

# ما از عدالت سهمی داریم سازمان حقوق بشر ایران

سال ششم شماره ۱۴۹

۲۵ خرداد ۱۴۰۰ / ۱۵ ژوئن ۲۰۲۱



## حق اعتصاب



## در این شماره می خوانید:

### اعتصاب در ایران

#### حق اعتصاب، قوانین داخلی و بین المللی

#### جعفر عظیمزاده: کارگران اعتصاب را حق خود می دانند

#### بهرنگ زندگی: کارگران راه خود را یافته اند

#### پروین محمدی: اعتصاب، دانشگاه کارگران است

### ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر ایران / محمود امیری مقدم

سر دبیر این شماره: مریم غفوری

تحریریه: مریم غفوری؛ تحریریه: رضا حاجی حسینی، سروناز رستگار،

نیره انصاری و جواد عباسی تولی

صفحه بندی: ماهور خوش قدم

تماس با مجله: mail@iranhr.net

### حقوق ما در ویرایش مطالب آزاد است!

یادداشت هایی که از روزنامه نگاران و اشخاص دریافت می شود نظر شخصی آنان است  
و دیدگاه مجله حقوق ما نیست.

شورای ملی ارسال کردند. مقامات دولتی برای سرکوب این کارگران دسته‌های قزاقان ایرانی را به منطقه فرستادند و در نتیجه درگیری‌ها یکی از ماهیگیران کشته شد. در سال بعد هم کارگران بندر انزلی شامل باربران و قایقرانان اعتصاب کردند. در تهران درشکه‌چی‌ها، کارگران چاپخانه‌ها، کارکنان ترامواها، کارمندان وزارتخانه‌ها و سایر کارگران به جنبش انقلابی پیوسته و اعتصاب‌هایی سراسری را ترتیب دادند.

پس از روی کار آمدن رضاشاه، بار دیگر اعتراضات بالا گرفت و کارکنان پالایشگاه نفت آبادان دست به اعتصاب زدند. حدود ۹ هزار کارگر در این اعتصاب شرکت کرده و به شدت سرکوب شدند. پنج هزار کارگر اخراج و ۲۰۰ نفر زندانی شدند. ۱۵۰ کارگر نیز بر اثر ضرب و شتم ماموران زخمی شدند. هم زمان ۱۴ هزار کارگر تصفیه‌خانه آبادان نیز اعتصاب کردند. این افراد در برابر تصفیه‌خانه متمرکز شدند و تقاضا کردند که به کارگران به قدری حقوق بدهند که حداقل معیشت آن‌ها را تامین کند. کارگران سالی یک ماه مرخصی با حقوق داشته باشند. تمام جرایم نقدی ملغی شود. برای عموم کارگران متاهل و مجرد خانه تهیه شود. آب آشامیدنی تصفیه شده در دسترس عموم کارگران بگذارند. اخراج بدون علت کارگران که به میل انگلیسی‌ها انجام می‌شود، متوقف شود. موضوع اخراج ابد از کار و لیست سیاه از میان برود و کارگران بلا تکلیف به کار گمارده شوند. وضع بیمارستان شرکت اصلاح شود و کارگران به حساب شرکت معالجه شوند. کتک زدن، تعدی و بی‌احترامی به کارگران را ملغی کنند. آزادی و شخصیت حقوقی اتحادیه کارگران به رسمیت شناخته شود. به معلولان که بدون پرداخت دیناری از کار برکنار شده‌اند، نسبت به سنوات خدمت و میزان صدمه‌ی که دیده‌اند، مبلغی به عنوان خسارت پرداخت کنند. در فصل تابستان ساعات کار از هشت ساعت به هفت ساعت تقلیل یابد. با سرکوب این اعتصاب، موج رو به رشد اعتصاب‌ها فروکش کرد و در سال‌های پس از آن، جز چند اعتصاب محدود در راه آهن و کارخانه کبریت‌سازی تبریز، اعتصاب دیگری رخ نداد.

با صنعتی‌تر شدن ایران و تاسیس کارخانه‌های بیشتر، تشکلهای کارگری و اعتصاب‌ها بار دیگر رو به افزایش گذاشت. در سال ۱۳۲۱ کارگران ساختمان و در سال ۱۳۲۳ کارگران شهرداری تهران اعتصاب کردند اما باز هم بزرگترین و موفق‌ترین اعتصاب در صنعت نفت شکل گرفت.

مهم‌ترین اعتراض کارگران ایرانی شرکت نفت، تفاوت بسیار زیاد حقوق و مزایایی بود که کارگران خارجی نسبت به آن‌ها دریافت می‌کردند. چند روز پس از آغاز اعتصاب، مسئولان این شرکت به دلیل متوقف شدن کار با کارگران وارد مذاکره شده و قول‌هایی برای بهبود شرایط زندگیشان به آن‌ها دادند.

در سال ۱۳۳۷ کارگران بندر شاهپور و در سال ۱۳۴۳ رانندگان تاکسی اعتصاب کردند. ۱۶ هزار راننده تاکسی در تهران در واکنش به تصمیم دولت مبنی بر افزایش قیمت سوخت اعتصاب کردند و محمدرضاشاه پهلوی در دی ماه همان سال دستور داد مبلغ افزوده شده بر قیمت سوخت با بازنگری به کمترین میزان خود بازگردد. در دهه‌های ۱۳۴۰ و ۱۳۵۰ شمار کارخانه‌هایی که بیش از صد کارگر داشتند به نزدیک ۸۰۰ واحد رسید و با تمهیداتی که برای بهداشت و تغذیه و بیمه کارگران اندیشیده شده بود، تعداد اعتصاب‌ها به متوسط سه اعتصاب در سال کاهش پیدا کرد.

با آغاز اعتراضات منجر به انقلاب ۵۷، بار دیگر اعتصاب‌ها که این بار نه برای دست‌یابی به اهداف کارگری بلکه با اهداف سیاسی رهبری می‌شد اوج گرفت و با پیروزی انقلاب، اعتصاب‌های کارگران وارد دوره جدید خود شد.

### اعتراضات کارگری پس از انقلاب اسلامی

مهدی کوهستانی نژاد از فعالان کارگری ساکن کانادا در مورد اولین تجمع پس از انقلاب کارگران گفته است: «اولین تجمع ماه مه در سال ۱۳۵۸ و بعد در سال ۱۳۵۹، تاریخی‌ترین اتفاق آن سال‌ها است که کارگران ایران در یک جمع بسیار بزرگ روز کارگرا جشن می‌گرفتند. اتفاقاً با خواست برخی از جریانات سیاسی و به طور مشخص بحث آیت‌الله طالقانی درباره اهمیت شورا بود که آیت‌الله خمینی در جلسه‌ای که اگر اشتباه نکنم آقای مجتبی طالقانی هم حضور داشت، گفته بود بروید و شورا هایتان را بسازید. همین اجتماع بزرگ کارگران موجب نگرانی و وحشت از آینده جنبش کارگری شده بود. اگر به صحبت‌های آقایان بهشتی و رفسنجانی در آن موقع توجه کنید، می‌گفتند که باید از این‌ها جلوتر باشیم وگرنه کنترل جامعه کارگری از دست ما خارج می‌شود و به دست کمونیست‌ها می‌افتد.

تا قبل از خرداد ۱۳۶۰، خیلی از کارگرها روی سازماندهی و آموزش کار کرده بودند. در دوران دولت موقت بازرگان بود که بسیاری از نمایندگان تشکلات کارگری تهران و حومه با محمد میرمحمدصادقی وزیر کار و امور اجتماعی در دولت‌های محمدعلی رجایی و محمدجواد باهنر بر سر نوشتن قانون کار جدید توافق کردند. نمایندگان صنف‌های کارخانه‌های اصلی در تهران و حومه بر سر طبقه‌بندی کار، بیمه کارگری و قانون کار به توافق رسیدند که تا حدودی این کار انجام شد، اما بعد از سال ۶۰ دیدیم چه دوره سیاهی بود و بسیاری از این کارگران را که شناخت و نفوذ داشتند حذف کردند.»

با روی کار آمدن شوراهای اسلامی کار و آغاز جنگ ایران و عراق، تقریباً تمام مبارزات کارگری و فعالیتهای مرتبط با آن سرکوب و

## اعتصاب در ایران

### سروناز رستگار

بیش از صد سال پس از ثبت اولین اعتصاب‌های کارگری در ایران، بخش عمده‌ای از مورخان معتقدند که طبقه کارگری جدید در ایران تحت تاثیر انقلاب مشروطه و به ویژه انقلاب اکتبر در روسیه ظهور یافته است.

در سال‌های دهه ۱۲۸۰ و ۱۲۹۰ موج مهاجران ایرانی برای یافتن کار به سوی روسیه به راه افتاد. آمارگیری‌های ثبت شده نشان می‌دهد که سالانه بیش از ۲۰۰ هزار نفر برای کار به روسیه می‌رفتند و آمار کارگران ایرانی در این کشور به بیش از ۵۵۰ هزار تن می‌رسید.

با بازگشت این کارگران به ایران، جنبش سندیکایی و اتحادیه‌ای ایران در دوران مشروطیت بنا نهاده شد. این کارگران که عموماً با افکار سوسیال دموکراسی آشنا بودند تأثیر عمیق خود را بر روی دیگر کارگران ایرانی نیز گذاشتند.

در سال ۱۲۸۴ در چاپخانه‌ای کوچک در ناصر خسرو تهران نخستین اتحادیه کارگری به رهبری محمد پروانه تاسیس شد. در این چاپخانه افکار و عقاید آزاداندیشانه از طریق چاپ و انتشار برخی کتب و جزوات روشنفکران ایرانی ترویج می‌شد.

زمان کوتاهی پس از تشکیل اتحادیه کارگران چاپ، اعتصابی توسط این اتحادیه سازماندهی شد. در این اعتصاب، انتشار تمام روزنامه‌ها، به استثنای روزنامه «اتفاق کارگران» که ارگان اتحادیه بود، متوقف شد.

خواسته‌های رهبران اتحادیه، افزایش دستمزد، تعطیلی یک روز در هفته، کاهش ساعات کار، پرداخت دستمزد در دوران بیماری،

پرداخت ۱۵ درصد حقوق اضافی برای کار شبانه و اضافه کاری بود که منشا و انگیزه اعتصاب و اعتراض‌های کارگری دیگر در سراسر ایران شد.

نخستین اعتصاب کارمندان دولت نیز در ۹ مهر ۱۲۸۶ خورشیدی توسط کارمندان وزارت امور خارجه صورت گرفت و در نتیجه این اعتصاب میرزا جواد خان سعدالدوله از سمت وزیر امور خارجه برکنار شد و علاء السلطنه به این سمت رسید.

در آبان ۱۲۷۸ اعتصابی در کارخانه چرم‌سازی تبریز به راه افتاد. چرم‌سازی از معدود صنایع صادراتی ایران بود و آسیب به این صنعت بسیار زیان‌بخش بود. این اعتصاب با رهبری حزب اجتماعیون عامیون به موفقیت رسید چرا که در آن صندوق‌های کارگری تشکیل شدند و کمیسیونی برای مذاکره با کارفرمایان تشکیل دادند و در نهایت کارفرمایان با افزایش حقوق کارگران موافقت کردند.

در سال دهه ۱۲۹۰ جنبش انقلابی کارگران و کارمندان ایران شکل گرفته بود و موجی از اعتصاب‌ها در سراسر کشور به چشم می‌خورد. در ۱۲۹۱ اعتصاب عمومی تلگرافچی‌ها که درخواست اضافه دستمزد و مطالبات دیگری داشتند، در گرفت. پس از آن چندین بار در موسسات ماهیگیری لیانازوف در دریای خزر اعتصاب کارگری به وقوع پیوست.

آن زمان شیلات شمال متعلق به سرمایه دار روسی به نام لیانازوف بود و حدود ۴ هزار کارگر داشت. ماهیگیران و کارگران با بست نشینی در تلگرافخانه اعلام کردند از این به بعد هر آنچه صید کردند برای خود نگاه خواهند داشت و شکایت‌نامه‌ای علیه لیانازوف به مجلس

کارگران شرکت واحد کردند. این اقدام با سرکوب شدید نیروهای امنیتی در چند مرحله و حمله، بازداشت و درگیری با کارگران همراه شد. در تمام سال‌های تلاش برای بازگشایی سندیکای کارگران شرکت واحد، این سرکوب ادامه داشته با این همه کارگران به مقاومت و طرح خواسته‌های خود ادامه داده‌اند.

### اعتراضات کارگران کارخانه نی شکر هفت تپه خوزستان

پروژه شرکت نیشکر هفت تپه در ۴۵ کیلومتری جاده اندیمشک به اهواز در استان خوزستان، از سال ۱۳۳۰ شروع شده و آذر سال ۱۳۴۰ اولین محصول نیشکر این پروژه برداشت شد. سندیکای کارگران کشت و صنعت نیشکر هفت تپه نیز در سال ۱۳۵۳ تأسیس و ماند ساير سندیکاها با پیروزی انقلاب فعالیتش متوقف شد.

رکورد تولید شکر در این مجتمع تا قبل از انقلاب به صد هزار تن هم رسیده است اما با آغاز جنگ ایران و عراق، روند تولید در این پروژه تغییر کرد و فعالیت آن به حداقل ممکن رسید. تا این که در سال ۱۳۶۹ با نوشته شدن اساسنامه جدید طرح توسعه شرکت نیشکر هفت تپه دوباره کلید خورد. سال ۱۳۸۴ اولین دور تاخیر پرداخت حقوق کارگران، اعتراضات در این مجتمع آغاز شد و با سپرده شدن کل مجتمع به بخش خصوصی در سال ۹۴ ادامه پیدا کرد.

در آبان ماه ۱۳۸۶، حدود ۲۵۰۰ نفر از کارگران نیشکر هفت تپه در نامه‌ای به مدیر کل کار استان خوزستان خواستار بازگشایی سندیکای خود شدند. این مسئله در شورای تأمین استان خوزستان به عنوان مسئله‌ای امنیتی بررسی شد و کسانی که نامه را تحت عنوان هیئت بازگشایی سندیکا امضاء کرده بودند، بازداشت شدند.

با این وجود، هیئت بازگشایی این سندیکا در اردیبهشت ۱۳۸۷ به صورت علنی اعلام موجودیت کرد.

اما اوج اعتراضات کارگران هفت تپه در سال ۹۷ بود که توانست شرکت ملی فولاد اهواز را نیز با خود همراه کرده و اعتراضات کارگری ۱۳۹۷ خوزستان را شکل دهد. در ماه آبان و آذر ۹۷ اعتراضات کارگری در استان خوزستان گسترده‌تر شده به گونه‌ای که منجر به بازداشت چند تن از اعضای سندیکای کارگران و نمایندگان کارگران شد. با این همه اعتصاب و اعتراض کارگران شرکت نیشکر هفت تپه ادامه یافت و در نهایت منجر به صدور رای دادگاه مبنی بر ابطال واگذاری شرکت هفت تپه به بخش خصوصی و بازگشت مالکیت آن به دولت شد.

هر چند با صدور این رای پرونده اعتراضات در نیشکر هفت تپه بسته نشده اما روند مبارزه و مقاومت کارگران به الگویی برای سایر کارگران تبدیل شده است.



### اعتراضات کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران

سندیکای شرکت واحد اتوبوس رانی، یکی از قدیمی‌ترین سندیکاها کارگری در ایران محسوب می‌شود. در سال ۱۳۳۷، دو سال پس از آغاز به کار شرکت واحد، اولین انتخابات هیات مدیره سندیکای کارگران اتوبوس رانی تهران و حومه برگزار شد و اولین اعتصاب پس از تأسیس سندیکا، در سال ۱۳۳۹ شکل گرفت.

سندیکای کارگران شرکت واحد از معدود سندیکاها بود که توانست بعد از انقلاب فعالیت خود را ادامه دهد. اما به تدریج از فعالیت تمام تشکلهای کارگری جلوگیری شد و شوراهای اسلامی کار جایگزین آنان شدند.

در اوایل سال ۱۳۶۵ در پی صدور بخش نامه‌ای که مطابق با آن ۲۰ درصد کل رانندگان شرکت واحد اتوبوس رانی تهران و حومه باید روانه میدان‌های جنگ می‌شدند، اولین اعتراض رانندگان شکل گرفت و سبب عقب نشینی حکومت شد.

اواخر سال ۱۳۸۳ برخی از رانندگان شرکت واحد با استناد بر مقاله نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار - که آزادی تشکلهای کارگری و پیمان‌های دسته جمعی را برای کشورهای عضو این سازمان الزامی می‌داند - اقدام به بازگشایی سندیکای

کار جدید کلمه «اعتراض» یا اصطلاحاتی نظیر اعتصاب، تجمع، تحصن و نظایر آن نیامده است. تنها در ماده ۱۴۲ فصل مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی آمده است: «در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.» بدین ترتیب به نظر می‌رسد اعتصاب، تجمع، تحصن و یا کلاً اعتراض کارگری با عنوان «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» و «کاهش عمدی تولید از سوی کارگران» غیرقانونی تلقی نمی‌شود.

اما تا پیش از به تصویب رسیدن این قانون، دو حرکت بزرگ کارگری شکل گرفته بود، حرکت‌هایی که تا سال‌ها بعد سردمدار اعتصاب‌ها و اعتراض‌های کارگری بودند:

کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران و کارگران کارخانه نی شکر هفت تپه خوزستان

منحل شد. با پایان جنگ و اجرای سیاست اقتصاد لیبرالی دولت هاشمی (۱۳۶۸-۱۳۷۶)، تعدیل نیرو در کارخانه‌ها شدت گرفت. روند مبارزات کارگری در این سال‌ها با بالا رفتن تعداد نیروی بیکار از یک سو و افزایش تورم ناشی از برنامه اقتصاد لیبرالیستی دولت هاشمی از سوی دیگر، باعث گردید تا اعتراضات و اعتصابات کارگری وارد فاز جدیدی شود. بین دی ماه سال ۶۹ تا اسفند ۷۰، چند اعتصاب مهم انجام گرفت که مهمترین آنها باز هم اعتصاب کارگران نفت بود که در نهایت، منجر به افزایش ۲۰۰۰ تومانی دستمزد ماهانه همه کارگرها شد.

در سال ۱۳۶۹ هم‌زمان با شکل گرفتن دوباره اعتراضات کارگری قانون کار جدید به تصویب رسید. در تبصره چهارم از ماده ۱۳۱ این قانون آمده است: «کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.» بدین ترتیب تشکیل آزادانه سازمان‌های کارگری ممنوع شده و تنها انواع پیش‌بینی شده‌ای از این سازمان‌ها با قوانین، اساس نامه‌ها و شرایط عضویت و انتخاب خاص اجازه فعالیت می‌یافتند.

در راستای کنترل و سرکوب بیشتر کارگران معترض، در متن قانون

داشت. در بریتانیا نیز اعتصاب دسته جمعی و حتی تشکیل اتحادیه کارگری غیرقانونی بود. این قانون در سال ۱۸۷۵ در بریتانیا از میان رفت. کشورهای دموکراتیک بر اساس مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار یک به یک قوانین خود را تغییر دادند و پس از گذار از دوره ممنوعیت اعتصاب به مصونیت کیفری کارگران رسیدند. در این دوران در کشورهایی چون بریتانیا و فرانسه اعتصاب جرم نبود اما کارفرما می‌توانست کارگران را بخاطر شرکت در اعتصاب و تظاهرات از کار تعلیق کند. قانون فرانسه در دوران گذار اعتصاب را جرمی کیفری نمی‌دانست اما کارگر می‌بایست ضررهای مالی کارفرما را جبران می‌کرد. دوران مشروعیت حق اعتصاب کارگران در هر کشوری متفاوت است اما مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در سال‌های ۱۹۴۷ و ۱۹۴۹ کشورهای عضو را ملزم به مشروع دانستن اعتصابات کشوری کرده‌اند. برخی از کشورها مانند فرانسه قوانین خود را به سرعت با این توصیه‌نامه‌ها تطبیق دادند اما برخی کشورها مانند ایران یا بریتانیا همچنان برخی از مصوبات قرن بیستم را نیز به اجرا در نیاورده‌اند.

اعتصاب همگانی تمام یا اکثر کارگران رشته‌های گوناگون صنعت و ارتباطات یک شهر، ناحیه، یا کشور، برای رسیدن به هدف‌های سیاسی یا حرفه‌ای خود، دست از کار می‌کشند. اعتصاب به عنوان حق دموکراتیک جهانشمول برای همه کارگران، بدون در نظر داشتن آنکه آنها چه می‌کنند، شناخته می‌شود. میزان به رسمیت شناختن این حق توسط یک دولت به عنوان معیاری از ارزش‌های دموکراتیک آن جامعه است. نابرابری در رابطه کارفرما و کارگر باعث می‌شود حل اختلافات میان این دو از طریق مذاکره قابل انجام نباشد. اما تنها کمتر از یک قرن است که اعتصاب توسط برخی دولت‌ها و کارفرمایان سرکوب نمی‌شود.

در سال‌های اخیر قوانین بین‌المللی، فعالیت‌های تشکلی کارگری و اعتصاب را حق کارگرمی دانند. اکنون حق اعتصاب کارگران توسط سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه اروپا به رسمیت شناخته شده است.

### دوران ممنوعیت اعتصاب

تا اوایل قرن ۱۹ میلادی در نظام حقوقی بیشتر کشورها، اعتصاب امری مجرمانه بود اما پس از آن حمایت از حقوق حرفه‌ای کارگران در جوامع دموکراتیک مورد توجه قرار گرفت. قوانین فرانسه پیش از انقلاب کبیر، اعتصاب را جرم می‌دانست و برگزاری اعتصاب مجازات‌های سنگینی در پی



نیره انصاری

دست از کار کشیدن کارگران یا کارکنان و کارگزاران یک واحد اقتصادی یا دستگاه اداری و خدماتی برای دریافت حقوق یا دستمزد بیشتر یا امتیازات شغلی بهتر از کارفرما یا دولت، اعتصاب است.

### تاریخچه

اعتصاب از پی انقلاب صنعتی پیدا شد و طبقه کارگر، که محصول این انقلاب بود، برای دفاع از حقوق خود در برابر کارفرمایان دست به تشکیل سازمان‌هایی زد و این سازمان‌ها از اعتصاب همچون وسیله‌ای کارآمد برای رسیدن به خواست‌های کارگران استفاده کردند. در آغاز، دولت‌ها و کارفرمایان با انواع وسایل و حتی به کمک نیروی انتظامی اعتصاب‌ها را در هم می‌شکستند و برپا کنندگان اعتصاب را به خون می‌کشیدند. اما از نیمه قرن ۱۹ به این سو، بر اثر مبارزات کارگران، اعتصاب به تدریج جنبه قانونی یافت و به میان دیگر گروه‌های اجتماعی (کارمندان، دانشجویان و کارکنان مشاغل آزاد) نیز راه یافت.

از اوایل قرن بیستم احزاب و سازمان‌های سیاسی از اعتصاب همگانی برای رسیدن به هدف‌های سیاسی استفاده کردند و پیروان سندیکالیسم و آنارشیزم این اعتصاب‌ها را همچون حربه‌ای کارآمد برای واژگون کردن دولت تبلیغ کردند. در

### اعتصاب به موجب توصیه‌نامه‌ها و مصوبات سازمان بین‌المللی کار

اعتصاب در سازمان بین‌المللی کار (ILO) به عنوان یک حق قلمداد شده است. اعتصاب حقی جهت بروز نارضایتی جمعی کارگران از شرایط کاریشان است. این پدیده اگرچه در بعضی از اسناد بین‌المللی کاملاً پذیرفته شده است اما برخی حکومت‌ها در مواجهه با آن سیاستی جز منع و سرکوب نشان نداده‌اند.

اعتصاب از ممنوعیت تا حق شدن موانع بسیاری را طی کرده است تا اینکه حکومت‌ها بر حسب سیاست‌هایشان تا حدودی پذیرای آن شدند. بعضی از حکومت‌ها شروطی برای آن قائل شدند و نهایتاً نظام‌های داخلی کشورها در شناسایی این حق مواردی را مقرر داشته‌اند. تعدادی در قوانینشان تصریح در این پدیده را حقی برای کارگران دانسته و تعدادی دیگر بطور ضمنی و یا در قالب مقررات سندیکایی به آن اشاره کرده‌اند. در نظام حقوقی ایران پدیده ی اعتصاب بر مبنای قوانین، به نحو روشن تصریح نشده است.

### تشکل‌های کارگری نخستین گام برای اعتصاب

بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر تشکیل و عضویت در اتحادیه‌ها را از جمله حقوق بنیادین بشر می‌داند. این ماده مقرر می‌دارد: «هرکس حق دارد برای دفاع از منافع خود و یا دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه‌ها نیز شرکت کند». نیز بر اساس ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (نسل دوم حقوق بشر) کشورهایی که این میثاق‌نامه را امضا کرده‌اند باید تشکیل اتحادیه، عضویت در اتحادیه‌ها و فعالیت آزادانه و بدون محدودیت آنها را برای حفظ حقوق و آزادی‌های فردی و مصلحت‌های امنیتی و نظم عمومی تضمین کنند.

اعلامیه سازمان بین‌المللی کار برای اصول بنیادین و حقوق

کار که در ۱۹۹۸ مصوب شد، تعهد دولت‌ها و سازمان‌های کارفرمایان و کارگران را برای رعایت ارزش‌های بشری که نقشی حیاتی در زندگی اجتماعی و اقتصادی ما دارند، اعلام می‌دارد.

این اعلامیه، چهار اصل بنیادی و حقوق کار را بشرح زیر برمی‌گیرد:

- آزادی ایجاد تشکل‌ها و شناسایی کامل حق چانه‌زنی جمعی.
- محوهرنوع کار اجباری.
- محو کامل کار کودکان.
- رفع تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل.

### ۱. آزادی ایجاد تشکل‌ها و شناسایی کامل حق چانه‌زنی جمعی

آزادی ایجاد تشکل‌ها و چانه‌زنی جمعی از جمله حقوق بنیادین هستند و این حقوق، ریشه در اساسنامه سازمان کار و اعلامیه «فیلا دلفیا» دارد: این ارزش محوری توسط جامعه بین‌المللی به طور مشخص در سال ۱۹۹۵ در نشست جهانی توسعه اجتماعی در «کپنهاک» و در اعلامیه ۱۹۹۸ مورد تصدیق مجدد قرار گرفت. تحقق این حقوق امکان اعتلا و ایجاد شرایط مناسب کار را فراهم می‌آورد. در سال ۲۰۰۸، اعلامیه سازمان کار برای عدالت اجتماعی و جهانی سازی عادلانه مورد پذیرش قرار گرفت. باید توجه داشت که آزادی ایجاد تشکل‌ها و شناسایی موثر حق چانه زنی جمعی، به خصوص برای رسیدن به اهداف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار، اهمیتی حیاتی دارند.

### ۲. محوهرنوع کار اجباری

شرایط اقتصادی می‌تواند مردم را وادار کند که برسرآزادی‌های خود معامله کنند و در این شرایط انواع سوءاستفاده از کارگران می‌تواند اتفاق بیفتد. اما مقوله کار اجباری، کاملاً متفاوت است و زمانی اتفاق می‌افتد که دولت یا افرادی که دارای قدرت هستند، کارگران را تهدید نموده و آن‌ها را به زور وادار به انجام کار کنند. این تهدیدات ممکن است به صورت محروم کردن کارگران از غذا، زمین، دستمزد و یا اعمال خشونت‌های فیزیکی و آزار جنسی و یا محدود کردن آزادی مردم و زندانی کردن آن‌ها باشد.



می‌کند.

### ۳. محو کامل کار کودکان

کودکان نیز مانند بقیه مردم شامل حقوق بشر می‌شوند. اما آگاهی و تجربه و رشد فیزیکی و قدرت دفاع از خود را در دنیای بزرگسالان ندارند. علاوه بر آن، کودکان همچنین دارای حقوق مشخص دیگری نیز هستند که به خاطر سن و سال و بی‌گناهی‌شان باید از آن‌ها حراست کرد و همچنین باید از آن‌ها در برابر سوء استفاده‌های اقتصادی و کارهایی که برای سلامت و اخلاق آن‌ها مضر است و یا کارهایی که مانع از رشد آن‌ها می‌شود، حفاظت نمود.

### ۴. رفع تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل

این مورد می‌تواند در اشکال مختلف و در مکان‌های متفاوت اتفاق بیفتد و بر زندگی زنان و مردان اثر مستقیم بگذارد و شامل تبعیض‌های جنسیتی، نژادی، رنگ پوست، ملیت، پایگاه اجتماعی، مذهبی و عقاید سیاسی است. بسیاری از کشورهای تبعیض را در موارد دیگری نیز ممنوع اعلام کرده‌اند که از جمله می‌توان به علیل بودن، ایدز و سن و سال اشاره کرد. تبعیض درباره مسائل استخدامی و انتخاب شغل، فرصت‌ها را می‌سوزاند و جامعه را از توانمندی‌ها و کمک افراد، محروم

عمومی سازمان ملل پذیرفته و در سال ۱۹۹۰ اجباری شد. استانداردهای بنیادی سازمان بین‌المللی کار در کنوانسیون‌های بنیادین آمد و حقوق بنیادین را تأیید نمود. این اعلامیه در کنفرانس بین‌المللی کار، در سال ۱۹۹۸ مورد پذیرش قرار گرفت. در سال ۱۹۹۳ دولت‌ها در کنفرانس جهانی حقوق بشر در وین پایتخت اتریش ملاقات کردند تا بار دیگر تعهد خود را نسبت به حقوق بشر تأیید کنند. در اعلامیه وین در «برنامه عمل آن‌ها» بار دیگر بر تعهد خود نسبت به ارتقای احترام جهانی و اجرای حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین برای همه بر مبنای منشور سازمان ملل و سایر اسناد حقوق بشر تأکید و اعلام کردند: «طبیعت جهانی این حقوق و آزادی‌ها به هیچ وجه مورد پرسش نیست».

سازمان بین‌المللی کار همچنین کنوانسیون‌های مهمی را درباره استانداردهای محل کار ترتیب داده و توافق‌هایی نیز برای حراست از حقوق بشر در آفریقا و آمریکای شمالی و جنوبی صورت گرفته است.

بر اساس ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر هر فردی به عنوان عضو جامعه، حق امنیت اجتماعی دارد.

ماده ۲۳ همین اعلامیه بیان می‌دارد هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند، شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کار خواستار باشد و در برابر بی‌کاری حمایت شود. همه حق دارند که بی‌هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی، مزد مساوی بگیرند. هرکسی که کار می‌کند، حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت کند تا زندگی او و خانواده‌اش موافق حیثیت و کرامت انسانی تأمین شود و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود. هر شخصی حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و یا به اتحادیه‌های موجود بپیوندد. البته در دیگر مواد ۲۴، ۲۵ و ۲۷ این اعلامیه در خصوص حق دفاع از منافع خود یا دیگران مواردی را مطرح می‌نماید.

همچنین منشور حقوق سندیکایی که توسط شورای عمومی فدراسیون سندیکای جهانی در سال ۱۹۵۴ مصوب شد نیز حق ایجاد اتحادیه کارگری و یا پیوستن به آنها را از حقوق کارگران دانسته است. این منشور بیان می‌دارد؛ نیازی نیست که کارگران برای این کار از دولت یا کارفرما اجازه بگیرند و یا توسط آنها کنترل شوند.

از جمله حقوق تشکل‌های کارگری این است که آنها می‌توانند

### اسناد اصلی حقوق بشر در رابطه با حقوق کار

بیش از شصت سند بین‌المللی برای اجرای جنبه‌های مختلف حقوق بشر وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است:

۱. اعلامیه جهانی حقوق بشر که توسط مجمع عمومی سازمان ملل در سال ۱۹۴۸ پذیرفته شد.
۲. میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که در سال ۱۹۶۶ توسط مجمع عمومی پذیرفته و در سال ۱۹۶۷ اجباری شد و ۱۴۴ کشور آن را پذیرفتند.
۳. میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی که در ۱۹۶۶ توسط مجمع عمومی پذیرفته و در سال ۱۹۷۶ اجباری شد و ۱۴۷ کشور آن را پذیرفتند.
۴. کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض نژادی که در سال ۱۹۶۵ توسط مجمع عمومی پذیرفته و در سال ۱۹۶۹ اجباری شد.
۵. کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان که در سال ۱۹۷۹ توسط مجمع عمومی سازمان ملل پذیرفته و در سال ۱۹۸۱ اجباری شد.
۶. کنوانسیون حقوق کودک که در سال ۱۹۸۹ توسط مجمع

قوانین خود را آزادانه تصویب کنند، برای تشکیل جلسه یا انجمن نیاز به درخواست و اجازه از هیچ مقامی را ندارند و می‌توانند آزادانه اعتصاب و یا در معابر عمومی تظاهرات کنند. فراتر از این، مصوبه مورد نظر تاکید دارد که سازماندهی اعتصاب، شرکت در اعتصاب یا تظاهرات تحت هیچ شرایطی نباید دستاویز تنبیه، توبیخ یا جریمه قرار گیرد.

افزون بر این ماده ۳ مقاله‌نامه ۸۷ مصوب سال ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار اعلام می‌دارد که فعالیت تشکل‌های کارگری کاملاً به اختیار آنهاست و دولت نمی‌تواند هیچ‌گونه مداخله، تعیین تکلیف یا محدودیتی در آن ایجاد نماید. ماده ۴ نیز تاکید دارد که مقامات دولتی بدون طی کردن تشریفات قضایی نمی‌توانند این تشکل‌ها را منحل کنند. البته ماده ۸ این سند تشکل‌ها را موظف به رعایت حقوق کشور خود کرده است اما همین ماده دولت‌ها را در مقابل موظف کرده که در صورت نقض قوانین‌شان مربوط به حقوق تشکل‌ها، این قوانین را اصلاح نموده تا تشکل‌ها بتوانند آزادانه فعالیت کنند.

مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۹۴ همواره توسط تشکل‌های کارگری برای حق اعتصاب مورد استناد قرار گرفته است. ماده یک این مقاله‌نامه به مصونیت کارگر برای عضویت در اتحادیه اشاره کرده است. در این صورت حضور در اجتماعات و اعتصابات نباید منجر به اخراج او شود و حضور کارگر در فعالیت‌های اتحادیه کارگری نباید دستاویزی برای اخراج و تبعیض او از محیط کار قرار بگیرد.

### حق اعتصاب در قوانین داخلی ایران

در ایران دو قانون کار مصوب ۱۳۳۷ و قانون کار مصوب ۱۳۶۹ حق اعتصاب به رسمیت شناخته نشده است. در سال‌های پیش از ۱۳۳۷ زمانی که مجلس در صدد تنظیم یک قانون کار بود، موضوع اعتصاب را هم مدنظر قرار داد. زیرا در سال ۱۳۲۸ نمایندگان حق اعتصاب را در قانون «آزمایشی» لحاظ کردند اما این مهم تا سال ۱۳۳۶ به طول انجامید و در آن قانونی که خاص کمیسیون پیشه و هنر مجلس بود، هنگامی که بحث اعتصاب مطرح شد با آن مخالفت ورزیده و در نهایت در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ موضوع اعتصاب گنجانده نشد. در قانون کار ۱۳۶۹ نیز این حق برای کارگران نادیده گرفته شد.

در قانون اساسی ایران هیچ اشاره‌ای به حق اعتصاب کارگران نشده است. در اصل ۲۶ آزادی انجمن‌های صنفی در هر دو شکل «تشکل» و «فعالیت» و در اصل ۲۷ آزادی تشکیل اجتماعات به طور ضمنی، حق اعتصاب پذیرفته شده است. همچنین در مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ قانون کار در ایران بدون نام بردن از اعتصاب و پرهیز از کاربرد فراز اعتصاب، به تعطیل کردن کار با حضور کارگر در کارگاه و کاهش عمدی تولید توسط کارگران اشاره شده است. این قانون به آیین حل اختلاف پرداخته است و راهکار آن را به هیات تشخیص و هیات حل اختلاف و در نهایت دولت سپرده است.

اگرچه قانون کار در ایران به طور کلی از به کار بردن فراز اعتصاب اجتناب نموده اما در فصل‌های مربوط به جرایم و مجازات‌ها نیز برای اعتصاب هیچ‌گونه مجازاتی در نظر نگرفته است که البته این امر جنبه نظری دارد و در عمل با زندانی کردن و تعیین مجازات برای کارگران مواجه هستیم. در حقیقت ماده ۱۴۲ قانون کار را می‌توان به معنای به رسمیت شناختن حق اعتصاب کارگران تلقی نمود. این ماده توضیح می‌دهد که اگر کارگران کار خود را رها کردند و یک کارخانه را به تعطیلی کشانند، هیات تشخیص اداره کار باید فوراً به موضوع رسیدگی کند (۱). یعنی قانونگذار حق اعتصاب را به کارگران نداده است.

در حقیقت این اقدام یعنی عدم حمایت قانون از اعتصاب کارگران و تکمیل خلاء قوانین با افزودن مجازات به جرم اعتصاب در قراردادهای کاری خود که توسط برخی کارفرمایان صورت می‌گیرد. برای نمونه کارفرمای فاز ۱۵ و ۱۶ عسلویه در قراردادهایی که در سال ۱۳۹۴ با کارگران بسته بود، برای اعتصاب مجازات در نظر گرفته است.

بسیاری حکومت اسلامی در ایران را در اعتصابات صنفی به نقض کنوانسیون ۸۷ سازمان جهانی کار متهم می‌کنند زیرا بر اساس این کنوانسیون سازمان جهانی کار همه کشورهای عضو ملزم به رعایت آزادی اجتماعات و حق اعتصاب هستند.

حال آنکه رعایت کلیه استانداردهای جهانی کار، از جمله تعهدات ایران محسوب می‌شود. از جمله کنوانسیون آزادی تشکل‌ها، به آزادی کامل برای تشکیل سندیکاها اشاره دارد و اینکه اینگونه تشکلات را نمی‌توان با استفاده از اهرم‌های دولتی منحل و یا تعلیق کرد.

سندیکاها اشاره دارد و اینکه اینگونه تشکلات را نمی‌توان با استفاده از اهرم‌های دولتی منحل و یا تعلیق کرد.

در این باره اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز ایجاد تشکل‌ها را آزاد دانسته است اما با افزودن جمله «نقض نکردن موازین اسلامی...» عملاً آزادی تشکل‌ها را بی‌اثر ساخته است.

فصل ششم قانون کار، نیز به تشکل‌های کارگری و صنفی اختصاص دارد اما آزادی کارگران را به سه نوع انجمن محدود ساخته است که عبارتند از: «شورای اسلامی، صنفی و یا نماینده کارگران» و اختیارات همین آزادی نیم‌بند را که شامل چگونگی تشکیل تنظیم اساسنامه و حتی نحوه عملکرد آن می‌شود به شورای عالی کار و هیات وزیران سپرده است. بدین ترتیب همه این تشکل‌ها را به نحوی وابسته به دولت نموده است. سازمان بین‌المللی کار بارها از این موضوع شکایت کرده و این تخلفات از حقوق بشر را در کارنامه ایران به ثبت رسانده است. با آنکه اعتصاب حق مسلم کارگران است، نظام اسلامی با خشونت زیاد با آن برخورد کرده و آن را سرکوب می‌نماید. در مورد تعیین حداقل دستمزد، ظاهراً با توجه به رهنمود سه‌جانبه‌گرایی سازمان بین‌المللی کار عمل می‌شود و نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در آن شرکت دارند اما نماینده کارگران را شورای اسلامی کار معرفی می‌کند که عملاً جز تشکیلات صنفی کارگران محسوب نمی‌شود و به این ترتیب نماینده کارگران در این گروه شرکت ندارد.

بنا بر ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی، مردان می‌توانند مانع کار همسرانی شوند که اشتغالی برخلاف مصالح و شئون خانوادگی دارند و این قانون، برخلاف قانون بین‌المللی کار است. ضعف قوانین در ایران در خصوص سوءاستفاده جنسی در محل کار، امکان سوءاستفاده جنسی از زنان در محل کار را بالا برده است و در مواردی هم که رخ می‌دهد، آن‌ها از ترس آبروی خود کمتر حاضر به شکایت می‌شوند.

شایان توجه است که تعریف «کودک» در سامانه حقوقی حاکمیت کنونی در ایران کاملاً منطبق با قوانین به اصطلاح شرعی است که در مغایرت و تزاخم با نظام حقوق بشر بر اساس اسناد و قوانین بین‌المللی قرار دارد. قانون کار ایران گرچه کار برای کودکان زیر ۱۵ سال را ممنوع کرده است، اما هزاران کودک زیر ۱۵ سال به کارهای سخت مانند کارهای ساختمانی و قالیبافی و... اشتغال دارند.

در بند ۳۳ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری «اعتصاب» یکی از تخلفات اداری نامیده شده که می‌تواند منجر به اخراج مستخدمین دولتی شود؛ شرکت در تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی، یا تحریک به برپایی تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیرقانونی و اعمال فشارهای گروهی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی.

وصف «غیرقانونی» این پرسش را بیان می‌کند که آیا ما اعتصاب قانونی هم داریم؟ ظاهراً خیر. در قوانین ایران هیچ شرایطی برای قانونی بودن اعتصاب یا مرجعی برای صدور مجوز اعتصاب پیش‌بینی نشده و کلمه غیرقانونی تنها صفت «تظاهرات» است زیرا تظاهرات قانونی به لحاظ نظری امکان‌پذیر است. در قانون اساسی حق راهپیمایی به رسمیت شناخته شده و در «آیین‌نامه چگونگی تأمین امنیت اجتماعات و راهپیمایی‌های قانونی» (۱۳۸۱) معین شده که در چه شرایطی می‌توان راهپیمایی قانونی برگزار کرد. البته در عمل و پراکتیک راهپیمایی‌ها توسط نیروی انتظامی و نیروهای خودسر سرکوب می‌شود.

بر این اساس اعتصاب برای مستخدمین دولت (قانون تخلفات اداری مربوط به مستخدمین دولت است) همیشه غیرقانونی است، اما برای مستخدمین بخش خصوصی چطور؟

در قانون کار ایران کلمه اعتصاب به کار نرفته اما ماده ۱۴۲ قانون کار را می‌توان به معنای به رسمیت شناختن حق اعتصاب کارگران تلقی نمود. این ماده توضیح می‌دهد که اگر کارگران کار خود را رها کردند و یک کارخانه را به تعطیلی کشانند، هیات تشخیص اداره کار باید فوراً به موضوع رسیدگی کند. یعنی قانونگذار حق اعتصاب را به کارگران نداده است.

### پایان سخن

استانداردهای حقوق کار در ایران به طور کامل اجرایی‌شده و همچنان نقض می‌گردد. ایران کنوانسیون‌های آزادی تشکل‌ها و حق سازماندهی را نپذیرفته است اما به دلیل پذیرش پنج کنوانسیون از هشت کنوانسیون بنیادی، در نتیجه ملزم به اجرای آنها است. بنابراین رعایت کلیه استانداردهای جهانی کار، از جمله تعهدات ایران محسوب می‌شود. از جمله کنوانسیون آزادی تشکل‌ها، به آزادی کامل برای تشکیل

## جعفر عظیم‌زاده: کارگران اعتصاب را حق خود می‌دانند



رضا حاجی حسینی

بزرگ‌ترین اعتصاب کارگری در چهار دهه اخیر در ایران از اول تیر ۱۴۰۰ شکل گرفت؛ با درگیر شدن دست‌کم ۱۰ هزار کارگر. خواست کارگران اعتصابی، تأمین امنیت شغلی، لغو قراردادهای سفید امضا، پرداخت دستمزدهای معوقه و افزایش دستمزد است.

آنچه این کارگران می‌خواهند جدای از وجوه مادی، گمشده سالیان است: کرامت انسانی.

شورای سازماندهی اعتراضات کارگران پیمانی نفت در گزارشی با عنوان «گوشه‌ای از شرایط کار ما کارگران نفت در عسلویه» به وضعیت دشوار زیست کارگران پرداخت و نوشت: «علاوه بر فشار سنگین کاری، علاوه بر دوری از خانواده و محرومیت از دیدن فرزندانمان و بازی‌های کودکانه‌شان، علاوه بر فشار فقر و فلاکت و نگرانی دائمی از تأمین اولیه‌ترین نیازهای زندگی مان، شرایط اسفناک زندگی در عسلویه بر فرسودگی جسمی و روحی ما کارگران شدت داده است. عسلویه به معنای واقعی کلمه یک اردوگاه کار اجباری است. بیشتر به یک بازداشتگاه شباهت دارد. ما در خوابگاه‌هایی به سر می‌بریم با راهروهای باریک و اتاق‌های نمناک و تاریک که حتی روز هم باید چراغ روشن کرد.»

آنتونی گیدنز در کتاب معروف «جامعه‌شناسی» خود که نشری آن را با ترجمه منوچهر صبوری در سال ۱۳۷۶ منتشر کرد، آورده است که «اعتصاب به معنی توقف موقت کار توسط گروهی از کارکنان به منظور بیان شکایت یا تحمیل یک تقاضاست. در اعتصاب اقدام علیه کارفرمایان انجام می‌گیرد...»

گرچه با توجه به این تعاریف به نظر می‌رسد که اعتصاب محصول جامعه مدرن است، مفهوم و حقیقت است که از پی انقلاب صنعتی پدیدار شده و این فرصت را به طبقه کارگر می‌دهد تا برای دفاع از حقوق خود در برابر کارفرما دست به تشکیل‌یابی بزند و از طریق اعتصاب برای رسیدن به خواسته‌هایش تلاش کند، اما محمدعلی صائب تبریزی، شاعر قرن یازدهم ه.ق و از شاعران نامدار دوران صفوی، در یکی از غزلیات خود گفته است:

در کارخانه‌ای که ندانند قدر کار/ از کار هر که دست کشد  
کردان تراست

به این ترتیب به نظر می‌رسد دست از کار کشیدن دست‌کم برای نشان دادن قدر و اهمیت کار، سابقه و قدمتی طولانی دارد و تنها به روز و روزگار ما محدود نمی‌شود.

با توجه به این مقدمه و از آنجا که اعتصاب کارگران و کارکنان صنعت نفت در ایران گسترش یافته و بالا گرفته است (تیر ماه ۱۴۰۰)، پرسش این است که آیا کارگران در ایران از «حق اعتصاب» برخوردار هستند و آیا با استفاده از این حق (فارغ از اینکه در قوانین جمهوری اسلامی به رسمیت شناخته شده باشد یا نه) می‌توانند به مطالبات خود دست پیدا کنند یا نه؟

اعتصاب در اغلب کشورهای دموکراتیک به عنوان روشی برای اعتراض افراد و اقشار مختلف از جمله کارگران به رسمیت شناخته می‌شود اما محدود مشاغل و مواردی نیز وجود دارد که این حق برایشان محدود شده است؛ از جمله برای برخی گروه‌ها مانند پزشکان که با جان و زندگی انسان‌ها سرو کار دارند.

درباره حق اعتصاب در ایران و قوانین جمهوری اسلامی، محمد مقیمی، وکیل پایه یک دادگستری و کارشناس ارشد حقوق بشر به «حقوق ما» می‌گوید در قوانین ایران اعتصاب به عنوان یک حق مورد شناسایی قرار نگرفته است و قوانین ما در این خصوص ساکت است.

مقیمی در شرح این موضوع می‌گوید: «حق اعتصاب یکی از مهم‌ترین استانداردهای بین‌المللی کار است. این حق در قوانین و کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه اروپا گنجانده شده است اما حق اعتصاب به علت مخالفت کشورهای کمونیستی در زمان تصویب اعلامیه جهانی حقوق بشر در این اعلامیه مورد شناسایی قرار نگرفت. آنان بر این باور بودند که اعتصاب با ساختار سیاسی در کشورهای کمونیستی در تناقض است.»

به گفته مقیمی در ماده هشت میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تضمین حق اعتصاب به عهده دولت‌های عضو و برابر قوانین هر کشور گذاشته شده است. همچنین در مقاله‌نامه‌های شماره ۱۹۴۷.۸۴ و ۱۹۴۹.۸۷ اسناد خاص بین‌المللی کار، از حق اجتماعات و اجرای اصول مربوط به حق سازماندهی و مذاکرات جمعی تحت عنوان حقوق سندیکاها یاد شده است.

او در ادامه می‌گوید: «از سوی دیگر بند دو اساسنامه سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین کار مصوب ۱۹۹۸ بیان می‌دارد تمامی اعضای این سازمان حتی اگر مقاله‌نامه‌ها را به تصویب نرسانده‌اند، موظف هستند به خاطر تعهدات خود برای عضویت در این سازمان همه مقاله‌نامه‌ها را در قوانین کار خود اجرا کنند. بنابراین اگر کشوری مانند ایران در زمان تصویب مقاله‌نامه‌هایی که در آن حق اعتصاب کارگران مورد شناسایی قرار گرفته عضو این سازمان نبوده نیز موظف است پس از عضویت، آن‌ها را اجرا کند.»

**فعالان حقوق کارگران و تعریف اعتصاب**

– حق اعتصاب و اساساً «اعتصاب» یکی از مهم‌ترین ابزار کارگران برای دستیابی به خواسته‌هایشان است و بیش از اینکه پیشاپیش یک حق به معنای حقوقی کلمه باشد، امری زنده و عینی‌ست در کشمکش میان کارگران و صاحبان سرمایه.

جعفر عظیم‌زاده، دبیر هیات مدیره اتحادیه آزاد کارگران ایران که به دلیل فعالیت‌های کارگری و صنفی بارها بازداشت شده، به حبس محکومش کرده‌اند و زندان کشیده، در تعریف حق اعتصاب که پرسش حقوق ما از اوست، با بیان عبارات بالا می‌گوید به موازات توسعه صنایع بزرگ، تولید صنعتی و جمع شدن توده‌های هر چه بزرگ‌تر از کارگران در زیر یک سقف، معنای اعتصاب هم رشد و گسترش پیدا کرده و به مرور تبدیل به یک سنت مبارزاتی شده: «بر این بسترو به دنبال مبارزات بی‌وقفه و گاه خونین کارگران، نهایتاً اعتصاب به مثابه یکی از حقوق اجتماعی آنان در بسیاری از کشورهای جهان به رسمیت شناخته شده است.»

به گفته عظیم‌زاده که در تاریخ ۱۱ تیر ۱۴۰۰ به سوالات حقوق ما پاسخ داده، کارگران در مقابل صاحبان سرمایه و دولت‌ها که به ویژه در سرزمینی مانند ایران، یک کارفرمای بزرگ و مافیایی سرمایه است، هیچ ابزاری برای دفاع از حقوق انسانی خود ندارند: «تمام دم و دستگاه حکومت از قوه قضاییه و نهادهای امنیتی تا قوه مقننه و مجریه و زندان‌ها و نهادهای نظامی و انتظامی و دیگر امکانات اعمال قدرت در اختیار دولت و صاحبان سرمایه و مافیای ثروت و قدرت است، طوری که به راحتی کارگران را برای بدیهی‌ترین خواسته همچون خواست اشتغال در جایی مانند خاتون‌آباد (شهر بابک) به گلوله می‌بندند و در جایی دیگر مانند آق دره، در ملاء عام به شلاق می‌کشند.»

در ایران فعالان صنفی و پیشروان کارگری را به صرف اظهار نظر و انجام مسالمت‌آمیزترین نوع فعالیت‌ها از قبیل جمع‌آوری امضا یا تلاش برای خبررسانی و ایجاد تشکل مستقل به زندان‌های طویل‌المدت محکوم می‌کنند.

عظیم‌زاده تأکید می‌کند که در این «مصاف نابرابر و ظالمانه»، «اعتصاب و خواباندن چرخ تولید» برای کارگران معنای ویژه‌ای پیدا می‌کند و امکانی خاص تلقی می‌شود.

به باور این فعال کارگری، اعتصاب در چنین شرایطی

جایگاهی فراتر از یک حق قانونی به خود می‌گیرد، گرچه که به رسمیت شناخته شدن آن و قانونی شدنش، یک پیشروی مهم و تاریخی برای طبقه کارگر و مبین یک رشد چشمگیر اجتماعی و سیاسی در جایی مانند ایران خواهد بود.

### کارگران و آگاهی از حق اعتصاب

کارگران در ایران اساساً تا چه اندازه از حق اعتصاب برخوردارند یا از داشتن چنین حقی آگاهند؟ این سوال به دنبال فراگیر شدن اعتصاب کارکنان صنعت نفت در ایران و حمایت گسترده از آنان به پرسشی محوری تبدیل شده است.

جعفر عظیم‌زاده در جواب به این سوال می‌گوید: «تا آنجا که به قوانین کار و حتی نگاه حکومتگران در ایران بر می‌گردد، اعتصاب پدیده‌ای غیر قانونی است و حتی در دوره‌ای حرام اعلام شد اما تا آنجا که به اعتصاب به مثابه پدیده‌ای عینی و زنده در چرخه کار و زیست کارگران و کشمکش میان آنان و کارفرمایان - چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی - بر می‌گردد، امروزه «اعتصاب» در ایران پدیده‌ای کاملاً رایج و سنتی جا افتاده در میان کارگران است و روزی نیست که چندین اعتصاب کوچک و بزرگ در سطح کشور رخ ندهد.» به این ترتیب کارگران در ایران می‌دانند اعتصاب طبق قانون کار قانونی نیست و به میزان و قدرت «اعتصاب» در رسیدن به مطالباتشان آگاهند.

عظیم‌زاده ضمن تأکید بر این نکته می‌گوید: «در واقع کارگران در ایران بی‌توجه به اینکه حکومت چه می‌گوید، اعتصاب را حق خود می‌دانند و در اکثریت قریب به اتفاق اعتصابات، آنان دولت و کارفرمایان را وادار به پرداخت حقوق دوران اعتصاب نیز می‌کنند.»

### آگاهی‌رسانی درباره حق اعتصاب

پرسش دیگری که در زمینه اعتصاب کارگران در ایران برجسته است، آگاهی‌رسانی درباره حق اعتصاب است. اینکه این فرایند چگونه می‌تواند انجام شود و آیا حقوقدانان یا فعالان مدنی و... می‌توانند در این زمینه کار و فعالیت خاصی انجام دهند؟

جعفر عظیم‌زاده در پاسخ به این پرسش بار دیگر تأکید می‌کند



که کارگران در ایران اعتصاب را حق طبیعی خود می‌دانند و به همین دلیل هم در حال حاضر ده‌ها هزار کارگر شرکت‌های پیمانکاری صنعت نفت در اعتصاب به سر می‌برند.

او در ادامه می‌گوید: «اما تا آنجا که به حق اعتصاب و نقش حقوقدانان و فعالان مدنی در این زمینه بر می‌گردد، به طور قطع آنان می‌توانند نقش بسیار مؤثری در حمایت از اعتصابات کارگری و دستیابی به حق اعتصاب و تشکل در سطح کشور ایفا کنند. آنان از یک سو می‌توانند رأساً اقدام به سازماندهی کمپین‌های اعتراضی در حمایت از کارگران معترض (مثلاً اعتصاب کارگران پیمانکاری نفت و...) کنند و از سوی دیگر - به ویژه حقوقدانان - می‌توانند با ورود گسترده‌تر به حوزه مطالبات کارگری و جلب توجه نهادهای بین‌المللی حقوق بشری به نقض پایه‌ای‌ترین حقوق کارگران از قبیل حق اعتصاب، تشکل و تجمع در ایران، حکومت را تحت فشار قرار دهند؛ کما اینکه هم اکنون نیز وکیلانی این کار را می‌کنند و در کنار کارگران قرار دارند.»

حقوقدانان و فعالان مدنی می‌توانند ابعاد گسترده‌تر و سازمان‌یافته‌تری به حمایت‌های خود از کارگران بدهند.

عظیم‌زاده معتقد است که این حمایت‌ها بی‌تردید می‌توانند در ابعادی وسیع نقشی مهم در نهادینه و قانونی شدن حق اعتصاب، تشکل و تجمع در ایران - چه در حال حاضر و چه در پس وضعیت موجود - داشته باشند.

### حق اعتصاب و تشکل‌های صنفی

به نظر می‌رسد حق اعتصاب را باید در پیوند با وجود یا ضرورت وجود تشکل‌های صنفی و سندیکاهای کارگری دید. در ایران اما با توجه به اینکه عملاً امکان تشکل‌یابی محدود است یا شاید بتوان گفت اساساً وجود ندارد، حق اعتصاب چگونه می‌تواند عمل کند و تأثیرگذار باشد؟

جعفر عظیم‌زاده در پاسخ به این پرسش حقوق ما می‌گوید: «البته که وجود تشکل‌های کارگری تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌ای در سازماندهی و وقوع اعتصابات دارد و یک فاکتور بسیار مهم و کلیدی در شکل‌دهی به اعتصاب، پیشبرد، موفقیت و پیروزی آن است اما این به آن معنا نیست که بدون وجود تشکل یا تشکل‌های متعارف کارگری از قبیل اتحادیه، شورا و سندیکا، کارگران قادر به برپا کردن اعتصاب موفق نیستند.»

عظیم‌زاده می‌گوید مناسبات کارگر و کارفرما در نظام سرمایه‌داری مناسباتی مبتنی بر کشمکش دائمی است به این معنا که صاحبان سرمایه برای کسب سود - سود هر چه بیشتر - که سرشت و انگیزه تولید در این نظام است دائماً تلاش‌اند تا نیروی کار هر چه ارزان‌تری را به کار گیرند یا تا آنجا که زورشان می‌رسد به خواست افزایش دستمزد از سوی کارگران تن ندهند اما در طرف مقابل، کارگران نیز برای بقا و برخورداری از یک زندگی بهتر تلاش می‌کنند تا با بالاترین مزد کار کنند. به این ترتیب از آنجا که این کشمکش دائمی و روزمره است، کارگران نیز ناچارند از هر درجه سازمان‌یابی برای دستیابی به مطالباتشان استفاده کنند.

به گفته عظیم‌زاده، حتی دستیابی به تشکل متعارف از قبیل سندیکا، شورا و... خود تابعی از مبارزه روزمره کارگران و سازمان‌یافتگی این مبارزه در سطوح مختلف است.

او می‌گوید: «به این معنا می‌خواهم بگویم که کارگران برای برپایی اعتصاب و موفقیت و پیروزی آن در صورت عدم وجود تشکل نیز از درجه‌ای از سازمان‌یابی از قبیل وجود محافل و هسته‌های علنی و مخفی تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در محیط کار یا وجود رهبران و لیدرهایی برای پیشبرد اعتصاب و مطالباتشان برخوردارند.»

برپایی اعتصابات روزمره کارگری در ایران و موفقیت نسبی آن‌ها در شرایط حاضر - به رغم عدم وجود تشکل‌های مستقل کارگری - نتیجه وجود مکانیزم‌ها و ساز و کارهایی ویژه در میان کارگران است که جعفر عظیم‌زاده به برخی از آن‌ها اشاره می‌کند.

این فعال کارگری می‌گوید: «به عبارتی در عین حال که این محافل و جمع‌ها و لیدرها و رهبران نقش سازماندهی و پیشبرد اعتصاب را دارند، خود سلول‌های اولیه تشکل‌های مستقل و متعارف کارگری در فرایند مبارزه طبقه کارگر نیز هستند.»

عظیم‌زاده در پایان می‌گوید: «انکشاف این سطح از سازمان‌یابی در میان کارگران در کش و قوس مبارزه برای زندگی بهتر، منجر به ایجاد تشکل‌های مستقل و قدرتمند محلی، منطقه‌ای و سراسری می‌شود و از سوی دیگر دستیابی کارگران به این سطح از سازمان‌یابی، آنان را قادر به برپایی اعتصابات سازمان‌یافته‌تر، متحدانه‌تر و پیروزمندانه‌تر می‌کند.»

می‌نشینند تا به مشکلات کارگران رسیدگی کنند، ماموران امنیتی هیچ جایگاهی برای حضور و فعالیت جنبش کارگری و فعالان کارگری باقی نمی‌گذارند.

با این ترتیب چه راه حلی می‌تواند داشته باشند، در هفته‌های اخیر دیدیم که جنبش‌های کارگری در افغانستان و پاکستان از اعتصابات کارگری حمایت کردند، آیا جامعه جهانی می‌تواند نقشی در این میان بازی کند؟

بله، اتفاقاً من بر مبارزات جهانی کارگران تاکید دارم. از این جهت که سیاست‌های خصوصی‌سازی سرمایه‌داری از کودتای خونین شیلی آغاز می‌شود و حکومت مستبد پینوشه را در اواخر دهه ۷۰ بر سر کار می‌آورد. اجرای سیاست‌های خصوصی‌سازی توسط ریگان و تاچر، تجربه مشابهی را برای کارگران آمریکا و بریتانیا در پی داشت. امروز کارگران ایرانی همان مسائلی را تجربه می‌کنند که دیگران سال‌ها پیش تجربه کرده‌اند و در این مساله هم سرنوشتند. همان‌طور که ما با اخراج‌سازی کارگران، نقش دولت و شرکت‌های خصوصی در ممانعت از عضویت کارگران در سندیکاهای کارگری مواجهیم، در آمریکا هم وقتی شرکت آمازون وارد قرارداد با کارگران می‌شود و می‌گوید من به شما ساعتی ۷۵ سنت بیشتر پرداخت می‌کنم به شرط این که عضو سندیکای کارگری نشوید! اینجا منع قانونی برای کارگران ایجاد نکرده است ولی این سازمان‌ها هستند که با این شیوه‌ها فضاهای کارگری را اداره می‌کنند. در این شرایط که معیشت و سلامتی کارگر به گروگان گرفته شده، کارگر مجبور می‌شود که میان استفاده از حق داشتن تشکل‌های کارگری و دست‌مزد بیشتر انتخاب کند.

من فکر می‌کنم طبقه کارگر در جهان در حال تجربه مساله‌ای است که فراتر از شعارهای اتحاد جهانی کارگران است، به نظر من یک درد مشترک و یک تجربه زیسته مشترک را فارغ از مرزها تجربه می‌کنند.

همان‌طور که شما هم اشاره کردید تاکنون اعتصاب‌های کارگری توانسته تأثیری بر بهبود وضعیت حقوقی کارگران بگذارد. به این ترتیب چه ابزار دیگری برای طرح اعتراض‌های کارگری وجود دارد؟

در حال حاضر، در تیرماه سال ۱۴۰۰، گسترده‌ترین اعتصاب کارگری در ۸ استان ایران و ۸۲ شرکت پیمانکاری نفتی، پتروشیمی و گازی درگیر این اعتصاب هستند. ما نشانه‌هایی از این که اتفاقاتی در حال رخ دادن است، می‌بینیم. با وجود سرکوب مداوم تشکل‌های کارگری ما همچنان شاهد ادامه فعالیت آنها هستیم. تلاش‌های کارگران در سندیکای اتوبوس‌رانی در دهه ۸۰ و تلاش‌ها و مقاومت کارگران شرکت نیشکر هفت تپه نشان می‌دهد که با همه سرکوب و بگیرو بیندها و اخراج‌ها و نپرداختن حقوق‌های معوقه، همچنان کارگران ایرانی از شهامت، جسارت و خلاقیت لازم برای ادامه مبارزه خود برخوردارند.



دنبال کنند.

مساله این است که در این توازن نابرابر قدرت که بین مبارزات کارگران و جمهوری اسلامی در تقابل است، یک مساله تعیین‌کننده و مهم، نه تأثیر گذاشتن بر این قوانین، بلکه تعیین تکلیف بر سر سیاست‌های مشخص اقتصادی جمهوری اسلامی است؛ سیاست‌هایی که به عنوان قانون تضمین شده و در برنامه‌های پنج ساله توسعه مدام توسط مجلس و مجمع تشخیص مصلحت تاکید می‌شود و به همه دستگاه‌ها ابلاغ می‌شود. فاجعه‌ای که امروز در صنعت نفت می‌بینیم، حاصل این برنامه‌های توسعه و اصل ۴۴ قانون اساسی است که رهبر جمهوری اسلامی مدام بر انجام آنها تاکید می‌کند.

زمانی که ۹۰ درصد قراردادهای کارگری موقت است، مشخص است که اعتراضات کارگری در جهت طرح این موضوع گام بردارد.

آقای زندی با تصویری که شما تاکنون در مورد وضعیت کارگران ارائه کردید، آیا اساساً می‌توان راه حلی حقوقی برای مشکلات آنها یافت؟ من یک نمونه مثال می‌زنم، پیش از ۹ تیرماه سال جاری، نیروهای امنیتی، نیروهای اطلاعاتی و اطلاعات سپاه در جلسه‌ای که با کارگران برگزار می‌شد، شرکت کردند. نقش این نهاد‌های امنیتی در این جلسه مشخص نیست؛ جلسه‌ای که اعضای کمیسیون انرژی مجلس، وزیر نفت و نماینده قوه قضاییه در آن حضور دارند. بدین ترتیب در جایگاهی هم که کارگران و نمایندگان دولت رو در رو

## بهرنگ زندی: کارگران راه خود را یافته‌اند

### سروناز رستگار

مواجهه بوده که در آن تیم خانه کارگر و علی‌رضا محجوب، شوراهای کارگری را که کارخانه‌ها را بعد از انقلاب اداره می‌کردند، سرکوب کردند. در دهه شصت نه تنها جنبش کارگری، بلکه هر تفکری غیر از تفکر جمهوری اسلامی ممنوع بود و حتی محکوم به مرگ. در دهه هفتاد هم با شعار توسعه سیاسی که محمد خاتمی مطرح کرد، نوعی شکاف ایجاد شد. زیرا شعار توسعه سیاسی در جهت توسعه اقتصادی و جلب سرمایه‌گذاری خارجی مطرح شد، معمولاً قربانیان سیاست‌های توسعه در نظام سرمایه‌داری، کارگران هستند، زیرا در این دست سیاست‌ها، قراردادهای موقت و سفید امضا به کارگران تحمیل می‌شود. این تحمیل نه از سوی قانون‌گذار، بلکه از سوی کارفرمایان به کارگران دیکته می‌شود.

آقای زندی چرا اراده‌ای در جمهوری اسلامی برای برطرف کردن مشکلات کارگران و توجه به مسائل حقوقی و اعتراضات آنها وجود ندارد؟

اتفاقاً من فکر می‌کنم جمهوری اسلامی به مسائل کارگران می‌پردازد اما نه به آن شکلی که ما فکر می‌کنیم. به یاد داریم که روز جهانی کارگر در ایران هفته کارگر نام‌گذاری شده است. در این روز هر سال هاشمی رفسنجانی در سالن ۱۲ هزار نفری آزادی یا ایران خودرو برای کارگران سخنرانی می‌کرد.

ما در ایران خانه کارگر، شورای اسلامی کار داریم که بلوک‌های جدی و قدرتمندی هستند که در دوره‌های مختلف مجلس، هم خانم جلودارزاده، هم علی‌رضا محجوب، هم کمالی وزیر سابق کار، همه اینها در هیات حاکمه جمهوری اسلامی نیرو دارند و در راس تصمیم‌گیری در شورای سه نفره هستند که هر اسفند ماه دست‌مزد کارگران را تعیین می‌کنند، اسمشان هم کارگر است. این افراد در روز جهانی کارگر هزاران کارگر را به خیابان می‌کشاند و در مراکز بزرگ صنعتی، تشکل دارند. همه اینها اما در مسیر خواست جمهوری اسلامی برای دولتی کردن تشکل‌های کارگری است. دستگاه‌های امنیتی روزانه به شیوه‌ای اعتصاب‌ها و اعتراض‌های کارگری را دنبال می‌کند که من فکر نمی‌کنم دست‌اندازان جنبش کارگری آن را

با وسع‌تر شدن دامنه اعتصاب کارگران صنایع نفت و گاز ایران، «شبکه بین‌المللی سندیکایی همبستگی و مبارزه» که یک نهاد کارگری و صنفی جهانی است، از اعتصاب کارگران ایرانی حمایت کرده‌است. در حالی که در ماه‌های گذشته کارگران ایرانی گسترده‌ترین اعتصاب‌ها را تجربه کرده‌اند، در همه سال‌های پس از پیروزی انقلاب ایران، اعتصاب‌های کارگری کمترین دست‌آورد حقوقی برای آنها به دنبال نداشته است. در این میان چه راه‌کاری می‌توان برای پیشبرد اهداف کارگران متصور شد؟  
بهرنگ زندی روزنامه نگار حوزه کارگری ساکن آمریکا به پرسش‌های حقوق ما پاسخ داده است:

سال‌هاست که کارگران ایرانی از ابزار اعتصاب برای اعتراض به شرایط خود استفاده می‌کنند. آیا این ابزار تاکنون توانسته به بهبود شرایط حقوقی کارگران کمک کند؟

در پاسخی مستقیم به این سوال باید بگویم نه. متأسفانه تاکنون تغییری در شرایط حقوقی کارگران ایجاد نشده و چشم‌انداز روشنی هم برای بهبود این شرایط به چشم نمی‌خورد. از یک طرف ما با یک حاکمیت سیاسی مستبد طرف هستیم که عموماً مفاهیمی مثل حکومت قانون اساسی یا در قامت جمهوری اسلامی معنادار نیست و از طرف دیگر با یک بعد سرکوب گسترده روبرو هستیم جایی که اعتراضات و مطالبات در جامعه مدنی مطرح می‌شود حتی اگر این مطالبات منجر به تغییری هم شود، به یک دست‌آورد پایدار که به شکل قانونی در آن جامعه قابل استفاده باشد، تبدیل نمی‌شود. در سایر جنبش‌های مدنی هم ما شاهد چنین مواردی بوده‌ایم. حتی جنبش اصلاحات که این تغییرات را در قوانین ایجاد کرد، مجلس ششم که سعی کرد قوانینی را تغییر دهد، معمولاً ما نمی‌توانیم این را فشار از پایین تعبیر کنیم. در مورد جنبش کارگری هم همین اتفاق می‌افتد، سیاه‌تر و شدیدتر. اگر در جایی جنبش دانشجویی می‌تواند تأثیری بگذارد بر پروسه و تفکر اجتماعی اما در مورد جنبش کارگری که با سانسور اخبار و دوره سرکوب دهه شصت



جواد عباسی توللی

## پروین محمدی: اعتصاب، دانشگاه کارگران است

سیاسی و اقتصادی ایران معاصر شده است. اعتصاب هماهنگ صدها نفر از کارگران و کارکنان صنعت نفت پالایشگاه‌های تهران، تبریز، آبادان، اصفهان و شیراز در شهریور ۱۳۵۷ از جمله برجسته‌ترین نمونه اعتصاب‌های تأثیرگذار در تاریخ معاصر ایران محسوب می‌شود که نقش موثری در سقوط سلطنت پهلوی ایفا کرد.

کارگران صنایع نفت و گاز ایران اما در هفته‌های اخیر بار دیگر یکی از فراگیرترین اعتصاب‌های خود در دهه‌های گذشته تاکنون را به نمایش گذاشته‌اند. حقوق ما برای بررسی چشم‌اندازهای پیش روی طبقه کارگرایان و همچنین واکاوی دستاوردهای اعتصابات سراسری از دهه‌های گذشته تاکنون به سراغ پروین محمدی، فعال کارگری و نایب رئیس اتحادیه آزاد کارگران ایران رفته است.

**حقوق ما:** ارزیابی شما از اعتصاب اخیر کارگران شرکت نفت و کارگران پیمانی عسلویه چیست؟ آیا این اعتصابات برخاسته از یک آگاهی طبقاتی است یا موتور محرکه آن را باید صرفاً فشارهای معیشتی دانست؟

محمدی: من این دو عامل را از هم جدا نمی‌بینم چراکه آگاهی طبقاتی صرفاً از کتاب‌های آکادمیک به دست نمی‌آید. در حقیقت زندگی کارگر با زندگی روزانه‌اش و وقتی که تولید را از آن خودش می‌بیند از یک سو و درک تبعیض‌ها و پیامدهای

صدها نفر از کارگران شاغل در صنایع نفت، گاز، پتروشیمی، پالایشگاه و پیمانکاری‌های تابعه از ۲۹ خردادماه سال جاری در اعتصاب هستند. اعتصاب کنندگان در بیانیه‌های خود بارها بر «اتحاد کارگران» مقابل توطئه کارفرمایان، مقام‌های حکومتی و امامان جمعه تأکید کرده و اعلام کرده‌اند که پاسخ تهدیدات و «اخراج کارگران» را با گسترش اعتصاب خواهند داد.

تاکنون بیش از صد نفر از سرشناس‌ترین کنشگران سیاسی و اجتماعی و دانشگاهیان خارج از کشور، از اعتصابات سراسری کارگران حمایت کرده‌اند.

هم‌زمان با تداوم این اعتصاب گسترده، حسن روحانی، رئیس جمهوری ایران اما در واکنش به این اقدام جمعی کارگران، اعلام کرد مشکلی در تولید و توزیع و صادرات نفت به وجود نیامده و «مسأله کارگران به صنعت نفت ربطی ندارد».

در ایران تاکنون قانون مشخصی برای شناسایی و تنظیم حق اعتصاب به‌عنوان یکی از حقوق صنفی کارگران تصویب نشده است. از این رو نهادهای امنیتی و قضایی در سال‌های اخیر همواره اعتصاب را به‌عنوان یک جرم تلقی کرده و کارگران معترض را سرکوب کرده‌اند.

اعتصاب به‌عنوان اقدام دسته جمعی معترضانه علیه شرایط نامساعد کاری، بارها منجر به تحولات عظیمی در ساختار

ناشی از سیاست‌های حاکمیت سرمایه از سوی دیگر، به آگاهی و شناخت طبقه خود و طبقه مقابل دست پیدا می‌کند. او در همین روند، سود و محوریت سود را می‌شناسد و برای نمونه می‌داند که کارفرما چگونه با نقشه‌های مختلف، میان کارگرها در یک مرکز کاری، با یک کاریکسان ولی با قراردادهای متنوع، تبعیض قائل می‌شود. به نظر من، تمامی این عوامل بر هم تأثیر دارند و می‌تواند یک حرکت منسجم و آگاهانه را به شکلی که امروز شاهد آن هستیم، رقم بزند. در حقیقت اصل موضوع، فشارهای معیشتی، تورم روز افزون هرروزه و تبعیض بین کارگرها است. با وجود همه این‌ها، وقتی کارگر غیررسمی و پیمانی می‌بیند که کارگرهای رسمی، پانزده روز کار و پانزده روز استراحت دارند ولی آن‌ها هر ماه ۲۶، ۲۵ یا ۲۴ روز در حال کار هستند، مسلماً علیه این تبعیض، واکنش نشان می‌دهد. اعمال تبعیض‌ها از طرف کارفرما این تصور را برای کارگرایان ایجاد می‌کند که به‌عنوان انسان شناخته نشده و تنها به‌عنوان مهره‌ای تلقی می‌شود که کار کارفرما را پیش می‌برد. تمامی این عوامل تأثیر خود را می‌گذارند تا کارگر از ابزارهای متفاوت استفاده کند تا بتواند صدایش را به گوش کسانی برساند که می‌خواهند با آن‌ها چانه‌زنی کند و وارد معامله شود تا سهم بیشتری از تولید و رفاه تولید شده اجتماعی را از آن خود کند و اعتصابی را سازمان می‌دهد.

**حقوق ما:** به‌طور کلی اعتصابات کارگری در چهار دهه اخیر چه دستاوردهایی داشته است؟ چه تغییری در وضعیت کارگران ایجاد کرده است؟

محمدی: ممکن است که این اعتراضات و اعتصابات کارگری در ظاهر، نیازهای معیشتی ما را پوشش نداده باشد و رفاه ما را به سطح مطلوبی نرسانده باشد چراکه هرروز شاهد بدتر شدن اوضاع کارگران هستیم ولی به نظر من اعتصاب‌های اخیر نشان‌دهنده این است که کارگربیش از پیش متوجه شده که حتی برای درخواست «نان» ش، حاکمیت را در مقابل خود می‌بیند. کارگرمزدش را می‌خواهد و تا وقتی که وارد اعتصاب نشده، متوجه این نمی‌شود که پلیس، زندان‌های این کشور و تمام دستگاهی که در بالا چیده شده و تصور می‌شود که برای حفاظت از جامعه است، حق بدیهی، ابتدایی و حداقلی‌اش را بر نمی‌تابند. کارگران وقتی که با پلیس، زندان، ارباب و

تهدید مواجه می‌شوند، این درس را می‌آموزند که در مقابل کلیت یک طبقه و نه فقط یک فرد پیمانکار یا کارفرما قرار گرفته‌اند. آنجاست که به این نتیجه می‌رسد که اگر بخواهد حق‌اش را مطالبه کند، نمی‌تواند به صورت فردی آن را تأمین کند بلکه باید به شکل جمعی به استیفای آن بپردازد چراکه پیمانکاری‌ها و کارفرماها هم، فردی نیستند و آن‌ها هم به شکل جمعی، قانون تصویب می‌کنند و شرایطی را فراهم می‌آورند که سودشان را تضمین کند و کارگر، کماکان ارزان و خاموش در اختیارشان قرار بگیرد. به همین جهت هر اعتصاب و اعتراض کارگری، درس‌هایی به طبقه کارگر می‌دهد که بتواند مبارزاتش را ارتقا دهد تا به شکل یک طبقه ظاهر شود و دستاوردهای مهمی را برای خود رقم بزند.

همیشه در مجموعه‌های کارگری، اعتصاب وجود داشته است. من معتقدم کارگری که در یک مجموعه کار می‌کند، بعد از هر اعتصاب کارگری که به وجود می‌آید و به ویژه زمانی که هر اعتصابی همچون یک دانشگاه برای کارگران، دستاوردها و درس‌هایی دارد. وقتی که کارگر اعتصاب کننده با چالش‌ها و موانعی که از طرف کارفرما یا حاکمیتی که با او مقابله می‌کند، مواجه می‌شود، به تجارب ارزشمندی دست پیدا می‌کند که او را دیگر کارگر سابق نخواهد کرد. وقتی اعتصاب یک مرکز کارگری رسانه‌ای می‌شود و توجه افکار عمومی را به خود جلب می‌کند، تمام تجارب خود را به جامعه منتقل می‌کند. مراکز کارگری دیگر از چگونگی و شیوه‌های مبارزات آن‌ها و شکست‌های آنان درس می‌گیرند و باعث ایجاد یک همپوشانی کل کارگران ایران از یکدیگر می‌شود.

کارگر ایرانی با افزایش روزانه تورم مواجه است و دسترسی به مطالباتش را آسان نمی‌بیند. این اعتصابات این دستاورد را برای طبقه کارگر دارد که تنها و تنها اعتصابات و اعتراضات سراسری می‌تواند مشکل‌گشای طرح مطالباتش باشد. برای ایجاد تشکل و تعیین دستمزد باید به شکل سراسری جنگید. این اعتصابات مناطق نفتی در حقیقت نشان می‌دهد که باید به شکل سراسری مشکلات کارگران طرح و پیگیری شود. کارگران ایران در حال رسیدن به آن نقطه هستند. قبلاً هم شاهد اعتصابات سراسری معلمان حق‌التدریس و کارگران برق بودیم. به خاطر نقش کلیدی‌ای که نفت در اقتصاد دارد،



توجه بیشتری از افکار عمومی را به خود جلب کرده است. ولی کل طبقه کارگر ایران با توجه به اینکه از تمامی ابزارها همچون نامه‌نویسی، طومارنویسی و تجمع در مقابل مراکز قدرت همچون مجلس استفاده کرده، تنها راه پیش روی اش اعتراضات سراسری است. حرکت‌های جاری مراکز مختلف نفت، نشان می‌دهد که کارگر ایران به این راه حل رسیده که تنها راه نجاتش اعتراضات‌ها و حرکت‌های سراسری است و چشم انداز روشنی وجود دارد که به آن سمت گام بردارد. همچنین فشار کارگرا در سال‌های اخیر در زمینه مسأله دستمزد بود که شورای عالی کار را مجبور کرد تا عنوان سبد هزینه را مطرح کند. از سوی دیگر اقدامات اعتراضی کارگران سبب شد مرکز آمار مجبور شود که خط فقر را اعلام کند، امری که تا پیش از این زیر بار آن نمی‌رفتند. درست است که هنگام تعیین دستمزد، چندین برابر زیر همان مبلغی که خودشان به عنوان هزینه خانوار اعلام کردند، مزد را تعیین می‌کنند اما به نظر من اگر فشارها و اعتراضات کارگرا نبود، سطح تورم، سطح معیشت، سبد هزینه زندگی و رقم‌هایی نظیر این‌ها را هیچ‌وقت نمی‌پذیرفتند. این مسأله به کارگر آن جرات را می‌بخشد که بیش از پیش در به دست آوردن مطالباتش پافشاری و پیگیری کند.

## حقوق ما

### ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر  
 صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر  
 ایران / محمود امیری مقدم  
 سردبیر این شماره: مریم غفوری  
 تماس با مجله: mail@iranhr.net

حقوق ما: به نظر شما تشکل‌های موازی و وابسته به حکومت تا چه میزان می‌توانند در روند برآورده شدن مطالبات کارگران اخلاص ایجاد کنند؟  
 محمدی: در طول حیات چهل و دو ساله این حکومت، تشکل‌های موازی مانع ایجاد تشکل‌های مستقل شدند، در خط حکومت قدم برداشتند و به چشم کارگران خاک پاشیدند ولی به نام نماینده کارگران هر جایی حضور داشتند. این تشکل‌ها در تعیین دستمزدها، جهت گرداندن صندوق‌های بیمه تأمین اجتماعی، تغییر قانون کار یا قوانین بازنشستگی و در تمام مسائلی که مربوط به کارگران بود، به عنوان نماینده کارگرولی دست در دست حکومت و کارفرما حضور داشتند و مانع وسط آمدن صدای کارگر شده‌اند. آن‌ها عنوان می‌کنند که نماینده کارگران و تشکل واقعی کارگران هستند. به این ترتیب کارگر را از خواست ایجاد تشکل مستقل محروم می‌کنند. خوشبختانه در طول این سال‌ها، کارگران به نقش این تشکل‌های حکومتی پی برده‌اند و به همین جهت از ابزارهایی نظیر مدیای اجتماعی و دیگر ارتباطات استفاده می‌کنند تا تشکل مستقل خود را ایجاد کنند چراکه نیاز دارند صدای شان را مستقلا در جامعه منعکس کنند و توجه افکار عمومی را به سمت فعالیت‌ها و اعتراضات خودشان جلب کنند.