

۵۰



# بحثی در باره سندیکا

جمع‌بندی نظریات رفقای کارگر  
در جلسات بحث آزاد کارگری

سازمان چریکهای فدائی خلق ایران

اسفند ۱۳۵۷

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴	مقدمه
۶	فصل اول: سندیکا چیست؟ مقدمه
	الف: ضرورت تشکیل سندیکا - تعریف
	ب: وظایف سندیکا
	ج: چرا لازم نیست اعضاء سندیکا دارای سلک (ایدئولوژی) واحدی باشند؟
۱۹	فصل دوم: سندیکا را چگونه بوجود آوریم
	۱- تشکیل هیئت موسس
	۲- زمینه سازی و تنظیم اساسنامه
	۳- دعوت بمجمع عمومی و انتخاب هیئت مدیره (یا شورای سندیکا)
	تشکیلات سندیکا
	۱- هیئت مدیره
	۲- مجمع عمومی
	۳- هیئت بازرسان
	۴- دبیرخانه
	۵- سندیکا - اتحادیه - سازمان سراسری
	فصل چهارم: سندیکا چگونه کار میکند؟
	الف: رابطه هیئت مدیره و اعضاء
	ب: رابطه هیئت مدیره و کارفرما

I. S. A.  
Denton

## رفقای کارگر!

برای پیوند هرچه بیشتر میان سازمان چریکهای فدائی خلق و توده‌های کارگر میهن‌مان، در اولین فرصت از کارگران در تاریخ ۲۶/۱۱/۵۷

برای شرکت در یک سخنرانی کارگری دعوت بعمل آوردیم تا بدین وسیله مسایل مبارزات کارگران و نقش واقعی آنها در انقلاب ایران را با اتفاق مورد بررسی قرار دهیم. از آنجا که مسایل کارگران مبارز ایران بسیار زیاد است و در جلسات سخنرانی امکان بررسی آنها نیست ما بلافاصله در همان روز سخنرانی، جلسات "بحث آزاد کارگری" سازمان را در محل ستاد تشکیل دادیم و از کارگران آگاه و مبارز تقاضا کردیم که در این جلسات شرکت کرده، عقاید و نظرات، پیشنهادات و مشکلات مربوط به وحدت طبقه کارگر ایران را در اختیار یکدیگر قرار دهند. مسایل مربوط به طبقه کارگر متعددند و ناگزیر باید این مسایل را با توجه به ضروری‌تر بودن هر یک از آنها مورد بررسی قرار داد. لذا در اولین جلسه بحث آزاد کارگری مسئله چگونگی اتحاد و همکاری کارگران برای احقاق حقوق خویش و بدین ترتیب مسئله سندیکای کارگری را موضوع

بحث و گفتگو قرار دادیم . ما با برگزاری جلسات "بحث آزاد  
کارگری" از ساعت ۶ الی ۸ هر شب بطور منظم این جلسات  
را برگزار می‌کنیم و نتایج را بصورت نوشته رهنمودی جمع‌آوری  
کرده و در اختیار همه کارگران ایران قرار می‌دهیم از آن جمله  
مقاله زیر تحت عنوان "بحشی در باره سندیکا . . ." میباشد  
که اکنون در اختیار شماست . ما مصمم هستیم که این جلسات  
را همچنان و بطور نامحدود درباره مسایل کارگران بدون وقفه  
ادامه دهیم .

سازمان چریکهای فدائی خلق از عموم کارگران آگاه و  
مبارز تقاضا دارد که نظرات انتقادی خویش را برای تکمیل  
این نوشته به کمیته کارگری ستاد س . چ . ف . خ . ا .  
ارسال دارید

## فصل اول: سندیکا چیست؟

### مقدمه

رفقای کارگر از وقتیکه سرمایه‌داری بوجود آمد، دو طبقه، یعنی کارگر و طبقه سرمایه‌دار در مقابل هم قرار گرفتند. بین این دو طبقه همیشه درگیری و مبارزه وجود داشته است، دلیل آن هم روشن است سرمایه‌داران که مالک کارخانجات هستند و سرمایه هنگفتی در اختیار دارند، می‌کوشند که هر چه بیشتر کارگران را استثمار کنند و کارگران برای گذراندن زندگی خود مجبورند نیروی کار خود را به سرمایه‌دار بفروشند. سرمایه‌داران همانند زالو خون کارگران را می‌مکند و روز بروز ثروتمندتر میشوند. از سوی دیگر کارگران که زیر بار فشار و استثمار هستند در برابر اشتهای سیری ناپذیر سرمایه‌داران و استثمار آنان مقاومت میکنند. سرمایه‌دار میخواهد که کارگران بیشتر کار کنند و کمتر مزد بگیرند و در مقابل کارگران مقاومت میکنند. وضع در همه کشورهای سرمایه‌داری این چنین است. بنابراین با پیدایش سرمایه‌داری، همیشه بین دو طبقه اصلی جامعه که رودرروی هم قرار گرفته‌اند، یعنی بین کارگران و سرمایه‌داران مبارزه و درگیری وجود داشته است. اما در ابتداء کارگران نمی‌دانستند که چگونه باید با سرمایه‌دار مبارزه کنند تا نتیجه‌بخش باشد.

در آغاز پیدایش سرمایه‌داری درگیربها و اعتراضات کارگران بشکل فردی بود. و یا اینکه کارگران ماشینها و دستگاهها را خراب میکردند. غافل از اینکه این ماشینها از شیر جان و زحمت بازوی خودشان بوجود آمده است. اما کم‌کم کارگران پی بردند که زمانی میتوانند بهدفعهای خود برسند که متحد و متشکل عمل کنند. البته، خود تولید صنعتی و توسعه سرمایه‌داری و جمع شدن تعداد زیادی کارگر در یک کارخانه باعث شد که کارگران بیشتر بهم نزدیک شده و از دردهای مشترک هم بهتر با خبر شوند. و از آنجا که کارگران یک رشته تولیدی دارای منافع مشترکی هستند. برای دفاع از این منافع مشترک تشکیلاتی بوجود آوردند، اما سرمایه‌داران هم بیکار ننشستند، آنها همیشه کوشیده و می‌کوشند که جلو تشکل کارگران را بگیرند و از بوجود آمدن سندیکاها و اتحادیه‌های واقعی بهر شکلی که ممکن باشد، جلوگیری کنند. بهمین علت در قرن ۱۸ در انگلستان، یعنی درجائی که سرمایه‌داری بیش از همه جا گسترش یافته بود، بمحض اینکه کارگران اولین قدم را در راه تشکیل اتحادیه‌های منفی برداشتند، سرمایه‌داران علیه آنها دست بکار شدند تا به آنجا که در سال ۱۷۹۹ قانونی گذراندند که تشکیل هرگونه اتحادیه کارگری را ممنوع میکرد. بدنبال آن شروع کردند به اذیت و آزار و تعقیب کارگرانی که در فکر تشکیل

سندیکاهای کارگری بودند. تاریخ مبارزات کارگری جهان از چنین صحنه‌هایی پر است. اما کارگران دست از مبارزه برنداشتند. چون با پیشرفت صنعت سرمایه‌داری وضع شان مدام بدتر می‌شد، مبارزات خود را شدت بخشیدند و در جهت تشکیل سازمانهای صنفی خود فعالیت نمودند، تا بالاخره در اثر مبارزات مداوم، کارگران توانستند در همین انگلستان که قانون منع تشکیل اتحادیه‌های کارگری را وضع کرده بود، در ۱۸۲۴ یعنی بیش از یکصد و پنجاه سال پیش قانونی بتصویب برسانند که تا حدی تشکیل سندیکاها را اجازه میداد. اما باز هم سرمایه‌داران و دولت حامی آنها مشکلاتی بر سر راه کار اتحادیه‌ها بوجود آوردند. در فرانسه هم در اثر مبارزات کارگران از سال ۱۸۸۴ یعنی نزدیک به صد سال پیش اتحادیه‌های صنفی مجاز شناخته شد. در همه کشورهای سرمایه‌داری ما شاهد چنین وضعی بوده‌ایم. در کشور ما نیز مسئله تشکیل سندیکا و اتحادیه‌ها تاریخ پر فراز و نشیبی داشته است...

حدود هفتاد سال پیش بود که نخستین اتحادیه کارگری ایران یعنی اتحادیه کارگران چاپخانه "کوچکی" تهران تشکیل گردید. کارگران چاپخانه که از جمله آگاه‌ترین کارگران بودند دست با اعتصابات زدند. فعالیت کارگران چاپخانه با موفقیت پیشرفت کرد و در سال ۱۲۹۷ کارگران چاپخانه‌های تهران

اتحادیه کارگران چاپخانه‌ها را که حدود ۲۰۰۰ عضو داشت  
بوجود آوردند. کارگران در سایر شهرهای ایران نیز مانند  
مشهد، اصفهان، تبریز، انزلی و غیره نیز شروع به تشکیل  
سندیکاها نمودند و تا سال ۱۲۹۸ تنها در تهران تعداد  
اتحادیه‌های کارگری به ۱۵ رسید یکسال بعد شورای مرکزی  
اتحادیه‌های کارگران تشکیل گردید. در شورای مرکزی  
نمایندگان ۱۵ اتحادیه تهران شرکت داشتند که تعداد آنها  
به حدود ۳۰ تا ۴۰ نفر میرسید. رونق جنبش کارگری و گسترش  
سندیکا تا آنجا پیش رفت که در سال ۱۳۰۰ کلیه اتحادیه‌های  
کارگری در شورای مرکزی اتحادیه‌های حرفه‌ای متحد شدند.  
با روی کار آمدن رضاخان و آغاز گشتن دوران ترور و اختناق،  
قلع و قمع اتحادیه‌های کارگری شروع شد. رژیم رضاخانی که  
رژیمی ضد کارگری بود فعالیت شورای مرکزی اتحادیه کارگران  
ایران را قدغن کرد. فشار و تعقیب رهبران سندیکاها و  
اتحادیه‌های کارگری تا شهریور سال ۱۳۲۰ ادامه یافت اما  
کارگران دست از مبارزه و فعالیت بر نداشتند و کوشیدند  
برخی اتحادیه‌ها را بصورت مخفی یا نیمه مخفی مجدداً  
بوجود آورند. مثلاً "کارگران راه آهن در سال ۱۳۰۷ اتحادیه  
خود را مخفیانه تشکیل دادند و یکسال بعد اتحادیه مخفی  
کارگران نفت با بیش از ده هزار نفر عضو تشکیل شد.  
اعتصابات کارگران در این دوران نیز علی‌رغم فشار و تعقیب



کارگران ادامه یافت. پس از سقوط رضاخان مجدداً "فعالیت‌های سندیکایی رونق گرفت و در سال ۱۳۲۱ شورای مرکزی اتحادیه‌های کارگران ایران تشکیل شد. در سال ۱۳۲۳ شورای مرکزی توانست میان چهار اتحادیه مستقل کارگری در تهران وحدت بوجود آورد و یک سازمان کارگری بنام شورای متحده مرکزی اتحادیه‌های کارگران و زحمتکشان ایران تشکیل شد. این شورا تا یکسال بعد بیک اتحادیه سراسری کشور تبدیل شد. در سال ۱۳۲۵ شورای متحده موفق شد که اصناف مختلف پیشه‌وران را نیز در اتحادیه‌های وابسته بخود متشکل سازد و تعداد اعضای آن به ۴۰۰ هزار نفر رسید. پس از کودتای ۲۸ مرداد اتحادیه‌های کارگری درهم شکست و سیاست ضد کارگری شدیدی آغاز گردید. اما کارگران بمبارزه خود هم چنان ادامه دادند و دست بیک سری اعتصابات زدند از جمله اعتصاب بیش از ۲۰ هزار نفر کارگران کوره‌پزخانه‌های تهران در سال ۱۳۳۸ و یا اعتصاب کارگران کارخانه وطن در اصفهان بخاطر کمی دستمزد. اما رژیم ضد کارگری سلطنتی ایران با آتش گشودن بروی کارگران اعتصابی و بازداشت و زندانی و اخراج کارگران بآنها پاسخ داد. در سالهای بعد از ۱۳۴۱ رژیم ایران دست به عوام فریبی زد و سیاست نیرنگ و تطمیع را با سیاست سرکوب خونین کارگران مانند بگلوله بستن بیرحمانه کارگران مبارز جهان چیت کرج در

سال ۱۳۵۰ بهم آمیخت و سندیکاهای فرمایشی را تحت رهبری و نظارت ساواک بوجود آورد که جلوی هرگونه تشکل و اعتراض کارگران را میگرفت.

### ضرورت تشکیل سندیکا

همراه با گسترش کارخانجات که تعداد کارگران بیشتری را در خود جای میدهد، کار مشترک صدها و هزارها کارگر مسائل و مشکلاتی بسیار میآورد که کارگران الزاما آنها را بطور مشترک به گفتگو و بحث میگذارند، با هم یکپارچه میشوند و در راه بدست آوردن خواستههای رفاهی و صنفی خود با کارفرمایان بمبارزه دستهجمعی دست میزنند. ما میدانیم که کارفرمایان سعی دارند کارگران را مطیع کارخانه و قوانین انضباطی آن بکنند. یعنی کارگران را بدلخواه و یا بر اساس قوانین ضد کارگری جریمه کنند، تنبیه کنند و یا اخراج نمایند. و تا میتوانند از دسترنج آنها بدزدند. خلاصه اینکه سعی دارند اراده کارگران را کاهش داده و سرانجام آنها را بصورت پیچ و مهره و قسمتی از ماشین آلات در بیاورند. واضح است که در مقابل ان زورگوییها و غارتها، کارگران باید وسیله مقاومتی داشته باشند. این وسیله همانا تشکیلات کارگری است که ابتدائیترین آن همان سندیکاست. زیرا در اینصورت کارفرما، نه با کارگران پراکنده

بلکه با اتحاد متشکل آنها روبروست . و اینست همان قدرتی که کارفرمایان از آن در هراسند . حتما " داستان نصیحت آن پدر پیری را شنیده‌اید که برای نشان دادن قدرت فرزندانش در صورتی که پشت یکدیگر را داشته و با هم متحد باشند ، دسته همیزی آورد یکی را برداشت و از پر قدرت‌ترین فرزندش خواست که آنرا بشکند . پسر براحتی آنرا شکست . سپس پدر دو تکه همیز بدستش داد ، وی آنرا نیز شکست . ولی وقتی تعداد چوبها زیاد شد ، دیگر آن فرزند نتوانست آنها را بشکند .

وضع کارگران هم همینطور است . کارفرما در کارخانه قدرتمند است و دولت هم از او حمایت میکند و براحتی میتواند مبارزات فردی کارگران را درهم شکند ، اما اگر تعداد کارگران زیاد شود و بخصوص متحد عمل کنند ، پشت یکدیگر را داشته باشند نه تنها نمیتواند کارگران را شکست بدهد ، بلکه وقتی با چنین کوهی روبرو شد ، عقب می‌نشیند و تسلیم میشود و حتی دم تکان میدهد همانطور که این روزها شاهد آن هستیم که چگونه کارفرما کوتاه آمده و خود را یار کارگران مینامد - که صد البته این چنین نیست .

حال در نظر بگیرید اگر بدور آن دسته همیز طنابی هم ببندید و محکم آنرا بکشید دیگر چقدر شکستن آن مشکل میشود . سنديکا در مورد کارگران درست مثل همان طناب

میاند. اینجاست که تنبیه، جریمه، اضافه‌کار تحمیلی و اخراج یک کارگر، بهمه کارگران مربوط میشود. اینجاست که کارگران به نیروی خود پی میبرند، آنها از طریق سندیکا خواسته‌هایشان را مطرح رده و مبارزه میکنند و مسلماً به پیروزی‌هایی نیز دست مییابند.

### تعریف

حال پس از صحبت درباره ضرورت تشکیل سندیکا ببینیم چگونه میتوانیم سندیکا را تعریف کنیم. سندیکا بر چند نوع است، سندیکا سازمان و تشکیلاتی صنفی طبقه کارگر است که برای حفظ منافع کارگران یک حرفه و یا صنف و بهبود وضعیت اقتصادی اجتماعی افراد آن صنف و حرفه، تشکیل میگردد. بعبارت دیگر سندیکا سازمان صنفی است که برای حفظ منافع افراد آن صنف از تشکل افراد همان صنف، بوجود میآید. مثلاً "کارگران یک کارخانه که منافع صنفی و اقتصادی واحدی دارند هنگامی که در یک سازمان متشکل شده و از منافع صنفی خود دفاع کنند، تشکیل یک سندیکا داده‌اند. اما ببینیم که آیا هر نوع سندیکای کارگری از منافع کارگران دفاع میکند؟ خیر. دو نوع سندیکا وجود دارد. یکی سندیکاهای قلابی که همان سندیکاهای فرمایشی و تحمیلی هستند که در دوران فشار و اختناق وجود داشته و هنوز هم

تعداد زیادی از آنها وجود دارد. خصوصیت این سندیکاها این است که از بالا تحمیل شده‌اند، یعنی نمایندگان آن از طرف کارفرما انتخاب شده‌اند. این نوع سندیکاها از منافع کارگران دفاع نمیکنند، بلکه از منافع سرمایه‌داران دفاع میکنند. هیئت مدیره این سندیکاها اکثراً از افراد پفیوز و خود فروخته‌ای هستند که رژیم ضد کارگری آنها را تأیید کرده بود. این نوع سندیکاها، هیچگاه مورد تأیید کارگران نبوده و نیستند. بهمین دلیل امروز همه شاهدیم که کارگران تمام کارخانجات درصدداند تا هرچه زودتر بساط این سندیکاها و اتحادیه‌های فرمایشی و تحمیلی برجیده شود؛ و سندیکاها و اتحادیه‌های واقعی و انقلابی که حقیقتاً از منافع کارگران دفاع کند بوجود آورند. سندیکاها واقعی کارگری سندیکاهائی هستند که از میان کارگران و توسط خود آنان بوجود می‌آید و نه از بالا توسط سرمایه‌داران و دولت سرمایه‌داران. سندیکاهای انقلابی از منافع فوری (کوتاه مدت) و آینده (بلند مدت) کارگران حمایت میکنند. این سندیکاها دقیقاً میدانند تا زمانی که رژیم سرمایه‌داری باقی است نمی‌توان منافع کارگران را بطور کامل تأمین کرد. زیرا سازمان صنفی کارگران زمانی میتواند کاملاً "مؤثر" باشد و در عمل پیش رود که باین امر آگاه باشد که مبارزه در چارچوب سندیکا و اتحادیه‌های کارگری مبارزه‌ایست طبقاتی

و توافقی که موقتا " بین کارگران و کارفرما ، صورت میگیرد ، ناپایدار است و باید همیشه آماده و در فکر برانداختن سرمایه‌داری بود . برای اینکه یک سندیکای واقعی پیروزمند باشد باید کسانی که سندیکا را تشکیل میدهند ، دقیقا " منافع طبقاتی خود را بشناسند ، در جهت آن گام بردارند و در راه استحکام سندیکا تلاش کنند . قدرت یک سندیکا در اتحاد و آگاهی فرد فرد اعضا آنست . این آگاهی اعضا سندیکا است که به سندیکا قدرت می‌بخشد . در یک سندیکای واقعی اعضا آن باید وظایف و هدفهای سندیکا را بخوبی درک کنند . اگر هر یک از اعضا سندیکا با آگاهی از سندیکا دفاع کنند ، آن سندیکا قدرتمند است .

### وظایف سندیکا

چون سندیکاهای واقعی کارگری در جهت حفظ منافع صنفی طبقه کارگر و از طریق خود کارگران بوجود میآید ، وظیفه اصلی اش نیز دفاع از حقوق کارگران و مقابله با زورگوئی‌های کارفرما و دولت است . یعنی سندیکای واقعی کارگران وظیفه دارد برای بدست آوردن خواستهای کارگران با سرمایه‌داران ، کارفرمایان و دولت مبارزه کند . و اگر بخواهد درین مبارزات پیروز شود باید و وظیفه دارد که سطح آگاهی و فهم کارگران را بالا ببرد ، بکوشد توده کارگر

را در مبارزه بر حق تشویق کند و برای بدست آوردن خواسته‌های خود مقاومت و ایستادگی کند.

از آنجا که سندیکا این وظیفه اصلی یعنی مقابله با زورگویی کارفرما و دولت و دفاع از منافع و خواسته‌های کارگران را برعهده دارد، باید اتحاد هرچه بیشتر کارگران را تضمین کند. بدین خاطر است که سندیکا باید استقلال سیاسی خود را حفظ کند. یعنی بتواند جوابگوی خواست مشترک همه کارگران، از هر مسلک و هر عقیده‌ای باشد، به زبان دیگر آنچه وظیفه سندیکا را تعیین میکند، خواست و منافع مشترک کارگران است و نه مسلک و عقیده‌ای آنها. هرچند، در صورتی که سندیکائی بخواهد از حقوق صنفی کارگران واقعا "دفاع کند، خود بخود در مقابل سرمایه‌دار، کارفرما و دولت صف‌آرایی کرده است و بدیهی است که در طول زمان سندیکاهای واقعی منتخب کارگران، جهت سیاسی مشخص بچود میگیرند. از آنجا که سرمایه‌دار، کارفرما و دولت هیچوقت نمیخواهند منافع واقعی کارگران تأمین شود، سندیکا اجباراً "در مقابل آنها قرار میگیرد و بعنوان تشکیلاتی تلقی میشود که مدافع منافع کارگر است.

به همین علت است که جهت عمل و مبارزه سندیکاهای واقعی کارگری جهتی سیاسی و مترقی بچود میگیرد و روز بروز مبارزاتش ارتقاء مییابد. در اینجا است که سیاست سندیکاهای پیشرو و انقلابی به سیاستهای مترقی جامعه که در جهت

منافع طبقه کارگر است، نزدیک میشود ولی در هر حال لازمست که کارگران بدون در نظر گرفتن مسائل مسلکی و عقیدتی با اتحاد هرچه بیشتر سندیکا‌های خود را ایجاد کنند تا بتوانند از منافع و خواسته‌های بحق خودشان بطور مشکل دفاع کنند.

مسئله دیگری که در وظیفه سندیکاها باید مشخص شود، اینست که سندیکاها همه با یک خواست عمل نمیکنند، زیرا خواسته‌های صنفی کارگران همه حا یک شکل نیست. مثلاً "سندیکائی که در یک کارخانه و یا کارگاه بوجود میآید از نظر خواسته‌های خاصی که در آن مطرح میشود با سندیکائی که از صنف خیاطان و یا نانویان دفاع میکند، متفاوت عمل مینماید. اینست که هر سندیکائی یک سری وظایف عام دارد که مربوط به خواست تمامی کارگران میشود و یک سری وظایف خاص که مربوط به صنف محل و اعضاء آن سندیکا میشود، در اینجا چند نمونه از وظایف عام و خاص را بعنوان مثال میآوریم.

وظایف عام سندیکاها در مراحل اول تشکیل:

- ۱- کوشش در تغییر یا لغو قانون کار سابق (در مورد ساعات کار، تعطیلات کارگری، مالیاتها و غیره)
- ۲- پیشگیری از اخراج کارگران
- ۳- حمایت از کارگران در برابر بیکاری
- ۴- نظارت بر پرداخت و میزان دستمزد و سود
- ۵- حفظ تساوی حقوق زن و مرد



۶- حمایت از حق بیمه کارگران

۷- حق مسکن

۸- ایجاد شرکتهای تعاونی کارگری

۹- ایجاد صندوق کمک، اعتصاب، بازنشستگی، حوادث.

۱۰- نظارت بر بهداشت در محیط کار

۱۱- ایجاد کلاسهای پیکار با بیسوادی و تعلیمات حرفه‌ای

۱۲- ایجاد محله‌های برای نگهداری کودکان

۱۳- ایجاد باشگاههای فرهنگی و ورزش

••••

### وظایف عام سندیکاهای صنفی

اولین وظیفه این سندیکاها حفظ منافع اصناف در مقابل رقابتهای عظیم سرمایه‌داری خارجی در حوضه عرضه و تقاضای بازار است که خودمستلزم نظارت بر قیمت‌ها و همچنین نظارت بر نوساناتی است که در اثر بحران و تورم در بازار بوجود می‌آید. وظیفه دیگر جلوگیری از ورود کالاهای خارجی مشابه با تولید داخلی و غیره . . . . . است

وظایف خاص یک سندیکای صنعتی (کارخانه یا کارگاه) بعنوان مثال عبارت است از:

۱- نظارت بر تهویه هوا (در معادن بخصوص)

۲- نظارت بر فشار هوا در ارتفاعات و یا اعماق زمین

۳- نظارت بر بهداشت خاص کارخانه، مثل تراکم و یازیادی  
صدای ماشینها و دستگاهها و غیره...

### سندیکا را چگونه بوجود آوریم

برای ایجاد سندیکا میتوان قدمهای زیر را برداشت:  
قدم اول، تشکیل هیئت موسس:

یک یا چند کارگر فعال و آگاه پس از تحقیق در مورد  
دیگر کارگرانی که بضرورت ایجاد سندیکا پی برده‌اند و پس از  
بررسی میزان آمادگی و آگاهی آنان، تعدادی از آنها را در  
نظر گرفته و با آنان تماس میگیرد. آنوقت این کارگران برای  
درک درستتر و ارزیابی کاملتر از اوضاع و احوال، روی  
موضوعاتی از قبیل آنچه در زیر میآید صحبت میکنند.

اجزای مختلفی که کارفرما کرده و میکند، خصوصیات  
رفتار و نحوه برخورد کارفرما با کارگران، میزان فشار کارفرما  
بر کارگران و نتایج حاصل از آن در گذشته (یعنی ترس و  
وحشت کارگران از کارفرما و دارو دسته و عوامل آن) میزان  
آگاهی کارگران کارخانه و بخصوص بخشهایی که کارگران  
آگاه‌تر و یا برعکس کم اطلاع‌تری دارد. اختلافات و دسته -  
بندیهای گذشته و احتمالی بین کارگران و کارمندان که مورد  
استفاده کارفرما قرار میگرفتند و حتما "حالا هم مورد استفاده  
قرار خواهند گرفت - مسئولان کنترل مثل نگهبانان حفاظت  
نورچشمی‌ها و جاسوسان

این کارگران پس از آنکه بقول معروف حرفهایشان را  
بجی و وضع را بررسی کردند و عزمشان را جزم کردند که  
سندیکا را بوجود آورند هیئت موسس نامیده میشوند  
قدم دوم: زمینه‌سازی و تنظیم اساسنامه

الف - زمینه‌سازی: اغلب شاهد بوده‌ایم که کارگران  
از کم اطلاعی و بی‌توجهی و ندانم کاری دیگر همکارانشان  
گله میکنند و اگر توجه داشته باشیم که علل پیروزی کارفرما  
و ادارات در گذشته نیز از همین کم اطلاعی ناشی میشده،  
بیشتر به لزوم روشن کردن کارگران بی‌میبریم. وجود  
اختلافات و دسته‌بندی در محیط کار نیز از همین کم اطلاعی  
سرچشمه میگیرد.

پس وظیفه هیئت موسس آنست که این مشکلات را  
برطرف کند. یعنی ابتداءً هر یک از اعضاء آن با چند نفر  
رفقای کارگر مورد اعتماد، در مورد لزوم متحد شدن و  
ضرورت ایجاد سندیکا و ثمرات آن صحبت کند و از آنها  
بخواهد که با دیگر رفقای مورد اعتمادشان درباره همین  
مسائل صحبت کنند. بدین ترتیب با گفتگو با دیگر رفقای  
کارگر زمینه‌چینی کنند.

حتی در صورت امکان میتوانند از عده‌ای از کارگران  
دعوت کرده و برایشان در همین موارد سخنرانی کنند، کارگر  
آگاه میتواند از دیگر امکانات مثل نوشتن روی دیوارها و

شبنامه‌ها و اعلامیه‌های دستنویس نیز برای بخش این نظر استفاده کند و بطور کلی زمینه را برای دورهم جمع کردن کارگران در یک محل، فراهم بنماید.

ب - تنظیم اساسنامه: خود افراد موسس در ضمن صحبت‌هاشان به نتایجی میرسند. این نتایج را روی کاغذ آورده و منظم میکنند و بآن نام اساسنامه میدهند. مطالب اساسنامه میتواند شامل موارد زیر باشد:

۱- شرایط عضویت: همه کارگران کارخانه و یا افراد صنف آزادند که وارد سندیکا شوند.

سن اعضاء نباید مثلا " از ۱۶ سال کمتر باشد.

۲- هدفهای سندیکا: سندیکا از منافع صنفی کارگران دفاع میکند و میکوشد خواستههای رفاهی آنها را برآورده کند.

مسائل سیاسی و مذهبی جزو هدفهای سندیکا بحساب نمیآیند

سندیکا حق ندارد به موسسه بازرگانی تبدیل شود.

۳- طرز اداره سندیکا:

- سندیکا دارای هیئت مدیره است که مثلا برای مدت انتخاب میشوند.

حداقل سن اعضای هیئت مدیره نیز باید تعیین شود.

- سندیکا مستقل است و دولت و یا کارفرما هیچگونه دخالتی در اداره امور آن نباید داشته باشد.

#### ۴- معاملات سندیکا :

سندیکا درست مثل یک شخص از تمام مزایای قانونی برخوردار است (یعنی دارای شخصیت حقوقی است). میتواند دارائی داشته باشد و اموال خود را بفروشد و یا خریداری کند.

میتواند بنام اعضای خود قرارداد امضاء کند. سندیکا میتواند دارای موسسات صنفی و اقتصادی مانند صندوق‌های بیکاری، بیمه، اعتصاب و بازنشستگی باشد و کلاس‌های درس علمی و حرفه‌ای دایر کند. سندیکا میتواند قسمتی از درآمد خود را صرف ساختمان منازل ارزان قیمت، ورزشگاه و غیره بنماید.

قدم سوم: دعوت به مجمع عمومی و انتخاب هیئت مدیره (یا شورای سندیکا):

پس از فراهم شدن زمینه لازم برای دعوت همه کارگران بیک محل، هیئت موسس جای معین را در نظر گرفته و کارگران را دعوت میکند که در ساعت معین در محل جمع شوند. این محل میتواند یکی از سالنهای کارخانه در صورت امکان و در غیر اینصورت در محلی خارج از کارخانه مثل خانه کارگران، سالن اجتماعات دانشکده‌ها یا مدارس و غیره، باشد.

باید در نظر داشت که ترتیب دعوتها طوری باشد که کارفرما و یا عوامل و دارو دست‌هاش نتوانند به محل اجتماع

داخل شوند. وقتی کارگران کارخانه و یا افراد یک صنف در محل مورد نظر و ساعت معین دور هم جمع میشوند تا روی مسائل صنفی و رفاهی بحث کنند، "مجمع عمومی" تشکیل شده است. قصد کارگران از اولین اجتماع اینست که از میان خود افرادی را برای اداره سندیکا انتخاب کنند که کاملا مورد اعتماد همه کارگران و آگاه باشد، سواد داشته باشد، و در صورت امکان تجربه داشته باشد و بتواند در مقابل کارفرما از حقوق کارگران قاطعانه دفاع کند. افراد انتخاب شده را بنام هیئت مدیره سندیکا (یا شورای سندیکا) می‌شناسند. تعداد افراد هیئت مدیره بستگی دارد به تعداد کارگران کارخانه، معمولا "تعداد آنها بین ۷ تا ۸ نفر است. هیئت موسس در همین جلسه اساسنامه را بتصویب عموم کارگران میرساند و بدین ترتیب سندیکا علنا "موجودیت خود را اعلام میکند.

کارگران برای اینکه بتوانند مرتبا "بر اقدامات و کار اعضای هیئت مدیره نظارت داشته باشند و آنها را از نظر اجرای کارشان زیر نظر داشته باشند، معمولا "چند نفری را نیز بعنوان بازرس در همان جلسه انتخاب میکنند.

بدنیست یادآوری کنیم که در کارخانه‌هایی که اداره حفاظت قوی دارد و اختناق شدیدتری حاکم است، بهتر است کامهای اول و دوم راه، یعنی تا دعوت به تشکیل مجمع عمومی، تا حد ممکن از چشم عوامل کارفرما و جاسوسان دور نگهداشت

## تشکیلات سندیکا

منظور از تشکیلات سندیکا تقسیم کاریست که بایستی در درون سندیکا، اعضاء و هیئت مدیره بوجود آید تا سندیکا بتواند هرچه بهتر وظایفش را انجام دهد. میتوان این تقسیم کار را بصورت زیر در نظر گرفت:

مجمع عمومی که در موردش قبلاً "صحبت شد، عالیترین شکل رابطه بین اعضاء سندیکا و هیئت مدیره است و هرچه بیشتر تشکیل شود. قدرت سندیکا را بیشتر خواهد کرد. البته غیر از اولین جلسه که در آن انتخابات هیئت مدیره انجام میگردد. جلسات بعدی باید دارای موضوع صحبت مشخص (دستور جلسه) باشد و روز و محل و زمان تشکیل جلسه قبلاً به اطلاع همه اعضاء سندیکا برسد. در این گونه جلسات قواعد و قراردادهائی در مورد رأی گیری وجود دارد. اگر مطلب و تصمیمی به رأی اکثریت رسید، همه اعضاء سندیکا موظفند آنرا با اجرا درآورند.

مجمع عمومی وظایف دیگری نیز دارد که بطور کلی عبارت است از: تصویب یا اصلاح اساسنامه، تعیین برنامه آینده و شیوه برخورد سندیکا با کارفرما و دولت، رسیدگی و تصویب بودجه و گزارش مالی، عزل و یا انتخاب یکی از اعضاء و یا همه هیئت مدیره و بازرسان، بررسی مسئله اختلاف با دیگر سندیکاها.

هیئت مدیره که وظیفه اداره سندیکا را بعهده دارد و برای مدت معینی (مثلاً یکسال) انتخاب میشود. پس از انتخاب کارهای سندیکا را بین خود تقسیم میکند. مثلاً "از میان خود یک رئیس هیئت مدیره، یک نایب رئیس، یک دبیر سندیکا و یک خزانه‌دار انتخاب میکند. رئیس هیئت مدیره علاوه بر اینکه به اجرای درست وظایف سندیکانظارت دارد، اسنادمالی را نیزباتفاق خزانه‌دار امضاء میکند. دبیر سندیکا علاوه بر انجام مکاتبات، اسناد و مدارک اداری را نگهداری میکند کارت عضویت اعضاء را تهیه و بآنها میدهد. خزانه‌دار علاوه بر جمع‌آوری حق عضویت، دفاتر رسمی ثبت درآمد و هزینه‌های سندیکا را تهیه کرده و اسناد را باتفاق رئیس سندیکا امضاء میکند. از طرفی خزانه‌دار موظف است در هر مورد بنا به تقاضای بازرسان، کلیه دفاتر مالی و اسناد سندیکا را برای رسیدگی در اختیار آنان قرار دهد.

هیئت بازرسان، همانطور که گفتیم در جلسه عمومی انتخاب میشوند وظیفه آنها نظارت و اجرای درست وظایف است که بعهده هیئت مدیره گذارده شده است. بعلاوه این افراد بر امور مالی سندیکا نیز نظارت دارند.

دبیرخانه. محلی است که دبیرسندیکا در آن کارهایش را انجام میدهد. کار دبیرخانه ارتباط با سایر سندیکاها و



در صورت امکان چاپ و انتشار نشریات مربوط به سندیکا، پیدا کردن محل تجمع کارگران و غیره است. بطور کلی هر سندیکائی به نسبت احتیاجات و کارائی میتواند تقسیم کار داشته باشد.

در ضمن باید گفت که از ارتباط و اتحاد سندیکاهای یک رشته، مثلا "کارخانجات تولید اتومبیل یا صنایع فلزی و غیره اتحادیه بوجود میآید و تمام اتحادیههای کشوری میتوانند با هم متحد شوند و تشکیلات سراسری کارگری بوجود آورند.

### سندیکا چگونه کار میکند؟

رابطه بین هیئت مدیره و اعضاء سندیکا:

همانطور که میدانیم سندیکای واقعی کارگران از درون کارگران بوجود میآید و نمایندگان از طرف خود کارگران انتخاب میشوند. هیئت مدیره سندیکا مورد اعتماد و اطمینان اکثر کارگران هستند. در اجرای تصمیمات باید قاطع باشند و نه تنها در مقابل کارفرما سر فرود نیاورند، بلکه قاطعانه از منافع کارگران دفاع کنند. ولی این قدم اول، یعنی تعیین هیئت مدیره هر چند در مرحله اول ایجاد سندیکا مهم و لازمست، ولی برای رسیدن به هدفهای اصلی سندیکا کافی نیست برای اینکه سندیکا همیشه بطور پیگیر و فعالی در جهت خواستهای کارگران عمل کند، لازمست که اعضاء

سندیکا نیز آگاهانه بطور فعال در کارها و تصمیمات و روابط هیئت مدیره با کارفرما، دخالت داشته باشند. برای اینکه اعضاء سندیکا بتوانند بطور فعالی در تصمیمات سندیکا شرکت کنند، باید همیشه نظرات و پیشنهادات و انتقادات خود را با هیئت مدیره در میان بگذارند و هیئت مدیره نیز باید با توجه به این پیشنهادات و نظرات و به رأی اکثریت تصمیم گیری کند. از طرف دیگر لازمست که هیئت مدیره تمام اعضاء سندیکا را در جریان کار خود، مسائل و مشکلات آن، بگذارد و صحبت‌هایی که بین هیئت مدیره و کارفرما رد و بدل شده، باید بطور صریح به اعضاء بازگو شود. تا اعضاء بتوانند به رأی اکثریت تصمیمات لازم را دار اجرای مسائل بگیرند. از اینرو لازمست که هرچند وقت یکبار، هیئت مدیره جلسات عمومی از تمام اعضاء تشکیل دهد و کارها، تصمیمات و نتایج صحبت‌هایش را با کارفرما، به اعضاء گزارش دهد. بدین ترتیب یک رابط فعال بین کارگران و هیئت مدیره انتخابی خودشان، برقرار میشود که در واقع همان رابطه‌ای دموکراتیکی است که در عین حال از یک مرکز (هیئت مدیره) تبعیت میکند. مرکزیت وجود دارد ولی تصمیمات بدون نظر و پیشنهادات توده کارگران و از بالا انجام نمیگیرد. در واقع هیئت مدیره تابع نظرات اکثریت کارگران است و نه برعکس مانند سندیکا‌های فرمایشی. فقط نظرات را جمع آوری

میکنند و اجرا میگذارد. این شکل رابطه بین اعضاء و هیئت مدیره سندیکا، مانع از آن میشود که سندیکا جهت غلط بخود گیرد. و یا بضرر کارگران عمل کند. بلکه برعکس همیشه در جهت منافع طبقه کارگر پیش خواهد رفت و تشکیلات آن بیش از پیش مستحکم خواهد شد و در نتیجه آگاهی کارگران بالا خواهد رفت و خواستها و مبارزاتش در مقابل کارفرما و دولت ارتقاء خواهد یافت.

در این شکل کار چون هیئت مدیره از طرف خود کارگران انتخاب شده است و چون با نظر تمام کارگران عمل میکند هر زمان که کارگران تشخیص دهند و تصمیم بگیرند، میتوانند یکی از نمایندگان و یا تمام نمایندگان خود را حتی قبل از بسر رسیدن مدت نمایندگی، کنار بگذارند و نمایندگان دیگری انتخاب کنند.

از طرفی چون تمام تصمیمات به تصویب مجمع عمومی میرسد. یعنی اکثر اعضاء در مورد مطالب مورد تصمیم به توافق میرسند، دیگر هیچیک از اعضاء حق اعتراض به تصمیم را ندارد و باید برای حفظ منافع جمع، وظیفه اجرای تصمیم را بدون قید و شرط بعهده بگیرد. به بیان دیگر هر تصمیمی که در مجمع عمومی به تصویب میرسد، فرد فرد اعضاء باید صادقانه و قاطعانه از آن دفاع کنند و در اجرای آن خود را مسئول بدانند. بطور مثال اگر در جلسه عمومی تصمیم

اکثریت اعضاء بر این شد که فعلا " برای بدست آوردن فلان خواست باید اعتصاب شود . دیگر هیچیک از اعضاء سندیکا ، نمیتواند از این تصمیم سر باز زند .

### رابطه هیئت مدیره و کارفرما

هیئت مدیره موظف است خواسته‌ها و تصمیمات کارگران را با کارفرما در میان بگذارد . در صورتیکه در گفتگو با کارفرما به نتایج لازم نرسید و یا اینکه نیاز به نظر و تصمیم جدیدی داشت ، باید دوباره کارگران را در جلسه عمومی جمع کند و مطلب را با آنها در میان گذارد . ولی این باین معنی نیست که هیئت مدیره اختیار کافی ندارد ، بلکه میتواند به ابتکار خود در برخی از موارد تصمیم‌گیریهای کوچکی نیز داشته باشد و تغییراتی نوعی در خواستها بدهد . مثلا " وقتی تصمیم گرفته میشود که مکانی برای جلسات در اختیار سندیکا گذارد شود ، با توجه به شرایط کارخانه میتواند خودش در انتخاب محل تصمیم بگیرد . ولی هیئت مدیره بهیچوجه حق ندارد در مسائل اساسی کارگران مستقلا " تصمیم بگیرد . رابطه هیئت مدیره با کارفرما کلا " باید با اطلاع قبلی کارگران و بر اساس تصمیمات و برنامه‌های اعلام شده باشد و هیچگونه رابطه یک‌جانبه و پنهانی و خصوصی بین هیئت مدیره و کارفرما ، مجاز نیست .

چرا لازم نیست اعضاء سندیکادارای مسلک (ایدئولوژی)

واحدی باشند؟



همانطوریکه میدانیم سندیکا یک تشکیلات صنفی است که

کارگران و دیگر زحمتکشان میتوانند عضو آن باشند .

بعلت کارمشترک کارگران و گرفتاریهای مشابه آنان که در

ضمن کارشان ایجاد میشود لازم می آید که همه کارگران -

صرفنظر از عقاید متفاوت و ایدئولوژیهای مختلف برای

رفاه و بهبود بخشیدن به وضع خودشان و بهتر شدن محیط

کار بطور یکپارچه متحد شده ، با کارفرما مبارزه کنند و تا

آنجا که میتوانند حقوق خود را بدست آورده خواسته های

رفاهی خود را به آنها بقبولانند . به این ترتیب می بینیم

کارگرانی که در یک رشته تولیدی مثلا صنعت نفت

و یا پارچه بافی مشغول کار هستند میتوانند عضو سندیکاشوند

ولی در مورد حزب چنین نیست . زیرا حزب یک

تشکیلات سیاسی است و از یک ایدئولوژی واحد پیروی

میکند . یعنی کارگرانی که ایدئولوژی حزب را پذیرفته

باشند میتوانند در آن عضویت داشته باشند .

ولی در اینجا باید اشاره ای بکنیم به اینکه آیا سندیکاهای کارگری میتوانند بیطرف باشند و خود را از سیاست کنار بکشند؟ درست است که سندیکا در درجه اول مسائل رفاهی کارگران را پیش می‌کشد و با کارفرما همیشه درگیریهائی دارد ولی کارگران علاوه بر کارفرما با دولت حامی این

کارفرما هم روبروست. وقتی خواسته های رفاهی کارگران مورد بی توجهی صاحبان کارخانه قرار می‌گیرد آنها به اشکال مختلف دست به اعتصاب می‌زنند که در اکثر مآقع دولتها بطور آشکار در کارشان دخالت میکنند. و یا حتی وقتیکه کارگران به قسمتی از قانون کار که به تصویب دولتها میرسد اعتراض میکنند این مبارزه نپسز سیاسی است. در این صورت سندیکاهما در حالیکه کار اصلی شان فعالیت در راه خواسته های رفاهی کارگران است از امور سیاسی مربوط بخودشان و جامعه خودشان نیز نمیتوانند برکنار باشند.

بگوشیم نمایندگان واقعی خود را انتخاب کرده  
و سندیگاهای واقعی خود را ایجاد نمائیم

www.iran-archive.com