

گزارش ویژه: «ما را به حساب آورید!»



گروه کار کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق)

نویسندگان: چیدی کینگ - تامارا گاسی

ترجمه‌ی گودرز

دفتر ششم

فهرست

۲	توضیح مترجم.....
۳	دیباچه: چرا نقش زنان در تصمیم‌گیری و رهبری اتحادیه‌ها مهم است؟.....
۵	فهم نقشه‌ی راه - تقویت دموکراسی در ساختار درونی اتحادیه.....
۷	تقسیم برابر امکانات کافی نیست، ما باید قدرت را عادلانه به اشتراک بگذاریم.....
۱۱	انتشار نقشه راه و سرعت بخشیدن به تغییر از طریق جنبش‌های چندمقطعی و ائتلاف‌های راهبردی.....
۱۴	نمونه آرژانتین.....
۱۵	توانمندی و سازماندهی زنان کارگر در مشاغل غیر رسمی.....
۱۶	نمونه‌ی ایسلند.....
۱۸	شبکه‌ها، سنگ پله‌های رسیدن به رهبری.....
۱۹	زنان مذاکره‌کننده و اولویت‌های جنسیتی در چانه‌زنی.....
۲۰	اهمیت الگوی شخصیت.....
۲۲	خطرات ناشی از عدم همیاری با هم.....
۲۳	پذیرش نقشه‌ی راه - نقش پیشگام زنان در ساخت و ساز صلح و دموکراسی.....
۲۵	پذیرش نقشه‌ی راه - نقش پیشگام زنان در ساخت و ساز صلح و دموکراسی.....
۲۶	اگر زنان متحد شوند، ما پیروز خواهیم شد.....

توضیح مترجم

رفقا، دوستان و خوانندگان عزیز «جنگ کارگری هفته»، درود فراوان بر شما و با آرزوی بهترین‌ها در سال نوی میلادی در هر کجای جهان که هستید. گرچه این یادداشت را به مناسبت پنجاهمین شماره جنگ کارگری می‌فرستم، خوشحالی من از این کار به بیش از شش سالی بر می‌گردد که این مطالب را درباره‌ی جنبش جهانی کار در صور مختلف تهیه و تقدیم شما کرده‌ایم.

در این تجربه بیش از هر چیز بر محتوای تحلیلی گزارش‌ها توجه شده است و آنچه که از جنبش کارگری در کشورهای مختلف جهان قابل درس‌گیری برای ما در ایران بوده است. متأسفانه نه فقط در ایران بلکه در بیشتر کشورهای جهان اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری از شکل صنفی خود خارج شده و به ابزار سیاسی احزاب و دولت‌ها تبدیل شده‌اند و عدم استقلال صنفی و سیاسی باعث شده است که این تشکلهای نتوانند کارگران را در مقاطع هویتی گونه‌گون خویش جذب نمایند.

مضافاً، توجه به تشکلهای صنفی و کارگری در کشورهای غربی پیشرفته مانع از آن نشده است که کشورهای پیرامونی از این مجموعه غایب باشند و بسیاری از گزارش‌ها درباره‌ی کشورهای آسیایی، آفریقایی و آمریکای لاتین بوده است. از سوی دیگر بر نقش اقشار گونه‌گون از جمله زنان، کارگران مهاجر و اقلیت‌های قومی در این جنبش‌ها توجه ویژه صورت می‌گیرد و بر نقش هویت‌های چند مقطعی کارگران تأکید شده است.

برای خود من کار ترجمه‌ی این گزارش‌ها بسیار آموزنده بوده است و در نقش‌های جنبش کار در بازی سیاسی و مبارزات استقلال‌طلبانه (به ویژه در شبه قاره‌ی هند، آفریقا و آمریکای لاتین) و حتی در تحکیم استثمار (نمونه اسرائیل) در این کشورها دروس فراوانی گرفته‌ام. در خاتمه امیدوارم با ابراز نظر رفقای خواننده‌ی این مطالب راه به سوی آینده‌ی روشن‌تر و آموختنی‌تر باشد.

گودرز



دیباجه: چرا نقش زنان در تصمیم‌گیری و رهبری اتحادیه‌ها مهم است؟

دوران معاصر هر نوع شک و تردید موجود درباره‌ی نقش زنان در رهبری را باید محو کرده باشد. در مقابل ستیزه‌جویی‌ها و غلبه‌ی نژادپرستی، فوبیاهای مختلف علیه زنان و اقلیت‌های جنسی و مذهبی و ظهور و اوج‌گیری «قدرت نرینگی»، همراه با نزول دموکراسی، تشدید اختلافات ارضی، جوامع دو قطبی، و نابودی کنترل‌های زیست محیطی، زنان در همه جا نشان می‌دهند که فمینیسم واقعی، با دیدگاه‌های مساوی و حتی برتر برای رهبری و اداره‌ی امور آماده است. خسته از انتظار طولانی، با جنبش "#من نیز" (#me too)، تا بازگشت جنبش ضد منع سقط جنین در ایرلند و اولین اعتصاب زنان در اسپانیا، زنان در حال صعود و ابراز توان و قدرت خویش هستند.

اتحادیه‌ها پیشگام مقاومت در برابر حرص بی‌پایان سرمایه‌داران برای بازسازی صلح، دموکراسی و عدالت اجتماعی و رفع تبعیض جنسیتی هستند. اگر قرار بر پیروزی ما باشد، ما نیازمند تحول در ساختار تشکل‌های خودمان هستیم. در حالی که پیشرفت حاصل می‌شود، اما تعداد بسیار اندکی از زنان در جایگاه قدرت و نفوذ در تصمیم‌گیری‌های کلان در اتحادیه‌های صنفی دیده می‌شوند.

در سال ۲۰۱۲ کمیته‌ی زنان کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های صنفی (ITUC) آماری از نقش زنان در اداره‌ی سازمان‌های صنفی کارگری و به طور عام در بازار کار را مورد بررسی قرار داد. نتیجه‌ی بسیار نگران‌کننده‌ای از این بررسی به دست آمد. در حالی که تعداد زنان در اتحادیه‌های صنفی ۴۰٪ کل اعضاست ولی کمتر از ۱۵٪ زنان در میان رهبری‌های اتحادیه جای دارند. از سوی دیگر نقش زنان نزدیک به ۲۶٪ کمتر از تراکم عضویت مردان است و مضاف بر آن تفاوت نرخ حقوقی زنان برای کار مساوی هم نزدیک به ۲۰٪ کمتر از مردان است و زنان برای اشتغال در کارهای سطح پایین‌تر از مردان و امور غیر استاندارد و گاه در کارهای جزئی و گاه رایگان به کار می‌روند.

در عکس‌العمل به این چالش‌ها، کمیته‌ی زنان خواستار یک بسیج بین‌المللی برای پیش‌برد نقش زنان در رهبری اتحادیه‌ها شد و توصیه کرد که ضروری ست حداقل به ۳۰٪ سهمیه‌ی زنان در سطوح تصمیم‌گیری‌های کلان در سازمان‌های وابسته به IUTC دست یابند. جنبش «ما را به حساب آورید!» به وسیله‌ی سومین کنگره‌ی جهانی IUTC در ماه مه ۲۰۱۴ مورد تایید و حمایت قرار گرفت و توصیه کرد که زمینه‌هایی که مانع رشد زنان در بازار کار می‌شود، باید رفع و رجوع گردد، به ویژه بر نقصان‌های موجود از امکان لازم برای تسهیل کار مادران با کودکان کم سال تلاش لازم صورت گیرد.

از ۲۰۱۴ جنبش «ما را به حساب آورید!» تمام تشکلهای وابسته به کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های صنفی ITUC را برای رسیدن به اهداف زیر تا اجلاس چهارم جهانی ITUC در دسامبر ۲۰۱۸ بسیج کرده است:

- حداقل ۸۰٪ اتحادیه‌های عضو شورای عمومی به حد نصاب ۳۰٪ نقش زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان دست یابند.
- تراکم عضویت زنان در اتحادیه‌های عضو کنفدراسیون ITUC حداقل ۵٪ افزایش یابد؛



استوار بر یک برنامه‌ی عدالت اجتماعی و اقتصادی و به عنوان بخشی از برنامه‌ی رشد اشتغال و توسعه برای افزایش نقش زنان در بازار کار و دسترسی آنان به کار بهتر، لازم بود که مقدمات لازم برای حمایت از مادران و محیط کاری مناسب برای خانواده، از جمله تاسیس مهد کودک در کارگاه‌ها مورد تاکید قرار گیرد. کمپین «ما را به حساب آورید!» البته تجربیدی نبوده است و از جمله وسیله کار مستمر آکادمی سازماندهی ITUC و بسیج حقوق زنان کارگر (LRW) در ITUC مورد حمایت قرار داشته است. این کمپین مؤخر به دنبال آن بوده است که از حقوق زنان در محیط کار، با ثبت نام آن‌ها در اتحادیه‌ها دفاع کند. تقویت تراکم عضویت زنان و نقش آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های اتحادیه‌ای در مذاکرات جمعی و گفتمان اجتماعی، و افزایش سطح خواسته‌های اتحادیه‌ها و تحول‌خواهی عمومی حول موضوعات کلیدی و موثر در بازار کار ثابت و موقت زنان از وجوه مورد توجه این کمپین‌هاست. کمپین حقوق زنان کارگر به ویژه بر روی خواسته‌های زنان جوان کارگر تاکید و مکث می‌نماید.

همان‌طور که متن این گزارش نشان می‌دهد کمپین «ما را به حساب آورید!» چشم‌انداز زنان فعال جنبش کارگری را تسخیر نموده است، رهبران اتحادیه‌های صنفی و فعالین کارگری زن، چه جوان و چه سالمند، مشترکاً به آن روی کرده‌اند. در اثر این کمپین تغییرات واقعی در اتحادیه‌های صنفی به وقوع پیوسته است، چنان که این روایت از CUT کنفدراسیون اتحادیه‌های برزیل نشان می‌دهد:

«برابری جنسیتی روش نوینی است که دموکراسی در مراکز ملی کارگری ما را تقویت می‌کند، و برای رهبری بهتر و تغییرات دموکراتیک راهکارهای عملی نشان داده است.»

نتایج کمپین «ما را بحساب آورید!» در سال ۲۰۱۷ در جریان سومین کنفرانس زنان کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های صنفی ITUC در کستاریکا، مورد ارزیابی قرار گرفت. در حالی که نرخ عضویت زنان در اتحادیه‌ها به طور متوسط برابر ۴۲٪ است، اما همچنان سهم ایشان در رهبری و تصمیم‌گیری‌های کلان ناچیز و زیر اهداف تعیین شده است. با این وجود شرکت فعال سازمان‌های وابسته در این دوران منشا امید برای بهبود شرایط است و رقم مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها به حدود ۲۸٪ افزایش یافته و تعداد زنان در پست‌های رهبری به ۷٪ رسیده است.

واضح است که هنوز کارهای زیادی برای رسیدن به هدف باقی مانده است. نتیجه‌ی پایانی نشست زنان، کنفدراسیون را متعهد به ادامه‌ی سازماندهی زنان برای ارتقا به رهبری، ضمن تحول ساختاری برای تقویت تلاش در دستیابی به عدالت و برابری زنان در کسب مناصب تصمیم‌گیرنده در اتحادیه‌های صنفی عضو ITUC، و سرمایه‌گذاری در توسعه‌ی بیشتر برنامه‌های آموزشی و آماده‌سازی زنان برای این مسئولیت‌ها کرده است. مضاف بر این‌ها، نشست متعهد شد که تأثیر ساختار چند مقطعی و سازماندهی برای برابری و عدالت جنسیتی و مبارزه با تبعیض بر اساس جنسیت، نژاد، خودشناسی هویتی، سن و ناتوانی‌های جسمی و هر نوع دیگر تبعیض را در نظر بگیرد.

کمپین «ما را به حساب آورید!» بدون شک قدم‌های مهمی در سمت دستیابی به اهداف مشخص شده در نشست برداشته است. این بخشی از جنبش فمینیستی کارگری است که زنان کارگر مهاجر و زنان در مشاغل پروکاریا (نامطمئن)، فصلی، موقتی، آژانس‌محور در اقتصاد غیر رسمی را سازمان‌دهی می‌نماید؛ زنان کارگری که از حقوق، مزایا و حمایت‌های تبیین شده‌ی کارگری به طور عادی محروم‌اند. اتحادیه‌ی جهانی کارگران (GUF) و تشکل‌های وابسته به آن برای رسیدن به سطوح بالای مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها و پست‌های رهبری خود تلاش می‌کنند. همگام با هم، ما برای رسیدن به شرایط عادلانه‌تر و حق برابری زن و مرد در محیط کار تلاش می‌کنیم.

فهم نقشه‌ی راه – تقویت دموکراسی در ساختار درونی اتحادیه



تا جایی که ما می‌دانیم، اتحادیه‌ها به عنوان ستون اصلی یک جامعه‌ی دموکراتیک عمل می‌نمایند. اما این هم درست است که دموکراسی حقیقی درون اتحادیه برای موفقیت، قوام و بقای اتحادیه، یک

ضرورت اساسی و غیر قابل اغماض است. بر طبق آخرین آمارهای موجود، زنان ممکن است تا ۵۰٪ کل کارگران جهان را تشکیل دهند و تعدادشان بر اساس آمار برابری جنسیتی ITUC در سال ۲۰۱۷ در میان اعضای اتحادیه‌ها در جهان تا ۴۲٪ برآورد می‌شود، اما همچنان نمایندگی‌شان در مناصب تصمیم‌گیری و رهبری در تشکلهای کارگری بسیار کم و حدوداً ۲۸٪ نسبت به مردان است. دلایل بسیاری در این مورد می‌توان برشمرد: تبعیض و مزاحمت، توازن سه جانبه‌ی کار، خانواده، و فعالیت اتحادیه‌ای؛ عدم وجود امکان آموزش و مربی، و عدم سرمایه‌گذاری برای توانمندسازی زنان برای شرکت در انتخابات نمایندگان در هیئت‌های مدیره‌ی اتحادیه‌ها و سندیکاها و فدراسیون‌های کارگری و در هیئت‌های مذاکره‌کننده‌ی قراردادهای کار با کارفرما از آن جمله‌اند.

اندک اندک، شاهد تغییرات اگرچه جزئی، هستیم. با کمپین‌های متعدد خود کنفدراسیون جهانی کارگران ITUC پیش‌تاز در افزایش نقش زنان هم در عضویت و هم در مسئولیت‌های اداری اتحادیه‌های وابسته بوده است. بسیج «تصمیمات برای زندگی» نسل نوینی از زنان را در ۱۴ کشور توانمند ساخته است، از سوی دیگر جنبش حقوق زنان کار LRW موفق شده زنان در مشاغل مهاجرتی، پروکاریایی (نامطمئن) و موقت فصلی را سازماندهی نماید و آن‌ها را برای شرکت در مذاکرات جمعی با کارفرمایان و جنبش گفتمان اجتماعی ترغیب نماید. کمپین ۱۲X۱۲، که در همیاری با اتحادیه‌ی بین‌المللی کارکنان مواد غذایی، کشاورزی، هتل، رستوران، توزیع و خدمات غذا و مشروبات و سازمان کارگران متحد (IUF) و فدراسیون بین‌المللی کارگران خانگی IDWF به وجود آمده است، تغییرات و بهبود قوانین کار در پنجاه کشور جهان را پیش می‌برد، که تاکنون در ۲۵ کشور مورد تأیید پارلمان‌های محلی قرار گرفته و در اجلاس ۱۸۹ سازمان جهانی کار ILO نیز تصویب شده است. در نهایت همین کمپین «ما را به حساب آورید!» است که در سال ۲۰۱۴ هدف ۳۰٪ سهمیه زنان در منصب تصمیم‌گیری در حداقل ۸۰٪ اتحادیه‌های عضو ITUC را انتخاب کرد که همچنین افزایش ۵٪ عضویت زنان نسبت به کل اعضا در تمام اتحادیه‌های کشوری عضو را هم در برمی‌گرفت.

بیش از ۱۰۰ اتحادیه‌ی وابسته برای این کمپین ثبت نام کردند و بیست تشکل دیگر هم عملاً به آن پیوستند. پنج برنامه‌ی منطقه‌ای طراحی شد و شصت اتحادیه هم پروژه‌های مستقل خود را بنیاد گذاشتند. گرچه این مجموعه بسیار بزرگی را تشکیل می‌داد و چشم‌انداز خیرمکننده‌ای داشت، با وجود قدم‌های بیشتری که باید در این راه گذاشته شود، ولی هدف مشارکت بیشتر زنان در تصمیم‌گیری‌ها و در رهبری جنبش کارگری نتایج قابل توجهی داشته است و در امکان استفاده از تئوری‌ها و استراتژی‌های متنوع، گام‌های مثبتی برداشته شده است. به طور مثال شورای اتحادیه‌های کارگری استرالیا (ACTU) با الزام رسیدن به نسبت ۵۰٪ زنان در مسئولیت اتحادیه‌ی سراسری، به رقم ۳۵ پست رهبری برای زنان از مجموعه کل ۶۵ نفری دست یافته است، که شامل دبیرکل سلی مک مانوس و پرزیدنت میشل اونیل در ACTU هم می‌شود.

در این راه بیانیه‌ها و توصیه‌های متعدد و سهمیه‌بندی‌های فراوانی مورد آزمایش قرار گرفته و حاصل آن‌ها بررسی و تصمیمات مورد تجدید نظر قرار گرفته است. جهت ایجاد شبکه‌های ارتباطی و برای سرمایه‌گذاری در تربیت و آموزش تکنیک‌ها و استراتژی برای مدیریت زنان، نزدیک شدن و اعمال نفوذ بر وسایل ارتباط جمعی و فعالیت در رسانه‌های اجتماعی جمع‌آوری اعانه و کمک‌های مالی از ضرورت‌هاست تا موانع بر سر راه زنان برای رسیدن به قدرت در اتحادیه‌های عموماً مردسالار کنار زده شود و برابری جنسیتی به اهداف خود دست یابد. راه طولانی هنوز باقی مانده است، اما نتایج چشم‌گیری هم به دست آمده است که نشان می‌دهد اتحادیه‌ها برای دموکراسی ساختاری در تشکیلات گام‌های مثبتی برداشته‌اند.



تقسیم برابر امکانات کافی نیست، ما باید قدرت را عادلانه به اشتراک بگذاریم

برای سلی مک مانوس، دبیر کل شورای استرالیایی اتحادیه‌های صنفی نیز، که در آن در دو دهه‌ی اخیر همیشه پست ریاست را زنان در دست داشته‌اند، اما مبارزه برای برابری پایان نیافته است. «داشتن قوانینی که حضور زنان در رهبری را لازم می‌داند، برای غلبه بر تبعیض‌هایی که گاه به طور ناخودآگاه برای مدت‌ها بر زنان در جوامع مختلف اعمال شده و نیز باورهای پایدار در سنت اجتماعی که مردسالار هستند نیاز است. زمانی که زنان توانستند پست‌های رهبری را در جنبش ما به دست گیرند، این برابری طبیعی شد. این چالش سپس از آنجا به سطوح دیگر از جمله در صناعی که سنتاً مردانه شناخته می‌شوند و عمدتاً محیط کار را برای زنان (و نیز مردان) با فرزند کوچک و یا عضو خانواده‌ی نیازمند کمک، دشوار می‌سازند نیز گسترش یافت و انتظارات از رهبری را برای حل این مشکلات بالا برد.»

شورای ملی کارگران استرالیا ACTU، در حال حاضر کمپینی را به نام «قوانین را تغییر دهید!» هدایت می‌کند که در کنگره‌ی چهارم ITUC در دسامبر گذشته مورد تأیید قرار گرفت. این کمپین خواستار تضمین امنیت شغلی و دستمزد بهتر برای همه‌ی کارگران است و از جمله شامل چندین خواسته برای آسیب‌پذیرترین قشر کارگران است که مستقیماً منافع زنان را بالا می‌برد: انعطاف در ساعات کار برای مادران و پدران مسئول حفاظت از عضو خانواده‌ی ناتوان و نیازمند، افزایش دستمزد تا حداقل نیاز زندگی که تا سه میلیون کارگر را شامل می‌شود، اصلاح قوانین بازنشستگی که زنان را برای زمان حمایت از فرزندان مورد تبعیض قرار می‌دهد، و بالاخره قوانینی که تفاوت عملی دستمزد زنان را با مردان در کار مشابه از بین ببرد.

یک تقاضای دیگر کنفدراسیون کارگری استرالیا که در کمپین «ما دیگر صبر نمی‌کنیم» هم آمده آن است که کارگران در صورت نیازهای فامیلی یا وقوع خشونت خانگی بتوانند از ده روز مرخصی استفاده کنند. مک مانوس می‌گوید: «برای ترک محیط‌های آغشته به خشونت خانگی، هزینه‌ی مالی قابل اعتنايي صرف می‌شود.» یک تحقیق کنفدراسیون کارگران استرالیا نشان داد که «در چنین شرایطی و برای فرار از خشونت خانگی حداقل ۱۸ هزار دلار استرالیا و ۱۴۱ ساعت مرخصی از کار نیاز است.» این رقم و هزینه، شامل اجاره و اسباب‌کشی و سایر هزینه‌های بدیهی آن است. به دنبال حکمی از طرف کمیسیون کار عادلانه، از ماه اوت ۲۰۱۸ تا کنون کارگران استرالیا از پنج روز مرخصی بدون حقوق برای رفع و رجوع مشکل خشونت خانگی استفاده کرده‌اند. مک مانوس می‌نویسد که اتحادیه‌ها معتقد هستند «این قرار به اندازه‌ی کافی پیش نرفته است. پنج روز مرخصی بدون حقوق

کافی نیست و تنها یک دل‌خوشی است که بگویند کاری کرده‌اند.» این کمپین مهمی است چرا که زندگی طبقه‌ی کار امری مهم و حیاتی است، «زندگی آن‌ها حتماً از پنج سنت در روز که سرجمع به کارفرما تحمیل می‌شود بیشتر ارزش دارد.»

در ۲۰۱۳ کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگران ژاپن JTUC با ارائه‌ی برنامه‌ی درازمدت جامعی برای توسعه‌ی برابری جنسیتی، همراه با سایر عوامل دیگر در افزایش جایگاه زنان در رهبری و تصمیم‌گیری‌های کلان تا سال ۲۰۲۰ نقش بازی کرده و تا حدودی بر مشکلات ناشی از زن‌ستیزی در محیط کار؛ مثل تبعیض علیه زنان به دلیل مرخصی دوران حاملگی یا حق بازگشت به کار پس از وضع حمل، فائق آمده است.

تومو کویو شینو نایب رئیس JTUC در مصاحبه‌ای با نشریه‌ی «زمان برابری» در جریان کنفرانس بین‌المللی ITUC در کوستاریکا می‌گوید: «در ژاپن زنان به سادگی به علت زن بودن‌شان، وقتی که بچه‌دار بشوند یا به علت نیاز به مواظبت از فرزندان، تحت تبعیض قرار می‌گیرند.» او می‌گوید که بسیاری از زنان باید بین کار و خانواده یکی را انتخاب کنند. بسیاری از آنان، هر وقت به اجبار منتقل می‌شوند و باید در محل یا دیارتمان دیگری کار کنند، مجبور به ترک کار می‌شوند. آنها نمی‌توانند در یک جا به کار ادامه دهند، فقط به خاطر آن که در مقطعی از عمرشان تصمیم دارند بچه‌دار شوند. با وجودی که تبعیض و ستم مضاعف به زنان به خاطر حاملگی طبق قوانین عدالت و برابری در اشتغال و امکانات برابر در مؤسسات غیر قانونی و خلاف است اما بسیاری از نیروی اتحادیه‌ها و JTUC صرف دفاع از کارگران زن در موقع حاملگی، مرخصی زایمان یا شیردهی به اطفال می‌گردد. این محدودیت‌ها شامل آمارگیری و پیگیری از تبعیض و ستم نسبت به زنان در محیط کار و سپس ارائه‌ی کمک به آنان می‌شود. کنگره‌ی اتحادیه‌ی کارگران ژاپن کتابچه‌ی راهنما و آیین‌نامه‌ی صرفاً در مورد حاملگی و زایمان تهیه و منتشر کرده است تا به ایشان کمک کند چگونه بین کار و وظایف مادری خود در محیط کار در کشور ژاپن تعادل برقرار کنند.



آن فرانسیسکو سوتو دبیرکل ائتلاف مستقل اتحادیه‌های کارگری ونزوئلا (ASI Venezuela) مسئول دیپارتمانی است که کمپین «ما را به حساب آورید!» را در ونزوئلا رهبری می‌کرد، و توانست عدالت تقریبی در تقسیم امکانات و تعداد نمایندگان در کنگره‌ی سراسری را به زنان ارائه دهد (۴۸٪) و شبکه‌های ارتباطی برای مشارکت و ترغیب زنان به شرکت در انتخابات را به نتیجه برساند. «از

نظر اهداف درازمدت و کوتاهمدت، ما سعی داشتیم توان زنان را در محیط کار افزایش دهیم. چگونه؟ با سازماندهی‌شان. به چه منظور؟ برای آن‌که به بخش غیرقابل انکار و مهمی از کمیته‌های مدیریتی و اجرایی اتحادیه تبدیل شده و شرکت آنان در تصمیم‌گیری‌های کلان را تسهیل نماید. به طور مثال من دبیر اتحادیه‌ی کارکنان مؤسسات آموزشی در ایالت لارا هستم. وقتی که من در ۲۰۱۴ به این سمت انتخاب شدم، ما ۵۶۰۰ عضو داشتیم. امروزه در کمال افتخار می‌توانم بگویم که ما از مرز ۹۰۰۰ عضو عبور کرده‌ایم. در ماه گذشته ما ۱۴۰۰ عضو جدید ثبت نام کردیم و این در نتیجه‌ی کمپین «ما را به حساب آورید!» و شعار اصلی آن «سازماندهی، اتحاد» به دست آمد.

اتحادیه‌ی ملی کارگران آنگولا (UNTA-CS Angola) با ثبت نام در کمپین «ما را به حساب آورید!» در کنگره‌ی جهانی اتحادیه‌های کارگری ITUC رشد قابل توجهی را شاهد بود. اتحادیه سریعاً از مرز ۵٪ گذشت و سهم زنان تا ۱۷٪ بالا رفت. گرچه باید در نظر داشت که این رشد به تغییرات قبلی هم وابسته بود. در نهایت تعداد زنان عضو به دنبال تشکیل یک کمیته‌ی ویژه زنان در سال ۱۹۹۸ تا مرز ۴۰٪ بالا رفت. ماریا فرناندا کاروالیو فرانسیسکو، جانشین دبیرکل UNTA-CS و نایب پرزیدنت ITUC می‌گوید: «کمپین به ما اجازه داد تا آگاهی را در میان زنان کارگر، به ویژه در مورد عضویت در اتحادیه بالا ببریم و همه را متقاعد کنیم که زنان همان قدر در وضعیت اتحادیه‌ها مهم هستند که مردان.» کمپین «ما را به حساب آورید!» در ۱۸ ایالت در سراسر کشور با حمایت قاطع رهبری عمدتاً به شمول مردان گسترش یافت و «باعث شد که زنان بیشتری را به عضویت در اتحادیه‌ها ترغیب نماید.»

کاروالیو تأثیر کمیته‌ی ملی زنان سازمان را در رسیدن اتحادیه‌اش به این موفقیت‌ها ستایش می‌کند. «توجه عمده‌ی ما نه تنها صرف توانمندی زنان شده، بلکه برای بهبود شرایط زندگی زنان کار هم مبارزه کرده‌ایم.» در این مسیر UNTA-CS در آنگولا برنامه‌ای را تحت عنوان «کار شایسته برای کارگران غیر رسمی» اجرا می‌کند. «این برنامه به ما اجازه داده است به کارگران غیر رسمی نزدیک شویم و فعلاً برنامه‌ای با حمایت دولت و سیستم بانکی در دست اجرا داریم که به این زنان توانمندی‌های عملی عرضه کنیم.» یک گروه پانصد نفری از این زنان در این برنامه مشغول هستند تا بتوانند به تدریج از شرایط کار غیر رسمی به کار رسمی با مزایای مناسب تحول پیدا کنند. «به طور مثال، بانک‌ها به این زنان اعتبارهایی داده‌اند تا به جای فروش کالا در خیابان، مغازه‌های کوچک در محل‌های مطلوب و مورد انتخاب خود تأسیس کنند.»

کاروالیو می‌نویسد: «متأسفانه موفقیت ما در سطح اعضای اتحادیه و مراتب اولیه‌ی آن، در سطوح بالای اداری انعکاس پیدا نکرد.» زنان در رسیدن به مقام‌های بالای تشکیلات موفقیتی نداشتند. «ما ۱۸ ایالت داریم و تنها در دو ایالت زنان به رهبری انتخاب شده بودند. در فدراسیون ملی و در اتحادیه‌ی سراسری زنان نقش عمده‌ای ندارند. و این چالش بزرگی برای ماست.» دلایل آن هم متغیر است. از این واقعیت که انتخابات در لیست‌های محدود صورت می‌گیرد که زنان در آن در میان لایه‌های بزرگی از مردان بلعیده می‌شوند، تا طبیعت مردسالارانه‌ی حاکم، نه تنها در میان مردان بلکه حتی در بین خود زنان. «هنوز اعتقاد برای مردم و حتی در میان زنان وجود دارد که می‌اندیشند مردان توانایی بهتری برای رهبری دارند. مردم ضعف و معایب احتمالی زنان را بلافاصله گوشزد می‌کنند، ولی حاضراند به مردانی که نمی‌شناسند اعتماد کنند.»

با این وجود کاروالیو به این روند با دید مثبت می‌نگرد و خوش بین است که تغییر بالاخره خواهد آمد، به این دلیل ساده که راه دیگری نیست. «زنی که تنها نان آور خانه است، و با حقوق حداقلی یک شغل غیررسمی دارد و از هیچ مزایا و منافعی هم برخوردار نیست، در واقع زندگی نمی‌کند بلکه فقط روزگار را سر می‌کند. آنها فقط به بقای عمر می‌اندیشند، آن هم در شرایط تبعیض جنسیتی و

محدودیت‌های جامعه‌ی مردسالار که به آنها اجازه نمی‌دهد حتی به رقابت برابر با مردان در جامعه بپردازند. با این وجود ما برای فائق آمدن بر این شرایط مبارزه می‌کنیم تا اتحادیه و سندیکایی توانمند داشته باشیم که بتواند برای شرایط مناسب کاری برای همه‌ی کارگران، به ویژه زنان مبارزه کند».

تجربه‌ی تونس



اتحادیه‌ی عمومی کارگران تونس UGTT، اخیراً پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در وادی مشارکت زنان در رهبری اتحادیه‌ها داشته است. کنگره‌ی بیست و سوم اتحادیه، که در تاریخ‌های ۲۲-۲۵ ژانویه ۲۰۱۷ برگزار شد، برای نخستین بار سه تن از بانوان را به عضویت شورای رهبری برگزید. سیهم بوستا، جانشین دبیرکل در امر آموزش و روابط بین‌الملل در اتحادیه‌ی عمومی کارگران تونس، و یکی از اعضای کمیسیون عالی زنان در کنگره‌ی جهانی اتحادیه‌های کارگری ITUC می‌نویسد: «این پیروزی پس از هفتاد سال مبارزه مستمر برای رسیدن به حق برابر در اتحادیه ما به دست آمد.»

نعیمه همای، اولین عضو شورای ملی رهبری UGTT به عنوان نخستین نایب دبیرکل زن کنگره برای مناطق عربی، روابط بین‌الملل و امور مهاجرت انتخاب شد. به علاوه دو سکو نیز به زنان در کمیته‌های UGTT داده شد. فذیه املیتی به کمیته‌ی ملی مقررات داخله و حمیده اکریب عضویت کمیته‌ی ملی در نظارت مالی و اداری کنگره‌ی ملی کارگران تونس برگزیده شدند.

بوستا می‌نویسد: «این پیشرفت‌ها حاصل روش‌های نوینی بود که در کنگره‌ی ۲۳ معرفی و به تصویب رسید»، که اشاره به متمم اساسنامه‌ی UGTT برای لزوم نقش زنان در رهبری کنگره‌ی متحد کارگران دارد. متمم ماده ۳ اساسنامه حالا سهمیه زنان را در کمیته‌ی اجرائی الزامی کرده است و مقرر داشته است که حداقل دو نفر از زنان در هیئت مدیره‌ی تمامی اتحادیه‌های عضو از سطوح محلی تا ملی باید حضور داشته باشند.

این سهمیه‌بندی، عمیقاً صحنه‌ی عملی در اتحادیه‌های صنفی را تغییر داد، و اجازه داد که برابری و عدالت در نمایندگی اعضا در سطوح تصمیم‌گیری‌های مدیریتی رعایت شود. در این وجه، اتحادیه‌ها تازه دارند با تغییرات عمیقی که جامعه‌ی سیاسی تونس بعد از انقلاب در امر برابری و حمایت از حقوق زنان به دست آورد همراه می‌شوند. قانون اساسی تونس، مانع از اعمال تبعیض علیه زنان است و خشونت خانوادگی جنسیتی نسبت به زنان را ممنوع ساخته است. متمم‌های پیشنهادی جدیداً حقوق

برابر در ارث برای زنان را نیز به رسمیت شناخته است. تونس بیشترین تعداد نمایندگان زن در پارلمان را در بین تمام کشورهای همجوار دارد. در ماه ژوئن سواد عبدالرحی مولین نماینده‌ی زن عرب بود که به شهرداری تونس یا پایتخت تونس انتخاب شد. گرچه انتخاب همایی به رهبری اتحادیه‌ی سراسری یک پیروزی بزرگ است، اما بوستا معتقد است که این تازه آغاز راه است. او می‌گوید: «ما به نعیمه همایی به خاطر کیفیت و کنش‌گری مترقی و دموکراتیک او اعتماد داریم. ما باور داریم که او صدای زنانی را که تحت انواع ستم‌ها و خشونت‌ها قرار دارند و از منافع دنیای کار محروم می‌شوند با قدرت منعکس خواهد کرد.» با این وجود بوستا در عین حال به ما هشدار می‌دهد: «تعهد نعیمه همایی و رفقاییش در هیئت دبیران UGTT برای برابری بی‌نژاد و مردان یک چالش کارگری است و نه یک نبرد شخصی. ما نمی‌توانیم یک دموکراسی واقعی و یا ثبات اجتماعی داشته باشیم وقتی که با زنان به عنوان نیمی از کل جامعه مانند شهروندان درجه‌ی دوم رفتار می‌شود.»

انتشار نقشه راه و سرعت بخشیدن به تغییر از طریق جنبش‌های چندمقطعی و ائتلاف‌های راهبردی تجربه‌ی اسپانیا



«چو عضوی به درد آورد روزگار/ دگر عضوها را نماند قرار» یکی از شعارهای ثابت اتحادیه‌هاست، و از این رو جای تعجب نیست که ائتلاف‌سازی، همیشه مایه‌ی اقتدار جنبش اتحادیه‌ای بوده است. نه تنها این کنش باعث تعمیق اتحاد و همبستگی درونی اتحادیه‌ها شده است بلکه توانسته به ائتلاف با گروه‌های اجتماعی و جامعه‌ی مدنی همگام نیز منجر گردد که به افزایش توان و بازدهی حداکثری کنش‌های جنبش و لابی‌گری در مراکز قدرت می‌انجامد، چرا که یک صدای واحد تاثیر بیشتری دارد.

در این ایام ما مثال‌های متعددی را دیده‌ایم که توان بالای ائتلاف‌های چند مقطعی را مابین اتحادیه‌ها و جامعه‌ی مدنی، به ویژه در مسئله‌ی برابر حقوقی زنان نشان می‌دهد. النا براسکو مارتین دبیر زنان و برابری در مرکز ملی اسپانیا می‌نویسد: «کمیسیون کارگران CCOO یک اتحادیه‌ی کارگری است که همواره بخشی از جنبش فمینیستی بوده است. ما فکر نمی‌کنیم که ضلع‌های متفاوتی وجود دارند، ما هم یونیونیست هستیم و هم فمینیست.» ماهیچ مشکلی برای پیوند دادن این دو جنبش نداریم. هر دو

کنشگری یک هدف دارند؛ که جامعه را تغییردهند و تبعیضات و نابرابری و خشونت ریشه‌دار در مردسالاری را از میان بردارند.»

در صبح هشتم مارس ۲۰۱۸ در یک نمایش قدرت غیرمعمول، CCOO در ائتلاف با اتحادیه‌ی عمومی کارگران UGT و سازمان‌های فمینیستی و سایر تشکل‌های جامعه‌ی مدنی، از همه کارگران زن در سراسر اسپانیا دعوت کردند که برای اعتراض به نابرابری نرخ دستمزد برای کار برابر، بین زنان و مردان همزمان در سراسر کشور برای دو ساعت محل کار را ترک کنند. نزدیک به شش میلیون زن در این اعتصاب و اجتماعات مربوطه در سراسر اسپانیا شرکت جستند. ساعاتی بعد صدها هزار نفر از زنان کارمند در خیابانهای ۲۰۰ شهر به راهپیمایی و اجتماع اعتراضی دست زدند. النا براسکو مارتین می‌نویسد: «این یک اعتراض نفس‌گیر و تماشایی بود، یک روز تاریخی و یک اعتصاب ماندگار در تاریخ. برای اولین بار زنان عمل‌گرایان پروتاگونیست آن روز بودند و برای نخستین بار نشان دادند که یک هدف کلیدی برای نبرد در راه برابری را پیش می‌برند.»

بلاسکو می‌نویسد که «تأثیرات آن عملیات بسیار بیشتر از یک روز و یک محل بود. برای اولین بار در تاریخ عباراتی مانند «فاصله دستمزد»، «فقر زنانه»، «نابرابری جنسیتی»، «تبعیض»، «کف چسبناک»، «سقف شیشه‌ای» به کلماتی تبدیل شدند که از این پس، به طور اختصاصی به ما فمینیست‌های دیوانه تعلق دارند.» و «مهم‌تر این که به بخشی از فرهنگ لغات مشترک در جامعه تبدیل شدند.»

موفقیت بزرگ و حیاتی دیگر این بسیج آن بود که نیروهای سیاسی را مجبور کرد بی‌طرفی را کنار بگذارند و در این باره موضع مشخص بگیرند. «شما یا با این حقوق موافقت یا با آن در تضاد هستید، دیگر زمینه‌ای برای میانه و اعتدال وجود ندارد. در نتیجه معلوم می‌شود چه کسی سکسیست است و چه کسی نیست.»



متأسفانه، راهپیمایی و مارش یک عصای جادویی نداشت که با یک تکان بتواند بیماری‌های مردسالاری را در جامعه علاج کند: «نابرابری و تبعیض در محیط کار یک شبه قابل پاک شدن نیست. ما هنوز شاهد اخراج از محیط کار هستیم که بر اساس آمار رسمی ۵۹٪ آن نصیب زنان می‌شود.» برای حفظ فشار و تداوم حرکتی که در اثر این بسیج عمومی آغاز شده بود CCOO از هشتگ 8MSiempre به معنی ۸ مارس همیشه و یا هشتگ 8MS استفاده می‌کند تا مردم را همچنان هدفمند و

در صحنه نگاه دارد تا مبارزه برای برابری جنسیتی را ادامه دهند. CCOO همچنین با سازمان‌های زنان و فمینیست‌ها و سایر اتحادیه‌های صنفی همکاری و ائتلاف می‌کند تا بر دولت اسپانیا فشار بگذارند تا برای این اهداف پایه‌ای بودجه و امکانات لازم اختصاص دهد و برای پیشگیری از خشونت خانوادگی و تجاوزات جنسیتی قوانین لازم تصویب نماید. در سال ۲۰۱۷ تعهد داده شده است که قانون مصوب در سال ۲۰۰۴ بر ضد خشونت جنسیتی به اجرا گذاشته شود، اما هنوز عملی نشده است.

بلاسکو می‌نویسد: «قانون ارگانیک ۲۰۰۴ یک دیدگاه جامع را در نحوه‌ی اداره‌ی تمام مناطقی که کنشگری‌ها را شامل می‌شود در بر می‌گرفت تا جلوی تبعیض ناشی از خشونت ساختاری علیه زنان را بگیرد. این به معنای شناسایی حقوق کارگران و تأمین اجتماعی، یارانه‌های اجتماعی و کمک‌های حقوقی – مثلاً برای قربانیان خشونت جنسیتی – است و پیشرفت در آگاهی بخشیدن به جامعه دایر بر این که خشونت علیه زنان یک مشکل اجتماعی است.» با این وجود، دولت‌های سابق هیچ کدام برای تأمین این نیازها و اجرای قانون، بودجه کافی در نظر نگرفته بودند، و بالنتیجه تاکنون هیچ تأثیر مثبتی از این قانون حاصل نشده است. مارتین بلاسکو و همکاران او از پای نخواهند نشست تا وقتی که این قانون به طور کامل اجرائی شود. آنها تأکید دارند که «CCOO خواستار اجرای فوری قانون مصوب دولت برای جلوگیری از خشونت علیه زنان و شفافیت کامل در تأمین مالی برای اجرای قانون و تضمین دولت در کنترل اقدامات و راستی‌آزمایی‌های مصرح در قانون هستند.»

تجربه‌ی ایرلند

در ماه می امسال، مردم ایرلند با رای قاطع در فراندومی قوانین بسیار کنترل کننده برای سقط جنین را رد کردند. این پیروزی تاریخی در نتیجه‌ی بسیج همگانی «لغو هشت» که از سال ۲۰۱۶ آغاز شده بود، به دست آمد و البته به خاطر حمایت کنگره‌ی اتحادیه‌های صنفی ایرلند (ICTU). در یک بیانیه که در نوامبر ۲۰۱۶ در تارنمای کنگره ICTU منتشر شده بود، دبیر برابری اتحادیه، دیوید جویس نوشته بود: «ICTU با این متمم قانون اساسی مصوب سال ۱۹۸۳ که در عمل هر نوع سقط جنین را ممنوع کرده بود، در همان زمان معرفی به مجلس مخالفت کرده بود، و در ۳۳ سال بعد هم با آن مخالفت کرده بوده است. این یک سیاست‌گذاری بد بود و تا همین ۲۰۱۶ هم تغییری در آن به وجود نیامده بود. کنگره‌ی اتحادیه‌های صنفی ایرلند، به عنوان بزرگترین سازمان جامعه مدنی در ایرلند، با جنبش «بپاخیزش زنان ۲۰۱۶» در مبارزه برای لغو متمم هشت و لایحه ۴۰,۳,۳ همگام است. زنان بیش از نیمی از اعضای اتحادیه‌های صنفی را در ایرلند شامل می‌شوند و قابل قبول نیست که در کشوری زندگی کنیم که به طور قانونی سلامت آن‌ها را در شرایط پر ریسک و خطر قرار می‌دهد و آن‌ها را مجبور به زیر پا گذاشتن قانون می‌نماید و یا مجبور می‌کند که برای دریافت یک خدمت بدیهی پزشکی به خارج از کشور سفر کنند.»

نمونه آرژانتین



در آن سوی دیگر جهان و در همین سال، میلیون‌ها زن در آرژانتین در سراسر کشور و تمام بخش‌های اجتماعی جامعه، تیتراژ اخبار جهانی را تصرف کرده و برای قانونی ساختن حق سقط جنین، جنبش خود را راه‌اندازی کردند. گرچه در ماه اوت مجلس سنای آرژانتین بالاخره قانون اجازه برای سقط جنین در چهارده هفته‌ی اول حاملگی را رد کرد، جنبش اعتراضی توانست با موفقیت مساله خودمختاری زنان، به ویژه در باره‌ی مساله باروری و بهداشت زنان را در سطح جامعه مطرح سازد و به گفت‌وگو اجتماعی تبدیل کند.

آن طوری که آهاندرو آن‌گرمین، دبیر زنان و برابری امکانات در اتحادیه مرکزی آرژانتین -CTA Autonomia توضیح می‌دهد، این لحظه‌ی تاریخی یک‌شبه اتفاق نیافتاد: «اتحادیه‌ی ما همواره بخشی از جنبش زنان در کشور بوده است. ما بخشی از جنبش ملی برای حق سقط جنین بوده‌ایم و تنها اتحادیه‌ی صنفی‌ای هستیم که در مبارزه برای حق قانونی و دسترسی به سقط جنین آزاد و تحت کنترل بهداشتی از همان بدو تأسیس شرکت داشته‌ایم.» و این همه از یک جلسه آغاز شد. وی در ادامه توضیح می‌دهد: «در آرژانتین، یک اتفاقی افتاد که در جهان بی‌سابقه بود. در سی و چهار سال اخیر، ما زنان یک بار در سال، در ماه اکتبر، دیداری عمومی برای سه روز داشته‌ایم که در آن به مشکلاتمان پردازیم.» آنچه در سال ۱۹۸۴ با حضور هزار زن آغاز شد، امروزه با حضور شصت هزار زن و دختر از همه سنین و اقشار اجتماعی تحت عنوان «نشست ملی زنان» برگزار می‌شود.

بسیج برای لغو غیر قانونی بودن سقط جنین (که بعدها تبدیل به بسیج برای قانونی‌سازی سقط جنین شد) دوازده سال قبل آغاز شد و شامل درخواست برای آموزش در باره رابطه‌ی جنسی، سکولاریسم در سیستم آموزشی، حق آزادی وسایل پیشگیری از حاملگی و ختم و ممنوعیت خشونت علیه زنان به ویژه جنایت علیه زنان هم هست. مانند جنبش «خشونت علیه زنان، جهانی نیست که ما خواهان آن باشیم!» که به وسیله‌ی CUT در برزیل به راه افتاده بود و اعتلاfi از فمینیست‌های برزیل برای جلب توجه به آن در محیط‌های کار پیوسته بودند، در آرژانتین هم کنشگران فمینیست و اتحادیه‌های صنفی توانستند لشکری از زنان ایجاد کنند تا خیابان‌ها را به تصرف درآورند و خواست خود را در فضای عمومی فریاد بزنند.

این مهم است که فراموش نکنیم که راهپیمایی‌ها برای قانونی سازی سقط جنین در آرژانتین از جنبش «نه یکی کمتر» #NiUnaMenos بیرون زد که سیصد هزار نفر در مرکز شهر بوئنوس آیرس در زیر پرچم «نه یکی کمتر» خیابان را به تصرف درآوردند و دولت را مجبور کردند نگاه عمقی به روش‌ها و ترتیبات ضروری برای تصویب قوانین بیاندازد، که ناظر بر منع «جنایت علیه زنان»، که در سال ۲۰۰۹ از مجلس گذشت، باشد. در عین حال خواستار آگاهی دادن درباره‌ی مشکلی شده بود که برای مدت‌های طولانی به عنوان بخشی از فرهنگ اجتماعی پذیرفته شده بود.



توانمندی و سازماندهی زنان کارگر در مشاغل غیر رسمی

با نسبتی بیشتر از معمول، زنان در کارهای غیررسمی (کار در بخش خدماتی رستوران، هتل، کشاورزی و سایر کارهای کم دستمزد خانگی) [اشتغال دارند]، و توانمندسازی این زنان کارگر نه تنها ضروری که اساساً در پیشبرد جنبش اتحادیه‌ای برای رسیدن به برابری جنسیتی و کار عادلانه غیر قابل اغماض است.

نمونه‌های بیشماری از سازماندهی اتحادیه‌ای زنان در مشاغل غیر رسمی دیده می‌شود که به موفقیت هم رسیده است؛ به ویژه در بازار اقتصادی جهانی جنوب که در آن کار غیررسمی بیشتر معمول است و به نرم تبدیل شده است. در جمهوری دموکراتیک کنگو به طور مثال، کنفدراسیون اتحادیه‌های صنفی کنگو CSC مشغول سازماندهی زنان در بازار بوده و به آن‌ها انواع امکانات برای سرمایه‌گذاری خرد و تعاونی‌های بیمه، بهداشت و درمان عرضه می‌کند. در کنیا سازمان مرکزی اتحادیه‌های صنفی کنیا COTU-K دائماً در افزایش مداخله در بازار کار غیر رسمی و مشغولیت با کارگران این قشر و نمایندگی خواسته‌های آنان از طریق گفت‌وگوهای اجتماعی درگیر بوده است. به طور مثال کارگران در قشر غیررسمی بازار اکنون می‌توانند به صندوق ملی بیمه بیمارستانی با پرداخت مبلغ ۵ دلار آمریکایی بپیوندند.

COYU-K همچنین توانست به توافقی برای افزایش ۱۸٪ در حداقل دستمزدها در سال ۲۰۱۷ دست یابد. با این توافق اطمینان حاصل شد که بیشتر کارگران غیررسمی کنیا در بالای سطح فقر در آمار

متوسط بین‌المللی قرار دارند. متوسط درآمد کارگران در شهرهای پرجمعیت کنیا مانند نایروبی، مومباسا و کیسومو حداقل ۱۳۰ دلار آمریکا در ماه است، در حالی که این نرخ در گذشته حدوداً ۳۰ دلار در ماه بوده است.

اگر از کارکنان خدماتی و محلی صحبت کنیم، فدراسیون بین‌المللی کارکنان خدماتی IDWF در مأموریت خویش سعی فراوان کرده است که از حقوق کارکنان خدمات محلی و خانواده‌ای دفاع کرده و آن را پیش ببرد. این فدراسیون از زمانی که در سال ۲۰۱۳ از شکل شبکه، به صورت یک فدراسیون درآمد، از ۶۷ اتحادیه که بیش از ۶۰۰ هزار نفر کارگر را در ۵۴ کشور نمایندگی می‌کنند، تبدیل شده است. بیشتر این کارگران در اتحادیه‌ها متشکل شده‌اند؛ اگرچه برخی نیز به وسیله‌ی سازمان‌ها، تعاونی‌ها و شبکه‌های دیگر تخصصی و صنفی نمایندگی می‌شوند.

از موفقیت‌های این فدراسیون می‌توان از اشتغال به فعالیت‌هایی مانند قانون جدید ۲۰۱۷ که به کارگران خدمات داخلی و خانگی در قطر، نخستین دست‌یابی به حقوق کارگری را ارائه کرد، و پذیرش و تصویب عهدنامه ۱۸۹ سازمان جهانی کارگران ILO درباره‌ی کار مناسب برای کارگران خدمات محلی در پرو به عنوان ۲۶مین کشور جهان نام برد. IDWF دومین کنگره‌ی خود را در نوامبر ۲۰۱۸ در کیپ تاون آفریقای جنوبی برگزار کرد. شعار اصلی کنگره «متحد و توانمند-برابری حقوق، احترام و عدالت برای کارگران خدمات داخلی و خانگی» بود.

به روایت میرتل ویتبوی دبیر کلفدراسیون که با ما سخن می‌گفت: «در سال ۲۰۱۳ وقتی که C189 به اجرا گذاشته شد، کلید پیشبرد حقوق کارگران خانگی محلی در محیط آموزشی و احساسی وابسته آن بود که «توجه کنید، اگر شما به خیابان بروید و از یک کارگر خدمات خانگی بپرسید «عهدنامه‌ی ۱۸۹ چیست؟»، او به شما نگاه خواهد کرد و فرض می‌کند شما دیوانه شده‌اید. اما اگر بپرسید چه چیز زندگی تو را بهتر خواهد کرد؟ او خواهد گفت: «ساعات کار مناسب و دستمزد مناسب و کافی» و بعد خواهد فهمید که عهدنامه‌ی ۱۸۹ در بیان و بر روی کاغذ هیچ نفعی ندارد. ما به اجرای واقعی آن نیاز داریم!»

نمونه‌ی ایسلند



یکی از بزرگترین موفقیت‌های مبارزه برای عدالت و برابری در دهه‌های اخیر در ایسلند اتفاق افتاد. در اول ژانویه ۲۰۱۸ ایسلند اولین کشور جهان بود که به طور قانونی برابری حقوق و دستمزد برای کار برابر مردان و زنان را به اجرا گذاشت. با وجودی که ایسلند قوانینی در باره الزام به اجرای قانون برابری دستمزد جنسیت‌های مختلف از سال ۱۹۶۱ داشته است ولی هنوز هم زنان به طور

متوسط ۱۴ تا ۲۰ درصد کمتر از مردان دستمزد دریافت می‌کردند. حالا با قانون جدید برابری دستمزد کمپانی‌ها و سازمان‌های مشابه با ۲۵ یا بیشتر کارمند موظف به اجرای قانون هستند و تحت کنترل و بازرسی و دریافت گواهی تبعیت از قانون هستند که هر سه سال یکبار باید تجدید شود.

ماریا تراستودیر مشاور برابری و عدالت جنسیتی در کنفدراسیون کارگران ایسلندیک (ASI) یکی از شخصیت‌های کلیدی در این روند شناخته می‌شود و تاکید می‌کند که این قانون یکی از اولین موفقیت‌های گفتمان اجتماعی در جهان است: «حالا سال ۲۰۱۸ است و جهان از خود می‌پرسد «وای ایسلند! شما این قانون را تصویب کردید؟ اما این یک تجربه ده دوازده ساله است که در واقع در سال ۲۰۰۶ آغاز شد که ما یک رشد اقتصادی را در آن زمان به کمک بانک‌ها تجربه می‌کردیم. همه در آن زمان حقوق‌های خیلی بالا می‌گرفتند، اما ما شاهد بودیم که دره‌ی فاصله‌ی بین حقوق زنان و مردان دائماً وسیع‌تر می‌شد. ما نتیجه گرفتیم که باید کاری کرد. اولین کار آن بود که توافقی بین اتحادیه‌ی کارگران ASI و انجمن کارفرمایان ایسلندیک به عمل آید: در سال ۲۰۰۸ این درک مشترک به دست آمد که گواهینامه‌ای در تایید برابری جنسیتی اشل حقوقی تهیه شود. در ایسلند که تراکم عضویت در اتحادیه‌ها به ۹۰٪ می‌رسد و سیستم سه جانبه‌ی قدرت و توان زیادی دارد، در نتیجه دولت پذیرفت که به قانون برابری جنسیتی دستمزدها ماده‌ی ترمیمی اضافه کند که در آن طرح این گواهینامه شرح داده و به عنوان مسئولیت اتحادیه‌ها صورت اجرائی پیدا کرد. «در آنجا استاندارد برابری جنسیتی دستمزدها و طرح گواهینامه‌ی مربوط به آن تبیین و مدون شده است.»

مسئولین دولتی از وزارتخانه‌های کار و دارائی و نمایندگان کنفدراسیون کارفرمایان و اتحادیه‌ی کارگران ASI توافق کردند تا کمیته‌ی استاندارد برابری جنسیتی را به استناد عهدنامه‌ی ۱۰۰ سازمان جهانی کار IGO به وجود آورند که در آن کارفرمایان باید ثابت کنند که به مردان و زنان برابری کار برابر دستمزد برابر می‌پردازند. این اولین بار بود که استاندارد را از پایه در ایسلند می‌نوشتیم و اولین بار در جهان هم بود و به واقع چالش بزرگی بود. آنچه قرار بود در یک سال تهیه شود، چهار سال طول کشید و سرانجام در سال ۲۰۱۲ استاندارد عرضه شد و چندین شرکت بزرگ، داوطلبانه برای گواهینامه‌ی فوق ثبت نام کردند.

تراوستوتیر می‌پذیرد که او نیز مانند دیگران از این که استاندارد به یک قانون لازم الاجرا تبدیل شد، به شدت شگفت زده بود: «حقیقتاً وقتی که ما این سفر را آغاز کردیم به هیچ روی باور نداشتیم که به واقعیت تبدیل شود. بحث در بین شرکای اجتماعی بر این پایه استوار بود که این یک استاندارد داوطلبانه خواهد بود؛ مانند ISO9001، استاندارد بین المللی که برای مدیریت کیفیت تولید به کار می‌رود، و یا ISO140001، که برای مدیریت تعهد به محیط زیست در کار دلالت دارد. من مطمئنم که اگر کارفرمایان فکر می‌کردند این استاندارد به قانون تبدیل خواهد شد با آن موافقت نمی‌کردند.» تراوستودیر می‌نویسد: «کارفرمایان به سمت هیچ قانون و مقرراتی تمایل نداشتند، اما در آخر پذیرفتند که به اتحادیه‌ها بپیوندند و در اجرای بهتر استاندارد همکاری کنند.»

در عمل، متمم «ماده‌ی ۱۹ قانون موقعیت برابر و دستمزد برابر برای زنان و مردان» به این دلیل به واقعیت پیوست که تمام شرکای اجتماعی در آن مشارکت داشته و به رسیدن به برابری دستمزد و حقوق بین زنان و مردان تعهد داشتند، حتی اگر لازم بود که پول‌شان را برای اعتبار دادن به حرف‌شان خرج کنند. «در ASI، ما به این نتیجه رسیدیم که ما، اتحادیه‌ها، مسئول هستیم وقتی که این پیشنهاد را در قرارداد جمعی روی میز می‌گذاریم، اثر خوبی بر بازار کار داشته باشد. دولت نصف آن را تعهد خواهد داد و کارفرما و اتحادیه‌ها هم هر یک، یک چهارم را به عهده خواهند گرفت.» سوال این بود که بازار کار چگونه آن را اجرا خواهد کرد و چه کنترلی برای بازار عمومی کارگران خواهد بود. کارفرمایان بازار کار جزئی چگونه گواهینامه مربوطه را دریافت خواهند کرد؟

تراوستوتیر می‌نویسد که او و اتحادیه، مسئولیت زیادی احساس می‌کنند و مصمم هستند که «قانون برابری دستمزد زنان و مردان برای کار برابر» موفقیت داشته باشد و سیستم آزمون و صدور

گواهینامه مربوطه نیز ادامه یابد. وی ادامه می‌دهد «همراه با دولت و کارفرمایان، این پروژه مانند بچه‌ی ماست.» چالش‌های زیادی بر سر راه هست، به ویژه اگر سیستم کنترل و آزمون نتواند به تمام مراکز کسب و کار در ایسلند پاسخگو باشد. در نتیجه، ما باید بر این موانع فائق آییم. اما جهان ما را نظاره می‌کند و همه کسانی که درگیر این روند بودند دقت فراوان می‌کردند که همه‌چیز به بهترین وجه انجام شود تا نتیجه نهایی همان چیزی باشد که ما به آن ایمان داشتیم. اگر چنین شود فکر کنم در پنج یا ده سال تمام بازار کار در ایسلند از این آزمایش سر بلند بیرون خواهد آمد و همه چیز تغییر خواهد کرد و عادلانه‌تر خواهد بود.

قدم بعدی حالا این است که آن را اجرا کنیم. این نیازمند همکاری تمام شرکای اجتماعی است. به طور مثال، همین که این مصاحبه را تمام کنم باید در جلسه‌ای با نمایندگان تمام اتحادیه‌های کارگری ایسلند به شمول کارکنان آموزشی، بخش دولتی، و نمایندگان وزارت کار، و وزارت دارائی، سندیکای کارفرمایان، و هرکس که درگیر قراردادهای جمعی است، شرکت کنم. دلیل عمده‌ی آن است که ما باید درباره‌ی تمام جزئیات توافق کنیم.

شبکه‌ها، سنگ پله‌های رسیدن به رهبری



اهمیت ایجاد شبکه‌هایی از زنان در اتحادیه‌های صنفی را نمی‌توان به اندازه‌ی کافی مورد تاکید قرار داد. چه در سطوح محلی و منطقه‌ای و چه در سطح ملی و بین‌المللی، به صورت آنلاین و حتی در ارتباطات سنتی حضور رو در رو، شبکه‌ها نه تنها به زنان اجازه می‌دهند که در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های راهبردی شرکت کنند و به حمایت از یکدیگر برخیزند، بلکه مهم‌تر این‌که از این طریق می‌توانند برای بسیج انتخاباتی و رسیدن به رده‌های انتخابی بالا در اتحادیه تلاش کنند. کسانی در داخل اتحادیه‌ها هستند که خواهند پرسید: «چرا شما به یک دیارتمان دیگر برای تفاوت جنسیتی نیاز دارید؟» و یا «هدف از تشکیل یک کمیته ویژه زنان چیست؟» در پاسخ باید بگوییم این ساختار برای ایجاد فضای امن برای زایش و رشد سیاست‌های برابری جنسیتی ضروری و برای ارتقا جایگاه نسل بعدی زنان در نردبان رهبری حیاتی هستند. یکی از بزرگترین چالش‌ها اما این است که به

اتحادیه‌ها تفهیم نمود که تامین نوعی عدالت جنسیتی در تمامی رده‌های تشکیلاتی و ساختاری اتحادیه برای تحول موفقیت‌آمیز جنبش به فضای برابر برای همه لازم است.

نمونه اوکراین

یک مثال در سطح بین‌المللی، کنفرانس جهانی زنان/نشست سازماندهی زنان است، که به وسیله ITUC برگزار شده و چارچوب عملی برای ساختن «قدرت زنان کارگر» در چهار سال آینده را طراحی می‌کند. این قرار بعداً باید در اولویت‌های راهبردی کنگره‌ی بین‌المللی اتحادیه‌ها ادغام و تبیین شده و در سیاست‌گذاری‌های چهار ساله‌ی ITUC و برنامه‌ی عمل کمیسیون زنان کنگره به کار گرفته شود. کنگره‌ی بین‌المللی چندین چشم‌انداز دیگر را هم برای بسیج کارگران جوان در میان زنان پیش می‌برد، از جمله بسیج «تصمیم برای زندگی»، که هدف تقویت نقش زنان بین ۱۸ تا ۳۵ سال را در کنگره سراسری را پیش می‌برد. برای ناتالیا لویتسکا جانشین دبیر کنفدراسیون اتحادیه‌های صنفی آزاد در اوکراین (KVPU)، پیوستن به «تصمیم برای زندگی» در سال ۲۰۰۸ یک نقطه‌ی محوری در جایگاه حرفه‌ای او بود. «این تصمیم واقعاً به من و سایر زنان عضو اتحادیه‌ها کمک کرد تا توانایی‌های خود را برای رهبری توسعه دهیم.» برای وی استفاده از جنبش «تصمیم برای زندگی» نقش سنگ پله‌ای در راه رسیدن به جایگاه فعلی خود در اتحادیه بود، لویتسکا همزمان دبیر اتحادیه‌ی صنفی مستقل کارگران معادن اوکراین، و نایب رئیس شورای منطقه‌ای اروپایی کنگره‌ی جهانی ITUC نیز هست. وی همچنین می‌گوید که از حمایت و کمک‌های رئیس‌اش میخائیل ولینتس، پرزیدنت اتحادیه‌ی KVPU نیز باید سپاس‌گذار باشد.

وقتی که پروژه در اوکراین شروع شد، KVPU هرچه در توان داشت انجام داد تا به زنان در سازماندهی و رسیدن به جایگاه‌های بالا در اتحادیه‌ها کمک کند. در نتیجه، افزایش سهم زنان در رهبری اتحادیه‌ها در کل به ۳۰٪ رسید و حتی در اتحادیه‌های بخش پایه مانند معادن ذغال سنگ هم، که صنعتی عموماً مردانه است، افزایش یافت.

زنان مذاکره‌کننده و اولویت‌های جنسیتی در چانه‌زنی

نمونه‌ی اندونزی

اما لیلیفنا، دبیر کمیته‌ی زنان KSBSI در اندونزی، می‌گوید: «ساختار شبکه‌ها، قرارهای تامین سهمیه‌ی حداقلی، و آموزش و تربیت در همه‌ی سطوح اتحادیه در سراسر کشور نقش حیاتی در بهبود وضعیت زنان کارگر داشت. علاوه بر این آزمون‌ها و راست‌آزمایی‌ها KSBSI به آموزش و تربیت زنان برای رهبری هم همت گماشته است.» اما به روایت لیلیفنا «موثرترین کار اتحادیه، تشکیل کمیسیون برابری جنسیتی و زنان بوده است، که از سه زن و دو مرد در ۲۳ ناحیه‌ی کشوری تشکیل شد. ما دو برنامه‌ی مهم اجرا می‌کنیم؛ یک تاکید بر مشاوران در امور جنسیتی، و دیگری با توجه به مذاکرات جمعی در نگاه برابری جنسیتی. اولی برای تمام زنان کارگر و کل جامعه مدنی است. ما ۱۵ مشاور امور جنسیتی در ۱۵ ناحیه داریم که زنان می‌توانند با آن‌ها به وسیله‌ی تلفن و یا پیغام کوتاه تماس بگیرند و درباره‌ی مشکلات جنسیتی مشورت بخواهند.»

حدوداً چهار سال پیش، KSBSI اندونزی برنامه‌ای را شروع کرد که حضور زنان در مذاکرات جمعی را در سطح کارگاهی هدف قرار می‌داد تا اطمینان حاصل شود که خواست‌های برابری جنسیتی مانند مهد کودک برای اطفال کارگران مدنظر قرار گیرد. «تا به حال ما ۹۰ زن نماینده را برای مذاکرات جمعی با کارفرمایان آموزش داده‌ایم. در نتیجه برخی از قراردادهای جدید ما اکنون شامل فصل‌هایی

در باره‌ی برابری دستمزد در برابر کار مساوی، ارتقا زنان در پست‌های سازمانی و مرخصی زایمان است.»

لیلیفنا با افتخار می‌گوید: «افزایش شرکت زنان در مذاکرات جمعی باعث شد بر تعداد قراردادهای جمعی در حمایت از برابری زنان در محیط کار افزوده شود. چهار قرارداد مورد نظر موادی در حمایت از برابری جنسیتی را شامل می‌شدند، به ویژه درباره‌ی برابری دستمزد برای کار برابر که در سال ۲۰۱۲ امضا شده بود و چهار تای دیگر در سال ۲۰۱۳، یکی در ۲۰۱۴ و سه قرارداد نیز در سال ۲۰۱۵ به امضا رسید که از جمله شامل کمک‌های ترابری و تغذیه‌ی بهتر برای همه کارگران مرد و زن می‌شد. مواد مورد مذاکره در این قراردادهای جمعی ۲۶۳۲۹ زن را پوشش می‌داد و قراردادهای بیشتری هم اکنون در جریان مذاکره جمعی است.» وی همچنین تأکید می‌کند که «بر اثر کار خستگی ناپذیر ما آگاهی بسیار بیشتری بر نیاز به برابری جنسیتی در مذاکرات جمعی دیده می‌شود، اما هنوز گنجایش کمی وجود دارد، و درسی که می‌توان از این گرفت آن است که نیاز به تربیت و آموزش دادن به زنان برای شرکت در مذاکرات جمعی برای قرارداد کار بسیار ضروری است.»



اهمیت الگوی شخصیت

اگر شبکه‌ها برای تضمین موجودیت زنان در مقام رهبری لازم هستند، داشتن الگوهایی برای رسیدن به آن نیز ضروری است. نمونه‌های عالی فراوانی را می‌توان در این زمینه مثال زد: دبیر کل کنفدراسیون اتحادیه‌های صنفی ITUC، بالاترین مقام در جنبش جهانی اتحادیه‌ها، از سال ۲۰۱۰ در اختیار شارن بوراو بوده است، رزا پاونلی به عنوان دبیرکل اتحادیه‌ی جهانی کارکنان خدمات دولتی در سال ۲۰۱۲ انتخاب شد، کریستی هافمن به سمت دبیرکل اتحادیه‌ی جهانی UNI در ژوئن امسال برگزیده شد. در سطوح ملی و منطقه‌ای نیز ده‌ها الگوی برجسته می‌توان نام برد. برای مثال زینگیسو الوسی اولین پرزیدنت مؤنث کنگره‌ی اتحادیه‌های صنفی آفریقای جنوبی (COSATU) در سپتامبر ۲۰۱۸، و اینگارو گینینز در ماه مه ۲۰۱۸ به سمت پرزیدنت و انتخاب مجدد ژانینا ماتوزین به دبیرکل کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری لیتوانیا (LPSK) – این اولین باری است که بزرگترین اتحادیه‌ی کارگری در لیتوانیا توسط دو زن در رهبری اداره می‌شود.

اما تاثیر مشاهده‌ی زنان در مقام رهبری در تمام سطوح و تمام زمینه‌ها یک ضرورت مثبت است. حتی در کشوری مانند ایسلند که در آن برابری جنسیتی از بسیاری کشورهای دیگر جهان پیشرفته‌تر است، نیاز به الگوهای توانمند در رهبری زنان در جنبش اتحادیه‌های صنفی باز هم احساس می‌شود. ماریانا تراوستدر دبیرکل مرکز کارگری ASI ایسلند می‌گوید: «ما زنان زیادی در مقامات بالای

دولتی، نمایندگان کنگره و رهبران احزاب سیاسی ایسلند داشته‌ایم، ولی هنوز رهبری در اتحادیه‌های صنفی یک امر مردانه است و زنان محدودی به آن سمت انتخاب می‌شوند.»

«برای مردم به ویژه زنان جوان خیلی مهم است که الگوهای مثبت در مقام رهبری ببینند که شبیه خودشان و از جنس خودشان هستند.» البته همه چیز به آهستگی تغییر می‌کند. در ماه اکتبر دریفا اسنادل، اولین زنی بود که در طی ۱۰۲ سال عمر ASI به عنوان پرزیدنت انتخاب شد. علاوه بر این یک کمیته مرکزی ۱۲ نفره انتخاب شد که در آن نسبت ۵۰-۵۰ در بین زنان و مردان برقرار بود. تراوستدر اضافه می‌کند: «امسال دومین بزرگترین تشکل وابسته به ما اتحادیه صنفی افلینگ، اتحادیه‌ی کارگران نیمه‌تخصصی و غیر تخصصی، برای نخستین‌بار در تاریخ خود یک رهبر زن، سولوژانا ژونسدوتر را انتخاب کرد. این یک تغییر بزرگ را برای زنان جوان رقم زده است که از این به بعد یک رهبر زن به عنوان الگوی خود دارند که از او اقتباس کنند.»

تراوستدر می‌گوید که شبکه‌ها برای حضور زنان در اتحادیه‌های ایسلند اهمیت حیاتی دارند. «یکی از کارهایی که من به محض پیوستن به ASI در سال ۲۰۰۵ انجام دادم شروع به کار ایجاد شبکه‌ای از زنان بود که قبلاً نداشتیم. زنان از خارج ریکیاویک به شهر می‌آمدند تا در این دیدارها حضور یابند، برای آن که زنان دیگر را بشناسند و یا از قبل ارتباطی داشته باشند. بسیاری از زنان یونیونیست هیچ کارگر دیگری در اتحادیه‌شان نداشتند و در نتیجه تنها بودند و حس رفاقتی در محیط کار با زنان دیگر نداشتند و ایزوله شده بودند.» حالا هر دو سال یک بار تراوستدر یک نشست دو روزه از زنان برای زنان عضو اتحادیه‌ها برگزار می‌کند. «این دیدارها خیلی جالب است، ما به خارج شهر می‌رویم در هتل اقامت می‌کنیم و بر سر آخرین مسائل جدید مورد علاقه‌مان و روندهای موجود در برابری جنسیتی بحث می‌کنیم. جای‌مان اما محدود است و همیشه تعداد بیشتری زن هستند که می‌خواهند در نشست حضور یابند. با این وجود و محدودیت امکانات ولی اهمیت دارد که ما بتوانیم این ارتباطات را حفظ کنیم و این جلسات و شبکه‌ها را ادامه دهیم.»



خطرات ناشی از عدم همیاری با هم

در ارزیابی از آمارگیری سال ۲۰۱۷ ITUC برخی موانع مکرر بر سر راه رهبری زنان، بدون در نظر گرفتن مکان و زمینه، تاکید شده است؛ یکی از آن‌ها عدم وجود حمایت در ارتباط با وظایف مراقبت از خانواده بود. زنان کارگر عمدتاً مسئولیت‌های ریشه‌دار در مراقبت از خانه و خانواده را دارند، چه به عنوان همسر و چه به عنوان مادر، دختر و یا هر سه. افزودن وظایف کنش‌گری و مسئولیت‌های اتحادیه-محور که عمدتاً در شب و ساعات بعد از کار و محل‌های ناامن صورت می‌گیرد بر مسئولیت‌های خانوادگی برای بسیاری غیرممکن است.

در اندونزی لیلی فنیا می‌گوید که زنان «شانس آن را یافته‌اند که وقتی که به موضوع رهبری می‌رسد، اساسنامه به آن‌ها این حق را داده است که تا ۴۰٪ مقام‌های سطح رهبری را اشغال نمایند. شانس دیگر آن که ۳۰٪ از تمام امکانات آموزشی و تربیتی، در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی، باید به زنان عرضه شود. اما زنان با چالشی دوگانه هم روبرو هستند. آن‌ها نه تنها کارگراند، بلکه هم‌زمان باید از خانواده‌شان هم مراقبت نمایند.» KSBSI هر کاری می‌کند که بتواند گنجایش اعضا را افزایش دهد و ارتباطات شبکه‌ای را بهبود بخشد. همچنین امکانات آموزشی و تربیتی، تشکیل گروه‌های بحث و مطالعاتی را برای مشارکت زنان کارگر فراهم آورد تا تجربیات خود را با هم شریک شوند. آن‌ها نه تنها درباره‌ی چالش‌ها صحبت می‌کنند، بلکه می‌توانند راه حل‌هایشان را برای این موانع نیز مطرح کرده به اشتراک بگذارند. «در کنگره‌ی اتحادیه‌های صنفی غنا در مقابل مشکل بزرگ زنان در یافتن مهدکودک قابل اعتماد، کنگره سعی کرده خود مثال زدنی باشد.» نه تنها تعهد کرده است که هر وقت جلسه‌ای می‌گذارد بهترین امکان مراقبت از کودکان را خود عرضه نماید، بلکه این امکانات را در محل ساختمان ستاد مرکزی خود نیز در اختیار اعضا قرار دهد.

مانع دیگر بر سر راه رهبری زنان که در ارزیابی پیش‌گفته ظاهر شده، آزادی برای سازماندهی و حق چانه‌زنی و مذاکره‌ی جمعی در برخی کشورهاست، و در عین حال سواستفاده و اعمال خشونت کلامی، مزاحمت‌های آنلاین و تهدیدهای فیزیکی که زنان با آن روبرو می‌شوند اگر بخواهند سرشان را در جمع بلند کنند و حرفشان را بزنند. ما مثال‌های متعددی در درون جنبش اتحادیه‌ای داریم – از هجمه‌ها و تهدیدات فیزیکی که نعیمه شریف دبیرکل اتحادیه کارگران و باربران بندری و دریانوردان لیبی که تنها به خاطر فعالیت‌های اتحادیه‌ای و دفاع از حقوق زنان کار با آن روبرو شد تا تعداد بی‌شماری از اعضای اتحادیه‌ها که در کلمبیا و هندوراس به قتل رسیده‌اند. حتی خارج از جنبش اتحادیه‌ای، رهبران زنی که به مقام‌های بالا رسیده‌اند یا پست‌های سیاسی بالا دارند، با سواستفاده‌ها و تهاجم فیزیکی روبرو هستند که ظاهراً در پوشش نگرانی درباره‌ی کیفیت کار و یا شایستگی و گاه فساد مالی ابراز شده است؛ نمونه‌ی رهبر ملاوی جویس باندا، دیلما روسف در برزیل، جولی گیلارد در استرالیا همه شاهده‌ی بر این شیوه هستند. در همین زمینه است که عدم موفقیت هیلاری کلینتون برای رسیدن به ریاست جمهوری آمریکا را می‌توان در تبعیض جنسیتی در اذهان ناخودآگاه عامه‌ی رأی دهندگان آمریکایی تعریف کرد.

آلخاندرو انگریمن از اتحادیه‌ی CTA در آرژانتین یک مانع نامرئی دیگر را در راه رهبری زنان ارتباطات معرفی می‌کند: «به طور مثال ممکن است در یک جلسه تعدادی همکار زن حضور داشته باشند، اما حقیقت آن است که آن‌ها ممکن است در بحث شرکت نکنند. مثل مردان نیست که دوست دارند ۵ تا ۱۰ دقیقه صحبت کنند، و بعد مرد دیگری شروع می‌کند و پنج تا ده دقیقه هم او صحبت می‌کند. زنان معمولاً مدت کوتاهی در بحث شرکت می‌کنند، و ما در آرژانتین این شرایط را به وضوح می‌بینیم.» او چنین ادامه می‌دهد: «شرکت در بحث بدین صورت به وسیله‌ی مردان نشان دهنده‌ی نگاه مردسالارانه و سکسیسم در عمل است. ما بر این باوریم که حضور زنان در این بحث‌ها ضرورت

حیاتی دارد، اما باید راه حلی پیدا کنیم که شنیدن صدای زنان را ممکن سازد. حقیقت دیگری هم هست که مردان اصلاً با حضور ما در این صحنه احساس راحتی نمی‌کنند.»

سرانجام مانع نهایی که بر سر راه زنان در رهبری وجود دارد ناشی از نگرش و باورهای خود زنان است. مارتینز از اتحادیه‌ی کارگری CUT در برزیل می‌گوید: «بعضی وقت‌ها فکر می‌کنم دلیل این که زنان به سکوهای قدرت نمی‌رسند، آن است که زنانی هستند که از هموعان خود برای رسیدن به این جایگاه حمایت کافی نمی‌کنند. در سطوح ملی آنچه زنان ندارند یک بدنه است. منظورم این است که ما زنان باید در کنش روزانه احساس وحدت عملی داشته باشیم. ما تنها زمانی به این وحدت می‌رسیم که زنان CUT با چشم بسته به هر توافقی که مردان با کارفرما می‌رسند، تن ندهند.» وی همچنین می‌گوید که مهم است که زنان عضو CUT از آنچه به دست آورده‌اند با چنگ و دندان دفاع کنند. «ما باید فضایی را که به زحمت فتح کرده‌ایم حفظ کنیم.»

برای ماریا فرناندا کوروالیو فرانسیسکو مسئولی از UNTA-CS آنگولا، مردسالاری درونی شده چیزی است که با آن عمیقاً آشناست: «متأسفانه زنان UNTA با دشواری فراوان در رسیدن به رهبری روبرو هستند. ما تنها دو رهبر محلی زن داریم، اما در فدراسیون ملی هیچ زنی در جایگاه رهبری نداریم، بنابراین هنوز چالش بزرگی بر سر راهمان است.» او ادامه می‌دهد: «البته اساسنامه تأکید دارد که همراه با تأمین اصل نمایندگی حضور زنان باید تضمین شود، با این وجود حتی در صناعی که اکثریت را زنان تشکیل می‌دهند - مانند پرستاری، امور آموزشی و خدمات خانگی - باز هم خود آنان مردان را برای رهبری انتخاب می‌کنند. به عبارت دیگر زنان به طور ناخودآگاه به مردان برای این کار بیشتر اعتماد می‌کنند و تمایل نشان می‌دهند.»



پذیرش نقشه‌ی راه - نقش پیشگام زنان در ساخت و ساز صلح و دموکراسی

در دیباچه‌ی اساسنامه سازمان جهانی کارگران ILO می‌خوانیم: «صلح پایدار و با ثبات در جهان تنها وقتی حاصل خواهد شد که بر عدالت اجتماعی استوار باشد.» برای زنان طبقه کار، عدالت اجتماعی همانا حق زندگی و کار آزاد از خشونت، دریافت دستمزد برابر در مقابل کار برابر، دیدن ستایش، پرداخت دستمزد معوقه در ایام بیماری و حمایت خانواده، می‌باشد. در زمانی که صلح و مردمسالاری در جهان تهدید می‌شود، در آن سوی جهان زنان و به ویژه زنان در اتحادیه‌های صنفی نقش حساسی در تضمین تداوم و پیشبرد حقوق طبقه کار دارند.

از یک سو، گفتگو، مذاکره، سازش و مصالحه در مرکز موفقیت و مؤثر بودن روابط صنعتی و رفع اختلاف قرار دارند، و از سوی دیگر پاسخگویی، فراگیری، شفافیت و شفقت نشانه‌های تحول و راهبری فمینیستی‌اند. در بخش‌های قبل ما به روندهایی پرداخته‌ایم که طی آن‌ها اتحادیه‌ها در تقویت دموکراسی ساختاری می‌کوشند، در این بخش به روندهایی می‌پردازیم که اتحادیه‌ها به صلح آفرینی و عدالت و برابری اجتماعی یاری می‌رسانند.

ناتالیا لویتسکا عضو اتحادیه‌ی KPVU و اتحادیه‌ی مستقل معدن‌کاران اوکرائین می‌گوید: «اتحادیه به کارگران ستمدیده در جریان درگیری‌های نظامی در دونتس در شرق اوکرائین که از سال ۲۰۱۴ تا کنون باعث مرگ هزاران نفر شده، کمک‌های زیادی کرده است. متأسفانه ما به طور غیر رسمی یک و نیم میلیون بی‌خانمان داریم که از محل زندگی خود رانده شده‌اند. بسیاری از آنها زن هستند و زنان پناهنده مشکلات بسیاری دارند و با مسائل مختلفی دست و پنجه نرم می‌کنند، از جمله از دست دادن کار و درآمد و مبارزه برای یافتن کار در مکان جدید.»

لویتسکا معتقد است که این زنان با «ستم مضاعف» روبرو هستند چرا که زن هستند و همزمان بی‌خانمان شده‌اند. اگر آنها مسن هم باشند، این تبعیض باز هم گسترده‌تر می‌شود. گرچه ستیزه‌ها باعث کاهش ارقام عضویت در اتحادیه شده است (هم از نظر تعداد اعضا و هم در مساله درآمدها)، علاوه بر ارائه کمک‌های مالی، اتحادیه‌ی KPVU به زنان عضو که از این درگیری‌ها صدمه دیده‌اند کمک‌های رایگان حقوقی و قضایی برای دریافت دستمزد معوقه و پیدا کردن کار در مکان جدید عرضه کرده است.

در تونس، اتحادیه‌های صنفی در تحولات بنیادی کشور به دموکراسی پس از برکناری زین العابدین بن علی در سال ۲۰۱۱ نقشی فعال و اساسی بازی کردند. در سال ۲۰۱۴ اتحادیه‌ی عمومی کارگران تونس UGTT بخشی از مربع جامعه مدنی دریافت‌کننده‌ی جایزه صلح نوبل بود، با این تأکید که کمیته‌ی نوبل نقش اتحادیه‌ی UGTT را در پیشگامی و هدایت روند گفت‌وگوهای اجتماعی ستایش کرده بود، که سازمان‌های کارفرمایان، کانون وکلای تونس TBA، و جامعه‌ی حقوق بشر تونس LTDH را حول برنامه مشترکی جمع آورده و باعث شد یک دولت آشتی ملی بر سر کار بیاید که روند گذار صلح‌آمیز به دموکراسی را هدایت نماید.

امروزه تونس مانند ستاره‌ای در آسمان ترقی حقوق زنان در خاورمیانه و شمال آفریقا می‌درخشد، اما نقش اتحادیه‌های صنفی در این پیروزی تا کجاست؟ صیهم بوسته، یکی از مسئولین UGTT معتقد است که «جنبش اتحادیه‌های صنفی عامل اصلی در حفظ دستاوردهای زنان تونس در زمانی است که مورد تهدید نیروهای محافظه‌کار و مذهبی بود که بعد از انقلاب ۲۰۱۱ به قدرت رسیدند.» وی می‌افزاید: «از طریق مشارکت با جامعه مدنی، اتحادیه‌ی عمومی کارگران تونس از اعتراضات، تظاهرات و بسط‌نشینی‌ها تحت رهبری زنان – با تعهد کامل به حفظ و دفاع از حقوق تضمین شده‌ی زنان حمایت کرد.» بوسته می‌گوید پس از حمایت از قوانین خدشه‌ناپذیر حق زنان علیه همه‌ی اشکال خشونت علیه زنان (که وی آن را دومین انقلاب در عرصه قانونی می‌نامد)، اتحادیه‌ی عمومی اکنون از دولت می‌خواهد که «تمامی معاهدات بین‌المللی مربوط به زنان، به ویژه عهدنامه‌ی ۱۸۳ ILO در حمایت از حقوق زنان در دوران حاملگی» را سریعاً به تصویب برساند.

پذیرش نقشه‌ی راه - نقش پیشگام زنان در ساخت و ساز صلح و دموکراسی



نبردی در دو جبهه

در فلسطین، که اتحادیه‌ها نقش مهمی در عملکردهای مختلف اجتماعی بازی می‌کنند، ایمان ابوصلاح عضو فدراسیون عمومی اتحادیه‌های صنفی فلسطین (PGFTU) می‌گوید که زنان فلسطینی درگیر نبرد در دو جبهه هستند، یکی علیه اشغال سرزمین‌های فلسطینی و دیگری علیه مردسالاری نهادینه شده در اجتماع: «گرچه زنان ۴۹٪ کل جمعیت را نمایندگی می‌کنند، نقش سیاسی آن‌ها در نمایندگی سیاسی و جایگاه در هرم تصمیم‌گیری‌ها ناچیز و قابل اغماض است. این اصل ناشی از چالش‌های موجود در صحنه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی موجود است که جامعه‌ی فلسطینی باید هنوز به آن پاسخ گوید.» او در ادامه می‌گوید: «جامعه‌ی فلسطین هنوز با یک سیستم مردسالار اداره می‌شود، با سنت و آداب و رسوم سرکوب‌گر. زنان سعی دارند که تبعیض تحمیلی بین زنان و مردان را از میان بردارند.»

ایمان می‌افزاید: «نقش زنان در مقاومت در برابر اشغال اسرائیل و تقسیم سرزمین فلسطین به پاره‌های جدا از هم یک پایداری فعالانه در همه‌ی گام‌های تاریخ ماست.» هزاران زن و دختر از جوان ۱۷ ساله عهد تمیمی که اخبار مربوط به او تیتروهای خبری بین‌المللی را پس از محکومیت به هشت ماه زندان به خود اختصاص داد تا فعال حقوق بشری و قانون‌گذار فلسطینی خلیله جرار که بدون تفهیم اتهام و حکم دادگاه از ماه ژوئیه در بازداشت نگامداری می‌شود، هزینه سنگینی را برای آزادی فلسطین می‌پردازند. همچنین تعدادی فعال اتحادیه‌ای زن هم «فقط به خاطر فعالیت و تعهدشان به آزادی و وحدت فلسطین» در زندان هستند.

چالش دیگری که زنان فلسطینی با آن دست به گریبان‌اند اقتصاد است. «زنان در جبهه‌ی مقدم بحران اقتصادی در سرزمین‌های فلسطینی قرار گرفته‌اند. آنها مجبورند برای تامین نیازهای فوری خانواده، همه جا سر بکشند. به خودی خود این وظیفه امکان حضور آنها در بازار کار را کاهش می‌دهد. آن‌ها عمدتاً محدود به کار در بخش‌های درمانی و خدماتی هستند، که در آن مشاغل با درآمد بالا برای مردان رزرو شده است. این واقعیت به طور کلی باعث تضعیف موقعیت زنان در جامعه می‌گردد.»

برای ابوصلاح حیاتی است که زنان الگوهای بهتری برای نمونه داشته باشند و بتوانند از آنها رهنمودهای مثبت بگیرند و بدانند موفقیت در هر کاری برایشان امکان‌پذیر است. «یکی از گام‌های

اضطراری در این مورد آن است که داستان موفقیت زنان بیشتری در داخل جامعه فلسطینی وجود داشته باشد تا ضمن ترغیب دختران به آینده‌ی مثبت، آن‌ها را نسبت به آینده امیدوار و فعال سازد. امیدوارم روزی مردان و زنان بتوانند بدون نیاز به سهمیه‌بندی دوش بدوش هم بایستند و از مشارکت زنان در جامعه فلسطینی دفاع کنند.»



اگر زنان متحد شوند، ما پیروز خواهیم شد.

در برزیل، زنان عضو اتحادیه‌ها در جبهه‌ی اول نبرد حیاتی با راست‌گرایی افراطی و مستبد قرار گرفته‌اند. استبدادی که پس از سوسیال دموکراسی رئیس جمهور سابق، لویز ایناسیو لولا دسیلوا و خانم دیلما روسف و در حکومت حزب کارگران سرنگون شد. لولا به اتهام جعلی سواستفاده‌ی مالی به دوازده سال زندان محکوم شد و نماینده‌ی دست راستی جانیئر بولسونارو با فاصله زیاد برنده انتخابات اکتبر ۲۰۱۸ شد. مارتینز می‌گوید وقت آن است که زنان آستین‌ها را بالا بزنند و وارد میدان نبرد شوند - همانطور که همیشه چنین بوده است. «زنان تا وقتی که متحد باشند می‌توانند آن عملی نازی (بولسونارو) را شکستی سخت بدهند. اگر ما در عمل متحد باشیم، می‌توانیم دست به عمل بزنیم.»

اما خیلی وقت‌ها، زنان باید به خاطر بر پا ایستادن، هزینه‌ی نهایی را بپردازند: در برزیل، در ماه مارس ۲۰۱۹ ماریل فرانکو نماینده انجمن شهر ریودوژانیرو به وسیله‌ی عوامل ناشناخته‌ی وابسته به راست، در راه رفتن از یک گردهمایی توان بخشی به زنان سیاه‌پوست جوان به خانه‌اش ترور شد و به قتل رسید. در مارس ۲۰۱۶ برتا کاجرس نماینده بومیان هندوراس و فعال و مدافع محیط زیست در جریان دفاع از یک سرزمین مقدس بومیان در مقابل ساخت یک سدسازی و ژنراتور برق کشته شد. گرچه زنان صدایی پرتوان دارند و شنوندگان زیادی را جلب می‌کنند، اما در عمل نمی‌توانند صدایشان را بلند کنند و بلافاصله یا خفه می‌شوند و یا به قتل می‌رسند، بازداشت و یا شکنجه می‌شوند. زنان نه تنها در حکومت نظامی، مانند دیلما روسف، که در سال‌های حکومت استبدادی ژنرال‌ها در ۱۹۷۰-۷۲ زندانی شده و شکنجه دیدند، بلکه عموماً هدف خشونت عمده‌ی جسمانی قرار می‌گیرند، از آن گونه که هیچ گاه مردان تجربه نکرده‌اند، و صرفاً به خاطر آن که زن هستند، تحت این ستم مظاعف قرار می‌گیرند.»

در ونزوئلا که از سال ۲۰۱۵ تحت فشار شدید اقتصادی قرار داشته، آنا فرانچسکا سوتو، لیدر ملی زنان در ASI ونزوئلا می‌گوید: «این زنان هستند که بیشترین صدمه را از این شرایط دیده‌اند. هر کارگری که براساس ساعت کار حقوق می‌گیرد باید ۵ صبح از خانه خارج شود تا بتواند وسیله‌ای پیدا کند تا به سر کار برود - در شرایط امروز کشور ما دیگر سیستم نقل و انتقال عمومی رایگان نداریم که

قبلاً کارگران را به کارگاه می‌برد. حالا باید خیلی زود از خانه خارج شویم تا شاید با وسایل خطرناک حمل و نقل به سرکار برسیم. زنان یک روز کامل را از دست می‌دهند تا در صف خرید مایحتاج زندگی و ارزاق و خوراک روزانه برای خانواده بایستند.»

با این وجود سوتو باور دارد که صلح امکان‌پذیر است، اگر تمایلی برای گفت‌وگو و اتحاد باشد: «اگر ما هویت و فرهنگ صلح را به همبستگی ملی بیافزائیم و با برادری و رفاقت همراه کنیم، می‌توانیم به اهداف بزرگی دست یابیم. با هم خواهیم توانست این پارادایم موجود را بشکنیم، من مطمئنم که زنان قادر هستند هر مانعی را سرانجام پشت سر بگذارند.»

(۱) - گزارش کمیته زنان کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های صنفی ITUC-

https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/women_in_leadership_en_final.pdf

برای تماس با نشریه «جنگ کارگری» می‌توانید با آدرس
زیر تماس بگیرید:

SABOSOB@GMAIL.COM

«جنگ کارگری» نشریه گروه کار کارگری حزب چپ
ایران (فداییان خلق) را می‌توانید در آدرس زیر ببینید:

[HTTPS://BEPISH.ORG/TAXONOMY/TERM/457](https://BEPISH.ORG/TAXONOMY/TERM/457)