

## سندیکا و شبه سندیکا

آزاده حسینی

در این مقاله قصد بر این نیست بر اهداف فعالان کارگری آگاه که زیر فشارهای گزیمه‌های حکومتی و تحت شرایط پلیسی برای سازماندهی همکاران خود و پیگیری مطالبات معیشتی و صنفی آنان کوشش‌های بسیاری به خرج داده اند خط بطلانی بکشیم اما اگر به واکاوی نقطه ضعف‌های دیرپا و مزمنی نپردازیم که گریبان این گونه فعالیت‌ها را گرفته است، به پیشبرد اهداف و برداشتن گام‌های اساسی‌تر امید چندانی نمی‌توان داشت.

یکی از اساسی‌ترین ضعف‌ها، موضوع سندیکاهای کارگری و کانون‌های صنفی مستقل دیگر حقوق بگیران است. گویا موانع گوناگون قانونی و شبه قانونی در برابر تشکیل این نهادها موجب شده مسئله چگونگی اداره و مدیریت آنها به آینده ای نامعلوم احاله و یا به موضوعی دست چندم تبدیل شود درحالی که نه تنها این کوتاهی فعالان اجتماعی در تداوم بقای سالم و درست کار سندیکاها اخلاص ایجاد می‌کند بلکه از قضا یک راهکار و سیاست حکومتی جهت تاخیراندازی در روند دموکراتیزه کردن نهادهای اجتماعی است که می‌توانند بدیل و جانشین مناسبی برای دستگاه‌های دولتی و شبه دولتی باشند.

هنگامی که عناصر کارگری و فعالان آگاه در محیط‌های کاری خود اهداف معین و مشخصی را تعریف نکنند تا حول و حوش آن اکثریت همکاران خود را بسیج و متشکل و یا دست کم علاقه آنان را به آن جلب نمایند، تشکیل سندیکاهای کارگری و کانون‌های مستقل با پایه اجتماعی امری محال خواهد بود. برای تشکیل سندیکاها در ابتدا و همان قدم اول لازم نیست طرح تشکیل سندیکا را علم کرد بلکه می‌توان از کمیته‌های تفریحی و فرهنگی و اجتماعی گوناگون یا تعاونی‌ها جهت جمع و به عنوان حلقه‌های میانی تشکل سندیکائی استفاده کرد. کمیته‌هایی که نه کارفرما و نه دولت نمی‌توانند جلوی تشکیل آنها را بگیرند و قابل پیگرد قانونی نیستند و در شرایط پلیسی بهترین پوشش برای تشکل سندیکائی محسوب می‌شوند. بدین ترتیب این کمیته‌ها به مثابه هسته‌های اولیه حتی قادر خواهند بود نمایندگانی را جهت رهبری و مدیریت سندیکا معرفی نمایند.

گام مهم بعدی تنظیم سندی تحت عنوان اساسنامه می‌باشد که باید در آن مسئولیت اعضا در قبال درخواست‌ها و اقدامات سندیکا و به طور متقابل تعهدات سندیکا نسبت به کلیه اعضا یا هر یک آنان مشخص شود. این نهاد باید براساس رای مساوی اعضا و انتخابات منظم و تعهدات اخلاقی نسبت به اهداف سندیکا اداره شود. تشکیل جلسات مجمع بر مبنای اساسنامه و جلسات مرتب مدیریت سندیکا براساس آئین‌نامه‌های روشن و دموکراتیک صورت گیرد.

سندیکا تشکل صنفی مجموعه کارکنانی است که در یک بنگاه یا چند بنگاه یک شاخه صنعتی و یا مجموعه ای از بنگاه‌های یک محل جغرافیائی می‌باشند و فارغ از عقاید سیاسی و باورهای اعتقادی و جنسیت کارکنان حول مشکلات و مسائل مشترک آنان شکل می‌گیرد و درست به همین دلیل بهترین

زمینه را برای استقرار یک تشکل دموکراتیک داراست. هر نوع شکل گیری کیش شخصیت به شرط رعایت آن موازین در آسیاب تشکل خرد خواهد شد و در شرایط باز سیاسی یا فضای امنیتی رعایت آن امکان پذیر است. مهم یافتن پوشش های مناسب و بدون قیل و قال کردن راه اندازی این پروژه است.

رعایت سه دسته تذکرات فوق تا حدود زیادی از اجرای امیال شخصی فرقه گرائی و دسته بندی ضد سندیکائی در رهبری و مدیریت آن جلوگیری می کند.

اگر بخواهیم به دلایل این پدیده ها اشاره کنیم به طور مختصر می توان گفت مبارزه کارگران سیاسی برای تشکیل سندیکاها خصوصا در شرایط استقرار دیکتاتوری، از آنجا که هزینه های سیاسی بیشتری برای آنان در پی دارد، می تواند موجب شکل گیری دو پدیده شود:

از سوئی پیروزی های نسبی در تحقق خواسته های کارگران ممکن است نوعی از رابطه رئیس و مرئوسی را در سندیکا برقرار سازد و این امر در غیاب ابزارهای دموکراتیک می تواند میزانی از حداقل بوروکراسی غیرقابل اجتناب را به یک بوروکراسی منحن کیش شخصیت و رئیس سالاری تبدیل کند و از سوی دیگر گرایشات سیاسی اعضای مدیر سندیکا در صورت نبود اهرم های نظارتی بر آنان شکل هائی از فرقه گرائی و سکتاریسم سیاسی را درون سندیکا رسوخ می دهد زیرا اعتبار این نهادها، خصوصا آنها که از جایگاه اجتماعی مقبولی برخوردارند، برای رهبران سندیکائی جاذبه فراوانی برای مصادره کردن آن به نفع منافع شخصی یا گروهی ایجاد می کند.

ترجیح می دهم چنین سندیکاهائی را که دچار چنان آفت هائی می شوند، شبه سندیکا بنامم زیرا در این پدیده رهبران درحالی که می کوشد برای حفظ موقعیت خود اقداماتی را از طریق آن در رابطه با حقوق همکاران خود انجام دهند اما درعین حال اهداف خود را به سندیکا تحمیل می کنند و فرآیند تصمیم گیری ها را که باید تابع خرد جمعی باشد مختل می سازند.