

اعتصاب به مثابه حق، ابزاری برای چانه زنی جمعی

کارگران، معلمان و برخی کارمندان ایرانی، در چند سال اخیر از اعتصاب به عنوان ابزاری موثر، مشروع و خشونت‌پرهیز در طرح مطالبات خود بهره برده‌اند و دانستن این که کارکنان یک سازمان در کشوری دیگر، هنگام چانه‌زنی درباره‌ی حقوق‌شان حتی اجازه دارند با دمیدن در بوق‌های بزرگ در بیرون ساختمان جلسه، تلاش کنند در روند تصمیم‌گیری به نفع خود تاثیرگذار باشند، برای ما ایرانی‌ها مایه‌ی دلگرمی‌ست. به تعطیلی کشیدن مدرسه، کارخانه، راه‌آهن و سیستم ترابری یک کشور به دست کسانی که در این سیستم کار می‌کنند، ممکن است تا چندین روز یک کشور را فلج کند، ضرر اقتصادی زیادی به یک کشور وارد کند و با اشتیاق خبرگزاری‌های داخلی یک کشور در پوشش دادن به اخبار اعتصابات، فضای حاکم بر جامعه را تغییر بدهد و حتی در تصویر خارجی آن کشور خلل وارد کند ولی در بیشتر کشورهای جهان، اعتصاب به مثابه یک حق به رسمیت شناخته شده است تنها یک محدودیت در هنگام اعتصاب وجود دارد؛ خشونت‌پرهیزی.

کشورهای جهان تا فراهم کردن چنین حاشیه‌ی امنی برای کارگران و کارمندان خود مسیر پرپیچ و خمی طی کرده‌اند که بر خلاف انتظار، چندان هماهنگ، مشابه و هموار نبوده. هرچند، کشورها از هم درس می‌گیرند.

اروپا، با کشورهای ثروتمند و فقیرش، در دهه‌های اخیر، یکی از کانون‌های قانونمند کردن اعتصاب بوده است. اتحادیه اروپا، قانونمند شدن و پاسخگو شدن کشورهای عضو را به دقت مورد بررسی قرار می‌دهد و دولت‌ها را وادار به پاسخگویی در برابر کارگران می‌کند.

در فرایند جهانی شدن، «سرمایه» به طور فزاینده‌ای از مرزها عبور می‌کند و همگام با بهره‌ی صنعت کشورهای اروپا از فرصت‌های ایجاد شده از سوی بازار داخلی کشورها، معاملات فراملی نیز به رویدادهایی روزمره تبدیل می‌شوند.

جنبش‌های اتحادیه‌های کارگری اروپا دریافته‌اند که اگر بخواهند چالش تحرک خدمات و جابجایی تولید در بازار داخلی را پاسخگو باشد، باید اقدام مشترک را در فراسوی مرز کشور خود جستجو کنند.

حتی امروز هم اقدامات جمعی، با سیستم‌های ویژه‌ی روابط صنعتی ملی مرتبط است. هنوز چنین اقدامات جمعی تقریباً به طور انحصاری توسط قوانین ملی، قراردادهای جمعی و قانون قضایی تنظیم می‌شود؛ به این

معنی که اولین گام اتحادیه‌های کارگری در اروپا در محدوده‌ی قوانین ملی دست به اقدام می‌زند، در حالی که اقدامات ملی در تلاش برای هماهنگی در مقیاسی فرا ملی‌ست تا در کل قاره اروپا تاثیرگذار باشد.

با این که حق اقدام جمعی و چانه‌زنی در بیشتر کشورهای اروپایی جزو حقوق قید شده در قانون اساسی‌ست و یا به نوعی در حقوق تشکل‌ها در قانون پیش‌بینی شده ولی جزییات و جنبه‌های حق دست زدن به اقدام جمعی، با گشودن پرونده‌هایی در دادگاه کشورهای اروپایی توسعه یافته و روند گشایش پرونده‌های حقوقی برای پاسخ‌گویی به خلا قانونی در این کشورها هنوز ادامه دارد.

حق اقدام جمعی در برخی از کشورهای اروپایی، از جمله بلژیک، ایتالیا و فرانسه – یک حق فردی در نظر گرفته شده، در حالی که در برخی دیگر یعنی آلمان، یونان، لهستان، جمهوری چک، اسلواکی و سوئد، «حق اقدام جمعی» در زیر مجموعه حقوق اتحادیه‌ها تعریف شده است و اصطلاحات حقوقی مربوط به آن ممکن است در کشورهای مختلف با هم فرق داشته باشد و برخی از اقدامات جمعی تحت یک سرفصل مجاز باشد و در سرفصل حقوقی کشور دیگری ممنوع شمرده شود یا با محدودیت‌هایی همراه باشد، از جمله «خشونت‌پرهیزی»، «اقامه دلیل» یا «مقطعی و کوتاه مدت بودن».

مثلا:

اعتصابات کاملا سیاسی – کشورهای عضو اتحادیه اروپا با آن که ممکن است با «اعتصابات کاملا سیاسی» رفتار خشونت‌باری نداشته باشند ولی حق اعتصاب کاملا سیاسی دست کم در قانون برخی کشورها با محدودیت روبروست و مثلا بر اساس قوانین دانمارک، منوط به «دلیل موجه» و با شرط کوتاه بودن اعتصاب، قانونی‌ست.

حق ابراز همبستگی جمعی – حمایت از دیگر کارگران و ابراز پشتیبانی دیگران از اقدامات اولیه جنبش کارگران، در بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا – به استثنای چند کشور - قانونی‌ست، ولی در آلمان و ایتالیا با پیچیدگی‌هایی همراه است و در اسپانیا، زیرساختار حقوقی «حق ابراز همبستگی جمعی» به صورت مورد به مورد پیگیری و پی‌ریزی می‌شود.

واژه‌ها و شیوه‌های مرسوم در اعتصاب

با مرور واژه‌های حقوقی این حوزه در قوانین کشورهای عضو اتحادیه اروپا در می‌یابیم که کشورهای مختلف ممکن است از واژه‌های مختلفی برای بیان موقعیت‌های مشابه یا نامگذاری انواع مختلف تجمع‌های اعتراضی استفاده کنند. برخی از اصطلاحات مربوط به گونه‌های مختلف اعتصاب، از این قرارند:

اعتصاب – دست از کار کشیدن کارگران یا کارکنان از روی اعتراض به منظور دستیابی به خواسته‌های کارگری

کنندگاری – ایجاد اختلال در سرعت کار؛ کندکاری عمدی

اشغال – تصرف تمامی یا بخشی از ساختمان محل کار از سوی کارگران. البته اشغال ساختمان، ممکن است با قطع کار همراه نباشد بلکه کارگران همزمان تمامی کار یا بخشی از روند معمول کار اقتصادی را ادامه بدهند.

اعتصاب جزئی – دست از کار کشیدن تنها شماری از کارگران، نه همه‌ی آن‌ها

ورودی‌بندان – در مفهوم ترغیب صرفاً لفظی دیگران به تعطیلی یا انصراف از کار - در همه‌ی کشورهای اروپایی به غیر از فرانسه، مجاز و قانونی‌ست. (این حق در امریکا و کانادا در مفهوم آزادی بیان، قانونی‌ست.)

بایکوت – تحریم یک شرکت، کارخانه یا برند در کشورهای اسکاندیناوی یاد شده در بالا و همچنین هلند و پرتغال قانونی‌ست.

اعتصاب چرخشی – در این نوع اعتصاب، تنها شماری از کارکنان به نوبت دست از کار می‌کشند.

اعتصاب انتخابی – کارکنان، تنها بخش‌هایی از صنعت یا شرکت را مورد هدف اعتصاب خود قرار می‌دهند.

اعتصاب سیاسی: اعتصابی که برای رسیدن به خواسته‌های کاملاً سیاسی و غیر مرتبط به اشتغال، دولت را به عنوان نهاد قدرت مورد هدف قرار می‌دهد.

اعتصاب متناوب – به اعتصاب‌های کوتاهمدت زنجیره‌ای در یک بازه‌ی زمانی مشخص گفته می‌شود.

رای‌گیری اعتصاب – گونه‌ای از رای‌گیری میان کارگران یا کارکنان بر سر شروع و یا شروع نکردن اعتصاب، که می‌تواند با تدابیری مثل آرای محفوظ و یا به شیوه‌ای پنهانی جمع‌آوری شود.

اطلاعیه اعتصاب – اطلاعیه رسمی گروهی از کارگران و کارکنان برای اعلام اعتصاب که به کارفرما یا نهادی دولتی داده می‌شود و در آن تاریخ شروع اعتصاب ذکر شده باشد.

تحصن – نشستن گروهی کارکنان و یا کارگران معمولاً در محیط کار، که با دست از کار کشیدن همگانی و یا شماری از کارکنان همراه باشد.

اعتصاب حمایتی – اعتصابی که از سوی دیگران به منظور اعلام همبستگی با کارگران یک کارخانه انجام شود.

اعتصاب اختاری /پیش‌اعتصاب – اعتصابی کوچک و محدود که قبل از اعتصاب اصلی به منظور اخطار به کارفرما انجام شود.

تعهد صلح – بر اساس یک قرارداد جمعی، طرف‌های امضاکننده متعهد می‌شوند که تا مدت قرارداد، دست به اقدام جمعی نزنند.

اعتصاب‌شکن – به کارگران موقت دوره اعتصاب گفته می‌شود که از سوی کارفرما به منظور رویارویی با اعتصاب به کار گماشته می‌شوند.

اعتصاب استعلاجی – استفاده از مرخصی استعلاجی به صورت دسته‌جمعی

اعتصاب حد قانونی کار – نوعی از اعتصاب که در آن کارکنان به کار ساعات دقیق قانونی بسنده می‌کنند و بیش از آن برای انجام کار در محل کار باقی نمانند.

بلکینگ و بلاکینگ

اصطلاح بلکینگ «سیاه کردن کارفرما» در برخی کشورها به صورت غیر رسمی، به تحریم یک کارفرما گفته می‌شود.

اصطلاح تاحدی هم‌آوای آن، یعنی بلاکینگ (مسدود سازی) به معنی قطع دسترسی یک سازمان به منابع اقتصادی‌ست، در این شیوه، کارگران با سد ورود مواد اولیه یا کالاها در برخی از بخش‌های کارخانه و ترغیب لفظی دیگران برای انصراف از کار نیز یک اصطلاح شایع در جنبش‌ها و اعتصابات کارگری‌ست.

*برگرفته از تریبون زمانه