

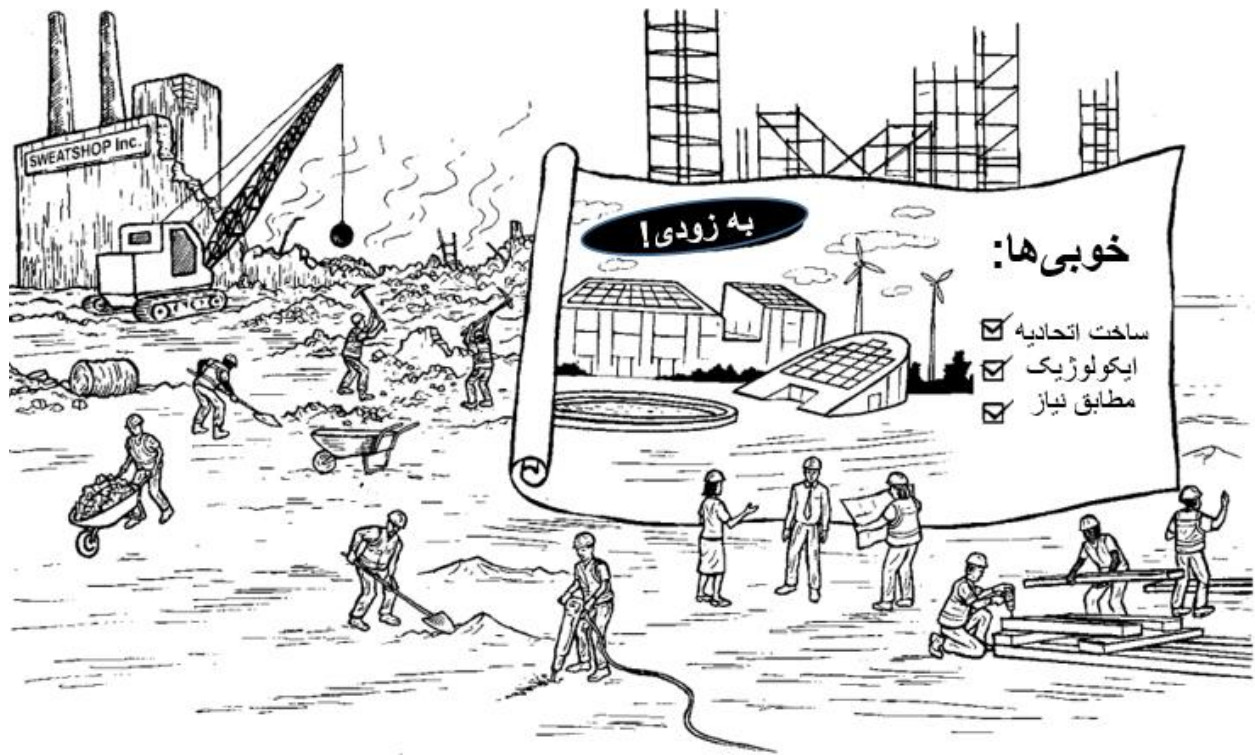
## سازمان‌دهی برای محیط کاری ایمن و مناسب

---

- فصل ۱: کار برای امرار معاش و خوب زندگی کردن ..... ۲
- فصل ۲: آموزش و تدریس در مورد سلامت در کار ..... ۱۶
- فصل ۳: سازمان‌دهی برای بهبود صحت کارگر ..... ۳۴

# کار برای امرامعاش و خوب زندگی کردن

۱



کار باید ایمن، با حفظ وقار و عادلانه باشد و نباید به سلامتی ما و سیاره ما آسیب برساند. اما برای میلیون‌ها کارگر کارخانه و فابریکه در سراسر جهان، شغل‌های خطرناک به صحت آنها آسیب می‌رساند و بعد از روزهای سخت و طولانی کار، باز هم ممکن است مزد کافی برای زندگی کردن نداشته باشند.

این کتاب مشکلات ایمنی و صحتی را که کارگران کارخانه‌های صادراتی با آنها مواجه اند و بعضی راه‌حلهایی را که امتحان نموده اند، تشریح می‌دارد. این کتاب نشان می‌دهد که چگونه این کارگران (گاهی یکجا و گاهی برضد رؤسای خود) سازمان‌دهی کرده اند تا وضعیت را بهبود دهند، دستمزدهای فقرزا را دور سازند، تجهیزات ایمن‌تر را نصب نمایند و از مواد کیمیایی کمتر و مصئون‌تری استفاده نمایند. مثال‌های ارائه شده در این کتاب متمرکز بر فابریکات صادراتی است، اما مشکلات و نگرانی‌ها برای همه کارخانه‌ها و مشاغل دیگر نیز مشترک می‌باشد.

صنایعی که در این کتاب تحت پوشش قرار گرفته (فابریکات البسه، بوت و لوازم الکترونیکی) مفاد کافی عاید می‌کنند که می‌توانند شرایط و وضعیت کارگران را بهبود بخشند. کمپنی‌هایی که برای ایمن سازی و بهتر ساختن شرایط کار برای کارگران سرمایه گذاری نموده اند مفاد قابل ملاحظه را به دست آوردند: کارمندان سالم‌تر و خوش‌تر، بهتر کار می‌نمایند و مدت طولانی‌تری در شغل خود باقی می‌مانند. فابریکه‌های که نمایندگی کارگران را دارند محصول بهتری تولید می‌کنند، ضایعات کمتری دارند و تساوای بیشتری در محل کار ایجاد می‌کنند.

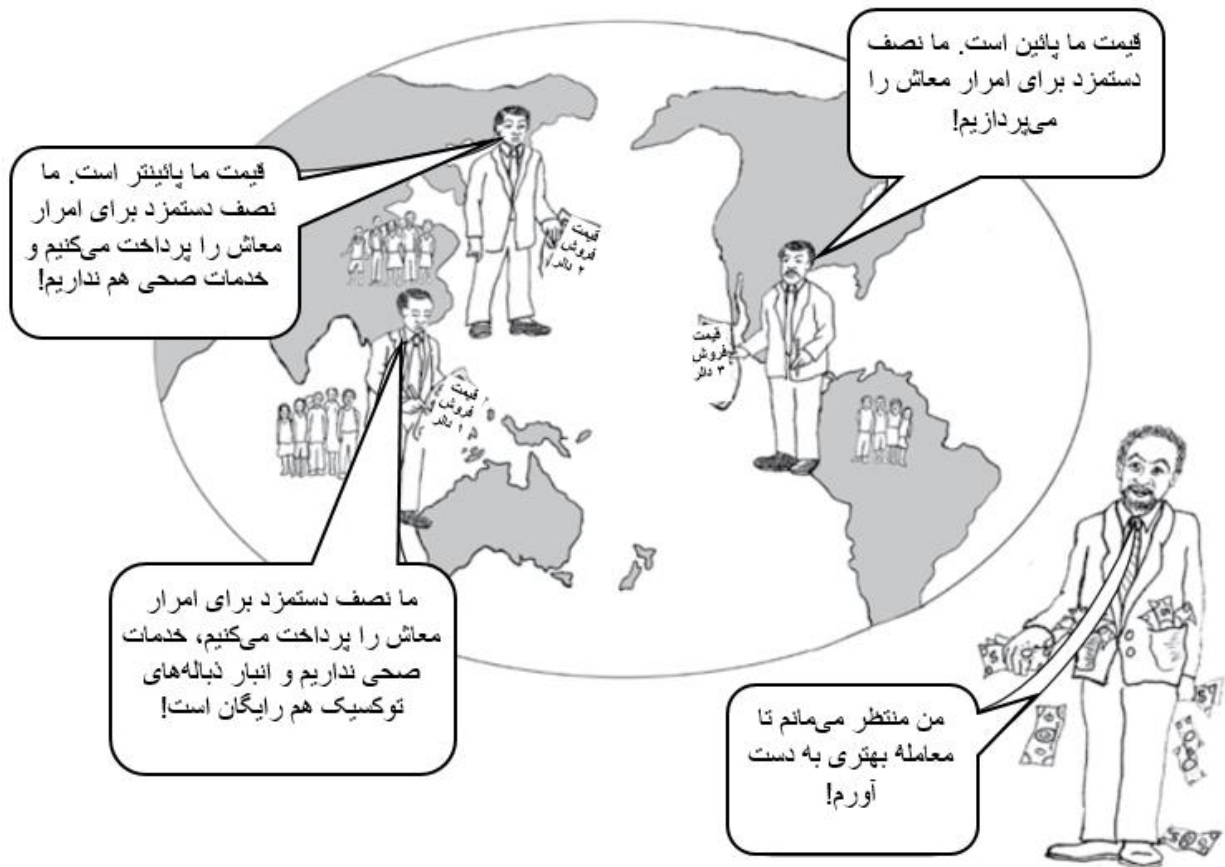
## سیستم جهانی کارخانجات

شرکت‌های جهانی برای تولید محصولات خود در سراسر جهان به ویژه در کشورهای فقیر، با فابریکه‌ها یا کارخانه‌ها قرارداد می‌بندند. این شرکت‌ها که مالک مارک یا برندهای مشهور اند (مانند سونی، ایداس، المارت، اپل و غیره) برای کارخانجات تعیین می‌کنند که دقیقاً چه تولید کنند. در این سیستم مارک‌های جهانی خودشان این مسئولیت را ندارند که در واقع کارخانه را بسازند و یا آن را اداره کنند. اما از آنجائی که حجم سفارشات آنها بسیار زیاد است، آنها می‌توانند شرایط قرارداد را (به شمول قیمت، کیفیت، برنامه تولید) تعیین کنند که کارخانه در صورتی این کار را انجام دهد مجبور به رعایت شرایط می‌باشد.

این شرکت‌های جهانی همچنان با دولت‌های کشورهای فقیر روی موارد کاهش یا معافیت مالیات، کاهش دادن دستمزد، ضعیف ساختن قوانین حمایت از کارگران و ضعیف ساختن حقوق محیط زیست، به چانه زنی می‌پردازند. این شرایط معمولاً کاهش هزینه‌ها را برای مالکان فابریکه‌ها که تولید شغل و کار می‌نمایند، تضمین می‌کند و خاصاً برای مارک‌های مشهور که می‌توانند محصول را چندین برابر قیمت تمام شد در کارخانه به فروش رسانند.

در سراسر جهان، کارخانجات صادراتی با یکدیگر رقابت می‌کنند تا کمترین قیمت را برای دستیابی به قراردادهای شرکت‌های بزرگ جهانی ارائه دهند. به این وضعیت "مسابقه تا انتها" گفته شده است زیرا برندها یا مارک‌های مشهور به کشور دیگر رفته و به کارخانه و مملکتی قرارداد را می‌دهد که کمترین دستمزد را به کارگران بدهد و آلودگی ناشی از آن را بپذیرد و ضعیف‌ترین مقررات را در رابطه به هزینه پاک سازی داشته باشد.

این "مسابقه تا انتها" شرایطی را ایجاد کرده است که مشاغل در فابریکه‌های جهانی برای کارگران ناسالم، ناامن و ناعادلانه باشد.



## چه کسی کارخانه‌ها و شغل‌ها را طراحی کرده است؟

کارخانه را که شما در آن کار می‌کنید شخصی پلان کرده و تصمیم گرفته است تا چه ماشین آلاتی، کدام مواد کیمیاوی، کدام ابزار و چه موادی را برای محصولاتی که تولید می‌کنید، استفاده نمایند. ممکن است رئیس شما این تصمیم را گرفته و یا مالک فابریکه بوده است و یا شرکتی که محصولات شما را خریداری می‌کند. عین همین افراد همچنان می‌توانند تصمیم بگیرند که مشاغل و محل کار را کمتر مضر، عادلانه‌تر و موفقیت‌آمیزتر بسازند، بخصوص با درخواست از کارگران برای شریک ساختن نظریات و دانش آنها در مورد نحوه انجام این کار.

این مسئولیت مالک فابریکه است که از ایمنی محل کار و این که همه مشاغل از شغل‌های ایمن باشند، اطمینان حاصل کند. اگر رئیس تخصص لازم را برای این کار نداشته باشد (که اکثر آنها ندارند)، می‌تواند متخصصان سلامت و ایمنی شغلی را استخدام نماید تا شرایط محل کار را نظارت کنند. بسیاری از فابریکه‌ها دارای دبیرتمنت سلامت و همچنان کمیته‌های ایمنی کارگران و مدیران هستند تا به صورت مداوم شرایط محیط کار را زیر نظر داشته و آنرا بهبود بخشند. وقتی افراد در این موقعیت‌های وظیفوی متعهد به حفظ سلامت کارگران هستند، می‌توانند نیروی بزرگی برای تغییر باشند.

اما شرکت‌ها یا کمپنی‌های جهانی با آن فابریکه دارانی قرارداد می‌بندند که از قبل در "مسابقه تا پائینترین قیمت" برنده شده اند. آنها معمولاً برای بهبود شرایط کار، افزایش دستمزد یا ایجاد تغییرات، فضای زیادی به صاحبان کارخانجات محلی باقی نمی‌گذارند. این شرکت‌های بین‌المللی و مارک‌ها (برندها) سیستم کارخانه‌ای جهانی را در اختیار دارند. به همین دلیل است که برای کارگران بسیار مهم است که با مصرف کنندگانی که خواهان یک سیستم عادلانه و پایدار هستند و با دولت‌ها و متخصصان ایمنی و صحت شغلی که می‌خواهند از "سلامت و ایمنی" مردم محافظت کنند، اتحاد داشته باشند.



افراد می‌توانند باهم کار کنند - و یا برخلاف یکدیگر - تا محیط کار بهتری بسازند.

## چه کسی می‌تواند ایمنی شغلی و شرایط کار را بهبود بخشد؟

**صاحب کارخانه شما:** کارفرما مسئول ارائه یک محل کار سالم و ایمن به کارگران است. وظیفه رئیس است که مشکلات را بیابد و برطرف کند. این وظیفه رئیس است که مشکلات را دریافت و برطرف سازد. یک رئیس وظیفه شناس می‌تواند تفاوت بزرگی ایجاد کند.

**فابریکه‌ای که محصولات شما را خریداری می‌کند:** اگر فابریکه دیگری قرارداد تولید یک محصول را برای فابریکه شما میدهد، شرایط کار شما (این که چه تولید می‌کنید، چه مواد کیمیاوی یا موادی را استفاده می‌کنید، صاحب فابریکه شما با چه قیمتی می‌تواند محصول را بفروشد و غیره) ممکن است خارج از فابریکه شما تعیین شود. فابریکه قرارداد دهنده حیثیت رئیس رئیس شما را دارد.

**مارک‌ها (برندها):** برندها محصول "خاص خود" را طراحی می‌کنند، این که محصول تولید شده چه می‌کند، چگونه به نظر می‌رسد، در داخل آن چیست، از چه فرایندهایی برای ساخت آن استفاده می‌کنید و غیره، تصمیمات آنها است که نحوه انجام کار را تعیین می‌کند. اگر در زمان طراحی محصول سلامت و رفاه کارگران را نادیده بگیرند، برندها به ایجاد شرایط مضر برای کارگران در فابریکه‌های که برای تولید آن قرارداد می‌بندند، کمک خواهند کرد. برندها باید مسئولیت فرایندها و شرایط کاری را برعهده بگیرند.

**بازرسان دولتی کار و کارگر:** اکثر کشورها دارای قوانین کار و بازرسان کار و کارگر هستند که وظیفه آنها بررسی شرایط کار و انجام اقدامات برای بهبود شرایط فابریکه است. متأسفانه، اکثر تعداد بازرسان یا مفتشان کم اند و آنها درآمد کمی دارند که زمینه مناسبی را برای فساد ایجاد می‌کند. برای این که قوانین تطبیق نشده اغلب برای بازرسان رشوه داده می‌شود و بازرسان خوب اغلب هنگام تلاش برای اعمال استانداردهای کار، مورد بدرفتاری قرار گرفته یا اخراج می‌شوند.

**ناظران مستقل و کودهای رفتاری:** بازرسان سلامت و ایمنی ویا "مفتشان اجتماعی" توسط مالکان برندها و کارخانجات استخدام می‌شوند تا کارخانه‌ها را تفتیش کنند. از آنجا که مفتشان توسط افرادی استخدام و معاش داده می‌شوند که مورد تفتیش آنها قرار می‌گیرند، تعجب آور نخواهد بود که آنها اغلب مشکلات کمی در فابریکه‌ها پیدا می‌کنند. وقتی مشکل پیدا کنند، مالکان اکثر آنها را نادیده می‌گیرند. به جای بهبود شرایط کار تلاش‌های آنها اغلب صرف به روابط عامه پرداخته و آن را بهبود می‌بخشد.

**سازمان بین‌المللی کار (ILO) و برنامه کار بهتر ILO:** سازمان بین‌المللی کار استانداردهایی را برای شرایط و حقوق کار در سطح بین‌المللی تعیین می‌کند. تصمیمات آنها دارای صلاحیت اخلاقی است، اما هیچ اختیار اجرائی ندارد. برنامه کار بهتر ارائه شده توسط ILO، متمرکز بر مشارکت عامه و خصوصی است که اکنون در ۷ کشور جهان تطبیق می‌شود و بودجه بین‌المللی برای بهبود شرایط فابریکه‌های البسه یا پوشاک استفاده می‌شود.

**اتحادیه‌ها، سازمان‌های کارگری و سازمان‌های اجتماعی:** درحالی که نیروی کار سازمان یافته و جامعه برای پیروزی در همه مبارزات برای بهبود شرایط شغلی کافی نیست، باز هم تجربه نشان می‌دهد که بهبود پایدار صرف زمانی بوجود می‌آید که افراد سازماندهی شده باشند. محیط‌های کاری سازمان یافته، قطعاً محیط‌های کاری بسیار ایمن‌تر و سالم‌تری هستند.

## داستان خانم چاکریا

چاکریا از روستا به پنوم پن مرکز کامبوج نقل مکان کرد تا در فابریکه البسه کار کند. او به زودی در "صنایع سانگ" وظیفه پیدا کرد، شرکتی که برای برندهای بین‌المللی لباس تولید می‌کند. او با پسر کوچکش با خانمی به نام ویسنا از روستای آنها، به یک اتاق کوچک در محل فقیرنشین کانادیا که نزدیک کارخانه بود، نقل مکان کردند. دستمزد اندکی که چاکریا دریافت می‌کرد برای پرداخت غذا و کرایه کفایت می‌کرد. برای ارسال پول به والدین و خواهرانش او باید بسیار اضافه کاری می‌کرد.

حداقل دستمزد در کامبوج در حدی نیست که برای زندگی سالم و با وقار کافی باشد. این حالت زندگی را برای کارگران و خانواده‌های آنها بسیار دشوار می‌سازد، اما همین حالت سبب شده که مالکان برندها به ممالکی مثل کامبوج می‌روند. شرکت‌های بین‌المللی با فابریکه‌های کامبوج از سببی قرارداد می‌کنند که ارزانترین نرخ را می‌دهند. وقتی فابریکه‌ها برای ارائه کمترین قیمت رقابت می‌کنند، هزینه روی محافظت از سلامت و ایمنی کارگران از نادرتهای است.

کارخانه که در آن چاکریا کار می‌کرد بسیار گرم بود. هوا مانند یک ابر سرکوب کننده دارای بخاراتی بود که هیچوقت دور نمی‌شد. یک روز در یک هفته بسیار شلوغ، چاکریا متوجه بوی شیرین مواد کیمیاوی و بیمارگونه شد که باعث شد سرش چرخ بخورد. بعد او بیهوش شد و یک موتر او و ۲ درجن از کارگران دیگر را که بیهوش شده بودند به شفاخانه انتقال داد. بیشتر از ۲۴۰۰ کارگر کارخانجات تهیه لباس سالانه در کامبوج بیهوش می‌شوند، اما صاحبان صنایع می‌گویند که "نمی‌دانند چرا و علت را نمی‌دانند".

صاحبان فابریکه در رابطه به بیهوش شدن‌های دسته جمعی کارگران را ملامت می‌کنند و می‌گویند که آنها زنان هیستریک هستند که مشکلات روحی روانی یکدیگر را تقویه می‌کنند. اما چاکریا فکر نمی‌کند که مشکل در ذهن و روان او باشد.

"ما ساعات زیادی کار می‌کنیم و خیلی خسته هستیم. حقوق ما برای خرید غذا نیست و اگر غذا بخریم نمی‌توانیم هزینه مکتب فرزندان خود را بپردازیم و دیگر چیزی باقی نمی‌ماند تا به خانه برای والدین خود ارسال نماییم."



روزی رئیس همه کارگران را جمع کرد. یکتعداد خارجی‌ها در این مورد صحبت کردند که چطور "برنامه کار بهتر سازمان جهانی کار" با فابریکه آنها برای بهبود شرایط کار توافقتنامه امضاء نموده اند. بعد از آن به زودی نور و تهویه بهتر شد، اما دستمزد ثابت ماند. این آخرین باری بود که خانم چاکریا نام "برنامه کار بهتر" را شنید و یگانه وقتی که کارخانه اندکی بهبود یافت.

چاکریا به اتحادیه در کارخانه خود ملحق شده بود به این امید که با همکاری یکدیگر کارگران بتوانند دستمزد بالاتر و شرایط بهتری داشته باشند. این اتحادیه در سال ۲۰۱۰ به اعتصاب عمومی برای افزایش دستمزد پیوست که در آن ۶۸۰۰۰ کارگر به مدت یک هفته کار خود را متوقف کردند. شرکت بلافاصله ۱۶۰ عضو فعال اتحادیه را اخراج کرد. اتحادیه کارگران را سازماندهی کرد تا سرعت کار خود را کاهش دهند، از اضافه کاری اجتناب ورزند و از وضعیت ماشین‌های خود شکایت نمایند تا این که شرکت مجدداً اعضای اتحادیه را استخدام کرد. پس از ۵ ماه، کارگران اخراج شده دوباره وظایف خود را اشغال نمودند. اما کارخانه هنوز برای افزایش دستمزد اقدامی نکرده است.

در ختم سال ۲۰۱۳، کارگران دیگر نتوانستند تحمل کنند. آنها خواستار افزایش حداقل دستمزد ماهانه از ۸۰ دلار به ۱۶۰ دلار شدند، این یک "دستمزد پایه برای امرار معاش" بود که به کارگران اجازه می‌داد کرایه خانه بدهند، غذای مغذی بخورند و از خانواده خود مواظبت کنند. اما دولت تحت فشار مالکان کارخانجات، دستمزد ماهانه را صرف به ۹۵ دلار افزایش داد- که کافی نبود. کارگران به سرک‌ها ریختند و اعتصاب نمودند که این اعتصاب ۱ ماه دوام کرد.

اینبار دولت با خشونت پاسخ داد. پولیس به کارگران حمله کرد و ۴ نفر را کشت. سرانجام گرسنگی و سرکوب سبب شد که کارگران به کار خود باز گردند. ۲۳ نفر از اعتراض کنندگان به مدت ۵ ماه زندانی شدند.



**ما انتظار خشونت را نداشتیم زیرا با دستن خالی آمده بودیم. ما فقط خواستار افزایش حداقل دستمزد بودیم. ما انتظار چنین برخورد ظالمانه را نداشتیم.**

تلاش کارگران صنایع البسه کامبوج از توجه دور نماند. اتحادیه‌های بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار (ILO)، موسسات غیردولتی از اروپا و ایالات متحده آمریکا و حتی برخی از برندهای مسئولیت‌پذیر شروع به تحت فشار قرار دادن دولت کامبوج و صاحبان فابریکه‌ها نمودند تا شرایط کار بهبود یابد. از همه مهمتر این که کارگران کامبوج متحد و قوی ماندند و در ماه نوامبر ۲۰۱۴ باز هم افزایش دیگری را بر حداقل دستمزد کارگران حاصل کردند.

چاکریا هنوز درآمد بسیار کمی دارد و کار سختی را در شرایط بد انجام می‌دهد. اما دست آوردهای که او با اتحادیه خود به دست آورده است و روابط و همبستگی که اتحادیه او در سطح بین‌المللی به دست آورده است نشان می‌دهد که سازماندهی و همکاری مشترک برای تغییر در جهت بهبود اوضاع ضروری است.

## حل مشکلات صحتی و ایمنی در محل کار

این کتاب می‌تواند به شما کمک کند تا مشکلات صحتی و ایمنی محل کار را شناسایی و اصلاح نمایید و کارکن صحتی سلامت کارگران شوید (فصل ۲ را ببینید: آموزش و تدریس در مورد سلامت در کار). از آنجائی که همه در فابریکه مواجه به مشکلات هستند، همه در بهبود شرایط شریک هستند. برخی از رویکردها برای حل مشکلات مؤثرتر از روش‌های دیگر هستند.

### ستراتیژی‌های که از کارگران محافظت نمی‌کنند

مسئولیت ایمنی محل کار بر عهده صاحب فابریکه است. اما وقتی در محل کار با خطر مواجه می‌شویم، رؤسا به روش‌های مختلفی پاسخ می‌دهند. غالباً آنها کارگران را به دلیل شکایت غیرمعقول یا عدم رعایت قوانین از قبل موجود، ملامت می‌نمایند. اگر آنها اعتراف کنند که مشکلی وجود دارد، به دنبال راه حلی خواهند رفت که کمترین هزینه را دارد، نه راه حلی که به طور مؤثر صحت و ایمنی را ارتقاء بخشد.



### ستراتیژی "هیچ کاری نکن"

رئیس ممکن است خطرناک بودن کار را انکار کند و هیچ کاری نکند. وقتی کارگری مجروح یا مریض می‌شود، او خود را از شرش خلاص می‌کند و فرد دیگری را استخدام می‌کند. او ثبت و راجستری نخواهد داشت و یا راجستر بیماری یا صدمات کارگران را پنهان می‌کند.

### ستراتیژی "تغییر دادن کارگر"

رئیس ممکن است کوشش نماید که کارگر را با مجبور ساختن وی به طرز کار متفاوت و یا پوشیدن لوازم ایمنی ناراحت کننده، تغییر دهد. و زمانی که او نتواند کار را به آن شکل انجام دهد، او را تنبیل قلمداد نموده و مقصر صدمه دیدن و مریضی خودش می‌داند. "تغییر دادن کارگر" اغلب فقط به معنی "مقصر وانمود کردن کارگر" است.





## ستراتیژی‌های که کار را بیشتر ایمن می‌سازند

به کمک متخصصان سلامت و ایمنی شغلی، کارفرمای که متعهد به صحت و ایمنی کارگران است، خواهد پرسید: واقعاً کارگران به چه خطراتی مواجه اند و خطرناک بودن آنها چقدر است؟ یک رئیس خوب با بهتر ساختن و یا تغییر وسایل، لوازم و فرایندها برای از بین بردن خطرات و ایمن ساختن بیشتر کار، محل کار را تغییر خواهد داد. یک رئیس خوب با درک این که کارگران خودشان متخصصان واقعی شغل خود هستند، آنها را در تمام مراحل ایمن سازی بیشتر کار سهیم خواهد ساخت. کمیته‌های سلامت و ایمنی که شامل مدیران و کارگران باشند برای ایمن ساختن کار ضروری اند و زمانی بهترین عملکرد را خواهند داشت که از متخصصان سلامت و ایمنی در یافتن راه حل‌ها کمک بخواهند.

### تغییر ستراتیژی محل کار

از آسیبی که خطرات ناشی از کار می‌توانند بوجود آورند، جلوگیری کنید.



#### خطر را از بین ببرید. ماشین آلات و

محصولات پیشرفته همیشه در حال انکشاف هستند تا کار را بیشتر ایمن سازند. آنها ممکن است هزینه بیشتری داشته باشند اما اگر از سرطان جلوگیری کنند یا یک نفر را نجات دهند، ارزش آن را خواهند داشت. همچنین آموزش کارگران در مورد فرایندهای جدید و در مورد نحوه استفاده از سیستم‌های هوشدار دهنده و زنگ‌های خطر، بسیار مهم است.

#### خطر را محصور کنید، آن را برطرف

سازید و یا کارگران را در برابر آن محافظت کنید. حصارها، موانع، محلات کار جداگانه، محافظ‌های ماشین، تهویه و هر چیز دیگری که مورد نیاز است را نصب کنید.

#### نظم کار را تغییر دهید. مدت زمانی را

که کارگران در معرض کارهای خطرناک قرار می‌گیرند، کاهش دهید. خسته کننده بودن کار را کم سازید. شغل‌های دلچسپ و تکمیل کننده منجر به تصادفات کمتری می‌شوند.

#### تجهیزات ایمنی را در صورت نیاز

تهیه کنید. وقتی سه مرحله قبلی موفقیت‌آمیز باشد، نیازی به تجهیزات ایمنی شخصی (PPE) نیست (فصل ۱۸ دیده شود). اما اگر خطرات کار همچنان پابرجا است، می‌توان از تجهیزات ایمنی شخصی می‌تواند برای ایمن

ساختن بیشتر کار استفاده شود، تا زمانی که محل کار برنامه برای اطمینان از این داشته باشد که تجهیزات ایمنی شخصی:

- با هر کارگری که از آن استفاده می‌کند، مناسب باشد.
- برای خطرات پیش آمده در هر شغل مناسب است.
- این قابلیت را دارد که مطابق نیاز است به دفعات تمیز یا تعویض شود.

## با از بین بردن خطرات اجتماعی کار را بیشتر ایمن سازید

مشکلات محل کار صرف ناشی از مواجه شدن با مواد کمیاب، مشکلات برق، ماشین‌های محافظه نشده و دیگر خطرات نیست که با ترمیم تجهیزات و یا وسایل بهتر بتواند برطرف ساخته شود. مشکلات محل کار همچنان ناشی از تبعیض علیه زنان، نژاد پرستی و سایر نگرش‌ها، رسوم، رفتارها و شرایطی است که حقوق و وقار کارگران را نادیده می‌گیرد. بیشتر این خطرات اجتماعی روابط قدرت را در جوامع ما انعکاس می‌دهد و ممکن است دیدن آنها بسیار مشکلتر از دیدن خطرات کار باشد. وقتی جوامع مناسب و عادلانه نباشد، محلات کار نیز مناسب و عادلانه نخواهد بود. تغییر این شرایط برای یک محیط کار سالم و ایمن ضروری است و گاهی اوقات حتی ممکن است آغاز به از بین بردن فقر، تبعیض، نژادپرستی و تبعیض جنسیتی در محل کار آسانتر از محو آن در جامعه بزرگتر باشد.



## سازماندهی برای مشاغل بهتر

یک کارگر به تنهایی می‌تواند تغییرات کوچکی را برای بهبود شغل ایجاد کند، مانند افزودن یک پشتی روی چوکی برای نشستن و یا گذاشتن آن پشت کمر برای تکیه دادن به آن. اما یک کارگر به تنهایی نمی‌تواند مشکلات مهمی را که به سلامت کارگران فابریکه آسیب می‌رساند، تغییر دهد مانند این که از چه مواد کمیاب به عنوان پاک کننده استفاده شود، چگونه ماشین‌ها را که خطر ایجاد می‌کند محفوظ سازند و یا این که چطور مطمئن شوند که هیچ کارگر یا گروهی از کارگران همیشه در گیر یک شغل بسیار خطرناک، کثیف یا خسته کننده نباشند. با کار جمعی با دیگر افرادی که می‌خواهند شاهد بهبود امور در فابریکه باشند، کارگران می‌توانند تصمیم بگیرند که چه تغییراتی را می‌خواهند ایجاد کنند و کمپاین‌هایی را برای متقاعد کردن یا تحت فشار قراردادن رئیس برای ایجاد این تغییرات، ترتیب دهند.

## حقوق کارگران

هر کشوری قوانینی دارد که از کارگران در برابر شرایط غیرایمن و غیرعادلانه کار محافظت می‌کند. با پرسیدن از یک قانون‌دان، کارمند دولت، اتحادیه و یا یک سازمان دیگر کارگری و یا اجتماعی و یا با انجام تحقیق آنلاین، در مورد این قوانین بیشتر معلومات کسب کنید.

قوانین اساسی کار معمولاً حداقل دستمزد، زمان کار، رخصتی ولادی، بیمه صحتی و ایمنی محل کار را پوشش می‌دهد. بیشتر این قوانین همچنین معلوماتی در مورد نحوه تطبیق نیز دارد: چه کسانی می‌توانند فابریکات را بازرسی کنند، چگونه می‌توان یک شکایت در دولت ثبت نمود و چطور دولت به حل مشکل خواهد پرداخت. برخی از کشورها قوانین بسیار خوبی روی کاغذ دارند اما اغلب دولت‌ها تمام تلاش خود را برای اجرائی ساختن قوانین انجام نمی‌دهند.

### قوانین بین‌المللی در رابطه به حقوق کارگران

**سازمان ملل متحد** تقریباً همه دولت‌های جهان را گرد هم می‌آورد تا روابط مثبت و همکاری بین المللی را برای حل مشکلات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بشردوستانه ارتقاء دهد. کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد (قوانین بین‌المللی) که حقوق و آزادی‌های بشری را تضمین می‌کند در سراسر این کتاب در این گونه چوکات‌ها که دارای نشان ملل متحد است ارائه می‌شود.



#### کنوانسیون سازمان ملل متحد برای محو هرگونه تبعیض علیه زنان

**(CEDAW)** یک ابزار تنظیم کننده قوی است برای ایجاد شرایط عادلانه‌تر و مساوات بیشتر برای زنان در محل کار و اجتماعات آنها.



**سازمان بین‌المللی کار (ILO)** بخشی از سازمان ملل متحد است که حقوق کار و کارگر را ترویج می‌دهد و ستندردهای بین‌المللی را برای حقوق کارگران، شرایط انجام کار و صحت کارگران تعیین می‌کند. سازمان بین‌المللی کار همچنین انکشاف سازمان‌ها و اتحادیه‌های مستقل و دموکراتیک کارگری را ترویج می‌دهد. ستندردهای سازمان بین‌المللی کار که توسط بسیاری از دولت‌ها تصویب شده است، در تمام این کتاب در این گونه چوکات‌ها که حاوی نشان ILO می‌باشد، ارجاع داده شده است. سازمان بین‌المللی کار در بسیاری از ممالک از برنامه به نام "کار بهتر" حمایت می‌کند. این برنامه یک همکاری سکتور عامه و سکتور خصوصی است برای بهبود شرایط در فابریکه‌های البسه.



برای کسب معلومات بیشتر در مورد کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و نحوه استفاده از آنها، ضمیمه الف را ببینید. برای کسب معلومات بیشتر در مورد برنامه "کار بهتر"، صفحه ۴۶۵ را ببینید.

حقوق کارگران نیز در قوانین بین‌المللی طور مثال در کنوانسیون‌های که توسط سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار تهیه شده است، صراحت دارد. کشورهای عضو سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار با امضاء کردن این کنوانسیون‌ها توافق می‌کنند که این حقوق را در قوانین خود شامل ساخته و به آنها واقعیت بخشند.

کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار می‌گویند که همه مردم حق داشتن شغل‌های ایمن و مناسب را دارند که درآمد آن به اندازه کافی باشد تا برای کارگر و خانواده‌اش زندگی با وقار را تأمین نموده بتواند. آگاهی در مورد این کنوانسیون‌ها به شما کمک خواهد کرد تا دیگران را تشویق نمایید تا برای دستیابی به مشاغل بهتر مبارزه کنند و دولت شما را تشویق می‌کند تا قوانین کار خود را بهبود بخشیده و آنها را به اجرا در آورید. چوکات صفحه قبلی و ضمیمه الف در صفحه ۴۴۸ مراجعه کنید.

## حقوق زنان

آگاهی و حمایت از حقوق زنان به ویژه در فابریکه‌هایی که محصولات صادراتی تهیه می‌کنند و اغلب زنان کارگر در آن اکثریت هستند، با اهمیت است. همچنان سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار و قوانین بسیاری از کشورها می‌گویند که زنان و مردان از نگاه حقوق اقتصادی، اجتماعی و سیاسی برابر هستند، این حقوق عبارت اند از:

- دستمزد مساوی در برابر کار مساوی یا مشابه
- مساوات در آموزش و ارتقاء
- رهائی از تبعیض منحصراً زنان یا مادران (به صفحات ۳۰۹ و ۳۸۰ مراجعه کنید).

به نیازهای صحتی زنان به شمول حاملگی و مواظبت از اطفال باید در طراحی مشاغل توجه صورت گیرد.

## اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری

قوانین بین‌المللی و قوانین اکثر کشورها، یک اتحادیه را به عنوان یک سازمان تحت کنترل کارگران با حقوق و مسئولیت‌هایی برای دفاع از حقوق اعضای خود به رسمیت می‌شناسند. کارفرما باید در مورد مسائل کاری با اتحادیه که توسط کارمندان انتخاب گردیده است، مذاکره نماید. اتحادیه حق و مسئولیت مذاکره در باره معاش، ایمنی و سلامت، ساعات کاری و رفتار مناسب و عادلانه با کارگران را دارد. برخی اتحادیه‌ها همچنان در مورد طرز سازماندهی کار مذاکره می‌کنند. کارفرمایان و دولت‌ها از آزار و ارباب کارگران به دلیل عضویت شان در اتحادیه منع شده اند.

**حق سازماندهی:** کارگران سال‌ها در بسیاری از کشورها برای به دست آوردن حق قانونی تشکیل اتحادیه مبارزه کرده اند، اما هنوز کشورهایی وجود دارد که سازماندهی اتحادیه توسط کارگران در آنها غیرقانونی است. حتی در جایی که داشتن اتحادیه قانونی است، کارگرانی که برای وضعیت بهتر سازماندهی می‌شوند ممکن است مواجه با تهدیدات، خشونت، تبعیض از طرف رؤسا، ارادل و اوباش مزدور شده، پولیس یا سربازان باشند. اما در کشورهای که جنبش‌های صنفی قوی هستند، کارگران با موفقیت در اتحادیه‌ها و جنبش‌ها برای بهبود شرایط زندگی و کار و دستیابی به عدالت اجتماعی سهم می‌گیرند.

**اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری دموکراتیک و غیروابسته:** در برخی از کشورها، اتحادیه‌ها تحت کنترل دولت، کارفرمایان یا رهبران فاسدی هستند که از منافع رؤسا یا شرکت‌ها به جای منافع کارگران حمایت می‌کنند. این اتحادیه‌ها نشان می‌دهند که یک "سازمان کارگری" موجود است اما مزایای آن برای توانمند ساختن کارگران اندک است. در این حالت، کارگران اتحادیه‌ها ویا دیگر انواع سازمان‌های غیروابسته و دموکراتیک (مانند مراکز کارگری، گروه‌های کارگری آسیب دیده، سازمان‌های زنان، سازمان‌های جامعه و غیره) را تشکیل می‌دهند.

## سایر سازمان‌های کارگری

سال‌ها است که زنان گروه‌هایی را تشکیل می‌دهند تا در مورد حقوق زنان بیاموزند و تدریس نمایند و این حقوق را حفاظت نموده و گسترش دهند. گروه‌های زنان به زنان کمک کرده اند تا در اتحادیه‌های خود اصلاح و ریفورم ایجاد کرده و احترام کسب نمایند. گاهی زنان کارگر زمانی اتحادیه خود را ایجاد می‌کنند که اتحادیه‌های مردانه نیازهای زنان را نادیده گرفته باشند ویا به آنها اجازه سهمگیری مساویانه را ندهند.

در جاهایی که اتحادیه‌ها توسط شرکت‌ها یا دولت کنترل می‌شوند، کارگران همچنین انواع مختلفی از گروه‌ها را برای مبارزه برای تغییراتی ایجاد کرده اند که اتحادیه‌های آنها برای آن مبارزه نمی‌کنند. به عنوان مثال، وقتی اتحادیه‌ها برای جبران خسارت شغلی از کارگران آسیب دیده حمایت نمی‌کنند، کارگران به عنوان "قربانیان حادثه" سازمان داده می‌شوند تا عدالت و غرامت کارگران آسیب دیده و خانواده‌های آنها را حصول کنند. وقتی اتحادیه‌ها با آلودگی ناشی از فابریکه مخالفت نمی‌کنند، کارگران گروه‌های محیط زیستی را تشکیل داده اند تا برای انواع پاک‌تر انرژی و تولید مبارزه کنند. کارگران همچنین گروه‌هایی را بر اساس قومیت، فرهنگ، زبان یا پیشینه ملی برای حمایت و همبستگی تشکیل داده اند. این گروه‌ها به اعضای خود و دیگران در مورد حقوق خود و نحوه حفاظت از خود در اجتماع و محل کار آموزش می‌دهند. آنها همچنان به زنده نگهداشتن سنت‌ها و ارتباطات با محل زندگی و مملکت خود کمک می‌کنند. کارگران اغلب برای افزایش قدرت



سازماندهی خود با گروه‌های دیگر ائتلاف می‌کنند. یک ائتلاف ممکن است حول یک کمپاین خاص شکل بگیرد یا ممکن است برای مدت طولانی‌تری برای اهداف وسیع سیاسی و سازماندهی گرد هم آیند. این ائتلاف‌ها ممکن است شامل اتحادیه‌ها، سازمان‌های مذهبی، گروه زنان، گروه‌های حقوق بشری، احزاب سیاسی، شاگردان و محصلان، متقاعدان و سایر گروه‌های اجتماعی و کارگری باشد.

## سازمان‌های کارفرمایان

شرکت‌ها اغلب برای ارتقاء منافع خود باهم یکجا می‌شوند. آنها برای کاهش مالیات خود و بهبود قوانین، شرایط کار، توسعه محلی و موافقت‌نامه‌های تجاری بین‌المللی که باعث ثبات و سودآوری برای شرکت‌ها گردیده و سبب آن می‌شود که شرکت‌ها بیشتر مفاد کنند، سازماندهی می‌شوند. اغلب تمایل آنها برای افزایش سود، آنها را وادار می‌کند که علیه کنوانسیون‌های سازمان ملل متحد و سازمان جهانی کار و مقررات ملی کار و محیط زیست تلاش و لابی نمایند و با منافع کارگران مخالفت کنند.

برخی از شرکت‌ها برای کار فرمایان و کارگرانی که در فابریکه‌ها محصولات آنها را تولید می‌کنند، گداهای رفتاری را تدوین کرده اند. در گداهای آمده است که شرکت صرف با فابریکه‌ها و قراردادی‌هایی کار می‌کند که به موارد خاصی از استانداردهای کار و حقوق بشر احترام می‌گذارند. این گداهای ممکن است ضعیف‌تر از استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سازمان ملل متحد برای مشاغل شایسته و حفاظت از حقوق کارگران باشد، اما ممکن است نسبت به شرایط معمول موجود در یک شرکت بهتر باشد.

به عنوان مثال، این گداهای معمولاً کارفرمایان را ملزم می‌سازند که حداقل دستمزد تعیین شده در همان کشور را برای کارگران پرداخت کنند و از قوانین ساعات کار همان محل پیروی نمایند. اما در بسیاری از کشورها، حداقل دستمزد برای فابریکه‌هایی که اقلام صادراتی تولید می‌کنند بسیار پایین است و ساعات کار قانونی بسیار طولانی می‌باشد. بنابراین حتی وقتی کارفرمایان این قوانین را پیروی نمایند، باز هم کارگران بسیار خسته از کار طولانی و فقر زندگی خواهند بود. نزد بسیاری از مردم این سوال است که چرا شرکت‌های چند ملیتی این کودهای ضعیف‌تر را در عوض استفاده از استانداردهای بین‌المللی که ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار با آن توافق دارند ایجاد می‌کنند. با این وجود، گاهی اوقات این گداهای منجر به پیشرفت‌هایی می‌شوند که کارگران می‌توانند با استفاده از آنها برای شرایط بهتر سازماندهی کنند.

برخی از شرکت‌هایی که در مورد حقوق بشر، محیط زیست و تغییرات اقلیمی نگران هستند، شروع به سازماندهی کرده اند تا یکدیگر را برای تغییر منابع انرژی و روش‌های تولید کمک کنند. گروه‌هایی مانند سازمان غیردولتی بیز (Biz NGO) در تلاش هستند تا به شرکت‌ها کمک نمایند تا مواد کیمیایی مضر را از فرایندهای تولید خود حذف کرده و در نتیجه سلامت محیط زیست و کارگران را بهبود بخشند. موسسه "تجارت برای مسئولیت اجتماعی" متکفل پروژه HER میباشد تا زنان شاغل را در زمینه مسائل صحتی حمایت کند. انستیتوت حقوق بشر و تجارت هم در محلات کار و هم در سطح پالیسی سازی در مورد حقوق کارگران مهاجر، تهدیدهای ناشی از نظارت دیجیتالی کارگران و سایر مسائل، فعالیت دارد. وقتی شرکت‌ها ارزش نورم‌های بین‌المللی را برای حقوق بشر، حقوق کارگران و حقوق زنان بپذیرند، می‌توانند مجموعه‌ای از منابع تغییر دهنده بازی را در تلاش‌های ما برای محلات کار ایمن و یک جهان پایدار به ارمغان آورند.



## سازماندهی برای تغییر بردها

کارگران تقریباً در تمام کشورها سازمان یافته اند تا اتحادیه‌های مؤثری بسازند که از آنها نمایندگی کنند، تا برای فراهم ساختن شرایط بهتر کار بُرد داشته و سازماندهی طولانی مدت داشته باشند و تا از پیروزی‌های آنها دفاع شده بتواند. طی سالیان متمادی اتحادیه‌ها در مواردی مانند بلندبردن دستمزد، محدود ساختن ساعات کار، ایمن ساختن محلات کار، برنامه‌های مواظبت صحتی برای کارگران و بیمه اجتماعی کارگران معلول، بیمار و باز نشسته بُرد یا پیروزی‌هایی داشته اند. گاهی اتحادیه‌ها به تغییر دولت‌ها به نفع کارگران نیز کمک کرده اند.

### کارگران چینی روش‌های جدیدی را برای سازماندهی ایجاد می‌کنند

شرایط در فابریکه‌های چین اغلب بسیار بد است: دستمزد پائین، اضافه کار اجباری، شفت کاری نوسانی، آزار و خشونت و ضمانت‌های اندک برای سلامت و ایمنی. کارگرانی که به شهرها مهاجرت کرده اند تا در فابریکه‌های محصولات صادراتی، کار نمایند، حقوق سیاسی و دسترسی به خدمات ندارند. هرچند ممکن است اتحادیه‌ای تحت مدیریت دولت وجود داشته باشد، اما کارگران قدرت کمی دارند تا برای تغییر شرایط کار، سازماندهی جمعی داشته باشند. اعتصابات غیرقانونی است و سرکوب دوامدار است. کارگران در چین مجبور می‌شوند تا آنجا که از نظر جسمی توان دارند کار کنند و هرگز شکایت نکنند، وقتی کار در فابریکه یا کارخانه فعلی آنها غیرقابل تحمل می‌شود به فابریکه‌ای منتقل شوند که به همان اندازه بد است و در صورت خرابی وضعیت جسمی و روحی دوباره به محل زندگی‌شان در روستا برمی‌گردند.

اما همانطور که یک رهبر مشهور چینی می‌گفت: "جائی که ظلم و ستم وجود دارد، مقاومت نیز وجود دارد"، کارگران در حال یافتن راهی برای مقاومت هستند. هر سال، کارگران ده‌ها هزار اقدامی را انجام می‌دهند که بیانگر قهر آنها و تقاضا برای بهبود است. "اعتصابات گریه و وحشی"، اعتصاباتاتی که ناگهان اتفاق می‌افتد، مانند ظرفی که در حال جوشیدن است، یک ابزار مفید برای کارگران بوده است.

اختلالات ناشی از "اعتصابات گریه و وحشی" همچنین به کارگران کمک نموده است تا ببینند که چگونه کار آنها با کارهای که در سایر فابریکه‌ها انجام می‌شود، ارتباط دارد. وقتی فابریکه تولید کننده بطری به دلیل اعتصاب کارگران سفارش خود را تکمیل نمی‌کند، فابریکه‌ای که منتظر این بطری‌ها است، نمی‌تواند کار خود را به سر رساند. کارگران فابریکه مونتاژ لوازم الکترونیکی شروع به استفاده از اتصالات این "زنجیر تدارکات" برای افزایش تقاضای خود به صورت گسترده‌تر و مؤثرتر نموده اند.

اشکال جدید سازماندهی در میان کارگران چینی در حال افزایش است. از آنجایی که اتحادیه‌های رسمی موجود ابزاری برای سرکوب آنها اند، آنها مراکز کارگری را ساخته اند. کارگران چون نمی‌توانند آشکارا سازماندهی کنند، از طریق رسانه‌های اجتماعی و تلفون‌های خود به اشکال نامرئی با همدیگر وصل می‌شوند. در حالی که "اعتصابات گریه و وحشی" همچنان ادامه دارد، اعتصابات بیشتری با ستراتیژی بهتر و سازماندهی خوبتر، شکل می‌گیرد. تقاضاهای کارگران جامع و صریح است. کارگران از صرفاً واکنش داشتن به وضعیت بد محیط کار فراتر رفته و رهبرانی می‌شوند که صحت و آینده‌شان را خود رقم زنند.