

خطرات اجتماعی و راه حل‌ها

صنایع

فصل‌ها	صفحه
فصل ۱۹: کارکردن بسیار زیاد، بسیار سریع، در برابر مزد بسیار کم	۲۷۸
فصل ۲۰: اجرای کار فابریکه در منزل	۲۹۵
فصل ۲۱: تبعیض	۳۰۴
فصل ۲۲: خشونت	۳۱۹
فصل ۲۳: کارگران مهاجر	۳۳۶
فصل ۲۴: اطفالی که کار می‌کنند	۳۴۹
فصل ۲۵: دسترسی به مواظبت‌های صحی	۳۵۹
فصل ۲۶: صحت باروری و مقاربتی	۳۷۵
فصل ۲۷: استرس و صحت روانی	۳۹۰
فصل ۲۸: خوب غذا خوردن برای سلامت	۴۰۵
فصل ۲۹: دسترسی به آب آشامیدنی صحی و بیت‌الخلا	۴۱۳
فصل ۳۰: اچ آی وی HIV (ویروس عدم کفایه معافیتی)	۴۱۸
فصل ۳۱: مرض سل (توبرکلوز)	۴۲۸
فصل ۳۲: یک محل مناسب برای زندگی	۴۳۲
فصل ۳۳: آلودگی ناشی از فابریکات	۴۳۷

کار کردن بسیار زیاد، بسیار سریع، در برابر مزد بسیار کم

۱۹



رؤسا در کارخانه‌های صادراتی می‌خواهند که کارگران تا حد توان بیشترین تولید را با کمترین مقدار پول داشته باشند. برای این کار، آنها تا می‌توانند کمترین دستمزد را به کارگران می‌دهند و آنها را مجبور می‌کنند روزهای طولانی کار نمایند، به شمول ساعات اضافه کاری و با سرعت خطرناک. کارگران اغلب احساس می‌کنند که انتخاب کمتری دارند و اگر بخواهند شغل خود را حفظ کنند و پول کافی برای زنده ماندن به دست آورند، باید این کار را انجام دهند.

اما مشاغل توسط افراد طراحی شده و می‌تواند توسط افراد تغییر یابد. کارگران، حامیان آنها در جامعه و شرکت‌ها و مردمی که محصولات آنها را خریداری می‌کنند، می‌توانند از کارفرمایان بخواهند که مسئولیت خود را در موارد زیر انجام دهند:

- دستمزد برای زندگی را بپردازند، به اندازه‌ای که کارگران مجبور نباشند برای زندگی خوب اضافه کاری نمایند.
- در طول روز وقفه‌هایی برای استراحت و خوردن غذا برایشان داده شود.
- اضافه کاری اجباری ممنوع ساخته شود.
- برای کارگران رخصتی مرخصی و رخصتی ولادی با معاش داده شود.
- برای کارگران هر هفته حداقل ۱ روز رخصتی به علاوه همه رخصتی‌ها و تعطیلات قانونی، داده شود.
- آسیب‌ها و صدمات ناشی از سرعت بالای خط تولید و سهمیه بلند تولید از بین برده شود.

در بسیاری از کشورها مقررات مربوط به دستمزد، ساعات کاری و شرایط کار بخشی از قانون هستند. اغلب اوقات دولت‌ها در عملی ساختن این قوانین ناکام هستند.

ما ربات نیستیم!



کارگران در عین زمان مادر و پدر نیز هستند.

هر فردی نیاز به زمان برای استراحت، آرامش و شرکت در زندگی خانوادگی و اجتماعی دارد. اما کارفرمایان از ما می‌خواهند که مانند ربات‌هایی کار کنیم که هرگز دردی را احساس نمی‌کنند، عاشق نمی‌شوند، خانواده ندارند، هرگز بیمار نمی‌شوند و بیرون از کارخانه یا فابریکه زندگی ندارند. آنها می‌خواهند کارگران مانند ربات‌ها باشند و هرگز از یک سیستم کارخانه‌ای که آنها را فقیر، بیمار و خسته می‌کند، شکایت نکنند، سوال نکنند آن را به چالش نکنند یا تغییر ندهند.

کار بیش از حد سریع یا طولانی مدت منجر به استرس بیشتر و آسیب‌های بیشتر به شمول آسیب‌های ناشی از استفاده بیش از حد عضلات و مفاصل می‌شود (مراجعه شود به فصل ۷: ارگونومی).

فشار روانی (استرس)



ساعات کاری طولانی مدت زمان کافی برای رسیدگی به نیازهای شخصی یا خانوادگی را در اختیار ما قرار نمی‌دهد. فشار ناشی از کار با ما به خانه می‌آید و باعث می‌شود که ما احساس تنش و عصبانیت داشته باشیم. احساس فشار یا استرس بسیار زیاد می‌تواند منجر به انواع مشکلات صحت جسمی و روانی شود.

خصوصاً زنان از استرس زمان طولانی کار متأثر می‌شوند، زیرا پس از یک روز کاری، کارهای بیشتری در رابطه به مواظبت از خانواده به عهده‌شان می‌باشد (به صفحه ۳۱۲ مراجعه شود).

خستگی مفرط (حالت فرسودگی)

خستگی مفرط زمانی رخ می‌دهد که بدن و ذهن شما دیگر نتوانند با فشارهای موجود در محل کار و خانه کنار بیایند. این فقط احساس خستگی معمولی نیست که پس از یک روز کاری طولانی ایجاد می‌شود. افرادی که به حالت فرسودگی می‌رسند ممکن است احساس خستگی مفرط داشته باشند که با خواب یا استراحت از بین نمی‌رود. ممکن است درد عضلات و مفاصل، مشکلات معده، بخارات جلدی، گلودرد و سردرد داشته باشید. زنان در این حالات اغلب مشکلات خونریزی ماهانه، سقط جنین یا سایر مشکلات بارداری خواهند داشت. خستگی مفرط همچنین قدرت دفاعی بدن را در مقابل انتانات و مریضی‌ها کاهش می‌دهد. این حالت می‌تواند توانایی شما را در تفکر واضح و حل مشکلات کاهش داده و نمی‌توانید از بودن در کنار خانواده و دوستان لذت ببرید. داشتن زمان برای استراحت و آرامش می‌تواند در کاهش و وقایه از خستگی مفرط کمک نماید.



تغذی نامناسب

من صبحانه نمی‌خورم،
چون این یگانه راهی
است که می‌توانم اندکی
بیشتر بخوابم.



افرادی که ساعات طولانی یا غیرقابل پیش بینی کار می‌کنند زمان کمتری برای خرید غذای تازه و طبخ غذا دارند. آنها اغلب توانایی خرید غذاهای آماده را ندارند. اگر کارخانه غذا، مکانی برای نگهداری غذا یا زمانی برای صرف غذا فراهم نکند احتمالاً کارگران گرسنه می‌مانند یا از "غذاهای ناخوaste" بسیار پروسس شده خود را سیر می‌نمایند (برای معلومات بیشتر در مورد اهمیت غذا، مراجعه شود به فصل ۲۸: خوب غذا خوردن برای سلامتی).

یافتن راهی برای خرید غذای تازه



در منطقه صادراتی لاس مرسدس در نیکاراگوا، ما ۱۲ تا ۱۴ ساعت در روز کار می‌کنیم تا درآمدی کسب کنیم که کفایت زندگی ما را بنماید. تا دیروقت شام کردن به این معنی بود که نمی‌توانستیم برای خرید غذای تازه به بازار برویم. چندسال پیش، گروهی از تجارت پیشگان یک بازار هفتگی شبانه را در نزدیکی منطقه راه اندازی کردند. ما آن را خیلی دوست داشتیم که اکنون یک بازار روزانه است. بازار چند ساعت بعد از خروج اکثر کارگران باز می‌ماند و این به ما امکان می‌دهد تا برای خود و خانواده خود غذای بهتری بخریم.

دوایای محرک

کارگران خسته گاهی اوقات دوایای محرک می‌گیرند یا مجبور با استفاده از آنها می‌شوند تا بتوانند به کار خود ادامه دهند و احساس خستگی نکنند. برخی از کارفرمایان به کارگران تابلت‌هایی می‌دهند و یا دوا را در آب آشامیدنی علاوه می‌کنند تا آنها را در شیفت‌های طولانی کار بیدار نگه دارند. این دواها ضربان قلب شما را سریع‌تر می‌کنند و فشار خون شما را بالا می‌برند. دوایایی که شما را بیدار نگه می‌دارند ممکن است شما را از احساس گرسنگی حتی در زمان نیاز به غذا باز دارند، دهن شما را خشک کنند و دفع مواد غایبه را دشوار سازند.



شرکت در هر هفته یکبار به ما تابلت و یک نوشیدنی انرژیزا می‌دهد تا ما را در طول شیفت شب بیدار نگه دارد. رئیس به ما گفت که این تابلت‌ها ویتامین هستند اما ما می‌دانیم که آنها دوایایی هستند که ما را بیدار نگه می‌دارند. حتی وقتی بیدار هستیم، انرژی ندارم. وقتی به خانه می‌روم، حتی با وجود خسته بودن نمی‌توانم بخوابم.



حق ساعات کاری منصفانه



در مورد ساعات کاری ملل متحد (UN) و سازمان بین‌المللی کار (ILO) استانداردهایی را تعیین کرده اند اما هر کشوری قوانین خاص خود را دارا می‌باشد.

اعلامیه جهانی حقوق بشر ملل متحد می‌گوید که شما حق دارید از رخصتی با معاش، زمان استراحت و محدودیت ساعات کاری استفاده کنید، درحالی که سازمان جهانی کار می‌گوید که کارگران باید ۴۰ ساعت کار در هفته، استراحت، رخصتی با معاش و محدودیت کار شبانه داشته باشند. اما هر مملکت قوانین خاص خود را دارد، بنابراین قوانین کشور خود را بررسی کنید.

کنوانسیون ۴۰ ساعت کار در هفته سازمان بین‌المللی کار ILO (شماره ۴۷) به کارگران این حق را می‌دهد که:

- بطور متوسط ۴۰ ساعت در هفته کار نمایند.
- ساعات کاری و زمان استراحت آنها منظم باشد.
- اگر ساعات کاری بیشتر، به ۴۰ ساعت در هفته تقلیل یابد، دستمزد و مزایای آنها باید مانند گذشته بماند و کاهش نیابد.
- **کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار ILO در مورد استراحت هفتگی (شماره ۱۴) به کارگران حق ۱ روز استراحت (حداقل ۲۴ ساعت) را در هر ۷ روز می‌دهد.** این روزهای استراحت باید در روزهای استراحت سنتی باشد.
- **کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار ILO در مورد رخصتی با معاش (شماره ۱۳۲) به کارگران حق حداقل ۳ هفته رخصتی با معاش در یک سال را می‌دهد.** غیر از روزهای رخصتی مریضی و یا تعطیلات ملی.
- کارگران باید معاش منظم دریافت کنند و در شروع رخصتی‌ها معاش خود را دریافت کنند.
- کارفرما تصمیم می‌گیرد که چه زمانی به رخصتی بروید اما باید اول با شما صحبت کند.
- اگر در زمان استعفا یا اخراج تمام رخصتی‌های خود را نگرفته باشد، کارفرما باید مزد روزهای رخصتی را بپردازد.
- **کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار ILO در مورد کار شبانه (شماره ۱۷۱) می‌گوید که یک شیفت کاری ۷ ساعته یا بیشتر که شامل زمان بین نیمه شب تا ۵ صبح باشد برای کارگران ثقیل است.**
- کارگران شبانه باید مزد بیشتری دریافت کنند، شیفت‌های کوتاه‌تری کار کنند یا مزایای دیگری دریافت کنند.
- کارگران زیر ۱۸ ساله نباید در شب کار کنند.
- کارگران حامله باید جایگزینی برای کار شبانه در زمان قبل و بعد از ولادت داشته باشند، مانند کار روزانه، تأمین اجتماعی یا رخصتی طولانی‌تر با معاش.
- کارفرمایان باید صحت کارگران شبانه را محافظت کنند، به آنها کمک نمایند تا مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی را انجام دهند و فرصت‌هایی برای ارتقاء به آنها فراهم سازند.
- تسهیلات کمک اولیه برای کارگران شبانه باید فراهم ساخته شود به شمول ترتیباتی برای انتقال سریع کارگران به مرکز صحتی یا شفاخانه.
- شما حق دارید قبل از آغاز به کار شبانه و در جریان زمان کار شبانه بصورت رایگان به یک کارکن صحتی مراجعه نمایید. اگر کار شبانه به شما مناسب نباشد، نباید اخراج شوید.

نقش سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار و سایر سازمان‌های بین‌المللی که برای ارتقاء حقوق کارگران کار می‌کنند در ضمیمه الف تشریح شده است.

دستمزد کم افراد را در فقر نگه می‌دارد

من مصارف زندگی در محلی را که آب پاک، مکتب و کلینیک به آن نزدیک باشد پوره کرده نمی‌توانیم. من به سختی می‌توانم خرج غذا و لباس خانواده را بپردازم.



اگر با کار بیشتر پول بیشتری بدست آورده می‌شد، کارگران کارخانجات صادراتی غنی‌ترین مردم جهان می‌بودند. اما کارگران فابریکات صادراتی در فقر زندگی می‌کنند. کارفرمایان تا جایی که می‌توانند به کارگران تنخواه کمتری می‌دهند با دولت‌ها بحث و لابی می‌کنند تا حداقل دستمزد را تا حد امکان پایین نگه دارند. اگرچه ممکن است غیرقانونی باشد، اما صاحبان کارخانجات اغلب کمتر از حداقل دستمزد را می‌پردازند و از پرداخت جایزه، پرداخت اضافه کاری یا مزایای تأمین اجتماعی خودداری می‌کنند. از آنجایی که دولت‌ها از شرکت‌ها می‌خواهند که فابریکه بسازند و در کشور هایشان بمانند، به ندرت قوانین مربوط به دستمزد، ساعات کاری، مزایا یا شرایط کار را عملی می‌کنند.

وقتی شرکت‌ها به کارگران پولی می‌پردازند که به مشکل زندگی خود را سپری نمایند، آنها از حق داشتن یک زندگی سالم و آبرومندانه محروم می‌شوند.

عدم پرداخت معاش کامل و مزایا

بسیاری از کارفرمایان حداقل دستمزد قانونی را به طور کامل پرداخت نمی‌کنند. برخی برای تمام ساعات کار یک کارگر و یا تمام قطعاتی که یک کارگر تولید نموده است، اضافه کاری پرداخت نمی‌کنند. پرداخت‌ها و جوایز تشویقی اضافی برای حاضری، رخصتی‌ها، عیدها و جشن‌ها که قانونی اند، ممکن است پرداخت نشود. و در این حال کارگران از سبب نقض مقررات کارخانه جریمه می‌شوند. گاهی اوقات کارخانه‌ها رخصتی‌های کارگران را در تعطیلات عمومی برنامه ریزی و محاسبه می‌کنند تا از پرداخت معاش تعطیلات خودداری کنند - اینکار قانونی نیست.

برخی از کارفرمایان پرداخت‌های صحی یا سایر پرداخت‌های تأمینات اجتماعی را از معاش کارگران کسر می‌کنند اما آن را به صندوق تأمینات اجتماعی کارگران وارد نمی‌سازند. این بدان معنی است که کارگران پول کمتری به خانه می‌برند، اما نمی‌توانند مواظبت‌های صحی و سایر مزایایی را که برای آن پول پرداخته اند و شایسته آن هستند، دریافت کنند.



من ۱ روز به کار نرفتم و تقریباً ۳ معاش خود را از دست دادم زیرا آنها به طور

غیرقانونی دستمزد غیابت مرا و جایزه وقت شناسی و کوپون غذای مرا کسر نمودند. یک

روز به کار حاضر شده نتوانستم و هفته بعدی حتی پول کافی برای غذا خوردن نداشتم.

اضافه‌کاری اجباری

حتی در جایی که دستمزد کارگران براساس فی واحد کار تعیین نمی‌شود، قبل از اجازه دادن به ختم شیفت کاری باید اهداف بلند تولید حاصل شده باشند.

اگر کارفرما از کارگران بخواهد اضافه کاری کنند، کارگران را مجازات نموده و فشار آورد تا در ساعات اضافی کار نمایند و یا کارگران را در کارخانه برای اتمام کار حبس نماید، این "کار اجباری" است. کار اجباری قوانین ملی و بین‌المللی حقوق بشر و موافقت‌نامه‌های حقوق کارگران را نقض می‌کند.



در فابریکه که من در کشور کینیا کار می‌کنم، اگر به هدف خود نرسید اجازه خروج

ندارید. گاهی اوقات تمام شب را فقط با استراحت‌های کوتاه کار می‌کنیم.

شرکت‌های بین‌المللی (برندها یا مارک‌ها) با تقاضای برنامه‌های تولیدی که تقریباً غیرممکن است، اضافه کاری را به کارخانه‌هایی که قرارداد می‌بندند، تحمیل می‌نمایند. در جستجوی کمترین قیمت ممکن، آنها سیستمی را پیش می‌برند که در آن صاحبان کارخانه‌ها دستمزد را تا حد امکان پایین نگه دارند تا سود خود را تضمین کنند. بیشتر اوقات دستمزد و معاش برای حمایت مالی یک نفر کافی نیست چه رسد به تمام خانواده، بنابراین کارگران مجبور می‌شوند به دستمزد اضافی ناشی از اضافه کاری و جوایز وابسته باشند.



ممنوعیت کار اجباری

کنوانسیون حقوق کار اجباری سازمان بین‌المللی کار ILO (شماره ۲۹) و کنوانسیون لغو کار اجباری (شماره ۱۰۵) می‌گوید که برای شرکت‌ها (کمپنی‌ها) مجبور ساختن افراد به کار بدون مزد و/یا با تهدید خشونت، قرض یا اشکال دیگری از تهدید و اجبار، غیرقانونی است.

نقش سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار و سایر سازمان‌های بین‌المللی که برای ارتقاء حقوق کارگران کار می‌کنند در ضمیمه الف تشریح شده است.

واحدها یا قطعات کاری صحت کارگران را متضرر می‌سازد

سیستم پرداخت براساس واحد کار که در آن کارفرمایان به کارگران بجای ساعت یا روزهای کار، برای فی واحد یا فی قطعه کار پرداخت می‌کنند، به کارفرمایان این امکان را می‌دهد که کارگران را تحت فشار بگذارند تا سریعتر و طولانی‌تر از حد مجاز قانونی کار کنند، حتی اگر خسته، مجروح یا مریض باشند.

دستمزد فی واحد کار اغلب به قدری پایین تعیین می‌شود که کارگران باید اضافه کاری کنند تا بتوانند پول کافی برای زنده ماندن داشته باشند. اگر کارگران شکایت کنند، کارفرمایان آنها را تهدید به از دست دادن اضافه کاری یا وظیفه‌شان می‌کنند. آنها کارگران را با اجازه ندادن به نوشیدن آب، غذا و یا رفتن به مستراح تنبیه می‌کنند. حتی گاهی در و دروازه‌ها را قفل می‌کنند تا کارگران مجبور به ادامه کار شوند!



دختر تنبل! از دستمزد شکایت کرده
می‌توانی اما سخت کار کرده
نمی‌توانی. واحدهای بیشتر کار را
انجام بده تا مزد بیشتری بگیری!

وقتی من خود را به
سهمیۀ کار رساندم،
آنها باز هم سهمیه
را بالا بردند!

پرداخت دستمزد کمتر به برخی کارگران نسبت به دیگران

کارفرمایان با پرداخت دستمزد کمتر به برخی کارگران (زنان، مردم بومی، مهاجران و اطفال کارگر) باوجود اجرای عین کار، تبعیض قابل می‌شوند. اگرچه کارگران زن اغلب اکثریت هستند اما ممکن است به وظایف با درآمد بهتر ارتقاء نیابند حتی اگر بتوانند کار را به خوبی انجام دهند (به صفحات ۳۰۵ تا ۳۰۶ مراجعه شود).

کارگران قراردادی و مؤقت

راه دیگری که کارفرمایان مردم را در فقر نگه می‌دارند استخدام کارگران برای مدت کوتاهی است. ممکن است زمانی که کار زیاد است، کارگران را استخدام کنند و زمانی که کار زیاد نباشد آنها را اخراج کنند.

کارفرمایان اغلب با نمایندگی‌های کارگران مؤقت قرارداد می‌بندند تا این کارگران را برایشان فراهم سازند و به این طریق از مسئولیت‌های قانونی که متوجه کارفرمایان مستقیم است فرار می‌کنند.

این سیستم کارگران را از دریافت مزایایی که قانون ممکن است به کارگران دایمی داده باشد، باز می‌دارد. از آنجایی که کارگران قراردادی و مؤقت می‌آیند و می‌روند، بیماری‌ها و آسیب‌های ناشی از کار را نیز پنهان می‌کند و سازماندهی کارگران برای شرایط بهتر و ایمن‌تر را دشوارتر می‌سازد.

کار برای پرداخت قرض

دریافت دستمزد و تنخواه بسیار کم به این معنی است که کارگران پول اضافی برای پس انداز، شرایط عاجل یا پرداخت مصارف مورد نیاز خود ندارند. فروشگاه‌های داخل و اطراف کارخانه اغلب به کارگران اجازه می‌دهند کالاها یا اجناس را بصورت قرضه اعتباری خریداری کنند، اما نرخ‌های بهره بالایی دریافت می‌کنند. کارفرمایان، بانک‌ها و نهنگ‌های قرض دهنده نرخ سود بالایی برای قرض‌ها دریافت می‌کنند. کارگران آنقدر از سود قرضدار می‌شوند که وقتی تصفیه حساب می‌کنند، بیش از پیش پول بسیار کمتری برای زنده ماندن به آنها می‌ماند. بعد باید بیشتر با کارت اعتباری و قرضه خرید کنند یا قرضه دیگری بگیرند!

کارگران مهاجر نیز قربانی سیستم قرضه می‌شوند. استخدام کنندگان پول زیادی دریافت می‌کنند تا برای این کارگران در کشورهای دیگر شغل پیدا کنند. کارگران پس از ورود شروع به پرداخت قرض خود می‌کنند. اما استخدام کنندگان و کارفرمایان اغلب پول زیادی می‌گیرند، سود بالایی وضع می‌کنند و یا مقررات را تغییر می‌دهند. برخی از کارگران در سیستمی گرفتار می‌شوند که هرگز به آنها اجازه نمی‌دهد قرض‌های خود را پرداخت کنند. به این می‌گویند "اسارت قرض".

گروه‌های پس انداز به کارگران کمک می‌کنند تا از قرض خلاص شوند

کاوینا مدت‌ها بود که برای پرداخت قرض رئیس خود کار می‌کرد، اما به نظر می‌رسید که قرض او کم نشده است. بسیاری از زنان در همین شرایط بودند. یک روز یک سازماندهنده از گروه سانکالپ (Sankalp) با آنها در مورد قرضداری‌های آنها و یافتن راهی برای پرداخت آنها صحبت کرد. سازماندهنده پیشنهاد کرد که یک گروه پس انداز بسازند. او گفت که اگر ۱۰ زن باهم کار کنند می‌توانند تا ۱ روپیه در هفته پس انداز کنند. سازماندهنده به آنها کمک می‌کند تا یک حساب بانکی ایجاد کنند. اگر مرتب پس انداز می‌کردند، بانک هم می‌توانست به آنها با شرایطی بسیار بهتر از شرایط رئیس، قرضه بدهد.

زنان تنظیم شدند و هفته ۱ روپیه پس انداز کردند. بعد از ۳ ماه به اندازه کافی قرضه ۱ زن را پرداخت کردند و کاوینا را انتخاب نمودند. زنان به شمول کاوینا، به پس انداز کردن ادامه دادند و هرچندماه بعد آنها قرضه یکی دیگر را پرداخت کردند. بعد از پرداخت قروض تمام ۱۰ زن، آنها باز هم به پس انداز کردن ادامه دادند تا به یکدیگر قرضه بدهند به عوض این که نزد رئیس و یا به بانک برای قرضه گرفتن بروند. اکنون آنها از هر زمان دیگری در گذشته، بهتر آمدگی دارند تا مصارف و اقساعات عاجل را بپردازند.

پرداخت خود را امتحان کنید

باید بتوانید بفهمید که آیا تمام دستمزد و معاشاتی را که کسب کرده اید، گرفته اید یا خیر. این فعالیت به شما کمک می‌کند تا بدانید:

چه مقدار باید به شما پرداخت شود. دریابید که کارفرما برای هر واحد کار، هر ساعت، هر روز کاری و یا در یکماه و همچنین برای اضافه کاری چه مقدار باید به شما پرداخت کند. دریابید که آیا آنها ملزم به پرداخت دستمزد در روزهای رخصتی و یا افزایش دستمزد بعد از هر سال کاری هستند یا خیر.



چه مقدار باید از دستمزد شما کم شود. اگر بخشی از معاش یا دستمزد شما برای مالیات، تأمینات اجتماعی، پس انداز یا مسکن کسر می‌شود، مطمئن شوید که کارفرما مبالغ صحیح را کم می‌کند. از همکاران بپرسید که آیا کسر مالیات یا تأمینات اجتماعی آنها با شما یکسان است یا خیر. از اتحادیه یا یک وکیل خود بپرسید که به شما کمک کند تا با ادارات مربوط دولتی تماس بگیرید تا مطمئن شوید که کارفرمای شما مبالغ صحیح را پرداخت می‌کند.

ثبت نمایید و سوابق را نگاه دارید. تمام ساعات کاری خود، تعداد واحدهای کاری یا تعداد قطعات محصولی که می‌سازید، قیمت فی واحد و هر معلومات دیگری را که ممکن است مفید باشد در کتابچه یادداشت خود ثبت کنید. کاپی‌هایی از چک‌های پرداخت شده، سپرده‌ها و هرگونه معلومات دیگر در مورد مصارف خود را نگاه دارید.

مصارف و دارایی خود را محاسبه کنید. با ثبت و یادداشت قطعات تولید خود یا واحدهای کاری که انجام داده اید یا روز و ساعاتی که کار کرده اید، می‌توانید محاسبه کنید که چقدر پول دارید.

یک جدول ثبت زمان بسازید

یک جدولی بسازید (و یا از یک تقویم استفاده کنید) تا ساعات کار و مرخصی خود را در آن ثبت نمایید. برای متناسب شدن با وضعیت شما، ستون‌هایی را در آن اضافه کنید (مثال زیر را ببینید). طور مثال، یک ستون اضافه نمایید تا در آن تعداد قطعاتی که ساخته اید، درج کنید یا یک ستونی برای بخشی‌ها داشته باشید.

روز	تاریخ	زمان دخول	زمان خروج	ساعات کاری	اضافه کاری و یا	قطعات تولید شده
شنبه	۲۰ قوس	۷:۰۰	۱۷:۳۰	۸	۲	۱۶۰
یکشنبه	۲۱ قوس	۷:۰۰	۱۹:۳۰	۸	۴	۲۲۰
دوشنبه	۲۲ قوس	۷:۰۰	۱۹:۳۰	۸	۴	۲۲۰
سه‌شنبه	۲۳ قوس	۷:۰۰	۱۷:۳۰	۸	۲	۱۷۰
چهارشنبه	۲۴ قوس	۷:۰۰	۱۷:۳۰	۸	۲	۱۷۰
پنج‌شنبه	۲۵ قوس	۷:۰۰	۱۱:۰۰	۴		۶۰
جمعه	۲۶ قوس	---	---	۰		۰
مجموع ساعات پرداخت شده				۴۴	۱۴	۱۰۰۰

پرداخت خود را امتحان کنید (ادامه)

دستمزد شما چه ساعتوار باشد یا بر اساس واحد کار یا قطعات تولید شده، کارفرمای شما باید حداقل دستمزد قانونی و همچنان دستمزد اضافی برای ساعات اضافه کاری را به شما بپردازد. نرخ‌های پرداخت زیر صرفاً به گونه‌ی مثل ذکر شده است:

اگر پرداخت دستمزد بر اساس زمان کار شما صورت می‌گیرد:

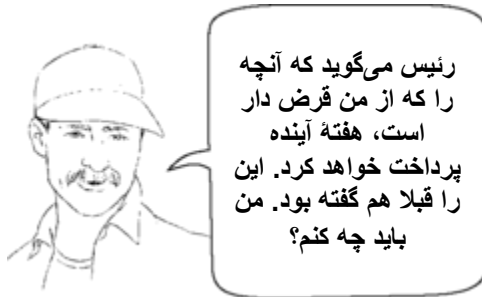
۱. در کشور شما هفته کاری چقدر است؟ شما چه مقدار کار کرده‌اید؟
در کشور ما هفته کاری مطابق قانون ۴۴ ساعت است. من ۵۸ ساعت کار کرده‌ام.
۲. تعداد ساعات معمولی کار را بر معاشی که باید دریافت کنید تقسیم نمایید.
به من قول داده بودند که ۱۱۰ دالر در هفته می‌دهند بنابراین، $110 \div 44 = 2/50$ دالر در ساعت.
۳. تعداد ساعات اضافه کاری را با نرخ پرداخت فی ساعت اضافه کاری ضرب کنید.
اضافه کاری یک و نیم برابر مزد معمولی پرداخت می‌شود، بنابراین: $2/5$ دالر $\times 1/5 = 3/75$ دالر.
۴. معاش منظم هفتگی خود را با اضافه کاری هفتگی خود جمع کنید.
من ۱۴ ساعت اضافه کاری داشتم بنابراین: $14 \times 3/75 = 52/50$ دالر حقوق اضافه کاری.
 110 دالر (معاش منظم هفتگی) + $52/50$ دالر (حقوق اضافه کاری) = $162/50$ دالر.
۵. جوایزی را که در این هفته بدست آورده‌اید به آن اضافه کنید، مانند جایزه رسیدن به اهداف تولید، جایزه حاضری و همچنان ماکولات.
 $162/50$ دالر + 20 دالر جایزه حاضری + 20 دالر جایزه رسیدن به اهداف تولید = $202/50$ دالر معاش هفته وار.
۶. مالیات و پرداخت مواردی مانند بیمه صحتی و سایر تأمینات اجتماعی را که از معاش گشتانده می‌شود، از معاش کم کنید.
 $202/50$ دالر - 20 دالر مالیات - 25 دالر تأمینات اجتماعی = $157/50$ دالر پرداخت هفته وار.

اگر پرداخت به شما بر اساس فی واحدکار یا فی قطعه تولید صورت می‌گیرد:

۱. تعداد قطعاتی را که ساخته‌اید با نرخ دستمزد فی قطعه ضرب نمایید.
 1000 قطعه $\times 0/15$ دالر = 150 دالر
۲. جوایزی را که در هفته گرفته‌اید با آن اضافه کنید.
 150 دالر + 20 دالر جایزه رسیدن به اهداف تولید = 170 دالر
۳. مالیات و پرداخت مواردی مانند بیمه صحتی و سایر تأمینات اجتماعی را که از معاش گشتانده می‌شود، از معاش کم کنید.
 170 دالر - 30 دالر تأمینات اجتماعی = 140 دالر پرداخت هفتگی.

دستمزد یا معاش خود را کامل دریافت کنید

جدول زمانی خود را با ورق پرداخت مقایسه کنید. اگر متوجه شدید که به اندازه که محاسبه نموده اید دریافت نمی‌کنید:



- با کتابدار (یا سوپروایزر خود) صحبت کنید و در مورد تفاوت بین پادداشت‌های خود و آنها سوال نمایید. اگر قرارداد ویا توافقنامه کتبی شما که دستمزد یا معاش و کسورات شما را مشخص می‌کند، با خود بیاورید بیشتر کمک خواهد کرد. از یک همکار بخواهید که برای حمایت و شهادت با شما همراه شود.
- از اتحادیه‌ها، گروه‌های کارگری یا سایر سازمان‌ها مشاوره و حمایت بخواهید. تا آنجا که ممکن است معلومات بیشتری در مورد کارخانه (نام، آدرس، مالکان) با خود داشته باشید تا آغاز یک روند قانونی را آسانتر بسازد. رئیس ممکن است در معاشی که به شما می‌دهد در چارچوب قانون باشد، اما اگر پرداخت به شما آن چیزی نیست که به صورت کتبی یا شفاهی وعده داده است، ممکن است بتوانید از طریق فشارهای اجتماعی، اتحادیه کارگران یا سیستم قانونی، پرداخت دستمزد صحیح را مطالبه کنید.
- با سایر کارگران صحبت کنید. اگر دستمزد و معاش خود را به درستی دریافت نمی‌کنید، به احتمال زیاد سایر کارگران نیز در وضعیت مشابهی قرار دارند. باهم یکجا می‌توانید در مورد راه حل‌ها صحبت کنید و از یکدیگر حمایت کنید.

دستمزد حداقل کافی نیست

من در یک کارخانه تولید تلویزیون در سیوداد آکونا در کشور مکزیک کار می‌کنم، جایی که درآمد کمی بالاتر از حداقل دستمزد است. در طی یکی از آموزش‌هایمان با کمیته کارگری یا Comité Fronterizo de Obreras (CFO) ما فعالیتی را برای تعیین دستمزد برای پایانی زندگی خود انجام دادیم. ما به مخارج هفتگی خود نظر انداختیم که تقسیم شده بود به "چیزهایی که برای زنده ماندن نیاز داریم" مانند غذاهای اولیه، آب پاک و محصولات صحتی، "چیزهایی که هر ماه مجبور به پرداخت آن هستیم" مانند برق، کرایه و انتقالات و "چیزهایی که برای زندگی با وقار به آن نیاز داریم" شامل غذاهای بهتر و مغذی و فیس مکتب. وقتی میزان نیاز خود در یک هفته را با میزان درآمد خود مقایسه کردیم، دیدیم که حتی اگر ارزان‌ترین مارک‌ها را از همه چیز بخریم و چیزهای زیادی را از قلم بیاندازیم، باز هم فقط ۲۵ درصد از آنچه نیاز داشتیم را می‌توانیم به دست آوریم! ما در واقع به ۴ تا ۵ برابر حداقل دستمزد قانونی نیاز داریم تا بتوانیم ابتدایی‌ترین مصارف ماهانه خود را تأمین کنیم. مدیر مالی در حال حاضر در تلاش است تا حداقل دستمزد را افزایش دهد تا کار تمام وقت با حداقل دستمزد برای یک کارگر کافی باشد تا بتواند خانواده خود را حفظ کند و زندگی سالمی داشته باشد.

شما برای تأمین همه مصارف خود به چه قدر نیاز دارید؟

مزد برای کفاف زندگی یک حق بشری است

دستمزد حداقل باید برای تأمین نیازهای اولیه زندگی (مکانی برای زندگی، آب و غذا برای کارگر و خانواده او) کافی باشد. اما مردم نیاز دارند که چیزی بیشتر از زنده ماندن داشته باشند. ما به یک خانه مناسب، لباس، غذای سالم، مغذی و کافی برای خانواده‌های ما و کسب درآمد کافی برای پرداخت بل‌های ماهانه و همچنین پس انداز برای خریدهای بزرگتر یا موارد عاجل نیاز داریم. دستمزد برای کفاف زندگی به کارگران و خانواده‌هایشان این امکان را می‌دهد که چرخه فقر و بیماری را بشکنند و زندگی سالمی داشته باشند.



استندرد زندگی



اعلامیه جهانی حقوق بشر سازمان ملل متحد می‌گوید هرکس حق برخورداری از سنتدردی از زندگی را دارد که امکان سلامت و رفاه را برایش فراهم سازد، شامل غذا، لباس، مسکن، مواظبت‌های صحی و خدمات اجتماعی.

کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار (ILO) در مورد تعیین حداقل دستمزد (شماره ۱۳۱) می‌گوید که دولت‌ها باید:

- با در نظر داشت نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان، حداقل دستمزد را برای همه کارگران تعیین نمایند.
- قانون را اجرایی سازند تا مطمئن شوند که کارگران دستمزد مناسب می‌گیرند.

در حالی که سازمان جهانی کار (ILO) از دولت‌ها می‌خواهد تا حداقل دستمزد را تعیین کنند، هر کشور خودش تصمیم می‌گیرد که چقدر باشد. قوانین کار کشور خود را بررسی کنید.

نقش سازمان ملل متحد، سازمان جهانی کار و سایر سازمان‌های بین‌المللی که برای ارتقاء حقوق کارگران کار می‌کنند در ضمیمه الف تشریح شده است.

کمپاین دستمزد پایه در آسیا

برای جذب شرکت‌های بین‌المللی با قیمت‌های پائین، کارخانجات از شهری به شهر دیگر و از یک کشور به کشور دیگر در حرکت اند و به دنبال جاهایی می‌گردند که قوانین و مقررات در آنها ضعیف است و می‌توانند کمترین دستمزد را پردازند. کارگران در سرتاسر آسیا که از این "مسابقه تا پائین‌ترین سطح" خسته شده بودند، گرد هم آمدند تا "کمپاین دستمزد پایه در آسیا" را راه اندازی نمایند.

آنها محاسبه کردند که یک کارگر با کار کردن بیش از ۴۸ ساعت در هفته برای حمایت از خانواده خود، چقدر باید درآمد کسب کند. آنها دستمزد پایه را برای تمام آسیا یکسان تعیین کردند تا شرکت‌های بزرگ بعد از این به دنبال کمترین دستمزد نباشند. برخی از کارگران و اتحادیه‌ها از این دستمزد پایه "حداقل" استفاده کردند تا با صاحبان و مدیران کارخانجات مذاکره نمایند که دستمزد را بهتر سازند و برندها را برای تغییر سیاست‌هایی که به جای رفاه کارگران فقط برای کاهش هزینه‌ها تلاش می‌کنند، تحت فشار قرار دهند.

سازماندهی وقتی ساعات طولانی کار مشکل ایجاد کند

درحالی که وقت بسیار کمی دارید، چگونه می‌توانید در مقابل ساعات زیاد کار سازماندهی کنید؟ در اینجا چند ستراتیژی مؤثر وجود دارد:



- **زمان‌ها و مکان‌هایی را بیابید که برای کارگران مناسب باشد و با** وظایف آنها در خانه تضادی نداشته باشد. جلساتی را برای روزهای رخصتی کارگران برنامه ریزی کنید. به جای تلاش برای یافتن یک زمان یا مکانی که برای همه مناسب باشد، چندین جلسه کوچکتر برگزار کنید. جلسات را بر اساس شیفت، شغل یا محله سازماندهی کنید.
- **سازماندهی خارج از جلسات.** با کارگران در جریان وقفه‌های کاری صحبت کنید. در زمان صرف غذا با گروه‌های مختلف بنشینید و سایر سازماندهندگان را تشویق کنید که دوستان جدیدی پیدا کنند. قبل یا بعد از کار با کارگران ارتباط برقرار کنید - در موثر انتقال عمل، در گردهم آیی‌های اجتماعی یا در محله‌هایی که کارگران در آن زندگی می‌کنند.
- **زمان را شامل سازید.** از آنجایی که زنان اغلب در "شیفت دوم" برای مراقبت از خانواده خود کار می‌کنند، گاهی اوقات شمولیت آنها مشکلتر است. در جلسات امکان مواظبت از اطفال و همپنان غذا و نوشیدنی را فراهم سازید تا اشتراک زنان در آن آسانتر شود.

کارگران برنده یک روز رخصتی می‌شوند

ما کفش‌های برند "نایک" را در کارخانه سینوتکس در سریلانکا تولید می‌کنیم. رئیس از ما خواسته بود که ۷ روز در هفته کار کنیم بدون هیچ روز رخصتی، حتی باوجودی که قانون کار در سریلانکا به ما اجازه میداد که یک روز در هفته مرخصی داشته باشیم.



وقتی اتحادیه و سایر اعضای شورای کارگری روز مرخصی حق ما را خواستند، رئیس آن را رد کرد!

ما به همه کارگران در مورد قانون و آئین نامه رفتاری کمپنی "نایک" گفتیم که در آنها آمده است ما حق داریم هر هفته ۱ روز مرخصی داشته باشیم. ما سازمان یافتیم و تهدید کردیم که رفتار رئیس را به "نایک" گزارش می‌دهیم. مفتش مالی "نایک" از کارخانه ما بازدید کرده بود و امتیاز خوبی به آن نداده بود، بنابراین رئیس نمی‌خواست امتیاز بیشتری از دست بدهد. او از این می‌ترسید که قرارداد "نایک" را از دست بدهد، بنابراین پس از ۱ ماه مبارزات انتخاباتی، موافقت کرد که هفتمین روز هفته را به ما رخصتی بدهد.

برخی از کارگران از این که روز یکشنبه رخصت هستیم خوشحال شده اند، اما برخی از آنها خوشحال نیستند زیرا دستمزدها هنوز بسیار پایین است. قرار شد برای افزایش دستمزد سازماندهی کنیم!

مبارزه برای ساعات کار منصفانه و دستمزد بهتر

در کارخانه‌هایی که کارگران برای آن مبارزه کرده‌اند و به یک قرارداد جمعی دست یافته‌اند، اغلب می‌توانند برای بهتر شدن دستمزد و منصفانه شدن ساعات کاری چانه بزنند. تشکیل اتحادیه یا انجمن کارگری اغلب بهترین راه برای گرفتن یک قرارداد جمعی خوب، اضافه کاری خوب و دستمزد منصفانه است.



وقتی یک قرارداد جمعی را به بحث می‌گذارید، شما و کارفرما موافقه می‌کنید که آن را رعایت کنید.

قوانین کار را اجرایی سازید

قوانین کار در بسیاری از کشورها محدودیت‌هایی را برای ساعات کار و اضافه کاری تعیین می‌کند. متأسفانه ممکن است بسیاری از کارخانجات صادراتی بخصوص در ساحات ویژه فرآوری‌های صادراتی از این قوانین مستثنی شوند. چه این قوانین در مورد کارخانه شما اعمال شود یا نه، یک کمپاین برای ساعات کاری منصفانه ممکن است فشار کافی را وارد کند تا کارخانه به آنها احترام بگذارد.

اگر قوانین کار ضعیف است یا در مورد دستمزد یا ساعات کار قانون وجود ندارد، کمپاین شما ممکن است دولت را تحت فشار قرار دهد تا قوانینی برای حمایت از کارگران و محدود کردن ساعات کار ایجاد و تصویب کند. توافقنامه‌های بین‌المللی که کشور شما در مورد ستندهای کار و حقوق بشر امضاء کرده است، می‌تواند برای کمپاین شما مفید باشند، حتی اگر ستندها اجرا نشده باشند. به ضمیمه الف: قوانین و مبارزه برای کار شایسته، سالم و منصفانه مراجعه کنید.

کمپاین‌های اجتماعی

کارگرانی که فابریکات خود را سازماندهی می‌کنند اغلب با پیوستن به گروه‌های اجتماعی و سازمان‌های غیردولتی (NGOs)، مانند گروه‌های زنان، گروه‌های مذهبی، گروه‌های محیط زیست یا حقوق بشر، تقویت می‌شوند. بحث در مورد مشکلات جامعه ناشی از دستمزد پایین و ساعات زیاد کاری می‌تواند به ایجاد حمایت از کارگران و ایجاد نظریاتی برای بهبود شرایط برای همه افراد جامعه کمک کند. از فعالیت "اما چرا؟" که در صفحه ۲۰ برای کمک به کشف مشکلات و راه‌حل‌های اساسی آمده است، استفاده کنید. گروه‌های کارگری و اجتماعی انواع مختلفی از پروژه‌ها را سازماندهی کرده‌اند.



- **کلینیک‌های کمک حقوقی:** این کلینیک‌ها دارای کارکنانی از وکلای مدافع رضاکار و دانشجویان رشته‌های حقوق می‌باشند و مشاوره حقوقی رایگان در مورد بسیاری از مسائل، بخصوص تخلفات قانون را ارائه می‌دارند.

- **مواظبت از اطفال، فعالیت‌های بعد از مکتب و تدریس خصوصی با قیمت کم:** آنها اطفال را ایمن نگه می‌دارند و به آنها آموزش می‌دهند، حتی اگر شما اضافه کاری و یا کار شبانه داشته باشید.

- **مکاتب رایگان بزرگسالان، شبانه و یا در روزهای رخصتی:** آنها آنچه را بخواهید بیاموزید به شما یاد می‌دهند و زمانی که شما فارغ هستید در دسترس هستند.



- **مواظبت صحتی جامعه و رجعت‌دهی‌ها:** آنها دریافت مواظبت‌های صحتی و طبی را برای شما آسانتر و کم هزینه‌تر می‌سازند.

- **بازارهای شبانه، باغ‌های اجتماعی و خریداری غذا به صورت عمده:** آنها می‌توانند به شما کمک نمایند تا مصارف خویش را کاهش دهید و غذاهای مفید و مغذی بیشتری بخورید.

- **فعالیت‌های فرهنگی:** آنها می‌توانند به شما کمک نمایند تا با سایر کارگران ارتباط برقرار کنید و از زندگی بیشتر لذت ببرید.



کمپاین‌های بین‌المللی

از آنجایی که کارفرمایان و برندها محصولات تولیدی خود را در سرتاسر جهان به فروش می‌رسانند، بسیاری از سازمان‌های کارگری، گروه‌های موجود در سایر کشورها را در کمپاین‌های شان برای افزایش دستمزدها، وادار ساختن شرکت‌ها به پرداخت دستمزدها و مزایای دیگری که باید به کارگران بدهند و به رسمیت شناختن اتحادیه‌های شان، شامل می‌سازند (آیا راه اندازی یک کمپاین بین‌المللی کمک کننده است؟ برای معلومات بیشتر صفحه ۵۹ را ببینید).

چگونه در برابر اضافه‌کاری اجباری پیروز شدیم

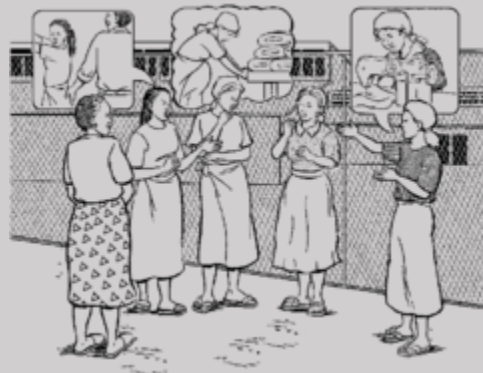


کارگران سایر کارخانه‌های لباس و پوشاک از ما می‌پرسند که چگونه توانستیم این آزادی را داشته باشیم تا ساعت ۴:۳۰ بعد از ظهر کارخانه را ترک کنیم و اضافه کاری اجباری نداشته باشیم. وقتی مردم متوجه می‌شوند که ما اتحادیه خودمان را سازماندهی کردیم و موفق بوده ایم، احساس می‌کنند که می‌توان برای شرایط بهتر مبارزه کرد و می‌خواهند بدانند که ما چگونه این کار را انجام دادیم.

شریک ساختن تجربیات با سایر کارگران

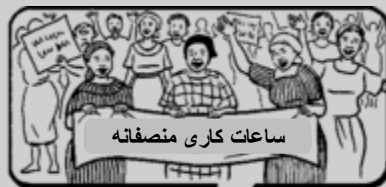
ما در کارخانه‌های "جوی شین و سیما تیکستایلز" در گواتیمالا کار می‌کنیم. هر دوی این کارخانه‌ها متعلق به یک شرکت کوریایی هستند و دقیقاً در کنار یکدیگر قرار دارند. افراد زیادی در آنجا در شرایط بدی کار کردند. علاوه بر معاش و دستمزد کم و رؤسای پست فطرت، آنها همچنان ما را مجبور می‌نمودند تا اضافه کاری کنیم، حتی اگر نمی‌خواستیم.

برخی از ما خارج از محل کار دور هم جمع شدیم تا در مورد شرایط فابریکه صحبت کنیم. ما در مورد همه چیز صحبت کردیم، از نحوه برخورد روسا با ما در محل کار، از میزان دستمزدی که به ما پرداخت می‌کنند، تا این که چند وقت یکبار مجبور به اضافه کاری می‌شویم. بعد از آن که همه فرصت صحبت کردن پیدا کردند به این نتیجه رسیدیم که بزرگترین مشکل ما اضافه کاری اجباری و معاش کم است.



سازماندهی یک گروه کارگری

در ابتدا اکثر ما نمی‌خواستیم علیه رئیس اقدامی انجام دهیم زیرا می‌ترسیدیم وظیفه خود را از دست بدهیم. اما وقتی متوجه شدیم که اضافه کاری اجباری در گواتیمالا غیرقانونی است، شروع به سازماندهی گروه‌های کوچکی از کارگران در محلات خارج از کارخانه نمودیم. بعد از ۱ سال، ۱۲۵۰ کارگر از دو کارخانه را سازماندهی کرده بودیم. همه ما توافق کردیم که یک اتحادیه مستقل تشکیل دهیم.



(ادامه دارد)

(ادامه از صفحه قبل)

جلب توجه به مشکل

ما جامعه را از اتفاقاتی که در کارخانه می‌افتاد آگاه ساختیم. کارفرمایان با تهدید به مرگ، خشونت، رشوه و حتی تجاوز برای ترساندن رهبران و شکستن اتحاد ما پاسخ دادند. دو بار ناظران گروه‌های صنفی خارج از اتحادیه را برای تهدید و حمله به ما هدایت کردند مگر ما در جامعه حمایت و محافظت جامعه را پیدا کردیم.



ارتقاء حمایت ملی و بین‌المللی

اتحادیه ما با سایر اتحادیه‌ها و سازمان‌های دیگر در گواتیمالا و سایر کشورها تماس برقرار نمود. به برندها نامه نوشتیم. آنها به رئیس فشار می‌آوردند تا شرایط کاری ما را بهبود بخشد. برای حفظ مشتریان، رئیس مجبور شد که با ما قراردادی امضاء کند و اتحادیه ما را تأیید کند.



فشار برای تعمیم قانون

اما رئیس دوباره به آزار و اذیت رهبران اتحادیه پرداخت و تهدید می‌کرد که کارخانه را بسته می‌کند و به چین می‌رود. اما ما به کار و سازماندهی ادامه دادیم. پس از ۲ سال مبارزه، دولت از جانب سازمان‌های داخلی، ملی و بین‌المللی برای اجرایی ساختن قانون تحت فشار قرار گرفت. دولت به صاحب کارخانه گفت که باید با ما قرارداد جمعی امضاء کند، کارگران اخراج شده را دوباره استخدام کند و به شکایات ما رسیدگی نماید.



کمی برد، کمی باخت

اگرچه دستمزد ما افزایش یافت و دیگر اضافه‌کاری اجباری نداشتیم اما همچنان با رئیسی که از اتحادیه‌ها متنفر است و تهدید به توقف کار و تغییر محل کارخانه‌ها می‌کند، مبارزه می‌کنیم. اما افتخار می‌کنیم که جزء اولین اتحادیه‌هایی در گواتیمالا هستیم که یک قرارداد جمعی داریم!

برای توضیح گام به گام در مورد طرز سازماندهی یک کمپاین، به برنامه‌ریزی کمپاین‌ها در رابطه به مهمترین مشکلات، صفحات ۵۳ تا ۵۸ مراجعه شود.