

سازماندهی و پیکار

علیه استثمار و تبعیض

تجربه زنان کارگر کره جنوبی

هاله صفرزاده

اسفند ۱۳۹۵



زنان کارگر: سازماندهی و پیکار علیه استثمار و تبعیض

تجربه زنان کارگر کره جنوبی

فهرست

- ۱..... مقدمه
- ۳..... سازماندهی و پیکار علیه استثمار و تبعیض
- ۲۷..... نگاهی آماری به اقتصاد و کار زنان در کره جنوبی
- ۳۹..... ۲۰ سال سازماندهی و بنای قدرت زنان کارگر
- ۶۵..... سیاست زندگی غیررسمی در مبارزه ی کارگران زن ۱۹۷۰-۱۹۷۹.....
- ۷۰..... مصاحبه با دبیر بین المللی کنفدراسیون شورای کارگران کره جنوبی (کی تی یو سی) خانم میک یونگ یو*.....
- ۷۳..... کار، خستگی و زندگی.....



گرامی باد یاد و خاطره زنان کارگر شیکاگو

که از پیشگامان پیکار علیه استثمار و تبعیض بودند.

گرامی باد روز جهانی زن (هشت مارس)

مقدمه

مبارزه زنان برای دست‌یابی به حقوق اولیه و انسانی چنان با زندگی روزمره آنان در هم آمیخته است که به سختی می‌توان مرزی میان مبارزه و زندگی آنان مشخص کرد. در سراسر دنیا، زنان مجبورند از یک سو با استثمار شدید در محیط کار مقابله کنند و از سوی دیگر باید در جامعه و خانواده تحت عنوان زن با محدودیت‌های بی‌شماری که با آن روبرو هستند، مقابله کنند و در ابعاد مختلف به مبارزه بپردازند و حتا در عرصه مبارزاتی نیز مجبورند کلیشه‌های مردسالارانه را در هم بشکنند و توانایی‌های خود را به اثبات برسانند. در این مسیر زنان سرایستادن ندارند و به رغم تمام دشواری‌ها لحظه‌ای از تلاش دست برنداشته و نخواهند داشت. تجربیات زنان در نقاط مختلف جهان گواه این مدعاست. در این مختصر مروری خواهیم داشت به تلاش‌های زنان کارگر در کره جنوبی. زنانی که تلاش‌شان در چهار دهه اخیر دست‌آوردهای بسیاری برای آنان به ارمغان آورده است. تغییرات سریع و پیچیده تکنولوژی در جامعه کره و در ادامه آن، موفقیت جنبش کارگری کره در این دوره را باید مدیون فعالیت زنان کارگری دانست که در همه جبهه‌ها در حال نبرد هستند.

کره جنوبی به عنوان الگویی برای توسعه معرفی می‌شود: "غول اقتصادی آسیای جنوب شرقی"، کشوری عقب‌مانده که تحت نظام سرمایه‌داری با جهشی بزرگ پیشرفت‌های زیادی داشته و به قطب صنعتی تبدیل شده است. بسیاری از کالاهای الکترونیکی و لوازم خانگی و اتومبیل، ساخت کشور کره است. چنین رشد سریع صنعتی شتابانی که سود سرشاری را نصیب سرمایه‌های خارجی کرده است، بدون نیروی کار ارزان و استثمار شدید امکان‌پذیر نیست. زنان به عنوان نیمی از جامعه کره بخش بزرگی از این نیروی کار ارزان را در اختیار

سرمایه‌داران قرار می‌دهند. زانی که تا آن زمان از کمترین حق و حقوق برخوردار بودند.

شدت استثمار و بی‌حقوقی همواره اعتراضات شدیدی را به دنبال دارد. پس لازم بود در کنار تغییرات صنعتی و اقتصادی، اصول "دموکراسی و فضای باز دموکراتیک سرمایه‌داری" در کشور حاکم شود. تغییرات و رفرم‌های بسیاری از طرف حکومت کره جنوبی ایجاد شد و به لحاظ قانونی، زنان کره جنوبی در برخی عرصه‌ها به برابری‌های جنسیتی دست یافتند.^۱ اما به رغم این تغییرات، رویای جامعه‌ی صنعتی دموکراتیک برای زنان چیزی جز فشار و استثمار مضاعف را به ارمغان نیاورد. در این میان زنان کارگر کره از شرایط پیش آمده به خوبی استفاده کرده و تشکلهای خود را بوجود آوردند. تلاش‌ها، مقاومت‌ها و مبارزات زنان کره جنوبی برای دستیابی به حقوق واقعی‌شان نشان می‌دهد که تغییر بنیادین شرایط زنان نیاز به مبارزات بی‌وقفه دارد.

جنبش زنان کارگر کره، سرمایه و فرهنگ مردسالارانه را به چالش کشیده و توانسته است فرهنگ مبارزاتی جامعه کره جنوبی را تغییر دهد. زانی که تا دو دهه پیش بخشی از مایملک مردان به حساب می‌آمدند امروز خودشان توانسته اند به رهبران مبارزات کارگری تبدیل شوند و در مبارزات معلمان کره و دیگر بخش‌ها تاثیر به‌سزایی داشته باشند. حتی نهادهای مستقل زنان کارگر در آسیا که خارج از محیط آکادمیک و دانشگاهی، به امر سازمان‌دهی واقعی جنبش زنان مشغولند، از تجربه مبارزات زنان کره استفاده می‌کنند، مانند "شبکه زنان کارگر آسیا" که از این مبارزات بسیار آموخته است و آن را به کار می‌برد. در این مجموعه نگاهی خواهیم داشت به روند این تغییرات در زندگی زنان کره جنوبی و مبارزات آنان را به خصوص در جنبش کارگری و تا آنجایی که اسناد اجازه می‌دهد، مورد موشکافی و بررسی بیشتر قرار می‌دهیم.

سازماندهی و پیکار علیه استثمار و تبعیض

تجربه زنان کارگر کره جنوبی

کره یکی از عقب‌مانده‌ترین کشورهای آسیا بدون منابع طبیعی و انرژی است که در سال‌های خاتمه جنگ جهانی دوم و ظرف کمتر از یک ساعت مذاکره بین شوروی و آمریکا به دو قسمت شمالی و جنوبی تقسیم شد و پس از جنگ کره (۱۹۵۰ تا ۵۳) این تقسیم‌بندی باقی ماند. هنوز هم کره جنوبی مهم‌ترین پایگاه نظامی آمریکا در منطقه خاورمیانه است.

بعد از جنگ، سرمایه‌گذاری آمریکا و سایر کشورهای سرمایه‌داری در کره جنوبی آغاز شد. کمک‌هایی تحت نام سازمان ملل (یعنی آمریکا) از سال ۱۹۵۳ به کره آغاز شد که گاه تا یک سوم بودجه خود کشور کره بوده است. این کمک‌ها تا سال ۱۹۹۸ ادامه داشت.^۳ شرکت‌های بزرگ صنعتی یکی پس از دیگری تاسیس می‌شدند. غول‌های بزرگی نظیر سامسونگ، ال‌جی، هیوندا و ... شروع به کار کردند. تولید انواع کالاها به منظور صادرات به شدت گسترش می‌یافت. کارخانجات کره برای تولید بیشتر نیاز به کارگر داشتند و زنان به بازار کار روانه شدند. هر چند شرکت‌ها بیشتر زنان مجرد را به استخدام در آوردند. برای سال‌های طولانی مطابق با سنن کنفوسیوسی خانه‌نشینی زنان در کره جنوبی امری طبیعی و عادی به شمار می‌رفت. ضرب‌المثل "مردها محترمند و زن‌ها مورد تمسخر" نوع نگاه به زنان را به خوبی نشان می‌دهد. این سنت که وظیفه زن خدمت به مرد، به دنیا آوردن و تربیت کودک است، آن چنان ریشه‌دار بود که اشتغال زنان امری موقت محسوب شده و زنان مجرد شاغل به محض ازدواج به طور اتوماتیک از کار اخراج می‌شدند.^۴

از سال ۱۹۴۸ تا سال ۱۹۸۷ دیکتاتورهای نظامی بر کشور حاکم بود. از این سال مبارزات دانشجویی و مردمی در کشور اوج گرفت. در سال ۱۹۸۷ به واسطه تداوم این مبارزات، مردم توانستند با برگزاری انتخابات بخشی از خواسته‌هایشان را به حاکمان تحمیل و نظامیان را مجبور به کناره‌گیری نمایند و فضای دموکراتیک نسبی در کشور حاکم شد.

در این راستا نیاز به قوانین حس می‌شد. پس از سرنگونی رژیم پدرسالار شاهنشاهی و تاسیس حکومت جمهوری در سال ۱۹۴۸، در قانون اساسی کره برابری مردان و زنان در زمین اشتغال و آموزش به رسمیت شناخته شد، اما فرهنگ پدرسالاری همچنان در همه ارکان جامعه حاکم بود و شرایط زنان تغییر چندانی نکرد. قوانین خانواده بر اساس آموزش‌های مردسالارانه سنت کنفوسیوس در تمامی عرصه‌های زندگی خصوصی دست مردان را برای هر نوع خشونت و اذیت و آزار باز گذاشته بود. از جمله قوانین مربوط به ازدواج، طلاق، حق حضانت فرزندان و ارثیه.^۵ مطابق با قانون اساسی کره (۱۹۵۴) قانونی که به قانون هوجو (HOJU Law) معروف است مردان سرپرست خانه محسوب می‌شدند و بعد از مرگ پدر، پسر بزرگ سرپرستی خانواده را به عهده می‌گرفت. دختر خانواده با ازدواج نام فامیل‌اش حذف شده و به نام شوهر خود خوانده می‌شد. مبارزات زنان برای به رسمیت شناختن حقوق شهروندی‌شان در دهه ۶۰ میلادی آغاز شد و تحت تاثیر این مبارزات در سال ۱۹۸۳ قانون بوجو لغو شد.^۶

دهه هفتاد میلادی، قشر بزرگی از زنان در کارخانه‌ها شروع به کار کردند. بسیاری از این زنان برای اولین بار بود که خارج از خانه کار می‌کردند. این زنان هم‌زمان برای به رسمیت شناختن حقوق‌شان، باید هم با جامعه سنتی در خانه و هم با همکاران مرد و مدیریت مردانه در محیط کار مبارزه می‌کردند. آن‌ها با مردانی طرف بودند که زن را تنها در مجموعه "خانواده" به رسمیت می‌شناختند. زنانی که جامعه استبدادی - مردسالارانه دوران جنگ سرد، آنان را به

عنوان مادر و سر باز می‌شناخت. این نیروهای کار جدید با دستمزدهای کم به کار گرفته می‌شدند، از حمایت‌های قانونی بی‌بهره بودند، میزان بیکاری در میان آنان بیشتر از مردان بود. حقوق زنان تا سال ۸۰ نصف حقوق مردان بود. هنوز هم فقط ۴۵ درصد زنان در کره کار می‌کنند، در صورتی که ۷۰ درصد مردان در محیط کار حضور دارند.^۷ برای کاهش تبعات این استعمار شدید، ضروری بود که رفرم‌هایی انجام شود. برخی از اصلاحات قانونی و رفرم‌های حکومتی در زمینه مسایل زنان عبارتند از:

- ✓ ۲۵ مرکز همبازی زنان تاسیس شد.
- ✓ در سال ۸۰ قانون دستمزد تغییر کرد.
- ✓ در سال ۱۹۹۷ زنان توانستند در انتخابات سیاسی شرکت کنند.
- ✓ در سال ۱۹۹۹ قانون جلوگیری از تبعیض جنسی در محیط کار تصویب شد. اما هنوز هم کره از لحاظ برابری زن و مرد در ردیف ۶۱ جهان قرار دارد. تا سال ۲۰۰۰ تنها ۵.۹ درصد زنان در پارلمان حضور داشتند.^۸
- ✓ در دوران اخیر زنان حق گرفتن بخشی از حقوق بازنشستگی همسران خود را پیدا کرده‌اند آن هم مشروط به این است که پنج سال از ازدواج آن‌ها گذشته باشد. زنان می‌توانند تقاضای بیمه کنند و برای حق زایمان در بیمارستان کارت بگیرند. در محیط‌های کار، کودکان دایر و پرداخت حقوق نگه داری از کودکان به رسمیت شناخته شده است.
- ✓ دولت کنوانسیون مربوط به پرداخت دستمزد دوران زایمان سازمان جهانی کار را امضا کرده است.^۹

✓ در حال حاضر دولت کره جنوبی در حال تدوین پیش‌نویس قانونی برای اولویت دادن به زنان کارآفرین در برنامه‌های حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط است. براساس این قانون، برنامه‌های مختلفی شامل حمایت‌های مالی و غیرمالی برای تشویق زنان کارآفرین جهت تاسیس بنگاه‌های کوچک و متوسط پیش‌بینی شده است.^{۱۰}

به‌رغم این اصلاحات در گزارش شکاف جهانی جنسیتی سال ۲۰۱۳ که به سنجش شکاف اقتصادی، سیاسی، آموزشی و معیارهای سلامت‌محور میان زنان و مردان می‌پردازد، کره جنوبی در رده ۱۱۱ و پایین‌تر از ژاپن (با رتبه ۱۰۵) قرار دارد. کره جنوبی در سال ۲۰۰۶ از نظر رتبه جایگاه بهتری داشت و در جایگاه ۹۲ قرار داشت.^{۱۱}

قطب‌های صنعتی زیادی در این سال‌ها در نقاط مختلف کره جنوبی ایجاد شده است که نیروی کار بسیاری را به خود جذب کرده است. یکی از این قطب‌های صنعتی در پوسان قرار دارد که در سال ۲۰۰۸ از صادرات کالاهای این منطقه، فقط ۲۹ میلیارد دلار سود نصیب شرکت‌ها شده است. واحدهای صنعتی بزرگ به عنوان "کلان مجتمع"ها معروفند و تقریباً همه موسسه‌های کوچک و متوسط وابسته به آن هستند. زیرا بخش‌های مختلفی را شامل می‌شوند، بخشی‌هایی که بعضاً برای زندگی کارگران‌شان بوجود آمده‌اند. پارک جی سونگ، پژوهشگر "بنیاد کار کره" (Korean Labor Institute) ** در این باره چنین می‌گوید:

«در کره جنوبی شما در یک زایشگاه متعلق به یک "کلان مجتمع" به دنیا می‌آیید، به مدرسه یک "کلان مجتمع" می‌روید، از یک "کلان مجتمع" حقوق می‌گیرید، در آپارتمان یک "کلان مجتمع" سکونت دارید، کارت اعتباری

"کلان مجتمع" را دارید و حتی تفریحات و خریدهایتان توسط یک "کلان مجتمع" تامین می‌شوند».

از معروف‌ترین این کلان مجتمع‌ها می‌توان به سامسونگ و ال جی اشاره کرد. سامسونگ در گستره‌ی وسیعی مشغول فعالیت است، از کشتی‌سازی تا [مراکز] هسته‌ای، از صنایع سنگین تا ساخت و ساز، از پارک‌های تفریحات تا تسلیحات، از صنایع الکترونیکی تا توزیع گسترده و خرد مانند نانویابی‌های محلی، در بخش بیمه یا حتی بنیادهای پژوهشی. رویای بسیاری از دختران جوان، کار کردن در شرکت سامسونگ است. سطح حقوق‌ها در آن نسبتا بالا است: معادل ۲۰۰۰ یورو در ماه، که در مقایسه حداقل دستمزد ۶۰۰ یورو برای مبتدیان رقم هنگفتی است، البته برای روزانه ۱۲ ساعت کار و شش روز در هفته، به علاوه‌ی مشارکت در فعالیت‌های نیکوکارانه شرکت (برای بالا بردن روحیه همبستگی). یکی از کارگران سامسونگ وضعیت کارگران را چنین توصیف می‌کند:

«در سامسونگ از خواب بیدار می‌شویم، در سامسونگ می‌خوریم، در سامسونگ کار می‌کنیم، در سامسونگ مرادده می‌کنیم و در سامسونگ می‌خوابیم.»

کارکنان جدید سامسونگ توسط کارکنان قبلی و از میان دانشجویان کالج‌ها انتخاب می‌شوند. رقابت برای انتخاب شدن بسیار زیاد است، زیرا داوطلبان بیشتر از تعدادی است که سامسونگ استخدام می‌کند. محیط‌های کار ظاهرا بهداشتی و استاندارد به نظر می‌رسد. کار با کلاه و لباس‌های سفید شبیه فضانوردان باید انجام شود. آرایش ممنوع است. ساعات کار زیاد، سرعت کار بالا، کار با مواد شیمیایی و آلوده، گازهای خطرناک، قرار گرفتن در حوزه‌های الکترومغناطیس ... بخش‌های کوچکی از دشواری‌های کار در واحدهای شرکت سامسونگ است. بیشتر کارگران بیش از ۵ سال نمی‌توانند در این کار دوام بیاورند. پس از آن، یا کار ساده‌تری می‌یابند (البته با حقوق کمتر) یا نزد پدر و مادر خود باز می‌گردند و ازدواج می‌کنند. برخی نیز بر اثر آلودگی‌های محیط

کار می‌میرند. پیگیری‌های حقوقی برای محکوم کردن سامسونگ در رابطه با کوتاهی در باره سلامت کارگران هنوز به نتیجه نرسیده است. آن‌ها به بهانه "اسرار تولید" فهرست دقیق مواد شیمیایی استفاده شده را نمی‌دهند. یکی از وکلایی که مرگ ناشی از سرطان دختر جوان ۲۲ ساله‌ای را پیگیری می‌کند با کمک انجمن «هواداران سلامت و حقوق مردم در صنعت نیمه‌هادی‌ها»، ۱۸۱ تن از کارکنان پیشین سامسونگ را شناسایی کرده است که به بیماری‌های مختلف (سرطان خون، سرطان سینه و اسکروز چندگانه یا ام اس) در فاصله سال‌های ۲۰۰۷ تا ماه مه ۲۰۱۳ مبتلا بوده‌اند. وزارت اشتغال بازرسی ویژه‌ای انجام داده و بیش از ۲۰۰۰ مورد تخلفی از حقوق و امنیت کار یافته است. مدیریت وعده داده که چاره‌اندیشی کند ... اما راه‌های نفوذ سامسونگ برای مختموه اعلام کردن چنین پرونده‌هایی بسیار است.^{۱۲}

کارخانه ال جی (یکی دیگر از این کلان مجتمع‌ها) در منطقه پوسان قرار دارد. کارخانه‌ای در دو بخش، یکی با مساحت حدود ۲۹۰ هزار مترمربع، خط تولید مایکروویو و یخچال فریزر و دومی با مساحت حدود ۳۸۰ هزار مترمربع مجهز به چهار خط تولید مختلف برای ساخت انواع ماشین لباسشویی، سیستم تهویه هوا، جاروبرقی و ماشین ظرفشویی است. بسیاری از ده هزار کارگر کارخانه‌های ال جی، زنان و دختران جوان هستند. در خطوط تولید این واحدها نیز سرعت کار بسیار زیاد است. مثلاً زمان تولید یک عدد ماشین لباسشویی ۸/۵ ثانیه است. (از اولین گام تا زمانی که ماشین لباسشویی بسته‌بندی شود) می‌توان تصور کرد که برای دستیابی به چنین رکوردی، کارگران چگونه باید کار کنند. هر چند بیشتر کارهای مربوط به جابه‌جایی‌ها توسط ربات‌ها انجام می‌شود اما کارگران زن تمامی کارهای ظریف را انجام می‌دهند.

کارگران کره‌ای سالانه به طور متوسط ۲۱۰۰ ساعت کار می‌کنند، تقریباً بیشتر از هر کشور صنعتی پیشرفته در دنیا. (این میزان در آلمان ۱۳۳۰ ساعت است.)

زیاد بودن ساعت کار در کره به جز فشار بسیار زیاد روی زندگی کارگران، جنبه های منفی دیگری هم دارد. مثلا به همین دلیل، نیمی از فارغ التحصیلان کره ای نمی توانند کار تمام وقت پیدا کنند، به خصوص زنان. بیشتر آنان خانه نشین هستند و درصد اشتغال به کار زنان بین ۲۴ تا ۲۵ سال فقط ۶۲ درصد است.^{۱۳} تبلیغات حکومتی "فداکاری" و "کار زیاد" را تحت عنوان "راهی برای دست یابی به قله های پیشرفت کشور" ترویج می کند و دختران و پسران جوان، "فرزندان کارخانه" نامیده می شوند.

"دولت نیروی کار کارگران زن را با ایجاد یک هویت مدرن از "دختران وظیفه شناسی" به کار گرفت که نقش خود را در پروژه های نوسازی کشور به عنوان "ستون های صادرات" به خوبی انجام دهند ... بازتولید سنت های مردسالارانه و همچنین وضعیت جنگ سرد، انحصارگرایی دولت را در استفاده از نیروی کار ارزان کارگران زن کارخانه تسهیل می کرد. نظامی گری در ترکیب با ساختار اجتماعی ای که نیازهای خانواده را مهم تر از نیازهای تک تک افراد آن خانواده می داند، (familialism) از این تبلیغات برای شکل دادن به تصویری از کارگران زن کارخانه به عنوان "سربازان" و همچنین "دختران کارخانه" استفاده کرد و دولت به فرمانده و رئیس "ملت پادگان" تبدیل شد ...

واقعیت این است که اصطلاحاتی نظیر "ستون صادرات" و "دختران وظیفه شناس" توسط دولت اختراع شد تا زندگی عمومی و خصوصی کارگران زن را کنترل کند و به منظور ایجاد یک نیروی کار مطیع و سخت کوش، نظم و انضباطی در آنها بوجود بیاورد. از یک طرف، دولت با ستایش از فداکاری کارگران، ذهن آنان را به گونه ای کنترل کرده که گویا آنها داوطلبانه برای رفاه ملت سختی ها را تحمل می کنند؛ از طرف دیگر در همان زمان، هر گونه انحراف از این واقعیت رسمی به عنوان "تهدید علیه امنیت ملی" مجازات می شد.^{۱۴}

با این ساعات کار طولانی که مردان زمان چندانی برای در خانه بودن ندارند، بخش بزرگی از کارهای خانه نیز همیشه به دوش زنان بوده است. در این سال ها که زنان کره جنوبی دیگر حضور در فضاهای اجتماعی و اقتصادی را به خانه نشستن و خانه‌داری ترجیح می‌دادند و سرمایه‌داران و کارفرمایان نیز این زنان را به عنوان نیروی کار ارزان می‌خواستند، زندگی روزمره، وظایف خانه‌داری و فرزندپروری همراه با کار شدید و با ساعات طولانی و دستمزد کم، شرایط ویژه‌ای را برای آنان بوجود آورده بود.

در دهه هفتاد ۵۰ درصد نیروی کار موسسات اقتصادی را زنان تشکیل می‌داد. این موسسات سعی می‌کردند تا زنان مجرد را استخدام کنند؛ بسیاری از آنان زنان مهاجر بودند.^{۱۵} در این زمان زنان ۵۴ درصد حقوق مردان را دریافت می‌کردند. زنان مطابق همه کشورهای دیگر در صف اول اخراج‌ها قرار داشتند. بیکاری گسترده در میان زنان تحصیل کرده جوپای کار آنان را وادار می‌کرد که کارهای پاره وقت و نیمه وقت را بپذیرند.

نوعی جداسازی جنسیتی هم در کار وجود داشت. زنان مجبور بودند در رشته‌های غیرفنی مانند خط تولید و مونتاژ فعال شوند. از جداسازی محیط کار زنان و مردان بیش‌ترین سود را "چپولی"ها (شرکت‌های متعلق به چند خانواده بزرگ و سرمایه‌دار) می‌برند؛ این شرکت‌ها هم مالیات کمتری می‌پرداختند و هم از قبیل حقوق پایین زنان، سود بیشتری می‌بردند و هم از این مساله منتفع می‌شدند که زنان به خاطر نوع شغل‌شان که نیاز به مهارت نداشت، عضو سندیکا به حساب نمی‌آمدند. در زمان بحران اقتصادی سال ۱۹۹۷، این زنان به رغم آنکه در بخش‌هایی توانستند عضو اتحادیه شوند، حتی در خود سندیکا نیز مورد حمایت واقع نشدند. در سال ۱۹۹۷، شرکت ماشین‌سازی هیوندا دست به تعدیل گسترده نیروی کار زد و ۲۷۷ نفر از کارگران اخراجی زن بودند. بانک

نان‌گویایاپ ۶۸۸ زن شاغل را اخراج کرد. اما سندیکاها به بهانه اینکه مردان نیز دارند از کار بیکار می‌شوند، فعالیت جدی در خصوص این زنان انجام ندادند.^{۱۶} به این ترتیب شدت استثمار و بی‌حقوقی، زنان کارگر را در کره جنوبی به میدان مبارزه متشکل کشاند. هر چند فرهنگ سنتی کره جنوبی شرکت زنان در تظاهرات و اعتراضات کارگری را امری پسندیده تلقی نمی‌کرد. این مبارزات از اواسط دهه هفتاد به بعد با اصلاحات سیاسی در جامعه کره هم‌زمان شد. حضور آنان در اتحادیه‌های کارگری به آسانی صورت نگرفت. فضای مردانه‌ی این اتحادیه‌ها یکی دیگر از حوزه‌هایی بود که زنان برای حضور در آن می‌بایست با سنت‌ها و فرهنگ مردسالاری بجنگند.

پیوند جنبش دانشجویی و جنبش زنان با جنبش کارگری در دهه ۸۰ میلادی مسیر را برای این زنان تسهیل کرد. در این دهه بسیاری از دانشجویان مجبور بودند برای تامین هزینه‌هایشان کار کنند و بسیاری از کارگران نیز مجبور به گذراندن دوره‌های فنی بودند. به این ترتیب قشر "دانشجو-کارگر" بوجود آمد که از سردمداران و پیشروان اعتراضات کارگری بودند. موج اول "جنبش زنان" یا "جنبش دانشجویی زنان" اولین همکاری‌اش را با "آکادمی مسیحیت" در سال ۱۳۵۲ ش/۱۹۷۳ م شروع کرد. چنان‌چه در کارخانه‌ای که زنان کارگر در آن کار می‌کردند، اعتصابی صورت می‌گرفت، این نهاد با حمایت "انجمن زنان کلیساها" به صورت یک‌پارچه فراخوان تحریم محصولات آن کارخانه را می‌داد. در ادامه، کلیساها تصویب کردند که کلاس‌های آموزشی برای نمایندگان میانی جنبش کارگری زنان بوجود بیاورند که در این کلاس‌ها زنان کارگر بخش صنعتی و کشاورزی آموزش‌های کارگری ببینند. این کلاس‌های آموزشی تا امروز وجود دارد.

اولین بار بحث ارتباط جنبش زنان با سایر بخش‌های جنبش‌های اجتماعی در اواخر دهه ۵۰ شمسی (۷۰ میلادی) در کره شکل گرفت. جنبش زنان خود را در مبارزه و خواست‌های دمکراتیک، هم ذات جنبش کارگری می‌دانست اما فضای مردانه جنبش کارگری نمی‌گذاشت خواست زنان کارگر جوان شنیده شود. در سال ۱۳۶۲ش/۱۹۸۳ میلادی "جنبش زنان پیشرو" (the Progressive Korean Women's movment) در کره شکل گرفت. این جنبش متشکل از دانشجویان، فعالان کارگری و دانشگاهیان بود. فعالان "جنبش زنان پیشرو" خواهان برابری حقوق زنان شدند و با جدایی خود از ایدئولوژی ملی‌گرایانه به مقابله با دیکتاتوری نظامی پرداختند. موج دوم جنبش زنان در سال ۱۳۷۷ش/۱۹۹۸ م شروع شد، زمانی که جنبش زنان کارگر دیگر نمی‌خواست تنها به صورت جنبش زنان در مبارزات شرکت کند؛ آنان با حفظ استقلال و خودگردانی، خود را بخشی از جنبش مبارزاتی کارگری می‌دانستند. جنبش دانشجویی زنان کارگر در دهه ۶۰ ش/ ۸۰ م کمپین وسیعی در رابطه با شکنجه و آزار جنسی در دانشگاه و محیط‌های اجتماعی به راه انداخت. این کمپین به این منجر شد که در سال ۱۳۶۳ش / ۱۹۸۴ م، برای اولین بار، این آزارها به عنوان جرم در دادگاه‌ها قابل رسیدگی شد. در تظاهرات و اعتراض‌ها پلیس اقدام به دستگیری دانشجویان می‌کرد. در این مبارزات فعالان زن دانشجوی هم‌زمان با ۱۶۶ وکیل همکاری کردند تا تمامی زندانیان زن آزاد شدند و افراد پلیسی که زنان و دختران را مورد آزار جنسی قرار داده بودند، نیز دستگیر شدند. در این دوره در فضای آکادمیک دانشگاه، مارکسیست فمینیست‌ها و سوسیال فمینیست‌ها بر "جنبش زنان پیشرو" حاکم بودند، هر چند درگیری‌های خاص خودشان را هم داشتند.

در چنین شرایطی زنان کارگر با تلاشی خستگی‌ناپذیر در یک روند ده تا بیست ساله توانستند تشکل‌های مستقل زنان کارگر را پایه‌گذاری کنند. بررسی‌های

بسیار صورت گرفت تا نشان دهد که چگونه زنان کارگر در دهه هفتاد میلادی یک تغییر اساسی در عمل روزمره خود داشتند و توانستند در دهه هشتاد بنیاد تشکل مستقل کارگری زنان را پایه‌گذاری کنند.^{۱۷}

زنان در جنبش اتحادیه‌های کارگری کره‌ای در دهه ۱۹۷۰ نقش برجسته‌ای داشتند. زنان کارگر جوان در این دهه به طور عمده در صنایع سبک صادراتی مانند نساجی، پوشاک، لباس، کفش و کلاه‌گیس مشغول به کار بودند. آن‌ها از طریق اتحادیه‌های کارگری در برابر رفتار غیرانسانی، دستمزد پایین و ساعات طولانی مبارزه می‌کردند. زنان کارگر در اوایل دهه هفتاد در اعتصاب‌های گسترده در بخش‌های نساجی و تولید لامپ و تجهیزات برقی حضور فعال داشتند.^{۱۸} در دهه ۱۹۷۰ تحت دیکتاتوری شدید، در کره اتحادیه‌های کارگری شرکتی رایج بود که در آن‌ها استقلال و دموکراسی کمتری وجود داشت در مقابل اتحادیه‌های کارگری دموکراتیک و مستقل (غیردولتی و غیرشرکتی) به شدت سرکوب می‌شدند.^{۱۹} زنان کارگر در سازمان جداگانه‌ای سازماندهی نشده بودند و به صورت انفرادی به اتحادیه‌های کارگری می‌پیوستند. بیشتر اتحادیه‌های کارگری رسمی آن زمان تحت سلطه مدیران مرد بود، زنان کارگری که به این اتحادیه‌ها پیوسته مجبور بودند همزمان با مبارزه در برابر رژیم، با مدیران مرد اتحادیه نیز مبارزه کنند. مبارزه آن‌ها برای اخذ مرخصی قاعدگی، زمان تغذیه با شیر مادر در محل کار و مرخصی زایمان، در واقع سمت و سوی جنبش مراقبت از کودکان را داشت. آنان مسایل خاص زنان را در دستور کار داشتند.

مبارزات دهه ۱۹۸۰ زنان کارگر برای دموکراتیک کردن فضای محیط کار در عرصه اصلی آن یعنی دستمزد و ساعت نامناسب کاری بود. سابقه کار آن‌ها بسیار کمتر از مردان بود و در محیط کار جدای از مردان کار می‌کردند. با این

جداسازی می‌خواستند نشان دهند که کار زنان سبک‌تر از مردان است. زنان در بخش‌های کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری گاه تا ۱۳ ساعت در روز کار می‌کردند.^{۲۰} در دهه هشتاد حقوق زنان کارگر کره در پایین‌ترین سطح کشورهای صنعتی بود. در اواخر دهه هشتاد حقوق زنان در بخش اداری افزایش یافت. در سال ۱۹۸۹ بیش از ۸۰ درصد زنان شاغل در کره تنها ۵ سال سابقه کار داشتند و تنها ۳ درصد زنان شاغل بالای ۱۰ سال سابقه کار داشتند.^{۲۱}

بحران اقتصادی این سال‌ها سبب شدت یافتن اعتراضات کارگری شد. زنان در این اعتراضات حضور فعال و برجسته‌ای داشتند. در خلا وجود یک حرکت متشکل سازمانی، مبارزات زنان بیشتر در جهت جنبش‌های اجتماعی برجسته می‌شد. شرکت فعالان زنان در مبارزات بزرگ ۱۹۸۷ بسیار درخشان بود. از جولای تا سپتامبر سال ۱۹۸۷، تخمین زده می‌شد ۲.۱ میلیون، معادل حدود یک سوم از کارگرانی که در شرکت‌های با تعداد ده کارگر یا بیشتر کار می‌کردند، در این اعتراضات به طور منظم شرکت داشتند. (وزارت کار کره، ۱۹۸۸)^{۲۲}

تجمعی که در بزرگداشت کیم کیونگسونک، (یکی از جانب‌اختگان اعتراضات) در سپتامبر ۱۹۸۶ برگزار شد، فرصتی خاص برای پایه‌گذاری "اتحادیه زنان کارگر کره" (KWWA) ایجاد کرد. این اولین تجمعی بود که به طور واقعی و برای اولین بار، به طور مشترک توسط چند گروه کاری، به منظور تمرکز بر روی مسائل زنان کارگر درون جنبش کارگری سازمان یافته و برگزار شد. جلسات عمومی کمیته آماده‌سازی فعالیت‌های کارگری "اتحادیه زنان کارگر کره"، همواره با محاصره پلیس و مشکلات و موانع بسیاری روبرو بود.

اتحادیه زنان کارگر کره در سال ۱۹۸۷ برای بهتر شدن وضعیت اقتصادی و صنفی زنان شکل گرفت. این انجمن سیاست‌های دولت را در رابطه با وضعیت

زنان بررسی می‌کرد. این انجمن علیه نادیده گرفتن دفاع از مبارزات زنان از طرف مردان دست به فعالیت زد و حق مهدکودک و حقوق دوران زایمان از فعالیت‌های این انجمن است. این انجمن در کمیته زنان آسیایی بسیار فعال است. انجمن زنان در سال‌های ۸۷ تا ۸۹ درگیری بسیاری با مردان اتحادیه‌های کارگری داشت، رهبران مرد اتحادیه‌ها فقط سعی می‌کردند تبعات کمتری از بحران اقتصادی شامل مردان شود. در آن زمان مردان کارگر ۷۲ درصد نیروی کار شاغل را تشکیل می‌دادند.

بعد از بحران اقتصادی ۱۹۹۸ و بوجود آمدن "فدراسیون شوراهای کارگری"، (کی سی تی یو) توانسته بود ششصد هزار کارگر را به عضویت خود در آورد که اکثر این کارگران یقه سفید در بخش‌های اقتصادی کلان و با قراردادهای دائم کار می‌کردند. بعد از بحران و با شروع اخراج‌ها و تغییر کار از ۴۰ ساعت کار در پنج روز در هفته به ۲۰ ساعت کار در بیشتر از پنج روز، توجه این تشکل مستقل به زنان کارگر جلب شد. "فدراسیون شوراهای کارگری" دریافت که زنان بخش کوچکی از اعضای اتحادیه را تشکیل می‌دهند و به تعداد کمتری چه در محیط کار و چه در سطح رهبری حضور دارند. در سال ۱۹۹۹ از ۷۰۰ رهبر کارگری کره تنها سی زن در سطح رهبری قرار داشتند.^{۲۳}

در اعتصاب کارگران ماشین‌سازی هیوندا که ۱۲ هزار پلیس را به محیط کار کشاند، اتحادیه رسمی با ده هزار استعفا موافقت کرد. پی‌آمد این اعتصاب اخراج ۲۷۷ نفر بود. ۱۴۴ زن مسن هم در بخش غذایی کار خود را از دست دادند. این زنان در تمامی مدت اعتصاب برای کارگران مرد اعتصابی سه وعده غذا درست می‌کردند. اتحادیه از این زنان حمایت نکرد. این زنان دست به اعتراض علیه اتحادیه زدند و اعتصاب غذای خود را علیه اتحادیه شروع کردند. این اعتراض به اتحادیه سه سال طول کشید. این کارگران زن بدترین دوره مبارزه را زمانی می‌دانستند که از طرف مردان عضو اتحادیه به آن‌ها "خودخواه" گفته می‌شد. حتا

برخی از مردان علیه زنان سد معبر درست می‌کردند تا نتوانند در اعتراض‌شان به اتحادیه شرکت کنند.^{۲۴} زنان بخش کافه تریا که تحت نظارت و به واسطه شرکت‌های پیمانکاری کار می‌کردند، با پشتکار خود نه تنها توانستند در این مبارزات علیه رهبران مرد اتحادیه موفق شوند بلکه در تاریخ ۱۹ اوت ۱۹۹۹، شصت زن کارگر در نشستی، اولین تشکل مستقل زنان کارگر (کی دلیو تی یو) را پایه‌گذاری کردند.^{۲۵}

چگونگی تشکیل سازمان‌های کارگری مستقل زنان

پیش از آغاز کار سازمان‌دهی، کارگران فعال زن ابتدا سوالاتی را در رابطه با مسایل زنان طرح کردند: مشکلات اصلی زنان کارگر چه هستند؟ کدام یک از مسائل زنان کارگر، ارکان جنبش زنان هستند؟ ... و پرسش‌هایی از این دست. بحث ادغام جنبش زنان با جنبش کارگری، به طور عینی در این زمان مطرح بود. اما جنبش کارگری نسبت به جنبش مستقل زنان کارگر موضع داشت. دو تحلیل در این باره طرح می‌شد: نخست این که ایجاد تشکل مستقل زنان کارگر می‌تواند سبب ایجاد تفرقه و تضعیف جنبش کارگری کره شود؛ و دیگر این که مسائل زنان به طور طبیعی زمانی حل می‌شود که مسائل کار حل و فصل شده باشد.

پس از مبارزات گسترده کارگران کره در ژوئیه و اوت ۱۹۸۷، سه هزار اتحادیه کارگری جدید ایجاد شد. در سال ۱۹۹۰ کنگره "اتحادیه‌های کارگری کره" (نام قبلی کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری کره (KCTU)، "ائتلاف دموکراتیک اتحادیه‌های کارگری" تشکیل شد. با این حال، اتحادیه‌های کارگری کره برای غلبه بر محدودیت‌های اتحادیه کارگری، نیاز داشتند به جستجوی راه‌هایی جدید بپردازند زیرا این اتحادیه‌ها به طور منظم بر مسایل کارگران مرد در کارخانه‌های بزرگ توجه داشتند و همچنین مدیران مرد اتحادیه محافظه‌کار

بودند. تقاضا برای اتحادیه مستقل زنان کارگر افزایش یافت، اتحادیه‌هایی که به منظور توسعه ساختار جنبش زنان کارگر، قادر به سازمان‌دهی بی‌حقوق‌ترین زنان کارگر باشد؛ چرا که زنان غیرمتشکل امنیت شغلی کمتری دارند.

به دنبال بحران اقتصادی ۱۹۹۷ آسیا و از بین رفتن بسیاری از مشاغل، بیشترین ضربه به زنان شاغل وارد شد. در سال ۱۹۹۹ زنان کارگر، "اتحادیه صنفی زنان کره" (Trade Union Korean Women's) را تشکیل دادند. فعالیت‌های این اتحادیه بر متشکل کردن زنانی کارگری متمرکز بود که بر اثر اخراج‌ها پراکنده شده و در بخش‌های متفاوت اقتصادی از تولید پوشاک تا تکنولوژی مشغول به کار بودند. رشد این اتحادیه همراه با متشکل کردن زنان در بخش‌های غیررسمی و مشاغل موقت بود. منظور از بخش غیررسمی کارگرانی است که بدون بیمه و مزایا و با قراردادهای موقت مشغول به کارند، از جمله، زنان شاغل در مدارس، کارکنان آزمایشگاه، کتابخانه، آشپزخانه و معلمان مهدکودک و پیش‌دبستانی. در جریان گسترش فعالیت و مبارزات معلمان، کارکنان زن آموزش و پرورش کره جنوبی نیز تشکل‌های مستقل خود را تشکیل دادند.^{۲۶}

این فدراسیون از سال ۱۹۹۹ با ۳۸۰ پرسنل زن کار خود را شروع کرد و در سال ۲۰۰۴ بیش از ۵۰۰۰ نفر و تا سال ۲۰۰۹ در ده رشته اقتصادی ۶۵۰۰ کارگر زن، عضو این تشکل مستقل زنان کارگر شده بودند. از سال ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۹، این تشکل توانست بسیاری از زنان در بخش غیررسمی را به عضویت خود در آورد، کسانی که تحت پوشش شرکت‌های پیمانکاری کار می‌کردند. بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ بر وضعیت کار این زنان تاثیر گذاشت. در این دوره زنان تنها ۵ درصد اعضای اتحادیه را تشکیل می‌دادند. این تشکل برخلاف تشکل‌های سنتی که بر اساس نوع شغل و رشته و صنعت شکل می‌گرفت، زنان کارگری را به عضویت خود در آورد که در بخش‌های متنوعی کار می‌کردند.^{۲۷}

در سال ۱۹۹۹، کمیته تبلیغات اتحادیه زنان کارگر کره (KWWA) و هشت شاخه‌ی منطقه‌ای آن تاسیس شد که متشکل از رئیس کمیته، اعضای بخش تبلیغات، زنان کارگر با تجربه فعال در مبارزات دهه ۱۹۷۰ و رؤسای تعاونی بود. پس از روند آماده سازی توسط کمیته، در نهایت، در ۲۹ آگوست سال ۱۹۹۹، "اتحادیه صنفی زنان کارگر کره" (KWTU) راه اندازی شد. اعلام شد زنان کارگر می‌توانند بدون محدودیت و بدون در نظر گرفتن شغل یا منطقه به (KWTU) بپیوندند. "اتحادیه صنفی زنان کارگر کره" برای حفاظت از حقوق زنان کارگر "و گسترش و تحکیم ساختار آن، با استفاده از انواع روش‌های تماس با بسیاری از زنان کارگر تلاش می‌کند که به دلیل ازدواج، بارداری و گرفتاری‌های پرورش کودک، در یک دور باطل از اشتغال و بیکاری قرار دارند. در تاریخ جنبش کارگری کره "اتحادیه صنفی زنان کارگر کره" اولین اتحادیه کارگری بود که با هدف قرار دادن فقط سازمان‌دهی زنان کارگر و طرح مسائل آنان به موفقیت دست یابد.

در اکتبر سال ۱۹۹۹، (KWTU) ابتدا شاخه‌ای از اتحادیه خود را برای کارگران نگهداری وسایل گلف تاسیس کرد که به عنوان C۸۸ شناخته می‌شود و به طور جمعی موضوع خاص حقوق خود را مطرح می‌کردند. (KWTU) مسئله حداقل دستمزد را برای اولین بار در محافل کارگری مطرح کرد. قانون حداقل دستمزد در کره تصویب شده بود، اما بسیاری از کارگران زن کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کردند.

به عنوان نتایج برای ۱۰ سال ابتدای فعالیت، "اتحادیه صنفی زنان کارگر کره" مسائل زنان کارگر موقت را طرح کرد و مشکلات و شرایط تبعیض علیه کارگران نیمه وقت را منتشر کرد:

"کارگران به خصوص به استخدام واحدهای تولیدی در می‌آیند تا بتوانند زندگی خود را با کار برای خودشان بسازند، این واحدها به طور مستقیم یا غیر مستقیم توسط شرکت‌های بزرگ کنترل می‌شوند؛ با این وجود کارگران زن خود را در یک نقطه کور قانونی می‌یابند به خاطر این که از لحاظ فنی به عنوان "خوداشتغال" طبقه بندی می‌شوند."

در دوران رئیس جمهور لی میونگ باک، که از فوریه سال ۲۰۰۸ به قدرت رسید، فعالیت اتحادیه‌های کارگری محدود شد. بحران مالی و این محدودیت‌ها، فعالیت‌های اتحادیه‌ای زنان را نیز تحت تاثیر قرار داد. زنان کارگر بیش از همه تحت تاثیر سیاست‌های تعدیل نیرو قرار گرفتند. در نیمه اول سال ۲۰۰۹، در مقایسه با مدت مشابه سال ۲۰۰۸ تعداد زنان شاغل نزدیک به ۷۰ برابر کمتر از تعداد مردان شاغل شد، چرا که آن‌ها اخراج شده یا به دلیل بارداری و زیان خود از کار محروم می‌شدند. با توجه به تغییر ساختار صنعتی کره، بسیاری از صنایع سبک که در آن زنان کارگر متمرکز شده بودند به نواحی ساحلی چین و آسیای جنوب شرقی نقل مکان کردند که در آن دستمزدها و قیمت زمین نسبتاً کم است، همچنین به دلیل تمرکز اتحادیه‌های کارگری بر کارگران مرد، اتحادیه‌های کارگری تا حد زیادی از سازمان‌دهی زنان کارگر و مسائل زنان کارگر غافل ماندند. تحت این شرایط، به دلیل اخراج زنان کارگر متشکل و زنان سازمان نیافته، به ویژه کارگران پاره وقت و افزایش کسانی که در شرکت‌های بسیار کوچک کار می‌کنند، زنان کارگر با مشکلات سازمان‌دهی و توانمندسازی خود در اتحادیه‌های کارگری مواجه شدند.

اقدام زنان برای تاسیس "اتحادیه صنفی زنان کره" گام مهمی برای مقابله با فرهنگ مردسالاری در کره جنوبی بود. هم زمان در اتحادیه‌های کارگری نیز حضور فعال زنان ادامه داشت. یکی از مهم‌ترین دستاوردهای مبارزات فدراسیون اتحادیه‌های کارگری کره، افزایش حداقل دستمزد از ۳۶۰ دلار آمریکا در ماه در سال ۲۰۰۱ به ۶۳۰ دلار در ماه در سال ۲۰۰۴ بود که زنان نقش موثری در آن مبارزات داشتند. یکی دیگر از اعتراضاتی که زنان کارگر در آن نقش برجسته‌ای داشتند، در جولای ۲۰۰۶ علیه تغییر قانون کار بود. یکی از تغییرات مهم این قانون به رسمیت شناختن کار غیردائم و موقت بود. کنفدراسیون پیشرو و مترقی اتحادیه‌های کارگری کره (KCTU) از همان ابتدا از مذاکره کناره‌گیری کرد و فرآیند سه جانبه‌گرایی دچار اختلال شد. این اقدام از آن جهت صورت گرفت که برای کنفدراسیون محرز شده بود قانون مذکور تنها به گسترش

اشکال موقت، قراردادی و موردی کار منتهی می شود. کمیسیون سه جانبه ابدأ تلاش نکرد تا به دغدغه‌های کی تی سی یو پاسخ گوید و در عوض با "فدراسیون محافظ کار اتحادیه‌های کارگری کره" (اف کی تی یو) (FKTU) بر سر لایحه مذکور به توافق رسید. اوایل پاییز ۲۰۰۶ در حالی که اعتراضات بالا گرفته بود لایحه مذکور به تصویب رسید و در اول جولای به اجرا درآمد. پس از تصویب لایحه، دولت و همچنین تعداد اندکی از کمپانی‌های بزرگ اعلام کردند چندین هزار کارمند را که با قرارداد موقت مشغول به کار بودند، دائمی و ثابت خواهند کرد. با این حال هر چه اول جولای نزدیک تر می شد بیشتر روشن می شد که تعداد بسیاری از کارفرمایان بخش خصوصی و همچنین خود دولت به اخراج کارگران موقت اقدام کرده یا آن‌ها را ناگزیر می کنند قراردادهای کوتاه مدت امضا کنند.

برجسته‌ترین مورد این اعتراضات در رسانه‌ها، مربوط به کارگران فروشنده فروشگاه‌های زنجیره‌ای "هم ور" و "نیو کور" (New Core & Homever) بود که در تملک "ای لند" (E-Land) قرار داشتند. در این فروشگاه‌ها، صندوقداران که اغلب زن هستند در محل کار تحصن کرده و اقدام به اعتصاب نشسته کردند که اعتراضات وسیعی را در حمایت از این اقدام در گوشه و کنار برانگیخت و توجه پلیس را نیز به خود جلب کرد و منجر به بسته شدن فروشگاه‌های "ای لند" شد. حمایت عمومی از این مبارزه و اعتراض علیه روش‌های استخدامی این شرکت، پس از آنکه گروه‌های مدنی افشا کردند کمپانی مذکور برای دائمی نکردن قرارداد کارگران از اسناد جعلی استفاده کرده، بسیار تشدید شد. دولت برای میانجی‌گری میان اعتصابیون و کارفرما پا درمیانی کرد.

علاوه بر اعتصاب در "ای لند" و "هوم ور"، کارگران زن سیستم حمل و نقل قطار پرسرعت کره (KTX) در اعتراض به عدم پاسخ کارفرما و دولت به تقاضاهایشان مبنی بر برابری جنسیتی، ایمنی شرایط کار و امنیت شغلی در

دوم جولای دست به اعتصاب غذا زدند. آن‌ها از ماه مارس ۲۰۰۶ در اعتصاب به سر برده و با حملات پلیس دست و پنجه نرم می‌کردند. این در حالی است که حتی کمیسیون ملی حقوق بشر دولت نیز اظهار کرد شرکت حمل و نقل قطار پرسرعت کره باید در ساختار استخدامی تبعیض‌آمیز و جنسیتی خود تجدیدنظر کند.^{۳۰}

یکی از ویژگی‌های اتحادیه صنفی زنان کره در این است که جمع‌های کوچک صنفی درست می‌کنند و همکاران صنفی یک محیط کار جلسات آشنایی و تبادل تجربیات می‌گذارند و از طریق این جلسات، تشکل خود را معرفی می‌کنند.^{۳۸} اکثر شکایات این اتحادیه صنفی زنان به ادارات کار به نفع زنان تمام می‌شود و مدیریت مجبور می‌شود انعطاف به خرج دهد و این مساله سبب ترغیب زنان کارگر و معلم به عضویت در این اتحادیه می‌شود. پلیس به دفعات متعدد به دفتر این اتحادیه حمله برده است.^{۳۹}

به رغم فعالیت‌های گسترده تشکل‌های کارگری زنان در کره، هنوز هم مردسالاری در اتحادیه‌های کارگری وجود دارد. علاوه بر این، به دلیل آن که در تمام سطوح صنعتی و کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری (FKTU و KCTU) مدیران اغلب مرد هستند و اتحادیه‌های کارگری محلی نسبت به مسائل جنسیتی حساس نیستند، هنوز هم نرخ سازمانی زنان کارگر کره‌ای در حدود ۵ درصد است. با توجه به این واقعیت که بسیاری از زنان (۷۰ درصد) کارگران نیمه وقت هستند و ۶۰ درصد از زنان در شرکت‌های بسیار کوچکی کار می‌کنند که کمتر از ۱۰ کارگر دارند، این امری طبیعی به نظر می‌رسد. حدود یک میلیون نفر از کارگران به خصوص کارگرانی که به عنوان کارگر به رسمیت شناخته نمی‌شوند، نیز زن هستند. مانند زنان کارگر به عنوان دستیار از وسایل گلف نگهداری می‌کنند، معلم‌های خصوصی که در خانه‌ها تدریس می‌کنند، دستفروشان زن، بیمه‌گران زن، زنان تحویل‌دهنده شیر، فروشندگان زن لوازم آرایشی و بهداشتی، نویسندگان برای شرکت‌های پخش، و پاسخگویان تلفنی

که از لحاظ فنی به عنوان خوداشتغال طبقه بندی می‌شوند، علاوه بر اینها، کارگران خدمات مراقبت که در بخش غیررسمی مانند خانه‌داری، مهد کودک، مراقبت از کودکان و سالمندان، مشغول به کارند طبق قانون به عنوان کارگر به رسمیت شناخته نمی‌شوند.

اینجاست که وظایف اصلی اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارگری است که برای سازمان‌دهی این کارگران اقدام کنند. سازمان‌دهی زنان کارگر در اتحادیه‌های کارگری به دلیل مشکلات ساختاری در بازار کار کره بسیار دشوار بوده است. با این وجود به منظور غلبه بر این مشکلات، نه تنها اتحادیه‌های کارگری بلکه سازمان‌های زنان باید با همبستگی بیشتر خود برای حل مشکلات زنان کره اقدام مشترک داشته باشند.

منابع و زیرنویس‌ها:

- ۱- "با وجود موفقیت‌ها، زنان کره جنوبی هنوز برای برابری باید مبارزه کنند" / *suvendrini Kakuchi*
- ۲- هم‌زمان با رشد سریع صنعتی در کره نیاز به استفاده از نیروی کار ارزان زنان برای سرمایه داری ضروری بود. در گزارش که در سال ۲۰۰۳ در رابطه با وضعیت زنان منتشر شده است به این موضوع اشاره شده که سازمان‌های غیردولتی زنان فعالیت‌های گسترده‌ای در زمینه آموزش و پرورش و اشتغال در بیش از ۲۰ سال گذشته داشته‌اند و رشد مشارکت زنان در این حوزه‌ها به عنوان نتیجه‌ی رشد اقتصادی کشور شناخته شده است به عنوان مثال، کره جنوبی هنگامی ژاپن را پشت سرگذاشت که قانونی در سال ۲۰۰۰ در مورد تعیین سهمیه ۳۰ درصدی برای کاندیداهای زن در حوزه‌های انتخاباتی و ۵۰ درصد برای کاندیداهای زن نمایندگی مجلس ملی تصویب کرد. یک سال قبل از آن قانون ضد آزار و اذیت جنسی تصویب شد، که مطابق با آن مرتکبان این نوع خشونت‌ها به جریمه مالی معادل ۲۵۰۰ دلار و زندان محکوم می‌شوند. کره جنوبی همچنین دارای قانونی است که حکومت را ملزم به حمایت از زنان کارآفرین و گسترش یارانه‌های مالی به زنان شاغلی می‌کند که خواهان شرکت در فعالیت‌های اقتصادی هستند. در تکمیل این تلاش‌های قانونی بود که در سال ۲۰۰۱ وزارت "برابری جنسیتی" راه اندازی شد که بعداً وزارت "برابری جنسیتی و خانواده" شد که به ترویج توانمندسازی زنان می‌پرداخت. ("با وجود موفقیت‌ها، زنان کره جنوبی هنوز برای برابری باید مبارزه کنند" (*suvendrini Kakuchi*))

۲- شبکه کارگران آسیا هم مجموعه‌ای است از تشکلهای غیردولتی و اتحادیه‌های کارگری مستقل. این نوع نهادها بسیار در آسیا وجود دارد در رابطه با کارگران بخش غذایی و کشاورزی

تا حدودی هم جریان‌های سیاسی چپ در آن فعال هستند. البته جریان‌های سیاسی چپ بیشتر جریان‌های مائوئیست هستند. (<http://www.aworc.org/org/front.html>)

۳-<https://www.scribd.com/doc/24324479/Foreign-Direct-Investment-and-Economic-Growth-in-South-Korea>

۴- اوضاع زنان چشم‌بادامی در ژاپن و کره [atnet.ir fors](http://atnet.ir/fors)

براساس گزارش OECD، شهروندان کره جنوبی یکی از کشورهایی هستند که ساعات کاری بسیار طولانی دارند. به همین دلیل، آقایان زمان چندانی برای در خانه بودن ندارند. در نتیجه بخش بزرگی از کارهای خانه به دوش همسران‌شان می‌افتد. از طرفی زنانی که آرزوی کار کردن دوشادوش مردان را دارند با بچه‌هایی روبه‌رو هستند که نیاز به مراقبت دارند، آن‌هم در شرایطی که کره جنوبی این روزها و این سال‌ها نرخ باروری پایینی را تجربه می‌کند. در این حال درصد زنانی که هرگز ازدواج نکرده‌اند، در سال ۲۰۱۳ به ۱۵ درصد رسید که بیش از ۹ درصد از سال ۲۰۰۰ بیشتر است. کره جنوبی تنها کشور عضو OECD است که اشتغال زنان دارای تحصیلات دانشگاهی نسبت به زنانی که تنها دوره‌های تحصیلی اجباری (تا دیپلم) را گذرانده‌اند، نرخ پایین‌تری دارد. این امر نشان از وجود بازدارنده‌هایی چون فاصله حقوق دریافتی میان زنان و مردان و مشاغل کمتر موجود برای زنان است. برآوردها نشان می‌دهد که زنان ژاپنی تا ۵۷ درصد حقوق مردان درآمد دارند، این در حالی است که در کره جنوبی این رقم حدود ۴۴ درصد است.

https://jia.sipa.columbia.edu/online-articles/empowerment-women-south-korea/#_edn10

۵- ۲۷۴ اسم، نام خانوادگی در مجموع ۴۲ میلیون جمعیت کره است که ۴۲ درصد آن‌ها کیم، لی و پارک هستند. قانون ۸۱۵ مدنی، ازدواج فرد غیرمشخص را با خاندانی که چهار نسل آن مشخص هستند، ممنوع می‌کند.

۶-<http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1269&context=twlj>

۷-<http://www.ipsnews.net/2010/06/despite-gains-south-korean-women-still-struggle-for-equality/>

۸-https://jia.sipa.columbia.edu/online-articles/empowerment-women-south-korea/#_edn6

۹- seung-sook Moon. "Women and Civil society in south Korea" in Charles K. Armstrong. Ed. Korean society: Civil society, Democracy and the state (second edition) (London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group, 2007), 132

۱۰- ۰۴ خرداد ۱۳۹۴ - مترجم سارا گلچین

<http://forsatnet.ir/news/daily-note/%D8%A7%D9%88%D8%B6%D8%A7%D8%B9-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%DA%86%D8%B4%D9%85-%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D9%85%DB%8C-%D8%AF%D8%B1-%DA%98%D8%A7%D9%BE%D9%86-%D9%88-%DA%A9%D8%B1%D9%87. html>

۱۱- اوضاع زنان چشم بادامی در ژاپن و کره forsatnet. ir

*** بنیاد کار کره نهادی است سه جانبه یا کارفرمایی - دولتی و نهاد کارگری اش هم مانند خانه کارگر است که طرفدار دولت است.

۱۲- گزارش رسمی ۲۰۱۲ سامسونگ/ سامسونگ یا امپراتوری ترس/ مارتین بولارد / لوموند دیپلماتیک/ شهباز نخعی

۱۳- <http://www.sefidak.com/new-day/south-korean-won-hang#ixzz4VAOUkmVm>

۱۴- مبارزات کارگران زن در کره جنوبی: ۱۹۷۰/ سیاست زندگی غیررسمی در مبارزه کارگران زن در کره جنوبی: ۱۹۷۰-۱۹۷۹/ یونجی پايک

۱۵- کارگران مهاجر

۱۶- Korean Women's Trade Unions, About KWTU, <http://www.kwunion.or.kr/Eng/About.aspx> (last visited Nov. 25, 2007).

۱۷- <https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/1041/1/2008002514.pdf>

https://survivalpolitics.org/ca-e-study/south-korea/female-workers-struggle-in-south-korea/#_edn3

۱۸- منازعات کارگری حاصل قانون کار کره جنوبی / جمی وست / برگردان: بابک پاکزاد

General News Labor Is sues social Is sues

۱۹- اتحادیه‌های کارگری کره و سازمان زنان کارگر کره ۲۰۰۹/۶/۱ آوریل-ژوئن ۲۰۰۹ / جنوئنگ ماه جا /

۲۰- CHUN SOONOK, THEY ARE NOT MACHINES: KOREAN WOMEN WORKERS AND THEIR FIGHT FOR DEMOCRATIC TRADE UNIONISM IN THE 1970s 112-113 (Ashgate Publishing, Ltd. (2003)

۲۱- Kyung Ae Park, Women Workers in South Korea: The Impact of Export-Led

Industrialization, 35 ASIAN SURVEY 740, 756 (1995)

-۲۲ http://r.search.yahoo.com/_ylt=A0LEV7zHqw5YHlgA7skXFwx.

;_ylu=X3oDMTByMG04Z2o2BHNIYwNzcgRwb3MDMQRjb2xvA2JmMQR2dGikAw--
/RV=2/RE=1477385287/RO=10/RU=https%3a%2f%2fiiibcom.org%2fhis_tory%2f1987-the-great-
workers-struggle/RK=0/Rs=hAh14UpjUpoQWoQKdMLEbjC.N4k-

A study of the Emergence of Women's Trade Unions in south Korea Jinock Lee University of Warwick

-۲۳ Are Women-Only Trade Unions Necessary in South Korea: A Study of Women Workers' Struggles in Korea's Labor Market Comment Gina Kong - Northwestern Journal of International Law & Business

-۲۴ Organizing at the margins, Jennifer Jihye Chun 2009 Cornell University P90-91

-۲۵ The Korean Women's Trade Union (KWTU)

<https://books.google.ca/books?id=njtZBwAAQBAJ&pg=PA73&lpg=PA73&dq=KWTU+Korea&source=bl&ots=DrZRP7HX4W&sig=ftZWBhvtalNucwJyUVD--JqEKck&hl=en&sa=X&ved=0ahUKewjbnpyjqPvPAhWq5YMKHfCjCjwQ6AEIKTAC#v=onepage&q=KWTU%20Korea&f=false>

-۲۶ Korean Workers As sociation

https://en.wikipedia.org/wiki/Korean_Women_Workers_As_sociation

-۲۷ <http://www.amrc.org.hk/content/korean-trade-unions-and-organization-korean-women-workers>

-۲۸ https://survivalpolitics.org/ca_e-study/south-korea/female-workers-struggle-in-south-korea/#_edn3

-۲۹ General News Labor Is sues social Is sues

۳۰- منازعات کارگری حاصل قانون کار کره جنوبی / جمی وست / برگردان: بابک پاکزاد



نگاهی آماری به اقتصاد و کار زنان در کره جنوبی

رشد صنعتی کره جنوبی ۵/۶ درصد است، صنعت بیش از ۴۱ درصد تولید ناخالص داخلی را به خود اختصاص می دهد درحالی که ۲۱ درصد نیروی کار را جذب کرده است. درآمد سرانه آن اندکی کمتر از ۲۰ هزار دلار است، و تراز تجاری آن مثبت است یعنی در برابر ۶/۱۶۲ میلیارد دلار صادرات، ۴/۱۴۸ میلیارد دلار واردات دارد.

براساس آمارهای رسمی در حدود ۲۶۴۰۰۰۰ بنگاه کوچک و متوسط در کره جنوبی وجود دارد که سهمی برابر با ۵/۹۹ درصد از کل بنگاههای فعال در این کشور است. از طرف دیگر، بیش از ۹۶ هزار واحد تولیدی صنعتی در کره جنوبی وجود دارد که هریک بین ۵ تا ۳۰۰ نفر را در استخدام خود دارند.

در حدود ۶/۹۱ درصد از کل شرکتهای تولید صنعتی در کره جنوبی واحدهایی هستند که بین ۵ تا ۴۹ نفر را در استخدام خود دارند و به ترتیب ۶/۵۸ و ۴۵ و ۴/۴۶ درصد از شاغلان، ارزش تولید و ارزش افزوده تولید صنعتی را به خود اختصاص می دهند. کسب و کارهای کوچکی که در ۷ بخش ماشین آلات و تجهیزات، تولید محصولات فلزی، نساجی، چرم و محصولات چوبی، غذا و آشامیدنیها و محصولات لاستیکی و پلاستیکی فعال هستند، ۲/۵۵ درصد از کل بنگاههای تولید صنعتی در کره جنوبی را تشکیل می دهند. این بنگاهها ۸/۴۱ درصد از کل صادرات کره جنوبی را در اختیار دارند. (تحلیل چهار چپ غیرایرانی و نتیجهای برای چپ ایرانی / همن سیدی/ ۱۹ سپتامبر ۲۰۱۰)

GEM برنامه توسعه سازمان ملل برای اندازه گیری میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های سیاسی و اقتصادی در بیش از ۱۰۰ کشور است. در سال

۲۰۰۸ در رتبه بندی جهانی، در رابطه با توانمندسازی جنسیتی کره جنوبی، ۴ پله سقوط کرد و از رتبه ۶۸ در سال ۲۰۰۷ به ۶۴ در سال بعد رسید. چنین سقوطی در رتبه بندی ممکن است به دلیل کاهش در مشارکت نیروی کار زنان در کشورهای شرق آسیا در پس از بحران اقتصادی جهانی باشد. (گزارش اندازه گیری توانمندسازی جنسیتی (GEM) ۲۰۰۹).

۹۸ درصد کارگرانی که از نوامبر سال ۲۰۰۸ اخراج شدند، زنان بودند. به نقل از موسسه کار کره جنوبی بیش از ۴۵ درصد از زنان کره جنوبی که در سن کار هستند، مشغول به کارند، در مقایسه ۷۰ درصد از مردان در سن کار شاغلند. علاوه بر این، زنان تنها ۶ درصد مردان اطلاعات خدمات اشتغال را دریافت می کنند. بسیاری از زنان به صورت پاره وقت یا قراردادی مشغول به کار هستند. گزارش منتشر شده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی مارس می گوید شکاف دستمزد زن و مرد کره جنوبی، به ۳۸ درصد رسیده است، که در میان ۳۰ کشور عضو آن بزرگترین است.



مقاومت کارگران کره جنوبی زنان کارگر در دهه ۱۹۷۰

(سه مورد تاریخی)

"هنگامی که ایدئولوژی های استبداد سیاسی، سرمایه داری و مردسالاری در هم آمیخته می‌شوند، فرهنگ سرکوب را ایجاد می‌کنند."

زنان کارگر در کره جنوبی زمانی اعتصابات کارگری را آغاز کردند که فعالیت کارگری به شدت سرکوب می‌شد و این رفتار در تضاد کلی با عدم فعالیت کارگران مرد در دهه هفتاد بود. مبارزات این زنان رادیکال و پیشرو بود و همچنین مبارزات زنان نقض آشکار فرهنگ پدرسالارانه و علیه هنجارهای جنسیتی سفت و سخت حاکم بر جامعه بود.

گسترش سرمایه‌داری در مقیاس جهانی و هنجارهای اجتماعی پدرسالاری موجود، تولید منحصر به فرد، تقسیم بین‌المللی کار و تحرک سرمایه، مفاهیم تجربی برجسته در زندگی زنان در اقتصادهای در حال توسعه هستند، رابطه همزیستی که بین سرمایه داری و مردسالاری وجود دارد سبب شده که زنان در نقش کارگران صنعتی در کره جنوبی با فشار کار زیاد و دستمزد اندک به کار گرفته شوند. تفکیک جنسیتی و جاسازی زنان در زندگی روزمره (در کارگاه، خوابگاه و ...) تحقیرآمیز بود. علاوه بر این، رشد سریع شهرنشینی همراه با رکود مناطق روستایی سبب توسعه نامتوازن اقتصادی کره جنوبی شد. صنعت صادرات محور نیاز به نیروی کار ارزان و ماهر زنان داشت. در این شرایط موجی از مهاجرات زنان جوان از روستا به شهرها رخ داد. به طور متوسط نرخ رشد سالانه مهاجرت به مناطق شهری در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ حدود ۲۰ درصد بود. زنان هم که در مناطق روستایی باقی ماندند به کار کشاورزی مشغول بودند.

زنان به عنوان خانواده تک نفره به مناطق شهری نقل مکان کرده و اغلب به اقتصاد غیررسمی شهری جذب می‌شدند. ۴۰٫۱ درصد کل جمعیت مهاجر را زنان جوان بین سنین پانزده تا بیست و چهار ساله تشکیل می‌دادند. بنابراین این زنان بخش عمده و سازنده طبقه پرولتاریا صنعتی در کره جنوبی شدند. این مهاجرات برای والدین این کارگران نیز مفید بود. در یک بررسی از زنان در کارخانه صنعتی دائگو-گومی کره، روشن شد که به طور متوسط ۲۱ درصد از کل درآمد کارگران دختر به پدر و مادرشان در مناطق روستایی پرداخت شده است. (کو، ۱۹۸۷).

زندگی و کار این زنان تحت نظام سرمایه‌داری و مردسالاری تغییر کرد. زن کارگر "دندان" عمده‌ای از موتور رشد اقتصادی کره جنوبی بود که در پشت تصویر پر زرق و برق از کره جنوبی سهمش به طور مداوم دست کم گرفته می‌شد.

نسبت زنان در نیروی کار، به عنوان مثال، از ۲۸٫۷ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۳۵٫۲ درصد در سال ۱۹۷۰ و به ۳۶٫۶ درصد در سال ۱۹۸۰ افزایش یافت. این افزایش قابل توجه نیروی کار زنان نشان دهنده اهمیت حیاتی مشارکت کار زنان در اقتصاد کره است. مشارکت نیروی کار زنان در تولید صنعتی، به عنوان مثال، از ۲۱٫۱ درصد در ۱۹۶۰، به ۲۷٫۹ درصد در سال ۱۹۷۰ و سپس به ۳۰٫۳ درصد در سال ۱۹۸۰ افزایش یافت. در همان زمان، نسبت زنان درگیر شده در فعالیت‌های تولید محصولات کشاورزی از ۳۰٫۱ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۴۰٫۸ درصد در سال ۱۹۷۰، و سپس به ۴۴٫۲ درصد در سال ۱۹۸۰ افزایش یافت. اما با وجود افزایش قابل توجه در اشتغال زنان، اکثریت زنان در صنایع جانبی متمرکز شدند و با توجه به تقسیم جنسیتی کار، بیشتر زنان از بخش سرمایه بر حذف شدند.

۴۲,۲ درصد از کارگران صنایع پوشاک در سال ۱۹۶۰ زن بودند، اما این تعداد به ۶۹,۱ درصد در سال ۱۹۷۰ و به ۷۶,۷ درصد در سال ۱۹۸۰ رسید. ترکیب جنسیتی شغلی در تولید نشان می‌دهد که زنان بیشتر در صنایع ریسندگی، بافندگی، فاضلاب، مواد غذایی، تولید کفش لاستیکی، تولید کلاه گیس، و مونتاژ الکترونیک مشغول به کارند. (وزارت کار، ۱۹۷۹) زنان اقلیت مطلق کارگران در تمام صنایع سرمایه بر صنعتی به جز تولید دارو بود. به عنوان مثال در صنایع تولید ماشین آلات صنعتی، تا به حال کمترین سهم را با ۱,۱ درصد در سال ۱۹۶۰ زنان داشته اند. در سال ۱۹۷۳، کشتی سازی کمترین سهم از زنان کارگر را با ۳,۱ درصد داشت. منزلت حرفه زنان کارگر در بخش تولید، به طور قابل توجهی پایین تر از کارگران مرد بود.

با وجود سهم قابل توجه زنان کارگر در رشد اقتصادی کره، پاداش اقتصادی آن‌ها در مقایسه با کارگران مرد بسیار اندک بود. به عنوان مثال، با سطح آموزشی برابر، زنان کارگران در تولید حدود ۵۶ درصد دستمزد هم‌تایان مرد را خود در سال ۱۹۷۸ دریافت می‌کردند که در مقایسه با دیگر کشورهای تازه صنعتی شده آسیا مانند سنگاپور و هنگ کنگ، تفاوت دستمزد بین زنان و مردان در کره جنوبی بالاترین است. این تبعیض شغلی به زنان کارگر فرصت کمتری در سطح مدیریتی می‌دهد. تعداد کمی از زنان در کارگاه در پست‌های مدیریتی و سرکارگری قرار گرفته‌اند. صاحبان کارخانه‌ها معتقد بودند که چهره مرد پدرسالار برای این مشاغل مناسب‌تر است. علاوه بر این، در سال ۱۹۸۴، زنان به طور متوسط ۲۴۵ ساعت در ماه و مردان ۲۴۱ ساعت کار می‌کردند.

مشارکت زنان کره جنوبی در اعتصاب‌های کارگری کلیشه و تصورات قالبی از "زنان مطیع آسیایی" را در هم شکست. زنان کارگر در کره به عنوان بخشی از جنبش اتحادیه‌ای شده است. در دهه ۱۹۷۰، در طول بحران سیاسی کره جنوبی، کارگران نساجی زن کره جنوبی در مرکز تظاهرات کارگری قرار

داشتند. مطالعات زیادی در مورد مبارزات و علل پیوستن زنان کارگر کره جنوبی به جنبش کارگری انجام شده است. برخی از این مطالعات به طور خاص نشان می‌دهند که مقاومت منفعل یک هنجار غالب در میان زنان آسیای جنوب شرقی است. در این تحقیقات آمده که کارگران زن به دلیل پراکندگی کارخانه‌ها در مناطق روستایی، نفوذ یک ساختار خانواده پدرسالار و دولت سرکوبگر غیر فعال می‌باشند.

"مقاومت زنان کارگر آسیایی در مقابل مدیریت پدرسالار صاف و ساده اما منفعل است. زنان کارگر در غیاب سرپرستان مرد آنان را مسخره کرده و ادای آن‌ها را در می‌آورند در حالی که در حضورشان به آن‌ها احترام می‌گذارند. این انفعال طبیعی نیست و انجام آن نیاز به خودسرکوبی دارد." بوز و آکوستا بلن (۱۹۹۵) همچنین برای مقاومت منفعل زنان چنین استدلال می‌کنند: "بقای زنان به خودی خود یک عمل مقاومتی است." اما مقاومت و مشارکت زنان کره جنوبی در مبارزات دهه ۱۹۷۰ و بعد از آن خلاف این مساله را ثابت کرد.

به منظور درک یک تصویر کلی از زنان، به طور خلاصه سه اعتصاب را که در دهه ۱۹۷۰ رخ داده است، به عنوان نمونه مطرح می‌کنیم. در جدول زیر اعتصابات کارگری در کره در طول دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ آمده است. در هر سه این اعتصابات بیش از هزار کارگر مشارکت داشتند و اکثریت مطلق مهاجمان درگیر زن بودند. این اعتصابات "سنگ بنای جنبش کارگری کره ای" شدند.

TABLE 1. ANNUAL LABOR DISPUTES, 1970-1980

Year	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
(A)	4	10	0	0	58	52	49	58	102	105	206
(B)	541	832	0	0	22,609	10,256	657	7,975	10,598	14,258	4,897

(A) is the frequency of annual labor disputes and (B) is the number of strikers.

Source: Ministry of Labor. 1983. *Year Book of Labor Statistics*.

⁷ For other sources with more descriptions, see Han (1991) and Chungsa Pyungjipbu (1984).

این سه مورد به دلیل اهمیت آن‌ها برای جنبش کارگری کره انتخاب شده‌اند و در هر یک، آیتم‌هایی مانند تقسیم جنسیتی کار، تبعیض علیه زنان، شیوه‌های مدیریت مردسالارانه و یک رژیم سرکوبگر کار به چالش کشیده شده‌اند. این عوامل نشان می‌دهند که اعتصابات کارگری سیاسی و اغلب ضددیکتاتوری هستند. به دلیل سانسور شدید دولتی، منابع این اطلاعات و حوادث روایات شخصی زنان کارگر و نوشته‌های زیرزمینی آنان است. *

اعتراض بازار صلح (۱۹۷۰)

صنایع پوشاک کونجی در سال ۱۹۶۱ در سئول تاسیس شد و تا سال ۱۹۷۰ در چند صد کارگاه کوچک در مرکزی به نام "بازار صلح"، حدود ۲۰ هزار کارگر استخدام شده بودند و این مغازه‌های کوچک ۷۰ درصد از پوشاک داخلی را عرضه می‌کردند. بسیاری از مفاد قانون کار ملی برای کارگران بازار صلح قابل اجرا نبود چرا که بسیاری از مغازه‌ها کوچک به طور متوسط کمتر از ۱۶ کارگر داشتند. تشکیل اتحادیه از چند صد کارگاه کوچک تحت یک اتحادیه واحد بسیار دور از ذهن تلقی می‌شد. نبود اتحادیه کارگری و تقسیم جنسیتی کار در کارگاه‌ها، شرایط کار را برای زنان جوان کارگر بسیار دشوار کرده بود. اکثریت مطلق تولیدکنندگان پوشاک بازار صلح زنان جوان بودند بین سنین دوازده تا

بیست و چهار سال همراه با یک بخش کوچکی از کارگران مرد. بسیاری از برشکاران مرد بودند، در حالی که بقیه کارها مثل دوخت، اتو، بسته بندی و ... به عهده زنان بود. با این وجود زنان کمتر از نصف دستمزد مردان را دریافت می کردند.

شرایط کار در بازار صلح غیرانسانی بود. مالکان به منظور به حداکثر رساندن فضای کاری، هر اتاق را به محفظه‌هایی در دو طبقه تقسیم کرده بودند، در نتیجه، کارگران مجبور به کار در محفظه کوچک با ارتفاع ۳ فوت بودند. به دلیل این ساختار ساختمان به نام "اتاق زیرشیروانی" یا "خانه زنبور" خوانده می شد. در سراسر روز کاری ۱۳-۱۶ ساعته، کارگران نمی توانستند بایستند. نور کم و نبود تهویه محیط کار را خطرناک کرده بود. کارگران به طور مداوم در معرض بوهای شیمیایی سمی بودند که از پشته منسوجات برمی خاست. انواع بیماری های مرتبط با کار در میان کارگران شایع بود، سل، سوءهاضمه، تنش های عصبی و ... کارگران به دلیل ترس از اخراج شکایت نمی کردند.

خودسوزی یک کارگر جوان در ماه نوامبر ۱۹۷۰ جرقه اعتصابها شد. او درحالی که خود را به آتش کشید، فریاد می زد: "کارگران هم انسان هستند!"

او پس از آنکه بارها و بارها به شرایط کاری غیرانسانی در این بازار اعتراض کرده بود، دست به این عمل خشونت بار زد. این حادثه تکان دهنده افکار عمومی را متأثر ساخت و زنان آگاه، دانشجویان و جنبش کارگری اعتراضات وسیعی را سازمان دادند. اتحادیه کارگری چرخ خیاطی (Chonggye) پس از خودکشی این کارگر تشکیل شد و دولت در همان ماه آن را به رسمیت شناخت. تظاهرات کارگران در بازار صلح در درجه اول زندگی زنان کارگر در مرکز پوشاک را آشکار کرد که در پشت تصویر زیبایی از رشد ملی پنهان شده بود.

اعتصابات نساجی دونگ ایل (۱۹۷۶-۱۹۸۰)

در سال ۱۹۸۰، حدود ۲۵۰ مرد و ۱۱۰۰ زن در نساجی دونگ ایل به کار گرفته شده بودند. دونگ ایل یکی از پیشگامان صادرات نساجی کره دهه ۱۹۵۰ بود. تولید اصلی آن نخ است.

اعتراضات زنان کارگر این شرکت نیز مشابه کارگران بازار صلح بود. دونگ ایل تقسیم جنسیتی دقیقی در کارگاه برقرار کرده بود. کارگران به دو گروه تقسیم می‌شدند: کارگران مرد دارای تحصیلات عالی و با دستمزد خوب و کارگران زن کمتر آموزش دیده با درآمد کم. زنان مجبور به کار در سه شیفت بودند و هم‌تایان مردشان در دو شیفت کار می‌کردند. فرصت‌های ارتقاء به کارگران مرد داده می‌شد، در حالی که زنان نه تنها امکان ارتقای شغلی نداشتند، بلکه مورد ضرب و شتم و آزار کلامی سرپرستان مرد کارگاه قرار می‌گرفتند. در سال ۱۹۷۲، در انتخابات هیات مدیره اتحادیه اعضای زن اتحادیه به یکی از کاندیداهای زن رای دادند. زیرا معتقد بودند که مردان عضو هیات مدیره هرگز به نیازهای اکثریت زنان توجهی نداشتند. بعد از این تغییر، مدیریت دونگ ایل برای مقابله با اتحادیه از پذیرش زنان برابر با مردان خوداری کرد و تقسیم بندی جنسیتی در مدیریت اتحادیه محیط خصمانه ای را بوجود آورد.

انتخابات دیگری در سال ۱۹۷۶ برگزار شد، مدیریت با متوسل به تاکتیک های مختلف سعی در ممانعت از رای آوردن زنان کارگر داشت و علاوه بر خرید آرا و تهدید، مدیریت از خشونت نیز علیه زنان عضو در روز انتخابات استفاده کرد و آنان را مورد ضرب و شتم نیز قرار داد. مدیریت به منظور جلوگیری از رای دادن ساکنان خوابگاه کارخانه درهای آن را با میخ بست و آب و برق خوابگاه را قطع کرد. برخی از زنان با لگد درب خوابگاه را بازکردند، در حالی که دیگران شروع

به پریدن از ساختمان چهار طبقه کردند. در این زمان، کارگران دست به اعتصاب زدند. اما بعد از دستگیری چند تن از اعضا، اعتصاب غذا در مقیاس بزرگ شروع شد. پس از سه روز درگیری بین پلیس ضدشورش و اعتصاب غذاکنندگان، پلیس ضدشورش به طور کامل مسلح برای متفرق کردن کارگران در کارخانه مستقر شد. با شروع پیشروی پلیس یکی از زنان فریاد زد: "آنها ما را لمس نخواهند اگر ما خودمان را عریان کنیم." آنها شروع به عریان شدن کردند. این یک اقدام خودجوش اما بی فایده بود. پلیس ضدشورش و کارگران مرد کارخانه دور زنان نیمه برهنه و از لحاظ جسمی ضعیف شده حلقه زدند. در طی این سرکوب خشونت آمیز، در مجموع بیست و هفت زن کارگر به اتهام ایجاد اغتشاش عمومی دستگیر و زندانی شدند. پنجاه زن دچار شوک شدند و بیش از هفتاد نفر زخمی شدند که چهارده نفرشان با توجه به آسیب های جدی در بیمارستان بستری شدند. دو نفر نیز به دلیل شوک روانی شدید در بخش روانی بستری شدند. با توجه به شرایط مصالحه بین مدیریت و اتحادیه دست نیافتنی بود.

اتحادیه ملی کارگران نساجی (NTWU) حاضر به میانجیگری شد اما دونگ ایل، اتحادیه نساجی را به عنوان "مزاحم" معرفی کرد. زنان کارگر به مقاومت خود ادامه دادند و اعتصاب خود را از کارخانه به مکان های عمومی دیگر کشاندند؛ در اقدامی یک برنامه رادیویی که جشن ملی روز کارگر را پوشش می داد، قطع کردند و در یک کلیسای کاتولیک واقع در قلب مرکز شهر سئول اعتصاب غذا کردند. آنها همچنان برای آزادی رهبران اتحادیه زندانی شان در مکان های مختلف عمومی و کارگری تجمع می کردند. این مبارزه در سال ۱۹۸۰ با ظهور دیکتاتوری نظامی جدید به پایان رسید.

اعتصاب در کارخانه Y.H. (۱۹۷۹)

Y.H. صادرات کلاه گیس را با ۱۰ کارگر در سال ۱۹۶۶ آغاز کرد و در سال ۱۹۷۰ تعداد کارگرانش به ۴۰۰۰ نفر افزایش یافت. در اواسط دهه ۷۰ با توجه به کاهش تقاضای ایالات متحده، به عنوان راهی برای حفظ سطح سود، دست به اخراج گسترده کارگران زد. در سال ۱۹۷۸، زنان اتحادیه برای انتخابات دیگری آماده می‌شدند، یک گروه از مردان ضداتحادیه با سطل پر از مدفوع انسان به دفتر اتحادیه نساجی دونگ ایل حمله کردند و محتویات سطل‌ها را بر سر زنان ریختند. مزاحمان مرد فریاد می‌زدند: "این چیزی است که شما سزاوار آنید." زنان درحالی که گریه می‌کردند و فریاد می‌زدند پراکنده شدند. پلیس دخالتی نکردند. در مقابل درخواست اعضای اتحادیه برای جلوگیری از حمله، پاسخ پلیس این بود: "خفه شو، ماده سگ. ما همین اطراف منتظر خواهیم ماند." (کیم-پارک، ۱۹۹۸: ۱۲-۱۳)

در سال ۱۹۷۹، این شرکت اعلام کرد که کارخانه را تعطیل کرده است. این تعطیلی نه تنها به معنای از دست دادن معیشت برای زنان کارگر، همچنین محرومیت پدر، مادر، خواهر و برادران کارگران در روستاهای زادگاهشان بود که تا حدی وابسته به حمایت مالی زنان بودند. کارگران اخراجی زمانی که دریافتند مدیریت با استفاده از پیمانکاران فرعی فعالیت کارخانه را ادامه می‌دهد، خشمگین شدند.

در ماه آوریل سال ۱۹۷۹، اتحادیه خواستار عادی سازی عملیات کارخانه و راه اندازی اعتصاب و تحصن شد. با وجود تلاش‌های مکرر کارگران برای به دست آوردن جبران قانونی (دریافت حق سنوات و بیمه بیکاری)، هیچ یک از ادارات دولتی یا اتحادیه ملی کارگران نساجی کمکی به کارگران نکردند. با ادامه اعتصاب مدیریت اقدام به قطع آب و برق خوابگاه کارخانه در ۶ اوت، سال

۱۹۷۹ کرد. پس از آن اعتصاب از کارخانه به سالن اجتماعات ملی حزب مخالف منتقل شد. این حرکت به منظور جلب حمایت عمومی طراحی شده بود.

در نتیجه، اعتصاب کارگری Y.H. به صدر اخبار ملی تبدیل شد و واکنش همدلانه مردم را به خود جلب کرد. دو روز بعد از تغییر محل اعتصاب، صدها نفر از پلیس ضدشورش به آنان حمله کردند و همه را دستگیر کردند. صحنه حمله پلیس به "یک میدان جنگ" تشبیه می‌شد. در این سرکوب یک زن کارگر کشته و بسیاری مجروح شدند.



۲۰ سال سازماندهی و بنای قدرت زنان کارگر*

ارزیابی عملکرد و وظایف آینده اتحادیه زنان کارگر کره

(Korean Women Workers Association)

(KWWA)

اتحادیه زنان کارگر کره، "کی دبلیو دبلیو ای"، نقش اصلی را در اصلاح قوانین مربوط به زنان کارگر بازی کرده است، قوانینی مانند قانون برابری اشتغال (۱۹۸۷) و قانون مراقبت نوزادان (۱۹۹۰). همچنین کمک عمده برای تشکیل اتحادیه‌های زنانه کره در سال ۱۹۹۹ تاسیس تعاونی ملی مدیران خانه در سال ۲۰۰۴، یک سازمان برای خدمتکاران خانگی و پرستاران کودک در منزل و... با این وجود، ما به تازگی شاهد بدتر شدن شرایط زنان کارگر هستیم که در آن بسیاری از زنان مجبور به مقابله با فقر ناشی از جهانی شدن و تضاد درآمدها هستند. هدف از این گزارش به اشتراک گذاشتن تجربیات و نگرانی‌های ما است...

یونگ جو سون (دبیرکل سابق KWWA)

۲۰ سال سازماندهی و بنای قدرت زنان کارگر

از زمان تاسیس در سال ۱۹۸۷، "اتحادیه زنان کارگر کره" (KWWA) به طور خستگی‌ناپذیری برای سازماندهی زنان کارگر کار کرده است. در زمانی که جامعه کره، گسترش سریع تشکیل اتحادیه‌های دموکراتیک در سراسر کشور را تجربه می‌کرد، "اتحادیه زنان کارگر کره" مرکزی بود برای سازماندهی کارگران در واحدهای کاری که اتحادیه در آن وجود نداشت. به مرور، "اتحادیه زنان کارگر کره" به طور فزاینده محلی شد برای قدرت‌گیری کارگران زنی که توسط مردسالاری موجود در اتحادیه‌های بزرگ کنار گذاشته می‌شدند. به طور خاص، واقعیت در حال تغییر زندگی و کار زنان کارگران مانند افزایش اشتغال موقت و پاره وقت، محرومیت بیشتر زنان کارگر از قوانین کار و تامین اجتماعی، سطح رو به رشد فقر برای زنان شاغل و تداوم نرخ پایین تشکیل اتحادیه در میان کارگران زن، نیاز به توجه خاص و استراتژی‌های جدید را می‌طلبید. در طول ۲۰ سال گذشته، "اتحادیه زنان کارگر کره" نه تنها برای سازماندهی زنان کارگر در محل‌های کار تلاش کرد، بلکه پاسخگویی به چالش‌های جدیدی مانند زنان بیکار، زنان کارگرموقت و پاره وقت، زنان کارگر در بخش غیررسمی و زنان فقیر کارگر را هدف خود قرار داده است.

(۱) تمرکز بر روی تلاش برای ایجاد اتحادیه دموکراتیک قوی

در زمانی که "اتحادیه زنان کارگر کره" تاسیس شد رژیم دیکتاتوری "چون دو هوانگ" در کشور حاکم بود و عملاً تشکیل یک جنبش علنی غیرممکن بود. به

همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های جنبش کارگری به صورت غیررسمی یا مخفیانه اداره می‌شد. در چنین شرایطی چند تن از فعالان شناخته شده خود را برای تحت تعقیب قرار گرفتن، مصادره اموال و دستگیری توسط دولت در هر زمان آماده کردند و قدم پیش گذاشتند. به رغم این موانع، "اتحادیه زنان کارگر کره" مصمم به ایجاد جنبش جدید زنان کارگر به عنوان یک جنبش عمومی کارگری بود.

با شروع مبارزات تاریخی کارگران در ژوئیه و اوت سال ۱۹۸۷، و شور و شوق برای ساخت و ایجاد اتحادیه‌های جدید این فعالان اطلاعیه‌ای توزیع کردند که در آن نوشته شده بود: "هر دو نفر می‌توانند تشکیل یک اتحادیه را آغاز کنند" و این گونه بود که "اتحادیه زنان کارگر کره" به طور فعال کار سازماندهی اتحادیه را آغاز کرد.

"اتحادیه زنان کارگر کره" سازماندهی اتحادیه‌ها را از طریق برنامه‌های آموزشی به زبان ساده تسهیل کرد، آموزش موضوعاتی مانند "نقش کارمندان و اعضا" و "استقلال زنان" و کمک به بیداری کارگران با دادن آگاهی در مورد این که اتحادیه‌ها چه هستند و چگونه فعالیت‌های اتحادیه‌ای بر زندگی کارگران تاثیر می‌گذارد.

"اتحادیه زنان کارگر کره" همچنین مهارت‌های رهبری اتحادیه را با اجرای برنامه‌های پویای آموزشی و بحث و تبادل نظر در اطراف موضوعاتی مانند عنوان "جامعه کره و کارگران"، "موقعیت کارکنان در عملکرد اتحادیه‌های کارگری دموکراتیک" و "مساله زنان کارگر و جنبش کارگری"، پرورش داد. برگزاری "کارگاه توسعه رهبری" در سه نوبت، یک ماه پس از اولین برگزاری، نشان از ضروری بودن آموزش برای دمکراتیزه کردن اتحادیه تازه شکل گرفته و اتحادیه های شرکتی داشت.

هسته اصلی "اتحادیه زنان کارگر کره" رهبران ارشد جنبش اتحادیه‌های دموکراتیک دهه ۱۹۷۰ بودند. آن‌ها به رهبری و اعضای اتحادیه در تعیین جهت جنبش کارگری کمک کردند و برای کارگران این امکان را به وجود آوردند که تلاش‌های خود را به فعالیت‌های اتحادیه اختصاص دهند و به نوبه خود، آگاهی و جنگندگی اعضای اتحادیه و انسجام اتحادیه را تقویت کنند. علاوه بر این، "اتحادیه زنان کارگر کره" به اعتصابات کارگران مرد پیوست و آن‌ها را متقاعد کرد که مبارزه مبتنی بر خانواده، جلسه با همسران کارگران و تشکیل کمیته‌های خانواده برای حمایت از مبارزات کارگران یک ضرورت است.

در سال ۱۹۸۸، "کمیته همسران" تاسیس شد. شوراهای عمل خانواده، جلسات اعضای همسر و غیره به طور منظم برگزار می‌شد. علاوه بر فعالیت‌های سازمان دهی و دموکراتیزه کردن اتحادیه، حمایت از زنان کارگر و مبارزه بر اساس پشتیبانی خانواده، "اتحادیه زنان کارگر کره" گروه‌های آموزشی زنان در اتحادیه‌های موجود را به منظور توسعه فرهنگی و تبدیل مسایل زنان به جریان اصلی جنبش کارگری بسیج کرد.

۲- تمرکز بر روی سازمان‌دهی بدنه: بسیج برای عضوگیری

در سال ۱۹۸۹، بر مبنای دو سال تجربه از زمان تاسیس، "اتحادیه زنان کارگر کره" شروع به حمایت از اتحادیه‌ها کرد و جلساتی از گروه‌های کوچک سازمان یافته تشکیل داد که در آن جلسات به بحث و گفتگو با اعضای حاضر پرداخته می‌شد و برای رهبران میانی زن اتحادیه‌های کارگری کارگاه‌هایی برگزار کرد. از سوی دیگر برای سطوح مختلف زنان کارگر، مدیران زن اتحادیه و روسای زن کمیسیون‌ها، نیز برنامه‌های آموزشی مانند آموزش تعامل، تبلیغات و توسعه، بحث‌های سیاسی و برنامه‌های فرهنگی گسترده ترویج سازماندهی برگزار شد.

به عبارت دیگر، در سال‌های اولیه، تلاش "اتحادیه زنان کارگر کره" در درجه اول ارائه پشتیبانی برای سازماندهی اتحادیه‌های کارگری بود، اما پس از سال ۱۹۸۹، در پی راه‌هایی برای جذب مستقیم اعضای سازماندهی بود. چهار سال پس از تاسیس، ماموریت سازمانی برای تشکیل اتحادیه‌های بزرگ توده‌ای مجدداً آغاز شد. در سال ۱۹۹۱، به عنوان بخشی از تلاش گسترده برای سازمان دهی، "اتحادیه زنان کارگر کره" ساختار عضویتش را با برنامه‌های آموزشی ارتقای ظرفیت اعضای رسمی، اعضای وابسته، اعضای منظم و اعضای گسترده اجرایی دوباره سازماندهی کرد، در نتیجه، قادر به سازماندهی وسیع بخش‌های زنان در اتحادیه‌های کارگری در صنایع مختلف شد. از ۱۹۹۲ به بعد، اعضای "اتحادیه زنان کارگر کره" احساس کردند که تمرکز بر کارگران تولیدی در بخش‌های صنعتی، مانعی برای سازماندهی و گسترش پایگاه‌های جنبش زنان کارگر است و شروع به سازماندهی در بخش‌های غیر تولیدی کردند. به خصوص در شرایطی که با توجه به رشد کار پاره وقت، زنان کارگر بیشتر و بیشتر از جنبش کارگری به حاشیه رانده می‌شدند، پیشنهاد شد که با روش‌های جدید و مختلف به سازماندهی کارگران زنی بپردازند که امنیت شغلی ندارند.

۳- سازماندهی زنان بیکار، بزرگترین قربانیان بحران صندوق بین المللی پول

بیکاری بسیار گسترده‌ای در کره جنوبی در پی بحران مالی ناشی از سیاست‌های صندوق بین‌المللی پول در اواخر سال ۱۹۹۷ بوجود آمد. بیکاری زنان را بیش از مردان تحت تاثیر قرار داده بود. با توجه به تقسیم جنسیتی کار، این ایده منسوخ شده دوباره ظاهر شد: "زنان باید به خانه بازگردند" به ویژه در شرکت‌های بزرگ این ایده به نحوی توجیهی برای اخراج زنان کارگر با ادعای محافظت از مشاغل مردان کارگر بود. بیکاری زنان به عنوان یک مسئله

اجتماعی قابل توجه به رسمیت شناخته نمی‌شد و دولت در سیاست‌هایش توجه ویژه‌ای به شرایط زنان در دوره‌های بیکاری‌شان نداشت.

با توجه به جدی بودن بیکاری زنان، تلاش‌های "اتحادیه زنان کارگر کره" و شاخه‌های منطقه‌ای آن به تشکیل "کمیته بیکاری زنان" در ژوئن سال ۱۹۹۸ منجر شد. متعاقب آن متینگی با کمک "انجمن کمک‌های اجتماعی برای زنان بیکار" در سال ۱۹۹۹ در ایچئون برگزار شد. این کمیته کارش را در زمینه بررسی موردی بیکاری زنان و کمک برای یافتن راه‌حل‌های جایگزین آغاز کرد. "اتحادیه زنان کارگر کره" از طریق تلفن، ملاقات‌های فردی و پرداخت کمک‌های مالی اقداماتی را سازمان داد.

"انجمن کمک زنان" هر زن بیکاری را که می‌خواست به آن بپیوندد، می‌پذیرفت و شرکت‌کنندگان با کمک به یکدیگر، سیاست‌های ضدبیکاری را تشویق می‌کردند. اعضا فعالانه در ترویج عدالت اجتماعی شرکت کردند. آن‌ها طومارهایی امضا می‌کردند و کمپین‌هایی در رابطه با خواست افزایش بودجه ملی کار اجباری (national workfare budget) برای ترویج برنامه‌های کمک و اشتغال عمومی در جهت حل بلندمدت مشکل بیکاری، برپا کردند. اعضا در انجمن‌های مختلف در مورد مساله بیکاری زنان صحبت می‌کردند. با گذشت زمان، این فعالیت‌ها افکار عمومی را تحت تاثیر قرار داد و سیاست‌های رسانه‌ها که تمرکزشان بر روی اشتغال مردان بود، شروع به تغییر کرد. انجمن کمک اجتماعی زنان به گسترش فضایی برای جنبش زنان کارگر کمک کرد. زنانی که بیکار بودند یا شغل خود را از دست داده بودند، دور هم جمع شدند و نگرانی‌های خود را ابراز می‌کردند و خواستار سیاست‌های مناسب برای سازماندهی زنان بیکار می‌شدند.

۴- تشکیل اتحادیه‌های کارگری کره‌ای زنان برای سازمان‌دهی کارگران نیمه وقت و غیرمتشکل

در پاسخ به وخیم‌تر شدن وضعیت زنانی که در خط مقدم جبهه‌ی مقابله با سیاست‌های توصیه شده صندوق بین‌المللی پول و بحران مالی و گسترش نیروی کار موقت قرار داشتند، "اتحادیه زنان کارگر کره" تصمیم به ایجاد اتحادیه‌های کارگری زنان کره گرفت:

- سازمان‌دهی زنان کارگر نیاز به اتحادیه‌ای دارد که قادر به سازمان‌دهی کارگران زنان شاغل بدون امنیت شغلی باشد. اکثریت این زنان عضو اتحادیه نیستند.
- بر اساس تجارب موجود اتحادیه‌های منطقه‌ای، برای موفقیت، به سازمان دهندگان تمام وقت نیاز داشت.

پس لازم بود که "اتحادیه زنان کارگر کره" هم سازمانی توده‌ای باشد و هم یک سازمان سیاسی. نیاز بود تا ماهیت عضویت بر این اساس تغییر کند که به عنوان یک اتحادیه کارگری بتواند زنان کارگر را بیش از قبل سازمان‌دهی کند و جنبش توده‌ای زنان کارگر را ارتقا دهد. بر اساس این تصمیم، "انجمن صنفی زنان کره" (KWTU) در ۲۹ اوت ۱۹۹۹ راه اندازی شد و هر کارگر زن بدون در نظر گرفتن شغل، محل سکونت و کارش می‌توانست در آن عضو شود.

"انجمن صنفی زنان کره" به دنبال حفاظت از حقوق زنان کارگر است، بیشتر حمایت از آنهایی که در کارگاه‌های کوچک یا اشتغال پاره وقت و در یک تکرار چرخه اشتغال و بیکاری بر اساس ازدواج، بارداری، زایمان و پرورش کودک مشغول به کار هستند. هم‌زمان، "انجمن صنفی زنان کره" به دلیل ادامه محافظه‌کاری رهبران مرد اتحادیه و الگوی موجود فعالیت‌های اتحادیه‌ای که در

کارخانه های بزرگ، بین کارگران مرد و کارکنان به طور منظم وجود دارد، و به منظور تشویق مشارکت فعال زنان، غلبه بر محدودیت‌های فعالیت‌های اتحادیه ای موجود را هدف خود قرار داد. از ابتدای تاسیس، "اتحادیه زنان کره" و "انجمن صنفی زنان کره" آیین‌نامه‌های مشترک تدوین کردند و برنامه‌ریزی پروژه‌ها را به صورت سالانه اجرا کرده‌اند.

تاسیس تعاونی ملی مدیران خانه، سازمان زنان کارگر غیر رسمی

در جولای سال ۲۰۰۳، "اتحادیه زنان کره"، کمیته برنامه ریزی ترویج مشارکت‌های اجتماعی برای زنان کم درآمد را پایه ریزی کرد. ایده این بود که تمرکززدایی گسترش یابد و خدمتکاران میانسال منزل پراکنده در نواحی مختلف، در "برنامه اعزام خدمتکاران خانگی" متشکل شوند و این برنامه به یک تعاونی عمومی برای زنان کم درآمد تبدیل شود. با دو قطبی شدن بازار کار، اکثریت زنان میانسال و مسن تر در پیدا کردن کار دچار مشکل می‌شوند و در درجه اول در بخش‌های غیر رسمی از جمله در بخش خدمات خانگی کار پیدا می‌کنند. "اتحادیه زنان کره" دریافت گسترش تلاش‌های حرفه‌ای متشکل می‌تواند استقلال مالی را برای بیکاران و زنان کم درآمد به ارمغان بیاورد و تصمیم به ایجاد یک سازمان ملی به نمایندگی زنان در بخش غیررسمی گرفت. "تعاونی ملی مدیران خانه" در ماه نوامبر سال ۲۰۰۴ تاسیس شد و چشم انداز خود را به شرح زیر اعلام کرد:

- "تعاونی ملی مدیران خانه" یک جنبش جدید زنان کارگر است که هم کار خانه‌داری و هم کار مراقبت و پرستاری را به عنوان یک کار اجتماعی به رسمیت می‌شناسد؛ کارهایی که در طول تاریخ به رسمیت شناخته نشده‌اند.

- به عنوان یک جنبش اقتصادی جایگزین، استقلال مالی زنان میان سال و مسنی را ترویج کند که از بازار کار حذف می‌شوند. "تعاونی ملی مدیران خانه"

به عنوان فرم اجتماعی اشتغال پذیرفته شده است که از طریق آن می‌توان ایجاد شغل را با دیگران به اشتراک گذاشت.

- به عنوان یک شرکت عمومی با یک تعاونی فرهنگی دارای ساختار تصمیم‌گیری دموکراتیک است.

در طول سه سال (از ماه مه ۲۰۰۷) در ۹ شعبه منطقه‌ای، تعداد اعضای "تعاونی ملی مدیران خانه"، به ۸۳۶ عضو افزایش یافته است. از طریق تحقیق در مورد خدمات اعزام کارگران منزل (از جمله پرستار و مراقب کودکان)، بحث و تبادل نظر و فعالیت‌های مشاوره‌ای، تعاونی توجه عمومی را برای اصلاحات قانونی در رابطه با حقوق کارگران خدمات خانگی جلب کرد.

سازماندهی زنان فقیر

موضوع فقر کارگران به عنوان یک مسئله اجتماعی بزرگ ناشی از تشدید دو قطبی شدن درآمد و جهانی سازی است. در پاسخ، "اتحادیه زنان کره" توجه خود را بر "زنانه شدن فقر" یعنی فقر زنان کارگر متمرکز کرده است. وضعیت کار زنان کارگر فقیر را می‌توان به چند عامل موثر مربوط دانست: افزایش تعداد زنان در مشاغل موقت و پاره وقت و گسترش شکاف دستمزد که به افزایش فقر برای زنان کارگر منجر می‌شود. سیستم تامین اجتماعی موجود بر اساس مدل کارگران مرد شاغل در بخش رسمی و زنان کارگر در بخش غیررسمی است. علاوه بر این، با توجه به جنسیت و تبعیض در بازار کار این امتیاز برای کارگران مرد است که به طور منظم به کار مشغول باشند، زنانی که به تنهایی سرپرست خانواده هستند، به طور فزاینده‌ای فقیر می‌شوند و پیدا کردن راه فرار از فقر برایشان سخت است. "اتحادیه زنان کره" همراه با شاخه‌های محلی پایان دادن به فقر و تامین امنیت حقوق کار زنان را به عنوان مهمترین وظیفه

برای خود انتخاب کرده است. مرکز "امید به پایان دادن به فقر و تامین حقوق کار زنان" در ماه مارس ۲۰۰۶ افتتاح شد. این تلاشی برای ایجاد جنبش بیکاران و فقرا بود.

"امید ..." مرکزی است برای ساخت یک بنیاد ملی برای زنان شاغل فقیر که نشانه گسترش افق جنبش زنان کارگر معاصر است. مرکز ستاد امید از سازمان‌هایی مانند شاخه‌های منطقه ای انجمن کمک بیکاری، تعاونی مدیران خانه و زنان سرپرست خانوار و تک سرپرست تشکیل شده است.

فعالیت‌های جنبشی و تشکل‌سازی "اتحادیه زنان کره" در بیست سال گذشته، را می‌توان به ۴ دوره تقسیم کرد:

دوره اول: از سال ۱۹۸۷ تا ۱۹۹۲ که "اتحادیه زنان کره" به تلاش گسترده برای تشکیل اتحادیه‌های کارگری دموکراتیک با عضوگیری از زنان مجرد، زنان متاهل کارگر و همسران کارگران کمک کرد.

دوره دوم: از سال ۱۹۹۸ آغاز شد که به عنوان یک سازمان توده‌ای با تمرکز بر ایجاد یک سازمان گسترده خود را دوباره سازمان‌دهی کرد. با توجه به نیازهای کارگران، برنامه‌هایی مانند مشاوره‌های شغلی، حرفه‌آموزی، برنامه‌های منطقه ای و سخنرانی‌های عمومی را برای تماس با زنان شاغل در بخش غیر رسمی و کارگران پاره وقت در مناطق مختلف سازمان داد.

دوره سوم: سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۲ بود که در طول آن بحران مالی ناشی از سیاست‌های صندوق بین‌المللی پول سبب شد که به مساله گسترش بیکاری زنان و اشتغال موقت آنان بپردازد. در پاسخ به بدتر شدن شرایط کار برای زنان، "اتحادیه زنان کره" به منظور ایجاد سازمانی که زنان کارگر بتوانند آن را رهبری کنند، سازمان گسترده‌ای تحت عنوان "انجمن کمک زنان برای غلبه بر بیکاری" و "اتحادیه زنان کره" را بوجود آورد.

دوره چهارم: سازمان دهی زنان بیکار فقیر و بخش غیر رسمی کارگران. تشدید تضادهای اجتماعی و مساله فقرا کلید ظهور مسائل اجتماعی معاصر زنان است. برای سازمان دهی زنان بیکار، فقیر و بخش غیررسمی کارگران، "اتحادیه زنان کره" تعاونی مدیران خانه، مرکز امید برای پایان دادن فقر و امنیت شغلی زنان ایجاد کرده است: (۱)

امنیت شغلی و حقوق برای کارگران غیر استاندارد در تلاش برای مقابله با ناامنی اشتغال مداوم زنان کارگر

از اواخر دهه ۱۹۸۰ تعدیل ساختاری در مقیاس وسیعی در صنایع کره جنوبی رخ داد. صنایع نساجی، کلاه گیس، پوشاک، مونتاژ، و صنعت الکترونیک به دنبال نیروی کار ارزان تر جا به جا شدند. تعطیلی و بسته شدن کارخانه‌های پوشاک و صنایع الکترونیکی، معیشت زنان کارگر را به خطر انداخت و آنان علیه این تعطیلی‌ها دست به اعتراض زدند و خواستار پرداخت حق سنوات پرداخت نشده ی خود شدند. "اتحادیه زنان کره" به طور فعال از مبارزات این زنان کارگر حمایت کرد. علاوه بر آن استخدام با قراردادهای طولانی مدت را به عنوان پیشنهادی برای مقابله با ناامنی‌های شغلی ناشی از تعدیل ساختاری صنعتی مطرح کرد. از سال ۱۹۹۰ تا حال حاضر، "اتحادیه زنان کره" تحقیقاتی برای جلوگیری از ناامنی شغلی زنان کارگر و ارائه سیاست‌های جایگزین را ادامه داده است. در سال ۱۹۹۱ برای جلب توجه به مساله امنیت شغلی سمیناری برگزار کرد و در آن پیشنهاد سیستم بیمه بیکاری برای زنان را مطرح کرد. به عنوان نتیجه این تلاش‌ها، قانون بیمه اشتغال در مجلس نمایندگان کره در سال ۱۹۹۳ تصویب و در ماه جولای سال ۱۹۹۵ اجرایی شد.

در ماه اکتبر سال ۱۹۹۵، "اتحادیه زنان کره" به منظور بالا بردن آگاهی عمومی از اجرای قانون جدید بیمه اشتغال، سمیناری با عنوان "اجرای قانون بیمه و

امنیت شغلی زنان" برگزار کرد که در آن مسئولیت اجتماعی دولت برای خواسته مرخصی مراقبت از کودکان مطرح شد و بعد از مشاوره بیشتر با گروه های کارگری زنان، طرحی در رابطه با مرخصی مراقبت از کودکان را نیز به دولت ارائه داد.

کمپین اصلاح قانون حفاظت از کارگران مهاجر (۲۰۰۴)

در سال ۱۹۹۳، "اتحادیه زنان کره" مشخص کرد که این اصلاحیه قانون در واقع سبب تشدید ناامنی های شغلی می شود و همراه با زنان و گروه های کارگری دیگر به طور سیستماتیک در مخالفت با این قانون مبارزه کرد. کمی قبل از اجرای قانون در سال ۲۰۰۰، "اتحادیه زنان کره" تحقیقی در مورد وضعیت زنان کارگر مهاجر انجام داد که آشکارا ناامنی شغلی و اشتغال با دستمزد پایین زنان کارگر مهاجر را نشان می داد. از سال ۲۰۰۰ که به خصوص اشتغال پاره وقت زنان افزایش یافته است، "اتحادیه زنان کره" با همکاری "انجمن صنفی زنان کره" برای حمایت از مبارزات نامنظم کارگران، کمیته ویژه ای به نام "ستاد جنبش برای حقوق زنان کارگر پاره وقت" را راه اندازی کرد. از دیگر وظایف این کمیته افزایش آگاهی های عمومی و اقدامات عملی برای رسیدگی به وضعیت آنان است. پس از اجرای قانون حمایت از کارگران پاره وقت در ماه جولای سال ۲۰۰۷، شاهد افزایش اخراج های دسته جمعی کارگران پاره وقت و افزایش اشتغال غیرمستقیم به علت برون سپاری (استخدام از طریق شرکت های پیمانکاری) بودیم، در نتیجه نیاز به اقدام متقابل و اعتراض به شدت احساس می شد.

بنیاد مرکز اقدام احیای حقوق زنان کارگر پاره وقت (فصلی)

در سال ۲۰۰۱ "اتحادیه زنان کره" و "انجمن صنفی زنان کره" یک پروژه تحقیقاتی بر روی ۵۲۸ تن از زنان کارگر انجام داد که در ۱۰۷ شرکت

پیمانکاری خدمات منزل در ۹ منطقه کار می‌کردند. نتایج واقعا تکان دهنده بود. ۲۲,۹ درصد این کارگران دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کردند. آن‌ها متحداً خواسته‌های زیر را مطرح کردند:

۱- پایان دادن به بیکاری بیشتر و وضعیت رو به وخامت زنان کارگر در بخش غیر رسمی

۲- اتحاد و همبستگی برای مشاوره و پشتیبانی به منظور حمایت از این کارگران

"مرکز اقدام برای ترمیم حقوق زنان کارگر موقت و غیررسمی" با دفتر مرکزی و ۹ شعبه منطقه ای در ۵ مارس ۲۰۰۰ تشکیل شد. دفتر مرکزی مسئول سیاست گذاری، روابط عمومی و دفاتر منطقه‌ای به کار مشاوره و سازمان‌دهی مشغول شدند. فعالیت‌های این مرکز در ۵ ساله گذشته شامل موارد زیر بوده است:

- پشتیبانی از مبارزات برای اشتغال امن دستیاران بازی گلف

- تحقیق و پژوهش حقیقت یاب در مورد کارگران مهاجر

سال ۲۰۰۱

- انتشار یک کتاب در مورد حقوق قانونی کارگران غیر رسمی یا پاره وقت

- اقدام برای اصلاح قوانین مربوط به کارگران غیر رسمی یا پاره وقت

- اقدام برای افزایش حداقل دستمزد

- انتشار یک کتاب شامل مطالعات موردی از کارگران غیر رسمی یا پاره وقت

- تولید یک ویدیو مستند برای کارگران غیر رسمی یا پاره وقت

- اعتراض برای امنیت شغلی برای "اشتغال ویژه" کارگران
- اعتراض برای مقابله و اصلاح قانون کارگران غیر منظم

۲۰۰۲

- کمپین ملی برای حقوق کارگران زنان کارگر قرارداد موقت
- اعتراض برای افزایش حداقل دستمزد
- اعتراض در مورد کارگران غیر رسمی در مدارس
- انتشار یک کتاب در مورد حقوق قانونی کارگران پاره وقت
- تولید یک ویدیو در سازمان‌دهی فعالیت‌های کارگران پاره وقت
- فعالیت برای مقابله و اصلاح قانون کارگران پاره وقت

۲۰۰۳

- کمپین ملی (در ۸ منطقه، ۴ بار)
- تحقیق و پژوهش حقیقت یاب در مورد کارگران مدارس

۲۰۰۴

- فعالیت برای مقابله و اصلاح قانون کارگران پاره وقت
- اقدام برای اصلاح قانون حداقل دستمزد ...

از طریق این فعالیت‌ها، اتحادیه زنان کره توانسته است آگاهی عمومی از مساله اشتغال غیررسمی و پاره وقت را بالا ببرد. همکاری "انجمن صنفی زنان کره" و

اتحادیه زنان کره در مبارزه به طور مستقیم برای زنان کارگر غیررسمی و پاره وقت در بخش تولید دستاوردهایی داشته است.

تضمین حقوق "کارگران ویژه"

کارگران ویژه به شکل مستقیم یا غیرمستقیم تحت نظارت یک کارفرما کار می کنند و حقوقشان توسط او پرداخت می شود اما هنوز در قانون تحت عنوان "خود اشتغال" طبقه بندی می شوند. با توجه به رشد و گسترش بخش خدمات، زنان بسیاری در این شرایط مشغول به کارند. باتوجه به این که اینان از نظر قانونی تحت عنوان کارگر طبقه بندی نمی شوند از هر گونه قوانین حمایتی و تامین اجتماعی محرومند و به راحتی از طریق فسخ یک طرفه کار از طرف کارفرما آسیب می بینند.

با تلاش موفق "انجمن صنفی زنان کره" برای سازمان دهی ۸۰ دستیار بازی گلف ("نگهداری از وسایلی") شاغل در ۸۸ باشگاه گلف کشور، اتحادیه زنان کره موضوع گسترش حمایت قانونی از مبارزات و خواسته های این کارگران را در اولویت خود قرار داد. مبارزه برای تحت پوشش قانون قرار گرفتن دستیاران بازی گلف توسعه یافت اما با وجود تلاش های ۵ ساله برای قوانین حمایتی کارگران ویژه، مسئله حل نشده باقی مانده است هیچ راه حلی به دست نیامده است. "انجمن صنفی زنان کره" و اتحادیه زنان کره و "انجمن زنان متحده کره" دو بیانیه منتشر کردند و خواستار حمایت از حقوق بنیادین کار برای کارگران شاغل ویژه شدند.

مبارزه برای حداقل دستمزد و محافظت از کسب و کارهای کوچک و مدیران خانه

در ۱۹۸۸ اتحادیه زنان کره اولین کمپین ملی را با ۱۰۴۸۸ امضا به منظور بالا

بردن رسمی حداقل دستمزد ملی برای شاغلان ویژه راه اندازی کرد. در این تلاش، از روش‌های مختلف استفاده کرد از جمله: ملاقات با اعضای کمیته دستمزد، تحویل دادخواست، ارسال نامه برای افزایش حداقل دستمزد و ثبت نام زنان کارگر در کمیته حداقل دستمزد. برای تحت تاثیر قرار دادن افکار عمومی و آگاهی رسانی، با شعار "چگونه می‌توان با ۴۲۰ هزار ون در ماه زندگی کرد" اتحادیه زنان کره تظاهرات بزرگی در مقابل کمیته تعیین حداقل دستمزد به راه انداخت. اتحادیه زنان کره و "انجمن صنفی زنان کره" معتقد بودند که حداقل دستمزد یک موضوع مهم برای کارگران است. در سال ۲۰۰۲، آن‌ها کنفرانس‌های مطبوعاتی متعددی در این باره برگزار کردند. طومارهایی تهیه شد و تظاهرات بسیاری سازمان داده شد. "ائتلاف حداقل دستمزد" متشکل از ۵۰ اتحادیه کارگری و گروه مدنی شکل گرفت که متعهد به ایجاد گفتمان عمومی برای افزایش حداقل دستمزد و اصلاح نظام حقوقی بودند. در سال ۲۰۰۵، برنامه‌ای به نام "ناهار هی جوان و حداقل دستمزد کارگران" طراحی شد تا نشان داده شود که زندگی با حداقل دستمزد چگونه است.

حقوق کارگران شاغل در خانه‌ها و محل‌های کار با تعداد ۴ کارگر یا کمتر

در سال ۱۹۹۵، از ۲۰ تا ۲۲ مارس در هند یک کنفرانس بین المللی برگزار شد. بنیان این کنفرانس انجمن سوا (SEWA) (اتحادیه خوداشتغالی زنان) * از هند، سازمان بین المللی کار، اتحادیه بین المللی کارگران مواد غذایی و اتحادیه بین المللی کارگران صنایع شیمیایی بودند. در این کنفرانس گزارش‌ها و توصیه‌های ای ال او در مورد شرایط کار و جنبش کارگری در آسیا و با شرکت ۱۵ کشور ارائه و گزارشی برای تصویب در اجلاس‌ای ال او تهیه شد. "کنوانسیون همبستگی بین المللی کارگران خانگی" در ژوئن ۱۹۹۶ در اجلاس

۸۳ سازمان بین المللی کار توسط "انجمن صنفی زنان کره" ارائه شد و به تصویب رسید. علاوه بر آن "انجمن صنفی زنان کره" خواستار حمایت‌ها و اقدامات قانونی دولت به منظور بهبود شرایط زندگی کارگران خانگی شد.

در سال ۱۹۸۷ اتحادیه زنان کره کتابی با عنوان "وضعیت فعلی کار زنان کارگر کره و مسائل دستمزد" چاپ کرد که در آن به تجزیه و تحلیل شرایط تبعیض آمیز زنان کارگر در زمینه اشتغال، دستمزد و بازنشستگی پرداخته و همچنین پیشنهادهای در مورد چگونگی حل شکاف دستمزدی پرداخته شده بود. همچنین در سال ۱۹۸۹، "راهنمای مبارزه برای افزایش دستمزدها برای زنان کارگر" منتشر شد که در آن به مبارزات زنان کارگر برای از بین بردن دستمزد تبعیض آمیز و تامین امنیت زنان و حقوق زایمان پرداخته شده است. لازم به توضیح است که دستمزدهای پایین زنان همراه با تبعیض در اشتغال و استخدام، ارزیابی عملکرد، تخصیص مزایا و پاداش و شیوه‌های ارتقای شغلی است.

در سال ۱۹۸۹، با حمایت KWWA از مبارزات کارگران مرد در صنایع شیمیایی و زنان شاغل در قنادی‌ها و برای اطمینان از برابری جنسیتی، یک سیستم حقوق و دستمزد ثابت ارائه شد. همچنین در سال ۱۹۸۹، برنامه‌های آموزشی برای زنان تدوین شد که در آن به مساله شکاف جنسیتی دستمزد پرداخته شده بود. در این روند، آن‌ها با مخالفت جدی کارگران مردی روبرو شدند که ادعا می‌کردند که "مردان کار سخت‌تری انجام می‌دهند" و "مردان مسئولیت بیشتری برای تامین خانواده" بر عهده دارند. به این مخالفت‌ها با این منطق پاسخ داده شد: "زنان نیز نیاز به ساختن زندگی خود دارند" و "دستمزدهای پایین زنان در نهایت به مردان نیز صدمه می‌زند." پس از ۵۴ روز مبارزه، برای حقوق برابر بین زن و مرد، یک کمیته برای رفع تبعیض در دستمزدها و شیوه

های افزایش دستمزد و... تشکیل شد. در سال ۱۹۹۰، در شرکت سامسونگ سیستم تبعیض علیه زنان به پایان رسید.

در آوریل ۱۹۸۹ گروه‌های زنان با همکاری یکدیگر اصلاحات پیشنهادی در زمینه ممنوع کردن شیوه‌های استخدام تبعیض آمیز بر اساس جنس، وضعیت ازدواج یا بارداری یا تبعیض در شرایط کار، حمایت از مادران، تبعیض در تامین اجتماعی و خدمات درمانی ارائه کردند. همچنین اقداماتی برای پرداخت برابر برای کار برابر و مقررات مرخصی زایمان انجام شد. این مرحله از کار برای اصلاحات قانونی بود.

پیشگیری و رفع خشونت کلامی و فیزیکی و آزار جنسی در محل کار

در مرحله بعد منع آزار و اذیت جنسی در محل کار در دستور کار قرار گرفت. تلاش‌هایی از اوت سال ۱۹۹۵ در این رابطه انجام شد که به تشکیل کمیته "منع تبعیض غیرمستقیم و آزار جنسی در محل کار" و مخالفت با قانون کارگران مهاجر منجر شد. طومارها و بروشورهای منتشر شد. علاوه بر این کمیته دادخواست مشترکی ارائه داد و در فوریه سال ۱۹۹۹، موفق به دستیابی به مجموعه سوم تجدید نظر در قوانینی شد که تبعیض غیرمستقیم و جنسیتی، ممنوعیت استخدام بر اساس ظاهر، قد، وزن یا سایر شرایطی را ممنوع می‌کرد که به کار بی ربط هستند. در سال ۱۹۹۹، اتحادیه زنان کره، دو فیلم مستند و داستانی به منظور آموزش نحوه پیشگیری از آزار و اذیت جنسی در محل کار ساخت. این فیلم به شکل رایگان در محل‌های کار با کمتر از سی کارگر پخش شد. در سال ۲۰۰۶، اتحادیه زنان کره به دنبال افشای آزار و اذیت جنسی فروشندگان زن توسط مشتریان، پژوهشی بر روی ۴۶۷ کارگر انجام داد. نتایج پژوهش به کمیسیون ملی حقوق بشر و وزارت کار ارائه و خواستار منع آزار جنسی توسط مشتریان شد.

فعالیت مشترک در حمایت از زنان باردار و قوانین حمایتی پس از زایمان

از آنجا که اتحادیه زنان کره به طور مداوم بر ضرورت حمایت از مادران از طریق چانه‌زنی جمعی تاکید داشته، در سال ۱۹۸۹ جزوه‌ای با عنوان "چانه‌زنی جمعی محافظ طول عمر و حقوق زنان کارگر است!" منتشر کرد و روی خواست اتحادیه‌های کارگری برای تامین ۶۰ روز مرخصی پس از زایمان و یک سال مرخصی برای مراقبت از کودکان، یک ساعت مرخصی شیردهی و مرخصی قاعدگی، تاکید داشت. در دهه ۱۹۹۰، اتحادیه زنان کره خواست ۹۰ روز مرخصی پس از زایمان، حداقل یک هفته مرخصی برای شوهر، منع تبعیض در استخدام بر اساس بارداری یا زایمان و ممنوعیت کارهای خطرناک و مضر برای زنان کارگر را در دستور کار خود قرار داد. حفاظت از مادران و مساله بیماری‌های شغلی آیتم بسیار مهمی در حفاظت از زنان کارگر زائو است و در مطالعه‌ای بر روی زنان کارگر در مناطقی مانند اینچئون در مورد بیماری‌های شغلی و به منظور حمایت از مادران انجام داد که واقعیت کشتار زنان کارگر بر اثر زایمان و عوارض جانبی شرایط کار را به وضوح نشان می‌داد.

اتحادیه زنان کره پس از آنکه نشان داد چگونه سلامت تناسلی زنان کارگر در کارخانه مونتاژ الکترونیک به دلیل استفاده از مواد خطرناک و سمی در خطر است، رهبران اتحادیه بحث‌هایی را برای حمایت و محافظت از زنان کارگر در پیش گرفتند. در سال ۱۹۹۵ در مجتمع ال جی حادثه بزرگی رخ داد که زنان کارگر بسیاری با حلال‌های شیمیایی مسموم شدند. اتحادیه زنان کره به حمایت از قربانیان این حادثه برخاست و مطالعه‌ای در مورد تاثیر استفاده از مواد شیمیایی بر روی بهداشت باروری زنان کارگر انجام داد. این تحقیق بر روی ۱۴۲۷ کارگر در ۳۰ محیط کارگری در صنایع الکترونیک انجام شد. یافته‌ها

در گزارشی در سال ۱۹۹۸ منتشر شد و به دنبال آن اقداماتی برای حمایت از قربانیان در بوسان انجام داد.

فعالیت مشترک در حمایت از زنان باردار و قوانین حمایتی پس از زایمان از سال ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۰ گروه‌های کارگری زنان به طور هماهنگ فعالیت‌های ترویجی را در زمینه طرح مسایل زنان باردار و زایمان و... سازمان دادند. کمیته سراسری همبستگی قوانین کار تاسیس شد که در آن اتحادیه زنان کره نقش برجسته‌ای داشت. و اقداماتی نظیر اجرای برنامه‌ها و تظاهرات از جمله تظاهرات زنان باردار، "تظاهرات پوشک" در پارلمان ملی، و راه اندازی کمپین کودکان به نام "ما خوشحال هستیم که مادران ما خوشحال هستند." انجام شد که در نتیجه، در جولای ۲۰۰۱ مرخصی زایمان از ۶۰ روز به ۹۰ روز افزایش یافت و هزینه‌های زایمان و مرخصی مراقبت از کودکان در قانون لحاظ شد. در ادامه فعالیت‌ها تا سال ۲۰۰۴، مساله مرخصی برای سقط جنین و زایمان فرزند مرده. پرداخت هزینه‌های زایمان برای کارگران پاره وقت و موقت و ارائه مرخصی برای همسران آنان نیز طرح شد.

زنان کارگر و ضرورت حمایت از خانواده‌های آنان

در اواخر دهه ۱۹۸۰ مرسوم بود که زنان کارگر در زمان کار، فرزندان را در خانه تنها می‌گذاشتند. خطرات زیادی فرزندان آنان را تهدید می‌کرد و مواردی نیز از مرگ کودکان مثلا به دلیل آتش‌سوزی و قفل بودن در رخ داد. اتحادیه زنان کره این ایده را ترویج داد که مسئولیت نگهداری از کودک و توسعه خدمات مراقبت از کودکان یک مسوولیت اجتماعی است نه فقط خانوادگی. با این دیدگاه بود که ایجاد نوعی از مهد کودک جمعی و تعاونی، اصلاح قانون مراقبت از کودکان در محل کار و دیگر اصلاحات نظام‌مند از جمله مراکز نگهداری بعد از مدرسه را در دستور کار خود قرار داد. در این برنامه‌ها فقط

مادران مسوول نگهداری از کودکان شناخته نمی‌شدند. در اواخر دهه ۱۹۹۰ بسیاری از مهدکودک‌های دولتی بسته شدند. مهدکودک‌های خصوصی گسترش یافته بودند. اتحادیه زنان کره خواستار اصلاح قوانین مربوط به مهدکودک‌ها شد و این که هم پدرها و هم مادران شاغل بتوانند از این خدمات استفاده کنند. در سال ۲۰۰۴ مساله محل‌های نگهداری پس از مدرسه را به طور جدی پیگیری کرد. زیرا بسیاری از کودکان پس از مدرسه تا زمان بازگشت والدینشان درکوپچه‌ها سرگردان بودند. این برنامه‌ها توجه جدی به مساله خانواده‌های کم درآمد داشت که طی بحران مالی سرمایه‌داری مشاغلشان را از دست داده بودند. وزارت کار این پیشنهاد را پذیرفت و مراقبت‌های پس از مدرسه را به عنوان یک برنامه دولتی قبول کرد. در نتیجه به این منظور ۷۰ معلم به ۴۳ مدارس ابتدایی در هفت منطقه در سراسر کشور اعزام شدند. هر چند به این معلمان دستمزدهای بسیار کمی پرداخت می‌کرد.

سیاست‌های مقابله با بیکاری زنان

ایجاد این مرکز برای مقابله با بیکاری زنان در طی بحران مالی در اواخر ۱۹۹۷ مطرح شد زمانی که کارشان را از دست می‌دادند برای یافتن کار دیگر با مشکلات بسیاری روبرو بودند. به دلیل اینکه اکثر زنان در بخش خدمات و مراکزی با کمتر از ۵ نفر کارگر کار می‌کنند و به این دلیل واجد شرایط برای دریافت بیمه بیکاری نیستند و بدون هیچ مزایای بیمه از کار اخراج می‌شدند، زنان بیکار سرپرست خانواده با مشکلات بیشتری روبرو می‌شدند با این وجود دولت هیچ سیاستی برای حمایت از آنان نداشت. با تلاش‌های اتحادیه زنان کره "مرکز اقدام برای بیکاری زنان" در ژوئن سال ۱۹۹۸ تاسیس شد. فعالیت‌های این مرکز اقدام برای زنان بیکار در سه حوزه انجام شده است:

۱- پشتیبانی مستقیم از کارگران زن بیکار: مشاوره و آموزش، خدمات پزشکی و سایر خدمات

۲- سیاست‌های حمایتی: مبارزات و پژوهش، توصیه‌های سیاستی و بالا بردن سطح آگاهی از طریق انجمن‌های عمومی

۳- تحقیقات انجام شده روی کارگران زن بیکار: سازمان‌دهی زنان بیکار، خانواده‌های کارگران، جلسات منظم و آموزش برای مشاوران

در نتیجه این تلاش‌ها، دولت اقداماتی در زمینه پرداخت کمک هزینه آموزش شغلی برای زنانی که به تنهایی سرپرست خانواده هستند و ایجاد یک سیستم تشویق برای استخدام آنان را انجام داد.

یکی دیگر از اقدامات این اتحادیه تاسیس مراکز "کمک به خود" که در ۷ منطقه (سنول، آنسان، بوچئون، اینچئون، ماچانگ، گوانگجو، بوسان) برای زنانی بود که با مسایلی مانند مساله الکلیسم، مسایل روانی و عاطفی ناشی از کار، سرپرستی از سال‌مندان و ... روبرو بودند و از هیچ مهارتی برای کارایی برخوردار نیستند. یکی دیگر از اقدامات آن تاسیس مراکز کارایی برای زنان میانسال بود که فرصت کمی برای یافتن کار داشتند. مشاغلی مانند نگهداری از کودکان و کارهای خدمات خانگی، تهیه غذا، شستن لباس، پرستاری و آموزش منزل و ... در سال ۲۰۰۵ یک برنامه اعزام پرستار بچه با دستمزد کم یا رایگان را در ۴ منطقه به اجرا گذاشت تا زنان بتوانند در خارج از خانه کار کنند.

سازماندهی مجدد عمومی کمک و حمایت از زنان کم درآمد سرپرست خانوار

در سال ۲۰۰۵، اتحادیه زنان کره تحقیقاتی در مورد زنان کم درآمد سرپرست خانوار انجام داد. ۱۰۰۶ پژوهش در ۵ منطقه کشور بر روی زنان تک سرپرست خانواده انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که دلایل اصلی فقر زنان به شرح زیر است: ناامنی اشتغال که در آن دوره بیکاری و اشتغال مرتب تکرار می‌شود، دستمزدهای پایین و نداشتن قوانین حمایتی تامین اجتماعی برای مسکن، دارو و مراقبت از کودکان. بر اساس این یافته‌ها، اتحادیه زنان کره هفت راهکار ارائه داد از جمله پوشش تامین اجتماعی اولیه برای خانواده‌های کم درآمد (کسانی که درآمد کمتر از ۱۲۰ درصد خط فقر عمومی دارند)، بهبود سیستم بیمه‌های اجتماعی، ارائه آموزش‌های شغلی و ایجاد فرصت‌های اشتغال مناسب، پشتیبانی برای مراقبت از کودکان و مراقبت‌های دیگر در خانه، ایجاد اقدامات در مورد سلامت زنان سرپرست خانگی، ارائه کمک‌های مسکن و توسعه روانی و عاطفی و...

در سال ۲۰۰۶، اتحادیه زنان کره توجه خود را بر موضوع کار زنان فقیر تک والد اختصاص داد و با سایر اعضا شورای ملی و انجمن‌های عمومی برای ارائه سیاست‌های مناسب در رابطه با زنان فقیر تک والد و اصلاح قوانین، یک کمیته برنامه‌ریزی تشکیل داد و خواستار اجرای سیاست‌های عملی و جامع‌تر از طریق بازرسی ملی از وزارت برابری جنسیتی و خانواده شد.

دستاوردها

از زمان تاسیس، خط مشی اتحادیه زنان کره مقابله با ناامنی شغلی زنان، برای از بین بردن تبعیض در دستمزد و به دست آوردن دستمزد برابر، گسترش حمایت از مادران برای به دست آوردن برابری اشتغال و اصلاحات قانونی برای

اطمینان از سازگاری کار و خانواده است. اولین اقدام این نهاد همیشه تحت تاثیر قرار دادن افکار عمومی بوده است اما با توجه به شرایط و خواسته‌های زنان کارگران اقدام به تغییر سیاست و خواسته‌های خود کرده است. در اوایل دهه ۱۹۹۰ که زنان کارگر نامنی اشتغال را به عنوان نتیجه گسترش تعدیل ساختاری صنعتی تجربه می‌کردند اتحادیه زنان کره با آگاهی از جدی بودن نامنی شغلی زنان سیاست‌ها و اقداماتی مانند ایجاد بیمه اشتغال و آموزش کار بهتر را پیشنهاد کرد. از اواخر دهه ۱۹۹۰ زمانی که مساله بیکاری زنان به مساله ای جدی تبدیل شده بود، دولت را در ایجاد بیکاری زنان مقصر معرفی می‌کرد. با افزایش نامنی شغلی و کار نامنظم پس از بحران مالی ناشی از سیاست‌های صندوق بین المللی پول، اتحادیه زنان کره همراه با اتحادیه صنفی زنان کره در سازمان‌دهی مبارزات کارگران موقت، به منظور بالا بردن حداقل دستمزد و مسائل مربوط به اشتغال ویژه مشترکاً فعالیت می‌کردند که پس از آن بالا رفتن حداقل حقوق به یک خواست عمومی تبدیل شد.

کارهای باقی مانده

خروج مداوم زنان کارگر از بازار کار کره نشان‌دهنده این واقعیت است که تغییرات قانونی در راستای حمایت از زنان کارگر نیست. کمتر از ۳۰ درصد از زنان شاغل تحت پوشش قوانین حمایتی هستند. افزایش فقر و قراردادهای موقت سبب شده است که قوانین بی اثر شوند. تلاش برای اصلاح قوانین و گسترش کاربرد سیاست‌های جدید جامع در زمینه آموزش، مسکن، مسائل پزشکی زنان کارگر مورد نیاز است. اصلاحات قانونی به تنهایی برای بهبود کیفیت زندگی زنان کارگر کافی نیست.

تحقیقی با استفاده از مصاحبه با ۱۲ نفر از فعالان اتحادیه زنان کره توسط یک استاد دانشگاه انجام شد. تمرکز تحقیق به اشتراک گذاشتن تجارب، نگرانی‌ها،

و ایده‌های شان در مورد موفقیت و شکست فعالیت‌های آنهاست و این که در جنبش زنان کارگر چه چیز در حال وقوع است و آنها چگونه با مسائل جاری برخورد می‌کنند، تجربیات شخصی آنان چه بوده و چگونه این فعالیت‌ها زندگی خود را تحت تاثیر قرار داده است.

مطابق نظر این فعالان، چالش کنونی برای اتحادیه زنان کره دموکراسی در درون اتحادیه و شکاف نسلی و درک تفاوت نسل جوان با فعالان قدیمی‌تر است. دلیل ورود آنان به فعالیت‌های اتحادیه‌ای، روش کار و نوع نگاهشان به مسایل متفاوت از نسل قدیمی‌تر است. بیشتر فعالیت قدیمی‌ترها به جنبش کارگری اختصاص می‌یابد در حالی که نسل جوان تلاش بیشتری برای رسیدن به تعادل بین فعالیت در جنبش کارگری و زندگی خصوصی خود دارند. آنها بی که جوان‌ترند به فمینیسم حساس‌ترند و راهکارهای متنوع‌تر و خلاق‌تری ترجیح می‌دهند.

اتحادیه زنان کره یک سازمان توده‌ای است، پس لازم است با همه اعضا ارتباط داشته باشد. ارتباط بین اعضای جوان با اعضای که در دهه‌های ۴۰ و ۵۰ زندگی شان هستند دشوار است. این دو قشر تجربه مشترکی ندارند. و عدم ارتباط بین نسلی مانعی بر سر راه حرکت فعالان جدید می‌شود.

بزرگترین مشکل در شرایط کاری برای اتحادیه زنان کره دستمزد کم برای کارمندان اتحادیه است. فعالان با ده سال سابقه کار از حدود یک میلیون وون در هر ماه و فعالان در شعبه ادارات از ۶۰۰ تا ۸۰۰ هزار وون دریافت می‌کنند. فعالان این نهاد فکر می‌کنند که حقوق‌ها باید افزایش یابد اما آنها می‌گویند منابع مالی کافی برای افزایش پرداخت در حال حاضر وجود ندارد و خواستار این هستند که این پرداخت کم را به عنوان از خود گذشتگی مورد نیاز در جنبش کارگری زنان در نظر بگیرند. فعالان متاهل از مشکلات کار و خانواده

رنج می‌برند. بسیاری از همسران مصاحبه‌شوندگان خود نیز از فعالان اتحادیه‌ها ی کارگری، سازمان‌های غیر دولتی یا مانند آن هستند و هر دو به اندازه کافی زمان و پول ندارند. این زنان از زمان کمی که با همسران خود هستند رنج می‌برند. شوهران آنان به عنوان یک فعال کارگری نیز اغلب یک زندگی پر مشغله دارند. زنان فعال به دلیل کار زیاد همسران شان مجبورند مسئولیت بیشتر برای مراقبت از کودکان بر عهده بگیرند. یکی از دلایل این امر این است که دستمزد این زنان کمتر از همسرانشان است پس مجبورند کارهای خانه را بیشتر انجام دهند که به نظر آنان این عادلانه نیست و راه حل را هم کم کردن ساعات کار شوهرانشان می‌دانند. کارهای مبتنی بر تقسیم جنسیتی کار در خانه (تربیت و نگهداری فرزندان و کارهای خانه) و هماهنگی میان کار اجتماعی و مسوولیت های خانه هنوز در نشست‌های عمومی هنوز به عنوان یک سوال توسط فعالان مطرح می‌شود.

منابع و زیرنویس‌ها:

www.kwwnet.org

* این مقاله به مناسبت بیست سالگی اتحادیه زنان کارگر کره در اکتبر ۲۰۰۷ نوشته شده است.

** به مقاله "قدرت‌یابی زنان از طریق سازماندهی ، انجمن زنان خود اشتغال هند" (کانون مدافعان حقوق کارگر) مراجعه شود

-\National House Managers Cooperative and the Hope / Center to End Poverty and Secure Women's/ Labor Rights



سیاست زندگی غیررسمی در مبارزه ی کارگران زن در کره جنوبی

*۱۹۷۹-۱۹۷۰

وضعیت کارگران کارخانه زن در کره جنوبی دهه ۱۹۷۰ تا حدودی گیج کننده است. از یک سو آن‌ها پیشروان جنبش اتحادیه‌های کارگری دموکراتیک کره هستند، از دیگر سو اکثریت بزرگی از شرکت کنندگان در مبارزات کارگری در تاریخ ترین دوره سرکوب سیاسی رژیم نظامی نیز زنان بوده‌اند. مشارکت کارگران زن در جنبش کارگری فوق العاده بوده است.

با وجود اهمیت کارگران زنان در فعالیتهای اتحادیه در کارخانه در دهه ۱۹۷۰، مبارزات آنان به دلیل "نداشتن ایدئولوژی" و اینکه فقط بر خواسته‌های صنفی و اقتصادی در محل کار فردی متمرکز شده است، مورد انتقاد قرار گرفت. در دهه ۱۹۸۰ در واقع، کارگران مرد جنبش کارگری را هدایت می‌کردند که در واکنش به این انتقاد شدید جنبش دهه ۱۹۷۰ پدید آمده بود. برای فعالان کارگری دهه ۱۹۸۰ سخت بود که به عدم تجانس دو دوره اقرار کنند. این نوع نگرش از تفاوت بین جنبش‌های کارگری در دو دهه نشأت گرفت. در

دهه ۱۹۸۰ بر خلاف جنبش دهه ۱۹۷۰، کارگران مرد در کارخانه‌های بزرگ وابسته به چبول در خط مقدم جنبش کارگری قرار داشتند. از همه مهمتر، در صنایع سنگین و شیمیایی که در آن سطح بالایی از مهارت‌ها مورد نیاز بود، این کارگران مرد توسط کارگران نخبه رهبری می‌شدند. علاوه بر این، در دهه ۱۹۸۰ روشنفکران سابق که فعالیت‌های خود را به جنبش کارگری اختصاص داده بودند نقش مهمی در ایجاد اتحاد میان دانشجویان و کارگران بازی کردند که مشخصه جنبش اتحادیه‌ای در دهه ۱۹۸۰ است.

از دید این کارگران مرد نخبه، مبارزات زنان کارگر که در زندگی روزمره آنان ریشه دارد، قابل ملاحظه نیست مگر اینکه آن‌ها درگیر مبارزات اتحادیه‌های پیشرو شوند که به طور مستقیم قدرت دولتی را به مبارزه می‌طلبند. دلیل این ارزیابی متضاد از مبارزات کارگران زن کارخانه‌ها، ماهیت چند بعدی مبارزات آنان است. این ارزیابی متضاد پایه و اساس مبارزات دهه ۱۹۸۰ جنبش کارگری است که متأسفانه مبارزات دهه هفتاد را با دستاوردهای محدود ارزیابی می‌کند. با توجه به شرایطی که این کارگران زن در آن زندگی و کار می‌کردند با فضای کمی که برای در اختیار داشتن کار و زندگی خود داشتند، اولین سوال این است: "ماهیت مبارزه روزمره کارگران زن چه بود؟" یا دقیقتر سوال این است: "در چه شرایطی، زندگی کارگران زنان در دهه ۱۹۷۰ در داخل یا خارج از محل کار سیاسی شد؟"

منبع دوم این ارزیابی‌های متناقض از مبارزات کارگران زن که در مبارزات شان منعکس شد، تعدد هویت زنان کارگر بود. برای این زنان، هویت شان در زندگی روزمره فقط با عنوان "کارگر" ربط ندارد. در مبارزاتی که در فعالیت‌های زندگی روزمره آنان پدید آمده است، هویت‌های مختلفی به عنوان دختر، خواهر، دوست، و گاهی اوقات دانش آموز در مدارس شبانه دارند.

در اواخر دهه ۱۹۷۰ رویکرد آنان برای پرداختن به شرایط سخت زندگیشان در تقابل با جنبش اتحادیه‌های کارگری سازمان یافته قرار گرفته بود. جنبش اتحادیه‌های کارگری بیش از هر چیز به نقش کارگران زن به عنوان اعضای مبارز و جنگنده اتحادیه تاکید داشت.

در واقع، بسیاری از پژوهش‌ها بر روی مبارزات کارگران زن در دهه ۱۹۷۰ نشان می‌دهد که این مبارزات بر سازمان اتحادیه متمرکز شده بود، مانند تلاش برای محافظت اتحادیه از سرکوب دولت یا برای بازگشت به کار فعالان سابق اتحادیه که شغل خود را از دست داده بودند. به جز این، مبارزات کارگران زن در زندگی روزمره خود سیاسی در نظر گرفته نمی‌شد و توجه درخوری به داستان‌های به تصویر کشیده شده زنان کارگر انجام نمی‌شد. به نظر می‌رسد هنگامی که جنبش از زندگی روزمره کارگران جدا می‌شود، هنگامی که تاریخ کارگری از تاریخ جنبش کارگری جدا (حذف) می‌شود، گسستی به وجود می‌آید؛ از این رو، باید پرسید چگونه سیاست‌های کارگران زن برای حل مشکلات زندگی روزمره شان از سیاست سازمانی اتحادیه متفاوت بوده است و آن‌ها چگونه این دو را ادغام کردند؟

با پاسخ به این پرسش‌ها، می‌توان به ارزش‌گذاری مجدد از مبارزات کارگران کارخانه زنان در دهه ۱۹۷۰ پرداخت. در حالی که ادبیات قبلی به طور عمده بر جنبش اتحادیه‌ای سازمان یافته متمرکز شده بود، با بررسی ماهیت سیاسی مبارزات در زندگی روزمره آنان، من به داستان‌های کارگران معمولی می‌پردازم. به این ترتیب، تاکید من در مورد اهمیت سیاست‌های غیررسمی زندگی کارگران زن، مکمل تحقیقات موجود است که به طور عمده حافظ دیدگاه مردانه و نخبه‌گرا هستند.

سیاست زندگی روزمره در کره جنوبی

مفاهیم موجود از "سیاست بقا" به طور کامل با سیاست‌های زندگی روزمره، هم معنا نیست. به طور خاص، تشکیل شبکه بین کارگران زن کارخانه تحت یک جامعه مردسالار به ایجاد یک وضعیت منحصر به فرد کمک کرده است. در مبارزه متشکل تفاوتی میان مردان و زنان می‌توان مشاهده کرد. اول، زنان در کل در جمع‌هایشان نسبت به جمع‌های مردان، اغلب الگوهای متفاوتی برای تعامل با هم دارند. به عنوان مثال، ها ردی-فانتا (۱۹۹۳) نشان می‌دهد که روابط

اجتماعی زنان افقی تر، شخصی و درگیر در حوزه خصوصی زندگی‌شان است در حالی که روابط اجتماعی مردان سلسله مراتبی و رسمی است و آنان تمایز بیشتری بین زندگی خصوصی و عمومی قائل می‌شوند. چنین روابطی در میان زنان اغلب به عنوان جنس خاص و در نتیجه به نام خواهری قابل درک است. دوم، دولت کره، همانند ژاپن، نقش فعالی در بسیج نیروی کار زنان ایفا کرده است. بر خلاف چین (۱۹۸۶) که در آن نقش دولت در بسیج زنان کارگر معنی دار نبود، در دوران میجی ژاپن و در کره جنوبی در دوره پس از جنگ کره، ملت مدرن و شهروندانش توسط دولت دوباره "ناسیس" شد. صنعتی شدن سریع در روند ملت سازی حیاتی بود، و اولویت خانواده بر فرد (familialism) بازسازی شد و با "شهروند" تازه اختراع شده تلفیق شد. این جایی است که هویت جمعی در زمینه زندگی روزمره کارگران زن در کره و ژاپن اهمیت می‌یابد، چرا که دولت مستقیماً "آن چه انجام می‌دهید" را به معنی "آن چه هستید" می‌داند. علاوه بر این، نفوذ دولت در زندگی روزمره مردم حتی در کره بیشتر بود، چرا که رژیم نظامی در زندگی مردم در روند ملت‌سازی بعد از جنگ مداخله کرده است. ایجاد یک نظم اجتماعی نظامی با توجه و ترویج باور تهدید قریب الوقوع کره شمالی، به دولت در کره جنوبی قدرت فوق العاده‌ای داده است. بنابراین، در کره، بسیج نیرو توسط دولت از میان کارگران زن و زندگی روزمره آنان سبب می‌شود ماهیت مبارزات آن‌ها پیچیده‌تر شود، در کره جنوبی زندگی کارگران زن کارخانه‌ها به همان اندازه فرهنگ پدرسالار تحت تاثیر دولت قرار گرفته است، به این دلیل آن‌ها برای تقویت خودشان بسیج شدند. در نهایت، اتحاد بین کارگران و روشنفکران نقش محوری را در مبارزات کارگران کره ایفا کرده است. روشنفکران و دانش‌جویان کره‌ای، در اوایل دهه ۱۹۷۰ به ویژه کسانی که از معتبرترین دانشگاه‌ها به جنبش کارگری پیوستند، به صورت جداگانه یا از طریق سازمان‌هایشان روی عدالت اجتماعی و دموکراسی صنعتی متمرکز شدند.

کارگران زن کارخانه، آنان که برای مدتی مبارزات کارگران در دهه ۱۹۷۰ را هدایت کردند، در طول ظهور جنبش اتحادیه‌های کارگری سازمان یافته در دهه

۱۹۸۰، که تحت سلطه کارگران مرد در صنایع بزرگ و سنگین و شیمیایی بود، کم‌رنگ شدند. ناپدید شدن کارگران زن در گفتمان جنبش کارگری این سوال را پیش می‌آورد که آیا چنین کم‌رنگ شدن‌هایی تفاوت بین ماهیت مبارزه بر اساس زندگی غیررسمی سیاسی و ماهیت مبارزه بر اساس سیاست‌های ستیزه جویانه را به عقب می‌راند؟ به عبارت دیگر، در جنبش کارگری دهه ۱۹۸۰ زندگی غیررسمی سیاسی کارگران زن در دهه ۱۹۷۰، مورد غفلت قرار گرفته شد.

به طور کلی، سیاست‌های روزمره زندگی در جایی مبهم است که در آن فعالیت های مردم را نمی‌توان به وضوح به عنوان ابراز مقاومت تفسیر کرد. سیاست زندگی روزمره نیاز به توجه به زمینه‌های تاریخی، فرهنگی و اقتصادی دارد. نباید از آن شبکه‌های غیررسمی موجود و خرده فرهنگ‌های تاریخی غافل ماند. سیاست‌های زندگی غیررسمی نیاز به تجزیه و تحلیل زندگی روزمره زنان با توجه به اعمال منطقی و عاطفی افراد در پاسخ به پدیده‌ها و نیروهای خارجی دارد. سیاست‌های زندگی غیررسمی همیشه به جنبش‌های اجتماعی جمعی منجر نمی‌شود، نه فقط به دلیل وجود سرکوب دولتی، بلکه به دلیل ناهمگونی ذاتی پاسخ‌های مردم است. تداوم چنین ناهمگونی در مقاومت در برابر نیروهای خارجی - چه دولت یا یک جنبش اجتماعی که هم راستا با فعالیت‌های روزمره با جهت‌گیری جمعی است، جوهر و ماهیت فضای مستقل فردی و سیاست‌های غیررسمی زندگی است. در نهایت، سیاست زندگی غیررسمی تنها زمانی قابل مشاهده می‌شود که بافت محلی درک شود...

منبع:

این مقاله بخش‌هایی از مقاله تجربه کارگران کره جنوبی در دهه ۱۹۷۰ نوشته یونجی پايک است.

Female Workers' struggles in south Korea: 1970's/ Informal Life Politics in the Female Workers' struggles in south Korea: 1970-1979 / Yonjae Paik

مصاحبه با دبیر بین المللی کنفدراسیون شورای کارگران کره جنوبی (کی تی یو سی) خانم میک یونگ یو*

دستگیری، زندان و بیکاری مبارزان کارگری کره به یک امر روزمره تبدیل شده است و بهای مبارزه بسیار بالا است اما مبارزین حاضر به پرداخت این بها هستند چون می‌دانند که افق روبروی آن‌ها بسیار روشن است. دستاورد مبارزات آنان عقب‌نشینی دولت در بسیاری از زمینه‌ها و پیش‌روی بسیار ملموس جنبش کارگری و به خصوص زنان کره است.

کانون مدافعان حقوق کارگر در دی ماه امسال و از طریق ایمیل چند سوال با میک یونگ یو، دبیر بین المللی کنفدراسیون شورای کارگران کره جنوبی مطرح کرد. این مصاحبه کوتاه از آن جهت مهم است که مسایل مبارزات جنبش کارگری کره جنوبی را از زبان مسئولین این جنبش بشنویم، جنبشی که به تعبیری مرکز فعالیت‌های پیشروی کارگری در جهان است. میک یونگ به خاطر کمپین‌های بسیار سریع، فراگیر و به موقع شناخته شده است و در تمامی عرصه‌های کارگری از جمله همکاری با اعتصابیون، تشکیل صندوق اعتصاب، آزادی و بازگشت به کار فعالین کارگری بسیار پر کار است. در کنفرانس‌های بین المللی به عنوان نماینده کنفدراسیون شوراهای کارگری کره جنوبی شرکت می‌کند. نقش آموزش را بسیار مهم می‌داند و رسانه‌های اجتماعی مانند فیسبوک و کار چهره به چهره با کارگران را برای سازمان‌دهی موثر می‌داند و از همه مهم‌تر نقش کمیته‌های زنان و جذب زنان جوان به جنبش کارگری را برای جنبش کارگری حیاتی می‌داند.



• در طول اعتصاب و یا شورش خودجوش (وایلد کت) چگونه از اعضای خود که بازداشت می‌شوند حمایت می‌کنید؟

جواب: در بسیاری از موارد اتحادیه مقداری از حق عضویت خود را به عنوان "صندوق اعتصاب" اختصاص می‌دهد. در مورد دستگیری یا اخراج اعضای اتحادیه به دلیل اعتصاب، اتحادیه هزینه زندگی خانواده‌ی زندانی با توجه به شرایط جامعه کره به علاوه هزینه‌های اضافی برای زندانی را تامین می‌کند. اتحادیه همچنین حمایت‌های قانونی (مانند وکیل و کارهای دادگاه) را نیز فراهم می‌کند.

• از چه مکانیسم‌هایی برای اعمال فشار بیشتر به کارفرما یا دولت برای آزادی آن‌ها و بازگشت به کار اعضای اخراجی استفاده می‌کنید؟

جواب: ما کمپین‌هایی را برای افزایش آگاهی عدم مشروعیت بازداشت‌ها / یا بی‌عدالتی در حق دستگیرشدگان سازمان‌دهی می‌کنیم که شامل سازمان‌دهی تظاهرات، کنفرانس مطبوعاتی و غیره می‌باشد. ما همچنین دادخواست‌هایی را نوشته و برای قضاوت ارسال می‌کنیم. ما تقاضای بازگشت کارگران اخراجی را در فهرست خواست‌هایمان در مذاکرات با کارفرما (چانه زنی جمعی) قرار می‌دهیم. ما به جنبش‌های اجتماعی گسترده تر و گروه‌های اجتماعی فراخوان می‌دهیم و آن‌ها را برای حمایت از کارگران اخراجی بسیج می‌کنیم.

• اگر آن‌ها کار خود را از دست بدهند چه کار می‌کنید؟

جواب: خب... همراه با دیگر همکاران عضو اتحادیه برای بازگشت به کار مبارزه می‌کنیم.

• با توجه به اینکه زنان کارگر ایران نیز هنوز با مردسالاری درگیر هستند، می‌خواهیم بدانیم که تجربه شما در کره چیست؟ از چه مکانیسمی برای تشویق کردن زنان جوان استفاده می‌کنید که به جنبش مبارزات کارگری بپیوندند؟

جواب: کره نیز هنوز مردسالار است و این در مورد جنبش اتحادیه‌ای صدق می‌کند. ما در سطح کنفدراسیون "کمیته زنان" داریم که به هم وابسته هستند و فعالیت می‌کنند. کمیته سازماندهی فعالیت‌های مختلف مربوط به مسئله زنان یکی از اولویت‌های در دستور کار جنبش اتحادیه‌ای می‌داند - در آموزش‌های کارگری زنان معیارمان بر اساس مفاهیم زن‌گرایانه (فمینیسم) است و این اندیشه را بسط می‌دهیم که آموزش رهبری به زنان، ایجاد تشکل زنان کارگر و ... اساسی است.

• چگونه شما می‌توانید زنان را در بخش‌های کار غیررسمی و موقت سازمان دهی کنید؟

حدود ۵۰ درصد از جمعیت فعال کار در کره در شغل‌های غیررسمی کار می‌کنند که تحت پوشش بیمه‌های تامین اجتماعی نیستند و این نوع کارها در بخش‌های مختلف اقتصاد است و ما می‌توانیم آن کارگران را در هر بخشی ببینیم، آن‌ها را پیدا کنیم و سازمان‌دهی کنیم. کارگران غیر رسمی هدف اصلی کمپین سازمان‌دهی ما هستند و تقریباً بخش اصلی این بخش از اقتصاد را زنان تشکیل می‌دهند. در ده سال گذشته ما با موفقیت توانستیم کارگران نظافتچی در دانشگاه، نهادهای عمومی شهری، آشپزهای رستوران‌های مدارس، کارکنان مراقبت‌های اجتماعی یا سازمانی که مشغول به کار در بیمارستان‌ها، و غیره هستند، را سازمان‌دهی کنیم. ما آن‌ها را از طریق کمپین افزایش حداقل دستمزد و مسائل دیگر مربوط به کار سازمان‌دهی می‌کنیم.

- Mikyung Ryu, KCTU international secretary
- (1) http://player.mashpedia.com/player.php?ref=mashpedia&q=_xPf0vGv7Ww

(2) Precarious work

کار، خستگی و زندگی



فنجانی قهوه‌ی داغ می‌نوشم
که از ماشین قهوه ساز بیرون آمده است
یک فنجان قهوه و فرصتی کوتاه
تا تن خسته‌ام را بیدار کنم
سرم کرخت است
خستگی‌ام حسی از کرختی دارد
و گذشت زمان را با کرختی حس می‌کنم
آیا یک فنجان قهوه و فرصتی کوتاه درخور من است
به عنوان یک "پیکارگر صنعتی"؟
"پیکارگر صنعتی" باید کار کند

در تمامی اوقات!

(یونگ، یکی از کارگران زن

کره جنوبی ۱۹۸۵)

