

یادداشت

راه کار کارگری برای افزایش دستمزد قرار داد های دسته جمعی است

صادق کار



تعیین دستمزد مسئله‌ای است که بایستی توسط مذاکره میان اتحادیه های کارگری و کارفرمایی مشخص و نتیجه آن به صورت قراردادهای دسته جمعی کار درآمده و اجرای آن از هر دو سو تضمین شده باشد. در این صورت است که می توان سطح دستمزدها را بالا برد و کارفرمایان نخواهند توانست مانند دستمزد مصوب شورای عالی کار آن را زیر پا بگذارند.

خبرگزاری ایلنا چندی پیش از افزایش ۱۰ درصدی دستمزدها در سال آینده خبر داد و نوشت: "بر اساس بخشنامه بودجه ۱۴۰۱، علی الحساب ۱۰ درصد افزایش حقوق و دستمزد برای سال ۱۴۰۱ در نظر گرفته شده است" گرچه این خبر روز گذشته توسط رئیس کمیسیون بودجه مجلس تکذیب شد، اما واقعیت دارد و با سیاستهای مجلس و دولت در این خصوص منطبق است. معمولاً میزان افزایش دستمزد کارگران در هفته های پایانی هر سال اعلام می شود. از همین رو اعلام زودرس آن آنها توسط مجلس احتمالاً جهت تست واکنش کارگران و باز گذاشتن جای مانور انجام شده است.

اعلام ۱۰ درصدی دستمزد آنها در شرایطی که تورم خوراکی ها از ۶۰ درصد فراتر رفته و تا پایان سال احتمال زیاد وجود دارد که بیشتر هم بشود در واقع نوعی به مبارزه طلبیدن کارگران و مزد و حقوق بگیران و محکوم کردن آنان به گرسنگی، و مقابله با کارگران و زحمتکشانی است که خواستار افزایش دستمزد ها به ۱۲،۵ میلیون در حال حاضر هستند.

افزایش ۱۰ درصد اگر دولت روی آن پافشاری کند، کمتر از ماهی ۴۰۰ هزار تومان به متوسط دستمزدهای سه چهارم مزد و حقوق بگیران است که با افزودن آن اگر قیمتها در سطح کنونی به فرض محال باقی بماند، سطح دستمزدها را در حد یک سوم خط فقر منجمد خواهد کرد. این مبلغ به زحمت افزایش قیمت برق و گاز توسط دولت را جبران خواهد کرد تا چه برسد به جبران افزایش قیمت سایر کالاها و خدمات. به همین جهت گسترش اعتراضات اجتماعی و سیاسی را اجتناب ناپذیر خواهد کرد.



اما از اینها گذشته طبق ماده ۴۱ قانون کار تصمیم گیری در مورد افزایش دستمزد و تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران به عهده شورای عالی کار گذاشته شده و تاکنون نیز چنین بوده است. بنا بر این اخذ چنین تصمیمی و اعلام آن توسط مجلس و دولت از بالا اگر مربوط به دستمزد کارگران باشد، عملی غیر قانونی است.

در واقع این تصمیم گامی است در جهت ادامه سیاست "مقررات زدایی" و تشدید آن توسط دولت و مجلس که از بالا و بطور یک طرفه گرفته شده و هدف از آن نیز برطرف کردن هر نوع مانع قانونی بر سر راه عملی کردن سیاست کاهش دستمزدهاست.

شورای عالی کار، ترکیب و تصمیمات آن طی همه ی سالهای گذشته البته نه بسود منافع و حقوق کارگران بوده است و نه ساز و کار موجود تعیین دستمزد باعث بهبود سطح دستمزد و معیشت کارگران شده است. دستمزدهای یک سوم خطر فقر سه چهارم کارگران در واقع نتیجه تصمیمات شورای عالی کار است. با وجود این سابقه ننگین کسی هم انتظار ندارد که شورای عالی کار از این پس بتواند نقش مثبتی در افزایش دستمزدها و بهتر شدن وضعیت معیشت کارگران داشته باشد. عملکرد این شورا همواره در راستای پائین نگاه داشتن سطح دستمزدها بنا به خواست دولتها و کارفرمایان بوده است. تصمیم به دورزدن شورای عالی کار اما نه بواسطه نگرانی دولت رئیسی از آن، بلکه برای تعلیق ماده ۴۱ قانون کار است که مبناهایی برای افزایش دستمزد در آن مد نظر قرار گرفته است. اعلام ۱۰ درصد افزایش دستمزد در شرایط تورم ۵۰ درصدی خلاف معیارهایی است که در این قانون میزان تورم و هزینه سبد خانوار را مبنای افزایش! تورم قرار داده است. دولتهای پیشین این کار را با دستکاری نرخ تورم می کردند، دولت و مجلس تازه با حذف قانون

مادامی که حق فعالیت آزادانه اتحادیه های واقعی و مستقل کارگری و حق اعتصاب به رسمیت شناخته نشده باشد و ترکیب شورای عالی کار کارفرمایی خالص باشد تغییر مثبتی ولو جزئی به نفع کارگر در آن متصور نیست. با این همه از آنجا که اقدام مجلس گامی است ارتجاعی و در راستای تضعیف بیشتر حقوق کارگران، بدون اینکه لازم باشد از عملکرد شورای عالی کار دفاع کرد لازم است با تلاشهایی که از موضع ارتجاعی برای حذف و یا تغییر در آن انجام می گیرد مقابله کرد.

تعیین دستمزد مسئله ای است که بایستی توسط مذاکره میان اتحادیه های کارگری و کارفرمایی مشخص و نتیجه آن به صورت قراردادهای دسته جمعی کار درآمده و اجرای آن از هر دو سو تضمین شده باشد. در این صورت است که می توان سطح دستمزدها را بالا برد و کارفرمایان نتوانند مانند دستمزد مصوب شورای عالی کار آن را زیر پا بگذارند.

قراردادهای دسته جمعی به غیر از دستمزد امکان توافق در خیلی از زمینه های مربوط به شرایط کار، طبقه بندی، مرخصی ها و مسائل رفاهی را فراهم می کنند. این نرمی است که سالهاست در بسیاری از کشورها برقرار است و گرچه قانون کار هر کشور معیار مذاکرات است، ولی امکان اینکه فراتر از قانون هم توافق کرد وجود دارد. با این اوصاف اما داشتن قانون کار خوب برای رسیدن به توافقات خوب ضرورت اکید دارد. همین رابطه بین دستمزد و قراردادهای دسته جمعی ایجاب می کند تا زمانی که قانون کار بهتری جای قانون کار فعلی را نگرفته باشد تشکلهای کارگری علیه هر نوع تعدیل منفی در قانون موجود مبارزه کنند. هرچه ابعاد تعدیلات در قانون کار بیشتر باشد به همان نسبت در مبارزه کارگران برای تصویب قانون کار جامع تر دشواری ایجاد می کند.

اینکه در ایران سطح دستمزد های بالغ بر دوسوم مزد و حقوق بگیران زیر خط فقر است در حله نخست بواسطه قانون کار نا رسا و متناقض و بخشا ارتجاعی و ضد کارگری آن است و عامل دیگر ممنوعیت و محدودیت فعالیت اتحادیه های مستقل کارگری است. انعقاد قراردادهای دسته جمعی واقعی آنگونه که در مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار تعریف شده است، بدون وجود اتحادیه های کارگری ممکن نیست. و به تبع آن در چنین شرایطی ریش و قیچی در مورد دستمزدها، شرایط کار و همه چیز در دست کارفرمایان و دولت های کارفرمایی قرار می گیرد.

بیش از ۳ ماه است که اعتصابی در شرکتهای پیمانکاری فعال در صنعت نفت در جریان است. یکی از خواسته های اعتصابیون افزایش دستمزد به ۱۲،۵ میلیون تومان است. تعدادی از کارفرمایان این خواسته را ظاهرا ابتدا قبول، ولی هنگام پرداخت دستمزد آن را اجرا نکرده اند. راه کار های توصیه شده شورای رهبری اعتراضات کتبی کردن توافقات پیش از بازگشت به کار است. دشواری کار برای اجرای این توصیه درست اما نبود تشکل در هر شرکت و در سطح حرفه است. همین کمبود توافقات را دشوار و شکننده می کند و دست آورد های اعتصابات را پس از مدتی از بین می برد. یعنی در واقع حفظ دست آوردهای مبارزاتی نیز منوط به داشتن اتحادیه و سازمان اتحادیه ای است.

از مبارزه کارگران، معلمان، بازنشستگان و سایر مزدبگیران برای افزایش دستمزد حمایت کنیم!

از اعتصابات و اعتراضات کارگری و مطالبات شرکت کنندگان در اعتراضات حمایت کنیم!

تاریخ و تئوری تعاونیها بخش هشتم و پایانی

موریس آلمان



راه حل تعاونی در همه جا می تواند مولد سطح بالاتری از رفاه بیشتر اجتماعی - اقتصادی برای اعضای خود گردد و در عین حال بر نارسانیها و شکستهای بس مهم بازار غلبه کند. به عبارت دیگر تعاونیها و انواع سازمانیابیهای تعاونی می توانند تأثیر مثبت وسیعی بر اقتصاد داشته باشند و در عین حال موجب بهبود قابل توجه زندگی اجتماعی و روحی اعضایشان باشند. منافع مادی و غیرمادی پیوندی دیالکتیکی با هم دارند. این واقعیت در نوشته های رایج غالباً به حاشیه رانده می شود.

چشم اندازهای بین المللی - ادامه

گفتیم که در باره اهمیت تعاونیها و گستردگی آنها در قرن جاری هیچ آمار قابل اتکائی وجود ندارد. از اینرو سازمان ملل در مطالعاتی در سالهای 2005 و 2008 تخمین زده است که "جنبش تعاونی در آغاز قرن جاری بیش از 800 میلیون نفر را در برمی گرفته و تأمین کننده حدود 100 میلیون شغل بوده است." به علاوه در خلال 150 سال گذشته در بیش از 100 کشور ظهور و گسترش یافته اند. تعاونیها چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه دارای اهمیت اند. آنها همچنین، چه در اقتصادهای بر بنیاد بیشترین بازار آزاد - همچون کانادا، بریتانیا و آمریکا - و هم در اقتصادهای با مشارکت بیشتر دولتی، مثل اروپای قاره ای، از اهمیت برخوردارند.

حدود نیمی از محصولات کشاورزی توسط تعاونیها به بازار عرضه می شود، که مبین اهمیت تعاونیهای بازاریاب است. در بخش کشاورزی، در همه زمینه های آن، تعاونیها از هر نوع که باشند، دست بالا را دارند. در بخش مالی اتحادیه های اعتباری حدود 120 میلیون عضو را در 87 کشور پوشش می دهند. تعاونیها، خاصه در کشورهای فقیر از تأمین کنندگان مهم خدمات اعتباری خرد محسوب می شوند. تعاونیهای مصرف همچنان نقش مهمی را به درجات مختلفی در این یا آن کشور، در سراسر دنیا ایفا می کنند. تعاونیهای خدمات بهداشتی به حدود 100 میلیون در بیش از 50 کشور خدمات عرضه می کنند. تعاونیهای تأمین برق رشد روزمره دارند و هر دم اهمیت بیشتری می یابند. برای نمونه هم اکنون در ایالات متحده این تعاونیها 30 میلیون عضو را شامل می شوند. از نظر تعداد اعضا کم اهمیت ترین نوع تعاونی، تعاونی کارگری است. فقط بخش کوچکی از 100 میلیون کارگری که در استخدام تعاونیها هستند توسط خود کارگران کنترل می شوند. بنابراین حتمی نیست که تعاونیها - اعم از تعاونی مصرف، تولید یا مالی - به روشهایی مدیریت شوند که موجهی برای تقابل بین منافع کارگران عضو و کارگران غیرعضوی شوند که در استخدام آنها هستند.



اتحادیه بین المللی تعاونیها، نهاد رسمی اداره تعاونیها، با استناد به تخمینهای سازمان ملل متحد، معتقد است که تعاونیها زندگی تقریباً سه میلیارد نفر در سراسر جهان، یعنی حدود نیمی از جمعیت جهان، را تأمین می کنند. این استناد معنای روشنی ندارد، اما گویای اهمیت اقتصادی غیرمستقیم تعاونیها به واسطه پیوندهای متعدد آنها با زندگی انسانها در دنیای امروزی است. نظرسنجی های مختلف اکیداً این نظر را تأیید می کنند که تعاونی ها در کاهش فقر در میان اعضای شان و نیز در میان افراد غیرعضو نقش بسزائی داشته اند. همین نکته را می توان در مورد کاهش نابرابری جنسیتی نیز بیان کرد. شواهد همچنین نشان می دهند که تعاونی ها می توانند ابزاری برای ایجاد درآمد و ثروتی باشند به مراتب فراتر از آنچه فقط و مشخصاً برای فقرزدائی لازم است.

راستاهای آتی

راه حل تعاونی در همه جا می تواند مولد سطح بالاتری از رفاه بیشتر اجتماعی – اقتصادی برای اعضای خود گردد و در عین حال بر نارسائیها و شکستهای بس مهم بازار غلبه کند. به عبارت دیگر تعاونیها و انواع سازمانیابیهای تعاونی می توانند تأثیر مثبت وسیعی بر اقتصاد داشته باشند و در عین حال موجب بهبود قابل توجه زندگی اجتماعی و روحی اعضایشان باشند. منافع مادی و غیرمادی پیوندی دیالکتیکی با هم دارند. این واقعیت در نوشته های رایج غالباً به حاشیه رانده می شود. این که آیا مردمانی راه حلهای تعاونی را پیشه کنند یا به راه دیگری بروند، تا حد معینی بستگی به ترجیحات افراد دارد، زیرا تعاونی ها حتی در محیط های بسیار رقابتی نیز می توانند عمل کنند و رقابتی باشند. بسیاری از کارگران تعاونی های خالص را ترجیح نمی دهند. بسیاری از مصرف کنندگان نیز تعاونی های مصرف را انتخاب نمی کنند. با این وجود لزومی ندارد که ترجیحات تعاونی ها به دلیل کمبود منابع مالی و ظرفیت سازمانی متحقق نشوند. بر این محدودیتها می توان از طریق شبکه تعاونیها، تعاونیهای اعتبار، تعاونیها چندگروهی و امکانات قانونی تسهیل دهنده غلبه کرد. نیروهای بازار، صرف نظر از قدرت شان، نه می توانند و نه می خواهند برای همه مسائل اقتصادی – اجتماعی به راه حلهای غیرتعاونی متوسل شوند. بازارهای رقابتی و اشکال سازماندهی تعاونی با هم ناسازگار نیستند. جدا از تغییر ممکن در بسیاری عامل دیگر، می توان مدعی شد که جهان بدون تعاونی، حداقل جهان فقیرتری خواهد بود.

تعاونی ها در طول تاریخ نه چندان بلندشان الزاماً تغییرات چشمگیری را در همه عرصه ها – اعم از سازمانی، تولید و رویکرد به بازار – پشت سر گذاشته اند. آنها موفقیتهای بسیاری کسب کرده اند که مبین اهمیت روزافزون و جهانی این نوع سازمان دموکراتیک است. اشکال جدیدی از تعاونی ها بروز و توسعه یافته اند که ارزش اصلی آنها حاکمیت مناسبات دموکراتیک در میان اعضا-مالکان آنهاست و مالکیت همچنان بر پروتکل "هر نفر یک رأی" استوار است. اما این خطر هست که با رشد تعاونیها ارزشهای تعاونی، که در اصول روچدیل بیان شده اند، کمرنگ شوند و صدای اعضا طنین کم رمقتری در اداره آنها پیدا کند. برای حفظ نقش اعضا و صدا و انسجام اجتماعی در درون تعاونی کنترل محلی دارای اهمیت اساسی است. همچنین، اداره دموکراتیک تعاونی غالباً موجب کنار گذاشتن دیگر کارکنان تعاونی در روندهای تصمیم گیری می شود. یکی از الگوهای قابل توجه برگرفته از تجربه تعاون، شرکت با "مالکیت خصوصی دموکراتیک" است. یکی دیگر تعاونیهای چندگروهی اند، که با دادن فضای مؤثر به افراد و گروه هایی که در بقای تعاونی و ارتقاء آن سهیم اند یا بالقوه می توانند سهیم باشند، هر نوع تعاونی خاص را تقویت می کنند.

یکی از درسهای مهمی که از تاریخ تعاونیها گرفته شده این است که مدیریت دموکراتیک در یک شرکت می تواند به طور قابل توجهی به بهبود اجتماعی و اقتصادی کمک کند.

برای آزادی فعالین سندیکایی، مدنی و سیاسی مبارزه کنیم!

از مبارزه کارگران برای تشکیل سندیکاها و تشکلهای کارگری حمایت کنیم!



سپیده نماد است، نمادها را نمی توان مرعوب و مغلوب کرد

صادق



مادها ی مقاومت را می شود تحت فشار قرار داد به زندان برد و شکنجه کرد، در تاریکی شبانه چون لشکر سیاهی بر آنان یورش برد، اما تاثیر و کارکرد آنان را نمی توان خنثی کرد. آنان مرعوب و مغلوب ناشدنی و ماندگار در وجود مردم و جنبشها باقی می مانند. اینکه برای دستگیری آنها شب را انتخاب میکنند، اینکه نمی توانند حتی در زندان جلوی زبان آنان را بگیرند، خود بخشی از تاثیرات نمادهای مقاومت هستند. وقتی برای ربودن یک زن جوان یک لشکر تفنگچی حرفه ای اعزام می کنند، هم نشانه وحشت و ضعف آنهاست و هم برای دهشت افکنی در میان مردم است. ابلهان فکر می کنند می توانند با دهشت افکنی و قدرت نمایی کاذب از مردم زهر...چشم بگیرند و گویا می توانند

دوباره در سیاه شبی دیگر لشگری از اجیر شدگان رژیم استبداد و استثمار و ارتجاع شبانه به خانه ای که سپیده قلیان دوران مرخصی بیماری اش را می گذراند بی خبرانه و وحشیانه هجوم آوردند و در حالیکه دور تا دور خانه را قرق کرده بودند سپیده را راهزنانه ربودند و با خود بردند. سپیده را پس از آنکه در زندان به کرونا مبتلا شد، به ناگریز برای معالجه و انداختن هزینه معالجه اش به دوش او و خانواده اش و نگرانی از عواقب بیماری اش برای رژیم به مرخصی استعلاجی فرستاده بودند. اما مرخصی اش تمام نشده به سراغ اش آمدند و او را بردند تا به خاطر افشاگری های های تازه اش در مورد جنایاتی که در زندان بوشهر بر اسیران رژیم فقهاتی می رود شکنجه کنند و بلکه او را وادار به تکذیب آن کنند. حضور سپیدش در میان مردم و خانواده را بیش از آن تاب نیاورند و چون لشگری از ارواح خبیثه از میان سیاهی شب آمدند و پیش از طلوع سپیده او را بردند.

مادر دردمند در شرح چگونگی دستگیری اش گفت، ۵۰ نفر بودند، نه حکم داشتند و نه معلوم شد از کجا آمده بودند، گفتند فراری است! فراری از کجا؟ جوابی ندادند. اجازه ندادند لباس و کفش اش را بپوشد. بعدا معلوم شد لپ تاب و موبایل ها و حتی کنترل تلویزیون صاحب خانه و کلید های خانه خواهر سپیده را هم با خود برده اند.



بعضی ها گفته‌اند ۳۰ مامور و بعضی دیگر شمار ماموران را ۵۰ نفر گفته‌اند. همان رقم کمتر را اگر در نظر بگیریم انسان حاج و واج می ماند، تعدادشان از دسته راهزنان یک کاروان بزرگ تجاری هم بیشتر است. این همه آدم دوره دیده مسلح برای ربودن یک دختر لاغر و نحیف؟ مادر سپیده که بهشان گفته بود، تلفن می کردید خودمان می آوردیم اش

او سابقه نرفتن و در رفتن هم که نداشت. پس برای چه ۳۰ مامور را برای بردن سپیده شبانه فرستاده بودند؟ حقوق مخارج این همه مامور را مگر از ارث پدرشان می دهند؟ با یک تلفن بی هزینه می شد کار این ۳۰ اشباح خبیثه را کرد، نمی شد؟ می شد، قبلاً هم شده بود. سپیده اگر می خواست فرار کند وقت برای فرار داشت. خودشان هم می دانستند اهل فرار نیست. مشکل آنها این چیزها نبود. اگر می شد در زندان مثل خیلی های دیگر می توانستند سر او را هم زیر آب کنند و زبان شمشیر ماندنش را ببرند. مگر همین دو سه هفته پیش نبود که با افشای ماجرای تجاوز شکنجه گران مهر به پیشانی زندان بوشهر به زنان اسیر چه آتشی به جان همه انداخت؟ مگر او نبود که گزارش شکنجه وحشیانه اسماعیل بخشی را به جامعه داد و پرده ریاکاری رئیس دستگاه قضایی وقت مدعی عدالتخواهی را درید؟ مگر نمی دانست جزای این جور کارها در رژیم فقهاتی چیست؟

چرا این را خوب می دانست. او از میان تسلیم و مقاومت و میان سکوت و فریاد دومی را انتخاب کرد. همین ها هم او را در قلوب عدالت خواهان و استبداد ستیزان جا داد و هم تبدیل به یکی از نمادهای مقاومت جوانان و زنان مبارز و عدالتخواه محبوب دل زحمتکشان و ستمدیدگان بشمار از رژیم فقهاتی کرد. مکان د نسلو زمان، تهدید و زندان و شکنجه و انواع محرومیت ها هیچ کدام نتوانست سپیده را از هدف و راهش منحرف و وادار به تسلیم نماید. حالا او نماد شده است، نماد مقاومت، عدالتخواهی، برابری و آزادیخواهی برای مردم بسیاری در این سرزمین. نماد سپیدی در مقابل سیاهی و تاریکی. نماد نسل نو، نسل که نمیخواهد نظم کنونی حاکم بر سرزمین و سرنوشت اش را بپذیرد، نسل که ظرف ۱۲ سال چهار جنبش و خیزش بزرگ و هزاران اعتصاب و اعتراض را رقم زده است و هم اکنون چون رودی پرخروش جاری و ساری است و دم به دم خروشانتر و توانمندتر می شود و می رود که سدها و سنگرهای ارتجاع و استبداد را در هم بشکند

نمادهای مقاومت را می شود تحت فشار قرار داد به زندان برد و شکنجه کرد، در تاریکی شبانه چون لشگر سیاهی بر آنان یورش برد، اما تاثیر و کارکرد آنان را نمی توان خنثی کرد. آنان مرعوب و مغلوب ناشدنی و ماندگار در وجود مردم و جنبشها باقی می مانند. اینکه برای دستگیری آنها شب را انتخاب میکنند، اینکه نمی توانند حتی در زندان جلوی زبان آنان را بگیرند، خود بخشی از تأثیرات نمادهای مقاومت هستند. وقتی برای ربودن یک زن جوان یک لشگر تفنگچی حرفه‌ای اعزام می کنند، هم نشانه وحشت و ضعف آنهاست و هم برای دهشت افکنی در میان مردم است. ابلهان فکر می کنند می توانند با دهشت افکنی و قدرت نمایی کاذب از مردم زهر چشم بگیرند و گویا می توانند روند پرشتاب مبارزات توده‌ای شتابنده علیه استبداد و بی عدالتی رژیم را متوقف کنند. قدرت واقعی رژیم اینک تا حد ۱ به ۳۰ است. ۳۰ نیروی مسلح در برابر یک زن سر سبز سرخ زبان، سرخ اندیش و سپید روی!

بر ماست که چون سپیده ها قدرت خود را برای رهایی بکار بگیریم و او و بقیه نمادهایمان را تنها نگذاریم.

از مبارزه بازنشستگان برای همسان سازی واقعی حقوق و بیمه رایگان کارآمد حمایت کنیم!

از مبارزه کارگران علیه قراردادهای موقت و پیمانی و تبعیض حمایت کنیم!

گذر و نظری بر رویدادهای کارگری هفته

جنگ کارگری



تظاهرات معلمان و فرهنگیان در شهرهای مختلف

تظاهرات سراسری معلمان و فرهنگیان در ۲۲ مهرماه که به دعوت شورای هماهنگی تشکلهای صنفی فرهنگیان در شهرهای مختلف کشور برگزار گردید، مهمترین رویداد کارگری هفته بود.

تظاهرات معلمان و فرهنگیان در روز ۲۲ مهر در ۵۵ شهر و ۲۲ استان با شرکت معلمان و فرهنگیان بطور گسترده و همزمان برگزار شد. در این تجمعات که با فراخوان شورای هماهنگی تشکلهای معلمان برگزار شد معلمان بار دیگر خواستار تصویب و اجرای رتبه بندی کامل، همسان سازی حقوق بازنشستگان و افزایش حقوق معلمان و بازنشستگان تا سطح بالای خط فقر و آزادی معلمان زندانی شدند.

در همه این تجمعات شرکت کنندگان بر ادامه اعتراضات شان تا پذیرفته شدن خواسته های خود توسط دولت و مجلس تاکید داشتند. برخی گزارشات حاکی از حضور پر رنگ نیروهای امنیتی و لباس شخصی پیرامون تجمع کنندگان و فیلمبرداری از چهره های شرکت کنندگان دارد. گفته می شود احتمالاً هدف از حضور نیروهای امنیتی و فیلمبرداری آنان ترساندن معلمان از حضور در اعتراضات جمعی بعدی بوده است.

با این همه در گزارشات ویدیوی منتشر شده از تجمع های ۲۲ مهر نه تنها اثری از ترس و نگرانی در میان شرکت کنندگان دیده نمی شود، بلکه آنها بسیار بی باکانه مطالبات شان را فریاد می زدند و بر ادامه اعتراضات تا عملی شدن شان تاکید می کردند. گزارشات همچنین حاکی از حضور گسترده زنان معلم در تجمع هاست. در قطعنامه تجمعات ۲۲ مهر که توسط شورای هماهنگی تشکلهای صنفی منتشر شد مجموعه خواسته ها و دغدغه ها و نگرانی های این تشکل از وضعیت و شرایط کشور و مردم و پیامد سرکوبها و سکوت در مقابل آنها تشریح شده اند.

اعتصاب کارگران پروژه های در شرکت سایپ

به گزارش کانال شورای سازماندهی اعتراضات کارگران پیمانی نفت کارگران پروژه های شرکت سایپ واقع در عسلویه در ۱۹ مهر ماه در اعتراض به پرداخت نشدن مطالبات مزدی مرداد و شهریور خود دست از کار کشیدند و تجمع کردند. به نوشته این کانال تلگرامی پرداخت به موقع دستمزدها یکی از خواسته های کارگران اعتصابی در شرکتهای نفتی است.



اعتصاب کارگران پروژه‌ای شرکت ستاره تاراج

کارگران پروژه‌ای ستاره تاراج در ماهشهر، در ۱۹ مهر در اعتراض به امتناع پیمانکار از اجرای توافقاتی که با کارگران کرده بود اعتصاب و در محل کارشان تجمع کردند. همچنین کارگران شرکت تهران جنوب در اعتراض به پیمان شکنی کارفرما در بندر مجیدیه واقع در ماهشهر اعتصاب و تجمع کردند. یک روز قبل از این تجمع ها ۲۸ تن از کارگر فنی شاغل در شرکت های نامبرده بواسطه شرکت در اعتراضات صنفی اخراج شدند.

گفتنی است که تعدادی از صاحبان شرکت های پیمانکار مدتی است با موافقت ظاهری با درخواست های کارگران آنها را فریب می دهند، اما در هنگام اجرای توافقات شان از انجام آن امتناع می ورزند. بهمین خاطر شورای سازماندهی اعتراضات کارگران پیمانی از کارگران خواسته است از کارفرمایان هنگام توافق تعهد کتبی بگیرند که کارفرمایان به آسانی نتوانند زیر تعهدات شان بزنند. اما دشواری کار این است که بواسطه حمایت نهادهای حکومتی از کارفرمایان و نبود قراردادهای دسته جمعی بین سازمان های کارگری و کارفرمایی گرفتن تعهدات موردی هم تضمین مطمئنی برای کارگران به حساب نمی آید. راه کار تشکیل تشکل حرفه ای و عقد قرارداد میان اتحادیه های مستقل کارگری با اتحادیه های کارفرمایی بر مبنای مقاوله نامه های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار است.

تظاهرات کارگران اعتصابی در اهواز و شوش تا محکومیت اسد بیگی به ۲۰ سال زندان

اعتصاب کارگران هفت تپه وارد هفته سوم خود شد. در این هفته کارگران اعتصابی در خیابان های شوش و مقابل استانداری در اهواز دو تظاهرات بزرگ و پر شور برگزار کردند. کارگران در تظاهرات خود که در دوازدهمین روز اعتصاب در ۱۷ مهر مقابل استانداری اهواز برگزار کردند، بار دیگر علاوه بر طرح دسته جمعی مطالبات شان، شعار های هم علیه برخی مسئولین حکومتی سر دادند. "دولت انقلابی فقط شعار خالی" یکی از شعار های کارگران بود که متوجه ادعای کذب رئیسی بود. تعیین تکلیف کارخانه، بازگشت به کار کارگران اخراجی، پرداخت دستمزد سه ماه گذشته، لغو حکم زندان خانم زیلابی وکیل مدافع کارگران از شعار های مطالباتی کارگران در مقابل استانداری خوزستان بودند. در روز چهارشنبه ۲۱ مهر ماه در حالی که اعتصاب و تحرکات پر شور و خروش کارگران همچنان ادامه داشت، ذبیح الله خداییان سخنگوی قوه قضاییه خبر محکومیت قطعی اسد بیگی مالک اصلی هفت تپه به ۲۰ سال زندان، رد مال و انفصال از خدمات دولتی را در اختیار رسانه ها قرار داد. او همچنین گفت حکم واگذاری شرکت به بخش خصوصی ابطال شده است. گفتنی است که محاکمه اسد بیگی مالک اصلی هفت تپه و شرکا و همدستان وی و باز گرداندن اموال غارت شده توسط او و همدستان اش به کارخانه و لغو خصوصی سازی هفت تپه از خواسته های کارگران هفت تپه بودند.

تداوم اعتراضات بازنشستگان

در این هفته نیز تجمع های اعتراضی بازنشستگان تامین اجتماعی در اهواز و اصفهان برای انجام همسان سازی، افزایش حقوق و بیمه تکمیلی و چند مطالبه دیگر تداوم یافت. افزون بر این تجمع ها بنا به گزارشی که در ۲۲ مهر در خبرگزاری ایلنا منتشر شد انجمن صنفی بازنشستگان کشوری نیز با انتشار بیانیه ای ۷ خواسته اصلی خود را اعلام و خواهان عملی شدن آنها شده است. بیانیه این تشکل حکایت از گسترش دامنه نارضایتی بازنشستگان تامین اجتماعی از حقوقهایشان به میان بازنشستگان کشوری که سطح حقوق بازنشستگی آنها بیشتر از تامین اجتماعی است دارد.

این خواسته ها به شرح ذیل هستند:

۱- "اجرای کامل قانون مدیریت خدمات کشوری - ۱"

احیای ماده ۱۲۵ قانون مدیریت و اجرای کامل آن - ۲

اجرای همسان سازی حقوق همه ادارات و سازمان ها و شرکت های دولتی که از بودجه عمومی دولت حقوق دریافت می دارند برابر -- ۳
مواد قانون مدیریت به ویژه ماده ۶۴

اجرای کامل ماده ۸۵ در مورد بیمه تکمیلی بازنشستگان - ۲

برقراری عدالت در پرداخت حقوق ها و رفع تبعیض برابر ماده ۳۰ برنامه ششم توسعه - ۵

پرداخت معوقات و خسارات ناشی از عدم اجرای قانون مدیریت از سال ۱۳۸۶ - ۶



اجرای کامل آرای دیوان محاسبات و دیوان عدالت اداری - ۷

تجمع بازنشستگان مخابرات راه دور در شیراز

به گزارش خبرگزاری ایلنا در ۲۱ مهر بازنشستگان مخابرات راه دور با برگزاری تجمع اعتراضی دیگری در مقابل استانداری فارس خواستار پرداخت مطالبات معوقه خود که از ۱۵ سال پیش تا اکنون پرداخت نشده گردیدند. این خبرگزاری تعداد معترضین را ۱۵۰۰ نفر و مجموع طلب آنان بابت معوقات شان را ۲۵۰ میلیارد تومان اعلام کرد و نوشت ۴۰۰ نفر از آنان در تجمع حضور داشته‌اند. گفتنی است که اعتراض بازنشستگان مخابرات راه دور تا کنون چند بار دیگر تکرار شده و در سال گذشته رئیسی در سفر به شیراز قول رسیدگی به آنان داده بود، ولی اقدامی برای آنان انجام نداده است.

ادامه اعتصاب کارگران ابنیه فنی راه آهن در آذربایجان

که از ۱۷ مهر "شهرستانهای سلماس، جلفا، آذرشهر، مرند و عجبشیر" اعتصاب کارگران ابنیه فنی راه آهن شاغل در خطوط ریلی شروع شد همچنان ادامه دارد. علل اعتصاب کارگران پرداخت نشدن منظم مطالبات مزدی، حق بیمه و چند مطالبه صنفی دیگر است. اجرای طرح همسان‌سازی و تجمیع است... که هنوز برای کارگران "به نوشته خبرگزاری ایلنا خواسته های دیگر کارگران اعتصابی، ابنیه فنی آذربایجان ممکن نشده است". گفتنی است که اعتصاب و اعتراض در میان کارگران بخش فنی راه آهن که به شرکت های پیمانکاری سپرده شده مدتهاست که در مناطق مختلف کشور ادامه و تکرار شده‌اند. علت عمده اعتراضات عدم پایبندی پیمانکاران به قوانین، شرایط دشوار کاری و فشار مضاعف به کارگران و زورگویی های صاحبان شرکت های پیمانکاری و دستمزد پائین است. بهمین جهت خواست لغو کار پیمانی و استخدام مستقیم توسط شرکت راه آهن در صدر خواسته های اعتصابات کارگران قرار داشته. آنان به خبرنگار ایلنا گفته‌اند، مشکلات شان پس از خصوصی سازی بخش فنی راه آهن شروع شده‌اند.

اعتصاب کارگران کارخانه سیمان جویین

کارگران کارخانه سیمان جویین خراسان در اعتراض به نحوه اجرای طبقه بندی، پرداخت نکردن منظم دستمزد، ندادن حق اولاد و کاهش مدت قراردادهای کار در ۱۸ مهر دست به اعتصاب زدند.

چنانکه از گزارش خبرگزاری ایلنا در ۱۹ مهر بر می آید، کارفرما در ظاهر با اجرای طرح طبقه بندی که خواست کارگران بوده است پس از مدتی موافقت نموده، ولی با دستکاری در قراردادها و سابقه کار کارگران کاری کرده که در اثر طبقه بندی تغییر محسوسی در افزایش دستمزدهای آنان بوجود نیاید. افزون بر این با پرداخت نکردن حق اولاد سعی نموده همان مبلغ ناچیز طبقه بندی را هم خنثی کند. مجموع این اقدامات موجب خشم و اعتصاب کارگران شده‌اند. در واقع وجود قراردادهای موقت سفید امضا به کارفرما اجازه می دهد به میل خود هر طور که بخواهد دستمزد و حقوق کارگران را لگد مال کند. نهادهای حکومتی نیز با استناد به همین قرار دادهای سفید امضا از نظر آنان "قانونی" که در واقع از بنیاد غیر قانونی هستند اعمال شایدانه کارفرمایان را تأیید می کنند. کار در یک کارخانه تولیدی، کاری است دایمی و مستمر و قرارداد موقت و تمدید مکرر آن بخاطر پرداخت دستمزد نازل و ندادن حق و حقوق کارگر و اسارت کارگر است.

اعتصاب کارگران معدن مبین وارد هفته چهارم شد

اعتصاب کارگران معدن مس مبین با وجود گذشت ۲۲ روز از آن در این هفته نیز ادامه داشت. کارگران با وجود امتناع مدیریت شرکت پیمانکار از مذاکره با کارگران همچنان روی خواسته هایشان باقی مانده و اعتصاب شان را ادامه داده‌اند.

علت اصلی این اعتصاب طولانی که از اول مهر و به دنبال اخراج ۷ تن از کارگران شرکت کننده در اعتراض صنفی و بازداشت ۴ کارگر دیگر به بهانه درگیری با یکی از مدیران شرکت شروع شد اعلام گردیده است. کارگران به خبرگزاری ایلنا گفته‌اند، طبق توافقی که با مدیریت شرکت داشته‌اند، قرار بوده کسی را اخراج نکنند، اما مدیریت به توافق اش با ما عمل نکرده است و از بازگشت به سر میز مذاکره امتناع کرده است. مدیریت شرکت نیز کارگران اخراجی را متهم به کم کاری بعد از بی پاسخ گذاشته شدن مطالبات صنفی کارگران و تحریک آنان نموده است. گفتنی است که کارفرمایان همواره از این گونه شگردها برای اخراج کارگران حق طلب استفاده کرده و می کنند. هیچ کارفرمایی نمی گوید کارگر اش را به دلیل حق خواهی اخراج کرده است. خواسته های کارگران که منجر به درگیری و اخراج و بازداشت حداقل ۱۱ کارگر حق طلب گردیده، افزایش دستمزد و پرداخت مزایای قانونی برابر با کارگران رسمی در شرکت



ملی مس بوده است. دستمزد آنان تقریباً نصف کارگران رسمی است. در واقع شرکت پیمانکار افزون بر سود رایج از بابت هر کارگر ۵۰ درصد سود اضافی به جیب می زند.

کارگر پیمانی در شهرداری تبریز خواستار رهایی از اسارت ۲۷ شرکت پیمانکاری شدند ۲۰۰۰
به گزارش خبرنگار ایلنا، شماری از کارگران قرارداد پیمانی شهرداری تبریز که در بخش خدمات به عنوان پاکبان و سبزان مشغول کارند، خواستار تبدیل وضعیت قراردادهای خود از پیمانکاری به قرارداد مستقیم هستند.
این کارگران می‌گویند: چرا در یک مجموعه بزرگ شهری، باید بین کارگران تبعیض وجود داشته باشد. تعدادی رسمی و قراردادی باشند و دستمزدهای بالاتر بگیرند و عده‌ای نیز مثل ما به صورت قرارداد حجمی باشند و طرف حساب شرکت‌های پیمانکاری که اهمیتی به پرداخت مطالباتمان کارگران آن هم به صورت قانونی نمی‌دهند. ما نه امنیت شغلی داریم و نه دستمزدمان به اندازه رسمی‌ها و قراردادی‌هاست.
آنها می‌گویند: نزدیک به ۲ هزار نفر هستیم که برابر مقررات قانون کار در ۱۰ منطقه شهر تبریز تحت مسئولیت ۲۷ پیمانکار طرف قرارداد با شهرداری تبریز مشغول کاریم که در نتیجه حضور پیمانکاران مطالباتمان کاهش پیدا کرده و این موضوع ما را در شرایط بد مالی قرار داده است.

دولت باید به همه بیکاران حقوق بیکاری پرداخت کند!

دولت موظف است معیشت تهی‌دستان و آسیب‌دیدگان از کرونا را تامین کند!

*** برای تماس با نشریه "جنگ کارگری" می‌توانید با آدرس زیر تماس بگیرید:**

sabosob@gmail.com

*** "جنگ کارگری" نشریه گروه کارگری حزب چپ ایران (فدائیان خلق) را**

می‌توانید در آدرس زیر ببینید:

<https://bepish.org/taxonomy/term/457>