

بولتن کارگری

گروه کارگری سازمان فدائیان خلق ایران (اکثریت)
شماره 2، 1 نوامبر 2013



اذعان درست ولی دیر هنگام علیرضا حیدری

علیرضا حیدری، یکی از سردمداران اصلی خانه کارگر و رئیس پیشین کانون شوراهای اسلامی، به تازگی در مصاحبه‌ای با "ایلنا"، باب بحثی را گشوده که پیشتر در میان گردانندگان اصلی خانه کارگر نامرئوس و بیسابقه بوده است.

علیرضا حیدری در این مصاحبه، ۳۴ سال پس از تشکیل خانه کارگر، به عدم استقلال و ناکارایی این تشکل اعتراف نموده است. حیدری تلاش می‌کند با عمده کردن نقش قانون و طفره روی از نقش مخرب گردانندگان اصلی خانه کارگر، همه تقصیر و ابستگی و ناکارایی خانه کارگر را به فصل ششم قانون نسبت دهد و خود و همکارانش را تبرئه کند. او می‌گوید:

"شوراهای اسلامی کار و سایر تشکلهای کارگری مورد تایید قانون کار از استقلال به معنای واقعی برخوردار نیستند." و می‌افزاید: "همواره این شرایط اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی کشور است که باعث می‌شود محدودیت‌های مستتر در قوانین مربوط به فعالیت‌های صنفی تحت تاثیر رویکرد دولتمردان و گروه‌های قدرت هویدا شوند. نتیجه چنین محدودیت‌هایی چیزی جز تشکیل نهادهای صنفی فرمایشی، انحلال نهادهای مستقل صنفی کارگری و در نهایت تبعیت اجباری کارگران از تصمیمات دولت و کارفرما نخواهد بود."

در مورد اشکالات قانونی مورد اشاره آقای حیدری، باید گفت این اشکالات وجود دارند و به جهت همین اشکالات بود که، همچنان که خود میدری هم اشاره می‌کند، بدنبال تلاش و درخواست‌های متعدد هیئت‌های موسس سندیکا‌های کارگری، در دوران ریاست جمهوری خاتمی وزیر کار و وقت به نماینده سازمان بین‌المللی کار اجازه داد که به ایران بیاید تا در مورد تطبیق قانون کار با مقوله نامه‌های ۸۷ و ۹۸ مذاکره کنند. پرسیدنی است که اگر چنین است، چرا در آن زمان پس از خواست نماینده اعزامی "آی.ال. او." برای انجام تغییرات در فصل ششم قانون کار به منظور انطباق آن با مقوله نامه‌های مذکور، خانه کارگر به مخالفت شدید با آن درخواست؟



اشکال قانونی نیمی از حقیقت و البته مربوط به بعد از تصویب قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت در سال 69 است. قبل از آن نیز، به استثنای ۲ سال اول انقلاب، که شوراها و سندیکاها از دولت مستقل بودند، چه عوامل دیگری به جز عامل قانون و حکومت، سبب از بین بردن تشکل‌های مستقل و کارآیی‌شان گردید؟ آیا غیر از این است، که از بین رفتن استقلال و سرکوب تشکلهای کارآ، دقیقاً از زمانی آغاز شد، که خانه کارگر جمهوری اسلامی به زور ربیعی‌ها، محجوب‌ها، حسین‌کمالی‌ها و در اصل تحت هدایت متلفه و بازار جای خانه کارگر واقعی را گرفت؟ قانون کار در صورتی که تشکلهای غیرحکومتی و کارفرمایی و امنیتی جای تشکلهای واقعی را

اشغال نمی‌کردند، می‌توانست حداقل بسیاری از اشکالات کنونی را نداشته باشد.

آقای حیدری! همه تقصیرها را نمی‌شود گردن شما گذاشت ولی نقش شما پررنگ و اشتباهتان سنگین است. وزارت کار و تامین اجتماعی، فراکسیون (کارگری مجلس) اتحادیه‌های امکان و اسکان، شوراهای حل اختلاف کارگری-کارفرمایی، انجمنهای اسلامی کارخانجات و حتی سازمانهای بسیج کارگری، حدود ۱۸ سال بدون وقفه در کنترل و هدایت شماها بود. شما در این مدت چطور نتوانستید بفهمید که قانون مشکل دارد و سبب وابسته شدن تشکلهای به دولت و کارفرمایان می‌شود؟ مگر شما نبودید که رهبران سندیکاها را در خیابان آزادی فراخواندید و آنها را تهدید به دستگیری در صورت تعطیل نکردن سندیکاها کردید؟ تهدید کردن سندیکاها در سال ۵۹ چه ربطی به قانون کار دارد که در سال ۶۹ تصویب شد. اگر برآستی قصد شما آسیب شناسی استقلال تشکل‌هاست و قصد ندارید توجیه لازم را برای وزیر کار فراهم کنید تا شما خانه کارگری‌ها را بر جای مسئولان تشکل کارگری ساخته و پر داخته دولت پیشین بنشانند، سعی کنید در این آسیب شناسی به نقش خودتان هم بپردازید، اگر هم آنطور که در مصاحبه اظهار داشته‌اید، راه حل را در اجرای مقوله نامه‌های ۸۷ و ۹۸ می‌بینید، درست آن است که خانه کارگر را که در مغایرت با مقوله نامه‌های مذکور است منحل کنید، با کارگران برای آزادی

رهبران سندیکایی زندانی و رفع موانع تشکیل اتحادیه های کارگری مستقل همراه و همصدا شوید و برای نشان دادن حسن نیت تان شورای تازه سرهم بندی شده اسلامی کارتان در شرکت واحد را منحل کنید و به کارگران اجازه دهید تا داوطلبانه بین شورای اسلامی و سندیکا هر کدام را که مایلند انتخاب کنند.

صادق کار

📖 از تجارب دیگران

تجاری از اتحادیه های کارگری برزیل

نوشته لوسی مک ماهون

ژوئن 2013

(بخش دوم)

موفقیت‌های پس از لولا: ماجرای ABC

در سال 2003، پرزیدنت لولا، که تازه به این سمت انتخاب شده بود، ساماندهی به مناسبات میان دولت و اتحادیه های کارگری را از زمره اولویتهای دوره ریاست جمهوری اش قرار داد. لولا، به عنوان عضوی از ABC، اتحادیه کارگران فلزکار، دشواریهای ایجاد اتحادیه ای قوی در کادر تناقضات "قانون کار" وارگاس را تجربه کرده بود. رفورمهای سال 2004 دولت او منجر به استقلال بیشتری برای اتحادیه ها شدند. یکی از تأثیرات عملی این استقلال در نوامبر سال 2005 چهره نمود: فولکس واگن از دادگاه های دولتی خواست که کارگران ABC را از دست زدن به اعتصاب منع کنند. دادگاه اتحادیه را به پرداخت غرامت تهدید کرد. اما کارگران این تهدید را نادیده گرفتند و دست به اعتصابی 30 روزه زدند. این اقدام زمینه ساز موفقیت پراهمیت اتحادیه در سال 2010 بود. در این سال 40000 کارگر فلزکار در سائو پولو، که برای فورد، سکانیا، فولکس واگن و مرسدس بنز کار می کردند، به بالاترین رکورد افزایش دستمزد برای کارگران ماشین سازی، یعنی یک افزایش 6/26 درصدی نائل شدند. سرجنو نوبره Segio Nobre رئیس وقت اتحادیه ABC، گفت که "این دستاورد گواه دیگری است بر این که کارگران فلزکار ABC می دانند چگونه کار کنند، و نیز این که می دانند چگونه مذاکره و چگونه مبارزه کنند."

... اما نه برای همه

با این حال همه اتحادیه ها از قدرت کارگران فلزکار برخوردار نیستند. لانگ و گاکتون بر این نظر اند که اکثر اتحادیه ها در پی اصلاحات ناچیزی اند که "قانون کار" پیشگفته تضمین کرده است. به علاوه، بخش بسیار گسترده غیررسمی در برزیل، با وجود سهمی برابر 17/2 درصد تولید ناخالص داخلی در سال 2011، حضور بسیار کمی در اتحادیه های کارگری دارد. برخی بر این نظر اند که "قانون کار" خودش مشوق بخش غیررسمی است، زیرا کارفرمایان، تا حدودی به سبب محدودیتهای "قانون کار"، این خطر را که تحت تعقیب قرار گیرند، به داشتن کارگران رسمی ترجیح می دهند. به نظر می رسد در این نقطه حقوق کارگران رسمی و نیازهای معیشتی کارگران غیررسمی در تقابل با هم قرار دارند. چنان که روسانه ساسه Rosanne Sasse از اتحادیه União Geral dos Trabalhadores توضیح می دهد "به لحاظ سیاسی دشوار است خدمات درمانی ای که در اختیار اقتصاد رسمی قرار می گیرند، به کارگران بخش غیررسمی، که قسماً قادر به پرداخت حق عضویت نیستند، نیز تعلق گیرند." در بخشهای منسوجات و پوشاک، "رؤسای خرده ریز" غیررسمی ای وجود دارند، که خودشان از شرایط کاری فوق العاده دشواری رنج می برند و شرایط دشوارتری را به خرده پیمانکارانشان تحمیل می کنند. حل و فصل این کشاکشهای بالقوه بین کارفرمایان خرد و اتحادیه ها تنها با اصلاح رادیکال و اجباری روابط کار برای تمام کارگران برزیل، صرف نظر از بخشی که در آن شاغل اند، و با توجه خاص به عملیات خرابکارانه شرکتی چندملیتی که بخش غیررسمی طرف قرارداد اصلی آنها است، میسر خواهد بود.

سازماندهی بخش غیررسمی

اتحادیه های کارگری در بخش غیررسمی هنوز در برزیل وجود دارند و توسط شخصیت‌های سیاسی ای همچون کروزا اولیورا نمایندگی می شوند. اولیورا پیشتر کارگر غیررسمی کارهای خانگی بوده است و تاکنون 4 بار به عنوان کاندیدای ریاست جمهوری در انتخابات شرکت داشته و هر بار شکست خورده است. او در زمان دیکتاتوری دست به تأسیس انجمنی از کارگران خانگی زد و به محض سقوط دیکتاتوری موفق شد این



انجمن را تا سطح یک اتحادیه ارتقاء بخشد. اتحادیه او موفق شد مرخصی با حقوق، کار 6 روز در هفته، و مرخصی سه ماهه زایمان را به کرسی بنشانند. با این حال کارگران خانگی که فاقد مدارک لازم برای احراز کارشان اند (70 درصد کارگران خانگی) از این مزایا برخوردار نیستند.

دولت نیز در امر بهبود حقوق کارگران غیررسمی و تسهیل در ایجاد اتحادیه، می تواند ابزار مفیدی باشد. مثلاً با حمایت مقامات محلی سائو سیاستی بود که رفتگران و سپوران این شهر توانستند، مبتنی بر یک قانون محلی، که استخدام کارگران غیررسمی محلی را بر استخدام شرکتهای خارجی مقدم می داشت، رسمی شوند. با این حال، اگر زمانی این کارگران ناگزیر به اعتراض علیه مقامات محلی شوند - که نه فقط دستمزد این کارگران را می پردازند، بلکه همچنین امکانات تحصیلی را برای آنان فراهم می آورند - توانائی اتحادیه های رفتگران برای سازماندهی چنین کارزاری، محدود خواهد ماند.

آینده اتحادیه ها در برزیل

پس از بحران مالی سال 2008، حکومت یک استراتژی را به نام "قهرمان ملی" وضع کرد، که هدف آن تبدیل تعاونیها به بازیگران اصلی در بخش های مربوط به آنها بود. با این حال این تعاونیها تمایل دارند زیر کنترل عده معدودی از "ثروتمندترین و پرنفوذترین سرمایه داران و سیاستمداران" باشند. گاه اثر بسیار مخربی هم بر کارگران دارند. ایده "قهرمان ملی" این بود که هزینه های تعاونیها (به شمول دستمزدها و پرداختهای حمایتی به کارگران) قطع شوند تا آنها (تعاونیها) بتوانند با شرکتهایی که در کشورهای با ارزش ضعیفتر و حتی دستمزدهای کمتر فعال اند، رقابت کنند. این فرم "ملی" استراتژی "پردازش مناطق صادراتی" است. بر اساس این استراتژی، حق کارگران زیر نام مبارزه با شرکتهای چندملیتی علیه دستمزدهای پائین و کم سازمانیافتگی قربانی می شود.

با این حال، سیاست "قهرمان ملی" به برخی مقاومتهای کارگری بین المللی مدد رسانده است. برای مثال، شرکت معدنکاری Vale، که در این عرصه نقش راهبر را در برزیل دارد، کوشید که شرایط را در بخش فلزکاری در کانادا دشوارتر کند. در نتیجه در طول یک سال اعتصاب اتحادیه کارگران فلزکار کانادا شبکه ارتباطات فراملی ای بین کارگران Vale در برزیل و کانادا، به اسم "عدالت روی ریل" شکل گرفت.

مبارزات افراد و اتحادیه ها در برزیل به بهبودهای پراهمیتی در وضع کارگران در بخش رسمی انجامیده اند، اما هنوز نیاز فزاینده ای به ادامه این مبارزات برای آینده برزیل به عنوان یک "قدرت در حال ظهور" وجود دارد؛ خواه در بخش رسمی و خواه در کنوپراسیونهای با کارگران غیررسمی. مورد Vale فواید همکاری فراملی کارگران را نشان داد. نیز نشان داد که پتانسیل قدرتمندی برای پیوندهای آتی میان کارگران و اتحادیه ها وجود دارد.

📖 اخبار خارجی

کارگران موسسه پست کرون در راه اعتصاب برای شغل و دستمزد

29 اکتبر 2013، بی.بی.سی. انگلیسی



بنا به خبر اتحادیه کارگران مخابرات، کارکنان صدها اداره پست روز 4 نوامبر به خاطر شغل و دستمزدهایشان دست به اعتصاب خواهند زد.

آنها به کارگران پست رویال، که در همان روز علیه خصوصی سازی ها اعتصاب خواهند کرد، می پیوندند.

اتحادیه کارگران مخابرات گفته است که مدیریت موسسه پست کرون "همراه با کارکنان و مشتریان آن از طرح مربوط به بستن این مؤسسه و کاهش پرسنل آن بی اطلاع بوده اند.

مؤسسه پست تصمیم کارمندان برای اعتصاب را ناامید کننده نامیده است.

اتحادیه کارگران مخابرات می گوید که مناقشه بر سر 4000 کارمند است که در 372 اداره مشغول به ما اند، و نیز بر سر منجمد کردن دستمزدها، طرحهایی برای بستن یا واگذار کردن 75 اداره و از دست رفتن بیش از 1500 شغل.

کارکنان بخشهای اداری برای نخستین بار به اعتصابات هفته آینده بیبوندند.

دیو وارد، مدیر کل اتحادیه کارگران مخابرات، می گوید: "مؤسسه در اقدامی نامنصفانه می خواهد دستمزدهای کارگران و کارمندان بخش اداری را منجمد کند، و این در حالی است که مدیران عالی از بن های قابل توجهی برخوردار شده اند.

این "یک بام و دو هوا" نمی تواند ادامه یابد و ما امیدواریم که در مذاکرات این هفته پیشرفتی حاصل شود.

حداقل اخلاص!

مؤسسه کرون می گوید اتحادیه در حالی مطالبه افزایش دستمزد بالاتر از نرخ تورم را دارد که سازمان در کار جبران ضرر 116 میلیون لیره ای اش است.

یکی از سخنگویان این مؤسسه می گوید: "اتحادیه اعضایش را از پذیرش پیشنهاد منصفانه و عملی ما برای افزایش دستمزدها برحذر داشته است. ما پیشنهاد پرداخت نقدی تا 3400 لیره تا آوریل 2015 را داده ایم. همچنین مایلیم تصریح کنیم که کرون در کار سرمایه گذاری در سایر بخش هاست و طرحهای ما برای واگذاری این 70 شعبه به تعطیلی آنها و اخراج اجباری منجر نخواهد شد".

"ما بیشترین تلاش را برای به حداقل رساندن هر نوع اخلاص در زمان اعتصاب به خرج خواهیم داد. اعتصابات تنها 3 درصد از شعبات کرون را، که اکثریت آنها در اعتصاب قبلی شرکت نکردند، در بر خواهند گرفت. باقی 11500 شعبه به کار ادامه خواهند داد".

مذاکرات بر سر آینده کرون همچنان ادامه دارد.

در ماه مارس گذشته 88 درصد اعضای اتحادیه کارگران مخابرات که در کرون مشغول به کار اند، در یک مشارکت 75 درصدی، رأی به اعتصاب دادند.

در رأی گیری پنجشنبه گذشته هم، 76 درصد کارکنان اداری شرکت کننده در آن رأی به اعتصاب دادند. اتحادیه موفق به قطعی کردن درصد شرکت نشده است.

اتحادیه می گوید که دستمزد کارکنان کرون از آوریل 2011 تاکنون ثابت مانده است، در حالی که از آن زمان تاکنون تمام کارکنان مؤسسات پست دیگری که توسط این اتحادیه نمایندگی می شوند، دو بار افزایش دستمزد داشته اند.

اتحادیه همچنین اعلام کرده است که در سال 2012 - 2013 معادل 15/4 میلیون پوند بن به مدیران این مؤسسه پرداخت شده است.

دانشجویان پوششی از وضع غمبار اتحادیه های کارگری پرده برداشتند

سایت Labourstatrt

29 اکتبر 2013

در ماه می سال 2012 فدراسیون اتحادیه های کارگری شنزهن کارزاری را به راه انداخت که به موجب آن بایست تا پایان سال در 163 اتحادیه کارگری این شهر انتخابات مستقیم برگزار شود.

در تابستان 2013 گروهی از دانشجویان 9 دانشگاه با پوشش مبدل دست به کار تحقیق در میزان تحقق اصلاحات مورد نظر در اتحادیه ها شدند. آنها 5 کارخانه را مورد تحقیق قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که اتحادیه های کارگری این کارخانه ها فاقد بهره یا دارای بهره کمی در حمایت از حقوق کارگران اند.



روز شنبه گذشته دانشجویان یافته هایشان را برای فدراسیون فرستادند و خواهان دیداری رودررو برای بحث در مورد کاستیهای ذکر شده در گزارششان شدند.

12 دانشجوی تحقیقاتی در قالب جویندگان کار موفق به یافتن کار در 5 کارخانه مذکور شدند که انتظار می رفت از اتحادیه های کارگری خوبی برخوردار باشند. 3 تا از این 5 اتحادیه جوایز ملی برای کارشان دریافت کرده بودند و متی یکی از آنها به عنوان "ستاره جنبش انتخاباتی اتحادیه ای سال 2012" انتخاب شده بود.

تحقیقات نشان داده اند که اتحادیه های کارگری در این 5 کارخانه فاقد نقش مؤثری در نمایندگی کارگران و دفاع از حقوق آنان دارند. نقض حقوق کارگران، همچون ساعات کار بیش از حد، پرداخت دستمزد پائین تر از حداقل تعیین شده توسط شهرداری، که برابر 1600 یوان در ماه است، شرایط کار بد و تعبیه های ایمنی ناکافی، در بیشتر کارخانه ها واقعیت داشته اند.

دانشجویان مجموعاً با 211 تن از کارگران مصاحبه کرده اند و به این نتیجه رسیده اند که در حالی که 59 درصد آنان خبر داشتند که کارخانه دارای اتحادیه کارگری است، اما فقط 17 درصد می دانستند که اتحادیه کارگری در عمل یعنی چه، و فقط 15 درصد از آنان متوجه بودند که آیا آنها عضو اتحادیه هستند یا نه. در کارخانه جواهرسازی بایتای هیچ یک از 33 نفر مصاحبه شدگان نمی دانسته که عضو اتحادیه هستند یا نه.

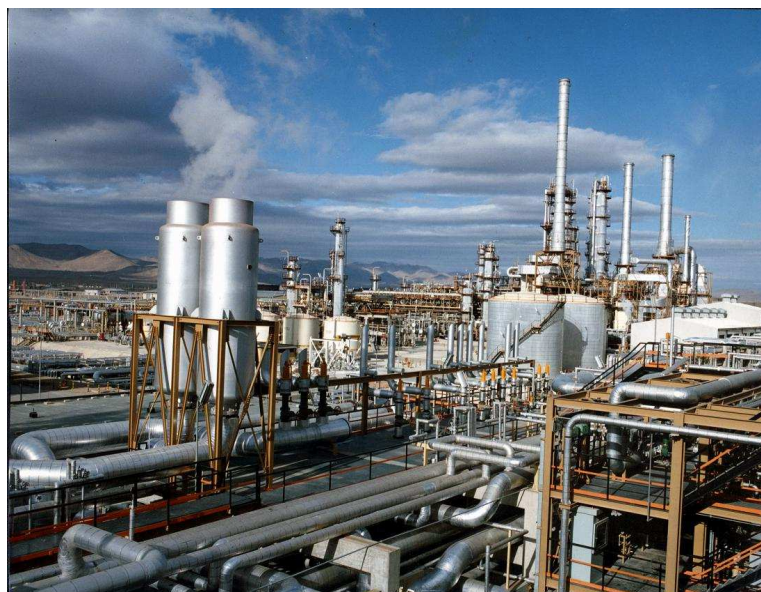
در هیچ از کارخانه ها انتخابات دموکراتیکی برای رهبری اتحادیه برگزار نشده بوده است. گزارش دانشجویان آشکار می کند که هیچ یک از نمایندگان کارگران یا مسئولان اتحادیه توسط کارگران معمولی کارخانه انتخاب نشده بوده، بلکه در بیشتر موارد، خود کارخانه کارکنان عالی بخش مدیریت را به این سمت منسوب کرده است. گزارش همچنین آشکار می کند که کارخانه ها گاهی کارگران را به اظهارات غیرواقع در برابر اتحادیه کارگری شهرداری که برای تحقیق در وضع اقدام می کند، مجبور می کرده اند.

چای چونگ گو، مدیر اجرایی بولتن کارگری چین پیشنهاد می کند که ارتباطات عمیقتر با جامعه مدنی و استفاده از رسانه های اجتماعی می تواند مانع از کوشش مدیریت کارخانه ها برای کنترل و مسخ اتحادیه های کارگری شود. او می گوید: "برای پیشگیری از بی مضمون کردن انتخابات، اتحادیه کارگری باید پیش از دست زدن به انتخابات، با سازمانهای غیردولتی کار همکاری کند تا این سازمان ها جلسات آموزشی لازم در مورد سازمان انتخابات، اقدامات اتحادیه، و "چانه زنی دسته جمعی" را به کارگران ارائه دهند. به علاوه در جریان انتخابات باید جامعه مدنی، روزنامه نگاران و مسئولان محلی اتحادیه کارگری حاضر باشند و کارگران مجاز باشند روند زنده انتخابات را از طریق رسانه های اجتماعی پخش کنند.

📖 اخبار داخل کشور

تجربه ای موفق از اعتصاب کارگران پتروشیمی

سایت اتحادیه کارگران آزاد دور تازه ای از اعتراضات کارگری در پتروشیمی بندر امام را گزارش کرده است که در پی مبارزه کارگران مدیر عامل پتروشیمی مجبور شد به مذاکره با کارگران معترض رضایت دهد.



در گزارش مذکور آمده است: بدنبال اعتصاب سه روزه کارگران شرکت های پیمانکاری فراورش و خوارزمی در هفته گذشته، این اعتصاب با وعده مسئولان پتروشیمی جهت برگزاری جلسه ای برای رسیدگی به خواست های کارگران پایان گرفت و طبق وعده داده شده روز دوشنبه 29 مهر ماه این جلسه برگزار شد. در این جلسه که از یک سو نماینده های کارگران و از سوی دیگر معاون پتروشیمی بندر امام و چند نفر دیگر از مسئولین این پتروشیمی شرکت داشتند پس از مذاکره ای طولانی کارگران موفق شدند به همه خواست های خود دست پیدا کنند و دستور العمل آن توسط مدیر عامل پتروشیمی بندر امام امضا شد. این خواست ها عبارت بودند از: 1- افزایش 32

درصدی دستمزدها 2- پرداخت 4 درصد حق کار سخت و زیان آور 3- پرداخت حق نوبتکاری هماهنگ (طبق درصدی که به سایر کارکنان رسمی و قرارداد مستقیم پرداخت میشود)

بنا بر این گزارش بدنبال اعتصاب سه روزه کارگران پیمانکاری شرکتهای فراورش و خوارزمی، موج این اعتراض کارگری به دیگر پتروشیمی های ماهشهر نیز کشیده شد و روزهای 29 و 30 مهر ماه کارگران پتروشیمی های بزرگ اروند و مارون نیز با خواستی مشابه کارگران پتروشیمی بندر امام دست به اعتصاب زدند. این در حالی است که کارگران شرکت بسباران در پتروشیمی بندر امام نیز در حال امضای طوماری با مضمون خواستهای کارگران فراورش هستند و فضای اعتراضی زیادی در میان آنان وجود دارد.

لازم به یادآوری است بدنبال اعتراضات کارگری گسترده در پتروشیمی بندر امام در سالهای 90 و 91 و پذیرش خواست کارگران مبنی بر انعقاد قرارداد مستقیم و برچیده شدن شرکت های پیمانکاری، مدیریت این پتروشیمی فقط 30 درصد کارگران پیمانکاری را مشمول انعقاد قرارداد مستقیم کرد و مابقی آنان همچنان تحت پوشش شرکت های پیمانکاری باقی ماندند.

تعدیل و بیکاری کارگران همچنان ادامه دارد

بحران در اقتصاد ایران هر روز ابعاد بیشتری به خود می‌گیرد و تعدیل و بیکاری کارگران در کارخانه‌ها تشدید می‌شود.



در همین ارتباط اخبار رسیده حکایت از این دارد که 120 نفر از کارگران شرکت فن آوری آبهای عمیق (dot) از پیمانکاران زیرمجموعه شرکت صنعتی دریایی صدرا، شغل‌شان را از دست دادند.

موسی میرجو انمردی دبیر خانه کارگر بوشهر با اعلام این خبر به ایلنا گفت: «در شرکت فن آوری آبهای عمیق ۷۰۰ کارگر متخصص اشتغال داشتند که ۱۲۰ نفر از آن‌ها به سبب آنچه «شرایط نامناسب اقتصادی» عنوان شد، در روزهای پایانی ماه گذشته با پایان قرار داد کاری‌شان تعدیل شدند.

این فعال کارگری با بیان اینکه تمامی کارگران شرکت فن آوری آبهای عمیق سه ماه حقوق معوقه طلب دارند افزود: «گفته می‌شود کارفرما قصد دارد تا پایان سال جاری با کاهش نیروهای انسانی، تعداد کارگران را به ۲۰۰ نفر کاهش دهد.»

400 کارگر فارسیت درود بیکار شدند

«احمد سالاروند» نماینده کارگران کارخانه فارسیت درود با اشاره به هشت ماه تعویق حقوق کارگران، به ایلنا گفت: کارخانه فارسیت تولید کننده فرآورده‌های «آزبستی» طبق دستور دولت به دلیل زیان‌بار بودن ماده اولیه آبست تولید خود را متوقف کرده است و کارگران فقط برای حضور و غیاب در کارخانه حاضر می‌شوند. او با اشاره به مقاومت کارگران در پذیرش معرفی به بیمه بیکاری و مذاکرات نمایندگان کارگران و کارفرما طی یک سال و نیم تعطیلی کارخانه، گفت: سرانجام از مجموع 400 کارگر این کارخانه، 96 نفر مقرری بیمه بیکاری را نپذیرفتند و 304 نفر پس از تعدیل برای دریافت مقرری بیمه بیکاری به اداره کار استان فارس معرفی شدند. این کارگر درباره دلایل امتناع 96 کارگر از پذیرش بیمه بیکاری گفت: چون این کارگران در شرف بازنشستگی قرار دارند، دریافت مقرری بیمه بیکاری سبب مخدوش شدن سوابق بیمه‌ای‌شان در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌شود. از این رو آنان بطور خود خواسته از دریافت مقرری بیمه بیکاری انصراف داده‌اند و پی‌گیر استمرار پرداخت حق بیمه‌شان هستند.

نقش نمایشی کمیته‌های حفاظت فنی

ضعف تشکل‌های کارگری در ایران به جایی رسیده است که دیگر حتی قوانین دولت خواسته در واحد‌های تولیدی نادیده گرفته می‌شود و حقوق کارگران با قرارداد‌های سفید امضا پایمال می‌گردد. کوروش جمالی عضو هیات مدیره کانون انجمن‌های صنفی مسئولین کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار کشور در گفت‌وگو با ایلنا از نمایشی بودن تشکل این کمیته‌ها در کارخانه‌های شهرستان ساوه خبر داد و تاکید کرد: کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار باید در کلیه کارگاه‌های بالای ۲۵ نفر بصورت ماهانه تشکیل جلسه دهند اما تنها تعداد اندکی از کارخانه‌های ساوه (شاید به تعداد انگشتان دست)، این کمیته را به صورت واقعی تشکیل می‌دهند و کمیته سایر کارخانه‌ها صوری تشکیل می‌شود. این شاخص در حالی مطرح می‌شود که ساوه با بیش از ۴۰۰ کارخانه فعال، یکی از قطب‌های صنعتی کشور به حساب می‌آید.