

تغییرات قانون کار حمله‌ای جدید به معیشت کارگران



کمیته هم‌هانگی برای کمک به ایجاد تشکلهای کارگری
Coordinating Committee to Help
Form Workers' Organisations

komite.hamahangi@gmail.com

www.k-hamahangy.com

- ۱.....تغییرات قانون کار حمله‌ای جدید به معیشت کارگران است
- ۵.....طرح تعیین دست‌مزد به نفع کارفرما
- ۸.....پیامدهای تغییر قانون کار در زمینه‌ی بیمه و سوابق آن!
- ۱۰.....حمله‌ی بیش‌تر به دست‌مزد کارگران!
- ۱۳.....اخراج کارگران، مثل آب خوردن!
- ۱۵.....به رسمیت شناختن استثمار پیمان‌کاری!
- ۱۷.....مصاحبه با کارگران - قسمت اول
- ۲۱.....مصاحبه با کارگران - قسمت دوم
- ۲۳.....مصاحبه با کارگران - قسمت سوم

تغییرات قانون کار حمله‌ای جدید به معیشت کارگران است

چند ماهی است دولت سرمایه‌داری ایران برای اعمال فشار بیش‌تر به طبقه‌ی کارگر، پیشنهادهای را برای تغییر مواردی از قانون کار ارائه کرده است، از جمله: باز گذاشتن کاملن یک‌طرفه‌ی دست‌کارفرمایان برای اخراج گسترده‌ی کارگران، رسمیت بخشیدن به قراردادهای موقت و شیوه‌ی پیمان‌کاری، کاهش میزان عیدی کارگران، حواله دادن حقوق کارگران به شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مملکت، افزایش درجه‌ی استثمار کارگران از طریق اعمال مقوله‌های کارآیی و مهارت در تعیین دست‌مزد، تهاجم تمام‌عیار قانونی به حقوق کارگران مهاجر و ...!

در این زمینه محافل کارگری با گرایش‌های مختلف اظهارنظرهای متفاوتی کرده و هر کدام از منظر خود مخالف کل یا قسمتهایی از این تغییرات‌اند و یا برخی دیگر اصولن از اساس با قانون کار مخالف هستند. به عنوان مثال خانه‌ی کارگر از این منظر با تغییرات در قانون کار مخالف است که نقش شوراهای اسلامی کار به عنوان اهرم نفوذش در مراکز کار، کم‌رنگ می‌شود. پاره‌ای دیگر دل‌شان برای سه‌جانبه‌گرایی سوخته و می‌گویند این قانون، سه‌جانبه‌گرایی را تضعیف می‌کند و ...

به باور ما این تغییرات اقدامی جدید از جانب سرمایه‌داری برای رسمی و قانونی‌تر کردن تحمیل بی‌حقوقی‌ها به کارگران و حمله‌ی بیش‌تر به حداقل حقوق‌هایی است که در بخش‌هایی از قانون کار و آن هم به واسطه‌ی سال‌ها مبارزه‌ی متشکل کارگران گنجانده شده است، به همین مناسبت ما کارگران را به اعتراضات سازمان‌یافته به این مرحله از قانونی‌تر شدن حمله‌ی سرمایه‌داری، دعوت می‌کنیم. هم‌چنین لازم و ضروری می‌دانیم در این باره، نکاتی را با کارگران در میان بگذاریم:

این تغییرات در واقع مرحله‌ای دیگر از روند مداومی است که طی آن سرمایه‌داری هر روز سعی می‌کند بیش از پیش به حقوق کارگران حمله کند. کافی است نگاهی به سال‌های گذشته کنیم تا دریابیم مواردی که اکنون به عنوان پیش‌نویس تغییر قانون کار به مجلس سرمایه‌داری ارائه

شده است، سال‌هاست در بسیاری از مراکز کار اجرا شده و می‌شود. بدین ترتیب سرمایه‌داری توانسته پیش از رسمی کردن و قانونی کردن این تهاجم، کم‌کم آن را بین بخش‌های وسیعی از طبقه‌ی کارگر به اجرا در آورد تا زمینه‌های مادی و روانی قانونی شدن آن را مهیا کند. در نتیجه خواهیم دید که پس از اعلام قانونی شدن این بی‌حقوقی‌ها، قسمت اعظمی از افراد طبقه‌ی کارگر در عمل با چیز جدیدی روبرو نشده‌اند و این موارد سال‌هاست توسط کارفرما در موردشان اجرا می‌شود؛ سال‌هاست کارفرما هر جور دل‌اش خواسته به آن‌ها عیدی داده، سال‌هاست هر وقت دل‌اش خواسته آنان را اخراج کرده، سال‌هاست هر جور خواسته سنوات پرداخت کرده است و...! کمی بیش‌تر به عقب برگردیم:

تعدیل نیروی گسترده‌ی کارگران به شکلی گسترده در دوره‌ی ریاست جمهوری رفسنجانی و در هنگام وزیر کار بودن کمالی که خود نیز عضو خانه‌ی کارگر بود، صورت پذیرفت. اجرای قانون نانوشته‌ی قراردادهای موقت از سال ۶۸ به بعد و سپس قانونی شدن این موارد در دهه‌ی هفتاد و پس از چندین سال اجرای عملی آن انجام شد. خروج کارگاه‌های زیر ۵ نفر و سپس ۱۰ نفر از شمول قانون کار بر اساس طرح ارائه شده از طرف خانه‌ی کارگر در دوره‌ی ریاست جمهوری خاتمی مصوب شد و جالب است بدانیم در این مورد نیز از سال‌ها قبل از تصویب، عملن این کار انجام می‌شد. هم‌چنین حذف بخش عمده‌ای از کارگران رسمی و با تجربه و آگاه به حقوق کارگران توسط طرح‌هایی مثل: بازخریدهای اجباری، تعطیلی کارخانه‌جات و مراکز تولیدی، بازنشستگی پیش از موعد (سختی کار با ۲۰ سال سابقه) و قانون بازنشستگی ۲۵ سال طبق قانون ۱۰ ماده‌ای نوسازی صنایع به منظور هموارتر کردن راه هجوم بیش‌تر به حقوق کارگران و ... در تمام این سال‌ها انجام گرفته است.

تمامی موارد بالا و بسیاری موارد ناگفته‌ی دیگر نشان می‌دهد قانون کار - چه برای آنان که مورد قبول‌شان است و چه برای آنان که مورد قبول‌شان نیست - در واقع از سال‌ها پیش عقیم مانده است؛ یعنی در بسیاری از مراکز کار به دلیل عدم توازن طبقاتی و فقدان وجود نیروی متشکل و سازمان‌یافته‌ی کارگران، موارد نادری از قانون که حاصل مبارزات کارگران و به نفع

آن‌هاست، فاقد قدرت اجرایی بوده است و به همین سبب کارفرمایان خود را ملزم به رعایت آن موارد نمی‌دانستند.

در بخش‌های وسیعی از صنایع بزرگ و کارخانه‌جات بزرگ مانند صنعت نفت و خودروسازی‌ها، که هنوز سرمایه‌داری مجبور است قانون کار را به صورت نیم‌بند اجرا کند نیز اکثراً با استفاده از شرکت‌های پیمان‌کاری قانون کار را دور زده‌اند و اکنون قصد دارند خیال خود را راحت کرده و با رسمی کردن نهایی این بی‌عدالتی، تکلیف را یک‌سره کرده و بی‌حقوقی مطلق را به صورتی رسمی و قانونی به کلیت طبقه تعمیم دهند.

ناگفته نماند که قسمت‌هایی از این تغییرات پیش‌تر تحت عنوانین مختلف از جمله بخش‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌های گوناگون به قانون کار الحاق شده بود؛ به عنوان مثال پیشنهاد برای اضافه کردن بندهایی به ماده‌ی ۲۱ قانون کار که دست کارفرما را برای حق اخراج گسترده‌ی کارگران باز می‌گذارد، قبلن به عنوان "قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی" به ماده‌ی ۲۱ الحاق شده بود. اما هدف از اصلاحیه‌ی جدید در نهایت رسمی‌تر کردن این بی‌حقوقی‌هایی است که سال‌ها در محیط‌های کار بر سرکارگران می‌آورد و وارد کردن ضربه‌ی مهلک جدیدی است بر پیکره‌ی طبقه‌ی کارگر و اجرای مرحله‌ی دیگری است از روندی که سازمان تجارت جهانی به کشورهای سرمایه‌داری دیکته می‌کند.

در این برهه و در زمانی که بحث تغییر قانون کار روی میز مذاکرات و ماموریت جدید نهادهای قانون‌گذاری و اجرایی سرمایه‌داری است، کارگران آگاه باید موارد زیر را در محیط‌های کار مد نظر داشته باشند:

۱- باید با صحبت و بحث و با آگاه کردن دیگر کارگران و با افشاجاری گسترده در محیط‌های کار و در بین همکاران‌مان، آنان را به حقوق خود و تهاجم به آن قسمت‌هایی از قانون کار که دست‌آورد سال‌ها مبارزه‌ی متشکل آنان است آگاه کنیم.

۲- با تقویت روحیه‌ی کار جمعی این واقعیت را به کارگران نشان دهیم که در نبود حرکت متحدانه و سازمان‌یافته و عدم فشار طبقاتی‌شان، سرمایه‌داران نه تنها ستم‌های جدیدی را به

آنان وارد می‌کنند، بل که به دست‌آوردهای پیشین کارگران نیز هجوم می‌آورند و از این منظر باید به هر شکل حرکات اعتراضی مختلفی را سازمان‌داد که این تحرکات و اعتراضات می‌تواند به گونه‌ای بستری باشد برای کمک به ایجاد نطفه‌های تشکل‌های کارگری خودساخته، طبقاتی و مستقل از دولت (ادارات کار و وزارت کار و ...) و کارفرمایان .

۳- باید به بخش‌هایی از طبقه کارگر که هنوز دست و پا شکسته برخی از قوانین در مورد آن‌ها به اجرا گذاشته می‌شود هشدار داد که به شرایط امروزشان دل خوش نکنند چرا که نوک تیز این حملات برای بیکارسازی و گرفتن همین حداقل‌ها از شماست و اگر از طریق اعتراضات متحدانه و متشکل نتوانید از حقوق خود دفاع کنید، به زودی شما هم به مانند بسیاری از هم طبقه‌ای‌های خود وارد بی‌حقوقی کامل خواهید شد.

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

طرح تعیین دست‌مزد به نفع کارفرما

ماده‌ی ۱۶ پیشنهادی برای تغییر - ماده‌ی (۴۱) قانون کار به شرح زیر صلاح و تبصره‌ی ماده یاد شده به عنوان تبصره (۱) تلقی و متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده مذکور اضافه می‌گردد:

ماده ۴۱- شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد ذیل را تعیین نماید:

الف- میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:

۱- درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذی‌صلاح رسمی.

۲- تامین معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذی‌صلاح اعلام می‌شود.

۳- شرایط اقتصادی کشور.

ب- حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده (۱۱۲) این قانون.

ج- حداقل کمک هزینه کارورزان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی.

د- میزان عیدی پایان سال کارگران.

تبصره ۲- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰ درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد می‌باشد.

اصل ماده: ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده‌ی قانونی به هیچ کاری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه‌ی مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

- همان‌طور که می‌دانیم همه ساله حداقل دست‌مزد کارگران توسط شورای عالی کار محاسبه می‌شود و همواره با بحث‌ها و درگیری‌های زیادی همراه است.

همان‌طور که قانون حاضر هم تصریح کرده، افراد تشکیل‌دهنده‌ی شورای عالی کار به صورت کامل در اختیار مراکز قدرت و سرمایه هستند و در نتیجه در جهت منافع کارفرمایان و سرمایه‌داران رفتار می‌کنند. اگر هم گاهی حداقل‌هایی برای کارگران تصویب می‌شود، تحت فشار جامعه‌ی کارگری است که به هیچ وجه پاسخ‌گوی نیازهای اولیه‌ی زندگی کارگران نیست.

در این شورا به هیچ‌وجه نمایندگان واقعی کارگران نقشی نداشته‌اند و به همین دلیل نمی‌تواند منافع کارگران را برآورده نماید. این شورا بیش‌تر به شورای عالی سرمایه شباهت دارد تا شورای عالی کار!

اما طراحان اصلاح قانون کار به این حد از استثمار هم اکتفا نکرده و باز هم پا را پیش‌تر گذاشته و سعی می‌کنند همان حداقل‌هایی که تا به حال در نظر گرفته می‌شد را نیز پایمال کنند. در بند ۱ اصلاحیه درصد تورم را به اعلام آن از سوی مرجع ذی صلاح رسمی واگذار می‌کنند. تا به حال که معیار تورم، اعلام آن از سوی یک مرجع رسمی یعنی بانک مرکزی بود، باز بر سر نرخ تورم و میزان تأثیر آن بر دست‌مزد اختلاف زیادی وجود داشت، حال که به مراجع ذی‌صلاح واگذار می‌شود که دیگر وضع وخیم‌تر از قبل خواهد شد. در این حالت ابتدا هر ساله باید مشخص شود مراجع ذی‌صلاح رسمی کجا هستند و بعد از آن، این مراجع طبق میل مبارک‌شان درصد تورم را اعلام نمایند و احتمالاً اختلاف‌های زیادی در این میان در بگیرد!!!

در بند ۳ اصلاحیه، برای تعیین دست‌مزد به شرایط اقتصادی کشور اشاره می‌کند. عجب اوضاع مضحکی است! تعیین دست‌مزد کارگران چه ربطی به شرایط اقتصادی کشور دارد. یعنی

شورای عالی کار با این اصلاحیه‌ی ضد کارگری می‌تواند به دلایل متعددی از جمله بحران اقتصادی، جنگ، سیل، زلزله و هزاران دلیل دیگر از اضافه کردن حداقل دست‌مزد کارگران جلوگیری کند و تمام این تلاش‌ها در جهت افزایش سرمایه‌ی سرمایه‌داران است. لازم به ذکر است توجیه طرح‌های "ریاضت اقتصادی" که اعتراض زحمت‌کشان سراسر دنیا را نسبت به حکومت‌های سرمایه‌داری برانگیخته است نیز، همین شرایط اقتصادی بد کشور است و از این جا به شباهت تمامی حکومت‌های سرمایه‌داری در سراسر جهان پی می‌بریم!

بند (د) این اصلاحیه، میزان عیدی پایان سال کارگران را نیز مورد تعرض قرار داده و تعیین آن را منوط به وضع اقتصادی کشور، درصد تورم و ... می‌کند! همان‌طور که می‌دانیم اکنون میزان عیدی در کم‌ترین حالت خود برابر با دودست‌مزد ماهیانه‌ی کارگر است و در انتهای این ماده، اصلاحیه سعی در گمراه کردن کارگران قراردادی کرده و عنوان می‌کند حداقل مزد آنان باید تا ده درصد از کارگران استخدامی بیش‌تر باشد! همان‌طور که طی سال‌های گذشته به تجربه دیده‌ایم، قراردادی کردن کارگران بیش از هر چیز در جهت کم کردن حقوق اولیه‌ی این کارگران و محروم کردن آن‌ها از مزایایی است که شامل کارگران استخدامی می‌شود. و گرنه چه دلیلی دارد که سرمایه‌داران ترجیح دهند کارگران را استخدام نکرده و بیش‌تر قراردادی عمل کنند؟!

کارگر قراردادی در اکثر مواقع از حق بیمه و در نتیجه بازنشستگی و عیدی و پاداش و بهره‌وری و حق اولاد و ... محروم می‌شوند! وانگهی تا ۱۰ درصد، در باغ سبز و فریبی بیش نیست زیرا "تا" یعنی این مقدار شامل نیم درصد هم می‌شود و کدام کارفرمایی را می‌شناسیم که نیم درصد را بگذارد و ده درصد را اجرا نماید! واقعا فریب و نیرنگ تا چه حد!!!

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

پیامدهای تغییر قانون کار در زمینه‌ی بیمه و سوابق آن!

ماده‌ی ۵۳ پیشنهادی برای تغییر: متن ماده‌ی ۱۴۸ قانون کار با متن ذیل جایگزین می‌شود:
کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفاند نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود نزد صندوق تأمین اجتماعی یا سایر صندوق‌های بیمه‌ای بر اساس ضوابط مربوط اقدام نمایند.

اصل ماده‌ی ۱۴۸: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفاند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

- سازمان تأمین اجتماعی در حقیقت با حق بیمه‌ی کارگران شکل گرفت و سهام‌داران آن مانند یک شرکت سهامی، کارگران هستند. در نتیجه این سازمان باید نهادی در خدمت سهام‌داران خود، یعنی کارگران باشد. اما در کمال تأسف کارگران در طول عمر این سازمان همواره شاهد قوانینی بوده‌اند که تا حد امکان از دادن امکانات رفاهی به کارگران طفره می‌رفت و همیشه راه‌گریزی برای اجرا نکردن قوانین داشته است. با این که سرمایه‌ی این سازمان از حاصل دست‌رنج کارگران شکل گرفته است، اما آنان هیچ نقشی در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و تدوین اصلاحات قوانین سازمان تأمین اجتماعی نداشته‌اند و در واقع همواره این باندهای قدرت بوده‌اند که سازمان را در کنترل داشته و سرمایه‌های آن را جابه‌جا نموده‌اند. با تمام این اوصاف، قانون کار در ماده‌ی ۲۳ و تبصره‌ی ماده‌ی ۲۲ وظایفی از لحاظ درمانی، بازنشستگی، از کارافتادگی و ... بر عهده‌ی این سازمان گذاشته است.

اما طراحان اصلاحیه‌ی قانون کار، به جای این که مشکلات و نارسایی‌های این سازمان در رابطه با ادای حقوق به حق کارگران را حل کنند، مشکلات جدیدی سر راه کارگران قرار داده‌اند که در ذیل به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

تا کنون هم کارگران هنگام مراجعه به شعب مختلف سازمان تأمین اجتماعی دچار مشکل متعددی می‌شدند و همواره برای جمع‌آوری سوابق و پیگیری حق و حقوق خود با مشکلات

زیادی دست و پنجه نرم می‌کردند، حال تصور کنید که سر و کارشان با سازمان‌های مختلف و قوانین متفاوت بیمه باشد! طبیعتاً در این حالت مشکلات آنان بسیار حادث‌تر خواهد شد. حال که عملاً دو سازمان در این زمینه مسئول هستند (سازمان تأمین اجتماعی و سازمان خدمات درمانی)، اگر کارگری قصد داشته باشد سابقه‌ی خود را از یک سازمان به سازمان دیگری منتقل کند، با عملاً امکان‌پذیر نیست و یا باید مقادیر زیادی پول خرج کرده و یک کفش آهنین هم بر پا کند، چه رسد به این که قرار است با سازمان‌های بی نام و نشان و متعدد و با قوانین رنگارنگ و بی سر و ته روبرو شود! سازمان‌های بیمه‌ای که ممکن است نرخ‌های متفاوت داشته و یا بازنشستگی را منظور نکنند و ... در نهایت به هنگام بازنشستگی کارگر، تازه گند این قانون بالا می‌آید و عمق فاجعه مشخص می‌شود:

کارگر در جمع آوری سوابق دچار مشکلات بسیار و در پاره‌ای اوقات لاینحل خواهد شد. هم‌چنین از آن جا که قوانین بیمه‌های مختلف و نرخ‌های این بیمه‌ها با هم متفاوت است، کارگر در هنگام بازنشستگی باید اختلاف این نرخ‌ها را از جیب خود بردارد و لابد باید سهم کارفرما را هم خودش بردارد. از طرف دیگر این اختلاف نرخ‌ها را هم باید با در نظر گرفتن حقوق کنونی‌اش بردارد و در نتیجه ناگهان با مبلغی سرسام‌آور رو به رو خواهد شد که به هیچ وجه توان پرداخت آن را ندارد!

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

حمله‌ی بیش‌تر به دست‌مزد کارگران!

ماده ۲۰ پیشنهادی برای تغییر - ماده (۴۸) به شرح ذیل اصلاح و چهار تبصره‌به آن اضافه می‌شود:

ماده ۴۸- به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، مقررات مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طبقه‌بندی شاغلین و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

تبصره ۱- نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارآیی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌هایی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، الزامی است.

تبصره ۲- به منظور مرتبط ساختن درآمد با بهره‌وری نیروی کار کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه‌بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت عملکرد و کارآیی آنان مرتبط سازند.

تبصره ۳- کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا درآمده است می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت کارآیی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه‌بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.

تبصره ۴- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرارداد افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است.

اصل ماده ۴۸: به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

- طی چند دهه‌ی گذشته، کارگران با تمام وجود دریافته‌اند که سرمایه‌داران و نمایندگان‌شان با ترفندهای مختلف سعی می‌کنند استخدام کارگران رسمی را از دستور کار خارج کرده و قراردادهای غیر انسانی موقت و پیمان کاری را جایگزین آن کرده و امنیت شغلی را از کارگران سلب کنند.

همان‌طور که می‌دانیم، در قانون کار مواردی قانون، دست اندرکاران همین مقدار را هم تاب نیاورده و به جای اصلاح آن در جهت منافع کارگران و رفع کمبودهای آن، دست به اصلاح این قانون در جهت منافع سرمایه‌داران زده و به آن تعرض کرده‌اند. طراحان و خوش‌خدمتان سرمایه با این که به خوبی می‌دانند اکثریت کارگران به صورت قرارداد موقت مشغول به کار هستند و در حال حاضر اکثریت آن‌ها بیش از چند ماه به طور ثابت نمی‌توانند در یک جا کار کنند و در نتیجه در این شرایط غیر انسانی کار، اکثریت کارگران نمی‌توانند از طرح طبقه‌بندی مشاغل استفاده کنند، می‌خواهند با این اصلاحیه کاری کنند که همان معدود کارگران استخدامی و رسمی هم نتوانند از این طرح به خوبی استفاده کنند.

در شرکت‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود، هر شغل یک گروه مشخص دارد که آن گروه بر اساس وظایفی که کارگر باید انجام دهد، یک پایه‌ی فردی می‌گیرد. این پایه‌ی مزدی همراه با سابقه‌ی خدمتی که مزد آن در طرح پیش‌بینی شده، حقوق آن کارگر را مشخص می‌کند. قبل از اصلاحیه، کارفرمایان تحت هیچ عنوان و شرایطی نمی‌توانستند به این حقوق تعرض نمایند. اما در تبصره‌ی ۲ اصلاحیه‌ی پیش‌نویس با عنوان کردن " رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارآیی"، دست کارفرمایان باز گذاشته شده تا هر زمان خواستند بتوانند تحت این عنوان که کارگر مهارت، عملکرد و یا کارآیی قبل را ندارد، به راحتی مزدش را کاهش دهد و طبیعتاً از آن جا که کارگر هیچ‌گونه ثباتی ندارد، مجبور شود غلام حلقه به گوش کارفرما باشد تا حقوق‌اش کسر نشود!

طراحان برای تکمیل خوش‌خدمتی خود به سرمایه، در تبصره‌ی ۳ عنوان می‌کنند: کارگاه‌هایی

که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا در آمده است می‌توانند مقررات جدید را جایگزین مقررات گذشته کنند و بدین وسیله خیال تمامی کارفرمایان را راحت می‌کنند. این امر نشان می‌دهد که طراحان حتی به فکر مواردی که قبلاً طرح اجرا شده هم هستند و نمی‌گذارند تحت هیچ عنوان، ذره‌ای از حقوق کار فرمایان و سرمایه‌داران ضایع شود!

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

اخراج کارگران، مثل آب خوردن!

ماده‌ی ۴ پیشنهادی برای تغییر: متون زیر به عنوان بندهای (ز)، (ح) و (ط) به ماده (۲۱) اضافه می‌شود :

ز- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود.

ح- توافق بین کارگر و کارفرما

ط- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه

اصل ماده‌ی ۲۱: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد .

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کار افتادگی کلی کارگر

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهائی که مربوط به کار معین است.

و - استعفای کارگر.

- همان‌طور که می‌بینیم فسخ قرارداد در ماده‌ی ۲۱ قانون کار عنوان نشده است، در حالی که در اصلاحیه - همانند اکثر موارد آن - حق کارگر ضایع شده و هم‌چنان به نفع کارفرما و سرمایه‌دار عمل شده است.

در زمان حاکمیت شاه، کارفرمایان بدون هیچ دردسری و هر زمان که اراده می‌کردند، به راحتی می‌توانستند کارگران را اخراج کنند. بعد از انقلاب یکی از مطالبات کارگران تغییر این قانون و خواسته‌هایی مانند حق اعتصاب، کاهش ساعت کار به ۴۰ ساعت در هفته، داشتن تشکل‌های واقعی کارگری، تعطیلات، مرخصی و... بود. ولی متأسفانه حاکمان جدید سرمایه قانون کاری

تدوین کردند که فقط بعضی از خواسته‌های کارگران، آن هم با فشار کارگران در این قانون گنجانده شد.

و هم اکنون که با فشارهای اقتصادی و اخراج و بی‌کاری و تهدیدهای این چینی، کارگران را وادار به عقب‌نشینی و بی‌تفاوتی کرده‌اند، سعی در بازپس‌گیری آن اندک مواردی از قانون کرده‌اند که تا حدودی به نفع کارگران است.

می‌دانیم که در قانون کار فعلی، اخراج کارگران به صورت مستقیم توسط کارفرمایان انجام نمی‌شود و زمانی که یک کارگر مرتکب اشتباهی شود که به اخراج منجر گردد، باید در وهله‌ی اول به کمیته‌ی انضباطی ارجاع داده شود. این کمیته شامل: ۱- نماینده‌ی کارفرما ۲- نماینده‌ی کارکنان ۳- یکی از اعضای شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگران است. اگر در بررسی کارگر مقصر شناخته شود و بعد از اخطار کتبی اول و دوم باز هم کارگر تخطی نماید، در مرحله‌ی سوم این کمیته حکم به اخراج داده و پس از تأیید شورای اسلامی کار (یا ...) و پرداخت حقوق قانونی، حکم قطعی اخراج زده می‌شود.

البته در همین حالت هم در بسیاری موارد حقوق کارگران ضایع می‌شود و ساز و کارهای پشت پرده مانند همیشه به نفع سرمایه‌داران عمل می‌کند، اما حامیان بی‌شرم سرمایه با طرح اصلاحیه‌ی پیشنهادی‌شان، تحت عنوان فسخ قرارداد و به همین سادگی و آسانی، به صورتی علنی تر کار کارفرمایان را راحت کرده و به صورت کامل دست‌شان را در اخراج بی‌دلیل کارگران باز گذاشته‌اند.

از طرف دیگر بند (ز) پیشنهادی، شرایطی را برای اخراج مطرح می‌کند که کارفرمایان با تفسیر شرایط به نفع خود (شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری)، مثل آب خوردن کارگران را اخراج می‌کنند!

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

به رسمیت شناختن استثمرار پیمان کاری!

ماده ۲ پیشنهادی برای تغییر - ماده (۱۳) به شرح ذیل اصلاح و در تبصره (۱) آن عبارت "مراجع قانونی" به "مراجع حل اختلاف" اصلاح می‌شود.

ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق پیمان انجام می‌یابد، پیمان‌دهنده مکلف است صرفاً با پیمان‌کاران مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی قرارداد منعقد و در قرارداد پیمان کار را متعهد به اجرای این قانون و سایر مقررات مرتبط در مورد کارگران خود نماید.

اصل ماده: ماده ۱۳- در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

- سالیان درازی است که سرمایه‌داران دیگر کارگران را به صورت رسمی استخدام نمی‌کنند، زیرا کارگر رسمی حق و حقوقی دارد که با همین قانون کار ناقص هم باید اجرا شود، اما کارگر غیر رسمی و پیمانی را می‌توان با عناوین مختلف مورد تعرض و اخراج قرارداد و به حقوق اش تجاوز کرد.

پس در نتیجه اکثر کارفرمایان ترجیح می‌دهند با قراردادهای چند ماهه، ۵۹ روزه، ۲۹ روزه و سفید امضاء که توسط شرکت‌های پیمان کاری اجرا می‌شود، کارگران را به کار بگیرند و بدین‌وسیله کلیه حقوق قانونی آنان را پایمال کنند. تا کنون هم این اجحافات به صورت غیر رسمی اجرا می‌شده است، اما اصلاحیه‌ی قانون کار در بند ۲، با رسمیت بخشیدن به شرکت‌های پیمان کاری، به این ظلم و بی‌عدالتی‌ها در حق کارگران صحنه گذاشته و به این شرکت‌ها وجهه‌ی کاملن قانونی داده است. همان‌طور که می‌دانیم از آن‌جا که کارگران می‌دانند شرکت‌های پیمانی کاری جز ضایع کردن حق و حقوق کارگران ندارند، به اشکال مختلف به این شرکت‌ها و قراردادهای موقت اعتراض کرده و خواهان برچیده شدن این شرکت‌ها شده‌اند. در طرف مقابل طراحان اصلاحیه، برای آرامش بیشتر سرمایه‌داران در جهت لغو حق و حقوق

کارگران، دست به قانونی کردن و رسمیت بخشیدن به شرکت های پیمان کاری زده‌اند. البته جالب این جاست که این دایه‌داران سرمایه، برای منحرف کردن ذهن کارگران طوری برخورد می‌کنند که گویی این قراردادها به نفع آنان است.

ماده ی ۱۶ در اصلاحیه، تبصره ی ۲: حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰ درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد می‌باشد.

در این جا هم طراحان با شیادی مسئله ی تا ۱۰ درصد را عنوان کرده‌اند که کارگران را فریب دهند. در صورتی که تا ۱۰ درصد شامل نیم درصد هم می‌شود و هیچ کارفرمایی حاضر نیست که حداکثر را که به ضررش است در نظر بگیرد و تازه اگر بخواهد قانونی عمل کند به کم‌ترین حالت عمل خواهد کرد و نه ده درصد!

اما اگر خوش‌بینانه نگاه کنیم و در نظر بگیریم که کارفرما بیش‌ترین مقدار یعنی همان ده درصد است را بپردازد، باز هم به نفع کارگر نیست چون بسیاری از حق و حقوق کارگر پایمال شده و بسیاری از قوانین که شامل کارگران استخدا می‌است، برای کارگران قراردادی اجرا نمی‌شود.

اگر واقع‌بینانه‌تر نگاه کنیم، خواهیم دید که کارفرمایان همان حداقل دست‌مزدی را که هر ساله برای کارگران تصویب می‌شود را هم برای اغلب کارگران قراردادی اجرا نکرده و متأسفانه دریافتی اکثریت این کارگران قراردادی کم‌تر از ۳۰۰ هزار تومان است.

همان‌طور که می‌بینیم تمام قوانین و اصلاحیه‌های آن، در جهت منافع کارفرمایان است و ما کارگران باید به صورت متشکل علیه قراردادهای موقت و شرکت‌های پیمان‌کاری به مقابله بر خیزیم و این کلاهی را که برای ما دوخته‌اند بر سر خودشان بگذاریم!

کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری

مهرماه ۱۳۹۰

مصاحبه با کارگران در مورد تغییر قانون کار

قسمت اول

بعد از مدت‌ها انتظار بالاخره پیش‌نویس کامل اصلاحیه‌ی قانون کار منتشر شد. تشکل‌های مختلف کارگری مقاله‌ها، بیانیه‌ها و اطلاعیه‌های زیادی در جهت تحلیل، بررسی و محکومیت اصلاحیه‌ی مذکور منتشر کردند. این نوشته‌ها عمدتاً از طرف فعالین بوده، اما باید دید نظر کارگران در مورد این اصلاحیه چیست. به همین جهت نزد چند تن از کارگران رفتیم تا این سوال را از خود آن‌ها داشته باشیم.

ساعت ۷ صبح مسیر آزادگان-اسلامشهر با کارگر جوانی آشنا شدم. این کارگر به شکل قراردادی کار می‌کرد و در یکی از ایستگاه‌های قطار بین راهی کار می‌کرد. سر صحبت را با او باز کردم:

سلام صبح به خیر

سوال: در مورد تغییر قانون کار چیزی شنیده‌ای؟

جواب: نه نشنیدم مگر چی شده؟

من در مورد بندهای مختلفی که در زندگی و معیشت او نقش داشته برایش توضیح دادم که پشت این به اصطلاح "اصلاح قانون کار"، چگونه می‌خواهند همین حداقل‌ها را هم از او بگیرند سرش را با ناراحتی تکان داده و می‌گوید: مگر ما کارگران چیزی هم داریم که ازمان بگیرند! اما با این چیزهایی که توضیح دادی به این راحتی نمی‌توانند آن را عوض کنند.

سوال: چرا نمی‌تونند؟ مگر قبلاً که بارها آن را عوض کردند، اتفاق خاصی افتاد؟

جواب: این بار فرق می‌کند اوضاع اقتصادی کارگران خیلی خراب است، کارگران دیگر طاقت ندارند، اگر این کار را بکنند ملت بلند می‌شوند و اعتراض می‌کنند. با همین قانون قبلی هم کلی بیچاره بودیم، حالا اگر بخواهند آن را عوض کنند که بیچاره‌تر می‌شویم! یکباره همه‌ی کارگران را بکشند و خیال خودشان و ما را راحت کنند.

وقتی به مقصد رسید با گفتن این که: "خودت را ناراحت نکن، هیچ اتفاقی نمی‌افتد"، با من

خداحافظی کرد و رفت!

در سالن غذاخوری یک کارخانه‌ی بزرگ ساخت اسکلت فلزی، وقت غذا خوردن با کارگر ۳۰ ساله‌ای که قراردادی ۲۹ روزه است و ۸ سال سابقه دارد شروع به صحبت می‌کنم:

سؤال: شنیدی می‌خواهند قانون کار را عوض کنند!

جواب: سرش را به علامت منفی تکان می‌دهد، که یعنی نشنیده‌ام!

من شروع می‌کنم به توضیح در مورد برخی از تغییرات و او با سکوت گوش می‌دهد. وقتی توضیحات من تمام می‌شود نگاهی به من می‌اندازد و می‌گوید: به نظر تو مرغ را خوب سرخ کرده‌اند؟! (غذای آن روز مرغ بود) من در جا بهش می‌گویم: نه خوب سرخ نشده! و دیگر ادامه نمی‌دهم.

به سراغ کارگر دیگری در سالن تولید همان کارخانه می‌روم، حدوداً ۳۵ ساله و قراردادی و سر صحبت را باز می‌کنم:

سلام خسته نباشی

سؤال: شنیدی که می‌خواهند قانون کار را عوض کنند؟

جواب: آره شنیدم، اس.ام.اس آن را از طریق روزنامه دریافت کردم. و ادامه می‌دهد که: می‌خواهند عیدی و پاداش را بردارند!

من شروع می‌کنم به توضیح دادن در مورد مفاد اصلاحیه.

او می‌گوید: شما این‌ها را از کجا خوانده‌اید؟

من جواب می‌دهم از طریق اینترنت.

می‌گوید: سالیان سال است که می‌خواهند قانون کار را عوض کنند ولی موفق نشدند. آخه دیگه بدتر از قراردادهای ۲۹ روزه هم داریم؟! دیگه چه بلایی می‌خواهند سر کارگران بیاورند، با این حقوق ۳۰۰ تومانی مگه می‌شه زندگی کرد؟ این وضعیت و شرایط کاری که داریم واقعاً شرم‌آور. من ۱۵ ساله که در این شرکت کار می‌کنم و از فردای خودم خبر ندارم! نمی‌دانم آیا

همین قرارداد ۲۹ روزه را هم با من تمدید می‌کنند یا نه! هر قانونی در می‌یاد به ضرر کارگران است و فقط سفره‌ی کارگران را خالی‌تر می‌کنند.

در ادامه می‌گوید که: تصویب نمی‌شود، یعنی مجلس آنرا تصویب نمی‌کند.

به او می‌گویم مگر مجلسی‌ها طرفدار کارگران هستند که آنرا تصویب نکنند! مگر بارها همین مجلس قوانین ضد کارگری تصویب نکرده!

به او می‌گویم که کپی کامل اصلاحیه را در اختیارش می‌گذارم و او استقبال می‌کند. گفتگوی من و او در آینده هم‌چنان ادامه خواهد داشت.

به سراغ کارگر جوانی می‌روم که تازه عروسی کرده و کارگر قراردادی است و برای یک پیمان‌کار کار می‌کند و ۳-۴ سال بیش‌تر سابقه ندارد.

سؤال: شنیدی قرار است قانون کار عوض شود؟

جواب: نه نشنیده‌ام.

برایش توضیح می‌دهم که ماجرا از چه قرار است.

می‌گوید: پس نماینده‌ی کارگران چه غلطی می‌کند! پس محجوب و ... چیکاره است؟!

به او می‌گویم: مگر محجوب نماینده‌ی کارگران است؟! او که نماینده‌ی محافظ منافع سرمایه‌داران بوده و هست!

شروع می‌کند به فحش دادن و شکایت از این که چقدر زندگی سخت است و حقوقی که می‌گیریم فقط برای زنده ماندن است. از اجاره‌های گران می‌گوید و از گرانی فریاد می‌زند. بسیار

عصبانی شده و می‌گوید: مردن بهتر از ادامه دادن این زندگی است!

دیگر ادامه نمی‌دهم، زیرا پیمانکار با نگاه معنی‌داری او را به کار فرامی‌خواند.

این بار سراغ کارگر مسنی می‌روم که حدوداً ۲۳ سال سابقه دارد و در شرکتهایی چون صنایع فلزی و غیره کار کرده است و حدود هفت سال است که در شرکت جدید کار می‌کند. با این

سؤال که چقدر دیگه مانده که بازنشست بشه، شروع به صحبت می‌کنم:

س: چند سال دیگه مونده تا بازنشست بشی؟

او توضیحاتی در این مورد می‌دهد، و به نظر می‌آید فقط به بازنشستگی فکر می‌کند و پی‌گیر قانون ۲۵ سال بازنشستگی است.

س: در مورد تغییر قانون کار چیزی شنیده‌ای؟

ج: نه!

و شروع می‌کند از تجربیات گذشته‌ی خود حرف زدن و این‌که: در فلان شرکت یکی از اعضای شورای اسلامی کار به مدیر عاملی شرکت رسید و ۲۴۰ میلیون بالا کشید و رفت و الان هم سرمایه‌دار شده!

فکر می‌کنم که دیگر بریده و توان شنیدن بلای دیگری را ندارد و فقط دعا می‌کند زودتر بازنشست شود. صحبت من با او همین جا تمام می‌شود!
گفت و گوها ادامه دارد...

شهریور ۱۳۹۰

سینا

مصاحبه با کارگران در مورد تغییر قانون کار

قسمت دوم

ساعت ۱۰ بود و داخل کارگاه نشسته بودیم و مشغول چایی خوردن بودیم. با یکی از افرادی که خودش به نوعی پیمان کار محسوب می‌شود و هنوز زندگی کارگری را به خاطر دارد شروع به صحبت کردم. قصدم این بود در این مورد، نظر کسی که چند کارگر زیر دست‌اش کار می‌کند را بپرسم.

سؤال: در مورد تغییر قانون کار چیزی شنیده‌ای؟

جواب: آره شنیدم یه چیزایی.

سؤال: از کجا شنیدی؟

جواب: از اخبار تلویزیون. می‌گفت که قانون کار را تغییر می‌دهند و اتفاقن قراره این تغییر به نفع کارگران باشه.

سؤال: کجای این تغییرات به نفع کارگران است؟

جواب: من این‌طور شنیدم، ولی نمی‌دانم واقعاً به نفع کارگران هست یا نیست، به حرف این‌ها که همیشه اعتماد کرد!

من بخشی از اصلاحیه را برایش توضیح دادم و به اختصار گفتم که چه آشنی برای کارگران پخته‌اند. وقتی نمونه‌های مختلف را برایش توضیح می‌دادم، با تعجب به من نگاه می‌کرد!

ایشان که هنوز خود را یک کارگر می‌دانست شروع به صحبت کرد: والا تا جایی که من با این کارگرا در ارتباطم، می‌دانم که چگونه و با چه اوضاعی زندگی می‌کنند! اشاره به جوش کاری می‌کند که با شدت تمام کار می‌کرد و عرق می‌ریخت (البته برای او کار نمی‌کرد!) و می‌گوید: این کارگر اگر ماهیانه خودش را بکشد ۴۵۰ یا ۵۰۰ تومان حقوق می‌گیرد، سرویس هم که ندارد و ماهیانه باید حداقل ۵۰ یا ۶۰ هزار تومان بابت کرایه ماشین بپردازد، اجاره‌ی خانه هم که دست کم ماهیانه ۲۰۰-۳۰۰ هزار تومان است!

من گفتم: واقعاً چیزی برایش می ماند که به بچه هایش بدهد؟ آیا واقعاً بچه هایش چیزی برای خوردن پیدا می کنند؟

در جواب من می گوید: چرا یه چیزایی می خورند! پدر و مادر در هفته نمی توانند بیش از ۲۰۰۰ تومان میوه بخرند، ماهیانه نمی توانند بیش تر از یک کیلو گوشت بخرند و باید طول هفته را با سیب زمینی پخته و... سر کنند! این پایان ماجرا نیست، پدر و مادر سالیان سال است که برای خود لباسی نخریده اند و برای خود هزینه ای نمی کنند و تازه این زندگی تا زمانی می تواند به این شکل ادامه پیدا کند که پدر خانواده کار خود را از دست نداده باشد، وگرنه همین بخور و نمیر هم نیست! به خاطر همین است که یک جوشکار متخصص با این شرایط سخت حاضر است ماهیانه با ۳۵۰ هزار تومان دستمزد کار کند. کدام قانون از او حمایت می کند؟ تازه می خواهند همین قانون را هم عوض کنند تا بیش تر از قبل به ضرر کارگران شود! این که زندگی نیست، مرگ تدریجی است. ولی این شرایط ظالمانه پابرجا نخواهد ماند. فکرش را بکن یارو ۳۰۰۰ هزار میلیارد تومان را به جیب می زند و این تازه نمونه ای است که وسط دعوای جناحی رو شده است و ما از بقیه ماجراهای پشت پرده بی خبریم، و اسم این را می گذارند عدالت اجتماعی!

من کاملاً همه ی چیزهایی را که توضیح می داد درک می کردم، زیرا در گرما و سرما با این شرایط و بین کارگران کار می کنم.

متاسفانه فرصت نشد که بپرسم: پس چه باید کرد؟

شهریور ۱۳۹۰

سینا

مصاحبه با کارگران در مورد تغییر قانون کار

قسمت سوم

در یک شرکت صنعتی با یک کارگر آشپز آشنا شدم. چند روزی با این کارگر هم مسیر بودم تا بتوانم هم بیش تر با او آشنا شوم و هم سؤالات بیشتری از او داشته باشم. این کارگر در حدود ۲۷ سال سابقه کار داشت و هم‌اکنون به شکل قراردادی برای یک شرکت آشپزی صنعتی کار می‌کند.

با او در مورد شرایط کارش و دست‌مزدی که می‌گیرد وارد گفت و گو می‌شوم: او می‌گوید: من سال‌های زیادی در اغذیه‌فروشی‌ها و ساندویچی‌ها آشپزی می‌کردم و حتی چند سالی خودم مغازه‌ی اغذیه‌فروشی داشتم. طی این سالیان، دوستانم تلاش می‌کردند که من بیمه‌ی خود را قطع نکنم ولی من بی‌توجهی کردم و به همین دلیل تا حالا نتوانسته‌ام خود را به بازنشستگی برسانم. حدود سه سالی درگیر مصرف مواد مخدر شدم و هر چه را که برایش زحمت کشیده بودم از دست دادم! توسط یکی از دوستانم از اعتیاد نجات پیدا کردم و دوباره به محیط‌های کار بازگشتم و اکنون به عنوان آشپز و با دست‌مزد ماهیانه چهارصد هزار تومان در یک شرکت مشغول به کار هستم.

من هر روز باید از یک منطقه‌ی کارگری‌نشین در حاشیه‌ی تهران به منطقه‌ی دیگری در جاده‌ی ساوه برای کار بروم و این یعنی روزانه باید حدود ۳ ساعت از وقت خود را صرف رفت و برگشت به محل کار کنم!

سوال: آیا برای رفت و آمد بین محل کار و سکونت خود، سرویس ایاب و ذهاب داری؟
جواب می‌دهد: نه تنها سرویس ندارم، بل که روزانه حدود ۴۰۰۰ هزار تومان کرایه ماشین پرداخت می‌کنم و کارفرما هیچ مبلغی تحت عنوان ایاب و ذهاب به من پرداخت نمی‌کند و با توجه به این که بارها از کارفرما تقاضای کرایه ماشین کرده‌ام، همیشه جواب منفی شنیده‌ام. من در این سن و سال دیگر نمی‌توانم کار جدیدی پیدا کنم و مجبور هستم با همین شرایط کار کنم تا به بازنشستگی برسم!

از او در مورد قانون کار و اصلاحیه‌های آن می‌پرسم:

او می‌گوید: اطلاعاتی در مورد قانون کار و اصلاحیه‌های آن ندارد و آرزو می‌کند دست کم تا قبل از این که بازنشسته شود این‌گونه اصلاحیه‌ها انجام نگیرد!

از او در مورد غذایی که برای کارگران درست می‌کند پرسیدم و گفتم: چه طور کارفرمایی که حاضر نیست به کارگران کرایه ایاب و ذهاب بدهد، به آن‌ها ناهار می‌دهد؟! جواب می‌دهد: در واقع کارفرما به دلیل این که کار کارگران بسیار سخت و طاقت فرسا است، حاضر شده به کارگران غذا بدهد.

من کاملاً حرف او را درک می‌کنم. می‌دانم غذای کارگرانی که ناهار خود را از خانه می‌آورند، در حد و اندازه‌ای نیست که با آن بتوان کاری سنگین انجام داد. شاید برای کوتاه مدت این ناهار جواب دهد، ولی در بلند مدت و برای کارهای سنگین کارآیی نخواهد داشت. و دلیل دیگری که کارگر آشپز برای دادن ناهار کارفرما مطرح می‌کرد این بود که: بخش اعظم پول ناهار را کارفرما از پیمان‌کارانی که برایش کار می‌کردند می‌گرفت و از جیب خودش نمی‌داد! گفت و گو با این کارگر را همین جا تمام می‌کنم، زیرا باقی گفتگوهای مان مسائل روزمره بود که بحث این نوشته نیست.

یک روز عصر با ۴ کارگر جوان هم مسیر شدم. مجال زیادی برای گفت و گو نداشتم و تا سوار ماشین شدم وارد اصل گفت و گو شدم.

از آنها پرسیدم: قراردادی کار می‌کنند و قانون کار در موردشان رعایت می‌شود؟ و آیا اصلاحیه‌ی قانون کار را شنیده‌اند؟

آن‌ها اصلاً خبر اصلاحیه را نشنیده بودند و من توضیحاتی در این مورد برای‌شان دادم! آنان از این که راننده‌ی سرویس جای‌شان گذاشته بود بسیار عصبانی بودند و با سوال من به موضوع قانون کار پرداخت‌اند. البته نگران دوست‌شان بودند که از سوار شدن امتناع کرده بود! یکی از آن‌ها گفت که شاید پولی برای کرایه ماشین نداشت که سوار نشد! به هر شکل یکی از

آن کارگران بحث اختلاس ۳۰۰۰ هزار میلیاردی را وسط کشید و گفت حتما با این اصلاحیه می‌خواهند ۳۰۰۰ میلیارد را از حلقوم ما کارگران بیرون بکشند! و ادامه داد که که ۳۰۰۰ میلیارد برای‌شان کافی نیست و به همین خاطر هم‌چون همیشه به سفره‌ی ما کارگران حمله می‌کنند.

بحث با این کارگران با رسیدن آن‌ها به مقصد، به پایان رسید.

این بار با یک کارگر که در یکی از فروشگاه‌های شهروند کار می‌کرد گفتگو کردم. از او در مورد کارش و شرایط آن پرسیدم.

او جواب داد که حدود ۹ سال در فروشگاه‌های شهروند کار می‌کند و روزانه حدود ۵۰۰۰ هزار تومان کرایه ماشین برای رفت و آمد پرداخت می‌کند. او توضیح می‌دهد که چگونه صبح زود از حاشیه‌های شهر تهران به بالای شهر می‌رود و شب نیز خسته و کوفته از بالای شهر آرام آرام به سمت حاشیه‌ها رانده می‌شود! توضیح می‌دهد که بیش‌تر از این که با کار خسته شود، از مسیر رفت و برگشت کار خسته است و این که از دست‌مزدی که می‌گیرد چیزی برایش باقی نمی‌ماند! از او در مورد قانون کار و اصلاحیه‌های جدید آن می‌پرسم.

او چیزی در مورد این اصلاحیه‌ها نشنیده است و من وقتی در مورد آن توضیح می‌دهم جواب می‌دهد:

جرات این کار را ندارند، نمی‌توانند بیش‌تر از این به ما فشار بیاورند!

من دلیل نداشتن جرأت را از او می‌پرسم، او جواب می‌دهد:

یعنی بیشتر از این می‌خواهند ما را له کنند؟! این امکان ندارد، چون ما کارگران در این ۳۰ ساله هیچ وقت این همه فشار اقتصادی را یک جا تحمل نکرده بودیم و اکنون هم با مرگ دست و پنجه نرم می‌کنیم! بالاتر از سیاهی که دیگر رنگی نیست! خود آن‌ها هم می‌دانند اگر بخواهند بیش‌تر از این به ما فشار بیاورند ما جلوی آن‌ها می‌ایستیم و دیگر با کسی تعارف نداریم! تورم از این بیش‌تر؟ فشار از این بیشتر؟! دیگر چیزی برای‌مان باقی نمانده که از دست بدهیم!

من وقتی عصبانیت او را از نگاه خسته و برافروخته‌اش دیدم، کمی او را دلداری دادم و گفتم
راست می‌گی، تا وقتی ما با هم باشیم جرأت این کار را ندارند!

مهرماه ۱۳۹۰

سینا

... به باور ما این تغییرات اقدامی جدید از جانب سرمایه‌داری برای رسمی و قانونی‌تر کردن تحمیل بی‌حقوقی‌ها به کارگران و حمله‌ی بیشتر به حداقل حقوق‌هایی است که در بخش‌هایی از قانون کار و آن هم به واسطه‌ی سال‌ها مبارزه‌ی متشکل کارگران گنجانده شده است، به همین مناسبت ما کارگران را به اعتراضات سازمان‌یافته به این مرحله از قانونی‌تر شدن حمله‌ی سرمایه‌داری، دعوت می‌کنیم.



کمیته هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکلهای کارگری
Coordinating Committee to Help
Form Workers' Organisations

komite.hamahangi@gmail.com

www.k-hamahangy.com