

پیام فلزکار

شماره ۱۳

آبان ۹۱

آقای استاندار؟!
پدرم یک کارگر است، چرا
از کار اخراجش کرده‌ان. زان
نان میخام.



سندیکی کارگران فلزکار مکانیک

پیام فلزکار

شماره ۱۳

آبان ۹۱

skfelezkar@gmail.com



- سرمقاله : مرفعی اباری یا افراج بی سروصدا
- فیرنامه : شماره 43
- آموزش سندیکی : تعریفی از سندیکا و روند شکل گیری و مسئولیتهای سندیکی
- آموزش قانون کار : ساعات کار و اضافه کاری
- تاریخچه : سندیکی کارگران فلزکارمکانیک
- فرهنگی : ابوالقاسم لاهوتی
- جهان فارم : 14 نوامبر
- در بند : رضا شهابی
- متفرقه
- کاریکاتور



مرخصی اجباری یا اخراج بی سروصدا

در ۳ ماهه اخیر موج اخراج ها، تعطیلی واحدهای تولیدی، و به تازگی مرخصی اجباری کارگران در واحدهای تولیدی شدت بیشتری یافته است. مدت ۳ ماه است که کارگران ایران خودرو، پارس خودرو، سایپا و سایپاییدک و تقریباً کلیه شرکتهای خودروسازی با کاهش تولید و قطع مزایا روبه روبرو شده اند و به کارگران خود تاکنون به مدت ۳ ماه همراه علی الحساب ماهانه ۵۰۰ هزار تومان حقوق پرداخت می کنند. کارخانه های دیگری که وضعیت خوشایندی ندارند دست به آخرین حربه یعنی مرخصی اجباری زده اند، تا بی سروصدا کارگران را اخراج کنند. این مرخصی اجباری این مزیت را برای کارفرمایان دارد که بتوانند بدون حضور کارگران در این واحدهای تولیدی آنچه را که می خواهند انجام بدهند. مرخصی اجباری که بدون حقوق می باشد این مزیت را برای کارفرمایان دارد که : ۱- کارگران در محیط های کار حضور ندارند و نمی توانند اعتراضی متحدانه به فروش کارخانه، بسته شدن کارخانه، تغییر کاربری کارخانه داشته باشند. ۲- بدون حقوق است و لیست بیمه هم رد نمی شود ۳- این مرخصی می تواند تازمان اتمام قرارداد ادامه داشته باشد. این بزرگترین ضربه به زحمتکشان و خانواده های بی پناه آنان است. این تنها گرانی هر روزه نیست که به کارگران و خانواده های ایشان تحمیل شده، بلکه اخراج خاموش و بدون حق و حقوق روح و روان خانواده های کارگری را هدف گرفته است.

آنچه امروز وظیفه کلیه پیشروان کارگری است، نه تنها آگاه سازی کارگران بلکه تشکیل سندیکاها و کارگری و یا هر تشکلی که بتواند کارگران را به دور خود متشکل ساخته و آنان بتوانند از حقوق حقه خودصیانت کنند، است. پیشروان کارگری و کارگران آگاه باید در صورت بروز بحران در واحدهای تولیدیشان با مطلع کردن کارگران کارخانه های همجوار و یاری جستن از کارگران این واحدهای تولیدی و با اتکاب سندیکاها و کارگری که تاکنون تشکیل شده اند، از حقوق کارگران به درستی دفاع کنند و از هرگونه ناآرامی که منجر به شورش های کور



وبی هدف گردد جلوگیری کرده دست عقب مانده هایی که حیات سیاسی شان بسته به نآرامی است رادرمحیط های کارگری افشا کرده واز سرکوب اعتراضات به حق کارگری توسط کارفرمایان جلوگیری کنند،تادستاوردهای پدرانمان در واحدهای تولیدی، محافظت شود.کارخانه های تولیدی ثروت ملی ماست و متعلق به زحمتکشان است،هیچ کارفرمایی نمی تواند این ثروت را درچمدان گذاشته باخود ببرد، همانطورکه کارخانه پیکان خیامی دراین کشورماند وایران خودرو شد.بازهم این کارخانه خواهد ماندتافرزندانمان درآن کارکرده وباعث پیشرفت وسربلندی ایران عزیز شوند.محافظت ونگهداری ازاموال کارخانه به عهده ماست.باآگاهی ونظم سندیکایی وخردجمعی سندیکایی وهمبستگی کارگری ازحقوق خود به درستی و عاقلانه دفاع خواهیم کرد.ببیاید دست آشوبگرانی که ازسوی کارفرمایان هدایت می شوند ومی خواهند باهیاهو وسروصدا وجنگال های بی هدف دستاوردهای کارگران رامورد هجوم قراردهندوباعث تفرقه درمحیط کارشوند راآگاهانه خنثاکنیم.تولید یعنی زندگی سالم اقتصادی، هرکس که بخواهدتولید رانابود کند آب به آسیاب دشمن ریخته است.

***در مورد حرکت های اعتراضی و اعتصاب در شماره بعدی به آن خواهیم پرداخت.**

آنان که آزادی شان از دست رفت ، اگر منتظر بشوند که غاصبان با طیب خاطر به ایشان برگردانند عمر آنها کفایت نیل به مقصود را نمی دهد.

عبدالرحیم طالبوفوف



خبرنامه شماره 47

کلیه اخبار این مجموعه از خبرگزاری ایلنا و روزنامه کاروکارگر نقل گردیده است.

باتعطیلی کارخانه ها و افزایش بیکاری، اعتراضات کارگری نیز رو به افزایش است. چنانچه نگاهی به آمارهای تعطیلی کارخانه ها و بیکاری روز افزون کارگران بیانداریم، بخش بزرگی از این بیکاری ها به افزایش واردات و سودجویی سرمایه داری انگل تجاری و بخشی هم به تحریم ها و بخشی نیز به افزایش قیمت ارز و نزول فاحش ریال برمی گردد، که در این میان بیکاری و عقب افتادن ماهها حقوق کارگران نمود بسیاری دارد. «نماینده کارگران پارت ماشین مشهد از بیکاری حدود ۱۰۰۰ کارگر این کارخانه در یک سال اخیر خبر داد. کارگران شاغل با چندین ماه حقوق معوقه روبرو هستند و تعداد زیادی از کارگران هم بصورت روزمزد کاری کنند. - بیش از ۵ هزار کارگر کارخانه گیتی پسند اصفهان به دلیل تشدید بحران نقدینگی با تعویق ۵ ماه حقوق و کاهش شیفیت های کاری مواجه شده اند- چرم مغان هم از پس هزینه های حامل های انرژی برنیامد و ۱۵۰ کارگر این کارخانه کار خود را از دست دادند- آمار ۲ ساله اشتغال و بیکاری، از کاهش ۶۰۰ هزار شاغل در پایتخت خبر داد- ۲۰۰ کارگر اشی مشی گیلان بیکار شدند- در کوره پزخانه ها کارفرمایان پول ندارند و کارگران انگیزه- کارخانه آجر سفال سرخه سمنان تعطیل و ۶۰ کارگر آن با ۳ ماه حقوق معوقه بیکار شدند- تعطیلی کارخانه بنیان دیزل تبریز و عقب افتادن ۲ ماه حقوق کارگران و تحصن کارگران در مقابل درب کارخانه- اخراج ۶۲ کارگر نوب فولاد زاگرس سندانج که بیشتر آنان دچار صدمه یا مریض هستند. کارگران از ترس اخراج، بیماریشان را پنهان می کنند. ۲۵ نفر از کارگران اخراجی در حین کار دچار آسیب شده اند- از ابتدای مهر ماه ۹۰۰ کارگر از ۱۸۰۰ کارگر ماموت اخراج شده اند. در صورت ادامه وضعیت فعلی، کارخانه تعطیل کامل می شود- نرخ بیکاری در ۱۴ استان افزایش یافته است، با وجود ادعای اشتغال میلیونی- ۲۰۰ کارگر کارخانه کاشی سمنان ۴ ماه است حقوق نگرفته اند. مدیریت می گوید: تلاش شده اشتغال ۲۱۰ کارگر این کارخانه حفظ شود و فقط ۸ نفر از کارگرانی که سعی داشتند در روند تولید و اشتغال



سایر کارگران اختلال ایجاد کنند از کارخانه اخراج شده اند- ۶۰ تن از کارگران قطار رجا ۲ ماه حق بیمه اشان توسط شرکت بیمانکاری پرداخت نشده است- فعالیت ۳ هزار تعاونی فرش دست باف در آستانه توقف «این اخبار گوشه ای از بیکاری، تعطیلی و عقب افتادن حقوق کارگران است. سیاست هایی که منجر به پیدایش بحران اخیر شده است از چه ناحیه ای است؟» هشدار انجمن خودروسازان کشور: تداوم سیاست های فعلی به توقف کامل تولید کارخانه ها و تبعات منفی گسترده آن می انجامد» در این شرایط بحرانی کارفرمایان با روزمزد کردن کارگران استخدامی در حقیقت خود را از بیمه نمودن این کارگران و اجرای قانون کار فعلی هم خلاص می کنند، مانند آنچه در پارت لاستیک مشهد اتفاق افتاده است و یابہ اخراج کارگرانی که از حقوق خود و همکاریشان دفاع می کنند، منجر می شود آنچنان که در کارخانه کاشی سمندسمنان اتفاق افتاده است. ویبا «حمید حاج اسماعیلی: کارگران در واکنش به سیاست های کنترلی دولت تعدیل می شوند.» اما همچنان که در خبرنامه گذشته نیز عنوان کردیم سیل اعتراضات در پیش است «۶۰۰ کارگر کارخانه صنایع فلزی یک و دو از بی توجهی مسولان در پرداخت مطالبات ۵ ماهه حقوق و بیمه خود در مقابل وزارت کار اعتراض کردند- جمع ۲۰۰ کارگر برات همدان در اعتراض به کاهش دستمزد و مزایا در پی کاهش ساعات کاری- ۶۰ نفر از کارگران شرکت تصفیه قند و شکر اهواز در اعتراض به حل نشدن مشکلات کارگران و کارکنان در مقابل استانداری اهواز تجمع کردند. قطع بیمه کارگرانی که ۲۰ سال سابقه کار دارند و عدم صدور دفترچه بیمه. این کارخانه در تعطیلی کامل بسر می برد. این کارخانه با ۲۰۰۰ اشتغال یکی از کارخانه های مهم و استراتژیک اهواز محسوب می شود- اعتصاب ۳۰۰ کارگر کارخانه پتروشیمی فجر در اعتراض به عدم وجود وسایل ایمنی کافی، پاداش روز کارگر، عدم افزایش حقوق خود. کارگران پتروشیمی باتوجه به وعده های قبلی شرکت بیمانکاری رامپکو دست از کار کشیدند- تجمع کارگران نساجی مازندران در مقابل مجلس برای فعال شدن مجدد این کارخانه و دریافت حقوق معوقه خود» آری سیل شروع به خروش نموده است و این خروش گاهی با هشدارهایی روبرو می شود که حتا اعتراض محبوب رانیز برمی انگیزاند» محبوب : در برنامه پنجم توسعه حق اعتراض



پیش بینی شده است و دولت به استناد همین ماده باید به کارگران اجازه برگزاری تجمعات قانونی بدهد» البته آقای محبوب فراموش کرده اند که قانون اساسی در اصل ۲۷ اجازه تشکیل اجتماعات و راهپیمایی ها را داده است و احتیاجی به اجازه دولت و دیگران نیست. اگر این حقوق سالهاست زیر پا گذاشته شده است امروز توسط کارگران بکار گرفته خواهد شد. توجه پیشروان کارگری باید متوجه این موضوع باشد که طومار، تجمع، و اعتراض ها باید شکل دیگری به خود بگیرد. باید کارگران اعتراضات خود را به کارگران دیگر اطلاع داده و حمایت آنان را جلب نمایند. کارگران شاغل نیز با حمایت از اعتراضات در حقیقت از دستاوردهای خود حمایت خواهند کرد. پیشروان کارگری باید به کارگران شاغل یادآوری کنند که بیکاری و اخراج شتری است که شاید فردا مقابل خانه هر کارگری بنشیند. اعتراضات کارگران در حقیقت برای احیای صنعت ملی و اقتصاد کشور است. آنچنان که در خبر کارگران نساجی مازندران و یا «مشاور نساجی اتاق بازرگانی اصفهان: احیای صنعت نساجی برای ۸۵ درصد بیکاران شغل ایجاد می کند» شاهدیم. احیای صنعت و اقتصاد تولیدی و افزایش هر چه بیشتر تولید، مرگ سرمایه داری و وابسته به سرمایه داری جهانی را رقم خواهد زد. چرا امروز صنعت ما دستخوش این بحران است؟ مسلمان بخشی شامل گران شدن حامل های انرژی است، اما بخش دیگر سیاست های مخرب و نقش خیانت کارانه سرمایه داری انگل تجاری است. به این اخبار دقت کنید «واردات ۱۰ میلیون تن محصولات کشاورزی - ارزش تخصیص یافته برای داروهای سرطانی، تالاسمی، هموفیلی، ام اس، صرع... ۴۰ تا ۵۰ میلیون یورو است. مقایسه کنید با ارزش تخصیص یافته برای واردات چوب بستنی ۸۰ میلیون دلار، اسباب بازی ۷۰ میلیون دلار، لوازم آرایشی ۵۰ میلیون دلار» به این اقلام واردات دسته بیل از کشور بیابان خیز کویت و پوست خربزه از کشور بدون کشاورزی قطر رانیز اضافه کنید تا ارزش های با ارزش نفتی که می باید اختصاص به دارو جهت نجات جان بیماران و احیای صنعت و نوسازی قرار گیرد توسط این سود جویان در چه راهی صرف می شود؟ آیا نباید از خود پرسیم «بانک کار آفرین، دی، سینا، پاسارگاد، سامان، اقتصاد نوین، تجارت و ملت در پایان سال مالی ۹۰ بیش از ۴/۷ میلیارد تومان پاداش را برای اعضای هیات مدیره خود مصوب



کردند- خرید میلیاردی سکه و ارز توسط یک بانک» این هیات مدیره های مدیر چه کرده اند که چنین پاداش می گیرند، جز اینکه سرمایه داری مالی بدادن وام های کلان به سرمایه داری انگل تجاری و بازی با سکه و دلار هم به اقتصاد کشور ضربه زده اند و هم بابازی سکه و ارز باعث نصف شدن قدرت خرید کارگران گردیده اند.» یک فعال کارگری: دستمزد کارگران پیش از نوسانات نرخ ارز هم کفاف مخارج رانمی داد- درگردهمایی سالانه خانه کارگر: اگر برای مشکلات اقتصادی چاره جویی نشود، فقر عمومی و ناامنی اجتماعی بروزمی کند- در حال حاضر از کارگران دوبار مالیات دریافت می شود که بسیار ظالمانه است، یک بار این مالیات از فیش حقوقی کسرمی شود و بار دیگر هنگام خرید کالا باید مالیاتی تحت عنوان مالیات بر ارزش افزوده بپردازیم» مالیات بر ارزش افزوده، بازی با دلار و کاهش قدرت خرید کارگران افزایش قیمت های کالا های اساسی برای چندمین بار در طی سال باعث «حسین رسولی: افزایش قیمت کالا های اساسی و باعث کاهش قدرت خرید کارگران شده، بطوری که دستمزد آنان حداکثر برای تامین مخارج نیمی از ماه کفایت می کند» این تنها کارگران نیستند که چنین مورد اجحاف اجتماعی قرار می گیرند بلکه مستمری بگیران (کارگران دیروز) نیز پس از سالها زحمت و رنج مورد هجوم قرار گرفته اند. «خبازها رییس کانون بازنشستگان تهران: وعده پرداخت حقوق حداقلی ۸۰۰ هزار تومانی به بازنشستگان محقق نشد - سه خانوار دیگر از بازنشستگان شرکت پالایش و پخش پالایشگاه نفت آبادان از خانه های سازمانی در مرحله های معروف بریم و باورده اخراج شدند تا زمینه اخراج ۱۹۰ بازنشسته ساکن در خانه های سازمانی در این شهر فراهم شود- نیمی از مستمری بگیران تامین اجتماعی حداقل حقوق را دریافت می کنند- اکثر بازنشستگان دوران بازنشستگی رابه سختی پشت سرمی گذارند» وضعیت بازنشستگان امروزی سیمای فردای همه مزدبگیران است. این وضعیت اقتصادی کارگران و بازنشستگان به چه منجر خواهد شد؟ «صابر شیبانی استاد اقتصاد: رشد بیکاری و فقر به افزایش جرایم اجتماعی منجر می شود» حقیقت غیر قابل کتمان است. گسترش کودکان کار، فحشا، بیماری های همچون ایدز، اعتیاد، سرقت حاصل فقر و بیکاری است و در این شرایط باز هم به ناامنی جامعه دامن خواهد زد. در این بین که کارگران درگیر حقوق های عقب



افتاده وگرانی هستند، اصلاحیه قوانین سازمان تامین اجتماعی تهیه و برای تصویب به مجلس فرستاده خواهد شد، آنهم بدون اعمال نظر کارگران و بدون اطلاع آنان و درخفای کامل. «هادی ابوی: مابه عنوان بخشی از نمایندگان کارگران تغییر قانون تامین اجتماعی رابه این شکل که ادغام صندوق تامین اجتماعی و سایر مراکز بیمه گرا پیشنهاد میکند، قبول نداریم. صندوق تامین اجتماعی صاحب دارد. افزایش سن بازنشستگی نیز اجحاف در حق کارگران است - نماینده ساری در مجلس: تغییر قانون تامین اجتماعی خدمت به دولت و کارفرمایان و به زیان کارگران است» آری باید در حالی که کارگران درگیران خانواده هایشان هستند، دستاوردهایشان را نیز مورد هجوم قرار داد. نماینده ساری درست می گوید، تغییر قوانین تامین اجتماعی به نفع دولت است، چرا که دولت بزرگترین کارفرمای کشور است. دولت بدهی خود را به تامین اجتماعی نمی پردازد و به تبع کارفرمایان دیگر نیز. «طلب ۱۵۰۰ میلیارد تومانی تامین اجتماعی از کارفرمایان» که باعث مشکلات زیادی برای تامین اجتماعی گردیده است، که گسترش و تعمیم بیمه را متوقف ساخته است و هم باعث گردیده بسیاری از امتیازاتی که بیمه شده ها سالها کسب کرده بودند امروز با طرح گرفتن فرانشیز از بیمه شده ها و فروش بیمارستانها و یا واگذاری درمانگاهها به بخش خصوصی همگی در مورد سازمانی اتفاق بیفتد که این سازمان متعلق به کارگران است و با پولهای آنان از سالهای ۱۳۰۰ تا به امروز به این مجموعه قدرتمند تبدیل شده است. پس تصمیم گیری در مورد این سازمان فقط باید در حیطه زحمتکشانش باشد، نه اینکه این ثروت رابه بخش خصوصی و سایر سازمان های بیمه گر خصوصی تقدیم کنیم.

همانطور که بارها گفته ایم، در نبود سندیگاهای کارگری هم سازمان تامین اجتماعی را از دست خواهیم داد، هم گرانی به ماتحمل خواهد شد، هم حقوق های عقب افتاده به غارت برده می شود، و هم سرمایه داری انگل تجاری با همدستی سرمایه داری مالی خائن ضربات پی در پی به صنعت و تولید خواهد زد. تا هر روز وابسته تر شویم، تا با تحریم مارا به زانو در آورند و با نابودی تولید کشورمان که تنها متکی به نفت شده ثروت مارا به یغما ببرند. آنان می دانند سندیگاهای کارگری سداصلی در مقابل سرمایه داری جهانی و پادوهای داخلی



است. آنان می دانند سندیگاهای کارگری از دستاوردهای کارگران محافظت کرده و خواهان آزادی و عدالت اجتماعی نه تنها برای خود، بلکه برای همه مردم ایران است. بیاییم با ایجاد سندیگاهای کارگری به محافظت از دستاوردهای کارگرمندان از جمله تلاش برای قانون کار مترقی و به سود کارگران، بدست گرفتن مدیریت سازمان تامین اجتماعی اقدام کنیم. همچنانکه خواهران و برادران کارگرمندان در سراسر اروپا به این مهم دست زده اند «بنابه درخواست کنفدراسیون اتحادیه های کارگری اروپا، برای اولین بار در تاریخ، اعتصاب هم زمان در کشورهای اروپایی برگزار می شود. این اعتصاب سراسری در مخالفت با ریاضت های اقتصادی که همراه با افزایش بیکاری و حذف ۲۰ هزار شغل در بعضی از کشورهای، کاهش دستمزدها، افزایش مالیات ها و کاهش خدمات تامین اجتماعی است.» تاکنون پرتغال، اسپانیا، یونان، فرانسه، ایتالیا، بلژیک، قبرس، مالت به اعتصاب پیوسته و اعتراض خود را به گوش سرمایه داری جهانی و برنامه ریزان صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت (بخوان غارتگر) جهانی رسانده اند.

آزادی باید متحد با مساوات باشد. مساوات یعنی برابری، عدم تبعیض و برابری حقوقی

عبدالرحیم طالبفوف



سندیکا و روند شکل گیری و مسئولیتهای سندیکایی

سندیکا سازمان کارگری است که کارگران و زحمتکشانشان به منظور دفاع از حق قانونی خود یعنی حقوق کار که شامل تعیین حداقل دستمزد، مرخصی داشتن سندیکا، ساعت کار ... و منافع صنفی و سیاسی خویش در برابر کار فرمایان و سرمایه داران است، با هم متحد و متشکل می گردند. در نظامهای سرمایه داری، کارفرمایان نیز دارای چنین سازمانی هستند. ابتدا به طور هرچند کوتاه به نقش و اهمیت هیئت موسس هر سندیکا اشاره می شود.

هیات موسس تا قبل از انتخابات مجمع عمومی سندیکا، وظیفه گردآوری فعالین و اعضای داوطلب برای عضویت در هیات موسس، جهت تاسیس یا بازگشایی سندیکا را برعهده دارد. و با استفاده از فاصله زمانی تا انتخابات مجمع عمومی و تشکیل هیات مدیره سندیکا، باید تماس پیگیر با بدنه کارگری برقرار کرده و اطلاعات کافی از مجموعه مشکلات و خواسته های کارگران آن واحد تولیدی یا صنف را جمع آوری کند. و همچنین با تماس پویا با پیشکسوتان سندیکایی جهت یادگیری از تجربیات آنها و کسب آموزشهای سندیکایی و مطالعه در زمینه های کارگری، خود را آماده سازند تا پس از تشکیل سندیکا به تعلیم اعضا روی آورده به کادر سازی بپردازند، و همچنین بتوانند وظایف سندیکایی را بر عهده گیرند. در حقیقت تشکیل هیات موسس تمرینی است برای آماده شدن در جهت تشکیل سندیکایی فعال و پویا و پی بردن به نقاط ضعف یا قوت افراد داوطلب در هیات موسس و برنامه ریزی جهت بکارگیری این نقاط قوت و رفع نقاط ضعف در زمان تشکیل سندیکا است. جمعی از اعضای هیئت موسس جهت تهیه پیش نویس و یا اصلاحیه اساسنامه از طرف هیات موسس انتخاب می شوند. کمیته تدارک مجمع عمومی که از طرف هیات موسسان بطور داوطلبانه انتخاب شده اند، برای قانونمند شدن سندیکا با تهیه فراخوانی از کلیه کارگران صنف یا واحد تولیدی جهت برگزاری مجمع عمومی دعوت به عمل می آورد. با گرد آمدن کارگران در روز اعلام شده مجمع عمومی به طور رسمی آغاز بکار می کند.



از بین افراد حاضر در مجمع ۳ نفر به عنوان هیات رئیسه سنی مجمع انتخاب میشوند و اولین کار این هیات رئیسه طرح اساسنامه در مجمع و مصوب شدن آن توسط اعضای حاضر در مجمع است. هیات رئیسه سنی از افراد حاضر در مجمع هیات نظار بر انتخابات و مراحل رای گیری و حسن انجام انتخابات، را از افراد داوطلب برمیگزیند که وارد به اصول سندیکایی و جزو کاندیداهای هیات مدیره و بازرسان نباشند. کار هیات رئیسه به اتمام رسیده مابقی مراحل کار مجمع بدست هیات نظار سپرده میشود. هیات نظار معمولاً میتوانند پنج نفر یا بیشتر باشند. آنها از بین خود یک نفر را بعنوان رئیس هیات نظارت بر انتخابات برمیگزیند. هیات نظار از افراد کاندیدا برای هیات مدیره می خواهد خود را معرفی و برنامه های خود را برای حضور در هیات مدیره برای اعضای حاضر در مجمع بگوید. پس از اعلام برنامه ها توسط کاندیداهای هیات مدیره و کاندیداهای بازرسان سندیکا، رای گیری که معمولاً مخفی است، انجام گرفته و توسط هیات نظار شمارش و اسامی منتخبین هیات مدیره و هیات بازرسان به مجمع اعلام میشود. رئیس هیات نظار پس از صورت جلسه کلیه مراحل انتخابات باید برای هرگونه اعتراض احتمالی پانزده روز صبر کرده و چنانچه شکایتی رسید آن را بررسی و سپس صورت جلسات را برای اعلام به وزارت کار ببرد. صورت جلسه انتخابات شامل نام افراد حاضر در مجمع و انتخاب تعداد افراد شرکت کرده در انتخابات، آرای اخذ شده، و آرای هر یک از کاندیداها می باشد. سپس نام و آدرس کلیه اعضای هیات مدیره و بازرسان را بر روی صورت جلسه نوشته به وزارت کار تسلیم میکند ابتدا اساسنامه تهیه شده و یا اصلاحیه آن با رای اکثریت حاضر در مجمع تصویب و بعد انتخابات برای تعیین هیات نظارت از بین اعضای حاضر در مجمع جهت انتخابات صورت میگیرد پس از تعیین هیات نظارت، انتخابات برای تعیین ۱- شخص دبیر سندیکا ۲- هیات مدیره ۳- بازرسان، هرکدام جداگانه و مطابق مواد مندرج در اساسنامه سندیکا زیر نظر هیات نظارت بر انتخابات و با رای مستقیم کارگران حاضر در مجمع انجام می گیرد. پس از شمارش آرای اخذ شده، توسط رئیس هیات نظارت، حائزین اکثریت آرا، همراه با افراد علی البدل به عنوان نمایندگان رسمی سندیکا به اعضای سندیکای مربوطه معرفی می شوند.



در اساسنامه های هر سندیکایی بر اساس شرایط حاکم بر هر واحد صنفی یا صنعتی ممکن است تغییراتی در نوع انتخاب کمیسیونها کم یا بیشتر شدن آن و یا جابجایی دبیر با رئیس هیات مدیره و نوع مسئولیت آنها صورت بپذیرد ، مواردی که در اینجا شرح داده می شود مسئله تغییر ناپذیری نیست.

حال می پردازیم به مسئولیت های دبیر سندیکا ، رئیس هیات مدیره و نایب رئیس هیات مدیره سندیکا .

الف- مسئولیت دبیر سندیکا

تمامی عملکرد خارجی یک سندیکایی پویا بر عهده دبیر سندیکا گذارده می شود . تماس مرتب با دوایر دولتی در ارتباط با سندیکا ، خصوصاً وزارت کار و ادارات تامین اجتماعی ، شرکت در جلسات مهم کارگری ، روابط با دیگر سندیکاهای کارگری ، ارتباط با سندیکاهای خارج از کشور و در یک جمله کلیه کارهای حقوقی سندیکا بر عهده دبیر سندیکا است . که می باید در جلسات هیات مدیره حضور مداوم داشته و ضمن گزارش دهی به هیات مدیره، گردش کار سندیکا را مطابق اساسنامه زیر نظر داشته باشد . دبیر سندیکا باید از تحولات و مسائل جامعه کارگری مطلع باشد . به عنوان مثال از تغییرات و یا در حال تغییر مواد مندرج در قانون کار و یا اصلاحیه ها و آیین نامه های مربوط مطلع گردیده ، هیات مدیره سندیکا را در جریان قرار دهد و مصوبات هیات مدیره را در تصمیم گیری و برخوردهای خویش با این گونه قوانین مورد لحاظ قرار دهد . در جلسات عمومی، اعضای رسمی سندیکا و کارگران صنف و یا واحد تولیدی مربوطه را از تحولات جاری مطلع سازد و در مجامع عمومی عملکرد خویش و نقطه نظرهای خود را در رابطه با عملکرد هیئت مدیره و گردش کار سندیکا را مستقلاً به طور رسمی گزارش دهد . در یک کلمه مسئولیتهای خارجی سندیکا بر عهده دبیر می باشد .

ب – مسئولیت رئیس و نایب رئیس هیات مدیره سندیکا



در اولین جلسه رسمی هیات مدیره که بعد از مجمع عمومی تشکیل می گردد ، انتخاباتی جهت تقسیم کار امور سندیکا انجام می شود ، جهت تشکیل و برپایی کمیسیونها و تعیین روسای این کمیسیونها . در این انتخابات رئیس و نایب رئیس با رای اکثریت اعضای هیات مدیره تعیین می گردند . مسئولیت رئیس هیات مدیره اداره امور داخلی سندیکا است . اداره تمامی جلسات عمومی سندیکا از جمله برپایی جلسه هیات مدیره، سیاست گذاری برای فعال کردن هرچه بیشتر کمیسیونهای چنگانه به منظور اداره هرچه بهتر امور جاری سندیکا و مصوبات هیات مدیره ، طرح و رسیدگی به پیشنهادات رسیده چه از جانب اعضای رسمی سندیکا و یا کمیسیونها ، که پس از بحث و گفتگو به تصویب هیات مدیره می رسد و می باید اجرایی گردد. سیاست گذاری روی مسائل اجرایی با هماهنگی سایر کمیسیونها پس از تصویب هیات مدیره جزو مسئولیتهای رئیس هیات مدیره می باشد . گزارش دهی عملکرد هیات مدیره به اعضای رسمی سندیکا در جلسات عمومی و در مجامع عمومی نیز به طور مستقل بر عهده رئیس هیات مدیره قرار دارد . مسئولیت نایب رئیس سندیکا همکاری و همفکری و مشورت با رئیس هیات مدیره است . در نبود رئیس هیات مدیره کلیه مسئولیتهای رئیس هیات مدیره بر عهده نایب رئیس قرار دارد .

شرح وظایف و مسئولیت کمیسیونهای چنگانه سندیکا

بعد از انتخاب رییس و نایب رییس در اولین جلسه هیات مدیره ، انتخابات کمیسیونها انجام می شود که به ترتیب کمیسیونهای آموزش ، تشکیلات ، مالی ، شکایات ، ورزشی در این انتخابات تعیین می گردند. مسئولین کمیسیونهای منتخب می باید حداقل ۳ نفر را از بین افراد فعال که عضو رسمی سندیکا هستند ، برای همکاری با هر یک از کمیسیونها و رسمیت دادن به تشکیل کمیسیون مربوطه ، دعوت به همکاری نمایند . طبیعی است که مسئولین کمیسیونها باید دقت کنند افراد مورد نظر مناسب با نوع فعالیت کمیسیون هماهنگی لازم را داشته باشند.



برای کمیسیون آموزش ، باید از بین افراد با سابقه و آشنا در امر آموزش کمک گرفت و یا حداقل آمادگی فعال شدن در این زمینه را دارا باشند.

برای کمیسیون تشکیلات ، افراد آشنا با کارهای دفتری و بایگانی و یا آماده برای پذیرش این عملکرد انتخاب شوند .

برای کمیسیون تبلیغات از افراد جوان و پرنرژی ، فعال و آماده برای تماس با کارگران و مراجعه به کارگاهها و یا واحدهای صنعتی استفاده شود و همچنین روی ضرورت امر تشکل سندیکایی آمادگی بحث و گفتگوی شفاهی پیرامون موضوع سندیکا را کسب کرده باشند . و از طریق مطالعاتی که داشته و یا در حال کسب آن هستند ، انجام امور تبلیغات را بر عهده بگیرند.

برای کمیسیون مالی افرادی باید انتخاب شوند که با مسایل اقتصادی آشنایی بهتری داشته و یا در بین کارگران در این زمینه از شناخت بیشتری برخوردار باشند، باید بهره برد .

برای کمیسیون شکایات ، بیشتر از افراد با تجربه و قدیمی که آشنایی اجرایی با قوانین حقوق کار – قانون کار و قوانین تامین اجتماعی داشته باشند ، استفاده کرد .

برای کمیسیون ورزش ، از بین جوانان علاقمند به ورزش و در صورت امکان از کسانی که حداقل در یکی از رشته های ورزشی فعال باشند ، دعوت به همکاری به عمل آورد .

بعد از انتخاب افراد فعال و تشکیل رسمی کمیسیونهای چند گانه ، برای برنامه ریزی و سیاست گذاری و آگاهی مسئولین هر کمیسیون و فعال شدن آنها و به جریان افتادن عملکرد کل سندیکا ، نقش رییس و نایب رییس سندیکا آشکار می گردد . زیرا برنامه ریزی و سیاست گذاری دقیقاً می باید زیر نظر این ۲ نفر قرار گرفته و برای تصویب نهایی در جلسه هیات مدیره مطرح شود . که از پیشنهادات و رهنمودهای جمعی هم برخوردار گردد . و دبیر سندیکا می باید اشراف کامل بر سیاست گذاری و عملکرد اجرایی سندیکا داشته باشد.



حال به وظایف هر کمیسیون به طور انفرادی می پردازیم.

۱- کمیسیون آموزش :

از وظایف اولیه کمیسیون آموزش ، جمع آوری منابع آموزشی از قبیل ، دانستنی های سندیکایی ، حقوق کار ، قانون کار، قوانین تامین اجتماعی و دیگر کتب وابسته می باشد . سپس در اولین فرصت تمامی اعضای کمیسیونهای چندگانه را دعوت به گذاردن یک یا ۲ دوره کلاس آموزشی نموده ، که آنان ضمن دنبال کردن برنامه کار کمیسیونهای مربوط به خود از آموزش سندیکایی نیز غافل نباشند . پس از آن می باید برای بالا بردن سطح آموزش بین کارگران و اعضا رسمی سندیکا اقدام نمایند .

۲- کمیسیون تشکیلات :

پس از تشکیل کمیسیون و تهیه دفاتر و فرم مخصوص عضوگیری و نام نویسی و آماده کردن امکانات بایگانی ، کار خود را در رابطه با عضوگیری با هماهنگی کمیسیونهای تبلیغات و مالی آغاز می کند . تنظیم ساعت کار سندیکا و چگونگی تشکیل جلسات هیات مدیره و دیگر کمیسیونها در محل سندیکا از وظایف اولیه و شرح کار کمیسیون تشکیلات است . در جلسات هیات مدیره سمت منشی جلسات و تنظیم صورت جلسات هیات مدیره و بایگانی اسناد سندیکایی به عهده مسئول تشکیلات است و افرادی که می باید در ساعات کشیک شبانه حاضر شوند زیر نظر مسئول کمیسیون تشکیلات انتخاب می گردند . تنظیم صورت جلسات عمومی و گرفتن پیشنهادات و انتقادات قابل طرح در جلسات هیات مدیره و گزارشات مربوطه به عهده مسئول تشکیلات می باشد . در صورتی که سندیکا در یکی از صنوف تشکیل شده باشد ، اعضا کمیسیون تشکیلات در مناطقی که کارگران صنوف کار می کنند ، می باید در چند بخش تقسیم گردند تا در جهت عضوگیری فعالیت کنند . همچنین به منظور بالا بردن آگاهی سندیکایی افراد و افزایش تعداد اعضا رسمی سندیکا و گرفتن پیشنهادات و رهنمودهای تازه و شرکت در کمیسیونهای چندگانه می باید کمیسیون تشکیلات



علاوه بر جلسات عمومی و جلسات ماهیانه برای هر بخش نیز جداگانه جلسه، برگزار کنند. به این ترتیب برای فعال شدن کارگران از هر جهت تلاش گردد. و در صورت امکان مالی، مسئول تشکیلات بنابه پیشنهاد و تصویب هیات مدیره می‌تواند به عنوان کادر حقوق بگیر سندیکا انتخاب گردیده و به استخدام سندیکا در آید. در کارگاههایی که نسبتاً کارگرهای بیشتری مشغول به کار هستند و اعضا سندیکاهم در آن کارگاهها وجود دارند، از طرف کمیسیون تشکیلات می‌باید شوراهای کارگاه ۳ نفره تشکیل گردد تا بدین وسیله ارتباط بین سندیکا و کارگاههای مزبور با همکاری و هماهنگی کمیسیون های تبلیغات و مالی برقرار گردد

۳- کمیسیون تبلیغات :

مسئولین کمیسیون تبلیغات سندیکا، این مسئله را باید توجه کنند که تبلیغ برای سندیکا، تبلیغ برای جنس یا شیء" یا کالای بخصوصی نیست، بلکه تبلیغات برای سندیکا به معنی ارشاد و تشویق کارگران و زحمتکشان برای بوجود آوردن وحدت و همبستگی در یک سازمان کارگری به نام سندیکاست که به منظور احقاق حق و به دست آوردن حقوق اقتصادی اجتماعی سیاسی کارگری و متحد شدن در برابر سرمایه داران و چپاولگری و حق و ناحق کردن آنان است. بنا به گفته شاعر بلند پایه و انقلابی ایران ابوالقاسم لاهوتی: چاره رنجبران وحدت و تشکیلات است. مسئولین تبلیغات سندیکا برای رسیدن به این هدف مهم، ابتدا می‌باید خود را به بسیاری از منابع آگاهی دهند، هم چون تحولات کارگری، اخبار و اسنادی که از طریق رسانه های گروهی مثل روزنامه یا رادیو و تلویزیون پخش می‌گردد و هم چنین مطالعاتی که خود جداگانه می‌باید انجام دهند، مجهز نموده سپس وارد فعالیت تبلیغات سندیکایی شوند. این ابتدایی ترین مسئولیت ایشان است. به این ترتیب در اولین گفتگو های فردی یا گروهی با کارگران باید بطور شفاهی آگاهی های لازم به کارگران منتقل گردیده و آنان را به پذیرش عضویت در سندیکا تشویق نمایند. پس از قبول، آنان را به مسئولین کمیسیون تشکیلات برای ثبت نام و پذیرش عضویت معرفی نمایند. برای اینکه ارتباط بین



کارگران و اعضا سندیکا برقرار بماند ، با نصب روزنامه دیواری و اطلاعیه های سندیکایی در محل سندیکا و یا محل تجمع کارگران ، این ارتباط را برقرار نمایند . با پخش بولتن ها و اعلامیه های رسمی که از جانب هیئت مدیره منتشر میگردد ، روابط بیرونی اعضا رسمی سندیکا و دیگر کارگران را با سندیکا حفظ نمایند و این جریان ادامه پیدا می کند تا انتشار نشریه رسمی سندیکا . از دیگر عمل کردهای مسئولین کمیسیون تبلیغات ، دنبال کردن سخنرانی های هفتگی و ماهانه در جلسات عمومی سندیکاست که ضمن آگاهی دادن به اعضا و دیگر کارگران غیر عضو می تواند نظرات رسمی مسئولین سندیکا را در مورد موضوعات مطرح شده ، مورد تبلیغ قرار دهند .

از جمله کارهای مهمی که در این گونه سخنرانی ها باید انجام پذیرد ، توجه دادن اعضا سندیکا به پرداخت حق عضویت و کمکهای مالی به سندیکاست ، که دقیقاً "مخارج و هزینه های سندیکا در درجه اول می باید توسط اعضا رسمی سندیکا تامین گردد . از دیگر وظایف کمیسیون تبلیغات جستجو و پیدا کردن راههای قانونی و علنی همراه با برنامه ریزی فرهنگی به منظور بدست آوردن کمکهای مالی برای سندیکاست . همکاری و هماهنگی با کمیسیون مالی و تشکیلات لازمه اینگونه برنامه ریزی هاست .

۴- کمیسیون مالی :

بعد از این که اسناد و مدارک مالی سندیکا با حضور هیات بازرسان تحویل مسئول مالی گردید ، کمیسیون مالی سندیکا تشکیل می گردد و در ارتباط با کمیسیون تشکیلات قرار می گیرد . مسئول تشکیلات شماره ثبت شده اعضا رسمی سندیکا را با تعداد کارتهای صادر شده عضویت ، اعلام می نماید . چرا که اولین وظیفه کمیسیون مالی جمع آوری حق عضویت اعضا رسمی سندیکا و احتمالاً "حق عضویت های عقب افتاده می باشد ، که می باید از طریق ارتباط گیری با اعضا سندیکا جمع آوری نمایند و در اولین جلسه هیات مدیره از سوی مسئول مالی موضوع مخارج و هزینه های سندیکا ، که از طرف هیات مدیره و کمیسیونهای تشکیلات و تبلیغات اعلام می گردد به طور تقریبی حساب شده با درآمد مطابقت می دهند .



در اولین فرصت حساب مشترکی با ۲ امضای رییس هیات مدیره و مسئول مالی در یکی از بانکها افتتاح می شود .

سپس همانگونه که در شرح وظایف کمیسیونهای تشکیلات و تبلیغات توضیح داده شده ، به منظور بالا بردن تعداد هرچه بیشتر اعضا سندیکا و برنامه ریزی جهت جمع آوری کمکهای مالی و توسعه همه جانبه سندیکا ، کمیسیون مالی می باید خود را برای هماهنگی و همکاری با کمیسیونهای مربوطه آماده نماید در ضمن دفاتر مالی سندیکا باید به گونه ای تنظیم گردد که مسئول مالی بتواند ، هر سه ماه یکبار در جلسات عمومی سندیکا ریزدرآمدها و هزینه های سندیکا را گزارش دهد و هیات مدیره و هیات بازرسان همیشه در جریان کم و کیف کار قرار داشته باشند تا در مواقع ضروری برای بررسی دقیقتر ، دفاتر در اختیار بازرسان سندیکا قرار گیرد .

۵- کمیسیون شکایات :

منظور از شکایات ، شکایت فردی از فرد دیگر نیست ، بلکه موضوع طرح خواسته های قانونی و یا شکایت کارگر از کارفرما است . که در درجه اول کارگر و یا کارگران به سندیکای کارگری خود مراجعه می کنند . کمیسیون شکایات سندیکا ، در چنین مواردی موظف است به درخواست و یا شکایت کارگران رسیدگی کند . بدین صورت که ابتدا کارگران مراجعه کننده را در صورتی که عضو رسمی سندیکا نیستند به کمیسیون تشکیلات سندیکا معرفی می کنند و پس از پذیرش عضویت از سوی سندیکا ، پرونده مورد درخواست توسط کمیسیون شکایات تشکیل گردیده و سپس در محل کارگاه یا کارخانه با کارفرمای مورد نظر برخورد قانونی می کند و به منظور حل اختلاف و بازگشت بکار اقدام می نمایند . در غیر این صورت حق و حقوق کارگران را مطابق قانون برای کارگران محاسبه و دریافت می کنند . در صورت عدم قبول کارفرما، به کارگر و یا کارگران توسط کمیسیون شکایات سندیکا به اداره کار فرستاده شده و همچنین راهنمایی های لازم به کارگران از طرف سندیکا می شود .



اگر در اداره کار نیز مشکل حل نشود ، پرونده به کمیسیون و یا شورای حل اختلاف وزارت کار فرستاده می شود که در آنجا دبیر سندیکا پرونده را با نمایندگان کارگران در شورای حل اختلاف در میان می گذارد و کوشش می کند حق و حقوق کارگران مطابق قانون کار دریافت گردد ، که معمولاً کارفرما حکم شورای حل اختلاف را می پذیرد و یا در غیر این صورت حکم برای اجرا توسط کارگران به دادگستری رجوع می گردد . گزارش و یا نمونه حکم و یا پرونده به کمیسیون شکایات سندیکا داده می شود و بایگانی می گردد . گزارش عملکرد کمیسیون شکایات ابتدا به هیات مدیره سندیکا و سپس در جلسات عمومی سندیکا به اطلاع دیگر کارگران می رسد و کل اینگونه فعالیتها همزمان با دیگر گزارشات سندیکایی در مجامع عمومی از جانب مسئولین مطرح می گردد . داشتیم زمانهایی که سندیکاها دارای آنچنان مقام حقوقی بودند که به جای مراجعه به کارگاه و کارفرما ، کار فرماها را به محل سندیکا دعوت می کردند و در محل سندیکا به درخواست و یا شکایات کارگران رسیدگی می نمودند .

۶- کمیسیون ورزش :

مسئولیت اولیه کمیسیون ورزش ، ارتباط گیری با جوانان ورزشکار صنف و یا واحد تولیدی است ، که بتوانند حداقل ۲ و یا ۳ کمیته ورزشی در رشته های مختلف با آنان تشکیل دهند . کار اول این کمیته ها تشویق جوانان صنف و یا واحد تولیدی به شرکت در باشگاههای ورزشی کم هزینه تر است . که در درجه اول خودشان بتوانند با در آمدی که دارند مخارج آن را تقبل نمایند . از نظر تجربی در سندیکاهای سابق نشان داده شده که رشته های ورزشی مثل کشتی ، وزنه برداری و فوتبال علاقمندان بیشتری داشته و شطرنج هم می تواند بین عموم کارگران تبلیغ شود . کمیسیون ورزش برنامه ریزی خود را قبل از آنکه روی ورزشهای قهرمانی متمرکز نماید ، کارگران جوان خصوصاً اعضای رسمی سندیکا را بخاطر خود ورزش و سلامتی ورزشکار تشویق می نمایند . سندیکا کار ورزشی آن هم به معنای حرفه ای آن ، نمی تواند انجام دهد و غیر حرفه ای نیز در شرایط کنونی هزینه بالایی



دارد . تا زمانیکه قدرت مالی سندیکا اجازه نمی دهد ، می باید کمیسیون ورزش مسابقاتی در بین خود کارگران در کارگاه و یا واحد تولیدی و یا با تیم های دیگر سندیکاها و یا با کارخانجات ، ترتیب دهند تا از این طریق هم جوانان را تشویق به ورزش و تضمین سلامت آنان نماید و هم نام سندیکا را در بین دیگر سندیکاها و کارگران حرفه های دیگر معرفی نمایند .

هیات مدیره هم بخاطر تشویق ورزشکاران سندیکایی در صورت ممکن از نظر تهیه جوایز و لباسهای مخصوص و بعضی مخارج دیگر هزینه هایی را از لحاظ مالی به عهده بگیرند و کمیسیون مالی را موظف کند در این رابطه کمیسیون ورزش را یاری دهد .

همکاری و همفکری کمیسیونهای تبلیغات و ورزشی در این زمینه لازمه کار می باشد

هیات بازرسی سندیکا:

هیات بازرسان با رای مستقیم مجمع عمومی انتخاب گردیده از استقلال رای برخوردارند و عملکرد خاص خود را دارند. بعد از ابلاغ اعتبارنامه هیات بازرسان از جانب رئیس هیات نظارت بر انتخابات مجمع عمومی ، جلسه رسمی هیات بازرسی سندیکا تشکیل می گردد و تقسیم کار صورت می پذیرد . یک نفر به عنوان رئیس و یک نفر نایب رئیس و یک نفر به عنوان منشی انتخاب می گردد . رئیس هیات بازرسان ودر نبود او ، نایب رئیس مسئول شرکت در جلسات هیات مدیره سندیکا هستند. هر سه نفر در صورت لزوم می توانند در جلسات دیگر کمیسیونهای چندگانه سندیکا شرکت نموده و روند کار کمیسیونهای مزبور را زیر نظر داشته باشند . اصل مسئولیت هیات بازرسان دقت نظر روی اجرای صحیح اساسنامه و مصوبات مجمع عمومی سندیکا می باشد که شخص دبیر و هیات مدیره مسئول اجرای مصوبات مجمع هستند . تصویب نامه ها و آئین نامه های اجرایی هیات مدیره و روند کار و عملکرد سایر کمیسیونها نیز می باید زیر نظر هیات بازرسان قرار داشته و در صورت لزوم تذکرات لازم از جانب رئیس هیات بازرسان داده می شود . از دیگر



مسئولیت‌های بازرسان پاسخگویی به سوالات شفاهی و یا کتبی اعضا رسمی سندیکا از هیات بازرسان سندیکا است. مهمترین مسئولیت هیات بازرسان دقت نظر و کنترل دقیق دفاتر مالی از جمله درآمدها و هزینه های جاری سندیکا است، در مواقع معین گزارش دهی به اعضا رسمی سندیکا نیز می باشد. در واقع هیات بازرسان سندیکا چشم و گوش و زبان اعضای رسمی سندیکا و ناظر بر عملکرد تمام مسئولین و منتخبین مجمع عمومی و اجرای صحیح اساسنامه و مصوبات مجمع عمومی هستند. در صورتی که عملکرد و روند کار سندیکا از جانب هیات مدیره کمیسیونها و دبیر سندیکا مطابق اساسنامه و مصوبات مجمع عمومی پیش نرود و تذکرات هیات بازرسان هم کارساز واقع نگردد، هیات بازرسان مطابق مسئولیتی که قطعاً در اساسنامه سندیکا برای آنان در نظر گرفته شده است، میتوانند تقاضای مجمع عمومی فوق العاده کرده، مسائل را به اعضا رسمی سندیکا گزارش دهند تا تصمیمات لازم از طرف اعضا سندیکا گرفته شود. آخرین گزارشی که در مجمع عمومی عادی سندیکا قرائت می گردد از طرف هیات بازرسان خواهد بود، که نظر بازرسان را از عملکرد هیئت مدیره و دبیر سندیکا و روند موفقیت آمیز و یا عدم موفقیت آن اعلام خواهد کرد. اما نظر این نگارنده در رابطه با فعالیت سندیکایی و عملکرد مسئولین و منتخبین اعضا سندیکا، که قطعاً می باید نشان دهنده خرد جمعی آنان باشد این است که اگر یک صفحه شطرنج را در نظر بگیریم، می بینیم که تمام مهره های آن کاملاً قانونمند حرکت می کنند و حرکت دادن هر مهره یکی دو ثانیه بیشتر طول نمی کشد، ولی برای اجرای همین زمان کوتاه به چندین ساعت فکر علمی نیازمندیم و حرکت هر مهره می باید از چند سو پشتیبانی شود. در غیر این صورت مهره مزبور سوخته و از صفحه خارج می گردد و بدین ترتیب نتیجه ای که می گیریم، کار سندیکایی احتیاج به همکاری، همفکری و رفاقت دارد.

کارگر متحد همه چیز کارگر متفرق هیچ چیز

جواد مهران گهر

عضو سابق هیات مدیره سندیکای کارگران کفاش تهران و حومه



ساعات کار و اضافه کاری

۱- منظور از ساعات کار چیست و آیا ساعات صرف غذا جزء ساعت کار کارگران به حساب می آید؟

همانگونه که ماده ۵۱ قانون کار نیز به آن تصریح دارد ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد به این لحاظ ساعات صرف صبحانه و نهار جزء ساعت کار به حساب نمی آید بدیهی است چنانچه در کارگاهی از قبل رویه مورد عمل بر این قرار گرفته باشد که ساعت صرف صبحانه یا نهار و یا شام جزء ساعت کار به حساب آید استمرار آن به عنوان عرف مستقر در کارگاه محسوب و کما کان باید اجرا گردد. ضمناً با توجه به ماده ۱۵۰ قانون کار کارفرما مکلف است در ایام ماه مبارک رمضان مدتی را برای ادای فرایض دینی و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد که این مدت جزء ساعت کار کارگران منظور می شود.

۲- حداکثر ساعت کار روزانه به چه میزان می باشد؟

در قانون کار به استثنای کارگران موضوع ماده ۵۶ قانون مزبور که در مورد آنها ساعات کار در چهار هفته متوالی ۱۷۶ ساعت تعیین شده، ساعات کار اصولاً بصورت هفتگی تعیین گردیده است - مواد ۵۱ و ۵۲ قانون کار - به میزان ۳۶ ساعت برای کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی و ۴۴ ساعت برای سایر کارگران. یادآوری می نماید توزیع ساعات کار در روزهای هفته با جلب توافق کارگران ذیربط از اختیارات کارفرما بوده و به جز کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان آور که ساعات کار آنها نباید از ۶ ساعت در هر روز تجاوز نماید در مورد سایر کارگران با عنایت به تبصره يك



ماده ۵۱ عملاً حداکثري براي ميزان ساعات کار روزانه، مشروط به جلب موافقت کارگر، در قانون کار در نظر گرفته نشده است بدیهي است مازاد بر سقف هاي فوق الاشاره، ساعات کار انجام شده با در نظر گرفتن ممنوعیت موضوع ماده ۶۱ و قید «مگر در موارد استثنائي با توافق طرفین» در تبصره ماده ۵۹ اضافه کار خواهد بود .

۳- در يکي از واحدهاي کارگري ساعت کار از بدو فعالیت کارگاه، هفته اي ۴۰ ساعت بوده است و کارفرما تصميم به افزایش آن تا ميزان ساعت کار قانوني يعني ۴۴ ساعت در هفته را دارد آیا مجاز به اين کار خواهد بود ؟

ساعت کاري که در ماده ۵۱ قانون کار پيش بيني شده است حداکثر ساعات کار قانوني روزانه مي باشد حال چنانچه کارگهي در بدو تأسيس و شروع فعالیت کارگاه و يا بعد از آن اقدام به تعيين ساعت کار به ميزان کمتر از ساعت کار قانوني نموده باشد اين امر مخالفتي با قانون نداشته و تداوم اجرائي آن جزء شرايط کار کارگران محسوب مي گردد و تغيير آن نياز به جلب موافقت افراد ذينفع دارد مگر آنکه در گذشته به هنگام تقليل ساعت کار قید موقت بودن اين کاهش شرط شده باشد که شرطي نافذ و براي طرفين لازم الرعايه خواهد بود .

۴- در کارگهي از بدو تأسيس ساعت کار از ۷ صبح تا ۳ بعدازظهر بوده است آیا کارفرما مجاز به تغيير و انتقال آن از ساعات صبح به ساعات عصر مثلاً بعدازظهر تا ۱۱ شب و يا از ۱۱ شب تا ۷ صبح خواهد بود؟

وقتي در بدو تأسيس و شروع فعالیت کارگاه انجام کار مثلاً براي ساعات صبح تنظيم و مورد موافقت قرار مي گيرد تغييرات بعدي در شروع و خاتمه ساعت کار نيز به توافق کارگران و کارفرما مربوط مي شود به ويژه زماني که اين تغيير به صورت انتقال ساعات کار از صبح به عصر و يا شب و يا بالعکس صورت گيرد البته چنانچه کارفرما توجيه کافي براي تغيير ساعت کار در کارگاه داشته باشد مي تواند مطابق ماده ۲۶ قانون کار اقدام نمايد .



۵- کارگري به موجب يك فقره قرارداد يكساله بكار گرفته شده و ساعت كار در آن با مزد مشخص ۷ ساعت و ۲۰ دقيقه قيد گردیده است اما کارگر عملاً حدود ۳ ماه از قرارداد را روزي ۶ ساعت كار کرده و بعد از آن کارفرما از وي خواسته در زمينه ساعت كار مطابق قرارداد عمل کند تکلیف چیست؟

در هر حال طرفين ملزم به اجرائي تعهدات قراردادي خود خواهند بود به اين لحاظ هر چند شرط پيش بيني شده در قرارداد كار كه متضمن ۴۴ ساعت كار در هفته براي مدتي اجرا نشده و عملاً کارگر کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقيقه در روز كار کرده باشد اعتبار شرط در طول اعتبار قرارداد زایل نمي شود و تعهد به اجرائي آن کماکان براي کارگر باقي مي ماند.

۶- میزان فوق العاده اي که براي کار در ايام تعطيل رسمي بايد پرداخت شود چقدر است؟
کار در روز تعطيل رسمي از همان ساعت اول بعنوان اضافه کار تلقي و براي هر ساعت آن فوق العاده يي معادل ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت كار عادي بايد پرداخت شود .
بدیهي است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه فوق العاده اضافه کار پرداختي در روز هاي تعطيل رسمي بيش از میزان اخيرالذکر بوده باشد، عرف و روال مذکور کماکان معتبر و لازم الرعايه مي باشد .

۷- چنانچه با توجه به توافق بعمل آمده، در کارگاهي روز پنجشنبه تعطيل توافقي اعلام و کار پنجشنبه در ۵ روز اول هفته انجام شود در صورت برخورد تعطيلات رسمي با تعطيل توافقي چه نوع حقي براي کارگران ايجاد مي شود؟

اگر بر اساس توافق بعمل آمده، روز پنجشنبه تعطيل توافقي اعلام و کار اين روز در ساير روزهاي هفته انجام شود در صورت برخورد تعطيل توافقي روز پنجشنبه با تعطيل رسمي، از آنجا که کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام داده اند از اين رو استحقاق ۷ ساعت و ۲۰ دقيقه اضافه کاري از بابت فوق را پيدا مي کنند.



۸- در کارگاهی روز پنجشنبه تعطیل توافقی اعلام شده است و کارگران کار روز پنجشنبه را در پنج روز اول هفته انجام می دهند حال اگر تعطیلات رسمی با پنج روز اول هفته مصادف شود و یا وقتی کارگر هر یک از این روزها را از مرخصی استحقاقی استفاده می کند طلب کارفرما از کارگر به چه میزان است؟

کارگرانی که برابر توافق بعمل آمده با کارفرما روز پنجشنبه را تعطیل و کار این روز را در سایر روزهای هفته انجام می دهند برای هر روزی که از مرخصی استحقاقی استفاده می کنند ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه به اضافه قسمتی از ساعت کار روز پنجشنبه که در آن روز انجام شده است به حساب مرخصی آنان منظور خواهد شد و همچنین وقتی تعطیلات رسمی با ۵ روز اول هفته مصادف می شود از آنجا که تعطیل رسمی برای ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه لحاظ می شود بنابراین مزاد بر ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه به حساب بدهی کارگر به کارفرما گذاشته می شود.

۹- در کارگاهی ساعات کار هفتگی عرفاً چهل ساعت است کارفرما تحت این عنوان که میزان ساعات کار در قانون چهل و چهار ساعت تعیین شده می خواهد ساعات کار کارگاه را افزایش دهد آیا قانوناً حق چنین افزایشی را دارد؟

به استناد مفهوم مخالف ماده ۸ قانون کار و نظر به اینکه حقوق و مزایای مقرر در این قانون اصولاً حداقل حقوق و مزایای متعلقه به کارگران بوده و توافق های حاصله فی مابین کارگران و کارفرما که مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور ننموده باشد برای طرفین لازم الاجرا خواهند بود لذا رویه و عرف موجود در کارگاه مبنی بر تعیین ساعات عادی کار به میزان کمتر از ۴۴ ساعت در هفته بلا اشکال بوده و طرفین ملزم به رعایت رویه و عرف مزبور هستند.

۱۰- آیا در قانون کار مقررات خاصی برای ساعات کار کارگرانی که در مغازه ها و موسسات تجاری کار می کنند پیش بینی نشده است؟



ساعات کار کارگران شاغل در مغازه ها و موسسات تجاری نیز همان ۴۴ ساعت کار هفتگی مقرر در ماده ۵۱ قانون کار می باشد که زمان انجام آن در هر مورد با توجه به نوع فعالیت و رویه گذشته و بر حسب توافق فی ما بین کارگر و کارفرما تنظیم می گردد و انجام کار اضافی نیز حداکثر به میزان روزی ۴ ساعت مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین مجاز می باشد .

۱۱- آیا اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

به تصریح ماده ۵۱ قانون کار، ساعات کار مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می دهد . لذا قانوناً اوقات صرف غذا و استراحت جزء ساعات کار محسوب نخواهد شد. بدیهی است چنانچه بر اساس عرف و روال کارگاه از قبل اوقات مذکور جزء ساعات کار محسوب می گردیده، عرف و رویه مذکور کماکان معتبر خواهد بود . ضمناً در اجرای ماده ۱۵۰ قانون مرقوم در ماه مبارک رمضان کارفرما مکلف است مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری اختصاص دهد

۱۲- آیا اوقاتی که قبل از شروع کار و پس از خاتمه آن صرف استحمام و تعویض لباس می گردد جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود؟

چنانچه انجام وظایف شغلی عرفاً مستلزم استحمام و تعویض لباس باشد اوقات مصروفه برای این منظور جزء ساعات کار کارگر محسوب می گردد.

۱۳- وضعیت کارگرانی که ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت متوالی استراحت می کنند به لحاظ

مقررات قانون کار چگونه است و مرخصی استحقاقی آنها چگونه محاسبه می شود؟

کارگرانی که حسب توافق بعمل آمده ۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت می کنند نحوه انجام کار آنان از مصادیق کار مختلط موضوع ماده ۵۳ قانون کار بوده و به این قبیل کارگران مستند به ماده ۵۸ قانون مرقوم برای هر ساعت کار در شب ۳۵ درصد اضافه بر



مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد. ضمناً مازاد بر انجام ۴۴ ساعت کار در هفته آنان اضافه کار محسوب و فوق العاده مربوط با رعایت ماده ۵۹ قانون کار محاسبه و پرداخت خواهد شد. متذکر می‌گردد حکم ماده ۶۲ قانون کار در زمینه اجباری بودن تعطیل یک روز معین در هفته نسبت به کارگران یاد شده نیز جاری می‌باشد. بدیهی است مرخصی استحقاقی سالانه کارگران فوق الذکر به میزان مقرر در ماده ۶۴ قانون کار است که حسب ساعات استفاده شده محاسبه و قابل تبدیل به روز (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) خواهد بود.

۱۴- با توجه به مقررات قانون کار، ساعت کار در ماه چند ساعت می‌باشد؟ آیا تعیین میزان ثابت ساعت کار برای تمام ماههای سال امکان پذیر است؟

در مقررات قانون کار ساعات کار ماهانه پیش‌بینی نگردیده ولی مستفاد از مواد ۵۱ و ۵۷ این قانون ساعات کار حداکثر ۴۴ ساعت در هفته یا در مورد کارگران نوبتکار ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی می‌باشد بدیهی است در ازای هر روز تعطیل رسمی، ساعات کار هفته به میزان ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه از ۴۴ ساعت مزبور کمتر خواهد بود ضمناً با توجه به تفاوت تعداد روزهای کار در ماههای مختلف، تعیین ساعات کار معین به عنوان ساعات کار ماهانه مقدور نمی‌باشد.

۱۵- با توجه به تبصره ماده ۶۹ قانون کار چنانچه در خصوص تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران بین کارفرما و تشکل کارگری اختلاف باشد راه حل قضیه چگونه می‌باشد؟

تبصره ماده ۶۹ قانون کار تنظیم جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید از تکلیف کارفرما شناخته است که باید ظرف ۳ ماهه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تأیید شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید و در این زمینه چنانچه بین مدیریت و تشکل کارگری مربوط در



خصوص جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران اختلاف وجود داشته باشد حکم ماده ۶۹ قانون کار معتبر و لازم الاجرا خواهد بود.

۱۶- آیا رعایت ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کار برای تمام روزهای هفته الزامی است و یا می توان در بعضی از روزهای هفته کمتر از ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه و در بعضی دیگر از روزها بیشتر کار کرد؟

در مقررات قانون کار پیش بینی تقسیم کار به میزان مساوی بین ایام هفته بعمل نیامده است و تنها در قسمت اخیر ماده ۵۱ این قانون سقف ساعات کار روزانه کارگران بجز موارد مستثنی شده در قانون هشت ساعت تعیین گردیده است. لکن در تبصره يك ماده مذکور به طرفین (کارفرما و کارگران و یا نمایندگان آنها) اجازه داده شده است که در صورت توافق ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر و در دیگر روزها اضافه بر هشت ساعت یاد شده تعیین نمایند مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از ۴۴ ساعت تجاوز ننماید.

۱۷- منظور از اضافه کار چیست؟ و کارگر برای اضافه کاری استحقاق چه مزایایی را خواهد داشت و در صورت تقارن آن با روزهای تعطیل رسمی چگونه عمل می شود؟

ارجاع کار اضافه بر ساعات کار عادی (۴۴ ساعت در هفته برای کارگران غیر نوبتکار و ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی برای کارگران نوبت کار) اضافه کار بوده و نحوه محاسبه فوق العاده مربوط و دیگر شرایط آن تابع مقررات موضوع مواد ۵۹ و ۶۰ قانون کار خواهد بود. بدیهی است در صورت تقارن هر يك از روزهای تعطیل رسمی با روزهای کار، به ازای هر روز تعطیل رسمی معادل يك ششم ساعات کار عادی هفتگی (برای کارگران غیر نوبتی) و يك بیست و چهارم کار عادی در چهار هفته متوالی (برای کارگران نوبتی) از ساعات عادی کار کارگر کسر و مازاد بر ساعات باقی مانده اضافه کار خواهد بود.



۱۸- آیا نحوه محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت صحیح می باشد در این صورت با توجه به اینکه این شیوه محاسبه متضمن امتیاز بیشتری برای کارگران است آیا کارفرما مجاز به تغییر آن می باشد؟

رویه معمول و مورد عمل در کارگاههای مشمول قانون کار برای محاسبه اضافه کاری بر اساس تقسیم مزد ماهانه به ۳۰ روز و تقسیم مزد روزانه به ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه انجام می شود که با اضافه کردن ۴۰٪ به مزد یک ساعت کار عادی، مزد یک ساعت اضافه کاری محاسبه خواهد شد با وجود این از آنجا که ملاک محاسبه اضافه کاری بر مبنای مزد ماهانه تقسیم بر ۱۹۲ ساعت امتیاز بیشتری را برای کارگران متضمن می باشد به این لحاظ ترتیب اجرای آن مخالفتی با قانون نداشته و با توجه به استمرار آن و ایجاد حق مكتسبه ای برای کارگران ذینفع تکلیف به ادامه اجرای آن خواهد بود .

۱۹- چنانچه در قرارداد کار کارگر متعهد شده باشد روزانه مدتی مثلاً ۴ ساعت اضافه کاری داشته باشد آیا می تواند از انجام تعهد خودداری نماید؟

نظر به اینکه شرط انجام اضافه کاری توسط کارگر در قرارداد از جمله شرایط غیر نافذ بشمار می رود لذا شرط مزبور بلااثر بوده و ایجاد هیچ نوع تعهدی برای طرفین قرارداد کار نمی نماید.

۲۰- حداکثر ساعات اضافه کاری در روز در موارد استثنائی مذکور در تبصره ماده ۵۹ قانون کار چند ساعت است؟

در قسمت اخیر تبصره ماده ۵۹ قانون کار سقف مربوط به ساعات کار اضافی مشخص نگردیده است. النهایه ارجاع کار بیش از چهل ساعت باید با عنایت به استثناء پیش بینی شده در تبصره فوق باشد به نحوی که در این زمینه استثناء تبدیل به قاعده نشود.



تاریخچه اتحادیه کارگران مکانیک اتومبیل

(سندیکای کارگران فلز کار و مکانیک)

پس از تشکیل شورای متحده مرکزی اتحادیه های کارگران و زحمتکشان ایران (شورای متحده مرکزی) در بهار سال ۱۳۲۳، شورا با عضوگیری کارگران منفرد و متشکل کردن آنها در صنف های مربوطه، پایه ی ایجاد تعدادی از سندیکاهای کارگری را بنیان گذاشت. در همین سال با تلاش شورای متحده مرکزی گروهی از کارگران تراشکار که بیشتر آنها از ارامنه بودند، اتحادیه ی کارگران مکانیک اتومبیل را تشکیل دادند. بعد از غیر قانونی شدن شورای متحده در بهمن ماه سال ۱۳۲۷ اتحادیه ی کارگران مکانیک اتومبیل نیز بطور غیر علنی و بوسیله آقای بهاری، که کارگر آهنگر و رابط بین اتحادیه و شورای متحده بود، به کار سندیکایی خود ادامه می داد. نشست های این گروه از کارگران همیشه به وسیله ی شورای متحده برنامه ریزی شده و توسط مسوول مربوطه انجام می پذیرفت. در سال ۱۳۳۰ تا ۱۳۳۲ که کمی اوضاع سیاسی بهتر شد، کارگران اتحادیه مکانیک اتومبیل بیشتر نشست ها و گردهمایی های خود را در پاساژی واقع در خیابان منوچهری روبروی سفارت انگلیس و یا در قهوه خانه ای در کنار این پاساژ برگزار می کردند. همان گونه که پیشتر گفته شد فعالان و کارگران تشکیل دهنده ی اتحادیه ی کارگران مکانیک اتومبیل در آن زمان بیشتر از ارامنه بودند که هم فعالیت سندیکایی داشتند و هم فعالیت سیاسی می کردند. از کارگاههای مهم تراشکاری آن زمان که بیشتر فعالین و رهبران اتحادیه ی کارگران مکانیک را از دل خود بیرون می داد، کارگاه تراشکاری بندار واقع در کنار میدان قزوین بود. کارگران تراشکاری بندار از اعضای اصلی و فعال این اتحادیه به شمار می رفتند. در سال ۱۳۳۱ در لالهزار پایین تراز کوچه برلن سمت راست در پاساژی اتحادیه ی کارگران مکانیک اتومبیل و شورای



متحدہ دفتری برای پیگیری مطالبات کارگران و امور سندیکا در طبقہ دوم اجارہ می کنند کہ آقای رحیم نوری بہ عنوان کادر حقوق بگیر شورابہ امور سندیکایی می پرداخت. رحیم نوری آہنگر ماشین بود. اما در این سال اونگہیان گاراژی بہ نام خورشید واقع در خیابان سپہ کنونی کنار مجلس سنای زمان شاہ در خیابان خورشید بود، کہ شاگرد مکانیک ہا و دیگر کارگران گاراژ را بہ اتحادیہ مربوط می ساخت. آقای مسیح الہ کلانکی یکی از ہمین شاگرد مکانیک ہا، در دہہ چہل موسس و رییس سندیکای کارگران کارخانہ ی بتون باتیمان و بعد از انقلاب از اعضای ہیات مدیرہ ی سندیکای کارگران فلزکار مکانیک می شود.

از دیگر فعالان اتحادیہ ی کارگران مکانیک اتومبیل می توان بہ این افراد اشارہ کرد:

۱- روبن ناواراستپانیان کارگر باتری ساز کنار میدان بار فروش انبار غلہ خیابان ری ۲- آرسن آوانسیان ۳- حسین رامین ریختہ گر ۴- عزیز داوری آہنگر ۵- سمباد، باطری ساز خیابان تخت جمشید روبہروی حضرت القدس نام برد، کہ حتی پس از کودتای ۲۸ مرداد ہنوز ہم فعال بودند. لازم بہ یادآوری است کہ در سال ہایی کہ ہنوز وزارت کار تأسیس شدہ بود، یکی از مهمترین کارہایی کہ شورای متحدہ بہ نیابت از طرف کارگران انجام می داد رفع اختلافات مابین کارگران و کارفرما بود کہ بطور ریش سفیدی انجام می گرفت. آقای بہاری یکی از افراد برگزیدہ ی شورای متحدہ برای گفتگو با کار فرمایان بود. پس از کودتا آقای کریمی از اعضای ہیات مدیرہ اتحادیہ کارگران مکانیک اتومبیل دستگیر و تا سال ۱۳۳۵ در زندان تیپ ۲ زرہی زندانی بود و بہ زندانیان می گفت: «انسان باید طالب حقیقت باشد».

پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ و در پی سرکوبہای وحشت بار، زمانی کہ مردم از خودشان ہم می ترسیدند گروہی از کارگران فلزکار و مکانیک با انگیزہ ی دفاع از تعطیلی جمعہ در حوالی میدان قزوین و خیابان مخصوص در قہوہ خانہ ہا گرد ہم می آمدند. بہ رغم آنکہ مطابق قانون، جمعہ روز تعطیل و دارای مزد بود اما کار فرمایان با استفادہ از فضای



وحشت بار پس از کودتا، روز جمعه را روز کار اعلام کرده و کارگران را وادار به انجام کار در این روز می کردند. دفاع از تعطیل کار در روز جمعه انگیزه ی قوی در بین کارگران فلزکار و مکانیک برای اجتماع در مکان های موجه همچون قهوه خانه بود. این دسته از کارگران با مسائل صنفی آشنا بودند، ولی به دلیل شناخت از وضع موجود و ماهیت کودتا گران تا حدودی از بیان شعارهای اساسی تر بیم داشتند اما نسبت به مسائل صنفی نمی توانستند بی تفاوت باشند. این شیوه ی گردهمایی در قهوه خانه ه نزدیک یک سال و نیم ادامه داشت و در عین حال طی این سال ها جمع کارگران فلز کار مکانیک هم از نظر تعداد و هم از نظر تنوع عقاید صنفی گسترش می یافت. این جمع شامل مکانیک ها، آهنگران، تراشکار ها، جوشکارها و تعمیرکارانی بود که در خیابان قزوین و گاراژهای واقع در آن منطقه شاغل بودند و با فلزات و کار روی فلز شناخته می شدند و درست به همین دلیل پس از تشکیل هیأت موسس سندیکا، سندیکای آنان به عنوان سندیکای کارگران فلزکار مکانیک شناخته شد. از سرشناس ترین کارگران سازمانده این جمع می توان از محمد ابراهیم سمرقندی کارگر مکانیک پمپ های انژکتوری و ابراهیم آلوچه ای کارگر تراشکار نام برد.

گروهی دیگر از کارگران نیز در محلی واقع در چهارراه پهلوی سابق گردهم می آمدند که آن محل توسط وزارت کار در اختیار این دسته از کارگران که بیشتر آنها نمایندگان صنف خود بودند قرار گرفته بود. این کارگران بیشتر به دلیل مخالفتشان با احزاب چپ مورد حمایت وزارت کار بودند اما در عین حال کسانی در بین آنها وجود داشتند که دارای شخصیت سالم و مستقل و نیت خیرخواهانه بودند و مدتها بعد در صف کارگران سندیکاهای مستقل وارد شدند. این بخش دوم از نمایندگان بتدریج به کارگران در قهوه خانه پیوستند و ایده سندیکا را مطرح کردند. از جمله این افراد می توان ناصر کابلی و جلیل انفرادی و حسین نصیری و غضنفر غضنفری را نام برد، که ناصر کابلی و جلیل انفرادی در انجمن طرفداران اجرا و اصلاح قانون کار که جریانی آموزشی بوده و از طرف دستداران طبقه کارگر تشکیل یافته بود، فعالیت می کردند.



در سال ۱۳۳۶ کارگران متمرکز در انجمن طرفداران اجرا و اصلاح قانون کار اطلاع یافتند که کارگران چاپخانه ها در جایی با عنوان تشکیلات مرکزی جمع می شوند. از آنجا که کارگران چاپ بیشتر باسواد و دارای اسم و رسم بودند مورد قبول کارگران دیگر واقع می شدند. کارگران فلزکار مکانیک که در انجمن طرفداران اجرا و اصلاح قانون کار فعالیت می کردند، در مراجعه به آنها متوجه می شوند که تشکیلات مرکزی در پی فعالیت حزب مردم به رهبری علم و حزب ملیون قوام در سال های ۳۷ - ۳۶ شکل گرفته است و مسئول تشکیلات مرکزی فردی به نام جلال جهان میر است. کارگران فلزکار مکانیک با انتخاب ۵ نفر از بین خود برای گفتگوبه جلال جهان میر مراجعه می کنند و متوجه می شوند که می توانند بدون پرداخت هیچگونه وجهی از امکانات تشکیلات مرکزی حزب مردم استفاده کنند. در همین اوقات در می یابند که می توانند با تشکیل هیأت موسس و برگزار می مجمع عمومی سندیکای خود را تشکیل دهند. اولین مجمع عمومی کارگران فلزکار مکانیک با حضور بیش از ۱۸۰ کارگر اواخر سال ۱۳۳۶ برگزار و طی آن ۱۵ نفر به عنوان نمایندگان کارگران در سندیکای برگزیده شدند. ابراهیم آلوچه ای بیشترین آرای انتخاب کنندگان را کسب می کند. متخین کارگران در سندیکا عبارت بودند از: داود شعاعی، غلامحسین نصیری، ناصر گارسچی، امیر رضایی، مصطفی مراد، قاسم خوشبخت، مرتضی فخار، عیسی قاقازانی، ابراهیم سمنانی و ناصر مقدم که از بین این افراد ابراهیم سمنانی مسوول تشکیلات، قاسم خوشبخت مسوول مالی، مرتضی فخار مسوول تبلیغات و عیسی قاقازانی به عنوان رئیس برگزیده می شوند. ناصر گارسچی با سمت بازرس تشکیلات و یکی از اعضای برجسته و فعال سندیکا به شمار می رفت، که در ۲۲ بهمن سال ۵۷ به هنگام تصرف کلانتری منطقه دو نیروی هوایی به شهادت رسید. کارگران جوانی در بین جمع کارگران فلزکار مکانیک حضور داشتند که با جدیت تمام مسائل صنفی را پی می گرفتند از جمله این کارگران شهید اسکندر صادقی نژاد بود که در آن زمان ۱۷ ساله و کارگر میل لنگ تراش کارخانه بندار بود و بعدها به عنوان کادر سندیکایی در صنف فلزکار مکانیک فعالیت های قابل توجهی داشت، و در سال ۱۳۴۷ عضو هیأت مدیره سندیکای کارگران فلزکار مکانیک بود. او طی



نیمه دوم دهه چهل به همراه یکی دیگر از کارگران سندیکای فلزکار مکانیک به نام جلیل انفرادی به صف مبارزان ضد رژیم پیوستند و طی فعالیت های چریکی شهید شدند. ناصر گارسچی، اسکندر صادقی نژاد از سازندگان اصلی پناهگاه کارگر بر فراز قله توچال و مربی کوهنوردی بودند.

از دیگر فعالین سندیکای کارگران فلزکار مکانیک، صابر محمدزاده کارگر تراشکار را می توان نام برد. وی در سال ۱۳۴۶ بدلیل فعالیت های کارگری واجتماعی دستگیر و در سال ۱۳۵۷ به همت زحمتکشان آزاد شد. همچنین در دهه چهل حسین نصیری، حسین خوان یغما، هدایت اله معلم از دیگر اعضای هیات مدیره سندیکای کارگران فلزکار مکانیک بودند.

مازیارگیلانی نژاد

بهر آزاد شدن در همه روی زمین از چنین ظلم و شقا
چاره رنجبران وحدت و تشکیلات است.

لاهورتی



ابوالقاسم لاهوتی

ابوالقاسم لاهوتی در سال ۱۲۶۶ هـ ش در کرمانشاه ایران در یک خانواده فقیر و آزادیخواه چشم به جهان گشود، پدرش کفش دوزی می‌کرد و سواد اندک داشت ولی شعر های مذهبی می‌سرود. لاهوتی در دامن خانواده به شعر و محیط ادبی آشنایی یافت. در ۱۶ سالگی به یاری مالی دوستان پدرش برای ادامه تحصیل به تهران رفت. تا ۱۹ سالگی به درویشان و اشعار مذهبی گرایش داشت و خودش نیز اشعار دینی می‌سرود. اوج گیری جنبش مشروطه و تحولات سریع منطقه و جهان بر زندگی و روان لاهوتی اثر به سزایی گذاشت، چنانکه او با رشته های مذهبی‌اش وداع گفت و به صف مشروطه خواهان پیوست. طی همین سالها با آنکه لاهوتی عضو ارتش بود اشعارش در روزنامه های "حبل‌المتین" و "ایران نوین" با نام مستعار میرزا احمد الهام چاپ می‌گردیدند که سبب شهرت و معرفتش در بین اهل قلم شد.



زبان روان، سادگی کلام، رک گویی، قاطعیت، وطندوستی و آزادیخواهی لاهوتی که در تمام اشعارش از آغاز تا پایان با محتوا و فرم شعر جوشش می‌یابد وی را زبانزد محافل روشنفکری ایران کرد. این شاعر خلاق همانگونه که در اشعارش افشاگر بیعدالتی‌ها و استبداد حاکم زمانش بود، از نخستین پیشگامان شعر نو در ایران نیز محسوب می‌شد، چنانچه شمس لنگرودی می‌نویسد:

"نخستین شعر نو را در ایران، ابوالقاسم لاهوتی در سال ۱۲۸۸ خورشیدی سروده است. هرچند بسیاری این صفت را به تقی رفعت نسبت می‌دهند".

لاهوته در کنار عارف قزوینی، میرزاده عشقی، ایرج میزرا، فرخی یزدی و سایرین پرچم مشروطیت را با اشعار بیرحم سیاسی گره محکم زد و شعر کلاسیک را از پسخانه‌های دربار و غزل عشق‌بازان برون کشید، به آن هویت جدید بخشید و وارد کارزار مبارزاتی اندیشه‌هایش ساخت که سرانجام شعر نو در ادبیات معاصر بنام نیما یوشیج تسجیل شد.

لاهوته افسر بلند پایه نظامی بود، روحیه سلحشوری و نیازمندی زمانه‌اش زندگی پر فراز و فرود را نصیب او کرد. سالهای ۱۲۸۸-۱۲۹۰ نیروهای مرزی ایران تحت فرمان افسران سویدنی فعالیت داشتند، لاهوتی وارد اداره امنیه شد و با گروه افسران انقلابی ارگان امنیه همراه گردید. هنوز در مقامش پا برجا بود که دشمن تشخیص نمود وی مصروف فعالیت‌های انقلابی است بناء توسط سویدنیها دستگیر و محکوم به اعدام شد، خوشبختانه از زندان فرار کرد و به ترکیه پناه برد.

اگر چه زندگی در تبعید برایش نهایت دشوار بود اما آرام نگرفت و با نوشتن اشعار، طنز و فکاهی سیاسی سهم خود را در جنبش مشروطه‌خواهی ایران از راه دور ادا کرد. پس از مدتی به زادگاهش برگشت و نشریه "بیستون" را مصادف با جنگ جهانی اول، به نشر سپرد.

کشمکش‌ها بالا گرفت و بار دگر رهسپار ترکیه شد. بعد از وساطت‌ها و بگو مگو‌های فراوان با حاکم تبریز، مجدداً به ایران برگشت و سرانجام در راس قوماندانی امنیه تبریز قرار



گرفت. اینبار با مبارزه پیگیر یاران انقلابی‌اش دست به قیام زد و تبریز را فتح نمود. دیری نپایید قیام به شکست مواجه شد و حکام دولتی، لاهوتی را بحیث شورشگر تحت تعقیب قرار داده تصمیم اعدامش را گرفتند. لاهوتی با درک وخامت اوضاع ایران، کوله بار سفر به قصد شوروی بست که برایش سخت ناگوار بود و تا آخر عمر نتوانست به زادگاهش برگردد. لاهوتی زندگی پر جدل آن سالهای عمرش را چنین سرود؛

بازهم دامن عشق تو ز کف نهادم بارها دست اجل گشت گریبان گیرم
هیچ‌کس در غم من نیست، از آن دل شادم گرچه باشد غم عالم به دل لاهوتی

لاهوتی در تاجکستان شور دوباره یافت، ادب و هنر انقلابی‌اش را تازگی بخشید. در بیداری و آگاهی ملل روس و خصوصاً تاجکان سهم بزرگی ادا کرد، اشعار میهنی را به مکاتب برد. سرایش سرود ملی تاجکستان از افتخارات اوست. ترجمه سرود مشهور "انترناسیونال" با تمام ظرافت‌ها و عظمتش برای اولین بار به فارسی از ماندگارترین کارهای ادبی و انقلابی این شاعر آگاه و پرکار محسوب می‌گردد:

برخیز، ای داغ لعنت خورده، دنیای فقر و بندگی!
جوشیده خاطر ما را برده به جنگ مرگ و زندگی.
باید از ریشه براندازیم کهنه جهان جور و بند،
آنگه نوین جهانی سازیم، هیچ‌بودگان هر چیز گردند.
روز قطعی جدال است، آخرین رزم ما، انترناسیونال است نجات انسان‌ها!



14 نوامبر 2012

همراه با کنفدراسیون اتحادیه های کارگری اروپا

برای مشاغل و همبستگی و نه گفتن به ریاضت اقتصادی

ریاضت اقتصادی جواب نمی دهد!

جنبش اتحادیه های کارگری اروپا سالهاست که ریاضت اقتصادی را تقبیح کرده است. اکنون آنها اروپا را در دام رکود اقتصادی و حتی بحران اقتصادی می اندازند. نتیجه اینکه رشد اقتصادی متوقف و بیکاری همچنان در حال افزایش است. حقوق و حمایت های اجتماعی قطع شده، در حال حمله بر ضد مدل اجتماعی اروپا هستند و موجب افزایش نابرابری و بی عدالتی اجتماعی می شوند.

"محاسبات اشتباه" صندوق بین المللی پول، فشارهای طاقت فرسایی بر زندگی روزانه ی کارگران و شهروندان اروپایی در بر داشته است. که این موضوع تمامی پایه ی سیاست ریاضت اقتصادی را به سوال می کشد. صندوق بین المللی پول باید عذرخواهی کند. ترویکا [اتحادیه اروپا، صندوق بین المللی پول و بانک مرکزی اتحادیه اروپا] باید در درخواست هایش تجدید نظر نماید.

اروپا یک بدهی اجتماعی دارد و نه فقط یک بدهی مالی. ترمیم قول داده شده اتفاق نیفتاده است. بیست و پنج میلیون اروپایی صاحب شغل نیستند، نرخ بیکاری در جوانان بالای ۵۰ درصد است. حس بی عدالتی همه گیر شده است و نارضایتی اجتماعی در حال رشد است.



ما عمل یرای رشدی قابل تحمل و مشاغل می خواهیم. نه در حرف. شرایط اجتماعی اضطراری است.

می بایست تغییری در رویکرد داده شود

به خاطر همبستگی اجتماعی اروپا

اتحادیه های کارگری اروپا خواستار تغییری در رویکرد هستند. ترمیم های اعمال شده جواب نمی دهند. آنها شغل های ما و میراث اجتماعی ما را نابود می کنند.

کنفدراسیون اتحادیه های کارگری اروپا در جست و جوی یک همبستگی اجتماعی برای اروپا، گفتگوی اجتماعی واقعی، یک سیاست اقتصادی که که پرورش دهنده نهادهای مشاغل باشد، همبستگی اقتصادی بین کشورها و عدالت اجتماعی است.

کارگران بهای سنگینی بابت بحران و ریاضت اقتصادی می پردازند در حالی که دنیای مالی و محترکان به پیشرفت خود ادامه می دهد.

بیباید حیلای مالیاتی را متوقف کنیم و به ورقابت اقتصادی بین کشورها پایان دهیم. مالیات معاملات مالی باید به ترمیم خسارت های سرمایه داری کازینویی کمک کند.

برای مشاغل و همبستگی

نه گفتن به نابرابری های اجتماعی

ما رد می کنیم:

- بی مصرف کردن حمایت های اجتماعی
- افزایش انعطاف پذیری بازار کار



- خصوصی سازی خدمات عمومی
 - وارد آوردن فشارها به حقوق ها
 - حقوق بازنشستگی کمتر
 - بی قاعده کردن استاندارد های اجتماعی
 - محرومیت اجتماعی
 - رشد نابرابری
 - به چالش کشیدن گفتگو های بین کارگران و کارفرمایان و گفتگوی اجتماعی
- ما پیشنهاد می کنیم:**

- نظارت اقتصادی بر رشد معقول و نهادهای مشاغل
- عدالت اقتصادی و اجتماعی در سیاست های توزیع مجدد، وضع مالیات و حمایت اجتماعی
- ضمانت های کاری برای افراد جوان
- یک سیاست صنعتی اروپایی جاه طلبانه که به سمت یک اقتصاد سبز، کم-کربن و یک نگاه به پیش با فرصت های کاری و رشد
- یک مبارزه ی سرسختانه علیه تخریب اجتماعی و حقوق ها
- ادغام بدهی در تعهدات کشورهای اروپایی
- پیاده سازی موثر یک مالیات معاملات مالی برای حمله به احتکار و سیاست های فعالسازی سرمایه گذاری ها
- هماهنگ کردن پایه مالیاتی با پایین ترین نرخ در بین شرکت های اروپایی
- یک تلاش مدیریت شده برای مبارزه با حيله و گریز مالیاتی
- احترام به گفتگو بین کارگران و کارفرمایان و گفتگوی اجتماعی
- احترام به اصول اجتماعی و حقوق اتحادیه های کارگری

* ترجمه ی اعلامیه ETUC برای فراخوان ۱۴ نوامبر ۲۰۱۴

FREE SHAHABI



شهابی را آزاد کنید

رضا شهابی در زمستان سال ۸۳ به همراه چند تن دیگر از کارکنان شرکت واحد اتوبوس‌سندیکای شرکت واحد و اتوبوسرانی را تأسیس کرد. شهابی در خرداد ۱۳۸۴ به عضویت هیئت مدیره ی سندیکا انتخاب شد. بازگشایی سندیکای شرکت واحد که اولین تلاش موفق کارگران پس از دهه شصت در ایجاد تشکل مستقل کارگری محسوب می شد، از ابتدا با مخالفت اعضای تشکل غیر دولتی خانه کارگر، مواجه شد. در مقابل، کارگران به دفاع از تشکل خود برخاستند. در این میان می توان به اعتصاب کارگران شرکت واحد در زمستان ۱۳۸۴ اشاره کرد که به دنبال دستگیری منصور اسانلو رییس هیات مدیره سندیکا اتفاق افتاد. در پی این اعتصاب، نیروهای امنیتی به منازل برخی از کارگران شرکت واحد هجوم برده و علاوه بر کارگران تعدادی از اعضای خانواده های آن هارا نیز بازداشت کردند. مدت کوتاهی پس از این اعتراض کارگری تعدادی از اعضای سندیکای واحد از جمله رضا شهابی از کار اخراج شدند.

دادگاه انقلاب اسلامی تهران، رضا شهابی، عضو هیات مدیره سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران و حومه، را به شش سال حبس تعزیری و پنج سال محرومیت از فعالیت های سندیکایی محکوم کرد.



شهبابی روز ۲۲ خرداد سال ۸۹ توسط ماموران امنیتی بازداشت شد و زندانی شد.

به گفته کمیته دفاع از رضا شهبابی، این عضو هیات مدیره سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران و حومه در دادگاه انقلاب اسلامی تهران که به ریاست قاضی صلواتی برگزار شد، به اتهام فعالیت تبلیغی علیه نظام به یک سال و به اتهام «تنبانی به قصد اقدام علیه امنیت ملی» به پنج سال زندان محکوم شده است.

به گفته این کمیته، رضا شهبابی همچنین محکوم به بازگرداندن هفت میلیون تومان به دولت شده است. این در حالی است که این مبلغ از سوی تعداد زیادی کارگر جمع آوری شده و شهبابی آن را به خانواده کارگران زندانی پرداخت کرده بود.

رضا شهبابی در حالی به اتهام های امنیتی به زندان و محرومیت از فعالیت های سندیکایی متهم شده است که به گفته خانواده اش، فعالیت او محدود به اقدامات صنفی بود.

این فعال کارگری همچنین به گفته خانواده اش، از بیماری های جسمی متعددی رنج می برد و امکان فلج شدن نیمی از بدن او وجود دارد. در این ارتباط، رضا شهبابی در اوایل آذرماه به بیمارستان منتقل شد تا تحت عمل جراحی قرار گیرد، اما پس از چند روز به زندان بازگردانده شد.

این در حالی است که به گفته خانواده رضا شهبابی، پزشکان معالج وی گفته اند که او به مرخصی پزشکی و نیز عمل جراحی نیاز مبرم دارد. رضاشهبابی در بند ۳۵۰ زندان اوین در فروردین ۱۳۹۰ پس از بی حس شدن یک طرف بدنش به بیمارستان امام خمینی تهران منتقل شد.



احیاء تعاونی‌ها، روزنه امید حفظ معیشت کارگران

مازیار گیلانی‌نژاد درگفت‌گو با ایلنا، ضمن یادآوری اینکه تعاونی مصرف کارگران یا اتحادیه امکان نخستین بار در سال ۱۳۵۱ و با زحمت کارگران به بار نشست. می‌گوید: این اتحادیه هم اکنون با ۱۲۰۰ تعاونی مصرف و بیش از یک میلیون و سیصد هزار کارگر عضو در ۲۹ استان و ۳۶۰ شهرستان سراسر کشور، یکی از قدرتمندترین بازوهای توزیع کارگری و اجتماعی به شمار می‌رود و می‌تواند در کنار فروشگاههای اتکا و فرهنگیان با حذف واسطه‌ها، رویه توزیع کالا میان مزدبگیران حداقلی را بهبود بخشد به باور این فعال کارگری در چهل سال گذشته اتحادیه امکان کالاها و اقلام ضروری را با قیمتی یکسان و نازل میان کارگران سراسر کشور توزیع کرد و باعث شد تا از طریق ایجاد و گسترش شبکه‌های تعاونی کالاهای ضروری داخلی و حتی وارداتی دور از دست سودجویان و به بهایی نزدیک به قیمت تمام شده، در اختیار مصرف کنندگان واقعی قرار گیرد. او می‌گوید: تعاونی‌های توزیعی کارگری، کارمندی و حتی محلی، نهادهای مردمی هستند که از محل تجمیع سرمایه‌های اندک شهروندان در چارچوب قانون تشکیل شده‌اند تا واسطه‌ها را حذف و مصرف کننده واقعی را به دولت و تولید کننده پیوند دهند.

گیلانی‌نژاد با یادآوری اینکه در سال ۸۵ و به دنبال حذف کمک‌های بلاعوض دولت به بن‌های کارگری، اولین قدم برای تحلیل بیشتر قدرت خرید کارگران برداشته شد، می‌گوید: این اقدام در درجه اول به سطح زندگی کارگران و در درجه بعدی به اتحادیه امکان لطمه رساند. زیرا تا پیش از این هزاران خانواده کارگری بخش قابل ملاحظه‌ای از مایحتاج ضروری خود را از طریق ارائه بن کارگری به تعاونی‌های عرضه کننده تامین می‌کردند که با حذف بن کارگری هم کارگران در حسرت تامین اقلام ضروری خود ماندند و هم تعاونی‌های مصرف کارگری و در راس آن‌ها اتحادیه امکان تضعیف شدند.

او مدعی می‌شود که با حذف بن کارگری بخشی از دستمزد کارگران که در قالب توزیع



کالاهای ضروری غیر نقدی مانند گوشت، برنج، روغن، شکر، پنیر و... پرداخت می‌شد از بین رفت و شکاف مزدی به وجود آمده دیگر هیچگاه ترمیم نیافت.

این فعال صنفی کارگری همچنین می‌افزاید: متأسفانه مدیریت اتحادیه امکان آنقدر پویا و هوشمندانه نبود تا بتواند در تقابل با واسطه‌گران سودجو وارد شود و با پیش خرید کردن بخشی از تولیدات کارخانه‌ها، هم کالای ارزان را برای کارگران تهیه کند و هم با تامین نقدینگی کارخانه‌ها کارگران شاغل را از بیکاری نجات دهد.

وی یادآور می‌شود: در شرایط نامناسب اقتصادی کنونی سرمایه کارگران باید در خدمت تولید داخلی و افزایش توانمندی صنعت قرار گیرد زیرا کالاهای خارجی که توسط سرمایه داری تجاری وارد می‌شود تنها باعث رکود و ورشکستگی بیشتر کارخانه‌ها و نتیجه بیکاری بیشتر کارگران می‌شود. وی همچنین از رویه چند سال اخیر این اتحادیه مبنی بر خرید و توزیع محصولات کشاورزی ارزان قیمت خارجی انتقاد کرده و می‌گوید: متأسفانه در سالهای گذشته تعاونی امکان با ارایه محصولات کشاورزی خارجی و فروش آن باقیمت پایین به بی‌رونقی بازار محصولات کشاورزی ایران و در نتیجه نابودی کشاورزان داخلی بیشتر کمک کرد.

گیلانی‌نژاد با بیان اینکه وقتی در شرایط تورمی امروز کشور، ممکن است بهای کوچکترین کالای ضروری در کسری از ساعت گران شود باید با احیا و تقویت سیستم‌های تعاونی قدرت خرید مزد بگیران حداقلی از جمله کارگران را تقویت کرد.

وی می‌افزاید: بر این اساس اتحادیه امکان به عنوان یک رکن اقتصادی می‌بایست به نفع حفظ اشتغال و ارتقا قدرت خرید کارگران در فرایند توزیع کالاهای مرغوب و ارزان قیمت وارد عمل شود و برای تقویت ارتباط خود با مصرف کنندگان اقدام کند.

وی با اشاره به توسعه حریم‌های شهری از طریق اجرای پروژه‌های مسکن مهر در شهرهای جدید و یادآوری اینکه بیشتر ساکنین این مناطق را مزدبگیران و کارگران تشکیل می‌دهند، می‌گوید: اتحادیه امکان این فرصت را دارد تا با ایجاد شعب جدید سیستم توزیعی خود را تقویت کند. این فعال کارگری وجود اشکال در اتحادیه امکان را یک واقعیت انکار نشدنی دانسته و می‌گوید: باید برای رفع این معضل هرچه زودتر اقدام شود؛ اینکه یک تعاونی



مقتدر و باسابقه کارگری در نتیجه سیاست‌های اشتباه مسوولانش رو به‌خاموشی برود، درست نیست. گیلانی‌نژاد با یادآوری اینکه بخشی از عدالت اجتماعی در فعالیت بخش تعاونی مورد اشاره قانون اساسی است، یادآور می‌شود: در دهه ۶۰ یک هیات کارگری سوری پس از بازدید از اتحادیه امکان، این تعاونی توزیعی را در درخاورمیانه بی‌نظیر خواند و وجود آنرا به مسوولان ایرانی تبریک گفت.

وی می‌افزاید: در سراسر دنیا تعاونی‌ها رقیبی جدی برای سرمایه داران توزیع کننده تلقی می‌شوند اما متأسفانه در کشور ما آنقدر که به بخش خصوصی اهمیت داده می‌شود برای رشد و توسعه تعاونی‌ها اهمیتی قائل نمی‌شود.





European Strike

14 NOV

We don't owe
we won't pay



Peuples
du Monde
Debout !



MADRID



BARCELONA



VALENCIA



ZARAGOZA



A CORUÑA



OVIEDO



SANTANDER



CÓRDOBA

سندیکای کارگران فلزکار مکانیک
Skfelezkar@gmail.com

