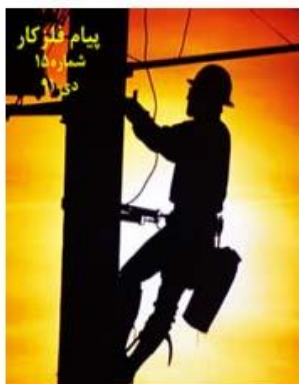


پیام فلز کار

شماره ۱۵

دی ۹۱





در این شماره از پیام فلزکار می خوانید:

سرمقاله: ب رای برون رفت از بحران کنونی چه می توان کرد؟
خبرنامه: خبرنامه شماره ۴۹۵ و بیانیه ها
آموزش سندیکایی: آسیب شناسی سندیکاخواهی نوین (محمد فراهانی) و سندیکا عامل وحدت و قدر نمندی طبقه کارگر (حسین امید)
آموزش قانون کار: ساعات کار و اضافه کاری
گزارش کارگری: مصاحبه با کارگر پروژه ای پارس جنوبی و ...
مفاهیم کارگری: طبقه چیست؟
دریچه ای به جامعه: سلطان ها چه می کنند؟

کارگر متحد
همه چیز
کارگر منفرد
هیچ چیز

سندیکای کارگران فلزکار مکانیک
پیام فلزکار
شماره ۱۵، دی ۹۱
skfelezkar@gmail.com



سال تاسیس: ۱۳۳۹
شماره ثبت وزارت کار: ۳۴

برای برون رفت از بحران کنونی چه می توان کرد؟

در روزهای اخیر بحث هایی مطرح می شود، که برای برون رفت از بحرانی که گریبانگیر اقتصاد ما شده چه کنیم؟ و از کارگران فلزکار مکانیک می پرسند شما چه راهکاری را پیشنهاد می کنید؟

همانطور که در اطلاعیه ها و نشریه پیام فلزکار می توان مشاهده کرد، ما بحران اصلی را نتیجه اجرای سیاست های صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت جهانی با همدستی سرمایه داری انگل تجاری داخلی در کشوری دانیم. صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت جهانی بارها از سیاست های اعمال شده در کشورمان ابراز خرسندی کرده اند و نه تنها مشوق آن بوده اند، بلکه از دیگر کشورها نیز دعوت نموده اند از سیاست های اقتصادی ایران سرمشق بگیرند.

نسخه های صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت جهانی کدامند؟ (الف) ورود بی رویه کالایه کشور بدون هیچگونه محدودیتی (ب) وابسته کردن اقتصاد به نفت (ج) ارزان شدن نیروی انسانی (د) کاهش خدمات ارایه شده توسط دولت به مردم و حذف یارانه و خدمات درمانی و آموزشی.

(الف) چرا کارگران فلزکار مکانیک و کارگران ایران با ورود بی رویه کالایه کشور مخالفند؟ زیرا با ورود این کالاها، ارزشهای با ارزش نفتی که در حقیقت ثروت کارگران و زحمتکشان است به خارج کشور رفته و خزانه کشور خالی خواهد شد. یعنی ثروتی که باید در کشور بماند تا در آبادانی و بهبود وضعیت صنعتی بکار گرفته شود به دست سرمایه داری جهانی یعنی دشمن طبقه کارگر خواهد افتاد تا اقتصاد ما راه رجه وابسته تر به خود نگهدارد. از دیگر سو با ورود کالاهای خارجی، صنعت و کشاورزی ما به سمت رکود و نابودی پیش خواهند رفت و بیکاری افزایش می یابد. یعنی صنعت ما ویران شده و هم بیکاری و فقر گریبان زحمتکشان مزد بگیر را خواهد گرفت. به نظر ما تنها ورود کالاهایی به کشور مجاز است که در خدمت پیشرفت صنعت و کشاورزی قرار گیرند. ورود کالاهایی که می توان در کشور تولید کرد باید ممنوع باشد. با اتخاذ این سیاست سرمایه داری انگل تجاری ضعیف شده و دیگر نخواهد توانست بواسطه غارت ثروت ملی در سیاست و اقتصاد اعمال نظر و دخالت کند و مواضع سرمایه داری انگل تجاری که لانه در بازار و بانکها و شرکت های چند ملیتی دارند تضعیف می گردد. از قدیم گفته اند: گربه از برای خدا موش نمی گیرد. سرمایه داری انگل تجاری نیز نه برای کاهش گرانی و تنظیم بازار بلکه برای نفع شخصی و ثروت اندوزی مبادرت به واردات کالایه گیرد.

(ب) سرمایه داری جهانی بواسطه همکاری گسترده با سرمایه داری انگل تجاری ایران، با واردات بی برنامه، با ویران کردن صنعت و کشاورزی و دامداری ما، اقتصاد کشور را وابسته به نفت می خواهد، تا هر زمان که اراده کردند با تحریم، گلوی آزادی ملت ها را بفشارند و هر کسی را که نوکری آنان را در پست قبول کند به مردم ایران تحمیل کنند. اقتصاد وابسته به خارج، ما را در زیر یوغ استعمار و استثمار سرمایه داری جهانی همچنان نگه خواهد داشت تا به هر صورت که خواستند سیاست های خود را به کشور ما تحمیل

کنند و بتوانند بصورت بسیار سهل و آسان به غارت ثروت ما مبادرت ورزند و همچون عریستان همیشه نوکری خادم و دست بسته داشته باشند.

ج) زمانی که ما صنعت نداشته باشیم، بیکاری چهره نشان خواهد داد و با وابسته شدن اقتصاد به نفت بسیاری از رشته های صنعتی تعطیل خواهند شد، پس نیروی انسانی بسیاری درکشور بیکار شده و برای بدست آوردن کار با هر دستمزدی کار خواهند کرد و کارفرمایان می توانند با این حربه بسیاری از دستاوردهای کارگران را از جمله ۸ ساعت کار برای دستمزدی عادلانه، بیمه و خدمات تامین اجتماعی و قانون کار را نادیده گرفته و این حقوق را از کارگران دریغ کنند. از طرف دیگر موج بیکاری باعث خواهد شد که نیروی انسانی بیکار و متخصص بار سفر بسته به آنطرف آنها بروند و رقیب برادران و خواهران کارگر خود در خارج از کشور شوند و باقیول شرایط سخت و بی حقوقی کامل، طبقه کارگر میزبان را نیز وادار به پذیرش هرگونه فشار از طرف کارفرمایان آن کشور کنند. درحقیقت سرمایه داری جهانی هم می تواند خدمتی به سرمایه داری ایران کرده، کارگر ارزان برای آنان تهیه کند و هم کارگر ارزان مهاجر را در خدمت نیات پلید خود در آورد.

د) نسخه های صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت جهانی در خدمت سرمایه داری انگل تجاری است، که از طریق رانت خواری و فساد و فاجاق زندگی می کنند و بودجه های دولتی را در خدمت منافع خود می خواهند. سرمایه داری انگل تجاری دولت را مجبور کرده، یارانه های پرداختی به مردم را حذف کند. یارانه نان، سوخت، انرژی، مواد غذایی، دارو، مسکن، آموزش و پرورش، خدمات عمومی مثل شهرداری ها را از بودجه کشور حذف کنند. چنانکه امروز با دادن مبلغی ناچیز که آنهم در سال بعد حذف خواهد شد. این بهانه را برای گران کردن سوخت و انرژی و مواد غذایی و دارویی داشته باشند. شهرداری ها و آموزش و پرورش را خودگردان می کنند، یعنی هرچه می خواهید از مردم پول بگیرد و دولت پولی برای آموزش و پرورش و خدماتی که شهرداری باید به مردم ارایه دهد نخواهد پرداخت. تجارت بی نظارت و گرانی گلوی مزدبگیران را هرچه بیشتر خواهد فشرد، یعنی برای چندمین بار مزدبگیران استثمار می شوند. مزدبگیران دستمزدی در حد هزینه های خود دریافت نمی کنند (چون مبلغ دستمزدشان یک دهم تورم واقعی است) و برای ارزان کار کردن با برادران و خواهران کارگیشان رقابت کرده و در نتیجه دستمزدی کمتر دریافت می کنند. و حال باید با پول ناچیز خود به جنگ گرانی نان، دارو، درمان، آموزش و پرورش و خدمات عمومی نیز بروند. برای مثال دولت در همین اصلاحیه قانون تامین اجتماعی مبادرت به افزایش سن بازنشستگی از ۶۰ سال به ۶۵ سال و سابقه پرداخت بیمه از ۳۰ سال به ۳۵ سال کرده و یا سعی در کاهش مدت و مبلغ بیمه بیکاری دارد. بودجه بیمارستانها را کاهش داده و از استخدام کادر پزشکی متناسب با بیماران صرف نظر می کند و یا شمول خدمات دارویی به بیمه شدگان تامین اجتماعی و خدمات درمانی را هر ساله کمتر و کمتری کند. حتما مبلغ دریافتی داروخانه ها و بیمارستانها و مراکز آزمایشگاهی و پرتونگاری از بیماران بدون هیچ ضابطه ای را افزایش می دهد و سهم دولت از پرداخت هزینه های دارو و درمان به ۱۵ درصد کاهش داده است. آیا زحمتکشان نباید پیرسند پس درآمدهای نفتی و گازی و مالیات گرفته شده کی و در کجا باید در

خدمت ما قرارگیرد؟

پیشنهادهای اولیه ما برای برون رفت از بحران کنونی و مقابله با فشارهای وارده به مزدبگیران و تحریم ها که نیتی جز درمانده کردن زحمتکشان و جنیش آزادبخواهی و کارگری ندارند چنین است:

۱- واردات فقط شامل کالاهای شود که نیاز اصلی صنعت و کشاورزی و خدمات دارویی است، گردد و کلیه لوازم لوکس و گران قیمت مانند ماشین های گران قیمت، لوازم آرایشی و یاخنده دارتر از همه چوب بستنی و پوست خربزه و دسته پیل و بندشلوار که در داخل قابل ساخته شدن است ممنوع باشد. قطع واردات و گذاشتن تعرفه های سنگین برای اقلامی که با حیات و جان انسانها رابطه ای ندارند عاقلانه ترین سیاست هاست. این راهکار باعث دلگرمی سرمایه هایی خواهد شد که می خواهند در عرصه صنعت و کشاورزی و دارویی به فعالیت پردازند. با این روش تقدینگی که در راه سفته بازی و سوداگری ارز و طلا در بازار سرگردان است مجبور است به سمت تولید برود.

۲- ارزهای پُر ارزش نفتی به واردات مواد اولیه صنعت و کشاورزی و صنایع دارویی اختصاص داشته باشد، و از دادن ارز به مسافربینی که برای سیاحت و خوشگذرانی به خارج می روند و همچنین برای هیات های بی بی و بی خاصیت ادارات که در قالب اینگونه سفرهای به اصطلاح علمی به دنبال وقت گذرانی و لفت و لیس هستند گرفته شوند.

۳- برای مبارزه قاطع با گرانی و احتکار تنها راه بکارگیری سیستم تعاونی های توزیع کارگری (امکان)، کارمندی (فرهنگیان)، نیروهای مسلح (اتکا) است. بهره گیری از این سیستم های گسترده توزیع کشوری، به زحمتکشان این امکان را می دهد که به جنگ سرمایه داری سنتی توزیعی بازار رفته، هم جنس ارزان را تهیه کنند و هم برای برادران و خواهران بیکارشان شغل ایجاد کرده و هم با پیوند زدن تولید به مصرف دست دلان بی مصرف را از حیات اقتصادی کوتاه کرده و مرگ محنکربن و گران فروشان را رقم بزنند.

۴- بدست گیری و راه اندازی واحدهای تولیدی تعطیل شده و کارخانه ها و شرکت های که با ندادن حقوق کارگران و عقب انداختن ماهها و گاه سالها موجب ضربه به اقتصاد کشور و جامعه کارگری می شوند، توسط نماینده دولت، نماینده کارگران این شرکت ها و کارخانه ها و یک نفر از بازرسی کل کشور.

۵- از افراد و گروههای اقتصادی که سرمایه های خود را در بانکها و مستغلات به سفته بازی و بورس بازی درگیر کرده اند و شرکتهای بازرگانی که بیش از صد میلیارد تومان سرمایه دارند مالیات به صورت تصاعدی دریافت گردد. گرفتن این مالیاتها باعث کم شدن فساد و گزایشی مثبت به سمت تولید و آبادانی ایجاد خواهد کرد. با این روش مالیاتی بودجه دولت باید به این سمت میل کند که هم در صنعت و کشاورزی و دامداری سرمایه گذاری کرده و هم یارانه بیشتری به خدمات عمومی ذکر شده در قانون اساسی برای رفاه حال زحمتکشان و عموم مردم اختصاص بدهد. از جمله تامین اجتماعی، آموزش و پرورش، پژوهش و نوآوری، ورزش و مهمتر از همه دستمزدها.

۶- برنامه ریزی برای روباوبی با فساد سرمایه داری مالی در بانکها، صندوق های قرض الحسنه و کنترل سرمایه مدبران ارشد با قانون «از کجا آورده ای» و مبارزه با تقلب مالیاتی

که شرکتهای بزرگ و ثروتمندان با زیان نشان دادن خود می خواهند از دادن مالیات فرار کنند، با بکارگیری بازرسان بیشتر. این راهکار باعث منظم کردن سیستم مالیاتی و برکردن خزانه دولت به جهت کارهای عمرانی و عمومی خواهد شد.

چرا ما این قدر نسبت به گرفتن مالیات اصرار داریم؟ به این دلیل که ثروتمندان جامعه نیز سهم خود را به جامعه ادا کنند و این تنها مزد بگیران نباشند که هم با دادن مالیات بر درآمدشان همراهِه و هم با خرید هرکالایی مالیات ۵ درصد ارزش افزوده را تحمل کنند و بپردازند. اما مهمتر از همه، با قدرت مالی که سرمایه داری انگل تجاری و مالی بدست آورده، و تلاش می کند هم در دولت و هم در لایه های اقتصاد و سیاست همکاران خود را جا کرده و به کارشکنی خود به مردم و کشور ادامه بدهند، مبارزه ای تمام عیار صورت بگیرد. بستن گلوگاه واردات، گرفتن مالیات منظم و برنامه ریزی شده و دخالت دادن سندیکاهای کارگری و اتحادیه های صنفی در مسایل اقتصادی و اجتماعی باعث شکوفایی صنعت و کشاورزی و دامداری و آبادانی کشور و مانع از فرار مغزهایی که به میهن شان دلیستگی کامل دارند و همچنین پیشرفت ایران در جهان خواهد شد. به نظر ما اتخاذ این سیاست ها موجهیات ضربه ناپذیری امنیت ملی در مقابل بیگانگان و باعث از سر گذارتادن بحران، و مقابله با منعرضین به امنیت ملی و اقتصاد و آزادی ما خواهد شد. با حذف سرمایه داری انگل تجاری از صحنه سیاست و تجارت بهبود روابط با دیگر کشورها نه براساس نفع شخصی عده ای دلال، بلکه براساس منافع مردم ایران به سهولت و قدرت و سربلندی انجام پذیراست.

ما مخالف واردات بی رویه و نابودکننده صنعت، کشاورزی، دامداری و موافق اعمال نظارتی شدید بر بازرگانی خارجی هستیم. ما موافق گرفتن مالیات اصولی و برنامه ریزی شده از سرمایه داری انگل تجاری و فماربازان اقتصادی هستیم. ما موافق دخالت سندیکاهای کارگری و دیگر تشکل های مردمی در امر مسایل اقتصادی و اجتماعی هستیم. بخصوص در مدیریت نامین اجتماعی و اجرای کامل قانون کار و نظارت بر واحدهای تولیدی بحران زده و همچنین بکارگیری و اعمال دقیق قانون کار، ایمنی و بهداشت کار و تامین اجتماعی در واحدهای تولیدی هستیم.

کارگران فلزکارمکانیک

دیماه ۱۳۹۱

کارگران فلزکارمکانیک از کلیه فعالین سندیکایی و اقتصاد دانان و سیاست مداران آزادی خواه دعوت می کند با نظرات انتقادی و سازنده خود از این بیانیه، ما و افکار عمومی را به سمت شکوفایی و عبور از بحران یاری کنند.

خبرنامه فلزکار شماره ۴۹

باتوجه به اخبار کارگری یک ماهه گذشته و گزارشات کارگری که در این شماره از نشریه پیام فلزکار درج گردیده است، تیغ اخراج و بیکاری و تعطیلی واحدهای تولیدی بیشترین اخبار کارگری را در برمی گیرد. به عنوان نمونه «اخراج ۵ کارگر کارخانه پاکشومای کرج - کارگران معادن ذغال سنگ زمستان یورت استان گلستان بدون دریافت چندماه حقوق خود اخراج شدند- اخراج ۲۰۰ کارگر کاغذسازی کارون که به بخش خصوصی واگذار شده بود، در مقابل شرکت تجمع کردند - ۵۰ کارگر کارخانه قندهاواز برای مطالبات ۲۵ ماهه خود تجمع کردند» در اخبار کارگری که توسط کارگران فلزکار مکانیک از منطقه آزاد عسلویه و کنگان برایمان فرستاده می شود اخراج کارگران و عقب افتادن بطور متوسط ۳ ماهه حقوق کارگران، امری عادی است. به آخرین خبری که بدست ما رسیده توجه کنید: «شرکت مهندسی تارا که زیرمجموعه شرکت پتروپارس ایرانیان است در ۹۱/۱۰/۳۰ تعداد ۱۵ کارگر خود را اخراج کرد بدون اینکه تسویه حسابی در کار باشد. به کارگران گفته شده شماره حسابی رابه شرکت بدهید تا هر موقع که پول داشتیم برایتان روانه کنیم. با دیدن این اوضاع دیگر کارگران از جمله کارگران ریگر، نقشه بردار و کلیه کارگران که ۵۰ نفر هستند، اعتصاب کردند. کارگران به شرکت پتروپارس ایرانیان مراجعه کردند. پتروپارس ایرانیان می گوید کلیه طلب های شرکت مهندسی تارا از جمله حقوق کارگران را پرداخت کرده ایم و آنان طلبی از ما ندارند. بهرحال شرکت پتروپارس ایرانیان حقوق ۱۵ نفر اخراجی را تسویه کرد و به دیگر کارگران هم گفته شده: قول می دهیم تایک هفته دیگر ۲ ماه حقوق شما را پرداخت کنیم. کارگران در ۹۱/۱۱/۲ به سر کار خود با وعده داده شده رفتند» اینکه نان کارگران و دستمزدهایشان بازیچه عده ای افراد بی مسولیت قرار گرفته بی دلیل نیست. در سال ۱۳۸۴ مصوبه ای در مجلس به تصویب رسید و مناطق آزاد تجاری را از شمول قانون کار خارج کردند که یکی از زیان بارترین تصمیمات علیه کارگران بود. نتیجه این کار را امروز مشاهده می کنیم که شرکت های پیمانکاری چگونه حقوق کارگران را بالا می کشند و به هیچ نهادی نیز پاسخگو نیستند. همین بی حقوقی را شما می توانید در اصلاحیه قانون کار که به مجلس برای تصویب داده شده ببینیم. برای اینکه مستند حرف زده باشیم خبری را از خبرگزاری ایلنا نقل می کنیم تا مشتی نمونه خروار باشد از اجرایی شدن اصلاحیه قانون کار «مطالبات کارگران پیمانی پتروشیمی ماهشهر: ۱- عدم پرداخت بدی آب و هوا و حق جذب ۲- نداشتن امکانات درمانی ۳- تصاعدی بودن مبلغ مالیات ۴- نبود حق بازنشستگی. شرکت های پیمانکاری و وزارت نفت از بسته شدن قراردادهای دایمی بین کارگران و پتروشیمی را مانع می شوند. کارگران پتروشیمی تبریز می گویند: وعده های مسوولین این کارخانه برای اجرایی کردن مصوب هیات دولت که مقرر شده بود تا کلیه شرکت های دولتی، استخدام پیمانکاری راز دستور کار خود حذف کنند و با کارکنان خود قرارداد مستقیم امضا کنند، متأسفانه به دلیل تخلف وزارت

نفت که در ۹۰/۱۲/۲۳ دستوری صادر کرد و برای مدیریت پتروشیمی ارسال نمود مبنی بر اینکه تنها کارکنانی که علاوه بر مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۰ سال سابقه کار در صنعت نفت داشته و یاکسانی که علاوه بر داشتن یکسال سابقه کار، حداقل مدرک تحصیلی کاردانی داشته باشند، قرار داده مستقیم منعقد می شود. با این دستور از ۱۵۰۰ کارگر پتروشیمی تبریز ۷۰ درصد شامل این دستور نمی باشند و باید در شرکت های پیمانکار باقی بمانند. با این شرایط اغلب کارگران پتروشیمی های بندر امام، تبریز، ماهشهر فاقد شرایط گفته شده از جمله مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم و کمتر از ۱۰ سال سابقه دارند و زیر دیپلم هستند. این بخشی از مشکلات کارگران است، که در صورت تصویب اصلاحیه قانون کار جدید بر مشکلات کارگران خواهد افزود...

واردات همچنان گلوئی اقتصاد بیمار و صنعت و کشاورزی مازامی فشارد. «واردات ۸۸۴ میلیون دلار برنج، ۷۰۶ میلیون دلار خودرو، ۱۵ میلیون دلار پوشاک و» در پی آن گرانی است که سفره های کارگران و مزد بگیران را هر روز بی رنگتر می کند. «خبرگزاری فارس: قیمت کالاهای اساسی مانند برنج هندی ۳۷۰۰ تومان، روغن نباتی نایاب، روغن نباتی ۵ کیلویی ۲۲ تا ۲۵ هزار تومان، روغن مایع لادن ۸۰ درصد افزایش قیمت یافته، برنج ایرانی ۶ هزار تومان، بودر شونیده افزایش هزار تومانی داشته و چای افزایش ۴ هزار تومانی پیدا کرده است.» در همین راستا شهریه مهد کودک ها ۲۱ درصد هزینه های پستی ۲۰ درصد و همچنین گرانی مراجعه به دندان پزشکی را کاهش داده است. و افزایش ۳۲ درصدی قیمت مسکن که امان مردم را در تهران بریده است. اما سرمایه داری انگل تجاری در افزایش گرانی شریک دیگری دارد: «قاسم نوده فراهانی می گوید: تصمیم در کار گروه تنظیم بازار گرفته شده از جمله واردات برنج از سه کشور غیر از هند - مدیرعامل سازمان حمایت از مصرف کننده ها و تولید کننده ها می گوید: هیچ گونه کمبودی کالایی در کشور نیست، افزایش قیمت ها منطقی است و مردم باید افزایش قیمت منطقی و غیر منطقی را درک کنند» ما می پرسیم آیا مسولین نباید درک کنند که درآمد طبقه زحمتکش طاقت چنین افزایش قیمتی را ندارد؟ شورای عالی کار با چه منطقی حقوق کارگران را در سال جاری ۳۹۰ هزار تومان بر آورد کرده است؟ مطابق قانون کار فعلی ماده ۴۱: شورای عالی کار موظف است هر ساله حداقل دستمزد کارگران را بر اساس ۲ معیار معین کند: ۱- نرخ تورم که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود ۲- سبد هزینه خانوار، یعنی افزایش دستمزد باید در حدی باشد که زندگی خانواده ی ۴ نفره را تامین کند. آیا با تورم حداقل ۵۰ درصدی ۳۹۰ هزار تومان دستمزد زندگی چند روز یک خانواده کارگری را تامین میکند؟ آقای وزیر، آقایان و کلا، مسولین دولتی شما با این حقوق چند روز از زندگیتان تامین می شود که چنین تصمیماتی را برای کارگران اتخاذ می کنید. آیا با این دستمزد مرگ تدریجی فقط برای کارگران خوب است؟ آنچه را که کارگران فلزکار مکانیک بارها و بارها تاکید کرده اند و امروز به وضوح مشاهده می کنیم نداشتن سندیکاهای کارگری است که جان پناه کارگران و ابزار اعمال قدرت و تصمیم گیری در شرایط بحرانی است. تا نان و جان فرزندان شان چنین بازیچه سودجویان قرار نگیرد.

برکناری منصور اسانلو از ریاست هیئت مدیره سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه

از : سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه
به : فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (ITF)

موضوع : برکناری منصور اسانلو از ریاست هیئت مدیره سندیکا

احتراماً "سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه اعلام می دارد ؛ منصور اسانلو را به علت انجام تخلفات متعدد و عدم پایبندی به تعهدات خود و نادیده گرفتن هشدارها و اعتراضات درونی سندیکا ، از ریاست هیئت مدیره برکنار کرده و از این تاریخ هیچگونه سمت و مسئولیتی در این سندیکا ندارد و از آن نهاد کارگری خواستار قطع همه ارتباطات ، همکاری ها و حمایتها از نامبرده می باشد. یادآوری می شود سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه هیچ نماینده و سخنگویی در خارج از کشور ندارد.

با امید به گسترش صلح ، عدالت و صداقت در همه جهان.

سندیکای کارگران شرکت واحد

اتوبوسرانی تهران و حومه

دوم بهمن یک هزار و سیصد و نود و یک

رونوشت:

- سازمان جهانی کار (ILO)
- کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های آزاد کارگری (ITUC)
- کنفدراسیون کارگران فرانسه (CGT)
- کلیه اتحادیه ها و نهاد های کارگری داخلی و بین المللی

بیانیه آی تی اف در باره موضوع رانندگان اخراجی و عزل منصور اسانلو

آی تی اف موضوع سه راننده اخراجی سندیکای کارگران اتوبوسرانی شرکت واحد را

مستقیماً با دولت ایران مطرح کرد.

دیوید کاکرافت؛ دبیر کل آی تی اف پس از اینکه از اخراج این رانندگان توسط ابراهیم مددی؛ نایب رئیس سندیکای شرکت واحد که از سازمان های عضو آی تی اف است، مطلع شد در نامه هایی به رئیس جمهور و وزیر کار خواستار بازگشت به کار این رانندگان اخراجی شد.

نام های این سه راننده حسن سعیدی، ناصر محرم زاده و وحید فریدونی است. هر سه این رانندگان از اعضای فعال سندیکا هستند و پس از فعالیت برای افزایش دستمزد کارگران از کار اخراج شده اند. اخراج این سه نفر مستقیماً به فعالیت های اتحادیه کارگری آن ها مربوط است.

دیوید کاکرافت به ابراهیم مددی؛ نایب رئیس سندیکای شرکت واحد "قول داده است که آی تی اف به حمایت خود از هیئت مدیره سندیکای واحد که اولین اتحادیه عضو آی تی اف در ایران است در دفاع از اعضای خود ادامه خواهد داد."

دیوید کاکرافت همچنین تصمیم هیئت مدیره سندیکا را مبنی بر برکناری منصور اسانلو از پست خود بعنوان رئیس سندیکا برسمیت شناخت و تاکید کرد: "ما حق هیئت مدیره را بعنوان هیئت منتخب اداره کننده سندیکا برای این تصمیم به رسمیت می شناسیم و آن را کاملاً رعایت می کنیم."

مصاحبه با کارگر پروژه ای پارس جنوبی

- از وضعیت کاری خودتان برایمان بگویید؟

در پارس جنوبی چه عسلویه و چه کنگان و یا هر جای دیگر این پروژه پالایشگاهها در فعالیت مداوم هستند. گاز گرفته شده توسط لوله هایی به خلیج فارس رسیده و سپس از طریق کشتی ها به کشورهای دیگر صادر می شود. کار اصلی کارگران در این مجموعه ساخت اسکلت های فلزی، لوله گذاری، جوشکاری لوله ها، نصب داربست، قالب بندی سویل، جوشکاری روی لوله ها و جوشکاری در مخازن بزرگ است. این کارها توسط کارگرانی که از مناطق مختلف به این مکان آمده اند، انجام می شود. از بلوچ، آذری، قشقایی، بختیاری، اعراب گرفته تا مردم خوب لرستان. اینها روستاییانی هستند که برای پیدا کردن کار به این مناطق می آیند. بعضی از آنها کارگران فنی هستند مانند آذری ها و بعضی هم کارگران ساده مانند بلوچ ها.

- سطح دانش و آگاهی این کارگران در چه وضعیتی است؟

خوب کارگران فنی از آگاهی و دانش فنی خوبی برخوردارند و در نتیجه از کارگران ساده کمی متمایزند، ولی همه این کارگران از حقوق کارگری و اجتماعی خود در بی خبری مطلق بسر می برند و فکرمی کنند هرکاری که شرکت انجام بدهد حق کارگران است. اکثر این کارگران بیسواد هستند و بسیاری از سواد خواندن و نوشتن بی بهره.

- وضعیت پرداخت حقوق در این مجموعه چگونه است؟

بسیار بد. هر شرکتی بطور متوسط ۳ ماه حقوق به کارگران بدهکار است. شرکت هایی مانند پترو پارت، پترو پارس ایرانیان، در ریز، محمدیان، ... نمونه ای از این شرکت هاست، و این باعث می شود که بعضی از مواقع اعتراض کارگران به این شرایط به یک شورش کور منجر شود. بطور مثال شرکت سپکو ۲ ماه پیش به دلیل ندادن ۴ ماه حقوق کارگران، که خود شرکت سپکو هم از کارفرمای اصلی پتروپارس است طلب کار است، کارگران شیشه های شرکت را خرد کردند. شرکت سپکو هم بعد از چند روز دستمزد معوقه را پرداخت ولی همگی کارگران را اجراج کرد. در پارس جنوبی اگر کارگری از شرکتی اجراج شود در هیچ شرکتی نمی تواند استخدام شود و باید پروژه پارس جنوبی را ترک کند.

- ساعات کاری و دستمزدها به چه صورت است؟

در پارس جنوبی ساعت کاری ۱۲ ساعتی است و کارگران ساده از ۶۵۰ هزار تومان تا ۷۵۰ هزار تومان درآمد دارند و بیمه هم می شوند. البته بعضی از شرکت ها از ناآگاهی کارگران استفاده کرده در ضمن قرارداد می پرسند آیا می خواهی بیمه شوی؟ که

اکثر کارگران به دلیل ناآگاهی می گویند: نه. در هرماه ۲۴ روز کاری کنی و ۶ روز به مرخصی می روی بدون حقوق. صبحانه، ناهار، شام می دهند، ولی بسیار بی کیفیت است از بیمارستان و دکتر اورژانس با توجه به شرایط کاری و موقعیت مکانی این پروژه هیچ خبری نیست. فقط درمانگاهی است که به دادن قرص و شربت اکتفا می کند...

- در این صورت وضعیت بهداشتی و درمانی نباید چندان تعریفی داشته باشد؟
همینطور است. در پروژه پارس جنوبی به کارگران تایید و صابون نمی دهند، به همین دلیل کارگران در موقع رفتن به مستراح از مایع بی کیفیتی که برای شستن دست است، برای شستن جوراب و شورت استفاده می کنند. به همین دلیل وقتی به مستراح می روید در مواقع بسیار از مایع دستشویی خبری نیست. در مورد حمام هم که برای هر ۱۰۰ نفر ۲۰ حمام و ۲۰ مستراح در نظر گرفته شده و این باعث می شود که در زمانی که کارگران به استراحت می آیند تجمع بسیار زیاد است بخصوص در مورد حمام. وقتی ۲۰ نفر دوم حمام کردند، دیگر آبگرمی وجود ندارد و ساعتها باید منتظر شوی تا باز هم آب گرم شود. شما از وضعیت بهداشتی می گوئید من از اعتیاد و افسردگی می گوئیم، که در بین کارگران و مهندسين بی داد می کند و کسی هم نیست که چاره ی کند. در مواقع استراحت در کانکس ها اغلب بوی مواد مخدر فضای کانکس ها را آلوده می کند. ثروت بی کرانی تولید می شود اما جسم و روح تولید کنندگان خود را نابود می کند.

- در مورد حوادث کاری برایمان بگوئید.

بیشتر حوادث کاری در مورد کارگرانی است که بالای داربست کار می کنند، اتفاق می افتد. اما مرگ خاموش که بسیار هم در بین کارگران جوشکار و پرتونگار شایع است اتفاق می افتد و هیچ شرکتی هم مسوولیتی در قبال این مرگ خاموش ندارد. اگر حوادث کاری شما را از بین نبرد، مرگ خاموش و افسردگی و اعتیاد جسم و روح شما را از بین خواهد برد. در منطقه آزاد پارس جنوبی هیچ قانونی حاکم نیست و از دهسال پیش که وزارت کار این مناطق را از حوزه قوانین کار خارج کرد حقوق، پاداش، حوادث کاری، بیمه تامین اجتماعی، ساعات کاری، مرخصی، کارهای سخت و زیان آور در این مناطق با توافق با کارفرما معنی پیدا می کنند. کارفرما می تواند بهر صورتی شما را استخدام کند. از سرویس رفت و آمد خبری نیست و شما برای مرخصی یا هرکاری باید نیم ساعت پیاده روی کنی تا به سر جاده برسی، تا از کنگان ماشین برسد و تو را سوار کند. همین کاری که الان می خواهند با قانون کار و تامین اجتماعی بکنند یعنی توافق. این توافق را شما می توانید در بزرگترین پروژه ملی تماشا کنید که چه به روز

کارگران می آورد. این توافق یعنی بی حقوقی یعنی گرسنگی....

آیا در پارس جنوبی زنان نیز شاغلند؟

- هیچ زنی در پارس جنوبی کار نمی کند، حتی بصورت کارمندی. در آخر صحبتیم از شما و نشریه خوبتان که درد و رنج کارگران را بیان می کنید و راه درست مبارزه را نشان می دهید ممنون هستیم.

مصاحبه با آقای وحید فریدونی راننده اخراجی شرکت واحد و عضو سندیکای رانندگان شرکت واحد تهران و حومه

برگرفته از سایت های اینترنتی

- با سلام و تشکر از این که در این مصاحبه شرکت کرده اید. شنیده ایم شما اخیراً اخراج شده اید در صورت امکان علت آن را توضیح دهید؟

من سخنم را با این مساله آغاز می کنم که حق خواهی و حق طلبی متأسفانه در کشور ما بهای سنگینی دارد. فعالان کارگری (که تعدادشان نسبت به کل کارگران زیاد نیست) همواره به خاطر آن که خواهان حق و حقوق کارگران هستند، مورد تهاجم عوامل کارفرمایان قرار می گیرند و حتا به خاطر آن که از حق و حقوق قانونی کارگران دفاع می کنند و همان حقوق مطرح در قانون را می خواهند، باز هم در هر فرصتی مورد حمله و تحت ستم نهادهای وابسته به کارفرمایان قرار می گیرند.

در پرونده سازی برای من، مشکل از آن جا آغاز شد که پیگیر اجرای ماده ۵۲ قانون کار شدم. ماده ی ۵۲ قانون کار در مورد مزایای شغلی سخت و زیان آور است. این ماده دو تبصره دارد که تبصره ی ۲ آن آیین نامه ی ۲۰ بندی برای دریافت مزایای سختی و زیان آور شغلی در نظر گرفته که بند ۱۸ آن کمیته ای شامل ۱۴ نفر است که با حداقل ۷ عضو می تواند تشکیل شود. لازم به ذکر است که این کمیته از زمان تصویب قانون کار توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام هنوز اجرایی نشده است. با اداره ی کار و امور اجتماعی استان در این مورد مکاتباتی داشتم که مراحل آخر خود را طی می کند. در طی این پیگیری ها برای اجرای این ماده در شرکت واحد بارها از سوی مدیران تهدید شدم که: «بهای این پیگیری هایت را پرداخت خواهی کرد.»

در ضمن این پیگیری ها بود که پرونده ای برای این جانب درست کردند که به

تعمیر موتور یک اتوبوس مربوط می شد. در این پرونده من متهم به اهمال کاری در نگهداری از اتوبوس شدم.

در مورخ ۱۴ خرداد ۹۱ به دلیل افتادن تمسه پروانه و جوش آوردن اتوبوس شماره ۳۲۷۸۷ با امداد شرکت تماس داشتم. اتوبوس به تعمیرگاه اعزام شد که پس از چند روز اعلام شد موتور آن کاملاً گیرپاژ کرده و باید تعمیر اساسی شود. در تاریخ ۶ تیر ماه اتوبوس از تعمیرگاه خارج شد. در تاریخ ده تیر همراه با راننده اصلی و چند نفر دیگر از همکاران مشاهده شد که موتور اتوبوس اصلاً باز نشده است. چون آثاری از آچار بر روی پیچ ها نبود و گل و لای و جرم روی موتور شسته نشده بود. در تاریخ ۱۱ تیر همراه با آقایان صالح آبادی (رییس حراست) نیسانی (مدیر سامانه یک) و مسئول واحد فنی آقای ذوالقدر همگی ناظر به باز نشدن موتور بودند، متنی را که همکاران به عنوان شاهد امضا کرده بودند به مدیریت آقای سنندجی ارائه دادم. لازم به ذکر است که یکی از افراد امضاکننده آقای حسین رحیمی از اعضای اصلی شورا می باشد. چون مجموعه تعمیرگاه و مدیریت زیر سوال رفت متأسفانه علیه این جانب جبهه واحدی تشکیل شد. چنانکه عکسی که در هنگام بازدید افراد ذکر شده از موتور اتوبوس گرفته شده بود، توسط حراست از دوربین پاک شد و هر کدام خلاف واقع حرف زدند. در نتیجه سه بار کمیسیون نتوانست مدرکی دال بر تعمیر اتوبوس ارائه دهد که در آخرین کمیسیون خسارت از مبلغ سه میلیون و چهارصد هزار تومان به ۳۰۰ هزار تومان کاهش داده شد که اینجانب قبول نکردم.

- پرونده ی اخراج شما در چه وضعیتی قرار دارد و برای پیگیری آن تا به حال چه اقداماتی انجام داده اید؟

هیات تشخیص حکم به اخراج داده با توجه به این که نظریه مثبت شورا که طبق ماده ۲۷ قانون کار و تبصره ۲ باید نظر شورا قبل از حکم کمیته انضباطی باشد. در صورتی که در پرونده ی من نبوده است و حتا هیات تشخیص گفته است که اگر مدارک لازم را نیاورند حکم به بازگشت به کار می دهند. در حالی که آن ها نتوانستند مدارک لازم را ارائه دهند، اما به نظر می آید که با اعمال نفوذ حکم اخراج را داده اند.

علاوه بر آن در هیات حل اختلاف مدارکی را ارائه دادم که نشان می داد تا افرادی که در ذیل حکم شورا را امضا کرده اند قبل از آن که به عضویت شورا انتخاب شوند این حکم را امضا کرده اند که این یک تخلف محسوب می شود و

مطابق ماده ۲۰ آیین نامه انتخابات شوراها، باید نام اعضای شورا در وزارت کار ثبت شده باشد تا شخصیت حقوقی داشته باشند درحالی که چنین امری صورت نگرفته است و افرادی که زیر حکم اینجانب را امضا کرده اند به عنوان عضو شورا دارای

شخصیت حقوقی نبوده اند.

- آیا موارد دیگری هم بوده است که رانندگان شرکت واحد آن را پیگیری کرده باشند و خواهان حقوق خود شوند.

مورد دیگری که ما با مراجعه حضوری نزد مدیریت آن را پیگیری کرده ایم، مربوط به کسر ۳ درصد حقوق کارکنان به اضافه معادل آن و واریز به صندوق ذخیره شهرداری از تاریخ ۸۷ است که متاسفانه فقط ۶ ماهه دوم سال ۹۰ واریز شده است که صندوق بابت واریز مبلغ یاد شده سود روز شمار پرداخت می کند. پیگیری ما آن بود که این مبلغ هنگفت در چه حسابی بوده و سود آن چه شده است؟

- اگر ممکن است در مورد خواسته های دیگر رانندگان که منجر به تجمع ۲۰۰ نفره آنان جلوی شورای شهر شده هم توضیحی بدهید؟

اعضای فعال سندیکا به همراه عده ای از نمایندگان در یک سال اخیر پیگیری رفع تبعیض در مورد پرداخت حقوق به کارکنان شهرداری بودیم که از آن جمله شهرداری و مسئولان آن، بارها اعلام کرده اند که شرکت واحد زیر مجموعه آن است. در نتیجه باید از امکانات و مزایای شهرداری بهره مند شوند. در همین رابطه فعالان کارگری در شرکت واحد طوماری را امضا کردند که با امضای چند هزار نفر از کارکنان این شرکت تسلیم مقامات شهرداری شد و در آن خواستار یکسان شدن حقوق و مزایای کارکنان شرکت واحد با سایر پرسنل شهرداری شدند. از جمله ده درصد افزایش دستمزد که بیش از سه سال است که کارکنان شهرداری از آن برخوردار شده اند. و حق مسکن چند صد هزار تومانی و پاداش آخر هر شش ماه می باشد. بارها با مسئولان شهرداری نامه نگاری شده است در حدود ده ماه پیگیری مستمر اعضای فعال سندیکا باعث شد شهرداری از اصول غیر قانونی خود عقب نشینی کند.

- آیا تجمع ۲۰۰ نفره هم در این رابطه بود؟

این تجمع مربوط به کل خواسته های کارگران شرکت واحد می شد. در تاریخ ۱۲ تیر ماه عده ای از رانندگان با تجمع در ساختمان ۱۸۸۸ خواهان پاسخ گویی مسئولان شرکت واحد به خواسته های خودشان بودند.

- آینده سندیکای شرکت واحد را چگونه ارزیابی می کنید؟

سندیکا دیگر یک فرد یا چند نفر نیستند. بلکه خواسته های سندیکای واحد در میان رانندگان همگانی شده است و بخش وسیعی از این کارگران با حقوق کارگری و قوانین کار آشنا هستند. چیزی که قبل از ایجاد سندیکا وجود نداشت. در نتیجه دیگر امروز نمی توان سندیکا را با دستگیری و یا اخراج چند نفر متوقف کرد.

امروزه دیگر نمی توان رانندگان واحد را مجبور کرد که به افراد خاصی برای نمایندگی

شورا و غیره رای دهند. همه ی این ها کار سندیکا است. امروز سندیکا در شرکت واحد نهادینه شده است.

- به طور کلی چشم انداز زندگی کارگران و مطالبات آنان را چگونه می بینید؟
 امروزه بسیاری از کارگران نسبت به گذشته آگاه شده اند. تعداد قابل توجهی از کارگران به حقوق صنفی و قانونی خود آشنا هستند و می توانند از حقوق خود دفاع کنند. در گذشته شوراهای اسلامی و حراست در تمام ارکان های دولتی و خصوصی به گونه ای رفتار می کردند که کارگران از آن ها وحشت داشتند. ولی امروزه در میان تعداد قابل توجهی از کارگران این ترس فرو ریخته است. شاید زمانی اگر کسی به حراست احضار می شد دیگران از او فاصله می گرفتند ولی امروز در میان کارگران چنین امری نیست کسی که به حراست احضار می شود شاید محبوب تر هم باشد. هر چند نمی توان منکر شد که هنوز اکثریت کارگران به دنبال همان افزایش حقوق و بهتر شدن وضع زندگی شان هستند و کمتر به مسایل صنفی و هم بستگی کارگری و ضرورت ایجاد تشکل مستقل می اندیشند. اما این افراد هر روز در حال کاهش هستند و بر عکس افراد آگاه در میان کارگران رو به افزایش هستند.

- به نظر شما چرا مسئولان در پاسخگویی به خواست کارگران اهمال می کنند و حاضر نیستند به خواسته های قانونی و حقوقی کارگران تن دهند.
 در وهله ی اول منافع خودشان در خطر می افتد. لازم است یادآور شویم که اکثر مدیران و مسئولان در نوع مدیریت خود فقط تعدیل در هزینه ها را در نظر می گیرند و هیچ ارزشی برای نیروی انسانی قائل نیستند. چون یا اعتقادی به آن ندارند یا اصولاً دانش آن را ندارند.

دوم آن که پیروی از قانون، یعنی تشکل های مستقل و نظام مند شدن روابط کارگری و کارفرمایی، تا جایی که حداقل به اصول برابری بین کارگر و کارفرما برسیم، باید تداوم یابد. در صورتی که مسئولان خواهان نگاه از بالا به کارگر می باشند و کارگر را به مثابه برده می بینند. اینان همان سرمایه داران قرون گذشته اند که برده داری را رواج می دادند و امروز فقط لغت برده از بین رفته و لفظ کارگر را جانشین آن کرده اند.

چگونه با کارگران ارتباط برقرار کنیم؟

من وقتی در محیط کار وارد شدم چون کسی رانمی شناختم، اول شروع کردم با محیط کار آشنا شوم. از روز اول کار، هر روز به همه کارگران شروع به سلام کردن، کردم. این کار باعث شد که بعد از چند روز همه مرا با عنوان عمو یا دایی با سلام خطاب کنند. در تمام طول کارسخت ترین کارها را به عهده گرفتم و نشان دادم از انجام کار سخت هیچ ابایی ندارم. حتی در موقع انتخاب تخت در کانکس محل استراحت، من آخرین نفر بودم که آخرین تخت باقی مانده را رویش پتو انداختم. مجموع این رفتار باعث شد که کارگران به چشم دیگری به من نگاه کنند. در موقع ناهار در سالن غذاخوری سعی کردم هر بار با گروهی از کارگران ناهار بخورم. با خوزستانی ها، لرها، بلوچ ها، قشقایی ها، بختیاری ها، آذری ها. در هنگام ناهار برای اینکه بتوانم بیشتر با این گروه از کارگران صمیمی تر شوم از تاریخ و مبارزات مردمان این گروه از کارگران و نام بردن از سلحشوران کارگری این قومیت ها هم آنان را با تاریخ مبارزاتی شان آشنا کنم و هم باعث شد این گروه از کارگران برای پی بردن تاریخ منطقه خود در مواقع بیکاری نزد من آمده با هم گپ و گفتگویی داشته باشیم. همین مساله باعث صمیمی تر شدن و احساس خودی کردن را در آنها بوجود آورد. بعد از ماهها آنها مرا برای شب نشینی به کانکس های خود دعوت کردند و من هم در لابلای حرفها از رعایت مسایل ایمنی و سپس مسایل رفاهی صحبت کردم. از آموزش سوادآموزی تا داشتن کتابخانه برای پُر کردن اوقات فراغت و همچنین ترک اعتیاد که سرمایه داری برای به رکود کشاندن جنبش های کارگری و اجتماعی به آن متوسل می شود.

خالد مکانیک

آسیب شناسی سندیکاخواهی نوین

محمد فراهانی عضو سابق هیئت مدیره سندیکای کارگران خیابان تهران وحومه

خیلی از اوقات نوشته یا گفته ای از یکی از فعالین کارگری در زمینه آسیب ها و نقاط ضعف به دستمان می رسد، که بجای آنکه به تمامی نوشته یا گفته دقت کنیم و به ابعاد گوناگون آن یعنی قوت ها و ضعف هایش توجه داشته باشیم و به اندازه کافی از تجربیات گوینده و یا نویسنده بهره مند شویم، قسمتهایی از آن نوشته یا گفته را برگزیده و آن را چماق کرده بر سر دوستان و یا کسانی که با آنها رقابت بی معنا و عوامانه داریم، می کوبیم. غافل از اینکه بسیاری از نقد یا شفافیت بخشی گوینده، اسراری از درون ما را نشان داده و باید به آن توجه کنیم. یا ما با گوینده جوری برخورد می کنیم و عیب های ریز و درشت او را به زُخش می کشیم که دیگر قدرت و یا جرات نکند، نقدی به کار و فعالیت ما وارد کند. سوء تفاهم یکی از زخمهای کهنه، بخشهایی از سنت های ارتجاعی تاریخی ماست که باید با آن مبارزه کرد و این کار ممکن نیست مگر اینکه ما با دقت بیشتر و حوصله بیشتر به فهم یکدیگر و درک متقابل از همدیگر بپردازیم، تا ذهنمان نسبت به طرز فکر، علایق گفتار و رفتار دوستانمان روشن شود. از طرف دیگر کارفرما و دولت سرمایه دار هم باید توسط ما به خوبی شناخته و درک شود. خصوصیات، طبیعت، تمنیات، آرزوها، دلمشغولی ها و سرانجام تاکتیک ها و حيله ها و طرفندهایش. چرا که تضاد منافع و اشتراک منافع هر دو با هم در مناسبات کار و سرمایه وجود دارند و مانمی توانیم واقعیات موجود را ندیده بگیریم. کارفرمای سرمایه دار، چه سرمایه خصوصی و چه کارفرمای دولتی، هر دو جریان طالب این هستند که حقوق کمتری به ما بپردازند، در نقطه مقابل ما طالب این هستیم که حقوق و مزایای اجتماعی ما به اندازه ای باشد که شرافت و کرامت یک شهروند را حفظ کند. این نقطه تضاد منافع است. اما کجا وحدت منافع داریم؟ آنجا که برای مردم تولید می کنیم یا خدمات می دهیم. طبیعی است که هر چه کیفیت تولید ما بهتر باشد مردم راضی تر می شوند و درآمد موسسه تولیدی که در آن کار می کنیم بیشتر خواهد شد. به همین دلیل بود که کارگران ایران ناسیونال در جامعه محبوب بودند، زیرا ماشینی تولید می کردند که افتخاری برای کارگران ایران ناسیونال و مردم بود. سیستم تولید به آنها یاد داده بود که نظم و آموزش کافی و دقت و وجدان کاری کارگری می تواند چنین محصولی را تولید کند. به همین خاطر است که کارگران سندیکایی باید منظم ترین، با دقت ترین و پاک ترین نیرو در میان طبقه کارگر باشند. همچنان که بوده و

هستند. من می‌خواهم مثال زنده تری زده باشم. آقای مددی نایب رییس سندیکای کارگران اتوبوسرانی تهران و حومه می‌گوید: «واقعیت این است که داخل اتوبوسهای شرکت واحد با لباس مردم تمیز می‌شود. این ضعفی است برای سندیکا. ما باید راهی پیدا کنیم تا خدمات سالمتری به مردم عرضه شود. مردم باید با دیدن تلاش‌ها و دستاوردهایی که با زندگی آنها سر و کار دارد، از سندیکا و خواسته‌هایش به موقع حمایت کنند. و این ضعف مدیریتی شرکت واحد، باید با فشار سندیکا مرتفع شود.»

ما موقعی می‌توانیم در مدیریت جامعه سهیم شویم که در امر رهبری و مدیریت تولید و بالابردن کمیت و کیفیت آن تجربه کسب کرده باشیم و نسبت به پیشرفت علوم مدیریت تولید، توزیع، خدمات مدرن آگاه باشیم و به آن اشراف کامل داشته باشیم، والا تجربه نشان داده کارگرانی که مدیریت جامعه را در دست گرفتند و شناخت و توانایی نداشتند، بعد از مدت کوتاهی مجبور شدند قدرت را واگذار کنند چون درک صحیحی از کم و کیف رشد مدیریتی و ملزومات آن نداشتند و خیلی ندانستن‌های دیگر که باعث سقوط خودشان و مردم شد. در صورتی که ما نتوانیم با قدرت همبستگی، بهترین راهکارها را برای پیشرفت جامعه، به قدرت حاکمه دیکته کنیم و قوانین را به سود اکثریت مردم تصویب و به اجرا برسانیم، قادر نخواهیم بود مدعی مدیریت یک جامعه بشویم. نیروی کار با شعار نمی‌تواند یک جامعه عقب مانده را اصلاح کند. تنها با مشارکت در مدیریت جامعه قادر خواهد بود جامعه‌ای سنتی و استثمارگر را به یک جامعه انسان‌گرا و جدا از استثمار و حشتناک تبدیل کند. پس سندیکاها باید تلاش کنند کادر ورزیده در جهت شناخت ساختار اجتماعی تربیت و در مبارزه هر روزه، آنها را به مدیرانی منتقد و مسلط به فنون مدرن مدیریت پرورش دهد. نمونه برزیل و لولا داسیلوا رهبر سندیکای کارگران فلزکار برزیل درخشانترین نمونه تاریخی در این زمینه است. ابتدا اتحادیه‌های کارگری، قدرت همبستگی خود را در یک پروسه بسیار بلند افزایش داده و تبدیل به قوی‌ترین وزنه اجتماعی گردیدند. و بعد همزمان با تشکیل حزب مدافع طبقه کارگر، کاندیدای مدیریت جامعه شدند و پس از کسب قدرت سیاسی توانستند یک جامعه عقب مانده را به پنجمین قدرت اقتصادی جهان تبدیل کنند و اقتصاد بریتانیای کبیر را در کورس رقابت اقتصادی پشت سر بگذارند.

سندیکا عامل وحدت و قدرتمندی طبقه کارگر

حسین امیدی فعال کارگری سندیکای کارگران نقاش تهران

در طی سالها مبارزه طبقه کارگر، امروزه موجودیت سندیکاها در بیشترکشورها برسمیت شناخته شده اند، حال آنکه درگذشته وضع این طور نبوده است. بطور اساسی سندیکاها به دست طبقه کارگر بوجود آمده است. طی قرن گذشته در ممالک سرمایه داری سندیکاها در جریان مبارزات زحمتکشان علیه شرایط دشوار زندگی و کار بوجود آمده اند. تضاد دایمی و مبارزات روزافزون میان زحمتکشان و منافع سرمایه داری محصول این تضاد بوده است، که کارگران را وادار ساخت تا بر پایه منافع مشترک خود متشکل شوند. بدین ترتیب سندیکاها به شکل ابتدایی سازمان زحمتکشان برای دفاع مادی و معنوی شان تشکیل شد. در کشور ما در یکصد سال گذشته مبارزات سندیکایی با سرکوب ها و نوسانات بیشتری مواجه بوده است. کارگران نقاش ساختمان هم از این قاعده مستثنا نبوده اند. آنها همواره مبارزاتی را بر علیه دشواری زندگی و کار انجام داده اند. کارگران نقاش در سال ۱۳۵۷ بعد از فروپاشی حکومت شاهنشاهی موفق شدند سندیکای خود را با قدرت بیشتری به همت کارگران فدکاری همچون جهانشاهی ها سازماندهی کنند. اما عمر کوتاه این سندیکا بعد از انقلاب نگذاشت که کارگران نقاش بیشتری با خصوصیات سندیکا آشنا شوند و با دوگانگی که حکومت سرمایه داری بین این کارگران ایجاد کرده، باعث شد تا سندیکا از هم بپاشد. اما کارگران نقاش باز هم به مبارزه خود ادامه دادند. در دوره ریاست جمهوری آقای خاتمی با ایجاد هیات موسس سندیکای نقاش به مبارزه خود شدت بیشتری بخشیدند. کارگران نقاش با سایت و نشریه خود مشکلات کارگران ساختمانی را به رخ سرمایه داران کشیدند. اما باز هم با سرکوب مواجه شدند. با فوت کارگر مبارز جهانشاهی و دستگیری رضا دهقان، سندیکا نشریه خود را متوقف کرد. اما به مبارزه پراکنده خود ادامه داد. بعد از چند سال با دستگیری شاهرخ زمانی فشار بر کارگران نقاش بیشتر شد. باز هم کارگران نقاش به مبارزات خود ادامه می دهند. کارگران نقاش دریافته اند که با اتحاد خود می توانند به حداقل هایی دست یابند، برای همین هم از پای نخواهند نشست. اما ایجاد اتحاد بین کارگران نقاش سخت و دشوار هست. فقر فرهنگی و بیسوادی در بین این کارگران بیداد می کند. به جرات می توان گفت که ۵۰ درصد کارگران نقاش بیسواد هستند. حتی سواد خواندن و نوشتن هم ندارند. برای آنها توضیح دادن سندیکا کار دشواری هست و از طرفی هم بسیار پراکنده هستند. اینها همه موانعی هستند بر سر راه تشکیل سندیکا. اما به نظر من فعالین کارگری نقاش باید تلاش بیشتری بکنند

برای ایجاد سندیکای خودباهمت و تلاش بیشتر می توان تمام موانع را از سر راه برداشت. در شرایط کنونی برای زحمتکشان کشور ما یعنی ایران به کرسی نشاندن مطالبات و خواسته هایشان بصورت مسئله اساسی و فوری مطرح است. چنین مسئله ای برای طبقه کارگر ایران اهمیت روز افزون و قابل توجهی پیدا کرده است. در دوره کنونی مبارزه برای تغییرات فوری، تمایل به افزایش دستمزد بصورت گوناگون رو به افزایش است و برای این خواسته ها فقط سندیکاهایی می توانند با وحدت سندیکایی و مبارزات طبقاتی در مقیاس ملی و منطقه ای و استانی عامل تعیین کننده در موفق ساختن مطالبات کارگران باشند. بنابراین کارگران و زحمتکشان باید متفقا مبارزه کنند.

خاطرات پیشکسوتان سندیکایی

در روزهایی که هنوز سندیکای کارگران نانوای تهران واقع در میدان حسن آباد پذیرای سندیکای کارگران اتوبوسرانی شرکت واحد و فعالان سندیکایی بود، من و همه کسانی که شوق فعالیت های سندیکایی داشتند، به آنجا رفت و آمد داشتیم. روزی آقای جواد مهرانگهر یکی از پیشکسوتان سندیکای کارگران کفایش تهران آموزش های سندیکایی را تدریس می کرد. آن زمان سندیکای کارگران شرکت واحد درگیر باز پس گیری ۲۵۰ ریال های کسر شده از فیش حقوقی کارگران و رانندگان شرکت واحد جهت شورای اسلامی، تلاش مستمری را آغاز کرده بود و هم اینکه سهم کت و شلوار هم مدتی بود که به آنها داده نمی شد. در بین آموزش آقای مهران گهر تلفن سندیکا زنگ خورد و یکی از اعضا به پای تلفن خوانده شد. پس از گفتگو با آن طرف تلفن با خوشحالی رو به افراد حاضر کرد که: «همسرم تلفن کرده و می گوید در رادیو شنیده که مدیر عامل شرکت واحد با مسئله دریافت کت و شلوار موافقت کرده پس مسئله حل شده تو هم لازم نیست دیگر در سندیکا باشی بیا خانه.» این دوست محترم که حاضر شده بود به خانه برود با این سخن آقای مهران گهر مواجه شد که گفت: اگر سندیکا توانست این حق را بگیرد، باز هم باید به سندیکا بیایم تا حقوق بیشتری را کسب کنیم اگر هم نتوانست حقی را بگیرد، باید باز هم به سندیکا بیایم تا بتوانیم با همبستگی بیشتر این حق را بگیریم.

ساعات کار و اضافه کاری

۱- در صورت توافق کارگر و کارفرما آیا انجام کار در روز جمعه بدون تعطیل یک روز معین در هفته اشکال دارد یا خیر؟

با توجه به ماده ۶۲ قانون کار تعطیل یک روز معین و مستمر در هفته بعنوان تعطیل هفتگی کارگران اجباری بوده و انجام کار و نیز اضافه کاری در این روز حتی با توافق طرفین بر خلاف مقررات و ممنوعیت خواهد داشت. به این ترتیب انجام کار در روز جمعه منوط به تعطیل یک روز معین دیگر در هفته می باشد.

۲- در مواردی که کارگر تأخیر ورود به کارگاه یا تعجیل خروج دارد آیا می توان کسر ساعات کار را با ساعات اضافه کاری کارگر تهاتر نمود؟

چون دستمزد یک ساعت اضافه کاری ۴۰ درصد بیشتر از دستمزد یکساعت کار عادی می باشد لذا قابل تهاتر با ساعات تأخیر نبوده و باید هر کدام از این دو مورد جدا گانه محاسبه گردد.

۳- فوق العاده اضافه کاری در کارگاههایی که مزد کارگران ماهانه پرداخت می شود چگونه محاسبه می گردد؟

نحوه محاسبه اضافه کاری:

مزد روزانه = ۳۰ : حقوق ماهانه

مزد یک ساعت کار عادی = ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه : مزد روزانه

مزد یک ساعت اضافه کاری = ۴۰ درصد مزد یک ساعت کار عادی + مزد یک ساعت کار عادی

۴- در برخی مواقع ضرورت دارد کارگر روز کار در ساعات شب بصورت اضافه کاری بکار ادامه دهد آیا در میزان فوق العاده دریافتی او تغییری داده می شود یا همان فوق العاده اضافه کاری در ساعات روز را دریافت می دارد؟

کارگران غیر نوبت کار که ساعات اضافه کاری آنها در فاصله ساعات ۲۲ شب تا ۶ بامداد واقع شود علاوه بر ۴۰ درصد فوق العاده مربوط به اضافه کاری، استحقاق دریافت ۳۵ درصد مربوط به کار شب را نیز خواهند داشت به این ترتیب کارگران غیر نوبتکار برای هر ساعت اضافه کاری در شب در مجموع ۷۵ درصد علاوه بر مزد آن ساعت دریافت می دارند

۵- گاهی لازم است کارگران نوبت کاری که کار عادی آنها در شبفت های صبح یا عصر است بصورت اضافه کاری در شبفت شب کار کنند میزان فوق العاده بی که باید به آنها پرداخت شود چقدر است؟

در مواردی که بنا به ضرورت و در موارد خاص از کارگران نوبت کاری که بطور عادی در نوبت های صبح و عصر انجام وظیفه می نمایند برای انجام کار اضافی در شب دعوت بعمل می آید کارگران مذکور علاوه بر فوق العاده اضافه کاری استحقاق استفاده از فوق العاده کار در شب یعنی (۳۵ درصد + ۴۰ درصد) را نیز خواهند داشت.

۶- در کارگاهی از سالها پیش رویه بر این جاری است که برای کلیه کارگران در ازای هر ساعتی که اضافه کار انجام می دهند دو برابر منظور و با محاسبه ۴۰ درصد فوق العاده پرداخت می شود آیا کارفرما مجاز به تغییر این شیوه محاسبه خواهد بود؟

دو برابر منظور نمودن اضافه کاری انجام شده که از بدو تأسیس کارگاه و یا با موافقت بعدی بطور مستمر پرداخت گردیده است با رعایت سقف ۴ ساعت انجام اضافه کاری در روز جزء شرایط کار کارگران محسوب می گردد و به دلیل استفاده کلیه کارگران از امتیاز دو برابر منظور داشتن اضافه کاری انجام شده، قطع آن از مصادیق تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده ۲۶ قانون کار تلقی و برای تغییر آن باید حکم این ماده رعایت گردد.

۷- آیا کارفرما مجاز به ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارشان سخت و زیان آور شناخته شده است می باشد؟ یا جلب موافقت خود کارگران چگونه؟

ماده ۶۱ قانون کار که به موجب آن ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع شناخته شده است از جمله مواد آمره این قانون است که تخلف از آن ضمانت اجرای تبصره مقرر در ماده ۱۷۶ را موجب خواهد شد و این ممنوعیت با توجه به ماهیت کارهای سخت و زیان آور و صیانت از نیروی کار کاملاً منطقی بوده و همواره بر رعایت آن تأکید می شود نیاز به پرسنل نیز ارجاع کار اضافی به کارگران را که کارشان سخت و زیان آور است توجیه نمی کند و هر گونه توافق برای انجام کار اضافی در کارهای سخت و زیان آور با عنایت به آمره بودن قاعده فاقد اعتبار خواهد بود ضمناً راه حل مورد قبول برای مرتفع ساختن کمبود پرسنل بکارگیری نیروی کار مورد نیاز بجای ارجاع اضافه کاری به کارگرانی است که در کارهای سخت و زیان آور کار می کنند.

۸- در واحدهایی که هر ماهه مبلغی تحت عنوان اضافه کار مقطوع به کارگران داده می شود آیا این پرداختی از اجزاء مزد تلقی و در محاسبه سنوات خدمت و عیدی و پاداش و... به حساب می آید؟

چنانچه مبلغی که به عنوان اضافه کاری پرداخت می شوند بدون ارتباط با میزان تولید و خدمات ارائه شده از سوی کارگران مربوط و بدون نیاز به تأیید سرپرست کارگران، مبنی بر انجام کار اضافه توسط کارگران مزبور، پرداخت شده باشد در حکم بخشی از مزد کارگران بوده و در صورت عدم ثابت بودن مبالغ پرداختی در ماههای مختلف متوسط مبالغ پرداختی در شش ماه گذشته باید به کارگران ذیربط پرداخت شود بدیهی است چنانچه بر خلاف ترتیبات یاد شده پرداخت اضافه کاری در هر ماه نیاز به تأیید مدیر یا رئیس قسمت و یا سرپرست کارگران داشته و یا به میزان تولید آنها مرتبط باشد مبالغ پرداختی اضافه کار موضوع ماده ۵۹ قانون کار خواهد بود.

طبقه چیست؟

کارگر و طبقه کارگر

پیش از پرداختن به موضوعات کارگری باید مفهوم کارگر ، طبقه کارگر و دیگر چیزها را از نظر خویش بی آن کنیم، تا در ادامه مطلب با سوء تفاهم و برداشت های نابجا از طرف خوانندگان مواجه نشویم.

تولید

مردم هر جامعه ای برای ادامه زندگی نیاز به کالاها و خدماتی دارند. مثل کالاهایی برای خوردن ، پوشیدن و و خدماتی مانند : آموزش ، بهداشت ، حمل و نقل و غیره. کالاها و خدمات مورد نیاز مردم در قالب کارخانه ها ، کارگاه ها ، شرکتها و دیگر مراکز تولید به مردم ارائه می شوند. برطرف نمودن نیازهای جامعه از طریقی ساخت و ارائه ، کالای خدمات را تولید می نامیم.

مثال ها :

- یک کارخانه کفش ، به تولید کفش مورد نیاز یک جامعه می پردازد که همانطور که می دانیم کفش یک کالای تولیدی است.
 - شرکت برق به تولید برق مورد نیاز خانه ها و کارخانه ها می پردازد که در واقع ارائه خدمت برق رسانی به مردم است.
 - شرکت اتوبوسرانی به ارائه و تولید یک خدمت به مردم می پردازد که همان حمل و نقل مردم در سطح شهر است.
 - بیمارستان به ارائه و تولید خدمات بهداشتی و درمانی به مردم می پردازد.
- ضروری های تولید

برای تولید هر گونه کالا یا خدماتی نیاز به دو بخش اساسی است. ابزاری که تولید با آن صورت می پذیرد و انسان (کارگر) که تولید با نیروی فکری یا بدنی او انجام می شود:

۱- ابزار تولید ۲- کارگر (نیروی انسانی کار)

تولید اجتماعی = ابزار تولید + طبقه کارگر

ابزار تولید

ابزار تولید شامل ماشین آلات ، وسایل ، زمین ، کارخانه ، ساختمان و هر گونه ابزار دیگری است که تولید کالا یا خدمات ، به وسیله آن صورت می گیرد.

مثال ها :

- ابزار تولید نساجی شامل ، زمین کارخانه ، سوله ها ، ماشین آلات و دستگاه ها است که ابزار تولید در یک کارخانه نساجی می باشند.
- ابزار تولید یک بیمارستان که به تولید خدمت بهداشتی می پردازد ، شامل زمین بیمارستان ، ساختمان ، اتاق های مختلف بیمارستان و ابزار ها و دستگاه های مختلف پزشکی است

که ارائه خدمات بهداشتی به وسیله آنها ممکن و شدنی است.

- ابزار تولید شرکت اتوبوسرانی که به ارائه خدمت حمل و نقل شهری می پردازد، شامل اتوبوس ها و پارکینگ اتوبوس ها است که ارائه این خدمت را ممکن می سازد.

کارگر

کسی که جز توان و قدرت بدنی یا فکری خود در امر تولید کالا یا خدمات چیز دیگری در اختیار ندارد.

در مقابل سرمایه دار و کارفرما که مالک ابزار تولید کالا یا خدمات است، کارگر تنها به نیروی بدنی یا فکری خود متکی است و در مقابل کاری که انجام می دهد، مزد دریافت می کند.

هر کس با نگاهی به وضع خود می تواند بفهمد؛ کارگر است یا نه؟ اگر شما کسی هستید که فقط در مقابل فعالیت بدنی یا فکری خود از طرف مالک و صاحب ابزار تولید، دستمزد دریافت می کنید و با همان دستمزد زندگی خود را می گذرانید، کارگر هستید.

کارفرما یا سرمایه دار

کسی که مالک ابزار تولید است و سرمایه ناشی از فروش کالا یا خدمات به جیب او می رود. سرمایه دار، دستمزدی در مقابل کار کارگر به او می دهد.

به عنوان مثال:

- مالک یک بیمارستان، مالک ساختمان و وسایل پزشکی- درمانی به عنوان ابزار تولید است که پرستاران، نظافتچی ها و پزشکان را استخدام می کند و در مقابل کارشان به آنها دستمزد می پردازد. سود این بیمارستان متعلق به مالک آن است، تنها به این دلیل که بیمارستان و ابزار پزشکی به عنوان ابزار تولید به او تعلق دارد.

سوال: آیا دولت یا بانک نیز می تواند سرمایه دار باشد؟

جواب مثبت است. اینکه دولت یا اشخاص حقوقی مانند بانک، مالک ابزار تولید باشند و سود اصلی تولید را به خاطر مالکیت صاحب شوند و به کارگران دستمزد دهند، فرقی در کلیت قضیه ایجاد نمی کند. بنابراین دولت یا بانک نیز می تواند نقش مالک و سرمایه دار را برعهده بگیرد.

سوال: آیا کسی که کارگر ندارد، می تواند سرمایه دار باشد؟

بله. سرمایه دار مالک ابزار تولید است اما الزامی ندارد که حتما کارگری برای او کار کند. یک مغازه دار که مالک مغازه و

وسایل آن است، حتی اگر کارگری هم برایش کار نکند، سرمایه دار به حساب می آید.

نظام سرمایه داری

نوعی از سیستم اداره جامعه که بر محور مالکیت عده ای سرمایه دار شکل گرفته است و در آن سرمایه دار یا مالک به واسطه مالکیت بر ابزار تولید سود اصلی تولید را تصاحب می کند و به کارگر در مقابل کار بدنی یا فکری اش دستمزد پرداخت می کند.

بنابر آنچه گفتیم ، سیستم های دولتی که در آن دولت مالک همه ابزار تولید موجود در جامعه است ، نیز سیستم سرمایه داری محسوب می شوند با این تفاوت که به جای اشخاص حقیقی ، خود دولت نقش مالک و سرمایه دار را برعهده می گیرد.

نهادهای نظام سرمایه داری

هر نظام سرمایه داری از نهادهایی تشکیل شده است که وظیفه حفظ و حراست از سرمایه و مالکیت بر ابزار تولید را بر عهده دارند در ادامه به تعریف بخشی از این نهادها می پردازیم.

دولت سرمایه داری

دولتی که با هدف حفظ منافع طبقه سرمایه دار بر مردم یک کشور حکومت می کند. چنین دولت هایی گر چه وظیفه ای جز به حساب می آورند. « همه مردم » دفاع از منافع اقلیتی سرمایه دار ندارند ، اما خود را نماینده و حافظ منافع یک دولت سرمایه داری نهادهایی دارد که به عنوان بازوهای او ، دولت را در حراست و نگهبانی از منافع سرمایه داران و مالکیت بر ابزار تولید یاری می دهند .

محل تولید (مرکز تولید)

مکانی است که کارگران بوسیله ابزار تولید به تولی کالا و خدمات می پردازند . به عنوان مثال ، محل تولی د کارگر ریسندگی ، کارخانه ریسندگی و مرکز تولید راننده شرکت واحد ، اتوبوس و خیابان مسیرش می باشد.

طبقه

بخشی از مردم که دارای ویژگی های مشترک از نظر نقش در نظام تولیدی و مالکیتی جامعه هستند را یک طبقه می گویند.

به عنوان مثال :

طبقه سرمایه دار در یک جامعه ، همگی از نظر نقش تولیدی و مالکیتی مشترک هستند . همه آنها مالکین ابزار تولید هستند و به واسطه همین مالکیت سود اصلی تولید به آنها تعلق دارد.

مالکیت بر ابزار تولید و بهره گیری از سود تولید ، وجه مشترک طبقه سرمایه دار است . فرقی ندارد که سرمایه دار مالک کارخانه باشد یا یک شرکت حمل و نقل و یا یک بیمارستان. در هر صورت در وضعیت مالکیتی و تولیدی با دیگر سرمایه داران مشترک است.

طبقه کارگر

بخشی از جامعه که فاقد ابزار تولید است و با دریافت مزد در برابر کاری که انجام می دهد، زندگی خود را اداره می کند.

تمام کارگران در عدم مالکیت بر ابزار تولید و دریافت دستمزد از سرمایه دار مشترک هستند و فرقی نمی کند که در کارخانه ، اتوبوسرانی یا در بیمارستان کار کنند.

چند مثال برای درک بهتر مفهوم طبقه کارگر

آیا مهندس ها جزئی از طبقه کارگر هستند؟ مهندسين و تكنسين ها يی كه زیر نظر کارفرما

مشغول کار می باشند و از تخصص فکری خویش (و نه مالکیت بر ماشین آلات و کارخانه) کسب درآمد می کنند، بخش ی از طبقه کارگر محسوب می شوند.

آیا معلمان جزئی از طبقه کارگر هستند؟ مدرسه نیز یک واحد تولیدی است که در زمینه خدمت آموزشی به کودکان فعال است. بنابراین معلمی که مالک مدرسه نیست و برای دریافت مزد در مدرسه ای که متعلق به دولت یا بخش خصوصی است، به خدمت مشغول است، بخشی از طبقه کارگر است.

آیا پرستاران و پزشکان بیمارستانها جزئی از طبقه کارگر هستند؟ بیمارستان نیز یک واحد تولیدی است در زمینه تولید خدمات بهداشتی به مردم فعال است. بنابراین پرستار و پزشکی که مالک بیمارستان و تجهیزات پزشکی آن نمی باشد و برای دریافت مزد در بیمارستانی که متعلق به دولت یا بخش خصوصی است، به خدمت مشغول است؛ بخشی از طبقه کارگر است.

چرا طبقه مهم است؟

بار دیگر به تعریف طبقه مراجعه کنید. ما مفهوم طبقه را از اشتراک بخشی از مردم در نقش تولیدی و مالک یتی آنها برداشت

کردیم. اشتراک در واقعی ترین و اساسی ترین وجوه زندگی یعنی تولید و مالکیت . نتیجه اشتراک در واقعیت زندگی، اشتراک در منافع است. کارگران بر اساس واقعیت مشترک زندگی خود، منافع مشترک ی با دیگر اعضای طبقه کارگر دارند که همین باعث جنبش مشترک طبقه کارگر می شود.

سلطان ها چه می کنند؟

پس از امیر خسرو آریا که به سلطان فولاد معروف شده بود و از راه ارتباط با شبکه بانکی و نفوذ در اقتصاد و سیاست که موجب اختلاس ۳۰۰۰ میلیاردی شد دیگر سلطان ها چه می کنند؟

خبرگذاری فارس ۲ مرداد: «فردی که به سلطان گوشت شهره است، صاحب ۱۵ شرکت بزرگ بوده و فعالیت های انحصاری فراوانی در حوزه فراورده های گوشتی انجام داده که هم اکنون مدارک مربوط به این متهم فساد اقتصادی در کمسیون اصل ۹۰ موجود است»

روزنامه ی خراسان ۲۰ اردیبهشت گزارشی از دادگاه پرونده ۳ هزار میلیاردی تومانی دارد و به نقل از قاضی سراج رییس دادگاه می نویسد: «این گروه ۴ سری از جنگل های کشور را در حدود ۱۲ هزار هکتار با ثمن بخش برده و ۵۰ درصد فولاد کشور را در اختیار داشته اند. این گروه در واردات گوشت همچنین دیگر فعالیت های کشاورزی ورود پیدا کرده بودند.»

اقتصاد ایران به وسیله ی نیروهای انگلی تنها با یک هدف به پیش برده می شود و آن یک هدف-انباشت سرمایه های نجومی برای خود و کشانده میلیون ها نفر از هموطنانمان به فقر و شوربختی بوده است. آقای اسداله عسگراولادی سلطان خشکبار در پاسخ به سوال جوان آنلاین ۲۷ اردیبهشت ماه که پرسیده حضرت علی گفته هیچ ثروتی در جایی انباشته نمی شود مگر اینکه حقی در کنار آن از بین رفته باشد می گوید: «من آن را قبول ندارم، فرمایش حضرت امیر این است که مواظب حلال و حرام زندگی باش. من ده بار نهج البلاغه را خوانده ام. چنین چیزی در آن نبود شما اگر پیدا کردید بگوئید که در کدام فراز است، اینها ساخته ی کمونیست یا کمونیست های وطنی است.» البته سرمایه داری انگل تجاری با تحریف، همه چیز را در جهت منافع خود می خواهد. در طول سال هایی که ما شاهد درآمدهای نجومی نفت بودیم آیا تغییری در بهبود زندگی مردم به وجود آمد؟ جز اینکه سلطانهای نوظهور دیگری برای غارت ثروت ملی پایه عرصه گذاشته اند. تحریم ها مشکلات زندگی را به زحمتکشان دوچندان خواهد کرد و در عوض سرمایه داری انگل تجاری فضا را برای تصاحب ثروت ملی و سپردن اقتصاد و سیاست به همکاران راهزن خود مناسب تر خواهد دید.

تحریر پیام فلزکار

تاریخ قضاوت خواهد کرد



محمدرضا پهلوی که همچون پدر فاسدش مدت ۳۷ سال به دزدی و آدمکشی مشغول بود، در میان حزن و اندوه نظامیان آدمکش و چاپلوسان ساواکی و دزدان اقتصادی و فاحشه های درباری از ترس خشم مردم زحمتکش به آغوش حامیان نظام سرمایه داریش فرار کرد. او در روز جلوس بر تخت شلهی در نطق رادیو پیش در تاریخ ۱۳۲۰/۱۶/۲۵ چنین ادعا کرد: «اگر در گذشته نسبت به مردم جمعا "پا فردا" تعدیاتی شده باشد، از هرناحیه ای که آن تعدیات واقع شده باشد از صدر تا ذیل مطمئن باشند که اقدام خواهیم کرد. از برای اینکه آن تعدیات مرتفع و حتی الامکان جبران شود.» شاه آدمکش بعد از ۳۷ سال دزدی و لشاعه فحشا و بدبختی و تبدیل شدن به یکی از ثروتمند ترین دزدان جهان بامشاهده تظاهرات میلیونی توده ها که خوشه های خشم دیرینه اشان بهارنشته بود در پهمی رادیویی دوباره اظهار داشت: «بار دیگر در برابر ملت سوگند خود را تکرار می کنم و متعهد می شوم که خطاهای گذشته و بی قانونی و ظلم و فساد دیگر تکرار نشود، بلکه خطاهای از هر جهت جبران نیز گردد.»

یکی از قربانیان محمدرضای پهلوی، پهلوان همیشه ماندگار تاریخ ورزش ایران تختی است. تختی به دلیل مردم دوستی اش و زندگی پهلوانانه و مردمی اش مورد حسد خانواده بی شخصیت پهلوی بود. خانواده پهلوی که از سرفرازی او و عدم کرنشش به پهلوی و همچنین محبوبیت روزافزونش در بین مردم احساس حقارت می کرد، طی توطئه ای، او را در یکی از هتلهای تهران توسط ساواک و یکی از سران ارتش به قتل رسانید. تختی مظهر مردمی ساده و فداکار و در عین حال مغرور و با شخصیت و شجاع بود. خانواده پهلوی که نوکری را ز پدر در پوزه اش به ارث برده بود، تختی را بر نمی تابید.

امروز تختی در قلب و روح ایرانیان جای دارد

فاز دو



فاز یک





سندیکی کارگران فلزکار مکانیک

skfelezkar@gmail.com

