

گزارشی کوتاه از کارخانجات صنایع فولاد "شهرک صنعتی مبارکه"



گروه مطالعات اجتماعی و کارگری

مقدمه

شناخت و ارائه تحلیل از شرایط جامعه نیازمند شناخت دقیق از آن مجموعه است . اگر ندانیم که در محله ،شهر و کشور ما چه می گذرد و رابطه مردم با همدیگر و با تولید و ابزارهای تولید چگونه است نمی توانیم از شرایط اقتصادی جامعه صحبت کنیم . تا زمانی که از دانشگاهها مدارس و آموزش و پرورش خبر نداشته باشیم و ندانیم که در آنها چه می گذرد نمی توانیم تحلیل درستی از شرایط آموزشی بدهیم .اگر احزاب وسازمانهای سیاسی ، ویژگی وساختار دولت را شناسیم قادر نخواهیم بود درباره معادلات سیاسی اجتماعی نظر صحیحی بدهیم و...

به همین دلیل ما سعی داریم تا با ارائه گزارش های نسبتا دقیق از آنچه در پشت پرده تولید و محیط های کارگری می گذرد شما را با جامعه ی استثمارزده ای که در آن زندگی می کنیم بیشتر و بهتر آشنا کنیم .

این گزارش ها از چهره ی سرمایه داری حاکم بر تولید ایران پرده بر می دارد ، ماهیت پنهان آن را فاش می سازد و می تواند فعالین کارگری را در امر سازمان یابی و متشکل کردن کارگران (فکری ویدی) بهتر کمک کند . واقعیت این است تا زمانی که از بستر و محیط عینی اطرافمان اطلاع و شناخت نداشته باشیم قادر به حل معضلات آن نیز نخواهیم بود . این گزارش کار گروهی و تحقیقاتی ما از شهرک صنعتی مبارکه در استان اصفهان است .

گزارش

۱- موقعیت و نوع کار کارخانه های فولاد شهرک صنعتی مبارکه

کارخانه هایی که در مورد آن صحبت می کنیم در همه جای ایران وجود دارند اما این مراکز تولید که در آن ها تحقیق انجام گردیده است در "شهرک صنعتی مبارکه" واقع شده اند . این شهرک صنعتی در چند کیلومتری شهرستان اصفهان قرار دارد . شهرک صنعتی ای که کارخانه های متعدد با رشته های مختلف تولید را در خود جای داده و هر ساله میلیارد ها سود برای کارفرمایان و صاحبان در آنها را به ارمغان می آورد .

تعداد کارگران این واحدها حدود ۱۰۰ نفر است که تعدادی از آنها را کارگران خط تولید و بخش های مرتبط با آن و بقیه نیز در بخش های دیگری از جمله اداری یا خدماتیکار می کنند .

کارگران بخش تولید در ۳ شیفت (در طول ۲۴ ساعت) مشغول به کار هستند . اما پرسنل بخش اداری در یک شیفت (مطابق ساعت کار معمولی در ادارات و واحدهای تولیدی) انجام وظیفه می نمایند . لازم به ذکر است از بین نیروهای اداری تنها پرسنل بخش مالی به دلیل ضروریات کاری بعضا تا ساعت ۶.۵ تا ۷ شب به کار ادامه می دهند .

پروسه (روند) تولید به این شرح است : شمش های فولاد وارد کاخانه شده ، پس از تخلیه وارد کوره می گردد . شمش های نامبرده تخلیه در کوره ذوب قرار داده شده و با دمای بیشتر از ۱۰۰ درجه سانتی گراد به صورت فولاد مذاب در می آیند . این فولاد در قالب های مخصوص با اندازه های استاندارد ریخته شده و به صورت پروفیل هایی از جمله : نبشی (L) و ناودانی (I) و در می آید . این پروفیل ها پس از سرد شده نسبی وارد حوضچه های آب گردیده کاملاً سرد شده در مرحله ی آخر آماده ی بارگیری و حمل می شوند . یکی از بخش های کارخانه های فولاد سازی بخش بسته بندی است . محصولات کارخانه در انتها به این بخش منتقل شده . در این جا دستگاهی به نام "صافکار" یا "قالب گیر" وجود دارد که محصول داخل آن قرار گرفته و دو نفر از کارگران در طرف دیگر پروفیل مورد نظر را خارج می کنند . در هر شیفت مشخص است که حدود چقدر ورق یا نبشی یا . . . از دستگاه خارج می گردد . برای پروفیل ها رقمی حدود ۲۰۰۰ شاخه در نظر در نظر گرفته می شود که کارگران آن شیفت بایستی تا پایان کار این مقدار را تحویل دهند . اکثر کارگران نامبرده در یک تقسیم کار صنعتی در بخش های مختلف این پروسه مشغول به کار هستند .. اگر بخواهیم عمری را برای این کارخانه ها تخمین بزنیم بایستی عمر آن ها را بین ۹ تا ۱۰ در نظر گرفت .

سهام داران برخی از کارخانه ها عمدتاً در تهران هستند و اداره امور این مراکز تولیدی بر عهده یک مدیر عامل است . تمام امور مدیریتی و نظارت بر کار امور مالی و روابط عمومی بر

عهده اوست . دیگر بخشهای کارخانه توسط مدیرانی متناسب با آن بخش اداره می شود .
متأسفانه اکثر مدیران واحدها را کسانی تشکیل می دهند که تناسبی با رشته ی مورد
مسئولیتشان ندارند . لازم به ذکر است برخی از مدیر عامل ها فاقد تحصیلات مدیریتی می
باشند .

عمده مشتریانی که برای خرید محصولات فولادی به این مراکز مراجعه می کنند از مطالعه
مجله "م탈وژی" یا لیست شرکتهای و کارخانه های "انجمن فولاد ایران" این واحدهای
تولیدی را شناسایی کرده وبا آن ها وارد معامله می شوند .

۲- شرایط قراردادها

کلیه پرسنل کارخانه ها به صورت قراردادی مشغول به کار هستند و عملاً از پرسنل رسمی
در این مراکز خبری نیست . بیشترین سابقه ی کاری در بین کارگران سابقه ی ۸ تا ۹ ساله
است که این کارگران نیز رسمی محسوب نشده و به صورت قرار دادهای چند ماهه کار می
نمایند. قرارداد کارگران بدنی (به انضمام پرسنل اداری و خدماتی ها) ۱ ماهه است . این در
حالی است که در بسیاری از محیط های کاری قرارداد های حداقل ۳ ماهه می باشد . این
شکل از قرارداد نشان می دهد که کارفرمایان این شرکت ها برای تحت فشار قرار دادن
پرسنل و پر رنگ تر کردن خطر اخراج و بیکار سازی از بدترین سلاح موجود استفاده نموده
اند .

نکته دیگر اینجاست که هیچ نسخه ی دومی از این توافقنامه در میان پرسنل و کارفرما نزد پرسنل وجود ندارد و پس امضای آن فورا به قسمت اداری بر گردانیده می شود . اما همه قراردادهای به این شکل نیست و مدیران بخش ها یا کسانی که کارفرما نسبت به آنها احساس نیاز ویژه ای دارد شامل قراردادهای ۶ ماهه ، یکساله و بعضا دوساله هستند . از جمله مدیران بخش، سرپرست ها ، سرپرست فنی و ...

۳- مزدها و پاداش ها

دستمزد کارگران بر اساس مصوب شورای عالی کار است یعنی حدودا ۴۸۷۰۰۰ تومان ، ظاهرا این دستمزد ناچیز رسمی به موقع یعنی پایان هر ماه پرداخت می گردد . اما علاوه بر دستمزد ، در یکی از مراکز تولید پرداختی به نام " پاداش " نیز معمول است . قاعدتا بایستی پاداش ها بر اساس عملکرد و کارکرد افراد به پرسنل تعلق بگیرد . اما در عمل چنین نیست . پرداخت پاداش ها به صورت سلیقه ای و از سوی مدیر عامل صورت می گیرد . در حقیقت پاداش ها سالیانه تصویب می شوند اما توسط مدیر عامل به صورت سلیقه ای پخش می شود . پاداش سرپرست ها به صورت مرتب و بین ۳۵۰ تا ۴۰۰ هزار تومان در هر ماه می باشد . در حالی که پاداش کارگران به همه پرداخت نمی شود بلکه تنها به تعداد انگشت شماری (آن هم به صورت سلیقه ای) اختصاص دارد . این مبلغ چیزی در حدود ۵۰ هزار تومان می باشد . برخی از افراد (که احتمالا برای مدیریت خبر چینی می کنند) دارای پاداش منظم هستند . واقعیت امر این است که سیستم پرداخت پاداش با منظور مشخصی صورت می گیرد

. اول راضی نگاه داشتن مدیران داخلی و تشویق آنها به برقراری انضباط شدید کاری و استثمار هر چه بیشتر کارگران و دوم ایجاد اختلاف بین کارگران . دلیل دوم را می توان در گفتگو های روزانه ی کارگران در محیط کار فهمید : این کارگربدون هیچ دلیلی پاداش گرفته و کارگر دیگر که دارای راندمان کاری مناسبی است چندین ماه است که از گرفتن چنین مبلغی محروم مانده . این خود عامل اختلاف ، نارضایتی از همکار بغل دستی (و نه از کارفرما) و تفرقه بین کارکنان می باشد. تجربه ثابت کرده است که ایجاد تفرقه بین کارگران آن هم با ایجاد تبعیض میان آن ها عامل خوبی برای جلوگیری از متحد و متشکل شدن آن ها است . و کارفرمایان در مراکز مختلف آن را اعمال می کنند .

۴- وضعیت بهداشت

همانطوری که می دانید در محیط های کار مقوله ای با نام "بهداشت صنعتی" وجود دارد . و همه ی کارخانه ها موظف هستند تا ضمن رعایت کلیه نکات ایمنی متناسب با آن محیط ، یک نفر را در کارخانه استخدام و زیر نظر او این نکات را کنترل نمایند . اما بسیاری از کارخانه ها و مراکز تولیدی سعی می کنند تا با خالی کردن شانه از زیر بار این مسئولیت مهم (که با جان و سلامتی کارگران در ارتباط است) بخش دیگری از هزینه ها را کاهش دهند.^۱ این شانه خالی کردن در هر واحد تولیدی شکل خاصی دارد .

جالب این جا است که طبق تحقیقات ما در یکی از کارخانه ها اصلا مسئول بهداشت وجود ندارد.

اولین مشکل بهداشتی که کارکنان کل شهرک صنعتی مبارکه با آن روبرو هستند آب آشامیدنی است. شهرک صنعتی فاقد آب لوله کشی است و آب مصرفی توسط تانکر برای هر یک از کارخانه ها آورده می شود. بنا به گفته کارکنان این شهرک صنعتی آبی که برای مصرف توسط تانکر حمل می شود برخی مواقع بد بو و بد مزه است و دلایل مختلفی در نرسیدن آب سالم به کارکنان وجود دارد.

طبق شنیده ها و مراجعات پرسنل به پزشک ، حدود ۱۰۰٪ از کارگران کارخانه هادر اثر سر و صدای خط تولید دارای مشکل شنوایی هستند و دلیل آن استفاده از گوشی های کوچک غیر استاندارد در حین کار است . البته باید به این نکته هم اشاره کرد که خود کارگران نیز سهل انگاری کرده و از همین گوشی های کم قدرت نیز استفاده نمی نمایند .

"اوپراتور های خط کوره" یکی از کسانی هستند که بعد از چند سال کار دچار نابینایی کامل می شوند. این کارگران مسئول اندتا در شیفت خود (هر شیفت ۱ نفر) همه ی شمش های مذاب را که از کوره بیرون می آیند و به قسمت فولاد ریزی می روند زیر نظر داشته باشند . این نگاه دائمی (۸ ساعته) به شمش های سرخ شده به مرور زمان به اعضای داخلی چشم آسیب رسانیده و نهایتا بعد از چند سال منجر به کوری می شود .

یکی دیگر از مشکلات بهداشتی (یا بهتر است بگوییم خطرناک ترین مشکل بهداشتی) ، مشکل بیماری های ریوی یا تنفسی است . تا به حال هیچ آزمایشی درباره ی این بیماری بر روی کارکنان انجام نگرفته است . اما به دلیل وجود گرد براده ی آهن در فضای کارخانه این بیماری نیز امکان پذیر است. از جمله بیماری هایی که مرور زمان در پرسنل این مراکز (در اثر آلاینده ها) پیش می آید می توان به "سیدروزیس" و "بلفارو کونیوز" اشاره کرد که اولی در اثر استنشاق گرد و غبار یا بخارات آهن به وجود می آید و دومی در اثر ورود گرد و غبار به چشم که همراه با التهاب مزمن کنار آزاد پلک ها و محل رویش مژه ها است .

واقعیت امر این است که همه ی کارگران بایستی ابتدا آزمایش سلامت شده و بعد به استخدام کارخانه در بیایند و پس از آن نیز حداقل هر ۱ سال یک بار این آزمایش ها بر روی آن ها صورت گیرد تا چنانچه بیماری مزمنی (از انواع نامبرده بالا) پیش آمد از آن جلوگیری و درمان گردد . اما نه مسئول بهداشتی در کارخانه ها هست و نه تجهیزات درست بهداشتی . و نه تا کنون هیچ گونه بازدیدی از سوی اداره ی بهداشت شهرستان مبارکه صورت گرفته .

طبق ماده ۲۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران کلیه ی واحدهایی که کار در آن ها باعث ایجاد بروز بیماری های ناشی از کار می شود بایستی برای پرسنل خود پرونده ی پزشکی تشکیل داده و حداقل یک سال یک بار توسط مرکز بهداشتی و درمانی از آن ها معاینه به عمل آید . طبق تبصره ی ۲ همین ماده قانون چنانچه افرادی در بین معاینه شده گان مبتلا شده و یا در معرض ابتلا دیده شوند ، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید

مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی آن واحد تولیدی است . همچنین در تبصره‌ی ۱ ماده ۹۳ ان قانون از کمیته ای با نام کمیته ی حفاظت فنی و بهداشت کار در محیط کار صحبت شده که البته از آن هم در این کارخانه هیچ خبری نیست .

حقیقت این است که کلیه ی پرسنل در معرض مرگ تدریجی قرار دارند .

"حادثه" یکی از اتفاقاتی است که متأسفانه در محیط های کار رایج است . اما فاجعه بار تر چیز دیگری است : کسانی که در این کارخانه و کارخانه های مشابه دچار این اتفاق می شوند پس از گذراندن دوران بهبودی نسبی به سر کار باز می گردند ، قاعدتا بایستی به آن ها کاری متناسب با وضعیت جدید جسمانی شان داده شود اما این طور نیست ! از کارگر حادثه دیده تعهدی کتبی مبنی بر این که دارای سلامت کامل جسمی است گرفته می شود و مسئولیت هر اتفاقی در آینده را بر عهده ی فرد حادثه دیده می گذارند . و بعد همان کار قبلی را به او ارجاع می دهند . کاری که دیگر با انگشتان قطع شده یا رباز آسیب دیده قادر به انجام آن نیست. اما مجبور است انجام دهد و اگر نه کاری دیگر برایش در نظر گرفته نشده و باید به خیل عظیم بیکاران بپیوندد .

بد نیست به این نکته ی مهم اشاره کنیم که اگر کارگران واحدهای صنعتی طبق قانون کار مورد کنترل بهداشتی قرار بگیرند یا وسایل ایمنی در اختیارشان قرار گرفته و مجبور به استفاده از آن ها باشند در آینده هزینه ی کمتری بابت درمان آن ها به جامعه (و حتی واحد

تولیدی آن‌ها) تحمیل خواهد شد. چرا که بسیاری از این پرسنل بعد از بازنشستگی عملاً انسان‌هایی بیمار و معیوب هستند که مجبورند به پزشک مراجعه نمایند و تحت درمان قرار گیرند. طبق آمارهای رسمی در حال حاضر حدود ۴۰ میلیون نفر مشمول و تحت پوشش بیمه و تامین اجتماعی قرار دارند و طبیعتاً هر چه میزان استفاده از بخش درمان توسط این بخش (که تعداد قابل توجهی از آن‌ها بازنشستگان هستند) بیشتر باشد میزان هزینه‌ی درمان تامین اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود و این یعنی کم شدن هزینه‌های اجتماعی در بُعد وسیع. حال آن‌که امر پیشگیری در مراکز تولید می‌تواند در کمتر شدن هزینه و افزایش سلامت اجتماعی تاثیر مهمی داشته باشد. کارفرمایان و اداره‌ی بهداشت با بی توجهی به این موضوع در نابودی سلامت جمعی و افزایش این هزینه‌ی اجتماعی نقش مهمی را بازی می‌کنند.

۵- کارهای سخت و زیان آور

در ماده‌ی ۵۲ قانون کار ایران از کارهایی با عنوان «کارهای سخت و زیان آور» صحبت شده است. جزئیات کامل تر این ماده قانونی در یک آیین نامه تشریح شده است. کارهای سخت و زیان آور عبارتند از: «کارهایی که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی و مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد. که نتیجه‌ی آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.»

ماده ی ۴ همین آیین نامه : « تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که کارگر در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاعد از کوره باشد » را جزو چنین کارهایی می داند . یعنی همان کاری که کارگران خط تولید و مرتبط با آن خط دارند انجام می دهند . طبق ماده ۵۲ در چنین کارخانه ای کارگران نباید در روز بیشتر از ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت کار نمایند . جالب این جا است که هیچ کدام از کارگران این واحدها تولیدی شامل کارهای سخت و زیان آور نشده و از مزایای قانونی آن بهره مند نیستند . یعنی هم در روز ۸ ساعت کار می کنند و هم این که از هیچ گونه نظارت بهداشتی استفاده نمی کنند و در نتیجه زودتر از موعد نسبت به بقیه کارگران بازنشسته نخواهند شد . زیرا طبق قانون چنین کارگرانی زودتر از بقیه کارگران بایستی بازنشسته شوند : **عملا کارگران خط تولید با کارگران ساختمانی و**

خدماتی هیچ تفاوتی ندارند . !!

بد نیست چند خطی را هم درباره خط تولید بنویسیم . دمای پای کوره در فصل زمستان بالا است چرا که اطراف کوره دمایی حدود ۴۰ تا ۵۰ درجه ی سانتی گراد دارد . همین محیط در تابستان های گرم شهرک صنعتی مبارکه غیر قابل تصور و بسیار بالا است . به همین دلیل است که کارگران آن جا را "جهنم" می نامند .

طبیعتاً وقتی از نظارت بهداشتی و شمول قانون کار های سخت و زیان خیزی نیست نباشد .
دادن " شیر " به پرسنل برای جلوگیری از مسمومیت نیز حرف خنده داری خواهد بود .

۶- وقت استراحت کارگران و کارمندان

یکی دیگر از نکات ریزی که ساعت استثمر پرسنل را می توان در آن یافت مدت استراحت آن ها است . یعنی هر چه ساعت استراحت نیروی کار در طول روز کمتر باشد در حال ایجاد سود بیشتر برای کارفرما است . در این کارخانه ها مدت استراحت جهت صرف ناهار تنها ۲۰ دقیقه است !!! این درحالی است که ساعت متداول برای ناهار ، استراحت و نماز در کارخانه ها یا کارگاههای بزرگ ۱ ساعت قبل از اذان ظهر یا بعد از آن می باشد . تصور کنید این چه غذا خوردن و چه استراحت کردنی است که تنها ۲۰ دقیقه وقت می برد ؟

۷- فروش ضایعات آهن : سودی سرشار برای مدیریت

یکی از منابع درآمد کارخانه های فولاد فروش ضایعات آهن است . لازم می دانیم این نکته را یادآوری کنیم که مراکز صنعت فولاد به دلیل نوع اندازه ی پروفیل ها در هنگام برش در

هر ماه دهها تن ضایعات یعنی اضافه و بریده های آهن دارند . هر چه میزان تولید بیشتر باشد میزان ضایعات بالاتر است . عموماً کارخانه های این رشته از تولید اقدام به فروش ضایعات به دلان آهن قراضه و یا کارگاهها و کارخانه های تولید شمش آهن می نمایند . کارخانه های مورد بحث ما نیز ما هر از چند گاهی اقدام به برگذاری یک "مزایده ی فروش" می نمایند متقاضیان ضمن ثبت نام قیمت پیشنهادی خود را در پاکت قرار می دهند . اصولاً باید بیشترین قیمت انتخاب و برنده اعلام گردد . جالب این جا است که سود حاصل از فروش قراضه ها و یا به طور کلی ضایعات مبلغ هنگفتی است که هیچ هزینه ای در تولید برایش هزینه نشده .

۸- تشکل های و اعتراضات کارگری

در این کارخانه ها و بقیه واحدهای تولیدی در شهرک صنعتی مبارکه خبری از تشکل های کارگری نیست . حتی تشکل های نیم بند مندرج در قانون کار^۲ . در حقیقت کارگران از داشتن هر گونه جمع ساده حتی تعاونی مصرف نیز محرومند و به طور قطع کارفرما از به وجود آمدن حتی "انجمن های اسلامی کارخانه" و یا "انجمن صنفی کارگران" نیز وحشت دارد . سیستم حاکمه بر اساس استاد و شاگردی شهری در دوره قاجاریه و ارباب و رعیتی قبل از اصلاحات ارضی سال ۱۳۴۲ خورشیدی است .

متاسفانه تا کنون اعتراض یا اعتصابی جمعی از سوی کارگران صورت نگرفته است . عدم وقوع اعتصاب از سوی کارگران و یا عدم فعالیت برای ایجاد تشکل کارگری را می توان در چند چیز خلاصه کرد :

۱- با توجه به توضیحات قبلی اکثر کارگران از حقوق قانونی خود مندرج در قانون کار کشور هیچ اطلاعی ندارند . چرا که در قبال عدم اجرای مفاد این قانون مانند رعایت شرایط بهداشتی و ایمنی و یا یا به کار گماردن حادثه دیده شدگان در کارها یقبل و یا عدم پوشش قانون کارهای سخت و زیان آور عکس العملی نشان نداده اند .

۲- کارگران از این که حقوقشان در سر وقت پرداخت می گردد و در برخی مواقع مبلغی پاداش می گیرند دلخوش کرده اند و از آینده ی شومی که در انتظار خود و همکارانشان است بی خبر هستند . کما این که احتمال اخراج و تعدیلان ها در آینده نیز می رود . (با توجه به بحران های اقتصادی اخیر)

۳- کارگران از قدرت جمعی خود بی خبر هستند . آن ها نمی دانند که یک اعتراض جمعی و ایستادن خط تولید حتی ۱ ساعت باعث چه ضرر عظیمی به کارفرما می شود و کارفرمایان و مدیران را وادار می نماید تا به خواست هایشان سریعا پاسخ دهند .

۴- شاید به توان گفت هیچ کدام از کارگران این شهرک صنعتی نسل دوم از طبقه ی کارگر نیستند و اکثراً ریشه ای دهقانی و کشاورزی دارند . این گذشته طبقاتی است که این زحمتکشان را از داشتن تجربه ی مبارزه و تشکل و اتحاد محروم ساخته است .

به امید تشکل این عزیزان و بهبود زندگی همه ی آن ها .

توضیحات

۱- در هر تولیدی دو نوع سرمایه به کار گرفته می شود : ۱- سرمایه ثابت (که همان ماشین آلات ، دستگاهها و زمین کارخانه و کارگاه است) ۲- سرمایه متغییر شامل مزد کارگران ، پاداش، هزینه ی ایاب و ذهاب ، بهداشت و ایمنی محیط کار ، عیدی و سنوات . در واقع این بخش از سرمایه است که بارآوری و سود را ایجاد می کند . سرمایه متغییر با سود رابطه ی عکس دارد یعنی هر چه مزد کارگران بالا تر باشد سود کارفرما کمتر است . پس کارفرمایان و سرمایه داران سعی می کنند تاهزینه های کار و مزد کارگران را پایین نگاه دارند یا از آن ها بزنند .

۲- تشکل های رسمی مندرج در قانون کار جمهوری اسلامی عبارتند از : "انجمن های اسلامی" ، "انجمن های صنفی کارگران" و "شورای اسلانی کار" . غیر از این ۳ تشکل نیمه دولتی هیچ تشکل دیگری قانونی نیست . یعنی سندیکا ، کمیته کارخانه و شوراهای مستقل کارگری ممنوع هستند . به همین دلیل در این چند سال به "سندیکای کارگران و کارکنان شرکت واحد تهران" و "سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه" حمله شده است .

جالب این جا است که کشور ایران در زمان دولت خاتمی دو مقاله نامه ی سازمان جهانی کار "ILO" را که عبارتند از مقاله نامه های ۷۸ و ۸۹ را پذیرفته و امضا کرده است . بر طبق این مقاله نامه ها کارگران حق دارند تا تشکل های مستقل خود از دولت را ایجاد نمایند اما این دو مقاله نامه هرگز در ایران اجرا نگردیده است .

رفقای کارگر ! ما آفریننده ی ثروت های جامعه هستیم .
سرمایه ی مرده ی کارفرمایان با کار زنده ی ما بارور می
شود و سود از آن به دست می آید . داشتن امنیت شغلی و
محیط امن و سالم کار حق ما است . داشتن امکانات
مناسب تغذیه و پوشاک و تحصیل حق فرزندان ما است .
باید با مبارزه ی جمعی و متشکل شدن و اتحاد این حقوق را
از کارفرمایان خود باز ستانیم . . . پس بیاییم متحد شویم