

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

اصلاح دستمزد در دستور کار نیست
وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اظهار کرد: افزایش ۲۷ درصدی حداقل دستمزد ۱۴۰۲ به منظور بهبود وضعیت معیشتی کارگران صورت گرفته است. به گزارش ایلنا، صولت مرتضوی روز گذشته در محوطه شرکت دخانیات، در جمع خبرنگاران و مدیران این شرکت در پاسخ به این سوال که آیا امکان اصلاح دستمزد با توجه به نرخ تورم وجود دارد یا خیر؟ گفت: فعلاً اصلاح دستمزد ۱۴۰۲ در دستور کار قرار ندارد.

اعتراض کارگران انبیه فنی آذربایجان به نامشخص بودن وضعیت معوقات



صبح دیروز (دهم اردیبهشت ماه) کارگران انبیه فنی ناحیه ریلی آذربایجان در اعتراض به نامشخص بودن وضعیت مطالبات معوقه خود تجمع کردند. به گزارش ایلنا، این کارگران با بیان اینکه ۴۰ روز از آغاز سال می گذرد و کارگران انبیه فنی آذربایجان، هنوز حقوق یک ماه پایان سال گذشته خود را دریافت نکرده اند، افزودند: کارگران انبیه فنی همواره مطالبات مزدی و سایر مزایای قانونی خود را با تاخیر دریافت می کنند. در حال حاضر شمار زیادی از کارگران به دلیل دریافت نکردن به موقع حقوق در وضعیت معیشتی خوبی به سر نمی برند. طبق اظهارات آنها، جدا از دو ماه حقوق سسال گذشته و جاری، بن ماه مبارک رمضان و سبب کالای نوروزی خود را طبق بخشنامه مدیریت راه آهن هنوز دریافت نکرده اند. این کارگران با بیان اینکه اجرای طرح تجمیع، مهمترین مطالبه کارگران انبیه فنی آذربایجان است، اظهار داشتند: در حال حاضر کسی در راه آهن پاسخگویی مطالبات کارگران انبیه فنی آذربایجان نیست.

تجمع بازنشستگان کارگری در نقاط مختلف کشور



بازنشستگان کارگری در چند شهرستان از جمله رشت، اصفهان و کرمانشاه روز گذشته با تجمع مقابل ادارات تامین اجتماعی، خواستار بهبود وضعیت معیشتی خود بر اساس قانون شدند. به گزارش ایلنا، این بازنشستگان مهم ترین مطالبه خود را افزایش مستمری ها به اندازه خط فقر و هزینه های زندگی می دانند و می گویند: در ۴۰ روز سپری شده از سال جدید، همه کالاها و خدمات گران شده است. بازنشستگان کارگری می گویند: باید ماده ۹۶ قانون تامین اجتماعی اجرا شود چون افزایش ۲۱ و ۲۷ درصدی حقوق، قانونی نیست.

تجمع کارگران کنترل ترافیک تهران مقابل شورای شهر



صبح دیروز (دهم اردیبهشت) کارکنان شرکت کنترل ترافیک در اعتراض به واگذاری وظایف این شرکت به موسسه رایانه شهر، مقابل شورای شهر تهران تجمع کردند. به گزارش ایلنا، خبر ادغام شرکت کنترل ترافیک و واگذاری وظایف این شرکت به شرکت پیمانکار، ۴۰۰ کارگر این شرکت را نگران کرده است. این عده معتقدند معلوم نیست در صورت واگذاری شرکت کنترل ترافیک چه اتفاقی برای کارگران بیفتد. بسیاری از این کارگران سوابق بالایی دارند و در صورت واگذاری شرکت، امنیت شغلی آنها دچار مشکل می شود.

نسرین هزاره مقدم

فحواي سخنان روز جمعه هشتم اردیبهشت ماه مدیرعامل سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی که در خبرگزاری دولت یعنی ایرنا منتشر شد، فقط یک چیز بود: «کارگران معترض در پارس جنوبی و عسولوپه را اخراج می کنیم و به جایشان نیروهای جدید می آوریم».

سخاوت اسدی با بیان اینکه هیچ اعتصابی در پالایشگاه های گاز و پتروشیمی های تولیدی این منطقه اتفاق نیفتاده، گفت: «در ۸ طرح پتروشیمی این منطقه تعدادی از کارگران فصلی به دلیل مشکلات معیشتی اعتصاب کردند که با پایان مهلت قانونی، ۴ هزار نفر از آنها با کارگران جدید جایگزین می شوند».

این مسئول با بیان اینکه «از روز پنجشنبه جایگزینی نیروهای جدید آغاز شده»، ریش و قیچی را به دست پیمانکاران بخشید و زمام امور کارگران زحمتکش را به دست آنان داد: «پیمانکاران اعلام کردند در صورتی که در این مدت کارگران قبلی بازنگردند با نیروی جدید جایگزین خواهند شد».

سوالاتی که بعید است جوابی داشته باشند

فعالان کارگری معتقدند که باید از این مقام مسئول پرسید وقتی اذعان دارید که کارگران به دلیل «مشکلات معیشتی» معترض شده و دست به اعتصاب صنفی زده اند، چرا به جای گفت و گو و شنیدن صدای آنها، از حربه تهدید به اخراج استفاده می کنید؟ آیا کارگرانی که سال ها برای به جریان افتادن گاز در خطوط لوله و احداث و بهره برداری از پالایشگاه ها و پتروشیمی ها زحمت کشیده اند و در گرمای ۵۰ درجه جنوب، تاسیسات نفتی را با عرق جبین خود پایه گذاری کرده اند، باید برای یک اعتراض صنفی اخراج شوند، آن هم در آستانه روز جهانی کارگر و فقط به این دلیل که پیمانکاری و پروژه های هستند و هیچ حقی برای اعتراض ندارند؟ این نوع گفت و گوها در شرایطی که در اردیبهشت ۱۴۰۱ و در جریان مراسم دولتی بزرگداشت هفته کارگر، رئیس جمهور به کارگران کشور قول داد که «به زودی امنیت شغلی کارگران محقق می شود» جای انتقاد دارد. حال امنیت شغلی محقق نشده که هیچ (نه طرح ساماندهی به تصویر رسیده، نه پیمانکاران حذف شده اند و نه تغییری اساسی در زندگی و معیشت کارگران پیمانکاری حاصل شده)، کارگرانی که به سطح پایین دستمزد، ده ها روزگی سخت در خوابگاه های که به گفته خودشان شبیه اردوگاه های کار اجباری ست و تبعیض گسترده در صنایع نفت دست به اعتراض زده اند تا از حقوق اولیه خود دفاع کنند، اخراج می شوند.

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

قائل هستند؟ آیا اعتراض کارگری در صنعت نفت و گاز به عنوان پرسودترین صنایع کشور «تابو» است؟ مگر ماده آخر قانون ویژه اشتغال مناطق آزاد نمی گوید مقاله نامه های سازمان جهانی کار در این منطقه لازم الاجراست و مگر مقاله نامه های ۹۷ و ۸۹ سازمان جهانی کار به صراحت از آزادی «تشکل یابی مستقل و اعتراض صنفی» سخن نمی گویند؟

مطالباتی که بیش از دو سال بی نتیجه پیگیری شد
اعتراض صنفی کارگران پیمانکاری و پروژه های در پروژه های نفت و گاز و بعد تر مس و فولاد، در روزهای ابتدایی اردیبهشت آغاز شد. در آن

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

تهدید به اخراج گروهی معترضان شاغل در پارس جنوبی

انتقام گیری صنفی و رواج گفتمان ارباب



روزهای اول توانستم با تعدادی از این کارگران که از قضا در همان جنوب نفتی یعنی عسولوپه و آبادان کار می کنند، تماس بگیرم. این کارگران خواسته های خود را کاملاً صنفی و معیشتی توصیف کردند: «اعتراض به افزایش ناچیز دستمزد مصوب شورای عالی کار و اعتقاد به اینکه افزایش دستمزد دهم کارگران بر اساس نرخ تورم حداقل باید ۷۹ درصد باشد. اعتراض به سیستم ناعادلانه کار در گرمای سخت جنوب و خواسته ۲۰ روز کار و ۱۰ روز مرخصی. اعتراض به تبعیض گسترده در خدمات رفاهی و زیستی از جمله سرویس های حمل و نقل، غذا و کمپ های استراحت و پاداش های مالی و در مجموع، اعتراض صحیح و برحق به حضور گسترده پیمانکاران که امنیت شغلی کارگران را به پایین ترین سطح ممکن و در حد صفر تنزل داده اند».

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

مطالباتی که بیش از دو سال بی نتیجه پیگیری شد
اعتراض صنفی کارگران پیمانکاری و پروژه های در پروژه های نفت و گاز و بعد تر مس و فولاد، در روزهای ابتدایی اردیبهشت آغاز شد. در آن

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

گفت و گو با کارگران رابلد نیستند
برای اینکه پاسخ این پرسش ها را ملموس تر بدانیم، پای صحبت های «امان یار گیلانی نژاد» فعال کارگری می نشینیم. او در مقطعی نمایندگی بخشی از کارگران پروژه های نفت را بر عهده داشته و مکاتباتی با مقامات امر صورت داده است. گیلانی نژاد با بیان اینکه «نامی دانیم چطور و چگونه مافیای پیمانکاران در کشور تا این حد قدرتمند شده که اجازه نمی دهند دست به شاکله واسطه ها بخورد» می گوید: تصویب طرح ساماندهی مدام در مجلس به تعویق می افتد. گروهی از فعالان کارگری با حسن نیت بسیار سال هاست که در مجلس تصویب این طرح را دنبال می کنند اما متأسفانه هنوز به نتیجه

زندگی در کشور ما از حدود ۵۶ سال در سال ۵۴ به حدود ۷۵ سال رسیده اما در مقابل طول مدت کار کم شده است یعنی دقیقاً خلاف آن اتفاقی که باید می افتاد. همین عوامل است که هزینه تولید در کشور ما بالا برده و این سرمایه عظیمی که باید در تولید نقش آفرینی کند، عملاً هدر می رود.

موسوی با اشاره به اینکه اصلاحات در نظام تامین اجتماعی تنها اصلاح سن و سابقه باز نشستگی نیست، به برخی عوامل دیگر اشاره و اظهار کرد: از همان ابتدای تدوین قانون تامین اجتماعی، سهم دولت از حق بیمه ها ۳ درصد بود و این عدد تا امروز ثابت مانده در حالی که در سایر کشورها حق بیمه به تناسب شرایط تا ۸ درصد نیز افزایش یافته است. اگر آتی خود را در استمرار خدمات این سازمان می بینیم، باید اشتباهات گذشته را جبران کنیم.

دغدغه های مهم کارگران برشمرد و در عین حال ایجاد تشکل های آزاد و مستقل کارگری را از جمله مطالبات کارگران عنوان کرد و گفت: وجود تشکل های آزاد و مستقل کارگری در ارتقای تولید و افزایش بهره وری بنگاه موثر است و باعث می شود مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی و پیگیری شود. اگر تشکل های کارگری بدون هرگونه مداخله ای انتخاب شوند و به بیان مطالبات بپردازند به نفع کشور است و وزارت کار می تواند مسائل کارگران را جمع بندی و ساماندهی کند.

روزهای اول توانستم با تعدادی از این کارگران که از قضا در همان جنوب نفتی یعنی عسولوپه و آبادان کار می کنند، تماس بگیرم. این کارگران خواسته های خود را کاملاً صنفی و معیشتی توصیف کردند: «اعتراض به افزایش ناچیز دستمزد مصوب شورای عالی کار و اعتقاد به اینکه افزایش دستمزد دهم کارگران بر اساس نرخ تورم حداقل باید ۷۹ درصد باشد. اعتراض به سیستم ناعادلانه کار در گرمای سخت جنوب و خواسته ۲۰ روز کار و ۱۰ روز مرخصی. اعتراض به تبعیض گسترده در خدمات رفاهی و زیستی از جمله سرویس های حمل و نقل، غذا و کمپ های استراحت و پاداش های مالی و در مجموع، اعتراض صحیح و برحق به حضور گسترده پیمانکاران که امنیت شغلی کارگران را به پایین ترین سطح ممکن و در حد صفر تنزل داده اند».

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

دغدغه های مهم کارگران برشمرد و در عین حال ایجاد تشکل های آزاد و مستقل کارگری را از جمله مطالبات کارگران عنوان کرد و گفت: وجود تشکل های آزاد و مستقل کارگری در ارتقای تولید و افزایش بهره وری بنگاه موثر است و باعث می شود مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی و پیگیری شود. اگر تشکل های کارگری بدون هرگونه مداخله ای انتخاب شوند و به بیان مطالبات بپردازند به نفع کشور است و وزارت کار می تواند مسائل کارگران را جمع بندی و ساماندهی کند.

روزهای اول توانستم با تعدادی از این کارگران که از قضا در همان جنوب نفتی یعنی عسولوپه و آبادان کار می کنند، تماس بگیرم. این کارگران خواسته های خود را کاملاً صنفی و معیشتی توصیف کردند: «اعتراض به افزایش ناچیز دستمزد مصوب شورای عالی کار و اعتقاد به اینکه افزایش دستمزد دهم کارگران بر اساس نرخ تورم حداقل باید ۷۹ درصد باشد. اعتراض به سیستم ناعادلانه کار در گرمای سخت جنوب و خواسته ۲۰ روز کار و ۱۰ روز مرخصی. اعتراض به تبعیض گسترده در خدمات رفاهی و زیستی از جمله سرویس های حمل و نقل، غذا و کمپ های استراحت و پاداش های مالی و در مجموع، اعتراض صحیح و برحق به حضور گسترده پیمانکاران که امنیت شغلی کارگران را به پایین ترین سطح ممکن و در حد صفر تنزل داده اند».

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

نرسیده اند. قرار بود ابتدای سال قبل طرح ابلاغ شود، افتاد به تابستان، دوباره به زمستان موکول شد و حالا در میانه بهار ۱۴۰۲ هستیم و هنوز خبری از تصویب این طرح نیست.

او ادامه می دهد: بارها در نامه نگاری های متعدد با وزارت نفت و دولت، خواستار حذف پیمانکاران شده ایم؛ پیمانکارانی که از حق و حقوق کارگران چه در بحث دستمزد و چه در مورد حق بیمه می زنند و سود انبوه نصیب شان می شود اما متأسفانه پاسخی نگرفته ایم. حالا مدیرعامل منطقه ویژه پارس، مساله را برعکس برداشت کرده و به جای به رسمیت شناختن حق و حقوق کارگران، آنها را تهدید و اخراج می کند! اصلاً چرا گفت و گو صورت نمی گیرد و چرا از نماینده های کارگران دعوت نمی کنند تا بایند بشنوند و صحبت کنند و البته قبل از هر گفت و گویی، ضمانت کنند که این نمایندگان کارگران اخراج نمی شوند.

او دستاورد سسال ها مطالبه گری کارگران پیمانکاری و پروژه های را نزدیک به هیچ توصیف می کند و می گوید: وقتی کارگر در گرمای ۵۰ درجه سوار سرویس بدون کولر می شود، وقتی تبعیض همه جا هست حتی در سرویس های بهداشتی، وقتی در دستور العمل ها آمده که باید غذای با کیفیت به کارگران بدهند اما در عمل غذایشان سیب زمینی و تخم مرغ یا ماکارونی با سویاست، وقتی صدای کارگر به هیچ کجا نرسیده، چه باید کرد؟ کارگر چه ابزاری برای اعتراض جز نیروی کارش دارد؟ در عمل هم کارگران معترض حبط و خطایی نکرده اند، فقط اعلام کرده اند ما با این شرایط کار نمی کنیم.

به گفته گیلانی نژاد، تهدید به اخراج ۴ هزار کارگر، هرگز قدرت اجرا شدن ندارد. «از کجا می خواهند در عرض یکسوی دو روز ۴ هزار کارگر متخصص پیدا کنند. به فرض محل هم که پیدا کنند آن کارگر جدید هم قرار نیست برای همیشه بماند. با این شرایط که عادلانه و قانونی نیست، کار کند او هم به زودی معترض می شود».

تهدید برای اعتراض به مشکلات معیشتی
مدیرعامل منطقه آزاد به صراحت می گوید که کارگران به خاطر مسائل معیشتی اعتراض کرده اند اما به سرعت در همین جمله، سخن از اخراج گروهی آنها می گوید. به راستی چرا باید در یک محل کار، سه یا چهار یا حتی بیشتر از آن قرار داد مختلف وجود داشته باشد و چرا آستانه امنیت شغلی و اتصال به زنجیره کار برای هزاران کارگر زحمتکش آن چنان ناچیز است که اولین پاسخ به یک اعتراض صنفی مبنی بر اینکه «با این شرایط در گرمای پنجاه درجه جنوب کار نمی کنیم»، اخراج است؟ آیا مدیرانی که دم از اخراج کارگران می زنند و آنها را تهدید می کنند، یک ظهر تابستان در تاسیسات نفت در هوای باز حضور داشته اند یا لاقول کلیپ های سرپا آغشته به عرق و سیاهی نفت کارگران جنوب را خوب از ابتدا تا انتها دیده اند؟

زندگی در کشور ما از حدود ۵۶ سال در سال ۵۴ به حدود ۷۵ سال رسیده اما در مقابل طول مدت کار کم شده است یعنی دقیقاً خلاف آن اتفاقی که باید می افتاد. همین عوامل است که هزینه تولید در کشور ما بالا برده و این سرمایه عظیمی که باید در تولید نقش آفرینی کند، عملاً هدر می رود.

موسوی با اشاره به اینکه اصلاحات در نظام تامین اجتماعی تنها اصلاح سن و سابقه باز نشستگی نیست، به برخی عوامل دیگر اشاره و اظهار کرد: از همان ابتدای تدوین قانون تامین اجتماعی، سهم دولت از حق بیمه ها ۳ درصد بود و این عدد تا امروز ثابت مانده در حالی که در سایر کشورها حق بیمه به تناسب شرایط تا ۸ درصد نیز افزایش یافته است. اگر آتی خود را در استمرار خدمات این سازمان می بینیم، باید اشتباهات گذشته را جبران کنیم.

دغدغه های مهم کارگران برشمرد و در عین حال ایجاد تشکل های آزاد و مستقل کارگری را از جمله مطالبات کارگران عنوان کرد و گفت: وجود تشکل های آزاد و مستقل کارگری در ارتقای تولید و افزایش بهره وری بنگاه موثر است و باعث می شود مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی و پیگیری شود. اگر تشکل های کارگری بدون هرگونه مداخله ای انتخاب شوند و به بیان مطالبات بپردازند به نفع کشور است و وزارت کار می تواند مسائل کارگران را جمع بندی و ساماندهی کند.

روزهای اول توانستم با تعدادی از این کارگران که از قضا در همان جنوب نفتی یعنی عسولوپه و آبادان کار می کنند، تماس بگیرم. این کارگران خواسته های خود را کاملاً صنفی و معیشتی توصیف کردند: «اعتراض به افزایش ناچیز دستمزد مصوب شورای عالی کار و اعتقاد به اینکه افزایش دستمزد دهم کارگران بر اساس نرخ تورم حداقل باید ۷۹ درصد باشد. اعتراض به سیستم ناعادلانه کار در گرمای سخت جنوب و خواسته ۲۰ روز کار و ۱۰ روز مرخصی. اعتراض به تبعیض گسترده در خدمات رفاهی و زیستی از جمله سرویس های حمل و نقل، غذا و کمپ های استراحت و پاداش های مالی و در مجموع، اعتراض صحیح و برحق به حضور گسترده پیمانکاران که امنیت شغلی کارگران را به پایین ترین سطح ممکن و در حد صفر تنزل داده اند».

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

دغدغه های مهم کارگران برشمرد و در عین حال ایجاد تشکل های آزاد و مستقل کارگری را از جمله مطالبات کارگران عنوان کرد و گفت: وجود تشکل های آزاد و مستقل کارگری در ارتقای تولید و افزایش بهره وری بنگاه موثر است و باعث می شود مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی و پیگیری شود. اگر تشکل های کارگری بدون هرگونه مداخله ای انتخاب شوند و به بیان مطالبات بپردازند به نفع کشور است و وزارت کار می تواند مسائل کارگران را جمع بندی و ساماندهی کند.

روزهای اول توانستم با تعدادی از این کارگران که از قضا در همان جنوب نفتی یعنی عسولوپه و آبادان کار می کنند، تماس بگیرم. این کارگران خواسته های خود را کاملاً صنفی و معیشتی توصیف کردند: «اعتراض به افزایش ناچیز دستمزد مصوب شورای عالی کار و اعتقاد به اینکه افزایش دستمزد دهم کارگران بر اساس نرخ تورم حداقل باید ۷۹ درصد باشد. اعتراض به سیستم ناعادلانه کار در گرمای سخت جنوب و خواسته ۲۰ روز کار و ۱۰ روز مرخصی. اعتراض به تبعیض گسترده در خدمات رفاهی و زیستی از جمله سرویس های حمل و نقل، غذا و کمپ های استراحت و پاداش های مالی و در مجموع، اعتراض صحیح و برحق به حضور گسترده پیمانکاران که امنیت شغلی کارگران را به پایین ترین سطح ممکن و در حد صفر تنزل داده اند».

در حالی که قرار بود در فاصله روز جهانی کارگر پار سال تا اردیبهشت امسال، امنیت شغلی کارگران به عنوان یک مطالبه تاریخی برآورده شود، هیچ گام مثبتی در این زمینه برداشته نشد. دادنامه ۱۷۹ در دیوان عدالت به رغم شکایت مکرر کارگران باطل نشد و تصویب طرح ساماندهی در مجلس مدام عقب افتاد و نامه های جمعی به وزارتخانه های مختلف برای حذف پیمانکاران ایجاد برابری شغلی و حقوقی، بی نتیجه ماند. در چنین شرایطی ست که «تعدد قرار دادهای شغلی» و «فقدان ثبات کاری»، کار را به جایی می رساند که ضعیف ترین حلقه این زنجیر یعنی کارگران پروژه های و پیمانکاری، به دلیل اعتراض صنفی به صورت دسته جمعی و گروهی اخراج می شوند. مگر این کارگران چه خواسته اند؟

آیا کارگران جدید و بدون تخصصی که قرار است به گفته آقای مدیرعامل جایگزین شوند، کارایی، تخصص و مهارت کارگران با سابقه را دارند؟ آیا اهمیتی برای سابقه و تخصص کارگران

دغدغه های مهم کارگران برشمرد و در عین حال ایجاد تشکل های آزاد و مستقل کارگری را از جمله مطالبات کارگران عنوان کرد و گفت: وجود تشکل های آزاد و مستقل کارگری در ارتقای تولید و افزایش بهره وری بنگاه موثر است و باعث می شود مسائل و مشکلات کارگران رسیدگی و پیگیری شود. اگر تشکل های کارگری بدون هرگونه مداخله ای انتخاب شوند و به بیان مطالبات بپردازند به نفع کشور است و وزارت کار می تواند مسائل کارگران را جمع بندی و ساماندهی کند.

