

اخبار کارگری

در اعتراض به معوقات مزدی صورت گرفت
تجمع کارگران
شهرداری آبادان



صبح دیروز کارگران خدماتی منطقه دو شهرداری آبادان در اعتراض معوقات مزدی خوددست از کار کشیده و مقابل شهرداری این شهر تجمع کردند. به گزارش ایلنا، منابع خبری کارگری در شهرداری آبادان گفتند: دلیل تجمع این کارگران پرداخت نشدن دست‌کم سه‌ماه‌از معوقات مزدی عنوان شده است. از قرار معلوم این کارگران بخشی از نیروهایی هستند که از طریق شرکت‌های پیمانکاری در شهرداری آبادان مشغول کارند و آن‌طور که منابع ایلنا حکایت می‌کنند، مجموع کارگران پیمانکاری شاغل در مجموعه شهرداری آبادان سال‌هاست که با عدم دریافت به موقع معوقات مزدی روبرو هستند. در مقابل این وضعیت، مسئولان شهرداری آبادان همواره این ادعا را دارند که به دلیل پرداخت‌نشدن صورت وضعیت‌های مالی امکان پرداخت به موقع مزد کارگران وجود ندارد. به گفته یکی از کارگران معترض، در پاسخ به تجمع اعتراض‌آمیز کارگران؛ مسئولان شهرداری آبادان وعده پرداخت یک ماه از معوقات مزدی مجموعه کارگران شاغل در شهرداری را حداکثر تا دو روز آینده داده‌اند.

پس از گذشت چهار ماه و با ۲۲۳ کارگر

فعالیت کارخانه «نخ البرز»
از سر گرفته شد



فعالیت تولیدی کارخانه «نخ البرز قزوین» پس از گذشت حدودا ۴ ماه با ۲۲۳ کارگر به صورت کامل از سر گرفته شد. یک کارگر کارخانه‌نخ البرز، به خبرنگار ایلنا گفت: فعالیت دو سالن شرکت تولیدی نخ البرز که در شهرک صنعتی البرز در استان قزوین واقع است، از فروردین ماه سال جاری متوقف و در نتیجه آن حدود ۱۵۰ کارگر بیکار شدند. او با بیان اینکه در طول این مدت فقط یکی از سالن‌های این شرکت تولیدکننده انواع نخ‌های پنبه و پلی‌استر با حداقل ظرفیت فعال بود، افزود: با بازگشت به کار کارگران اخراج شده و جذب حدود ۱۳۰ نیروی کار جدید هم‌کنون سه سالن تولیدی این کارخانه به صورت کامل فعالیت تولیدی خود را از سر گرفته است. این کارگر نخ البرز با بیان اینکه کمبود نقدینگی و وارداتی رویه کالاهای نساجی از مناطق آزاد به صورت قاچاق معضلی جدی برای واحدهای تولیدی همانند نخ البرز شده است، افزود: با توجه به افزایش هزینه قاچاق با افزایش نرخ ارز، خریداران محصولات نساجی اخیرا به تولیدات داخلی روی آورده‌اند.

پس از گذشت چهار ماه و با ۲۲۳ کارگر

در اعتراض به تصرف غیرقانونی اراضی انجام شد
تجمع کارگران شیر پگاه تهران



گروهی از کارگران کارخانه صنایع شیر پگاه تهران، در اعتراض به آنچه تصرف غیر قانونی اراضی کارگران این کارخانه در منطقه تهران پارس عنوان می‌کنند، دست به تجمع زدند. برخی منابع کارگری در کارخانه شیر پگاه تهران با اعلام خبر تجمع همکاران خود به ایلنا گفتند: از حدود ۲۰ سال پیش صنایع شیر پگاه برای خانه‌دار کردن بیش از ۷۰۰ کارگر این واحد صنعتی، قطعه زمینی به وسعت حدود ۱۵۰ هزار مترادر محدوده شهرک حکیمیه تهران پارس تهیه و واگذار کردند. ظاهر این زمین‌ها بعدا توسط یکی از نهادهای تصرف شده و کارگران پگاه به‌رغم گرفتن حکم تخلیه از دستگاه قضایی هنوز نتوانسته‌اند به زمین‌های خود برسند.

در گفت‌وگو با ایلنا مطرح شد؛

نمی‌توان کارگر را «دلخواهی» اخراج کرد



این روزها موقعیت شغلی کارگران بسیاری در خطر است. کارفرماها با دستاویز قرار دادن «خاتمه قرارداد» دست به اخراج کارگران می‌زنند. خطر بیکاری و اخراج کارگران هر زمان که بحران اقتصادی و رکود فرامی‌رسد، جدی‌تر می‌شود و اکنون، همان زمانی است که نگرانی‌ها شدت گرفته است. خبرنگار ایلنا در همین زمینه با دبیر کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار کشور گفت‌وگو کرده است که می‌خوانید.

دبیر کانون هماهنگی شوراهای

اسلامی کار کشور با انتقاد از روند تعدیل‌های گسترده در کشور می‌گوید: ماده ۲۷ قانون جلوگیری از اخراج کارگر است که باید احیا و در مراجع قضایی از آن استفاده شود. حسین حبیبی تأکید می‌کند: محتوای همین ماده قانونی به تنهایی می‌تواند مانع بسیاری از بی‌عدالتی‌ها شود، البته اگر تفسیر و برداشت درستی از آن صورت بگیرد.

وی البته معتقد است: عدم تمکین به قانون و تفسیرهای به نفع کارفرما، شرایط را برای اخراج کارگران تسهیل

کرده است.

ماده ۲۷ قانون کار حکایت از آن دارد که: «هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض کند، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک‌ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ کند.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافقی حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف، از طریق هیأت حل اختلاف، رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید.» تبصره ۱ این قانون می‌گوید: «کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نشده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار

الزامی است.»

تبصره ۲ نیز تصریح دارد: «موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.»

قرارداد کار دائم تلقی می‌شود، نه موقت

حبیبی با اشاره به بندهای همین ماده قانونی می‌گوید: به جرات می‌توان گفت ماده ۲۷ قانون کار از مواد مترقی و تأثیرگذار در ایجاد امنیت شغلی و گویای این است که قرارداد کار در قانون کار، دائمی تلقی می‌شود، نه موقت.

او ادامه می‌دهد: متأسفانه دیوان عدالت اداری با موقت فرض کردن قرارداد کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، عملاً باعث شده است که ماده ۲۷ خاصیت خود را از دست بدهد و از آن سوءاستفاده شود؛ امیدواریم بتوانیم با ابطال آرای دیوان عدالت اداری، امنیت شغلی را برای جامعه کارگری تأمین و برقرار کنیم. حبیبی با تأکید بر اینکه «باید حاکمیت قانون در عقود قراردادها محترم شناخته شود»، می‌افزاید: هر قراردادی از جمله قرارداد کار، دو طرف دارد که هنگام انعقاد آن،

شده و آیین‌نامه انضباطی کارگاه را رعایت نکنند؛ در این شرایط نیز کارفرما باید علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک‌ماه آخرین حقوق به عنوان سنوات به وی پرداخت و قرارداد کارش را فسخ کند منتها باید نظر مثبت شورای اسلامی کار در خصوص فسخ قرارداد کار اخذ شود و اگر شورا نبود نظر مثبت انجمن صنفی و اگر بین شورا و مدیریت توافقی حاصل نشد، موضوع در مراجع تشخیص و حل اختلاف رسیدگی می‌شود و در زمان رسیدگی نیز قرارداد به حالت تعلیق درمی‌آید.

حبیبی البته تأکید می‌کند که در صورت نظر موافق مدیریت و شورا، قرارداد کارگر به حالت «تعلیق» درمی‌آید و کاملاً فسخ نمی‌شود. نکته حائز اهمیت این است که در مدت رسیدگی به فسخ قرارداد کار (اخراج)، قرارداد به طور طبیعی به حالت تعلیق درمی‌آید؛ یعنی قرارداد کار «موقتا» معلق می‌شود و چنانچه محرز شود فسخ قرارداد کار (اخراج) غیر موجه بوده است کارگر به کار سابق خود بازگردانده می‌شود و حق السعی از تاریخ اخراج نیز به وی پرداخت می‌شود، حتی اگر ایام تعلیق سال‌ها طول بکشد یا کارفرما مجرای حکم بازگشت به کار را سال‌ها به تعویق بیندازد و در این بین اگر کارفرما (مدیریت) تغییر کرد، قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق است.

اخراج کارگر به همین سادگی‌ها نیست

او با تأکید مجدد بر اینکه اخراج کارگر به همین سادگی‌ها نیست، ادامه می‌دهد: ممکن است کارگری به دلیل خودداری کارفرما یا طولانی شدن فرایند رسیدگی، سال‌ها با تکلیف و در حالت تعلیق باشد، ولی او عملاً و قانوناً مستحق دریافت حق السعی حتی وفق ماده ۲۹ دریافت خسارت و بازگشت به کار است و ایام تعلیق نیز جزو سابقه کار از حیث بیمه محسوب می‌شود و کارفرما باید سهم حق بیمه خود و کارگر و جرایم آن را نیز که شامل حق بیمه حق السعی است را پرداخت کند و سازمان تأمین اجتماعی نیز اگر سال‌های آخر خدمت است، در بازنشستگی او لحاظ کند؛ از این رو به صلاح کارفرمایان است که ایام تعلیق

دیوان عدالت اداری با موقت فرض کردن قرارداد کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، عملاً باعث شده است که ماده ۲۷ خاصیت خود را از دست بدهد و از آن سوءاستفاده شود

اراده و خواست هر دو طرف باید لحاظ شود و علاوه بر آن باید الزامات قانونی نیز رعایت شود. برای مثال می‌توان در خصوص اعتبار عقد قرارداد مالک و مستاجر گفت که طبق سندی مفروض، یکی از طرفین وجوه اجاره را می‌دهد و دیگری ساختمان را برای مدتی اجاره می‌دهد و طرفین مکلف به رعایت شروط قبذ شده در عقد قرارداد هستند و در صورت عدم رعایت شروط، برابر قانون مربوطه با آن هارفتار می‌شود.

قرارداد کارگر در زمان رسیدگی به حالت «تعلیق» درمی‌آید

وی ادامه می‌دهد: ماده ۲۷ به صراحت می‌گوید خاتمه قرارداد کار تحقق نمی‌یابد مگر اینکه کارگر وظایفش را انجام ندهد یا دچار نقصیر



ماده ۲۷ قانون کار، یک ماده مترقی قانونی برای جلوگیری از اخراج کارگر است که باید احیا و در مراجع قضایی از آن استفاده شود

کارگر کوتاه باشد.

حبیبی می‌افزاید: موقت فرض کردن قرارداد کار در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، توسط دیوان عدالت اداری، خسارت غیرقابل جبران به کانون خانواده‌ها وارد می‌سازد و حتی ممکن است آنها را متلاشی کند.

از سوی دیگر نیز بستر مناسبی برای کارفرمایان فراهم می‌کند تا در حق کارگران ظلم نکنند. در واقع رای و نظر دیوان عدالت اداری، ماده ۲۷ را مانند سایر مواد دیگر قانون کار بی‌خاصیت کرده و این یعنی اینکه ۲۸ سال (از زمان تصویب قانون کار) کارگران فریب خورده‌اند.

تعریف «قصور کارگر» در آیین‌نامه‌ها مشخص است

وی تأکید می‌کند: امنیت شغلی یک خواسته اساسی و کلیدی است که بادرک صحیح از قانون کار و با مطالبه جمعی کارگران به سرانجام می‌رسد؛ ما کارگران نباید اجازه دهیم با قانون کار مانند کاغذ پاره‌ای بدر دنگ‌خور برخورد کنیم و به اسم «قصور کارگر» یا «خاتمه قرارداد» به راحتی یک طرفه دست به فسخ قرارداد و اخراج کارگر بزنند؛ حتی تعریف «قصور کارگر» نیز در آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های شورای عالی کار مشخص است و همین‌طور دلخواهی نمی‌توان کارگر را به قصور و کوتاهی متهم کرد. حبیبی در پایان می‌افزاید: گناه خرابی اوضاع اقتصاد و تولید بر گردن کارگر نیست؛ کارگر هیچ تقصیری ندارد. نباید اجازه دهیم با سوءاستفاده از شرایط قانون کار را بیش از همیشه زیر پایگذار دند و از حیث اعتبار ساقط کنند.

دوم می‌شویم. او با تأکید بر اینکه اهمیت احیای قدرت خرید دستمزد کارگران بسیار زیاد است؛ افزود: باید سریع تر روی این موضوع تصمیم‌گیری شود تا جلوگیری شدن وضعیت معیشتی کارگران گرفته شود؛ در هر حال باید یادآوری کنم که کمیته دستمزد، فقط یک کارگروه است و محلی برای تصمیم‌گیری قطعی و لازم‌الاجرا نیست؛ مصوبات و تصمیمات این کمیته باید برای تصمیم‌گیری نهایی به شورای عالی کار ارجاع داده شود. وی ادامه داد: به نظر می‌رسد اگر همین هفته جلسه کمیته دستمزد برگزار شود، می‌شود توافقات آن را به سرعت برای شورای عالی کار که می‌تواند زمان برگزاری آن هفته آینده باشد، ارسال و زمینه‌های اجرایی شدن سریع آن فراهم کرد. این تسریع در روند کار، در شرایط فعلی یک ضرورت غیرقابل انکار است که نمی‌شود آن را بیش از این عقب‌انداخت.



(کارفرمایان) در جلسه هفته قبل حضور نداشتند، هنوز هم نمی‌توانیم با قاطعیت بگوییم که این توافقات، نهایی است. حیدری در ارتباط با زمان برگزاری جلسه بعدی کمیته مزد و رسیدن به توافق نهایی گفت: هنوز دعوت‌نامه رسمی برای برگزاری جلسه دریافت نکرده‌ایم؛ تا همین الان هم دیر شده است؛ ما قارمان این بود که بیش از یک هفته تأخیر نیافتد، اما الان داریم وارد هفته

امکان احیای ساختارهای بوروکراتیک گذشته دیگر وجود نداشته باشد، چرا که نیاز به یک ساختار «موبرگی» برای توزیع داریم؛ باید بنگاه‌های توزیعی را که دیگر امروز نیستند، دوباره زنده کنیم و شاید این دیگر امکان‌پذیر نباشد. شاید بهتر باشد دیگر به ساختارهای قدیمی برنگردیم و از مکانیسم‌های مدرن‌تر و پیشرفته‌تر استفاده کنیم.

ضرورت تسریع در روند برگزاری کمیته دستمزد

وی تأکید کرد: البته هنوز به جمع‌بندی نرسیده‌ایم و چون یک ضلع تعهد این منابع یعنی

علی‌خدایی در گفت‌وگو با ایلنا:

مشخص نیست چرا جلسات ترمیم مزد را برگزار نمی‌کنند؟

این مطلب می‌گوید: ترمیم مزد کارگران، فقط و فقط باید از طریق مذاکرات سه‌جانبه در شورای عالی کار، انجام شود و بسته حمایتی آسیب‌پذیران و مشمولان بهزیستی به درد کارگران نمی‌خورد؛ این راه‌تیر است همه مسئولان بدانند. عضو کارگری شورای عالی کار در پایان تأکید کرد: اگر بیش از این در اجرای قانون و برگزاری جلسات مزدها سهل‌کنند، به عنوان نماینده کارگران کشور مجبور خواهیم شد؛ از ابزارهای قانونی دیگر حقوق موکلان خود را پیگیری کنیم؛ چاره دیگری نداریم.

است و فقط باید از طریق شورای عالی کار انجام شود. او با تأکید بر اینکه طبق قانون در شرایط عادی نیز باید جلسات شورای عالی کار، ماهانه تشکیل جلسه بدهد، افزود: جالب اینجاست که حالا که گروه کارگری درخواست برگزاری جلسه اضطراری داده‌اند، در انجام این کار، تعلل می‌کنند و برگزاری جلسه را عقب می‌اندازند. خدایی معتقد است؛ بسته حمایتی افشار آسیب‌پذیر که مسئولان همواره از آن داد سخن می‌دهند، به کارگران تحت پوشش قانون کار نمی‌آید و در تشریح بیشتر

ایلنا، ضمن انتقاد از تعلل در برگزاری کمیته دستمزد گفت: در شرایطی که روز به روز قدرت خرید کارگران کاهش می‌یابد و در روزهای هفته جاری با صعود اخیر قیمت دلار، مزد کارگران به حدود ۹۰ دلار کاهش یافته، مشخص نیست چرا نمی‌خواهند جلسات ترمیم مزد برگزار کنند؟ او ی یادآوری تعهد دولت به برگزاری جلسه ظرف مدت یک هفته پس از جلسه قبلی گفت: چرا در بدترین شرایط اقتصادی، به تعهد خود عمل نمی‌کنند؛ ترمیم مزد در شرایط فعلی یک ضرورت



عضو کارگری شورای عالی کار با انتقاد از تعلل در برگزاری جلسات کمیته دستمزد گفت: مشخص نیست چرا جلسات ترمیم مزد را برگزار نمی‌کنند؟ علی‌خدایی در گفت‌وگو با