دیدگاه

یک فعال صنفی کارگری:

دولت آیین‌نامه امنیت شغلی را ابلاغ کند

عباس سالاری با اشاره به مطالبات برزمین مانده کارگران گفت: مدتهاست که همه فرادستان و بالایی‌ها توجه به کارگران را از یاد برده‌اند و صدای ما هیچ‌جا شنیده نمی‌شود. به گزارش خبرنگار ایلنا، کافی نبودن دستمزد ۹۷ برای پوشش هزینه‌های حداقلی زندگی و تهدید استقلال سازمان تامین اجتماعی با اجرایی شدن بند «و» تبصره هفت قانون بودجه، کارگران را با مشکلات مضاعف مواجه کرده‌است. عباس سالاری (مشاور عالی کانون شوراهای اسلامی کار کشور) در ارتباط با مطالباتِ انباشته کارگران و وظایف حاکمیت گفت: باید به خواسته‌های قانونی و به حقِ کارگران توجه شود. نادیده گرفتن این خواسته‌ها، پیامدهای خوشایندی نخواهد داشت.

بحث روابط کار به امان خدا رها نشود

وی در ادامه به تشریح مهم‌ترین مطالبات قانونی کارگران پرداخت: تامین امنیت شغلی، اجرایی شدن تبصره یک ماده ۷ قانون کار و تعیین حداکثر مدت موقت در کارهایی که جنبه غیرمستمر دارد یا به عبارتی قائل شدن حق حاکمیت اراده در عقد قرارداد کار برای کارگران، مهم‌ترین مطالبه است. دولت بایستی در اسرع وقت آیین‌نامه تبصره یک ماده هفت را که در شورای عالی کار تنظیم شده، امضا و برای اجرا ابلاغ کند. از آن طرف نظارت بر اجرای این آیین‌نامه هم از مهم‌ترین موارد است. نباید بحث روابط کار را به امان خدا رها کرد و اجازه داد کارفرمایان هر برخوردی که صلاح می‌دانند؛ با نیروی کار داشته باشند.

دستمزد باید زندگی یک خانوار چهار نفره را تامین کند

او تعیین دستمزد سالیانه توسط شورای عالی کار را دومین مطالبه کارگران می‌داند و می‌گوید: موضوع دستمزد یا همان ماده ۴۱ قانون کار باید مبتنی بر سبد معیشت باشد. بر این اساس حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد؛ باید زندگی یک خانواده چهار نفره را تامین کند. سالاری در ادامه می‌گوید: ما کارگران در زمینه تامین اجتماعی نیز مطالبات و خواسته‌های با اهمیتی داریم. اول اینکه بند ز تبصره ۷ بودجه ۹۷ باید حذف شود، چون باعث مصادره تمامی سهم درمان از حق بیمه کارگران می‌شود و در مرحله بعد، خروج تامین اجتماعی از قالب بدنه دولت و وزارت، باید به عنوان مطالبه اصلی کارگران تلقی شود؛ در غیر این صورت بحران‌های تامین اجتماعی دنباله‌دار و مستمر خواهد بود. سازمان تامین اجتماعی نیز باید وفق ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی، دفترچه‌های بیمه کارگران را تمدید اعتبار کند در غیر این صورت باتوجه به مسئولیت و تعهد در قبال بیمه شده، از طریق مراجع قضایی نسبت به تخلف سازمان می‌توان اقدام کرد.

با کارفرمایان متخلف برخورد شود

این فعال کارگری در ادامه در خصوص دیگر مطالبات کارگران می‌گوید: اخراج و تعدیل نیروی کار و عدم پرداخت حقوق تحت هر عنوان متوقف شود و بایستی با کارفرمایان متخلف به عنوان اخلال در نظم عمومی جامعه و تهدید امنیت ملی، برخورد قضایی و کیفری کنند. خواسته دیگری که از مجلس نشینان داریم این است که در اجرای قانون شوراها تعجیل کنند و نگذارند که حق تشکل‌یابی مستقل کارگران سلب شود. از طرف دیگر بایستی با کارفرمایانی که مانع ایجاد می‌کنند تا تشکل کارگری مورد نظر کارگران شکل نگیرد، از آنجا که این رویه باعث تشدید حوادث اجتماعی می‌شود، وفق ماده ۱۷۸ قانون کار برخورد شود. سالاری در ادامه به موضوع اختلافات کارگری-کارفرمایی می‌پردازد: اختلافاتِ روابط کار نباید به خارج از حیطه روابط کار کشانده شود؛ هرگونه اختلاف کارگری-کارفرمایی وفق ماده ۱۵۷ قانون کار، تنها در مراجع تشخیص و حل اختلاف قابل رسیدگی است و محاکم عادی نباید به این اختلافات ورود کنند.

دیوان عدالت از حقوق کارگران دفاع کند

او حتی دیوان عدالت اداری را نیز در قبال کارگران که قاطبه مردم هستند، مسئول می‌داند: دیوان عدالت اداری در مقام حافظ منافع مردم و مرجع حق‌خواهی آنها، بایستی نسبت به شکایت مردم از دولت رسیدگی کند ولی در شکایت کارگران مخابرات از دولت (شرکت مخابرات) جانبداری کرده است. بهتر است این مرجع عالیقدر نسبت به رای خود تجدیدنظر کند. سالاری در پایان تاکید می‌کند: اینها لیستی از مهم‌ترین مطالبات کارگران ایران است. کارگران در پیگیری مطالبات به‌حق و قانونی خود ضمن اصرار بر آنها، می‌توانند از طریق تمام مراجع قانونی اقدام کنند و حق استفاده از همه ابزارهای تعبیه شده در قانون کار و قانون اساسی را دارا هستند.

وضعیت تشکل‌های کارگری در دولت روحانی چگونه است؟

پرشمار و کم‌خاصیت

PDF Compressor Free Version



عباس دهقان، روزنامه‌نگار

وزیر کار که برای شرکت در نشست بین‌المللی کار از تاریخ ۱۴ تا ۱۷ خردادماه جاری به ژنو سوئیس سفر کرده بود از افزایش ۵۰ درصدی شمار تشکل‌های کارگری در دولت روحانی خبر داد. همزمان مشکلات صنفی کارگران پابرجاست و به درخواست‌های صنفی آنها پاسخ مناسبی داده نمی‌شود و حتی گاه برخورد سختی صورت می‌گیرد.

وزیر کار در دیدار با دبیر کل کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری گفت: «تشکل‌های کارگری در دولت تدبیر و امید (دولت حسن روحانی) با افزایش ۵۰ درصدی همراه بوده است». وزیر کار دولت روحانی در عین حال ابراز امیدواری کرد که دیدار با شارون بارو (دبیر کل کنفدراسیون بین المللی کارگری) منجر به بهبود وضعیت کارگران شود. او همچنین به «افزایش آمار اشتغال زنان» در دولت روحانی، «حمایت‌های انجام‌شده از زنان سرپرست خانوار» و «اقدامات انجام‌شده در زمینه نظام تامین اجتماعی» اشاره کرده است. علی ربیعی در کنار اشاره به رشد کمی تشکل‌های کارگری، به کیفیت فعالیت آنها اشاره‌ای نکرد. وزیر کار همچنین درباره میزان تأثیرگذاری تشکل‌های صنفی در تصمیم‌سازی‌ها هم توضیحی نداد. حداقل دستمزد کارگران در سال ۹۷ یک میلیون و ۱۱۶ هزار تومان تعیین شد، این در حالی است که سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه، کارگران نیشکر هفت‌تپه و گروه اتحاد بازنشستگان به عنوان سه تشکل کارگری و صنفی در بیانیه‌ای مشترک با اشاره به متوسط هزینه زندگی یک خانوار شهری خواسته بودند حداقل دستمزد ماهانه کارگران ۵ میلیون تومان تعیین شود.

همچنین موضوع استقلال تشکل‌های کارگری و سندیکاها از مؤلفه‌های تعیین‌کننده است. خانه کارگر یکی از بزرگترین تشکل‌های کارگری در ایران است، شش دهه از تأسیس آن می‌گذرد و در بیش از ۶۰ شهر ایران دفتر نمایندگی دارد. خانه کارگر خود را نهادی غیر دولتی می‌داند که در راستای تحقق حقوق کارگران حرکت می‌کند. در هیئت اجرایی این تشکل علیرضا محجوب، دبیر خانه کارگر و نماینده چندین دوره مجلس، حسین کمالی، دبیر کل «حزب اسلامی کار» و وزیر ۱۲ ساله کار در دولت‌های مرحوم رفسنجانی و خاتمی، و علی ربیعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی دولت کنونی حضور دارند.

برخورد امنیتی با خواسته‌های صنفی

کارگران و تشکل‌های کارگری در ایران همواره هدف برخوردهای پلیسی و امنیتی هم بوده‌اند. حتی دریافت مجوز راهپیمایی در روز جهانی کارگر هم به یکی از مشکلات عمده کارگران و تشکل‌های کارگری در ایران تبدیل شده است. در روز جهانی کارگر امسال (۱۱ اردیبهشت ۹۷) کارگران علیرغم عدم صدور مجوز راهپیمایی در تهران به خیابان‌ها آمدند و از جمله مقابل ساختمان مجلس شورای اسلامی تجمع کردند که در این تجمع، تعدادی از کارگران بازداشت شدند. بازداشت کارگران معترض در مجموعه‌های مختلف، از جمله در کارخانه نیشکر هفت‌تپه در استان خوزستان، بازداشت شماری از اعضای سندیکای کارگران شرکت واحد تهران یا بازداشت و برخورد با معلمان از دیگر نمونه‌های برخورد‌های امنیتی با خواسته‌های صنفی هستند که اخبار آنها در سال‌های اخیر منتشر شده است.

فقدان تشکل‌های مستقل و کارآمد که پیگیر جدی حقوق نیروی کار باشند در کنار بحران اقتصادی ناشی از سیاست‌های داخلی و خارجی از زمینه‌های اصلی تشدید کم‌سابقه مشکلات معیشتی، کاری و رفاهی در ایران به حساب می‌آیند

جایگزینی ناکارآمد

حسین کمالی، دبیر کل حزب اسلامی کار و اعضای هیئت اجرایی خانه کارگر چندی پیش در گفت‌وگو با خبرگزاری کار ایران (ایلنا) گفت: «باتوجه به نقش سندیکاها و رابطه آنها با حکومت سابق و نقش‌آفرینی که در آن مقطع داشتند، پس از پیروزی انقلاب اسلامی تصمیم بر این شد که بر اساس آداب و رسوم و فرهنگ اسلامی به سمت شوراهای اسلامی گام برداشته شود. بدین ترتیب شوراهای اسلامی در قانون اساسی تعریف و تعبیه شد تا در بخش‌های مختلف همچون محیط‌های کارگری و کارمندی، کشاورزی، مدیران و ... به مرحله اجرا گذاشته شود. اما همین شوراها در مرحله اجرا از کارایی افتادند و از اهداف اولیه فاصله گرفتند. در حقیقت این شورو مشورت‌ها به صورتی درآمد که انگار بود و نبود آنها خیلی فرقی نمی‌کرد».

کمالی در کنار اشاره تلویحی به ناکارآمدی شوراهای اسلامی کار، درباره استفاده دیگر از این شوراها گفت: «اما نگاه دیگر این بود که شوراهای اسلامی چون خودشان را از بدنه انقلاب و همراه با آن می‌دانستند، نظام سعی می‌کرد از این مجموعه برای کنترل وضعیت واحدهای تولیدی نابسامان یا برخی مدیران دارای مشکل سیاسی، بهره بگیرد. در حقیقت به نوعی استفاده دیگری

عضو ارشد خانه کارگر: می‌توان گفت که ما نه تنها سندیکای کارگری را با سازوکار خودش در ایران به معنای واقعی نداریم، بلکه شوراهای اسلامی کارگری هم به معنایی که در قانون آمده است نداریم و اگر نمایندگانی نیز وجود دارند نمی‌توانند نقش و وظیفه سازنده‌ای ایفا کنند

هم از مجموعه شورای اسلامی کار می‌شد». او در گفت‌وگو با ایلنا افزود: «بعضی از وظایف که در قانون شوراهای اسلامی برای شوراها نوشته شده است، خارج از وظایف صنفی بود و نقش بیشتری را برای این شوراها درنظر می‌گرفتند. در حقیقت نوعی مشارکت و همراهی با حاکمیت در قانون شوراها مشهود بود».

به اعتقاد این عضو ارشد خانه کارگر، «می‌توان گفت که ما نه تنها سندیکای کارگری را با ساز و کار خودش در ایران به معنای واقعی نداریم بلکه شوراهای اسلامی کارگری به آن معنایی که در قانون آمده است را نیز نداریم و اگر نمایندگانی نیز وجود دارند نمی‌توانند نقش و وظیفه سازنده‌ای را ایفا کنند».

به این ترتیب، اگر روایت وزیر کار از افزایش ۵۰ درصدی تشکل‌های کارگری درست هم باشد، بعید است که این تشکل‌ها هم با نهادهای ناکارای مورد اشاره سلفش، حسین کمالی، تفاوت چندانی داشته باشند. همین فقدان تشکل‌های مستقل و کارآمد که پیگیر جدی حقوق نیروی کار باشند در کنار بحران اقتصادی ناشی از سیاست‌های داخلی و خارجی از زمینه‌های اصلی تشدید کم‌سابقه مشکلات معیشتی، کاری و رفاهی در ایران به حساب می‌آیند.

نگاه

تشکل‌های کارگری؛ هموارکننده راه دموکراسی



تشکل‌های کارگری در اساس به دو گونه تقسیم می‌شود: تشکل‌های سیاسی ایدئولوژیک یا احزاب و سازمان‌های سیاسی کارگری. همه کسانی که اصول ایدئولوژی، اهداف و اساسنامه این احزاب یا سازمان‌های سیاسی را پذیرفته و در اجرای آنها بکوشند بدون در نظر گرفتن شغل و جایگاه اجتماعی‌شان می‌توانند به عضویت این تشکل‌ها پذیرفته شوند. مورد دیگر تشکل‌های صنفی کارگری که ویژه کارگران هر صنف معین است. هدف این تشکل‌ها تلاش در راستای تأمین منافع صنفی اعضا و دفاع از آنهاست و بسته به میزان آگاهی اعضا و شرایط سیاسی-اجتماعی و توازن قوای موجود سطح و گستره این منافع می‌تواند تغییر کند. هنگام عضوگیری، وابستگی صنفی و شغلی داوطلب ملاک قرار می‌گیرد و با علایق و سلیقه‌های سیاسی و ایدئولوژیک کاری نیست. روشن است که این دو گونه تشکل هیچ تناقض و تضادی با یکدیگر ندارند و در شرایط مناسب می‌توانند و باید یاری رسان و مکمل یکدیگر باشند اما نمی‌توانند جای یکدیگر را پر کنند.

در جوامع مدرن همه کسانی که کار می‌کنند و در ازای انجام کار دستمزد یا حقوق (ماهیانه یا ...) دریافت می‌کنند و با درآمد ناشی از کار خود امور زندگی‌شان را می‌گذرانند، بخش‌های مختلف طبقه کارگر را تشکیل می‌دهند. این تعریف هم کارگران ساده - که فقط از نیروی فیزیکی و بدنی خود استفاده می‌کنند - و هم کارگران متخصص - کسانی که مهارت‌های مختلف فیزیکی و بدنی و توانمندی‌های علمی و هنری خود را در ازای دریافت مزد در اختیار کارفرما قرار می‌دهند - را در بر می‌گیرد. کارگران متخصص فکری خود به حوزه‌های خدمات فرهنگی و آموزشی، هنری، اداری، بانکی و مالی، بهداشت و درمان و .... تقسیم می‌شوند. همه این گروه‌ها و لایه‌های مختلف اعم از این که کارفرمای آنها کوچک یا بزرگ، دولتی یا خصوصی باشد یک وجه مشترک یا عامل پیوند دارند؛ این که همگی آنها تمایل دارند شرایط کار بهتر و انسانی‌تری داشته باشند، دستمزد بهتر و بیشتری دریافت کنند که با آن بتوانند رفاه بیشتری برای خود و خانواده خود تأمین کنند و سطح زندگی و بهره‌مندی شان را از نعمات ارتقا بخشند.

در مقابل همه این گروه‌ها کارفرماهایی هستند اعم از دولتی یا خصوصی که همگی تمایل دارند دستمزد کمتری بپردازند، هزینه‌ها و تعهدات کمتری متقبل شوند و در مجموع از برآیند نیروهای کار و پروسه‌های تولید سود و انباشت بیشتری نصیب خود گردانند به این ترتیب همه مزد و حقوق بگیران ضمن این که منافع و مسایل مشترک و واحدی در مقابل کارفرماهای خود دارند بر اساس نوع تخصص و شغل و قرار گرفتن در موقعیت‌های مختلف فنی و اجتماعی و جغرافیایی، منافعی متفاوت و متمایز از یکدیگر دارند. این منافع متفاوت که در اساس با یکدیگر تقابلی ندارند بخش‌های مختلف طبقه کارگر را ناگزیر می‌کند برای دستیابی به آن منافع پیگیری مطالبات و دفاع از حقوق ویژهٔ هر گروه، تشکل‌های ویژه‌ای بنیان نهند یعنی تشکل‌های صنفی. تشکل صنفی بدون در نظر گرفتن هر نام خاص مانند اتحادیه - سندیکا - انجمن صنفی - شورا یا ... که بر آن گذاشته شود در واقع ابزاری است که کارگران عضو هر گروه صنفی را قادر می‌سازد در چارچوب مناسبات و ساختار موجود منافع مادی و حقوق اجتماعی خود را پیگیری کنند. به این اعتبار کارگران هر دسته یا صنف می‌توانند و ضروری است که تشکل‌های صنفی درون کارگاهی، منطقه‌ای و استانی و تشکل سراسری صنف خود را داشته باشند و در سطح کلان تمامی بخش‌های مختلف طبقه کارگر می‌توانند و ضرورت دارد برای همکاری و همگرایی بیشتر، پیگیری منافع عمومی و کلی طبقه و حمایت از یکدیگر تشکل‌های عالی و سراسری کارگری یعنی فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها را ایجاد کنند.

بر خلاف تصور و روایتی که برخی محافل سعی در ترویج آن دارند اهداف، مطالبات و روش‌های فعالیت و مبارزه تشکل‌های صنفی به هیچ وجه محدود به مطالبات اقتصادی نیست. تشکل‌های صنفی بر اساس شرایط موجود اجتماعی و سیاسی و توان بالقوه و بالفعل خود و با تکیه بر خرد جمعی و اتخاذ تصمیم به روش‌های مبتنی بر دموکراسی درون تشکیلاتی که در اساسنامه‌ها برای پیگیری و دستیابی به اهداف تشکل و منافع اعضاء پیش‌بینی شده، مطالبات و حقوق اقتصادی یا اجتماعی خود را با بهره‌گیری از کلیه امکانات و روش‌های ممکن و موجود و سیاست‌ورزی‌های لازم پیگیری می‌کنند.

این تشکل‌ها هرگاه و هر کجا که لازم باشد با استفاده از همه روش‌ها، سیاست‌ها و ابزارهای ممکن برای دستیابی به اهداف خود و تأمین منافع اعضاء تلاش می‌کنند و هرجا که لازم افتد با قوانین و مقرراتی که با منافع اعضای آنها در تضاد باشد مخالفت می‌کنند و برای لغو این قوانین و تدوین و تصویب قوانین مطلوب خود در عرصه‌های مختلف مبارزه و اقدام می‌کنند. در همین راستا در جوامع مدرن گاه ضرورت‌هایی کارگران و تشکل‌هایشان را وادار می‌کند برای طرح مسایل و مشکلات و پیگیری مطالبات و حقوق خود در همکاری‌ها یا ائتلاف‌های گفته و ناگفته و مستقیم و غیرمستقیم با برخی احزاب سیاسی وارد شوند، خواستار آزادی بیان و رفع محدودیت رسانه‌ها و پاسخ‌گویی مسئولان بشوند و در ادامه حتی خواهان داشتن کرسی‌های نمایندگی در مجامع قانون‌گذاری و دیگر ارکان مدیریت کلان جامعه در ابعاد و سطوح مختلف باشند. آنچه که یادآوری آن در این جا لازم است، سهم واثری است که تشکل‌های (مستقل) صنفی بر گسترش دموکراسی، تعمیق آگاهی اعضاء و نهادینه شدن اصول دموکراسی و رفتار مبتنی بر آن درون تشکیلات و به تبع آن در جامعه می‌توانند داشته باشند. تشکل‌های صنفی بطور عام و نوع کارگری آن به ویژه، برای سلامت و پویایی خود نیاز به حد بالایی از برابری حقوقی تمامی اعضاء و دموکراسی درون تشکیلاتی دارند. اعضای این تشکل‌ها در آغاز برای سازماندهی تشکل خود، تقسیم کار و مسئولیت‌های تشکیلاتی و در پی آن لزوم پاسخ‌گویی مسئولان به اعضاء، گریزی از یادگیری و کاربست روش‌ها و موازین دموکراسی درون خود ندارند و در واقع به آموزش و تمرین دموکراسی می‌پردازند. تشکل‌های واقعی و مستقل صنفی در روند فعالیت و مبارزات صنفی خود در صورت داشتن توان و راهبری درست با طرح و مطالبه حقوق اعضای صنف خود در عرصه‌های مختلف و با مورد سئوال قرار دادن مسئولان و مدیران جامعه و وادار کردن آنها به شفافیت و پاسخ‌گویی، در همه جوامع سهمی بزرگ در امر گسترش دموکراسی می‌توانند داشته باشند.