

علیه سیاست های ضد کارگری
دولت روحانی،
با همه ابزار موجود اعتراض کنیم



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فدائیان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

تجمع کارگران فرانسه در برابر
گروه صنعتی
"وی-ور-ت"

صفحه ۵

تحلیل هفته

رفع تبعیض مزدی، مستلزم تلاش پیگیرانه همگانی است



صادق کار

رغم تمام فشارها هم چنان در حال گسترش است. با این حال سطح اعتراض ها در سال های گذشته به اندازه ای نبوده است، که منجر به افزایش واقعی دستمزده شود و مسئولان را وادار به انجام وعده هایشان کنند.

در هفته گذشته شورای عالی کار پس از سال ها مقاومت در مقابل درخواست کارگران و مسئولان سازمان بین المللی کار برای اجرای مقابله نامه شماره ۱۴۴ سازمان بین المللی کار مجبور شد، آن را که مربوط به نحوه مرادده مناسبات کارگری و کارفرمایی است (سه جانبه گرایی) و موضوع مذاکره بر سر دستمزد از طریق تشکل های کارگری و

برنامه و بودجه، خواستار تخصیص اعتبار در برنامه ششم توسعه جهت تبدیل وضعیت و استخدام رسمی شده اند. علاوه بر این دو مورد، بنا به گزارش دیگری که در ۱۸ دی ماه در (ایلنا) منتشر شده، "جمعی از کارگران ایران ترانسفو زنجان در تماس با "ایلنا" از پایین بودن دستمزدهای پایه خود انتقاد کردند." درخواست افزایش دستمزد در واقع یکی از مطالبات اصلی عموم کارگران در تمام سال های پس از انقلاب ۵۷ بوده است و در سالهای اخیر به دلیل تورم و افزایش مداوم قیمت ها و سرباز زدن دولت ها و کارفرمایان از افزایش دستمزدها متناسب با هزینه های واقعی زندگی بیش از پیش برای کارگران اهمیت پیدا کرده و تلاش ها و مبارزات وسیعی پیرامون آن شکل گرفته است که به

در هفته گذشته نمایندگان ۱۲۰ هزار کارگر پیمانکار شاغل در صنعت نفت با نوشتن نامه ای سر گشاده خطاب به مسئولان دولتی خواهان تبدیل وضعیت و یکسان سازی حقوق شدند.

نمایندگان کارگران پیمانی در این نامه ضمن تشریح وضعیت دشوار شغلی شان و اشاره به وعده های پیشین، رئیس جمهور، رئیس مجلس و مدیران ارشد وزارت نفت برای رفع تبعیض دستمزدی میان کارگران پیمانی و کارمندان رسمی، خواستار اجرای وعده های داده شده و رفع بی عدالتی موجود شدند. چند روز بعد از انتشار این نامه توسط خبرگزاری (ایلنا) بالغ بر ۴۰ هزار کارگر قراردادی شاغل در صنعت نفت نیز در نامه دیگری خطاب به به رئیس کمیسیون تلیق



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

اظهارات مسئولان مختلف وزارت کار گویای آنند که امسال دولت به رغم وعده‌های پیشین خود در نظر دارد به بهانه کاهش تورم دستمزدهای سال آینده را بیش از ده درصد افزایش ندهد و ترکیب شورای عالی کار نیز به گونه‌ای است که مانعی بر سر راه دولت ایجاد نمی‌کند و اگر کارگران نجنبند، ممکن است میزان افزایش دستمزد حتی های گذشته باشد. نازلتر از سال

افزایش دستمزد بر مبنای تورم ولو این که مطابق نرخ واقعی تورم صورت گیرد، در واقع تحمیل سطح زندگی زیر خط فقر به کارگران است. دستمزد و مزایای کارگران بایستی باعث ارتقاء سطح و کیفیت زندگی کارگران و مزدبگیران شود. به همین لحاظ معیار افزایش بر اساس تورم به هیچ وجه نه تنها سطح کنونی زندگی کارگران را بهتر می‌کند و نه کارگران آن را می‌پذیرند. دستمزدها بایستی متناسب با هزینه‌های واقعی زندگی افزایش یابد و این مستلزم تلاش و پیگیری همگانی کارگران و سایر گروه های مزدبگیر است.

همین که مجبور به این کار شده‌اند، معلوم می‌کند که در مقابل فشارها نمی‌توانند برای همیشه مقاومت کنند و هرچه را که دلشان خواست انجام دهند.

درخواست رفع تبعیض مزدی به این خاطر که قریب ۹۰ درصد کارگران استخدام رسمی نیستند و بصورت پیمانی و قراردادی هستند و به همین خاطر دستمزد و مزایای کمتری می‌گیرند، پشتوانه عظیمی است که با اتکا به آن کارگران قادر خواهند شد، دولت و کارفرمایان را هم وادار به اجرای مقوله نامه ۱۴۴ و سایر مقوله نامه های بنیادین کار نمایند و لایحه ضدکارگری اصلاح قانون کار را که مغایر با همه این مقوله نامه هاست خنثی نمایند. حالا که زمان تصمیم گیری در مورد دستمزد سال ۹۶ است، فرصت مناسبی است که سایر کارگران قراردادی و پیمانی نیز به مانند کارگران نفت به هر ترتیبی که میسر است دست به اعتراض بزنند و خواستار افزایش دستمزدها متناسب با هزینه های واقعی زندگی و رفع تبعیضات مزدی شوند.

کارفرمایی را نیز شامل می‌شود تصویب کند. قبل از این تصویب، وزیر کار نیز با صدور

بیانیه‌ای وعده اجرای این مقوله نامه و سایر مقوله نامه‌های بنیادین کار را داده بود. اما با این وصف شورای عالی کار اجرای این مقوله نامه را منوط به تصویب آن در هیئت دولت و مجلس شورای اسلامی نموده و همچنان در مورد اجرای مقوله نامه های ۸۷ و ۹۸ که جزء مقوله نامه های بنیادین کار است و کارگران سالهاست که خواستار اجرای آن هستند خودداری می‌کند.

با وجودی که اساسا دولت و حکومت همان طور که در عمل نشان داده‌اند، قصد ندارند مقوله‌نامه های بنیادین را بطور داوطلبانه به اجرا بگذارند و اجرای آنها مغایر با لایحه اصلاح قانون کار دولت و قانون مناطق آزاد تجاری است و حتی رهبران تشکل های دولتی به صراحت تصویب آن در شورای عالی کار را ترفند و ظاهر سازی می‌دانند، با این همه،

**کرامت انسانی، دستمزد مناسب، بیمه و امنیت شغلی
حق انکار ناپذیر کارگران است؛**

**برای رسیدن به زندگی بهتر، مطالبه افزایش دستمزد
را به مطالبه ای ملی تبدیل کنیم**



پژوهشی در اتحادیه های صنفی قبرس

تاریخچه جدایی ها و چالش های مشترک آینده

(بخش نهم)



فوروم سراسری اتحادیه های کارگری قبرس برای مقوق برابر کار

کرکوریس ایوانو و سرناک سونان

دسامبر ۲۰۱۴

ترجمه گودرز

سیستم ارتباطات صنعتی و زمینه و دامنه کار

اتحادیه های صنفی در جنوب

کارگران مهاجر این مساله بازهم مشکل تر خواهد بود، چرا که آنان در شرایط بسیار مخاطره آمیز و نامطمئن تری قرار دارند و از نظر زبان و اطلاعات قانونی هم در

شرایط نامساعد تری قرار به سر می برند و ریسک عضویت در اتحادیه برایشان هزینه بیشتری را خواهد داشت. از همین رو عضوگیری از میان اقشار پرکاریات* و حمایت از آنان در موقع ضرورت بسیار محدود تر و تقریباً ناممکن است. برخی گروه های مهاجر مانند مستخدمین منازل هم هیچ نوع پوشش اتحادیه ای ندارند در حالی که بسیاریشان با تعدی و تجاوزات ناعادلانه به حقوق شان روبرویند، نه فقط به صورت تحمیل شرایط ناعادلانه

سختگیری از طرف کارفرما و ترس از انتقامگیری چنانچه کارگر عضویت اتحادیه درآید، مهمترین عامل در جلوگیری از کار اتحادیه ها در کارگاه های بزرگ است و بیش از هرجا در صنایع خدماتی و بخش بازرگانی رخ می نماید. از سوی دیگر بسیاری از شرکت ها و کارگاه ها چندین کوچک اند که در آنها روابط جزئی و فردی و خانواده ای حاکم است که از نظر ساختاری بزرگترین مانع در مقابل عضوگیری اتحادیه ها خواهد بود، چرا که از یک سو روابط محیط کاری جایی برای مذاکره نمی گذارد و از طرف دیگر برای اتحادیه ها مقرون به صرفه نیست که برای تعداد محدود کارکنان سرمایه و نیروی کار جدی صرف کنند. دشواری دیگر در موقعی دیده می شود که شرایط نامطمئن کاری مانند موقت و پاره وقت بودن استخدام و فصلی بودن کار مانع از آن می شود که ارتباط مستمر اتحادیه با کارگران ایجاد شود و پیگیری گردد. در مورد



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)

یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

چنانچه حداقل ۲۵٪ کارکنان به اتحادیه بپیوندند آن وقت دفتر ثبت اتحادیه ها به رای گیری مخفی از کل کارگران شاغل در آن کارگاه اقدام خواهد کرد و اگر ۵۰٪ از شرکت کنندگان در رای گیری (بشرطی که حداقل ۴۰٪ کل کارکنان باشند) به عضویت در اتحادیه رای دهند، بازهم اتحادیه برسمیت شناخته خواهد شد. اگر کارفرما همچنان از پذیرش اتحادیه سرباز زند، علاوه بر حکم به پرداخت جریمه از سوی کارفرما، اتحادیه صراحتاً و بطور قانونی مجاز به حضور در محل کار و تبلیغ برای عضویت خواهد بود. محدودیت و تاثیر منفی دیگری که برای اتحادیه ها در اصلاحات قانون کار ۲۰۱۲ بوجود آمد، آن بود که اجازه اقدام به اعتصاب از اختیارات اتحادیه کارکنان سازمان خدمات هوایی حذف شد. این محدودیت بدنال ناآرامی هایی در یک اتحادیه کوچک کارکنان برج کنترل فرودگاه ها باعث آشفتگی در خدمات دو فرودگاهی شد که تمام پرواز های قبرس به آن انجام می شوند، و باعث شد که دولت و پارلمان قوانین سال ۲۰۰۴ در مورد خدمات اساسی و حداقل سرویس ضروری را به خدمات فرودگاهی و برج کنترل گسترش دهند، که بعداً به یک قانون ویژه در باره تمام کارکنان سازمان خدمات هواپیمایی کشوری تسری یافت و بالنتیجه به محدودیت حق اعتصاب در کل اتحادیه انجامید.

و ساعات کار غیر قانونی و نابرابریهای فیزیکی بلکه حتی به صورت تبعیضات نژادی و جنسیتی.

اتحادیه ها سرانجام به محدودیت هایشان در قدرت سازماندهی و سایر گنجایش ها واقف شده اند و از این رو از سال ۲۰۰۰ به بعد مواضع خود را اصلاح کرده اند. توافق کردند که از اصلاح قوانین کار حمایت SEK و PEO نمایند تا وزارت کار بتواند در روابط کار مداخله کند؛ از جمله بتواند یک قرارداد جمعی را تمدید نماید و یا آن را به کل بخش کاری توسعه دهد و حتی کارگاه هایی که آن را اجرا نمی کنند مشتمل سازد. اضافه بر این اصلاحات قانون کار به این معنی بود که به اتحادیه ها اجازه داده شود که اگر احساس نیاز کنند برای تعمیم قرارداد جمعی بدادگاه مراجعه نمایند. در سال ۲۰۱۲ این اصلاحات از سوی کارفرمایان رد شد و بدنال استقرار دولت جدید در ۲۰۱۳ این لایحه کلاً پس گرفته شد.

در سال ۲۰۱۲ اما اتحادیه ها توانستند به یک موفقیت دست یابند، وقتی که لایحه دیگری برای برسمیت شناختن اتحادیه ها از تصویب پارلمان گذشت. قانون جدید به اتحادیه ای که حداقل ۵۰٪ کارکنان یک کارگاه، با حداقل ۳۰ کارگر، را جذب کرده باشد، اجازه داد که برای ثبت رسمی در دفتر ثبت اتحادیه ها اقدام نماید که در نتیجه کارفرما را ملزم به برسمیت شناختن اتحادیه می نماید.

دیگر کشورها

تجمع کارگران فرانسه در برابر گروه صنعتی "وی-ور-ت"



سندیکای "اف ژ ب ت" کارگران فرانسه با برگزاری تجمع در برابر گروه صنعتی (وی-ور-ت) اعتراض خود را به اخراج ۱۷ هزار کارگراعلام و خواهان جلوگیری از اخراج کارگران شد. این گروه صنعتی که از ده ها شرکت تولیدی و فروش لباس و کفش در سراسر ۵ قاره تشکیل شده است، با راه اندازی فروش اینترنتی در سال های گذشته سعی خود را در کم کردن هزینه ها به کار بست، این تصمیم گروه نه تنها سودی بیش از سه درصد نصیب این شرکت نکرد، بلکه باعث شد تا در رقابت از دیگر شرکت ها باز بماند.



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

پرسنل این شرکت با ابراز تعجب از تصمیم مدیران مبنی بر اخراج ۱۷ هزار کارگر، در گفت و گو با رسانه های فرانسه اعلام کردند: "مدیران شرکت دروغ می گویند که توان پرداخت حقوق را ندارند."

این اتفاق در حالی صورت می گیرد که رقبا این گروه صنعتی مانند "اچ/اچ/ها رشد فروش محصولاتش با افزایش ۱۵ درصد روبه رو بوده است."

کارگران می پرسند: به چه عنوان هزینه خطای مدیریت شرکت را باید کارگران با بیکاری خود بپردازند، چرا در رقابت شرکت های سرمایه داری کارگران باید قربانی شوند. طبق اخبار واصله اعتراض کارگران هم چنان ادامه دارد.

از جهان کار

پنج تغییر در آینده جهان کار (بخش سوم)

توضیح بولتن کارگری: مطلب حاضر ترجمه بخش سوم از مقاله بلندی است، که در روزنامه گاردین، ۲۹ نوامبر ۲۰۱۵، با نام "پنج تغییر در آینده جهان کار"، منظور آینده دور نیست، منتشر شده، روندی که هم اکنون آغاز گردیده است.

در این شماره بولتن بخش سوم مقاله، زیر نام "آبر انسانی" از نظر خوانندگان می گذرد. این زمینه و امکانی است برای دستمزدهای کمتر و نابرابری بیشتر

۳. آبر انسانی

اطلاعات مربوط به ۱۰ میلیون "خویش فرما" از ۱۸۰ کشور جهان را ذخیره کرده باشد، که سالانه بر سر حدود ۳ میلیون وظیفه و پروژه با هم رقابت می کنند. این وظایف می توانند گزینش بهترین عکس از میان چند عکس باشند یا نوشتن توضیحی برای یک محصول.

بازار کار چنان به سرعت در حال تغییر است که ثبت تعداد کسانی که در لحظه معینی در سراسر دنیا در حال استفاده از این سایتها هستند، دشوار است. برآورد شرکت مشاوره

در دهه گذشته به دلیل شیوع شبکه "ابر" و انجام محاسبات از طریق این شبکه، روش کار دستخوش تغییری اساسی شد. اما امروزه سروکار ما با ابر انسانی است. ذخیره جهانی عظیمی از "خویش فرمایان آزاد"، که حاضر اند طبق سفارشی که از راه های بسیار دور می گیرند، "وظایف دیجیتالی" تصورناپذیری را انجام دهند؛ پدیده ای که به واقع جهان کار را به لرزه درآورده است.

ما در پنج سال گذشته شاهد گسترش پلتفرمهای آنلاینی بوده ایم که کارفرمایان را (که در "فرهنگ ابر" به آنها متقاضی گفته می شود)، به "خویش فرمایان" (که غالباً مُقدّم نامیده می شوند)، وصل می کنند، که متقاضیان را به سفارش انواع خدمات مبتنی بر مناقصه دعوت می کنند. "ترک مکانیکی آمازون" (Amazon Mechanical Turk) و "آپ وُرک" (Upwork) دوتا از بزرگترین این پلتفرمها هستند. ترک مکانیکی آمازون مدعی است که در هر لحظه تا ۵۰۰ هزار "ترکی کار" را در ۱۹۰ کشور دنیا در اختیار دارد. تخمین زده می شود که بانک اطلاعاتی "آپ وُرک"



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

واسیلی فان در مرش (Vassili van der Mersch)، بنیانگذار پلاتفرم "هفت روز هفته"، که متخصص وصل کردن "خویش فرمایان جاافتاده" و شرکتهای تازه تأسیس به همدیگر و به آژانسهای دیجیتال است، می گوید: "ابر انسانی را دوست داشته باشیم یا از آن نفرت، فرقی نمی کند. واقعیتی است که از راه رسیده است و همین جا جا خوش خواهد کرد. مردم دیگر اصراری ندارند که حتماً از ساعت ۹ صبح تا ۵ بعدازظهر در یک دفتر یا اداره کار کنند. آنها خواهان کار منعطف اند. چه به لحاظ ساعات کار روزانه و چه به لحاظ محل کار". برخلاف پلاتفرم "آپ وُرک" که مناقصه ای کار می کند، روش کار "هفت روز هفته" این است که با دقت تعداد نسبتاً محدودی از جویندگان کار را دعوت می کند برای انجام کار معینی اعلام داوطلبی کنند. این پلاتفرم هیچ بخشی از درآمد کارگران را هم از آنان نمی گیرد. به علاوه کارگران می توانند حداقل دستمزدی را که به ازای آن حاضر به انجام کار اند اعلام کنند.

فان در مرش استدلال می کند که امکان ارتقاء شغلی برای کارگران "ابراکار" نیز وجود دارد و ادعا می کند که بسیاری از شرکتهای تازه تأسیس از پلاتفرم او استفاده می کنند تا "خویش فرمایان" را بیازمایند و ببینند آیا آنها به لحاظ فرهنگی، برای آن که به کاری دائمی گماشته شوند، مناسب

مدیریت مک کینزی این است که تا سال ۲۰۲۵ حدود ۵۵۰ میلیون کارگر برای یافتن کار به این قبیل پلاتفرمها متکی خواهند شد.

سود شرکتهائی که این پلاتفرمها را راه انداخته اند سرسام آور است: دسترسی بلافاصله به یک ذخیره بزرگ از نیروی کار مستعد، ارزان و حاضر-آماده، بی آن که نیازی به طی مراحل دور و دراز استخدامی باشد،



یا هزینه ای بابت تعصیلات کارگر یا بیمه درمانی او پرداخت شود. اما مزایای این نوع کار برای کارگر چندان روشن نیست. قهرمانان این مدل کار - که آن را "جمع سپاری" می نامند -

ادعا می کنند که این روش عامل نیرومندی برای بازتوزیع ثروت و ایجاد جریان تازه ای برای کسب و کار منعطف در اقتصادهای نوظهوری همچون هند و فیلیپین است. (این دو کشور دوتا از بزرگترین بازارها برای پلاتفرمهای ابر انسانی اند). اما مسئله درست در همین جا نهفته است و منتقدان ابر انسانی نیز از همین نگران اند.

پلاتفرمهای چون "آپ وُرک" با دعوت از "متقاضیان" برای سفارش کار از طریق مناقصه، قطعاً مسابقه ای قهررائی را سازمان می دهند. درست است: در این مسابقه کارگران هندی و فیلیپینی موفق خواهند شد در این رقابت بر همتایان خودشان در سوئیس و بریتانیا غلبه کنند، اما "به یمن" دستمزد کمتری که می گیرند. حاصل این وضع نه توزیع ثروت به نفع کارگران، بلکه غنی تر شدن اغنیاست.

لازم به تأکید است که ابر انسانی فقط متوجه کارهای ساده و غیرتخصصی نیست. بلکه کل طیف کار را در برمی گیرد.

گای استندینگ، پروفیسور اقتصاد در مدرسه مطالعات شرقی دانشگاه لندن می گوید: "این کیفیت موجب تنزل دستمزدهای واقعی و افزایش نابرابری است. گای استندینگ دو کتاب د مورد "پریکاریات" نوشته است. منظور او از پریکاریات طبقه جهانی جدیدی است که فاقد امنیت مالی، ثبات شغلی و چشم اندازی برای ارتقاء حرفه ای است. استدلال استندینگ روشن است: ما به واقع هم شاهد سقوط دستمزدها در بخشهای که از مجرای ابر انسانی فعالیت می کنند، هستیم. کارگران این بخشها حاضر اند به ازای حتی یک دلار در هر ساعت هم کار کنند. این نهایتاً به سقوط دستمزدها در بخشهای سنتی و گسترش پریکاریات می شود.

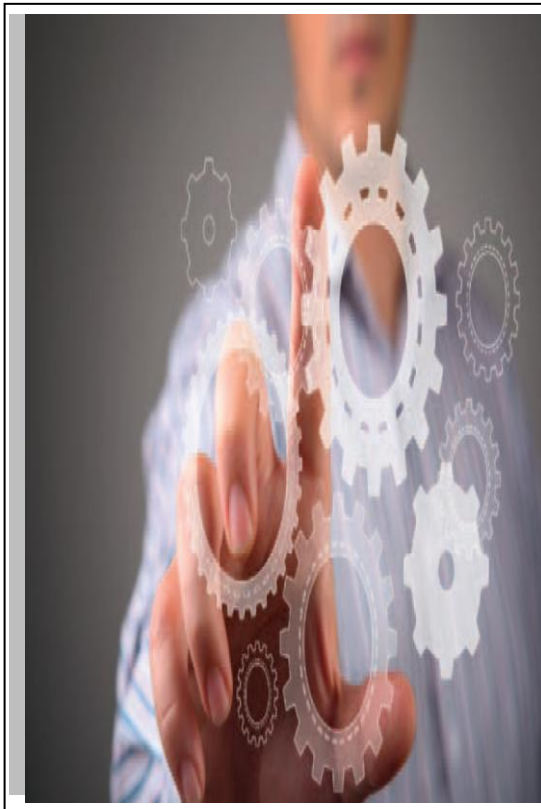
استندینگ می گوید: "چنین نیست که فقط کارهای ساده و غیرتخصصی از مجرای ابر انسانی انجام شوند. این مجرا در تمام جهات در

حال گسترش است و می رود تا خدمات حقوقی، تشخیص پزشکی، عملیات معماری و حسابداری و کل طیف کار را شامل شود.



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷



اند یا نه؛ و البته برعکس هم. او می گوید: "معمولاً این خویش فرمایان راه دور، بسیار کاری اند. و این هم یکی از آن معیارهائی است که شرکتهای تازه تأسیس به آن اهمیت زیادی می دهند. خود صاحبان این شرکتهای معمولاً مجبور اند سخت کار کنند و بنابراین مالی نیستند که باری اضافه هم بر دوش داشته باشند".

اما گای استندینگ می گوید: "فعلاً این بخش از بازار کار بسیار نامنظم است و برای حمایت از کارگران آسیب پذیر نیاز عاجلی به وضع قانون، قواعد اخلاق کار، و ابزاری برای جبران خسارت وجود دارد. این وضع می رود که به یک مسئله بزرگ و انفجاری تبدیل شود. استفاده از "ابرقاری" در برخی از بخشها سالانه دو برابر می شود و این در حالی است که سیاست گذاران تا کنون به آن بی توجه بوده اند".

* برای اطلاع بیشتر از شبکه "ابر"، "ابر انسانی"، "ابرقاری"

و "جمع سپاری" لینک زیر را ببینید:

<https://fa.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D9%85%D8%B9%E2%80%8C%D8%B3%D9%BE%D8%A7%D8%B1%DB%8C>

تشکل ها

بیانیه کانون صنفی معلمان استان تهران

درباره برخی از رویدادهای جاری آموزش و پرورش

حقوق معلم و کارگر

تغییر دهد. کانون صنفی معلمان استان تهران نیز امیدوار است که بتواند در ارزیابی نهایی خود از عملکرد این دولت در زمینه آموزش و پرورش، که در روزهای پایانی کار دولت منتشر خواهد کرد، کفه کارهای مثبت آن را سنگین تر اعلام

در نتیجه نهایی عملکرد دولت در کل و در زمینه آموزش و پرورش به ویژه، دوره مثبتی باشد. دولت یازدهم هنوز فرصت دارد که با توجه ویژه به آموزش و پرورش، به بهبود تصویر خود در ذهنیت فرهنگیان بپردازد و ارزیابی این قشر فرهیخته و اثرگذار جامعه را به سود خود

در سال پایانی دولت یازدهم هستیم و چند ماه پیش تا بسته شدن کامل پرونده این دولت باقی مانده است؛ چند ماهی که بسیاری از ما فرهنگیان امیدواریم



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

گذشته، دوره های ضمن خدمت مطرح بوده و برگزار شده اند.

یک انتقاد دیرینه به این دوره ها، به کیفیت پایین اغلب آنها برمی گردد.

به طوری که در ذهن بسیاری از فرهنگیان، عنوان ضمن خدمت، تداعی گر برگه ی گذراندن یک دوره برای کسب امتیاز است و نه هیچ چیز دیگر. اگر از فرهنگیان پرسیده شود، کمتر دوره ضمن خدمت مفید و موثری می توانند نام

ببرند که به راستی در بهبود کار آنان اثر مثبت گذاشته باشد و این در حالی است که ضمن خدمت کیفی، یکی از بخش های جدایی ناپذیر آموزش های پیشرو در سطح جهان است. اما اتفاق تازه و عجیبی که در این زمینه رخ داده این است که همین دوره های ضمن خدمت کم یا بی کیفیت، پولی هم شده اند! به همین خاطر در چند روز گذشته شاهد اعتراض های گسترده فرهنگیان در فضای مجازی نسبت به برخی از دوره های ضمن خدمت پولی بودیم. کانون صنفی معلمان تهران، ضمن تایید و پشتیبانی و همراهی با این اعتراض ها اعلام می دارد که اگر مسئولان آموزش و پرورش به راستی قصد بهسازی آموزش را دارند بایستی صادقانه و بجد به دنبال برگزاری کلاس های ضمن خدمت کیفی باشند و هزینه های اجرای آن را هم بپردازند. لازم به ذکر است که یکی از بهترین محل های برگزاری کلاس های ضمن خدمت، خود مدرسه ها می باشند. آموزش و پرورش بهتر است امکان و شرایط برگزاری اقداماتی همچون "درس پژوهی" را در مدرسه ها فراهم آورد.

آینده، بیانیه ای تحلیلی ویژه بودجه آموزش و پرورش منتشر نماید.

موضوع دوم به بحث صندوق ذخیره فرهنگیان مربوط است که هر روز بخش بیشتری از آنچه در آن

گذشته است، رسانه ای می شود. صندوق ذخیره فرهنگیان، بزرگترین بنیاد اقتصادی آموزگاران است که اگر به درستی و به دور از سوء استفاده های مالی مدیریت شود بی گمان می تواند در بهبود وضعیت معیشتی و رفاه زندگی فرهنگیان موثر واقع شود. کانون های صنفی معلمان در روزهای نخست آغاز به کار دولت یازدهم و در دیدار با مسئولان صندوق ذخیره، خواستار شفاف سازی و نظارت فرهنگیان بر این صندوق گردیدند که متأسفانه به آن توجهی نشد. هم اکنون، فرهنگیان هم خواستار برگشت سرمایه های خود هستند و هم شفاف سازی درباره عوامل و تصمیم گیرندگان کلان و خرد این سوء استفاده های بزرگ مالی امیدواریم که مدیر عامل محترم تازه صندوق، در مسیری حرکت کند که هم نظارت فرهنگیان بر این نهاد اقتصادی بزرگ خودشان فراهم گردد و هم سود سرمایه های هنگفت این بنیاد به فرهنگیان، یعنی صاحبان اصلی آن، برگردد.

ضمن خدمت فرهنگیان موضوع چالش برانگیز دیگری است که این روزها سخنان گوناگون و اعتراض هایی پیرامون آن به وجود آمده است. اهمیت دوره های ضمن خدمت بر هیچ کس پوشیده نیست. روشن است که با گسترش دانش و بهسازی شیوه های آموزش، آموزگاران نیازمند اطلاعات نوین در زمینه ی شغل و پیشه خود هستند. در ایران هم از سال های

کند. اما متأسفانه برخی از آنچه این روزها در آموزش و پرورش در

جریان است این امید را بیش از پیش کمرنگ می نماید.

نخستین موضوع مهم این روزهای آموزش و پرورش که سخت محل انتقاد است بودجه پیشنهادی دولت برای سال ۹۶ این وزارت خانه است. در این بودجه هیچ نشانه ای از توجه جدی دولت به آموزش و پرورش دیده نمی شود. کل بودجه عمومی دولت، حدود ۳۲۰ هزار میلیارد تومان و کل بودجه آموزش و پرورش حدود ۳۱،۵ هزار میلیارد تومان است. این نسبت زیر ده درصد است در حالی که در یکی دو سال گذشته بالاتر از ده درصد بود. اگر بحث کسری های انباشته شده از سال های گذشته را هم در نظر بگیریم- که بنا به برخی شنیده های معتبر حدود ده هزار میلیارد تومان است- وضعیت اسفناک بودجه سال آینده این وزارت خانه روشن تر می شود. بودجه آموزش و پرورش در حالی ده درصد افزایش می یابد که بودجه برخی نهادها و وزارت خانه های دیگر بیش از ۲۰ درصد افزایش یافته است. یک نکته دیگر گران شدن قیمت دلار در بودجه سال آینده است. با گران شدن دلار و کم شدن سهم آموزش و پرورش از بودجه عمومی دولت، در واقع سهم آموزش و پرورش از تولید کاهش یافته (GDP) ناخالص داخلی است. هم اکنون سال هاست که این سهم بسیار کمتر از عرف جهانی آن است و با این که بارها به آن اعتراض شده است و خود مسئولان کشور هم بر درستی این اعتراض صحنه گذاشته اند، اما هنوز هیچ دلیل قانع کننده ای به افکار عمومی فرهنگیان داده نشده است. البته کانون صنفی معلمان تهران قصد دارد که در روزهای



لازم به یادآوری است آنچه در آموزش و پرورش ایران در جریان است به هیچ عنوان شرایط امیدبخشی نمی باشد و انتقادات

بسیار فراتر از مواردی است که در بالا اشاره شد. بحث ارزشیابی غیرکارشناسانه سال گذشته فرهنگیان شاغل، بی توجهی به وضعیت بازنشستگان محترم فرهنگی، ادامه ی روند نادیده گرفتن اهمیت آموزش و پرورش در برنامه ششم توسعه، تمرکزگرایی تنها... شدید در مدیریت آموزشی، چند نمونه دیگر از این انتقادات است. ما امیدواریم که صاحبان قدرت و تصمیم گیرندگان سیاسی و آموزشی کشور، فراموش نکنند که بخش بزرگی از فرهنگ و آینده یک ملت در مدرسه های آن ساخته می شود و کم توجهی به آموزش، زیان ها و آسیب هایی جبران ناپذیر به همراه خواهد داشت.

کانون صنفی معلمان استان تهران



در روزهای گذشته، بحث تاخیر چند روزه در پرداخت حقوق آذر ماه فرهنگیان هم مطرح شد که در چند سال گذشته اتفاقی نادر به شمار می رود. تاخیر در پرداخت حقوق فرهنگیان به آشفتگی نسبی در ذهن و زندگی فرهنگیان می انجامد

و بر میزان نارضایتی کاری آنان خواهد افزود. درباره علت دقیق این تاخیر سخنان زیادی گفته شد و گویا با پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان سال ۹۴ در ارتباط بوده است. پرداخت این پاداش البته کار مثبت این روزهای آموزش و پرورش است اما چرا چنین پرداختی که اعتبارات مخصوص خود را می بایست داشته باشد، آن هم اعتباری که مربوط به بودجه ی سال ۹۴ است، باید به عاملی برای تاخیر چند روزه در پرداخت حقوق فرهنگیان تبدیل شود. سخنگوی دولت برچه اساسی در گفتگو با رسانه ها در نیمه ی آذرماه قول پرداخت آن تا پایان ماه جاری را داده بود.

اقتصاد ملی

تعدیل ساختاری و ورشکستگی صندوق های باز نشستگی

کانون متحد کارگری

انترنتی بی بی سی:

/ صندوق بازنشستگی کشوری، فولاد و نیروهای مسلح عملاً ورشکسته هستند و تقریباً بودجه خود را از کمکهای دولتی تامین می کنند.

آمارها مبین واقعیت های بحران کنونی در صندوق های بازنشستگی کشور و کل نظام است.

گزارشی از برخی آمارهای منتشر شده در ۲۶ نوامبر ۲۰۱۶ برابر با ۵ آذر ماه ۱۳۹۵ خورشیدی درسایت



بولتن کارگری

کار گروه کارگری سازمان فداییان خلق ایران (اکثریت)
یکشنبه ۱۹ دی ۱۳۹۵ / ۸ ژانویه ۲۰۱۷ / سال چهارم شماره ۱۶۷

یک درآمد قانونی کارگران متخصص، تکنیسین های با تجربه و مهندسان این پروژه ها را از حق قانونی باز نشستگی محروم نمودند. از سوی دیگر دولت بدهی های ناشی از مدیریت نولیبرالی ش را به تامین اجتماعی پرداخت نکرده است. طبق همان آمارها ی همان منبع « در سال ۱۳۸۴ بدهی دولت هزار میلیارد تومان بوده است در حالی که 6 به سازمان تامین اجتماعی حدود این رقم اکنون به مرز ۱۰۰ هزار میلیارد تومان رسیده است.» با وجود همه این پدیده های نا به هنجار اقتصادی تنها صندوقی که هنوز توانسته بر روی پای خود بایستد، صندوق بازنشستگی سازمان تامین اجتماعی است. فرآیند انتخابات مهندسی شده به وسیله دولت های پس از جنگ، تنها راه را برای کسانی باز گذاشته که سر سپرده سیاست های سرمایه داری مالی و صندوق بین المللی پول هستند و در نهایت شاهد ۲۸ سال دوره ی بی پایان رکود و تورم هستیم که بحران صندوق های بازنشستگان یکی از معلولهای آنست.

بازنشستگی پیش از موعود در دوره شوک درمانی دولت پیشین همان گونه که اشاره کردیم تعداد مستمری بگیران را دو برابر نمود، که یکی از جنبه های سیاست های تعدیل ساختاری بود. رویه دیگر سیاست های تعدیل ساختاری عدم استخدام نیروی کار برای استخدام در وزارت خانه هایی مانند آموزش و پرورش و بهداشت و . . . و استخدام بوسیله شرکتهای دلالی کار صورت می گیرد که این شرکتهای همان حقوق را از دولت دریافت می کنند ولی زیر حداقل حقوق کارگران؛ به حتی، کارشناسان ارشد حقوق پرداخت می کنند و چون قراردادموقتی ها با انواع ترفندهای نولیبرالی از شمول قانون کار خارج شده اند) مانند خارج شدن کارگاه های زیر ده نفر از شمول قانون کار، در دولت به اصطلاح اصلاح طلب خاتمی و مجلس «اصلاحات» (ورودی درآمد به صندوق های بازنشستگی محدود شده ولی با بازنشستگی پیش از موعود خروجی آن افزایش یافته است. جنبه دیگر سیاست های تعدیل ساختاری، وجود مدیریت های نا کارآمد دولتی که تنها کاری که می کردند دریافت حقوق و در میان این پاداشهای چند صد میلیون تومانی برای خود و حواریونشان بود گزارش بی بی سی هم خط و نشان خود را به جا گذاشته است، مفسر این گزارش یکی از علت های بحران را در ایران افزایش حقوقها دانسته و بدین گونه نشان داد بلند گوی استعما پیر بودن و با آن تریبون امپریالسم شدن در نهایت این رسانه را به بلندگوی نولیبرلیسم تبدیل نموده است. تظاهر به سیاستی مستقل و غیر جانبدار یک ترفند ماکیاولیستی است. حقوق در ایران افزایش نیافته بلکه با وجود تورم واقعی در بازار خرید مردم، که نسبت به سال پیش صد د صد است، تنها ۱۵ درصد بالا رفته و این به معنای سقوط قدرت خرید کارگران و همه زحمت کشان ایران است. در واقع آمار نشان می دهد هر ساله حقوق کارگران نسبت به نرخ واقعی و غیر «مهندسی» شده بانک مرکزی کاهش دارد. این هم یکی دیگر از معلول های مناسبات اقتصادی تعدیل ساختاری و خصوصی سازی است. لایحه اصلاح قانون کار و ادغام تامین اجتماعی را باید از این زاویه نگریست که نشان می دهد دولت وامانده در سیاست های نادرست نولیبرالی، در حال غرق شدن می باشد، از این رو، انداخته (چنگ به سوی سرمایه های کارگران (سازمان تامین اجتماعی است.

اتحادیه نیروی کار پروژه ای کار ایران

/ صندوق بازنشستگی کشوری ۱ میلیون و ۱۹۱ هزار بیمه شده دارد و ۱ میلیون ۲۷۹ هزار مستمری بگیر. در نتیجه ماهانه ۱ هزار و ۷۰۰ هزار میلیارد تومان به مستمری بگیران می دهد در حالی که ۱ هزار و ۲۰۰ میلیارد تومان آن را دولت پرداخت می کند.

/ صندوق بازنشستگی بانک مرکزی ۲۰ هزار و ۴۰۰ بیمه شده دارد با بیش از ۳۳ هزار نفر مستمری بگیر.

/ صندوق بازنشستگی فولاد تنها ۱۱ هزار و ۶۰۰ بیمه شده دارد در حالی که به بیش از ۷۴ هزار نفر حقوق مستمری می دهد.

/ صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی ۱۳ میلیون ۷۰۰ هزار بیمه شده دارد و ۳ میلیون مستمری بگیر.

تامین اجتماعی تنها سازمان بزرگ با سرمایه کلانی است که بوسیله پس انداز های میلیونها کارگر از سال ۱۳۲۶ تا به امروز توانسته در اقتصاد کشور تاثیر پویایی داشته باشد آنهم برغم مدیریت های ناشایست دولتی و حیف و میل کردن پس انداز های کارگران ایران، که بخشی از این غارت گریها را نمایندگان مجلس افشا نمودند. از سوی دیگر دولت های پس از جنگ -با گسترش مناطق آزاد تجاری صنعتی ضربه سنگین دیگری بر پیکر تامین اجتماعی وارد کردند زیرا با این طرح ضد کارگری و ضد ماده ۴۴ و ۴۵ قانون اساسی کشور، همه کارگران این مناطق از شمول قانون کار خارج شدند و بدین گونه علاوه بر محروم کردن تامین اجتماعی از