

از شعله ور کردن آتش جنگ خودداری کنید جنگ برای اکثریت اهالی فاجعه آفرین و برای اقلیت لاشخوران جنگی ارمغان آور ننگ و نفرت بر جنگ افروزان و جنایتکاران جنگی گسترده ترو مستحکمتر باد همبستگی اکثریت اهالی جامعه بمثابه قربانیان جنگ آمریکا-اسرائیل و ایران و جنگ چهل اندی ساله اقلیت در قدرت حکومت اسلامی در ایران

- تعلیق قرارداد کار 8 کارگر حق طلب شرکت پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر

- ادامه یکشنبه های اعتراضی کارگران بازنشسته تامین اجتماعی نسبت به سطح نازل حقوق منجمده عدم اعمال مصوبه مزدی شورای عالی کار، عدم پرداخت بدهی دولت و بیمه درمانی نامناسب مقابل سازمان تامین اجتماعی در تهران، اداره کل کار استان گیلان در شهر رشت و اداره کار شهرستان شوش

گرامیداشت یاد و خاطره پرویز قلیچخانی در تجمع شوش

- سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه:

یاد عزیز پرویز قلیچخانی گرامی باد

- ادامه اعتراضات کارکنان وزارت علوم نسبت به تبعیض در پرداخت حقوق با تجمع جمعی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

- پایمالی حقوق کارگران هتل لاله زیر سایه همدستی شورای اسلامی کار با مدیریت و بی خیالی دولت

- رای بدوی محکومیت 4 نفر از متهمین پرونده شهرک اکباتان از بازداشت شدگان اعتراضات سراسری سال 1401 به اعدام

- انتقال فروزان نوجوان بلاگر و مدرس زبان انگلیسی به بند زنان زندان مرکزی ارومیه

- مرگ و مصدومیت 3 کارگر در شهرپروند بر اثر ریزش ساختمان نیمه‌کاره

- درآستانه 114 همین اجلاس سالیانه سازمان جهانی کار با رأی مشورتی دیوان بین‌المللی دادگستری حق اعتصاب بخشی از حقوق بنیادین کارگران شناخته شد

***تعلیق قرارداد کار 8 کارگر حق طلب شرکت پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر**

قرارداد 8 کارگر حق طلب پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر از سوی مدیریت شرکت تعلیق شد.

روزیکشنبه 3 خرداد، شرکت پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر به خبرنگار رسانه ای گفتند: ماجرای شکایت 48 کارگر قراردادی شرکت پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر برای دریافت حقوق قانونی خود، وارد فاز جدیدی شده است. پس از آنکه این گروه از کارگران موفق شدند بخشی از مطالبات خود را از طریق مراجع قانونی دریافت کنند، با یک تصمیم غیرمنتظره از سوی مدیریت شرکت مواجه شدند.

این کارگران افزودند: گزارش‌ها نشان می‌دهد که 8 نفر از این کارگران، که در جریان شکایت‌ها فعال بوده‌اند، مورد تعلیق قرار گرفته و قراردادهای آن‌ها برای آینده لغو شده است.

آنها با بیان اینکه «این اتفاق سوال مهمی را در فضای صنعتی منطقه مطرح کرده است» پرسیدند: آیا پیگیری حقوق قانونی توسط کارگران می‌تواند به عنوان عاملی برای پایان همکاری با آن‌ها تلقی شود یا ماجرا چیز دیگریست؟

در همین رابطه: تجمع اعتراضی کارگران قراردادی شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر نسبت به کاهش حقوق

روز چهارشنبه 30 اردیبهشت، کارگران قراردادی شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر نسبت به کاهش حقوق تحت عناوین «بهره‌وری»، «رفاهیات» و «مزایای مناسب‌ها» و همچنین 35 درصد از حقوق فروردین 1405 از فیش حقوقی دست به تجمع زدند.



کارگران قراردادی شرکت پایانه ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر به خبرنگار رسانه ای گفتند: پس از ماه‌ها تلاش کارگران برای احقاق حقوق خود در سال 1403 رای قطعی مبنی بر پرداخت مطالبات 48 پرسنل صادر شده بود. پس از طی مراحل قانونی و ارجاع پرونده به مرحله اجرای احکام در دادگستری شهرستان بندر امام ، مبالغ مربوطه از حساب شرکت کسر و به کارکنان پرداخت شده است .

آنها افزودند: با این حال، مدیریت جدید شرکت در واکنش به این روند قانونی، اقدام به اعمال محدودیت‌های مالی جدید کرده است و مبالغی تحت عناوین «بهره‌وری»، «رفاهیات» و «مزایای مناسبت‌ها» و همچنین 35 درصد از حقوق فروردین 1405 را از فیش حقوقی پرسنل کسر کرده‌اند که این اقدامات با هدف فشار بر کارگران صورت گرفته است .

***ادامه یکشنبه های اعتراضی کارگران بازنشسته تامین اجتماعی نسبت به سطح نازل حقوق منجمله عدم اعمال مصوبه مزدی شورای عالی کار، عدم پرداخت بدهی دولت و بیمه درمانی نامناسب مقابل سازمان تامین اجتماعی در تهران ، اداره کل کار استان گیلان در شهر رشت و اداره کار شهرستان شوش**

گرامیداشت یاد و خاطره پرویز قلیچ‌خانی در تجمع شوش

یکشنبه 3 خرداد

شعارها:

«بازنشسته داد بزن حق تو فریاد بزن»

«تا حق خود نگیریم از پا نمی نشینیم»

«معیشت منزلت حق مسلم ماست»

«گرانی تورم بلای جان مردم»

«مابازنشستگانیم خواهان حق مانیم»

«قانون بی خاصیت نمی خوایم نمی خوایم»

«نه سرما نه گرما نیست جلودار ما»

«خونی که در رگ ماست هدیه به معیشت ماست»

«سالاری حیا کن سازمان و رها کن»

«حیدری حیا کن سازمان و رها کن»



کانال سندیکای کارگران نیشکر هفت تپه:

فقط کف خیابون به دست میاد حقمون

خیابان سنگر است، مبارزه تا رسیدن به خواست ها ادامه دارد.

تجمع اعتراضی بازنشستگان تأمین اجتماعی شوش یکشنبه ۳ خرداد ۱۴۰۵

اعتراض ما وضعیت بد معیشتی. به فقر و فلاکت، به تورم و گرانی، اعتراض به دستمزدهای ناچیز و نامناسب، اعتراض به فساد، چپاول، دزدی و غارت، اعتراض به تبعیض، ستم و استثمار. اعتراض به نبود امکانات پزشکی، درمانی و خدمات اجتماعی و رفاهی.

اعتراض ما به نا امنی شغلی، بیکاری، اجاره مسکن های سر به فلک کشیده، فضای جنگی، هزینه های افسار گسیخته، اعتراض ما به فساد، اعتراض ما به بی عدالتی و نابرابری هاست.

نابود باد بندگی، زنده باد زندگی

گرامیداشت یاد و خاطره پرویز قلیچ‌خانی در تجمع شوش

امروز، یکشنبه ۳ خرداد، بازنشستگان شوش یاد و خاطره پرویز قلیچ‌خانی را گرامی داشتند؛ پرویز قلیچ‌خانی انسانی آزاده که همواره در کنار کارگران و زحمتکشان ایستاد و از حقوق آنان دفاع کرد.

نام و یاد او به‌عنوان صدایی برای عدالت و برابری در حافظه مردم ماندگار خواهد بود.

یادش گرامی و راهش پررهرو باد.

*سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه:

یاد عزیز پرویز قلیچ‌خانی گرامی باد



پرویز قلیچخانی برای ما کارگران فقط محبوبترین کاپیتان تیم ملی نبود. پرویز از طبقه ما بود؛ در همان محلاتی بزرگ شد و رفت و آمد کرد که بسیاری از ما و پدران و مادرانمان پیش از ما در آنها زندگی کرده بودند.

پرویز قلیچخانی در تمامی سالیان زندگی پرافتخار خود، و تا واپسین لحظاتی که جسم و روحش یاری می‌کرد، از حمایت از کارگران ایران، تشکلهای مستقل کارگری، از جمله سندیکای ما، و تلاش برای آزادی اعضای زندانی سندیکا و حمایت از کلیه زندانیان، دریغ نورزید.

پرویز قلیچخانی انسانی شریف، دلسوز، مهربان و مبارزی علیه استبداد، فقر، ستم و استثمار بود. او چنان متین و فروتن بود که باور نمی‌کردی یکی از پرافتخارترین فوتبالیست‌های تاریخ کشورمان، این‌گونه بی‌ادعا، بدون هیچ‌گونه تلاش برای اعمال نفوذ یا بزرگنمایی، حامی همه‌جانبه کارگران و مبارزه طبقاتی باشد.

متأسفانه شرایط ماه‌های اخیر و محدودیت دسترسی ما به اینترنت، این امکان را از ما گرفته بود که در جریان وضعیت سلامتی ایشان باشیم و از این بابت عمیقاً متأسفیم.

بدین‌وسیله صمیمانه مراتب تسلیت سندیکا را به خانواده، یاران و دوستان پرویز قلیچخانی گرامی ابراز داشته و خود را در غم درگذشت این انسان شریف و آزاده شریک می‌دانیم.

سندیکا همچنین صمیمانه به خانم نجمه موسوی‌پیمبری، یار و همراه پرویز قلیچخانی، تسلیت گفته و تلاش‌های بی‌وقفه ایشان را ارج می‌نهد.

یاد عزیز پرویز قلیچخانی گرامی، و راهش پر رهرو باد.

۳ خرداد ۱۴۰۵

***ادامه اعتراضات کارکنان وزارت علوم نسبت به تبعیض در پرداخت حقوق با تجمع جمعی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه**

روزیکشنبه 3 خرداد، در ادامه اعتراضات کارکنان وزارت علوم نسبت به تبعیض در پرداخت حقوق جمعی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه دست به تجمع در این واحد آموزش عالی زدند.



***پایمالی حقوق کارگران هتل لاله زیر سایه همدستی شورای اسلامی کار با مدیریت وبی خیالی دولت**

پشت شیشه‌های براق و لابی شلوغ هتل لاله، کارگرانی ایستاده‌اند که نه سهمی از سود میلیاردی این بنگاه دارند، نه امنیت شغلی و نه حتی امید به فردا. همان‌ها که روزهای جنگ ماندند و آوارگان را پناه دادند، حالا با لیست تعدیل نیرو روبه‌رو شده‌اند.

وقتی اطراف پارک لاله تهران قدم می‌زنی، محال است آن ساختمان بلند و جافتاده چشمت را نگیرد؛ «هتل لاله». بیشتر آدم‌هایی که از کنارش رد می‌شوند یا نگاهی به طبقات بالایی‌اش می‌اندازند، اولین چیزی که به ذهنشان می‌رسد قیمت اتاق‌هایش است؛ اینکه یک شب خوابیدن آن بالا چقدر آب می‌خورد. خیلی‌ها هم که کمی اهل تاریخ و نوستالژی هستند، مکث می‌کنند و می‌گویند: «ببین چه سازه‌ای ساخته‌اند، بعد از این همه سال هنوز تکان نخورده.» اما مناسبات طبقاتی و ساختار حاکم بر این نگاه‌ها نشان می‌دهد که در تمام این سال‌ها، کمتر کسی ایستاده و این سوال ساده را از خودش پرسیده که سازه‌های واقعی این عمارت و صاحبان اصلی این ارزش افزوده چه کسانی هستند؟ چه کسانی جوانی‌شان را وثیقه گذاشتند تا این مجموعه سرپا بماند؟

این هتل فراز و نشیب کم به خود ندیده است؛ از روزهایی که سالن‌هایش پر از مسافران خارجی بود تا روزهای جنگ و تمام بحران‌های ساختاری که جامعه ما یکی بعد از دیگری پشت سر گذاشته است. در همان روزهای موشک‌باران اخیر، هتل لاله پناهگاه آدم‌هایی شد که از آوار جنگ گریخته بودند و سقفی می‌خواستند. اما در تمام آن روزهای سخت، بار هتل روی دوش چه کسانی بود؟ مدیران دولتی و رؤسایی که با هر تغییر و تحول سیاسی، مدام صندلی عوض می‌کردند یا آدم‌هایی که کف سالن‌ها عرق می‌ریختند و کار می‌کردند؟ معلوم است؛ هیچ دولتمردی، چه قبل و چه بعد از انقلاب، مایه شکوه و دوام این هتل نبوده است. این فقط تعهد، جان‌کندن و دوییدن‌های کارگزارانش بود که نگذاشت هتل در دل بحران‌ها بمیرد.

اما داستان به همین‌جا ختم نمی‌شود. این وسط یک تناقض بزرگ وجود دارد؛ چرا کارگران هتلی با این قدمت و درآمد، باید در چنین شرایط معیشتی سختی روزگار بگذرانند و نگران نان شب باشند؟ همین سوال پای ما را به هتل لاله باز کرد تا پرده از ظاهر شیک و تصویر عامه‌پسند این سازه برداریم و ببینیم پشت این ویتترین، چه واقعیتی در جریان است.

چرخ‌دنده‌های خاموش یک بنگاه سودآور

به محض ورود به هتل، شلوغی و هیاهوی لابی غافلگیرت می‌کند. پیگیر اتاق که می‌شوی، می‌گویند تقریباً جای خالی ندارند و بیشتر 370 اتاق هتل پر است. وسط این رفت‌وآمدهای شلوغ، مسافرانی را می‌بینی که داستان زندگی‌شان با جنگ این روزها گره خورده؛ کسانی که خانه و زندگی‌شان آسیب دیده یا ویران شده و حالا این هتل شده خانه‌شان. اما در میان این همه رفت‌وآمد و سروصدا، باز هم یک بخش از ماجرا کاملاً نادیده گرفته می‌شود: کارکنان و کارگرانی که در تمام این مدت، سنگ صبور این خانواده‌های جنگ‌زده بوده‌اند و با تمام خستگی، کار را جلو برده‌اند تا هتل در این شرایط اضطراری زمین نخورد. کسی به قصه‌ی این آدم‌ها گوش نمی‌دهد؛ کسی خبر ندارد پشت آن لبخندهای اجباری، چه رنجی رسوب کرده است. در حالی که همین آدم‌های بی‌صدا، با رنج خودشان نه تنها این شعبه را زنده نگه داشتند، بلکه انباشت سرمایه‌ای ساختند تا 4 هتل لاله دیگر هم در گوشه و کنار کشور پا بگیرد. هتل لاله همیشه یک بنگاه سودآور بوده، اما نگاهی به تاریخچه درخشانش نشان

می‌دهد که منطق مدیریت اینجا هیچ‌وقت عوض نشده است؛ چه مدیران روزهای اول و چه مسئولان امروز، نگاهشان به نیروی کار یکی بوده است: گرفتن بیشترین کار و خدمات با کمترین هزینه و دستمزد. سهم کارگر از این همه رفت‌وآمد و درآمدهای میلیاردی، قراردادهای کوتاه‌مدت و استرس دائم برای نان شب است.

معمای مالکیت؛ یک بام و دو هوای دولتی-خصوصی

برپایه گزارش رسانه ای شده بتاريخ 3 خرداد، یکی از کارگران باسابقه هتل لاله تهران، حرف‌هایش را از پیشینه تاریخی و گره‌های مالکیتی مجموعه شروع می‌کند: «ساخت این هتل به پیش از انقلاب برمی‌گردد که آن زمان به اسم هتل اینترکننتیننتال شناخته می‌شد. طبق آمارها، در آن دوران حدود 80 درصد مالکیت متعلق به دولت بود و آن را اداره می‌کرد و مابقی هم دست بخش خصوصی بود. بعد از انقلاب اسمش شد هتل لاله اما ساختار مالکیت تقریباً دست نخورده ماند؛ یعنی بخش عمده جنبه دولتی دارد و مابقی تحت نظارت شرکتی اداره می‌شود. با این حال کل مجموعه زیر نظر «شرکت توسعه گردشگری ایران» که قبلاً به آن «شرکت مهمانخانه‌های ایران» می‌گفتند، اداره می‌شود.»

او توضیح می‌دهد که به مرور زمان، هتل‌های دیگری در شهرهای چابهار، سرعین، کرمانشاه و تبریز هم به این زنجیره اضافه شدند که همگی زیر نظر همین شرکت کار می‌کنند. بنابراین هتل لاله تهران یک ساختار دولتی و شرکتی دارد. وقتی از او درباره وضعیت سودآوری هتل می‌پرسیم، با قاطعیت می‌گوید: «هتل لاله تهران همیشه سودآور بوده. نشان به آن نشان که هتل‌های دیگر این زنجیره در شهرستان‌ها، با همین درآمدهای سرشار هتل تهران ساخته، خریده یا ترمیم شده‌اند. پروژه‌های چابهار، سرعین و تبریز همگی از جیب هتل لاله تهران تامین مالی و بازسازی شدند که همین موضوع، سودآوری بالای اینجا را ثابت می‌کند.»

با این وجود، بحث واگذاری هتل به بخش خصوصی دهه‌هاست که مثل یک کلاف سردرگم باقی مانده است. این کارگر قدیمی می‌گوید: «از دهه هفتاد شمسی مدام می‌گویند هتل باید واگذار شود. هر دولتی که عوض می‌شود، مدیران جدید می‌آیند و شعار خروج از تصدی‌گری دولت می‌دهند. حتی زمانی خریدارانی از بخش خصوصی برای بازدید آمدند، اما در نهایت هیچ اتفاقی نیفتاد و هتل با همان ترکیب 80 درصدی سابق و ساختار شرکتی دولتی به کارش ادامه می‌دهد.»

سقوط امنیت شغلی؛ از پرسنل 800 نفره تا قراردادهای دوماهه

امنیت شغلی، گمشده‌ی دیگر این روزهای کارگران هتل لاله است. این پرسنل قدیمی با یادآوری سال‌های گذشته می‌گوید: «شرایط تا قبل از مصوبه سال 1378 که قراردادهای موقت را قانونی کرد، خیلی فرق داشت. کارگرانی که پیش از سال 78 وارد مجموعه می‌شدند، بعد از یک یا دو سال کار کم‌کم قرارداد رسمی می‌بستند اما بعد از آن، عملاً دیگر قرارداد رسمی به آن معنا نبوده است. الان هم تعداد محدودی از آن کارگران قدیمی در هتل هستند که با قوانین قبل از سال 78 رسمی شده‌اند و حاشیه امنی دارند. اما بعد از آن مصوبات، قراردادها کاملاً موقت شد؛ مگر کسی که به واسطه سهمیه ایثارگری یا روابط خاص توانسته باشد رسمی شود. امسال فضا از همیشه سنگین‌تر است؛ مدیریت، قرارداد تمام نیروهای قراردادی را از اول فروردین تا آخر اردیبهشت، یعنی فقط به‌صورت دوماهه بسته است.»

آمار پرسنل هتل هم حکایت عجیبی دارد و با هیچ‌یک از استانداردهای بین‌المللی هتلداری نمی‌خواند. به گفته این کارگر، در دوران اوج کار در دهه هفتاد، هتل حدود 800 پرسنل داشت: «به مرور زمان، مدیریت برای جبران هزینه‌ها فشار کار را روی نیروهای موجود بیشتر کرد و تعداد پرسنل را پله‌پله و صد نفر صد نفر پایین آورد. طبق استانداردهای جهانی، یک هتل 5 ستاره با 370 اتاق باید حداقل 400 تا 450 کارگر داشته باشد تا گردش کار (ترن‌اوور) استاندارد باشد؛ اتفاقاً تا سال 93 تعداد نیروها در همین حدود 400 نفر بود. اما الان تعداد کل کارگران پایه به حدود 200 نفر رسیده؛ یعنی نصف استاندارد واقعی. مدیریت عملاً بار این کمبود نیرو را روی دوش کارگران فعلی انداخته است.»

شدت ریزش نیرو به دوران بحران کرونا برمی‌گردد. او روزهای تلخ آن سال‌ها را این‌گونه روایت می‌کند: «هتل شش ماه تمام در حالت تعلیق بود و تعطیل نبود، اما حقوق‌ها را در این شش ماه نمی‌دادند و حتی حرف از پلمب کردنش می‌زدند. در آن شرایط سخت، این کارگرها بودند که ایستادند. چند ماه هیچ حقوقی نمی‌گرفتیم، اما می‌آمدیم هتل تعلیق‌شده و خاک‌گرفته را تمیز می‌کردیم تا راهروها و لابی سرپا بماند که اگر یک روز حتی دو تا مهمان آمد، در مجموعه بسته نباشد. اما در همان دوران تعداد زیادی از نیروها تعدیل شدند و تعدادی هم به خاطر ندادن حقوق، بی‌پولی و نچرخیدن چرخ زندگی، مجبور شدند تسویه کنند و بروند.»

هرچند بعد از کرونا، روند جذب نیرو دوباره مقطعی اوج گرفت و آمار پرسنل به مابین 200 تا 250 نفر رسید، اما به گفته این فعال کارگری، تمام این نیروهای جدید با قراردادهای موقت سه ماهه، شش ماهه و نهایتاً یک‌ساله آمدند و هیچ امنیت شغلی نداشتند. اخیراً هم تمام نیروهای روزمزد که در همایش‌ها و روزهای شلوغ عصای دست هتل بودند، تعدیل و اخراج شده‌اند که همین مسئله فشار کار را روی پرسنل باقیمانده بیشتر کرده است.

فشار کاری مضاعف و حذف سیستماتیک «عرف کارگاه»

وقتی صحبت به وضعیت دستمزدها و سختی کار در بخش‌های مختلف می‌رسد، شرایط نگران‌کننده‌تر می‌شود. به گفته این کارگر، نمی‌توان گفت یک واحد خاص در هتل پرکار است و بقیه بیکارند، اما با این حال شرایط فرساینده‌تر متعلق به نیروهای خانه‌داری (خدمات کار اتاق‌ها) و لاندری (رختشورخانه‌ها) است: «بچه‌های خدمات، مدام با نظافت اتاق‌ها و مواجهه مستقیم با مهمان درگیرند. از طرفی، پرسنل خانه‌داری و لاندری هر روز با مواد شوینده قوی و اسیدی کار می‌کنند که ریه و بدنشان را نابود می‌کند. با اینکه این بخش‌ها قانوناً مشمول سختی کار هستند و قبلاً نیروهای لاندری از این مزایا استفاده می‌کردند، اما چند سالی است که مدیریت این حق را خط زده است. بخش فنی و مهندسی هم شرایط مشابهی دارد و سختی کار نمی‌گیرد.»

وضعیت دریافتی‌ها هم چنگی به دل نمی‌زند. ساعت کار اسمی 8 ساعت است، اما کمبود شدید نیرو، کارگران را معمولاً مجبور به ایستادن در شیفت‌های 12 ساعته می‌کند.

این کارگر می‌گوید: «دریافتی اکثریت قاطع کارگران (بیش از ۲۰۰ نفر نیروی پایه)، دقیقاً همان حداقل حقوق مصوب اداره کار است. حق مسکن و عیدی هم روی همان حداقل‌های قانونی حساب می‌شود. فقط بخش بسیار محدودی از مدیران و سرپرست‌ها رقمی بالاتر از پایه می‌گیرند. از طرفی،

اینجا یک هتل قدیمی است و به خاطر داشتن بیش از 50 نیرو، مشمول «طرح طبقه‌بندی مشاغل» می‌شود. قبلاً این طرح سال‌به‌سال به‌روز می‌شد، اما نزدیک به 10 سال متوقف ماند تا اینکه اواخر سال 1403 مبالغی اعمال شد؛ منتها مدیریت با یک ضریب بسیار پایین (در حد 2 از 5) آن را آبدیت کرد که عملاً تاثیری روی حقوق‌ها نداشت و بعد از آن هم طبقه‌بندی دوباره به امان خدا رها شد.»

اما آنچه بیش از همه روح و روان کارگران را فرسوده کرده، حذف قطره‌چکانی مزایایی است که در قانون کار به عنوان «عرف کارگاه» شناخته می‌شود و اکنون شرایط معیشتی را برای نیروها از هر زمان دیگری سخت‌تر کرده است؛ عرفی که حالا دیگر حتی سایه‌اش هم در هتل لاله نیست. این فعال کارگری با حسرت از آن روزها یاد می‌کند: «حقوق ما فقط یک پایه کارگری خشک‌وخالی نبود. مزایای عرفی داشتیم که بخش مهمی از زندگی‌مان را پوشش می‌داد، اما مخصوصاً از کرونا به بعد، همه را حذف کردند، آن هم نه یک‌باره، بلکه آرام‌آرام و بی‌سروصدا، طوری که کارگر فرصت اعتراض پیدا نکند.»

یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین این مزایا که مستقیماً به جیب کارگر می‌رفت، «پاداش 7 درصد» بود. او توضیح می‌دهد: «اگر ظرفیت اشغال هتل از حدی بالاتر می‌رفت، سودش بین کارگران تقسیم می‌شد. این پاداش، حکم شریک شدن کارگر در رونق هتل را داشت؛ یعنی اگر هتل شلوغ می‌شد و ما بیشتر عرق می‌ریختیم، سهامان را می‌گرفتیم. رقم کمی هم نبود؛ مثلاً زمانی که حقوق پایه یک میلیون تومان بود، ما حدود 600 تا 700 هزار تومان از محل این 7 درصد می‌گرفتیم که 60 تا 70 درصد حقوق‌مان را پوشش می‌داد. عملاً حقوق ما با این پاداش معنا پیدا می‌کرد و زندگی می‌چرخید. اما این پاداش که شیرازه‌ی معیشت ما بود، به بهانه‌های مختلف حذف شد و حالا سال‌هاست که حتی اسمش را هم نمی‌شنویم.»

علاوه بر این، مجموعه‌ای از مزایای رفاهی و حمایتی که امنیت نسبی برای کارگر ایجاد می‌کرد، در گذر زمان یکی‌یکی از دست رفته است. او با مرور گذشته می‌گوید: «در اعیاد خاص، چه مذهبی و چه ملی، همیشه سکه یا پول نقد می‌دادند که حس می‌کردیم کارفرما حواسش به ما و خانواده‌مان هست. این پاداش‌ها کمک می‌کرد که بتوانیم در مناسبت‌ها سر سفره خانواده چیزی بگذاریم. اما الان این پرداخت‌ها کاملاً قطع و پرونده‌اش برای همیشه بسته شده.»

این کارگر قدیمی، گذشته را فقط در پاداش نقدی خلاصه نمی‌کند، بلکه تصویری از یک چتر حمایتی گسترده ترسیم می‌کند که حالا کاملاً کوچک شده است: «در گذشته، تعاونی مسکن فعالی وجود داشت که به کارگران زمین می‌داد و حتی در شهرک‌پرنده برای پرسنل خانه ساختند. یعنی کارگر ساده‌ی هتل می‌توانست امید به صاحب‌خانه شدن داشته باشد. تعاونی مصرف هم برنج و روغن و اقلام اساسی را قسطی و ارزان‌تر از بازار به دست‌مان می‌رساند که در این تورم، خودش یک نعمت بزرگ بود. «صندوق ذخیره کارگران» هم بود که با کسر مبلغی ناچیز از حقوق، امکان گرفتن وام‌های گره‌گشا را فراهم می‌کرد؛ وامی که در مواقع ضرر و گرفتاری نجات‌دهنده بود. اما حالا خبری از هیچ‌کدام نیست. همه‌ی این چیزها یک‌به‌یک بسته شد و کارگر را در طوفان گرانی و بیکاری تنها گذاشتند.»

امکانات اولیه‌ای که جزو بدیهیات یک هتل 5 ستاره محسوب می‌شود و در دیگر هتل‌های هم‌رده کاملاً معمول است، در لاله به حاشیه رانده شده است. او با اشاره به سرویس رفت‌وآمد و لباس فرم می‌گوید: «قبلاً هتل به هر چهار جهت اصلی تهران سرویس داشت. یعنی کارگر خیالش راحت بود که وسیله‌ای برای رفت‌وآمد دارد و هزینه‌ی اضافی بابت حمل‌ونقل به او تحمیل نمی‌شود. الان سرویس قطع شده و حق سرویسی که به جایش می‌دهند، سه سال است که یک ریال افزایش پیدا نکرده؛ یعنی مبلغی مسخره که حتی کفاف چند روز کرایه تاکسی و اتوبوس را هم نمی‌دهد.»

به گفته او در مورد لباس فرم هم شرایط مناسب نیست: «هتل 5 ستاره باید لباس فرم مشخص و مرتب داشته باشد که هم شأن هتل حفظ شود و هم کارگر جلوی مهمان سرشکسته نباشد. تا قبل از کرونا سالی یک یا دو بار لباس می‌دادند، اما از سال 1400 به این طرف، جز برای بخش‌های پذیرایی یا فنی، عملاً لباس فرم جدیدی داده نشده. بیشتر بچه‌ها کت‌وشلوار یا لباس کار مناسب ندارند و لباس‌های کهنه‌شان را به تن می‌کنند. تنها چیزی که حین شیفت به ما می‌دهند، غذا و نان است؛ آن هم در حدی که گرسنه نمائیم.»

این حذف سیستماتیک عرف کارگاه، فقط فشار مالی نیست؛ بلکه پیامی به کارگر دارد: «تو دیده نمی‌شوی، حق نداری توقع داشته باشی، و هر آن ممکن است آن اندک باقی‌مانده را هم از تو بگیرند.»

استحاله شورای کار

در چنین شرایطی که فشار کار بالاست و مزایا قطع شده، نقش نهادهای صنفی پررنگ می‌شود. اما روایت این کارگر از وضعیت «شورای اسلامی کار» در هتل لاله، حکایت از یک عقب‌گرد تاریخی دارد: «شورای اسلامی کار اینجا سابقه خیلی قدیمی دارد و تشکیل‌اش به دهه شصت یا هفتاد شمسی برمی‌گردد. آن زمان شورا واقعاً بُرنده، مستقل و واسط واقعی کارگر و کارفرما بود.»

او برای اثبات حرفش یک خاطره از مقاومت‌های گذشته تعریف می‌کند: «آن زمان مدیریت تصمیم گرفت رستوران‌های فرانسوی و آسیایی هتل را به بخش خصوصی بدهد تا نیروهای خودشان را بیاورند. یکی از آشپزهای هتل که عضو شورای اسلامی کار بود، لباس کارش را پوشید، ابزارش را دست گرفت و جلوی در رستوران ایستاد؛ اجازه نداد مدیرعامل و خریدار خصوصی برای بازدید وارد شوند. هرچند حراست روزهای بعد جلوی ورود آن آشپز را گرفت، اما در جواب این برخورد، حدود 30 تا 40 نفر از کارگران بیرون لابی تجمع کردند، همکاری‌شان را روی دست گرفتند، آوردند داخل هتل و گفتند او باید سر کارش برگردد. شورا آن زمان چنین پشتوانه و قدرتی داشت.»

اما امروز ورق برگشته است. این کارگر با انتقاد از وضعیت فعلی می‌گوید: «در 10 سال گذشته، شورا عملاً ناکارآمد شده. در مقابل حذف تمام مزایای عرفی ما، شورا تقریباً هیچ کار موثری نکرده. اعضای شورا 4 یا 5 سال است که ثابت مانده‌اند...»

او افزود: «کارفرما علناً دخالت نمی‌کند، اما انتخابات را می‌توان گفت تا حدودی مهندسی می‌شود. مثلاً در آخرین انتخابات، یکی از همکاران نامزد شد. نماینده اداره کار در کمیته سه‌نفره تایید صلاحیت، او را تایید کرد، اما نماینده کارفرما این همکار را رد صلاحیت کرد...»

این فضای بسته، جلوی اعتراضات گسترده را گرفته است. او درباره واکنش کارگران می‌گوید: «برخوردها بسته به مدیرعاملی که در هر دولت می‌آید فرق دارد، اما در مجموع فضای اعتراض فراهم نیست. وقتی اکثراً قرارداد موقت هستند، ترس از اخراج مانع اعتراض می‌شود. البته مقاومت‌هایی هم بوده؛ مثلاً بازنشستگان دوران کرونا که سنوات‌شان را نمی‌دادند، جلوی هتل تجمع کردند، اما مدیریت به جای جواب دادن، تهدید کرد که هرکس در تجمع بوده سنواتش دیرتر پرداخت می‌شود. خود ما کارگران هم در دوران کرونا که چند ماه حقوق نگرفته بودیم، جلوی شرکت توسعه گردشگری کارگران هتل تجمع کردیم، اما برخوردها بعضاً قهرآمیز بود و مدیریت و حراست فقط لیست جمع می‌کردند تا ببینند چه کسانی هستند که قراردادشان را تمدید نکنند.»

خدمت زیر سایه جنگ و حواشی اسکان پناهجویان

بخش پرتله‌تر ماجرا اما به همین ماه‌های اخیر و روزهای جنگ برمی‌گردد. این کارگر با سابقه با مقایسه تیم‌های مدیریتی می‌گوید: «تیم مدیریت قبلی نگاه نسبتاً مهربانانه‌تری داشت؛ البته آن‌ها هم مزایای بزرگی مثل پاداش 7 درصد یا تعاونی‌ها را برنگرداندند، اما حداقل اقلامی مثل کارانه، پاداش اعیاد، ارزاق کالایی و شارژ کارت فروشگاه‌ها را می‌دادند که باز هم کمک‌خرج بود. اما به تدریج، همان کارانه و ارزاق و پاداش اعیاد هم در سال 1404 کاملاً قطع شد و وضعیت معیشتی ما یک پله دیگر سقوط کرد.»

ماجرای بازسازی هتل و همزمانی آن با اسکان پناهجویان، فشار مضاعفی به پرسنل وارد کرد. او توضیح می‌دهد: «قبل از شروع جنگ اخیر، حدود یک‌چهارم فضای هتل 5 تا 6 سال بود که در حال بازسازی رها شده بود. در دوره مدیریت قبلی، کار خیلی کند پیش می‌رفت، اما مدیریت جدید سرعت بازسازی را بالا برد. ما که نیروی ساختمانی نبودیم، کارهای خدماتی و اداری خودمان را داشتیم، اما خاک خوردیم، شیشه پاک کردیم، بارهای سنگین جابه‌جا کردیم. کارفرما مدام وعده می‌داد که حواسم به شما هست و پاداش بازسازی می‌دهم. بیست روز تا یک ماه قبل از شروع جنگ، بازسازی تمام شد و وزیر هم برای بازدید آمد. اما بعد از بازسازی، آتش جنگ شعله‌ور شد. روایت او از آن روزها شنیدنی است: «موشک‌ها از بالای سرمان رد می‌شدند. در آن شرایط بحرانی و زیر بمباران، هتل پناهجویان جنگ‌زده را پذیرش کرد و هیچ‌کدام از ما کارگرها فرار نکردیم. با وجود خطر جانی آمدیم سر کار تا به این مردم خدمات بدهیم. این پناهجوها اکثراً از اقشار کم‌درآمد و مناطق پایین‌شهر بودند که خانه‌هایشان خراب شده بود؛ اقشار مرفه که قطعاً ویلا و خانه‌های دیگری برای اسکان داشتند. دولت این امکان را فراهم کرده بود و ما وظیفه انسانی خودمان می‌دانستیم که خدمت کنیم. هتل لاله چند ماه جای خواب، اتاق، و سه وعده غذای رایگان به این پناهجویان داد که طرف حساب مالی این هزینه‌ها شهرداری است.»

بحران لیست‌های تعدیل و طرح‌های من‌درآوردی

«عیدی مدیریت به ما برای باربری در خاک‌وخل بازسازی و کار زیر بمب و موشک، لیستی بود که چند روز بعد از عید نوروز روی تابلوی اعلانات هتل چسباندند؛ اسم 30 تا 60 نفر از کارگران برای تعدیل در آن لیست بود! کسانی در این لیست هستند که جوانی‌شان را اینجا گذاشته‌اند، 25 و 26 یا 27

سال سابقه دارند و حالا که چیزی تا بازنشستگی‌شان نمانده، اگر اخراج شوند هیچ کارگاهی استخدامشان نمی‌کند.»

این لیست، به گفته او، مدام تغییر می‌کند: «یک روز می‌گویند 30 نفر، فردا می‌گویند 40 نفر. بهانه‌شان این است که درآمدهای هتل با هزینه‌ها نمی‌خواند. چطور برای ما کارگران پول نیست، اما حقوق مدیران در شرکت چند برابر کارگراهاست و 80 تا 120 میلیون تومان می‌گیرند؟ اگر قرار به صرفه‌جویی است، از حقوق مدیران کم کنند تا کارگر حداقل بگیرد اخراج نشود.»

این نیروی قدیمی از طرح‌های عجیب پرده برمی‌دارد: «قوانین مندرآوردی تولید می‌کنند. مثلاً به کارگر قراردادی می‌گویند تا 25 اردیبهشت بیا سر کار، بعد یک قرارداد شش‌ماهه تا آخر شهریور با تو می‌بندیم، به این شرط که 4 ماهش را مرخصی بدون حقوق بگیری تا از مهرماه دوباره برگردی! با این حربه، کارگر حتی نمی‌تواند برود اداره کار درخواست بیمه بیکاری بدهد. می‌خواهند با این ترفند بگویند که هیچ نیرویی تعدیل نشده. قرارداد امسال همه را از اول فروردین تا آخر اردیبهشت، یعنی دوماه نوشته‌اند. کارگری که امنیت شغلی‌اش دو ماه است و جیبش خالی، چطور می‌تواند با روی باز از پناهجوی جنگ‌زده پذیرایی کند؟ این شیوه دلبخواهی اداره هتل، انگیزه را در پرسنل کشته است.»

اعتراض روز مادر و کلاف سردرگم دستمزدهای سال جدید

دامنه برخورد‌های سلیقه‌ای حتی به مناسبت‌های تقویمی هم کشیده شده است. ماجرای روز مادر سال 1404 یکی از همین نمونه‌هاست: «در هتل لاله عرف بود که روز مادر، هم به خانم‌ها و هم به آقایان (برای تکریم همسر یا مادرشان) هدیه نقدی می‌دادند. اما روز مادر سال 1404، مدیریت برای اولین بار پول را فقط به حساب خانم‌ها ریخت. یکی از همکاران در گروه مجازی کارگران هتل محترمانه گلایه کرد که ما هم زن و مادر داریم و دوست داشتیم ما هم هدیه‌ای بگیریم تا برای خانواده کادویی بخریم.»

او ادامه می‌دهد: «همین متن ساده به شدت کارفرما را عصبانی کرد. شانس خویش نیروی رسمی بود، وگرنه اگر قراردادی بود همان لحظه اخراجش می‌کردند. بعد از کلی دوندگی و چون عملاً خلاقی نکرده بود، برگشت سر کار. مدیریت قول داد که روز پدر جبران می‌کند، اما نه تنها روز پدر چیزی ندادند، بلکه بعد از آن اتفاق، کلاً پرونده پاداش اعیاد را برای همیشه و برای همه کارگران بستند.»

کلاف سردرگم پرداخت‌ها در سال جدید هم وضعیت را بغرنج‌تر کرده است. این فعال کارگری در پایان صحبت‌هایش با اشاره به وضعیت دستمزدها می‌گوید: «حقوق فروردین را که اول اردیبهشت دادند، با همان مبالغ پایه اسفند پارسال بستند و مابه‌التفاوت آن را بعداً پرداخت کردند؛ اما اصل ماجرا چیز دیگری است. تمام آن روزها که زیر بمب و موشک سر کار آمدیم و به پناهجویان جنگ‌زده خدمات دادیم، یعنی در روز عید نوروز و روزهای بعد از آن که تعطیل رسمی بود، مدیریت پول اضافه‌کاری، شیفت کاری، تعطیل کاری و جمع‌کاری ما را به طور کامل حذف کرد و نداد. هیچ

اطلاعیه یا عذرخواهی رسمی‌ای هم روی تابلو نزدند. هر بار از طریق شورا پیگیری می‌کنیم، جواب مشخصی نمی‌دهند.»

او از توجیحات مدیران هم گلایه دارد: «حرف مدیران این است که ما هم حقوق نگرفته‌ایم. خب مدیری که اسفند 80 تا 120 میلیون تومان گرفته، زندگی را می‌چرخاند؛ اما کارگری که در این تورم حداقل بگیر است، با حقوق ناقص، توان اداره حداقل‌های زندگی را از دست می‌دهد. نکته دردناکتر این است که از ابتدای سال 1405، نه تنها کارگران در تمام روزهای تعطیل رسمی سر کار حاضر شدند، بلکه مدیریت ظاهراً قصد ندارد اضافه‌کاری این روزها را پرداخت کند و عملاً نمی‌خواهند ریالی بابت اضافه‌کاری بدهند. طبق آخرین شنیده‌ها، مدیریت به احتمال زیاد، تعدیل نیرو را اجرا خواهد کرد و تا 31 اردیبهشت این تعدیل را عملی می‌کند. خواسته ما فقط یک چیز است؛ مسئولان صدای ما کارگران را بشنوند و به این شیوه اداره دلخواهی در هتل لاله پایان دهند.»

***رای بدوی محکومیت 4 نفر از متهمین پرونده شهرک اکباتان از بازداشت شدگان اعتراضات سراسری سال 1401 به اعدام**

با رای بدوی شعبه 15 دادگاه انقلاب تهران به ریاست قاضی ابوالقاسم 4 نفر از متهمین پرونده شهرک اکباتان از بازداشت شدگان اعتراضات سراسری سال 1401 بنام های میلاد آرمون، نوید نجاران، مهدی ایمانی و سیدمحمد مهدی حسینی را با اتهام «محاربه» محکوم به اعدام شدند.

متهمین دیگر این پرونده، بنام های امیرمحمد خوش‌اقبال، علیرضا برمرز پورناک، علیرضا کفایی و حسین نعمتی نیز هر کدام به 7 سال زندان (5 سال بابت اتهام «اجتماع و تبانی» و 2 سال به اتهام «تبلیغ علیه نظام») و همچنین 2 سال محرومیت از فعالیت در فضای مجازی و 2 سال منع اقامت در استان‌های تهران و البرز محکوم شدند.

***انتقال فروزان نوجوان بلاگر و مدرس زبان انگلیسی به بند زنان زندان مرکزی ارومیه**

فروزان نوجوان (اسلامی) بلاگر و مدرس زبان انگلیسی پس از اتمام مراحل بازجویی به بند زنان زندان مرکزی ارومیه (زندان دریا) منتقل شد.

***مرگ و مصدومیت 3 کارگر در شهرپرنده بر اثر ریزش ساختمان نیمه‌کاره**

روز یکشنبه 3 خرداد، بر اثر ریزش یک ساختمان 2 طبقه در حال ساخت واقع در فاز 6 شهر جدید پرنده، استان تهران حین عملیات بتن‌ریزی، 3 کارگر زیر تلی از آوار گرفتار شدند و یک کارگر جان خود را از دست داد و 2 کارگر دیگر مصدوم و به مراکز درمانی منتقل شدند.

***درآستانه 114 همین اجلاس سالیانه سازمان جهانی کار با رأی مشورتی دیوان بین‌المللی دادگستری حق اعتصاب بخشی از حقوق بنیادین کارگران شناخته شد**

رأی مشورتی تاریخی دیوان بین‌المللی دادگستری درباره «حق اعتصاب»

دیوان بین‌المللی دادگستری سازمان ملل (ICJ) در رأی مشورتی مهمی که روز 21 مه 2026 در لاهه صادر شد، اعلام کرد که «حق اعتصاب» تحت حمایت مقوله نامه شماره 87 سازمان جهانی کار (ILO) درباره آزادی تشکل و حق سازمان‌یابی قرار دارد؛ تصمیمی که از سوی اتحادیه‌های کارگری جهان «تاریخی» توصیف شده و می‌تواند بر قوانین کار و روابط صنعتی در بسیاری از کشورها تأثیر بگذارد.

کنوانسیون شماره 87 که در سال 1948 تصویب شد، یکی از بنیادی‌ترین اسناد حقوق کار در جهان به شمار می‌رود و تاکنون توسط 158 کشور تصویب شده است. هرچند واژه «اعتصاب» به‌صراحت در متن این مقوله نامه ذکر نشده، اما دیوان بین‌المللی دادگستری با استناد به اصول آزادی تشکل و فعالیت سندیکایی، نتیجه گرفت که حق اعتصاب «جزئی ذاتی» از آزادی انجمن‌ها و تشکل‌های کارگری است.

رئیس دیوان، قاضی «یوجی ایواساوا»، هنگام قرائت رأی اعلام کرد:

«حمایت از حق اعتصاب در مفهوم آزادی تشکل‌ها نهفته است.»

اختلاف بر سر شمول یا عدم شمول حق اعتصاب در مقوله نامه از سال 2012 به یکی از مهم‌ترین منازعات درون سازمان جهانی کار تبدیل شده بود. نمایندگان کارفرمایان در ILO استدلال می‌کردند که چون واژه «اعتصاب» در متن مقوله نامه نیامده، نمی‌توان آن را حقی تضمین‌شده دانست. در مقابل، اتحادیه‌های کارگری و بسیاری از دولت‌ها تأکید داشتند که آزادی تشکل بدون امکان اعتصاب عملاً بی‌معنا خواهد بود.

در نهایت، هیئت رئیسه سازمان جهانی کار در سال 2023 تصمیم گرفت برای حل این اختلاف، موضوع را به دیوان بین‌المللی دادگستری ارجاع دهد؛ اقدامی کم‌سابقه که برای نخستین بار از زمان تأسیس ICJ در سال 1945 در حوزه تفسیر یک مقوله‌نامه کارگری صورت گرفت.

گرچه آرای مشورتی دیوان بین‌المللی دادگستری الزام‌آور نیستند، اما از اعتبار حقوقی و سیاسی بالایی برخوردارند و معمولاً بر رویه نهادهای بین‌المللی، دادگاه‌ها و قوانین ملی تأثیر می‌گذارند. کارشناسان حقوق کار معتقدند این رأی می‌تواند جایگاه حقوقی اعتصاب را در پیمان‌های تجاری، مقررات سازمان ملل و نظام‌های حقوقی داخلی تقویت کند.

دیوان در عین حال تصریح کرد که این رأی به معنای نامحدود بودن حق اعتصاب نیست و کشورها همچنان می‌توانند درباره «دامنه، شرایط و محدودیت‌های اعمال این حق» مقررات‌گذاری کنند.

اتحادیه‌های بین‌المللی کارگری از این رأی استقبال گسترده‌ای کردند. کنفدراسیون‌های جهانی کارگری این تصمیم را «پیروزی بزرگ جنبش کارگری جهان» دانستند. اتحادیه IndustriALL اعلام کرد که این رأی به بیش از یک دهه مناقشه بر سر مشروعیت بین‌المللی حق اعتصاب پایان داده است.

در مقابل، برخی تشکل‌های کارفرمایی با احتیاط به رأی واکنش نشان دادند و تأکید کردند که دیوان درباره حدود و شرایط اجرایی اعتصاب تصمیم‌گیری نکرده است.

تحلیلگران معتقدند رأی جدید دیوان می‌تواند در آینده به ابزاری مهم برای دفاع حقوقی از کارگران و اتحادیه‌ها در پرونده‌های قضایی و اختلافات کارگری تبدیل شود. این تصمیم همچنین احتمالاً بر مذاکرات جمعی، قوانین ضداعتصاب و سیاست‌های دولت‌ها در قبال اعتراضات کارگری اثر خواهد گذاشت.

akhbarkargari2468@gmail.com