

اخبار و گزارش های کارگری 19 مرداد ماه 1405 (حاوی گزارش از 22 تجمع اعتراضی)

- سومین دوشنبه اعتراضی کارگران مناطق عملیاتی صنعت نفت نسبت به تعیین سقف و کف حقوق با برپایی تجمع کارگران شرکت نفت و گاز پارس در مناطق عسلویه و کنگان و دستکم 7 سکو دریایی

- ادامه دوشنبه اعتراضی کارگران بازنشسته مخابرات کشور نسبت به کاهش قدرت خرید، عدم پرداخت مطالبات و قطع خدمات بیمه تکمیلی با برپایی راهپیمایی و تجمع در شهرهای اراک، اردبیل، اصفهان، اهواز، تبریز، رشت، سنندج، کرمانشاه و همدان، مقابل ساختمان مرکزی شرکت مخابرات استان های مرکزی، اردبیل، اصفهان، خوزستان، آذربایجان شرقی، گیلان، کردستان، کرمانشاه و همدان،

بیجار و کاشمر مقابل اداره مخابرات شهرستان در استان های کردستان و خراسان رضوی

و تهران مقابل ساختمان شرکت مخابرات ایران در خیابان سردار جنگل

- سومین روز تجمع اعتراضی کارگران بازنشسته صنعت فولاد اصفهان مقابل ساختمان استانداری

- ادامه اعتراضات کارگران گروه ملی صنعتی فولاد ایران نسبت به عدم پرداخت بموقع حقوق با برپایی تجمع مقابل استانداری

- تمام هزینه ها از جیب دانشجوی؟ سکوت نمی کنیم!

- شهریار شمس دانشجوی مقطع کارشناسی رشته مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران شمال بازداشت شد.

- تجربه مبارزات کارگران پیمانکاری کره جنوبی در دفاع از امنیت شغلی و معیشتی برای درس آموزی

- اعتراض سراسری کارگران و کشاورزان هند تحت لوای «پر کردن زندان ها»

- سومین روز اعتصاب سراسری کامیون داران و تانکداران حمل کالا و نفت، بیش از 400 هزار خودرو را متوقف کرد

- اعتراض به شرایط ایمنی کار در نیجریه پس از جان باختن یک کارگر در کارخانه چینی

- تجمع کارگران قراردادی آموزش فنی نیپال برای «دستمزد مساوی در برابر کار یکسان»

- پایان اعتصاب 48 ساعته کارگران BHP در بندر پورت هدلند استرالیا

*سومین دوشنبه اعتراضی کارگران مناطق عملیاتی صنعت نفت نسبت به تعیین سقف و کف حقوق با برپایی تجمع کارگران شرکت نفت و گاز پارس در مناطق عسلویه و کنگان و دستکم 7 سکو دریایی

روز دوشنبه 19 مرداد، کارگران مناطق عملیاتی صنعت نفت نسبت به تعیین سقف و کف حقوق با برپایی تجمع کارگران شرکت نفت و گاز پارس در مناطق عسلویه و کنگان و دستکم 7 سکو دریایی، سومین دوشنبه اعتراضی خود را در دور جدید رقم زدند و خواستار حذف سقف حقوق در مناطق عملیاتی صنعت نفت، عدم تفکیک مشاغل به تخصصی و پشتیبانی، اعمال آیتم ترمیم حقوق به کلیه مؤلفه‌های پرداخت، حذف کامل سقف بازنشستگی و پرداخت کامل سنوات، عدم ادغام صندوق بازنشستگی نفت با سایر صندوق ها، اصلاح کف حقوق برای کارگران جدیدالاستخدام، مرجوع نمودن مالیاتهای کسر شده اضافی در سال‌های اخیر و اجرای کامل ماده ده و عودت یک پی از سال 93، شدند.





*ادامه دوشنبه اعتراضی کارگران بازنشسته مخابرات کشور نسبت به کاهش قدرت خرید، عدم پرداخت مطالبات و قطع خدمات بیمه تکمیلی با برپایی راهپیمایی و تجمع در شهرهای اراک، اردبیل، اصفهان، اهواز، تبریز، رشت، سنندج، کرمانشاه و همدان، مقابل ساختمان مرکزی شرکت مخابرات استان های مرکزی، اردبیل، اصفهان، خوزستان، آذربایجان شرقی، گیلان، کردستان، کرمانشاه و همدان،

بیجار و کاشمر مقابل اداره مخابرات شهرستان در استان های کردستان و خراسان رضوی

و تهران مقابل ساختمان شرکت مخابرات ایران در خیابان سردار جنگل

روز دوشنبه 19 مرداد

شعارها:

«این همه بی عدالتی هرگز ندیده ملت»

«دولت بی لیاقت نمی خوایم نمی خوایم»

«مسئول بی کفایت استعفا استعفا»

«ستاد اجرایی بنیاد تعاون مایه ننگ ملت»

«مخابرات و ماسا ختیم سپاه برده ما باختیم»

«مخابرات امروز حاصل زحمت ماست»

«مخابرات و بردند حق ما هارو خوردند»

«ستاد اجرایی حق ما هارو خورده مخابرات برده»

«ستاد فرمان امام خورده مخابرات برده»

«سهامداران عمده حق ما هارو خورده مخابرات برده»

«سهامداران عمده ننگت باد ننگت باد»

«سهامداران عمده شرمت گت باد شرممت باد»

«فتاح حیا کن آئین نامه را اجرا کن»

«شرکت پردرآمد چی برسر تو آمد»

«عزا عزاست امروز روز عزاست امروز شاغل و بازنشسته صاحب عزاست امروز»

«ننگ ما ننگ ما صدا و سیمای ما»

تصاویر:

أصفهان:

اراک:



اردبیل:



بیجار:



تبریز:



رشت:



سندج:



کاشمر:



*سومین روز تجمع اعتراضی کارگران بازنشسته صنعت فولاد اصفهان مقابل ساختمان استانداری

روز دوشنبه 19 مرداد برای سومین روزمتوالی، کارگران بازنشسته صنعت فولاد اصفهان به اعتراضشان نسبت به سطح نازل حقوق منجمه اجرا نشدن همسان سازی، عدم پرداخت مطالبات معوقه و خدمات درمانی ناکافی و ادغام صندوق بازنشستگی فولاد باکشوری، با تجمع همزمان مقابل ساختمان استانداری ادامه دادند.



***ادامه اعتراضات کارگران گروه ملی صنعتی فولاد ایران نسبت به عدم پرداخت بموقع حقوق با
برپایی تجمع مقابل استانداری**

خسته نباشید به همه همکارانی که امروز (دوشنبه 19 مرداد)، با وجود این گرمای طاقت‌فرسا، در
خیابان حاضر شدند و برای حق خود و همه کارگران ایستادند.

این حضور یعنی هنوز اتحاد، غیرت و همدلی کارگر زنده است.

قدرتان تکتک شما هستیم؛ ان شاء الله با اتحاد بیشتر، به حقمان خواهیم رسید.

ما فریب وعده‌ها را نمی‌خوریم!

وعده‌های تکراری دیگر برای کارگر نان و زندگی نمی‌شود. تا وقتی مطالباتمان عملی نشود، سکوت
نمی‌کنیم و عقب نمی‌نشینیم.

دوباره به خیابان می‌آییم؛ این بار با اتحاد، همدلی و قدرت بیشتر.

حق کارگر با وعده داده نمی‌شود؛ حق کارگر باید عملی پرداخت شود.

فردا دوباره می‌آییم؛ با قدرت، اتحاد و همدلی.

امروز شاید عده‌ای کنار ما نبودند، اما فردا باید همه کنار هم باشیم. بدون بهانه، بدون اختلاف و
بدون ترس.

ما کارگران گروه ملی فولاد اهواز، وقتی متحد باشیم، صدایمان شنیده می‌شود.

فردا می‌آییم؛ یکدل و محکم، برای حق خودمان و آینده خانواده‌هایمان.

وعده ما فردا سه شنبه 20 مرداد

ساعت 9 صبح

درب استانداری

***تمام هزینه‌ها از جیب دانشجو؟ سکوت نمی‌کنیم!**

تصمیم به اتمام اسکان هزار دانشجوی سنواتی در شرایطی گرفته می‌شود که بخش قابل‌توجهی از دو ترم اخیر، اینترنت به‌عنوان یکی از ملزومات اصلی کار دانشگاهی، به‌ویژه برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و نگارش پایان‌نامه، با قطعی و اختلال مواجه بوده است. دانشگاه نیز در مقاطع طولانی مجازی بوده و خوابگاه‌ها تعطیل یا با محدودیت‌های جدی مواجه بوده‌اند.

در همین حال، دانشگاه‌ها همچنان بر ضرورت دفاع دانشجویان تا شهریورماه تأکید داشته‌اند و برای سال آینده نیز همین فشار زمانی ادامه دارد. حال، دانشگاه بدون اینکه سهم این اختلالات و محدودیت‌ها را در طولانی شدن روند تحصیل بپذیرد، ساده‌ترین راه را انتخاب کرده است: دانشجو را از خوابگاه محروم کنیم.

دانشگاه تبدیل به بنگاهی شده که هیچ اهمیتی به وظیفه اصلی خود نمی‌دهد. این رویکرد را نمی‌توان جدا از سیاست‌های اخیر رفاهی دانشگاه، از جمله طرح جدید تغذیه، دید؛ طرحی که با انتقادهای جدی دانشجویان درباره هزینه، کیفیت و نحوه اجرای آن مواجه شده است.

یکجا غذای دانشجو گران‌تر می‌شود، یکجا کیفیت و دسترسی محل بحث است و حالا در خوابگاه، دانشجویی که هنوز مشغول تحصیل است باید به دلیل تمام شدن سقف سنوات، محل زندگی خود را ترک کند.

امسال جراحی اقتصادی عظیمی را از سر گذرانیدیم. در شرایطی که دانشگاه تهران پیش از این نیز شاهد حضور اعتراضی دانشجویان بود، خیابان‌ها به میدان آمدند و هزاران نفر کشته شدند. حاکمیت بار دیگر، پس از دی ۹۶ و آبان ۹۸، با خشونت سیاست‌های ریاضتی را بر ما تحمیل کرد.

از طرفی دیگر، سال‌هاست گفتمان پولی‌سازی آموزش عالی چنان دانشگاه‌ها را از ایده آموزش رایگان جدا کرده که هرکدام برای خود کسب‌وکارهایی راه‌اندازی کرده‌اند. سال‌هاست که بودجه فرهنگی و آموزشی دولت صرف نهادهای مروج تفکر مرتجعانه حاکم می‌شود.

حال که درگیر موج بیکاری، فقر و تورم پسا جنگ و پساجراحی اقتصادی هستیم، بی‌دلیل نیست که چنین طرح‌هایی در زمانی که دانشجویان مدت‌هاست حضور پررنگی در دانشگاه و حتی خانه‌های خود ندارند، تصویب شوند.

گویی مسئولین یادشان رفته است که دانشجویان چه روزهایی را از سر گذرانده‌اند. به همین دلیل، بار دیگر تأکید می‌کنیم که در صورت ادامه این مسیر، صنف دانشجو با هر ابزار ممکن و موجود دست به مقابله خواهد زد.

برگرفته از کانال تهران- دانشجو

***شهریار شمس دانشجوی مقطع کارشناسی رشته مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران شمال بازداشت شد.**

بنابه گزارشات دریافتی صنف مستقل دانشجویان بهشتی، شهریار شمس، زندانی سابق سیاسی، فعال مدنی و دانشجوی مقطع کارشناسی رشته مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران شمال، صبح امروز دوشنبه ۱۹ مرداد با یورش ماموران امنیتی به منزل خانوادگی‌اش دستگیر شد.

طبق اعلام خانواده شهریار، ماموران که خود را نیروهای پلیس امنیت معرفی کرده بودند، گوشی موبایل، لپ‌تاپ و وسایل وی را نیز ربوده و با خود بردند.

صنف مستقل دانشجویان بهشتی

***تجربه مبارزات کارگران پیمانکاری کره جنوبی در دفاع از امنیت شغلی و معیشتی برای درس آموزی**

تجربه کارگران پیمانکاری کره جنوبی نشان می‌دهد که پایان دادن به رابطه چندلایه کارفرمایی، نه فقط با اصلاح قوانین، بلکه با دهه‌ها سازمان‌یابی، مبارزه حقوقی و قدرت جمعی نیروی کار ممکن شده است؛ مسیری که کارگران پیمانکاری ایران همچنان در ابتدای آن با موانع جدی روبه‌رو هستند.

در دهه‌های اخیر، شرکت‌های بزرگ با گسترش الگوهای نوین در بازار کار جهانی، هزینه‌های نیروی کار را کاهش دادند و همزمان کنترل خود را بر فرآیند تولید افزودند. پیمانکاری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین نموده‌های این تحول به شمار می‌آید؛ الگویی که در آن کارگر اگرچه در قلب فرایند تولید حضور دارد، اما رابطه مستقیم و پایدار او با کارفرمای اصلی تضعیف می‌شود. نتیجه این وضعیت برای بسیاری از کارگران، ترکیبی از ناامنی شغلی، کاهش قدرت چانه‌زنی، دسترسی محدودتر به مزایا و دشواری بیشتر در سازمان‌دهی برای دفاع از حقوق صنفی است.

ناامنی شغلی و هراس از اخراج در صورت اعتراض به شرایط نابرابر و ناایمن کار، تجربه‌ای است که به مرزهای جغرافیایی محدود نمی‌شود. کارگران پیمانکاری در بسیاری از کشورهای جهان با چالش‌هایی مشابه روبه‌رو هستند.

مسئله کارگران پیمانکاری تنها به سطح قراردادهای استخدامی محدود نمی‌شود؛ این پدیده بخشی از تغییرات گسترده‌تر در مناسبات کار در اقتصاد معاصر است. در بسیاری از صنایع، شرکت‌های بزرگ با واگذاری بخشی از فعالیت‌های خود به پیمانکاران، تلاش کرده‌اند ساختار تولید را انعطاف‌پذیرتر و هزینه‌های نیروی انسانی را مهار کنند. اما آن‌ها این انعطاف‌پذیری را صرفاً با انتقال ریسک اقتصادی از شرکت به دوش نیروی کار به دست می‌آورند؛ ریسکی که خود را در قالب قراردادهای کوتاه‌مدت، ناامنی شغلی و سلب امکان اعتراض نشان می‌دهد.

کره جنوبی یکی از نمونه‌های مهم برای بررسی این روند است. کارفرمایان این کشور، پدیده «پیمانکاری درون‌شرکتی» را به‌ویژه از دهه ۱۹۹۰ در صنایع بزرگی مانند خودروسازی، کشتی‌سازی و فولاد گسترش دادند. در این مدل، کارگران شرکت‌های پیمانکاری در همان خطوط تولید، همان کارخانه‌ها و تحت همان نظم کاری نیروهای رسمی فعالیت می‌کنند، اما از جایگاه حقوقی

و سازمانی متفاوتی برخوردارند. آنها در بسیاری از موارد بخشی جدایی‌ناپذیر از تولید هستند، اما سهم بسیار کمتری از امنیت و قدرت چانه‌زنی نیروی کار رسمی می‌برند.

مبارزات کارگران پیمانکاری در کره جنوبی از دل همین تناقض شکل گرفت: کارگرانی که چرخ‌های تولید شرکت‌های بزرگ را می‌چرخاندند، اما ساختار حقوقی آنها را به حاشیه‌ی مناسبات کار می‌راند. تجربه‌ی این جنبش‌ها ثابت می‌کند که کارگران صرفاً از مسیر اصلاح قراردادها روی کاغذ به بهبود شرایط کار دست نمی‌یابند، بلکه باید سازمان‌یابی کنند، شبکه‌های حمایتی بسازند و قدرت جمعی خود را در محیط کار اعمال کنند.

این تجربه، بستر مناسبی برای مقایسه‌ی تطبیقی با وضعیت نیروی کار در ایران فراهم می‌کند. در ایران طی سال‌های گذشته، پیمانکاری به یکی از اشکال رایج سازمان‌دهی نیروی کار در صنایع بزرگ، پروژه‌های عمرانی، نفت، گاز، پتروشیمی، معدن و بخش‌های خدماتی تبدیل شده است. کارگران پیمانکاری دوشادوش نیروهای رسمی کار می‌کنند و وظایفی کاملاً مشابه انجام می‌دهند، اما فاصله‌ی عمیقی در امنیت شغلی، مزایا و امکان پیگیری مطالبات میان آنها وجود دارد.

مسئله اصلی در بررسی وضعیت ایران، صرفاً وجود یا نبود قوانین حمایتی نیست؛ بلکه شکاف میان چارچوب‌های قانونی و واقعیت مناسبات کار است. قانون کار، قراردادهای استخدامی، سازوکارهای حل اختلاف و تشکلهای کارگری را به رسمیت می‌شناسد، اما تجربه بسیاری از کارگران نشان می‌دهد که میان حقوق پیش‌بینی‌شده در قانون و امکان تحقق عملی آنها فاصله‌ای جدی وجود دارد.

این گزارش با مقایسه تجربه کارگران پیمانکاری در کره جنوبی و ایران، تلاش می‌کند به پرسشی اساسی بپردازد: در شرایطی که کارگران فاقد امنیت شغلی، بار اصلی تولید را بر دوش می‌کشند، چه عواملی می‌توانند شرایط عادلانه‌تر کار را تضمین کنند، قدرت چانه‌زنی نیروی کار را افزایش دهند و شکاف میان کارگر و ساختارهای تصمیم‌گیری را از بین ببرند؟

کار پیمانکاری در برابر قرارداد مستقیم

تفاوتی که آینده شغلی کارگران را رقم می‌زند

کار پیمانکاری		VS	قرارداد مستقیم	
				
کارفرمای اصلی	شرکت واسطه (پیمانکار)	کارگر	کارفرمای اصلی	کارگر (قرارداد مستقیم)
ناامنی شغلی و احتمال اخراج در هر زمان		امنیت شغلی		ثبات شغلی و حمایت قانونی در برابر اخراج
دستمزد کمتر نسبت به کار یکسان		دستمزد و مزایا		دستمزد برابر و بهره‌مندی از مزایا و پرداخت‌های قانونی
محدودیت در بیمه، درمان و بازنشستگی		بیمه و حمایت‌های اجتماعی		بیمه کامل و برخورداری از کلیه حمایت‌های اجتماعی
عدم امکان شکل‌گیری تشکل‌های مستقل		حق تشکل و مذاکره جمعی		امکان عضویت در تشکل‌ها و مذاکره برای حقوق جمعی
عدم شفافیت در مسیر شغلی و ارتقای کاری		مسیر شغلی		مسیر شغلی روشن و امکان ارتقا بر اساس شایستگی

چرا کارگران قرارداد مستقیم می‌خواهند؟

				
احترام به شأن و منزلت کارگر به عنوان نیروی اصلی تولید	حذف واسطه‌ها و پایان دادن به تبعیض و بی‌عدالتی	تقویت انگیزه و افزایش بهره‌رووری در محیط کار	تضمین حقوق برابر برای کار برابر	تولید پایدار و مسئولیت‌پذیر

قرارداد مستقیم، پایه عدالت، امنیت و آینده‌ای بهتر برای کارگران و تولید.

در ایران، مسئله نیروهای پیمانکاری سال‌هاست به یکی از چالش‌های مهم مناسبات کار تبدیل شده است. صدها هزار نیروی شاغل در دستگاه‌های دولتی، صنایع بزرگ، شرکت‌های نفت، گاز،

پتروشیمی، معادن و بخش‌های خدماتی، از طریق شرکت‌های تأمین نیرو و پیمانکاران واسطه فعالیت می‌کنند؛ کارگرانی که در محیط کاری یکسان با نیروهای رسمی کار می‌کنند، اما امنیت شغلی، ثبات قرارداد و دستمزدی برابر ندارند.

کارگران طی سال‌های گذشته، بارها مطالبه تغییر ساختار رابطه کاری را فریاد زده‌اند؛ آن‌ها حذف شرکت‌های واسطه، برقراری قرارداد مستقیم با کارفرمای اصلی و پایان دادن به تبعیض مزدی را طلب می‌کنند.

پرونده ساماندهی نیروهای شرکتی بیش از هفت سال است که در فضای قانون‌گذاری و اجرایی کشور دست‌به‌دست می‌شود. در این مدت، نمایندگان مجلس و مسئولان دولتی بارها طرح‌های مختلفی پیشنهاد و از اجرای قریب‌الوقوع آن‌ها خبر دادند. در دولت چهاردهم نیز مسعود پزشکیان، رئیس‌جمهور دستور داد تا موضوع حذف شرکت‌های واسطه به جدیت در دستور کار قرار گیرد (مشخصاً آخرین بار در روز جهانی کارگر امسال) و مسئولان وعده دادند سازوکاری برای انعقاد قرارداد مستقیم تدوین کنند.

با این حال، این وعده‌ها تاکنون به اجرای کامل طرحی که مورد انتظار بخش بزرگی از کارگران است، منجر نشده است. در همین شرایط، اخیراً هیأت دولت «طرح ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی» را تصویب کرده که تقابل دو رویکرد را عیان می‌سازد: رویکرد طبقه کارگر که بر حذف پیمانکاران و تغییر رابطه استخدامی پافشاری می‌کند، و رویکرد دولت که تنها اصلاح شیوه پرداخت و انتقال مستقیم حقوق را هدف می‌گیرد.

بخش بزرگی از کارگران پیمانکاری، به‌ویژه نیروهای ارکان ثالث صنعت نفت و گاز، این مصوبه دولت را پاسخی به مطالبه تاریخی خود نمی‌دانند. آن‌ها معتقدند اصلاح نظام پرداخت می‌تواند بخشی از مشکلات مالی و تأخیرهای پرداخت را کاهش دهد اما تا زمانی که شرکت‌های واسطه در ساختار تأمین نیروی انسانی باقی بمانند، مسئله اصلی یعنی نبود امنیت شغلی و تداوم رابطه چندلایه کارفرمایی حل نخواهد شد.

نمایندگان کارگران تأکید می‌کنند که مشکل اصلی فقط مسیر انتقال حقوق نیست؛ بلکه جایگاه حقوقی کارگر در ساختار تولید است. کارگری که سال‌ها چرخ یک مجموعه را چرخانده و بخش اصلی تولید را بر دوش می‌کشد، نباید زیر سایه یک دلال یا واسطه با کارفرمای اصلی ارتباط داشته باشد.

پیچیدگی‌های حقوقی و اجرایی، روند ساماندهی نیروهای پیمانکاری را در ایران طولانی و فرسایشی کرده است. مخالفان حذف پیمانکاران مدام محدودیت‌های استخدامی و هزینه‌های مالی دولت را بهانه می‌کنند. در مقابل، حامیان حقوق کارگران معتقدند مسئله اصلی فقط افزایش هزینه‌های دولت نیست، بلکه باید هزینه اجتماعی و اقتصادی تداوم یک نظام استخدامی نابرابر نیز در نظر گرفته شود.

در ساختار فعلی، کارگر پیمانکاری برای بسیاری از مطالبات معمول مانند حقوق معوقه، بیمه یا اختلافات قراردادی می‌تواند از مسیرهای قانونی موجود پیگیری کند؛ اما زمانی که موضوع به تغییر رابطه کاری و الزام کارفرمای اصلی به پذیرش مسئولیت مستقیم می‌رسد، مسیر حقوقی دشوارتر می‌شود. زیرا قوانین موجود، اصل وجود شرکت‌های پیمانکاری را در بسیاری از حوزه‌ها به رسمیت شناخته است.

به همین دلیل، برخلاف برخی تجربه‌های جهانی که دادگاه‌ها در مواردی رابطه واقعی کارگر و کارفرمای اصلی را معیار حکم خود قرار می‌دهند، در ایران حل مسئله پیمانکاری بیش از آنکه از مسیر شکایت‌های فردی عبور کند، به تصمیم‌های کلان قانون‌گذاری و تغییر توازن قوا به نفع نیروی کار وابسته است.

کره جنوبی؛ از سرکوب کارگران تا قدرتیابی تشکلهای مستقل

برای فهم وضعیت امروز کارگران پیمانکاری در کره جنوبی، نمی‌توان تاریخ جنبش کارگری این کشور را نادیده گرفت. برخلاف تصویری که کره جنوبی را تنها به‌عنوان یک اقتصاد صنعتی پیشرفته معرفی می‌کند، رشد اقتصادی این کشور در بخش بزرگی از قرن بیستم بر پایه نیروی کاری شکل گرفت که سال‌ها از حقوق محدود صنفی برخوردار بود و با سرکوب سازمان‌یافته مواجه می‌شد.

در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰ میلادی، هم‌زمان با اجرای برنامه‌های توسعه صنعتی سریع در کره جنوبی، کارخانه‌ها و شرکت‌های بزرگ این کشور به موتور رشد اقتصادی تبدیل شدند؛ اما این توسعه، هزینه‌های سنگینی برای نیروی کار داشت. دستمزدهای پایین، ساعات کار طولانی، شرایط سخت محیط‌های صنعتی و محدودیت فعالیت اتحادیه‌های مستقل، بخشی از واقعیت زندگی کارگران در دوران حکومت‌های نظامی بود.

دولت‌های اقتدارگرای پارک چونگ‌هی و چون دو هوان، توسعه اقتصادی را اولویت اصلی خود قرار داده بودند و فعالیت‌های مستقل کارگری را تهدیدی برای ثبات سیاسی تلقی می‌کردند. در چنین فضایی، بسیاری از کارگران نه فقط برای افزایش دستمزد، بلکه برای ابتدایی‌ترین حقوق خود مانند اجرای قانون کار و داشتن امکان سازمان‌یابی مبارزه می‌کردند.

چون ته‌ایل؛ کارگری که مسئله کار را به وجدان جامعه آورد

خودسوزی «چون ته‌ایل»، کارگر ۲۲ ساله صنعت پوشاک کره جنوبی، در ۱۳ نوامبر ۱۹۷۰ به یکی از نقاط عطف تاریخ جنبش کارگری این کشور تبدیل شد.

ته‌ایل که در بازار پوشاک «پیونگ‌هوا» در سئول کار می‌کرد، با شرایط دشوار کارگران، به‌ویژه کارگران جوان زن در کارگاه‌های پوشاک، روبه‌رو بود؛ کارگرانی که ساعات طولانی کار می‌کردند و در بسیاری از موارد از ابتدایی‌ترین استانداردهای قانونی کار محروم بودند.

او برخلاف تصور رایج، پیش از اقدام اعتراضی خود تلاش کرد از مسیرهای قانونی شرایط را تغییر دهد. ته‌ایل قانون استانداردهای کار کره را مطالعه کرد، تخلفات کارفرمایان را ثبت کرد و تلاش کرد با مراجعه به نهادهای مسئول، اجرای قانون را پیگیری کند. اما بی‌نتیجه ماندن این تلاش‌ها، او را به این نتیجه رساند که مشکل تنها تخلف چند کارفرما نیست، بلکه مسئله‌ای ساختاری در رابطه میان سرمایه و نیروی کار وجود دارد.

در ۱۳ نوامبر ۱۹۷۰، او در اعتراض به شرایط غیرانسانی کارگران صنعت پوشاک دست به خودسوزی زد؛ اقدامی که افکار عمومی کره را تکان داد و نام او را به نمادی از مبارزه برای کرامت انسانی کارگران تبدیل کرد. تنها دو هفته پس از مرگ ته‌ایل، اتحادیه کارگران پوشاک

چونگیه تشکیل شد؛ رویدادی که بسیاری از پژوهشگران آن را آغاز مرحله‌ای تازه در سازمان‌یابی مستقل کارگران کره می‌دانند.

تأثیر این واقعه تنها به کارخانه‌ها و کارگاه‌ها محدود نماند. دانشجویان، روشنفکران و گروه‌های مذهبی نیز بیش از گذشته به مسئله شرایط کارگران توجه کردند و پیوند میان جنبش کارگری و جنبش دموکراسی‌خواهی شکل گرفت؛ پیوندی که در دهه ۱۹۸۰ نقش مهمی در تغییرات سیاسی کره جنوبی ایفا کرد.

۱۹۸۷؛ نقطه چرخش تاریخی برای کارگران کره

اگر مرگ چون ته‌ایل جرقه آگاهی عمومی درباره وضعیت کارگران بود، سال ۱۹۸۷ نقطه‌ای بود که قدرت جمعی کارگران خود را آشکار کرد.

در آن سال، هم‌زمان با موج گسترده اعتراضات دموکراسی‌خواهانه علیه حکومت نظامی، کره جنوبی شاهد بزرگ‌ترین موج اعتصابات کارگری تاریخ خود شد. این دوره که به «مبارزه بزرگ کارگری ۱۹۸۷» مشهور است، با هزاران اعتصاب در کارخانه‌های سراسر کشور همراه شد. کارگران خواسته‌هایی فراتر از افزایش دستمزد مطرح کردند:

آزادی تشکیل اتحادیه‌های مستقل؛

بهبود شرایط کار؛

افزایش دستمزدها؛

پایان دادن به کنترل سیاسی بر تشکلهای کارگری.

این اعتراضات دولت را ناچار کرد اصلاحاتی در نظام روابط کار انجام دهد و فضای بیشتری برای فعالیت اتحادیه‌های مستقل ایجاد شود. یکی از مهم‌ترین نتایج این دوره، شکل‌گیری کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری کره جنوبی (KCTU) بود؛ نهادی که بعدها به یکی از مهم‌ترین بازیگران عرصه روابط کار این کشور تبدیل شد.

تجربه ۱۹۸۷ یک درس مهم برای تاریخ کارگری کره داشت: حتی وجود قوانین کار، بدون سازمان‌یابی و قدرت چانه‌زنی جمعی، الزاماً به بهبود واقعی شرایط کارگران منجر نمی‌شود.

پرونده پوسکو؛ وقتی دادگاه رابطه واقعی کار را دید

پرونده کارگران پیمانکاری شرکت «پوسکو» یکی از نمونه‌های مهم این روند است. کارگران پیمانکاری این شرکت پانزده سال دوندگی کردند؛ آنها استدلال کردند که اگرچه قرارداد رسمی آن‌ها با شرکت‌های پیمانکار منعقد شده، اما در عمل زیر نظر مستقیم شرکت اصلی کار می‌کنند و بخشی جدایی‌ناپذیر از فرآیند تولید پوسکو هستند.

در این پرونده‌ها، استدلال اصلی کارگران این بود که رابطه واقعی کار باید معیار قضاوت باشد، نه صرفاً شکل ظاهری قرارداد. یعنی اگر یک شرکت بر نحوه انجام کار، آموزش، نظارت و فرآیند

تولید کنترل دارد، نمی‌تواند صرفاً با استفاده از یک واسطه قراردادی از مسئولیت‌های خود فاصله بگیرد.

پیگیری‌های طولانی حقوقی و حمایت تشکلهای کارگری، در نهایت در روزهای پایانی تیرماه امسال، به صدور آرای انجامید که جایگاه مسئولیت کارفرمای اصلی را در برابر برخی نیروهای پیمانکاری تقویت کرد.

این تجربه نشان داد که یک شکایت فردی زمانی می‌تواند به تغییر ساختاری منجر شود که پشتوانه‌ای از سازمان‌یابی جمعی، حمایت اجتماعی و استمرار مطالبه‌گری وجود داشته باشد.

ایران مسیر ناهموار؛ فرق ما با کره جنوبی کجاست؟

تجربه کره جنوبی نشان می‌دهد که تغییر وضعیت کارگران پیمانکاری، محصول یک تصمیم اداری یا یک اصلاح محدود قانونی نبوده است. پشت هر گام رو به جلو، دهه‌ها مبارزه کارگری، پیگیری حقوقی، ایجاد تشکل و پرداخت هزینه اجتماعی وجود داشته است.

کارگران پیمانکاری کره جنوبی نیز زمانی در شرایطی مشابه امروز بسیاری از کارگران پیمانکاری ایران قرار داشتند: کار در قلب کارخانه‌های بزرگ، اما بیرون از امنیت رابطه مستقیم با کارفرمای اصلی. اما تفاوت مهم در آن بود که کارگران کره جنوبی توانستند مطالبات پراکنده را به نیرویی سازمان‌یافته تبدیل کنند؛ نیرویی که هم در خیابان، هم در مذاکره و هم در دادگاه حضور داشت.

در ایران نیز کارگران پیمانکاری سال‌هاست مطالباتی مشابه را مطرح می‌کنند:

حذف شرکت‌های واسطه

قرارداد مستقیم

پایان تبعیض مزدی

پذیرش مسئولیت توسط کارفرمای اصلی

با این حال، نبود تشکلهای مستقل قدرتمند، محدودیت قدرت چانه‌زنی جمعی و دشواری تبدیل اعتراض‌های پراکنده به یک مطالبه سازمان‌یافته، همچنان از موانع اصلی پیش روی این گروه از کارگران است.

تجربه کره جنوبی نشان می‌دهد که پایان استثمار پیمانکاری تنها مسئله تغییر یک قرارداد نیست؛ مسئله اصلی این است که چه کسی در ساختار تولید قدرت تصمیم‌گیری دارد و آیا کارگری که بار اصلی تولید را بر دوش می‌کشد، ابزار لازم برای دفاع جمعی از حقوق خود را در اختیار دارد یا نه.

مسیر کره جنوبی از کارگاه‌های فرسوده دهه ۱۹۷۰ تا دادگاه‌های امروز سئول، مسیری چند دهه‌ای بوده است؛ مسیری که نشان می‌دهد حقوق کارگران نه صرفاً با نوشته شدن در قانون، بلکه با قدرت یافتن نیروی کار در جامعه تثبیت می‌شود. تا زمانی که کارفرمایان اصلی با پنهان شدن پشت شرکت‌های واسطه از پذیرش مسئولیت می‌گریزند و کارگران ابزار سازمان‌یافته قدرتمندی برای

مقابله با این روند در اختیار ندارند، ناامنی شغلی و بی‌عدالتی مزدی همچنان چالش حل‌نشده بازار کار باقی خواهد ماند.



دو کشور، دو رویکرد؛ وقتی ساختارها راه را جدا می‌کنند

تفاوت مسیر سئول تا تهران را باید در اراده ساختارهای قانونی و اجرایی جست‌وجو کرد. در حالی که نظام قضایی کره جنوبی با درک «رابطه واقعی کار»، مسئولیت کارفرمای اصلی را تثبیت می‌کند، در ایران روندها بیشتر به سمت رسمیت بخشیدن به بی‌ثباتی شغلی پیش رفته است.

بخشی از یک گزارش رسانه ای شده بتاريخ 17 مرداد

*اعتراض سراسری کارگران و کشاورزان هند تحت لوای «پر کردن زندان‌ها»

روز دوشنبه 10 اوت، اتحادیه‌های مرکزی کارگری هند و سازمان‌های کشاورزان در اقدامی سراسری، اعتراض موسوم به «Jail Bharo Andolan» (جنبش پر کردن زندان‌ها) را در نقاط مختلف کشور برگزار کردند.

این حرکت به فراخوان جبهه مشترک کشاورزان (SKM) و اتحادیه‌های مرکزی کارگری (CTU) انجام شد و در شهرها و مناطق مختلف، کارگران و کشاورزان با برگزاری تجمع و اعلام آمادگی برای بازداشت داوطلبانه به سیاست‌های دولت اعتراض کردند. گزارش‌های منتشرشده امروز از برگزاری این اقدام در چندین ایالت، از جمله آسام و کرالا، حکایت دارد.



معترضان خواستار لغو چهار قانون جامع جدید کار هستند که 29 قانون پیشین کار هند را در چهار مجموعه قانونی ادغام کرده‌اند، تعیین حداقل دستمزد قانونی 42 هزار روپیه در ماه و تضمین قانونی حداقل قیمت حمایتی محصولات کشاورزی (MSP) هستند. همچنین افزایش اشتغال و دستمزد در برنامه اشتغال روستایی، مقابله با خصوصی‌سازی و پایان دادن به واگذاری خدمات عمومی به بخش خصوصی از دیگر مطالبات اعلام‌شده است.

سازمان‌های برگزارکننده اعلام کرده‌اند که اقدام 10 اوت بخشی از برنامه‌ای گسترده‌تر برای اتحاد کارگران و کشاورزان است و قرار است مبارزات گسترده‌تری از 26 نوامبر 2026 با شعار «کشاورزی را نجات دهید، صنعت را نجات دهید، هند را نجات دهید» دنبال شود.

***سومین روز اعتصاب سراسری کامیون داران و تانکرداران حمل کالا و نفت، بیش از 400 هزار خودرو را متوقف کرد**

روزدو شنبه 10 اوت، اعتصاب سراسری کامیون داران و تانکرداران حمل کالا و نفت در پاکستان که از روز شنبه 8 اوت آغاز شده، وارد مرحله مهمی شد. بر اساس گزارش‌ها، حرکت بیش از 400 هزار خودروی حمل کالا متوقف شده و بنادر، مراکز صنعتی و مسیرهای انتقال کالا با اختلال روبرو شده‌اند. اتحادیه‌های حمل و نقل اعلام کرده‌اند تا زمانی که دولت به مطالبات آنان پاسخ ندهد، به اعتصاب پایان نخواهند داد.



اعتصاب پس از آن آغاز شد که مذاکرات نمایندگان حمل و نقل با دولت فدرال و دولت ایالت سند بدون توافق پایان یافت. از جمله مطالبات اصلی کامیون داران، اجرای یکسان محدودیت وزن محموله در سراسر کشور، اجازه حمل حداکثر 35 تن بار برای کامیون های 10 چرخ، کاهش قیمت گازوئیل و عوارض جاده ای و کاهش مالیات تکلیفی از 7 به 2 درصد است. آنها همچنین خواستار لغو سازوکار جدید تعیین روزانه قیمت گازوئیل شده اند.

اتحادیه های حمل و نقل اعلام کرده اند که اعتصاب نامحدود خواهد بود و تا زمان صدور تصمیم رسمی دولت درباره مطالبات ادامه پیدا می کند. با این حال، برای جلوگیری از گیر افتادن محموله های در حال انتقال، حمل برخی کانتینرهای وارداتی و صادراتی تا امروز دوشنبه مجاز اعلام شده بود.

ادامه اعتصاب اکنون نگرانی بخش های صنعتی و صادراتی را نیز افزایش داده است. انجمن کارخانه های نساجی پاکستان (APTMA) و شورای نساجی پاکستان (PTC) هشدار داده اند که توقف حمل و نقل می تواند تولید کارخانه ها و ارسال محموله های صادراتی، به ویژه در صنعت نساجی، را مختل کند.

***اعتراض به شرایط ایمنی کار در نیجریه پس از جان باختن یک کارگر در کارخانه چینی**

جان باختن دیوید یلسا، کارگر و اپراتور لیفتراک در شرکت چینی Rongtai Aluminium در ایالت اِدو نیجریه، به اعتراض کارگران و ساکنان جامعه محلی و سپس درگیری و تخریب گسترده در مجتمع صنعتی این شرکت انجامید.

یلسا در جریان کار، هنگام کار با یک لیفتراک، دچار حادثه شد و جان خود را از دست داد. مسئولان شرکت گفته اند لیفتراک دچار نقص فنی شده، واژگون شده و کارگر را زیر خود گرفتار کرده است.

اما پس از حادثه، درباره نحوه وقوع مرگ و چگونگی انتقال پیکر کارگر پرسش‌های جدی مطرح شد.



پس از مرگ یلسا، کارگران، اعضای خانواده او و ساکنان جامعه محلی Utesi در برابر کارخانه تجمع کردند. معترضان می گویند شرکت قصد داشته پیکر کارگر را بدون اطلاع خانواده و بدون حضور مسئولان مربوطه از کارخانه خارج کند. اعتراض‌ها سپس به درگیری کشیده شد و خودروها، تجهیزات و بخش‌هایی از کارخانه آسیب دید یا به آتش کشیده شد.

در جریان این ناآرامی‌ها، یک نفر دیگر نیز در تیراندازی نیروهای امنیتی کشته شد و در پی حمله به کارخانه، برخی از کارگران خارجی شرکت مجبور به فرار شدند. گزارش‌های محلی از بازداشت 35 نفر در ارتباط با این حوادث خبر داده‌اند.

اهمیت این پرونده برای جنبش کارگری در آن است که مقام‌های ایالت اِدو پس از بازدید از محل حادثه، درباره استانداردهای ایمنی کارخانه ابراز نگرانی کردند. معاون فرماندار گفت تجهیزات حفاظتی مناسب، درمانگاه فعال و حتی یک جعبه کمک‌های اولیه در محل وجود نداشته است. او همچنین پرسید چرا لیفتراک پیش از رسیدن بازرسان از محل حادثه منتقل شده و چرا تصاویر دوربین مداربسته از محل حادثه در دسترس نبوده است.

دولت ایالت اِدو اعلام کرده است که وزارتخانه‌های کار، بهداشت و ایمنی عمومی و محیط زیست تحقیقات جامع درباره مرگ کارگر و شرایط ایمنی کارخانه را انجام خواهند داد. مقام‌های دولتی تأکید کرده‌اند که نتیجه نهایی باید بر اساس تحقیقات رسمی تعیین شود.

***تجمع کارگران قراردادی آموزش فنی نپال برای «دستمزد مساوی در برابر کار یکسان»**

حدود 2200 کارگر قراردادی، ماهانه‌بگیر و روزمزد شورای آموزش فنی و حرفه‌ای نپال (CTEVT) با تجمع در برابر دفتر مرکزی این شورا در سانوتیمی، خواستار رسیدگی به مطالبات خود شدند. اعتراض موجب اختلال در فعالیت‌های اداری و آموزشی این نهاد شده است.

معترضان مهمترین خواسته خود را اجرای اصل «دستمزد برابر برای کار برابر» اعلام کرده‌اند. آنها همچنین خواستار پرداخت کمک‌هزینه گرانی، کمک‌هزینه محلی و مناطق دورافتاده، مزایای تأمین اجتماعی، پاداش پایان خدمت و هزینه‌های درمان هستند.

کارگران قراردادی و روزمزد همچنین خواهان تضمین استمرار اشتغال، بازگرداندن نیروهایی که قراردادشان تمدید نشده، حذف محدودیت تمدید دوماهه قراردادهای و فراهم شدن امکان استخدام دائم برای کارکنانی هستند که سال‌ها در این نهاد کار کرده‌اند. آنها تأکید دارند که این نیروها باید در تعریف رسمی کارکنان CTEVT قرار گیرند.

کمیته مرکزی مبارزه کارگران قراردادی و روزمزد پیش‌تر اعلام کرده بود که در صورت بی‌پاسخ ماندن مطالبات، اعتراض‌ها را مرحله‌به‌مرحله تشدید خواهد کرد؛ از تحصن و خودداری از انجام امور اداری تا توقف فعالیت‌های آموزشی و امتحانات و در نهایت محاصره دفتر مرکزی CTEVT.

این کارگران اعلام کرده‌اند که حدود 80 درصد نیروی انسانی CTEVT را تشکیل می‌دهند؛ نهادی که مسئول توسعه و مدیریت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در نپال است.

***پایان اعتصاب 48 ساعته کارگران BHP در بندر پورت هدلند استرالیا**

روز دوشنبه 10 اوت، کارگران اتحادیه‌ای شرکت معدنی BHP در بندر پورت هدلند در ایالت استرالیای غربی، پس از 48 ساعت اعتصاب به سر کار بازگشتند؛ اما اختلاف میان اتحادیه‌ها و شرکت بر سر دستمزد و شرایط کار همچنان ادامه دارد. این اعتصاب یکی از مهمترین اقدامات کارگری در این مرکز صادرات سنگ‌آهن در سال‌های اخیر بود.



این اقدام از روز شنبه 8 اوت آغاز شد و شامل توقف 24 ساعته بارگیری کشتی‌ها و سپس توقف کار در ترمینال صادرات فله‌ای در روز یکشنبه بود. حدود 150 کارگر در جریان اعتصاب دو روزه دست از کار کشیدند.

کارگران که زیر پوشش ائتلاف اتحادیه‌های بندر BHP فعالیت می‌کنند، خواستار یک توافق جمعی چهار ساله با شرایط بهتر و تضمین‌های روشن‌تر درباره دستمزد و شرایط کار هستند. مذاکرات میان اتحادیه‌ها و BHP بیش از هفت ماه ادامه داشته و با میانجی‌گری کمیسیون روابط کار استرالیا دنبال می‌شود.

اگرچه اعتصاب پایان یافته است، توافق نهایی هنوز حاصل نشده و مذاکرات بعدی اتحادیه‌ها و شرکت برای 18 اوت برنامه‌ریزی شده است. به این ترتیب، احتمال اقدامات اعتراضی جدید همچنان وجود دارد.

اهمیت این اعتصاب از آن جهت است که پورت هادلند یکی از مهم‌ترین مراکز صادرات سنگ‌آهن جهان است. این بندر روزانه حدود 80 میلیون دلار سنگ‌آهن صادر می‌کند و بخش بزرگی از صادرات سنگ‌آهن منطقه پیلبارا از این مسیر انجام می‌شود.

akhbarkargari2468@gmail.com