

مخالفت یکپارچه کارگران با لایحه دولت برای اصلاح قانون کار



کلمه - گروه کارگری: درست یک سال بعد از آنکه رهبری ابلاغیه سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی را صادر کرد و روندی آغاز شد که نامش خصوصی سازی، اما در واقع نوعی اختصاصی سازی و واگذاری منابع و ثروت های ملی به نهادهای شبه دولتی و حاکمیتی بود، در سال ۱۳۸۵ دولت احمدی نژاد نیز بحث تغییر و اصلاح قانون کار را به بهانه توجه بیشتر به تولید، اشتغال و سرمایه گذاری مطرح کرد.

اگرچه برنامه پنجم توسعه کشور، دولت را ملزم به تغییر قانون کار کرده بود، اما با توجه به ماهیت ضد کارگری و ضد تولیدی دولت احمدی نژاد و علاقه وافر این دولت به فروش کارخانجات تولیدی به نیروهای اختصاصی و سپس ورشکسته کردن آنها و فروش زمین کارخانه و سپس روی آوردن به سمت واردات و اقتصاد دلالی و بنکداری، تغییر قانون کار نمی توانست در راستای احیای حقوق کارگران و تلاش برای گسترش فضای کسب و کار و تولید باشد.

تقویت بیمه بیکاری و حق اعتراض صنفی کارگران از جمله موارد مهمی است که در ماده ۷۳ قانون برنامه پنجم توسعه و در ماده ۱۰۱ برنامه چهارم بر آن تاکید شده بود، ولی دولت احمدی نژاد بدون در نظر گرفتن این موارد در پی تغییر قانون کار است. در آن زمان دولت پیش نویس اصلاحیه برخی از بندهای قانون کار را مطرح کرد که با مخالفت شدید جامعه کارگری و تشکل های کارگری مواجه شد. این اعتراضات موجب شد تا پیش نویس مذکور به طور موقت از دستور کار دولت خارج شود. از آن زمان تا کنون دولت بارها به سمت تغییر قانون کار خیز برداشته است تا اینکه بالاخره در ۱۷ شهریور ۱۳۹۰ توانست پیش نویس لایحه اصلاح قانون کار را پس از ۵ سال به شکل علنی منتشر کند.

مطابق قانون، این پیش نویس باید مورد تأیید شورای عالی کار، متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت قرار گیرد و سپس برای تصویب نهایی به مجلس ارسال شود. اما در میانه کار، دولت مراحل مذاکره و تصویب پیش نویس اصلاحیه در شورای عالی کار را به مذاکرات دوجانبه نمایندگان کارفرمایان و کارگران محول کرد. در تاریخ ۷ دی ۱۳۹۰ عبدالرضا شیخ الاسلامی، وزیر کار، در هشدار به نمایندگان کارگران و کارفرمایان گفت: " اگر کارگران و کارفرمایان با هم تفاهم نکنند، الزامی نداریم که حتما نظر آنها را تأمین کنیم. در این زمینه (تدوین و ارائه لایحه اصلاح قانون کار از سوی دولت) ما تکلیف قانونی داریم و اگر حتی بدون نظرخواهی از کارگران و کارفرمایان لایحه را به دولت و مجلس ارسال کنیم تخلفی مرتکب نشده ایم!"

بعد از این سخنان تهدید آمیز وزیر کار، در تاریخ ۳۰ بهمن ۱۳۹۰ رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار، اولیا علی بیگی، پایان مذاکرات دوجانبه میان نمایندگان کارگران و کارفرمایان را اعلام کرد و به ایلنا گفت: با ۶ اختلاف نظر در ماده های ۷، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۷ پرونده ۶ ماهه اصلاح قانون کار به شورای عالی کار رفت.

از آن زمان تا کنون هنوز این اصلاحیه به مجلس نرفته است و جامعه کارگری و تشکل های کارگری، اعم از تشکل های مستقل و تشکل های نزدیک به دولت و حاکمیت، یک صدا مخالفت خود را با این اصلاحیه اعلام کرده اند. علیرضا محبوب دبیر کل خانه کارگر و نماینده و رئیس فراکسیون کارگری مجلس در تاریخ ۹ مهر ۱۳۹۰ در گفت و گو با خانه ملت گفت: پیش نویس تهیه شده از اصلاح قانون کار هیچ تاجی به سر کارگران نزنده است و به همین دلیل هم با آن مخالف هستیم. اگر کسی بخواهد از حقوق کارگر حمایت کند از آن دفاع می کنیم ولی اگر بخواهند حقوقی از این مجموعه کم کنند ما صدایمان بلند بوده و بلندتر هم خواهد شد. ما بر این باوریم که بدون لحاظ شدن نظرات کارگران در اصلاح قانون کار، پیش نویس تهیه شده اعتباری ندارد.

بررسی مواد اصلاحی مورد اعتراضی جامعه کارگری و مقایسه آن با قانون کار فعلی، از عمق سیاست

کارگرس‌تیزی و ضد تولیدی دولت گمارده و برآمده از کودتای انتخاباتی ۸۸ نشان دارد. دولتی که در سال ۱۳۸۴ با شعار توجه به محرومان جامعه و تاکید بر عدالت اجتماعی وارد میدان پاستور شد و اکنون دیگر طشت رسوای اش از بام قدرت و توهم مدیریت جهان بر زمین افتاده است و حتی مدعیان اصول و حامیان سابقش نیز زبان به نقد عملکرد آن گشوده اند.

تسهیل در اخراج کارگران

یکی از مواد اعتراضی کارگران اصلاحیه ماده ۲۱ قانون کار است. ماده ۲۱ قانون کار راجع به خاتمه قرارداد کار بین کارگر و کارفرما است. با تغییری که در این ماده صورت گرفته است، شرایط برای اخراج کارگران تسهیل می شود. ماده ۲۱ قانون کار به شرح ذیل است:

قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

- الف - فوت کارگر.
- ب - بازنشستگی کارگر.
- ج - ازکارافتادگی کلی کارگر.
- د - انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.
- ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.
- و - استعفای کارگر.

در پیش نویس اصلاحیه قانون کار سه مورد دیگر نیز به این ماده اضافه شده است تا امکان اخراج کارگران بدون موانع قانونی به راحتی برای کارفرما میسر شود. مواد اضافه شده به این ماده به شرح زیر است:

ز- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی یا لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود.

ح- توافق بین کارگر و کارفرما

ط- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه

لازم به یادآوری است که بند "ز" قبل از این پیش نویس اصلاحیه، در آذر سال ۱۳۸۷ توسط کمیسیون اقتصاد کلان، بازرگانی و اداری مجمع تشخیص مصلحت نظام و در جلسه ای با حضور فقهای شورای نگهبان، وزیران و کارشناسان و روسای کمیسیون‌های مربوطه از دولت و مجلس شورای اسلامی مطرح شده و به تصویب شورای تشخیص مصلحت نظام رسیده بود و از آن زمان تا کنون عملاً اجرا می شود. اضافه شدن بند "ز" به ماده ۲۱ قانون کار، این اختیار را به کارفرما می دهد تا با این توجیه که تولید کارخانه پایین است، شرایط اقتصادی مطلوب نیست و یا کارخانه نیاز به تغییرات ساختاری دارد تمام و یا بخشی از کارگران را بدون هیچ گونه موانع قانونی اخراج کند.

تغییر دیگری که در راستای تسهیل اخراج کارگران است، اصلاحیه ماده ۲۷ است. بر اساس ماده ۲۷ قانون کار، کارفرما بدون نظر مثبت شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی هیات تشخیص نمی تواند کارگر خاطی را از کار اخراج کند. این ماده به شرح ذیل است:

ماده ۲۷ - هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل

اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قراردادکار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱ - کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.

اما در پیش نویس اصلاحیه قانون کار نظر مثبت تشکل های کارگری در امر اخراج کارگر خاطی حذف شده است و این وظیفه به تشکل مجهولی به نام کمیته انضباطی محول شده است که آیین نامه و ترکیب آن مشخص نشده است. اصلاحیه ماده ۲۷ قانون کار به شرح ذیل است:

ماده ۲۷ - تخلفات کارگران در کمیته انضباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم‌گیری خواهد شد. در صورتی که کارگاه فاقد کمیته انضباطی باشد موضوع مستقیماً در مراجع حل اختلاف مطرح و رسیدگی خواهد شد.

تبصره - مقررات مربوط به موارد قصور، تدوین و تصویب آیین‌نامه انضباطی و چگونگی تشکیل، ترکیب و رسیدگی کمیته انضباطی کارگاه‌ها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تسهیل در اعلام حداقل دستمزدها

یکی از وظایف شورای عالی کار اعلام حداقل دستمزدها در هر سال بر اساس تورم موجود در کشور و با در نظر گرفتن مبلغ مورد نیاز برای تامین زندگی یک خانواده چهار نفره. در این ماده بدی شرایط اب و هوا در مناطق مختلف کشور و سختی کار در صنایع مختلف در تعیین حداقل دستمزدها لحاظ شده است. این ماده به شرح ذیل است:

ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱ - حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
۲ - حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.

در اصلاحیه این ماده، نه تنها تفاوت حداقل دستمزدها بخاطر بدی اب و هوا و یا کار در صنایع سخت حذف شده است، بلکه مولفه ی "شرایط اقتصادی" کشور هم در تعیین حداقل دستمزدها لحاظ شده است. به طوری که شورای عالی کار می تواند به خاطر شرایط بحرانی اقتصاد کشور، حداقل دستمزد را پایین تر از تورم سالانه اعلام کند و هیچ مانع قانونی برای این کار نداشته باشد.

از این گذشته، این اصلاحیه مزد کارگران موقت را تا ۱۰ درصد بیشتر از مزد کارگران دائمی تعیین کرده است تا از این طریق اعتراض های جامعه کارگری را نسبت به قراردادهای موقت کارهای که جنبه مستمر دارند، فروکش کند.

متن این اصلاحیه به شرح ذیل است:

ماده ۴۱ - شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد ذیل را تعیین نماید:
الف - میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:
۱- درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذیصلاح رسمی
۲- تأمین معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذیصلاح اعلام می‌شود.
۳- شرایط اقتصادی
تبصره ۲ - حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰ درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد می‌باشد.

جایگزینی حق سنوات به جای حقوق بیکاری

بر اساس قانون کار، کارگرانی که از کار اخراج می‌شوند و یا دچار حادثه، بیماری، و تعلیق می‌شوند، شرایط حمایتی آنها تابع قانون تأمین اجتماعی است. مثلاً کارگران بیکار شده مشمول حقوق بیکاری می‌شوند.

ماده ۲۲ قانون کار به شرح ذیل است:

ماده ۲۲- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

اما در اصلاحیه جدید همه حمایت‌های تأمین اجتماعی حذف شده است و به جای آن حق سنوات به کارگر تعلق می‌گیرد، که مبلغ آن نسبت به حقوق بیکاری تأمین اجتماعی بسیار ناچیز است.

اصلاحیه این ماده به شرح ذیل است:

ماده ۲۲- در صورت خاتمه قرارداد کار به علت توافق بین کارگر و کارفرما و یا فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات به میزان ۳۰ روز مزد به کارگر پرداخت نماید.

تسهیل برای قراردادهای موقت

در قانون کار حداکثر زمان موقت برای کارهای غیرمستمر توسط وزارت کار باید تعیین شود، تا کارفرما صرفن بر اساس منافع خود عمل نکند. ماده هفت قانون کار در این مورد می‌گوید:

ماده ۷ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

در اصلاحیه این ماده، تبصره یک حذف شد و لذا زمان کار موقت و غیر مستمر از هیچ قانونی پیروی نمی‌کند و کارفرما بر اساس تشخیص خود حتی می‌تواند کارهای مستمر را غیر مستمر معرفی کند و قرارداد موقت با کارگر منعقد کند.

کارگاه‌های زیر ده نفر همچنان مشمول قانون کار نیست

معافیت کارگاه‌های زیر ده نفر از شمول قانون کار، از اتفاقات ناگواری بود که متأسفانه در دوره اصلاحات به وقوع

پیوست. این طرح در تاریخ ۲۹ دی ۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار در هیات دولت به تصویب رسید. این در حالی است که بخش اعظمی از زنان کارگر و کودکان و نوجوانان کار، علی‌رغم اینکه کار کودکان زیر ۱۵ تمام بر اساس ماده ۷۹ قانون کار ممنوع است، در کارگاه‌های زیر ده نفر کار می‌کنند.

متأسفانه این قانون در پیش نویس اصلاحیه قانون کار نیز وجود دارد. متن ماده ۱۹۱ قانون کار به شرح ذیل است:

ماده ۱۹۱ - کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

پیش نویس اصلاحیه قانون کار هنوز به مجلس برای بررسی ارائه نشده است. امید است که فراکسیون کارگری مجلس بتواند از حقوق جامعه کارگری که از همه‌جانب تحت ستم و بهره‌کشی است، دفاع کند و مانع از تصویب مواد ضد کارگری این اصلاحیه شود.

اعتراضات جامعه کارگری و همگرایی و اتحاد میان تشکل‌های کارگری اعم از تشکل‌های مستقل و تشکل‌های نزدیک به دولت و حاکمیت در این موضوع خاص می‌تواند کمکی باشد برای ممانعت از تصویب این موادی که تنها در راستای استثمار بیشتر کارگران است.

آیا جامعه کارگری کشور می‌تواند مانع از اعمال این تغییرات نامطلوب در قانون کار شود؟