

پیشینه ی تهاجم به قانون کار و ادامه ی آن و مقاومت های ناکافی

حسین اکبری

پس از تصویب قانون کار در سال 1369 و به ویژه در 25 سال اخیر یعنی از دولت اصلاحات تا به امروز، تهاجمات بسیاری از سوی محافل سرمایه‌داری ایران به خواست بیشتر مجالس قانونگزاری و دولت‌های تاکنونی، اتاق بازرگانی، برخی نمایندگان ادواری مجلس شورای اسلامی، نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی کشور و بنگاه‌هایی چون "خیریه نذر اشتغال امام‌حسین اصفهان" به شکل‌ها و شیوه‌های متفاوت علیه قانون کار صورت گرفته است. برخی از این تهاجمات بصورت مصوبه‌ی هیات دولت اجرایی گردیده است و برخی اگر چه به ظاهر موجب تغییر در قانون نگردیده اما در عمل به نقض مقررات در روابط کار منجر شده است. این تهاجمات هر چند مخالفت‌هایی را از سوی کارگران در پی داشته است اما مقاومت‌ها از سوی سازمان‌های کارگری از هر نوع (اعم از مستقل یا غیر آن) آنچنان درخور و شایسته نبوده است تا برای همیشه تهاجمات علیه قانون کار خنثی گردد. دلایل این مقاومت شکننده را در ادامه ی این نوشتار خواهیم آورد.

پیش از وارد شدن به بازنمایی این پیشینه و تاریخ تهاجم مستمر به قوانین کار و تامین اجتماعی، ضرورت دارد دلایل این هجوم‌ها را در شرایطی که قوانین حمایتی یا اصلا اجرا نمی‌شوند و یا به بدترین شکل ممکن به کار گرفته می‌شوند را درک کنیم.

این نکته از آنجا حائز اهمیت است که در فرایند مستمری که این هجوم‌ها صورت می‌گیرد کمترین مقاومت ممکن را برمی‌انگیزد و آن نیروی مادی اثر گذار، یعنی آن مقاومت گسترده و فراگیری که باید از سوی کارگران صورت گیرد سازمان نمی‌یابد. این عدم سازمانیافتگی موثر و تعیین کننده در بازدارندگی دولت و طرفداران مقررات زدایی از روابط کار دو دلیل عمده دارد:

1- عادی‌سازی هجوم و نقض مقررات قانونی در بدترین شرایط و موقعیتی که نیروی کار (کارگران و زحمتکشان) در بازار کار دارند و این شرایط نشان دهنده هجوم بالایی از بیکاری در اندازه‌های چند میلیونی است (نتایج طرح آمارگیری نیروی کار بهار ۱۴۰۱ منتشر شد. بررسی نرخ بیکاری افراد ۱۵ ساله و بیشتر نشان می‌دهد که ۹٫۲ درصد از جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، بیکار بوده‌اند. بررسی روند تغییرات نرخ بیکاری حاکی از آن است که این شاخص، نسبت به فصل مشابه در سال قبل (بهار ۱۴۰۰)، ۰٫۴

درصد افزایش یافته است.) [1]

2- عدم وجود اراده ساز و کار های عملی در سوی کارگران که دلیل اصلی آن ناتوانی و محافظه کاری تشکل هایی است که به نمایندگی از طرف کارگران فعالیت می کنند. این سازمان های کارگری در دریافت دلایل این هجوم ها، از شناخت واقعی عوامل آن ناتوانند و تحلیل درستی از دلایل واقعی این هجوم ندارند، آندسته از نمایندگان کارگری هم که علیرغم درک درست از مطالبات سه گانه تشکل _ امنیت شغلی و دستمزد و معیشت و سایر آگاهی ها از محدودیت های قانونی علیه کارگران به نسبت واقعی تر از سایر نهادها و نمایندگان آنان دارند، در محدوده ی نگاه معطوف به قدرت دولت و در چنبره راه حل های قانونی گرفتارند . در واقع از دولت و مجلسی درخواست دفاع از هنجارهای قانونی را دارند که خود یک طرف ماجرای مقررات زدایی است.

دلایل این هجوم درچنین شرایطی که عدم اجرای قوانین و مقررات حرف اول را میزند و در واقع بود و نبود قانون فرقی ندارد عمدتا به درک اصل هزینه _ فایده از سوی سرمایه داری ایران برمیگردد. قوانین در دولت های سرمایه داری دو ویژگی سودمندی و زیانمندی را توأمان با خود دارند، در ایران نیز این قاعده برقرار است. قانون کار و سایر مقررات مربوط به آن، آنجا که ویتیرینی برای نشان دادن رعایت حقوق کار در مجامع بین المللی مانند سازمان بین المللی کار نیاز باشد برای دولت ها سودمند است؛ اما آنجا که همین قوانین عاملی مزاحم برای ورود سرمایه و بکارگیری نیروی کار ارزان در ایران و یا در درجه دوم اهمیت مزاحم سرمایه گذاری های داخلی می گردد و برای دولت سرمایه داری که تکلیفی جز دفاع از منافع سرمایه داران و حفظ امنیت آنها ندارد، زیانمند است در نتیجه آنگاه که نیازمندی به آن سود مفروض اعتباری نتواند رغبت برای جذب سرمایه گذاری ها را فراهم سازد مقررات زدایی چاره کار است . این قاعده سالیان دراز است در روابط و مناسبات کار اصل را بر حذف قوانین به اصطلاح سخت گیرانه ، بازدارنده یا مزاحم قرار داده است و البته نام این حذف برای شکستن هرچه بیشتر مقاومت های احتمالی با عبارت «اصلاح قوانین کار و تامین اجتماعی» بیان می شود .

همان دلایلی که مانع از تصویب قانون کار از سال اول پیروزی انقلاب تا سال 1369 گردید و در اساس به یک اصل یعنی سلب آزادی اختیار سرمایه داران متکی بود از دوره پس از جنگ و برپایی دولت کارگزاران تا کنون در قامت تعدیل و نقض مقررات و هنجارهایی که تا حدودی به سود کارگران بود ؛ نیز پابرجا ماند و دائم و مستمر به شکل های گوناگون و بهانه های مختلف قانون کار و مقررات ذیل آن را نه تنها از بار حمایتی به سود کارگران تهی کرده است بلکه به اهرمی در دست سرمایه داری برای ایجاد امنیت لازم و کافی سرمایه تبدیل شده است و تلاش می شود تا این حاشیه ی امن از ضریب بالایی برای راحتی خیال سرمایه داران برخوردار گردد. تا جایی که نمایندگان حقوقی سرمایه و سازمان های صنفی آنان حتی بند و تبصره ای را هم مزاحم تصمیمات خود در صورتی از قانون مشاهده نکنند!

حتی پیش از تصویب قانون کار و در فاصله اندکی تا تصویب آن کلید مقررات زدایی از سوی هاشمی رفسنجانی و به اتکای قدرت بلامنازع او چه در مجلس شورای اسلامی و چه در دوره ریاست جمهوری و به اصطلاح دوره‌ی سازندگی با در پیش‌گرفتن سیاست تعدیل ساختاری زده شد. و یکی از اساسی‌ترین موضوعات درباره امنیت شغلی و اجتماعی کارگران با پیشبرد قراردادهای موقت به ضرب و زور و تهدید عملی شد. درست در همین هنگامه‌ی ترکتازی دولت کارگزارانی او بود که "خانه‌ی کارگر" نیز به تبعیت از این سیاست مهرسکوت بر دهان زد و هیچ اعتراضی هم از جانب این به اصطلاح "جناح کارگری مدافع انقلاب" برنیامد.

در **مناطق آزاد و ویژه تجاری و صنعتی** که در سال ۱۳۶۸ بر اساس تبصره ۱۹ قانون برنامه اول توسعه تشکیل شدند و قوانین نحوه اداره آنها در تاریخ ۲۱ شهریور ۱۳۷۲ تصویب شد، قوانین ویژه‌ی مناطق آزاد تصویب و ابلاغ گردید که طی آن اساسی‌ترین حقوق کارگران در قانون کار از روابط و مناسبات کارگری _ کارفرمایی در آن مناطق حذف شد.

قابل توجه که این موقتی‌سازی قراردادهای دائم، نه آن روز و نه هنوز جایی در قانون کار نداشته است و ماده قانونی قراردادهای دائم با تبصره هایش به درستی بر قرارداد دائم در کارهایی با ویژگی و خصلت دائمی همواره به صراحت تاکید داشته است. دقیقاً به همین دلیل است که امروز تبصره های ماده ۷ این قانون زیر تیغ "اصلاح" نمایندگان سرمایه‌داری ایران قرار گرفته است و متأسفانه برخی از نمایندگان کانون انجمن‌های صنفی و شوراهای اسلامی بدون بهره‌مندی از دانش حقوقی، تن به تمایلات کارفرمایی و دولتی در تشکیلی دولت فرموده را به نام "کمیته‌ی امنیت شغلی داده اند و بنا دارند تبصره‌ای را که اصرار بر دائمی بودن قرارداد کارهایی با ماهیت دائم حتی بدون قید زمان دارد را به زمان بندی چهار مرحله ای موقتی بودن آن تغییر دهند! و عجیب است که این نمایندگان اصرار دارند که مجلس و دولت باید تکلیف این پیشنهاد داده شده در کمیته‌ی امنیت شغلی را روشن سازند.

با وجود چنین درکی از طرف مقابل و فهم آن در سوی نمایندگان کارفرمایان خصوصی و دولتی هرآنچه که خلاف قانون کار و مغایر با قانون اساسی است به کارگران تحمیل شد. چون توانایی و مقاومت لازم در تشکل‌های کارگری دیده نشد، با حيله و ترفند همان قانون نیم بندی که در اساسی‌ترین فصول و مواد خود مانند فصل ششم دارای ایرادات جدی بوده و هست از اعتبار انداختند.

در ادامه سیاست‌های تعدیل ساختاری دولت کارگزاران نوبت به دولت اصلاحات رسید. هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۴/۱۰/۱۳۸۱ وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد **ماده (۱۹۱) قانون کار** - مصوب ۱۳۶۹ - تصویب کرد:

در این دولت نیز بخشی از واحد های تا دارنده ی 5 کارگر برابر ماده 191 قانون کار از شمولیت این قانون خارج شدند . این امر نیز بلافاصله از سوی نمایندگان سرمایه داری مجتمع در اتاق بازرگانی مورد ایراد قرار گرفت این نمایندگان موضوع تقلیل دادن کارگاه های تا دارنده 10 کارگر به کارگاه های دارنده ی 5 کارگر را مغایر قانون کار اعلام کردند و پیامد آن اصلاح مصوبه دولتی در دوره ریاست احمدی نژاد برابر ماده 191 بخش زیادی از مواد قانون کار برای حدود ششصد هزار کارگاه دارنده ی تاده کارگر در همان سال ها از شمول این قانون خارج شدند.

خبرگزاری کار ایران (ایلنا) در تاریخ 19/5/1385 متن کامل پیش نویسی را منتشر کرد که بر اساس آن قانون کار جمهوری اسلامی ایران "اصلاح" می شود. این "اصلاحیه" دربرگیرنده ی تغییراتی در مواد 7، 21، 24، 27، 30، 96 و 119 و بخش ششم قانون کار به جز چند ماده ی آن از جمله ماده ی 133، 134 و 138 است. این تغییرات و چگونگی انجام آن از یک سو و محتوی مواد به ظاهر اصلاحی که در راستای حذف حمایت های قانونی و سلب اختیارات از تشکل های صنفی در دفاع از کارگران بود، میتواند در صورت تصویب منجر به آغاز پروژه حذف و لغو مقررات کار و بازگشت به ایده توافق و تراضی طرفین برپایه اصل اجاره در حقوق مدنی گردد.

در آخرین روزهای شهریور سال ۱۳۹۱ وزیر کار دولت احمدی نژاد با ابلاغ دستور العمل ۱۴ ماده ای مهارت آموزی به روش «استاد- شاگردی نوین» عزم دولت وقت را برای تغییر مناسبات بازار کار ایران و بازگشت به چارچوب های «استاد شاگردی» اعلام کرد

به موجب این شیوه نامه برای ایجاد رونق و بهبود در فضای کسب و کار و افزایش اشتغال، صاحبان کارگاه ها و استادکاران می توانند بدون رعایت شرط سنی، داوطلبان و جویندگان کار را به صورت کارآموز که در این طرح «شاگرد» نامیده می شوند تا سقف مدت دو سال به روش استاد- شاگردی قدیم برای کسب مهارت و آشنایی با فضای کسب و کار جذب کنند و در تمام این مدت شاگرد از شمول قوانین کار و تامین (=http://www.ilna.ir/news/news.cfm?id=). اجتماعی خارج است

این شیوه نامه تنها هدیه ی ناقابل از سوی دولت احمدی نژاد برای بخشی از سرمایه داری ایران نبود بل که به تمامی در خدمت حذف نقض آشکار فصل پنجم قانون کار و همه تعهداتی که دولت و سرمایه داری در قبال تربیت و توسعه نیروی انسانی از سویی و رعایت حقوق کارآموزان از سوی دیگر بود؛ گردید. این شیوه نامه در زمان تصدی گری دولت روحانی با شدت و حدت هر چه تمامتر پیگیری شد و مقاومت های جدی در مقابل آن صورت گرفت تا آنجا که شکایتی هم از اجرای شیوه نامه ای که استثمار و بردگی نیروی کار را برای مدت معینی به کارفرمایان می سپرد در دبیرخانه ی سازمان بین المللی کار به ثبت رسید. در ادامه ی چنین روش های استثمارگرانه دولت روحانی همین طرح را در قالب «طرح کارورزی» برای فارغ التحصیلان دانشگاه ها و دانشجویان به تصویب رساند که به دلیل آگاهی دانشجویان مقاومت معینی در

مقابله با آن ایجاد شد. با این حال تا کنون این طرح ها که مغایرت جدی با همین قانون کار و به تبع آن مغایرت با قانون اساسی کاملاً آشکار است؛ بطور رسمی ملغی اعلام نشده اند.

در تیر ماه 1395 در مقاله ای با عنوان "هجومی سه گانه برای "اصلاح" قانون کار به سود کارفرمایان" یادآور شدم که: "اخیراً سه موضوع به صورتی جداگانه و در عین حال هماهنگ برای حذف مقررات کار از زندگی کارگران از سوی دولت به جریان افتاده است موضوع نخست ارائه دوباره لایحه "اصلاح قانون کار پیشنهادی دولت دهم به مجلس در تاریخ 13/4/1395 و اعلام وصول این لایحه از سوی هیات رییس مجلس است. موضوع دوم طرح دوباره بررسی "شیوه نامه استاد شاگردی" از سوی وزارت کار و دعوت از نمایندگان تشکل های رسمی کارگری و کارفرمایی به نشست مشترک این نمایندگان با نمایندگان معاونت های اشتغال، تعاون و روابط کار وزارت تعاون کار و امور اجتماعی است که اولین نشست آن در تاریخ دوشنبه 14/4/1395 در وزارت کار برگزار شد و سومین موضوع بررسی تعمیم معافیت های مربوط به کارفرمایان مساجد و بقاع متبرکه به تمامی کارگاه های کوچک دارای پنج کارگر و " کمتر تشکیل که جلسه شورای عالی کار در روز سه شنبه (22 تیرماه 1395) به آن خواهد پرداخت

اما درست در همین اوقات باز هم دولت به اقدام دیگری در جهت مقررات زدایی و نقض قانون کار از طریق گسترش مناطق آزاد و ویژه اقتصادی بخش قابل توجهی از کارگران این مناطق را از شمول قانون کار خارج کرد. که به آن در مقاله ای " هجوم چند لایه" به توضیح چگونگی این تهاجم پرداختم:

ماجرای این قرار است که دولت یازدهم در جمهوری اسلامی لایحه یک فوریتی "ایجاد مناطق آزاد" تجاری و ویژه اقتصادی جدید" را در تاریخ چهاردهم تیر ماه 1395 تقدیم مجلس می کند. بنا به گزارش شانا (شبکه اطلاع رسانی نفت و انرژی) رئیس جمهوری، لایحه ایجاد ۷ منطقه آزاد تجاری، صنعتی و ۱۲ منطقه ویژه اقتصادی را برای طی تشریفات قانونی به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرد. براساس این لایحه به دولت اجازه داده می شود در استانهای گلستان (اینچه برون)، ایلام (مهران)، اردبیل (اردبیل)، سیستان و بلوچستان (سیستان)، کردستان (بانہ، مریوان)، هرمزگان (جاسک)، بوشهر (بوشهر)، منطقه آزاد تجاری، صنعتی را در محدوده هایی که به تصویب هیئت وزیران می رسد ایجاد کند. همچنین دولت می تواند در استانهای فارس (فسا)، یزد (ابركوه، ميبید)، زنجان (زنجان)، کهگیلویه و بویراحمد (گچساران)، آذربایجان غربی (سرو، ارومیه)، خراسان رضوی (خواف، قوچان)، لرستان (خرم آباد)، قزوین (تاکستان) و اصفهان (شاهین شهر) منطقه ویژه اقتصادی و در استان البرز (ساوجبلاغ) منطقه ویژه اقتصادی دارویی ایجاد کند." در ادامه یادآور شدم که

مجلس شورای اسلامی در روز شنبه 26/4/1395 یک فوریتی بودن این لایحه را به تصویب می رساند" بنا به گزارش "خبرگزاری مهر" نمایندگان مجلس شورای اسلامی با یک فوریت لایحه دولت برای ایجاد ۷ منطقه آزاد تجاری، صنعتی و ۱۲ منطقه ویژه اقتصادی در کشور، موافقت کردند. مطابق این

مصوبه کلیات و جزییات لایحه دولت پس از بحث و بررسی بر سر لایحه در کمیسیون اقتصادی، مجددا در "صحن علنی بررسی خواهد شد"

در ارتباط با روابط و مناسبات کار در "مناطق آزاد تجاری و ویژه اقتصادی جدید" همان مقرراتی که شامل مناطق آزاد تجاری می‌شد، شمولیت می‌یافت و به این ترتیب مقرراتی که در تاریخ 3/8/1373 تحت عنوان «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران» تصویب و به تأیید رییس جمهور وقت رسیده است؛ بار دیگر در این مناطق جایگزین قانون کار گردید .

در توضیح این مقررات در مقاله "هجوم چند لایه" توضیح داده شد که شاکله این مقررات چیزی حتی کمتر از لایحه اصلاح قانون کار پیشنهادی دولت به مجلس است. فصول و مواد بسیاری از قانون کار در این مقررات وجود ندارد، عمده ترین موضوع آن براساس توافق و تراضی کارگر و کارفرماست ضمن آنکه به تعریف مزد و ساعت کار پرداخته است و اضافه کاری و نرخ آنرا هم بهر عهده قرارداد فی مابین کارگر و کار فرما می گذارد اما هیچ سخنی در باره حداقل دستمزد در این لایحه وجود ندارد. در این مقررات از سنوات و پاداش و عیدی خبری نیست. در تمامی این مقررات کارگران حق داشتن تشکل صنفی را ندارند و حل اختلاف در روابط کار در نهایت با توافق کارفرما حاصل می‌گردد، حتی در صورتی که رای به بازگشت کارگر داده شود کارفرما مخیر است از پذیرش آن سر باز زند. مرخصی سالیانه در این مقررات به بیست روز کاهش یافته است . نرخ شب کاری و اضافه کاری نیز با توافق طرفین تعیین می‌شود .

در همان زمان یادآور شدم که با هر متر و معیاری موقعیت کنونی را بسنجیم ؛ چاره ای جز تکیه به نیروی آگاه و پرتوان کارگرانی که این موقعیت را درک می کنند وجود ندارد. این کارگران پل واسطی بین همه مزد و حقوق بگیران و موقعیت کنونی اند . نمایندگان آگاه کارگری را چاره ای جز رو آوردن هر چه بیشتر به کارگران و آگاه کردن آنان متصور نیست ! معلوم نیست چه زمانی آخرین تیر خلاص به حقوق کار در ایران شلیک خواهد شد! ممکن است رخداد های پیش روی (چون انتخابات ریاست جمهوری سال آینده تا کسب نتایج آن) این شلیک آخرین را به تاخیر اندازد یا دولت کنونی برای دادن امتیازات به سیستم کارفرمایی و سلف خری آرای سازمان ها و احزاب آنان، لغو حقوق کار را به آنان پیشکش کند. تحت هر شرایطی آنچه مسلم است این هجوم همه جانبه ،هماهنگ و مستمر علیه حقوق کار به پیش می تازد. و چنانچه همین اندک حمایت قانونی هم از دست رود برای به دست آوردن دوباره آن کارگران ناچار هزینه های سنگینی را خواهند پرداخت .

متأسفانه پیش بینی استمرار تهاجم علیه قانون کار و مقررات زدایی از روابط کار به تحقق پیوست. بارها شاهد رفت و برگشت لایحه ای برای به اصطلاح "اصلاح قانون کار و گهگاهی هم شاهد تکیه بر تغییر و یا حذف مواد، تبصره هایی از این قانون بوده و هستیم در حال حاضر نیز این تلاش ها به بهانه برآوردن

پاسخ به خواست امنیت شغلی در عقد قرارداد های موقت که از سوی تشکل های موضوع قانون کار در عالیترین ساختار آنها که عبارتند از کانون های عالی شوراهای اسلامی و انجمن های صنفی کارگری و توجه رئیس جمهور و توصیه مقامات به ایجاد کمیته ی امنیت شغلی عملاً در راستای حذف ماده 7 و 27 قانون کار و سلب امنیت شغلی از کارگران قدم برداشته اند. پیشنهاد تعیین سقف چهارسال برای قراردادهای موقت کار بنا به اظهارات هادی ابوی (نماینده کارگران از کانون عالی انجمن های صنفی در شورای عالی کار) چنین است :

"کمیته ای تحت عنوان امنیت شغلی پیرو فرمایش مقام معظم رهبری تشکیل شد که جلسات آن هر هفته برگزار می شد که در آن پیشنهاد اصلاح تبصره دو ماده ۷ و ماده ۲۷ قانون کار مطرح شد. پیشنهادی در خصوص تبصره دو ماده ۷ عنوان شد که برای کارهایی که ماهیت دائم دارند ولی قرارداد موقت بسته می شود، سقف تعیین شود که در این رابطه کشورهای مختلف را بررسی کردیم و در نهایت جمع بندی به سقف چهار سال رسید. یعنی کارفرمایان نهایتاً تا چهار سال می توانند با کارگران قرارداد موقت ببندند و بعد از قرارداد کارگر دائمی می شود. ماده ۲۷ قانون کار در خصوص قصور کارگر در کار یا نقض و عدم رعایت آیین نامه انضباطی کار است و برای اخراج کارگر نظر شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و تشکل مربوطه را نیاز داشت که در جلسه پیشنهاد شد این موضوع در قالب کمیته های انضباطی شامل نماینده تشکل کارگری و کارفرمایی و آیین نامه انضباطی کار با تصویب و نظارت وزارت کار دنبال شود. (منبع خبرگزاری دانشجویان ایسنا و نقل از کانال تلگرامی دسترنج)

با چنین رویکرد خام اندیشانه ای از سوی کمیته ای که فاقد هرگونه دانش لازم حقوقی و شناخت لازم از حقوق کار است و تنها به اعتبار بررسی قوانین کار سایر کشورهای سرمایه داری پیشنهادی صادر می شود و متعاقب آن پیامهایی از سوی دیگر نمایندگان همفکر این کمیته در کانال تلگرامی "دسترنج" که متعلق به خانه ی کارگر است این پیشنهاد را به گونه ای بزرگنمایی کنند که بدون تصویب آن دفاع از امنیت شغلی ممکن نیست. در حالیکه گزارشات حاکی از آنست که این کمیته حتی نهاد زیر مجموعه ی تشکل های کارگری رسمی هم نیست به اعتبار سخنان آقای علی خدایی در گفتگو با ایلنا کاملاً محرز است که این کمیته هیچ جایگاه قانونی هم ندارد. در سوال خبرگزاری کار ایران (ایلنا) از ایشان چنین گفته می شود :

ایلنا: ما سوال این است که این کمیته کدام کمیته است؟ تصمیماتی که در این کمیته گرفته شده چیست و چقدر ضمانت اجرایی دارد؟ **علی خدایی (عضو کارگری شورای عالی کار)** در خصوص این کمیته و تصمیمات آن به ایلنا می گوید: این کمیته در راستای صحبت های رئیس جمهور در هفته کارگر و تأکید ایشان بر اهمیت امنیت شغلی کارگران تشکیل شد. در آن زمان وزیر کار دستور دادند کمیته ای به ریاست معاونت روابط کار وزارت کار تشکیل شود تا در خصوص امنیت شغلی کارگران تصمیم بگیرد. تاکنون نیز هشت جلسه از این کمیته تشکیل شده است. خدایی با بیان اینکه انتشار خبری در خصوص تعیین سقف ۴ سال برای کارهای با

ماهیت مستمر خیلی دقیق نیست، می‌گوید: در جلسات برگزار شده، در خصوص اصلاح موادی از قانون کار صحبت شد. اولین مورد، تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار است. در مورد اصلاح این تبصره موارد متعددی مطرح شد؛ از جمله پیشنهاد مکتوب شدن قراردادها و تعیین حداکثر سقف ۴ سال برای کارهای با ماهیت مستمر؛ البته به اعتقاد ما این خلاف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار است. در این تبصره صراحتاً به دائمی بودن قراردادهای کار با ماهیت مستمر بدون هیچ قید و شرطی اشاره شده است. هر چند با دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری این تبصره ارزش خود را از دست داده اما تأکید گروه کارگری همواره این بوده که در کارهای با ماهیت دائم اصل بر دائمی بودن قرارداد است. اما به هر حال این پیشنهاد قابل قبول است. وی ادامه داد: مورد دیگر، ماده ۲۷ قانون کار است که ما با قسمت‌هایی از آن که صراحتاً به حذف نظر تشکل کارگری در اخراج نیروی کار اشاره کرده است، مخالفیم. در واقع درحالی‌که از یک طرف پیشنهاد اصلاح تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار به نفع امنیت شغلی کارگران است، پیشنهاد اصلاح «ماده ۲۷ می‌تواند به ضرر آن‌ها باشد»

خدایی در پایان بیان کرد: متأسفانه در مورد اصلاح قانون کار و تأمین اجتماعی مطالبی به گوش می‌رسد که این اصلاً برای ما خوشایند نیست. چند وقت پیش هم در مورد افزایش سن بازنشستگی موضوعی مطرح شد که ما به عنوان نماینده کارگری به هیچ وجه زیر بار هیچ کدام از این مسائل نمی‌رویم. قطعاً ما به عنوان نماینده کارگران این تغییر و تحولات را رصد می‌کنیم. قرار نیست صرفاً حواس ما به پیشنهادهای باشد که در کمیته امنیت شغلی مطرح می‌شود و از اصلاحیه‌های ضد کارگری غافل شویم. اگر این بحث‌ها جدی شود جامعه کارگری واکنش جدی خود را نسبت به این مسائل نشان خواهد داد.» [2]

آنچنان که از دو رویکرد متفاوت کارگری در پیرامون شورای عالی کار برمی‌آید مبارزات کارگران در دفاع از آنچه از قانون کار به جا مانده است نیز دستخوش سیاست‌بازی‌های سرمایه‌داری چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی است. این تأثیر پذیری از سیاست دولتی، متأسفانه علیرغم کوشش‌هایی که از جانب برخی نمایندگان کارگری همچنان به شیوه‌خانه‌ی کارگری‌ها در دهه‌های گذشته در قانون عالی تشکل‌های رسمی پیش می‌رود و دفاع از حقوق کار پذیرفته شده چه در سطح ملی و چه حقوق رسمیت یافته و الزام آور ناشی از مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی و سایر کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های این سازمان از جانب تشکل‌های رسمی پیگیری نمی‌شود و این وزارت کار است که می‌کوشد به بهانه پاسخ به درخواست برقراری امنیت شغلی اراده خود را از طریق یک کمیته که فاقد جایگاه قانونی است به کارگران ایران تحمیل کند.

آیا اصلاح قانون کار ضرورت دارد؟

بدون هیچ شک و تردیدی اصلاح قانون کار به عنوان قانونی که تنها ضرورت وجودیش دفاع از منافع کارگران است و نه هیچ هدف دیگر؛ قانونی که باید در مقابل کارفرمایان در هر جایگاه و موقعیت که دارای

همه گونه امکانات هستند از کارگران دفاع کند نه تنها نیاز به اصلاحات دارد بل که همراه با آن نیازمند ضمانت‌های اجرایی است. قانون کار کنونی در کلیت خود قانونی که تامین کننده حقوق شناخته شده کار برای کارگران نیست. این قانون در بیشتر فصول خود دارای نقایص جدی است که برابر آن نقایص نه تنها حقوق کارر عایت نمی‌گردد بل که آن بخش از حقوق مصوب که به سود نیروی کار است از آنها سلب می‌شود. نمونه آشکار حقوق سلب شده در فصل های گوناگون قانون قابل مشاهده است. حتی فصولی در قانون کار کنونی وجود دارد که با فصول دیگر در تناقض آشکار است و یا موادی از فصلی با مواد دیگر متناقض است. شورای عالی کار در فصل دهم بنا به ماهیت به غایت غیر دموکراتیک آن مانع از انجام اختیارات فصل ششم این قانون است و این در حالیست که خود مواد فصل ششم با مقوله نامه 87 سازمان بین المللی کار در باره حق آزادی تشکل مغایرت جدی دارد.

در آن فصولی که به سود نیروی کار و توسعه انسانی موادی مصوب شده است - مانند فصل پنجم که به امر آموزش و اشتغال می‌پردازد؛ مجریان قانون به جای اجرای آن فصول به تصویب آیین‌نامه‌ها، شیوه نامه ها و بخشنامه های مغایر با قانون کار نظیر شیوه نامه ی استاد شاگردی و یا طرح کارورزی ؛ قانون را از اعتبار ساقط می کنند.

این درحالیست که دولت ها هر لحظه نیاز به دخل و تصرف در قانون داشته‌اند با دست و دلبازی حقوق کارگران را با عدم اجرای قانون سلب کرده‌اند موضوع قراردادهای کار که موجب تقلیل 95% قرار داد دایم را به 5% گردیده است و به این وسیله بر چشم‌پوشی از تخلفات آشکار و نهان سیستم کارفرمایی و قطع بازرسی های دوره‌ای از محیط های کار، موجب برقراری قراردادهای به اصطلاح رایج سفید امضا شده است. این همه و مواردی بیشتر از امکان دست اندازی به حقوق کار، بیانگر ضرورت اصلاح قانون کار نه به سود کارفرمایان بل که در راستای رسمیت یافتن حقوق شناخته شده‌ی کارگران است.

قانون کار نیاز به اصلاحات جدی دارد اصلاحاتی که امکان نقض حقوق کار را منتفی کند ، اصلاحاتی که ضمان اجرایی قانون را با اعتبار بخشی به حق آزادی تشکل و چانه زنی اعتراض را تضمین کند. حق هرگونه اعتراض را برای کارگران مجاز شمارد و امنیت شغلی کارگران معترض را تامین کند.

اصلاحاتی که ضمانت اجرای آن بنا به هیچ حکمی منتفی نگردد و اصل ویرانگری چون ماده 191 که به اتکای آن کارگران بسیاری از شمول قانون کار خارج گردیدند، از کتاب قانون محو گردد.

اصلاحاتی که موجبات تامین اجتماعی کارگران را تحت هر شرایطی اعم از اینکه کارگر شاغل باشد و یا بهر دلیلی از کار منفصل شده باشد، فراهم سازد.

اصلاحاتی که موجبات نفی هرگونه قرارداد مخدوش، نانوشته و با واسطه (مثل قراردادهای غیر مستقیم با کارفرما و یا شرکت های پیمانی تامین نیروی کار) گردد. به کارگر اجازه عقد قرارداد با کارفرمای مستقیم خود را دهد.

اصلاحاتی که قانون کار را از هرگونه تفسیر به رای دولت ها و کارفرمایان بی نصیب گذارد و با صراحت کامل در مواد از جامعیت برخوردار و مانع از هر گونه دخل و تصرف گردد.

اصلاحاتی که قانون کار را برای هر کارگر اعم از تفاوت در عقیده، جنسیت، مذهب، ملیت یکسان بداند و هیچ تبعیضی در آن موجب تفاوت در برابری حقوق کار برای کارگران وجود نداشته باشد.

اصلاحاتی که برابر آن قانون از تمام شمولی لازم برای هر واحد کار و تولید در هر جای کشور ایران برخوردار گردد و به بهانه مناطق آزاد تجاری به سرمایه داران اعم از بومی و غیر بومی اجازه بهره کشی از نیروی کار را ندهد. حقوق کار در کلیت خود در جهان اعتبار دارد به ویژه آنکه این حقوق در قالب کنوانسیون ها و مقاله نامه های الزام آور به امضای کشور های عضو رسیده باشد. هیچ دولتی حق ندارد این حقوق را برای امتیاز دهی به سرمایه داران کشورهای مقیم در مناطق آزاد نقض کند. این به معنای نوعی کاپیتالیسم است. اصلی که مورد تنفر مردم ایران از برقراری آن در رژیم پیشین بود.

و چنین اصلاحاتی زمانی امکان پذیر است که تهیه کنندگان آن نمایندگان راستین کارگران در تشکل های آزاد و مستقل باشند و یا این امکان را داشته باشند که از خبرگان حقوق کار و حقوق دانان مورد قبول خود در تنظیم آن اصلاحات بدون هیچ گونه دخل و تصرف صاحبان قدرت و ثروت بهره مند شوند. و امکان دفاع از آن را در مجلس قانونگزاری داشته باشند. در مجلسی که حتی به اندازه تعداد انگشتان یکدست هم نماینده کارگران حضور ندارند، دولت ها و مدافعان سرمایه به راحتی به خود اجازه تغییر هر قانونی را علیه کارگران خواهند داد. و تنها مقاومت سازمان یافته و آگاهانه و یکپارچه کارگران است که در شرایط عدم توازن قوا می تواند جلو تصویب قوانین علیه کارگران را بگیرد.

آنچه در حال حاضر باید درس آموز کارگران و نمایندگان آنان باشد این واقعیت است که در صورت نبود مقاومت در برابر تهاجم به قانون کار و مقررات مشابه این قانون در انواع روابط و مناسبات کاری، طبقه کارگر ایران و بازنشستگان این طبقه، چه در بخش های دولتی و چه خصوصی چه تحت تابعیت از قوانین کار و یا قوانین استخدام کشوری چاره ای جز مقاومت و پایداری ندارند. تجربه سالیان تهاجمات چند لایه و مستمر به قوانین کار و تامین اجتماعی نشان داده است که این ویژگی آشکار سرمایه داری است که به هر میزان میدان داشته باشد؛ بهره کشی را به قصد سود هر چه بیشتر و انباشت آن گسترش خواهد داد. راه های ممکن برای بهره کشی و استثمار جز از تجربه بعد از انقلاب تا کنون به ما آموخته است که همه راه مقاومت متکی به آگاهی و شعور طبقاتی و باهمدلی و همبستگی کارگران بسته نخواهد شد.

[1] درگاه ملی آمار _ مرکز آمار ایران

- (1) نتایج طرح آمارگیری نیروی کار بهار ۱۴۰۱ منتشر شد. بررسی نرخ بیکاری افراد ۱۵ ساله و بیش‌تر نشان می‌دهد که ۹,۲ درصد از جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، بیکار بوده‌اند. بررسی روند تغییرات نرخ بیکاری حاکی از آن است که این شاخص، نسبت به فصل مشابه در سال قبل (بهار ۱۴۰۰)، ۰,۴ درصد افزایش یافته است.
- (2) در بهار ۱۴۰۱، به میزان ۴۰,۹ درصد جمعیت ۱۵ ساله و بیش‌تر از نظر اقتصادی فعال بوده‌اند، یعنی در گروه شاغلان یا بیکاران قرار گرفته‌اند. بررسی تغییرات نرخ مشارکت اقتصادی حاکی از آن است که این نرخ نسبت به فصل مشابه در سال قبل (بهار ۱۴۰۰) ۰,۵ درصد کاهش یافته است.
- (3) جمعیت شاغلین ۱۵ ساله و بیش‌تر در این فصل ۲۳ میلیون و ۵۷۸ هزار نفر بوده که نسبت به فصل مشابه سال قبل ۹۸ هزار نفر کاهش داشته است. بررسی اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی نشان می‌دهد که در بهار ۱۴۰۱، بخش خدمات با ۵۱,۲ درصد بیش‌ترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده است. در مراتب بعدی بخش‌های صنعت با ۳۲,۷ درصد و کشاورزی با ۱۶,۰ درصد قرار دارند.
- (4) نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله حاکی از آن است که ۲۴,۰ درصد از فعالان این گروه سنی در بهار ۱۴۰۱ بیکار بوده‌اند. بررسی تغییرات فصلی نرخ بیکاری این افراد نشان می‌دهد، این نرخ نسبت به فصل مشابه در سال قبل (بهار ۱۴۰۰) ۱,۹ درصد افزایش یافته است.
- (5) بررسی نرخ بیکاری گروه سنی ۱۸ تا ۳۵ ساله نیز نشان می‌دهد که در بهار ۱۴۰۱، ۱۶,۶ درصد از جمعیت فعال این گروه سنی بیکار بوده‌اند. این در حالی است که تغییرات فصلی نرخ بیکاری این افراد نشان می‌دهد این نرخ نسبت به بهار ۱۴۰۰، به میزان ۱,۰ درصد افزایش یافته است.
- (6) بررسی سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص جمعیت ۱۵ ساله و بیش‌تر نشان می‌دهد که در بهار ۱۴۰۱، ۹,۷ درصد جمعیت شاغل، به دلایل اقتصادی (فصل غیرکاری، رکود کاری، پیدا نکردن کار با ساعت بیش‌تر و...) کم‌تر از ۴۴ ساعت در هفته کار کرده و آماده برای انجام کار اضافی بوده‌اند. این در حالی است که ۴۰,۳ درصد از شاغلین ۱۵ ساله و بیش‌تر، بیش از ۴۹ ساعت در هفته کار کرده‌اند. برای مشاهده اطلاعات تفصیلی به فایل پیوست مراجعه کنید.

خاطر نشان می‌سازد اطلاعات نتایج طرح مذکور به صورت تفصیلی به زودی در درگاه ملی آمار (7) قابل دسترس خواهد بود www.amar.org.ir به نشانی

خبرگزاری کار ایران (ایلنا)) <https://www.ilna.ir/fa/tiny/news-1269669> [2]