

# امضاہایی کہ در ماندگی می آورند...



ILNA

ویژه نامه سال روز تصویب قانون کار  
۲۹ آبان ۱۴۰۰

### فهرست مطالب

۳ یادداشت / حسین حبیبی .....

۴ گفت‌وگو / علیرضا محجوب .....

۶ یادداشت / محمد رضا تاجیک .....

۷ گفت‌وگو / علی خدایی .....

۸ گفت‌وگو / حسن صادقی .....

۱۰ گفت‌وگو / اسماعیل حق پرستی .....

۱۱ گفت‌وگو / فرامرز توفیقی .....

۱۲ گفت‌وگو / آرمین خوشوقتی .....

۱۴ گفت‌وگو / علیرضا حیدری .....

۱۶ گفت‌وگو / کامبیز نوروزی .....

۱۷ گفت‌وگو / حسین راغفر .....

۱۸ گفت‌وگو / سعید ناصری .....

۱۹ گفت‌وگو / فرشاد اسماعیلی .....

۲۰ گزارش / نگرانی‌هایی از جنس کارگری .....

۲۸ گزارش / اگر قانونی نبود! .....

۳۲ نگاهی به برخی بندهای قانون کار .....

مدیرمسئول: مسعود حیدری  
 زیر نظر: زهرا حاج محمدی  
 همکاران: پیام عابدی، نسرتین هزاره مقدم،  
 علی خسرو جردی، زهرامعرفت و سیدعیسی موسوی  
 عکس: هوشنگ هادی، مهدی نصیری  
 مدیر هنری: مهدی فراهانی



# استیفای قدرت کارگران با پیاده سازی تفکر امام (ره)



حسین حبیبی

عضو هیئت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار

در راستای رواج قراردادهای موقت، بحث دستمزد هم دچار مخاطره خواهد شد؛ چرا که در بحث دستمزد کارگران باید امنیت شغلی داشته باشند تا نسبت به پیگیری اجرای ماده ۴۱ قانون، مطالبه‌گری، اعتراض و شکایت داشته باشند. کارگرانی که امنیت شغلی نداشته باشند، نمی‌توانند در شورای عالی کار هم نماینده داشته باشند. اگر امنیت شغلی ما برقرار بود، طبیعتاً فاصله دستمزد تا هزینه‌های سبب معاش که به حدود ۱۱ میلیون تومان رسیده است، ایجاد نمی‌شد. در این وضعیت شاهد کاهش قدرت خرید کارگران هستیم. مهم‌ترین چالشی که جامعه کارگری با آن مواجه است، نبود امنیت شغلی است. اگر این امنیت شغلی مستقر شود، هم تشکل‌یابی و هم دستمزد در ریل قرار می‌گیرند و از رکود نجات می‌یابند.

موضوع بعدی که مطرح شدن آن ناشی از نبود امنیت شغلی است، مطرح «طرح الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار» است؛ طرحی که توسط نمایندگان دارای ادعای اسلام‌یگری و انقلابیگری ارائه شده است. می‌بینیم که این طرح بر مبنای ماده ۱۹۱ قانون کار قرار گرفته است؛ البته سایه‌ی آیین‌نامه‌ای برای ماده ۱۹۱ برای بیش از یک دهه بر قراردادهای کار حاکم بود؛ حال باید پرسید که چرا با وجود معافیت کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر از شمول برخی حمایت‌های این قانون (موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار) بیکاری گسترش یافته است؟ مگر قرار نبود که با وجود معافیت‌های مختلف از جمله در مناطق آزاد و ویژه، اقتصاد کشور به سمت درآمدزایی و امنیت شغلی حرکت کند؟ مگر قرار نبود که از این محل برای کشور ثروت‌سازی داشته باشیم و صادرات را رونق ببخشیم و ثروت حاصل شده را به سرزمین اصلی منتقل کنیم؟ آیا بنا نبود که با اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی، اشتغال گسترش یابد و به توسعه دست یابیم؟ در حالی که باید، این موارد را در جای دیگری پیدا کرد.

با این همه، حالا با اضافه کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، می‌خواهند در قالب یک توافق، به کارگران کمترین مزدا بپردازند. نمایندگان حق ندارند قوانینی را تصویب کنند که تبعیض‌زبان باشند. تصویب یک چنین الحاقیه‌ای در ماده ۴۱ قانون کار، یعنی ایجاد تبعیضی به مراتب بزرگ‌تر؛ چرا که در حال حاضر، مناطق آزاد و ویژه و کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر را هدف قرار داده‌ایم و هیچ تضمینی وجود ندارد که شرکت‌های بزرگ به خاطر فرارهای قانونی و بیمه‌ای، کارگاه‌های خودشان را با کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر ادغام نکنند تا کارگران خود را از شمول قانون محروم کنند. نباید در بحث رتبه‌بندی مناطق کشور، مناطق محروم را بیشتر رتبه‌بندی کنیم!

اینکه بگوییم که چون این مناطق محروم هستند و توسعه ندارند، هزینه‌های زندگی در آن‌ها پایین تر است، پس می‌توانیم مزد کمتری را به کارگران آن‌ها پرداخت کنیم، عقلانی است؟ دستمزد این کارگران قطعاً تابعی از مصوبه شورای عالی کار نخواهد بود؛ بلکه تابع توافق بین کارگر و کارفرما خواهد بود. ما نباید توافقی را قانونی کنیم که اساس آن یک بر اعمال قدرت یک طرف قرارداد است. با توافق غیرقانونی که قانونی‌اش کرده‌ایم، کارگر را مجبور به پذیرش یک نوع توافق غیرقانونی می‌کنیم. این نوع قانونگریزی، در شکل یک قانون غلط در خواهد آمد؛ آن زمان، مسئولیت فساد، رانت و انحصارگرایی بر عهده کسانی است که قانون را تصویب می‌کنند. من تاکید دارم که باید در ۲۹ آبان، این نمایندگان را متقاعد کنیم که امضای خود را از پای طرح بردارند. اعتراض خود را به شکل بیانیه و تجمع نشان دهیم. با توجه به تفسیر خطا و بسیار تقلیل یافته‌ای که از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار ارائه شده است، باید شاهد به خطر افتادن قشر وسیعی از کارگران با ساختار حقوقی جدید دیگری باشیم. این ساختار حقوقی قانونگریزی، به مراتب مخرب‌تر و زجرآورتر از معافیت مناطق آزاد و ویژه است. با این وضعیت صدای اعتراض جامعه کارگری را بلندتر از این، خواهیم شنید؛ در این صورت، مسئولیت آن بر عهده تصویب‌کنندگان این مصوبه است.

من معتقدم که چون دولت‌ها، دچار ضعف مدیریتی یا عدم توانمندی هستند و خرد لازم را به خرج نداده‌اند یا سیاست‌هایشان این بوده که قراردادهای کار در جهت موقتی‌سازی گسترده حرکت کند، نباید امروز هم با سبقه‌ی «تعدیل» یا کارگران بر خورد کنند. در این شرایط باید نظر کارگران ملاک باشد و نباید هیچ‌اراده‌ای از موضع قدرت بر اراده‌ی آن‌ها فرود آید. حضرت امام (ره) جمله‌ای دارند که می‌تواند حل‌کننده‌ی معضل بیکاری، نبود امنیت شغلی و... باشد. امام خطاب به دولت و مجلس فرمودند که فکر نکنید که چون قانون وضع می‌کنید و این اختیار به شما داده شده، هر چه که شما تصویب کردید را مردم باید بپذیرند. اساس سخن امام، بازگشت به «حاکمیت قانون» است. امروز باید تفکر حضرت امام (ره) را پیاده کنیم تا قدرتمندتر، حقوق خود را استیفا کنیم. ■

به نوبه‌ی خود، ۲۹ آبان، سالگرد تصویب قانون کار را تبریک می‌گوییم؛ چرا که بازگشت به قانون و قانونگرایی را برای همه‌ی ما معنا کرد. اساساً کارگران این حق را دارند که از یک پوشش و حمایت قانونی، در قانون کار بهره‌مند شوند. این پوشش قانونی برگرفته از قانون اساسی، قوانین شرع و میثاق‌های بین‌المللی است. جادار دبه نمایندگان مجلس که همت کردند تا این قانون تصویب شود، دست مریزاد بگوییم. قانون کار، قانونی جامع محسوب می‌شود، که به کمک کارگران می‌آید؛ گرچه با توجه به اینکه در نهایت «مجمع تشخیص مصلحت نظام» به ریاست آیت‌الله هاشمی رفسنجانی، این قانون را تصویب کرد، برخی مواد حمایتی آن دستخوش تغییر شدند. اعضای وقت مجمع، نباید چنین کاری را انجام می‌دادند. آن‌ها برخی مواد و تبصره‌ها را هم به این قانون اضافه کردند. نتیجه این شد که برخی موارد حمایتی از حیز انتفاع ساقط شدند و قانون یک مقدار بی‌پایه و اساس شد. قانونی که در حال حاضر حاکم است، می‌تواند به مراتب بهتر از هر نوع گفتار و نوشته‌ی مسئولان امر به کمک کارگران بیاید. برای نمونه در بحث قراردادهای کار، اصل بر این است که قرارداد، در مشاغلی که جنبه‌ی مستمر دارند، دائم است. در مورد تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار هم باید گفت که گرچه مجمع تشخیص تلاش کرد آن را از حیز انتفاع ساقط کند اما نتوانست به آن معنا به هدف خود، دست یابد. در توضیح دلیلی که برای این مورد دارم، باید به میثاق «حاکمیت کارگران بر عقد قراردادهای کار» اشاره کنم. بر اساس این تبصره، در کارهایی که طبیعتاً آن‌ها جنبه‌ی مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. با این حال اگر تاریخ ذکر شود، قرارداد موقت محسوب می‌شود. من هم این را قبول دارم؛ اما می‌خواهم نتیجه بگیریم که پس چون نوع کار مستمر است، قرارداد کار هم مستمر است و نیازی وجود ندارد، که در آن مدت درج شود؛ البته می‌توان در قرارداد تاریخ را درج کرد یا نکرد اما حاکمیت آن باید در اراده‌ی کارگر و کارفرما باشد.

در کل، نظام حقوقی کشور هم بر این سیستم حاکم است که قرارداد کار باید به سمع و نظر و توافق طرفین برسد. این امر نشان دهنده‌ی اراده‌ی کارگر، بر عقد قرارداد کار است. زمانی که سیستم حقوقی کشور، این حرکت نظام‌مند را می‌پذیرد، باید حاکمیت کارگران هم پذیرفته شود. قرارداد کار باید با حاکمیت طرفین باشد؛ پس می‌توانیم بگوییم که هر نوع عقد قرارداد، که در آن حاکمیت یک طرف نقض بشود و برای مثال کارگر نتواند در قرارداد اراده‌ی داشته باشد، این قرارداد از پایه باطل است. لازم به یادآوری است که در سال ۱۳۷۲ زمانی که آیت‌الله هاشمی رفسنجانی، رئیس‌جمهور بودند، وزارت کار و امور اجتماعی، بخشنامه ۳۵۲۳۳ را ابلاغ کرد که تفسیر سویی را به جا گذاشت. این تفسیر سو منجر به اختلاف کارگر و کارفرما شد؛ البته همه اینها به بهانه‌ی ایجاد فرصت شغلی بود. ۳ سال بعد یعنی در سال ۱۳۷۵، دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه ۱۷۹ بخشنامه وزارت کار را استمرار بخشید. دیوان، مفهوم مخالف از تبصره ۲ را استخراج کرد که بر اساس آن می‌توان قرارداد را به طور موقت نیز منعقد نمود؛ در نتیجه دیوان به برداشت سوی خود حاکمیت بخشید. در کل، حاکمیت اراده بر قرارداد کار، حتماً باید «طرفینی» باشد اما بی‌توجهی تشکل‌ها در آن سال‌ها، باعث شد، آن رای دیوان و بخشنامه وزارت کار جای خود را محکم کنند تا برای کارگران بالای جان درست شود و تمام قراردادهای به سمت موقت شدن حرکت کنند.

این دادنامه و این نوع نحوه نگارش رای باید ابطال شود. در حال حاضر هیچ کدام از دولت‌ها هم به این موضوع توجه نکرده‌اند و از آن طرف هم مراتب اعتراض تشکل‌های کارگران تحقق پیدا نکرد؛ البته در روزهای پایانی دولت دوازدهم، آقای «محمد شریعتمداری» وزیر کار، درخواست ابطال این دادنامه را به قوه قضاییه ارائه کرد؛ هر چند خیلی دیر هنگام بود اما حرکت خوبی را انجام داد. انتظار می‌رود که دولت آقای رئیسی و معاون روابط کار ایشان هم این درخواست را پیگیری کنند تا شاید بتوانیم دادنامه ۱۷۹ را ابطال کنیم. اینگونه نسل جدیدی از کارگران وارد بازار کار می‌شوند که نبود امنیت شغلی را احساس نمی‌کنند و جایگاه ویژه و احترام به جای این بی‌جایگاهی و بی‌احترامی قرار می‌گیرد.

نبود امنیت شغلی تنها موجب آسیب دیدن جایگاه کار مستمر نشد، تشکل‌یابی هم دچار مشکلات اساسی شده است. کارگران از ترس اینکه قراردادشان منعقد و تمدید نشود، از یکی از حقوق شرعی و قانون‌شان محروم می‌مانند. کارگران باید حق داشته باشند که تشکل داشته باشند و بدون هیچ تهدید و ارعابی نماینده کارگر داشته باشند. مورد استقبال قرار نگرفتن تشکل‌ها هم در رجه اول به همین قراردادهای موقت بر می‌گردد؛ حالا چه به عنوان انتخاب‌کننده و چه به عنوان انتخاب شونده.

# بیکار نخواهیم نشست...

اجرای قانون در ایران در برخی موارد با موانع نهادی و سیاستی مواجه می‌شود. یکی از قوانینی که از زمان تصویب در سال ۱۳۶۹، با این موانع مواجه شده، «قانون کار» است. قانونی که اشتغال کارگر را در پیوند با حقوق او تحکیم می‌کند. این امر موجب شده که در ۳۱ سال گذشته، کارگران از فرصت ۲۹ آبان (سالروز تصویب قانون کار) برای تبیین جایگاه این قانون و روشن ساختن حدود حمایت‌های آن در رابطه با سیاست‌های روان‌سازی بازار کار استفاده کنند و بخش‌های محذوف یا تحریف‌شده‌ی آن را به قانون‌گذاران و مجریان تصمیمات کشور یادآور شوند. با توجه به اینکه ۲۹ آبانی جدید در پیش‌رو است، در گفتگویی با علیرضا محبوب (دبیر کل خانه کارگر) به واکاوی این مسائل پرداختیم.

کتاب‌های مرجع «سازمان بین‌المللی کار» برای شناخت قراردادهای موقت است. در آن کتاب آسیب یاد شده را تشریح کردم که از جمله به آثار دادنامه ۱۷۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اشاره شد. در این دادنامه مفهوم مخالف تبصره (۲) ماده (۷) ملاک قرار گرفته و در رای قضات هیئت عمومی عنوان شده «در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی موقت و غیر دائمی خواهد بود». البته صرفاً در سطح نظری به موضوع نپرداختیم و برای پیگیری همین موضوع، فراکسیون کارگری را در مجلس به راه انداختیم؛ البته پس از بارها تلاش موفق نشدیم که این برداشت که البته از نظر ما برداشت و تمییز نبود را کنار بگذاریم. در این مورد، دیوان عدالت اداری و مجموعه قضات در هیئت عمومی خودشان به جای قانونگذار، قانون را تفسیر کردند و مفهوم مخالف را از آن بیرون آوردند. این در حالی است که اگر تبصره‌های ۱ و ۲ را بخوانیم، در تبصره ۱ که آیین‌نامه آن نوشته شده است و ما در ماه‌های آتی، منتظر اجرای آن هستیم، قانونگذار قید کرده برای کارهایی که جنبه مستمر ندارند ولو در آنها قرارداد موقت نوشته می‌شود، باید حداکثر مدت داشته باشد؛ پس چطور می‌شود که در مشاغل دائم، مدت زمان برای قرارداد کارگر قائل شد؟!

به نظر می‌رسد که قانونگذار هم اجازه‌ی «طول و تفصیل» را به قضات یا کلیه کسانی که به نوعی می‌توانند بر اساس این مواد، تفسیری را از خود به جا بگذارند داده است و در واقع به گونه‌ای عمل کرده که حداقل در مورد امنیت شغلی امکان تضعیف جایگاه آن وجود داشته باشد.

متأسفانه امروز ناامنی شغلی توسعه پیدا کرده است. همین قانون هم که برای آن زحمات زیادی کشیده شده است، با تفسیرهای ناروا مواجه شد. قانونی که باید برای ضمانت امنیت شغلی کارگران، ظهور و بروز می‌یافت، امروز حقوق و درخواست‌های کارگران را تأمین نمی‌کند؛ البته تأکید دارم که قانون کار ذاتاً مشکلی ندارد و صرفاً برداشت‌های مدیران و دستگاه‌ها موجب شده که این فاصله بین قانون و روح آن ایجاد شود. به همین جهت، ۲۹ آبان امسال ۳۱ امین سالی است که می‌خواهیم به آن ورود کنیم و قانون کار و تصویب آن را جشن بگیریم و از امام (ره) که زمینه‌ی تصویب این قانون را فراهم کردند، قدرشناسی کنیم؛ امامی که فرمودند «یک موی کوخ نشینان بر همه کاخ نشینان ترجیح دارد.» همین‌طور رهبری انقلاب که همراه حامی این تفکر بودند و حتی وقتی که در زمان ریاست جمهوری ایشان، پیش‌نویسی در مخالفت با این برداشت آمد، مداخله نمودند. آن زمان [دولت سوم] هیئت وزیران کمیته‌ای را تشکیل داد که وزیر دادگستری وقت، آقای «سیدمحمد اصغری» مسئول این کمیته شد تا با همراهی گروه حقوق دانشگاه شهید بهشتی، بر روی پیش‌نویس قانون کار، کار علمی و پژوهشی انجام دهند. این کمیته پیش‌نویس را بررسی و به دولت آورد و از آنجا به وزارت کار و سپس برای بررسی و تصویب به مجلس ارسال شد.

نگرشی به قانون کار وجود دارد که در آن ضمانت اجرای قانون کار، دولت یا اشخاص قدرتمندتر از آن است. بر این اساس گفته می‌شود که ضمانت واقعی اجرای این قانون در درون آن قرار ندارد. برای

قانون کار از جمله قوانینی است که کشمکش‌های عدیده‌ای بر سر آن شکل گرفت؛ به نحوی که تقریباً کلیه قوای کشور از سال ۵۸ تا ۶۹ درگیر تصویب آن بودند. جدال‌های حقوقی متنوعی از طیف‌های چپ و راست بر سر آن در گرفت و به نظر نمی‌رسد که بتوان با بانی را برای آنها تصور کرد؛ البته بعدها روایت شد که با ورود رهبر وقت انقلاب به موضوع، مسئله پایان یافت و با استفاده از ظرفیت «مجمع تشخیص مصلحت نظام» تصویب شد. اما در نهایت این فرایند حقوقی پرکشمکش، تا چه اندازه به تضعیف جایگاه این قانون انجامید؟

۲۹ آبان سال ۱۳۶۹ یعنی ۳۱ سال پیش قانون کار جمهوری اسلامی ایران، از تصویب «مجمع تشخیص مصلحت نظام» گذشت؛ قانونی که زمینه‌ی تصویب آن [در حقیقت] به دنبال نامه‌ی مرحوم «ابوالقاسم سرحدی زاده» به حضرت امام (ره) و پاسخ ایشان پیرامون حق دولت در تعیین شروط الزامی برای واحدهای بهره‌مند از خدمات دولتی، فراهم شد. متنی که برای تبدیل به قانون کار تهیه شده بود، بارها بین مجلس، دولت و شورای نگهبان دست به دست شده بود. در نهایت به واسطه‌ی نامه مرحوم سرحدی زاده، اساس ورود امام به موضوع فراهم شد. پاسخ استفتاء آقای سرحدی زاده، به سال ۶۶ برمی‌گردد که امام تأکید فرمودند دولت می‌تواند شروط لازم را برای واحدهای بهره‌مند از خدمات دولتی تعیین کند؛ البته در نهایت آبان سال ۶۹ نهاد نوپای مجمع تشخیص مصلحت نظام به ریاست مرحوم آیت‌الله هاشمی رفسنجانی، این قانون را تصویب کرد. قانون کار دستاورد خاصی است؛ چرا که به لحاظ فراگیری جمعیت تحت پوشش و جایگاه آن در حمایت از طرف ضعیف یعنی کارگر، «قانون اساسی» دوم کشور محسوب می‌شود؛ البته قوانین اساسی به کلیات نظر دارند و قوانین کار به امور جزئی. در ک حقوق کار در منظومه‌ی قانون کار و ارتباط آن با کارگر، دقت نظر بالایی را می‌طلبد. به طور خاص در این قانون، نقطه و ویرگول جایگاه دارند؛ چرا که اگر هر نقطه یا هر ویرگول آن جابه‌جا شوند، برای عده‌ای حقی را ایجاد می‌کنند و از عده‌ی هم حقی را می‌ستانند. در نتیجه نقطه و ویرگول هم بخشی از قانون کار است.

**قانون کار به عنوان یک دستگاه حقوقی صاحب تبصره، ماده، آیین‌نامه، تصویب‌نامه و... تا چه اندازه توانسته از پوسته به محتوا نفوذ کند و حق را به صاحبانش برگرداند؟**

نباید فراموش کرد که این قانون متمرکز در جزییات است و ضمانت آنهم به قوتش افزوده‌اند؛ البته تفسیری که سربرآوردند، آسیب‌هایی را به آن وارد کردند؛ از جمله در تبصره (۲) ماده (۷) قانون کار. بر اساس این تبصره در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در نتیجه موضوع این تبصره و در کل ماده (۷) به امنیت شغلی برمی‌گردد. سال ۱۳۸۱ کتابی را با عنوان «قراردادهای موقت کار در ایران» نوشتم که اگر خوب به خاطر داشته باشم به چاپ پنجم یا ششم هم رسید و موسسه کار و تأمین اجتماعی هم آن را به عنوان کتاب نمونه سال برگزید. این کتاب جزء





که اینها برای کارگران مطرح کرده‌اند، نه نیاز به مصوبه مجلس را دارند و نه اینکه امکان طرح و اجرا دارند. اصل این موارد برای تضييع حقوق کارگران کاربرد دارد؛ منتها با عناوين مقدس و قابل احترام وارد اين مسائل می‌شوند. امیدوارم تمام کسانی که قانون کار و روح آن را می‌شناسند، تحرک کنند و در ۲۹ آبان مشارکت کنند؛ هر چند که به سبب شرایط کرونا، نمی‌توانیم اجتماعات بزرگ را به راه بی‌اندازیم اما هر کس در محیط خودش با انتشار بیانیه و چاپ اطلاعیه همراهی کند. اقداماتی که در جهت تضييع حقوق کارگران به کار گرفته می‌شوند، صرفاً تهاجم به قانون کار محسوب نمی‌شوند، بلکه در ضديت با فقرا و تشديد شکاف فقير و غنی سازمان یافته‌اند. در سال‌های گذشته به اسم اینکه می‌خواهند قانون را اصلاح کنند، در همین جهت حرکت کردند اما آنچه که بر باد خواهد رفت، حقوق کارگر است. زمانی که نمی‌خواهیم در تقويت حقوق کارگر مشارکت کنیم، باید حداقل کوششمان این باشد که این جایگاه را تضعیف نکنیم. بیایید برای قراردادهای موقت فکر کنیم بیایید برای حقوق نیروی کار کاری را انجام دهیم. بسیار از موارد متضمن حقوق کارگران، بر روی زمین مانده‌اند.

**اخيرا تعدادی از نمایندگان مجلس، برای معاف ساختن کارگاه‌های روستایی از شمول ماده ۴۱ قانون کار بر مبنای ماده ۱۹۱ قانون کار، طرحی را تهیه کرده‌اند. با توجه به اینکه همین حالا هم بسیاری از کارگران قادر به تامین مخارج زندگی خود نیستند، معاف ساختن بخشی از آنها از شمول قانون کار می‌تواند چه نتیجه‌ای را به دنبال داشته باشد؟**

جواب: در این موضوع دو مبحث مطرح است. کاری که در روستا کار می‌کند، در صورت کاهش دستمزد خود نسبت به کارگران شهری، میل به مهاجرت به شهر را پیدا می‌کند. این نتیجه برخلاف مدعای افرادی است که کاهش دستمزد را موضوع اشتغال می‌خوانند. بحث دیگر این است که اگر سرمایه را به روستا منتقل کنید، سرمایه‌گذاری در مستغلات دارای ارزش می‌شود و بر محوریت زمین‌های کشاورزی، ساخت و سازهای گسترده‌ای شکل می‌گیرند؛ امری که روستا را از شغل کشاورزی خالی می‌کند. در این حالت، افرادی که می‌خواهند از معافیت ماده ۴۱ استفاده کنند هم دستمزد کارگر را کم می‌کنند و هم اینکه بابت توسعه‌ی مستغلات به مناطق روستایی، از امتیازات مختلف اقتصادی بهره‌مند می‌شوند. در نتیجه چنین طرحی عملی نبوده و نخواهد شد؛ البته ما هم در برابر معافیت روستاها از حداقل دستمزد، بی‌کار نخواهیم نشست. کارگر روستایی هم جزئی از کارگران کشور است. به همین دلیل ما هم از صیانت از حقوق خود، دست نخواهیم کشید. ■

مثال پیش از انقلاب هم که قانون کار مصوب سال ۳۷ را هم داشتیم، بسیاری از موارد دستوری پیش می‌رفت و شاه به عنوان شخص اول مملکت در امور مربوط به کارگران دخالت می‌کرد؛ مانند واگذاری سهام کارخانه‌جات به کارگران و افزایش دستمزد آنها در دهه چهل. به نوعی در تاریخ نمی‌بینیم که حمایت از کارگر بدون پشتوانه‌ی دستوری، صورت واقعی را به خود بگیرد؛ البته که به همان قانون ۳۷ هم نقدهایی وجود داشت و تعارضاتی هم در درون آن پنهان بود. پس از انقلاب هم در دولت موقت، شاهد چنین تصمیم‌هایی بودیم که البته همان زمان اعلام شد که به دنبال صدور حکم امام خطاب به آقای «داربوش فروهر» وزیر کار وقت، دستمزد کارگران افزایش یافت. امام در این حکم که در ۲۶ اسفند سال ۵۷ ابلاغ شد، به طور مشخص به آقای فروهر دستور دادند که «باید دستمزد ده‌ها پس از رسیدگی به وضع کارخانجات افزایش یابد». به نظر شما اراده‌ای که از آن زمان شکل گرفت، با گذر زمان دچار تحول و کمرنگ شدن نشده است؟

نه اینطور نیست. زمانی که بخواهند قانون را اجرا کنند، چون صاحب قدرت و صاحب ثروت نفوذ بیشتری را دارد، در اجرا به سمت صاحبان قدرت و ثروت می‌چربد. به همین دلیل در دنیا، قوانین کار را به گونه‌ای می‌نویسند که به سمت کارگر بچربد. باید در نظر داشته باشیم که قانون کار را با نام Labour law می‌شناسند؛ یعنی قانون کارگر. البته Labour و Worker هر دو به معنی کارگر هستند اما Labour در معنای عام و Worker در معنای خاص به کار می‌رود و صورت عام ندارد. در انگلستان «حزب کارگر» معادل Labour party است و نه حزب کار. در واقع زمانی که به احزاب می‌رسیم Worker را کارگر ترجمه می‌کنیم اما به کارگر که می‌رسیم، از «کار» استفاده می‌کنیم! اساساً قانون کار برای حمایت از کارگر تعریف می‌شود. این ترجمه غلط موجب شده که به قانون کار شبیخون‌های زیادی زده شود. قانون سال ۳۷ هم بارها از این ناحیه شبیخون خورد. البته پیش از انقلاب در سال ۵۷، حاضران در کنفرانس‌های ملی، کار، نهادی که برآیندهای آن هماهنگ‌کننده‌ی مواضع نمایندگان ایران در اجلاس سازمان بین‌المللی کار بود، تلاش کردند که تکلیف این موضوع را روشن کنند و مقدمات اصلاح آن را هم فراهم کردند اما به مجلس ارسال نشد. در کل، تعارضاتی که پیش از انقلاب وجود داشت، امروز هم وجود دارند. پیش از انقلاب این تعارضات در برهه‌ی ۳۷ تا ۵۵ بیرون زد. سوءاستفاده از قدرت سرمایه‌داری و غلبه قدرت و ثروت بر فقرا، عوامل بروز این تعارضات بودند. امروز هم می‌بینیم که یک موسسه ماه‌هاست که معیشت و امنیت شغلی کارگران را مورد هدف قرار داده است؛ البته در مواردی

# آخرین میخ بر تابوت قانون کار

محمد رضاتاجیک



عضو هیئت مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگری

مواد ۷ و ۴۱ قانون کار دو بال دربرگیرنده کارگر برای تامین آسایش او محسوب می شوند. در درجه اول، یکی از خواسته‌های کارگران اصلاح ماده ۷ قانون کار است؛ ماده‌ای که حداکثر مدت قرارداد در مشاغل موقت را تعیین می کند. این مورد، پس از ۳۱ سال در دولت گذشته انجام و سقف ۴ سال برای این قراردادها در نظر گرفته شد اما در این ماده از قانون، با معضل قرارداد موقت در مشاغل دائم مواجه هستیم؛ چراکه قراردادهای کار در مشاغل دائم با تهدید مدت دار بسته شدن، مواجه هستند. در تبصره ۲ ماده ۷، این اجازه به کارفرما داده شده که در قرارداد کارگر، مدت را بگنجاند؛ درحالیکه ماهیت کار دائم است و نباید اینگونه با کارگران برخورد شود. این تهدید، کارگر را در حاکمیت کارفرما قرار می دهد و او را به ابزار دست کارفرما تبدیل می کند. در این ۳۱ سال که از تصویب قانون کار می گذرد، هر چه بیشتر جلو آمدیم، متوجه شدیم که ماده ۷ به شدت مورد سوءاستفاده کارفرمایان قرار گرفته است.

همین حالا، خود من با وجود عضویت در یک تشکل عالی کارگری، با کارفرمایم قرارداد ۶ ماهه دارم. قاعدتا من و همکارانم از قوت لازم برای دفاع از کارگران برخوردار نیستیم و به راحتی تهدید به کناره‌گذاری شدن می شویم و امکان دفاع موثر از کارگر را نخواهیم داشت. در سطح کارگاه هم کارگری که امنیت شغلی نداشته باشد، نمی تواند برای معیشت و حق تامین اجتماعی خود مطالبه‌گری کند. اگر در گذشته چالش نمایندگان کارگران این بود که قراردادهای کار به صورت شفاهی یا تک نسخه‌ای تنظیم می شدند، امروز هم کم و بیش با همان چالش مواجه هستیم؛ چه بسا که وضعیت به مراتب بدتر هم شده باشد. کارفرمایان در زمینه عقد قرارداد کار، نیازی به توضیح حق کارگران به آن‌ها نمی بینند و حتی قراردادهای کار را هم به آن‌ها تحویل نمی دهند و چون کارگر فاقد تشکل صنفی است، نسخه تک برگی قرارداد صرفاً از پالایش کارفرما رد می شود؛ یعنی فردی که در بی اثر شدن ماهیت قرارداد، ذی نفع است!

برای حل این معضل، در دولت گذشته «سامانه جامع روابط کار» راه اندازی شد. بر این اساس، از کارفرمایان خواسته شد تا یک نسخه از قرارداد خود با کارگران را در این سامانه بارگذاری کنند تا این قرارداد به صورت در خط در آید و در هر لحظه رصد شود اما چون ضمانت اجرایی آن پیش بینی نشده بود، راه اندازی این سامانه به یکی از مهم ترین اهداف خود اصابت نکرد. توقع داریم که دولت سیزدهم این سامانه را تکمیل کند، تا قراردادهای کار پالایش شوند. یکی دیگر از مشکلاتی که مانع از برقراری ضمانت اجرایی برای قانون کار شده، فقدان یک برخورد قهری لازم با کارفرما است.

در حال حاضر شهرداری‌ها برای به دست آوردن مطالباتشان، به راحتی، برای پلمپ واحد صنفی، اجرائیه می گیرند اما در قانون کار، برخورد قهری بازدارنده پیش بینی نشده است. تنها پس از شکایت کارگر، ادارات کار و تامین اجتماعی حاضر به بررسی و تشخیص بدهی کارفرما می شوند؛ البته ابزارهای نظارتی مانند «بازرسی» وجود دارد اما دقت نظارتی کافی را در بر نمی گیرد.

در چنین فضایی، کارگر، توانمندی معیشتی خود را هم از دست می دهد. در ماده ۴۱ قانون کار، ابزارهای شورای عالی کار، برای افزایش دستمزد اعلام شده اند؛ تورم و هزینه‌های زندگی. با این حال، به دلیل نگاه کاهنده و فرمایشی به مقوله‌ی معیشت کارگر، تورم و هزینه‌های زندگی از دستمزد پیش افتاده اند؛ دستمزد به گرد پای آن‌ها هم نمی رسد. در این سال‌ها، هر میزان، افزایش دستمزد، با تورم خنثی شده و در ادامه هم نرخ اسمی تورم بر آن فائق آمده است. به همین دلیل، نگاه نمایندگان کارگران در شورای عالی کار، این بوده که دستمزد از قالب نرخ اسمی تورم خارج و با هزینه‌های زندگی تطبیق یابد.

نمود این نگاه را در قیمت گذاری سبد هزینه‌های زندگی تحت قیمت «سبد معیشت خانوارهای کارگری» می بینیم. در حال حاضر، طبق داده‌های اقتصادی مهرماه ۱۴۰۰، قیمت این سبد، به ۱۱ میلیون و ۴۷۹ هزار تومان رسیده است. دستمزد ۳ میلیون و ۵۰۰ تا ۴ میلیون و ۳۰۰ هزار تومانی کارگران حداقلی بگیر، باید، به این سطح نزدیک شود اما سیاست‌های دولت گذشته بر اعمال نرخ اسمی تورم بر دستمزد متمرکز بود که در عمل، کار را به فاجعه کشانده است. دولت سیزدهم باید از این نگاه سطحی و تقلیلی عبور کند و هزینه‌های زندگی را به سمت دستمزد بچرخاند. در غیر این صورت قانون کار، در نبود امنیت شغلی، تا سال‌های آینده کارکردهای معیشتی خود را هم به صورت کامل از دست می دهد.

با همه این احوال، به تازگی جمع قلیلی از نمایندگان مجلس، بر علیه دستمزد حداقلی کارگران، موضع گرفته اند و با ارائه‌ی یک طرح در ضمیمه با آن از دولت‌های گذشته، پیشی گرفته اند. بر این اساس، کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر که در مناطق روستایی مستقر شده‌اند، باید از شمول ماده ۴۱ قانون کار (حداقل دستمزد) خارج شوند و افزایش دستمزد آن‌ها به توافق کارگر و کارفرما منوط شود. با این حال، از آنجا که کارگر نه امنیت شغلی، این آخرین میخ بر تابوت قانون کار خواهد بود که از آستین قانونگذار بیرون آمده است. ■



# منافع برخی آقایان در دست‌درازی به قانون است

و استدلال کارگران که آقایان را آزار می‌دهد، حذف کنند. من باز هم تاکید می‌کنم، قانون کار، قانونی مترقی است مشروط به اینکه به درستی اجرا شود. قانون نه تنها به درستی اجرا نشده بلکه در برابر سوءاستفاده‌ها هیچ حمایتی از آن نشده است. باور دارم، اگر قانون به نفع کارگران اصلاح شود، عده‌ای با اتکا به قدرت خود از اجرای آن جلوگیری می‌کنند. هنگامی می‌توان از قانون سخن گفت که همگی از آن تبعیت کنند. وقتی از قانون تبعیت نمی‌کنند و هیچ نهادی هم نیست تا در برابر بی‌قانونی بایستاد، تازمانی که اراده‌ای برای رعایت قوانین وجود نداشته باشد، اصلاح قانون کمکی به بهبود اوضاع نخواهد کرد.

به گفته وی، پیشنهاددهندگان مزد مناطق روستایی، محیط کار را نمی‌شناسند. سودجویی سبب شده تا آن‌ها در این مسیر گام بردارند، آقایان معتقدند که با توافق میان کارگر و کارفرما می‌توان مزد مناطق روستایی را تعیین کرد. حداقل دستمزد، یک قانون حمایتی است، هیچ توافقی نباید کمتر از حداقل دستمزد باشد. حق نداریم که با تبعیض گروهی را از حداقل‌های حمایتی قانون کار محروم کنیم. طرح‌های ناپخته با هدف حمله به قانون کار مطرح می‌شود. آقایان نمی‌توانند همین قانونی را که به صورت دست و پا شکسته اجرا می‌شود، تحمل کنند.

## واگذاری ماده ۷ به تشکل‌های کارگری

خدایی تصریح کرد: یکی از بزرگ‌ترین دلخوری فعالان کارگری این است که پیشنهاددهندگان اصلاحات به مدیران، تصمیم‌گیرندگان و جامعه آدرس اشتباه می‌دهند. از اشتغال‌زایی دم می‌زنند ولی خواهان حذف حداقل دستمزد هستند. اشتغالی که نتواند حداقل مزد که یک سوم از معیشت کارگران را تامین کند، آیا باید باقی بماند؟

خدایی با اشاره به اینکه کارفرمایان برای نشان دادن ضعف قانون کار به ماده ۲۷ استناد می‌کنند، تصریح کرد: براساس این ماده، نظر مثبت تشکل کارگری یک کارگاه برای اخراج نیروی کار ضروری است. این قانون نیز به واسطه رواج قراردادهای موقت یک تا ۳ ماهه از سوی کارفرمایان بی‌ثمر شده است.

نائب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار تصریح کرد: تشکل‌های کارگری آمادگی خود را اعلام می‌کند تا با کسانی که خواهان اصلاح قانون کار هستند، مذاکره کنند اما مشروط به آنکه اصلاح ماده ۷ را به تشکل‌های کارگری واگذار کنند و دیگر موارد را به عهده آن‌ها می‌گذاریم. ■



کارهایی با ماهیت غیرمستمر را ملزم به تعیین سقف قرارداد می‌کند، چطور ممکن است در کارهای مستمر نظر به قرارداد موقت داده باشد؟

عضو کمیته مزد شورای عالی کار ادامه داد: عده‌ای تصمیم داشتند که در زمان تصویب قانون کار، کارگر را «اجیر» بدانند. به عبارت دیگر، اعتقادی به روابط و حقوق کار نداشتند. با بهانه‌جویی توانستند قرارداد موقت را جاری کنند که در حال حاضر شاهد تبعات آن هستیم.

به گفته خدایی، سوءاستفاده‌های قانون کار حاکی از آن است هیچ میل و اراده‌ای برای حل مشکلات کارگران وجود ندارد. اگر قانون به هر طریقی اصلاح شود ولی مادامی که به آن عمل نشود، گره‌گشای مشکلات نخواهد بود.

وی با بیان اینکه فعالان کارگری مخالف اصلاح قانون کار را «لاگم» می‌خوانند، توضیح داد: مخالف اصلاح قانون نیستیم بلکه ماهیت کسانی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند برای فعالان حوزه کار مشخص شده، سابقه چندین ساله آن‌ها نشان می‌دهد که هیچ اصلاحی به نفع کارگران صورت نخواهد گرفت. هنگامی که متن صریح قانون اجرا نمی‌شود، چطور می‌توان امیدوار بود که با اصلاح قانون به اجرای مفاد و تبصره‌ها تن دهند.

## بی‌توجهی به امنیت شغلی

خدایی با اشاره به اینکه پیش‌نویس‌های متفاوتی درباره اصلاح قانون کار ارائه شده، گفت: آقایان معتقدند تبصره ۱ ماده ۷ باید اصلاح شود اما توجهی به موضوع امنیت شغلی نمی‌کنند. آن‌ها می‌خواهند عاملی را که فعالان کارگری با استناد به آن ادعا می‌کنند اصل بر دائمی بودن قراردادها است، حذف کنند.

نائب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار معتقد است، معیشت را باید اصلی‌ترین مشکل کارگران دانست. به گفته وی، هیچ‌بندی زیباتر، بهتر، علمی‌تر و جهانی‌تر از بند ۲ ماده ۴۱ در قانون کار وجود ندارد. بر اساس بند یک این ماده، دستمزد باید براساس نرخ تورم تعیین شود. قانون‌گذار تعیین کرده است که نرخ رسمی تورم شامل قیمت اقلام ضروری مصرفی یک خانوار است. بند دوم این ماده قانونی تاکید می‌کند، مزد در نظر گرفته شده بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های جسمی، روحی و نوع کار محوله باید به اندازه‌ای باشد که حداقل‌های یک زندگی متوسط را که مراجع رسمی اعلام می‌شود، تامین کند.

وی ادامه داد: بند دوم ماده ۴۱ از زمان تصویب قانون کار تا همین امروز اجرا نشده است. در اینچاپرسی مطرح می‌شود اینکه پیشنهاددهندگان قانون اصلاح به دنبال چه چیزی هستند؟ طرح متحجرانه‌ای اعلام وصول شده تا کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر و روستایی از شمول حداقل مزد خارج شوند. حداقل مزد، یک سوم از هزینه‌های خانوار را هم پوشش نمی‌دهد. این موضوع بر هیچ‌کس پوشیده نیست اما آقایان می‌خواهند دریافتی را از حداقل پایین‌تر بیاورند! خدایی با اشاره به طرح‌های پیشنهادی دولت، مجلس و کارفرمایان درباره اصلاح ماده ۴۱ گفت: در نظر دارند تا تبصره‌ای به این ماده اضافه کنند، بر اساس تبصره پیشنهادی دستمزد بر مبنای شرایط اقتصادی تعیین خواهد شد. شرط پیشنهادی بسیار شرطی است و دو شرط مشخص و مستند فعلی را خنثی می‌کند. اگر چه بند پیشنهادی آن‌ها نانوشته است اما اجرا می‌شود.

## هدف از اصلاح بهبود نیست

وی ادامه داد: هدف آقایان از اصلاح قانون کار، بهبود وضعیت نیست. به عبارت دیگر، می‌خواهند اقدام غیرقانونی خود را قانونی کنند، همچنین قدرت چانه‌زنی

فعالان کارگری باور دارند که ذات و ماهیت قانون کار تمامی و جوه احتمالی در روابط کارگر و کارفرمایی را مدنظر قرار داده اما به دلیل سوءبرداشت‌ها و قانون‌شکنی برخی از صاحب‌نفوذها، این قانون از مسیر اصلی خود خارج شده است. آن‌ها باور دارند اگر قانون به نفع کارگران اصلاح شود، باز هم عده‌ای با قانون‌شکنی حقوق کارگران را پامال می‌کنند.

## علی خدایی (نائب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار)

درباره کلیات قانون کار گفت: معتقدم، قانون کار از مترقی‌ترین قوانین دنیا است که ظرفیت‌های اولیه آن می‌تواند حلال مشکلات کارفرمایان و کارگران باشد. البته قانون کار در مرحله اجرا نتوانسته است مشکلات کارگران را حل کند و پس از تصویب قانون کار، همواره با مشکلاتی روبرو شده که آن را بی‌اثر کرده است.

وی با بیان اینکه دلایل مختلف سبب شده تا قانون کار از مسیر اصلی خود منحرف شود، تصریح کرد: سوءاستفاده، سوءبرداشت و منحرف کردن قانون از مسیر اصلی سبب شده تا قانون از اهداف اصلی خود فاصله گیرد. همچنین بسیاری از مفاد این قانون به درستی اجرا نشده تا مشخص شود که این قانون می‌تواند مشکلات میان کارگران و کارفرمایان را حل کند. به طور قطع، قانون کار نتوانسته مشکلات میان دو گروه را حل کند. دلیل و چرایی این موضوع هم متن قانون نیست بلکه به دلیل برخورداری است که با آن مواجه شده است.

نائب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار با اشاره به اینکه هر متنی می‌تواند به نفع یک گروه خاص تفسیر شود، تصریح کرد: معتقدم، تفسیر ناصواب از این قانون باعث بروز مشکلات فعلی بازار کار شده است. عده‌ای که منافع خود را در خطر می‌دیدند همواره مخالف تصویب قانون کار بودند، همین موضوع سبب شد تا واقعیت را نبینند.

## تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار

خدایی شرح داد: در طی زمان ماده ۷ که به موضوع قراردادها توجه می‌کند، از مسیر اصلی خود منحرف شده است. بر اساس تبصره یک این ماده، وزارت کار موظف است که شش ماه پس از تصویب قانون، سقف مدت قرارداد در کارهایی با ماهیت غیرمستمر را مشخص کند. براساس تبصره دو ماده ۷، اگر در قرارداد کارهای با ماهیت مستمر، مدت زمان ذکر نشود، قرارداد دائمی خواهد بود. این عضو شورای عالی کار ادامه داد: نیازی نیست که از مباحث حقوقی اطلاع داشت بلکه به واسطه آشنایی با زبان فارسی هم می‌توان از متن قانون برداشت کرد که اصل بر دائمی بودن قراردادها است.

وی با بیان اینکه تفسیر ناصواب از ماده ۷ صورت گرفته، تصریح کرد: گروهی از این ماده سوءاستفاده کرده‌اند. آن‌ها با استناد به مفهوم مخالف تبصره ۲ این ماده معتقدند، اگر مدت زمان در کارهای با ماهیت دائمی ذکر شود، قرارداد موقت خواهد بود. این موضوع سبب رواج قراردادهای موقت و شروع ناکارآمدی قانون کار شد. همچنین نیروی کار امنیت شغلی خود را از دست داد و باز دست دادن امنیت شغلی، دیگر مواد قانون کار بلاثر شد.

## قیاس اولویت در حقوق

خدایی با بیان اینکه موضوعی با عنوان «قیاس اولویت» در مبحث حقوقی وجود دارد، اظهار کرد: مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ مورد استفاده آن‌ها قرار می‌گیرد، می‌توانیم از موضوع «قیاس اولویت» برای برخورد حقوقی با این موضوع استفاده کنیم. قانون‌گذار که کارفرمایان



# چه کسانی طرح تخریبی را امضا کردند؟

بیست و نهم آبان، سالروز تصویب قانون کار است؛ قانون کار فعلی با همه محدودیت‌ها و ضعف‌هایی که دارد و انتقاداتی که کارگران به بخش‌های مختلف آن به خصوص فصل ششم وارد می‌کنند، سند باارزشی است که طرف‌های مقابل، رویه‌های حمایتی و الزام آور آن را بر نمی‌تابند و تلاش دارند تا با طرح و لایحه، حقوق قانونی کارگران در این قانون را مخدوش سازند. نمونه اخیر این همه‌ها، طرح ۳۸ نماینده مجلس برای الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار برای به کرسی نشاندن مزد توافقی در کارگاه‌های روستایی کشور است. **حسن صادقی (رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری)** می‌گوید: اگر نمایندگان مجلس، امضاهای خود را پس نگیرند و این طرح پا به صحن مجلس بگذارند، کارگران کشور با تمام توان اعتراض خواهند کرد.

من در اینجا قصد دارم، نام این نمایندگان امضاکننده این طرح تخریبی را اعلام کنم تا کارگران بدانند کدامیک از وکلای مجلس، پای چنین طرح ضد کارگری را امضا گذاشته‌اند و روشن شوند: علیرضا ورناصری قندعلی، جعفر قادری، احمد محرم زاده یخفروزان، کمال حسین پور، محمد صالح جوکار، رسول فرخی میکال، فریدون حسنونند، علی عزیزاده مراغه، سیدموسی موسوی، حسینعلی حاجی دلیگانی، سیدمحمد رضا میر تاج‌الدینی، سیدمحمد مولوی، محمدطلامظلومی آزرگه، محمد تقی نقدعلی، محمد خدابخشی، سیدعلی یزدی خواه، رضا آریان پور، سیدجواد حسینی کیا، بهروز محبی نجم‌آبادی، سیدمجتبی محفوظی، حسین حاتمی، مهرداد گودرزوند چگینی، سید کریم حسینی، مهدی شریفیان، رمضانعلی سنگدوینی، نصراله پژمان‌فر، ابراهیم عزیزی شیراز، ذبیح‌الله اعظمی ساردوئی، مصطفی نخعی، جعفر راستی، علی آذری، انور حبیب‌زاده بوکانی، حسین حق‌وردی، اصغر سلیمی، جواد نیک‌بین، یعقوب رضازاده، عبدالجلال ایری و مجید نصیرانی.



**بیست و نهم، سالروز تصویب قانون کار است؛ قانون کار فعلی را در کلیت خود چطور ارزیابی می‌کنید؛ این سند، آیا می‌تواند دربرگیرنده‌ی تمام حقوق قانونی کارگران باشد، همان حقوقی که سازمان جهانی کار بر آن تاکید دارد؟**

قانون کار، فراز و نشیب‌های طولانی و یک پروسه‌ی بسیار پرچالش را پشت سر گذاشت تا در سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. در گذر از این مراحل طولانی، بسیاری از بندها و مواد اساسی آن حذف شد و آنچه امروز می‌بینیم، نسخه‌ای است که توانسته از شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام مجوز عبور دریافت کند و به تصویب نهایی برسد.

**آیا نسخه اولیه قبل از اینکه به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام برسد، بهتر بود؛ بیشتر رویه حمایتی داشت؟**

بله، نسخه اولیه، مترقی‌تر، بهتر و مشارکتی‌تر بود؛ نقش نمایندگان کارگری در آن پررنگ‌تر بود؛ در فصل ششم، نظارت

استصوابی در انتخاب نمایندگان کارگری بسیار کمتر بود و دست نمایندگان کارگری برای استقرار یک نظام مشارکتی در امر تولید، بسیار بازتر بود. اما به هر حال، آنچه امروز در دست داریم، نسخه‌ای است که در ۲۹ آبان ۶۹ به تصویب رسید و عملاً مورد امان نظر مجمع تشخیص مصلحت نظام قرار گرفت؛ و پس از ابلاغ، جنبه‌ی اجرایی پیدا کرد. در هر حال، به مناسبت ۲۹ آبان، سالروز تصویب قانون کار، جامعه‌ی کارگری در سراسر کشور، سلسله برنامه‌هایی برگزار می‌کنند و این روز را یک روز ملی تلقی می‌نمایند. در این روز موضوعات بسیاری از جمله حقوق بر زمین مانده و اجرایی نشده در قالب برنامه‌های مختلف از سخنرانی و اجتماع و گردهمایی گرفته تا مصاحبه و نامه‌نگاری، طرح می‌شود. قانون کار، یک سند ملی است که می‌توان گفت بعد از قانون اساسی، بحث برانگیزترین سند قانونی است که بر سر بندهای آن، یک اجماع اساسی صورت گرفته است.

**امسال اما یک تقارن ناخوش‌یمن داریم؛ در سالروز تصویب قانون کار، از طرح تخریبی نمایندگان مجلس برای الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ با هدف قانونی شدن مزد توافقی، رونمایی شده است؛ این تقارن را چطور ارزیابی می‌کنید؟**

بیست و نهم آبان امسال، از حساسیت بیشتری نسبت به سال‌های قبل برخوردار است چرا که سالروز تصویب قانون کار مقارن شده با طرح حدود ۴۰ نماینده مجلس برای تغییر ماده ۴۱ قانون کار که به نوعی با افزودن یک تبصره، ماده ۴۱ و هر دو تبصره آن، از حیز انتفاع ساقط می‌شوند و ارزش و اعتبار خود را از دست می‌دهند. متأسفانه گروه‌هایی همیشه به دنبال تغییر قانون کار و از بین بردن سویه‌های حمایتی آن بوده‌اند و حالا با این طرح مثلاً الحاقی نمایندگان مجلس، ماده ۴۱ و دو تبصره آن، کاملاً بی‌اثر و خنثی می‌شوند و گویا این ماده‌ی مهم از متن قانون کار کاملاً حذف می‌گردد. خطرات و عواقب این کار، به مراتب بیشتر از طرح‌های اصلاحی قبلی برای اصلاح قانون کار است (که البته هیچکدام تا امروز به نتیجه نرسیده‌اند) چون ۳.۵ میلیون کارگر حوزه‌های کوچک، خانگی و کشاورزی، مشمول این بند الحاقی شده و از حداقل دستمزد قانونی محروم می‌شوند. به همین دلیل،

## در صورت تصویب این طرح، چه اتفاقی خواهد افتاد؛ دایره معافیت از حداقل دستمزد واقعاً چقدر گسترده خواهد شد؟

اگر این اتفاق بیفتد و طرح پیشنهادی این نمایندگان به تصویب برسد، به کارگاه‌های خانگی و کارگاه‌های زیر ده نفر در همه جا تعمیم می‌یابد و شاهد گسترش آن خواهیم بود. در صورت تصویب شدن این طرح، ما شاهد بر خوردهای حذفی و نادیده گرفتن حقوق اولیه‌ی طبقه کارگر در بخش‌های مختلف خواهیم بود. ضمن اینکه گام بعدی حذف ماده ۴۱ با الحاق یک تبصره به آن، حذف بیمه اجباری تأمین اجتماعی خواهد بود؛ وقتی مزد توافقی شود، بیمه اجباری حذف می‌شود؛ مرحله بعدی نیز ورود به بیمه‌های مختلف است و کارفرما و کارگر بر سر نوع بیمه توافق خواهند کرد؛ مثلاً کارفرما به کارگر می‌گوید من تو را بیمه دانا می‌کنم یا فقط بیمه حادثه در کارگاه داریم یا بیمه آتیه... در واقع چتر بیمه اجباری تأمین اجتماعی از سر طبقه کارگر برداشته خواهد شد و به همین دلیل است که این طرح، یک زنگ خطر جدی است و باید طبقه کارگر در مقابل آن با جدیت و توانمندی و اتحاد کامل، بسیج شود.

**راهکار این «بسیج شدن» چیست؛ کارگران چطور می‌توانند متحدانه به مقابله با این طرح تخریبی و ضد کارگری برخیزند و مانع از پیگیری و تصویب آن شوند؟**

من پیشنهاد می‌کنم نمایندگان جامعه‌ی کارگری در استان‌ها، اعم از شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی، مجمع نمایندگان کارگری، دبیران اجرایی خانه کار، احزاب کارگری و هر تشکلی که نام کارگر را یدک می‌کشد، بسیج شوند و بروند با نمایندگان مجلس مذاکره کنند؛ تبعات منفی این طرح را برای نمایندگان استان‌های مختلف تشریح کنند و از آن‌ها بخواهند امضایشان را پس بگیرند. ممکن است در صورت آگاهی نمایندگان از عواقب این طرح و اینکه بدانند این طرح هیچ تأثیری در اشتغال زایی و رونق کسب و کار نخواهد داشت، تجدیدنظر کنند و امضای خود را پس بگیرند. نمایندگان مجلس باید بدانند که این طرح، هیچ تأثیر مثبتی در ایجاد اشتغال در روستاها نخواهد داشت و فقط موجب مهاجرت اجباری روستاییان به شهرها و شهرک‌های آقماری حاشیه‌ی



نماینده واقعی در ارکان قانونگزاری و اجرایی دولت، هر روز تاوان می‌دهد. چندقانونی بودن نیروی انسانی موجب شده معلمان یا وکلا یا اساتید دانشگاه، در مجلس نماینده داشته باشند و حقوق شان را با قدرت پیگیری کنند اما کارگران فاقد نماینده و قدرت چانه‌زنی موثر باشند.

**خواسته‌ی شما و فعالان کارگری، پررنگ شدن سویه‌های حمایتی قانون کار و تامین حقوق اولیه کارگران است منتها برعکس این اتفاق افتاده است؛ نمایندگان مجلس طرحی را نوشته و امضا کرده‌اند که همین حقوق اولیه و ساده هم از کارگران سلب شود؛ اگر این نمایندگان امضاهای خود را پس بگیرند و همچنان بر مزد توافقی پافشاری کنند، کارگران چه خواهند کرد؛ چه «می‌توانند» بکنند؟**

اگر این طرح خطرناک که عملاً مسیر چند تکه شدن فصول قانون کار را هموار می‌کند، به صحن برود و تصویب شود، هزینه سنگینی در بلندمدت به جامعه تحمیل خواهد شد و اتفاقاً نه تنها هیچ نقش مثبتی در کاهش نرخ بیکاری نخواهد داشت، بلکه موجب تخریب جدی فضای روابط کار می‌شود. این طرح، متأسفانه حاصل تفکر موسسه خیریه نذر اشتغال اصفهانی است که از نام ائمه اطهار و مسائل مذهبی برای تضعیف حقوق انسان‌ها سوءاستفاده می‌کند. اینها برخلاف منش شهادت طلبانه و انسان‌دوستانه‌ی امام حسین (ع) رفتار کرده و شعار «هیبت من الذله» ایشان را فراموش کرده‌اند اما ما کارگران همین شعار مبارک را مدنظر داریم؛ اگر این طرح مخرب به صحن مجلس برود، همین شعار هیات امام حسین (ع) را سر خواهیم داد و هرگز ساکت نمی‌نشینیم. اصلاحات هم اصولی دارد؛ یک زمان هست می‌گویند بیایید بنشینید توافق کنیم و متن قانون را اصلاح کنیم اما این طرح، اصلاح نیست، به معنای واقعی فقط تخریب است، حقوق حقه‌ی بیش از ۳ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر را زیر سوال بردن و سرکوب کردن است؛ این طرح مصداق عینی اضرار یا همان ضرر زدن به جماعت است؛ بنابراین تقارن سالروز تصویب قانون کار با این طرح، برهه‌ی حساسی را رقم زده که ما کارگران باید وحدت خود را حفظ کنیم. همه تشکلهای کارگری در این روز باید جمع شوند و فریاد هیات من الذله علیه توطئه‌های موسسه خیریه نذر اشتغال سر دهند؛ هیچ راه دیگری هم نداریم! ■

شهرها می‌شود؛ باید به نمایندگان بگویند که مشت نمونه خروار است؛ سرنوشت ماده ۱۹۱ قانون کار و نتایج آن، مشتکی است که نشان‌دهنده‌ی خروار است؛ ماده ۱۹۱ قانون کار و معافیت کارگاه‌های زیر ده نفر از شمول برخی قوانین کار، در سال ۸۳ برای یک دوره سه ساله مصوب شد و فکر می‌کردند با این معافیت، بازار کار رونق می‌گیرد؛ اما نتیجه چه شد؛ نه تنها بازار کار رونق نگرفت بلکه شاهد اخراج کارگران رسمی و برچیده شدن بسیاری از مشاغل صنفی بودیم؛ دولت احمدی نژاد متأسفانه این معافیت را تمدید کرد و در نهایت، بعد از تخریب بسیار به این نتیجه رسیدند که هیچ تاثیر مثبتی در کار نبوده و معافیت از قانون کار هیچ بهبودی در بیکاری ایجاد نکرده و موجب کاهش نرخ بیکاری نشده است. همین معافیت موجب شد نیروی کار باتجربه شغلش را از دست بدهد و به ارتش بیکاران افزوده شود؛ میزان اشتغال‌زایی در دوران احمدی نژاد سالی ۱۴ هزار نفر بود چراکه همین معافیت، تاثیر منفی بسیاری بر نرخ ایجاد اشتغال داشت. یا سرنوشت معافیت کارگاه‌های زیر ۵ نفر و بقاع متبرکه که همین الان هم برقرار است؛ هیچکدام هیچ تاثیر مثبتی نداشتند و نمایندگان مجلس باید این مسائل را بدانند اینها سرناراز سر گشادش می‌نوازند و نعل وارونه می‌زنند؛ ما به دنبال یک قانون کار واحد هستیم که همه‌ی مزدبگیران را منتهای نظامیان را دربرگیرد؛ حتی پزشکان و خلبانان و معلمان و همه‌ی کارکنان دولت را دربرگیرد؛ ما باید به سمتی برویم که یک قانون کار واحد دربرگیرنده‌ی همه‌ی مولفه‌های حقوق کار توصیه شده توسط سازمان جهانی کار، تمام نیروی کار کشور را شامل شود؛ این چندگانگی در روابط کار است که قدرت چانه‌زنی و مطالبه‌گری نیروی کار را تنزل داده است؛ عده‌ای رسمی دولت هستند، عده‌ای پیمانی، عده‌ای کارگری و عده‌ای هم معاف از تمام قوانین کار. همین چندپارگی منجر به این شده که طبقه کارگر، امروز بی‌پناه‌ترین طبقه و فاقد انسجام سازمانی باشد و هر روز در معرض تعرض و تاخت و تاز نئولیبرال‌ها قرار بگیرد. محرومیت از حقوق اجتماعی به تاسی از حقوق سیاسی، نشأت گرفته از چندپارگی و شکاف در نیروی کار و وجود قوانین چندوجهی است. ما باید به سمت قانون کار واحد برای همه به جز نظامیان برویم و اتفاقاً قانون کار فعلی به همین منظور نوشته شده اما متأسفانه هرگز در اجرا به درستی و کامل اجرا نشده و آن را چندپاره کرده‌اند و البته تاوان این چندپارگی و شقاق را فقط طبقه‌ی کارگر می‌پردازد؛ طبقه‌ی کارگر با فقدان امنیت شغلی، با بی‌اعتبار شدن جایگاه اجتماعی و با عدم حضور



# عالیجنابان بر پشتِ قانون تازیانه می‌زنند



## اسماعیل حق پرستی (دبیر اجرایی خانه کارگر تهران) با اشاره به اینکه قانون کار برای حمایت از قشری است که در ردیف اقشار آسیب پذیر قرار می‌گیرد، گفت:

از زمان صنعتی شدن جهان، قوانین کار به حمایت از کارگران صنعتی و حتی شاغلان بخش‌های خدمات و کشاورزی پرداختند؛ تا آنجا که برابر بحران اقتصادی، تورم و سیاست‌های مرتبط با تعدیل ساختار حمایت کنند؛ البته اگر دولت‌های حاکم بر کشورها، بتوانند تورم‌های هزینه‌ساز را کنترل کنند، قوانین کار کارآمدتر خواهند بود.

وی با اشاره به افزایش قیمت‌ها کالاها در دوره‌های تشدید نوسان‌های تورمی و سیکل‌های جهش نرخ ارز، گفت: اگر کارگر تا ۱۰ سال پیش، می‌توانست یک خودرو را به قیمت ۱۸ میلیون تومان تهیه کند، همان خودرو با امکانات حداقلی آن زمان، امروز، بیشتر از ۲۰۰ میلیون تومان قیمت دارد. قیمت بسیاری از کالاها در همین برهه ۱۰ ساله بین ۱۰۰ تا بیش از ۱۰۰۰ برابر شده است. در این دوره که تضعیف سفره‌های کارگران، تبدیل به واقعیت هولناک زندگی روزانه شده است، قانون کار تنها ابزار دفاع از مزد کارگر محسوب می‌شود.

حق پرستی افزود: حال عده‌ای می‌پرسند که افزایش دستمزد به چه درد کارگر می‌خورد؟! البته از اینکه دستمزد دیگر برای تجهیز هزینه‌های خرید و حتی رهن مسکن، ناچار آمد است، غافل نیستیم اما با این بین بردن حداقل دستمزد، می‌توانیم برای کارگران مسکن بسازیم؟! امروز که سفره‌های کارگران مورد هجوم گرگ وحشی تورم قرار گرفته، آیا نماینده مجلس کشور که خود را «نماینده مردم» می‌نامد، باید برای حذف ماده ۴۱ قانون کار از کارگاه‌های روستایی طرح بنویسد؟

دبیر اجرایی خانه کارگر مرکز با بیان اینکه قانونگذار که باید در جهت تقویت قانون کار عمل کند، آن را با سنگ قانون، هدف قرار می‌دهد، گفت: قانونگذار «خانه ملت» تصور می‌کند که کارگر خود باید معاشش را تأمین کند و بهتر است که به جای تأمین معاش آنها بر تقویت سرمایه‌گذاری متمرکز شویم. نماینده مجلس با خود می‌گوید: کارگر «دندش نرم، چشمش کور» سفره‌اش را با زواریش می‌پوشاند! یعنی می‌گویند که به قانون پناه نبرید؛ چرا که با قانون ضد قانون، واران‌هاش می‌کنیم!

## دستمزد در سطح یک چهارم معیشت

وی با اشاره به قرار گرفتن دستمزد در سطح یک چهارم هزینه‌های ماهانه سید معیشت، تصریح کرد: حداقل دستمزد در ابتدایی‌ترین سطح قدرت خرید خود قرار دارد و نمی‌دانیم که اگر قانون کار نبود، آیا دولت‌ها و کارفرمایان با پرداخت همین حداقل ساقط شده که امروز تنها یک چهارم هزینه‌های زندگی کارگر را پوشش می‌دهد، موافقت می‌کردند یا خیر. می‌پذیریم که تورم اساس معیشت را از جا کنده است اما ماده ۴۱ قانون کار تنها ابزاری است که بر تطابق تورم با هزینه‌های زندگی تأکید می‌کند.

حق پرستی در پاسخ به این پرسش که آیا قانون کار، ظرفیت تحقق سه‌جانبه‌گرایی را با تقویت قدرت کارگران در چانه‌زنی‌ها بر سر امنیت شغلی، ایمنی و بهداشت، تقویت پوشش‌های بیمه‌ای و... را دارد، گفت: اینکه دولت و کارفرمایان، چانه‌زنی را برای کارگر به رسمیت بشناسند، بحث دیگری است؛ رفتار اجتماعی قانون کار و نفس وجود سه‌جانبه‌گرایی در متن قانون مسئله‌ی مهمی است. اگر سه‌جانبه‌گرایی در متن قانون نبود و کارفرما تعیین‌کننده‌ی اول و آخر بود، امروز من و شما در مورد سه‌جانبه‌گرایی صحبت نمی‌کردیم.

## از رجعت به قانون می‌ترسند

دبیر خانه کارگر تهران با بیان اینکه قانون کار یک جنبه‌ی امنیتی را در خود پنهان کرده است، گفت: این قانون، امنیت شغلی، امنیت تأمین معیشت و... را برای کارگر تضمین می‌کند؛ البته به سبب تورم و صدور مجوز مصادره امنیت شغلی توسط دولت‌ها و اجرای آن توسط کارفرمایان، توفیق چندانی حاصل نشده است اما اگر بخواهیم رجعت به قانون کنیم، کار سختی را در پیش رو نداریم. آنها که می‌گویند قانون کار باید در جهت، بریدن امنیت‌های یاد شده، اصلاح شود از همین رجعت به قانون می‌ترسند؛ البته قانون کار انعقاد قرارداد موقت در مشاغل دائم و پرداخت نشدن مزد مصوب شورای عالی کار را به رسمیت نمی‌شناسد اما در عمل ما شاهد اجرای این موارد هم نیستیم.

حق پرستی با اشاره به تعطیلی کارخانه‌های قدیمی و بیکاری کارگران قرارداد موقت، گفت: اخلاق کارآفرینی از بین رفته و کارفرمایان جدید و یاورهای کارفرمایان قدیمی هیچ اعتباری برای کارگران قائل نیستند. آنها اموال کارخانه‌ها را می‌فروشند و وارد تجارت یا خرید ملک می‌کنند و با تولید نسبتی ندارند. اساسا کارفرمایان جدید، قادر به راندن صنایع قدیمی که مدیریت آنها را به دست گرفته‌اند، نیستند و به چشم برهم زدن کل مناسبات کار و تولید را هم می‌پاشند؛ در واقع می‌توان گفت که آنها نمی‌توانند اسب زین شده را برانند.

وی افزود: با این حال، نبود شایستگی در خود را بر گردن قانون کار می‌اندازند و می‌گویند چون کارگر اضافه‌کاری، شب کاری، پاداش اضافه‌تولید، حق ناهار، لباس، بیمه پایه، امنیت جانی و... را می‌خواهد و قانون هم از آن حمایت می‌کند، من این قانون را نمی‌خواهم و چون من کارفرما سرمایه‌دار و اواسط گذاشته‌ام باید تأکید کنم که حق با من است! اینها با ارائه‌ی تفسیر دوران پیشاصنعتی، نشان دادند که از وجود کارگر برای به گردش در آوردن سرمایه که سرمایه‌داری متاخر بر خلاف گذشته خیلی بیشتر بر آن تأکید می‌کند، درکی ندارد. در واقع دیدگاهشان در همین نظام سرمایه‌داری که به آن نقد داریم هم نمی‌گنجد.

## بر زمین زدن تولید

دبیر اجرایی خانه کارگر مرکز با بیان اینکه مدیریت‌های غلط، وضعیت اقتصاد کشور را به قهقرا برده است، گفت: نمود این قهقرا را در تعطیلی علاءالدین، ارج، ایران پویا، جنرال استیل، میل ایران و جامکو دیدیم؛ البته مدیریت این شرکت‌ها رفتار به شدت ضعیفی را از خود نشان دادند و در واقع به فکر منافع شخصی خودشان بودند؛ البته تنها کارخانه‌های خصوصی نبودند که به دلیل انحراف تعطیل شدند و شرکت‌های وابسته به بنگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی هم به «خاک سیاه» نشستند. مدیران و کارفرمایان همین شرکت‌ها خود کمر به زمین زدن تولید بستند.

حق پرستی افزود: دیدیم که آنها خودشان از کره جنوبی و چین شاسی و قطعات وارد کردند و با نام شرکت خود

تولیدکننده محصولات این کشورها شدند و یا اینکه هر چه با ارز ۴۲۰۰ و بیشتر از آن با دلار ۷ هزار تومانی و نرخ‌های دیگر وارد کردند، را در بازار فروختند و تولید را با دست خود زمین زدند؛ آیا قانون کار اموال کارخانه‌های شما را بالا کشید؟ قانون کار دلارهای صادراتی را حیف و میل کرد؟ قانون کار عامل ایجاد وابستگی به کره جنوبی و چین بود؟ به نظر می‌رسد که بیهوده بر پشت قانون کار شلاق می‌زنند. از آن گذشته آیا معاف شدن مناطق وسیعی از کشور از شمول قانون کار، توانست این مناطق را از فهرست ثبت شرکت برای واردکنندگان و مبادی ورود کالاها قاجاق و غیر قاجاق خارج کند؟ وی با بیان اینکه سوءمدیریت عالیجنابان، کارخانه‌ها را به ورشکستگی کشاند، گفت: البته دولت‌ها هم مقصر هستند اما همه اینها امروز دنبال مقصر می‌گردند! قانون کار کارخانه‌ها را به تاراج نبرد اما عالیجنابان بر پشت قانون کار شلاق می‌زنند. بهتر است که به جای این حرف‌ها مسئولانی را که کارخانه‌ها را نابود کردند، به دادگاه معرفی کنند. نباید از نقش «مدیران وابسته» غافل شویم. زمانی که پارس الکتریک و تلویزیون شهاب از واردات آسیب دیدند فهمیدیم که برخی مدیران سابق آنها پس از بی‌لیاقتی‌ها خود در رقبای خارجی این شرکت‌ها یعنی سونی، ال‌جی و سامسونگ سمت گرفتند! آیا این فاجعه به دلیل وجود قانون کار است؟ آیا مدیری که به خاطر منافع شرکت را به ورشکستگی کشاند، باید، نشان لیاقت دریافت کند؟ اینها خودشان را به خارجی‌ها فروختند تا در شرکت‌هایشان سمت بگیرند. آیا نباید امروز این مدیران شکم‌باره و منفعت طلب در دادگاه باشند؟

## مسئولان غافل هستند

دبیر خانه کارگر تهران با بیان اینکه در زمان ریاست جمهوری محمود احمدی‌نژاد از سفیر وقت کره جنوبی در تهران تقدیر شد، گفت: این سفیر در مراسمی با حضور آقای احمدی‌نژاد با افتخار اعلام کرد که ۸۵ تا ۹۰ درصد بازار ایران را با تولیدات لوازم خانگی خود تأمین می‌کنیم. بعد هم رئیس جمهور وقت از او تقدیر کرد! این کارها می‌رساند که برخی مسئولان کشور چقدر غافل هستند. شرایط اقتصادی دشوار امروز به شدت مرهون همین دست اقدام‌ها است اما می‌گویند که نه قانون کار را باید از میان برداشت! این در حالی است که در همان زمان که آقای احمدی‌نژاد رئیس جمهور بود، رهبری به آقای جهرمی وزیر کار ایشان گفتند که کارگران فریادرسی ندارند و شما در وزارت کار به آنها کمک کنید. رهبری متذکر شدند که کارگر پول و کیل گرفتن را ندارد و قوه فکری لازم برای دفاع از خود را هم ندارد، شما در وزارت کار مدافع آنها باشید. حق پرستی با بیان اینکه در واقع وزارت کار باید قانون کار را پررنگ‌تر می‌دید و به مسئولیت‌های اجتماعی خود بازمی‌گشت اما هرگز این اتفاق رخ نداد، گفت: امروز هم وزیر کار، از لحاظ ماهیت حقوقی کار خود و تکلیفی که آن زمان رهبری تعیین کردند، مسئولیت دارداما چنین مسئولیتی را از وی شاهد نیستیم. من وضعیت را نابسامان می‌بینیم. افرادی آمده‌اند که خرقة کارفرمایان را پوشیده‌اند و خرقة فقرا را بر تن ندارند. وضعیتی که پس از گذشت ۴۰ سال از عمر انقلاب شاهد آن هستیم، مرهون خدمات دولت‌ها به کارفرمایان است؛ تازه هر زمان که کفگیر دولت‌ها به ته دیگ می‌خورد، به یاد دست شستن از قانون کار می‌افتند.

## فقط بهانه می‌آورند

دبیر اجرایی خانه کارگر مرکز در پایان، افزود: همین افراد ضد قانون، اگر تضمین بدهند که با حذف حداقل دستمزد، صنعت ایران، تا سال‌های آینده در حد ژاپن یا آلمان پیشرفت می‌کند، از آنها حمایت می‌کنیم؛ منتها بنویسند و تعهد دهند که تا چه زمانی این کار را انجام می‌دهند که اگر نتوانستند باید در دادگاه محاکمه شوند. منتها از آنجا که توان انجام آن را ندارند و فقط بهانه می‌آورند تا نبود شایستگی را در خود، توجیه کنند و سوابقشان هم برای همه مشخص است، به خوبی تکلیف خود را با آنها می‌دانیم! ■

# تلاش برای ارزان‌سازی بیشتر



بیست و نهم آبان ماه، سالروز تصویب قانون کار است اما امسال در آستانه این اتفاق مهم، نمایندگان مجلس امضا جمع کرده‌اند تا با الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، مزد توافقی را در این مرحله برای کارگران روستایی قانونی کنند.

**فرامرز توفیقی (رئیس کمیته دستمزد قانون عالی شوراها)** با بیان اینکه نمایندگان مجلس باید قاعداً محافظ و مدافع قانون باشند نه اینکه در سالروز تصویب قانون، دست به تخریب آن بزنند، می‌گوید: همه دلسوزان اقتصادی و فعالان اقتصادی می‌دانند شرایط فعلی جامعه آماده چنین طرح‌های تخریبی نیست؛ این در شرایطی است که نمایندگان مجلس قصد حذف ارز ۴۲۰۰ تومانی دارند؛ اگر حذف ارز ۴۲۰۰ تومانی را در کنار تلاش برای تغییر قانون کار بگذاریم، به این نتیجه می‌رسیم که مجلسی‌ها به هیچ عنوان دغدغه‌ی معیشت و زندگی کارگران را ندارند. به گفته‌ی وی، افزایش هزینه‌های زندگی در کنار تلاش برای حذف حداقل دستمزد، به معنای ایجاد زندگی بسیار سخت‌تر برای کارگران است؛ آیا نمایندگان مجلس نمی‌دانند همین امروز کارگران نمی‌توانند گوشت و مرغ و حتی تخم مرغ و پنیر بخرند و سر سفره ببرند.

## کارگران حاضر به کار نیستند

توفیقی در ارتباط با تغییر ماده ۴۱ خطاب به نمایندگان مجلس می‌گوید: از سال ۶۹ که قانون کار وضع شده، ماده ۴۱، ماده هفت و ماده ۱۴۹ کدامیک اجرایی شده که حالاً شما می‌خواهید یک تبصره به ماده ۴۱ اضافه کنید؛ در این سال‌ها چه زمانی تورم به معنای واقعی در افزایش دستمزد لحاظ شده؛ چه زمان سبب معیشت در معادلات مزدی منظور شده؛ وقتی بند یک و دو ماده ۴۱ هیچ‌زمان اجرایی نشده، چرا اقدامی نکردید؛ مگر شما و کیل‌الرعا نیستید؛ یک سر به شهرک‌های صنعتی بزنید؛ قحطی کارگر ساده شده؛ در شهرک‌های صنعتی بارها اعلان می‌زنند و آگهی می‌دهند اما با این دستمزدها، کارگر ساده حاضر به کار کردن نیست چون دیگر برایش نمی‌صرفد! کنار خیابان باقالی بفروشد یا دستفروشی کند یا حتی مسافر کشی کند، بیشتر درمی‌آورد.

وی با بیان اینکه «همین ارزان‌سازی مدام نیروی کار موجب بدبختی کارفرمایان شده» ادامه می‌دهد: اگر نمایندگان مجلس این بند را آوردند و به خواسته‌ی موسسات خیریه استعمارگر و جاهت قانونی بخشیدند، باز هم هیچ مشکلی از کارفرمایان یا تولید و اشتغال حل نمی‌شود که هیچ، مشکلات بیشتر خواهد شد. اگر نمایندگان مجلس پای صحبت‌ها و درد دل‌های کارفرمایان واقعی بنشینند، عدم همراهی دولت و



قوانین دست و پاگیر تولید را به عنوان مشکلات بیان می‌کنند؛ اگر می‌خواهید مشکلات تولید را ریشه‌یابی کنید، با کارفرمایان واقعی به صحبت بنشینید؛ این مدل برخورد با مساله دستمزد، مباح کردن بریدن سر کارگر توسط یک مشت استعمارگر است که می‌خواهند با سرکوب دستمزدی، ارزان‌سازی بیشتر نیروی کار را محقق سازند.

## نمایندگان به فکر اجرا شدن قانون نبودند

رئیس کمیته دستمزد قانون عالی شوراها اضافه می‌کند: یک پیک موتوری با سه ساعت کار کردن در روز، بیشتر از حداقل دستمزد درآمد دارد پس چطور کارگر باید انگیزه ورود به تولید داشته باشد؛ این نمایندگان که باید محافظ قانون باشند، در حال تخریب قانون هستند؛ باید از آن‌ها پرسید شما چه زمانی نگران اجرا نشدن ماده هفت قانون کار شدید؛ چه زمانی آمدند بپرسند در این مدل‌های رنگارنگ مسکن از نهضت مسکن گرفته تا مسکن ملی، کجا الزامات ماده ۱۴۹ قانون کار رعایت شده است؛ چه زمانی خواستار ایجاد تعاونی‌های مسکن دموکراتیک کارگری شدند تا کارگران واقعی بتوانند با توانایی محدودی که دارند، صاحب مسکن شوند؛ یکی از مهم‌ترین مقوله‌های تاثیرگذار در سبب معیشت کارگران، همین مسکن است اما نمایندگان مجلس هیچ‌زمان اقدامی برای خانه‌دار شدن کارگران و عمل به قانون نکرده‌اند؛ حالا در سالروز تصویب قانون کار قصد دارند همان حداقل‌های مزدی را نیز از میان بردارند.

توفیقی معتقد است؛ زمان شعارهای زیبا گذشته است؛ کارگران گول وعده‌های زیبا و حرف‌های دهان پرکن را نمی‌خورند؛ نمی‌توانند ادعا کنند می‌خواهیم اشتغال‌زایی کنیم پس قانون کار و ماده ۴۱ را تخریب می‌کنیم؛ این استدلال‌های نامربوط را دیگر جامعه‌ی کارگری نمی‌پذیرد.

## پایین کشیدن تصنیی نرخ تورم

این فعال کارگری می‌افزاید: یک نگرانی دیگر، ایجاد ستادی برای مدیریت و رصد بازار است که مثلاً مقابله‌ی جدی با گرانی‌فروشی صورت بگیرد و گرانی‌فروشان را جریمه کند؛ دقیقاً اقلامی را اعلام کرده‌اند که مبنای محاسبه نرخ تورم رسمی است؛ یعنی همان سبد تورمی رسمی مرکز آمار را اعلام کرده‌اند که در بازار

رصد می‌شود تا گرانی‌فروشی صورت نگیرد؛ مثلاً ماست پگاه قیمتش را اعلام کرده‌اند؛ حالا اگر شما ماست پگاه را پیدا نکردید و ماست پاکبان یا کاله خریدید، دیگر کسی نگران قیمتش نیست! این بازی‌ها برای این است که نرخ تورم رسمی را اعمدانه پایین بکشند؛ مولفه‌های تاثیرگذار در نرخ تورم رسمی را احصا می‌کنند و همان‌ها را کنترل قیمت می‌کنند؛ اینها بازی کردن با اعداد توری است تا با پایین کشیدن تعدانه نرخ‌ها، مدعی شوند تورم را مهار کرده‌ایم. با این اقدامات تورم خوراکی ماه گذشته را که بالای ۶۰ درصد بوده، می‌خواهند مدعی شوند که می‌توانند به زیر ۵۰ درصد برسانند.

به گفته‌ی وی، اعداد ساختگی تورم، می‌تواند در معادلات مزدی کارگران مشکل به وجود بیاورد و در مذاکرات مزدی به عنوان یک مانع اصلی برای چانه‌زنی ظاهر شود؛ به این ترتیب، همه جور قصد فشار وارد آوردن به کارگران و نمایندگان کارگری دارند.

توفیقی اضافه می‌کند: پایین نگاه داشتن نرخ کالاهای بی کیفیت مثل گوشت‌های یخ‌زده، علاوه بر تصنیی پایین نگه داشتن تورم، پایین آوردن سطح کیفی زندگی کارگران و دهک‌های فرودست است؛ اگر واقعاً قصد کنترل گرانی‌ها و مهار تورم دارند و می‌خواهند واقعاً زندگی و معیشت کارگران را بهبود بخشند، قیمت «همه کالاها» را کنترل کنند؛ مثلاً قیمت تمام انواع ماست را مدیریت کنند که پایین بیاید؛ کنترل بازار را در رابطه با تمام کالاهای خوراکی موجود در بازار اعمال کنند نه اینکه فقط سراغ چند کالای بی کیفیتی بروند که در سبد تورمی رسمی، منظور می‌شود.

این فعال کارگری در پایان تاکید می‌کند: در این برهه‌ی زمانی، هم مجلس و هم دولت شمشیر را از رو بسته‌اند تا معیشت کارگران به خصوص حداقل‌بگیران را بیشتر از همیشه دچار مشکل سازند؛ امسال در سالروز تصویب قانون کار، بیش از همیشه نگران به خطر افتادن حقوق حداقلی و الزامات قانونی هستیم؛ اگر پیشترها، دولت و مجلس در پشت پرده با قانون کار و معیشت کارگران دشمنی می‌ورزیدند، امروز این دشمنی‌ها روی صحنه آمده و کاملاً علنی شده و همین، جای تاسف بسیار دارد. ■

# هفتاد و هشتمین کشور در مقیاسِ مزد و هزینه

پاسخگوی مشکلات و چالش‌های موجود هست و تقریباً کاستی ندارد.

به گفته‌ی او، مشکلات امروز کارگران ناشی از قانون کار نیست بلکه این وزارت کار است که با مصادره به مطلوب این قانون، تلاش کرده در نقش قییم کارگر و کارفرما عمل کند و نگاهی که در وزارت کار سالهاست که حاکم شده، در عمل مانع تولید است. پس ایراد به قانون کار وارد نیست، بلکه ایرادات به مجریان قانون وارد است.

خوشوقتی ادامه می‌دهد: وزارت کار توصیه شده به مانع‌زدایی اما وقتی به ادارات کار مراجعه می‌کنیم می‌بینیم به جای مانع‌زدایی بیشتر مانع‌زایی می‌کنند؛ در ظاهر وزارت کار و ادارات کار برای حمایت از کارگر برقرار هستند اما در عمل اصلاً اینگونه نیست. متأسفانه ادارات کار، نه در تلاش برای حمایت از کارگر هستند و نه در تلاش برای حمایت از تولید. هیچ نقش حمایتی ندارند و تسهیل‌گری را به طور مناسب انجام نمی‌دهند. تا زمانی که این نگاه در وزارت کار برقرار است، هر اصلاحی در قانون کار فایده ندارد چرا که همواره وزارت کار، آن را مصادره به مطلوب خواهد کرد.

## از میان رفتن انگیزه کارگر و هجوم کارفرما به روستا

اما این روزها قانون کار از سمت نمایندگان مجلس که باید حافظ و مدافع قانون باشند، در معرض تعرض قرار گرفته است؛ خوشوقتی در این رابطه می‌گوید: یکی از مفاهیم مهم قانون کار، بحث حداقل مزد است؛ حداقل مزد، دستمزد کارگر در قبال کاری که انجام می‌دهد نیست بلکه مزد پایه‌ای است که باید پاسخگوی هزینه‌های یک خانوار متوسط باشد؛ به طور کلی، رضایت از مزد مبتنی بر دو رویکرد است، رضایت کمی (چقدر از میزان مزد رضایت دارم) و رضایت کیفی (چقدر از نحوه‌ی پرداخت مزد راضی هستم). به نظر می‌رسد طرحی که امروز نمایندگان مجلس شورای اسلامی تهیه کرده و به هیات رئیسه ارائه کرده‌اند، بسیار مخرب است و احتمالاً نمایندگان امضاکننده یا اصلاً این طرح را نخوانده‌اند یا کوچک‌ترین اطلاعاتی از قانون کار و روابط کار ندارند. وقتی به مقدمه یا دلایل توجیهی این طرح مراجعه می‌کنیم، در آن آمده «با توجه به عدم اجرای ماده ۱۹۱ قانون کار در شورای عالی کار در سی سال گذشته، ضرباتی بر اقتصاد روستایی وارد شده» و بر همین اساس نتیجه گرفته‌اند که باید یک تبصره به ماده ۴۱ الحاق شود.

وی می‌افزاید: واقعاً جای تاسف دارد. نمایندگان محترم اگر یک نگاهی به دنیای اینترنت یا فضای مجازی بیندازند، متوجه می‌شوند آیین‌نامه ماده ۱۹۱ قانون کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه

نهایی آن را داشت که مجمع تشخیص مصلحت نظام ورود کرد و چیزی حدود ۷۰ ماده قانون کار در مجمع تشخیص به تایید رسید؛ بنابراین تایید و تصویب این قانون کار به علت فقدان اتفاق نظر بین مجلس، دولت، شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام بر سر متن آن، چالش برانگیز بود. بنابراین از ۲۰۳ ماده قانون کار فعلی، حدود ۷۰ ماده در مجمع تشخیص مصلحت به تایید رسیده است. و اگر امروز مشاهده می‌کنیم رضایت صد درصدی در ارتباط با این قانون وجود ندارد، باید بدانیم مساله از ابتدا نیز همینگونه بوده است.

اما چرا این قانون، در بیش از سه دهه‌ی گذشته اصلاح نشده است؛ خوشوقتی معتقد است؛ تا به امروز پیشنهاد بهتری از آنچه در حال اجراست، روی میز وجود نداشته است و هر بار در طول دولت‌های نهم، دهم، یازدهم و دوازدهم قصد اصلاح داشته‌اند، دیده‌اند خروجی از قانون فعلی به مراتب بدتر خواهد شد.

وی می‌افزاید: این قانون ظرفیت‌هایی دارد که موجب شده بتواند خودش را تا امروز حفظ کند؛ یکی از این ظرفیت‌ها، نحوه‌ی انطباق عملکرد کارگران و کارفرمایان است که برای آن مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده است؛ این مراجع از کارگران و کارفرمایان همان منطقه و نمایندگان دولت در همان منطقه تشکیل شده است؛ این ساختار موجب شده که به مقدار زیادی مرجع حل اختلاف، جنبه‌ی محلی داشته باشد و تصمیمات اتخاذی به فرهنگ کار منطقه و مقتضیات آن بسیار نزدیک باشد. نزدیکی قانون کار به فرهنگ کار جامعه، بیشتر به این علت است که طراحان قانون کار فعلی، قبل از انقلاب پیشینه‌ی کارگری داشته‌اند و برخی از آن‌ها بعد از انقلاب تصدی صنایع را برعهده گرفتند. بنابراین یکی از دلایل پایداری قانون کار، نزدیکی بسیار آن به فرهنگ کار ملی است.

## قواعد آمره و تکالیفی برای همه

این حقوقدان اضافه می‌کند: یکی از مشخصات قانون کار، بحث قواعد آمره در آن است. یک نگاه اجمالی به قانون کار نشان می‌دهد که حدود ۶۰ درصد قانون کار، مباحث تعاریف و ابتدایی است؛ ۳۰ ماده قانون کار یعنی ۱۵ درصد این سند، تکالیفی برای کارفرمایان تعیین کرده و حدود دو ماده یعنی یک درصد، برای کارگران تکالیفی مشخص کرده است. بیست و هفت ماده یعنی ۱۵ درصد تکالیفی برای دولت مشخص کرده و ده ماده یعنی ۵ درصد تکالیف مشترک است؛ بنابراین قانون کار، قانونی است که به تمام جوانب امر پرداخته و برای هر سه طرف، یعنی دولت، کارگر و کارفرما تکالیفی مشخص کرده است. من باور دارم این قانون کار در اکثر موارد،

بیست و نهم آبان، سالروز تصویب قانون کار است؛ قانون کاری که با وجود همه‌ی معایب و کاستی‌ها، از زمان تصویب در سال ۱۳۶۹ تا امروز، دچار تغییر و اصلاح نشده است (که البته جای خوشنودی بسیار دارد) اما حالا نمایندگان مجلس قصد دارند با افزودن یک تبصره به ماده ۴۱ این قانون، به مزد توافقی برای کارگران روستایی وجهه‌ی قانونی ببخشند.

## آرمین خوشوقتی (حقوقدان و کارشناس

ارشد روابط کار) در این رابطه می‌گوید: قانون کار ایران بعد از دوازده سال تلاش فعالان کارگری در ۱۳۶۹ به تصویب مراجع ذیصلاح رسید. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، کارگران از حاکمیت انتظار داشتند تغییرات اساسی در قانون کار قبلی که مصوب سال ۱۳۳۷ بود، پدید آید. قانون کار قبل از انقلاب، به نوعی برای کارگران تداعی‌گر اصولی بود که با آن مخالف بودند و به هر حال بعد از دوازده سال بعد از پیروزی انقلاب، قانون کار فعلی به تصویب رسید منتها تصویب این متن، چالش‌هایی به همراه داشت؛ در واقع مراحل تصویب آن مانند سایر لوایحی که دولت به مجلس تقدیم می‌نماید و بعد از تصویب، به شورای نگهبان ارسال می‌شود. نبود.

## چالش‌های تصویب قانون کار

این کارشناس حقوقی در ارتباط با مراحل تصویب قانون کار بیشتر توضیح می‌دهد: این قانون در لایحه اولیه‌ی تقدیمی به مجلس در حدود ۲۳۰ ماده داشت که در نهایت با ۲۰۰ ماده در مجلس به تصویب رسید و برای تایید به شورای نگهبان رفت؛ این شورا آن را در ۱۶۰ ماده تایید کرد و قصد تایید



آن‌ها سازنده‌ی فرهنگ کار کشور است، به گونه‌ای تصمیم‌گیرند که این فرهنگ بیش از این تخریب شود» می‌گوید: آیا قرار است تصمیم‌نمایندگان منجر به این شود که قحطی کارگر پیش بیاید و کارفرمایان مجبور شوند از خارج کشور، نیروی کار وارد کنند؟! با این دستمزدها، هیچ‌کاری در هیچ‌جا حاضر به کار کردن نیست؛ این را اطمینان داشته باشند.

این کارشناس روابط کار در پایان نتیجه می‌گیرد: تصمیم‌نمایندگان مجلس برای الحاق یک تبصره به ماده ۴۱، نه تنها حل مسأله نیست بلکه به مانند اغلب اوقات، پاک کردن صورت مسأله آنهم به بدترین صورت ممکن است که بدون شک موجب ایجاد مفسده نیز می‌شود. بنابراین طرح پیشنهادی که به امضای ۳۸ نماینده مجلس رسیده، نه تنها مانع‌زدایی نیست بلکه مانع‌زاینده هم هست و موجب می‌شود کارفرمایان و سودجویانی که در حاشیه‌ی شهرها و شهرک‌های صنعتی کارگاه دایر کرده‌اند، از کارگر بهره‌کشی کنند و استثماری نهادینه شود و در این صورت، برای کارگر چاره‌ای نمی‌ماند جز اینکه همزمان در دو یا سه جا کار کند و در نتیجه راندمان تولید و میزان رضایت از زندگی پایین می‌آید. امیدواریم در آبان ماه امسال که سالروز تصویب قانون کار هست، با در دستور قرار گرفتن چنین طرح‌های مخربی، قانون کار به قانون بیکاری و فرصت‌سوزی بدل نشود و ظرفیت‌های زاینده خود را از دست ندهد. ■

مسلم بدانید که کارگر با انگیزه کافی کار نخواهد کرد و کاری که با انگیزه انجام نشود، مسلماً هرگز کار باکیفیت نیست. کمیته مزد، باید به گونه‌ای باشد که برای گذران زندگی کفایت کند و کارگر بتواند با آن زندگی‌اش را بچرخاند. امروز ما به لحاظ نسبت حقوق و هزینه‌های زندگی در بین نود کشور جهان، در جایگاه ۷۸ قرار داریم؛ یعنی اگر از قطر شروع کنیم که نسبت مزد به هزینه زندگی، ۱۰۰٪ است، در کشور ما نه تنها این نسبت برابر با یک نیست، بلکه فقط ۰.۲ است! ما در جایگاه هفتاد و هشتم بین نود کشور جهان هستیم و فقط کشورهایی مانند سریلانکا و اندونزی از ما بدتر هستند؛ پس مزدی که ما به کارگران می‌دهیم، همین امروز از نظر کمی کفایت نمی‌کند؛ آیا کاری که از کمیت مزد خود اصلاً راضی نیست، آیا با رضا و رغبت کار می‌کند یا صرفاً فقط وقت خود را در کارگاه سپری می‌کند؟! اتفاقاتی که در ادارت و شرکت‌های بخش خصوصی می‌افتد، همین است؛ نیروی کار، با انگیزه و رغبت فعالیت نمی‌کند، اصطلاحاً دستش به کار نمی‌رود و دل به کار نمی‌دهد؛ و این کاملاً طبیعی است؛ باید بین آنچه کارگر به کارگاه می‌آورد و آنچه می‌برد، توازن برقرار باشد؛ غیر از این باشد، کارگر به درستی فکر می‌کند مورد بهره‌کشی قرار گرفته و چون عدالت برقرار نیست، خودش تلاش می‌کند عدالت را تا جایی که می‌تواند برقرار سازد.

#### پاک کردن صورت مسأله

وی با بیان اینکه «نمایندگان مجلس که رفتارهای

اجتماعی وقت رسیده و بسیاری از مواد آن نیز اجرایی شده است. برخی از مواد این آیین‌نامه که به معافیت کارگاه‌های زیر ده نفر از شمول برخی از مواد قانون کار اختصاص دارد، از آنجا که فراتر از مسئولیت‌های وزیر کار بوده یا با قواعد آمره قانون منافات داشته، در سنوات گذشته توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری ابطال شده. وقتی یک آیین‌نامه در قانون سازوکارش دیده شده اما به درستی نگارش نشده یا به حسب نظر قضات دیوان عدالت نقض شده، باید آیین‌نامه اصلاح شود نه اینکه بیاییم متن قانون را تغییر دهیم. با این الحاق، از فردا بسیاری از کارفرمایان به این سمت هجوم می‌برند که ظاهراً در روستاها یا در حاشیه‌ی شهرک‌های صنعتی کارگاه دایر کنند. وقتی می‌دانیم که یک اصلاح قانونی موجب مفسده می‌شود، نباید به آن دست بیاوریم و در این راستا اقدام کنیم؛ اگر واقعاً قصد ایجاد فرصت‌های شغلی در روستاها را دارند، راهش این نیست؛ باید از همان ظرفیت‌های قانون استفاده کنند. به تبصره دوم ماده ۳۵ قانون کار رجوع کنیم و ببینیم چطور از بحث کار مزد می‌توانیم استفاده کنیم یا به ماده ۴۷ قانون کار و بحث «پاداش بهره‌وری» رجوع کنیم و از این بحث استفاده نماییم. به گفته وی، وقتی در مورد مزد صحبت می‌کنیم، مزد باید به اندازه‌ای باشد که کارگر با رضا و رغبت حاضر به انجام کار باشد اما وقتی به کارگر بگوییم به تو کمتر از حداقل دستمزد، حقوق می‌دهیم،



# ضعف حاکمیت در نظارت بر حسن اجرای قانون



کارشناسان سازمان بین‌المللی کار متن قانون ایران را کامل و جامع می‌دانند. بر اساس اظهار نظر آن‌ها، این قانون توانسته است تمامی جوانب احتمالی در بازار کار را پیش‌بینی کند. در حالی که کارشناسان روابط کار باور دارند، مفاد و تبصره‌های قانون کار به درستی اجرا نشده که این موضوع سبب بروز مشکلاتی در بازار کار ایران شده است.

**علیرضا حیدری (کارشناس روابط کار)** باور دارد، نیروی کار در تقابل با سرمایه، قابلیت تدافعی ندارد و نمی‌تواند حقوق خود را استیفاء کند. قانون کار، عامدانه به منظور حمایت و حراست از حقوق نیروی کار نوشته شده و خاصیت دیگری ندارد. تمامی ۲۰۳ ماده و فصل‌های قانون بر اساس توصیه‌نامه‌ها و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و اصول قانون اساسی تنظیم شده است. اگرچه متن قانون کار، جامع و کامل است ولی در مرحله اجرا ضعف دارد. متن کامل گفتگو با این کارشناس را در ادامه می‌خوانید:

**کارشناسان روابط کار و فعالان کارگری معتقدند، قانون کار ایران، قانونی جامع است که بسیاری از مسائل و مشکلات حوزه کار را به درستی پیش‌بینی کرده ولی تفسیرها و برداشت‌های اشتباه سبب انحراف قانون از اهداف خود شده است. نظر شما درباره این ادعا چیست؟ آیا این قانون ظرفیت و پتانسیل حل تمامی مشکلات حوزه کار را دارد؟ آیا قانون فعلی باید اصلاح شود؟ تفسیرهای یکجانه به نفع یک گروه خاص بر قانون چه تاثیری گذاشته است؟**

هنگامی که درباره قانون صحبت می‌کنیم باید چرایی شکل‌گیری آن در گام نخست بررسی شود. دلیل تصویب قانون کار را باید بدانیم. ممکن بود، قانون فعلی تصویب نشود و مبنای تصمیم‌گیری همان قانون پیشین باشد. پیگیری‌های ده‌ساله فعالان حوزه کار از مراجع قانون‌گذاری نظارتی مثل شورای نگهبان سبب شد تا مجمع تشخیص مصلحت نظام، قانون کار را تصویب کند. ماهیت قانون با پیش‌نویس پیشنهادی اولیه تفاوت دارد زیرا بسیاری از مفاد این قانون در آن برهه زمانی تعدیل شد.

نیروی کار در تقابل با سرمایه، قابلیت تدافعی ندارد و نمی‌تواند حقوق خود را استیفاء کند. این قانون، عامدانه به منظور حمایت و حراست از حقوق نیروی کار نوشته می‌شود و هیچ خاصیت دیگری برای آن نمی‌توان تصور بود. تمامی ۲۰۳ ماده و فصل‌های قانون برگرفته از تجارب ملی و بین‌المللی است که سازمان بین‌المللی

کار به توصیه‌نامه و مقاله‌نامه‌های تعهدآور به کشورها ارائه داده و در مجامع داخلی به صورت قانون درآمده است. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار به رفع تبعیض در حقوق، جنسیت، قومیت، نژاد و مذهب تاکید می‌کند. بر این اساس، تمامی افراد برای کار مساوی باید دستمزد برابر دریافت کنند. این موارد در ایران تبدیل به قانون می‌شود و کارفرمایان را مجاب می‌کند که به دلیل مولفه‌های مثل جنسیت، دستمزد کمتری پرداخت کند. تبعیض میان نیروهای کار به معنای استثمار کارگران است. اگر قانون کار را ریشه‌یابی کنیم به این نتیجه خواهیم رسید، هر کدام از ماده‌ها به یک توصیه‌نامه یا کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار یا اصول قانون اساسی متصل می‌شود. بنابراین تمامی ماده‌های قانون کار به قوانین داخلی و بین‌المللی متکی هستند. آن زمان شورای نگهبان به برخی از بندهای قانون کار انتقاداتی وارد کرد اما بخش عمده آن را پذیرفت. این موضوع حاکی از آن است، هیچکدام از بندهای قانون کار با شرع، قانون اساسی و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی منافاتی ندارد.

**شما معتقدید که قانون کار فعلی بر اساس اصول قانون اساسی و کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار نوشته شده است. این قانون چه مواردی را تضمین کرده است؟ با توجه به تغییر روابط اقتصادی، قانون کنونی چه تاثیری بر ساختار بازار کار و شرایط اقتصادی دارد؟**

حداقل حقوق نیروی کار را تضمین کرده است. بر اساس ارزیابی نمایندگان کارفرمایی و کارگری سازمان بین‌المللی کار، قانون کار ایران را از منظر نوشتاری یکی از بهترین قوانین جهان است. این قانون جامع به طور کامل اجرا نشده، حاکمیت به عنوان مجری با قانون سلیقه‌ای بر خورد می‌کند. ماده‌ها و تبصره‌های قانون کار، مرزبندی ایجاد می‌کنند. قانون به نحوی است که همواره کارگران و کارفرمایان یعنی همان ذی‌نفعان، برنده یا بازنده شوند. یک طرف ملزم به پرداخت هزینه می‌شود و دیگری انتفاع می‌برد.

اگر تمامی مفاد قانون کار اجرا شود، حدود ۱۰ درصد بر قیمت تمام شده یک محصول تولیدی اثر می‌گذارد. اگرچه میزان این تاثیر گذاری کم است اما با بهانه اینک تاثیر گذاری زیادی دارد، قانون را اجرا نکرده و کارگران را گرفتار وضعیت فعلی کرده‌اند. وضعیت نرخ مزد ایران نسبت به کشورهای دیگر پایین تر است. اگر قانون کار از زمان تصویب تا امروز به صورت یکپارچه اجرا می‌شد، سهم نیروی کار در قیمت تمام شده یک محصول افزایش می‌یافت. روش اجرا با متن قانون کار، بسیار تفاوت دارد. حسن اجرای قانون بر عهده دستگاه‌های اجرایی مثل وزارت کار و سازمان تامین اجتماعی گذاشته شده که به شکل مستقیم و غیرمستقیم در این قانون مداخله می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌ها و نحوه اجرای آن دخیل هستند.

اگر تمامی جوانب بازار کار را بررسی کنیم، به این نتیجه خواهیم رسید که عمل به قانون، بایسته و شایسته نبوده است. همین موضوع سبب شده تا سهم نیروی کار از قیمت تمام شده یک محصول کاهش یابد. همچنین متغیرهای کلان اقتصادی مثل تورم و رشد اقتصادی بر قیمت محصولات نیز اثر می‌گذارد. هنگامی

که تعداد نیروهای انسانی متقاضی کار افزایش یابد ولی اشتغال شدت نمی‌گیرد، نرخ بیکاری افزایش می‌یابد. افزایش نرخ بیکاری، قدرت چانه‌زنی را کاهش می‌دهد و نرخ تعادلی دستمزد را پایین می‌آورد. این شرایط سبب می‌شود تا موسسه‌ای در اصفهان با نام «نذر اشتغال» ادعا کند با دستمزد فعلی نمی‌توان نیروهای کار بیشتری استخدام کرد. باید نرخ مزد را کاهش داد تا شرایط استخدام فراهم شود! چنین پدیده‌های نامبارکی در دل اقتصاد رشد می‌کنند و ادعایشان از سوی جناح‌های کارفرمایی مجلس خریدار دارد.

## دلیل این برخورد سلیقه‌ای چیست؟

حاکمیت باید مجری قانون باشد و حسن اجرای آن را به عهده بگیرد ولی ژست و پرستیژ کارفرمایی از خود نشان می‌دهد. ماده ۹۶ به منظور اجرای ضوابط فنی در حوزه ایمنی است. بر اساس این ماده قانونی، وزارت کار به عنوان ضابط قوه قضاییه به حساب می‌آید و می‌تواند یک کارگاه را به واسطه ضعف در مسائل ایمنی و بهداشت پلمب کند. قاضی، وزارت کار را به عنوان مرجع تشخیص می‌شناسد.

در یک بازه زمانی، تعداد بازرسان کار حدود ۳۰۰ نفر بود در حالی که چندین میلیون کارگاه رسمی فعال داشتیم. پس از افزایش فشارها، تعداد بازرسان کار به هزار نفر رسید. مراجع دیگری که به اختلافات کارگر و کارفرمایی رسیدگی می‌کنند، چند برابر نیرو دارند اما وزارت کار به عنوان بخشی از حاکمیت به کارگاه‌ها ورود می‌کند تا از نحوه اجرای درست قانون اطلاع کسب کند تعداد کمتری دارد. باز هم تکرار می‌کنم، کارشناس سازمان بین‌المللی کار معتقدند متن قانون کار ایران از بهترین قوانین نوشته شده است. این قانون به درستی اجرا نمی‌شود اما هیچ‌کسی نمی‌تواند از حاکمیت به دلیل ضعف در نظارت بر اجرای دقیق قانون شکایت کند. ضعف در نظارت بر اجرای قانون سبب بروز مشکلات فراوانی برای نیروهای کار شده است.

**مکانیزم‌های شورای حل اختلاف به نحوی است تا میان دو طرف دعوا یعنی کارگر و کارفرما سازش ایجاد کنند. احکام صادره به طور معمول تحکمی است و قدرت چانه‌زنی کارگر نیز در این اختلاف‌ها کاهش می‌یابد. با توجه به اینکه روابط اقتصادی و روابط کار با گذر زمان مدام در تغییر است برای اینکه یک الگوی مناسب بر اساس قانون کار داشته باشیم باید چگونه عمل کنیم؟**

آیین‌نامه‌های دادرسی که در شورای عالی کار که برای رسیدگی نوشته می‌شود، سبب بروز این مسائل می‌شود. قانون بر بحث کدخدانندی در کارگاه‌ها اشاره می‌کند اما هنگامی که پرونده‌ای به مراجع حل اختلاف وارد می‌شود، بحث رضایت طرفین امکان‌پذیر نیست و اختلاف آن‌ها شدید است. اگر امکان صلح وجود داشت، به طور قطع در کارگاه صلح می‌کردند.

قاضی، تمامی مستندات، قرائن، دفاعیات، شکایات و شواهد را بررسی می‌کند و رای صادر می‌کند. هیچ رای در قوه قضاییه ماهیت سازشی ندارد و از مرحله سازش گذشته است. هیات‌های حل اختلاف و تشخیص اولویت را به سازش می‌گذارند و آن را به صورت تحکمی برای نیروی کار تعریف می‌کنند. پرسشی مطرح

است که بازار کار دچار هرج و مرج شده است، گروهی با فرصت‌طلبی و سوءاستفاده از آن تلاش می‌کنند تا نیروی کار را دلیل این نابسامانی معرفی کنند در حالی که کارگر هیچ نقشی در آن نداشته است. سیاست‌گذار اقتصادی باعث شده تا بازار به نابسامانی دچار شود و نرخ بیکاری نیروی کار جوان به مرز ۳۰ درصد برسد. فرصت‌طلبان هم معتقدند که نرخ تحکمی دستمزد که از سوی شورایی عالی کار، توانایی جذب نیروی انسانی از کارفرمایان را سلب می‌کند. این فرصت‌طلبی است و حسن نیت نیست. برخی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار تاکید می‌کند که دستمزد پرداخت کارگر باید به نحوی باشد که تعادل معیشتی در امروز و فردایی که نمی‌تواند اشتغال داشته باشد، تامین کند. منظور این است که مجموعه هزینه‌هایی که تحت عنوان مزد پرداخت می‌شود باید هم نیاز امروز کارگر را تامین کند و هم پس‌انداز در حوزه تامین اجتماعی باشد.

اما برخی تصمیم دارند تا تعاریف فوق‌العاده بزرگ شده‌ای را برای جامعه تعریف کنند تا به وسیله آن، مردم را گمراه کنند. علینقی خاموشی در مجلس در دوره چهارم مجلس طرحی مبنی بر خروج کارگاه‌های کمتر از ۵ نفر از قانون کار و تامین اجتماعی ارائه داد، آقایانی که خواهان مزد منطقه‌ای هستند از جنس آن نماینده مجلس هستند. معتقدم باید این افراد را فرصت‌طلبان، «استثمارگران نوین» و «دلالتان نیروی کار» خواند. انگلستان، نیروی کار سیاه‌پوست را در قرن هجدهم استثمار می‌کرد، در حال حاضر، آقایان جای در پای این کشور گذاشته است. باید توجه داشت، انگلستان آن سیاست‌ها را در قرن هجدهم اعمال می‌کرد اما ما در قرن بیست و یکم قرار داریم. شرایط بازار کار نسبت به گذشته تغییر کرده و در آینده نیز تغییر خواهد کرد. روابط کار مدام در تغییر است و اصلاح قوانین باید منطبق بر شرایط جدید باشد. به طور قطع، اصلاحات وحی منظر نخواهد بود اما سمت و سوی اصلاحات باید ضامن حقوق نیروی کار باشد که عاملی مهم در چرخه اقتصادی هستند. ■

تا کارگاه را تعدیل کند و با استفاده از همین استراتژی تعداد نیروهای کار را به صفر برساند و کارگاه خود را تعطیل کند. مصداق این موضوع، یک کارگاه بزرگ ریسندگی در استان اصفهان بود که تعداد نیروهای خود را به صفر رساند و کارگاه را تعطیل کرد. عدم نظارت بر حسن اجرای قانون از سوی کسانی که مرجع حاکمیت هستند مثل قوه قضاییه، مرجع حل اختلاف و تشخیص، وزارتخانه‌ها یا دستگاه‌های اجرایی باشند که به صورت مستقیم و غیرمستقیم با آن‌ها همکاری می‌کنند، سبب بروز مشکلات متعددی شده است.

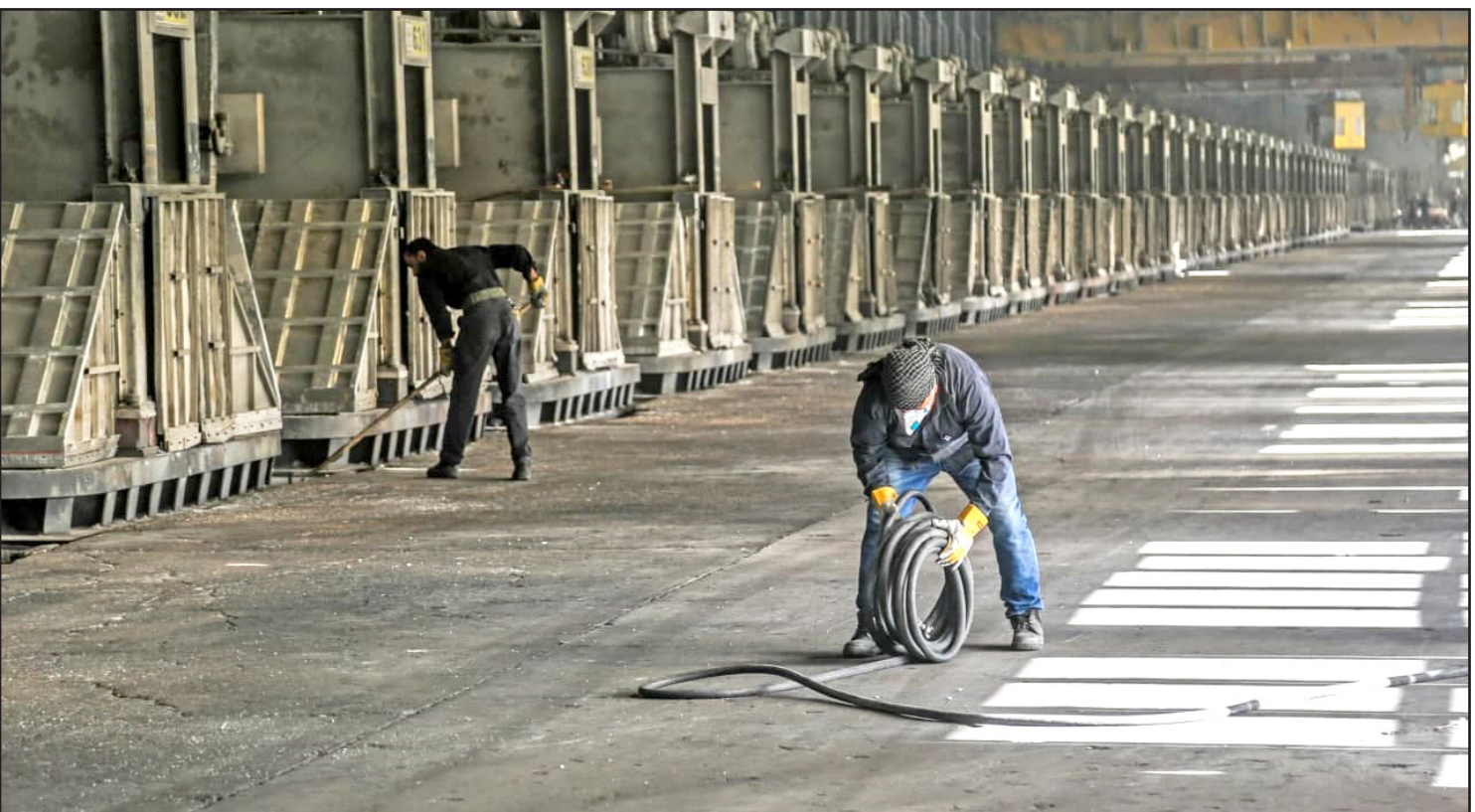
**ماده ۴۱ قانون کار به موضوع دستمزد اشاره می‌کند. بر اساس این قانون دستمزد بر اساس نرخ تورم رسمی و سید معیشت خانوار که حداقل‌ها یک خانواده را تامین می‌کند، تعیین شود. به نظر می‌رسد، نمایندگان مجلس تصمیم دارند تا اضافه کردن تبصره‌ای به این ماده، دستمزد را بر اساس شرای اقتصادی کشور تعیین کنند. موسسه «نذر اشتغال» هم بر دستمزد منطقه‌ای پافشاری می‌کند. با توجه به اینکه روابط اقتصادی مدام در تغییر است. بازنگری در این ماده قانونی و تبصره‌ها باید چگونه باشد؟** کارگران کارفرمایان قربانی سیاست‌های اقتصادی هستند، کارگران همیشه قربانی می‌شوند اما این موضوع برای کارفرمایان محدود است. آپارتیونیست‌ها و فرصت‌طلبان، کارگران را همواره مقصر اتفاقی می‌دانند که توسط عوامل دیگر صورت گرفته است. موسسه نذر اشتغال معتقد است، تعداد نیروی انسانی بیکار بسیار زیاد است، اگر قیمت نیروی کار را ارزان شود، تعداد کارگران را می‌توان افزایش داد. به همین دلیل مزد توافقی نیروی کار را ملاک افزایش نیروی کار قرار می‌دهد.

اجرای مزد منطقه‌ای سبب خروج کارفرمایان از ماده ۴۱ و حذف ماده ۲۷ می‌شود. کارفرمایان هم با توجه به حذف این ماده‌ها، دست به تعدیل نیروی انسانی می‌زنند و کارگران را اخراج می‌کنند. سنوات و عیدی کارگر هم تحت الشعاع قرار می‌گیرد. واقعیت این

می‌شود، وقتی طرفین را وادار به سازش می‌کنند، آیا محکمه واقعی برگزار شده است؟ سازش، قبل از مرحله صدور رای است که منافع را از یک گروه سلب و به دیگری دهد. وقتی اقدام به صدور رای می‌کنند، اعلام می‌کنند چه کسی حق دارد و چه کسی حق ندارد. سازش به نوعی «گذشت» محسوب می‌شود. کارگران به طور معمول شاکیان پرونده‌ها هستند و به دلیل اینکه به حکم سازشی صادر می‌شود، کارگر باید عقب‌نشینی کند. اگر کارفرما تصمیم به پرداخت حقوق نیروی کار داشت، کار به آنجا نمی‌رسید. کارفرما وارد سازش می‌شود تا حقوق کمتری به کارگر پرداخت کند. معتمد، آیین‌نامه دعاوی که در هیات‌های تشخیص نوشته می‌شود سبب شده تا سازش در هیات‌های حل اختلاف پررنگ‌تر شود. هیات وزیران مرجع تصمیم‌گیری نهایی است و مصوبات شورایی عالی کار تصویب می‌کند. اعمال نظر در آیین‌نامه‌های شورای عالی کار برای رسیدگی به دعاوی در هیات حل اختلاف و هیات تشخیص سبب صدور تحکمی سازشی علیه کارگران شده است. نباید فراموش کرد که در ۲ دهه قبل چنین مسائلی در ادارات کار وجود نداشت، ادارات کار به موضوع اختلاف ورود می‌کردند و بر رای تحکیمی سازشی پافشاری نمی‌کردند.

**تجربه حاکی از آن است که کارفرمایان تن به احکام صادره نمی‌دهند، حتی اگر کارگری حکم بازگشت به کار هم داشته باشد باز هم کارفرما بر تصمیم خود پافشاری می‌کند، آیا قانون در این زمینه نیاز به تقویت دارد؟ چگونه می‌توانیم مفاد آن را تقویت کنیم؟**

قانون باید به شکل واقعی اجرا شود و این بهترین عملکرد است. بر اساس قانون، کارگر نباید بدون دلیل اخراج کند. قانون کار به منظور صیانت از حقوق کارگر، کارفرما و کارگاه مفید است. در جریان تعدیل ساختاری، برخی از کارفرمایان که کارگاه‌های آن‌ها در مرکز شهر قرار داشت، تصمیم گرفتند تا زمین کارگاه خود را بفروشند. وقتی زمین یک کارخانه از ارزش تولیدی آن بیشتر باشد، کارفرما تلاش می‌کند



# مجلس بستر سوءاستفاده از نیروی کار را فراهم می‌کند

برای اجرایی کردن مزد توافقی هستند. در بخشهایی از این طرح آمده «پیشنهاد می‌گردد یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار الحاق شود که برای روستاییان این قانون مصوب شود که با دستمزد توافقی، از مفاد این ماده قانونی مستثنی شوند و نسبت به دستمزد دریافتی از خدمات بیمه استفاده نمایند.» نظر تان در مورد چنین طرحی چیست؟

ببینید به طور کلی قانون کار ایران بر اساس دیدگاه روابط سه جانبه تنظیم شده است. چون کارگر در موقعیت وضعی قرار گرفته اگر به تنهایی با کارفرما رو در رو شود ممکن است از نیروی کار او سوءاستفاده شود به همین دلیل دولت برای تنظیم روابط عادلانه بین کارگر و کارفرما و جلوگیری از سوءاستفاده احتمالی وارد این روابط می‌شود. یکی از این مداخلات تعیین حداقل مزد است؛ در حال حاضر که نرخ بیکاری بسیار بالاست و افراد جویای کار در گروه‌های سنی و مهارتی مختلف بسیار هستند و در این شرایط بحرانی حاضرند با حداقل مزد و مزایا کار کنند، بستر مناسبی برای سوءاستفاده از نیروی کار شکل گرفته است. بنابراین چنین مقرراتی امکان سوءاستفاده از نیروی کار را افزایش می‌دهد تا کسانی با مزد ناچیز به کار تن بدهند. همین الان با وجود مقررات قانون کار خیلی‌ها، نه در روستا بلکه در شهر، به مزد و مزایایی کمتر از مصوبه شورایی کار، رضایت می‌دهند. قطعا ایجاد چنین آزادی عملی قطعا منتهی به تضییع حقوق نیروی کار می‌شود، به خصوص الان که ما در شرایط سخت اقتصادی هستیم این احتمال بسیار بالاتر است.

**برخی از نمایندگان می‌گویند هدف ما از اصلاح قانون کار حمایت از کارگران است، آیا با توجه به نگاه‌های حاکم در مجموعه دولت و مجلس می‌توان باور کرد که اصلاح قانون کار به نفع کارگران باشد؟**

ببینید من با اصلاحات جزئی قانون کار مخالف نیستم اما با تغییر کلی قانون کار مخالفم. قانون کار مهم‌ترین قانونی است که روابط کار را سازمان می‌دهد. این قانون چیزی حدود ۴۰ سال سابقه دارد. قانون یک عادت رفتاری و سیستم تولید می‌کند بنابراین وقتی قانونی بزرگ و زیربنایی و گسترده را تغییر می‌دهیم یعنی الگوی رفتاری را تغییر می‌دهیم. در حال حاضر نزدیک به سی میلیون نفر با این قانون کار می‌کنند و این تغییر ناگهانی تمام روابط را تا مدت زیادی دچار اختلال می‌کند. البته فکر نمی‌کنم تاکید بر اصلاحات کلی باشد، بلکه به نظر می‌رسد منظور، اصلاح موادی از قانون به نفع کارفرمایان باشد. اصلاحات جزئی طبعا اشکالی ندارد. اما نکته‌ی مهم این است که هر اصلاحی که می‌خواهد صورت بگیرد اولاً؛ لحاظ چارچوب تئوری باید متناسب با مبانی تئوری همین قانون کار باشد و گر نه دچار دوگانگی می‌شویم. از جمله اصول اساسی مبانی تئوریک این قانون کار، روابط سه جانبه است که بر مبنای آن از شرایط کارگر حمایت می‌شود، پس اگر اصلاحی می‌شود باید با این بنیاد سازگار باشد. نکته‌ی دوم این است که اصلاحات مد نظر باید با شرایط اجتماعی و واقعیت‌های اقتصادی سازگار باشد. واقعیت این است که در حال حاضر نیروی کار در بحران به سر می‌برد و نرخ بیکاری بالاست. تمام این شرایط وضعیتی ایجاد می‌کند که اقشار فرودست در وضعیت دشوارتری قرار بگیرند و این باعث می‌شود نیروی کار احتمالاً در روابط ناعادلانه‌ای با کارفرمایان قرار بگیرد. پس اگر قرار است اصلاحی در قانون کار انجام شود باید این ملاحظات مورد توجه قرار بگیرد. ■

کاهش اعتبار قانون کار است چرا که قراردادهای موقت کارگران را در موضع ضعف قرار داده و قانون نمی‌تواند آنطور که باید جنبه‌ی حمایتی داشته باشد. همچنین ماده‌ی ۴۱ قانون کار سالهاست که اجرایی نمی‌شود.

به نکته‌ی درستی اشاره کردید اما ببینید همین مسئله هم به نوعی ناشی از وضعیت بسیار دشوار اقتصادی است. کارفرمایان در این شرایط بد اقتصادی زندگی می‌کنند و بحران‌های خود را دارند. طبق آمار موجود در ایران در حال حاضر نرخ سرمایه‌گذاری منفی است، بحران اقتصادی شرایط اداره بنگاه‌ها را با مشکل مواجه کرده است. در اینجاست که تلاش می‌شود با اصلاحیه‌ها و دستورالعمل‌ها و آرای قضایی این شرایط کنترل شود.

**اما آیا هزینه‌ی تمام این مشکلات را کارگران باید بپردازند؟ آیا راه دیگری برای حل مشکل کارفرمایان وجود ندارد؟**

خیر؛ به هیچ وجه معتقد نیستم که هزینه‌ی این وضعیت را کارگران باید بپردازند.

**پس چرا هر اتفاقی که می‌افتد و به بهانه‌های مختلفی از جمله افزایش تولید و اشتغال به دنبال اصلاح قانون کار می‌رویم؟ آیا باید همین اندک حقوق قانونی را نیز از کارگران گرفت؟**

اول اینکه من با تغییر قانون کار عمیقاً مخالف هستم. در حال حاضر شرایط روابط کار در ایران به دلیل بحران‌های اقتصادی به شدت بحران‌زده است. تغییر قانون کار در واقع تغییر یک نظام ارتباطی را در دامنه‌ی وسیع در پی خواهد داشت و این به اختلال روابط کار می‌انجامد. اما شما درست می‌گویید، معمولاً مشکلات بنگاه‌ها در سطوح کلان به شکلی حل و فصل می‌شود که کارگران بیشتر زبان ببینند. مسئله اینجاست که نهادهای کارفرمایی در ایران قدرت بیشتری نسبت به نهادهای کارگری دارند که در قالب انجمن‌های صنفی و اتاق بازرگانی و گاهی اوقات هم در روابط چهره‌به‌چهره کارفرمایان بروز و ظهور پیدا می‌کند. به عبارتی دیگر کارفرمایان در موقعیتی هستند که به سادگی می‌توانند با نهادهای قدرت و دولت ارتباط برقرار کنند. آن‌ها اشخاص بسیار پرنفوذ و صاحبان سرمایه هستند و خیلی جاها هم دستگاه‌های دولتی از آن‌ها حساب می‌برند. به همین دلیل قدرت و نفوذ بیشتری در فرایند تصمیم‌سازی کشور دارند. همچنین اتاق بازرگانی که یک نهاد کارفرمایی است در خیلی از فرآیندهای تصمیم‌سازی اثرگذار است.

از آن طرف در مورد کارگران باید بگویم که اگر چه تشکلهای کارگری صنفی متعددی وجود دارد اما تشکلهای کارگری به اندازه‌ی کافی قدرتمند نیستند و در مجموع در فرایند تصمیم‌سازی قدرتشان در مقایسه با قدرت برجسته‌ی کارفرمایان بسیار پایین است. اگر چه در شورایی کار و یا در هیئتهای تشخیص و حل اختلاف نمایندگان کارگری حضور دارند اما در نظام تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی موازنه‌ی قدرت به نفع کارفرمایان است و کارگران قادر نیستند به شکل سازمان یافته و منظم در ساختار تصمیم‌سازی حضور فعال، دائمی و موثری داشته باشند. البته باید به این نکته هم اشاره کنم که دیدگاه‌های اقتصاد آزاد در ایران بسیار توسعه پیدا کرده است که چندان تحلیل قدرتمندی هم پشت این نوع تلقی از اقتصاد آزاد وجود ندارد. همه‌ی اینها باعث چنین وضعیتی می‌شود که نگاه‌ها به عنوان حمایت از تولید بیشتر به سمت کارفرمایان گرایش پیدا کند.

**نمایندگان مجلس به دنبال تصویب طرحی**



سالهاست که عده‌ای به نام حمایت از تولید و ایجاد اشتغال به دنبال اصلاح قانون کار هستند. عده‌ای که می‌گویند اگر همین اندک قوانین حمایتی قانون کار از سر کارگران برداشته شود بخش زیادی از مشکلات کارفرمایان حل خواهد شد و در اینصورت آن‌ها می‌توانند چرخ تولید این مملکت را هر چه بیشتر بچرخانند. **کامبیز نوروزی (حقوقدان)** در آستانه سالروز تصویب قانون کار از شرایط امروز قانون کار در کشور می‌گوید. وی معتقد است وضعیت بد اقتصادی، کارگران را در موضع ضعف قرار داده است و در این شرایط قانون کار کارکرد خود را از دست داده است. او می‌گوید: «به هیچ وجه معتقد نیستم که هزینه‌ی این وضعیت را کارگران باید بپردازند.» مشروح گفتگو با این حقوقدان در ادامه می‌آید:

**بسیاری معتقدند قانون کار ضمانت اجرایی لازم را ندارد و فقط روی کاغذ نوشته شده است؛ نظر شما چیست؟**

البته اینطور نیست که بگویم این قانون ضمانت اجرایی ندارد. اتفاقاً در بخش‌های مختلف این قانون، هم در مورد حقوق و تکالیف کارگران و هم حقوق و تکالیف کارفرمایان، به شکل‌های مختلف ضمانت اجرایی دارد. اما به نظر من مشکل اصلی را باید در وضعیت بحرانی اقتصاد کشور دید. اینکه هر مشکلی پیش می‌آید معمولاً قانون را متهم می‌کنند، تبدیل به یک عادت فکری شده است اما واقعیت این است که وضعیت بحرانی و نابسامان اقتصاد کشور در بخش‌های مختلف باعث شده به طور کلی روابط کار دچار اختلالات مختلفی شود. برای توضیح آنچه می‌گویم مثالی می‌آورم؛ در روزهایی که سفرهای بین شهری زیاد است در جاده‌ها ترافیک سنگین پیش می‌آید، اتومبیل‌ها سبقت‌های غیرمجاز می‌گیرند، به خط مقابل تجاوز می‌کنند و... در چنین شرایطی تقریباً می‌توان گفت کارچندانی از پلیس بر نمی‌آید. خب در اینجا علت این نیست که مقررات ترافیکی اشتباه است بلکه شرایط ناهنجاری حاکم شده و در این شرایط قانون کار کرد خود را از دست داده است. مسئله‌ی اصلی این است که مشکلات اقتصادی و بالا بودن نرخ بیکاری و تورم و کمبود سرمایه‌گذاری و... همه شرایط اقتصادی ایران را در بحران قرار داده و یکی از آثار این بحران ایجاد اختلال در روابط کار است. پس من معتقدم بحران اقتصادی در اجرای قانون مشکل ایجاد کرده است.

**شما می‌گویید قانون کار ضمانت اجرایی دارد البته به این موضوع هم اشاره می‌کنید که بحران اقتصادی عملاً اجرای قانون کار را با مشکل ایجاد کرده است. اما مسئله‌ای که وجود دارد این است که در طول سالهای متمادی، قانون کار با آیین‌نامه‌ها و تبصره‌ها و... مورد تعرض قرار گرفته است. نمونه‌ی آن دادنامه ۱۷۹ است که باعث گسترش قراردادهای موقت در کارهای دائم شده. همین دادنامه به گفته‌ی بسیاری از فعالان کارگری یکی از موانع اصلی**



# یک ادعای مهم!



در آستانه‌ی سی و یکمین سالروز تصویب قانون کار، ۳۸ نفر از نمایندگان مجلس طرحی را امضا کردند تا با الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، دستمزد را در روستاها توافقی کنند. آنها می‌گویند حداقل دستمزد تعیین شده در شورای عالی کار و الزام کارفرما به پرداخت آن باعث «کم شدن اشتغال در روستاها و از بین رفتن صنایع کوچک شده است.»

فریاد اصلاح قانون کار به بهانه‌ی حمایت از تولید و اشتغال، سالهاست بلند شده و بسیاری از طرفداران اقتصاد نئولیبرال معتقدند حداقل دستمزد فشار سنگینی بر تولید و کارفرمایان آورده و عملاً راه بر رشد تولید بسته است. آنها می‌خواهند بار سنگین گذر از وضعیت موجود را با حذف حداقل دستمزد بر دوش کارگران بیندازند. اینکه آیا چنین طرح‌هایی و یا به طور کلی اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان می‌تواند مشکل تولید و اشتغال را رفع کند، سوالی است که آن را با حسین راغفر (استاد اقتصاد دانشگاه الزهرا) در میان گذاشته‌ایم.

راغفر در واکنش به طرح جدید مجلس برای اصلاح قانون کار و توافقی کردن مزد در روستاها می‌گوید: در عجبم؛ مجلسی که مدعی رسیدگی به طبقات محروم جامعه است و به اسم مجلس انقلابی روی کار آمده به دنبال تصویب این قبیل طرح‌های نئولیبرالی باشد. وی ادامه داد: اول اینکه در بسیاری از موارد و در بسیاری از شهرستان‌های کوچک و روستاها اصلاً چیزی به نام حاکمیت حداقل دستمزد وجود ندارد. این مسئله به کارفرمایان مشروعیت می‌دهد که همین قوانین حداقلی را نیز رعایت نکنند. همانطور که گفتیم این تصمیمات با نگاه نئولیبرالی همسو است؛ نگاهی که مسئله‌ی مقررات‌زدایی در اقتصاد را پیگیری می‌کند و در این فرآیند مسئله‌ی نیروی کار و دستمزد نیروی کاری از محورهای کاهش هزینه‌ی کارفرمایان در نظر گرفته می‌شود.

**کاهش سهم دستمزد به زیر ده درصد**  
راغفر گفت: با کمال تأسف این نشان می‌دهد

کسانی که این طرح را آماده کرده‌اند حتی آگاهی ندارند که سهم دستمزد در تولید ناخالص داخلی کشور به پایین‌ترین میزان آن حتی زیر ده درصد کاهش پیدا کرده است و این در حالی است که در بسیاری از اقتصادهای بزرگ دنیا این رقم بالای ۷۰ درصد است. معنای دیگر این مسئله این است که حاکمیت سرمایه و سرمایه‌های تجاری و مالی اصلی‌ترین ابزارهای توسعه اقتصاد و یا خلق ثروت در کشور هستند و این یکی از دلایل بحران کنونی اقتصاد ایران است که به جای تأکید بر نقش نیروی کار و دستمزدهای آنها به دنبال سرکوب نیروی کار هستند.

استاد دانشگاه الزهرا گفت: مسئله‌ی سرکوب نیروی کار فقط مختص روستاها نیست چون در روستاها چیزی به نام قانون حداقل دستمزد وجود ندارد و کارگران و نیروی کار کاملاً استثمار می‌شوند و به جهت فقدان ظرفیت‌های شغلی به هر میزان از دستمزدی که کارفرما به آنها پرداخت می‌کند، رضایت می‌دهند چون گزینه‌ی دیگری ندارند. راغفر تأکید کرد: اگر این قوانین را هم وضع کنند مقدمه‌ای می‌شود برای حذف حداقل دستمزد در کشور که این اقدام کاملاً نئولیبرالی و ضد منافع و مصالح نیروی کار و به خصوص طبقات محروم جامعه است. در جامعه‌ای که بالغ بر ۵۰ درصد از اشتغال آن را مشاغل غیررسمی تشکیل می‌دهد که معمولاً ویژگی آنها همین دستمزدهای نازل است، عملاً حذف حداقل دستمزد و توافی کردن آن این امید را از نیروی کار می‌گیرد که شاید روزی قانون کار به همه‌ی کارگاه‌ها و فعالیتهای اقتصادی کشور تسری پیدا کند. وی تصریح کرد: در شرایط کنونی بخش قابل توجهی از نیروی کار عملاً مشمول قانون کار نمی‌شوند و نظارتی هم بر اجرای این قانون وجود ندارد.

**ادعای اصلاح قانون کار به بهانه‌ی رشد تولید**  
راغفر در خصوص ادعای اصلاح قانون کار به بهانه‌ی رشد تولید و افزایش اشتغال گفت: مهم‌بودن این سخن از اینجا مشخص می‌شود که بخش قابل توجهی از نیروی کار در کارهای غیر رسمی فعالیت می‌کنند و دستمزدهای نازلی می‌گیرند و این باعث می‌شود که سود کارفرما بیشتر مورد توجه قرار بگیرد و به استثمار هر چه بیشتر نیروی کار بینجامد. استاد دانشگاه الزهرا تأکید کرد: در شرایطی که نیروی کار در کشور استثمار می‌شود، نباید انتظار کارایی نیروی کار را داشته باشیم. در چنین شرایطی است که مسئله‌ی مهاجرت نیروی کار نخبه‌پیش می‌آید. نظام

دستمزدی ما پاسخگوی نیازهای اساسی نیروی کار نیست و این باعث به وجود آمدن مشکلاتی می‌شود.

## کارگر و کارفرما قربانی سیاستهای نئولیبرالی هستند

راغفر در پاسخ به این سوال که آیا در شرایط فعلی امکان اجرای کامل اصل ۴۱ قانون کار و تعیین حداقل دستمزد براساس نرخ واقعی سبد معیشت و نرخ تورم وجود دارد یا خیر، گفت: ببینید وضعیت کنونی کشور به گونه‌ای است که نمی‌توان مسئولیت این افزایش دستمزدها را بر دوش کارفرمایان انداخت. واقعیت این است که هم کارفرما و هم نیروی کار هر دو قربانی نظام اقتصادی‌ای هستند که محصول سیاستهای بخش عمومی و دولت است.

وی گفت: بنابراین بخش قابل توجهی از خدمات مورد نیاز باید از طریق سبدهای معیشتی‌ای تأمین شود که وظیفه‌ی پرداخت آن بر دوش دولت است. این استاد دانشگاه تأکید کرد: در کنار این موضوع، خدماتی نیز باید از جانب دولت به نیروی کار تعلق بگیرد. ببینید خدمات آموزش و پرورش و خدمات سلامت مورد نیاز نیروی کار و خدماتی از این دست باید تأمین شود. اینها علاوه بر اینکه جزو تعهدات قانون اساسی است و دولت موظف به ارائه‌ی آنها به کل اقشار جامعه است، به طور خاص باید به نیروی کار به خصوص نیروی کار حداقل بگیر تعلق بگیرد تا بخشی از فشار هزینه بر گرده‌ی کارفرمایان کاهش پیدا کند.

## با مالیات‌ستانی از بخش غیرمولد باید به تولید کمک کرد

راغفر تأکید کرد: واقعیت این است که هم کارفرما و هم نیروی کار هر دو قربانی سیاستهای نئولیبرالی دهه‌ی گذشته هستند. منابع اینها را هم باید از طریق مالیات از فعالیتهای نامولد مثل خرید و فروش زمین و سکه و ارز و سفته بازی در بازار سهام تأمین کرد.

این اقتصاددان گفت: کسانی که از این راه سود به دست می‌آورند باید در تأمین هزینه‌های بخش تولید مشارکت کنند. به عبارتی یارانه‌ای که دولت به بخش تولید برای تحقق و توسعه می‌پردازد باید از منابع مالیاتی اخذ شده از فعالیتهای غیرمولد تأمین شود و نه فروش نفت و منابع طبیعی کشور.

راغفر گفت: برندگان اقتصاد کنونی که از یارانه‌های بزرگ بخش عمومی استفاده می‌کنند مثل بنگاه‌های بزرگ پتروشیمی و فولاد و معدن کاران باید مالیات متناسبی پرداخت کنند تا این مالیاتها بتواند نه تنها کسری بودجه‌ی دولت را تأمین کند بلکه کمکی باشد به کارفرمایان و تولید کنندگان و البته نیروی کار. ■



# سراغ مزد توافقی در دستمزدهای بالا می‌توان رفت

## ایجاد اختلال در روابط کار به دلیل صدور آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و رویه‌های مختلف

مشاور منابع انسانی و روابط کار؛ صدور دستورالعمل‌ها، آئین‌نامه‌ها و رویه‌های مختلف بدون در نظر گرفتن عواقب آن را باعث سردرگمی و اختلال در نظام روابط کار دانست و از مراجع مدنظر خواستار دقت نظر و توجه به عواقب دستورالعمل‌های صادر شده و مشورت با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و اساتید حقوق کار دانشگاه شد. وی با اشاره به اینکه در حال حاضر برخی کارفرمایان از پرداخت حداقل‌های قانونی و بیمه کارکنان به دلیل مشکلات اقتصادی طفره می‌روند و به معیشت نیروی انسانی توجه نمی‌کنند، گفت: لزوم دخالت و نظارت دولت بر روابط کار امری بسیار ضروری است که در قانون اساسی کشور، مفادنامه‌های سازمان بین‌المللی کار و میثاق‌نامه‌های حقوق بشر بر آن تأکید شده است.

این استاد دانشگاه ضعف دانش روابط کار و مدیریت منابع انسانی مدیران و سرپرستان در اکثر شرکت‌ها و سازمان‌های بخش خصوص را عامل دیگری در عدم اجرای قوانین روابط کار در کشور دانست که مهمترین عامل افزایش نرخ خروج و نارضایتی کارکنان از سازمان است و منجر به طرح دادخواست در مراجع حل اختلاف و به تبع آن مسائل و مشکلات بعدی برای کارفرمایان خواهند شد. وی؛ مشکل عمده کارفرمایان در حوزه انتصاب مدیران اداری و منابع انسانی را تأکید بر اعتماد و صرفاً سوابق کاری دانست و عدم توجه به میزان مهارت و ممیزی مدیران و سرپرستان که عوامل اجرایی قوانین و روابط کار و حفظ و نگهداشت کارکنان هستند را عامل اصلی گرفتاری‌ها و تنش‌های درون سازمانی و تبعات حقوقی و کیفی برای کارفرما عنوان کرد.

## آنچه باید مورد بازنگری قرار بگیرد

ناصری در پایان اظهار امیدواری کرد: مجلس و دولت جدید از فرصت ایجاد شده در جهت خدمت به جامعه بزرگ و شریف کارگری و کارفرمایی که نقش بسیار مهمی در چرخه اقتصاد و آرامش و ارتقای رفاه نسبی و کاهش معضلات اجتماعی دارند، استفاده نمایند و اثرات ماندگار این کار عظیم را به نام خود ثبت نمایند.

وی به اصلاح و بازنگری در مواردی چون روش تعیین دستمزد در شورای عالی کار، قراردادهای مدت موقت، ضمانت اجرای قانون کار، طرح طبقه‌بندی مشاغل، کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، آئین دادرسی و روند شکلی مراجع حل اختلاف، سامانه جامع روابط کار، حق السعی، بازرسی کار، آموزش و اشتغال، وضعیت اتباع بیگانه، تشکل‌های کارگری، جرائم مجازات‌ها و بازنگری و نظارت دقیق بر روش‌های اجرایی و نحوه رسیدگی در ادارات کار اشاره و تأکید کرد. ■

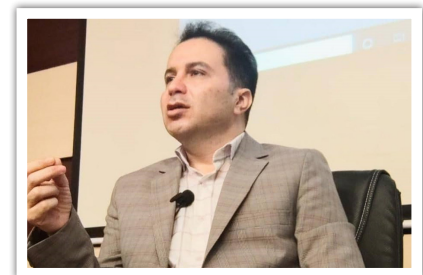
با توجه به سابقه طولانی این موضوع و شرایط جامعه و عرف حاکم بر روابط کار در کشور و جامعه بزرگ کارگری ایران نادرست دانست و تأکید کرد: صرفاً در مواردی که مزد نیروی انسانی به دلیل تخصص و مهارت و سابقه کار بالاست، مزد توافقی مفهوم پیدا می‌کند و آنهم بالاتر از حداقل‌های تعیین شده‌ی قانونی و نه کمتر از آن.

## برخی رویه‌های جاری باعث ضرر و زیان کارگران شده

عضو مراجع حل اختلاف ادارات کار استان تهران در خصوص ضمانت اجرایی قانون کار اظهار کرد: اگرچه اجرای مفاد دادنامه‌های قطعی مراجع حل اختلاف به اجرای احکام دادگستری‌ها سپرده شده اما شیوه‌ی اجرا و اطلاع‌ی زمان دادرسی در مراجع از نظر شکلی و برخی رویه‌های جاری موجبات ضرر و زیان کارگران را فراهم نموده و تاکنون مشاهده نشده کارفرمایی به دلیل استنکاف از رای قطعی مراجع حل اختلاف، به جز جرائم مندرج در قانون آنهم به شرط اثبات با ادله و مستندات متقن و نافذ، با برخورد جدی قانون مواجه شود.

ناصری که سابقه‌ی عضویت در شورای تخصصی حل اختلاف دیوان عدالت اداری را در سوابق خود دارد، ضمن تأکید بر لزوم رعایت تکریم و شخصیت انسانی نیروی کار توسط کارفرما و عوامل اجرایی وی، عدم رعایت حداقل‌های قانونی روابط کار توسط برخی کارفرمایان را به دلیل ضعف اجرای قانون و عدم نظارت صحیح دولت در این حوزه دانست و گفت: برنامه‌ریزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص تعامل مناسب با مراکز کسب و کار، ابلاغ ارشادی و توصیه‌نامه‌ی رعایت قوانین و الزامات روابط کار به کارفرمایان و سپس نظارت و برخورد با متخلفان به صورت متمرکز و معرفی خاطیان به دستگاه قضایی به منظور برخورد قاطع در جهت فرهنگ‌سازی و بهبود فضای کسب و کار، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

این استاد دانشگاه با قدردانی از کارفرمایان قانونمند که توجه ویژه‌ای به کارکنان خود دارند، لزوم توجه ویژه‌ی دولت به این قبیل کارفرمایان را بسیار مهم دانست و از وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و صنعت، معدن و تجارت و اقتصاد و دارایی خواست با تشکیل کارگروه ویژه در جهت رفع موانع تولید و اعطای تسهیلات و معافیت‌های خاص جهت کارفرمایان قانونمند و تدوین ارائه بسته‌های تشویقی از جمله امتیازات ویژه در خصوص صادرات، تامین مواد اولیه با ارز مناسب، اعطای وام‌های کم بهره، معافیت‌های مالیاتی موردی و تعامل بیشتر سازمان تامین اجتماعی و سازمان مالیاتی با این قبیل کارفرمایان در جهت ایجاد شرایط مناسب‌تر کسب و کارها اقدامات لازم را انجام دهند.



مدافعان اصلاح قانون کار به بهانه‌ی افزایش تولید و اشتغال، در پی آن هستند تا آخرین ضربات خود را بر پیکر بی‌جان این قانون وارد کنند. آن‌ها همدستان از اصلاح قانون کار ستاندن همین اندک توان حمایتی این قانون از کارگران است. اما عده‌ای دیگر نیز هستند که معتقدند قانون کار باید تغییر کند اما نه به بهانه‌ی رشد تولید و اشتغال بلکه قانون برای ارتقای هر چه بیشتر باید تغییر کند. آن‌ها معتقدند می‌شود با سه‌جانبه‌گرایی واقعی زمینه‌ی فراهم کرد تا قانون کار قابلیت بیشتری برای حمایت از کارگران داشته باشد.

**سعید ناصری (استاد حقوق کار، مشاور منابع انسانی و روابط کار و از اعضای هیات‌های حل اختلاف ادارات کار)** با تأکید بر ضرورت بازنگری در قانون کار گفت: قانون کار فعلی پس از فراز و نشیب‌های فراوان و ورود کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۳۶۹ با اختلاف نظر مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید و به نظر من؛ ثابت ماندن قانون کار از سال ۱۳۶۹ تاکنون یک فاجعه است.

## مزد توافقی فقط در دستمزدهای بالا معنا پیدا می‌کند

ناصری ضمن موافقت با طرح اصلاح قانون کار در مجلس شورای اسلامی، گفت: با اصلاح قانون کار موافقم اما در صورتی که نمایندگان مجلس کلیه‌ی جوانب را در نظر بگیرند و از اساتید مرتبط دانشگاه و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در این خصوص بهره نبرند، ممکن است مسیر را اشتباه رفته و حال که جامعه کارگری و کارفرمایی ضرورت اصلاح قانون کار را در جهت بهبود شرایط کار پذیرفته‌اند، توجه نمایندگان مجلس را به دعوت از اساتید دانشگاه، کارشناسان خبره و نمایندگان قانونی تشکل‌های کارگری به منظور وحدت نظر در اصلاح قانون و تهیه قانونی مبتنی بر وضعیت روز صنعت و تعیین روابط کار عادلانه در جهت تکریم شخصیت انسانی نیروی کار و تسهیل شرایط کسب و کار ضروری می‌دانم. استاد حقوق کار و مدیریت منابع انسانی دانشگاه، مباحثی چون مزد توافقی و کم‌رنگ شدن نقش دولت در روابط کار را



# اصلاح قانون به نام کارگران، به کام کارفرمایان



موضوع اصلاح قانون کار مصوب سال ۶۹ به طور جدی در سال ۸۵ و در دولت احمدی نژاد مطرح شد. در آن زمان دولت پیش نویس لایحه‌ای تماماً کارفرمایی را تهیه کرد تا با تصویب آن در مجلس، کفه‌ی ترازوی عدالت را به نفع کارفرمایان سنگین تر کند. اگر چه اعتراض‌های کارگری این پیش نویس را از دستور کار خارج کرد اما صدای اصلاح قانون کار خاموش نشد و در دوره‌های مختلف از مجلس و دولت به گوش رسید. صدایی که مدعی است با اصلاح قانون کار می‌توان چرخ تولید این مملکت را بیشتر و بیشتر چرخاند و مشکل اشتغال را حل کرد. آن‌هایی که مدعی هستند اصلاح قانون کار نه فقط به نفع کارفرمایان بلکه به نفع کارگران نیز خواهد بود.

**از فریاد اسماعیلی (حقوقدان و پژوهشگر حقوق کار) در مورد اصلاح قانون کار پرسیدیم. اینکه اصلاح قانون کاری که دولت و مجلس به دنبال آن هستند چه مولفه‌هایی دارد؟ آیا در اصلاحاتی که مدنظر دولتی‌ها و مجلس‌هاست می‌توان اثری از همسویی منافع کارفرمایان و کارگران دید؟ و اینکه اصلاح قانون کار به نفع کارگران چه تفاوتی با اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان دارد؟**

اسماعیلی می‌گوید: اصلاح قانون کار به نفع کارگران با اصلاحاتی که در این سال‌ها مدنظر دولت و مجلس بوده فرق دارد. اصلاحاتی که دولت و مجلس به دنبال آن هستند همواره با این پیام که قانون کار مانع کسب و کار و تولید است، در پی آن است تا از بار تعهدات و تکالیف کارفرماها و قوانین و مقررات مربوط به کارفرماها مقررات زدایی کند. این مقررات زدایی خود یکی از اصول و تکنیک‌های اقتصاد نئولیبرال است.

اسماعیلی ادامه داد: هر چند ما نمی‌توانیم اقتصاد ایران را تماماً نئولیبرال بخوانیم، اما در تمام دولت‌ها در خصوص قانون کار از تکنیک مقررات زدایی - به معنای قانون زدایی از تکالیف کارفرماها - استفاده شده و جالب اینکه در تمام دولت‌های مختلف این پیام داده شده است.

این پژوهشگر حقوق کار گفت: اما اگر منظور ما از اصلاح

قانون کار این باشد که کفه‌ی ترازوی روابط کار را به نفع کارگران بالا بیاوریم تا هم سطح با کارفرمایان شوند، باید به سمت مقررات گذاری و باز نویسی قوانین برویم. یعنی آنچه مدنظر کارفرماها در اصلاح قانون کار است مقررات زدایی به معنای زدودن تکالیف و مسئولیت‌های کارفرما است اما اصلاحات مدنظر فعالان کارگری از جنس باز نویسی قوانین یا قانون گذاری مجدد است.

اسماعیلی با اشاره به لایحه‌ی اصلاح قانون کار سال ۸۵ گفت: در دوران ریاست جمهوری آقای احمدی نژاد پیش نویس اصلاحیه‌ی قانون کار که در برگیرنده‌ی تغییراتی در مواد (۷)، (۲۱)، (۲۴)، (۲۷)، (۳۰)، (۹۶) و (۱۱۹) و فصل ششم قانون به استثنای مواد (۱۳۳)، (۱۳۴) و (۱۳۸) بود، تهیه اما به دلیل اعتراضات کارگران و فعالان کارگری از دستور کار خارج شد. بعد از آن این لایحه بارها در دولت‌های بعدی در دستور کار قرار گرفت و مجدداً کنار گذاشته شد.

این پژوهشگر حقوق کار تصریح کرد: اگر اصلاحات مدنظر بر اساس لایحه‌ای باشد که در زمان آقای احمدی نژاد مطرح شد، تغییرات و دست‌اندازی‌هایی که در جریان این اصلاحات به قانون کار وارد می‌شود، به نفع کارفرمایان و در جهت تضعیف هر چه بیشتر حقوق کارگران خواهد بود. وی ادامه داد: از جمله دست‌اندازی‌هایی که در آن لایحه مطرح شد می‌توان به حذف تبصره‌های ۱ و ۳ و ۴ ماده‌ی ۷ قانون کار اشاره کرد. با این کار احتمالاً امید به حل مشکل قراردادهای مستمر منتهی می‌شود، چرا که الزام چندین ساله‌ی وزارت کار به تهیه‌ی فهرست مشاغل موقت از بین می‌رود و به تبع آن تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۷ که سال‌ها بلا اجرا بوده، دیگر بلا موضوع شده و باید فاتحه‌ی قراردادهای مستمر را خواند.

اسماعیلی گفت: یکی دیگر از مواردی که در آن لایحه مطرح شده تسهیل برداشت مستقیم از حساب کارگر توسط کارفرماست. در ماده‌ی ۴۵ قانون کار فعلی، کارفرما در مواردی می‌تواند به برداشت از مزد کارگر اقدام نماید. در واقع این مورد در قانون فعلی با قیودی همراه است اما در لایحه‌ی مدنظر آمده کارفرما می‌تواند به استناد موارد مختلف و تفسیر بردار از حقوق کارگر کسر کند. در اینصورت کارگر حتی نمی‌تواند در مراجع رسمی اداره کار از خود دفاع کند.

این حقوقدان ادامه داد: مورد دیگر، ورود کمیته‌های انضباطی و قائل شدن حقی جدید برای آن‌ها به منظور محدود کردن فضای محیط کار است. به نظر می‌رسد هدف از این تغییر، امنیتی کردن فضای کارگاه و باز گذاشتن دست کارفرما برای استفاده از اهرم‌های فشار قانونی اخراج

به دست این کمیته باشد.

اسماعیلی بیان کرد: خصوصی سازی سازمان تامین اجتماعی و یا ایجاد رقیب برای آن‌ها یکی دیگر از آن مواردی است که با اصلاحاتی که در لایحه‌ی مذکور آمده تحقق پیدا می‌کند. به طور مثال اضافه کردن «سایر صندوق‌های بیمه‌ای» به ماده‌ی ۱۴۸ قانون کار و مواد دیگر در کنار سازمان تأمین اجتماعی، نشان می‌دهد که تنظیم کنندگان این لایحه برنامه‌ی خصوصی سازی صندوق‌های بیمه‌ای را در سر داشته‌اند. با این تغییر تعداد مشمولین بیمه‌ی سازمان کاهش پیدا می‌کند و باز افزایش نسبی بیمه‌شدگان سازمان کاسته می‌شود و این مسأله در «ضریب پشتیبانی» مؤثر است و مباحثات اکچوئری سازمان تأمین اجتماعی را دچار اختلال خواهد کرد.

وی ادامه داد: استثناسازی از قوانین و مقررات قانون کار به این معنا که عده‌ای مدام بیرون از قانون کار قرار بگیرند، پایان بی‌درست‌تر قطع همکاری توسط کارفرمایان از جمله موارد دیگری است که با تصویب این لایحه تحقق می‌یافت. این پژوهشگر حقوق کار در ادامه گفت: بحث دیگری که در آن لایحه مطرح شد افزودن متغیری تحت عنوان «شرایط اقتصادی کشور» به دو متغیر اصلی ماده ۴۱ قانون کار بود. بر اساس ماده ۴۱ قانون کار، حداقل حقوق کارگران باید بر اساس «میزان تورم اعلام شده» و «سبد معاش خانوار» تعیین شود، اما بر اساس ماده ۴۱ لایحه‌ی اصلاحیه‌ی قانون کار بر این دو معیار، متغیر دیگری تحت عنوان «شرایط اقتصادی کشور» افزوده شد. با توجه به این که شرایط اقتصادی کشور، مفهومی قابل تفسیر است با افزوده شدن این متغیر، دو متغیر پیشین می‌تواند به راحتی نادیده گرفته شود. به عبارت دیگر حداقل دستمزد کارگران که با وضعیت عینی معیشت کارگران کشور در ارتباط مستقیم است با پیش‌بینی یک شرط انتزاعی ذیل «شرایط اقتصادی کشور»، از واقعی بودن دور می‌شود و امکان بازی کردن دولت‌ها با آن در میدان‌های سیاسی افزایش می‌یابد. اسماعیلی تصریح کرد: این موارد و البته مواردی دیگر که در لایحه‌ی اصلاح قانون کار در زمان احمدی نژاد مطرح شد و در دوره‌های بعد ادامه داشت، نشان می‌دهد وقتی دولت و مجلس از اصلاح قانون کار صحبت می‌کنند منظورشان چیست.

اسماعیلی در پایان تأکید کرد: اصلاحاتی از این دست حقوق کار را از حقوق عمومی به سمت حقوق خصوصی متمایل می‌کند و باعث می‌شود که قرارداد کار به جای آمر و حمایتی بودن، تابع آزادی اراده‌ها و توافق‌ها شود، که این به ضرر کارگران و در جهت تضعیف هر چه بیشتر حقوق آن‌ها است. ■



## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### رابطه تنگاتنگ میان اصلاح قانون و منافع کارگران

بسیاری از کارگری بر این باور هستند که قانون کار ایران حداقلی است و بسیاری از مطالبات کارگران را پوشش نمی‌دهد با وجود این موضوع، نمایندگان مجلس به دنبال تغییر و از بین بردن ماهیت حمایتی این قانون هستند.

#### محمد رضا محمدولی (قائم‌مقام دبیر کل خانه کارگر)

در باره ماهیت قانون کار ایران تصریح کرد: این قانون به درستی در ایران اجرا نمی‌شود، عده‌ای تلاش می‌کنند تا تمامی مشکلات حوزه صنعت و تولید را به قانون کار ربط دهند اما هیچ ارتباطی میان مشکلات حوزه صنعت و این قانون وجود ندارد. کسانی که از اصلاح قانون کار سخن می‌گویند باید به منافع کارگران توجه کنند و زمینه‌های حمایت از نیروی کار را افزایش دهند.

وی با بیان اینک ماده ۷ قانون کار نیاز به اصلاح دارد تا زمینه امنیت شغلی نیروی کار فراهم شود، تصریح کرد: این ماده به یکی از حقوق اصلی کارگران یعنی برخورداری از قرارداد مستمر اشاره می‌کند. این موارد باید مورد توجه نمایندگان قرار گیرد اما مواردی دیگر مورد توجه مجلس است. ماده ۷ بحث مشاغل دائمی را مطرح کرده است، کارگران مشاغل با ماهیت مستمر باید از قرارداد دائمی برخوردار باشند. دیوان عدالت اداری برای خود در دهه ۷۰ سبب شد تا قراردادهای مستمر در بازار کار ایران رایج شود.

#### دستمزد منطقه‌ای و توافقی

به گفته محمدولی، یکی از اصلاحات قانون کار که مورد توجه نمایندگان مجلس یازدهم قرار گرفته، موضوع دستمزد منطقه‌ای و توافقی است. آن‌ها با تصمیم ناعادلانه می‌خواهند حقوق کارگران را پایمال کنند. کارگرانی که در دورافتاده‌ترین نقاط ایران زندگی می‌کنند، نمی‌توانند با مزد ۲ میلیون و ۸۰۰ هزار تومانی معیشت خود را تامین کنند. چرایی این موضوع را نمی‌دانم که چرا نمایندگان مجلس قدم در راه این تصمیم گذاشته‌اند.

وی تصریح کرد: برخی مبحث صنعت را به قانون کار وصل می‌کنند حال آنکه قانون کار حمایتی است تا امنیتی برای نیروی کار باشد. کارگر سرمایه‌ای ندارد. ماده ۲۷ قانون کار حتی به موارد تنبیهی اشاره می‌کند. بر اساس این ماده، هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد با 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 به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. حتی مواردی از این دست در قانون باید مورد ارزیابی قرار گیرند. محمدولی تصریح کرد: قانون کار فعلی مثل شیر بی‌بال و دم است، نمی‌دانم چرا برخی می‌خواهند این قانون حمایتی را ضعیف‌تر از اینکه هست، کنند. ■



### مافیای قدرت و ثروت اجازه اجرای قانون را نمی‌دهد

می‌توان در همراهی‌های دولت در جلسه‌ی شورای عالی کار با کارفرمایان دید که در تعیین حداقل مزد کارگران از ماده ۴۱ قانون کار تبعیت نمی‌شود و نتیجه‌ی آن فقری است که امروز در جامعه می‌بینیم.

وی تأکید کرد: تا زمانی که سه‌جانبه‌گرایی رعایت نشود و تشکلهای کارگری و کارفرمایی واقعی با قدرت در تصمیم‌گیری مسائل کشور نقش نداشته باشند قدرت مافیا در کشور مان بیشتر خواهد شد. به عبارتی دیگر کاهش قدرت تشکلهای و سندیکاهای کارگری مساوی است با افزایش دلالتی و واسطه‌گری و افزایش توان مافیاهای قدرت و ثروت.

#### وابستگی به مافیای قدرت و ثروت

شوکت در واکنش به افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند، گفت: افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند وابسته به مافیاهای قدرت و ثروت هستند و این افراد به هیچ عنوان به دنبال اصلاح قانون کار به نفع کارگران نیستند. اگر اینها واقعا به دنبال نفع کارگران هستند اول از همه باید با تشکلهای کارگری در این مورد مشورت کنند. اینها دلسوزان کارگران نیستند و می‌خواهند همین اندک داشته‌ی کارگران را نیز به باد بدهند.

دبیر اجرایی خانه کارگر گفت: کارگران در شرایط خوبی نیستند. در قانون کار آمده است که حداقل‌های زندگی یک کارگر باید تامین شود. حداقل زندگی یعنی خوراک و پوشاک و مسکن و بهداشت و... است. اما با حقوقی که کارگران می‌گیرند حداقل زندگی آن‌ها تامین نمی‌شود. وقتی رقم سبد معیشت حدود ۱۱ میلیون تومان است و حقوق ۴ میلیون تومان، چگونه یک کارگر می‌تواند نیازهای خود را تامین کند؟ ما در قبال هشت ساعت کار تنها یک سوم از مایحتاج زندگی کارگر را به او پرداخت می‌کنیم. افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند در واقع می‌خواهند همین راهم از کارگر بگیرند.

این فعال کارگری گفت: امروز شاغلین رسمی به ۵ درصد رسیده‌اند و ۹۵ درصد از قراردادهای موقت هستند در حالیکه طبق قانون کار در کارهایی که ماهیت دائمی دارند باید قراردادهای دائمی بسته شود. همچنین دیگر خبری از تعانی‌های مسکن و مصرف کارگری که در دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ به شدت فعال بودند، نیست. امکان تشکلهای کارگران هم وجود ندارد و تشکلهای موجود به شدت ضعیف شده‌اند. همه‌ی اینها نتیجه‌ی چنبره‌ی مافیای قدرت و ثروت بر قانون کار است. شوکت تصریح کرد: نمونه‌ی این وضعیت را

قانون کار کنونی در ۲۹ آبان سال ۱۳۶۹ بعد از کشاکش‌های بسیار تصویب شد. قانونی که قرار بود مایه امید برای کارگران باشد به



تدریج ضمانت اجرایی خود را از دست داد و بسیاری از مواد حمایتی آن بی‌اعتبار شد. به گفته‌ی **اکبر شوکت (دبیر اجرایی خانه کارگر قم)** مافیای قدرت و ثروت اجازه نداد قانون کار به درستی اجرا شود. او می‌گوید اگر قانون به درستی اجرا می‌شد حال و روز کارگران چیزی نبود که امروز می‌بینیم.

اکبر شوکت با اشاره به چالش‌هایی که در زمان تصویب قانون کار وجود داشت، گفت: بعد از انقلاب ما توقع داشتیم شعارهای انقلاب سال ۵۷ در مورد حمایت از اقشار ضعیف جامعه محقق شود. در همین راستا فعالان کارگری بعد از سال‌ها تلاش، موفق شدند در ۲۹ آبان سال ۶۹ قانون کار را به تصویب برسانند که البته مسیر تصویب قانون کار بسیار پر پیچ و خم بود. حتی مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز به دلیل اختلافاتی که بین مجلس و شورای نگهبان در زمان تصویب قانون کار به وجود آمد، تشکیل شد. مافیای قدرت و ثروت مانع از اجرای قانون کار شده‌اند.

شوکت با اشاره به عدم اجرای تمام و کمال مواد حمایتی قانون کار گفت: مافیای قدرت و ثروت همواره به دنبال استثمار نیروی کار و چنبره زدن بر کارگران بوده و تلاش کرده‌اند به طرق مختلف مانع از اجرای قانون کار شوند و با توجه به قدرتی که دارند نیز تا حدودی موفق به انجام این کار شده‌اند. امروز متأسفانه بسیاری از نکات و مواد حمایتی قانون کار مسکوت مانده است در حالی که اگر قانون کار به درستی اجرا می‌شد کارگران این وضعیت اسفبار را نداشتند.

این فعال کارگری گفت: امروز شاغلین رسمی به ۵ درصد رسیده‌اند و ۹۵ درصد از قراردادهای موقت هستند در حالیکه طبق قانون کار در کارهایی که ماهیت دائمی دارند باید قراردادهای دائمی بسته شود. همچنین دیگر خبری از تعانی‌های مسکن و مصرف کارگری که در دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ به شدت فعال بودند، نیست. امکان تشکلهای کارگران هم وجود ندارد و تشکلهای موجود به شدت ضعیف شده‌اند. همه‌ی اینها نتیجه‌ی چنبره‌ی مافیای قدرت و ثروت بر قانون کار است. شوکت تصریح کرد: نمونه‌ی این وضعیت را

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### یک وضعیت اسفبار در انتظار کارگران

**حسین رسولی (دبیر اجرایی  
خانه کارگر مشهد)** در مصاحبه‌ای

به مناسبت سالروز تصویب قانون کار گفت: مشکل اصلی ما این است که قانون کار اجرا نمی‌شود. اگر مواد حمایتی این قانون به درستی اجرا می‌شد، کارگران دیگر حال و روز امروز



را نداشتند.

رسولی گفت: ماده‌ی ۴۱ قانون کار مهم‌ترین ماده‌ی مغفول مانده‌ی این قانون است؛ طبق این قانون شورایعالی کار باید در تعیین حداقل مزد کارگران، دو معیار را در نظر بگیرد: اول درصد تورمی‌ای که توسط بانک مرکزی اعلام می‌شود و دوم نرخ سبد معیشت به طوریکه حداقل مزد به اندازه‌ی تأمین هزینه‌ی زندگی یک خانواده باشد. وی ادامه داد: متأسفانه شورایعالی کار در تعیین حداقل مزد به این قانون توجهی نمی‌کند. امروز حداقل حقوق کارگران به میزانی است که حتی هزینه‌ی یکی از اعضای خانواده‌ی خود را هم نمی‌توانند بپردازند. حقوق آن‌ها ده روز از ماه را بیشتر دوام نمی‌آورد، با این اوصاف چطور می‌توانیم بگوییم قانون کار اجرا می‌شود؟

این فعال کارگری گفت: از ابتدای سال تاکنون نرخ تورم بیش از ۵۰ درصد افزایش پیدا کرده است، خب اگر قرار است حداقل مزد براساس نرخ تورم اعلام شده توسط بانک مرکزی باشد، شورایعالی کار مزد را ترمیم کند. همه‌ی اینها در قانون کار آمده اما اجرا نمی‌شود.

دبیر اجرایی خانه کارگر مشهد همچنین با اشاره به ماده‌ی ۷ قانون کار گفت: تکلیف تبصره‌ی یک و دو از ماده‌ی ۷ قانون کار مشخص نیست. به دلیل این نقض است که امروز حدود ۹۵ درصد از مشاغل ما قرارداد موقت هستند. قراردادهای موقت امنیت شغلی کارگران را از بین برده و همین از بین رفتن امنیت شغلی به نوعی مفاد حمایتی قانون کار را از اعتبار انداخته است. قانون کار چگونه می‌تواند از کارگری که قرارداد سه ماهه دارد، حمایت کند؟ وی بیان کرد: طبق قانون، قراردادهای موقت باید در کارهای موقت بسته شود و در کارهای دائم باید با کارگران قرارداد دائم بست اما ما می‌بینیم کارگری بیست سال در جایی کار می‌کند اما قراردادش موقت است. رسولی تصریح کرد: تاسف‌بار است که قانونی که بعد از سال‌ها چکش کاری و دست به دست شدن بین شورای نگهبان و مجلس به سختی تصویب شد، اجرا نمی‌شود. وی در واکنش به افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان و اجرای مزد توافقی در روستاها هستند، گفت: وقتی قانون کار اجرا نمی‌شود چگونه عده‌ای می‌خواهند به فکر اصلاح آن باشند؟ مزد توافقی در شرایطی که کارگران در ضعف هستند به ضرر کارگران است. همین الان کارگران چه در شهر و چه در روستا نمی‌توانند هزینه‌های اساسی خود را تأمین کنند، آنوقت اینها می‌خواهند با اجرای مزد توافقی همین حداقل حقوق ناچیز هم از کارگران بگیرند. دبیر اجرایی خانه کارگر مشهد گفت: یکی از مهم‌ترین خواسته‌های ما اجرای قانون کار است. ما معتقدیم با اجرای قانون کار بخش زیادی از مشکل کارگران حل خواهد شد و حداقل از این وضعیت اسفبار نجات پیدا می‌کنند. ■

### تفسیر قانون در دستان کارفرما

**نصراله دریابیگی  
(دبیرخانه کارگر  
استان مازندران)**



با بیان اینکه ماده ۱ قانون کار، شمولیت این قانون را به صورت عام قرار داده است، گفت: بر اساس این ماده کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند.

نصراله دریابیگی افزود: در نتیجه در همان صدر قانون، هیچ نوع تسامحی با کارفرمایان، سهامداران و مدیران کارگاه‌ها به خرج داده نشده است. با این حال در طول سال‌های گذشته به سبب مکانیزم‌هایی که در برخی مواد این قانون، مانند ماده ۱۹۱ پیش‌بینی شده است، صاحبان سرمایه از امکان معاف ساختن خود بهره‌مند شده‌اند.

این فعال کارگری با بیان اینکه بر اساس ماده ۱۹۱ کارگاه‌های کوچک دارای کمتر از ۱۰ نفر کارگر حسب مصلحت می‌توانند از شمول برخی مقررات قانون کار خارج شوند، گفت: در نتیجه قانونگذار امکان لازم را برای عدم اجرای ماده ۱ قانون کار برای چنین کارگاه‌هایی پیش‌بینی کرده است. دبیرخانه کارگر استان مازندران، افزود: با توجه به اینکه قانون کار آخرین سنگری است که برای کارگران باقی مانده است، باید در ۳۱ امین سالگرد آن، زمینه تقویتش را فراهم کرد تا هیچ کارگاهی از شمول حمایت‌های مندرج در آن معاف نشود.

به گفته‌ی وی، اخیراً جمعی از نمایندگان مجلس طرحی را بر اساس ماده ۱۹۱ قانون کار تهیه کرده‌اند که اساساً ناقض ماده ۱ قانون کار و در جهت تخریب حقوق کارگران است. این در حالی است که قانون نیاز به رهایی از محدودیت‌های وضع شده به نفع طبقه سرمایه‌دار را دارد.

دریابیگی که در عین حال رئیس کانون بازنشستگان استان مازندران است، با بیان اینکه رهاسازی کارگران بر خلاف روح حاکم بر قانون کار است، گفت: قانونگذار کلیه حمایت‌ها را در جای خود محکم کرده است تا ساختار آن‌ها به واسطه قوانین موازی یا تفاسیر و برداشت‌های خلاف این روح، از هم نباشد. وی افزود: برای مثال در ماده ۳۵ قانون کار، تأکید شده که مزد کارگر هر آن چیزی است که به صورت نقد یا غیرنقد به کارگر پرداخت می‌شود. حالا چنانچه دستورالعملی ابلاغ

شود که بر مبنای آن، حق مسکن از مزد کارگر برداشته شود یا اینکه مزایایی مانند حق شیفت «تعطیل کاری» را از روی دستمزد کارگر بردارند، قانون بر اساس ماده ۳۵ به دفاع از کارگر می‌پردازد. دبیر خانه کارگر استان مازندران با اشاره به تبصره ماده ۴۱ قانون کار، گفت: بر اساس این تبصره، کارفرمایان در ازای ساعات کار قانونی، نباید به هیچ کارگری کمتر از رقم مزد مصوب را پرداخت کنند. در نتیجه هیچ کارفرمایی نمی‌تواند در ازای ۸ ساعت کار در روز (مشاغل عادی) و ۶ ساعت کار در روز (مشاغل دارای سخت‌وزیان‌آوری) کمتر از مزد مصوب شورای عالی کار را پرداخت کند. دریابیگی افزود: چنانچه کارفرما، کارگری را از مزد رسمی، محروم سازد، طبق قانون باید مابه‌التفاوت آن را پرداخت کند و در ضمن باید متناسب با مزد مصوب حق بیمه سهم خود را تادیه کند تا در سوابق بیمه‌ای کارگر لحاظ شود. در نتیجه به هیچ عنوان قانونگذار اجازه‌ی تفسیر قانون کار را به کارفرما نداده است. با این حال کارفرمایان و سرمایه‌دارانی پیدا می‌شوند که به هیچ عنوان پرداخت مزد کارگر را به رقم مصوب نمی‌پذیرند و از هرگونه تلاشی برای اجرای قانون ممانعت بعمل می‌آورند. وی افزود: با این حال، سرستیز قانون کار با تفاسیر من درآوردی برای همه ما اثبات شده است. قانون کار حتی برای کارآموزان هم مزد و مزایای غیرنقدی را در نظر گرفته است. در این راستا، با توجه به اینکه قانون کار در ماده ۱۱۳ قانون کار، کارآموز را در حد کارگر شاغل، در نظر گرفته، حقوقی مانند مزد یا مزد مینا و مزایای غیرنقدی و کمک‌ها و فوق‌العاده‌ها عیناً به کارآموز هم تعلق می‌گیرد و به هر لحاظ، کارآموز از شمول قانون مستثنی نیست.

این فعال کارگری با بیان اینکه قانون کار در مورد رفاهیات کارگران صراحت دارد، گفت: برای مثال در ماده ۱۴۹ کارفرمایان مکلف شده‌اند که برای تهیه مسکن با تعاونی‌های کارگران و در صورت عدم وجود آن‌ها با کارگران فاقد مسکن همکاری کنند. کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ هم مکلف به ساخت مسکن جوار کارگاهی و یا در محل مناسب دیگری هم هستند. در همین حال طبق تبصره ۱ این ماده، دولت مکلف به همکاری برای ساخت این واحدها از طریق تأمین منابع بانکی و استفاده از امکانات وزارت راه و شهرسازی است. ■

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### فقر و محرومیت سهمِ کارگران



کریم صادق زاده (دبیر خانه کارگر آذربایجان شرقی) به

مناسبت سالروز تصویب قانون کار گفت: ۲۹ آبان ماه فرصت کم نظیری در سراسر کشور برای جامعه کارگری است تا در این روز با بیان مشکلات در حمایت از قانون

کار بطور واضح و آشکار به دولت‌مردان و مجلسیان بگوئیم که نگذارید با تغییر این قانون سر نوشت و معیشت کارگران بیش از این وخیم تر شود.

این فعال کارگری افزود: ۲۹ آبان به عنوان روزی بزرگ برای جامعه کارگری مطرح است و همه می‌دانند تصویب قانون کار با خون دل‌های بسیار به تصویب رسیده تا نوبدبخش آینده‌ای روشن و التیام‌بخش در دهایی بی‌شمار کارگران مظلوم باشد. کارگرانی که در تمامی عرصه‌های انقلابی افتخارآمیز بودند تا مبادا این انقلاب به دست نااهلان بیفتد.

دبیر خانه کارگر آذربایجان شرقی گفت: متأسفانه آنچه در این میان نصیب جامعه کارگری و بازنشسته شده، تنها فقر و محرومیت است. در سالهای گذشته ما شاهد کاهش شاخص‌های اقتصادی بوده‌ایم که بر زندگی اجتماعی و معیشت مردم تأثیر گذار بوده است. اثرات نزولی شاخص‌ها عواقبی جز بیکاری، تورم و از بین رفتن ارزش پول ملی به ارمغان نیاورده است. همچنین این موضوع عاملی برای کاهش خط فقر شده به نوعی که ادامه این روند شرایط زندگی خانواده‌های کارگری، کم‌درآمد و فقیر را هر روز سخت‌تر می‌کند. صادق زاده افزود: در حال حاضر همه می‌بینیم تمامی شاخص‌ها نسبت به سال‌های قبل سقوط کرده و شرایط اقتصادی بدی را بوجود آورده است. مردم انتظار دارند مسئولانی که در راس قرار می‌گیرند وضعیت اقتصاد فعلی را اصلاح کنند و نسبت به وضعیت معیشتی مردم بی‌توجه نباشند.

عضو قانون کارگران بازنشسته تامین اجتماعی شهرستان تبریز در ادامه گفت: امروز حقوق دریافتی کارگران و بازنشستگان فقط پاسخگوی یک هفته هزینه‌های سنگین زندگی آنان است. از مسئولان درخواست داریم خودشان را به جای کارگران و بازنشستگان بگذارند و شرایط معیشتی آن‌ها را با توجه به زندگی خود قضاوت کنند.

صادق زاده با اشاره به سالروز تصویب قانون کار گفت: قانون کار بر اساس دیدگاه‌های الهی حضرت امام (ره) و مجمع تشخیص مصلحت نظام و نهایتاً فقهای شورای نگهبان تأیید و به اجرا درآمده است بنابراین نقش بسیار مهمی در دفاع از حقوق کارگران دارد چرا که این قانون متأثر از مکتب انسان‌ساز اسلام و تعالی روح‌بخش قرآن تدوین شده است.

او با بیان اینکه حضرت امام راحل با نگاهی ویژه به جایگاه رفیع کارگر در فرآیند تولید، از قانون کار حمایت کردند، گفت: امروز وظیفه همگان است که بستر اجرایی این قانون را در همه ابعاد فراهم نمایند تا محیط‌های کارگری به آرامش برسد و کارگران با اطمینان خاطر بیشتری برای اعتلای صنعت و اقتصاد کشور تلاش کنند.

طبق اظهارت وی، در حال حاضر بخش زیادی از مشکلات تولید مربوط به اجرا نشدن قانون کار است. در حال حاضر به قدری وضعیت شرکت‌های تولید و صنعتی بحرانی است که نیاز است تا دولت‌مردان و نمایندگان مجلس

با همت و تلاش جدی‌تر برای رفع مسائل این واحدها وارد میدان شوند. صادق زاده با اشاره به اعلام حمایت همه‌جانبه تمامی تشکل‌های کارگری از قانون کار، اظهار کرد: قانون کار جمهوری اسلامی ایران یک قانون بی‌نقص و مترقی است که همه مسایل کارفرمایی و کارگری در آن دیده شده است. منتها در اجرای آن دچار مشکل هستیم لذا تشکل‌های کارگری و انجمن‌های صنفی با اصلاحی موافق هستند که بهتر شدن قانون منجر شود.

وی ادامه داد: یکی از موارد مهم قانون، ماده ۷ قانون کار است که دو تبصره دارد؛ تبصره یک می‌گوید در شغل‌هایی که ماهیتش مستمر است اعتقاد قرارداد موقت و سه روزه معنی ندارد. تمام کشورها هم قانونی مثل قانون کار ما دارند. در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار اعلام شده در مشاغل غیرمستمر باید قرارداد موقت بسته شود ولی چرا با گذشت چند دهه این اتفاق نیفتاده است؟ کسانی که دنبال اصلاح قانون کار هستند ابتدا از این موارد شروع کنند و جلوی بستن قراردادهای موقت کار را که به زیان تولید، بازار کار و اشتغال و امنیت شغلی نیروهای کار تمام شده بگیرند. صادق زاده گفت: ما با اصلاح قانون کار مخالفتی نداریم و معتقدیم اگر حقیقتاً در صدد اصلاح هستند از این مواد و تبصره‌ها شروع کنند و مجامع کارگری آمادگی دارند در سه حوزه کارشناسی، پیشنهادات و دستورالعمل به کمک بیایند. این فعال کارگری بر ضرورت استقلال تشکل‌های کارگری تأکید کرد و گفت: یکی از موضوعات مربوط به حوزه کارگری که در قانون پیش‌بینی شده ولی تاکنون به اجرا در نیامده، بحث استقلال تشکل‌های کارگری است. سالهای سال است سازمان جهانی کار اعلام می‌کند که تشکل‌های کارگری در ایران مستقل نیستند و اگر مستقل اند چرا صلاحیت آن‌ها باید در دستگاه‌های امنیتی بررسی شود در حالیکه تشکل‌های کارگری و موضوعات کارگری اساساً صنفی هستند. صادق زاده با بیان اینکه اعتراض حق کارگر است، گفت: یکی دیگر از ضعف‌های قانون کار سکوت درباره حق اعتراض کارگران است و باید چنین خواهش‌های در این قانون زنده شود. قانون کار فعلی وحی منزل نیست و برخی از موارد این قانون نیاز به اصلاح به نفع کارگران دارد.

به گفته وی؛ در خصوص اصلاح قانون کار، جامعه کارگری اصلاحیه‌ای را می‌پذیرد که امنیت شغلی و رونق تولید را تضمین کند و هرگونه اصلاحی در قانون کار که منتج به بهبود وضعیت نیروی کار و رونق تولید و اعتلای اقتصاد کشور باشد، قابل قبول است و ما از آن استقبال می‌کنیم. صادق زاده با هشدار به کسانی است که در صدد تغییر قانون کار هستند، اظهار کرد: به جای آنکه قانون کار را به سمت سیاسی شدن ببرید، به آن نگاه صنفی کنید. قانون کار مانع تولید نیست که به این بهانه در صدد اصلاح آن هستید. به متولیان و طراحان اصلاح قانون کار اعلام می‌کنیم تا زمانی که مواد مربوط به امنیت شغلی نیروی کار را در قانون روشن نکنند اجازه مطرح کردن موضوع اصلاح را ندارند.

وی با بیان اینکه موضوع اجرای همسان سازی حقوق بازنشستگان و احیای اصل سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تامین اجتماعی نیز از دیگر مطالبات جامعه کارگری در سالروز تصویب قانون کار است، در پایان گفت: از مجلس انقلابی و دولت انتظار داریم به جای مطرح کردن موضوع اصلاح قانون کار که به سر نوشت کارگران مرتبط است، تکلیف مطالبات بر زمین مانده کارگران و بازنشستگان را روشن کنند. ■

### به دنبال استثمار هر چه بیشتر

علی قیاسی (دبیر اجرایی خانه کارگر استان مرکزی) در خصوص طرح



مجلس برای الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار و توافقی شدن مزد در روستاها گفت: این طرح راهی است

برای حذف حداقل دستمزد در مقیاس سراسری. به نظر می‌رسد عده‌ای به دنبال آن هستند که دستمزد بر اساس میل و اراده‌ی کارفرما تعیین شود که این موضوع باعث تضییع هر چه بیشتر حقوق کارگران می‌شود.

وی ادامه داد: مخالفت با این طرح بسیار حیاتی است؛ چرا که ما در کشور حدود ۵۸۸ هزار کارگاه دو تاده نفره داریم که اگر این اتفاق بیفتد به سرعت این کارگاه‌ها نیز از شمولیت قانون حداقل مزد خارج می‌شوند. تصویب چنین طرحی به معنای استثمار نیروی کار است. وقتی حداقل مزد کنونی کفاف هزینه‌های زندگی را نه شهرها و نه در روستاها نمی‌دهد، چگونه عده‌ای می‌خواهند دست به سرکوب حداقل مزد بزنند؟ قیاسی تصریح کرد: مزد توافقی قطعاً از حداقل مزدی که توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود کمتر خواهد بود. یکی از پیامدهای این طرح مهاجرت از روستاها به شهرها برای کار است. وقتی کارگری که در روستا کار می‌کند را از حداقل‌ها محروم می‌کنیم، دور از ذهن نیست که برای تامین حداقل نیازهای خود به شهر مهاجرت کند.

دبیر اجرایی خانه کارگر استان مرکزی بیان کرد: همین الان در خیلی از کارگاه‌های زیرزمینی کارگران پایین‌تر از پایه‌ی وزارت کار حقوق دریافت می‌کنند و بیمه‌ی آن‌ها رد نمی‌شود، تصویب چنین طرحی یعنی قانونی کردن این وضعیت و به مرور باعث تسری آن به کل کشور خواهد شد.

قیاسی گفت: برای افزایش تولید می‌توان کارهای مهم‌تر و اساسی‌تری انجام داد و نباید به بهانه‌ی تولید به سراغ حداقل حقوق کارگران رفت. می‌توان برای تولیدکنندگان واقعی معافیت‌های مالیاتی در نظر گرفت و یا آن‌ها را از پرداخت سود به بانک‌ها معاف کرد.

وی گفت: چرا کارفرمایان به سودهای بانکی‌ای که باید بپردازند، اعتراضی نمی‌کنند و فقط به دستمزد کارگران شکایت دارند؟ در برخی مواقع پرداخت مالیات و سودهای بانکی بیش از پرداخت دستمزد به آن‌ها فشار وارد می‌کند و درصد بیشتری از مزد تولید صرف پرداخت مالیات‌ها می‌شود.

دبیر اجرایی خانه کارگر استان مرکزی در پایان گفت: قانون کار حداقل‌هاست اگر همین را هم از کارگران بگیریم، دیگر چیزی برای کارگران باقی نمی‌ماند. افزایش قراردادهای موقت به اندازه‌ی کافی آن‌ها را در معرض آسیب قرار داده است؛ کارگری که ده تا بیست سال سابقه‌ی کار در یک کارگاه دارد به راحتی اخراج می‌شود. با تصویب این طرح‌ها حداقل‌ها را نیز از کارگران می‌گیریم. ■

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### مشکل قانون دستمزد است

مجلس شورای اسلامی و دولت سیزدهم تصمیم دارند تا اصلاحاتی در قانون کار ایجاد کنند اما فعالان



حوزه کار بر این باور هستند، قانون کار فعلی در جهت حمایت حداقلی از نیروی کار است با این حال مجلس می‌خواهد با اصلاحات خود همین قانون را برای همیشه عقیم کند.

### اسماعیل حاجی‌زاده (دبیر اجرایی خانه کارگر بندرعباس)

تصریح کرد: اگرچه این قانون در حمایت از کارگران به تصویب رسیده اما تمامی مفاد آن به درستی اجرا نمی‌شود. نواقص و مشکلاتی در قانون کار وجود دارد که کارگران را متضرر کرده است. برخی از نمایندگان مجلس با قانون فعلی مخالفت می‌کنند و خواهان اصلاح برخی از مفاد آن هستند. وی با بیان اینکه برخی از فعالان حوزه کار بر این باور هستند که موضوع دستمزد یکی از مشکلات قانون کار است، تصریح کرد: فعالان کارگری خواهان افزایش دستمزد در طول یک سال با توجه به نرخ تورم هستند. بعید به نظر می‌رسد که نمایندگان مجلس به این خواسته تن دهند زیرا باور دارند که این موضوع سبب افزایش نرخ تورم می‌شود. به گفته دبیر اجرایی خانه کارگر بندرعباس، قانون کار کنونی به نفع کارگر نیست. همین قانون باید به نحوی اصلاح شود که حافظ منافع کارگران باشد و حقی از آن‌ها پامال نکند. اگر نمایندگان مجلس خواهان اصلاحات قانون کار هستند باید به خواسته نیروی کار یعنی افزایش دستمزد منطبق با نرخ تورم توجه کنند. همچنین مواردی مثل مشاغل سخت و زیان‌آور و ساعات کاری کارگران باید در اصلاح قانون کار مورد توجه قرار گیرد. در حال حاضر، تمامی این مولفه‌ها به نفع کارفرمایان است. حاجی‌زاده با اشاره به سابقه دبیری قانون کار فرامایی خود، اظهار کرد: افزایش دستمزد کارگران نسبت سال‌های گذشته بهتر است. برخی از کارفرمایان به دلیل ناتوانانی در پرداخت مزد کارگران، نیروهای خود را خارج یا کارگاه را تعطیل کرده‌اند. این موضوع به دلیل کرونا و مشکلات اقتصادی حاکم بر کشور است و هیچ ارتباطی با قانون کار ندارد. این قانون در حمایت از نیروی کار به تصویب رسیده است. ■

### حمله به قانون کار

به اعتقاد حسن پور طالبیان (دبیر خانه کارگر اسلامشهر): قانون کار ایران بعد از انقلاب پس از کشاکش متعدد بین مجلس و شورای نگهبان نهایتاً در تاریخ ۲۹ آبان ۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت رسید. او می‌گوید: مهمترین موارد قانون کار مواد ۷ و ۴۱ هستند که متأسفانه



ماده ۷ این قانون به خاطر تفسیر غلط دیوان عدالت اجرایی نشد و با دخالت شدید کارفرمایان، تبصره ۲ این ماده به ضرر کارگران و به نفع کارفرمایان تفسیر شده و از سال ۷۲ تا امروز شاهد رشد بی‌رویه قراردادهای موقت در کارهای مستمر و با ماهیت دائم هستیم. این تبصره باید اصلاح شود و جلوی این بی‌عدالتی گرفته شود. این فعال کارگری می‌افزاید: اخیراً مجلس اصلاح قانون کار را با اضافه کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار با هدف به کرسی نشاندن مزد توافقی استارت زده که کارگران این اصلاحات ضد کارگری را بر نمی‌تابند و حتماً اعتراض خواهند کرد و اعتقاد دارد: قانون کار ایران مترقی‌ترین قانون حمایتی از کارگران در جهان است و شاید تنها قانونی باشد که تمامی حقوق اجتماعی سیاسی اقتصادی یک قشر را در بر می‌گیرد بدیهی است با این تعبیر باید که در جزء جزء آن رعایت عدم استثمار بهره‌کشی بشود. البته نمی‌توان گفت این قانون عاری از اشکال است ولی در مجموع می‌تواند منشا توجه به حقوق کارگر باشد. دبیر خانه کارگر اسلامشهر در مورد ظرفیت‌های اجرا نشده قانون کار، می‌گوید: ظرفیت‌های طبیعی قانون کار عبارت است از معیشت، تشکیل یابی و امنیت شغلی. تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار و تفسیری که از آن ارائه شده و مبنای دادنامه دیوان عدالت اداری قرار گرفته، موجب رواج قراردادهای موقت شده است. تبصره ۱ این ماده هم تکمیل‌کننده اشتباه و انحرافی شده که در تبصره ۲ اتفاق افتاده است. وی با بیان اینکه بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار جزء ظرفیت‌های مغفول مانده قانون کار است، می‌گوید: کارگران جدا از نداشتن امنیت شغلی، از داشتن دستمزد عادلانه که تامین‌کننده معیشت خانواده است نیز محروم هستند. ماده ۴۱ قانون کار که هر سه ساله مثلاً بر اساس آن، شوریعالی از حقوق دستمزد کارگران را برای سال بعد تعیین می‌کند، هرگز اجرایی نشده است. متأسفانه هر سال شاهدیم که به این قوانین هم از سوی دولت‌ها و هم کارفرمایان بی‌اعتنایی می‌شود و کارگران و بازنشستگان زیر نرخ سبب معیشت و زیر نرخ تورم اعلامی، حقوق دریافت می‌کنند و روز به روز سفره آن‌ها کوچکتر می‌شود. پور طالبیان با بیان اینکه بسیاری از مواد قانون کار اجرا نشده باقی مانده‌اند و ما با وجود قوانین خوب، مجریان خوبی نداریم، تصریح می‌کند: علیرغم داشتن قانون کار شاهد این همه بی‌عدالتی در حق کارگران هستیم حال اگر قانون کار نبود معلوم نبود چه به سرمان می‌آوردند. طبق گزارش‌های فراوانی که به ما به عنوان فعالان کارگری داده می‌شود کارگران همواره با مشکلاتی زیادی در کارگاه‌های محل اشتغال خود روبرو هستند. در بسیاری از کارگاه‌ها مشاغل سخت و زیان‌آور اجرائی می‌شود و در برخی دیگر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نادیده گرفته می‌شود.

این فعال کارگری با بیان اینکه هر چند در طول سنوات مختلف تفسیرها و تحلیل‌هایی از این قانون کار شده، ولی نباید ارائه راهکار مناسب برای تعیین دستمزد را نادیده گرفت، می‌افزاید: مورد دیگر مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری در فصل ششم قانون کار به رسمیت شناختن تشکلات کارگری است که در حال حاضر مغفول مانده است. تشکلات کارگری در تحقق مطالبات کارگران اعم از وضعیت معیشت، حقوق و دستمزد، بیمه، قراردادهای کار و حل مشکلات بنگاه‌های اقتصادی و حتی مطالبات کارفرمایان از دولت نقش بسزایی دارند. در این زمینه می‌توان گفت با توجه با اینکه قانون کار، قانونی حمایتی برای نیروی کار است ایراداتی بر این فصل مترتب است از جمله حضور نماینده مدیریت در شورای اسلامی کار که خود ناقض این هدف حمایتی بوده و از طرفی هویت اصلی این فصل را زیر سوال می‌رود ولی

نباید نادیده گرفت که با حساسیت خاص برای تمام صنوف کارگری پیش‌بینی نماینده شده است از جمله توجه به اصل ۲۶ قانون اساسی مبنی بر انواع تشکلات برای کارگران که در فصل ذکر شده از مواد ۱۳۱ تا انتهای فصل می‌توان آن را مشاهده کرد. دبیر خانه کارگر با ابراز تأسف از اینکه امروز ۹۵ درصد کارگران با نقض قانون کار از سوی کارفرمایان در قالب قرارداد موقت کار می‌کنند، می‌گوید: متأسفانه حتی کارگرانی که در کارهای مستمر مشغول به کار هستند، با قراردادهای موقت یک ماهه تا یک ساله مشغول فعالیت هستند. متأسفانه شرکت‌های پیمانی نیروی انسانی طرف قرارداد با این کارگران حتی در پرداخت حق بیمه کارگران کوتاهی می‌کنند. واقعیت این است که قانون کار، قانونی است که هیچ‌گاه به درستی برای حمایت از کارگران اجرا نشده و معتقدم؛ هر جایگاه به اصلاح دارد باید با نظر شرکای اجتماعی اصلاح‌شده یکطرفه وبدون نظر کارگر، به هر حال کسانی هستند که به دنبال تخریب قانون کارند و چشم دیدن همین حداقل‌ها را ندارند لذا کارگران باید با اتحاد و همبستگی لازم با مطالعه قوانین کار و تامین اجتماعی سطح آگاهی خود را افزایش داده و با تشکیل تشکلات کارگری قوی و منسجم از حق و حقوق خود مراقبت نمایند و در ادامه می‌افزاید: بحث پراهمیت دیگر موضوع نظارت بر حسن اجرای مواد مختلف قانون کار با تشکیل واحد بازرسی کار در ادارات کار است و این فرصت برای کارگران دیده شده تا با نظارت کارشناسی توسط بازرسان، حوادث ناشی از کار تقلیل یابد که صراحت آن در مواد ۹۶ تا ۱۰۰ گنجانده شده است و حتی در این زمینه پیش‌بینی کمیته حفاظت فنی و بهداشتی برای جلوگیری از حوادث با برنامهریزی دقیق بر مبنای ماده ۹۳ این قانون انجام پذیرفته است. وی در بخش دیگری از سخنان خود می‌گوید: مواد مهم دیگری از قانون کار نقض می‌شود همانند ماده شش قانون کار که از بهره‌کشی نیروی کار جلوگیری می‌کند، همچنین فصل نهم قانون کار که به ایرادات ساختارهای هیات‌های رسیدگی به دعاوی کار می‌پردازد. مواردی دیگری هم از نقض قانون کار در ماده ۲۷ مشاهده می‌شود در واقع تضییع حقوق کارگر از جمله اخراج بی‌دلیل نمونه‌ای از رعایت نشدن ماده ۲۷ قانون کار است. همچنین مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ درباره مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما است و موارد دیگر که توسط برخی کارفرمایان رعایت نمی‌شود و به نوعی با دور زدن قانون بویژه در قوانین موبوط به عقد قراردادهای آنها را نقض می‌کنند. پور طالبیان می‌افزاید: مبحث دیگر در خصوص تضعیف قدرت شوراهای اسلامی کار است. در گذشته شوراهای اسلامی کار توانایی حمایت و دفاع از حقوق کارگری را داشتند و اساساً شورای اسلامی کار پایگاهی بود جهت بهبود شرایط کارگران در واحدهای مربوطه اما در حال حاضر امنیت شغلی پایین، جسارت و شجاعت سابق را از اعضای شورای اسلامی کار، در دفاع از حقوق کارگری سلب نموده است و همچنین درباره وضعیت معیشتی کارگران می‌گوید: جامعه کارگری کشور در نبود شغل مناسب، با افزایش سرسرام و هر روزه قیمت مواد غذایی مواجه است و وضعیت زندگی این قشر حداقل بگیر سخت‌تر هم شده است و بسیاری از آنها از سایر نیازهای زندگی خود همچون مسکن و پوشاک و سایر موارد چشم‌پوشی کرده‌اند. دبیر اجرایی خانه کارگر با تأکید بر لزوم اقدام فوری دولت در کنترل قیمت‌ها یادآور می‌شود: اگر تا چند سال پیش فقط افزایش نسبی قیمت‌ها و کاهش قدرت خرید مردم بویژه دهک‌های پایین جامعه در کشور مطرح بود، اکنون با پیداشدن ویروس کووید ۱۹ و بیماری کرونا مشکلات زیادی به کوله‌بار گرفتاری‌های کارگران بویژه در بخش در مان افزوده شده است. این فعال کارگری در ادامه می‌افزاید: این روزها یکی از آفت‌های زندگی که به سختی زندگی می‌گذرانند، «کارگران مظلوم» هستند که تمامی مشکلات از قبیل نبود بیمه، نداشتن خانه و سرپناه، بیکاری، عدم پرداخت حقوق معقول و ثابت، نبود حمایت، کاهش قدرت خرید و... را یکجا تجربه می‌کنند. این در شرایطی است که دستمزد کنونی چهار میلیونی فقط یک سوم از هزینه‌های فعلی یک زندگی عادی را پوشش می‌دهد از این رو برخی در پی جبران باقی هزینه‌های زندگی، کارگران مجبور به روی آوردن به مشاغل کاذب و پرخطر هستند، اقدامی که می‌تواند تبعات اجتماعی بسیاری را در پی داشته باشد. ■

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### نفع کارگر کجاست؟

**چنگیز اصلانی (دبیر خانه کارگر همدان)**

اعتقاد دارد: قانون کار برای حمایت حداقلی از حقوق کارگران، به این معنی که از حدود مندرج در قانون کار، نمی‌توان برای کارگر مقرراتی را وضع کرد، است اما متأسفانه در بیشتر مواقع همین قانون به نفع کارفرمایان تفسیر و حقوق کارگران براساس آن پایمال می‌شود.



این فعال کارگری می‌گوید: قانون کار یکی از اساسی‌ترین قوانین هر کشوری بعد از قانون اساسی است که به آن قانون مادر اطلاق می‌شود. ضمن اینکه در کشور مادر حال حاضر ۱۳ نوع قانون مشابه قانون کار هم وجود دارد که انتظار داشتیم بعد از پیروزی انقلاب اسلامی تمامی این قوانین به صورت خلاصه شده در قانون کار گنجانده و یکی می‌شدند.

اصلانی می‌افزاید: متأسفانه علیرغم اینکه قانون کار در کف عدالت اجتماعی طرح و تدوین شده اما به اختلافات ده‌ساله بین شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی خاتمه داد. همین قانون کار فعلی، زمانی آنقدر با عظمت بود که به درخواست وزیر کار و به تأیید رهبر انقلاب، حضرت امام خمینی (ره)، شورای مصلحت نظام بوجود آمد. علت این اتفاق همین قانون بود. قانونی که در قالب عدالت اجتماعی با توجه به اینکه ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره دارد، به اختلافات چندین ساله‌ای که بین شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی وجود داشت، خاتمه داد و در آبان ماه سال ۱۳۶۹ برای اجرا ابلاغ شد.

به اعتقاد دبیر خانه کارگر همدان، در ظاهر به نظر می‌رسد که قانون کار حامی تمام‌عیار کارگران است اما در بخشی از مواد خود استثناهایی برای برخی از گروه‌های شغلی تعریف کرده است. این فعال کارگری ادامه می‌دهد: متأسفانه از سال ۷۴ سایه‌ی شوم سرمایه و سرمایه‌داری، قانون کار را تحت الشعاع خود قرار داد و در قالب قراردادهای موقت، رنگ و ماهیت اصلی خود را از دست داد. در صورتی که این قانون هم در چارچوب عدالت و هم شریعت قرآن و هم در چارچوب قانون اساسی تدوین شده است. این فعال کارگری می‌گوید: انتظار داشتیم دولتمردان علی‌الخصوص مسئولانی که با قانون کار مرتبط هستند، آن را درست اجرا کنند. قانون کار اگر درست اجرا بشود قطع یقین هم کارفرما به حق حقوق خود خواهد رسید و هم نیروی کار در سایه حمایت از این قانون به مطالبات و سایر ارزش‌های مادی و معنوی خود می‌رسد. اصلانی با بیان اینکه به اعتقاد برخی؛ قانون کار مانع تولید است، تأکید می‌کند: اگر صد عنوان از این موانع داشته باشیم قانون کار به عنوان گزینه آخر در انتهای لیست موانع تولید قرار می‌گیرد که اگر قرار است اصلاح شود باید برای بهتر شدن اصلاح شود. چرا که اصل شعار نظام مقدس جمهوری اسلامی انسانیت و شریعت اسلامی است نه سرمایه‌داری.

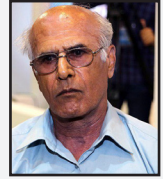
وی می‌گوید: امروز افرادی را می‌بینیم در کشور پرچم حذف قانون کار را به دست گرفته‌اند. کشوری که این همه ارزش‌های معنوی دارد و پایه‌هایش با خون جوانان در انقلاب و جنگ تجسمی محکم شده، نباید مسئولان امروزش در جهت سرمایه‌داری قدم بردارند. در این مورد اعتقاد ما بر این است که باید قوانین قبل از انقلاب را همانند موضوع حق اعتصابات کارگری را دوباره مطالبه‌گری کنیم تا به حق خود برسیم. این فعال کارگری در ادامه می‌افزاید: اگر قرار است قانون کار اصلاح شود باید به نفع کارگران اصلاح شود. در این خصوص چون دولت خود کارفرمای اصلی است و در واقع غول کارفرمایان به حساب می‌آید، متأسفانه نه تنها در کنار سرمایه‌دار از قانون کار حمایت نمی‌کند بلکه در بیشتر موارد علیه قانون کار قدم برمی‌دارد و اعتقاد دارد: در طول سالهای گذشته هم برخی از نمایندگان مردم در مجلس چون ارتباط با بنگاه‌های اقتصادی بزرگ داشته‌اند علیه قانون کار حرف می‌زدند. در صورتی که یکی از اساسی‌ترین شعارهای کشور ما حفظ ارزش‌های انسانی و انقلابی و حفظ قوانین علی‌الخصوص قانون کار است که بعد از قانون اساسی، قانون مادر به حساب می‌آید.

دبیر خانه کارگر همدان ادامه می‌دهد: اصلاح قوانین به تنهایی پاسخگوی حل مشکلات تولید کشور نیست بلکه قاچاق کالا، واردات بیش از نیاز، مشکلات گمرکی، نقل و انتقالات بانکی و مالیات‌های کمر شکن به عنوان اصلی‌ترین عوامل رونق نگرفتن تولید هستند. ■

### وقتی نولیبرال‌ها تصمیم گیر هستند

در سال ۱۳۶۹

بعد از فراز و فرودهای بسیار و البته جرح و تعدیل‌های فراوان، قانون کار کنونی به تصویب رسید. هر چند در ابتدا طرفداران سرمایه‌داری تمام تلاش خود را برای تعدیل قانون کار به نفع کارفرمایان انجام دادند اما انگار همین قانون تعدیل شده نیز به کام کلان‌سرمایه‌داران به قدری تلخ آمد که آن‌ها بعد از گذشت زمانی اندک از تصویب قانون کار به فکری اعتبار کردن مفاد حمایتی این قانون از طریق دادنامه‌ها، مصوبات و... افتادند و در این مسیر موفق هم شدند. امروز که در آستانه‌ی سی و یکمین سالروز تصویب قانون کار هستیم بیش از همیشه شاهد کاهش ضمانت اجرایی قانون کار هستیم.



**ناصر آغاجری (فعال مستقل کارگری)**

در خصوص بی‌اعتبار شدن مفاد حمایتی قانون کار می‌گوید: هم اصول قانون کار و هم اصول قانون اساسی به دلیل تغییر مناسبات اقتصادی کشور مورد تعرض قرار گرفته‌اند. وی گفت: از زمان ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی مناسبات اقتصادی که در قانون اساسی از آن سخن گفته شده بود، تغییر پیدا کرد و تا امروز نیز این وضعیت ادامه دارد. در واقع از زمان شروع سیاستهای تعدیل ساختاری به تدریج همه چیز تغییر کرد؛ اصل ۴۴ قانون اساسی سر و ته شد، به طوری که بخش خصوصی در اولویت قرار گرفت و بخش دولتی که اتفاقاً در قانون اساسی از اعتبار بیشتری برخوردار بود، به حاشیه رانده شد. این فعال مستقل کارگری ادامه داد: کم کم تمام منابع ملی که متعلق به همه‌ی مردم بود در اختیار بخش خصوصی قرار گرفت و این سرمنشاء بسیاری از مشکلات ما بود. امروز به جایی رسیده‌ایم که می‌خواهند بانک رفاه کارگران را نیز به بخش خصوصی واگذار کنند. این در واقع عمق فاجعه را نشان می‌دهد.

آغاجری بیان کرد: سیاست تعدیل ساختاری عملاً امکان اجرای قانون کار را گرفته است. چرا که وقتی قانون اساسی مورد تعرض قرار می‌گیرد مشخص است که مفاد قانون کار که از اصول قانون اساسی برآمده است نیز مورد تعرض قرار می‌گیرد.

این فعال مستقل کارگری با اشاره به اصل ۴۱ قانون کار گفت: طبق اصل ۴۱ قانون کار برای تعیین حداقل دستمزد باید نرخ تورم و سبب معیشت معیار قرار بگیرد. یعنی حداقل حقوق باید بتواند نیازهای اساسی یک خانواده را تأمین کند اما در تعیین حداقل حقوق این معیارها مورد توجه قرار نمی‌گیرد. آغاجری بیان کرد: وضعیت اقتصادی پیش آمده حاصل سیاستهای

غلط دولت‌هاست و هزینه‌ی سیاستهای غلط اقتصادی و مشکلات ناشی از تحریم‌ها و... را دولت‌ها بر گردن مردم و به خصوص کارگران انداخته‌اند. امروز دولت در آمدی ندارد، تولید پایین است، سرمایه‌گذاری صفر است و نتیجه‌ی این وضعیت این می‌شود که می‌گویند امکان اجرای اصل ۴۱ قانون کار وجود ندارد. آغاجری همچنین به عدم اجرای ماده ۱۳ قانون کار و مسئولیت تضامنی کارفرمایان مادر نسبت به کارگران پیمانکاری اشاره کرد و گفت: یکی دیگر از مواد مغفول مانده‌ی قانون کار ماده‌ی ۱۳ است که اگر اجرا می‌شد بخشی از مشکلات کارگران پیمانکاری حل می‌شد. بسیار اتفاق افتاده که پیمانکار حقوق کارگران را پرداخت نمی‌کند و تضامنی در قبال کارگران دارد نیز خود را کنار می‌کشد و کارگر بعد از ماه‌ها کار نمی‌تواند به حقوق خود برسد. این مشکل تقریباً بین کارگران پیمانکاری شایع است در صورتی که اگر این بند از قانون کار اجرا می‌شد، بخشی مهمی از مشکل آنها رفع شده بود.

این فعال مستقل کارگری با اشاره به تأمل نمایندگان مجلس در ادوار مختلف برای اصلاح قانون کار گفت: آنچه امروز می‌بینیم وضعیت برآمده از مناسبات اقتصاد نولیبرال است که به شدت بر جامعه‌ی ما حاکم شده است. هم دولت‌ها و هم نمایندگان مجلس در ادوار مختلف طرفداران نولیبرالیسم بوده و هستند، بنابراین جای تعجب ندارد که آن‌ها به دنبال اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان و به اسم حمایت از تولید و ایجاد اشتغال باشند. وی در مورد طرح مجلس برای توافقی کردن دستمزد کارگران در مناطق روستایی گفت: مزد توافقی خلاف قانون کار و خلاف قانون اساسی است و هر آنچه که مخالف قوانین بالادستی باشد را باید کنار گذاشت اما از آنجا که بخشی از دولت و مجلس نمایندگان نولیبرالیسم هستند، تصمیماتی که آن‌ها می‌گیرند هم در این راستاست. مزد توافقی که نمایندگان از آن سخن می‌گویند یعنی همین حداقل حقوقی که تفاوت معناداری با نرخ تورم و نرخ سبب معیشت دارد را کنار گذاشتن و این یعنی بی‌توجهی مطلق به حقوق کارگران و قانون کار است. آغاجری گفت: البته در مورد قانون کار کنونی نیز نقدهایی وجود دارد. قانون کار فعلی تفسیرپذیر است و این موضوع باعث می‌شود برخی مواقع قانون به نفع کارفرمایان و آن‌ها که از قدرت بیشتری برخوردارند، تفسیر شود.

وی ادامه داد: اگرچه انتقاداتی بر قانون کار وارد است اما به جرات می‌توان گفت که حتی اگر همین قانون هم اجرا می‌شد وضعیت کارگران بهتر از این بود اما سیاستهای تعدیل ساختاری عملاً راه اجرای قانون کار و فراتر از آن قانون اساسی را بسته است. ■



## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### قانون اجرا نشده؛ اصلاح نمی‌خواهد

**علی دهقانی (دبیر اجرایی خانه کارگر استان یزد)** در خصوص



سالروز تصویب قانون کار گفت: یکی از دستاوردهای انقلاب تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ است و کارگران باید این روز را گرامی بدارند. ما باید حواس‌مان به قانون کار باشد و دست‌عده‌ای که به اسم تولید و اشتغال به دنبال اصلاح قانون کار هستند را رو کنیم. دهقانی ادامه داد: ما به خوبی از هدف اصلاح قانون کار آگاه هستیم و می‌دانیم که هدف از اصلاح این قانون نفع کارگران نیست بلکه آن‌ها می‌خواهند دست کارفرمایان را هر چه بیشتر برای زیر پا گذاشتن حقوق کارگران باز بگذارند.

دبیر اجرایی خانه کارگر یزد، در خصوص طرح جدید مجلس برای الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار و اجرایی کردن مزد توافقی در روستاها گفت: این طرح در جهت استثمار هر چه بیشتر کارگران است. کارگران امروز با حقوق ۴ میلیون تومان نمی‌توانند زندگی کنند، آن وقت چطور می‌توانند با حقوق توافقی زنده بمانند؟! مگر حداقل حقوق چند درصد از سبد معیشت را پوشش می‌دهد که قرار است کمتر از آن را به کارگران پرداخت کنند؟ وی بیان کرد: هدف نمایندگان مجلس یازدهم این بود که دست محرومان را بگیرند؛ آیا اینگونه می‌خواهند این کار را انجام دهند؟ با توافقی کردن مزد؟ آن‌ها نمی‌دانند کارگران در موضع ضعف قرار دارند و نمی‌توانند از حق خود دفاع کنند؟ در آن صورت؛ اگر کارفرمایی بگوید حقوق یک ماه یک میلیون باشد هم مجبورند قبول کنند. وقتی پای اجبار وسط باشد نمی‌توان از توافق حرف زد. ما به این موضوع معترض هستیم.

دهقانی با اشاره به عدم اجرای ماده ۴۱ قانون کار گفت: طبق ماده ۴۱ قانون کار، حقوق مکفی برای یک خانواده یعنی حقوقی که متناسب با نرخ تورم و سبد معیشت باشد، حق کارگران است؛ اما سالهاست که این حق را از کارگران گرفته‌اند. چرا باید هزینه‌ی اوضاع بد اقتصادی را کارگران پرداخت کنند؟ آمار نشان می‌دهد خط فقر بیش از ۱۱ میلیون تومان است آن وقت آقاییان به ۳-۴ میلیون تومان حقوق هم راضی نمی‌شوند؟

دبیر اجرایی خانه کارگر یزد بیان کرد: قانون کار، قانون حداقل‌هاست و از قانون اساسی نشئت گرفته است و تا جایی که ممکن بوده از استانداردهای سازمان بین‌المللی کار تبعیت کرده است. ما نمی‌دانیم افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند، چه توجیهی می‌توانند داشته باشند! این قانون باید اجرا شود و بعد اگر مسئله‌ای بود دست به اصلاح بزنند. قانونی که هنوز اجرا نشده چگونه می‌تواند اصلاح شود؟

دهقانی به قراردادهای موقت اشاره کرد و گفت: افرادی که به دنبال اصلاح قانون کار هستند اول تکلیف تبصره دو ماده ۷ قانون کار را روشن کنند و بعد به دنبال اصلاح بخش‌های دیگر باشند. بخش بزرگی از مشکلات کارگران به موقتی بودن قراردادهایشان برمی‌گردد. قراردادهای موقت آن‌ها را در موضع ضعف قرار داده و ترس از اخراج مانع از این می‌شود که آن‌ها بتوانند حق خود را از کارفرمایان بگیرند. بنابراین تاکید فعالان کارگری این است که تکلیف این تبصره مشخص شود تا قراردادهای موقت از کارهای دائم برداشته شود.

این فعال کارگری در پایان بیان کرد: کسانی که به بهانه‌ی تولید به دنبال اصلاح قانون کار هستند بگویند آیا تا امروز توانسته‌اند کاری انجام دهند؟ همین الان هم حقوق کارگران به بهانه‌ی کمک به تولید پایین است. مناطق ویژه اقتصادی درست کردند و گفتند برای کمک به اقتصاد قانون کار را از آن مناطق حذف کنیم، خب آیا نتیجه‌ای غیر از تضییع حقوق کارگران حاصل شد؟ پس تولید و اشتغال بهانه است. ■

### ضرورت اصلاح قانون در حوزه ایمنی

رییس قانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور با بیان اینکه تفسیرهای متفاوت از قانون کار به واسطه صریح و روشن نبودن آن موجب بروز مشکلاتی در تمامی حوزه‌ها شده، تصریح کرد: تبصره ۲ ماده ۷ نیز مورد برداشت‌های گوناگون قرار گرفته است. اگر این ماده اصلاح و ماهیت دقیق آن اجرا شود، امنیت شغلی کارگران بیشتر خواهد شد. اشرف منصوری درباره ضرورت بازنگری در قانون کار در حوزه ایمنی گفت: ماده ۸۷ از سوی قانون‌گذار مورد توجه قرار گرفته اما نه تنها دستورالعمل اجرایی ندارد بلکه هیچ تأکیدی بر ضرورت اجرای آن نشده است. همچنین برخی از موارد خاص مثل کرونا در قانون کار جایگاهی ندارند. اگرچه بحرانی مثل کرونا در طول نیم قرن گذشته بی‌سابقه است اما باید موارد غیرمعمول در فصل چهارم قانون کار گنجانده شود. من معتقدم، کرونا تلنگری به ما زد تا قانون را با مسائل روز منطبق کنیم. وی درباره الزام قانونی اجرای قوانین به‌روز شده، تصریح کرد: بالاتر از قانون هیچ منبعی وجود ندارد، هر چه قانون سخن می‌گوید باید اجرا شود. آیین‌نامه‌ها یا «اما و اگر» همراه است اما قانون قاطعانه حکم صادر می‌کند.

اشرف منصوری درباره ضرورت توجه به بیمه‌های مسئولیت مدنی در قانون کار به منظور کاهش حوادث کار گفت: بیمه‌های خصوصی بر اساس قوانین و ضوابط خود تصمیم‌گیری می‌کنند یعنی دامنه تصمیم آن‌ها بر مبنای قانون کار نیست. بیمه‌گر که خدمات را ارائه می‌دهد به راحتی با بیمه‌گذار، رابطه برقرار می‌کند، به واسطه همین ارتباط، تمامی تصمیمات را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به گفته وی، قانون کار بر ضرورت ایمنی تاکید می‌کند اما کارفرما به واسطه اینکه زیر چتر حمایتی بیمه قرار دارد، تمامی قوانین حوزه ایمنی را زیر پا می‌گذارد. در چنین شرایطی، حفظ سلامت و صیانت از نیروی انسانی به دست فراموشی سپرده می‌شود زیرا به واسطه بیمه‌نامه می‌تواند دیه کارگرانی که جان خود را از دست داده‌اند، پرداخت کند. این موضوع باید در قانون کار لحاظ شود.

رییس قانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور بیان داشت: اصلاح قانون باید سه‌جانبه باشد تا مورد وثوق دولت، کارگر و کارفرما قرار گیرد. اگر دولت و مجلس بخواهند به تنهایی قانون کار را اصلاح کنند، به طور قطع با اعتراض قانون عالی کارگران ایران مواجه خواهند شد. اگر نظر مشورتی قانون و نمایندگان کارگری را در نظر نگیرند، اصلاحات ساختاری آن‌ها را قبول نخواهیم کرد. نمایندگان مجلس با دغدغه کارگران آشنا نیستند بنابراین نمی‌توانند بدون نظر مشورتی در جهت اصلاح قانون منصفانه گام بردارند. ■

۳۱ سال از زمان تصویب قانون کار می‌گذرد. قانونی که در طول این سال‌ها مورد دست‌درازی قرار گرفته تا حافظ منافع گروهی خاص باشد. برخی از



فعالان کارگری باور دارند که صریح نبودن مفاد و تبصره‌های قانون کار سبب شده تا گروهی با سوءاستفاده از این شرایط، منافع خود را حفظ کنند.

**ابوالفضل اشرف منصوروی** درباره قانون کار که در سال ۶۹ به تصویب رسیده، تصریح کرد: مفاد این قانون به شکلی است که می‌توان آن را با دیدگاه‌های متفاوت تفسیر کرد. این احتمال وجود دارد که یک ماده و تبصره‌های آن علیه نیروی کار یا به نفع آن‌ها تفسیر شود. به عبارت دیگر، مفاد قانون کار شفاف نیستند و به «اما و اگر» وابسته است. مباحث بسیاری زیادی وجود دارد که باید رسیدگی شوند تا از تبدیل شدن حق به ناحق جلوگیری کنیم.

وی با بیان اینکه فصل یازدهم قانون کار به «جرائم و مجازات‌ها» توجه می‌کند، گفت: مفادی که در این بخش توسط قانون‌گذار تنظیم شده غیرمنصفانه است. به عبارت دیگر، فرد خاطی با سخت‌ترین مجازات‌ها روبرو می‌شود و به خاک سیاه می‌نشیند. به طور مثال، هنگام وقوع حادثه کار هیچ متر یا معیاری برای مشخص شدن درصد قصور کارفرمایان در نظر گرفته نشده است. بازرسان کار می‌توانند نظرات مختلف داشته باشند یعنی میزان قصور کارفرما را در یک پرونده با درصد‌های متفاوت اعلام کنند. شاخص و مقیاس تعریف قصور کارفرمایان از دیگر ابهاماتی است که در قانون کار وجود دارد. به گفته اشرف منصوروی، این قانون در

سال ۶۹ به تصویب رسید. شوراهای اسلامی کار به عنوان تشکل کارگری در آن بازه زمانی فعالیت می‌کردند و قانون انجمن‌های صنفی و مجمع نمایندگان وجود نداشتند. به همین دلیل، هیچ جایگاهی برای این دو تشکل در نظر گرفته نشده است. هرگاه قانون کار از تشکل‌های کارگری سخن می‌گوید، منظور شورای اسلامی کار است و نماینده کارگران را اعضای شورای اسلامی کار می‌دانند. اعضای شورای اسلامی کار، نمایندگان محض نیروی کار نیستند بلکه از دو گروه کارفرمایی و کارگری عضو دارند.

وی با اشاره به اینکه سایر تشکل‌های صنفی و کارگری باید در قانون کار مورد توجه قرار گیرند، اظهار کرد: قانون کار در زمینه تشکل‌های کارگری نیاز به بازنگری دارد. اگر این قانون مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد، به طور قطع آثار و تبعات سودمندی برای کارگران به ارمغان می‌آورد.

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### برده‌داری نوین در عصر جدید



بسیاری از کارشناسان حوزه کار باور دارند قانون کار با هدف حمایت و حراست از حقوق حداقلی نیروی کار در بیست و نهمین روز از آبان سال ۶۹ به تصویب رسید اما تمامی مفاد این قانون به درستی اجرا نشده و حقوق کارگران هنوز پایمال می‌شود. با این وجود، این روزها سخن از اصلاح قانون کار به میان می‌آید. به نظر می‌رسد، نمایندگان مجلس تصمیم دارند تا قانون فعلی را دستخوش تغییرات تازه‌ای کنند. نمایندگان مجلس معتقدند اگر قانون فعلی وجود نداشته باشد، هزینه‌های کارفرمایان کاهش خواهد یافت.

**اولیا علی بیگی (رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور)** درباره قانون کار مصوب آبان ماه سال ۶۹ گفت: این قانون با هدف حمایت از نیروی کار تصویب شد. کارگران حدود نیمی از جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند و به قانون حمایتی نیاز دارند. در آن زمان برای اینکه نیروی انسانی در مصونیت قرار گیرد و خواسته‌های مشروع و قانونی آن‌ها تضمین شود، قانون کار به تصویب مسئولان وقت رسید. وی با اشاره به اینکه قانون کار بخشی از مطالبات کارگران را پوشش داده، تصریح کرد: تمامی خواسته کارگران در مفاد قانون کار گنجانده نشده، من معتقدم، ایراد و مشکلاتی در این قانون وجود دارد که باید بازنگری شود.

رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور درباره اصلاحات احتمالی قانون کار از سوی مجلس و دولت سیزدهم اظهار کرد: بیش از ۳۰ سال از تصویب این قانون می‌گذرد و با توجه به اینکه خواسته‌های بشر با گذر زمان تغییر می‌کند، قانون کار باید به نفع کارگران بازنگری شود.

علی بیگی با بیان اینکه همچنین هدف اشخاصی که خواهان تغییر قانون کار هستند باید آشکار شود، گفت: اگر آقایان به دنبال اصلاحات واقعی هستند، فعالان کارگری به طور قطع از تصمیم آن‌ها حمایت خواهند کرد. تجربه‌ی سال‌های گذشته نشان می‌دهد، کسانی که در جهت تغییر این قانون گام برداشته‌اند به حداقل‌های حمایتی از نیروی کار اعتقادی ندارند. عده‌ای می‌خواهند «برده‌داری نوین» را در روابط کار «عصر جدید» حاکم کنند. قاعده، قانون و مقررات عادلانه باید در روابط کارگر و کارفرمایی حاکم باشد.

این عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور ادامه داد: مباحث مختلفی در کشور وجود دارد که مشمول ماده‌های قانونی هستند. پرسشی مطرح می‌شود این است که چطور عده‌ای حاضر به پذیرش این موضوع نیستند که جمعیت کثیر کارگران به قانون حمایتی نیاز دارند. ما تاکید داریم که فعالان کارگری مخالف اصلاح قانون کار عادلانه که در جهت حمایت از کارگران باشد، نیستند.

وی افزود: اگر آقایان به دنبال اصلاح ماده ۷ هستند، از تصمیم آن‌ها حمایت خواهیم کرد. ما ماده ۷ را روح قانون می‌دانیم. اگر آقایان بپذیرند که بهبود روابط

کار در گرو اصلاح ماده ۷ است، به حسن نیت آن‌ها اطمینان خواهیم کرد. علی بیگی با اشاره به اینکه ماده ۷ در ارتباط با قراردادهای شغلی است، تصریح کرد: کارفرمایان از تبصره‌های این ماده قانونی سوءاستفاده می‌کنند. برخی از کارگران سابقه شغلی چندین ساله دارند اما قراردادهای شغلی آن‌ها سه ماهه است. چنین شرایطی به دلیل ضعف قانون کار است. مجلس با اصلاح ماده ۷ می‌تواند حسن نیت خود را به کارگران و فعالان حوزه کار نشان دهد.

رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور اظهار کرد: جمهوری اسلامی ایران از اعضای سازمان بین‌المللی کار است و به تبع این موضوع باید به توصیه‌های این نهاد بین‌المللی در تمامی موارد به ویژه مولفه‌های بنیادین حقوق کار مثل قراردادهای شغلی توجه کند. ایران، حق عضویت سالانه خود را پرداخت می‌کند و بهتر است که به توصیه‌های این نهاد جهانی توجه کند. وی با اشاره به همایشی که با حضور سه نفر از کارشناسان سازمان بین‌المللی کار طی چند سال گذشته در شهر اصفهان برگزار شد، توضیح داد: آن‌ها درباره ماهیت شغلی دیدگاه خود را داشتند. به گفته آن‌ها، اگر یک کار به مدت ۳ سال ادامه داشته باشد، آن دائمی خواهد بود و نیروی کار آن باید از قرارداد دائمی برخوردار باشد.

علی بیگی بیان داشت: بیش از ۹۶ درصد کارگران با قراردادهای موقت، مشغول به کار هستند اما شغل ماهیت شغلی آن‌ها مستمر است. چنین قراردادهایی نه تنها کرامت نیروی کار را زیر سوال می‌برد بلکه آزادی را از نیروهای انسانی می‌گیرد.

به گفته رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، وقتی نماینده کارگری که با قرارداد سه ماهه مشغول به کار است و قرارداد شغلی دائم ندارد، آیا می‌تواند نمایندگی کارگران را به درستی انجام دهد؟ آیا چنین شخصی می‌تواند مطالبات قانونی و مشروع کارگران را با خیال آسوده پیگیری کند؟ اگر بر حقوق کارگران پافشاری کند با پایان قرارداد بیکار خواهد شد. علی بیگی با بیان اینکه متقاضیان اصلاح قانون کار حسن نیت ندارند، تصریح کرد: نگران این هستیم که با نگاه‌های غیرعادلانه حداقل‌های قانون فعلی را از دست دهیم. معتقدیم، قانون کار نیاز به اصلاح دارد اما این اصلاح اگر به معنای واقعی باشد یعنی نقاط ضعف را شفاف کنند و در جهت رفع آن گام بردارند.

وی افزود: قانون کار ۲۰۳ ماده دارد که بسیاری از مفاد آن اجرا نشده است. به جای این مفاد می‌توان ۸۰ ماده شفاف و صریح و بدون تبصره در جهت منافع نیروی کار داشته باشیم. اگر کارگر امنیت شغلی داشته باشد به کارگاه وابسته خواهد شد و به تبع آن بهره‌وری ایجاد خواهد شد. قانون کار مسئولیتی در قبال مسائل دیگر ندارد، ماهیت این قانون صیانت و حمایت از نیروی کار است.

به گفته رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، نگرانی‌ها و مشکلات کارگران را با برگزاری جلساتی به گوش مسئولان خواهد رساند. ■

### بج‌وزنی برای کارگران



سالگرد تصویب قانون کار یادآور، کمبود و عارضه‌هایی است که بر نظام حقوق قراردادهای حاکم است. بخشی عمده‌ای از قراردادهای منعقد شده در کشور، به قراردادهای کار برمی‌گردد که به دلیل نواقص موجود در عمل به اجرا گذاشته نمی‌شوند یا بسیار ضعیف باقی مانده‌اند. **اصغر برشان (دبیر اجرایی خانه کارگر استان اصفهان)** به مناسب سالگرد تصویب قانون کار (۲۹ آبان) توضیحاتی را در این مورد ارائه داد.

برشان با بیان اینکه در ۳۱ سالگی که از تصویب قانون کار می‌گذرد، کارگران زیادی از بخشی از ظرفیت قانون، محروم نگه داشته شده‌اند، گفت: برای مثال ظرفیت ماده ۱۹۱ قانون کار وجود دارد که بر مبنای آن کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر از شمول برخی حمایت‌های این قانون خارج شده‌اند. یا برای مثال کارگران شاغل در کارگاه‌های خانوادگی. مناطق آزاد و ویژه هم به کل از پوشش قانون کار خارج شده‌اند. وی افزود: به دلیل این کاستن‌ها و معافیت‌ها، کارگاه‌های بیشتری با طمع کاستن یا حذف حقوق کارگران، جلو آمده‌اند. برای نمونه در هفته‌های اخیر ۳۸ نماینده مجلس شورای اسلامی با امضای طرحی خواستار معاف شدن کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار شدند؛ به این بهانه که تولید رونق بگیرد و روستاها از جمعیت پر شوند.

دبیر اجرایی خانه کارگر استان اصفهان با بیان اینکه معافیت کارگاه‌های روستایی کمتر از ۱۰ نفر کارگر، با نگاه خدشه‌دار کردن معیشت نمی‌تواند روستاها را پر کند و برای سرمایه‌گذاری جذابیت ایجاد کند، گفت: ماهیت این طرح، خدشه‌دار کردن حداقل دستمزد و سوءاستفاده و استثمار نیروی کار است؛ ضمن اینکه متأسفانه نمایندگان مجلس برخلاف جهت آب شنا می‌کنند.

برشان افزود: ما وظیفه داریم که از حقوق کار صیانت کنیم. حداقل معیشت ایجاد ضمانت‌های لازم برای امنیت سلامت و... است. نباید بگذاریم که مجلس این چنین بر حقوق کار فرود آید. البته ما با اصلاح قانون کار مخالف نیستیم اما اصلاحی که به نفع کارگران باشد و حداقل‌ها را خدشه دار نکند.

وی با بیان اینکه اگر ماده ۷ قانون کار و تبصره‌های آن به درستی فهم می‌شد و دولت برای اجرای آن پیشقدم می‌شد امروز شاهد بروز وضعیت بی‌وزنی برای کارگران نبودیم، گفت: همین نمایندگان ادوار مجلس در مقابل ساماندهی قراردادهای کار مقاومت کردند و دولت را به سکوت واداشتند. البته که ما معتقدیم امروز بخشی از مشاغل بر موج تکنولوژی سوار شده‌اند و امکان رشد امنیت شغلی کارگران آن‌ها وجود ندارد. مشاغلی که کارگران از خانه‌های خود با کارفرمایان کار می‌کنند رو به افزایش است. دبیر اجرایی خانه کارگر استان اصفهان، افزود: این کارگران از پوشش بیمه و حمایت‌های قانونی مانند قرارداد کار محروم هستند و به گسترده‌گی مورد ظلم قرار می‌گیرند. قانون کار باید در جهت حمایت از این کارگران اصلاح شود اما اگر می‌خواهیم کارگر مقرر بگیر کمیته امداد نشود، بهتر است که از دستمزدها آن‌ها حمایت کنیم و مزد را دلیل نکنیم. ■

## نگرانی‌هایی از جنسِ کارگری

### مزد توافقی یا ترویج بیکاری و فقر؟

### کارگران کوتاه‌نخواهند آمد

۳۱ سال از زمان

تصویب قانون کار می‌گذرد با این حال اجرا نشدن دقیق مفاد و تبصره‌های این قانون سبب بروز چالش‌های متعددی در بازار کار علیه کارگران شده است.



#### حسن ایزدی (دبیر اجرایی خانه کارگر رشت) توضیح داد: اگر چه قانون کار

در ایران جزو بهترین قانون‌های جهان است اما اغلب مفاد و تبصره‌ها از زمان تصویب تا این لحظه اجرا نشده است. اگر تمامی مفاد و تبصره‌ها به درستی اجرا می‌شد و مورد سوءاستفاده قرار نمی‌گرفت، نیروی کار، شرایط بهتری را تجربه می‌کرد. وی با بیان اینکه سه‌جانبه‌گرایی در قانون کار مورد تأکید قرار گرفته، اظهار کرد: این مولفه را باید یکی از ویژگی‌های مهم قانون کار دانست اما عده‌ای آن را باطل کرده‌اند. تصمیم بر این بود تا قدرت چانه‌زنی کارگران، کارفرمایان و دولت برابر باشد اما در حال حاضر این مهم که در قانون کار مورد تأکید قرار گرفته، به دست فراموشی سپرده شده است. قدرت دولت و کارفرمایان به هیچ وجه قابل مقایسه با کارگران نیست.

به گفته دبیر اجرایی خانه کارگر رشت، اجرای دقیق قانون با منافع عده‌ای در تعارض است به همین دلیل تلاش کرده‌اند تا مانع از اجرای درست و دقیق آن شوند. اجرای قانون در اغلب موارد علیه کارگران بوده و حقوق آن‌ها را زیر پا گذاشته‌اند. ایزدی با اشاره به تصمیم دولت و مجلس درباره اصلاح قانون کار گفت: کارگران مخالفت اصلاح قانون نیستند اما به طور قطع تن به تضعیف حقوق خود نخواهند داد. قانون باید به نحوی اصلاح شود تا حقی از نیروی کار تضییع نشود اما آقایان در نظر دارند همین حقوق ناچیز را هم پایمال کنند. اصلاح قانون باید در جهت منافع کارگران باشد تا کمکی در جهت برون‌رفت از وضع فعلی باشد.

دبیر اجرایی خانه کارگر رشت، با بیان اینکه امنیت شغلی کارگران به واسطه تفسیرهای غلط از بند ۲ ماده ۷ از بین رفته، تصریح کرد: امنیت شغلی کارگران منوط به تخطی نکردن آن‌ها بود اما در حال حاضر با تفسیرهای نادرست از ماده ۷ و ترویج قراردادهای موقت، امنیت نیروی کار را به خطر انداخته‌اند. کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر را از شمول قانون کار خارج کرده‌اند، حال در نظر دارند تا همین شرایط را برای کارگاه‌های روستایی ایجاد کنند. حذف کارگران از قانون کار به هیچ وجه منصفانه نیست. ■

اسمی خود تولید می‌کنند، خطاب به نمایندگان مجلس خاطر نشان کرد: پیشنهاد ما به نمایندگانی که می‌خواهند عنوان انقلابی روی آن‌ها باقی بماند، این است که برای همسو شدن و نزدیک کردن خود با وضعیت زندگی حداقل بگیران، نیمی از حقوق ماهانه خود را دریافت نکنند.

دبیر اجرایی خانه کارگر استان قزوین با اشاره به موارد متعدد نقض قانون کار، خواستار عمل قاطع نمایندگان مجلس به وظایف نظارتی خود شد و گفت: قانون کار فعلی یک قانون کار حداقلی و حمایتی است و معتقدیم تاکنون ۷۰ درصد از مصوبات قانون کار اجرا نشده است. وی با اظهار اینکه در حال حاضر علاوه بر داشتن قانون کار برخی کارفرمایان از پرداخت مزد قانونی طفره می‌روند چه برسد به مزد توافقی، اضافه کرد: اگر نمایندگان تصویب این طرح را برای خود مباح می‌دانند برای مردم هم مباح کنید اگر نه جامعه کارگری کشور به آنها اجازه چنین کاری را نخواهد داد.

این فعال جامعه کارگری کشور، با بیان اینکه از نمایندگان مجلس و دولت درخواست داریم با پیشنهاد چنین طرح‌های بدنه جامعه کارگری را جریحه‌دار نکنند و به فکر رفع موانع واقعی تولید و رفع گرانی‌های گسترده باشند، و با تأکید بر اینکه جدی‌ترین نگرانی حال حاضر قشر حقوق‌بگیر، گرانی‌ها و عملکرد دولت و مجلس در نظارت بر قیمت کالاهای اساسی است، گفت: کارگران و بازنشستگان صدمه‌پذیرترین قربانیان شرایط کنونی اقتصادی هستند، چرا که نوسانات قیمت ارز، افزایش چندین باره قیمت اجناس مصرفی، آنها را به شدت نگران کرده، حال آنکه آنها فشار روانی خطر اخراج از کار و عواقب بیکاری را نیز متحمل می‌شوند.

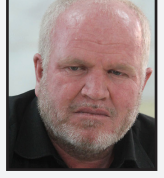
به گفته وی، وقتی دستمزد و هزینه‌ها هیچ تناسبی باهم ندارند، کارگران و حقوق‌بگیران چگونه زندگی خود را تأمین کنند. در این شرایط بخش عمده‌ای از کارگران و حقوق‌بگیران، نیازهای طبیعی و معمولی زندگی خود و خانواده‌شان را نادیده می‌گیرند تا بتوانند با این دستمزد ناچیز زندگی‌شان را ادامه بدهند.

او با اظهار اینکه کارگران بهترین مدیران اقتصادی هستند که با حداقل دستمزد زندگی خود را با تورم لحظه به لحظه اداره می‌کنند، در ادامه تصریح کرد: ما کارگران و بازنشستگان حاضریم یک‌ماه حقوق خود را به نمایندگان مدعی بخشیم تا این پول فقط ۵ روز گران زندگی کنند. کریمی با اشاره به گرانی کالاهای اساسی و غیراساسی، علت آن را دولت‌ها دانست و تصریح کرد: مشکل این است که آمار و اطلاعات دقیق مبتنی بر واقعیت از سطح جامعه در وزارت‌تخانه‌ها موجود نیست و آنها هیچ برنامه‌ای برای رفع گرانی‌ها ندارند. ما هر روز شاهد شوک‌های اقتصادی هستیم. همین شوک‌ها مقدمه افزایش قیمت برخی کالاهای مصرفی و غیرمصرفی همانند خودرو، انواع گوشت و مرغ و تخم مرغ، لبنیات و حبوبات و غیره را فراهم می‌کنند. وی با اشاره به اینکه در گذشته کارگران در سالروز تصویب قانون کار جشن می‌گرفتند اما امروز به قدری مشکلات زیاد شده که فقط امکان مطرح کردن مشکلات وجود دارد، افزود: انتظار داریم جامعه کارگری همصدا و همسو خواسته‌ها و مطالبات خود را مطرح کنند نه اینکه فقط شنونده صحبت‌های واهی برخی افراد باشیم که مدعی‌اند همانند کارگر زندگی می‌کنند.

او گفت: مجلس اگر واقعا می‌خواهد مشکل اقتصاد کشور را حل کند باید فاصله طبقاتی را به حداقل برساند. کارگران در این خصوص پیشگام هستند و همیشه دین خود را به نظام و دولت ادا کرده‌اند. اینک مجلس و دولت‌مردان هم‌وارد کار بشوند نیمی از دستمزد خود را برای ارتقای سطح اقتصاد کشور ببخشند.

کریمی در خاتمه خطاب به مسئولان گفت: دولت و مجلس باید با اتخاذ تدابیر خاص فشارهای وارد بر کارگران شاغل و بازنشسته را کاهش دهند و در خصوص بحث امنیت شغلی و معیشت کارگران به سرعت عمل کنند. ■

یک فعال صنفی کارگری در استان قزوین نسبت به تبعات جبران ناپذیر تصمیمی که برخی نمایندگان مجلس شورای اسلامی برای به کرسی نشاندن مزد توافقی و ترویج هر چه بیشتر بی‌ثبات کار گرفته‌اند، هشدار داد.



#### عبدالله کریمی (دبیر اجرایی

خانه کارگر قزوین) گفت: گشودن لایحه معیوب اصلاح قانون کار در مجلس که خود را مدعی اجرای قانون به نفع محرومان می‌داند، تبعات جبران ناپذیری برای جامعه کارگری به دنبال دارد.

وی با بیان اینکه تمامی صحبت‌هایی که از سوی مدافعان لایحه اصلاح قانون کار عنوان می‌شود آنها در آستانه ۲۹ آبان تنها وعده‌هایی جذاب و فریبنده است، افزود: اضافه کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار که مربوط به دستمزد است، منافع کارگران را به خطر خواهد انداخت. دبیر اجرایی خانه کارگر قزوین با تأکید بر اینکه نمایندگان که پای این اصلاحیه را امضا کرده‌اند هرگز در جامعه کارگری کشور بخشیده نخواهند شد، افزود: در این طرح ستون‌های خانواده‌های تمامی مزدبگیران خواهد لرزید و تبعات تصویب و اجرای این مقررات، اصول و بایدهای عرصه‌ی روابط کار را مخدوش می‌سازد چرا که افزایش سالانه سایر سطوح مزدی و پرداخت پایه سنوات کارگری را کاملاً از میان برمی‌دارد.

وی با اظهار اینکه برخی از همان ابتدای تصویب قانون کار به بهانه ایجاد اشتغال دنبال معافیت کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر و ملغی کردن بخش‌های مهم قانون کار بودند، ادامه داد: برخی حل مشکلات موجود در بخش تولید را در تخریب قانون کار جستجو می‌کنند. این فعال جامعه کارگری کشور درباره اضافه کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، از سوی برخی نمایندگان افزود: به کرسی نشاندن منویات موسسه خیریه اصفهانی عواقب جبران ناپذیری برای کارگران خواهد داشت. قطع یقین با تصویب و اجرای مقررات جدید نارضایتی شغلی کارگران تا دوچندان افزایش می‌یابد و چنانچه این اتفاق بیفتد امکان تأمین امنیت سرمایه در فعالیت‌های مولد صنعتی وجود نخواهد داشت. وی گفت: شاید بتوان تصور کرد که با بازگذاشتن دست کارفرمایان دولتی و خصوصی در اخراج و سرکوب مزد، جویندگان کار برای تأمین بقاء مجبور به پذیرفته شدن شرایط کارفرمایان خواهند شد اما در این صورت چه تضمینی وجود دارد که افراد شاغل با جان و دل در راستای تأمین منافع کارفرمایان مشغول کار شوند. این فعال صنفی کارگری هشدار داد: حذف جنبه‌های حمایتی قانون کار نقض مقابله‌نامه‌های بنیادین حقوق کار و اصول قانون اساسی است و انجام آن می‌تواند تبعات زیان‌بخشی را برای آن‌ها به دنبال دارد.

کریمی با بیان اینکه متأسفانه به دلیل عدم اجرای قانون کار و اهمال‌ورزای کار دولت‌ها در نگارش بخشنامه و آیین‌نامه‌ی مشاغل دائمی و قراردادی شاهد آن هستیم که ۷۵ درصد کارگران قراردادی هستند، افزود: کارگران به نمایندگان مجلس اعتماد کرده‌اند بنابراین اگر فردی به اصلاح قانون کار و از بین بردن حداقل شرایط شغلی و مزدی آن‌ها را مثبت دهد، هرگز در جامعه کارگری کشور بخشیده نخواهد شد. اصلاح قانون کار به تعبیر ما تغییر این قانون است و مشکل بیکاری و صنعت را حل نخواهد کرد. وی با بیان اینکه تاکنون اصلاحیه‌های قانون کار به زبان جامعه کارگری کشور بوده است، اظهار داشت: آیا ایجاد بی‌ثباتی کاری و مزدی با طرح تصویب مزد توافقی و تن‌ندادن کارفرمایان به دستمزد قانونی معنی اصلاح می‌دهد؟ هر گونه اصلاح قانون کار منوط به اخذ نظر شرکای اجتماعی به ویژه کارگران است و قانون کار، قانون حداقلی ما و برای حمایت از قشر ضعیف است.

کریمی با بیان اینکه ۵۰ درصد از واحدهای صنعتی زیر ظرفیت

مهمترین دغدغه‌های کارگران در سالروز تصویب قانون کار؛

## اگر قانونی نبود!

قانون کار قانونی است برای حمایت حداقلی از کارگران، اما به درستی اجرا نمی‌شود؛ در بیشتر مواقع قانون کار به نفع کارفرمایان تفسیر می‌شود و حقوق کارگران پایمال می‌شود. در سالروز تصویب قانون کار، فعالان کارگری بر سر نبود امنیت شغلی و تامین نشدن معیشت کارگران هم‌نظر هستند و معتقدند اگر قانون کار به درستی اجرا می‌شد، امروز کارگران وضع معیشت و زیست بسیار بهتری داشتند.

### افزایش حقوق متناسب با نرخ تورم و اجرای کامل قانون کار

**علی‌ترکاشوند (دبیر خانه کارگر شهری) افزایش حقوق متناسب با نرخ تورم را مطالبه اصلی کارگران در سالروز تصویب قانون کار عنوان کرد. وی می‌گوید: اگر قانون کار نبود حتماً رابطه برده‌داری اجرا می‌شد و کارگر برده می‌شد. حالا نمایندگان مجلس با طرح پیشنهادی خود و تغییر معادلات مزدی، به دنبال تحقق برده‌داری هستند.**

او با بیان اینکه قانون کار ثمره نزدیک به صد سال تلاش و مبارزه طبقه کارگر و مزدبگیر ایران برای به دست آوردن حقوق صنفی‌ست، می‌گوید: هم‌اکنون به دلیل محدودیت‌هایی که وجود دارد تشکلهای صنفی توان تحت پوشش قرار دادن جامعه کارگری و چانه‌زنی در چارچوب قوانین کار را ندارند و این ضعف در پویایی تولید نیز نمود پیدا می‌کند چراکه آنان نمی‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در حل مسایل و مشکلات واحدهای تولیدی ایفا کنند.

ترکاشوند با اشاره به اینکه قانون کار ایران یادگار امام‌راجل‌مان است، می‌گوید: موضوع اصلی دیگر در سالروز تصویب قانون کار امسال که هر سال نیز به آن تأکید می‌کنیم جمع‌آوری قراردادهای موقت کاری است. حل مشکلات معیشتی کارگران و بازنشستگان در خواست اصلی ما بوده و آنها که حقوق کارگران و بازنشستگان را پرداخت نکرده یا در پرداخت آن کم‌کاری کرده‌اند، باید هر چه سریعتر در پی جبران آن برآیند.

وی با اشاره به حفظ کرامت انسانی کارگران و بازنشستگان، می‌افزاید: در مجموع مسئولان باید کرامت انسانی کارگران شاغل و بازنشسته را حفظ کنند و کسب رضایت شغلی نیز دیگر مبحث مهمی است که باید به آن توجه شود چون کسب رضایت شغلی منجر به رونق تولید می‌شود. در چنین شرایطی، نباید نمایندگان مجلس با چنین طرح‌های تخریبی، در صدد تخریب بیشتر رضایت شغلی کارگران بر بیایند.

### اجرای صحیح قانون کار و پرهیز از شعار گرایی

**حسین رسولی (دبیر خانه کارگر مشهد) معتقد است: دولت باید شعار خود مبنی بر اینکه «برای رفاه و امنیت شغلی کارگران آمده‌ام» را جامه‌ی عمل بپوشاند. اجرای صحیح قانون کار و پرهیز از شعار گرایی موجب احیای مجدد جامعه کارگری کشور می‌شود. وی می‌گوید: قانون کار به دلیل اینکه در بسیاری از فصول و مفاد خود، از کارگر به عنوان انسان ارزشمند و نیروی توانمند کار حمایت می‌کند، مورد توجه جامعه شریف کارگری و بازنشستگی است و جامعه کارگری به این قانون حساسیت خاصی دارد. در طی بیش از دو دهه گذشته دولت‌ها ضربات جبران‌ناپذیری به جامعه کارگری کشور وارد کردند که در نتیجه آن شاهد تعطیلی کارخانه‌ها، اخراج دسته جمعی کارگران و افزایش تورم و رشد منفی اقتصاد بودیم که کارگران تمام‌تالوان آن را پرداختند. در واقع دولت‌ها با کم‌رنگ کردن قانون کار امیدهای کارگران را به یاس تبدیل کردند.**

این فعال کارگری تصریح می‌کند: در زمان‌های مختلف همواره به خاطر وجود برخی هجمه‌ها، سالروز تصویب قانون کار برای جامعه کارگری کشور، به جای گرامی‌داشت روز تلخ‌کامی بوده است مانند امسال که نمایندگان مجلس قصد دارند تا یک تبصره به ماده چهل و یک قانون بیفزایند و مزد توافقی را قانونی کنند.

### امنیت شغلی، معیشت و تشکلهای مطالبه‌چهار فصل کارگران

**فتح‌الله بیات (دبیر خانه کارگر شرق تهران و رئیس اتحادیه کارگران قراردادی کشور) با اشاره به ۲۹ آبان که روز تصویب قانون کار است، امنیت شغلی، معیشت و تشکلهای مطالبه‌چهار فصل کارگران عنوان کرده و می‌گوید: قانون کار حداقلی‌ها و قوانین حمایتی به نفع کارگران است. هیچ کشوری وجود ندارد که بیش از ۹۵ درصد قراردادهای کار آن موقت باشد و کارگران امنیت شغلی نداشته باشند. لذا اگر قانون نباشد یا اگر این قانون بد اجرا شود، کارگران اولین کسانی هستند که آسیب می‌بینند.**

او می‌افزاید: قانون کار ایران بعد از انقلاب پس از کشاکش متعدد بین مجلس و شورای نگهبان نهایتاً در تاریخ ۲۹ آبان ۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت رسید. مهمترین موارد قانون کار مواد ۷ و ۴۱ هستند که متأسفانه ماده ۱۷ قانون به خاطر تفسیر غلط دیوان عدالت اجرایی نشد و با دخالت شدید کارفرمایان، تبصره ۲ این ماده به ضرر کارگران و به نفع کارفرمایان تفسیر شده و از سال ۷۲ تا به امروز شاهد رشد بی‌رویه قراردادهای موقت در کارهای مستمر و با ماهیت دائم هستیم. این تبصره باید اصلاح شود و جلوی این بی‌عدالتی گرفته شود.

او در ادامه می‌افزاید: کارگران جدا از نداشتن امنیت شغلی، از داشتن دستمزد عادلانه که تأمین کننده معیشت خانواده باشد نیز محروم هستند. ماده ۴۱ قانون کار که هر ساله مثلاً بر اساس آن، شورای عالی کار حقوق و دستمزد کارگران را برای سال بعد تعیین می‌کند، هرگز اجرایی نشده است. متأسفانه هر سال شاهدیم که به این قوانین هم از سوی دولت‌ها و هم کارفرمایان بی‌اعتنایی می‌شود و کارگران و بازنشستگان زیر نرخ سبب معیشت و زیر نرخ تورم اعلامی، حقوق دریافت می‌کنند و روز به روز سفره آنها کوچکتر می‌شود. حالا هم نمایندگان مجلس خیز برداشته‌اند این ماده را از حیز انتفاع ساقط کنند و باز هم معیشت را به سمت بحران بیشتر پیش ببرند.

بیات با بیان اینکه بسیاری از مواد قانون کار اجرا نشده باقی مانده‌اند و ما با وجود قوانین خوب، مجریان خوبی نداریم، تصریح می‌کند: علیرغم داشتن قانون کار شاهد این همه بی‌عدالتی در حق کارگران هستیم حال اگر قانون کار نبود معلوم نبود چه به سرمان می‌آوردند. طبق گزارش‌های فراوانی که به ما به عنوان فعالان کارگری داده می‌شود کارگران همواره با مشکلاتی زیادی در کارگاه‌های محل اشتغال خود روبرو هستند. در بسیاری از کارگاه‌ها مشاغل سخت و زیان‌آور اجرا نمی‌شود و در برخی دیگر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نادیده گرفته می‌شود.

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی با ابراز تأسف از اینکه امروز ۹۵ درصد کارگران بانقض قانون کار از سوی کارفرمایان در قالب قرارداد موقت کار می‌کنند، می‌گوید: متأسفانه حتی کارگرانی که در کارهای مستمر مشغول به کار هستند، با قراردادهای موقت یک ماهه تا یک‌ساله مشغول فعالیت هستند. متأسفانه شرکت‌های پیمانی نیروی انسانی طرف قرارداد با این کارگران، حتی در پرداخت حق بیمه کارگران کوتاهی می‌کنند. واقعیت این است که قانون کار، قانونی است که هیچ‌گاه به درستی برای حمایت از کارگران اجرا نشده و معتقدیم هر جایز به اصلاح دارد باید با نظر شرکای اجتماعی اصلاح شود نه یکطرفه و بدون نظر



نشدن مدت قرارداد، موجب سوءاستفاده و بعضاً تفاسیر متعدد می‌شود. حتی کارخانه‌های بزرگ که کارگران آنها بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند و ماهیت کار آنها دائم است، قرارداد آنها زیر یک سال بسته می‌شود که همین امر باعث بی‌اعتمادی کارگران می‌شود.

وی با تأکید بر اینکه قرارداد موقت به محیط کار آسیب می‌زند، می‌گوید: نامنی شغلی باعث شده تا کارگران بین مرگ و زندگی سرگردان باشند، زیرا کارگری که ۱۵ سال سابقه کار دارد، هنگامی که شب کارش را ترک می‌کند، اطمینان ندارد صبح که وارد محیط کار شده، او را به کارگاه راه بدهند. او با تأکید بر اینکه امنیت شغلی به معنای پایداری نیروی کار در یک کارگاه است، در ادامه می‌گوید: دولت باید برنامه‌ای برای جمع‌آوری قراردادهای موقت داشته باشد. یکی از مصائب کارگران، قراردادهای فصلی است که هر ساله در فصل‌های خاصی مانند سرما تا فصل کاری سال آینده بیکارشان می‌کند. وی می‌افزاید: گام اول برای ایجاد امنیت شغلی اجرای تبصره یک ماده ۷ قانون کار است. تبصره یک ماده ۷ این قانون که وزارت کار مکلف است، حداکثر مدت موقت در کارهای غیرمستمر را تعیین و به تصویب هیئت وزیران برساند. این تبصره ۲۹ سال است که اجرا نشده. اگر اجرا می‌شد، حداکثر مدت کارهای با ماهیت غیرمستمر را باید مشخص می‌کردیم. نماینده کارگران معدن طلای آق دره در ادامه با بیان اینکه ظاهراً فراموش کرده‌ایم که قانونی به اسم قانون کار در کشور وجود دارد و ماده ۴۱ این قانون، تکلیف حداقل دستمزد و معیارهای تعیین آن را صراحتاً مشخص کرده است، می‌افزاید: در حالی ما کارگران معدن طلا خواستار مزد قانونی بر اساس معیارهایی که قانون کار مشخص کرده، هستیم که قیمت طلا در یکسال گذشته حداقل ۵ برابر گران شده است. در عین حال سهم ما کارگران از تولید هیچ است. نه تنها سهمی نداریم بلکه سختی کارمان نیز به حساب نمی‌آید. در تشریح دیگر مطالبات کارگران، به دادن حق اعتراض و امنیتی نکردن تجمعات کارگری اشاره کرده می‌افزاید: موضوع اعتراض و اعتصاب در قانون نیز به رسمیت شناخته شده است اما از طرف کارفرمایان و مسئولان حمایت نمی‌شود. به گفته وی؛ یکی از بزرگترین مشکلاتی که اغلب کارگران با آن مواجه می‌شوند، عدم آشنایی کافی با اعتراضات کارگری از نقطه نظر قانونی است که در نهایت باعث سوءاستفاده کارفرمایان و نادیده گرفتن مطالبات آنها می‌شود. حتی در برخی موارد، اعتراضات کارگری با موارد سیاسی و غیرقانونی آمیخته می‌شود که نتیجه آن بسیار منفی و نامناسب است. نمونه‌های تاریخی متعددی از اعتراضات کارگری در سطح ایران و در سطح جهان وجود دارد که اغلب به دلیل عدم آشنایی آنها با شرایط قانونی اعتراضات، به فجایع بزرگ تبدیل شده‌اند.

نماینده کارگران آق دره تأکید می‌کند: همه این بی‌عدالتی‌ها که در حق کارگران روا داشته شده، در نتیجه کم‌رنگ شدن قانون کار صورت گرفته است.

### قانون کار پشتوانه محکمی برای دفاع از حق کارگران نیست

**حسین امینی خواه (نماینده کارکنان دفاتر سهام عدالت کشور)** مهمترین خواسته کارگران در سالروز تصویب قانون کار را یکی موضوع حقوق و دستمزد متناسب با سقف تورم واقعی و دیگری ایجاد امنیت شغلی پایدار و مستمر عنوان می‌کند و می‌گوید: در قانون کار پشتوانه محکمی برای دفاع از حق کارگران نیست. بین قانون کار و قوانین بیمه‌ای و قوانین کارفرمایی و کارگری چنان ارتباط موثری بوجود نیامده است. لازم است برای احقاق حقوق قانونی کارگر و جلوگیری از تضییع حقوق آنان، اقدامات اصولی صورت بگیرد تا کارگر بار آرامش روحی و روانی بیشتری بتواند به فعالیت تولیدی خود بپردازد. متأسفانه این ارتباط بوجود نیامده است. به عنوان نمونه کارفرمایی که به هر دلیل امکان پرداخت حق بیمه کارگر را ندارد با وجود ثبت بیمه، تأمین اجتماعی از تمدید و تعویض دفترچه‌های بیمه‌ای کارگران خودداری می‌کند. این در حالی است که این رفتار تأمین اجتماعی به دلیل سوابق بالای بیمه‌پردازی کارگر قانونی نیست. باین حال بعد از این سازمان تأمین اجتماعی هم اصل بیمه و هم جرائم تأخیر

کارگر، به هر حال کسانی هستند که به دنبال تخریب قانون کارند و چشم دیدن همین حداقل‌ها را ندارند لذا کارگران باید با اتحاد و همبستگی لازم با مطالعه قوانین کار و تأمین اجتماعی سطح آگاهی خود را افزایش داده و با تشکیل تشکلهای قوی و منسجم از حق و حقوق خود مراقبت نمایند.

### لزوم بازنگری در دستمزد کارگران و قوانین تشکلهای کارگری

**محمد عمار لو (دبیر خانه کارگر نیشابور)** در پاسخ به مهمترین خواسته کارگران در سالروز تصویب قانون کار به لزوم بازنگری دستمزد کارگران اشاره کرده و می‌گوید: خواسته‌ی تقلیل ناپذیر کارگران و بازنشستگان همان افزایش حقوق به اندازه نرخ تورم واقعی و رسیدن به پایه سبب معیشت است. به همین دلیل، کارگران با طرح نمایندگان مجلس از اساس مخالفت می‌کنند. او می‌افزاید: با توجه به شرایط خاص کشور که به دو دلیل تداوم تحریم‌های ظالمانه و رکود ناشی از اپیدمی کرونا که گریبانگیر اقتصاد کشور شده است، ضرورت است دولت از کارگران حمایت کند. بحث امنیت شغلی مهمترین مشکل جامعه کارگری از گذشته تاکنون بوده است. این روزها با توجه به اقتصاد نابسامان کشور، این معضل بیشتر نمود پیدا کرده است. اما بزرگترین دغدغه این روزهای کارگران بحث معیشتی است. شرایط کارگران از زندگی کردن به زنده ماندن تغییر کرده است.

عمار لو با بیان اینکه جامعه کارگری و مستضعف در حال تجربه کردن بدترین شرایط سخت زندگی از لحاظ معیشتی هستند، تصریح می‌کند: جالب توجه این است که در این بازه زمانی شاهد حمایت جدی دولت از واحدهای تولیدی بوده‌ایم، اما هیچگونه حمایتی از قشر ضعیف کارگری نشده است. به طور مثال، ما شاهد افزایش قیمت محصولات واحدهای تولیدی با مجوز دولت و به صورت قانونی متناسب با رشد نرخ تورم و ارز جهت جلوگیری از زیاندهی این واحدها هستیم، در حالیکه کارگر همان واحد صنعتی با همان دستمزد تصویب شده در ابتدای سال، می‌بایست کالای تولید شده همان واحد صنعتی را با قیمت‌های فزاینده‌تری تهیه کند. سوالی که اینجادر آذهان نقش می‌بندد این است: چرا حقوق کارگران شامل این به‌روز رسانی و تناسب با رشد نرخ تورم نمی‌شود؟ به نظر می‌رسد بهترین راه حل در بحث معیشتی، توزیع کالا به صورت مستقیم توسط دولت است. تأمین سبب معیشتی خانوار کارگری به صورت بین کالا که قبلاً نیز صورت می‌گرفت، از یکسو خیال کارگر را بابت تأمین کالای اساسی راحت می‌کند و از سوی دیگر با توجه به عرضه مستقیم کالا شاهد تورم و افزایش حجم نقدینگی نیستیم.

عمار لو می‌افزاید: بحث دیگری که لازم است در اینجا مطرح شود در خصوص تضعیف قدرت شوراهای اسلامی کار است، در گذشته شوراهای اسلامی کار توانایی حمایت و دفاع از حقوق کارگری را داشتند و اساساً شورای اسلامی کار پایگاهی بود جهت بهبود شرایط کارگران در واحدهای مربوطه اما در حال حاضر امنیت شغلی پایین، جسارت و شجاعت سابق را از اعضای شورای اسلامی کار، در دفاع از حقوق کارگری سلب نموده است.

### عدم امنیت شغلی کارگران مشکل اصلی قانون کار است

**عباس دن (نماینده کارگران معدن طلای آق دره)** با بیان اینکه قانون کار برگرفته از قانون اساسی و قانون حمایت از کارگر است نه کارفرما، می‌گوید: در شرایط فعلی مهم‌ترین خواسته‌ی کارگران در سالروز تصویب قانون کار، حفظ امنیت شغلی است. معتقدم، قرارداد موقت، امنیت شغلی کارگران را زیر سوال می‌برد. متأسفانه از وقتی که قرارداد موقت و ماهانه جای قرارداد دائم را گرفت، اشتغال و روابط کار با آسیب جدی روبرو شد. دن به تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار اشاره کرده و می‌افزاید: در خواست ما از دست‌اندر کاران وزارت کار این است که به جای صدور دستورالعمل و بخشنامه، تکلیف تبصره دو ماده ۷ قانون کار را روشن کند. تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار این است که در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود و همین ذکر



خود حساس هستند. اجرای صحیح قوانین و مقررات جاری از جمله ماده ۷ قانون کار و تبصره‌های ذیل آن مبتنی بر عقد قرارداد کار دائم در کارهایی با طبیعت مستمر، حق حاکمیت اراده در عقد قراردادهای کار، حذف قراردادهای سفید امضاء و بر خورد جدی بازرسان ادارات کار با ناقضان ماده ۱۰ قانون کار، حذف همیشگی شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی کار و مقابله با ترویج برده‌داری نوین در روابط کار، حفظ مشروعیت نمایندگان کارگری در تشکلهای و جلوگیری از اخراج‌های بی‌رویه به سبب پیگیری به حق مطالبات کارگران همواره مورد مطالبه جامعه عظیم کارگری در کشور بوده و هست.

اومی گوید: طبعاً قانون کار برای کارگران نوشته شده است و وزارت کار و رفاه اجتماعی نیز به عنوان متولی جامعه کار و تولید و برای صیانت از حقوق حقه جامعه کار تعبیه شده است ولی آنچه امروزه می‌بینیم خود دولت به عنوان یک کارفرمای بزرگتر بی‌اعتنا به قانون کار است.

نجاری بایان اینکه نسبت به قانون کار بی‌مهری‌های زیادی شده است، می‌افزاید: تاکنون مواردی از قانون کار که به نفع کارگران است بی‌کم و کاست اجرا نشده، باقی مانده‌اند و این خود یک خلاء بزرگی است که باید قانونگذار به آن رسیدگی کند، در غیر اینصورت مشکلات جامعه کارگری همچنان تداوم خواهد داشت و موجبات بیکاری بیش از حد نیروی کار را رقم خواهد زد. این فعال کارگری در پاسخ به اینکه اگر قانون کار نبود وضعیت کارگران چگونه بود، می‌گوید: جامعه کارگری به دلیل رعایت نشدن قانون کار از وضعیت فعلی رضایت ندارد به همین دلیل آنچه امروزه کارگران با آن مواجه‌اند به نظر می‌رسد این است که نبودن قانون کار فرقی ندارد چون حتی نیم‌بندی از قانون کار در کشور اجرا نمی‌شود.

او با بیان اینکه اصلی‌ترین مشکل نیروی کار حتی برای نمایندگان کارگری، قراردادهای موقت است که باید برای حل این مشکل تمهیداتی اندیشه شود، می‌گوید: نمایندگان کارگری همانند شورهای اسلامی کار به دلیل موقتی بودن قرارداد کار امکان پیگیری مطالبات کارگران را ندارند و هیچ تضمین و سازگاری در قانون کار برای حمایت از آنها وجود ندارد تا بخواند بعد از اخراج از حقوق خود دفاع کند. برخی مواد و تبصره‌های قانونی حالت نمادین دارند و مابیشتر می‌خواهیم شکل قانونی به آن بدهیم و گر نه تأثیری در پیگیری مطالبات کارگران ندارد. باین حال انتظار جامعه کارگری این است که متولیان امر بویژه وزارت کار با عمل به وظایف قانونی خود خیلی جدی به اینگونه موارد توجه و رسیدگی کنند و مجلس هم نظارت داشته باشد.

نجاری می‌افزاید: علاوه بر اینکه ۵۰ تا ۵۲ درصد از جمعیت کشور را جامعه کارگری تشکیل می‌دهند اما همواره نیروی مولد از در کشور از قشر کم‌برخوردار است و این موجبات نارضایتی جامعه کارگری را در پی دارد. آنها همچنین از ظرفیت‌های قانونی نیز محروم هستند و کسی پیگیری این مشکلات نیست.

این فعال کارگری بایان اینکه تاکنون کارگران امنیت شغلی را که در قانون کار به آن تأکید شده تجربه نکرده‌اند، در این خصوص می‌گوید: متأسفانه تا به امروز قانون کار شکل اجرایی به خود نگرفته و متصدیان به اجرای قانون کار بی‌اعتنا هستند. با این حال فعالان کارگری همواره برای اجرای قانون به مسئولان گوشزد می‌کنند ولی بی‌نتیجه است.

### حضور نمایندگان کارگری در مجلس از تصویب قوانین ضد کارگری جلوگیری می‌کند

**رضا عظیم آذری (دبیر قانون انجمن‌های صنفی کارگران استان آذربایجان شرقی)** معتقد است که اجرای قانون کار فعلی با شرایط سختی که در سال ۶۸ با تلاش مرحوم سرحدی زاده و تشکیل مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید، تنها حداقل‌ها را برای کارگران دارد.

وی می‌گوید: البته اگر همین قانون را نداشتیم برده‌داری نوین برای کارگران تعریف می‌شد چرا که در حال حاضر به خوبی می‌بینیم در اجرای همین قانون حداقلی هم با نقضان زیادی روبرو هستیم بدین معنا نظارتی بر اجرای مفاد این قانون وجود ندارد.



و حق‌شان ضایع می‌شود. برای موارد اینچنینی باید در قانون کار چاره‌اندیشی شود. امینی خواه معتقد است: اگر قانون کار وجود نداشت در صد زیادی از کارفرمایان واحدهای کوچک و بزرگ می‌توانستند در رعایت حقوق قانونی کارگران خود اوجاف کنند و حق آنان را پامال کنند و شاید هم از کارگران در حد برده‌داری قرون وسطی کار می‌کشیدند آنهم بدون توجه به کرامت و شان انسانی کارگر. امینی خواه معتقد است: وجود قانون کار ولو اینکه یک قانون کامل نباشد یک چارچوب حفاظتی برای رعایت حق کارگر به حساب می‌آید. او در واکنش به انتقادات برخی کارفرمایان می‌گوید: کارفرما بر ابزار قدرت یعنی سرمایه و مدیریت را در اختیار دارد، اما کارگر تنها چیزی که در اختیار دارد، نیروی است که با آن کار انجام می‌دهد. بنابراین اگر به این نیرو تعدی شود و کارگر به هر طریقی به حقوق حقه خود نرسد، باید قانونی باشد که برای این احقاق حق بدان مراجعه شود.

### روز خوب کارگران

**اصغر نجاری (دبیر خانه کارگر قزوین)** روز تصویب قانون کار را «تولد یک روز خوب برای کارگران عنوان کرده و می‌گوید: در گذشته چنین روزی را جشن می‌گرفتند این امر در حالی است که با مرور زمان این مبحث در جامعه کمرنگ شد حال آنکه در این روز باید مشکلات مشکلات جامعه کارگری را مطرح کرد. امروز مشکلات بسیار زیاد است و طرح پیشنهادی نمایندگان مجلس نیز مزید بر علت شده است!

اومی‌افزاید: قراردادهای موقت و سفید امضاء، بازنشستگی پیش از موعد، تعدیل نیرو و... مواردی است که امنیت شغلی جامعه کارگری هدف قرار می‌دهد. موضوع امنیت شغلی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های جامعه کارگری است و در حال حاضر نیز کارگران بیش از هر زمان دیگری نسبت به سر نوشت

در پرداخت راز کارفرمای گیرد. در این میان این فقط کارگراست که دچار زیان شده و از دریافت خدمات بیمه‌ای در بیمارستان‌های ملکی تأمین اجتماعی محروم شده و به او ظلم روا می‌شود. ما می‌خواهیم نمونه اینگونه چالش‌ها مرتفع گردد.

امینی خواه همچنین در حمایت از کارگرانی که بعد از سال‌ها کار و خدمت‌رسانی با سوابق بیش از ده سال هم‌زمان با تعطیلی کارگاه محل کارشان با شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری بیکار می‌شوند، می‌گوید: اخراج این کارگران با سابقه در حالی انجام می‌شود که کارفرما بدون توجه به سوابق شغلی و بیمه‌ای این کارگران اقدام به اخراج آنها می‌کند در عین حال هیچ حمایت قانونی از این کارگران نمی‌شود.

به اعتقاد نماینده کارکنان سهام عدالت کشور، کارگرانی که تحت حمایت قانون کار هستند نباید دغدغه کار و اشتغال داشته باشند. دولت و دست‌اندرکاران این حوزه باید طوری برنامه‌ریزی کنند که کارگران اخراجی بلافاصله با توجه به سوابق کاری و بیمه‌ای که ارائه می‌دهند، مجدداً در لیست استخدام یک واحد جدید قرار بگیرند. با این روش هم امنیت شغلی و هم سوابق بیمه‌ای و معیشتی کارگران بیکار شده سر‌بها تأمین می‌شود و لطمات آن کمتر متوجه زندگی خانوادگی و اجتماعی آنها خواهد شد. امینی خواه می‌افزاید: متأسفانه در بسیاری از کارگاه‌های فعال کوچک و بزرگ، کارگران بدون رعایت الزامات قانون کار به کار گرفته می‌شوند و نظارت و جرائم محکمی که اینگونه کارگاه‌ها را ملزم به رعایت قانون نماید وجود ندارد و اگر وجود داشته باشد نظارت‌ها ضعیف است.

اومی‌گوید: به دلیل آنکه بازرسی‌های اداره کار و تأمین اجتماعی از کارگاه‌های فعال کوچک و بزرگ به دلیل کم بودن تعداد بازرسان یا محدود است یا اصلاً انجام نمی‌شود، بدین ترتیب حقوق کارگران فعال در این کارگاه‌ها از دید قانون پنهان می‌ماند

حالی بر سر کارگران وارد می‌شود که زیر چتر حمایت قانون کار هستیم، وای به حال روزی که قانون کار نداشته باشیم. قوانین کار در کتاب قانون کار خوب نوشته و نگارش شده‌اند اما متأسفانه با توجه به شرایط فعلی جامعه و آمار بالای بیکاری، به نظر می‌رسد قدرت اجرایی ندارد و مورد سوءاستفاده برخی کارفرمایان قرار گرفته است.

### قانون کار باید به نفع کارگران بازنگری شود

**محمود البواجی (نماینده کارگران حفاری قطار شهری اهواز)** به مناسب سالروز تصویب قانون کار می‌گوید: قانون را تصویب کردند تا بر خوردهای خشن در محیط‌های کار را برچینند تا کارگران به حداقل حقوق انسانی دست پیدا کنند. این قانون تصویب شد تا حداقل حقوق را برای کارگران تامین کنند اما نامی دائم طی این سال‌ها چرا وضعیت کارگران هر روز بدتر شد تا جایی که امروز هیچ امیدی نداریم و قانون کار هم در حمایت از کارگران مغفول مانده است.

او می‌افزاید: سال‌ها ترس از اخراج داریم و این دغدغه مانع از اعتراض ما برای وصول مطالباتمان می‌شود. در طول فعالیت‌مان به عنوان کارگر پیمانکاری، هیچگاه قانون کار نتوانست از ما کارگران در برابر اخراج و وصول مطالباتمان حمایت کند در نهایت کارفرما بخشی از مطالباتمان را پرداخت می‌کند و بخش زیادی از آن باقی می‌ماند. من به عنوان یک کارگر قرارداد پیمانی هیچ سودی از این قانون نبردم بنابراین درخواست ما کارگران بازنگری در قانون کار و اجرای قوانین حمایتی است.

او می‌افزاید: بخش عمده‌ای از کارگران کشور دارای قرارداد موقت کار هستند که تحت مسئولیت پیمانکاران در زمینه‌های حمل و نقل، ساختمان و جاده‌سازی، پروژه‌های برقی و نفتی مشغول به کار هستند. قانون کار هیچ حمایتی از کارگران قراردادی و پیمانکاری ندارد و بدین ترتیب حق و حقوق نیروی کار پایمال می‌شود. گرچه نمایندگان کارگری مجلس برای جلوگیری از بین رفتن حق و حقوق نیروی کار، پیشنهاد حذف پیمانکاری را داده‌اند اما هنوز هیچ کاری صورت نگرفته است. عمده مشکلات کارگران در این حوزه پرداخت دستمزد، حق بیمه و نداشتن امنیت شغلی از سوی کارفرماست. نماینده کارگران حفاری قطار شهری اهواز؛ وجود قراردادهای سفیدامضاء در برخی از کارخانجات و شرکت‌ها را خلاف قانون خوانده و می‌گوید: امضا کردن قراردادهای سفیدامضاء همواره از سر ناچاری است.

### همه قانون کار شامل حال کارگران مناطق آزاد نمی‌شود نادر خواجه (نماینده کارگران شرکت نفت فلات قاره - خازگ)

در سی امین سالروز تصویب قانون کار، پیرامون وضعیت کارگران شاغل در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، می‌گوید: پس از آن که در ابتدای دهه ۷۰ با تصویب قانون ویژه مناطق ویژه و آزاد تجاری، کارگاه‌های شاغل در این مناطق از شمول قوانین کار و تامین اجتماعی معاف شدند، امروز حمایت‌های قانونی از نیروهای کار شاغل در این کارگاه‌ها به کمترین میزان خود رسیده است. در حال حاضر کارگران شاغل در مناطق ویژه و آزاد از نظر دریافت حقوق و دستمزد، استفاده از مرخصی، شرایط کار، ایمنی و بهداشت کار، امکانات رفاهی و مدت زمان کار در شرایط نامساعدی قرار دارند.

او می‌افزاید: تمرکز قانون در این مناطق بر جذب سرمایه و سرمایه‌گذار است و به همین دلیل تلاش شده است از مشکلات کارگری کارفرمایان کاسته شود، حال آنکه نیروی انسانی رکن اساسی کار است و اگر به کارگران توجه نشود توسعه اقتصادی امکان پذیر نیست. این کارگر شرکت نفت در ادامه تصریح می‌کند: امنیت پایدار شغلی و دستمزد حداقل برابر با خط فقر، مطالبه‌ای است که برای کارگران تبدیل به یک رویا و آرزو شده است. متأسفانه با رکود تورمی که در جامعه وجود دارد از یکسو اشتغال کارگران با خطر روبروست و از طرف دیگر با تورم افسارگسیخته، سفره کارگران هر روز کوچک‌تر می‌شود. این دو مورد آثار زیانباری را بر زندگی کارگران وارد کرده است. شاید اگر قانون کار نبود شاهد اقامه‌ی فتوایس (ارباب رعیتی) بودیم. ■

از مطالبات جدی کارگران دانسته و معتقد است: باید جلوی این کار که در بسیاری مواقع بارانت و باندبازی انجام می‌شود، گرفته شود. در قدیم ۹۵ درصد کارگران به صورت رسمی و استخدامی مشغول به کار بودند اما در سال‌های اخیر این رقم به ۵ درصد کاهش یافته و امروز در بسیاری از مراکز تولیدی و صنعتی درصد کارگران موقت به ۹۵ درصد رسیده است.

این فعال کارگری تصریح می‌کند: خواسته ما از مسئولان کشور به خصوص دولت و مجلس شورای اسلامی این است که به خواسته‌ها و مطالبات قانونی کارگران و بازنشستگان توجه کنند و مطالبات آنها را جامه عمل بپوشانند و با بیان اینکه انتظار می‌رود با توجه به وضعیت اقتصادی کشور در کنار تمام مصائبی که بیماری کرونا بر معیشت کارگران بوجود آورده، حقوق کارگران شاغل و بازنشسته افزایش یابد، ادامه می‌دهد: تفاوت حقوق کارگران با تورمی که ایجاد شده بسیار زیاد است و برای برطرف کردن آن باید حقوق‌ها افزایش یابد. کاربخش در پایان تصریح می‌کند: سال‌هاست بحث همسان سازی حقوق بازنشستگان مطرح شده و امسال تا حدی انجام شد اما گرانی تأثیر آن را بر زندگی بازنشستگان کم‌رنگ کرد، انتظار داریم به موضوع معیشت و امنیت شغلی کارگران و بازنشستگان بار دیگر توجه شود.

### اجرا نشدن قانون کار، امنیت شغلی کارگران را برهم می‌زند

**علیرضا کلباسی (نایب رئیس انجمن صنفی کارگری شرکت ایران پوپلین)** اجرا نشدن قانون کار را عامل برهم خوردن امنیت شغلی کارگران می‌داند و می‌گوید: هر سال ۲۹ آبان برای این قانون بی‌اثر سالگرد گرفته می‌شود. قانون کار در زمان تصویب، قانونی مترقی و انسان‌محور به شمار می‌رفت ولی به دلیل اجرای نادرست این قانون، مواد حمایتی آن معمولاً شامل حال کارگران نمی‌شود.

او می‌افزاید: علت اصلی چالش‌هایی که در حین تصویب قانون کار بوجود آمد، پیوند بنیادین منافع شرکای اجتماعی (کارگر، کارفرما و دولت) بوده است. به عنوان نمونه اجرای سلیقه‌ای تبصره ماده ۱۰ قانون کار توسط بعضی از کارفرمایان، زمینه رواج قراردادهای سفیدامضاء و استثمار کارگران را فراهم کرده است. کلباسی با بیان اینکه دولت باید جنبه حمایتی کارگران را لحاظ کند، تصریح می‌کند: پدیده بیکاری از چالش‌های پیش‌روی کشور است و بیکاری در کشور، از میانگین بالایی برخوردار است. کارگرانی که برای بخش خصوصی کار می‌کنند، از هیچ حقی برخوردار نیستند. در واقع یکی از مهمترین دغدغه‌های امروز جامعه کارگری ایران فقدان امنیت شغلی است که با رواج قراردادهای سفیدامضاء و ورود پیمانکاران به بازار کار، مشکل امنیت شغلی در صدر مسئله‌های کارگران کشور قرار گرفته است.

نایب رئیس انجمن صنفی کارگری شرکت ایران پوپلین، امنیت شغلی را با معیشت کارگران مرتبط می‌داند، او درباره یکی از ایرادهای قانون کار می‌گوید: یکی از ایرادهایی اصلی که به قانون کار می‌شود گرفت، سکوت کردن در قبال حق اعتراض کارگران است. هر چند برخی کارفرمایان بخش خصوصی با اعمال روش‌هایی همانند قراردادهای سفید یا اخذ سفته و... برای خود راه‌های گریز از قانون کار را فراهم کرده‌اند و در این بین کارگزار ترس اخراج قدرت اعتراض ندارد.

این فعال کارگری با بیان اینکه قانون کار قدرت بازدارندگی در دفاع از حقوق کارگران را ندارد، تصریح می‌کند: وظیفه بازرسان کار است که جلوی روش‌های دور زدن قانون کار را از برخی کارفرمایان متخلف بگیرد اما در بیشتر موارد می‌بینیم که بر خورد بازرسان کار با این کارفرمایان، مسالمت‌آمیز است. دلیل اصلی آن شرایط بد اقتصاد و اشتغال حاکم است. دولت فکر می‌کند اگر با اینگونه کارفرمایان مقابله کند آنها اقدام به تعدیل نیرو یا تعطیلی واحد خود می‌کنند. این در حالیست که بیشتر کارگران شاغل در واحدهای تولیدی و خدماتی ماه‌ها موقوفات مزدی دارند و حقوق ماهانه خود را با تأخیر دریافت می‌کنند. در اینجا هم وزارت کار اهرم اجرایی جدی برای مطالبه‌گری حقوق کارگران ندارد و گاهی چند ماهه و شاید به سال طول می‌کشد تا کارگر بتواند به طلب خود و آنهم به صورت اقساطی برسد. همه این اتفاقات در

بدون اغراق باید گفت در این شرایط دولت زمانی وارد کار نظارتی برای اجرای قانون کار می‌شود که کارگری شکایت کند و قطعاً این شکایت با تعدیل نیرو و اخراج همراه خواهد شد. حتی با وجود تشکلهای صنفی تعریف شده هم نمی‌توان در این خصوص کاری کرد چرا که خود اعضای هیأت مدیره این تشکلهای هم در معرض اخراج و برخورد از سوی کارفرما قرار دارند. البته اجرای این قانون به سادگی می‌تواند انجام پذیرد مثلاً وقتی یک کارگاهی برای اخذ پروانه تولید بایستی شریطی را طی کند و تولیداتش از استاندارد فنی برخوردار باشد چرا این امر در خصوص رعایت قانون کار برای کارگران شاغلش اجرائی می‌شود؟ چرا از کارفرما خواسته نمی‌شود همین قانون حداقلی قانون کار را برای کارگران شاغل را به اجرا بگذارد تا بعد به او مجوزهای دیگر داده شود یا تمدید آن منوط به اجرای قانون کار باشد؟ پس به خوبی دیده می‌شود دولت‌ها پنهانی و پیوسته در برابر اجرای همین قانون کار ایستاده‌اند.

آذری می‌افزاید: آنجا که گروه عظیمی از کارگران را دارند باز هم از اجرای مفاد قانون کار خبری نیست و به همان شیوه توافقی مشغول به کارند. به عبارت بهتر باید همه ما کارگران در وهله نخست خواستار اجرای کامل همین قانون کار حداقلی باشیم چرا که در این شرایط که دولت به کارفرمایی بزرگ تبدیل شده، هر اقدامی برای تغییر و اصلاح قانون کار به نفع این قشر نخواهد بود. اکنون جامعه کارگری حتی از یک نماینده واقعی منتخب این قشر در مجلس برخوردار نیست. بنابراین هر اقدام عجولانه‌ای می‌تواند به زیان این قشر باشد هر چند فریادها در مجلس برای قشر مستضعف به صدا درآمده اما اخیراً دیدیم که در همانجا قصد دست درازی به محدوده‌ای که برای کارگران بازنشسته تعیین شده بود را داشتند. پس باید در وهله نخست دنبال اجرای کامل این قانون بود و نظارت دقیق برای آن را داشته باشیم.

به گفته این فعال کارگری؛ کارگران باید به دنبال قوی‌تر کردن تشکلهای کارگری خود باشند و به جای آنکه جامعه کارگری از یکسو نمایندگان تشکلهای کارگری از ابتدای سال تا پایان سال بر سر دستمزد بحث کنند و خواسته‌شان هیچگاه به سر منزل مقصود نرسد باید کارگران جایگاه خود را در مجامع تصمیم گیر همانند شورای عالی کار تقویت کنند مثلاً در همین شورا همیشه وزنه به سوی کارفرمایان است چرا که دولت خود به عنوان کارفرمایی بزرگ در این جلسات حضور دارد و هیچگاه اجازه نخواهد داد وزنه به نفع کارگران باشد. همین موضوع را در مباحث مربوط به تأمین اجتماعی شاهد هستیم. بنابراین مهمترین مطالبه کارگران در جهت تقویت نهادهای کارگری و در کنار آن تقویت حضور نمایندگان در مجامع تصمیم‌گیری مانند مجلس شورای اسلامی، شورای شهر و ریاست جمهوری باید باشد. وی در خاتمه تأکید می‌کند: مجلس مکان قانونگذار است و سیاستگذاری است و کارگران و بازنشستگان می‌توانند از نمایندگان منتخب خود مطالبه‌گری کنند.

### جنبه حمایتی قانون کار کم‌رنگ شده است

**عباس کاربخش (دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات کرمان)** با دیگر فعالان کارگری هم‌نظر است، به همین خاطر می‌گوید: امروز قانون کار هیچ ظرفیتی برای اجرا شدن ندارد. این قانون جنبه حمایتی خود را از دست داده است.

او می‌افزاید: این حق جامعه کارگری است که خواسته‌های خود را از دولت مطالبه کند. قانون کار نقاط ضعف و قوت زیادی دارد که یکی از آنها قانون تبصره ۱ بند ۷ آن یعنی بحث قراردادهای موقت (تعیین حداکثر مدت در قراردادهای کار با ماهیت مستمر) است که هنوز پس از ۳۰ سال رفع نشده است. با این حال هر چند اصلاح تبصره یک این ماده بر روی میز کار هیأت دولت برای بررسی بیشتر قرار دارد اما به نظر می‌رسد که مدافعان جامعه کارگری باید توجه بیشتری به این موضوع داشته باشند تا هر چه سریع‌تر این تبصره به نفع کارگران اصلاح شود.

وی قراردادهای موقت را یکی دیگر ضعف‌های قانون کار دانسته و تأکید می‌کند: اجازه نمی‌دهیم به قانون کار به خصوص در جایی که کارگر و بازنشسته در آن ذینفع است، کم‌توجهی شود. دبیر خانه کارگر کرمان؛ جلوگیری از خصوصی‌سازی را یکی

نگاهی به برخی بندهای قانون کار؛

## متنی خودارجاع که اجرا نمی‌شود!

کار» است و شامل مواد ۱۳۹ تا ۱۴۶ می‌شود. فصل هشتم، «خدمات رفاهی کارگران» شامل مواد ۱۴۷ تا ۱۵۶ است. فصل نهم، «مراجع حل اختلاف» است که مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ را دربرمی‌گیرد. فصل دهم، «شورای عالی کار» شامل مواد ۱۶۷ تا ۱۷۰ است.

فصل یازدهم، «جرایم و مجازات‌ها» نام دارد که شرایط تخلف از الزامات این قانون در این فصل تعریف شده است. مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ در این فصل قرار دارند. در نهایت، فصل دوازدهم به نام «مقررات متفرقه» است که مواد ۱۸۷ تا ۲۰۳ را دربرمی‌گیرد.

### متنی خودارجاع و کاملاً بسنده

به نظر می‌رسد قانون کار با در برداشتن این فصول، همه موارد کلی و الزام‌آور روابط کار و شرایط اشتغال در کارگاه‌ها را دربر دارد؛ این قانون، همه پیش‌بینی‌های لازم را به عمل آورده و برای طرفین تکالیف مورد نیاز را تعریف کرده است؛ بنابراین مشکل از متن این قانون نیست چراکه متنی خودارجاع و خودبسند است؛ مشکل اصلی از نحوه اجرا و عمل به آن است؛ بسیاری از بندهای آن تا امروز فقط روی کاغذ باقی مانده‌اند؛ از ماده ۷ و لزوم عقد قرارداد دائم در کارهای مستمر گرفته تا ماده ۴۱ و لزوم تطبیق حداقل مزد کارگری با معادلات سبد معیشت.

قانون ۲۰۳ ماده‌ای کار، قانونی است که اگر به درستی اجرا شود، کارگران از بسیاری از حداقل‌های مورد توجه سازمان بین‌المللی کار (ILO) بهره‌مند خواهند شد. در این هیچ جای شکی نیست... ■

که ماده ۴۱ و شرایط تعیین حداقل دستمزد کارگران در همین مبحث جای دارد؛ مبحث دوم این فصل، مدت است که ساعات کار (ساعات عادی و اضافه کاری) را مشخص می‌کند؛ مبحث سوم، تعطیلات و مرخصی‌هاست که تعطیل کاری و جمعه‌کاری کارگران و شرایط پرداخت اضافی در این ایام، در همین مبحث شرح داده شده است. مبحث چهارم، شرایط کار زنان است که محدودیت‌هایی در ارتباط با حمل بار سنگین و شیفت‌های شب در این بخش تعریف شده است؛ مبحث پنجم نیز شرایط کار نوجوانان است؛ مواد ۳۴ تا ۸۴ قانون کار در این فصل قرار دارند.

به فصل چهارم می‌رسیم؛ عنوان این فصل، «حفاظت فنی و بهداشت کار» است که شرایط ایمنی کارگاه‌ها و مسئولیت‌های کارفرمایان در زمینه تامین شرایط کار ایمن، در این فصل تعریف شده است. این فصل نیز دو مبحث قرار دارد؛ کلیات و بازرسی کار؛ مواد ۸۵ تا ۱۰۵ قانون کار در این فصل جای دارند. فصل پنجم، «آموزش و اشتغال» است که باز شامل مباحث کارآموز و مراکز کارآموزی، کارآموز و قرارداد کارآموزی، اشتغال و اشتغال اتباع بیگانه است. مواد ۱۰۶ تا ۱۲۹ قانون ذیل این فصل قرار دارند.

فصل ششم، تشکلهای کارگری و کارفرمایی است که شرایط ایجاد و عضویت در تشکلهای قانونی و انواع تشکلهای تعریف می‌کند. مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸ قانون کار در این فصل قرار دارند. فصل هفتم، «مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی

قانون کار جمهوری اسلامی ایران، با ۲۰۳ ماده اصلی در سال ۱۳۶۹ به تصویب مراجع قانونگذاری کشور رسید؛ بندها و ماده‌های این قانون از زمان تصویب تا امروز، کوچک‌ترین تغییری نکرده است؛ حتی یک تبصره از آن دچار اصلاح یا دگرگونی نشده است. در واقع نسخه‌ای که امروز در دست داریم، همان نسخه‌ی اولیه‌ی مصوب سال ۱۳۶۹ شمسی است. قانون کار شامل ۲۰۳ ماده اصلی در دوازده فصل مختلف است. در ادامه نگاهی به فصول این قانون و موضوعیت هر فصل می‌پردازیم.

### فصول قانون کار

فصل اول، «تعاریف و اصول کلی» است که مواد یک تا شش قانون که به تعاریف اصلی کارگر، کارفرما و کارگاه، اختصاص دارند، در این فصل قرار می‌گیرد. فصل دوم، «قرارداد کار» است که چند مبحث کلی در این فصل جای می‌گیرند: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن؛ تعلیق قرارداد کار؛ خاتمه‌ی قرارداد کار و جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار. مواد هفت تا ۳۳ قانون کار در این فصل قرار می‌گیرند؛ این فصل از آنجا که مربوط به قرارداد فی‌مابین کارگر و کارفرماست و شرایط انعقاد، فسخ و جبران مافات را بیان می‌کند، فصل بسیار مهمی است و در مراجع تشخیص و حل اختلاف وزارت کار، بسیار به این فصل از قانون استناد می‌شود. فصل سوم قانون کار، «شرایط کار» است که تعاریف حق‌السعی و دستمزد کارگر در این فصل جای دارند؛ مبحث اول این فصل، حق‌السعی است





