



محنتِ بی پایان کارگران اعتراض دارند

ضرورتِ بازنگری فصل ششم قانون کار

فهرست

ضرورتِ بازنگری فصل ششم قانون کار ۲

خارج شدن ۵. ۲ میلیون کارگر

از شمول قانون کار ۳

جاهای خالی پُر نمی شوند! ۵

از فرمول‌های ابختکی دستمزد

تا تداومِ موقتی‌سازی ۶

چرا کارگران

با «اصلاح قانون کار» مخالفند؟! ۸

تهاجم همه‌جانبه قانون‌گذار

علیه کارگران ۱۰

رنجش کارگران از عملکرد هیات‌های تشخیص

و حل اختلاف ۱۲

کارگران بخوانند... ۱۴

خبرگزاری کار ایران (ایلنا)

ویژه ۲۹ آبان

سالروز تصویب قانون کار

مدیر مسئول :

مسعود حیدری

زیر نظر:

زهر ا حاج محمدی

همکاران:

نسرین هزاره مقدم، پیام عابدی

سید عیسی موسوی

عکس:

هوشنگ هادی

صفحه آرایی و گرافیک:

مرتضی احمدیان منطری

۲۹ آبان ماه ۱۳۹۹



حسن صادقی

معاون دبیر کل خانه کارگر

رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری

کلیه کارفرمایان و یا کارگران شاغل در یک حرفه یا صنعت برای تمرکز منابع و هم‌افزایی و بهره‌مندی از مزایای کار گروهی برای نیل به اهداف و منافع صنفی یا اقتصادی می‌توانند اقدام به ایجاد تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نمایند.

مزیت داشتن تشکل و عضویت در آن، این است که نیروهای اندک و خرد می‌توانند در کنار یکدیگر تبدیل به انرژی‌ای عظیم و کارگشا گردند. در این مسیر هر یک از اعضا ضمن اعطای اختیارات لازم به مدیران تشکل خود به آن‌ها اجازه و توان لازم برای مذاکره و احقاق حقوق اعضا را اعطاء می‌نمایند. هسته مرکزی و تیم مدیریتی تشکل‌ها می‌توانند نیابتاً و به نمایندگی از اعضای قانونی خود و حتی اعضای هم‌صنف خارج از تشکل با سایر تشکل‌ها و یا سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی برای رفع مسائل و مشکلات خویش و همچنین کسب منافع و اختیارات بیشتر وارد مذاکره گردند. در ادامه به بررسی اهداف و اهداف‌های فصل ششم قانون کار که در راستای برآورده کردن نیازهای جامعه کارگری خواهیم پرداخت. فصل ششم قانون کار به منظور اجرای اصول قانون اساسی به تشریح مراحل چگونگی ایجاد تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از ذیل تا صدر آن پرداخته است؛ بدین صورت که هر تشکل کارگری و یا کارفرمایی در راستای اجرای یک یا چند اصل قانون اساسی تشکیل شده است.

۱. حفظ حقوق قانونی کارگران در راستای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
نخستین تشکلی که ضرورت تأسیس آن در اوایل انقلاب و حتی شرایط امروزه به جهت تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی بیشتر از هر چیز دیگری احساس می‌شد، تأسیس انجمن‌های اسلامی بود؛ به عبارتی کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی به استناد ماده ۱۳۰ قانون کار می‌توانند نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند. گذشته از اینکه آیا انجمن‌های اسلامی تشکلی انتخابی است یا انتصابی. لکن چون قانون مذکور بر گرفته از حال و هوای دهه اول انقلاب بود می‌توان به این موضوع مهم در اولین ماده فصل ششم قانون کار اشاره داشت.

حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضعیت اقتصادی کارگران و کارفرمایان آن هم در راستای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یکی دیگر از اهداف فصل ششم قانون کار است که جامعه کارگری و کارفرمایی می‌توانند با استناد به ماده ۱۳۱ قانون کار نسبت به تشکیل انجمن‌های صنفی اقدام نمایند. وجه مشترک در انجمن‌های اسلامی و صنفی این است که هر دو انجمن می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی نسبت به تشکیل قانون در سطح استان و کانون‌عالی در سطح کشور اقدام نمایند. نکته حائز اهمیت در این فصل موضوع شکل‌گیری تشکل کارفرمایان است که به آن‌ها اختیار تشکیل انجمن صنفی کارفرمایان را با اختیاراتی از جمله انتخاب نمایندگان خود در مجامعی مانند شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن اعطاء نموده است. در غیر این صورت این انتخاب توسط وزیر کار و رفاه اجتماعی صورت خواهد گرفت. این در حالی است که کارگران فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند. ولی کارفرمایان نسبت به کارگران دارای آزادی بیشتری در انواع تشکل‌ها می‌باشند.

۲. خوراک، پوشاک و مسکن کارگران

یکی دیگری از اهداف این فصل از قانون کار تأمین خوراک، پوشاک و مسکن کارگران با حداقل هزینه ممکن است. کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار هستند به منظور اجرای اصل سی و یکم، چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران می‌توانند به استناد مواد ۱۳۲ و ۱۳۳ قانون کار نسبت به ایجاد شرکتهای تعاونی مسکن و مصرف اقدام کنند. تأمین

خوراک، پوشاک و مسکن کارگران و نقش مهم اتحادیه اسکان و امکان موضوعی است که مواد مذکور به تشریح آن پرداخته است. شرکت‌های تعاونی مسکن و مصرف کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی اقدام و این کانون‌ها نیز می‌توانند به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌ها مبادرت نمایند. اما اینکه ایجاد این تشکل‌ها تا چه میزان در کاهش آلام نیروی کار ایران در این حوزه مؤثر واقع شده است، نیازمند بررسی و تحقیقات بیشتری است.

۳. بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی

یکی دیگر از اهداف فصل ششم قانون کار، ایجاد کانون‌نهایی جهت بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی حوزه بازنشستگی در راستای اصل بیست و نهم قانون اساسی می‌باشد. کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به استناد ماده ۱۳۴ قانون کار به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها اقدام نمایند. کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته استان‌ها نیز می‌توانند نسبت به تأسیس کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند؛ که در این مسیر وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تأمین اجتماعی موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

۴. وحدت و هماهنگی در امور

وحدت و هماهنگی از جمله اهداف مهم فصل ششم قانون کار می‌باشد که توجه به آن سبب پیشرفت امور و انسجام جامعه کارگری خواهد شد. ماده ۱۲۵ این فصل از قانون کار یکی از ابزار دستیابی به این وحدت و هماهنگی را ایجاد کانون هماهنگی شورای اسلامی کار در سطح استان و به دنبال آن ایجاد کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در سطح کشور توسط شوراهای اسلامی کار، بر شمرده است. به عبارتی شوراهای اسلامی کار به استناد ماده ۱۲۵ قانون کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون‌های مذکور در سطح استان و کشور اقدام نمایند.

۵. داشتن نماینده‌ای از جنس کارگران در مجامع مختلف

شاید یکی از پیش زمینه‌های احقاق حقوق کارگران، داشتن نماینده‌ای در مجامع مختلف می‌باشد و این از اهداف عالیه فصل ششم قانون کار به شمار می‌رود. کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران به استناد ماده ۱۳۶ قانون کار می‌توانند نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران را در مجامع، شوراهای و هیأت‌های عالی، حسب مورد انتخاب کنند. در صورت عدم ایجاد تشکل‌های کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل از قانون کار، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور اقدام نماید.

۶. ایجاد تشکیلات مرکزی

هدف دیگری که قانون کار در قالب فصل ششم آن را دنبال می‌کند ایجاد تشکیلات مرکزی جهت هماهنگی و حسن انجام وظایف محوله می‌باشد. در این راستا تشکل‌های کارگری و کارفرمایی به استناد ماده ۱۳۷ قانون کار می‌توانند نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند. این در حالی است که تشکیلات مرکزی به استناد این قانون شکل نگرفته است. لکن خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک تشکیلات مرکزی به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف محوله ایجاد شده است و از طرفی کنفدراسیون عالی کارگران به نوعی دربرگیرنده این ماده از قانون کار می‌باشد. ذکر این نکته نیز ضروری است که مقام ولایت فقیه به استناد ماده ۱۳۸ قانون در صورت مصلحت می‌توانند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشند.

در پایان باید به این نکته اشاره داشت که قانون کار در حال و هوای انقلابی تنظیم و مصوب شده است. لکن با شرایط امروز جامعه سازگاری ندارد و دارای نواقص فراوانی می‌باشد. یکی از این نواقص فصل ششم قانون کار می‌باشد. تشکل‌های کارگری که به نوعی تشکل‌های دولت ساخته تلقی می‌شوند می‌بایست برای تشکیل آن‌ها از فیلتر نظارت استصوابی دولت عبور کرد. بنابراین می‌توان گفت فصل ششم قانون کار نیاز مبرمی به بازنگری و پوست‌اندازی دارد. امیداست با بازنگری در این فصل از قانون کار شاهد به قدرت رسیدن تشکل‌های کارگری در مجامع قانونی باشیم تا بتوانند در راستای احقاق، حراست و حفاظت از حقوق و منافع کارگران در خارج از واحدهای تولیدی مانند مراجع قضایی و سایر نهادها و ارگان‌های حکومتی ایفای نقش بنمایند. والسلام. ■

هشدار دبیرکل خانه کارگر؛

خارج شدن ۲.۵ میلیون کارگر از شمول قانون کار

با اخلال در اجرای قانون کار و توطئه کردن برای تصویب قوانین ضد کار، ضد تولید رقابتی و ضد فعالیت‌های مولد، قصد دارند که بنیان‌های اشتغال را از جا در بیاورند؛ اینها کسانی هستند که باید محاکمه شوند؛ چرا که می‌خواهند با ضد تولید نشان دادن قانون کار، هیچ تعهدی و قیدی نسبت به کارگران و نیروی کار نداشته باشند. اینها خودشان را به مثابه ارباب و کارگر را به عنوان برده مطالبه می‌کنند؛ در حقیقت می‌خواهند یک نوع تملک بر نیروی کار پیدا کنند و قیمومیت و سلطه همه‌جانبه داشته باشند. بخش غیرمولد برای کسب ثروت حتی همین قانون حداقلی را هم بر نمی‌تابد و به روی آن شمشیر می‌کشد. اگر در این کشور به دنبال مزاحم می‌گردند، باید گفت که آدرس نامولدها مشخص است؛ بروند و این مزاحم‌ها را دفع کنند؛ اما در عوض مزاحم تشویق می‌شود و هر روز بازار جدیدی به رویش باز می‌شود!

■ شما بارها گفته‌اید که قانون کار قانون حمایت از کارگر است؛ در حالی که کارفرمایان این را قبول ندارند و معتقدند که این قانون باید با شرایط اقتصادی تولیدکنندگان هماهنگ شود. چرا این گفته شما حساسیت برانگیز شده است؟

بله، در این عرصه که در آستانه ۲۹ آبان قرار داریم؛ روزی که باید کارگر و نیروی کار تشویق شوند، بعضی به ما ایراد می‌گیرند که چرا می‌گویید قانون کار، قانون حمایت از کارگر است؛ در حالی که ماهیت صدر تا ذیل این قانون همین است. اساسا در تمام دنیا، قوانین کار برای حمایت از کارگران نوشته می‌شوند؛ البته تمام مقررات مرتبط با طرف ضعیف باید حمایتی نوشته شود. افرادی که می‌گویند این قانون باید هم طرف کارگر و هم طرف کارفرما را بگیرد با سراسر به نفع کارفرما نوشته شود، می‌خواهند که راه ظلم بر کارگر در قانون کار باز شود. قانون کار جایی برای ستمگری ندارد. انتظار ما این است که تمام افراد، شرکت‌ها و موسسات تجاری و غیرتجاری، از حقوق کارگر دفاع کنند و ظلم و رابطه ارباب و رعیتی را مطالبه نکنند. در اینکه باید از تولید حمایت شود، هیچ تردیدی نداریم؛ اما در تولید هم در درجه اول باید از کارگر دفاع شود؛ تولیدی که از کارگر دفاع نکند، حتما ویران می‌شود و حتما توسط سودگران، دلالان و سفته‌بازان و بازیگران بازار ارز و بورس به یغما برده می‌شود.

زمانی تولید به پایداری دست می‌یابد که تمام کسانی که در محیط‌های تولیدی زیر یک سقف کار می‌کنند، همدل باشند و در جهت منافع یکدیگر کار کنند. عشق یک طرفه محکوم به شکست است. کارگر نمی‌تواند به صورت یک طرفه عاشق کارفرما شود؛ در حالی که کارفرما شب و روز به دنبال تصویب قانون و لایحه علیه کارگر است. این نظام توطئه که بر علیه قانون کار و حقوق کار به راه ایجاد کرده‌اند، مانند تیری به پای کارفرمایان بخش مولد اقتصاد می‌نشیند؛ چرا که «دست بالای دست» بسیار است و غیرمولدها خواب را از چشم‌های آن‌ها می‌گیرند. بدون کارگر شاخه‌های سبز جامعه خشک می‌شوند و همه با هم فرو می‌ریزند. توطئه بر علیه حقوق قانون کار، کیان منافع جمعی را می‌خشکاند. بیپوده نبود که امام خمینی (ره) زمانی که زنده‌یاد «بوالقاسم سرحدی‌زاده» از ایشان در مورد تصویب قانون کار استفسار کردند، از حل اختلافات بر سر تصویب این قانون حمایت کردند تا زمینه تصویب آن فراهم شود.

■ آسیب‌های اقتصادی غیررسمی به حقوق کار تا چه اندازه جدی است؟ آیا پیش از انقلاب هم بخش غیررسمی اقتصاد تا این اندازه برای حقوق صنفی کارگران ایجاد بحران کرده بود؟

چه پیش و چه پس از انقلاب تلاش شد تا معیشت و امنیت شغلی نیروی کار از بین برود؛ با این اندیشه که امنیت تولید و امنیت سرمایه در بخش مولد حفظ شود اما هیچ کدام از اینها به دست نیامد؛ حتی مفهوم تولید در زیر سایه سنگین سوداگری آمیخته با جنون، از معنا تهی شد. امروز بسیاری از کسانی که سوداگر هستند و از نام تولید، نوعی تجارت سیاه را پیشتازی خود کرده‌اند، پیشتاز شعارها و حرکات ضد تولید هستند؛ می‌خواهند قانون کار آب شود. شب و روز تلاش می‌کنند که نقطه‌ای از قانون کار باقی نگذارند و هرچه هست و نیست را بشورند. خانه کارگر همه ساله، روز ۲۹ آبان را جشن می‌گیرد؛ اما در سال جاری به دلیل شیوع این ویروس مهلک، قادر به برگزاری اجتماعات هرساله نیستیم. ۲۹ آبان ۹۹ را در اجتماعی مجازی که به دعوت خانه کارگر برگزار می‌شود، گرامی می‌داریم. از همه دعوت می‌کنیم که در همبستگی که در این روز برای دفاع از امنیت شغلی، معیشت، تشکلیابی و سایر بنیان‌های دفاع از حقوق کار، اتفاق می‌افتد، مشارکت کنند.

■ تنها ۳۲ سال پس از تصویب قانون کار، بحث اصلاح آن مطرح شد. ظاهرا همان زمان هم عده‌ای به بهانه آثار جنگ بر



قانون کار ایران به عنوان تنها دستاورد سال‌ها تلاش صنفی کارگران تلقی می‌شود. این قانون سال‌هاست که به محل مجادله میان کارگران و کارفرمایان تبدیل شده است. مخالفان آن بر ضرورت اصلاح آن مصر هستند و موافقان اصلاح را خطرناک و البته فاقد مبنای حقوقی می‌دانند. علیرضا محجوب (دبیرکل خانه کارگر) به عنوان یکی از همین مدافعان، معتقد است که قانون کار، برای حمایت از کارگران نوشته شده است و جز این مبنای حقوقی دیگری را ندارد؛ چرا که به اعتقاد وی، این قانون برای حمایت از طرف ضعیف یعنی کارگر تدوین و پس از سال‌ها مجادله و با دریافت استفسار از امام، تصویب شد. وی در گفتگویی به مناسب ۲۹ آبان (سالگرد تصویب قانون کار)، چالش‌های پیش روی این قانون را بررسی کرد و به ریشه‌های تاریخی و اقتصادی ته‌جام به آن پرداخت.

این روند هنوز هم ادامه دارد. قاعدا تا کارگران اگر چشم و چراغ تلقی نمی‌شوند، نمی‌بایست مزاحم تولید تلقی شوند. کارگر مزاحم تولید، توسعه و پیشرفت اقتصادی نیست؛ مزاحم توسعه، بخش نامولد است که بیش از ۵۰ درصد اقتصاد کشور را در تصرف دارد؛ منظور آن‌ها هستند فعالیت‌های زیرزمینی، قاچاق و سفته‌بازی در بازار بورس، طلا، سکه و... را سازمان می‌دهند و بازارها را به اخلال و فساد می‌کشانند. مزاحمان واقعی تولید همین‌ها هستند که نمی‌گذارند سرمایه‌ها در تولید جاری شوند و آن‌ها را به سمت مسیرهای ناسالم و ناصحیح هل می‌دهند. اینها کسانی هستند که باید محاکمه شوند. این سوداگران

یکی از واقعیت‌های مسلم اقتصاد ایران، برهم خوردن تعادل میان عرضه و تقاضا در بازار کار و سنگین شدن کفه خروجی بازار کار نسبت به ورودی آن است؛ امری که موجب شده حقوق نیروی کار قربانی شود. شاهد هستیم که گروهی به بهانه کاهش سرمایه گذاری در بخش تولید، به دنبال وارد ساختن ضربات کاری به قانون کار هستند و آن را «مخل تولید» می‌شمارند. این تحرکات تا چه اندازه برای شما نگران کننده است؟

در سال‌های گذشته قوانین به زیان کارگران ردیف شده‌اند و



که بیشتر سرمایه‌ها ضد تولید هستند. در این کشور، تنها کارگر و کشاورز هستند، که مولد محسوب می‌شوند؛ و گر نه بیشتر این تجارت پیشگان و صاحبان بخش بخش غیر رسمی، وارد بازرگانی خارجی شده‌اند و در قاچاق و خرید و فروش‌های کاذب طلا و ارز و... پهلو گرفته‌اند. آن‌ها هر بازاری را که کمتر سود، بدهد، تخریب می‌کنند و به بازار دیگری می‌روند؛ یک روز دلار، یک روز بازار بورس و یک روز هم سکه. این سرمایه‌ها در چند ماه اخیر جز ویرانگری و افزایش کاذب قیمت‌ها، دستاوردی نداشته‌اند. باید پرسید این همه سال مشوق قانونی و غیرقانونی برای این سرمایه‌ها، چه توسعه‌ای را برای کشور ایجاد کرده است؟ مناطق آزاد که قرار بود، لنگرگاه سرمایه‌های مولد باشند، چرا به کانون هجوم سرمایه‌های غیرمولد تبدیل شده‌اند؟ در نتیجه در این قالب هیچ نوع توسعه‌ای اتفاق نیفتاده است. صد البته که تولید توسعه بخش، امنیت بخش است و ضد تورم است؛ اما زمانی که تولید اتفاق نمی‌افتد، در آینده دچار چالش‌های بدتر از این می‌شویم.

■ به واسطه قوانین ضد کارگری و افزایش تعداد مناطق آزاد ویژه اقتصادی چه تعداد کارگر از شمول قوانین کار و تأمین اجتماعی خارج شده‌اند؟

متأسفانه در اواخر مجلس دهم، ۸۳ منطقه به شمار مناطق آزاد و ویژه اقتصادی اضافه شد؛ این در حالی است که مخالفت‌های بسیاری را به مدافعان توسعه این مناطق وارد کردیم. یکی از کانون‌های اصلی ضدیت با قانون کار و حقوق کار این مناطق هستند. در این مناطق تا می‌توانند حقوق کارگران را رعایت نمی‌کنند؛ یک کانون ضد نیروی کار راه انداخته‌اند اما با وجود اقسام معافیت‌هایی که برای سرمایه‌گذاری در این مناطق تعریف کرده‌اند؛ اما تجارت در آن‌ها بر تولید می‌چربد. کل تولیدات مناطق آزاد، دو فروشگاه بزرگ آن‌ها را هم پر نمی‌کند؛ در نتیجه سرانه تولید صنعتی آن‌ها بسیار بسیار پایین است. می‌گویند عوض تولید خدمات را رونق داده‌ایم؛ اما امروز که کشور با کاهش قابل ملاحظه درآمدهای ارزی مواجه شده است، خلاء تولید صنعتی و مسلط شدن واسطه‌گری در این مناطق به شدت در ذوق می‌زند. بنابراین فعالیت‌های نامشروع و غیرتولیدی در این مناطق در جریان است؛ اما به جای حمله به این مناطق حقوق کارگران را مورد تاخت و تاز ناجوانمردانه قرار می‌دهند. در پاسخ به این پرسش که چه تعداد از کارگران از شمول قوانین حمایتی خارج هستند، آمار دقیقی وجود ندارد؛ اما تخمین ما این است که بیش از ۲.۵ میلیون کارگر به چنین سرنوشتی دچار شده‌اند؛ البته نه تنها در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی که در زیر پوست شهرها هم کارگرانی خارج از شمول قوانین کار و تأمین اجتماعی زیست می‌کنند؛ مانند کارگران «میادین میوه و تره بار». در مورد این کارگران و کارگران برخی صنوف حتی ۸ ساعت کار روزانه هم که یکی از مبانی قوانین کار در تمام کشورهای جهان است، نادیده گرفته می‌شود.

در نتیجه اوضاع برای نیروی کار شاغل در اقتصاد غیررسمی اسفناک است؛ حتی حداقل دستمزد را از آن‌ها دریغ کرده‌اند و مرخصی‌های قانونی را از آن‌ها گرفته‌اند. این موارد عمده‌تر بخش‌های غیررسمی و زیر زمینی اقتصاد اتفاق می‌افتد؛ اما از آنجا که بخش غیررسمی رقیب اصلی بخش رسمی است و از آنجا که تعادل تقاضا برای ورود به بازار کار زیاد است اما تولید شغل به شدت پایین آمده است و بخش رسمی اقتصادی هم تنها برای نمردن دست و پا می‌زند، بیکاران بخش رسمی به سمت بخش غیررسمی سرازیر می‌شوند. در نتیجه هر روز عده‌ای بیشتر از نیروی کار، بخش یا تمام حقوق قانونی خود را از دست می‌دهد. بنابراین تا زمانی صاحبان سرمایه‌های غیرمولد، هیچ دامی برای توقیف سرمایه‌های خود و سرازیر کردن آن به سمت تولید نمی‌بینند، هر روز گروه بیشتر از کارگران، در کارهای سخت و دشوار مورد سو استفاده قرار می‌گیرند. ■

از پیش از انقلاب هم بخش خصوصی وجود داشت و اقتصاد تماماً در دست دولت نبود؛ اما همان زمان هم با وجود فعال شدن قوت گرفتن سرمایه‌داری تجاری و رونق گرفتن فعالیت‌های بخش خصوصی، امنیت شغلی وجود داشت. امروز اما می‌گویند که باید با اصلاح قانون کار و... بخش خصوصی را میدان دهیم! به خیال خود می‌خواهند با از کارانداختن تضمین‌های حقوقی مندرج در این قانون، برای سرمایه امنیت ایجاد کنند! چطور است که سرمایه امنیت می‌خواهد؛ اما نیروی کار نه؟ امروز در حالی که سرمایه‌های غیرمولد گریبان بخش مولد را گرفته است و به آن لگد می‌پراند، می‌گویند که قانون کار مختل تولید است! در حالی که مختل تولید، سرمایه‌ای است که از راه باطل و حرام به دست آمده است؛ سرمایه‌ای که امروز امنیت خود را در بانک‌ها و بازار بورس، ارز و... می‌جوید. صاحبان همین سرمایه‌های آلوده اما کارگران را مغل امنیت تولید معرفی می‌کنند. معرفی کارگر به عنوان برهم زننده امنیت سرمایه، عدالت نیست؛ اگر عدالت سهم کارگر نشود، سهم کس دیگری هم نمی‌شود. عدالت باید سهم همه باشد؛ به ویژه سهم طبقات فرودست و فراموش شده. حال عده‌ای مفهوم عدالت را فراموش کرده‌اند و از کارگر می‌خواهند که خوب و زیاد کار کند تا امنیت داشته باشد و امنیت را در مقوله‌ای دیگری جستجو نکنند! البته آن‌ها همین امروز هم قراردادهای کار را به رسمیت نمی‌شناسند و قراردادهای ۱ ماهه کار را هم برمی‌تابند. کارگر را پس از یک قرار ۳۰ روز اخراج می‌کنند و از خود نمی‌پرسند که این بی‌نوا بقیه عمرش را چه باید کند.

■ البته بسیاری از کارفرمایان حمایت از کارگران را متوجه صندوق بیمه بیکاری می‌دانند و معتقدند که این صندوق برای چنین روزی تشکیل شده است.

البته کارفرمایان در حالی دلسوز برقراری پوشش بیمه بیکاری برای کارگران هستند که در زمان اشتغال آن‌ها حق بیمه وی را که ۳ درصد آن مربوط به بیمه بیکاری است، نمی‌پردازند؛ در حالی که باید نسبت به امنیت اجتماعی یک انسان و منابع صندوق تأمین اجتماعی حساس باشند. زمانی هم که بیمه بیکاری کارگر اخراجی به دلیل اینکه در خانه نمانده بود، قطع می‌شود، همین افراد می‌گویند سازمان تأمین اجتماعی مسئول است و به ما ربطی ندارد. از آنطرف سازمان تأمین اجتماعی برای اینکه همین مقدار اندک مقرری بیکاری را هم پرداخت نکنند، تا کسری منابعش به خطر نیفتد، هزار و یک بازی درمی‌آورد. بنابراین بیمه بیکاری برای کارگر امنیت شغلی نمی‌شود.

در ۲۱ سال اخیر به همین سیاق انواع ناامنی را بر سر کارگران ریختند؛ از آن‌ها می‌خواهم که چند صباحی هم برای بر خور داری کارگران از امنیت بکوشند تا ثمرات آن را محیط کار ببینند. بنابراین با تولید ناامنی و اضطراب برای نیروی کار و ایجاد حس تعلیق دورن او قصد تعدیل قانون کار را دارند؛ اصلاح مدنظر آن‌ها در قانون کار هم به معنای تعدیل است؛ البته در همین پوستین منحوس هم از عدالت دم می‌زنند و ندای حق خواهی و حق طلبی سر می‌دهند. اینها باید بدانند که در حالی کندن بنیان تولید هستند؛ در حالی ما می‌گوییم بیاید با حمایت از کارگر از بنیان‌های تولید که یکی از آن‌ها کارگر است، دفاع کنید. قانون کار و ۲۹ آبان یعنی صیانت از این بنیان.

■ چرا با وجود اینکه قانون کار رو به روز ضعیف‌تر شد و هزار و یک مانع تجاری جدید بر سر راه تولید ایجاد شد و تولید هر روز یک قدم به مرگ نزدیک‌تر می‌شود، همچنان عده‌ای از ضرورت اصلاح قانون کار دفاع می‌کنند و آن را مقصر هر رخداد ضد تولیدی تلقی می‌کنند؟

مثالی می‌آورم تا پاسخ این پرسش روشن شود. با وجود اینکه مخالفان قانون کار، مقررات اشتغال در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی را به اجرا گذاشتند و قانون کار را دور زدند، رونقی را در این بخش از اقتصاد شاهد نیستیم. مناطق آزاد به جای سکوی صادرات شدن به سکوی واردات تبدیل شده‌اند. چون روح غالب در صاحبان سرمایه دلالی و واردات و سود بدون زحمت است؛ به این جهت هیچگاه نتوانستند با تعدیل و بی‌اثر ساختن قوانین کار بخش مولد را تقویت کنند. اساساً روحیه آن‌ها با واردات مانوس است؛ چرا که تولید سود کمتری دارد؛ اما واردات میلیارد دلار در سال عایدی دارد. با تعدیل حقوق نیروی کار، پیشرفت و توسعه اتفاق نمی‌افتد. یکی از راه‌های توسعه این است که حقوق و مزدبگیران بخش اعظم درآمد کشور را در اختیار بگیرند و با قدرت خریدشان تولید را رونق ببخشند. زمانی که ارزش اقتصاد غیررسمی از تولید ناخالص داخلی، ۷۵ درصد است و حدود ۱۵ درصد از آن به بخش رسمی و مولد اقتصاد برمی‌گردد، چگونه می‌توان انتظار داشت که تولید رونق پیدا کند.

اگر رونقی هم هست، به نفع کارگران و نامولدهاست، حتی بسیاری از این نامولدها، کارخانه‌هایی را تملک کرده‌اند تا به این بهانه، فعالیت‌های غیرمولد را به صورت زیر جلدی سازمان می‌دهند و به شبکه‌ای در هم تنیده در متن اقتصاد رسمی تبدیل کنند. به جای تشویق سرمایه‌های نامولد، آن‌ها را ببندیم. تحلیل‌ها نشان می‌دهد

فضای اقتصادی کشور، در پی تعدیل قانون کار بودند. اصلاحی که مد نظر مخالفان قانون کار است، چه مشخصاتی را دارد؟

امیدواریم که همه بگویند: «اصلاح»؛ اما اصلاح به نفع کارگر؛ چرا که این قانون کار گر است و قانون کار گر به نفع کارفرما اصلاح نمی‌شود. آن‌ها که می‌گویند قانون کار باید اصلاح شود، از مفهوم اصلاح، استفاده غیرحقوقی و ضدمدنی می‌کنند. اینها می‌خواهند که امکانات مادی بر علیه کارگران سازمان‌دهی شوند و نوعی ساختار حقوقی غیر حمایتی شکل گیرد؛ ساختاری که البته با به خطر انداختن امنیت روانی کارگران، امنیت تولید و امنیت سرمایه را از ریشه می‌خشکاند؛ در حالی که همگی ما طرفدار تولید و فعالیت‌های مولد هستیم. با همین بهانه‌ها، میدان به روز ساختن قانون کار را بسته‌اند و مجالی برای محکم کردن اتصالات قانون کار باقی نگذاشته‌اند. می‌خواهند همین مختصر حقوق حمایتی را هم از جادربیاورند. توجه شما را به بیانات مقام معظم رهبری در سال اخیر جلب می‌کنم. ایشان چه در موضوع دستمزد و چه امنیت شغلی شجاعانه از کارگران دفاع کردند. امیدوارم که تمام مسئولان و دست‌اندرکاران به چنین سیاقی کارگران را همراهی کنند.

■ مشخصاً مهم‌ترین بخش از قانون کار که معتقد به بازنگری آن هستید، چیست؟

باید تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار شفاف شود. بزرگ‌ترین مطالبه ما شفافیت در این تبصره است که اگر انجام شود، ناامنی شغلی خاتمه می‌یابد. اگر این قدم برداشته شد، می‌توان قدم‌های بعدی را هم برداشت.

■ با وجود بالا رفتن حجم شرکت‌هایی که دولت آن‌ها را واگذار می‌کند و همچنین برون سپاری گسترده امور اداری و خدماتی و حاکم شدن شرکت‌های خصوصی بر خدمات عمومی، چگونه می‌توان امنیت شغلی را متضمن شد؟



بندهای مغفول مانده‌ی قانون کار؛

جاهای خالی پر نمی‌شوند!

قابلیت‌ها و پتانسیل‌های حمایتی قانون کار، علیرغم گذشت سی سال از تصویب، همچنان اجرایی نشده است؛ این قانون که محصول کنشگری‌ها و مطالبه‌گری‌های گسترده کارگران در دهه‌ی شصت – یک دهه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی – است، با وجود اینکه ابهامات، ایرادات و چالش‌های بسیار دارد، در ژانر «حمایت از کارگر»، حاوی شاخص‌های برجسته‌ای است؛ از مقوله‌ی دستمزد گرفته – که براساس این قانون باید متناسب با نرخ تورم و هزینه‌های حداقلی زندگی زیاد شود – تا بحث مزایای مزدی و طرح طبقه‌بندی مشاغل و همچنین مقوله‌ی «مسکن کارگری»، قانونگذار در همه موارد، حمایت از طرف ضعیف قرارداد یعنی کارگر را در دستور کار قرار داده است. با این‌همه هیچ‌یک از این بندهای حمایتی قانون، در سی سال گذشته و از زمان تصویب در سال ۱۳۶۹، اجرایی نشده است.

مهم‌ترین بند قانون کار کدام است؟

«ماده هفت» قبل تپنده‌ی قانون کار است. این ماده قانونی که تکلیف قرار داده‌ای شغلی و الزام به عقد قرار داده‌ای دائم در کارهای با ماهیت مستمر را مشخص می‌کند، ساهلیست به لطف بخشنامه‌ها و داندنامه‌هایی که براساس «تفسیر مخالف» از این ماده قانونی استوار هستند، به اغما فرورفته است.

تبصره دو ماده هفت می‌گوید «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می‌شود.» تفسیر مخالف همین جمله، منجر به رواج قراردادهای مدت‌دار سه ماهه، شش ماهه یا حتی یک‌ماهه در کارهای با ماهیت مستمر شده است؛ این در حالیست که دستورالعمل ۳۵۷۲۳ وزارت کار در سال ۷۲ و داندنامه ۱۷۹ دیوان عدالت‌اداری در سال ۷۵، به این مفهوم مخالف، رسمیت قانونی بخشیده‌اند و حکایت اراده کارگر در عقد قرارداد را به طور کامل، نقض نموده‌اند. به این ترتیب در طول دو دهه‌ی گذشته، بی‌ثبات کاری و قراردادهای موقت تبدیل به پارادایم نهادینه شده و مسلط در بازار کار ایران شده است؛ امروز بالای ۹۵ درصد کارگران شاغل کشور، کارگران قراردادموقت هستند که امنیت شغلی ندارند.

امنیت شغلی، پیش شرط اصلی برای پیگیری حقوق قانونی است؛ کارگری که امنیت شغلی ندارد و همواره در ترس از دست دادن شغل به سر می‌برد، نمی‌تواند در باب دستمزد، مزایای مزدی، ساعات کار و سایر مولفه‌های شغلی چانه‌زنی کند؛ چنین کارگری جرئت تشکلیابی و ایجاد تشکلهای مستقل را ندارد و با هر نوع اجحاف، به سادگی کنار می‌آید. بنابراین با استحالتهای ماده‌ی هفت قانون کار و الیناسیون مفهوم «قرارداد شغلی»، تقریباً همه حقوق قانونی طبقه‌ی کارگر ایران از دست رفته است؛ به عبارت دقیق‌تر، به دلیل بی‌ثبات کاری، مغری قانونی، عرفی و اجتماعی برای گریز از اجرای بندهای قانون کار فراهم آمده است که ساهلیست خرده‌بوروازی سودجو و سرمایه‌داران واسطه‌ای از آن سود می‌برند.

اما جدا از قلب تپنده‌ی خاموش قانون کار یعنی ماده‌ی هفت به اغما فرورفته، مهم‌ترین بندهای مغفول مانده‌ی این ماده قانونی، کدام‌ها هستند؛ به سراغ چند فعال کارگری رفتیم و از آنها خواستیم مهم‌ترین بندهایی را که اجرایی نمی‌شوند، برشمارند. اکثریت قریب به اتفاق فعالان کارگری، قبل از هر چیز روی مقوله‌ی دستمزد و ماده ۴۱ قانون کار انگشت می‌گذارند اما مقوله‌های حمایتی دیگر مانند مسکن کارگری، طرح طبقه‌بندی مشاغل و یا هشت ساعت کار روزانه نیز دارای اهمیت بسیار هستند.

کدام بندها اجرایی نمی‌شوند؟

کاظم فرج‌اللهی (فعال کارگری مستقل): ماده ۴۱ قانون کار که مربوط به شاخص‌های تعیین دستمزد است، در سی سال گذشته هرگز اجرایی نشده است؛ یعنی هیچ‌سالی افزایش دستمزد دقیقاً به اندازه نرخ تورم و سبد معیشت نبوده است؛ این قانون بالادستی دستمزد، ناظر به معیشت کارگران به طور

مستقیم و بازنشستگان به‌طور غیرمستقیم است و عدم اجرای آن، معیشت کل طبقه‌ی کارگر را به خطر انداخته است.

بعد از دستمزد، مهم‌ترین غفلت به عدم اجرای ماده ۵۱ قانون کار بازمی‌گردد؛ این ماده قانونی تاکید دارد ساعت کار روزانه نباید از هشت ساعت بیشتر باشد و حداکثر ساعات کار در هفته، ۴۴ ساعت است؛ اما عملاً با موقتی‌سازی کارگران و فقدان امنیت شغلی، کارگران در بسیاری از کارگاه‌ها مجبور شده‌اند روزی بیش از هشت ساعت کار کنند بدون اینکه ریالی بابت اضافه‌کار بگیرند!

عبدالله وطنخواه (فعال مستقل کارگری):

مهم‌ترین ماده مغفول مانده‌ی قانون کار، ماده ۴۱ و لزوم تعیین دستمزد براساس نرخ تورم و سبد معیشت است. نه تنها هرگز در سی سال گذشته، دستمزد مطابق با رقم سبد معیشت افزایش نیافته، بلکه تورم واقعی نیز هرگز در مذاکرات مزدی لحاظ نشده است. عدم اجرای ماده ۴۱ بسیار اهمیت دارد چراکه مستمری بازنشستگان کارگری نیز به تبعیت از جلسات شورایعالی کار و براساس همین ماده قانونی تعیین می‌شود. بنابراین اجرای دقیق این ماده قانونی، موجب صعود کل طبقه‌ی کارگر به بالای خط فقر می‌شود.

از نظر من، هیچ‌یک از بندهای قانون کار در سی سال گذشته به درستی اجرا نشده است؛ اما با اهمیت‌ترین بعد از ماده ۴۱، ماده ۲ و ۳ قانون کار است که تعریف کارگر و کارفرما را مشخص کرده و تکالیف قانونی کارفرما را روشن می‌کند؛ این بند قانونی هرگز اجرا نشده چراکه کارفرمایان در بسیاری از کارگاه‌ها به خصوص کارگاه‌های کوچک، معمولاً به تکالیف قانونی خود عمل نمی‌کنند.

حسین حبیبی (عضو هیات مدیره کارنانون

عالی شوراهای اسلامی کار کشور): مهم‌ترین بند اجرا نشده و تغییر شکل یافته‌ی قانون کار، ماده هفت است که با صدور بخشنامه‌ها و داندنامه‌ها از حیز انتفاع ساقط شده است؛ اما از آن گذشته، بندهای بسیار دیگری اجرا نمی‌شود؛ مثلاً ماده ۸ قانون کار که می‌گوید «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید»؛ این درحالی‌ست که در بسیاری از کارگاه‌ها، خارج از نظارت بازرسان کار و در شرایطی که کارگران جرات شکایت و دادخواهی ندارند، قراردادها را غیرقانونی با کارگران منعقد می‌شود که حتی حداقل دستمزد هم در آن رعایت نشده است؛ کارگران مجبور می‌شوند ساعات کار بیشتر و دستمزد کمتر را از ترس بیکار شدن تحمل کنند.

ماده ۱۳ قانون کار که شرایط قراردادهای پیمانکاری و مسئولیت تضامنی کارفرمایان را مشخص می‌کند، ساهلیست اجرایی نمی‌شود؛ کارفرمایان پیمانکار به راحتی حق و حقوق کارگران را پایمال می‌کنند و کارفرمایان مادر نیز به سادگی از زیر بار تعهدات فرار می‌کنند. ماده بعدی، ماده ۶ قانون



کار در ارتباط با منع بهره‌کشی و استثمار از کار دیگران است که این بند نیز به طریق اولی زیر پا گذاشته می‌شود. به همین ترتیب، مواد ۴۸، ۴۹ و ۵۰ قانون کار که مربوط به طرح طبقه‌بندی مشاغل است، اجرا نمی‌شود. در بسیاری از کارگاه‌ها، خصوصاً کارگاه‌های پیمانکاری، علیرغم واجد شرایط بودن کارگاه، خبری از «طرح طبقه‌بندی» نیست.

فرامرز توفیقی (رئیس کمیته دستمزد کاننون

عالی شوراها): باید گفت قانون کار هرگز در سی سال گذشته اجرایی نشده است؛ هیچ بند این قانون، در عمل رعایت نشده است که اگر رعایت شده بود، امروز کارگران ایران، حال و روز بسیار بهتری داشتند. ماده هفت که قلب قانون کار است، اجرا نشده و به تبع آن، مواد بسیار دیگری مورد غفلت قرار گرفته‌اند؛ ماده ۴۱ قانون کار که بحث دستمزد است، فقط روی کاغذ و جهت دارد و گر نه هیچ‌زمان دستمزد براساس نرخ تورم و رقم هزینه‌های زندگی زیاد نشده. بعد از آن، مهم‌ترین بند مغفول قانون از نظر من، ماده ۱۴۹ و بحث مسکن کارگری است؛ دهه‌هاست که دیگر خبری از تعاونی‌های مسکن یا خانه‌های سازمانی نیست و نه دولت و نه کارفرمایان، هیچ کدام اهمیتی برای خانه‌دار شدن کارگران ندارند؛ اگر تصریحات متعالی همین دو ماده یعنی ماده ۴۱ و ماده ۱۴۹، اجرایی می‌شد، کارگران امروز نه مشکل معیشت داشتند و نه مشکل سرپناه. با اجرای دقیق همین دو ماده، بسیاری از مشکلات کارگران شاغل و بازنشسته حل می‌شود.

مازیا رگیلانی نژاد (فعال مستقل کارگری):

به نظر من، کل قانون کار اجرا نمی‌شود؛ نتوانسته‌اند متن قانون را به دلخواه خود تغییر دهند یا حکم و اصلاح کنند اما عملاً با صدور بخشنامه‌های متوالی، قانون را خرد کرده و از اعتبار انداخته‌اند. اما اگر بخواهم بین مواد اجرایی نشده به ترتیب اولویت انتخاب کنم، اول ماده ۴۱ و بحث دستمزد است که اجرایی نشدن آن، معیشت طبقه‌ی کارگر را به

تمایی زیر سوال برده و بعد هم، فصل ششم قانون کار و بحث تشکلهای صنفی است. در فصل ششم، فقط سه نوع تشکل رسمی، به رسمیت شناخته شده (شوراها، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگری) اما در عمل، همین تشکلهای رسمی نیز – که البته پر از نقص و ایراد هم هستند – به فقرا رفته‌اند؛ در طول دهه‌های گذشته به دلیل موقتی‌سازی و فشارهای وارده بر کارگران، تشکلهای صنفی رشد نداشته‌اند حتی ریزش نیرو هم داشته‌اند؛ بنابراین می‌توانیم بگوییم آزادی امر تشکلیابی حتی در همان حد و حدود شناخته شده در قانون نیز به رسمیت شناخته نمی‌شود.

مساله مهم دیگر، ضعف بازرسی کار است. یک دلیل اجرایی نشدن قانون به خصوص در کارگاه‌های کوچک، فقدان بازرسی منظم و اصولی کار است؛ بازرسان به کارگاه‌های کوچک سر نمی‌زنند، کارفرمایان هر کاری که مطلوب‌شان است، انجام می‌دهند، کارگران هم جرات شکایت ندارند!

نتیجه‌گیری

فعالان کارگری براین باور هستند که با استحالتهای ماده هفت قانون کار و رواج قراردادهای موقت، روح قانون کار به سمت مرگ و نیستی رفته است؛ در عمل، دهه‌هاست که هیچ‌یک از بندهای حمایتی اجرا نمی‌شود؛ نه خبری از مسکن کارگری هست نه طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرایی می‌شود، نه حقوق مزدی کارگران به رسمیت شناخته می‌شود و نه کارگران می‌توانند تشکلهای صنفی حتی یک تشکل رسمی پر از ایراد مانند شوراها اسلامی کار یا انجمن صنفی داشته باشند. جای خالی این حمایت‌ها، زندگی طبقه‌ی کارگر ایران را به حیاتی ناامن و درگیر معضلات بسیار بدل کرده است.

در چنین چیدمان مغشوشی، کارگران نمی‌توانند به داشتن سند محکمی به نام «قانون کار» دلخوش باشند؛ وقتی قانونی اجرا نمی‌شود، صرف وجود آن، چه دردی را دوامی کند؟! ■

از فرمول‌های الابختکی دستمزد تا تداوم موقتی‌سازی



موقت یکماهه، دوماهه یا شش ماهه دارند، طبیعی‌ست که از سایر الزامات قانون کار بی‌بهره خواهند ماند.

مهم‌ترین پیش شرط، محو قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر است که موجب ظلم و ستم به کارگران شده و می‌شود، ضمن اینکه «استیلای قراردادهای موقت» با اهداف جمهوری اسلامی وفق اصول قانون اساسی که به دنبال نفی هر گونه ستمگری و ستم‌کشی، سلطه‌گری و سلطه‌پذیری است، منافات دارد و موجب دلسردی و بدبینی کارگران نسبت به نظام خواهد شد و این یعنی اینکه با به خطر افتادن امنیت شغلی جامعه ۴۲ میلیونی کارگران، امنیت ملی نیز در خطر خواهد بود.

با استیلای قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر و نداشتن حق حاکمیت اراده در قرارداد کار و دادن حق انحصاری در عقد قرارداد کار به کارفرما به‌طور یکجانبه و یکسویه که به واسطه دستورالعمل ۷۲۲۳۵ سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه ۱۷۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری عملی شده است، کارگران را از شان و منزلت انداخته‌اند؛ درحالی‌که در قانون کار ایران حق حاکمیت اراده برای کارگر به رسمیت شناخته شده و وزارت کار و قوه قضائیه (دادگستری) هم مکلف به اجرای قانون کار در حمایت از کارگران وفق ماده ۲۰۳ قانون هستند که تائید به تکلیف خود عمل نکرده‌اند. بنابراین می‌توان گفت تا دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت ملغی نشود و الزام به عقد قراردادهای دائم در کارهای با ماهیت مستمر به صراحت تأکید نشود، کارگران همچنان از حاکمیت اراده محروم خواهند ماند. کارگرانی که قراردادهای موقت یکماهه، دوماهه یا شش ماهه دارند، طبیعی‌ست که از سایر الزامات قانون کار از جمله دستمزد مکفی، حق تشکیل‌یابی، حق اعتراض، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و سایر حقوقی از این دست، بی‌بهره خواهند ماند و به دلیل ترس از اخراج — که به طور غیرقانونی، نام آن را تعدیل گذاشته‌اند — نمی‌توانند برای استیفای این حقوق قانونی، دست به عمل و کنشگری بزنند.

■ بنابراین از دیدگاه شما، مهم‌ترین مطالبه‌ی کارگران برای اینکه بتوانند به حقوق اولیه‌ی خود برسند و اجرای همه الزامات قانون کار را مطالبه کنند، «احیای قراردادهای دائم کار» است؛ به جز این، کدام حقوق مندرج در قانون کار از کارگران دریغ شده یا به عبارت دیگر، مهم‌ترین مطالبات قانونی کارگران، امروز سی سال بعد از تصویب قانون کار، کدام‌ها هستند؟

قبیل جرمه نقدی و حبس و یا هر دو در نظر گرفته شده است. بنابراین در ۲۹ آبان (سالگرد تصویب قانون کار) باید از تشکلهای کارگری، وزارت کار و دادگستری بخواهیم که شرایط عمل به اجرای قانون کار در جهت حمایت از نیروی کار را فراهم کنند.

■ شروط مورد نیاز برای فراهم آمدن بستری که در آن قانون کار، کاملاً اجرایی شود، چیست؛ مهم‌ترین پیش شرط برای اجرایی شدن قانون کار چیست و چگونه فراهم می‌شود؟

تادادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت ملغی نشود و الزام به عقد قراردادهای دائم در کارهای با ماهیت مستمر به صراحت تأکید نشود، کارگران همچنان از حاکمیت اراده محروم خواهند ماند. کارگرانی که قراردادهای

۲۹ آبان سالروز تصویب قانون کار است؛ در ۲۹ آبان سال ۱۳۶۹، بعد از مطالبه‌گری‌های فراوان کارگران و کشاکش‌های بسیار، بالاخره قانون کار فعلی به تصویب رسید؛ اما آیا در سی سال گذشته، الزامات این قانون اجرا شده است؟ چه موانعی بر سر اجرای قانون کار وجود دارد و کدام بندهای کلیدی آن مغفول مانده است؟ آیا «اصلاح قانون کار» با هدف افزایش سوبیه‌های حمایتی آن، می‌تواند یکی از اصلی‌ترین مطالبات طبقه‌ی کارگر باشد؟

حسین حبیبی (عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور) تأکید دارد که در سی سال گذشته، تخلفات بسیار جدی بوده است؛ درحالی‌که «مقررات‌زدایی مبتنی بر موقتی‌سازی»، سیاستی بوده است که همواره توسط دولت‌ها و مجالس وقت در دستور کار قرار داشته است.

منظور از تکالیف مقرر در این قانون (قانون کار) کلیه مواد قانون است که در صورت خودداری کارفرمایان از اجرایی کردن و عمل به آنها، برای هر کدام و هر بار تخلف، مجازات‌هایی از

■ به نظر شما، آیا قانون کار هرگز ضمانت اجرایی داشته است؟ چرا کارگران مدعی‌اند قانون کار فقط روی کاغذ مانده و هرگز اجرایی نشده است؟

در ۲۹ آبان (سالگرد تصویب قانون کار) باید از تشکلهای کارگری، وزارت کار و دادگستری بخواهیم که شرایط عمل به اجرای قانون کار در جهت حمایت از نیروی کار را فراهم کنند.

قانون کار، هرگز به درستی اجرا نشده است؛ این در حالیست که وفق ماده ۱۷۱ قانون کار، متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به مجازات حبس یا جرمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد. در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی، سبب وقوع حادثه‌ای شود که منجر به عوارضی مانند نقض عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید. فصل یازدهم قانون کار از ماده ۱۷۱ الی ۱۸۶ تشکیل شده که این مواد، موجب ضمانت اجرایی قانون کار هستند. فصل یازدهم قانون کار، بیانگر سوبیه حمایتی قانون کار (نسبت به کارگر) و حاکمیت حق اراده کارگر در عقد قرارداد کار است و اینکه رابطه کارگر و کارفرما علاوه بر رابطه دوسویه، باید مبتنی بر قانون باشد؛ ضمانت اجرای آنهم براساس ماده ۲۰۳ قانون کار، برعهده وزارت کار و دادگستری (قوه قضائیه) نهاده شده است. ضمن آنکه آگاهی کارگران و کارفرمایان و تشکلهای کارگری نسبت به حقوق و تکالیف قانونی، عامل مهمی در اجرای قانون است که متأسفانه فصل یازدهم قانون کار، به دلیل افزایش قراردادهای موقت از حیز انتفاع ساقط شده و تشکلهای کارگری نیز با وجود دخالت‌های غیرقانونی کارفرمایان و دولت نتوانسته و نمی‌تواند آنگونه که شایسته‌ی شان و کرامت جامعه ۴۲ میلیونی کارگران است، در استیفای حقوق کارگران اثرگذر عمل نمایند؛ مانند اتفاقاتی که در زمان انتخابات شوراهای اسلامی کار رخ می‌دهد، به این صورت که کارفرمایان با توجه به قراردادهای موقت کار و ترس و نگرانی مدام کارگران از عدم تمدید قراردادهای خود، یا مانع عضویت کارگران به عنوان کاندیدا در شوراهای می‌شوند و یا اینکه در جایگزین کردن افراد مورد وثوق خود در انتخابات تلاش می‌کنند و کارگران را به اجبار وادار می‌نمایند به این افراد مورد وثوق کارفرما رای بدهند. باید توجه کنیم که





کاهش یافته و خصوصی سازی گسترش باید، تعدادی از مواد قانون کار که تکالیف بر دوش کارفرمایان گذارده، چون از تکالیف کارفرمای دولتی است، دیگر جواب نمی دهد و ناکارآمد است؛ در جواب می گویم برای همین است که دولت و مجلس و انحصارطلبان سعی کرده اند با توسل به دستورالعمل ۳۵۷۲۳ سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه ۱۷۹ سال ۷۵ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، قراردادهای موقت کار در کارهای با ماهیت مستمر را گسترش داده تا عملاً در کارگاه ها کارگر دائم نباشد و هیچ درخواست و مطالبه ای هم برای اجرای دقیق قانون کار وجود نداشته باشد!

پس با افزایش قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر، زمینه ناکارآمدی قانون کار را فراهم کرده اند و حالا هم می خواهند تیر آخر و نهایی را شلیک کنند، یعنی قانون زدایی را به حد اعلای برسانند و بگویند قانون ناکارآمد است و باید حتماً اصلاح شود! لذا ما کارگران باید متحد و منسجم در ۲۹ آبان که سالگرد تصویب قانون کار است، از تمامیت و اصالت قانون کار حمایت کنیم؛ باید اعلام کنیم قبل از هر چیز، خواستار اجرای بی کم و کاست قانون کار هستیم و با هر گونه اصلاحی که رویکرد آن افزایش حمایت از نیروی کار نباشد، مخالفیم؛ غیر از این باشد، باید «بردگی بزرگ» را تجربه کنیم! ■

تخلفات فرار می کنند در حالیکه در فصل یازدهم قانون کار، مجازات های متعددی در سطوح مختلف برای تخلفات کارفرمایان در نظر گرفته شده، حتی گاهی کارفرمای خاطی به زندان هم محکوم می شود. در همه این سال ها، این فصل از قانون کار هرگز اجرایی نشده است.

■ در نهایت، نگاه و رویکرد شما به مقوله ی «اصلاح قانون کار» چیست؛ آیا با نگاه های حاکم در دولت ها و مجالس که بیشتر رویکردهای تعدیلی و سرمایه دارانه است، می توان به هر نوع «اصلاح کارگرانه» یعنی اصلاح با رویکرد افزایش حمایت از کارگران، امیدوار بود؟

ما کارگران باید متحد و منسجم در ۲۹ آبان که سالگرد تصویب قانون کار است، از تمامیت و اصالت قانون کار حمایت کنیم؛ باید اعلام کنیم قبل از هر چیز، خواستار اجرای بی کم و کاست قانون کار هستیم و با هر گونه اصلاحی که رویکرد آن افزایش حمایت از نیروی کار نباشد، مخالفیم؛ غیر از این باشد، باید «بردگی بزرگ» را تجربه کنیم!

مدعیان دولتی و دست راستی اصلاح قانون کار به کرات می گویند قانون کار ناکارآمد است؛ اینها یا درک درستی از قانون ندارند یا غرض و نیتی دارند؛ تعدادی از طرفداران اصلاح قانون کار هم می گویند قانون کار در زمانی نوشته شد که دولت کارفرمای اصلی و بزرگ بود؛ در این برهه از زمان که بنا هست تصدی گری دولت

می شود، توهین و هتک حرمت و بی عزت کردن کارگران است؛ با این سیاست ها، افزایش درآمد و سود سرمایه داران با کار و تلاش و زحمت کارگران، به راحتی محقق می شود. در حالیکه اگر قصد اجرای قانون و پایبندی به عدالت را داشتند باید در سه ماهه اول و دوم سال ۹۹ شورای عالی کار تشکیل جلسه می داد و نسبت به افزایش مزد اقدام می کرد ولی این اتفاق نیفتاد و این تخلف، محرز ترین و بارزترین تخلف از اجرای قانون است؛ یادمان نرود که در همان مذاکرات مزدی که در اسفند ۹۸ و فرودین سال جاری در جریان بود، تورم رسمی اعلامی بانک مرکزی که حدود ۴۲ درصد بود، به سادگی نادیده گرفته شد و خیلی راحت و بی دغدغه، مزد را فقط ۲۶ درصد افزایش دادند! بعد از دستمزد و امنیت شغلی، بحث مزایای مزدی و اجرای طبقه بندی مشاغل است که هرگز صحیح رعایت نمی شود؛ مثلاً بعدی، ممانعت از اجرای فصل ششم قانون کار و تشکیل یابی آزادانه ی کارگران است که آنهم محصول موقتی سازی است و کارگران از حق اجتماعات صنفی و داشتن تشکل محروم شده اند؛ بسیاری از بخش های دیگر قانون کار نیز اجرایی نمی شود مثلاً فصل یازدهم قانون کار که فصل جرائم و مجازات هاست به راحتی نادیده گرفته می شود.

کارفرمایان مثل آب خوردن تخلف می کنند (مثلاً مزایای مزدی را به کارگران بیمه شده نمی پردازند) ولی از زیر بار تاوان

بعد از دستمزد و امنیت شغلی، بحث مزایای مزدی و اجرای طبقه بندی مشاغل است که هرگز صحیح رعایت نمی شود؛ مثلاً بعدی، ممانعت از اجرای فصل ششم قانون کار و تشکیل یابی آزادانه ی کارگران است که آنهم محصول موقتی سازی است و کارگران از حق اجتماعات صنفی و داشتن تشکل محروم شده اند.

اولین و بدیهی ترین مطالبه، بحث «دستمزد» است؛ هرگز در سی سال گذشته، در تعیین دستمزد قانون رعایت نشده است و سال به سال، این قانون گریزی شدت گرفته است. در حالیکه وفق ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود، تعیین کند، معمولاً افزایش مزد را براساس فرمول های «الایختکی» و کاملاً به نفع کارفرمایان صورت می دهند؛ مثلاً همین امسال که تورم و گرانی ها کمر طبقه ی کارگر را خم کرده، خودروسازها می توانند به سادگی و با نامه شورای رقابت و تایید دولت، هر سه ماه یکبار بر اساس نرخ تورم، قیمت خودروهایی تولیدی خود را افزایش دهند اما کارگران علیرغم تلاش ها و مطالبات بسیار و با وجود تصریحات روشن قانون، از «ترمیم مزد» براساس نرخ تورم محروم مانده اند؛ حاصل این نگاه دوگانه و این سیاست های یک بام و دو هوا که در حوزه ی اقتصاد اعمال

چرا کارگران با «اصلاح قانون کار» مخالفند؟!



قانون کار به عنوان اصلی‌ترین و الزام‌آورترین سند تنظیم «روابط کار»، در سی‌سالگی که از زمان تصویب آن سپری شده، هیچ‌گونه تغییری نکرده است؛ به این معنا که تاکنون نمایندگان مجلس نتوانسته‌اند هیچ‌یک از بندهای این ماده قانونی را تغییر دهند یا احیاناً بند و تبصره جدیدی به آن اضافه کنند؛ البته با تغییر ماندن قانون کار به این معنا نیست که روح این قانون در گذر زمان مخدوش نشده باشد یا تلاش‌هایی برای از بین بردن بندهای حمایتی آن، از جانب حامیان تفکرات دست راستی صورت نگرفته باشد.

چگونه قانون کار را مخدوش و بلاثر کرده‌اند؟!

قبل از هر چیز باید دانست، صدور بخشنامه‌ها و حذف‌نامه‌های مکرر، قانون کار را در عمل از حیز انتفاع ساقط کرده است؛ دو نمونه بارز این جرح و تعدیل‌های ماهوی، یکی خروج مناطق آزاد و ویژه اقتصادی کشور — که در عمل قطب اصلی صنایع نفت، گاز و پالایشگاهی هستند و شاید بتوان ادعا کرد چیزی حدود ۳۰ درصد کارگران شاغل کشور در این مناطق زندگی می‌کنند — از شمول قانون کار است و دیگری، مخدوش‌سازی بند هفت این قانون با صدور بخشنامه‌ها و دادنامه‌هایی که به موضوع «قرار دادهای موقت» در کارهای با ماهیت مستمر، وجهه‌ی قانونی داده‌اند.

بارزترین نماد «مقررات‌زدایی» خروج مناطق آزاد از شمول قانون کار و قرار گرفتن روابط کار در این مناطق ذیل قانون بی‌بال و دم و اشکمی به نام «مقررات ویژه اشتغال مناطق آزاد» است؛ خروج این مناطق از شمول قانون کار، کارگران بسیاری را از ابتدایی‌ترین حقوق قانونی از جمله داشتن قرارداد مکتوب یا بیمه‌پردازی مرتب محروم کرده است. اتفاقاً این کارگران محروم شده، از جمله‌ی متخصص‌ترین و ماهرترین گروه‌های کارگری ایران هستند.

ماده هفت قانون کار نیز توسط دستورالعمل ۳۵۷۲۳ وزارت کار در سال ۷۲ و دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری در سال ۷۵، کاملاً مخدوش شده است؛ این متون با استفاد از معنای مخالف تبصره دوم ماده هفت، اجازه عقد قرارداد موقت مدت‌دار را در همه کارگاه‌ها حتی کارگاه‌های ثابت که ماهیت کار آنها دائمی است، صادر کرده و با این مجوز، نرخ «بی‌ثبات کاری» در ایران را به بالای ۹۵ درصد رسانده‌اند. ۹۵ درصد کارگران شاغل ایران قرارداد موقت دارند و از ترس تعدیل و اخراج، نمی‌توانند سایر حقوق قانونی خود را از دولت و کارفرما مطالبه کنند. در واقع، این بی‌ثبات‌سازی، قدرت چانه‌زنی طبقه‌ی کارگر ایران در بیرون و درون کارگاه‌ها را به میزان بسیار زیادی سلب کرده است.

تلاش‌های ناکام برای اصلاح قانون کار

اما علاوه بر این تلاش‌های بطلنی، خزنده و تدریجی برای مقررات‌زدایی، تا امروز لااقل دو بار تلاش آشکار برای اصلاح خود قانون کار صورت گرفته که هر دوی این تلاش‌ها با مقاومت و ایستادگی کارگران، ناکام مانده است؛ یک بار دولت احمدی‌نژاد، لایحه‌ی ابتری را برای اصلاح قانون کار به مجلس فرستاد که این لایحه با اعتراضات کارگران در نطفه خفه شد و به سرانجام نرسید؛ بار دیگر در دولت اول روحانی همان لایحه احمدی‌نژادی با اضافه کردن یک مقدمه و پیش‌درآمد جدید، به مجلس فرستاده شد که کارگران بازم اعتراض کردند و کار در مجلس، پیش نرفت. اما چرا کارگران با اصلاح قانون کار مخالفند؛ آیا متنی که به عنوان قانون کار در دهه‌ی ۶۰ شمسی نوشته شده، آن‌چنان بلااثر، کامل و بدون نقص است که کارگران توقع دارند حتی یک کلمه از آن، سی سال بعد از تصویب، تغییر نکند؟!

ایرادات اساسی قانون کار فعلی

واقعیت این است که قانون کار فعلی، ایرادات و ابهامات بسیار دارد؛ حداقل دو نمونه از این ایرادات را می‌توان به صراحت برشمرد، یکی ابهام مستتر در متن ماده هفت قانون کار که اجازه برداشت مفهوم مخالف و رواج قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر را داده است (می‌توان با گنجانیدن تصریحات

دهه‌های اخیر، مشخصاً از ابتدای دهه‌ی ۸۰ میلادی به بعد، نهادهای مالی بین‌المللی برآمده از بنیاد «برتون وودز» به کشورهای جهان می‌دهند، یکی از شاخص‌های اصلی، تعدیل حمایت‌های صورت گرفته از نیروی کار و رواج قراردادهای موقت به بهانه‌ی حمایت از اشتغال‌زایی و سرمایه‌گذاری است. بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول به همه کشورها توصیه می‌کنند تا جایی که می‌توانند دست به مقررات‌زدایی زده و قوانین کار را یا محو کنند یا تا حد امکان، کمرنگ و بی‌اثر نمایند. این رویکرد کلی، در تمام لوایح اصلاح قانون کاری که توسط دولت تنظیم شده و به مجلس فرستاده شده، وجود داشته است؛ برای مثال، در آخرین لایحه اصلاحی در دولت روحانی (در سال ۹۵)، قصد داشتند ماده ۴۱ قانون کار را به گونه‌ای تغییر دهند که دستمزد پرداختی به هر کارگر، منوط به «بهره‌وری» او باشد و براساس معیار نامشخص و غیرعادلانه‌ای به نام بهره‌وری تعیین گردد. در واقع، در هیچ‌یک از اصلاحات تدوین شده توسط دولت، مطالبات حداقلی کارگران برای اصلاح قانون کار در نظر گرفته

روشن در این ماده قانونی، عقد قرارداد دائم در کارهای مستمر تبدیل به یک الزام غیرقابل عدول شد) و دیگری، فصل ششم قانون کار است که امکان تشکیل‌یابی و حق اعتراض و اجتماعات کارگران را محدود کرده است؛ باید فصل ششم قانون کار که تنها سه تشکل رسمی را قانونی می‌داند و به رسمیت می‌شناسد، مطابق دو مقاله‌نامه‌ی بنیادین ۹۸ و ۹۷ سازمان بین‌المللی کار، اصلاح شود.

چرا کارگران با «اصلاح» مخالفند؟!

با این حال، مخالفت کارگران با اصلاحات پیشنهادی قانون کار، از سنخ دیگری است. کارگران قبل از هر چیز به مکانیسم تنظیم و تدوین لوایح اصلاحی بدون جلب نظر، مشارکت و آرای نمایندگان کارگران اعتراض دارند؛ دولت «تمی‌تواند» و «نباید» متن سه‌جانبه و بااهمیتی مانند قانون کار را بدون جلب نظر و مشارکت کارگران، یکجانبه و تنها به نفع خود و کارفرمایان اصلاح کند. دومین دلیل مخالفت، به رویکردهای نتولیبرالیستی اصلاحات دولت ساخته برمی‌گردد. در پیشنهاداتی که در



نشده و تنها راهبردهایی تعدیلی مانند رفع موانع سرمایه‌گذاری، رفع موانع اخراج کارگران و حذف محدودیت‌های دست و پاگیر قانونی، در طراحی و تنظیم دخیل بوده‌اند.

علی‌حدایی (عضو کارگری شورایی کار) با تأیید اینکه قانون کار نیازمند اصلاحات است البته به نفع کارگران و با هدف افزایش حمایت‌ها و رفع ابهامات و چالش‌ها؛ در رابطه با لوائح تنظیمی دولت می‌گوید: «این قانون کار، تنها دستاورد کارگران از مبارزات دهه‌های گذشته است. نظام سرمایه‌گذاری فعلی تحمل دو بند قانون روی کاغذ را هم ندارد، پس چرا ما باید خوشبین باشیم. اگر می‌خواهید واقع‌بین باشید، واقعیت این است که تا زمانی که طرف مقابل نپذیرد کارگران هم یکی از اضلاع سه‌گانه تصمیم‌گیری هستند، نمی‌توان به هیچ وجه به این گونه اقدامات خوشبین بود. ولی اگر پذیرفت، آن زمان مشارکت می‌کنیم. مشارکت به رسمیت شناختن سهم طرف مقابل است. وقتی طرف مقابل هیچ سهمی برای چهل میلیون نفر جمعیت کارگری کشور قائل نیست، مذاکره و مشارکت چه معنایی می‌تواند داشته باشد؟»

حسین اکبری (فعال کارگری مستقل) نیز در رابطه با اصلاحات مطلوب طبقه‌ی کارگر می‌گوید: «اصلاحات در قانون کار نیاز به اصلاحات در ساختار بسیاری امور و نهادها دارد. با این مجالسی که مدافع کارگران نیستند، بعید است که بتوان به اصلاحات در خور دست پیدا کرد. در مورد تصویب یک قانون کار مطلوب، اولاً لازم است که کلیه کارگران کشور از راه انتخاب نمایندگان واقعی و مستقل خود در سازمان‌های کارگری در نوشتن پیش‌نویس قانون یا اصلاحیه‌ها مشارکت جدی داشته باشند که در حال حاضر کارگران چنین اختیاری را ندارند، پس از آن لازم است در نهاد قانون‌گذاری، کارگران به نسبت جمعیت‌شان نماینده داشته باشند تا هم ضمن اعمال اراده بر تصویب قانون کار واقعی بتوانند ضمان اجرایی قدرتمندی در اجرای این قانون از طریق نظارت بر حسن اجرای آن توسط دستگاه‌های اجرایی باشند که بازهم چنین نیست. اینکه این بستر چگونه فراهم می‌شود به عوامل گوناگونی بستگی دارد که مهم‌ترین آن اصلاح ساختار اقتصادی کشور و تغییر رویکرد

اقتصاد به سوی تولید با محوریت شاخص توسعه انسانی در این رویکرد است. برای نیل به این مهم هم پیش و پیش از هر چیز کارگران باید در این فرایند بتوانند نقش جدی خود را آزادانه از راه ایجاد سازمان‌های مستقل و فراگیر خود ایفا کنند. در حال حاضر کارگران نسبت به قانون کار حساسیت مثبتی ندارند؛ چراکه آنچه موجب پذیرش آنها در بازار کار می‌شود هیچ نشانی از قانون ندارد.»

بنابراین در شرایط فعلی، هر نوع تلاش دولتی‌ها برای اصلاح قانون کار یا زدودن روح قانون با صدور بخشنامه‌های ضد کارگری که «بترسازی قانون» را مطمع نظر قرار می‌دهد، فقط تلاشی خواهد بود برای تعدیل ساختاری هر چه بیشتر به نفع سرمایه‌داران و مقررات‌زدایی هر چه افزون‌تر با هدف رضایتمندی هر چه بیشتر لایه‌های مختلف بورژوازی. کارگران امیدی ندارند که در چیدمان فعلی اقتصاد و بازار کار، قانون به نفع آنها اصلاح شود و لذا ناچاراً در کل با گفتمانی به نام «اصلاح قانون کار» از اساس مخالفت می‌ورزند! ■

کاظم فرج اللهی:

تهاجم همه جانبه قانون گذار علیه کارگران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران از پیش از تولد تا امروز، که بیش از ۳۰ سال از عمرش می گذرد، کم بدخواه نداشت. این بدخواهان دو دسته هستند: گروهی معتقدند که قانون کار باید دچار دگرگونی جدی شود و گروهی می گویند که برخی مواد آن زیاده جانب کارگر را گرفته اند و باید تغییر کنند. با وجود اینکه قانون کار از زمان تصویب دست نخورده باقی مانده است، اما متن قانون با در نظر گرفتن ملاحظات این گروه ها تدوین شد. برای نمونه می توان به مواد ۷ و ۱۹۱ از این قانون اشاره کرد. کاظم فرج اللهی (فعال کارگری) معتقد است که وارد شدن ضد حمایت ها به متن این قانون، زمینه حقوقی سلب حمایت از کارگران را فراهم کرد. وی در این گفتگو که به مناسب ۲۹ آبان (سالگرد تصویب قانون کار) انجام شده است، به شرح تهاجم قانونگذار به کارگران و آسیب های ناشی از می پردازد و تبعات آن را تشریح می کند.

■ از سوی فعالان صنفی بارها عنوان شده در قانون کار ایران مواردی بیش بینی شده اند که به نقض حقوق و آزادی های صنفی منجر می شوند؛ مانند معافیت برخی کارگاه از برخی حمایت های این قانون. با توجه به اینکه بخش بزرگی از کارگران به واسطه راه یافتن ستیزه های حقوقی به متن این قانون حمایتی، سلب حمایت شده اند، چه ارزیابی از تأثیرات استثنائات مندرج در این قانون دارید؟

در زیرپوست قانون کار بمب هایی بر علیه حمایت های مندرج در آن کار گذاشته شده است. شاید مضحک به نظر برسد اما در فصل دوازدهم قانون کار که با عنوان «مقررات متفرقه» آخرین فصل قانون کار را شامل می شود، استثنائاتی برای کارگران در نظر گرفته شده است. برای نمونه در ماده ۱۹۱ قانون کار، به دولت این اجازه داده شده است که کارگاه های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را بر «حسب مصلحت» از شمول بعضی حمایت های این قانون مستثنا کند. بنابراین قانون کار به گونه ای سازمان داده شده است که مجری قانون بتواند بر علیه کارگران وارد عمل شود؛ قانونگذار حتی حدود این استثنائات را هم مشخص نکرده است تا در نهایت هر گونه که «مصلحت» حکم می کند، به حقوق کارگران قیچی بزنند. همچنین در ماده ۱۸۸ از همین «فصل متفرقه» ها، کارگران کارگاه های خانوادگی که کارفرمایان آن ها خویشاوندان نسبی درجه یکشان هستند مشمول مقررات این قانون نمی شوند. بنابراین ظرفیت آگاهانه ای را برای تضییع حقوق کارگران وارد متن قانون کار کرده اند. زمانی که ظرفیت های تهاجمی قانون با همان بمب ها را کنار هم می گذارید، درمی یابد که نویسندگان این قانون یک سازو کار تهاجمی همه جانبه را بر علیه کارگران نظم داده اند.

■ کارگران ماده ۷ قانون کار را دچار نوعی اعوجاج می دانند و معتقدند که ساختار حقوقی آن به نحوی تنظیم شده است، که نظام قراردادهای کار دچار بی ثباتی شود. تحلیل شما چیست؟

یکی از اولین نمونه های تعرض سازمان یافته به حقوق کارگران متن ماده ۷ قانون کار است. قانونگذار پیش از اینکه در تبصره های ماده ۷، قرارداد موقت و قرارداد شفافی را جای بی اندازد، در صدر این ماده قانونی، چنین تعریفی را از مفهوم قرارداد ارائه می کند: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد» با چنین تعریفی از قرارداد هر چیزی می تواند قرارداد محسوب شود؛ مشروط به اینکه شروط مندرج در مواد ۹ و ۱۰ قانون کار را رعایت کند. باید در نظر داشت که با صدور دادنامه ۵۰۶

دیوان عدالت اداری با موضوع «ابطال دستورالعمل شماره ۴۰ معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی»، دیوان عدالت اداری رای داد که کارفرمایان نباید ملزم به انعقاد قراردادهای کار با حداقل مدت زمانی ۱ سال شوند؛ با این استدلال که در ماده ۷ قانون کار هیچ الزامی برای این موضوع وجود ندارد. بنابراین می بینیم که دیوان عدالت اداری هم از نواقص فاحش ماده ۷ در جهت صدور چنین رایبی استفاده کرده است. دیوان حتی بر مفهوم مخالف تبصره ۲ دست می گذارد و در متن دادنامه ۵۰۶ چنین قید می کند: «ماده ۷ قانون کار، در تعریف قرارداد کار صراحتاً «مدت موقت» مورد تأیید قرار گرفته است و سپس وفق تبصره ۲ آن در کارهای با طبیعت مستمر، تنها در صورتی که «مدت» در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می گردد. که مفهوم مخالف آن این است که در کارهایی که ماهیتاً جنبه مستمر دارند، اگر در قرارداد کار «مدت» ذکر گردد، قرارداد «موقت» محسوب خواهد شد. به این ترتیب قانون کار اجازه داده است که قرارداد کار موقت با کارگران منعقد گردد و هرگز محدودیت یا سقفی برای مدت قرارداد، قائل نشده که کمتر یا بیشتر از آن، موجب عدم اعتبار قرارداد و یا تعیین مدت مشخص برای قرارداد، برخلاف مدت مذکور در قرارداد باشد.»

■ یکی از مواردی که نقض حقوق کارگران را گواهی می دهد، ملزم شدن آن ها به پذیرش کار آزمایشی است؛ حتی اگر سابقه کار داشته باشند باز هم باید مدتی را در این قالب کار کنند. برخی معتقدند که کار آزمایشی در جهت پرداخت نکردن یک یا چند ماه دستمزد به کارگر سازمان داده می شود و به هر شکل قانون گذار هم به آن رسمیت داده است. ایراد کار کجاست؟

قانونگذار در ماده ۱۱ این قانون «دوره آزمایشی کار» را پیش بینی کرده اما انجام آن را مشروط به توافق کارگر و کارفرما کرده است. در تبصره ماده ۱۱ تأکید شده است که مدت کار آزمایشی برای کارگران ساده و نیمه ماهر ۱ ماه و برای کارگران ماهر ۳ ماه است. با این حال، امروز کار آزمایشی به یک پیش شرط برای استخدام کارگر تبدیل شده است؛ حتی کارگران نیمه ماهر هم باید از چند هفته تا چند ماه به صورت آزمایشی کار کنند. بنابراین با وجود اینکه قانونگذار از سر کژ فهمی و ساده انگاری خود، در متن قانون کار، انجام کار آزمایشی را مشروط به توافق کارگر و کارفرما کرده است؛ اما کارگر مجبور به پذیرش کار آزمایشی است؛ حتی اگر به صورت ماهر یا نیمه ماهر در آن کار تجربه داشته باشد. در همین حال که قانونگذار تأکید می کند که کار آزمایشی و مدت آن باید در متن قرارداد کار ذکر شود، کارفرمایان حتی از بابت کارآموزی یک برگ کاغذ به کارگر تحویل





که خودش بر اجرای آن نظارت می‌کند، کارگر را در هنگام اجرای قرارداد یاد نه‌بایت با هزینه قانونی بسیار کمتر، در پایان قرارداد به راحتی اخراج می‌کند. در اینجا کارفرما مانند خیلی از موارد دیگر، قانون کار را دور می‌زند و بی‌اثر می‌کند. کارگری هم که شکایت می‌کند، برای دریافت یک رای بازگشت به کار با هزار و یک بوروکراسی مواجه می‌شود؛ در حالی که کارفرما به خاطر تخلفاتش به کسی جواب پس نمی‌دهد. کارگر در نهایت می‌تواند اعتراض خود به فسخ قرارداد یا تمديد نشدن قرارداد را به شکل تجمع و... نشان دهند؛ بدون اینکه قانون کار، پیش از فسخ قرارداد یا پس از فسخ قرارداد، مانعی در برابر کارفرما گذاشته باشد. معتمد که قانون کار باید در قبال کارفرمایان سخت‌گیرانه‌تر عمل کند تا کارفرما از ترس هزینه‌های قانونی هم که شده، نتواند کارگران را اخراج کند. به ویژه اینکه کارگران برای دفاع جمعی از منافع خود، ابزاری را در اختیار ندارند و هنگام شکایت در بروکراسی دادگستری، گیر می‌کنند و از پس آن بر نمی‌آیند. به همین دلیل ساکت می‌نشینند. به هر شکل زمانی که این ظرفیت‌های تهاجمی را در کنار هم می‌گذاریم، درمی‌یابیم که هوش و ذکاوت عجیبی به کار گرفته شده است تا کارگران را خلع سلاح کنند.

■ **کارگران چگونه می‌توانند از امکان برنامهریزی جمعی برای دفع سیاست‌هایی که بر علیه‌شان سازمان داده شده است، استفاده کنند؟**

اگر کارگران بخواهند از طریق ساز و کار قانونی اقامه دعوا کنند، نیاز به آگاهی و خوداتکایی دارند. برای نمونه در مورد فصل ششم قانون کار، درست است که کارگران به لحاظ اداری و قانونی دست بسته هستند، اما باید در نظر داشت که هر آنچه قانونی نهی و نفی نکرده است، غیرقانونی نیست. ایجاد تشکل کارگری مستقل در قانون به رسمیت شناخته نشده است اما اگر کارگران برای این کار اقدام کنند و ظرفیت و توان خود را برای ایجاد تشکل‌های مستقل به وجود آورند، در صورت برخورداری از پشتیبانی عمومی، می‌توانند به این مهم دست یابند. آنگاه حتی اگر قانون کار آن‌ها را به رسمیت نشناخته باشد، می‌توانند جریان مستقل صنفی خود را به وجود آورند. به یاد دارم که چند سال پیش، نمایندگان سازمان بین‌المللی کار، برای امضای یک تفاهم‌نامه به ایران آمده بودند؛ تفاهم‌نامه‌ای درباره مقاله‌نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار. در حاشیه جلسه‌ای که به این منظور برگزار شد، یکی از خبرنگاران از نماینده سازمان جهانی کار پرسید: «در شرایطی که قانون کار ایران تشکل‌های مستقل را به رسمیت نمی‌شناسد، چگونه می‌توان به ایجاد حرکت‌های صنفی دل خوش کرد؟» این مقام سازمان جهانی کار، پاسخ زیبایی به این پرسش داد: «زمانی که کارگران با اراده خود تشکلی را به وجود می‌آورند، مانند این است که فرزندی جدید به دنیا آمده باشد. این فرزند یک موجود زنده است؛ رشد می‌کند و اگر شرایط رشد دائم را داشته باشد، بزرگ می‌شود؛ حالا چه به او شناسنامه بدهند و چه ندهند. اگر این تشکل به واسطه خواست عمومی و وجود ارتباط ارگانیک میان اعضا زنده‌ماند، قدرت می‌گیرد و منسجم باقی می‌ماند.» بنابراین کارگران مشروط به برخورداری از آگاهی و خوداتکایی می‌توانند تشکل جدید راه بی‌اندازند؛ در قوانین جمهوری اسلامی هم منعی برای این کار وجود ندارد. اینکه کارگران چه اندازه برای خنثی کردن این بمب‌با قدرت پیدا می‌کنند، کاملاً بستگی به ایجاد تشکل‌های مستقل دارد. ■

دستمزد آن پاسخگوی زیر و بم یک زیست انسانی نباشد حتی از نظر شرعی هم مطرود است و با ذات قانون اساسی که بر منع بهره‌کشی و حفظ کرامت انسان در همه حال تأکید دارد، ناسازگار است.

■ **در سال‌های گذشته، فعالان صنفی انتقادات بسیاری را متوجه دعاوی رسیدگی به شکایت‌ها در ادارات کار کرده‌اند. استنباط شما از این انتقادات چیست؟**

در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار، کارگرانی که عضو تشکل‌های رسمی کشور، نیستند، عضویت ندارند. این مهم‌ترین ایراد ساختار نهادهای قضاوت، در حوزه روابط کار است. زمانی که کارگر، عضو هیچ تشکلی نیست و امکان برپایی تشکل‌های صنفی مستقل وجود ندارد تا نمایندگان این تشکل‌ها در این هیات‌ها عضو داشته باشند، چگونه می‌توان نسبت به احقاق حقوق کارگران امید داشت؛ البته من نمی‌گویم که تشکل‌های به رسمیت شناخته



شده مانند شوراها، نمی‌توانند به کارگران کمک کنند چرا که من زمانی عضو شورا بودم و می‌دانم که افرادی در این تشکل حضور دارند که برای کمک به کارگران تلاش می‌کنند؛ اما تمام کارگران باید بتوانند برای خود تشکل‌هایی را داشته باشند و اعضای این تشکل‌ها در کنار شوراها و... وارد دعاوی کار، شورای عالی کار و... شوند.

■ **باتوجه به اینکه کاهش ظرفیت واحدهای تولید و رکود در بازار خدمات، بسیار جدی شده است، بسیاری از خیز گرفتن بیکاری نگران هستند و تأکید دارند که نباید گذاشت که کارگران به سادگی اخراج شوند. قانون کار چه کاستی‌هایی در خود دارد که در چنین مواقعی نمی‌تواند از کارگران دفاع کند؟**

ماده ۲۷ قانون کار شرایطی را برای اخراج کارگران از طریق کمیته‌های انضباطی و هیات‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار، متصور شده است. کارفرما برابر آیین نامه انضباطی کارگاه و با نظر تشکل داخل کارگاه (شورا انجمن صنفی و...) یا نمایندگان کارگران می‌تواند زمینه فسخ قرارداد کارگران را فراهم کند. اگر اختلاف حل نشد، هیات‌ها رسیدگی می‌کنند؛ اما در سال‌های گذشته اخراج کارگران معترض برای کارفرمایان، بسیار سهل شده است؛ اتفاقی که هر سال در شرکت‌های مختلف نظیر هفت‌تبه و به وفور در کارگاه‌های کوچک، در حال رخ دادن است. کارفرما با اعمال نفوذ در کارگاه‌ها و آیین نامه انضباطی

صورت نقدی پرداخت شود؛ البته مزد در همه جا به صورت نقدی پرداخت می‌شود اما این بند از قانون باید به روز شود؛ چرا که امروز پرداخت‌ها از حساب شرکت به حساب کارگر می‌نشینند؛ البته این به آن معنا نیست که کارفرمایان دیگر به صورت دستی دستمزد را پرداخت نمی‌کنند؛ چرا که می‌خواهند هیچ مدرکی دال بر اثبات رابطه استخدامی وجود نداشته باشد. به ویژه اینکه در کارگاه‌های کوچک که از شمول برخی از قوانین کار و تأمین اجتماعی معاف هستند، چنین تخلفی به وفور در حال رخ دادن است. تا زمانی که کارگر به اداره کار شکایت نکند و برای اثبات رابطه استخدامی خود به در دسر نیفتد، مجری قانون خود را ملزم به رسیدگی نمی‌داند.

از طرفی در تبصره ماده ۴۱ تنها بر پرداخت مابه‌التفاوت مزد قدیم و جدید به کارگر تأکید شده است؛ در حالیکه قانونگذار باید جرایم سخت‌تری را برای متخلفان، متصور می‌شد؛ چرا که جنبه

بازدارنده‌ی قانون از هر گونه قانون‌شکنی در آینده پیشگیری می‌کند. نکته دیگری که نباید آن را یاد ببریم، بند ۱ و ۲ ماده ۴۱ قانون کار است که اجرا نمی‌شوند. میزان افزایش سالیانه حداقل دستمزد تابع شرایط اقتصادی کشور است. از آنجا که جلسات «شورای عالی کار» برای تعیین دستمزد، توسط دولت مدیریت می‌شوند و دولت خود را پیشنهاد دهنده و تمام کننده در نظر گرفته است، شورای عالی کار به عنوان متولی تعیین دستمزد، ناچار آمد عمل می‌کند. تشکل کارگری که در شورای عالی کار نماینده دارد، پس از ساعت‌ها مجادله، به پذیرش حداقل دستمزدی که دولت و کارفرمایان، نسبت به واقعیت‌های اقتصادی کشور، آن را سال به سال کوچکتر و کوچکتر کرده‌اند، ناچار می‌شوند. البته نمایندگان از سایر تشکل‌های کارگری هم در جلسات مزدی شورای عالی کار شرکت می‌کنند؛ اما اینها هم حق امضای مصوبه جلسه را ندارند. در کل ماده کلیدی ۴۱، تنها زمانی به اجرا درمی‌آید، که مذاکرات مزدی به صورت واقعه‌ساجانه و بدون تأثیرپذیری از اراده دولت، به جریان افتد. تشکل‌های مستقل باید امکان حضور در جلسات شورای عالی کار را داشته باشند. در غیر این صورت کارگر، ناچار می‌شود، که نیروی کار خود را به مثابه کالا و به قیمت پایین به کارفرما بفروشد، بدون اینکه از حق زیست‌آبرومندان بهره‌مند شود. خرید و فروش نیروی کارگر، چهره کرپه‌ی را از مقوله‌ی «کار» نشان می‌دهد. کاری که

نمی‌دهند؛ به اضافه اینکه در هر زمانی می‌توانند عذر چنین کارگرانی را بخواهند، بدون اینکه ریالی به آن‌ها پرداخت کنند؛ البته در ماده ۱۱ کارفرما از بابت فسخ قرارداد با کارآموز ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره کار آزمایشی است اما از آنجا که کارآزمایی در روابط کار به عرف تبدیل شده است، نه قراردادی از این بابت با کارگر منعقد می‌شود و نه اینکه به او دستمزد پرداخت می‌کنند.

■ **تشکل‌یابی آزادانه و بدون محدودیت یکی از آرمان‌های جنبش کارگری ایران است. قانون کار چه محدودیت‌هایی را در این زمینه ایجاد کرده است؟**

فصل ششم قانون کار به صورت کامل راه کارگران را برای ایجاد تشکل‌های مستقل می‌بندد؛ چرا که از تشکل‌هایی که می‌توانند ابراز وجود کنند و در سطح محلی و ملی عضوگیری کنند، نام می‌برد؛ در حالیکه به اذعان مسئولان تنها کمتر از ۱۰ درصد از کارگران کشور، عضو این تشکل‌ها هستند و سایرین رغبتی به عضو شدن در آن‌ها ندارند یا اساساً با ماهیت و فعالیت‌های آن‌ها شناخته‌نیستند. در نتیجه ۹۰ درصد از کارگران کشور به چنین دلایلی امکان تشکیل شدن را از دست داده‌اند. یکی از مهم‌ترین ضربه‌هایی که قانونگذار از ناحیه محدودیت‌های به کار گرفته شده در قانون کار به کارگران وارد کرده، مربوط به همین فصل است. کارگرانی که امکان حفظ انسجام صنفی خود را ندارند، به راحتی مرعوب می‌شوند و اراده و آگاهی جمعی را از دست می‌دهند. انجمن، تشکل، سندیکا یا هر چیزی دیگری که بر آن نام بگذاریم، برای تحقق امکان مشارکت مدنی لازم و اجتناب‌ناپذیر است؛ اما زمانی که از سوی قانونگذار، متولد نشده، خاموش می‌شوند، امکان بروز حرکت‌های صنفی مسالمت‌آمیز از میان می‌رود.

■ **فعالان صنفی بارها از تحمیل کار اضافه به کارگران گلایه کرده‌اند. چرا با وجود اینکه قانون کار میزان ساعت کار کارگران را مشخص کرده است، همچنان شاهد تکرار تخلف‌های کارفرمایان هستیم؟**

ماده ۵۱ قانون کار میزان ساعت کار برای مشاغل ساده را ۴۴ ساعت در هفته و مشاغل سخت و زیان‌آور و زیرزمینی را ۳۶ ساعت تعیین کرده است اما این ماده به راحتی توسط کارفرمایان نقض می‌شود. قانونگذار در تبصره ماده ۶۰ قانون همین قانون تأکید کرده است که اگر کار اضافی که به کارگر تحمیل می‌شود، مورد تأیید اداره کار قرار نگیرد، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارت وارده به کارگر است. در ماده ۶۱ هم راجع کار اضافه به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای سخت و خطرناک انجام می‌دهند را ممنوع کرده است؛ اما ممنوعیت کار اضافه به راحتی توسط کارفرمایان نادیده گرفته می‌شود و توسط بازرسان کار کشف نمی‌شود. به نظر می‌رسد که مجریان قانون کار، حداقل کار اضافه را در مورد کارگاه‌های زیرزمینی، مراکز خدمات شهری، کارگران کارگاه‌های کوچک صنعتی و شاغلان فضای مجازی پذیرفته‌اند و به دلیل حجم بالای تخلفات، مواد ۶۰ و ۶۱ را که البته به روشنی جرایم متخلفان را مشخص نکرده‌اند، اجرا نمی‌کنند؛ در حالیکه تحمیل کار اضافه مصداق روشن «بهره‌کشی» و به زبان عامیانه «استثمار» است. بند ۴ از اصل ۴۳ قانون اساسی هم بهره‌کشی را منع کرده است: «رعایت آزادی انتخاب شغل، وعدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری.»

■ **عدم اجرای درست ماده ۴۱ قانون کار، موجب شده مزد کارگران همواره کمتر از قیمت سبد معیشت تعیین شود. چرا اجرای این ماده با مقاومت و سنگ اندازی دولت و کارفرمایان مواجه شده است؟**

تبصره ماده ۴۱ قانون کار به ضرورت پرداخت حداقل مزد به کارگر اشاره می‌کند. قانونگذار تأکید دارد که اگر کارفرمایی حداقل را پرداخت نکرد باید مابه‌التفاوت حداقل مزد قدیم و جدید را پرداخت کند. ماده ۴۲ هم تأکید دارد که مزد باید منحصر به

رنجش کارگران از عملکرد هیات‌های تشخیص و حل اختلاف

«حل اختلاف» مهم‌ترین مکانیزم رسیدگی به ادعاهای طرفین در یک دعوای حقوقی است. قانونگذار با هدف دفاع از حقوق افراد در مقابل قانون‌گریزی احتمالی طرف دیگر، و بررسی ادعاهای دو طرف، باید نهاد یا نهادهایی را در متن قانون، برای حل اختلاف پیش‌بینی کند. ساقط شدن این نهادها و تضعیف جایگاه آن‌ها به سبب اجرا نشدن آرای صادره یا عدم دقت قاضی و تفسیر سلیقه‌ای وی از متن قانون، نظام حقوقی یک کشور را بی اعتبار می‌کند. از این رو نهادهایی برای نظارت بر آرای صادر شده توسط مراجع داور و حل اختلاف تشکیل شده‌اند؛ اما زمانی که این مراجع کار خود را به درستی انجام ندهند و ناراضایتی از آراء و شیوه رسیدگی آن‌ها عمومیت یابد، هزار و یک سنگ پیش پای مراجع عالی نظارت بر مراجع حل اختلاف می‌افتد. این امر مشکلات نظام حقوقی را پیچیده‌تر می‌کند. به همین دلیل قانونگذار تلاش می‌کند که ساختار مراجع داور و حل اختلاف را از کارشناسان خبره‌ی حقوقی آن حوزه پُر کند. با این حال، تضمینی وجود ندارد که آراء و شیوه رسیدگی به حل اختلاف متضمن برقراری عدالت باشند. پیداست که منظور از عدالت، اجرای قانون است.



استنباط نشود، به یک چالش حقوقی میان کارگر و کارفرما تبدیل می‌شود؛ البته این جدا از مواردی است که کارفرما از تایید رای هیات تشخیص در هیات حل اختلاف تبعیت نمی‌کند.

آرای که ناقض قانون کار هستند

برای نمونه برابر ماده ۱۸ قانون کار، اگر توقیف کارگر توسط کارفرما در هیات حل اختلاف منجر به محکومیت کارگر نشود، مدت آن جزء سابقه کار کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است که علاوه بر جبران ضرر و زیان کارگر، مزد و مزایای وی را بپردازد. حال اگر کارفرما از این رای تمکین نکند، اجرای احکام دادگستری، برای اجرای رای ورود می‌کند؛ اما در مواردی که اعضای هیات‌های حل اختلاف، به حق، رای هیات تشخیص را نقض نمی‌کنند و بر آن‌ها مهر تایید می‌زنند، کار بیخ پیدا می‌کند. کارشناسان روابط و فعالان صنفی معتقدند که هیات‌های تشخیص و حل اختلاف در مواردی آرای را صادر می‌کنند، که ناقض قانون کار است و در مواردی هم برای استیفای حقوق کارگران با آن‌ها همکاری نمی‌کنند. به این واسطه، هیات‌ها، به عنوان مراجع قضاوت و صدور رای در حوزه روابط کار، به دست و پای کارگران

تقویم آماری سال ۹۸، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می‌دهد که این مرجع تنظیم خواهی از تصمیمات و آراء مراجع دولتی از ۱۶ هزار و ۷۸۰ مورد دادخواستی که بر علیه آراء هیات‌های تشخیص و حل اختلاف، ثبت شده‌اند، تنها به ۴ هزار و ۴۲۷ مورد رسیدگی کرده است. درحالی‌که در همین سال، ۱۰۱ هزار و ۷۷۵ دادخواست در هیات‌های حل اختلاف و ۳۰۲ هزار و ۸۶۰ دادخواست در هیات‌های تشخیص ثبت شده است. در نتیجه درصد بسیار بالاتری از آراء در هیات‌ها صادر می‌شوند. این مورد اهمیت کار آن‌ها را در رسیدگی به اختلافات روابط کار نشان می‌دهد.

اگر چرخ این هیات‌ها بچرخد و جدا از اینکه شاکي چه احساس شخصی در مورد رای دارد- آن را قبول دارد یا ندارد - آراء به اجرای قانون کار منتهی شوند، درصد کمتری از دادخواست‌ها علیه آراء این مراجع روانه دیوان عدالت اداری می‌شوند. بنابراین کسانی که در هیات‌ها نشسته‌اند باید دادخواست‌های کارگران را خوب بخوانند، برای شنیدن ادعای دو طرف دعوا (کارگر و کارفرما) وقت بگذارند؛ سپس و بر اساس «مر قانون» رای دهند. در غیر این صورت هر رایی که مر قانون از آن

ناچار به مراجعه به نهادهای معرفی شده در ماده ۱۵۷ قانون کار، هستند. این کار با تنظیم دادخواست از سوی کارگر انجام می‌شود.

ساختار هیات‌های تشخیص و حل اختلاف

برابر ماده ۱۵۸ قانون کار، هیات‌های تشخیص در سطح استانها، از ۳ عضو تشکیل می‌شود: نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نماینده کارگران به مبنای انتخاب کانون هم‌اهنگی شوراهای اسلامی کار استان و نماینده کارفرمایان. وزارت کار هم می‌تواند به هر تعداد که نیاز باشد، در سطح استان هیات تشخیص تشکیل دهد. ماده ۱۵۹ این قانون هم مقرر می‌دارد که رای هیات تشخیص تا ۱۵ روز از تاریخ صدور آن می‌تواند مورد اعتراض طرفین اختلاف قرار گیرد تا از آن پس هیات حل اختلاف به رای صادره رسیدگی کند. این رای قطعی و لازم الاجرا است. هر چند کارگران می‌توانند از آراء هیات تشخیص که هنوز در هیات حل اختلاف مورد تجدید نظر قرار نگرفته‌اند و همچنین از آرای که در هیات تشخیص رسیدگی شده‌اند و در هیات حل اختلاف مورد تجدید نظر قرار گرفته‌اند و قطعی شده‌اند، به دیوان عدالت اداری شکایت کنند.

روابط کار عرصه‌ی منازعه

این روزها یکی از حوزه‌هایی که به گستردگی به محل منازعه تبدیل شده، روابط کار است. قوانین کار، اتصالات روابط کار را محکم می‌کنند. برابر ماده ۱۵۷ قانون کار، در مرحله اول هیات‌های تشخیص به عنوان مراجع داور، مسئول رسیدگی به اختلاف کارفرما با کارگر یا کارآموز هستند؛ اما اگر اختلاف حل نشد، هیات‌های حل اختلاف دعوای دو طرف را مورد رسیدگی قرار می‌دهند؛ البته قانون‌گذار تاکید کرده است که پیش از کشیدن شدن دعوا به این مراجع، کارگر و کارفرما باید اختلاف خود را از طریق نهادهای کارگری داخل کارگاه یا نمایندگان قانونی کارگران حل کنند؛ اما از آنجا که ضریب نفوذ تشکلهای کارگری در واحدهای صنعتی، خدماتی و... کم است و به گفته اعضای این تشکلهای تنها کمتر از ۱۰ درصد از کارگران این واحدها، تشکلهای صنفی دارند، و از آنجا که به سبب رواج قراردادهای موقت کار و چرییدن قدرت کارفرمایان بر تصمیم‌های جمعی کارگران، بسیار محتمل است، شانس حل اختلاف بین کارگر و کارفرما از محل مذاکره در دورن کارگاه بسیار پایین است. در نتیجه، کارگران یک واحد برای استیفای حقوق خود،

زنجیر می‌زنند. امری که می‌توان از آن با عنوان مانع تراشی در راه اجرای قانون یاد کرد.

ناقص بودن علم برخی از نمایندگان کارگران

اکبر قربانی، کارشناس روابط کار و تامین اجتماعی، معتقد است که با وجود اینکه قانون کار در مورد ساختار هیات‌ها و ترکیب اعضای آن‌ها، صراحت دارد؛ اما مجری قانون دچار تخلفات عدیده‌ای شده است. در همین حال وی تاکید دارد که مسلط نبودن برخی از اعضای هیات‌ها بر قانون کار، موجب شده که کارگران نتوانند آرایه منطقی با قانون کار را به اعتبار ارائه دادخواست‌های خود، از مرجع رسیدگی دریافت کنند.

این کارشناس روابط کار ابتدا به ناقص بودن علم برخی نمایندگان کارگران در هیات‌ها اشاره می‌کند و آن را عامل بسیار کلیدی در تضییع حقوق کارگران می‌خواند: «بارها از تشکل‌های صنفی مانند کانون شوراهای اسلامی کار خواسته‌ایم افرادی را به عنوان نماینده کارگر برای عضویت در هیات‌ها معرفی کنند که بر قانون کار مسلط باشند. تشکل‌های صنفی حتما باید این نفرات را ملزم به شرکت در دوره‌های حرفه‌ای و تخصصی آموزش قانون کار کنند تا آن‌ها در زمان مطالعه دادخواست کارگران، فوت و فن قانون را بدانند و در آرایه صادر می‌کنند، لحاظ کنند. زمانی که نمایندگان کارگران کم اطلاع باشند، آسیب آن متوجه کسانی می‌شود، که به وکالت از آن‌ها وارد مقوله قضات شده‌اند. بنابراین پیش‌شرط حضور در هیات‌ها باید آشنایی با متن قانون و فلسفه قانون‌گذاری باشد؛ البته تمام نمایندگان کارگران در هیات‌ها واجد چنین ویژگی نیستند؛ اما از ناحیه کم‌اطلاعی همین عده اندک، کارگران بسیاری از رای‌های صادر شده، می‌رنجند.»

برگزاری هیات‌ها بدون حضور اعضا

قربانی ایراد دیگر هیات‌ها را به عدم حضور مداوم اعضا در جلسات آن‌ها، مرتبط می‌داند: «برای نمونه برابر ماده ۱۶۰ قانون کار در هیات‌های حل اختلاف هر استان، از ۳ نفر نماینده کارگران، ۳ نفر نماینده کارفرمایان و ۳ نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آن‌ها) تشکیل می‌شود؛ اما می‌بینیم که در بعضی از این جلسات نمایندگان دادگستری، فرمانداری و... حضور پیدا نمی‌کنند؛ البته جلسات این هیات‌ها، با نصف به اضافه یک اعضا رسمیت می‌یابند؛ اما همین حضور نیافتن نمایندگان مراجعی مانند دادگستری، ممکن است در آرایه که صادر می‌شوند، موثر باشد. به این واسطه حقوق کارگران تضییع می‌شود. بنابراین جلسات هیات‌های حل اختلاف باید با حضور هر ۹ نفر عضو آن‌ها تشکیل شوند. موضوعی که نباید آن را از یاد ببریم، پرداخت به موقع حق شرکت این اعضا در جلسات است. گاهی پیش می‌آید که تا یک سال ریالی از این بابت به این نفرات پرداخت نمی‌شود. این امر می‌تواند زمینه پیدایش فساد را در میان افرادی که به جای قاضی نشسته‌اند، فراهم کند. در نتیجه بازهم کارگران از این امر متضرر می‌شوند؛ چراکه کارفرمایان پول دارند و می‌توانند آن را برای انحراف کشاندن نتیجه رای هیات، هزینه کنند.»

زیان صدور رای بدون مطالعه دادخواست

این کارشناس روابط کار آسیب دیگری

را که از ناحیه کم کاری و کوتاهی اعضای هیات‌ها به کارگران وارد می‌شود را چنین شرح می‌دهد: «برخی اعضای هیات‌ها، بدون مطالعه دادخواست کارگران و دفاعیات آن‌ها بر پای آراء امضا می‌زنند. برخی از آن‌ها به دلیل اینکه با رئیس هیات رفاقت دارند، چنین کاری را انجام می‌دهند؛ در حالی که رای نابه‌حق، نه بر سرونشت یک کارگر، که بر زندگی خانوادگی او تاثیر می‌گذارد. در این شرایط که اعضای هیات‌ها بی‌دقتی به خرج می‌دهند، اگر کارگران هم از قانون کار اطلاع نداشته باشند یا پیش از تنظیم دادخواست، نزد مشاور حقوقی نروند تا استدلال‌های آن‌ها برای دفاع از خودشان را منظوم کنند، بسیار آسیب می‌بینند.

تعداد زیادی از کارگرانی که به این هیات‌ها مراجعه می‌کنند، از حقوق خود بی‌اطلاع هستند. در نتیجه زمانی که جلسات هیات با حضور کارفرما و کارگر تشکیل می‌شود، بیشتر بحث به گله‌گری کارگر از کارفرما می‌گذرد؛ بدون اینکه کارگر بتواند با یک استدلال حقوقی محکم از خود دفاع کند.»

وی می‌افزاید: «کارگرانی در هیات‌ها حاضر می‌شوند که حتی تاریخ استخدام و اخراج خود را به روز، ماه و سال نمی‌دانند؛ حتی به این دلیل که کارفرما آن‌ها را زیر پوشش بیمه نبرده و دستمزدهایشان را هم به صورت دستی پرداخت کرده است و اینکه نسخه‌ای از قرارداد را هم در اختیارشان نگذاشته است، نمی‌توانند «رابطه کارگر و کارفرمایی» خود را اثبات کنند؛ البته هیات‌ها می‌توانند در خواست بازرسی از محل کار را ارائه کنند؛ تا اظهارات کارگر را مورد راست آزمایی قرار دهند. همچنین اعضای هیات‌ها می‌توانند با اتکا به مکالمه کارگر و کارفرما در زمان حضور در هیات، به نحوی دریابند، که کارگر در استخدام این کارفرما بوده است یا نه؛ اما اعضای هیات‌ها رغبتی برای انجام این کار نشان نمی‌دهند. در موردی دیگر، کارگر با وجود اینکه حکم استخدامی از کارگزینی شرکت دارد، به دلیل اعمال نفوذ کارفرما، نمی‌تواند رابطه کاری خود با شرکت را به جهت دریافت مطالبتش اثبات کند.»

بالا رفتن تخلفات هیات‌ها

قربانی معتقد است که تخلفات در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به شدت بالا رفته‌اند: «تخلفات این قدر زیاد شده است که بسیاری از کارگران به حق و حقوق قانونی خود نمی‌رسند. بارها تاکید کرده‌ایم که تمام اعضای هیات‌ها باید در جلسات حضور داشته باشند تا این تخلفات رخ ندهد. درحالی‌که برخی از این جلسات، بدون رعایت حضور حداکثری یا شرکت تمام اعضا تشکیل می‌شوند. اینها به کنار، برخی رای خود را بر اساس تفسیر شخصی از قانون اعلام می‌کنند؛ درحالی‌که قانون جای تفسیر شخصی و تشخیص بر اساس مصلحت نیست. متأسفانه هدف عده‌ای از عضویت در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف، «روزمه‌سازی» است. اینها به کارگران ظلم می‌کنند. من معتقدم اگر می‌خواهیم قانون کار اجرا شود، باید ساختار هیات‌های تشخیص و حل اختلاف شفاف شوند و افرادی به عضویت آنها درآیند، که حقوقدان و آموزش دیده باشند؛ نه اینکه عده‌ای به صرف داشتن رابطه حسنه با عده‌ای دیگر، در مقام قاضی برای تصمیم‌گیری در مورد حقوق کارگران، قرار گیرند.»

طولانی شدن روند رسیدگی به دادخواست‌ها

این کارشناس روابط کار، تاکید دارد که طولانی شدن روند رسیدگی به اختلافات روابط کار، موجب شده است که بسیاری از کارگران با مدت‌ها تاخیر از مراجع ادارت کار رای بگیرند. وی در این مورد، گفت: «گاه تا یک سال زمان می‌برد که کارگر بتواند رای بگیرد؛ تازه اگر در این مدت محل کارش تعطیل نشده باشد و کارفرما به دلیل انباشت شکایت‌ها با حکم دادگاه در زندان نباشد.

در سال‌های گذشته تعداد زیادی شرکت را داشتیم، که تعطیل شده‌اند؛ اما با وجود گذشت ۱۰ تا ۲۰ سال از تعطیلی و با وجود اینکه کارگران برای پرداخت طلب خود از ادارات کار رای گرفته‌اند، همچنان تکلیف پرداخت بدهی این کارگران مشخص نیست.» وی افزود: «طولانی شدن روند رسیدگی به دادخواست‌ها در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف، در کنار افزایش تعداد شرکت‌ها و

مجموعه‌هایی که ورشکسته شده‌اند یا خود را به ورشکستگی زده‌اند، به یک آفت‌کشنده در راه اجرای قانون کار تبدیل شده است. متأسفانه این روزها به دلیل اینکه برخی کارفرمایان پرنفوذ چه در بخش عمومی دولتی و غیردولتی و چه در بخش خصوصی برای آراء مراجع رسیدگی به اختلافات اعتباری قائل نیستند، درصدی بالایی از آراء، ضمانت اجرا ندارند.»

رجوع به قانون به جای قانون‌گریزی

با وجود اینکه قانونگذار مراجعی را مختص رسیدگی به اختلافات روابط کار در قانون کار پیش‌بینی کرده است؛ اما به دلایلی که این کارشناس روابط کار شرح داد، کارگران نسبت به استیفای حقوق خود از طریق مراجع رسمی ناامید شده‌اند. پرواضح است که نبود این مراجع، نظم حقوقی موجود را با تمام نواقص آن از میان می‌برد. در نتیجه تنها راه نجات روابط کار از قانون‌گریزی، رجوع به قانون است. ■



کارگران بخوانند...

کارگران در ایران دلشان تنها و تنها به قانونی خوش است که در سال ۱۳۶۸ از سوی مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید. قرار بود این قانون از تمامیت منافع و حقوق کارگران دفاع کند، قرار بود تعریف دقیقی از مختصات محیط‌های کاری و قوانین حاکم بر آن و نیز نحوه‌ی تعامل حقوقی و حقیقی میان کارفرما-کارگر و کارگر-کارگر به دست بدهد و قرار بود پیش‌بینی‌های لازم برای جلوگیری از تخلفات چه از سوی کارفرما یا حتی کارگر در آن شده باشد تا مرز میان کارگر شاغل و کارگر بیکار مشخص باشد و دستورات و راهکارهای لازم برای احقاق حقوق کارگر نیز تدارک شده باشد. قانون نوشته شد اما در آن بحبوحه‌ی سیاسی و انقلابی برخی موارد آن مبهم رها شد و پس از آن نیز راه برای همیشه در تفسیرها و تخلفات مجریان قانون - خواه دولت و خواه کارفرما- باز ماند.

یکی از مهمترین فصول قانون کار، فصل دوم آن است که در آن به موضوع قراردادهای کاری اشاره شده است. در این بخش فصل دوم این قانون را برای دسترسی بیشتر کارگران، مباحث مورد اشاره در این فصل را پیش‌روی مشمولان این قانون می‌گذاریم.

فصل دوم قانون کار

این فصل از قانون کار به قرارداد کار و شرایط انعقاد آن تعلق دارد. در ادامه مواد و تبصره مرتبط با قانون کار آورده شده است. ■ بر طبق تعریفی که در ماده ۷ قانون کار آورده شده است، به قرارداد کتبی و یا شفاهی که بر طبق آن کارگر به ازای دریافت حق السعی کاری را برای کارفرما در مدت زمانی موقت یا غیر موقت انجام دهد را قرارداد کار می‌گویند.

تبصره ۱: حداکثر مدت زمان موقتی که برای کارهای غیر مستمر در نظر گرفته شده است، به زودی توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه خواهد شد تا به منظور تصویب به دست هیئت وزیران برسد.

تبصره ۲: برای کارهایی که مدت زمان مشخصی برای آن ذکر نشده باشد اما ماهیتی مستمر داشته باشند، قرارداد به صورت دائمی در نظر گرفته می‌شود.

■ بر طبق ماده ۸ تنها در صورتی شروط ذکر شده نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایا و امتیازاتی کمتر از قانون کار در نظر گرفته نشده باشد.

■ بر اساس ماده ۹ قانون کار صحت قرارداد در زمان انعقاد آن با توجه به رعایت شرایطی از قبیل: مشروعیت مورد قرارداد، معین بودن موضوع قرارداد و عدم ممنوعیت برای طرفین از لحاظ قانونی و شرعی در انجام کار و یا تصرف اموال تعیین خواهد شد. بر طبق تبصره این ماده، اصل بر صحت تمامی قراردادهای کار قرار گرفته است. بدین ترتیب این اصل تنها در صورت بطلان قراردادهای در مراجع ذی صلاح رد خواهد شد.

■ بر طبق ماده ۱۰، یک قرارداد کامل علاوه بر داشتن مشخصات کامل طرفین باید شامل موارد دیگری هم باشد. نوع کار یا حرفه‌ای که کارگر در آن فعالیت دارد، دستمزد مینا و لواحق مورد نظر، ساعات کاری، مرخصی‌ها، تعطیلات، مکان فعالیت کارگران، تاریخ بستن قرارداد، مدت زمان قرارداد برای کارهایی با بازه زمانی معین و سایر مواردی که باید بر اساس عرف و عادت شغل در نظر گرفت از نکات مهمی است که باید در قرارداد کاری صحیح به آن پرداخته شود.

بر طبق تبصره این ماده چنانچه قرارداد به صورت کتبی باشد باید ۴ نسخه از آن تنظیم شود. یکی از این نسخه‌ها باید به اداره کار محل سپرده شود و نسخ دیگر باید در اختیار کارگر، کارفرما و شورای اسلامی کار قرار گیرد. در شرایطی که کارگاه فاقد شورا باشند، نسخه مورد نظر در اختیار نماینده کارگران قرار خواهد گرفت.

■ در ماده ۱۱ قانون کار آورده شده است که طرفین با رضایت یکدیگر می‌توانند مدت زمانی را به صورت آزمایشی طی کنند. در این مواقع هر یک از طرفین این اجازه را دارد که بدون تذکر قبلی و یا بدون الزام برای پرداخت خسارت، رابطه کاری را قطع نماید. در این شرایط کارفرما فقط موظف به پرداخت حقوق مدت زمان کاری کارگر خواهد بود.

بر اساس تبصره ماده ۱۱، مدت زمان دوره آزمایشی باید در



قرارداد ذکر شود. حداکثر زمانی که برای کارگران ساده و نیمه ماهر در نظر گرفته شده است، یک ماه و برای کارگران ماهر و سطح بالا ۳ ماه خواهد بود.

■ بر اساس ماده ۱۲ قانون کار هر گونه تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه، تغییری در قرارداد کارگران به وجود نخواهد آورد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق در نظر گرفته خواهد شد. فروش کارگاه، انتقال کارگاه، تغییر دادن نوع تولید، ادغام کارگاه یا موسسه با موسسات دیگر، فوت مالک و... از مواردی است که منجر به تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه می شود.

■ بر اساس ماده ۱۳ قانون کار چنانچه کار از طریق مقاطعه صورت پذیرد، مقاطعه کننده موظف خواهد بود تا قراردادی با مقاطعه کار منعقد کند که بر طبق آن مقاطعه کار متعهد شود که تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارکنان انجام دهد.

در تبصره ۱ این ماده آمده است که مطالبات کارگر به عنوان دیون ممتازه شناخته می شوند و کارفرما موظف خواهد بود تا بدهی کارگران و پیمانکاران را با رای مراجع قانونی از مکان مطالبات پیمانکار پرداخت کند.

بر طبق تبصره ۲ این ماده در صورتی که مقاطعه کننده بر خلاف ترتیب ذکر شده قراردادی با مقاطعه کار تنظیم نماید و یا پیش از پایان یافتن ۴۵ روز از تحویل موقت دست به تسویه حساب بزند، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار به کارگران مورد نظر می شود.

تعلیق قرارداد

مبحث دوم از فصل دوم به تعلیق قرارداد تعلق دارد که در ادامه مواد مرتبط با آن را بیان خواهیم کرد.

بر اساس ماده ۱۴ قانون کار، چنانچه قرارداد به خاطر عمل نکردن یکی از طرفین به تعهداتی که در ادامه ذکر می شود، متوقف شود، قرارداد به صورت موقتی به حالت تعلیق در می آید. پس از رفع شدن مشکلات، قرارداد با در نظر گرفتن سابقه خدمت (به منظور افزایش دستمزد و بازنشستگی)، به حالت اولیه خود بازمی گردد.

بر طبق تبصره، مدت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت زمانی که کارگران به صورت داوطلبانه در جبهه حاضر می شوند، جز سنوات خدمت محسوب خواهد شد.

بر اساس ماده ۱۵ قانون کار چنانچه به واسطه قوه قهریه و بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که از کنترل و اراده طرفین خارج است، ادامه کار برای مدتی متوقف شود و عمل کردن به تعهدات از سوی کارگر یا کارفرما غیر ممکن قلمداد شود، قراردادهای کاری موقتا به حالت تعلیق در خواهد آمد. بررسی و تشخیص این مورد به عهده وزارت کار و امور اجتماعی گذاشته شده است.

بر طبق ماده ۱۶ قانون کار در صورتی که کارگران از مرخصی تحصیلی و یا سایر مرخصی های بدون حقوق استفاده نمایند، قرارداد کاری آنها در طول مدت مرخصی و برای دو سال به وضعیت تعلیق در می آید.

بر طبق تبصره مرخصی تحصیلی را میتوان برای ۲ سال دیگر نیز تمدید نمود.

بر اساس ماده ۱۷ قانون کار قرارداد کارگری که توقیف شود و این توقیف منجر به محکومیت نشود در مدت زمان توقیف به حالت تعلیق در می آید و پس از اتمام دوره توقیف، کارگر می تواند به کار خود بازگردد.

بر اساس ماده ۱۸ قانون کار اگر کارگر با شکایت کارفرما توقیف شود و این توقیف به محکومیت کارگر ختم نشود، کارفرما موظف است ضمن پرداخت ضرر و زیان به کارگر، دستمزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. ضمن اینکه مدت زمان توقیف در سابقه خدمت کارگر محاسبه خواهد شد.

در تبصره این ماده آمده است تا زمانی که حکم دادگاه اعلام شود، کارفرما موظف است به منظور تامین احتیاجات خانواده کارگر، پنجاه درصد از حقوق کارگر را به عنوان علی الحساب به خانواده وی پرداخت کند.

بر طبق ماده ۱۹ قانون کار قرارداد افرادی که به خدمت سربازی می روند به حالت تعلیق در می آید. اما آنها میتوانند تا دو ماه پس از به پایان رساندن دوره خدمت به کار خود باز گردند و در صورتی که شغل آنها حذف شده باشد در کاری مشابه مشغول به فعالیت خواهند شد.

بر طبق ماده ۲۰ اگر کارفرما در مواردی که در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ آورده شده است، قرارداد کارگر را به حال تعلیق درآورد و

این تعلیق برطرف شود، اما از پذیرفتن مجدد کارگر اجتناب کند در واقع اخراج غیر قانونی صورت پذیرفته است. در این شرایط کارگر می تواند تا ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه نماید. اگر کارفرما نتواند برای این اخراج ادله موجه ارائه دهد، موظف است تا بر طبق نظر هیئت تشخیص کارگر را به کار خود باز گرداند و حقوق و دستمزد وی را از زمان مراجعه به کارگاه پرداخت نماید. در صورتی که بتواند ادعای خود را ثابت کند، در برابر هر سال سابقه کار، ۴۵ روز آخرین دستمزد به وی پرداخت خواهد شد. **تبصره:** اگر کارگر عذر موجه نداشته باشد و تا ۳۰ روز پس از تعلیق آمادگی خود را برای کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما برای پیگیری وضعیت خود به هیئت تشخیص مراجعه نکند، مستعفی در نظر گرفته می شود. بر طبق قانون مستعفی مشمول دریافت حق سنوات خواهد بود که به ازای هر سال برابر با یک ماه آخرین حقوق است.

خاتمه قرارداد کاری

سومین مبحث از فصل دوم قانون کار به خاتمه قرارداد کاری مربوط می شود که در ادامه به صورت کامل به آن میپردازیم.

بر طبق ماده ۲۱ قانون کار، چنانچه کارگر فوت کند، بازنشسته شود، از کارافتاده شود، استعفا دهد، مدت قرارداد موقت به اتمام برسد و تمدید نشود و یا کار در قراردادها با مدت معین تمام شود قرارداد مورد نظر خاتمه خواهد یافت.

تبصره: اگر کارگری استعفا دهد، موظف خواهد بود تا به مدت ۱ ماه به کار خود ادامه دهد و استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما تحویل دهد. چنانچه از زمان تحویل استعفای کتبی کارگر به کارفرما ۱۵ روز گذشته باشد، استعفا منتفی کتبی بود. در این مواقع کارگر می تواند رزروشتی از استعفا خود را به انجمن صنفی کارگران یا نماینده کارگران و یا شورای اسلامی کارگاه تحویل دهد.

بر طبق ماده ۲۲ چنانچه قرارداد کاری خاتمه یابد، مطالبات کارگر که به دوره اشتغال وی تعلق دارد پرداخت خواهد شد. در صورت فوت کارگر این مبلغ به وراثت پرداخت می شود.

تبصره: تا زمانی که وراثت قانونی کارگر مشخص شود و مراحل قانونی برای برقراری مستمری طی شود، سازمان تامین اجتماعی موظف خواهد بود تا به میزان آخرین حقوق متوفی را به صورت علی الحساب به افراد تحت تکلف وی پرداخت نماید. بر اساس ماده ۲۳ قانون کار کارگر موظف است در شرایطی که به خاطر فوت، از کارافتادگی، بازنشستگی، بیکاری، بیماری، تعلیق و یا مقررات حمایتی و... حقوق یا مستمری دریافت می کند، تابع قوانین تامین اجتماعی باشد.

بر طبق ماده ۲۴ قانون کار کارفرما موظف خواهد بود بر طبق قرارداد موقت یا معینی که خاتمه یافته است و بر طبق آن کارگر به مدت ۱ سال یا بیشتر برایش کار کرده است، به ازای هر سال سابقه متناوب یا متوالی مبلغی را به عنوان مزایای پایان کار پرداخت نماید. بر طبق قانون کار این مبلغ بر اساس آخرین حقوق و معادل یک ماه حقوق خواهد بود.

بر طبق ماده ۲۵ قانون کار، چنانچه قرارداد کاری موقت و یا انجام کار معین بین طرفین به امضا رسد، هیچ کدام از آنها به تنهایی قادر به فسخ نخواهند بود.

تبصره: هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف موظف به رسیدگی به این گونه از اختلافات هستند.

بر طبق ماده ۲۶ قانون کار، تغییراتی که در شرایط کار به وجود آید که بر خلاف عرف کارگاه باشد باید پیش از اجرا به رای و ارائه موافقت نامه کتبی از سوی اداره کار و امور اجتماعی محل برسد. **تبصره:** در صورتی که اختلافی در این زمینه به وجود آید، حکم هیئت حل اختلاف لازم اجرا و قطعی خواهد بود.

بر طبق ماده ۲۷ قانون کار، چنانچه کارگر در انجام وظایفش کوتاهی کند و یا از قوانین و آئین نامه انضباطی کارگاه پیروی نکند، کارفرما میتواند پس از نظر مثبت شورای اسلامی کار، مطالبات و حقوق معوقه به ازای هر سال سابقه کار را به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت نماید و قرارداد موجود را فسخ نماید. لازم به ذکر است که مطالبات و حقوق معوقه به میزان یک ماه آخرین حقوق کارگر در نظر گرفته می شود. در صورتی که شورای اسلامی کار نباشد باید از رای انجمن صنفی مطلع شد. اگر مسئله مورد نظر با توافق حل نشود به هیئت تشخیص ارجاع داده می شود و اگر باز هم مسئله مورد نظر حل نشود، از سوی هیئت حل اختلاف پیگیری می شود. لازم به ذکر است در بازه زمانی که هیئت های حل اختلاف به مشکلات به وجود آمده رسیدگی

می کنند، قرارداد کار به حالت تعلیق در خواهد آمد.

تبصره ۱: چنانچه کارگاه مشمول قانون شورای اسلامی کار نباشد و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی درون کارگاه تشکیل نشده باشد و یا نماینده کارگران برای رسیدگی به اوضاع وجود نداشته باشند، برای فسخ قرارداد کار، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص لازم خواهد بود (موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار).

تبصره ۲: بر اساس قانون کار، آئین نامه های انضباطی کارگاه ها، دستور العمل ها و موارد قصور بر طبق مقرراتی است که وزیر کار و امور اجتماعی تصویب کرده است. این مقررات به پیشنهاد شورای عالی کار به دست وزیر می رسد. بر طبق ماده ۲۸ قانون کار، نمایندگان قانونی و داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و همچنین اعضای شورای اسلامی کار و داوطلبان واجد شرایط عضویت در شورای اسلامی کار موظف خواهند بود تا در مراحل انتخابات، اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص و نظر هیئت حل اختلاف به فعالیت پیشین خود ادامه دهند و وظایف و امور محوله را به درستی انجام دهند.

تبصره ۱: در صورتی که شکایتی بین نماینده کارگران و کارفرمایان به وجود یابد، هیئت تشخیص و حل اختلاف فوراً به آن رسیدگی خواهند کرد. هیئت حل اختلاف باید حداکثر ۳۰ روز پس از دریافت شکایت به آن رسیدگی کند.

تبصره ۲: اگر کارگاه مشمول قوانین شورای اسلامی کار نباشد و یا شورای اسلامی کار در آن تشکیل نشده باشد و یا در محل هایی باشد که هیئت تشخیص تشکیل نشده باشد، نمایندگان انجمن صنفی کارگران موظف خواهد بود تا قبل از اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص و رای نهایی هیئت حل اختلاف به کار خود ادامه دهد و وظایف محوله را به درستی به سرانجام برساند.

رفع خسارات و پرداخت مزایای پایان کار به چه صورت است؟

ماده ۲۹ قانون کار: چنانچه هیئت حل اختلاف تشخیص دهد که کارفرما موجب تعلیق قرارداد کارگر شده است، کارگر می تواند خسارت ناشی از تعلیق را دریافت نماید. ضمن اینکه کارفرما مکلف خواهد شد تا کارگر مورد نظر را به کار سابقش برگرداند. ماده ۳۰ قانون کار: اگر کارگاه مورد نظر به خاطر سیل، زلزله، طوفان و... و یا حوادث غیر قابل پیش بینی مثل جنگ و... از بین برود و ادامه فعالیت کارگران امکان نداشته باشد، کارفرما موظف است پس از بازسازی کارگاه، کارگران را در مشاغل پیشین خود مشغول به کار کند.

تبصره: بر طبق اصل ۲۹ قانون اساسی، دولت موظف خواهد بود تا با استفاده از درآمدهای عمومی و حاصل شده از مشارکت های مردمی و با صندوق بیمه بیکاری گامی موثر در تامین معاش کارگران بیکار بردارد. بر طبق این تبصره دولت موظف است با تکیه بر بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی کشور و موضوع ماده ۴ قانون کار امکانات لازم برای برپایی مجدد کارگاه ها را فراهم نماید تا کارگران بتوانند هر چه زودتر اشتغال از دست رفته خود را به دست بیاورند.

ماده ۳۱ قانون کار: در صورتی که به خاطر از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر، قرارداد کار خاتمه پیدا کند، کارفرما موظف خواهد بود مبلغی را بر طبق آخرین مزد کارگر به ازای هر سال سنوات خدمت به وی پرداخت نماید که این مبلغ به اندازه ۳۰ روز مزد کارگر مورد نظر می باشد. وجه مورد نظر علاوه بر مستمری پایان ماه کارگر از کارافتاده و یا بازنشسته از سوی سازمان تامین اجتماعی به وی پرداخت می شود.

ماده ۳۲ قانون کار: اگر به دلیل کار کارگر، توانایی های جسمی و فکری وی کاهش یابد و این مسئله منجر به اتمام قرارداد شود، کارفرما مکلف می شود که به ازای هر سال خدمت کارگر به میزان دو حقوق به وی پرداخت کند. لازم به ذکر است که کاهش توانایی های جسمی و فکری کارگر باید توسط کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه تشخیص داده شود. برای تشخیص کاهش توانایی ها لازم است تا شورای اسلامی کار و یا نماینده قانونی کارگر، مسئله مورد نظر را به کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه اطلاع دهند. **ماده ۳۳ قانون کار:** از کار افتادگی های کلی و جزئی، بیماری های ناشی شده از کار، فوت کارگر، کوتاهی کارفرما در انجام وظایفش بر طبق ضوابطی تنظیم می شود که وزیر کار و امور اجتماعی برای تصویب به هیئت وزیران پیشنهاد می دهد. ■

