

یک فعال کارگری خواستار شد

قانون کار صیانت، اصلاح و بازنگری شود



نسرین هزاره مقدم

از زمان تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ تا امروز، هجمه‌های مختلفی به این سند قانونی صورت گرفته؛ هجمه‌هایی که با خروج‌های مکرر از شمول قانون کار و آزادسازی‌های گسترده در صنایع مادر شروع شد و دامنه آن به جایی رسیده که امروز عده‌ای مطالبه حذف حداقل دستمزد را به عنوان اهرم رونق اشتغال مطرح می‌کنند. حسین اکبری، فعال کارگری در گفت‌وگوی زیر بر این نکته تأکید دارد که علاوه بر لزوم صیانت از قانون کار، باید قانون فعلی در راستای ایهام‌زدایی و توانمندسازی کارگران، اصلاح و بازنگری شود.

قانون کار از زمان تصویب تا امروز بارها مورد حمله قرار گرفته و هر بار بهانه‌ای به دست آورده‌اند و به این سند قانونی تاخته‌اند. یک‌بار گفتند این قانون منعطف نیست، بار دیگر گفتند چون اخراج سخت است کارگر بپزه‌ور نیست و بار دیگر از لزوم حذف حداقل دستمزد دبرای رونق اشتغال از این سخن گفتند. شما چه آینده‌ای برای این سند قانونی متصورید؟ فکر می‌کنید آیا روزی موفق خواهند شد این سند قانونی را حتی روی کاغذ هم از اعتبار ساقط کنند؟

واقعیت این است که سرمایه‌داری ایران مثل همه سرمایه‌داران جهان هیچ تمایلی به مقررات قانونی که به نوعی منافعی را در مناسبات و روابط کار تحت تأثیر قرار دهد، ندارد. پس از پیروزی انقلاب نیز این عدم تمایل همواره خودش را تحمیل کرده و نمودش هم اینکه تصویب قانون کار کنونی بیش از ۱۱ سال به درازا کشید و اصطلاحاً در کریدور مجلس و شورای نگهبان در رفت و آمد بود و نهایتاً مجمع تشخیص برای همین امر تشکیل شد و آن را به تصویب رساند. اما متأسفانه همین راه هم بر نمی‌تابند و در مقاطع مختلفی تلاش کردند تغییرات جدی در آن اعمال کنند. البته آشکارا این قانون با ترفندهای مختلفی اجرا نمی‌شود و در روابط و مناسبات کار مدت‌هاست جای پای محکمی ندارد. در مناطق آزاد

تجاری عملاً قانون کار تبدیل به چند ماده قانونی در مقررات ویژه مناطق آزاد و تجاری شده، در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر که مدت‌هاست کارگران از شمول برخی مواد قانون کار خارج شده‌اند و در مواردی با دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌هایی چون طرح استاد شش‌گدی و طرح کارورزی این قانون نقض می‌شود.

خب ممکن است این سوال طرح بشود که چرا به همین حد کفایت نمی‌کنند و دائماً در تلاش برای تغییر رسمی این قانون هستند؟ روشن است که سیاست‌های گشایش درها برای ورود سرمایه‌های خارجی و تعهداتی که ایران باید در عمل به سازمان تجارت جهانی بدهد، بر اصل مقررات‌زدایی از روابط کار متکی است. این کوشش و پیگیری سرمایه‌داری ایران در حذف مقررات به شکل قانونی از روابط کار، نه اتفاقی است و نه قرار است متوقف شود. این هماهنگی با سرمایه‌ جهانی از سوی واپس‌مانده‌ترین سرمایه‌داران ایران است که هنوز مقررات کار را مبتنی بر اصل تراضی طرفین دنیال می‌کنند و البته نتولیبیرال‌ها که بی‌تردید لحظه‌ای برای مقررات‌زدایی از پا نخواهند نشست. نتولیبیرالسم و نمایندگان آن در دولت و مجلس و سایر نهادهای خوبی می‌دانند که قانون کار در هر کشور، مهمترین قانون پس از قانون اساسی است. به دو جهت این قانون مهم است؛ هم به جهت نقش آن در روابط کار و هم به عنوان قانون مرجعی که می‌تواند برای سایر حمتکشان الگویی برای روابط آنها با کارفرمایان دولتی و پیمانکاران تامین نیروی انسانی باشد. آنها خوب می‌دانند که قانون کار دستاورد بزرگ کارگران در افسار زدن به تمایلات سیری ناپذیر سرمایه برای سود هر چه بیشتر و غارت دسترنج کارگران است.

در یک کلام سرمایه‌داری کارگران را کالای ماندوبود و نهایتاً مجمع تشخیص برای همین امر تشکیل شد و آن را به تصویب رساند. اما متأسفانه همین راه هم بر نمی‌تابند و در مقاطع مختلفی تلاش کردند تغییرات جدی در آن اعمال کنند. البته آشکارا این قانون با ترفندهای مختلفی اجرا نمی‌شود و در روابط و مناسبات کار مدت‌هاست جای پای محکمی ندارد. در مناطق آزاد

بسیاری قابلیت تفسیر دارد و بدتر از آن آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی نیز بر مواد این قانون نوشته شده که بر تازکاری مواد قانون افزوده است. در فصل‌های مختلف قانون مواردی آمده که شفافیت و صراحت آن را سلب کرده و فهم آن را دچار اشکال می‌کند. نمونه آن تعاریفی که در مزد حق‌السعی آمده است. اینکه بر اساس چه ضرورتی مزد را در کنار حق‌السعی آورده‌اند که حتی یک‌بار هم موضوع حق‌السعی در مذاکرات مزدی مورد توجه و وقت قرار نمی‌گیرد، خودش بیانگر این است که قانون کامل و جامع نیست. در بسیاری جهات در واقع قانون به سود کارفرمایان و دولت کارفرمایی است. فصل ششم قانون کار به طریق اولی حتی در مغایرت جدی با قانون اساسی است یا در کلی‌ترین وجه آن، قانون اصالت حمایت از نیروی کار را ندارد در حالی که قانون کار باید در جهت حمایت از نیروی کار باشد چرا که سرمایه‌داران و کارفرمایان همواره در روابط و مناسبات کار دست بالا را دارند و نیروی فائقه هستند. قانونی که ظاهر نوعی پایبندی را به سه‌جانبه‌گرایی یک‌م‌می‌کند ولی در هیچ‌جایی آن کارگر با کارفرما و دولت برابر نیست و بسیاری اشکالات اساسی مثل عدم صراحت در تمام شمول بودن قانون در روابط کار وجود دارد. قانون که تمام شمول و فراگیر نباشد و به کارکرد جزیره‌ای تنزل پیدا کند، دیگر قانون کار یک کشور نیست.

بدتر از همه اینکه ضمان اجرایی، سست و ناپایدار است. دلیل این امر روشن است. قانونی که کارگران در تصویبش نقش نداشته‌اند یا در بهترین حالت بنا به مصلحت تصویب شده است، چیزی بهتر از این نخواهد شد. قانونی که اجرای آن از سوی قوه‌ای نظارت نمی‌شود، هیچ‌گاه محک جدی نمی‌خورد و در نتیجه اگر قرار باشد اصلاحاتی هم در آن ایجاد شود در چنین شرایطی ممکن و مقدور نخواهد بود و نیاز به پیش شرط‌ها و بستر زمینه‌هایی دارد که متأسفانه در حال حاضر چنین امکانات و مقدمات وجود ندارد که هیچ، بلکه محدودیت‌های جدی هم بر سر راه اصلاح واقعی آن به سود کارگران ایجاد شده است.

آیا به انجام اصلاحات و به ثمر رسیدن آنها امیدوارید؟ چه پیش شرط‌ها و زیرساخت‌هایی برای اصلاح قانون کار مورد نیاز است و آیا بستر مناسب برای این اصلاحات فراهم است یا ممکن است در آینده‌ای نه چندان دور فراهم شود؟ اصلاحات در قانون کار نیاز به اصلاحات در ساختار بسیاری امور و نهادهای دارد. با این مجلسی که مدافع کارگران نیست، بعید است که بتوان به اصلاحات در خود دست پیدا کرد. در مورد تصویب یک قانون کار، 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



کارگران بی‌دفاع‌ترین مردم کشورند و ابزار دفاع از آنان گرفته شده است. در همین ماه‌های گذشته، بارها شاهد اعتراض کارگران نسبت به مساله خصوصی‌سازی بودیم ولی مهمترین وسیله دفاعی کارگران به رسمیت شناخته نشده است

ندارد. در تحلیل نهایی متأسفانه کارگران بی‌دفاع‌ترین مردم این کشورند و ابزار دفاع از آنان گرفته شده است. در همین ماه‌های گذشته، بارها شاهد اعتراض کارگران نسبت به مساله خصوصی‌سازی بودیم. شما به مشکلات کارگران در هیگو، آذراب و نیشکر هفت تپه توجه کنید. در واقع مهمترین وسیله دفاعی کارگران در قانون به رسمیت شناخته نشده است. کارگران باید بتوانند برای دفاع از تجاوز به حقوقشان اعتراض کنند. کارگران به خاطر فقدان قانون کاری که متضمن حقوق واقعی‌شان باشد، از داشتن تشکل مستقل، آزاد کارآمد محرومند، امنیت شغلی و اجتماعی ندارند، در بدترین شرایط زیستی از نظر معیشت روزگار می‌گذرانند، از نظر سطح دستمزد‌ها خیلی پایین‌تر از خط فقر قرار دارند و اینها یعنی فقدان اراده لازم در تصویب قوانین مردمی کارآمد مصوبات مجلس هادر تمام ادوار و ضعف اجرای همین قانون دست و پا شکسته و اعمال بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های ضد کارگری از سوی همه دولت‌های تاکتونی، به‌رغم اعتراضات به این گونه بخشنامه و دستورالعمل‌سازی‌ها در سال‌های گذشته، هیچ‌گاه این دستورالعمل‌ها لغو و خنثی نشد و مصوبات ضد کارگری دولت‌های نهم و دهم از سوی دولت یازدهم و دوازدهم لغو و خنثی نشد. پس می‌توان به جرات و قاطعیت گفت که کارگران چاره‌ای جز دخالت آگاهانه و سازمان‌یافته و مستمر در تعیین سرنوشت خود ندارند. شاید بهترین چیزی که بتواند این حقیقت ناگزیر را نشان دهد این بیت است که «کس نخارد پشت من جز ناخن انگشت من».

هم قانون‌ضعف‌های اساسی دارد و هم اراده‌ای برای اجرای درست آن بخش از قانون که قابلیت دفاع از حقوق کار را حفظ کرده، وجود دارد. با این مجلسی که مدافع کارگران نیست، بعید است که بتوان به اصلاحات در خود دست پیدا کرد. در مورد تصویب یک قانون کار، 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

آیا به انجام اصلاحات و به ثمر رسیدن آنها امیدوارید؟ چه پیش شرط‌ها و زیرساخت‌هایی برای اصلاح قانون کار مورد نیاز است و آیا بستر مناسب برای این اصلاحات فراهم است یا ممکن است در آینده‌ای نه چندان دور فراهم شود؟ اصلاحات در قانون کار نیاز به اصلاحات در ساختار بسیاری امور و نهادهای دارد. با این مجلسی که مدافع کارگران نیست، بعید است که بتوان به اصلاحات در خود دست پیدا کرد. در مورد تصویب یک قانون کار، 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

تجاری عملاً قانون کار تبدیل به چند ماده قانونی در مقررات ویژه مناطق آزاد و تجاری شده، در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر که مدت‌هاست کارگران از شمول برخی مواد قانون کار خارج شده‌اند و در مواردی با دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌هایی چون طرح استاد شش‌گدی و طرح کارورزی این قانون نقض می‌شود.

خب ممکن است این سوال طرح بشود که چرا به همین حد کفایت نمی‌کنند و دائماً در تلاش برای تغییر رسمی این قانون هستند؟ روشن است که سیاست‌های گشایش درها برای ورود سرمایه‌های خارجی و تعهداتی که ایران باید در عمل به سازمان تجارت جهانی بدهد، بر اصل مقررات‌زدایی از روابط کار متکی است. این کوشش و پیگیری سرمایه‌داری ایران در حذف مقررات به شکل قانونی از روابط کار، نه اتفاقی است و نه قرار است متوقف شود. این هماهنگی با سرمایه‌ جهانی از سوی واپس‌مانده‌ترین سرمایه‌داران ایران است که هنوز مقررات کار را مبتنی بر اصل تراضی طرفین دنیال می‌کنند و البته نتولیبیرال‌ها که بی‌تردید لحظه‌ای برای مقررات‌زدایی از پا نخواهند نشست. نتولیبیرالسم و نمایندگان آن در دولت و مجلس و سایر نهادهای خوبی می‌دانند که قانون کار در هر کشور، مهمترین قانون پس از قانون اساسی است. به دو جهت این قانون مهم است؛ هم به جهت نقش آن در روابط کار و هم به عنوان قانون مرجعی که می‌تواند برای سایر حمتکشان الگویی برای روابط آنها با کارفرمایان دولتی و پیمانکاران تامین نیروی انسانی باشد. آنها خوب می‌دانند که قانون کار دستاورد بزرگ کارگران در افسار زدن به تمایلات سیری ناپذیر سرمایه برای سود هر چه بیشتر و غارت دسترنج کارگران است.

اخبار کارگری

معوقات مزدی معلمان رسمی قزوین به چند ماه رسید

جمعی از معلمان رسمی استان قزوین از عدم پرداخت مطالبات مزدی خود خبر دادند. به گزارش اینلنا، این معلمان می‌گویند: نه تنها حق التدریس ما از ابتدای مهرماه ۹۷ پرداخت نشده بلکه سه ماه حق التدریس از سال تحصیلی قبلی (سال تحصیلی ۹۶-۹۷) طلبکاریم. با این وصف انگیزه‌هایمان را از دست داده‌ایم. این معلمان می‌گویند: دلیل اشتغال به صورت حق التدریسی که نوعی اضافه‌کاری برای معلمان رسمی محسوب می‌شود این است که با حقوق ثابت امور زندگی‌مان نمی‌گذرد. حال اگر قرار باشد برای دریافت پول حق التدریس چند ماه منتظر بمانیم، زندگی‌مان به مشکل برمی‌خورد. پیش از این قرار بود مطالبات و معوقات فرهنگی تا پایان سال ۹۷ پرداخت شود و در این زمینه، وعده‌های بسیاری به معلمان داده شده بود. سپس اعلام شد همه مطالبات ۵ فروردین پرداخت خواهد که این وعده هم محقق نشد. این در حالی است که جبار کوچکی نژاد، عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس در این رابطه به خبرگزاری خانه ملت گفته است: قرار بود بیش از ۷۰۰ میلیارد تومان برای پرداخت مطالبات فرهنگی اختصاص یابد اما سازمان برنامه و بودجه با فریبی که آموزش و پرورش را داد، مانع شد.

وی افزوده است: سایر دستگاه‌ها مطالبات کارکنان خود را پرداخت کرده‌اند اما آموزش و پرورش همانند گذشته مطالبات کارکنان خود را با تأخیر طولانی پرداخت می‌کند. برخی مسئولان وزارت آموزش و پرورش از واريز مطالبات فرهنگیان تا پایان فروردین می‌گویند اما به نظر بنده بعید است این موضوع محقق شود و باید مطالبات را از اعتبارات سال ۹۸ پرداخت کنند.

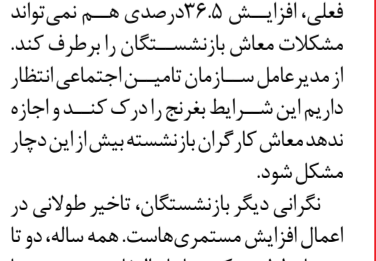
امیدواری بازنشتگان به افزایش مستمری قبل از پایان فروردین



در آخرین ساعات سال ۹۷، افزایش حداقل دستمزد کارگران به میزان ۳۶.۵ درصد مشخص شد. حال دل‌مشغولی اصلی بازنشتگان این است که میزان افزایش مستمری بازنشتگان چه زمان مشخص خواهد شد؟ علی دهقان کیا، عضو هیات مدیره کانون بازنشتگان تهران در این رابطه به اینلنا می‌گوید: به عنوان نماینده مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، بارها به سازمان مراجعه کردم و فشار آوردیم که هر چه زودتر میزان افزایش مستمری بازنشتگان را مشخص کنند. روال تعیین افزایش مستمری بازنشتگان تأمین اجتماعی این گونه است که مدیر عامل سازمان، میزان پیشنهادی را تعیین و آن را برای تصویب به هیات دولت ارسال می‌کند اما سوال اینجاست که این روال قانونی، چقدر قرار است زمان بگیرد. دهقان کیا می‌گوید: امیدواریم قبل از پایان فروردین، پروسه قانونی طی شود و میزان افزایش مستمری بازنشتگان و مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی مشخص شود.

بر اساس قانون تأمین اجتماعی دو عامل در تعیین میزان افزایش مستمری‌ها دخیل است: میزان افزایش حداقل دستمزد و میزان تورم رسمی و اعلامی. دهقان کیا تأکید می‌کند: انتظار ما این است که مستمری بازنشتگان، حداقل به اندازه افزایش حداقل دستمزد کارگران، یعنی ۳۶.۵ درصد افزایش یابد.

او ادامه می‌دهد: با توجه به شرایط معیشتی فعلی، افزایش ۳۶.۵ درصدی هم نمی‌تواند مشکلات معاش بازنشتگان را برطرف کند. از مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی انتظار داریم این شرایط بغرنج را درک کند و اجازه ندهد معاش کارگران بازنشسته بیش از این دچار مشکل شود. نگرانی دیگر بازنشتگان، تأخیر طولانی در اعمال افزایش مستمری‌هاست. همه ساله، دو تا سه ماه طول می‌کشد تا مابه‌التفاوت مستمری‌ها به حساب بازنشتگان واریز شود. دهقان کیا در این رابطه می‌گوید: امسال با توجه به مشکلات اقتصادی موجود، توقع داریم این تأخیر به حداقل برسد و نهایتاً قبل از پایان اردیبهشت، بازنشتگان بتوانند به حق و حقوق‌شان برسند.



همه ساله، دو تا سه ماه طول می‌کشد تا مابه‌التفاوت مستمری‌ها به حساب بازنشتگان واریز شود. دهقان کیا در این رابطه می‌گوید: امسال با توجه به مشکلات اقتصادی موجود، توقع داریم این تأخیر به حداقل برسد و نهایتاً قبل از پایان اردیبهشت، بازنشتگان بتوانند به حق و حقوق‌شان برسند.



که عمده بیکاران دهه شصتی دقیقاً در این گروه سنی قرار می‌گیرند. به‌استناد آمار رسمی مرکز آمار، می‌توان مدعی شد که ۵۳ درصد جمعیت بیکار کشور در گروه سنی ۱۵ تا ۲۹ سال و ۴۷ درصد نیز بالای ۲۹ سال

باتوجه به اینکه آمار مربوط به نتایج نیروی کار در اسفندماه ۹۷ از سوی آمار ایران منتشر نشده است، آمار مربوط به دوازده ماهه منتهی به پاییز ۹۷ نشان می‌دهد در پایان آذرماه بالغ بر ۶۰۸ هزار شغل در کشور ایجاد شده است. مابه‌التفاوت جمعیت بیکار ۱۵ تا ۲۹ ساله تأمین‌کن کل بیکاران ۱۵ سال به بالا، جمعیت بیکار بالای ۲۹ سال را نشان می‌دهد. بر این اساس، جمعیت بیکار بالای ۲۹ سال کشور یک میلیون و ۴۹۴ هزار و ۵۲۰ است

سن ۱.۵ میلیون بیکار بالای ۲۹ سال است

تشکیل می‌دهند که طبق آمار، حدود نیمی از جمعیت بیکار را به خود اختصاص داده‌اند. بر اساس آخرین گزارش مرکز آمار ایران از وضعیت نیروی کار مربوط به یک ساله منتهی به پاییز ۹۷، کل جمعیت بیکار بالای ۱۵ سال کشور، ۳ میلیون و ۶۵ هزار و ۱۰۸ نفر هستند. به‌استناد آمار رسمی مرکز آمار، یک میلیون و ۶۷۰ هزار و ۵۴۸ نفر از مجموع جمعیت بیکار، در گروه سنی ۱۵ تا ۲۹ سال قرار دارند.

دهه شصتی‌ها، ۴۷ درصد جمعیت بیکاران

بررسی آمار نیروی کار نشان می‌دهد ۴۷ درصد از جمعیت بیکار کشور، بالای ۲۹ سال سن دارند و بر این اساس، متولدین دهه ۶۰، دقیقاً در این گروه سنی قرار می‌گیرند. به گزارش مهر و براساس نتایج سرشماری سال ۹۵ کشور، ۱۶ میلیون و ۲۰۲ هزار و ۴۶۰ نفر (معادل ۲۱ درصد کل جمعیت کشور) را دهه شصتی‌ها تشکیل می‌دهند. در حال حاضر متولدین دهه ۶۰، جمعیت در محدوده سنی ۲۹ تا ۳۸ سال را