

## «اصلاحیه قانون کار»، یک سند ضد کارگری است!

عطا خلقی ۹ مهر ماه ۸۸  
ata.kholghi@gmail.com

پیش نویس "اصلاحیه" قانون کار که از دو سال پیش در دستور وزارت کار قرار گرفته بود، سرانجام اوایل شهریور ماه امسال پشت درهای بسته و در غیاب نمایندگان واقعی و منتخب کارگران در یکی از آخرین جلسات هیئت دولت نهم به تصویب رسید. "اصلاحیه" قانون کار که سندی است ضدکارگری، عملاً دست سرمایه داران و کارفرمایان را بیشتر از پیش باز می گذارد تا کارگران را هر چه شدیدتر استثمار کنند، بی حقوقی بیشتری به آنها اعمال کنند و هر آن که خواستند به آسانی عذرشان را بخواهند و بیکار و گرسنه رهایشان سازند.

این "اصلاحیه" که حاصل یک سری دستکاری روی موادی از قانون کار است، چنان به ضرر کارگران تدوین شده است که با اجرایش کارفرما و سرمایه دار و دولت به آسانی خواهند توانست یک طرفه و بدون دخالت اراده و تصمیم کارگران، بی حقوقی باز هم بیشتری را به کارگران تحمیل کنند.

تدوین کنندگان اصلاحیه قانون کار هر جا که لازم دیده اند صریح و روشن با اضافه کردن بند و تبصره هایی به نفع کارفرما تغییراتی ایجاد کرده اند و برخی جاها آگاهانه بندها و تبصره های اضافی را در قالب عباراتی گنگ و تفسیربردار چنان ردیف کرده اند که براحتی برای کارفرما تفسیر پذیر و برای دولت نیز توجیه پذیر است.

عباراتی چون: «کاهش تولید، تغییرات ساختاری، شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، توان جسمی کارگر، رکود تولید و...» که در بند های «ز» و «ک» مربوط به ماده ۲۱ قانون کار آمده اند، عباراتی تفسیر پذیراند که هر آن سرمایه داران و کارفرمایان می توانند به آن استناد کنند و قرارداد کار کارگر را خاتمه یافته اعلام کنند و کارگر را بی هیچ حق و حقوقی اخراج کنند.

جناب وزیر کار دولت نهم ادعا کرده است که: «برای تدوین این پیش نویس از سی هزار کارگر و کارفرما نظر جمع آوری شده و این پیش نویس به کمک استادان و کارشناسان و با توجه به مقاله نامه های بین المللی تهیه شده است.»

هر چند این ادعای آقای وزیر هیچ مقبولیتی به این سند ضد کارگری نمی بخشد، اما حال که ایشان با این ادعای شان می خواهند به این سند ضد کارگری مشروعیت دهند، باید از جناب شان پرسید در کجای این اصلاحیه مفهومی معادل کنوانسیون ۸۷ « آزادی انجمن ها» و کنوانسیون ۹۸ «ساماندهی کارگران و پیمان های دسته جمعی» آمده و به رسمیت شناخته شده است؟!

لابد منظور ایشان از سازمان های بین المللی همان بانک جهانی و صندوق بین المللی پول است که جمهوری اسلامی سالهاست در تلاش است تا از هر نظر خود را با توصیه ها و رهنمودهای ضد کارگری شان هماهنگ کند.

در مملکتی که کارگزارش از حق آزادی تشکل و اعتصاب محرومند و معدود تشکل های مستقل کارگری موجودش، موجودیت خود را به ضرب مبارزه به رژیم تحمیل کرده اند و همواره زیر ضرب نیروهای سرکوبگر دولت اند، و هم اکنون تعداد زیادی از رهبران و فعالان این تشکل های مستقل کارگری در اسارت رژیم اند، ادعای آقای وزیر که گویا اصلاحیه قانون کارش از مقاله های بین المللی مایه گرفته است، مسخره است. فعالان جنبش کارگری به این گونه ادعا های مسخره و صاحبانش می خندند.

فعالان کارگری علیرغم اینکه به بسیاری از موضعگیری ها و برخی از مقاله نامه های سازمان های بین المللی از جمله سازمان بین المللی کار (ILO) نقد دارند، در عین حال نیک می دانند که یکی از اصلی ترین بندهای این مقاله های بین المللی به رسمیت شناسی حق تشکل و اعتصاب است، که عملاً در قانون کار جمهوری اسلامی هیچ جایگاهی ندارد.

آقای جهرمی وزیر دولت نهم آقای احمدی نژاد در ظرف دوران وزارتش بارها این ادعا را هم کرده است که گویا او با اصلاح قانون کار می خواهد مشکلات قرارداد موقت را حل کند و این اصلاحیه مربوط به اخراج کارگران نیست، اما در جریان عمل عملاً ثابت شد که چگونه در کمین بوده است تا در آخرین روزهای وزارتش پروژه تسهیل شرایط استثمار و بی حقوقی بیشتر کارگران را تحت عنوان: "نظام مند کردن قراردادها" به تصویب هیئت دولت برساند.

این پروژه ضد کارگری به قدری به جانبداری منافع کارفرمایان تدوین شده است که علاوه بر کارشناسان آکادمیست مسائل حوزه کار و اشتغال حتی مخالفت "خانه کارگر" و "شوراهای اسلامی" کار را هم برانگیخته است.

حسن طایبی عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبایی گفته است: «با اصلاح قانون کار، اخراج کارگران افزایش می یابد.»

علیرضا محبوب دبیرکل خانه کارگر هم، اصلاح ماده ۲۷ قانون کار را موجب خدشه دار شدن امنیت شغلی کارگران و تهدید امنیت ملی دانسته و گفته است: «با تصویب چنین طرح هایی عدم اشتغال و اخراج های دسته جمعی در کشور معمول خواهد شد.»

در یک کلام تدوین کنندگان این اصلاحیه با دستکاری هایی که در متن قانون کار کرده اند، عملاً همه آن تک مورد مواد نیم بندی را هم که اینجا و آنجا کارگران می توانستند به استناد آنها بخش ناچیزی از حقوق خود را مطالبه کنند، چنان بی خاصیت کرده اند که عملاً دایره اختیار و تسلط کارفرمایان و سرمایه داران را برای تحمیل شرایط کاری نامطلوب تر، شدت استثمار بازهم بیشتر و ناامنی

شغلی به مراتب بیشتری، وسیعتر کرده است.

از نظر کارگران هر قانون کار و اصلاحیه ای مادام که به محض اجرا شدنش سطح معیشت آنها را بالا نبرد، درجه ای از رفاه نسبی را برای آنها به ارمغان نیاورد، نرخ بیکاری را پایین نیاورد و امنیت شغلی بیشتری را برای همه کارگران تضمین نکند، قابل قبول و پذیرفتنی نیست. چنین قانون کار و اصلاحیه ای اسناد بردگی بیشتر آنها بحساب می آید که باید دورشان ریخت.

بد نیست ولو به اختصار روی جزئیات این سند ضد کارگری رژیم کمی مکث کنیم!

موادی که قرار است از این پس با این تغییراتی که در آنها ایجاد شده اند به اجرا در آیند، عبارتند از:

مواد ۷، ۱۰، ۲۱، ۲۴ و ۲۷ مربوط به «قرارداد کار»

ماده ۳۰ مربوط به «بیمه بیکاری»

ماده ۴۱ مربوط به «شرایط کار» (تعیین حداقل افزایش سالانه دستمزدها)

ماده ۹۶ مربوط به «حفاظت فنی، بهداشت کار»

مواد ۱۱۹، ۱۳۱، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷، ۱۹۲ مربوط به «تشکل های کارگری و کارفرمایی و وظایف وزارت کار در مورد مسائل مختلف»

\*\*\*

بر اساس ماده ۲۱ قانون کار، خاتمه قرارداد کار بین کارگر و کارفرما به سه طریق صورت می گیرد: فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، از کارافتادگی کارگر،

بر اساس تغییری که در ماده ۲۱ قانون کار صورت گرفته است. دو بند «ز» و «ک» به این ماده اضافه شده اند که بر اساس این بندهای الحاقی به ماده ۲۱، کارفرما می تواند با دست باز و با استناد به توجیحات این دو بند، کارگران را اخراج کند.

بر اساس بند «ز»: «در نتیجه کاهش تولید و یا تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فناوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود»، کارفرما قادر است که کارگران را اخراج نماید.

لازم به یادآوری است که بند «ز» قبل از تصویب اصلاحیه در هیئت دولت، به تأیید و تصویب شورای تشخیص مصلحت نظام رسیده و از آن زمان عملاً اجرا می شود.

اضافه شدن بند «ز» به ماده ۲۱ قانون کار، این اختیار را به کارفرما می دهد تا با این توجیه که تولید پایین است، شرایط اقتصادی مطلوب نیست، تغییرات ساختاری در برنامه است، اوضاع اجتماعی و سیاسی نا روشن است، وضعیت بحرانی است، تمامی و یا بخشی از کارگران را اخراج کند.

بند «ک» که اشاره به خاتمه کار به علت رکود تولید در نتیجه کاهش توان جسمی کارگر دارد، به شاخص و استاندارد می کشد که با آن بتوان توان جسمی کارگر را اندازه گرفت و معلوم کرد که این ناتوانی جسمی تا چه اندازه ای موجب رکود تولید می شود، هیچ اشاره ای نمی کند. بنابراین کارفرما به آسانی می تواند هر درجه از کسالت کارگر را بهانه گیرد و حتی کارگری را که سرما خورده است با این توجیه که توان جسمی ندارد و رکود تولید را موجب شده است، اخراج کند.

ماده ای که در نتیجه اصلاحیه قانون کار دست کارفرما را در اخراج کارگران بازر می کند، ماده ۲۷ است. این ماده که مربوط به «آئین نامه انضباطی کارگاه» است، می گوید: «هرکارگر که در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، قرارداد کار را فسخ و کارگر را اخراج کند.»

تا قبل از تصویب این اصلاحیه بر اساس ماده ۲۷، کارگری که در انجام وظایف محوله "قصور" می ورزید یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را "نقض" می کرد، کارفرما حق داشت پس از تذکرات رسمی در صورتیکه شورای اسلامی کار موافقت نماید قرارداد کارگر را فسخ کند؛ اما اکنون و با تصویب این اصلاحیه کارفرما می تواند پس از دو بار تذکر کتبی و تنها با اعلام به شورای اسلامی کار، قرار داد کارگر را بدون جلب نظر موافق هیچ مرجعی فسخ نماید.

گو اینکه شورای اسلامی کار مرجعی ذیصلاح برای تصمیم گیری نیست، اما جمهوری اسلامی برای تسهیل امر اخراج کارگران توسط کارفرمایان، تنها مانع اخراج کارگران را هم حذف کرده است.

تدوین کنندگان این "اصلاحیه" شایدانه بندی به ماده ۴۱ قانون کار «تعیین میزان افزایش سالانه دستمزدها»، اضافه کرده اند که بر اساس آن «حداقل مزد کارگران در قرارداد با مدت موقت ۱۰٪ از حداقل مزد تعیین شده در شورای عالی کار بیشتر خواهد بود.» مبتکران این بند، مزورانه کوشیده اند از سویی با دادن "امتیازی" به کارگران با «قرارداد موقت»، کارگران را به روی آوردی به بستن قراردادهای موقت تشوق کنند و عملاً اعتراضات کارگران به لغو قراردادهای موقت را خاموش سازند و از سویی دیگر با ایجاد تفرقه و نفاق در میان کارگران رسمی و قراردادی دامنه اعتراض دائمی کارگران رسمی علیه بیکار سازی ها و مبارزه برای افزایش دستمزدها را تضعیف کنند.

در حال حاضر بیش از ۸۵ درصد کارگران با قراردادهای موقت یک ساله، شش ماهه، یک ماهه مشغول به کارند و تنها در صورتی که کارفرما تمایلی به تمدید قرار داد با آنها داشته باشد، می توانند از نو قرارداد دیگری منعقد کنند.

بر اساس این گونه قراردادهای موقت، کارفرما نه الزامی به بستن قرارداد مجدد با کارگر دارد و نه اگر تمایلی به تجدید قرارداد داشت

الزامی به یک ساله بودن آن دارد.

\*\*\*

"اصلاحیه" قانون کار در شرایطی به تصویب دولت می رسد و قرار است ناظر رابطه کار و سرمایه باشد که کارگران نه تنها آن را به عنوان سندی ضد کارگری تلقی می کنند، بلکه کلیت قانون کار جمهوری اسلامی اعم از اصلاح شده و اصلاح نشده اش را مردود و اساساً ضد کارگری می دانند.

کارگری که حق ندارد در چارچوب تشکل کارگری خود متشکل شود و مطالبات کارگری اش را پی بگیرد، کارگری که حق اعتصاب ندارد، کارگری که اسیر قراردادهای موقت و سفید امضاء است، کارگری که تا وقتی که کار می کند دستمزدی زیر خط فقر دارد و همواره شبیح بیکاری به دور سرش می چرخد و آنگاه که بی کار می شود هیچ تأمین و بیمه ای ندارد و به ورطه گرسنگی انداخته می شود، تصویب چنین اصلاحیه ای بی حقوقی های تاکنونی اش را تثبیت می کند و پیام آور روزهای سخت تری است.

کارگران تصویب چنین اصلاحیه هایی را تعرضی دیگر از سوی سرمایه داران و دولت حامی آنها به حقوق انسانی و کارگری خود می دانند و بی گمان چنین تعرض آشکاری را بر نخواهند تابید و علیه اش دست به مبارزه خواهند زد. چاره ای هم جز این ندارند.

کارگران به این گونه اصلاحیه ها احتیاج ندارند، آنها به تغییر اساسی و بنیادی قانون کار نیازمندند. کارگران به قانون کاری نیاز دارند که کلیه مطالبات شان را به رسمیت شناخته باشد، کارگران خواهان آنند که حق تشکل داشته باشند، حق اعتصاب داشته باشند، دستمزدهای شان توسط خودشان و از طریق شورای نمایندگان شان تعیین شود، قراردادهای موقت برچیده شوند و همه در استخدام رسمی قرار گیرند و به بیکاران بیمه بیکاری مکفی داده شود. کارگران خواهان منع پی گرد فعالان کارگری و آزادی بی قید و شرط کلیه همکاران و هم طبقه ای های خود هستند. کارگران خواست های باز هم بیشتری دارند، اینها حداقل خواست های این دوره کارگران می باشند.

کارگران چاره ای جز مبارزه برای تحقق این خواست ها ندارند. سازماندهی مبارزه برای تحقق این خواست ها از وظایف کمونیست ها و فعالان جنبش کارگری است.

بستر شکل گیری جنبشی حول تحقق این خواست ها می تواند تشکل های فی الحال موجود کارگران و مجمع عمومی های هر جمع و مجتمع کارگری باشد.

به هر اندازه مجمع عمومی کارگران به همت فعالان کارگری فعال و روتین برگزار شوند، و رأی و اراده کارگران مستقیماً اعمال شوند، به همان اندازه راه پیشروی برای تحمیل این خواست ها هموارتر می شود!