

## نگاهی به آخرین تغییرات پیشنهادی در قانون کار رژیم جمهوری اسلامی

## کمیسیون کارگری سازمان اتحاد فدائیان خلق ایران

تغییرات در این پیش‌نویس را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد:

## الف: تحدید هر چه بیشتر دامنه شمول قانون کار .

این تغییرات شامل:

ماده ۲۷ و تبصره‌های آن به شرح زیر تغییر می‌یابد. تبصره ۱ فعلی ماده ۲۷ حذف و تبصره ۲ ماده ۲۷ عیناً باقی می‌ماند.

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آئین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را نقض نماید، کارفرما می‌تواند پس از ابلاغ حداقل دوبرابر تذکر کتبی که فاصله آنها کمتر از پانزده روز نباشد، ضمن اطلاع به شورای اسلامی کار واحد و یا تشکل کارگری موجود در کارگاه (در صورت وجود) با جایگزین نمودن کارگر جدید و پرداخت مطالبات و حقوق معوقه و همچنین پرداخت سنوات به نسبت هر سال سابقه معادل با یک ماه آخرین حقوق به کارگر، نسبت به فسخ قرارداد اقدام نماید.

کارگر اخراجی ظرف ده روز می‌تواند به مراجع مذکور در فصل حل اختلاف شکایت نماید و مراجع مذکور موظفند خارج از نوبت به شکایت رسیدگی نموده در صورتی که کارگر مقصر تشخیص داده نشود، هیأت حل اختلاف می‌تواند با توجه به مدت کار و میزان مزد و سن و عائله کارگر و سایر شرایط و اوضاع و احوال، اضافه بر وجوه مذکور در فوق مبلغی که از جمع مزد دو سال کارگر تجاوز نکند، بابت هر سال سابقه ۱۵ روز به عنوان خسارت تعیین نمایند. کارفرما مخیر به پرداخت این خسارت و یا بازگرداندن کارگر به کارگاه خواهد بود. رأی هیأت مذکور قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد.

تبصره ۱: در صورت عدم پرداخت بیمه بیکاری کمتر از یک سال برای کارگر، دوسوم از خسارت مذکور به کارگر و یک سوم به صندوق بیمه بیکاری پرداخت خواهد شد. کارگر مذکور مشمول مستمری بیکاری می‌باشد.

تبصره ۱ فعلی ماده ۲۷ قانون حذف و تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون عیناً باقی می‌ماند.

با این ماده اخراج کارگران آزاد «قانونی» می‌شود. ماده ۲۷ در طی سالیان گذشته همواره از سوی سرمایه‌داران و کارفرمایان مورد اعتراض قرار داشته و حتی با توجه به این بند و با استناد به تمام اخراج‌های صورت گرفته، آنها قرارداد کار را با کارگران فسخ می‌کردند. حتی این‌ها در تاریخ ۷ خردادماه جاری نوشت «وزیر کار به تازگی نامه‌ای را به ادارات کل کار کشور ارسال داشته که با استفاده و استناد به آن کارفرمایان به راحتی با اجرای

توسط سازمان مدیریت در بهمن‌ماه سال گذشته، تهیه لایحه تغییر قانون کار به اولویت اول وزارت کار و امور اجتماعی رژیم تبدیل شد. همانگونه که چهرمی در این باره می‌گوید: «اصلاح قانون کار حکم برنامه چهارم توسعه می‌باشد، ما موظفیم که اصلاح قانون کار را مطابق شرایط اقتصادی، اجتماعی به مجلس شورای اسلامی ارائه کنیم».

در سند «توسعه و اشتغال»، وزارت کار موظف است با همکاری وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و «نهادهای کارگری» و کارفرمایی در قالب سه‌جانبه‌گرایی در راستای تکالیف تصریح شده در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه، حداکثر شش‌ماه پس از تصویب سند (توسعه اشتغال)، نسبت به تهیه «لایحه اصلاح قانون کار» که «در جهت ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر، کاهش تعهدات غیرضروری کارفرما و انطباق با استانداردها و مقابله نامه‌های بین‌المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار، امحای تبعیض در همه عرصه‌های اجتماعی و به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال و نحوه شکل‌گیری تشکلهای و «قانون‌های عالی کارگری» و کارفرمایی اقدام نماید».

هیئت وزیران رژیم در جلسه دوم بهمن‌ماه ۱۳۸۴ با پیشنهاد وزیر کار و استناد به اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی مصوب کرد که اختیارات هیئت وزیران در خصوص وضع و اصلاح آئین‌نامه‌های پیش‌بینی شده در قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) به کار گروهی، مرکب از وزیران کار و امور اجتماعی، صنایع و معادن، دادگستری، کشور و جهاد و کشاورزی تفویض شود.

مصوب گروه کار، بر اساس موافقت اکثریت در خصوص اختیارات یاد شده و با تأیید رئیس جمهور و رعایت ماده ۱۹ آئین‌نامه داخلی هیئت دولت قابل ابلاغ و اجرا است. وزارت کار و امور اجتماعی رژیم مدعی است که «تأمین حقوق کارگران، حل مشکل قراردادهای موقت، ایجاد اشتغال و رونق تولید و سرمایه‌گذاری» از اهداف اصلی تغییرات در قانون کار خواهد بود.

یادآوری این نکته پراهمیت است که وزیر کار که خود از «سربازان گمنام امام زمان» بوده و بنا به گفته جنتی دبیر شورای نگهبان، وی در آن شورای «منشاء تحول» بوده است. به کارگران درمورد بی‌اعتباری و لغو قانون کار اعلام کرده بود که «شما نباید به قانون کار متکی باشید، به مهارت و ارتقای مهارت و انضباط کاری خود متکی باشید». طرفه اینکه: وزیر کار مدعی است که «این قانون در ۹۵ درصد بنگاه‌ها نیاز به اجرا ندارد و مستثنی هستند».

با اعلام پیش‌نویس «اصلاح» و تغییر برخی از مواد قانون کار در ۱۳ مردادماه جاری از سوی محمد چهرمی وزیر کار و امور اجتماعی جمهوری اسلامی، عمق بحران و درماندگی سرمایه‌داری ایران بیش از پیش خود را می‌نماید. از این رو اقدامات و تمهید رژیم و سرمایه‌داران برای انتقال هرچه بیشتر بار این بحران بر دوش مزد و حقوق‌بگیران، تهاجم و تعرض گسترده بر حداقل معیشت و سطح زندگی آنان و انکار حق حیات کارگران و زحمتکشان عملاً گستره و شتاب بی‌سابقه‌ای یافت. حاصل (اجرا، مسخ و مثله، مخالفت و ممانعت از اجرای) قانون کار رژیم در طی ۱۶ سال گذشته تحدید هر چه بیشتر حقوق و آزادی و امتیازات کارگران، تحدید دامنه شمول قانون کار، حاکم کردن هرج و مرج و قانون جنگل، سلب امنیت شغلی آنان و تبدیل کارگران به برده و همچنین گسترش فلاکت، تباهی و راندن کارگران به مهلکه نیستی بوده است. چنان که کماکان کارگران ایران از ابتدایی‌ترین حقوق خود مانند داشتن تشکل مستقل کارگری و یا حق اعتصاب محرومند. این تغییرات و اهداف ناظر بر آن همچون گذشته در راستای بی‌اعتبار کردن قانون کار، حاکم کردن بی‌قانونی و هرج و مرج در مناسبات کار و مقررات زدائی در روابط کار جهت‌گیری کرده‌اند. تغییرات پیشنهادی وزیر کار «دولت امام زمان»، شامل حذف و اضافه کردن موادی در جهت ایجاد تسهیلات برای سرمایه و انباشت آن و منافع سرمایه‌داران، در راستای موضوع خصوصی‌سازی، و الزامات پاسخگویی به معضلات دولت به عنوان بزرگ‌ترین سرمایه‌دار و بزرگ‌ترین کارفرما و بر اساس ضرورت و نیازهای انطباق هرچه بیشتر با تئوریالیسم جهانی، طرح‌های بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول و البته در رابطه با موضوع پیوستن به سازمان تجارت جهانی (WTO) که این مورد در چشم‌انداز طولانی مدت قرار دارد.

علاوه بر این «اصلاحات» فوق‌الذکر در راستای جلوگیری از برپایی تشکلهای مستقل کارگری و جلوگیری از تحول اعتراضات و مبارزات کارگران در جهتی مستقل و به بی‌راهه کشاندن و هرز بردن مبارزات و اعتراضات کارگران، هدف‌گیری شده‌اند. اگرچه باید یادآوری کرد که محدود و کم‌رنگ کردن نقش تشکلهای دولتی جناح‌های رقیب مانند خانه کارگر و . . . نیز مورد نظر این تغییرات قرار دارند.

تغییر قانون کار فعلی حاصل اجماع و تصمیم‌گیری در بالاترین نهادهای جمهوری اسلامی است. با تصویب سند فرباشی توسعه و اشتغال برنامه چهارم و ابلاغ آن

ماده ۲۷ قانون کار نسبت به اخراج کارگران خود اقدام می‌کنند.

علاوه بر آن این خبرگزاری اعلام کرد «وزیر کار در جمعی اعلام کرده است که مدیران کل کار استان‌ها و مناطق مختلف کشور حکم بازگشت به کار اخراجی‌ها را صادر نکنند و چنانچه این کار را انجام دهند، با آنان برخورد خواهیم کرد...»

در قانون کار فعلی موافقت شورای اسلامی کار برای فسخ قرارداد با کارگر الزامی است. اما در پیش‌نویس تهیه شده، کارفرما فقط باید تصمیم خود را به اطلاع شورای اسلامی کار و یا «تشکل کارگری» موجود در کارگاه برساند. در این پیش‌نویس حتی با مراجعه کارگر به مراجع حل اختلاف و شکایت و در صورتی که مقصر تشخیص داده نشود الزامی برای برگرداندن کارگر بر سر کار متوجه کارفرما نیست.

۲- متن زیر به عنوان تبصره به ماده ۱۹۱ قانون اضافه می‌شود.

ماده ۱۹۱: کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره: تغییر در تعریف کارگاه‌های کوچک، مشمول حکم ماده فوق از لحاظ کارگران و یا میزان سرمایه‌گذاری و گردش مالی سالانه با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی، با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی انجام خواهد شد.

با تعریف جدید از کارگاه‌های کوچک و با توجه به پیش‌نویس کلیات قانون ارتقای بهره‌وری کارگاه‌های کوچک و تأکید بر ماده هشتم این «قانون» که «قراردادهای منعقد در کارگاه‌های متوسط و کوچک اصولاً با مدت محدود (موقت) است و همچنین ماده هفتم این قانون که بر انعقاد قرارداد «شفاهی» ناظر و آن را قانونیت می‌بخشد و همچنین با عنایت به ماده ۱۷ در این قانون که ناظر بر حق یک جانبه کارفرمایان برای فسخ قرارداد کار با کارگر است»، از این تغییرات مفهومی جز لغو قانون کار و بی‌معنا بودن آن مستفاد نمی‌شود.

یادآوری این مسئله اهمیت فراوان دارد که بر اساس پیش‌نویس کلیات قانون ارتقای بهره‌وری و همچنین بر اساس «اصلاحیه» وزیر کار، قرار است که کارگاه‌های با ۲۵ تا ۵۰ نفر کارگر به عنوان کارگاه کوچک تعریف شده‌اند، از شمول قانون کار خارج شوند. با این تغییرات همه کارگران دائم، همان‌گونه که چهرمی می‌گوید طی دو تا چهارسال آینده به «کارگران قراردادی» تبدیل می‌شوند. این مسئله با توجه به ماده واحد برنامه چهارم توسعه که همه کارگران از شمول قانون کار خارج خواهد شد، و همچنین «اشتغال موقت نیروی کار جدید در کلیه

کارگاه‌ها و مشاغل پیش‌بینی شده در قانون کار بر اساس «توافق کتبی» شاغلین و کارفرمایان بوده و از شمول قانون کار معاف هستند»، معنایی جز مقررات زدائی، بی‌قانونی و هرج و مرج ندارد.

در قانون کار فعلی ماده ۷ و ۲ تبصره آن به شرح زیر آمده است

ماده ۷: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

۳- به ماده ۷ قانون، ۲ تبصره به شرح زیر اضافه می‌گردد:

تبصره ۳: قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات، تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد.

تبصره چهارم: کارفرمایان موظف هستند به کارگران با قرارداد کار موقت، به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی کار به مأخذ هر سال یک ماه، آخرین مزد، پرداخت نمایند.

از آنجا که قانون کار از ضمانت اجرایی برخوردار نبوده و اصولاً حرکت رژیم و سرمایه داران در راستای لغو مقررات کار و مقررات زدائی در این روابط و به کار گرفتن شعار «ترازی و توافق طرفین» و معمول کردن قراردادهای شفاهی است و با توجه به گستردگی ارتش بیکاران و افزایش نیروی کار در نسبت عرضه و تقاضای آن، سرمایه‌داران و حتی کارفرمایان دولتی برای فرار از قید و بندهای قانونی و عدم پرداخت حقوق و مزایای قانونی کارگران مانند حق بیمه بیکاری، تأمین اجتماعی، اضافه دستمزدها، عیدی و پاداش، حق عائله‌مندی، حق مسکن و خواربار... قراردادهای ۸۹ روزه با کارگران منعقد می‌کردند. با این تغییرات کارفرمایان قراردادهای ۲۹ روزه با کارگران منعقد می‌کنند. و با این اقدام گسترش قراردادهای موقت و بی‌حقوقی کارگران افزایش خواهد یافت.



۴- متن زیر به عنوان تبصره به ماده ۲۴ قانون به شرح زیر اضافه می‌گردد.

کارفرمایان موظف هستند مزایای پایان کار کارگران با قرارداد موقت را به صورت ماهانه و در صورت درخواست کارگران با قرارداد دائم را به صورت ماهانه و یا سه ماه یکبار به حساب پس‌اندازی که به نام کارگر در یکی از صندوق‌ها و یا مؤسسات اعتباری و یا بانک‌ها که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مجوز اخذ نموده‌اند، واریز نمایند.

این بند نیز در راستای گسترش حذف اشتغال دائم و رواج کار قراردادی است. و با حیل‌گیری تمام برای خواباندن اعتراضات کارگران قراردادی تنظیم شده است. و علاوه بر آن این «اصلاحات» کیسه تازه‌ای برای وزارت کار و جناح چهرمی دوخته تا بر مزایای و حقوق بیکاری کارگران چنگ اندازند.

۵- بند «ز» به شرح زیر به ماده ۲۱ قانون کار اضافه می‌گردد.

ز: کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری با تأیید هیأتی مرکب از استاندار و یا معاون ایشان، رؤسای سازمان‌های کار و آموزش فنی و حرفه‌ای و صنایع و معاون استان و یک نفر نماینده کارگران واحد و کارفرما و یا نماینده کارفرمای واحد مربوطه.

ک: کاهش توان جسمی کارگر که موجب رکود تولید گردد (معرفی به بیمه).

اگرچه این بند در قانون کار فعلی در مبحث خاتمه قرارداد کار تحت عنوان بند ج- از کار افتادگی کلی کارگر، آمده است. اما در پیشنهاد چهرمی با عبارت کشدار و مبهم «کاهش توان جسمی کارگر» دست کارفرمایان هر چه بیشتر برای اخراج کارگر آزاد گذاشته می‌شود.

اصولاً ماده ۲۱ قانون کار فعلی ناظر بر خاتمه قرارداد کار است. با اضافه شدن این بند علاوه بر هر مستمسک دیگری که سرمایه‌داران و کارفرمایان برای اخراج کارگران داشتند. و بر اساس این تغییرات کارفرمایان می‌توانند در هر شرایط و به هر دلیلی که خود به تراشند، قانون به آنان اجازه می‌دهد که به بهانه احساس کمبود نقدینگی و یا مشکل فروش و... «قانوناً» با اعلام اینکه کارخانه ورشکسته است، کارگر را اخراج و به بیمه معرفی کند. این بند نیز دست سرمایه‌داران را با عناوین ظاهر پسند و محکمه پسند برای بیکار و اخراج کردن کارگران آزاد می‌گذارد.

۶- بند ۳ و ۴ به شرح زیر به ماده ۴۱ اضافه می‌گردد.

۳- حداقل مزد کارگران در قرارداد با مدت موقت حداقل ده درصد از حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار بیشتر خواهد بود.

۴- مزد کارآموزان مشمول بند ب ماده ۱۱۲ قانون سی درصد کمتر از حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار می‌باشد. دولت موظف است بخشی از مزد و یا حق

است. جمهوری اسلامی در طی ۲۷ سال گذشته از هیچ اقدام و تمهیدی در جلوگیری از متشکل شدن کارگران ایران فروگذار نکرده است. کارگران ایران کماکان از حقوق ابتدایی خود یعنی برخورداری از حق تشکل محرومند. در شرکت‌های بزرگ دولتی، وزارت نفت و شرکت ملی فولاد، صنایع مس ایران . . . ایجاد حتی تشکل‌های کارگری دولتی نیز یا ممنوع و یا با ممانعت‌های عدیده روبرو است. پس از پیروزی انقلاب بهمن ۵۷ رژیم با سرکوب، شکنجه و اعدام و پیگرد فعالین کارگری، چپ و ترقیخواه از تشکل و برپایی تشکل‌های مستقل کارگری جلوگیری کرد. علاوه بر آن رژیم هر اقدامی را به کار گرفت تا انجمن‌های اسلامی، شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر را به عنوان تشکل‌های کارگری به کارگران تحمیل کند. این سیاست‌های جمهوری اسلامی با مبارزه کارگران دچار شکست گردید. خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار و دیگر تشکل‌های وابسته به رژیم در میان کارگران بی‌اعتبار و منزوی گردیدند.

با گسترش مبارزه کارگران و در پی فشارهای بین‌المللی و نهادهای کارگری جهانی، مانند سازمان جهانی کار، رژیم برای کاستن از فشارهای بین‌المللی و همچنین برای وانمودکردن تطبیق ظاهری و آرایش چهره خود با الزامات و معیارهای بین‌المللی، ایجاد و سازماندهی اتحادیه‌های صنفی و فرمایشی کنترل شده از بالا حتی با اشاره بر حق تشکل و حق اعتصاب در دستور نهادهای کارگری رژیم قرار گرفت. و از سوی دیگر خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار تلاش کرده‌اند خود را همگام با مبارزات و اعتراضات کارگران نشان دهند تا مانع تحول و گسترش این مبارزات در مسیری مستقل گردند. بر این اساس اقداماتی که در طی روندی شوراهای اسلامی کار به سمت اتحادیه شدن حرکت کنند، انجام گرفت. از این رو حسن صادقی گفت: «شوراهای اسلامی کار دیگر پاسخگوی مطالبات کارگری نیست و ما باید به سوی تشکل سندیکاها و اتحادیه‌ها برویم».

با روی کار آمدن «اصلاح‌طلبان» وزارت کار در توافق با سازمان جهانی کار ابتکار ایجاد تشکل‌های دست‌ساز و پیوستن ایران به مقاوله‌نامه‌های ۷۸ و ۹۸ را به دست گرفتند. سازمان جهانی کار اعلام کرده بود که «در ایران آزادی تشکل‌های کارگری وجود ندارد». سازمان جهانی کار در گزارش خود «خانه کارگر را نماینده واقعی کارگران ندانست». و آن را دارای جهت‌گیری‌های سیاسی دانست و ماهیت صنفی بودن آن را مورد سؤال قرار داد. و با بررسی قانون کار از سوی سازمان جهانی کار، این سازمان خواستار تغییرات در این قانون گردید. جبهه مشارکت تلاش می‌کرد که ابتکار ایجاد سندیکاها و اتحادیه‌های دولت را در اختیار خود داشته باشد و خانه کارگر را از میدان بدر و الزامات خصوصی سازی، برنامه و سیاست‌های نئولیبرالی را فراهم سازد.

تبصره ۱: به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، تشکل‌های موضوع این ماده می‌توانند با هماهنگی و نظارت وزارت کار و امور اجتماعی و رعایت قوانین و مقررات مربوطه، نسبت به تشکیل مجمع تشکل‌های استان و مجمع عالی کشوری اقدام نمایند. تبصره ۲- آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود و وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی به وسیله وزارتین کار و امور اجتماعی کشور و سازمان تبلیغات اسلامی و آیین‌نامه مربوطه به سایر تشکل‌های موضوع این ماده توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۳: نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار، شورای عالی ایمنی و بهداشت کار، شورای عالی اشتغال، شورای عالی تأمین اجتماعی، کنفرانس بین‌المللی کار، مراجع حل اختلاف و نظایر آنها از بین تشکل‌هایی که حایز اکثریت و یا مجمع تشکل‌های ثبت شده انتخاب و معرفی می‌گردند. در صورت عدم تشکیل و یا فقدان هریک از تشکل‌های مربوط، نمایندگان کارگران و کارفرمایان در مجامع، شوراهای، مراجع حل اختلاف و نظایر آنها به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد بود.

آیین‌نامه اجرایی این تبصره توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. تبصره ۴: تشکل‌های مذکور در این ماده موظفند با توجه به نمونه اساسنامه تهیه شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی و با رعایت مقررات قانونی، اساسنامه تشکل مربوطه را پس از طرح و تصویب در مجمع عمومی جهت ثبت به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نمایند. وزارت کار و امور اجتماعی حداکثر (طرف مدت یک ماه در صورت انطباق اساسنامه با قانون و مقررات) نسبت به ثبت آن اقدام می‌نماید.



تبصره ۵: ثبت تشکل‌های مذکور در چارچوب صنفی در دیگر مراجع قانونی، نافی حق ثبت آنها در وزارت کار و امور اجتماعی به آن تشکل صنفی نمی‌باشد. مواد فوق ذکر و تبصره‌های مربوط به آنها تماماً ناظر بر ایجاد «تشکل‌های کارگری» می‌باشد، که حذف شده

بیمه حوادث را همه ساله در بودجه سنواتی منظور و توسط وزارت کار و امور اجتماعی پرداخت نماید.

بندهای اضافه شده، در واقع همان سیاست شکست‌خورده شلاق و نان قندی وزارت کار برای گسترش کار قراردادی و رسمیت دادن هرچه گسترده‌تر به قراردادهای موقت و مهار و آرام سازی اعتراضات کارگران با ترفند افزایش دستمزد این بخش از کارگران، و همچنین مهار اعتراضات کارگران برای مطالبات خود از جمله خواست افزایش دستمزدها، وزارت کار جمهوری اسلامی در اسفند ماه گذشته با سیاست شلاق و نان قندی در تمکین کارگران به تبدیل شدن به کارگران قراردادی با تعیین حداقل دستمزد دوگانه و سپس لغو آن و در نهایت تبدیل حداقل دستمزد کارگران به توافق بین کارفرما و کارگر، تلاش می‌کند صورت مسئله معضل کارگران قراردادی را پاک کند.

۷- عبارت (و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد) از انتهای متن بند ب ماده ۱۱۲ قانون حذف می‌گردد. ماده ۱۱۲ بر مفهوم کارآموز و قرارداد کارآموزی ناظر است. برداشتن قید از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد، با توجه به آن که در قانون کار فعلی سن قانونی کار ۱۵ سال است. کارگرانی که سن آنها بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شوند و از برخی امتیازات برخوردار و واگذاری برخی کارها به آنها ممنوع است. با برداشتن این قید این کارگران از این امتیازات محروم و با حقوق و مزایای کمتر به کار گماشته می‌شوند و نهایتاً هم لغو حقوق کارگران را مد نظر دارد. و علاوه بر آن با ترفند طولانی کردن دوره کارآموزی ضمن آن که رسماً ۳۰٪ دستمزد کمتری به آنان پرداخت می‌شود. حقوق و مزایای آنان را تضييع و پايمال می‌سازد. و با توجه به وسعت به کارگیری این نوجوانان در کارگاه‌های مختلف، کارگرا نرخ مزد کمتر و همچنین عدم برخورداری از دیگر حقوق، در راستای منافع سرمایه‌داران فراهم می‌گردد.

### ب: جلوگیری از تشکل یابی مستقل کارگران .

مواد ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۲، ۱۳۵، ۱۳۶، ۱۳۷ قانون کار و کلیه تبصره‌های این مواد حذف و متن زیر به عنوان ماده ۱۳۰ و تبصره‌های آن منظور گردد.

از اجرای اصول ۳۶ و ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ انقلاب اسلامی و ترویج فرهنگ کار و ایمنی و همچنین برای حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی در جهت بهبود وضع کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد. کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک واحد، یک حرفه و یا صنعت می‌توانند مبادرت به تأسیس انجمن اسلامی، تشکیل شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا انتخاب نماینده خود نمایند.

حوادث غیر قابل پیش‌بینی و همچنین ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده می‌باشد، و بنا بر ادعای جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی «فرد فاقد مهارت را نمی‌توان بیکار نامید»، و با اضافه شدن عبارت اشاره شده در بالا به آخر جمله تبصره ماده ۳۰ و تأکید بر داشتن مهارت شغلی، هیچ مفهومی جز محروم ساختن گروه زیادی از کارگران بیکار شده و یا بیکار از دریافت مقرری ناچیز بیمه بیکاری و حقوق بیمه بیکاری نخواهد داشت. و علاوه بر همه نیات و مقاصد طرح پیشنهادی مبتنی بر مقررات زدائی و گسترش هرج ومرج با ایجاد «سازمان اشتغال و کار آفرینی» نقشه هائی را در جهت چنگ اندازی وزارت کار بر صندوق بیمه بیکاری را دنبال می‌کند.

وزیر کار قبلاً اعلام کرده است که «در تعریف بیمه بیکاری، فرد فاقد مهارت را نمی‌توان بیکار نامید و این امکانات باید در اختیار افرادی قرار گیرد که حداقل یک مهارت داشته باشند». افاضات آقای وزیر به همین جا ختم نمی‌شود. جهرمی می‌گوید: «کارگران هر ساله با کسر درصدی از مهارت خود روبرو می‌شوند به نحوی که پس از سه یا چهار سال مهارت درجه یک آنان به درجه ده تبدیل می‌شود». تو خود بخوان حدیث مفصل از این مجمل. در شرایطی که امروز بنا به آمار و ارقام رسمی رژیم، حداقل دستمزد کارگر ۶۷ درصد حداقل معیشت آنان است. کاملاً روشن است که مبلغ بیمه بیکاری برای کارگری که در دایره شمول قانون کار قرار دارد چقدر ناچیز است. یادآوری این نکته ضروری است که با رأی دیوان عدالت اداری، کارگران قراردادی چون با میل و اراده خود با کارفرما قرارداد مهلت‌دار امضاء می‌کنند و خودشان هم آگاهند که در چه موعدی قرارداد اتمام خواهد یافت، بنابراین پس از پایان موعد قرارداد «بیکار» به حساب نمی‌آیند.

اما تغییرات و تحدیدها در قانون کار به همین جا خلاصه نمی‌شود و بر اساس آخرین بند پیشنهاد وزیر کار یعنی بند ذیل: «کلیه قوانین و مقررات مغایر با قانون فوق (پیش‌نویس ارائه شده) لغو می‌گردد»، این «اصلاحات» و تغییرات باز است و ادامه دارد.

اما آنچه این تغییرات به دنبال آن است، افزایش گسترده بیکاری و بیکارسازی، تحدید آزادی‌ها و حقوق صنفی و جلوگیری از برپایی تشکل مستقل کارگری، بی‌معنا و بی‌اعتبار شدن قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، گسترش سرکوب کارگران، افزایش فشارهای اقتصادی، فقر و دستمزدهای زیر خط فقر، و در یک کلام انکار حق حیات کارگران.

و نیروی کاری که بیشتر از یک سال با داشتن کارت مهارت شغلی بیکار می‌باشد را ظرف سه ماه تهیه و به تصویب هیأت وزیران برساند. پس از تصویب اساسنامه و آئین‌نامه فوق کلیه امکانات و تجهیزات و اعتبارات مربوطه به حساب بیمه بیکاری به این صندوق واگذار می‌شود.

در شرایط امروز یکی از مسائل مهم و اصلی که کارگران با آن دست به گریبانند. موضوع کار و اشتغال است. جهرمی وزیر کار «دولت امام زمان» گرچه وزارت کار و امور اجتماعی را «متولی» اشتغال و نقش این وزارتخانه را «نقش کلیدی» و اساسی می‌داند، اما با صراحت می‌گوید: «مسئله اشتغال به این زودی‌ها قابل حل نیست».

گروه بزرگی از جوانان که حتی برای اولین بار هم نتوانسته‌اند برای خود شغلی پیدا کنند به همراه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و خیل بیکاران دیگر، ارتش بیکاران را فراهم آورده‌اند. با توجه به بیکارسازی‌های گسترده فعلی و اوضاع تولید و صنایع و با توجه به ارزیابی بسیاری از کارشناسان در این مورد که با اعمال پیشنهادات «اصلاح» قانون کار گروه بزرگی از کارگران بیکار خواهند شد. گستره و عمق مسئله بیکاری و عدم توانایی رژیم برای حل مسئله اشتغال را روشن می‌کند.

پاسخ رژیم به این مسئله و اقدامات وزارت کار و امور اجتماعی ایجاد «سازمان اشتغال و کارآفرینی» خلاصه می‌شود. با توجه به طرح‌های شکست خورده «خود اشتغالی» و یا طرح «دقتر توسعه و پایداری اشتغال»، طرح «بنگاه‌های کوچک زودبازده» و در شرایطی که هم اکنون مدت‌ها است که «معاونت اشتغال و کارآفرینی» در وزارت کشور دائر است. و با توجه به اینکه هر ساله حداقل ۷۵۰ هزار نفر به جمعیت فعال و جویای کار کشور افزوده می‌شود. رژیم فقط قادر است برای نزدیک به ۳۵۰ هزار تا ۴۰۰ هزار فرصت و موقعیت شغلی فراهم کند. این خود یکی از دلایل گسترش بحران اشتغال خواهد بود. این رژیم نمی‌تواند هیچ گره‌ای از معضل اشتغال کشور بگشاید. این اقدامات پاک کردن صورت مسئله بحران «اشتغال» است. این سیاست‌ها جز اتلاف وقت، منابع و امکانات، هزینه و حیف و میل کردن صدها میلیارد ریال به عنوان ایجاد «اشتغال» و فراهم آوردن «فرصت‌های شغلی» که در واقع همان واگذاری این تسهیلات، پول و امکان به سرمایه‌داران و پرکردن جیب اعوان و انصار حاکمیت نتیجه دیگری نخواهد داشت. صفوف بیکاران و بیکاری فزاینده دلیل محکمی بر ابطال و ورشکستگی این سیاست‌ها است. گرچه تشکیل «سازمان اشتغال و کارآفرینی» بر عهده مجلس است، اما این طرح‌ها هدف پنهان کردن معضل و بحران اشتغال را دنبال می‌کنند.

علاوه بر این با توجه به اینکه ماده ۳۰ و تبصره‌های آن ناظر بر به کار گماردن کارگران بیکار شده به دلیل

سیاست‌های خانه کارگر در روند تغییر نام شوراهای اسلامی کار و تطبیق آن با شرایط مندرج در مقاله‌نامه‌های ILO و ایجاد انجمن‌های صنفی به جای آنها و سرهم بندی کردن تشکل‌های کارگری از سوی جبهه مشارکت و وزارت کار وقت با شکست روبرو گردید. با شکست حقارت بار اصلاح‌طلبان و حزب مشارکت و روی کار آمدن کابینه نظامی-امنیتی «دولت امام زمان» پرونده تغییرات در فصل ششم قانون کار و ایجاد سندیکا و اتحادیه‌های کارگری در وزارت کار جهرمی گرفتار موانع شد.

اما با توجه به اعتراضات و مبارزات کارگران حداقل در طی سه تا چهار سال گذشته برای ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری، جهرمی و وزارت کار «دولت امام زمان» برای جلوگیری از متشکل شدن کارگران علاوه بر لغو و حذف مواد مندرج در قانون کار رژیم و همچنین با به کارگیری عوامل بسیج و جوامع اسلامی کار به ایجاد تشکل‌های دست‌ساز خود اقدام کرده‌اند و مهمتر آنکه ضمن جلوگیری از ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری با سرکوب و پیگرد فعالان کارگری و به محس انداختن آنان از تحقق این حق ابتدایی کارگران ایران جلوگیری کرده‌اند. تغییرات فعلی علاوه بر اینکه محدود و کم‌رنگ کردن نقش تشکلات جناح‌های رقیب را دنبال می‌کنند. اساساً هدف جلوگیری از متشکل شدن کارگران و برپایی تشکل مستقل از سوی آن را منظور نظر دارد.

### ج: پنهان کردن ناتوانی رژیم در حل بحران اشتغال.

۱- ماده ۱۱۹ الحاقی مکرر به شرح زیر به ماده ۱۱۹ و تبصره‌های آن اضافه می‌گردد.

ماده ۱۱۹ مکرر: به منظور تنظیم بازار کار و تعادل بخشیدن آن و ایجاد اشتغال فراگیر در همه بخش‌های اقتصادی و ایجاد زیرساخت‌ها و تجهیزات و برنامه‌های لازم و آموزشی و توسعه کسب و کار و کارآفرینی و صدور مجوزهای لازم در امور کارایی، کارآفرینی و اشتغال و اعزام نیروی کار به خارج از کشور و جلوگیری از اشتغال غیر مجاز اتباع خارجی در ایران و نظارت و هماهنگی و انسجام در سیاست‌ها و اجرای برنامه‌ها و ایجاد بانک اطلاعات بازار کار، سازمانی به نام اشتغال و کار آفرینی وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد. اساسنامه سازمان فوق توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و ظرف ۳ ماه به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

۲- عبارت زیر به آخر جمله تبصره ماده ۳۰ قانون اضافه می‌گردد.

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است اساسنامه صندوق فوق و همچنین آئین‌نامه میزان دریافت بیمه بیکاری و میزان مشارکت دولت در این خصوص و شرایط مدت و نحوه پرداخت حق بیمه بیکاری به کارگران موقت و دائم

