

# « قانون » برای بی قانونی و هرج، مرج

## نگاهی به دوطرح ساماندهی قرار دادهای موقت و حمایت از اشتغال جدید و طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری

کمیسیون کارگری سازمان اتحاد فدائیان خلق ایران

سوم: آن که این طرح، حق بیمه سهم سرمایه داران و کارفرمایان را به ۱۳ درصد کاهش می دهد. این خود به معنای محروم کردن کارگران از حقوق بیمه های تامین اجتماعی و بازنشستگی و بیکاری، لغو تدریجی قانون کار و حاکم کردن بی قانونی خواهد بود.

"احمد بزرگیان" عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس هفتم در خصوص طرح رفع موانع تولید گفت: در « طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری » پیش بینی شده که از مجموع ۳۰ درصد حق بیمه، ۷ درصد توسط بیمه شده، ۱۰ درصد توسط دولت و ۱۳ درصد توسط کارفرما پرداخت شود. با تصویب نهایی طرح رفع موانع تولید، سهم بیمه کارفرمایان تا پایان برنامه چهارم توسعه به ۱۳ درصد کاهش خواهد یافت « ایلنا ۱۳۸۵/۰۹/۲۴ »

"بهرام حبیبی" یکی از اعضای کمیسیون صنایع در باره این طرح چنین می گوید. " در طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری، کمیسیون صنایع می خواهد با انتقال تعهدات کارفرمایان به دولت و گسترش چتر حمایتیهای اجتماعی نیروی کار ( بخوانید بدون برخورداری از حقوق و بیمه های اجتماعی و بازنشستگی و بیکاری و لغو تعهدات سرمایه داران و تبدیل قانون کار به قانونی توصیه ای ونه اجرایی )، شرایط مناسبی را برای جذب سرمایه، «تولید پایدار» و ایجاد فرصتهای شغلی مولد» مهیا کند ایلنا ۱۳۸۵/۰۸/۱۶ ».

چهارم: آن که این طرح نیز مانند دو طرح دیگر اجازه فسخ قرارداد را به صورت یک جانبه و اخراج کارگران بی قید و شرط به سرمایه داران و کارفرمایان می دهد.

در مقایسه این طرح رفع موانع با طرح پیش نویس اول و دوم وزارت کارتمایز و تفاوت اصولی میان آنها مشاهده نمی شود. که در ادامه بدان خواهیم پرداخت. اما تعرض و تهاجم به حقوق و آزادی های کارگران به همین جا ختم نمی شود. در حالیکه بحث در مجلس در باره " طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری " شتاب زده در جریان است. وزارت کار پیش نویس دوم قانون کار را با عنوان «ساماندهی

طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری » از سوی کمیسیون صنایع مجلس جمهوری اسلامی به مجلس هفتم ارائه گردید. ویژگی این طرح ۱۰ ماده ای علیرغم آن که در باره آن کمتر اطلاع رسانی صورت گرفته، در چهار نکته نهفته است. اول: آن که این طرح در چارچوب اصل ۸۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی مورد بررسی قرار می گیرد. بر اساس اصل ۸۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی «...مجلس نمی تواند اختیار قانون گذاری را به شخص یا هیاتی واگذار کند، ولی در موارد ضروری می تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می نماید به صورت آزمایشی اجرا می شود و تصویب نهائی آنها با مجلس خواهد بود. » . باید تاکید کرد که مصوبه های این کمیسیون ها در حکم قانون است که بطور مستقیم به شورای نگهبان ارجاع می شود و مجلس صرفا می تواند پیرامون مدت زمان اجرایی مصوبات تصمیم گیری نماید. دوم: بنا بر آن چه که نایب رییس سابق اتاق بازرگانی تهران به خبرگزاری ایلنا در این مورد گفته است « بررسی اصلاح قانون کار در قالب طرح رفع موانع تولید نوعی حمایت کمیسیون صنایع و معادن مجاس از لایحه اصلاح و بازنگری قانون کار (پیش نویس اصلاح قانون کار ارایه شده از سوی وزارت کار) است. زمانی که وزیر کار موضوع اصلاح و بازنگری در قانون کار را مطرح کرد، مدافعان تغییر قانون کار انتظار داشتند خواسته شان هر چه زودتر برآورده شود، اما در عمل ثابت شد که متقاعد کردن حامیان این قانون نیازمند شگرد خاصی است که این امر از عهده وزارت کار خارج است. ». از این رو این طرح همان ترفند و شگردی است دولت و وزارت کار برای متقاعد کردن دیگر شرکا و جناح های دیگر بدان توسل جسته اند. اشاره به این موضوع اهمیت دارد که برای نمونه نایب رییس مجلس در باره طرح ارایه شده از سوی وزارت کار با تردید می گوید. « شاید این اصلاحات بتواند به بهبود کارها بیانجامد.»

انتشار پیش نویس اول « اصلاح » قانون کار از سوی جمهوری وزیر کار « دولت امام زمان » با توجیحات و ادعای اصولی پایه و اساس مبتنی بر ایجاد کار، تولید و اشتغال، به روشنی بیانگر اراده و تصمیمات جدی در راستای تغییر و لغو تدریجی قانون و روابط کار و تعرضی گسترده و همه جانبه از سوی رژیم به حقوق و آزادی های کارگران در تمامی عرصه ها و انتقال هر بیشتر بار بحران ساختار سرمایه داری به دوش کارگران و زحمتکشانشان است. روح و نگاه ناظر بر این پیش نویس بویژه در راستای تامین امنیت سرمایه، فراهم کردن نیروی کار ارزان برای سرمایه داران خصوصی، دولتی و خارجی، تامین منافع سرمایه داران و سیستم سرمایه داری دولتی و دولت بعنوان بزرگترین سرمایه دارو همچنین در راستای اعمال و اجرای سیاست های تعدیل اقتصادی و نئولیبرالیستی، سیاست های بانک توسعه جهانی و صندوق بین المللی پول و پیوستن به سازمان تجارت جهانی است.

این پیش نویس با مخالفت و مبارزه علیه آن از سوی کارگران و تشکل های مستقل کارگری مانند هیات موسسان سندیکاها، کارگری، سندیکای کارگران شرکت واحد، اتحاد کمیته های کارگری، کمیته پیگیری، کمیته هماهنگی..... روبرو گردید. گروه زیادی از کارگران و بازنشستگان در روزهای دهم تا دوازدهم آبان در مقابل مجلس دست به تجمع زدند. کارگران نسبت به « اصلاح » قانون کار و تعرض رژیم به حق حیات و باز پس گیری حداقل های دست آوردهای آنان اعتراض کردند. حتی تشکل های کارگری دولتی وابسته به جناح های رقیب دولت مانند خانه کارگر، شوراهای اسلامی کار، به دلایلی چون اقدامات وزارت کار برای کم رنگ کردن نقش این تشکل ها، محدود و حتی از میدان به در کردن آن ها و برپا ساختن تشکل های دست ساز از میان « جامعه اسلامی کارگران » و عناصر بسیج با این پیش نویس مخالفت کردند.

با این همه کارگران نتوانستند به دلایل گوناگون وزارت کار و رژیم را به عقب نشینی وادارند. اما در تعرضی دیگر در اوائل آبان ماه طرح دیگری بنام «

## اصل متن ماده دهم

**متن ماده دهم طرح « رفع موانع تولید و سرمایه گذاری » که موضوع « اصلاحات » در قانون کار را دنبال می کند .**

ماده ۱۰- اصلاحات زیر در قانون کار صروت می پذیرد

۱- به ماده (۷) قانون کار سه تبصره به شرح زیر اضافه می گردد:

تبصره ۳- قراردادهای با بیش از سی 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 می گیرد، باشد.

تبصره ۴- کارفرمایان موظف اند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به ماخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

تبصره ۵- حداقل مزد کارگران در قرارداد موقت، حداقل ده درصد از حداقل مزد تعیین شده توسط شورایی عالی کار بیشتر خواهد بود.

۲- بند ذیل به عنوان بند (ح) به متن ماده (۱۰) اضافه می شود:

ح- شرایط و نحوه فسخ قرارداد:

۳- بند ذیل به عنوان بند (ز) به متن ماده (۲۱) قانون کار اضافه شود:

ز- فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است.

۴- بند (ح) به شرح زیر به ماده (۲۱) قانون کار اضافه می شود:

ح- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن آوری با تایید هیاتی مرکب از استاندار، روسای سازمانهای کار و آموزش فنی و حرفه ای و صنایع و معادن استان و یک نفر نماینده کارگران واحد و کارفرما و یا نماینده کارفرمای واحد مربوطه.

۵- ماده (۲۷) و تبصره های آن به شرح زیر تغییر می یابد.

- هر گاه کارگر در انجام وظایف قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را نقض نماید کارفرما می تواند پس از ابلاغ حداقل دویار تذکر کتبی که فاصله میان آنها کمتر از پانزده روز نباشد یا جایگزین نمودن کارگر جدید و پرداخت مطالبات و حقوق معوقه و همچنین پرداخت سنوات به نسبت به هر سال سابقه معادل با یک ماه آخرین حقوق به کارگر، تحت نظارت واحد کار و امور اجتماعی محل نسبت به فسخ قرارداد اقدام نماید.

- کارگر اخراجی ظرف یک هفته می تواند به مراجع مذکور در فصل حل اختلاف شکایت نماید و مراجع مذکور موظف اند خارج از نوبت به شکایت رسیدگی نموده و در صورتیکه کارگر مقصر تشخیص داده نشود هیات حل اختلاف می تواند 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 ساله کارگر تجاوز نکند به عنوان خسارت تعیین نمایند. کارفرما مخیر به پرداخت این خسارت به نسبت ۲/۳ به کارگر و ۱/۳ به صندوق بیمه بیکاری و یا بازگرداندن کارگر به کار خواهد بود. رای هیات مذکور قطعی و لازم الاجرا می باشد.

- تبصره (۱) ماده (۲۷) قانون حذف و تبصره (۲) ماده (۲۷) قانون به عنوان تبصره (۱) عینا منظور می گردد.

تبصره ۶- (یا به عنوان تبصره ذیل ماده (۴۱) افزوده شود)

عبارت زیر به آخر جمله تبصره ماده (۳۰) قانون اضافه می گردد.

وزارت کار و امور اجتماعی موظف است اساسنامه صندوق فوق و همچنین آئین نامه میزان دریافت حق بیمه بیکاری و میزان مشارکت دولت در این مورد و شرایط، مدت و نحوه پرداخت حق بیمه بیکاری به کارگران موقت و دائم و نیروی کاری که بیشتر از یک سال با داشتن کارت مهارت شغلی بیکار می باشد را ظرف سه ماه تهیه و به تصویب هیات وزیران برساند. پس از تصویب اساسنامه و آیین نامه فوق کلیه امکانات و تجهیزات و اعتبارات مربوط به حساب بیمه بیکاری به این صندوق واگذار می شود.

تبصره ۷- بند (۳) به شرح زیر به ماده (۴۱) اضافه می گردد:

۳- مزد کارآموزان مشمول بند (ب) ماده (۱۱۲) این قانون سی درصد کمتر از حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار می باشد. دوپلت موظف است بخشی از مزد و یا حق بیمه حوادث را همه ساله در بودجه سنواتی منظور و توسط وزارت کار و امور اجتماعی پرداخت نماید.

قرار دادهای موقت و حمایت از اشتغال جدید « در دهم آذر ماه انتشار و آن را در اختیار رسانه ها قرار داد .

هم اکنون بر اساس آمار های رسمی وزارت کار و گفته های شخص وزیر کار بیش از ۶۵ در صد کارگران به صورت قرار داد موقت و گروه زیادی از آنان بدون برخورداری از حقوق بیمه های اجتماعی بازنشستگی و بیمه بیکاری و دیگر امتیازات ، با کمترین حقوق و بدون امنیت شغلی ، مشغول به کاراند . حتی قرار است با تصویب ماده واحده ای ازسوی مجلس هفتم تا پایان برنام چهارم کلیه کارگران به صورت قراردادی و اشتغال موقت و بر اساس توافق شاغلین و کارفرمایان بکارگرفته شوند و از شمول قانون کار خارج شوند

یادآوری این نکته اهمیت دارد که وزارت کار و گروه های زیادی از سرمایه داران و کارفرمایان و تشکل های آنها در موافقت باقرار دادهای موقت ، مدعی هستند که اگر کارگر در استخدام رسمی و دارای اشتغال دائم باشد. « بازده کار » پائین خواهد آمد واز این رو سرمایه داران و کارفرمایان رغبتی برای جذب نیروی کارندارد . وزیر کار در این خصوص گفته بود. « اصلاح ساختار قرارداد های موقت در کشور امنیت شغلی ایجاد نمیکند . نمی تواند در بلند مدت پاسخگوی حل معضل این قرارداد ها باشد .

کاهش حق السهم بیمه سرمایه داران و کارفرمایان ، اجازه فسخ قرارداد کار کارگران به شکل فردی و جمعی و صورت یک جانبه از سوی کارفرما از هدف های این طرح است . علاوه بر این اجازه تعطیل و یا تغییر بخش یا تمام کارخانه یا کارگاه در قالب طرح تعدیل ساختاری و یا شرایط اقتصادی به سرکایه داران داده می شود. در همین رابطه سرمایه داران از آزادی بی قید و شرط برای حذف تشکل های کارگری برخوردار خواهند شد ..

" طرح رفع موانع تولید و سرمایه گذاری " در راستای ایجاد محدودیت در مورد افزایش حداقل دستمزد سالیانه و همچنین درجهت بی اثر کردن هیات های حل اختلاف در رسیدگی به دعاوی و مناسبات در محیط کارفی مابین کارگران و سرمایه داران، و قانون زدایی هدف گیری کرده است . این طرح ناظر بر محدود کردن اختیارات قانونی سازمان تامین اجتماعی، و دامنه بیمه تامین اجتماعی و بیمه بیکاری و بازنشستگی و لغو و حذف حداقل های استاندارد های بهداشت محیط کاراست . در همین رابطه می توان به تغییراتی که در پیش نویس دوم اصلاح قانون کار با عنوان "ساماندهی قراردادهای موقت و حمایت از اشتغال جدید" صورت گرفته اشاره کرد . اهداف ناظر بر هر دو طرح تفاوت بنیادی ندارند .

بند ۴ -- : کمک هزینه کارآموزانی که به همراه اشتغال هستند، تا ۷۰ درصد حداقل تعیین شده از سوی شورای عالی کار است .

تبصره یک : شورای عالی کار می تواند با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و اجتماعی برای مناطق مختلف و یا فعالیت های مختلف کشور میزان حداقل مزد کارگران را تعیین کند .

در این پیش نویس در ماده ۴۱، بند ۳ علی رغم آن که اصولاً ناقض بند ۱ و ۲ همین ماده اند، بدان اضافه شده اند . معیار قرار گرفتن " شرایط اقتصادی" در تعیین حداقل دستمزد می تواند به دلخواه مورد تعریف و تفسیرهای گوناگون قرار گیرد . همچنین پیوند دادن تعیین حداقل دستمزد با موضوع بهره وری ( دو مساله ای که بر اساس نظر کارشنان اقتصادی ارتباطی میان آنها وجود ندارد.) و با تاکید به متن تبصره یک در مورد عامل شرایط اقتصادی و

اجتماعی و تعیین مزد به صورت منطقه ای، تعرض و تهاجم دولت و سرمایه داران به وضوح عیان می کند. تاکید این مطلب اهمیت فراوان دارد که در قانون کار فعلی و در پیش نویس اول وزارت کار اشاره و تصریح بر "مزد" کار آموز دارد . در پیش نویس

اول در بند ۴ مربوط به ماده ۴۱ تصریح شده است که « مزد کارآموزان مشمول بند ب ماده ۱۱۲ این قانون سی در صد کمتر از حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار می باشد . اما در پیش نویس دوم "مزد" به " کمک هزینه" تغییر یافته است . افزون بر آن مقدار آن نیز تا ۷۰ درصد تعیین گردیده است و می تواند کمتر هم باشد . از این رو و با توجه به اصلاح بند "ب" ماده ۱۱۲ که سقف سنی برای کارآموزی برداشته شده است. از یک سو شاهد گسترش چنین قراردادی خواهیم بود و از سوی دیگر حذف این بند نیز در راستای پایمال کردن حقوق کارگران و بازگذاشتن دست سرمایه داران و دولت برای پرداخت مزد کمتر و در « دوره کار آموزی » و تجاوز به حقوق کارگران و استثمار و تشدید نرخ آن تنظیم گردیده است .

تبصره یک این ماده نیز در راستای منافع سرمایه داران و برای پرداخت مزد کم تر از میزان تعیین شده از سوی شورای عالی کار و منطقه ای کردن مزد و حقوق کارگران است . و به صراحت پرداخت مزد برابر برای کار برابر را نقض می کند .

۶- در پیش نویس دوم ماده ۹۶ جایگزین، با دقت و کامل ترتب تنظیم گردیده و دامنه شمول ادغام گسترش یافته است . واحد های بازرسی سازمان تامین اجتماعی، محیط زیست، سازمان بهداشت محیط که اساساً دارای شرح وظایف مستقل و تشکیلات مستقل و فعالیت و نوع بازرسی ویژه دارند. در « اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی » ادغام،

به نسبت هر سال سابقه معادل با یک ماه آخرین حقوق به کارگر نسبت به فسخ قرارداد اقدام کنند.

کارگر اخراجی ظرف ۱۰ روز می تواند به مراجع مذکور در فصل حل اختلاف شکایت کند و مراجع مذکور موظف اند خارج از نوبت و حداکثر ظرف ۴۵ روز به شکایت رسیدگی کنند. در صورتی که کارگر مقصر تشخیص داده نشود مراجع حل اختلاف می تواند با توجه به مدت کار و میزان مزد و سن و عائله کارگر و سایر شرایط و اوضاع و احوال طرفین اضافه بر وجوه مذکور در فوق مبلغی که از جمع مزد دو سال کارگر تجاوز نکند به عنوان خسارت تعیین کنند. کارفرما مخیر به پرداخت مزد ایام بلا تکلیفی و بازگشت به کار کارگر اخراجی و یا پرداخت خسارت و جایگزین کردن کارگر جدید است. رای هیات مذکور قطعی و لازم الاجراست.

- تبصره یک فعلی ماده ۲۷ عیناً باقی می ماند. - تبصره ۲ : چارچوب اجرایی و شرایط مذکور در ماده فوق بر اساس آیین نامه ای است که پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

در پیش نویس دوم ماده ۲۷ اخراج کارگران را بسیار سهل و سریع گردیده و بدون هیچ نیاز به پاسخگویی به نهادی سرمایه داران می توانند، کارگران را به شکل فردی و دسته جمعی خراج کنند. بند ها و روح پیش نویس دوم به گونه ای است که می تواند کارگران راحتی در زمان بیماری با توجه به آن بند ها اخراج کرد . همچنین می توان در مورد زنان کارگر در دوران بارداری و مرخصی های زایمان آنها را از کار بر کنار کرد . چنانچه به تشخیص هیات مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می شود.

یاد آوری این نکته اهمیت دارد که چنانچه به تشخیص هیات مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می شود.

۴-- : اضافه شدن بند "ه" به ذیل تبصره ماده ۳۰ قانون کار تغییری نسبت به پیش نویس اول نکرده و اساساً صندوق بیمه بیکاری با تغییرات اساسی در نحوه و زمان و میزان مقرری بیمه بیکاری و سهم شرکا اجتماعی به وزارت کار سپرده شده است .

۵ -- : در بند ( و ) در پیش نویس دوم در ارتباط با ماده ۴۱ قانون کار تغییرات ذیل صورت گرفته است . بند ۳ و تبصره یک در پیش نویس دوم اضافه و بند ۴ تغییر یافته اند .

بند ۳-- : حداقل مزد باید با توجه به شرایط اقتصادی کشور تعیین شود و رابطه معناداری نیز با بهره وری داشته باشد.

۱-- : به ماده ۷ قانون کار تبصره ۳ به شرح زیر اضافه می شود:

تبصره ۳: قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که از سوی وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار قرار می گیرد باشد اجرا نشدن تکلیف فوق نافی حقوق کارگران نخواهد بود.

با اضافه کردن عبارت ( عدم اجرای تکلیف فوق نافی حقوق کارگران نخواهد بود ) اصولاً و قانوناً مانع تکرار قراردادهای ۲۹ روزه از سوی سرمایه داران نخواهد شد . و کماکان دست کارفرمایان برای قراردادهای ۲۹ روزه، شفاهی و با مزد کمتر از میزان حداقل تعیین شده و بدون مزایای پایان کار باز است و امنیت شغلی کارگران را به طور کامل از بین خواهد رفت .

۲-- : بند (ز) به ماده ۲۱ قانون کار اضافه می شود و همچنین تبصره ماده مذکور به تبصره یک تغییر یافته و تبصره ۲ آن به شرح ذیل الحاق می شود: (ز) : 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. تبصره ۲: موارد مذکور در بند (ز) باید به تایید هیاتی مرکب از استاندار یا معاون ایشان، سازمان های کار و امور اجتماعی، صنایع و معادن، مدیرکل تامین اجتماعی، نماینده تشکیلات کارگری واحد و در صورت فقدان، نماینده تشکیلات کارگری حائز اکثریت در استان، کارفرما و یا نماینده آن برسد.

ماده ۲۱ ناظر بر چگونگی خاتمه و فسخ قرارداد کار است .

بر اساس بند (ز) بر اخراج دسته جمعی، و گروهی کارگران مهر تایید زده می شود. البته بر اساس پیش نویس دوم می توان کل واحد رابه بخش های مختلف تقسیم و سپس مجوز اخراج دسته جمعی را برای کارگران بخش های مختلف صادر کرد . یقیناً هیات ۵ نفره ( مرکب از استاندار یا معاون ایشان، سازمان های کار و امور اجتماعی، صنایع و معادن، مدیرکل تامین اجتماعی، نماینده تشکیلات کارگری واحد) مورد اشاره در این بند می تواند کل کارگران کارخانه یا کارگاه را اخراج کند .

۳-- : ماده ۲۷ و تبصره های آن به شرح زیر تغییر می یابد:

هرگاه کارگر در انجام وظایف قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را نقض کند کارفرما می تواند پس از ابلاغ حداقل دو بار تذکر کتبی که فاصله میان آنها کمتر از ۱۵ روز نباشد ضمن اطلاع به شورای اسلامی کار واحد و یا تشکل کارگری موجود در کارگاه (در صورت وجود) و پرداخت مطالبات و حقوق معوقه و همچنین پرداخت سنوات

توانایی در پاسخ به مساله بیکاری . رواج کار قراردادی و قانونی کردن آن و لغو اشتغال دائم ، تعطیلی کارخانه ها و واحد های تولیدی در قالب برنامه تغییر ساختاری برای فراهم کردن محیط امن برای سرمایه داران داخلی ، خصوصی و دولتی و خارجی و مهیا کردن انبوه کارگران بیکار به عنوان نیروی کار ارزان . حذف و نقش جایگاه تشکل های مستقل کارگری.

جنبش کارگری ایران در این مبارزه مرگ زندگی تنها با مبارزه متشکل می تواند سرمایه داران و رژیم حامی آنها را به عقب براند . هیچ یک از حقوق کارگران برای یک زندگی شرافتمندانه و انسانی بدون برپایی تشکل های مستقل کارگری بعنوان ابزار این مبارزه حتی در صورت موفقیت های لحظه ای، پایدار نخواهد بود . امروز گسترده ترین تلاش ها برای برپایی تشکل های مستقل کارگری دروسعت کارگران ایران ضرورت این مبارزه است .



علاوه بر آن که ناقض حق بازرسی از کارگاه و محل های کار.. از سوی سازمان تامین اجتماعی که اصولا نوع و جنس بازرسی آن با بازرسی های وزارت کار متفاوت است . حذف بازرسی از سوی سازمان تامین اجتماعی را در راستای محدود کردن بازرسی ها در انطباق با منافع سرمایه داران و خواست های آنان و تشدید استثمار کارگران و محروم کردن آنان از حداقل های استاندارد های ایمنی و شرایط محیط کار دنبال میکند.

الحاق تبصره ۱ و ۲ به ماده ۱۹۲ نفی حقوق سازمان تامین اجتماعی به عنوان یک سازمان بیمه گر خواهد بود. پیش نویس هدف چنگ انداختن دولت و سرمایه داران بر سازمان تامین اجتماعی و ادغام آن در وزارت کار و کاهش سهم بیمه کارفرمایان و تعهدات آنان و دولت در برابر کارگران را دنبال می کند. ضمانت اجرایی تعهدات این سازمان را مخدوش و چگونگی دریافت مطالبات این سازمان را از کارفرمایان خصوصی و دولتی در ابهام قرار می دهد . روح حاکم بر این سه طرح و اهداف ناظر بر آن ها در کلی ترین وجوه خود لغو تدریجی قانون کار و تبدیل آن به قانونی توصیه ای، قانونی کردن اخراج کارگران به صورت فردی و گروهی بی هیچ قید، شرط و هیچ مانع حقوقی و قانونی و بدون حداقل های بیمه های اجتماعی ، بیکاری و بازنشستگی . کتمان و سرپوش گذاشتن بر بی برنامهگی و عدم

مسئولیت و اختیارات آنها به وزارت کار سپرده می شود. وزارت کار ملاک و معیار تشخیص موضوعات در چارچوب مسئولیت این سازمان ها خواهد بود .

این تغییر ساختار در راستای انعطاف پذیری هرچه بیشتر برای کاهش تعهدات قانونی سرمایه داران و دولت ، لغو مقررات در مناسبات کار، و فراهم کردن تسهیلات برای سرمایه داران ، کاهش استانداردهای ایمنی ، نظارت و بازرسی در محیط و شرایط کار.

۷-- درپیش نویس دوم تغییری در ارتباط با فصل ششم قانون کار صورت گرفته است . در این پیش نویس اساسا حق برپایی تشکل های مستقل کارگری پایمال شده است . این طرح حتی تشکل های رقیب مانند خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار را نیز محدود و یا برای از میدان بیرون راندن آنها و در راستای دولتی کردن هر چه بیشتر همین تشکل های دولتی و کنترل و تسلط دولت و وزارت کار بر آن ها میکوشد . در این پیش نویس از "انجمن های صنفی" و "یا نماینده" کارگران یا کارفرمایان برای ایجاد تشکل نام برده شده است . از این رو در پیش نویس دوم ایجاد تشکل های مستقل کارگری علی رغم پذیرش و تعهد جمهوری اسلامی به مقابله های بنیادین سازمان جهانی کار مشکل تر و محدود تر شده اند . براساس این پیش نویس وزارت کار می تواند از ثبت تشکل های کارگری که مورد قبول وزارت کار نباشد جلوگیری و برای فعالیت آنه مانع تراشی کند .

## نامه به کارگران ونزوئلا

از: سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه  
به: دبیر محترم فدراسیون سراسری سندیکاهای کارگری ونزوئلا

با درودهای گرم به شما و از طریق شما به همه اعضای اتحادیه های کارگری و دیگر کارگران ونزوئلا از همبستگی شما با سندیکای کارگران شرکت واحد و از تلاش در دفاع از آزادی منصور اسالو و حق آزادی تشکیل سندیکاهای مستقل کارگری که در نامه ارسالی شما اعلام شده بود، سپاسگذاری صمیمانه خود را اعلام می کنیم .

دوست گرامی جناب دبیر

بدینوسیله از شما بعنوان یکی از علاقه مندان به حقوق کارگران ایران درخواست میکنیم از رئیس جمهور محترم ونزوئلا که با پشتیبانی آرای کارگران و حمایت سندیکاهای کارگری برای سومین بار به مقام ریاست جمهوری ونزوئلا انتخاب شده اند بخواهید، با توجه به آنکه رئیس جمهوری و وزیر کار دولت جمهوری اسلامی ایران که میهمان دولت شما هستند، بخواهند که تعهدات خود را نسبت به سندیکاهای کارگری ایران مطابق با حقوق بین الملل کارگران رعایت کرده و نسبت به پایان دادن به تعقیب ، دستگیری، سرکوب، اخراج، زندانی نمودن اعضای سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و بازگشت به کار این کارگران که بیش از یکسال است به ناحق و غیرقانونی از حق کار و از دریافت هرگونه دستمزد و حقوق محروم می باشند، وظایف قانونی خود را در اسرع وقت بعمل آورند .

با آرزوی گسترش صلح ، عدالت و همبستگی روز افزون کارگران ایران و ونزوئلا

۱۳ ژانویه ۲۰۰۷ / ۲۳ دی ماه ۱۳۸۵

۸ -- :الحاقی تبصره های ۱ و ۲ به ماده ۱۹۲ قانون به شرح ذیل است:

تبصره یک: اخذ هرگونه اطلاعات مربوط به کار، کارگر، کارفرما، نیرو و بازار کار صرفا در صلاحیت وزارت کار و امور اجتماعی است و هیچ دستگاهی از جمله سازمان تامین اجتماعی حق مراجعه مستقیم و یا بازرسی برای این امر را ندارند و در صورت داشتن صلاحیت قانونی برای در اختیار داشتن اطلاعات مذکور حسب مورد می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی مطالبه کنند.

تبصره ۲: کلیه وزارتخانه ها، موسسات دولتی، موسسات عمومی غیر دولتی، دستگاه ها، سازمان ها، نهادها، شهرداری ها، بانک ها، صندوق ها، موسسات اعتباری، بیمه و همه دستگاه هایی که تحول قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است اعم از بخش دولتی، غیر دولتی و خصوصی مکلفند اطلاعات و آمار مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی و اطلاعات موضوع تبصره یک را در وزارت کار و امور اجتماعی قرار دهند.

تبصره یک پیش نویس دوم با تاکید بر آن که «...هیچ دستگاهی از جمله سازمان تامین اجتماعی حق مراجعه مستقیم و یا بازرسی برای این امر را ندارند.»