

لزوم اصلاح قانون کار با تقویت جنبه‌های حمایتی از کارگران



روزهای پنجم تا یازدهم اردیبهشت، در تقویم ایرانیان به عنوان هفته کارگر نامگذاری شده است. در این هفته، فعالان کارگری به ارائه فهرستی از مطالبات جامعه کارگری پرداختند که یک سر آن به معیشت و مزد می‌رسید و در سر دیگر مطالبات، امنیت شغلی و حق تشکل‌یابی وجود داشت.

در همین زمینه، «حسین اکبری» فعال کارگری در گفت‌وگو با خبرنگار آزادی‌یابان در تباط با مهمترین مطالبات امروز طبقه کارگران می‌گوید: شاخص‌های مطالباتی کارگران در ایران امروز عبارت‌اند از امنیت شغلی و اجتماعی، معیشت و مزد، حق داشتن تشکل‌های کارگری مستقل و آزاد، متوقف شدن خصوصی‌سازی منابع و دارایی‌های ملی و ملغی‌سازی واگذاری این منابع، حفظ مالکیت بین‌نسلی کارگران بر سازمان، تأمین اجتماعی و منابع آن و در نهایت، اصلاح قانون کار و همه‌زیرمجموعه‌های این قانون که موانع جدی بر سر راه تحقق وی در ارتباط با «به هم پیوستگی ساختاری این مطالبات» می‌گوید: هیچ کدام از این مطالبات کلیدی، به تنهایی و بی‌ارتباط با دیگری، بی‌اثر نیست. به عبارت دیگر اینها اگر چه ممکن است در تاریخ متفوتی خودنمایی کرده باشند اما زنجیروار به هم مرتبط هستند و حل یکی، موجب کمک به حل دیگر مطالبات خواهد شد.

اکبری برخی از این مطالبات را به تفصیل توضیح می‌دهد. وی در مورد امنیت شغلی می‌گوید: امنیت شغلی و اجتماعی کارگران در واقع خواستی است که از دوره تعدیل ساختاری و در دولت پس از جنگ طرح شد. در آن دوره، تعدیل نیرو یا همان اخراج

کارگران به بهانه تعدیل ساختاری با طرح قرار دادهای موقت اتفاق افتاد. این دو به عنوان تیغه‌های یک قیچی دو کار توأمان را پیش بردند. اول آنکه به سرعت به بیکاری‌های نیروهای متخصص و هر آنچه به هم کارفرمایان، نیروی کار آمد و مساله دار بود، منجر شد و همراه با حذف این نیروها، عملاً موضوع اخراج را به شکل وسیعی در میان کارگران دائم با عنوان تعدیل نیرو پیش بردند و به این ترتیب عناصر باتجربه و با آگاهی بخش‌راز میان کارگران برچیدند و خارج کردند و دوم آنکه پوشه‌ای برای ادامه جایگزینی قرار دادهای موقت به جای قرارداد دائم را گشودند تا امروز شاهد باشیم بیش از ۹۵ درصد قرار دادهای دائم به قرار دادهای موقت تبدیل شوند.

اکبری نتایج این سیاست‌ها را چنین بر می‌شمارد: حذف عناصر آگاه و تجربه‌ز دایمی از نگاه‌های کار و تولید، ایجاد شرایط مطلوب برای سرمایه‌داران در بازار کار، حذف تعهدات کارفرمایی در برابر کارگران، رواج اصل بقای سازگارترین (هر کارگر مطیع‌تر، مطلوب‌تر) و مطیع‌سازی در نیروی کار، سرکوب دستمزدها و برقراری نظام مزدی به اختیار کارفرمایان (آنچه که این روزها تحت عنوان مزد منطقه‌ای در دستور کار سرمایه‌داری ایران است، بخشی از سرکوب مزدی است)، ایجاد استانداردهای چندگانه برای عبور از قانون مثل حذف کارگاه‌های دارنده ۱۰ کارگر از شمول قانون کار و نظایر آن، ایجاد شکاف بین نسل‌های قدیمی و باتجربه با کارگران جدید برای واکنش‌گرددن امنیت سرمایه‌بر خرد با کارگران معترض و آسان‌سازی حذف آنها از محیط‌های کار، سلب حمایت در محیط‌های کار از مدافعین حقوق کارگران به واسطه ترس از استخدام

و به کارگیری مجدد کارگران و سلب اختیار ناشی از ترس بیکاری از کارگران برای ایجاد تشکل کارگری خود جهت دفاع از حقوق کار در همه عرصه‌ها.

وی در بر سه دومین مطالبه کلیدی یعنی مزد و معیشت می‌گوید: مزد و معیشت گرچه مطالبه‌ای طبقه کارگر ایران است اما جلوه‌های متفاوتی هم دارد. یکی از این جلوه‌ها تعیین حداقل دستمزد است که بر اساس پذیرش نرخ یا قیمت سبب معیشت خانوار با متوسط جمعیت اعلام شده از سوی مراجع با در نظر داشتن تورم باید تعیین شود. الزاماً باید یک خانوار کارگری برابر ماده ۴۱ قانون کار مزدی دریافت کند که علاوه بر پوشش هزینه‌های یعنی پوشش قیمت سبب معیشت (پس اندازی برای کارگر به عنوان تضمین امنیت اقتصادی زندگی آینده او و خانوارش باشد. اهمیت مزد و معیشت در مهم بودن مزد یعنی هزینه زندگی و درآمد است و جلوه دیگر این مزد مبتنی بر پایه و ویژگی آن اراداشته باشد تا بر اساس آن مزد واقعی هر حرفه و تخصص تعیین شود و نه اینکه این مزد برای همه سطوح با هر تخصص و تجربه‌ای یکسان باشد.

اکبری اضافه می‌کند: جلوه دیگر مزد به عنوان دستمزد کارگران، پرداخت به موقع آن است که در ماده ۳۷ قانون کار، کارفرمایان موظف به پرداخت آن به عنوان دیون اولیه هستند اما معمولاً به بهانه‌های وا‌هی از پرداخت به موقع مدترفع می‌روند و گاه پرداخت دستمزد کار انجام شده‌ها دو تا هشت پانزده ماه به طول انجامیده است. با توجه به شرایط بازار کار و بالا بودن نرخ بیکاری، کارگران ناگزیر از پذیرش و تسلیم به این وضعیت می‌شوند. جلوه دیگر مزد این است که فاغ از هر شرایطی، جنبه استراتژیک دارد. تمایل اساسی

سرمایه‌داری، مبارزه با این واقعیت است که اساساً مزد بخشی از ارزش افزوده‌ای است که کارگر در آفرینش آن نقش دارد. سرمایه‌داری می‌کوشد این موضوع ارزش افزوده و نقش آفرینی کارگران در آن را از روابط کار و سرمایه‌داری حذف کند و این کوششی است که سرمایه‌داری در راستای آن مزد و معیشت را به چالش کشیده است. به این ترتیب مبارزه با سرکوب دستمزدها یک مبارزه برای تأمین منافع کوتاه‌مدت برخی از روشنفکران کارگری تلاش دارند این مبارزه را صنفی و محدودتر از آن اقتصادی جلوه دهند. این مبارزه همواره چالشی جدی بین کارگران و نظم سرمایه است. آنچه در سرکوب مزدی هم صورت گرفته نه به خاطر صرف منافع کوتاه‌مدت سرمایه‌داری بلکه در تحقق بخشیدن به شرایطی است که نظام سیاسی نئولیبرال برای جذب سرمایه‌های داخلی و خارجی ضروری می‌داند. نشان دادن مزیت‌های موجود برای جذب سرمایه، مزیت نیروی کار ارزان و مطیع است.

وی در ارتباط با تشکل‌ها و سازمان‌های مستقل کارگری هم می‌گوید: سازمان مستقل و آزاد کارگری که با عناوین مختلف اما با

بازنشستگی تنها با ورود مجلس و الحاق یک ماده قانونی امکان پذیر است. یکی دیگر از خواسته‌های کارگران، جلوگیری از بورسی شدن زغال سنگ کرمان به واسطه ورود شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی فولاد (دالاهو) به بورس است چرا که برابر تصمیم مدیران این صندوق بازنشستگی، قرار است چند شرکت متعلق به صندوق از طریق ورود به دالاهو، وارد بورس شوند تا محصولاتی همچون زغال سنگ، کک و کنسانتره در بورس عرضه و قیمت گذاری شوند.

معترضان اعتقاد دارند که ورود شرکت زغال سنگ کرمان به بورس، دالاهو را بیشتر از اینها اختیاردار، تعدید با عدم تمدید قراردادها می‌کنند. در نتیجه تعداد زیادی از کارگران شغل خود را از دست می‌دهند. مدیرعامل صندوق بازنشستگی فولاد اما تاکید



متوقف شدن خصوصی‌سازی منابع و دارایی‌های ملی و ملغی‌سازی واگذاری این منابع و حفظ مالکیت بین‌نسلی طبقه کارگر بر تأمین اجتماعی و منابع آن، دو خواست مستقل کارگران به حساب می‌آید

نمی‌شوند و امروزه با وجود بحران‌های عمیق اقتصادی و شیوع بیماری کرونا و بحران‌های ناشی از این بیماری و بی‌دفاعی کارگران در مقابل آن، به خاطر نادیده گرفته شدن چنین شرایطی در متن قانون در حمایت از کارگران، این باور در کارگران به وجود می‌آید که از نظر دولت‌مدران حتی این قانون ورق پاره‌ای بیش نیست.

اکبری در بر سه بخش دیگری از مطالبات از جمله منع خصوصی‌سازی می‌گوید: متوقف شدن خصوصی‌سازی منابع و دارایی‌های ملی و ملغی‌سازی واگذاری این منابع و همچنین حفظ مالکیت بین‌نسلی طبقه کارگر بر سازمان تأمین اجتماعی و منابع آن، دو موضوعی است که به عنوان دو خواست مستقل کارگران به حساب می‌آید.

اکبری در بر سه مطالبه بعدی یعنی اصلاح قانون کار می‌گوید: اصلاح قانون کار با نگاه عدالت‌جویانه و برابر با مقابله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار و تأثیر پذیرفته از همه ویژگی‌های حقوق کار، امروز خواست همه تشکل‌های کارگری و کارگران است.

وی ادامه می‌دهد: قانون کار کنونی ۱۱ سال پس از انقلاب، تنها در مواردی نقش حمایتی داشت که آن هم به تدریج با رواج مقررات‌زدایی از قوانین و برابر با فرمول‌های عام نئولیبرالیستی، خنثی و بی‌اثر شد. بسیاری از بخش‌های قانون مانند فصل چهارم «حفاظت فنی و بهداشت کار»، فصل پنجم (آموزش و اشتغال)، فصل ششم (تشکل‌های کارگری) و فصل هفتم (قرار دادهای دسته جمعی) اساساً محتوای دایمی یا از دستور کار خارج شدند. بنا بر ماده ۱۹۱ این قانون، کارگاه‌های دارنده تا ۱۰ کارگر از شمول قانون کار خارج شده‌اند. امنیت شغلی و اجتماعی جایی در این قانون ندارد. تشکل‌های کارگری با این قانون، مستقلاً و به‌آزادانه برپا

می‌شوند و امروزه با وجود بحران‌های عمیق اقتصادی و شیوع بیماری کرونا و بحران‌های ناشی از این بیماری و بی‌دفاعی کارگران در مقابل آن، به خاطر نادیده گرفته شدن چنین شرایطی در متن قانون در حمایت از کارگران، این باور در کارگران به وجود می‌آید که از نظر دولت‌مدران حتی این قانون ورق پاره‌ای بیش نیست.

اکبری در بر سه بخش دیگری از مطالبات از جمله منع خصوصی‌سازی منابع و دارایی‌های ملی و ملغی‌سازی واگذاری این منابع و همچنین حفظ مالکیت بین‌نسلی طبقه کارگر بر سازمان تأمین اجتماعی و منابع آن، دو موضوعی است که به عنوان دو خواست مستقل کارگران به حساب می‌آید.

اکبری در بر سه مطالبه بعدی یعنی اصلاح قانون کار می‌گوید: اصلاح قانون کار با نگاه عدالت‌جویانه و برابر با مقابله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار و تأثیر پذیرفته از همه ویژگی‌های حقوق کار، امروز خواست همه تشکل‌های کارگری و کارگران است.

وی ادامه می‌دهد: قانون کار کنونی ۱۱ سال پس از انقلاب، تنها در مواردی نقش حمایتی داشت که آن هم به تدریج با رواج مقررات‌زدایی از قوانین و برابر با فرمول‌های عام نئولیبرالیستی، خنثی و بی‌اثر شد. بسیاری از بخش‌های قانون مانند فصل چهارم «حفاظت فنی و بهداشت کار»، فصل پنجم (آموزش و اشتغال)، فصل ششم (تشکل‌های کارگری) و فصل هفتم (قرار دادهای دسته جمعی) اساساً محتوای دایمی یا از دستور کار خارج شدند. بنا بر ماده ۱۹۱ این قانون، کارگاه‌های دارنده تا ۱۰ کارگر از شمول قانون کار خارج شده‌اند. امنیت شغلی و اجتماعی جایی در این قانون ندارد. تشکل‌های کارگری با این قانون، مستقلاً و به‌آزادانه برپا

یادداشت

افزایش بی‌قانونی در روابط کار ناشی از شیوع کرونا



فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و بیمه‌ای

متأسفانه برخی از کارفرمایان کارگاه‌های کوچک، به دلیل شیوع بیماری کرونا و با این توجیه که فروردین ماه ۱۴۴۱ روز تعطیل بوده، کارگران را وادار به ترک کار می‌کنند و لیست ترک کار را به نشان این که هیچ فعالیتی نبوده به اداره کار ارسال می‌کنند اما در واقع نیروی کار در محل کار خود حضور دارد و طبق توافقی که کارگر و کارفرما با یکدیگر کرده‌اند کارگر به جای اخراج سر کار خود باقی می‌ماند و در مقابل حق بیمه این مدت برای او رد نمی‌شود. این مساله در نگاه‌ها و شورش‌های بزرگ دیده نمی‌شود و بیشتر در کارگاه‌های کوچک که نظارت و بازرسی نمی‌شوند، اتفاق می‌افتد و کارگر به این دلیل که کارفرما می‌گوید حق و حقوقش را می‌دهد از شکایت صرف‌نظر می‌کند. در این مدت تنها یک مورد از شکرستی نسبتاً بزرگ داشتیم که کارگران به ما مراجعه کرده بودند و به آنها گفته شده بود که نامه ترک کار بنویسند و برای گرفتن بیمه بیکاری اقدام کنند اما با توجه به آنکه کارگران رسمی و با سابقه بودند، اعلام کردیم دنبال بیمه بیکاری نروند و وقتی آنها را به اداره کار فرستادیم، به کارفرما اطلاع داده شده بود که از طریق ادارات تشخیص و حل اختلاف موضوع را پیگیری خواهند کرد و کارفرما منصرف شده بود.

اگر چه اعلام شده کارگاه‌هایی که تحت تأثیر کرونا نتوانند نیروی کارشان را حفظ کنند مورد حمایت قرار می‌گیرند ولی پرداخت حق بیمه نباید قطع شود و سازمان تأمین اجتماعی قطعاً نسبت به چنین سوءاستفاده‌هایی اطلاع پیدا می‌کند و کارگاه‌هایی که لیست بیمه کارگران خود را به این شکل ارسال نکردند از طریق بازرسان خود رصد در صورت لزوم به هیات‌های تشخیص و حل اختلاف معرفی خواهد کرد. در باره شکایت کارگران از این کارگاه‌ها هم باید گفت وقتی کارفرما حق و حقوقشان را می‌دهد و سرکار حاضر هستند دیگر میلی به شکایت پیدای نمی‌کند. در اینجاست که بیمه‌گذار و تأمین اجتماعی باید بازرسی خود را ولو به شکل ردومی انجام دهند و برخی کارفرمایانی که در این موقعیت سوءاستفاده کرده‌اند را شناسایی کنند. در پایان باید گفت به طور کلی این مساله در دو بخش دیده می‌شود: یک‌سری کارگران که توافقی سرکار هستند و برایشان مشکلی پیش نمی‌آید ولی چون ترک کار زده‌اند باید از امکانات بیمه بیکاری استفاده کنند و یک بخش که کلاً تعدیل نیرو شده‌اند و به آنها اعلام شده چند ماه از بیمه بیکاری استفاده کنند تا وضعیت کارگاه مشخص شود که در صورت نیاز به کار برمی‌گردند یا برای گرفتن بیمه بیکاری اقدام می‌کنند.

بازرسی خود را ولو به شکل ردومی انجام دهند و برخی کارفرمایانی که در این موقعیت سوءاستفاده کرده‌اند را شناسایی کنند. در پایان باید گفت به طور کلی این مساله در دو بخش دیده می‌شود: یک‌سری کارگران که توافقی سرکار هستند و برایشان مشکلی پیش نمی‌آید ولی چون ترک کار زده‌اند باید از امکانات بیمه بیکاری استفاده کنند و یک بخش که کلاً تعدیل نیرو شده‌اند و به آنها اعلام شده چند ماه از بیمه بیکاری استفاده کنند تا وضعیت کارگاه مشخص شود که در صورت نیاز به کار برمی‌گردند یا برای گرفتن بیمه بیکاری اقدام می‌کنند.

خبر کارگری

نگرانی کارگران از احتمال واگذاری هیکو به ایمیدرو



کارگران شرکت تولید تجهیزات سنگین هیکو از احتمال واگذاری این شرکت به پیمانکاران معادن زیرمجموعه ایمیدرو نگران هستند.

به گزارش ایلنا، «ابوالفضل رنجبر» نایب رئیس شورای اسلامی کار هیکو درباره انتقاد کارگران هیکو نسبت به واگذاری این شرکت به پیمانکاران معدنی زیرمجموعه ایمیدرو گفت: اخیراً در جلسه‌ای با رئیس قوه قضاییه و مسئولان استانی و مدیران شرکت هیکو و نمایندگان کارگران، مشکلات هیکو و واگذاری آن به ایمیدرو مورد بررسی قرار گرفت. وی ادامه داد: در این جلسه واگذاری هیکو به ۶ پیمانکار معدنی زیرمجموعه ایمیدرو مطرح شد که موجب نگرانی کارگران است. در واقع این پیمانکاران شرکت‌های بورسی خصوصی به حساب می‌آیند که زیرمجموعه ایمیدرو هستند.

رنجبر خاطر نشان کرد: اینکه هیکو را چند تکه کنند و به شرکت‌های معدنی بسپارند که رقیب یکدیگر هستند قطعاً موجب آشفتگی مدیریتی در این شرکت خواهد شد.

وی افزود: متأسفانه هر تلاشی می‌کنند تا همکاری دولتی نکنند و مسئولیت احیا و رونق این کارخانه را به عهده نگیرند. این حد‌انصراف به خصوصی‌سازی هیکو با این عجله قابل قبول نیست. راه‌افتادن تولید در هیکو نیاز به زمان و مدیریت است. آمدن و توجه دولت دارد.



کرده که شرکت زغال سنگ یا دالاهو هیچ کدام مبنایی بر تعدیل بی‌ علت کارگران خود ندارند، بلکه به دنبال احقاق حق آنان هستند.

کارگران شرکت زغال سنگ کرمان افزودند: از آنجا که تا این لحظه عدم افزایش ضریب سختی کار و جلوگیری از ورود دالاهو به بازار بورس ملغی

ادامه اعتراضات کارگران شرکت زغال سنگ کرمان

کارگران زغال سنگ کرمان در ادامه اعتراضات روزهای اخیر خود، روز پنجشنبه هفته گذشته در مقابل ساختمان شرکت تجمع کردند.

به گزارش ایلنا، روز چهارشنبه نیز گروهی از این کارگران مقابل استانداری کرمان جمع شدند و خواستار ملاقات با مسئولان استان شدند. جلسه‌ای هم میان تعدادی از کارگران و مسئولان استانی در استانداری برگزار و قرار شد که پیگیری خواسته‌های حدود ۲ هزار کارگر این شرکت تسریع شود.

حاضران در تجمع روز پنجشنبه گفتند: خواهان افزایش ضریب سختی کار از ۱.۵ به ۲ و دائمی شدن قرار دادهای کار و اجرای نافذ و موثر طرح طبقه‌بندی مشاغل هستیم.

آنها با اشاره به سفر «رضا مسرور» رئیس صندوق بازنشستگی فولاد به کرمان در روز

۲۲ اردیبهشت و برگزاری جلسه‌ای با حضور نمایندگان کارگران، مدیرکل کار استان و فرمانداران افزودند: آنجا که شرکت زغال سنگ کرمان در مالکیت صندوق بازنشستگی فولاد است، آقای مسرور به کرمان آمد اما خارج از این جلسه دیداری میان وی و کارگران برگزار نشد. ایشان مواردی مانند طرح طبقه‌بندی مشاغل را در جلسه مطرح کرد تا مدیرعامل شرکت آنها را پیگیری کند.

طبق مصوبه این جلسه، قرار شد که کارگران از ۲۲ اردیبهشت در محل کار حاضر شوند و طرح طبقه‌بندی مشاغل هم از فردای این روز اجرایی و در دستمزد فروردین ماه لحاظ شود اما در مورد افزایش ضریب سختی کار از ۱.۵ به ۲ تصمیم‌گیری نشد، چرا که به گفته مدیرعامل صندوق بازنشستگی فولاد، افزایش ضریب ۱.۵ سال کار یا ضریب ۲ با ۲۰ سال کار