انتشارات حزب توده ایران

درآمدی بر حقوق کار در ایران
و
نقد قانون کار

درآمدی بر حقوق کار در ایران
و
نقد قانون کار

به خاطرهٔ تابناک جان‌باختگان سرافراز جنبش کارگری میهن‌مان
به‌ویژه رفقای جان‌باخته: علی شناسایی، هدایت‌اله معلم، حسن حسین‌پور تبریزی،
و با یاد همهٔ آن جان‌های آگاه که در شاهراه عدالت اجتماعی سر باختند
و پای از راه نگرداندند.

- **درآمدی بر حقوق کار در ایران و نقد قانون کار**
- **چاپ اول، زمستان ۱۳۹۷**

- **همه حقوق چاپ و نشر برای انتشارات حزب تودهٔ ایران محفوظ است.**

Postfach 100644, 10566 Berlin, Germany
www.tudehpartyiran.org
dabirkhaneh_hti@yahoo.de

فهرست:

پیش‌گفتار

قانون کار و اهمیت آن ۱۳

قانون کار سال ۱۳۶۹ و حقوق مُثله‌شدهٔ کار ۱۵

گفتار نخست: آزادی‌ها، و حقوق بنیادین سندیکایی کارگری

کارگران و جنبش سندیکایی مستقل ۲۰

آزادی‌های سندیکایی و کسب شخصیت حقوقی سندیکا ۲۲

وظیفه و کارکرد شورای اسلامی کار چیست؟ ۲۴

حقوق سندیکایی ۲۶

سندیکاها و فعالیت سیاسی ۳۰

تعلیق یا انحلال سازمان‌های کارگری ۳۱

سازمان‌های کارگری و حق پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی کارگری ۳۱

سندیکاها و رعایت قوانین جاری ۳۲

حمایت از کارگران در برابر کارفرمایان ۳۲

حمایت از نمایندگان کارگران در کارگاه ۳۲

حمایت از سندیکاهای کارگری در برابر دخالت‌های کارفرمایان ۳۳

قراردادهای کار و پیمان‌های دسته‌جمعی ۳۳

سازمان‌های سندیکایی و نهادهای مشارکتی ۳۶

مذاکرات دسته‌جمعی و شوراهای داوری ۳۸

کارکنان دولت و حقوق سندیکایی در روابط کار ۳۹

سازمان‌های کارگری روستایی و حقوق سندیکایی ۴۰

گفتار دوم: مزد و تضمین مزد

۱. مزد ۴۴

مزد و حقوق بین‌المللی کار ۴۵

مزد و قانون کار، در ایران ۴۶

حداقل مزد، و دیگر سطح‌های مزدی ۴۶
سیر نزولی دوبارهٔ دستمزد واقعی ۴۷
کاهش سالانهٔ قدرت خرید کارگران ۴۹
سایر سطوح مزدی ۵۰
کارکنان دولت و بازنشستگان و ازکارافتادگان ۵۲
حداقل مزد و سبد هزینهٔ زندگی ۵۲
سبد هزینه‌های زندگی ۵۳
۱. گروه خوراکی‌ها، آشامیدنی‌ها و دخانیات ۵۴
۲. گروه پوشاک و کفش ۵۵
۳. گروه مسکن، آب، برق و سوخت ۵۵
۴. گروه اثاثه، کالا و خدمات مصرفی در منزل ۵۵
۵. گروه بهداشت و درمان ۵۵
۶. گروه حمل‌ونقل و ارتباطات ۵۵
۷. گروه مطالعات و تفریحات ۵۵
۸. گروه کالا و خدمات متفرقه ۵۵
سبد هزینهٔ زندگی و ضریب اهمیت هر گروه از کالاها و خدمات ۵۶
مزد و وظایف دولت‌ها ۵۸
پنهان شدن کلان‌سرمایه‌داران در پس کارفرمایان خُرد ۵۹
ترکیب کارگاه‌های کوچک و شاغلان در آن‌ها ۵۹
هدایت و کنترل بازارهای واردات، صادرات، تولید، توزیع، مصرف و کار دراختیار چه کسانی است؟ ۶۰
قراردادهای پیمانی، برون‌سپاری و بنکداری ۶۴
رشد روز افزون نرخ "ارزش اضافه" یا "نرخ بهره‌کشی" ۶۴
افزایش دستمزدها، تورم و نقدینگی ۶۴
تورم و نقش و وظایف دولت‌ها ۶۵
شورای‌عالی کار، تعیین حداقل مزد، افزایش دیگر سطح‌های مزد ۶۹
ترکیبِ شورای‌عالی کار ۷۰
۲. تضمین مزد ۷۰
قراردادهای پیمانی دولتی و تضمین مزد ۷۳
سخن پایانی ۷۵

گفتار سوم: اشتغال کامل، مولد و پایدار

پیش‌گفتار ۷۹
۱. اشتغال‌زایی و تعهد دولت‌ها ۷۹
مراکز کاریابی و آموزش‌های حرفه‌ای ۸۱
دفترهای کاریابی و حقوق بین‌المللی کار ۸۱
آموزش حرفه‌ای و افزایش مهارت شغلی ۸۵
کارآموزی و آموزش حرفه‌ای ۸۶
کارآموز و کارآموزی ۸۷
۲. بیکاری و اشتغال، و آمارهای ساختگی و مخدوش رسمی ۸۹
بازارهای رسمی و غیررسمی ۹۲
کارگاه‌های کوچک ۹۲
خصوصی‌سازیِ آموزش و بازارهای کار ۹۳
تحصیل‌کردگان ۹۳
تحصیل‌کردگان زن ۹۵
بیکاری پنهان و اشتغال سیاه در میان دیگر زنان ۹۶
فارغ‌التحصیلان و دانش جویان ساکن کشورهای خارج ۹۶
کودکان کار ۹۸
سایر و اظهارنشده ۹۹
آسیب‌های اجتماعی و رابطه آن با فقر و بیکاری ۱۰۰
۳. بیکاری فراگیر و سیاست‌های کلان اقتصادی-اجتماعی نظام ۱۰۳
سخن پایانی ۱۰۸

گفتار چهارم: تضمین امنیت شغلی

پیش‌گفتار ۱۱۱
تضمین امنیت شغلی ۱۱۱
۱. قرارداد کار ۱۱۱
نوعِ قرارداد کار ۱۱۳
۲. تعلیقِ قرارداد کار ۱۱۴
شرط‌های تعلیق قرارداد کار ۱۱۴

آثار تعلیق ۱۱۵
۳. حقوق کار و تضمین شغلی ۱۱۶
تعرض به امنیت شغلی در ایران ۱۱۹
۴. فسخ قرارداد کار و اخراج کارگر ۱۲۴
حل اختلاف ۱۲۶

گفتار پنجم: شرایط و مناسبات کار

پیش‌گفتار ۱۳۱
۱. اختیارات کارفرما ۱۳۱
۲. سن قانونی کار ۱۳۳
۳. کار روزانه ۱۳۶
تعطیلات و مرخصی‌ها ۱۳۷
۴. تسهیلات رفاهی، بهداشتی و فرهنگی ۱۳۸
خدمات رفاهی کارگری و معیارهای بین‌المللی در حقوق کار ۱۴۱
مسکن کارگران ۱۴۱
اوقات فراغت ۱۴۲
سندیکاهای کارگری و تسهیلات رفاهی ۱۴۲
۵. ایمنی و بهداشت کار ۱۴۲
حقوق بین‌المللی کار و حمایت از سلامت کارگران، بهداشت و ایمنی محیط کار ۱۴۷
۶. بازرسی کار ۱۵۰
بررسی اجمالی معیارهای بین‌المللی کار در زمینه بازرسی کار ۱۵۱
بازرسی کار و اهمیت آن ۱۵۳
ضمانت اجرای کیفری ۱۵۴
۷. شورای‌عالی کار و ضمانت‌های اجرایی قانون کار ۱۵۵
شورای‌عالی کار ۱۵۵
ضمانت اجرای قانون کار ۱۵۸

گفتار ششم: زنان کارگر

پیش‌گفتار ۱۶۲
مبارزه برای بهبود شرایط کار زنان ۱۶۲

زنان و "جمعیت فعال و غیرفعال" ۱۶۲
حقوق بین‌المللی کار و حقوق کارگران زن ۱۶۴
سازمان بین‌المللی کار و زنان کارگر ۱۶۴
حمایت از ویژگی کارگرانِ مادر ۱۶۵
مقررات ویژه درباره شرایط کار زنان ۱۶۶
تحول موضوع ممنوعیت کار زنان در ساعات شب و اختلاف نظرهای موجود، درحال‌حاضر ۱۶۷
ممنوعیت کارهای خطرناک و زیان‌آور ۱۶۷
دیگر حمایت‌های مربوط به کار زنان ۱۶۸
حمایت در جهت برقراری تساوی شرایط کار زنان و مردان ۱۶۸
اصل تساوی مزد کارگر زن و مرد در برابر کار مساوی ۱۶۸
زنان کارگر و مسئولیت‌های خانوادگی ۱۶۹
حقوق زنان و چگونگی انعکاس آن در قانون کار ۱۷۰

گفتار هفتم: سایر گروه‌های خاص کارگری

پیش‌گفتار ۱۷۶
۱. کارگران سالمند ۱۷۶
کارگران و حقوق‌بگیران بازنشسته ۱۷۷
کارگران سالمند و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار ۱۷۷
۲. پرستاران و اهمیت خدمات آنان ۱۷۸
کمبود پرستار و فشار مضاعف بر آنان ۱۷۸
پرستاران و حقوق بین‌المللی کار ۱۸۲
۳. دریانوردان و ملاحان ۱۸۳
دریانوردان و حقوق بین‌المللی کار ۱۸۷
۴. ماهیگیران ۱۸۹
ماهیگیران و حقوق بین‌المللی کار ۱۹۱
۵. کارگران بارانداز ۱۹۱
۶. باربران ۱۹۴
۷. کارگران کشاورزی ۱۹۶
کارگران کشاورزی و حقوق بین‌المللی کار ۱۹۷

کارگران مزارع بزرگ ۱۹۸
مستأجران و زارعان ۱۹۸
۸. کارگران مهاجر ۱۹۹
پیشینه تاریخی ۱۹۹
نگاهی به وضع سکونت و کار کارگران مهاجر افغانستانی ۲۰۰
آمار متناقض رکن جنگ روانی ۲۰۳
مهاجران مجاز و غیرمجاز ۲۰۵
کارگران مهاجر و بیمه درمانی ۲۰۶
کارگران مهاجر و حقوق بین‌المللی کار ۲۰۶

گفتار هشتم: پوشش و شمول قانون کار

پیشگفتار ۲۱۱
قانون کار، و گروه‌های کارگری موضوع ماده ۱۸۹ این قانون ۲۱۲
شمول قانون کار، اصل است نه استثنا ۲۱۲
کارگران و کارکنان ادارات، خدمات عمومی و نهادها ۲۱۳
کارگران قالی‌باف ۲۱۴
کارگاه های کوچک و قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ۲۱۵
کارگاه‌های کوچک زیر ۱۰ نفر و ضرورت حمایت از تولیدکنندگان خُرد ۲۱۷
کارگران مناطق آزاد و مناطق ویژه ۲۱۸
کارگران فصلی و روزمزد ۲۲۲
کارگران روزمزد ۲۲۳
کارگران ساختمانی ۲۲۴
گروه‌های کارگری موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار ۲۲۵
معلولان ۲۲۶
سخن پایانی ۲۲۶

گفتار نهم: جمعیت کارگری و ترکیب نیروی کار

جمعیت مزد و حقوق‌بگیران ۲۲۹
سخن پایانی ۲۳۴

پیش‌گفتار

قانون کار و اهمیت آن

قانـون کار، پـس از قانـون اساسـی، مهم‌تریـن قانـون در هـر جامعـه‌ای به‌شـمار مـی‌رود، زیـرا تنظیم‌کننـدۀ روابـط کار در جامعـه و بـر جریـان تولیـد اجتماعـی و روابـط تولیـدی ناظـر اسـت. قانـون کار کـه حاکـم بر سرنوشـت نیـروی کار، یعنـی تولیدکننـدگان جامعـه اسـت، از مضمـون و ماهیـت نظام‌هـای اجتماعـی حاکـم بـر کشـورها تبعیـت می‌کنـد. بااین‌همـه، در ارتجاعی‌تریـن نظام‌هـا نیـز به‌دلیـل حضـور گسـتردۀ کِمـی و کیفـی کارگـران در جامعـه و در تولیـد و در مقـام مولـدان ثروت‌هـای اجتماعـی، قانـون کار نمی‌توانـد به‌صراحـت تمـام حقـوق کارگـران را در مناسـبات و شـرایط کار نادیـده گیـرد و به‌طـور یک‌سـویه بـه توجیـه اسـتثمار کارگـران و دفـاع از سـرمایه و سـرمایه‌داران بپـردازد. ولـی شـاخص مهـم در ارزیابـی مفـاد قانـون کار و مکانیسـم ناظـر بـر اجـرای آن در هـر کشـوری، چگونگـیِ تعریفـی اسـت کـه قانـون کار از اصـول و حقـوق آزادی‌هـای سـندیکایی می‌کنـد، یعنـی شـاخصی کـه خـود تابعـی از میـزان رشـدیافتگی آزادی‌هـای دموکراتیـک در جامعـه و حضـور متشـکل کارگـران در سـازمان‌های صنفـی- طبقاتی‌شـان حکایـت می‌کنـد. به‌عبارت‌دیگـر، طبقـۀ کارگـر، بسـته بـه سـطح ایـن رشـدیافتگی آزادی‌هـا و حضـور متشـکلش در سـازمان‌های صنفـی- طبقاتـی‌اش اسـت کـه مُهـر و نشـانش را بـر قانـون کار و دیگـر مقـررات ناظـر بـر مناسـبات و شـرایط کار و همچنیـن سـازوکار نظـارت بـر آن را می‌توانـد بـر جـای نهـد. به‌همیـن دلیـل اسـت کـه سـرمایه‌داران، بـا کمـک دولت‌هـای ارتجاعـی و مدافـع سـرمایه، همـواره درصددنـد تـا بـا محـدود کـردن آزادی‌هـای اجتماعـی حقـوق سـندیکایی را نادیـده گیرنـد و مانـع تشـکیل سـندیکاها و سـازمان‌های مسـتقل کارگـری شـوند یـا سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی‌ای دسـت‌آموز را جایگزیـن آن‌هـا کننـد. سـرمایه‌داران و حاکمـان مدافـع آنـان به‌خوبـی واقف‌انـد کـه بـدون حضـور سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل کارگـری، قانـون کار یـا هـر مقـررات ناظـر بـر مناسـبات کار- حتـی اگـر در پوششـی از ماده‌هـا، بندهـا و تبصره‌هـای مترقـی هـم بسته‌بندی‌شـده باشـد- ضمانـت اجرایـی نخواهـد داشـت، زیـرا اگـر طبقـه کارگـر از آزادی‌هـا و حقـوق سـندیکایی مبتنـی بـر حـق تشـکیل سـازمان‌های صنفـی- طبقاتـی به‌منظـور دفـاع از خواسـت‌ها و منافـع اقتصـادی- اجتماعـی‌اش محـروم شـود، از قانـون و مقـررات تنهـا مشـتی الفـاظ بـر روی کاغـذ باقـی می‌مانـد کـه اجرای‌شـان دیگـر بـه لطـف و کـرم سـرمایه‌داران و دولت‌هـای مدافـع آنـان بسـتگی خواهـد داشـت.

کارگـران میهن‌مـان در نظام‌هـای پیـش و پـس از انقـلاب ایـن را بـا پوست‌وگوشت‌شـان و به‌خوبـی احسـاس کرده‌انـد و می‌کننـد. کافـی اسـت بـه سیاسـت‌های مبنـی بـر ادعـای اشـتغال کامـل و امنیـت به‌منزلـۀ رکـن ضـرور توسـعۀ متعـادل و مـوزونِ اقتصـادی و اجتماعـی تأمـل کـرد، یعنـی سیاسـت‌هایی کـه تمـام دولت‌هـای مسـتقر، بنـا بـر معاهده‌هـا، میثاق‌هـا و مصوبـات جهانـی، ازجملـه مصوبـات سـازمان ملـل متحـد و سـازمان بین‌المللـی کار، بـه اجـرای آن هسـت متعهدنـد. بـرای ارائـۀ نمونـه‌ای از ایـن مصوبه‌هـا، می‌تـوان بـه "مقاوله‌نامـۀ ۱۲۲" سـازمان بین‌المللـی کار در ارتبـاط بـا موضـوع اشـتغال کامـل اشـاره کـرد. مقاوله‌نامه‌یـی کـه ایـران نیـز در سـال ۱۳۵۱ بـه آن پیوسـته اسـت، امـا خواسـتِ اجتماعـی مسـتتر در ایـن مقاوله‌نامـه در کشـور مـا به‌دلیـل سـرکوب سـازمان‌های مسـتقل کارگـری و زیـر پـا نهـاده شـدن آزادی‌هـا و حقـوق سـندیکایی، محتوایـی ضـد توسـعه و مضمونـی دال بـر چپـاول منابـع ملـی و غـارت ثروت‌هـای اجتماعـی ناشـی از کار کارگـران و زحمتکشـان کشـور به‌خـود گرفتـه اسـت. بیـکاری فراگیـر جایگزیـن سیاسـت اشـتغال کامـل و امنیـت کار دسـتخوش آفت‌هـای قـرارداد موقـت و سـفیدامضا گردیـده و کارگاه‌هـای کشـور بـه قتلـگاه کارگـران تبدیـل شـده‌اند.

حقوق کار نیز همچون هر مقوله اجتماعی دیگر اگرچه برای در بررسی جزیی‌تر به مقوله‌های مختلف تقسیم می‌شود، در کلیت‌اش اما نظامی واحد به‌شمار می‌رود، نظامی که اجزایش از ارتباط جزء با کل پیروی می‌کند و بین اجزایش هم رابطه‌ای تنگاتنگ برقرار است. به‌علاوه، مقوله حقوق کار نیز مقوله‌یی است نسبی و پویا که گرچه در هر دوره، بسته به توازن قوا، تعریفی معین از آن می‌شود، اما با گذشت زمان و متناسب با رشد و توسعه اجتماعی، گسترش، تعمیق تشکل‌های مستقل کارگری و اتحاد هرچه گسترده‌تر کارگران، دامنه‌یی وسیع‌تر به‌خود می‌گیرد. بنابراین، حقوق کار، چینش بندها و ماده‌های پراکنده در کنار یکدیگر نیست که باری به‌هر جهت یا از سر مصلحت نگاشته شوند. این حقوق، بازتاب دهندهٔ مناسبات عینی کار به‌منزلهٔ فرآیندی اجتماعی و به‌هم بسته است. در نظام سرمایه‌داری حقوق کار در جوهر و ماهیت خود بازتاب دهندهٔ تضاد طبقاتی و مبارزهٔ میان کار و سرمایه است. اما در این نظام نیز سطح رشد حقوق کار که عمدتاً در قانون کار متبلور است، تابع توازن نیروها، سطح رشدیافتگی تشکل‌های کارگری و آگاهی کارگران از حقوق و خواست‌های خود است. از طرفی، روشن است که در نظام سرمایه‌داری سرمایه‌داران با برخورداری از حمایت دولت‌های مدافع سرمایه و ابزارهای سرکوبگر آن و همچنین با بهره‌مندی از رسانه‌های جمعی و غوغاسالاری، در پی محدود کردن هرچه بیش‌تر حقوق کار یا به‌عبارتی حقوق کارگران‌اند. عقب‌گردها و پیش‌رَوی‌ها در حقوق کار، ریشه در همین رویارویی‌های طبقاتی و اجتماعی دارند. سیاست‌های مبتنی بر جهانی‌سازی نولیبرالیسم پس از رخدادهای ناگوار جهانی در سال‌های دههٔ ۹۰ میلادی سدهٔ گذشته، به‌روشنی نشان داد که سرمایه‌داری از کوششی برای تعرض به جنبش کارگری باهدف عقب نشاندن جنبش و تجاوز به‌دستاوردهای کارگران فروگذار نمی‌کند.

با این حال، واقعیت امر این است که کارگران در مبارزه‌شان در طول بیش از دویست سال، توانسته‌اند برخی از حقوق و مطالبات اقتصادی و اجتماعی خود را به سرمایه‌داران تحمیل کنند، به‌طوری‌که اکنون در اسناد و منابعِ حقوق کار بسیاری از کشورها بخشی از خواست‌های آنان- به تناسب رشد و حضور اجتماعی‌شان- به‌رسمیت شناخته شده است. کف این مطالبات نیز در مقیاس جهانی در مقررات سازمان بین‌المللی کار- سازمان بین‌المللی کار در مقام مهم‌ترین مرجع حقوق بین‌المللی کار- تجلی یافته است. روشن است که دفاع از این دستاوردهای برآمده از مبارزه جان‌فرسای نسل از پی نسل کارگران آگاه و مبارز از یک‌سو و تلاش به‌منظور تعمیق و گسترش آن تا دست‌یابی به آرمان "رهایی از استثمار انسان از انسان" از دیگرسو، در مرکز توجه کارگران و سازمان‌های سندیکایی مستقل آنان باید باشد. نقدِ کنونیِ قانون کار، از چنین نگاهی پیروی می‌کند. به‌باور ما، اصول آزادی‌ها و حقوق سندیکاییِ دربردارندهٔ حق تشکل و اجتماعات آزاد و حق اعتراض و اعتصاب، بن‌مایهٔ حقوق کار و مذاکرات دسته‌جمعی برآمده از آن است. مذاکرات دسته‌جمعی تمام روابط و شرایط کار و ازجمله قرارداد کار، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، دستمزدها و رفع تبعیض نسبت به دستمزد مساوی در برابر کار مساوی، کاریابی، کارآموزی و آموزش حرفه‌ای، تأمین اجتماعی، ایمنی و بهداشت کار، بازرسی کار و جز این‌ها را دربر می‌گیرد و می‌تواند عامل پویایی حقوق کار باشد. از مذاکره دسته‌جمعی است که نهادهای مشارکتی‌ای از نوع شوراهای کار به‌منظور حسن نظارت بر اجرای توافقات و پیگیری مفاد این توافقات در سطح کارگاه و در مقیاس شهر، استان و کشور، شکل می‌گیرد و مفهوم می‌یابد.

اما مبنای مذاکره دسته‌جمعی، حداقل‌های ناظر بر روابط و شرایط کار است که باید در قانون کار تضمین شده باشد. اهمیت قانون کار نیز، پیش‌وبیش از هر نکته، در همین جاست. باید ضمن تلاش

برای تعمیق و گسترش حقوق کار در همه حال، به چگونگی تعریف این حداقل‌ها نیز توجه داشت.

هم‌چنین، بر پایه اصول آزادی‌ها و حقوق سندیکایی است که کارگران می‌توانند و باید در تمام سیاست‌های خُرد و کلان سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی که مستقیم و غیرمستقیم به زندگی آنان مربوط می‌شود، اظهارنظر کرده، اعتراض یا حمایت‌شان را دربارهٔ آن‌ها بیان کنند و رعایت حقوق سیاسی، اقتصادی و اجتماعی‌شان را در طرح و برنامه‌های دولت‌ها و سیاست‌های کلان نظام‌ها خواستار شوند. کارگران می‌توانند و باید در راستای دفاع از حقوق و منافع‌شان و با حفظ اصولی استقلال‌شان، در حمایت یا رد طرح‌ها و برنامه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی به گفتگو و ائتلاف با دیگر سازمان‌ها و حزب‌های اجتماعی و سیاسی وارد شوند. زیرا همان‌طور که دیرتر خواهیم گفت، حقوق کار را نمی‌توان و نباید به مناسبات میان کارگر و کارفرما در محدودهٔ کارگاه‌ها خلاصه کرد. محدود کردن حقوق کار به روابط کارگر و کارفرما در سطح کارگاه‌ها و به‌صورت پراکنده، نقض اصول بنیادین حقوق کار است.

قانون کار سال ۱۳۶۹ و حقوق مُثله‌شدهٔ کار

تصویب قانون کار کنونی در سال ۱۳۶۹ و از پی فراز و فرودها و وارد کردن جرح‌وتعدیل‌های فراوان در آن، مانع از آن نشد که کلان‌سرمایه‌داران کشور در همسویی با بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول همچنان به مخالفت‌شان با این قانون- مانند مخالفت با دیگر قوانین حمایتیِ کارگری- ادامه ندهند و لغو یا "اصلاح" هرچه بیش‌تر آن را خواستار نشوند. ازآنجاکه لغو یک‌بارهٔ این قانون می‌توانست و می‌تواند تبعات داخلی و خارجی بسیاری به‌دنبال داشته باشد، روش اصلاح تدریجی باهدف بی‌اثر کردن این قانون را درپیش گرفتند و از طریق تصویب ماده واحده‌ها و قوانین موازی، آئین‌نامه‌ها، بخش‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌ها در مجلس، دولت و انواع "شورای‌عالی"ها و ازجمله "شورای‌عالی کار"، دامنهٔ شمول قانون کار را کوچک‌تر و کوچک‌تر کردند، مفاد حمایتی آن را بی‌اثر ساختند و آن را دور زدند. حال‌آنکه، قانون کار پس از قانون اساسی مهم‌ترین قانون به‌شمار می‌رود و نقضِ آن- که به‌معنای نقض یک سند بالادستی از طریق قوانین عادی و بدتر از آن از طریق بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها است- اقدامی است غیرقانونی و ازآنجاکه موافقت کارگران را که یک رکن مهم "سه‌جانبه‌گرایی" است را به‌همراه ندارد، از درجهٔ اعتبار ساقط است.

از طرفی، همان‌طور که اشاره شد، جرح‌وتعدیل‌های وارد آورده‌شده در متن پیش‌نویس اولیه قانون کار، نواقصی را به این قانون تحمیل کرد که ازجمله می‌توان به نادیده گرفته شدن حقوق و آزادی‌های سندیکایی در آن اشاره کرد. واقعیت این است که جمهوری‌اسلامی از همان آغاز کوشیده و می‌کوشد تا به‌هر شیوهٔ ممکن، از آزادی‌های سندیکایی، یعنی این خواست اساسی جنبش کارگری کشور، مانع شود. جمهوری‌اسلامی با معرفی "تشکل‌های زرد" به مجامع بین‌المللی به‌منزلهٔ نمایندگان کارگری کشور، زدوبندهای نهان و آشکار در مجامع بین‌المللی، سرکوب مداوم هرنوع اقدام مستقل کارگری در داخل کشور، تلاش کرده است از اجرای مفاد اعلامیه سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار سرباز زند. زیرا بنا بر این اعلامیه، تمامی دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار- صرف‌نظر از این‌که به مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ پیوسته باشند یا نه- موظف شده‌اند در بازهٔ زمانی‌ای معین، مفاد و اصول مندرج در این مقاوله‌نامه‌های بنیادین را در قوانین خود به‌رسمیت بشناسند. اینکه جمهوری‌اسلامی و کارفرمایان در

ایران این حق را به‌رسمیت بشناسند یا نه، اینکه حق آزادی‌های سندیکایی بنا بر مفاد مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ در قانون کار ایران گنجانده شود یا نه، در ماهیت وظیفهٔ به‌رسمیت شناخته شدن این حق تغییری نمی‌دهد و "غیرقانونی" و "ناحق"، آن قوانین و آیین‌نامه‌هایی‌اند که حق آزادی‌های سندیکایی را نقض کرده‌اند. بنابراین، کارگران کشور "حق" دارند که سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی‌شان را آزادانه تشکیل دهند و هرگونه ممانعت از آن، بنا بر مقاوله‌نامه‌های یاد شده در بالا، مصداق نقضِ این "حق" است.

واقعیت این است که مقاومت جمهوری‌اسلامی در برابر این "حق" و تلاش آن به‌منظور حذف یا دور زدن هرچه بیش‌تر مفاد حمایتی کارگری قانون کار با روش‌های پیش‌گفته، دو روی یک سکه‌اند. نظام به‌خوبی واقف است و باور دارد که تنها از طریق نقض این "حق" و سرکوب پیگیر هرنوع اقدام مستقل کارگری، توان حفظ منافع کلان سرمایه‌داران حاکم بر کشور را خواهد داشت. بنابراین، بر کارگران و فعالان کارگری است که ضمن پافشاری بر حق برخورداری از آزادی‌های سندیکایی، با هشیاری تمام به بررسی آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها، طرح‌ها و لایحه‌های پیشنهادی‌ای که هدف‌شان به‌اصطلاح «اصلاح» قانون کار، یا به‌عبارت دیگر، بی‌اثر کردن هرچه بیش‌تر مفاد حمایتی کارگری آن است، با عمل متحد، به‌مقابله با آن‌ها برخیزند.

روشن است که ضعف‌ها و نواقص قانون کار نباید موجب شود که کارگران نسبت به "اصلاح" آن، یا به‌عبارت دیگر، تهاجمی جدید به آن که هدفش زیر پا نهادن هرچه بیش‌تر حقوق کارگران است، انفعال نشان دهند و بی‌اعتنا شوند. باید هشیار بود و ضمن مبارزه برای تعمیق حقوق کار در کشور، راه را بر هرگونه تهاجم جدید به قانون کار مسدود کرد. تنها بر پایهٔ این رویکرد راهبردی (استراتژیک) است که می‌توان با پیش کشیدن بحث‌هایی آگاه کننده و بسیج کارگران ، آنان را پیرامون برنامه‌های مطالباتی‌شان برانگیخت و با کوشیدن در این راه چنان نیروی مادی‌ای فراهم آورد که نولیبرالیسم حاکم بر کشور را در دست‌یابی به هدف‌های آزمندانه‌اش ناکام گذارَد و به‌عقب‌نشینی‌هایی هرچه بیشتر وادارَد.

به‌باور ما، رسمیت یافتن موضوعی به‌نام "حقوق کار" از سوی سرمایه‌داران و دولت‌ها در بنیاد خود برآمده از تلاش‌ها و مبارزهٔ خونین کارگران جهان در طول بیش از دو سده است. کاستی‌ها نباید موجب انفعال و بی‌اعتنایی به آن بخش از دستاوردهای حاصل از مبارزه نسل‌ها کارگر شود.

با چنین رویکردی است که در این سلسله گفتار، ضمن طرح اصول و مفاد ناظر بر حقوق کار، به نقد کاستی‌های قانون کار کنونی و، البته هرکجا که لازم شود، به نقد کاستی‌های بنیادین قانون کار در دوران پیش از انقلاب، برآمده‌ایم. به‌علاوه، هرجا که لازم شده است، به چگونگی انعکاس حقوق کار در مبانی حقوق بین‌المللی کار که به‌طورعمده در اسناد، مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار تجلی یافته‌اند، اشاره کرده‌ایم. زیرا به‌باور ما یکی از شاخص‌های مهم در تبیین حقوق کار و نقد قوانین کار در کشور، توجه به این اسناد در مقام مهم‌ترین مرجع‌های حقوق بین‌المللی کار و بازتاب‌دهندهٔ کف مطالبات کارگری در مقیاس جهانی است، یعنی مطالباتی که جمهوری‌اسلامی نیز، به‌حکم عضویت در سازمان بین‌المللی کار، به رعایت آن‌ها متعهد است. به‌علاوه، ما برآنیم که آگاه بودن و اطلاع دقیق از مبانی حقوقی کار و ازجمله حقوق بین‌المللی کار، به کارگران و به‌ویژه به فعالان سندیکایی امکان آن را می‌دهد که در کارزار دفاع از منافع کارگران، فعالیت‌های روشنگرانه و پیشبُرد

آموزش‌هـای سـندیکایی، مذاکـرات دسـته‌جمعی بـا کارفرمایـان و دولتمـردان، حضـور در محاکـم قضایـی و حتـی در احضارهـا و بازجویی‌هـای غیرقانونـی‌ای کـه مصـداق تجـاوز آشـکار بـه حقـوق کارگـران و آزادی‌هـای سـندیکایی اسـت، بـا توانایـی بیشـتری ظاهـر شـوند.

بـر ایـن نکتـه تأکیـد می‌کنیـم کـه در ایـن گفتـار، همه‌جـا، منظورمـان از "حقـوق بین‌المللـی کار"، حقـوق به‌رسـمیت شناخته‌شـدهٔ کار از سـوی "سـازمان بین‌المللی کار" در مقـام نهـاد تخصصـی سـازمان ملـل متحـد در وضـع اسـتانداردهای ناظـر بـر موازیـن و مقـررات بین‌المللـی کار اسـت، یعنـی موازیـن و مقرراتـی کـه به‌طورعمـده در چارچـوب نظـام سـرمایه‌داری تعریـف شـده‌اند و بازتاب‌دهنـدهٔ کـف مطالبـات کارگـری اسـت. زیـرا حقـوق کار در نظام‌هـای سوسیالیسـتی بـس فراتـر از موازیـن و مقـررات یادشـده اسـت و اساسـاً از مناسـبات مبتنـی بـر مالکیـت عمومـی و نفـیِ "اسـتثمار انسـان از انسـان" نشـأت می‌گیرنـد.

به‌عـلاوه، مـا در ایـن گفتـار ضمـن نقـد قانـون کار کنونـی بـه دو دلیـل بـه کاسـتی‌های اساسـی قانـون کار سـال ۱۳۳۷ نیـز نظـر داشـته‌ایم: نخسـت، به‌دلیـل تبلیغـات عوام‌فریبانـهٔ سـلطنت‌طلبانی کـه بـا سوءِاسـتفاده از تبه‌کاری‌هـای نظـام حاکـم کنونـی و بـا تصـور آن‌کـه پـس از گذشـت نزدیـک بـه ۴۰ سـال، دیگـر خاطـرهٔ تلـخ کارگرسـتیزیِ آن رژیـم وابسـته از ذهن‌هـا زدوده شـده اسـت، اغتنـام فرصـت کـرده و نظـام سـلطنتی را نظامـی می‌نماینـد کـه درهایـش بـه روی بهشـت بریـن بـاز می‌شـد؛ دوم، از آن رو کـه نشـان دهیـم رویکـرد مشـابه هـر دو نظـام بـه حقـوق کار، امـری اتفاقـی نیسـت و از ماهیـت طبقاتـی و سـمت‌گیری آن‌هـا نشـأت می‌گیـرد. به‌عـلاوه بـر ایـن دو مـورد، یکـی از هدف‌هـای ایـن بررسـی تطبیقـی در سلسـله گفتـار کنونـی، برانگیختـن حافظـهٔ تاریخـی خوانندگان و علاقه‌منـدان این‌گونـه مطالـب و دوسـتداران زحمتکشـان و در کنـار آن بازخوانـیِ فـراز و فرودهـای جنبـش کارگـری میهن‌مـان اسـت.

گفتار نخست:

آزادی‌ها، و حقوق بنیادین سندیکایی کارگری

کارگران و جنبش سندیکایی مستقل

همان‌طور که گفته شد، مهم‌ترین شاخص ارزیابی قانون کار بر بنیان حقوق به‌رسمیت شناخته‌شدهٔ کار، چگونگی تبیین اصول و حقوق ناظر بر نقش و عملکرد تشکل‌های کارگری در حفظ و دفاع از منافع کارگران است.

مبارزه در راه برپایی تشکل‌های کارگری از دیرینه‌ترین شکل‌های مبارزهٔ طبقهٔ کارگر است. جنبش سندیکایی با تکوین سرمایه‌داری و توسعهٔ صنعت بزرگ همزاد بوده و هم‌پای آن رشد کرده است. مبارزات خونین کارگران در کشورهای سرمایه‌داری، سرانجام سرمایه‌داران و دولت‌های آن‌ها را به‌پذیرش این حق مسلم کارگران در ایجاد تشکل‌های مستقل و خاص خود- سندیکا و سازمان‌های سندیکایی- مجبور کرد، تا آن‌جا که، امروز بسیاری از کشورهای جهان ناگزیر شده‌اند این حق را در قانون کار کشورهای خود به‌رسمیت شناسند[1].

سندیکای کارگری سازمان صنفی- طبقاتیِ مستقل و دموکراتیک کارگران با کارپایهٔ دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران است؛ سازمانی است که از به‌هم پیوستن داوطلبانه کارگران در هر واحد تولید، اقتصادی و خدماتی- بدون توجه به باورهای عقیدتی، مذهبی و سیاسی و تعلقات ملی، جنسی و سنی آنان- شکل می‌گیرد. سندیکاهای مستقل کارگری توأمانِ مبارزات کارگران در جامعهٔ مبتنی بر تضادهای طبقاتیِ سرمایه‌داری و برآمده از این مبارزه و تکیه‌گاه آن است. "آزادی تشکل" و "تضمین حقوق سندیکایی کارگری" همچون حقوق جهان‌شمولی است که دخالت دولت‌ها و کارفرمایان را برنمی‌تابد. حقوقی است که کارگران با مبارزه‌شان به‌دست آورده‌اند و آن‌ها را به سرمایه‌داری تحمیل کرده‌اند. اما هنوز در برخی کشورها و به‌ویژه در کشورهای درحال‌توسعه، سرمایه‌داری با سود جستن از ضعف تاریخی طبقهٔ کارگر و در پناه سرنیزه دولت‌های کارگزار سرمایه و مدافع غارتگری، از به‌رسمیت شناختن این حقوق سرباز می‌زنند یا مانع از اجرای آن‌ها می‌شوند. ازاین‌روی، پیش‌وبیش از هر نکته، قانون کار باید به‌صراحت و بدون هیچ تبصره و بند محدودکننده‌ای، آزادی‌ها و حقوق بنیادین و جهان‌شمول سندیکایی کارگری[2] را به‌این شرح به‌رسمیت شناسد:

۱. کارگران به‌دور از هرگونه تمایزی حق دارند آزادانه و بدون اجازه پیشین سازمان‌های خود را تشکیل دهند یا به سازمان‌های موجود به‌پیوندند، به شرط آن‌که اساس‌نامه‌های مصوب خود را رعایت کنند؛

۲. سازمان‌های کارگری حق دارند آزادانه اساس‌نامه و آیین‌نامه‌های خود را تدوین کنند؛ نمایندگان خویش را برگزینند؛ چگونگی اداره امور و فعالیت‌های داخلی سازمان‌های خود را تنظیم کرده و برنامه‌های عمل آن‌ها را اعلام کنند؛ آزادی اعلام برنامه‌های

سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی، آزادی انتشار نشریه‌های کارگری، اعلام برگزاری اجتماعات،

---

۱ - براساس آخرین آمار ارایه شده از سوی سازمان بین‌المللی کار، شمار کشورهایی که به مقاوله‌نامه شمارهٔ ۸۷ با عنوان: »آزادی‌های سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی» و مقاوله‌نامه ۹۸ با عنوان: «حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی» این سازمان پیوسته اند، به ترتیب ۱۵۴ و ۱۶۵ کشور از مجموع ۱۸۱ کشور است.

۲ - کف این آزادی‌ها و حقوق سندیکایی، مفادِ مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهد که جمهوری‌اسلامی نیز، از پی اعلامیهٔ کنفرانس عمومی سال ۱۹۹۸ این سازمان، به‌اجرا و پیشبُرد آن ملزم است. رجوع شود به: متن این مقاوله نامه‌ها و اعلامیهٔ سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار.

تظاهـرات ِنمایشـی و اعتراضـی و نیـز، اعتصـاب را شـامل می‌شـود؛ ایـن «حـق» آزادی اسـتفاده از وسـایل ارتبـاط جمعـی مـدرن را هـم، دربرمـی گیـرد.

۳. هیچ‌یـک از قوانیـن و مقـررات کشـور نبایـد حـق سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی در ابـراز نظـر آزادانـه دربـارۀ طرح‌هـا و لایحه‌هـای قانونـی یـا مصوبـات محلـی و منطقـه‌ای، در تمـام حوزه‌هـای اقتصـادی، سیاسـی و اجتماعـی کـه مسـتقیم یـا غیرمسـتقیم بـا زندگـی و سرنوشـت کارگـران مربـوط می‌شـوند، محـدود کننـد؛ در تمـام مرحله‌هـای تصویـب و اجـرای قوانیـن و مقـررات یـاد شـده در بـالا، سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی باهـدف تأمیـن آرا و نظراتشـان بایـد طـرف مشـورت قـرار گیرنـد؛

۴. مقام‌هـای دولتـی از هرگونـه مداخلـه‌ای کـه بـه محدودیـت ایـن حقـوق یـا محدودیـت در اجـرای قانونـی آن‌هـا منجـر شـود، بایـد خودداری کننـد؛

۵. سازمان‌های کارگری را نمی‌توان با احکام اداری منحل یا به‌حالت تعلیق درآورد؛

۶. سـازمان‌های کارگـری حـق دارنـد اتحادیـه، فدراسـیون و کنفدراسـیون تشـکیل دهنـد یـا بـه اتحادیـه، فدراسـیون‌ها و کنفدراسـیون‌های موجـود بپیوندنـد و حـق دارنـد به‌عضویـت سـازمان‌های کارگـری بین‌المللـی درآینـد؛ حقـوق برشـمرده در تمـام بندهـای آمـده در سـطرهای بـالا و همچنیـن سـطرهای پاییـن، شـامل اتحادیه‌هـا، فدراسـیون‌ها و کنفدراسـیون‌ها نیـز می‌شـود؛

۷. کسـب شـخصیت حقوقـی سـازمان‌های کارگـری و نیـز اتحادیه‌هـا، فدراسـیون‌ها و کنفدراسـیون‌های آن نبایـد مشـروط بـه شـرایطی شـود کـه مفـاد بندهـای ۱ تـا ۴ ایـن مـاده را نقـض کنـد؛

۸. سـازمان‌های کارگـری ضمـن برخـورداری از حقـوق برشـمرده در بـالا، ماننـد هـر شـخص حقیقـی و حقوقـی، موظف‌انـد قوانیـن جـاری را رعایـت کننـد؛ قوانیـن کشـور در هیـچ شـرایطی نبایـد بـه محـدود کـردن مفـاد تصریـح شـده در ایـن مـواد بینجامـد یـا اجـرای آن‌هـا را بـا مشـکل روبـرو کنـد؛

۹. کارگـران بایـد در برابـر اقدام‌هـای ضـد سـندیکایی و تبعیض‌آمیـز درخصـوص اشـتغال، از حمایـت کافـی برخـوردار شـوند؛

۱۰. حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی به‌ویژه باید مفاد بندهای زیر را دربرگیرد:

الـف) حمایـت از نماینـدگان کارگـران در کارگاه و، در مقیـاس محلـی، ملـی و بین‌المللـی؛ ب) بی‌اعتبـار شـناختن هرگونـه شـرط در مـورد اسـتخدام کارگـران مبنـی بـر عضویـت نداشـتن در سـندیکاهای کارگـری یـا اسـتعفا دادن از آن‌هـا؛ پ) ممانعـت از اخـراج کارگـران یـا ایجـاد مزاحمـت بـرای آنـان به‌هـر وسـیله، به‌علـت عضویـت در سـندیکاهای کارگـری یـا به‌علـت شـرکت در فعالیت‌هـای تشـکیلاتی سـندیکایی، در غیـر سـاعت‌های کار یـا درصـورت موافقـت کارفرمـا در زمـان کار؛

۱۱. سـندیکاهای کارگـری بایـد در مقابـل هرگونـه اقـدام مداخله‌گرانـه مسـتقیم یـا غیرمسـتقیم کارفرمایـان یـا نماینـدگان آن‌هـا در سـامان‌دهی تشـکیلات و هدایـت و پیش‌بُـرد امـور خـود کامـلاً در امـان باشـند؛

۱۲. تحریـک به‌منظـور ایجـاد سـندیکاهای کارگـری دیگـر کـه زیـر نفـوذ کارفرمـا یـا سـازمان کارفرمایـی باشـند یـا پشـتیبانی از سـندیکاهای کارگـری بـا اتـکا بـه کمک‌هـای مالـی یـا هـر شـیوه دیگـر بـا ایـن هـدف کـه سـندیکاهای کارگـری بـه زیـر نظـارت کارفرمـا یـا سـازمان کارفرمایـی درآینـد، ازجملـه اقدام‌هایـی اسـت کـه به‌ویـژه بـر اسـاس مفـاد ایـن مـاده، اقـدام مداخله‌گرایانـه تلقـی می‌شـوند؛

۱۳. درصورت لزوم باید تدابیری اتخاذ شود که کارفرمایان و سندیکاهای کارفرمایی از یک‌طرف و سندیکاهای کارگری از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیش‌تر از روش‌های اقدام آزادانه به‌مذاکره و قراردادهای دسته‌جمعی تشویق شوند و شرایط کار را بر این پایه بین خود تنظیم کنند.

بندهای برشمرده آمده در بالا، ناظر بر پنج اصل کلی زیر است:

- آزادی‌های بنیادین کارگران در تشکیل و تأسیس سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی یا پیوستن به سندیکاهای موجود؛
- آزادی‌های سندیکایی و حقوق بنیادین سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی؛
- حمایت از نمایندگی کارگران؛
- استقلال سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی از دولت‌ها و کارفرمایان؛
- حقوق ناظر بر ویژگی سندیکا: سندیکا در مقام سازمان صنفی- سیاسی طبقه کارگر.

آزادی‌های سندیکایی و کسب شخصیت حقوقی سندیکا

بند ۱ از ۱۳ بند آمده در بالا می‌گوید: "کارگران به‌دور از هرگونه تمایزی حق دارند آزادانه و بدون اجازه قبلی سازمان‌های خود را تشکیل دهند یا به سازمان‌های موجود بپیوندند، به شرط آن‌که اساسنامه‌های مصوب خود را رعایت کنند."

این بند به سه حق بنیادین کارگران درخصوص آزادی‌های سندیکایی اشاره دارد. نخست آن‌که، عبارت "بدون تمایز" ناظر بر حق تمام کارگران شاغل در شهرها و روستاها و در تمام واحدهای صنعتی، کشاورزی، دام‌پروری، دریایی، خدماتی، آموزشی، بهداشت و درمان، تعاونی‌ها و حتی ادارات دولتی است؛ به‌علاوه، این حق، تمام کارگران را- صرف‌نظر از سن، جنسیت، ملیت، زبان، باورهای مذهبی و اجتماعی آنان- دربرمی‌گیرد، ازاین‌روی، کارگران مهاجر خارجی مقیم کشور را نیز شامل می‌شود. دوم آن‌که، عبارت "آزادانه و بدون اجازهٔ پیشین" تأکیدی بر حق دیگر کارگران در تأسیس و تشکیل سندیکاهاست، یعنی حقی که می‌گوید تأسیس و تشکیل سندیکا نمی‌تواند و نباید به اخذ تأیید از مقام‌های دولتی وابسته باشد. به‌عبارت دیگر، دولت و کارفرمایان حق دخالت در تنظیم اساسنامه و آیین‌نامه‌های داخلی سندیکاهای کارگری را ندارند. به‌همین دلیل است که در بند ۷ از بندهای آمده در بالا، تأکید می‌شود که کسب شخصیت حقوقی برای سازمان‌های کارگری و ازجمله اتحادیه‌ها، فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌های کارگری نباید به شرایطی موکول شود که این حق را به‌خطر اندازد یا کسب شخصیت حقوقی سرآخر به اخذ اجازه‌یی از پیش منتهی شود. کسب شخصیت حقوقی اگر منوط به رعایت تشریفاتی از نوع آگهی در روزنامه رسمی و ثبت آن در مراکز قانونی و درعین‌حال به‌دور از اقدام‌هایی بازدارنده باشد، به‌معنی اخذ اجازه‌یی از پیش نیست. اما اگر این تشریفات به بررسی‌هایی خاص از نوع کسب صدور مجوز یا تصویب اساسنامه از سوی مقام‌های دولتی وابسته شود، نقض‌کنندهٔ اصول آزادی‌ها و حقوق سندیکایی خواهد بود. نکته سوم در این بند، انتخاب آزادانه سندیکا از سوی کارگران است؛ یعنی کارگران در انتخاب نوع سندیکایی که می‌خواهند تشکیل دهند، یا به آن بپیوندند، آزادند. این حق ناظر بر اصل آزادی تکثر مراکز سندیکایی است.

در "قانون کار" پیش از انقلاب- قانون کار سال ۱۳۳۹- اگرچه به‌ظاهر در مادهٔ ۲۵ آن حق تشکل کارگران

پذیرفته شده بود، اما تشکیل و تأسیس سندیکاهای مستقل را در همان گام نخست، مانع شده بود، زیرا بلافاصله در مادهٔ ۲۶ آن گفته می‌شد: "کلیه سندیکاها و اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها در موقع تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه و تسلیم آن به وزارت کار جهت ثبت می‌باشند. وزارت کار در صورتی که اساسنامه مغایرتی با این قانون و آیین‌نامه مربوطه آن نداشته باشد با ثبت آن‌ها موافقت خواهد نمود." همین ماده و آئین‌نامه مربوط به ضابطه‌های تأسیس سندیکا، مجوزی بودند برای دخالت مستقیم و رسمی وزارت کار و امور اجتماعی، یا به‌عبارت بهتر، دخالت پنهان و غیرمستقیم ساواک در کار این تشکل‌ها.

آیین‌نامهٔ تشکیل سندیکاها مصوب سال ۱۳۳۴، گذشته از درج کردن قیدِ "بررسی وزارت کار" به‌منظور تطبیق اساسنامه با مفاد قانون در بند ط مادهٔ ۲، احراز صلاحیت اعضای مؤسس سندیکا را به کمیسیونی واگذار می‌کرد که از فرماندار یا بخشدار یا نماینده او، فرمانده پادگان یا نماینده او و در تهران نماینده ستاد ارتش و درصورت نبودن پادگان یا شهربانی در منطقه، نماینده ژاندارمری، رئیس دادگستری یا نماینده او، رییس اداره کار یا نماینده او مرکب بود. به‌علاوه، مؤسسان سندیکا موظف شده بودند که پیش از اقدام به تشکیل سندیکا قصد خود را به ادارات کار اطلاع دهند. هرچند که در سال‌های ۱۳۳۹ و ۱۳۵۳ آیین‌نامه‌های دیگری تدوین و تصویب شد، ولی جوهر این آیین‌نامه‌ها تغییری نکرد و اعضای این کمیسیون، در آیین‌نامه‌های بعدی، مرکب از نمایندگان وزارت کار و دادگستری بودند. ولی کیست که نداند در تحلیل نهایی، عوامل اطلاعاتی، مرجع تشخیص صلاحیت‌ها بوده‌اند و هنوز هم هستند. به‌عبارت‌دیگر، سخن آشکار آیین‌نامهٔ نخست، جای خود را به سخن پوشیده در آیین‌نامه‌های بعدی داد.

در جریان انقلاب، همراه با اوج‌گیری مبارزات مردم، به موازات رشد فعالیت‌های سندیکایی مستقل، نطفهٔ تشکل‌های جدید و پراکنده کارگری به‌منظور اداره کارخانه‌هایی که به‌دلیل فرار سرمایه‌داران و مالکان واحدهای بزرگ تولیدی و صنعتی در معرض تعطیل شدن بودند بسته شد و کمیته‌های کارگری برای اداره این کارخانه‌ها به‌شکل خودجوش به‌وجود آمدند. این تشکل‌های غیررسمی و پراکنده پس از پیروزی انقلاب شوراهای کار را تشکیل دادند. شوراها برکنار از درک‌های متفاوتی که از آن‌ها وجود داشت، به‌تدریج به‌شکل منظم‌تری وظایف دوگانه صنفی و نهادهای مشارکتی را برعهده گرفتند. تفکیک نکردن اصولی این دو وظیفه- دو وظیفه‌ای که دو ساختار متفاوت را ایجاب می‌کند- از یک‌سو و حمایت‌های دولتی از تشکل‌هایی زرد از نوع "خانه کارگر" و نیز دخالت نهادهای امنیتی در پیگرد و سرکوب فعالان کارگری مدافع تشکل‌های مستقل کارگری از دیگرسو، به تغییر نام و تغییر جهت شوراهای کار به "شوراهای اسلامی کار" منجر شد.

فصل ششم قانون کار جمهوری‌اسلامی ذیل تشکل‌های کارگری - تبصرهٔ ۲ مادهٔ ۱۳۱- تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری را به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و تسلیم آن به وزارت کاروامورا‌جتماعی منوط می‌کند. در تبصرهٔ ۵ نیز می‌گوید: "آیین‌نامهٔ چگونگی تشکیل، حدود و وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه حداکثر ظرف یک ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط شورای‌عالی کار تهیه و به‌تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید [آخرین آیین‌نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی در خردادماه ۱۳۸۹ به‌تصویب هیئت‌وزیران رسید و در سال ۱۳۹۱ برای اجرا ابلاغ شد]. نکتهٔ دیگر که درخورد تعمق است اینکه، در هیچ کجای این فصل به نقش و

عملکرد شوراهای اسلامی کار در ردیف تشکل‌هایی "صنفی" اشاره نشده است. اما در تبصرهٔ ۴ به‌یک‌باره می‌گوید: "کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند."

نکته این‌جاست که قانون شوراهای اسلامی کار و آیین‌نامهٔ اجرایی آن سال‌ها پیش از تصویب قانون کار- یعنی در سال‌های ۱۳۶۳ و ۱۳۶۴- به‌تصویب رسیده و اجرایی شده بود و بنابراین جایی برای تشکل‌های صنفی در کارگاه‌های بیش از ۳۵ نفر نمی‌گذاشت. زیرا در قانون شوراهای اسلامی کار ازجمله می‌خوانیم: "ماده ۱ - به‌منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نمایندهٔ مدیریت به‌نام 'شورای اسلامی کار' تشکیل می‌گردد. تبصرهٔ ۱- مجمع عمومی هر واحد از کلیه کارگران و سایر کارکنان به‌استثناءِ مدیریت تشکیل می‌گردد."

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، شورای اسلامی کار در ترکیب کلی وظیفه مشارکتی را برعهده دارد و ظاهراً مجمع عمومی کارگران و کارکنان باید نقش تشکل صنفی را ایفا کند. اما قانون شوراهای اسلامی کار درخصوص این وظایف مجمع عمومی کارگران و کارکنان ساکت است و در هیچ ماده و بندی به وظایف مشخص این مجمع نمی‌پردازد، جز آن‌که این مجمع تنها برای انتخاب نماینده کارگران و کارکنان در شورای اسلامی کار تشکیل جلسه دهد. بنابراین، کار مجمع عمومی کارگران و کارکنان در این‌جا خاتمه می‌پذیرد و باقی کارها برعهده شورای اسلامی کار است. زیرا در قانون یادشده آمده است که شورای اسلامی کار در پایان هر ۶ ماه گزارش کار خود را به مجمع عمومی کارگران و کارکنان خواهد داد. اما مشخص نکرده است که اگر این مجمع گزارش این شورا را نپذیرفت، چه اتفاقی می‌افتد؟

وظیفه و کارکرد شورای اسلامی کار چیست؟

در مادهٔ ۱۳، زیر عنوان "وظایف شورا" می‌خوانیم: "الف- ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به‌منظور پیشرفت سریع امور. ب- همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی. ج- بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی، فنی، حرفه‌ای و نظایر آن. د- نظارت بر امور واحد به‌منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوطه. تبصره- اِعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد. ه- همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به‌منظور پیشبرد امور واحد. و- بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی‌های واحد و پیگیری موارد حقه. ز- تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد. ح - بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی‌های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیئت‌مدیره. ط- همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی‌شده در برنامه‌های تولیدی واحد. ی- پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت‌های مناسب به مدیریت."

تبصرهٔ ۳ مادهٔ ۱ نیز می‌گوید: "تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چهارچوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت نظرات خود را به‌صورت پیشنهاد مطرح می‌نماید." به‌عبارتی دیگر، اگر این پیشنهادها به تأیید مدیریت نرسد، هیچ ضمانت اجرایی نخواهند داشت.

بنابراین، با تعمق در مفاد این قانون می‌توان گفت که این شوراها به‌هیچ‌وجه از ویژگی تشکل‌های صنفی و سندیکایی برخوردار نیستند و نقشی مشارکتی اما بی‌بهره از هرگونه پشتوانه سندیکایی دارند.

گنجاندن شوراهای اسلامی در ردیف انجمن‌های صنفی و نماینده کارگران و قید آن‌که در هر واحد تنها یکی از آن‌ها می‌تواند وجود داشته باشد، صرفاً، برای حذف تشکل‌های سندیکایی و حتی صنفی کارگری به‌ویژه در واحدهای بزرگ و متوسط صنعتی و تولیدی بود. زیرا در مادهٔ ۱ آیین‌نامه شوراهای اسلامی کار گفته می‌شود: "در اجرای ماده یک قانون شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم داشته باشند، شوراهای اسلامی کار... توسط وزارت کاروامورااجتماعی تشکیل می‌شود." روشن است که باتوجه به تصویب قانون شوراهای اسلامی کار پیش از تصویب قانون کار، و همچنین تشکیل این شوراها از سوی وزارت کار با همدستی «خانه کارگر» در کارخانه‌ها و دیگر واحدهای تولیدی، و نیز قائل شدن نقش انحصاری برای آن‌ها مطابق با تبصرهٔ ۴ مادهٔ ۱۳۱ قانون کار، برای سندیکاها و حتی انجمن‌های صنفی باهمه محدودیت‌های ذکرشده برای آن‌ها در قانون، جایی باقی نمی‌ماند.

حتی در سال‌های اخیر که شورای وزیران زیر فشارهای داخلی و خارجی و ازجمله اعلامیه سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار مبنی بر به‌رسمیت شناختن تکثر مراکز سندیکایی مجبور به تجدیدنظر در آیین‌نامه‌های ناظر بر تشکیل انجمن‌های صنفی شده است، این محدودیت‌ها- هرچند در لفافهٔ الفاظ فریبنده- همچنان به‌قوت خود باقی است. زیرا این آیین‌نامه- مصوب سال ۱۳۸۹ و ابلاغ شده در سال ۱۳۹۱- ناظر بر تشکیل انجمن‌های صنفی مهندسی‌شده با اِعمال قیدوبندهای برشمرده در بالا، همچنان از به‌رسمیت شناختن سندیکاهای مستقل کارگری سرباز زده است و به‌همین دلیل، از سوی کارگران و فعالان کارگری با استقبال روبرو نشد. فعالان کارگری، سندیکاها و سازمان‌های مستقل کارگری خودشان را می‌خواستند، خواستی که البته مقابله امنیتی حکومت با اتکا به شیوه‌های تهدید، اخراج از کار، ضرب‌وشتم، زندان و حتی مرگ در زندان را به‌دنبال داشت و دارد.

می‌دانیم که برخی از فعالان کارگری صادق، "انجمن صنفی" را معادل واژه "سندیکا" و با همان وظایف، به‌کار می‌برند. بدون آن‌که در پی مجادله بر سر واژه‌ها باشیم، تنها به این نکته اشاره می‌کنیم که، سندیکاهای مستقل- بنا بر تعریف جهان‌شمول آن- تنها سازمان صنفی کارگران نیست، بلکه سازمان دموکراتیکِ صنفی- طبقاتی کارگران است. این که جمهوری اسلامی عنادی ویژه در استفاده نکردن از این واژه دارد، برای آن است که سندیکا را در حدود وظایف صنفی محدود کند. حال‌آنکه سندیکا و سازمان‌های سندیکایی- همچون تمام سازمان‌های مدنی و اجتماعی- حق دارند فراتر از مسائل کارگاه دربارهٔ سیاست‌های کلان اقتصادی- اجتماعی که مستقیم و غیرمستقیم با سرنوشت کارگران در ارتباط است، اظهارنظر کنند؛ حق دارند از سیاست‌ها و برنامه‌های احزاب و دولت‌ها پشتیبانی یا انتقاد کنند و در فعالیت‌های اجتماعی با دیگر سازمان‌های مدنی، اجتماعی و سیاسی وارد گفتگو و ائتلاف شوند. بنابراین، به‌اعتقاد ما "انجمن صنفی" حتی با فرض استقلال سازمانی آن، معادل مناسبی برای "سندیکا" نیست.

اصول و حقوق آزادی‌های جهان‌شمول سندیکایی، محدودیت قوانین محلی و ملی را برنمی‌تابد. اما سطح تحقق و تعمیق آن، به سطح آگاهی کارگران و مبارزه آنان وابسته است. سندیکا و سازمان‌های سندیکایی مستقل کارگری تکیه‌گاه کارگران در دست‌یابی به هدف‌های صنفی، سیاسی و اجتماعی آنان است. بدون حضور این سازمان‌های مستقل نمی‌توان از گشایش و پیشرفت اجتماعی سخن گفت. بدون حضور سندیکا و سازمان‌های سندیکایی مستقل کارگری هر دستاورد ناشی از مبارزه‌یی پراکنده، هرچه

هـم کـه بـزرگ باشـد، برگشـت‌پذیر اسـت. ایـن را دیده‌ایـم و مکـرر هـم دیده‌ایـم و زهـر آن هنـوز هـم کام و جان‌مـان را مـی‌آزارد.

بنابرایـن، برعهـده کارگـران آگاه و فعـالان کارگـریِ خواهـان تشـکل‌های مسـتقل کارگـری اسـت کـه بـا تکیـه بـر مبـارزه کارگـران کشـور بـرای احیـا و تأسـیس سـندیکاهای مسـتقل خـود بکوشـند و بـا انعـکاس کارشـکنی‌ها و مانع‌هـای دولتـی بـر سـر راه ایـن امـر، در مجامـع سـندیکایی پیشـرو در دیگـر کشـورها و از آن طریـق در مجامـع بین‌المللـی و ازجملـه سـازمان بین‌المللـی کار، پـرده از ریـاکاری دولت‌هـا برکشـند.

تجربـه سـال‌های اخیـر، همچـون تجربه‌هـای تاریخـی‌ای پربـار، بیانگـر آن اسـت کـه هیـچ نیرویـی تـوان ایجـاد مانـع و مقاومـت در برابـر اقـدام کارگـران در پنـاه اتحـاد رزم‌جویانـه آنـان به‌منظـور تجدیـد حیـات سـندیکاهای مسـتقل و تأسـیس آن‌هـا نخواهـد داشـت و هرگونـه سـرکوب و عمـل بازدارنـده دولت‌هـا و کارفرمایـان هزینه‌هایـی سـنگین بـرای آن‌هـا به‌دنبـال داشـته اسـت و خواهـد داشـت.

بنابرایـن، قانـون کار دیـر یـا زود و بـه‌دور از هـر مـاده و تبصـرهٔ محدودکننـده، حـق کارگـران در تشـکیل آزادانـه سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی آنـان را بایـد بـا صراحـت به‌رسـمیت بشناسـد. در ایـن امـر مهـم جـای هیـچ ابهامـی وجـود نـدارد و نمی‌توانـد وجـود داشـته باشـد. به‌رسـمیت نشـناختن ایـن "حـق"، جـز قانونـی جلـوه دادن سـرکوب کارگـران و درنتیجـهٔ آن هموار کـردن بهره‌کشـی وحشـیانه از آنـان، معنـای دیگـری نـدارد. ازایـن‌روی، نقـض ایـن "حـق"، بنـا بـر مفـاد میثاق‌نامه‌هـای بین‌المللـیِ ناظـر بـر حقـوق مدنـی و شـهروندی کارگـران، بربریتـی تمام‌عیـار اسـت. کارگـران خـود بایـد ایـن سـد و بنـدِ غیرقانونـی را برشـکنند. انتظـار مرحمـت از سـوی دولت‌هـا و کارفرمایـان انتظـاری عبـث اسـت!

حقوق سندیکایی

همان‌طـور کـه در مرحلـه تشـکیل و ایجـاد سـندیکا و سـازمان‌های سـندیکایی حقـوق و اصـول بنیادیـن برشـمرده در سـطرهای بـالا بایـد رعایـت شـوند، سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی پـس از تشـکیل نیـز از حقوقـی برخوردارنـد کـه بایـد آن‌هـا را محتـرم داشـت. ایـن حقـوق همان‌طـور کـه در مبانـی اصـول آزادی‌هـا و حقـوق سـندیکایی جهان‌شـمول آمـده اسـت و مـا در بنـد ۲ صـدر ایـن جُسـتار آن‌هـا را یـادآور شـدیم، عبارتنـد از: "سـازمان‌های کارگـری حـق دارنـد آزادانـه اساسـنامه و آیین‌نامه‌هـای خـود را تدویـن کننـد؛ نماینـدگان خویـش را برگزیننـد؛ چگونگـی اداره امـور و فعالیت‌هـای داخلـی سـازمان‌های خـود را تنظیـم کـرده و برنامه‌هـای عمـل آن‌هـا و ازجملـه برگـزاری اجتماعـات، تظاهـرات و اعتصـاب را اعـلام کننـد؛ مقامـات دولتـی بایـد از هرگونـه مداخلـه‌ای کـه منجـر بـه محدودیـت ایـن حـق یـا محدودیـت در اجـرای قانونـی آن شـود، خـودداری کننـد."

بنابرایـن، حـق تنظیـم و تبییـن اساسـنامه و آیین‌نامه‌هـای ناظـر بـر چگونگـی ادارهٔ سـندیکا و تبییـن برنامه‌هـای عمـل آن تنهـا از آنِ کارگـران عضـو همـان سـندیکا یـا سـازمان سـندیکایی اسـت. مطابـق مفـاد ایـن دو بنـد، الزام قانونـی مبنـی بـر درج برخـی نـکات از نـوع نـام، محـل و زمـان تأسـیس کـه جنبـه تشـریفاتی و عـام دارنـد و بـر شناسـهٔ سـندیکا یـا سـازمان سـندیکایی ناظِـر هسـتند، نقض‌کننـدهٔ ایـن مفـاد به‌شـمار نمـی‌رود. امـا مشـروط کـردن ثبـت و تأسـیس سـندیکا بـه بررسـی و اظهارنظـر مقام‌هـای رسـمی و دولتـی، محـدود کـردن آزادی‌هـای سـندیکایی محسـوب می‌شـود.

دومیـن حـق برشـمرده نیـز در ایـن بندهـا، حـق آزادی سـازمان‌های کارگـری در انتخـاب نماینـدگان خـود اسـت. در برخـی کشـورها و ازجملـه در کشـور مـا، نظام‌هـای حاکـم بـا وضـع مقـررات خـاص و تعییـن شـرایط ویـژه و

گاه با دخالت مستقیم، مانع انتخاب آزاد نمایندگان کارگران می‌شوند. روشن است که چنین دخالتی با اصول و حقوق به‌رسمیت شناخته‌شدهٔ جهان‌شمولِ سندیکایی سازگار نیست. زیرا اگر کارگران نتوانند آزادانه نمایندگان و کارکنان و مسئولان خود را برگزینند، «انتخابِ آزاد» مفهومش را از دست می‌دهد و معنی آن محدود کردن کارگران در دفاع از منافع خود است.

سومین حق برشمرده در این بندها، تأکید بر حق کارگران و سازمان‌های سندیکایی آنان در ادارهٔ امور داخلی و تبیین برنامه‌های عمل آن‌هاست. زیرا اگر سندیکاها موظف شوند برنامه‌های عمل و فعالیت‌هایشان را به این یا آن مقام اداری (وزارت کار، وزارت کشور و دستگاه‌های اطلاعاتی- امنیتی) گزارش بدهند و داوری دربارهٔ این برنامه‌ها و فعالیت‌ها را بر عهدهٔ آن‌ها بگذارند، آزادی‌های سندیکایی نقض شده است. قوانین و مقرراتی که به مقام‌های دولتی این امکان را بدهد که هرلحظه و بنا به‌تفسیر خود بتوانند آزادی کارگران و سازمان‌های سندیکایی‌شان و ازجمله حق آزادی بیان و آزادی اجتماعات را از آنان سلب کنند، این قوانین و مقررات نقض‌کنندهٔ آزادی‌ها و حقوق سندیکایی به‌شمار می‌روند. بنابراین، اعلام برنامه‌های عمل سندیکا و سازمان‌های سندیکایی از نوع برگزاری نشست‌ها، اجتماعات، تظاهرات و نمایش‌های اعتراضی و اعتصاب در چارچوب قوانین نافذ و معتبری که پیش‌تر باید اصول و مفاد برشمرده شده در این فصل را به‌رسمیت شناخته باشند، تنها برای اطلاع مقام‌های رسمی و در جهت تدارک و تأمین امنیت برگزاری آن‌هاست، نه اخذ مجوز و گذاشتن شرط و شروط از سوی این مقام‌ها.

بر این نکته نیز باید تأکید کرد که، اعتصاب واپسین حلقهٔ حقوق سندیکایی و ضامن اجرای این حقوق است. بدون لحاظ کردن چنین حقی، نمی‌توان از ضمانت اجرایی شدن دیگر حقوق برشمرده سندیکایی سخن گفت. با آن‌که حق اعتصاب در مقاوله‌نامه شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار به‌منزلهٔ یکی از حقوق سندیکایی به‌طور صریح یادآوری نشده است، اما در رسیدگی به شکایت‌های سازمان‌های کارگری از ایجاد محدودیت در اجرای اعتصاب از سوی دولت‌ها، کمیسیون کارشناسان مستقل و کمیته‌های آزادی‌های سندیکایی، با تکیه بر مفاد مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸، اظهارنظر کرده‌اند که ممنوعیت اعتصاب، به‌جز دربارهٔ کارکنان دولت که مأمور حاکمیت دولت‌اند، مانعی برای فعالیت سندیکاها محسوب شده و امکان فعالیت آن‌ها را در دفاع از منافع‌شان به‌طور چشمگیر محدود می‌کند. بااین‌همه، کمیسیون و کمیته یادشده، ممنوعیت یا محدودیت اعتصاب را در شرایط خاص و ازجمله اعتصاب کارکنان خدمات عمومی، کارکنان دولت در شرایط فورس ماژور (قاهره) یا هنگامی‌که هنوز مذاکره ادامه دارد، قابل‌قبول می‌داند. اما در این حالت‌ها نیز برای کارکنان دولت که از حق اعتصاب محروم شده‌اند یا حق‌شان محدود شده است، تدبیرهایی و ازجمله آیین‌نامه‌هایی مناسب و کارآمد به‌منظور رفع اختلاف جمعی ناشی از کار بر پایهٔ داوری بی‌طرفانه، رسیدگی سریع و صادر کردن رأی‌هایی لازم‌الاجرا باید اندیشیده شود تا حقوق و منافع این‌گونه از کارکنان محفوظ بماند. گذشته از مجموع رأی‌های صادر شده از سوی کمیته آزادی‌های سندیکایی طی سال‌های متمادی، میثاق‌های بین‌المللیِ فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، حقوق مدنی و سیاسی نیز به‌صراحت این حق [حق اعتصاب] را به‌رسمیت شناخته‌اند.

بنابراین، حق تظاهرات، اجتماعات، نمایش‌های اعتراضی و اعتصاب باید به‌روشنی و با صراحت در قانون کار به‌رسمیت شناخته شود.

آنچـه در دوران پیـش و پـس از انقـلاب رخ داده و می‌دهـد، نادیـده گرفتـن ایـن حقـوق بنیادیـن سـندیکایی و زیـر پـا نهـادن آن‌هـا اسـت. آیین‌نامه‌هـای دوران شاهنشـاهیِ ناظـر بـر تشـکیل سـندیکاهای کارگـری، ثبـت سـندیکاها و صـدور مجـوز فعالیـت سـندیکاها را مشـروط بـه درج نکته‌هایـی می‌کنـد کـه محدودکننـدهٔ سندیکاسـت. به‌عـلاوه، ایـن آیین‌نامه‌هـا کارگـران را ملـزم بـه‌آن می‌کـرد کـه پیـش از تشـکیل سـندیکا قصـد خـود را بـه اداره‌هـای وزارت کار اطـلاع دهنـد و پـس از کسـب موافقـت ایـن اداره‌هـا، اساسنامه‌شـان را بـا گنجانـدن الزام‌هایـی چنـد در آن- ازجملـه دخالـت نکـردن در امـور سیاسـی- بـه ایـن اداره تحویـل دهنـد تـا انطبـاق اساسـنامهٔ ارائـه شـده بـا مقـررات پیش‌بینی‌شـده بررسـی شـود؛ مجمـع مؤسسـان سـندیکا و انتخابـات سـندیکاها بـرای انتخـاب مسـئولان و نماینـدگان آن‌هـا بایـد زیـر نظـر وزارت کار صـورت گیـرد و بـه تأییـد هیئـت تشـخیصی مرکـب از وزارت کار و مراجـع قضایـی برسـد. ازجملـه شـرایط نمایندگـی نیـز نداشـتن سـابقهٔ عضویـت در سـازمان‌ها و حزب‌هـای "غیرقانونـی" و نداشـتن فعالیـت به‌نفـع آن‌هـا بـود [رجـوع شـود بـه: آیین‌نامـهٔ مصـوب سـال ۱۳۳۴، مـادهٔ ۲ و ۱۴ و بندهـای ذیـل آن‌هـا و آیین‌نامـه مصـوب سـال ۱۳۵۳، مـادهٔ ۵۷ و ۵۸].

در قانـون شـوراهای اسـلامی کار نیـز همیـن الزام‌هـا و حتـی بـا شـدتی بیش‌تـر تکـرار می‌شـوند. بدیـن معنـی کـه، شـوراهای اسـلامی کار را اساسـاً وزارت کار تشـکیل می‌دهـد؛ اساسـنامه شـوراها تیـپ اسـت و از پیـش متـن و مفـاد آن را تعییـن کـرده و نوشـته‌اند. نماینـدگان کارگـری منتخـب مجمـع عمومـی شـوراهای اسـلامی کار نیـز از سـوی هیئـت تشـخیصی مرکـب از نماینـدهٔ وزارت کار محـل و نماینـدهٔ وزارت‌خانـهٔ مربوطـه بایـد به‌تأییـد برسـند، زیـرا نماینـدگان برگزیـده، شـرایطی از نـوع اعتقـاد و التـزام عملـی داشـتن بـه اسـلام و ولایـت فقیـه[۳] و نداشـتن گرایـش بـه حزب‌هـا، سـازمان‌ها و گروه‌هـای غیرقانونـی و گروه‌هـای مخالـف جمهوری‌اسـلامی را بایـد واجـد باشـند [رجـوع شـود بـه: قانـون "شـوراهای اسـلامی کار"، بنـد ج و د، مـادهٔ ۲ و نیـز آیین‌نامـهٔ انتخابـات شـوراها]. در آیین‌نامـهٔ مربـوط بـه تشـکیل انجمن‌هـای صنفـی در سـال ۱۳۹۱ نیـز می‌خوانیـم:

"مـاده ۱۱- ضوابـط و مقـررات قانونـی کـه بایـد در اسـاس‌نامه انجمن‌هـای صنفـی و کانون‌هـای مربـوط درج شـود، ظـرف سـه مـاه از تاریـخ ابـلاغ ایـن آیین‌نامـه بنـا به‌پیشـنهاد شـورای‌عالی کار بـه تصویـب وزیـر کار و امـور اجتماعـی خواهـد رسـید. مـاده ۱۲- تشـکل‌های موضـوع ایـن آیین‌نامـه به‌هنـگام تشـکیل، موظـف بـه تنظیـم اساس‌نامه بـا رعایـت مقـررات قانونـی و طـرح و تصویـب آن در مجمـع عمومـی مربـوط و ثبـت در وزارت کار و امـور اجتماعـی می‌باشـند" [تأکیدهـا از ماسـت]. به‌عـلاوه، ذیـل مـادهٔ ۹ ایـن آیین‌نامـه، درخصـوص ویژگی‌هـای هیئـت مؤسسـان، اعضـا و نماینـدگان آن، بـر التـزام عملـی و عقیدتـی بـه ولایـت فقیـه، وابسـتگی نداشـتن آنـان بـه حزب‌هـا و گروه‌هـای سیاسـی «غیرقانونـی» تأکیـد می‌کنـد.

موضـوع این‌جاسـت کـه در سـال‌های اخیـر، به‌دلیـل فشـارهای داخلـی و خارجـی به‌منظـور به‌رسـمیت شـناختن سـندیکاها، دولـت احمدی‌نـژاد در اقدامـی تاکتیکـی انجمن‌هـای صنفـی را در برابـر شـوراهای اسـلامی کار کـه زیـر سـیطرهٔ خانـه کارگـر بـود، تقویـت کـرد. امـا بـا تغییـر دولـت، وزارت کار، به‌ریاسـت علـی ربیعـی، بـا همـکاری خانـه کارگـر، در سـرهم‌بندی کـردن انجمن‌هـای صنفـی در شـرکت‌های خصوصی‌سـازی شـده و واحدهایـی کـه امـکان تشـکیل شـوراها در آن‌هـا نبـود، ابتـکار عمـل را به‌دسـت گرفـت. هم‌چنیـن، لازم اسـت یـادآوری کنیـم کـه فراکسـیون کارگـری مجلـس به‌رهبـری محجـوب، در ۷ آبان‌مـاه ۱۳۹۶، طرحـی

۳ - ایـن ویژگـی حتـی بخشـی بـزرگ از مسـلمانان کـه به‌لحـاظ فقهـی قائـل بـه ولایـت مطلقـه فقیـه نیسـتند، از حـق نمایندگـی محـروم می‌کنـد. به‌ویـژه آن‌کـه، هـرروز "کشـتی‌بان" و کارگـزاران منصـوب آن در قـوهٔ قضاییـه، در وزارت کشـور و در وزارت اطلاعـات، خودسـرانه و بـدون هیـچ محمـل قانونـی عـدهٔ بیش‌تـری را از کشـتی پیـاده می‌کننـد.

را بـرای اصـلاح قانـون کار بـه مجلـس ارائـه کردنـد. نکتـه اساسـی در ایـن طـرح، تغییـر محتـوای شـوراهای اسـلامی کار از نهـادی مشـارکتی بـه انجمنـی صنفـی اسـت، بـی آن کـه در قیدوبندهـای ناظـر بـر حقـوق و آزادی‌هـای سـندیکایی تجدیدنظـر شـده باشـد.

همان‌طـور کـه دیـده می‌شـود، ایـن آیین‌نامه‌هـا بـا اصـول و حقـوق شناخته‌شـده سـندیکایی در تضـاد هسـتند. زیـرا اگـر قـرار باشـد مفـاد اساسـنامه و حدودوثغـور فعالیت‌هـای سـندیکایی و نیـز ویژگی‌هـای نماینـدگان سـندیکاها را دولت‌هـا تعییـن کننـد، دیگـر از ایـن اصـول و حقـوق جـز مشـتی الفـاظ بـر کاغـذ چیـزی باقـی نمی‌مانـد. مثـل ایـن اسـت کـه بگوینـد سـندیکاها آزادنـد، امـا در حـدودی کـه مـا می‌خواهیـم و مـا تعییـن می‌کنیـم. به‌عـلاوه، بندهـای مربـوط بـه ویژگـی نماینـدگان در آیین‌نامه‌هـای فـوق، جـز دسـتاویزی بـرای محـروم کـردن سـندیکاها از آگاه‌تریـن و پیگیرتریـن اعضـای خـود چیـزی دیگـر نیسـت. زیـرا اگـر کارگـر شـاغلی کـه پیـش از ایـن سـابقهٔ کیفـری ناشـی از عضویـت در سـازمان‌هایی غیرقانونـی یـا همـکاری بـا آن‌هـا را داشـته اسـت و پـس از گذرانـدن مـدت محکومیتـش بـه سـر کار بازگشـته اسـت، نمی‌تـوان بـار دیگـر او را بـه همـان جـرم محکـوم کـرد. مگـر آن‌کـه کارگـر یادشـده بـه محرومیـت اجتماعـی محکـوم شـده باشـد کـه در آن صـورت نیـز بازگشـت او بـه کار ممکـن نیسـت. به‌عـلاوه، برخـلاف آیین‌نامه‌هـای پیش‌گفتـه، هیچ‌کـس را نمی‌تـوان به‌صِرفِ مظنـون بـودن بـه همـکاری یـا گرایـش بـه سـازمانی خـاص از حـق اجتماعـی‌اش محـروم کـرد، چراکـه ایـن عمـل مصـداق تفتیـش عقایـد اسـت. هم‌چنیـن، هرکـس کـه در سـندیکا عضـو می‌شـود و مجمـع سـندیکا او را به‌نمایندگـی برمی‌گزینـد، ملـزم بـه اجـرای مفـاد اساسـنامه سـندیکا و وظایـف محولـه در چارچـوب قوانیـن نافـذ و معتبـر اسـت. بی‌تردیـد، سـندیکا خـود بیش‌وپیـش از همـه در صیانـت از اساسـنامه‌اش ذی‌نفـع اسـت. افـزون بـر آن، اگـر ایـن عضـو مرتکـب عملـی غیرقانونـی شـود قانـون متعـرض او خواهـد شـد.

محکـوم کـردن پیشـاپیش افـراد بـه خـلافِ مرتکـب نشـده بـا تمـام موازیـن حقوقـی مغایـر اسـت و اگـر قوانیـن و مقرراتـی چنیـن محکـوم کردنـی را تأییـد کنـد فاقـد هرگونـه مشـروعیتی اسـت، ضمـن آن‌کـه چنیـن محدودیت‌هایـی نشـانگر تبعیضـی دیگـر اسـت کـه بنـا بـر آن، کارگـران را به‌صِـرف دگراندیشـی از حضـور در سـندیکا محـروم می‌کنـد.

سـندیکاها و سـازمان‌های مسـتقل کارگـری بنـا بـر سـنت‌های گران‌قـدر کارگـران مبـارز جهـان، نمی‌تواننـد نسـبت بـه تبعیـض دربـاره کارگـران مهاجـر آن‌گونـه کـه در آیین‌نامـه انجمن‌هـای صنفـی آمـده اسـت، بی‌تفـاوت باشـند. کارگـران مهاجـر کـه شـمار آنـان در سراسـر جهـان بـه بیـش از ده‌هـا میلیـون تـن می‌رسـد، ازجملـه زحمت‌کش‌تریـن کارگران‌انـد کـه به‌دلیل‌هایـی مختلـف به‌تـرک وطن‌شـان ناگزیـر و مهاجـرت بـه دیگـر کشـورها مجبـور شـده‌اند. ایـن کارگـران مقیـم در کشـورهای دیگـر، ضمـن آن‌کـه به‌دلیـل برخـوردار نبـودن از حداقـل تأمیـن حقـوق اجتماعـی همـواره در معـرض شـدیدترین سوءِاسـتفاده‌ها از سـوی سـرمایه‌داران و دولت‌هـای مدافـع سـرمایه‌داری هسـتند، درعین‌حـال می‌تواننـد از سـوی همیـن سـرمایه‌داران و دولت‌هـا بـه عامـل فشـار بـر کارگـران بومـی و به‌ویـژه بـر ضـد سـندیکاهای مسـتقل در تلاش‌شـان بـرای مقابلـه بـا کاهـش دسـتمزدها و نقـض دیگـر حقـوق کارگـری تبدیـل شـوند. از ایـن گذشـته، کارگـران مهاجـر گاهـی و به‌ویـژه در وضعیت‌هـای بحرانـی از سـوی همیـن سـرمایه‌داران و دولت‌هـا عامـل اصلـی تنـزل زندگـی کارگـران بومـی وانمـود می‌شـوند تـا توجـه کارگـران را از مسـئله‌های اصلـی منحـرف کننـد و بـه تضادهایـی سـاختگی در بیـن کارگـران دامـن زننـد. از همیـن روسـت کـه، بنـا بـر آموزه‌هـای سـازمان‌های سـندیکایی پیشـرو جهانـی و به‌ویـژه فدراسـیون جهانـی سـندیکایی کارگـری، سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل در دفـاع از منافـع ایـن

کارگران مهاجر باید پیش‌قدم شوند و راه را برای عضویت آنان در سندیکاهای کارگری هموار کنند. تنها از این طریق است که می‌توان بر توطئه‌های سرمایه‌داری و دولت‌های مدافع آن فائق آمد. کارگران، به‌دلیل سرشت طبقاتی و جهانی خود، نمی‌توانند و نباید نسبت به سرنوشت خواهران و برادران کارگر خود در سراسر جهان و ازجمله در کشور خود بی‌تفاوت باشند. بنابراین، کارگران مهاجر حق دارند که به‌عضویت سندیکاها در کشورهای مقیم درآیند و از حق انتخاب شدن و انتخاب کردن برخوردار باشند. حقوق سندیکایی، با مفهومی که در بالا یاد شد، باید بدون تبعیض، همهٔ کارگران و ازجمله کارگران مهاجر را شامل شود و با صراحت تمام در قانون کار رسمیت پیدا کند.

تضمین آزادی‌های سندیکایی پیش‌فرضِ تحقق حقوق سندیکایی است. بدون آزادی‌های سندیکایی مجال عملی شدن حقوق سندیکایی ممکن نیست. اما حتی با فرض پیش‌بینی تضمین آزادی‌های سندیکایی، حقوق سندیکایی نباید در پردهٔ ابهام باقی بماند یا با بندها و تبصره‌هایی محدودکننده، قلب ماهیت شوند. فدراسیون جهانی سندیکایی کارگری، در مقام بزرگ‌ترین و مترقی‌ترین سازمان سندیکایی جهانی، در «منشور حقوق سندیکایی» و در «اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی»، به‌طور گسترده بر این حقوق سندیکایی کارگران تأکید می‌کند.

نظام پیشین، بنا به‌ماهیت ضدِ کارگری‌اش، از به‌رسمیت شناختن این حقوق سندیکایی کارگران سر باز زد. قانون کار کنونی نیز با نفی اصول آزادی‌ها و حقوق سندیکایی، حتی اصل ۲۳، ۲۴ و ۲۷ قانون اساسی را زیر پا نهاده است، یعنی اصل‌هایی که در آن‌ها تفتیش عقاید ممنوع شده و آزادی مطبوعات و آزادی گردهمایی‌ها و راه‌پیمایی‌ها به‌رسمیت شناخته شده‌اند. بر اساس این اصل شناخته‌شدهٔ حقوقی مبنی بر اینکه قانونی که نقض‌کنندهٔ قانون اساسی باشد، به حکم همان قانون اساسی از درجهٔ اعتبار ساقط است. بنابراین، قانون کار باید اصلاح شود و این اصول و حقوق را به‌دور از هرگونه ابهام و بدون بندهای محدودکننده، به‌رسمیت شناسد.

سندیکاها و فعالیت سیاسی

همان‌طور که در بند ۳ آغاز این جستار گفته شد، سندیکا و سازمان‌های سندیکایی مستقل کارگری، سازمان دموکراتیک و صنفی - سیاسی طبقه کارگرند. ازاین‌روی، نمی‌توان آن را به فعالیت صِرف صنفی محدود کرد. سندیکا و سازمان سندیکایی مستقل حق دارند که همچون دیگر نهادهای مدنی دربارهٔ سیاست‌های اقتصادی و اجتماعیِ محلی، منطقه‌ای و ملی که مستقیم یا غیرمستقیم به سرنوشت طبقه کارگر مربوط می‌شوند، آزادانه اظهارنظر کنند و به نقد یا تأیید آن‌ها برآیند؛ حق دارند که با دیگر سازمان‌های مدنی و سیاسی بر سر برنامه‌های مشترک ائتلاف کنند. نظر کارگران و سازمان‌های سندیکایی آنان در تصویب و اجرای تمام قوانین و مقررات یادشده باید تأمین شود. محدود کردن سندیکا به فعالیت‌های صنفی، محروم کردن جمعیت پرشمار کشور از دخالت در سرنوشت خود است؛ محروم کردن سندیکا از دخالت در سیاست به‌معنایی که گفته شد، محروم کردن جامعه از اِعمال نظارت شمار عظیمی از جمعیت کشور بر حُسن اجرای قوانین و مصوبات کشوری است[۴]. محدود کردن و زیر پا نهادن این حق کارگران- و به‌طریق‌اولیٰ محدود کردن حق سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل-

۴ - یادآور می‌شویم که اصول آزادی‌های برشمرده در این فصل، طبق معاهدات بین‌المللی، تمام تشکل‌های مردم‌نهادِ مدنی، صنفی، حرفه‌ای و ازجمله تشکل‌های صنفی- سیاسی وکلا، کارکنان دولت، دانشجویان، نویسندگان و هنرمندان را شامل می‌شود.

چنان‌که در قانون کار پیشین و در آیین‌نامه‌های ناظر بر فصل ششم[5] قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ آمده است، اقدامی است مغایر با تمام مبانی حقوقی و اجتماعی. تحمیل قوانین و مقرراتی از این نوع به جامعه، از ویژگی‌های ذاتی حکومت‌های خودکامه ناشی می‌شود. حال‌آنکه، در بیشتر مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر ضرورت مشاورهٔ مقام‌های کشور با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به‌منظور اجرایی شدن مفاد آن‌ها تأکید شده است. در این میان، مقاوله‌نامه شمارهٔ ۱۴۴ و توصیه‌نامهٔ شمارهٔ ۱۵۲ منحصراً به این موضوع اختصاص دارند.

تعلیق یا انحلال سازمان‌های کارگری

همان‌طور که در بند ۶ از بندهای سیزده‌گانه در سطرهای بالا آمد: «سازمان‌های کارگری را نمی‌توان با حکم‌های اداری منحل یا به‌حالت تعلیق درآورد.» بنا بر اصول و حقوق جهان‌شمول سندیکایی و مطابق با تفسیر کمیسیون کارشناسان و دیگر نهادهای سازمان بین‌المللی کار ناظر بر اِعمال مقاوله‌نامه‌های مربوط به حقوق سندیکایی، تعلیق یا انحلال سندیکاها در حیطهٔ صلاحیت دولت‌ها و کارگزاران آن‌ها نیست، بلکه در اختیار دادگاه‌های ذی‌صلاح و تخصصی و با فرض استقلال قوه قضاییه و وجود آیین‌نامه‌های قضایی‌ای است که به سندیکاها امکان دفاع از خود را بدهد. هیئت‌های تشخیص، حل اختلاف و داوری مستقر در وزارت کار و اداره‌های تابع آن ازجمله دادگاه‌های ذی‌صلاح و تخصصی رسیدگی به موضوع فعالیت‌های سندیکایی به‌شمار می‌روند. این دادگاه و نهادهای رسیدگی، به‌فرض اثبات تخلف، تنها می‌توانند به‌هنگام دادرسی حکم تعلیق سندیکا را صادر کنند و در پایان دادرسی نیز، درصورت احراز تخلف، فقط می‌توانند علیه متخلفان حکم دهند و رفع تخلفات در چارچوب اساس‌نامه سندیکاها را خواهان شوند.

سازمان‌های کارگری و حق پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی کارگری

بند ۶ از بندهای سیزده‌گانه در سطرهای بالا همچنین یکی دیگر از حقوق بنیادین و جهان‌شمول کارگری و برگرفته از مادهٔ ۶ و ۷ مقاوله‌نامه ۸۷ سازمان بین‌المللی کار را تصریح می‌کند. در این بند حق سازمان‌های سندیکایی و کارگری مبنی بر به‌هم پیوستن به‌منظور تشکیل اتحادیه حرفه‌ای و سازمان‌های محلی، منطقه‌ای، ملی و پیوستن آن‌ها به سازمان‌های بین‌المللیِ هم‌سو تأکید می‌شود و تمام حقوق برشمرده برای سازمان‌های منفرد کارگری را نیز مشمول سازمان‌های فراگیر کارگری می‌داند. قوانین کار پیشین و کنونی در این‌باره ساکت‌اند و آخرین آیین‌نامه مربوط به تشکیل انجمن‌های صنفی- بند ۹ مادهٔ ۲۳- به این حق به‌صورت کلی اشاره می‌کند و آن را با عبارت کلی «رعایت مقررات کشور» مشروط می‌کند، بی‌آنکه تصریح کند کدام مقررات کشور. نگرش حاکم در این قوانین و آیین‌نامه‌ها بر تمایل به پراکنده کردن تشکل‌های کارگری در داخل و محروم کردن طبقه کارگر کشور از مراوده جهانی و منزوی کردن آن در مرزهای کشور حکایت می‌کند. چراکه هدف از اِعمال این سیاست‌ها، مانع شدن از اتحاد کارگران کشور و آگاهی یافتن آنان از یافته‌ها و دستاوردهای جهانی کارگری است. به‌علاوه، با به‌وجود آوردن این مانع‌ها می‌خواهند کارگران جهان را از آنچه در کشور می‌گذرد، بی‌خبر بگذارند. از همین روست که دولت‌ها و نمایندگان برکشیدهٔ تشکل‌های زرد، حتی در اجلاس‌های سه‌جانبه سازمان کار، به‌رغم اساسنامه این سازمان، وظیفه گزارش دهی از روند برگزاری این نشست‌ها را هرگز برای

۵ - مادهٔ ۲۹ قانون کار پیشین، و بندهای ذیل مادهٔ ۲۲ آیین‌نامهٔ تشکیل انجمن‌های صنفی مصوب سال ۱۳۸۹.

خود قائل نبوده‌اند، تا چه رسد به انعکاس درست مسائل و مشکلات کارگران کشور در این مجامع.

سندیکاها و رعایت قوانین جاری

بند ۸ ، برگرفته از مادهٔ ۸ مقاوله‌نامه ۸۷ سازمان بین‌المللی کار بر دو عبارت تفکیک‌ناپذیر مبتنی است؛ عبارتی که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را مکلف به رعایت قوانین جاری هر کشوری می‌داند و عبارت دیگر آن‌که دولت‌ها را به تغییر یا اصلاح قوانین کشورهای خود در راستای به‌رسمیت شناخته شدن کاملِ اصول ناظر بر حقوق سندیکایی و تضمین آن‌ها ملزم می‌کند. بنابراین، قانون کار باید ابتدا این اصول و حقوق را به‌روشنی تضمین کند تا از سندیکاها رعایت قوانین جاری را بخواهد.

حمایت از کارگران در برابر کارفرمایان

اگر بندهای ۱ تا ۸ آورده شده در بالا، بر آزادی و حفظ حقوق سندیکاها در برابر دخالت‌های دولت و مقام‌های اداری تأکید دارند، بندهای ۹ تا ۱۳ سازمان‌های کارفرمایی را از دخالت در امور سازمان‌های کارگری منع می‌کنند و بر استقلال سندیکاها از کارفرمایان و دولت‌ها تأکید دارند.

بند ۹ بر مقابله با اِعمال شرایطی تبعیض‌آمیز ناظر است که کارگران را به‌هنگام استخدام به انتخاب میان عضویت در سندیکا یا کناره‌گیری از آن وادار می‌کند و بنابراین، تأمین حمایت قانونی از کارگران را به‌ازای چنین اقدامات تبعیض‌آمیزی خواستار است. بند ۱۰ نیز کارفرمایان را از اخراج کارگران به‌دلیل فعالیت‌های سندیکایی‌شان خارج از ساعات کار یا ضمن کار و با موافقت کارفرما برحذر می‌دارد. زیرا اِعمال چنین تبعیضی با اصل آزادی سندیکایی مغایر و محدودکنندهٔ آن است. در این بند، به‌ویژه بر حمایت قانونی از نمایندگان کارگران در کارگاه تأکید می‌شود. به‌دلیل اهمیت این موضوع، لازم است به چگونگی انعکاس آن در حقوق بین‌المللی کار نگاهی بیندازیم.

حمایت از نمایندگان کارگران در کارگاه

دفاع از منافع کارگران و انجام وظایف نمایندگی کارگران از سوی سازمان‌های کارگری سطح‌های مختلف کارگاه، صنعت و حرفه، منطقه یا کشور وحتی جهان را دربرمی‌گیرد. اما در تحلیل نهایی، کارگاه محل اصلی برخورد منافع کارگران و کارفرمایان است. پس، موضوع مهم آن است که نمایندگان کارگران بتوانند آزادانه فعالیت نمایندگی خود را انجام دهند و با خطر اخراج روبرو نباشند. سازمان بین‌المللی کار به‌شکل‌های مختلف بر حمایت از نمایندگان کارگران در کارگاه- اعم از نمایندگان سندیکای کارگاه یا نمایندگان منتخب کارگران در کارگاه‌هایی که سندیکا وجود ندارد- تأکید کرده است. اما نظر به اهمیت این موضوع، سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۱ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۳۵ و توصیه‌نامهٔ شمارهٔ ۱۴۳ را که به این موضوع اختصاص دارد، تصویب کرد.

برابر این مقاوله‌نامه، در قوانین کشورها از نمایندگان کارگران در کارگاه نسبت به اقدام‌هایی که به فعالیت آنان لطمه وارد می‌کند، باید حمایت شود. این حمایت، مصونیت آنان در برابر اخراج‌شان از کار را هم شامل می‌شود. به‌این معنی که، به‌دلیل نمایندگیِ کارگران و فعالیت‌های مرتبط با وظیفهٔ نمایندگی در حدود قانون، پیمان‌های دسته‌جمعی یا دیگر توافق‌های جمعی موجود بین کارگران و کارفرما، اخراج کارگر از کار قانونی نیست و از چنین کارگری باید حمایت شود. به‌علاوه، مقاوله‌نامه مقرر می‌دارد که، نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها برای انجام وظایف خود باید از تسهیلاتی برخوردار شوند تا بتوانند این

وظایف را به‌هنگام و به‌طور مؤثر پیش برند. از دیدگاه این مقاوله‌نامه، عبارت «نمایندگان کارگران»، نمایندگان سندیکا در داخل کارگاه را هم دربرمی‌گیرد. در شرایطی که در کارگاه‌هایی هم نمایندگان سندیکا وجود دارند و هم نمایندگان منتخب کارگران، باید ترتیبی اتخاذ شود که حضور نمایندگان منتخب، به تضعیف سندیکاها یا نمایندگان آن‌ها نینجامد، بلکه برعکس، باید نمایندگان منتخب و نمایندگان سندیکا به همکاری با یکدیگر تشویق شوند.

حمایت از سندیکاهای کارگری در برابر دخالت‌های کارفرمایان

بندهای ۱۱ و ۱۲ نیز بر دخالت‌های احتمالی کارفرمایان در فعالیت‌های سازمان‌های سندیکایی کارگری ناظر است. مداخله در امور سندیکای کارگری (در زمان تشکیل و ادارهٔ آن) عملی است که هدفش ایجاد سازمان‌های کارگری‌ای زیر نفوذ کارفرما یا سازمان‌های کارفرمایی‌ای معین باشد یا از راه کمک مالی بخواهد سازمان کارگری را زیر نظارت کارفرما یا سازمان کارفرمایی‌ای معین درآورد.

از طرفی بند ۱۳ اشاره شده در بالا بر فراهم آوردن تسهیلات و سازوکار ضرور برای فراگیر شدن هرچه بیش‌تر مذاکرهٔ آزادانه میان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باهدف تنظیم شرایط کاری ناظر بر روابط و شرایط کار در واحدهای تولیدی و خدماتی تأکید می‌کند. این سازوکار، باید به‌گونه‌ای باشد که دخالت دولت‌ها را در این امور به حداقل رساند و نقش دولت را به مُجریِ قوانین و آیین‌نامه‌های ناظر بر مذاکرات دسته‌جمعی کاهش دهد. به‌همین دلیل، حق اعتراض کارگران در مرجع‌های قضایی و دادگاه‌های صلاحیت‌دار- درصورت عدول دولت‌ها از حدود تعیین‌شده در قوانین- باید به‌رسمیت شناخته شود.

قراردادهای کار و پیمان‌های دسته‌جمعی

در تعیین رابطهٔ بین کارگر و کارفرما، قراردادهایی بین دو طرف بسته می‌شود. در نظام سرمایه‌داری، کارفرمایان از طریق بستن قراردادهایی یک‌جانبه و استفاده از اوضاع‌واحوال جامعهٔ سرمایه‌داری- ازجمله: بیکاری، وجود ارتش ذخیرهٔ کار، اضافه جمعیت نسبی- سعی دارند شرط‌های خود را به کارگران تحمیل کنند. از سوی دیگر، تشکل‌های کارگری برآنند که از تحمیل این شرط‌های یک‌جانبه در قراردادها جلوگیری کرده و امتیازهای بیشتری را برای کارگران کسب کنند.

از نظر تاریخی، در جریان مبارزه بین کارگران و کارفرمایان بر سر دست‌یابی به توافق درخصوص شرط‌های کار، شکل‌ها و شیوه‌هایی مختلف پدید آمده‌اند. یکی از این شیوه‌ها، بستن قراردادهای دسته‌جمعی به‌جای قراردادهای فردی است. این شیوه که نخستین بار در انگلستان در نیمه دوم قرن نوزدهم به‌کار گرفته شد، امروزه در کشورهای مختلف با عنوان‌هایی چون "توافق دسته‌جمعی" یا "قرارداد کلکتیو"، "مقاوله‌نامه دسته‌جمعی"، "توافق صنعتی"، "توافق صنفی" و جز این‌ها، و همگی با اصطلاح عام "چانه‌زنی دسته‌جمعی"، متداول شده‌اند و به‌کار گرفته می‌شوند. در قراردادهای دسته‌جمعی، درباره شرط‌های مختلف کار و ازجمله: حداقل دستمزد، افزایش دستمزدها بر اساس طبقه‌بندی مشاغل، ساعات کار، بهبود شرایط محیط کار، افزایش بهره‌وری و پاداشِ افزایش تولید، بهبودِ شرایط رفاهی، فرهنگی و حقوقی و نظایر آن‌ها و همچنین نقش تشکل‌های کارگری در کارگاه، بین کارگران و کارفرمایان

توافق می‌شود و برای مدتی معین به‌طور دسته‌جمعی به‌امضا می‌رسند[۶]. بنابراین، نه یک کارگر که یک واحد یا کارگران بخش‌ها و شاخه‌های مختلف اقتصادی، نه به‌صورت انفرادی که به‌صورت جمعی، دربارهٔ شرط‌های کار به مذاکره می‌پردازند و درنتیجه، شرط‌هایی بهتر را در قراردادها می‌گنجانند، و البته همان‌طور که گفته شد، پیش‌شرط آن وجود سندیکاهای مستقل و تضمین اصول و حقوق سندیکایی و ازجمله حق اعتصاب است.

دربارهٔ پیمان‌های دسته‌جمعی برداشت‌هایی متفاوت وجود دارد. از نظر پاره‌ای نظریه‌پردازان سرمایه‌داری و نیز رهبران رفُرمیست بعضی از اتحادیه‌ها، این پیمان‌ها وسیله‌ای‌اند برای "همیاری طبقاتی" و "صلح طبقاتی". اما در واقعیت امر چنین نیست، بلکه این شیوه‌ها ازجمله ابزارهای مبارزهٔ طبقاتی‌اند. هنگامی‌که پیمان دسته‌جمعی به‌امضا می‌رسد، قدرت فردیِ کارفرما در بسیاری موردها محدود می‌شود و از همین روست که سرمایه‌داران تا آن‌جا که ممکن است از امضای پیمان‌های دسته‌جمعی پرهیز می‌کنند. به‌علاوه، شک نیست که سرمایه‌داران می‌کوشند تا آن‌جا که ممکن است شرط‌های‌شان را به این پیمان‌ها تحمیل کنند و به‌ازای دادن امتیازهایی به کارگران، امتیازهایی برای خودشان کسب کنند. ازجمله این امتیازها می‌توان به گنجاندن شرط افزایش بهره‌وریِ تولید یا شرط منعِ اعتصاب در این قراردادها اشاره کرد. روشن است که چگونگی مفاد این قراردادها به قدرت تشکل‌های کارگری و توانِ "چانه‌زنی" آن‌ها بستگی دارد. در کشورهای سوسیالیستی پیمان‌های دسته‌جمعی بین اتحادیه‌های صنایع یا سازمان‌های سندیکایی در مؤسسه‌ها و مجتمع‌ها با دولت، درخصوص تنظیم برنامه‌های تولید، افزایش بهره‌وری، بهبود وضع رفاهی و جز این‌ها، بسته می‌شوند. منشور جهانی حقوق سندیکایی در بند ۳ آن و اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی در مادهٔ ۲۱ و مادهٔ ۴۶ آن بر بستن این نوع پیمان‌ها تأکید می‌ورزند.

در ایران، در قانون کار پیش از انقلاب، در فصل‌های هفتم و هشتم، به قرارداد کار و پیمان‌های دسته‌جمعی اشاره شده است. با آنکه در ماده‌های ۳۱ و ۳۵ آن اشاره شده است که در این قراردادها نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار برای کارگر منظور شده پیش‌بینی کرد، اما درعمل، به‌دلیل سرکوب سندیکاهای مستقل کارگری، قراردادهای بسته شده به‌تمامی جنبه‌یی یک‌طرفه و ضدِ کارگری داشته‌اند.

قانون کار فعلی هم گرچه این پیمان‌ها را به‌رسمیت می‌شناسد، اما به همان دلیل، یعنی سرکوب سازمان‌های سندیکایی مستقل، کارفرمایان تا آن‌جا که ممکن است از بستن آن پرهیز می‌کنند. سیاست‌های کارفرمایان- در پناه حمایت دولت‌ها- منفرد کردن کارگران و تحمیل قراردادهای موقت و سفیدامضا به آنان است. شوراهای اسلامی کار، با نقشی که به آن‌ها برای اجرا داده‌اند و باکیفیت و ترکیبی که پیش‌تر به آن‌ها اشاره شد، وظیفه و رسالتی جز این نداشته و ندارند که در پناه دستگاه‌های امنیتی و سرکوبگر، سازمان‌های سندیکایی مستقل را از میدان به‌در کنند تا راه برای به مسلخ فرستادن

۶ - مفهوم عقد قرارداد دسته‌جمعی برای مدت معین به مفهوم موقتی بودن آن‌ها به‌صورتی که قراردادهای موقت در کشور ما رواج یافته و عمومیت دارد، نیست. بلکه عقدان ها برای دوره معین از آن روست که امکان تجدیدنظر درباره مفاد آن‌ها در پایان هر دوره و، بنا بر تغییرات احتمالی اقتصادی و اجتماعی که بر زندگی کارگران مؤثر خواهد بود، فراهم شود. درباره ماهیت ضد کارگری و ضد انسانی قراردادهای موقت در کشورمان در بخش‌های دیگر این گفتار و ذیل بحث اشتغال کامل و امنیت کار به‌تفصیل سخن خواهیم گفت.

کارگران در "محراب مقدس" سرمایه هموارشود.

با این حال، کارگران با استفادهٔ هوشمندانه از تمام ظرفیت‌های قانونی، ازجمله از مفاد فصل هفتم قانون کار، موضوع ماده‌های ۱۳۹ تا ۱۴۶ در اجرای مذاکرات جمعی و به‌منظور پیش‌بُردِ خواست‌های خود در تمام عرصه‌های مناسبات کار باید سود جویند. در این قانون اگرچه حق اعتصاب به‌رسمیت شناخته نشده است، اما ذِیل ماده‌های ۱۴۲ و ۱۴۳ آمده است: "مادهٔ ۱۴۲- در صورتی که اختلاف‌نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیئت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریکی از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید. تبصره- در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیئت تشخیص (موضوع مادهٔ ۱۵۸) به هیئت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیئت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند. مادهٔ ۱۴۳- در صورتی که پیشنهادهای هیئت حل اختلاف ظرف سه روز موردقبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. درصورت لزوم هیئت‌وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به‌هر نحوی که مقتضی بداند به‌حساب کارفرما اداره نماید."

همان‌طور که دیده می‌شود، مفهوم این دو مادهٔ ۱۴۲ و ۱۴۳ آن است که درصورت بروز اختلاف‌نظر دربارهٔ هریک از موضوع‌های مختلف این قانون یا پیمان‌های جمعی، کارگران حق دارند ضمن حضور در کارگاه دست از کار بکشند. هیئت تشخیص موظف است به درخواست آنان موضوع اختلاف را به‌سرعت بررسی و اعلام نظر کند. در صورتی که کارگران رأی هیئت تشخیص را نپذیرند، می‌توانند به هیئت حل اختلاف رجوع کنند. در صورتی که رأی هیئت حل اختلاف هم پذیرفته نشود، رئیس ادارهٔ کار آن را باید به وزارت کار گزارش دهد، و درصورت تداوم اختلاف، این وزارت‌خانه می‌تواند مدیریت کارگاه را به‌حساب کارفرما برعهده گیرد. بنابراین، کارگران، درصورت اعتراض به اجرا نشدن مفاد قانون یا تعهدهای کارفرما- در تمام مسئله‌های مرتبط با مناسبات کار و ازجمله حق برخورداری از تشکل‌های کارگری مستقل، مدت قرارداد، تعیین حقوق و دستمزد، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، رعایت ضابطه‌ها و استانداردهای ناظر بر ایمنی و بهداشت کار، پرداخت به‌موقع حقوق و دستمزد، نحوهٔ مدیریت کارگاه و دیگر مسئله‌های نظیر آن‌ها- با حضورشان در کارگاه اجرای آن‌ها را خواستار شوند. روشن است که اجرای این خواست‌ها بسته به میزان همبستگی کارگران و اتحاد کارگران در مقیاس محلی، منطقه‌ای، کشوری به‌صورت افقی و نیز اتحاد آنان در هر بخش اقتصادی و رشته‌ها و شاخه‌های صنعتی، خدماتی و تولید به‌صورت عمودی وابسته است. زیرا روشن است که عمل مشترک و هماهنگ کارگران در مقیاس‌های برشمرده بر قدرت چانه‌زنی آنان خواهد افزود. بنابراین، در پی‌ریزی سازمان‌های سندیکایی گرچه سندیکاهای پایه در هر کارگاه نقشی زیربنایی دارند، اما پیوستگی افقی و عمودی آن‌ها قدرت کارگران را به‌منزلهٔ طبقه‌یی اجتماعی به‌نمایش می‌گذارد. بنابراین، لازم است که کارگران از پوستهٔ کارگاه به درآیند، به احیا و تشکیل سندیکا و سازمان‌های سندیکایی مستقل‌شان خود برآیند و خواست‌های صنفی- سیاسی خود را هم

باقدرت تمام به‌پیش برند.

جای هیچ تردیدی نیست که در این عرصه از مبارزه، یعنی مذاکرات دستجمعی، کارگران باید ضمانت‌های اجرایی آن‌ها را پیش‌بینی کنند و گنجاندن این تضمین‌ها در قراردادهای جمعی را خواستار شوند. روشن است که گنجاندن حق اعتصاب در توافق‌های جمعی از مهم‌ترین تضمین‌های اجرایی آن خواهد بود. همان‌طور که پیش‌تر هم گفته شد، هر موافقت‌نامهٔ جمعی که این حق را سلب کند، بنا بر مفاد حقوق کار، از درجهٔ اعتبار ساقط است.

سازمان‌های سندیکایی و نهادهای مشارکتی

در سال ۱۹۶۷، توصیه‌نامهٔ شماره ۱۲۹ به‌تصویب رسید، توصیه‌نامه‌ای که در آن، بار دیگر بر رابطهٔ میان مدیریت و کارگران در سطح کارگاه تأکید شد. در این توصیه‌نامه، ازجمله آمده است که مدیران کارگاه به‌منظور برقراری ارتباط با کارگران یا نمایندگان آنان، سیاستی مؤثر مبتنی بر ارائهٔ اخبار و اطلاعات لازم به کارگران را به‌هدف مشورت با آنان پیش از اتخاذ تصمیم‌های مهم، درپیش گیرند. توصیه‌نامه تأکید می‌کند که ارتباط بین مدیریت و کارگران نباید به‌هیچ‌وجه به آزادی‌های سندیکایی خللی وارد آورد.

بنابراین، همان‌طور که دیده می‌شود، تنها درصورت وجود سندیکاها و سازمان‌های مستقل کارگری است که ارگان‌های مدیریتی از نوع نهادهای مشارکتی در سطح کارخانه و کارگاه، در مقیاس محلی، منطقه‌ای و کشوری مرکب از نمایندگان کارگران و کارفرمایان، مفهوم واقعی خود را می‌یابد. وظیفهٔ این شورا نظارت بر حُسن اجرای مصوباتِ مذاکره‌های دسته‌جمعی و مفاد قانون کار در همهٔ موضوعات مربوط به شرط‌ها و روابط کار در فاصلهٔ دو مذاکره است. قانون کار باید ضمن به‌رسمیت شناختن این نهادهای مشارکتی در کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی و خدماتی، نهادهای مشارکتی محلی، ملی و منطقه‌ای را با همین وظایف اما در مقیاس محلی، منطقه‌ای، ملی و ناظر بر همه مسئله‌های مربوط به وضع کار و ازجمله بازرسی کار و حل اختلاف‌های احتمالی پیش‌بینی کند[۷]. شرکت نماینده یا نمایندگان دولت در این نهادها، چه در سطح کارگاه و چه در سطوح عالی‌تر، باید جنبه نظارتی و مشورتی داشته باشد و نباید به دخالت در مذاکرات جمعی کارگران و کارفرمایان، آن هم به‌سود کارفرمایان منتهی شود. نمایندگان دولت درصورتی که مصوبات این نهادها را خلاف قوانین کار و دیگر قوانین نافذ و معتبر تشخیص دهند، به‌شرط‌هایی معین، می‌توانند تجدید مذاکره‌ها را خواستار شوند یا موضوع را به دادگاه‌های صلاحیت‌دار- و برای نمونه- به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف ارجاع دهند. خاطر نشان باید کرد که دیرتر و در خلال بحث‌های آتی دربارهٔ نقش این نهادها توضیح بیش‌تری خواهیم داد. در ضمن یادآور می‌شویم که در بسیاری از مقاوله نامه‌ها به ضرورت نهاد مشارکتی و حضور نمایندگان سندیکا در این نهادها باهدف نظارت بر حُسن اجرای مقررات قانونی و توافق‌های صورت‌گرفته اشاره می‌شود. این موضوع در مذاکرات کارگران و مدیران واحدهای بخش دولتی نیز صادق است. در این مذاکره‌ها دولت نمی‌تواند و نباید از شخصیت حقوقی خود در اجرای قانون فراتر رود.

---

۷ - بسیاری از اسناد سازمان بین‌المللی کار و ازجمله توصیه‌نامه ۱۳۳ گفته می‌شود که مقامات دولتی در زمینه تهیه و تدوین و اجرای مقررات مربوط به منافع کارگران و کارفرمایان و نیز، در زمینه ایجاد نهادهای مربوط به مسائل اشتغال، آموزش حرفه‌ای، بازآموزی شغلی، حمایت از کارگران، بهداشت و ایمنی کارگاه، تأمین اجتماعی و غیره با سازمان‌های کارگری باهدف اخذ موافقت آن‌ها مشورت کند. با این حال، توصیه‌نامه تأکید می‌ورزد که مشاوره و همکاری نباید به اصل آزادی سندیکایی و یا دیگر حقوق سازمان‌های کارگری ازجمله حق مذاکره دسته‌جمعی لطمه‌ای وارد کند.

از طرفی، همان‌طور که اشاره شد، نهادهای مشارکتی جایگزین سندیکاهای مستقل کارگری نیستند و نمی‌توانند باشند. وظیفهٔ مشخص نمایندگان منتخب سندیکاها یا کارگران در نهادهای مشارکتی، نظارت بر حُسن اجرای مقررات قانونی، مصوبات و توافق‌های جمعی و همچنین پیگیری آن‌ها است. حال‌آنکه دامنه فعالیت سندیکاهای کارگری بس فراتر از صِرفِ نظارت بر حُسن اجرای موردهای پیش‌گفته است. به‌علاوه، بدون سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل، نهادهای مشارکتی تکیه‌گاه سازمانی‌شان را از دست داده و از مضمون و محتوای طبقاتی تهی خواهند شد. بنابراین، وظیفه انجام و پیش‌بُرد مذاکرات جمعی میان کارگران و کارفرمایان در مسائل مربوط به قراردادها و دیگر شرط‌های کار بر عهدهٔ نهادهای مشارکتی نیست، بلکه این نهادها برآمده از این مذاکرات در سطح کارخانه، صنعت یا صنف، در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی درخصوص عام‌ترین مسائل کار باهدف نظارت بر اجرای آن‌هاست. روشن است که موضوع مذاکرات دسته‌جمعی آن‌طور که برخی پنداشته‌اند هیچ ربطی به سه‌جانبه‌گرایی ندارد و نمی‌تواند داشته باشد. زیرا موضوع این مذاکرات وضع قوانین و مقررات نیست، بلکه مذاکره دربارهٔ مناسبات کار در کارگاه‌ها، بخش‌ها و رشته‌های مختلف اقتصادی، بر بنیان قوانین و مقررات است. وضع قوانین و مقررات کار که البته باید با حضور و مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان باشد، سازوکار دیگری دارد. ترکیب نهادهایی چون «شورای‌عالی کار» نیز که در چارچوب قوانین کار مأمور اجرای برخی مقررات عام در مقیاس کشوری و ازجمله تعیین و تبیین حداقل مزد شده‌اند، باید بر پایهٔ مذاکره میان نمایندگان کارگران و کارفرمایان باشد. شرکت نمایندگان دولت در مقام شخصیت‌های حقوقی در مذاکرات دسته‌جمعی، همان‌طور که گفته شد، باید تنها جنبه نظارتی داشته باشد. در این شورا و شوراهای مشابه، نمایندگان مدیران واحدهای تولیدی تنها می‌توانند جزیی از ترکیب نمایندگان کارفرمایان باشند. به‌علاوه، در ترکیب این شورا باید به مؤلفه‌های رشد اجتماعی و ترکیب جمعیتی کارگران و کارفرمایان در مقیاس جامعه توجه داشت. درباره شوراهای سه‌جانبه‌گرایی چون «شوراهای عالی کار» و نظایر آن در گفتار مستقلی به‌تفصیل سخن خواهیم گفت. در این‌جا تنها به ذکر این نکته بسنده می‌کنیم که سه‌جانبه‌گرایی به‌مفهومی که اینک در قانون کار آمده است، از بنیان خلاف حقوق کار است. زیرا همان‌طور که گفته شد، وظیفه این شورا نه وضع قوانین و مقررات، بلکه تبیین و تدوین آیین‌نامه‌های اجرایی در دست‌یابی به توافق‌های اَدواری‌ای است که قانون معین کرده باشد. از آن جا که حقوق کار در اساس برآمده از مبارزهٔ کارگران حول مطالبات صنفی- طبقاتی آنان است و ماهیتاً بر حمایت از کارگران در برابر کارفرمایان در روابط نابرابرِ ناشی از انجام کار برای دیگری استوار است، باید ترکیب و سازوکار شورای‌عالی کار به‌گونه‌ای باشد که مقررات حمایتی قانون و مقررات کار به‌سود دولت‌ها و کارفرمایان نقض نشود. چراکه در تحلیل نهایی، در جامعه‌های سرمایه‌داری این کارفرماست که دست بالا را دارد و کارگر را «برای انجام کاری به‌کار می‌گیرد» و ارادهٔ اوست که در تولید، به مفهوم عام آن تحقق می‌یابد. اما انجام کار از سوی کارگر یا به‌تعبیر حقوقی، انجام "تکالیف" او مستلزم حقوقی است یا به‌عبارت‌دیگر، مستلزم فراهم آوردن «شرایط مناسب انجام کار» است[۸]. بنابراین، حقوق کار به‌طور ماهوی بر وضع

۸ - "شرایط مناسب" دارای مفهوم نسبی و اجتماعی است که بنا به تغییر مؤلفه‌های مختلف و ازجمله، سطح توسعه و رشدیافتگی اجتماعی، کاربرد دانش و فناوری‌های نوین در تولید، درجهٔ رشد آگاهی‌های عمومی و اجتماعی، میزان رشدیافتگی تشکل‌های مستقل کارگری و جز این‌ها، تغییر و توسعه می‌یابد. از همین روست که در حقوق کار بازنگری اَدواری به مقوله شرایط کار، به مفهوم وسیع آن، توجه شده است و باید توجه شود. در غیر این صورت، می‌شد با یک قیام و قعود، یک بار و برای همیشه به این مقوله فیصله داد. روشن است که کارفرمایان و دولت‌های مدافع سرمایه‌داری داوطلبانه تن به بهبود شرایط کار نمی‌دهند. عقب نشاندن <<<

قوانین و مقررات حمایتی از کارگران در روابط و مناسبات نابرابر کار نظر دارد. دُور زدن یا زیر پا گذاشتن این قوانین و مقررات حمایتی از طریق آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌های مصوب دولت‌ها یا شوراهای عالی با ترکیبی که در قانون کار یا بدتر از آن در لایحهٔ "اصلاح برخی مواد قانون" آمده است، بی‌اعتبار کردن همه این قوانین و مقررات حمایتی خواهد بود.

مذاکرات دسته‌جمعی و شوراهای داوری

موضوع دیگری که باید علاوه بر نهادهای مشارکتی درخصوص مذاکرات جمعی توجه داشت، موضوع نهادهای داوری به هنگام نقض توافق‌های حاصل از مذاکرات جمعی از سوی دو طرف و به‌ویژه کارفرمایان است. ولی ازآنجاکه قوانین کار دوران پیشین و کنونی با نگاه حذف تشکل‌های مستقل کارگری و درنتیجه بی‌اعتنایی به حق مذاکرات دسته‌جمعی تهیه و تنظیم شده‌اند، بنابراین، اساساً به وجود چنین نهادهایی در این قوانین اشاره‌یی نمی‌شود. حال‌آنکه اگر در قوانین و مقررات ناظر بر روابط و شرایط کار این نهادهای داوری پیش‌بینی نشود، توافق‌های ناشی از مذاکرات جمعی، ضمانت اجرایی نخواهند داشت. اما پرسش اساسی این است که ترکیب نهاد داوری چه ترکیبی باید باشد؟ ازآنجاکه موافقت‌نامه‌های جمعی، ذیل قراردادهای حقوقی طبقه‌بندی می‌شوند، شورای داوری باید در ردیف نهادهای حکمیتِ پیش‌بینی شده در قراردادها تعریف شوند. روشن است که درصورت حاصل نشدن نتیجه، داور نهایی هم چون تمام قراردادهای حقوقی، محاکم قضایی صالح از نوع هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف خواهند بود. بنابراین، قوانین و مقررات کار باید به‌روشنی وجود شورای داوری را ذیل فصل مذاکرات دسته‌جمعی در تمام سطوح کارگاهی، محلی، منطقه‌ای و ملی پیش‌بینی کند و دولت را از دخالت در آن‌ها برحذر دارد. زیرا همان‌طور که گفته شد، مذاکرات دسته‌جمعی مذاکراتی است میان کارگران و کارفرمایان که حضور نمایندگان دولت در این مذاکرات- در صورتی که لازم آید- صرفاً جنبه نظارتی دارد. هنگامی که مذاکرات به حصول توافق‌نامه منتهی شود، نهادهای مشارکتی وظیفه نظارت بر حسن اجرای این توافق‌ها را بر عهده خواهند داشت. درصورت بروز اختلاف در نحوهٔ اجرای توافق‌نامه، مرجعی باید داور آن باشد و این مرجع دیگر دولت نیست و نمی‌تواند باشد. توصیه‌نامه شماره ۹۲ که در سال ۱۹۵۱ به‌تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسید، در زمینه حل‌وفصل اختلاف‌ها و داوری اختیاری توصیه‌هایی به‌شرح زیر ارائه می‌دهد:

برقراری نهادهایی به‌منظور حل‌وفصل اختلاف بین کارفرمایان و کارگران که باید شامل نمایندگان کارگران و کارفرمایان به تعداد مساوی باشد. آئین رسیدگی در این نهادها باید رایگان و زمان رسیدگی آن باید به حداقل ممکن کاهش یابد. رسیدگی ممکن است به درخواست یکی از دو طرف یا مستقیماً از سوی نهاد مربوط آغاز شود. توصیه‌نامه یادآور می‌شود که اگر رسیدگی به اختلاف، باهدف دست‌یابی به توافق، با رضایت و موافقت دو طرف آغاز شده باشد، دو طرف باید طی مدت رسیدگی از اعتصاب یا تعطیل کارگاه خودداری کنند. برابر توصیه‌نامه، توافق حاصل شده باید به‌صورت کتبی صورت‌جلسه شده و درحکم پیمان یا قراردادهای معمول تلقی شود. توصیه‌نامه درخصوص داوری نیز پیشنهاد می‌کند که اگر اختلاف با رضایت طرفین به داوری ارجاع شده باشد، هر دو طرف باید در مدت رسیدگی داوران از

آن‌ها وظیفه کارگران با اتکا به تشکل‌های مستقل خویش و با اتکا به همبستگی طبقاتی است؛ کار روشنگری در میان لایه‌های مختلف کارگری و بین زحمتکشان جامعه نیز بستر آن است.

اعتصاب و تعطیل کارگاه خودداری کنند. با این حال، توصیه‌نامه تأکید می‌کند که هیچ‌یک از مندرجات این نوع توافق‌نامه‌ها به‌هیچ‌وجه نباید به محدودیت حق اعتصاب منجر شود.

یک سال بعد از تصویب توصیه‌نامه شماره ۹۲ یعنی در سال ۱۹۵۲ توصیه‌نامه شماره ۹۴ و مربوط به مشاوره و همکاری بین کارگران و کارفرمایان در سطح کارگاه به‌تصویب رسید. در این توصیه‌نامه پیشنهاد می‌شود که تدبیرهای مناسبی اتخاذ شود تا در سطح کارگاه مشاوره و همکاری بین کارگران و کارفرمایان در زمینه منافع مشترک تسهیل و تشویق گردد. برای تحقق این منظور، توصیه‌نامه پیشنهاد می‌کند که در هر کشور بر پایه عرف و روال موجود یا وضع قوانین و مقررات یا بنا بر توافق مشترک آنان یا ترکیبی از این دو راه‌حل، نهادهایی برای تحقق منظور فوق پدید آید و هرگاه قانون و مقررات، تأسیس چنین نهادهایی را پیش‌بینی کرده‌اند، باید حدود صلاحیت، ساختار و چگونگی عملکرد این نهادها را باتوجه به شرایط کارگاه‌های مختلف تعیین و تبیین کرد. تبیین حدود صلاحیت، ساختار و چگونگی عمل این نهاد نباید به‌هیچ‌وجه به اِعمال محدودیت در حقوق کارگران منجر شوند، بلکه باید به‌گونه‌ای باشند که نظارت کارگران را بر حسن اجرای مفاد قوانین و توافق‌نامه‌های ناشی از مذاکرات جمعی فراهم آورند.

در توصیه‌نامه شماره ۱۳۰ مصوب سال ۱۹۶۷ با عنوان: «بررسی شکایت‌ها در کارگاه به‌منظور حل آن‌ها» نیز آمده است: «تمام کارگرانی که دلیلی برای اعلام شکایت دارند، باید حق داشته باشند شکایت خود را، خواه به‌صورت فردی، خواه به‌صورت جمعی، مطرح کنند، بی‌آنکه از این بابت دچار زیانی شوند. رسیدگی به این شکایات باید بر پایهٔ آئین مناسبی صورت گیرد.» مطابق این توصیه‌نامه، سازمان‌های کارگری یا نمایندگان کارگران در کارگاه همگام با کارفرمایان و سازمان‌های کارفرمایی و با برخورداری از حقوق و مسئولیت‌های مساوی باید برای برقراری و اِعمال مفاد آئین رسیدگی به شکایات در کارگاه اقدام کنند. علاوه بر آن، در توصیه‌نامه آمده است که اتخاذ یک سیاستی مناسب ناظر بر ارتباط با کارکنان کارگاه که حقوق و منافع کارکنان را در نظر گیرد و احترام‌شان را رعایت کند، می‌تواند به کاهش شکایات منجر شود. در توصیه‌نامه بر این نکته نیز تأکید شده است که وجود آئین ناظر بر رسیدگی به شکایات در کارگاه، به‌هیچ‌وجه نباید محدودکنندهٔ حق کارگران درخصوص شکایت مستقیم به مراجع صلاحیت‌دار و ازجمله دادگاه‌های صالح در عرصهٔ مسائل کار باشد. هرچند اصول آزادی‌ها و حقوق بنیادین سندیکایی کارگری شامل همه کارگران و مزدبگیران می‌شود، اما فعالان سندیکایی باید برای گسترش و تعمیق سندیکاهای مستقل کارگری در میان لایه‌های مختلف کارگران باهدف تعمیق اتحاد همه کارگران و مزدبگیران در سراسر کشور، به ترویج اصول و حقوق سندیکایی در میان دو قشر از مزدبگیران یعنی کارکنان ادارات و مؤسسات دولتی و کارگران کشاورزی در روستاها که هرکدام از زاویه خاص اجتماعی اهمیتی به‌سزا دارند، توجه‌ای ویژه مبذول دارند. بی‌تردید، حقوق بنیادین این دو لایه از کارگران و مزدبگیران زحمت‌کش کشور باید در قوانین استخدامی و قوانین کار به‌روشنی انعکاس یابد و از پشتیبانی جنبش کارگری در دست‌یابی به حقوق خود برخوردار باشد. این موضوعی است که در حقوق بین‌الملل کار نیز به آن توجه شده است. برای اطلاع از این دو مقوله و چگونگی انعکاس آن‌ها در حقوق بین‌الملل کار، به مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به این دو حوزه اشاره‌یی گذرا می‌کنیم.

کارکنان دولت و حقوق سندیکایی در روابط کار

هر چند مقاوله‌نامه شماره ۸۷ آزادی سندیکایی را برای کارمندان دولت هم به‌رسمیت شناخته است،

ولـی ویژگی‌هـای کار کارکنـان دولـت کـه عمومـاً مشـمول قوانیـن اسـتخدامی کشـور هسـتند و مجـری تصمیم‌هـای دولتـی به‌مفهـوم عـام آن‌انـد، موجـب شـده اسـت تـا رابطـه کارکنـان دولـت از نـوع رابطـه کارگـری و کارفرمایـی ناظـر بـر مناسـبات بخـش خصوصـی به‌شـمار نیایـد. بـا این‌همـه، در چنـد دهـه اخیـر، گرایـش کلـی آن بـوده اسـت کـه کارکنـان دولـت نیـز از حـق داشـتن سـازمان‌های سـندیکایی و برخـی حقـوق کارگـران از نـوع حـق مذاکـره دسـته‌جمعی یـا حتـی اعتصـاب برخـوردار شـوند. حقـوق کارکنـان دولـت و ازجملـه حـق تشـکیل سـندیکا بـا تصویـب مقاوله‌نامـه شـماره ۱۵۱ و توصیه‌نامـه شـماره ۱۵۹ در زمینـه روابـط کار در خدمـات عمومـی در سـال ۱۹۷۸ وارد مرحلـه جدیـدی شـد. پیـش از معرفـی ایـن دو سـند، یـادآور می‌شـویم کـه رابطـه دولـت بـا کارکنانـش در هـر کشـوری بسـته بـه عامل‌هایـی مختلـف و ازجملـه تعـداد کارکنـان دولـت و گسـتردگی دامنـه وظایـف و خدمـات عمومـی، چگونگـی قوانیـن و مقـررات ناظـر بـر مناسـبات کار در واحدهـای دولتـی یـا تفاوت‌هـای کار ناشـی از اعمـال وظایـف حاکمیتـی از وظایـف ارائـه خدمـات عمومـی و اجتماعـی، می‌توانـد بـا کشـور دیگـر متفـاوت باشـد.

بخـش نخسـت مقاوله‌نامـه، حـوزهٔ گسـتردهٔ شـمول آن را کـه همـه کسـانی را در برمی‌گیـرد کـه در اداره‌هـای دولتـی کار می‌کننـد، برمی‌شـمارد. بـا ایـن حـال، امـکان مسـتثنا کـردن بخشـی از کارکنـان دولـت را پیش‌بینـی می‌کنـد کـه از آن جمله‌انـد: نیروهـای مسـلح و پلیـس، کارکنـان ارشـدی کـه در تعییـن و تبییـن سیاسـت‌های دولـت مشـارکت دارنـد یـا در سـطوح عالـی مدیریـت بـه‌کار مشـغول‌اند یـا مسـئولیت و وظایف‌شـان امنیتـی و سـرّی اسـت. در بخـش دوم مقاوله‌نامـه تأکیـد می‌شـود کـه کارکنـان دولـت در برابـر اعمـال تبعیض‌آمیـزی کـه آزادی سـندیکایی آنـان را به‌خطـر انـدازد یـا تهدیـد موقعیـت شـغلی آنـان را موجـب شـود، بایـد از حمایـت کافـی برخـوردار شـوند. ایـن حمایـت بایـد اسـتقلال و مصونیـت سـازمان‌های سـندیکایی آنـان را هـم در برابـر مقامـات و هرگونـه دخالـت در امـور آن‌هـا چـه در مرحلـه تشـکیل و چـه در مرحلـه فعالیـت دربرگیـرد. بخـش سـوم مقاوله‌نامـه دربـارهٔ سـازمان‌های سـندیکایی کارکنـان دولـت و فراهـم آوردن تسـهیلات لازم بـرای نماینـدگان آن‌هـا در انجـام سـریع و مؤثـر وظایـف خـود، در سـاعات کار یـا در خـارج از سـاعات کار می‌پـردازد. امـا تصریـح می‌کنـد کـه انجـام ایـن وظایـف نبایـد مانـع از انجـام کارهـای ادارهٔ دولتـی یـا مؤسسـه‌ای شـود کـه ایـن نماینـده در آن کار می‌کنـد. بخـش چهـارم مقاوله‌نامـه نیـز ناظـر بـر اتخـاذ تدبیرهایـی ضـروری اسـت کـه بسـته بـه شـرایط هـر کشـور بایـد بـرای سـازمان‌های کارکنـان دولـت امـکان مذاکـرات جمعـی درخصـوص تعییـن شـرط‌های اسـتخدامی را فراهـم آورد. بخـش پنجـم مقاوله‌نامـه نیـز دربـاره چگونگـی حل‌وفصـل اختلاف‌هـا به‌روش‌هایـی مناسـب بـا اوضـاع هـر کشـور اشـاره دارد، به‌گونـه‌ای کـه اختـلاف دو طـرف از طریـق مذاکـره یـا ارجـاع آن بـه داور مسـتقل و بی‌طـرف رفـع شـود. و سـرانجام بخـش ششـم مقاوله‌نامـه یـادآور می‌شـود کـه کارکنـان دولـت بایـد هماننـد دیگـر کارکنـان از حقـوق مدنـی و سیاسـی لازم در حکـم جـزءِ جدایی‌ناپذیـر آزادی‌هـای سـندیکایی برخـوردار شـوند. در توصیه‌نامـه- کـه مکمـل مقاوله‌نامـه محسـوب می‌شـود- دربـارهٔ برخـی از مفـاد منـدرج در مقاوله‌نامـه به‌طـور مشـخص و مشـروح‌تری بحـث می‌شـود و ازجملـه بـر ایـن نکتـه تأکیـد مـی‌ورزد کـه مقام‌هـای دولتـی در کشـورها نبایـد از میـان سـازمان‌های سـندیکایی کارکنـان دولـت سـازمان خاصـی را ارجحیـت دهنـد و بـرای آن حقـوق انحصـاری قائـل شـوند.

سازمان‌های کارگری روستایی و حقوق سندیکایی

همان‌طـور کـه گفتـه شـد، اصـول منـدرج در مقاوله‌نامـه ۸۷ شـامل همـه کارگـران می‌شـود. به‌عـلاوه، مقاوله‌نامـه شـماره ۱۱ مصـوب سـال ۱۹۲۱، حقـوق کارگـران کشـاورزی را در زمینـهٔ حـق برخـورداری از سـندیکا

مشابه کارگران صنعتی دانسته است. اما ازآنجاکه کارگران کشاورزی پراکنده‌اند و کارشان عمدتاً غیرمنظم است، از امکان کمتری نسبت به کارگران صنعتی برای تشکیل سندیکا و سازمان‌های سندیکایی برخوردارند و درنتیجه، در دفاع از منافع خود در موضع ضعیف‌تری به‌سر می‌برند. از همین روست که سازمان بین‌المللی کار بنا به‌تلاش‌های سازمان‌های کارگری و به‌پشتیبانی دولت‌های مترقی در سال ۱۹۷۵ مقاوله‌نامه شماره ۱۴۱ و توصیه‌نامه شماره ۱۴۹ درباره سازمان‌های کارگری روستایی را تصویب کرد. برابر این مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه، تمام شاغلان در بخش کشاورزی اعم از کارگران مزدبگیر و کسانی که به‌حساب خود کار می‌کنند (کشاورزان، اجاره داران و خُرده‌مالکان، مشروط به آن که کارگران چندانی در استخدام نداشته باشند) می‌توانند آزادانه سازمانی در دفاع از منافع خود تشکیل دهند. این مقاوله نامه در خصوص آزادی و حقوق سندیکایی سازمان‌های کارگری روستایی به مفادی همانند مفاد مقاوله نامه شماره ۸۷ اشاره دارد. اما در مقاوله نامه شماره ۱۴۱، علاوه بر اصول یاد شده، در ماده ۴ مقرر می‌دارد که از هدف‌های کلان هر کشور در زمینهٔ پیشرفت و توسعه روستاها باید تشویق به تشکیل و توسعه سازمان‌های کارگران روستایی با حفظ اصل عضویت داوطلبانه باشد تا این سازمان‌ها ضمن برخورداری از نیرو و استقلال کافی بتوانند وسیلهٔ موثری برای تأمین مشارکت کارکنان روستایی در امر توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی باشند و از مزایای آن‌ها بهره‌مند شوند. مقاوله‌نامه تأکید می‌کند که کشورهای عضو باید با درپیش گرفتن تدبیرهای ضرور مانع‌های موجود در راه تشکیل و توسعه این نوع سازمان‌ها را از میان بردارند و به توسعهٔ فعالیت‌های این سازمان‌ها اقدام کنند. در توصیه‌نامه- که مکمل مقاوله‌نامه محسوب می‌شود- دربارهٔ ضرورت وضع مقرراتی دقیق‌تر درباره نقش سازمان‌های روستایی و روش‌های تسهیل فعالیت و توسعه آن‌ها بر پایه تدابیر مختلف قانونی و اداری، آموزش، آموزش حرفه‌ای، اطلاع‌رسانی، کمک‌های مالی و مادی از سوی دولت به‌تفصیل می‌پردازد.

*

گفتار دوم:

مزد و تضمین مزد

۱. مزد

مقررات و شرایط حاکم بر مزد، بخش مهمی از حقوق کار را تشکیل می‌دهد. اگر آزادی‌ها و حقوق بنیادین سندیکایی زیربنای حقوق کار را تشکیل می‌دهند، "مزد" و "تضمین مزد" ازجمله هدف‌های اساسی آن به‌شمار می‌روند. در نظام سرمایه‌داری که سرمایه‌دار نیروی کار کارگر را که به کالا تبدیل شده است خریداری می‌کند و به‌ازای "بهای این کالا" به کارگر مزد می‌پردازد. مزد یا "صورت دگرگون‌شدهٔ بهای نیروی کار"، در مقابل بخشی از کار کارگر به او پرداخت می‌شود. سرمایه‌داران سعی دارند تا حد امکان بهای ارزان‌تری برای آن بپردازند.

در نظام سرمایه‌داری، کارگر که هیچ وسیله‌ای جز نیروی کارش را در اختیار ندارد، برای تأمین معاش خود و خانواده‌اش این نیروی کار را در اختیار سرمایه‌دار می‌گذارد. نیروی کار در نظام سرمایه‌داری همچون هر کالای دیگری دارای ارزش است، ارزشی که نظیر ارزش تمامی کالاها، بر اساس میزان کار اجتماعی‌ای که در تولید و بازتولید آن صرف می‌گردد محاسبه می‌شود. روشن است که در نظام سرمایه‌داری ارزش واقعی نیروی کارگر به‌تمامی به او پرداخت نمی‌شود. ازاین‌روی، ارزش نیروی کار از دو بخش پرداخت‌شده و پرداخت‌نشده تشکیل می‌شود. بخش پرداخت‌نشدهٔ آن همان "اضافه‌ارزش" است که برای نخستین بار از سوی کارل مارکس کشف و توضیح شد[۱]. بخش پرداخت‌شدهٔ ارزش نیروی کارگر "مزد اسمی" اوست. کارگر با مقدار پول یا به‌اصطلاح "مزد اسمی"ای که در برابر واگذاری نیروی کارش دریافت می‌کند، می‌تواند کالاها و خدماتی را برای رفع نیاز خود و خانواده‌اش خریدار کند. قدرت خرید مزد اسمی را "مزد واقعی" گویند. سطح مزد واقعی از یک طرف به میزان "مزد اسمی" و از طرف دیگر به "بهای کالاها و خدمات" بستگی دارد. در نظام سرمایه‌داری، مزد واقعی کارگر گرایش به کاهش دارد. زیرا در این نظام، هزینه زندگی و تورم مدام رو به‌افزایش است و این سبب می‌شود قدرت خرید کارگر کاهش یابد. یعنی با ثابت ماندن مزد اسمی و افزایش بهای کالاها و خدمات، توانایی کارگر برای خرید کالاها کاهش می‌یابد. ازاین‌روی، باید در مبلغ مزد اسمی به‌طور منظم تجدیدنظر کرد و آن را افزایش داد، یعنی کاری که سرمایه‌داران تا حد امکان از انجام آن سر باز می‌زنند.

مزد به شکل‌های مختلف محاسبه می‌شود. نخست، بر اساس طول زمان کار یا روزمزدی، و شکل دیگر، بر حسب کمیت تولید، "قطعه کاری" یا کارمزدی. مزد عموماً نقدی و گاهی هم جنسی پرداخت می‌شود. از شیوه‌های دیگر پرداخت به‌اصطلاح مزد "سهیم کردن کارگر در سود، پاداش سالانه، عیدی" و جز این‌ها، است.

همین مزد را که باید تأمین‌کنندهٔ حداقل معاش ضروری کارگر و خانواده‌اش باشد- گذشته از آن‌که معمولاً کمتر از نیاز واقعی است کارگر و خانواده‌اش است- سرمایه‌دار نه در یک قلم، بلکه با افزودن مجموع اجزاء پرداختی‌ای مختلف و زیر عنوان "مزایا" محاسبه می‌کند و می‌پردازد یا به‌اصطلاح علاوه بر"مزد"، "مزد" به کارگر می‌پردازد تا تظاهر کند که علاوه بر مزد، مزایایی مختلف نیز به کارگران پرداخت می‌شود. تفکیک مزد به مزد مبنا و مزایا، برای سرمایه‌دار این حسن را دارد که در هنگام توقف

---

۱ - برای پرهیز از دور شدن از بحث دربارهٔ مزدهای اسمی، موضوعی که مضمون این نوشتار است، از بحث تفصیلی دربارهٔ ارزش اضافی یا مزد پرداخت‌نشدهٔ کارگر که همان استثمار کارگر از سوی سرمایه‌دار است، درمی‌گذریم و فعالان کارگری علاقه‌مند به مقولهٔ ارزش اضافی را به مطالعه کتاب‌های موجود منتشر شده به زبان فارسی در این زمینه و ازجمله درس‌نامهٔ "اقتصاد سیاسی"، تألیف رفیق جان‌باخته، زنده‌یاد فرج‌الله میزانی (جوانشیر) ارجاع می‌دهیم.

قرارداد کار و به‌منظور تسویه حساب و ازجمله مزایای سنوات خدمت، مرخصی و جز این‌ها، همان مزد مبنا را محاسبه و پرداخت کند.

مزد و حقوق بین‌المللی کار

درنتیجهٔ مبارزهٔ جهانی کارگران در طول نزدیک به دو سده، در حقوق بین‌المللی کار پذیرفته شد که "کار کالا نیست". در اعلامیه فیلادلفیا همچون جزءِ جدایی‌ناپذیر اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بر این نکته به‌صراحت تأکید شده است. مفهوم این سخن آن است که کار نباید تابع قانون عرضه و تقاضا باشد، بلکه باید بر اساس هزینه‌های زندگی‌ای درخورد شأن انسان تعریف و تقویم شود. اما همان‌طور که می‌دانیم، این حق، در سه دهه گذشته به‌علت تغییر توازن قدرت در جهان و تعرض همه‌جانبه نولیبرالیسم، در بسیاری از کشورها و ازجمله کشور ما ایران به‌طور اساسی نقض شده و می‌شود.

با این حال، در زندگی کارگران و به‌طورکلی در زندگی همه کسانی که معاش آنان به حقوق و مزد وابسته است، نقش مزد در روابط کار از اهمیتی اساسی برخوردار است تا جایی که برخی صاحب‌نظران در زمینهٔ حقوق کار، آن را کلید حقوق کار دانسته‌اند. سازمان بین‌المللی کار از آغاز تأسیس همواره بر تأمین مزد کافی برای کارگران تأکید ورزیده است. در مقدمه اساسنامه این سازمان به "تضمین مزدی که شرایط زندگی مناسب را تأمین کند" اشاره شده و در اعلامیه فیلادلفیا که ضمیمه اساسنامه و جایگزین ماده ۴۱ آن شده است، بر ضرورت تأمین حداقل مزد، موضوع تأمین زندگی مناسب "برای تمام شاغلانی که نیاز به چنین حمایتی دارند" بار دیگر تأکید شده است[۲]. ولی ازآنجاکه تنظیم مقررات مفصل و دقیق در سطح بین‌المللی در زمینه‌ای مانند مزد- با توجه به تفاوت کشورها از لحاظ سطح زندگی و ارزش پول آن‌ها و دیگر مسائل- مشکل یا غیرممکن است، نمی‌توان میزان مزد یا حداقل آن را در مقیاس بین‌المللی تعیین کرد. بااینهمه، ضرورت تبیین معیارهایی از طرف سازمان بین‌المللی کار درخصوص مزد و حداقل مزد به تصویب سه مقاوله‌نامه و سه توصیه‌نامه در سال‌های ۱۹۲۸، ۱۹۵۱ و ۱۹۷۰ منجر شد. به‌علاوه، این سازمان در سال ۱۹۴۹ مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه‌ای را ویژهٔ حمایت و تضمین مزد تصویب کرد.

برابر مقاوله‌نامه شماره ۱۳۱، دولت‌هایی که به آن ملحق می‌شوند، وظیفه دارند درخصوص حداقل مزد چنان نظامی برقرار کنند که همه گروه‌های کارگری را که شرایط کارشان حمایت از مزد را ایجاب می‌کند، شامل شود. حداقل مزد تعیین‌شده الزامی است و تخطی از آن یا اجرا نکردن آن موجب مجازات کیفری یا مجازات دیگر خواهد شد. مطابق با مقاوله‌نامه فوق، حداقل مزد باید با درنظر گرفتن نیازهای کارگران و خانواده ایشان، با توجه به سطح کلی مزدها در کشور، هزینه زندگی و نیز عوامل اقتصادی و ازجمله ضرورت‌های توسعه اقتصادی، میزان تولید و نیل به حداکثر اشتغال، تعیین شود و بر پایه تغییرات احتمالی در عوامل فوق نسبت به تعیین حداقل مزد تجدیدنظر شود. در مقاوله‌نامه همچنین آمده است که برای حصول اطمینان از اجرای صحیح، نظارت بر اجرای آن از طرف نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی لازم است و البته مقامات دولتی و قضایی هم باید از طریق بازرسی کار

۲ - در حقوق کار و ازجمله در مصوبات حقوق بین‌المللی کار موضوع مهم دیگری زیر عنوان: "مزد مساوی در برابر کار مساوی" مطرح است که اجرا نشدن آن از مصداق‌های تبعیض به‌شمار می‌رود و در همه حالت‌های آن (تبعیض بر اساس رنگ، نژاد، مذهب، عقیده، جنسیت و همچنین تبعیض میان کارگران بومی و مهاجر) محکوم است.

مشارکت همه‌جانبه‌ای در آن داشته باشند. توصیه‌نامه نیز، در هر موضوع توضیحات تکمیلی و راه‌های اجرایی دقیق‌تری را پیش‌بینی می‌کند.

مزد و قانون کار، در ایران

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۹ و آیین‌نامه حداقل مزد (مادهٔ ۱)، حداقل مزد باید بر مبنای "سبد هزینه" و دربرگیرنده هزینه‌های حداقل اقلام ضرور زندگی خانوار چهارنفره، مشتمل بر دو فرزندِ تا ۱۲ سال محاسبه می‌شد. زیرا مطابق این قانون حداقل سن آغاز به‌کار ۱۲ سال بود. بر اساس ماده ۲۲ این قانون کار و آیین‌نامه آن، هر دو سال یک بار در حداقل مزد باید تجدیدنظر می‌شد و اگر در حداقل مزد تجدیدنظر صورت نمی‌گرفت، حداقل مزدِ سابق به‌اعتبار خود باقی می‌ماند. تعیین و تصویب حداقل مزد بر عهدهٔ شورای‌عالی کار متشکل از سه نمایندهٔ دولت، سه نمایندهٔ کارفرمایان و سه نمایندهٔ کارگران به‌انتخاب وزیر کار بود. اما "نمایندگان کارگران" نمایندگان کارگران نبودند و انتخابشان از سوی تشکل‌های مستقل کارگری نبود، بلکه از سوی وزیر کار بود. ازاین‌روی، حداقل دستمزد به‌طور یک‌جانبه و بر اساس منافع کلان‌سرمایه‌داران و بورژوازی بوروکراتیک تعیین می‌شد. به‌همین دلیل، یکی از خواست‌های اساسی کارگران تجدیدنظر در بازهٔ زمانی و تعیین منصفانه حداقل مزد بود. این خواست و پافشاری کارگران بر آن، موجب آن شد که در سال ۱۳۵۸ حداقل مزد- بر اساس تعریف‌های ناظر بر آن- از ۲۱۸ ریال مزد روزانه به ۶۳۵ ریال افزایش یابد. علاوه بر این، درنتیجه خواست و مبارزه کارگران، شورای انقلاب در سال ۱۳۵۸، دوره تجدیدنظر درباره حداقل حقوق را به یک سال کاهش داد و وزارت کار در لایحه تیرماه ۱۳۵۹ و بخشنامه اجرایی آن، در حداقل مزد تجدیدنظر کرد و مقرر شد که برای جبران دستمزد، مبلغ‌هایی مجزا زیر عنوان‌های "کمک‌هزینه مسکن"، "کمک خواروبار"، "کمک عایله‌مندی" و "پاداش و عیدی" پرداخت شود. به‌این ترتیب، بر اساس بخشنامه یادشده، کمک خواروبار برای افراد مجرد ۴۰۰ ریال و برای افراد متأهل ۸۰۰ ریال، کمک‌هزینه مسکن برای کارگر مجرد ۲۰۰۰ ریال و برای متأهلان ۳۰۰۰ ریال، "کمک عائله‌مندی" - سه برابر حداقل مزد روزانه منطقه‌ای- و برای حداکثر دو فرزند، "پاداش و عیدی" معادل شصت روز آخرین دستمزد کارگران مشمول قانون کار تقویم شده بود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود پس از گذشت نزدیک به ۴ دهه، تغییری در مبنای محاسبه این ارقام داده نشده است و هنوز همان روش، بدون تجدیدنظر اساسی در مبلغ آن‌ها، اعمال می‌شود.

در ماده ۴۱ قانون کار جدید، مصوب سال ۱۳۶۹، اگرچه گفته می‌شود که حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای درصدِ تورمی اعلام‌شده از سوی بانک مرکزی تعیین شود و نیازهای یک خانواده که تعداد متوسط آن از جانب مرجع‌های رسمی اعلام می‌شود، باید برآورده سازد، اما با واگذار کردن تعیین مبلغ حداقل مزد به شورای‌عالی کار که در ترکیب آن هیچ نماینده‌ای از سوی تشکل‌های مستقل کارگری در آن حضور ندارد، درعمل راه را برای بازتولید همان روش‌ها و سیاست‌های پیش از انقلاب و گاه بدتر از آن را هموار کرد.

حداقل مزد، و دیگر سطح‌های مزدی

گذشته از موضوع حداقل مزد، تعیین دستمزد دیگر سطح‌های مزدی باید پس از محاسبه حداقل دستمزد- به‌استناد قانون اجرای "طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها مصوب سال ۱۳۵۳ و آئین‌نامهٔ" اجرایی آن- بر اساس عامل‌هایی چون میزان تحصیلات، مهارت، مسئولیت‌های کار، وضع محیط کار و

جز این‌ها، ارزشیابی و تقویم می‌شد. اما این قانون درعمل از سطح کاغذ فراتر نرفت و به‌جز کارگاه‌هایی معدود را، آن هم به‌طور ناقص، در برنگرفت.

سیر نزولی دوبارهٔ دستمزد واقعی

در حداقل حقوق و دستمزد و به‌تبع آن دیگر سطح‌های مزدی از سال ۱۳۵۹ تا ۱۳۶۷ به‌بهانهٔ جنگ تجدیدنظر جدی‌ای صورت نگرفت. پس از آن نیز درصدی ناچیز و بسیار کم‌تر از نرخ رشد واقعی تورم سالانه به حداقل دستمزد اضافه شد. جدول زیر میزان افزایش حداقل دستمزد ماهانه را به‌نرخ تورم هرسال از سال ۱۳۵۶ به‌دست می‌دهد.

همان‌طور که گفته شد، در سال ۱۳۵۸ درنتیجه مبارزه متحد کارگران، حداقل حقوق و دستمزد، بر اساس سبد هزینه‌های زندگی مناسب خانوارهای ۴ نفره، از ۵۴۰ تومان در سال ۱۳۵۶ و ۶۳۰ تومان در سال ۱۳۵۷، به حدود ۱۷۰۰ تومان در ماه افزایش یافت. اگر حداقل دستمزد را در سال ۱۳۵۸ به‌منزلهٔ شاخص ارزیابی مزد واقعی درنظر گیریم، در این جدول، عقب‌افتادگی دستمزد را به‌نرخ تورم سالانه به‌روشنی می‌توان دید.

علاوه بر این، جدول تطبیقی زیر روایت‌گر سیر تعرض فزاینده به حقوق کارگران و حقوق‌بگیران کشور است. زیرا از شگردهای کارگزاران سرمایه در سال‌های اخیر، با تصور زوال حافظه تاریخی کارگران، تهیهٔ جدول‌هایی ناقص و مشابه در بازهٔ زمانی‌ای کوتاه‌تر، به‌منظور پنهان کردن ابعاد فاجعه‌ای است که زندگی میلیون‌ها کارگر و مزدبگیر را تهدید کرده و می‌کند. دلیل آن روشن است، هرچه سالِ مبنا نزدیک‌تر گرفته شود، میزان دستبرد به دستمزد واقعی کارگران در ۴ دهه گذشته کوچک‌تر و تحمل‌شدنی‌تر نشان داده می‌شود. برای نمونه، این واقعیت که در فاصله سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳۶۸ دستمزدها هر دو سه سال یک بار و آن هم به‌میزان مختصر و بس دور از نرخ تورم سالانه و هزینه‌های واقعی زندگی افزایش یافت، از نظرها پنهان می‌ماند. همان‌طور که می‌دانیم، این سال‌ها، سال‌های جنگ بود. فراموش نکرده‌ایم که در تمام این سال‌ها به کارگران وعده داده می‌شد که پس از جنگ این کاستی جبران می‌شود، وعده‌هایی که هرگز عملی نشدند. اما آنچه از سوی نظام در تمام سال‌های جنگ و پس از آن به‌طور پیگیر دنبال شد، سرکوب جنبش مستقل کارگری، سیاست پیگرد، اخراج و بازخرید اجباری کارگران آگاه و به‌ویژه کارگران باتجربه بود. سیاست‌هایی که دو روی سکهٔ زمینهٔ خلع‌سلاح کارگران و هموارسازی غارتگری گسترده کلان‌سرمایه‌داران است. نیاز به‌یادآوری نیست که بخش اعظم هزینهٔ خسارت‌های جانی و مالی جنگ را کارگران و زحمتکشان شهرها و روستاها پرداختند. انجماد دستمزدها، کسر اجباری یک روز از حقوق کارگران و واریز آن به‌حساب جنگ و اعزام اجباری و داوطلبانه کارگران به جبهه‌ها و بر جای ماندن صدها هزار شهید، جانباز و ایثارگر که خاستگاه‌شان به‌طورعمده طبقه‌ها و قشرهای زحمت‌کش شهر و روستا بودند، گواه این ادعاست. این وضعیت در احوالی بود که کسانی با احتکار کالاها، دلالی و سودورزی و البته رانت‌خواری و کاسبی به‌نام جنگ، به ثروت‌هایی کلان و نجومی دست یافتند. بی‌دلیل نیست که بارها از زبان مسئولان نظام شنیده شد و شنیده می‌شود که جنگ "نعمت" بود! اگر جنگ برای اینان نعمت بود، برای توده‌های کار و زحمت جز خانه‌خرابی ره‌آوردی در برنداشت.

مقایسه نرخ رشد تورم و حداقل دستمزد									
سال	حداقل حقوق ماهیانه (تومان)	درصد افزایش حداقل دستمزد	نرخ رشد تورم	مابه‌التفاوت نرخ رشد حداقل ستمزد با نرخ تورم	سال	حداقل حقوق ماهیانه (تومان)	درصد افزایش حداقل دستمزد	نرخ رشد تورم	مابه‌التفاوت نرخ رشد حداقل ستمزد با نرخ تورم
۱۳۵۷	۶۳۰	۱۶٫۷	۱۰	۶٫۷	۱۳۷۷	۳۰۱۵۳	۱۸٫۵	۱۸٫۱	۴٫۰
۱۳۵۸	۱۷۰۱	۱۷۰	۱۱٫۴	۱۵۸٫۶	۱۳۷۸	۳۶۱۸۳	۲۰	۲۰٫۱	۱٫۰
۱۳۵۹	۱۹۰۵	۱۲	۲۳٫۵	۱۱٫۵	۱۳۷۹	۴۵۸۰۱	۲۶٫۶	۱۲٫۶	۱۰
۱۳۶۰	۱۹۰۵	۰	۲۲٫۸	۲۲٫۸	۱۳۸۰	۵۶۷۹۰	۲۴	۱۱٫۴	۱۲٫۶
۱۳۶۱	۱۹۰۵	۰	۱۹٫۲	۱۹٫۲	۱۳۸۱	۶۹۸۴۶	۲۳	۱۵٫۸	۷۲
۱۳۶۲	۱۹۰۵	۰	۱۴٫۸	۱۴٫۸	۱۳۸۲	۸۵۳۳۸	۲۲٫۲	۱۵٫۶	۶٫۶
۱۳۶۳	۱۹۰۵	۰	۱۰٫۴	۱۰٫۴	۱۳۸۳	۱۰۶۶۰۰	۲۴٫۹	۱۵٫۲	۹٫۷
۱۲۶۴	۲۱۶۰	۱۳٫۴	۶٫۹	۶٫۵	۱۳۸۴	۱۲۲۵۹۰	۱۵	۱۰٫۴	۴٫۶
۱۳۶۵	۲۱۶۰	۰	۲۳٫۸	۲۳٫۸	۱۳۸۵	۱۵۰۰۰۰	۲۲٫۴	۱۱٫۹	۱۰٫۵
۱۳۶۶	۲۲۸۰	۵٫۶	۲۷٫۷	۲۲٫۱	۱۳۸۶	۱۸۳۰۰۰	۲۲	۱۸٫۴	۳٫۶
۱۳۶۷	۲۴۹۰	۹٫۲	۲۸٫۹	۱۸٫۷	۱۳۸۷	۲۱۹۶۰۰	۲۰	۲۵٫۴	۵٫۴
۱۳۶۸	۲۴۹۰	۰	۱۷٫۴	۱۷٫۴	۱۳۸۸	۲۶۳۵۲۰	۲۰	۱۰٫۸	۹٫۲
۱۳۶۹	۳۰۰۰	۲۰٫۵	۹	۱۱٫۵	۱۳۸۹	۳۰۳۰۰۰	۱۵	۱۲٫۴	۲٫۶
۱۳۷۰	۵۰۰۱	۶۶٫۷	۲۰٫۷	۴۶	۱۳۹۰	۳۳۰۳۰۰	۹	۲۱٫۵	۱۲٫۵
۱۳۷۱	۶۸۰۱	۳۶	۲۴٫۴	۱۱٫۶	۱۳۹۱	۳۹۰۰۰۰	۱۸٫۱	۲۸٫۷	۱۰٫۶
۱۳۷۲	۸۹۸۲	۳۲٫۱	۲۲٫۹	۸٫۲	۱۳۹۲	۴۸۷۱۲۵	۲۵	۳۴٫۷	۹٫۷
۱۳۷۳	۱۱۶۸۰	۳۰٫۱	۳۵٫۲	۵٫۲	۱۳۹۳	۶۰۸۹۱۰	۲۵	۱۵٫۶	۸٫۴
۱۳۷۴	۱۶۰۰۰	۳۷	۴۹٫۴	۱۲٫۴	۱۳۹۴	۷۱۲۴۲۵	۱۷	۱۱٫۹	۵٫۱
۱۳۷۵	۲۰۷۲۰	۲۹٫۵	۲۳٫۲۰	۵٫۸	۱۳۹۵	۸۱۲۱۶۶	۱۴	۹	۵
۱۳۷۶	۲۵۴۵۰	۲۲٫۸	۱۷٫۳	۵٫۵	۱۳۹۶	۹۲۹۹۳۱	۱۴٫۵	۹٫۹	۴٫۶

این غارتگری در دوران پس از جنگ از سوی دولت‌های به‌اصطلاح "سازندگی"، "اصلاحات"، "مهرورزی" و "تدبیر و امید" هم‌چنان ادامه یافت، اما این بار به‌بهانهٔ توسعه و رونق اقتصادی از مسیر خصوصی‌سازیِ اقتصاد و آزادسازیِ مقررات. درپیش گرفتن این مسیر به‌منظور تأمین امنیت سرمایه و گردش آزاد آن و بنا بر دستورالعمل‌های صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی- در مقام کارگزاران کلان‌سرمایه‌داری جهانی- و به‌بهانهٔ جلوگیری از افزایش نقدینگی و تورم بود. به‌عبارتی دیگر، آنچه اتفاق افتاد، نه توسعه اقتصادی و اجتماعی که غارتگری بی‌حساب دسترنج کارگران و زحمتکشان، تخریب بی‌امان منابع و دارایی‌های طبیعی و ملی و رشد نجومی نقدینگی‌ها و تورم افسارگسیخته است. با این تفاوت که در دوران جنگ، خصوصی‌سازی‌ها هنوز در عرصه‌های آموزش و درمان چنین گسترده نبودند

و کمک‌هزینه‌های خواربار و ساخت‌وساز و عرضه مسکن ارزان کارگری از طریق تعاونی‌های مسکن در جریان بود. گذشته از این، می‌دانیم که نرخ تورم در سال‌های پس از جنگ بسی بیش از آمارهای رسمی بوده است. ازاین‌روی، نرخ مثبت مابه‌التفاوت افزایش حداقل مزد به نسبت نرخ تورم در برخی سال‌ها، نمی‌تواند هیچ فرد آگاه به نحوه آمارسازی‌های دولتی را فریب دهد.

کاهش سالانهٔ قدرت خرید کارگران

اگر سال ۱۳۵۸ را به‌منزلهٔ سال مبنا در تأمین سبد هزینه‌های زندگی معقول کارگران در نظر گیریم و نرخ افزایش حداقل دستمزد را از یک سو و نرخ میانگین تورم سالانهٔ رسمی را در آن دخالت دهیم، حداقل مزد واقعی (قدرت خرید) در پایان سال به‌دست می‌آید. جدول زیر، نمایانگر کاهش دستمزد واقعی کارگران به‌رغم افزایش اسمی آن است:

جدول افزایش حقوق و دستمزد به نرخ سال ۱۳۵۸

سال	ابتدای سال	پس از اعمال نرخ افزایش	پس از اعمال نرخ تورم	سال	ابتدای سال	پس از اعمال نرخ افزایش	پس از اعمال نرخ تورم
۱۳۵۸	۱۰۰		۸۸٫۶	۱۳۷۷	۱۲٫۳	۱۴٫۵	۱۱٫۹
۱۳۵۹	۸۸٫۶	۹۹٫۲	۷۵٫۹	۱۳۷۸	۱۱٫۹	۱۴٫۳	۱۱٫۴
۱۳۶۰	۷۵٫۹	۷۵٫۹	۵۸٫۶	۱۳۷۹	۱۱٫۴	۱۴٫۴	۱۲٫۶
۱۳۶۱	۵۸٫۶	۵۸٫۶	۴۷٫۴	۱۳۸۰	۱۲٫۶	۱۵٫۶	۱۳٫۹
۱۳۶۲	۴۷٫۴	۴۰٫۳	۳۴٫۴	۱۳۸۱	۱۳٫۹	۱۷٫۰	۱۴٫۴
۱۳۶۳	۳۴٫۴	۳۴٫۴	۳۰٫۸	۱۳۸۲	۱۴٫۴	۱۷٫۵	۱۴٫۸
۱۲۶۴	۳۰٫۸	۳۴٫۹	۲۹٫۰	۱۳۸۳	۱۴٫۸	۱۸٫۵	۲۳٫۱
۱۳۶۵	۲۹٫۰	۲۹٫۰	۲۲٫۱	۱۳۸۴	۲۳٫۱	۲۶٫۶	۲۳٫۸
۱۳۶۶	۲۲٫۱	۲۵٫۶	۱۹٫۵	۱۳۸۵	۲۳٫۸	۲۹٫۱	۲۵٫۷
۱۳۶۷	۱۹٫۵	۲۳٫۳	۱۶٫۶	۱۳۸۶	۲۵٫۷	۳۱٫۳	۲۵٫۵
۱۳۶۸	۱۶٫۶	۱۶٫۶	۱۳٫۷	۱۳۸۷	۲۵٫۵	۳۰٫۷	۲۲٫۹
۱۳۶۹	۱۳٫۷	۱۶٫۵	۱۵٫۰	۱۳۸۸	۲۲٫۹	۲۷٫۴	۲۴٫۵
۱۳۷۰	۱۵٫۰	۲۵٫۰	۱۹٫۸	۱۳۸۹	۲٫۴۵	۲۸٫۲	۲۴٫۷
۱۳۷۱	۱۹٫۸	۲۷٫۰	۲۰٫۴	۱۳۹۰	۲۴٫۷	۲۶٫۹	۲۰٫۸
۱۳۷۲	۲۰٫۴	۲۶٫۹	۲۰٫۸	۱۳۹۱	۲۰٫۸	۲۴٫۶	۱۹٫۰
۱۳۷۳	۲۰٫۸	۲۷٫۰	۱۷٫۵	۱۳۹۲	۱۹٫۰	۲۴٫۳	۱۷٫۴
۱۳۷۴	۱۷٫۵	۲۴٫۰	۱۲٫۱	۱۳۹۳	۱۷٫۴	۲۱٫۷	۱۴٫۲
۱۳۷۵	۱۲٫۱	۱۵٫۷	۱۲٫۱	۱۳۹۴	۱۴٫۲	۱۶٫۶	۱۴٫۹
۱۳۷۶	۱۲٫۱	۱۴٫۸	۱۲٫۳	۱۳۹۵	۱۴٫۹	۱۷٫۰	۱۵٫۵
۱۳۷۷	۱۲٫۳	۱۴٫۵	۱۱٫۹	۱۳۹۶	۱۵٫۵	۱۷٫۷	۱۶٫۰

در این جدول، کاهش سالانه و فزایندهٔ دستمزدها را به نرخ سال ۱۳۵۸ می‌توان دید. تا جایی که نرخ دستمزد در سال ۱۳۹۶ به نرخ ثابت ۱۳۵۸، کاهشی ۸۴ درصدی را نشان می‌دهد. به‌عبارتی، دستمزد واقعی حدود ۱۶ درصد تنزل یافته است. درک کاهش سالانه و فزایندهٔ قدرت خرید کارگران دشوار نیست. کافی است به مقایسه شاخص بهای اقلام سبد هزینه‌های زندگی در ۴۰ سال گذشته و به کاهش نرخ برابری ریال در برابر دلار و تأثیرهای آن بر اقتصادِ واردات محور کشور رجوع کنیم تا صحت این ادعا را دریابیم. راه دوری نرویم. کاهش نرخ برابری ریال و دلار با توجه به اقتصاد واردات محور کشور و تأثیر آن بر رشد تورم در سال ۱۳۹۷، در عمل و از همان آغاز، نه‌تنها افزایش اسمی حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۷ را به‌میزان ۱۹٫۸ درصد بی‌اثر می‌کند، بلکه باز هم به تنزل دستمزدهای واقعی به‌نرخ سال ۱۳۹۶ خواهد انجامید.

جدول فوق، از طرفی نشانگر این واقعیت دردناک است که هرسال به دستمزد حقیر کارگران از سوی کلان‌سرمایه‌داران و نوسرمایه‌دارانِ برخوردار از رانت‌های عظیم دولتی با همیاری تشکل‌های دست‌آموز به‌اصطلاح کارگری، چگونه به‌طرزی راهزنانه دستبرد زده می‌شود.

اگر میزان این دستبرد در جمعیت کثیر کارگران و مزدبگیران (مشتمل بر کارگران زیر پوشش قانون کار، کارگران خارج از شمول قانون کار، کارگران و کارمندان مشمول قوانین استخدامی و کارگران مهاجر) ضرب شود، رقمی نجومی را تشکیل خواهد داد که تصور آن هم دشوار است. این دستبرد که ازجمله مهم‌ترین عامل‌های فاصلهٔ عظیم و هرروز عمیق‌تر و گسترده‌تر شوندهٔ کنونیِ طبقاتی در جامعه به‌شمار می‌رود، نباید از چشم کارگران پنهان بماند.

سایر سطوح مزدی

اگر توجه داشته باشیم که نرخ‌های افزایش دستمزد در جدول فوق تنها حداقل مزد را در برمی‌گیرد و ضریب افزایش دیگر سطوح مزدها به‌مراتب کم‌تر از نرخ‌های مندرج در این جدول بوده است، می‌توان از منظری دیگر به ابعاد واقعی دستبرد کلان به دستمزدهای ناچیز کارگران و حقوق‌بگیران کشور پی برد. زیرا همان‌طور که گفته شد، تعیین دیگر دستمزدها نیز به طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها احاله شد و از آنجا که اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل ناظر بر کارگاه‌هایی با بیش از ۵۰ کارگر دائمی و به درخواست کارفرما یا "شورای اسلامی کار" وابسته است، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در اوضاع‌واحوالی که نزدیک به ۹۵ درصدِ قراردادهای کار موقتی است، درعمل احاله به محال شده است. جدول زیر چگونگی وضع دیگر سطح‌های مزد را برای کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل نشان می‌دهد. در این‌جا نیز مشاهده می‌کنیم که به‌رغم افزایش اسمی، مبلغ اسمی دیگر سطح‌های مزدی به سمت حداقل حقوق سیر کرده است. در این جدول، فرض ما این است که کارگر ماهری در سال ۱۳۶۷ با ۳ برابر حداقل مزد به استخدام کارگاه معینی درآمده است و در سال ۱۳۹۶ به بازنشستگی رسیده باشد. همان‌طور که دیده می‌شود، مزد مبنای این کارگر در سال بازنشستگی، اندکی بیش از حداقل مزد در سال ۱۳۹۶ (یعنی ۳۰۹ هزار و ۹۷۷ ریال) است. اگر همین کارگر در سال ۱۳۶۷ با مبلغی ۲ برابر حداقل مزد به‌کار گرفته شده باشد، مزد او در سال ۱۳۸۹ برابر حداقل مزد می‌شود و از این سال به بعد مبلغ آن کم‌تر خواهد شد. هم از این‌روست که، در بخشنامه‌های سالانه به‌طور مکرر گفته می‌شود که در صورت اعمال نرخ افزایش مزد، مزد کارگران سایر سطوح کم‌تر از حداقل شود، باید مزد او به سطح حداقل‌ترمیم یابد.

جدول تطبیقی حداقل مزد و سایر سطوح مزدی					
سال	حداقل مزد	سایر سطوح مزدی			
		مزد مبنا	افزایش	سنوات	جمع
۶۷	۷۶۰	۲۲۸۰	۰	۰	۲۲۸۰
۶۸	۷۶۰	۲۲۸۰	۷۰	۶۰	۲۴۱۰
۶۹	۱۰۰۰	۲۴۱۰	۱۷۰	۶۰	۲۶۴۰
۷۰	۱۶۷۷	۲۶۴۰	۶۶۷	۶۰	۳۳۰۷
۷۱	۲۲۷۷	۳۳۰۷	۶۰۰	۶۰	۳۹۰۷
۷۲	۲۹۹۴	۳۹۰۷	۸۹۱	۶۰	۴۷۹۸
۷۳	۳۸۹۴	۴۷۹۸	۱۰۸۰	۸۰	۵۸۷۷
۷۴	۵۳۳۳	۵۸۷۷	۱۶۳۸	۱۰۰	۷۵۱۵
۷۵	۶۹۰۷	۷۵۱۵	۱۷۲۶	۱۲۵	۹۲۴۱
۷۶	۸۴۸۲	۹۲۴۱	۲۱۲۵	۱۲۵	۱۱۳۶۷
۷۷	۱۰۰۵۱	۱۱۳۶۷	۲۶۱۴	۱۵۰	۱۳۹۸۱
۷۸	۱۲۰۶۱	۱۳۸۹۱	۲۶۵۶	۲۱۰	۱۶۶۳۸
۷۹	۱۵۲۶۷	۱۶۶۳۸	۳۳۲۸	۳۸۰	۱۹۹۶۵
۸۰	۱۸۹۳۰	۱۹۹۶۵	۴۸۹۷	۴۷۰	۲۴۸۶۲
۸۱	۲۳۲۸۲	۲۴۸۶۲	۴۷۴۳	۵۸۰	۲۹۶۰۵
۸۲	۲۸۴۴۶	۲۹۶۰۵	۵۴۸۰	۷۱۰	۳۵۰۸۵
۸۳	۳۵۵۳۴	۳۵۰۸۵	۸۸۴۲	۹۰۰	۴۳۹۲۷
۸۴	۴۰۸۶۴	۴۳۹۲۷	۵۳۳۰	۱۰۲۰	۴۹۲۵۷
۸۵	۶۰۰۰۰	۴۹۲۵۷	۹۹۲۶	۱۲۵۰	۵۹۱۸۳
۸۶	۶۱۰۰۰	۵۹۱۸۳	۵۹۱۸	۱۲۵۰	۶۵۱۰۱
۸۷	۷۳۲۰۰	۶۵۱۰۱	۱۵۶۶۰	۱۲۵۰	۸۰۷۶۱
۸۸	۸۷۸۴۰	۸۰۷۶۱	۱۵۰۱۸	۱۲۵۰	۹۵۷۷۹
۸۹	۱۰۱۰۰۰	۹۵۷۷۹	۱۱۸۰۰	۲۰۰۰	۱۰۷۵۷۹
۹۰	۱۱۰۱۰۰	۱۰۷۵۷۹	۱۰۵۷۱	۲۰۰۰	۱۱۸۱۵۰
۹۱	۱۲۹۹۰۰	۱۱۸۱۵۰	۱۹۱۸۲	۲۵۰۰	۱۳۷۳۳۲
۹۲	۱۶۲۳۷۵	۱۳۷۳۳۲	۲۹۰۹۸	۳۰۰۰	۱۶۶۴۳۰
۹۳	۲۰۲۹۷۰	۱۶۶۴۳۰	۳۷۷۵۳	۵۰۰۰	۲۰۴۱۸۳
۹۴	۲۳۷۴۷۵	۲۰۴۱۸۳	۲۴۵۰۲	۱۰۰۰۰	۲۲۸۶۸۵
۹۵	۲۷۰۷۲۲	۲۲۸۶۸۵	۳۸۸۷۶	۱۰۰۰۰	۲۶۷۵۶۱
۹۶	۳۰۹۹۷۷	۲۶۷۵۶۱	۴۴۲۲۷	۱۷۰۰۰	۳۱۱۷۸۸

بی‌دلیل نیست که امروز حتی به‌گفتهٔ فعالان تشکل‌های زرد، بیش از ۸۲ درصدِ کارگران صرف‌نظر از مهارت، تخصص و سابقهٔ کار، مزدی برابر حداقل یا نزدیک به آن دریافت می‌کنند (علی خدایی، عضو شورای‌عالی کار). هم‌چنین، اتفاقی نیست که به‌همین نسبت بازنشستگان زیر پوشش تأمین اجتماعی حتی با پر کردن سابقهٔ کامل، دریافتی‌ای بیش از حداقل مزد ندارند.

کارکنان دولت و بازنشستگان و ازکارافتادگان

کارکنان دولت اگرچه تابع قوانین استخدامی کشوری یا قوانین خاص استخدامی هستند، حقوق و دستمزد آنان نیز در اساس باید به سبد هزینه‌های زندگی، ویژگی‌ها و حساسیت کار، تحصیل، مهارت و طبقه‌بندی مشاغل پاسخ گوید و چنان تبیین و تقویم شود که نیاز به‌کار دوم را از میان ببرد و به‌طریق‌اولیٰ، راه سوءِاستفاده از مشاغل دولتی را مسدود کند. می‌دانیم که در پی خصوصی‌سازی‌های گسترده، بسیاری از گروه‌های حقوق‌بگیر دولتی تابع قانون کار شده‌اند. متأسفانه تغییر مکرر قوانین استخدامی با هدف بی‌ثبات کردن مشاغل دولتی از طریق قراردادهای موقت خرید خدمت، پیمانی و نظایر آن‌ها از یک سو، و کاهش حقوق و دستمزد واقعی از طریق بودجه‌های سنواتی از سوی دیگر، زندگی بخشی عظیم از این زحمتکشان را به‌ویژه در بخش‌های زیربنایی از نوع آموزش، آموزش عالی، بهداشت و درمان و حمل‌ونقل دستخوش بی‌ثباتی کرده است و هرروز بیش از پیش بدنهٔ دستگاه‌های دولتی را به سمت خط فقر رانده است. این درحالی است که این سیاست‌ها در سطح‌های فوقانی و در پست‌های مرتبط با صدور مجوز، اخذ مالیات‌ها و عوارض، زمینهٔ توسعه فساد و ارتشاء، رشوه و رانت‌خواری و زدوبند با بخش خصوصی را- به‌ویژه در نبودِ سازمان‌های سندیکایی مستقل در دستگاه‌های دولتی و سازوکار نظارت‌های مردمی- هموار و هموارتر کرده است، یعنی وضعی که بهره‌بردار اصلی از آن بخش خصوصی و کلان‌سرمایه‌داران‌اند.

وابسته کردن سطح حقوق و دستمزد بازنشستگان و از کارافتادگان- اعم از مشمولان سازمان تأمین اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشگری و دیگر صندوق‌های خاص- به حقوق و دستمزد کارگران و کارمندان شاغل از طریق قوانین جاری، زندگی را هرروز بیش از پیش بر بخش بزرگی از آنان، به‌ویژه با توجه به شرایط سنی و کاهش توان آنان در انجام کار مضاعف، دشوارتر کرده و همچنان دشوارتر می‌کند.

روشن است که دفاع از آزادی‌های سندیکایی سندیکاهای مستقل با هدف صیانت از حقوق و دستمزد ازجمله عرصه‌های مهم همکاری بین کارگران، حقوق‌بگیران، بازنشستگان و از کارافتادگان است. بی‌تردید، بدون همبستگی و مبارزهٔ همسو و مشترک جبههٔ فراگیر کار، نمی‌توان نظام‌های سرمایه‌داری و مبتنی بر بهره‌کشی افسارگسیخته را به‌عقب‌نشینی واداشت.

حداقل مزد و سبد هزینهٔ زندگی

حداقل مزد تعیین‌شده در تمام این سال‌ها، به‌هر روش هم که تجزیه و تحلیل شود، در بهترین حالت تنها پاسخ‌گوی نیازهای خوراکی خانوارهای کارگری است، یعنی مؤلفه‌ای که مرزهای خط فقر را تشکیل می‌دهد. روشن است که اگر مزدها نتوانند این نیازها را برآورده سازند، معضل گرسنگی بروز خواهد کرد، یعنی همان معضلی که سال‌هاست، هرروز بیش از پیش، چهره‌اش را نمایان‌تر می‌کند.

اگرچه در محاسبهٔ "حداقل مزد" و "تعیین دستمزدها" روش‌هایی مختلف از سوی کلان‌سرمایه‌داران پیشنهاد می‌شود، به اعتقاد ما بسیاری از این روش‌های به‌ظاهر علمی، فریب‌کارانه و با هدف پوشاندن و پیچیده کردن مسئله است. به‌باور ما، در محاسبه و تعیین دستمزدها باید به دو روش زیر متکی بود. روش سبد هزینه برای تعیین حداقل مزد و روش ارزشیابی مشاغل بر مبنای حداقل مزد. زیرا همان‌طور که می‌دانیم، حداقل مزد مشمول کارهای ساده است که انجام آن‌ها نیازمند مهارت خاص یا تخصص ویژه نیست. حال‌آنکه مشاغل مبتنی بر تخصص و مهارت مضربی از کار ساده است. ما در این‌جا بر آن نیستیم که به جزییات این محاسبه وارد شویم. ازاین‌روی، تنها به یادآوری کلیات ناظر بر تعیین هریک از روش‌های پیش‌گفته بسنده می‌کنیم.

روش تبیین حداقل مزد بر اساس سبد هزینه‌های خانوارها بر اساس معیارهای پذیرفته‌شدهٔ جهانی، باید به‌روشنی در قانون و بخش‌نامه‌های اجرایی منتج از آن رسمیت یابد تا به‌صورت مبنای عمل در مذاکرات دستجمعی درآید. بنابراین، توجه به چگونگی تبیین جزئیات سبد هزینه خانوارها بر پایه روش‌های فوق از وظایف سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی است. زیرا اقلام مصرفی و میزان مصرف آن‌ها در سبد هزینه خانوارها می‌تواند بنا به موقعیت و سطح رشدیافتگی مناطق و الگوهای مصرف در این مناطق و نیز شرایط خاص هر صنعت، تغییر کند.

در تعیین حداقل مزد باید ابتدا اقلام ضرور زندگی و سپس میزان مصرف استاندارد روزانه، هفتگی، ماهانه و سالانه برای یک خانوار ۴ نفره کارگری، شامل دو فرزند زیر ۱۸ سال، یعنی سن اصولی آغاز به‌کار با هدف حفظ نیروی کار و تندرستی آنان، به‌دقت تعریف و تبیین شود. زیرا حداقل مزدِ ناظر بر سبد استاندارد زندگی، با خط فقر تفاوت دارد. خلط کردن این دو مبحث، تبه‌کاری است. زیرا حداقل مزد، مطابق تمام تعریف‌های ارائه شده از سوی حقوق بین‌المللی کار ناظر بر حق برخورداری کارگران از زندگی درخورد شأن انسانی به‌ازای ساعت‌های کار هفتگی تعریف‌شده در قانون هر کشوری است، و همان‌طور که گفته شد، شامل کارگرانی می‌شود که از حداقل تحصیل و مهارت برخوردارند. حال‌آنکه خط فقر خطِ زنده ماندن است و گرسنگی در زمره آسیب‌های اجتماعی است. بدین سبب، مطالعهٔ این آسیب اجتماعی با هدف رفع و حل آن، موضوعی دیگر است که باید در دستورکار دائم دولت‌ها، سندیکاها، سازمان‌های اجتماعی و حزب‌های سیاسی با هدف ارتقا بخشیدن به سطح زندگی عموم مردم و ریشه‌کن کردن فقر باشد.

سبد هزینه‌های زندگی

مجموعه اقلام مصرفی سبد خانوارها را می‌توان به دو گروه اختصاصی کالا و خدمات تفکیک کرد. در طرح‌های آمارگیری مرکز آمار ایران کالاها و خدمات موجود در سبد مصرفی خانوارها به ۸ گروه عمده تقسیم می‌شوند. جدول زیر گروه‌های مختلف کالاها و خدمات و تعداد اقلام موجود در هریک از آن‌ها را در طرح‌های آمارگیری نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود، بر اساس طرح آمارگیری از قیمت کالاها و خدمات مصرفی خانوارها در مرکز آمار، از ۳۷۵ قلم موجود در سبد مصرفی خانوارها، ۳۱۱ قلم به کالاها و ۶۴ قلم به خدمات اختصاص دارند. در این طرح، ضریب اهمیت گروه کالاها بر اساس مصرف میانگین دهک‌های اجتماعی، ۶۲٫۵۵ درصد و گروه خدمات با احتساب مسکن ۳۷٫۴۵ درصد است.

گروه‌های عمده کالاها و خدمات و تعداد اقلام موجود در آن‌ها						
ردیف	گروه	تعداد کل اقلام	تعداد اقلام کالایی	تعداد اقلام خدماتی	ضریت اهمیت (مرکز آمار)	ضریب اهمیت (بانک مرکزی)
۱	خوراکی‌ها ـ آشامیدنی‌ها و دخانیات	۱۳۷	۱۳۷	۰	۳۳٫۸۲	۳۲٫۴۵
۲	پوشاک و کفش	۴۶	۳۷	۹	۹٫۴۲	۹٫۵۵
۳	مسکن،آب، برق وسوخت	۲۴	۱۶	۸	۲۸٫۱۹	۲۷٫۰۴
۴	اثاث و کالاهای مورد استفاده در منزل	۵۱	۴۹	۲	۶٫۶۶	۷٫۲۲
۵	بهداشت و درمان	۲۷	۱۵	۱۲	۴٫۷۷	۴٫۵۷
۶	حمل و نقل و ارتباطات	۳۷	۲۰	۱۷	۱۰٫۸۱	۱۱٫۴
۷	مطالعه و تفریحات	۲۴	۱۷	۷	۳٫۱۸	۳٫۵۳
۸	کالاها و خدمات متفرقه	۲۹	۲۰	۹	۳٫۱۵	۴٫۲۴
	جمع	۳۷۵	۳۱۱	۶۴	۱۰۰	۱۰۰

این درحالی‌است که مبنای بانک مرکزی برای محاسبهٔ نرخ تورم، تغییرات قیمت حدود ۱۳۰۰ قلم کالا بر اساس ضریب‌های دستکاری شده است و بسیاری از کالا هم به سبد هزینه‌های زندگی کارگران راهی ندارند [اقتصاد آنلاین، ۷ فروردین‌ماه ۹۷]. بنابراین، همان‌طور که دیده می‌شود، هیچ‌یک از این دو معیار اصولی نیست و با ملاحظات میدانی تفاوتی فاحش دارند. دیرتر به این موضوع بازخواهیم گشت.

همان‌طور که گفته شد، در کشور ما، سبد هزینه‌های زندگی در ۸ گروه طبقه‌بندی می‌شود و ضریب مصرف هر گروه بر اساس میانگین مصرف موجود و نه مصرف استاندارد، تعیین می‌شوند. این ۸ گروه عبارت‌اند از:

۱. گروه خوراکی‌ها، آشامیدنی‌ها و دخانیات

در این گروه تنها کالا وجود دارد. این گروه متشکل از سه زیرگروهِ خوراکی‌ها، آشامیدنی‌ها و دخانیات است. زیرگروه خوراکی‌ها به ۹ طبقه با ضریب اهمیت زیر تقسیم می‌شوند:

خوراکی‌ها، آشامیدنی‌ها و دخانیات		
۱	برنج، نان و فراورده‌های غلات	۷٫۳۹
۲	گوشت قرمز و سفید	۷٫۶۵
۳	لبنیات و تخم مرغ	۳٫۳۷
۴	روغن‌ها و چربی‌ها	۱٫۷۲
۵	میوه‌ها و سبزی‌ها	۵٫۲
۶	حبوبات و خشکبار	۱٫۳
۷	قند و شکر، شیرینی‌ها و چای	۳٫۰۱
۸	ادویه و چاشنی‌ها	۰٫۹
۹	غذاهای آماده	۱٫۲۶
	جمع کل	۳۲٫۲۳

۲. گروه پوشاک و کفش

از مجموع ۴۶ قلم در گروه پوشاک و کفش ۳۷ قلم کالایی و ۹ قلم خدماتی و با ضریب اهمیت ۹/۵۵ درصد است. ازآنجاکه کیفیت و مشخصه‌های پوشاک به‌طور مکرر تغییر می‌یابند، انجام تعدیل کیفی در شاخص بهای گروه پوشاک مهم است.

۳. گروه مسکن، آب، برق و سوخت

از تعداد ۲۴ قلم در این گروه، ۶ قلم کالایی و ۸ قلم خدماتی با ضریب اهمیت اندکی بیش از ۲۷ درصد است. در زیرگروهِ مسکن ۱۸ قلم، آب ۱ قلم، برق ۱ قلم و سوخت ۴ قلم وجود دارند. این گروه، ازجمله گروه‌هایی است که وزن قابل‌توجهی در سبد مصرفی خانوارها دارد. قلم اصلی در این گروه، اجاره‌بهای منزل مسکونی است. از نظر چگونگی دراختیار داشتن محل سکونت، خانوارها به دو گروه اجاره‌نشین و غیراجاره‌نشین تقسیم می‌شوند. دربارهٔ اجاره‌نشینان میزان اجارهٔ پرداختی باید ملاک گرفته شود و دربارهٔ غیراجاره‌نشینان معادل اجارهٔ آن‌ها باید محاسبه شود.

۴. گروه اثاثه، کالا و خدمات مصرفی در منزل

در این گروه، از مجموع ۵۱ قلم، ۴۹ قلم آن کالایی و ۲ قلم خدماتی و با ضریب اهمیت حدود ۷/۲ درصد است. بیش‌ترین اقلام تعدیل‌پذیر به‌لحاظ کیفی، نظیر ماشین لباس‌شویی، در این گروه قرار دارند.

۵. گروه بهداشت و درمان

از مجموع ۲۷ قلم موجود در این گروه، ۱۵ قلم آن کالایی و ۱۲ قلم آن خدماتی و با ضریب اهمیت ۴/۵۷ درصد است. پیشرفت‌ها و نوآوری علمی و فنی در بخش خدمات درمان و مراقبت‌های پزشکی بازنگری دائم در محاسبهٔ شاخص‌های این بخش را ضرور کرده است. زیرا تغییرات کیفی ممکن است از تغییر در اثرِ دارو یا شیوهٔ درمان، ورود کالاهای جدید به بازار یا ورود کالاهای موجود با برچسب‌هایی جدید به بازار، ناشی شود.

۶. گروه حمل‌ونقل و ارتباطات

در این گروه از مجموع ۳۷ قلم، ۱۷ قلم کالایی و ۲۰ قلم خدماتی با ضریب اهمیت ۱۱/۴ درصد است. از این تعداد، ۳۴ قلم به حمل‌ونقل و ۳ قلم به ارتباطات مربوط است. در این گروه، خودروِ سواری از اقلامی است که شاخص بهای آن از طریق روش‌های صریح قابلیت تعدیل کیفی را داراست.

۷. گروه مطالعات و تفریحات

در این گروه از مجموع ۲۴ قلم، ۱۷ قلم کالایی و ۷ قلم خدماتی با ضریب اهمیت حدود ۳/۵ درصد است. زیرگروهِ تفریحات و سرگرمی ۱۲ قلم و زیرگروهِ مطالعه و تحصیل ۱۲ قلم دیگر را به‌خود اختصاص داده‌اند.

۸. گروه کالا و خدمات متفرقه

این گروه ۲۹ قلم را دربرمی گیرد که ۲۰ قلم آن کالایی و ۹ قلم دیگر آن خدماتی با ضریب اهمیت ۴/۲ درصد است. در برخی روش‌های بررسی این گروه ذیل گروه مطالعات و تفریحات طبقه‌بندی می‌شوند.

در ایـن گـروه خدمـات هتـل‌داری و سـیاحتی ازجملـه اقلامـی اسـت کـه شـاخص بهـای آن به‌طـور صریـح قابلیـت تعدیـل کیفـی دارد.

سبد هزینهٔ زندگی و ضریب اهمیت هر گروه از کالاها و خدمات

دربارهٔ ضریب اهمیت هـر گـروه باید گفت کـه ایـن ضریب‌هـا بـه وضـع موجـود و میانگیـن مصـرف خانوارهای شـهری- بـدون توجـه بـه دهک‌هـای اجتماعـی- نظـر دارد و ازایـن روی، از اسـاس بایـد در آن تجدیدنظـر صـورت گیـرد. زیـرا مـلاک تعییـن ضریـب هـر گـروه، بایـد تأمیـن اسـتانداردهای لازم بـرای زندگـی بایسـته باشـد. می‌دانیـم کـه در وضعیـت کنونـی بسـیاری از اقـلام گروه‌هـای یادشـده در بـالا، از سـبد هزینـه خانـوار کارگـران حـذف شـده یـا بـه حداقـل ممکـن تنـزل یافتـه اسـت. اگـر مـلاک، مصـرف درحـال حاضـر باشـد، طبیعـی اسـت کـه ضریـب برخـی کالاهـا و خدمـات افزایـش و ضریـب برخـی دیگـر کاهـش یابـد.

اسـتناد بـه میانگیـن نـرخ دستکاری‌شـدهٔ تـورم سـالانه در تعییـن سـطح دسـتمزدها نیـز اقدامـی فریب‌کارانـه اسـت. بـرای تعییـن نـرخ تـورم- موضـوع سـبد هزینـه زندگـی کارگـران- بایـد به‌صـورت تفصیلـی و بـه روش نقطـه بـه نقطـه عمـل کـرد. بـرای نمونـه، نـرخ تـورم مسـکن در سـال ۱۳۹۶ افزایشـی بیـش از ۳۰ درصـد را نشـان می‌دهـد. افزایـش بهـای برخـی کالاهـای خوراکـی در همیـن سـال از رشـدی بیـش از ۳۰ تـا ۵۰ درصـد حکایـت دارد [اقتصـاد آنلایـن، ۷ فروردین‌مـاه ۱۳۹۷]. دیگـر اقـلام سـبد هزینـه زندگـی نیـز به‌همیـن منـوال اسـت.

از همیـن روسـت کـه دسـتمزدهای کنونـی در بهتریـن حالـت خـود به‌زحمـت می‌تواننـد بـه نیازهـای غذایـی پاسـخ گوینـد. محاسـبهٔ مسـتقل مـا بـر اسـاس سـبد هزینـه اسـتاندارد و بـا توجـه بـه خصوصی‌سـازی‌ها و آزادسـازی قیمت‌هـا در بخش‌هـا و رشـته‌های مختلـف اقتصـادی و ازجملـه آمـوزش، پزشـکی، حمل‌ونقـل و ارتباطـات، انـرژی و جـز این‌هـا، نشـانگر آن اسـت کـه هزینه‌هـای خوراکی‌هـا، آشـامیدنی‌ها و دخانیـات در سـطح اسـتاندارد نمی‌توانـد بیـش از ۱۵ تـا ۲۰ درصـد باشـند. آخـر چـه کسـی می‌توانـد بپذیـرد کـه در اوضاع‌واحـوال کنونـی ضریـب اهمیـت مجمـوع خدمـات و ازجملـه مسـکن، درمـان، آمـوزش، سـوخت و انـرژی، حمل‌ونقـل و ارتباطـات و نظایـر آن‌هـا برابـر ۳۷ درصـد باشـد؟

اتفاقـی نیسـت کـه امـروز شـاهد ورود هرچـه بیشـتر کـودکان و نوجوانـان محـروم از تحصیـل بـه بـازار کار و گماشـتن آنـان بـه کارهـای سـیاه هسـتیم، تـا جایـی کـه- مطابـق آمارهـای رسـمی- بیـش از ۲۰ میلیـون نفـر از جمعیـت کشـور بـه بی‌سـوادی یـا کم‌سـوادی مبتـلا هسـتند. بی‌دلیـل نیسـت کـه حتـی از زبـان مسـئولان نظـام می‌شـنویم کـه هزینه‌هـای گـزاف درمـان سـالانه بسـیاری از خانواده‌هـای گرفتـار بیمـاری را بـه زیـر خـط فقـر رانـده اسـت. هـم از ایـن روسـت کـه امـروز بیـش از ۲۰ میلیـون نفـر - معـادل یک‌سـوم جمعیـت شـهرهای کشـور- رانـده شـده بـه حاشـیه شـهرها و مجبـور بـه زندگـی در بیغوله‌هـا یـا در بافت‌هـای فرسـوده بـا بدمسـکنی دسـت به‌گریبان‌انـد. سـیاههٔ فقرزایـی و معضل‌هـای بی‌شـمار ناشـی از آن تنهـا به‌همیـن چنـد موضـوع خاتمـه نمی‌یابـد. واقعیـت امـر آن اسـت کـه ره‌آوردِ خصوصی‌سـازی و آزادسـازی از یـک سـو و منجمـد کـردن دسـتمزدها و حـذف قوانیـن حمایتـی از توده‌هـای زحمتکـش از سـوی دیگـر، به‌جـز ایـن چیـز دیگـری نمی‌توانـد باشـد.

بـا گذشـت زمـان و درنتیجـهٔ توسـعهٔ اجتماعـی، فناوری‌هـای نویـن، تـورم عمومـی و تغییـر بهـای کالاهـا و خدمـات ضـرور، بایـد به‌طـور سـالانه در بـرآورد سـبد هزینه‌هـای اسـتاندارد تجدیدنظـر شـود. بـرای نمونـه، اکنـون کامپیوتـر و هزینه‌هـای مربـوط بـه آن از نـوع تعمیـر و نگهـداری، نرم‌افزارهـا و اینترنـت، جزیـی از

هزینه‌های ضرور زندگی شده است. میزان و کیفیت مصرف انرژی‌ها تغییر کرده است. نوع هزینه‌های حمل‌ونقل تغییر یافته است. در الگوهای مصرف و مسکن دگرگونی‌هایی جدی رخ داده است. به علاوه، تجدیدنظر سالانه در سبد هزینه نه‌تنها از بُعد افزایش قیمت‌ها بلکه از زاویه دگرگونی در الگوهای مصرف نیز ضرورت دارد.

تعیین و تبیین هزینه‌های کارگری نه برای دولت، نه برای کارفرمایان و نه برای سازمان‌های کارگریِ دست‌آموز دشوار نیست. اما سر باز زدن آن‌ها از ارائهٔ چگونگی تقویم سبد هزینه‌های زندگی استاندارد دلیل روشنی دارد: سودورزی بی‌حسابِ کلان‌سرمایه‌داران! از کلان‌سرمایه‌داران و نوسرمایه‌دارانِ برخوردار از رانت‌های عظیم دولتی توقعی نباید داشت. تشکل‌های دست‌آموزِ کارگری هم وظیفه‌ای را که بر عهده‌شان گذاشته شده باید انجام دهند. حال‌آنکه سندیکاهای مستقل کارگری می‌توانند با تشکیل کمیته‌یی به‌نام "کمیتهٔ بررسی و تعیین سبد هزینهٔ زندگی" و بر اساس فرم‌های استاندارد و پرسش‌نامه‌های خاصِ این موضوع و نیز بهره‌گیری از کارشناسان مربوطه و مدافع حقوق کارگران، نسبت به تبیین اقلام هزینه‌های زندگی به‌طور مستند و دقیق اقدام کنند. اطلاعات گردآوری‌شده از سطح کارگاه، محل، منطقه و کشور، در سازمان‌های محلی، منطقه‌ای و ملی دسته‌بندی می‌شوند تا نخست حداقلِ مزد در مقیاس کشوری به‌دست آید. این حداقل در حکم مبنایِ مذاکرات جمعی در تعیین دستمزد منطقه‌ای همراه با احتساب ویژگی‌های هر منطقه باید باشد. بر پایه محاسبات حداقل مزد ملی و منطقه‌ای است که سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی درباره مشاغل و ویژگی‌های در هر بخش و شاخه‌های اقتصادی باید وارد مذاکره شوند. در ارزیابی مشاغل، باید به پیچیدگی و سختی شغل، بدی آب‌وهوا، تجربه، تحصیلات و مهارت‌های لازم برای انجام آن، مسئولیت‌های ناشی از شغل، کوشش‌های فکری و جسمی لازم برای انجام آن، و همچنین سابقهٔ کار (سنوات خدمت) توجه داشت.

متأسفانه، همان‌طور که گفته شد، اجرا نشدن طرح طبقه‌بندی مشاغل از یک سو و قراردادهای موقت کار از دیگر سو، چنان وضعی را حاکم کرده است که در قراردادهای کار به‌هنگام استخدام کارگران- صرف‌نظر از تخصص و مهارت و تحصیل- همان حداقل مزد تحمیل می‌شود.

به‌هرحال، رویه‌های کنونی که همچنان بر روش‌های مصوب شورای انقلاب در فروردین‌ماه ۱۳۵۹ مبتنی است، باید لغو و روش‌های اصولی یاد شده در بالا باید جایگزین آن شوند. زیرا در رویهٔ جاری، طبقه‌بندی مشاغل کارگری حذف و مبلغ ناچیز و ثابت روزانه‌ای در حکمِ پایه (سنوات) به دستمزد کارگران اضافه شد. مضحک آن‌که، در سال ۱۳۹۶ این مبلغ ۱۷۰۰۰ ریال تقویم شده است!

گروه به‌اصطلاح کارگریِ "شورای‌عالی کار" طی بیش از سه دهه با دنباله‌روی از سرمایه‌داران و دولت‌های کارگزار آنان، در افزایش دستمزدها تنها به نرخ تورم و آن هم به‌صورتی ناپیگیر توجه داشته است. این گروه تنها در دو سال اخیر، آن هم زیر فشار کارگران و به‌منظور خالی نبودن عریضه، از سبد هزینه زندگی سخن به‌میان آورده است. اما در این خصوص نیز مبنای عمل آن‌ها نه سبد هزینه استاندارد، بلکه میانگینِ مصرف اعلام شده خانوارهای شهری از سوی مراکز رسمی است. فرامرز توفیقی، رئیس گروه به‌اصلاحِ کارگری شورای‌عالی کار، می‌گوید: "ما از کارفرمایان و دولت نخواستیم که خط فقر را رعایت کنند، بلکه تنها خواهان این بودیم که نرخ تورم سبد معیشتی را در سال جاری بر اساس آمار بانک مرکزی و مرکز آمار محاسبه کنند و آن را به مزد کارگران اضافه کنند که این رقم ۳۲۴ هزار تومان بود. بر اساس آمار بانک مرکزی، نرخ سبد معیشتی مردم، در سال گذشته دو میلیون

و ۷۰۰ هـزار تومـان اعـلام شـد. از طـرف دیگـر مرکـز آمـار نیـز تـورم بهمن‌مـاه را ۱۲ درصـد اعـلام کـرد کـه به‌منزلـه تـورم ۳۲۴ هزارتومانـی معیشـت اسـت. مـا ایـن را خواسـتیم تنهـا به‌ایـن خاطـر کـه وضعیـت معیشـتی کارگـران بـرای سـال آینـده تثبیـت شـود ولـی دولـت و کارفرمایـان بـا یکدیگـر ایسـتادگی کردنـد و چنیـن امـری را نپذیرفتنـد" [خبرگـزاری تسـنیم، ۲۴ اسـفندماه ۱۳۹۴- تأکیـد از ماسـت].

همان‌طـور کـه ملاحظـه می‌شـود، در این‌جـا سـخن از سـبد هزینه‌هـای اسـتاندار نیسـت. حتـی سـخن از میانگیـنِ مصـرف خانوارهـای شـهری هـم نیسـت. ایـن سـبد بـه هزینه‌هـای معیشـتی- تغذیـه تنـزل یافتـه اسـت. مبنـای درخواسـت ایـن به‌اصطـلاح اعضـای کارگـری شـورای‌عالی کار بـرای افزایـش حداقـل مـزد، اِعمـال نـرخ رسـمی تـورم بـوده کـه آن هـم از جانـب کارفرمایـان [بخـوان: کلان‌سـرمایه‌داران] و دولت‌هـای کارگـزار آنـان رد شـده اسـت. ایـن درحالـی اسـت کـه در همـان سـال، بـر اسـاس جـدول اعلام‌شـده وزارت کار و رفـاه، هزینه‌هـای مربـوط بـه تغذیـه خانـوار ۴ نفـره بالـغ بـر ۹۳۰ هـزار تومـان اعـلام شـده بـود [رادیـو سـهام، ۲۶ فروردین‌مـاه ۱۳۹۶]. مـی‌دری، معـاون رفاهـی وزارت رفـاه، دراین‌بـاره می‌گویـد: "بـر اسـاس جدولـی کـه در وزارت رفـاه تعیین‌شـده هزینه‌هـای خوراکـی هـر فـرد ایرانـی در ضریـب ۴ محاسـبه می‌شـود و رقـم به‌دست‌آمده خـط فقـر می‌شـود. در ایـن هزینه‌هـای خوراکـی بایـد حداقل‌هـا را درنظـر بگیریـم چـون خـط فقـر یعنـی حداقل‌هـا. به‌طورمثـال بـرای یـک نفـر حداقـل هزینـه خوراکـی را تعییـن می‌کنیـم امـا بـرای دو نفـر ضریـب ۱٫۸ به‌دسـت می‌آیـد و بـرای یـک خانـوار چهارنفـری کـه اغلـب میانگیـن خانوارهـا بـر ایـن اسـاس تعییـن می‌شـود ضریب‌هـای متفاوتـی دارد" [همانجـا- تأکیـد از ماسـت]. به‌ایـن ترتیـب، در تعییـن مبلـغ حداقـل دسـتمزد، مـلاکِ شـورای‌عالی کار حداقل‌هـای مربـوط بـه تغذیـه خانوارهـا یعنـی "خـط فقـر مطلـق" یـا به‌عبارتـی، نیازهـای هـر انسـان بـرای زنـده مانـدن اسـت و دیگـر از اقـلام سـبد هشـت‌گانهٔ هزینه‌هـای زندگـی موضـوع "خـط فقـر نسـبی"، خبـری نیسـت!

مزد و وظایف دولت‌ها

روشـن اسـت کـه بسـته بـه سـطح رشـدیافتگی جامعـه و زیرسـاخت‌های آن و ازجملـه پوشـش فراگیـر تأمیـن اجتماعـی، آموزش‌وپـرورش فراگیـر و رایـگان، دسترسـی عمومـی و رایـگان بـه مراکـز بهداشـت و درمـان، گسـتردگی کتابخانه‌هـا، سـاماندهی مراکـز تفریحـی عمومـی، توسـعه مراکـز هنـری، توسـعهٔ مراکـز ورزشـی رایـگان یـا ارزان‌قیمـت همگانـی و نظایـر آن‌هـا، و نیـز واگـذاری زمین‌هـای دولتـی یـا خریـد زمین‌هـا بـا هـدف واگـذاری آن‌هـا بـه تعاونی‌هـای مسـکن کارگـری بـه قیمت‌هـای نـازل، تقویـت و توسـعه تعاونی‌هـای مصـرف کارگـری می‌توانـد و بایـد بخشـی از هزینه‌هـای زندگـی کارگـران را تعدیـل کنـد. تردیـدی نیسـت کـه عمـدهٔ انجـام ایـن وظایـف بـر عهـدهٔ دولـت اسـت. مـا وظیفـه‌ای مهم‌تـر از ایـن بـرای دولت‌هـا نمی‌شناسـیم. محـول کـردن حـل تمـام ایـن مسـائل بـه کارگـران و کارفرمایـان ممکـن نیسـت[۳] و پیچیده‌تـر شـدن اوضـاع اجتماعـی و وخامـت فزاینـده شـرایط زندگـی بـرای کارگـران و زحمـت کشـان جامعـه را به‌دنبـال خواهـد داشـت. امـا منبـع مالـی تأمیـن ایـن خدمـات رفاهـی کـه از وظایـف دولت‌هاسـت، بایـد درآمدهـای عمومـی و مالیـات بـر درآمـد پلکانـی باشـد. به‌عبارت‌دیگـر، در تأمیـن ایـن منبـع مالـی، سـرمایه‌داران بـر اسـاس درآمدهـای خالـص خـود، بایـد مشـارکت بیش‌تـری داشـته باشـند. تـا زمانـی کـه ایـن سـازوکار مالیاتـی بـرای بازتوزیـع عادلانـه درآمدهـا

۳ - منظـور کارفرمایـان واحدهـای کوچـک و متوسـط اسـت کـه خـود نیازمنـد حمایت‌هـای جـدی هسـتند. و ایـن حمایت‌هـا، بیـش از هرچیـز بایـد بـر رفـع مشـکل‌ها و معضل‌هـای تولیـد و صنایـع کشـور ناظـر باشـد. دیرتـر بـه ایـن مـورد اشـاره خواهیـم کـرد.

تمام‌وکمال اجرایی نشود، تأمین کسر هزینه‌های سبد زندگی از طریق تعریف دستمزدها به‌طورمستقیم برعهده سرمایه‌داران خواهد بود.

گذشته از نظام مالیاتی پلکانی، درآمدهای عمومی‌ای که متعلق به جامعه‌اند، باید به جامعه برگردند و صرف سرمایه‌گذاری‌های لازم برای ایجاد و گسترش این زیرساخت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و رفاهی جامعه و تأمین اشتغال مولد و کامل شوند.

سردمداران نظام در طول نزدیک به چهل سال گذشته با درآمدهای کشور همچون ارثیهٔ پدری‌شان برخورد کرده‌اند و به‌رغم این درآمدهای کلان، با حیف‌ومیل یا ائتلاف آن‌ها در راستای اهداف جاه‌طلبانه‌شان و به‌اصطلاح "حفظ امنیت نظام"- امری که ربطی به امنیت جامعه ندارد و در تضاد با امنیت جامعه و مردم بوده است- نه‌تنها نسبت به سرمایه‌گذاری‌های ضرور در زمینه‌های یادشده اقدامی نکرده‌اند بلکه تخریب و فرسودگی زیرساخت‌های موجود را نیز موجب شده‌اند. سردمداران نظام نه در پی شفاف‌سازی درآمدهای جامعه‌اند- اعم از درآمدهای عمومی و خصوصی سالانه- و نه وظیفهٔ گزارش دهی به مردم را برای خود قائل‌اند. از همین روست که نقد سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و بین‌المللی و ازجمله سیاست‌های مالی - پولی نظام که هزینه‌های فراوانی را برای مردم به‌دنبال داشته است، از سوی کارگران و فعالان کارگری آگاه و مدافع سازمان‌های مستقل کارگری باید طرف توجه ویژه باشد. این یعنی همان وظایفی که "تشکل‌های دست‌آموز" کارگری از ورود به آن‌ها نهی شده‌اند و در مقام نمایندگان تحمیلی و منصوب، وظیفه دارند کارگران را نیز از ورود به آن‌ها نهی کنند.

پنهان شدن کلان‌سرمایه‌داران در پس کارفرمایان خُرد

در این بخش از گفتار، کوشش ما آشکار کردن آن ترفند رذیلانه کلان‌سرمایه‌داران و سخنگویان انگل صفت آن‌ها در پنهان داشتن وضعیت کریه موجود در پس کارفرمایان خُرد است. از کارگزاران کلان‌سرمایه‌داران بسیار شنیده‌ایم که می‌گویند بیش از ۷۰ درصدِ اشتغال کارگران در کارگاه‌های کوچک است و به‌دلیل بهره‌وری کم این کارگاه‌ها افزایش دستمزدها بر اشتغال تأثیر منفی می‌گذارد. این ادعایی است پوچ و فریب‌کارانه، زیرا مروجان این نظریه می‌کوشند همهٔ کارگاه‌های کوچک را در مقوله‌ای همسان طبقه‌بندی کنند و با منحرف کردن توجه‌ها از تغییرهای ساختاری- طبقاتی کشور طی بیش از سه دهه اخیر، کارگاه‌های موجود را به‌صورت افقی و به‌شکل جزیره‌های پراکنده جلوه دهند. حال آن‌که با شکل‌گیری الیگارشی‌های مالی و غول‌های مالی- صنعتی- تجاری در قالب بنیادها، نهادها و مجتمع‌های عظیم صنعتی- تجاری و مالی از یک سو و بورژوازی بوروکراتیکِ تحکیم یافته در شرکت‌های دولتی از سوی دیگر، برای کارگاه‌های مستقل به‌منظور رقابت با این غول‌های اقتصادی- غول‌هایی که خود دستی در تجارت و واردات و دستی در تولیدات کلان کشور دارند- جایی نمی‌ماند. ازاین‌روی، سرنوشت محتوم شرکت‌ها و کارگاه‌های کوچک و متوسط در جهت بقای خود دنباله‌روی از سیاست‌ها و خواست‌های این غول‌های اقتصادی یا واگذاری عرصه به آن‌هاست.

ترکیب کارگاه‌های کوچک و شاغلان در آن‌ها

بر اساس آمارهای سال ۱۳۹۳، می‌توان دید که از مجموع ۱۴ هزار و۴۵۲ کارگاه تولیدات صنعتی،

"کارگاه‌ها با بیش از ۵۰ کارکن" بیش از نیمی از اشتغال در این رشته را به‌خود اختصاص داده و کارگاه‌های "۱ تا ۱۰ نفر کارکن" به‌رغم تعداد بیشتر آن‌ها، کمتر از یک‌سوم شاغلان این رشته را که الزاماً همه آنان هم کارگر و مزدبگیر نیستند، در خود جای داده‌اند [نتایج آمارگیری نیروهای کارگاه‌های صنعتی، سال ۱۳۹۳]. هم‌چنین، بر اساس سالنامه آماری سال ۱۳۹۰ (ص ۴۴۶)، از مجموع ۱ میلیون و ۴۷۰ هزار کارگاه فعال در عمده‌فروشی، خرده‌فروشی، تعمیر وسایل نقلیه، کالاهای شخصی و خانگی و طبقه‌بندی شده در ۲۳ سرفصل، حدود ۱ میلیون و ۵۵ هزار آن ۱ نفر، ۳۰۵ هزار ۲ نفر و حدود ۱۰۰ هزار، ۳ تا ۵ نفر شاغل را دربرمی گرفتند و تعداد کارگاه‌های ۶ تا ۹ نفر حدود ۸۴۰۰، ۱۰ تا ۴۹ نفر ۵۰۸۸، ۵۰ تا ۹۹ نفر ۲۲۱ و ۱۰۰ نفر و بیشتر کارکن، ۱۵۰ کارگاه بوده‌اند. همین نسبت را می‌توان در بخش کشاورزی و در زراعت، باغداری و دیگر رشته‌های آن دید. به‌این ترتیب، ملاحظه می‌شود که کارگاه‌های کوچک در تمام بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی به‌رغم پرشماری‌شان، بیش از آن‌که اشتغال‌زا باشند، خوداشتغال‌اند. می‌دانیم که در شرایط کنونی، کارگاه‌های کوچک- به‌جز آن دسته از کارگاه‌های فردی و خانوادگی که به ارائه خدمات محدود و محلی از قبیل تعمیرات جزیی و فروشندگی مشغول‌اند- نمی‌توانند درخصوص تولید و توزیع محصولات خود به‌طور مستقل در بازار حضور یابند. زیرا با مافیای حاکم در رشته‌های مختلف اقتصادی توان رقابت را نخواهند داشت. ورشکستگی عظیم تولیدکنندگان خُرد، در رشته تولیدات کفش، پوشاک و برخی کالاهای دیگر از این زمره‌اند و هم‌اینک تعطیلی و رکود بسیاری از کارگاه‌های دوزندگی، بافندگی، صنعتی و نظایر آن‌ها و دست به‌دست شدن و تغییر کاربری مداوم مغازه‌های مختلف را شاهدیم. ازاین‌روی، به‌محض آن که کارگاهی بخواهد با توسعه و سرمایه‌گذاری بیشتر از پوستهٔ شخصی و خانوادگی و از سطح خدمات محلی خارج شود، باید همچون زائده بورژوازی بزرگ و در امتداد تصمیم‌های آن عمل کند و گرنه از پس هزینه‌های اداره درازمدت آن برنخواهد آمد. به‌همین دلیل، کارگاه‌های کوچکِ هنوز دایر در بخش دوزندگی و بافندگی، فرش‌بافی و نظایر آن‌ها، در اخذ سفارش و توزیع کالا به بنکداران، سفارش‌دهندگان و توزیع‌کنندگان عمده وابسته‌اند و وابستگی کارگاه‌های تولیدات صنعتی به مجتمع‌های صنعتی بزرگ درخصوص گرفتن سفارش‌های مبتنی بر بنکداری، برون‌سپاری و پیمانی به‌شدت مشهود است. بدین معنا که این نه تولیدکنندگان کوچک بلکه شرکت‌ها و سرمایه‌داران بزرگ‌اند که با دراختیار داشتن نبض بازارهای مصرف تعیین می‌کنند که چه کالایی و با چه قیمتی تولید شود و طبیعی است که در این قیمت‌گذاری باید سهم حداکثری آن‌ها از "ارزش اضافه" تأمین شود.

هدایت و کنترل بازارهای واردات، صادرات، تولید، توزیع، مصرف و کار دراختیار چه کسانی است؟

اگر خط وابستگی کارگاه‌های کوچک به کارگاه‌های بزرگ را همچنان به‌طور عمودی امتداد دهیم، به الیگارشی‌های مالی در بنیادها، نهادها، تولیت‌های وابسته به‌رهبری نظام، مجتمع‌های عظیم اقتصادیِ گردآمده در اتاق‌های بازرگانی و بورژوازی بوروکراتیکِ پا سفت کرده و جا خوش کرده در دستگاه‌های اداری مؤسسه‌های دولتی، عمومی و وابسته به شهرداری‌ها می‌رسیم. این گروه‌ها به‌رغم شراکت‌های معین، اگرچه گاه در تقسیم منافع اختلاف دارند، اما در یک موضوع کاملاً متحد و منسجم عمل می‌کنند و آن، صف‌آرایی در برابر کارگران و حقوق‌بگیران با هدف "دوشیدن" هرچه بیشتر آنان است.

حتی برشماری نام هلدینگ‌های مالی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی، وارداتی، ساختمانی، پیمانکاری، غذایی، دارویی، درمانی، حمل‌ونقل، هتل‌داری، گردشگری و جز این‌ها، و نیز شرکت‌های وابسته به آن‌ها، شرکت‌های تابع و پیمانکاران طرف قراردادهای آن‌ها و همچنین تلاش این شرکت‌ها برای کنترل دیگر شرکت‌ها از طریق خرید و فروش سهام آن‌ها در بازارهای بورس، که بازگویی آن از حوصله این مقاله خارج است. ازاین‌روی، می‌کوشیم در مقاله‌های آتی نقش و عملکرد مخرب هریک از آن‌ها را در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی برملا کنیم. اما آنچه اکنون باید به آن اشاره کرد، بازگویی نقش این هلدینگ‌ها در مقام کلان کارفرمایان کشور در مهار و کاهش روزافزون دستمزدها در بازارهای کار است.

بر اساس اطلاعات مندرج در سایت قرارگاه خاتم‌الانبیا، این سازمان عظیم اقتصادی نزدیک به ۱۵۰ هزار کارگر و کارمند متخصص در اشتغال مستقیم خود دارد و نزدیک به ۵۰۰ هزار نفر کارگر و کارمند در استخدام شرکت‌های پیمانکار طرف قرارداد خود و عمدتاً از شرکت‌های وابسته به این الیگارشی هستند. بنیاد مستضعفان در صورت‌های مالی سال ۱۳۹۴ خود از ۴۷ هزار کارگر و کارمند در استخدام مستقیم خود و از بیش از ۷ هزار واحدهای برون‌سپاری طرف معامله اش سخن گفته است. اما برآوردهای کارشناسی حاکی از آن است که این بنیاد بیش از ۱۵۰ هزار پرسنل در استخدام مستقیم و غیرمستقیم خود دارد. سازمان اقتصادی آستان قدس رضوی اگرچه مدعی است که پرسنل دراستخدام آن ۳۷ هزار نفرند، ولی بنا به شواهد متقن، شمار پرسنل دراستخدام این غول عظیم اقتصادی در شرکت‌های اصلی و تابع و شرکت‌ها و کارگاه‌های طرف سفارش آن، به بیش از ۲۰۰ هزار نفر می‌رسد. این مقیاس دربارهٔ بنیاد تعاونی سپاه، بنیاد تعاونی ناجا، بنیاد شهید، بنیاد مسکن، ستاد اجرایی فرمان امام، صداوسیما صادق است. بر آن‌ها، شرکت‌ها و هلدینگ‌های عظیم وابسته به اعضای اتاق‌های بازگانی و ازجمله هلدینگ‌های خودروسازان، توزیع و پخش فرآورده‌های غذایی و دارویی، انبوه‌سازی، حمل‌ونقل و نظایر آن‌ها را بیفزایید. برای نمونه، بنا به‌اظهارات انجمن خودروسازان، بیش از ۸۵۵ هزار نفر در بخش تولید و خدمات به‌کار مشغول‌اند و ۲۶۵ هزار نفر از آنان در شرکت قطعه‌ساز فعالیت دارند [اقتصاد نیوز، ۹ تیرماه ۱۳۹۵].

در این میان شرکت‌ها و مؤسسه‌های وابسته به دولت، مؤسسه‌های عمومی و شرکت‌های وابسته به شهرداری‌ها را در عرصه‌های نفت، گاز، آب، برق، گاز، حمل‌ونقل، راه‌آهن، کشاورزی و خدماتی را نباید فراموش کرد. این شرکت‌ها که عمدتاً از شمول قوانین استخدامی خارج شده‌اند، شمار کثیری از کارگران و متخصصان را در استخدام مستقیم دارند و بیش از ۳۵ هزار شرکت پیمانکاری تأیید صلاحیت شده از سوی سازمان برنامه و بودجه طرف قراردادهای آن‌هایند [نگاه کنید به: سایت ثانیه]. اگر حتی این شرکت‌ها در شرایط عادی به‌طور میانگین ۵۰ نفر را هم در استخدام داشته باشند، شمار آنان به حدود ۱ میلیون و ۷۵۰ هزار نفر می‌رسد. فراموش نکنیم که بسیاری از کارگاه‌های غیررسمی و غیرمجاز در شهرها و به‌ویژه در حاشیه شهرها، طرف معامله مستقیم و غیرمستقیم همین کلان سرمایه‌داران‌اند. به‌این ترتیب، جای هیچ تردیدی نمی‌ماند که این کلان کارفرمایان‌اند که کنترل بازار کار و دستمزدها را به‌طورمستقیم و غیرمستقیم برعهده دارند، نه کارگاه‌های خُرد و پراکنده در سطح شهرها و روستاها.

جدول زیر، وضعیت اشتغال در ۵ شرکت از ۵۰۰ شرکت برتر کشور را در سال ۱۳۹۴ با نزدیک به ۲۰۰ هزار نفر شاغل در آن‌ها، نشان می‌دهد.

بالاترین اشتغال‌زایی			
رتبه تعداد کارکنان ۹۴	نام شرکت	تعداد کارکنان	رتبه فروشی ۹۴
۱	بانک ملی ایران (هولدینگ)	۵۲۸۸۳	۱
۲	شرکت ایران خودرو (هولدینگ)	۵۰۵۴۸	۵
۳	شرکت سایپا (هولدینگ)	۴۰۴۲۷	۱۷
۴	شرکت سرمایه‌گذاری پارس آریان (هولدینگ)	۳۱۵۵۵	۱۱
۵	بانک ملت (هولدینگ)	۲۸۷۱۱	۳

جدول‌های زیر نیز تصویری کلی و نه دقیق از هلدینگ‌های وابسته به ۳ غول اقتصادی از مجموع ده‌ها هلدینگ مشابه را نشان می‌دهند:

آستان قدس رضوی	
نام	حوزهٔ فعالیت
هلدینگ داروسازی	دارو سازی ثامن
هلدینگ مالی	مؤسسه اعتباری رضوی/ شرکت کارگزاری رضوی
هلدینگ عمران و ساختمان	شرکت ساختمانی بتن و ماشین قدس رضوی/ شرکت مسکن و عمران قدس رضوی/ شرکت مهندسان مشاور و شهرسازی آستان قدس رضوی/ شرکت مهندسی آب و خاک قدس رضوی / شرکت کارخانجات بنای سبک قدس رضوی
هلدینگ خودروسازی	شرکت شهاب خودرو/ شرکت شهاب بار / کمباین سازی ایران
هلدینگ صنایع غذایی	شرکت آرد قدس رضوی/ شرکت خمیرمایه رضوی/ شرکت فراورده‌های غذایی رضوی/ شرکت فرآورده‌های لبنی رضوی/ شرکت نان قدس رضوی
هلدینگ صنایع قند	شرکت قند آبکوه/ شرکت قند تربت حیدریه/ شرکت قند چناران
هلدینگ کشاورزی	شرکت کشاورزی رضوی/ شرکت کشاورزی و موقوفات چناران/ شرکت کشت و صنعت اسفراین/ شرکت کشت و صنعت انابد/ شرکت کشت و صنعت سرخس/ مؤسسه باغات آستان قدس رضوی/ مؤسسه کشت و صنعت وصنعت مزرعه نمونه/ مؤسسه موقوفات و کشاورزی جنوب خراسان/ موسسه موقوفات و کشاورزی سمنان/ مؤسسه دامپروری صنعتی قدس رضوی
هلدینگ نساجی	شرکت تهیه و تولید فرش استان قدس رضوی شرکت نخریسی و نساجی خسروی
هلدینگ فناوری اطلاعات و ارتباطات رضوی	شرکت کارخانجات صنایع چوب استان قدس رضوی / شرکت معادن قدس رضوی/ مؤسسه منطقه ویژه اقتصادی سرخس/شرکت نفت و گاز رضوی

بنیاد تعاون ناجا	
نام موسسه یا حوزه فعالیت	شرح حوزه فعالیت
بانک قوامین	بانکداری و امور مالی
شزکت سرمایه گذاری مهرگان	ایدارای بیش از ۲هزارمیلیارد تومان سرمایه
شرکت ساختمانی	ساخت ۷۰هزار واحد مسکونی
شرکت واردات خودرو	واردات خودرو
شرکت پیمانکاری و عمرانی	توسعه خط ۳ و ۴ مترو
عمران و مسکن سازه پایدار قرن	مالک ۵۱ شرکت در زمینه‌های عمرانی و ۱۲شرکت در زمینه‌های تخصصی
مهندسی عمران و تولیدی نیرو	فعالیت در زمینه پالایشگاهی و نیرو
ناجی‌سازان امین	فعالیت‌های ساختمانی
صنایع مفتولی تهران گستر	پیمانکاری
فولاد و سیم تاکستان	صنعت
انبوه‌سازان سبزاندیشان	صنعت و ساختمان
عمران و مسکن سازه پایدار فضاکار قرن	ساختمان
فولاد و سیم تاکستان	صنعت
مهندسی عمران و تولیدی نیرو	فعالیت در حوزه آب و نیرو
شرکت ناجی سازان امین	حوزه مشاوره عمرانی
انبوه‌سازان سبزاندیشان	پروژه‌های ساختمانی
ناجی نشر	انتشارات
چاپ و انتشارات راه فردا	چاپ
زا گرس نوش مهرگان	تولید نوشابه
هتل‌های پارس	مالک ده‌ها هتل در سراسر ایران
ناجی هنر	فیلم سازی و سینما
راهگشا	پیمانکار در حوزه راهنمایی و رانندگی
مگامل، هایپرمی، یاس	سوپرمارکت‌داری
فروشگاه نجم و چیت ری	نساجی

بنیاد تعاون سپاه	
نام شرکت یا موسسه	حوزه فعالیت
بانک انصار	بانکداری
مؤسسه مالی و اعتباری ثامن‌الائمه	بازار مالی
گروه خودروسازی بهمن	خودروسازی
کنسرسیوم مبین نت	این کنسرسیوم ۲۲میلیارد و ۹۳۶ میلیون سهم مخابرات را در معامله‌ای خریداری کرد
شرکت تالیا	سیم کارت
پیمانکاری نفتی	نفت و گاز در پارس جنوبی

قراردادهای پیمانی، برون‌سپاری و بنکداری

همان‌طور که گفته شد، ازجمله اهرم کنترل دستمزدها از سوی کلان‌سرمایه‌داران، قراردادهای پیمانی، برون‌سپاری و بنکداری و نظایر آن‌هاست. کارفرمایان بزرگ با رویکرد به قراردادهای پیمانی و برون‌سپاری ساخت قطعات لازم در ساخت محصول نهایی، سعی در کاهش هزینه‌ها با استفاده از امکانات کارگاه‌های کوچک دارند. در این شیوه، تمایل کارفرمای اصلی بر قرارداد ساخت به‌صورت دستمزدی است، به‌این معنی که کارفرمای اصلی مواد لازم برای ساخت را در اختیار قطعه‌ساز قرار می‌دهد. در این روش که بیش‌تر به حق‌العمل کاری شبیه است، کارفرمای اصلی بر اساس قرارداد فی‌مابین مبلغی را به‌عنوان دستمزد و سربار ساخت بر اساس صورت وضعیت‌های تأییدشده به قطعه‌ساز پرداخت می‌کند. در این قراردادها نیز تمام تلاش کارفرمای اصلی آن است که بر اساس تیراژ بالا کمترین دستمزد را بپردازد. بنابراین، افزایش دستمزدها و تجدیدنظر در بهای تمام‌شده قراردادهای پیمانی، برون‌سپاری و بنکداری نمی‌تواند و نباید بر سود کارفرمایان خُرد تأثیری داشته باشد. تأثیر آن تنها در کاهش نرخ ارزش اضافه‌ای است که به جیب کلان‌سرمایه‌داران سرریز می‌شود. کارفرمایان خُرد نباید اجازه دهند کلان‌سرمایه‌داران برای پنهان داشتن سود ورزی‌های غارتگرانِ خود، پشت آنان سنگر بگیرند.

از طرفی، این ادعا که افزایش دستمزدها متناسب با سبد هزینه زندگی منجر به رشد نقدینگی‌ها و تورم خواهد شد، ادعای عوام‌فریبانه‌ای بیش نیست، زیرا افزایش دستمزدها معطوف به کاهش نرخ سودهای نجومی کلان‌سرمایه‌داران یا کاهش نسبی نرخ "ارزش اضافی" یا کاهش نسبی نرخ سهم دستمزد پرداخت نشده است.

رشد روز افزون نرخ "ارزش اضافه" یا "نرخ بهره‌کشی"

مطابق برآوردهای رسمی، سهم دستمزد در هزینه تولید از ۱۳.۲ درصد در سال ۷۶ به ۵.۷ درصد در سال ۹۰ کاهش پیدا کرده است [خبرگزاری فارس، ۱۷ اسفندماه ۱۳۹۴].

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در فاصله سال‌های یادشده و به‌رغم افزایش اسمی دستمزدها سهم دستمزد از بهای تمام‌شده تولید به ۴۰ درصد کاهش یافته است و بر اساس بررسی‌ها و مشاهدات میدانی این در فاصله ۶ سال گذشته همچنان سیر نزولی پیموده است. مطالعات مستقل ما بر اساس صورت‌های مالی تلفیقی شرکت‌های خودروساز، شرکت‌های وابسته به بنیاد مستضعفان، آستان قدس رضوی، شرکت مخابرات، شرکت‌های پتروشیمی و بسیاری شرکت‌های وابسته به هلدینگ‌های مالی- صنعتی- تجاری، اعم از خصوصی و دولتی، نشانگر آن است که سهم دستمزد در مقایسه با سود خالص این شرکت‌ها کمتر از ۵ درصد و در بدترین حالت کمتر از ۸ درصد است. به‌عبارتی، سهم درآمد کارگران دست بالا ۸ به ۹۲ درصد سهم کلان‌سرمایه‌داران است. روشن است که حتی افزایش ۵ برابری حداقل مزد و دیگر سطح‌های مزدی، این نسبت را در حدود به ۲۵ درصد به ۷۵ درصد یا ۴۰ درصد به ۶۰ درصد تغییر خواهد داد. همان‌طور که دیده می‌شود، در این حالت نیز همچنان سهم دستمزد پرداخت‌نشده یا "ارزش اضافی" یا همان "نرخ بهره‌کشی" سرسام‌آور خواهد بود.

افزایش دستمزدها، تورم و نقدینگی

افزایش دستمزدها اثر چندانی بر نقدینگی ندارد، زیرا بر اساس فرمول عام سرمایه: پول ۱- کالا

- پول ۲ یا پول ۱ (نیروی کار و وسایل تولید)- کالای جدید- پول ۲ حجم نقدینگی نهایی متناسب با بهای کالاهای تولیدشده جدید است. بنابراین، افزایش پول ۱ (سهم دستمزد) در فرایند تولید، با فرض تثبیت قیمت‌ها، تأثیری در میزان پول ۲ نخواهد داشت. تأثیر آن در این بخش، توزیع عادلانه‌تر درآمدها است، زیرا متوجه کاهش "اضافه‌ارزش" است. افزایش دستمزد تنها در بدو سرمایه‌گذاری یا به‌هنگام سرمایه‌گذاری‌های جدید در بازتولید گسترده، به افزایش بطئی نقدینگی می‌انجامد، ولی تأثیری در حجم نهایی پول (پول ۲) ندارد.

افزایش دستمزد عاملی مؤثر در تورم نیست. زیرا بر اساس فرمول فوق، اگرچه افزایش دستمزدها در وهله نخست با افزایش تقاضا همراه است، ولی این افزایش، افزایشی است منطقی که به رونق واقعی اقتصاد منجر خواهد شد و در چرخهٔ تولید و بازتولید گسترده- با فرض ثابت بودن بهای نهایی کالاها- اثرهای تورمی خود را از دست می‌دهد. همان‌طور که گفته شد، افزایش دستمزدها، تنها متوجه کاهش "اضافه‌ارزش" (دستمزد پرداخت‌نشده) و درنتیجه، تعدیل عادلانه درآمدها خواهد بود. ازاین‌رو، علت وجودی تورم را باید در جایی دیگر جستجو کرد. چراکه اگر دستمزدها برابر با سبد هزینه زندگی باشد و نرخ تورم صفر، در این صورت، مطابق با قوانین حاکم، دیگر ضرورتی به افزایش دستمزدها نخواهد بود. بنابراین، افزایش دستمزدها عامل تورم موجود نیست، بلکه برعکس، افزایش بهای کالاها یا تورم عمومی، علت اصلی ضرورت افزایش دستمزدهاست. پیش‌تر دیدیم که افزایش اسمی دستمزد در سال‌های گذشته نه‌تنها به افزایش سهم آن در بهای تولید نینجامیده، بلکه سیر نزولی هم پیموده است.

تورم و نقش و وظایف دولت‌ها

می دانیم که کنترل تورم از مقوله‌های اقتصاد کلان و ازجمله وظایف دولت‌هاست. از این‌روی، نمی‌توان بی‌کفایتی و سودجویی دولت‌ها و کلان‌سرمایه‌داران را در دامن زدن به افزایش کالاها، بورس‌بازی و افزایش قیمت کالاها در راستای رونق کاذب اقتصادی متوجه کارگران کرد و بار آن را به دوش آنان افکند. حتی نگاهی گذرا به آمارهای رسمی کافی است تا بی‌اعتباری ادعاهای عوام‌فریبانه درخصوص اثر منفی افزایش دستمزدها بر قیمت کالاها را نشان دهد. طبق اطلاعات بانک مرکزی، میزان نقدینگی از رقم ۲۵۸ میلیارد تومان در ابتدای سال ۱۳۵۸، به رقم ۳۸۷ هزار و پانصد میلیارد تومان در انتهای تیرماه سال ۱۳۹۱ رسیده است. یعنی در این سال‌ها، نقدینگی با افزایشی معادل ۳۸۷ هزار و ۲۴۲ میلیارد تومان مواجه بوده است. به‌عبارت‌دیگر، نقدینگی در طی تقریباً ۳۴ سال، ۱۵۰۳ برابر شده است. آمار تورم هم در سال‌های پس از انقلاب بیانگر آن است که مجموعاً در بازهٔ زمانی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۹۰، تورم کل این دوره معادل ۳۴ هزار و ۶۹۱ درصد بوده است. به‌عبارتی دیگر، شاخص قیمت‌ها طی مدت بیست‌وسه سال یادشده تقریباً ۳۴۸ برابر شده است [روزنامهٔ دنیای اقتصاد، ۸ مهرماه ۱۳۹۱]. این درحالی است که تنها در دو سال اخیر، یعنی از آذرماه ۱۳۹۴ تا آذرماه ۱۳۹۶، نقدینگی‌های کشور از ۹۲۵ هزار میلیارد به ۱۴۴۵ هزار میلیارد تومان رسیده است [خبرگزاری ایسنا، ۱۸بهمن‌ماه ۱۳۹۶].

دلیل افزایش نقدینگی‌ها در این بازهٔ زمانی را باید در بسط مناسبات سرمایه‌داری و مبادلات پولی در سطح شهرها و روستاها، خروج سرمایه‌ها از کشور، واردات بی‌رویهٔ کالاها، خلق اعتبارات کاذب تجاری، افزایش حجم پول و شبه‌پول درنتیجه رشد افسارگسیختهٔ بانکداری و دلالی، اعطای وام‌های ریزودرشت

از نوع طرح‌های زودبازده، وام مسکن، خرید خودرو و کالاهای ضرور و نظایر آن‌ها، با هدف دامن زدن به بورس‌بازی در بخش‌های غیرمولد و رونق کاذب در راستای بسط بازارهای دلالی و انگلی جستجو کرد. حال‌آنکه افزایش منطقی دستمزدها- درصورت کنترل واردات بی‌رویه و هدایت پول‌ها و سرمایه‌های سرگردان به بخش‌های مولد- می‌توانست و می‌تواند به رونق واقعی و به تقویت و تحکیم فعالیت‌های صنعتی و مولد بینجامد (در بحث حق اشتغال کامل از همین سلسله گفتارها، دربارهٔ تمام عوامل برشمرده به‌تفصیل سخن خواهیم گفت).

اظهارنظر احمد تشکینی، مدیر یکپارچه‌سازی سیاست‌های مؤسسهٔ مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، گویای بسیاری از واقعیت‌های موجود است: "بر اساس جلسه روز چهارشنبه ۱۹ اسفندماه سال گذشته شورای‌عالی کار، رشد دستمزدها معادل ۱۴ درصد برای سال ۹۵ تصویب شد که در این صورت هزینه‌های تولید صنعتی از محل افزایش دستمزدها حدود ۱/۱۲ درصد افزایش خواهد یافت. ۱/۱۲ درصد نشانگر اثر مستقیم افزایش دستمزد بر هزینه تولیدات صنعتی است، لذا اثر شلاقی را دربر نمی‌گیرد؛ ضمن آنکه افزایش بهره‌وری [بخوان: تشدید آهنگ کار] در کاهش این اثر نقش مستقیمی ایفا می‌کند" [سایت اقتصاد نیوز، ۲۵ خردادماه ۱۳۹۵]. مفهوم این سخن آن است که، به‌رغم افزایش نسبی دستمزدهای اسمی، هزینه دستمزد تأثیر چندانی بر هزینه‌های تولید ندارد، اما می‌توان با تشدید آهنگ کار یا تشدید بهره‌کشی، آن را جبران کرد. او، درعین‌حال، توضیح نداد که چرا به‌رغم افزایش دستمزدهای اسمی سهم دستمزد در هزینه‌های تولید از ۱۳/۲ در سال ۱۳۷۶ به ۵/۷ درصد در سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است. با این‌همه روشن است که ازجمله دلیل‌های عمده این کاهش، پیشی گرفتن نرخ تورم از افزایش دستمزد اسمی، افزایش شدید بهای مواد اولیه درنتیجه نوسانات ارزی و وابسته بودن آن به واردات، تشدید آهنگ کار- نرخ بهره‌کشی- تعدیل نیرو و حذف یا ادغام پست‌های سازمانی و نظایر آن‌ها است.

هم ازاین‌رو است که آقای تشکینی و بسیاری از کارشناسان اقتصادی مدافع وضع موجود، معترف‌اند که موضوع دستمزد حتی در زمره ۱۰ مشکل اساسی تولیدات صنعتی محسوب نمی‌شود. همان‌طور که گفته شد، مشکل اساسی در نوسانات ارزی با توجه به واردات‌محوریِ اقتصاد کشور، واردات بی‌رویه از مبادی رسمی و غیررسمی، افزایش بهای مواد اولیه، هزینه‌های مالی- نرخ سود تسهیلات بانکی- تغییر قوانین، سوءِمدیریت‌ها، پاداش‌های نجومیِ مدیران، ریخت‌وپاش‌ها و نظایر آن‌ها است [گزارش مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام].

به‌نظر ما همین نمونه‌ها و اشاره‌ها کافی است تا از سیاست‌های ضد مردمی نظام در حمایت از کلان‌سرمایه‌داران که می‌کوشند در پس خُرده‌کارفرمایان پنهان شوند، پرده برگیرد. به‌علاوه، برعهده کارگران و به‌ویژه کارگران آگاه است که با توجه به مشاهدات عینی از روابط و مناسبات کار در محیط پیرامونی خود به تعمیق و تدقیق این بحث همت گمارند و نتیجه مطالعاتشان را به‌هر طریق ممکن و ازجمله طریق شبکه‌های اجتماعی منعکس سازند. همچنین برعهده کارفرمایان است که گزارش عملکرد و صورت‌های مالی شرکت‌ها و کارگاه‌ها را برای اطلاع عموم و به‌ویژه برای اطلاع کارگران این شرکت‌ها و کارگاه‌ها منتشر کنند. آگاهی از نحوه عمل و فعالیت‌های اقتصادی کارگاه‌ها حق مسلم کارگران است. به‌ویژه آنکه در وضعیت کنونی، کارفرمایان برای لاپوشانی ضعف‌ها و سوءِمدیریت‌ها، ریخت‌وپاش‌ها و اختلاس‌ها انگشت اتهام را به سوی کارگران و دستمزد آنان نشانه رفته‌اند و می‌روند. این اتهام

نه‌تنها ضد اخلاقی، بلکه اقدامی جنایت‌کارانه برای آوار کردن هزینهٔ ضعف‌ها و سوءاستفاده‌ها بر دوش کارگران و خانواده‌های آنان است. در همین راستا، انتشار صورت‌جلسه مذاکرات شورای‌عالی کار پس از برگزاری هر جلسه، جزو حقوق کارگران است و این کم‌ترین خواست کارگران از به‌اصطلاح "نمایندگان کارگری" در این شوراست. به‌یقین، هرگونه بی‌اعتنایی به‌این خواست و پیروی بی‌چون‌وچرا از منویات کلان‌سرمایه‌داران و کارگزار آنان- نمایندگان دولت‌ها- مشارکت در جنایت آنان بر ضد کارگران کشور و خانواده‌هایشان است. پیگیری این خواست، ازجمله وظایف کمیته‌های دستمزد در کارگاه‌های کشور است. زیرا کارگران کشور با آگاهی از استدلال‌های میان‌تهی دولت‌ها و کلان‌سرمایه‌داران، هم به‌لحاظ نظری و هم به‌لحاظ عملی، خود می‌توانند پاسخ‌های درخورد آن‌ها را بدهند.

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، در گزارش‌ها و بررسی‌های تحلیلی مراکز پژوهش وابسته به نظام (مرکزپژوهش‌های مجلس و مجلس تشخیص مصلحت) دستمزد در ۱۰ ردیف اصلی مشکلات صنایع و تولیدات کشور نیست. بنابراین، طرح این مشکلات در شورای‌عالی کار موضوع تعیین دستمزدها، موضوعی انحرافی باهدف جبران این مشکلات به‌بهای قربانی کردن دستمزد کارگران است. واقعیت این است که، اگر قرار باشد این مشکلات به‌هنگام مذاکرات جمعی درباره تعیین دستمزدها مطرح شود، این دولت‌ها و کلان سرمایه‌داران‌اند که باید نسبت به سیاست‌های ضد مردمی و سودورزانه‌شان پاسخ‌گو باشند و درصدد جبران آن‌ها برآیند. تن دادن گروه به‌اصطلاح کارگری این شورا به چنین بحث‌های انحرافی و خارج از موضوع و گردن نهادن به خواست‌های تحمیلی کلان‌سرمایه‌داران و دولت کارگزار آن‌ها، جز سردرگم کردن کارگران و کشاندن آنان به دنباله‌روی از منویات دولت‌های فاسد و کارگزار کلان‌سرمایه‌داران هدفی دیگر ندارد.

اظهارات آقای اولیا علی‌بیگی، رئیس کانون‌عالی شوراهای اسلامی کار، شاهدی است بر این ادعای ما. او می‌گوید: "نوشتن نامه به وزیر کار که به‌عنوان رئیس شورای‌عالی کار، خود عضوی از اعضای شورای‌عالی کار هم است، شایسته و معقول نیست، چون هرگونه تصمیمی در شورا سه‌جانبه و با حضور شرکای اجتماعی گرفته می‌شود. ... در تمام بنگاه‌های اقتصادی تشکل‌های کارگری حضور دارند و این تشکل‌ها نیازها و مطالبات نیروهای کار خود را به تشکل‌های استاني منتقل مي‌كنند و از آنجا به تشکل‌های کشوری ارائه و پس از بررسی پاسخ گفته می‌شود. معتقدیم که جامعه شریف کارگری مطالبات خود را تنها از طریق تشکل‌های صنفی به نحو شایسته و قانونی دنبال کند و تحت تأثیر اغراض سیاسی و متفاوت که درصدد تشویش اذهان عمومی و ملتهب کردن جو جامعه هستند قرار نگیرد و با هوشیاری اجازه سوءاستفاده را ندهد. شورای‌عالی کار همه‌ساله با حضور شرکای اجتماعی گروه کارگری، کارفرمایی و دولت درخصوص دستمزد نشست‌هایی را برگزار می‌کند و هرگونه تصمیمی نسبت به تعیین دستمزد، با اجماع و اتفاق نظر همه اعضای شورا اتخاذ می‌شود. اگرچه دستمزدی که برای سال ۹۱ تعیین‌شده با توجه به شرایط موجود و افزایش تورم، جوابگوی نیازهای ضروری و حداقل‌های خانوارهای کارگری نیست اما باید واقع‌بینانه و منصفانه به موضوع نگاه کرد و با توجه به شرایط حاضر پذیرفت که بیشتر از این امکان افزایش دستمزد نیست. کمبود مواد اولیه و کاهش ظرفیت تولید باعث می‌شود که بنگاه‌های اقتصادی با کاهش تولید روبرو شوند و کارفرمایان توان پرداخت دستمزد واقعی به کارگران را نداشته باشند" [خبرگزاری ایسنا، ۷ مهرماه ۱۳۹۱- تأکیدها از ماست]. استناد ما به این نقل‌قول بلند از آن رو است که ما را از رجوع به منابع دیگر به‌منظور نشان دادن عملکرد گروه به‌اصطلاح کارگری

شورای‌عالی کار طی نزدیک به ۴ دهه بی‌نیاز می‌کند. زیرا نزدیک به ۴ دهه این نگاه بر گروه به اصطلاح کارگری شورای‌عالی کار حاکم بوده است. به‌یاد داشته باشیم که این اظهارات به زمانی مربوط است که ۲۰ هزار کارگر طی توماری به عملکرد دولت در این شورا اعتراض کرده بودند.

آقای علی‌بیگی معتقد است که در همهٔ بنگاه‌های اقتصادی تشکل‌های کارگری حضور دارند و از نیازهای کارگران مطلع‌اند، ازاین‌رو، دیگر نیازی به نامه‌نگاری و مکاتبه با وزیر نیست که خود عضوی از شورای‌عالی کاراست و کار چندانی هم از او برنمی‌آید. این ادعای ایشان مبنی بر اینکه در همه بنگاه‌ها تشکل‌های کارگری حضور دارند، فریب‌کاری‌ای بیش نیست. واقعیت امر این است که تقریباً در هیچ بنگاه اقتصادی‌ای تشکل کارگری‌ای مستقل وجود ندارد و تشکل‌های زرد هم در بالاترین حالت تنها ۵ درصدِ کارگاه‌های اقتصادی کشور را پوشش می‌دهند. اما ما نیز بر این باوریم که وزیر به‌خودی خود هیچ اختیاری در زمینه تعیین حداقل مزد ندارد، زیرا دیدیم تغییر دولت‌ها و وزیران کار موجب تغییر رویه‌ها نشده است. در این شورا، تصمیم‌ها از پیش و بر اساس سیاست‌های کلان نظام در راستای تأمین سودورزی کلان‌سرمایه‌داران از پیش گرفته شده است. بدین ترتیب وظیفه شورای‌عالی کار تنها برای خالی نبودن عریضه، آن است که این تصمیم را اعلام و توجیه کند. و چه توجیهی بهتر از همین اظهارات آقای علی‌بیگی و دیگر نمایندگان به‌اصطلاح کارگری و همپالکی‌های ایشان؟ آیا نمایندگان دولت و کارفرمایان بهتر از این می‌توانستند تصمیم‌های ضدکارگری از نوع تصمیم فوق را توجیه کنند؟ آقای علی‌بیگی می‌گوید "تشکل‌های کارگری" موجود در بنگاه‌های اقتصادی باید نیازها و مطالبات نیروهای کار را منتقل کنند، اما نمی‌گوید که این تشکل‌ها برای پیش‌گیری یا حل معضل‌ها یا به‌عبارت بهتر، فجایع انسانی رخ‌داده در زندگی و کار کارگری چه اقدامی کرده‌اند؟ و اگر این تشکل‌ها اقدام نکنند که نکرده‌اند، تکلیف کارگران چیست؟ سر گرسنه بر بالین بگذارند و دم برنیاورند که اگر بیاورند، تشویش اذهان عمومی و ملتهب کردن جامعه است؟ آقای علی‌بیگی در این‌جا نیز نه در مقام "نماینده" کارگران بلکه در مقام سخنگوی "دادستان" نظام ظاهر می‌شود و برای کارگران درصورت عدول از مرزهای تعیین‌شده چنگ‌ودندان نشان می‌دهد. گذشته از این، آقای علی‌بیگی در مقام سخنگوی دولت و کارفرمایان با استناد به کمبود مواد اولیه و کاهش ظرفیت تولید، اعلام می‌کند که کارفرمایان توان پرداخت مزد واقعی را ندارند، بنابراین، کارگران را به واقع‌بینی فرامی‌خواند. اما آقای علی‌بیگی نمی‌گوید که در نتیجه کدام سیاست‌های خانمان‌سوز و میهن بربادده‌ی کارخانه‌ها با کمبود مواد اولیه و کاهش ظرفیت تولید روبرو هستند؟ و نمی‌گوید کارگران در بروز این وضع چه نقشی داشته‌اند؟ ایشان بهتر از هرکس می‌داند که مسئول بروز این مشکلات و فجایع یادشده، نه کارگران بلکه نظام ضد مردمی است، یعنی نظام "مقدسی" که با حاکم کردن سیاست‌های دلالی بر اقتصاد کشور و واردات بی‌رویه به ضد تولیدات داخلی و با استفاده از رانت‌های گسترده از یک سو و اتلاف درآمدهای جامعه در راستای سیاست‌های ضد ملی تنش‌زا و سیاست‌های جاه‌طلبانه نظامی و تقویت روزافزون دستگاه‌های عریض و طویل امنیتی و سرکوبگر در تأمین امنیت نظام و انسداد سیاسی- اجتماعی از دیگر سو، در بروز این وضع نقشی اساسی داشته است و همچنان دارد. اما او را با نقش این سیاست‌ها کاری نیست. وظیفه او تنها تهدید کارگران است که باید با چشم فروبستن بر هر عاملی و سیاستی، بار طاقت‌فرسای تمام این سیاست‌های ضد مردمی را بر دوش کشند و دم برنیاورند!

انتظار دیگری هم نمی‌توان داشت. خروجی‌های آن نظام مهندسی‌شده مبتنی بر آیین‌نامه‌ها

و تشـخیص و تأییـد صلاحیت‌هـای ناظـر بـر تشـکیل تشـکل‌های کارگـری، تشـکل‌هایی از نـوع "کانـون شـوراهای اسـلامی کار" و "نمایندگانـی" از نـوع علی‌بیگـی اسـت.

تنهـا از سـال ۱۳۹۴ و در نتیجـه بـالا گرفتـن بحـث سـبد هزینه‌هـا بـود کـه گـروه به‌اصطـلاح کارگـری موضـوع سـبد معیشـتی آن هـم به‌صورتـی ناقـص را پیـش کشـید [نـگاه کنیـد بـه: اظهـارات فرامـرز توفیقـی دربـارۀ سـبد هزینـه زندگـی، ۱۳۹۴]. در سـال ۱۳۹۶ بـا دامنه‌دارتـر شـدن بحـث ضـرورت افزایـش دسـتمزدها متناسـب بـا سـبد هزینه‌هـای زندگـی، گـروه به‌اصطـلاح کارگـری ایـن شـورا بـا فرمـان حکومتـی مبنـی بـر پاییـن کشـیدن فتیلـه ایـن بحـث و در اقدامـی تاکتیکـی و به‌بهانـۀ مخالفـت بـا واگـذاری صنـدوق سـازمان تأمیـن اجتماعـی بـه وزارت بهداشـت و درمـان، نزدیـک بـه یـک مـاه از شـرکت در جلسـه شـورای‌عالی کار خـودداری ورزیـد تـا بـاز هـم کار بـه تعطیـلات آخـر سـال کشـیده شـود. ایـن گـروه ضمـن شـرکت نکـردن در جلسـه شـورای‌عالی کار، در اقدامـی نمایشـی، از کارگـران خواسـت تـا بـه تجمـع در برابـر شـورای نگهبـان [بخـوان: دریوزگـی از ایـن شـورا] روی آورنـد. امـا گـروه وابسـته بـه خانـه کارگـر می‌دانسـت و می‌دانـد کـه شـورای نگهبـان ازجملـه اندام‌هـای اصلـی نظـام در اِعمـال سیاسـت‌های کلان نظـام اسـت. مفهـوم ایـن اقـدام جـز تعطیـل کـردن یـک مطالبـه به‌بهانـۀ پیگیـری مطالبـۀ دیگـر نبـود. حال‌آنکـه ایـن دو مطالبـه، مطالبـات مسـتقلی‌اند کـه هریـک بایـد در جـای خـود پیگیـری شـوند. ایـن نیـز بدیهـی اسـت کـه پیشـبرد چنیـن مطالبه‌هایـی جـز از طریـق اقـدام متحـد و سراسـری کارگـران کشـور میسـر نیسـت. ایـن سـخن رسـولی، دبیـر اجرایـی خانـه کارگـر اسـتان خراسـان رضـوی، خـود گویـای همیـن واقعیـت اسـت: "تشـکل‌های کنونـی کارگـری مثـل شـورای‌عالی کار یـا انجمن‌هـای صنفـی، خـود در خانـه دولـت سـاکن هسـتند. هرقـدر هـم بخواهنـد مطالبـات کارگـران را پیگیـری کننـد، بـاز هـم بـا محدودیت‌هـای دولتـی روبـرو هسـتند" [خبرگـزاری ایلنـا، ۱۴ فروردین‌مـاه ۹۷].

شورای‌عالی کار، تعیین حداقل مزد، افزایش دیگر سطح‌های مزد

موضـوع دیگـری کـه نبایـد از نظـر پنهـان بمانـد، جایـگاه شـورای‌عالی کار در تبییـن و تعییـن حداقـل مـزد و دیگـر سـطح‌های مـزدی اسـت. چنـان کـه دیـده شـد، ملاک‌هـای تعییـن حداقـل مـزد را قانـون تبییـن کـرده اسـت. بنابرایـن، وظیفـه ایـن شـورا مصـداق سـه‌جانبه‌گرایی در وضـع قوانیـن و بخشـنامه‌های مربـوط بـه آن‌هـا نیسـت، بلکـه از مصادیـق مذاکـرات جمعـی اسـت. بنابرایـن، نقـش نماینـدگان دولـت در ایـن شـورا تنهـا محـدود بـه نظـارت دربـاره چگونگـی پیشـرفت مذاکـرات در چارچـوب قوانیـن اسـت. دخالـت نماینـدگان دولـت به‌سـود کارفرمایـان اقدامـی اسـت غیرقانونـی و ازاین‌روی ایـن حـق بـرای نماینـدگان کارگـران بایـد محفـوظ باشـد کـه درصـورت تخطـی دولـت از حـدود وظایـف خـود بـه دادگاه‌هـای صلاحیـت‌دار و مسـتقل از نـوع دیـوان عدالـت اداری یـا شـورای داوری شـکایت برنـد. به‌عـلاوه، رابطـه نماینـدگان کارگـران در ایـن شـورا بـا طبقـه کارگـر کشـور مشـمول رابطـه وکیـل و مـوکل اسـت و نماینـدگان کارگـران در ایـن شـورا نمی‌تواننـد بـه‌دور از نـگاه مـوکلان خـود، یعنـی کارگـران، بـه زدوبنـد و تبانـی بـا کارفرمایـان و دولـت برآینـد. روشـن اسـت کـه آن جـا کـه نماینـدگان کارگـران نتواننـد بـه خواسـت‌های طبقـه کارگـر جامـه عمـل بپوشـانند، بایـد بـه مـوکلان خـود رجـوع کننـد. بدیهـی اسـت کـه در ایـن صـورت، حـق اعتـراض و ازجملـه اعتصـاب سراسـری در برابـر تصمیم‌هـای تحمیلـی بایـد بـرای کارگـران محفـوظ باشـد. ازهمیـن‌رو، کارگـران آگاه کشـور می‌داننـد کـه بـا تصویـب مصوبه‌هـای ضدکارگـری ایـن شـورا، مبـارزه کارگـران خاتمـه نمی‌یابـد و بایـد ایـن بحـث را به‌طـور مسـتقل و از طریـق سـازمان‌دهی جنبـش اعتراضـی بـه هـر شـکل ممکـن و ازجملـه اعتصـاب و درخواسـت مذاکـرات جمعـی در مقیـاس کارگاه و در مقیـاس محلـی، منطقـه‌ای و سراسـری پـی گیرنـد. اعتـراض بـه مصوبـات ضدکارگـری حـق

مشروع کارگران است و آنچه غیرقانونی است، تصمیم‌ها و عملکرد شورای‌عالی کاراست.

ترکیب شورای‌عالی کار

هم‌چنین، باید توجه داشت که ترکیب نمایندگان کارگران در این شورا به‌گونه‌ای باشد که این نمایندگان، تمامی کارگران و نه بخش کوچکی از آن را نمایندگی کنند. نقش و جایگاه سندیکاهای فراگیر و مستقل ازجمله در همین مناسبات خود را نشان می‌دهد. برکشیدن عده‌ای از سوی دولت و کارفرمایان در مقام نماینده‌های کارگران، نقض حقوق و آزادی‌های سندیکایی از سوی دولت‌ها و کارفرمایان است.

از طرفی، نمایندگان کارگران در این شورا باید از زبده‌ترین، آگاه‌ترین و وفادارترین کارگران به منافع کارگری در موضوع مذاکرات این شورا باشند و درعین‌حال، باید از مشاوره‌های حقوقی و اقتصادی کارشناسان متعهد به منافع طبقه کارگر بهره جویند. اما همان‌طور که از اظهارنظرهای اعضای به‌اصطلاح کارگریِ برکشیده در این شورا برمی‌آید، انتخاب این گروه، دستچین ناآگاه‌ترین و سر به‌فرمان‌ترین افراد بوده است. روشن است که خروجی این گروه عقب‌مانده و فاقد اعتبار نمایندگی کارگران، به‌رغم شعارهای دهان‌پرکن، نمی‌تواند جز دنباله‌روی از دولت‌های کارگزار کلان‌سرمایه‌داری باشد. علی خدایی، عضو به‌اصطلاح گروه کارگری شورای‌عالی کار، خود به عدم برخورداری حق نمایندگی کارگران کشور اذعان دارد. او می‌گوید: "تنها ۱۰ درصد از کارگران کشور عضو تشکل‌های کارگری هستند." حتی با فرض صحت این گفته، اگر در نظر گیریم که این آمار تنها مربوط به کارگاه‌های رسمی و مشمول قانون کار می‌شود، می‌توان پی برد که در بهترین حالت این گروه کم‌تر از ۵ درصد کارگران کشور را نمایندگی می‌کنند.

گفتیم که در ترکیب شورای‌عالی کار، گروه کارفرمایان به‌نمایندگی از کارفرمایان کشور باید تمامی کارفرمایان و ازجمله کارفرمایان خرد و مدیران شرکت‌های دولتی را دربرگیرد. حضور دولت در این شورا جنبه دوگانه دارد که باید مرز میان این دو به‌دقت رعایت شود؛ نمایندگان مدیران واحدهای دولتی در ترکیب کارفرمایان جای دارند و نمایندگان دولت در مقام مسئولان اجرایی، باید تنها بر چگونگی پیشبرد مذاکرات در چارچوب قوانین نافذ و معتبر کشور ناظر باشند. از طرفی، شمار نمایندگان کارفرمایان به‌نمایندگی از سوی تمام کارفرمایان کشور، اعم از نمایندگان کلان‌سرمایه‌داران، کارفرمایان خرد و مدیران دولتی و متکی به سازمان‌های خاص خود، در هیچ شرایط نمی‌تواند و نباید بیش از شمار نمایندگان کارگران باشد. افزایش شمار نمایندگان دولت در دولت احمدی‌نژاد به ۶ نفر- مساوی با شمار نمایندگان کارگران و کارفرمایان- با اختیارات گسترده در روند مذاکرات که همچنان در دولت روحانی و وزارت کارِ برکشیده از "خانه کارگر" ادامه یافت، در زمرهٔ نقض حقوق کارگران است. به‌ویژه آنکه طی چهار دههٔ گذشته شاهد بوده‌ایم که این حضور به‌طور یک‌جانبه به‌سود کارفرمایان [بخوان: کلان‌سرمایه‌داران] بوده است.

۲. تضمین مزد

مزد و تضمین پرداخت آن، از مهم‌ترین مباحث حقوق کار به‌شمار می‌رود. زیرا در تحلیل نهایی، زندگی کارگران و حقوق بگیران وابسته به مزد آنان است و اگر این مزد ناچیز هم پرداخت نشود یا به‌موقع پرداخت نشود، شکل و مفهوم کار اجباری و بیگاری به‌خود می‌گیرد و ازآنجاکه بیگاری و کار اجباری مصداق کار بردگی است، ازجمله روابط و مناسبات کاری‌ای است که در حقوق کار از اساس مردود شناخته

شده است. قانون کار کنونی نیز آن را در مطابقت با ماده ۶ منع کرده است.

در سال ۱۹۴۹، با احساس نیاز به مقررات جامع‌تر در حمایت از مزد و مقررات مربوط به پرداخت آن، مقاوله‌نامه شماره ۹۵ و توصیه‌نامه شماره ۸۵ مربوط به "حمایت از مزد" تصویب شد. هم‌زمان با تصویب این دو سند، مقاوله‌نامه شماره ۹۴ و توصیه‌نامه شماره ۸۴ درباره "شروط کار در قراردادهای مربوط به کارهای پیمانی" و دربرگیرنده مقرراتی در حمایت از مزد به‌تصویب رسید.

مقاوله‌نامه شماره ۹۵ که دولت ایران در سال ۱۳۵۱ بدان ملحق شده است، ابتدا مزد را تعریف می‌کند و سپس، به حدود حمایت از آن می‌پردازد. از نظر مقاوله‌نامه، مزد "بهر ترتیبی که تعیین یا محاسبه می‌شود، عبارت از اجرت یا درآمد قابل‌اندازه‌گیری به وجه نقداست که به موجب قرارداد اشتغال به‌کارِ کتبی یا شفاهی و در مقابل کار یا خدمتی که انجام شده یا انجام خواهد شد، کارفرما در وجه کارگر می‌پردازد؛ میزان و مبلغ آن با موافقت طرفین یا طبق قوانین ملی تعیین می‌شود." هدف مقاوله‌نامه از تعریف مزد و شمول گستردهٔ آن، حمایت از درآمد کارگر در هرشکل آن است. به‌علاوه، مقاوله‌نامه به ضرورت وضع مقررات دقیق‌تری درباره چگونگی پرداخت مزد، زمان و مکان پرداخت مزد، ممتاز بودن طلب کارگر از بابت مزد، تسویهٔ طلب کارگر از بابت مزد در پایان مدت قرارداد کار و برقراری ضمانت اجرا نسبت به تخلف از این مقررات اشاره دارد و بر لزوم مطلع شدن کارگران از این مقررات تأکید می‌کند. توصیه‌نامه شماره ۸۵ هم درباره هر یک از موضوع‌های طرح شده در مقاوله‌نامه، توضیح و رهنمودهای بیشتر و کامل‌تری ارائه کرده است.

کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۹، هم‌زمان با تصویب مقاوله‌نامه مربوط به حمایت از مزد، مقاوله‌نامه شماره ۹۴ و توصیه‌نامه شماره ۸۴ درباره "شرط‌های کار در قراردادهای منعقد از طرف سازمان‌های دولتی" (پیمانکاری) را از تصویب گذراند. مقاوله‌نامه شماره ۹۴ و توصیه‌نامه شماره ۸۴ هرچند منحصر به مزد نیست، اما در آن به حمایت از مزد کارگران شاغل در پاره‌ای کارها، به‌سبب طبیعت این مشاغل، توجه شده است. زیرا می‌دانیم که این قبیل کارها معمولاً به‌وسیله مقاطعه‌کاران انجام می‌شود و اینان هم از طریق مناقصه برنده می‌شوند و امکان دارد که برای برنده شدن کار را به بهای پرداخت مزد خیلی پایین و تحمیل شرط‌هایِ کاریِ نامساعد به کارگران ارزان‌تر تمام کنند.

برابر مقاوله‌نامهٔ یادشده، در تمام قراردادهای پیمانی دولتی که یکی از مقام‌ها یا سازمان‌های دولتی از محل وجوه عمومی انجام کاری را برعهده شخص حقیقی یا حقوقی دیگر می‌گذارد و لازمهٔ انجام کار استخدام عده‌ای کارگر باشد، باید در قرارداد ناظر بر پیمان، شرط‌هایی گنجانده شوند که به‌موجب آن‌ها، پیمانکاران کل و جزء حقوق کارگران را در زمینه مزد و مزایا، ساعت کار، مرخصی‌ها و دیگر مقررات شرط‌های کار رعایت کنند، به‌نحوی که امتیازات ایشان از امتیازات مقرر در قانون یا پیمان‌های جمعی یا دیگر مقررات قانونی درباره کارگران مشابه کم‌تر نباشد. مقاوله‌نامه همچنین به ضرورت وضع مقرراتی درباره تأمین وضعیت سلامت و ایمنی و رفاه کارگران اشاره می‌کند و مقرر می‌دارد که قوانین مصوب در اجرای مفاد مقاوله‌نامه باید برای اطلاع عموم منتشر شوند؛ به‌علاوه، در این مقاوله‌نامه بر ضرورت ضمانت اجرایی این مفاد نسبت به تخلف از این قواعد و نیز امکاناتی برای احقاق حق کارگران همچون پرداخت نکردن قسمتی از وجه قرارداد به پیمانکار به‌مزلهٔ تضمین پرداخت مزد، تأکید شده است. چنان‌که از گزارش کمیسیون کارشناسان ناظر بر اجرای مقاوله‌نامه‌ها برمی‌آید، دولت‌هایی که به‌این مقاوله‌نامه ملحق می‌شوند، موظف‌اند در قراردادهای یادشده شرط‌های بالا را بگنجانند و وجود

مقررات کلی کار که شامل همه کارگران (و ازجمله این دسته از کارگران) می‌شود، کافی نیست. زیرا امتیازات مندرج در قانون جنبه حداقل را داراست و ممکن است از طریق پیمان‌های جمعی شرایط بهتری را در نظر گرفت؛ به‌علاوه، یادآور شدن این شرط‌ها در قراردادهای یادشده، از این کارگران که در معرض اجحاف بیش‌تری هستند، حمایت بیشتری به‌عمل می‌آورد. در توصیه‌نامه شماره ۸۴ که مکمل مقاوله‌نامه است، آمده است که در قراردادهای منعقد بین کارفرمایان بخش خصوصی مشمول مفاد مقاوله‌نامه، شرط‌های مشابهی گنجانده شوند. این شرط‌ها باید بر مقررات قانونی یا مندرجات پیمان‌های دسته‌جمعی در زمینه مزد (مزد پایه و اضافی و غیره)، ساعات کار روزانه و هفتگی و تعطیلات و مرخصی استعلاجی ناظر باشند.

اما متأسفانه و به‌رغم آنکه در قانون کار کنونی- تبصرهٔ ۱ مادهٔ ۱۳- نیز مزد کارگران در صدر دیون ممتازه آمده است، ولی در عمل هیچ تمهید و مجازاتی برای انجام ندادن آن پیش بینی نشده است. فاجعه تا به آن‌جا پیش رفته است که بسیاری از واحدهای تولیدی دولتی یا "خودمانی شده" یا واگذار شده به ارگان‌ها و نهادهای حکومتی و پیرامونی حکومت و به بهانه‌هایی واهی مبتنی بر سودورزی هرچه سریع‌تر و بیش‌تر، از پرداخت به‌موقع مزد کارگران سر باز می‌زنند یا آن را در ردیف آخرین بدهی‌ها محسوب می‌کنند. حتی بسیاری از کارفرمایان بر اساس نگاه کاسب‌کارانه و جنایتکارانه حاکم بر نظام، تأخیر در پرداخت حقوق کارگران را بر اساس نرخ بهره‌های بانکی ازجمله صرفه‌های اقتصادی می‌دانند. در این خصوص، اگر فرض کنیم که حقوق و دستمزد ماهانه کارگاهی با ۱۰۰ کارگر ۱۵۰ میلیون تومان و در سال با احتساب مزایا نزدیک به ۲ میلیارد تومان باشد، بهرهٔ بانکی آن با نرخ عادی برابر ۴۰۰ میلیون تومان می‌شود. متأسفانه، زمینه‌ساز بروز چنین نگرش‌هایی پیش‌بینی نکردن تضمین‌های لازم به‌منظور پرداخت به‌موقع دستمزدهاست. توجه داشته باشیم که کارفرما در زمان تسویه حساب، به‌رغم تأخیرهای طولانی، همان مبلغ اسمی مقرر را بدون احتساب جریمه می‌پردازد. حال‌آنکه با توجه به رشد روزانه تورم، هر روز تأخیر در پرداخت دستمزدها از ارزش واقعی آن‌ها می‌کاهد.

به‌همین دلیل، تمام بنگاه‌ها و به‌ویژه بنگاه‌های مدعی مشکلات، باید صورت‌های مالی‌شان را به‌صورتی شفاف برای اطلاع نمایندگان کارگران و سازمان‌ها و نهادهای بازرسی منتشر کنند. بررسی‌های میدانی ما در بیش از ۱۰۰ کارگاه متوسط و بزرگ حاکی از آن است که کارفرمایان بنا بر رویه ایجاد شده در سه دهه گذشته عامداً پرداخت دستمزدها را در آخرین ردیف پرداخت‌ها گذاشته‌اند.

ما نیز می‌پذیریم که شمار کثیری از واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی از مشکلاتی عدیده رنج می‌برند. ولی این وظیفه دولت است که بر اساس گزارش‌های مستند و دقیق روشن کند که کدام کارگاه‌ها با مشکل روبرو بوده‌اند و مشکلات آن‌ها چه بوده است. بر اساس گزارش‌های موجود، می‌دانیم که دستمزد مشکل دست دهم این کارگاه‌ها هم نیست. از این گذشته، هیچ‌یک از مشکلات متصور، ربطی به کارگران ندارند، زیرا کارگران در بروز آن کوچک‌ترین نقشی نداشته‌اند. آنان مطابق شرط‌هایی خاص استخدام شده‌اند و ناگزیر از انجام وظایفی هستند که برای آنان تعیین شده است. اگر محصولات واحدها به‌فروش نمی‌رسند، اگر مطالبات واحدها وصول نمی‌شوند، اگر سیاست‌های کلان ویران‌گر دولتی و نهاد ذی‌ربط از نوع سیاست‌های مالی و پولی و واردات مغایر با سیاست‌های حمایت از تولید و محصولات داخلی، واحدهای تولیدی و خدماتی را به سمت تعطیلی سوق می‌دهند، اگر سوءمدیریت موجب کمبود نقدینگی می‌شود، اگر اختلاس و سوءاستفاده‌ها به بروز بحران در واحدهای

تولیدی و اقتصادی منتهی می‌گردند، اگر واحد اقتصادی به دلایل فوق یا هر دلیلی دیگر ورشکسته می‌شود، ربطی به کارگران ندارد. کارگران مطابق قراردادِ کار، کار محول شده به خود را انجام داده‌اند و در بدترین حالت- یعنی رکود کارگاه- وقت و زندگی خود را صرف کرده‌اند. بنابراین، اگر حقوق کارگران پرداخت نشود یا به‌موقع پرداخت نشود، مسئولیت اصلی آن برعهدهٔ دولت‌ها، دولت‌ها همچون ضامن پرداخت مزدها و نهادهای بازرسی کار، در مقام ناظران بر روابط و شرایط کار هستند. وظیفه نهادهای بازرسی است که به‌موقع وارد عمل شوند و پس از رسیدگی به این تخلف‌ها آن‌ها را به مراجع قضایی ارجاع دهند. اما چرا چنین نمی‌شود؟ به‌این دلیل که تشکل‌های مستقل کارگری وجود ندارند یا به‌عبارت بهتر، از تشکیل تشکل‌های کارگری مانع می‌شوند تا بازرسی کار را بی‌هویت کنند و مانع از ارجاع این تخلف‌ها به دادگاه‌ها و مراجع قضایی و نیز پیگیری‌های بعدی آن شوند. بنابراین، از هر منظر که نگاه شود، متهم و مجرم اصلی در بروز این فاجعه، دولت‌ها و شرکای ذی‌ربط آن‌ها در دستگاه‌های قضایی و مقننه بوده و هستند.

هیئت دولت در ۳۰ دی‌ماه سال ۱۳۹۶ "آیین‌نامهٔ اجرایی قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه‌های کشور" را تصویب و برای اجرا ابلاغ کرد. این آیین‌نامه که جز رونوشت تصویب‌نامهٔ شماره ۱۹۸۵ سال ۱۳۴۴ نیست، آیین‌نامه مغشوشی است که ناظر بر اداره موقت کارگاه‌های بحران‌زده و در آستانهٔ تعطیلی از سوی دولت است. در این آیین‌نامه هیچ کجا از ضرورت مشارکت کارگران در اداره این کارگاه‌ها سخنی به‌میان نیامده است. موضوع اصلی این آیین‌نامه تعیین تکلیف اموال و دارایی‌های این کارگاه‌ها تا زمان واگذاری یا تعطیلی کامل آن‌هاست. ازاین‌روی، با توجه به سیاست‌ها و سمت‌گیری‌های کلان نظام می‌توان نتیجه گرفت که هدف اصلی این آیین‌نامه واگذاری یا ادغام آن‌ها در شرکت‌ها و کارگاه‌های بزرگ یا تعطیلی آن‌ها جز به‌سود واردات و درنتیجه در راستای منافع کلان تجار کشور چیزی دیگر نخواهد بود.

قراردادهای پیمانی دولتی و تضمین مزد

هدف از قراردادهای پیمانی دولتی عمدتاً عمرانی، ایجاد اشتغال و توسعهٔ زیرساخت‌های اقتصادی و اجتماعی است. واگذاری این قراردادها بر اساس تشریفات قانونی‌ای خاص و ازجمله برگزاری تشریفات مناقصه، تأیید صلاحیت پیمانکار و بررسی قیمت‌های ارائه شده باید باشد. بررسی قیمت‌ها در کمیتهٔ کارشناسی فقط برای آن نیست که کم‌ترین قیمت پذیرفته شود، بلکه باید این کمیته با شناخت از ماهیت طرح‌ها و ارزیابی کف بهای تمام شده برای انجام بهینهٔ آن، مناسب‌ترین قیمت‌ها را برگزینند. زیرا اگر بررسی قیمت‌ها کارشناسی نشده باشد و کم‌ترین قیمت ملاک باشد، انجام طرح با مشکل روبرو خواهد شد که نتیجه آن متوقف ماندن طرح یا خلع پیمانکار و واگذاری به پیمانکار دیگر خواهد شد. روشن است که در صورت عدم وجود سازوکار نظارتی و کارشناسی مناسب، خلع پیمانکار نیز دردی را دوا نخواهد کرد. زیرا در هر دوحالت پیش‌گفته خساراتی هنگفت را متوجه جامعه خواهد کرد.

ولی آنچه در عمل اتفاق می‌افتد، واگذاری این طرح‌ها به‌دور از تشریفات واقعی مناقصه به نوسرمایه‌دارانِ برخوردار از رانت‌های گسترده دولتی یا نهادها، اشخاص حقیقی و حقوقی‌ای است که انجام این امور در صلاحیت و وظایف آن‌ها نیست. خارج از این محدوده واگذاری این طرح‌ها، حلقه دیگر را شرکت‌هایی خصوصی تشکیل می‌دهند که بر بستر فساد حاکم بر دستگاه‌های دولتی با

فراهـم کـردن مـدارک صـوری اقـدام بـه اخـذ رتبه‌بنـدی کرده‌انـد و بـا ارائـه قیمت‌هـای پـرت در مناقصه‌هـا برنـده می‌شـوند. در قیمت‌هـای پـرت آنچـه پیـش و بیـش از همـه قربانـی می‌شـود، مـزد کارگـران اسـت. در قراردادهـای بسـته شـده نیـز کم‌تریـن نشـان از حمایـت مـزد کارگـران و بازرسـی کار به‌چشـم نمی‌خـورد و هیـچ سـخنی از ضـرورت حضـور تشـکل‌های کارگـری و حتـی نماینـده کارگـران در کارگاه بـرای انجـام امـور صنفـی و دفـاع از منافـع صنفـی کارگـران نمی‌شـود. نتیجـه آن اسـت کـه کارگاه پیمانـکاری بـه کارگاه‌هـای بـرده‌داری بـدل شـده اسـت. قراردادهـای سـفیدامضا بـر روابـط کار حاکـم اسـت، کارگاه‌هـا سـاعت کار نمی‌شناسـند و کم‌تریـن امکانـات ایمنـی، رفاهـی و بهداشـتی هـم وجـود ندارنـد. سـن آغـاز بـه‌کار رعایـت نمی‌شـود و جنایت‌کارانه‌تـر از همـه اینکـه، همـان مـزد ناچیـز هـم بـه‌ازای ایـن بردگـی، ماه‌هـا کـه گاه بـه سـال هـم می‌رسـد کـه پرداخـت نمی‌شـود[۴]. چـه بسـا کارگـرانِ مسـتأصل به‌دلیـل هزینه‌هـای بسـیار پیگیـری مطالبـات، از خیـر مطالبـات خـود می‌گذرنـد یـا بـه شـرط‌های تحمیلیِ صلح از سـوی کارفرمـا گـردن می‌نهنـد. از طرفـی فسـاد گسـترده اداری و واگـذاری طرح‌هـا بـه افـراد بی‌صلاحیـت و عـدم کنترل‌هـای لازم در ایـن خصـوص، بـه درازا کشـیدن اجـرای طرح‌هـا و گاه بـه توقـف آن‌هـا می‌انجامـد.

قربانـی شـدن طرح‌هـای عمرانـی در پـای هدف‌هـای جاه‌طلبانـهٔ نظامـی و امنیتـی موضـوع دیگـری اسـت کـه پرداخـت نشـدن مطالبـات پیمانـکاران- به‌ویـژه پیمانـکاران بیـرون از دایـره قـدرت- را بـه موجـب می‌شـود کـه نخسـتین قربانـی ایـن پرداخـت نشـدن، مـزد ناچیـز کارگـران یعنـی معیشـت آنـان اسـت.

کاهـش روزافـزون دسـتمزدها و تضمیـن نشـدن پرداخـت به‌موقـع آن‌هـا، در مـورد قراردادهـای برون‌سـپاری از سـوی شـرکت‌ها و بنگاه‌هـای دولتـی و خصوصـی نیـز صـادق اسـت.

موضـوع دیگـر، رواج قراردادهـای پیمانـی ناظـر بـر واگـذاری بخش‌هـا و خدمـات مختلـف در واحدهـای بـزرگ تولیـدیِ خودمانـی شـده و دسـتگاه‌های دولتـی و شـهرداری‌ها بـه پیمـان‌کاران [بخـوان: بـورژوازی نوکیسـهٔ برخـوردار از رانت‌هـای دولتـی] و رهـا کـردن کارگـران و کارمنـدان بی‌هیـچ گونـه حمایتـی بـه زیـر تیـغ تیـز ایـن پیمـان‌کاران بـا ایـن ادعـا کـه می‌خواهنـد دولـت کوچـک شـود و هزینه‌هـا کاهـش یابنـد. ادعـای کوچـک کـردن دولـت یـا کاهـش هزینه‌هـا، اولاً پوششـی اسـت بـرای واگـذاری جزیـی و کلـی خدمـات دولتـی بـه خودی‌هـا یـا به‌عبارتـی بـه بـورژوازی نوکیسـهٔ بوروکراتیـک و برخـوردار از رانت‌هـای دولتـی، و دیگـر اینکـه، وسـیله‌یی اسـت بـرای ایجـاد تفرقـه در بیـن کارگـران واحدهـای بـزرگ تولیـدی و شـدت بخشـیدن بـه اسـتثمار در ایـن کارگاه‌هـا. ایـن بـه پیمـان دادن‌هـای بخش‌هـا و خدمـات مختلـف در واحدهـای بـزرگ تولیـدی، کوچـک شـدن دولـت و تعدیـل هزینـه در واحدهـای بـزرگ صنعتـی نیسـت، بلکـه بـاز کـردن دسـت واسـطه‌ها و دلال‌هـا در واحدهـای اداری، خدماتـی و واحدهـای بـزرگ اقتصـادی اسـت و صرفه‌جویـی در هزینه‌هـا هـم نیسـت، زیـرا یـک هزینـه، یعنـی سـودِ پیمـان‌کار، بـرآن افـزوده شـده اسـت. البتـه، محـل تأمیـن ایـن سـود هـم جـز دسـتبردی دیگـر بـه جیـب کارکنـان جـزء ادارات و کارگـران واحدهـای بـزرگ تولیـدی، جـای دیگـری نیسـت.

---

۴ - در کارگاه‌هـا به‌ویـژه بخـش بـزرگ کارگـران موظف‌انـد بیـش از ۱۴ سـاعت کار کننـد. آن بخـش از کارگـران غیربومـی هـم کـه در به‌اصطـلاح خوابگاه‌هـای کارگـری به‌سـر می‌برنـد، ۲۴ سـاعته بایـد در خدمـت کارگاه باشـند. آلودگـی کارگاه‌هـا و نبـودِ بازرسـی کار به‌مفهـوم واقعـی آن، جـان بسـیاری را گرفتـه اسـت و همچنـان می‌گیـرد. سانسـور حاکـم بـر انتشـار خبرهـا و رویدادهـا در مناسـبات کار، از نقـل و انتشـار آمـار کارگـران مبتـلا شـده بـه سـرطان و بیماری‌هـای نـادر در ایـن کارگاه‌هـا و به‌ویـژه در کارگاه‌هایـی از نـوع نفـت و گاز - و ازجملـه در عسـلویه، خـارک- و کارگاه‌هـای راه‌سـازی، معـادن، سـاختمانی و جـز این‌هـا، مانـع می‌شـود.

سخن پایانی

همان‌طور که گفته شد:

۱. سطح دستمزدها در بازار کار را نه کارگاه‌های خُرد بلکه کلان‌سرمایه‌داران تنظیم و هدایت می‌کنند. ازاین‌روی، بخش عظیم سود ناشی از کاهش دستمزدها به جیب کلان‌سرمایه‌داران سرازیر می‌شود.

۲. برخلاف ادعای سخنگویان کلان‌سرمایه‌داری، افزایش سطح دستمزدها نباید به افزایش قیمت‌ها منتهی شود، زیرا افزایش

دستمزدها تنها کاهش نرخ "ارزش اضافه" و کاهش سودهای نجومی کلان‌سرمایه‌داران را موجب می‌شود.

۳. مشکلات دامن‌گیر تولیدات صنعتی و به‌ویژه کارگاه‌های خُرد و متوسط نه از دستمزدها، بلکه از سوءمدیریت و فساد حاکم بر دستگاه‌های اداری کشور، واردات بی‌رویه، افزایش تورم و بهای روزافزون مواد و مصالح مصرفی ناشی می‌شوند.

۴. برعهده سازمان حمایت از مصرف‌کنندگان است که بر تعیین قیمت کالاها نظارت کند. حضور نمایندگان تشکل‌های واقعی کارگری در این سازمان از مبرم‌ترین خواست‌های کارگران است.

۵. افزایش دستمزدها به سطحِ بایسته تأثیری بر کارگاه‌ها و کارفرمایان خُرد نمی‌گذارد، زیرا این افزایش باید در قراردادهای برون‌سپاری، بُنکداری، قطعه‌سازی و نظایر آن منعکس شود که به‌ناگزیر خواهد شد. ازاین‌روی، کارفرمایان خُرد نباید اجازه دهند که به سپر دفاعی کلان‌سرمایه‌داران تبدیل شوند.

۶. تمام حقوقی که در بالا بدان‌ها اشاره شد باید بدون تبعیض شامل حال همهٔ کارگران و ازجمله کارگران و مزدبگیران شاغل در دستگاه‌های دولتی و شرکت‌ها و مؤسسه‌های دولتی و عمومی و نیز کارگران مهاجر شوند.

۷. افزایش دستمزدها و بهبود وضعیت زندگی کارگران، علت وجودی کار کودکان را از بین می‌برد.

۸. افزایش دستمزدها به‌طورمستقیم و غیرمستقیم موجب بهبود کسب و وضعیت "کارگاه‌های خوداشتغالی" و "خانوادگی" خواهد شد.

۹. با افزایش دستمزدها، موقعیت "سازمان تأمین اجتماعی" بهبود خواهد یافت، و در نتیجه، باید در مستمری بازنشستگان و از کارافتادگان تجدیدنظر اساسی شود.

۱۰. افزایش دستمزدهای واقعی بر رقابت‌ها تأثیری نخواهد داشت، زیرا تمام کارگاه‌ها را دربرمی گیرد. رقابت باید به سمت بهبود کیفیت و کاهش و حذف ریخت‌وپاش‌ها، اختلاس‌ها و سوءمدیریت‌ها سِیر کند.

۱۱. کارگاه‌های خُرد و پراکنده در سطح شهرها و روستاها باید در شهرک‌ها و مجتمع‌های صنعتی سامان‌دهی شوند. حمایت از این کارگاه‌های خُرد و پراکنده باید با کاهش مالیات‌ها، تقویت تعاونی‌های تولید، توزیع مواد و مصالح و تأمین آن‌ها عملی شود.

۱۲. کارگاه‌های غیررسمی اما مجاز نیز باید مشمول سامان‌دهی موضوع بند ۵ اشاره‌شده در بالا شوند. هرگونه معامله میان کارگاه‌های رسمی با کارگاه‌های غیررسمی باید ممنوع شود و نقض آن مشمول جرم و حتی قابل‌تعقیب کیفری باشد.

۱۳. پرداخت به‌هنگام حقوق و دستمزد و تضمین‌های اجرایی آن باید به‌روشنی در قوانین کشور منعکس شده و بر جبران خسارت‌های ناشی از عدم پرداخت به‌موقع دستمزدها از طریق اِعمال جریمه و حتی مجازات کیفری تأکید شود.

ما بر این باوریم که می‌توان به تمامی این خواست‌ها دست یافت و به وضع سیاه موجود پایان داد. اما تحقق این خواست‌ها نیازمند همبستگی رزم‌جویانهٔ جبههٔ فراگیر و گستردهٔ دفاع کار از این حقوق در مقیاس کشوری است.

*

گفتار سوم:

اشتغال کامل، مولد و پایدار

پیش‌گفتار

حق برخورداری از اشتغال کامل و پایدار و انتخاب داوطلبانه شغل ازجمله بحث‌های بنیادین حقوق انسان‌هاست که در منشور جهانی حقوق بشر (۱۰ دسامبر ۱۹۴۸) و در میثاق‌نامهٔ سیاسی و حقوقی بین‌المللی مصوب سازمان ملل متحد[۱] بر آن تأکید شده است. این حق، به‌تبع سندهای پیش‌گفته و الزام بین‌المللی دولت‌ها در اجرای آن، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ذیل مفاد حقوق ملت انعکاس یافته است. ازاین‌رو، اشتغال کامل و امنیت کار دو مقوله مهم اقتصادی- اجتماعی درهم‌تنیده‌ای است که نه‌تنها از منظر روابط کار، بلکه از دیدگاه توسعه و امنیت اجتماعی حائز اهمیت حیاتی است. نادیده گرفتن آن‌ها نادیده گرفتن امنیت اجتماعی و سپردن مقدرات جامعه به چپاولگری بی‌بندوبار است. مطابق با مطالعات بین‌المللی، افزایش هر درصدِ بیکاری و ناامنیِ کار موجب رشد تصاعدی ناامنی اجتماعی و تنزل بهداشت روانی از نوع افسردگی و نیز عارضه‌هایی از نوع اعتیاد، پرخاشگری، دزدی، قاچاق، جنایت و فحشا می‌شود که حاصل آن تراکم تصاعدی دعاوی حقوقی، انباشته شدن زندان‌ها و صدور احکام خشن قضایی و ازجمله زندان‌های طویل‌المدت و اعدام خواهد بود، یعنی آسیب‌های اجتماعی‌ای که هزینه‌های سنگین آن‌ها را باز هم باید جامعه بپردازد.

سیاست‌های کلان اقتصادی- اجتماعی ناظر بر تأمین اشتغال فراگیر و کامل اگرچه موضوع مستقیم قانون کار نیست، اما اجزاءِ جدایی‌ناپذیر حقوق کار هستند و بر آن‌ها همچون تعهد اجتماعی دولت‌ها باید در قانون کار تأکید شود و سازوکارهایی چون مراکز کاریابی، کارآموزی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در امتداد آن به‌روشنی تعریف شوند، بر حمایت از بیکاران و ازجمله بر حق برخورداری آنان از بیمه‌های بیکاری تأکید شود. تردیدی نیست که در تدوین و تحقق قوانین و برنامه‌های مربوط به تأمین اشتغال و حمایت از بیکاران و نیز نظارت بر سازوکار اجرایی آن‌ها، مشارکتِ سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل کارگری به‌نمایندگی از سوی کارگران- کارگران در مقام بزرگ‌ترین نیروی مولد و آفرینندهٔ ثروت‌های اجتماعی و ذینفعان اصلی رشد و توسعهٔ اقتصادی- اجتماعی- ضروری است. روشن است که بدون این مشارکت و نظارت، سخن از رشد اجتماعیِ مبتنی بر عدالت اجتماعی سخنی بی‌مایه خواهد بود. ازهمین‌رو، یکی از وظایف سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی توجه به سیاست‌های کلان اقتصادی- اجتماعی و از آن جمله موضوع اشتغال و نقد و بررسی آن‌هاست، توجهی که مفهوم‌بخش سندیکا در مقام مدرسهٔ اجتماعی کارگران است.

۱. اشتغال‌زایی و تعهد دولت‌ها

اشتغال ازجمله مباحث کلان اقتصادی است و برعهده دولت‌هاست که با برنامه‌ریزی اصولی به هدایت و نظم‌بخشی به بازار کار باهدف رفع بیکاری و تأمین اشتغال مولد و پایدار برآیند. ازاین‌رو، مهم‌ترین وظیفه دولت‌ها تخصیص بودجه‌های مناسب عمرانی از محل درآمدهای ملی، تنظیم سیاست مالی و پولی‌ای اصولی بر بنیان مالیات بر درآمدهای تصاعدی و هدایت پول‌ها و سرمایه سرگردان به سوی اشتغال مولد

۱ - میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی یکی از عهدنامه‌های سازمان ملل متحد بر پایهٔ اعلامیه جهانی حقوق بشر است. این میثاق در ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ طرح و در ۲۳ مارس ۱۹۷۶ برابر با ۳ فروردین‌ماه ۱۳۵۵ لازم‌الاجرا شد. دولت ایران در تاریخ ۱۵ فروردین‌ماه ۱۳۴۷ این میثاق را امضا و در ۱۷ اردیبهشت ۱۳۵۴ از تصویب گذراند و به‌این ترتیب، به آن اعتبار قانونی بخشید و به اجرای آن متعهد شد.

به‌منظور توسعهٔ زیرساخت‌های اقتصادی و خدمات اجتماعی و دولتی باهدف ارتقای رفاه عمومی است. در این میان، هماهنگی تمام دستگاه‌های اداری با مراکز تولیدی و خدماتی در تمام بخش‌های اقتصادی و مراکز آموزشی، آموزش عالی، آموزش فنی، حرفه‌ای و کارآموزی به تأمین نیروی انسانی بر اساس نیازها و امکانات در راستای توسعه سرمایه‌گذاری‌ها به سمت اشتغالِ مولد، رکن اساسی است.

کاهش روزافزون بودجه‌های عمرانی به‌موازات خصوصی‌سازی بنگاه‌های دولتی و خدمات عمومی به‌معنای واگذاری «حل» مشکل اشتغال به بخش خصوصی و بازار عرضه و تقاضای کار است. حال‌آنکه بخش خصوصی، بنا بر اصل شناخته‌شدهٔ آن که دست‌یابی به حداکثر سود در کم‌ترین بازهٔ زمانی است، تمایلی به سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های زیربنایی سرمایه‌بَر و دیربازده ندارد. بخش خصوصی یا به‌عبارتی، کلان‌سرمایه‌داران به‌ویژه، در کشورهای درحال‌توسعه، تنها زمانی در قالب شرکت‌های کنسرسیوم داخلی و خارجی و همچون شریک دولت‌ها وارد عرصهٔ این‌گونه فعالیت‌ها خواهند شد که ضمن برخورداری از امکانات و حمایت‌های همه‌جانبه مالی- اداری دولتی، امتیاز انحصاری بهره‌برداری از آن‌ها را پیشاپیش کسب کرده باشند. بنابراین، ازآنجاکه کلان‌سرمایه‌داری بخش خصوصی کشور نه تمایل و نه امکانی مستقل برای این نوع سرمایه‌گذاری‌ها دارد، خواهان مشارکت با سرمایه‌های خارجی باهدف تضمین هرچه بیش‌تر امنیت سرمایه است. بر این خواست- خواستی که با سمت‌گیری نظام در مواجهه با تحریم‌های خارجی همسوست- مکرر از برنامه سوم تا برنامهٔ ششم «توسعه» بر ضرورت جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی از طریق تشکیل کنسرسیوم و اعطای امتیازهای بهره‌برداری بلندمدت تأکید شده و می‌شود [نگاه کنید به: قانون جذب و تشویق سرمایه‌گذاری خارجی، برنامه‌های توسعه سوم تا ششم و قراردادهای جدید نفتی- خبرگزاری ایلنا، ۱۷ بهمن‌ماه ۱۳۹۴]. از میان اظهارنظرهای فراوانِ ناظر بر توضیح این سمت‌گیری می‌توان به استدلال‌های پدرام سلطانی، نایب رئیس اتاق بازرگانی تهران، رجوع کرد: «قراردادهای درازمدت ابزارهایی هستند که ما در آینده مجدداً دستخوش بحران‌هایی مثل تحریم‌های گذشته نشویم. چراکه هرقدر به جامعهٔ جهانی پیوند بخوریم، لطمه تحریم به شرکت‌های خارجی و این کشورها بیشتر خواهد بود، لذا این شرکت‌ها مراقبت می‌کنند که اتفاقی برای کشور ما نیفتد. ...»

این حرف تازه‌ای نیست و بیانگر گره‌خوردگی کلان‌سرمایه‌داران کمپرادور داخلی با منافع انحصارهای جهانی است. «شاه» در یکی از سخنرانی‌هایش [روزنامه اطلاعات، ۱۶ خردادماه ۱۳۳۹] در توضیح ضرورت تشکیل کنسرسیوم مختلط با انحصارهای خارجی گفته بود: «هرچقدر ممالک خارجی در کشور ما سرمایه‌گذاری کنند، به امنیت و استقلال ما بیش‌تر علاقه‌مند می‌شوند.» البته برکسی پوشیده نیست که منظور او از «کشور ما»، خود او و بزرگ‌سرمایه‌داران و ملاکان بودند.

بخش خصوصی، بنا بر همان گرایش پیش‌گفته، بازار کار کنترل شده را برنمی‌تابد و خواهان است که با بهره‌گیری از مازاد جمعیت کار- بیکاران- و لغو تمام مقررات حمایتی از نیروی کار، از دستمزدها بکاهد و با تعدیل نیرو و تشدید آهنگ کار بر شدت بهره‌کشی بیفزاید. پس چگونه می‌توان «حل» مشکل بیکاری را به کسانی سپرد که از بازار نابه‌سامان عرضه و تقاضا و از ارتش بیکاران بیشترین سود را می‌برند؟! هم ازاین‌روست که حتی در بهترین و بالاترین درجه از رونق اقتصادی، همچنان ارتشی ذخیره و گسترده از بیکاران را شاهدیم.

مراکز کاریابی و آموزش‌های حرفه‌ای

مراکـز کاریابـی از جملـه حلقه‌هـای اساسـی در هماهنگـی و اجـرای برنامه‌هـای اشـتغال به‌شـمار می‌رونـد. وظیفـهٔ عمـده مراکـز کاریابـی شناسـایی بیـکاران و حمایـت از آنـان و هدایت‌شـان بـه بـازار کار اسـت. ایـن مراکـز بایـد بـا آگاهـی کامـل و بـه‌روز از نیازهـای واحدهـای اقتصـادی و بـا شـناخت دقیـق از تـوان فـردی و سـطح مهارت‌هـای فنـی، حرفـه‌ای و تحصیلـی بیـکاران و نیـز نیروهـای کارِ در آسـتانه ورود بـه بـازار کار، بـه معرفـی ایـن نیروهـا بـه واحدهـای اقتصـادی و درصـورت لـزوم معرفـی بـه مراکـز آموزش‌هـای فنـی و حرفـه‌ای به‌منظـور مهارت‌آمـوزی متناسـب بـا نیـازِ واحدهـای تولیـدی و اقتصـادی و هم‌چنیـن معرفـی ایـن نیروهـا بـه سـازمان تأمیـن اجتماعـی بـرای برخـوردار شـدن آن‌هـا از بیمه‌هـای بیـکاری در مـدت زمـان بیـکاری اقـدام کننـد.

دفترهای کاریابی و حقوق بین‌المللی کار

سـابقهٔ شـرکت‌های کاریابـی و تأمیـن نیـرو بـه بیـش از یـک قـرن پیـش برمی‌گـردد. در آن زمـان سـرمایه‌داری بـرای تأمیـن هرچـه سـریع‌تر و ارزان‌تـر نیـروی کار بـه تأسـیس دفترهـای کاریابـی روی آورد. نخسـتین دفاتـر از ایـن نـوع در سـال ۱۹۰۲ در انگلسـتان آغـاز بـه‌کار کـرد. برخـلاف دفترهـای کاریابـی دولتـی، ایـن دفترهـای خصوصـی- همچـون همـهٔ دلالان و واسـطه‌ها- بـه‌ازای یافتـن شـغل بـرای کارگـر مبلغـی را از کارگـر و مبلغـی نیـز از شـرکت‌های طـرف قـرارداد کارگـر دریافـت می‌کردنـد. ایـن شـرکت‌ها در مقـام دلالان سـرمایه‌داران در تأمیـن نیـروی کار ارزان از نقـاط مختلـف و بـا اسـتفاده از ارتـش ذخیـرهٔ بیـکاران ، در ضمـن ربایـش بخشـی از دسـتمزد ناچیـز کارگـر، در کاهـش دسـتمزد کارگـران نقشـی بـزرگ داشـتند و به‌همیـن سـبب بـا تنفـر عمومـی روبـرو بودنـد. بـا بـالا گرفتـن اعتراضـات کارگـری در واکنـش بـه ایـن شـرکت‌ها، رونـق شـرکت‌های کاریابـی خصوصـی به‌تدریـج رو بـه افـول نهـاد. از پـی همیـن اعتراض‌هـا بـود کـه سـازمان بین‌المللـی کار در نخسـتین سـند و در مقاوله‌نامـه شـماره ۲ مصـوب نخسـتین کنفرانـس بین‌المللـی خـود به‌سـال ۱۹۱۹ بـا نـام «دربـارهٔ بیـکاری»، بـه موضـوع مؤسسـه‌ها و دفترهـای کاریابـی اشـاره می‌کنـد. ایـن مقاوله‌نامـه، دولت‌هایـی را کـه بـه آن پیوسـته‌اند، مکلـف می‌کنـد نسـبت بـه جمع‌آوری اطلاعـات مربـوط بـه بیـکاری و راه‌هـای مبـارزه بـا آن (مـادهٔ یـک مقاوله‌نامـه) و نیـز تأسـیس بنگاه‌هـای کاریابـی دولتـی رایـگان زیـر نظـارت یـک اداره مرکـزی اقـدام کننـد. همچنیـن مقـرر شـده اسـت اگـر در کشـوری دفترهـای دولتـی و خصوصـی کاریابـی وجـود داشـته باشـند، بایـد بـا تدبیرهـای لازم بـه هماهنـگ کـردن نحـوهٔ کار آن‌هـا اقـدام کـرد. بدیـن ترتیـب، اصـل تأسـیس بنگاه‌هـا و مؤسسـه‌های کاریابـی دولتـی کـه، به‌طـور ضمنـی وجـود دفترهـای کاریابـی خصوصـی را نفـی می‌کـرد، به‌وسـیله سـازمان بین‌المللـی کار اعـلام شـد. خط‌مشـی سـازمان مبتنـی بـر آن بـود کـه بـا تأسـیس دفترهـای کاریابـی دولتـی، به‌تدریـج دفترهـای کاریابـی انتفاعـی و خصوصـی تعطیـل شـوند یـا به‌نظـم و قاعـده درآینـد. حـذف دفترهـای کاریابـی خصوصـی و انتفاعـی یـا نظـارت بـر آن‌هـا، موضـوع مقاوله‌نامـه شـماره ۳۴ در سـال ۱۹۳۳ (۱۳۱۲ خورشـیدی) بـود. ایـن مقاوله‌نامـه حـذف همـهٔ دفترهـای کاریابـی انتفاعـی را ظـرف مـدت سـه سـال از تاریـخ اجرایـی شـدن مقاوله‌نامـه، بـرای کشـورهایی کـه بـه‌آن ملحـق می‌شـدند، خواسـتار شـد. در ایـن مـدت نبایـد دفترهـای انتفاعـی جدیـدی تأسـیس می‌شـد و دفترهـای موجـود می‌بایسـت زیـر نظـارت مقـام اداری ذی‌صـلاح درآینـد و از آن مقـام اداری حق‌الزحمـه دریافـت دارنـد. در ایـن مقاوله‌نامـه در سـال ۱۹۴۹ (۱۳۲۸ خورشـیدی) تجدیدنظـر شـد و مقاوله‌نامـه شـماره ۹۶ جایگزیـن آن گردیـد. در مقاوله‌نامـهٔ تجدیدنظـر شـده، دربـارهٔ دفترهـای کاریابـی انتفاعـی همـان دو رهنمـود فـوق ارائـه شـد.

دفتر بین‌المللی کار در تفسیر مقاوله‌نامه فوق خاطرنشان می‌کند، کشورهایی که به مقاوله‌نامه شماره ۹۶ ملحق شده‌اند نباید از مفهوم دفترهای کاریابی غیرمجاز برداشتی محدود داشته باشند. کاریابی انتفاعی تنها به دفترهای کاریابی خلاصه نمی‌شود، بلکه هر شخص حقیقی و حقوقی‌ای را دربرمی گیرد که واسطهٔ یافتن کار برای کارگران شود.

بنابراین، از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، نظام کاریابی باید مجانی و دولتی باشد. مهم‌ترین سند مربوط به‌این موضوع، مقاوله‌نامه شماره ۸۸ است که در سال ۱۹۴۸ (۱۳۲۷ خورشیدی) به‌تصویب سازمان بین‌المللی کار رسید. برابر این مقاوله‌نامه، دولت‌هایی که به آن ملحق می‌شوند، باید برای کاریابی به تأسیس موسسه‌هایی عمومی و مجانی اقدام کنند. وظیفهٔ اساسی این مؤسسه‌ها، که جنبهٔ دائمی دارند، سازمان‌دهی بازار کار خواهد بود. این وظیفه، جزئی از برنامهٔ دولت درباره اشتغال محسوب می‌شود و باید به‌گونه‌ای اجرا شود که نیروهای مولد کشور به‌کار گرفته شوند و اشتغال کامل تحقق یابد. مقاوله‌نامه مقرراتی را درباره سازمان‌دهی مؤسسه‌های کاریابی و همکاری آن‌ها با دیگر سازمان‌ها به‌منظور تأمین حداکثر کارایی در زمینهٔ استخدام و کاریابی ارائه می‌کند و بر ضرورت همکاری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از طریق کمیسیون‌های مشورتی یا از هر طریق دیگر تأکید می‌ورزد. در مقاوله‌نامه همچنین به وظایف مؤسسه‌های کاریابی، شرایط کارکنان این مؤسسه‌ها و نیز به نحوهٔ سازمان‌دهی آن‌ها در مناطق مختلف کشور اشاره می‌کند و اقدام‌هایی را که باید این مؤسسه‌ها انجام دهند، مشخص می‌سازد. توصیه‌نامهٔ مکملِ آن، در همان سال، با تفصیل بیش‌تر به این بحث می‌پردازد و مقررات تکمیلی دیگری را نیز توصیه می‌کند.

بنابراین، در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم بنگاه‌های کاریابی خصوصی در آمریکا که به این مقاوله نامه‌ها نپیوسته بودند رشد کردند. اما در دیگر کشورها و به‌ویژه در کشورهای اروپایی مؤسسه‌های کاریابی دولتی جای مؤسسه‌های خصوصی را گرفت و مؤسسه‌های خصوصی جز در رشته‌هایی معدود و مربوط به مدیریت و حسابداری فعالیتی نداشتند.

با تغییر توازن نیروها در مقیاس بین‌المللی از سال‌های دهه ۱۹۹۰ میلادی، به‌دلیل تغییر نظام‌ها در کشورهای اروپای شرقی، سرمایه‌داری جهانی در هیبت نولیبرالیسم- اقتصادی که از سال‌های پایانی دهه ۱۹۷۰ بروز و ظهور یافته بود- در مقیاسی جهانی و با شعار خصوصی‌سازی و "آزادسازی" تهاجمی همه‌جانبه به دستاوردهای جنبش کارگری سازمان داد. این سرمایه‌داری، زیر شعار "آزادسازی"، آزادی بی‌قید و شرط بنگاه‌های سرمایه‌داری را طلب می‌کنند تا بسته به نیاز سرمایه نیروی ارزان‌تری را جلب کنند و هر زمان هم که اقتضا کرد بتوانند بدون هیچ تعهدی به قراردادهای کار خاتمه دهند. آزادسازی از دیدگاه نولیبرالیسم، وضع مقررات ناظر بر آزادی عمل نامحدود سرمایه و لغو تمام مقررات حمایت از نیروی کار و محدودکننده و بازدارندهٔ سرمایه در ارتباط با نیروی و سوءِاستفاده از این نیرو بود و هست. از دیدگاه نولیبرالیسم، کوچک شدن دولت و کاهش تصدی‌گری آن معادل است با کاهش خدمات اجتماعی. زیرا دیدیم و می‌بینیم که نولیبرالیسم، به‌موازات عملی کردن این شعارها، دولت ها را به توسعه و تعمیق نقش سرکوبگرانه و محدود کردن آزادی‌های سیاسی و اجتماعی فرامی‌خواند. اتفاقی نیست که در چنین دورانی، به‌موازات تبدیل قراردادهای کار به قرارداد موقت و پرهیز دادن دولت‌ها از سیاست‌های اجتماعی و ازجمله سیاست‌های مربوط به اشتغال کامل، رشدِ قارچ‌گونه شرکت‌ها و بنگاه‌های خصوصی کاریابی زیر عنوان‌های مختلف "کاریابی" یا "پیمانکاری تأمین منابع

انسانی" را شاهدیم. ناامنی شغلی در کنار بیکاری گسترده و ارتش ذخیرهٔ بیکاران، تحقق سیاست‌های سودورزانهٔ سرمایه‌داری را در دستیابی به نیروی کار هرچه ارزان‌تر و درنتیجه، کاهش هزینه‌های تولید تسهیل می‌کنند. به‌همین دلیل، بنگاه‌های کاریابی خصوصی- به‌ویژه در شکل پیمانکاری تأمین منابع انسانی- به‌منزلهٔ دلالان و مباشران انگل‌صفت کلان‌سرمایه‌داری و انحصارهای فراملی، جزءِ جدایی‌ناپذیر جهانی‌سازی نولیبرالی‌اند.

در کشور ما نیز به‌پیروی از همین سیاست‌های نولیبرالی، با خصوصی‌سازی‌ها و ازجمله خصوصی‌سازی مراکز کاریابی، این مراکز نقش و محتوای خود را از دست داده‌اند و به‌وسیله‌یی برای بهره جستن عده‌یی از رانت‌های دولتی و کاسبی کردن به‌زیان کارگرانِ جویای کار، تبدیل شده‌اند. این مراکز که همچون دیگر بنگاه‌های دلالی، بی‌توجه به نیازهای جویندگان کار و نیاز واحدهای اقتصادی و درعین‌حال بی‌بهره از کیفیت آموزشی، تنها در پی آن‌اند که با بالا بردن آمارهای صوری سهم شان را از رانت‌های دولتی طلب کرده و چند صباحی با "مشغول داشتن" جویندگانِ کار، آنان را نیز سرکیسه کنند. سایت تابناک، ۲۲ رديبهشت‌ماه ۱۳۹۶، نوشته است: "در صورتی که بنگاه کاریابی بتواند برای فرد متقاضی کار، شغلی پیدا کند دست‌کم نیمی از حداقل حقوق مصوب آن سال را از کارجو دریافت می‌کند که این مبلغ در سال ۹۶، حدود ۵۰۰ هزار تومان می‌شود." در آیین‌نامه کاریابی مصوب سال ۱۳۹۶، می‌توان به‌عیان این جهت‌گیری را دید. در این آیین‌نامه و در مادهٔ ۲ آن، آمده است: "۲- حق‌الزحمه کاریابی بابت به‌کارگماری جویندهٔ کار در داخل کشور برای قراردادهای یک‌ساله و بیشتر به‌شرح زیر محاسبه و تعیین می‌گردد: ۱-۲- حق‌الزحمه به‌کارگماری کاریابی غیردولتی داخلی که از کارجو دریافت می‌گردد حداکثر پنجاه درصد حداقل دستمزد مصوب شورای‌عالی کار در سال ۱۳۹۶ می‌باشد. تبصره- در صورتی که دستمزد ثابت به‌کارگمارده بیشتر از حداقل دستمزد اعلام شده از سوی شورای‌عالی کار باشد ۳۰ درصد تفاوت حقوق کارجو با حداقل دستمزد اعلام شده در سال ۹۶ به حق‌الزحمه دریافتی از کارجو اضافه خواهد شد. ۲-۲- کاریابی می‌تواند حق‌الزحمه به‌کارگماری را تا سقف یک ماه حقوق دریافتی کارجو از کارفرما دریافت نماید. تبصره ۱: برای قراردادهای کمتر از یک سال حق‌الزحمه به نسبت ماه‌های کارکرد محاسبه خواهد شد. تبصره ۲: کاریابی‌ها حق دریافت حق‌الزحمه به‌کارگماری برای مدت اشتغال کمتر از یک ماه را ندارند. لازم است قبل از معرفی کارجو به فرصت شغلی در این خصوص به وی اطلاع‌رسانی صورت پذیرد. تبصره ۳: درصورت تمدید قرارداد کار (به‌کارگمارده یا کارفرما) تا سقف یک سال، کاریابی می‌تواند نسبت به اخذ مابقی حق‌الزحمه خود از به‌کارگمارده اقدام نماید.۳- کاریابی می‌تواند در زمان معرفی کارجو به فرصت شغلی، درصورت تمایل کارجو مبلغ ۱۰۰۰۰۰۰ [یک میلیون] ریال را علی‌الحساب به‌عنوان پیش دریافت از میزان حق‌الزحمه به‌کارگماری تعیین شده دریافت نمایند. ..."

روشن است که در پی خصوصی‌سازی این مراکز، کم‌تر جوینده کار را می‌توان سراغ گرفت که از طریق این مراکز جذب بازار کار شده باشند. «دفاتر کاریابی کشور در سال گذشته ۲۴ درصد کل بیکاران کشور را ثبت‌نام کرده‌اند و حدود ۵/۵ درصد از کل بیکاران کشور را نیز به بازار کار هدایت کرده‌اند» [سایت الف، ۱۹ آبان‌ماه ۱۳۹۱]. همچنین «در ۷ ماهه ابتدایی امسال نیز از ۳۵۰ هزارنفری که در این مراکز در جست‌وجوی کار بودند حدود ۹۳ هزار نفر مشغول به‌کار شدند» [ایران جیب، ۱۳ دی‌ماه ۱۳۹۵].

یادآور می‌شویم که مطابق آخرین آمارها، شمار دفترهای کاریابی در کشور بالغ بر ۸۰۰۰ دفتر است.

گذشته از مراکز کاریابی فوق که زیر نظارت وزارت کار تشکیل شده‌اند، همان‌طور که در بالا نیز

اشاره شد، از سال‌های آغازین دهه ۱۳۷۰ خورشیدی گروهی دیگر از اشخاص حقیقی و حقوقی با عنوان شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی، جنب ادارات دولتی و واحدهای بزرگ تولیدی در دوران «سازندگی» پا به‌عرصه نهادند و در دولت‌های «اصلاحات»، «مهرورزی» و «تدبیر و امید» رشدی قارچ‌گونه یافتند. «کارکرد این شرکتها نه تولیدی یا اجرایی بلکه فقط استخدام نیروی کار به‌نمایندگی از بخشهای دولتی یا خصوصی یا شبهدولتی است. این شرکتها در حقیقت متخصصان چانهزنی در روابط کار هستند. بخشی عمده از صاحبان این شرکتها در صنعت نفت اصولاً کسانی بودهاند که به‌نحوی از انحا در پیوند استوار با مسئولان ارشد و کانونهای قدرت در وزارت نفت و وزارت کار و امور اجتماعی در ادوار گوناگون قرار داشتهاند. خصوصاً به‌اتکای پیوندهای مستحکم با بخشهای گوناگون وزارت کار و به‌اعتبار تمرکز تاموقت بر صرفاً فرایند بهکارگماری نیروی کار از این خصوصیت به حد اعلا برخوردار بودهاند که به‌نمایندگی از کارفرماهای اصلی به تدارک بهترین نوع قرارداد کاری به‌نفع کارفرمایان و به‌زیان کارگران مبادرت ورزند. این شرکتها کمترین هزینههای بالاسری را دارند و گاه اصلاً چند نفر هستند و چند خط تلفن. کارگران در خیلی از موارد اصلاً با شرکتهای تأمین نیروی انسانی هیچ مناسبات حضوری ندارند و قراردادشان را نیز عملاً با خود کارفرمای اصلی منعقد میکنند، اما طرف حسابشان به‌لحاظ حقوقی همین شرکتهای تأمین نیروی انسانی هستند و اگر کار به اختلافنظر برسد مسئولیت نه با کارفرمای اصلی بلکه با این شرکتهاست که با وزارت کار و قضات دادگاهها بهترین ارتباطها را دارند. در این میان البته نقش‌آفرینی شرکتهای تأمین نیروی انسانی کاملاً به‌زیان ردههای گوناگون نیروی کار است. مثلاً، بنا بر یک ارزیابی، این شرکتها «درحالیکه برای مهندسان متالوژی حقوق هفت میلیون تومانی به کارفرما صورت میدادند، اما تنها حدود دو میلیون و پانصد هزار تومان به آنان پرداخت میکردند و در سایر زمینهها نیز متناسب با همین مبالغ از حقوق کارگران و متخصصان برای خودشان سود درنظر میگرفتند» [خبرآنلاین، ۴ خردادماه ۱۳۹۱].

مطابق آمارهای رسمی، پیمانکاری تأمین منابع انسانی تنها در سطح دستگاه‌های دولتی دست‌کم ۵۵۰ تا ۶۵۰ هزار نفر از کارگران و کارکنان دولت را دربرمی‌گیرد. به‌علاوه، شمار عظیمی از کارگران واحدهای بزرگ صنعتی نیز گرفتار این نوع قرارداد مثلث کاری شده‌اند. روشن است که برقراری چنین مناسباتی در محیطهای کار چه سودهایی عظیم نصیب این شرکت‌های «دلال انسان» کرده است و همان‌طور که پیش‌تر هم گفته شد، این موضوع نه کمکی به کوچک شدن دولت کرده است و نه کاهشِ هزینه‌های دولت و بهای تمام‌شدهٔ کالاها در بخش خصوصی را موجب شده است. اگر هم کاهشی صورت گرفته باشد، باز هم به‌زیان دستمزد ناچیز کارگران بوده است که در چنبرهٔ این مناسبات ضدانسانی گرفتار آمده‌اند.

ازجمله وظایف این بنگاه‌های دلال انسان، اختلاف‌افکنی بین نیروهای کار از طریق اعمال تبعیض و رقابت فرساینده میان آنان است. «یکی از بارزترین نکات قابل ایراد در ساختار ایجاد شده تفاوت فاحش بین حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان رسمی با کارکنان پیمانی، قراردادی و درنهایت شرکتی بود. در بین نیروهای هم سابقه و دارای شرایط یکسان از نظر امتیاز پرسنلی تفاوت حقوق تا دو برابر بوده است و نکته جالب آنکه در بسیاری از سازمان‌ها این تفاوت در بین دو نیروی کار که در کنار هم و مشغول به کاری یکسان اتفاق می‌افتد» و نیز «اگر قرار است یک تصدی واگذار شود، باید از صفر تا ۱۰۰ آن واگذار شود، نه اینکه شرکت تأمین نیرو در داخل دستگاه اجرایی تشکیل شده و از امکانات، فضای

اداری، آب و برق و تجهیزات دستگاه استفاده کرده و فقط واسطه‌ای بین دستگاه اجرایی و نیروی شرکت باشد که ماهانه مبلغی به جیب بزند» [عبدالعلی تاجی، خبرگزاری فارس، ۱۲ تیرماه ۱۳۹۱].

قراردادهای تحمیلی میان این بنگاه و کارفرمایان تنها کارگران ساده را دربرنمی‌گیرد و شامل کارگران ماهر، متخصص و کارکنان با تحصیلات عالی نیز می‌شود. «یکی از اتفاقاتی که بین نیروهای شرکتی، موقتی و قراردادی می‌افتد این است که اکثراً دارای تحصیلات عالیه هستند ولی قانون دست و پای آنها را بسته و هیچ‌گونه ارتقای شغلی ندارند و در این گیرودار نگران آینده شغلی، تمدید قرارداد و دوران بازنشستگی هم هستند» [حمید نجف، کارشناس اقتصادی، خبرگزاری ایسنا، ۲۵ شهریورماه ۱۳۹۶].

آموزش حرفه‌ای و افزایش مهارت شغلی

از دیگر شرایط اساسی تأمین اشتغال مناسب و بهبود شرایط کار، فراهم آوردن امکانات آموزش حرفه‌ای برای نوجوانان و جوانان و نیز، امکان افزایش مهارت‌های شغلی برای کارگران در طول خدمت است. این موضوع، در گذشته و در کشورهای صنعتی، بیشتر به جنبه کارآموزی در آغاز کار و در محل کارگاه نظر داشت و شامل آموزش حرفه‌ای و افزایش مهارت به‌صورتی که امروز مطرح است نمی‌شد. ازاین‌رو، با آموزش عمومی نیز ارتباطی نداشت. در جهان معاصر پیشرفت سریع و دائمی صنایع و فنون، آموزش حرفه‌ای و تداوم آن، افزایش مستمر مهارت‌های شغلی کارگران را ایجاب کرده است. بنابراین، آموزش نظری عموم کارگران ضرورتی انکارناپذیر یافته است. ناگفته پیداست که ریشه‌کن‌سازی بی‌سوادی، مقدم بر آموزش نظری و آموزش‌های حرفه‌ای است. سازمان بین‌المللی کار علاوه بر آن که در مقدمه اساسنامه خود ضمن برشمردن پیش‌شرط‌های بهبود شرایط کار و ازجمله «سازمان‌دهی آموزش حرفه‌ای و فنی»، توصیه‌نامه‌هایی متعدد و دو مقاوله‌نامه را در این خصوص، تنظیم و تصویب کرده است (مقاوله‌نامه شماره ۱۴۰ سال ۱۳۲۶/۱۹۴۷ و مقاوله‌نامه شماره ۱۴۲ سال ۱۳۵۴/۱۹۷۵). در این دو مقاوله‌نامه معیارهایی را در آموزش حرفه‌ای و فنی به کشورهای عضو سازمان ارائه می‌کند[۲]. مقاوله‌نامه شماره ۱۴۲ پس از اعلام اصول کلی ناظر بر آموزش حرفه‌ای و این‌که آموزش آن‌گاه کارایی می‌یابد که وسیلهٔ شکوفا شدن استعدادها و هموار کردن راه دست‌یابی به موقعیت‌های شغلی مناسب باشد، به ضرورت ایجاد شبکه آموزش حرفه‌ای در هر یک از کشورها می‌پردازد و به‌تفصیل نحوهٔ اداره مؤسسه‌های آموزشی

۲ - از دیگر توصیه‌نامه‌ها و مقاوله‌نامه‌های مصوب سازمان بین‌المللی کار در این خصوص می‌توان به توصیه‌نامه‌ها و مقاوله‌نامه‌های زیر اشاره کرد: توصیه‌نامه شماره ۱۵ درباره توسعه آموزش فنی در کشاورزی در سال ۱۹۲۱/ ۱۳۰۰، توصیه‌نامه شماره ۵۶ راجع به آموزش فنی‌وحرفه‌ای در صنعت ساختمان در سال ۱۳۱۶/۱۹۳۷، آموزش حرفه‌ای و کارآموزی به سال ۱۹۳۹/ ۱۳۱۸. توصیه‌نامه‌های شماره ۵۷ و ۶۰ در زمینه آموزش حرفه‌ای و مهارت شغلی در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم و آغاز مجدد فعالیت سازمان بین‌المللی کار ، توصیه‌نامه شماره ۷۷ دربارهٔ آموزش حرفه‌ای دریانوردان به سال ۱۹۴۶/ ۱۳۲۵، توصیه‌نامه شماره ۹۹ دربارهٔ آماده سازی شغلی معلولان در سال ۱۹۵۵/ ۱۳۳۴، توصیه‌نامه شماره ۱۰۱ دربارهٔ آموزش حرفه‌ای در کشاورزی سال ۱۹۵۶، توصیه‌نامه شماره ۱۲۶ آموزش حرفه‌ای ماهیگیران در سال ۱۹۶۶/ ۱۳۴۵، توصیه‌نامه شماره ۱۳۷ آموزش حرفه‌ای دریانوردان در سال ۱۹۷۰/ ۱۳۴۹، توصیه‌نامه شماره ۸۷ دربارهٔ راهنمایی حرفه‌ای به سال ۱۹۴۹/ ۱۳۲۸، توصیه‌نامه شماره ۸۸ مربوط به آموزش حرفه‌ای بزرگسالان و ازجمله معلولان در سال ۱۹۵۰/ ۱۳۲۹، توصیه‌نامه شماره ۱۱۷ دربارهٔ آموزش حرفه‌ای به سال ۱۹۶۲/ ۱۳۴۱. توصیه‌نامه اخیر جایگزین توصیه‌نامه شماره ۸۸ و نیز توصیه‌نامه‌های شماره ۵۷ و ۶۰ شد و پیش از تصویب مقاوله‌نامه شماره ۱۴۲ مهم‌ترین سند در این زمینه به‌شمار می‌رفت. مایل بوده و هستیم که برای اطلاع بیشتر فعالان سندیکایی کارگری مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های معتبر سازمان بین‌المللی کار را در مجموعه طبقه‌بندی شده ترجمه و منتشر کنیم. امید که در آینده‌ای نزدیک این فرصت دست دهد.

یادشده، اقدام‌های لازم برای همکاری بین سازمان‌های مختلف، شکل‌های مختلف آموزش در کارگاه، بیرون از کارگاه، آموزش‌های فشرده، دوره‌های آموزشی، آموزش مربیان و استادکاران را بیان می‌کند[۳]. توصیه‌نامه شماره ۱۵۰ که مکمل مقاوله‌نامه یاد شده است، به‌تفصیل درباره سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای، آموزش پایه یا تکمیلی، در واحدهای اقتصادی در روستاها و دیگر بخش‌های اقتصادی که همه کارگران و ازجمله کارگران مهاجر و زنان را با رعایت اصل عدم تبعیض دربرگیرد، رهنمودهایی به دولت‌های عضو ارائه می‌کند.

گذشته از سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل متحد و برخی از سازمان‌های وابسته به‌آن مانند یونسکو پروتکل‌ها و توصیه‌نامه‌هایی را دربارهٔ آموزش حرفه‌ای تصویب کرده‌اند که از میان آن‌ها می‌توان به میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و توصیه‌نامه سال ۱۹۷۶/ ۱۳۵۵ یونسکو اشاره کرد. بنابراین، باتوجه به مفاد توصیه‌نامه‌ها مقاوله‌نامه‌های فوق که بازتاب‌دهندهٔ کف مطالبات کارگری است، می‌توان دریافت که سیاست‌های حاکم بر نظام تا چه حد از این معیارها فاصله گرفته است. مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران (۶ مردادماه ۱۳۹۱) می‌گوید: «باتوجه به اینکه ۷۰ درصد افرادی که در ادارات کار ثبت‌نام کرده‌اند فاقد مهارت لازم هستند و همچنین ظرفیت بالای توسعه آموزش در تهران و جمعیت جوان جویای مهارت در تهران، حداقل باید ۳۰ مرکز جدید فنی و حرفه‌ای در این استان راه‌اندازی شود... درصد بسیاری از کارآموزان را دانشجویان و یا حتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها تشکیل می‌دهند. این امر نشان می‌دهد آموزش‌های تئوریک برای آنها نتیجه‌ای در برنداشته و نیاز به مهارت‌آموزی جهت ورود به بازار کار دارند و در میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلانی که به مهارت‌آموزی در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای مشغول‌اند، ۶۶ درصد را دوره‌های کارشناسی تشکیل می‌دهند. طبق پژوهشی که در سال ۸۶ انجام شده، از هر ۱۰۰ کودک ایرانی، ۵۱ کودک به دوره دیپلم نمی‌رسند و به دلایل مختلف از ادامه تحصیل بازمی‌مانند. کم‌سوادی ۵۱ درصدی سال ۸۶، امروز پس از ۵ سال افزایش یافته است... کودکانی که از تحصیل بازمی‌مانند راهی جز مهارت‌آموزی در فنی و حرفه‌ای ندارند و اگر این امکان را با توسعه ظرفیت فنی و حرفه‌ای برای آنها فراهم نکنیم، افزایش شغل‌های کاذب، گرایش به کارهای خلاف و افزایش معضلات اجتماعی را در پی خواهد داشت. نیروی انسانی کافی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های توسعه مهارت‌آموزی است... متأسفانه هیچ‌گاه اعتبارات کافی برای جذب نیروی جدید و تکمیل کادر آموزشی موردنیاز نداشته‌ایم و علاوه‌براین، مصوبه جدید برای جذب نیرو باید به سازمان ابلاغ شود.» او همان‌جا در پاسخ به اعتراض نیروهای حق‌التدریسی به کافی نبودن حق‌الزحمه تدریس در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای گفت: «امسال دستمزد نیروهای حق‌التدریسی ۲۵ درصد اضافه شد و متوسط پرداخت‌های آنان به ۴۵۰ هزار تومان در ماه رسید اما قبول دارم دستمزدهای نیروهای حق‌التدریسی با تورم نمی‌خواند و بسیار پایین است و بار اصلی آموزش‌ها در فنی و حرفه‌ای بر دوش نیروهای حق‌التدریسی است.»

کارآموزی و آموزش حرفه‌ای

از دیگر مباحث مهم حقوق کار در راستای بحث اشتغال کامل، مسئله آموزش‌های عملی در حین

۳ - توصیه‌نامه شماره ۱۳۶ سال ۱۹۷۰/ ۱۳۴۹ نیز که، به برنامه‌های ویژه جوانان اختصاص دارد، برآن است که برنامه‌های آموزش عمومی و حرفه‌ای ویژه جوانان، باید بر تدابیری متکی باشد که در پایان، به اشتغال جوانان بینجامد.

تحصیل، آموزش فنی و حرفه‌ای در راستای تربیت نیروی ماهر کار در ارتباط تنگاتنگ با نیازهای توسعه صنعتی و خدماتی و همچنین مهارت‌های شغلی در حین کار است. ازاین‌رو، واحدهای بزرگ- اعم از صنعتی، کشاورزی و خدماتی- باید برنامه آموزشی‌ای مشخص در زمینه همکاری با مراکز علمی و دانشگاهی، کارآموزی و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای داشته باشند. ازجمله هدف‌های این برنامه آموزشی آن است که کارگران ساده به کارگران نیمه ماهر و کارگران نیمه ماهر به کارگران ماهر تبدیل شوند، یعنی تدابیری اتخاذ شود که زیر نظر کمیته آموزش، جنب نهادهای مشارکتی، هیچ کارگر ساده برای همیشه کارگر ساده باقی نماند.

وجود مراکز آموزش فنی- حرفه‌ای از آن‌روی ضرورت می‌یابند که بسیاری از کارگاه‌های صنعتی و خدماتی چنین امکانی را دراختیار ندارند. پس، وظیفه دولت‌هاست که با هماهنگی مراکز کاریابی و با تأسیس آموزشگاه‌های فنی- حرفه‌ای در تمام نقاط کشور، به آموزش و تربیت کادر فنی و ماهر برآیند.

سر باز زدن شرکت‌های بزرگ از جذب کارآموزان و فراهم آوردن تسهیلات لازم برای مهارت‌آموزی کارگران شاغل، خصوصی‌سازی آموزشگاه‌ها و آموزشکده‌های فنی- حرفه‌ای برای دیپلمه‌های فنی که به دانشگاه‌های علمی- کاربردی تغییر نام یافت، موجب تحمیل هزینه‌های گزاف تحصیل و مهارت آموزی به کارگران در جستجوی کار و مهارت‌آموزی کارگران شاغل شده است. بدین سبب، این آموزشگاه‌ها نیز به‌صورت جزایر پراکنده عمل می‌کنند و پیش و بیش از آن که در پی تربیت نیروهای ماهر و فنی باشند، در پی سودورزی خود هستند.

کارآموز و کارآموزی

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ (مادهٔ ۲) کارآموز به کسی اطلاق می‌شد که کمتر از ۱۸ سال باشد و برای تکمیل یا فراگرفتن حرفه یا صنعت مخصوصی طی قرارداد کتبی کارآموزی برای مدتی معین که نباید از دو سال تجاوز کند، در کارگاه یا کلاس‌های مخصوص اشتغال داشته باشد. ماده ۶ همان قانون، کارآموزان را از شمول قانون کار خارج کرد. در قانون کارآموزی سال ۱۳۴۹ (ماده ۳) نیز کارآموزی را به کارگران شاغل برای فراگرفتن تخصص و افزایش مهارت‌های خاص تعمیم داد. بنابراین، این قانون هم با توجه به محروم بودن کارآموزان از شمول قانون کار، موجبات سوءاستفاده برخی از کارفرمایان را مبنی بر اطلاق کارآموز به برخی کارگران فراهم آورد.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، این ابهام‌ها تا اندازه‌ای برطرف شده و حکم هرکدام جداگانه مشخص شده است. ولی به‌دلیل برخوردار نبودن قانون کار از ضمانت‌های لازم و ازجمله به‌رسمیت نشناختن سندیکاهای مستقل کارگری، این مفاد نیز جنبه اجرایی ندارند. زیرا با آنکه بخش مهمی از نیروی کار جوان کشور زیر عنوان کارآموز به کارتولیدی اشتغال دارند و نظیر هر کارگر دیگری به خلق ارزش‌های مادی مشغول‌اند، اما در شرایط تحمیلی نامناسب و با حقوق و دستمزدی زیر حداقل مزد، به کار واداشته می‌شوند. وجود فساد حاکم بر دستگاه اداری و ازجمله نهادهای بازرسی کار و همچنین نبودِ امنیت شغلی ناشی از قراردادهای موقت کار، جایی برای طرح و پیگیری مسئله در کارگاه‌های بزرگ مشمول قانون کار نمی‌گذارد تا چه رسد به کارگاه‌های کوچک و دیگر کارگاه‌هایی که از شمول قانون کار خارج شده‌اند.

بر بستر چنین شرایطی است که دولت پیشین دیگر نیازی به لاپوشانی نمی‌بیند و با تصویب شیوه‌نامهٔ

طرح «آموزش استاد- شاگردی نوین» در ۱۴ ماده و یک تبصره، مفاد این فصل از قانون کار را به‌کلی بی‌اعتبار می‌کند تا راه را برای بهره‌کشی از نیروهای جوان و تحصیل‌کرده در کارگاه‌های مشمول قانون کار هموار سازد. برای مثال، در بند ۷ ماده ۵ این شیوه‌نامه آمده است: «بدیهی است شاگردان در مدت زمان آموزش از شمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی و موضوع در قرارداد طرح و تصریح می‌گردد.» به‌علاوه، در بند ۱۰ همین ماده گفته می‌شود: «هیچ مبلغی تحت هرعنوان ازجمله مزد و حقوق توسط استادکار به شاگرد پرداخت نمی‌شود.» بنابراین، اگر بگوییم که دولت با نقض مجرمانهٔ قانون کار، درصدد احیای «قانون کارآموزی» پیش از انقلاب- قانون مصوب سال ۱۳۴۹- و حتی فراتر از آن، یعنی زنده کردن مناسبات حاکم بر قرون وسطا برآمده است، سخن به‌گزاف نگفته‌ایم[۴]. این طرح که با مخالفت و مقاومت کارگران روبرو بود، پس از تغییر دولت بار دیگر از سوی علی ربیعی وزیر کار برای تصویب به مجلس ارائه شد. با این حال، کارگران دست از مخالفت نکشیدند و ازجمله این مخالفت‌ها، می‌توان به نامهٔ ارسالی کمیته راهبری کارزار ضد طرح استاد- شاگردی نوین در تاریخ ۹ مهرماه ۱۳۹۲ اشاره کرد. در این نامه، خطاب به علی ربیعی آمده است: «کمیته راهبری کارزار، برنامه‌ها و اقدامات مختلف و متنوعی را برای آگاه‌سازی افکارعمومی جامعه و مسئولان از عواقب و تبعات این طرح درنظر گرفته که به‌تدریج به مرحله اجرا درخواهد آورد. طرح استاد- شاگردی نوین مصوبِ وزارت کار دولت دهم است و هر طرح دیگری که وظایف دولت در قبال قانون اساسی و قانون کار را نقض کند از اعتبار ساقط و فاقد وجاهت قانونی است. دولت موظف به اجرای بی‌کم‌وکاست قانون کار است و هرگونه تغییر در قانون کار باید طی لایحه پیشنهادی که ضمنِ رعایت سه‌جانبه‌گرایی و پس از موافقت شرکای اجتماعی در شورای‌عالی کار رسمیت می‌یابد را جهت تصویب به مجلس قانون‌گذار ارائه دهد، دولت نمی‌تواند به تصویب مصوبات مغایر با قانون کار و قانون اساسی تحت هر عنوان دست بزند. طرح 'استاد شاگردی نوین' خلافِ اصلِ ۲۸ و ۲۹ قانون اساسی و مغایر با مقاوله‌نامه‌های ۱۰۵ و ۱۴۲ سازمان بین‌المللی کار است که دولت جمهوری اسلامی ایران ضمن پذیرش، متعهد به اجرای آن شده است. این طرح، کارِ بدون مزد را رواج داده و موجب بهره‌کشی فرد از فرد می‌شود که از مصادیقِ آشکارِ کار اجباری است. این طرح نقض هرگونه مقررات در روابط کار و تأمین اجتماعی را دربارهٔ کارگران در هر شرایط سنی قانونیت بخشیده و اجرای آن امنیت شغلی و ایمنی و بهداشت کار را در واحدهای کار و تولید از بین می‌برد.»

اگرچه این شیوه‌نامه درنتیجه مقاومت و مخالفت کارگران ابطال شد، اما این ابطال مانع از آن نشد که علی ربیعی در اقدامی تازه این طرح را باکمی تغییر بار دیگر با نام «طرح کارورزی» به مجلس ارائه کند!

پافشاری علی ربیعی بر این طرح، به‌رغم مخالفت‌های گسترده، تا به آن‌جا پیش رفت که وزارت کار بار دیگر- و این بار بدون طرح آن در مجلس- در فروردین‌ماه ۱۳۹۶ آن را در شورای اشتغال تصویب و بخشنامه اجرایی آن را به‌امضای وزیر کار و وزیر کشور به استانداران کشور ابلاغ کرد. عیسی منصور، معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از مصوبه دیگر

۴ - روشن است که آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و بخشنامه‌های مصوب دولت‌ها باید در امتداد مفاد قانون باشد، نه نفی آن. ولی همان‌طور که در بخش‌های دیگر این نوشته به‌تفصیل اشاره کردیم و خواهیم کرد، تا کنون بسیاری از آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های مصوب دولت‌ها، وسیلهٔ نقض قانون یا به‌عبارتی، وضع قانون جدید بوده است!!

شورای‌عالی اشتغال مبنی بر خروج کارورزان از شمول قانون کار و سازمان تأمین اجتماعی در واحدهای پذیرنده [خبرگزاری ایسنا، ۲۰ اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۶] خبر داد و افزود: «مقرر شد با نظر رئیس‌جمهور تا پایان سال ۹۷ هرکسی که در واحدهای پذیرنده برای آموزش کارورزان از شمول قانون کار و تأمین اجتماعی خارج شوند و بدین ترتیب کارفرمایان آزاد خواهند بود تا نیروی مهارت‌آموز جذب کنند. در این طرح همه فارغ‌التحصیلان بیکار و جوانان جویای کار با ثبت‌نام در این طرح، مشمول بیمه حوادث شده و یک‌سوم حداقل دستمزد به آنها پرداخت می‌شود.» در حقیقت، این طرح را باید پیشکش دیگری از سوی کارگزاران نظام به کلان‌سرمایه‌داران در بهره‌کشی عنان‌گسیخته از نیروی کار تحصیلکرده دانست.

حال‌آنکه در حقوق کار و حتی در قانون کار کنونی، با کارگر کارآموزی که به کار تولیدی مشغول است، باید همچون دیگر کارگران رفتار شود. ازاین‌رو، مزد کارآموزان در دوره کارآموزی نباید کمتر از حداقل مزد باشد. افزون برآن که، تمام کارگران و ازجمله کارآموزان باید مشمول بیمه اجباری سازمان تأمین اجتماعی باشند. به‌علاوه، باید درنظر داشت که پیش‌شرط بسیاری از مشاغل، داشتن تحصیلات و تجربه معینی است. بنابراین، نظر به سیستم ناکارآمد آموزشی کشور، گذراندن دوره‌های آموزش عملی برای تصدی این مشاغل در کارگاه‌ها حین یا پس از تحصیل ضروری است. روشن است که شرایط و دوره این آموزش‌های عملی متفاوت از شرایط و دوره کارآموزی کارگران ساده است.

۲. بیکاری و اشتغال، و آمارهای ساختگی و مخدوش رسمی

در آمارهای رسمی جمعیت کشور به دو مقوله عمدهٔ جمعیت فعال (نرخ مشارکت) و جمعیت غیرفعال تقسیم می‌شود. در گروه جمعیت فعال، شاغلان (اعم از اشتغال کامل و ناقص) و بی‌کارانِ در جستجوی کار (اعم از بیکاران پیش‌تر شاغل و پیش‌تر غیر شاغل طبقه‌بندی می‌شوند و جمعیت غیرفعال، گروه‌های محصل، خانه‌دار، دارای درآمد بدون کار و دیگر را دربرمی‌گیرد (جدول شماره ۱ و ۲):

جمعیت ۱۰ سال و بیش‌تر برحسب وضع فعالیت اقتصادی به تفکیک جنس (نفر)

وضع فعالیت اقتصادی	مرد و زن	مرد	زن
جمعیت فعال:	۲۵۷۹۱۴۵۱	۲۰۸۹۸۸۱۶	۴۸۹۲۶۳۵
شاغل	۲۲۵۸۸۰۵۲	۱۸۷۰۷۲۴۷	۳۸۸۰۸۰۵
دارای اشتغال ناقص	۲۳۳۵۴۷۸	۲۱۴۳۵۸۳	۱۹۱۸۹۵
بیکار:	۳۲۰۳۳۹۸	۲۱۹۱۵۶۸	۱۰۱۱۸۳۰
بیکار قبلا شاغل طی ۵ سال گذشته	۱۷۳۹۴۳۴	۱۵۳۰۴۹۶	۲۰۸۹۳۸
بیکار قبلاغیر شاغل	۱۴۶۳۹۶۴	۶۶۱۰۷۲	۸۰۲۸۹۲
جمعیت غیر فعال	۳۹۵۹۳۹۶۲	۱۱۷۱۸۰۴۷	۲۷۸۷۵۹۱۵
جمعیت فعال و غیر فعال	۶۵۳۸۵۴۱۳	۳۲۶۱۶۸۶۳	۳۲۷۶۸۵۵۰

جدول شماره ۱

جمعیت ۱۰ سال و بیش‌تر غیرفعال از نظر اقتصادی به تفکیک جنس (نفر)					
مرد و زن	جمع	محصل	خانه‌دار	دارای درآمد بدون کار	سایر
مرد و زن	۳۹۵۹۳۹۶۲	۱۱۵۹۴۵۲۳	۲۰۶۴۴۱۲۸	۴۸۱۶۴۷۲	۲۵۳۸۸۳۷
مرد	۱۱۷۱۸۰۴۷	۵۹۸۳۳۷۱	۶۷۰۶۵	۳۸۹۵۷۹۸	۱۷۷۱۸۱۲
زن	۲۷۸۷۵۹۱۴	۵۶۱۱۱۵۲	۲۰۵۷۷۰۶۳	۹۲۰۶۷۳	۷۶۷۰۲۵

جدول شماره ۲

یادآور می‌شویم که آمارهای مربوط به اشتغال تمام کسانی را که حتی یک ساعت در هفته به‌کار مشغول بوده‌اند (اشتغال ناقص) شامل می‌شود[۵].

هم‌چنین، بیکاران اعم از بیکاران پیش‌تر شاغل یا پیش‌تر غیرشاغل، به کسانی اطلاق می‌شود که در ۳۰ روز پیش از آمارگیری، برای جستجوی کار اقدام مشخصی از نوع ثبت‌نام در مراکز کاریابی، جستجو از طریق دوستان، تماس با کارفرمایان و مطالعه آگهی‌های استخدام کرده باشند.

بنابراین، می‌توان دید که نه آمارهای اشتغال قابل‌اتکاست و نه آمارهای مربوط به بیکاران. زیرا در این آمارها سعی شده است بیکاری پنهان، اشتغال ناقص و اشتغال سیاه کودکان، زنان و سالخوردگان در کارگاه‌های کوچک، غیررسمی و زیرزمینی را پنهان بماند، جمعیت بیکاران تحصیل‌کرده در میان مردان را کاهش دهد و، به‌ویژه، کوشش شده است تا بخشی عظیم از زنان بیکار- اعم از زنان با تحصیلات عالی و غیر از آنان- را از جمعیت بیکاران کسر و همراه با زنان شاغل در کارگاه‌های غیررسمی، مشاغل خانگی و نظایر آن‌ها را یکجا در گروه زنان خانه‌دار طبقه‌بندی کرده و از نظرها پنهان دارند.

همچنین، بر اساس تعریف ناظر بر بیکاران در جستجوی کار بسیاری از بیکاران نومید از یافتن کار به‌طور خودکار از جمعیت فعال حذف و به جمعیت غیرفعال اقتصادی منتقل شده‌اند.

بر اساس داده‌های «نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۹۵» مرکز آمار ایران، از مجموع نزدیک به ۶۵ میلیون و ۳۸۵ هزار نفر در گروه‌های سنی ۱۰ تا ۶۴ ساله، نرخ شاغلان و بیکاران (جمعیت فعال از نظر اقتصادی) در مقیاس کشوری ۳۹/۴ بوده است و این نرخ، برای مردان۶۴/۱، برای زنان ۱۴/۹ و در نقاط شهری و روستایی به‌به ترتیب ۳۸/۹ و ۴۱ درصد اعلام شده است.

از طرفی، جدول ۳ بر اساس داده‌های پیش‌گفته، نابرابری نرخ بیکاری در میان زنان و مردان و در گروه‌های مختلف سنی را نشان می‌دهد:

۵ - «تنها ۴۱ درصد از شاغلان به طور معمول بیش از ۴۹ ساعت در هفته کار می کنند.» از این گفته می توان چنین نتیجه گرفت که تنها ۴۱ درصد از نیروی فعال کشور از اشتغال کامل برخوردارند، اما آنان نیز برای تأمین زندگی خانوار خود که دربرگیرنده جوانان بیکارِ خانواده اعم از بیکاران در جستجوی کار و سرخوردگان از جستجوی کار، ناگزیر از پذیرش اضافه کار یا روی آوردن به کار دوم و حتی سوم هستند.

توزیع نسبی جمعیت بیکار برحسب گروه‌های سنی به تفکیک جنس، نقاط شهری و روستایی (درصد)					
گروه‌های عمده سنی	مرد و زن	مرد	زن	نقاط شهری	نقاط روستایی
۱۵ـ۶۴	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
۱۵ - ۱۹	۵/۱	۵/۷	۳/۹	۴/۳	۸/۴
۲۰ - ۲۴	۲۲/۱	۲۲/۱	۲۲/۳	۲۱/۱	۲۶/۷
۲۵ـ۲۹	۳۰	۲۶/۵	۳۷/۷	۳۱	۲۶/۲
۳۰ـ۳۴	۱۸/۱	۱۷/۲	۲۰/۲	۱۹	۱۴/۵
۳۵ـ۳۹	۹/۵	۹/۶	۹/۵	۹/۵	۹/۵
۴۰ـ۴۴	۵/۴	۶/۲	۳/۷	۵/۲	۶/۳
۴۵ـ۴۹	۴/۱	۵/۲	۱/۶	۴/۱	۳/۸
۵۰ـ۵۴	۲/۸	۳/۷	۰/۸	۲/۹	۲/۱
۵۵ـ۵۹	۲	۲/۹	۰/۳	۲/۱	۱/۷
۶۰ـ۶۴	۰/۷	۱	۰/۱	۰/۷	۰/۸

جدول شماره ۳

همان‌طور که در این جدول آمده است، بیشترین نرخ بیکاری یا به‌تعبیر منابع آماری، بیکارانِ در جستجوی کار، متوجه گروه‌های سنی ۲۰ تا ۴۰ ساله است و نرخ بیکاری در میان زنان بیش از مردان این گروه‌های سنی است[۶]. اما این تمام واقعیت نیست. زیرا مطالعات تحلیلی آمارهای گوناگون ارائه شده درخصوص بیکاری، شمار بیکاران را بدون احتساب بیکاری پنهان بسی بیش از شمار بیکاران اعلام شده می‌دانند. وزیر کشور در گزارش محرمانه خود به مجلس که بخش‌هایی از آن به روزنامه‌ها درز کرد، نرخ بیکاری در برخی استان‌ها و شهرها را تا ۶۰ درصد اعلام کرد [خبرگزاری تسنیم، ۹ مهرماه ۱۳۹۶].

هدف این بخش از گفتار آن است که مخدوش بودن آمارها را به‌قصد کاهش ابعاد هولناک بیکاری در میان تحصیل‌کردگان و کارگران متخصص از یک سو و بیکاری پنهان (اشتغال کاذب و غیرمولد از نوع دست‌فروشی و پادویی صرافان و دلالان ارز و نیز اشتغال سیاه به‌ویژه در میان کودکان و زنان در کارگاه‌های غیررسمی و غیرمجاز نشان دهد. اما پیش از وارد شدن به این بحث لازم است ابتدا نگاهی به بازارهای رسمی و غیررسمی و نقش کارگاه کوچک در این بازارها بیندازیم.

۶ - آخرین آمارهای رسمی، از نرخ بیکاری و شمار بیکاران، برای تمام گروه‌های سنی و در مقیاس کشوری، به‌ترتیب از حدود ۱۲ درصد و بالغ بر ۳ میلیون و ۳۶۶ هزار نفر سخن می‌گویند که امروز بی‌تردید رقم آن فزونی یافته است [خبرگزاری ایسنا، ۳ اسفندماه ۱۳۹۶].

بازارهای رسمی و غیررسمی

می‌دانیم که نظریهٔ بازار کار دوگانهٔ ساختارگرایان، اقتصاد را به دو بخش اولیه (رسمی) و ثانویه (غیررسمی) تقسیم می‌کند. در بخش اولیه یا رسمی، کارگران از پوشش قانونی برخوردارند و بخش ثانویه یا غیررسمی، زیر پوشش قانون نیستند. ویژگی مشاغل بخش اخیر، مهارت کم، درآمدهای پایین‌تر، ورود آسان، و بازده پایین آموزش و تجربه است. در این دیدگاه، اشتغال غیررسمی می‌تواند مکمل بازار اصلی باشد که تأثیری بر اشتغال رسمی ندارد، بلکه می‌تواند بنگاه‌ها و کارگران این بخش را با ارائه بخشی از خدمات کاری با هزینه کمتر به‌جای استخدام مستقیم یا کار به‌صورت پیمانکاری، به‌طور غیرمستقیم به‌خدمت گیرد.

سازمان بین‌المللی کار در پژوهشی میدانی در کشورهای درحال‌توسعه به‌سال ۱۹۷۲، نشان داد که، نرخ بیکاری آشکار اگرچه ممکن است کمتر به‌نظر آید، با احتساب کارکنان پاره‌وقت و کسانی که در زمینه‌های غیرمولد کارمی کنند، نرخ آن افزایش می‌یابد. مفهوم این سخن این است که گذشته از بیکاران که درآمدی ندارند، گروه بزرگ‌تری نیز هستند که کار می‌کنند اما درآمد کمتری دارند و «تهی‌دستان کار» نامیده می‌شوند. این چرخش نگاه از آن رو بود که در کشورهای فاقد بیمه بیکاری کمتر کسی به آن اندازه داراست که یک‌سر بیکار بماند. بسیاری از جوانان مهاجر روستایی نمی‌توانند در بخش‌های مدرن اقتصادی جذب شوند و به‌اجبار به کار در بخش غیررسمی روی می‌آورند، بخشی که فعالیت آن چندان به‌چشم نمی‌آید و در آمارها منظور نمی‌شود و از مقررات و حمایت‌های دولت به‌دور است. به‌این ترتیب، اصطلاح «بخش غیررسمی» به گونه رسمی در پهنه بین‌المللی به‌کار گرفته شد. سازمان بین‌المللی کار اصطلاح غیررسمی را برای کارگاه‌های کوچک، کارگاه‌های دارای یک یا چند ویژگی زیر تعریف کرده است: ۱. آزادی ورود و خروج؛ ۲. وابسته به منابع داخلی؛ ۳. خانوادگی بودن مالکیت کارگاه؛ ۴. کوچک و محدود بودن فعالیت‌ها؛ ۵. کاربر بودن تولید روش‌ها و تکنولوژی تولید؛ کسب مهارت بیرون از مدارس رسمی؛ ۶. وجود بازارهای رقابتی و دور از کنترل.

در کشور ما هم چون بسیاری از کشورهای درحال‌توسعه، بازار کار اصلی را می‌توان به دو بخش کارگاه‌های زیر پوشش قانون کار و کارگاه‌های رسمی زیر پوشش محدود یا بیرون از شمول قانون کار و بازار غیررسمی را به کارگاه‌های مجاز غیررسمی و کارگاه‌های غیرمجاز تفکیک کرد. ما بررسی تفصیلی و آماری این بازارها را به گفتارهای مربوط به جمعیت کارگران کشور و شمول قانون کار موکول می‌کنیم. در این‌جا تنها به نقش و جایگاه کارگاه‌های کوچک در دوران تسلط انحصارها بر بازار کار یا به‌تعبیر ساختارگرایان بازارهای رسمی و غیررسمی کار اشاره می‌کنیم.

کارگاه‌های کوچک

بر اساس آموزه‌های لنین، پیدایش انحصارها حذف رقابت در برخی رشته‌های اقتصادی و پیدایش تمرکز را موجب نمی‌شود. سرمایه‌های انحصاری به این رشته‌ها روی نمی‌آورند، زیرا امکان کسب سود فراوان در این رشته‌ها محتمل نیست. تقاضا در این رشته‌ها محدود و دستخوش نوسانات شدید است. سرمایه‌داران یا مالکان این کارگاه‌ها بر آشنایی خود بر بازارهای موضعی این کالاها، مشتریان سنتی و کیفیت خاص کالاهای خود متکی هستند و از نوآوری‌های تکنیکی کم‌خرج استفاده می‌کنند. در شرایط کشور ما این نوع فعالیت‌ها را می‌توان در کارگاه‌های تولیدی سنتیِ خانوادگی و در کارگاه‌های خوداشتغالی دید.

به‌علاوه، باید توجه داشت که علاقهٔ انحصارها به برانداختن کارگاه‌های کوچک شامل همه رشته‌ها نمی‌شود. پیشرفت‌های علمی و فنی، تجزیه روند تولید به اجزاءِ متعدد نسبتاً جداگانه را فراهم می‌آورد. به‌همین دلیل، انحصارها بدون آن‌که خود متحمل سرمایه‌گذاری شوند، انجام یک رشته از فعالیت‌های جنبی و کمکی تولید را به مؤسسه‌های کوچک و متوسط به‌ظاهر مستقل وامی‌گذارند یا تعداد روزافزونی از این مؤسسه‌ها را از طریق سفارش ساخت و برون‌سپاری زیر نفوذ و کنترل خود درمی‌آورند. ولی به‌هنگام بحران و وخامت اوضاع، این مؤسسه‌ها را به‌دست سرنوشت می‌سپارند و به ورشکستگی محکوم می‌کنند[۷]. از نمونه این کارگاه‌ها در کشور از قطعه‌ریزان، قطعه‌سازان، کارگاه‌های بافندگی، دوزندگی، پیمانکاران خُرد و خدماتی و نظایر آن‌ها که به‌سفارش شرکت‌ها و مؤسسه‌های بزرگ زیرمجموعه انحصارها وابسته‌اند، می‌توان نام برد.

بنابراین، نباید اسیر ادعاها بود و پنداشت که خروج کارگاه‌ها از شمول قوانین حمایتی‌ای از نوع قانون کار و سازمان تأمین اجتماعی نشانهٔ حمایت از اشتغال و تولید خُرد است. بلکه، تصمیم‌های نظام و کارگزاران آن به‌پیروی از سیاست‌های نولیبرالیستی و ساختارگرایان، حفظ، کنترل و هدایت این بازارهای ثانوی در مسیر تأمین منافع کلان‌سرمایه‌داران، تراست ها و الیگارشی‌های مالی و تسهیل غارتگری و بهره‌کشی‌های آن‌هاست. مجموعهٔ قوانین، مقررات، تصویب‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌های مصوب، به‌ویژه از سال‌های آغازین دهه ۱۳۷۰ خورشیدی، جز این را نشان نمی‌دهد.

خصوصی‌سازیِ آموزش و بازارهای کار

کالا شدگی خدمات عمومی و ازجمله آموزش‌وپرورش در تمام دوره‌های تحصیلی و واگذاری آن‌ها به بخش خصوصی [بخوان: مافیای حاکم بر آموزش‌وپرورش] موجب رشد قارچ‌گونه مؤسسه‌های آموزش عالی- بدون توجه به نیازهای جامعه- در مسیر توسعه شده است. خصوصی‌سازی اگرچه برای دارندگان این مؤسسه‌های رنگارنگ [بخوان: مافیای آموزش] سودهایی کلان به‌همراه داشته است، برای مردم جز انباشته شدن روزافزون جمعیت بی‌سوادان و کم‌سوادان در یک سو و تشکیل جمعیتِ مازاد تحصیل‌کردگانِ بیکار در دیگرسو، حاصلی نداشته است.

می‌دانیم در بازارهای غیررسمی، با توجه به شیوه‌های تولید متکی به کار یدی و فناوری‌های سنتی، امکان جذب تحصیل‌کردگان و کارگران متخصص و ماهر وجود ندارد یا ناچیز است. از طرفی، در بازارهای رسمیِ زیر پوشش قوانین جاری، با توجه به شیوه‌های تولید مبتنی بر فناوری‌های پیشرفته‌تر امکان جذب بی‌سوادان و کم‌سوادان جز در مشاغل غیر فنی محدودتر است. روشن است که وجود این ارتش بیکاران در دو بازار کار و آزادسازی مقررات حمایتی، در تحمیل قراردادهای یک‌سویه و تحمیلی و در کاهش روزافزون دستمزدها باهدف بهره‌کشی عنان‌گسیخته تا چه حد دست کلان‌سرمایه‌داران را باز می‌گذارد. بنابراین، از چنین منظری است که ما به تحلیل آمارهای رسمی بر پایهٔ ملاحظات میدانی می‌پردازیم.

تحصیل‌کردگان

طیب‌نیا، وزیر اقتصاد برگزیده دوره اول ریاست جمهوری روحانی، دربارهٔ بیکاری در میان تحصیل‌کردگان

۷ - نگاه کنید به: کتاب‌های "امپریالیسم واپسین مرحلهٔ تکامل سرمایه‌داری" نوشتهٔ لنین، و "اقتصاد سیاسی، شیوهٔ سرمایه‌داری"، زیر نظر آ. کازلف، ترجمهٔ م. اخگر.

در شهریورماه سال ۱۳۹۲، گفت: «ما یک جمعیت انبوه آماده کار داریم که چیزی حدود ۵ میلیون نفر درحال‌حاضر یا از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده‌اند یا درحال تحصیل در دانشگاه‌ها هستند و به‌زودی وارد بازار کار خواهند شد که ما باید بتوانیم برای این جمعیت کار مناسب فراهم کنیم. همچنین حدود ۳ و نیم میلیون بیکار وجود دارد که اگر این تعداد را به آن ۵ میلیون نفر اضافه کنیم معنایش این است که حدود ۸ و نیم میلیون نفر در آینده نزدیک جویای شغل هستند» [خبرگزاری مهر، ۶ شهریورماه ۱۳۹۲].

سه سال بعد، اقتصاد نیوز، ۲۲ مردادماه ۱۳۹۵، نیز نوشت: «روز گذشته معاون اقتصادی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفته: اکنون بین شش تا هفت میلیون نفر بیکار در کشور وجود دارد که ۳۰ درصد آن را جوانان تشکیل می‌دهند و چهار میلیون نفر از این تعداد فاقد آموزش و مهارت هستند.» مرکز پژوهش‌های مجلس هم، در گزارشی تحلیلی [اقتصاد ایران در سال ۱۳۹۵] نرخ مشارکت - شاغلان و بیکاران- دارندگان تحصیلات عالی را در سال ۱۳۹۴ حدود ۵۱٫۹ ارزیابی می‌کند و بالغ بر ۵٫۵ میلیون نفر از جمعیت حدود ۱۲ میلیون نفری تحصیل‌کرده در این سال را از زمرهٔ بیکاران می‌داند.

اما در پی گزارش‌های محرمانه وزیر کار [روزنامه کیهان، ۵ اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۶] به مجلس درخصوص بیکاری، علی لاریجانی، رئیس مجلس، گفت: «باتوجه به جلسه غیرعلنی مجلس درخصوص وضعیت اشتغال و گزارشی که وزیر کار در این زمینه ارائه کرد، مقرر شد این موضوع در یک کارگروه پیگیری شود.» لابد نتیجهٔ کار این کارگروه بود که چندی بعد وزارت کار در اقدامی تازه - گزارش به‌اصطلاح پژوهشی- برای پاک کردن صورت مسئله بیکاری گسترده در جمعیت تحصیل‌کرده، اعلام داشت: «اغلب سیاسیون و بعضاً کارشناسان درخصوص آمار تعداد دانش‌آموختگان دانشگاهی که تمایل به حضور در بازار کار دارند همواره دچار خطا هستند و می‌پندارند که تمام دانش‌آموختگان دانشگاهی وارد بازار کار خواهند شد درحالی‌که تعداد زیادی از آنان به‌ویژه زنان تمایلی برای فعالیت اقتصادی ندارند و تعداد زیادی هم هم‌زمان با تحصیل به‌کار اشتغال دارند. از ۴ میلیون و هشت‌صد هزار نفر که درحال تحصیل هستند حدود ۸۰۰ هزار نفر (۱۷ درصد) ضمن تحصیل دارای فعالیت اقتصادی بوده و شاغل هستند. همچنین بخشی از جمعیت درحال تحصیل و فارغ‌التحصیل دانشگاهی از نظر اقتصادی غیرفعال هستند و در جستجوی شغل نیستند. در بین جمعیت ۷ میلیونی فارغ‌التحصیل، ۳.۷ میلیون نفر شاغل و ۹۰۰ هزار نفر بیکار هستند. ضمن اینکه ۲.۴ میلیون نفر از فارغ‌التحصیلان در جمعیت غیرفعال اقتصادی قرار دارند که جزو جمیعت بیکار جویای کار محسوب نمی‌شوند» [خبرگزاری مهر، ۲۴ خردادماه ۱۳۹۶]. فرض کنیم که این ادعا درست باشد و شاغلان و بیکاران این دو گروه در جمعیت فعال آمده باشند، اما ۶٫۴ میلیون نفر دیگر که باید قاعدتاً در جمعیت غیرفعال باشند، چه شده‌اند؟ برای آمارسازان راحت است که زنان این گروه از جمعیت- با حدود ۶۰ درصد- را در پوشه زنان خانه‌دار طبقه‌بندی کنند و به بایگانی بسپارند. اما مردان این گروه از جمعیت و نزدیک به ۳ میلیون نفر به کجا رانده شده‌اند؟

نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۹۵ (صفحه ۶۷، جدول شماره ۶) جمعیت برخوردار از تحصیلات عالی و از مقطع فوق‌دیپلم تا دکترا را بالغ بر ۱۲ میلیون و ۳۸ هزار اعلام کرده است. وزارت کار در گفتار به‌اصطلاح "پژوهشی" فوق، مدعی است که از این جمعیت حدود ۴ میلیون نفر درحال تحصیل و ۸۰۰ هزار شاغل درحال تحصیل‌اند که قاعدتاً دسته اول باید ذیل مقوله «محصل» و دسته دوم ذیل «شاغلان» طبقه‌بندی شده باشند.

اگـر بـه نتایـج آمارگیـری نیـروی کار برگردیـم، خواهیـم دیـد کـه در آن، جمعیـت درحـال تحصیـل (جـدول شـماره ۲ همیـن گفتـار) ۱۱٫۵ میلیـون نفـر اعـلام شـده اسـت. در صورتـی کـه جمعیـت محصـل زیـر ۱۰ سـال سـن و برابـر ۵ میلیـون و ۲۲۵ هـزار نفـر (صفحـه ۶۳، جـدول شـماره ۵) را از آن کسـر کنیـم و جمعیـت دانشـجویان غیرفعـال از نظـر اقتصـادی در مقاطـع عالـی را بـه آن بیفزاییـم، جمعیـت درحـال تحصیـل کشـور برابـر ۱۰ میلیـون و ۳۰۰ هـزار نفـر می‌شـود. مغایـرت ۱ میلیـون و ۲۰۰ هـزار نفـر از کجـا آمـده و از کـدام گـروه جمعیـت بـه گـروه محصـل رانـده شـده اسـت؟

از طرفـی مطابـق بـا نتایـج آمارگیـری، جمعیـت فـارغ التحصیـلان در مقاطـع عالـی پـس از کسـر دانشـجویان درحـال تحصیـل، ۷٫۲ میلیـون می‌شـود. اگـر ادعـای ایـن گفتـار به‌اصطـلاح "پژوهشـی" را بپذیریـم کـه مدعـی اسـت ۴٫۶ میلیـون از ایـن افـراد در گروه‌بنـدی شـاغل و بیـکار در ترکیـب جمعیـت فعـال منظـور شـده‌اند، پرسـش ایـن اسـت کـه ۲٫۶ میلیـون نفـر بقیـه چـه شـده‌اند؟ پاسـخ روشـن اسـت: ۱٫۲ میلیـون نفـر از آنـان و به‌احتمال‌زیـاد دانش‌آموختـگان مـرد در جمعیـت محصـل و مابقـی یعنـی دانش‌آموختـگان زن بـه جمعیـت خانـه‌دار خورانـده شـده‌اند. جـز ایـن نمی‌توانـد باشـد!

تحصیل کردگان زن

اگـر از جمعیـت حـذف شـده مـردانِ ایـن بخـش از بیـکارانِ در جسـتجوی کار و انتقـال آن بـه جمعیـت محصـل بگذریـم، پرسـش ایـن اسـت کـه زنـان فارغ‌التحصیـل و برخـوردار تحصیـلات عالـی بـا جمعیتـی بیـش از ۳٫۵ میلیـون نفـر چـه رفتـه اسـت؟ پاسـخ همان‌طـور کـه گفتـه شـد، روشـن اسـت: بـه پوشـه جمعیـت خانـه‌دار رانـده شـده‌اند تـا صـورت مسـئله پـاک شـود!

ولـی آخـر چـه کسـی بـاور دارد کـه ایـن زنـان پـس از سـال‌ها تحمـل رنـج تحصیـل در شـرایط نابرابـر کشـور مـا، آن‌طـور کـه کارگـزاران نظـام و ازجملـه مسـئولان وزارت کار می‌گوینـد «تمایلـی به‌حضـور در بـازار کار نداشـته باشـند»؟ موضـوع ایـن نیسـت. موضـوع نیافتـن «کار مناسـب» و سـرخورده شـدن از جسـتجوی آن اسـت!

یـادآور می‌شـویم کـه ذیـل آمارهـای رسـمی، بیـکار بـه کسـانی گفتـه می‌شـود کـه در فاصلـه یـک مـاه پیـش از آمارگیـری آمادگـی خـود را بـه یکـی از راه‌هـای «مراجعـه بـه کارفرمـا، مراجعـه بـه مراکـز کاریابـی، خوانـدن آگهی‌هـای کار و نظایـر آن» اعـلام کـرده باشـند. پرسـش ایـن اسـت کـه اگـر فـردی پـس از ماه‌هـا و حتـی سـال‌ها دوندگـی نتوانسـته باشـد کار مناسـب خـود را بیابـد و از جسـتجوی بیشـتر سـرخورده شـود، معنـی‌اش آن اسـت کـه داوطلبانـه تمایلـی به‌حضـور در بـازار کار نـدارد؟ به‌عـلاوه، ازدواج و تشـکیل خانـواده در ایـن گـروه سـنی چـه منافاتـی بـا کار و فعالیـت اجتماعـی دارد؟ اگـر از تمـام دیگـر انگیزه‌هـای اجتماعـی کـه بگذریـم، کار بـرای ایـن گـروه دسـت‌کم بـرای تأمیـن هزینه‌هـای کمرشـکن زندگـی فـردی و مشـترک ضـروری اسـت.

از طرفـی، اگـر بـه آمارهـای ازدواج در منابـع رسـمی نگاهـی بیندازیـم، خواهیـم دیـد کـه ادعـای فـوق از اسـاس نادرسـت اسـت. «باتوجـه بـه افزایـش سـن ازدواج به‌ویـژه در شـهرهای بـزرگ درصـد کمـی از جمعیـت سـنی بیـن ۱۵ تـا ۳۰ سـال را زنـان خانـه‌دار تشـکیل می‌دهنـد. ۱۲ میلیـون پسـر از سـن ۲۰ تـا ۳۴ سـال در کشـور زندگـی می‌کننـد کـه عمدتـاً در ایـن سـن ازدواج‌هـا صـورت می‌گیـرد کـه از ایـن تعـداد ۵ میلیـون و ۶۰۰ هـزار نفـر از آنـان ازدواج نکردنـد کـه شـامل ۴۶ درصـد از ایـن جمعیـت می‌شـود. زنـان ۱۵ تـا ۲۹ سـاله در کشـور بیـش از ۱۱ میلیـون نفـر هسـتند کـه از ایـن تعـداد حـدود ۵ میلیـون و ۸۰۰ هـزار نفـر ازدواج نکرده‌انـد کـه نزدیـک بـه ۴۸ درصـد را تشـکیل می‌دهنـد» [خبرگـزاری جمهـوری اسـلامی، به‌نقـل از مدیـرکل دفتـر آمـار جمعیتـی و

مهاجرت سازمان ثبت احوال کشور، ۲۴ دی‌ماه ۱۳۹۱]. نیازی به توضیح نیست که این آمار در فاصله ۵ سال گذشته فزونی یافته است.

حال با موشکافی گفته‌های بالا، می‌توان دریافت که چه بخش بزرگی از جمعیت جوان کشور را که تحصیل‌کردگان و متخصصان و به‌ویژه تحصیل‌کردگان و متخصصان زن را دربرمی‌گیرد، سرخوردگی و نومیدی تهدید می‌کند و چه پیامدهای سنگینی برای جامعه به‌همراه دارد. بیکاری و برخوردار نبودن از امکانات لازم برای تشکیل خانواده، تشدید بحران‌های روحی در این قشر گسترده از جوانان را موجب شده و خواهد شد. به‌علاوه، بیکاریِ موجود باعث شده که هزینه‌های این جوانان به درآمد ناچیز خانواده‌ها تحمیل شود. حال‌آنکه این جوانان خود از تمام شرط‌های لازم برای ورود به بازار کار و تشکیل خانواده مستقل برخوردارند.

بیکاری پنهان و اشتغال سیاه در میان دیگر زنان

موضوع بیکاری تنها به زنان برخوردار از تحصیلات عالی برنمی‌گردد. همان‌طور که دیده شد، تقریباً بخش بزرگی از جمعیت ۸ میلیونی زنان در این گروه سنی که به‌طور تحمیلی از بازار کار کنار نهاده شده‌اند، از مشکل بیکاری و درنتیجه، از فقر فزاینده رنج می‌برند. آخر اگر اضطرار تأمین زندگی و نیاز به کار نباشد چه نیاز دیگری است که جمعیتی عظیم از زنان در گروه‌های مختلف سنی وادار شوند تا به‌دور از هرگونه حمایت قانونی به کارهای سیاه، کار در کارگاه‌های غیررسمی یا مشاغل خانگی با سفارش بیرونی تن دردهند؟ و اگر تنها درصدی از آنان به‌دور از هرگونه حمایتی مجبور به تن دادن به کار در مشاغل غیررسمی شده‌اند، درصد بیشتر آنان چه سرنوشتی دارند؟ کافی است به سخنان برخی از متصدیان مسئول در این خصوص رجوع کنیم: «بر اساس آخرین رقم اعلام شده توسط وزیر محترم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از کل جمعیت شاغل کشور (۲۲ میلیون نفر) ۱۵ میلیون نفر دارای دفترچه بیمه هستند (به‌معنای تحت حمایت‌های قانونی و اجتماعی بودن). بدین ترتیب ۷ میلیون نفر کارگر در بازار کار غیررسمی فعالیت می‌کنند که تحت پوشش حمایت‌های قانونی نیستند. گرچه صرف داشتن دفترچه بیمه تمامی ویژگی‌های کار شایسته را تأمین نمی‌کند، اما به‌هرحال مشارکت ۷ میلیون نفر در بازار کار غیررسمی نشان‌دهنده ضرورت سیاست‌گذاری‌های مناسب است. از این گروه ۷ میلیونی بر اساس برآوردهای صورت‌گرفته ۲۵ درصد (حدود ۱.۵ میلیون نفر) را زنان تشکیل می‌دهند. در میان کل زنان شاغل این سهم به‌معنای اشتغال ۵۰ درصد از زنان شاغل کنونی در بخش غیررسمی و بدون حمایت‌های اجتماعی و قانونی است» [خبرگزاری مهر، «بررسی گروه‌های مختلف زنان شاغل از سوی معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری»، ۱۹ خردادماه ۹۵].

روشن است که آن ممانعت‌ها از حضور بایسته و شایسته زنان در عرصه‌های اجتماعی و ازجمله در عرصه کار، به‌معنای محروم کردن جامعه از نیمه وجود انسانی خود که در زایش و بالش اجتماعی نقشی به‌سزا دارند، باید چنین آمارسازی‌هایی را هم به‌دنبال داشته باشد. زیرا به‌جای طرح اصولی مسائل به‌منظور حل آن‌ها، سودمندتر آن است که از اساس این جمعیت‌ها از نظرها پنهان شوند!

فارغ‌التحصیلان و دانش جویان ساکن کشورهای خارج

جایگاه فارغ‌التحصیلان و دانشجویان درحال تحصیل ساکن کشورهای خارج که هنوز ترک تابعیت نکرده‌اند و شمار آنان هم کم نیست، در آمارهای رسمی چیست؟ هنگامی‌که در نتایج آمارگیری و در

سالنامه‌های آماری به ترکیب دانشجویان درحال تحصیل به‌تفکیک دانشگاه‌ها مراجعه می‌کنیم، در هیچ کجا نامی از دانشجویان درحال تحصیل در دانشگاه‌های خارج از کشور نیامده است. به‌علاوه، در ترکیب شاغلان و بیکاران نیز هیچ اشاره‌ای به شاغلان و بیکاران ساکن خارج کشور نمی‌شود. به‌نظر می‌رسد که این بخش از جمعیت شاغل که عمدتاً به جبهه کار تعلق دارند، از آمارهای رسمی حذف شده باشند[۸]. حال‌آنکه این بخش از جمعیت را باید از زمره نومید شدگان از یافتن کار مناسب در کشور دانست، جمعیتی که به امید یافتن کار بهتر رهسپار کشورهای خارج شده‌اند و می‌شوند.

«حدود ۲۵ درصد از کل ایرانیان تحصیل‌کرده هم‌اکنون در کشورهای توسعه‌یافته زندگی می‌کنند[۹]. طبق آمار صندوق بین‌المللی پول، سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نفر از ایرانیان تحصیل‌کرده برای خروج از ایران اقدام می‌کنند و ایران از نظر فرار مغزها در بین ۹۱ کشور درحال‌توسعه و توسعه‌نیافته جهان مقام اول را از آن خود کرده است. خروج سالانه ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار ایرانی با تحصیلات عالی از این کشور معادل خروج ۵۰ میلیارد دلار سرمایه سالیانه از این کشور است[۱۰].»

نیازی به توضیح نیست که از عامل‌های اساسی خروج تحصیل‌کردگان از کشور وضع اقتصادی یعنی بیکاری و مشکل تأمین هزینه‌های زندگی است. هنگامی‌که میزان حقوق یک متخصص در خارج چندین برابر حقوق همان شخص در ایران است، روشن است که بعضی از متخصصان به فکر مهاجرت از کشور برآیند. نبود آزادی و مصونیت‌های سیاسی و اجتماعی برای اظهارنظرهای علمی و همچنین حاکم بودن گروه‌های سرکوبگر سیاسی بر دانشگاه‌ها و مراکز علمی از دیگر عامل‌های مهاجرت تحصیل‌کردگان است. واگذاری شغل‌های حساس به افراد بی‌صلاحیت، امنیتی کردن محیط‌های کار و زندگی، تطابق نداشتن شغل با تخصص افراد، بوروکراسی دولتی و انحصاری شدن مشاغل نیز از دیگر عامل‌هایی‌اند که به تشدید مهاجرت نخبگان از کشور انجامیده است. آینده شغلی مبهم در میان جوانان، سطح نازل درآمدها، نبود امکان تشکیل زندگی مستقل، ازدواج، خرید مسکن و جز این‌ها، بر این روند تأثیر می‌گذارند.فضای به‌شدت امنیتی حاکم بر کشور نیز در فرار مغزها بی‌تأثیر نیست.

روشن است که کارگزاران نظام با اتکا به سیاست‌های سرکوب و اخراج در راندن این گروه آگاه اجتماعی از محیط‌های کار و واداشتن آنان به مهاجرت نقش به‌سزایی داشته و دارند. زیرا منافع ضدملی آنان درراستای تشدید بهره‌کشی، حضور این "مزاحمان" را برنمی‌تابد. اخراج، احضار، بازداشت این گروه اجتماعی اگرچه همواره در دستورکار قرار داشته و دارد، اما هزینه‌های آن برای نظام نیز کم نیست. ازاین‌رو، کیش دادن این نیروها به مهاجرت از کشور همواره یکی از سیاست‌های امنیتی بوده است. تأسف‌آور است که به‌رغم کمبود نیروهای متخصص و کارآمد در کشور، همین نیروهای موجود نیز با چنین بی‌مهری و آزار روبرو می‌شوند و ناگزیر به خروج از کشور روی می‌آورند.

---

۸ – نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۹۵، جمعیت کشور را نزدیک به ۷۸٫۵ میلیون نفر تقویم کرده است، حال‌آنکه خلاصه نتایج سرشماری جامع نفوس و مسکن در همین سال جمعیت کشور را نزدیک به ۸۰ میلیون نفر اعلام کرده است. تفاوت نزدیک به ۱٫۵ میلیون نفری از چیست؟

۹ – "Iran : Coping With The World's Highest Rate Of Brain Drain – Radio Free Europe / Radio Liberty©2009" and "BBC NEWS | Middle East | Huge cost of Iranian brain drain"

۱۰ – ParaPundit : Iran Has Highest Rate Of Emigration Brain Drain

کودکان کار

از دیگر گروه‌های پنهان شده در آمارهای رسمی، کودکان کارند. بر اساس تعریف‌های معتبر جهانی در حقوق کار، کودکان کار به کودکان کارگری گفته می‌شود که به‌صورت مداوم و پایدار به‌خدمت گرفته می‌شوند و سلامتی جسمی و روحی آنان به‌شدت در معرض تهدید است. کار کودکان می‌تواند شامل کار در کارخانه، معدن، کشاورزی، کمک در کسب‌وکار والدین، داشتن کسب‌وکار شخصی (مانند فروش غذا) یا روسپی‌گری و کارهای نامتعارف باشد. غیرپذیرفتنی‌ترین شکل‌های کار کودکان استفاده نظامی از کودکان و واداشتن آنان به تن‌فروشی است. عادی‌ترین و به‌ظاهر قانونی‌ترین شکل کار کودکان (با بعضی محدودیت‌ها) کار کشاورزی کودکان در ایام تعطیلی مدرسه (کار فصلی)، کسب‌وکار خارج از ساعات مدرسه است . بنابراین، نخستین گروه از این کودکان محروم از بازی و تحصیل را کودکان کارِ مطلق تشکیل می‌دهند. بردگانی که مفهوم کودکی را از یاد برده‌اند و از سپیده‌دم تا شام در شهرها و روستاها و در کارگاه‌های رسمی و زیرزمینی غیرایمن و بی‌بهره از کمترین شرایط بهداشتی به‌جستجو در میان زباله‌ها، خشت‌زنی و حمل آجر در کوره‌پزخانه‌ها، بافندگی در کارگاه‌های قالی‌بافی و دوزندگی، فعالیت‌های شاق در کارگاه‌های شیشه‌گری، سفالگری، آهنگری، جان کندن در فضای غبارآلود و بیماری‌زای معدن‌های شن و ماسه، پادویی، باربری در دخمه‌ها، مغازه‌ها، کارواش‌ها، مسافرخانه‌ها و دیگر کارکارگاه‌های آلوده، تاریک و نمور به‌ازای چندرغاز به‌کار واداشته می‌شوند.

بخش دیگر کودکان کار، کودکانی‌اند که حین تحصیل در مقاطع تحصیلی مختلف، در مزارع، در کارگاه‌های فامیلی، در کارگاه‌های کوچک، در کارگاه‌های غیررسمی به‌کار گرفته می‌شوند یا در خیابان‌ها به دستفروشی، واکس‌زنی و کارهایی از این دست مشغول‌اند. بنابراین، بدیهی است که به‌هنگام آمارگیری دسته اخیر را با هدف لاپوشانی در گروه محصلان جای دهند و دشواری کار و زندگی آنان را از دیدها پنهان کنند. حال‌آنکه، هرلحظه این خطر وجود دارد که این دسته از کودکان به‌دلایل مختلف و ازجمله فقر و استطاعت نداشتن خانواده‌ها برای تأمین هزینه‌های تحصیل به‌طورکامل به کودکان کارِ مطلق بپیوندند.

آمارهای رسمی از ارائه شمار کودکان کار سر باز می‌زنند. با این حال، کارشناسان و پژوهشگران اجتماعی جمعیت کودکان کار را در مقیاس کشوری از ۳ تا ۷ میلیون تخمین می‌زنند. هرچند که این گروه در مجموع، از آمارهای رسمی حذف شده‌اند، اما نمی‌توان با آمارسازی این پدیدهٔ دردناک را یک‌سر از حیات اجتماعی بیرون کرد. "طبق آمار ارائه شده توسط مرکز آمار ایران که در سال ۱۳۸۵ ارائه شد، ۱ میلیون و ۷۰۰ هزار کودک به‌صورت مستقیم در ایران درگیر کار هستند. همچنین ۹۱۵ هزار کودک کار نیز به‌عنوان کودک خانه‌دار به‌ثبت رسیده که از این تعداد ۹۸/۹ درصد دختر هستند" [سایت تحلیلی خبری عصر ایران، ۲۲ خردادماه ۱۳۹۲].

روشن است که ارقامی که در بالا نقل شد طی بیش از ۱۰ سال گذشته فزونی یافته‌اند. بر اساس داده‌های آماری مربوط به جمعیت ۷ تا ۱۸ سال، بالغ بر ۳ میلیون کودک از تحصیل بازمانده‌اند. برخی کارشناسان اقتصادی، شمارِ امروز کودکان کار در شهرها و روستا و به‌ویژه در حاشیهٔ شهرها و شاغل در کارگاه‌های رسمی و غیررسمی را تا ۷ میلیون نفر تخمین می‌زنند: "دکتر محسن طباطبایی مزدآبادی، دبیر انجمن علمی اقتصاد شهری ایران، با بیان اینکه بر اساس کنوانسیون حقوق کودک، هر فرد شاغل زیر ۱۸ سال دارای کار سخت، کودک کار محسوب می‌شود، گفت: محرومیت از سوادآموزی و

شـرایط اقتصـادی نامناسـب، مسـکن نامناسـب... و بی‌خانمانـی ازجملـه آسـیب‌هایی اسـت کـه کـودکان کار را تحـت تأثیـر قـرار می‌دهـد. ایـن کارشـناس مسـائل اقتصـاد شـهری آمـار کـودکان کار ایـران را بیـن ۳ تـا ۷ میلیـون عنـوان کـرد و گفـت: امـا به‌دلیـل اینکـه اغلـب کـودکان کار هیچ‌گونـه ثبـت هویتـی ندارنـد آمـار دقیقـی در ایـن زمینـه مشـاهده نشـده اسـت" [خبرآنلایـن، ۸ اسـفندماه ۱۳۹۵].

اختـلاف در ارائـهٔ آمارهـای مربـوط بـه کـودکان کار از سـوی کارشناسـان را در اختـلاف برآوردهـا و ناشـی از تفکیـک نکـردن کـودکان کار تمام‌وقـت و کـودکان مشـغول بـه‌کار درحـالِ تحصیـل و نیـز در چگونگـی تعریـف آنـان از کـودکان کار بایـد دیـد. و امـا اختـلاف ایـن آمارهـا بـا آمارهـای رسـمی، ناشـی از تـلاش آمارسـازان بـرای پنهـان کـردن دختـران کار، در پوشـه "خانـه‌دار" و پنهـان داشـتن عمـده جمعیـت پسـران کار در گروه‌هـای "محصـل" و "سـایر"، و اگـر این‌هـا هـم جـواب نـداد، حـذف آنـان از دوسـوی معادلـه جمعیتـی اسـت!

سایر و اظهارنشده

در آمارهـای رسـمی زیـر جمعیـت غیرفعـال بـه گـروه "سـایر و اظهارنشـده" برمی‌خوریـم کـه تعریفـی بـرای آن ارائـه نشـده اسـت و بیـرون از گروه‌هـای اصلـی جمعیـت فعـال و غیرفعـال طبقه‌بنـدی شـده‌اند. ایـن گـروه کیان‌انـد؟

- دسـته نخسـت از ایـن گـروه را بایـد در میـان از کارافتادگانـی جسـتجو کـرد کـه از هیـچ حمایتـی از نـوع بیمه‌هـای اجتماعـی و بیمه‌هـای بیـکاری و از کارافتادگـی برخـوردار نیسـتند، به‌عبارتـی نـه کار دارنـد، نـه درآمـد و نـه در موقعیتـی هسـتند کـه در جسـتجوی کار باشـند. ترکیـب جمعیتـی ایـن دسـته، عمدتاً در گروه‌هـای سـنی میان‌سـال یـا کهن‌سـال جـای می‌گیرنـد.
- دسـته دیگـر را بایـد کـودکان خیابانـی دانسـت. کـودکان و نوجوانانـی کـه برخـلاف کـودکان کار کـه هنـوز تعلـق خانوادگـی خـود را حفـظ کرده‌انـد و درآمـد ناچیـز یـا منافـع حاصـل از کار آنـان بـه خانـواده بازمی‌گـردد، تعلـق خانوادگـی ندارنـد و شـبانه‌روز در خیابان‌هـا بـه پَرسـه گَـردی مشـغول‌اند. بـر اسـاس مـاده یک پیمان‌نامـه حقـوق کـودک، "کـودک خیابانـی بـه افـرادی اطـلاق می‌شـود کـه زیـر ۱۸ سـال هسـتند، در خیابـان زندگـی و کار می‌کننـد؛ خانـواده ندارنـد یـا امـکان دسترسـی بـه خانـواده برخـی از آنهـا وجـود نـدارد، ولـی بازگشـت برخـی از آنـان بـه خانـواده ممکـن اسـت. ترکیـب جمعیـت ایـن دسـته نیـز نمی‌توانـد در گروه‌هـای سـنی بیـش از ۱۸ سـال باشـد." روشـن اسـت کـه ایـن دسـته از جمعیـت به‌شـدت در معـرض سوءِاسـتفاده از سـوی باندهـای قاچـاق، قاچاقچیـان انسـان، توزیـع مـواد مخـدر، تکدی‌گـری و قوادان‌انـد. بنـا بـر پژوهش‌هـای مسـتقل و میدانـی کارشناسـان، ۹۹ درصـد ایـن کـودکان در شـرایط کنونـی، بی‌بهـره از هرگونـه حمایـت اجتماعـی، بـزه‌کار می‌شـوند.
- دسـته دیگـر از ایـن جمعیـت را بایـد در میـان بزهـکاران، معتـادانِ کنـده یـا رانـده شـده از خانـواده و نظیـر آن‌هـا جسـتجو کـرد.

صرف‌نظـر از تناقـض در آمارهـای ارائـه شـده دربـاره گـروه جمعیتـیِ "سـایر"، در آمارهـای رسـمی ترکیـب دسـته‌های جمعیتـی ایـن گـروه بـه تفکیـک اعـلام نمی‌شـوند. به‌عـلاوه، درحالی‌کـه نتایـج آمارگیـری نیـروی کار در سـال ۹۵، شـمار ایـن گـروه جمعیتـی را بـدون تفکیـکِ گـروه سـنی بالـغ بـر ۲/۵ میلیـون نفـر اعـلام می‌کنـد. در سـالنامه کشـوری سـال ۹۰ شـمار ایـن گـروه بالـغ بـر ۴ میلیـون نفـر و بـه تفکیکـی گـروه سـنی زیـر تقویـم شـده بـود:

جمعیت غیر فعال «سایر» به تفکیک گروه‌های سنی و جنسیتی (هزار نفر)			
گروه سنی	مرد	زن	جمع
۱۰ـ۱۴	۱۱۷	۱۱۵	۲۳۲
۱۴ـ۱۹	۴۴۸	۳۱۰	۷۵۸
۲۰ـ۲۴	۳۶۸	۲۷۷	۶۴۵
۲۵ـ۲۹	۲۴۸	۱۷۶	۴۲۴
۳۰ـ۳۴	۱۲۹	۹۲	۲۲۱
۳۵ـ۳۹	۱۵۰	۵۱	۲۰۱
۴۰ـ۴۴	۹۷	۳۸	۱۳۵
۴۵ـ۴۹	۸۸	۳۲	۱۲۰
۵۰ـ۵۴	۱۲۳	۴۰	۱۶۳
۵۵ـ۵۹	۱۲۲	۴۶	۱۶۸
۶۰ـ۶۴	۱۰۲	۵۸	۱۶۰
۶۵ ساله و بیشتر	۴۶۶	۳۷۲	۸۳۸
نامشخص	۲	۱	۳
جمع	۲۴۶۰	۱۶۰۸	۴۰۶۸

پرسش نخست این است که این کاهش از چیست؟ آیا حمایت‌های اقتصادی- اجتماعی در گروه‌های سنی مختلف افزایش و میزان فقر کاهش یافته است؟ آیا از شمار اعتیاد و جرم و جنایت کاسته شده است؟ روشن است که نه! زیرا همه شواهد و اظهارنظرهای کارشناسانه مبتنی بر پژوهش‌های میدانی جز این را می‌گویند.

آسیب‌های اجتماعی و رابطه آن با فقر و بیکاری

همان‌طور که در پیش‌گفتار اشاره کردیم، رشد بیکاری با رشد تصاعدی آسیب‌های اجتماعی و درنتیجه، کاهش امنیت اجتماعی است. بنابراین، اتفاقی نیست که همپای رشد فزایندهٔ بیکاری و فقر، رشد هولناک نابسامانی‌ها و سرخوردگی‌های اجتماعی، پرخاشگری، اعتیاد و جرم و جنایت و دیگر آسیب‌های اجتماعی را شاهد هستیم. ابعاد این آسیب‌ها چنان است که حتی مسئولان نظام نیز نمی‌توانند آن‌ها را کتمان کنند. به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌کنیم.

مدیر امور اجتماعی و مشارکت‌های مردمی شهرداری اصفهان (خبرگزاری فارس از اصفهان ۹۶/۴/۲۴) می‌گوید: "شمار کودکان خیابانی به دو برابر افزایش یافته است" [(خبرگزاری فارس، ۲۴ تیرماه ۹۶]. پیش از این معاون اجتماعی همایش اجتماعی کار کودک گفته بود: "بر اساس مطالعات موجود در شهر تهران، ۲۱ درصد از کودکان خیابانی تجربه جنسی داشتند که از این تعداد ۱۱/۳ درصد آن مربوط

به ارتباط با هم‌جنس بوده و همچنین ۲۴/۱ درصد تجربه رابطه جنسی با هر دو جنس را داشته‌اند. میانگین تجربه جنسی نیز درحال‌حاضر در کشور کاهش یافته به‌طوری‌که در دختران به ۱۲/۵ سال و در پسران به ۱۳/۷ سال رسیده است که این مسئله در انتقال بیماری‌های خطرناک اعم از ایدز، هپاتیت و غیره بسیار مؤثر است" [سایت تابناک، ۱۴ مهرماه ۱۳۹۴].

در سال ۹۶ برخی نمایندگان مجلس نسبت به افزایش آسیب‌های اجتماعی هشدار می‌دهند: "افزایش طلاق، کارتن خوابی، تولد کودکان بی‌هویت و زنان خیابانی ازجمله آسیب‌هایی است که به‌طورمستقیم از افزایش معضل اعتیاد ناشی شده و به‌گونه‌ای مواد مخدر را می‌توان مهم‌ترین آسیب اجتماعی کشور دانست آسیبی که حتی زنان کشور نیز از آن در امان نمانده‌اند. طبق اظهارنظر مسئولان، اعتیاد در کشور به سمت زنانه شدن پیش می‌رود به‌گونه‌ای که شیوع آن در میان زنان از ۴ درصد به ۱۰ درصد افزایش پیدا کرده است معضلی که اگر برای حل آن تدابیر مناسب اندیشیده نشود مشکلات ناشی از آن جامعه را با خطرات جدی مواجه خواهد کرد" [سایت خانه ملت، ۲۸ شهریورماه ۹۶].

دختران فراری و سوءاستفاده جنسی از آنان از سوی باندهای قوادی و قاچاق آنان به خارج از کشور موضوع گزارش‌های میدانی متعددی است. اما متأسفانه به‌جای مبارزه با این سوءاستفاده نفرت‌انگیز و حمایت از قربانیان آن، دیربازی است که از انتشار این گزارش‌ها به‌بهانه تهدید امنیت ملی جلوگیری می‌شود. به یادآوری نمونه‌یی از این گزارش‌ها بسنده می‌کنیم: "بررسی‌های جامعه شناسان نشان می‌دهد سرنوشت بسیاری از دختران فراری، اعتیاد، قاچاق و وارد شدن به باندهای ضد اخلاقی است. از طرفی، مراجع قضایی از اعتیاد دختران فراری و فعالیت آنها در باندهای تولید و توزیع مواد مخدر خبر می‌دهند. جدول زیر، به گوشه‌ای از واقعیت‌هایی درباره دختران فراری و قاچاق آنها به خارج از کشور می‌پردازد. برخی از این آمار توسط پرسشنامه‌هایی تهیه شده که دختران فراری به‌صورت خوداظهاری به آن پاسخ داده‌اند. آمارها تلخ و نگران‌کننده هستند. سن فرار دختران از ۱۶ سال به ۱۴ سال کاهش یافته و مسئله بدتر اینکه هرساله ۱۵ تا ۲۰ درصد به آمار قبلی اضافه می‌شود. این خبرهای بد را خبرگزاری ایسنا منتشر کرده است" [خبرآنلاین، ۲۸ شهریورماه ۸۹].

موضوع تکان‌دهنده دیگر کاهش سن معتادان به مواد مخدر به سن کودکان است. معاون سیاسی شهرستان دماوند کاهش سن اعتیاد را به سن ۱۴ سالگی اعلام کرد. او می‌گوید: «درحال‌حاضر، رویکرد مصرف مواد مخدر از آقایان به خانم‌ها نیز سرایت کرده است و امروزه سن آغاز اعتیاد به ۱۴ سالگی کاهش یافته است» [آبسرد آنلاین، تیرماه ۹۶].

در این میان، سخنگوی ستاد مبارزه با مواد مخدر نیز گفت: «باتوجه به طرحی که در مرکز تحقیقات سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران به سفارش وزارت بهداشت در سال ۹۲ انجام شده بود رقم ۳ میلیون و ۱۰۰ هزار نفر به‌عنوان شیوع اعتیاد و مصرف مستمر مواد در کشور اعلام شده که با حضور نمایندگان همه دستگاه‌های مربوطه، وزارت بهداشت، سازمان بهزیستی، ستاد مبارزه با مواد مخدر و وزارت کشور کلیه آمارهای اعلام‌شده بررسی شد و آمار مصرف مستمر مواد در طی یک سال گذشته ۲ میلیون و ۸۰۸ هزار نفر به‌عنوان آمار نهایی و رسمی ستاد مبارزه با مواد مخدر اعلام شد. ... باتوجه به برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای انجام طرح سوءمصرف مواد مخدر نظارت‌های دقیق و بررسی‌های موردی همان رقم ۲ میلیون و ۸۰۸ هزار نفر به‌عنوان آخرین آمار مصرف مواد مخدر اعلام می‌شود» [خبرگزاری ایلنا، ۳ تیرماه ۹۶].

چرا آقای پرویز افشار، سخنگوی ستاد مبارزه با مواد مخدر، از ارائهٔ آخرین آمارها دربارهٔ اعتیاد در سال‌های ۹۵ و ۹۶ طفره می‌رود و همان رقم سال ۹۲ را به‌عنوان آخرین رقم اعلام می‌کند؟ لابد برای آن‌که آخرین توافق برای دست‌کاری در آمارها همین رقم بوده است! با این حال، با فرض صحت همین آمار درباره مصرف‌کنندگان دائم مواد مخدر، می‌پرسیم که آمار مصرف‌کنندگان غیردائم چه تعدادند؟ چه تعداد از جمعیت کشور با احتساب اعضای خانواده‌های آنان به‌طورمستقیم یا غیرمستقیم متأثر از نتایج خانمان‌سوز مصرف دائم و غیردائم مواد مخدرند؟ باتوجه به مراودات اجتماعی معتادان، سالانه چه تعداد از جمعیت کشور از طریق تصادفات، منازعات، سرقت و دیگر جرائم و جنایات ناشی از مصرف دائم و غیردائم مواد مخدر، به‌طور غیرمستقیم و ناخواسته، قربانی این بلای اجتماعی می‌شوند و چه تعداد از پرونده‌های قضایی به این مسائل مربوط می‌شود؟ ما به‌جای پاسخ‌گویی به آقای افشار، ترجیح می‌دهیم که او را به بازگویی برخی واقعیت‌های سرسخت و انکار ناشدنی از زبان دیگر مسئولان ارجاع دهیم: «پایین آمدن آستانه تحمل مردم به‌علت مشکلات معیشتی، فشارهای اقتصادی و روانی باعث می‌شود که مردم با جزئی‌ترین مورد تصادف و اختلاف حرکت ناخوشایندی از خود نشان داده و به‌عبارتی دیگر دست به نزاع و درگیری بزنند. متأسفانه استفاده از مشروبات الکلی، قرص‌های روان‌گردان توسط جوانان در بسیاری از موارد آن‌ها را مسلوب‌الاختیار کرده چنانکه در برخی از موارد این گونه افراد با ایجاد درگیری در خیابان، آرامش جامعه را برهم زده و رعب و وحشت ایجاد می‌کنند. بر اساس آمارهای پزشکی قانونی کشور روزانه هزار و ۶۰۰ پرونده نزاع منجر به جرح در این سازمان تشکیل می‌شود و این یعنی هر ساعت حدود ۶۶ نفر با هم درگیر می‌شوند. بر پایه گزارش سازمان پزشکی قانونی، باز هم پایتخت در نزاع و درگیری رکورددارترین استان بود. به‌گفته این آمار مراجعان نزاع در هفت ماه سال جاری ۳۶۸ هزار و ۴۳۴ نفر بودند که از این تعداد مصدوم، ۲۵۵ هزار و ۷۰۱ نفر مرد و ۱۱۲ هزار و ۷۳۳ نفر زن بودند» [خبرگزاری برنا، ۱۷ اردیبهشت‌ماه ۹۷].

اعتراف شهریاری، معاون رییس قوه قضاییه و رئیس مرکز آمار و فناوری آن، نشان از همین واقعیت دارد: «در سال گذشته بالغ بر ۱۱ میلیون و ۵۰۰ هزار پرونده تکراری در گردش در واحدهای قضایی کل کشور وارد شده است که از این تعداد حدود ۵ میلیون و ۶۱۲ هزار پرونده غیرتکراری (یکتا) بوده است که در مجموع ۳٫۳ درصد شاهد افزایش مجموع پرونده‌ها بوده‌ایم» [خبرگزاری میزان، ۵ تیرماه ۹۵].

اگر فرض کنیم که در هر پرونده تنها ۲ خانوار درگیر باشند، می‌توان دید که این پرونده‌ها زندگی چه جمعیتی عظیم را زیر فشار دارد.

به‌علاوه، در نشست قوه قضاییه به‌مناسبت «هفته قوه قضائیه» در سال ۹۵، گوشه‌هایی دیگر از وضع اسف‌بار کنونی برملا شد: «میانگین موجودی زندان‌های کشور تا پایان سال گذشته (۱۳۹۴)، ۲۲۸ هزار و ۲۶۵ نفر است و به‌عبارتی در ازای هر یک‌صد هزار نفر جمعیت، ۲۹۰ نفر در زندان‌ها به‌سر می‌برند... جمعیت زندانیان کشور در سال ۹۴ نسبت به سال ماقبل، ۱٫۷۵ درصد رشد داشته و از مجموع زندانیان، ۹۷ درصد را مردان و سه درصد را زنان تشکیل می‌دهند... ظرفیت زندان‌های کشور درحال‌حاضر ۸۵ هزار نفر است و هم‌اکنون بیش از ۲۲۰ هزار نفر در زندان‌ها محبوس هستند، که این تعداد نزدیک سه برابر ظرفیت استاندارد است و وضعیت قابل قبولی نیست. ... میانگین موجودی تعداد محکومان، ۵٫۳۵ درصد رشد داشته است. بر اساس آمارهای موجود، مقایسه موجودی زندانیان به‌تفکیک نوع جرم طی سال‌های ۱۳۹۳ و رشد آن در سال ۱۳۹۴، حاکی از رشد ۹٫۸۹ درصدی جرائم علیه اموال و مالکیت، ۱٫۲۸

درصدی جرائم مواد مخدر و روان‌گردان، ۴٫۴۴ درصدی اعمال بر ضد عفت عمومی، ۰٫۰۴۳ درصدی سرقت و ربودن مال غیر، ۰٫۰۱۶ درصدی جرائم علیه اشخاص و ۷٫۸۷ درصدی سایر جرائم است ... وضعیت زندانیان مطلقه و بیوه در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ماقبل به‌ترتیب، ۱۶٫۷۴ درصد و ۴۷٫۴ درصد رشد داشته است... در سال گذشته، موجودی زندانیان با تحصیلات بالاتر از دیپلم، ۲۱٫۹۲ درصد رشد و زندانیان با تحصیلات ابتدایی و نهضت، ۹٫۴۰ درصد کاهش داشته که بیانگر افزایش میزان جرائم در میان اقشار تحصیل‌کرده است. ... « [شیعه نیوز، گزارش وزیر دادگستری، ۱۲ مهرماه ۹۵].

۳. بیکاری فراگیر و سیاست‌های کلان اقتصادی- اجتماعی نظام

فقر فزاینده و بیکاری فراگیر کنونی را برخلاف ادعاهای محافل وابسته به نظام نمی‌توان زادهٔ ندانم‌کاری یا خطای این یا آن فرد و گروه دانست. این پدیده‌های شوم و ویرانگر نتیجه ناگزیر سمت‌گیری‌ها و سیاست‌های کلان نظام است. زیرا:

- مؤلفه‌های امنیت ملی و اجتماعی جای خود را به مؤلفه‌های امنیت نظام داده‌اند و ماجراجویی‌های سیاسی و نظامی و دامن زدن به تنش‌های بین‌المللی، جای امنیت ملی را گرفته‌اند؛ دستگاه‌های امنیتی، نظامی و سرکوبگر در طول و عرض رشد می‌کنند و انواع نهادهای امنیتی و نظامی پا گرفته‌اند؛ بخش عظیمی از ثروت‌های جامعه صرف خرید و تأمین تجهیزات نظامی و امنیتی می‌شود؛ هرروز بر عرض و طول واحد حراست در ادارات و در مراکز دولتی در جنب وزارت اطلاعات و دیگر نهادهای امنیتیِ موازی می‌افزایند؛ انواع پلیس‌های انتظامی، قضایی، جرائم اینترنتی، نهادهایی چون امر به‌معروف و نهی از منکر و لباس شخصی‌های در سایه، محافظان "شخصیت" های دولتی، نظامی، امنیتی، روحانی، ائمه جمعه و جز این‌ها، که کارکردی جز محدود کردن آزادی‌های طبیعی مردم و افزایش هزینه‌های اجتماعی ندارند، پا گرفته‌اند و در طول و عرض بر ابعادشان افزوده شده است؛ میلیاردها ثروت اجتماعی صرف فیلترینگ، سانسور خبری، هنری و محدود کردن محفل‌ها و گردهمایی‌های فرهنگی و علمی می‌شود؛ کوچک‌ترین اعتراض‌ها با سرکوب وحشیانه روبرو می‌شوند و زندان‌ها و بازداشتگاه‌های آشکار و نهان از فعالان صنفی، سیاسی، مدنی و دگراندیشان عقیدتی و مذهبی انباشته می‌شوند؛ فشارها و سرکوبگری‌های فزاینده‌ای که به خروج روزافزون اندیشمندان، استادان، تحصیل‌کردگان، متخصصان، هنرمندان، کنش‌گران سیاسی، اجتماعی و مدنیِ تأثیرگذار از کشور منجر و درنتیجهٔ آن‌ها موجب ظرفیت‌های علمی و فرهنگی کشور با فقر روزافزون روبرو شده است. طبیعی است که این هزینه‌های گزاف که مصرف و مصرف‌گرایی را در ابعاد گسترده افزایش می‌دهد بی‌آنکه مولد ثروتی باشد، سالانه بخشی هنگفت از درآمدها و ثروت‌های جامعه را به‌بهای قربانی شدن طرح‌های عمرانی و رفاه عمومی جامعه و به‌ویژه مولدان ثروت‌های جامعه می‌بلعد. به‌علاوه، آن‌گاه که درآمدهای عمومی جامعه کفاف این هزینه‌ها را ندهد، می‌گویند دولت باید کوچک شود و کوچک شدن دولت به‌زعم کارگزاران نظام، خصوصی‌سازی شرکت‌ها و خدمات دولتی، اخراج کارکنان دولت، کاهش حقوق، ناامن کردن مشاغل از طریق پیمانی کردن استخدام‌ها و به پیمان دادن خدمات دولتی است، یعنی رویکردی که تنها فساد اداری به‌مفهوم گسترده آن را به‌دنبال داشته است. هدف هم همین است؛ آلوده شدن به فساد محافظه‌کاری و اعتراض نکردن را به‌دنبال دارد. اما

کار بـه همیـن جـا ختـم نمی‌شـود. به‌بهانـه کوچـک کـردن تصدی‌گـری دولـت و کاهـش هزینه‌هـای آن، واحدهـای بـزرگ صنعتـی، کشـاورزی، خدمات‌رسـانی‌های عمومـی و ضـرور، زمین‌هـای مـوات و غیرمـوات شـهری و غیرشـهری و حتـی اسـکله‌های عظیـم ورود و خـروج غیررسـمی کالا بـه ایـن نهادهـا واگـذار یـا به‌عبـارت بهتـر "خودمانـی" شـده اسـت تـا شـرایط بـرای برخـورداری آن‌هـا از رانت‌هـای دولتـی در ورود بـه فعالیت‌هـای دلالـی، تجـاری، شهرک‌سـازی و البتـه، بهره‌کشـی افسارگسـیخته از کارگـران در واحدهـای واگـذار شـده بـه ایـن خودی‌هـا سـهل‌تر و سـهل‌تر شـود. بی‌تردیـد، گـم شـدن و خـروج درآمدهـای ارزی را کـه گاه و بیـگاه در گزارش‌هـای مختلـف و ازجملـه دیـوان محاسـبات عمومـی نیـز بـه آن‌هـا اشـاره می‌شـود، بایـد در همیـن چارچـوب تحلیـل کـرد.

- مضحـک آنکـه سـردمداران نظـام بـا آن‌همـه صـرف هزینـه در فریـه کـردن نهادهـای نظامـی و امنیتـی و آن‌همـه ادعـای گـردن کلفتـی و زورمـداری در عرصه‌هـای نظامـی و امنیتـی، از مبـارزه بـا مـواد مخـدر کـه به‌وفـور در همه‌جـا یافـت می‌شـود، عاجزنـد. عاجـز؟ نـه! تردیـدی نیسـت کـه ایـن تجـارت مـرگ بـرای نظـام و باندهـای بـزرگ توزیـع آن کـه از حاشـیه امنیتـی و رانت‌هـای دولتـی برخوردارنـد، سـودهایی کلان به‌همـراه دارد. گذشـته از درآمـد کلان مـواد مخـدر بـرای باندهـای توزیـع، مـواد مخـدر وسـیله‌یی اسـت تـا آن جوانانـی را کـه بالقـوه می‌تواننـد بـه معترض‌هـای وضـع موجـود تبدیـل شـوند، خنثـی کـرده و خانواده‌هـای آنـان را بـه طاعونـی مبتـلا کنـد کـه فرصـت اندیشـیدن بـه مسـائل دیگـر را نداشـته باشـند. ایـن درحالـی اسـت کـه اگـر صحبـت از تجمـع اعتراضـی حق‌طلبانـه و مسـالمت‌آمیز مـردم در میـان باشـد، از در و دیـوار انـواع نیروهـای نظامـی، امنیتـی، انتظامـی، چمـاق‌دار و لبـاس شـخصی بسـیج می‌شـوند تـا به‌اصطـلاح خودشـان آن را در نطفـه خفـه کننـد.
- بودجه‌هـای پژوهـش و آمـوزش و درنتیجـه، دانشـگاه‌ها و مراکـز آموزشـی دولتـی هـرروز کوچک‌تـر می‌شـوند؛ آموزش‌وپـرورش، مؤسسـه‌های آمـوزش عالـی و تخصصـی بـا همـان دسـتاویزهای پیش‌گفتـه خصوصـی می‌شـوند؛ اسـتادان، اعضـای هیئـت علمـی دانشـگاه‌ها و آمـوزگاران زحمتکـش، گروه‌گـروه از شـمول قوانیـن اسـتخدامی خـارج و بـا قراردادهایـی پیمانـی، حق‌التدریسـی و آزمایشـی بـه‌کار مجبـور می‌شـوند؛ اسـتادان و آمـوزگاران بـرای تأمیـن معـاش خـود ناگزیـر از اضافـه‌کاری و کار توان‌فرسـای تدریـس در چنـد مرکـز هسـتند. دانشـجویان از کمبـود خوابـگاه و امکانـات آموزشـی، تحقیقـی و رفاهـی رنج می‌برنـد؛ پـس از فارغ‌التحصیـل شـدن بـه صـف بیـکاران می‌پیوندنـد یـا ناگزیـر بـه کاری نامناسـب بـا حداقـل حقـوق تـن می‌دهنـد یـا آنکـه جـذب کشـورهای دیگـر می‌شـوند. درحالی‌کـه "حوزه‌هـای علمیـه" محدودیـت بودجـه ندارنـد و طـلاب ایـن حوزه‌هـا، از همـان بـدو ورود، درصـورت تمکیـن بـه سیاسـت‌های حاکـم، بورسـیه می‌شـوند، بیمـه می‌شـوند، مسـکن و حقـوق دریافـت می‌کننـد و بـرای تضمیـن شـغل آنـان هـرروز پسـت‌هایی مختلـف در ادارات، دانشـگاه‌ها، مراکـز آموزشـی و پژوهشـی، رسـانه‌ها و دیگـر مراکـز و نهادهـای دولتـی، قضایـی و مقننـه تعریـف می‌شـود؛ امـا چـون ایـن پسـت‌ها در راسـتای همـان سیاسـت‌های امنیتـی، نظامـی و تبلیغاتـی نظـام اسـت، ایجـاد آن‌هـا دیگـر به‌اصطـلاح کوچـک کـردن دولـت نیسـت بلکـه "کارآمـد کـردن" دولـت اسـت[۱۱]!؟ به‌عـلاوه، بـرای تأمیـن هرچـه بیش‌تـر هزینـه

۱۱ - "اسـتقلال حـوزه بایـد در سـه سـطح اسـتقلال مرجعیـت، اسـتقلال در منابـع مالـی و اسـتقلال در مدیریـت و برنامه‌هـای درسـی باشـد. نهادهـای نظامـی و امنیتـی حـق دخالـت در امـور مرجعیـت و حـوزه را ندارنـد. اگـر حاکمیـت در امـور حـوزه دخالـت نکنـد و حـوزه جایـگاه و پایـگاه مردمـی خـود را بازیابـد از نظـر تأمیـن منابـع مالـی نیـز مـردم ایـن نهـاد کهـن دینـی را تأمیـن مالـی می‌کننـد و نیـازی بـه بودجه‌هـای <<<

"حوزه‌ها"، آن‌ها نیز مشمول الطاف واگذاری واحدهای تولیدی دولتی و برخورداری از امتیازهای تجاری و رانت‌های دولتی می‌شوند تا دستی در کار شریف تجارت برآورند! حال‌آنکه، این حوزه‌ها از منبع درآمد عظیم دیگری به‌نام وجوهات شرعی برخوردارند؛ وجوهاتی که در بهترین حالت، مفری برای فرار از مالیات است!

- درحالی‌که کتاب‌خانه‌ها، مرکزهای فرهنگی، هنری و ورزشی و نظایر آن‌ها مهجور مانده‌اند و فقر و بیکاری کارکنان و کارگران این مرکزها را تهدید می‌کند، وارد کردن مساجد و مراکز مذهبی در بودجه سالانه کشور، آن هم در شرایطی که مساجد از درآمد کلان روزانهٔ سرکیسه کردن مردم در برگزاری مراسم‌های مختلف مذهبی و ازجمله برگزاری مراسم فوت و نیز از کمک‌های کلان "خّیران و معتمدان" بازاری برخوردارند، چه مفهومی دارد و چه هدفی را دنبال می‌کند؟ روشن است که هدف جز زیر کنترل درآوردن هرچه بیشتر این مراکز در رقابت با رقیبان ذی‌نفوذ مذهبی و غیردولتی و تبدیل این مراکز به مراکز تبلیغی- امنیتی در اعمال قدرت علیه مردم چیز دیگری نیست.
- انتشار وسیع کتاب‌ها، جزوه‌ها و نشریه‌های بی‌محتوای به‌ظاهر مذهبی و ارسال رایگان آن‌ها برای نهادها و ادارات و نیز راه‌اندازی انواع کانال‌های ماهواره‌ای، تلویزیونی و رادیویی در سراسر دنیا و به‌زبان‌های مختلف از محل درآمدهای عمومی جامعه، به‌موازات صرف هزینه‌های گزاف برای انتشار پارازیت‌هایی که سلامت مردم را در معرض خطر نهاده است، دست گشاده نظام را در حیف‌ومیل درآمدها و ثروت‌های عمومی جامعه در راستای حفظ امنیتش نشان می‌دهد و این دست گشاده، در همه حال، برای عده‌یی درآمدهایی کلان و بادآورده به‌همراه دارد.
- دولت‌ها از سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه مراکز خدمات درمانی سر باز می‌زنند؛ دارو و درمان مردم را مشمول کالاهای تجاری کرده‌اند؛ به خصوصی‌سازی مراکز درمان و بهداشت روی آورده‌اند؛ کارگران، کارکنان و پرستاران این مراکز را با کمترین حقوق و بی‌بهره از امنیت شغلی به کارتوان فرسا واداشته‌اند. به صندوق سازمان تأمین اجتماعی که اساساً متعلق به کارگران است و باید حامی آنان باشد، همچون ارث پدری یا غنیمتی بادآورده مال خود کرده‌اند و در پی خصوصی‌سازی آن‌اند؛ هرگاه اقتضا کند، به بهانه‌هایی مختلف، دست در آن می‌کنند، اما از پرداخت بدهی‌های‌شان به صندوق سازمان طفره می‌روند[۱۲]؛ با این‌همه فریاد برمی‌آورند که این صندوق دیگر قادر به پرداخت‌های خود نیست و باید در قانون تأمین اجتماعی تجدیدنظر کرد، یعنی چوب حراج به دارایی‌های آن باید زد. هرروز خبر اختلاس از این صندوق به گوش می‌رسد، اما دولت هیچ وظیفه‌ای برای گزارش دهی درباره این صندوق به صاحبان آن برای خود قائل نیست.
- با خصوصی‌سازی و آزادسازی‌های گسترده و حمایت‌های همه‌جانبه از کلان‌سرمایه‌داران در بیش از

مصوب مجلس نیست" [آیت‌الله بیات زنجانی، ۸ مهرماه ۱۳۹۲، سایت یزدان، به‌نقل از سایت خط امام].

۱۲ - بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی نزدیک به ۱۵۵ هزار میلیارد تومان اعلام‌شده بود. در قانون ششم "توسعه" مقرر شد که دولت ضمن پرداخت بدهی‌های سالانه آتی، این بدهی را طی ۵ سال مستهلک کند. اما بودجه سال ۹۶ این موضوع را مسکوت گذاشت.

سه دهه، مقدرات کشور به تمامی در قبضهٔ انحصارات و الیگارشی‌های مالی درآمده است.

- نابه‌سامانی و سودورزی در واردات کالاها و مواد مصرفی صنایع و عرضه آن با سودهای گزاف؛ واردات کالاهای بنجل مشابه تولیدات داخلی صنعتی و کشاورزی و دیگر عواملی از این دست بسیاری از کارگاه‌های کوچک و بزرگ مستقل از الیگارشی‌های مالی را با دشواری‌هایی عدیده و ازجمله، تعطیلی یا فعالیت با حداقل ظرفیت روبرو کرده است که این خود، هرروز برشمار ارتش بیکاران افزوده و می‌افزاید.
- کشاورزی و دام‌پروری با آنهمه تنوع رشته و به‌رغم وضع متنوع آب‌وهوایی که امکان کشت انواع محصولات کشاورزی را در پهنه میهن فراهم آورده است، هرروز درنتیجه طمع سودورزانِ بزرگ دلالان و تاجران عقب‌نشینی می‌کند و به موقعیت پست‌تری عقب رانده می‌شود؛ مراتع و جنگل‌ها کوچک‌تر و فقیرتر می‌شوند؛ کشاورزان و روستاییان ناامید از ادامه تلاش به شهرها مهاجرت می‌کنند و باغ‌ها و زمین‌های کشاورزی در شهرها و روستاها مغلوب انبوه‌سازی و ویلاهای شخصی می‌شوند.
- سیاست‌های مالی و پولی که باید مبتنی بر کنترل نقدینگی‌ها و هدایت آن‌ها به سمت فعالیت‌های تولیدی و مولد باشد، با سیر کردن به سمت سیاست‌هایی ضدملی و ضدمردمی به رشد نجومی نقدینگی و تمرکز آن در دست مشتی کلان‌سرمایه‌دار و دلالان و هدایت آن‌ها به سمت فعالیت‌های ویرانگر دلالی، سفته‌بازی، زمین‌خواری، غیرمولد شده است.
- هرروز بانک‌ها و مؤسسه‌های اعتباری وابسته به کارتل‌ها و تراست‌های تجاری، صنعتی و مالی همچون قارچ در هر گوشه‌وکنار سر برمی‌کشند تا الیگارشی‌های مالی فربه‌تر و قوی‌تر شوند.
- سیاست‌های مالیاتی که باید مبتنی بر اخذ پلکانی مالیات بر درآمدها باهدف بازتوزیع عادلانه درآمدها باشد و مالیات‌های اخذ شده صرف فعالیت‌های عمرانی و تقویت زیرساخت‌های اقتصادی و اجتماعی شوند، به سمت تشدید فشارها به کارگران و محرومان جامعه از طریق کاهش نرخ مالیات بر درآمدها، افزایش سهم مالیات کارگران و به‌ویژه افزایش مالیات بر مصرف و مالیات ارزش افزوده یعنی مالیات‌های غیرمستقیم چرخش کرده است؛ مالیاتی که در حلقه پایانی باید مصرف‌کننده نهایی، یعنی کارگران و مزدبگیران بپردازند. بااینهمه، همین درآمدهای هنگفت مالیاتی کشور به‌بهای فشار بر زحمتکشان و تولیدکنندگان نیز صرف همان سیاست‌های ویرانگر پیش‌گفته می‌شود. بارها از زبان مسئولان تراز اول نظام شنیده‌ایم که نظام در عرصه نظامی، امنیتی و تبلیغی محدودیت مالی و بودجه نمی‌شناسد. طبیعی است، زیرا نظامی که معتقد است حفظ نظام اوجب واجبات است، ابایی ندارد که در راستای اهداف جاه‌طلبانه‌اش کرامت انسانی عموم ملت را زیر پا نهد و حتی نان شب را از آنان بگیرد.

همین سیاهه ناقص از سیاست‌های ویرانگر کافی است تا نشان دهد که چگونه درآمدها و ثروت‌ها در دست مشتی اندک و عمدتاً از محفل‌های حکومتی و برخوردار از حاشیه‌های امن و رانت‌های دولتی انباشته شده است و فقر و فلاکت را نصیب انبوه بی‌شمار مردم و به ویژه کارگران و زحمتکشان کرده است، کارگران و زحمتکشانی که خود آفرینندهٔ اصلی این ثروت‌ها هستند. بنابراین، به‌عیان می‌توان دید که در کشور ما چه محفل‌هایی از "خصوصی‌سازی"، "آزادسازی" قوانین و مقررات حمایتی از نیروی

کار، بهره‌هـای کلان بـرده و همچنـان می‌برنـد.

می‌گفتنـد و می‌گوینـد خصوصی‌سـازی و حـذف مقـررات حمایتـی از قانـون کار بـه توسـعه اقتصـادی و بـه گسـترش اشـتغال منجـر خواهـد شـد. می‌گفتنـد و می‌گوینـد خـارج کـردن کارگـران از شـمول قانـون کار بـرای حمایـت از تولیـد و جـذب سـرمایه‌گذاری باهـدف ایجـاد اشـتغال اسـت. امـا نه‌تنهـا چنیـن نشـد، بلکـه بـا بازگذاشـتن دسـت دلالان و کلان‌سـرمایه‌داران تجـاری و عمدتـاً وابسـته بـه الیگارشـی‌های مالـی در واردات بی‌رویـه کالاهـای بنجـل و مشـابه، شـمار کثیـری از کارگاه‌هـا و کارخانه‌هـای کوچـک و بـزرگِ بیـرون از حـوزه تراسـت‌ها و انحصارهـا شـکل گرفتـه را بـه ورشکسـتگی و فعالیـت بـا حداقـل ظرفیـت سـوق دادنـد و بـر دامنـه بیـکاری افزودنـد. اکنـون کـه سیاسـت خصوصی‌سـازی چهارنعـل می‌تـازد و از قانـون کار هـم جـز نامـی باقـی نیسـت، آیـا ایـن سیاسـت‌ها بـه رشـد اقتصـادی و اجتماعـی، بـه عدالـت و مهـرورزی و بـه رشـد و گسـترش اشـتغال انجامیـد؟ اصـل شـناخته شـده و معتبـری می‌گویـد در داوری انسـان‌ها بایـد بـه عملکردشـان نظـر داشـت نـه بـه ادعـای آنـان. ازایـن‌رو، اگـر پوسـته شـعارهای پیچیـده شـده در الفـاظ و ژسـت‌های اسـلامی و وام گرفتـه از فقـه اسـلامی را کنـار بزنیـم و در عملکردهـا تعمـق کنیـم، بـه همـان نسـخه‌ها و دسـتورالعمل‌های تئوریسـین‌های جهانی‌سـازی نولیبرالـی از نـوع "فریدمـن"[۱۳] و سـازمان‌هایی چـون بانـک جهانـی، صنـدوق بین‌المللـی پـول می‌رسـیم.

سـه دهـه اسـت کـه می‌گفتنـد و می‌گوینـد مالکیـت دولتـی "ویرانگـری" اسـت و تنهـا "راه نجـات" کشـور خصوصی‌سـازی و آزادسـازی اسـت. می‌گوییـم آنچـه در ایـران بعـد از انقـلاب رخ داد- به‌جـز سـال‌های آغازیـن- اقتصـاد دولتـی نقـش اساسـی را نداشـت. شـکل دیگـری از خصوصی‌سـازی رایـج شـد. بانک‌هـا و صنایـع مصادره‌شـده عمدتـاً بـه بنیـاد مسـتضعفان و دیگـر بنیادهایـی از ایـن نـوع واگـذار شـد کـه از حاکمیـت دولت‌هـا خـارج بودنـد. زیـرا ملـی شـدن منابـع و صنایـع و خدمـات زیربنایـی کشـور زمانـی مفهـوم واقعـی می‌یابـد کـه درآمدهـای حاصـل از آن بـه جامعـه برگـردد و صـرف توسـعه زیربناهـای اقتصـادی و اجتماعـی باهـدف افزایـش اشـتغال و رفـاه عمومـی شـود. حال‌آنکـه در نظام‌هـای ضدمردمـی و مدافـع مناسـبات سـرمایه‌داری ایـن مالکیت‌هـا و درآمدهـای ناشـی از آن درخدمـت تقویـت و تحکیـم کلان‌سـرمایه‌داران از یک‌سـو و صـرف تقویـت دسـتگاه‌های نظامـی و امنیتـی سـرکوبگرِ مدافـع مناسـبات سـرمایه‌داری شـده و می‌شـود. شـکل‌گیری الیگارشـی‌های مالـی- صنعتـی و تراسـت‌های تجـاری، صنعتـی و نظامـی به‌ویـژه از پـی سـال‌های دهـهٔ ۱۳۶۰ اتفاقـی نبـود و نیسـت. سـرمایه‌داری کـه بخش‌هـای مالـی- صنعتـی آن در ابتـدای انقـلاب ضربـه دیـد، توانسـت از طریـق بنیادهـا و کلان‌سـرمایه‌داران بـازار به‌یـاری بـورژوازی بوروکراتیـک نوپـا، به‌صـورت خشـن‌ترین و ضدانسـانی تریـن نـوع آن، احیـا شـود.

سـه دهـه اسـت کـه می‌گفتنـد و می‌گوینـد دولـت تاجـر خوبـی نیسـت. می‌گوییـم دولـت قـرار نبـود و نیسـت کـه تاجـر باشـد کـه خـوب و بـدش را بسـنجیم. دولـت بایـد در چارچـوب قوانیـن و مقـررات عمـل کنـد و آنـگاه تاجـر نخواهـد بـود کـه قوانیـن و مقـررات مردمـی و مبتنـی بـر تصمیم‌هـای برآمـده از نهادهـای منتخـب مـردم در تمـام ارکان حکومتـی حاکـم باشـد کـه، پیش‌شـرط آن نیـز، نظـارت و مشـارکت سـازمان‌های مسـتقل مردمـی و ازجملـه سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل در تمـام سـطوح اجتماعـی اسـت. بنابرایـن، در تحلیـل نهایـی، راه نجـات کشـور، رهایـی جامعـه از یـوغ خودکامـگان و آزادسـازی جامعـه از سـلطهٔ کلان‌سـرمایه‌داران

۱۳ - میلتـون فریدمـن (Milton Friedman)، ۱۹۱۲ - ۲۰۰۶ ، اقتصاددان آمریکایـی و مدافـع سرسـخت نظریه ی بازار آزاد، خصوصی‌سـازی و آزادسازی.

است، نه "خصوصی‌سازی" ثروت‌ها و دارایی‌های عمومی و "آزادسازی" مقررات حمایتی از نوع قانون کار و تأمین اجتماعی.

راه نجات کشور از این بن‌بست ویرانگر، تلاش برای تأمین حاکمیت ملی بر پایهٔ تأمین دموکراسی فراگیر اجتماعی و ملی کردن ثروت‌های عمومی و اجتماعی است. و ازجملهٔ این ثروت‌های عمومی و اجتماعی، واحدهای بزرگ صنعتی، کشاورزی، بانک‌های وابسته به بنیادهای حکومتی و خصوصی‌سازی شده یا به‌عبارت بهتر خودمانی شده‌اند، و در کنار آن، ملی کردن بازرگانی خارجی در زمینهٔ کالاهای استراتژیک در حمایت از صنایع و تولیدات داخلی و همچنین واردات کالاهای اساسی از قبیل نیازهای دارویی، غذایی و درمانی مردم. به‌علاوه، باید مؤلفه‌های امنیتی کشور از منظر امنیت ملی و عمومی تعریف شوند، مؤلفه‌هایی که عمدتاً تأمین و تعمیق دموکراسی در همهٔ سطح‌های اجتماعی، توسعه اقتصادی و اجتماعی باهدف تأمین اشتغال کامل برای همه و توزیع عادلانه درآمدها را دربر می‌گیرد.

سخن پایانی

روشن است که هدف از تمام آن قوانین، آیین‌نامه‌ها و سازوکارهای نظارتیِ ناظر بر مهندسی تشکل‌های کارگری از یک‌سو و محدود کردن این تشکل‌ها به حدود وظایف صنفی معین در کارگاه از دیگرسو، که پیش‌تر به آن‌ها اشاره شد، محروم کردن کارگران از حضور مستقل و قدرتمند اجتماعی است تا همان‌طور که در دوران پیش و پس از انقلاب دیدیم و می‌بینیم، سیاست‌های اقتصادی- اجتماعی خرد و کلان سیر باژگونه و ضدملی به‌خود گیرد.

روشن است که کارگران و بیکاران پیش و بیش از همه گروه‌ها و طبقات اجتماعی در این اهداف اجتماعی ذی‌نفع هستند و ازاین‌رو، باید با بازگشایی و تأسیس سندیکاهای مستقل، کانون‌های مستقل بیکاران و هماهنگی و همکاری میان آن‌ها ابتکار عمل را در دست گیرند و برای رهایی جامعه از تنگنای کنونی که کشور را به فروپاشی سوق داده است، برخیزند. هیچ ناجی دیگری وجود ندارد.

*

گفتار چهارم:

تضمین امنیت شغلی

پیش‌گفتار

در گفتارهای پیشین به سه حق بنیادین کارگران و به‌طورکلی تمامی مزد و حقوق‌بگیران که عبارتند از: ۱. حق برخورداری از اشتغال کامل، مولد و پایدار (کار شایسته)؛ ۲. حداقل حقوق و دستمزد بر پایه سبد هزینه‌های استاندارد زندگی (زندگی بایسته)؛ ۳. حق بنیادین آزادی‌ها و حقوق سندیکایی در مقام زیربنای حقوق کار، اشاره کردیم. در این گفتار نیز می‌کوشیم به دیگر حق کارگران، یعنی: تضمین امنیت شغلی، اشاره کنیم. بدون تضمین امنیت شغلی، دیگر، سخن گفتن از حق برخورداری از اشتغال پایدار و شایسته و زندگی بایسته سخنی بی‌مایه خواهد بود.

تأکید می‌کنیم، بنیانِ حقوقی ناظر بر شرایط و روابط کار- حقوقی که باید در تمام کارگاه‌ها اعم از خصوصی و دولتی به‌اجرا گذاشته شود- حداقل‌های استانداردی است که در حقوق بین‌المللی کار رسمیت یافته است و باید در قوانین کار کشورها انعکاس یابند. اما همان‌طور که در بحث آزادی‌های سندیکایی ذیل قراردادهای دستجمعی عنوان کردیم، نمی‌توان و نباید به این حداقل‌ها بسنده کرد. بسته به وضع منطقه، نوع و سختی کار و دیگر عامل‌های جغرافیایی و اقلیمی، فنی و نیز سطح رشدیافتگی تشکل‌های مستقل کارگری، این حداقل‌ها می‌توانند و باید تعمیق و ارتقا یابند.

نیز یادآور می‌شویم: هر مفادی در قرارداد آورده شود که نقض‌کنندهٔ حداقل‌های مندرج در حقوق و قوانین کار باشد، از درجهٔ اعتبار ساقط است.

تضمین امنیت شغلی

۱. قرارداد کار

رابطهٔ کارگر و کارفرما که به‌موجب آن یک طرف نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارد و طرف دیگر متعهد می‌شود که مابه‌ازای آن را بپردازد، از لحاظ حقوقی نوعی قرارداد است. این قرارداد که به قرارداد کار موسوم است، تا چه اندازه در تعیین حقوق و تعهدهای طرفین تأثیر دارد؟ برای تبیین جایگاه قرارداد کار، نخست به ویژگی‌های آن در گذشته و اکنون اشاره می‌کنیم:

با پیدایش روابط سرمایه‌داری، تا چند دهه رابطه کارگر و کارفرما تنها بر اساس قرارداد میان آنان تعیین می‌شد. طرفداران مکتب اصالت فرد و آزادی اقتصادی (لیبرالیسم)، با تکیه بر اصول کلی قراردادها و به‌ویژه اصل "آزادی قراردادی"، تعیین شرط‌ها بر این پایه را بهترین و مناسب‌ترین روش می‌دانستند.

اصل "آزادی قراردادی" که خود نتیجه اصل "حاکمیت اراده" است، تجلی حقوق در فلسفهٔ لیبرالیسم به‌شمار می‌رود. بر اساس این مکتب، افراد در برابر قانون و از نظر سیاسی با یکدیگر برابرند. اصل برابری سیاسی و آزادی ناشی از آن با آزادی اقتصادی همراه است. مطابق این نظریه، ازآنجاکه افراد با یکدیگر برابرند، روابط اقتصادی آنان هم باید آزادانه تنظیم شود، چون هر شخص که موقعیت بستن شرط‌های قرارداد را دارد، با طرف دیگر قرارداد از نظر حقوقی برابر است. پس توافق آن دو بهترین وسیله برای تأمین منافع طرفین است. از دیدگاه طرفداران این نظریه، هرنوع دخالت دولت در روابط حقوقی، مخالف اصل برابری مردم محسوب شده و محکوم است. همین‌که قرارداد میان دو طرف- یعنی کارگر و کارفرما- با اصول کلی قراردادها منطبق باشد، کافی است. یعنی اگر اراده هریک به‌سبب اموری مانند اشتباه و اکراه مخدوش نباشد، قرارداد نافذ است.

در جریان تهیه و تصویب قانون کار جدید، این طرز فکر از سوی جمعی از مسئولان به‌شدت دنبال می‌شد. متن پیش‌نویس قانون کار در سال ۶۱ که به قانون کار توکلی مشهور شد و نیز، اعلام شورای نگهبان درخصوص مصوبه سال ۱۳۶۶ مجلس درباره قانون بازتاب دهند این دیدگاه است. نولیبرالیسم به‌نوعی بازتولید این اندیشه‌ها در شرایط جدید جهانی و در مناسبات سرمایه‌داری زیر سیطره انحصارات جهانی است.

این‌که رابطه کارگر و کارفرما را برمبنای قراردادیِ محض چه بنامیم و آن را "عقد اجاره اشخاص" یا با عنوان "اجیر و مستأجر" بخوانیم، تغییری در ماهیت آن نمی‌دهد. موضوع این‌جاست که کار انسان به‌خودی‌خود و جدا از انسان وجود ندارد، اما این انسان است که کار می‌کند. کارگر مال خود را به تعهد نمی‌دهد، شخص او متعهد است. کار انسان، مال و کالای جدا از شخصیت او نیست، جزیی از شخصیت اوست. از طرفی، باید توجه داشت که در این قراردادها که دیرتر از سوی طرفداران حمایت از کارگران با نام "قرارداد الحاقی" معروف شد، یک طرف شرط‌های خود را تعیین می‌کند و طرف مقابل چاره‌ای ندارد جز آنکه از پذیرش آن‌ها خودداری کند یا آن‌ها را بپذیرد.

مبارزات کارگران در برابر شرایط نابرابر اجتماعی و استثمار عنان‌گسیخته سرمایه‌داران، نظریه "قراردادیِ محض" یا به‌عبارت بهتر، "قرارداد الحاقی" را در حقوق کار به عقب راند. الحاقی بودن قرارداد کار که ناشی از تفاوت قدرت اقتصادی و وضعیت اجتماعی کارفرما و کارگر است، از دیگر دلیل‌هایی است که حمایت از کارگر را ضروری کرده و امری بودن قوانین کار را اقتضا می‌کند. این معنا به تبعیت از حقوق رسمیت یافتهٔ جهانی کار در مادهٔ ۸ قانون کار تجلی یافته است: "شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید."

ازجمله شروط (شرط‌های) ناظر بر اعتبار قرارداد کار، رضایت داشتن و واجد شرایط بودن طرفین قرارداد، مجاز و معین بودن موضوع قرارداد است. به‌عبارت‌دیگر، عقد قراردادهای اجباری، بستن قرارداد با کسانی که واجد شرایط نیستند (برای نمونه بستن قرارداد با کودکان)؛ عقد قراردادهایی با موضوع‌هایی غیرمجاز از نوع قاچاق و نظایر آن، و نیز بستن قرارداد بدون مشخص کردن موضوع کار، از درجه اعتبار ساقطند. بطلان (باطل شدن) و عدم نفوذ قرارداد، ضمانت اجرای شروط اساسی قرارداد محسوب می‌شود. یعنی بطلان قرارداد مانند آن است که چنین قراردادی منعقد نشده باشد.

پرسش این است: آیا در حقوق کار، اگر قرارداد فاقد یکی از شرط‌های اساسی باشد یا برخلاف قوانین امری منعقد شده باشد، باطل است؟ به‌عبارت‌دیگر، آیا عدم رعایت مقررات امریِ کار - نظیر به‌کارگماری افراد زیر ۱۵ سال (ماده ۷۹ قانون کار) یا به‌کارگماری افراد بیگانهٔ فاقد پروانه کار (ماده ۱۸۱ قانون کار) که برای تضمین اجرای آن‌ها مجازات در نظر گرفته شده است، موجب ابطال قرارداد می‌شود؟ در پاسخ به این پرسش‌ها و درخصوص مفهوم و آثار بطلان توضیحات زیر ضروری است:

اگر بطلان را به‌مفهوم متداول در حقوق مدنی به‌کار بریم و قرارداد را از ابتدا فاقد اثر بدانیم، نتیجه این خواهد شد که وضع طرفین باید به وضع پیش از قرارداد برگردد. روشن است که چنین نظری با فلسفه حقوق در تعارض است. زیرا کارفرما در همه حال موظف به اجرای مقررات است و رعایت نکردن آن‌ها موجب مجازات او خواهد شد. بنابراین، کارفرما نمی‌تواند به‌استناد بطلان قرارداد از رعایت مقررات کار شانه خالی کند. رویکرد قضایی به تخلف کارفرما در این خصوص باید بر پایه این استدلال باشد که

چون کارفرما به‌هرحال، از کار کارگر به‌طور غیرقانونی بهره‌مند شده است، موظف است هنگام بطلان قرارداد یا به‌تعبیر دیگر اخراج کارگر، افزون بر مزد، تمام خسارت‌هایی را که از روابط کار به کارگر ناشی شده است، بپردازد. یعنی، در این رویکرد، باید زیانی که بر اثر بطلان قرارداد، در نتیجهٔ عمل کارفرما، به کارگر وارد شده است جبران شود و حتی کارگر باید از تضمین‌های موجود درباره حوادث ناشی از کار و دیگر حمایت‌های تأمین اجتماعی برخوردار باشد.

دربارهٔ قراردادهایی که شرط‌های فوق در آن‌ها رعایت شده باشند، اما دستمزد و مزایایی کمتر از حداقل‌های پیش‌بینی‌شده در قوانین امری کار در آن در نظر گرفته شده باشد، از درجه اعتبار ساقط نیست، بلکه آن بندهای مغایر با قوانین، فاقد اعتبار است و کارفرما باید نسبت به جبران آن‌ها اقدام کند.

در متن اولیه لایحه قانون کار، ماده ۸، این‌گونه نوشته شده بود: "... در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن نباید برای کارگر مزایایی کم‌تر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نماید. شروط یا تغییرات یادشده باطل‌اند اما مبطل نمی‌باشد و در این حالت طرفین تابع مقررات این قانون خواهند بود." این متن به تصویب مجلس رسید. ولی شورای نگهبان که به رابطه کارگر و کارفرما از دید رابطه قراردادی محض می‌نگریست و مقررات امری را دراین‌باره نمی‌پذیرفت، این مصوبه را تأیید نکرد و چنین اظهار داشت: "... انعقاد قرارداد به کم‌تر از این امتیازات ستمگری و ستم‌کشی نیست و درهرحال این‌گونه شروط باطل نمی‌باشد."

نوعِ قرارداد کار

از منظر حقوق کار، قراردادهای کار به دو دستهٔ کلی قراردادهای مدت معین برای کارهایی معین در بازهٔ زمانی محدود و قراردادهای دائم برای کارهایی با ماهیت مستمر (ادامه‌دار) تقسیم می‌شوند.

قرارداد کار مدت زمان معین به‌لحاظ اصولی، قراردادی است که "ذکر مدت در آن به‌سبب طبیعت کار یا مقتضیات کارگاه ضروری باشد، مانند قرارداد کارِ کارگر جانشین یا قرارداد مربوط به انجام کارهای اضافی یا اتفاقی یا انجام فعالیت‌هایی که جزءِ فعالیت‌های عادی کارگاه محسوب نمی‌شود." هم‌چنین، برخی دامنه این قراردادها را به قراردادهایی که آغاز و انجام آن از نظر زمانی به‌طور تقریب مشخص است مانند: احداث راه به مسافت معین، ساخت بنای معین، نصب ماشین‌آلات و نظایر آن تسری می‌دهند که از نظر اصولی نادرست است. زیرا ساخت و انجام این کارها در ردیف قراردادهای پیمانی میان پیمانکار اعم از شخصیت حقیقی و حقوقی با مالک و کارفرمای اصلی است. اگر پیمانکار شخصیت حقوقی باشد، قرارداد پیمانی او از حوزهٔ قانون کار خارج است و اگر پیمان‌کار شخصیت حقوقی باشد که خود کارگرانی در استخدام دارد، رابطه او با کارگرانش مشمول تعریف کار مستمر و موقت خواهد بود، زیرا پیمانکار در مقام کارفرما به فعالیت مستمر اشتغال دارد. در این حالت، قطع ارتباط کاری او با کارگرانش به‌دلیل تغییر محل کار تابع شرایط دیگر (تعلیق) خواهد بود که دیرتر به آن خواهیم پرداخت. با این حال، دربارهٔ قراردادهای موقت، اصل بر این است که اگر این قرارداد بیش از یک بار تمدید یا تجدید شود، روابط طرفین تابع احکام قراردادهای مدت نامحدود خواهد بود و سابقه کار کارگر باید از تاریخ ورود او به کارگاه منظور شود. هدف از این تعریف‌ها آن است که، قرارداد مدت معین به کارهایی محدود شود که وضعیتی خاص آن را ایجاب می‌کند، نظیر: کارگری که به‌جای کارگری که مشغول

انجام وظیفه است و مدت کار او محدود به دوره انجام خدمت وظیفه کارگر اصلی است.

بنابراین، در قانون کار، به‌تبعیت از حقوق کار، باید تصریح شود که اصل بر قراردادهای مدت نامحدود است و قراردادهای مدت معین برای کارهایی معین تنها بر اساس تعریف‌ها و شرط‌های پیش‌گفته مجاز است و حمایت‌های قانونی مشمول این کارگران نیز خواهد بود، زیرا همان‌طور که گفته شد، در حقوق کار اصل بر قراردادهای نامحدود بر پایه کار مستمر است و توجه حقوق کار در اساس به شرط‌های قطع کار و شرط‌های اخراج کارگر معطوف است. دیرتر به موضوع اخیر نیز بازخواهیم گشت. تنها یادآور می‌شویم که تفاوت تمدید با تجدید قرارداد در این است که، در اولی قرارداد برای بار بعد بدون تغییر منعقد شده، در دومی همان قرارداد با تغییراتی چند منعقد می‌شود.

۲. تعلیقِ قرارداد کار

تعلیق قرارداد کار همچون نظریه‌ای منسجم در حقوق کار، حوادثی را دربرمی‌گیرد که به‌دلایلی خارج از ارادهٔ کارگر یا کارفرما اجرای تعهدات آنان را به‌طور موقت با وقفه روبرو می‌کند. از دید "قراردادیِ محض"، این حوادث، پیش‌بینی‌ناپذیر و غیرقابل جلوگیری تلقی می‌شدند و مجوزی برای فسخ قرارداد به‌شمار می‌آمدند. از این دیدگاه، هنگامی‌که یکی از دو طرف قرارداد - کارگر- با اراده و اختیار از انجام تعهد خود- یعنی از انجام کار- خودداری می‌کرد، و برای نمونه به جریان اعتصاب می‌پیوست، به‌طریق اولیٰ به طرف مقابل حق می‌داد که قرارداد کار را فسخ کند. اما به‌تدریج و درنتیجه مبارزات کارگران که حقوق کار محتوایی حمایتی به‌خود گرفت و با این مشخصه در میان دیگر رشته‌های حقوق جایی یافت، این‌گونه راه‌حل‌ها نقض‌کنندهٔ حق اشتغال کارگر و امنیت و ثبات شغلی او به‌شمار آمدند.

در برخی کشورهای سرمایه‌داری، دادگاه‌ها از دیدگاه امنیت شغلی راه‌حل‌هایی ارائه کردند که با آنچه امروز آثار تعلیق شمرده می‌شوند، مشابه است. این رویه‌ها به‌تدریج نظریه کلی تعلیق قرارداد کار در حقوق بین‌المللی کار را شکل بخشیدند.

در شکل‌گیری این رویه‌ها در کشورهای سرمایه‌داری و زیر فشار کارگران، نقش و تأثیر کشورهای سوسیالیستی در حمایت همه‌جانبه از کارگران خود را نباید از نظر دور داشت.

با توجه به تنوع حالت‌هایی که تعلیق قرارداد کار را موجب می‌شوند، ارائهٔ تعریف عام و جهان‌شمول از آن دشوار است. از میان تعریف‌های ارائه‌شده، تعریف جامع‌تر این است که در حالت تعلیق، آنچه تعلیق می‌شود، قرارداد کار در کل نیست، بلکه اجرای تعهدهای یکی از طرفین به دلایلی خارج از اراده یعنی: انجام کار از سوی کارگر یا فراهم آوردن امکان انجام کار از سوی کارفرما میسر نباشد.

شرط‌های تعلیق قرارداد کار

برای آنکه قرارداد کار به‌مفهوم واقعی به‌حال تعلیق درآید، دو شرط کلی لازم است.

۱. مانعی به‌واسطهٔ قوهٔ قهریه و بیرون از ارادهٔ طرفین مانع انجام تعهد شود، نظیر: حوادث غیرقابل‌پیش‌بینیِ طبیعی و آتش‌سوزی‌هایی غیرعمدی یا الزام قانون به بازسازی فنی و نوسازی کارگاه که در نتیجهٔ آن‌ها، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و در انجام تعهدات کارگر و کارفرما مانع به‌وجود آورد.

۲. عدم امکان اجرای موقت تعهد یکی از طرفین-کارگر- همچون: انجام خدمت وظیفه، مرخصیِ

تحصیلی، مرخصی بدون حقوق، مرخصی استعلاجی، مرخصی دوران بارداری در زنان و جز این‌ها، که عموماً مدت زمان آن‌ها در قانون مشخص شده است. در حالت‌های دیگر نظیر: شرکت در اعتصاب، باید با توجه به عرف، آن‌ها را معین کرد.

آثار تعلیق

در وضعیت تعلیق قرارداد کار باید توجه داشت که اجرای تعهدات به‌تعلیق درمی‌آید بی‌آنکه در تعلق کارگر به کارگاه تردیدی باشد. پرسش اساسی درخصوص آثار تعلیق این است که آیا در مدت تعلیق مزد یا وجه دیگری به کارگر تعلق می‌گیرد و آیا مدت تعلیق جزوِ سابقهٔ خدمت کارگر محسوب می‌شود؟

همان‌طور که گفته شد، از نظر رابطهٔ صرفاً قراردادی، ازآنجاکه کاری انجام نمی‌شود، کارفرما ملزم به پرداخت مزد نیست. با این حال، از نظر حقوق کار مبتنی بر بنیان حمایتی، در برخی حالت‌ها کارگر باید تمام یا بخشی از مزد خود را از کارفرما دریافت دارد و در برخی حالت‌ها نیز تمام یا بخشی از مزد خود را از نهادهای بیرون از کارگاه نظیر سازمان تأمین اجتماعی و زیر عنوان بیمه بیکاری، درمان استعلاجی، مرخصی بارداری و زایمان دریافت کند. در آن حالت‌هایی که کارفرما به پرداخت مزد کامل در تمام دوران تعلیق مکلف می‌شود، نوعی ضمانت اجرای تخلف او همچون آتش‌سوزی عمدی است که با ضمانت اجرای ابطال کامل یا جزیی قرارداد کار درنتیجه تخلف کارفرما- که پیش‌تر اشاره شد- متفاوت است.

روشن است که هیچ‌یک از حالت‌های تعلیق قرارداد کار بیرون از خواست و اراده کارگر مانع از آن نمی‌شود که مدت تعلیق در سابقهٔ خدمت یا به‌تعبیر قانون کار، سنوات خدمتِ او منظور نشود. در این خصوص، لازم است به چند حالت خاص اشاره کرد:

۱. مرخصی آموزشی. مرخصی آموزشی با مأموریت‌های آموزشی متفاوت است- مرخصی‌ای که هزینه‌های آن را باید کارفرما همراه با مزد و دیگر مزایای شغلی کارگر کارفرما پرداخت کند. درخصوص مرخصی آموزشی به‌هزینهٔ کارگر، چون به‌تقاضای کارگر یا مزد و حقوق‌بگیر صورت می‌پذیرد، کارفرما موظف به پرداخت مزد نیست. اما ازآنجاکه این مرخصی با موافقت کارفرما صورت می‌پذیرد و بازگشت او به کار متضمن منافعی برای کارفرماست، باید مدت مرخصی او در سنوات خدمت منظور شود.

۲. مرخصی بدون حقوق. دراین‌باره نیز با توجه به آنکه مرخصی به‌درخواست کارگر صورت می‌گیرد، کارفرما تعهدی در پرداخت مزد ندارد. اما تکلیف سابقه خدمت او به توافق کارگر و کارفرما وابسته ست.

۳. توقیف کارگر. اگر توقیف کارگر به‌سبب شکایت کارفرما نباشد و از کارگر رفع اتهام شود، کارگر حق دارد که به‌کار خود بازگردد. جبران خسارت او با دادگاه خواهد بود. اما اگر توقیف کارگر بنا به‌شکایت کارفرما باشد و توقیف منجر به محکومیت نشود، کارفرما موظف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده به کارگر، مزد و مزایای کامل او را در مدت توقیف بپردازد.

۴. اعتصاب. ازآنجاکه اعتصاب عبارت است از: "قطع کار به‌صورت جمعی برای زیر فشار گذاشتن کارفرما با هدف احقاق حقوق خود"، در بسیاری از کشورها که حقوق و آزادی‌های سندیکایی به‌رسمیت شناخته شده‌اند، ازجمله مصداق‌های تعلیق کار که به قطع رابطه کارگر و کارفرما نمی‌انجامد، به‌شمار می‌رود. پرداخت مزد روزهای اعتصابی تابع مذاکرات جمعی است که در بحث

روابط جمعی کار آن را پی می‌گیریم. اما در بسیاری از کشورها نظیر: فرانسه، رویه قضایی این است که اگر حادثه‌یی در دوران اعتصاب برای کارگر پیش آید، آن را حادثهٔ ناشی از کار نمی‌شناسند و مشمول حوادث بیرون از کارگاه می‌دانند.

در قانون کار سال ۱۳۶۹، دربارهٔ اعتصاب به‌شکلی مبهم و با اشاره‌یی گذرا و بی‌آنکه از واژه اعتصاب نام برده شود، در ماده ۱۴۲، پرداخته شده است و از تعلیق قرارداد کار سخنی به‌میان نیاورده است. با این حال، می‌دانیم که اعتصاب ازجمله مصادیق حقوق و آزادی‌های سندیکایی است و شرکت در آن، بنا بر حقوق بین‌المللی کار، دلیل موجه اخراج نیست.

توضیح این نکته را نیز ضرور می‌دانیم که اگرچه در قانون کار مصوب سال ۱۳۹۶ بخشی از مفاد مندرج در حقوق بین‌المللی کار انعکاس یافته است، اما به‌دلایلی چند و ازجمله تصویب قوانین، بخشنامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، تصویب‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های ناقض حقوق کار، فراگیر کردن قراردادهای موقت کار- و از همه مهم‌تر: سرکوب سندیکاهای مستقل کارگری و پیگرد فعالان کارگری مستقل- این مفاد هرروز رنگ باخته‌تر و از دامنه تأثیر آن‌ها بیشتر کاسته شده است.

۳. حقوق کار و تضمین شغلی

زمانی می‌توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به‌آسانی قطع نشود. قرارداد کار تعیین‌کنندهٔ شرط‌های برقراری حقوق و تعهدهای طرفین و نیز چگونگی پایان یافتن این رابطه است. اگر کارفرما بتواند با انعقاد قرارداد کوتاه‌مدت، کارگری را به‌طور موقت به‌خدمت گیرد و در پایان مدت، رابطه طرفین بی‌هیچ تشریفات و محدودیتی پایان یابد یا کارفرما بتواند رابطه خود با کارگر را به‌گونه‌ای تنظیم کند که هرگاه تمایل داشت به آن پایان دهد، آیا می‌توان در این ارتباط از "امنیت شغلی" کارگر سخن گفت؟ روشن است که نه. زیرا چنین قراردادهایی نقض‌کنندهٔ حقوق انسان‌ها و تمام سندهای ناظر بر حقوق بین‌المللی شهروندان و ازجمله حق اشتغال کارگران است، حقوقی که به تبعیت از الزام‌های بین‌المللی در قانون اساسی جمهوری‌اسلامی نیز ذیل مدخل حقوق ملت انعکاس یافته‌اند.

مبارزه برای تضمین شغل از مهم‌ترین عرصه‌های مبارزه کارگران است و تاریخی دیرینه دارد. از دیدگاه سرمایه‌داری و سرمایه‌داران که می‌کوشند با تکیه بر ارتش ذخیرهٔ بیکاران دستمزدها را تقلیل دهند و شرط‌های کاری‌ای نازل را به کارگران تحمیل کنند، روابط کارگر و کارفرما روابطی است فردی که هردو آزادند به قرارداد میان خود، به‌ویژه، هنگامی‌که بدون مدت باشد، پایان دهند. این طرز فکر در گذشته در بیشتر کشورها حاکم بود[۱]. اما به‌تدریج این تفکر از گفتمان روابط کارگر و کارفرما جای خود را به طرز تفکری دیگر داد مبنی بر آنکه، هرچند کارفرما در اخراج کارگر آزاد است، ولی باید تصمیم خود را قبلاً به او اخطار کند و بابت آن خسارت اخراج بپردازد.

به‌این ترتیب، ابتدا در عمل و سپس بر مبنای توافق‌های جمعی و سرانجام به‌حکم قانون، ضرورت اخطار قبلی برای پایان دادن به قرارداد کار به‌رسمیت شناخته شد و در قوانین، شرط "حداقل زمان"

۱ - متأسفانه اکنون نیز برخی و به‌ویژه نظریه‌پردازان و مدافعان سیاست‌های جهانی‌سازی نولیبرالی می‌کوشند چنین القا کنند که می‌توان چنین راه‌حلی را در حقوق کار اعمال کرد، کوششی که معطوف به احیای بربریت در مناسبات کار است. انطباق سیاست‌های حاکم بر نظام با چنین اهدافی اتفاقی نیست.

برای اخطار قبلی رسمیت یافت. این حداقل درباره اخراج، طولانی‌تر از زمان پیش‌بینی‌شده درخصوص استعفای کارگر بود و با توجه به سابقه کار کارگر، مدت آن افزایش یافت. زیرا کارگر اخراجی همواره به‌آسانی نمی‌تواند دوباره کاری پیدا کند، درحالی‌که پیدا کردن جانشین کارگر مستعفی برای کارفرما هیچ دشوار نیست یا دست‌کم از پیدا کردن کار برای کارگر اخراجی آسان‌تر است. در پاره‌ای کشورها و به‌ویژه کشورهای صنعتی، بیمه بیکاری هم پدید آمد که بر پایه آن علاوه بر خسارت اخراج، می‌بایست تا مدت معینی به کارگر بیکار شده مستمری بیکاری پرداخت شود.

نخستین بار مفهوم ضرورت ارائه دلیل موجه و توجیه اخراج یعنی پایان دادن به قرارداد کار، در قانون کار مکزیک و به‌سال ۱۹۱۷ (۱۲۹۶ خورشیدی) مطرح شد که دوامی نیافت. سپس در سال ۱۹۲۲ (۱۳۰۱ خورشیدی) دولت اتحاد جماهیر شوروی به این مفهوم در قوانین کشور خود رسمیت داد. طی دو دهه بعد، قوانین پاره‌ای از کشورهای اروپایی و آفریقایی نیز این مفهوم را به‌رسمیت شناختند و در برخی کشورهای دیگر اروپایی و ایالات‌متحده آمریکا نیز این اندیشه از راه پیمان‌های دسته‌جمعی در روابط کار پذیرفته شد. سرانجام، این موضوع در حقوق کار مفهومی بین‌المللی یافت و سازمان بین‌المللی کار در این خصوص توصیه‌نامه شماره ۱۱۹ را در سال ۱۹۶۳ (۱۳۴۲ خورشیدی) تصویب کرد که زمینه تأثیر بر حقوق کشورهای مختلف را فراهم آورد. بااین‌همه، هرچند در حقوق بین‌المللی کار تضمین امنیت شغلی کارگران جزئی از حقوق کارگران محسوب می‌شود، اما حق مطلق به‌شمار نمی‌آید و ملاحظات اقتصادی و حفظ منافع کارفرما مانع آن است که اخراج به‌طورکلی ممنوع اعلام شود. اما همان‌طور که گفته شد، جز در وضعیتی استثنایی مانند "تقصیر عمده"، حق اخراج مجاز شمرده نمی‌شود. بیست سال پس از تصویب این توصیه‌نامه، مقاوله نامه‌یی نیز در این خصوص به‌تصویب رسید.

توصیه‌نامه شماره ۱۱۹ این اصل کلی را بیان می‌کند که اخراج کارگر نباید مجاز تلقی شود، مگر آنکه دلیلی موجه برای آن ارائه شود. از دیدگاه توصیه‌نامه ۱۱۹، برخی دلیل‌ها مانند: فعالیت سندیکایی یا عقاید سیاسی و نظیر آن‌ها، به‌هیچ‌وجه نمی‌توانند موجه شمرده شوند و در همه حال، کارگر اخراجی، چنانچه اخراج خود را غیرموجه بداند، حق شکایت دارد و باید بتواند نزد مقام بی‌طرفی به دادخواهی بپردازد. این مقام نیز باید اختیار داشته باشد که دربارهٔ برگشت کارگر به کار یا پرداخت خسارت متناسب به او، حکم لازم را صادر کند.

توصیه‌نامه ۱۱۹ در این زمینه‌ها: مهلت اخطار قبلی، ترتیب پرداخت خسارت، برخورداری کارگر از فرصت مناسب برای پیدا کردن کار، دریافت گواهی کار، حمایت از درآمد کارگر اخراجی، اخراج به‌سبب تقصیر مهم و چگونگی اثبات آن، امکان شکایت کارگر نسبت به این اتهام، شرایط ناظر بر کاهش کارکنان به‌سبب مشکلات اقتصادی یا اخراج دسته‌جمعی، به‌تفصیل رهنمودهایی ارائه می‌کند.

در سال‌های پس از تصویب توصیه‌نامه شماره ۱۱۹، تغییراتی مهم در قوانین و مقررات کشورهای عضو در زمینه "اخراج" پدید آمده بود و جا داشت مقرراتی جدیدتر در سطح بین‌المللی تصویب شود. بنابراین، مقاوله‌نامه شماره ۱۵۸ که همه بخش‌های اقتصادی را شامل می‌شود، به تصویب رسید[۲].

۲ - بااینهمه، به‌هنگام بحث دربارهٔ شکل این مقررات اختلاف‌نظر بین نمایندگان برخی دولت‌ها و نمایندگان کارفرمایان از یک طرف و نمایندگان کارگران از سوی دیگر درگرفت. بدین معنا که نمایندگان کارگران اصرار داشتند که مصوبه کنفرانس در این زمینه به‌صورت مقاوله‌نامه درآید درحالی‌که دو گروه اول تأکید می‌ورزیدند که این مصوبه به‌صورت توصیه‌نامه باشد. اینان با تکیه بر اختلاف مقررات کشورها درخصوص مسئله اخراج، عنوان می‌کردند که بهتر است مقررات بین‌المللی دراین‌باره منعطف‌تر باشد و <<<

این مقاوله‌نامه مقرر می‌دارد که مفاد آن باید از طریق قانون وارد حقوق کشورهای عضو شود. در بخش دوم و سوم این مقاوله‌نامه، به‌ترتیب از مقررات کلی در زمینه اخراج و مقررات تکمیلی در مورد اخراج دسته‌جمعی بحث شده است. مقررات مندرج در بخش دوم که مهم‌ترین قسمت مقاوله‌نامه را تشکیل می‌دهد، شامل اصول بنیادی در زمینه اخراج است. بدین معنی که بنا بر مقاوله‌نامه، اخراج باید بر پایه دلیلی موجه استوار باشد و این دلیل یا باید به رفتار یا توانایی کارگر مربوط بوده یا ناشی از ادارهٔ کارگاه باشد. مقاوله‌نامه اما دلیل‌هایی مثل: عضویت در سندیکا یا مشارکت در فعالیت سندیکایی در ساعات کار یا غیر ساعات کار، نامزد شدن برای نمایندگی کارگران یا انجام فعالیت‌های ناشی از نمایندگی کارگران، شکایت از کارفرما یا مشارکت در اقدام‌هایی اعتراض‌آمیز علیه کارفرما به‌سبب تخلف او از مقررات کار و همچنین مشارکت کارگر در اعتصاب، نژاد، رنگ، جنسیت، وضعیت تأهل یا تجرد، مسئولیت‌های خانوادگی، بارداری کارگران زن، مذهب، عقاید سیاسی، سوابق ملی (کارگر مهاجر)، منشأ اجتماعی (مسائل مرتبط با کاست)، غیبت در دورهٔ مرخصی زایمان یا غیبت به‌سبب بیماری یا حادثه را دلیل موجه برای اخراج نمی‌داند.

در همین بخش مقرراتی درباره آئین مربوط به اخراج و امکان شکایت کارگر اخراجی آمده است. برای آنکه بار اثبات ناموجه بودن اخراج و اقامه دلیل منحصراً بر دوش کارگر قرار نگیرد، مقاوله‌نامه دو راه‌حل پیش‌بینی می‌کند. نخست آنکه، کارفرما مکلف باشد موجه بودن تصمیم خود را ثابت کند یا به‌عبارت‌دیگر، اخراج موجه نیست مگر آنکه کارفرما بتواند آن را ثابت کند. دومین راه‌حل آن است که، هیئت رسیدگی‌کننده به شکایت (دادگاه یا غیر آن) بتواند بر مبنای دلیل‌های ارائه‌شده از سوی طرفین "یقین" یابد که اخراج موجه بوده است.

در این بخش از مقاوله‌نامه همچنین بر ضرورت رعایت اعلام قبلی، مهلت زمانی‌ای معقول و پرداخت خسارت اخراج تأکید شده است، مگر آنکه اخراج به‌سبب "تقصیر مهمِ" کارگر باشد. در تعریف تقصیر مهم هم، مقاوله‌نامه می‌گوید تقصیری است که درصورت ارتکاب آن نتوان به‌طور منطقی از کارفرما خواست که کارگر را در کارگاه نگه دارد. در دیگر حالت‌ها نیز علاوه بر خسارت اخراج، خسارت پایان کار و دیگر حمایت‌های مربوط به حفظ درآمد کارگر، از نوع بیمه بیکاری یا دیگر مستمری‌های تأمین اجتماعی نیز، پیش‌بینی شده است.

سومین بخش مقاوله‌نامه با عنوان مقررات تکمیلی، به موضوع اخراج جمعی و فردی- پایان دادن به قرارداد کار- به‌دلیل مسائل اقتصادی، فنی و ساختاری[۳] اشاره می‌کند و در این وضعیت نیز بر لزوم مذاکره با نمایندگان کارگران و اعلام موضوع به مقام‌های ذی‌صلاح تأکید می‌ورزد.

توصیه‌نامهٔ مکمل مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۵۸، رهنمودها و توصیه‌هایی تکمیلی جهت اجرای بهتر این مقاوله‌نامه ارائه می‌دهد. درباره دلیل‌های موجه و ناموجه "اخراج"، توصیه‌نامه اضافه می‌کند که سن

ازاین‌روی شکل توصیه‌نامه را پیشنهاد می‌کردند. نمایندگان کارگران و برخی نمایندگان دولت‌ها در دفاع از کارگران، معتقد بودند که نظر به اهمیت موضوع، بهتر آن است که مصوبه صورت مقاوله‌نامه به‌خود گیرد. سرانجام این نظر پذیرفته شد و مقاوله‌نامه با اکثریتی چشمگیر و مهم به‌تصویب رسید. به‌علاوه، توصیه‌نامهٔ مکملِ آن نیز بدون مخالفت تصویب شد.

۳ - منظور از تغییر ساختاری، تغییراتی است که بنا بر ضرورت‌های نوسازی و بازسازی، فنی، بهداشتی یا دیگر عامل‌های قهری و اجتماعی، جابه‌جایی کارگاه یا تغییر ساختاری آن را موجب شود.

کارگـر (بـا توجـه بـه مقـررات مربـوط بـه بازنشسـتگی) یـا غیبـت او به‌سـبب خدمـت نظـام وظیفـه یـا دیگـر وظیفه‌هـای ملـی و مدنـی نمی‌تواننـد دلیل‌هایـی موجـه شـمرده شـوند.

توصیه‌نامـه دربـاره تشـریفاتی کـه قبـل از اخـراج بایـد رعایـت شـود بـرآن اسـت کـه کارگـر نه‌تنهـا بایـد پیـش از اخـراج از موضـوع اخـراج آگاهـی یابـد، بلکـه حـق دارد از دلیـل اخـراج خـود به‌صـورت مکتـوب مطلـع شـود. به‌عـلاوه، توصیه‌نامـه در زمینـه چگونگـی شـکایت کارگـر، اوقـات آزادِ او در دوران مهلـتِ اخـراج به‌منظـور پیـدا کـردن کار و اخـذ گواهـی پایـان کار، به‌تفصیـل رهنمودهایـی ارائـه می‌کنـد.

توصیه‌نامـه درخصـوص اخـراج بـه دلایـل اقتصـادی، فنـی و جـز این‌هـا نیـز مذاکـره و مشـاوره بـا نماینـدگان کارگـران را دربـارۀ تغییـرات مهـم کارگاه- تغییراتـی کـه موضـوع اخـراج جمعـی کارگـران اسـت- لازم می‌دانـد و مقـرر مـی‌دارد کـه بایـد تدبیرهایـی اتخـاذ شـود کـه اثـر چنیـن تغییراتـی محـدود شـود. به‌عـلاوه، تصریـح می‌کنـد کـه در ایـن حالـت، اخـراج بایـد برمبنـای معیارهایـی چـون: سـن، سـابقه، عائله‌منـدی و جـز این‌هـا صـورت گیـرد و تدبیرهایـی اتخـاذ شـود کـه درصـورت نیـازِ دوبـاره کارگاه بـه اسـتخدام کارگـر، حـق تقـدم بـا کارگـران اخـراج شـده باشـد تـا آثـار اخـراج دسـته‌جمعی را بـه زمـان معینـی محـدود کنـد.

بنابرایـن، همان‌طـور کـه ملاحظـه می‌شـود، در حقـوق بین‌المللـی کار، قـرارداد کار جـز در موضوع‌هایـی خـاص و بسـیار اسـتثنایی، ماهیتـی مسـتمر (ادامـه‌دار) دارد. زیـرا هـدف از تأسـیس بنگاه‌هـا و مؤسسـه‌های اقتصـادی عمومـاً فعالیت‌هایـی موقـت و محـدود بـه بـازۀ زمانـی‌ای معیـن نیسـت. از همیـن روسـت کـه توجـه حقـوق بین‌المللـی کار بـه قـرارداد کار، معطـوف بـه شـرط‌های فسـخ قـرارداد اسـت و همان‌طـور کـه دیـده شـد، فسـخ آن نیـز در همـه حـال، بـه رعایـت تشـریفاتی قانونـی‌ای معیـن مشـروط اسـت.

تعرض به امنیت شغلی در ایران

امـا برخـلاف اصـول فـوق، قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۳۷، حـق فسـخ قـرارداد کار را به‌صـورت یک‌طرفـه و در هـر زمـان، بـه کارفرمـا داد بـود. یعنـی هیـچ تضمینـی بـرای امنیـت شـغل قائـل نبـود. هنـوز کارگـران و فعـالان کارگـری آن دوران شـعار لغـوِ مـادۀ ۳۳ قانـون کار را به‌منزلـۀ شـعاری ملـی نگاشـته بـر در و دیـوار شـهر به‌خاطـر دارنـد. امـا به‌رغـم ایـن خواسـت و مبـارزه در راه آن، قانـون کاری کـه در سـال ۱۳۶۹ و از پـی سـرکوب کارگـران و فعـالان سـندیکایی آگاه به‌تصویـب رسـید، بـا مبهم‌گویـی، زمینـه را بـرای زیـر پـا نهـادن حـق تضمیـن شـغلیِ کارگـان کـه در مفهـوم بنیادیـن آن به‌معنـای حـقِ زندگـی کـردن اسـت، بـار دیگـر فراهـم آورد. ذیـل تبصـرۀ ۲ مـادۀ ۷ قانـون ۱۳۶۹، آمـده اسـت: "در کارهایـی کـه جنبـۀ مسـتمر دارد، درصـورت کـه مدتـی در قـرارداد ذکـر نشـود، قـرارداد دائمـی تلقـی می‌شـود". بنابرایـن، عبـارت معترضـۀ "در صورتـی کـه مدتـی در قـرارداد ذکـر نشـود" راه را بـرای تبدیـلِ قراردادهـای دائـم بـه قراردادهـای موقـت کار همـوار کـرد. ایـن تبـه‌کاری بـا تصویـب مـادۀ ۵۱۴ اصلاحـی قانـون مدنـی، به‌پیـروی از قانـون مدنـی ۱۷۸۰ فرانسـه[۴]، به‌اصطـلاح پشـتوانۀ "قانونـی" پیـدا کـرد.

بـا ایـن حـال، ازآنجاکـه قانـون مدنـی جنبـۀ حقوقـی عـام دارد و قانـون کار جنبـۀ خـاص، قانـون اخیـر بـر روابـط کار حاکـم اسـت.

همان‌گونـه کـه پیش‌تـر گفتیـم، قـرارداد کار موقـت در اصـل بـرای کارهایـی در نظـر گرفتـه شـده اسـت کـه

۴ - این قانون به‌بهانۀ صیانت از آزادیِ رقابت، سندیکاهای کارگری و شرکت کارگران در آن‌ها را غیرقانونی اعلام کرد.

جـزو فعالیت‌هـای مسـتمر (ادامـه‌دار) کارگاه نیسـت. افـزون بـر آن، درصـورت تمدیـد یـا تجدیـد این‌گونـه قراردادهـا (قـرارداد کار موقـت)، رابطـهٔ طرفیـن درحکـم قـرارداد دائـم تلقـی می‌شـود. بـر ایـن موضـوع، هیئـت عالـی حـل اختـلاف پـس از انقـلاب تأکیـد کـرده بـود و پـس از تصویـب قانـون جدیـد کار هـم بـا اسـتناد بـه بنـد "د" مـادهٔ ۲۱ قانـون کار، به‌همیـن ترتیـب عمـل می‌شـد. امـا به‌نـاگاه وزارت کار زیـر مدیریـت "کمالـی"- از اعضـای هیئـت امنـای [بخـوان: پدرخواندگانِ] "خانـهٔ کارگـر"، در اظهارنظـری ایـن شـیوه را نفـی کـرد و در نتیجهٔ شـکایت ایـن وزارت خانـه از دسـتورالعمل جـاری یـا بـا تعبیـر شـکاکی از ایـن بخشـنامه، دیـوان عدالـت اداری دربـارهٔ یکـی از مهم‌تریـن مفـاد قانـون کار تعریفـی به‌دسـت داد کـه حاصـل آن نقـض صریـح یکـی دیگـر از مفـاد بنیادیـن حقـوق کار بـود. وزارت کار طـی نامـه شـمارهٔ ۳۵۷۲۲ / ن، ۱۵ اسـفندماه ۱۳۷۳، دربـارهٔ تمدیـد یـا تجدیـد قراردادهـای کار موقـت بـه اظهارنظرهایـی نامربـوط می‌پـردازد و می‌گویـد: "بـا توجـه بـه سیاسـت‌های وزارت خانـه متبـوع در زمینـهٔ حفـظ فرصت‌هـای شـغلی، تنظیـم روابـط کار موقـت بیـن طرفیـن، جلوگیـری از نگرانی‌هایـی کـه درخصـوص عـدم تمدیـد ایـن قراردادهـا وجـود دارد و تشـویق بـه ایجـاد فرصت‌هـای شـغلی جدیـد، نظریـهٔ هماهنگـی اخـذ و عینـاً به‌شـرح زیـر ابـلاغ می‌شـود: درصـورت تمدیـد مـدت قراردادهـای کار موقـت بـرای مـدتِ معیـن دیگـر، قـرارداد کار، نامحـدود یـا به‌عبارت‌دیگـر مسـتمر نخواهـد شـد."

بـرای ارزیابـی عملکـرد سـران خانـهٔ کارگـر و وزیـران و رئیس‌هـای برکشـیده از ایـن خانـه و جـا داده شـده در وزارت کار، همیـن بـس کـه بـار دیگـر بـه ایـن بخش‌نامـهٔ بی‌ربـط نظـر افکنیـم و ببینیـم کـه اصطـلاح قـرارداد کارِ معیـن و نامحـدود بـه قانـون کار سـال ۱۳۳۷ مربـوط می‌شـود و در قانـون کار سـال ۱۳۶۹ ایـن دو دسـته قَـرارداد به‌ترتیـب: قـرارداد کارِ موقـت و مـدتِ غیرموقـت نامیـده شـده‌اند. به‌عـلاوه، وزارت کار بـا صـدور ایـن بخشـنامه رویـهٔ بیست‌وچندَسـاله مراجـع حـل اختـلاف را کـه می‌تـوان گفـت عـرف روابـط کار محسـوب می‌شـد، به‌یک‌بـاره نفـی و درعمـل اسـتقلال مراجـع حـل اختـلاف را نقـض کـرد. شـگفت‌آور آنکـه ایـن مراجـع بیسـت‌وچند سـال پیـش راه‌حلـی را درپیـش گرفتـه بودنـد کـه به‌ظاهـر بـا مـاده ۳۲ و تبصـرهٔ ۱ مـادهٔ ۳۳ قانـون کار (۱۳۳۷) منطبـق نبـود، امـا ازآنجاکـه بـا حقـوق کار همخوانـی داشـت، به‌شـکل رویـه و عـرف روابـط کار درآمـد، ولـی در دوره حکومـتِ قانـون کارِ سـال ۱۳۶۹ و بـا وجـود ادعـای بسـیار دربـارهٔ پیشـرفته بـودن ایـن قانـون، وزارت کار ایـن رویـه را نقـض کَـرد. شـگفت‌آورتر آنکـه، به‌نظـر ایـن وزارت خانـه، قـرارداد کارِ مـدت موقـت کـه تمدیـد شـود، قـرارداد غیرموقـت و دائمـی به‌شـمار نمی‌آیـد. بخشـنامه یادشـده، حتـی بـه مَزایـای پایـان کار برابـر مـادهٔ ۲۴ سـکوت می‌کنـد. یعنـی اکنـون کارفرمـا می‌توانـد بـا پایـان یافتـن مـدت قـرارداد موقـت دوم، سـوم و حتـی دهـم، بـه رابطـه خـود بـا کارگـر خاتمـه دهـد، بی‌آنکـه مکلـف باشـد دلیـل و توجیهـی ارائـه کنـد یـا دسـت‌کم موافقـت نهادهـای کارگـری و حتـی شـورای اسـلامی کار را به‌دسـت آورد.

مدتـی پـس از صـدور ایـن نظـر، سـال ۱۳۷۵ کارگـری بـه دیـوان عدالـت اداری شـکایت می‌بـرد و خواهـان ابطـال ایـن بخشـنامه می‌شـود. کارگـر شـاکی در شـکوائیه خـود می‌نویسـد: "ممکـن اسـت کارگـری طـی سـال‌های متمـادی بـا انعقـاد قراردادهـای متعـدد در کارگاهـی شـاغل بـوده و در پایـان مهلـت آخریـن قـرارداد به‌دلیـل اتمـام مـدت قـرارداد بـا وی تسـویه حسـاب نماینـد و درنتیجـه از ایـن جهـت ممکـن اسـت احتمـال تضییـق حـق متصـور گـردد." او بـرای توجیـه لـزوم ابطـال ایـن بخشـنامه، بـه مغایـرت آن بـا بندهـای "د" و "ه" مـادهٔ ۲۱ قانـون کار اشـاره می‌کنـد و بخشـنامه را ناقـض تبصـرهٔ مـادهٔ ۲۵ قانـون کار می‌خوانـد.

وزارت کار در پاسـخ بـه ایـن شـکوائیه اعـلام کـرد: "در هیچ‌یـک از مـواد یـا تبصره‌هـای قانـون کار جمهوری‌اسـلامی ایـران بـه تغییـر یـا تبدیـل نـوع قـرارداد کارِ مـدت موقـت بـه قـرارداد کار غیرموقـت و یـا اصطلاحـاً دائـم در نتیجـه نشـده اسـت. در مـاده ۲۱ قانـون کار انقضـای مـدت قـرارداد کار مـدت موقـت موجـب خاتمـه قـرارداد شـده اسـت. ... اسـتناد شـاکی بـه بنـد (ه) مـاده ۲۱ و اعـلام نقـض تبصـره مـاده ۲۵ قانـون کار

بـر اثـر عـدم پذیـرش 'تجدیـد' در تبدیـل نـوع قـرارداد غیرموجـه و خـلاف منطـق به‌نظـر می‌رسـد... یـادآور می‌شـویم کـه در بنـد (ه) مـاده ۲۱ اصـولاً بـه تجدیدنظـر اشـاره نشـده اسـت؛ به‌عـلاوه، تبصـره مـاده ۲۵ از صلاحیـت هیئت‌هـای تشـخیص و حـل اختـلاف بـه رسـیدگی بـه اختلاف‌هـای ناشـی از نـوع ایـن قراردادهـا (قراردادهـای کار بـرای مـدت موقـت یـا بـرای انجـام کار معیـن) حکایـت دارد و اسـتنباط تبدیـل قـرارداد مـدت موقـت بـه قـرارداد غیرموقـت از آن غیرموجـه به‌نظـر می‌رسـد. ..."

دیـوان عدالـت اداری در جلسـه هیئـت عمومـی روز ۱۲ مردادمـاه ۱۳۷۵ تشـکیل جلسـه داد و بـا رأی اکثریـت دسـتورالعمل وزارت کار را "خـلاف قانـون" تشـخیص نـداد. به‌ایـن ترتیـب، بـر محرومیـت از حمایت‌هـای قراردادهـای دائـمِ کارگرانـی کـه قـرارداد کار موقت‌شـان تمدیـد می‌شـود، مُهـر تأییـد نهـاد. شـگفت‌آور آنکـه، هیئـت عمومـی دیـوان عدالـت اداری بـدون توجـه بـه موضـوع شـکایت کـه تمدیـد یـا تجدیـد قراردادموقـت بـوده اسـت، به‌یک‌بـاره سـراغ تبصـره ۲ مـاده ۷ رفـت و راهـی را بـاز کـرد کـه در تعـارض بـا امنیـت شـغلی کارگـران بـود و هسـت. در متـن رأی هیئـت عمومـی ازجملـه آمـده اسـت: "مسـتفاد از مفهـوم مخالـف تبصـره ۲ مـاده ۷ قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۶۹ ایـن اسـت کـه درصـورت ذکـر مـدت در قـرارداد کار، قـرارداد تنظیمـی موقـت و غیردائمـی خواهـد بـود. بنابرایـن دسـتورالعملِ مـورد اعتـراض خـلاف قانـون تشـخیص داده نمی‌شـود."

بـرای روشـن شـدن موضـوع یـادآور می‌شـویم کـه تبصـره ۲ در پـی تبصـره ۱ آمـده اسـت کـه می‌گویـد: "حداکثـر مـدت موقـت بـرای کارهایـی کـه جنبـه غیرمسـتمر دارد توسـط وزارت کار تهیـه و به‌تصویـب هیئت‌وزیـران خواهـد رسـید." درواقـع در ایـن قانـون از یک‌سـو به‌طـور ضمنـی قـرارداد کار مـدت موقـت بـه فعالیت‌هایـی مربـوط دانسـته شـده کـه به‌اقتضـای طبیعـت خـود موقت‌انـد زیـرا جنبـهٔ غیرمسـتمر دارنـد و از سـوی دیگـر به‌منظـور آنکـه از قـرارداد مـدت موقـت بـرای طولانـی مـدت از کارگـر اسـتفاده نشـود، تعییـن حداکثـر مـدت را به‌وسـیلهٔ مقـررات لازم دانسـته اسـت. ثانیـاً، بـا توجـه بـه مصوبـه یـک و دوم مجلـس دربـارهٔ کارهایـی کـه طبیعـت آن‌هـا جنبـه مسـتمر دارد، اصـل بـر دائمـی بـودن و غیرموقـت بـودن رابطـه کار بـوده اسـت. در غیـر ایـن صـورت، چـرا میـان فعالیـت مسـتمر و غیرمسـتمر کارگاه تفکیـک قائـل شـده اسـت و چـرا دربـاره اخـراج از توجیـه اخراج سـخن به‌میـان آمـده اسـت؟ آیـا می‌تـوان یـک مـاده قانونـی را بـدون توجـه بـه مـواد دیگـر قانـون و به‌طورکلـی فلسـفه وجـودی آن قانـون تفسـیر کـرد؟ ایـن در حالـی اسـت کـه مراجـع عالـی قضایـی دیگـر کشـورها گاه بـا تکیـه بـر قانـون اساسـی بـی آنکـه مـاده صریـح و روشـنی در قانـون کار وجـود داشـته باشـد (بـرای نمونـه: دیوان‌عالـی هندوسـتان) و گاه بـا تکیـه بـه اصـول حقوقـی و فـارغ از ظاهـر قانـون (بـرای نمونـه: دیوان‌عالـی بلژیـک) ردی به‌سـود کارگـران و محرومـان داده‌انـد. امـا دیـوان عدالـت اداری در کشـور مـا بی‌هیـچ ضرورتـی سـراغ تبصره‌یـی مـی‌رود و از مفهـوم مخالـف آن نتیجه‌یـی می‌گیـرد کـه میلیون‌هـا کارگـر را از حداقـل حمایت‌هـای قانونـی محـروم کنـد. فعـالان کارگـری به‌یـاد دارنـد کـه در آن سـال، چگونـه ایـن مصوبـه اعتراض‌هـای گسـترده کارگـری به‌دنبـال داشـت. ازهمیـن‌رو بـود کـه وزارت کار بـرای تخفیـف در ایـن اعتراض‌هـا و تفرقـه در میـان کارگـران طـی دسـتورالعمل شـماره ۱۷۱۹۰، مزورانـه اعـلام کـرد: "ازآنجاکـه اتخـاذ ایـن روش سـبب تضییـع حقـوق حقـه کارگـران می‌گـردد، مؤکـداً یـادآور می‌شـود مفـاد دسـتورالعمل یادشـده تنهـا قراردادهـای کار موقتـی را شـامل می‌شـود کـه شـروع قـرارداد بعـد از دسـتورالعمل بـوده باشـد و به‌هیچ‌وجـه بـه قراردادهـای کار مـدت موقـت شـروع شـده در قبـل از ۱۵ اسـفندماه ۱۳۷۳ قابـل تسـری نمی‌باشـد. ..." کار بـه همین‌جـا خاتمـه نیافـت. در سـال ۱۳۷۶، کارفرمایـی از دسـتورالعمل ۱۷۱۹۰ وزارت کار بـه دیـوان عدالـت اداری شـکایت بـرد و بـا اسـتناد بـه مـاده ۱۰ قانـون مدنـی و بـا ادعـای آنکـه: "قـرارداد شـرعاً و عرفـاً به‌طـور موقـت منعقـد شـده اسـت و الـزام کارفرمـا بـه پذیـرش قراردادهـای کامـلاً برخـلاف قوانیـن اساسـی، مدنـی و کار و عـرف جـاری اسـت" خواسـتار ابطـال آن شـد. وزارت کار در پاسـخ بـه ایـن شـکوائیه، ضمـن تأکیـد بـر این‌کـه مراجـع حـل اختـلاف مسـتقل

از وزارت کار و امور اجتماعی‌اند و این‌گونه دستورالعمل‌ها تنها اعلام نظر کارشناسی است، توضیح داد: "به‌لحاظ حفظ حقوق کارکنانی که پیش از صدور دستورالعمل سال ۷۳ قرارداد بسته بودند، و بر اساس رویه معمول در آن زمان که طرفین قراردادهای کار با آگاهی از آن مبادرت به انعقاد قرارداد می‌نمودند و پس از تمدید رابطه طرفین دائمی تلقی می‌شد" صادر شده است [تأکید از ماست]. دیوان عدالت اداری این بار نیز بدون توجه به فلسفه وضع مقررات کار و حمایت از کارگران و اشکالاتی که از نظر اصولی و حقوقی بر شناخت مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار وارد است، اعلام کرد: "مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص محصلت نظام دلالت بر این دارد که قرارداد کار درصورت ذکر مدت در قرارداد درصورت ذکر مدت موقت خواهد بود. بنابراین، مفاد قسمت اخیر بخشنامه شمارهٔ ۱۷۱۹۰ مورخ ۲۶ مردادماه ۱۳۷۶ که ذکر مدت را در تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامهٔ ۳۵۷۲۲/ ن مورخ ۱۵ اسفندماه ۱۳۷۳ تنظیم شده است فاقد اعتبار تلقی و قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت دائمی محسوب کرده است، مغایر حکم قانون‌گذار به‌شرح تبصره فوق‌الذکر تشخیص داده می‌شود و مستنداً به ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری ابطال و حذف می‌گردد." تبه‌کارانه‌تر از آن، رأی دیوان عدالت اداری است که در برابر شکایت‌های صورت گرفته به‌جای آنکه این بند از قانون کار را که در تناقض آشکار با مفاد قانون اساسی و حقوق بنیادینِ به‌رسمیت شناخته شدهٔ کار است، از درجه اعتبار ساقط بداند، رأی داد که: "مفهوم مخالف تبصره ۲ مادهٔ ۷ دلالت بر این دارد که درصورت ذکر مدت، قراردادموقت خواهد بود[۵]." در پی همین تفسیر، مجمع تشخیص مصلحت نظام فرم نمونهٔ قراردادهای کار موقت را برای تسهیل کار کارفرمایان علیه کارگران تدوین و منتشر کرد. متأسفانه، این قراردادها در دوران اصلاحات شکل مسلط و عام یافت و اکنون نیز با شدت هرچه بیشتر بر مناسبات کار حاکم است. به‌علاوه، قانون کار با ملزم کردن قراردادها به آوردن عبارت "مدت کار چنانچه کار برای مدت معین باشد"- یعنی بند (و) از مادهٔ ۱۰ قانون کار- بی‌آنکه مشخص کند چرا باید کاری که جنبهٔ مستمر دارد به مدت معین محدود شود یا چه کارهایی موضوع مدت معین است و این عبارت ناظر بر کدام شرایط خاص و استثنایی کار است، به تفسیرهای ضدکارگری در رواج قراردادهای موقت کار در مقام شکل مسلط بر شرط‌های کار میدان داد، قراردادهایی که هرروز از مدت آن کاسته شد و مفاد و محتوای آن تحلیل رفت تا جایی که به‌طرزی تبه‌کارانه کارگران را به‌بستن قراردادهای سفیدامضا واداشتند و همچنان وامی‌دارند.

ما این سیر تاریخی را از آن جهت یادآور شدیم تا نشان داده شود که چگونه در فرایندی تبه‌کارانه، سران "خانهٔ کارگر"- در همدستی با دیگر نهادهای وابسته به قوه‌های اجرایی، مقننه و قضایی- در راستای اجرایی کردن سیاست‌های کلان نظام، به زیر پا نهادن حق بزرگ دیگری از کارگران کشور که با سرنوشت و زندگی آنان و خانوادهای‌شان گره خورده است، درصدد برآمد. نقش و جایگاه این تشکل زرد را باید در این بزنگاه‌ها دید و نه در این یا آن موضوع‌گیری‌های آبکی در نقد وضع موجود، وضعی که ازقضا هیچ‌یک از مسئولان نظام نمی‌توانند از آن دفاع کنند و هم ازاین‌روست که هر کدام

۵ - هدفِ تدوین‌کنندگان از این عبارت معترضهٔ ویرانگر که در رفت برگشت لایحه میان مجلس و شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت به متن لایحه افزوده شد، رسیدن به همین وضع موجود بود. سکوت و همراهی خانه کارگر که به‌مدت ۱۲ سال عهده‌دار تصدی وزارت کار و بیش از ۱۶ سال به‌طور انحصاری کرسی‌های کارگری شورای‌عالی کار را دراختیار داشت، درخصوص این عبارت و تفسیرهای ضدکارگری خود گویای عملکرد آن است.

بـا فرافکنی‌هایـی به‌منظـور رهانیـدن گریبـان خـود از چنـگ پاسـخ‌گویی بـه مـردم و افکارعمومـی از پذیـرش مسـئولیت در مـورد ایـن وضـع طفـره می‌رونـد. اگـر بـار دیگـر ادعاهـای وزارت کار در ایـن رفـت و برگشـت را مـرور کنیـم بـه تناقض‌هایـی آشـکار برمی‌خوریـم. وزارت کار جایـی مدعـی اسـت کـه هیئت‌هـای حـل اختـلاف مسـتقل‌اند و جایـی دیگـر خـود آشـکارا رویـهٔ بیست‌وچندسـالهٔ ایـن هیئت‌هـا را بـا صـدور دسـتورالعملی جدیـد یـا به‌عبـارت بهتـر، مهندسـی کـردن دوبـارهٔ ایـن هیئت‌هـا نقـض می‌کنـد و بـر آن نـام مشـورت کارشناسـانه می‌گـذارد. بی‌دلیـل نیسـت کـه امـروز نماینـدگان به‌اصطـلاح کارگـری در ایـن هیئت‌هـا، به‌تبعیـت از وزارت کار، بـه ماشـین صـدور رأی به‌نفـع کارفرمایـان بـدل شـده‌اند. آش آن‌چنـان شـور اسـت کـه حسـین حبیبـی، دبیـر کانـون هماهنگـی شوراهای اسـلامی کار اسـتان تهـران، در برابـر اعتراض‌هـای جدی کارگـران می‌گویـد: "اعضـای هیئت‌هـا توسـط کانون‌هـای کارگـری و کارفرمایـی اسـتانی تعییـن می‌شـوند و بایسـتی اسـتقلال رأی کامـل داشـته باشـند؛ وفـق مـاده ۱۵۹ قانـون کار نظـرات اعضـای هیئت‌هـا در پرونـده بایسـتی درج شـود... بایسـتی در نظـر داشـته باشـیم نماینـدهٔ اداره کار هـم فقـط یـک رأی دارد و رأی او نسـبت بـه نماینـده کارگـران و کارفرمایـان برتـری نـدارد. ... نماینده‌هـای کارگـران اگـر ماشـین امضـاء شـده‌اند، مسـئولیت تمـام مشـکلاتی کـه بـرای کارگـر رخ داده هسـتند؛ درواقـع خیانـت می‌کننـد و در ایـن شـرایط، کانون‌هـای اسـتانی بایـد هرچـه سـریع‌تر عـلاوه بـر برکنـاری، بـا آنهـا برخـورد کننـد و اگـر کانون‌هـا نیـز بی‌تفـاوت باشـند، آنهـا نیـز در ایـن خیانـت شـریک هسـتند" [خبرگـزاری ایلنـا، ۸ آذرمـاه ۱۳۹۶]. طُرفـه آنکـه، او نگفـت کـه خـود در مقـام دبیـر کانـون شـوراهای اسـتان تـا کنـون چـه اقدامـی در رفـع ایـن نقیصـه به‌عمـل آورده اسـت؟

شـکل دیگـر ایـن تبـه‌کاری کـه در دوران به‌اصطـلاح "سـازندگی" رخ داد و تـا به‌امـروز، هـرروزه بـر دامنـه و عمـق آن افـزوده شـده به‌پیمـان دادن بخش‌هـا و واحدهـای مختلـف کارگاه‌هـای بـزرگ و واداشـتن کارگـران بـه بسـتن قراردادهایـی موقـت بـا پیمانـکاران بـود و همچنـان ادامـه دارد. ایـن شـکل بیشـتر در کارگاه‌هـای بـزرگ صنعتـی اعـم از دولتـی و خصوصـی و به‌هـدف جلوگیـری از یکپارچگـی کارگـران در برابـر کارفرمـای واحـد رواج یافتـه اسـت. زیـرا به‌ایـن ترتیـب، کارگـران یـک کارگاه بـا پیمانـکاران متعـددی در مقـام کارفرمایـان خـود روبـرو هسـتند. یعنـی پیمان‌کارانـی کـه زیـر عنـوان بخـش خصوصـی وظیفه‌شـان تحمیـل قراردادهایـی ضدانسـانی بـا شـرط‌های نـازل کار را برعهـده دارنـد و از ایـن رهگـذر سـهم‌شـان را از ارزش اضافـی حاصـل از شـدت بخشـیدن بـه بهره‌کشـی در مقـام عامـل ایـن تشـدید، طلـب می‌کننـد. آمـار زیـر به‌خودی‌خـود گویـای ایـن ادعاسـت:

فتح‌اللـه بیـات، رئیـس اتحادیـه کارگـران قـراردادی و پیمانـی کشـور، دربـارهٔ قراردادهـای موقـت در کار گفـت: "درحال‌حاضـر بیـش از ۱۳ میلیـون کارگـر بیمه‌شـدهٔ [سـازمان] تأمیـن اجتماعـی در کشـور فعالیـت می‌کننـد کـه حـدود ۱۲ میلیـون نفـر آنهـا دارای قراردادهـای موقـت و پیمانـی هسـتند؛ یعنـی حـدود ۹۶ درصـد کارگـران بـا قراردادهـای موقـت و پیمانـی کار می‌کننـد. اکثـر ایـن قراردادهـا ۳ ماهـه و ۶ ماهـه هسـتند... حـدود ۴ درصـد باقیمانـده از کارگـران کـه به‌صـورت دائـم فعالیـت می‌کننـد از کارگـران قدیمـی هسـتند کـه در آسـتانهٔ بازنشسـتگی قـرار دارنـد. ... قراردادهـای موقـت از سـال ۷۴ رشـد کـرد. در شـرایط فعلـی می‌تـوان گفـت کـه کارگـر جدیـد دارای قـرارداد دائـم در کشـور وجـود نـدارد کـه ایـن یـک معضـل بـرای اقتصـاد و تولیـد کشـور شـده اسـت" [سـایت تابنـاک، ۲ بهمن‌مـاه ۱۳۹۶].

فاجعـهٔ دیگـری کـه آقـای بیـات نیـز بـه آن اشـاره می‌کنـد، تغییـر ترکیـب قراردادهـای موقـت و دائـم پیـش و پـس از سـال‌های دهـهٔ ۱۳۷۰ یـا به‌عبـارت بهتـر، پیـش و پـس از تصویـب قانـون کار، از ۸۰ الـی ۸۵ درصـد بـه ۴ درصـد اسـت. امـا برخـلاف نظـر آقـای بیـات کـه علـت بـروز ایـن وضـع را سوءاسـتفادهٔ کارفرمایـان از ارتـش

ذخیرۀ کار - یعنی ازدیاد جمعیت در سال‌های دهۀ ۱۳۶۰ و ورود آنان به بازار کار- می‌داند، ما علت اصلی را در سرکوب مداوم تشکل‌های مستقل کارگری و پیگرد فعالان آن‌ها از سوی نظام و زیر پا نهاده شدن حق اعتصاب به‌سبب سرکوب خشن، خونین و گسترده کارگران آگاه و فعالان کارگری مدافع اصول و حقوق بنیادین آزادی‌های سندیکایی در سال‌های دهۀ ۱۳۶۰ و پس از آن می‌دانیم. هرچند که با آقای بیات نیز دراین‌باره موافقیم که افزایش جمعیت در نبودِ تشکل‌های مستقل به عامل سوءِاستفادۀ کارفرمایان در اِعمال فشار مضاعف به طبقه کارگر تبدیل شده است.

به‌این ترتیب، قانون کاری که "خانۀ کارگر" آن را از مترقی‌ترین قوانین کار جهان و از افتخارات نظام قلمداد می‌کند، یعنی قانون کاری که بدون مشارکت تشکل‌های مستقل کارگری و تنها با همدستی "خانه کارگر" و در تناقض آشکار با اصول و مفاد قانون اساسی در مجمع تشخیص مصلحت نظام به‌تصویب نهایی رسید، می‌رفت که فاجعه‌یی ملی در روابط کار بیافریند که آفرید. دیگر بر کسی نباید پوشیده باشد که در بروز این فاجعۀ ملی چه نقش وظیفه‌یی برعهدۀ "شوراهای اسلامی کار" و به‌طریق‌اولیٰ بر عهدۀ هیئت‌امنا و شورای مرکزی "خانۀ کارگر"- این داعیه‌داران اجرای قسط اسلامی- گذاشته شده بود. بحث نیت و عملکرد کارگران عضو شوراهای اسلامی کار در میان نیست، بحث این است که بروز این فاجعۀ ملی دست بر قضا و اتفاقی نیست، بلکه نتیجۀ مستقیم حضور نداشتن تشکل‌های مستقل کارگری است. بحث این است که هنگامی‌که تشکل‌های کارگری از اصول و محتوای خود تهی شدند، چاره‌یی جز سر به فرمانی نخواهند داشت. حال‌آنکه، درصورت حضور تشکل‌های مستقل کارگریِ برخوردار از نمایندگی طبقه کارگر و متکی به خیل عظیم کارگران، کدام نیرو قدرت دارد این قراردادهای ننگین را به کارگران تحمیل کند و درنتیجۀ آن می‌توانست بروز این فاجعه ملی را باعث شود؟ "خانۀ کارگر" و سردمداران "کانون‌عالی شوراهای اسلامی کار" که عنوان نمایندگی کارگران کشور در مقیاس ملی و ازجمله شورای‌عالی کار را با خود یدک می‌کشیدند و می‌کشند، باید به‌طور صریح پاسخگوی عمل خود در بروز این فاجعه باشند. به‌علاوه، کارگران و فعالان کارگری با درس‌گیری از این تجربۀ شوم، باید با هشیاری مضاعف مانع از آن شوند که بار دیگر این تشکل‌های دست‌آموز را با شکل و قواره‌یی دیگر به جنبش کارگری تحمیل کنند. دفاع از اصول و حقوق سندیکایی با مضمون و محتوایی که در فصل پیش‌گفته شد، برای کارگران از نان شب حیاتی‌تر است. درخصوص این اصول و حقوق، مصلحت‌اندیشی نمی‌تواند و نباید در میان باشد.

۴. فسخ قرارداد کار و اخراج کارگر

همان‌طور که ذیل موضوع امنیت کار گفته شد، در نظام سرمایه‌داری خطر بیکار شدن کابوسی وحشتناک است که مدام روح کارگران را می‌آزارد، زیرا اخراج و بیکاری مرادف بی‌خانمانی و گرسنگی آنان و خانواده‌هایشان است. سرمایه‌داران با استفاده از چماق تهدید بیکاری، کارگران را زیر شدیدترین فشارها قرار می‌دهند و با دیدن کوچک‌ترین نشانۀ اعتراض از سوی کارگران، برای اخراج آنان خط و نشان می‌کشند. تلاش کارگزاران سرمایه در دولت‌ها و نهادهای قانونگذار سرمایه نیز تدوین قوانینی است که چنین اختیاری یک‌جانبه را در جهت اخراج به کارفرمایان تفویض کنند.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، ننگین‌ترین و معروف‌ترین مادۀ آن یعنی مادۀ ۳۳، به چگونگی اخراج کارگران اختصاص یافته بود. فعالان کارگری و کارگران آن دوران هنوز خاطرۀ شعار "مادۀ ۳۳ قانون

کار لغو باید گردد" نگاشته بر دیوارهای شهرها را به‌خاطر دارند، شعاری که پس از انقلاب به شعار سراسری کارگران تبدیل شد. در مادهٔ ۳۳ آمده است: "هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدودی منعقد شده باشد، هریک از طرفین می‌تواند با ۱۵ روز اخطار کتبیِ قبلی آن را فسخ کند." در حقیقت مطابق این عبارات، کارفرما حتی قراردادهایی را که به‌صورت نامحدود منعقد شده بودند، می‌توانست بدون آوردن دلیل با اخطار قبلی ۱۵ روزه فسخ کرده و به‌ازای هرسال خدمت، ۱۵ روز آخرین مزد او را پرداخت کند. به‌این ترتیب، مطابق این ماده همهٔ قراردادها موقت محسوب می‌شدند، آن هم قراردادهایی که به بازهٔ زمانی‌ای محدود نبود.

بر اساس مادهٔ ۳۳، کارفرما می‌توانست با یک اخطار ۱۵ روزه کارگر را اخراج کند. با استفاده از همین ماده بود که کارگران بسیار و ازجمله کارگران سندیکالیست از کار بیکار شدند. کارگرانی که بیش از سه ماه متوالی یا ۶ ماه متناوب نزد کارفرما کار کرده بودند، حق داشتند ظرف ۱۵ روز نسبت به اخراج خود شکایت کنند تا موضوع در "هیئت حل اختلاف" بررسی شود. به‌این ترتیب، کارگرانی که کمتر از سه ماه سابقهٔ کار داشتند، اصولاً حق اعتراض و شکایت نداشتند. با تمسک به‌این ماده بود که کارفرمایان کارگران را با حکم‌هایی کمتر از ۹۰ روز (معمولاً با حکم‌هایی به‌مدت ۸۵ روز) استخدام و پس از ۸۵ روز آنان را اخراج می‌کردند. استخدام دوباره یا تجدید قرارداد ۸۵ روزه دیگر به رضایت کارفرمایان از کارگران استخدام شده وابسته بود. این قانون حتی پس از انقلاب و تا زمان تصویب قانون کار جدید در سال ۱۳۶۹ نیز بر قرارداد بسیاری از کارگران ناظر بود.

دربارهٔ قانون جدید و چگونگی چرخش آن به سمت قراردادهای موقت و سفیدامضا در بخش امنیت کار به‌تفصیل سخن گفتیم و تکرار آن‌ها را در این‌جا دیگر ضروری نمی‌بینیم. فقط یادآور می‌شویم که قراردادهای موقت و سفیدامضا با مفاد حقوق به‌رسمیت شناخته شدهٔ کارگری و حتی با قانون اساسی که علی‌الاصول می‌بایست ملاک قانونگذاران و مجریان حکومتی باشد، مغایر است.

بنابراین، قانون کار باید شرایط اخراج کارگر را به ارائه موجه از سوی کارفرما وابسته کند و دلیل‌هایی موجه در آیین‌نامهٔ خاصِ اخراج به‌طور دقیق آورده شود، یا به‌عبارتی دلیل‌هایی موجه طبق آیین‌نامه‌یی که باید با مشارکت تشکل‌های مستقل کارگری تنظیم شود و از مبانی حقوق بین‌المللی کار الهام گرفته باشد. به‌علاوه، حق اعتراض برای تمام کارگران از فردای بستن قرارداد کار باید به‌رسمیت شناخته شود. شکایت کارگر نیز برخلاف قوانین کار مصوب سال‌های ۱۳۳۹ و ۱۳۶۹، بنا بر حقوق بین‌المللی کار، در وهلهٔ نخست باید به کمیته حل اختلاف شورای کارگاه[۶] ارجاع شود. اگر رسیدگی در کارخانه با اعتراض کارگر روبرو شود، به موضوع شکایت باید در هیئت "حل اختلاف منطقه" رسیدگی شود. اگر رسیدگی در این هیئت نیز منجر به صدور رأی نشود، کارگر می‌تواند به "هیئت عالی حل اختلاف" شکایت کند. در صورتی که این هیئت اخراج را تأیید نکند، کارگر به سر کار خود باز می‌گردد و مزد ایامی را که از کار منفصل بوده است، دریافت خواهد کرد. در صورتی که هیئت اخراج را تأیید کند، حکم قطعی اخراج صادر خواهد شد. در طول مدت رسیدگی به اعتراض کارگر تا مرحلهٔ صدور رأی در "هیئت حل اختلاف منطقه"، کارگر باید به کار خود ادامه دهد، مگر آنکه با تأیید تشکل مشارکتی کارگاه، حضور او در محیط

۶ - منظور از شورای کارگاه، همان نهادهای مشارکتی کارگاه، برآمده از مذاکرات جمعی و ناظر بر شرایط کار کارگاه است.

کار موجب اختلال شود[۷]. به کارگر اخراجی باید به‌ازای هرسال سابقهٔ کار و بسته به سابقهٔ کار او تا ۴ ماه آخرین مزد وی پرداخت شود؛ به‌علاوه، کارگر اخراجی باید بلافاصله زیر پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد.

حل اختلاف

ازآنجاکه در تنظیم روابط کار، بالأخص در نظام سرمایه‌داری که مبتنی بر روابط تعارض‌آمیز است، بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما اجتناب‌ناپذیر است، چگونگی حل اختلاف و نظام مربوط به‌آن در قانون کار از اهمیتی ویژه برخوردار است.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۹ دو مرجع رسیدگی به اختلاف پیش‌بینی شده بود، یکی "شورای کارگاه" و دیگری "هیئت حل اختلاف". طبق مادهٔ ۳۷ این قانون، ابتدا سعی می‌شود که اختلاف از طریق سازش حل شود و در غیر این صورت طبق مادهٔ ۳۸، شاکی به اداره کار و امور اجتماعی مراجعه و آن اداره ظرف ۳ روز موضوع را به شورای کارگاه ارجاع می‌کرد. شورای کارگاه مرکب بود از یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، یک نفر نماینده کارفرما و یک نفر نماینده کارگر. این شورا باید ظرف یک هفته به اختلاف رسیدگی می‌کرد و تصمیماتش جز درخصوص مسائل مربوط به مزد و اخراج کارگر و جبران خسارت وارده به کارفرما از طرف کارگر، قطعی و لازم‌الاجرا بود و از تاریخ ابلاغ رأی، ظرف ده روز قابل ارجاع به هیئت حل اختلاف بود. هیئت حل اختلاف مرکب بود از سه نفر نمایندگان دولت (نماینده فرماندار، رئیس دادگستری و رئیس اداره محل کار)، سه نفر نماینده از طرف کارگران و سه نفر نماینده از طرف کارفرمایان. آراء قطعی صادره از طرف شورای کارگاه و هیئت حل اختلافات لازم‌الاجرا بود و می‌بایست به‌وسیلهٔ دایرهٔ اجرای محاکم دادگستری به‌اجرا گذاشته شود. علاوه‌براین مفاد قانونی، "آئین‌نامهٔ شورای کارگاه" مصوب مهرماه ۱۳۳۸، "آئین‌نامهٔ هیئت حل اختلاف" مصوب آبان‌ماه ۱۳۳۸، "آئین‌نامهٔ انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف" مصوب آبان‌ماه ۱۳۵۳، و تجدیدنظر شده همین آئین‌نامه در شهریورماه ۱۳۵۷، مقرراتی هستند که بر جریان حل اختلاف کارگر و کارفرما حاکم بودند. این آئین‌نامه‌ها چه از نظر حضور تشکل‌های کارگری و نقش نمایندگان کارگران در این هیئت‌ها و چه از نظر قطعیت آراء صادره، آئین نامه‌هایی ارتجاعی و ضدکارگری بودند. تشکل‌های کارگری کمترین نقش و اداره کار محل بیشترین نقش را در انتخابات نمایندگان کارگران بر عهده داشتند. برای انتخاب نماینده کارگر در شورای کارگاه، در هر کارگاه داوطلبان واجد صلاحیت خود را نامزد می‌کردند و پس از "بررسی صلاحیت" آنان از سوی ادارهٔ کار، می‌توانستند در انتخابات شرکت کنند. در کارگاهی که به "تشخیص وزارت کار" سندیکای ثبت‌شده حائز اکثریت یا برخوردار از عضویت نصف به‌علاوهٔ یک کارگران آن کارگاه وجود می داشت، نماینده کارگر را سندیکا معرفی می کرد. برای نظارت بر انتخابات، هر یک از داوطلبان دو نفر کارگر با سواد و با سابقه را انتخاب و اداره کار از میان آن ها دو نفر را برای عضویت در هیئت نظارت انتخاب می کرد. نمایندگان کارگران در هیئت مرکزی نظارت

---

۷ – در قوانین یادشده اخراج کارگر بسته به اخذ موافقت شورای اسلامی کار و در نبود آن، موافقت انجمن صنفی آمده است؛ در توضیحات بخش‌های پیشین به این موضوع اشاره کردیم که این شرط زمانی جنبه اجرایی دارد که تشکل‌های یاد شده از ویژگی نمایندگی برخوردار باشند؛ به‌علاوه، حضور تشکل‌های مستقل کارگری برای تمام کارگران و در تمام کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی و خدماتی تضمین شده باشد؛ همچنین باید حدود اختیارات این تشکل‌ها و نحوهٔ اخذ موافقت آن‌ها در این خصوص، به‌طور دقیق و روشن در قانون یا آیین نامه‌های مربوط به آن تصریح شده باشد.

بـر انتخابـات را نیـز اداره کار برمـی گزیـد. انتخـاب نماینـدگان کارگـران در هیـأت مرکـزی نظـارت بـر انتخابـات نیـز برعهـده اداره کار بـود. از بیـن داوطلبـان یـک عضـو اصلـی و یـک عضـو علـی البـدل بـرای شـورای کارگاه انتخـاب مـی شـدند [مادههـای ۵، ۶ و ۱۲ آئین‌نامـهٔ انتخـاب نماینـدگان].

انتخاب اعضای هیئت حل اختلاف از میان نمایندگان کارگران نیز، به‌صورت زیر بود:

از نماینـدگان کارگـران در شـورای کارگاه‌هـا، نماینـدگان اتحادیه‌هـای کارفرمایـی صنفـی ثبت‌شـده کـه کارگـران آن‌هـا دارای سـندیکای ثبت‌شـده می‌بودنـد و نماینـدگان سـندیکاهای حرفـه‌ای ثبت‌شـده کارگـری بـرای انتخـاب سـه نماینـده اصلـی و سـه نماینـده علی‌البـدل دعـوت به‌عمـل می‌آمـد؛ درصـورت تأییـد صحـت انتخـاب، اداره کار به‌نـام آن‌هـا اعتبارنامـه صـادر می‌کـرد[۸].

در قانـون یادشـده، گذشـته از آنکـه نماینـدگان از میـان تشـکل‌ها انتخـاب نمی‌شـدند، حتـی همـان به‌اصطـلاح نماینـدگان کارگـران نیـز نمی‌توانسـتند از حقـوق کارگـر در ایـن مراجـع دفـاع کننـد. زیـرا ایـن قانـون بـر پایـه نظریـهٔ بورژوایـی مراجـع "سـه‌جانبه"، یعنـی کارگـر، کارفرمـا و دولـت اسـتوار بـود و بدیهـی اسـت در چنیـن نظامـی حتـی در بهتریـن حالـت، نماینـدگان کارگـر همیشـه یک‌سـوم آرا را در مقابـل نماینـدگان کارفرمـا و دولـت دارنـد. به‌همیـن دلیـل، قانـون کار بـرای ایـن مراجـع رأی قطعـی و تجدیدنظرنشـدنی نیـز قائـل بـود.

پـس از انقـلاب، در آذرمـاه ۱۳۵۸، شـورای انقـلاب مـادهٔ واحـده‌ای را از تصویـب گذرانـد کـه طـی آن در قطعیـت آرای صـادره از طـرف هیئت‌هـای حـل اختـلاف تجدیدنظـر و تصویـب شـد کـه آرای صـادره از طـرف ایـن هیئت‌هـا تجدیدنظرشـدنی اسـت و بـرای ایـن کار هیئتـی مرکـب از ۹ نفـر (سـه نفـر مقامـات عالـی دولتـی، سـه نفـر نماینـدگان کارگـر، سـه نفـر نماینـده کارفرمـا) بـا عنـوان "هیئـت عالـی حـل اختـلاف" پیش‌بینـی گردیـد. بـا آنکـه ایـن قانـون یـک بـار دیگـر امـکان اعتـراض بـه کارگـر مـی‌داد، ولـی مشـکل همچنـان به‌قـوت خـود باقـی مانـد. زیـرا اگرچـه بـه تعـداد اعضـای هیئت‌هـا افـزوده شـد، امـا ترکیـب آن تغییـر نکـرد.

قانـون کار کنونـی نیـز، تغییـری در کلیـت شـرط‌های بـالا نـداد و همـان روش‌هـای پیشـین را اخـذ و اعمـال کـرد [مادههـای ۱۵۷ تـا ۱۶۶ قانـون کار، مصـوب سـال ۱۳۶۹]، بنابرایـن، نیـازی بـه توضیـح بیشـتری دراین‌بـاره نیست .

همان‌طـور کـه گفتـه شـد، شـک نیسـت کـه چنیـن آیینـی را نمی‌تـوان بـرای رسـیدگی به‌حـل اختـلاف تأییـد کـرد، زیـرا نظـام حـل اختـلاف در قانـون کار بایـد به‌گونـه‌ای باشـد کـه تشـکل‌های کارگـری و نماینـدگان آن‌هـا نقشـی مؤثـر و فعـال در آن داشـته باشـند و بـرای رسـیدگی به‌حـل اختـلاف سـه مرجـع مسـتقل و نـه مهندسـی پیش‌بینـی شـده باشـد: ۱. در سـطح کارگاه بـا عنـوان "هیئـت حـل اختـلاف کارگاه"؛ متشـکل از یـک نماینـده از سـندیکا، یـک نماینـده از قسـمت محـل کار کارگـر، یـک نماینـده از طـرف مدیریـت کارگاه و یـک نفـر نماینـده از نماینـده اداره کار محـل تشـکیل می‌شـود؛ ۲. مرجـع بعـدی "هیئـت حـل اختـلاف منطقـه" و دربرگیرنـده نماینـده نهـاد مشـارکتی کارگاه، دو نماینـده از طـرف سـندیکاهای مسـتقل کارگـریِ مربـوط در منطقـه، دو نماینـده از طـرف دولـت و مرکـب از یـک نماینـده از اداره کار منطقـه و دیگـری نماینـده از دادگسـتری منطقـه و دو نماینـده از طـرف کارفرمایـان اسـت. ایـن هیئـت ظـرف مـدت معیـن بـه موضـوع رسـیدگی کـرده و رأی خـود را صـادر می‌کنـد؛ ۳. در صورتـی کـه هـر یـک از طرفیـن بـه ایـن رأی اعتـراض داشـتند، موضـوع بـه مرجـع بالاتـر یعنـی "هیئـت عالـی حـل اختـلاف" ارجـاع می‌شـود. ایـن هیئـت نیـز متشـکل اسـت از یـک نفـر نماینـدهٔ نهـاد مشـارکتی

۸ – پیش‌تر درباره چگونگی و کیفیت ثبت سندیکاهای زرد در دوران گذشته به‌تفصیل سخن گفتیم و دیگر به تکرار آن نیازی نمی‌بینیم.

مربوط، سه نفر به‌نمایندگی از طرف سندیکاهای مستقل کشوری، دو نفر نمایندهٔ دولت مرکب از نمایندهٔ وزارت کار و وزارت دادگستری و سه نفر به‌نمایندگی از سوی تشکل‌های کارفرمایی کشوری. رأی این هیئت قطعی و لازم‌الاجرا است. مع‌هذا در تمامی این مراحل کارگر حق دارد به‌استناد قانون اساسی، به مراجع قضایی شکایت و احقاق حق کند. همچنین، در تمام مراحل رسیدگی مبنا آیین‌نامهٔ برآمده از مذاکرات جمعی و ناظر بر "اخراج" باید باشد. ازاین‌روی، شرکت نمایندگان دولت در این هیئت‌ها باید تنها منحصر به نظارت بر روند تشریفات قانونی و تأیید آن باشد. هرگونه اعمال نفوذ از سوی آن‌ها ناقض حقوق کار است و حق اعتراض به آن، در مراجع قضایی مستقل ازجمله حقوقِ به‌رسمیت شناخته‌شدهٔ کارگران است. حضور نماینده نهاد مشارکتی کارگاه در تمام مراحل رسیدگی به اخراج از آن نظر حائز اهمیت است که موضوع اخراج به کارگاه مشخص و آیین‌نامه نافذ و معتبر در این کارگاه مربوط می‌شود، نه در کارگاه انتزاعی و مجازی. بنابراین، مبنای قضاوت باید مفاد قانون و آیین‌نامه‌های برآمده از مذاکرات جمعی کارگران باشد. تنها به‌این ترتیب است که می‌توان به‌شکل عادلانه به حل اختلاف بین کارگر و کارفرما رسیدگی کرد.

*

گفتار پنجم:

شرایط و مناسبات کار

پیش‌گفتار

ناگفته پیداست که کار انسان، همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، بخشی از وجود او و تجلی توانایی‌های جسمی و فکری اوست که در صورت به‌کارگیری منطقی و انسانی، به شکوفایی و بهره‌مندی دیگران نیز، منتهی می‌شود. اما، اگر بدون در نظر گرفتن محدودیت‌های توانایی انسان‌ها و به‌صورت استثمارگرایانه از آن استفاده شود، به‌نابودی تدریجی و گاه قطعی او می‌انجامد. مارکس در تعریف نیروی کار می‌نویسد: "ما تحت عنوان نیروی کار یا توان کار مجموع امکانات جسمانی و روحانی را مورد نظر قرار می‌دهیم که در کالبد و در شخصیت یک انسان زنده وجود دارد و وی آنگاه که ارزش‌های مصرف از هر نوعی را تولید می‌کند، آن را به‌کار می‌اندازد... بقای این رابطه - مبادله نیروی کار و پول- مستلزم آن است که مالک نیروی کار این نیرو را همواره برای مدت معینی بفروشد. زیرا، اگر وی نیروی کار خود را دربست و به‌طور قطع یک بار برای همیشه بفروشد درواقع شخص خود را فروخته است و به‌جای شخص آزاد به بنده تبدیل می‌شود.... دومین شرط اساسی برای این‌که دارنده پول بتواند کار را در بازار بیابد این است که صاحب نیروی کار به‌جای آن‌که توانایی فروش کالایی را داشته باشد که کارش در آن شیئت پذیرفته باشد، مجبور شود خود نیروی کارش را که فقط در پیکر زنده‌اش وجود دارد، به‌مثابه کالا عرضه نماید."[۱]

تدابیر مربوط به محدودیت زمان انجام کار که به‌تدریج به شناخت "حق فراغت" انسان در حقوق بین‌الملل کار انجامیده است، رعایت ایمنی و بهداشت محیط کار برای پیشگیری از وقوع حادثه و کاهش میزان ابتلای کارگران به بیماری‌های شغلی و حرفه‌ای نیز توجه به ویژگی‌های سن و جنس گروه‌هایی از کارگران و مقرر کردن شرایط کار مناسب برای آنان، راه‌کارهایی برای بهبود شرایط کار تا حد ممکن به‌شمار می‌روند. تفصیل این موازین و معیارها که ازجمله تکلیف‌های کارفرمایان و دولت‌ها و مباحث اصلی قانون کار و مذاکرات جمعی است، موضوع این گفتار است.

۱. اختیارات کارفرما

از دیدگاه قراردادیِ محض، اختیارات کارفرما و نمایندگان آن در ادارهٔ کارگاه نامحدود بود و نامحدود است. در قرن نوزدهم و در کشورهای سرمایه‌داری، اختیارات کارفرما مطلق و بی‌حدوحصر بود، چنان‌که می‌توانست دربارهٔ استخدام، میزان دستمزد، نوع، مدت زمان کار یا اخراج کارگر آزادانه تصمیم بگیرد. اما در نتیجهٔ افزایش مبارزات کارگران و قدرت‌گیری سازمان‌های کارگری قوانین و مقرراتی در حمایت از کارگران وضع شد که از دامنه اختیارات کارفرما کاست. متأسفانه در برخی کشورها در اثر ضعف یا نبود سازمان‌های کارگری‌ای قوی و واقعاً مدافع حقوق کارگران که در نارسایی قوانین و مقررات نیز تجلی می‌یابد، این اختیارات کارفرما امروز هم چه در چارچوب قوانین و چه فراتر از آن یعنی زیر پا نهادن قوانین، افزایش یافته است.

با این حال، ازجمله راه‌های محدود کردن اختیارات کارفرما جدا از وضع قوانین امری- قانون کار و قانون تأمین اجتماعی و نظایر آن‌ها- اِعمال اصولی است که از آن گاه به "دموکراسی اجتماعی" تعبیر می‌شود یعنی: در کارگاه نیز که جامعه کوچک شغلی محسوب می‌شود، کارگران به‌منزلهٔ یکی از ارکان تشکیل دهنده آن، باید بتوانند در مدیریت کارگاه مشارکت یا دست‌کم به‌نحوی بر آن نظارت داشته باشند، چنان‌که در برابر آیین‌نامه‌های انظباطی کارگاه، شوراها یا کمیته‌های نظارتی و مشارکتی طرح شده

۱ - کاپیتال، کارل مارکس، ترجمهٔ ایرج اسکندری، جلد نخست، ص ۱۸۰، انتشارات حزب تودهٔ ایران.

است. دربارهٔ آیین‌نامه‌های انظباطی کارگاه بحث‌های زیادی شده است. بسیاری از حقوق‌دانان این آیین‌نامه‌ها را ناهنجاری حقوقی خوانده‌اند و گروهی دیگر کارفرما را به حاکم دوران استبداد و آیین‌نامه تدوین شده از سوی او را "به‌حضور قرون وسطا در قرن بیستم" نیز در قرن بیست‌ویکم تشبیه کرده‌اند و مذاکره بین کارفرما و سازمان‌های کارگری را در تدوین آیین‌نامه انظباطی ضروری می‌دانند. این دیدگاه کمابیش در قوانین بسیاری از کشورهای پیشرفته صنعتی تجلی یافته است.

در قانون کار سال ۱۳۶۹ به‌صراحت از حق تدوین "آیین‌نامهٔ انظباطی" برای کارفرما سخنی نرفته است، اما مادهٔ ۲۷ آن نقض آیین‌نامه‌های انظباطی را ازجمله قصور عمده و آن را از مجوزهای اخراج کارگر می‌شمارد هرچند که در این ماده موافقت شورا را هم برای اخراج کارگر لازم می‌داند و در صورتی که این موافقت حاصل نشود "... به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید."

در کشور ما، با تبعیت از الزامات بین‌المللی، در ماده ۱۱۴ قانون اساسی از ضرورت تشکیل شوراهای کار در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی سخن رفته است. اما در اجرای این اصل، شوراهای کار به شوراهای اسلامی کار تغییر نام یافت و قانون آن پس از فرازونشیب بسیار در پایان دی‌ماه ۱۳۶۳ به‌تصویب رسید. همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، این قانون به‌دلیل تسلط دیدگاه‌های ضدِ کارگری در آن، اختیار چندانی برای شورا در نظر نگرفت، ضمن آنکه تبصره ماده ۱۵ آن، تشکیل شوراها "در شرکت‌های بزرگ دولتی از قبیل شرکت‌های تابع وزارت نفت، شرکت ملی فولاد، شرکت ملی صنایع مس و... " را به آینده‌ای نامعلوم موکول کرد. مهم‌تر از همه آنکه، در فصل ششم قانون کار این شوراها به‌یک‌باره جزو تشکل‌های کارگری محسوب شده‌اند. به‌علاوه، در این قانون گفته می‌شود: "کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند." به‌این ترتیب، میان وظایف شورا- در مقام مشاور، همکار و ناظر بر مدیریت کارگاه- و وظایف سندیکا- در مقام مدافع منافع حرفه‌ای کارگران- خلط مبحث شد. علاوه بر این، با تصویب قانون شوراها در سال ۶۳ و تشکیل شوراها در کارگاه‌های بزرگِ مشمول این قانون، راه بر تشکیل انجمن‌های صنفی و به‌طریق اولیٰ سندیکاهای مستقل بسته شد.

ازآنجاکه ما در گفتار مربوط به آزادی‌ها و حقوق سندیکایی دراین‌باره به‌تفصیل سخن گفتیم، تکرار آن را در این‌جا ضروری نمی‌بینیم و تنها یادآور می‌شویم که تمام وظایف برشمرده برای شوراها در این قانون و ازجمله: ۱. نظارت بر امور واحد؛ ۲. لزوم کسب نظر شورا درباره آموزش حرفه‌ای؛ ۳. کسب موافقت شورا درباره اخراج کارگر؛ ۴. تقاضای ارائه آمار و مدارک به شورا از سوی مدیریت و ۵. ارائهٔ نظر مشورتی به مدیریت، با توجه به بند ۶ ماده ۱۳ این قانون مبنی بر آنکه "اعمال نظارت نباید موجب توقف امور واحد گردد" در عمل همین وظایف نیم‌بند را تعطیل می‌کند. زیرا اگر کارفرما به تعهدات خود که موضوع مفاد قانون کار است عمل نکند و به درخواست‌های شورا پاسخ نگوید، چه ابزاری برای ممانعت از تخلف‌های کارفرما برای این شورا وجود خواهد داشت؟

همان‌طور که در گفتار پیشین اشاره کردیم، شورا یا کمیته‌های مدیریتی و نظارتی آن گاه مفهوم می‌یابند که برمبنای قانون و بر پایه مذاکرات جمعی متکی به سندیکاهای مستقل کارگری با هدف نظارت بر حُسن اجرای مفاد قانون و توافق‌های ناظر بر مناسبات و شرایط کار شکل گرفته باشند و در

صورت مشاهده تخلف کارفرما از مفاد قانون و توافق‌های برآمده از مذاکرات جمعی بتوانند تذکر قانونی دهند، به مراجع قانونی پیش‌بینی شده رجوع کنند و در نهایت به اعتصاب توسل جویند. راه دیگری برای بازداشتن کارفرما از نقض قانون و توافق‌های به‌دست آمده وجود ندارد.

بنابراین، همان‌طور که پیش‌تر هم اشاره شد، نقض آزادی‌ها و حق سندیکایی از یک سو و مهندسی کردن تشکل‌های کارگری از دیگرسو، همراه با فراگیر کردن قراردادهای موقت کار، شرایط به محض سیر کرد.

۲. سن قانونی کار

نخستین موضوع در تبیین شرایط کار، تعیین حداقل سن کار در قانون کار است. ممنوعیت استفاده از کار کودکان و جلوگیری از استثمار آنان از مهم‌ترین موضوعاتی بود که جنبش کارگری جهان برای آن مبارزه کرده است و مبارزه می‌کند. سرمایه‌داری، بنا بر سرشت خود که دست‌یابی به حداکثر سود بر پایه حداکثر بهره‌کشی است، از آغاز علاوه بر استثمار کارگران، کودکان آنان را نیز به وحشیانه‌ترین و بی‌رحمانه‌ترین شکل از دامان خانواده می‌ربود و به کارگاه تولیدی پرتاب می‌کرد. کار سخت و توان‌فرسا جایگزین بازی‌های کودکانه و تحصیل کودکان شده بود. هرچند به‌تدریج و در پرتو مبارزات تشکل‌های کارگری، چگونگی به‌کار گرفتن کودکان نظم و انتظامی نو یافت، اما استثمار کودکان و نوجوانان بنا به ماهیت نظام سرمایه‌داری به‌انحای مختلف ادامه داشت و ادامه دارد. واقعیت استثمار کودکان و نوجوانان در جامعه‌های عقب‌مانده و زیر سلطهٔ استبداد به‌شکلی عریان‌تر جریان دارد. ما نیز رنج و کار کودکان قالی‌باف در کارگاه‌های قالی‌بافی و کودکان خشت‌زن در کارگاه‌های آجرپزی و رنج و کار صدها هزار کودک و نوجوان دیگر در کارگاه‌های نمور و تاریک و در گوشه کنار شهرها را در کشور خود همیشه شاهد بوده و هستیم، یعنی وضعیتی سیاه و ننگین که دیگر نمی‌بایست در کشور ما تحمل می‌شد. اما متأسفانه این وضع اسف‌بار نه‌تنها ادامه یافت بلکه از برخی جهت‌ها، آشکار و نهان، برشدت و دامنهٔ آن افزوده شد.

پیش از آن‌که به تشریح سن قانونی پیشنهادی برای قانون کار جدید بپردازیم، مروری گذرا بر دلایل پایین نگه‌داشتن سن قانونی کار در قوانین ارتجاعی کار ضروری به‌نظر می‌رسد.

در نظام سرمایه‌داری، سرمایه و کار به‌شکلی تفکیک‌ناپذیر به‌همدیگر مربوط‌اند. برای آنکه سرمایه به حیاتش ادامه دهد، احتیاج به نیروی کار دارد. هر نظام اقتصادی‌ای که نتواند شرایط کلی تولیدی‌اش را بازتولید یا بازسازی کند، دیری نمی‌پاید که از بین برود. سرمایه‌داری نیز برای آنکه به حیاتش ادامه دهد، باید هم‌زمان با تولید، شرایط تولیدی‌اش را نیز بازتولید کند. عمده‌ترین بخش این بازتولید با بازتولیدِ نیروهای مولده مرتبط است، و عمده‌ترین بخش خود این بازتولید یا بازسازی هم نیروی کار است.

نظام سرمایه‌داری، بازسازی نیروی کار را از دو طریق تأمین می‌کند. یکی در کوتاه‌مدت و دیگری در بلندمدت. در کوتاه‌مدت، بازسازی نیروی کار از طریق پرداخت مزد به کارگر یعنی تأمین حداقل هزینه برای ادامه زندگی او به‌گونه‌ای که حداقل امکان دوام زندگی‌اش فراهم شود. در بلندمدت، بازسازی نیروی کار به‌عبارتی بازتولید کل طبقهٔ کارگر را در بلندمدت در نظر دارد، یعنی پس از آنکه نسل کنونی

به‌دلیل پیری و ناتوانی دیگر امکان ادامه کار را از دست داد، نسل‌های بعدی بدون بی‌وقفه جایگزین آنان شوند.

در نظام سرمایه‌داری، کارگران آیندهٔ کشور چه کسانی‌اند؟ بخشی از تولیدکنندگان خُرد شهری و روستایی و به‌ویژه تولیدکنندگان خُرد سنتی که با رشد سرمایه‌داری امکان رقابت با آن را ندارند و در نتیجه، با از دست دادن مالکیت کوچک خود به کارگر تبدیل می‌شوند. اما بخش بزرگ نیروی ذخیره بازسازی طبقه کارگر را فرزندان کارگران و زحمتکشان شهری و روستایی تشکیل می‌دهند. نظم سرمایه‌داری ایجاب می‌کند که فرزندان کارگر در اولین فرصت به نیروی کار تبدیل شوند. پایین نگه‌داشتن سن قانونی کار در قانون کار سرمایه‌داری، علاوه بر اینکه امکان استثمار شدید و به‌کارگیری کار کودکان را با پرداخت مزدهایی ناچیز فراهم می‌آورد، دقیقاً به‌همین دلیل است.

چرا فرزندان کارگران و زحمتکشان ناچار می‌شوند در سنین کم شروع به‌کار کنند و کار توان‌فرسا، جایگزین بازی‌های کودکانه و تحصیل آنان می‌شود؟ زیرا همان‌طور که در بخش مربوط به دستمزد دیدیم، سرمایه‌داری، هزینه حداقل معیشت زندگی کارگر و خانواده‌اش را نمی‌پردازد و کارگر ناگزیر از وارد کردن اعضای خانواده خود به بازار کار برای تأمین "کمک خرجی" است.

در کشورهای عقب‌مانده و وابسته، استثمار کودکان و نوجوانان به‌دلیل ماهیت نظام‌های حاکم بر این کشورها نیز نبود یا ضعف تشکل‌های مستقل کارگری صورتی لجام‌گسیخته‌تر دارد. از همین رو است که قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ حداقل سن قانونی کار را دوازده سال تعیین کرده است (مادهٔ ۱۶). در قانون کار کنونی نیز متأسفانه و به‌رغم تلاش‌های گسترده و بی‌وقفه کارگران و تشکل‌های مستقل کارگری در سال‌های نخست پس از انقلاب به‌منظور افزایش سن کار، سن مشمول کار ۱۵ سال تعیین شد. البته همین محدودیت سن کار نیز تنها کارگاه‌های بزرگ مشمول قانون کار را دربرمی‌گیرد و تردیدی نیست که هزاران کارگاه کوچک بدون هیچ محدودیتی، صدها هزار کودک کم سن و سال‌تر و گاه ۷ تا ۸ ساله را نیز به‌کار می‌گیرند.

یادآور می‌شویم که قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ کارگاه‌های زیر ده نفر را از شمول قانون کار مستثنا دانست و قانون کار کنونی نیز در سال ۷۱ طی مصوبه هیئت وزیران کارگاه‌های زیر ده سال را برای مدت ده سال از شمول قانون کار خارج ساخت. در سال ۱۳۸۴ این مصوبه بار دیگر تمدید شد. حال آنکه ازجمله خواست‌های مهم کارگران، در حکم یکی از بنیادی‌ترین حقوق کار، فراهم آمدن امکان درس خواندن و به مدرسه رفتن فرزندانشان بوده است. این خواست در نتیجهٔ مبارزات مردم و به‌ویژه کارگران آگاه، در قانون اساسی و در زمره "حقوق ملت" یعنی بند ۳ اصل سوم و اصل سی‌ام مبنی بر: "آموزش‌وپرورش رایگان برای همه ملت... " تجلی یافت، اصولی که، در نتیجه سرکوب نیروهای ترقی‌خواه و مردمی و ازجمله سازمان کارگری مستقل زیر پا نهاده شد. بنابراین، اگرچه تصریح سن حداقل کار در قانون کار ضروری است و نباید حداقل سن کم‌تر از ۱۶ سال و به کیفیتی که در زیر گفته می‌شود باشد، بااینهمه درک آن دشوار نیست که مسائلی از این دست را باید در چارچوب برنامهٔ همه‌جانبه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی و مبتنی برسمت گیری های مردمی پی گرفت و اجرا کرد. قانون کار نیز جزئی از این برنامهٔ همه‌جانبه و جزءِ سلبی آن است. زیرا حداقل سن کار تابعی از اشتغال کامل، امنیت کار، دستمزد مناسب و تضمین مزد از یک سو و سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت جامعه بر پایه حمایت از تولید و مولدان ثروت‌های اجتماعی

از دیگر سو است. درآمدهای جامعه پیش و بیش از هرچیز باید صرف توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی با هدف بالا بردن رفاه عمومی و تأمین عدالت اجتماعی شود؛ سیاست‌های مالی و پولی باید به‌گونه‌ای تنظیم شوند که پول‌های سرگردان را به بخش‌های مولد و ضرور سوق دهند. راه‌های برخورداری از رانت‌های دولتی و حکومتی باید مسدود شوند. تدوین و اجرای این برنامه‌ها نیز ممکن نیست مگر آنکه مشارکت و نظارت مردمیِ متکی به انتخابات آزاد، مطبوعات آزاد، آزادی احزاب، سازمان‌های مدنی و اجتماعی و ازجمله سندیکاها و سازمان‌های مستقل کارگران و کارکنان دولت فراهم شود. در نبود این مشارکت و نظارت است که سرمایه‌داری بوروکراتیک با برخورداری از رانت‌های اطلاعاتی و حکومتی رشد نجومی می‌یابد. پول‌های بادآورده و سرگردان در بخش‌های غیرمولد به گردش می‌افتند و تقاضای کاذب می‌آفرینند. درآمدهای سالانه در پای مطامع دولتمردان و اهداف جاه‌طلبانه سیاسی- نظامی آنان و با توجیه حفظ امنیت نظام به باد داده می‌شوند. ما نقد و بررسی این سیاست‌ها را به مقاله‌هایی دیگر وامی‌گذاریم و تنها یادآور می‌شویم که تمامی این مسائل، مستقیم و غیرمستقیم، با زندگی کارگران در ارتباط است و بنابراین حق و وظیفه سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی است که در تمام این مسائل وارد شوند و اظهار نظر کنند. روشن است که در صورت فراهم آمدن انتخابات آزاد سندیکائی این سندیکاهای منتخب- با توجه به کثرت جمعیت کارگران و زحمت‌کشان شهر و روستا- این موقعیت را دارند که بر سمت‌گیری مردمی و اجتماعی نهادهای قانون‌گذار، چه از طریق فراکسیون کارگری و چه در ائتلاف با سایر سازمان‌های سیاسی و مدنی ترقی‌خواه نیز در نظارت برحسن اجرای قوانین، مُهر و نشان خود را بر جای نهند.

بنابراین، پیش‌شرط اجرای اصل بالا بردن سن قانونی کار و ممنوعیت به‌کار گرفتن کودکان و نوجوانان پایین‌تر از سن قانونی، بهبود شرایط کار و زندگی زحمتکشان و تأمین هزینه‌های واقعی خانوار کارگری است.

سن قانونی کار در قانون کار کشور حداقل نباید کم‌تر از ۱۶ سال آن هم با رعایت شرط‌هایی معین باشد. این شرط‌ها مؤید آن هستند که سن کار به‌طورعام نباید کم‌تر از ۱۸ سال باشد. این سنی است که نوجوانان از پی تحصیل در دوره‌های ابتدایی و راهنمایی و گذراندن دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای می‌توانند وارد بازار کار شوند. بااین‌همه، حق این کارگران نوجوان مبنی بر ادامه تحصیل ضمن کار یا بعد از کار باید به‌رسمیت شناخته شود. به‌علاوه، پذیرش آغاز سن کار در ۱۶ سالگی و پیش از سن قانونی ۱۸ سال، باید ناظر به شرط‌های خاص زیر باشد:

۱. موقتی بودن آن تا فراهم آمدن زمینه‌های اجتماعی برای اعمال قطعی شرط حداقل سن ۱۸ سالگی؛

۲. شرط‌های کار نوجوانان بین ۱۶ تا ۱۸ سالگی عبارتند از: الف- نیمه‌وقت بودن؛ بدین معنی که ساعت کار این نوجوانان نباید از ۴ ساعت در روز و ۲۲ ساعت در هفته تجاوز کند. ب- تضمین ادامه تحصیل؛ یعنی نوجوانان نباید شرایط درس خواندن و شرکت در کلاس را از دست دهند. ج- عدم واگذاری کارهای سخت و زیان‌آور و رعایت بهداشت محیط کار آن‌ها (آیین‌نامه آن باید به دقت تدوین شود). د- مشمول حداقل دستمزد باشند؛ زیرا، نوجوانی که به کار تولیدی می‌پردازد، باید از حداقل دستمزد رسمی بهره‌مند شود، چرا که ارزش کار او از کار یک کارگر ساده کم‌تر نیست.

۳. کار روزانه

از نظر تاریخی مبارزه برای کاهش ساعات کار روزانه یکی از دیرینه‌ترین موضوع مبارزه کارگران بوده است. سرمایه‌داران به دو طریق درجهٔ استثمار کارگران را افزایش می‌دهند، یکی از طریق طولانی کردن ساعات کار روزانه است و دیگری هم از طریق کاهش زمان "کار لازم" یعنی: آن بخش از کار روزانهٔ کارگر که برای تأمین هزینه‌های خود و خانواده‌اش کافی است.

در آغاز، سرمایه‌داری هیچ محدودیتی برای طول ساعات کار در روز قائل نبود و قوانین و مقررات اولیه کار بر طولانی کردن ساعات کار مبتنی بود. بسط تولید ماشینی و بیکار شدن فزاینده کارگران شاغل، عامل فشاری برای واداشتن کارگران به کار بیش‌تر شده بود، عامل فشاری که استثمار از طریق افزایش ساعات کار را به حداکثر ممکن می‌رساند. اما با رشد کِمی و کِیفی طبقه کارگر و سازمان‌یابی آنان در تشکل‌های صنفی و افزایش آگاهی طبقاتی آنان، مبارزات وسیعی برای کاهش ساعات کار روزانه درگرفت. ابتدا ساعات کار کودکان و سپس زنان و بالأخره مردان به‌تدریج در کشورهای صنعتی آن زمان کاهش یافت. در پرتو این مبارزات، کاهش ساعات کار روزانه در قوانین کار تجلی یافت. برای نخستین بار شعار ۸ ساعت کار در شبانه‌روز را کنگره بین‌الملل اول (ژانویه سال ۱۸۸۶) طرح کرد. تحقق این شعار اولویت مبارزه اقتصادی و سیاسی کارگران شد و اینک در بیشتر کشورهای جهان ۸ ساعت کار در شبانه‌روز رسمیت یافته است.

در ایران، قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ (ماده ۱۱)، ساعت کار را ۸ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته تعیین کرده بود، اما این، پوشش فریب‌کارانه‌ای بیش نبود. زیرا در رژیم گذشته، همچون هر نظام سرمایه‌داری، دستمزد کارگر آن‌قدر پایین بود که اکثر کارگران ناگزیر از "اضافه‌کاری" بودند تا به‌این وسیله حداقل معاش خود و خانواده را تأمین کنند. اضافه‌کاری منظم و دائمی جز طولانی کردن ساعات کار روزانه نیست. قانون کار ۱۳۳۷، با تصویب پرداخت ۳۵ درصد اضافه به نسبت ساعات معمول کار برای هر ساعت اضافه‌کار و مجاز شمردن ۴ ساعت کارِ اضافه در روز (ماده ۱۲) این فرصت را برای کلان‌سرمایه‌داران فراهم آورد که بخش بزرگی از کارگران تحت پوشش قانون کار را به ۱۲ ساعت کار در روز ملزم کنند. روشن است که همین محدودیت تنها مشمولان قانون کار را دربرمی‌گرفت که درصد محدودی از کل نیروی کار جامعه را تشکیل می‌دادند، چراکه در کارگاه‌های کوچک صنعتی، کشاورزی و خدماتی و به‌طریق‌اولیٰ در کارگاه‌های پیمانکاری ساعت کار روزانه محدودیتی نداشت.

به‌یاد داریم که پس از انقلاب شعار ۴۰ ساعت کار در هفته شعار سراسری کارگران شد و شورای انقلاب ۴ ساعت کار کارگران را در هفته کاهش داد و ۴ ساعت به ساعات کار کارمندان افزود.

قانون کار کنونی نیز به تبعیت از قانون ۱۳۳۷، ساعات کار هفتگی را ۴۴ ساعت اعلام می‌کند، ولی اضافه‌کار روزانه ۴ ساعت با نرخ ۴۰ درصد اضافی را به‌رسمیت می‌شناسد. این موضوع در متن همان عامل‌های پیش‌گفته- یعنی: مزد ناچیز، بیرون بودن کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار و خیل عظیم بیکاران- وضعی به‌مراتب ناگوارتر را موجب شده است. کارگران علاوه بر آنکه ناگزیرند نیروی کار خود را به‌ازای مزدی ناچیز بفروشند و تن به اضافه‌کاری‌های تحمیلی دهند، اغلب برای تأمین حداقل هزینه‌های زندگی خود و خانواده‌هایشان به کار دوم و سوم در ساعات غیرکاریِ شغل اول روی می‌آورند. متأسفانه، وضع به همین جا ختم نمی‌شود و همان‌طور که گفته شد، کودکان و نوجوانان آنان نیز

برای ادامه حیات خود و خانواده به ترک تحصیل و پا گذاشتن به بازار سیاه کار مجبور می‌شوند. ناگفته پیداست که این وضع درخصوص کارهای زیان‌آور و سخت که به‌خودی‌خود فرسودگی زودرس کارگران را به‌دنبال دارد، تا چه حد می‌تواند فاجعه‌بار باشد. زیرا ۴۴ ساعت کار هفتگی مختص کارهای عادی است و برای کارهای سخت و زیان‌آور ساعات کاری کم‌تری باید منظور شود.

قانون کار باید به‌هدف کاهش بیکاری به‌گونه‌ای تنظیم شود که ضمن در نظر داشتن شرایط تولید مادی و پیشرفت اجتماعی جامعه در هر مرحله، زمان کار کارگران و به‌ویژه کارگران شاغل در واحدهای صنعتی و معدنی را کاهش دهد.

دربارهٔ پرداخت‌های مربوط به اضافه‌کاری و نوبت کاری- همان‌طور که پیش‌تر در بحث مربوط به "مدت کار" اشاره کردیم- در قانون کار جدید اضافه‌کاری باید به شرایطی استثنایی و موقتی منحصر شود و شکل مستمر آن باید ممنوع باشد. مزد اضافه‌کاری نیز باید چنان تقویم شود که کارفرمایان با سوءِاستفاده از اضافه‌کاری پیش‌بینی شده در قانون، بهره‌کشی را از کارگرانی که در استخدام خود دارند نتوانند تشدید کنند و بدین ترتیب از استخدام نیروی جدید متناسب با کارهای در دست اجرا سرباز زنند. به‌اعتقاد ما، از راه‌های جلوگیری از سوءِاستفاده کارفرمایان از اضافه‌کاری، تقویم نرخ ریالی ساعات کار به‌میزان بیش از دو برابر اضافه‌کاری معمول است (به‌جز در شرایط استثنایی و موقت و آن هم به‌شرط جلب موافقت سندیکا یا نماینده کارگران در کارگاه).

بنابراین، اضافه‌کاری، با رعایت قید پیش‌گفته، باید ۵۰ درصد اضافه بر مزد ساعات عادی کار را شامل شود (در قانون کنونی ۴۰ درصد است). مزد کارگران نوبتی (شیفت‌کاری) برای هر ساعت باید ۴۰ درصد اضافه پرداخت شود. به‌علاوه، نوبت کاری در تمام کارخانه‌ها باید به‌شکل "گردان" باشد و ثابت نباشد و اگر در موردهایی کاملاً استثنایی در کارگاهی نوبت‌کاری ثابت مانَد، اضافه دستمزد این نوع کار برای نوبت شب باید حداقل به میزان ۶۰ درصد افزایش یابد. در شرایطی که کار در روز جمعه، با رعایت شرط‌های پیش‌گفته ضرورت یابد، باید علاوه بر آنکه برای این کارگران حق برخورداری از تعطیل در روزی دیگر از هفته محفوظ بماند، به‌ازای کار در روز جمعه ۵۰ درصد به مبلغ مزد روزانهٔ عادی او اضافه شود. مبلغ اضافه‌کاری موقتی برای کارهای سخت و زیان‌آور باید دو برابر کارهای عادی باشد.

تعطیلات و مرخصی‌ها

بخشی از آنچه پیش از این دربارهٔ "مدت کار" اشاره شد، تعطیلات و مرخصی‌ها را نیز شامل می‌شود. کارگران که به‌نسبت دیگر بخش‌های جمعیت فعال در سخت‌ترین شرایط کار می‌کنند، می‌بایست قاعدتاً از تعطیلات و مرخصی‌های مناسبی بهره‌مند باشند. اما در نظام سرمایه‌داری به همان دلیلی که ساعات کار روزانه حتی‌الامکان طولانی نگه داشته می‌شود، تعطیلات و مرخصی‌های کارگری نیز به حداقل ممکن کاسته می‌شوند تا بدین ترتیب از نیروی کار حداکثر بهره‌کشی به‌عمل آید. به‌همین دلایل است که در نظام سرمایه‌داری نیروی جسمانی و روانی کارگر نه‌تنها به‌خاطر کار مداوم و بی‌وقفه تحلیل می‌رود، بلکه عملاً از هرگونه فعالیت اجتماعی نیز بازمی‌ماند. کارگر مجال و فرصتی نمی‌یابد تا به خانواده‌اش برسد، از تفریح و فراغت لازم برخوردار شود، مطالعه کند و در کارهای سیاسی و اجتماعی و حتا صنفی مشارکت جوید.

در ماده ۱۴ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، برکنار از ساعات کار روزانه طولانی، تنها روز جمعه تعطیل

هفتگـی بـا اسـتفاده از مـزد تعییـن شـده بـود کـه آن هـم اغلـب بـا ارجـاع اضافـه‌کاری بـه کارگـر- بـه‌ازای پرداخـت ۱۳۵ درصـد در صورتـی کـه روز دیگـری در هفتـه تعطیـل نشـود- در مـورد بخشـی بـزرگ از کارگـران روزی کاری محسـوب می‌شـد. گذشـته از ایـن، ایـن قانـون در ادامـهٔ همـان سیاسـت‌های پیش‌گفتـه، بـرای کارگـران بـه‌ازای ۱۲ مـاه کار، ۱۲ روز مرخصـی قائـل بـود.

در نتیجـه اعتراضـات کارگـران بـه چنیـن وضعـی در سـال‌های پیـش و پـس از انقـلاب بـود کـه قانـون اساسـی در بنـد ۳ از اصـل چهل‌وسـوم، بـر "تنظیـم برنامـه اقتصـادی کشـور به‌صورتـی کـه شـکل و محتـوا و سـاعات کار چنـان باشـد کـه هـر فـرد عـلاوه بـر تأمیـن شـغلی، فرصـت و تـوان کافـی بـرای خودسـازی معنـوی، سیاسـی و اجتماعـی و شـرکت فعـال در رهبـری کشـور و افزایـش مهـارت و ابتـکار داشـته باشـد"، اشـاره می‌کنـد.

قانـون کار کنونـی اگرچـه بـرای کارگـران بـه‌ازای کار یـک سـال یـک مـاه یـا ۲۶ روزِ کاری مرخصـی قائـل اسـت، امـا در عمـل حاصلـی بـرای کارگـران نـدارد. زیـرا ناچیـز بـودن دسـتمزد، کارگـران را بـه کار در روزهـای تعطیـل وامـی‌دارد و گاه نیـز مرخصی‌هـا صـرف رتق‌وفتـق کارهـای عقب‌مانـده می‌شـوند. به‌عـلاوه، کارگـران در صـورت اسـتفاده نکـردن از مرخصـی سـالانه یـا به‌عبـارت دقیق‌تـر، نداشـتن امـکان بهره‌منـدی از آن (بـه دلایـل پیش‌گفتـه)، تنهـا بـه ذخیـره کـردن ۹ روز از مرخصی‌هـای اسـتفاده نشـده خـود بـرای سـال آتـی مجـاز خواهنـد بـود. به‌همیـن دلیـل، سـرمایه‌داران مایل‌انـد کـه کارگـران تـا حـد امـکان از مرخصـی کم‌تـری اسـتفاده کننـد.

پـس از پیـروزی انقـلاب، از دیگـر خواسـت‌های مبـرم کارگـران دو روز تعطیـل آخـر هفتـه و رفـع تبعیـض در مـورد مرخصی‌هـا و تعطیـلات کارگـری بـود. شـورای انقـلاب اگرچـه تعطیـلات کارگـری و کارمنـدی را یکسـان کـرد، امـا درخصـوص تعطیـلات آخـر هفتـه و به‌ویـژه، دربـاره مرخصـی اسـتحقاقی سـالانه هیـچ اقدامـی به‌عمـل نیـاورد.

قانـون اساسـی، همان‌طـور کـه پیـش از ایـن اشـاره شـد، در بنـد ۳ اصـل چهل‌وسـوم تأکیـد داشـت کـه سـاعات کار بایـد طـوری تنظیـم شـوند کـه کارگـران عـلاوه بـر تـلاش شـغلی، فرصتـی کافـی بـرای "خودسـازی معنـوی، سیاسـی و اجتماعـی و شـرکت فعـال در رهبـری کشـور..." داشـته باشـند. امـا آنچـه اتفـاق افتـاده و می‌افتـد، دقیقـاً خـلاف ایـن مفـاد قانـون اساسـی اسـت و ازهمیـن‌رو تمـام قوانیـن ناقـض آن، فاقـد وجاهـت اجتماعـی و حقوقـی اسـت.

بنابرایـن، قانـون کار بایـد اضافـه‌کاری مسـتمر را به‌صراحـت ممنـوع کنـد، مگـر در وضعـی اسـتثنایی و موقتـی، و آن هـم بـر اسـاس توافـق طرفیـن در چارچـوب مذاکـرات دسـته‌جمعیِ متکـی به‌حضـور سـندیکاهای مسـتقل کارگـری یـا نماینـدگان کارگـران در کارگاه. مـزد کارگـران بـه‌ازای کار عـادی بایـد بـه همان‌گونـه کـه در گفتـار مـزد و تضمیـن مـزد آمـد، چنـان تقویـم شـود کـه نیازهـای ضـروری کارگـران و خانواده‌هایشـان را تأمیـن کنـد. هیـچ کارگـری در وضـع بی‌نیـازی، بـه اضافـه‌کاری علاقـه نـدارد. به‌عـلاوه، قانـون کار بایـد به‌گونـه‌ای اصـلاح شـود کـه دو روز تعطیـل پنجشـنبه و جمعـه را بـرای تمـام کارگـران به‌رسـمیت شناسـد و ایـن موضـوع بـا هـدف ۴۰ سـاعت کار در هفتـه کـه پیش‌تـر مطـرح شـد، منطبـق اسـت. گذشـته از آن، کاهـش منطقـی سـاعت‌های روزانـه کار و ممانعـت اصولـی از اضافه‌کاری‌هـا خـود زمینه‌سـاز اشـتغال بیش‌تـر در جامعـه خواهـد بـود.

۴. تسهیلات رفاهی، بهداشتی و فرهنگی

از مهم‌تریـن فصل‌هـای قانـون کار، تأکیـد بـر فراهـم آوردن تسـهیلات همه‌جانبـهٔ رفاهـی، بهداشـتی و فرهنگـی کارگـران از سـوی دولـت و کارفرمایـان اسـت. منظـور مـا از کارفرمـا در اینجـا، صاحبـان کارگاه‌هـای

بـزرگ صنعتـی، کشـاورزی خدماتـی اسـت. در کارگاه‌هـای کوچـک بایـد ایـن خدمـات از طریـق صنـف و حمایت‌هـای دولتـی صـورت پذیـرد. مهم‌تریـن ایـن تسـهیلات مسـکن کارگـران اسـت. واحدهـای بـزرگ صنعتـی بایـد خانه‌هـای سـازمانی داشـته باشـند و طبـق برنامـه‌ای خـاصِ مبتنـی بـر مذاکـرات دسـته‌جمعی و زیـر نظـر نهـاد مشـارکتی و نظارتـی کارگاه، به‌تدریـج کارگـران را زیـر پوشـش آن درآورنـد و بـه‌ازای دریافـت اجاره‌هایـی ارزان، خانه‌هـای سـازمانی را در اختیـار آنـان قـرار دهنـد. در صورتـی کـه امـکان واگـذاری خانه‌هـای سـازمانی میسـر نباشـد، بایـد بـه کارگـران کمک‌هزینـه مسـکن، مناسـب بـا هزینه‌هـای واقعـی پرداخـت شـود. از نظـر رفت‌وآمـد در واحدهـای بـزرگ نیـز، کارفرمـا بایـد تسـهیلات لازم را تـدارک ببینـد. و اگـر شـرایط آن هنـوز فراهـم نیسـت، بایـد مطابـق بـا مفـاد قانـون، آیین‌نامه‌هـای اجرایـی منتـج از آن، و تصمیم‌هـای برآمـده از مذاکـرات دسـته‌جمعی در کارگاه، کمک‌هزینـه‌ای مناسـب بـرای رفت‌وآمـد کارگـران بـه آنـان پرداخـت شـود.

در هـر کارخانـه بایـد محـل معینـی مناسـب بـا نیازهـای کارخانـه بـه غذاخـوری کارگـران و ارائـه یـک وعـده غـذای گـرم و مجانـی اختصـاص یابـد. به‌عـلاوه، هـر کارگاه بایـد از تسـهیلات بهداشـتی و ازجملـه دستشـویی، دوش آب گـرم، توالـت، رخت‌کـن و تجهیـزات آب آشـامیدنی و جـز این‌هـا برخـوردار باشـد و بـا نیـاز کارگـران تناسـب داشـته باشـد. به‌منظـور نگهـداری کـودکان کارگـران زن، بایـد مهدکودکـی مناسـب وجـود داشـته باشـد. هم‌چنیـن، هـر کارگاه بایـد تسـهیلات فرهنگـی لازم از نـوع کتابخانـه، نمازخانـه بـرای کارگـران مسـلمان و سـالن اجتماعـات بـرای گردهمایـی کارگـران تـدارک ببینـد.

نظـر بـه اهمیـت تعاونی‌هـا، به‌ویـژه تعاونی‌هـای مسـکن، مصـرف و اعتبـار، هـر کارگاه بـزرگ تسـهیلاتی لازم به‌منظـور ایجـاد ایـن نـوع تعاونی‌هـا و در پیونـد بـا اتحادیه‌هـای سراسـری تعاونی‌هـای یادشـده، بایـد فراهـم آوَرَد. در کارگاه‌هـای کوچـک یـا کارگاه‌هـای پراکنـدهٔ صنـوف، بـا اشـتراک کارگاه‌هـای کوچـک یـا کارگاه‌هـای زیـر پوشـش هـر صنـف، بایـد بـه فراهـم آوردن امکانـات رفاهـی پیش‌گفتـه و ایجـاد تعاونی‌هـای کارگـری اقـدام کـرد. بی‌تردیـد، سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل کارگـری و بـه پیـروی از آن‌هـا نهادهایـی مشـارکتی، به‌حکـم وظیفه‌شـان، در پیگیـری، سـامان‌دهی و مدیریـت ایـن خدمـات در سـطح کارگاه، صنـوف و در مقیـاس محلـی، منطقـه‌ای و ملـی رفاهـی، می‌تواننـد و بایـد نقشـی مؤثـر داشـته باشـند.

عـلاوه بـر تسـهیلات رفاهـی در کارگاه‌هـا، اقـدام بـه تأسـیس ورزشـگاه‌ها و اقامتگاه‌هـای مسـافرتی رایـگان یـا ارزان‌قیمـت در شـهرها و نواحـی مختلـف کشـور از وظایـف دولت‌هاسـت. امـا انـدک امکان‌هـای موجـود در ایـن زمینـه نیـز بـه تیـول "خانـه کارگـر" درآمـده اسـت و شـرط اسـتفاده از آن‌هـا عضویـت در "خانـه کارگـر" اعـلام شـده اسـت.

فصـل هشـتم قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۶۹ بـه ایـن بحـث اختصـاص دارد و هرچنـد از برخـی جهـات نسـبت بـه قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۳۷ گامـی اسـت بـه جلـو، ولـی ازآنجاکـه در پیگیـری و اجـرای مفـاد آن هیـچ نقشـی بـرای تشـکل‌های سـندیکایی مسـتقل در مقیـاس کارگاه، محلـی، منطقـه‌ای و ملـی پیش‌بینـی نشـده اسـت، اجـرای ایـن مفـاد نیـز رفته‌رفتـه به‌بوتـه فراموشـی سـپرده شـدند، به‌گونـه‌ای کـه اکنـون به‌طـور قاطـع می‌تـوان گفـت کـه بخـش اعظـم ایـن مفـاد از دسـتورکار دولت‌هـا و کارفرمایـان خـارج شـده اسـت.

کافـی اسـت تعهـدات دولت‌هـا و کارفرمایـان منـدرج در ماده‌هـای زیـر و ذیـل فصـل هشـتم قانـون کار را بـا آنچـه در واقعیـت اتفـاق افتـاده و می‌افتـد قیـاس کنیـم تـا بـه نقـض بنیادیـن ایـن بخـش از حقـوق کار پـی ببریـم:

"ماده ۱۴۷- دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد. ماده ۱۴۸- کارفرمایان مشمول این قانون مکلف‌اند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند. ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلف‌اند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند. تبصره ۱: دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذی‌ربط همکاری لازم را بنماید. تبصره ۲: نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولت و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. ماده ۱۵۲: در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب‌کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد. ماده ۱۵۳: کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال این‌ها فراهم نمایند. ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد کنند. ماده ۱۵۶: دستورالعمل‌های مربوط به تأسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به‌مرحلهٔ اجرا درخواهد آمد."

در بخش خدمات بهداشتی و درمانی نه‌فقط توسعه‌ای رخ نداده است بلکه با خصوصی‌سازیِ تقریباً تمامی شبکه‌های بهداشتی و درمانی، جمعیت کثیری از کارگران و مزدبگیران از دسترسی به این شبکه محروم شده‌اند. دفترچه‌های تأمین اجتماعی و خدمات درمانی به‌اعتراف مسئولان دیگر هویتی ندارند و سازمان تأمین اجتماعی به‌طور غیرقانونی طی تفاهم‌نامه‌ای با بیمه‌های تکمیلی، بخشی از خدمات درمانی را به این بیمه‌های خصوصی آن هم به‌بهای دریافت تعرفه‌هایی قابل‌توجه و ارائه خدمات محدود واگذار کرده است، ضمن آن‌که بسیاری از کارگران هنوز تحت پوشش تأمین اجتماعی درنیامده‌اند و گروه گروه نیز از شمول آن خارج شده‌اند. از تعاونی مسکن کارگران دیگر نامی هم باقی نمانده است. زمین‌های موات شهری از سوی نهادها و بنیادهای ریزودرشت به‌جای واگذاری به تعاونی‌های مسکن کارگری و کارمندی و ساخت تأسیسات زیربنایی وارد بورس زمین و بسازبفروشی شده است و خود مهم‌ترین عامل گران شدن روزانه و سرسام‌آور بهای زمین و ساختمان، به‌ویژه از دهه هفتاد شمسی، بوده است. وام‌های مسکن نیز نه‌تنها دردی را دوا نکرده‌اند بلکه با وارد کردن حجم بزرگی از نقدینگی‌ها و در نتیجهٔ آن افزایش تقاضا در بازار آزاد مسکن، بر رونق بورس زمین و بسازبفروشی افزوده و گرانی بیشتر مسکن را موجب شده است. در چنین وضعیتی، مبلغ ماهانه ۴۰۰ هزار ریال حق مسکن در سال ۹۷ ، آن هم برای کارگران مشمول قانون کار، مضحکه‌ای بیش نیست.

بر جامعه کارگری پوشیده نیست که اکنون دیگر از سرویس‌های نقل و انتقال کارگران- به‌جز در معدود واحدهای بزرگ صنعتی- خبری نیست و هزینه رفت و برگشت به و از محیط کار به دوش کارگران افتاده است. این موضوع در کنار سازمان‌یافته نبودن خطوط و ناوگان حمل‌ونقل عمومی متناسب با

توسعه شهری، به‌ویژه در شهرهای بزرگ، هزینه‌هایی گزاف به سبد هزینه خانوارهای کارگری تحمیل کرده است. توسعه بافت شهری به‌دور از پیش‌بینی خدمات عمومی و ازجمله خطوط ناوگان حمل‌ونقل عمومی وابستگی روزافزون شهروندان به‌وسیله نقلیه شخصی را موجب شده است که خود معضل‌های اجتماعی‌ای دیگر و ازجمله آلودگی و ترافیک سرسام‌آور را به‌دنبال داشته است. آیا این سیاست‌ها اتفاقی و از سر ندانم‌کاری است؟ نه! به‌اعتقاد ما این سیاست‌ها و به‌تبع آن شیوه‌های اجرای آن‌ها چنان است که بازار فروش خودروهای شخصی را بدون توجه به نیازهای اساسی توسعه کشور گسترش داده است. سیاستی که در تحلیل نهایی، رونق بازار واردکنندگان و صنایع مونتاژ خودروسازی وابسته به کمپانی‌ها و تراست‌های خودروسازی‌ای چندملیتی را موجب شده است. حال‌آنکه می‌بایست ظرفیت صنایع خودروسازی کشور چنان سازمان‌دهی شود که در وهله نخست به نیازهای اساسی کشور در توسعه حمل نقل عمومی پاسخ گوید. بنابراین، اگر در نظر گیریم که چه شبکه مافیایی‌ای گسترده در داخل کشور- در هم‌سویی با شرکت‌های چندملیتی خودروسازی- از این تولیدات مونتاژی بی‌کیفیت و گران‌تر از قیمت‌های جهانی چه سودی می‌برد، آنگاه می‌توان دریافت که چرا هرروز از حجم توسعه خدمات عمومی در بخش حمل‌ونقل شهری کاسته و بر طول و عرض صنایع مونتاژ خودروهای شخصی افزوده می‌شود.

نکته آخر آن‌که، در سال‌های اخیر، در بسیاری از کارگاه‌های تأسیس شده استانداردهای تعریف شدهٔ ناظر بر وجود غذاخوری، حمام و دستشویی در آن‌ها رعایت نشده و فاقد این امکانات هستند چه رسد به اینکه محلی مناسب برای استفادهٔ کارگران در رشته‌های مختلف ورزش تدارک دیده شده باشد! از خدمات رفاهی دیگر و ازجمله تأسیس مهدکودک‌ها و شیرخوارگاه‌ها در جنب کارگاه‌های بزرگ نیز دیگر خبری نیست. افزون برآن که این تأسیسات رفاهی که قبلاً در بسیاری از واحدهای صنعتی بزرگ وجود داشتند، تعطیل شده یا کاربری دیگری یافته‌اند.

خدمات رفاهی کارگری و معیارهای بین‌المللی در حقوق کار

کنفرانس بین‌المللی کار به‌سال ۱۹۵۶ توصیه‌نامه شماره ۱۰۲ را تصویب کرد که معیارهایی برای خدمات رفاهی کارگران در ارتباط با کارگاه ارائه می‌دهد. این توصیه‌نامه که به استثنای کارگران کشاورزی و حمل‌ونقل دریایی همه کارگران یدی و فکری در کارگاه‌های بخش خصوصی و بخش عمومی را شامل می‌شود، به تنوع خدمات رفاهی و تفاوت روش‌ها در تحقق این خدمات- اعم از قوانین، آئین‌نامه‌ها و پیمان‌های دسته‌جمعی- و درباره خدمات رفاهی کارگران و ازجمله فراهم آوردن غذاخوری در کارگاه یا نزدیک به محل کارگاه، محل استراحت کارگران، به‌ویژه برای زنان کارگر و کسانی که به کارهای سخت اشتغال دارند، نحوهٔ اداره این قبیل محل‌ها، تأمین بودجه آن‌ها نیز تسهیلاتی برای وسایل آمد و رفت کارگران در وضعیتی که وسایل نقلیه عمومی کافی موجود نبوده یا استفاده از آن‌ها مشکل باشد، به‌تفصیل ضوابطی را به‌دست می‌دهد.

مسکن کارگران

در نخستین سال‌های فعالیت سازمان بین‌المللی کار یعنی در سال‌های دههٔ ۱۹۲۱، توصیه‌نامه‌ای دربارهٔ مسکن کارگران کشاورزی به‌تصویب رسید که شامل کلیاتی درباره مسکن فردی، جمعی و خانوادگی این قبیل کارگران بود. سال‌ها بعد که موضوع تهیه مسکن مناسب برای کارگران در "اعلامیه

فیلادلفیا" به‌طور عام درج شد و اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مسکن را یکی از عامل‌های زندگی مناسب بیان داشت، سازمان ملل متحد پیگیری این امر، یعنی برخورداری کارگران از مسکن مناسب، را برعهده سازمان بین‌المللی کار واگذاشت، یعنی برعهدهٔ سازمان تخصصی سازمان ملل در زمینه مسائل کارگری. در اجرای این تکلیف، کنفرانس بین‌المللی کار مسئله مسکن گروه‌های مختلف کارگری را طی توصیه‌نامه‌هایی طرف توجه قرار داد و در سال ۱۹۶۱ توصیه‌نامه شماره ۱۱۵ را درباره مسکن کارگران به‌طورکل تصویب کرد. توصیه‌نامه هم‌چنین همهٔ کارگران یدی و غیر یدی و همه دارندگان شغل آزاد، سالخوردگان، بازنشستگان و معلولان را مشمول مفاد آن می‌داند و به رئوس هدف‌های سیاست ملی مسکن، مسئولیت‌های مقام‌های ذی‌ربط در کشورهای عضو، مسائل مربوط به تهیه مسکن از طرف کارفرمایان برای کارگران، مسئولیت تأمین بودجه به‌منظور تهیه و ساخت مسکن، معیارها و استانداردهای محل سکونت، خانه‌سازی و شهرسازی و بهبود وضع روستاها و مناطق (ماده‌های ۱ تا ۱۲) اشاره می‌کند.

اوقات فراغت

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۲۴ توصیه‌نامه شماره ۲۱ را با عنوان: "گسترش تسهیلات برای صرف اوقات فراغت کارگران"، معیارهایی تصویب کرد. از دیدگاه این توصیه‌نامه "اوقات فراغت" اوقاتی هستند غیر ساعات کار که کارگر طی آن بتواند به کارهایی بپردازد که به انجام آن‌ها مایل است. توصیه‌نامه از اوقات کار و اوقات فراغت سخن می‌گوید و پیشنهاد می‌کند که اوقات فراغت تا حد ممکن باید تداوم داشته باشد. توصیه‌نامه برآن است که بدون برخورداری از بهداشت و مسکن و دسترسی به مؤسسه‌های ارزان‌قیمت در این زمینه، اوقات فراغت مفهومی ندارد. با این حال، در توصیه‌نامه تأکید می‌شود که استفاده از مؤسسه‌های مرتبط با اوقات فراغت نباید "آزادی فردی کارگران" را به‌خطر اندازد و آزادی کارگران باید در برابر روش‌ها یا اقدام‌هایی که هدفش تحمیل مستقیم یا غیرمستقیم استفاده از این یا آن مؤسسه است، محفوظ بماند.

سندیکاهای کارگری و تسهیلات رفاهی

روشن است که یکی از عمده‌ترین وظایف سندیکاهای مستقل کارگری پیگیری امور رفاهی کارگران و سامان‌دهی تعاونی‌های مسکن و کارگری در سطح کارگاه، صنف، صنعت و در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی است. اما نظام، در پی سرکوب سندیکاهای مستقل کارگری و در پناه قراردادهای موقت، از انجام وظیفه خدمات‌رسانی به‌ویژه در زمینهٔ مسکن گریبان خود و کارفرمایان را رها کرد. بی‌تردید "خانه کارگر" از پی مصادره تعاونی‌ها و بی‌هویت کردن آن‌ها در راستای سیاست‌های نظام مبنی بر حمایت از کلان‌سرمایه‌داران تجاری و دلالان زمین مسکن نقشی مخرب بر عهده داشت. حال آن‌که تعاونی‌های مسکن و مصرف کارگری با توجه به جمعیت عظیم کارگری و حضور مؤثر آنان در شهرها و روستاهای کشور، در حل معضل مسکن و اصلاح سیستم دلالی ناظر بر توزیع و گردش کالا، نقشی مثبت می‌توانست داشته باشد.

۵. ایمنی و بهداشت کار

مسئلهٔ ایمنی و پیشگیری از حوادث و بهداشت کار، از دیگر مسائل مهم تمام واحدهای صنعتی، تولیدی

و خدماتی است. حل مسئلهٔ ایمنی و بهداشت کار مستلزم صرف هزینه است و در نظام‌هایی که به‌جای توجه به سلامت و زندگی کارگران، سود سرمایه‌داران تنها ملاک اصلی است، کارفرمایان و دولت به حل چنین مسئلهٔ عظیمی که هرروز جان هزاران کارگر را به‌مخاطره می‌اندازد، توجهی ندارند.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، ظاهراً پیش‌بینی‌هایی در جهت حفظ ایمنی و بهداشت کار صورت گرفته بود، اما ازآنجاکه تشکل‌های کارگری کوچک‌ترین نقشی در نظارت بر اعمال آن نداشتند و ضمانت‌های اجرایی لازم در آن پیش‌بینی نشده بود، همان قانون و آئین‌نامه‌ها نیز به‌اجرا درنیامدند. مطابق ماده ۴۷ این قانون، باید شورایی به‌نام "شورای حفاظت فنی"، متشکل از ۷ نفر از مقام‌های دولت تشکیل می‌شد که هیچ نماینده‌ای از کارگران در آن وجود نداشت. آئین‌نامهٔ دیگری برای "کمیتهٔ حفاظت" مصوب ۱۳۳۹ وجود داشت که وظیفه آن بررسی شرایط حفاظت و ایمنی کارگاه بود. در این کمیته تنها حضور یک نماینده کارگر پیش‌بینی شده بود.

در قانون کار کنونی اگرچه ماده‌های ۸۵ تا ۹۵ به حفاظت فنی و بهداشت اختصاص دارد و از برخی جهات نسبت به قانون پیشین کامل‌تر است، ولی به‌علت حضور نداشتن نمایندگان واقعی کارگران در کمیته‌های مربوطه و فساد حاکم بر دستگاه‌های اداری، هرگز جنبهٔ اجرایی نیافت.

نگاهی گذرا حتا به آمارهای ناقص و دستکاری‌شده موجود درخصوص حوادث و سوانح کار از یک سو و آمارهای مربوط به بیماری‌های ناشی از شرایط کار از سوی دیگر، نبودِ هرگونه نظارت و پیگیری روشمند درخصوص ایمنی و بهداشت را به‌روشنی نشان می‌دهند.

"روزانه به‌طور متوسط ۲٫۲ نفر در اثر حوادث ناشی از کار روزانه و حداقل ۶ برابر این رقم بر اثر بیماری‌های ناشی از کار فوت می‌کنند. پرداخت غرامت مستقیم به حادثه دیدگان ناشی از کار سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۵ معادل ۵۸۰ میلیارد تومان بوده است" [اقتصاد آنلاین، به‌نقل از مدیرکل بازرسی کار، ۲۹ آذرماه ۱۳۹۶].

تردیدی نیست که این آمار بسیار پایین‌تر از میزان حقیقی است و سانسورهای خبری حاکم بر مطبوعات مانع از انتشار آمار واقعی است. دلیل دیگر آن، تعریفی است که مطابق با مادهٔ ۶۰ قانون تأمین اجتماعی از حادثه کار شده است. بنا بر این تعریف، حادثه کار حادثه‌ای است که "در حین انجام وظیفه و به‌سبب آن، برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد." مأخذ داده‌های حوادث ناشی از کار "بر اساس گزارش بازرسی، حادثهٔ ثبت شده در پروندهٔ فنی بیمه شدگان" است. بنابراین، درک این نکته دشوار نیست که آمارهای داده شده عمدتاً بخش صنعت و کارگاه‌های بزرگ و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی را دربرمی گیرد. حال آن‌که اگر تمام بخش‌های اقتصادی و ازجمله حوزه‌هایی را که از شمول قانون کار خارج شده‌اند در نظر گیریم، شمار حوادث و سوانح کار به‌مراتب بیش از آمارهای ارائه‌شده خواهد بود. زیرا بیشترین آمار حوادث در ارتباط با کارگاه‌های کوچک در شهر و روستا و ازجمله غذاخوری‌ها و رستوران‌هاست که از هیچ پوشش ایمنی‌ای مناسب برخوردار نیستند. "کارهای ساختمانی، مقنی‌گری‌ها، کارگاه‌های تازه‌کار و معادن از آسیب‌پذیرترین و درعین‌حال دارای بیشترین حوادث ناشی از کار می‌باشند و متأسفانه هیچ‌یک از این مشاغل درحال‌حاضر از حمایت‌های فراگیر تأمین اجتماعی نیز برخوردار نیستند. درحال‌حاضر در بخش روابط کار اقدامات خوبی صورت نگرفته است که متأسفانه برخی آمارسازی ها نیز می‌توانند به پنهان ماندن خطرات واقعی در محیط‌های کاری که سلامت نیروی کار را تهدید می‌کند منجر شود" [به‌نقل از: سایت مرجع متخصصان سلامت، ایمنی و بهداشت]. هم‌چنین، باید به‌یاد داشت که فاجعه

تنهـا در مـرگ کارگـر خلاصـه نمی‌شـود، بلکـه قطـع عضـو یـا از کارافتادگـی کلـی و جزیـی در نتیجـه سـوانح کار خـود فاجعـه دیگـری اسـت. جبارعلـی سـلیمیان، نماینـده وقـت کارگـران ایـران در سـازمان بین‌المللـی کار (ILO) نیـز ناگزیـر اعتـراف کـرده اسـت: "همچنـان به‌علـت اسـترس حاکـم بـر کارگـران قـراردادی، آمـار حـوادث ناشـی از کار رو به‌افزایـش اسـت. متأسـفانه کارگـران قـراردادی مصـدوم، پـس از اتمـام مـدت قراردادشـان از سـوی کارفرمـا اخـراج شـده و پـس از آن نیـز به‌دلیـل عرضـه بیـش از حـد نیـروی کار، قـادر بـه امـرار معـاش نیسـتند" [سـایت آفتـاب، ۱۷ فروردین‌مـاه ۱۳۸۹].

گذشـته از سـوانح و حـوادث کار، موضـوع دیگـری کـه به‌شـدت جامعـه کارگـری کشـور را تهدیـد می‌کنـد، بیماری‌هـا و عـوارض جسـمی و روحـی ناشـی از محیـط و روابـط کار یـا به‌عبـارت بهتـر مـرگ زودرس و خامـوش کارگـران اسـت. در ایـن خصـوص، کافـی اسـت بـه گزارش‌هـای خلاصه‌شـده زیـر توجـه کنیـم:

"چنـدی قبـل در خبرهـا آمـده بـود روزانـه ۱۰ هـزار نفـر در کشـور بـه بیماری‌هـای شـغلی مبتـلا می‌شـوند کـه بیشـتر ایـن بیماری‌هـا بـا رعایـت اصـول ارگونومـی[۲] قابل‌پیشـگیری اسـت. تحقیقـات انجام‌شـده نشـان داده اسـت حـدود ۶۰ تـا ۹۰ درصـد مراجعـات بـه مراکـز خدمـات بهداشـتی، درمانـی، ناشـی از اسـترس‌های مرتبـط بـا کار بـوده کـه متأسـفانه اغلـب پنهـان مانده‌انـد. یـك فـرد در طـول ۲۴ سـاعت، به‌طـور متوسـط ۸ سـاعت، یعنـی حـدود ۵۰ درصـد از سـاعات بیـداری خـود را تحـت تأثیـر عوامـل روانـی محیـط کار خـود می‌گذرانـد و ایـن عوامـل بـر روی زندگـی شـخصی و خانوادگـی او تأثیـر می‌گـذارد. گـر چـه آمـار فقـط در مـورد کارگرانـی موجـود اسـت کـه شـامل پرداخـت غرامـت شـده‌اند و آمـار دقیقـی از بیمـاری شـایع اسـکلتی و عضلانـی ناشـی از کار در ایـران شـدیدتر اسـت، چـون شـرایط کاری در ایـران سـخت‌تر اسـت، وجـود نـدارد. دکتـر رامیـن مهـرداد، متخصـص طـب کار و عضـو هیئـت علمـی دانشـگاه علـوم پزشـکی تهـران، معتقـد اسـت: بیمـاری شـغلی، بیمـاری‌ای اسـت کـه در اثـر کار به‌وجـود آمـده یـا تشـدید شـود یـا کار نقشـی در به‌وجـود آمـدن آن داشـته باشـد. ... بیماری‌هـای شـغلی موجـود در ایـران سال‌هاسـت در بسـیاری از کشـورهای پیشـرفته ریشـه‌کن شـده‌اند و محیط‌هـای کاری آنهـا عـاری از ایـن بیماری‌هاسـت، امـا در ایـران در بسـیاری از مـوارد، افـراد اطلاعـات خوبـی راجـع بـه ایـن بیماری‌هـا ندارنـد. دکتـر علـی فرجـام، روانشـناس اجتماعـی، در مـورد فشـارهای روحـی و روانـی در محیـط کار می‌گویـد: فشـارهای روحـی و روانـی در سـازمان‌ها موجـب کاهـش بازدهـی و معضـلات رفتـاری کارکنـان و تعـارض در انجـام امـور می‌شـود. وی می‌افزایـد: نگرانـی نسـبت بـه آینـده، ناامنـی شـغلی، دغدغه‌هـای مربـوط بـه خانـواده، مشـکلات اجتماعـی، پیشـرفت فنـاوری و لـزوم دسترسـی بـه دانـش روز، از معضلات فراگیری اسـت کـه آثـار جسـمی و روحـی خـود را درگـذر زمـان بـر کارکنـان سـازمان‌ها برجـای می‌گـذارد. دکتـر فرجـام یادآوری می‌کنـد: شـرایط محیطـی از دیگـر عوامـل مؤثـر بـر سـلامت کارکنـان هـر سـازمان اسـت کـه به‌تدریـج تأثیـر عمیقـی بـر سـلامت روحـی و جسـمی افـراد می‌گـذارد. روشـنایی و نـور: نـور کـم یـا زیـاد، اثـر منفـی بـر بـازده کاری افـراد دارد. تبعـات جسـمی ایـن موضـوع روی دسـتگاه بینایـی تأثیرگـذار اسـت. کار در محیط‌هـای بسـته کم‌نـور و همچنیـن پرنـور، بـا خسـتگی و تحریک‌پذیـری فـرد همـراه اسـت. افـرادی کـه در چنیـن محیط‌هایـی کار می‌کننـد، بـازده کاری مناسـبی ندارنـد و اعمـال منفـی از خـود نشـان می‌دهنـد. سـروصدا: دسـتگاه شـنوایی انسـان بـه دامنـه محـدودی از اصـوات حسـاس اسـت، به‌طوری‌کـه صداهایـی کـه در طیـف بـالای ایـن دامنـه قـرار می‌گیرنـد، بـرای فـرد آزاردهنـده هسـتند. چنیـن صداهایـی، عـلاوه بـر ایجـاد مشـکلات شـنوایی در فـرد،

۲ - بـرای ایـن واژه تـا کنـون برابرنهـادی مناسـب پیشـنهاد نشـده اسـت، ولـی می‌تـوان در عرصـه بهداشـت کارکـرد آن را رعایـت کـردن اصـول اسـتقرار و فعالیـت فیزیکـی کارگـران و کارمنـدان درمحیـط کارمعنـی کـرد.

تغییرات جسمی و روحی دیگری نیز به‌وجود می‌آورد. از لحاظ جسمی، فشردگی عروق خونی، تغییرات ضربان قلب، گشاد شدن مردمك چشم، بالا رفتن فشارخون و کشیدگی عضلات را می‌توان مشاهده کرد. چنین شرایطی معمولاً با علائم اضطراب همراه است. پرخاشگری، بی‌اعتمادی و تحریک‌پذیری در افرادی که در محیط‌های پرسروصدا کار می‌کنند، به‌روشنی قابل‌مشاهده است" [سایت مرجع علوم مدیریت ایران با عنوان: "افزایش بیماری‌های شغلی: وقتی کار دوست‌نداشتنی می‌شود"].

«ضایعات پوستی و بیماری‌های ریوی شایع‌ترین بیماری‌های شغلی در کشور به‌شمار می‌روند. تقریباً همه این بیماری‌ها که می‌توانند ناشی از نوع شغل، نامناسب بودن محیط کار یا به‌علت تهویه نشدن آلاینده هایی در فضای صنعت باشند، قابل‌پیشگیری هستند و درصورت تشخیص زودهنگام می‌توان از پیشرفت آن‌ها و رسیدن به مرحله درمان‌ناپذیر بودن، جلوگیری کرد. آسم شغلی در ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به‌طورکلی بیش از ۳۰۰ عامل شغلی مختلف طبیعی و شیمیایی وجود دارد که باعث به‌وجود آمدن آسم شغلی می‌شوند. آسم نانوایان، آسم کشاورزان، آسم صنایع، آسم مواد شیمیایی پاک‌کننده، آسم صنایع نساجی و آسم صنایع غذایی از شایع‌ترین انواع آسم شغلی در ایران هستند. در صنایع شوینده، استنشاق یکی از آنزیم‌های خاص برای تهیه پودرهای شوینده، منجر به ایجاد علائم تنفسی در ۲۵ درصد از کارگران شاغل در آن قسمت می‌شود. همچنین حدود ۵ درصد از کارگرانی که در آزمایشگاه‌های حیوانات و یا کارخانه‌های تهیه دستکش لاتکس کار می‌کنند به آسم شغلی مبتلا می‌شوند. ایزوسیانات‌ها مواد شیمیایی‌ای هستند که در بسیاری از کارخانه‌ها مصرف دارند. ازجمله کارخانه‌های تهیه رنگ‌های اسپری، مواد پلاستیکی، کائوچو و فوم ممکن است حاوی این مواد شیمیایی باشند. یکی دیگر از بیماری‌های ریوی ناشی از کار آزبستوز است. این بیماری به‌علت استنشاق گرد و غبار پنبه نسوز به‌وجود می‌آید. آزبست یا پنبه کوهی درون سنگ‌های سخت در اعماق زمین وجود دارد و دارای رشته و فیبرهای بلندی است. این رشته‌ها در برابر حرارت، مقاومت زیاد و قابلیت هدایت الکتریکی بسیار کمی دارند، ازاین‌رو در صنایع بسیاری به‌کار می‌روند. مشکلات ریوی، سرطان ریه، سرطان حنجره و احتمالاً برخی سرطان‌های مربوط به دستگاه گوارش از عوارض مواجهه افراد با این ماده است. این بیماری درمان خاصی ندارد و تنها درمان آن از نوع حمایتی مانند اکسیژن درمانی و درمان برخی عوارض آن است. درمان اصلی پیشگیری از بیماری است. بیماری سیلیکوزیس یکی از قدیمی‌ترین بیماری‌های ریوی شغلی است که هنوز با وجود افزایش فناوری‌های جدید در عرصه تولید و صنعت سالیانه هزاران نفر را در سراسر جهان به کام مرگ می‌کشد. سیلیکوزیس یکی از شایع‌ترین پنوموکونیوزهای شغلی و غیرقابل درمان است که در اثر استنشاق ذرات گرد و غبار حاوی کریستال‌های آزاد سیلیس، ایجاد می‌شود. سیلیس فراوان‌ترین ماده موجود در پوسته زمین است که به‌طور وسیع در شن و گرانیت و سنگ‌های معدنی یافت می‌شود. در طول عملیاتی که سنگ و شن و بتون و بعضی از سنگ‌های معدنی شکسته و خرد می‌شوند گرد و غبار سیلیس آزاد می‌شود. کار در معادن روباز و زیرزمینی، سنگ‌بری و سنگ‌تراشی و عملیات ساختمانی و راه‌سازی، تولید سیمان و کاشی و سرامیک، تونل سازی، ریخته گری، تولید شیشه، رنگ و سفالگری، تولید ظروف سفالی و عملیات شن زنی (sand blasting) از مشاغل مهمی هستند که در آن‌ها شاغلین در مواجهه با سیلیس کریستالی قرار دارند. سایر بیماری‌های ناشی از مواجهه با سیلیس عبارتند از برونشیت مزمن، آمفیزم ،TB ، نفروپاتی و سرطان ریه. نکته اساسی در پیشگیری از سیلیکوزیس، ممانعت از آلودگی محیط کار به گردو غبار

سیلیس آزاد می‌باشد" [سایت بازار کار، ۳۰ خردادماه ۱۳۹۰، به‌نقل از دکتر معین].

اکنون با توجه به اظهارنظرهایی که در بالا نقل‌قول شد، می‌توان دریافت که بیماری‌های ناشی از محیط و شرایط کار تا چه اندازه بر سلامتی کارگران کشور در تمام واحدهای تولیدی صنعتی و معدنی، صنایع شیمیایی، نفت و گاز، کشاورزی، خدمات و حمل‌ونقل شهری و بین شهری تأثیر منفی داشته است و تا چه اندازه سلامتی و جان آنان را تهدید می‌کند، آن هم بر بستر رواج گسترده قراردادهای موقت که دست کارفرمایان را در لاپوشانی تمامی کاستی‌ها در زمینهٔ ایمنی و بهداشت باز گذاشته است و هزینهٔ همهٔ تبعات ناشی از این جنایت‌های برآمده از آزمندی بی‌پایان در سودجویی را نیز بر درآمد اندک خانوارهای کارگری تحمیل کرده است. کارفرمایان با اتکا به قراردادهای موقت، به‌محض مشاهده بیماری و اختلال جسمی در کارگران، به‌ویژه در کارگاه‌های کوچک که هیچ نظارتی بر آن‌ها وجود ندارد، به‌بهانه عدم نیاز از تمدید قرارداد کار سرباز می‌زنند و گریبان خود را از تبعات بعدی آن رها می‌کنند. حال آن‌که نادیده گرفتن ضوابط ایمنی و بهداشت بازی با سلامت کارگران است و بی‌هیچ پرده‌پوشی جنایت است!

بر این‌ها، عامل آلودگی محیط زیست و به‌ویژه آلودگی آب‌وهوا را باید افزود. توجه داشته باشیم که کار کارگران و ازجمله کارگران کارگاه‌های پیمانکاری، خدمات و حمل‌ونقل شهری در بسیاری از شهرهای بزرگ که مدت زیادی در سال هوای‌شان آلوده است در محیط باز انجام می‌شود.

روشن است که، هیچ عامل تهدیدکننده سلامتی را نمی‌توان به‌کنترل درآورد مگر آن‌که به شناخت آن اقدام شود. شناسایی، از بازدید مقدماتی برای شناخت ویژگی‌های کلی شرایط محیط کار آغاز می‌شود. در بازدید مقدماتی علاوه بر استفاده از سوابق موجود در پرونده‌ها، باید محیط و فرایندهای عملیاتی تولید را شناخت تا منابع احتمالی خطر را شناسایی کرد. بدیهی است که با تغییر هر فرایند یا اصلاح آن باید مخاطرات بالقوه ناشی از این تغییرها را نیز ارزیابی کرد. تهیه فهرستی از مواد شیمیایی موجود در محیط کار و مواد اولیه شیمیایی به‌کار گرفته‌شده در خط تولید یا محصول نهایی تولید لازمه کار این بازدید مقدماتی است. مطالعه پرونده پزشکی کارگران نیز از آن روی حائز اهمیت است که می‌تواند بازگوکننده انواع مخاطرات موجود در محیط کار باشد. نهایت آن‌که، در کار شناسایی مخاطرات در محیطِ کاری مفروض، کارگران شاغل در فرایندهای تولید و فرایندهای جانبی آن بیش از هرکس دیگری باید طرف گفتگو باشند. پس از این مرحله، عوامل‌هایی مانند تعدد مخاطرات، شدت خطر، تعداد افراد درمعرض خطر، برحسب اولویت، باید طبقه‌بندی شوند. یعنی باید روشن کرد که خطر دارای چه ماهیتی است: انرژی است، از نوع نور، ارتعاش، سروصدا، دما و جز این‌ها یا ماده‌ها مانند ترکیبات شیمیاییِ آلاینده هوا نظیر گرد و غبار، دود، مه، یا عامل‌های میکروبی‌اند؟ شدت میزان مواجهه با خطر چقدر است؟ بیش از مقدار مجازی است که از سوی سازمان‌های ذی‌صلاح تعیین شده یا خیر؟ مدت زمان مواجهه با خطر چقدر است؟ راه اثرگذاری خطر کدام است؟ از راه استنشاق، پوست، دستگاه گوارش یا جز این‌ها است؟ حساسیت‌پذیری شاغلان از عامل‌های اشاره شده در بالا، بسته به سابقه پزشکی این شاغلان، کدام‌اند؟

آگاهی از نکات فوق، تعیین روش‌های مقابله با خطرات احتمالی را ساده‌تر می‌کند. اما آن‌که بیش و پیش از هرکسی باید با این مخاطرات آشنا شود و راه‌های مقابله با آن‌ها را بداند، کارگران شاغل، سندیکا و نهاد مشارکتی و نظارتی موجود در کارگاه است. روشن است که، آگاه کردن کارگران

شاغل و سندیکای موجود در کارگاه از این مخاطرات و آموزش شیوه‌های مقابله با آن‌ها حلقه نهایی این فرایند خواهد بود. واگذاشتن نتیجه این مطالعات تنها به کارفرما و وانهادن تصمیم‌گیری به او درباره فراهم آوردن تدبیرهایی ضروری به‌منظور پیشگیری از مخاطرات، به بازگذاشتن دست کارفرما در نادیده گرفتن این موضوع حیاتی به‌سبب سودجویی یا در بهترین حالت، به‌سبب سهل‌انگاری خواهد انجامید. هم ازاین‌روست که ارتباط دائم و فعال کمیته‌های بازرسی، بهداشت و ایمنی با سندیکاها و نهادهای مشارکتی کارگاه‌ها با هدف کنترل مداوم و مؤثر عامل‌های حادثه‌ساز و بیماری‌زا ضرورت بی‌چون‌وچرا دارد.

اما کار تنها به فراهم آوردن تدبیرهایی لازم به‌منظور پیشگیری از مخاطرات خلاصه نمی‌شود، بلکه ضروری است که مراکز بهداشت کار برای مقابله با خطر به‌هنگام بروز حادثه یا بروز بیماری به‌این گونه تأسیس شود: تأسیس مرکز بهداشت کار در واحدهای کارگری بالای ۵۰۰ نفر؛ تأسیس خانه بهداشت کارگری در واحدهای ۵۰ تا ۴۹۹ نفر کارگر؛ تأسیس پست امداد کارگری در واحدهای کارگری بین ۲۰ تا ۴۹ نفر کارگر؛ ادغام بهداشت حرفه‌ای در نظام شبکه بهداشتی و درمانی؛ اجرای طرح ضربتی نظارت و پایش بر بهداشت محیط کار و کارگری کارگاه‌های زیر ۲۰ نفر کارگر؛ اجرای طرح مراکز ایمنی و بهداشت در صنوف و بهداشتی کردن کارگاه‌ها.

روشن است که توجه ویژه به کارگاه‌های کوچک و خاص از نوع کارگاه‌های قالیبافی، مرغداری، دام‌پروری و جز این‌ها، به‌دلیل پراکنده بودن آن‌ها، از اهمیتی خاص برخوردار است و در تمام طرح و برنامه‌های ایمنی و بهداشت حفظ و پاکیزگی محیط‌زیست باید طرف توجه ویژه‌ای باشند. ازاین‌روی، حضور و نقش مؤثر نمایندگان واجد شرایط نمایندگی کارگری در تمام مرحله‌ها و در تمام نهادهای مربوط به تدوین و تبیین مقررات ایمنی و بهداشت، اعم از شورای‌عالی حفاظت فنی، شورای صنف و نهاد مشارکتی کارگاه در مقیاس صنف، صنایع، معادن، کشاورزی و کارگاه‌های راه‌سازی و ساختمانی، باید از سوی قانون کار پیش‌بینی شده و تضمین کرده باشد. مقررات ایمنی، بهداشت، مراقبت‌های پزشکی و به‌ویژه آئین‌نامه ناظر بر کارهای سخت و زیان‌آورِ هر واحد با مشارکت تشکل‌های کارگری باید تدوین و به‌اجرا گذاشته شوند. در هر کارگاه، در جنب نهادهای مشارکتی و نظارتی "کمیته ایمنی و بهداشت کار" برای نظارت بر اجرای مقررات ایمنی تشکیل شود؛ کارگاه به تجهیزاتی پیش‌بینی شده به‌منظور ایمنی مطابق با آئین‌نامه‌های مربوط به آن مجهز گردیده و آموزش‌های لازم به کارگران ارائه شود. سیستم بازرسی کار باید در ارتباط فعال و مؤثر با سندیکاها و نهادهای مشارکتی بر این فرآیندها نظارت دائم داشته باشد و ضمانت‌های اجرایی لازم برای این نظارت پیش‌بینی شوند.

حقوق بین‌المللی کار و حمایت از سلامت کارگران، بهداشت و ایمنی محیط کار

در طبقه‌بندی از معیارهای بین‌المللی در زمینه ایمنی و بهداشت کارگران و کارگاه‌ها برخی از مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها حمایت از کارگران را در برابر ماده‌هایی معین یا در فعالیت‌هایی معین مدنظر قرار داده‌اند و برخی دیگر بهداشت و ایمنی را به‌طورکلی منظور داشته‌اند. به‌عنوان نمونه، توصیه‌نامه‌های شماره ۹۷ و ۱۱۲ به حمایت از سلامت کارگران و بهداشت کار و مقاوله‌نامه‌های شماره‌های ۱۴۸ و ۱۵۵ و توصیه‌نامه‌های مکمل آن و "برنامه بین‌المللی بهبود شرایط و محیط کار" نیز، به "محیط کار" و "ایمنی و بهداشت کارگران و محیط کار" می‌پردازند.

توصیه‌نامه شماره ۹۷ که به‌منظور حمایت از بهداشت و سلامت کارگران در برابر خطرات محیط کار در سال ۱۹۵۳ به‌تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسید، اقدام‌های ضرور مفصل و مشروحی را برمی‌شمارد و انجام آن‌ها را به کشورهای عضو توصیه می‌کند. در این توصیه‌نامه همچنین انجام آزمایش‌های پزشکی نوبتی را در خصوص کارگرانی که در معرض خطرهایی خاص قرار دارند توصیه کرده و پیشنهاد می‌کند که بیماری‌های شغلی مشخص شوند و با اعلام آن‌ها، نسبت به چگونگی ارائه کمک‌های اولیه پزشکی در محل کار تدبیرهای لازم درپیش گرفته شود. هم‌زمان با تصویب این توصیه‌نامه، کنفرانس بین‌المللی کار طی قطعنامه‌ای از دولت‌های عضو خواست که هر چه زودتر به تربیت پزشکان متخصص در حوزه کار بپردازند و خدمات بهداشت کار را سازمان دهند. به‌دنبال این قطعنامه، گروهی از کارشناسان ده کشور که به کمیته مربوط به ایمنی و بهداشت کار تعلق داشتند اصولی را در زمینه سازمان‌دهی خدمات بهداشتی و پزشکی کار در کارگاه‌ها اعلام داشتند[۳]. ازاین‌روی، کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۵۹ توصیه‌نامه شماره ۱۱۲ را تصویب کرد. توصیه‌نامه شماره ۱۱۲ پس از تعریف خدمات بهداشتی و پزشکیِ کار و روش‌های استقرار آن‌ها در کارگاه‌ها، به‌طور مفصل خطوط کلی این خدمات و چگونگی سازمان‌دهی آن‌ها را از نظر تجهیزات و نیروی انسانی ضرور بیان می‌کند. توصیه‌نامه بر استقلال کامل فنی و معنوی پزشکان متخصص بهداشت و پزشکیِ کار از کارگران و کارفرمایان تأکید می‌کند و مقرر می‌دارد که استفاده از این خدمات باید برای کارکنان رایگان باشد[۴].

با آن‌که مسائل مربوط به محیط کار از مدت‌ها پیش مطرح بوده است، ولی با افزایش آگاهی و سطح تشکل کارگران از یک سو و افزایش خطرات شغلی و حرفه‌ای در نتیجه استفاده از فراورده‌های جدید سمی و خطرناک، به‌کار بردن ماشین‌افزارها و وسایل پیچیده نوین و شتاب و سرعت کار آن‌ها از دیگرسو، هرروز بر اهمیت بهداشت محیط کار افزوده است. زیرا محیط کار، جایی که کارگران قسمت عمده‌ای از زندگی خود را در آن می‌گذرانند، تأثیری عمیق بر سلامت و وضع جسمی و روحی و اجتماعی ایشان دارد. فشارهای جسمی و روحی و عصبی‌ای که در محیط کار بر وجود کارگر آورده می‌شوند، گونه‌گون‌اند و انواع مختلف دارند. مشکلات مادی محیط کار مانند کوچکی جا، گرد و غبار، گازها و بخارهای متصاعد از مواد، پرتوها، سروصدا و ارتعاشات، آلودگی محیط و جز این‌ها، همراه با مشکلات ناشی از نوع کار، سازمان‌دهی کار همچون آهنگ کار، تکرار مداوم کار، کار شبانه و دیگر مشکل‌ها، همگی بر جسم و جان کارگر فشار وارد می‌آورند. بر این فشارهای ناشی از اصل کار و شرایط کار باید مشکلات ناشی از روابط کارگران با کارفرما را هم افزود. این‌که در محیط کار احترام انسانی مراعات شود یا نشود، خود موضوع مهمی است که بر سلامت روحی و جسمی کارگر اثر می‌گذارد. ازاین‌روی، محیط کار مجموعه‌ای پیچیده از عامل‌هایی است که آثار مثبت یا منفی‌شان بر کارگران انکار ناشدنی‌اند[۵].

---

۳ - برای نخستین بار در فرانسه دوران جنگ جهانی اول به خدمات بهداشتی و پزشکی کار، به معنایی که امروز در اسناد سازمان بین المللی کار آمده است، توجه شده بود.

۴ - هر چند ارزیابی تأثیر توصیه‌نامه‌ها اصولاً دشوار است، اما براساس اظهارنظر کارشناسان فنی توصیه‌نامه یادشده تأثیر چشمگیری داشته است.

۵ - سازمان بین‌المللی کار با تصویب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعدد، حداقل معیارها و استانداردهای مربوط به ایمنی و بهداشت کار، سالم سازی محیط، وسایل محافظت از کارگران در برابر خطرات گوناگون عرضه کرده و با انتشار کتاب‌ها و مجموعه رهنمودهای عملی، حداقل ضوابط نمونه را در زمینه‌های مختلف ارائه داده است. در سال‌های اخیر سازمان‌های بین‌المللی دیگر <<<

بی‌تردیـد پافشـاری نماینـدگان سـازمان‌های مسـتقل کارگـری و دولت‌هـای ترقی‌خـواه در طـرح و رسـیدگی بـه ایـن مسـائل، تصویـب دو مقاوله‌نامـه در سـال‌های ۱۹۷۷ و ۱۹۸۱ دربـاره "محیـط کار، آلودگی‌هـای هـوا، صوتـی و ارتعـاش" و دربـاره "ایمنـی و بهداشـت کارگـران و محیـط کار" را موجـب شـد.

برابـر تعریـف منـدرج در مقاوله‌نامـه شـماره ۱۴۸، منظـور از "آلودگـی هـوا" آلودگـی‌ای اسـت کـه هـوا به‌سـبب مـواد مضـر و خطرنـاک آلوده‌شـده باشـد. مقصـود از "آلودگـی صوتـی" هرنـوع صدایـی اسـت کـه بـه شـنوایی صدمـه بزنـد یـا به‌هـر دلیـل بـرای سـلامتی مضـر یـا خطرنـاک باشـد. اصطـلاح "ارتعـاش" نیـز دربرگیرنـده هرگونه نوسـانی اسـت کـه از طریـق ترکیبـات جامـد بـه بـدن انسـان منتقـل شـده و بـرای سـلامتی زیان‌آور و یـا از جهـات دیگـر خطرنـاک باشـد. حـوزه شـمول مقاوله‌نامـه، همـه بخش‌هـای فعالیت‌هـای اقتصـادی را دربرمی‌گیـرد. مقاوله‌نامـه ۱۴۸، کشـورهای عضـو را مکلـف می‌کنـد تـا قوانیـن و مقـررات لازم نیـز ضوابـط و معیارهـای فنـی و مجموعـه دسـتورالعمل‌هایی مرتبـط بـا پیشـگیری یـا محـدود کـردن خطـرات ناشـی از عامل‌هـای یادشـده به‌هـدف تأمیـن سـلامت کارگـران تهیـه و تنظیـم کننـد. در اجـرای ایـن تکلیـف، در ایـن مقاوله‌نامـه بـر مشـاوره و همـکاری بـا سـازمان‌های کارگـری و کارفرمایـی تأکیـد شـده اسـت. به‌عـلاوه، به‌منظـور پیشـگیری از مخاطـرات ناشـی از آلودگـی هـوا، سـروصدا و ارتعـاش در محیـط کار تدبیرهایـی چنـد و ازجملـه معاینـه کارگـران و نظـارت بـر سـلامت ایشـان در فاصله‌هـای زمانـی‌ای معیـن، تهیـه وسـایل ایمنـی و حفاظـت فـردی، سالم‌سـازی محیـط کار، دادن اطلاعـات و آموزش‌هـای لازم در خصـوص خطـرات شـغلی ناشـی از عامل‌هـای یادشـده پیش‌بینـی شـده‌اند و به‌منظـور تضمیـن اجـرای مقـررات مقاوله‌نامـه، تـا آن‌جـا کـه بـه کارفرمایـان مربـوط می‌شـود، بـه ضـرورت مجازات‌هایـی مناسـب اشـاره می‌شـود. در نظـارت بـر اجـرای ایـن مقـررات و ضوابـط، تعییـن مسـئولانی فنـی در کارگاه‌هـا و بازرسـی از کارگاه‌هـا ضـروری اسـت[۶].

مقاوله‌نامـه شـماره ۱۵۵ دربـاره ایمنـی و بهداشـت کارگـران و محیـط کار کـه در اجلاسـیه ۱۹۸۱ بـه تصویـب کنفرانـس بین‌المللـی کار رسـیده اسـت، آخریـن معیارهـا در زمینـه ایمنـی و دامنـه شـمول آن اسـت، یعنـی تمـام فعالیت‌هـای اقتصـادی در همـه بخش‌هـای اقتصـادی و ازجملـه مشـاغل عمومـی و دولتـی را شـامل می‌شـود و مفهوم‌هـای "محیـط کار" و "بهداشـت" در آن معنایـی وسـیع‌تر یافته‌انـد. از دیـدگاه ایـن مقاوله‌نامـه، محیـط کار همـه مکان‌هایـی را شـامل می‌شـود کـه کارکنـان بایـد به‌سـبب کار در آن‌جـا حاضـر شـوند یـا بـرای انجـام کار بـه آن جـا برونـد و مسـتقیم یـا غیرمسـتقیم زیـر نظـر کارفرمـا عمـل کننـد. مفهـوم سـلامت و بهداشـت در روابـط کار نیـز تنهـا بیمـاری نداشـتن یـا ناتوانـی جسـمی نیسـت، بلکـه تأثیـری اسـت کـه عامل‌هـای آلودگـی می‌تواننـد بـر سـلامت انسـان به‌جـا نهنـد. ایـن برداشـت از مسـئله بهداشـت و ایمنـی محیـط کار و حمایـت از سـلامت کارگـران سـبب شـد تـا مقاوله‌نامـه ۱۵۵ کشـورهای عضـو را مکلـف کنـد "سیاسـتی ملـی و هماهنـگ" در زمینـه ایمنـی، بهداشـت کارگـران و محیـط کار را بـا هـدف کاهـش تأثیـر عامل‌هـای خطرنـاک در محیـط کار و پیشـگیری از بـروز حـوادث و عـوارض ناشـی از آن‌هـا تـا حـد ممکـن به‌تصویـب رسـانند و اجـرا کننـد. سیاسـتی ملـی کـه، بایـد در آن بـا هـدف روزآمـد کـردن، بـه طـور ادواری تجدیـد نظـر شـود (مـاده ۲ مقاوله‌نامـه). در تعریـف و تبییـن ایـن سیاسـت همچنیـن دولت‌هـای عضـو بایـد عـلاوه بـر توجـه بـه شـرایط خـاص کشـورخود بـه

و به‌ویـژه سـازمان ملـل متحـد نیـز بـه ایـن مسـأله توجـه داشـته‌اند و در ایـن زمینـه بـه برگـزاری کنفرانس‌هایـی بین‌المللـی اقـدام کرده‌انـد. برنامـه بین‌المللـی بهبـود شـرایط و محیـط کار نیـز در ایـن رونـد جـای دارد.

۶ - توصیه‌نامـه شـماره ۱۵۶ مصـوب سـال ۱۹۷۷ کـه مکمـل ایـن مقاوله‌نامـه اسـت، در زمینـه اقدام‌هـای مربـوط بـه پیشـگیری و نظـارت بـر حمایـت از سـلامت کارگـران رهنمودهـای مفصل‌تـری ارائـه می‌کنـد.

مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی برآیند و وظایف و مسئولیت‌های مقام‌های دولتی ذی‌ربط، کارفرمایان، کارگران و دیگر گروه‌های اجتماعی ذی‌نفع را از نظر اجرای مقررات ایمنی، بهداشت کارگران و محیط کار بر مبنای مفاد مندرج در ماده ۵ مقاوله‌نامه ۱۵۵ مشخص سازند.

در این مقاوله نامه همچنین به‌تفصیل درباره ضرورت بررسی وضع محیط کار، ایمنی و بهداشت کارگران در فاصله‌های زمانی‌ای مناسب، پیش‌بینی تدبیرهایی ضروری به‌منظور اجرایی کردن سیاست ملیِ هماهنگ، نظارت بر اجرای قوانین و مقررات مربوطه از طریق نظام بازرسی و تعیین مجازات درخصوص تخلف از قانون یا مقررات، تعیین شرایط لازم برای ایجاد، تغییر، انتقال و استفاده از ماشین‌آلات و وسایل و مواد لازم برای کار، ایجاد تضمین برای کارگرانی که در کاری معین و به‌دلائلی موجه نگران سلامت یا حیات خودند و در اعتراض به آن دست از کار می‌کشند، گنجاندن آموزش ایمنی در برنامه آموزش حرفه‌ای و آموزش عالی در حوزه‌های فنی پزشکی و جز این‌ها، ایجاد هماهنگی بین مسئولان قسمت‌های مختلف مربوط به حفاظت و ایمنی، و در صورت امکان، ایجاد یک ارگان مرکزی در نظارت بر اجرای آن‌ها، تکالیف کارفرمایان در مورد ایمن کردن محیط کار، تهیه وسائل حفاظت و ایمنی و غیره و نظارت نهادهای مشارکتی کارگاه در حسن اجرای این تکالیف بحث می‌شود[۷].

از طرفی، کنفرانس سازمان بین‌المللی کار در قطعنامه مصوب سال ۱۹۷۴ بر مسئله بهبود کار و محیط کار تأکید کرد و سال بعد طی قطعنامه دیگری بهبود شرایط و محیط کار و رفاه کارگران را از وظایف بنیادین و دائمی سازمان خواند.

۶. بازرسی کار

قوانین و مقررات مربوط به روابط کار همانند هر قانون دیگری باید از ضمانت اجرایی قانونی برخوردار باشند. این موضوع از آن رو حائز اهمیت است که باید از یک طرفِ رابطه کار، یعنی کارگر، حمایت شود تا بتواند در برابر قدرت اقتصادی طرف خود، یعنی کارفرما، از شرایط مساعدی برخوردار شود. بنابراین، سازمان و نهادی باید برای نظارت بر اجرای مقررات کار و رعایت آن‌ها وجود داشته باشد[۸]. نقش بازرسی کار در نظارت بر رعایت مقررات کار و به‌ویژه ضابطه‌های مربوط به ایمنی و بهداشت کار انکارناشدنی‌اند. بحث درباره وظایف بازرسی کار و بازرسان کار جزئی از حقوق کار است. در این مبحث، ابتدا به بررسی اجمالی آن از دیدگاه حقوق بین‌المللی کار و بر پایه معیارهای مصوب سازمان بین‌المللی کار می‌پردازیم و آنگاه به‌ترتیب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به بازرسی کار در بخش‌های صنعت و بازرگانی، بخش کشاورزی و مشاغل مختلف دیگر را مطالعه می‌کنیم.

---

۷ – توصیه‌نامه شماره ۱۶۴ مصوب سال ۱۹۸۱ که مکمل این مقاوله‌نامه است، به‌تفصیل روش‌های فنی مربوط به اجرای هماهنگ ضوابط و مقررات ناظر بر ایمنی و بهداشت در سطح کارگاه و در مقیاس ملی را بیان می‌کند. به‌پیوست این توصیه‌نامه فهرست ۲۲ مقاوله‌نامه و ۲۱ توصیه‌نامه که کشورهای عضو باید در اتخاذ سیاست مربوط به ایمنی و بهداشت باید به آن‌ها توجه کنند، آورده شده است.

۸ – به این موضوع پس از تصویب نخستین قوانین کار در کشورهای صنعتی توجه شد. از اوایل قرن نوزدهم یعنی سال ۱۸۳۳ که نخستین نهاد مربوط به بازرسی کار در انگلستان به‌وجود آمد تا امروز که در بیشتر کشورها چنین نهادی وجود دارد، راهی طولانی پیموده شده است.

بررسی اجمالی معیارهای بین‌المللی کار در زمینه بازرسی کار

موضوع بازرسی کار از همان آغاز فعالیت سازمان بین‌المللی کار مورد توجه بود و بر موضوع نظارت بر اجرای مقررات کار از سوی گروه‌های مستقل کاری تأکید می‌شد. از این روی، در متن اولین اساسنامه سازمان بین‌المللی کار به بازرسی کار اشاره شده بود. در نخستین کنفرانس بین‌المللی کار مصوبه مربوط به بازرسی کار یعنی توصیه‌نامه شماره ۵ درباره بازرسی کار (خدمات بهداشتی) از تصویب گذشت که ایجاد نظامی را برای بازرسی و نظارت درباره سلامت کارگران توصیه می‌کرد. پس از آن در سال ۱۹۲۳ توصیه‌نامه دیگری (توصیه‌نامه شماره ۲۰) با تفصیل بیشتر و به‌صورتی کلی‌تر موضوع بازرسی کار را مطرح کرد. هر چند این توصیه‌نامه دیگر اعتبار ندارد، اما مفاد و محتوای آن کم و بیش در مقاوله نامه شماره ۸۱ که در سال ۱۹۴۷ به‌تصویب رسید، همچنان منعکس است. مقاوله‌نامه اخیر دربرگیرنده معیارهای اساسی مربوط به بازرسی کار است[۹].

از آنجا که مقاوله نامه شماره ۸۱ که مهم‌ترین مقاوله‌نامه درباره بازرسی کار به‌شمار می‌رود شامل بخش کشاورزی نیست، ضرورت داشت که درباره کار کشاورزی معیارهایی جداگانه وضع شود. ازاین‌روی، کنفرانس بین‌المللی کار در اجلاس سال ۱۹۶۹، مقاوله‌نامه شماره ۱۲۹ و توصیه‌نامه شماره ۱۳۳ را در این حوزه از تصویب گذرانید[۱۰].

مقاوله‌نامه شماره ۸۱ بازرسی در صنایع و بازرگانی را طی دو بخش جداگانه مطرح می‌کند، اما بخش اصلی آن به بخش صنایع مربوط است که به‌موجب آن، بازرسی کار در تمام مؤسسه‌های صنعتی مأمور بررسی و حصول اطمینان از حسن اجرای مقررات قانونی ناظر بر شرایط کار و حمایت از کارگران است. بخش دوم مقاوله‌نامه ۸۱ که در خصوص مؤسسه‌های بازرگانی است، مقرر می‌دارد که برای این مؤسسه‌ها باید نظام بازرسی کار تا حد امکان منطبق با مقررات حاکم بر بازرسی کار در صنایع باشد. از لحاظ مقاوله‌نامه ۸۱ هر کشوری که به آن ملحق می‌شود، باید بازرسی کار در آن کشور به نظامی متکی باشد که تأمین اجرای مقررات قانونی مربوط به شرایط کار و حمایت از کارگران وظیفه آن است. اما وظیفه بازرسی کار به همین خلاصه نمی‌شود. بازرسان کار باید اطلاعات لازم و رهنمودهای فنی را در اختیار

---

۹ - از نظر سیر تاریخی تصویب معیارهای بین‌المللی کار، باید گفت که پس از تصویب توصیه‌نامه شماره ۲۰ چند توصیه‌نامه دیگر نیز درباره بازرسی کار و درباره دیگر گروه‌های کارگری تصویب شد که عبارتند از: توصیه‌نامه شماره ۲۸ سال ۱۹۲۶ درباره بازرسی کار (دریانوردان) و توصیه‌نامه شماره ۵۴ سال ۱۹۳۷ درباره بازرسی کار (در صنایع ساختمانی). علاوه بر این توصیه‌نامه‌ها که مستقلاً به موضوع بازرسی کار اختصاص داشت، در برخی توصیه‌نامه‌های دیگر نیز بر ضرورت وجود سازمان مستقلی جهت نظارت بر اجرای مقررات مربوط به آن موضوع خاص (مانند تعیین حداقل مزد یا پیشگیری از حوادث ناشی از کار، توصیه‌نامه‌های شماره ۳۰ و ۳۱ سال‌های ۱۹۲۶ و ۱۹۲۹) تأکید شده بود. بااین‌همه، سال‌ها طول کشید تا نخستین سندی که به‌صورت همه‌جانبه موضوع بازرسی کار را مطرح می‌کند و از ضمانت اجرائی بیشتری برخوردار باشد (یعنی مقاوله‌نامه) به‌تصویب رسد. با آن‌که این موضوع در دستور کار اجلاس سال ۱۹۴۰ قرار داشت، اما به‌سبب جنگ و اوضاع ناشی از آن مقاوله‌نامه شماره ۸۱ در سال ۱۹۴۷ به‌تصویب رسید. در این سال علاوه بر مقاوله نامه مذکور مقاوله نامه شماره ۸۵ درباره بازرسی کار (سرزمین‌های غیرمتروپل) و دو توصیه‌نامه- توصیه‌نامه شماره ۸۱ مکمل مقاوله‌نامه ۸۱ و دیگری توصیه‌نامه شماره ۸۲ مربوط به بازرسی کار در معادن و حمل‌ونقل- به‌تصویب رسیدند.

۱۰ - یادآور می‌شویم که در بسیاری از مقاوله‌نامه‌های سازمان که به شرایط کار (در معنای وسیع کلمه) مربوط می‌شود، بر ضرورت ایجاد نظام بازرسی کار تأکید شده است. به‌علاوه، در قطعنامه‌های صادر شده از سوی کنفرانس و ازجمله در قطعنامه سال ۱۹۴۸ درباره فعالیت آینده سازمان در زمینه شرایط و محیط کار نیز اهمیت بازرسیِ کار طرف توجه خاص قرار گرفته است. در این قطعنامه گفته می‌شود که برای بهبود شرایط و محیط کار نظام بازرسی کار باید تقویت شود تا بر توانایی آن در زمینه تأمین اجرای مقررات قانونی افزوده شود و بتواند اطلاعات و راهنمایی‌های فنی لازم را ارائه دهد.

کارفرمایان و کارگران قرار دهند. به‌علاوه، هنگامی که با مشکلات ناشی از نارسایی قانون یا سوءاستفاده از آن روبرو می‌شوند، باید آن‌ها را به اطلاع مقام‌های ذی‌صلاح برسانند. هر چند از نظر مقاوله‌نامه ارجاع وظایف دیگر غیر از وظایف یاد شده نیز به بازرس کار بلامانع است، اما این وظایف نباید مانع انجام تکالیف اصلی او شود یا به قدرت و بی‌طرفی او در انجام آن‌ها لطمه‌ای وارد کند. سازمان بازرسی کار باید زیر نظارت یک قدرت مرکزی باشد، اما می‌تواند با مؤسسه‌های عمومی و خصوصی همکاری کند نیز در ارتباط فعال با کارگران و کارفرمایان و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی آنان باشد. کارکنان سازمان بازرسی کار "بازرسان کار و دستیاران آن‌ها" باید کارمند دولت و از وضعیت قانونی و شرایط کار مناسبی برخوردار باشند. بازرسان کار باید فقط بر اساس شایستگی و صلاحیت انتخاب و استخدام شوند، از آموزش مناسب برخوردار شوند و از همکاری کارشناسان مطلع برخوردار باشند. زنان نیز می‌توانند و باید در مقام بازرس انتخاب شوند. تعداد بازرسان کار باید متناسب با وظایف موجود و کافی برای انجام این تکالیف باشد. برابر مقاوله‌نامه ۸۱ وظایف و اختیارات بازرسان کار به‌شرح زیر است: بازرسان می‌توانند در هر ساعت از روز یا شب که لازم باشد، آزادانه و بدون اطلاع پیشین، به کارگاه مشمول بازرسی وارد شوند و به‌بازرسی پردازند، از کارفرما یا کارکنان کارگاه، تنها یا با حضور شاهدان، پرس‌وجو به‌عمل آورند و دفاتر و مدارک مربوط را مطالبه کنند، از مواد و مصالح کار نمونه بردارند و برای از بین بردن عامل‌های تهدید کننده سلامت یا ایمنی کارگران اقدام لازم را انجام دهند. در صورتی که لازم باشد تغییراتی در کارگاه داده شود گیرد، بازرسان می‌توانند دستور دهند که ظرف مهلت مقرر این تغییرات انجام شود و در موارد خطر فوری نیز حق دارند تدبیرهای اجرایی‌ای فوری اتخاذ کنند. اگر مطابق روال معمول در یک کشور این قبیل اقدام‌ها در صلاحیت مقام دیگری (مثلاً قاضی دادگستری) باشد، بازرس کار می‌تواند به مقام ذی‌صلاح در این زمینه مراجعه کند و خواستار دخالت او شود. از دیدگاه این مقاوله‌نامه، در برابر این وظایف، بازرسان کار باید اسرار شغلی‌شان را حفظ و از افشای آن‌ها خودداری کنند. به علاوه، بازرس کار در کارگاهی که به بازرسی آن می‌پردازد نباید ذی‌نفع باشد. از لحاظ مقاوله‌نامه باید بیماری‌های شغلی و حوادث ناشی از کار به‌اطلاع بازرس کار برسد. بازرس کار حق دارد تصمیم مناسب با تخلفات اتخاذ کند، یعنی می‌تواند متخلف را توبیخ کند یا به او تذکر دهد و یا خواستار پیگرد قانونی او شود. قوانین هر کشور باید برای کسانی که مانع انجام وظیفه بازرسان کار می‌شوند، مجازات‌های لازم را در نظر گیرند. مجموع این تدابیر باید به‌گونه‌ای باشد که از کارگاه‌های مربوطه به‌دفعات لازم و با دقت کافی بازرسی صورت گیرد. توصیه‌نامه ۸۹ به‌مثابه سند مکمل مقاوله‌نامه ۸۹ در هریک از مسائل فوق رهنمودهایی ارائه می‌کند.

در زمینه فعالیت‌های کشاورزی به‌مفهوم وسیع آن، هر چند در مقاوله‌نامه شماره ۱۱۰ مصوب ۱۹۵۸ و توصیه‌نامه مکمل آن درباره کارگران مزارع که شامل بخشی از کشاورزی است، ماده‌هایی هم به بازرسی کار بر مبنای خطوط کلی مقاوله‌نامه ۸۱ اختصاص داده شده است، اما هنوز مسئله بازرسی کار و ضرورت نظارت بازرسان کار برمجموع فعالیت‌های کشاورزی، وضع کارگران کشاورز و دیگر کشاورزانِ در معرض خطر به‌طورخاص، مطرح نشده بود. مقاوله‌نامه شماره ۸۱ هم، چنان‌که گفتیم، شامل کشاورزی نمی‌شود. ازاین‌رو، در سال ۱۹۶۹، مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه‌ای درباره بازرسی کار در کشاورزی به‌تصویب رسید.

مقاوله نامه شماره ۱۲۹ و توصیه‌نامه شماره ۱۳۳ از معیارهای مندرج در مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه شماره

۸۱ الهام گرفته‌اند. اما با توجه به فاصله زمانی بیست سال و پیشرفت‌های فنی نیز ویژگی‌های کار کشاورزی، در این مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه نکته‌هایی تازه به‌چشم می‌خورند. اصل کلی مندرج در مقاوله‌نامه آن است که بازرسِ کارِ کشاورزی، بر امر کارگاه‌های کشاورزی‌ای که در آن‌ها کارگران مزدبگیر یا کارآموزان به‌کار مشغولند، نظارت می‌کند. اما کشوری که به مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، این نظارت و اعمال معیارهای مندرج در مقاوله‌نامه را به گروه‌های کارگران یا غیرمزدبگیران شاغل در کشاورزی مانند مستأجرانی که خود بدون کارگر روی زمین کار می‌کنند، کشاورزان عامل در عقد مزارعه همچون افراد خانواده کشاورز که برای او و با او کار می‌کنند و اعضای تعاونی کشاورزی می‌تواند تسری دهد. علاوه بر آن، نکته دیگری که این مقاوله نامه را از معیارهای مربوط به صنعت متمایز می‌سازد آن است که، برابر مقاوله‌نامه ۱۲۹، به بازرسان کار کشاورزی نه‌فقط نظارت بر شرایط کار بلکه وظایف دیگری مانند نظارت بر اجرای مقررات مربوط به شرایط زندگی کارگران کشاورزی و خانواده آنان را هم می‌توان محول کرد. از لحاظ شغلی هرچند اصل کلی آن است که کارکنان بازرسیِ کار باید کارمند دولت باشند، اما مقاوله‌نامه اجازه می‌دهد که برای انجام وظایف مربوط به بازرسیِ کار از وجود مأموران یا نمایندگان گروه‌های شغلی که فعالیت آنان مکمل فعالیت کارکنان دولت است نیز استفاده شود. در این صورت، این افراد نیز باید همانند بازرسان کار از جهت ثبات وظیفه و بی‌طرفی و مصون بودن از نفوذ، حمایت شوند. برابر این مقاوله‌نامه، بازرس کار به هنگام سرکشی به کارگاه، نه‌تنها باید به کارفرما یا نمایندگان او اطلاع دهد، بلکه باید کارگران یا نمایندگان آنان را نیز مطلع سازد، مگر آنکه چنین اطلاعی به مأموریت او لطمه وارد کند. به‌هر حال، نواقص کار باید فوراً به‌اطلاع کارفرما و کارگران برسد. توصیه‌نامه شماره ۱۳۳ پیشنهاد می‌کند در هر کشوری که اوضاع و احوال اجازه دهد، فعالیت بازرسان کار به دیگر زمینه‌های مربوط به بهبود زندگی کشاورزان مانند خدمات اجتماعی، آموزش حرفه‌ای و آموزش در مدارس نیز گسترش یابد. در این توصیه‌نامه نیز هر چند توصیه شده است که بازرس کار به عنوان میانجیگری و داوری در اختلافات ناشی از کار دخالت نکند، بااینهمه، حالاتی در حکم استثناء در این زمینه پیش‌بینی شده‌اند. در توصیه‌نامه نسبت به چگونگی آموزش بازرسان کار کشاورزی و به‌طور کلی کیفیت فعالیت بازرسی کار کشاورزی رهنمودهایی ارائه شده است.

توصیه‌نامه شماره ۲۶ که در سال ۱۹۲۶ تصویب شد، با توجه به ویژگی‌های کار دریایی، درباره بازرسی کشتی در آب‌های ساحلی کشوری که مفاد این توصیه‌نامه را پذیرفته است و در وضعیت‌هایی اضطراری، برای بازرسی در دریا رهنمودهایی ارائه می‌دهد. اصول مربوط به اختیارات بازرسان کار و چگونگی بازرسی در این توصیه‌نامه شبیه به معیارهای مصوب در خصوص صنعت است، بااین‌همه، در این توصیه نامه خصوصیات کار دریایی هم در نظر گرفته شده است و ازجمله به بازرس کار اجازه داده شده است که در موقعیت‌هایی که خطر بزرگی سلامت و ایمنی کارگران را تهدید می‌کند، از حرکت کشتی جلوگیری کند. روشن است که بازرسی کار در خصوص کار دریانوردی، مستلزم تخصص در امور دریایی و کشتیرانی است و به همین سبب در برخی کشورها این بخش از بازرسی کار تابع وزارت یا سازمان مربوط به کشتیرانی یا امور دریایی است.

بازرسی کار و اهمیت آن

همان‌طور که دیده شد، نظام بازرسی کار از عمده‌ترین مکانیسم‌های بررسی چگونگی اجرای مفاد قانون کار، به‌ویژه در حوزه‌های حفاظت و ایمنی محیط کار، مدت کار، مزد و دیگر مسائل مربوط به

شـرایط و روابـط کار اسـت. قوانیـن و آئین‌نامه‌هـا هـر چـه هـم کـه از ظاهـری مترقـی برخـوردار باشـند، اگـر به‌مرحلـه اجـرا در نیاینـد، واجـد ارزش نخواهنـد بـود. بـرای حصـول اطمینـان از اجـرای مفـاد قانـون کار از یـک سـو ضمانت‌هـای اجرایـی قانونـی لازم بایـد پیش‌بینـی شـود و از سـوی دیگـر چگونگـی اجـرای آن بایـد مـدام مـورد بررسـی و بازرسـی قـرار گیـرد. روشـن اسـت کـه اگـر درفراینـد بازرسـی‌ها سـازمان‌های مسـتقل کارگـری به‌نمایندگـی از کارگـران کـه عمده‌تریـن صدمـه را از اجـرا نشـدن مفـاد قانـون کار می‌بیننـد نقشـی نداشـته باشـند، از بازرسـی جـز نامـی برکاغـذ باقـی نخواهـد مانـد.

ضمانت اجرای کیفری

گذشـته از ضـرورت وجـود ارتبـاط دائـم میـان کمیتـه بازرسـی جنـب نهادهـای مشـارکتی و نظارتـی تردیـدی نیسـت کـه قوانیـن کار بنـا بـر ویژگـی امـری بـودن آن‌هـا، هـر نـوع توافـق خـلاف قانـون و مبتنـی بـر نقـض حقـوق پیش‌بینـی شـده کارگـران در قوانیـن کار از سـوی کارفرمایـان را از درجـه اعتبـار سـاقط می‌دانـد. امـا تکیـه بـر ایـن ویژگـی به‌تنهایـی کافـی نیسـت؛ از ایـن روسـت کـه در ایـن قوانیـن، ضمانت‌هـای اجرایـی کیفـری نیـز پیـش بینـی می‌شـود. فصـل سـیزدهم قانـون کار ۱۳۳۷، طـی ماده‌هـای ۵۷ تـا ۶۳، مجـازات تخلـف از مقـررات کار را به‌صـورت جریمـه نقـدی و حبـس پیش‌بینـی کـرده و در برخـی زمینه‌هـا هـم طـی قوانیـن خـاص دیگـری، به‌منظـور تأکیـد بیشـتر بـر اجـرای قانـون و جلوگیـری از سـوء اسـتفاده کارفرمایـان، مجازات‌هایـی شـدیدتر تصویـب شـده بـود. بـرای نمونـه، مـاده ۵۹ مکـرر قانـون کار-مصـوب۴ دی‌مـاه ۱۳۵۲- مجـازات بـه‌کار گمـاردن اتبـاع بیگانـه فاقـد پروانـه کار را از دو مـاه تـا یـک سـال حبـس افـزون بـر جـزای نقـدی پیـش بینـی کـرده بـود؛ قانـون "تشـدید مجـازات بـه کارگمـاردن اطفـال کمتـر از دوازده سـال در کارگاه‌هـای فـرش بافـی"- مصـوب دی‌مـاه ۱۳۴۷- نیـز مجـازات متخلفـان از ایـن قانـون را از شـش مـاه تـا یـک سـال حبـس و در صـورت تکـرار، تـا سـه سـال حبـس (نیـز پرداخـت غرامـت) تعییـن کـرده بـود. در فصـل یازدهـم قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۶۹ هـم فصلـی بـه "جرائـم و مجازات‌هـا" - ماده‌هـای ۱۷۱ تـا ۱۸۶- اختصـاص یافتـه اسـت. برابـر مـاده ۱۷۱: "متخلفـان از تکالیـف مقـرر در ایـن قانـون، حسـب مـورد مطابـق مـواد آتـی بـا توجـه بـه شـرایط و امکانـات خاطـی و مراتـب جـرم بـه مجـازات حبـس یـا جریمـه نقـدی و یـا هـر دو محکـوم خواهنـد شـد. در صورتـی کـه تخلـف از انجـام تکالیـف قانونـی سـبب وقـوع حادثـه‌ای گـردد کـه منجـر بـه عوارضـی ماننـد نقـص عضـو و یـا فـوت کارگـر شـود، دادگاه مکلـف اسـت عـلاوه بـر مجازاتهـای منـدرج در ایـن فصـل، نسـبت بـه ایـن مـوارد طبـق قانـون تعییـن تکلیـف نمایـد." در قانـون سـال ۱۳۳۷، به‌صراحـت پیش‌بینـی نشـده بـود کـه رسـیدگی بـه جرائـم و حکـم بـه مجازات‌هـای منـدرج در قانـون کار بـر عهـده چـه مرجعـی اسـت. ولـی بـا اسـتناد مـاده ۶۴ و اشـاره آن بـه دادگاه و بـا عنایـت بـه ماهیـت دعـوای کیفـری، پذیرفتـه شـده بـود کـه ایـن امـر در صلاحیـت دادگاه‌هـای دادگسـتری اسـت. قانـون جدیـد بـه تردیدهـا پایـان داد و در مـاده ۱۸۵ مقـرر مـی‌دارد: "رسـیدگی بـه جرائـم مذکـور در مـواد ۱۷۱ تـا ۱۸۴ در صلاحیـت دادگاه‌هـای کیفـری دادگسـتری اسـت، رسـیدگی مذکـور در دادسـرا و دادگاه خـارج از نوبـت بـه عمـل خواهـد آمـد." ازایـن‌رو، قانـون مصـوب سـال ۱۳۶۹ نسـبت بـه قانـون مصـوب سـال ۱۳۳۷ را از ایـن منظـر می‌تـوان گامـی بـه جلـو دانسـت. ولـی، متأسـفانه هـر چنـد آثـار تخلـف از مقـررات کار و تجـاوز کارفرمایـان از موازیـن قانونـی گاه فراتـر از آثـار جرائـم عمومـی اسـت، هنـوز در کشـور مـا، همچنـان کـه در بسـیاری از کشـورهای دیگـر، ایـن متخلفـان بـه حقـوق کارگـران "مجرمـان اقتصـادی و مالـی" مجـرم تلقـی نمی‌شـوند. بنـا بـر ایـن، ضمانـت اجـرای کیفـری هـم به‌تنهایـی نمی‌توانـد بـه اجـرای صحیـح مقـرارت کار کمـک مؤثـری کنـد. کارا نبـودن ضمانـت اجـرای قوانیـن و حتـی ضمانـت اجـرای کیفـری (ماننـد جریمـه

و حبس) معلول عامل‌های گوناگونی است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به آشنا نبودن کارگران به حقوق خود اشاره کرد. عامل دیگر، ترس از اخراج در صورت طرح دعوا علیه کارفرماست، زیرا کارفرما به‌استناد حق مالکیت، خود را حاکم مطلق کارگاه می‌شمارد و اداره آن را حق انحصاری خود می‌داند و برای کارگران حقی در این خصوص قائل نیست. عامل اساسی دیگر حمایت دستگاه‌های قضایی و اجرایی از کارفرمایان است. از همین رو، به‌ندرت می‌توان دید که مجازات‌های کیفری درباره کارفرمایان اعمال شود. اگر هم دیده شود، بی‌تردید فشار جنبش کارگری و خشم کارگران عامل آن بوده است.

بنابراین، تأمین اجرای مقررات کار و حمایت از کارگران، علاوه بر ضمانت اجرای قانونی، آگاهی و همبستگی کارگران را می‌طلبد. زیرا بدون آگاهی و همبستگی، کارگران نمی‌توانند انتظار اجرای بی کم و کاست قوانین را داشته باشند. در پناه چنین آگاهی و همبستگی است که دولت‌ها از یک سو و کارفرمایان از دیگر سو، از اجرای تعهدات پیش‌بینی شده در قوانین ناگزیر خواهند بود. حضور آگاهانه و متکی به حمایت توده‌های کارگران در بازرسی کار که از جمله اهرم‌های تضمین قوانین کار است، اهمیت اساسی دارد. یادآور می‌شویم که مجازات‌های مقرر در قوانین کار، بیشتر متوجه تخلف‌های کارفرمایان است و در واقع جزئی از جنبه حمایتی حقوق کار و مکمل قواعد امری آن محسوب می‌شود. وضع مجازات و گرایش به ایجاد نوعی "حقوق کار کیفری"، بیشتر به‌منظور جلوگیری از تخلف و وقوع جرم است و به‌عبارت روشن‌تر، جنبه بازدارنده دارد.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، مطابق ماده ۵۲ و در قانون کار کنونی مطابق با ماده‌های ۹۶ تا ۱۰۶، بازرسان کار از سوی وزارت کار "انتخاب" می‌شوند. در هر دو قانون حضور نمایندگان کارگران در کمیته بازرسی یا ارتباط میان این کمیته با نهادهای مشارکتی و به‌طریق اولی با سازمان‌های سندیکایی کارگری، پیش‌بینی نشده است. از همین رو، روشن است که کمیته بازرسی هم مانند کمیته حفاظت و بهداشت حتا در بهترین حالت، به‌ویژه بر بستر فساد حاکم اداری، روی کاغذ باقی می‌ماند و آنچه قربانی می‌شود، منافع کارگران است.

پس باید در قانون کار، ارتباط فعال نهادهای نظارتی و مشارکتی متکی به تشکل‌های مستقل کارگری با کمیته بازرسی در سطح کارگاه، شهر، استان و کشور به‌صراحت پیش‌بینی شود. زیرا وجود نهادهای مشارکتی نمی‌تواند رفع کننده مسئولیت‌های دولت در قبال بازرسی مداوم کار باشد. از طرفی، کمیته بازرسی دولتی بدون همکاری با نهادهای مشارکتی کارگاه در انجام وظایف خود، چنان که باید، موفق نخواهد بود. بنابراین، این دو نهاد باید در ارتباط فعال با یکدیگر باشند.

نکته تأسف‌بارتر آنکه، در پی خصوصی سازی‌های گسترده، بازرسی کار نیز از سوی وزارت کار مشمول خصوصی‌سازی شده است و این وظیفه به پیمانکاران حقیقی و حقوقی واگذار شده است. از آن جا که این پیمانکاران حق‌الزجمه خود را از کارفرما دریافت می‌کنند، در عمل بی‌طرفی بازرسی کار را به‌خطر افکنده‌اند. ازجمله دلایل افزایش حوادث و بیماری‌های ناشی از کار در سال‌های اخیر در صنایع و معادن بزرگ از نوع نفت، گاز و پتروشیمی را باید در همین نکته دید.

۷. شورای‌عالی کار و ضمانت‌های اجرایی قانون کار

شورای‌عالی کار

پایش قانون کار، تهیه و تنظیم آئین‌نامه‌های اجرایی برخی مواد قانونی نیز مشارکت کارگران در تهیه پیش‌نویس قوانین یا در صورت ضرور اصلاح این یا آن ماده از قانون کار و بالأخره بحث درباره آن بخش

از لایحه‌های قانونی که با حقوق کار ارتباط می‌یابد، به وجود یک مرجع عالی دائمی با وظایف و اختیاراتی معین و پیش‌بینی شده در قانون نیازمند است. در قانون کار این مرجع زیر عنوان "شورایعالی کار" پیش‌بینی شده است. با توجه به اهمیت فوق العاده این مرجع و با توجه به آن که تصمیم‌های این نهاد مستقیماً بر سرنوشت میلیون‌ها کارگر و نیز بر وضعیت اقتصادی واحدهای تولیدی تأثیر می‌گذارد، ترکیب این شورا حائز اهمیت بسیار است.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، برابر ماده ۵۵ "شورایعالی کار"، از ۹ نفر- سه نفر نماینده دولت، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر نماینده کارگران- تشکیل می‌شد. گذشته از ترکیب نابرابر این شورا به ضد کارگران، چگونگی انتخاب نمایندگان کارفرمایان و کارگران در این قانون درخورد تأمل بود. مطابق با این قانون، برای انتخاب نمایندگان کارگران، هر یک از سندیکاهای کارگری ثبت شده، یک نماینده به وزارت کار معرفی می‌کردند تا وزیر کار از میان آنان یا نمایندگان کارگر در شوراهای کارگاه سه نفر را در مقام عضو اصلی و سه نفر علی‌البدل "انتخاب" کند. به این ترتیب، بر طبق قانون کار ۱۳۳۷، وزیر کار و نه کارگران، نمایندگانی کارگر را برای عضویت در شورای‌عالی کار انتخاب می‌کرد. پس از انقلاب، هیئت وزیران دولت موقت در فروردین‌ماه ۱۳۵۸ به وزیر کار و امور اجتماعی اختیار داد که "موقتاً تا تشکیل سندیکاهای واقعی کارگری و کارفرمایی به‌صواب‌دید خود افرادی را برای عضویت در شورای‌عالی کار انتخاب کند". به‌استناد همین تصمیم بود که وزارت کار فعلی تا تصویب قانون کار کماکان به‌صواب‌دید خود اعضای شورای‌عالی کار را منصوب می‌کرد.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، ذیل فصل دهم و ماده‌های ۱۶۷ تا ۱۷۰، به وظایف و ترکیب اعضای شورای‌عالی کار اشاره رفته است. با تعمق در مفاد این قانون می‌توان دید که در ترکیب و چگونگی انتخاب نمایندگان کارگران تجدیدنظر اساسی صورت نگرفت. زیرا انتخاب نمایندگان کارگران در این شورا به "کانون‌عالی شوراهای اسلامی کار"، "کانون‌عالی انجمن‌های صنفی" و "مجمع نمایندگان کارگری" واگذار شد. درباره ماهیت این کانون‌ها و چگونگی انتخاب نمایندگان شوراهای اسلامی کار از ذیل تا صدر در بخش‌های پیشین سخن گفتیم و از تکرار آن‌ها درمی‌گذریم. فقط توجه را به این نکته جلب می‌کنیم که انتخاب نمایندگان شوراها در تمام سطوح بنا بر نظام مهندسی شده مبتنی بر اساس‌نامه‌های از پیش تعیین‌شده و تأیید "صلاحیت نمایندگان" این شوراها از سوی وزارت کار یا به‌عبارت بهتر از سوی دستگاه‌های امنیتی، برای ویژگی نمایندگی کارگری داشتن برای "نمایندگان کارگران" در شورای‌عالی کار که منتصب شده‌اند و می‌شوند، جایی نمی‌گذارد.

به عملکرد شورای‌عالی کار در نتیجه این ترکیب ضدکارگری در بحث‌های مربوط به حداقل مزد و تصویب‌نامه‌هایی از نوع خروج کارگاه‌های زیر ده نفر از شمول قانون کار نیز اشاره کردیم. در این گفتار، در ادامه نکات پیش‌گفته، به وظایف و عملکرد این شورا می‌پردازیم. ولی پیش از آن نیز لازم است به این نکته اشاره کنیم که قانون کار به‌مثابه تجلی نسبی حقوق کار، از محتوای حمایتی برخوردار است، یعنی، بر رعایت حداقل حقوق و مطالبات کارگران در مناسبات نابرابر تولید در جامعه‌های سرمایه‌داری ناظر است. همان‌طور که پیش از این هم گفته شد، این حداقل تابعی از سطح رشدیافتگی مناسبات تولیدی، توازن نیروهای اجتماعی و البته، سطح رشد آگاهی کارگران و میزان توسعه یافتگی سازمان‌های کارگری در جامعه‌های سرمایه داری است.

همان‌طور که گفته شد، وظیفه این شورا وضع قوانین نیست. زیرا وضع قوانین در حوزه اختیار

مجلس‌های ملی قانونگذار است. بنابراین، گذشته از وظیفه پایش حقوق و قانون کار که عمدتاً متوجه گروه کارگری این شوراست- زیرا نیازی به اثبات این نیست که همیشه و در همه‌جا قریب به‌اتفاق تخلف از رعایت حقوق و اجرای قوانین کار از سوی دولت‌ها و کارفرمایان بوده است- دیگر وظایف این شورا باید در چارچوب مذاکرات دسته‌جمعی و اصول ناظر بر این مذاکرات طبقه‌بندی و تبیین شود. از این رو، روشن است که کف این مذاکرات باید قوانین و حقوق به‌رسمیت شناخته شده کارگران باشد نه آن که این مذاکرات، حقوق به‌رسمیت شناخته شده در قانون را نادیده گیرد یا آن را نقض کند. اما برای پیش‌بُرد این وظایف، گروه کارگری شورا از طریق دبیرخانه دفتر کارگری شورا با تشکل‌های کارگری و به‌طورکلی با جامعه کارگری برای دریافت گزارش‌های تخلف از قانون و رسیدگی به آن‌ها یا دریافت نظرات آنان در خصوص جمع‌بندی مباحث کارگری، موضوع هر دستور جلسه شورا، پیش از برگزاری آن نیز ارائه گزارش از چگونگی مباحث و فرایند تصمیم‌گیری در شورا پس از برگزاری آن به جامعه کارگری باید باشد. به‌علاوه، این شورا باید پیش از برگزاری اجلاس سالانه سازمان بین‌المللی کار، دستور جلسه این اجلاس یا هر اجلاس مهم منطقه‌ای، قاره‌ای و جهانی کارگری را به اطلاع جامعه کارگری برای بحث در باره آن‌ها برساند نیز چگونگی برگزاری این نشست‌ها و مصوبات آن‌ها را به جامعه کارگری کشور گزارش دهد. روشن است که بدون چنین ارتباط فعالی، حضور اسمی کارگران در این شورا تنها جنبه نمایشی خواهد داشت. در پناه چنین ارتباطی است که شورای‌عالی کار و به‌ویژه گروه کارگری این شورا در اعمال نقش نظارتی خود بر مفاد قانون کار، مقابله با اقدامات مربوط به دُور زدن مفاد قانون از سوی کارفرمایان، دستگاه‌های دولتی و دیگر نهادهای حکومتی در خصوص مسایلی از نوع بازرسی کار، قراردادهای کار، ایمنی و بهداشت و از همه مهم‌تر، تدوین و تبیین مصوبه‌های غیرقانونی و حتا تصویب قوانین مغایر با قوانین کار در مجلس شورای اسلامی از توان لازم برخوردار خواهد بود. به‌علاوه، وظیفه پایش قانون چه در بعد نظارتی و چه در بعد اجرای مذاکرات جمعی، ایجاب می‌کند که در قانون کار برای کارگران این حق پیش‌بینی شود که در صورت مشاهده تخلف از قانون بتوانند برای دادخواهی، در مقیاس ملی به مراجع ذی‌صلاح قضایی، با فرض استقلال قوه قضاییه، مراجعه کنند. بدون چنین حقی، قانون ضمانت اجرایی نخواهد داشت. بنابراین، از جمله ضعف‌های قانون کنونی سکوت آن نسبت به این حق بنیادین کار در شورای‌عالی کار است. گذشته از این سکوت، واقعیت این است که دولت‌ها با اتکا به برکشیدن نمایندگان دست‌آموز از طریق مهندسی کردن تشکل‌های کارگری و فرایند انتخاب نمایندگان کارگران در همه سطوح، به‌طورضمنی و پوشیده کوشیده‌اند تا از طریق آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های اجرایی قانون را دُور زده و آن را بی‌اثر و بدتر از آن، نقض کنند. به‌عبارتی، می‌توان گفت که با این آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌ها به‌طورغیرقانونی اقدام به قانونگذاری کرده‌اند. به این مصوبات در بخش‌های مربوط به شمول قانون کار بازخواهیم گشت.

به‌علاوه، دیدیم که دولت‌ها از طریق طرح لایحه‌هایی مانند قوانین "بازسازی و نوسازی صنایع"، "مناطق آزاد و ویژه"، "حمایت از کارگاه‌های قالی‌بافی" و جز این‌ها، بخش بزرگی از حقوق و قوانین کار را زیر پا نهادند. گذشته از آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌ها که به‌تأیید شورای‌عالی کار رسیده است، دولت‌ها مدعی‌اند که این پیش‌نویس‌ها را از تأیید شورای‌عالی کار گذرانده‌اند. به‌اعتقاد ما، اینکه در جلسه شورا طرح شده یا نشده باشد، تغییری در ماهیت موضوع نمی‌دهد. زیرا در هر دو حالت از سوی گروه به‌اصطلاح کارگری شورای‌عالی کار اعتراضی ندیدیم. به‌عبارتی، این گروه برآمده از فرایندهای مهندسی

ناظـر بـر انتخـاب آن‌هـا بـه بهتریـن وجـه نقـش پیش‌بینـی شده‌شـان را ایفـا کرده‌انـد.

همچنیـن، در مسـائل مربـوط بـه تعریـف ادواری حداقل‌هـای متغییـر و ازجملـه تعییـن حداقـل مـزد، دیدیـم کـه ایـن شـورا در تمـام سـال‌های حیـات خـود، بـه معیارهـای تعریـف شـده در قانـون بـرای تبییـن حداقـل مـزد اعتنـا نکـرده اسـت و فقـط منویـات کارفرمایـان و دولت‌هـا را بـه کرسـی نشـانده اسـت.

بنابرایـن، همانطـور کـه گفتیـم، مبنـای تمامـی وظایـف ایـن شـورا بایـد حداقل‌هـای برشـمرده در قانـون باشـد و نمی‌توانـد شـمول و دامنـه آن را کاهـش دهـد. ذی‌نفـع اصلـی اجـرای تمـام وظایـف برشـمرده نیـز کارگران‌انـد. زیـرا همان‌طـور کـه پیـش از ایـن آورده شـد، عمومـاً ایـن دسـتگاه‌های دولتـی و کارفرمایان‌انـد کـه از انجـام تکالیـف خـود سـر بـاز می‌زننـد و به‌دلایـل و شـیوه‌های مختلـف و ازجملـه سـودجویی و فسـاد اداری، در اجـرای مفـاد قانـون اهمـال می‌کننـد و سـعی در دُور زدن آن دارنـد. بنـا بـر ایـن اینـان عمومـاً بایـد پاسـخ‌گوی اعمـال خـود باشـند. نظـارت بـر عملکـرد دولـت تـا آن جـا کـه بـه اجـرای حقـوق و قوانیـن کار مربـوط می‌شـود، از حقـوق مسـلم کارگـران و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل آنـان اسـت. زیـرا دولـت مجـری قوانیـن اسـت نـه وضع‌کننـده قوانیـن. همچنیـن، از آن جـا کـه دولت‌هـا در جامعه‌هـای سـرمایه‌داری خـود کسـوت کارفرمایـان واحدهـای تولیـدی و خدماتـی دولتـی را بـر تـن دارنـد، نمی‌تواننـد ناظـر بی‌طـرف بـر حسـن اجـرای قوانیـن باشـند. پـس، ترکیـب شـورا بایـد به‌گونه‌ای باشـد کـه اجـرای دست‌کم آن حداقل‌هـای منـدرج در مفـاد قوانیـن بی‌کم‌وکاسـت حاصـل آیـد. ایـن منظـور تنهـا زمانـی تحقـق خواهـد یافـت کـه تعـداد نماینـدگان کارگـران در ایـن شـورا برابـر جمـع عـددی نماینـدگان کارفرمایـان و نماینـدگان دولـت باشـد. همان‌طـور کـه پیـش از ایـن هـم اشـاره کردیـم، مدیـران شـرکت‌های دولتـی در ترکیـب کارفرمایـان جـای می‌گیرنـد و نماینـده یـا نماینـدگان دولـت، بایـد بارعایـت بی‌طرفـی، فقـط بـر چگونگـی ایـن مذاکـرات در چارچـوب قوانیـن نافـذ و معتبـر نظـارت کننـد نـه آن کـه علیـه کارگـران و به‌سـود کارفرمایـان اعمـال نفـوذ کننـد. عـلاوه بـر ایـن، اگـر در ترکیـب و شـرح وظایـف ایـن شـورا حـق نظـارت بـر اجـرای قوانیـن و خواسـت اجـرای بی‌کم‌وکاسـت آن‌هـا در مذاکـرات جمعـی از کارگـران سـلب شـود، روشـن اسـت کـه قانـون کار ضمانـت اجرایـی و در نتیجـه محتـوای خـود را از دسـت خواهـد داد.

ضمانت اجرای قانون کار

از دیگـر جنبه‌هـای مهـم قانـون کار آن اسـت کـه ضمانـت اجرایـی آن از طریـق وضـع جرائـم و مجازات‌هـای متناسـب بـا تأثیـر تخطـی و تخلـف از مفـاد هرمـاده از قانـون کار تقویـم شـود. روشـن اسـت کـه درصـدر ایـن تخلفـات نیـز ممانعـت از تشـکیل سـندیکاها و سـازمان‌های سـندیکایی مسـتقل و دخالـت در فعالیت‌هـای آن اسـت. امـا همان‌طـور کـه دیـده شـده اسـت، قانـون کار در کلیـت و در جزئیـات آن، زمانـی ضمانـت اجرایـی خواهـد یافـت کـه نظـارت کارگـران بـر آن تأمیـن شـود و ایـن نظـارت بـه تشـکل‌های مسـتقل و فراگیـر کارگـری متکـی باشـد. در غیـر ایـن صـورت، تبییـن و تعییـن جرائـم و مجازات‌هـای ناشـی از تخلفـات احتمالـی بـه همـان سرنوشـتی دچـار خواهـد شـد کـه در دوران "آریامهـر" یـا در دوران کنونـی دچـار آن شـد و دچـار آن شـده اسـت. بگذریـم از آن کـه جرائـم و مجازات‌هـای پیش‌بینـی شـده در هـردو قانـون کار از ضعف‌هـا و کاسـتی‌های فـراوان برخـوردار اسـت.

متأسـفانه و به‌رغـم تلاش‌هـا و مبـارزات گسـترده کارگـران و به‌ویـژه کارگـران آگاه در کشـوری کـه ایـن مبـارزات و تلاش‌هـا بـا سـرکوب گسـترده و خونیـن روبروشـد و هنـوز هـم روبروسـت، قانـون کار مصـوب سـال ۱۳۶۹ بـه

این خواست پاسخ نداد و با مبهم‌گویی و سکوت راه به‌منظور تحقق اهداف سرمایه‌داران در درون و بیرون حکومت- یعنی همان مسیر طی شده در رژیم گذشته- را هموار کرد. آیا چنین همسویی اتفاقی است؟ بی‌تردید پاسخ این پرسش منفی است. زیرا نخستین تأثیر حضور و نظارت مستقل و متشکل و نیرومند کارگران، محدود کردن عرصه غارتگری‌ها و سود ورزی‌های عنان‌گسیخته سرمایه‌داران و دولت‌های کارگزار آنان است. منافع کلان ملی اقتضا می‌کند که قانون کار باید به صراحت این حضور مستقل را به‌رسمیت شناسد. اما نه‌تنها چنین نشد بلکه هروز بر اثر سیاست‌های سرکوبگرانه و امنیتی حضور مستقل و متشکل کارگران کم‌رنگ‌تر شد تا آن جا که در عمل، از قانون کار جز نامی باقی نماند. تأمل در ترکیب شورای‌عالی کار و چگونگی عملکرد آن، از سیاست‌های توأمان سرکوب‌گری و فریب‌کاری نظام در رویارویی با کارگران آشکارا پرده برمی‌گیرد.

با تصویب قانون کار، از همان ابتدا روشن بود که این قانون به دلیل برخوردار نبودن از ضمانت اجرایی و اتکا نداشتن بر تشکل‌های مستقل کارگری نیز باز گذاشتن روزنه‌های فرار و تخطی از آن، عمر چندانی نخواهد داشت و، چنان که نیز مشاهده شد، نخستین ضربه از ناحیه قراردادهای موقت وارد شد. دستمزدها کوچک و کوچک‌تر شد، با تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌های ضدکارگری، شمول قانون محدود و محدودتر گشت. آخرین از ره رسیده این "باغ" نیز لایحه "کارورزی" دولت کنونی است تا کار و کارگران را در همه رشته‌ها و در همه سطوح به بردگان تمام و کمال سرمایه بدل کند. امید که با برآمد جنبش اعتراضی کارگران و درس آموزی از حوادث تلخ رخ داده در بیش از سه دهه پیش، از ادامه فاجعه و جنایت ملی در عرصه تولید و مناسبات کار بتوان جلوگیری کرد و به آن‌ها پایان داد.

*

گفتار ششم:
زنان کارگر

پیش‌گفتار

بحث مربوط به شرایط کار زنان و جایگاه آن در حقوق کار را می‌شد ذیل گفتارهای مربوط به شرایط و مناسبات کار یا گروه‌های خاص کارگری دنبال کرد. اما به‌دلیل اهمیت موضوع، ترجیح دادیم که این بحث را در گفتاری مستقل پی بگیریم.

مبارزه برای بهبود شرایط کار زنان

تعیین شرایط مناسب کار برای زنان از عرصه‌های مهم مبارزات کارگری در مقیاس جهانی بوده و هست. نظام سرمایه‌داری از آغاز، به بی‌رحمانه‌ترین وجهی به استثمار زنان روی آورد و درعین‌حال به‌ازای سخت‌ترین شرایط ممکن کار، از به‌رسمیت شناختن حداقل حقوق اقتصادی و اجتماعی برای آنان سرباز می‌زد. در نظام سرمایه‌داری، زنان هنوز هم با کار و رنج بیشتر و دریافت دستمزد کمتر تحت استثمار شدیدی هستند و از آن جا که هنوز در بخش بزرگی از جامعه‌های سرمایه‌داری بار اصلی کار در خانه نیز عملاً بر دوش زنان قرار دارد، زنان در این جامعه‌های از استثمار دوگانه، در محل کار و در محل زندگی، رنج می‌برند. مبارزه در راه کسب حقوق اقتصادی و اجتماعی برابر نیز کسب حقوق ویژه، با توجه به شرایط و موقعیت کار زنان و ویژگی‌های جنسیتی و مادرانه آنان، یکی از محورهای مبارزات جنبش جهانی کارگری بوده است. تردیدی نیست که این ستم دوگانه مادام که روابط سرمایه‌داری حاکم است، پابرجا خواهد ماند. اما تلاش‌ها و مبارزات کارگران در مقیاس جهانی به به‌رسمیت شناخته شدن بخشی از حقوق زنان در قوانین و ازجمله قانون کار کشورها منجر شده است.

زنان و "جمعیت فعال و غیرفعال"

زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند. با این وصف، از دیدگاه اقتصادی و آمارهای مربوط به آن، همه زنان را جزو "جمعیت فعال " نمی‌شناسند. در برخی از گزارش‌های دفتر بین‌المللی کار، نسبت زنان به کل "جمعیت فعال" بیش از یک‌سوم ذکر شده است. این رقم نسبت به کل جمعیت زنان درصد بالایی به‌شمار نمی‌آید. به‌علاوه، از دیدگاه اقتصاددانان بورژوایی "کار" مفهوم محدودی دارد و کار خانگی و مجانی "کار" تلقی نمی‌شود. حال آن‌که می‌دانیم بخش مهمی از نیروی کار زنان در بسیاری از نقاط جهان صرف امور خانه و نگهداری فرزندان می‌شود که در تحلیل نهایی خود از ماهیت اجتماعی برخوردار است. این کارها مجانی است و زنان بابت آن مزدی دریافت نمی‌کنند؛ ازهمین‌روی، زمان‌هایی را که زنان و گاه مردان صرف خانه‌داری می‌کنند، در هیچ‌یک از محاسبات مربوط به درآمد ملی یا تولید خالص ملی و مانند آن وارد نمی‌شود. بی‌جهت نیست که برابر محاسبه‌های انجام شده بر مبنای برخی از جدیدترین آمارهای سازمان بین‌المللی کار، سازمان ملل متحد و یونسکو، زنان فقط حدود ۵ درصد درآمد کل جهان را دریافت می‌کنند [به‌نقل از: نشریه "زنان در کار"[۱]]. مشکل کار زنان فقط در این خلاصه نمی‌شود که کار "خانه‌داری" در محاسبات اقتصادی به‌حساب نمی‌آید و بابت آن اجرتی پرداخت نمی‌شود، بلکه زنانی هم که در خارج از خانه به کار اشتغال دارند با مشکلات زیادی روبرو هستند[۲].

---

۱ – نشریه «زنان در کار» ("Femmes au travail") در سال ۱۹۷۶ همراه با تأسیس دفتری درخصوص مسائل کار زنان انتشار یافت و از آن زمان تا کنون همه‌ساله دو شماره، یکی در تابستان و دیگری در پاییز منتشر می‌شود.

۲ – درباره زنان خانه‌دار، علاوه بر رفع موانع اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی درمورد آنان، باید به قواعد حقوقی حاکم بر <<<

باآنکه در سال‌های اخیر پیشرفت‌هایی در جهت احقاق حقوق زنان کارگر حاصل شده است، اما در این جهت همچنان راهی طولانی در پیش است. آن دسته از زنان که به‌غیر از خانه‌داری به کار دیگری اشتغال دارند باآنکه نقشی مهم در جامعه ایفا می‌کنند، اما حضور شایسته و بایسته آنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی هنوز با مانع‌هایی متعدد روبروست. در کشورهای درحال‌توسعه بیشتر زنان در بخش کشاورزی کار می‌کنند. این نسبت در برخی کشورهای آفریقایی به ۹۰ درصد می‌رسد. برعکس، در بیشتر کشورهای صنعتی تعداد کمی از زنان به کار کشاورزی مشغول‌اند. در بخش صنایع هرچند تعداد کارگران زن در بسیاری از کشورهای صنعتی به حدود یک‌چهارم تا یک‌سوم کل کارگران می‌رسد، اما تعداد کل زنان شاغل در صنایع نسبت به مردان خیلی کمتر است و در صنایعی از قبیل صنایع معدنی، ساختمانی و غیره اکثریت قریب‌به‌اتفاق کارگران را مردان تشکیل می‌دهند. روشن است که در کشورهای درحال‌توسعه تعداد کارگران زن در صنایع بسیار اندک است. خارج از بخش کشاورزی و صنعت و به‌ویژه در بخش خدمات، تعداد کارگران زن چه در کشورهای توسعه‌یافته و چه در کشورهای درحال‌توسعه رو به فزونی دارد، تا جایی که نسبت عده زنان به مردان در حال افزایش است. بدین معنی که، در اغلب کشورها زنان در مشاغل آموزشی و بهداشتی و نظایر آن‌ها از اکثریت برخوردارند. بااین‌حال، در همین بخش اندک هم تعداد زنان در سطوح بالای مدیریت بسیار ناچیز است و به‌طورکلی در بخش خدمات، زنان به مشاغل کارمندی و کارهای دفتری و منشی‌گری و فروشندگی در فروشگاه‌های بزرگ اشتغال دارند. با تغییرهایی که در صنایع و خدمات پیش آمده است و با پیدایش مشاغل تازه چه در صنعت (مانند: صنایع دارویی، صنایع الکترونیک و غیره) و چه در خدمات (مانند: شرکت‌های بیمه، بانک‌ها، هتل‌ها و غیره) حضور زنان در این مشاغل هرروز پررنگ‌تر می‌شود. اما به‌ویژه در جامعه‌های سرمایه‌داری و به‌اصطلاح کشورهای مبتنی بر اقتصاد بازار و همچنین در کشورهای درحال‌توسعه، هنوز محدودیت‌هایی جدی برای کار و اشتغال زنان وجود دارد و در این کشورها در کل، اساس کار بر تقسیم کار "مردانه" و " زنانه" استوار است. آیا علت آن، در شرایطی که هرروز با پیشرفت‌های علمی و فنی نقش نیروی بدنی در انجام بسیاری از کارها کمتر شده است، فقط به تفاوت‌های جنسیتی زنان و مردان مربوط می‌شود؟ روشن است که نه، زیرا عامل‌های متعدد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و جز این‌ها در بروز این وضع مؤثرند. جای تردید نیست که وظایف مادری زن، یعنی بارداری، زایمان و نقش او در تربیت فرزندان خردسال، او را از مرد متمایز ساخته است و بر فعالیت‌های اقتصادی او اثر می‌گذارد. نیازی به یادآوری این هم نیست که در جامعه‌هایی که زنان حقوقی مساوی با مردان ندارند نا برابری حقوق زن و مرد بر نحوه اشتغال و کار زنان اثر می‌گذارد. اعلام برابری زن و مرد از لحاظ سیاسی (یعنی حق شرکت در انتخابات) در برقراری برابری واقعی زن و مرد و تأمین حقوق زنان کافی نیست. چه بسیارند کشورهایی که با وجود به‌رسمیت شناختن برابری زن و مرد از نظر سیاسی، به‌سبب عوامل اقتصادی،

روابط کار توجه کرد. باوجود این، راه‌حل‌های حقوقی را نیز بیش‌تر در چارچوب حقوق خانواده و حقوق مدنی نیز تأمین اجتماعی باید جستجو کرد نه در حقوق کار یا حقوق بین‌المللی کار. به‌عبارتی، باید مفاهیمی چون نفقه، چگونگی تقسیم دارایی زن و شوهر به‌هنگام طلاق یا قبول ارزش اجتماعی کار زنان خانه‌دار(درصورت عدم امکان آنان به اشتغال اجتماعی) و گسترش تأمین اجتماعی و خدمات درمانی درمورد زنان خانه‌دار و زنان بدون سرپرست- یعنی زنانی که عمری را در خدمت خانواده صرف کرده‌اند و در نتیجه آن در آفرینش ارزش‌های مادی و معنوی اجتماعی سهیم بوده‌اند- باید بر اساس طرحی جامع بازنگری کرد و بر اساس این طرح جامع قوانین را نیز از این منظر اصلاح کرد.

اجتماعی، فرهنگی و سنت‌ها زنان و مردان در اشتغال برابر نیستند و تفاوت‌هایی بارز در مشاغل مردان و زنان نیز دیده می‌شود. دراین‌باره به‌ویژه باید به وضع کشورهای درحال‌توسعه نظر داشت. زیرا در این جامعه‌ها عامل‌های اقتصادی در اشتغال یا بیکاری زنان تأثیر فراوان دارند. در دوران بحران اقتصادی تقریباً در همه کشورها مسئله برابری زن و مرد فراموش می‌شود و زنان بیش از مردان در معرض اخراج و خطر بیکاری قرار می‌گیرند. عامل دیگری که در اشتغال زنان مؤثر است، سطح آموزش و معلومات است. زنانی که از اطلاعات بیش‌تری برخوردار باشند و در درجه بالاتری از سطح آموزش قرار داشته باشند، امکان استخدامشان بیش‌تر است. درحالی‌که رابطه بین سطح آموزش و اشتغال در خصوص مردان در قیاس با این امر در خصوص زنان، صادقانه و روشن نیست. عامل‌های یادشده به‌همراه دیگر عامل‌ها از نوع آموزش حرفه‌ای، این نابرابری را شدت می‌بخشند. به‌علاوه، در نتیجه پیش‌داوری‌های فرهنگی و عامل‌های اجتماعی، به آموزش و آموزش حرفه‌ای دختران توجه کمتری می‌شود و این خود امکان استخدام و اشتغال را برای دختران کاهش می‌دهد. برعکس، تعمیق عامل‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگیِ مؤثر در برقراری تساوی بین زن و مرد به تقویت عامل‌های دیگر و ازجمله برابری امکان اشتغال و استخدام منجر می‌شود.

حقوق بین‌المللی کار و حقوق کارگران زن

در پیش‌گفتار اساسنامه سال ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار نیز اعلامیه فیلادلفیا (سال ۱۹۴۴)، بر اصل تساوی رفتار و برابری حقوق زنان و مردان تأکید شده است. سازمان ملل متحد نیز طی اعلامیه جهانی حقوق بشر در سال ۱۹۴۸ با اشاره به تساوی حقوق زن و مرد در مقدمه آن، بر تساوی اجرت در برابر کار مساوی- بند ۲ ماده ۲۳- و حمایت از مادران- بند ۲ ماده ۲۵- تأکید ورزیده است. در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سال ۱۹۶۶ نیز همین اصول- بند الف ماده ۷ و بند ۲ ماده ۱۰- با وضوح بیشتری اعلام شده است. به‌علاوه، مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۶۷ در اعلامیه‌ای زیر عنوان اعلامیه رفع تبعیض از زنان، بار دیگر بر تساوی حقوق زنان در حیات اقتصادی و اجتماعی و به‌ویژه در زمینه کار از قبیل دست‌یابی به آموزش حرفه‌ای، استخدام، ارتقای شغلی، تساوی مزد و غیره تأکید کرد و خواستار آن شد که اخراج زنان از کار بر اثر ازدواج یا بارداری ممنوع شود. در پی این اعلامیه، عهدنامه‌ای در سال ۱۹۷۹ در مجمع عمومی سازمان ملل متحد با عنوان: "الغای هرنوع تبعیض در خصوص زنان"، به‌تصویب رسید که برابر آن، هرنوع تفاوت، محرومیت یا محدودیت مبتنی بر جنسیت که نتیجه یا هدف آن به‌خطر انداختن یا زیرپانهادن حقوق و آزادی‌های بنیادین انسانی درباره زنان باشد، تبعیض محسوب می‌شود. در این عهدنامه به ضرورت اتخاذ اقداماتی از سوی کشورهای عضو سازمان ملل متحد در حوزه رفع تبعیض از زنان در زمینه‌های مختلف، به‌ویژه درخصوص حقوق زنان در زمینه آموزش، اشتغال، بهداشت، ازدواج و خانواده، حقوق زنان روستایی و از بین بردن فحشا، تأکید شده است. در اجلاس عمومی سران کشورهای عضو در کپنهاک- سال ۱۹۹۵- بار دیگر بر رفع تبعیض از زنان در همه سطوح اجتماعی تأکید شد.

سازمان بین‌المللی کار و زنان کارگر

می‌دانیم که تقریباً تمام مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللیِ کار به‌یکسان کارگران زن و مرد را

شامل می‌شوند. آنچه در فصل‌های پیشین درباره آزادی‌های سندیکایی و حقوق سندیکایی، آزادی کار، اشتغال، امنیت شغل، مزد و دیگر شرایط کار توضیح داده شد یا مباحثی که در بخش‌های بعدی مطرح خواهد شد، همه کارگران مرد و زن را شامل می‌شود. با این حال، نظر به ویژگی‌های شرایط کار زنان، چند مقاوله‌نامه و توصیه‌نامهٔ ویژه به مسائل خاص زنان اختصاص داده شده است. این مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. آن‌هایی که جنبه حمایتی دارند و بر وضع خاص زنان از منظر وظایف مادری ناظرند و دسته دیگر مقررات و معیارهایی‌اند که بر رفع تبعیض، ایجاد برابری و برقراری حقوق مساوی بین کارگران مرد و زن ناظر است.

حمایت از ویژگی کارگرانِ مادر

با توجه به ضرورت حفظ سلامت کارگران زن در دوران بارداری و زایمان و جلوگیری از عوارض ناشی از کار کردن در این حالت و آثار نامطلوب آن برای مادر و کودک، در نخستین کنفرانس بین‌المللی کار مقاوله‌نامه شماره ۳ با عنوان: "مقاوله‌نامه مربوط به اشتغال زنان پیش و پس از زایمان" تصویب شد. این مقاوله‌نامه فقط دربرگیرنده فعالیت‌های صنعتی و بازرگانی بود. درخصوص فعالیت‌های کشاورزی دو سال بعد، یعنی در سال ۱۹۲۱، توصیه‌نامه شماره ۱۲ با نام: "توصیه‌نامه مربوط به حمایت از زنان شاغل در کشاورزی، پیش و پس از زایمان" از تصویب این کنفرانس گذشت. در سال ۱۹۵۲ در مقاوله‌نامه شماره ۳ تجدیدنظر شد و مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ و توصیه‌نامه شماره ۹۵ به‌مثابه مکمل آن با عنوان: "حمایت از ویژگی مادری" به‌تصویب رسید. مقاوله‌نامه ۱۰۳ شامل همه فعالیت‌ها اعم از صنعتی، بازرگانی، خدماتی و کشاورزی و حتا خدمات خانگی نیز می‌شود.

از دیدگاه هر دو مقاوله‌نامه، کارگران زن در کارگاه‌های متعلق به بخش خصوصی یا بخش عمومی، در هر سن و از هر ملیتی، متأهل یا مجرد، مشمول مقررات مقاوله‌نامه خواهند بود. ازآنجاکه حوزه مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ بسیار وسیع است، کشورهایی که بدان ملحق می‌شوند می‌توانند کارگاه‌های خانوادگی را مستثنا کنند. اما کشور عضو مقاوله‌نامه باید همراه با سند الحاق این استثناها را هم طی اعلامیه‌ای متذکر شده باشند و هرساله گزارش پیشرفت‌های خود را در راه گسترش شمول مقررات مقاوله‌نامه، به‌جز استثناهای ذکر شده، اعلام کنند.

هر دو مقاوله‌نامه حداقل مدت مرخصی زایمان را دوازده هفته تعیین کرده‌اند، با این تفاوت که برابر مقاوله‌نامه شماره ۳، شش هفته از این مدت پیش و شش هفته پس از زایمان باید استفاده شود. درحالی‌که طبق مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ تأکید بر آن است که دست‌کم شش هفته از دوازده هفته مرخصی زایمان، برای بعد از زایمان باشد. به‌هرحال، مدت مرخصی پس از زایمان چه برای کارگر و چه برای کارفرما باید جنبه اجباری داشته باشد. در صورتی که تاریخ پیش‌بینی‌شده برای زایمان اشتباه باشد، مدت مرخصی باید تا تاریخ زایمان ادامه یابد، بدون آنکه از مدت مرخصی اجباری پس از زایمان کم شود. مدت مرخصی درصورت بیماری زن که ناشی از بارداری یا زایمان باشد نیز افزایش خواهد یافت. در دوران مرخصی، کارگر زن باید از چنان مستمری نقدی برخوردار شود که برای اداره زندگی خود و فرزندش کافی باشد یا آنکه بتواند در وضعیت بهداشتی‌ای مساعد و به‌صورتی مناسب زندگی کند. به‌علاوه، کارگر زن باید از خدمات پزشکی از نوع خدمات پیش و پس از زایمان، خدمات مربوط به زایمان- و درصورت لزوم- بستری شدن در بیمارستان مطلوب خود بهره‌مند شود. این خدمات یا باید از

طریق بیمه اجباری یا از محل درآمدهای عمومی دولت تأمین شود. هر دو مقاوله‌نامه از اینکه هزینه خدمات یادشده فقط برعهده کارفرما گذاشته شود، پرهیز دارند تا مبادا عهده‌دار شدن این هزینه‌ها موجب شود کارفرمایان از استخدام زنان، به‌ویژه زنان باردار، خودداری کنند. به‌علاوه، در صورتی که تأمین هزینه خدمات فوق برعهده کارفرما باشد، این خطر وجود دارد که منابع مالی کافی برای تأمین هزینه‌های یادشده به‌موقع در دسترس افراد ذی‌نفع قرار نگیرد. مستمری- یا به‌تعبیر قانون تأمین اجتماعی ایران- کمک بارداری، باید بر پایه دریافتی‌های قبلی کارگر محاسبه شود و دست‌کم برابر با دوسوم دریافتی او باشد. در مواردی که مادر، کودک خود را شخصاً شیر می‌دهد، حق برخورداری از فرصت لازم برای شیر دادن کودک را دارد که جزو ساعات کار محسوب شده و باید برای آن مزد پرداخت شود. برابر مقاوله‌نامه شماره ۳، این فرجه‌ها باید طی ساعات کار روزانه دو مرتبه و هر بار دست‌کم نیم ساعت باشد. مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ در این زمینه انعطاف بیشتری دارد و اجازه می‌دهد که جزئیات موضوع را قانون و مقررات کشور عضو یا پیمان دسته‌جمعی حاکم بر روابط کار تعیین کند. آخرین نکته مهم دیگری که در هر دو مقاوله‌نامه به‌چشم می‌خورد، آن است که در دوران مرخصی بارداری کارفرما حق اخراج کارگر زن را ندارد.

توصیه‌نامه شماره ۹۵ که هم‌زمان با مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ تصویب شد، تدبیرهایی مساعدتر را در مورد مرخصی بارداری و زایمان پیشنهاد می‌کند که عبارتند از: افزایش مدت مرخصی بارداری و زایمان از ۱۲ هفته به ۱۴ هفته، تعیین مستمری (کمک بارداری) معادل صد در صد دریافتی پیشین کارگر زن، مقررات مربوط به مادران شیرده به‌نفع کودک شیرخوار، حمایت از اشتغال مادران از طریق ممنوعیت اخراج از تاریخ اعلام حالت بارداری به کارفرما و همچنین ارائه خدمات پزشکی، حمایت از سلامت کارگر زن در دوران بارداری.

مقررات ویژه درباره شرایط کار زنان

مصوبات سازمان بین‌المللی کار در این زمینه، ممنوعیت کار زنان در ساعات شب و در کارهای سخت و زیان‌آور را دربرمی‌گیرد. در نخستین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار یکی از شش مقاوله نامه‌ای که به‌تصویب رسید، مقاوله‌نامه شماره ۴ مربوط به ممنوعیت کار زنان در ساعات شب در صنایع بود. باید یادآور شویم که در این مرحله مقررات مربوط به ممنوعیت کار زنان در ساعات شب با مقررات مربوط به همین ممنوعیت در مورد کودکان مشابه بود. در مقاوله‌نامه شماره ۴ دو نوبت با هدف انعطاف بیشتر در مقررات و کاستن محدوده ممنوعیت تجدید نظر شد.

مقاوله‌نامه شماره ۴۱ که در سال ۱۹۳۴ از تصویب کنفرانس بین‌المللی کار گذشت، ضمن حفظ اصل ممنوعیت کار زنان در ساعات شب و دیگر مقررات مندرج در مقاوله‌نامه شماره ۴، مفهوم شب را هرچند شامل یازده ساعت پی‌درپی و دربرگیرنده فاصله ۱۰ شب تا ۵ صبح می‌داند، اما تخلف از این اصل را به‌صورت موقت مانند محدود کردن مدت ممنوعیت به ده ساعت و در فاصله بین ۱۰ شب و ۵ صبح. جایز می‌شمارد. علاوه بر آن، این مقاوله‌نامه زنانی را که در مشاغل مدیریت هستند و به کار یدی مشغول نیستند، از شمول این ممنوعیت مستثنا کرده است. بااین‌همه، مقاوله‌نامه تجدیدنظر شده هم با انتقاد روبرو شد و با تجدیدنظر در آن در سال ۱۹۴۸، مقاوله‌نامه شماره ۸۹ به تصویب رسید. این مقاوله‌نامه از لحاظ تعریف مدت "شب" همانند مقاوله‌نامه پیشین است، زیرا برابر ماده ۲ این مقاوله‌نامه، واژه "شب"

به‌معنای مدتی است که دست‌کم یازده ساعت متوالی بین ۱۰ شب تا ۷ صبح را شامل شود. تعیین این فاصله نیز تغییر آن در خصوص ساعات کار در مناطق، صنایع، کارگاه‌ها یا رشته‌هایی از صنایع مختلف، با مقام صلاحیت‌دار هر کشور است و البته این مقام پیش از تصمیم‌گیری درباره تعیین ساعات شب که نباید دیرتر از ساعت یازده شب شروع شود باید با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مربوط مشورت کند. این مقاوله‌نامه علاوه بر آنکه همانند مقاوله‌نامه شماره ۴۱ زنان شاغل در پست‌های مدیریت را شامل نمی‌شود، زنانی را هم که در خدمات بهداشتی و رفاه عمومی کار می‌کنند و به‌کار یدی مشغول نیستند، از شمول خود مستثنا می‌کند.

تحول موضوع ممنوعیت کار زنان در ساعات شب و اختلاف نظرهای موجود، درحال‌حاضر

هرچند مقاوله‌نامه‌های مربوط به ممنوعیت کار زنان در ساعات شب با استقبال کشورهای زیادی روبرو شد، با این وصف ممنوعیت کار زنان در ساعات شب، چه در زمان تصویب این معیارها و چه پس از آن، با انتقادهایی مواجه شده است. از دیدگاه اقتصادی، نظریه‌پردازان سرمایه‌داری، به‌ویژه سرمایه‌داری نولیبرالی، بر آنند که این ممنوعیت‌ها- به‌خصوص در جهان سوم که کمبود سرمایه مانع گسترش فعالیت‌های اقتصادی است- تنها با استفاده از نیروی کار فراوان و ارزان، از آن جمله نیروی کار زنان، می‌توان فرآورده‌های این کشورها را با محصولات کشورهای صنعتی قابل رقابت کرد. در قاره آسیا، به‌ویژه در کشورهای مبتنی بر نظام‌های سرمایه‌داری در جنوب‌شرقی این قاره، مخالفت با اصل ممنوعیت کار زنان در ساعات شب، بر پایه اصل برابری زن و مرد قرار داده شده است و ترویج دهندگان آن معتقدند چنین ممنوعیتی نوعی تبعیض به‌ضرر زنان و ازجمله خودداری از استخدام زنان در پاره‌ای کارها را باعث می‌شود.

ممنوعیت کارهای خطرناک و زیان‌آور

با توجه به مشقت و سختی کار در معادن و نیز سوءاستفاده‌هایی که از کار زنان در معادن به‌عمل می‌آمد و استثمار شدید ایشان، کنفرانس بین‌المللی کار در اجلاسیه سال ۱۹۳۵ خود مقاوله‌نامه شماره ۴۵ را درباره "اشتغال زنان در زیرزمین و در هرنوع معدن" از تصویب گذرانید. برابر این مقاوله‌نامه، هیچ زنی، در هر سنی که باشد، نباید در کارهای زیرزمینی در معادن به کار گمارده شود. منظور از معدن، از دیدگاه مقاوله‌نامه ۴۵، هر کارگاهی است که به استخراج مواد موجود در زیرزمین بپردازد، خواه متعلق به بخش خصوصی باشد خواه متعلق به بخش عمومی. با این وصف، زنانی که پست مدیریتی داشتند بودند و کار یدی نمی‌کردند نیز کسانی که در خدمات بهداشتی و اجتماعی به کار اشتغال دارند، مشمول مقاوله‌نامه نبودند. به‌علاوه، زنانی که ضمن آموزش و تحصیل باید برای کارآموزی مدتی را در معادن به‌سر برند و کسانی که به کارهایی غیر از کار در معادن مشغول‌اند و به‌طور اتفاقی به قسمت‌های زیرزمینی معدن سرکشی می‌کنند، از حوزه شمول مقاوله‌نامه خارج‌اند.

در برخی دیگر از مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار که درباره مسائل ایمنی و بهداشت کار تصویب شده‌اند و در گذشته از آن‌ها بحث کردیم (ازجمله، توصیه‌نامه شماره ۴ و مقاوله‌نامه شماره ۱۳ درباره منع استعمال سفیداب سرب و توصیه‌نامه شماره ۱۱۴ درباره پرتوهای یون‌ساز که به کار گماردن زنان را در فعالیت‌هایی که با این مواد یا پرتوها سروکار دارند به‌کلی ممنوع کرده است) بر حمایت ویژه از زنان تأکید شده است. همچنین مقاوله‌نامه شماره ۱۲۷ و توصیه‌نامه ۱۲۸ درباره حمل بار، مقرر

می‌دارند وزن باری که زنان مجازند با دست و بدون وسایل حمل کنند، باید اصولاً محدود به بارهای سبک و به‌مراتب کمتر از وزن باری باشد که مردان اجازه دارند بدون وسایل مکانیکی حمل کنند.

دیگر حمایت‌های مربوط به کار زنان

به‌موازات این مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خاص، در برخی مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های دیگر که جنبه عام دارند، به شرایط کار زنان از برخی جهات دیگر توجهی ویژه شده است، ازجمله آن‌ها به مقاوله‌نامه‌های مربوط به استخدام و اشتغال، لغو کار اجباری، کاهش ساعات کار در مشاغلی که نیروی کار را عموماً از زنان تشکیل می‌دهند، تعیین حداقل مزد، شرایط کار کارگران مهاجر، بازرسی کار و جز این‌ها، می‌توان اشاره کرد.

حمایت در جهت برقراری تساوی شرایط کار زنان و مردان

نخستین گام در راه ایجاد شرایط کار برابر در مورد مردان و زنان آن است که هرنوع تبعیض بر اساس جنسیت ممنوع شود. این اصل در مقاوله‌نامه شماره ۱۱۱ موردتوجه و تأکید قرار گرفته است. در سال‌های اخیر کمیسیون کارشناسان مستقل نسبت به چگونگی رعایت اصول این مقاوله‌نامه از سوی کشورهایی که بدان ملحق شده‌اند از خود حساسیت خاصی نشان می‌دهد. بااین‌همه، برقراری شرایط کار برابر و اصل منع تبعیض در استخدام به‌تنهایی کافی نیست. سال‌ها است شاهد آنیم که بین مزد کارگران مرد و زن تفاوت‌های زیادی وجود دارد و همچنین شاهد آن هستیم که چگونه مسئولیت تربیت و پرورش فرزندان که در بسیاری از جامعه‌ها عمدتاً برعهده زنان است، موجب می‌شود زنان نتوانند به کار مناسب اشتغال ورزند. در این دو زمینه، دو مقاوله‌نامه و چند توصیه‌نامه به‌تصویب رسیده است.

اصل تساوی مزد کارگر زن و مرد در برابر کار مساوی

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ و توصیه‌نامه مکمل آن بر این اصل کلی استوار است که باید کشورهایی که به آن ملحق می‌شوند در اجرای اصل پرداخت اجرت مساوی- بر پایه روش‌های معمول در آن کشور- پای بند باشند. این روش‌ها می‌توانند قوانین، آئین‌نامه‌ها، پیمان‌های دسته‌جمعی یا ترکیبی از آن‌ها را شامل شوند و بر پایه اصل اجرت مساوی برای همه کارگران اجرا شود. مقاوله‌نامه ۱۰۰ از مفهوم "اجرت مساوی در برابر کار با ارزش مساوی" استفاده می‌کند که با مفهوم "کار مساوی" اندکی متفاوت و از آن وسیع‌تر است و مقصود اصلی آن است که جنسیت کارگر در تعیین مزد دخالت نداشته باشد و اجرت بر اساس کار تعیین شود نه بر مبنای جنسیتِ انجام دهندهٔ کار. از دیدگاه این مقاوله‌نامه "اجرت" شامل حداقل مزد یا مزد پایه یا مبنا و همه مزایای دیگری می‌شود که از سوی کارفرما مستقیم یا غیرمستقیم به‌صورت نقدی یا غیرنقدی به کارگر به‌مناسبت کارش پرداخت می‌شود. در مقاوله‌نامه هم‌چنین بر همکاری دولت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ذی‌نفع به‌منظور اعمال این اصل تأکید شده است. علاوه بر این مقاوله‌نامه، توصیه‌نامه شماره ۹۰ که مکمل این مقاوله‌نامه محسوب می‌شود، با تفصیل بیشتری در زمینه مسائل یادشده توصیه‌هایی ارائه می‌دهد و تدابیری را برمی‌شمارد که بر پایه آن‌ها اجرای اصل اجرت مساوی در برابر کار مساوی تأمین شود. مهم‌ترین تدابیر این توصیه‌نامه عبارتند از: ایجاد تسهیلات برابر یا مشابه در زمینه آموزش حرفه‌ای و راهنمایی شغلی و کاریابی برای هر دو جنس، ایجاد خدمات اجتماعی و رفاهی لازم برای کارگران زن، فراهم ساختن زمینه دستیابی به مشاغل

و کارهای مختلف به‌طور مساوی برای زنان و مردان. نکته مهم دیگری که طرف توجه این توصیه‌نامه خاص است، فراهم آوردن شرایط ذهنی و عینی در اجرای این اصل از طریق انتشار کتاب، نشریات یا هر وسیله مقتضی دیگر (رادیو و تلویزیون) است.

اما مهم‌ترین مشکل در اجرای کامل این اصل، سودجویی سرمایه‌داران در نظام‌های سرمایه‌داری است که مایل نیستند از نیروی کار ارزان زنان صرف‌نظر کنند و غالباً چنین عنوان می‌کنند که بازدهی زنان با گرفتاری‌های خانوادگی و مسائل مربوط به بارداری و زایمان و تربیت فرزندان در قیاس با بازدهی مردان، کمتر است. به‌علاوه، نظارت بر اجرای این اصل، با وجود مشکلات بازرسی کار و اجرای مجازات متناسب در صورت تخلف، کاری چندان ساده نیست. از همین روست که فدراسیون جهانی سندیکایی کارگری بر جلب مشارکت زنان در فعالیت‌های سندیکایی، نمایندگی‌های سندیکایی و ازجمله در فعالیت‌های مربوط به بازرسی کار تأکید می‌کند.

زنان کارگر و مسئولیت‌های خانوادگی

مجبور شدن زنان به ترک کار و درنتیجه، از دست دادن شغل خود برای همیشه به‌دلیل مشکلات زندگی خانوادگی و تربیت فرزندان، به تصویب توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ در سال ۱۹۶۵ منجر شد. اصل کلی مندرج در توصیه‌نامه بر این پایه استوار است که هر یک از کشورهای عضو سازمان باید سیاستی را دنبال کنند که بر پایه آن، زنانی که در خارج از خانه کار می‌کنند و درعین‌حال مسئولیت‌های خانواده را بر دوش دارند بتوانند حقوق و تکالیف خانوادگی خود را به‌خوبی اجرا کنند بدون آنکه در معرض ناراحتی و تبعیض قرار گیرند. مقام‌های صلاحیت‌دار در هر کشور باید نهادهایی را به‌وجود آورند یا ایجاد آن‌ها را تسهیل و تشویق کنند که به چنین زنانی امکان دهد بین وظایف ناشی از کار و مسئولیت‌های خانوادگی هماهنگی و سازگاری پدید آورند. در بخش‌های دیگر توصیه‌نامه سفارش شده است تدابیر مقتضی و مناسبی در زمینه پخش اطلاعات و آمادگی ذهنی مردم اتخاذ شود تا اینکه اهمیت موضوع بر همه دست‌اندرکاران روشن گردد و امکان جلب همکاری‌های مختلف به‌وجود آید. همچنین در توصیه‌نامه بر تأمین خدمات بهداشتی و ایجاد مؤسسه‌های مربوط به نگهداری کودکان تأکید شده است. در بخش دیگری از توصیه‌نامه در زمینه تأمین اشتغال زنانی که دارای مسئولیت خانوادگی هستند (از طریق آموزش عمومی، آموزش حرفه‌ای و مانند آن) و امکان ادامه کار مجدد این قبیل زنان پس از زایمان و پرورش کودک نیز پیشنهادها و توصیه‌هایی مؤکد شده است. در آخرین بخش توصیه‌نامه، به راهنمایی‌ها و سفارش‌هایی برمی‌خوریم که در زمینه هماهنگی ساعات کار و ساعات مدرسه یا مهد کودک می‌توانند مورداستفاده قرار گیرند و به وسایلی نیز اشاره شده که برای سبک و آسان کردن مسئولیت‌های خانوادگی و کارهای مربوط به اداره خانه می‌توانند به‌کار گرفته شوند.

چند سال پس از تصویب توصیه‌نامه فوق، مقاوله‌نامه شماره ۱۵۶ همراه با توصیه‌نامه ۱۶۵ در سال ۱۹۸۱، با نگرشی نو به موضوع رابطه مسئولیت خانوادگی با وظایف شغلی و کار خارج از خانه با عنوان طولانی: "به‌منظور تأمین برابری واقعی فرصت‌ها بین کارگران مرد و زنِ دارای مسئولیت خانوادگی و با دیگر کارگران"، تصویب شد.

این مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه شامل همه کارگران مرد و زنی می‌شود که دارای مسئولیت خانوادگی باشند و این مسئولیت سبب شود که امکان مشارکت آنان در فعالیت‌های اقتصادی محدود گردد. منظور از

مسئولیت خانوادگی هم فقط مسئولیت اداره فرزندان خردسال نیست، بلکه شامل مسئولیت نگهداری خویشاوند نزدیک دیگر هم می‌شود. هر یک از کشورهای عضو سازمان که به‌این مقاوله‌نامه ملحق شوند باید در بین هدف‌های سیاست ملی خود به این امر هم توجه داشته و تدابیری اتخاذ کنند تا این قبیل افراد بتوانند به‌دور از تبعیض به یافتن شغل موفق شوند و در حد امکان ترتیبی داده شود که کارشان با مسئولیت‌های خانوادگی در تعارض قرار نگیرد. در مقاوله‌نامه فوق به راه‌حل‌های دیگری از قبیل تأسیس مؤسسه‌های خدمات بهداشتی، مؤسسه‌های مربوط به نگهداری کودکان، کمک به خانواده و جز این‌ها، اشاره می‌شود که می‌توان با توجه به نیازهای کارگر و امکانات کشور در سطح منطقه و شهرها و روستاها تأسیس کرد. در مقاوله‌نامه بر ضرورت آموزش مردم و بالا بردن آگاهی آنان برای جلب توجه عمومی به اهمیت چنین راه‌حل‌هایی تأکید و توجه خاصی به لزوم آموزش حرفه‌ای و مهارت شغلی شده است. نکته مهم دیگری در این مقاوله‌نامه این است که مسئولیت‌های خانوادگی نباید به خودی‌خود موجب پایان رابطه کار و اخراج کارگر شود. به‌عبارت‌دیگر، نباید کارگر به‌سبب مسئولیت خانوادگی و فقط به این سبب اخراج شود. توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ نیز در هر یک از زمینه‌های یادشده به‌تفصیل رهنمودهایی ارائه می‌دهد.

حقوق زنان و چگونگی انعکاس آن در قانون کار

در کشور ما، قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، در فصل چهارم آن، به شرایط کار زنان و کودکان در یک جا اشاره می‌کند که این خود، بیانگر درک تحقیرآمیز آن رژیم نسبت به زنان زحمتکش میهن بود. در این قانون به عدم تبعیض بین زن و مرد کارگر و ضرورت حقوق مساوی اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی آنان اشاره‌ای نشده و تنها به برابری مزد زنان و مردان، ممنوعیت کار زنان در شب - ماده ۲۲- و عدم ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به آنان- ماده ۲- و نیز شرایط دوران بارداری اشاره شده است..

پس از انقلاب، انتظار می‌رفت که در قوانین و ازجمله قانون کار از زنان رفع تبعیض شود و حقوق بنیادین اجتماعی آنان، علاوه بر حقوق ناظر بر ویژگی‌های مادری به‌طور عام و زنان کارگر به‌طور خاص و در مقام نیمی از جمعیت فعال جامعه، به‌رسمیت شناخته شود. اما به‌رغم این انتظار، زنان با شدیدترین برخوردهای قشری و تبعیض‌آمیز مواجه بوده‌اند و قانون کار نیز به‌تبعیت از مناسبات حاکم بر جامعه و قوانین متناظر با آن، نه‌تنها گره‌ای از مشکلات زنان کارگر نگشود، بلکه با بازگذاشتن امکان دُور زدن قانون از طریق آیین‌نامه‌ها و مصوبات ضدکارگری، آنان را نیز هم چون کارگران مرد مشمول "الطاف"- اما "الطاف مضاعف"- خود کرد. قانون کار فعلی، ذیل فصل سوم، مبحث چهارم و مواد ۷۵ تا ۷۹، هرچند نسبت به قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ از برخی جهات به حقوق کارگران زن توجه بیشتری کرده است، اما به‌دلیل برخوردار نبودن از ضمانت‌های اجرایی و مثله شدن همین قانون از طریق آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌ها، در عمل، جز نامی از آن باقی نمانده است. به‌گفته جبارعلی سلیمیان که نمایندگی ۱۸ دوره کارگران ایران را (از سوی دولت) در سازمان بین‌المللی کار را برعهده داشت: "تبعات قراردادهای موقت کار را نمی‌توان نادیده گرفت؛ ضمن آن‌که معضلاتی از قبیل افزایش سن ازدواج، نبود امنیت شغلی، اخراج‌های بی‌رویه و دسته‌جمعی، عدم به‌کارگیری کارگران متأهل، اخراج کارگران مجرد به‌محض ازدواج، اخراج زنان کارگر به‌محض بارداری شدن به‌منظور عدم پرداخت حقوق قانونی‌شان از قبیل شیرخوارگاه و مهدکودک و ساعات حضور مادران در کنار فرزندان و بسیاری موارد دیگر، ریشه در سوءاستفاده از قراردادهای موقت کار دارند."

این برخوردها در وضعی حاکم است که در سی‌ساله گذشته تغییرهای کمی و کیفی‌ای جدی در بافت و ساختار جمعیتی کشور رخ داده است. جمعیت زنان باسواد در قیاس با سال ۱۳۳۵ از ۳۵ درصد به ۸۲ درصد افزایش یافته است [نگاه کنید به: سالنامه‌های آماری سال‌های ۱۳۶۱ و ۱۳۹۰]، درحالی‌که جمعیت زنان باسواد در سال ۱۳۵۵ عمدتاً در سطح تحصیلات ابتدایی بود و فقط ۲٫۶ درصد از جمعیت آنان را زنان با تحصیلات عالی تشکیل می‌داد و این نسبت اکنون به ۱۷٫۴ درصد افزایش یافته است. بی‌تردید، مبارزات حق‌طلبانه زنان- در پناه حمایت‌های خانواده‌های آنان و نیز برخوردار شدن از پشتیبانی مبارزه‌جویانه نیروهای ترقی‌خواه کشور- در دست‌یابی زنان میهن به این موقعیت نقشی اساسی داشته است، مبارزانی که به‌رغم تمام مانع‌ها و کارشکنی‌ها، درخورد ستایش و تقدیر است. با این حال و به‌رغم این تغییرهای جدی در وضع زنان، نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۱۲٫۹ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۱۲٫۶ درصد در سال ۱۳۹۰ کاهش یافته است. به‌علاوه، مطابق آمارهای ارائه شده، از این ۱۲٫۶ درصد جمعیت فعال، ۲٫۶ درصد آن نیز بیکارانِ در جستجوی کار هستند. همچنین، سهم زنان در مشاغل مدیریتی و برنامه‌ریزی بسیار ناچیزتر است. روشن است که برای دست‌یابی به جامعه‌ای متعادل و بالنده، زنان باید جایگاهی شایسته خود و برابر با مردان را بیابند و این ممکن نیست مگر آنکه حضور آنان در تمامی عرصه‌های مدیریتی و نظارتی، قانونگذاری، قضایی، برنامه‌ریزی و اجرایی، در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی تسهیل و هموار شود. بدون آن، هرگونه سخن از برابری و رفع تبعیض به شعاری بی‌محتوا بدل خواهد شد. جدا از سیاست‌های زن‌ستیزانه و خشونت‌های عریان اِعمال شده بر ضد زنان، یکی از دلایل این تبعیض را مهارت و تجربه کافی نداشتن زنان را در مدیریت کلان ذکر می‌کنند. می‌گوییم شاید این سخن در حوزه‌هایی معین درست باشد، اما تا زمانی که راه حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی به بهانه‌هایی از این دست مسدود شود، این نابرابری به‌قوت خود باقی خواهد ماند. ازاین‌روی، سمت‌گیری‌های اجتماعی و برنامه‌ریزی‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که در اسرع وقت این برابری به‌طور اساسی تأمین شود. زیرا همان‌طور که گفته شد، بدون حضور شایسته و بایسته زنان در تمامی عرصه‌های اجتماعی رشد اقتصادی و اجتماعی - اگر بتوان آن را رشد نامید- نامتعادل و ناموزون خواهد بود.

در قانون کار نمی‌توان و نباید فقط به‌عبارت کلی "رفع تبعیض از زنان" بسنده کرد. در قانون کار باید به رفع تبعیض نسبت به زنان در تمامی حوزه‌های کار و ازجمله دستمزد مساوی به‌ازای کار برابر، تأکید شود، باید کارهای سنگین و زیان‌آور را برای زنان ممنوع اعلام کرد، باید از تکلیف کردن کار شبانه به آنان- جز در مشاغل درمانی و خاص آن هم همراه با مقرراتی ویژه- مانع شد، باید به ویژگی مادرانه کارگرانِ زن چنان‌که باید توجه داشت و ضمانت‌های اجرایی لازم را برای هر موضوع خاص در این زمینه پیش‌بینی کرد. به‌علاوه، در قانون کار باید بر حضور زنان در میان هیئت‌های نمایندگی کارگری و در همه نهادهای برآمده از حقوق کار و ازجمله نهادهای مشارکتی و نظارتی در سطح کارگاه و در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی، در هیئت‌های حل اختلاف، در کمیته‌های بازرسی، در کمیته‌های ناظر بر ایمنی و بهداشت، در طرح طبقه‌بندی مشاغل، در تأمین اجتماعی، کاریابی و آموزش‌های های حرفه‌ای و دیگر نهادهای مربوط، تصریح و تأکید شود. بدون حضور زنان کارگر در این نهادها، نمی‌توان از رفع تبعیض و رعایت حقوق ویژه زنان سخن گفت. واقعیت امر این است که در نتیجه تغییرهای عمیق رخ داده در بافت جمعیتی و جنسیتی نیروی کار و حضور گسترده زنان در تمامی عرصه‌های اجتماعی، دیگر

نمی‌توان به "نگاه خیرخواهانه" در تأمین و حمایت از حقوق زنان بسنده کرد. رفع تبعیض را باید از رفع تبعیض در حضور مستقل زنان در همه عرصه‌های اجتماعی و به‌ویژه در مجامع کارگری آغاز کرد. روشن است که سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی باید پیشگام این عرصه باشند و راه حضور زنان را در تمام فعالیت‌های سندیکایی از طریق حضور آنان در همه ارکان و کمیته‌های سندیکایی کارگری هموار سازند. کارگران به‌ویژه، باید از نگاه مردسالارانه حاکم بر جامعه و از نگاه ابزاری به زنان فاصله گیرند و در وجود زنان نیمه کامل‌کننده بشریت را بنگرند. زنان نه رقیب، بلکه در همه حال، هم‌رزم و هم‌اندیش و در سیر تطور زندگی، تجلی‌گر وجود مادران، همسران، خواهران و فرزندان مردان‌اند. همان‌طور که هیچ مرد و زنی بدون همراهی نیمه دیگر وجود بشری‌اش هویتی ندارد، جامعه نیز نمی‌تواند تنها بر یک نیمه وجود بشریت تکیه کند. چنین جامعه‌ای اگر هم بتواند به بقای خود ادامه دهد، بی‌تردید، جامعه‌ای ناقص و بیمار است.

ما در گفتار اشتغال به وضع اسف‌بار شرایط کار زنان کارگر و شاغل در کارگاه‌های رسمی، غیررسمی و حتا زیرزمینی و مشاغل خانگی نیز به بیکاری گسترده در میان زنان و ازجمله زنان برخوردار از تحصیلات عالی اشاره کردیم و در این‌جا نیازی به تکرار آن‌ها نمی‌بینیم. اما خالی از فایده نمی‌دانیم که به جمع‌بندی نشست مطالعاتی درباره سه گروه اجتماعی از زنان شاغل یا در جستجوی کار و چالش‌های رویاروی آنان در محل معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و همچون "مشت نمونه خروار"- به‌نقل از خبرگزاری ایسنا، ۱۸ خردادماه ۱۳۹۵- اشاره‌کنیم:

- کمبود فرصت‌های شغلی به‌دلیل زن بودن؛
- محدودیت در انتخاب شغل؛
- فزونی نرخ بیکاری در میان آنان؛
- مواجه با قراردادهای موقت حتی برای کار مستمر؛
- عدم بهره‌مندی از حداقل دستمزد قانونی؛
- عدم امکان چندان برای ارتقای شغلی؛
- فقیر بودن در دوران بازنشستگی به‌دلیل دستمزدهای کم؛
- مواجه با ساعت طولانی‌تر کار بدون دریافت اضافه‌کار؛
- عدم امکان برخورداری از بیمه بیکاری به‌دلیل نوع قراردادها؛
- ارجحیت زنان کارگر مجرد بر متأهلین؛
- عدم برخورداری زنان شاغل در کارگاه‌های کوچک کار از حمایت‌های اجتماعی و قانونی؛
- عقد قرارداد و اخذ برگه‌های سفید امضای تسویه حساب از سوی کارفرمایان؛
- عدم توجه بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مشکلات زنان کارگر در راستای احقاق حقوق آنان؛

ما برآنیم که برای پایان دادن به‌این چالش‌ها، نابرابری‌ها و بی‌اعتنایی‌ها به حقوق زنان کارگر،

همبستگی تمام کارگران به‌دور از تفاوت‌های جنسیتی، سیاسی، عقیدتی، قومی، ملی و مذهبی لازم است. در این میان بر کارگران و شاغلان زن است که خود پیشگام ورود همه‌جانبه در این عرصه شوند. در احیا و نوسازی سندیکاها و کمیته‌های زنان در جنب آن‌ها در کارگاه‌ها مشارکت جدی جویند. به تأسیس کانون‌های محلی، منطقه‌ای و بیکاران همت گمارند. تردیدی نیست که مردان کارگر باید در تمام فعالیت‌های سندیکایی جایگاه شایسته زنان را در مقام هم‌رزمان خود محفوظ دارند. همچنین، بر تمام نیروهای ملی و مردمی و ازجمله حقوق‌دانان، پژوهشگران مقوله کار و مدافعان حقوق کار است که زنان کارگر و حقوق‌بگیر را در آگاه‌سازی و تشکل‌یابی در راستای دست‌یابی آنان به حقوق و مطالبات‌شان یاری دهند.

*

گفتار هفتم:

سایر گروه‌های خاص کارگری

پیش‌گفتار

در بخش‌های پیشین یادآور شدیم که درخصوص برخی گروه‌های کارگری که شرایط زندگی یا کار آنان با شرایط زندگی و کار کارگران صنعتی متفاوت است، در حقوق بین‌المللی کار معیارهای ویژه‌ای وضع شده است. ازجمله این گروه‌های کارگری می‌توان به پرستاران، دریانوردان و ملاحان، ماهیگیران، کارگران کشاورزی، کارگران سالمند و کارگران مهاجر اشاره کرد.

۱. کارگران سالمند

گروه بزرگی از کارگران را کارگران میان‌سال و بالای ۵۰ سال و در آستانه بازنشستگی تشکیل می‌دهند. این گروه از کارگران را می‌توان به پنج دسته تقسیم کرد: کارگران و حقوق‌بگیران شاغل مشمول قراردادهای دائمی و بیمه‌های اجباری؛ کارگران و حقوق‌بگیران مشمول قرارداد کار موقت و مشمول بیمه‌های اجباری؛ کارگران شاغل مشمول قراردادهای کار موقت و بیمه‌های اختیاری؛ کارگران شاغل مشمول قراردادهای موقت و فصلی و بی‌بهره از هرگونه تأمین اجتماعی؛ کارگران بیکار و بی‌بهره از بیمه بیکاری. همان‌طور که در گفتارهای پیشین نیز اشاره کردیم، کارگران و حقوق‌بگیران دسته اول عده‌ای کم‌شمار و نزدیک به ۴ درصد از ترکیب جمعیت کارگری کشور را تشکیل می‌دهند. اما موضوع این است که بسیاری از این کارگران نیز حقوق و دستمزدشان در لیست‌های بیمه ارسالی از سوی کارفرمایان با مبلغ کم‌تری گزارش می‌شود، با این وعده که در دو سال آخر اشتغالِ آنان تا بازنشستگی این رقم به سطح حقوق و دستمزد واقعی افزایش یابد. مصوبه ضد کارگری «برنامه پنجم توسعه» برخلاف عرف و رویه معمول طی سال‌های متمادی، مقرر داشت که میانگین دستمزد پنج‌ساله آخر تا زمان بازنشستگی و درصورت جهش ناگهانی دستمزدها در ۵ سال گذشته، میانگین ده‌ساله آخر دستمزدها مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی است، این مصوبه، جامعه کارگری و به‌ویژه این بخش از کارگران میان‌سالِ در آستانه بازنشستگی را با مشکلات روحی‌ای جدی روبرو کرد. هرچند این مصوبه درنتیجه اعتراض‌های کارگری در «برنامه ششم توسعه» لغو شد، اما در آن بازه زمانی ۵ ساله، موجب کاهش هرچه بیش‌تر درآمد ناچیز کارگران مشمول بازنشستگی شد و آینده آنان را در تاریکی و ابهام هرچه بیش‌تری فروبرد. ما برآنیم که تنها لغو این مصوبه کافی نیست و باید به کارگرانی که از این مصوبه زیان دیده‌اند، خسارت پرداخت شود.

دسته دوم کارگرانی هستند که به‌دلیل کندی و فرسودگی ناشی از سال‌ها کار بیش از همه در معرض تهدیدهای ناشی از قراردادهای کار موقت‌اند. زیرا درصورت اخراج، یافتن کار برای آنان دشوار است و حتا اگر بیمه بیکاری نیز به آنان تعلق گیرد، دردی از آنان دوا نخواهد کرد. چرا که، پرداخت بیمه بیکاری بسته به سنوات بیمه آنان است و این بیمه تنها ۷۰ درصد آخرین دستمزدشان را پوشش می‌دهد. روشن است که سطح نازل دستمزدها از یک‌سو و ارائه کم‌ترِ مبلغ حقوق و دستمزدها در لیست‌های بیمه از سوی کارفرما از جانب دیگر، این گروه را هم با همان مشکلات گروه نخست روبرو کرده است و می‌کند.

دسته سوم، یعنی کارگرانی که مشمول بیمه اختیاری‌اند، با وجود سطح نازل دستمزدها در صورتی که قدرت پرداخت بیمه اختیاری را داشته باشند، از حداقل بیمه استفاده می‌کنند. روشن است که در شرایط نابه‌سامان کنونی در صورتی که بیکار شوند از بیمه بیکاری نمی‌توانند استفاده کنند و حداقل بیمه درمانی آنان نیز قطع می‌شود. به‌علاوه، در صورتی که بخت یار آنان باشد و بتوانند از بیمه بیکاری یا

از کارافتادگی بهره‌مند شوند، حقوق بازنشستگی و از کارافتادگی آنان به میزانی نیست که بتواند نیازهای آنان را پاسخ دهد.

دسته چهارم، یعنی کارگران شاغل بی‌بهره از بیمه بیکاری و اختیاری کارگرانی هستند که ضمن برخوردار نبودن از هیچ‌گونه پوشش اجتماعی و درمانی درصورت بیکاری یا ازکارافتادگی هیچ آینده روشنی در انتظار آنان و خانواده‌هایشان نیست.

دسته پنجم، یعنی کارگران بیکارِ بی‌بهره از هرگونه پوشش اجتماعی، کارگرانی هستند که باید سال‌های پایانی عمر خود را در تنگی معیشت و عسرت هرچه تمام سپری کنند.

ما برآنیم که به این وضع فاجعه‌بار باید خاتمه داد و تمام کارگران اعم از شاغل و بیکار زیر پوشش بیمه‌های اجتماعی و با کیفیتی که در بحث مزدها به آن اشاره شد، درآیند. راه‌های تقلب و سوءاستفاده کارفرمایان در ارائه لیست‌های غیرواقعی باید مسدود شوند.

کارگران و حقوق‌بگیران بازنشسته

مطابق با آمارهای رسمی، بالغ بر چهارونیم میلیون کارگر و حقوق‌بگیر زیر پوشش صندوق‌های بازنشستگی و ازکارافتادگی هستند. بخش قریب به‌اتفاق این کارگران و حقوق‌بگیران که به حقوق بازنشستگی وابسته‌اند، به‌دلیل سطح نازل حقوق‌ها از یافتن کار دوباره، آن هم با تحمیلی‌ترین شرایط و نازل‌ترین امکانات، ناگزیرند. به‌همین دلیل، شمار کثیری از آنان را حتا در سنین بالاتر از هفتاد سال می‌توان دید که در آموزشگاه‌ها، آژانس‌ها، مؤسسات و شرکت‌های خصوصی به‌کار مشغول‌اند یا به‌طور شخصی به مسافرکشی و فعالیت‌هایی از نوع حمل‌ونقل شهری روی آورده‌اند.

اما دسته دیگری از کارگران و حقوق‌بگیران که سال‌ها از مرز بازنشستگی گذشته‌اند، همچنان بی‌بهره از هرگونه حمایت اجتماعی به‌رغم کهولت و فرسودگی محکوم به‌دست و پا زدن در کارهایی سیاه برای کسب کم‌ترین درآمد ممکن هستند.

چنان‌که گفته شد، ما برآنیم که برای پایان دادن به این وضعیت سیاه باید تمام کارگران مشمول بازنشستگی شناسایی شوند و زیر پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار گیرند. بی‌تردید، این اقدامی است که علاوه بر کاهش نابرابری و فقر در جامعه، در ایجاد اشتغال برای کارگران جوانِ بیکار نیز مؤثر و مفید خواهد بود.

کارگران سالمند و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار

ازآنجاکه با بالا رفتن سن گاه در زمینه کار برای کارگران مشکلاتی پدید می‌آید و گاه در گذار به مرحله بازنشستگی‌شان با مشکلاتی روبرو می‌شوند، در توصیه‌نامه شماره ۱۶۲ که درباره کارگران سالمند و به سال ۱۹۸۰ به تصویب رسید، به‌تفصیل در زمینه تساوی رفتار و فرصت نیز حمایت از کارگران سالمند و آماده کردن آنان برای بازنشستگی رهنمودهایی ارائه شده است. از نظر توصیه‌نامه یادشده، باید مسائل مربوط به اشتغال کارگران سالمند، در متن برنامه‌های کلی و متعادل در زمینه اشتغال کامل، با در نظر گرفتن وضع تمام گروه‌های سنی بررسی شود. کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار باید تدابیری اتخاذ کنند که در زمینه اشتغال و استخدام از هرنوع تبعیض ناشی از وضع سنی کارگران سالمند جلوگیری شود و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در اجرای این سیاست مشارکت یابند. قوانین و مقررات و رویه‌های موجود در کشور باید بازبینی شده تا با سیاست فوق تطبیق داده شوند. همچنین، کارگران سالمند و

سازمان‌های کارگری و حرفه‌ای مربوط باید بتوانند شکایت‌هایشان درخصوص تبعیض یا تبعیض‌های روا داشته‌شده را به نهادهای ذی‌ربط ارائه دهند. در بخش دیگری از توصیه‌نامه به تدابیر لازم برای حمایت از کارگران سالمند می‌پردازد و توصیه می‌کند که برای این دسته از کارگران امکان اشتغال با شرایطی رضایت‌بخش فراهم شود. باید درحمایت از کارگران سالمند، فعالیت‌هایی که به پیری زودرس کارگران منجر می‌شوند یا فعالیت‌هایی که کارگر سالمند به‌سختی می‌تواند خود را با آن‌ها تطبیق دهد، مشخص شوند و امکانات مربوط به بهبود شرایط و محیط کار آنان فراهم آید. توصیه‌نامه، همچنین، درباره ساعات کار، مرخصی سالانه همراه با مزد و کار نیمه‌وقت رهنمودهایی ارائه می‌کند. ازجمله این رهنمودها، پرداخت مزد نه بر اساس سرعت کار، بلکه بر اساس تجربه و مهارت است. بخش دیگر توصیه‌نامه درباره آماده کردن کارگران سالمند برای بازنشستگی است. توصیه‌نامه برآن است که بازنشستگی باید جنبه ارادی داشته باشد. قطع یک‌باره کار و بازنشستگی تحمیلی در این گروه از کارگران و حقوق‌بگیران که عمری را در محیط کار سپری کرده‌اند، می‌تواند عوارض مختلف و ازجمله احساس بیهودگی و افسردگی را در پی داشته باشد. توجه به این شرط‌ها در گذار به بازنشستگی، از اهمیتی خاص برخوردار است. به‌علاوه، امکانات رفاهی، تفریحی، ورزشی و گردشی ازجمله مسائلی است که در حقوق بین‌الملل کار برای این گروه از کارگران و حقوق‌بگیران توصیه می‌شود. متأسفانه، در قانون کار [در ایران] به مشکلات این گروه از کارگران و حقوق‌بگیران توجهی نشده است.

۲. پرستاران و اهمیت خدمات آنان

پرستاران بزرگ‌ترین گروه از کارکنان نظام سلامت را تشکیل می‌دهند و نقش مؤثری در جامعه و حیات اجتماعی آن دارند. پرستاری با گرایش‌های مختلف درمانی، بهداشت روانی، آموزش و پیشگیری، توان‌بخشی، فوریت‌های پزشکی و مراقبت‌های ویژه، در همه عرصه‌های بهداشت و درمان و در تمام مرحله‌های زندگی انسان از نوزادی تا سالمندی نقشی حیاتی و مؤثر دارد. پرستاری، به‌ویژه در بخش درمان، از شغل‌هایی بسیار سخت به‌شمار می‌رود، ازاین‌روی، نیازمند حمایت‌های ویژه است.

کمبود پرستار و فشار مضاعف بر آنان

"بنا بر استانداردهای جهانی باید به‌ازای هر تخت بیمارستانی حداقل ۳ و در بخش عمومی ۵ پرستار وجود داشته باشد. در کشورهای اروپایی، استرالیا، کانادا و آمریکا تعداد پرستاران به حدود ۷ تا ۹ نفر می‌رسد. در کشور ما، مطابق آمارهای رسمی، تعداد پرستاران در حدود ۱۱۳ هزار نفر اعلام شده است. تعداد آمار ثبت شده گروه پرستاران در کشور ۱۱۳ هزار و ۶۶۴ نفر است که ۱۸ هزار و ۳۸۵ بهیار، ۹۴۲ کاردان پرستاری، ۹۰ هزار و ۳۱۹ کارشناس پرستاری، سه هزار و ۷۵۹ کارشناس ارشد پرستاری و ۲۵۹ دکترای پرستاری را دربرمی‌گیرد. آمار ثبت شده پرستاران در رده‌های مختلف در سازمان نظام پرستاری ایران شاغلان، بازنشسته‌ها و شاغلان در امور دیگر را نیز شامل می‌شوند" [نگاه کنید به: سید منصور رضوی، در نشست معاونان آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی، سلامت آنلاین، ۱۰ آذرماه ۱۳۹۴].

"بر اساس استانداردهای جهانی، می‌بایست تعداد پرستاران سه برابر تعداد پزشکان یا دو برابر تعداد تخت‌های بیمارستانی یا به‌ازای هر هزار نفر جمعیت، سه پرستار وجود داشته باشد. این نسبت در بخش داخلی و جراحی به‌ازای هر ۴ تا ۶ بیمار یک پرستار است. در ایران، این نسبت یک به ۱۲ است. بار عمده خدمات بهداشتی- درمانی بر دوش پرستاران است. بر اساس پژوهشی در ایران، ۳۳ درصد از

پرستاران با مشکل خشونت از جانب بیمار یا همراهان او روبرو بوده‌اند. بسیاری از پرستاران پس از ۱۲ سال کار مداوم، سلامت خود را از دست می‌دهند و به یکی از انواع بیمارهای روحی، روانی، اسکلتی، ناراحتی معده، ستون فقرات، اختلالات خواب یا هپاتیت دچار می‌شوند. پرستاران با انبوه مراجعان و بیماران مواجه‌اند، به‌طوری‌که یک پرستار هم‌زمان درحال ارائه خدمت به ۱۲ تا ۲۰ و گاه تا ۲۵ بیمار است. در صورتی که استاندارد نسبتِ پرستار به بیمار در بخش عمومی۱ به ۵ و در بخش ویژه ۱ به ۱ است. متأسفانه، طبق آخرین آمارهایی که وزارت بهداشت اعلام کرده است، کشور ما ۲۰۰ هزار پرستار کمبود دارد. به‌دلیل کمبود پرستار در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی همچنان ساعت زیادی را پرستاران مشغول به فعالیت هستند" [تجارت آنلاین، ۲ بهمن‌ماه ۱۳۹۶].

مهاجرت جمعی پرستاران از کشور فاجعه است، فاجعه‌ای که بر بهداشت روان و سلامت جسمانی جامعه تأثیر جبران‌ناپذیری دارد «شغل پرستاری بسیار پراسترس است... در تمام دنیا برای شغل‌های این‌چنینی جذابیت‌هایی ایجاد می‌کنند. یکی از دلایلی که پرستاران رنج دوری از خانواده را تحمل می‌کنند و به کشورهای دیگر برای کار می‌روند این است که در کشور ما به پرستاری توجهی نشده است. آنچه باعث رنجش پرستاران شده، تبعیض است. وقتی پرستاران شاهد این‌همه تبعیض هستند، ترجیح می‌دهند خانه‌نشین شوند و کار نکنند. آمار پرستارانی که خانه‌نشین هستند بیش از آمار پرستارانی است که مهاجرت می‌کنند. ... به‌طور تقریبی سالانه حدود هزار پرستار به‌اشکال مختلف از کشور خارج می‌شوند که علت آن کم توجهی مسئولان وزارت بهداشت است. درحالی‌که پرستاران در دیگر کشورهای دنیا نه‌تنها درآمد مناسبی دارند بلکه از جایگاه اجتماعی نیز برخوردار هستند. همچنین در سیستم بهداشت و درمان بسیاری از کشورها همه در قالب یک تیم کار می‌کنند اما پرستاران در کشور ما در سیستمی کار می‌کنند که سنگینی بار آن بر جامعه پرستاری است و پرستاران بیشترین خدمات را ارائه می‌دهند، اما پولش در جیب کسانی دیگر می‌رود. اختلاف در پرداخت که در سیستم بهداشت و درمان کشور ما وجود دارد در هیچ جای دنیا سابقه ندارد و در کشورهای مختلف اختلاف پرداخت بین دستمزد پرستار و پزشک بسیار پایین و در کشوری مانند عربستان سعودی ۱/۵ برابر است، درحالی‌که در کشور ما در برخی موارد این تفاوت در پرداخت دستمزدها به ۶۰ برابر، ۷۰ برابر و تا ۱۰۰ برابر نیز می‌رسد» [نگاه کنید به: شریفی‌مقدم، دبیرکل خانه پرستار، سایت تعادل، ۱۰ خردادماه ۱۳۹۷].

ابعاد فاجعه در بخش سلامت و بهداشت و از آن جمله در استثمار وحشتناک از پرستاران و کارکنان زحمتکش این بخش از جامعه چنان است که حتا مسئولان و دست‌اندرکاران نیز قدرت کتمان آن را ندارند. «کمبود شدید نیرو، اضافه‌کاری‌های اجباری و وضع معیشتی نامناسب ازجمله دلایل دیگر مهاجرت پرستاران است. از مهم‌ترین دلایلی که باعث مهاجرت این صنف از کشور می‌شود، میزان رفاهی است که برای پرستاران در کشورهای دیگر درنظر گرفته می‌شود. ... ممکن است خانواده‌ای چهارنفره برای اداره زندگی خود به پنج میلیون تومان نیاز داشته باشد. پرستار اگر بخواهد این سطح از درآمد را داشته باشد باید دو و گاهی سه شیفت کار کند. در حال حاضر میانگین پرداختی به پرستاران در بیمارستان‌های بخش دولتی بین دو تا سه میلیون تومان همراه با کارانه است. آنها اگر بخواهند این درآمد را به پنج میلیون تومان برسانند، باید دو شیفت و معادل ۳۸۰ ساعت در ماه در بخش‌های دولتی و خصوصی کار کنند. گاهی نیز مجبور می‌شوند سه شیفت در ماه کار کنند. در این صورت خطا اجتناب

ناپذیر است» [تجارت آنلاین، ۲ بهمن‌ماه ۱۳۹۶].

گذشته از کار دشوار، ساعات طولانی کار و دستمزد ناچیز، باید به عدم امنیت شغلی پرستاران نیز اشاره کرد؛ «بالغ بر ۹۰ درصد پرستاران کشور و شاغل در بیمارستان‌های خصوصی نیز مشمول قراردادهای موقت هستند و از هیچ امنیت شغلی برخوردار نیستند. به‌علاوه، شرکت‌های پیمانی در بعضی از حوزه‌های بیمارستانی و در برخی از رسته‌های درمانی- که گه‌گاه پرستاران را هم شامل می‌شود- ناهنجاری‌های زیادی در نوع قراردادها و آیتم‌های گروهی ایجاد کرده‌اند. بیمارستان‌های خصوصی تابع قانون کار و تأمین اجتماعی هستند، اما متأسفانه، این قانون در بسیاری از بیمارستان‌ها ناقص اجرا می‌شود. در بخش دولتیِ درمان شاهد قرارداد پیمانی هستیم. پایین بودن دستمزد مشکلاتی از قبیل چند شیفت بودن پرستارانِ و خستگی آن‌ها و به‌تبع آنها، کاهش کیفیت ارائه خدمات و آسیب‌های روحی و روانی به پرستاران و خانواده‌های آنان را پدید می‌آورد؛ پرستاران تازه فارغ‌التحصل به‌دلیل کمبود دستمزد، تمایل چندانی به کار در بخش خصوصی ندارند. جایگزین مناسبی برای بازنشستگان پرستاری بخش خصوصی وجود ندارد» [خبرگزاری ایلنا، رئیس انجمن صنفی پرستاران].

این درحالی است که به‌گفته رئیس نظام پرستاری: «بر اساس اعلام دبیر اجرایی شورای بین‌المللی پرستاران، پرستاران ایران از نظر دانش و فراگیری علوم و فنون روز در رده ۴ دنیا هستند، ولی به‌علت موانع متعدد در نوع ارائه خدمت از کشورهای آخر دنیا هستیم» [واحد مرکزی خبر، ۲۶ مهرماه ۱۳۹۱].

در صحت بخش نخست این گفتار حتا اگر غلو شده باشد، تردید نمی‌توان کرد، زیرا وجود دلالان و واسطه‌ها و اصرار آن‌ها برای جذب پرستاران به کشورهای خارجی همین را نشان می‌دهد. ولی درباره بخش دوم این گفتار و ناظر بر نامطلوبی ارائه خدمات چه می‌توان گفت؟ نظام برآن بوده و هست که راه حل تمام این مشکلات خصوصی سازی است و کلید حل آن‌ها نیز در جیب کلان‌سرمایه‌داران و دلالان! اکنون دیگر بر همگان روشن است که خصوصی‌سازی و بازگذاشتن دست دلالان و واسطه‌ها در موضوع حیاتی بهداشت و درمان نه حل مشکل که تیغ دادن به‌دست زنگی مست بود! خصوصی‌سازی بیمارستان‌ها از یک‌سو و به پیمان دادن واحدهای بیمارستان‌های دولتی، فاجعه دیگری است که جامعه پرستاری به‌ویژه، زنان پرستار و به‌طور کل، سلامت جامعه را تهدید می‌کند. مطابق آمارهای رسمی بیش از ۸۰ درصد پرستاران و کارکنان بیمارستان‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. دستبرد هرچه بیش‌تر به دستمزد حقیر این جامعه زحمتکش نیز از پیامدهای ناگزیر خصوصی‌سازی است که حیات و سلامت جامعه را تهدید کرده و می‌کند: «یکی دیگر از مسائل در کشور ما، موضوع خصوصی‌سازی در بخش سلامت است. درحال‌حاضر اولین عاملی که ما را تهدید می‌کند، بحث خصوصی‌سازی در سلامت است. امروزه سلامت در بسیاری از مراکز خصوصی شده، به‌طوری‌که در بعضی بیمارستان‌ها، یک بخش یا یک سیستم از آن به بخش خصوصی و افراد غیرمتخصص سپرده شده و این موضوع ضربات جبران‌ناپذیری به نظام سلامت وارد می‌آورد. فاصله زیادی با استانداردهای جهانی داریم» [سایت آفتاب]. (تأکید از ماست).

واقعیت این است که با آغاز خصوصی‌سازی گسترده از ابتدای سال‌های دهه ۱۳۷۰ و اجرای طرح «نظام نوین اداره اموربیمارستان‌ها»، روند تبعیض و نابرابری در جامعه سلامت و پزشکی کشور تعمیق و گسترش یافت. تا پیش از اجرای این طرح، اختلاف درآمد پزشک و پرستار در مراکز درمانی عمومی به‌طور میانگین کمتر از ۲ برابر بود. اما پس از اجرای طرح نظام نوین اداره امور بیمارستان‌ها، درآمد

پزشکان با تفاوت ۵ تا ۱۰ برابر نسبت به درآمد پرستاران رسید. این مسئله نارضایتی شدید پرستاران و کادر درمانی را به‌دنبال داشت. دشواری حاکم بر شرایط کار پرستاران و کارکنان خدمات درمانی و اعتراضات چندساله آنان درخصوص شرایط و روابط کار خود و ازجمله خواستِ ارائهٔ تعریف درباره تعرفه‌های پرستاری یا به‌عبارتی، طرح طبقه‌بندی یا رتبه‌بندی مشاغل، به آن‌جا منتهی شد که دولت در سال ۱۳۷۹ ماده واحده‌ای را با عنوان: «ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت» به مجلس ارائه کند. بند ۱ و ۲ این لایحه، کارکنان خدمات درمانی را در بخش‌های دولتی اعم از کشوری و لشکری و نیز در بخش خصوصی، مشمول مقررات مربوط به‌سختی کار و مواد ۶۷ و ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و بنا بر ضوابط رتبه‌بندی کارکنان دولت اعلام می‌کند. این دو ماده اگرچه تا حدی نشان دهنده عقب‌نشینی دولت در برابر اعتراض‌ها و خواست‌های جامعه پرستاری کشور است، اما به‌خودی‌خود مشکلی را حل نمی‌کند. زیرا با تداوم قراردادهای موقت و وجود شرکت‌ها و پیمانکاران واسط در مراکز خدمات درمانی دولتی این دو ماده از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نخواهند بود. همچنین، از آن‌جا که حداقل حقوق و دستمزد کارکنان و کارگران مشمول قوانین «مدیریت خدمات کشوری» و «کار»، به‌منزله مبنای محاسبات بعدی، بسیار کم‌تر از سبد هزینه‌های زندگی است، رتبه‌بندی و طبقه‌بندی مشاغل تأثیر چندانی بر دیگر سطوح حقوق و دستمزدها نخواهد داشت.

از طرفی، این لایحه، کارکنان خدمات درمانی و ازجمله پرستاران را که زنان بخش بزرگ این کارکنان را تشکیل می‌دهند، از شمول ماده ۷۵ قانون کار یعنی مقررات ناظر بر ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور مستثنا کرده است. به‌علاوه، طبق ماده ۳ این لایحه، ساعات کار پرستاران با احتساب اضافی کاریِ الزامی، ۱۲ ساعت در روز می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، لایحه در پی آن بود که به وضع غیرقانونی و ضد انسانی حاکم بر مراکز درمانی کشور صورت قانونی بخشد. تصویب این طرح به‌رغم فرازونشیب و عقب‌گردهای جدی تا تاریخ ۶ تیرماه ۱۳۸۶ به‌تعویق افتاد. در پی تصویب این طرح، وزارت خانه‌های مسئول به‌بهانه تأمین نبودن بودجه آن، از تدوین آیین‌نامه اجرایی آن سرباز زدند و «طرح قاصدک» (اجرای پرداخت مبتنی بر عملکرد) را در زمستان ۱۳۹۳ جایگزین آن کردند. در دستورالعمل مبتنی بر عملکرد کارکنان شاغلِ غیرپزشک در بیمارستان‌های دولتی آمده است: «در این روش محاسبات در دو سطح صورت می‌گیرد؛ در سطح اول بر اساس عملکرد هر بخش، درآمد قابل توزیع به کارکنانِ غیرپزشک شاغل در آن بخش محاسبه می‌گردد؛ در سطح دوم، بر اساس عملکرد هر یک از کارکنان و امتیازات مکتسبه سهم هر فرد تعیین می‌گردد.»

شمس، عضو شورای‌عالی نظام پرستاری، دراین‌باره می‌گوید: «اکثریت جامعه پرستاری پیش از این نیز مخالف اجرای طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد بودند اما اعضای شورای‌عالی و سازمان نظام پرستاری تأکید داشتند که این فرصت را به وزارت بهداشت بدهند تا به وعده‌هایش عمل کند. ما در شورای‌عالی نظام پرستاری با اتکا به اصل اعتماد بر این تصور بودیم که تعرفه‌های پرستاری و بسته‌های خدمتی پرستاری اجرا می‌شود و طرح مبتنی بر عملکرد نیز بر اساس تعرفه‌ها و بسته‌های خدمتی اجرا می‌شود، اما حال که این موضوع اجرا نشده و تعرفه‌های خدمات پرستاری مصوب نشده است، اصلاً پرداخت مبتنی بر عملکرد معنا و مفهومی ندارد. وقتی ما بسته خدمتی و تعرفه خدمات نداریم، کدام عملکرد پرستاری را می‌خواهند بسنجند تا بر اساس آن پرداختی صورت گیرد. متأسفانه بعد از گذشت ۹ سال همانند بسیاری از مشکلات لاینحل بهداشت و درمان، این قانون هم مسکوت باقی مانده است و

عملاً نه‌تنها پرستاران طی این سالیان از حق مسلم خود برخوردار نشده‌اند بلکه همراه با طرح تحول نظام سلامت این اختلاف درآمدی به ۴۰ برابر و در بعضی موارد تا ۱۰۰ برابر رسیده است... باید توجه داشت از زمانی که تفاوت درآمدی بین یک تیم کاری شکل می‌گیرد خودبه‌خود نگاه‌ها عوض می‌شود و نگاه از بالا به پایین و نگاه ارباب‌رعیتی می‌شود. قرار نیست پرستاران مدام چشم انتظار باشند. جامعه پرستاری از این پس از طریق دیگری مطالبات و خواسته‌های خود ازجمله تعرفه‌گذاری خدمات را پیگیری می‌کنند و تصمیمات دیگری اتخاذ خواهند کرد» [مخبر نیوز، ۱۶ اسفندماه ۱۳۹۶].

روشن است که مشکل جامعه پرستاری و به‌مفهومی گسترده‌تر مشکل کارگران و کارکنان در نظام بهداشت و خدمات درمانی به مفهوم وسیع آن و به‌مثابه یکی از رشته‌های خدمات زیربنایی کشور، با این اقدام‌ها حل‌شدنی نیست. ضمن به‌رسمیت شناختن حق برخورداری از سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل، مذاکرات دسته‌جمعی و اعتصاب برای تمامی کارگران و کارکنان متخصص در این رشته، باید به بستن قراردادهای موقت پایان داد و دست واسطه‌ها- اعم از پیمانکار و شرکتی- از واحدهای خدمات بهداشت و درمان را باید کوتاه کرد. با پیش‌بینی شوراهای کار یا نهادهای مشارکتی در این مراکز، امکان مشارکت کارگران و متخصصان این واحدها را در نظارت بر حسن اجرای توافقات و پیگیری مصوبات آن باید فراهم آورد. جامعه پرستاران، کارگران و کارکنان کشور در مورد همه مسائل مربوط به برنامه‌های خدمات بهداشتی و درمانی و چگونگی اجرای آن باید طرف مشورت باشند. حداقل حقوق و دستمزد آنان به‌عنوان مبنای محاسبه دیگر سطوح حقوق و دستمزد باید با مشارکت این جامعه به‌گونه‌ای تعریف شود که پاسخ‌گوی سبد هزینه‌های زندگی باشد. تنها از این طریق است که پرستاران بیکار، سرخورده و مهاجر به کشورهای دیگر که نیمی از جمعیت پرستاران کشور را تشکیل می‌دهند، می‌توان جذب کرد. به‌علاوه، می‌توان و باید تا فراهم آمدن کادر ضرور پرستاری به‌میزان پیش‌بینی شده در استانداردهای جهانی، از بازنشستگان به‌صورت پاره‌وقت و برای کارهای سبک‌تر یاری جست. با قائل شدن امتیازهایی درخورد برای این مشاغل و متناسب با استانداردهای جهانی نیز برنامه‌ریزی آموزشی‌ای متناسب در دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی به جذب و تربیت کادر لازم می‌توان اقدام کرد. بی‌تردید اگر درآمدهای کشور به‌جای حیف‌ومیل کردن و اتلاف آن‌ها در مسیر اهداف جاه‌طلبانه و ضد مردمی نظام صرف امور مهمی از این دست می‌شد، کشور ما برای تأمین کادر مناسب خدمات بهداشت و درمان خود تا مرحله تکمیل آن می‌توانست به‌طور موقت به جذب نیروی متخصص از دیگر کشورها برآید، نه آنکه همین کادر موجود را فرسوده و روانه خارج کند. بدیهی است که انجام این خواست‌ها از عهده دولت و نظام غرق شده در فساد و سودجو خارج است و مبارزه مستقل کارگران و کارکنان این رشته و حمایت عمومی جامعه و به‌ویژه حمایت جامعه کارگری را در سراسر کشور نیازمند است. این وظیفه‌ای ملی و میهنی است. زیرا سلامت جامعه و شهروندان آن و به‌ویژه سلامت کارگران و زحمتکشان از بدو تولد تا سالمندی در گرو حفظ و توسعه این بخش است. کارگران کشور باید این نگاه تحمیل شده به آنان یعنی «هر کس به کار خود» را واپس زنند و مشکلات جامعه کارگری را در هرکجا و در هرزمان مشکل خود بدانند. اتحاد و همبستگی ضرورت مبارزه طبقاتی کارگران و مزدبگیران است.

پرستاران و حقوق بین‌المللی کار

در نقش اساسی و حتا حیاتی پرستاران در زمینه تأمین سلامت و بهداشت مردم، امروز دیگر تردید نمی‌توان داشت. موفقیت خدمات درمانی تا حد بسیار زیادی به همکاری پرستاران بستگی دارد و

مرهـون انجـام وظیفـه آنـان اسـت. در بسـیاری کشـورها کمبـود پرسـتاران واجـد شـرایط سـبب شـده اسـت تـا پرسـتاران موجـود بـا اسـتثماری نفرت‌انگیـز روبـرو باشـند، اسـتثماری کـه موجـب فرسـودگی زودرس آنـان می‌شـود و به‌سـرعت از کارایی‌شـان می‌کاهـد. ازایـن‌روی، سـازمان بین‌المللـی کار، در نتیجـه پیگیـری نماینـدگان گروه‌هـای کارگـری مسـتقل، ضـروری دانسـت کـه بـرای پرسـتاران معیارهایـی ویـژه در نظـر گرفتـه شـود، معیارهایـی کـه بـا همـکاری سـازمان جهانـی بهداشـت در مقاوله‌نامـه شـماره ۱۴۹ و توصیه‌نامـه شـماره ۱۵۷ مصـوب سـال ۱۹۷۷ تجلـی یافـت.

برابـر مقاوله‌نامـه ۱۴۹، کشـورهایی کـه بـدان ملحـق می‌شـوند بایـد در چارچـوب برنامـه کلـی بهداشـت و بـا در نظـر گرفتـن امکانـات بالفعـل آن کشـور، سیاسـتی درخصـوص خدمـات پرسـتاری اتخـاذ کننـد که بالاتریـن سـطح بهداشـت را بـرای مـردم تأمیـن کنـد و شـرایط کار پرسـتاران، آمـوزش علمـی و عملـی، اشـتغال و آینـده شـغلی و مـزد و مزایـای شـغلی آنـان، انگیزه‌بخـش خدمـت پرسـتاری باشـد. بایـد تمهیداتـی اندیشـیده شـود کـه انگیـزه مشـارکت و همـکاری پرسـتاران در برنامه‌ریـزی خدمـات پرسـتاری را تقویـت کنـد و موجـب شـود سـازمان‌های حرفـه‌ای آنـان در اتخـاذ تصمیم‌هـای مربـوط مشـارکت یابنـد. ایـن مقاوله‌نامـه بـرآن اسـت کـه شـرایط کار و اشـتغال پرسـتاران بایـد از طریـق مذاکرات‌جمعـی سـازمان‌های صنفـی- حرفـه‌ای آنـان بـا کارفرمایـان تعییـن شـود و درصـورت اختـلاف، موضـوع از طریـق میانجیگـری، نهادهـای داوریِ اختیـاری حل‌وفصـل شـود. به‌عـلاوه، هـر یـک از کشـورها درصـورت لـزوم بایـد بکوشـند مقـررات موجـود در زمینـه بهداشـت و ایمنـی کار را بـا توجـه بـه ویژگی‌هـای کار پرسـتاران اصـلاح کننـد. سـرانجام، مقاوله‌نامـه یادشـده بـرآن اسـت کـه شـرایط کار پرسـتاران در زمینـه سـاعات کار (سـاعات روزانـه، اضافـه‌کار، کار نوبتـی) تعطیـلات هفتگـی، مرخصـی سـالانه، مرخصـی آموزشـی، مرخصـی بـارداری و زایمـان، مرخصـی اسـتعلاجی بـا اسـتفاده از مـزد نیـز برخـورداری از تأمیـن اجتماعـی نبایـد در هیـچ حالـت کم‌تـر از شـرایطی معـادل بـا شـرایط دیگـر کارگـران باشـد. توصیه‌نامـه شـماره ۱۵۷ و پیوسـت آن نیـز در هـر یـک از زمینه‌هـای مربـوط بـه سیاسـت خدمـات پرسـتاری، آموزشـی علمـی و عملـی، فعالیـت شـغلی، مـزد، سـاعات کار، روزهـای تعطیـل و اسـتراحت، حمایـت از سـلامت پرسـتاران و مشـارکت آنـان در تصمیم‌گیری‌هـا، رهنمودهـا و پیشـنهادهای اجرایـی مفصلـی ارائـه می‌دهـد.

۳. دریانوردان و ملاحان

بـر اسـاس مقاوله‌نامه‌هـای بین‌المللـی، مـلاح و دریانـورد بـه تمـام کسـانی اطـلاق می‌شـود کـه صرف‌نظـر از شـغل و تخصص‌شـان در شـرکت‌های کشـتی‌رانی و بـر روی آب مشـغول به‌کارنـد.

در شـرایط کنونـی، در کشـور مـا دسـت‌کم ده‌هـا هـزار دریانـورد بـه روی کشـتی‌ها و در آب‌هـای بین‌المللـی بـرای شـرکت‌های کشـتی‌رانی اعـم از دولتـی و خصوصـی بـه‌کار مشـغول‌اند. یکـی از بزرگ‌تریـن ایـن شـرکت‌ها شـرکت کشـتی‌رانی جمهوری‌اسـلامی اسـت. کشـتی‌رانی جمهوری‌اسـلامی ایـران، شـرکت ترابـری دریایـی و کشـتیرانی ایرانـی اسـت، کـه هم‌اکنـون بـا در اختیـار داشـتن ناوگانـی حـدود ۱۷۰ فرونـد کشـتی، بزرگ‌تریـن شـرکت خدمـات کشـتی‌رانی خاورمیانـه محسـوب می‌شـود. شـمار کارکنـان ایـن شـرکت در سـال ۱۳۹۲ بالـغ بـر ۷ هـزار نفـر اعـلام شـد. از دیگـر شـرکت‌های مهـم کشـتی‌رانی می‌تـوان بـه شـرکت «کشـتیرانی والفجـر»، «شـرکت ایرسـوتر»، «شـرکت دریایـی تایـد واتـر خاورمیانـه»، «شـرکت نفـت فـلات قـاره ایـران»، «کشـتیرانی بنیـاد»، «شـرکت صنعتـی دریایـی ایـران»، «شـرکت آریـا بنـادر ایرانیـان» و «شـرکت تعاونـی افـق» اشـاره کـرد.

بنابرایـن، بـا آن‌کـه آمـار دقیقـی از کارگـران دریانـورد در دسـت نیسـت، می‌تـوان به‌جرئـت گفـت کـه ده‌هـا هـزار

دریانورد به‌طورمعمول از ساعت ۶ صبح تا ۸ شب کار می‌کنند و مقررات ناظر بر شب‌کاری و شیفت‌کاری نیز مشمول آنان می‌شود، ضمن آنکه آنان در ساعات غیرکاری هم اغلب همچنان دور از خانه و کاشانه در کشتی‌ها و بر دریا و اقیانوس به‌سر می‌برند.

یکی از خواست‌های اساسی دریانوردان کشور طرح طبقه‌بندی مشاغل است که به‌رغم اعتراضات دیرینه دریانوردان هنوز تحقق نیافته است. "نزدیک به ۱۷۰۰ مهندس کشتی و کارگر دریانورد هستیم که مطابق قانون کار و تأمین اجتماعی برای کشتی‌رانی جمهوری‌اسلامی کار می‌کنیم. درحالی‌که برابر همین مقررات کار و تأمین اجتماعی در کارگاه‌های بالای ۱۰۰ نفر باید طرح طبقه‌بندی مشاغل به‌اجرا درآید، اما این بخش از مقررات قانون کار در مورد ما اجرا نمی‌شود. مسکوت ماندن اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد جمعیت ۱۷۰۰ نفری کارگران و مهندسان کشتی باعث شده است تا درآمد این گروه از مزدبگیران در حد و اندازه حداقل‌های قانونی باقی بماند. بر اساس ماه ۵۰ قانون کار، چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین‌شده مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند، وظیفهٔ پیگیری اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل بر عهدهٔ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. مسئولان وزارت کار در مورد مسکوت ماندن اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برای کارگران دریانورد شرکت کشتی‌رانی جمهوری‌اسلامی پاسخگو نیستند" [غلامرضا زنگی اهرمی، عضو انجمن صنفی کارگری دریانوردان جمهوری‌اسلامی مرکز خلیج‌فارس، به‌نقل از: خبرگزاری ایلنا، ۱۷ تیرماه ۱۳۹۴].

پیش از این نیز، رئیس انجمن صنفی کارگری دریانوردان جمهوری‌اسلامی مرکز خلیج‌فارس، با ارسال نامه‌ای به وزیر کار از اجرا نشدن قانون طبقه‌بندی مشاغل از سوی شرکت کشتی‌رانی جمهوری‌اسلامی انتقاد کرده بود. در این نامه انتقادی، با اشاره به نامه‌های مکرر کارگران دریانورد شرکت کشتی‌رانی جمهوری‌اسلامی به مقام‌های مسئول استان هرمزگان و شکایت آنان از شرکت کشتی‌رانی درخصوص اجرا نشدن قانون طبقه‌بندی مشاغل، ازجمله گفته بود: «عدم اجرای قانون طبقه‌بندی مشاغل موجب تضییع حقوق کارگران دریانورد شرکت کشتی‌رانی شده است. شرکت فوق‌الذکر (شرکت کشتی‌رانی جمهوری‌اسلامی) از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل استنکاف ورزیده و هیچ‌گونه مزایایی در این خصوص به پرسنل شاغل و بازنشسته پرداخت نکرده است و معلوم نیست چگونه مبادرت به صدور احکام کارگزینی با عناوینی طبقه‌بندی شده، بدون تغییر در دستمزد کلیه پرسنل اقدام کرده است. نظر به اینکه ماهیت کار این کارگران بر روی ناوگان شرکت فوق در دریا می‌باشد و مدت کار آنان از ۶ صبح الی ۸ شب به‌صورت مداوم و در مابقی ساعات نیز خارج از محیط خانه و در آب‌های بین‌المللی است و مزایایی که بابت کارکرد بر روی کشتی به پرسنل پرداخت می‌شود به‌مراتب کمتر از میزان محاسبه نوبت کاری و اضافه‌کار پرسنل بوده است، تاکنون شرکت مذکور محاسبه موارد مذکور در حقوق پایه را برای کلیه پرسنل انجام نداده و نیز طرح طبقه‌بندی کلیه پرسنل اعم از بازنشسته و غیر بازنشسته در بخش کارگری آن شرکت انجام نشده و شرکت مذکور با تغییر شرکت کشتی‌رانی به شرکت کشتی‌رانی KSL تأمین نیرو که آن هم طبق ماده ۱۲ قانون کار شرکت جدید قائم‌مقام شرکت قبل خواهد بود. لذا بر اساس دستورالعمل مربوط به نحوه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، کارگران مشمول قانون کار چنانچه کارفرمایان در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارهای خود را ارزیابی نکرده باشد وزارت کار انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی و یا اشخاص صاحب صلاحیت واگذار خواهد کرد» [به‌نقل از سایت کلمه، ۲۷ آبان‌ماه ۱۳۹۱].

یادآور می‌شویم که قانون طرح طبقه‌بندی مشاغل دریانوردان در سال ۱۳۸۶ تصویب شد. اما از آن زمان تا کنون این قانون اعمال نشده است و مسئولان شرکت‌های کشتی‌رانی از اجرای آن شانه خالی کرده‌اند و هیچ‌گونه مزایایی بابت آن به دریانوردان شاغل و بازنشسته پرداخت نکرده‌اند.

گذشته از نرخ پایین‌تر حقوق دریانوردان کشور نسبت به نرخ‌های بین‌المللی و اعتراض دریانوردان نسبت به این موضوع که همچنان ادامه دارد، در ماه‌های پایانی سال ۱۳۹۱ حق مأموریت دریانوردان نیز برخلاف تمام مصوبه‌های قانونی و بین‌المللی، این حق از نرخ ارزی به ریالی تغییر یافت.

به‌علاوه، ازجمله مشکلات دریانوردان کشور بیکاری پنهان و آشکار و دستمزدهای اندک آنان است. «پیچیدگی‌های اشتغال در جهان پرشتاب امروز توجه بسیاری از سیاست‌گذاران، دولتمردان و کارشناسان را به‌خود جلب کرده است. بدیهی است ترکیب جمعیت جوان کشور و سیل متقاضیان کار، ضرورت پرداختن بیشتر به این مسئله را توسط مسئولین در تمامی بخش‌های صنعتی کشور ایجاب می‌کند که صنعت دریایی با توجه به ظرفیت بالایی که در بحث اشتغال‌زایی دارد از این قاعده مستثنا نیست. یکی از معضلاتی که مدتی است گریبان‌گیر جامعه دریایی ما شده بیکاری دریانوردان ایرانی باتجربه و متعهد به‌دلیل ورود بیش از حد دریانوردان خارجی به ناوگان دریایی کشور از ملیت‌های مختلف اعم از هندی، فیلیپینی، میانماری، بنگلادشی، پاکستانی، روسی و غیره است که بر روی شناورهایی با تناژ زیر ۵۰۰ و زیر ۳۰۰۰ تن و حتی کشتی‌های اقیانوس‌پیما در شرکت‌های بزرگ و کوچکِ بخش خصوصی و دولتی مشغول به‌کار هستند. اکثریت مالکین شناورهای ایرانی بنا به دلایلی مانند عدم پرداخت بیمه تأمین اجتماعی نیروی خارجی، تهیه نکردن آذوقه غذایی مناسب، پرداخت نکردن حقوق به‌موقع، دستمزد بسیار پایین، عدم پرداخت عیدی و سنوات، نیاز نداشتن به مرخصی حین قرارداد یک‌ساله و نیاز نداشتن به هزینه ایاب‌وذهاب و دلایل دیگر، به‌کارگیری نیروهای خارجی را به نیروهای داخلی ترجیح می‌دهند. به‌همین دلیل اقدام به حذف نیروی ایرانی می‌کنند. اعلام می‌کنند نیروی ایرانی برای‌مان به‌صرفه نیست و این موضوع آمار بیکاری دریانوردان ایرانی آماده به‌کار را، بیش‌ازاندازه بالا برده تا جایی که دیگر برای دریانوردان رده‌های پایین (ملوان دک و ملوان موتورخانه) به‌سختی و با مشکلات فراوان و دستمزد پایین کار پیدا می‌شود. مالکین با توجه به این موضوع از رد کردن بیمه دریایی امتناع ورزیده و با عنایت به اینکه شغل دریانوردی جزو مشاغل سخت محسوب می‌شود بیمه تأمین اجتماعی را نیز که شامل حال نفرات خشکی می‌شود، به‌سختی برای نفرات رد می‌کنند و بعضاً از رد کردن لیست بیمه تأمین اجتماعی نیز دریغ کرده و می‌گویند درصورت اعتراض جایگزین‌تان نفر خارجی است که باصرفه‌تر از شما است. اکثر شرکت‌ها به دریانورد ایرانی با تأخیر ۳ یا ۴ ماه و گاهی بیشتر حقوق پرداخت می‌کنند. البته آن هم گاهاً و با شکایت به مقامات بندری، اداره کار و دادگاه. البته این را نیز باید ذکر کرد که اداره کار یا دادگاه از قوانین و حقوق دریایی در رده‌های مختلف هیچ‌گونه اطلاعاتی نداشته و به‌سختی مالک محکوم می‌شود؛ زیرا قوانین حقوقی و مرخصی... از هیچ ارگانی به آنها ارائه نشده است و درصورت شکایت، هم باید ساعت‌ها از وقت کار زده شود و هم چندین ماه به‌دنبال حق‌وحقوق خود بود. آیا دریانوردان که شغل آنان جزو مشاغل سخت به شما می‌رود و ماه‌ها از خانه و خانواده خود دور هستند باید در ماه ۲/۵ روز مرخصی داشته باشند؟ یعنی مرخصی نفرات دریایی با خشکی یکسان است؟ آیا بعد از چندماه دوری از خانواده زمان برگشت به مرخصی (اندک) که خانواده چشم به‌راه اوست با دست خالی و بدون حقوق و شرمندگی دوران چندروزه مرخصی را سپری کند؟ آیا دریانورد بعد از چندین

سال کار کردن در دریا با بیمه تأمین اجتماعی که آن هم به‌طور منظم رد نمی‌شود و روزهای مرخصی نیز اکثراً جزو بیمه محسوب نمی‌شود چگونه می‌تواند بازنشسته شود؟ در اینجا لازم به ذکر است که دریانوردان ایرانی برای دریافت گواهینامه و مدرک دریایی خود بعد از گذراندن ماه‌ها دوره‌های مختلف آموزشی، صرف وقت و پرداخت هزینه‌های دوره و کسب موفقیت در امتحانات و دریافت مدارک دریایی و آمادگی حضور در شناورها جهت کار، تازه متوجه می‌شوند که از کار خبری نیست. با توجه به اینکه مدارک دریانوردان از طریق سازمان بنادر و دریانوردی صادر می‌شود و دوره‌های دریانوردی نیز زیر نظر این سازمان است؛ متأسفانه هیچ‌گونه حمایتی از سوی این سازمان درخصوص رفع مشکلات فوق انجام نمی‌شود. با توجه به عضویت ایران در کنوانسیون‌های دریانوردی و الزام به انجام تعهدات به آنها، سؤالی در اینجا به‌وجود می‌آید که آیا تمام تعهدات انجام شده است؟ در غیر این صورت مسئول اجرای آن تعهدات کدام سازمان یا ارگان است؟» [پژمان رفیعی، تین نیوز، ۶ مردادماه ۱۳۹۶]. (تأکید از ماست).

بنا بر همین دلایل، یکی از خواست‌های عمده دریانوردان تدوین قانون کار دریایی است. ولی دولت به‌رغم تعهدات بین‌المللی‌اش تا کنون از اقدام در این زمینه خودداری کرده است.

از دیگر مسائل بنیادین دریانوردان تأسیس سندیکا و سازمان‌های سندیکایی مستقل آنان است که در تمام این سال‌ها دولت‌های مختلف نظام جمهوری‌اسلامی از به‌رسمیت شناختن آن‌ها سرباز زده‌اند. در سال ۱۳۸۵ دولت تنها اجازه تأسیس انجمن صنفی دریانوردان در چارچوب آیین‌نامه‌های ناظر بر انجمن‌های صنفی را به‌شرحی که در گفتارهای پیشین این نوشتار رفت، صادر کرد. اما ازآنجاکه این اساس‌نامه، اساس‌نامه‌ای تحمیلی به‌شمار می‌رفت، با اعتراض و عدم استقبال دریانوردان روبرو بود. در سال ۱۳۸۹ و در پی الحاق جمهوری‌اسلامی به مقاوله‌نامه شماره ۱۴۷ سازمان بین‌المللی کار، مجمع دریانوردان اساس‌نامه‌ای را به‌تصویب رساند که به‌رغم برخی کاستی‌ها، به مفاد مندرج در مقاوله‌نامه‌های ناظر بر تشکل‌های مستقل کارگری نزدیک‌تر است. اما دولت برخلاف تعهدات بین‌المللی‌اش از پذیرش آن سرباز زد و به شکل‌های مختلف به دخالت‌های آشکار و نهان خود در امور جاری این تشکل ادامه داد تا جایی که از معرفی نماینده مستقل دریانوردان به اجلاس سازمان بین‌المللی کار خودداری ورزید و وزیر کار در مقام نماینده دریانوردان به این نشست جهانی معرفی شد. در آن زمان، دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران در توجیه این مسئله گفت: «چنین مسئله‌ای بعید است، فعالین صنفی کارگران دریانورد به‌دلیل عدم ارتباط با کانون انجمن‌های صنفی کارگران کشور گمان برده‌اند که نماینده‌ی آنان در گروهی عازم به سازمان جهانی کار حضور ندارد. هفت نماینده‌ی کارگری که به ژنو سفر کردند نماینده‌ی کل صنوف کارگری کشور هستند. این در حالی است که فعالین صنفی کارگران دریانورد از حق داشتن کرسی جداگانه و انحصاری خود در کنفراس سالانه سازمان بین‌المللی کار بر اساس مقاوله‌نامه‌های این سازمان خبر می‌دهند و نسبت به عدم حضور نماینده‌ی صنفی‌شان در نشست اخیر این سازمان معترض هستند» [سایت کلمه، ۵ تیرماه ۱۳۹۲].

تأمل بر اظهارات دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی در مقام نمادی از تشکل‌های زرد، هماهنگی و همدستی این تشکل‌ها را با دولت در نفی حقوق بنیادین این کارگران به‌خوبی نشان می‌دهد. روشن است که هدف از معرفی نکردن نماینده یا نمایندگان مستقل دریانوردان، بازداشتن آنان از ارائه گزارش مستقل از وضع کشور در مجامع بین‌المللی و درک و دریافت اصولی این کارگران از حقوق خود است.

درنتیجه همین رفتارهاست که امروز تشکل صوری و زرد «انجمن صنفی» را به دریانوردان تحمیل

کرده‌اند، تشکلی که با استقبال دریانوردان روبرو نیست و نمی‌تواند باشد.

هم ازاین‌روست که، ازجمله خواست‌های اساسی دریانوردان و ملاحان کشور، تأسیس سازمان‌های سندیکایی مستقل خود بر اساس مفاد مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی ناظر بر کارشان است، خواستی که مبارزه برای تحقق آن، همچنان ادامه دارد.

دریانوردان و حقوق بین‌المللی کار

نظر به ویژگی‌های کار دریانوردان و ملاحان، به‌هنگام تأسیس سازمان بین‌المللی کار، برخی شرکت‌کنندگان در کمیسیون مقررات بین‌المللی کار در کنفرانس ورسای، عقیده داشتند که برای مسائل دریایی باید سازمانی به‌جز سازمان بین‌المللی کار مقررات وضع کند. این نظر پذیرفته نشد، ولی مقرر شد که سازمان بین‌المللی کار در اجلاس‌های ویژه‌ای که هرچند سال یک بار تشکیل می‌شود، به مسائل مربوط به دریانوردان بپردازد. مطابق با آیین برگزاری این اجلاس، ابتدا کمیسیون سه‌جانبه مربوط، موضوع بحث را مطالعه کرده و نظر خود را درباره موضوع به اجلاس ویژه اعلام می‌کند. اجلاس، بررسی نتیجه این مطالعات را به نشست مقدماتی (فنی) احاله می‌دهد. پس از بررسی‌های مقدماتی (فنی) موضوع برای تصویب به اجلاس نهایی ارجاع می‌شود.

در زمینه کار دریانوردان بیش از سی مقاوله‌نامه و بیست توصیه‌نامه به تصویب رسیده است. ازآنجاکه کار دریانوردان در دریا و روی کشتی انجام می‌شود، مطابق با ضابطه‌ای که در سال ۱۹۳۶ پذیرفته شد، کشتی‌های ثبت شده در کشوری که به این مقاوله‌نامه‌ها پیوسته است، مشمول این مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها و متعهد به‌اجرای مفاد آن‌ها می‌شود. به‌علاوه، برابر توصیه‌نامه شماره ۹ مصوب سال ۱۹۲۰، به کشورهای عضو توصیه شده است که قوانین داخلی خود در حوزه مسائل دریایی را به‌طرزی منظم و شفاف گردآوری کنند تا دریانوردان همه کشورها از حقوق و تکالیف‌شان در دیگر کشورها با توجه به وضعیت حقوق بین‌المللی در این حوزه آگاه باشند. شاید خالی از فایده نباشد که به مفاد این مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه‌ها نگاهی گذرا بیندازیم.

مقاوله‌نامه شماره ۹ مصوب سال ۱۹۲۰ مربوط به موضوع کاریابی‌های دریانوردان، تأکید می‌کند که کاریابی دریانوردان نباید وسیله سودجویی افراد، شرکت‌ها و مؤسسات باشد. ازاین‌رو تأکید می‌ورزد که دفاتر مجانی زیر نظر انجمن صاحبان کشتی‌ها و دریانوردان با هدف کاریابی برای دریانوردان باید تشکیل شود. در همین زمینه، توصیه‌نامه دیگری - توصیه‌نامه شماره ۱۳۹ مصوب سال ۱۹۷۰- تصویب شد که در آن توصیه‌هایی را درخصوص استخدام و کاریابی، آموزش حرفه‌ای، برخورداری دریانوردان از کار و مزد منظم و امکان تغییر شغل ارائه می‌کند. مسئله دیگر به استخدام دریانوردان و شرایط خاص برخی مشاغل آنان مربوط است. برابر مقاوله‌نامه‌های ۵۳، ۶۹ و ۷۴ مصوب سال‌های ۱۹۳۶ و ۱۹۴۶ ناخدا و فرمانده کشتی، کارکنان فنی، آشپز کشتی و ملوانان ماهر باید دارای گواهی‌نامه‌ای داشته باشند که احراز صلاحیت شغلی آنان را تأیید کرده باشد. در مقاوله‌نامه‌ها شرایط اخذ این گواهی‌نامه‌ها ذکر شده است. موضوع دیگر، موضوع قرارداد استخدامی دریانوردان است. مقاوله‌نامه ۲۲ مصوب سال ۱۹۲۶ شرایط انعقاد قرارداد، شروط قرارداد، شرایط اتمام قرارداد و چگونگی انصراف طرفین از ادامه قرارداد را به‌تفصیل ذکر می‌کند. این مقاوله‌نامه مقرر می‌دارد که قراردادهای بسته‌شده با مدت نامعین، درصورت انصراف هریک از طرفین در یکی از بنادر بارگیری یا تخلیه کشتی به‌شرط رعایت حداقل ۲۴ ساعت اخطار پیشین، قابل‌فسخ خواهد بود. هم‌چنین در مقاوله‌نامه آمده است که قوانین کشورهای عضو

باید مشخص کنند در چه شرایط، فردی از کارکنان کشتی که می‌خواهد کار خود را ترک کند، می‌تواند درخواست پیاده شدن از کشتی یا ترک آن را بدهد یا بالعکس، طی چه شرایطی فرمانده یا ناخدا می‌توانند کارمندی را اخراج کنند. به‌علاوه، مقاوله‌نامه درباره مسائل مربوط به استعفای دریانوردی که در کشتی دیگر شغل مهم‌تری یافته است نیز چگونگی دادن گواهی پایان کار به او، مقرراتی را برمی‌شمارد.

آخرین موضوع درخصوص مسائل استخدامی، موضوع اشتغال مستمر دریانوردان است که در مقاوله‌نامه شماره ۱۴۵ و توصیه‌نامه شماره ۱۵۴ مصوب سال ۱۹۷۶ درباره آن بحث شده است.

از دیگر مقاوله‌نامه‌های مربوط به دریانوردان می‌توان از مقاوله‌نامه ۱۰۸ مصوب سال ۱۹۵۸ درباره ضرورت صدور شناسنامه ملوانی برای دریانوردان، مقاوله‌نامه‌های شماره ۲۷۱ و شماره ۲۸۴ درباره شرایط کار جوانان و نوجوانان در کشتی، مقاوله‌نامه ۷۳ مصوب سال ۱۸۴۶ موضوع آزمایش‌های پزشکی درباره همه کارکنان کشتی، مقاوله‌نامه‌های ۱۴۶ مصوب سال ۱۹۷۹ درباره مرخصی کارکنان کشتی، مقاوله‌نامه ۹۲ مصوب سال ۱۳۴۹ درباره مسائل بهداشت و مسائل رفاهی و ازجمله مسئله مسکن کارکنان کشتی، مقاوله‌نامه ۱۳۳ و دو توصیه‌نامه مکمل (شماره ۱۰۴ و ۱۴۱) در سال ۱۹۷۰ مربوط به پیشگیری حوادث ناشی از کار، مقاوله‌نامه‌های ۲۷ و ۳۷ درباره ضرورت درج وزن بار به روی بارها برای مصون داشتن باراندازان در برابر حمل بارهای سنگین، توصیه‌نامه شماره ۱۰۵ درباره داروخانه کشتی و وجود داروهای ضرور در آن، مقاوله‌نامه ۱۰۶ درباره برخورداری از حمایت‌های پزشکی و راه نمایی پزشکان و تا حد امکان از پزشکان متخصص از طریق رادیوی کشتی در سال ۱۹۵۸، توصیه‌نامه ۱۳۸ مصوب سال ۱۹۷۰ درباره مسائل رفاهی دریانوردان در کشتی و در بنادر، توصیه‌نامه شماره ۲۸ مصوب سال ۱۹۲۶ درباره بازرسی کار نام برد.

همچنین، از مقاوله‌نامه‌های شماره ۱۰ مصوب ۱۹۲۰ درباره بیمه بیکاری دریانوردان، مقاوله‌نامه شماره ۸ مصوب همان سال درباره خسارت بیکاری دریانوردان به‌سبب از بین رفتن یا غرق شدن کشتی، مقاوله‌نامه شماره ۲۳ و توصیه‌نامه شماره ۲۷ مصوب سال ۱۹۲۶ درباره تأمین بازگشت به میهن، مقاوله‌نامه‌های ۵۵ و ۵۶ مصوب سال ۱۹۳۶ درباره بیماری، حوادث دوران خدمت یا مرگ دریانورد، توصیه‌نامه ۷۵ مصوب سال ۱۹۴۶ درباره موافقت‌نامه‌های تأمین اجتماعی بین کشورها، توصیه‌نامه شماره ۷۶ مصوب همان سال درباره ارائه خدمات پزشکی به افراد تحت تکفل دریانوردان، دو مقاوله‌نامه به‌شماره‌های ۷۰ و ۷۱ درباره تأمین اجتماعی و مستمری دریانوردان و درباره مسائل مربوط به تأمین اجتماعی در سال ۱۹۴۶ باید یاد کرد.

به‌علاوه، کنفرانس بین‌المللی کار در زمینه مسائل دریایی در چند نشست به بررسی رعایت نشدن ضوابط لازم در برخی کشتی‌ها پرداخت و در نهایت مقاوله‌نامه شماره ۱۴۷ و توصیه‌نامه شماره ۱۵۵ را در موضوع رعایت حداقل ضوابط در کشتی‌های بازرگانی و تفریحی تصویب کرد. برابر این مقاوله‌نامه، کشوری که به آن می‌پیوندد، ضوابط برشمرده در این مقاوله‌نامه که ناظرند بر: ایمنی، تأمین اجتماعی، شرایط استخدامی و مسائل زیست‌محیطی درخصوص کشتی‌های به‌ثبت رسیده در آن کشور، باید به‌تفصیل در قوانین خود مشخص کند. افزون بر آن، کشور عضو باید در قوانین خود سازوکار بازرسی کشتی‌های بازرگانی و نظارت بر اجرای قوانین در این کشتی‌ها را پیش‌بینی و تبیین کند. همچنین کشوری که به این مقاوله‌نامه پیوسته است، حق دارد مطمئن شود اتباعش که در کشتی ثبت‌شده در کشور دیگر به‌کار مشغول‌اند، درصورت لزوم می‌توانند به مقامات مربوطه شکایت کنند و اطمینان یابند

که آیین دادرسی‌ای مناسب در رسیدگی به این شکایت‌ها وجود دارد.

نکته مهم دیگر در این مقاوله‌نامه- که در ماده ۴ آن آمده است- کشوری که به این مقاوله‌نامه پیوسته است اگر شکایت یا گزارشی دریافت کند که کشتی ثبت‌شده در کشوری دیگر در بندر این کشور توقف کرده است و در کشتی مذکور ضوابط مندرج در مقاوله‌نامه رعایت نمی‌شود، حق دارد طی گزارشی آن را به اطلاع کشوری که کشتی در آن ثبت شده است برساند و رونوشتی از آن را برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال کند. به‌علاوه، درصورت لزوم می‌تواند اقدامات لازم برای رفع خطراتی که سلامت یا ایمنی کارکنان کشتی را تهدید می‌کند به‌کار بندد. اما این اقدامات نباید بی‌جهت موجب جلوگیری از حرکت کشتی یا تأخیر آن شود. توصیه‌نامه شماره ۱۵۵ نیز درباره برخی نکات مقاوله‌نامه ۱۴۷ رهنمودهایی تفصیلی و دقیق‌تر ارائه می‌کند. در سال‌های اخیر موضوع ضرورت بازنگری در مقاوله‌نامه‌های خاص دریانوردی بار دیگر در دستورکار سازمان قرار گرفته است.

۴. ماهیگیران

جدول زیر، شمار بندرها، شناورها و صیادان مجاز را در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد. تردیدی نیست که اگر صیادان آزاد یا به‌اصطلاح "غیرمجاز" در تمام بنادر کشور را که آمار دقیقی از آن‌ها در دست نیست، برآن بیفزاییم، شمار صیادان بسی بیش از این خواهد بود. به‌ویژه آنکه همین منبع تعداد صیادان در محدوده آب‌های شمال را ۱۱۲۸۴ و در محدوده آب‌های جنوب ۱۲۸۹۰۱ نفر ذکر می‌کند.

روشن است که با توجه به گستردگی کرانه‌های دریایی کشور و نقش آبزیان در صنایع غذایی و در زنجیره غذایی، اگر به این بخش از فعالیت اقتصادی توجه شود و سرمایه‌گذاری دولتی در آن افزایش یابد و تعاونی‌های صید تقویت شوند، این بخش می‌تواند و باید در اشتغال‌زایی، در خودکفایی غذایی و در زنجیره ارزش‌افزایی صنعتی و کشاورزی نقشی به‌سزا ایفا کند. آمارنامه دریایی سال ۱۳۹۵ تعداد تعاونی‌های ماهیگیری شمال را ۱۹۸ و جنوب را ۱۶۸ اعلام کرده است.

متأسفانه ماهیگیران کشور از زمره محروم‌ترین کارگران کشورند، از نظر معیشت در وضعیتی نازل به‌سر می‌برند و از کم‌ترین حمایتی هم برخوردار نیستند و از داشتن هرگونه تشکل صنفی‌ای نیز محروم‌اند. حسین گروسی، نماینده و عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس، در گفتگو با خبرنگاران، از اعتراف به اسف‌بار بودن وضع حاکم بر صنعت شیلات ناگزیر شد و گفت: "بسیاری از کشورهای خلیج‌فارس در راستای صنعت شیلات سرمایه‌گذاری بهینه‌ای کردند اما متأسفانه ما در این عرصه نتوانستیم در بازار رقابتی صنعت شیلات در حد استانداردهای جهانی عمل کنیم. اگر صنعت صیادی بخواهد با رویکرد سنتی ادامه حیات بدهد، وضعیت معیشتی صیادان بیش از گذشته متزلزل می‌شود. کارخانه‌های صنایع تبدیلی باید در کنار سواحل کشوراحداث شود، یکی از طرح‌های توسعه صنعت شیلات کشور که باید به آن اهتمام ورزید، توجه به پرورش ماهی است. زیرا این امرمی‌تواند صنعت شیلات ما را نه تنها متحول کند بلکه می‌تواند بسترهای اشتغال رانیز در این صنعت پر در آمد مهیا کند. صنایع تبدیلی یکی از حلقه‌های مفقود چرخه صنعت شیلات درکشور به شمارمی‌آید بنابراین اگر صنایع تبدیلی در کنار شهرهای ساحلی احداث شود به سادگی می‌توانیم ارزش افزوده دسترنج صیادان را چند برابر و از هدر رفت آن جلوگیری کند" [خبرگزاری خانه ملت، تیرماه ۱۳۹۴]

بنادر ماهیگیری کشور - به نقل از آمارنامه دریایی ایران - ۱۳۹۵					
ردیف	نام	استان	میزان صید (تن)	تعداد شناور (فروند)	تعداد صیاد (نفر)
۱	کُنارک	سیستان و بلوچستان	۵۰۵	۳۲۰۰۰	۶۷۰۰
۲	پزم	سیستان و بلوچستان	۳۱۵	۱۸۰۰۰	۳۵۰۰
۳	زرآباد	سیستان و بلوچستان	۸۴	۳۰۰۰	۴۰۰
۴	تیر چابهار	سیستان و بلوچستان	۱۷۰	۱۱۰۰۰	۱۷۰۰
۵	رمین	سیستان و بلوچستان	۲۰۵	۲۰۰۰۰	۲۸۰۰
۶	بریس	سیستان و بلوچستان	۴۳۱	۲۸۰۰۰	۴۰۰۰
۷	پسابندر	سیستان و بلوچستان	۲۶۹	۲۸۰۰۰	۳۰۰۰
۸	کلاهی	هرمزگان	۲۸۳	۸۰۰۰	۱۶۰۰
۹	جلسک	هرمزگان	۳۶۶	۱۶۰۰۰	۱۲۰۰
۱۰	بلسعیدو	هرمزگان	۲۴۳	۴۷۰۰	۷۲۰
۱۱	شهید باهنر	هرمزگان	۲۸	۱۵۰۰۰	۱۶۰۰
۱۲	صلخ	هرمزگان	۱۹۹	۱۱۰۰۰	۱۰۰۰
۱۳	پشت شهر	هرمزگان	۳۳۳	۱۵۰۰۰	۱۵۰۰
۱۴	کنگ	هرمزگان	۲۴۹	۱۴۰۰۰	۱۸۰۰
۱۵	حسینیه	هرمزگان	۱۴۶	۷۳۰۰	۵۲۰
۱۶	بستانه	هرمزگان	۲۷۱	۱۵۰۰۰	۱۹۰۰
۱۷	دیر	بوشهر	۲۹۵	۹۰۰۰	۲۶۰۰
۱۸	جلالی	بوشهر	۱۱۹	۶۰۰۰	۱۴۰۰
۱۹	نهر قصر	خوزستان	۵۰۴	۱۱۰۰۰	۱۲۰۰۰
۲۰	آبادان	خوزستان	۱۱۹	۶۰۰۰	۹۵۰۰
۲۱	بابلسر	مازندران	۳۷	۱۵۰۰۰	۳۶۰
۲۲	امیرآباد	مازندران	۷	۲۵۰۰	۷۰
۲۳	انزلی	گیلان	۲۹	۶۰۰۰	۲۶۰
جمع			۵۲۰۷	۳۰۱۵۰۰	۶۰۱۳۰

ماهیگیران و حقوق بین‌المللی کار

منظور از ماهیگیران، کارگرانی‌اند که با استفاده از کشتی یا قایق در آب‌های شور به صید ماهی مشغول‌اند. بنابراین، ماهیگیران نیز از جهتی در زمره دریانوردان محسوب می‌شوند و قاعدتاً باید مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به دریانوردان شامل ماهیگیران نیز بشود، اما کنفرانس بین‌المللی کار از آغاز چنین تشخیص داد که نظر به ویژگی‌های صنعت ماهیگیری، ماهیگیران را از قلمرو شمول مقاوله‌نامه‌های مربوط به دریانوردان خارج کند. بدین‌ترتیب، برخی مقاوله‌نامه‌های مربوط به دریانوردان (مقاوله‌نامه‌های شماره ۲۲ و ۲۳)، به‌طور صریح یا ضمنی ماهیگیران را از حوزه شمول خود خارج می‌دانند. بااین‌همه، این موضوع یک قاعده کلی نیست. در برخی از مقاوله‌نامه‌های مربوط به دریانوردان تأکید شده است که شامل ماهیگیران نیز می‌شود (مقاوله‌نامه‌های ۵۵، ۵۶، ۷۰ و ۷۱). باید یادآور شویم که مقاوله‌نامه‌هایی که دربر دارنده قواعد کلی‌اند، همه کارگران و ازجمله ماهیگیران را نیز شامل می‌شوند. در این‌جا ما تنها به مقاوله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خاص ماهیگیران اشاره می‌کنیم:

در سال ۱۹۲۰ نخستین توصیه‌نامه درباره ماهی‌گیران (توصیه‌نامه شماره ۷) و در ارتباط با ساعات کار آنان تصویب شد. این توصیه‌نامه بر آن بود تا اصل کلی ۸ ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت کار در هفته را در صنعت ماهیگیری نیز حاکم کند. دیگر مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به ماهیگیران عمدتاً پس از جنگ جهانی دوم و در سال‌های دهه ۱۹۵۰ به بعد به‌تصویب رسیده‌اند. این مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها عبارتند از: مقاوله‌نامه شماره ۱۱۲ مصوب سال ۱۹۵۹ درخصوص حداقل سن استخدام ماهیگیران که برابر آن نباید کودکان کمتر از ۱۵ـ سال را در کشتی‌های ماهیگیری به‌کار گرفت؛ مقاوله‌نامه شماره ۱۱۳ که مقرر می‌دارد هیچ‌کس را نمی‌توان در کشتی‌های صید ماهی استخدام کرد، مگر به‌موجب گواهی پزشکی معتبر مقامات ذی‌صلاح تا شخص از لحاظ بدنی آمادگی انجام چنین کاری را داشته باشد؛ گواهی مذکور باید برای کارگران کمتر از بیست‌ویک سال، هرسال تجدید شود و معاینات پزشکی دیگر کارگران نیز باید به‌صورت ادواری که زمان آن را مقام ذی‌صلاح هر کشور تعیین می‌کند، صورت پذیرد. مقاوله‌نامه شماره ۱۱۴ مصوب ۱۹۵۹ درباره قرارداد استخدام ماهیگیران است که با الهام از مقاوله‌نامه شماره ۲۲ مصوب سال ۱۹۲۰ و خاص دریانوردان تنظیم شده است. مقاوله‌نامه شماره ۱۲۵ مصوب ۱۹۶۶ درباره گواهی‌نامه صلاحیت فرمانده کشتی، معاون او و نیز مکانیسین کشتی به‌تفصیل مقرراتی را وضع کرده است. مقاوله‌نامه شماره ۱۲۶ مصوب ۱۹۶۶ نیز به‌تفصیل به وضع مقرراتی درباره شرایط "سکونت" ماهیگیران در کشتی می‌پردازد. سرانجام باید از توصیه‌نامه شماره ۱۲۶ مصوب ۱۹۶۶ نام برد که درخصوص آموزش حرفه‌ای ماهی گیران رهنمودهایی مفصل ارائه داده است.

۵. کارگران بارانداز

کار در بارانداز‌ها (اسکله‌های تخلیه و بارگیری کالا) دامنه وسیعی از فعالیت‌ها را دربر می‌گیرد که روی کشتی‌ها، اسکله‌ها، در انبارها و پایانه‌های بندری انجام می‌شود و اغلب مستلزم به‌کارگیری وسایل و تجهیزاتی متنوع، پیچیده و گران‌قیمت است. کارگران بارانداز‌ها نیز به‌تناسب فعالیت‌های برشمرده به کارهایی مختلف و ازجمله به فعالیت‌های زیر اشتغال دارند:

بار زدن، تخلیه کشتی‌ها، انتقال کالا از کشتی به کرجی‌ها یا به دیگر وسایل حمل‌ونقل نظیر واگن‌های

قطار باری یا کامیون‌ها، انبار کردن کالا در جایگاه‌ها، انبارها و پایانه‌های مخصوص؛ حمل‌ونقل کالاها و افراد در محدوده بندر؛ تعمیر و نگهداری وسایل پیچیده؛ جابجایی، نگهداری و ذخیره‌سازی کالاها و دیگر تجهیزات جانبی آن‌ها.

بنابراین، جایگاه عمده کارگران بارانداز، بنادر کشور است. بندر ممکن است به‌صورت طبیعی یا ساخته شده توسط انسان، روی دریا یا بر آبراهه‌های داخل خشکی باشند. برخی بارانداز‌ها با تجارت جهانی سروکاردارند و برخی ممکن است متعلق به مجتمع‌ها یا تأسیسات خاصی باشند.

عملیات بار زدن و تخلیه نیز ممکن است در آب‌های عمیق یا در جریان آب، یا کشتی‌های کوچکِ ارتباطی [بارج (barge) یا دوبه] میان کشتی‌های بزرگ و ساحل انجام شود. در بندر ممکن است بارهای خیلی سنگین یا بارهای معمولی جابه‌جا شوند؛ اسکله‌هایی برای پهلو گرفتن نفت‌کش‌ها، کشتی‌های حمل گاز مایع، زغال‌سنگ، سنگ معدن، مواد غذایی و کشتی‌های حمل بارهای ویژه ازجمله تجهیزات و تسهیلات بندری محسوب می‌شوند.

از دوران جنگ جهانی دوم به بعد، حجم حمل‌ونقل دریایی افزایشی روزافزون داشته است. فناوری‌های نوین در کشتی‌سازی و دریانوردی موجب پیدایش کشتی‌های بسیار عظیم و برخوردار از تجهیزات مکانیکی و درنتیجه تسریع هرچه بیش‌تر تخلیه و بارگیری و کاهش زمان توقف کشتی‌ها در بنادر شده است. تنوع و گونه‌گونی بارها با تنوع تجهیزات جابه‌جایی کالاها از عرشه به ساحل یا برعکس، همراه بوده است. کالاها به‌اشکال بسیار گونه‌گون و از جمله به‌شکل صندوق، جعبه، کانتینر، کیسه، لوله، ورقه، عدل، الوار، وسایل نقلیه و ماشین آلات، مواد فله‌ای به‌صورت پودر، مایعات و جز این‌ها وارد بندر می‌شوند چندان که هریک نیازمند روشی خاص در حمل‌ونقل و جابه‌جائی است.

در بنادر بزرگ‌تر، تخلیه و بارگیری در لنگرگاه عموماً با استفاده از انواع جرثقیل‌هایی صورت می‌گیرد که با نیروی برق کار می‌کنند. اما به‌هنگام دسترسی نداشتن به جرثقیل در اسکله‌ها یا به‌علت لنگر انداختن کشتی‌ها در مسافتی دور از اسکله برای جابه‌جایی بار از جرثقیل‌های موجود در کشتی استفاده می‌شود. روشن است که کار در چنین شرایطی با چه مخاطراتی از نظر بروز حوادث یا ابتلا به بیماری همراه است. مهم‌ترین حوادث کار و بیماری‌های رخ داده در بنادر و بارانداز‌ها عبارتند از:

۱. تصادم با وسایل حمل‌ونقل از قبیل جرثقیل‌ها، لیفتراک‌ها، واگن‌ها و غیره؛
۲. وقوع آتش‌سوزی؛
۳. سقوط از ارتفاع و از بالای بار، عرشه کشتی، وسایل نقلیه و سقوط بار بر روی افراد؛
۴. حوادث ناشی از کمبود یا نبود وسایل مکانیکی مناسب جهت جابه‌جایی و حمل بار؛
۵. مسمومیت حاد ناشی از تماس با محموله‌های حاوی مواد سمی؛
۶. سروصدا و ارتعاش ناشی از لوازم و دستگاه‌های مختلف؛
۷. تهویه نامناسب در اماکن سرپوشیده و آلودگی هوا در فضای عمومی بندر؛
۸. نبود یا کمبود امکانات رفاهی و بهداشتی؛
۹. کار در فضاهای کوچك و محدود و ابزار کار نامناسب؛
۱۰. تابش اشعه مستقیم خورشید، گرما، رطوبت و شرایط جوی نامساعد؛

۱۱. کمبـود نـور در اماکـن و محوطه‌هـا هنـگام شـب و اختـلال دیـدِ ناشـی از ورود بـه محوطه‌هـا در هنـگام روز، یعنـی مشـکلی کـه در محیـط بنـدر به‌دلیـل انعـکاس نـور از سـطح آب بسـیار بـارز اسـت؛

۱۲. بیماری‌های ریوی ناشی از استنشاق ذرات گردوغبار و مواد شیمیایی سمی به‌خصوص آزبست؛

۱۳. سوختگی پوست در تماس با محموله‌های شیمیایی؛

۱۴. خطرات ناشی از محموله‌های مواد رادیواکتیو؛

۱۵. بیماری‌های عفونی ناشی از تماس با محصولات دامی از قبیل پشم، پوست و غیره.

از میـان حـوادث و بیماری‌هـای برشـمرده فـوق، سـقوط از ارتفـاع و اختـلالات سـتون‌های مهـره شـایع‌ترین آن‌هاسـت.

حـوادث کار در بارانداز‌هـا و به‌ویـژه حوادثـی از نـوع آتش‌سـوزی به‌دلایلـی بسـیار سـاده مثـل سـهل‌انگاری یـا اتصـال بـرق، متأسـفانه بـا جراحت‌هایـی شـدید و حتـا مـرگ کارگـران آسـیب دیـده همـراه بـوده و اسـت.

شـمار زیـادی از حـوادث به‌دلیـل ناآگاهـی و آشـنایی نداشـتن کارگـران و حتـی سرپرسـتان بـا سـاده‌ترین مفاهیـم ایمنـی رخ می‌دهنـد. زیـرا بسـیاری از کارگـران شـاغل در بنـادر و بارانداز‌هـا کارگـران فصلـی و روزمـزد و ناآشـنا بـه مقـررات ایمنـی هسـتند کـه از سـر نیـاز بـه شـغل حمـل و جابه‌جایـی بـار روی آورده‌انـد. بنابرایـن آمـوزش مقـررات کار و ایمنـی شـغلی به‌صـورت برنامه‌ریـزی و مـداوم بـرای گروه‌هـای مختلـف کارگـران در بارانداز‌هـا ضـروری اسـت.

به‌عـلاوه، ضـروری اسـت کـه بـرای اپراتـوری تجهیـزات مکانیکـی نظیـر بالابرهـا، جرثقیل‌هـا، لیفتراک‌هـا و دیگـر ماشـین‌ها افـرادی آمـوزش دیـده و برخـوردار از گواهینامه‌هـای حرفـه‌ای، بـه‌کار گماشـته شـوند.

آب و هـوای بنـادر موجـب پوسـیدگی و فرسـودگی زودرس دسـتگاه‌ها می‌شـوند، ازایـن‌روی، امـروزه مطابـق بـا اسـتانداردهای بین‌المللـی بازرسـی مـداوم تجهیـزات و وسـایل مکانیکـی حمـل و جابه‌جایـی کالاهـا نظیـر بالابرهـا و جرثقیل‌هـا الزامـی اسـت و بایـد درصـورت مشـاهده کم‌تریـن نقـص و خرابـی بـه تعویـض و تعمیـر آن‌هـا اقـدام شـود. به‌همیـن دلیـل، واحدهـای تعمیـر و نگهـداری تجهیـزات بنـدری از اهمیتـی فـراوان برخوردارنـد.

هنـگام جابه‌جایـی مـواد و محموله‌هـای خطرنـاك نظیـر آزبسـت («asbestos») یـا مـواد شـیمیایی از نـوع اسـیدها و مـواد قلیایـی، درج علائـم هشـداردهنده بـه روش اسـتاندارد بـر ایـن محموله‌هـا به‌منظـور پیشـگیری از بـروز از هرنـوع حادثـه الزامـی اسـت، به‌طوری‌کـه از تمـاس افـراد بـا محموله‌هایـی بـر آن‌هـا ایـن علائـم هشـداردهنده نوشـته نشـده بایـد به‌طورجّـدی جلوگیـری کـرد. بنابرایـن در ایـن ارتبـاط حضـور مأمـوران و بازرسـان ایمنـی بـه تعـداد کافـی در اسـکله‌ها و محل‌هـای تخلیـه و بارگیـری اهمیتـی بی‌چـون و چـرا دارد.

کار در بارانداز‌هـا شـب و روز و فصـل نمی‌شناسـد. سـختی کار در شـرایط نامسـاعد آب و هوایـی اقتضـا می‌کنـد کـه در بنـادر و بارانداز‌هـا شـرایط و امکانـات رفاهـی به‌گونـه‌ای تـدارک شـود کـه امـکان کار در شـرایط متنـوع و سـخت در فصل‌هـای مختلـف سـال را فراهـم آیـد. پیش‌بینـی سـرویس‌های بهداشـتی و آبخـوری در نقـاط مختلـف بنـدر، سـرپناه‌های ایمـن در ایسـتگاه‌های کار به‌منظـور پنـاه بـردن کارگـران بـه آن‌هـا به‌هنـگام توفـان و طغیان‌هـای آب و هوایـی، غذاخوری‌هـای رایـگان و مناسـب، سـاخت خوابگاه‌هایـی رایـگان و مجهـز بـه وسـایل اسـتحمام و شستشـو، ایجـاد ایسـتگاه‌ها و مراکـز خدمـات درمانـی مطابـق بـا اسـتانداردهای بین‌المللـی و دیگـر تأسیسـات لازم فرهنگـی، آموزشـی و هنـری بـرای اوقـات فراغـت کارگـران بارانـداز از دیگـر الزامـات

شـرایط کار در بنـادر و بارانداز‌هاسـت.

متأسـفانه آمـار دقیقـی از کارگـران بارانـداز در بنـادر و جزایـر کشـور در دسـت نیسـت و دولـت و نظـام به‌عمـد از انتشـار چنیـن آمـاری سـرباز‌می‌زنند. سـران «خانـه کارگـر» و دیگـر تشـکل‌های زرد کـه داعیـه‌دار «قیمومیـت طبقـه کارگـر» کشـورند، دراین‌بـاره سـکوت اختیـار کرده‌انـد. بااین‌همـه، بـا در نظـر گرفتـن حجـم عظیـم واردات و صـادرات کشـور، در اسـکله‌های قانونـی و مخفـی، چـه به‌صـورت رسـمی و چـه به‌صـورت قاچـاق، می‌تـوان حـدس زد کـه چـه شـمار عظیمـی از کارگـران کشـور در ایـن مناطـق در وضعـی نزدیـک بـه بردگـی بـه‌کار واداشـته شـده‌اند. زیـرا اکثـر بنـادر و جزایـر بـزرگ کشـور جـزو قانـون مناطـق «آزاد» و «ویـژه» اعـلام شـده‌اند و کارگـران ایـن مناطـق- بـا بیـرون رانـده شـدن از شـمول قانـون کار- حتـا از همـان حقـوق نیم‌بنـد پیش‌بینـی شـده در قانـون کار نیـز محـروم شـده‌اند. جان‌هـای آگاهـی کـه حتـا یـک بـار گذارشـان بـه ایـن بنـادر و اسـکله‌ها افتـاده باشـد دیده‌انـد کـه شـرایط کار در ایـن بنـادر و اسـکله‌ها تـا چـه حـد از اسـتانداردهای برشـمرده در بـالا دور اسـت و نظـام بردگـی به‌مفهـوم واقعـی کلمـه بـر ایـن مناطـق حاکـم اسـت. به‌ویـژه آنکـه تمامـی بنـادر و جزایـر بـزرگ کشـور منطقه‌هایـی امنیتـی اعـلام شـده‌اند و بدیـن ترتیـب ایـن مناطـق تیـول نهادهـای امنیتـی و نظامـی شـده‌اند. بااینهمـه، بـر فعـالان کارگـری در ایـن مناطـق اسـت کـه بـه هـر شـکل ممکـن، سانسـور خبـری حاکـم بـر ایـن مناطـق امنیتـی و درعین‌حـال «آزاد» [!] و «ویـژه» را بشـکنند و بـا ارسـال و انتشـار گزارش‌هایـی دقیـق از شـرایط حاکـم بـر ایـن مناطـق و سیاسـت‌های جنایت‌کارانـه و فاجعه‌بـار حاکـم بـر ایـن مناطـق افکارعمومـی را آگاه سـازند و نسـبت به‌مقابلـه بـا ایـن سیاسـت‌های ویرانگـر حمایـت عمومـی را برانگیزنـد.

برخـلاف تصـور عمومـی، کارگـران بارانـداز تشـکیل شـده‌اند از: کارگـران متخصـص، کارشناسـان فنـی و ماهـر در رشـته‌های بارگیـری، تخلیـه، حمل‌ونقـل، انبـارداری صنعتـی و ویـژه، کارگـران متخصـص تعمیـر و نگهـداری ماشـین‌آلات و تجهیـزات و جـز این‌هـا. به‌عـلاوه، وابسـتگی کشـور بـه صـادرات نفـت، گاز و پتروشـیمی از یک‌سـو و واردات انـواع کالاهـای مصرفـی، واسـطه‌ای و سـرمایه‌ای از سـوی دیگـر، موقعیـت کارگـران در بنـادر و بارانداز‌هـا را موقعیتـی منحصربه‌فـرد کـرده اسـت کـه درصـورت تشـکل‌یابی می‌تواننـد در معادلـه‌هـای اقتصـادی، سیاسـی، اجتماعـی و در جنبـش سـندیکایی کشـور نیـز در جهـت منافـع صنفـی و معیشـتی خودشـان نقشـی بـزرگ داشـته باشـند.

گذشـته از مقاوله‌نامه‌هـای عـام مربـوط به‌ایمنـی و ناظـر بـر حـوادث و بیماری‌هـای ناشـی از کار، مقاوله‌نامـه شـماره ۱۳۷ و توصیه‌نامـه ۱۴۵ مصـوب سـال ۱۹۷۳ بـا موضـوع تأثیـر اجتماعـی روش‌هـای جدیـد باربـری در بنـادر، مقـرر می‌دارنـد کـه کشـورهای عضـو بایـد همـه مسـئولان و دسـت‌اندرکاران بارگیـری و تخلیـه کشـتی‌ها را به‌منظـور نظـارت بـر ایمنـی بارانـدازان بـه کار دائـم و منظـم برانگیزاننـد.

۶. باربران

یکـی از محروم‌تریـن قشـرهای کارگـری، خیـل عظیـم باربـران در مراکـز تجـاری، بازارهـای سـنتی، میدان‌هـای تره‌بـار و دیگـر مراکـز تخلیـه و بارگیـری کالاهاسـت کـه از هرگونـه شـمول قانـون کار خارج‌انـد. کارگرانـی بـا ترکیـب جمعیتـی‌ای بسـیار متنـوع و دربرگیرنـده کـودکان و نوجوانـان، میان‌سـالان و کهن‌سـالان، مهاجـران و کولیـان، کارگرانـی کـه حتـا آنـان را در شـمار کارگـران روزمـزد هـم به‌حسـاب نمی‌آورنـد. زیـرا کار آنـان به‌ظاهـر بـه تعـداد دفعـات حمـل، جابه‌جایـی و تخلیـه و بارگیـری کالاهـا در روز بسـتگی دارد. درآمـد آنـان به‌طـور عمـوم بـه انعـام و حق‌الزحمـه‌ای کـه خریـداران و سـفارش‌دهندگان کالا یـا صاحبـان بنگاه‌هـا،

مؤسسات، تجارت‌خانه‌ها و مراکز تجاری به‌ازای جابه‌جایی هر محموله کالا می‌پردازند وابسته است. این کارگران از هرگونه شمول قانون کار و ازجمله، بازرسی کار، ضوابط و استانداردهای ناظر بر ایمنی، بهداشت کار، چگونگی و میزان حمل بار با دست محروم‌اند. محیط‌های کار آنان فاقد هرگونه سرپناه از گزند سرما و گرما و رفع خستگی به‌هنگام کاهش کار یا ایستگاه‌های صرف غذا به‌هنگام ظهر است. در چنین ساعاتی در گوشه کنار پیاده‌روها و جوی‌های آب مجاور این مراکز آنان را می‌توان دید که به‌انتظار نشسته‌اند و در محیط‌های آلوده با ساده‌ترین و ابتدایی‌ترین غذاها سد جوع می‌کنند. اکثر این زحمت‌کشان به فرسودگی و پیری زودرس، انواع بیماری‌های استخوانی و مفصلی نیز بیماری‌هایی عفونی ناشی از محیط‌های آلوده دچارند.

پدیده زشت و ضد انسانی دیگر، رواج گسترده استفاده فروشگاه‌ها و مغازه‌ها از کار کودکان و نوجوانان برای تحویل سفارش‌ها و خریدهای حضوری و غیرحضوری مشتریان به در منزل‌های آنان است. اینان کودکان و نوجوانانی محرومند که به‌جای تحصیل و تربیت از سپیده‌دم تا شبانگاه به کاری طاقت‌فرسا مشغول‌اند و درآمدشان بسته به عنایت و انعامی است که مشتریان به آنان می‌پردازند.

بر این همه باید خیل عظیمی از موتورسواران را نیز افزود که به‌عنوان پیک، تحویل‌دهنده کالا و غذا از مراکز تجاری، رستوران‌ها به ادارات و منازل از بام تا شام، در گرما و سرما، در کوچه و خیابان‌ها و اغلب در حال طی فاصله‌هایی طولانی به تردد مشغول‌اند. اینان نیز درآمدشان عموماً به انعام و حداکثر پورسانت‌هایی نازل بسته است که بایت حمل هر بار، سفارش و نامه و اسناد اداری دریافت می‌کنند.

واقعیت این است که این کارگران به کار مستمر و تحت امر کارفرمایان ثابت در تجارت‌خانه‌ها، پیشخوان‌های دولتی، پیمانکاران نیروی انسانی، رستوران‌ها و نظایر آن مشغول‌اند و ازاین‌رو باید به کارگرانی با قرارداد دائمِ کار و زیر پوشش و حمایت قانون کار، تأمین اجتماعی تغییر وضعیت یابند. حمایت از کارفرمایان کوچک نباید بهانه نادیده انگاشتن این کارگران شود. دولت‌های مدعی حمایت از کارفرمایان کوچک، باید این حمایت‌ها را از طریق معافیت‌های مالیاتی، تعرفه‌های تأمین اجتماعی اِعمال کنند.

در سال ۱۳۸۷ دولت طی مصوبه‌ای باربران میدان‌های تره‌بار را "خویش‌فرما" اعلام کرد. مطابق این مصوبه باربران میدان‌های تره‌بار درصورت تمایل می‌توانند از بیمه اختیاری استفاده کنند. استفاده از این بیمه نیز منوط به معرفی کارفرمایان شده است. مطابق این مصوبه، نرخ حق بیمه اختیاری باربران میادین تره‌بار ۲۷ درصد اعلام شد که ۷ درصد آن سهم کارگر و ۲۰ درصد آن سهم دولت است.

روشن است که این مصوبه گام دیگری در محروم کردن کارگران میدان‌های تره باری است که در استخدام کارفرمایان این میادین هستند. زیرا با این مصوبه حق بیمه اجباری به‌حق بیمه اختیاری تنزل یافت و کارفرمایان این میدان‌ها از پرداخت حق بیمه کارگران در استخدام خود به‌زیان درآمدهای عمومی جامعه معاف شدند. به‌علاوه، با این مصوبه کارگران این میادین که خویش‌فرما اعلام شدند، از دیگر حقوق کارگری یعنی استفاده از حق بیمه بیکاری، بیمه از کارافتادگی و دیگر مزایای پیش‌بینی شده در قانون کار محروم شدند.

همان‌طور که گفته شد، این وضع درباره باربران بازار و حمل‌کنندگان بار و بسته‌های اداری نیز صادق است. زیرا اگر در نظر گیریم که کار آنان به‌هر دلیل و ازجمله به‌دلیل بیماری و از کارافتادگی متوقف

شود، درآمدی نخواهند داشت که حق بیمه اختیاری را پرداخت کنند و اگر حق بیمه آنان متوقف شود، خدمات درمانی و دیگر مزایای آنان نظیر بازنشستگی و ازکارافتادگی متوقف خواهند شد. در همه حال، این کارگران مشمول بیمه بیکاری نیستند.

به‌باور ما یگانه راه برای حمایت از این زحمتکشان و مقابله با بهره‌کشی افسارگسیخته از آنان، بسط شمول قانون کار و تأمین اجتماعی اجباری، تأمین ایمنی و بهداشت در شرایط کار آنان، فراهم آوردن مکان‌هایی مناسب برای آنان به‌هنگام صرف غذا، استراحت یا انتظار در نوبت کار، و از همه مهم‌تر، به‌رسمیت شناختن حق این کارگران در برخورداری از سندیکاهای مستقل است با هدف اجرایی کردن مذاکرات جمعی با کارفرمایان‌شان در رسته‌ها و صنف‌های طرف قرارداد یا سفارش کار آنان.

۷. کارگران کشاورزی

«نتایج آمارگیری نیروی کار سال ۹۵" ترکیب شاغلان و بیکاران را در روستاهای کشور به‌شرح جدول زیر اعلام کرده است:

ترکیب شاغلان و بیکاران روستاها		
وضع شغلی	شاغل	بیکار
کارفرما	۹۱۴۹۲	۲۹۰۴
کارکن مستقل	۱۷۷۶۱۶۶	۴۲۹۵۱
مزد و حقوق بگیر	۴۸۷۹۳۲	۲۴۸۲۰۹
کارکن فامیلی	۸۳۹۹۳۲	۱۰۰۹۶
مزد و حقوق بگیر تعاونی	۸۹۴	۲۰۳
مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی	۵۰۳۰	۵۹۵۹۳
جمع	۳۲۰۱۴۴۶	۳۶۳۹۵۶

در این ترکیب، همان‌طور که دیده می‌شود، بیش‌ترین شاغلان ساکن روستاها را کارکنان مستقل، کارکنان کارگاه‌های خانوادگی و مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی تشکیل می‌دهند و در عوض، بیش‌ترین بیکاران به مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی و عمومی تعلق دارند. همچنین، می‌دانیم که ارقام فوق تنها کارگاه‌های رسمی را دربر می‌گیرد.

به‌علاوه، بر اساس آمار فوق، جمعیت عظیم شاغلان و بیکاران رسمی روستاها را کارگران و مزدبگیران بخش خصوصی و عمومی و زحمت‌کشان (کارکنان مستقل، کارکنان کارگاه‌های خانوادگی، کشاورزان و خرده مالکان) تشکیل می‌دهند. از طرفی، درک و دریافت آن دشوار نیست که کارفرمایان ساکن روستاها عمدتاً از میان خرده مالکان و صاحبان کارگاه‌های کوچک‌اند.

روشن است که کارگران و بیکاران ساکن روستا ازجمله محروم‌ترین کارگران کشورند و همچون برخی گروه‌های کارگری از هیچ پوشش تأمینی و شمول قانون کار برخوردار نیستند.

کارگران کشاورزی و حقوق بین‌المللی کار

همان‌طور که می‌دانیم، نخستین قوانین کار درباره کارگران صنایع به‌تصویب رسید و در مرحله‌های بعد بود که ضرورت تصویب قوانینی درخصوص کارگران کشاورزی مطرح شد. به‌هنگام طرح موضوع کارگران کشاورزی در سازمان بین‌المللی کار نیز تردیدهایی وجود داشت و عده‌ای بر آن بودند که معیارهای مربوط به کارگران صنایع و معادن به کارگران کشاورزی هم تسری یابد، درحالی‌که عده‌ای دیگر معتقد بودند که باید علاوه بر مقررات عمومی که شامل حال تمام کارگران است، مقررات جداگانه‌ای ویژهٔ شرایط خاص کارگران کشاورزی وضع شود. بنابراین، به‌دلایل زیر به هر دو نظر توجه شد: نخست آنکه شرایط اقتصادی و اجتماعی کارگران کشاورزی نسبت به شرایط اقتصادی و اجتماعی شهرنشینان و ازجمله کارگران صنعتی بدتر است. ازاین‌رو، کشورهای مختلف عضو سازمان و به‌ویژه کشورهایی که بخش عمده جمعیت آن‌ها به فعالیت کشاورزی مشغول بودند، اظهار می‌کردند که برای آن‌ها مقدور نیست معیارهای ناظر بر شرایط کار کارگران صنعتی را در بخش کشاورزی اعمال کنند. دوم آنکه، فعالیت کشاورزی به فعالیت کارگران کشاورزی منحصر نمی‌شود. بلکه در برخی کشورها و به‌ویژه در مناطق گرم مزارع وسیع محصولاتی مانند قهوه، کاکائو و غیره وجود دارند که کار در آن‌ها ویژگی خاصی دارد. بدین معنا که، در روستاها کشاورزانی هستند که اگرچه کارگر نیستند، اما مالک زمین و مزرعه هم نیستند و برپایه قراردادهایی از نوع مزارعه، اجاره املاک مزروعی و غیره به‌صورت زارع و مستأجر به کار کشاورزی مشغول‌اند. اینان هم می‌باید مشمول مقرراتی ویژه باشند. سوم آنکه، کارگران کشاورزی به‌معنای دقیق کلمه یعنی کسانی که در برابر مزد (و نه مثلاً درصدی از محصول) به کار کشاورزی برای کارفرمایی معین اشتغال دارند و از جهاتی می‌توانند تابع معیارهای کلی مربوط به همه کارگران و ازجمله مهم‌ترین گروه آنان یعنی کارگران صنایع باشند. با توجه به نکات فوق، ابتدا مقاوله‌نامه‌های خاص کارگران کشاورزی را که شباهت‌های بسیاری با مقاوله‌نامه‌های کارگران صنایع به‌مفهوم عام آن است، مطرح می‌کنیم و سپس به معرفی مقاوله‌نامه‌های خاص کارگران مزارع بزرگ و در پایان نیز به مقررات ناظر بر کار زارعان و مستأجران می‌پردازیم:

در مقاوله‌نامه‌های نوع اول، به یادآوری این نکته اکتفا می‌شود که مفاد مقاوله‌نامه‌های مصوب برای کارگران صنعتی، کارگران کشاورزی را هم دربرمی‌گیرند. برای نمونه، از مقاوله‌نامه شماره ۱۱ با عنوان: "حق تشکل و سازمان‌های کارگری در واحدهای کشاورزی" مصوب سال ۱۹۲۱ و مقاوله‌نامه شماره ۱۲ درباره حوادث ناشی از کار کشاورزی، مصوب همان سال، می‌توان نام برد. این مقاوله‌نامه‌ها مقرر می‌دارند، هر کشور عضو که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، متعهد است قوانین موجود درباره کارگران صنایع را درخصوص کارگران کشاورزی هم اعمال کند. گاهی نیز مقاوله‌نامه‌های مربوط به کارگران کشاورزی، به‌جای اعلام اصل کلی فوق و مطرح کردن برابری برخورداری کارگران کشاورزی و صنعتی از این اصول، معیارهایی را عرضه می‌دارند که کمابیش از معیارهای مربوط به کارگران صنایع الهام گرفته شده‌اند. در بیش‌تر حالات اما معیارهای مصوب مربوط به کارگران کشاورزی از انعطاف بیشتری برخوردارند: در سال‌های ۱۹۲۷ و ۱۹۳۳ مقاوله‌نامه‌ای برای کارگران صنایع و مقاوله‌نامه دیگری برای کارگران کشاورزی در زمینه‌های بیمه درمانی، بیمه سالمندی، بیمه از کارافتادگی و مرگ تهیه شد. از همین نمونه به مقاوله‌نامه شماره ۱۰۱ و توصیه‌نامه شماره ۵۲ درباره مرخصی سالانه کارگران کشاورزی مصوب ۱۹۵۲ باید اشاره کرد که برخلاف مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به کارگران صنایع

مصوب ۱۹۳۶ تنها به ذکر ضرورت برقراری مرخصی سالانه با استفاده از مزد درباره کارگران کشاورزی اکتفا شده است و حداقل مدت آن را مشخص نکرده است. نمونه بارزتر، موضوع سازمان‌های کارگری است. هرچند مقاوله‌نامه شماره ۱۱ که در بالا به آن اشاره شد حقوق ناظر بر سازمان‌های کارگران صنایع را مشمول کارگران کشاورزی نیز دانسته بود، اما در مقاوله‌نامه شماره ۱۴۱ و توصیه‌نامه شماره ۱۴۹ سال ۱۹۷۵ که درباره سازمان‌های کارگری روستایی به‌تصویب رسید، سازمان‌های یادشده به‌طور خاص و جداگانه طرف توجه قرار گرفتند و با تعریف وسیعی که از آن‌ها ارائه شد، سازمان کارگران روستایی، تمام سازمان‌های روستانشین شاغل، اعم از کارگران کشاورزی، کشاورزان، خرده مالکان و غیره را در بر می‌گیرند. در توصیه‌نامه‌های ۱۳ و ۱۴ که به بخش کشاورزی مربوط است و بر کار زنان، کودکان و نوجوانان در ساعات شب ناظر است، به ضرورت وجود سازمانی نظیر بازرسی کار برای نظارت بر اجرای مقررات مربوط به کارگران کشاورزی در کشورهای عضو اشاره می‌شود. بر این موضوع، بار دیگر، در مقاوله‌نامه شماره ۱۲۹ و توصیه‌نامه ۱۳۳ مصوب سال ۱۹۶۹ تأکید شده است.

کارگران مزارع بزرگ

همان‌طور که اشاره شد، ویژگی‌های کار کارگران در مناطق گرم و در مزارع بزرگ سبب شد تا درباره آنان به‌طور جداگانه مقرراتی وضع شود. ازاین‌رو، در سال ۱۹۵۸ مقاوله‌نامه شماره ۱۱۰ و توصیه‌نامه شماره ۱۱۰ درباره این کارگران به‌تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسید. مقاوله‌نامه دربرگیرنده چهارده بخش است. به‌جز مقررات کلی و نهایی که در بخش یک و چهارده آمده است، دوازده بخش دیگر به شرایط مختلف کار این کارگران و ازجمله استخدام، مزد، ساعات کار، مرخصی، بازرسی کار و غیره می‌پردازد. هر یک از این بخش‌ها از مقررات مندرج در مقاوله‌نامه‌های عام دیگر الهام گرفته‌اند. کشوری که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، مختار است از دوازده بخش آن، پنج بخش را انتخاب کند و فقط به این پنج بخش متعهد باشد. ولی سه بخش مربوط به اصول و حقوق تشکل‌های کارگری و مذاکرات دسته‌جمعی الزاماً باید شامل این پنج بخش باشند. بنا بر این مقاوله‌نامه، کارگران مزدبگیر در مزارع بزرگ کشاورزی واقع در مناطق حاره و مشتمل بر فعالیت‌های تجاری در زمینه‌های قهوه، چای، نیشکر، کائوچو، نارگیل، توتون و... باید مطابق نظم معینی به‌استخدام درآیند. این مقاوله‌نامه برخی فعالیت‌های کشاورزی مانند مزارع کوچک یا خانوادگی را که محصولاتشان برای مصرف محلی تولید می‌شود و استفاده از نیروی کار مزدبگیر هم از نظم معینی برخوردار نیست، از شمول آن مستثنا می‌کند. کنفرانس بین‌المللی کار در اجلاسیه سال ۱۹۸۲ خود، پروتکلی به مقاوله‌نامه ۱۱۰ افزود که بر اساس آن کشوری که به مقاوله‌نامه ملحق می‌شود می‌تواند برخی فعالیت‌های کم‌اهمیت‌تر را مستثنا سازد.

مستأجران و زارعان

توصیه‌نامه شماره ۱۳۲ به‌منظور بهبود شرایط زندگی و کار کسانی که به فعالیت کشاورزی اشتغال دارند و مالک یا کارگر کشاورزی نیستند، در سال ۱۹۶۸ به‌تصویب رسید. توصیه‌نامه شامل کسانی می‌شود که شخصاً یا همراه با خانواده خود یا به‌کمک افراد دیگر در حدود مقرر در قوانین هر کشور به کشت و زرع و کار بر روی زمین اشتغال دارند و رابطه آن‌ها با مالک زمین بر اساس پرداخت اجاره‌بهای ثابت به‌صورت نقدی، جنسی یا کاری یا مخلوطی از این‌ها یا اجاره‌بهای غیرنقدی و شامل دادن بخشی از محصول به مالک یا دریافت اجرت از مالک است. به‌عبارت‌دیگر، این توصیه‌نامه شامل مستأجران املاک مزروعی و عاملان عقد مزارعه می‌شود، با این شرط که این افراد از دیدگاه توصیه‌نامه، خود

کشاورز باشند و روی زمین کار کنند. روشن است که در این حالات، زمین اجاره‌شده، مزرعه یا زمینی کوچک است که وسیله چند نفر کشت و زرع می‌شود. هدف توصیه‌نامه، بالا بردن سطح زندگی و بهبود شرایط کار این قبیل کشاورزان و جلوگیری از اجحاف به آنان از سوی مالکان است.

۸. کارگران مهاجر

پیشینه تاریخی

با آنکه سابقه حضور کارگران اتباع خارجی و به‌ویژه کارگران افغانستان به سال‌های پیش از انقلاب برمی‌گردد، ولی موج بزرگ مهاجرت این کارگران به کشور در سال‌های آغازین انقلاب و به‌دنبال تغییر نظام حاکم بر افغانستان رخ داد. در آن دوران، رهبر وقت نظام اعلام داشت اسلام مرز ندارد و از مسئولان و فرماندهان کمیته و سپاه خواست که شرایط اسکان آنان را در کشور فراهم کنند. به‌این ترتیب، در اواخر سال‌های دهه ۱۳۵۰ تا اواخر سال‌های دهه ۱۳۶۰، به‌تدریج جمعیتی در حدود دو و نیم تا سه میلیون نفر افغانستانی مهاجر و پناهجو - به ادعای مسئولان وقت- وارد ایران شدند.

در حقیقت، هدف نظام در پشت ژست‌های به‌ظاهر انسانی آن بود که از این نیروی ارزان حداکثر بهره‌کشی و سوءاستفاده را بکند. نظام اسلامی درصدد بود تا برای هدف‌های جاه‌طلبانه‌اش و صدور انقلاب از این نیرو همچون وسیله‌ای برای فشار آوردن بر دولت انقلابی وقت افغانستان بهره جوید. بنا به برآوردها، حدود ۱۰ درصد مهاجران افغانستانی در اردوگاه‌های وابسته به گروه‌های به‌اصطلاح جهادی سازمان دهی شده بودند. به‌علاوه، در پی پیروزی انقلاب، «نظام» با جنبش مطالبه‌محور کارگری و بالا رفتن سطح توقعات کارگران کشور روبرو بود. بنابراین، در وجود مهاجران افغانستانی منبعی از نیروی کار ارزان را می‌دید که می‌تواند آن را جایگزین کارگران کشور کند و همچون اهرمی به‌منظور فشار بر جنبش کارگری کشور، پایین نگه‌داشتن سطح عمومی دستمزدها و توقعات کارگران از آن بهره گیرد. به‌ویژه آنکه «نظام» با گسیل فوج فوج روستاییان به جبهه‌های جنگ ایران و عراق توانست جای خالی آنان را با نیروی ارزان کارگران مهاجر پر کند. «نظام» در تمام سال‌های جنگ در کارهای پست مربوط به خدمات‌رسانی در جبهه‌ها و پشت جبهه‌ها نیز در به‌کارگیری در مشاغل پست در نهادهای انقلاب، بازداشتگاه‌ها و زندان‌ها از این نیرو به‌طور وسیع و حداکثر ممکن سود برد. کار در ساختمان‌ها، دامداری‌ها، مرغداری‌ها و به‌طورکلی کار در امور کشاورزی، عرصه عمده‌ترین فعالیت این کارگران مهاجر بود. در پی براندازی دولت انقلابی و مردمی «ژنرال نجیب» در افغانستان و حاکم شدن گروه‌های به‌اصطلاح «جهادی» و «مسلمان» و به‌دنبال آن حاکم شدن اسلام‌گرایان افراطی طالبان و سپس دولت دست‌نشانده کشورهای امپریالیستی و ناتو، موضوع مهاجران افغانستانی و حل اساسی مشکلات آنان، به‌رغم فراز و فرود آن، همچنان محل بحث و گفتگوست. بنابراین، همان‌طور که دیده می‌شود موضوع پذیرش این مهاجران نه بر اساس نیت‌های خیرخواهانه و «همبستگی اسلامی» با مردم افغانستان، بلکه بر اساس سیاست‌های ضدانسانی، سودجویی‌های نظام و سرمایه‌داران و زمین‌داران بوده و هست، هرچند که با تاکتیک وارونه‌گویی درباره این بهره‌کشی‌ها و استفاده‌های ابزاری از کارگران مهاجر افغانستانی مهمان‌نوازی و پذیرایی از آنان تعبیر می‌شد و می‌شود. واقعیت این است که این مهاجرانِ عمدتاً کارگر و حتا آن دسته از این کارگران هم که بیش از ۳۰ سال است در این کشور به‌سر می‌برند، هنوز از حق پناهندگی و اقامت دائم و درنتیجه از هیچ حق شهروندی‌ای برخوردار

نیستند. از نظر «نظام»، تمام کارگرانِ مهاجر افغانستانی یا «کارگران»ی‌اند که مجوز اقامت موقت دارند یا کارگران غیرمجازی‌اند که به‌طور غیرقانونی در این کشور اقامت دارند. این را در بخش‌های بعدی این نوشتار به‌روشنی نشان خواهیم داد.

نگاهی به وضع سکونت و کار کارگران مهاجر افغانستانی

نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۵، جمعیت کشور را به‌تفکیک مرد و زن، نقاط شهری و روستایی، چنین ارزیابی کرده است:

کل	مرد	زن	نقاط شهری	نقاط روستایی
۷۸۴۴۹۵۷۶	۳۹۲۹۷۹۵۰	۳۹۱۵۱۶۳۵	۵۷۳۵۰۹۷۳	۲۱۰۹۸۶۰۲

همین منبع، جمعیت مهاجران افغانستانی ساکن ایران را ۱٫۷ درصد و نزدیک به ۱ میلیون و ۳۵۰ هزار نفر به‌صورت تفکیکی زیر (به درصد و نفر) اعلام کرده است:

مرد و زن	مرد	زن	نقاط شهری	نقاط روستایی
۱٫۷	۱٫۸	۱٫۶	۱٫۹	۱٫۲
۱۳۳۳۶۴۳	۶۶۸۰۶۵	۶۶۵۵۷۸	۹۷۴۹۶۷	۳۵۸۶۷۶

حال‌آنکه سرشماری جامع نفوس و مسکن جمعیت آنان را به‌طورکل بالغ بر ۱٫۵ میلیون نفر و ترکیب جنسیتی آن را به‌ترتیب حدود ۸۴۵ هزار و ۷۳۹ هزار ذکر می‌کند. در همین حال، کمیساریای پناهندگی سازمان ملل جمعیت کل آنان را ۹۴۱ هزار نفر می‌داند.

ترکیب سنی به‌تفکیک جنسیت پناهجویان افغانستانی در ایران نشانگر آن است که حدود ۴۶ درصد این پناهجویان زیر ۲۰ سال و حدود ۶۷ درصد زیر ۳۰ سال سن دارند. پس می‌توان نتیجه گرفت که اکثریت قریب به‌اتفاق جمعیت زیر ۳۰ سال در ایران به‌دنیا آمده‌اند و در ایران بزرگ شده‌اند. نکته دیگر این است که، جمعیت این مهاجران به‌مراتب جوان‌تر از جمعیت شهروندان ایران‌اند. یکی از دلایل آن، نرخ بالاتر زادوولد و به‌تبع آن اندازه بزرگ‌تر خانواده در میان پناهجویان افغانستانی است. به‌همین دلیل در هر خانواده از این پناهجویان، فرد سرپرست (شاغل و درآمدزا) باید مخارج تعداد بیشتری را تأمین کند. باتوجه به حذف یارانه بسیاری از کالاها و خدمات و برخوردار نبودن پناهجویان از توزیع یارانه نقدی، می‌توان نتیجه گرفت که فشار اقتصادی بر خانواده‌های پناهجویان در قیاس با دیگران در سال‌های اخیر شدیدتر شده است.

همچنین اگر به آمار توزیع و پراکندگی این مهاجران در استان‌های کشور رجوع کنیم، درمی‌یابیم که بیشترین جمعیت آنان در استان تهران ساکن‌اند. زیرا از ۳۱ استان کشور، در ۱۵ استان (استان‌های: آذربایجان شرقی و غربی، اردبیل، ایلام، خراسان شمالی، خوزستان، زنجان، کردستان، لرستان، کرمانشاه، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال بختیاری، گیلان، مازندران، هرمزگان و همدان) تردد و اقامت کارگران و مهاجران افغانستانی ممنوع است. در استان سیستان‌وبلوچستان فقط دارندگان پروانه اقامت به تردد و کار مجازند. در استان‌های: اصفهان، فارس، سمنان، قزوین، بوشهر، کرمان، مرکزی، خراسان جنوبی، خراسان‌رضوی و گلستان، مهاجران افغانستانی فقط در مناطقی محدود و معین حق تردد و اقامت دارند.

ازاین‌رو، تنها در استان‌های تهران، البرز، قم و یزد تردد و اقامت اتباع افغانی و، درنتیجه صدور مجوز کار برای آنان مجاز است. در استان یزد نیز تردد و اقامت مهاجران افغانستانی در برخی شهرها مجاز نیست [نگاه کنید به: ابلاغیه دولت درخصوص مناطق ممنوعه تردد و اقامت اتباع بیگانه].

از طرفی، دولت در سال جاری نیز همچون سال‌های گذشته، مشاغلی را برای کارگران افغانستانی مشاغل مجاز اعلام کرده است که به مشاغل چهارگانه مشهورند و عمدتاً شغل‌هایی سخت و زیان‌بارند. این مشاغل مجازند عبارتند از:

۱. گروه "کوره‌پزخانه"ها:

- مشاغل: گچ‌پزی و آهک‌پزی، گچ‌پز، آهک‌پز، کیسه‌زن.

مشاغل «آجرپزی»:

- کوره‌چین، فخار، قالب‌زن، کوره‌سوز، خشت‌زنِ کوره.

۲. گروه "کارهای ساختمانی":

مشاغل «امور ساختمانی»:

- بسته‌بندی مصالح، چاه‌کن (مقنی)، حفار (تونل و کانال ...)، آسفالت‌کار، بتون‌ریز، تعمیر کوره آجرپزی (بنا و کارگر بنا).

مشاغل «بلوک زنی و موزاییک‌سازی»:

- بتون‌ساز، بلوک‌ساز، پله‌ساز، تیرچه‌ساز، پرس‌کارِ موزاییک.

مشاغل «سنگ‌بری و سنگ‌تراشی»:

- برش‌کارِ سنگ، کارگر دستگاه سنگ‌بری، کارگر ماشین سنگ‌تراش، صیقل‌کارِ سنگ، سنگ‌کوبی، برش کاشی.

مشاغل «راه‌سازی و معدن»:

- کارگر پُل‌ساز، کارگر تعمیر و نگهداری تونل، کارگر آتشبار، کارگر استخراج معدن، کارگر حفار معدن.

۳. گروه "کارگاه‌های کشاورزی":

مشاغل «کشاورزی»:

- کارگر بیل‌زن، کارگر زراعت‌کار، کارگر سم‌پاش، کارگر علوفه جمع‌کن.

مشاغل «مرغداری و دامداری»:

- دام‌پرور و دامدار، متصدی مرغداری، چوپان.

مشاغل «کشتارگاه»:

- سلاخ دام و طیور، پوست و پَر کن، سیرابی و روده پاک‌کن، جمع‌آوری ضایعات و فاضلاب کشتارگاه.

مشاغل «چرم‌سازی و سالامبورسازی»:

- آهک‌زن، چرم‌ساز، ماشین‌کارِ شستشوی پوست، کارگر مواد شیمیایی، سالامبورساز.

۴. سایر گروه‌های شغلی:

کارگر سوزاندن و امحای زباله، کارگر بازیافت مواد شیمیایی، کارگر تخلیه و بارگیری به‌صورت گروهی و بنا به‌نظر مدیرکل کار، کارگر کوره ریخته گری، حناسایی، کمپوست‌سازی، سریشم‌پزی، تولید کود شیمیایی، تولید غذای دام و طیور (کنسانتره)، تخلیه و نظافت مخازن استخرهای فاضلاب [وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بخشنامه شماره ۰۲۷۳۱۵۳].

در سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۸۰، جمعیت مهاجران افغانستانی مقیم کشور نزدیک به دو ونیم میلیون و در سرشماری سال ۱۳۸۵ حدود ۹۵۰ هزار نفر اعلام شده بود: «به‌گفته مدیرکل اتباع و مهاجران خارجی وزارت کشور، بر اساس آمارگیری سال ۱۳۸۰، حدود دو میلیون و ۳۵۰ هزار نفر تبعه افغانی و ۲۰۰ هزار نفر تبعه عراقی در سال موردنظر در کشور زندگی می‌کرده‌اند. اما بر اساس آمارهایی که در سال گذشته به‌دست آمد، هم‌اکنون حدود ۹۵۰ هزار تبعه افغانی و ۶۰ هزار تبعه عراقی در ایران زندگی می‌کنند. بدین ترتیب، بر اساس این اظهارات یك میلیون و ۵۴۰ هزار نفر از افغانی‌ها و عراقی‌های مقیم سال ۱۳۸۰، ایران را ترك کرده‌اند» [ماهنامه اقتصاد ایران، شماره ۹۸، فروردین‌ماه ۱۳۸۶].

از طرف دیگر، با مقایسه آمارها، می‌توان نتیجه گرفت که در فاصله سال‌های ۹۰ تا ۹۵ نزدیک به ۵۰۰ هزار مهاجر افغانستانی به‌دلایل مختلف وارد کشور شده‌اند.

اما چرا بار دیگر وزیر کشوراز حضور ۸۰۰ هزار مهاجر افغانستانی غیرمجاز [ایران آنلاین، ۲۶ شهریورماه ۱۳۹۶] سخن گفت؟ ازجمله دلایل آن به برانگیختن احساسات ضد مهاجران افغانستانی در کشور با هدف بالابردن قدرت چانه‌زنی در مذاکرات با سازمان‌های بین‌المللی و ازجمله کمیساریای پناهندگی سازمان ملل برای جذب کمک‌های بیش‌تر[1] اعمال فشار بر دولت افغانستان برای امتیازگیری، فرافکنی مسئولیت‌های نظام ناتوان در ایجاد اشتغال و حل مشکل بیکاریِ هر دم فزاینده و از همه مهم‌تر، سرباز زدن روزافزون کارگران افغانستانی در پذیرش شرایط گذشته کار، به‌ویژه پس از حذف یارانه‌ها و کاهش ارزش ریال در یک‌ساله اخیر، می‌توان اشاره کرد. درخصوص نکته اخیر باید گفت که، توجه روزافزون افکارعمومی در مقیاس کشوری و جهانی و ازجمله کمیساریای پناهندگی سازمان ملل و سازمان بین‌المللی کار به وضع غیرانسانی حاکم بر شرایط کار و زندگی مهاجران و فشار آن‌ها بر رژیم ایران برای بهبود این وضع، بی‌تأثیر نبوده‌اند و ازاین‌روی رژیم ایران همچون همیشه سیاست سرکوب و تاکتیک وارونه‌نمایی را درپیش گرفته است. پیگرد و دستگیری گسترده کارگران افغانستانی، ایجاد اردوگاه‌های موقت پناهندگان یا به‌عبارت بهتر بازداشتگاه‌های عمومی برای اسکان موقت آنان باهدف گسیل این کارگران به کشور خود، صدور کارت‌های موقت ۳ ماهه و ۶ ماهه آن هم با اخذ مبالغی سنگین از مهاجران

---

۱ - سازمان ملل متحد از ابتدای مهاجرت افغانستانی‌ها به ایران تا کنون میلیون‌ها دلار به جمهوری‌اسلامی برای پذیرا شدن مهاجران افغانستانی کمک کرده است، اما مقام‌های جمهوری‌اسلامی هیچ‌گاه از این کمک‌ها یاد نکرده‌اند و حجم این کمک‌های سالانه را اعلام نکرده‌اند.

و از همـه مهم‌تـر، برانگیختـن احساسـات کارگـران کشـور علیـه ایـن زحمت‌کشـان- یعنـی زحمت‌کشـانی کـه نیازمنـد حمایت‌هـای جـدی اجتماعی‌انـد- گوشـه‌هایی آشـکار از ایـن سیاسـت سـرکوبگرانه به‌منظـور واداشـتن مهاجـران افغانسـتانی بـه پذیـرش شـرایط ذلت‌بـار در سـال‌های گذشـته اسـت. زیـرا به‌رغـم تمـام ایـن تهاجم‌هـای سـنگین و وارونه‌نمایی‌هـای تبلیغاتـی، نظـام جمهوری‌اسـلامی نمی‌توانـد از ایـن منبـع ارزان نیـروی کار و ابـزار فشـار به‌منظـور پاییـن نگه‌داشـتن سـطح عمومـی دسـتمزدها در داخـل کشـور، چشم‌پوشـی کنـد. «مقولـه حضـور افغان‌هـا در ایـران همـواره از زوایـای گوناگونـی موردبررسـی قـرار گرفتـه اسـت. گروهـی بـر حضـور نیـروی کار افغـان در ایـران پافشـاری می‌کننـد و از ایـن اسـتدلال بهـره می‌جوینـد کـه بـه ایـن سـادگی نمی‌تـوان نیـروی کار افاغنـه را نادیـده گرفـت. زیـرا، جمعیـت کار این‌هـا به‌انـدازه‌ای گسـترده اسـت کـه در بخش‌هایـی به‌سـادگی نمی‌تـوان نیـروی دیگـری را جایگزیـن کـرد. بخـش پـرورش مـرغ و گاوداری و حفـر چـاه کشـاورزی، خانه‌سـازی و حتـی بخشـی از خدمـات شـهری اگـر نگوییـم به‌تمامـی بلکـه بیش‌تـر آن در اختیـار نیـروی افغانـی اسـت» [پایگاه اطـلاع رسـانی و خبـری جمـاران، ۲۴ مردادمـاه ۱۳۹۱]. کاربـرد اصطـلاح زننـده و توهیـن آمیـز «افغـان» و «افاغنـه» دربـاره ایـن زحمت‌کشـان، خـود نشـانگر نـوع نـگاه دولتمـردان بـه ایـن زحمتکشـان اسـت!

روزنامـه اعتمـاد، ۲۰ مهرمـاه ۱۳۹۰، در همیـن زمینـه نوشـت: «وزیـر کشـور چنـدی پیـش در نشسـت شـورای مشـترك بـا نماینـدگان کمیسـیون‌های افغـان اعـلام کـرد کـه ایـران بـه نیـروی کار افغـان نیـاز دارد و اگـر افغان‌هـا از کشـور برونـد، دولـت در پرداخـت دسـتمزدها بـا مشـکل مواجـه می‌شـود.»

ازهمیـن‌روی، نمی‌تـوان بـاور داشـت کـه جمهوری‌اسـلامی بـا برقـراری سیسـتم پلیسـی و امنیتـی گسـترده و کم‌نظیـر در سـطح جامعـه، نسـبت بـه تـردد و اقامـت مهاجـران تبعـه دیگـر کشـورها بی‌تفـاوت باشـد. به‌ویـژه آنکـه در سـال ۱۳۸۰ بـا اجـرای طـرح سرشـماری و صـدور کارت‌هـای طلایـی، درصـدد آن برآمـد کـه نظـارت و کنتـرل دقیقـی را بـر زندگـی و تـردد افغانسـتانی‌های مقیـم کشـور اعمـال کنـد. بنابرایـن، آمارهـای متناقضـی کـه از سـوی کارگـزاران نظـام در اوضاع‌واحـوال مختلـف ارائـه می‌شـوند، از نیـت جمهوری‌اسـلامی در بهره‌بـرداری از موقعیت‌هـای پیش‌آمـده حکایـت می‌کنـد. بی‌تردیـد، اظهارنظـر «رحمانی‌فضلـی»، وزیـر کشـور، مبنـی بـر حضـور ۸۰۰ هـزار مهاجـر غیرقانونـی در کشـور بی‌پایـه اسـت و بـا هیچ‌یـک از آمارهـای موجـود نمی‌خوانـد.

آمار متناقض رکن جنگ روانی

"سـید محمـد تهـوری [مدیـرکل (سـابق) اموراتبـاع ومهاجریـن خارجـی وزارت کشـور] در پاسـخ بـه ایـن پرسـش کـه قـرار بـود تـا پایـان سـال ۲۰۱۱ اجـلاس چهارجانبـه ایـران، پاکسـتان و افغانسـتان در کشـور ژاپـن بـا موضـوع اتبـاع غیرمجـاز و پناهنـدگان برگـزار شـود، گفـت: "برگـزاری ایـن نشسـت در توکیـو ملغـی شـد و قـرار اسـت مـکان دیگـری در یکـی از کشـورهای آسـیایی تعییـن شـود. ایـن نشسـت نهایـی اسـت و پرونـده تعییـن و تکلیـف اتبـاع پاکسـتانی و افغانـی در ایـران بسـته می‌شـود. وی در مـورد آخریـن وضعیـت پناهنـدگان افغانـی در ایـران گفـت: حـدود ۹۰۰ هـزار پناهنـده افغانـی در ایـران زندگـی می‌کننـد کـه طـی ابلاغیـه اخیـر دولـت اعـلام شـد سرپرسـتان پناهنـدگان افغانـی بـدون نگرانـی از ابطـال کارت اقامـت بـه مـدت سـه مـاه از ایـران خـارج شـوند و شـرایط زندگـی و کار را در افغانسـتان بـرای خـود و خانواده‌هایشـان فراهـم کننـد. بـر اسـاس قانـون ایـن افـراد تنهـا بـر اسـاس تاریـخ کارت اقامتشـان می‌تواننـد در ایـران حضـور و اقامـت داشـته باشـند" [روزنامـه اعتمـاد، ۲۰ مهرمـاه ۱۳۹۰].

پرسـش ایـن اسـت کـه در ایـن فرصـت سـه‌ماهه چـه جمعیتـی از ایـن کارگـران فرصـت تبدیـل وضعیـت خـود را

از غیرمجاز به مجاز داشتند؟ وزارت کار اعلام کرد: «۳۰۰ هزار فرصت شغلی مازاد وجود دارد که می‌توانند در اختیار اتباع بیگانه قرار گیرد اما طرح ساماندهی و سرشماری از وجود ۵۰۰ هزار فرصت شغلی مازاد خبر می‌دهد که این میزان در طرح ساماندهی ابلاغ شده و ما این چرخه را در طرح ساماندهی حفظ می‌کنیم. با خروج افغان‌های غیرمجاز از کشور، حدود ۵۰۰ هزار افغان که دارای کارت اشتغال هستند در کشور باقی می‌مانند که اعتبار این کارت‌ها یک‌ساله بوده و پس از پایان اعتبار کارت‌ها، اتباع افغان موظف‌اند از کشور خارج شده و برای دریافت کارت اشتغال جدید، از طریق دفاتر کفالت برای بازگشت به ایران اقدام کنند که دفاتر هم این افراد را بر اساس توانمندی‌شان و نیاز شغلی، توزیع می‌کند» [روزنامه اعتماد، شماره ۲۲۸۳، ۲۰ مهرماه ۱۳۹۰]. (تأکیدها از ماست).

با کنار هم گذاشتن مجموع داده‌های آماری می‌توان دریافت که جمعیت کنونی مهاجران ساکن در کشور، دربرگیرنده کارگران و خانواده‌های‌شان است. رحمانی‌فضلی خود می‌گوید: «برخی از این اتباع که در ایران حضور دارند نسل سوم هستند و اصلاً افغانستان را ندیده‌اند. در کشور ما به مدرسه رفتند و شاغل شدند، ازدواج کردند و تشکیل زندگی دادند» [همان منبع].

درک این نیز دشوار نیست که ممکن است بسیاری از کودکان و همسران کارگران مهاجر، همچون خانواده‌های کارگری بومی، برای تأمین حداقل معاش خود در کارگاه‌هایی غیررسمی و غیرمجاز به‌کار مشغول باشند.

اجازه دهید بار دیگر موضوع را از نو بررسی کنیم: در سال ۱۳۸۰ و در آستانه سرشماری نفوس و مسکن در این سال، «نظام» طی دستورالعملی رسمی، شناسایی دقیق مهاجران افغانستانی را با هدف کنترل و نظارت بر تردد و زندگی این کارگران مهاجر در دستورکار خود قرار داد. ازاین‌روی، در پی تشکیل شورای هماهنگی اجرایی اتباع بیگانه و به‌پایان رسیدن سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۸۰، این شورا دستورالعملی را صادر کرد که مطالعه آن بسیار جالب است. زیرا نوع نگاه «نظام» به چگونگی ارائه آمار در شرایط مختلف را نشان می‌دهد. در این دستورالعمل ازجمله آمده است: «ماده ۱. کلیه دستگاه‌های عضو شورای هماهنگی و سایر ارگان‌های کشور که بنا به‌دلایل امنیتی، اجتماعی و اقتصادی و حسب وظایف محوله درخواست بهره‌برداری آماری کلی یا مشروح تمام یا بخشی از اطلاعات پایه و یا جاری (اطلاعات به‌روز) مربوط به اتباع خارجی را داشته باشند، مجاز به بهره‌برداری خواهند بود. تبصره ۱- نحوه ارائه آمار، حیطه‌بندی و حد مجاز دسترسی هر یک از دستگاه‌های عضو و سایر دستگاه‌ها (حسب مورد) را کارگروه دائمی اتباع بیگانه تعیین و تصویب خواهد نمود. تبصره ۲- کلیه دستگاه‌ها و ارگان‌های کشور که فاقد وظایف مرتبط با اتباع خارجی می‌باشند، صرفاً مجاز به‌دسترسی به آمارهای کلی می‌باشند. ماده ۲. سازمان‌ها و مجامع بین‌المللی مرتبط با موضوع پناهندگان و آوارگان، دانشجویان، مراکز علمی و دانشگاهی درصورت ارائه درخواست کتبی مجاز به بهره‌برداری از آمارهای کلی و حسب مورد به بخش گزینش‌شده آمارهای پایه یا جاری خواهند بود. تبصره ۱- درخواست‌های سازمان‌ها و مراکز مسئول بدواً می‌باید توسط دستگاه مسئول تأیید و سپس مورد رسیدگی قرار گیرد. تبصره ۲- نحوه دسترسی به آمارهای گزینشی در هر مورد می‌باید توسط کارگروه دائمی اتباع بیگانه تصویب گردد. ماده ۳. آمارهای اعلامی به رسانه‌های گروهی درصورت درخواست کتبی رسانه و یا انجام مصاحبه صرفاً در حدود آمارهای کلی (پایه یا جاری) مجاز می‌باشد.» به‌علاوه، در آیین‌نامه مصوب این شورا در سال ۱۳۸۲ و با عنوان: «تسریع روند بازگشت اتباع افغانی»، گفته می‌شود: «ماده ۶. وزارت اطلاعات موظف

است عملیات روانی متناسب با بازگشت اتباع افغانی را طراحی و با هماهنگی وزارت کشور اجرا نماید» (تأکیدها از ماست).

مطالعه همین بخش‌نامه کافی است تا نشان دهد که هدف از ارائه آمارهای متناقض و غلو شده همچون دیگر عرصه‌ها، جز گمراه کردن و برپایی جنگ روانی بر ضد کارگران و زحمتکشان و ازجمله مهاجران افغانستانی هدفی دیگر را دنبال نمی‌کند. ازاین‌رو، باید به این بازی کثیف پایان داد و خواستار آن شد که دولت و «نظام» به‌طور صریح و شفاف آمار مهاجران و به‌ویژه کارگران اتباع خارجی و ازجمله کارگران افغانستانی مقیم کشور را به‌تفکیک دارندگان تابعیت ایرانی، واجدان دارای تابعیت ایرانی، کارگران دارای مجوز اقامت و کار نیز مهاجران و کارگران غیرمجاز در کشور را اعلام کنند تا ماهیت موضوع روشن شود. به‌علاوه، «نظام» باید به‌روشنی تعریف خود را بر اساس قوانین رسمی کشور و مقاوله‌نامه‌ها و معاهدهای بین‌المللی ناظر بر شرایط مهاجران، از مهاجران قانونی گرفته تا مهاجران غیرقانونی- یا به تعبیر کارگزاران «نظام»، مهاجران مجاز و غیرمجاز- اعلام دارد.

مهاجران مجاز و غیرمجاز

از آمارهای متناقض و جنگ روانی هدایت شده از سوی نهادهای امنیتی که بگذریم، آمار واقعی کارگران مهاجران هرچه که باشد، در ماهیت موضوع و سیاست‌های ضدمردمی «نظام» تغییری نمی‌دهد. زیرا از نظر «نظام»، تمام اتباع خارجی مقیم کشور و به‌ویژه مهاجران افغانستانی غیرمجاز به‌شمار می‌آیند. با آنکه «نظام» طی سال‌های گذشته زیر فشار سازمان‌های بین‌المللی و افکارعمومی به صدور گذرنامه برای دارندگان مجوز کار مجبور شد، ولی این مجوزها نیز اعتباری یک‌ساله دارند که پس از انقضای آن، کارگرانی که گذرنامه و کارت مجوز کار دارند باید کشور را ترک کنند و دوباره درخواست ورود به کشور و تمدید مجوز کار کنند.

و اما درباره مجوز موقت اقامت و کار. به‌اعتقاد ما صدور مجوزهای موقت همان نقش و کارکرد قراردادهای موقت کار حاکم بر وضع کارگران بومی کشور را دارد. به‌علاوه، «نظام» تا کنون با تلقی کردن این کارگران به‌منزله مهاجران غیرمجاز سعی کرده است از تعهدهایش به مقاوله‌نامه و معاهده‌های بین‌المللی ناظر بر شرایط کار و زندگی کارگران مهاجر طفره برود. قائل نبودن هیچ حقی ازجمله حق بیمه اجباری، بیمه بیکاری، بیمه خدمات درمانی، حق سنوات، مرخصی، سقف ساعت کار تعریف شده در قانون کار و دیگر مزایای مربوط نظیر حق مسکن و غیره برای این کارگران را باید در همین چارچوب ارزیابی و تحلیل کرد. زیرا بنا بر معاهده‌های بین‌المللی و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که دیرتر درباره آن‌ها به‌تفصیل سخن خواهیم گفت، کارگران مهاجرِ دارای مجوز اقامت و کار، باید از تمام حقوق شهروندی آن کشور برخوردار شوند؛ کارگرانی که مجوز اقامت و کار دریافت می‌کنند باید مشمول تمام حقوق مندرج در قانون آن کشور شوند؛ کسانی که برای کار در کشوری مجوز اقامت می‌گیرند، مادامی که کاری نیابند باید از کمک‌های ویژه پیش‌بینی شده و ازجمله بیمه بیکاری برخوردار شوند. ولی نظام جمهوری‌اسلامی با مهاجر غیرمجاز اعلام کردن این کارگران در سی سال گذشته و با یاد کردن از آنان با نام آوارگان افغانی، از ادای تمام تکالیف خود در قبال این زحمت‌کشان سر باز زده است. هم ازاین‌روست که جمعیت عظیمی از این کارگران در بدترین مناطق و حاشیه شهرها و در وضعیتی بسیار غیربهداشتی سکنا گزیده‌اند. به‌علاوه، حتا کارگرانی که کارت اقامت و کار هم دارند (مطابق آمارهای رسمی تنها حدود ۶ هزار افغانستانی پروانه کار دائم در کشور دارند). به‌دلیل هراس‌افکنی‌های «نظام»

از تـردد، آن هـم در سـطح شـهرهای مجـاز اعـلام شـده، در سـاعات غیـرکاری پرهیـز می‌کننـد.

کارگران مهاجر و بیمه درمانی

در یـک سـال اخیـر نیـز اگرچـه دولـت زیـر فشـار سـازمان‌های بین‌المللـی بـه بیمـه درمانـی بخشـی از کارگرانـی کـه مجـوز کار و اقامـت دارنـد گـردن نهـاده اسـت، آن را به‌صورتـی محـدود و اختیـاری اعـلام کـرده اسـت. بنابرایـن، کارگـران مهاجـری کـه داوطلـب اسـتفاده بیمـه تأمیـن اجتماعـی باشـند، ۲۶ درصـد حقوقـی را کـه دریافـت می‌کننـد بایـد بابـت آن بپردازنـد بی‌آنکـه دولـت یـا کارفرمایـان ریالـی در مـورد آن تعهـد کـرده باشـند. ایـن اسـت آن مهمان‌نـوازی آقایـان کـه گـوش فلـک را کـر کـرده بـود! به‌عـلاوه، درصـورت قطـع پرداخـت ایـن مبلـغ، هیـچ سـابقه‌ای بـرای آنـان در ایـن مـورد منظـور نمی‌شـود.

کارگران مهاجر و حقوق بین‌المللی کار

هرچنـد مهاجـرت مـردم از نقطـه‌ای بـه نقطـه دیگـر، ویـژه دوران معاصـر نیسـت و از دیربـاز انسـان‌ها بـرای فـرار از حـوادث نامسـاعد زندگـی یـا در جسـتجوی کار و زندگـی بهتـر به‌صـورت جمعـی، قبیلـه‌ای و خانوادگـی یـا به‌صـورت فـردی بـه سـرزمین‌های دیگـر رهسـپار می‌شـده‌اند، امـا در عصـر مـا بـا توجـه بـه اختـلاف سـطح در توسـعه اقتصـادی کشـورها، بحران‌هـای مختلـف سیاسـی، اقتصـادی و اجتماعـی و سـهل‌تر شـدن ارتبـاط و سـفر، مهاجـرت اتبـاع یـک کشـور بـه کشـور دیگـر بـرای یافتـن کار، ابعـادی وسـیع‌تر یافتـه اسـت و درنتیجـه مسـائل متعـدد اقتصـادی- اجتماعـی را موجـب شـده اسـت کـه پیش‌تـر بـه آن‌هـا اشـاره شـد. بـا همـه تفاوت‌هایـی کـه در رفتـار کشـور میزبـان و مـردم آن بـا کارگـران مهاجـر وجـود دارد، تقریبـاً می‌تـوان گفـت ایـن کارگـران در همه‌جـا وضعـی متزلزلـی دارنـد؛ یعنـی نخسـتین قربانیـان بحـران اقتصـادی هسـتند و در شـرایط بحـران بـه بازگشـت بـه کشـور خویـش مجبـور می‌شـوند؛ ایـن زحمت‌کشـان به‌علـت اختـلاف فاحـش شـرایط زندگـی و کار، به‌کنـدی و بـا دشـواری جـذب جامعـه جدیـد می‌شـوند یـا آنکـه اصـلاً جـذب نمی‌شـوند و از برخـورد نامسـاعد و گاه تـوأم بـا دشـمنی افـراد در کشـور میزبـان رنـج می‌برنـد. شـرایط کاری کارگـران خارجـی و مهاجـر ناحوشـایند هسـتند. بـه ایـن کارگـران اغلـب کارهایـی ارجـاع می‌شـوند کـه اتبـاع داخلـی حاضـر به‌انجـام آن نیسـتند. محدودیت‌هـای شـغلی از نـوع تصمیـم اخیـر وزارت کار کشـور درخصـوص کارگـران مهاجـر کـه اغلـب ابعـاد اجتماعـی، سیاسـی و فرهنگـی به‌خـود می‌گیرنـد، از پدیده‌هـای ضـد انسـانی مناسـبات سـرمایه‌داری در مقیـاس جهانی‌انـد، پدیده‌هایی‌انـد کـه کارگـران جهـان در جهـان بـا آن روبرونـد و در مقیـاس جهانـی بایـد به‌مقابلـه بـا آن‌هـا برخیزنـد.

از هدف‌هـای سـازمان بین‌المللـی کار- پیش‌گفتـار و اعلامیـه فیلادلفیـا- "دفـاع از منافـع کارگرانـی اسـت کـه در خـارج" بـه کار اشـتغال دارنـد. در اجـرای ایـن هـدف، چنـد مقاوله‌نامـه و توصیه‌نامـه بـه وضـع کارگـران خارجـی و مهاجـر اختصـاص یافتـه اسـت. در ایـن مقاوله‌نامه‌هـا مقرراتـی دربـاره وضـع ایـن کارگـران تدویـن شـده اسـت کـه برخـی از آن‌هـا ناظـر بـر مسـائل تأمیـن اجتماعـی اسـت و برخـی دیگـر بـه مسـائل عمومـی نظـر دارنـد. به‌عـلاوه، در مقاوله‌نامه‌هـای دیگـر نیـز عمومـاً به‌طـور صریـح یـا ضمنـی تأکیـد می‌شـود کـه مفـاد ایـن مقاوله‌نامه‌هـا مشـمول کارگـران مهاجـر و خارجـی هـم می‌شـود. بی‌تردیـد، رفتـار نابرابـر نسـبت بـه کارگـران مهاجـر در همـه مسـائلی کـه بـه حقـوق کار مربـوط می‌شـوند، از مصادیـق تبعیـض به‌شـمار مـی‌رود.

در زمینـه تأمیـن اجتماعـی کارگـران خارجـی و مهاجـر، چنـد مقاوله‌نامـه تـا کنـون به‌تصویـب رسـیده‌اند کـه عبارتنـد از: مقاوله‌نامـه شـماره ۱۹ مصـوب ۱۹۲۵ دربـاره تسـاوی حقـوق کارگـران داخلـی و خارجـی از لحـاظ جبـران خسـارت حـوادث ناشـی از کار، مقاوله‌نامـه شـماره ۴۸ مصـوب ۱۹۳۵ دربـاره حفـظ حقـوق کارگـران

مهاجـر نسـبت بـه مسـتمری‌ها، مقاوله‌نامـه شـماره ۱۱۸ مصـوب ۱۹۶۲ دربـاره تسـاوی رفتـار بیـن کارگـران داخلـی و خارجـی در زمینـه تأمیـن اجتماعـی و مقاوله‌نامـه شـماره ۱۵۷ مصـوب سـال ۱۹۸۲ کـه تجدیدنظـری در مقاوله‌نامـه شـماره ۴۸ محسـوب می‌شـود.

هـدف اصلـی مقاولـه نامه‌هـا نخسـت، برقـراری تسـاوی میـان کارگـران داخلـی و خارجـی در برخـورداری از مزایـای تأمیـن اجتماعـی و بیمه‌هاسـت. دوم آنکـه، کارگـر مهاجـر بتوانـد حقوقـی را کـه در کشـور خـود به‌دسـت آورده یـا درحـال به‌دسـت آوردن اسـت- مثـل سـابقه خدمـت بـرای اسـتفاده از مسـتمری- در کشـور دیگـر حفـظ کنـد. سـومین نکتـه، "اصـل رفتـار متقابـل" اسـت، یعنـی کشـوری کـه بـه مقاوله‌نامـه ملحـق می‌شـود، نسـبت بـه رفتـار دربـاره اتبـاع کشـورهای دیگـری کـه بـه مقاوله‌نامـه ملحـق شـده‌اند، در کشـور خـود به‌رعایـت مقـررات مقاوله‌نامـه متعهـد اسـت.

مقاوله‌نامـه شـماره ۹۷ سـال ۱۹۴۹ بـا عنـوان: "کارگـران مهاجـر" و مقاوله‌نامـه شـماره ۱۴۳ در سـال ۱۹۷۵ بـا عنـوان: "مقـررات تکمیلـی مربـوط بـه کارگـران مهاجـر"، از زمـره مقاوله‌نامه‌هـای خـاص و ویـژه کارگـران مهاجرنـد.

از دیـدگاه ایـن مقاوله‌نامه‌هـا، کارگـر مهاجـر، کارگـری اسـت کـه از کشـوری بـه کشـور دیگـر مهاجـرت می‌کنـد تـا شـغلی به‌دسـت آورد و بـه کاری "نـه به‌حسـاب خـود" مشـغول شـود. بدیـن ترتیـب، مفهـوم کارگـر مهاجـر، مزدبگیـران را شـامل می‌شـود. روشـن اسـت همـه افـرادی کـه برابـر ایـن مقـررات به‌عنـوان کارگـر مهاجـر پذیرفتـه شـوند، مشـمول مقاوله‌نامـه خواهنـد بـود؛ امـا کارگـران مـرزی، دریانـوردان و شـاغلان در مشـاغل آزاد و هنـری کـه بـرای مدتـی کوتـاه بـه کشـوری دیگـر سـفر می‌کننـد، مشـمول آن نیسـتند. ازآنجاکـه کارگـران مهاجـر صرف‌نظـر از تعلـق ملی‌شـان مشـمول مفـاد ایـن مقاولـه نامه‌هـا هسـتند، بنابرایـن اتبـاع کشـورهایی هـم کـه بـه مفـاد مقاوله‌نامه‌هـا ملحـق نشـده‌اند از مقـررات آن برخـوردار خواهنـد بـود. برابـر مقاوله‌نامـه شـماره ۹۷، کشـورهایی کـه بـه مقاوله‌نامـه ملحـق می‌شـوند، بایـد مؤسسـاتی بـرای کمـک بـه کارگـران مهاجـر تأسـیس کننـد تـا اطلاعـات صحیـح را رایـگان در اختیـار آنـان بگذارنـد. امـا ایـن مؤسسـات بایـد از تبلیغـات گمـراه کننـده بـرای جـذب مهاجـر خودداری ورزنـد. ایـن مؤسسـات بایـد تدابیـر مناسـبی بـرای تسـهیل مسـافرت و پذیـرش کارگـران مهاجـر اتخـاذ کننـد و بـرای کارگـران مهاجـر و خانـواده آنـان خدمـات پزشـکی فراهـم آورنـد. دومیـن موضـوع، مربـوط بـه همسـانی رفتـار نسـبت بـه کارگـر داخلـی و خارجـی اسـت. کشـورهایی کـه بـه مقاوله‌نامـه ملحـق می‌شـوند، متعهدنـد کـه بـا کارگـران مهاجـر رفتـاری داشـته باشـند کـه حقـوق و شـرایط کار ایـن افـراد از نـوع مـزد، سـاعات کار، مرخصی‌هـا، شـرایط کار زنـان و کـودکان، آمـوزش حرفـه‌ای و غیـره، کمتـر از حقـوق و شـرایط کار اتبـاع کشـور خـود نباشـد و هیـچ تبعیضـی بـر اسـاس جنسـیت، ملیـت، نـژاد، و مذهـب نسـبت بـه آنان روا داشـته نشـود. بـر اسـاس مقاوله‌نامـه یادشـده، اگـر کارگـر مهاجـری کـه خـود و خانـواده‌اش به‌طـور دائمـی در کشـور محـل مهاجـرت پذیرفتـه شـده‌اند دچـار بیمـاری یـا حادثـه شـوند و به‌سـبب آن نتوانـد کار کننـد، نبایـد بـه کشـور خـود بازگردانـده شـوند. به‌دیگـر سـخن، اجبـار ایـن افـراد بـه بازگشـت ممنـوع اسـت. به‌عـلاوه، در محـدوده مقـررات مربـوط بـه خـروج ارز از کشـور، بـه کارگـر مهاجـر بایـد اجـازه داده شـود تـا آن بخـش از مـزد و پس‌انـدازش را کـه مایـل اسـت، بـه کشـورش منتقـل کنـد. توصیه‌نامـه شـماره ۸۶ و پیوسـت آن نیـز ضوابـط مفصل‌تـری در هـر یـک از زمینه‌هـای فـوق ارائـه می‌دهـد.

مقاوله‌نامـه شـماره ۱۴۳ دربرگیرنـده مقدمـه‌ای طولانـی و دو بخـش اصلـی اسـت. در بخـش نخسـت، مقاوله‌نامـه بـه مهاجرت‌هـای غیرقانونـی و مخفـی می‌پـردازد و مقـرر مـی‌دارد کشـورهایی کـه بـه مقاوله‌نامـه

ملحـق می‌شـوند بایـد ترتیبـی دهنـد کـه ایـن روش غیرقانونـی و مخفـی ملغـی و حقـوق بنیـادی همـه کارگـران مهاجـر محتـرم شـمرده شـوند. بـرای نیـل بـه ایـن هـدف تدابیـری هـم در مقاوله‌نامـه پیش‌بینـی شـده‌اند. در بخـش دوم مقاوله‌نامـه مسـائل مربـوط بـه همسـانی رفتـار و فرصت‌هـا درخصـوص کارگـران مهاجـر و خانـواده آنـان مطـرح اسـت و به‌ویـژه تأکیـد شـده اسـت کـه تسـهیلات لازم بـرای پیوسـتن اعضـای خانـواده کارگـر بـه او فراهـم آیـد. بـا ایـن وصـف، بـر اسـاس مـاده ۱۴ مقاوله‌نامـه، کشـورهایی کـه بـه مقاوله‌نامـه ملحـق می‌شـوند می‌تواننـد برخـورداری کارگـر مهاجـر از حـق آزادی کار را بـه مـدت اقامتـی قانونـی کـه نبایـد از دو سـال تجـاوز کنـد، مشـروط کننـد. همچنیـن، بـر اسـاس ایـن مقاوله‌نامـه، هـرگاه منافـع کشـور مهاجرپذیـر اقتضـا کنـد، می‌توانـد اشـتغال در برخـی مشـاغل و کارهـا را محـدود کنـد. توصیه‌نامـه شـماره ۱۵۱ مصـوب همـان سـال کـه مکمـل ایـن مقاوله‌نامـه اسـت، طـی سـه بخـش در زمینـه تسـاوی رفتـار و فرصت‌هـا، سیاسـت اجتماعـی، اشـتغال و اقامـت، رهنمودهایـی درخـورد توجـه عرضـه می‌کنـد.

همچنیـن توجـه داشـته باشـیم کـه عـلاوه بـر مقاوله‌نامه‌هـای ویـژه کارگـران مهاجـر، بـر اسـاس اصـل تسـاوی و رفـع تبعیـض، اصـل بـر آن اسـت کـه مقاوله‌نامه‌هـای بین‌المللـی کار و تأمیـن اجتماعـی دارای موضـوع کلـی باشـد و کارگـران خارجـی را هـم شـامل شـود.

*

گفتار هشتم:

پوشش و شمول قانون کار

پیشگفتار

نیروی کار هر کشوری در بخش‌ها و رشته‌های گوناگون بر زمین و زیر زمین، بر دریا و در هوا پراکنده و به‌کار مشغول‌اند. این بخش‌ها و رشته‌ها عبارتند از: صنعت و معدن، کشاورزی و دامپروری، راه‌سازی و ساختمانی، توزیع و حمل‌ونقل، آموزشی، بهداشت و درمان، فرهنگی و هنری، ارتباطات و انرژی و خدمات اداری، اجتماعی و رفاهی، در واحدهایی کوچک و بزرگ، خصوصی، دولتی و تعاونی‌ها. ازآنجاکه قانون کار، روابط کار را تنظیم می‌کند، در تحلیل نهایی باید قانونی فراگیر و حاکم و ناظر بر تمام روابط و در تمام بخش‌ها و واحدهای مختلف باشد. اما بنا بر آن که شرایط کار در بخش‌ها و واحدهای مختلف گاه به‌لحاظ ماهیت موضوعِ کار کارگران یا ویژگی‌های گروه‌های کارگری، گاه به‌لحاظ سطح پیشرفتِ اجتماعی شدنِ تولید متفاوت‌اند، قانون کار باید علاوه بر در نظر داشتن روابط و شرایط عام کار، این ویژگی‌ها را نیز پوشش دهد.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷، با آنکه در ماده ۶ قید شده بود که "تمام کارگران و کارفرمایان و کارگاه‌ها مشمول این قانون می‌باشند"، اما در عمل، بخش قابل‌توجهی از نیروی کار از شمول قانون کار مستثنا شده بودند. جدا از کارکنان دولت که مشمول "قانون استخدامی کشور"اند و از شمول قانون کار برکنارند، این قانون- در تبصره ۱ ماده ۶ - به وزارت کار اجازه داده بود کارگاه‌های کم‌تر از ده نفر را از شمول این قانون "معاف" کند! به‌علاوه، شمول قسمتی از قانون کار به کارگران ماهیگیر، ملاحان و کارکنان کشتی و فرودگاه‌ها و هواپیماها، کارکنان بندرها و غیره نیز به "آیین‌نامه جداگانه‌ای" موکول شده بود. همچنین، تمام کارگاه‌های خانوادگی، طبق تبصره ۲ ماده ۶، از شمول قانون کار مستثنا شده بودند و، کارگران کشاورزی، خدمه و مستخدمین منازل، طبق ماده ۸، تابع مقررات جداگانه‌ای شدند. از طرفی، در بسیاری از واحدهای تولیدی بزرگ دولتی، طبق ماده ۷، قوانین و مقررات "خاص" خود حاکم بود و این کارگاه‌ها از شمول قانون کار بیرون بودند.

به‌این ترتیب، به‌وسیله یک سلسله "معافیت"ها، "مستثنا شدن"ها و "آئین نامه" و "مقررات قانونی" جداگانه، بخش اعظمی از نیروی کار از پوشش شمول قانون کنار گذاشته شدند. به‌علاوه، شمار عظیمی از کارگر کشاورزی از پوشش این قانون کار برکنار شدند و"قانون کار کشاورزی"ای به‌غایت عقب‌مانده برای آنان تنظیم شد. در این قانون کار کشاورزی ازجمله آمده است: "ماده ۱. کارگر کشاورزی از لحاظ این قانون کسی است که در مقابل دریافت مزد یا حقوق به‌موجب قرارداد کار با کارفرمای کشاورزی یا نماینده او در یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی در واحدهای کشت و صنعت و مزارع دولتی یا مزارع کشاورزی مکانیزه به کار اشتغال داشته باشد. ... ماده ۵. قرارداد کار کشاورزی که در این قانون قرارداد کار نامیده می‌شود عبارت است از توافق کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر متعهد می‌شود، در قبال دریافت حقوق یا مزد از کارفرما یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی را در مدت معین یا مدت نامحدود برای کارفرما یا نماینده او انجام دهد. ... ماده ۱۰. هر کارگر به‌ازاء یک سال کار در شش ماه اول کار برای هرماه یک روز و در شش ماه دوم کار برای هر دو ماه یک روز که مجموعاً از ۹ روز تجاوز نخواهد کرد حق استفاده از مرخصی با دریافت مزد یا حقوق خواهد داشت" [تأکیدها از ماست]. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تنها کارگران مزارع بزرگ دولتی و خصوصی تابع همین مقررات نیم‌بند شناخته شده بودند. ازآنجاکه حقوق و مزایای این کارگران صنعتی بر اساس قانون کار سال ۱۳۳۷ بیش از قانون کار کشاورزی بود، این تفاوت نارضایتی‌هایی را برانگیخت. برای رفع این مشکل، وزارت کار و امور اجتماعی

راه‌حل‌هایی ارائه کرد، ازجمله گفته شد که مزایای بیش از قانون کار کشاورزی به‌منزله "رویه و عرف کارگاه" تلقی شود و کارگران تازه استخدام شده را نیز بر مبنای "رویه و عرف موجود در کارگاه" دربرگیرد.

پس از انقلاب، درنتیجه اعتراضات کارگری در واحدهای کشاورزی و به‌ویژه در واحدهای بزرگ کشت و صنعت، در این قانون تجدیدنظرهایی هرچند با نارسایی‌هایی جدی صورت گرفت و شرایط نسبتاً مناسب‌تری برای کارگران کشاورزی پیش‌بینی شد.

وجود این استثنائات، بیانگر تبعیضات گوناگونی است که از ماهیت آن رژیم [رژیم پهلوی] ناشی می‌شد. شک نیست که ادامه چنین وضعی در ایران پس از انقلاب نمی‌توانست قابل‌قبول باشد. ازاین‌رو، قانون اساسی جمهوری‌اسلامی زیر فشار مردم و جنبش کارگری در بند ۹ اصل سوم به "رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی" اشاره می‌کند. یکی از خواست‌های مهم درخصوص رفع تبعیضات، تدوین و اجرای قانون کار یکسان و واحدی بود که با در نظر گرفتن ویژگی‌های کار تمام کارگران در تمام کارگاه‌های کشور، به‌طورعام بر تنظیم روابط کار در سطح کشور ناظر باشد و به قوانین و مقررات متعدد و پراکنده خاتمه دهد.

قانون کار، و گروه‌های کارگری موضوع ماده ۱۸۹ این قانون

به‌همین دلیل، در فضای آن روز، در پیش‌نویس لایحه دولت و متن مصوب مجلس در زمینه قانون کار، به مستثنا بودن کارگران کشاورزی اشاره نشده بود. افزون بر آنکه، در ماده ۲۰۰ قانون کار سال ۱۳۶۹، اعلام شده بود: "با تصویب این قانون و آیین‌نامه‌های اجرایی آن، قوانین 'کار' و 'کار کشاورزی' مغایر این قانون لغو می‌گردند"، بنابراین منطقی به‌نظر می‌رسید که کارگران کشاورزی، همانند دیگر کارگران، مشمول همه بخش‌های قانون کار باشند. اما در تنظیم متن نهایی قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام، مفاد کنونی ماده ۱۸۹ قانون کار بر مصوبه مجلس افزوده شد که چنین می‌گفت: "در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به‌پیشنهاد شورای‌عالی کار و تصویب هیئت‌وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد." به‌این ترتیب، به دولت‌ها اجازه داده شد با نقض قانون کار، مشاغل کشاورزی، یا به‌عبارت بهتر، بخش عظیمی از کارگران را از شمول قانون کار خارج کنند. فاجعه‌بارتر آنکه، قانون کار در برابر این پرسش که کارگران کشاورزی پس از مستثنا شدن یا به تعبیر قانون کار "معاف شدن" از قانون، از چه حمایت قانونی برخوردارند، ساکت است!

شمول قانون کار، اصل است نه استثنا

استخدام اشخاص در برابر دریافت حقوق یا مزد، باید تابع ملاک‌هایی مشخص و متکی به حمایت قانون یا مقررات استخدامی‌ای معین باشد. ازاین‌رو، مطابق با تعریف‌های شناخته شده در مبانی حقوقی هرجا که شمول مقررات استخدامی خاص نسبت به فردی که مصداق عنوان کارگر است، یعنی، کسی که به ازای دریافت مزد به استخدام دیگری درمی‌آید محل تردید باشد، مشمول قانون کار خواهد بود. زیرا شمول قانون کار نسبت به تمامی کسانی که تعریف کارگر و کارفرما درباره آن‌ها صدق می‌کند و رابطه‌شان مصداق رابطه کارگری و کارفرمایی است، "اصل" محسوب می‌شود. مگر آنکه به‌دلایلی ویژه، قانون اشخاصی را به‌طورکلی از شمول خود مستثنا کرده باشد. اما این گروه‌های مستثنا شده

نیـز همچـون کارکنـان دولـت [در قانـون اسـتخدام کشـوری] بایـد تابـع قوانیـن خـاص دیگـری باشـند کـه در آن‌هـا به‌گونه‌ای مناسـب، حقـوق بنیادیـن آنـان و ازجملـه آزادی‌هـای سـندیکایی و حـق مذاکـرات دسـته‌جمعی را تأمیـن کنـد. مسـتثنا شـدن کارکنـان دولـت از شـمول قانـون کار کـه مختـص کشـور مـا هـم نیسـت، دلایـل گوناگونـی دارد. کارکنـان دولـت وظایـف متفاوتـی دارنـد و همگـی از نظـر رابطـه حقوقـی و قانـون بـا دولـت در وضـع یکسـانی نیسـتند. مشـکل در تفکیـک فعالیت‌هـا و وظایـف کارکنـان دولـت و نـوع مشـاغل آنـان نیسـت. در عـدم شـمول ایشـان نسـبت بـه مقـررات کار نیـز تردیـد نیسـت. همچنیـن، بـا توجـه بـه سـابقه بیش‌تـر "مقـررات اسـتخدامی" از "قانـون کار" و حمایـت بیشـتر مقـررات اسـتخدامی از مشـمولان خـود، اولویـت آن اسـت کـه ایـن بخـش از مزدبگیـران تابـع قوانیـن اسـتخدامی باشـند تـا قانـون کار. اشـکال از آنجـا ناشـی می‌شـود کـه رابطـه اسـتخدامی همـه کارکنانـی کـه از صنـدوق دولـت حقـوق می‌گیرنـد، تابـع مقـررات یکسـانی نیسـت. گروهـی تابـع قانـون اسـتخدام کشـوری هسـتند و گـروه بـزرگ دیگـری تابـع قوانیـن اسـتخدامی نیروهـای نظامـی و انتظامـی یـا قوانیـن خـاص دیگـر.

کارگران و کارکنان ادارات، خدمات عمومی و نهادها

پـس از انقـلاب، نهادهایـی زیـر عنـوان: "نهادهـای انقلابـی"، همچـون: جهـاد سـازندگی، بنیـاد شـهید، نهضت سـوادآموزی، بنیـاد مسـتضعفان، بنیـاد مسـکن و جـز این‌هـا، به‌وجـود آمدنـد کـه به‌وسـیله لایحـه قانونـی "شـورای انقـلاب"- مـاده واحـده مصـوب شـورای انقـلاب، ۱۳ تیرمـاه ۱۳۵۹- از شـمول قانـون اسـتخدامی کنـار گذاشـته شـدند. اینکـه در سـال‌های اخیـر برخـی از ایـن نهادهـا در وزارت خانه‌هـا ادغـام شـدند یـا به‌صـورت سـازمان‌هایی تابـع دولـت درآمدنـد، تأثیـری بـر بحـث مـا نـدارد و کارکنـان آن‌هـا همچنـان از شـمول قانـون کار- مـاده ۱۸۸- خارج‌انـد. اسـتثنای مـاده واحـده یـا مـاده ۱۸۸ قانـون کار تنهـا شـامل کارکنـان سـازمان اصلـی آن‌هـا می‌شـود. زیـرا بـا توجـه بـه اینکـه بـه برخـی از نهادهـای یادشـده، واحـد تولیـدی یـا صنعتـی یـا خدماتـی واگـذار شـده اسـت، ایـن پرسـش مطـرح شـد کـه آیـا بـا تصویـب مـاده واحـده، کارکنـان آن واحدهـا هـم از شـمول قانـون کار خارج‌انـد یـا نـه؟ به‌طـور مسـلم ایـن پرسـش دربـاره کسـانی کـه پیـش از ایجـاد ایـن نهادهـا مشـمول قانـون کار بوده‌انـد، نمی‌توانسـت مطـرح باشـد. زیـرا پاسـخ آن در تبصـره ۱ مـاده واحـده داده شـده بـود کـه برابـر آن ایـن افـراد همچنـان مشـمول قانـون کار بودنـد. امـا دربـاره دیگـران، به‌طوردقیـق رابطـه اسـتخدامی آنـان بایسـت مشـخص می‌شـد. بـرای رفـع ابهـام پیش‌آمـده پـس از تصویـب متـن نهایـی قانـون کار، مجلـس شـورای اسـلامی مـاده واحده‌ای- مـاده واحـده مصـوب ۹ آذرمـاه ۱۳۶۹- تصویـب کـرد کـه برابـر تبصـره ۱ آن: "کارکنـان واحدهـای تولیـدی، صنعتـی و خدماتـی وابسـته بـه نهادهـای انقـلاب یـا سـایر مؤسسـات کـه تولیـدات غیـر تسـلیحاتی دارنـد، مشـمول کلیـه مقـررات قانـون کار خواهنـد بـود" و برابـر ایـن مـاده واحـده: "از تاریـخ تصویـب ایـن قانـون کلیـه قوانیـن و مقـررات مربـوط بـه حفاظـت فنـی و بهداشـت کار و نیـز مقـررات مربـوط بـه اشـتغال اتبـاع خارجـی در مـورد آن دسـته از کارکنانـی کـه در نهادهـای انقـلاب بـه کار اشـتغال دارنـد و مشـمول مقـررات اسـتخدامی خـاص نمی‌باشـند، لازم‌الاجـرا خواهـد بـود." امـا مشـکل این‌جاسـت کـه سـازمان‌های دولتـی و خدمـات شـهری از نـوع شـهرداری‌ها، ادارات آب، فاضـلاب، بـرق، مخابـرات، و از همـه مهم‌تـر، نهادهـای نظامـی و امنیتـی در واحدهـای خدماتـی و تولیـدی تحـت اختیـار خـود، بـرای فـرار از ملاک‌هـای پیش‌بینـی شـده در قوانیـن و مقـررات اسـتخدامی یـا قانـون کار بـا دسـتاویزهایی چـون کوچـک کـردن دسـتگاه‌های اداری یـا تسـریع کارهـا، بـه ترفندهایـی چـون واگـذاری کارهـا به‌صـورت پیمانـی یـا اسـتخدام کـردن افـراد به‌صـورت پیمانـی، خریـد خدمـت، و بدتـر از همـه، به‌صـورت روزمـزد روی آورده‌انـد. همان‌طـور کـه در گفتارهـای پیشـین

نیز ذکر شد، این ترفندها نه به کوچک کردن دولت کمک کرده است نه به تسریع امور، بلکه فقط منبع درآمد نامشروع دیگری برای سرمایه‌داری بوروکراتیکِ برخوردار از رانت‌های دولتی به‌بهای تشدید استثمار کارگران و کارکنان این واحدها و خروج آنان از شمول قوانین استخدامی و قوانین کار را فراهم آورده است. به‌علاوه، این ترفندها بر تهدید امنیت شغلی کارگران و کارمندان با هدف اعمال آمریتِ بیش‌تر ناظر بوده است. بسیاری از این کارگران و کارکنان پیمانی به‌رغم برخورداری از سابقه کار طولانی و کارآیی‌ای درخورد- که اگر چنین نبود، در لغو قرارداد فوری آنان درنگ نمی‌شد- به‌رغم قول‌های داده شده، هنوز وضعیت استخدامی‌شان روشن نیست و مطالبات و معوقه بسیاری از آنان نیز هنوز پرداخت نشده‌اند. دردناک‌تر آنکه، بسیاری از کارگران روزمزد هم که هیچ حق‌وحقوقی برای آنان متصور نیست، سال‌هاست که به‌صورت روزمزد در مشاغل خود مشغول به کار هستند.

پدیده شگفت‌آور دیگر، کوشش برخی مؤسسه‌های غیردولتی برای فرار از قانون کار و وضع قوانینی ویژه در مغایرت با آن است. برای نمونه می‌توان به مصوبه "شورای‌عالی فرهنگی" مبنی بر افزودن بند ح به ماده ۱۲ اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی اشاره کرد که می‌گوید: "اعضای هیئت‌علمی و کارکنان اداری دانشگاه مشمول قانون کار نمی‌شوند." در پی اعتراض گسترده اعضای هیئت‌علمی به این مصوبه، شورای انقلاب فرهنگی طی تأییدیه نشست یک‌صد و پنجاهمین خود اعلام کرد: "بند ح و ماده ۱۲ اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی مصوب سیصد و چهل و ششمین جلسه مورخ ۱۸ بهمن‌ماه ۱۳۷۳ شورای‌عالی انقلاب فرهنگی مبنی بر تصویب مقررات استخدامی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی توسط هیئت‌امنای آن دانشگاه"موضوع مصوبه ۳۲۵۶ دش مورخ ۲۷ آبان‌ماه ۱۳۶۶ شورای‌عالی "به‌دلیل ابهامی که برای بعضی از مراجع پیش‌آمده، مطرح شد و پس از بحث، شورای‌عالی ماده و بند مزبور را همچنان تأیید کرد." روشن است که بر بستر نگاه ضدِ کارگری حاکمان نظام، شورایی که به‌اصطلاح برای مسائل "فرهنگی" به‌وجود آمده است می‌تواند قانون مصوب قوه مقننه را دور بزند و افراد را به‌دلخواه از شمول قانون مستثنا کند. زیرا اگر چنین نبود، کجا شورای فرهنگی می‌توانست به مؤسسه غیردولتی حق آن را بدهد که مقررات استخدامی کارکنان خود را تصویب و این کارکنان را از حمایت قانون محروم کند؟ از سکوت مجلس در مقام قوه مقننه و دیگر نهادهای ذی‌ربط که بگذریم، درباره سکوت "خانه کارگر" و گروه به‌اصطلاح "کارگریِ" شورای‌عالی کار در برابر این دور زدن‌ها و مستثنا کردن‌ها چه می‌توان گفت؟

کارگران قالی‌باف

محروم کردن کارگران از شمول قانون کار به همین ترفندها ختم نمی‌شود. یکی از مصداق‌های این ترفندها، محروم کردن کارگران قالی‌باف از حمایت‌های قانون کار طی "قانون حمایت از تأسیس و اداره مجتمع‌های بزرگ و متمرکز قالی‌بافی" مصوب سال ۱۳۸۰ است که مطابق با آن، کارگران شاغل در این مجتمع‌ها کارگر تلقی نشدند. ماده ۴ قانون یادشده می‌گوید: "بافندگان شاغل در مجتمع‌های قالی‌بافی که در چارچوب یک قرارداد پیمانکاری با صاحب کارگاه کار می‌کنند، به‌عنوان حقوق‌بگیر، کارمند یا کارگر تلقی نمی‌شوند." یکی از نمایندگان مدافع این قانون در توضیح این ماده چنین "افاضه" فرمودند که: "اگر این افراد را کارگر بشناسیم، باید به آنان حداقل مزد را بپردازیم درحالی‌که این افراد با ماهی بیست هزار تومان [معادل یک‌چهارم حداقل مزد آن سال] به‌کار قالی‌بافی مشغول‌اند." بی‌شرمی تا کجا؟!

دولت اصلاحات و وزیر کار برکشیده از "خانه کارگر" این دولت نیز در تبصره ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور تنها به بیمه خدمات درمانیِ اختیاری این کارگران اشاره کرد و ۵۰ درصد این حق بیمه را هم بر عهده کارگر گذاشت. به‌این ترتیب، این کارگران که بخش بزرگی از آنان پیش‌تر طی قانون کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارگر از شمول قانون کار خارج شده بودند، با این قانون به‌تمامی از شمول آن مستثنا شدند. حال‌آنکه، این کارگران که عموماً کارگران زن و نوجوانی هستند که در بدترین شرایط مشغول به‌کارند و انواع حوادث و بیماری‌های خطرناک ناشی از شرایط کار آنان را تهدید می‌کند، باید مشمول حمایت‌هایی ویژه هم باشند. همین نمونه کافی است تا نگاه ضد انسانی حاکم به نیروی کار به‌خوبی نشان داده شود.

کارگاه های کوچک و قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹

برابر تبصره ۱ ماده ۶ قانون کار سال ۱۳۳۷، وزارت کار می‌توانست "کارگاه‌هایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند موقتاً از شمول قسمتی از مواد قانون کار معاف نماید." با توجه به مشکلات مربوط به اجرای مقررات کار در کارگاه‌های کوچک در زمان تصویب قانون مذکور و با عنایت به آن که قوانین کار سال‌های ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸ تعیین کارگاه‌های مشمول قانون را بر عهده وزارت کار و شورای‌عالی کار گذاشته بودند، می‌توان گفت که در دو قانون یادشده، اصل، شمول قانون کار نبود، بلکه فقط کارگاه‌هایی مشخص و تعیین شده از سوی وزارت کار مشمول قانون محسوب می‌شدند. ازاین‌رو، استثنا شدن موقتی کارگاه‌های کوچک در قانون کار سال ۱۳۳۷ چندان شگفت‌آور نمی‌نمود. پس از انقلاب انتظار می‌رفت که این استثنا لغو شود. زیرا تا تصویب قانون کار فعلی- که در سال ۱۳۶۹ انجام گرفت- قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ در کلیت خود حاکم بر روابط کار بود. اما برخلاف این انتظار، مجلس با افزودن تبصره ۱ ماده ۶ قانون کار سال ۱۳۳۷ - با اندکی تغییر- به متن پیش‌نویس قانون کار تازه در موضوع ماده ۱۹۱، راه را برای خروج این کارگاه‌ها از شمول قانون کار هموار کرد و اختیار آن را به هیئت دولت و شورای‌عالی کار- با آن ترکیب نابرابرش یا در واقع به کارفرمایان و دولت‌ها- سپرد. در این ماده آمده است: "کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای‌عالی کار به‌تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید." دلیل آن نیز این بود که مقررات کار، به‌ویژه درخصوص کارگاه‌های کوچک، بسیار دست‌وپاگیر است و وجود آن مانعی برابر فعالیت‌های مولد است.

تصویب فوریت طرح خروج کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار، انتقادها و اعتراض‌هایی فراوان از سوی گروه‌های کارگری و جمعی از صاحب‌نظران و حقوق‌دانان در رسانه‌ها به‌دنبال داشت. در این انتقادها، مغایرت این طرح با اصول پذیرفته‌شده جهانی درخصوص حداقل معیارهای مربوط به حقوق کار، مندرج در حقوق بین‌المللی کار، به‌روشنی بیان شد. اما درحالی‌که مقرر شد طرح مسکوت بماند، ناگهان و با شگفتی بسیار، نمایندگان در ماه‌های پایانی دوره نمایندگی خود این طرح را، یعنی محرومیت شمار زیادی از کارگران کشور را، بار دیگر و با جدیتی بیش‌تر در دستورکار مجلس قرار دادند و در جلسه ۸ اسفندماه ۱۳۷۸ آن را تصویب کردند. این مصوبه روز بعد از سوی شورای نگهبان تأیید شد. در این ماده واحده گفته می‌شود: "از تاریخ تصویب این قانون تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری‌اسلامی ایران کلیه کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر، از شمول قانون کار معاف‌اند. تبصره ۱- هر یک از کارگران و کارفرمایان نسبت به پرداخت حق بیمه کارگری مخیرند با

توافـق همدیگـر اقـدام نماینـد. تبصـره ۲- ایـن مـاده واحـده شـامل کارگاه‌هایـی می‌شـود کـه پـس از تصویـب ایـن قانـون ایجـاد می‌شـود."

در ایـن مـاده ازجملـه آمـده بـود: "یـک- مـواردی کـه هرچنـد در قانـون کار به‌صـورت عـام ذکـر شـده اسـت و اصـولاً بایـد شـامل همـه کارگاه‌هـا بشـود امـا طبیعـت حکـم مقـرر به‌گونـه‌ای اسـت کـه امـکان اجـرای آن در کارگاه کوچـک وجـود نـدارد. مـواد ۴۸-۴۹ و ۵۰ در زمینـه طبقه‌بنـدی مشـاغل از آن جمله‌انـد. مـواد ۱۴۹ تـا ۱۵۶ کـه مربـوط بـه خدمـات رفاهـی کارگـران اسـت متضمـن تکالیفـی اسـت کـه قـرار دادن آنهـا به‌عهـده کارفرمـا، حتـی در مـورد کارگاه‌هـای بـزرگ هـم بـه دشـواری قابـل توجیـه اسـت."

ضربـه دیگـر آن بـود کـه "دولـت اصلاحـات"- به‌رغـم وعده‌هایـش بـه کارگـران معتـرض مبنـی بـر لغـو ایـن قانـون- برعکـس، آن را بـه کارگاه‌هـای زیـر ده نفـر کارگـر گسـترش داد و بـه قانونـی مبـدل شـد کـه به‌رغـم وعـده بـه لغـو آن، در پایـان برنامـه سـوم تمدیـد شـد و همچنـان بـا قـدرت تمـام اجـرا می‌شـود.

دومیـن ضربـه در ایـن خصـوص، بـا دسـتاویز آسـان کـردن فعالیـت اقتصـادی کارگاه‌هـای کوچـک و به‌بهانـه "اسـتفاده از ظرفیت‌هـای قانـون کار سـال ۶۹" بـر کارگـران وارد آمـد و شـگفت آنکـه، ایـن ضربـه بـا توافـق "نماینـدگان تشـکل‌های کارگـری" در شـورای‌عالی کار، بـر کارگـران وارد شـد، بدیـن صـورت: "تصویب‌نامـه ۲۹ دی‌مـاه ۱۳۸۱ مشـتمل بـر سـه مـاده کـه برابـر مـاده یـک آن 'معافیـت کارگاه‌هـای کوچـک کمتـر از ده نفـر از قانـون کار به‌شـرح زیـر تعییـن می‌گـردد: تبصـره مـاده ۱۰ مـاده ۱۲، مـاده ۱۶، مـاده ۱۷، مـاده ۱۸، مـاده ۱۹، مـاده ۲۶، مـاده ۲۷، مـاده ۲۸، مـاده ۲۹، مـاده ۳۱، مـاده ۳۲، مـاده ۴۸، مـاده ۴۹، مـاده ۵۰، مـاده ۵۱، مـاده ۵۶، مـاده ۵۸، مـاده ۶۲، مـاده ۶۴، مـاده ۶۵، مـاده ۶۶، مـاده ۷۳، مـاده ۷۷، مـاده ۸۱، مـاده ۸۲، مـاده ۱۱۰، مـاده ۱۴۹، مـاده ۱۵۰، مـاده ۱۵۱، مـاده ۱۵۲، مـاده ۱۵۳، مـاده ۱۵۴، مـاده ۱۵۵، مـاده ۱۵۶، مـاده ۱۷۳ در ارتبـاط بـا مـواد ۱۵۲ الـی ۱۵۵ و مـاده ۱۷۸ در ارتبـاط بـا مـاده ۸۱ قانـون کار ...."

مطابـق مـاده ۲ تصویب‌نامـه، مـدت معافیـت از شـمول مـواد یادشـده در مـاده یـک سـه سـال تعییـن شـده بـود. امـا در سـال ۱۳۸۶ و در پـی صـدور رأیـی از دیـوان عدالـت اداری قسـمت‌هایی از ایـن تصویب‌نامـه باطـل شـد. ازآنجاکـه موضـوع و فرایندهـای بعـدی آن بـرای شـناخت ماهیـت ضدکارگـری تصویب‌کننـدگان آن حائـز اهمیـت اسـت، خالـی از فایـده نیسـت کـه نگاهـی گـذرا بـه آن بیفکنیـم:

در مـاده ۲ ایـن تصویب‌نامـه کـه برآمـده از مذاکـرات "شـورای‌عالی کار" بـود، بـه‌ازای آن‌همـه محـروم کـردن کارگـران از حقـوق خـود، فقـط پیش‌بینـی شـده بـود کـه اخـراج کارگـران از سـوی کارفرمایـان بـا پرداخـت مبلغـی معـادل ۴۵ تـا ۷۵ روز مـزد بـه کارگـر ممکـن شـود. امـا همیـن هـم عـده‌ای را خـوش نیامـد و درصـدد ابطـال تصویب‌نامـه برآمدنـد. دیـوان عدالـت اداری در مقدمـه رأی مـورخ ۱۷ تیرمـاه ۱۳۸۶ و در پاسـخ بـه "شـکایت شـاکیان"، مـاده ۲ و چنـد بنـد از مـاده ۳ ایـن تصویب‌نامـه را در اسـتناد بـه مـاده ۲۵ قانـون کار، خـلاف "اصـول مصـرح قانـون کار" دانسـت. روشـن نیسـت کـه چـرا فقـط ایـن بنـد کـه دربرگیرنـده بخشـی از حقـوق کارگـران اسـت، خـلاف اصـول مصـرح قانـون کار اسـت، ولـی تمـام آن بندهـای مغایـر بـا مفـاد قانـون کار موافـق اصـول مصـرح قانـون کارنـد!؟ شـرم‌آور اسـت کـه هیئـت عمومـی دیـوان عدالـت اداری بـدون توجـه بـه دفاعیـات مضحـک نماینـده وزارت کار و امـور اجتماعـی کـه می‌گفـت: "پیش‌بینـی برخـی مزایـا در برابـر محرومیـت از پـاره‌ای از حق‌هـا" و بـدون در نظـر گرفتـن روح قانـون و دیگـر مفـاد آن، اختیـار تصویب‌نامـه را بی‌اسـتثنا مشـمول همـه کارگاه‌هـای کوچـک کمتـر از ۱۰ نفـر دانسـت و اعـلام کـرد حکـم مقنـن در ایـن مـاده "دلالتـی بـر وضـع قاعـده آمـره خـاص نسـبت بـه ایـن قبیـل کارگاه‌هـای کوچـک و کارگـران آنهـا کـه علی‌القاعـده تابـع شـرایط

قرارداد کار بر اساس تراضی و توافق طرفین (کارگر و کارفرما) است، ندارد." حال‌آنکه مواد مختلف قانون کار و ازجمله ماده ۸ دلالت بر آن دارد که رابطه کارگر و کارفرما نمی‌تواند بی‌قیدوشرط و تنها بر "تراضی و توافق" آنان متکی باشد! این حکم دیوان عدالت اداری گویای بازگشت به طرح پیش‌نویس قانون کار احمد توکلی است که بر پایه تراضی کارگر و کارفرما تهیه و تنظیم شده بود، طرحی که در روزگار خود "پیش تاخته" استقرار مناسبات نولیبرالی در جامعه و در مناسبات کار بود.

صادرکنندگان چنین حکم‌هایی البته به‌خوبی می‌دانند که در این مناسبات نابرابر اگر "تراضی" می‌توانست تأمین‌کننده حق باشد، چه نیازی به حقوق کار و اینهمه مقررات حمایتی بود. اما وظیفه این مدافعان "اصول مصرح کار" به‌جز آن نیست که زمینه را به‌منظور خلع سلاح کامل کارگران در برابر استقرار مناسبات بربرمنشانه نولیبرالی به‌هر قیمتی که شده است هموار کنند.

شگفتی دیگر آنکه، با ابطال ماده ۲، به تصویب‌نامه که موقتی اعلام شده بود حالت دائم بخشیدند. به این ترتیب، آن بخش از بندهای ماده ۳ که ناقض حقوق کارگران است معتبر باقی ماند بی‌آنکه برای جبران آن‌ها چاره‌ای اندیشیده شود. درنتیجه وزارت کار و امور اجتماعی اینک بر اساس آیین‌نامه‌ای عمل می‌کند که در آن تمام حقوق کارگران کم‌تر از ده نفر نادیده گرفته شده است و این البته، موجب رضایت خاطر علاقه‌مندان به "اصول مصرح قانون کار" است!

هم در این‌جاست که به آن عامل‌هایی باید اشاره کرد که بستر این تهاجم‌های تدریجی به حقوق کار را فراهم آورده است و عبارتند از: سرکوب خونین جنبش مستقل کارگری و نیروهای مردمی و برکشیدن تشکل‌های دست‌آموز در پناه رانت‌ها و سرنیزه‌های حکومتی. عامل‌هایی که به‌ویژه از سال‌های دهه ۱۳۷۰ به بعد که راه را برای سکان‌داران "نظام" در همسویی آشکار با صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی (در مقام نهاد سه‌گانه تحمیل سیاست‌های جهانی‌سازی نولیبرالی امپریالیست‌ها و شرکت‌های فراملیتی‌شان) و در اجرای روزافزون منویات آن‌ها هموار و تسهیل کرده‌اند. در این نیز تردید نیست که دولت و مجلس کنونی گوی سبقت را از تمام همکاران سابق ربوده‌اند.

کارگاه‌های کوچک زیر ۱۰ نفر و ضرورت حمایت از تولیدکنندگان خُرد

ضروری است که آیین‌نامه‌ها و تصویب‌نامه‌های مربوط به مستثنا کردن کارگران کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار هرچه سریع‌تر لغو شود و این گروه از کارگران زحمت‌کش مشمول قانون کار شوند. هم‌زمان با تعمیم قانون و زیر پوشش درآوردن کارگران این کارگاه‌ها، دولت با اتخاذ تدبیرهای ضرور بر پایه برنامه جامع اشتغال کامل و ازجمله حمایت از صنایع و تولیدات داخل، باید به حمایت از کارفرمایان واحدهای کوچک اقدام کند. این واحدها که اغلب توان اقتصادی‌ای محدود دارند و صاحبان آن‌ها نیز به کار تولید در آن‌ها مشغول‌اند، کارگاه‌هایی متفاوت‌اند. چگونگی حمایت از صنایع کوچک بحث جداگانه‌ای را می‌طلبد، اما در این‌جا به کاهش پرداخت حق بیمه سهم کارفرما یا اعمال تعرفه‌های پلکانی حق بیمه و تقبل مابه‌التفاوت آن از سوی دولت، گسترش و تقویت تشکل‌های صنفی مستقل آن‌ها و فراهم آوردن تسهیلات برای ارائه خدماتی از نوع امکان تهیه و تأمین مواد اولیه ارزان‌قیمت، تضمین خرید محصولات و خدمات‌شان از سوی واحدهای بزرگ تولیدی و دولتی نیز تخفیف‌های مالیاتی آن‌ها به‌طور گذرا می‌توان اشاره کرد. به‌موازات گسترش و برپایی تشکل‌های مستقل کارگری در صنوف، ارائه خدمات رفاهی به کارگران از طریق ایجاد تعاونی‌های مسکن، تعاونی‌های مصرف و اعتبار،

مراکـز ورزشـی، آموزشـی، هنـری، کتاب‌خانـه و حتـا غذاخوری‌هـای مشـترک در جنـب کارگاه‌هـا- به‌ویـژه در مناطـق صنعتـی- حمایـت از ایـن تشـکل‌های صنفـی را تسـهیل می‌کنـد. به‌عـلاوه، بـر پایـه بسـط و تقویـت تشـکل‌های صنفـی کارفرمایـی و کارگـری ایـن واحدهـا، می‌تـوان بـه نهادهایـی چـون بازرسـی کار، بهداشـت و ایمنـی کار و نظایـر آن‌هـا نیـز ارائـه خدماتـی چـون خدمـات بهداشـتی و درمانـی مفهومـی واقعـی بخشـید.

کارگران مناطق آزاد و مناطق ویژه

در پـی قدرت‌گیـری نولیبرالیسـم پـس از تغییـر تـوازن جهانـی نیروهـا در دهـه ۱۹۹۰، شـکل‌گیری منطقه‌هایـی زیـر عنـوان "مناطـق آزاد" را شـاهد بوده‌ایـم. در ایـن مناطـق، منطـق آزادی تجـارت و گـردش کالا حاکم اسـت و از پایبنـدی بـه هـر مقـررات حمایتـی از کارگـران معاف‌انـد. در ایـن مناطـق، به‌تعبیـر "فدراسـیون جهانـی سـندیکایی کارگـری"، بـرده‌داری نویـن حاکـم اسـت. در کشـور مـا نیـز به‌تبعیـت و همسـویی بـا منافـع کلان‌سـرمایه‌داران "نظـام" بـا مراکـز امپریالیسـتی، کارگـزاران "نظـام" در اجـرای فرمان‌هـای صنـدوق بین‌المللـی پـول، بانـک جهانـی و سـازمان تجـارت جهانـی، برخـی مناطـق منطقـه "آزاد" اعـلام شـد و در پـی آن کارگـران شـاغل در ایـن مناطـق از شـمول قانـون کار و مقـررات حمایتـی آن بیـرون رانـده شـدند. ننگین‌تـر آنکـه، تمـام ایـن تصویب‌نامه‌هـا و آیین‌نامه‌هـا به‌امضـای شـرکای "کارگـری" نظـام، یعنـی در شـورای‌عالی کار، رسـیده اسـت!

بـر اسـاس تبصـره "۱۹" قانـون برنامـه اول توسـعه (مصـوب ۱۱ بهمن‌مـاه ۱۳۶۸)، بـه دولـت اجـازه داده شـد حداکثـر در سـه‌نقطه از نقـاط مـرزی کشـور، مناطـق آزاد تجـاری- صنعتـی زیـر عنـوان "مناطـق آزاد" و برخـوردار از مزایـا و معافیت‌هـای مختلـف تأسـیس کنـد. به‌ایـن ترتیـب بـود کـه اولیـن گام بـرای ایجـاد مناطـق آزاد برداشـته شـد و به‌موجـب قانـون (مصـوب ۷ شـهریورماه ۱۳۷۲) سـه منطقـه آزاد کیـش، قشـم و چابهـار برپـا شـد. همچنیـن، هیئـت وزیـران در جلسـه مورخـه ۳ آذرمـاه ۱۳۶۷ مسـئولیت مناطـق آزاد و مناطـق ویـژه اقتصـادی را بـه شـورای‌عالی مناطـق آزاد محـول کـرد. شـورای‌عالی مناطـق آزاد در جلسـه مورخـه ۲۵ خردادمـاه ۱۳۷۴، مطابـق بـا تبصـره ۲۰ قانـون برنامـه پنج‌سـاله اول توسـعه اقتصـادی، اجتماعـی و فرهنگـی جمهوری‌اسـلامی مصـوب سـال ۱۳۶۸، عنـوان منطقـه ویـژه اقتصـادی را به‌جـای مناطـق حراسـت شـده بـرای مناطـق موضـوع بنـد "د" تبصـره ۲۵ قانـون برنامـه دوم برگزیـد. در سـال ۱۳۸۸ هیئت‌وزیـران طـی مصوبـه ۱۵۹۱۷۶/ت ۴۳۵۰۵/ه مـورخ ۱۰ آبان‌مـاه ۱۳۸۸، شـورای هماهنگـی امـور مناطـق آزاد و ویـژه اقتصـادی (مرکـب از وزرای امـور اقتصـادی و دارایـی، صنایـع و معـادن، بازرگانـی، معـاون برنامه‌ریـزی و نظـارت راهبـردی رئیس‌جمهـور، رئیـس دفتـر رئیس‌جمهـور به‌عنـوان رئیـس شـورا و رئیـس مرکـز مناطـق آزاد تجـاری صنعتـی به‌عنـوان دبیـر شـورا) را به‌جـای شـورای‌عالی مناطـق آزاد تشـکیل داد و وظایـف و اختیـارات هیئت‌وزیـران در قانـون چگونگـی تشـکیل و اداره مناطـق آزاد تجـاری- صنعتـی مصـوب سـال ۱۳۷۲ و اصلاحـات بعـدی آن و قانـون تشـکیل و اداره مناطـق ویـژه اقتصـادی جمهوری‌اسـلامی ایـران - مصـوب سـال ۱۳۸۴- را بـه وزرای عضـو ایـن شـورا تفویـض کـرد. در گام‌هـای بعـدی نیـز به‌موجـب قانـون (مصـوب ۲ شـهریورماه ۱۳۸۲) و سـپس به‌موجـب قانـون (مصـوب ۴ مهرمـاه ۱۳۸۹) چهـار منطقـه آزاد ارونـد، ارس، انزلـی و ماکـو ایجـاد شـد. به‌عـلاوه، پـس از تصویـب قانـون تشـکیل و اداره مناطـق آزاد تجـاری- صنعتـی و مناطـق ویـژه اقتصـادی جمهوری‌اسـلامی مصـوب ۵ آذرمـاه ۱۳۸۴، ۱۷ منطقـه ویـژه اقتصـادی در سراسـر کشـور تأسـیس شده اسـت و گفتـه می‌شـود بـا نهایـی شـدن رونـد قانونـی تشـکیل ۲۳ منطقـه پیشـنهادی جدیـد، ایـن مناطـق نیـز بـه جرگـه مناطـق ویـژه موجـود کشـور بپیوندنـد.

در مقدمه قانون تشکیل و اداره مناطق آزاد تجاری- صنعتی و مناطق ویژه اقتصادی جمهوری‌اسلامی مصوب ۵ آذرماه ۱۳۸۴ آمده است: "به‌منظور پشتیبانی از فعالیت‌های اقتصادی و برقراری ارتباط تجاری بین‌المللی و تحرك در اقتصاد منطقه‌ای و تولید و پردازش کالا، انتقال فناوری، صادرات غیرنفتی، ایجاد اشتغال مولد و جلب و تشویق سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی، صادرات مجدد، عبور خارجی (ترانزیت) و انتقال کالا (ترانشیب) به دولت اجازه داده می‌شود در شهرستان‌هایی که استعداد و توان لازم برای تحقق اهداف مذکور را دارند مناطقی را با عنوان منطقه ویژه اقتصادی ایجاد نماید."

ازآنجاکه موضوع بحث ما حقوق کار است، در این‌جا قصد نداریم به نقد همه‌جانبه قوانین و مقررات ناظر بر تشکیل مناطق آزاد و ویژه تجاری و آثار تخریبی آن در اقتصاد کشور وارد شویم. این مناطق امکانات هرچه بیشتری را برای کلان‌سرمایه‌داران برخوردار از رانت‌های گسترده دولتی در دور زدن و نادیده گرفتن قوانین و مقررات کشور نیز فعالیت‌هایی از نوع واردات قاچاق و پول‌شویی فراهم می‌آورند. بنابراین، در نقد این مناطق تنها به این نقل‌قول اکتفا می‌کنیم: "عملاً این مناطق به‌جای افزایش ظرفیت صادرات و صادرات مجدد، به محلی برای واردات و به‌ویژه واردات قاچاق تبدیل شده است. مناطق آزاد تجاری- صنعتی نه‌تنها در جلب و جذب سرمایه‌خارجی موفق نبوده بلکه در مورد سرمایه‌های داخلی نیز با موفقیتی همراه نبوده است. شاخص‌های کلان اقتصادی کشور گواه این واقعیت است. به‌همین ترتیب در مورد سایر اهداف نیز نمی‌توان از دست آورد قابل‌توجهی صحبت نمود. اگرچه مناطق آزاد تجاری- صنعتی در ایران نتوانسته است در دست‌یابی به اهداف اعلام شده موفق باشد، اما در راستای محدود کردن حقوق نیروی کار و بازگرداندن مناسبات کار به چند دهه قبل گام‌های بلندی را برداشته است." [به‌نقل از وبلاگ کارگران قرارداد دائم پالایشگاه آبادان، ۱۱ بهمن‌ماه ۱۳۸۹- توضیح اینکه، این وبلاگ تا فروردین‌ماه ۱۳۹۰ فعال بود، ولی در پی نگارش مقالات هوشمندانه کارگری، فعالیت این وبلاگ متوقف شد.].

به‌دنبال قانون تأسیس مناطق آزاد تجاری- صنعتی و به پیروی از ماده ۱۲ آن، قانون "مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد" به‌تصویب رسید و دامنه آن به مناطق ویژه نیز گسترش یافت. برای آگاهی بیش‌تر از مفاد این قانون ضد کارگری، توجه‌تان را به بررسی‌ای گذرا از موضوع‌های "مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد" در زیر جلب می‌کنیم:

۱. نخستین موضوع که جلب توجه می‌کند، عنوان این قانون است. روشن است که تغییر عنوان "قوانین کار و تأمین اجتماعی" از آن روست که به‌لحاظ روانی آمادگی پذیرش محدودیت‌های اعمال‌شده در حقوق کار را فراهم آورد.

۲. در هیچ کجا از اصول آزادی و حقوق بنیادین سندیکایی کارگران و حق مذاکرات جمعی سخنی به‌میان نیامده است. یعنی، همان حقوق نیم‌بند پیش‌بینی شده در فصل ششم قانون کار از کارگران مناطق آزاد و ویژه سلب شده است؛ مجموع ۲۰۳ ماده قانون کار و تأمین اجتماعی، در مقررات اشتغال و... مناطق آزاد تجاری- صنعتی به ۵۱ ماده کاهش یافته است؛ هیچ اثری از طبقه‌بندی مشاغل موضوع ماده ۴۹، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی موضوع مواد ۱۳۹ و ۱۴۰ قانون کار و تأمین اجتماعی و نیز شرایط کار زنان، جرائم و مجازات‌ها و بسیاری مفاد دیگر نیز در این تصویب‌نامه مشاهده نمی‌شود؛ الزامات قانونی‌ای همچون حفاظت صنعتی و بهداشت کار نیز بسیار محدود شده‌اند.

۳. در ماده ۷ این "قانون" آمده است: "قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می‌دهد." ماده ۸ نیز می‌گوید: "ماهیت استمراری کار در دائمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارند، مؤثر نمی‌باشند." ملاحظه می‌شود که در این قانون تمام قراردادها موقت تلقی می‌شوند تا برای هرگونه ابهامی جایی باقی نماند!

۴. در ماده ۱۳ آمده است: "هرگاه اخراج کارگر به‌دلیل عدم رعایت آیین‌نامه انضباطی کار باشد می‌تواند به مرجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در این تصویب نامه مراجعه نماید. مرجع مذکور براساس این تصویب نامه و آیین‌نامه‌های انضباطی مورد عمل کارگاه تصمیم لازم را اتخاذ خواهد کرد." یعنی، دست کارفرما در اخراج یک‌طرفه کارگر باز است و، نیازی به تذکر کتبی و اخذ نظر مثبت هیچ نهاد و تشکیلاتی ندارد. کارگر اخراجی نیز فقط پس از اخراج می‌تواند به "هیئت رسیدگی" مراجعه کند.

۵. در ماده ۳۰ مرجع حل اختلاف چنین تعریف شده است: "هیئت مذکور در ماده فوق مرکب است از کارفرمای ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی، کارگر ذی‌ربط یا نماینده تام‌الاختیار وی و نماینده سازمان منطقه... " بنابراین، در مناطق آزاد و ویژه هیئت‌های متوالی دوگانه تشخیص و حل اختلاف مندرج در قانون کار وجود ندارند، بلکه فقط یک هیئت زیر عنوان: "هیئت رسیدگی" تشکیل می‌شود. به‌این ترتیب، رسیدگی در منطقه آزاد و ویژه یک مرحله‌ای است. نکته قابل تعمق این است که سازمان منطقه که خود یکی از سازمان‌های کارفرمایی این منطقه است، یکی از اعضای حل اختلاف هم است. بنابراین، با توجه به ترکیب سه‌نفره فوق، روشن است که رأی چنین هیئتی چه خواهد بود.

۶. در ماده ۳۲ قانون کار و تأمین اجتماعی آمده است: "اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری کارگر باشد (بنا به‌تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید." بنابراین، به‌رغم ضریب امنیتی بسیار پایین در این مناطق و نرخ بالای حوادث کار و عوامل زیان‌آور محیط کار، در "مقررات اشتغال و ... مناطق آزاد تجاری- صنعتی" هیچ اشاره‌ای به ضمانت کارفرما در برابر حوادث و ایمنی کار نشده است.

۷. در منطقه آزاد و ویژه موضوعی به‌نام پرداخت حق سنوات در شمار تعهدات کارفرمایان نیست و در مقررات پیش‌بینی نشده است. چنانچه هیئت رسیدگی، اخراج کارگر را تأیید کند، کارگر با دریافت سالی ۱۵ روز به‌عنوان خسارت اخراج می‌شود، اما چنانچه هیئت کارفرما را در اخراج کارگر مقصر بشناسد، به‌موجب ماده ۳۴ ، کارفرما مخیر است کارگر را به کار برگرداند یا در قبال پرداخت سالی ۴۵ روز با او تسویه حساب کند.

۸. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ کار روزانه را هشت ساعت و کار هفتگی را ۴۴ ساعت اعلام کرده است. ولی در مقررات کار ناظر بر مناطق ویژه اشاره‌ای به ساعات کار روزانه یا هفتگی نشده است، بلکه مبنای محاسبه ساعت کار را "چهار هفته متوالی" اعلام کرده است و به‌موجب ماده (۱۶) مدت کار روزانه کارگر را به‌توافق کارگر و کارفرما که نباید از ۱۷۶ ساعت در چهار هفته متوالی

تجاوز کند، منوط کرده است. ماده ۱۷ نیز کار روزانه را چنین تعریف کرده است: "کارِ روز، کاری است که زمان انجام آن بین ساعت ۶ تا ۲۲ و کار شب، کاری است که پس از ساعت ۲۲ است، کار مختلط کاری است که بخشی از ساعت انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود." ماده ۱۸ نیز می‌گوید: "کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات کار متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد." در ماده ۱۹ نیز آمده است: "کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد، به‌نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود." بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که کارفرما می‌تواند کارگر را روزانه به‌طور ممتد یا به‌صورت مختلط یا به‌صورت نوبتی به‌کار گیرد. در این صورت به‌ازای مابه‌التفاوت ساعت کار انجام شده از ۱۷۶ ساعت، اضافه‌کار به کارگر تعلق می‌گیرد. اما میزان و مبلغ آن به توافق کارگر و کارفرما واگذار می‌شود. روشن است که در شرایط نابرابر موجود و نبود مقررات حمایتی، وجود نداشتن تشکل‌های کارگری نیز وجود داشتن ارتش گسترده بیکاران، کارگر جز تمکین از مفاد تحمیلی این مقررات چاره‌ای دیگر نخواهد داشت.

۹. در ماده ۲۰ این قانون آمده است: "هرگاه به‌موجب قرارداد منعقده، کار به‌صورت نوبتی و یا شب‌کاری انجام پذیرد، مزایای پرداختی به این قبیل کارها بر اساس قرار داد کار و توافق کارگر و کارفرما و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه تعیین خواهد شد." مسکوت گذاشتن مبلغ حق شب‌کاری و نوبت‌کاری و مشروط کردن آن‌ها به توافق کارگر و کارفرما و شرایط و اوضاع و احوال کارگاه جز به‌معنی حذف کردن مزایای آن نیست. به‌موجب ماده ۵۶ قانون کار و تأمین اجتماعی کشور شب‌کاری و نوبت‌کاری مستلزم پرداخت حق نوبت‌کاری و شب‌کاری است. در ماده ۵۶ قانون کار و تأمین اجتماعی آمده است: "کارگری که در طول ماه به‌طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰ درصد و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵ درصد و در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵ درصد علاوه بر مزد به‌عنوان فوق‌العاده و نوبت کاری دریافت خواهد کرد."

۱۰. به‌موجب ماده ۲۱ این قانون: "استفاده از تعطیل هفتگی (جمعه)، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی بر اساس توافق دو طرف خواهد بود و هرگاه با موافقت کارگر این مرخصی‌ها به‌روز دیگری منتقل شود، و یا استفاده نشود، مزایای پرداختی بر اساس توافق طرفین که قبلاً اتخاذ شده باشد، خواهد بود. حال‌آنکه در ماده ۶۲ قانون کار آمده است: 'روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد.' " همچنین، در ماده ۲۴ این قانون آمده است: "مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز است... " درحالی‌که برابر ماده ۶۴ قانون کار: "مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام‌یافته محاسبه می‌شود." به‌این ترتیب، با احتساب دو جمعه در بیست روز، مرخصی سالانه کارگران از ۲۶ روز به ۱۸ روز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر به‌موجب ماده ۷۳ قانون کار و تأمین اجتماعی: "کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند: الف- ازدواج دائم. ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان. اما هیچ اثری از چنین مرخصی‌ای در مقررات اشتغال

و... مناطـق آزاد تجـاری- صنعتـی دیـده نمی‌شـود.

۱۱. در مقـررات ناظـر بـر روابـط کار در مناطـق آزاد و ویـژه، کارفرمـا الزامـی بـه بیمـه کـردن کارگرانـش نـدارد. به‌عـلاوه، کارگـران بیـکار شـده مشـمول بیمـه بیـکاری نیسـتند. معـاون مؤسسـه کار و تأمیـن اجتماعـی گفـت: "کارفرمایـان و کارگاه‌هـای مسـتثنا از شـمول قانـون کار ازجملـه کارگـران مشـمول مقررات اشـتغال مناطـق آزاد، مشـمول قانـون بیمـه بیـکاری نیسـتند. در ایـن قانون آمده اسـت، شـاغلان مشـمول مقررات اشـتغال مناطـق آزاد کشـور کـه تحـت پوشـش قانـون کار نمی‌باشـند بـا توجـه بـه مـاده یادشـده، شـمول قانـون بیمـه بیـکاری آنهـا نیـز بـر سـازوکارهای قانونـی موجـود تسـری نـدارد" به‌عـلاوه، بـر اسـاس مـاده ۴۶ ایـن قانـون: "سـازمان هـر منطقـه آزاد مکلـف اسـت رأساً یـا بـا مشـارکت سـازمان تأمیـن اجتماعـی و یـا شـرکت‌های بیمـه نسـبت بـه تأسـیس "صنـدوق یـا صندوق‌هایـی" به‌منظـور ارائـه خدمـات درمانـی، غرامـت دسـتمزد ایـام بیمـاری، بـارداری، ازکارافتادگـی جزئـی و کلـی بازنشسـتگی، فـوت و سـایر مـوارد مربوطـه بـرای کارکنـان مشـمول ایـن مقـررات در مناطـق آزاد اقـدام نماینـد." درحالی‌کـه به‌موجـب مـاده ۱۴۸ قانـون کار و تأمیـن اجتماعـی: "کارفرمایـان کارگاه‌هـای مشـمول ایـن قانـون مکلف‌انـد بـر اسـاس قانـون تأمیـن اجتماعـی، نسـبت بـه بیمـه نمـودن کارگـران واحـد خـود اقـدام نماینـد." بنابرایـن، برخـلاف مـاده ۱۴۸ قانـون کار و تأمیـن اجتماعـی کـه کارفرمـا را بـه بیمـه کـردن کارگـر مکلـف کـرده اسـت، در این‌جـا فقـط سـازمان منطقـه موظـف شـده اسـت صنـدوق یـا صندوق‌هایـی را تأسـیس کنـد کـه ارائـه دهنـده خدمـات بیمـه‌ای- اختیـاری- بـرای ارائـه خدمـات برشـمرده در فـوق باشـد. امـا اینکـه تکلیـف کارفرمایـان دراین‌بـاره چیسـت، هیـچ توضیحـی وجـود نـدارد. بـه همیـن دلایـل عمـده اسـت کـه "فدراسـیون جهانـی سـندیکایی کارگـری"، مناطـق آزاد را بـه مناطـق بـرده‌داری نویـن تشـبیه می‌کنـد.

بـا تصویـب ایـن قانـون ضـد کارگـری و بـا توجـه بـه گسـتردگی مناطـق آزاد و ویـژه کـه بخش‌هـای بزرگـی از مناطـق صنعتـی و تقریبـاً تمـام بندرهـای بـزرگ کشـور را دربرمی‌گیـرد و در نظـر اسـت کـه مناطـق وسـیع دیگـری بـه قانـون مناطـق صنعتـی- تجـاری افـزوده شـود، می‌تـوان دریافـت کـه چـه فاجعـه عظیمـی جامعـه کارگـری کشـور را تهدیـد می‌کنـد.

مـا نیـز بـا آقـای مالجـو موافقیـم کـه می‌گویـد: "امیـد اسـت در پنـاه مقاومـت و مبـارزات کارگـران و به‌ویـژه، کارگـران صنعتـی صنایـع بـزرگ و ازجملـه، کارگـران صنعـت نفـت و پالایشـگاه آبـادان، کارگـران پتروشـیمی، کشتی‌سـازی و غیـره کـه تاکنـون مانـع اجـرای کامـل ایـن قانـون ضدکارگـری شـده‌اند، بـه تمامـی لغـو شـود" [سـایت نقـد اقتصـاد سیاسـی، محمـد مالجـو، مقالـه "تحلیـل طبقاتـی اعتصابهـای کارگـران پتروشـیمی ماهشـهر"، ۲۲ آذرمـاه ۱۳۹۱].

کارگران فصلی و روزمزد

هرچنـد در قانـون کار بـه کارگـران فصلـی اشـاره نشـده اسـت، امـا در تفسـیرهای وزارت کار از قانـون کار ذیـل فعالیت‌هـای فصلـی و کارگـران فصلـی بـا تعریـف زیـر روبـرو می‌شـویم:

"فعالیت‌هـای فصلـی کارهایـی هسـتند کـه بنـا به‌ماهیـت خـود در مقاطـع مشـخص و معینـی از سـال انجـام می‌شـوند. ماننـد فعالیت‌هـای کشـاورزی، ماهیگیـری یـا برخـی فعالیت‌هـای کارخانه‌هـای قنـد، برنج‌کوبـی و نظایـر آن‌هـا. کسـانی کـه در فعالیت‌هـای فصلـی اشـتغال داشـته باشـند، کارگـران فصلـی نامیـده می‌شـوند. در غیـر فصـل کار رابطـه کارگـری و کارفرمایـی بیـن کارگـر و کارفرمـا بـه حالـت تعلیـق درآمـده و بـا توجـه بـه

قرارداد اولیه و قبول شرایط کار از سوی کارگر برای غیرفصل کار مزدی پرداخت نخواهد شد. ضمناً در موقع محاسبه سنوات خدمت تنها مجموع فصول کار به‌عنوان سابقه کار مفید ملاک عمل قرار خواهد گرفت. چنانچه تعطیلی کارخانه در مقطع معینی از سال امری استثنایی نباشد و همه‌ساله تکرار شود، اطلاق صفت فصلی به فعالیت شرکت بلااشکال است. ضمناً در فعالیت‌های فصلی، تعطیل کار در دوره زمانی حدِ فاصل پایان فصل و شروع فصل بعدی در طبیعت این نوع فعالیت‌ها مستتر بوده و کارگران با اشتغال در این فعالیت‌ها به میل و اراده خود آن را پذیرا می‌شوند و لذا، نمی‌توان آن را در زمره بیکاری‌های بلااراده مورد نظر در قانون کار دانست" [سایت وزارت کار، پاسخ‌های مربوط به پرسش‌ها درباره قانون کار].

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، کارگران فصلی جز در فصول کار و آن هم بنا بر قرارداد کار موقت مشمول قانون کارند و سنوات کار آنان در مبنای محاسبه ازکارافتادگی احتمالی یا بازنشستگی، مجموع فصل‌هایی است که از پوشش احتمالی بیمه برخوردار بوده‌اند. ازهمین روست که میان کارگران فصلی و روزمزد نوعی همزادی وجود دارد. زیرا بسیاری از این کارگران فصلی در شهر و روستا در فصل غیرکار ناگزیر به کار روزمزدی در شهرها روی می‌آورند.

کارگران روزمزد

کارگران روزمزد، کارگرانی هستند که در قانون کار محلی از اعراب ندارند و در هیچ کجا پیش‌بینی خاصی در حمایت از آنان وجود ندارد. روزانه زندگی کردن و در میان خیل عظیم کارگران روزمزد به امیدِ یافتن کار و درآمد روزانه‌ای که گاه هست و گاه نیست، برای طرح پوشش بیمه، اضافه‌کار، پاداش، سنوات، عیدی، حق اولاد، حق مسکن، خواربار و اندک حقوق قانونی دیگر کارگران مشمول قانون کار جایی نمی‌گذارد.

ما برای نشان دادن رفتار و مواضع ضد کارگری گروه به‌اصطلاح کارِ "شورای‌عالی کار" بی‌فایده نمی‌بینیم که به سخنان وطن‌پرور، نماینده سابق کارفرمایان در اجلاس جهانی سازمان بین‌المللی کار، رجوع کنیم. او می‌گوید: "قانون کار مشمول همه کارگران نیست. درحال‌حاضر مشاغل بسیار زیادی هستند که در کار درگیر هستند ولی در قانون کار از آنها نامی برده نشده است. از این دسته افراد گروه‌هایی در بخش نفت و در برخی ادارات کار می‌کنند. در مورد کارگران فصلی می‌بینیم که گروهی از افراد در فصل تابستان وارد کارهای کشاورزی، خدمات و صنعت ساختمان می‌شوند و همین افراد به‌دلیل وجود نداشتن تعریف درستی در قانون کار، در فصول سرد سال به خیل بیکاران می‌پیوندند و می‌بینیم که نرخ بیکاری زمستان بیشتر از نرخ تابستان است. متأسفانه از سویی نیز می‌بینیم که در زمان بروز مشکل بین کارگر فصلی و کارفرما، مشکلات آنها را با قوانین ناقص حل می‌کنند و به‌اصطلاح بر پایه قوانین ناقص با کارگران فصلی برخورد می‌شود" [جام‌جم آنلاین، ۱۹ مردادماه ۱۳۸۹، (تأکید از ماست)].

روشن است که بیشتر کارگران روزمزد به کارهای ساختمان‌سازی، راه‌سازی، خدمتکاری و نظافت خانگی، باغبانی، گل‌کاری، رفتگری، آشپزی، باربری و دیگر فعالیت‌هایی از این قبیل در شرکت‌های خصوصی و دولتی و به‌ویژه در شرکت‌های وابسته به شهرداری جذب می‌شوند. "تاکنون هیچ‌گونه آمار روشنی از وضعیت نیروهای روزمزد کشور منتشر نشده است و اگر چنین بررسی‌هایی نیز در مرکز آمار ایران انجام شده، نتایج آن مشخص نشده و در اختیار عموم قرار نگرفته است. در دوره فعالیت

وزارت سابق رفاه، مقامات ارشد آن وزارتخانه خبر از برنامه‌ریزی دولت برای ایجاد پوشش بیمه‌ای یک میلیون و ۵۰۰ هزار کارگر روزمزد ساختمانی داده بودند که این مسئله نشان می‌دهد احتمالاً بررسی‌ها و آمارگیری‌هایی از کارگران روزمزد انجام شده است. اگر بتوان به آمار ثبت‌نامی‌ها در سامانه درخواست سهام عدالت که شناسایی گروه‌های روزمزد شاغل در بخش ساختمان و فصلی را هدف‌گذاری کرده بود، استناد کرد طبق گزارش سال گذشته سازمان خصوصی‌سازی، حداقل ۳ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر کارگر در کشور به‌صورت روزمزد مشغول به کار هستند که البته این میزان به‌گفته مقامات کارگری کشور تا ۵ میلیون نفر نیز قابل افزایش است. با این حال، تا کنون نه‌تنها هیچ‌گونه برنامه‌ریزی مشخصی برای ساماندهی گروه‌های شاغل در بخش روزمزد انجام نشده است، بلکه در قانون کار نیز اساساً هیچ پوشش حمایتی قانونی برای شاغلان روزمزد در نظر گرفته نشده است" [سایت کلمه، گروه کارگری، ۱۳ شهریورماه، ۱۳۹۱].

کارگران ساختمانی

متأسفانه، به‌رغم اعتراض‌ها و پیگیری های فراوان، هنوز قانون بیمه اجباری برای کارگران ساختمانی که بخش اعظم کارگران روزمزد را به‌خود جلب کرده و می‌کند، به‌اجرا درنیامده است و این درحالی است که کارگران ساختمانی به‌دلیل سودجویی‌های کلان‌سرمایه‌داران بساز بفروش حتا از کم‌ترین امکانات بهداشت و ایمنی کار برخوردار نیستند.

به‌رغم تصویب قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی در سال ۱۳۸۶، اجرای آن به‌دلیل بار مالی و اعتراض نسبت به حق بیمه موضوع ماده ۵ این قانون مدتی متوقف شد تا اینکه در دی‌ماه سال ۱۳۹۳ قانون اصلاح ماده ۵ قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی از سوی ریاست جمهوری به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ شد.

به‌موجب ماده ۵ این قانون، سازمان تأمین اجتماعی مکلف شده با دریافت هفت درصد حق بیمه سهم بیمه‌شده از کارگر و ۱۵ درصد مجموع عوارض صدور پروانه از مالک نسبت به تداوم پوشش بیمه تمام کارگران ساختمانی اقدام کند. در قانون بیمه کارگران ساختمانی آمده است: "وزارت کار و امور اجتماعی (سازمان آموزش فنی‌وحرفه‌ای) موظف است نسبت به فراخوان و آموزش کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اقدام و کارت مهارت فنی برای آنها صادر نماید. تبصره ۱- زمان‌بندی، شرایط و ترتیب صدور، تمدید، تعلیق کارت مهارت فنی و نحوه شناسایی کارگران شاغل در کارگاه‌های ساختمانی موضوع این ماده و اشتغال آنها در طول دوره اعتبار کارت، طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که مشترکاً توسط وزارتخانه‌های رفاه و تأمین اجتماعی، کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و کشور تهیه و به‌تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید. تبصره ۲- کارگران شاغل دارای کارت مهارت فنی معتبر از تاریخ نام‌نویسی در سازمان تأمین اجتماعی مبتنی بر کد ملی مشمول مقررات این قانون هستند و از تعهدات آن بهره‌مند خواهند شد."

به‌رغم آنکه بنا بر آمارها بیش از ۴۵ درصد حوادث ناشی از کار مربوط به بخش ساختمان است، مشاغل ساختمانی از خطرناک‌ترین و پرحادثه‌ترین کارها به‌شمار می‌روند و کارگران ساختمانی بیش از دیگر مشاغل همچنان در معرض انواع حوادث قرار دارند، ازاین‌رو بیمه آنان به‌ویژه در حوزه حوادث ناشی از کار امری حیاتی و ضروری است. با این حال، بیمه این کارگران به‌دلیل مشکلات مربوط به

بازرسی کارگاه، تفرق و تعدد کارگاه‌های ساختمانی، همواره با مشکل اجرایی مواجه بوده است.

در این قانون، بیمه بیکاری برای کارگران ساختمانی دیده نشده است؛ مشروط کردن استفاده از مزایای این قانون به داشتن کارت مهارت فنی، شمار کثیری از کارگران را در این بخش از شمول آن خارج کرده است؛ ازآنجاکه سهم بیمه کارگری باید مستقیم از سوی کارگران پرداخت شود، درصورت دریافت نکردن به‌موقع مزد، پرداخت حق بیمه برای کارگران با دشواری روبرو خواهد شد.

ما برآنیم که تمام کارگران ساختمانی باید بی‌کم‌وکاست زیر پوشش قانون کار درآیند و با اتکا به سازمان‌های سندیکایی مستقل خود و در چارچوب مذاکرات جمعی، به تنظیم مناسبات کار خود با کارفرمایان در مقیاس ملی، منطقه‌ای و محلی برآیند. تنها بر این پایه است که می‌توان به بهره‌کشی‌های افسارگسیخته، سوءاستفاده‌ها، بی‌عدالتی‌ها، تبعیض‌ها و نابسامانی‌های کنونی خاتمه داد.

گروه‌های کارگری موضوع ماده ۱۹۰ قانون کار

در این ماده آمده است: "مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل‌ونقل (هوایی، زمینی و دریایی)، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به‌نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آن‌ها به‌وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آن‌ها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آیین‌نامه‌هایی که توسط شورای‌عالی کار تدوین و به‌تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید، تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است." مفاد این ماده با تفاوت‌هایی همان مفاد قانون کار سال ۱۳۳۷ (تبصره ۲ ماده ۶) است. در تبصره ۲ ماده ۶، به‌جای "صیادان"، "کارگران ماهیگیر" و به‌جای "کارکنان حمل‌ونقل (هوایی، زمینی، دریایی)"، "ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما ... و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند" آمده بود، آیا عنوان عام کارکنان حمل‌ونقل (هوایی، زمینی، دریایی) کارگران بنادر را هم شامل خواهد شد؟ از آن‌جا که ویژگی‌های این گروه‌ها سبب شده است تا آنان را تابع مقررات جداگانه‌ای قرار دهند و ازآنجاکه کارگران بندرها که مأمور تخلیه و بارگیری کشتی‌ها هستند نیز وضعیت خاصی دارند، منطقی است که این افراد را تابع مقررات خاص بدانیم. اما همان‌طور که در گفتار پیشین اشاره کردیم، تا کنون در برابر خواست دریانوردان درباره وضع قوانین خاص خود هیچ اقدامی صورت نگرفته است.

هیئت‌وزیران در ۱۳ تیرماه ۱۳۷۲ درباره یکی از گروه‌های یادشده در ماده مذکور، آیین‌نامه‌ای با عنوان "آیین‌نامه چگونگی مدت کار تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد و حقوق کارگرانی که طرز کارشان به‌نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد آنها به‌وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود" تصویب کرد. اما درباره سایر گروه‌ها آیین‌نامه‌ای تدوین و تصویب نشده است. ازآنجاکه در تبصره ماده ۱۹۹ آمده است: آن دسته از آیین‌نامه‌های اجرایی قانون کار مصوب ۲۶ اسفندماه ۱۳۳۷ که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین‌نامه‌های موضوع این ماده قابل‌اجرا می‌باشند آیین‌نامه مصوب اردیبهشت‌ماه ۱۳۴۹ شورای‌عالی کار درخصوص تبصره ۲ ماده ۶ قانون کارِ سال ۱۳۳۷ همچنان مجری است!

در ماده ۱۹۰ به دو گروه کارگری "خدمه و مستخدمان منازل و معلولان" نیز اشاره شده است که در تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار سال ۱۳۳۷ از آن یادی نشده بود. منظور از "خدمه و مستخدمان" کارگرانی است که به‌طور مستمر در منازل اشخاص به ارائه خدمات مشغول‌اند. در قانون کار سال ۱۳۳۷، خدمه

و مستخدمان منازل از شمول قانون مستثنا شده بودند و تعیین تکلیف آن‌ها به قانون جداگانه‌ای محول شده بود. پس از انقلاب، امید می‌رفت که با دگرگونی‌های پیش‌آمده در زندگی معاصر، دیگر "خدمه و مستخدمین منازل" به‌مثابه نمادی از مناسبات برده‌داری و ارباب‌رعیتی، مصداقی نداشته باشند یا دست‌کم این مناسبات تابع نظم معینی شود. روشن است که مهم‌ترین حمایت از این کارگران، به‌رسمیت شناختن سندیکاهای مستقل و حق مذاکرات جمعی بر بنیان مفاد قانون کار است. اما نه‌تنها چنین نشد که هیچ مقررات تکمیلی جداگانه‌ای ناظر بر ویژگی شرایط کار آنان نیز به‌تصویب نرسید!

معلولان

اما طبقه‌بندی معلولان یا به تعبیر بهتر کارگران کم‌توان در گروهای خاص کارگری اقدامی است به‌جا که لازم است باتوجه به‌شمار فراوان آنان به‌دلایل ناشی از بیماری‌های مادر زادی و غیره، مقررات جداگانه‌ای درخصوص این گروه از کارگران و در حمایت از آنان به‌تصویب رسد تا بتوان هم از استعدادها و توانایی‌های آنان در توسعه اجتماعی سود برد و هم امید زندگی را در آنان تقویت کرد. اما به‌رغم گذشت ۳۰ سال، در حمایت از آنان از طریق وضع قوانینی خاص هنوز هیچ اقدام عملی‌ای صورت نگرفته است.

سخن پایانی

همین اشاره‌های گذرا کافی است تا نشان دهند تا چه حد کارگران کشور هنوز هم از پوشش و شمول قانون کار محروم‌اند. حال آنکه انتظار می‌رفت و می‌رود که قانون کار و دیگر مصوبه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با آن، تمام نیروی کار را با رعایت ویژگی‌های هر گروه در واحدهای مختلف و به‌دور از هرگونه تبعیض زیر پوشش گیرد و در نخستین گام ضروری است که تمام مقررات ناظر بر مستثنا کردن کارگران از شمول حقوق و قوانین کار لغو شوند.

*

گفتار نهم:

جمعیت کارگری و ترکیب نیروی کار

جمعیت مزد و حقوق‌بگیران

نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۵ [مندرج در صفحه ۱۰۷ و جدول شماره ۱۳ آن]، جمعیت شاغلان ۱۰ سال و بیشتر را بر حسب گروه‌های عمده فعالیت‌های اقتصادی به‌شرح زیر اعلام کرده است:

شاغلان ۱۰ سال و بیش‌تر بر حسب گروه‌های عمده فعالیت اقتصادی به تفکیک وضع شغلی							
جنس و گروه‌های عمده فعالیت‌های اقتصادی	کل	بخش خصوصی					مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی
		جمع	کارفرما	کارکن مستقل	مزد و حقوق‌بگیر	کارکن فامیلی	مزد و حقوق‌بگیر تعاونی
کل	۲۲۵۸۸۰۵۲	۱۸۸۶۳۳۵۷	۸۱۲۴۵۰	۸۱۴۹۵۱۳	۸۶۸۵۹۹۳	۴۳۵۶۴۰	۱۵۸۵۳	۲۷۷۴۴۹۰

جدول شماره ۱

نخستین پرسشی که در بررسی این جدول به‌ذهن خطور می‌کند این است که، چرا جمع شاغلان در دو بخش عمومی و خصوصی با جمع کل نمی‌خواند و مغایرتی برابر ۹۵۰ هزار نفر نشان می‌دهد و چرا جمع شاغلان بخش خصوصی با جمع کل آن نمی‌خواند و نزدیک به ۷۶۴ هزار اختلاف دارد؟

شاید دلیل عمده آن امنیتی اعلام کردن شمار کارکنان رسمی نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات بوده باشد. زیرا در "سالنامه آماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰" (مندرج در صفحه ۲۰۳، جدول شماره ۲۵)، "موضوع کارکنان دولت بر حسب نوع تبعیت از قوانین استخدامی" آمده و در برابر کارکنان وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح نقطه‌چین گذاشته‌اند و برای این کار هم دلیل امنیتی ذکر کرده‌اند.

در آن زمان، مجموع کارکنان دولت اعم از کارکنان تابع قوانین استخدامی، تابع مقررات استخدامی‌ای دیگر و قانون کار، بدون احتساب نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات، ۲۰۵۲۹۹۸ نفر ذکر شده بود.

از این مغایرت‌ها که درگذریم، نرخ شاغلان به‌ترتیب برای کارگران و مزدبگیران بخش خصوصی شرکت‌ها و تعاونی‌ها (۳۹ درصد)، کارکنان مستقل (۳۶ درصد)، مزدبگیران بخش عمومی (۱۲ درصد)، کارکنان بدون مزد در کارگاه‌های فامیلی (۲ درصد) و کارفرمایان (۴ درصد) است. جمع مزدبگیران بخش خصوصی و عمومی نزدیک به ۱۱٫۵ میلیون نفر و برابر ۵۱ درصد شاغلان کشورند.

جدول شماره ۲ که برگرفته از جدول شماره ۱۳ "نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۵" است، نشانگر ترکیب این جمعیت به‌تفکیک بخش خصوصی و دولتی در گروه‌های شغلی عمده است.

جدول شماره ۳، برگرفته از همان منبع (جدول شماره ۱۸، مندرج در صفحه ۴۰ آن) نیز ترکیب کارگران و حقوق‌بگیران شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی را بر حسب رده‌های عمده شغلی نشان می‌دهد.

جنس و گروه‌های عمده فعالیت‌های اقتصادی	کل	بخش خصوصی						مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی
		جمع	کارفرما	کارکن مستقل	مزد و حقوق‌بگیر	کارکن فامیلی	مزد و حقوق‌بگیر تعاونی	
کل	۲۲۵۸۸۰۵۲	۱۸۸۶۳۳۵۷	۸۱۲۴۵۰	۸۱۴۹۵۱۳	۸۶۸۵۹۹۳	۴۳۵۶۴۰	۱۵۸۵۳	۲۷۷۴۴۹۰
کشاورزی، جنگل‌داری و ماهیگیری	۴۰۶۰۵۰۶	۴۰۳۶۸۰۴	۱۳۹۷۷۷	۲۲۵۱۶۶۷	۷۱۸۵۶۰	۳۱۰۸۵۲	۲۲۹۵	۲۱۸۱۰
استخراج معدن	۱۵۵۶۸۱	۸۸۷۴۶	۳۵۷۴	۱۷۱۷	۸۳۳۶۸	۰	۸۶	۶۲۸۶۶
تولید صنعتی (ساخت)	۳۸۱۷۴۲۲	۳۶۱۰۷۸۱	۱۷۸۱۵۳	۱۰۸۰۲۳۱	۲۲۳۳۲۳۹	۲۹۷۰۱	۲۱۱۸	۱۹۴۶۸۶
برق، گاز، بخار و تهویه هوا	۱۵۸۲۸۴	۴۹۴۷۷	۷۶۴	۷۷۷	۴۷۷۶۹	۰	۱۳۹	۱۰۰۳۸۶
آبرسانی، مدیریت پسماند، فاضلاب و فعالیت‌های تصفیه	۱۰۰۲۹۷	۴۴۱۰۰	۱۰۱۵	۹۴۵۷	۳۳۵۱۵	۱۱۲	۰	۵۱۰۵۹
ساختمان	۲۹۶۸۷۰۲	۲۹۴۵۱۳۸	۱۴۶۴۷۸	۷۶۹۹۶۱	۲۰۱۷۱۹۵	۱۰۵۹۵	۲۵۰	۲۲۷۶۸
عمده‌فروشی، خرده فروشی، تعمیر وسایط نقلیه موتوری و موتورسیکلت	۳۵۱۹۹۷۶	۳۴۹۰۴۸۷	۱۷۱۴۷۳	۱۹۷۵۷۵۱	۱۲۱۹۳۶۵	۶۶۳۶۹	۵۸۱۱	۲۴۳۵۲
حمل و نقل و انبارداری	۲۱۷۸۸۳۹	۲۰۶۳۴۲۳	۲۲۲۳۷	۱۴۳۴۹۸۴	۵۹۷۴۳۶	۶۲۸۰	۲۴۸۴	۱۰۹۳۹۳
فعالیت‌های مربوط به تامین جای غذا	۳۰۸۸۶۷	۲۹۸۹۷۰	۳۱۲۴۳	۶۳۹۹۸	۱۹۵۴۰۲	۵۷۰۳	۳۹	۷۶۴۲
اطلاعات و ارتباطات	۲۳۴۶۱۹	۱۵۱۶۱۳	۷۸۳۶	۱۶۶۴۹	۱۲۶۸۹۱	۰	۰	۷۰۸۶۸
فعالیت‌های مالی و بیمه	۳۱۹۱۷۳	۱۷۰۱۲۲	۸۲۶۴	۱۱۳۵۱	۱۴۹۵۵۸	۰	۳۴۹	۱۳۱۵۴۷
فعالیت‌های املاک و مستغلات	۱۳۲۷۴۲	۱۳۲۵۹۹	۱۰۷۲۲	۸۵۴۴۳	۳۴۸۴۱	۱۵۹۲	۰	۱۴۲
فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی	۲۸۱۲۳۶	۲۴۷۲۵۵	۲۹۰۲۴	۶۹۸۰۸	۱۴۶۴۲۴	۵۶۹	۰	۲۵۶۶۸
فعالیت‌های اداری و خدمات پشتیبانی	۲۸۰۱۴۱	۲۷۲۲۵۷	۵۷۴۸	۳۴۸۸۹	۲۳۱۱۳۳	۱۳۹	۰	۶۵۵۸
عمومی و دفاع و تامین اجتماعی اجباری	۱۴۱۸۰۸۳	۱۱۵۲۰۹	۸۷۹	۱۲۴۷۷	۱۰۰۲۰۵	۱۰۸	۱۲۳۲	۱۱۶۷۸۲۵
آموزش	۱۳۲۲۹۵۲	۳۱۹۲۵۶	۱۴۴۵۶	۲۴۷۲۴	۲۶۵۹۸۹	۱۵۶	۴۲۰	۴۹۹۸۷۹
فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان و مددکاری اجتماعی	۶۴۴۸۳۱	۲۲۰۱۴۷	۲۰۹۳۳	۲۲۶۴۸	۱۷۶۱۷۰	۰	۹۴	۲۱۷۸۴۴
هنر، سرگرمی و تفریح	۱۲۲۳۰۶	۹۴۰۴۰	۳۰۷۶	۲۶۰۱۹	۶۴۴۹۰	۴۵۴	۰	۲۰۴۴۲
سایر فعالیت‌های خدماتی	۵۱۰۲۷۷	۴۷۰۳۳۴	۱۶۵۷۳	۲۵۱۳۴۴	۱۹۶۵۳۴	۲۷۶۳	۵۳۲	۳۷۲۴۷
فعالیت خانوارها بعنوان کارفرمای معمولی برای خودمصرفی	۴۸۰۶۱	۴۷۹۳۲	۱۸۵	۵۶۵۵	۴۱۴۵۲	۲۴۱	۰	۱۲۹
شرکت‌ها، سازمان‌ها و هیئت‌های برون‌مرزی	۱۱۰۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱۰۵
نامشخص	۳۹۵۲	۳۶۶۷	۴۰	۲۳۳	۳۴۳۰	۰	۰	۲۶۷

جدول شماره ۲

شاغلان ۱۰ سال و بیش‌تر بر حسب گروه‌های عمده فعالیت‌های اقتصادی	
جمع	۲۲۵۸۸۰۵۲
قانون‌گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران	۶۵۸۷۲۵
متخصصان	۲۲۰۶۷۵۶
تکنسین‌ها و دستیاران	۱۱۶۳۸۵۸
کارمندان امور اداری و دفتری	۱۰۶۱۵۲۵
کارکنان خدماتی و فروشندگان	۳۰۸۲۵۶۷
کارکنان ماهر کشاورزی، جنگل‌داری و ماهیگیری	۳۲۷۵۱۹۴
صنعت‌گران و کارکنان مشاغل مربوط	۴۳۸۰۰۷۶
متصدیان و مونتاژکاران ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و رانندگان	۲۷۷۵۳۹۳
کارگران ساده	۳۵۲۵۳۹۲
سایر و اظهار نشده	۴۵۸۵۶۱

جدول شماره ۳

از جدول‌های ۲ و ۳ چنین برمی‌آید که:

۱. اکثریت شکننده شاغلان کشور متعلق به کار و زحمت‌اند. زیرا اگر جمعیت کارفرمایان و مدیران عالی‌رتبه را به‌طور مجزا در نظر گیریم و میانگین نرخ خانوارها را در سال ۹۵ برابر ۳٫۳ نفر در نظر آوریم، جمعیت خانوارهای آنان حدود ۵ میلیون نفر خواهد بود. ضمن آنکه می‌دانیم از مجموع ۸۱۲ هزار کارفرما در جدول شماره ۲، بخش عمده آن را کارفرمایان کارگاه‌های کوچک و خرد تشکیل می‌دهند و نمی‌توان همه کارفرمایان را در یک مقوله واحد طبقه‌بندی کرد. به‌علاوه، باور داریم که در میان مدیران در بخش عمومی هنوز افراد شرافتمندی وجود دارند که از ویژه‌خواری برکنارند و دغدغه‌های مردمی و میهنی دارند.

۲. پس از کارگران و حقوق‌بگیران، بیش‌ترین نرخ در بازارهای رسمی کار به کارکنان مستقل تعلق دارد. "کارکنان مستقل" در آمارهای رسمی به کسانی گفته می‌شود که خودشان کار می‌کنند و کارگری در استخدام ندارند. در میان این طیف گسترده، می‌توان به رانندگان حمل‌ونقل باری و مسافرتی در درون شهرها و در میان جاده‌ها، به تعمیرکاران خرد، کشاورزان، خرده‌فروشان جزء و نظایر آنان در شهرها و روستاها اشاره کرد. توجه داشته باشیم که در شرایط کنونی، بخش عظیمی از خود این جمعیت با کاهش روزافزون سطح زندگی روبرویند و بسیاری از آنان وضعی بهتر از کارگران ندارند. اگر همان میانگین خانوارها را درباره اینان نیز اعمال کنیم، جمعیت‌شان بالغ بر ۲۶ میلیون نفر خواهد شد.

۳. کارگاه‌های فامیلی هم عمدتاً کارگاه‌های خوداشتغالی به‌شمار می‌روند که در مزارع، در بخش خدمات و در فروشگاه‌های خرد به فعالیت مشغول‌اند. در تعریف این گروه درآمارهای رسمی به کسانی گفته می‌شود که به‌طور خانوادگی به کار مشغول‌اند و کارگری در استخدام ندارند یا

دست‌کم به‌طور منظم و ثابت کارگری در استخدام ندارند. همان‌طور که دیده می‌شود، جمعیت این کارکنان در آمارهای رسمی ۴۳۵۶۴۰ نفر ذکر شده است. ازآنجاکه نمی‌توان با قاطعیت نرخ میانگین خانوارها را درباره اینان اِعمال کرد، در بالاترین سطح می‌توان گفت که جمعیت خانوار وابسته به این گروه رقمی بیش از ۱ میلیون نیست.

۴. بر اساس ادعای مسئولان "کمیته امداد"، یک میلیون و ۶۰۰ هزار خانوار و برابر ۵/۵ درصد (۴ میلیون و ۴۰۰ هزار نفر) از جمعیت کشور زیر پوشش این کمیته‌اند. می‌گوییم «ادعا»، زیرا می‌دانیم که این آمارسازی‌ها برای عوام‌فریبی و جذب بیش‌تر بودجه‌های دولتی است. اما در فقر گسترده در میان جمعیت قابل‌توجهی از کشور و بی‌بهره بودن آنان از هرگونه حمایتی تردیدی نداریم. این را نیز می‌دانیم که شرط برخورداری از حمایت این کمیته، ارائه استشهاد محلی و بازرسی‌های مداوم مبنی بر بیکار بودن اعضای خانوار یا به‌عبارتی، دست کشیدن کامل از کرامت انسانی خویش است، زیرا این «حمایت» با احتساب یارانه نقدی برای خانوار یک‌نفره ۲۰۰ هزار تومان و برای خانوار ۶ نفره حداکثر برابر ۶۹۰ هزار تومان است [فتاح، رئیس کمیته امداد، ۱۶ خردادماه ۱۳۹۷].

۵. از شمار افراد زیر پوشش کامل بهزیستی آمار دقیقی در دست نیست. اما گفته می‌شود ۱۸۰ هزار زن سرپرست خانوار و ۱ میلیون و یک صدهزار معلول (کم‌توان) زیر پوشش جزیی و کلی این سازمان‌اند. به‌گفته مسئولان این سازمان، هرساله ۳۰ درصد به این جمعیت افزوده می‌شود [خبرآنلاین، ۲۱ تیرماه ۱۳۹۴]. نکته مهم اینکه، نه این جمعیت و نه جمعیت زیر پوشش کمیته امداد در آمارهای رسمی ناظر بر جمعیت فعال و غیرفعال، انعکاس روشنی ندارند و طبق معمول آنان را نیز در میان جمعیت گروه "خانه‌دار"و "سایر" پنهان کرده‌اند یا آنکه دست‌کم بخشی از آنان را از دو طرف معادله جمعیتی کنار نهاده‌اند! اما تردیدی نیست که این دو جمعیت از محروم‌ترین قشرهای جامعه هستند و به نیروی کار و زحمت تعلق دارند.

۶. با خارج کردن جمعیت خانوارهای ۵ گروه فوق می‌توان به‌جرئت گفت که از مجموع ۸۰ میلیون جمعیت کشور، نزدیک به ۵۰ میلیون نفر از آنان به خانوارهای وابسته به مزد و حقوق‌بگیری تعلق دارند. اثبات آن دشوار نیست.

۷. اگر مدیران و صاحب‌منصبان را از جمعیت حقوق‌بگیران بخش عمومی منفک کنیم، جمعیت کارگران و حقوق‌بگیران کشور بالغ بر ۱۰ میلیون و ۸۰۰ هزار می‌شود. اگر میانگین نرخ خانوارها را بر آنان اعمال کنیم، جمعیت خانوارهای آنان نزدیک به ۳۵ میلیون و ۶۰۰ هزار نفر خواهد شد.

۸. می‌دانیم که از مجموع نزدیک به ۴/۵ میلیون نفر بازنشستگان و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی، بالغ بر ۷۰ درصد آنان حداقل‌بگیر هستند و شمار عظیمی از آنان برای گذران زندگی هنوز در بازارهای کار رسمی و غیررسمی به فعالیت مشغول‌اند. این عده جزء جدایی‌ناپذیر کارگران و حقوق‌بگیران کشورند. برای محاسبه خانوارهای آنان کافی است بگوییم که فقط در صندوق تأمین اجتماعی تا پایان آذرماه سال ۹۶، جمعیت خانوارهای زیر پوشش تأمین اجتماعی با حدود یک میلیون و ۷۳۰ هزار و ۸۹۸ نفر بازنشسته و ۱۳۶ هزار و ۷۰۴ نفر از کارافتاده اصلی، ۵ میلیون و ۹۴۸ هزار و ۴۶۷ بوده است. این ترکیب بر تمام صندوق‌های دیگر نیز حاکم است. بنابراین، با احتساب دست‌کم ۷۵ درصد از جمعیت بازنشستگان در شمار کارگران و حقوق‌بگیران و

با در نظر گرفتن کم‌ترین شمار خانوار برای آنان (۲ نفر) جمعیت خانوارهای مزد و حقوق‌بگیران، دست‌کم به بیش از ۴۲ میلیون نفر افزایش می‌یابد.

۹. مطابق آمارهای ارائه شده در منبع فوق، بیکاران به دو بخش پیش‌تر شاغل (۱۷۳۹۴۳۴ نفر) و پیش‌تر غیرشاغل (۱۴۶۳۹۶۴ نفر) تفکیک شده‌اند و بیکاران پیش‌تر شاغل وضع شغلی‌شان به‌صورت زیر (جدول شماره ۴) تقویم شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بیش‌ترین جمعیت بیکاران پیش‌تر شاغل و غیرشاغل به کارگران و حقوق‌بگیران مربوط است. روشن است که با احتساب این جمعیت، شمار کارگران و حقوق‌بگیران شاغل و بیکار بالغ بر ۱۳٫۸ میلیون نفر می‌شود و جمعیت خانوارهای آنان با در نظر گرفتن جمعیت پیش‌گفته بازنشستگان و از کارافتادگان از ۵۰ میلیون نفر درمی‌گذرد.

بیکاران پیش‌تر شاغل	
جمع	۱۷۳۹۴۳۴
قانون‌گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران	۳۵۶۰۹
متخصصان	۱۰۴۰۲۰
تکنسین‌ها و دستیاران	۷۹۱۹۹
کارمندان امور اداری و دفتری	۸۱۶۴۸
کارکنان خدماتی و فروشندگان	۱۹۱۸۹۲
کارکنان ماهر کشاورزی، جنگل‌داری و ماهیگیری	۳۶۶۰۶
صنعت‌گران و کارکنان مشاغل مربوط	۳۵۸۸۰۴
متصدیان و مونتاژکاران ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و رانندگان	۱۶۲۲۲۰
کارگران ساده	۴۵۳۵۸۱
سایر و اظهار نشده	۲۳۵۸۵۲

جدول شماره ۴

۱۰. از آمارهای رسمی ناظر بر بازارهای رسمی کار که درگذریم، مطابق تمام ملاحظات و مشاهدات، دست‌کم با جمعیتی حدود ۷ میلیون کارگر از هر جنس و از هر گروه سنی درگیر با بیکاری پنهان و کار سیاه و سرگردان در بازارهای غیررسمی که به کاری معادل بردگی گماشته می‌شوند روبروییم. جمعیتی را که در گروه‌بندی‌های "خانه‌دار"، "محصل" و "سایر" پنهان کرده‌اند یا از دو طرف معادله جمعیتی کنار نهاده‌اند.

۱۱. از جمعیت کارگران و حقوق‌بگیران که درگذریم، همان‌طور که در بالا اشاره شد، بخش عظیمی از کارکنان مستقل، کارکنان کارگاه‌های فامیلی و حتا شمار قابل‌توجهی از کارفرمایان که خود دستی در کار دارند، جزء جبهه کار به‌شمار می‌روند. بر این عده، به‌ویژه، ازپادرآمدگان از ستم سرمایه و بی‌عدالتی حاکم، یعنی ازکارماندگانِ زیر پوشش کمیته امداد و بهزیستی را باید افزود.

همین بررسی مختصر داده‌های رسمی درباره نیروهای کار، به‌رغم تمام ابهامات و لاپوشانی‌های آن، به‌خوبی نشان می‌دهد که نفع برندگان اصلی نقض حقوق کار چه کسانی هستند. آنان مشتی کلان‌سرمایه‌دار و برخوردار از رانت‌های دولتی‌اند که خودشان نیز در زمره طراحان و عاملان اصلی سرکوب گسترده مردم قرار دارند. در مقابل، می‌توان دید که قربانیان اصلی این وضع یعنی کارگران و زحمت‌کشان جامعه که آفرینندگان و مولدان ثروت‌های کشورند، بهره‌ای از این حقوق ندارند.

سخن پایانی

کارگران، حقوق‌بگیران بخش خصوصی و عمومی، بیکاران، بازنشستگان، کارکنان کارگاه‌های خانوادگی و کارکنان مستقل بالغ به ۹۰ درصد جمعیت فعال اعلام شده و به‌همین نسبت جمعیت خانوارهای کشور را تشکیل می‌دهند. پرسش اساسی این است که چرا به‌رغم این گستردگی، جمعیت وابسته به نیروی کار به وضع فلاکت‌بار کنونی گرفتار آمده است؟

پاسخ به این پرسش، چندوجهی است. نخست سیاست‌های پیگیر و سرکوبگرانه در برابر سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل کارگری، سازمان‌ها و تشکل‌های مستقل صنفی، مدنی مردم‌نهاد، تهی کردن تمام نهادهای نظارتی از محتوای خود و بستن تمام روزنه‌های آگاهی‌بخش از قبیل روزنامه‌ها، نشریات و رسانه‌های آزاد و مردمی با هدف بالا بردن هزینه فعالیت‌های صنفی و اجتماعی و تحمیل راه حل فردی به کارگران و زحمت‌کشان جامعه برای حل مشکلاتی که در اساس اجتماعی‌اند. روشن است که ناآگاهی‌های اجتماعی که خود محصول بستن تمام روزنه‌های آگاهی‌بخش است از یک‌سو و افزایش هزینه فعالیت‌های اجتماعی که پیگرد و دستگیری و حتا زندان‌های طویل‌المدت و اعدام را به‌دنبال دارد از دیگرسو، پیش‌شرط تحمیل راه‌های فردگرایانه به جامعه است.

ما برآنیم که باید به این وضع خاتمه داده شود و این ممکن نیست مگر آنکه: امنیت شغل تأمین شود، حقوق و دستمزد کارگران و کارکنان و در بخش‌های خصوصی و عمومی متناسب با هزینه‌های زندگی و تخصص و مهارت‌های آنان تقویم شود، آزادی‌ها و حقوق سندیکایی کارگران و کارکنان ادارات به‌رسمیت شناخته شود، استخدام‌ها بر اساس شایسته‌سالاری و به‌دور از اعمال تبعیض‌های مبتنی بر جنسیت، ملیت، قومیت، باورهای سیاسی و اعتقادی صورت گیرد و استخدام‌های مبتنی بر خویشاوندی و روابط مافیایی منسوخ شود.

بی‌تردید، کارگران و مزدبگیران کشور با حضور گسترده خود در تمام شهرها و روستاهای میهن و برخورداری از ظرفیت‌های بزرگ علمی و عملی در تمام عرصه‌های کلیدی کار و دانش و دربرگیرنده نفتگران، صنعتگران، درودگران، نساجان، بافندگان و دوزندگان، ماهیگیران، کشتکاران، کارگران مرغداری‌ها و دام‌پروری‌ها، کارگران و متخصصان صنایع غذایی، صنایع پتروشیمی و شیمیایی، کارگران و متخصصان خدمات شهری و روستایی، کارگران و متخصصان حمل‌ونقل عمومی و ارتباطات، روزنامه‌نگاران و کارکنان رسانه‌های عمومی و خصوصی، استادان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی، آموزگاران، پزشکان، دامپزشکان، پرستاران، کارکنان و متخصصان شاغل در هوانوردی و دریانوردی، کارگران، کارکنان و هنرمندان شاغل در مراکز فرهنگی، درصورت بازگشایی و تشکیل سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل خود و ایجاد جبهه متحد کار در سراسر کشور قادرند و باید قادر باشند که به این جنایت‌ها و فجایع که هستی میهن را نشانه رفته است خاتمه دهند و جایگاه شایسته کار و

دانش را به جامعه بازگردانند. زیرا حل مشکلات اجتماعی، به‌دور از نفی تلاش‌های فردی، پیش و بیش از همه راه‌حل‌ها و اقدام‌های اجتماعی را می‌طلبد.

سندیکاهای مستقل کارگری و سازمان‌های سندیکایی محلی، ناحیه‌ای، منطقه‌ای و کشوریِ کارگران، این توان را دارند که با تشکیل کارگروه‌های تخصصی در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، به‌طور مداوم تمام طرح‌ها، لایحه‌های قانونی در تمام عرصه‌های پیش‌گفته را از منظر منافع کارگران و زحمت‌کشان و پیش از تصویب زیر نظر گیرند و به نقد و بررسی آن‌ها برآیند و درصورت لزوم نسبت به آن‌ها واکنش مناسب نشان دهند. آن‌ها نیز این توان را دارند که پس از تصویب قوانین، بر حسن اجرای‌شان نظارت کنند و به‌عبارتی، به مشارکت و نظارت مردمی در تصویب و در اجرای قوانین به مفهوم متعالی آن مادیت بخشند.

بنابراین، اگر بگوییم یاری رساندن به کارگران در تلاش برای بازگشایی سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی مستقل‌شان نیز منعکس کردن اعتراض‌ها و خواست‌های کارگران و مزدبگیران که در محاق سانسور افتاده است، وظیفه ملی و میهنی همه نیروهای ترقی‌خواه اجتماعی است، سخن به‌گزاف نگفته‌ایم. زیرا فرسودگی و ناتوانی نیروی کار، فرسودگی و ناتوانی میهن است. نیز اگر بگوییم که تلاش برای بازگشایی و توسعه تشکل‌های مستقل کارگری با هدف سازمان‌دهی مبارزه متحد در پایان بخشیدن به وضع فاجعه‌بار کنونی و برقراری عدالت اجتماعی از نان شب هم برای کارگران و حقوق‌بگیران واجب‌تر است، باز هم سخنی به‌گزاف نگفته‌ایم. زیرا، فقط جبهه متحد کار و دانش با اتکا به سندیکاها و سازمان‌های سندیکایی و در پناه ائتلاف اصولی با همه نیروهای ملی، دموکراتیک مردمی است که می‌تواند به فلاکتی که امروز مردم و میهن‌مان گرفتار آن‌اند پایان بخشد.

*

پایان کتاب