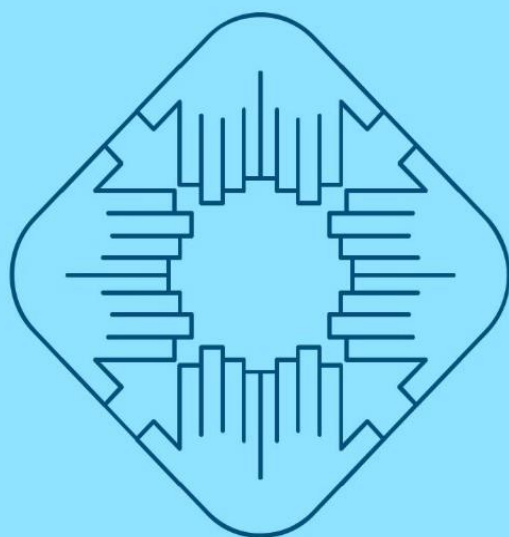


قانون کار و سیر تحول آن در ایران



حقوق کارگران در ایران
بنیاد رسانه‌ای زمانه

تشکل‌های کارگری

سندیکای کارگری، بنا به تعریف، سازمان مستقل و دموکراتیک و صنفی برای دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران است.

شرایط وجودی تشکل مستقل در قوانین بین‌المللی:

- ۱: تأسیس و تشکیل سندیکا مستلزم کسب هیچ‌گونه مجوزی نیست.
- ۲: اساسنامه سندیکا باید آزادانه تدوین شود.
- ۳: سندیکا باید به دور از دخالت‌های مستقیم و غیر مستقیم دولت اداره شود.
- ۴: هیچ‌کس حق انحلال و تعطیلی سندیکاها را ندارد.
- ۵: سندیکا بدون نظارت کارفرما اداره شود.

در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ایران نیز سه نهاد برای تشکلیابی صنفی کارگران مجاز شمرده شده است: «شورای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی» و «نمایندگان کارگران». اما مطابق با همین قانون در یک بنگاه اقتصادی فقط یکی از این سه نهاد می‌تواند تشکیل شود و در عمل نهادی که تحمیل می‌شود شورای اسلامی کار است.

➤ شورای اسلامی کار یک نهاد صنفی کارگری نیست.

شوراهای اسلامی کار بنا به تعریف و ماهیت قانونی‌شان اتحادیه‌ای و سندیکایی نیستند، و همان‌طور که در ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار تصریح شده، هدف اصلی از تشکیل آنها «ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی» است.

علاوه بر وجه ایدئولوژیک و قید «اسلامی»، این شوراها بنا بر ماهیت، چگونگی انتخاب اعضا و آئین‌نامه اجرایی، غیر دموکراتیک اند. هر کارگری حق عضویت در این شورا را ندارد و عضویت علاوه بر داشتن شرط کلی اعتقاد به مبانی اسلام منوط به عبور از فیلتر گزینش یک هیات تشخیص صلاحیت است.

شوراهای اسلامی کار کاملاً وابسته به دولت اند و حق ندارند حتی اساسنامه خود را مستقلاً به تصویب برسانند.

مدیران و کارفرمایان واحد تولیدی بر روند تأسیس، انتخابات، تحولات و تصمیمات شورا — هم از طریق نمایندگان خود در هیات نظارت و هم از طریق نماینده مستقیم خود در شورا — نظارت دارند و حتی از حق انحلال شورا یا سلب عضویت افراد از شورا برخوردارند.

قانون کار

قانون کار، پس از قانون اساسی، مهمترین سند قانونی در هر کشوری است.

اولین قانون کار ایران در ۱۳۲۵ توسط مجلس شورای ملی تصویب شد. در سال ۱۳۳۷ دولت منوچهر اقبال با مشاوره سازمان بین‌المللی کار قانون کار جدیدی را به مجلس فرستاد که در ۲۶ اسفند ۱۳۳۷ تصویب و جایگزین قانون قبلی شد. پس از انقلاب، پیش‌نویس‌های متعددی از جانب گروه‌های مختلف برای قانون کار نوشته شد، اما عملاً در حفاصل سالهای ۵۸ تا ۶۹ قانون کاری در ایران وجود نداشت. قانون کاری که امروز مرجع رسمی حقوقی است، مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ است.

تعیین حداقل دستمزد سالیانه در قانون کار ایران:

مطابق ماده ۴۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ حداقل دستمزد کارگران برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف، مشروط به دو معیار تعیین می‌شود: نرخ تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی و سبد معیشت خانوار (میزان سرانه مصرف مواد غذایی و ضروری خانوار کارگری).

بنا به قانون کار، تعیین میزان حداقل دستمزد باید در شورای عالی کار و بر اساس اصل سه جانبه‌گرایی صورت گیرد.

سه‌جانبه‌گرایی در قوانین کار جمهوری اسلامی:

سه‌جانبه‌گرایی موضوع مقاله‌نامه ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار است و در ماده ۱۶۷ قانون کار ایران هم انعکاس یافته است.

بر اساس این ماده از قانون کار، شورای عالی کار به عنوان بالاترین مرجع کارگری در سطح کشور با این ترکیب تشکیل می‌شود:

- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت.
- دو نفر از افراد واجد بصیریت و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.
- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.
- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

پیش‌شرط سه‌جانبه‌گرایی وجود تشکل‌های کارگری مستقل است. در ایران این پیش‌شرط تحقق نیافته است.

تعدیل ساختاری در سه دهه اخیر

اشتغال منعطف در بازار کار و موقتی سازی قراردادهای کار، پیرو سیاست های تعدیل ساختاری پس از جنگ، از مهمترین چالش هایی است که کارگران ایرانی امروز با آن روبرو هستند.

در ایران بیش از ۹۰ درصد کارگران با قراردادهای موقت و پیمانی و یا سفید امضا کار می کنند. و بیشترین موضوع دعوا میان کارگر و کارفرما در مراجع حل اختلاف به قراردادهای سفید امضا برمی گردد.

با اجرای سیاست های تعدیل ساختاری، بسیاری از کارگران ایران از زیر چتر حمایتی قانون کار خارج شده اند.

خروج کارگران کارگاه های کوچک زیر ده نفر و همچنین مناطق آزاد تجاری از شمول قانون کار از مهمترین مصادیق اجرای سیاست های تعدیل ساختاری در ایران اند.

خصوصی سازی نیز از ارکان اساسی اجرای سیاست های تعدیل ساختاری در سه دهه اخیر بوده است. و به طور مستقیم و غیر مستقیم بر زندگی کارگران تاثیر گذاشته است.

در همین راستا همچنین تلاش هایی در جهت اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان صورت گرفته است.

کارگران و تبعیض

بنا به مقاله نامه ۱۱۱ سازمان بین المللی کار، اعمال هر گونه تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، عقاید سیاسی، ریشه های ملی یا اجتماعی را در امور مربوط به کار و شغل ممنوع است. ایران این مقاله نامه را در سال ۱۹۶۴ پذیرفته است.

کارگران مهاجر، کارگران زن، کولبران مناطق مرزی در ایران اما در عمل با شکل های مختلفی از تبعیض مواجه اند.

کارگران مهاجر

برخورد کارفرمایان، مأموران و مسئولان دولتی با کارگران مهاجر و مشخصاً کارگران مهاجر افغانستانی تبعیض آمیز، تحقیرآمیز، پلیسی و امنیتی است. آنها اغلب در شرایط غیراستاندارد و بدون حمایت قانون کار و بیمه مشغول کار هستند و زیر فشار و تهدید دایم اخراج قرار دارند.

کارگران مهاجر افغانستانی به طور قانونی صرفاً اجازه کار در مشاغل همچون کارهای ساختمانی و کشاورزی، کوره پزی، سنگبری، بازیافت زباله، حفر چاه، قبرکنی، تولید کود شیمیایی و مانند آن را دارند؛ و اشتغال آنها در سوپرمارکت ها، رستوران ها، میوه فروشی ها و مانند آن ممنوع است.

اشتغال کارگران مهاجر افغانستانی در ۱۶ استان غربی و مرکزی ایران ممنوع است.

دولت ایران به طور نظامند از صدور و تمدید مجوز اقامت مهاجران افغانستانی سرباز می زند.

کارگران زن:

برخلاف مقاله‌نامه‌های ۱۰۰ و ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار که مورد پذیرش ایران قرار گرفته، زنان در جمهوری اسلامی ایران از حقوق مساوی با مردان برخوردار نیستند. نه فقط در خصوص دستمزد، بیمه و مزایای شغلی تبعیض جنسیتی وجود دارد، بلکه امکان اشتغال، دسترسی به کار و امنیت شغلی برای زنان در مقایسه با مردان بسیار کمتر است.

مطابق ماده ۳۸ قانون کار، مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی باید یکسان باشد. در عمل اما دستمزد زنان از مردان پایین‌تر است.

کولبران:

هیچ پوشش قانونی و حمایتی در مورد کولبران وجود ندارد. و جایگاه آنها در قوانین کار ایران تعریف نشده است.

نوع برخورد حکومت با ایران با کولبران نظامی و امنیتی است.

کار کودکان:

ماده ۷۹ قانون کار، اشتغال و استخدام کودکان زیر ۱۵ سال را منع کرده است.

در ماده ۸۰ قانون کار، کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ باشد کارگر نوجوان نامیده شده است. مطابق ماده ۸۴ قانون کار، در مورد مشاغل و کارهایی که برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان یا نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام است و تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

اگرچه قانون کار ایران حداقل سن کار را ۱۵ می‌داند، ابهامات قانونی باعث شده که کودکان زیر ۱۵ سال نیز به کار گرفته شوند.

بیش از ۹۰ درصد کودکان کار بازمانده از تحصیل هستند. و این درحالی است که بنا به اصل ۳۰ قانون اساسی، «دولت موظف است وسایل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه (۱۸ سالگی) فراهم سازد.»

به موجب ماده ۴ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان (مصوب سال ۱۳۸۱)، هرگونه صدمه، اذیت و آزار و شکنجه جسمی و روحی کودکان و نادیده گرفتن عمدی سلامت و بهداشت روانی و جسمی کودکان و ممانعت از تحصیل آنان ممنوع است.

دولت ایران مقاله‌نامه حداقل سن کار سازمان جهانی کار (شماره ۱۳۸) را امضا نکرده است، اما مقاله‌نامه بدترین شکل کار کودکان (شماره ۱۳۸۲) و پیمان‌نامه جهانی حقوق کودک را به صورت مشروط پذیرفته است.