

آشنایی با مواد قانون کار، بستری برای اتحاد کارگران

(قرارداد کار)

مقدمه

کارگران با سابقه به واسطه‌ی تجربه‌ای که در ستیزهایشان با کارفرما در کارخانه‌های گوناگون به دست آورده‌اند، از چند و چون قانون کار باخبرند. به خصوص کارگران ماهر شاغل در کارخانه‌هایی بزرگ که در آن‌ها حداقل‌های قانونی رعایت می‌شود. با این وجود خیل عظیمی از کارگران ایران، کارگران ساده و نیمه‌ماهر و فاقد تجربه‌ی چنین ستیزهایی، از حقوقی که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است اطلاع چندانی ندارند و تنها زمانی که با مشکلی فردی مواجه می‌شوند با پرس‌وجو از دیگران به جست‌وجوی راهکارهایی برای گرفتن حق خود می‌پردازند.

اطلاعات حقوقی این‌چنینی که به ستیز فردی کارگران یاری می‌رساند در نوشته‌های مشاوران حقوقی و سایت‌های مرتبط با وزارت کار به وفور یافت می‌شود که اکثر آن‌ها سعی می‌کنند به دو طرف رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار راهنمایی‌هایی ارائه دهند؛ به سرمایه‌داران برای گریز از تعهدات قانونی و به کارگر برای گرفتن آن‌ها. مطالبی این چنین در دیدی وسیع‌تر برای کارگران بی‌فایده است زیرا داده‌هایی حقوقی برای ستیز فردی کارگر با کارفرما ارائه می‌دهند، در حالی که کارگران تنها زمانی می‌توانند از این قانون‌ها به نفع خود بهره‌برند که به صورت متحدی با دیگر همکارانشان حقوق خود را از کارفرما طلب کنند.

برای نمونه فرد کاری را در نظر بگیرید که در کارخانه به عدم پرداخت مبلغ عیدی متناسب با قانون اعتراض دارد یا - مطابق قانون - خواهان لباس کار متناسب با محیط کار است. این فرد اگر به صورت انفرادی مسئله‌ی خود را با نمایندگان کارفرما مطرح کند، در اکثر مواقع موفق به دریافت مطالباتش نمی‌شود؛ مگر این که امکان جایگزینی او به علت مهارت خاصش وجود نداشته باشد و یا در موقعیت پیش‌برنده‌ی منافع کارفرما در میان کارگران قرار گرفته باشد. در مورد اول کارفرما مترصد کم‌رنگ کردن موقعیت تأثیرگذار او در فرایند تولید می‌شود و در مورد دوم انتظارات هرچه بیشتری از او برای خیانت به منافع دیگر کارگران از او خواهد داشت. در مقابل، اتحاد کارگران موقعیت آن‌ها را به گونه‌ای تغییر می‌دهد که بتوانند شرایط کار را به صورتی پایدار تغییر دهند. فراتر از بهبودی پایدار شرایط کار، بهبودی پایدار در شرایط زیست کارگران نیز، که دسترسی کارگران و فرزندانشان به آموزش و بهداشت با کیفیت از جمله موارد آن است، بدون قدرت جمعی کارگران که قدرت طبقه‌ی حاکم را به چالش بطلبد، تحقق نمی‌یابد.

اولین گام برای ایجاد بستری برای اتحاد در محیط کار، طرح معضل یا مطالبه‌ای است که اکثریت کارگران یک واحد تولیدی با آن درگیرند و در نتیجه امکان همراهی کارگران برای پیگیری آن وجود دارد. کارگران بدون ایجاد چنین بستری که روحیه‌ی همبستگی بر آن حاکم است، امکان ایجاد نهادهایی چون اتحادیه‌ی کاری که بتواند این روحیه را حفظ کند و ارتقا دهد، نخواهند داشت. وجود چنین نهادهای جمعی گسترده است که افزایش قدرت جمعی طبقه‌ی کارگر را ممکن می‌کند تا نه تنها مطالبه‌ی جزئی مربوط به محیط کار خاص تحقق یابد بلکه امکان بهبود شرایط زیست تمام کارگران و زحمتکشان را به صورت پایداری مهیا کند. افزایش قدرت جمعی طبقه‌ی کارگر است که می‌تواند علاوه بر پیگیری حقوق موجود در قانون کار در محیط کار مشخص، تصویب قانون‌هایی را برای بهبود شرایط عمومی کارگران و زحمتکشان، با مقاومت و پیشروی به دولت - به عنوان نمایندگان سیاسی طبقه‌ی سرمایه‌دار - تحمیل کند. این دو سطح یعنی پیگیری مطالبات مشخص یک محیط کار با پیگیری مطالبات کلان‌تری

که مربوط به وضعیت کل کارگران می‌شود در ارتباط تنگاتنگی با هم قرار دارند. برای نمونه رسمیت بخشیدن به قراردادهای یک‌ماهه و سه‌ماهه که براساس تفسیرهای جدیدی از قانون کار پس از دهه‌ی هفتاد به وجود آمده است، مانعی برای مبارزه‌ی متحد کارگران در محیط کار شناخته می‌شود و از طرفی مقاومت اجتماعی طبقه‌ی کارگر در مقابل رسمیت قانونی چنین قراردادهایی به عنوان مبارزه‌ای عمومی و سراسری تنها با ریشه داشتن این مبارزه در محیط‌های کار ممکن می‌گردد.

برگردیم به موضوع اصلی. اطلاع داشتن از مواد قانون کار زمانی می‌تواند به ابزاری برای پیشروی کارگران تبدیل شود که به آن به دید بستری برای اتحاد کارگران و آگاهی از سازوکار نظام تولید سرمایه‌داری مشخص در ایران نگریسته شود. قانون‌های مربوط به رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار از دل مبارزه‌ی طبقاتی و تغییر و تحول نظام تولیدی برای تنظیم این رابطه به وجود آمده است و تغییر و تحول زیادی را در طی قرون در ایران و جهان از سرگذرانده است.^۱ تفسیر جدید قانون کار از طریق دولت‌ها و همچنین تصویب قانون‌های تکمیلی و موازی حربه‌ای است برای محدود کردن امتیازهای کارگران و تهاجم به زندگی آن‌ها؛ حربه‌ای که دولت‌ها در دهه‌های اخیر بارها آن را به کار گرفته‌اند. در این نوشته به طور خاص به مواد قانونی مربوط به قرارداد کار می‌پردازیم.

مدت قرارداد

قانون کار مصوب در سال ۱۳۶۹ براساس فراگیر بودن قراردادهای دائم کارگران نوشته شده است و در جزئیات قراردادهای موقت چندان وارد نمی‌شود. در حالی که پس از تصویب قانون کار، در دهه‌ی ۷۰ به تدریج با رواج قراردادهای موقت روبرو هستیم؛ به طوری که در سال ۹۶، ظرفی آزاد مدیر کل روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آمار قراردادهای موقت یک‌ماهه، دوماهه و سه‌ماهه را بالای ۹۰٪ از کل قراردادها اعلام کرد.^۲

برای نشان دادن روح حاکم بر قانون که مبتنی بر وجود قراردادهای دائم است، ذکر نمونه‌ای می‌تواند مفید باشد. در مبحث تعلیق قرارداد کار در ماده‌ی ۱۴ می‌خوانیم:

«چنان‌چه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آن‌ها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد.»

در مواد ۱۵ تا ۱۹ این‌امور معرفی می‌شوند:

الف) تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه به واسطه قوه‌ی قهریه یا حوادث غیر قابل پیش‌بینی (ماده ۱۵)

ب) استفاده از مرخصی تحصیلی یا مرخصی‌های بدون حقوق دیگر (ماده ۱۶)

ج) دستگیری و توقیف کارگری که به حکم محکومیت نمی‌رسد. (ماده ۱۷)

د) دوران گذراندن خدمت نظام وظیفه (ماده ۱۹)

مطابق ماده ۱۵، در تمام امور ذکر شده قرارداد کار تعلیق می‌شود و کارفرما موظف است پس از اتمام تعلیق قرارداد، کارگر را در همان شغل قبلی یا شغلی مشابه به کار بگیرد. و مطابق ماده ۲۰، اگر از پذیرفتن کارگر خودداری کند

^۱ برای آشنایی با بستر به وجود آمدن قانون کار در نظام سرمایه‌داری، به جزوه‌ی «تشکل‌های رسمی قانون کار، یک تحلیل کارگری» منتشر شده در سایت کارخانه رجوع کنید.

^۲ سایت دنیای اقتصاد ۲۷/۰۴/۱۳۹۶، <https://www.donya-e-eqtasad.com/fa/tiny/news-3234839>

«این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه نماید.»

این موارد که با جزئیات در این مواد قانونی شرح داده شده است با رواج قراردادهای چندماهه نمی‌توانند برای اکثر کارگران واقعیتی داشته باشند. قرارداد سه‌ماهه‌ی کارگری را در نظر بگیرید که بخواهد برای ادامه تحصیل یا رفتن به سربازی قراردادش تعلیق شود تا دوباره به کار بازگردد. در عمل تا مراحل تصفیه حساب یا ثبت‌نام طی شود چیزی از زمان قراردادش باقی نمی‌ماند! در شرایطی که مقاومت متشکلی در کارگران ایران وجود نداشت، برای گریز از این تعهدات، سرمایه‌داران و دولت در اتحاد با هم و با استفاده از هر حيله و نیرنگ قانونی و فراقانونی قراردادهای موقت را رواج دادند؟ که نام چنین اعمالی را «تسهیل فضای کسب و کار» و ایجاد انگیزه برای سرمایه‌گذاری گذاشتند. رواج قراردادهای موقت سرمایه‌داران را از تعهدات قانونی نسبت به کارگران آزاد می‌سازد و در فراز و نشیب‌های سرمایه‌اش با آزادی بیشتری با کارگران می‌تواند برخورد کند.

با توجه به کاهش رفاه عمومی کارگران که با کاهش مزد واقعی در اثر افزایش تورم در این سال‌ها اتفاق افتاده است، کارگران پس از جست‌وجو و پیدا کردن کار، زمانی که در برابر چنین قراردادهایی قرار می‌گیرند عموماً راهی به جز امضا کردن آن ندارند. تغییر رویه‌ی رواج قراردادهای موقت نیازمند افزایش قدرت جمعی کارگران در سطح جامعه است. با این وجود، در واحدهای تولیدی بزرگ و پر رونق، تبدیل قراردادهای یک‌ماهه و سه‌ماهه به قراردادهای حداقل یک‌ساله برای کارگران شاغل خواسته‌ای دور از ذهن نیست و می‌تواند به بستری برای اتحاد کارگران کارخانه تبدیل گردد.

فسخ قرارداد

همانند مورد ۱ در اینجا نیز با جاری بودن مبارزه‌ی طبقاتی در تفسیر موارد قانونی روبرو هستیم؛ قانون‌هایی که در ابتدای امر جنبه‌ی حمایت از کارگران را داشته است اما به تدریج با تفسیرهای جدید به همراه مصوبات تکمیلی اثر خود را از دست داده‌اند. این مسئله هرچه بیشتر ضرورت احیای قدرت جمعی طبقه‌ی کارگر را برای مقاومت در برابر تهاجم متحد سرمایه‌داران و دولت سرمایه‌داری نشان می‌دهد.

در ماده‌ی ۲۱ شرایط خاتمه‌ی قرارداد این‌گونه معرفی می‌شود:

(الف) فوت کارگر

(ب) بازنشستگی کارگر

(ج) از کار افتادگی کلی کارگر

(د) انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن

(ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

(و) استعفای کارگر

در این ماده اشاره‌ای به مجاز بودن فسخ قرارداد از طرف کارفرما نشده است در حالی که این امکان برای کارگر، با توجه به تبصره‌ی این ماده، با استعفایش یک ماه قبل از جدایی از کار، در نظر گرفته شده است. در ماده‌ی ۲۵ می‌خوانیم:

۳ بخشنامه‌ای در سال‌های ابتدای ۷۰ صادر شد که در آن، عقد قرارداد موقت در کارهایی با ماهیت مستمر را مجاز دانستند. شکایت‌هایی در همان زمان انجام شد ولی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه ۱۷۹، نه تنها بخشنامه وزارت کار را باطل نکرد بلکه این بخشنامه صادره را قانونی دانست. به نقل از سایت ایلنا ۱۴۰۰/۰۱/۱۴، <https://www.ilna.news/fa/tiny/news-1052282>

«هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد.»

تنها ماده‌ای از قانون کار که زمینه را برای فسخ قرارداد توسط کارفرما باز می‌گذارد ماده‌ی ۲۷ است که اخراج به علت نقض آیین‌نامه‌ی انضباطی را مطرح می‌کند:

«هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخت و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.»

در تبصره ۱ اشاره می‌شود که در صورت عدم وجود تشکل‌های رسمی شورای اسلامی و انجمن صنفی (که در اینجا نماینده‌ی کارگری نیز اضافه می‌شود) «اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) در فسخ قرارداد کار الزامی است.»

درباره ماده ۲۷ تشریح دو نکته ضروری است؛ اول ماهیت نهاد (هیئت تشخیص) و تشکل‌هایی (شورای اسلامی، انجمن صنفی و نماینده کارگری) که نظر مثبت آن‌ها برای فسخ قرارداد ضروری است و همچنین کمیت این تشکل‌ها در واحدهای تولیدی. دوم قصور در انجام وظایف و نقض آیین‌نامه انضباطی چه مصداق‌هایی دارد؟

۱- ماهیت تشکل‌های رسمی قانون کار و هیئت تشخیص

در فصل ششم قانون کار، تشکل‌های رسمی شامل شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگری معرفی می‌شوند.^۴ این هر سه تشکل با توجه به ماهیتشان نمی‌توانند برای کارگران نقش اتحادیه‌ای را ایفا کند که به افزایش قدرت جمعی طبقه‌ی کارگر به عنوان نیرویی مستقل از طبقه‌ی سرمایه‌دار منجر شود. شورای اسلامی کار اول به واسطه‌ی دلیل شکل‌گیری‌اش که از ابتدا مبتنی بر سرکوب اتحاد کارگران پس از سرنگونی سلطنت پهلوی بود و دوم به علت حضور نماینده‌ی سرمایه‌دار و دولت در جلسات و همچنین در مراحل انتخاب، نظارت و انحلال به واسطه‌ی ساختار قانونی‌اش، در واقع ابزاری برای پیش‌بردن منافع سرمایه‌داران در بدنه‌ی کارگران است. با وجود کاهش نظارت و دخالت نمایندگان سرمایه‌دار و دولت در مواد قانونی مربوط به انجمن صنفی، این نهاد نیز محدودیت فراوانی در تصویب اساسنامه و عملکرد خود دارد. نماینده‌ی کارگری نیز که یک نفر واسط میان کارگران و کارفرما است به علت عدم وجود نهادی مانند مجمع عمومی در واقع محدودیت زیادی برای تبدیل شدن به ابزاری برای افزایش قدرت کارگران دارد. به تمام این موارد باید اضافه کرد که با تمام این محدودیت‌ها تعداد واحدهایی که دارای چنین تشکل‌هایی هستند نیز بسیار کم است.

در صورت عدم وجود این تشکل‌ها نظر مثبت هیئت تشخیص الزامی است. نهاد هیئت تشخیص مطابق ماده ۱۵۸ قانون کار در سطح استان از یک نفر نماینده‌ی وزارت کار، یک نماینده‌ی کارگران با انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و یک نفر نماینده‌ی مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان تشکیل می‌شود. ترکیبی آشکارا به نفع سرمایه‌داران. در صورت رای اخراج با نظر مثبت هیئت تشخیص، کارگر

^۴ «تشکل‌های رسمی قانون کار، یک تحلیل کارگری»، سایت کارخانه

می‌تواند اعتراض خود را به هیئت حل اختلاف ببرد. مطابق ماده ۱۶۰ ترکیب هیئت حل اختلاف نیز مشابه هیئت تشخیص است با این تفاوت که تعداد اعضایش بیشتر است و از طرف هر سه گروه کارگر، کارفرما و دولت سه نماینده حضور دارد.

ماده ۲۷ با الزامی دانستن نظر مثبت نهادهای کارگری واحد تولیدی، در ظاهر قصد دارد محدودیتی برای اخراج کارگران توسط کارفرما ایجاد کند اما ماهیت این نهادها و محدودیت‌های کمی و کیفی آن‌ها منجر به بازگذاشتن دست سرمایه‌داران شده است. با وجود تمام این محدودیت‌ها باید در نظر داشت که سرمایه‌داران وجود همین **حداقل موانع در مقابل اخراج** کارگران را نیز بر نمی‌تابند و به طور کلی قانون کار را مانعی در برابر تولید می‌بینند. نمونه‌ی چنین مسئله‌ای اظهارات ابراهیم رضایی نماینده دشتستان در مجلس شورای اسلامی است که به قانون کار به عنوان مانعی در برابر تولید و توسعه اشاره می‌کند.^۵ اطلاع داشتن از مسیر قانونی فوق و دانستن این که کارفرما به دلخواه خود نمی‌تواند کارگر یا کارگران را اخراج نماید، باید با مداخله‌ی جمعی کارگران یک واحد تولیدی در مسیر قانونی فرآیندهای اخراج‌های فردی و جمعی همراه شود تا کارگران بتوانند در برابر تهاجم روزافزون سرمایه‌داران مقاومت نمایند؛ **مقاومت در برابر آزادسازی هر چه بیشتر سرمایه‌داران در استعمار.**

۲- آیین‌نامه‌های انضباطی کارخانه

مطابق تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار «موارد قصور و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.» یکی از راه‌هایی که سرمایه‌داران و نمایندگان آن‌ها در دولت‌های متوالی در جهت خنثی‌سازی اندک بارقه‌های قانونی حمایت از کارگران برگزیده‌اند، تصویب آیین‌نامه‌ها و یا قانون‌های موازی است که در جهت تفسیر مواد قانون کار به کار رفته‌اند. همان طور که اشاره شد لازم است بدانیم این مصوبات در صورت تناقض با قانون‌های بالادستی مانند قانون اساسی و قانون کار به واقع باید اعتبارشان نقض گردد. اطلاع از نقض قانون‌های بالادستی هنگامی که سرمایه‌داران با اتکا به آیین‌نامه‌های مصوب دولت حقوق اساسی کارگران را نقض می‌کنند، می‌تواند نقطه‌ی اتکایی برای کارگران در جدال با سرمایه‌داران باشد.

آیین‌نامه‌ی مذکور در سال ۷۰ تصویب می‌شود و سپس در سال ۸۸ آیین‌نامه‌ی دیگری با نام «مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه‌ها، موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار»^۶ جایگزین می‌شود. در آیین‌نامه‌ی نهایی سال ۸۸ مطابق ماده ۱، آیین‌نامه‌ی انضباطی تعریف می‌گردد:

«آیین‌نامه‌ی انضباطی مجموعه مقرراتی است که در چهارچوب قانون کار و مقررات مربوطه متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه، توسط کارفرما یا کسب نظر تشکل کارگری کارگاه (در صورت وجود) تهیه شده و توسط کمیته انضباطی کار به مورد اجرا گذاشته می‌شود.»

قصور از انجام امور محوله که در ماده ۲۷ قانون کار زمینه‌ساز فسخ قرارداد می‌شود در ماده‌ی ۲ این آیین‌نامه توضیح داده می‌شود:

«هرگونه فعل یا ترک فعل که موجب نقض آیین‌نامه‌ی انضباطی کارگاه گردد قصور نامیده می‌شود.»

در تبصره ۲ اشاره می‌شود که در آیین‌نامه‌ی تدوین شده توسط کارفرما ماهیت خلاف و میزان تکرار آن باید ذکر گردد. مطابق ماده ۳ این مصوبه، آیین‌نامه‌ها می‌توانند از طرف تشکل‌های کارفرمایی مرتبط با یک شاخه‌ی صنعتی

^۵ سایت ایلنا ۱۶/۰۱/۱۴۰۰، <https://www.ilna.news/fa/tiny/news-1058071>

^۶ سایت وزارت کار، <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/filepool/download/e0d5252f997e4bfbac69e75ee1909833>

پیشنهاد شود و در این صورت باید نظر تشکل رسمی کارگری ذیربط اخذ گردد و یا توسط کارفرما برای کارگاه خود پیشنهاد گردد. در هر دو مورد مطابق ماده ۴ «مرجع تایید نهایی آیین نامه انضباطی اداره کل کار و امور اجتماعی می باشد که می تواند اختیار تایید آن را به اداره کار و امور اجتماعی محل تفویض نماید.»

با این که این مصوبه اختیارات فراتر از قانونی به کارفرما برای تصویب آیین نامه تفویض کرده است، اما نکته ای که اطلاع داشتن از آن اهمیت دارد این است که کارفرما نمی تواند تنها با اتکا به نظر شخصی خود آیین نامه ای را تدوین کند و به موجب آن از طریق نمایندگان خود آن را به اجرا بگذارد و از طریق آن تنبیه و مجازاتی را برای قصورهای مورد نظر تعیین نماید. آیین نامه ای، اجرایی خواهد بود که نظر تشکل کارگری (در صورت وجود) اخذ گردد و به تایید نهایی اداره کار برسد و مطابق تبصره ۲ ماده ۴ نباید ناقض قانون کار باشد. پس از تصویب نیز کارفرما و نمایندگانش نهاد اجرا کننده آیین نامه نخواهند بود و مطابق ماده ۱، کمیته انضباطی آن را اجرا خواهد کرد. براساس ماده ۶، کمیته انضباطی از افراد زیر تشکیل می گردد:

«کمیته انضباط کار مرکب از نمایندگان کارگران، سرپرستان و کارفرما بوده و تعداد و مدت و موارد خاتمه عضویت اعضا و نحوه فعالیت آن در آیین نامه انضباطی تعیین می شود.»

گرچه تعداد اعضا در آیین نامه پیشنهادی تعیین می گردد اما ترکیب آن باید به گونه ای باشد که - مطابق تبصره ۱ این ماده - تعداد نمایندگان کارگران و کارفرما مساوی باشد و یک نفر نیز به انتخاب سرپرستان در کمیته حضور خواهد داشت. مطابق ماده ۷ و تبصره آن، نمایندگان کارگران از طرف تشکل کارگری موجود انتخاب می شوند و در صورت عدم وجود آن با مشارکت اکثریت کارگران کارگاه انتخاب می گردند.

در اوایل دهه ۹۰، وزارت کار برای یکسان سازی آیین نامه ها پیش نویس پیشنهادی^۷ را در خروجی سایت خود می گذارد که نمایانگر پیشروی دولت به همراه سرمایه داران برای فشار بیشتر به کارگران برای در قید و بند کردن آن ها و همچنین ایجاد جو سرکوب و ترس علیه آن هاست. در این پیش نویس، فصلی به تخلفات و فصلی به تنبیهات اختصاص دارد. تخلفات در ۴ طبقه دسته بندی شده اند که به ترتیب مجازات های سنگین تری دارند. تنبیهات نیز به ترتیب از تذکر تا عدم پرداخت بخشی از مزد و اخراج را در بر می گیرد. برای نمونه در طبقه سوم تخلفات، افشای اسرار و اسناد محرمانه کاری و همچنین وادار ساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم کاری آورده شده است. از جمله تخلفات طبقه چهارم این پیش نویس که با یک بار تکرار به اخراج منتهی می گردد، «تحریک به برپایی یا شرکت در تحصن، اعتصاب، تظاهرات غیرقانونی و اعمال فشارهای گروهی برای مقاصد غیر قانونی در کارگاه» است.

با این که این پیش نویس هیچ ارزش قانونی ندارد، اطلاع از آن برای درک کارگران از سازوکار دولت در ایران اهمیت دارد؛ زیرا نشان می دهد دولت چگونه در راستای فشار بیشتر به کارگران و بی ثبات سازی شغلی آن ها به کمک سرمایه داران می آید تا دست سرمایه داران را برای اخراج کارگران در صورت اعتراض باز بگذارد. در مقابل کارفرما که اعتراض و اعتصاب را براساس چنین آیین نامه هایی تخلف می دانند، آن چه باید نقطه ای اتکای کارگران باشد این است که موارد چنین آیین نامه ای **خلاف قانون های بالادستی** است و در نتیجه اعتبار ندارد. در ماده ۲۷ قانون اساسی حق تجمع و راهپیمایی و اعتراض به رسمیت شناخته شده است. به علاوه، با این که در قانون کار حق اعتصاب به صراحت بیان نشده است اما در ماده ۱۴۲ قانون کار در فصل پیمان های جمعی به صورت ضمنی وجود اعتصاب به رسمیت شناخته شده است:

^۷ سایت وزارت کار، <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/filepool/download/d1ec97301f6a413baeeba6a7b31031a0>

«در صورتی که اختلاف نظر 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 براساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.»

از تلاش‌های دیگر نهادهای قانون‌گذاری برای باز گذاشتن دست سرمایه‌داران در مورد فسخ قرارداد، تصویب قانون‌هایی بودند که به تفسیر مواد قانون کار پرداختند و یا الحاقیه‌هایی به آن اضافه کردند. از جمله‌ی این قانون‌ها می‌توان به «قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی» (مصوب سال ۸۷) و «قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور» (مصوب سال ۹۴) اشاره کرد. برای نمونه در ماده‌ی ۸ قانون اول ذکر می‌شود که در شرایط فسخ قرارداد در ماده‌ی ۲۱ شرح زیر اضافه گردد: «کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری...»^۸. در واقع چنین موادی که مشابه آن در قانون دوم نیز موجود است زمینه را برای تعدیل نیرو به صورت گسترده در موارد قرارداد دائم به بهانه‌ی کاهش تولید فراهم کرد که هم‌راستا با سیاست‌های خصوصی‌سازی از دهه‌ی هفتاد تا امروز، موقعیت کارگران را در رابطه‌ی کار و سرمایه هر چه بیشتر تضعیف نمود؛ در حالی که با مواد قانون کار به خصوص ماده‌ی ۱۲ تناقض دارد:

«هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها، در رابطه‌ی قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.»

رویه‌ی قانون‌گذاری برای بی‌اثرسازی اندک روزهایی که در قانون کار به نفع کارگران بود، در دولت‌های متوالی و با شعارهای متفاوت ولی با هدف‌ها و نتیجه‌های یکسانی پیگیری شد. این رویه با کلیدواژه‌های **آزادسازی اقتصادی**، **تسهیل شرایط کسب و کار**، **مقررات زدایی**، و **انعطاف‌پذیری بازار کار** نه فقط از طرف دولت‌های موجود درون ساختار حاکم بلکه توسط بخش اعظم مخالفان آن‌ها نیز پیگیری می‌شود و کارگران با این واژه‌ها باید دشمنان طبقه‌ی خود را در لباس‌های گوناگون شناسایی کنند. با این که آشکارا این قانون‌های جدید با قانون کار در تضاد هستند، اما اجرا شدند و حتی نهادهای قضایی در پاسخ به شکایت کارگران رای را به نفع سرمایه‌داران صادر کردند و دلیل آن نیز عدم وجود قدرت جمعی کارگران در قالب اتحادیه‌های کارگری است.

بندهای قرارداد کار

شرایط حاکم بر کار تنها از طریق کارفرمای یک واحد تولیدی و آن هم براساس موارد ذکر شده در قرارداد تعیین نمی‌گردد. همان طور که در دو مورد مدت و فسخ قرارداد شرح داده شد، شرایط حاکم بر کار متأثر از توازن قوا میان کارگران و سرمایه‌داران در اثر مبارزه‌ی این دو طبقه تعیین می‌گردد که اثر خود را بر هر واحد تولیدی می‌گذارد. مبارزه‌ی میان این دو طبقه در سطوح مختلف مبارزه‌ی اقتصادی در واحد تولیدی، مبارزه بر سر تصویب قانون‌ها،

^۸ به نقل از کتاب «کارگران بی‌طبقه، توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب» نوشته‌ی علی‌رضا خیراللهی، نشر آگه، پاییز ۹۷، فصل دوم، موقتی‌سازی روابط کاری.

مبارزه بر سر گسترش مفاهیمی مختص به طبقه‌ی خود تا معضلات اجتماعی را به نفع طبقه‌ی خود معنا کنند؛ جریان دارد و پیشروی هر طبقه در هر یک از سطوح فوق بستگی به قدرت جمعی و متشکل بودن آن دارد.

با این وجود هر واحد تولیدی ویژگی‌های مختص به خود را نیز دارد و کارگران این واحدهای تولیدی باید از این شرایط ویژه شناخت حاصل کنند و مطابق آن از تضییع حقوق اولیه‌ی خود جلوگیری نمایند. این جلوگیری در نهایت نمی‌تواند امری فردی باشد، زیرا توازنی میان قدرت سرمایه‌دار و فرد کارگر وجود ندارد و تنها با همبستگی کارگران است که می‌توان شرایط را بهبود بخشید.

همان طور که می‌دانیم تحت شرایط عمومی کار در ایران، بسیاری از واحدها از دایره‌ی تبعیت از قانون کار بر اساس سیاست‌های ضدکارگری خارج شده‌اند و در بسیاری از واحدها نیز قراردادهای سفید امضا رواج پیدا کرده است. با این وجود در واحدهای تولیدی که ملزم به رعایت حداقل‌های قانونی هستند، اطلاع داشتن از مواردی که در قرارداد ذکر می‌گردد برای کارگران ضروری است. در اینجا به برخی از موارد مندرج در قرارداد کار اشاره می‌گردد.

مطابق ماده ۱۰ قانون کار، در قرارداد کار علاوه مشخصات طرفین باید موارد زیر ذکر شود:

الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق (پیوست‌های) آن

ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها

د) محل انجام کار

ه) تاریخ انعقاد قرارداد

و) مدت قرارداد، چنان‌چه کار برای مدت معین باشد

ز) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

مطابق تبصره‌ی این ماده، قرارداد کار باید در ۴ نسخه منتشر گردد و به اداره‌ی کار، شورای اسلامی و در صورت عدم وجود، نماینده‌ی کارگران، فرد کارگر و کارفرما داده شود. همان طور که بارها مشاهده شده است در اکثر موارد نسخه‌ای از قرارداد را پس از امضا به کارگر نمی‌دهند و این خلاف قانون کار است. با این وجود عدم وجود قرارداد نوشته شده نزد کارگر، حق او را برای شکایت از کارفرما لغو نمی‌کند اما مشکلاتی را ایجاد می‌کند.

در مورد الف، در میان کارفرمایان رواج پیدا کرده است برای شرح وظایف عبارت «اجرای کلیه امور محول شده از سوی کارفرما» را می‌نویسند. با این عبارت گنگ، کارفرما از کارگران به خصوص کارگران ساده انتظار پیدا می‌کند که وظایفی فراتر از وظایف عرف در کارگاه را نیز انجام دهند. کارگران برای سال‌های بعدی تمدید قرارداد به صورت جمعی می‌توانند چنین خواسته‌ای داشته باشند که وظیفه‌ی محوله به طور واضحی در قرارداد درج گردد.

۹ برای نمونه طبقه‌ی سرمایه‌دار با تمام امکانات خود موارد زیر را تبلیغ می‌کنند هر چه دست سرمایه‌داران در انباشت سرمایه بازتر باشد، منافع کارگران نیز بیشتر می‌شود چون میزان اشتغال افزایش می‌یابد بنابراین نباید با قانون‌ها، موافقی بر سر سرمایه‌گذاری قرارداد. قانون‌های حمایت از کارگران یا افزایش مزد محدودیت ایجاد می‌کند و میزان اشتغال را کاهش می‌دهد و موجب گسترش فقر خواهد شد.

در مقابل، کارگران در تاریخ مبارزه‌شان با طبقه‌ی سرمایه‌دار زمانی که به عنوان یک طبقه متشکل می‌شوند و از سیطره‌ی تبلیغات سرمایه‌دارانه بیرون می‌آیند، وجود شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری را که در آن کارگران سهمی جز دستمزد ناچیز از ثروت اجتماعی تولید شده توسط خود ندارند به عنوان ریشه‌ی فقر و تمام معضلات اجتماعی نشانه می‌گیرند.

در مورد ب، نکته‌ای که باید دقت کرد این است که حقوق و مزایا باید به تفکیک در قرارداد نوشته شود و باید شامل حقوق پایه، حق مسکن، بن کارگری، حق اولاد، سنوات (منظور پایه‌ی سنوات است و نباید با سنوات مربوط به مزایای پایان کار اشتباه شود) باشد. وجود این تفکیک برای محاسبه‌ی حق مأموریت و حق اضافه‌کاری ضروری است. در برخی واحدها که این رقم به صورت تفکیک نشده در قرارداد می‌آید، امکان سواستفاده را برای کارفرما در محاسبات باز می‌گذارد. در شرایط فعلی بسیاری از واحدها برای فرار از مالیات و بیمه، مبلغ حقوق پایه را به دروغ می‌نویسند و مازاد مزد توافق شده را به صورت «پشت لیست» به کارگران می‌دهند. در چنین مواردی نمایندگان کارفرما مانند همیشه از سر دلسوزی دروغین چنین کاری را به نفع کارگر اعلام می‌کنند که او نیز مالیات و حق بیمه‌ی کم‌تری می‌پردازد. در این شرایط کارگر، در صورت امتناع کارفرما از دادن مبلغ مازاد سندی برای ارائه ندارد.

در مورد موارد «ج» و «ز»، نیز کارفرما نمی‌تواند مواردی را در قرارداد بیاورد که ناقض حقوق مندرج درون قانون کار و قانون‌های دیگر باشد؛ زیرا براساس ماده ۸ قانون کار «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.» برای مثال مقدار کار هفتگی نمی‌تواند از ۴۴ ساعت فراتر رود و یا میزان مرخصی‌های استحقاقی نمی‌تواند با احتساب ۴ جمعه، کم‌تر از یک ماه در سال باشد. در حالی که در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که برای چنین مواردی بندی در قرارداد می‌آید که آن‌ها را **منوط به قانون‌های داخلی** شرکت می‌کند که خلاف قانون کار و قابل پیگیری است.

برخی کارفرمایان در مورد اضافه‌کاری اجباری و میزان پرداخت آن نیز از عبارت مطابق قانون‌های داخلی استفاده می‌کنند که این نیز خلاف قانون کار است و کارگران در صورت امضای قرارداد نیز مانعی برای اعتراض و شکایت به نقض قانون کار نخواهند داشت. مطابق ماده ۵۹ قانون کار، ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است:

الف) موافقت کارگر

ب) پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

در تبصره اضافه می‌شود که «میزان کار اضافی نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی و با توافق طرفین)». از آنجایی که میزان مزد تعیین شده هر سال کفاف تامین معاش کارگران را نمی‌دهد کارگران نه تنها به اضافه‌کاری مجبور می‌گردند، بلکه ناچار از داشتن شغل دوم نیز می‌شوند و این از مواردی است که نشان می‌دهد که شرایط کار تنها در واحد تولیدی تعیین نمی‌گردد. در بسیاری از موارد دیده شده که کارفرما امتناع کارگر از انجام اضافه‌کاری را با تهدید به اخراج پاسخ می‌دهد، که خلاف قانون و قابل پیگیری از جانب کارگران است. در این مورد نیز با وجود قراردادهای یک‌ماهه و سه‌ماهه دست کارفرما برای تمدید نکردن قرارداد با کارگران معترض باز است و مقابله با آن تنها با عمل متحد اکثریت کارگران واحد تولیدی امکان‌پذیر است.

در برخی قراردادهای، عبارت «مطابق آیین‌نامه‌ی داخلی» در مورد عیدی و حق سنوات (مزایای پایان کار) نیز دیده شده است. در این موارد نیز کارفرما نمی‌تواند این مبالغ را کم‌تر از آنچه در قانون کار گفته شده است، پرداخت کند و حتی با امضا شدن قرارداد توسط کارگر نیز در صورت شکایت کارگر، محکوم به پرداخت مازاد مبالغ مذکور خواهد شد. حق سنوات یا همان مزایای پایان کار براساس ماده ۲۴ این‌گونه تعیین می‌گردد:

«در صورت خاتمه‌ی قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب براساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.»

لازم به ذکر است که اگر مدت کار کم‌تر از یک سال باشد، این مبلغ به نسبت میزان ماه‌های کارکرد نسبت به کل سال پرداخت می‌گردد؛ برای مثال اگر مدت کار ۶ ماه بوده است نیمی از حق سنوات پرداخت می‌گردد. مبنای آخرین حقوق نیز تمام موارد ذکر شده در قرارداد شامل حق سرپرستی، سختی کار، فوق‌العاده شغل، حق جذب و ... به جز موارد رفاهی مانند حق مسکن، بن کارگری و حق اولاد است.

میزان عیدی نیز توسط ماده واحده‌ی مصوب سال ۷۰ تعیین می‌گردد:

«کلیه‌ی کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند به هریک از کارگران خود به نسبت یک سال کار، معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت به هریک از کارکنان نایستی از معادل ۹۰ روز حداقل مزد روزانه قانونی تجاوز نماید.»

دو موردی که پیرامون مزایای پایان کار (حق سنوات) گفته شد در مورد عیدی نیز صدق می‌کند.

از موارد دیگری که کارفرما به صورت دلخواه به قرارداد اضافه می‌کند، حق فسخ قرارداد به صورت یک‌طرفه و بدون هیچ توضیحی است که موارد نقض قانونی آن در مبحث فسخ قرارداد ذکر شد. ذکر موارد فوق در قرارداد کار نمی‌تواند اعتبار قانونی داشته باشد و به نوعی قدرت‌نمایی از جانب کارفرما و قراردادن کارگران در موقعیت بی‌ثبات است که این قدرت زمانی واقعی است که ستیز تنها میان یک کارگر و کارفرما باشد. در صورتی که کارگران در بستر خواسته‌های قانونی خود به طور هماهنگ و متحد عمل کنند، توازن قدرت پیش‌گفته به هم خواهد ریخت.

جمع‌بندی

در این نوشته، قرارداد کار از نگاه قانون کاری بررسی گردید که پس از سرنوشتی سلطنت پهلوی در سال ۵۷ بعد از سپری شدن دوازده سال پر فراز و نشیب در سال ۶۹ تصویب شد؛ قانونی که علاوه بر برآورده نکردن خواسته‌های کارگران مبارز، حاوی ابهامات فراوانی در زمینه‌ی اجرایی شدن بندهای حمایت‌کننده‌ی کارگران نیز بود. سرمایه‌داران و دولت نماینده‌ی آن پس از دهه‌ی ۷۰ و قرارگرفتن در مسیر خصوصی‌سازی، همین قانون کار نیم‌بند را نیز تاب نیاوردند و با حربه‌های گوناگون سعی در خنثی کردن بندهای حمایتی آن نمودند. آن‌ها این کار را با تفسیرهای نوین از قانون و تصویب قانون‌های الحاقی به آن انجام دادند. حربه‌های آن‌ها در بستری ممکن گردید که مقاومت متشکل طبقه‌ی کارگر در آن غایب بود. غیاب هرچه بیشتر این مقاومت متشکل همراه بود با هماهنگی و اتحاد هر چه بیشتر سرمایه‌داران در تهاجم به معیشت و ثبات شغلی کارگران. هماهنگی و اتحاد سرمایه‌داران در قالب تشکل‌های رسمی و محافل غیررسمی صورت پذیرفت. علاوه بر متشکل بودن در انجمن‌های صنفی کارفرمایی، سرمایه‌داران در هر منطقه‌ی صنعتی، در هر دوره‌ای و با تصویب قانون‌های جدید، با هماهنگی و نشست‌های منظم پیرامون نوع برخورد با کارگران در مواجهه با قانون‌های جدید به توافق می‌رسیدند. در حالی که پراکندگی و عدم هماهنگی کارگران در ستیز روزمره‌شان با آن‌ها مشهود بود.

عدم وجود اتحاد و هماهنگی و زیان آن برای کارگران شاغل در واحدهای تولیدی آشکار است، اما عبارت‌های پرتکراری همچون «در این زمانه هر کس به فکر منافع خودش است»، «هیچ اتحادی در این شرایط ممکن نیست» و ... حاصل قرارگرفتن در سیر خودبه‌خودی و طبیعی امور است. از آنجایی که ضرورت این اتحاد و همبستگی برای بهبود شرایط زیست و کار برای تمام کارگران به طور یکسانی آشکار نشده است، بر دوش کارگران آگاه به این ضرورت است که **با نظم و برنامه**، در بستر پیگیری خواسته‌هایی که اکثریت کارگران با آن درگیرند، همراهی آن‌ها را برانگیزانند تا در جهت ایجاد اتحاد و هماهنگی کارگران در محیط کار گام بردارند.