فلاخن

شماره‌ی ۵۳

سفره‌های خالی کارگران
تهاجم به دستورالعمل

گروه نویسندگان

فلاخن
شماره‌ی ۵۳

دستورالعمل تهاجم به سفره‌های خالی کارگران

بررسی تطبیقی اصلاحیه‌ی قانون کار

گروه نویسندگان

منشور

اصلاحیه‌ی قانون کار«احمدی نژاد-روحانی» به درستی اصلاحیه‌ای ضدکارگری نامیده شده است. این اصلاحیه که با انتقاد و مخالفت گروه‌ها و فعالین کارگری مواجه شده، در صورت تصویب تاثیری تکان دهنده بر زندگی طبقه‌ی کارگر و سایر مزدبگیران خواهد گذاشت.

ما در بررسی تطبیقی اصلاحیه‌ی قانون کار به بررسی مواردی پرداخته‌ایم که به گمان ما تاثیری محسوس و تعیین‌کننده بر زندگی، کار و معیشت کارگران می‌گذارد و از موارد کم‌اهمیت صرف‌نظر کرده‌ایم.

قرارداد کار

ماده‌ی ۷:

قدیم: قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره‌ی ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه‌ی غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره‌ی ۲- درکارهایی که طبیعت آنها جنبه‌ی مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

تبصره‌ی ۳- قراردادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی ودر فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین ومقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد.

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

اصلاحیه: تبصره‌های ۱ و ۳ و ۴ حذف شده است.

نتیجه:

حذف تبصره‌ی ۱ که از سال ۶۹ محقق نشده است، التزام وزارت کار به تهیه‌ی لیست کارهای موقت را از بین می‌برد و خود به خود تبصره‌ی ۲ را هم از موضوعیت خارج می‌کند، چون پیشاپیش دولت مسئولیت تعیین مشاغل موقت را نپذیرفته است و کارفرما می‌تواند همه‌ی مشاغل را به عنوان کار موقت تعیین کند.

حذف تبصره‌ِی ۳ این ماده به رواج قراردادهای شفاهی کمک می‌کند و هرج و مرج موجود در قراردادها را افزایش می‌دهد.

حدف تبصره‌ی ۴ پرداخت سنوات از سوی کارفرما به کارگران موقت را ملغی می‌کند و تمامی مزایای خاتمه‌ِی کار را از کارگر گرفته و دوباره به سوی کارفرما سرازیر می‌کند.

حذف این تبصره‌ها در شرایطی که به ادعای وزارت کارِ دولت روحانی، بیش از ۹۰ درصد کارگران با قرارداد موقت و مدت‌دار کار می‌کنند، پایان دادن به پرداخت سنوات، رواج قرارداد موقت تا سقف صددرصد در کشور و در یک کلام الغای قانون کار موجود و رهاسازی کارفرمایان یا به قول دولت «کارآفرینان» از «شر» قانون کار است.

ماده‌ی ۱۰

قدیم: قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

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

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

هـ- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

ح- شرایط و نحوه‌ی فسخ قرارداد.

اصلاحیه: بند «ح» این قانون حذف شده است.

نتیجه: با حذف این بند، شرایط و نحوه‌ی فسخ در قرارداد کار گنجانده نمی‌شود و این خود دادن اختیار تام به کارفرما برای فسخ قرارداد در هر شرایط و زمانی است. در نتیجهِ‌ی حذف این بند یکی از موارد دست‌وپاگیر برای فسخ قرارداد در ابهام باقی می‌ماند. به ویژه که این ابهام می‌تواند با گنجاندن موارد تفسیربرداری در مورد «عرف و عادت شغل یا محل»، دست کارفرما را برای توسل به این بند و لغو قرارداد باز بگذارد.

ماده‌ی ۱۳

قدیم: در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

تبصره‌ی ۱- مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من‌جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

تبصره‌ی ۲- چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه‌کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه‌حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

اصلاحیه: تبصره‌ی اول اینگونه اصلاح شده است: مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع حل اختلاف از محل مطالبات پیمانکار، و در صورت عدم تکافوی مطالبات از محل حسن انجام کار، پرداخت نمایند.

نتیجه: در این تبصره علاوه بر گسترش نقش شرکت‌های پیمان‌کاری و رسمیت بخشیدن به آن‌ها که در استثمار بیشتر کارگران نقش دارند، رای شورای حل اختلاف هم به رسمیت شناخته شده و در صورت اختلاف میان کارگران و پیمانکار، این شورا در مورد آن تصمیم می‌گیرد. از آن جایی که شورای حل اختلاف متشکل از ۳ نماینده‌ی دولت، ۳ نماینده‌ی کارفرما و ۳ نماینده از کارگران است، پس در نهایت هر رایی که صادر شود به نفع کارفرمایان است.

مرجع قرار دادن شورای حل اختلاف با این ترکیب ۶ به ۳ تنها و تنها یک معنا دارد و آن دادن

اختیار قضاوت و اجرای قانون به کارفرماست. دیگر اینجا مسئله توازن قوا و قدرت چانه‌زنی طبقه‌ی کارگر نیست، بلکه مسئله حذف طبقه‌ی کارگر از همه‌ی معادلات است.

تعلیق قرارداد کار

ماده‌ی ۱۷:

قدیم: قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود، در مدت توقیف به حال تعلیق درمی‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود بازمی‌گردد.

اصلاحیه: چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات سه ماه حبس یا بیشتر شود، کارفرما می‌تواند قرارداد کارِ کارگر را با پرداخت حق سنوات به ازای هر سال سابقه‌ی کار معادل یک ماه آخرین حقوق فسخ نماید. در صورت مجازات کمتر از میزان فوق یا سایر مجازات‌ها، کارگر بدون دریافت حق‌السعی به کار سابق بازمی‌گردد.

نتیجه: این تبصره تکمیل‌کننده‌ی ماده‌ی ۱۷ است و ماهیت سرکوب‌گرانه‌ی این ماده را تشدید می‌کند. با اضافه کردن قید «سه ماه» و دادن حق فسخ یک‌طرفه‌ی قرارداد کار به کارفرما، کارگری که تا سه ماه یا بیشتر از آن محکوم به حبس می‌شود به شکلی مضاعف مورد مجازات قرار می‌گیرد. در محکومیت‌های کمتر از سه ماه، کارگر گرچه حق‌السعی نخواهد گرفت اما طبق قانون خواهد توانست به کار سابق‌اش بازگردد. ولی این بیم وجود دارد که کارفرما – با استفاده از تبانی با نهادهای امنیتی – و دولت با اتکا به جایگاه‌اش به عنوان بزرگترین کارفرما و همزمان مجری قانون، از این پس بتوانند موجبات محکومیت سه ماهه‌ی کارگران را فراهم و به این وسیله به صورت کاملن «قانونی» آنها را از کار اخراج کنند.

ماده‌ی ۲۱

قدیم: قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف– فوت کارگر.

ب– بازنشستگی کارگر.

ج– ازکارافتادگی کلی کارگر.

د– انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

هـ- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

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

ح- کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری مطابق با مفاد ماده‌ی (۹) قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور.

تبصره- کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید، استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده‌ی کارگران تحویل دهد.

اصلاحیه: در بندهای پیش‌بینی‌شده برای ختم قرارداد بند «ز» (توافق بین کارگر و کارفرما) و بند «ح» (کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی- اجتماعی و لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود) به صورت مذکور، اصلاح شده است و بند «ط» (فسخ قرارداد به تصمیم کمیته‌ی انضباطی) اضافه و یک تبصره‌ی دیگر هم به این ماده افزوده شده است.

تبصره‌ی ۲ - موارد مذکور در بند ز در کارگاه‌های بیش از ۵۰ نفر کارگر باید به تایید اکثریت هیئتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مدیرکل دستگاه صادرکننده‌ی مجوز کارگاه، نماینده‌ی صندوق بیمه‌ای ذیربط، رییس‌کل دادگستری، نماینده‌ی تشکل کارگری حائز اکثریت استان، نماینده‌ی تشکل کارفرمایی استان، نماینده‌ی کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده‌ی تام‌الاختیار وی برسد. چنانچه به تشخیص هیئت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول مقررات بیمه‌ی بیکاری می‌شود.

نتیجه: طبق قانون فعلی (بند ز)، فسخ قرارداد به نحوی است که در قرارداد پیش‌بینی شده باشد. با این وجود کارفرما با تکیه بر قدرتش در بازار کار اقدام به فسخ قرارداد می‌کرد اما این اقدام از طرف کارگران نیز قابلیت پیگیری قانونی داشت؛ هرچند در اکثر اوقات به نتیجه‌ی

مطلوب نمی‌رسید. با اصلاح این بند به صورتی که فسخ قرارداد را مشروط به توافق دوطرف کند و در شرایطی که جز تشکل‌های زرد کارگری که توجیه‌گر و رام‌کننده‌ی طبقه‌ی کارگر هستند؛ هیچ تشکل و سازمان کارگری مستقلی اجازه‌ی فعالیت ندارد و فعالین پیشروی کارگری، زیر تیغ دستگاه‌های امنیتی هستند، در شرایطی که به طور واقعی هیچ نیروی سازمان‌دهنده‌ای برای پیشبرد مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر وجود ندارد و کارفرمایان (دولت و بخش خصوصی) همه‌ی ارکان جامعه را در دست دارند، سخن گفتن از توافق میان کارگر و کارفرما تنها از طنازی نویسندگان این اصلاحیه است و در عالم واقع جایی ندارد. پس بند «ز» که خاتمه‌ی قرارداد کار را به توافق میان کارگر و کارفرما محول کرده، پیشاپیش لغو شده است.

سال‌هاست که دولت‌های پیاپی شعار چابک‌سازی دولت را سر داده‌اند. چابک‌سازی دولت اسم رمز تعدیل نیرو و اخراج گسترده است. اصلاح بند «ح» به صورتی که «کاهش تولید» و «شرایط اقتصادی_اجتماعی» را دلیلی برای فسخ قرارداد ذکر کرده است، نه تنها تعدیل گسترده‌ی کارگران را قانونی می‌کند که به کارفرما این اجازه را می‌دهد که با دستاویز قرار دادنِ عبارت مبهم «شرایط اقتصادی_اجتماعی» دست به تعطیلی کار بزند. برای فهم بهتر این بند باید شرایط کارفرمایان را در نظر گرفت که چندین سال در کشوری تحریم‌زده فعالیت کرده‌اند و تا همین امروز و با وجود همین قانون کار ضدکارگری، بخش بزرگی از کارگاه‌ها را تعطیل و برای جلوگیری از ورشکستگی و نابودی سرمایه‌شان تعدیل گسترده‌ی نیرو را اجرایی کرده‌اند. اما برای ادامه‌ی حیات چه چیز بهتر از این که تعدیل را به گونه‌ای در قانون جای بدهند که بدون مواجهه با فعالین کارگری «مزاحم» امورات خود را به پیش ببرند. برای این مهم دولت به یاری‌شان آمده و کاهش تولید یا «شرایط اقتصادی_اجتماعی» را دلیلی برای تعدیل و فسخ قرارداد اعلام کرده است. بندی برای نجات سرمایه.

گنجاندن این دو عبارت که تفسیرپذیر است و تنها دولت و کارفرمایان می‌توانند با ارایه‌ی «سند و مدرک» و یا «آمار و ارقام» تشریحش کنند، مشروعیت‌بخشی به کارفرما برای بیکارسازی کارگران از طرف قانون کار است. با این اصلاحیه نه تنها خسارت ناشی شرایط بد اقتصادی_اجتماعی که مسبب اصلی آن دولت و سیاست‌هایش است، جبران نمی‌شود، بلکه به سفره‌ی کارگرانی حمله می‌شود که هیچ دخالتی در به وجود آمدن این «شرایط اقتصادی_

اجتماعی» نداشته‌اند. اضافه کردن بند «ط» هم در راستای هرچه بیشتر امنیتی کردن محیط کار و مخیر کردن کارفرما برای استفاده از ابزار «قانونی» کمیته‌ی انضباطی برای اخراج کارگران است. چون در صورت فسخ قرارداد از جانب این کمیته، هیچ اعتراضی مبنای قانونی نخواهد داشت.

ماده‌ی ۲۲ و ۳۲

قدیم: ماده‌ی ۲۲: در پایان کار، کلیه‌ی مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره‌ی اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره- تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی، به طور علی‌الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله‌ی تحت تکفل وی اقدام نماید.

اصلاحیه: در تبصره‌ی این ماده عبارت «توسط سازمان تامین اجتماعی» به «توسط صندوق بیمه‌ی ذی‌ربط» تغییر داده شده است.

قدیم: ماده‌ی ۳۲: اگر خاتمه‌ی قرارداد کار در نتیجه‌ی کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگانی قانونی کارگر)، کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه‌ی خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

اصلاحیه: اگر خاتمه‌ی قرارداد کار در نتیجه‌ی کاهش توانایی‌های جسمی و روانی ناشی از کار باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی صندوق بیمه‌ای ذی‌ربط) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه‌ی خمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید. تصمیم کمیسیون یاد شده قابل اعتراض در شورای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مربوطه است و تصمیم شورای مرکزی قطعی و لازم‌الاجرا است.

نتیجه: محول کردن وظایف بیمه‌ی تامین اجتماعی به صندوق‌های بیمه‌ی خصوصی که هر آن امکان لغو قرارداد یا انحلالشان وجود دارد، حمله‌ای آشکار است به حقوق ابتداییِ

کارگران. از آن جهت که با خصوصی‌سازی تامین اجتماعی، سازمانی خصوصی می‌شود که جزو ثروت‌مندترین نهادهای ایران است و ثروت انباشته‌شده‌اش را از حاصل کار کارگران به دست آورده است. شانه خالی کردن این سازمان از ارایه‌ی خدمات به کارگران، دست‌درازی کارفرمایان به این ثروت انباشته شده محسوب می‌شود. ثروتی که طی سالیان طولانی تحت عنوان حق بیمه‌ی کارگران اندوخته شده است. با خصوصی کردن خدمات تامین اجتماعی می‌توان آینده‌ای را تصور کرد که کارگران از همین حداقل خدماتِ موجود هم بی‌بهره باشند و تحت قوانین جانب‌دارانه‌ی بیمه‌های خصوصی، روز به روز در فقر بیشتری فرو روند و کمترین حمایتی هم دریافت نکنند.

برای درک بهتر فاجعه‌ی خصوصی‌سازی تامین اجتماعی باید ماده‌ی ۳۲ را هم همراه با این ماده دید. ماده‌ای که طبق اصلاحیه‌ی پیشنهادی تشخیص ازکارافتادگیِ ناشی از کار را نه تنها از سازمان بهداشت و درمان می‌گیرد که مرجعیت تشخیص آن را به کمیسیون پزشکی صندوق بیمه‌ی «ذی‌ربط»، که همان بخش خصوصی است، می‌دهد. مفهوم ماده‌ی ۲۲ تنها در کنار این ماده است که روشن می‌شود: وارد کردن بخش خصوصی در تشخیص سلامت کارگران و قادر ساختن این صندوق‌ها به رد ازکارافتادگی ناشی از کار. این یک مثال عینی و قابل لمس است که در همین قانون آمده و افق این اصلاحیه و خصوصی‌سازی تامین اجتماعی را به صورت روشن نشان می‌دهد. افقی که در آن دیگر کارگران ازکارافتاده هم در امان نخواهند بود و ازکارافتادگی‌شان هم باید به تایید بخش خصوصی برسد.

ماده‌ی ۲۳

قدیم: کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگیِ کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

اصلاحیه: در صورت خاتمه‌یِ قرارداد کار در نتیجه‌یِ توافق و یا فسخ قرارداد از جانب کمیته‌ی انضباطی، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه‌ی کار حق سنوات، معادل ۳۰ روز مزد به کارگر پرداخت کند.

نتیجه: می‌توان گفت که این ماده نه تنها «اصلاح» که بازنویسی و همه‌ی موارد فوت،

بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق و ازکارافتادگی ناشی از کار از آن حذف شده است. جدای از این، وصول حقوق کارگران را هم از تابعیت قوانین تامین اجتماعی خارج کرده است. این ماده هم در ارتباط با مواد ۲۲ و ۳۲ معنا می‌یابد، چون این‌که مراکز تولیدی، دیگر تابع قوانین دولتی تامین اجتماعی نباشند از طرفی به تحقق همان آروزی «چابک‌سازی دولت» و اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی کمک می‌کند و از سویی دیگر دست شرکت‌های خصوصی را در تغییر قوانین حمایتی باز می‌گذارد. بازنویسی این ماده کم کردن دامنه‌ِی مسئولیت‌های سازمان تامین اجتماعی و فراهم کردن بستر برای رشد قارچ‌گونه‌ِی بیمه‌های خصوصی است. به طور اخص این ماده همه‌ِی قوانین تامین اجتماعی را زیر پا می‌نهد و بسنده می‌کند به شرایطی که قرارداد از جانب کمیته‌ی انضباطی و یا «توافق» بین کارگر و کارفرما فسخ شده باشد.

۲۴ مکرر

کارفرمایان موظفند حق سنوات کارگران دارای قرارداد موقت یا غیرموقت (دائم) را به حساب‌های سپرده‌ی بلندمدت که نزد بانک‌ها یا موسسات مالی و اعتباری مورد تایید شورای عالی کار به نام کارگر افتتاح می‌شود، واریز کنند. کارفرما می‌تواند حق سنوات را به صورت ماهانه، فصلی یا سالانه یا در پایان کار واریز نماید. کارگر جز در موارد پیش‌بینی‌شده در آیین‌نامه‌ی اجرایی این ماده، صرفا در زمان بازنشستگی یا ازکارافتادگی مجاز به برداشت از این حساب خواهد بود. آیین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: این بند برداشت سنوات را به شرایط ویژه موکول کرده و در واقع دسترسی کارگر به سنوات کار را قطع کرده است. کارگر نمی‌تواند در بدون ازکارافتادگی یا بازنشستگی از این سنوات بهره‌مند شود. این ماده نوعی دخالت در زندگی کارگران است. ضمن این‌که پرداخت سنوات تحت این شرایط کاملن به سود کارفرماست چرا که هیچ الزامی برای کارفرما در مورد پرداخت منظم آن تعیین نکرده و شیوه و زمان پرداخت را به کارفرما سپرده است.

واریز این سنوات به یک حساب بانکی و تولیت دولت بر آن چند مسئله را پیش می‌کشد. دولت با این حجم عظیم از پول چه سودی دریافت می‌کند و آیا ساختارهای فاسد دولتی مرجع قابل اطمینانی برای تولیت این سرمایه هستند؟ تجربه‌ی تولیت دولت بر سازمان تامین اجتماعی

و بدهی چندده هزار میلیاردی به این سازمان و اختلافات دولت و تامین اجتماعی در مورد پرداختِ آن، اثبات این ادعاست که دولت مرجع قابل اطمینانی برای نگهداری این سرمایه (سنوات کار) نیست. علاوه بر این در این ماده اختیار انتخاب موسسات مالی و اعتباری برای سپرده‌گذاری سنوات کارگران به شورای عالی کار واگذار شده است. با توجه به ترکیب دولت- کارفرمامحور این شورا، می‌توان تصور کرد که پای موسسات خصوصی و نیمه‌خصوصی بانکی و اعتباری هم به این داستان باز شود و سود هنگفت تجمیع این سرمایه مستقیمن در اختیار بخش خصوصی و سرمایه‌داران قرار بگیرد.

ماده‌ی ۲۵

قدیم: هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند.

تبصره: رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف است.

اصلاحیه: اضافه شدن عبارت «مگر در شرایط بند» و «ماده‌ی ۲۱ و ماده‌ی ۲۷». تبصره‌ی این ماده هم حذف شده است.

نتیجه: اصلاحیه‌ی دولت برای این ماده، به کارفرما اجازه‌ی فسخ قرارداد را به دلیل قصور کارگر در کار می‌دهد. هم‌چنین ماده‌ی ۲۱ دربردارنده‌ی پیش‌بینی‌های مختلفی درخصوص خاتمه‌ی قرارداد کار است. دادن حق یک‌طرفه‌ی فسخ قرارداد کار به کارفرما – ضمن این‌که طبق این اصلاحیه کارگر امکان درخواست رسیدگی در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف را هم از دست داده است – می‌تواند به ناامن کردن و بی‌ثبات‌سازی هر چه بیشتر محیط‌های کار بیانجامد.

ماده‌ی ۲۶

قدیم: هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره‌ی کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.

اصلاحیه: هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف قرارداد کار و یا عرف معمول کارگاه

و یا محل کار باشد، در صورت عدم توافق طرفین، پس از اعلام موافقت کتبی اداره‌ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است.

نتیجه: در اصلاحیه‌ی دولت، شرط اعلام موافقت کتبی اداره‌ی کار محل پیش از عدم توافق طرفین برای اعمال تغییرات برداشته شده است. معنای روشن و صریح اصلاح ماده‌ی ۲۶ این است که اگر کارفرما نتوانست با کارگرانش برای ایجاد تغییر عمده در شرایط کار به توافق برسد، این تغییرات را با پشتیبانی اداره‌ی کار اعمال خواهد کرد و البته کارگران می‌توانند هم‌چنان قضیه را از طریق هیات حل اختلاف پیگیری کنند. در واقع این اصلاحیه امکان مداخله‌ی کارگران را در سرنوشت محلی که در آن کار می‌کنند، یک قدمِ بلند از آنجایی که بوده، عقب رانده است.

ماده‌ی ۲۷

قدیم: هر گاه 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 سابقه‌ی کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

تبصره‌ی ۱- در کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده‌ی کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده‌ی ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره‌ی ۲- موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

جدید: تبصره‌ی ۱ این ماده حذف شده است و ماده و تبصره‌ی ۲ هم این‌چنین اصلاح شده‌اند: تخلفات کارگران در کمیته‌ی انضباطی کارگاه مطرح و در مورد آن تصمیم‌گیری خواهد شد. در صورتی که کارگاه کمیته‌ی انضباطی نداشته باشد موضوع مستقیما در مراجع حل اختلاف مطرح و رسیدگی خواهد شد.

تبصره: مقررات مربوط به موارد قصور، تدوین و تصویب آیین‌نامه‌ی انضباطی و چگونگی

تشکیل، ترکیب و رسیدگی کمیته‌ی انضباطی کارگاه‌ها با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: طبق این اصلاحیه کارفرما به صورت مستقیم و با استفاده از ابزار کمیته‌ی انضباطی می‌تواند کارگران را محاکمه و حتی مجازات کند. در تبصره هم آمده است که مقررات مربوط به قصور و کمیته‌ی انضباطی توسط شورای عالی کار تدوین می‌شود و به تصویب وزیر می‌رسد.

ماده‌ی ۲۹

قدیم: در صورتی که بنا به تشخیص هیات حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه‌ی کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

جدید: در صورتی که بنا به تشخیص مراجع حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه‌ی کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت حق‌السعی ایام تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

نتیجه: حق‌السعی همان خسارت را پوشش می‌دهد چون حق‌السعی مساوی همه‌ی حقوق از جمله ایاب و ذهاب و مزد و همه‌ی موارد پیش‌بینی شده در قرارداد است. اما تغییر مرجعیت تشخیص از «هیات حل اختلاف» به عبارت نامشخص «مراجع حل اختلاف» این شبهه را ایجاد می‌کند که احتمالن چندین مرجع برای این تشخیص وجود داشته باشد. در این‌صورت هیچ تضمینی نیست که شرایط بیش از امروز به نفع کارفرما نباشد و مراجع متعدد بیش از پیش به بازوی تصمیم‌گیری کارفرمایان تبدیل شوند.

شرایط کار

ماده‌ی ۳۸:

قدیم: برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان دستمزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

نتیجه: هر چند این ماده تاکنون، لااقل به شکلی که نوشته شده اجرایی نشده است، اما تغییر

«کار مساوی در شرایط مساوی» به «کار هم‌ارزش»، ابهام ناشی از کلمه‌ی ارزش را هم وارد این ماده کرده است. مشخص نیست «کار هم‌ارزش» یا «کار غیرهم‌ارزش» با چه مکانیسم و چه معیارهایی قابل تشخیص خواهند بود. چنین ابهامی می‌تواند به سود کارفرما عمل کند تا در نبود یک درک شفاف و عینی از این ماده بتواند به استثمار بیشتر از کار زنان مبادرت ورزد.

ماده‌ی ۴۱:

قدیم: شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱ ـ حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲ ـ حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید.

تبصره‌ی ۱: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین‌شده‌ی قانونی، به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین‌شده پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه‌ی مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

اصلاحیه: شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد زیر را تعیین نماید؛

الف – میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:

۱ ـ درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذی‌صلاح قانونی.

۲ ـ تامین حداقل معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذی‌صلاح اعلام می‌شود.

۳ ـ شرایط اقتصادی کشور.

ب– حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده (۱۱۲) این قانون.

ج– حداقل کمک هزینه‌ی کارورزان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی.

نتیجه: در این ماده تعیین مزد بر طبق نرخ تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی و همچنین

سبد معیشتی بود. اما در تغییر اعمال‌شده علاوه بر تغییر مرجعیت بانک مرکزی در اعلام نرخ تورم به «مراجع ذی‌صلاح قانونی»، یک بند دیگر هم اضافه شده است: شرایط اقتصادی کشور.

تغییر مرجع تعیین نرخ تورم از بانک مرکزی به عبارت گنگ «مراجع ذی‌صلاح قانونی» که مشخص نشده است کدام ارگان دولتی مسئول آن است، نوعی هرج و مرج در تعیین نرخ تورم برای نرخ مزد ایجاد می‌کند. چه بسا از این پس وزارت کار نیز دست به تعیین نرخ تورم بزند. تثبیت بند جدید «شرایط اقتصادی کشور» در تعیین نرخ مزد، قدرت چانه‌زنی «تشکل‌های کارگری» حاضر در جلسه‌ی شورای عالی کار را پایین می‌آورد و تبدیل به اسم رمزی می‌شود برای مقاومت دولت و کارفرمایان در برابر افزایش نرخ مزد. شرایطی که تنها دولت و نهادهای تحت امر آن، می‌توانند کم و کیف آن را تشریح کنند و عملن به نفع دولت (بزرگترین کارفرما) است.

جدای از همه‌ی این‌ها ترکیب جدید شورای عالی کار که تنها مرجع تعیین‌کننده‌ی «مزد» است امکان هرگونه مقاومتی از طرف کارگران را از بین می‌برد و عملن شورای عالی کار به شورای عالی کارفرما تبدیل شده است، شورایی متشکل از ۶ نماینده‌ی دولت، ۳ نماینده‌ی کارفرما و ۳ نماینده‌ی کارگران.

ماده‌ی ۴۵:

قدیم: کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف- موردی که قانون صراحتا اجازه داده باشد.

ب - هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است، طبق ضوابط مربوطه.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال‌الاجاره‌ی خانه‌ی سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) درصورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر، برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه، تعهد شده است.

تبصره‌ی ۱: هنگام دریافت وام مذکور در بند ج، با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

اصلاحیه: ز- اعلام موافقت کتبی به کارفرما برای کسر حقوق در قبال سایر دیون و تعهدات کارگر.

نتیجه: در این ماده مواردی که کارفرما حق دارد از حقوق کارگر برداشت کند، ذکر شده است. در اصلاحیه‌ی آن، بند «ز» (در صورت موافقت کتبی کارگر، برداشت از حقوق وی آزاد است) گنجانده شده است. این بند غیرمستقیم در خدمت قراردادهای سفیدامضایی است که با وجود ممنوعیت، رواج پیدا کرده. اگر قرارداد سفیدامضا هم نباشد با توجه به جبر شرایطی که بر کارگران تحمیل شده است، کارفرما می‌تواند هر بند و ماده‌ای را در قرارداد بگنجاند و کارگر هم هیچ‌گونه توانی برای مخالفت با آن ندارد.

ماده‌ی ۴۸:

قدیم: به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور، تهیه نماید و به مرحله‌ی اجرا درآورد.

اصلاحیه: به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه‌ی مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه‌ی مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، دستورالعمل‌های مربوط به نظام‌های جبران خدمت، شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طبقه‌بندی شاغلین و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار، تدوین و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

تبصره‌ی ۱- نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارآیی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌هایی که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌شود، الزامی است.

تبصره‌ی ۲- به منظور مرتبط ساختن درآمد با بهره‌وری نیروی کار، کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه‌بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت عملکرد و کارآیی آنان مرتبط سازند.

تبصره‌ی ۳- کارگاه‌هایی که قبلا طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا درآمده است، می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت، کارآیی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه‌بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.

تبصره‌ی ۴- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرارداد افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است.

نتیجه: با افزودن «مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار» به این ماده و با توجه به تبصره‌های آن، از این پس کارفرما حق دارد که بنا بر درک خود از مهارت و بهره‌وری، آن را در مزد کارگر دخیل کند. همچنین به کارگاه‌هایی که پیش‌تر مشاغل را طبقه‌بندی کرده‌اند اجازه می‌دهد دوباره این کار را انجام دهند.

ماده‌ی ۴۹:

قدیم: به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه‌ی مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه‌ی مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته‌ی طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذی‌صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله‌ی اجرا درآورند.

تبصره‌ی ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را، که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است، تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره‌ی ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه‌ی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره‌ی ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

اصلاحیه: تبصره‌ها حذف و ماده به این شکل «اصلاح» شده است: تایید صلاحیت و صدور مجوز فعالیت اشخاص حقیقی و حقوقی، که به تهیه‌ی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل، شاغلین

و ارزیابی عملکرد در کارگاه‌ها می‌پردازند، بر عهده‌ی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد. آیین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد.

نتیجه: بر اساس اصلاحیه، طبقه‌بندی مشاغل به سازمان‌ها و افرادی سپرده می‌شود که وزارت کار و تعاون آنان را تایید کرده باشد. این اصلاحیه زمینه‌ساز ورود بخش خصوصی به امر طبقه‌بندی مشاغل است. همچنین در این اصلاحیه پیش‌بینی نشده است که کارگران اگر اعتراض کنند یا اختلافی بر سر طبقه‌بندی مشاغل وجود داشته باشد، چه راهکاری را باید در پیش بگیرند.

ماده‌ی ۷۵:

قدیم: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

اصلاحیه: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و کار شب و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد و مشاغلی که ارجاع کار شبانه به زنان در آن مجاز است، با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار، به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: این ماده، قانونی کردن اخراج همه‌ی زنانی است که به کار شبانه اشتغال دارند. همچنین با توجه به عدم حمایت دولت از اشتغال زنان، وضع چنین قوانینی بیشتر ترغیب کارفرمایان برای عدم استخدام زنان است تا بهتر کردن شرایط کار برای زنان.

ماده‌ی ۷۷:

قدیم: در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره‌ی بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.

اصلاحیه: تبصره‌ی «اخراج کارگران زن در دوره‌ِی بارداری تحت هر شرایطی ممنوع است.» به این ماده اضافه شده است.

نتیجه: این اصلاحیه نقض آشکار یک ماده‌ی قانونی است که در سال ۱۳۹۲ در اصلاحیه‌ی قانون تنظیم جمعیت و خانواده به تایید شورای نگهبان رسیده است. در تبصره‌ی ۲ ماده‌ی واحده‌ِی این قانون آمده است که «به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران را به ۹ ماه افزایش دهد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.» اما اکنون در اصلاحیه‌ی دولت بر قانون کار نه تنها هیچ امکانی برای مرخصی بارداری وجود ندارد، بلکه تنها زنان باردار را از انجام کارهای سخت پرهیز می‌دهد.

ماده‌ی ۷۸ مکرر

زنان سرپرست خانوار می‌توانند با توافق کارفرما تمام یا بخشی از ساعات کار هفتگی را به صورت دورکاری انجام دهند.

نتیجه: هر سه ماده که به طور کامل در رابطه با شرایط کار زنان است، در مجموع سد کردن راه اشتغال‌یابی کارگران زن است، چون وضع چنین قوانینی و ملزم نکردن کارفرمایان به استفاده از نیروی کار زنان، راه را برای کارفرمایان باز می‌کند که بازار کار را هرچه بیشتر «مردانه» کنند.

ماده‌ی ۱۰۷:

قدیم: در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره- وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌نفع موظف به همکاری‌های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

اصلاحیه: دولت مکلف است به منظور توانمندسازی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار و دسترسی برابر و آسان برای همه‌ی اقشار، از طریق انسجام و تمرکز در سیاست‌گذاری و مدیریت آموزش‌های مهارتی برای استقرار نظام جامع آموزش مهارت و فناوری (نظام آموزش، نظام اشتغال و نظام صلاحیت حرفه‌ای) نیروی انسانی با مشارکت بخش غیردولتی اقدام نماید.

تبصره – وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط موظفند در خصوص اجرای آموزش‌های موضوع این فصل، هماهنگی و همکاری لازم را با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عمل آورند.

نتیجه: همانگونه که پیداست در ماده‌ی ۱۰۷، وزارت کار مکلف به تامین امکانات آموزشی برای کارگران است. اما در مادهِی اصلاح شده از وزارت کار رفع تکلیف شده و بخش خصوصی به این حوزه وارد شده است.

فصل ۵- آموزش واشتغال

۵_ ۱ کارآموز و مراکز کارآموزی

۵ _ ۱ _ ۱ مراکز کارآموزی

ماده‌ی ۱۱۱

قدیم: علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی وحرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه‌ی معین، به وسیله‌ی اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تاسیس می‌شود.

اصلاحیه: آموزشگاه‌های مهارت و فن‌آوری آزاد به منظور آموزش صنعت یا حرفه‌ی معین، به وسیله‌ی اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاسیس می‌شود.

نتیجه: طبق این اصلاحیه، دیگر وزارت کار مسئول تاسیس آموزشگاه کارآموزی نیست و تنها آموزشگاه‌های آزاد هستند که این کار را به عهده می‌گیرند. این خود کالایی‌سازی آموزش کار و همچنین سلب مسئولیت از دولت در این امر مهم است. این اصلاحیه و سلب مسئولیت از دولت در آن، با اتکا به راهبردِ خصوصی‌سازی در اصل ۴۴ قابل درک است که دولت را موظف به پیشبرد خصوصی‌سازی و کاهش «تصدی‌گری» خود می‌کند.

تبصره‌ی ۱

قدیم: آئین‌نامه‌ی مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه‌ی نظارت وزارت کار و امور اجتماعی براین موسسات، با پیشنهاد

وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

اصلاحیه: آیین‌نامه‌ی مربوط به تشخیص صلاحیت فنی آموزشگاه‌های مهارت و فناوری آزاد و صلاحیت مسئولان و مربیان و نیز نحوه‌ی نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر این آموزشگاه‌ها به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: در این تبصره تصویب آیین‌نامه‌ی مربوطه و نحوه‌ی نظارت بر موسسات به صورت انحصاری در اختیار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار خواهد گرفت و دیگر نیازی به هیات وزیران نخواهد بود. به موجب این اصلاحیه تصمیم‌گیری هر چه بیشتر در انحصار شخص وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار خواهد گرفت و باید این نکته را در نظر داشت که در کلیت امر وزیر تعاون هم‌پیمان کارفرمایان است، چون خود نماینده‌ی بزرگترین کارفرمای کشور (دولت) است و بنا به جایگاهش نمی‌تواند جانبدار نباشد.

۵ ـ ۱ ـ ۲ کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده‌ی ۱۱۲

قدیم: از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود.

الف- کسانی که فقط برای فرا گرفتن حرفه‌ی خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند.

ب - افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توام با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

اصلاحیه: افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص برای مدت معین و در کارگاهی معین به کاراموزی به صورت استاد و شاگردی اشتغال دارند.

نتیجه: با برداشتن شرط بیشتر نبودن سن کارآموز از ۱۸ سال، هر کارگری، با هر سنی می‌تواند به عنوان کارآموز توسط کارفرما به‌کار گرفته شود. در قانون کار قبلی کارگران با سنین بالای ۱۸ سال نمی‌توانستند به عنوان کارآموز پذیرفته شوند، با برداشتن این مانع، کارفرما می‌تواند هر کارگری با هر سنی را به صورت استاد و شاگردی به کار وادارد.

تبصره‌ی ۱

کارآموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

اصلاحیه: در اصلاحیه‌ی قانون کار یک تبصره به این ماده‌ی قانون اضافه شده است: تبصره‌ی ۲

افرادی که به کار گماشته می‌شوند باید مهارت انجام کار را که به تایید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و سایر مراجع قانونی رسیده است، داشته باشند، در غیر این صورت تا زمان کسب این تاییدیه که حداکثر زمان آن نباید بیشتر از سه سال باشد، کارآموز شناخته می‌شود.

نتیجه: بر مبنای این تبصره هر کسی که قرار است به صورت دائمی و یا موقت به کار گماشته شود، بایستی تاییدیه‌ی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و یا سایر مراجع قانونی را داشته باشد. بدین ترتیب کارآموزی می‌تواند به صورت جزئی اجباری برای به کارگیری کارگران تبدیل شود. و در ضمن خیل عظیم تهیدستانی که امکان برخورداری از آموزشِ مهارت‌های فنی را نداشته‌اند و ندارند، از امکان کار قانونی هم محروم و طبعن به دالان‌های کار غیرقانونی و خارج از شمول قانون کار رانده می‌شوند.

ماده‌ی ۱۲۲

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید وتجدید پروانه‌ی کار افراد ذیل اقدام نماید:

الف- تبعه‌ی بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

اصلاحیه: الف- تبعه‌ی خارجی‌ای که حداقل ده سال مستمر در ایران اقامت قانونی داشته باشد.

نتیجه: نه تنها در اصلاحیه‌ی قانون کار هیچ حمایتی از نیروی کار خارجی صورت نگرفته است، که حتی دولت با سوق دادن نیروی کار خارجی (نیروی کار غیرقانونی و نیروی کار مهاجرانی که زیر ده سال اقامت مستمر دارند) به حوزه‌های غیررسمی، زیرزمینی و دارای دستمزد ارزان، آگاهانه این بخش‌ها را به مثابه‌ی اهرم فشار بر نیروهای کار قانونی به کار می‌گیرد تا توان چانه‌زنی برای دستمزد بیشتر و... را تضعیف کند. این مسئله خود باعث ایجاد

شکاف در میان طبقه‌ی کارگر می‌شود و عملن بخشی از طبقه‌ی کارگر را در برابر بخش دیگر قرار می‌دهد چون این تلقی را دامن می‌زند که کارگر «خارجی» مسبب انجماد مزد و مزایای کار است؛ نه دولت.

فصل ۶ - تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

ماده‌ی ۱۳۱

قدیم: در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صفی نمایند.

اصلاحیه: در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی، کارگرانِ مشمول قانون کار می‌توانند نسبت به تشکیل انجمن صنفی کارگری یا انتخاب نماینده‌ی کارگران در کارگاه اقدام و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت نیز می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی نمایند.

نتیجه: در صورت تصویب این اصلاحیه، انجمن‌های صنفی و کارگری تنها مجاز به دفاع از آنچه در اصلاحیه «حقوق و منافع مشروع و قانونی» نامیده می‌شود، خواهند بود. از جمله دفاع از قوانین مندرج در قانون کار و این اصلاحیه که مشروعا و قانونا پشتوانه‌ی تعدی به هستی طبقه‌ی کارگرند. این بخش از اصلاحیه وجوه مترقی و پیشروی جنبش کارگری که از وضعیت و قوانین موجود فراتر می‌رود را نشانه رفته و خواهان آن است که کارگران و انجمن‌های صنفی‌شان خود به حافظان وضع موجود تبدیل شوند.

تبصره‌ی ۳

قدیم: کلیه‌ی نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظائر آن توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، درصورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

اصلاحیه: نمایندگان کارفرمایان و کارگران ایران در شورای عالی کار، شورای عالی اشتغال، شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار و سازمان بین‌المللی کار توسط تشکل‌های عالی کارگری و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی در صورت وجود انتخاب و در غیر این صورت، توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از بین نمایندگان تشکل‌های موجود کارگری و کارفرمایی انتخاب و معرفی خواهند شد.

نتیجه: اصلاح این تبصره در تداوم گزینش نماینده‌ی غیرواقعی کارگران است. چون اولن نماینده‌ی کارگران در یک روند کاملن بوروکراتیک و قابل کنترل انتخاب می‌شود و دومن وزیر کار حق اعمال نظر و انتخاب این نمایندگان را به همان شکل سابق خواهد داشت.

تبصره‌ی ۴

قدیم: کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگران را داشته باشند.

اصلاحیه: تا زمانی که در کارگاهی تشکل صنفی وجود ندارد، کارگران می‌توانند نسبت به انتخاب نماینده‌ی خود اقدام نمایند.

نتیجه: بدین ترتیب انتخاب نماینده توسط کارگران تنها به شرط نبود تشکل صنفی در کارگاه محدود خواهد شد. در نتیجه با وجود تشکل‌های صنفیِ زرد که نماینده‌ی واقعی کارگران نیستند، طبق قانون کارگران نمی‌توانند نمایندگان دیگری را انتخاب کنند. این اصلاحیه قدمی دیگر در راه پایمال کردن حق داشتن تشکل مستقل و مصادره‌ی صدای کارگران توسط تشکل‌های صنفی فرمایشی است.

تبصره‌ی ۵

قدیم: آئین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

اصلاحیه: آئین‌نامه‌های مربوط به چگونگی تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد تشکل‌ها و کانون‌های مذکور، چگونگی انتخاب، تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها و مجامع مربوط و هم‌چنین چگونگی انتخاب

نمایندگان کارفرمایان و کارگران در مجامع داخلی و بین‌المللی موضوع تبصره‌ی (۳)، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: ایجاد محدودیت بیشتر با اضافه کردن «چگونگی انتخاب، تشکیل، حدود وظائف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد نمایندگان کارگران» و اعمال کنترل بیشتر از سوی نهادهای ذی‌ربط بر نحوه‌ی انتخاب و فعالیت نمایندگان کارگران از نتایج این اصلاحیه است.

تبصره‌ی ۶

قدیم: آئین‌نامه‌ی نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره‌ی ۳ این ماده، ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

اصلاحیه: به منظور نظارت بر فعالیت و رسیدگی به تخلفات تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و هر کدام از اعضای هیات مدیره یا بازرسان آنها، هیات نظارتی تشکیل می‌شود که آیین‌نامه‌ی آن با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: با وجود اینکه تشکل‌های موجود همگی وابسته هستند و عملن در خدمت دولت‌اند اما فعالیت همین تشکل‌ها هم برتابیده نمی‌شود و با ایجاد هیات نظارت بر فعالیت آنها قصد دارند محدوده‌ی فعالیت آنان را روز به روز کمتر کنند. وجود نهاد نظارتی بر فعالیت تشکل‌های کارفرمایی هرچند در ظاهر مثبت به نظر می‌آید اما باید توجه کرد که این هیات تا چه اندازه مستقل است، همچنین وجود اینگونه هیات‌ها باعث می‌شود تمامی اعتراض‌ها به عملکرد تشکل‌های کارفرمایی به این هیات‌ها سرازیر و از طریق اینها قانونی شده و شنیده شوند. به این ترتیب اولن به خاطر مستقل نبودن و دومن به دلیل تلاش برای کانالیزه کردن اعتراض‌ها، وجود این هیات‌ها در بلندمدت تغییری در وضعیت کارگران ایجاد نخواهد کرد.

ماده‌ی ۱۳۵

قدیم: به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف واختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

اصلاحیه: در راستای اصل یک‌صد و چهارم (۱۰۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

و به منظور ارتقای بهره‌وری و همکاری در پیشرفت امور کارگاه‌ها و حفظ و توسعه‌ی کار، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران، کارکنان و نماینده‌ی مدیریت در واحدهای با بیش از سی و پنج نفر شاغل به نام شورای اسلامی کار تشکیل می‌شود.

نتیجه: در این بند دو مورد، حائز اهمیت است. اول اینکه چرخشی از ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر، به سوی ارتقای بهره‌وری و همکاری در پیشرفت امور و حفظ و توسعه‌ی کار، صورت گرفته است. به بیانی دیگر اصلاحیه‌نویسان، شوراهای اسلامی کار را بیش از پیش بی‌اثر می‌کنند و وظیفه‌ِی این شورا را نه مشورت سه‌جانبه برای «بهبود» وضعیت کار و تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد، که زمینه‌ساز ارتقای بهره‌وری و حفظ و توسعه‌ی کار می‌دانند. دوم هم تاکید در مورد تشکیل این شوراها تنها در واحدهایی با بیش از ۳۵ نفر است.

تبصره‌ی ۱

قدیم: آئین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف واختیارات ونحوه‌ی عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کارِ موضوع این ماده، باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه وبه تصویب هیات وزیران برسد.

اصلاحیه: آئین‌نامه‌ی چگونگی اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: تغییر مرجعیت در تصویب این آیین‌نامه از هیات وزیران به وزیر کار، بیان غیررسمی مختار کردن کارفرمایان در تدوین و تصویب آیین‌نامه‌ها و مقررات است. چون ترکیب شورای عالی کار طبق این اصلاحیه تغییر کرده و در صورت تصویب محوریت دولت در آن دیده می‌شود. پس در شورای عالی کار اگر ابلاغیه یا آیین‌نامه‌ای پیشنهاد داده شود، باید نظر مثبت نمایندگان دولت را جلب کند، و همین پیشنهاد باید به تصویب وزیر کار برسد که همزمان رییس شورای عالی کار است و نماینده‌ی تعیین‌کننده‌ترین جناح این شورا است. با این وجود هیچ آیین‌نامه یا ابلاغیه‌ی لازم‌الاجرایی در شورای عالی کار تایید نمی‌شود که منافع کارفرمایان را تمام و کمال لحاظ نکرده باشد.

حذف ماده‌ی ۱۳۶

قدیم: کلیه‌ی نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیات‌های تشخیص، هیات‌های حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره‌ی ۱ـ آئین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کاربه تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره‌ی ۲ـ درصورتی که تشکل‌های عالی کارگری و کارفرماییِ موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و اموراجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیات‌های عالی اقدام نماید.

نتیجه: با حذف این قانون روشن نیست که نمایندگان رسمی کارگران، با همه‌ی کاستی‌های گذشته و همچنین مشکلات سازمان جهانی کار و دیگر سازمان‌ها و هیات‌ها، چگونه قرار است تعیین شوند. با حذف این قانون عملا کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران دچار محدودیتی بیشتر از گذشته خواهند شد. هم‌چنین به موجب حذف این ماده، نمایندگان کارگران قدرت تاثیرگذاری بر شوراهای تشخیص و حل اختلاف را از دست می‌دهند.

ماده‌ی ۱۴۲ مکرر

به منظور پیگیری حقوق صنفی، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، از حق اعتراض صنفی برخوردارند. مقررات و ضوابط مربوط، با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویت هیات وزیران خواهد رسید.

نتیجه: اضافه کردن این ماده، در جهت کنترل و تعیین شیوه‌ی اعتراضات کارگری است. چون ضوابط و مقررات اعتراض کارگری از جانب شورای عالی کار (شرایط جدید این ماده توضیح داده شد) پیشنهاد داده می‌شود و از طرف وزیر کار تصویب می‌شود. این ماده صرفن برای گرفتن هرگونه ابتکار عمل از دست طبقه‌ی کارگر و حتی دخالت «قانونی» در شیوه‌ی اعتراض کارگران است و چون تهیه‌ی این ضوابط و مقررات به آینده‌ی بعد از تصویب این ماده موکول شده است، می‌تواند راهی باشد برای لغو حق اعتراضات و جایگزین کردن شیوه‌های

اعتراضی‌ای که کمترین هزینه را برای کارفرما در بر داشته باشد.

فصل۸- خدمات رفاهی کارگر

ماده‌ی ۱۴۸

قدیم: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون، مکلفند براساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کـارگران واحـد خـود اقـدام نمایند.

اصلاحیه: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود مطابق قانون تامین اجتماعی، نزد سازمان تامین اجتماعی یا سایر صندوق‌های بیمه‌ای، براساس ضوابط مربوط اقدام نمایند.

نتیجه: اضافه شدن «سایر صندوق‌های بیمه‌ای» درکنار سازمان تامین اجتماعی، زمینه‌ساز ورود بخش خصوصی به عرصه‌ی بیمه‌ی کارگران است و این نکته را باید در خاطر داشت که، صندوق‌های بیمه‌ی خصوصی تنها تابع قوانین سازمان تامین اجتماعی نیستند و در مقررات داخلی، مجاز به وضع قوانین درونی هستند.

فصل۹- مراجع اختلاف

ماده‌ی ۱۵۷

قدیم: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی ازاجرای این قانون و سـایر مقـررات کـار، قـرارداد کـارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله‌ی اول از طریـق سـازش مـستقیم بـین کارفرمـا و کـارگر یـا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشـد، از طریـق انجمـن صـنفی کارگران و یا نماینده‌ی قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حـل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

اصلاحیه: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی ازاجرای این قانون و سـایر مقـررات کـار، قـرارداد کـارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های

دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله‌ی اول بـین کارفرمـا و کـارگر یـا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای سازش کارگاه و در صورتی که شورای سازش کارگاه در واحدی نباشـد، از طریـق شورای سازش موجود در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حـل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

نتیجه: به نظر می‌رسد در اینجا برای حل اختلاف کفه‌ی ترازو به سمت کارفرما پایین رفته است. قانون کار همواره نقش حمایتیِ به شدت محدودی برای کارگران داشته و بندهای آن با وجود قراردادهای موقت و کار زیرزمینی و عوامل دیگر به ندرت پیاده می‌شده است، اصلاحیه‌ی قانون کار، اقدام به حذف موارد حمایتیِ باقی مانده در قانون کارِ ناقص فعلی می‌کند. به این ترتیب کارگر در مقابل کارفرما ضعیف‌تر خواهد شد و عملا هدفِ تشکیل شوراهای سازشِ کار نه «حل» مشکل کارگران بلکه خاموش کردن و فیصله دادن مشکلات به نفع کارفرما خواهد بود، دست کارفرما در محیط کار و در شورای سازش کارگاه بیشتر از گذشته باز خواهد بود و هزینه‌های دولت هم برای رسیدگی به شکایات کارگری کارفرمایی به شدت کاهش پیدا خواهد کرد.

ماده‌ی ۱۵۷ مکرر

حقوق و مطالبات کارگران و کارفرمایانِ مشمول این قانون، متناسب با اهمیت آنها حداکثر ظرف سه سال از تاریخ استحقاق، قابل پیگیری و مطالبه در مراجع حل اختلاف است. آئین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره‌ی ۱ـ اگر خواسته‌ی کارگر بازگشت به کار باشد، کارگر باید ظرف پانزده روز از تاریخ اخراج، اقامه‌ی دعوی کند، مگر اینکه دلایل موجهی به مرجع حل اختلاف ارائه کند که نشان دهد عدم تقدیم دادخواست در موعد مقرر خارج از اراده‌ی وی بوده است، در این صورت خواسته‌ی بازگشت به کار تا سی روز پس از اخراج مسموع خواهد بود.

تبصره‌ی ۲ـ اداره‌ی تعاون، کار و امور اجتماعی موظف است یک نسخه از آرای قطعی بازگشت به کار را به کارگر، کارفرما و اجرای احکام دادگستری ارسال نماید. کارگر باید حکم

بازگشت به کار را ظرف بیست روز بعد از دریافت رای به اجرای احکام دادگستری تقدیم نماید. در غیر این صورت به تقاضای وی در مورد بازگشت به کار ترتیب اثر داده نخواهد شد.

نتیجه: در این ماده‌ی مکرر از یک طرف عبارت مبهم «متناسب با اهمیت آنها» و از طرف دیگر محدودیت زمانی سه سال برای پیگیری و مطالبه در مراجع حل اختلاف وجود دارد. در صورتی که کارگر در مدت سه سال توان پیگیری خواسته‌ی خود را نداشته باشد، دیگر درخواستش از سوی مراجع قانونی مورد پیگیری واقع نمی‌شود. در تبصره‌ی ۱ و ۲ هم همین اتفاق می‌افتد، در واقع تعیین محدودیت زمانی کوتاه برای اعتراض به این موارد بیشتر برای این صورت می‌گیرد که درصدی از اعتراضات خود به خود به دلیل عدم ارایه در آن زمان حذف شوند. یکی از دلایل عدم ارائه‌ی اعتراض در محدوه‌ی زمانی قانونی، عدم آگاهی از وجود این محدودیت‌ها در میان عموم کارگران است.

ماده‌ی ۱۵۸

قدیم: تبصره‌ی ۱ـ کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه واقامه‌ی دعوی نماید.

اصلاحیه: تبصره‌ی ۱ حذف شده است.

نتیجه: حذف این تبصره، مختار کردن هیات تشخیص برای اخراج کارگران است و پیشاپیش رجوع به مراجع دیگر را هم منتفی کرده. اگر نگاهی گذرا به هیات تشخیص که متشکل از ۳ نفر (نماینده‌ی اداره‌ی کار، نماینده‌ی کارفرما به انتخاب انجمن صنفی کارفرمایان و یک نفر نماینده‌ی کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار) است، بیاندازیم می‌بینیم که در خوشبینانه‌ترین حالت کارفرمایان دو رای و کارگران یک رای دارند و هیچ شانسی برای به کرسی نشاندن حرف کارگر وجود ندارد. در نتیجه، دادن اختیار اخراج کارگران به این هیات و گرفتن حق اعتراض از کارگران به مرجع بالاتر، تسهیل اخراج کارگران به نفع کارفرمایان است. اختیار داده شده به این هیات می‌تواند کاربرد امنیتی هم داشته و زمینه‌ساز اخراج «قانونی» و کم‌هزینه‌ی کارگران فعال در امور صنفی باشد.

ماده‌ی ۱۶۰

قدیم: هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده‌ی کارگران به انتخاب کانون هماهنگی

شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده‌ی کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده‌ی دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آن‌ها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. درصورت لزوم وبا توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف درسطح استان اقدام نماید.

اصلاحیه: هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده‌ی کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفرنماینده‌ی کارفرمایان به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان و سه نفر نماینده‌ی دولت (مدیرکل کار و اموراجتماعی، استاندار یا نمایندگان آنها و رییس‌کل دادگستری استان یا قضات منتخب از سوی وی) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. درصورت لزوم وبا توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف درسطح استان اقدام نماید.

نتیجه: چنین تغییری می‌تواند به دلیل تسلط بیشتر بر هیات‌های حل اختلاف از طریق استان‌ها و مراجع بلندمرتبه‌تر باشد. از طرفی ممکن است اعمال این قانون باعث تاخیر در بررسی شکایات کارگران گردد چرا که با گسترده کردن جغرافیا ممکن است تعداد نمایندگان رییس دادگستری استان یا قضات منتخب، پوشش‌دهنده‌ی مراکز قبلی نباشند.

ماده‌ی ۱۶۴

قدیم: مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

اصلاحیه: مقررات مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه‌ی رسیدگی شوراهای سازش و همچنین آیین دادرسی مراجع حل اختلاف و مقررات مربوط به شرایط عضویت، نحوه‌ی انتخاب، حدود امتیازات، میزان حق‌الزحمه، چگونگی رسیدگی به تخلفات اعضا و فوق‌العاده‌ی تخصصی کارشناسان مرتبط با آن مراجع با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب

وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: این تغییر موجب اعطای اختیارات بیشتر به کارشناسان و شورای عالی کار است. در ماده‌های بعدی خواهیم دید که به موجب تغییرات اعمال شده در شورای عالی کار در لایحه‌ی اصلاحیه نمایندگان کارگران در شورای عالی کار قدرت خود را تماما از دست می‌دهند.

ماده‌ی ۱۶۶ مکرر

به منظور فرجام‌خواهی از آرای قطعی مراجع حل اختلاف، دادگاه کار تشکیل می‌شود.

تبصره‌ی ۱ـ قضات این دادگاه‌ها باید حداقل دارای پنج سال سابقه‌ی کار قضایی و آشنا به حقوق کار باشند.

تبصره‌ی ۲ـ تعداد و محل استقرار شعب این دادگاه با پیشنهاد وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی و وزارت دادگستری و تصویب رئیس قوه‌ی قضائیه تعیین می‌شود.

تبصره‌ی ۳ـ قوه‌ی قضائیه موظف است با همکاری وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی ظرف شش ماه لایحه‌ی آیین دادرسی و مقررات مربوط به نحوه‌ی تشکیل هیات عمومی و صدور رای وحدت رویه‌ی این دادگاه را تهیه و از طریق دولت تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید. تا زمان تشکیل دادگاه کار و تصویب آیین دادرسی مزبور، مطابق مقررات سابق عمل خواهد شد.

نتیجه: شکی در این نیست که نویسندگان اصلاحیه‌ی قانون کار حتی در یک مورد هم به دفاع از حقوق کارگران نپرداخته‌اند و در هر ماده‌ی قانونی‌ای که تغییر ایجاد کرده باشند کاملن به ضرر کارگران تغییر داده‌اند. در واقع قانون کار را به گونه‌ای «اصلاح» کرده‌اند که تبدیل به پوششی «قانونی» شود برای استثمار بیشتر کارگران. تشکیل دادگاه کار نیز توسط همین نویسندگان مطرح شده است. عملکرد این دادگاه را اکنون نمی‌توان به صورت دقیق دید، اما جهت‌گیری طبقاتی این دادگاه از همین اصلاحیه قابل استنتاج است. دادگاهی که برای کار تشکیل داده شود و از پیش طبق قانونِ اصلاح‌شده همه‌ی مجازات کارفرمایان خاطی ـ ذکر شده در فصل ۱۱ـ تخفیف داده شده است. در نهایت هم، داداگاه کار همانقدر استقلال خواهد داشت که قوه‌ی قضاییه دارد.

فصل۱۰ - شورای عالی کار

ماده‌ی ۱۶۷

قدیم: در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه‌ی شورا انجام کلیه‌ی تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده‌ی آن واگذار شده است. اعضای شوراعبارتند از:

الف- وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.

ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج- سه نفرازنمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د- سه نفرازنمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار. شورای عالی کارازافراد فوق تشکیل که به استثنای وزیر کار و امور اجتماعی، بقیه‌ی اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

اصلاحیه: به منظور انجام تکالیف مقرر در این قانون و سایر قوانین مربوط، شورای عالی کار مرکب از اعضای زیر در وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی تشکیل می‌شود:

۱ـ وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی (رییس شورا)

۲ـ وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون ذی‌ربط وی

۳ـ وزیر صنعت، معدن و تجارت یا معاون ذی‌ربط وی

۴ـ وزیر جهاد کشاورزی یا معاون ذی‌ربط وی

۵ـ دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران

۶ـ سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان کشور

۷ـ سه نفر نمایندگان کارگران به انتخاب تشکل‌های عالی کارگری

نتیجه: ترکیب پیشنهادی دولت برای شورای عالی کارکه افزایش سه رای برای دولت است،

برهم زننده‌ی وجهه‌ی سه جانبه بودن این شورا است.

در قانون فعلی این شورا سه‌جانبه است و متشکل از ۹ عضو با ترکیب برابر دولت، کارفرما و کارگر. در همین ترکیب هم سه‌جانبه بودن به واقع سه‌جانبه نیست چون دولت خود بزرگترین کارفرمای کشور است و با کارفرمایان منافع مشترک بیشتری دارد. پس در این شرایط هم شورای عالی کار سه‌جانبه نیست و تنها مسئله‌ای که قدرت چانه‌زنی را به نماینده‌های کارگران می‌داد، این بود که برای تصویب هر طرح باید ۷ رای موافق کسب می‌شد. هرچند نماینده‌های کارگران هم به صورت واقعی در خدمت طبقه‌ی خود نبودند و پیشنهادات ضدکارگری را نقض نمی‌کردند اما تا حدودی می‌توانستند از شدت طرح‌های پیشنهادی بکاهند و منفذی کوچک برای تنفس طبقه‌ی کارگر باز بگذارند.

تغییر این ترکیب به این صورت که ۳ نماینده به نمایندگان دولت افزوده شود و برای تصویب طرح و یا تعیین نرخ مزد احتیاج به اکثریت باشد همین دوجانبه بودن شورا را هم زیر سوال می‌برد. شورای عالی کار دیگر حتی دوجانبه هم نیست، چون دولت و کارفرمایان که ۹ عضو شورا را در اختیار دارند خود به تنهایی می‌توانند هر پیشنهادی را تایید و آماده‌ِی تصویب کنند و مخالفت احتمالی نمایندگان کارگری هیچ تاثیری در روند کار شورا نداشته باشد. اصلاحیه‌نویسان، با هدف منجمد کردن حقوق کارگران که سال‌هاست در پیِ آنند با تغییر این ترکیب به هدف خود می‌رسند و شرایط را به گونه‌ای آماده می‌کنند که کارفرمایان (دولتی و خصوصی) بدون مزاحمت نمایندگان کارگری، هر طرحی را به تصویب برسانند.

تغییر ترکیب این شورا به نفع کارفرمایان و با محوریت دولت است که برای ما روشن می‌کند چرا اصلاحیه‌نویسان مصرانه در هر جای قانون کار مرجعیت تصویب قوانین و مقررات کار را از هیات وزیران گرفته و به شخص وزیر کار و تعاون و رفاه اجتماعی سپرده‌اند. وزیری که همزمان نماینده‌ی دولت در شورای عالی کار و الزامن پاسدار منافع بزرگترین کارفرمای کشور است و در صورت تصویب این اصلاحیه واضع قوانین کار هم می‌شود. از آن جهت واضع می‌شود چون با ترکیب جدید به طور کامل نمایندگان کارگری حاضر در این شورا هیچ اختیاری ندارند و نمایندگی‌شان بیش از پیش صوری است. اصلاحیه نویسان، ماهیت این شورا را تغییر داده‌اند، از شورای عالی کار به شورای عالی کارفرمایان.

ماده‌ی ۱۶۸

قدیم: شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. درصورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر ازاعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا باحضور هفت نفرازاعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن بـا اکثریـت آرا معتبر خواهد بود.

اصلاحیه: شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می‌دهد. درصورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر ازاعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور اکثریت اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن نیز با اکثریت آرای حاضرین معتبر خواهد بود.

نتیجه: تغییر این ماده به این شکل دو هدف را در پی دارد. اول اینکه با توجه به ترکیب جدید، اگر تمامی نمایندگان کارگری جلسات شورا را ترک یا بایکوت کنند هم هیچ تاثیری ندارد، در واقع تغییر این ماده به این صورت، تدقیق روشن‌تر «حذف کارگران از شورای عالی کار» است.

دوم: کارفرمایان همیشه یک کلیت منسجم و مشترک‌المنافع نیستند و چه بسا در برخی مسایل هم تضاد منافع داشته باشند. پس دولت این دوراندیشی را داشته که اگر با بخشی از کارفرمایان هم اختلاف نظر پیدا کند با توجه به اکثریت مطلق خودش در جلسه، می‌تواند هر طرحی را ولو در تضاد با منافع بخشی از کارفرمایان تهیه و تصویب کند.

فصل ۱۱ جرایم و مجازات

اصلاح این فصل از قانون کار که به تخلفات کارفرمایی می‌پردازد در جزئیات ماده‌ها و اصلاح آنان قابل درک نیست، بلکه در کلیت اصلاح این فصل و با هم دیدن تغییرات آن، فهمیده می‌شود. «مصلحان» این فصل با هدف کم کردن فشار بر کارفرمایان، مجازات‌ها را چنان تخفیف داده‌اند که از این پس کارفرما دیگر ابایی از انجام کار غیرقانونی نداشته باشد. به طور خلاصه چند اتفاق در این اصلاحیه افتاده است.

۱ـ لغو کلی مجازات زندان برای کارفرمایان خاطی (مورد توجه ماده‌های ۱۷۶، ۱۷۷، ۱۷۸، ۱۷۹، ۱۸۱) و جایگزین کردن جریمه‌ی نقدی و یا ذکر عبارت حبس قابل خرید.

۲ – کاهش شدید جرایم نقدی کارفرمایان.

۳ ـ لغو مجازات حبس در قبال تکرار تخلف از سوی کارفرما و تخفیف آن به جریمه‌ی نقدی ۳ برابری.

۴ ـ در قانون فعلی ذکر شده است که جریمه‌های دریافتی به حسابی واریز می‌شود که تحت نظارت وزیر کار، صرف مسایل رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران شود. اما در اصلاحیه این جریمه‌ها به عنوان درآمدهای اختصاصی وزارت کار به حساب خزانه‌داری کشور واریز می‌شود.

«مصلحان» این قانون، حتی نمی‌توانند چشم طمع‌شان را بر روی سرمایه‌ای که از محل تجمیع جریمه‌ی کارفرمایان به دست می‌آید و «صرف» هزینه‌های رفاهی و آموزشی و فرهنگی کارگران می‌شود یا باید می‌شده است، ببندند و مصادره‌ی آن را قانونی کرده‌اند. مصادره به نفع وزارت کار و به اسم درآمد اختصاصی.

این تغییرات باعث می‌شود که دست کارفرمایان برای تخلف از امروز بازتر شود و بدون واهمه و متکی بر قدرت مالی خودشان کارهای غیر قانونی را پیش برند. لغو مجازات زندان و کاهش جریمه‌ها، در واقع نه تخفیف مجازات‌ها برای کارفرما، که تشویق جسارت آنهاست برای تعرض بیشتر به منافع طبقه‌ی کارگر.

در ادامه لازم است نمونه‌هایی دقیق‌تر بررسی شود:

برخی از موادی که در ماده‌ی ۱۷۶ مورد اشاره قرار گرفته است، موادی‌اند که به ایمنی و سلامت و بهداشت محیط کار و کارگران و همچنین با کار کودکان ارتباط مستقیم دارد. به عنوان مثال قانون کار فعلی در ماده‌ی ۶۱ می‌گوید: ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند، ممنوع است. یا در ماده‌ی ۵۲ آمده است: در کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید. همچنین به عنوان نمونه ماده‌ی ۷۹ به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سالِ تمام را ممنوع اعلام کرده است. در اصلاحیه‌ی این ماده، تخلف کارفرما از موارد یاد شده با جریمه‌ی نقدی روبه‌رو می‌شود که به نسبت قانون فعلی چندین برابر کاهش داده شده است، و در صورت تکرار تخلف، کارفرما برخلاف قانون فعلی، نه تنها با مجازات زندان مواجه

نمی‌شود که حتی جریمه‌ی نقدی هم دوباره کاهش پیدا کرده است.

برای نمونه مجازات کارفرما در رابطه با ماده‌ی ۱۷۹ که مرتبط است با پیشگیری کارفرما از حضور بازرسان اداره‌ی کار و یا بهداشت، که از مجازات حبس به جریمه‌ی نقدی تقلیل داده شده است، می‌تواند راه را برای کارفرمایان باز کند تا از حضور بازرسان اداره‌ی کار یا بهداشت ممانعت به عمل بیاورند. قابل ذکر است که بازرسان اداره‌ی کار و بهداشت در مواردی می‌توانند دخالت کنند و مشکلات ایمنیِ کار و یا بهداشتی را در حدی کاهش دهند. این کاهش خطرات مستلزم هزینه‌هایی برای کارفرما است و نویسندگان این اصلاحیه با تقلیل مجازات کارفرمای خاطی در واقع یک هدف مشخص را دنبال می‌کنند که اساس این اصلاحیه است: حذف قوانین دست و پاگیر و منعطف کردن بازار کار در جهت کمک به رشد کارآفرینان.

فصل ۱۲: مقررات متفرقه

در ماده‌های ۱۸۹ و ۱۹۰ و ۱۹۱ که مربوط به تصویب آیین‌نامه‌ها و مقررات است، مرجع تصویب‌کننده در قانون فعلی هیات وزیران است. اما در اصلاحیه اختیار تصویب این مقررات و آیین‌نامه‌ها از هیات وزیران گرفته شده و به شخص وزیر کار سپرده شده است. این تغییر مرجعیت، به نفع کارفرمایان است، چون در بحث چانه‌زنی و اقناع، همیشه روبه‌رو شدن با یک وزیر راحت‌تر است تا با چند وزیر که هر کدام خودشان پیرو مقررات درون وزارت‌خانه‌ای هم هستند. می‌توان گفت که این تغییر مرجعیت نفوذ کارفرمایان بر مصوبات مربوط به بازار کار را افزایش می‌دهد، چون وزیر کار از پیش نماینده‌ی بزرگترین کارفرما، یعنی دولت، در شورای عالی کار هم هست و در برآیند کلی ملزم به دفاع از منافع کارفرمایان است.

ماده‌ی ۱۹۴

قدیم: کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه‌ی آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را مبذول دارند.

تبصره- آیین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

جدید: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند درخصوص ایجاد، تقویت و

پشتیبانی رده‌های مقاومت بسیج همکاری لازم را با سازمان بسیج مستضعفین به عمل آورند.

تبصره- آیین‌نامه‌ی اجرایی این ماده با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی وسازمان بسیج مستضعفین ظرف مدت شش ماه تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: طبق این اصلاحیه کارفرمایان موظفند برای ایجاد، تقویت و پشتیبانی رده‌های بسیج در کارگاه‌ها با سازمان بسیج همکاری کنند. این به معنای هر چه بیشتر نظامی و امنیتی شدن محیط کارگاه‌هاست. در واقع تنها «تشکل کارگری»ای که دولت مصرانه و با تاکید پیگیر ایجاد و وجود آن در محیط‌های کار است، یک بازوی نظامی-امنیتی برای کنترل محیط‌های کارگری است.

ماده‌ی ۱۹۵

قدیم: به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه‌ی سال اقدام نماید.

تبصره- ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه‌ی اجرای آن و پیش‌بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

جدید: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است به منظور اعتلای هویت ایرانی اسلامی با بهره‌گیری از فرهنگ غنی اسلامی، ارتقای بهره‌وری نیروی کار، بسط کارآفرینی، رونق و تشویق تولیدات دانش‌بنیان با تاکید بر اختراع، ابتکار، بومی‌سازی، انتقال دانش فنی و مهارتی واصلاح الگوی مصرف، همه ساله نسبت به شناسایی و معرفی مفاخر و چهره‌های ماندگار، کارآفرینان برتر، کارگران نمونه، کارگاه‌های نمونه و کارگاه‌های ایمن برتر اقدام نماید.

تبصره- ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق مفاخر و چهره‌های ماندگار، کارآفرینان برتر، کارگران نمونه، کارگاه‌های نمونه و کارگاه‌های ایمن برتر و نحوه‌ی اجرای آن و پیش‌بینی هزینه‌های ذی‌ربط بر اساس آیین‌نامه‌ای است که به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: در این بند نیز بر «هویت ایرانی اسلامی» و «بهره‌گیری از فرهنگ غنی اسلامی» تاکید شده است. در صورتی که قانون کار، همان‌طور که در بندهایی تمام ادیان و جنسیت و...

را هم‌ارز دانسته، نباید بر مبنای هویت‌طلبی استوار باشد. از طرف دیگر در ماده‌ی پیش از اصلاح، تنها به انتخاب کارگران نمونه مبادرت می‌شد و هدف به هر روی تشویق نیروهای کارگری مولد و متخصص و مخترع و مبتکر بود، هرچند همواره تشویق کارگران «نمونه» به معنای تشویق «کار» در برابر «اعتصاب» و «دست از کار کشیدن» است. اما در اصلاحیه‌ی جدید به «بهره‌وری»، رونق کار، تشویق تولید و بسط کارآفرینی اشاره شده است. بنابراین حتی بخش بزرگی از همان سالانه‌ی رسمی هم توسط کارفرمایان مورد پسند دولت اشغال می‌شود.

ماده‌ی ۱۹۶

قدیم: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد، در اختیار آنان قرار دهد.

جدید: وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است به منظور آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و کارفرمایان، خدمات آموزشی و مشاوره‌ای لازم را راسا یا از طریق اشخاص حقیقی یا حقوقی ذی‌صلاح در اختیار آنان قرار دهد.

تبصره- اشخاص حقیقی یا حقوقی متقاضی ارایه‌ی خدمات مشاوره‌ای و آموزشی در زمینه‌ی روابط کار و حفاظت فنی و ایمنی کار، مکلفند پروانه‌ی صلاحیت از وزارت کار و امور اجتماعی اخذ نمایند. ضوابط و مقررات این ماده به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

نتیجه: مسئولیت رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی کارگران از شانه‌های وزرات کار و امور اجتماعی برداشته شده و پای بخش خصوصی تحت عنوان «اشخاص حقیقی یا حقوقی» به این بخش باز شده است. این تغییر می‌تواند منجر به کالایی شدن «آموزش کارگران» شود و هزینه‌ی آن به ناچیزتر شدن دستمزد کارگران بیانجامد. ضمن این‌که پیشاپیش با مشروط کردن فعالیت این اشخاص حقیقی و حقوقی به اخذ پروانه‌ی صلاحیت از وزارت کار، امکان

هرگونه ابتکار جمعی یا فردی برای انجام شکلی از آموزش آلترناتیو را منتفی کرده است.

بررسی مطول و بند به بند اصلاحیه‌ی قانون کار، که البته می‌توانست موارد بیشتری را در بر بگیرد، آشکار و صریح، روشن می‌کند که مهم‌ترین کارویژه‌ی دولت روحانی و کابینه‌اش این است که برای پیشتبانی و تقویت سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی، طبقه‌ی کارگر را خلع سلاح کند. اصلاح قانون کار به نفع کارفرمایان تنها یکی و البته یکی از مهم‌ترین اقدامات دولت در این زمینه است. آنها، وزرا و کارشناسان دولت، کارفرمایان، سرمایه‌گذاران خارجی، پیمانکارهای شبه‌نظامی و شبه‌دولتی، «کارآفرینان»، شرکت‌های بیمه، بانک‌ها، همه و همه متحد شده‌اند تا استخوان‌های تهیدستان را خرد کنند. صدای شکستن استخوان‌ها را از لابه‌لای این سطور به وضوح می‌توان شنید.

منجنيق
Manjanigh