



قانون کار و سیر تحول آن در ایران

نشر «زمانه»

ZamanehMedia

تهیه و تنظیم: ساسان صدق‌نیا

مهر ۱۳۹۸ / اکتبر ۲۰۱۹

۱	پیش‌گفتار
۲	فصل اول: کارگران و تشکل‌های کارگری
۲	تعریف تشکل‌های کارگری در قوانین جمهوری اسلامی و سازمان بین‌المللی کار
۳	تشکل‌های کارگری بعد از انقلاب بهمن ۵۷
۴	شورای اسلامی کار یک نهاد صنفی کارگری نیست
۶	فصل دوم: قانون کار
۶	نگاهی کلی به قانون کار جمهوری اسلامی
۶	حقوق کارگران و مساله دستمزد
۷	سه‌جانبه‌گرایی
۸	حقوق کارگران و بیمه تامین اجتماعی
۹	تامین اجتماعی و قوانین مربوط به بازنشستگان
۱۰	شرایط و انواع بازنشستگی مردان
۱۰	شرایط و انواع بازنشستگی زنان
۱۱	شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور
۱۱	همسان‌سازی حقوق بازنشستگان
۱۱	حق کار و مساله بیکاری
۱۵	حقوق کارگران و ایمنی و بهداشت در محیط کار
۱۷	فصل سوم: سیاست‌های تعدیل ساختاری و حقوق کارگران
۱۷	منعطف‌سازی نیروی کار به بهانه رشد اقتصادی
۱۷	قرارداد کار در حقوق ایران
۱۹	مناطق آزاد اقتصادی و کارگاه‌های کوچک
۱۹	قرارداد سفید امضا
۱۹	لایحه اصلاح قانون کار
۲۱	خصوصی‌سازی
۲۲	اصلاحات پارامتریک در نظام تامین اجتماعی
۲۵	فصل چهارم: کارگران و تبعیض
۲۵	حقوق کارگران مهاجر از منظر قوانین جمهوری اسلامی ایران و قوانین بین‌المللی
۲۷	کولبران و فقدان قانون
۲۷	اعمال تبعیض جنسیتی بر کارگران زن
۲۸	کودکان کار
۳۰	منابع:

پیش‌گفتار

کارگران ایران در دوران حساسی از تاریخ سیاسی، اجتماعی و اقتصادی خود قرار دارند. جزوه پیش رو به قوانین کار موجود، تحولات تاریخی و تاثیر مستقیم و غیرمستقیم آن بر زندگی کارگران ایران می‌پردازد. آنچه ضرورت پرداختن به این موضوع را دوجندان می‌کند، وقوع و بروز اعتراضات گسترده کارگری طی سال‌های اخیر در ایران است؛ اعتراضاتی که از نیمه دوم سال ۹۷ با شعار «نان، کار، آزادی»، گفتار سیاسی و اقتصادی جدیدی را وارد فضای اجتماعی ایران کرد. کارگران در روند عملی اعتراضات خود نشان دادند می‌توانند طلایه‌دار آفرینش و طرح و بسط مفاهیم نو در وضعیت حساس کنونی در تاریخ ایران باشند.

فصل اول: کارگران و تشکلهای کارگری

تعریف تشکلهای کارگری در قوانین جمهوری اسلامی و سازمان بین‌المللی کار

سندیکای کارگری سازمان صنفی مستقل و دموکراتیک کارگران است با هدف دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران؛ سازمانی که از به هم پیوستن داوطلبانه کارگران در واحدهای تولیدی، اقتصادی و خدماتی بدون توجه به باورهای عقیدتی، مذهبی و سیاسی و تعلقات ملی، جنسیتی و سنی آنان شکل می‌گیرد.

بر اساس آمار ارائه شده از سوی سازمان بین‌المللی کار، شمار کشورهای که به مقاله‌نامه شماره ۸۷ با عنوان «آزادی‌های سندیکایی و حمایت از حقوق سندیکایی» و مقاله‌نامه شماره ۹۸ با عنوان «حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی» این سازمان پیوسته اند، به ترتیب ۱۵۴ و ۱۶۵ کشور از مجموع ۱۸۱ کشور است.

مفاد مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، معرف حداقل آزادی عمل تشکیلاتی و حقوق سندیکایی اند که جمهوری اسلامی ایران نیز، بنا به اعلامیه کنفرانس عمومی سال ۱۹۹۸ این سازمان، به اجرا و پیشبرد آن ملزم است. در مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، حق سازمانیابی کارگری و داشتن سندیکا برای کارگران به طور خلاصه اینطور تبیین شده است:

۱: تشکیل سندیکا نباید منوط و مشروط به مجوز خاصی باشد.

۲: اساسنامه سندیکا باید به شکل آزادانه تدوین شود.

۳: سندیکا باید به دور از دخالت‌های مستقیم و غیر مستقیم دولت اداره شود.

۴: هیچ‌کس حق انحلال و تعطیلی سندیکا را ندارد.

۵: سندیکا باید بدون نظارت کارفرما اداره شود.

در یک کلام، آزادی در تأسیس، عضویت، رأی دادن، انتخاب شدن، تعیین نام و انحلال سندیکا از معیارهای فعالیت آزاد سندیکایی‌اند.

تعریف‌هایی که از سندیکا و نهاد صنفی کارگری در ایران وجود دارد، مربوط به قانون کار سال ۱۳۳۷ و قانون کار سال ۱۳۶۹ است.

در ماده ۲۵ قانون کار که در سال ۱۳۳۷ تصویب شد، سندیکا سازمانی تعریف شده که به منظور حفظ منافع حرفه‌ای و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی به وسیله کارگران یک حرفه و صنعت تشکیل می‌شود. از ائتلاف چند سندیکا، یک اتحادیه و از ائتلاف چند اتحادیه، کنفدراسیون تشکیل می‌شود. در ماده ۲۹ همین قانون بیان شده است که سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود می‌توانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند. اتحادیه‌های کارگری همچنین حق دارند نسبت به موضوعات زیست محیطی واکنش نشان دهند، در مورد پاک بودن محیط کار اظهار نظر کنند و در بهداشت و ایمنی شرایط زندگی خود مداخله کنند.

در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ایران نیز سه نهاد برای تشکلیابی صنفی کارگران مجاز شمرده شده است: «شورای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی» و «نمایندگان کارگران». بنا به قانون کار مصوب سال ۶۹، کارگران یک واحد تولیدی تنها مجاز به داشتن یکی از این سه نوع تشکل‌اند.

علاوه بر «سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری»، «شوراهای کارگری» نیز نوع دیگری از سازماندهی نیروی کار است که نمونه‌ای از هر کدام را در تاریخ ایران می‌توان مشاهده کرد.

تشکل‌های کارگری بعد از انقلاب بهمن ۵۷

سابقه سازماندهی کارگری در ایران، اگرچه به حدود یک قرن پیش برمی‌گردد، اما انقلاب ۵۷ نقطه عطفی برای تشکل‌های کارگری در ایران بود.

همزمان با خیزش عمومی مردم در کوران انقلاب ۵۷، کارگران ایران علاوه بر تقویت سازماندهی سندیکایی درخور فضای انقلابی آن دوران، تشکل‌ها و نهادهایی را همچون کمیته‌های اعتصاب و شوراهای کارخانه ایجاد کردند که کارکردشان عمدتاً پیشبرد کارزار انقلابی، هدایت اعتصابات کارگری و کنترل کارخانه‌ها بود.

به طور کلی، در فاصله سال‌های ۱۳۵۷ تا ۱۳۶۲ دو تشکل در کنار هم و گاه در رقابت با هم وجود داشتند: سندیکاهای شوراهای که گروه دوم بیشتر به دیدگاه‌های رادیکال چپ و سوسیالیستی گرایش داشتند. بعد از پیروزی انقلاب به تدریج حاکمیت برآمده از انقلاب کوشش کرد تا این نهادها را به نفع خود مصادره و کنترل کند.

اولین گام در این راه، بخشنامه شورای انقلاب درباره ممنوعیت تشکیل سازمان‌های کارگری در بنگاه‌های بزرگ صنعتی بود که تا امروز این ممنوعیت به قوت خود باقی است. سپس حکومت تازه تأسیس اقدام به حذف سندیکا و شوراهای انقلابی و جایگزینی آنها با شوراهای اسلامی کار کرد؛ این امر با تصویب قانون شوراهای در سی‌ام دی ماه ۱۳۶۳ تحقق یافت.

قانون شوراهای اسلامی کار در میانه جنگ ایران و عراق و در زمان نخست‌وزیری میرحسین موسوی تصویب شد. قانون شوراهای شامل چهار فصل با ۲۹ ماده و ۳۱ تبصره در مجلس شورای اسلامی تصویب و در ۴ بهمن ۱۳۶۳ به تأیید شورای نگهبان رسید. به دنبال تصویب «قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» آیین‌نامه اجرایی آن شامل شش فصل، (۵۱ ماده و تبصره‌هایش) و آیین‌نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی، در ۳۰ تیر ۱۳۶۴ در هیئت وزیران تصویب شد و شامل ۲۳ ماده در دسترس قرار گرفت.

بدین ترتیب، شورای اسلامی کار که تشکل ترکیبی و ایدئولوژیک و فاقد ویژگی صنفی و طبقاتی بود، جایگزین سازمان‌های کارگری موجود شد.

در عین حال، در سال ۱۳۶۲ سازمان کارگران که پس از انقلاب تحت نام «خانه کارگر» شناخته می‌شد از سندیکاهای مستقل کارگری خالی شد و خود سندیکاهای هم از سوی دولت منحل اعلام شدند.

«خانه کارگر» از جمله تشکیلات کارگری‌ای است که در قوانین جمهوری اسلامی به رسمیت شناخته شده است.

این سازمان در سال ۱۳۳۷ و پس از نوشته شدن قانون کار ایران از اتحاد چند سندیکای کارگری تشکیل شد.

این تشکیلات در اوایل دهه ۱۳۵۰ با اوج گرفتن اعتراضات و اعتصابات کارگران به منظور کنترل و مهار و خفه کردن جنبش اعتراضی رو به گسترش کارگران آن به کار گرفته شد. رژیم پهلوی پس از تشکیل حزب «رستاخیز» در سال ۱۳۵۳ این نهاد را با نام «سازمان کارگران ایران» به عنوان بازوی بخش کارگری حزب معرفی و تثبیت کرد تا از این طریق فعالیت‌های کارگری را درون خویش جذب و کانالیزه کند.

با سقوط رژیم پهلوی در بهمن ۵۷ و در فضای باز ناشی از حضور فعال و میدانی توده‌های مردم، نهاد «خانه کارگر» مدت کوتاهی به تصرف کارگران معترض درآمد. البته طولی نکشید که عوامل نظام نوپای بعد از انقلاب، کارگران معترض را از «خانه کارگر» بیرون راندند و با تشکیل «حزب جمهوری اسلامی»، این بار «خانه کارگر» به بازو و شاخه کارگری این حزب بدل شد. حزب مذکور برای مدیریت این نهاد کمیته‌ای تشکیل داد که اعضای اصلی آن علیرضا محجوب، علی ربیعی و حسین کمالی بودند.

«خانه کارگر» در آن دوران علاوه بر مشارکت در سرکوب شوراهای سازمان‌های مستقل کارگری، تلاش کرد با ارائه خدمات رفاهی، امتیازات مالی، تشکیل صندوق‌های مالی و... کارگران را جذب کند.

بعد از انفجار دفتر حزب جمهوری اسلامی در سال ۶۰، نهاد دولتی «خانه کارگر» در سایه حمایت‌های امنیتی توانست تا سال ۱۳۶۲ شوراهای کارگری و حتی سندیکاهای اتحادیه کارگران بیکار را در هم شکسته و از صحنه سیاسی خارج سازد.

این روند سیاسی با تصویب قانون کار به لحاظ حقوقی تثبیت شد.

به رغم آنکه در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، سه نهاد صنفی شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران پذیرفته شده، اما برابر همین قانون در یک بنگاه اقتصادی یا محیط کاری فقط یکی از این سه نهاد می‌توانست تشکیل شود. در عمل، سازمان صنفی‌ای که در بنگاه‌های اقتصادی شکل گرفت، آن هم به دلیل قدمت و سابقه هفت ساله، نهادی جز شورای اسلامی کار نبود.

در جریان تدوین قانون کار، نهادهای دولتی از جمله خانه کارگر پیش‌نویس‌هایی تهیه و آماده کردند که مفاد آن در آن زمان حتی انتقاد کارگران همسو با حکومت را نیز برانگیخت، مثلاً در یکی از این پیش‌نویس‌ها رابطه کارگر و کارفرما در قالب رابطه «اجیر» و «موجر» بیان شده و مسائل حقوقی کار به قالب «اجاره» تقلیل داده شده بود.

متن قانون کار پس از جرح و تعدیل و پاسکاری مکرر بین مجلس و شورای نگهبان، در نهایت در اوایل سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید.

شورای اسلامی کار یک نهاد صنفی کارگری نیست

شورای اسلامی کار - که سابقه آنها به پیش از قانون کار ۱۳۶۹ و به قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (مصوب سی دی ماه ۱۳۶۳) بازمی‌گردد - در عمل تنها نهاد صنفی‌ای است که جمهوری اسلامی تحمل (و در واقع آن را به کارگران تحمیل) می‌کند، آن هم احتمالاً به این دلیل که اصولاً این شوراهای بنا به تعریف و ماهیت قانونی‌شان اتحادیه‌ای و سندیکایی نیستند، و همان‌طور که در ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار تصریح شده، هدف اصلی از تشکیل آنها «ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی» است. وانگهی، مدیران و کارفرمایان واحد تولیدی بر روند تأسیس، انتخابات، تحولات و تصمیمات شورا - هم از طریق نمایندگان خود در هیأت نظارت و هم از طریق نماینده مستقیم خود در شورا - نظارت دارند و حتی از حق انحلال شورا یا سلب عضویت افراد از آن برخوردار اند.

مشکل شورای اسلامی کار، تنها وجه ایدئولوژیک و قید «اسلامی» نیست، این شوراهای بنا بر ماهیت، چگونگی انتخاب اعضا و آئین‌نامه اجرایی، غیر دموکراتیک و غیر صنفی‌اند. دلایل دیگری را نیز در این خصوص می‌توان برشمرد:

هر کارگری حق عضویت در این شورا را ندارد و عضویت علاوه بر داشتن شرط کلی اعتقاد به مبانی اسلام منوط به عبور از فیلترگزینش یک هیأت تشخیص صلاحیت است. این هیأت بنا به تبصره بند ح ماده ۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی، متشکل از نماینده وزارت کار، نماینده وزارتخانه‌ای که واحد تولیدی مربوطه زیر مجموعه آن است، و نماینده منتخب کارگران و کارکنان است.

شوراهای اسلامی کار کاملاً وابسته به دولت‌اند و حق ندارند حتی اساسنامه خود را مستقلاً و بدون در نظر گرفتن اساسنامه پیشنهادی دولت به تصویب برسانند. مطابق ماده ۲ آئین‌نامه اجرایی شوراهای اسلامی کار (مصوب ۱۳۶۴ هیأت وزیران)، اساسنامه شوراهای اسلامی کار باید به تصویب و تایید شورای عالی کار برسد.

بنا به ماده ۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، انتخابات این شورا زیر نظر وزارت کار برگزار می‌شود. حق تصمیم‌گیری در خصوص انحلال شورا یا سلب عضویت از اعضا نیز، بنا به ماده ۴ و ۷ همین قانون، به هیأتی مرکب از سه نفر از نمایندگان مدیران واحدی منطقه، سه نفر از اعضای شورا و یک نماینده از وزارت کار واگذار شده که این خود به مثابه دخالت دولت و کارفرما در فرایند کار این نهاد است.

مضاف بر این، امکان تشکیل شورا تنها در کارگاه‌هایی وجود دارد که حداقل ۵ نفر به طور ثابت مشغول کار در آنها باشند؛ و این شرط با توجه به وضعیت قراردادهای موقت و غیر موقت در ایران قیدی بسیار محدودکننده است.

در یک کلام، هر کارگاهی حق تشکیل شورای اسلامی کار و هر کارگری امکان حضور در آن را ندارد. و بر خلاف یک سندیکا، شورای اسلامی کار فاقد معیارهای تعیین‌کننده همچون آزادی در تأسیس عضویت، رأی دادن، انتخاب شدن، تعیین نام و انحلال است.

نهایتاً باید گفت که شورای اسلامی کار به عنوان یک تشکل دولتی بخشی از حاکمیت است. وزیر کار معمولاً از میان افراد نزدیک به شورای اسلامی کار - یا تشکل بزرگ‌تر آن خانه کارگر - برگزیده می‌شوند و در غیر این صورت دولت موافقت این مجموعه برای انتصاب وزیر را جلب می‌کند. علی ربیعی و حسین کمالی که در دوره‌های مختلف وزیر کار شدند، از جمله اعضای نزدیک به شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر به شمار می‌روند.

ماهیت و کارکرد اصلی شورای اسلامی کار در محیط کاری، «کنترل» اعتراضات کارگران و یا آنطور که مدیران دولتی می‌گویند؛ «مدیریت اعتراضات» است. شورای اسلامی کار سال‌هاست به عنوان نماینده کارگران در مذاکرات مزدی «شورای عالی کار» حضور دارد و هر سال نیز در همراهی با دولت «سرکوب مزدی» را به کارگران تحمیل می‌کند.

فصل دوم: قانون کار

نگاهی کلی به قانون کار جمهوری اسلامی

قانون کار، پس از قانون اساسی، مهم‌ترین قانون هر کشوری است، زیرا تنظیم‌کننده روابط کار و تولید در جامعه است. به طور کلی، قانون کار که حاکم بر سرنوشت نیروی کار، یعنی تولیدکنندگان جامعه است، از مضمون و ماهیت نظام‌های اجتماعی حاکم بر کشورها تبعیت می‌کند.

قانون کار از لحاظ دسته‌بندی، زیرشاخه‌ای از حقوق عمومی تعریف شده است، و در واقع، تمهیدی است برای حمایت و حفاظت قانونی از کارگران در برابر قدرت کارفرمایان.

در ایران، قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ در مقایسه با قانون سال ۱۳۳۷ واجد نواقصی جدی به ویژه در خصوص حقوق و آزادی‌های سندیکایی است، که علت آن را در تحولات پس از انقلاب و چگونگی تدوین و تصویب در دهه شصت باید جستجو کرد.

واقعیت آن که جمهوری اسلامی در چهار دهه گذشته نه فقط به شکل سیاسی و در واقعیت آزادی‌های سندیکایی را سرکوب و حقوق کارگران را زیر پا گذاشته است، بلکه در سطح حقوقی و در متن اسناد قانونی مربوط به حقوق کار نیز مشکلاتی جدی در مورد آزادی فعالیت سندیکایی وجود دارد.

برای مثال، جمهوری اسلامی با معرفی تشکلهایی دولتی به جای سندیکاهای مستقل به مجامع بین‌المللی سعی می‌کند بر عدم اجرای مفاد اعلامیه سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار سرپوش بگذارد. بنا بر این اعلامیه، تمامی دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار صرف نظر از اینکه به مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ پیوسته باشند یا نه، موظف‌اند در بازه زمانی معینی، مفاد و اصول مندرج در این مقاله‌نامه‌های بنیادین را در قوانین خود به رسمیت بشناسند.

حقوق کارگران و مساله دستمزد

مقررات و شرایط حاکم بر مزد، بخش مهمی از حقوق کار در هر کشوری هستند. اگر آزادی‌ها و حقوق بنیادین سندیکایی زیربنای حقوق کار را تشکیل می‌دهند، «دستمزد» و «تضمین مزد» از جمله هدف‌های اساسی حقوق کار به شمار می‌روند.

در حقوق بین‌المللی کار پذیرفته شده که «کار کالا نیست». در اعلامیه فیلادلفیا که بخش جدایی‌ناپذیر اساسنامه سازمان بین‌المللی کار تلقی می‌شود، بر این نکته به صراحت تأکید شده است. مفهوم این سخن آن است که دستمزد نباید تابع قانون عرضه و تقاضا در نظر گرفته شود، بلکه باید بر اساس هزینه‌های زندگی شایسته انسان تعریف شود.

در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار نیز به «تضمین مزدی که شرایط زندگی مناسب را تأمین کند» اشاره شده و در ضمیمه اساسنامه، بر ضرورت تأمین حداقل دستمزد، و موضوع تأمین زندگی مناسب برای تمام شاغلانی که نیاز به چنین حمایتی دارند بار دیگر تأکید شده است. ولی از آنجا که تنظیم مقررات جامع، جهانشمول و دقیق در سطح بین‌المللی در زمینه‌هایی مانند دستمزد با توجه به تفاوت کشورها از لحاظ سطح زندگی و ارزش پول و دیگر معیار مشکل یا ناممکن است، نمی‌توان میزان دستمزد یا حداقل دستمزد را در مقیاس جهانی تعیین کرد. با این همه، ضرورت تبیین معیارهایی از طرف سازمان بین‌المللی کار در خصوص مزد و حداقل دستمزد به تصویب سه مقاله‌نامه و سه توصیه‌نامه در سال‌های ۱۹۲۸، ۱۹۵۱ و ۱۹۷۰ منجر شد.

در ماده ۴۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ ایران، اگرچه گفته شده که حداقل دستمزد کارگران برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای درصد تورمی (اعلام‌شده از سوی بانک مرکزی) و نیازهای یک خانواده (اعلام‌شده از جانب مرجع‌های رسمی) باید تعیین شود، اما با واگذار کردن تعیین مبلغ حداقل دستمزد به شورای عالی کار که در ترکیب آن هیچ نماینده‌ای از سوی تشکلهای مستقل کارگری وجود ندارد، در عمل راه برای تحقق این امر و بهبود شرایط معیشتی کارگران دشوار شده است.

بسیاری از کارشناسان قانون کار را مهم‌ترین دستاورد انقلاب ۵۷ برای کارگران می‌دانند؛ این قانون به رغم کاستی‌ها و ضعف‌هایی که در بحث آزادی‌های مدنی و تشکلیابی مستقل دارد، در بحث حق و حقوق کارگران و به طور مشخص در تعیین حداقل دستمزد تا حدودی جانب کارگران را دارد و عموماً کارفرمایان از نگرش به زعم آنها جانبدارانه این متن قانونی ناراضی هستند؛ آنها ادعا می‌کنند که قانون کار کفه ترازو را به نفع کارگران سنگین‌تر کرده و دست و بال تولیدگران را بسته است. به همین بهانه، در سال‌های گذشته همین کارفرمایان با همدستی با دولت، ابتدا مناطقی را به بهانه آزادسازی تجارت، از شمول قانون کار خارج کردند و پس از آن به صرافت افتادند که حتی متن قانون را هم تغییر دهند و معیار گنگ و نامفهومی تحت عنوان بهره‌وری را به جای حقوق کارگر بنشانند.

ماده ۴۱ قانون کار ایران که یکی از مترقی‌ترین مواد این سند قانونی است، محاسبه حداقل دستمزد سالیانه را به دو معیار منوط کرده است، یکی بحث تورم سالیانه و دیگری لزوم تأمین هزینه‌های خانوار یا همان معیار سبد معیشت خانوار. جدا از این که بند دوم ماده ۴۱ محاسبه دقیق سبد معیشت یک خانوار متوسط هرگز در سال‌های گذشته در دستور کار قرار نگرفته و شورای عالی کار، در این زمینه دست به تخلف آشکار زده است، فعالان کارگری معتقدند تورم رسمی، عینی و قابل لمس نیست. در واقع تورم اعلام‌شده توسط مراجع رسمی، یک مفهوم چیدمانی و مهندسی‌شده از جانب دولت‌ها بوده و توری که مردم در زندگی روزانه خود احساس می‌کنند، بسیار بیشتر است. معمولاً در محاسبات دستمزد، مفهومی تحت عنوان نرخ تورم انتظاری به عنوان مرجع تصمیم‌گیری‌ها در نظر گرفته می‌شود. اگر حتی فرض بگیریم این نرخ تورم انتظاری رسمی، تماماً با واقعیت‌های معیشتی مردم همخوانی داشته باشد و به عبارت ساده‌تر، سال آینده صددرصد درست از آب دربیاید، باز هم مشکل به قوت خود باقی است؛ چرا که عقب‌ماندگی‌های چند ده درصدی سال‌های پیش، باز هم جبران نخواهد شد و اینجاست که راه حل همان است که قانونگذار اندیشیده: محاسبه سبد معیشت خانوار یا تأمین شایسته هزینه‌های زندگی. تنها با محاسبه دقیق میزان نیازمندی‌های یک خانوار متوسط است که مفهوم نرخ تورم مهندسی‌شده در حاشیه قرار می‌گیرد و امکان تعیین یک دستمزد عادلانه و مناسب وجود دارد.

دستمزد مناسب برای زندگی، یا به اصطلاح «Living Wage»، حداقل درآمد لازم برای تأمین نیازهای پایه‌ای یک خانوار کارگری است. مقدار آن، گرچه تابع خط فقر است، اما با محاسبات دقیق، کمی بالاتر از خط فقر مطلق قرار می‌گیرد. تعیین دقیق مقدار آن، به شاخص‌های اندازه‌گیری مختلفی وابسته است، تا جایی که میزان دقیق آن در نقاط مختلف یک کشور، با توجه به تفاوت هزینه‌ها می‌تواند متفاوت باشد.

مقدار Living Wage در کشورهای مختلف، توسط محققان و پژوهشگران مستقل اقتصاد تعیین می‌شود و با حداقل دستمزد رسمی و مصوب دولت‌ها یعنی minimum wage متفاوت است؛ این محاسبات مستقل معمولاً مبنای تصمیم‌گیری‌های رسمی مزد قرار می‌گیرد. از آنجایی که در ایران هیچ نهاد مستقلی برای محاسبه سالانه هزینه‌های خانوار وجود ندارد، در جلسات رسمی شورای عالی کار و ستاد مزد، میزان سبد حداقلی خانوار هرگز مورد اجماع سه ضلع مثلث مذاکرات (سه‌جانبه‌گرایی) قرار نمی‌گیرد.

در طول سال‌های گذشته، کارفرمایان با حمایت و همکاری دولت به بهانه رکود و نبود رونق از اجرای دقیق قانون تعیین دستمزد سر باز زدند و بار بحران اقتصادی را بر دوش کارگران گذاشتند.

سه‌جانبه‌گرایی

سه‌جانبه‌گرایی موضوع مقاله‌نامه ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار (ILO) است؛ الگویی که نمایندگان کارگران، دولت و کارفرمایان به گونه‌ای مستقل دور هم جمع می‌آیند تا برای حل و فصل آسیب‌های ناشی از روابط کار و کارگری تصمیم‌گیری کنند. این امر به نوعی در ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی هم انعکاس یافته است.

بر پایه متن این ماده از قانون کار، شورای عالی کار که بالاترین مرجع کارگری در سطح کشور به حساب می‌آید، با این ترکیب تشکیل می‌شود:

الف) وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت.

ب) دو نفر از افراد واجد بصیرت و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

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

د) سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

در ماده ۱۵۴ قانون کار نیز بر اصل سه‌جانبه‌گرایی «کارگر، کارفرما و دولت» تأکید شده است. سوال این است که آیا در ایران، پیش‌شرط‌های لازم برای تحقق سه‌جانبه‌گرایی وجود دارد؟

در بحث‌های حقوقی مربوط به سه‌جانبه‌گرایی بارها به موضوع وجود تشکل‌های مستقل کارگری به عنوان پیش‌شرط ضروری تحقق سه‌جانبه‌گرایی اشاره شده است؛ و در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار نیز این امر مورد تأکید قرار گرفته است.

در ایران امروز، تشکل‌های کارگری قانونی واجد استانداردها و معیارهای سازمان بین‌المللی کار نیستند و از زمان شروع به فعالیت تا زمان انحلال تحت قیمومیت دولت و ارکان آن قرار دارند. در چنین وضعیتی امکان تحقق سه‌جانبه‌گرایی عملاً منتفی است.

ایران در حال پیوستن به مقاله‌نامه ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار مربوط به سه‌جانبه‌گرایی است. قبول و پذیرش مقاله‌نامه ۱۴۴ در حالی در رسانه‌های حکومتی ایران تبلیغ می‌شود که هنوز هیچ خبر و نشانی از اجرای مقاله‌نامه‌های ۸۷ (حمایت از آزادی تشکیل سندیکا) و ۹۸ (حق سازمان‌دهی آزادانه کارگران و مذاکره جمعی) نیست.

در غیاب سندیکاهای مستقل کارگری، سخن از سه‌جانبه‌گرایی چیزی جز ژستی شعاری و تبلیغاتی نیست، به ویژه آنکه جمهوری اسلامی ایران در رفتار و عمل از خود هیچ اراده‌ای به تحقق سه‌جانبه‌گرایی نشان نمی‌دهد.

حقوق کارگران و بیمه تامین اجتماعی

تامین اجتماعی یک سیستم همگانی از بیمه‌های اجباری است. بیمه اجتماعی از بیمه‌های بازنشستگی، بیمه‌های دولتی درمانی، بیمه‌های بیکاری و بیمه حوادث و تصادف‌ها تشکیل می‌شود.

بیمه‌شدگان تامین اجتماعی با پرداخت مبلغی به عنوان «حق بیمه» می‌توانند از خدمات و کمک‌هایی همچون مزایای زیر بهره ببرند:

- بیمه درمانی، بیمه حوادث و بیماری‌ها و دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری
- دریافت هزینه اروتزها و پروتزها (عینک طبی، سمعک، ویلچر و...)
- دریافت غرامت دستمزد ایام بارداری
- دریافت مستمری در صورت ازکارافتادگی، بازنشستگی و مرگ
- کمک هزینه ازدواج

به طور کلی حق بیمه اجتماعی جمعاً ۳۰٪ حقوق و دستمزد ناخالص (حقوق و دستمزد مشمول بیمه قبل از کسر) است که ۷٪ آن را کارگر، ۲۰٪ را کارفرما و ۳٪ مابقی را دولت می‌پردازد.

بنابراین از کل حق بیمه ۷٪ را کارگر باید بپردازد. در واقع زمانی که کارفرما لیست حقوق و دستمزد را تهیه می‌کند این مبلغ یعنی ۷٪ از دستمزد را کسر و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌کند. همچنین کارفرما در زمان تهیه لیست حقوق دستمزد باید معادل ۲۰٪ حقوق و مزایای مشمول بیمه هر کارگر را محاسبه و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند.

مقرر است کارفرما تا پایان آخرین روز ماه بعد پس از تنظیم لیست حقوق و دستمزد، یک نسخه از آن را به انضمام چکی معادل حق بیمه سهم کارگر و کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند. سهم دولت از حق بیمه نیز (معادل ۳٪ دستمزد ناخالص) از طرف دولت به طور یکجا در بودجه سالانه حقوق و مزایای کل کشور منظور و به سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود. در صورت تأخیر یا عدم ارسال لیست حقوق و مزایا، کارفرما مشمول جریمه خواهد شد. جریمه تأخیر ارسال لیست با توجه به میزان حق بیمه (به میزان ۲٪ حق بیمه ماهیانه برای هر ماه تأخیر) محاسبه می‌شود.

در قانون اشاره شده است که از ۲۳٪ حق بیمه‌ای که کارفرما پرداخت می‌کند ۳٪ آن برای بیمه بیکاری است. البته در مورد مشاغل سخت نیز کارفرما علاوه بر بیمه بیکاری موظف به پرداخت ۴٪ مستمری برای کارهای سخت و زیان‌آور است.

سازمان تأمین اجتماعی با هدف تأمین زندگی کارگران تأسیس شده است و از طریق مشارکت مستقیم خود کارگران در فرایند تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری می‌تواند به حصول واقعی مطالبات آنها امیدوار بود.

کارکرد سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی، برقراری توازن قدرت میان سه مؤلفه تشکیل‌دهنده و ذی‌نفع این سازمان یعنی دولت، کارگر (بیمه‌شده) و کارفرما است. در ادبیات مربوط به سه‌جانبه‌گرایی از بیمه‌شده و کارفرما تحت عنوان شرکای اجتماعی یاد می‌کنند، چرا که منبع مالی سازمان از مشارکت این دو حاصل می‌شود.

در جریان بررسی و تصویب بودجه سال ۹۷، بندی مطرح شد که مورد اعتراض کارگران قرار گرفت. به موجب بند تبصره ۷ بودجه ۹۷ سازمان تأمین اجتماعی باید سهم درمان و سایر منابع تأمین اجتماعی را به حساب خزانه واریز کند. اما فعالان کارگری با تأکید بر ضرورت امانت‌داری از اموال بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران و عدم دست‌اندازی به منابع سازمان تأمین اجتماعی اعلام کردند که اموال سازمان تأمین اجتماعی حق مردم است و بیت‌المال نیست که به حساب خزانه واریز شود، اما دولت و مجلس با وجود این انتقادات بند مربوطه را به تصویب رساندند.

دولت در نامه‌ای که در واقع آیین‌نامه اجرایی این بند بود، با تغییر نام بند ز به بند و تبصره ۷ حتی دایره اختیارات بازرسی و نظارتی سازمان تأمین اجتماعی را تنگ‌تر کرد.

در بند ۱ آیین‌نامه اجرایی رئیس جمهور آمده است: «۹/۲۷) (یک سوم) حق بیمه حسب مورد مستقیماً توسط کارفرما یا بیمه‌شده طی قبض بانکی جداگانه به خزانه واریز شود.» اگرچه در متن لایحه بودجه ۹۷، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است مبالغ حق بیمه را از طرفین دریافت و بعد به حساب خزانه‌داری واریز کند، حالا با آیین‌نامه اجرایی دولت، سازمان تأمین اجتماعی دیگر نقشی در فرایند دریافت حق بیمه ندارد و این خود بیمه‌شده یا کارفرمایان و دستگاه‌های ذی‌نفع مانند وزارت بهداشت هستند که مستقیماً حق بیمه را به خزانه واریز می‌کنند. اکنون اینکه چه میزان از حق بیمه را باید کارفرما متقبل شود و چه میزان از آن را باید بیمه‌شده پرداخت کند، مبهم است. همچنین، خطر اینکه کارفرمایان بدون هیچ مکانیسم نظارتی و ساز و کار قانونی، از پرداخت تأمین اجتماعی طفره روند، جدی است.

این به معنای حذف نقش واسطه‌ای-حمایتی سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نهاد حفظ اموال میلیون‌ها بیمه‌شده و بازنشسته و خطر تضییع حقوق میلیون‌ها بیمه‌شده و بازنشسته است.

تأمین اجتماعی و قوانین مربوط به بازنشستگان

پرداخت مستمری به بیمه‌شدگان از جمله مهم‌ترین مأموریت‌های سازمان تأمین اجتماعی است. بر اساس قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی به معنای عدم اشتغال بیمه‌شده به دلیل رسیدن به سن و شرایط بازنشستگی است. برای احراز بازنشستگی در قانون مذکور دو معیار رسیدن به سن مقرر و داشتن سنوات پرداخت حق بیمه به میزان آنچه در قانون تأمین اجتماعی تعیین شده، وجود دارد.

قاعده کلی در پرداخت مستمری بازنشستگی رعایت ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی است. به موجب این ماده مستمری‌های پرداختی نباید از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در سال مربوطه کمتر باشد. ولی در چند مورد این قاعده اجرا نمی‌شود. البته موارد استثنائی به طور موردی و مصداقی در قانون تعیین و تصریح شده است.

باید اشاره کرد در تمامی موارد مذکور، بیمه شده فقط می‌تواند به سازمان تأمین اجتماعی درخواست بازنشستگی دهد و کارفرما نمی‌تواند بازنشستگی کارگر خود را تقاضا کند. صرفاً در یک مورد کارفرما می‌تواند خواستار بازنشستگی کارگر خود شود و آن هم در موردی است که سن کارگر بیمه شده حداقل ۵ سال از زمان قانونی بازنشستگی گذشته باشد.

سن بازنشستگی، بر اساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان است که در این حالت فرد بیمه شده با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌تواند بازنشسته شود. در صورتی که مستمری استحقاقی فرد بر اساس این بند کمتر از حداقل حقوق سال مربوطه باشد تا حداقل حقوق ارتقا خواهد یافت. همچنین باید گفت که شرایط بازنشستگی برای کلیه بیمه شدگان اعم از بیمه شدگان اجباری، اختیاری و حرفه‌ها و شغل‌های آزاد یکسان است.

شرایط و انواع بازنشستگی مردان

۱: فرد تحت پوشش با ۶۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌تواند با حداقل حقوق پایه و بیشتر بازنشسته شود.

۲: فرد تحت پوشش با ۶۰ سال سن و زیر ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه متناسب با تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه می‌تواند بازنشسته شود.

۳: فرد تحت پوشش با ۶۰ سال سن و ۱۰ سال سابقه

*در شرایطی که فرد زیر ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد می‌تواند سابقه خود را با خرید حق بیمه تکمیل کرده و با ۱۰ روز حقوق بازنشسته شود.

۴: فرد تحت پوشش با ۵۰ سال سن و ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با حقوق کامل می‌تواند بازنشسته شود.

۵: فرد تحت پوشش بدون شرط سنی با ۳۵ سال سابقه خدمت می‌تواند بازنشسته شود.

*حداکثر سابقه برای پذیرش و محاسبه در تعیین مستمری ۳۵ سال است.

شرایط و انواع بازنشستگی زنان

شرایط سنی بازنشستگی برای زنان پنج سال از مردان کمتر است. به این معنی که زنان با سن کمتری می‌توانند بازنشسته شوند. در مورد سابقه لازم برای بازنشستگی نیز عموماً شرایط برای زنان و مردان یکسان است، ولی در چند مورد برای زنان شرایط سهل‌تری در نظر گرفته شده است. نکته سوم مربوط به وجود شرایط همزمان سن و سابقه برای بازنشستگی زنان است. به این معنا که به غیر از سه مورد (بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی جانبازان و بازنشستگی با ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه) قاعده اصلی در بازنشستگی تحقق توأمان شرط سن و سابقه در احراز بازنشستگی است.

۱- فرد تحت پوشش با ۴۵ سال سن و ۳۰ سال سابقه می‌تواند بازنشسته شود.

۲- فرد تحت پوشش با ۵۵ سال سن و حداقل ۲۰ سال سابقه می‌تواند درخواست بازنشستگی کند.

۳- فرد تحت پوشش با ۴۲ سال سن برای مشمولین قانون کار و ۲۰ سال سابقه می‌تواند بازنشسته شود.

۴- فرد تحت پوشش با داشتن ۳۵ سال سابقه بدون شرط سنی می‌تواند بازنشسته باشد.

۵- فرد تحت پوشش اگر معلول باشد می‌تواند با ۴۵ سال سن و با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه تقاضای بازنشستگی کند.

۶- فرد تحت پوشش بازنشستگی با داشتن ۵۵ سال سن با حداقل ۱۰ سال سابقه متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه می‌تواند بازنشسته شود.

*زنانی با ۵۵ سال سن، ولی با سابقه‌ای کمتر از ۱۰ سال می‌توانند با پرداخت حق بیمه سنوات کسری تا ۱۰ سال سابقه، با ۱۰ روز حقوق بازنشسته شوند که در این صورت نیز چنانچه حقوق آن‌ها از حداقل حقوق مصوب شورای عالی کار کمتر باشد، ترمیم نخواهد شد.

شرایط بازنشستگی در کارهای سخت و زیان‌آور

طبق قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته‌اند و در هر مورد حق بیمه مذکور را به سازمان پرداخته باشند، بدون شرط سنی می‌توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

همچنین چنانچه کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه‌شده شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور به سابقه مقرر (۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب برای کارهای سخت و زیان‌آور) فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور تشخیص دهند، فرد بیمه‌شده می‌تواند درخواست بازنشستگی کند. بر این اساس هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک سال و نیم محاسبه خواهد شد.

همسان‌سازی حقوق بازنشستگان

از موضوعات مربوط به حقوق بازنشستگان طرح موسوم به همسان‌سازی حقوق بازنشستگان است که به عنوان یک مطالبه جدی در میان بازنشستگان مطرح است. به موجب ماده ۱۲ قانون برنامه ششم توسعه، دولت مکلف شده در طول اجرای این قانون، بدهی خود به سازمان تأمین اجتماعی را بپردازد و سازمان تأمین اجتماعی نیز حقوق بازنشستگان و مستمری بگیران را در طول اجرای قانون متناسب‌سازی کند. ۶ سال از تصویب طرح همسان‌سازی بازنشستگان تأمین اجتماعی در مجلس شورای اسلامی و ابلاغ آن به دولت و تأمین اجتماعی می‌گذرد. بر اساس این طرح افراد بازنشسته بر اساس سابقه پرداخت بیمه بیشتر، حقوق بیشتری دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، اگر قانون همسان‌سازی حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی به درستی و براساس نظریه‌های کارشناسی اجرا شود، باید میزان حقوق این افراد با بازنشستگان کشوری همسان شود، به این معنا که حداقل حقوقی که یک بازنشسته تأمین اجتماعی دریافت می‌کند برابر با حداقل حقوق بازنشسته کشوری باشد؛ بر همین اساس می‌توان پیش‌بینی کرد که میزان حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی با اجرای این قانون به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش پیدا کند.

با وجود آن که برخی از مواد قانون برنامه ششم عملیاتی شده ولی نزدیک به دو سال است که همسان‌سازی حقوق بازنشستگان به دلیل نبود «اعتبار» اجرا نمی‌شود و تکلیف طلب ۱۵۰ هزار میلیارد تومانی تأمین اجتماعی از دولت هم مشخص نیست. تنها ۲ هزار میلیارد تومان در بودجه فعلی به منظور اجرای قانون همسان‌سازی حقوق بازنشستگان در نظر گرفته شده است در حالی که به گفته مقامات صندوق بازنشستگان کشوری، این صندوق به ۱۵ هزار میلیارد تومان اعتبار نیاز دارد. بنابراین دولت نه امسال و نه سال آینده برنامه‌ای برای همسان‌سازی حقوق بازنشستگان نخواهد داشت.

اما آمارها درباره تعداد بازنشستگان بازگشته به کار چه می‌گویند؟ بر اساس آخرین سرشماری رسمی کشور، ۹۰۰ هزار نفر بازنشسته پس از طی دوران اشتغال ۳۰ ساله خود و بازنشستگی، دوباره برای کار به فعالیت‌های اقتصادی بازگشته‌اند. داوطلب شدن افراد با سن ۶۵ سال و بیشتر برای کار نشان‌دهنده این است که سالمندان پس از بازنشستگی در بسیاری از موارد ادامه فعالیت خواهند داد. بر همین اساس از ۹۰۰ هزار نفر بازنشسته‌ای که به کار برگشته‌اند، بیش از ۷۸۸ هزار نفر مرد و ۱۱۱ هزار نفر زن هستند. در واقع مشارکت بازنشستگان در بازار کار می‌تواند به دلایلی مانند اجبار برای رفع نیازهای اقتصادی باشد.

حق کار و مساله بیکاری

حق برخورداری از اشتغال کامل و پایدار و انتخاب داوطلبانه شغل از جمله بحث‌های بنیادین حقوق انسان‌هاست که در منشور جهانی حقوق بشر (۱۰ دسامبر ۱۹۴۸) و در میثاق‌نامه سیاسی و حقوقی بین‌المللی مصوب سازمان ملل متحد بر آن تأکید شده است. اشتغال کامل و امنیت کار دو مقوله مهم اقتصادی-اجتماعی در هم تنیده‌اند که نه تنها از منظر روابط کار، بلکه از دیدگاه توسعه و امنیت اجتماعی دارای اهمیتی حیاتی‌اند.

حق اشتغال به اندازه‌ای اهمیت دارد که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز از آن سخن گفته شده است؛ این ماده می‌گوید: «هر کس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد».

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز یکی دیگر از اسناد مهم حقوق بشری است که در ماده ۶ آن از این حق سخن گفته شده است؛ در این ماده تصریح شده: «کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را که به معنای حق هر کس مبنی بر تأمین معاش خود از طریق کاری است که آزادانه انتخاب یا قبول می‌کند، به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی را برای حفظ این حق، معمول خواهند داشت.»

امنیت کار از پیش‌شرط‌های اصلی تولید در هر کشوری است. فرقی ندارد کشور غنی باشد یا فقیر، توسعه‌یافته یا در حال توسعه؛ مضاف بر این پای کرامت و رفاه شهروندان در میان است.

حق برخورداری از اشتغال، به تبع سند‌های مورد اشاره و الزام بین‌المللی دولت‌ها در اجرای آن، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ذیل مفاد «حقوق ملت» انعکاس یافته است.

در اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی به حق انتخاب شغل و آزادی انتخاب شغل اشاره شده است؛ بنا به این اصل، «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند». در ذیل این اصل به تکلیف ایجابی دولت در خصوص ایجاد شغل اشاره شده است و بنابراین مردم می‌توانند این شرایط را از دولت مطالبه کنند.

همان‌طور که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر تصریح شده، حمایت از اشخاص در مقابل بیکاری یک حق بنیادی است.

حمایت از بیکاران در قالب پرداخت بیمه کاری امروز در ۶۵ کشور جهان در حال اجرا است. در تعریف سازمان بین‌المللی کار، «بیمه بیکاری پوشش بیمه‌ای است که به عنوان جبران مالی یا (مقرری)، به طور ماهیانه و تا زمان یافتن کار جدید به کارگری پرداخت می‌شود که کار خود را از دست داده و بیکار شده است. زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری به تناسب پرداخت حق بیمه در زمان اشتغال خواهد بود.»

هدف از پرداخت بیمه بیکاری، جبران درآمد و تأمین معاش بخشی از نیروی کار است که ناخواسته و به طور موقت از دستیابی به شغل محروم شده است.

تعداد کشورهایی که تا سال ۱۹۶۰ دارای بیمه بیکاری بودند، انگشت شمار بود و البته در طول جنگ جهانی دوم تقریباً کلیه کشورها بیمه بیکاری خود را متوقف و بعد از جنگ با تغییراتی مجدداً آن را برقرار کردند. تا سال ۱۹۹۹ میلادی حدوداً ۶۲ کشور دارای بیمه بیکاری بودند.

در کلیه این کشورها اعتبار اصلی صندوق بیکاری از پرداختی‌های کارفرمایان و کارگران تأمین می‌شود و کمک‌های دولت نیز تأمین‌کننده کسری منابع اند.

در ایران نیز از سال ۱۳۵۴ بحث بیمه بیکاری که از شاخص‌های امنیت معیشت در جهان است مورد توجه قرار گرفته، اما تاکنون دسترسی عمومی به این حق عمومی میسر نشده است.

در سال ۱۳۶۹، قانون بیکاری مشتمل بر چهارده ماده و بیست و یک تبصره در بیست و ششم شهریور در مجلس شورای اسلامی تصویب شد و سپس به تایید شورای نگهبان رسید.

بنا به ماده ۲ این قانون، «بیکار از نظر این قانون بیمه‌شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.» این نکته را نباید از یاد برد که تنها بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی زیر چتر حمایتی این بیمه قرار می‌گیرند.

منبع مالی تأمین اعتبار این حمایت، حق بیمه‌هایی است که پیش‌تر به صندوق تأمین اجتماعی پرداخت شده است و البته دولت به کمک دولت. حق بیمه بیکاری به میزان (۳٪) مزد بیمه‌شده است که توسط کارفرما پرداخت خواهد شد.

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری به بیمه‌شدگان واجد شرایط، به سابقه پرداخت حق بیمه از سوی آنان بستگی دارد. ماده هفت این قانون مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن را به این شرح بیان می‌کند: «جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر ۳۶ ماه و برای متأهلین یا متکلفین حداکثر ۵۰ ماه است.»

در بند ب این ماده نیز آمده: «میزان مقرری روزانه بیمه‌شده بیکار معادل ۵۵٪ متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه‌شده است. به مقرری افراد متاهل یا متکفل، تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل به ازای هر یک از آنها به میزان ۱۰٪ حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری‌بگیر نباید از حداقل دستمزد، کمتر و هشتاد درصد متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.»

پس سقف پرداختی، هشتاد درصد دستمزد و کف آن حداقل دستمزد مصوب وزارت کار است. این را نیز باید دانست که مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت بوده و از مالیات معاف است.

بیمه‌شده بیکار، برای دریافت مقرری بیمه بیکاری، باید حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز از تاریخ بیکاری موضوع را به واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی ذیربط اطلاع دهد و آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی خود یا کار مشابه آن اعلام کند.

بیمه‌شدگان بیکار، در صورت احراز شرایط زیر، دارای حق دریافت مقرری بیمه بیکاری هستند:

۱: مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی باشند.

۲: تبعه کشورهای خارجی نباشند.

۳: مستمری‌بگیر بازنشسته و یا ازکارافتاده کلی نباشند.

۴: حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند.

۵: در زمره صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری نباشند.

شرایط قطع مقرری بیمه بیکاری:

۱: بیمه‌شده مجدداً به کار اشتغال یابد.

۲: بیمه‌شده بیکار بدون عذر موجه از شرکت در دوره‌های کارآموزی یا سوادآموزی خودداری کند.

۳: بیمه‌شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود یا شغل مشابه پیشنهادی خودداری کند.

۴: بیمه‌شده بیکار، مشمول استفاده از مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی کلی شود.

۵: بیمه‌شده با دریافت مزد ایام بلا تکلیفی به کار اولیه برگردد.

۶: مدت زمان استحقاقی بیمه‌شده برای دریافت مقرری بیکاری خاتمه یابد.

۷: بیمه‌شده فوت کند.

باید دانست کارگران فصلی در صورتی که صرفاً در حین فصل کار اخراج شده و بیکاری آن‌ها بلا اراده تشخیص داده شود، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

بیکاران دارای قرارداد کار با مدت معین در صورتی که بر اساس رأی مراجع حل اختلاف در حین مدت قرارداد اخراج شده باشند، مشمول استفاده از بیمه بیکاری می‌شوند. افراد شاغل در کارهایی که ماهیت آن جنبه دائمی دارد و براساس قرارداد کار در مدت معینی مشغول به کار بوده‌اند، با تشخیص واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در صورتی که در پایان قرارداد بیکار شوند و در آخرین کارگاه، حداقل یک سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند، مورد حمایت قرار گرفته و مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند شد.

آمار بیکاری در ایران

مساله بیکاری اکنون یک بحران جدی و فراگیر در ایران است. طبق گزارش اخیر بانک مرکزی درصد خانوارهایی که هیچ عضو شاغلی ندارند با شش درصد افزایش در سال ۹۶ نسبت به سال ۹۰ به ۲۸ درصد رسید، به تعبیر دیگر از ۲۴ میلیون خانوار ایرانی، حدود شش میلیون و ۷۲۰ هزار خانوار هیچ عضو شاغلی نداشته و به طور کامل بیکار هستند.

طی ۱۲ سال گذشته به استناد گزارش‌های مرکز آمار ایران، بالاترین جمعیت بیکار کشور به سال ۱۳۸۹ مربوط می‌شود؛ نرخ بیکاری در این سال به ۱۳,۵ درصد رسید.

در همین مدت به تفکیک جنسیت نیز، بیکاری مردان در سال ۱۳۸۹ به بالاترین میزان خود یعنی به ۱۱,۹ درصد رسید، اما میزان بیکاری زنان در سال ۱۳۹۰ به اوج خود رسید و نرخ ۲۰,۹ درصدی را به ثبت رساند. روند نرخ بیکاری زنان از سال ۱۳۹۲ به بعد روند کاهشی به خود گرفت و در سال ۱۳۹۵ دوباره افزایش یافت و به ۲۰,۷ درصد رسید تا نرخ بیکاری زنان تقریباً ۲ برابر مردان شود.

بیکاری در بین مردان پس از اینکه در سال ۸۹ به اوج خود رسید، تا سال ۹۲ روند کاهشی به خود گرفت اما از سال ۱۳۹۳ دوباره این روند صعودی شد که بر اساس مطالعات مرکز آمار ایران، افزایش مجدد نرخ بیکاری مردان در سال ۱۳۹۲ به دلیل رکود بخش ساختمان و صنایع وابسته بود.

مجموع جمعیت بیکار کشور در سال ۱۳۸۹ بیش از ۳ میلیون نفر بود که طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ به زیر ۳ میلیون نفر رسید.

اما از سال ۱۳۹۵ نمودار جمعیت بیکار کشور دوباره صعودی شد و از مرز ۳ میلیون نفر عبور کرد. البته در برابر افزایش جمعیت بیکار، جمعیت شاغل کشور نیز افزایش پیدا کرده است.

در بررسی شاخص‌های بیکاری، «جمعیت فعال» یک فاکتور مهم و تأثیرگذار است؛ در فاصله سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۵ بیش از یک میلیون و ۹۰۰ هزار نفر به جمعیت فعال کشور افزوده شد. افزایش جمعیت فعال یعنی افزایش مجموع جمعیت شاغل و بیکار.

اما بررسی وضعیت بیکاری در بین جمعیت جوان ۱۵ تا ۲۴ ساله کشور نشان می‌دهد، بیشترین نرخ بیکاری جوانان در بازه سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۶، مربوط به سال ۱۳۹۵ با نرخ بیکاری ۲۹,۲ درصدی بوده است. نرخ بیکاری جوانان کشور در سال ۱۳۸۴ معادل ۲۳,۳ درصد بود که تا سال ۱۳۸۷ این میزان بین ۲۲ تا ۲۳ درصد در نوسان بود، اما پس از آن در فاصله یک سال نرخ بیکاری جوانان در سال ۱۳۸۸ با رشد ۱,۷ درصدی به ۲۴,۷ درصد رسید. همچنین در دو سال پیاپی یعنی سال‌های ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ نرخ بیکاری جوانان به فاصله ۴ درصد در یک سال افزایش یافت، به این ترتیب که نرخ بیکاری ۲۴,۷ درصدی سال ۱۳۸۸ به ۲۸,۷ درصد در سال ۱۳۸۹ افزایش یافت.

پس از آن در سال‌های ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ نرخ بیکاری جوانان گروه سنی ۱۵ تا ۲۴ ساله در محدوده ۲۶,۵ تا ۲۶,۸ درصدی در نوسان بود، تا اینکه از سال ۱۳۹۲ میزان بیکاری این گروه سنی به ۲۴ درصد کاهش یافت؛ اما از سال ۱۳۹۴ مجدد این شاخص صعودی شد به طوری که در سال ۱۳۹۴ نرخ بیکاری جوانان ۲۶,۱ درصد و در سال ۱۳۹۵ نیز با رشد ۳,۱ درصدی به ۲۹,۲ درصد رسید. همچنین در سال ۱۳۹۶ این نرخ ۲۸,۴ درصد شد. بنا بر این گزارش، طی این دوازده سال، ۵,۱ درصد به نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله کشور اضافه شده است.

یک موضوع نگران‌کننده در ایران، بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌هاست. اهمیت بیکاری این گروه از جامعه با افراد فاقد تحصیلات دانشگاهی، میزان هزینه و وقتی است که کشور صرف آمادگی آنها برای حضور در بازار کار می‌کند. اردیبهشت

۱۳۹۷، سعید نمکی، معاون توسعه امور اجتماعی و عمومی سازمان مدیریت ایران، اعلام کرد ۴۲ درصد بیکاران کشور فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها هستند.

حقوق کارگران و ایمنی و بهداشت در محیط کار

بنا به آمار سازمان بین‌المللی کار، در هر ۱۵ ثانیه در جهان یک کارگر در اثر حوادث ناشی از کار جانش را از دست می‌دهد. آمار دقیقی از کارگرانی که در حرفه‌های مختلف در ایران دچار حادثه می‌شوند، وجود ندارد.

در مورد حوادث حین کار و شرایط پرداخت بیمه در ایران، در صورتی که حادثه‌ای رخ دهد و پس از بررسی کمیته سازمان تأمین اجتماعی مشخص شود که کارفرما مقصر است، بیمه تأمین اجتماعی هزینه‌ها را پرداخت خواهد کرد و سپس تمام هزینه را از کارفرما پس خواهد گرفت.

گفته می‌شود سهم کارفرمایان در بروز سوانح کار در ایران حدود ۷۰ درصد است.

مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد؛ مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه جز اوقات انجام وظیفه محسوب می‌شود، مشروط بر اینکه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه‌شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

مطابق با ماده ۸۵ قانون کار، «برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.» کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول این قانون می‌شوند.

در ماده ۹۵ قانون کار تصریح شده که مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکرشده در ماده ۸۵ قانون کار خواهد بود. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا صاحب واحد از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است.

قانون کار نیاز به بازوی اجرایی دارد. این بازوی اجرایی بازرسان کار هستند. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه‌روز به مؤسسات و کارگاه‌ها وارد شده و به بازرسی وضعیت کارگران از نظر بهداشت و ایمنی و وضعیت بیمه بپردازند.

بنا به آمار پزشکی قانونی کشور نیز، رقم متوسط تلفات ناشی از حوادث کار در طول هشت سال گذشته (۱۳۸۹ تا ۱۳۹۶)، بیش از ۱۶۰۰ نفر در سال بوده است و روند سالانه آن نیز کاهش نظام‌مندی را نشان نمی‌دهد. پیش‌تر در بهمن ۱۳۹۶، حسن هاشمی وزیر بهداشت وقت اعلام کرده بود که سالانه ۲۰۰۰ نفر در اثر حوادث ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند، یعنی بیش از شش نفر در روز.

آمارهای رسمی ارائه‌شده، غالباً صرفاً کارگرانی را در بر می‌گیرند که تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار دارند. حال آنکه بیشترین قربانیان حوادث کار، کارگران فاقد بیمه‌های اجتماعی‌اند. به عبارت دیگر، حوادث مربوط به کارگران کارگاه‌های زیر ده نفر، واحدهای تولیدی و خدماتی در «مناطق آزاد تجاری» و کارگران با قراردادهای موسوم به «سفید امضا» در اکثر آمارها لحاظ نمی‌شود. گفته می‌شود در ایران بیش از ۹۰ درصد کارگران با قراردادهای موقت و پیمانی و یا سفید امضا کار می‌کنند.

طبق ماده ۱۴۷ قانون کار، دولت موظف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده‌های آنها فراهم سازد. همچنین ماده ۱۴۸ این قانون می‌گوید کارفرمایان و کارگاه‌های مشمول این قانون موظف به بیمه تأمین اجتماعی کارگران هستند.

در اصل ۲۹ قانون اساسی ایران تصریح شده است که: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.»

رانندگان ناوگان اتوبوسرانی در ایران از جمله کارگرانی هستند که با مشکلات بهداشتی و ایمنی مختلفی مواجه‌اند؛ از عمده‌ترین مشکلات آنها آلودگی تعمیرگاه‌های اتوبوس و محل نگهداری اتوبوس‌ها است. در تهران، دو منطقه ۹ و ۱۰ اتوبوسرانی پیش‌تر محل دفن زباله‌های بیمارستانی بوده است که بسیاری از رانندگان به دلیل رفت و آمد در این محوطه دچار مشکلات پوستی شده‌اند.

همچنین بررسی معادن در حال بهره‌برداری کشور نشان می‌دهد تنها ۱۲,۴ درصد کل معادن کشور، دارای واحد بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست هستند. معادن در حال بهره‌برداری استان کهگیلویه و بویراحمد، فاقد واحد بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست است.

اخیراً رئیس سازمان نظام مهندسی معدن از نبود مسئول ایمنی در بیش از ۸۰ درصد معادن ایران خبر داده که در بیشتر این معادن حداقل ۲۵ نفر کارگر در حال کار اند. بر اساس ماده دو قانون ایمنی معادن که به تصویب شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و توسط شورای وزیران ابلاغ شده، در هر معدن دارای حداقل ۲۵ نفر کارگر، یک نفر دارای صلاحیت به عنوان مسئول ایمنی و یک نفر به عنوان مسئول بهداشت حرفه‌ای به استناد آئین‌نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید تعیین شود.

سقوط از بلندی مهم‌ترین عامل فوت ناشی از حوادث کار در ایران است؛ به گفته معاون وزیر راه و شهرسازی در فروردین ۱۳۹۶، ۶۰ درصد حوادث کار مربوط به حوادث ساختمانی است. این در حالی است که ضریب پوشش بیمه‌ای کارگران ساختمانی در مقایسه با دیگر کارگران پایین‌تر است.

اغلب کارفرماها از پرداخت خسارت به خانواده قربانیان و مصدومین سر باز زده و بیمه تأمین اجتماعی را مسئول پوشش چنین مواردی می‌دانند.

برای ایمن‌سازی و بهداشت محیط‌های کار، به فعالیت نهادهای مستقل حامی کارگران نیاز است که در حال حاضر چنین نهادهایی در ایران وجود ندارد.

فصل سوم: سیاست‌های تعدیل ساختاری و حقوق کارگران

اشتغال منعطف در بازار کار و یا موقتی‌سازی قراردادهای کار، پیرو سیاست‌های تعدیل ساختاری پس از جنگ، از مهم‌ترین چالش‌هایی است که کارگران در ایران با آن روبرو هستند.

منعطف‌سازی نیروی کار به بهانه رشد اقتصادی

بنا به اعتقاد اقتصاددانان راست‌گرا، از مهم‌ترین موانع سرمایه‌گذاری و تولید و رشد اقتصادی در ایران، انعطاف‌ناپذیری بازار کار است؛ به زعم آنها، در چارچوب قانون کار فعلی، اخراج کارگر استخدام‌شده برای کارفرما بسیار دشوار خواهد بود. این گروه از اقتصاددانان می‌گویند که این انعطاف‌ناپذیری، گرچه میزان بیکاری را در کوتاه‌مدت کاهش می‌دهد، اما در درازمدت به کاهش انگیزه کارفرمایان در زمینه سرمایه‌گذاری و تولید و از این رهگذر به افزایش میزان بیکاری می‌انجامد. با این استدلال، آنها ادعا می‌کنند برای رشد اقتصادی و شکل‌گیری یک نظام اقتصادی پویا باید دست کارفرمایان را در استخدام و اخراج کارگران باز گذاشت.

مشکل چنین استدلالی، وزن نابجا و اساساً نادرستی است که به مقوله انعطاف‌ناپذیری بازار نیروی کار و در نهایت به خود قانون کار در مقام مانع تولید می‌دهد. اقتصاددانان دست‌راستی در حالی انعطاف‌ناپذیری بازار کار (و در واقع امنیت شغلی کارگران) را مهم‌ترین مانع تولید می‌دانند که موانع بزرگ‌تری پیش روی تولید و رشد اقتصادی در نظام اقتصادی ایران وجود دارد؛ از آن جمله می‌توان به ریسک بالای سرمایه‌گذاری، پیچیدگی و نارسایی و عدم رعایت قوانین و مقررات در زمینه سرمایه‌گذاری و تولید، پیچیدگی فرایند اخذ مجوز و تأسیس بنگاه‌های تولیدی، وجود مراکز متعدد قانون‌گذاری، توسعه نیافتگی بازارهای مالی، نقش نامناسب بازار سرمایه در تجهیز منابع مالی، تخصیص نامناسب منابع مالی حساب ذخیره‌ای ارزی، معایب قانون تجمیع عوارض، مشکلات قانون مالیات‌های مستقیم، ممنوعیت شرکت‌های دولتی در زمینه سرمایه‌گذاری، پیچیدگی و فساد در فرایند دریافت تسهیلات بانکی، قوانین نامناسب در زمینه صادرات و واردات، بی‌ثباتی در زمینه سیاست خارجی و... اشاره کرد.

به طور کلی، به نظر می‌رسد محدودیت‌ها و موانع رشد اقتصادی در ایران عمدتاً در ناکارایی‌های سیاسی و اقتصادی و سازمانی ریشه دارد، نه به سادگی در انعطاف‌ناپذیری نیروی کار.

در حال حاضر بیش از ۱۳ میلیون کارگر بیمه‌شده تأمین اجتماعی در کشور فعالیت می‌کنند که حدود ۱۲ میلیون نفر آنها دارای قراردادهای موقت و پیمانی هستند؛ یعنی حدود ۹۶ درصد کارگران با قراردادهای موقت و پیمانی کار می‌کنند. اکثر این قراردادها ۳ ماهه و ۶ ماهه هستند.

حدود ۴ درصد باقی‌مانده از کارگران که به صورت دائم فعالیت می‌کنند از کارگران قدیمی هستند که در آستانه بازنشستگی قرار دارند.

در شرایط فعلی انعقاد قرارداد چنان به ندرت صورت می‌پذیرد که می‌توان گفت کارگر جدید دارای قرارداد دائم در کشور وجود ندارد. این امر به بحرانی برای اقتصاد و تولید کشور تبدیل شده است. لغو قراردادهای موقت یکی از خواسته‌های کارگران ایران طی دو دهه گذشته است. خواسته‌ای که در هیچ یک از دولت‌ها به آن پاسخ مثبت داده نشده است.

قرارداد کار در حقوق ایران

قرارداد کار از نظر مدت و نوع کار به سه دسته تقسیم می‌شود:

۱: قرارداد دائمی یا غیرموقت: در این نوع قرارداد تاریخ شروع قرارداد ذکر می‌شود ولی تاریخ انقضا ندارد. یعنی به لحاظ اینکه ماهیت چنین کارهایی دائمی است، قراردادها نیز غیرموقت تنظیم می‌شود. البته برای اینکه کارگر و کارفرما نسبت به هم آشنایی پیدا کنند و تناسب کار با نوع شغل و محیط کارگاه برای کارگر مشخص شود و کارفرما هم نسبت به رفتار کاری

و اخلاقی کارگر اطمینان حاصل کند، قانون اجازه داده در دوره‌ای که از ۳ ماه بیشتر نباشد، قرارداد کار به صورت آزمایشی منعقد شود.

در طول قرارداد آزمایشی هر یک از طرفین می‌تواند قرارداد را فسخ کند. یعنی در قرارداد آزمایشی هم برای کارفرما و هم برای کارگر حق فسخ پیش‌بینی شده است. ادامه کار پس از دوره آزمایشی و عدم فسخ آن توسط کارگر یا کارفرما به معنای تداوم قرارداد آن هم به صورت دائمی است.

کارشناسان و صاحب‌نظران حقوق کار تأکید دارد برای مشاغلی که ماهیت دائمی دارند، قرارداد دائم و غیرموقت انعقاد شود. ولی به این دلیل که قانون کار برای انعقاد قرارداد موقت در کارهایی با ماعیت دائمی منعی کلی قائل نشده، در سال‌های اخیر قرارداد موقت برای چنین کارهایی به شدت افزایش یافته است.

۲: قرارداد موقت: نوعی قرارداد است که تاریخ شروع و پایان آن از همان ابتدا تعیین می‌شود و در طول قرارداد نیز کارفرما نمی‌تواند قرارداد را فسخ کند؛ به نظر می‌رسد با توجه به تفاسیری که از قانون کار و ماده ۲۷ آن شده، کارفرما بنا به دلایلی چون قصور کارگر می‌تواند با اخذ نظر مثبت شورای اسلامی کارگاه، قرارداد کار موقت را قبل از انقضای آن فسخ کند. قراردادهای موقت برای کارها و مشاغلی که ماهیت دائمی ندارند به ویژه قراردادهای پیمانی که اجرای آن‌ها عموماً ظرف زمانی خاصی دارد ایجاد شده و نباید در مورد کارها و مشاغلی که ماهیت دائمی دارند منعقد شوند.

تکرار و تداوم قراردادهای موقت موجب دائمی شدن آن نمی‌شود، ولی چنانچه قراردادی دائمی باشد تبدیل آن به قرارداد موقت، در صورتی که کارگر رضایت نداشته باشد، خلاف مقررات است و کارگر می‌تواند به هیئت‌های حل اختلاف وزارت کار مراجعه و از کارفرمای خود شکایت کند.

۳: قرارداد کار معین: این نوع قرارداد همان‌گونه که از اسمش پیداست برای انجام فعالیت و کارهای معین و مشخص منعقد می‌شود و با ایفای تعهدات طرفین قرارداد خاتمه می‌یابد. زمان در این گونه قراردادهای تأثیری ندارد، مگر اینکه قرارداد تلفیقی از کار معین و زمان معین باشد. مرز بین قراردادهای کار معین و قراردادهای پیمانکاری بسیار به هم نزدیک است، چرا که در پیمانکاری نیز انجام پروژه به صورت یکپارچه به پیمانکار محول می‌شود.

تعهد به نتیجه همان‌گونه که در پیمانکاری مهم است در قرارداد کار معین نیز وجود دارد. با این حال این دو نوع قرارداد از جهاتی نیز با هم تفاوت دارند. در قرارداد پیمانکاری پرداخت مبلغ قرارداد به صورت مبلغی یکجا و مقطوع و یا در چندین قسط تعهد می‌شود ولی در قرارداد کار معین، حقوق بر اساس کارکرد کارگر در بازه زمانی خاص هفتگی یا ماهانه محاسبه و پرداخت می‌شود. در قرارداد کار معین ابزار، لوازم و محل کار توسط کارفرما تأمین می‌شود ولی در پیمانکاری ابزار کار به عهده پیمانکار است.

هر سه نوع قرارداد مذکور مشمول مقررات تأمین اجتماعی می‌شوند و کارفرما به‌عنوان مسئول کارگاه موظف است حق بیمه را به شعب سازمان پرداخت کند. حق بیمه براساس حقوق دریافتی کارگر در ماه محاسبه و پرداخت می‌شود.

همچنین کارگری که سابقه کار دارد، مشمول افزایش سنواتی خواهد بود و حقوق کارگری که یک سال سابقه کار دارد باید از حداقل سال قبل بیشتر باشد. کارفرمایانی که برای کارگران خود طی سال‌های متممادی حداقل را اعمال و پرداخت می‌کنند خلاف قانون عمل می‌کنند، زیرا امکان ندارد پس از گذشت چند سال و اعمال افزایش‌های سالانه باز هم حقوق کارگر در همان حداقل متوقف بماند. این افزایش در پرداخت حق بیمه و سایر مزایا نیز باید اعمال شود.

از جمله مباحث کلیدی موضوع انعطاف‌پذیری کار مربوط به بحث خاتمه کار است.

بنا بر ماده ۲۱ قانون کار، قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:

الف) فوت کارگر؛ ب) بازنشستگی کارگر؛ ج) ازکارافتادگی 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 انجام یک کار معین است؛ و) استعفای کارگر.

علاوه بر شش بند فوق ماده ۲۱، در لایحه پیش‌نویس قانون کار که هنوز تصویب و اجرایی نشده، دو بند دیگر نیز لحاظ شده است: ز) کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری با تأیید هیئتی مرکب از استاندار و یا معاون ایشان، رؤسای سازمان‌های کار و آموزش فنی و حرفه‌ای و صنایع

و معادن استان و یک نفر نماینده کارگران واحد و کارفرما و یا نماینده کارفرمای واحد مربوطه؛ ک) کاهش توان جسمی کارگر که موجب رکود در تولید گردد. با افزودن این دو بند به ماده ۲۱ دست کارفرما باز گذاشته می‌شود تا با تایید هیاتی مرکب از استاندار یا معاون ایشان، رؤسای سازمان‌های کار و آموزش فنی و حرفه‌ای و صنایع و معادن استان، کارفرما یا نماینده کارفرمای واحد مربوطه و فقط یک نفر نماینده کارگران هر تعداد از کارگران را که خواست اخراج کند.

همچنین در لایحه پیشنهادی کار ماده ۲۷ قانون کار به گونه‌ای اصلاح و بازنویسی شده که از نقش بازدارنده شورای اسلامی کار در ممانعت از اخراج کارگران به شدت کاسته شده است.

مناطق آزاد اقتصادی و کارگاه‌های کوچک

از اوایل دهه ۷۰، بخش قابل توجهی از مفاد قانون کار فعلی (مصوب سال ۱۳۶۹) که مقررات حمایتی به نفع کارگران را پوشش می‌داد با تصویب مقررات و بخش‌نامه‌های مختلف عملاً بی‌اثر شد. از مهم‌ترین این موارد می‌توان به موضوع مناطق آزاد تجاری اشاره کرد. در این مناطق قانون کار جاری نیست و کارگران تحت مقررات ویژه این مناطق به کار مشغول اند. کارگران در این مناطق، عموماً از سوی پیمانکاران با قراردادهای موقت به کار واداشته می‌شوند.

ایجاد مناطق آزاد تجاری و تصویب مقررات کاری خاص این مناطق به اوایل دوران پس از جنگ ایران و عراق و آغاز سیاست‌های نئولیبرالی موسوم به «تعدیل اقتصادی» در دولت هاشمی رفسنجانی برمی‌گردد. خرداد سال ۱۳۷۳، هیات دولت «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی جمهوری اسلامی ایران» را تصویب کرد و عقد قراردادهای موقت در همین دوران گسترش یافت.

در سال‌های بعد دامنه این مناطق از جزیره کیش به سراسر ایران گسترش یافت و کلیات لایحه ۵۱ ماده‌ای ارائه شده از سوی دولت حسن روحانی با عنوان «توسعه مناطق آزاد و ویژه اقتصادی»، مرداد ۱۳۹۷ در مجلس شورای اسلامی تصویب شد که هدف آن تسهیل گسترش بیش‌تر این مناطق است.

با گسترش بیشتر مناطق آزاد، عملاً بخش اعظم کارگران ایران از شمول قانون کار خارج خواهند شد.

مورد دیگر «خروج کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار» است که با توجه به کثرت این کارگاه‌ها در ایران و اینکه بخش قابل توجهی از کارگران ایران در این کارگاه‌ها کار می‌کنند، بسیار حیاتی است. تغییر دیگر به رسمیت شناختن قراردادهای موقت کار و باز شدن پای پیمانکاران به قراردادهای کار است، چنان که به مرور زمان قراردادهای دائم به قراردادهای کوتاه‌مدت چند ماهه و حتی یک ماهه تبدیل شده است.

دیگر اقدامی که در جهت منعطف‌سازی بازار کار صورت گرفته، اما هنوز به سرانجام نرسیده، لایحه اصلاح قانون کار است.

قرارداد سفید امضا

عمده‌ترین دعوی میان کارگران و کارفرمایان در مراجع حل اختلاف، به موضوع قراردادهای سفید امضا برمی‌گردد. کارفرماها در بدو استخدام، با کارگر قرارداد سفید امضا می‌کنند و به بهانه آنچه حسن انجام کار نام گرفته، سفته و چک می‌گیرند تا کارگر را از طرح شکایت در مراجع قضایی باز دارند.

قراردادهای سفید امضا قانونی نیستند؛ چرا که هنوز دینی به وجود نیامده و کارگر چیزی را می‌بخشد که هنوز صاحب آن نشده است. مساله این است که کارگران وقتی با مشکل روبرو می‌شوند، به خاطر چک‌ها و سفته‌هایی که داده‌اند، می‌ترسند شکایت کنند و اغلب وقتی شکایت می‌کنند نمی‌توانند ثابت کنند که کارفرما با آنها قرارداد سفید امضا منعقد کرده است.

لایحه اصلاح قانون کار

در سال‌های اخیر تلاش‌هایی در جهت اصلاح قانون کار برای بازتر کردن دست کارفرمایان صورت گرفته که مهم‌ترین آن لایحه اصلاح قانون کار بوده است.

زمنه اصلاح قانون کار اما در دوران ریاست جمهوری محمد خاتمی آغاز شد و در دوره محمود احمدی‌نژاد (در سال ۱۳۹۱) برای تصویب در اختیار مجلس قرار گرفت. اما با اعتراض‌های شدید کارگری، مسکوت ماند. دولت یازدهم نیمه تیر سال ۱۳۹۵ بدون رایزنی با نمایندگان کارگران بار دیگر لایحه اصلاح قانون کار را به مجلس شورای اسلامی ارسال کرد.

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفته بود که این لایحه به منظور مقررات‌زدایی از روابط کار و تسهیل سرمایه‌گذاری تدوین شده است. لایحه در آستانه انتخابات ریاست جمهوری، برای رفع ایرادها و اشکالات، به دولت استرداد شد و دوباره هیأت دولت لایحه را به شورای عالی کار ارجاع داد، تا پس از رفع نواقص و جلب نظر طرف‌های ذی‌نفع در آن، دوباره به مجلس ارسال شود.

مهم‌ترین تغییراتی که لایحه اصلاحیه قانون کار در نظر دارد به وجود بیاورد، چه در زمینه حقوق کارگر هنگام بستن قرارداد کار، خاتمه قرارداد و اخراج، چه در مورد موضوع ارگان رسیدگی به تخلفات کارگری، تعیین حداقل دستمزد و ترکیب شورای عالی کار، تعریف کارآموز و... به نفع کارفرماست.

در لایحه پیشنهادی، سه تبصره از ماده هفت قانون کار، مشتمل بر تعیین حداکثر مدت قرارداد موقت، ضرورت درج قرارداد طولانی‌تر از یک ماه بر روی فرم مخصوص وزارت کار و با توجه به قوانین و مقررات، و ضرورت پرداخت مزایا به کارگر (معادل یک ماه حقوق بر اساس آخرین رقم دریافتی و به ازای یک سال کار) حذف شده‌اند. همچنین بند ج ماده ۱۰ که به تعیین ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها اختصاص دارد نیز حذف شده است.

با تصویب این مواد، کارفرما در زمینه تعیین زمان قرارداد کار، ننوشتن قرارداد مکتوب، تعیین ساعات کار، استراحت و مرخصی با هیچ محدودیت قانونی‌ای روبه‌رو نخواهد بود و در نهایت می‌تواند پس از پایان قرارداد موقت، کارگر را بدون پرداخت مزایا بیکار کند.

مواد ۱۷، ۲۱ و ۲۷ این اصلاحیه به‌روشنی بیکارسازی (از طریق عدم تمدید قرارداد موقت) یا شرایط اخراج کارگر را تسهیل می‌کنند.

بند ۱۷ قانون کار به شرایط بازگشت به کار کارگرانی اختصاص دارد که در اثر ارتکاب جرم دستگیر شده‌اند. تبصره افزوده‌شده به این بند به کارفرما حق می‌دهد «چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات سه ماه حبس یا بیش‌تر یا بدل از آن شود»، به طور یک‌جانبه قرارداد کار را فسخ کند.

افزودن این تبصره از این رو باعث نگرانی کارگران شده و مورد مخالفت آنان قرار گرفته که در سال‌های اخیر کارفرمایان (بخش خصوصی و همچنین دولتی) در پی اعتراض‌های کارگری برای کارگران معترض به شرایط کار پرونده قضایی تشکیل داده‌اند.

تشکیل این پرونده‌ها تاکنون در مواردی به بیکاری و زندانی شدن فعالان صنفی کارگر منجر شده و برخی از آنان پس از آزادی نیز امکان بازگشت به کار پیدا نکرده‌اند.

ماده ۴۱ قانون کار کنونی معیارهای تعیین سالانه حداقل دستمزد را «نرخ تورم اعلام‌شده از سوی بانک مرکزی» و «تأمین معیشت یک خانواده کارگری» می‌داند. همین ماده در لایحه پیشنهادی دولت به شکلی تغییر کرده که مرجع تعیین نرخ تورم دیگر نه بانک مرکزی، که «مرجع ذیصلاح رسمی» است و میزان دستمزد تعیین شده نیز به جای «تأمین معیشت یک خانواده کارگری» باید «حداقل معیشت کارگری» را تأمین کند. علاوه بر این، بند سوم افزوده‌شده به این ماده توجه به «شرایط اقتصادی کشور» را نیز یکی از پیش‌شرط‌های تعیین حداقل دستمزد اعلام کرده است.

اما تغییرات در نحوه تعیین حداقل دستمزد به موارد بالا محدود نمی‌شود. هم‌اکنون حداقل دستمزد در شورای عالی کار تعیین می‌شود که شورایی مرکب از سه نماینده دولت، سه نماینده کارفرمایان و سه نماینده تشکل‌های رسمی کارگری است.

ماده ۱۶۷ لایحه قانون کار که به شورای عالی کار اختصاص دارد ترکیب این شورا را به نفع دولت تغییر داده و تعداد نمایندگان دولت را به پنج نفر رسانده است. این تغییر از این رو قابل ملاحظه است که دولت خود بزرگ‌ترین کارفرمای کشور است.

کارآموز در قانون کار فعلی کسی است که ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارد و حداکثر برای مدت ۳ سال به‌عنوان کارآموز به کار گرفته می‌شود. در ماده ۱۱۲ لایحه پیشنهادی مرز سنی و مدت کارآموزی حذف شده‌اند. به این ترتیب هر کارگری در هر سن و با هر میزان تجربه کاری و تخصص می‌تواند برای مدتی که قانون مرزی برای آن قائل نشده به عنوان کارآموز با دستمزدی ناچیز به کار گرفته شود.

این تغییر به اعتقاد فعالان کارگری، عملاً همان قانون «استاد-شاگردی» را در ذهن تداعی می‌کند که در دوران احمدی‌نژاد تصویب شد و پس از مدتی اعلام شد که به دلیل عدم کارایی کنار گذاشته شده است.

سازمان تأمین اجتماعی از جمله متولی بیمه درمانی و بازنشستگی کارگران است و سرمایه‌های آن بخشی از دستمزد کارگران است که ماهانه از حقوق آنان کسر می‌شود و قرار است به منظور پوشش دادن آن‌ها در مواقع اضطرار کنار گذاشته شود.

طبق اخبار منتشر شده، کارفرمایان و در رأس آنان دولت که حق بیمه کارگران را از حقوق آنان کسر کرده‌اند، مبالغ بسیار کلانی را به تأمین اجتماعی پرداخت نکرده‌اند. با این وجود البته تأمین اجتماعی هنوز از جمله نهادهای ثروتمند است.

از مدتی پیش بحث ادغام سازمان تأمین اجتماعی در وزارت بهداشت و درمان و جایگزینی سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های بیمه خصوصی مطرح شده است. لایحه قانون کار پیشنهادی دولت هم با حذف سازمان تأمین اجتماعی از قانون کار بر این بحث‌ها صحنه گذاشته است.

ماده ۲۲ قانون کار اما به شرایط پرداخت مستمری از سوی سازمان تأمین اجتماعی به خانواده کارگر متوفی اختصاص دارد.

در ماده ۲۲ لایحه، عبارت «سازمان تأمین اجتماعی» به «صندوق بیمه ذی‌ربط» تغییر یافته است.

خصوصی‌سازی

«خصوصی‌سازی» یکی از ارکان اساسی اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری پس از جنگ در ایران بوده است. در تدوین و تصویب بازسازی اقتصادی کشور پس از پایان جنگ در قالب برنامه‌های اول و دوم توسعه، «خصوصی‌سازی» نقشه راهی برای اقتصاد کشور شد. این نقشه راه در برنامه سوم توسعه، به شکل جدی‌تری پیگیری و صاحب یک سازمان شد، سازمانی برای واگذاری سهام شرکت‌های دولتی و وابسته به دولت یعنی «سازمان خصوصی‌سازی».

اصول و سیاست‌های کلی خصوصی‌سازی پیش‌بینی شده در برنامه سوم توسعه، مجدداً در برنامه چهارم تکرار شد. در طول اجرای برنامه چهارم توسعه بود که تغییرات مهمی در برنامه خصوصی‌سازی کشور ایجاد شد. مهم‌ترین تغییر، ابلاغیه رهبر جمهوری اسلامی ایران پیرامون اصل ۴۴ قانون اساسی و تصویب و ابلاغ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی بود. در برنامه‌های پنجم و ششم توسعه، خصوصی‌سازی هم‌چنان در برخی مواد و تبصره‌ها با لحاظ همان تغییرات عمده در اصل ۴۴ ادامه یافت. اهدافی که در همان آغاز، در مصوبه ۲۹ خرداد ماه ۱۳۷۰ هیئت دولت برای آغاز نخستین موج خصوصی‌سازی برشمرده شد و نیز در برنامه‌های اول تا ششم توسعه با عبارات مشابه بر آن تأکید شده، عبارت‌اند از ارتقای کارایی فعالیت‌های اقتصادی، ایجاد تعادل در اقتصاد، استفاده بهینه از امکانات کشور و کاهش بار مالی دولت، که کم و بیش هیچ‌یک تحقق نیافته است.

در مقابل، برنامه‌های خصوصی‌سازی عبارت بوده‌اند از بازتوزیع ثروت و درآمد به نفع طبقات فرادست و تضعیف موقعیت عمومی نیروهای کار و به طور عام فرودستان جامعه.

از منظر اهداف اعلام‌شده، خصوصی‌سازی یک پروژه شکست‌خورده است؛ چرا که هیچ‌زمانی در ایران معاصر ناکارآمدی اقتصادی تا این سطح افزایش نیافته است؛ هزینه‌های ضروری در حوزه‌های آموزش و بهداشت متوقف شده است، اما فعالیت‌های دولت و مصرف منابع مالی در راستای اهداف ایدئولوژیک استمرار یافته است. همچنین نمی‌توان از ایجاد تعادل در فعالیت‌های اقتصادی سخن به میان آورد؛ چرا که نرخ تورم دورقمی و نیز رکود اقتصادی تعمیق شده است. البته از منظر بازتوزیع درآمد به نفع طبقات فرادست، خصوصی‌سازی قطعاً پروژه موفق بوده است.

خصوصی‌سازی در سه دهه اخیر، گاه پر شتاب و گاه در روندی آهسته، اصل جزئی همه دولت‌ها بوده است. بعد از چند سال پر شتاب اولیه، از نیمه دوم دهه ۱۳۸۰ و در پی ابلاغیه تفسیر جدید از اصل ۴۴ قانون اساسی و به موازات آن ایجاد هماهنگی بیشتر در قوای سه‌گانه، خصوصی‌سازی بار دیگر شتابی بسیار تند یافت. طی این دوره در مجموع خصوصی‌سازی‌های انجام‌شده شاهد واگذاری از بخش دولتی به بخش خصوصی، واگذاری از بخش دولتی به بخش غیردولتی-غیرخصوصی، واگذاری به تعاونی‌ها، واگذاری در قالب رد دیون دولت و واگذاری در قالب سهام عدالت بوده‌ایم.

سلب مالکیت گسترده‌ای که از توده مردم در قالب واگذاری به بخش غیردولتی صورت پذیرفته، علاوه بر آنکه به بازتوزیع درآمد و ثروت به نفع طبقات بالایی جامعه انجامیده، از چند زاویه دیگر قابل نقد است:

- نحوه قیمت‌گذاری واحد مشمول واگذاری،
- نحوه نظارت بر واحد واگذارشده به لحاظ حقوق نیروهای کار، روند تولید و غیره،
- چیرگی عملی سود غیرعملیاتی بر سود عملیاتی در واحدهای واگذارشده.

در مقطع کنونی، با توجه به محدودیت منابع مالی بودجه (ناشی از کاهش دریافتی‌های ارزی و نیز محدود شدن درآمدهای مالیاتی به سبب رکود اقتصادی و رشد منفی اقتصاد) تمایل به کسب منابع مالی از طریق فروش واحدهای دولتی افزایش یافته است.

تفاوت میزان و شدت خصوصی‌سازی‌ها در دو دوره پیش و پس از سال ۱۳۸۵، سوای رشد سطح قیمت‌ها، به مبانی قانونی و مقرراتی برنامه‌های واگذاری برمی‌گردد. مهم‌ترین مبانی قانونی و مقرراتی برنامه واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به بخش‌های غیردولتی در دهه هفتاد شمسی عبارت بودند از: تبصره ۳۲ قانون برنامه اول توسعه، قانون نحوه واگذاری سهام دولتی متعلق به ایثارگران و کارگران مصوب مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۷۳، تبصره ۴۱ قانون برنامه دوم توسعه، تبصره ۳۵ قانون بودجه کل کشور در سال‌های ۱۳۷۷ و ۱۳۷۸، و نیز بند ف از تبصره دوم قانون بودجه کل کشور در سال ۱۳۷۹.

واگذاری‌های سهام دولتی به بخش‌های غیردولتی تا قبل از سال ۱۳۸۵، غیر از مبالغی نسبتاً کم در سال‌های ۱۳۸۱ و ۱۳۸۲ که از طریق رد دیون صورت گرفت، با سه روش به اجرا گذاشته می‌شد: بورس، مزایده، مذاکره. روش بورس عبارت بود از واگذاری سهام شرکت‌های دولتی از مجرای بورس اوراق بهادار به همه خریداران. اما سهام شرکت‌های دولتی در روش‌های مزایده و مذاکره فقط به افراد محدودی واگذار می‌شد و شرایط خاص بنگاه و خریداران مبنای واگذاری‌ها بود. ابلاغ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در خرداد ۱۳۸۴ و سپس تصویب نهایی قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه و اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی بود که از سال ۱۳۸۵ به خصوصی‌سازی‌ها شتاب بخشید.

علاوه بر روش‌های بورس و مذاکره و مزایده، دو روش سهام عدالت و رد دیون نیز در دوره جدید به روش‌های واگذاری افزوده شدند. روش سهام عدالت بر مبنای ایده اعطای سهام به صورت کوپن بود و نه اعطای مدیریت، چندان که فقط مالکیت شرکت‌های دولتی را به گروه‌های هدف که، طبق تعریف، اقشار کم‌درآمد بودند انتقال می‌داد. روش رد دیون نیز عبارت بود از واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به طلبکاران دولت. واگذارکننده سهام با این روش‌ها بخش دولتی بوده است و دریافت‌کننده سهام نیز بخش‌های گوناگون دولتی و خصوصی و تعاونی و عمومی و غیردولتی.

همچنان که سرنوشت بسیاری از واحدهای تولیدی کوچک و بزرگ خصوصی‌سازی نشان می‌دهد، بار خصوصی‌سازی بر دوش کارگران بوده است.

اصلاحات پارامتریک در نظام تأمین اجتماعی

نهم بهمن ماه ۱۳۹۷، طرحی در مجلس اعلام وصول شد؛ طرحی تحت عنوان «اصلاحات پراسنج (پارامتریک) قانون تأمین اجتماعی» که در امتداد طرح‌هایی مانند «گسترش مناطق آزاد و ویژه اقتصادی» کاملاً در تضاد با منافع و حقوق طبقه کارگر قرار دارد.

اصلاحات پارامتریک قانون تأمین اجتماعی که با هدف نجات صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی از بحران قریب‌الوقوع پیشی گرفتن مصارف از منابع، توسط مدیریت سازمان پیشنهاد و به امضای نمایندگان مجلس رسیده، بر این ادعا استوار است که چرا باید کارگران ایرانی بسیار زودتر از هم‌تایان جهانی خود بازنشسته شوند و چرا مدل محاسبه میزان مستمری بازنشستگی به گونه‌ای است که راه فرار را باز می‌گذارد و ضرر بسیاری را متوجه سازمان‌های بیمه‌گر می‌کند.

این همسان‌انگاری یکجانبه که صد درصد به ضرر کارگران ایرانی است، فقط بخشی از واقعیت‌الگوهای اشتغال جهانی را می‌بیند و بخش اعظمی از واقعیت را عمداً نادیده می‌انگارد؛ اینکه کارگران در کشورهای توسعه یافته دیرتر از ایرانی‌ها بازنشسته می‌شوند، یک وجه قضیه است؛ چرا که در سوی دیگر، تفاوت‌های تعیین‌کننده مهم‌تری نیز وجود دارند: اینکه کارگران کشورهای توسعه‌یافته، با مستمری دریافتی خود می‌توانند در سطح قابل قبولی از رفاه زندگی کنند و نیازی به شغل دوم ندارند؛ اینکه از خدمات قابل قبول و مکفی درمانی بهره‌مند اند و از مزایای مانند وام‌های کم‌بهره مسکن بهره‌مند می‌شوند و در نهایت اینکه در سن کهولت، چندان دغدغه معاش و اشتغال فرزندان خود را ندارند. اگر اینها را نادیده بگیریم و فقط به «سن و سابقه بازنشستگی» پردازیم، تنها تعهدات مردم در قبال جامعه را به میزان هم‌تایان توسعه‌یافته آنها بالا برده‌ایم و از تعهدات دولت و نهادهای حاکمیتی در قبال همین مردم صرف‌نظر نموده‌ایم.

جزئیات طرح اصلاحات پارامتریک

این طرح حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای بازنشستگی را از ۲۰ سال به ۲۵ سال ارتقا می‌دهد؛ رشته‌ای از معافیت‌های بیمه‌ای سرمایه‌های کوچک را حذف می‌کند؛ فرمول محاسبه حقوق را از ۲ سال به متوسط ۲۰ سال به صورت پلکانی می‌رساند و نرخ حق بیمه را از ۷ درصد به ۹ درصد افزایش می‌دهد.

این طرح چندین ماده از قانون تأمین اجتماعی را دستخوش تغییرات اساسی می‌سازد؛ از جمله تبصره ماده (۷۷)، تبصره (۱) ماده (۲۸) و مواد (۷۵) و بند (۳) ماده (۸۰)، ماده (۷۶)، قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی تا میزان (۵) نفر کارگر، قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور و قانون بیمه کارگران ساختمانی.

برخی از این اصلاحات به صورت زیر تدوین شده است:

اصلاح تبصره ماده (۷۷)

متوسط حقوق و دستمزد جهت محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از میانگین ضرایب دستمزدی ۵ سال آخر بیمه‌پردازی ضرب در حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در زمان بازنشستگی.

۱- ضریب دستمزدی هر سال از نسبت حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه فرد به حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در همان سال به دست می‌آید.

۲- از ابتدای سال ۹۷، هر سال یک سال به مدت ۵ سال فوق‌اضافه می‌گردد تا در نهایت به آخرین ۲۰ سال بیمه‌پردازی برسد.

اصلاح تبصره (۱) ماده (۲۸) و مواد (۷۵) و بند (۳) ماده (۸۰)

۱- نرخ حق بیمه سهم بیمه‌شده موضوع تبصره یک ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی از ۷ درصد حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه طی دو سال و هر سال به میزان یک درصد افزایش می‌یابد تا به ۹ درصد حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه بالغ گردد.

۲- بیمه‌شدگانی که حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته و از کارافتاده کلی شناخته می‌شوند و همچنین بیمه‌شدگانی که به دلیل حوادث غیرناشی از کار فوت شده و یا از کارافتاده کلی شده و دارای حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه هستند (به شرط آنکه ۹۰ روز آن در ۶ ماه قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار باشد)، از مستمری با رعایت ماده (۱۱۱) قانون بهره‌مند می‌شوند.

منابع مورد نیاز از محل افزایش ۲٪ حق بیمه شده تأمین می‌گردد.

اصلاح ماده (۷۶)

حداقل سابقه پرداخت حق بیمه جهت بازنشستگی وفق بند ۱ این ماده هر سال یک سال افزایش می‌یابد به نحوی که طی ۵ سال از ۲۰ سال به ۲۵ سال برسد.

۱- در مورد بیمه‌شدگانی که طی دوره ۵ ساله افزایش سابقه، شرایط سنی بازنشستگی موضوع این بند را احراز می‌نمایند، میزان سابقه مورد نیاز جهت بهره‌مندی از مستمری بازنشستگی معادل سابقه تعیین‌شده در آن سال خواهد بود.

۲- بیمه‌شدگانی که واجد شرایط سنی بازنشستگی وفق این بند بوده و بین ۱۵ تا ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند، می‌توانند در صورت درخواست، از مستمری بازنشستگی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بهره‌مند گردند.

مستمری‌های بازنشستگی که با رعایت حداقل سابقه پرداخت حق بیمه مقرر در بند (۱) ماده (۷۶) قانون برقرار می‌گردند در هر حال نباید از حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار کمتر باشد.

اصلاح قانون معافیت از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی تا میزان (۵) نفر کارگر

قانون معافیت از پرداخت سهم کارفرمایی کارگاه‌های تولیدی، فنی و صنعتی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

از سال ۱۳۹۷، میزان معافیت ۲۰٪ حق بیمه سهم کارفرمایی کارگاه‌های مشمول این قانون طی ۵ سال به ترتیب ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ درصد کاهش می‌یابد تا به صفر برسد.

اصلاح قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور

۱- کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذیربط سخت و زیان‌آور اعلام گردیده و یا خواهد گردید مکلف اند آن دسته از مشاغل خود را که ماهیتاً سخت و زیان‌آور نبوده و با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره، امکان حذف صفت سخت و زیان‌آوری آن تا رسیدن به سطح استاندارد وجود دارد، از شرایط سخت و زیان‌آوری خارج نمایند. فهرست سایر گروه‌های شغلی موضوع این قانون، به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌گردد.

۲- ظرف یک سال از تاریخ تصویب این قانون، در صورت تداوم شرایط سخت و زیان‌آوری شغل در زمان بازنشستگی بیمه‌شده، کارفرما مکلف است کلیه هزینه‌های مستمری و حق بیمه ناشی از بازنشستگی زود هنگام و همچنین حق بیمه سنوات ارفاقی را به کسر مبالغ دریافتی بابت ۴٪ جزء (۴) بند (ب) این قانون به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

۳- در خصوص مشاغلی که ذاتاً سخت و زیان‌آور بوده و صفت سخت و زیان‌آوری آنها قابل حذف نیست، کارفرما مکلف است صرفاً حق بیمه ناشی از سنوات ارفاقی را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

۴- افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال داشته و حق بیمه دوره مربوطه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخته باشند، به ازای هر سال سابقه اشتغال و بیمه‌پردازی در مشاغل سخت و زیان‌آور از ارفاق سابقه‌ای بهره‌مند می‌گردند. میزان این ارفاق با توجه به نوع شغل و ماهیت و شرایط آن توسط کمیته‌ای که در سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌گردد خواهد بود. حداکثر میزان سوابق ارفاقی در مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آوری آنها قابل حذف است، ۳ ماه به ازای هر سال و تا سقف ۵ سال و در خصوص مشاغلی که صفت سخت و زیان‌آوری آنها قابل حذف نیست حداکثر شش ماه به ازای هر سال و تا سقف ۱۰ سال خواهد بود.

۵- حداقل سن بازنشستگی وفق این تبصره، ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان و حداکثر مجموع سوابق ارفاقی و سوابق پرداخت حق بیمه ۳۰ سال خواهد بود.

۶- اشتغال مجدد بیمه‌شدگانی که براساس این تبصره بازنشسته می‌شوند، تحت هر عنوان ممنوع بوده و آن دسته از بازنشستگان مشمول که مجدداً به عنوان حقوق‌بگیر در کارگاهی به کار اشتغال می‌یابند، ضمن قطع مستمری از استفاده مجدد از این تبصره محروم خواهند شد.

۷- نحوه تعیین سوابق ارفاقی بر اساس مشاغل، اعضای کمیته تشخیص مشاغل و ضمانت‌های اجرایی نحوه ایمن‌سازی کارگاه‌ها و سایر موارد بر اساس آیین‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف ۳ ماه پس از تصویب قانون به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

فصل چهارم: کارگران و تبعیض

بنا به مقاله‌نامه ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار، اعمال هرگونه تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، جنس، عقاید سیاسی، ریشه‌های ملی یا اجتماعی در زمینه‌های استخدام و شغل ممنوع است. ایران این مقاله‌نامه را در سال ۱۹۶۴ پذیرفته است.

حقوق کارگران مهاجر از منظر قوانین جمهوری اسلامی ایران و قوانین بین‌المللی

از جمله مأموریت‌های سازمان بین‌المللی کار دفاع از منافع کارگرانی است که در خارج از کشور خود به کار اشتغال دارند. در اجرای این هدف، چند مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به کارگران خارجی و مهاجر اختصاص یافته است. در این مقاله‌نامه‌ها مقرراتی درباره وضع این کارگران تدوین شده است که برخی از آنها ناظر بر مسائل تأمین اجتماعی است و برخی دیگر معطوف به مسائل عمومی‌تر.

در زمینه تأمین اجتماعی کارگران خارجی و مهاجر، مقاله‌نامه‌های تصویب‌شده عبارت‌اند از:

مقاله‌نامه شماره ۱۹ مصوب ۱۹۲۵ درباره تساوی حقوق کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران خسارت حوادث ناشی از کار

مقاله‌نامه شماره ۴۸ مصوب ۱۹۳۵ درباره حفظ حقوق کارگران

مقاله‌نامه شماره ۱۱۸ مصوب ۱۹۶۲ درباره تساوی رفتار بین کارگران داخلی و خارجی در زمینه تأمین اجتماعی

مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ مصوب سال ۱۹۸۲ که تجدید نظری در مقاله‌نامه شماره ۴۸ محسوب می‌شود.

هدف اصلی مقاله‌نامه‌ها نخست، برقراری تساوی میان کارگران داخلی و خارجی در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی و بیمه‌هاست. و سپس آنکه، کارگر مهاجر بتواند حقوقی را که در کشور خود به دست آورده یا در حال به دست آوردن است، (مثل سابقه خدمت برای استفاده از مستمری) در کشور دیگر حفظ کند. سومین نکته، «اصل رفتار متقابل» است، یعنی کشوری که به مقاله‌نامه ملحق می‌شود، نسبت به رفتار درباره اتباع کشورهای دیگری که به مقاله‌نامه ملحق شده‌اند، در کشور خود به رعایت مقررات مقاله‌نامه متعهد است.

مقاله‌نامه شماره ۹۷ سال ۱۹۴۹ با عنوان «کارگران مهاجر» و مقاله‌نامه شماره ۱۴۳ در سال ۱۹۷۵ با عنوان «مقررات تکمیلی مربوط به کارگران مهاجر»، از زمره مقاله‌نامه‌های خاص و ویژه مربوط به کارگران مهاجر‌اند.

مهم‌ترین جمعیت کارگران مهاجر در ایران شهروندان افغانستانی هستند.

نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۵ جمعیت مهاجران افغانستانی ساکن ایران را ۱/۷ درصد جمعیت کشور و نزدیک به ۱ میلیون و ۳۵۰ هزار نفر اعلام کرده است، حال آن که سرشماری جامع نفوس و مسکن جمعیت آنان را به طور کل بالغ بر ۱/۵ میلیون نفر و ترکیب جنسیتی آن‌ها را حدود ۸۴۵ هزار مرد و ۷۳۹ هزار زن ذکر می‌کند. در همین حال، کمیساریای پناهندگی سازمان ملل جمعیت کل آنان را ۹۴۱ هزار نفر می‌داند. ترکیب سنی به تفکیک جنسیت پناهجویان افغانستانی در ایران نشانگر آن است که حدود ۴۶ درصد این پناهجویان زیر ۲۰ سال و حدود ۶۷ درصد زیر ۳۰ سال سن دارند. بخش بزرگی از جمعیت زیر ۳۰ سال مهاجران افغانستانی در ایران به دنیا آمده یا در ایران بزرگ شده‌اند. نکته دیگر این است که، جمعیت این مهاجران به مراتب جوان‌تر از جمعیت شهروندان ایران است. یکی از دلایل آن، نرخ بالای زاد ولد و به تبع آن پرجمعیت‌تر بودن خانواده پناهجویان افغانستانی است. به همین دلیل در هر خانواده از این پناهجویان، فرد سرپرست و شاغل و درآمدزا باید مخارج تعداد بیشتری را تأمین کند.

با توجه به حذف یارانه بسیاری از کالاها در روند خصوصی شدن خدمات و برخورداری نبودن پناهجویان از توزیع یارانه نقدی، می‌توان نتیجه گرفت که فشار اقتصادی بر خانواده‌های پناهجویان در قیاس با دیگران در سال‌های اخیر شدیدتر

شده است. همچنین اگر به آمار توزیع و پراکندگی این مهاجران در استان‌های کشور رجوع کنیم، می‌بینیم که بیشترین جمعیت آنان در استان تهران ساکن‌اند.

از ۳۱ استان کشور، در ۱۵ استان آذربایجان شرقی و غربی، اردبیل، ایلام، خراسان شمالی، خوزستان، زنجان، کردستان، لرستان، کرمانشاه، کهگیلویه و بویراحمد، چهارمحال و بختیاری، گیلان، مازندران، هرمزگان و همدان، تردد و اقامت کارگران و مهاجران افغانستانی ممنوع است. در استان سیستان و بلوچستان فقط دارندگان پروانه اقامت به تردد و کار مجازند. در استان‌های اصفهان، فارس، سمنان، قزوین، بوشهر، کرمان، مرکزی، خراسان جنوبی، خراسان رضوی و گلستان، مهاجران افغانستانی فقط در مناطقی محدود و معین حق تردد و اقامت دارند. از این رو، تنها در استان‌های تهران، البرز، قم و یزد تردد و اقامت اتباع افغانی با صدور مجوز کار برای آنان مجاز است. در استان یزد نیز تردد و اقامت مهاجران افغانستانی در برخی شهرها مجاز نیست.

جمهوری اسلامی ایران با تلقی کردن این کارگران به منزله مهاجران غیرمجاز سعی کرده است از تعهدهایش به مقابله‌نامه و معاهده‌های بین‌المللی ناظر بر شرایط کار و زندگی کارگران مهاجر طرفه برود. قائل نبودن هیچ‌حقی از جمله حق بیمه اجباری، بیمه بیکاری، بیمه خدمات درمانی، حق سنوات، مرخصی، سقف ساعت کار تعریف‌شده در قانون کار و دیگر مزایای مربوط نظر حق مسکن و غیره برای این کارگران را باید در همین چارچوب ارزیابی و تحلیل کرد؛ زیرا بنا بر معاهده‌های بین‌المللی و مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، کارگرانی که مجوز اقامت و کار دریافت می‌کنند باید مشمول تمام حقوق مندرج در قانون آن کشور شوند؛ کسانی که برای کار در کشوری مجوز اقامت می‌گیرند، مادامی که کاری نیابند باید از کمک‌های ویژه پیش‌بینی‌شده و از جمله بیمه بیکاری برخوردار شوند. ولی نظام جمهوری اسلامی با غیرمجاز اعلام کردن کارگران مهاجر افغانستانی در سی سال گذشته از ادای تمام تکالیف خود در قبال این جمعیت سر باز زده است. هم از این رو جمعیت عظیمی از این کارگران در بدترین مناطق و حاشیه شهرها و در وضعیتی بسیار غیر بهداشتی سکنا گزیده‌اند. مطابق آمارهای رسمی تنها حدود ۶ هزار افغانستانی پروانه کار دائم در ایران دارند که به دلیل هراس افکنی‌های کلیشه‌ای علیه مهاجران، از تردد، آن هم در سطح شهرهای مجاز اعلام‌شده، در ساعات غیر کاری پرهیز می‌کنند.

به طور خلاصه، برخورد کارفرمایان، مأموران و مسئولان دولتی با کارگران مهاجر، و مشخصاً کارگران مهاجر افغانستانی، تبعیض‌آمیز، تحقیرآمیز، پلیسی و امنیتی است. آنها اغلب در شرایط غیر استاندارد، بدون بیمه و حمایت قانون کار می‌کنند؛ وزیر فشار و تهدید دائم اخراج قرار دارند.

• کارگران مهاجر افغانستانی به طور قانونی صرفاً اجازه کار در مشاغلی همچون کارهای ساختمانی و کشاورزی، کوره‌بزی، سنگ‌بری، بازیافت زباله، حفر چاه، قبرکشی، تولید کود شیمیایی و مانند آن را دارند؛ و اشتغال آنها در سوپرمارکت‌ها، رستوران‌ها، میوه‌فروشی‌ها و مانند آن ممنوع است.

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

• دولت ایران به طور نظام‌مند از صدور و تمدید مجوز اقامت مهاجران افغانستانی سر باز می‌زند.

براساس ماده ۱۲۰ قانون کار ایران، اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند، مگر آنکه دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده و مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه پروانه کار دریافت کرده باشند. هرگونه استخدام اتباع خارجی فاقد پروانه کار و یا در کاری غیر از آنچه که در پروانه کارشان ذکر شده، بنا به ماده ۱۸۱ قانون کار با ۹۱ تا ۱۸۰ روز حبس مجازات می‌شود. این رویه، کارگران مهاجر را به پذیرش مشاغل سخت و فاقد استانداردهای کار، با کم‌ترین دستمزد ممکن سوق داده است؛ نرخ بالای حوادث کار در میان کارگران مهاجر افغانستانی به همین دلیل است.

• شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه نیروهای انتظامی ایران حین تعقیب پلیسی، بازداشت، انتقال به کمپ و نهایتاً اخراج کارگران افغانستانی فاقد مدارک، آنها را تحقیر کرده، مورد آزار و شکنجه جسمی قرار می‌دهند. به گفته سعید بیات، مدیرکل امور اتباع و مهاجران خارجی استان تهران نیروی انتظامی به طور میانگین روزانه ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر از اتباع خارجی را برای بازگرداندن به کشورشان به «اردوگاه مراقبتی تهران» تحویل می‌دهد.

کولبران و فقدان قانون

بیکاری و عدم برخورداری از خدمات اجتماعی و بیمه، «کولبری» یا باربری مرزی را به شغل و منبع درآمد ده‌ها هزار خانوار در مناطق کردنشین ایران — استان‌های آذربایجان غربی، کردستان، کرمانشاه و ایلام — تبدیل کرده است. کارشناسان حقوق کار، کولبری در مناطق کردنشین ایران را به طور کلی نتیجه توسعه نیافتگی و سیاست‌های تبعیض‌آمیز حکومت ایران در این مناطق می‌دانند.

نوع برخورد حکومت ایران با کولبران غالباً نظامی و امنیتی است. مقامات جمهوری اسلامی آنها را قاچاقچی می‌نامند. هیچ پوشش قانونی و حمایتی در مورد کولبران وجود ندارد و جایگاه آنها در قوانین کار ایران تعریف نشده است.

دولت ایران مصوبه‌ای را در پایان سال ۹۶ مبنی بر ممنوع شدن کولبری و انسداد مرزها تصویب کرد که بیکاری بیش از ۷۰ تا ۸۰ هزار کولبر و ۶ میلیون کسبه، اصناف و بازاریان مرزنشین منجر شد.

از جمله طرح‌های پیشنهادی دولتی برای حل مشکلات کولبران می‌توان به طرح «ایجاد بازارچه‌های مرزی»، طرح صدور کارت الکترونیکی برای کولبران و قانونی شدن کار آنها اشاره کرد که البته هیچ‌کدام از این طرح‌ها به معنای واقعی اجرایی نشده است. در اسفند سال ۱۳۹۵ نیز زمزمه‌های طرحی مبنی بر بیمه کردن کولبران به گوش رسید که این طرح هم هیچ‌وقت اجرایی نشد.

آنچه در عمل قابل مشاهده است، خشونت نیروهای مرزی علیه کولبران است.

بنا به آمار، طی سال ۱۳۹۶، ۲۱۲ کولبر به دلایل مختلف و از جمله در پی شلیک مستقیم نیروهای نظامی در کردستان کشته و زخمی شدند. در ۹ ماهه اول سال ۹۷ نیز، ۱۷۹ کارگر کولبر در نقاط مختلف مرزی با شلیک مستقیم نیروهای مسلح، انفجار مین، یا سقوط از صخره و ارتفاعات، یا با گرفتار آمدن در برف و سرما و بهمن، کشته و مجروح شدند.

اعمال تبعیض جنسیتی بر کارگران زن

ایجاد برابری جنسیتی در حوزه اقتصاد جدا از این که بخشی از حقوق فرد به شمار می‌رود، برای توسعه و ارتقای بهره‌وری اقتصادی کشورها نیز مهم است. مجمع جهانی اقتصادی نیز با تأکید بر این امر شاخص‌هایی را برای بررسی شکاف جنسیتی در حقوق کار بین زنان و مردان تعیین کرده است:

- مشارکت نیروی کار زن در مقایسه با نیروی کار مرد
- برابری حقوق میان زنان و مردان برای کار برابر
- میزان درآمد دریافتی زنان در مقایسه با مردان
- تعداد قانون‌گذاران، صاحبان مناصب عالی‌رتبه و مدیران زن در مقایسه با مردان
- تعداد کارگران زن حرفه‌ای و فنی در مقایسه با مردان

بنا به گزارش مجمع جهانی اقتصاد درباره شکاف جنسیتی در سال ۲۰۱۸، ایران از لحاظ شکاف جنسیتی در میان کشورهای جهان در رتبه ۱۴۲ قرار دارد.

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

به نقل از گزارش اردیبهشت ۱۳۹۶ مرکز ایران از شاخص‌های اصلی بازار کار، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۵ از ۱۷ درصد به ۱۴٫۹ درصد کاهش یافته است. بنا به گزارش‌های رسمی، نرخ مشارکت اقتصادی مردان حدود ۴ برابر نرخ مشارکت اقتصادی زنان است.

دستگاه‌های حکومتی و نهادهای مذهبی مشخصاً خواستار بازگشت زنان به خانه و اشتغال آنان در مشاغل خانگی هستند. طرح‌های جمهوری اسلامی برای حمایت اشتغال زنان غالباً مختص به مشاغل و کارهای در خانه است. و در عمل، خروج زود هنگام زنان پس از ازدواج و مادر شدن از بازار کار و خانه‌نشین شدن آنها همسو با این روند تبعیض آمیز است.

تبعیض جنسیتی در مورد دستمزد نیز پابرجاست و دولت ایران هیچ اقدام مؤثری در مورد آن انجام نداده است.

مطابق ماده ۳۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی باید یکسان باشد. در عمل اما دستمزد زنان از مردان پایین‌تر است؛ زنان کارگر در مشاغل برابر با کارگران مرد، حقوق مساوی دریافت نمی‌کنند و در بسیاری از موارد مشمول بیمه و افزایش حقوق نمی‌شوند. یکی از انگیزه‌های استخدام زنان در حوزه‌های مختلف دستمزد کمتر آنها نسبت به مردان در کارهای مشابه است.

زنان همچنین از برخی از مشاغل سنگین که صرفاً مبتنی بر نیروی جسمی و فیزیکی است یا موجب مخاطرات جدی برای سلامتی می‌شود، قانوناً محروم شده‌اند.

ماده ۷۵ قانون کار مقرر می‌دارد که 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.

همچنین بنا به ماده ۷۷ قانون کار، در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر دستمزد باید او را به کار مناسب‌تر و سبک‌تری ارجاع دهد. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹ ماه است؛ پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن می‌تواند به کار سابق خود بازگردد و این مدت با تایید سازمان تأمین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. مشکل آنجاست که در قانون کار ایران، هیچ ضمانتی مبنی بر ممنوعیت اخراج و الزام کارفرما به فراهم آوردن شرایط بازگشت به کار زنان پس از مرخصی زایمان وجود ندارد. تحقیقات سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که در مدت یک سال و نیم ۴۷ هزار زن پس از مرخصی زایمان از کار خود اخراج شده‌اند.

دیوان عدالت اداری ایران در سال ۱۳۹۷ بخشنامه ممنوعیت اخراج زنان در دوران بارداری و شیردهی را باطل کرد.

با گذشت چهار دهه پس از انقلاب ۵۷، تحول چشمگیری در جایگاه و وزن زنان در نیروی کار ایجاد نشده است. در برخی حوزه‌ها از میزان دخالت زنان کاسته شده است و در برخی زمینه‌ها مثلاً بخش‌های دولتی با افزایش نقش زنان روبه‌رو بوده‌ایم. به طور کلی، سهم زنان در بازار کار به طور قابل توجهی پایین‌تر از میانگین جهانی است. میزان اشتغال در میان مردان ایرانی اندکی بیش از ۶۴ درصد است، در حالی که سهم زنان در بازار کار نهایتاً به ۱۵ درصد می‌رسد. این در حالی است که میانگین اشتغال زنان در کشورهای شمال آفریقا و خاورمیانه ۲۰ درصد است.

موفقیت‌های زنان ایرانی در تحصیلات عالی نشان‌دهنده ظرفیت و انگیزه آنها برای مشارکت در سپهر اجتماعی است، اما قوانین تبعیض آمیز جلوی آنها را سد کرده است.

کودکان کار

ماده ۷۹ قانون کار ایران، کار کودکان زیر ۱۵ سال را منع کرده است. اگر یک کارفرما کودک زیر ۱۵ سال را به کار بگیرد، متخلف خواهد بود و برای نخستین بار مجازات نقدی، بار دوم مجازات نقدی و حبس و بار سوم علاوه بر این موارد، کارخانه یا کارگاه پلمپ و پروانه کار فرد متخلف ابطال خواهد شد.

در ماده ۸۰ قانون کار، کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ باشد کارگر نوجوان نامیده شده است.

مطابق ماده ۸۴ همین قانون، در مشاغلی که به علت ماهیت یا شرایط کار برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان یا نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام است و تشخیص این امر نیز با وزارت کار و امور اجتماعی است. در نهایت، اگرچه قانون کار ایران حداقل سن کار را ۱۵ دانسته، ابهامات ماده قانونی باعث می‌شود که کودکان زیر ۱۵ سال نیز به کار گرفته شوند.

بیش از ۹۰ درصد کودکان کار بازمانده از تحصیل هستند. و این در حالی است که بنا به اصل ۳۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی، «دولت موظف است وسایل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه (۱۸ سالگی) فراهم سازد.» حتی قانونگذار برای والدینی که مانع از تحصیل کودکان خود شوند یا از تأمین هزینه تحصیل آنان امتناع ورزند ضمانت اجرای کیفری تعیین کرده است.

همچنین به موجب ماده ۴ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان (مصوب سال ۱۳۸۱)، هرگونه صدمه، اذیت و آزار و شکنجه جسمی و روحی کودکان و نادیده گرفتن عمدی سلامت و بهداشت روانی و جسمی و ممانعت از تحصیل آنان ممنوع است و مرتکب به سه ماه و یک روز تا ۶ ماه حبس یا تا ۱۰ میلیون ریال جزای نقدی محکوم می‌شود.

دولت ایران مقاله‌نامه حداقل سن کار سازمان جهانی کار (شماره ۱۳۸) را امضا نکرده، اما در سال ۱۳۷۳ پیمان‌نامه جهانی حقوق کودک را امضا کرده و تعهدات مربوط به کودکان کار و خیابانی را به صراحت پذیرفته است.

ایران همچنین از سال ۱۳۸۰ به مقاله‌نامه ممنوعیت بدترین انواع کار کودکان (شماره ۱۸۲) پیوسته است.

مهم‌ترین وظیفه دولت در این خصوص ایجاد حق هویت برای کودکان، صدور کارت شناسایی و اجازه تحصیل در مدارس است، اما برای کودکان کار در عمل جز سیاست‌های نافرجام ضربتی و سرکوبی گام دیگری برداشته نشده است. کارگران شاغل در کارگاه‌های خانوادگی که کارفرمای آن‌ها، همسر یا بستگان و خویشاوندان نسبی درجه یک باشند، مشمول قانون کار نیستند در نتیجه حداقل سن کار در مورد چنین کارگرانی رعایت نمی‌شود.

راه‌حل اصلی نهادها و سازمان دولتی برای حل مشکل کودکان کار، «طرح ساماندهی کودکان کار» (مصوب ۱۳۸۴ هیئت وزیران) است. فعالان حقوق کودک نگران و منتقد برخورد خشونت‌آموز نیروهای پلیس و ماموران شهرداری به عنوان عاملان اجرایی این طرح اند.

اگرچه آمار دقیقی از کودکان کار در ایران وجود ندارد، اما مشاهدات حاکی از افزایش شمار آنهاست. مقامات و مسئولان حکومتی تعداد کودکان کار را دو میلیون نفر تخمین می‌زنند. اما فعالان حقوق کودکان از وجود ۵ تا ۷ میلیون کودک کار در ایران خبر می‌دهند؛ نیمی از این کودکان کار مهاجر اند.

منابع:

- در متن فوق از منابع زیر مستقیم و یا غیر مستقیم استفاده شده است:
- ۱: اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران.
 - ۲: قانون کار جمهوری اسلامی ایران، سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
 - ۳: کتاب «تاریخچه و سیر تحول حقوق کار»، دکتر سید محمد هاشمی.
 - ۴: درآمدی بر حقوق کار در ایران و نقد قانون کار، انتشارات حزب توده ایران.
 - ۵: صفحه حقوق کارگران در ایران، بنیاد رسانه ای زمانه، سایت رادیو زمانه.
 - ۶: «چرا کارگران ایرانی با لایحه اصلاح قانون کار مخالفند؟»، سایت رادیو زمانه.
 - ۷: «خصوصی‌سازی یک پروژه شکست‌خورده است» سمینار فریبرز رئیس دانا، پرویز صداقت، محمد مالجو، سایت میدان.
 - ۸: «قانون کار یا قانون بیکاری» فریبرز رئیس دانا و محمد مالجو. فصلنامه گفتگو شماره ۴۹.
 - ۹: «لایحه علیه قانون» فرشاد اسماعیلی، سایت نقد اقتصاد سیاسی.
 - ۱۰: «چالش‌های پیش روی تشکل‌های کارگری» حسین اکبری، وبلاگ کار در ایران.
 - ۱۱: «تشکل مستقل کارگری در قانون نداریم» متن سخنرانی فرشاد اسماعیلی در خانه اندیشمندان علوم انسانی، سایت انصاف نیوز.
 - ۱۲: «محاسبه عادلانه مزد یا چیدمان مهندسی‌شده به نفع دولت و کارفرمایان؟» گزارش نسرين هزاره مقدم در سایت خبرگزاری ایلنا.
 - ۱۳: «حذف تأمین اجتماعی به نفع کارفرمایان» مرضیه امیری، سایت میدان.
 - ۱۴: «تعدیل ساختاری مغایر با الگوی توسعه ملی»، سایت ناصر زرافشان.