

# حقوق ما

ما از عدالت سهمی داریم

سال هفتم، شماره ۲۴ / ۱۹۹ تیر ۱۴۰۲ / ۱۵ ژوئیه ۲۰۲۳

حقوق کارگران در قوانین ایران



## در این شماره می‌خوانید:

تشکیل و عضویت در سندیکا، یک حق بشری است

سندیکاهای کارگری شالوده یک جامعه مدنی پویا هستند

روابط کارفرما و کارگر در قوانین حقوقی و جزایی جمهوری اسلامی ایران

احزاب سوسیال دمکرات در اروپا سندیکاهای کارگری را ناکارآمد کرده‌اند

روابط کارفرما و کارگر در قوانین جمهوری اسلامی ایران

**ما از عدالت سهمی داریم**

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر

**صاحب امتیاز و مدیر مسئول:** سازمان حقوق بشر ایران / محمود امیری مقدم

**سر دبیر این شماره:** مریم غفوری

**تحریریه:** محمد مقیمی، علی‌اصغر فریدی، سیروان منصوری

**صفحه بندی:** ماهور خوش قدم

**تماس با مجله:** mail@iranhr.net

**حقوق ما در ویرایش مطالب آزاد است!**

یادداشت هایی که از روزنامه نگاران و اشخاص دریافت می شود نظر شخصی آنان است  
و دیدگاه مجله حقوق ما نیست.

## تشکیل و عضویت در سندیکا، یک حق بشری است



محمد مقیمی

یکی از موضوعات مهم حقوق بشر، حق کار و حقوق کارگران است. برخی از شارل فوریه

(François Marie Charles Fourier) به عنوان کسی که برای نخستین بار حق کار را مطرح کرده است، یاد می‌کنند. وی گفته است: «سیاستمداران حقوق بشر را می‌ستایند، ولی مهم‌ترین حق را که حق کار است، نادیده می‌انگارند». حق بر کار و اشتغال، یکی از مهمترین موضوعات حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (نسل دوم حقوق بشر) است، در وصف اهمیت آن، همین بس که برخی نویسندگان از پدیده‌ی بیکاری به عنوان یکی از مهمترین چالش‌های جهان معاصر و مدرنیته یاد می‌کنند. تشکیل سازمان جهانی کار به عنوان نخستین سازمان بین‌المللی از نخستین نمادهای شکل‌گیری جامعه و حقوق بین‌الملل بوده است.

اما حقوق اصناف گوناگون از جمله کارگران از طریق تشکیل انجمن، اتحادیه، سندیکا و دیگر تشکلهای اجتماعات تحقق می‌یابد. در همین راستا، سازمان بین‌المللی کار در تعریف سندیکای کارگری می‌گوید: «سازمانی که به صورت مستقل و داوطلبانه، از کارگران یک حرفه یا صنعت، بدون توجه به تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسیتی و قومی، برای حمایت از منافع جمعی کارگران و ارتقای موقعیت اجتماعی، اقتصادی، رفاهی و موقعیت استخدامی و شرایط حقوق و دستمزد

آن‌ها تشکیل می‌شود». منظور از داوطلبی بودن که در این تعریف بدان اشاره شده است، آزاد بودن اشخاص در عضو شدن یا عضو نشدن در یک سندیکا است. در واقع، صاحبان قدرت از جمله کارفرمایان یا حکومت نباید مانع از عضو شدن کارگران در سندیکاهای کارگری شوند. همچنین، نباید آنان را برای عضویت در سندیکاها مجبور کنند. مراد از مستقل بودن نیز، این است که دولت‌ها حق دخالت در امور سندیکاهای کارگری را نداشته باشند. در غیر اینصورت، این نهاد از کارکرد اصلی خود خارج شده و به ابتذال کشیده می‌شود. در واقع، حکومت‌های دیکتاتور و تمامیت‌خواه سعی دارند در نهادهای مدنی از جمله سندیکاها نفوذ کرده و استقلال آنان را از میان بردارند، تا دامنه حکمرانی‌شان را در جزئی‌ترین امور گسترش دهند و مانع از قدرت گرفتن یا مشارکت مردم از جمله کارگران گردند.

سندیکاهای کارگری به عنوان یک نهاد صنفی در جوامع دموکراتیک در راستای ارتقاء حقوق بشر بطور مشخص حقوق کارگران از اهمیت بسزایی برخوردار هستند. سندیکاها از حقوق اقتصادی و اجتماعی کارگران حمایت می‌کنند و در این راستا در سیاست‌گذاری‌ها و تصویب قوانین عادلانه در خصوص جامعه کارگری تاثیرگذار هستند. در نگاهی کلی اهداف سندیکاهای کارگری به شرح زیر است:

ایجاد ساختار دستمزد مناسب

بهبود شرایط کار

فراهم کردن محیط مناسب کار

ایجاد امنیت شغلی

حل اختلافات مربوط به کار

باشد و (وجود آن‌ها) در یک جامعه دموکراتیک و برای مصالح و امنیت ملی یا نظم عمومی و یا حفظ حقوق و آزادی‌های افراد دیگر ضرورت داشته باشد.

تاکید این ماده بر اعمال محدودیت (البته این محدودیت‌ها باید بسیار استثنایی باشند) به موجب قانونی که در فرایندی دموکراتیک وضع شده باشد، از اهمیت بسزایی برخوردار است. چه اینکه حقوق بشر از جمله حق کار و حقوق کارگران تنها در پرتو دموکراسی محقق می‌شود، اگر نه صرف قانون خوب یا بدون ضمانت اجرا می‌ماند، یا حکمرانی مستبد با وضع قوانین جدید، حقوق بنیادین شهروندان را محدود و نقض می‌کند.

عضویت در سندیکای کارگری مورد شناسایی قوانین اساسی بیشتر کشورها قرار گرفته است. در اصل ۲۶ قانون اساسی کشورمان نیز بر آزاد بودن احزاب و جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده و آزادی عضویت در آن‌ها تصریح شده است. اصل ۲۷ این قانون نیز به روشنی بر آزاد بودن تشکیل اجتماعات و راهپیمایی‌ها تأکید می‌کند. اما جمهوری اسلامی هیچگاه این اصول قانون اساسی که خودش تصویب کرده، رعایت نکرد و در قامت یک حکومت مستبد و تمامیت‌خواه مذهبی-ایدئولوژیک از آغاز پیدایش تمام‌قد در برابر نهادهای مدنی از جمله سندیکاهای کارگری ایستاده است. بدین منظور، یا از تاسیس سندیکاهای کارگری جلوگیری کرده یا با نفوذ در آن‌ها، این نهاد صنفی را از کارکرد اصلی خود خارج کرده است.



منافع اقتصادی و اجتماعی فرد است. هیچ محدودیتی جهت اعمال این حق وجود ندارد، مگر آنکه (این محدودیت‌ها) در یک جامعه دمکراتیک، برای مصالح و امنیت ملی یا نظم عمومی و یا حفظ حقوق و آزادی‌های افراد دیگر ضرورت داشته باشد و بوسیله قانون صورت گیرد.

ب: اتحادیه‌ها حق دارند که فدراسیون‌ها و یا کنفدراسیون‌های ملی تشکیل دهند و نیز از حق پیوستن به سازمان‌ها و اتحادیه‌های بین‌المللی برخوردار باشند. ج: اتحادیه‌ها بدون هیچ محدودیتی حق فعالیت آزاد دارند، مگر آنکه (این محدودیت‌ها) بموجب قانون

اتحادیه‌ها نیز شرکت کند». ماده ۲۸ اعلامیه یادشده نیز بیان می‌دارد: «هر کس حق دارد برقراری نظم را بخواهد که از لحاظ اجتماعی و بین‌المللی، حقوق و آزادی‌هایی را که در این اعلامیه ذکر شده است، تأمین کند و آن‌ها را اجرا کند». افزون بر آن، ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که ایران نیز بدان پیوسته است مقرر می‌دارد: «۱- دولت‌های عضو این میثاق متعهد و متضمن می‌گردند که:

الف: هر کس حق تشکیل اتحادیه صنفی و یا پیوستن به اتحادیه صنفی با انتخاب خود را دارد. (تشکیل و یا پیوستن به اتحادیه) بمنظور دستیابی و حفظ

ایجاد پیمان‌های جمعی عضویت در سندیکای کارگری مورد شناسایی اسناد بین‌المللی حقوق بشری قرار گرفته است. برابر بند «الف» ماده ۲۰ اعلامیه جهانی حقوق بشر، «هر کس حق دارد آزادانه مجامع و جمعیت‌های مسالمت‌آمیز تشکیل دهد». بند الف ماده ۲۱ اعلامیه پیش‌گفته نیز بیان می‌دارد: «هر کس حق دارد که در اداره امور عمومی کشور خود، خواه مستقیم و خواه بوسیله نمایندگانی که آزادانه انتخاب شده باشند، شرکت کنند». همچنین، بند د ماده ۲۳ این اعلامیه می‌گوید: «هر کس حق دارد برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در

## سندیکاهای کارگری شالوده یک جامعه مدنی پویا هستند



علی اصغر فریدی

میان منافع و خواست کارگران با کارفرما/صاحب سرمایه، همواره اختلاف وجود دارد؛ کارفرما بیشتر در پی کاهش هزینه و مخارج و استخدام ارزانتر نیروی کار به منظور افزایش سود است از دیگر سو، کارگران می‌خواهند وضع محیط کار بهتر و دستمزدها عادلانه‌تر شود؛ اما به باور سرمایه‌دار این به معنای کاهش سود است. در این میان، سندیکا یا اتحادیه کارگری یکی از مهمترین راه‌های چانه‌زنی با کارفرما و مقاومت در برابر اوست. سندیکا افزون بر این یکی از مهمترین ابزارهای پیکار صنفی است، شالوده یک جامعه مدنی پویا نیز به حساب می‌آید.

سخنان بالا بخشی از صحبت‌های نیره انصاری، حقوقدان، متخصص حقوق بین الملل و مدافع حقوق بشر است در رابطه با تشکلهای کارگری در قوانین ایران، در مصاحبه با مجله حقوق ما، متن نوشتاری این مصاحبه به صورت کامل در زیر آمده است.

### قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صورت کلی مفاهیم کار، کارگر و کارفرما را چگونه تعریف کرده و چگونه در این قانون از حقوق کارگر حمایت شده است؟

در سال ۱۳۶۹ قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام مصوب گردید. گسترده شمول این قانون بر کلیه کارفرمایان، کارگران کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مقرر و به حیث نظری آنان را زیر چتر حمایتی حقوق کار و قانون کار دانسته است.

در ماده ۲ این قانون به تعریف، مفهوم و تحلیل کارگر پرداخته است که برمبنای آن مقرر می‌دارد: «کارگر از منظر این قانون کسی است که [به هر عنوان] در مقابل دریافت حق‌السعی، اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.» به استناد گستره شمول ماده ۱ قانون کار جمهوری اسلامی، عنوان کارگر همه مشاغل انجام دهنده کار در موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی را دربر می‌گیرد و حتا ممکن است شامل یک وکیل، استاد دانشگاه؛ پزشک، مهندس و ... نیز شود که در کارگاه‌های ویژه متناسب با شغل خود، اقدام به انجام کار می‌نمایند.

بنابراین از تعریف کارگر می‌توان به نکاتی چند رسید: ۱- کارگر

شخص حقیقی است و اشخاص حقوقی نمی‌توانند کارگر قلمداد شوند. ۲- عبارت [به هر عنوان] در تعریف یاد شده بدین معناست که عنوان شخص، اهمیتی در انطباق یا عدم انطباق با کارگر بودن ندارد. برای نمونه؛ یک پزشک، وکیل، پژوهشگر و ... می‌توانند از دید این قانون کارگر محسوب گردند. ۳- عبارت [حق‌السعی، اعم از مزد، حقوق...] متناظر است بر اینکه کارگر شخصی است که کار و عملش جنبه تبرع و رایگانی ندارد، بل، در مقابل انجام کار، مزد دریافت می‌کند. ۴ - عبارت [حق‌السعی...] تناظر دارد بر اینکه عنوان دریافتی کارگر نقشی در ایجاد یا عدم ایجاد رابطه کاری ندارد و آنچه برجسته می‌نماید، رابطه کاری معوض است و هرگونه مزایایی که در قبال انجام کار به کارگر تعلق گیرد، حق‌السعی است مانند؛ حق سکونت در قبال انجام کار. ۵- عبارت [به درخواست کارفرما] بیانگر این نکته است که کارگر، کار خود را تحت تبعیت و دستور کارفرما انجام می‌دهد. در حقیقت بنابر اصطلاح بکار رفته در ماده ۲ مبنی بر «به درخواست کارفرما» و «دریافت حق‌السعی» می‌توان گفت؛ کارگر شخصی است که نیروی کار خود را به درخواست کارفرما در اختیار وی قرار داده و در مقابل انجام آن کار، حق‌السعی یا مزد دریافت می‌کند.

بدین اساس در خصوص تبعیت کارگر از کارفرما با دو نوع تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی در باره کارگر روبرو هستیم. - تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما: با توجه به اینکه اداره و مالکیت مکان/کارگاه در اختیار کارفرما قرار دارد، پس از اینکه کارگر در کارگاهی استخدام گردید، تحت الشعاع مالکیت و مدیریت کارفرما قرار می‌گیرد و بر این پایه، کارگر وظیفه و مسئولیت دارد به موجب دستورالعمل‌ها و درخواست‌های کارفرما اقدام به انجام کار نموده و وظایف کاری خویش را بدرستی به انجام رساند؛ درصورت عدول از انجام کار یا سوء عملکرد کارگر، آثار و پیامدهایی برای وی موجود گردد که از جمله می‌توان به اخراج کارگر اشاره نمود که این مفهوم بیانگر «تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما/ انجام کار به دستور کارفرما» است. افزون بر این برابر با ماده ۳ قانون یاد شده: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر یا کارمند به درخواست او در برابر دریافت «حق‌مزد» کار می‌کند.» از این بیش مدیران و مسئولان و کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه یا... هستند، نماینده کارفرما محسوب شده و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مورد نظر در قبال کارگر بر عهده می‌گیرند.

البته در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است. به دیگر سخن، قانون کار اساسی‌ترین قانونی است که از حقوق کارگران حمایت می‌کند. و مبنای ارتباط کاری میان کارگر و کارفرما، قرارداد

کتبی یا شفاهی است که میان آنان تنظیم و منعقد می‌گردد برپایه ماده ۷ این قانون. از منظری دیگر، تمام کارگرانی که به واسطه قرارداد کار، به کار گرفته می‌شوند از حمایت‌های قانون کار باید برخوردار شوند. معنا اینکه قانون کار با هدف حمایت از حقوق کارگران در نحوه محاسبه مبلغ حق‌السعی آنها مدخلیت می‌یابد. پس حق‌السعی کارگران باید با توجه به شرایط و تشریفاتی تعیین گردد که در قانون تنصیص یافته است.

### نقش سندیکا‌های کارگری در دفاع از حقوق کارگران به چه شکل است؟ جایگاه سندیکاها در قوانین جمهوری اسلامی تعریف شده است؟

پیش از بهمن ۵۷، قانون کار سال ۱۳۳۷ فعالیت سندیکایی کارگران را به رسمیت شناخت. در ماده ۲۵ قانون کار که در سال ۱۳۳۷ در مجلس شورای ملی 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 آمده است که سندیکاها، اتحادیه و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و تنها 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 خصوص پاک بودن محیط کار اظهارنظر کرده و در بهداشت و ایمنی شرایط زندگی خود مداخله کنند. پس از بهمن ۵۷ و با تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹، شرایط حقوقی تشکلیابی صنفی کارگری تغییر کرد. در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، سه نهاد برای تشکلیابی صنفی کارگران مجاز شمرده شده است: «شورای اسلامی کار»، «انجمن‌های صنفی» و «نمایندگان کارگران»؛ برابر همین قانون اما کارگران یک واحد تولیدی تنها مجاز به داشتن یکی از این سه نوع تشکل هستند. سندیکا یا اتحادیه کارگری، تشکل صنفی مستقل و دموکراتیک کارگران است با هدف دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی و بهبود کمی و کیفی وضع معیشتی و رفاهی آنها. سندیکا از به هم پیوستن داوطلبانه کارگران در واحدهای تولیدی، اقتصادی و خدماتی بدون توجه به باورهای عقیدتی، مذهبی، سیاسی و تعلقات ملی، جنسیتی و سنی آنان شکل می‌گیرد! در واقع سندیکا پل ارتباطی گذر از قلمروی حقوق خصوصی به حوزه حقوق عمومی است: گذر از کارگر به عنوان فرد به عنوان کارگر و به عنوان یک

طبقه.

میان منافع و خواست کارگران با کارفرما/صاحب سرمایه، همواره اختلاف وجود دارد؛ کارفرما بیشتر در پی کاهش هزینه و مخارج و استخدام ارزانتر نیروی کار به منظور افزایش سود است ازدیگر سو، کارگران می‌خواهند وضع محیط کار بهتر و دستمزدها عادلانه‌تر شود؛ اما به باور سرمایه‌دار این به معنای کاهش سود است. در این میان، سندیکا یا اتحادیه کارگری یکی از مهمترین راه‌های چانه‌زنی با کارفرما و مقاومت در برابر اوست. سندیکا افزون بر این یکی از مهمترین ابزارهای پیکار صنفی است، شالوده یک جامعه مدنی پویا نیز به حساب می‌آید.

وظایف سندیکا؛ هدف اصلی از تشکیل سندیکا و اتحادیه ایجاد انسجام در صفوف اعضا و دفاع از حقوق صنفی و اقتصادی تشکیل دهندگان در برابر کارفرما است. در اینجا کارفرما می‌تواند هم شخص باشد و هم دولت. سندیکا باید متعهد باشد که مطالبات کارگران را با دقت و در چارچوب اساسنامه دنبال می‌کند. برنامه‌ریزی برای هماهنگی و پیگیری کارها و برپایی شورای حل اختلاف برای رفع تنش‌های داخلی؛ تدوین دستورالعمل کاری برای دسترسی به اهداف تعیینی؛ بررسی و شناسایی موانع برای تحقق مطالبات؛ کوشش و چانه‌زنی برای اصلاح قوانین و مقررات فضای کار؛ ایجاد صندوق‌های بیکاری برای کمک به کارگران؛ مقاومت در برابر اخراج اعضا توسط کارفرما؛ برنامه‌ریزی اعتصاب و آموزش کارگران برای تاثیرگذاری هر چه بیشتر اعتصاب؛ ایجاد هیئتی برای مذاکره با کارفرما در صورت اختلاف میان کارگر و کارفرما پیگیری وضعیت کارگران مصدوم و اخراجی و وضعیت بیمه آنان؛ دفاع از اصول اساسی حقوق کارگر از جمله بهبود شرایط کاری، ارتقای بهداشت محیط کار، رسیدگی به کیفیت و کمیت تغذیه، حمل و نقل مناسب و در دسترس، دستمزد عادلانه، کاهش ساعت کار.

سال ۱۲۸۴ کارگران یک چاپخانه در تهران نخستین گام را برای ایجاد سندیکای مستقل برداشتند. کما این که در اصل ۲۱ متمم قانون اساسی مشروطه آمده بود که فعالیت اجتماعات و انجمن‌ها چنانچه مخل نظم نباشد مانعی ندارد. سال ۱۲۹۷ سندیکای کارگران چاپخانه‌های تهران اعلام موجودیت کرد. تا سال ۱۲۹۸ مجموعه سندیکا‌های خبازان، نانوایان، کفاشان، رفتگران، قنادیان و چاپخانه‌ها در تهران بود. نخستین بار سال ۱۲۹۸ سندیکای چاپخانه‌های تهران به منظور بهبود اوضاع کار و کاهش ساعت کار اعلام اعتصاب کرد.

سال ۱۲۹۹ شورای مرکزی سندیکای کارگران با حضور نمایندگان حدود ۱۵ سندیکا در تهران برگزار شد. در خرداد ۱۳۰۰ همه سندیکا‌های ایران در شورای مرکزی سندیکا‌های حرفه‌ای متحد

شدند که گام بلندی در جنبش صنفی و مبارزاتی طبقه کارگر به حساب می‌آمد. این شورا بر وضع کارگران صنعت نفت که تحت استثمار قوای اشغالگر انگلیس بودند تمرکز بیشتری داشت. این شورا تا سال ۱۳۰۴ حدود ۳۰ هزار کارگر را پوشش می‌داد و شورا افزون بر خواسته‌های صنفی به مطالبات و دغدغه‌های سیاسی و اجتماعی نیز توجه داشت.

اما در پی رخدادهای پس از بهمن ۱۳۵۷، به ویژه پس از وقایع خرداد ۱۳۶۰، عناصر مستقل سندیکاها تصفیه و شورا‌های اسلامی کار و اتحادیه‌های دولتی جایگزین سندیکاها و شورا‌های مستقل شدند. جنبش سندیکایی دوباره افول کرد و مقاومت در برابر تدوین قوانین به نفع سرمایه هزینه سنگینی را بر دوش فعالین کارگر گذاشت. از دهه ۱۳۸۰، دوره تازه‌ای از تأسیس و تشکیل سندیکا‌های مستقل کارگری آغاز شد. اواخر سال ۱۳۸۳، چندتن از کارگران شرکت اتوبوسرانی تهران و حومه با کمک «هیأت مؤسس سندیکا‌های کارگری» و با استناد به مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار– که آزادی تشکلهای کارگری و چانه‌زنی دسته جمعی/اعتصاب را برای کشورهای عضوین سازمان الزامی می‌داند تصمیم گرفتند سندیکای کارگران این شرکت را بازگشایی کنند. این سندیکا در سال ۱۳۳۶ تأسیس شده بود، اما پس از بهمن ۵۷ تعطیل و جای خود را به شورا‌های اسلامی کار و خانه کارگر داده بود! در آبان ماه ۱۳۸۶ و پس از موجی از حرکت‌های اعتراضی کارگران مجتمع کشت و صنعت نیشکر هفت تپه در سال‌های ۱۳۸۴ و ۱۳۸۵ حدود ۲۵۰۰ تن از کارگران این مجتمع در نامه‌ای به مدیر کل کار استان خوزستان خواستار بازگشایی سندیکای خود شدند که پیشتر در سال ۱۳۵۳ تأسیس شده بود. برخورد شورای تأمین استان خوزستان به این مسأله امنیتی بود و کسانی که نامه بازگشایی سندیکا را امضا کرده بودند، بازداشت شدند. با این وجود، هیأت بازگشایی این سندیکا در اردیبهشت ۱۳۸۷ به صورت علنی اعلام موجودیت نمود. درآبان ۱۳۸۷ با رأی‌گیری عمومی کارگران، سندیکای کارگران شرکت نیشکر هفت تپه، به رغم مخالفت‌های فراوان وزارت کار و هشدارهای وزارت اطلاعات، به طور رسمی بازگشایی شد.

در فاصله سال‌های ۸۸ تا ۹۸، دهها تشکل اتحادیه‌های مستقل در میان معلمان و بازنشستگان ایجاد شد که موجب افزایش حساسیت امنیتی و دستگیری و بازداشت و صدور احکام نسبت به فعالان کارگری شده بود. از سال ۹۷ پس از بزرگترین شوک ارزی تاریخ اقتصاد ایران، اعتصاب و تجمع کارگری در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدها، کاهش ظرفیت تولید، اخراج کارگران و خصوصی‌سازی برپا شد. اوج اعتراضات در پاییز ۱۳۹۷ بود و البته هنوز ادامه دارد.

از این بیش ایران یکی از بنیانگذاران سازمان بین‌المللی کار در سال

۱۹۱۹ میلادی بوده، و تا سال ۱۳۵۷ شمسی، یازده مقاله‌نامه از این سازمان را امضا کرده و به تصویب مجلس شورای ملی رسانده و در چند دوره گذشته نمایندگان دولت ایران به عنوان یکی از اعضای اصلی در هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار حضور و نقش داشته‌اند، اما جمهوری اسلامی هنوز مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ که بر آزادی تشکلهای، حق سازمان‌یابی کارگری و چانه‌زنی دسته جمعی دلالت دارد، و ۱۳۸ مقاله‌نامه حداقل سن کار را هنوز امضا نکرده است. نپیوستن رژیم اسلامی به این سه مقاله‌نامه، یک پرونده بزرگ است که پیگیری آن می‌تواند به باز شدن پرونده‌ای بزرگ علیه جمهوری اسلامی در سازمان بین‌المللی کار منجر شود و این رژیم را وادارد که در قبال نقض مقاله‌نامه‌های یاد شده، پاسخگو باشد. گرچه به موجب اصول و حقوق بنیادین کار تمام دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار ملزم به اجرای این مقاله‌نامه‌های بنیادین حقوق کار هستند، اعم از اینکه به این ۸ مقاله‌نامه بنیادین پیوسته باشند، یا پیوسته نباشند.

بنابراین هدف سیاسی از بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار، حمایت جامع از حق جمعی کارگران و پیشگیری از عدم اجرای شرایط بنیادین کار با توسل به توجیه عدم امضای مقاله‌نامه‌ها بوده است. از این بیش هفت سندیکای عمده‌ی کشورهای فرانسه، سوئیس و سوئد با انتشار بیانیه‌ای از گردهمایی فعالان کارگری ایرانی در نهم ژوئن ۲۰۲۳ در ژنو با خواست محوری اخراج نمایندگان رژیم اسلامی از اجلاس جهانی کار و در دفاع از کارگران حمایت کردند.

حقوق بنیادین کار که در «سازمان بین‌المللی کار» ILO/International Labour Organization، برای تضمین و حمایت از حقوق و حیثیت انسانی کارگران در برابر استثمار و بهره‌کشی به رسمیت شناخته شده عبارتند از: حق ممنوعیت کار اجباری، حق تعیین حداقل سن مجاز برای کودک، حق برابری در استخدام. اشتغال، حق بهره‌مندی از دستمزد برابر برای کار، حق ممنوعیت کار کودکان در کارهای سخت، حق تشکیل آزادانه سندیکاها و اتحادیه‌های صنفی و کارگری، حق بهره‌مندی از ابزار چانه‌زنی دسته جمعی یا همان حق اعتصاب.

### موضوعاتی مانند بیمه، قرارداد، میزان حقوق ماهیانه، بازنشستگی، از کارافتادگی کارگران و موارد مشابه آن در قانون چگونه تضمین شده است؟

به موجب ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار عبارت است 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. تبصره ۱ حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت

### بر حسن اجرای آنها هستند؟

در تبصره ماده ۴۱ به این موضوع تاکید شده است که «کارفرمایان موظف‌اند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند». و نیز کارفرمایان مکلف‌اند پیش از بهره‌برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تایید «شورای عالی حفاظت» فنی انجام داده و مدارک مربوط را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند. (ماده ۸۹)

بر مبنای مواد ۹۱ و ۹۲ و ۹۵ کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلف هستند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل مورد نظر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد یاد شده نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند. همچنین کارفرمایان موظف به تشکیل پرونده پزشکی افرادی که در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند بوده و حوادث ناشی از کار را باید در دفتر ویژه‌ای که توسط وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌شود، ثبت گردیده و به اداره کارو امور اجتماعی محل برسانند. افزون بر مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار که بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدها هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مورد نظر به حیث کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. مرجع رسیدگی به چنین پرونده هایی نهاده قضایی است.

در رابطه با تعهدات کارگران نسبت به کارفرمایان هم آمده است، هرگاه کارگر در انجام وظائف محوله کوتاهی ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار افزون بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر



به هر روی کارگر به حیث دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود. این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی به طور علی‌الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید. از این بیش براساس موادی چند از قانون کار، در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

**تعهدات کارفرما نسبت به کارگر و بالعکس در قانون چگونه تعریف شده است؟ چه دستگاه یا ارگان‌هایی، مسئول نظارت**

آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید. همچنین مواد ۳۱ و ۳۲، این قانون در خصوص مزایای دریافتی کارگر در هنگام از کار افتادگی یا بازنشستگی. در ماده ۳۱ به این نکته اشاره شده است که «چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه افزون بر مستمری، از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود.»

در ماده ۳۲ قانون کار نیز درباره مزایای دریافتی کارگر در هنگام کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از پایان کار، به این نکته اشاره شده است که «اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه 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 نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید» البته تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌هایی که محصول کار و یا غیر کار و یا فوت کارگر و میزان کوتاهی کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منتج به پایان یافتن قرارداد کار می‌شود، به موجب ضوابط و به پیشنهاد وزیرکار و امور اجتماعی توسط هیئت وزیران مصوب خواهد شد. (ماده ۳۳) بنابر ماده ۱۴ در خصوص توقف انجام تعهدات بطور موقت و توسط یکی از متعاهدین، که موجب تعلیق قرارداد کار شده و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد. و برحسب تبصره ۱ (اصلاحی ۱۳۸۳/۰۱/۳۰)، مدت خدمت نظام وظیفه شاغلین مشمول قانون کار یا شرکت داوطلبانه آنان در جبهه پیش از اشتغال و یا حین اشتغال جزو سوابق خدمتی آنان نزد سازمان تامین اجتماعی محسوب می‌گردد. اعتبار مورد نیاز برای اجرای این قانون از محل دریافت میانگین حق بیمه دو سال آخر فرد بیمه شده تامین می‌گردد. تبصره ۲ آن دسته از بیمه‌شدگانی که مشمول اصلاحیه تبصره (۲) ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰/۰۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام هستند با اشتراط این امر که خدمت نظام وظیفه خود را در جبهه‌های جنگ هشت ساله ایران و عراق، طی نموده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند سوابق خدمتی آنان جزء کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود.

همچنین در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش‌بینی که وقوع آن، از اداره طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور

موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد یاد شده با وزارت کار و امور اجتماعی است. (ماده ۱۵). قرارداد کارگری توقیف می‌گردد در زمانی که توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد. (ماده ۱۷)

در ادامه و برپایه ماده ۱۸؛ چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است افزون بر جبران ضرر و زیان وارده که به موجب حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. (۱۸)

مساله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قراردادکار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱ – کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است. تبصره ۲ – موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیرکار و امور اجتماعی خواهد رسید.

**میران حداقل دستمزدها را چه نهادی تعیین میکند؟ چگونه تصویب و اجرا می‌شود؟ ارگانه‌ای دخیل در این پروسه کدام نهادها هستند؟ نحوه نظارت بر انجام آنها به چه شکل است؟** قانون کار، شورای عالی کار را موظف نموده تا همه ساله، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به دو معیار تعیین و تصویب کند؛ نخست؛ اینکه حداقل مزد کارگران باید با توجه به تورم اعلامی بانک مرکزی اعلام شود.

به استناد معیار دوم؛ نیز، تعیین حداقل مزد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده کارگری تامین شود که به موجب تعریف سازمان جهانی کار (ILO) تعداد متوسط یک خانواده کارگری ۴ تن اعلام شده است

بررسی تاثیر شاخص «تورم» در حداقل دستمزد کارگران طی یک دهه اخیر نشان می‌دهد، حداقل مزد تنها در سال‌های ۸۵، ۸۶، ۸۹ و ۹۵ بیش از نرخ تورم دوازده ماهه تعیین شده است و در سال‌های ۸۷، ۸۸، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳ و ۹۴ میزان افزایش، کمتر از نرخ تورم بوده است!

براین اساس 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 – حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲ – حداقل مزد بدون آن که 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.

تبصره – کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید

پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد. به دلیل همین اوضاع آشفته بود که کمیته دستمزد کانون عالی شوراهای اسلامی کار در ایران ۱۴۰۱، ۱۲، ۱۴ / ۲۰۲۳، ۰۳، ۰۵ اعلام کرد که حداقل دستمزد، کمتر از ۴۰ درصد هزینه سبد معیشت را پوشش می‌دهد و با این حساب تنها برای ۱۰ روز از ماه کافی است. با این وجود جمهوری اسلامی همواره در قبال افزایش حقوق کارگران، رفتاری محافظه‌کارانه داشته و در خصوص سقوط سطح معیشت کارگران باورمند است که هرگونه اشکال در مسائل اقتصادی که رشد تورم را به همراه داشته باشد، موجب کاهش قدرت خرید کارگران می‌شود. مخالفان افزایش حقوق کارگران، تورم را مهمترین مانع افزایش حقوق می‌دانند. کارفرمایان که مخالف اصلی افزایش انواع حقوق و دستمزد کارگران هستند، می‌گویند، هر افزایش حقوق کارگران، سبب افزایش بهای تمام شده کالا و هزینه کارگاه‌ها و همچنین تورم می‌شود که در نهایت به تعطیلی کارگاه‌ها و بیکاری کارگران می‌انجامد.

در این رابطه، سازمان‌های دخیل در تعیین حداقل دستمزد کارگران عبارتند از: وزارت کار و امور اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی، سازمان بیمه‌ای، سازمان توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، سازمان صنعت، معدن و تجارت، سازمان حفاظت از مصرف‌کننده و تولیدکننده، سازمان نظام صنفی کشور و سازمان‌های مربوط به حقوق بشر. شورای عالی کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با حضور شرکای اجتماعی تشکیل می‌شود؛ اعضای آن عبارتند از وزیر کار که ریاست شورا را به عهده دارد، دو نفر از افراد آگاه و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و یک نفر از شورای عالی صنایع، سه نفر از نمایندگان کارفرمایان و سه نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب شوراهای اسلامی کار کشور یا کانون انجمنهای صنفی کارگران ایران که نماینده کانون انجمنهای صنفی کارگران به عنوان مشاور حضور دارد. تعیین مزد کارگران در مقاله‌نامه‌های ILO در حال حاضر بیشتر دولت‌ها در تعیین دستمزد از شرکای اجتماعی خود مشورت می‌گیرند و این همان موضوع مطرح در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) است به نحوی که مقاله‌نامه شماره ۲۶ سازمان بین‌المللی کار که در سال ۱۳۰۷ به تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسیده به مکانیسم تعیین حداقل مزد اشاره دارد. بر اساس ماده دو این مقاله نامه حداقل مزد بعد از مذاکره با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تعیین می‌شود و ماده ۴ آن نیز اطلاع‌رسانی حداقل مزد تعیین شده به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و الزام دولت به رعایت حداقل دستمزد تعیین شده را خواستار شده است. سازمان بین‌المللی کار، حداقل دستمزد را این گونه بیان کرده است: «حداقل دستمزد، مبلغی است که در ازای

انجام کار یا خدمتی در مدت معین، به کارگر پرداخت می‌شود و هیچ فرد یا قرارداد جمعی، نمی‌تواند آن را کاهش دهد. پرداخت آن، به وسیله قانون، تضمین شده است و کفاف معاش کارگر و خانواده وی را با توجه به شرایط اقتصاد آن کشور می‌دهد.»

چنانچه در کنوانسیون ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار نیز عباراتی همچون تأمین نیاز کارگران و خانواده‌هایشان، پیش‌بینی سطح عمومی دستمزدها در کشور و لحاظ کردن تغییرات معیشتی در سبد خانوار کارگری دیده می‌شود که نشانگر اهمیت حداقل دستمزد است. افزایش حداقل دستمزد کارگران هیچگاه در حد تورم اعلامی بانک مرکزی یا مرکز آمار ایران نبوده و با وجود آنکه همه ساله نمایندگان تشکل‌های کارگری تلاش می‌کنند تا به جهت تامین حداقل معیشت کارگران مبلغی را افزایش دهند اما این مبالغ در تعیین حداقل مزد اعمال نمی‌شود و غالباً با فراموش کردن ماده ۴۱ قانون کار یا به بهانه ناتوانی کارفرمایان از پرداخت، مزد کارگران تعیین و تصویب می‌شود.

**شوراهای اسلامی کار چگونه در قانون تعریف شده‌اند؟ نحوه شکل‌گیری آنها به چه شکل است؟ آیا در اعمالشان مستقل هستند یا تحت نظارت دولت یا وزارت کار قرار دارند؟**

پیشینه تشکیل شوراهای اسلامی کار به پیش از قانون کار ۱۳۶۹ و قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (مصوب ۳۰ دی ماه ۱۳۶۳) باز می‌گردد. شورای اسلامی کار بنا به تعریف و ماهیت قانونی یک نهاد اتحادیه‌ای و سندیکایی نیست. در ماده یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار تصریح شده، هدف اصلی از تشکیل آنها «ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی» است و نه دفاع از حقوق صنفی، طبقاتی و اجتماعی کارگران. بنا به قانون تشکیل شوراهای اسلامی، مدیران و کارفرمایان واحد تولیدی بر روند تاسیس، 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 حتا از حق انحلال شورا یا سلب عضویت افراد از آن برخوردار هستند.

مشکل شورای اسلامی کار، تنها وجه ایدئولوژیک و قید «اسلامی» نیست، بل، این شوراها بنا بر ماهیت، چگونگی انتخاب اعضا و آئیننامه اجرایی، غیردموکراتیک و غیرصنفی هستند. دلیل دیگر اینکه: هر کارگری حق عضویت در این شورا را ندارد و عضویت افزون بر داشتن شرط کلی اعتقاد به مبانی اسلام منوط به عبور از فیلتر گزینش یک هیأت تشخیص صلاحیت است. این هیأت بنابر 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 دولت هستند و حق ندارند حتا اساسنامه خود را بطورمستقل و بدون در نظر گرفتن اساسنامه پیشنهادی دولت به تصویب برسانند.

به موجب 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، برپایه ماده ۴ و ۷ همین قانون، به هیئتی مرکب از سه تن از نمایندگان مدیران واحدی منطقه، سه تن 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. فعالیت شوراهای اسلامی کاراز ابتدای تاسیس توانست آنچه را که مطلوب حکومت اسلامی است فراهم آورد: جلوگیری و ممانعت از فعالیت آزادانه و مستقل کارگری و برقراری آرامش در کارگاه‌ها به «نفع جریان تولید»، این دو ماموریت مهم شوراهای اسلامی کار از سال‌های نخست فعالیتش بود که به رغم تاکید اصل ۲۶ قانون اساسی دائر بر آزادی فعالیت تشکل‌ها و انجمن‌ها، کماکان به قوه خود باقیست.

ازاین بیش، امکان تشکیل شورا تنها در کارگاه‌هایی وجود دارد که حداقل ۵ تن به طور ثابت مشغول کار در آنها باشند و این شرط با توجه به وضعیت قراردادهای موقت و غیرموقت در ایران قیدی بسیار محدود کننده است. گوهر کلام اینکه؛ هر کارگاهی حق تشکیل شورای اسلامی کار را ندارد و هر کارگری امکان حضور در آنها را ندارد. شورای اسلامی کار بر خلاف سندیکا، فاقد معیارهای تعیین کننده همچنین آزادی در تاسیس عضویت، رأی دادن، انتخاب شدن، تعیین نام و انحلال است. به حیث سیاسی، ماهیت و کارکرد اصلی شورای اسلامی کار در محیط کار، «کنترل» اعتراضات کارگران و یا «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. وزراری کار نیز معمولاً از میان افراد نزدیک به شورای اسلامی کار– یا تشکل بزرگتر آن یعنی خانه کارگر برگزیده می‌شوند و در غیر این صورت دولت موافقت این مجموعه را برای انتصاب وزیر جلب می‌کند!

در حقیقت ماهیت حقوقی و نهادی خانه کارگر به پیش از بهمن ۵۷ بازمی‌گردد، اما ریشه ایدئولوژیک و سیاسی آن به شاخه کارگری حزب جمهوری اسلامی می‌رسد. سازمان کارگران ایران، نهادی بود که رژیم پهلوی پس از تشکیل حزب «رستاخیز» در سال ۱۳۵۳ تأسیس کرد و

به عنوان بازوی کارگري حزب، وظیفه داشت فعالیت‌های کارگری را درون خویش جذب و کانالیزه کند. در واقع، هدف، مهار و مدیریت جنبش اعتراضی رو به گسترش کارگران بود.

قانون شورا‌های اسلامی کار در جریان جنگ ایران و عراق در سال ۱۳۶۳ مصوب گردید که شامل ۴ فصل و ۲۹ ماده است. این قانون در کارگاه‌هایی با ۳۵ عضو دائم باید اجرایی شود، این شورا از نماینده کارگران یا کارکنان تشکیل می‌یابد. براساس ماده ۱، سه هدف عمده تشکیل شورا‌های اسلامی کار عبارت از: «تأمین قسط اسلامی»، «همکاری کارگران در تهیه و هماهنگی اجرای برنامه ها» و «افزایش میزان مشارکت، تنش زدایی از روابط کارگر و کارفرما»، [ گرچه این تنش زدایی در نفع کسب سود، اساسا سرکوب حق تشکلیابی مستقل کارگران را عمق بیشتری بخشیده است] وظیفه اصلی این شورا نمایندگی از تمامی کارگران و کارکنان کارگاه در مسائل بین کارگران و کارفرما، مانند درخواست‌های جمعی، پیمان‌های جمعی و حل اختلافات بوجود آمده میان کارگر و کارفرما است. وظایف شورا در قبال کارگران به موجب بند ب ماده ۱۳ این قانون، همکاری بیشتر با «انجمن اسلامی کار» برای آگاهی بیشتر کارکنان در مسائل سیاسی، اجتماعی و... است.

در واقع ماهیت میانجی‌گرایانه و عمدتا غیردموکراتیک حاکم بر شورا‌های اسلامی کار، نحوه تشکیل و عضویت و شرح وظایف این شوراها درمغایرت با حقوق بین‌المللی کار و در تعرض با آزادی تشکلیابی کارگران و حفظ و حراست از حقوق کارگران است. حال آنکه این تشکل‌ها اجازه تصویب اساسنامه مستقل و بدون نظارت دولت را ندارند. از دیگر فراز روند تعیین صلاحیت نمایندگان شورا‌های اسلامی کار تابع «اعتقاد و التزام عملی آنان به اسلام و ولایت فقیه» و «وفاداری به قانون اساسی» است. از نابخشناری دولت و کارفرمایان، با گزارش‌های متناقض، لابی موثری برای جلوگیری از طرح نام ایران به عنوان ناقض قوانین کار و صدور بیانیه علیه ایران سازمان می‌دهند.

**بر اساس ماده ۱۶۷ قانون کار، شورای عالی کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌شود. نحوه تشکیل آن به چه شکلی است؟ اعضای آن چه کسانی هستند و چگونه انتخاب می‌شوند؟ و وظایف آنها به چه شکل است؟**

کارگران که اغلب از سوی کارفرمایان ناگزیر از انجام کارهایی سخت با دستمزدی اندک بودند برای اینکه بتوانند حقوق اولیه خود را کسب نمایند تصمیم به تشکیل چنین گروه‌هایی گرفتند. هدف اصلی تمام این گروه‌ها حمایت از کارگران بود، با توجه به تعریف ارائه شده در قانون کار فصل دهم ماده ۱۶۷، شورای عالی کار، شورایی است در

وزارت کار که امور مربوط به کارگران و کارفرمایان بر عهده این شورا قرار می‌گیرد. این شورا در زمینه حقوق و وظایف کارگران و کارفرمایان عمل می‌کند و در این خصوص تصمیم‌های مقتضی را می‌گیرد.

در ادامه ماده ۱۶۷ قانون کار، اعضای این شورا به شرح زیر مطرح شده است: ۱- وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست این شورا را بر عهده دارد، ۲- دوتن از افراد آگاه و مطلع در زمینه مسائل اجتماعی و اقتصادی. وزیر کار و امور اجتماعی این دو تن را به هیئت وزیران معرفی می‌نماید و در صورتی که واجد شرایط لازم باشند هیات وزیران حضور آنان را تصویب می‌نماید. باید توجه داشت که یکی از این دو تن باید از بین اعضای شورای عالی صنایع انتخاب شود، ۳- سه نماینده از سوی کارفرمایان. یک تن از بخش کشاورزی انتخاب می‌گردد، ۴- سه تن نیز به عنوان نماینده کارگران که یک تن از آن‌ها از بخش کشاورزی است. نمایندگان باید از سوی قانون عالی شورا‌های اسلامی کار انتخاب شوند. بر اساس آنچه که در قانون آمده است تمام اعضا به استثنای وزیر کار و امور اجتماعی برای مدت دو سال انتخاب می‌گردند. پس از پایان دو سال انتخاب دوباره آنان بلامانع است.

بر اساس قانون کار، شورای عالی کار دارای ۴ وظیفه عمده است که با در نظر گرفتن منافع سه جانبه دولت، کارگر و کارفرما در چارچوب قانون کار به وظائف خود عمل می‌کند. وظائف شورای عالی کار به این شرح است: یکی از مهم‌ترین وظایف شورای عالی کار با توجه به ماده ۴۱ قانون کار تعیین حداقل دستمزد دریافتی کارگران است. این شورا موظف است حداقل سالی یکبار با توجه به نرخ تورم مطرح شده از سوی بانک مرکزی و وضعیت جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده حداقل دستمزدی که یک کارگر باید دریافت نماید را مشخص کند؛ هیچ قراردادی نباید به کمتر از این مبلغ تنظیم گردد؛ گاهی ممکن است به ضرورت وضعیت اقتصادی و اجتماعی این شورا بیش از یکبار در سال این حداقل دستمزد را تعیین نماید؛ همچنین بر اساس ماده ۱۵۳ قانون کار، کارگران می‌توانند شرکت‌های تعاونی داشته باشند و شورای عالی کار برای این تعاونی دستور العمل‌های مربوطه را صادر می‌نماید و به تایید وزیر کار و امور اجتماعی می‌رساند.

**بهره‌کشی از کارگران چگونه انجام می‌شود؟ مقوله استثمار سفید در روابط کارفرما- کارگر چگونه است؟**

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 مرحله اجراء درآورد. گرچه بازار غیر رسمی اشتغال کارگران

ضابطه برای مقابله با بهره‌کشی از کار دیگری و استثمار دانست.

در پایان اجازه دهید که این را هم اضافه کنم که، گرچه بی توجهی نسبت به وضعیت حقوقی و اقتصادی کارگران توسط رژیم اسلامی شامل کودکان کار و خیابان نیز می‌گردد که در شرایط دشوار به کارهای سخت از جمله زباله‌گردی، کارهای ساختمانی، کار در کارگاه‌های تولیدی غیراستاندارد، دستفروشی و... اشتغال دارند و یا در این مسیر به بیماری‌هایی چون ایدز/ HIV مبتلا می‌شوند، بگونه‌ای که نهادهای مدنی کمتر توانی برای حفاظت از آنها در برابر این شرایط دارند.

افزون بر بحران حقوقی نپیوستن مقاوله‌نامه‌های بنیادین کار، که در بالا بدان‌ها پرداخته شد، نبود سندیکای مستقل و عدم مداخله کارگران در سرنوشت‌شان است که همواره با سیاست‌های اقتصادی دولت اقتدارگرا کاهش یافته و در پی آن توان و قدرت جمعی کارگران برای تعیین دستمزد واقعی و جبران عقب ماندگی‌ها روبه افول رفته است.

به هر حال، این دولت رسماً عضو این سازمان است و این که برخلاف استانداردها و تصمیمات این نهاد عمل می‌کند به هیچ وجه قابل قبول نیست، کشوری که رسماً عضو نهاد رهبری سازمان جهانی کار است، دولت‌اش هر روزه مصوبات آن را زیر پا بگذارد و برخلاف آن‌ها عمل کند. مهم‌ترین و اساسی‌ترین مشکلاتی که جامعه کارگری در ایران امروز با آن روبروست: در نظام اقتصادی در ایران، درشت فاکتورها نسبتِ ریال و دلار است و این یعنی، بازی در بازار ارز و نه کارکد تولید؛ بورس و رشد نقدینگی‌های فاقد پشتوانه؛ ناکارآمدی یارانه و سهام عدالت؛ عدم حمایت از تولیدهای تعاونی محور؛ عدم شفافیت مالی در کلیت حاکمیت؛ برنامه‌های توسعه بی‌پژوهش؛ راهیابی در چرخه تصمیم‌سازی‌های اقتصادی تنها مشروط بر «الزام به اصل ولایت فقیه» و نه «تخصص سالاری»، جنگ سالاری و افزایش بودجه نظامی به موازات کوچک‌شدگی سفره‌های مردم، عدم امنیت شغلی و گسترش قراردادهای موقت کار، ما امروز شاهد هستیم که بیش از ۹۵درصد از کارگران به رغم این که دارای مشاغل با «ماهیت دائم» دارند، همچنان با قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه و شش ماهه مشغول به کار هستند.

عدم ثبات برای جذب سرمایه‌گذاری خارجی، نگاه به اقتصاد خرد و کلان و سیاست‌گذاری عمومی «فقیهانه» منجر به زیستن روزافزون افراد بیشتری زیر خط فقر گشته و بار سنگین همه این موارد بر دوش کارگران خواهد بود. در حقیقت استقرار حاکمیت موجب جیره‌بندی در گرسنگی شده و به ویژه مانع از «شورش پایدار» می‌شود. به دیگر سخن مانع ماندن مردم شورشی در خیابان‌ها بطور شبانه روز می‌گردد.

اتباع خارجی مورد دیگری است که استثمار این گروه از نیروهای کار را رسمی کرده به نحوی که هیچ دستاویز جمعی برای دفاع از آنها وجود ندارد. از دیگر فراز مشکل افزایش تعداد کودکان کارگر به بحران جدی برای آینده‌ی بخشی از کودکان مهاجر و ایرانی تبدیل شده است.

مقوله استثمار سفید در حقوق بین‌الملل، به معنای استفاده از قوانین و مقررات برای ایجاد شرایطی است که کارگران در آن شرایط، به طور غیرمستقیم، از حقوق خود محروم شوند. به سخنی دیگر کارفرما با استفاده از قوانین و مقررات، از پرداخت حقوق و دستمزد کافی به کارگران خودداری می‌نماید و در نتیجه، کارگران در شرایطی قرار می‌گیرند که به طور غیرمستقیم از حقوق خود محروم می‌شوند. برای نمونه، در بسیاری از کشورها، قوانین و مقررات کاری به نحوی تدوین شده‌اند که به کارفرما اجازه می‌دهند تا با استفاده از قوانین و مقررات، حقوق کارگران را نادیده بگیرند.

از جمله برجسته‌ترین اسناد بین‌المللی که در زمینه منع بهره‌کشی یا استثمار کارگران تدوین یافته است مواد ۲۳ و ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر است که افزون بر آزادی انتخاب کار توسط هر فردی و منع بهره‌کشی یا هر زبان دیگر به افراد را مقرر نموده و تصریح می‌نماید: « هر کس اعم از زن یا مرد حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی را در مقابل کاری که انجام می‌دهد، دریافت نماید. از مرخصی، پاداش‌ها و ترفیعات استحقاقی بهره‌مند گردد.» از دیگر فراز ایران دو پیمان بین‌المللی که عمدتاً حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری، پیوستن به اتحادیه‌ها و ملاقات با اتحادیه‌های کارگری کشورهای دیگر را امضا کرده است، از آن جمله: پیمان بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (PIDCP-ICCPR) (ماده ۲۲)؛

پیمان بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، (ICESCR) (ماده ۸)، همچنین به موجب ماده ۶ پیمان بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، دولته‌ای عضو پیمان، «حق کار» را به رسمیت شناخته‌اند و این حق به معنای گذراندن زندگی از راه کاری است که فرد با رضایت برگزیده است. از این بیش ماده ۷ این پیمان در مقام بیان شرایط منصفانه کار، دستمزد کارگران بصورت منصفانه، محدودیت ساعات کار کارگران و.... مورد تاکید قرار داده است. افزون بر موازین عام که یاد شد، سازمان بین‌المللی کار نیز در زمینه منع بهره‌کشی یا استثمار کارگران، طی مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی چند، کارگران را در خصوص «نفی بهره‌کشی و استثمار» مورد حمایت خود قرار داده است. در قانون اساسی رژیم اسلامی نیز در بند ۴ اصل ۴۳، جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری و ممنوعیت آن را قرین آزادی انتخاب شغل قرار داده است. بند ۳ این اصل را می‌توان به حیث نظری و نه در پراکتیک و عمل، یک

## روابط کارفرما و کارگر در قوانین حقوقی و جزایی جمهوری اسلامی ایران



سیروان منصوری

نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران و یک نفر به نمایندگی از کارفرمایان می‌باشد که به موضوع اختلاف رسیدگی و رای صادر می‌کند. این رای قطعی نیست و قابلیت اعتراض در هیات حل اختلاف کار را دارد. این هیات زیر مجموعه وزارت کار و امور اجتماعی بوده و پس از ارجاع پرونده، متشکل از سه نفر نماینده کارگران، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر از نمایندگان دولت به موضوع رسیدگی و رای صادر می‌نماید که قطعی و لازم الاجرا است. البته این قطعی و لازم الاجرا بودن هم ظرف ۳ ماه قابلیت اعتراض در دیوان عدالت اداری را هم دارد، ولی لازم الاجرا بودنش، لازم الاجرا است یعنی اجرا می‌شود، هرچند که طرف می‌تواند ظرف ۳ ماه به دیوان عدالت اداری مراجعه کند.

**میزان حداقل دستمزدها را چه نهادی تعیین میکند؟ چگونه تصویب و اجرا می‌شود؟ ارگانهای دخیل در این پروسه کدام نهادها هستند؟ نحوه نظارت بر انجام آنها به چه شکل است؟**

همه دولت‌ها با انگیزه رفع نابرابری و حمایت اقتصادی از کارگران، اقدام به تعیین حداقل حقوق و دستمزد کارگران می‌نمایند و ایران نیز از این امر مستثنی نیست و هر ساله شورای عالی کار با مدنظر قرار دادن فاکتورهایی از جمله وضعیت اقتصادی و تورم، اقدام به تعیین حداقل دستمزدها می‌نماید. در واقع ماده ۴۲ قانون کار، شورای عالی کار را موظف کرده است که هر سال نسبت به تعیین حداقل مزد بر اساس ماده ۴۱ قانون کار اقدام کند، یعنی شرایطش را ماده ۴۱ تعیین کرده است، که این شورا هر ساله حداقل مزد را با توجه به درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و حداقل معیشت یک خانواده با جمعیت متوسط اعلام می‌نماید. با توجه به ساختار سه‌جانبه‌گرایی شورای عالی کار، حداقل در ظاهر می‌توان گفت: مکانیزمی که برای تعیین حداقل مزد کارگر در ایران اعمال می‌شود، کارگران را نیز در این پروسه دخیل می‌نماید، هر چند در عمل منافع کارگران رعایت نمی‌شود، چرا که در ایران تشکلهای مستقل کارگری حق فعالیت نداشته و در واقع افرادی که به عنوان نماینده کارگران در موضوع دخیل هستند، نماینده دولت و رعایت‌کننده منافع حاکمیت می‌باشند. موضوع مهم دیگری که باید به آن اشاره کرد این است که متأسفانه تعیین حداقل مزد در ایران به صورت ملی بوده و یک رقم برای کل کارگران کشور اعلام می‌شود، در صورتی که وضعیت اقتصادی و اجتماعی مناطق مختلف ایران ایجاب می‌نماید تا

در عصر حاضر، حمایت از کارگران و تضمین حقوق قانونی آنها پیوند ناگسستنی با موازین حقوق بشری داشته و دیگر، کار کالا محسوب نمی‌شود. کشورها ملزم به رعایت استانداردهای اساسی کار در وضع قوانین خود و در رابطه با حل اختلاف کارگر و کارفرما می‌باشند.

ساختار سه‌جانبه‌گرایی سازمان بین‌المللی کار و دعوت به رعایت این ساختار در حل اختلافات کارگری و کارفرمایی، علاوه بر اینکه تعامل را جایگزین تقابل می‌نماید، به نوعی راه دستیابی به عدالت کامل را فراهم نموده و یکی از استراتژی‌های جهانی برای مقابله با تضییع حقوق کارگران می‌باشد. در ایران اما، علیرغم تبعیت از این ساختار، با توجه به اینکه نهادهای ایجاد شده مستقل نمی‌باشند و تحت کنترل حاکمیت هستند، تامین و تضمین حقوق اساسی کارگران به سختی ممکن است.

مجله حقوق ما در رابطه با موضوع کارگران و روابط کارفرما و کارگر در قوانین ایران با سینا یوسفی، وکیل دادگستری گفتگویی انجام داده که متن کامل آن به شرح زیر است.

**در صورت وقوع اختلاف در روابط کاری کارگر و کارفرما، مرجع حل اختلاف در قانون کار چگونه تعریف شده و پروسه آن به چه شکل است؟**

طبق قانون کار ایران، اولین مرحله در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، حل و فصل از طریق سازش مستقیم است که مطابق ماده ۱۵۷ این قانون، موضوع اختلاف به شورای اسلامی کار ارجاع می‌شود و این شورا طرفین را دعوت به سازش می‌نماید. اگر شورای اسلامی کار در محلی تشکیل نشده یا وجود نداشته باشد، وظیفه ایجاد سازش با انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما خواهد بود.

اگر تلاش شورای اسلامی کار برای حل و فصل اختلاف بین کارگر و کارفرما منتهی به سازش نگردد، موضوع اختلاف به هیات تشخیص ارجاع می‌شود. هیات مذکور که متشکل از یک نفر

قرار گردد، چون کارگر از قشر ضعیف است و کارفرما همیشه از قشر بالاتر بوده است، پس این تبعیض مثبت باید اعمال شود که این دو قشر برابر شوند. قانون کار ایران کارگران را بر اساس قرارداد دسته بندی کرده است. در واقع قرارداد را به عنوان معیاری برای حمایت‌های حقوقی قرار داده است. البته قانون کار ایران، قرارداد به صورت شفاهی را هم قبول کرده است. از نظر قانون کار ایران، قراردادهای کاری که بین کارگر و کارفرما منعقد می شوند، چهار دسته هستند: قرارداد کار دائم، قرارداد کار موقت، قرارداد کار معین و قرارداد کار ساعتی.

کارگران فصلی افرادی هستند که در مقاطع مشخص و معینی از سال به کار اشتغال دارند که ماهیت آن کارها به فصول سال ارتباط دارد. نوع قرارداد کار، ارتباطی با فصلی بودن و یا نبودن کار موضوع آن قرارداد نداشته و در هر یک از انواع چهارگانه قرارداد کار، کار می تواند فصلی باشد و بسته به نوع قرارداد، قانون کار از کارگران فصلی حمایت می نماید. البته در عمل حمایت‌های قانونی به شکل صحیح اعمال نمی‌شود و ما شاهد هستیم که روز به روز وضعیت کارگرها بدتر می‌شود.

### بهره‌کشی از کارگران چگونه انجام میشود؟ مقوله استثمار سفید در روابط کارفرما-کارگر چگونه است؟

استثمار و بهره‌کشی از کارگران زمانی اتفاق می‌افتد که حداقل‌های قانونی که در قانون کار در خصوص رعایت حقوق کارگران تصویب شده است، نادیده گرفته می‌شود و استانداردهای اساسی قانون کار که معیارهای جهانی جهت رعایت حقوق کارگران و حقوق بشر هستند، رعایت نشوند، یعنی همان استانداردهایی که سازمان بین‌المللی کار تحت عنوان مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها به کشورها اعلام می‌کند که ایران هم آن را پذیرفته، اما رعایت نمی‌کند. جامعه جهانی به این نتیجه رسیده است که استثمار کارگران نه تنها این قشر آسیب‌پذیر را تحت تاثیر قرار می‌دهد، بلکه از طریق نقض حقوق اساسی کارگران، صلح جهانی نیز تهدید می‌شود. این مساله خیلی مورد مهمی است و من در این مورد یک مقاله‌ای هم نوشته‌ام. در واقع جامعه جهانی به این نتیجه رسیده است که ریشه‌کن کردن مطلق فقر است که صلح جهانی را تامین می‌کند و از این روست که استانداردهای بین‌المللی کار در راستای ملزم کردن کشورها برای رفع نابرابری‌ها و حمایت از کارگران در برابر هر نوع بهره‌کشی، تصویب شده است.



شورا منع شده‌اند. از آنجایی که این شورا تحت نظر وزارت کار تشکیل می‌شود و با توجه به اعمال نظارت‌های عقیدتی نسبت به انتخاب اعضا، این شورا نمی‌تواند بصورت مستقل در صدد حفظ منافع کارگران برآید و این نظارت‌های سلیقه‌ای و عقیدتی باعث شده است که این شورا نیز به مانند سایر تاسیسات کارگری حکومتی، شکل تشریفاتی به خود بگیرند.

### بر اساس ماده ۱۶۷ قانون کار، شورای عالی کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل میشود. نحوه تشکیل آن به چه شکلی است؟ اعضای آن چه کسانی هستند و چگونه انتخاب می‌شوند؟ و وظایف آنها به چه شکل است؟

در راستای اجرای ماده ۱۶۷ قانون کار، هیات وزیران در فروردین ماه ۱۳۸۷ دستورالعملی را تحت عنوان دستور العمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار را به تصویب رساندند که اعضای آن مطابق ماده یک این مصوبه تعیین می‌شوند و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، رئیس موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی، سه نفر نماینده کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان، جزو اعضای تشکیل دهنده آن می‌باشند که که ریاست این شورا با وزیر کار می‌باشد. نمایندگان کارگران با معرفی کانون عالی شورای اسلامی کار و نمایندگان کارفرمایان با معرفی کانون عالی

حداقل حقوق کارگری که در تهران مشغول به کار است با سایر مناطق از جمله کردستان، بلوچستان، آذربایجان و ... تفاوت نماید. این تفاوت از جهت رفع تبعیض و نابرابری، یک امر طبیعی است که در سایر کشورها اعمال می‌شود. شورای عالی کار که هر ساله اقدام به تعیین حداقل دستمزد با صدور بخشنامه می‌نماید، نحوه اجراء و نظارت بر آن را نیز طی دستورالعملی به واحدهای مربوطه اعلام می‌نماید.

### شوراهای اسلامی کار چگونه در قانون تعریف شده‌اند؟ نحوه شکل‌گیری آنها به چه شکل است؟ آیا در اعمالشان مستقل هستند یا تحت نظارت دولت یا وزارت کار قرار دارند؟

در سال ۱۳۶۳ قانون مستقلی تحت عنوان قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار توسط مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید که ماده اول این قانون، هدف از تشکیل این شورا را همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنفی، کشاورزی و خدمات اعلام داشته است. این شورا متشکل از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت می‌باشد. از جمله شرایط عضویت در این شورا، اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه است که با استناد به این موضوع افراد مستقل و فعالین کارگری از عضویت در این

انجمن‌های صنفی کارفرمایان برای دوسال انتخاب می‌گردند که انتخاب مجدد آنها مجاز می باشد. از عمده وظایف شورای عالی کار، همانگونه که قبلاً نیز اشاره اشاره گردید، تعیین میزان حداقل مزد سالانه کارگران می‌باشد که این وظیفه طبق ماده ۴۲ قانون کار بر عهده این شورا گذاشته شده است. همچنین قانون کار وظایف دیگری را مطابق مواد ۵۲ و ۹۰ قانون کار بر عهده این شورا گذاشته است که اشاره به تدوین آیین نامه‌های حمایتی از کارگران در راستای حفاظت فنی و بهداشتی از کارگرانی که در زمره کارهای سخت و زیان آور قرار دارند و همچنین تدوین آیین نامه های مربوط به طول مدت کار و تعطیلات و مرخصی کارگران، می باشد.

### وجه تمایز کارگر نسبت به سایر افراد جامعه چیست؟ طبقه‌بندی کارگران از لحاظ قانون کار وزارت کار چگونه است؟ کارگران فصلی چگونه تعریف می‌شوند و قانون چگونه از آنها حمایت می‌کند؟

کارگران در بیشتر جوامع جزو اقشار آسیب‌پذیر بوده‌اند و قوانین کار کشورهای مختلف همیشه در صدد رفع نابرابری‌های موجود به نوعی تبعیض مثبت و قانونی در خصوص روابط کارگر با کارفرما اعمال نموده‌اند تا عدالت اجتماعی فیما بین این دو بر

## احزاب سوسیال دمکرات در اروپا سندیکاهای کارگری را ناکارآمد کرده‌اند



علی‌اصغر فریدی

هستید، وظایف شورای کار و همچنین سندیکاهای  
کارگری در آلمان چیست؟

کار و بیکاری دو پدیده‌ای متضاد هستند، که بیشترین تاثیر را بر تمام جنبه‌های زندگی و جامعه انسانی دارند، دولت‌ها برای نشان دادن موفقیت و مثبت بودن عملکرد خود، به کاهش بیکاری و افزایش ایجاد اشتغال در زمان زمامداری خود افتخار می‌کنند و اکثر احزاب و گروه‌های سیاسی در اغلب کشورهای دنیا، هم کشورهای غنی و هم کشورهای در حال توسعه و هم کشورهای فقیر، در زمان انتخابات مسئله ایجاد اشتغال و کاهش بیکاری را در برنامه‌های انتخاباتی و تبلیغاتی خود می‌گنجانند. در واقع می‌توان گفت که پدیده بیکاری، یکی از مهمترین چالش‌های جهان معاصر و مدرنیته است.

نسل دوم حقوق‌بشر، حق بر اشتغال و کار را یکی از مهمترین موضوعات حقوق اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی می‌داند و می‌توان گفت که تشکیل سازمان جهانی کار به عنوان نخستین سازمان بین‌المللی از نخستین نمادهای شکل‌گیری جامعه و حقوق بین‌الملل بوده است.

زهره فتاح‌نژاد، فعال کارگری و عضو سندیکای سراسری کارگران آلمان معتقد است که، احزاب سوسیال دموکرات در آلمان اتحادیه‌های کارگری را تحت پوشش خود قرار داده‌اند و آنها را از اهداف واقعی‌ای که کاملاً منافع کارگری باشد، دور و باعث را ناکارآمدی و پاسیو شدن، این اتحادیه‌ها شده‌اند. مجله حقوق ما در رابطه با موضوع نقش سندیکاهای کارگری و شواراهای کار در بهبود وضعیت و شرایط کاری، کارگران، با این فعال کارگری مصاحبه‌ای انجام داده که متن کامل آن به شرح زیر است.

**خانم فتاح‌نژاد، شما چند سالی است که عضو شورای کار (Betriebsrat) یک شرکت در لایپزیک (leipzig) آلمان و همچنین عضو سندیکای کارگران شرق آلمان**

وظایف شورای کار دفاع از منافع و حقوق کارگران در مقابل کارفرماها و همچنین نقش مهمی در بهتر شدن شرایط کارگران دارند و میتواند از منافع آنها در مقابل قوانین ضد کارگری که از طرف کارفرماها در شرکتها وضع میشود و به نفع کارگران نیست حمایت کنند.

نقش شوراهای کارگری، جلوگیری از اخراج خودسر کارگران توسط کارفرما، مسایل ایمنی، تبعیض و نژادپرستی و نظارت بر تمامی مسائلی است که به کارگران مربوط می‌باشد. در این میان نقش اتحادیه‌ها یا سندیکاهای کارگری در کنار شوراهای کار خیلی مهم و برجسته می‌باشد، اتحادیه‌های کارگری در خیلی از موارد از شوراها حمایت و پشتیبانی می‌کنند. در قانون اساسی کار آلمان نه شورای کار و نه کارگران مستقل حق فراخوان اعتصابات کارگری را ندارند، بلکه این وظیفه اتحادیه‌های کارگری است که برای اعتصابات فراخوان دهند. در شوراهای کار، اتحادیه‌ها اعضای فعال خود را دارند و می‌توانند اعضای خود را برای اعتصاب سازماندهی کنند.

البته وظایف شورای کار به آنچه که گفتم ختم نمی‌شود، بلکه شوارای کار روزانه در محل کار به کارگران در مورد حق و حقوق آنها مشاوره می‌دهد و آنها را از قوانین شرکت آگاه می‌کند، تا آنها در معرض اخراج قرار نگیرند. یکی از مواردی که کارگران با آن مواجه هستند فشارهای کاری و سرکوب از طرف مدیران خود می‌باشند و اعضای شورای کار، روزانه به کارگران مشاوره می‌دهند و در اکثر مواقع شورای کار شکایت کارگران را به مدیران بالاتر ارجاع می‌دهد و مورد بررسی قرار می‌دهد و آنها را در گفتگوها بین مدیران و کارگران همراهی می‌کنند، تا از منافع کارگران در مقابل مدیران و کارفرما حمایت کنند.

مورد دیگری، که در محل کار کارگران روزانه با آن مواجه می‌شوند و حضور شورای کار خیلی مهم و تاثیر گذار هست، مسئله تبعیض و نژادپرستی است. وظیفه شورای کار این هست که در چنین مواقعی فوراً باید اقدام کند. شورای کار فوراً موضوع تبعیض و نژادپرستی را به کارفرما گزارش و موضوع را به جد پیگیری می‌کند تا کارفرما هم نسبت به این موضوع واکنش نشان دهد و در رفع آن اقدام کند.

**چند وقت است که شما مشغول کار و همچنین چند وقت است که عضو شورای کار هستید، انتخابات شورای کار چگونه برگزار می‌شود؟ شورای کار از طریق به کارگران کمک می‌کند؟**

من مدت چهار سال است که در یک شرکت در شهر لایپزیگ آلمان مشغول به کار هستم و مدت سه سال است یکی از فعالین اتحادیه کارگری (ver.de) در شرکتی که کار می‌کنم هستم و بیش از یک سال هم می‌شود که عضو شورای کارگران در شرکت هستم.

شورای کار یکی از نهادهای مهم و کارگری است که در کنار اتحادیه‌های کارگری و حمایت‌های اتحادیه با قدرت بیشتر و اتحاد و همبستگی بین دو جریان کارگر و کارفرما، در مقابل کارفرماها و در دفاع از حقوق کارگران می‌ایستند و مبارزه می‌کنند.

قوانین شوراهای کارگری و نحوه برگزاری انتخابات در محل کار، به این صورت است که طبق قانون اساسی کار آلمان، در هر شرکت یا کارگاه یا کارخانه‌ای که حداقل تعداد کارگران آن پنج نفر باشند، کارگران این حق را دارند که در محل کار خود، شورای کار تأسیس کنند. برای این منظور هر کارگری که مایل باشد می‌تواند کاندید شود. معمولاً در شرکت‌های بزرگ، چند نفر با هم در قالب یک لیست در انتخابات شرکت می‌کنند، تمامی کارگران هم فارغ از نوع قرارداد و یا سابقه کاری می‌توانند در انتخابات شرکت و رای



بدهند. آماده‌سازی و نظارت بر انتخابات هم به این صورت است که از هر لیست یک نفر انتخاب خواهند شد و آماده سازی برگزاری انتخاب را به عهده می‌گیرند. این انتخابات در محل کار و در فضایی آزاد برگزار خواهد شد و کاندیدهای انتخاب شده به شورای کار راه می‌یابند کارفرما موظف است، که تمامی امکانات و محل کار شورا را فراهم و همچنین کارفرما تمامی هزینه‌های دوره یادگیری و آموزشی قوانین کار آلمان برای همه اعضای شورا را تقبل خواهد کرد. همچنین شورای کار حق داشتن وکیل را دارا می‌باشد و هزینه وکیل هم بر عهده کارفرما است. کارفرما همچنین اجازه ندارد مانع کار و فعالیت اعضای شورا در محل کار شود.

**چه تفاوتی میان سندیکا‌های کارگری ایران و آلمان و همچنین شورای کار کارخانجات در آلمان و شورای**

رژیم ایران با تأسیس چنین نهاد دولتی و ضد کارگری سعی در کمرنگ کردن نقش شوراهای کارگری و اتحادیه‌های صنفی داشت، تا از مبارزات کارگران در مقابل کارفرماها حمایت کند. شورای اسلامی کار در ایران بر خلاف اتحادیه و شوراهای کارگری فاقد هر گونه وابستگی به خواست و مطالبات کارگران می‌باشد.

اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری در آلمان شرایط به نسبت بهتری دارند، برای مثال اتحادیه‌های کارگری این حق را دارند که در شرکت‌ها و کارگاه‌ها و محل کار حضور یابند و کارفرما در مقابل حضور اتحادیه نمی‌تواند مانع ورود آنها شود. اتحادیه‌های کارگری بدون هیچ تبعیضی، هر کارگری را به عضویت می‌پذیرند، بدون در نظر گرفتن ملیت نژاد و جنسیت و غیره ...

اتحادیه‌های کارگری در آلمان نقش مهمی در همکاری و حمایت از شوراهای کار را دارند، آنها اعضای فعال خود در شوراهای کارگری دارند، که نمایندگان شورای کار و همچنین اتحادیه کارگری در بین کارگران هستند.

همچنین از تفاوت‌های دیگر شوراهای کارگری در آلمان نسبت به شورای اسلامی کار در ایران این است که، شوراهای کارگری در آلمان طی انتخاباتی آزاد تشکیل می‌شوند و همه کارگران حق کاندید شدن و رای دادن دارند، اما تا جایی که من اطلاع دارم، شورای کار اسلامی فاقد این خصیصه‌ها هست و همچنین هیچ وابستگی به اتحادیه‌های مستقل ندارد و یک نهاد دولتی می‌باشد.

نکته مهمی که شوراهای کارگری و اتحادیه‌های صنفی کارگران و فعالین کارگری در ایران باید به آن اهمیت دهند این است، که از کارگران مهاجر حمایت کنند و از آنها دعوت به همکاری و مبارزه کنند، وظایف ما طبقه کارگر اتحاد و همبستگی کارگری است و نباید این اجازه را به نهادهای دولتی و راسیست‌ها بدهیم که از کارگران مهاجر به عنوان نیروی کار ارزان استفاده کنند.

**اسلامی کار در کارخانجات ایران وجود دارد؟ و آیا اساساً تفاوتی وجود دارد؟**

در مورد تفاوت‌های بین اتحادیه و شوراهای کار در آلمان و شورای اسلامی کار در ایران باید بگوییم، هر چند سیستم سرمایه‌داری برای پاسیو کردن، کمرنگ یا از بین بردن اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری تمام تلاشش را کرد اما موفق نشد آنها را نابود کند، اما طبق قوانینی که وضع کرده است اتحادیه‌ها را از نقش واقعی خود تا حدودی خارج کرده است. امروزه می‌بینیم که سیستم سرمایه‌داری اتحادیه و شوراهای دولتی خود را تأسیس می‌کند، برای نابود کردن اتحاد و همبستگی کارگران.

شورای اسلامی کار در ایران هم یکی از این نهادهای دولتی و سرمایه‌داری است و نماینده طبقه کارگر در ایران نیست، بلکه نماینده طبقه بورژوا و مالکان سرمایه و اسلامی است برای سرکوب و کنترل اعتصابات کارگری.

## جایگاه سندیکا در قوانین جمهوری اسلامی



### سیروان منصوری

توجه به این نکته است که بنا به اینکه مجموعه قوانین ایران چه قانون مدنی و چه قانون جزایی ما، برگرفته از فقه امامیه است و ما در فقه، کتاب و قاعده‌ای تحت عنوان اجاره اشخاص داریم، و این قاعده در ماده ۵۱۲ و ۵۱۳ و ۵۱۴ قانون مدنی ایران تحت عنوان اجاره اشخاص، اجاره خدمه و کارگر، انشاء شده است، وجود همین ماده قانونی موجب اختلاف نظر شورای نگهبان با مجلس در تصویب قانون کار شد و به همین دلیل قانون کار ایران، مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام است. ماده ۲ قانون کار، کارگر را کسی می‌داند که در مقابل دریافت حق‌السعی به سفارش و درخواست شخصی به نام کارفرما، کاری را انجام می‌دهد و ماده ۳ کارفرما را شخصی حقیقی یا حقوقی مانند ادارات، شرکت‌ها و موسسات می‌داند که کارگر به درخواست و به حساب آن شخص، در مقابل دریافت حق‌السعی، کاری را انجام می‌دهد و آن کارفرما مکلف است که حقوق و مزایای انجام آن کار را به آن شخص پرداخت کند. اصول و مواد قانونی که حاکم بر روابط کارفرما و کارگر است باید در مجموعه قوانی متفاوتی دیده شود، اما مهم‌ترین قاعده حاکم بر حقوق کارگران، در فصل سوم قانون اساسی ذیل عنوان حقوق ملت در اصل ۲۸ و ۲۹ مطرح شده است. اصل ۲۸ قانون اساسی اعلام می‌کند: هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند و 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. این ماده قانونی مبین تکلیف دولت در ایجاد زمینه اشتغال و کار است که نقیصه حاکم بر این اصل در رویه عملی آنجاست که به جهت عدم امکان شرایط اشتغال مناسب برای اشخاص، افراد بنا به اراده و اختیار و میل خودشان به یکسری مشاغل ورود نمی‌کنند، بلکه از درد معیشت و مشکلات معیشتی است که خیلی از اشخاص حاضر می‌شوند تن به یکسری مشاغل برخلاف میل باطنی‌شان بدهند و متأسفانه مفاد اصل بیست و نهم هم تکمیل‌کننده همین نقیصه در رویه عملی است، آنجا که برخورداری از تامین

مهم‌ترین نکته قابل تامل نقش قوه حاکمه در رابطه کارگر و کارفرماست. تفکیک توجه به حقوق کارگران بدون در نظر گرفتن شرایط ادامه حیات کارفرما در قالب شرکت‌ها و کارخانجات خصوصی تالی فسادهایی چون تعدیل کمی تعداد کارگران، کاهش امتیازات و حقوق تعرفه‌شده‌ی کارگران، دور زدن قانون و در نهایت خاموش شدن چرخه تولید است. اینکه امروزه شاهد هجوم سرمایه‌داران جامعه به سمت سپرده‌گذاری و یا خرید سکه و ملک هستیم، نتیجه سیاست‌های غلطی است که در حمایت از حقوق کارگران در قالب افزایش بدون برنامه‌ریزی حق بیمه و حقوق ماهانه کارگران نمود دارد.

نشانه و دلیل این ادعا آنجاست که حتی بانک‌ها به عنوان یکی از بزرگترین بنگاه‌های اقتصادی هیچ تمایلی برای ورود به عرصه تولید ندارند. قوه حاکمه بنا بر اصول قانون اساسی مکلف است ضمن تامین امنیت اقتصادی و ایجاد اشتغال، سیاستی اتخاذ کند تا سرمایه‌گذاران در پایین‌ترین حد ممکن با ریسک و احتمال تلف شدن سرمایه مواجه شوند. اعطای تسهیلات منطقی با سود پایین حداقل اقدامی است که قوه حاکمه در حمایت از چرخه‌ی تولید بر عهده دارد. اگر چرخ تولید در کشور به درستی بچرخد در کنار اطمینان خاطر کارفرما، حقوق کارگر هم تامین شود.

مجله حقوق ما در رابطه با روابط کارگر و کارفرما در قوانین ایران با محمدهادی جعفرپور، وکیل دادگستری گفتگویی انجام داده که متن کامل این مصاحبه در زیر آمده است.

**قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صورت کلی مفاهیم کار، کارگر و کارفرما را چگونه تعریف کرده است؟ چه اصول و موادی دارد؟ چگونه در این قانون از حقوق کارگر حمایت شده است؟**

مهم‌ترین مساله قابل توجه در حوزه حقوق کارگران در ایران،

اجتماعی مانند بازنشستگی، حقوق بیکاری، از کارافتادگی را تکلیف دولت می‌داند تا این تامین اجتماعی را فراهم کند، اما ما در عمل می‌بینیم که برخلاف اینکه در حقوق کار و در قانون کار، مرخصی‌های متفاوتی برای کارگر مثل مرخصی استحقاقی، مرخصی استعلاجی، مرخصی زایمان در نظر گرفته شده است، اما کارفرما بنا به نیاز کارگاه خودش، این مرخصی را به صورت اجباری به کارگر تفویض و اختیار می‌کند، یعنی در واقع مرخصی‌های اختیاری کارگران به عنوان عامه، کارگر اعم از یک کارگر ساده تا شخصی که دارای تخصص است مثل پزشکان، استادان دانشگاه، که به عنوان حق‌التدریس تحت لوای حقوق کار مشغول به فعالیت هستند. اخیرا بخشنامه‌ای در وزارت علوم پزشکی صادر شده که استادان و مدرسان موسسات آموزشی وابسته به این وزارت‌خانه میبایستی از حقوق مرخصی خودشان در ایام تعطیلی موسسات استفاده کنند و بخشنامه‌ای صادر شده است که آن ۶۰ روز تعطیلی مربوط به تابستان را، استادان حق دارند از مرخصی بهره ببرند و این دقیقا نقض حقوق اساسی کارگران و مستخدمینی است که تحت لوای قانون کار ایران، مشغول به فعالیت هستند. نکته دوم بحث بیمه است که باز به همان عدم وجود شرایط اشتغال مناسب برای اشخاص برمی‌گردد و زمانی که یک شخص با تحصیلات خاص یا تخصص خاصی یا مثلا به عنوان یک کارگر ساده به کارفرما مراجعه می‌کند، اولین شرط کارفرما، بیمه نکردن کارگر است و برای اینکه فردا این کارگر به مراجع ذیربط مراجعه نکند و به آن کارفرما عارض نشود و شکایتی نکند، کارفرما از کارگر تضمینات مالی متفاوت مانند چک و سفته می‌گیرد یا حتی بعضا نسخه‌های سفید امضایی را از کارگران می‌گیرند که اگر روزی کارگر به آن مرجع مربوطه مراجعه کرد و اعلام کرد که کارفرمای من، من را بیمه نکرده است، آن کارفرما بتواند با آن تضمینات مالی، کارگر را تحت فشار قرار دهد. البته تذکر این نکته هم حائز اهمیت است که کارفرمایان هم در ایران به جهت دولتی بودن و دولتی شدن تعریف حق‌السعی و حق‌الزحمه کارگران. چاره‌ای جز عبور از

قانون و دور زدن قانون را ندارند، چرا که هیچگونه حمایتی از سمت دولت، خاصه موسسات و شرکتهای خصوصی، نمی‌شوند و وقتی حق‌السهم بیمه کارگر و کارفرما به صورت بدون محاسبه افزایش پیدا می‌کند و بدون توجه به میزان درآمد کارفرمایان، حق بیمه‌ها را افزایش می‌دهند، کارفرمایان چاره‌ای جز دور زدن قانون ندارند و این دور زدن قانون در واقع کاسه و کوزه‌اش بر سر کارفرما شکسته می‌شود و کارگر هست که اینجا آسیب می‌بیند و از حداقل حقوق قانونی خودش محروم می‌شود.

### جایگاه شورای عالی کار در روابط کارگر و کارفرما چگونه تعریف شده است؟

ماده ۱۶۷ قانون کار ذیل عنوان شورای عالی کار انشاء شده که اینگونه مقرر می‌کند: در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون یا سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از : وزیر کار و امور اجتماعی که رییس شورای عالی کار است، دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی ، سه نفر نمایندگان کارفرما که حتما یک نفرشان از بخش کشاورزی است، و شورای عالی کار را به عنوان یک مجمع و یک نهاد بالادستی در قانون کار تعریف می‌کند و هر یک از این اعضا دارای یک رای مساوی هستند. هر ماه حداقل بایستی یک بار تشکیل جلسه بدهند و در صورت ضرورت هم جلسات فوق‌العاده‌ای برگزار کنند. دبیرخانه دائمی دارد و مرجع رسیدگی به تظلمات و درخواست‌هایی است که کارگران و کارفرمایان نسبت به برخی از بخش‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌ها و اتفاقاتی که حاکم بر فضای کارگر و کارفرما می‌شود، داشته باشند و این شورا به عنان بازوی موازنه‌کننده بخش خصوصی و دولتی بیشتر خودش را نشان می‌دهد، یعنی شورای عالی کار، به عنوان سیاست‌گذار در بدنه فضای کارگری و کارفرمایی نقش خودش را بازی می‌کند، اما به نظر

می‌رسد که در عمل آن نقش حمایتی که این شورا می‌تواند داشته باشد با توجه به نحوه انتخاب و گزینشی که در عمل ما شاهد آن هستیم، وظیفه شورا به آن شکلی که بایستی به منصفه ظهور برسد، نیست و یکی از دلایل مهم‌هش این است که در ماده ۱۶۷ وظیفه شورا و تکالیف شورا را به سایر قوانین و قوانین متفرقه که در خصوص کارگر و کارفرما وجود دارد، ارجاع می‌دهد و ما این را خلاف اصل صراحت و شفافیت قوانین می‌دانیم. چه بسا بهتر بود که در همین مجموعه قوانین، وظایف، صلاحیت و اختیارات شورای عالی کار تعریف می‌شد و به خصوص نحوه انتخاب اعضای شورای عالی کار که شاید برای حوزه کارگری و کارفرمایی یک نوع مشق دموکراسی بود. ولی در عمل می‌بینیم که آن چیزی که در قوانین به عنوان وظایف شورای عالی کار تعریف می‌شود، در عمل فرسنگ‌ها با آن فاصله دارد.

### نقش سندیکاهای کارگری در دفاع از حقوق کارگران به چه شکل است؟ آیا جایگاه سندیکاها در قوانین جمهوری اسلامی تعریف شده است؟

فصل ششم قانون کار ذیل عنوان تشکلهای کارگری و کارفرمایی به ضرورت ایجاد انجمن‌ها یا همان سندیکاها و نهادهای مدنی وابسته به حقوق کارگران اشاره می‌کند. ماده ۱۳۰ البته اینگونه انشاء شده که: به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دست‌آوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تاسیس انجمن‌های اسلامی اقدام کنند و در ادامه انجمن‌های اسلامی را توصیف می‌کند، شرایط و ضوابطی که این انجمن‌ها باید از آن تبعیت کنند را در ماده ۱۳۱ اشاره می‌کند: به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع قانونی، وضع اقتصادی کارگران، منافع و مصالح جامعه کارگری و اینکه کلیه کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی کنند، اشاره

دارد. اما اینکه اصل ۲۶ را ملاک ایجاد این انجمن می‌داند، همان اصل معروف احزاب و جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و صنفی است که به نظر می‌رسد بنا به نوع ظرفیت اجتماعی و سیاسی حاکم بر جمهوری اسلامی، حاکم بر جامعه فعلی ما، زمانی که ما در تیترو صدر فعالیتهای اجتماعی یعنی فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی احزاب هنوز دارای نقیصه‌های فراوانی هستیم، علی‌رغم اینکه هر روز شاهد تاسیس یک حزب جدید هستیم، اما هیچ یک از ساختارهای مورد لزوم و رعایت در ایجاد یک تشکل و نهاد صنفی یا سیاسی و اجتماعی رعایت نمی‌شود، به تبع سندیکاهای کارگری هم از آن صلابت و اقتدار لازم برخوردار نیستند. شاید مشکل از عدم درک ضرورت وجود نهادهای مدنی در بدنه جامعه سیاسی ایران ناشی شده است که سندیکاهای کارگری آنچنان قدرتی ندارند، نمونه بارزش مشکلاتی است که برای کارگران شرکت نیشکر هفت‌تپه شاهد آن بودیم که اخیرا وکیل این کارگران عزیز هم که از همکاران شریف ما هستند، تحت تعقیب و پیگرد قضایی و محکومیت قرار گرفتند، اما زمانی که به دردل‌ها و مشکلات کارگران شرکت نیشکر هفت‌تپه یا حتی کارگران شرکت نفت و سایر کارگران کارخانجات و شرکت‌های سراسری گوش می‌کنیم، می‌بینیم که اگر یک سندیکای منسجم و تعریف‌شده منطبق بر اصول حقوق بین‌الملل وجود داشت که در پاسخ به پرسش اول به آن اشاره کردیم که به تاسی از فقه امامیه نمی‌شود راجع به حقوق کارگران انشاء حکم کرد و تصمیم‌گیری کرد، نبود این سندیکاها و انجمن‌ها موجبات تضییع حقوق کارگران و حتی کارفرمایان را فراهم می‌کند. لزوم وجود سندیکا و اتحادیه‌های کارگری مثل همین چیزی که الان به نام خانه کارگر وجود دارد، از باب آن هست که در تقابل با تصمیمات حاکمیتی و دولتی، این سندیکا در جهت دفاع از حقوق کارگران و کارفرمایان بتواند اقتدار خودش را نشان دهد. مثال بارز آن همین افزایش حق بیمه است که به آن اشاره شد. اگر سندیکای قوی در حقوق کارگری دیده می‌شد، با این افزایش حق بیمه مخالفت

می‌شد، اگر کارگران در بدنه پارلمان و مجلس قانون‌گذاری کشور، نمایندگانی داشتند می‌توانستند مخالفت خودشان را با این دست تغییرات که نتیجه‌اش تضییع حقوق کارگران و پشیمانی تولیدکنندگان برای تاسیس کارخانجات و ایجاد مشاغل خصوصی است، بروز و ظهور بدهند.

### موضوعاتی مانند بیمه، قرارداد، میران حقوق ماهیانه، بازنشستگی، از کارافتادگی کارگران و موارد مشابه آن در قانون چگونه تضمین شده است؟

مهم‌ترین چالش امروز کارگران که در قانون هم به آن اشاره شده است و به نوعی قانون هم از آن حمایت می‌کند، قراردادهای موقت کارگری است که نتیجه و خروجی آن چیزی جز تضییع حقوق کارگران نیست. زمانی که قانون شرایطی را تعریف می‌کند که کارفرما می‌تواند با یک قرارداد کار موقت از یک سری تکالیف قانونی شانه خالی کند، طبیعتاً یعنی اینکه قانون راه فرار کارفرما را از اجابت تکالیف قانونی باز گذاشته است. در رویه عملی ما با این مورد زیاد مواجه هستیم که کارگران با یک قرارداد کار موقت وارد یک مجموعه شده‌اند و بعد از تمام شدن آن قرارداد موقت، کارفرما حاضر نیست مجدد آنها را استخدام کند و یا اگر هم بخواهد استخدام کند، مجدداً یک قرارداد کار جدید دیگری منعقد می‌کند تا بتواند از این طریق، از پرداخت سنوات شغلی یا برخی مزایای قانونی کارگران ممناعت به عمل بیاورد. و نکته مهم‌تر در بحث بیمه بود که باز اشاره‌ای به آن شد که ما امروز با جمعیت آماری بسیاری مواجه هستیم که علی‌رغم اشتغال به کار، علی‌رغم فعالیت و حتی حضور در مشاغل پرخطر و حادثه‌سازی مثل مشاغل ساختمانی، تولید مواد شیمیایی و امثالهم، اما کارفرمایان به جهت افزایش بی‌رویه حق بیمه قادر و تمایلی به بیمه کردن کارگرها ندارند و این بزرگ‌ترین ظلمی است که در سیستم قضایی و حقوقی فعلی ایران در حق کارگران اتفاق می‌افتد. وقتی که آن امنیت بیمه و قراردادی وجود نداشته باشد، سایر مزایای برخورداری از حقوق کار، مثل بازنشستگی و از کارافتادگی هم به مرور از بین

می‌رود. اگرچه تضمیناتی در قانون پیش‌بینی شده که چند برابر آن دستمزد، کارفرما را جریمه کنند یا اگر کارفرمایی در حین فعالیت کارگر، آسیبی برای او پیش بیاورد و آن کارگر بیمه نباشد، کارفرما جریمه می‌شود و مجبور است که دیه پرداخت کند، اما اینها موردی و مصداقی است. آن چیزی که غایت و آرزوی همیشگی بشر در تامین حقوق انسانها است، تضمین و تامین مزایای اساسی یک شهروند در قالب همان حقوق بشر است، یعنی آن چیزی که حداقل‌های حقوق انسانی است را ما باید در موازین حقوقی کار و کارگری به آن اشاره کنیم، وگرنه اینکه دولت هر سال یک افزایش حقوقی را تعریف می‌کند و کارفرما برای فرار از افزایش حقوق، قانون را دور می‌زند و انواع و اقسام ترفندها را مثل قرارداد کار ساعتی، قرار موقت و امثالهم را تنظیم می‌کند، یا اینکه برای ازکارافتادگی یک کارگر مسئولیت خود را به دوش دیگری می‌اندازد یا سعی می‌کند با پرونده‌سازی حقوق آن کارگر را پرداخت نکند، اینها همه نقیصه‌هایی است که در قانون کار با آن مواجه هستیم، دلیل اصلیش هم، همان مخالفت شورای نگهبان با این مجموعه قوانین بوده و طبیعتاً افرادی که دغدغه اصلاح این قانون را دارند از این می‌ترسند که اگر دستی به این قانون بزنند و این قانون را بنا به شرایط روز جامعه اصلاح کنند، مجدد آن اختلاف نظر شورای نگهبان و مجلس بروز کند و حتی دیگه مجمع تشخیص مصلحت هم زیر بار تصویب آن نرود، وگرنه این قانونی که حاکم بر روبات کارگر و کارفرما است، بنا به مقتضیات روز، نیازمند اصلاح و بازنگری است. قانون کار ایران بالغ بر سی و چند سال از آخرین اصلاحاتش می‌گذرد و شرایط کاری کارگران، شرایط حرفه‌ای کارفرمایان و فعالیت‌های آنها تغییراتی کرده که حقوق تعریف‌شده کارگر در قانون کار، پاسخگوی نیازهای کارگران نیست.

### تعهدات کارگران نسبت به کارفرمایان و بالعکس در قانون چگونه تعریف شده است؟ چه دستگاه یا ارگان‌هایی، مسئول نظارت بر حسن اجرای آنها هستند؟

ماده ۹ قانون کار، شرایط صحت یک قرارداد کار درست را

تعریف می‌کند که عبارت است از: مشروعیت مورد قرارداد، معین بودن موضوع قرارداد، عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر، و تبصره ماده ۹ راجع به صحت قراردادهای کار یک قاعده کلی را وضع کرده که تمامی قراردادهای کار صحیح هستند مگر اینکه خلاف آن در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد. ماده ۱۰ راجع به مشخصات لازم‌الرعایه در تنظیم قرارداد کار انشاء شده که مواردی مانند نوع کار یا حرفه و وظیفه‌ای که بر عهده کارگر است، اشاره می‌کند؛ حقوق و مزایا، مزد و مبنای مزد کارگر، ساعت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها، محل انجام قرارداد، محل انجام موضوع کار که از آن به کارگاه یاد می‌شود، تاریخ شروع قرارداد و مدت قرارداد در ماده ۱۰ اشاره شده است که بایستی در قانون کار حتماً به آن تصریح شده باشد. ماده ۲۱ راجع به شرایط و مواردی که موجب خاتمه این قرارداد می‌شود، انشاء شده که شامل فوت، بازنشستگی، از کارافتادگی یا انقضاء مدت قرارداد در قراردادهای کاری که به مدت مشخصی و به شرط عدم تجدید یا تمدید قرارداد تنظیم شده، به انضمام پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است، به عنوان مثال یک کارگری با من قرارداد دارد که فقط ساختمان من را نقاشی کند، تمام شدن این نقاشی به منزله خاتمه آن قرارداد است و در نهایت، زمانی خود کارگر به میل و اراده خودش تصمیم به استعفاء می‌گیرد. اما اینکه زمانی که شرایط و ضوابط قانونی خاتمه کار، پایان می‌یابد، ماده ۲۴ مقرراتی را وضع کرده که اعلام می‌کند: در صورت خاتمه قرارداد کار، اعم از اینکه کار معین یا موقت باشد، کارفرما مکلف است به هر کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته باشد، برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق را پرداخت کند که از آن به سنوات یاد می‌شود و یکی از نقدهایی که بر این ماده قانونی وارد است، این است که اگر کارگری زیر یک سال فعالیت داشته باشد، سنوات شاملش نخواهد شد و اگر بیمه نشده باشد و بخواهد این مدت اشتغال را در کارگاه دیگری تجربه کند، این مدت زمانی که مشغول فعالیت بوده، عملاً

فاقد هرگونه امتیاز قانونی است. مرجع و نهادهایی که بر امور کارگری و کارفرمایی نظارت می‌کنند در اداره کار، تحت عنوان هیات تشخیص و هیات حل اختلاف تعریف شده است. آراء صادره هیات‌های حل اختلاف کارگری و کارفرمایی و بعد هیات‌های تشخیص در دیوان عدالت اداری قابل اعتراض هستند. ماده ۲۵ راجع به اختلافات ناشی از قراردادهای کار و صلاحیت هیات تشخیص و هیات حل اختلاف انشاء شده است. در ماده ۲۹ راجع به خسارت‌ها و مواردی که کارگر در طول مدت کارش متحمل شده، مقرراتی را وضع کرده است که اعلام می‌کند: بنا به تشخیص هیات حل اختلاف، کارفرما اگر موجبات تعلیق قرارداد را از ناحیه کارگر بداند، کارگر استحقاق دریافت خسارت دارد و کارفرما مکلف است آن را پرداخت کند و نکته جالب اینکه تبصره ماده ۳۰، دولت را بنا به اصل ۲۹ قانون اساسی مکلف می‌کند که با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، از طریق ایجاد صندوقی تحت عنوان صندوق بیمه بیکاری، حقوق و مزایایی را برای تامین معاش کارگرانی که بیکار شده‌اند و کارگاه‌هایشان موضوع این قانون قرار گرفته، بنا به بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی، امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنها فراهم کند. در ماده ۳۴ تعریف حق‌السعی یا دستمزد کارگران است که در مواد ۳۵ به بعد راجع به دستمزد اشاره می‌کند که هر نوع وجه نقدی یا غیر نقدی که اشخاص در مقابل انجام کار دریافت می‌کنند و در تبصره ماده ۳۵ اشاره می‌کند که مزد تعریف شده با ساعات انجام کار بایستی تطبیق داده شود. ضوابط و مزایای مربوط به مزد و حق‌السعی کارگر را اینجا اعلام کرده که به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. این نقدی که راجع به شیوه انتخاب و یا کارکرد شورای عالی کار عرض شد، اینجاست که اگر شورای عالی کار در یک نظام دموکراتیک انتخاب شود و نمایندگان واقعی کارفرمایان و کارگران در آن شورا حضور داشته باشند، مسایل و مشکلاتی که امروز گریبانگیر تولیدکننده‌ها، بابت افزایش حق بیمه یا افزایش بی‌رویه یکسری حقوق و مزایا، بدون پشتیبانی دولت، بر کارفرمایان

تحمیل می‌شود، می‌توانیم شاهدش نباشیم. راجع به مدت کار هم. قراردادهای مدت موقت یا قراردادهای موقت، از جمله چالش‌های امروز کارگران ایرانی است که در ماده ۵۱ این چالش را شاهد هستیم که ساعات کار را باز به پیشنهاد دولت تعریف می‌کنند که نباید بیش از هشت ساعت در روز تجاوز کند. اما چیزی که در عمل با آن مواجه هستیم موردی است که در ماده ۵۲ راجع به کارهای سخت و زیان‌آور یا زیرزمینی به آن اشاره می‌شود یا کارهای متناوبی که به عهده کارگر است را در قالب‌های ساعتی اضافه می‌کنند، یعنی به جای اینکه کارگر آن شغل یا تکلیف متناوب و متناسب خودش را انجام دهد، به جهت ماندن و بهره‌مندی از مزایای آن کارخانه و شرکت، مجبور است به کارهایی تن دهد که قبلاً راجع به آنها بحثی نشده است. اگرچه ماده ۶۱ راجع به ارجاع کار اضافی به کارگران که کار شبانه یا کارهای خطرناک می‌کنند، قایل به ممنوعیت شده است، اما در عمل شاهد مواردی هستیم که این قاعده رعایت نمی‌شود. در ماده ۶۲ راجع به شیوه اعطای مرخصی‌ها، استفاده از روز تعطیل و تعطیلی هفتگی کارگران مقرراتی پیش‌بینی شده که این هم بعضاً با بخش‌نامه‌هایی که شاهد هستیم در مغایرت است، مثلاً افراد مشمول قانون کار را وادار به استفاده از مرخصی برخلاف میل و ارده باطنیشان می‌کنند، مثل الزام به استفاده از مرخصی در تابستان برای استادان و معلمان حق‌التدریسی که تحت لوای قانون کار هستند، ولی چون مدارس یا موسسات تعطیل است، آن کارفرما مدرس را مکلف می‌کند که در ایام تعطیل مرخصی بگیرد و این نوعی اجبار کارگر به استفاده از مرخصی است که تحت عنوان مرخصی استحقاقی از آن یاد می‌شود. در ماده ۷۵ راجع به شرایط کار زنان مقرراتی انشاء شده که انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور یا حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست یا بدون استفاده از وسایل مکانیکی، ممنوع شده است. مرخصی بارداری و زایمان در این قانون برای زنان در قانون پیش‌بینی شده که البته اصلحیه‌ای در هیات دولت داشتیم که پدران هم از این مرخصی بایستی

بهره‌ند شوند و بتوانند از این شرایط استفاده کنند. و در نهایت ماده ۸۵ راجع به صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، دستورالعمل‌هایی را شورای عالی حفاظت فنی به عنوان یک مرجع بالادستی تعریف میکند: مواردی مثل رعایت ایمنی و مقررات ایمنی، که این شورای عالی حفاظت فنی، مرکب از وزیر کار، معاون وزارت صنایع. وزارت کشاورزی، وزارت نفت، معاون وزارت معادن و صنعت که امروز به نام وزارت صمت شناخته می‌شود، رییس سازمان حفاظت محیط زیست، دو نفر از استادان باتجربه دانشگاه، دو نفر از مدیران صنایع و دو نفر از نمایندگان کارگران به علاوه مدیرکل بازرسی کار و امور اجتماعی وزارت کار است. این نهادهایی که ناظر بر رعایت مقررات حقوق کار در نظام قضایی ایران هستند، در واقع یک نوع مقام و مسئول بالادستی هستند که کمتر با بدنه جامعه کارگری در ارتباط هستند و این نقیصه را در اینجا شاهد هستیم که آنها چون با شرایط کار در محیط‌های سخت مواجه نیستند و به طور عملی شرایط کارگران را درک نمی‌کنند، طبیعتاً مقررات و آیین‌نامه‌ها و مصوباتی را که مصوب می‌کنند و به مرحله اجرا می‌رسانند، منطبق با شرایط سخت کارگری در ایران نیست.

### مشکلات حاکم بر رابطه کارگر و کارفرما و راهکار رفع چالش‌های فعلی در نظام حقوقی ایران چیست؟

مهم‌ترین نقطه قابل توجه و تامل در رابطه کارگران و کارفرمایان، نقش و تأثیری است که قوه حاکمه می‌تواند در این ارتباط بازی کند. ما با یک خلط مبحثی در حقوق کارگران در نظام قضایی ایران مواجه هستیم. بخشی، این رابطه را به عنوان یک قرارداد خصوصی تلقی می‌کنند و می‌گویند که رابطه و قرارداد بین کارگر و کارفرما، ذیل مجموعه قوانین حقوق خصوصی تعریف می‌شود و این دو با هم یک رابطه خصوصی دارند، بنابراین کسی حق دخالت ندارد، اما در جایی دولت خودش را صاحب نظر و صاحب تصمیماتی در این ارتباط می‌داند و یکی از دلایلی هم که حقوق کار و تامین

اجتماعی ذیل حقوق عمومی در دانشگاه‌ها تعریف می‌شود و در نظام قضایی هم رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی را به دیوان عدالت به عنوان یک مرجع عالی می‌سپارند، همین نگاه حاکمیتی به رابطه کارگری و کارفرمایی است. دولت‌ها به این بهانه که ما برای حمایت از حقوق کارگران، به رابطه کارگر و کارفرما ورود می‌کنیم، خودشان را صاحب نظر می‌دانند. اما نکته قابل تامل این است که دولت به عنوان نهادی که بودجه و سرمایه کشور را در اختیار دارد، در بزنگاه‌هایی می‌بایست به این رابطه ورود کند که بتواند از کارفرمایان، تولیدکنندگان، به عنوان دولت‌های کوچک حمایت مالی کند و آنها را برای جذب کارگر و ایجاد اشتغال یاری کند. اما می‌بینیم دقیقاً برعکس اتفاق می‌افتد، یعنی دولت با دخالت‌های بیجای خودش در تعریف حداقل حقوق، شرایط تامین اجتماعی و بیمه کارگران، کاری می‌کند که کارفرما تاب و توان و تحمل تهدیدها و فشارها و الزامات قانونی را ندارد و مجبور می‌شود قانون را دور بزند و اینکه کارگر مجبور می‌شود برخلاف مزایای قانونی تعریف‌شده برایش، با حقوق کمتر از حقوق کارگری تن به یکسری کارهای دیگر دهد و حاضر به فعالیت بشود و آن شغل را بپذیرد، بدون توجه به ضرورت‌هایی که باید با توجه به تخصص و تحصیلات، برای آن مزایایی در نظر گرفته شود. ما بسیار مواجه هستیم با افرادی با تحصیلات عالی که در قالب یک قرارداد کارگری ساده مشغول به کار شده‌اند و وقتی با آنها گفتگو می‌کنیم، این خروجی هست که چاره‌ای ندارم، من اگرچه فوق‌لیسانس یا دارای دکترای حرفه‌ای هستم، اما الان فاقد شغل و امنیت شغلی هستم و بایستی تن به این خواسته کارفرما دهم. با یک نگاه بدبینانه شاید بگوییم که این به ضرر کارگر است، اما وقتی از زاویه یک کارفرما نگاه می‌کنیم، می‌بینم بخشی از الزامات دولتی علیه کارفرماست و کارفرما برای رونق کار خودش و برای سرپا نگه‌داشتن کارگاه و کارخانه‌اش چاره‌ای جز دور زدن قانون ندارد. دقیقاً اینجاست که دولت بایستی ورود کند و به کارفرما و تولیدکننده‌هایی که خالصانه و

مخلصانه دارند کار می‌کنند، با دادن وام‌های بلاعوض یا با سود کمتر، یاری‌رسان باشد تا آن کارخانه و کارخانه‌دار سرپا باشد و با الزاماتی هم می‌توان این کار را انجام داد، یعنی می‌شود به یک کارفرمایی که از هر نظر دارای صلاحیت است، امکانات رفاهی و تسهیلاتی پرداخت کرد، مشروط به اینکه شما مکلفید در سال ۵۰ مهندس، ۵۰ لیسانس یا ۵۰ کارگر استخدام کنید. بعضاً شاهد مصوبات اینجوری به صورت زودگذر و آنی هستیم که به فرض می‌گویند اگر کارگاهی دارای ۵۰ کارگر است، حق بیمه کمتری پرداخت نماید یا فلان تسهیلات بهش داده می‌شود. یادم هست که در یکی از دولت‌های گذشته بحث کارگاه‌های کوچک مطرح شده بود و به آنها امتیازاتی داده می‌شد، اما همان هم چون در دولت احمدی‌نژاد بدون مطالعه انجام شد، باعث شد همان کارگاه‌های کوچک ورشکست و بسته شوند. یادم هست در استان ما، یعنی استان فارس، کارگاه‌های فرش‌بافی بودند که با آن وام‌های بانکی که دولت مصوب کرده بود، تصور کردند که می‌توانند کارگاه‌های خودشان را گسترش دهند و تعداد بافندگانشان را اضافه کنند، اما همه بدون بازخورد مثبت با این اتفاق مواجه شدند، خیلی از آنها ورشکست شدند و خیلی‌ها بابت بدهی پشت میله‌های زندان هستند که حداقل دو سه نفر از این عزیزان را خود بنده به عنوان وکیل کنارشان بودم و سعی کردم کمکشان کنم. رویکرد نظام حقوقی و قضایی ایران به رابطه کارگر و کارفرمایی مستلزم اصلاح ساختار، تعریف کارگر در حقوق ایران است، تا این تعریف و این اصلاح صورت نگیرد، مشکلات و چالش‌های حقوق کارگران سرجا خواهد ماند، مثالها و مصادیق فراوانی داریم که ما کارگر را به عنوان یک نیروی انسانی موردنیاز نگاه نمی‌کنیم، بلکه کارگر را به عنوان بحث اجاره نگاه می‌کنیم، یعنی این آدم در قالب یک شی به آن نگاه می‌شود و تا این موقع و تا این زمان، مسبب چالش‌های اخیر بوده و متأسفانه با این روند، خواهد بود.



## ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر  
صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر  
ایران / محمود امیری مقدم  
سردبیر این شماره: مریم غفوری  
تماس با مجله: [mail@iranhr.net](mailto:mail@iranhr.net)