

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نباشد تن من مباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم

بدین بوم و بر زنده یک تن مباد
از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Political

سیاسی

بهزاد مالکی

۰۵ سپتمبر ۲۰۱۷

اصلاحیه قانون کار، میخ دیگری بر تابوت قانون کار فرانسه!

قانون کار در همه کشورهای سرمایه داری، در عام ترین شکلش ناظر بر تنظیم روابط بین کارگران و کارفرمایان است. اما قانون کار نه روابط بین کارگر و کارفرما را خلق می کند و نه تعیین کننده این روابط است. این قانون، مانند همه قوانین موضوعه، بیان حقوقی مناسبات عینی در جامعه، یعنی روابط اقتصادی – اجتماعی و سیاسی است. و از آنجا که این مناسبات عینی ثابت نیستند و در جریان رشد نیروهای مولد و تحولات سیاسی – اجتماعی دچار تغییرات کمی و کیفی می شوند، قوانین هم ثابت و ابدی باقی نمی مانند، مفاد و محتوای آنها نیز مشروط به این روابط عینی است. در وهله اول به نظر می آید که سه نیرو در این کار دخیل اند. دولت، سرمایه داران و مزدبگیران. دخالت دولت در این مسأله از دو جانب انجام می گیرد. دولت به عنوان کارفرما در تمام بخش های تولیدی، توزیعی و خدماتی و دولت به عنوان نهادی حکومتی، نهاد قدرت. اما در اینجا مانند همه کشورهای سرمایه داری، ما با جامعه ای طبقاتی روبرو هستیم و طبقه حاکم، طبقه سرمایه دار است. دولت به طور اساسی و عمده حافظ منافع این طبقه و تبلور اعمال قدرت آن بر جامعه است. در نتیجه دخالت و اعمال قدرت دولت در تنظیم و اجرای قانون کار، هم به عنوان کارفرما و هم به عنوان حافظ منافع طبقه حاکم، در نهایت، آن را در کنار سرمایه داران قرار می دهد. از این رو در واقع در تبیین و اجرای قانون کار، دو طرف، یعنی صاحب سرمایه از یک سو، و صاحب نیروی کار از سوی دیگر، در مقابل هم قرار دارند. این دو طرف، دوطبقه اصلی جامعه سرمایه داری یعنی طبقه سرمایه دار و طبقه کارگر را تشکیل می دهند. قوانین و از جمله قانون کار به صورت مستقل و قائم به ذات عمل نمی کنند. در نهایت روابط اقتصادی و اجتماعی مسلط و این طبقات حاکم و حکمرانان هستند که در هر وضعیت و مرحله تاریخی – اجتماعی مهر خود را بر این قوانین می زنند و یا اجرای آن را بر طبق منافع خود شکل می دهند. طبقات درگیر هم می توانند دیدگاه ها و تعاریف خودشان را نسبت به این قوانین بیان کنند. توازن نیروهای درگیر و میزان تشکل و آگاهی و مبارزه جویی کارگران و زحمتکشان، آن عوامل تعیین کننده ای است که می تواند درجه تأثیر گذاری آنها را بر روند تبیین و اجرای این قانون بیان کند.

قانون کار فرانسه، با ۱۲۰ سال سابقه، از فراز و نشیب های گوناگونی گذر کرده است. دستاوردهای آن محصول دوره های اوج گیری جنبش کارگری و قدرت یابی نیروهای چپ به ویژه کمونیست ها می باشد. برعکس در دوره های برآمد نیروهای راست و محافظه کار و فاشسیست ها این نمایندگان هار سرمایه، حمله به این دستاوردها و

بازپس گیری آنها در دستور کار نیروهای طرفدار سرمایه قرار گرفته است. چنین است که پیروزی جبهه مردمی در ۱۹۳۶ و برآمد جنبش کارگری در این سال ها که موتور محرک آن بود، ۴۰ ساعت کار در هفته و مرخصی سالانه با حقوق را برای اولین بار برای کارگران و تمامی حقوق بگیران به ارمغان آورد.

بازنویسی قانون کار در ۱۹۴۶- یعنی بلافاصله پس از پیروزی برفاشیسم در جنگ جهانی دوم و برقراری بیمه های اجتماعی همگانی نیز دستاورد حضور فعال مبارزان سندیکائی و کمونیست در جنبش مقاومت فرانسه و شرکتشان در آزادسازی فرانسه از دست اشغالگران نازی و دولت ویشی و حضورشان در دولت موقت برخاسته از جنبش مقاومت بود. حاصل جنبش دانشجویی و کارگری سال ۶۸ علیرغم شکست آن در اهداف کلی اش، قرارداد «گرونل» و افزایش مرخصی سالانه با استفاده از حقوق به چهار هفته و اضافه شدن ۳۵٪ به حقوق حداقل و ۱۰٪ به همه دستمزدها بود. لزوم اصلاح و تغییر قانون کار در طی این ۷۰ سال با افت و خیزهای جنبش کارگری و تحول تکنولوژی و به همراه آن تغییرات شیوه های کار به ضرورتی مهم تبدیل گشته است. جهت این تغییرات اما از منظر منافع کارگران و یا سرمایه داران متفاوت و متضاد است.

بعد از پیروزی سوسیالیست ها با همکاری حزب کمونیست فرانسه در ۱۹۸۱ که با تغییراتی در حزب حاکم سوسیالیست در جهت پذیرش سیاست های نولیبرالی سرمایه داری و ساختن اروپای واحد بر این مبنا به وقوع پیوست که به خروج کمونیست ها از دولت و ورود سانتریست ها به آن منجر شد. از این به بعد تا به امروز یعنی متجاوز از ۳۰ سال است که - اگر فرجه های خیلی کوتاه مدت را از آن کسر کنیم، مانند برقراری ۳۵ ساعت کار هفتگی در دولت «ژوسپن» در سال ۲۰۰۲- سوسیال دموکرات های فرانسه به همراه راست ترین نمایندگان سرمایه در قدرت، یورش همه جانبه را به دستاوردهای مهم کارگران و به طور کلی تمامی زحمتکشان آغاز کرده اند و تا آنجا که توانسته اند یکی پس از دیگری آنها را پس گرفته اند. از این رهگذر کارگران و زحمتکشان و لایه های پائینی خرده بورژوازی، بیشترین بها را برای ترمیم خرابی های به بار آمده از بحران عمومی سرمایه داری و گسترش سیاست های نولیبرالی داده اند. حمله به قانون کار به بهانه اصلاح آن و مثله کردن آن در جهت همساز نمودنش با خواسته های سرمایه داری، آخرین فراورده دولت امانوئل والس بود که زیر رهبری فرانسوا هولاند رئیس جمهور و گرداندگی امانوئل ماکرون وزیر وقت اقتصاد و رئیس جمهور کنونی تحت عنوان قانون کار «الخمری»- وزیر وقت کار- به انجام رسید. در واقع حملات اصلی به این قانون در سال های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۸ در دولت های دست راستی رَفرَن Raffarin و فیلون Fillon شروع گردید. در این رابطه حلقه اصلی بین سیاستمداران و کارفرمایان، اطلاق های فکردانشگاهی و نهادهائی چون - گروه مشاوران در منابع انسانی Atedia هستند که در عین حال مشاوران ۴۰ مؤسسه اول در بورس فرانسه CAC-40 نیز می باشند. لبه تیز حمله آنان، انطباق قانون کار با تقاضاهای سندیکای کارفرمایان در جهت زدودن مقررات حمایتی کارگران است که در طی سالیان دراز مبارزه به دست آمده اند. بازگذاشتن دست کارفرمایان و شل کردن تمام چفت و بست های قانون کار در همه زمینه ها به ویژه حوزه های اخراج، ساعات کار، قراردادهای کار و محدود کردن اختیارات سندیکاهای کارکنان هدف های اساسی این حملات هستند. یکی از اعضای مهم این نهاد، پیر آندره امبر Pierre André Imbert مدیر دفتر الخمری بود که نویسنده اصلی قانون کار کذائی است. (لوموند دیپلوماتیک- سپتامبر ۲۰۱۷- پیر آندره امبر چه کسی است ؟) در مقابل فشار و مقاومت کارگران و حقوق بگیران و اکثریت سندیکاهای آنها که چندین ماه اعتصاب و تظاهرات را به دنبال داشت، دولت تصمیم گرفت با توسل به «فرمان» (۱) به یمن تبصره ۳ ماده ۴۳ قانون اساسی، موسوم به ۳-۴۹ (۲)، بدون بحث و رأی مجلس، قانون کار جدید را به اجرا بگذارد.

مقاله بهمن آزاد - تیر ۱۳۹۵ در نشریه خیزش ۴۹ و در آدرخش، به طور مفصل به تفسیر و توضیح این قانون و موارد تغییر یافته اش پرداخته است. ما در این جا با ذکر رئوس قانون کار «الخمري» روی اصلاحاتی انگشت می گذاریم که دولت ادوارد فیلیپ به ریاست مکرون در حال تصویب و اجرایش است.

بعد از استفاده از فرمان (décret) برای تصویب قانون «الخمري»، دولت جدید فرانسه برای تصویب اصلاحات الحاقی به این قانون، به حربه دیگری متوسل شده که عبارت از استفاده از «اردنانس» (۳) است که روند کوتاه شده ای بین فرمان دولتی با استفاده از ماده ۳-۴۹ و جریان عادی تصویب طرح ها و لوایح قانونی در مجلس است. در ۱۳ ژوئیه و ۲۰ اوت دولت با اخذ صلاحیت از دو مجلس نمایندگان و سنا در کادر «loi d'habilitation» بدون بحث و پیشنهاد، راه را برای تصویب و اجرای این پروژه باز کرد.

اولین مسأله تسهیل افزایش ساعات کار روزانه است که با توافق ساده ای در سطح مؤسسه می تواند به ۱۲ ساعت در روز و ۴۸ ساعت در هفته و یا ۴۶ ساعت در هفته به مدت ۱۲ هفته برسد. ساعات کار رسمی در فرانسه ۳۵ ساعت در هفته است و برای کار اضافی ۲۵٪ برای ۸ ساعت کار و ۵۰٪ برای ساعات بالاتر اضافه دستمزد پرداخته می شود. با قانون جدید، این نرخ ها از متن اصلی حذف شده اند. کارفرمای یک مؤسسه می تواند با توافق سندیکا آن را تا ۱۰٪ پائین بیاورد. برای دور زدن پرداخت اضافه کار بالاتر از ۳۵ ساعت با توافق در داخل یک مؤسسه می توان محاسبه آن را در مدت ۳ سال انجام داد که تنظیم زمان کار Modulation du temps de travail نامیده می شود. البته این مدت برای مؤسسات زیر ۵۰ نفر ۴ ماه است. در هر صورت اگر توافقی صورت نگیرد، در مؤسسات کمتر از ۵۰ نفر کارفرما به تنهایی می تواند به مدت ۹ هفته این امر را به دلخواه خویش سازمان دهد.

تا کنون دادگاه های حل اختلاف بین کارگران و کارفرمایان Prud'hommes اختیار داشتند، میزان غرامت پرداختی به کارکنانی را که قربانی اخراج های غیر موجه بودند، بر مبنائی نسبتاً واقعی براساس سنوات خدمت و نیازهای کارگر اخراجی و امکان کاریابی مجدد او محاسبه و کارفرما را مجبور به پرداخت آن کنند. اما قانون جدید با قرارداد یک پایه، ۳ ماه حقوق برای ۲ سال خدمت به جای ۶ ماه در قانون فعلی و افزایش یک ماه به ازای هر سال خدمت اضافی که نباید از یک سقف حداکثری، ۲۰ ماه برای ۳۰ سال خدمت بگذرد. با این کار اردنانس دست قضات دادگاه را برای یک برآورد واقعی غرامت بسته است. این غرامت برای مؤسسات خیلی کوچک -TPE- به ۱۵ تا یک ماه در سال تقلیل یافته است. از طرف دیگر در مقابل فشار و اعتراض سندیکاها حتی آنها که باین تغییرات روی موافق نشان می دهند مانند CFDT، موریل پنیکو Muriel Pénicaud وزیر کار مکرون اعلام داشته که متوسط غرامت اخراج قانونی افزایش یافته است. این امر در اردنانس نهائی از یک پنجم حقوق ماهانه به مدت سنوات کاری به یک چهارم افزایش یافته است. از طرف دیگر اصلاحیه مهلت قانونی برای اعتراض به اخراج را کوتاه نموده است و آن را به یکسال برای همه نوع اخراج تبدیل کرده است. امری که می تواند مانع اقدام برخی از کارگران اخراجی برای اعتراض و رجوع به دادگاه شود. هم اکنون مهلت قانونی برای رجوع یک سال برای اخراج به دلایل اقتصادی و دو سال برای دلایل دیگر است. دولت تلاش دارد با سخت کردن مقررات پرداخت غرامت در دادگاه های حل اختلاف و حتی معافیت های مالیاتی بر روی میزان غرامت، کارگران را وادار کند که به شرایط کارفرما برای پذیرش قبول اخراج قراردادی «rupture conventionnelle» منطبق با فرمهای اداری، تن دهند. وقتی می دانیم که ۹۲٪ دعوای این دادگاه ها به اخراج های غیر موجه مربوط می باشد، می فهمیم که کارفرماها در این قرار چه امتیازی به دست آورده اند. جمعی کردن این نوع قراردادهای اخراج، در یک کادر مشترک با اعطای محدود بیمه بیکاری، استفاده از آن را باز هم افزایش خواهد داد.

اخراج به دلایل اقتصادی رایج ترین شکل بیکارکردن کارکنان مؤسسات است. قانون جدید با برداشتن محدودیت های این دلایل، باز هم به کمک کارفرمایان آمده تا بتوانند به راحتی از این حربه برای اخراج کارکنان خویش استفاده کنند حتی وقتی بنگاه اقتصادی در حال سود آوری است. کافی ست به مدت یک ماه سفارش و حجم معاملات بنگاه کاهش یابد تا شرایط موجه برای اخراج بخشی از کارکنان فراهم شود و یا در مورد گروه های بین المللی فقط سود و زیان و مشکلات اقتصادی گروه در فرانسه، معیار ارزیابی برای اخراج را فراهم می کند، حتی اگر واحد اقتصادی در مجموع بالاترین سودآوری را داشته باشد. می توان تصور کرد با وجود ۲۰.۰۰۰ شرکت بین المللی در فرانسه، چه تعداد زیادی کارگر و کارمند در خطر این قرارها هستند. قرار توافق شده در پیش نویس اصلاحیه مبنی بر اعطای ۱۵ روز مهلت برای بررسی حسابرسی این مشکلات به سندیکاها در اردنانس نهائی حذف شده است! اردنانس به کارفرما اجازه می دهد در صورت به وجود آمدن شرایط نامساعد اقتصادی برای بنگاه به بهانه اجتناب از اخراج کارکنان، با توافقاتی قرارداد کار را با کاهش دستمزد یا افزایش ساعات کار بدون افزایش حقوق تغییر دهد. در این میان اگر کارگری و یا حتی ده ها کارگر که با تغییر قراردادی که به امضای کارفرما رسیده موافق نباشند می توانند به راحتی به دلایل خصوصی اخراج شوند. بدون برخورداری از تمام حقوقی که در موقع استخدام به امضا رسیده و این حتی با مقابله نامه ۱۵۸ سازمان جهانی کار در تضاد است. در اصلاحیه نهائی دولت " قول" داده است که همراهی ویژه ای با این اخراجی ها، با خارج کردنشان از شمول اخراج اقتصادی و پرداخت خسارت از صندوق شخصی آموزش های حرفه ای با یک افزایش ۱۰۰ ساعته بنماید. در اصلاحیه، سعی شده باز هم برای کمک به کارفرمایان در اخراج مزد بگیران تسهیلات اداری بیشتری فراهم شود. در قانون کار قبلی ماده ای زیر عنوان «طرح حفظ اشتغال» PSE وجود داشت که در مؤسسات بالای ۵۰ مزدبگیر، کارفرما را مجبور می کرد که در صورت اخراج حداقل ۱۰ نفر در مدت ۳۰ روز به دلایل اقتصادی، چنین طرحی را اجرا کند. طبق اصلاحیه جدید قانون کار «حداقل ۱۰ نفر» به حداقل ۳۰ نفر تبدیل شده است که روشن است به زیان کارگران است و موقعیت آنها را متزلزل تر می کند. امکان دیگری که برای اجتناب از محدودیت های اداری برای اخراج در اختیار کارفرما قرار گرفته، استعفا "داوطلبانه" - «PDV»- است. که با توافقی اکثریتی به شرط تصویب اداری به اجرا گذاشته می شود. این اخراج های پوشیده که تاکنون نزدیک به ۲ میلیون را دربرگرفته ، امروز در پناه اصلاحیه نهائی نه تنها برای یک فرد بلکه به طور جمعی قابل استفاده است.

طرح موسوم به توافق حفظ و رشد اشتغال APDE امکان دیگری در دسترس کارفرمایان برای پائین آوردن مزد ها، تحمیل محل جغرافیائی کار و افزایش ساعات کار است، باز هم به بهانه حفظ اشتغال!؛

کارگران "مستقل" در واقع شیوه "جدیدی" از استثمار است که با حذف ساعات و روزکار اجباری، مزد کارگران بر اساس واحد کار انجام شده، مثلاً تعداد بسته حمل شده پرداخت می شود. یا در مورد پلاتفرمی چون «اوبر» این شرکت بین المللی با تهیه ماشین و لباس به هزینه راننده و با واسطه شدن بین مشتری ها و رانندگان از طریق ارائه خدمات اینترنتی، بخش مهمی از درآمد آنها را به جیب زده و این کارگران "مستقل" را تنها در مقابل دولت برای اخذ مالیات های مختلف و شرکت های بیمه برای پرداخت های اجتماعی تنها می گذارد. با سودهای هنگفتی که این بنگاه های عهد جدید با شیوه های عهد عتیق می برند حتی به دولت "مهمان" مالیات هم نمی دهند. این مسأله در مورد کار از دور (دورکاری) که با گسترش خدمات اینترنتی بیشتر و بیشتر می شود، نیز صادق است. قانون «الخمیری» و اصلاحات مکرون با قانونی کردن این شیوه ها در واقع به گسترش آنها کمک زیادی کرده اند.

پرداخت دستمزد به صورت پیمانی و مقاطعه کاری که عملاً و قانوناً توسط قانون کار جدید پذیرفته و تشدید شده است، برخلاف مقوله نامه های بین المللی، شرایطی را ایجاد می کند که در آن کارگران برای کسب درآمد کافی برای گذران زندگی شان از ساعات کار و روزکار معمولی بدون دریافت اضافه دستمزد عبور می کنند. دولت در نظر دارد اصل بی طرفی را که بیشتر در مؤسسات خدمات عمومی بکار می رفت، وارد مؤسسات خصوصی کند. معنای این امر، تحدید آزادی عقیده و بیان آن است و دادن اختیاراتی اضافی به کارفرما برای سرکوب معترضان و منع سازماندهی بحث و گفتگو در مؤسسات.

یکی از مهمترین مواردی که اصلاحات مکرون بر قانون کار «الخمیری» اضافه کرده است، تعمیم و گسترش قراردادهای موسوم به «پروژه ای» که هم اکنون در کارگاه های ساختمانی به کار می رود به سایر بخش های تولیدی و خدماتی است. این قراردادها در راستای اولین قرارداد کار (CPE) Contrat Première Embauche ساخته شده اند که در سال ۲۰۰۶ با تظاهرات وسیع دانش آموزان، دانشجویان و کارگران جوان از دستور کار دولت وقت خارج شد. هدف اساسی این قراردادها، بازگذاشتن دست کارفرماها برای ایجاد شغل های موقت و بی ثبات کردن کار از طریق مخفی کردن قراردادهای موقت زیر نام «قراردادهای پروژه ای» است بدون آنکه اخراج این کارکنان برای کارفرما خرجی داشته باشد. قراردادهای موقت CDD و قراردادهای پیمانی contrat d'intérim نیز از تعرض این اصلاحیه در امان نمانده اند. تغییر محتویات آنها از حوزه قانون کار و قراردادهای جمعی خارج و در اختیار شاخه های حرفه ای و در برخی موارد مؤسسات قرار داده شده است.

ضربه دیگری که قرار است بر قراردادهای ثابت وارد آید، امکان تغییر قراردادهای جمعی و شاخه ای در سطح کارگاهی است که این بار قانونگذار می خواهد با اولویت بخشیدن به آنها، شمشیر داموکلسی را بر فراز سر کارگران قرار دهد تا هر وقت کارفرما اراده کرد آن را به کارگیرد. مؤثر بودن این قراردادها تا بدان حد است که مخالفت سندیکای اکثریت با آنها هیچ اثری ندارد. به علاوه مخالفت فردی با این قراردادهای تحمیلی، دلیل موجهی (دلایل خصوصی) برای اخراج کارکنانی است که به علت عدم تطبیق قراردادهای امضا شده خودشان با اینها اعتراض می کنند.

قانون «الخمیری» با قراردادن همه پرسى چون حربه برنده ای در دست کارفرماها - علیرغم مخالفت سندیکای اکثریت - برای دست بردن در ساعات کار، روزهای کار، مزد و سایر حقوق کارگران و کارمندان، بیروشی همه جانبه را علیه دنیای کار سازمان داده است. همه پرسى به عنوان یک وسیله دموکراتیک برای به دست آوردن آرای اکثریت گاه به گاه توسط سندیکاها به کار گرفته می شود. اما سوژه ها و سؤالات مورد پرسش توسط نمایندگان کار و پس از بحث و گفتگو و با در نظر گرفتن منافع کارگران و با توافق خود آنها به میان آورده می شود که تصمیم نهایی برای در دستور قراردادن شان گرفته شود. باید توجه داشت که در یک همه پرسى به ویژه وقتی با شانناژ تعطیلی کار و اخراج همراه باشد، نیروی تک تک کارگران به مراتب ضعیف تر از نیروی یک سندیکای قدرتمند با پشتوانه اکثریت است که دانش و توان برخورد با کارفرما را دارد. با اولویت بخشیدن به قراردادهای مؤسسه و گروه - با مرزهای متغیر و نامشخص - دست کارفرمایان برای تعیین مرزهایی که منافع بیشتری برای آنها دارد بازتر گشته است. در گذشته تغییرات در قواعد و قراردادهای دست جمعی توسط یک مؤسسه، گروه و شاخه در حالی ممکن بود که مفاد مورد تغییر به نفع کارگران تمام می شد. اما امروز این قاعده به هم خواهد خورد و شمول و اولویت قانون کار و قراردادهای جمعی از طریق توافق های واحدها و گروه های اقتصادی زیر فشار کارفرمایان به ضرر کارگران از دست خواهد رفت. توافق در یک واحد مفروض بر بسیاری از توافقات شاخه و جمعی اولویت

یافته حتی اگر این توافق به ضرر کارگران این واحد باشد. "امتیازی" که سندیکاها به ویژه FO و CFDT در مذاکرات جاری توانستند از دولت بگیرند، حفظ صلاحیت شاخه های تولیدی و خدماتی در مورد تعیین زمانبندی و ریتم و تعداد قراردادهای موقت و پروژه ای است. کارفرمای مؤسسه ای، صرفاً با توافق با تشکیلی که مثلاً ۳۰٪ آرای کارگران آن واحد را داراست می تواند حتی در صورت مخالفت تشکل حائز اکثریت با توسل به همه پرسى قاعده کار را بهم بزند و نظر خویش را به پیش ببرد و بدین ترتیب سندیکا را دور بزند. تا به امروز، در بنگاه هائی که کارکنان آن کمتر از ۱۱ نفر هستند، غیر از توافقات کار یکشنبه، همه مذاکرات و توافقات بر پایه قرارهای توافق شده در شاخه مربوطه بسته می شدند. اما امروز حتی در بنگاههای کمتر از ۲۰ نفر مذاکره مستقیم با کارگران و رجوع به همه پرسى انحصاراً در اختیار کارفرما قرار گرفته است. موضع ضد سندیکائی و عوامفریبانه قانون «الخمري» در برهم زدن سلسله مراتب توافق های جمعی و اولویت قانون کلی بر توافق های محلی است.

در واحد های کمتر از ۲۰ نفر، کارفرما مجاز گردیده که با یک یا چند نفر از کارگران وارد مذاکره و توافق راجع به بسیاری از شرایط کار گردد، بدون آنکه آنها نماینده یا عضو سندیکا باشند. نزدیک به ۶ میلیون حقوق بگیرى که در این واحدهای کوچک کار می کنند مشمول این قرارها می گردند. در بنگاههای بین ۲۰ تا ۵۰ نفر این مذاکرات می تواند با نماینده کارگران بدون نظارت و تصدی سندیکاها انجام یابد. به طور کلی میزان عضویت در سندیکاها در فرانسه نسبت به بسیاری از کشورهای اروپائی ضعیف است به ویژه که در ۹۲٪ واحدهای کوچک نماینده سندیکائی وجود ندارد. اما حضور و همراهی سندیکاهای مرکزی در مذاکرات و توافقات جاری که بخواهد ارزش قضائی داشته باشد، در مؤسساتی که فاقد سندیکا هستند، سنت و قاعده نیکوئی است که برای دفاع از منافع کل کارگران حائز اهمیت بسیاری است. کارگران منفرد و فاقد اطلاعات و آموزشهای لازم برای مذاکره با کارفرمایان که از هر لحاظ مجهزتر هستند، قادر به دفاع مطلوب از منافعشان نیستند. اصلاحیه با حذف این ترتیبات به یکی از آرزوهای قدیمی اربابان سرمایه در فرانسه جامه عمل پوشانده است.

اردنانس، مذاکره در باره برخی از قراردادهای حقوقی مثل پاداش سنوات خدمت را تماماً در اختیار مؤسسات قرارداده است و این صرف نظر از اندازه این واحدها می باشد. دامنه این قرارها به همین جا ختم نمی شود و دولت قول داده که با «فرمان» اجرای آنها را تسهیل کند.

اولویت توافقات مؤسسه بر توافقات جمعی و شاخه ای می تواند عوارض نامطلوبی برای کار و زندگی کارکنان به بار آورد. علاوه بر مسائلی که در بالا در مورد مزد و ساعات کار و ... ذکر شد، می توان به مواردی از زندگی خصوصی و فامیلی هم اشاره کرد. مثلاً کارفرما باید ۳ ماه قبل از تعطیلات سالانه، تاریخ آن را به کارکنان ابلاغ نماید و در صورت توافق شاخه ای این مهلت به یکماه می رسد. اما در اصلاحیه، این مهلت برای کارفرما به ۲ هفته رسیده است و توافق شاخه ای هم قابل تجدید نظر می باشد. همین مسأله در مورد افزایش ساعات کار از ۳۵ ساعت تا ۴۸ ساعت است که مهلت قابل قبولی برای ابلاغ آن به کارکنان اعلام نشده است. در همین راستا در رژیم کشیک های اجباری مهلت ۱۵ روزه برای اطلاع رسانی از تاریخ شروع کشیک حذف شده و به جای آن اصطلاح "زمان معقول" گذاشته شده است. می توان تصور کرد که چه مشکلاتی برای سازماندهی تعطیلات و یا رفت و آمد های فامیلی پیش خواهد آمد، چرا که فقط منافع کارفرما و کارگاه است که ریتم تعطیلات و مرخصی های کارکنان مؤسسه را تعیین می کند. هر زمان اقتضا کند، کارگر و کارمند را از قید کار آزاد و استفاده از حقوق مرخصی اش را تحقق می بخشد.

ادغام نهادهای نمایندگی کارکنان «IRP» در واحدهای بیشتر از ۵۰ نفر در یک نهاد به نام کمیته اجتماعی و اقتصادی «CSE» با حذف و ادغام کمیته مؤسسه «CE» و کمیته بهداشت و امنیت شرایط کار «CHSCT» و کمیته سندیکا و یا نمایندگان، اقدام دیگری است که موجب هراس سندیکاها را فراهم آورده است. نهادهای نمایندگی با تقسیم وظایف مختلف با ارتباطی کم و بیش نزدیک با کارگران، وظیفه تنظیم و سازماندهی روابط کارکنان با کارفرما و بهبود شرایط کار را برعهده دارند. حذف و ادغام آنها در یک نهاد، خطر تضعیف نقش سندیکاها و دور کردن آنها از واحدهای پایه و بوروکراتیزه و حرفه ای کردن بیشتر آنها را دارد. حذف «کمیته بهداشت و امنیت شرایط کار» با توجه به افزایش روز افزون ناامنی ها و تصادفات ناشی از ریتم فزاینده کار و فشارهای روانی و جسمی به کارگران و حتی به کادرهای مؤسسات بزرگ که در آمارهای خودکشی و رشد پدیده burn-out (بیماری ناشی از خستگی و فشار و ریتم کار) می بینیم، نه تنها کمکی به کم کردن این خطرات نمی کند، بلکه حوزه عمل آن را نیز محدود می نماید. سرمایه داران فرانسوی که خواب ژاپنی کردن شرایط کار را می بینند، در این اقدامات گام های بلند به سمت آن را جستجو می کنند. مذاکرات جاری با نمایندگان سندیکاها کارگری و کارفرمایی در واقع فرمالیته ای بیش نبود. دولت با دودوزه بازی سعی داشت مضمون واقعی اردنانس را مخفی نگهدارد و در عین حال ظاهراً به مشاوره خود با سندیکاها ادامه می داد. از این رو سندیکاها کارگری و نیروهای چپ روزهای ۱۲ و ۲۳ سپتامبر را برای اعتراض و تظاهرات علیه این اصلاحیه ها اعلام کرده اند.

جهت عمومی اصلاحات قانون کار که تحت عنوان «زدودن مقررات دست و پا گیر» و یا «flexibilité» (سهولت بخشی و افزایش قدرت تطابق)- بیان می شود و هدف بلافاصله اش را ایجاد «اشتغال» بیشتر اعلام می دارد، در حقیقت باز گذاشتن دست کارفرمایان در سازماندهی و تنظیم مقررات کار است که اجازه می دهد در مواردی چون ساعات کار، روزهای کار، استراحت و مرخصی، اخراج و پرداخت غرامت، قراردادکار، نقش سندیکا و دموکراسی داخل مؤسسه و ... قدرت و اختیار کارفرما بیشتر گردد و قدرت تصمیم گیری و نفوذ کارگران و نمایندگان آنها محدودتر شود. مشغله اصلی سرمایه دار، کسب سود و افزایش هرچه بیشتر آن است و در این راه از تمام وسایلی که دولت در اختیارش می گذارد استفاده می کند. مسأله اشتغال، امنیت کاری، رفاه و تأمین اجتماعی، ثبات قراردادهای کار و ... دغدغه او نیست. این در ذات و منطق سرمایه داری است که مدام سهم سرمایه از ارزش ایجاد شده توسط کار، یعنی ارزش اضافی را افزایش دهد. ساعت کار، روزهای کار، مزد، هزینه های جانبی چون پرداخت غرامت، اخراج و بیمه های اجتماعی و ... پارامترهایی هستند که سرمایه دار با بازی کردن روی آنها و افزایش یا تقلیل آنها، سود سرمایه را بالا می برد. بحران های ادواری سرمایه داری با گسترش بیکاری، فشار مضاعفی را بر دوش کارگران وارد می کند که اگر قدرت متشکل سندیکائی و سیاسی در پشت سرشان نباشد می تواند عقب نشینی هائی را به آنها تحمیل نماید. چنین است وضعیت امروزی کارگران فرانسه که در مدت سه دهه گسترش امواج سیاست های نولیبرالی سرمایه داری فرانسه و فشار اروپا و سرمایه داری بین المللی و بحران عمیقی که از سال ۲۰۰۸ سایه شومش را بر همه جا افکنده، هزینه های زیادی را به صورت بیکاری های وسیع و از دست دادن دستاوردهای سال ها مبارزه متحمل شده اند. قانون کار «الخمیری» و اصلاحیه های مکرون آخرین تیری است که بر پیکر این طبقه وارد آمده است. و این درست قبل از خروج لرزان سرمایه داری فرانسه از بحران اخیرش است. مبارزه برای بازپس گیری حقوق از دست رفته ادامه دارد. هر نسلی از کارگران و زحمتکشان در ضمن مبارزه برای بهبود شرایط زندگیشان یاد می گیرند، چگونه متشکل شده و امتیازات به دست آمده را تثبیت کنند. به شناخت خود و نیروهایشان و همچنین دشمن طبقاتیشان نائل آمده تا بتوانند گام به گام به جلو بروند. روشن

است تا زمانی که نظام طبقاتی سرمایه داری پا برجاست، استثمار و ستم طبقاتی از بین نمی رود. اما مبارزه دائمی، همان طور که تاریخ جنبش کارگری به ما نشان می دهد و در بالا بدان اشاره شد، می تواند تا اندازه ای وضعیت اقتصادی کارگران را بهبود ببخشد و اگر این مبارزات با آگاهی طبقه کارگر از وضعیت خود و جامعه و تحول آن و چشم اندازی روشن برای دگرگونی جامعه در جهت محور استثمار همراه باشد، می تواند زمینه را نه تنها برای بهبود نسبی وضع کارگران، بلکه برای گسترش مبارزه آنان نیز فراهم سازد و در نهایت تلاش تاریخی کارگران برای برانداختن سرمایه داری و نظام کار مزدی را تقویت کند.

پانوشت ها

(۱) décret - فرمان و دستوری قابل اجراست که توسط قوای مجریه صادر می شود و حکمش مانند قانون است. شمولش را صادر کننده فرمان تعیین می کند که می تواند فرمان حقوقی عمومی و یا فردی باشد. رئیس جمهور با توافق شورای وزیران و یا نخست وزیر با توافق وزیران مربوطه، می تواند امضا و صادرکننده این فرمان باشند.

(۲) تبصره ۳ از اصل ۴۹ قانون اساسی فرانسه مصوبه ۱۹۵۸ - اجازه می دهد که نخست وزیر با تصویب هیأت وزیران در مواقع اضطراری یا تعجیلی، طرحی را که مایل است اجرا کند، به صورت قانون به مجلس ارائه کند بدون اخذ رأی با تعهد به مسئولیتش و با پذیرش ریسک استیضاح و سقوط دولت در صورت ارائه و تصویب اکثریت مجلس - پس از رد استیضاح، دولت می تواند از طریق فرمان، طرح مورد نظرش را به اجرا بگذارد.

(۳) بر طبق اصل ۳۸ قانون اساسی فرانسه، اردنانس دستورالعملی قانونی است که دولت می تواند به منظور کوتاه کردن جریان عادی تصویب یک طرح قانونی را به اجرا بگذارد بدون بحث، اما برای استفاده از این وسیله، دولت باید مقدماتاً در کادر قانونی به نام «*loi d'habilitation*» از مجلس اجازه بگیرد. که زمان بندی و مضمون و حوزه عمل آن و همچنین زمان تصویب آن توسط مجلس تعیین می گردد.

پیوست

در مقابل یورش همه جانبه سرمایه داران به دستاوردهای ده ها سال مبارزه کارگران فرانسه، عمده کوشش جنبش کارگری و سندیکاهای کارگری، در دفاع از این دستاوردها خلاصه شده است. در مقابل پیشنهادهای سندیکاهای کارفرمائی و دولت برای اصلاحات در قانون کار، ما در زیر خلاصه ای از پیشنهادهای و مطالبات کارگران را از زبان سندیکای SUD-Solidaire می آوریم.

*- ثبت احترام به اصل سلسله مراتب تصمیم گیری نسبت به قرارها و مفاد مندرج در قانون کار در قانون اساسی برای جلوگیری از تعرضات کارفرماها و دولت ها. در این سلسله مراتب، قرارداد فردی نسبت به قرارداد مؤسسه ای، قرارداد مؤسسه ای نسبت به قرارداد شاخه ای و قرارداد دسته جمعی و قانون نمی توانند مرجح باشند [یعنی نخست قانون کار، بعد قراردادهای دسته جمعی و شاخه ای و بعد قرارداد مؤسسه و در آخر قرارداد فردی]. هیچ نهاد پائینی نمی تواند قراری را تصویب و به اجرا بگذارد که قرار نهاد بالائی را به ضرر کارکنان نفی کند. این امر در صورتی می تواند انجام یابد که قرار به نفع کارگران باشد.

*- قانون کار کلیتی واحد است و باید در همه مؤسسات و برای همه کارگران به یکسان جاری باشد.

- *- اختصاص امکانات کافی به دادگاه های حل اختلاف prud'hommes و دادگاه های جزائی برای کم کردن مهلت رسیدگی به شکایات کارگران- حداکثر ۶ ماه برای دادگاه های حل اختلاف و یک سال برای دادگاه های جزائی.
- *- پرداخت خسارت مالی یکسان برای اخراج های غیر موجه، صرف نظر از اندازه مؤسسه و یا سنوات خدمتی - لغو استثنائات برای مؤسسات کمتر از ۱۱ نفر و کارگرانی که کمتر از ۲ سال سابقه کار دارند.
- *- تمدید دوران حمایت در مقابل اخراج کارگران بعد از زایمان از یک ماه - قرار کنونی- به ۶ ماه بعد از اتمام مرخصی زایمان
- *- تعمیم پرداخت خسارت برای کارهای غیر ثابت به همه قراردادهای موقت، حتی کارهای موقت در مؤسسات دولتی - هم اکنون این خسارت به قراردادهای فصلی، پروژه ای، کمکی، دانشجویی و ... پرداخت نمی شود.
- *- دو برابر کردن خسارت پرداختی برای کارهای ناپایدار
- *- تحدید دوره حداکثر برای قراردادهای موقت به ۱۲ ماه
- *- پائین آوردن ساعات کار هفتگی تا ۳۲ ساعت بدون کم کردن مزد
- *- برقراری ۲ روز تعطیل در هفته با حفظ یکشنبه
- *- پرداخت ۱۰۰٪ حقوق اضافی برای کار یکشنبه در مواقع ضروری
- *- برقراری ۲ یکشنبه تعطیلی برای بخشهایی که کار یکشنبه در آن دارای مجوز است.
- *- برقراری حداکثر ۸ ساعت کار در روز و ۷ ساعت در شب و روزهای یکشنبه و تعطیلی و ۴۰ ساعت در هفته به غیر از موارد استثنائی دارای مجوز
- *- کار بین ساعات ۲۰ تا ۸ صبح، کار شبانه محسوب می شود و مزد آن ۲ برابر است.
- *- منع مقاطعه کاری و تغییر ساعات کار بیشتر از یک هفته
- *- تمام کارهایی که افزون بر ساعات قانونی انجام شود، کار اضافی تلقی می شود.
- *- برقراری یک رژیم محاسبه کار اضافی برای تمام مؤسسات، افزایش ۲۵٪ مزد برای ۴ ساعت اضافه کاری و ۵۰٪ برای ساعات بیشتر در هفته و امکان استفاده از مرخصی به ازای ساعات اضافی انجام شده
- *- استفاده از ۴ هفته مرخصی سالیانه در ماه های ژوئیه و اوت [تعطیلات عمومی مدارس] برای کارگرانی که مایل هستند.
- *- برقراری یک رژیم محاسبه کار اضافی برای تمام مؤسسات، افزایش ۲۵٪ مزد برای ۴ ساعت اضافه کاری و ۵۰٪ برای ساعات بیشتر در هفته و امکان استفاده از مرخصی به ازای ساعات اضافی انجام شده
- *- پرداخت مزد برای ۳ تا ۵ روزی که قانوناً به نگهداری فرزندان بیمار اختصاص می یابد.
- *- تمدید مرخصی زایمان تا ۶ ماه برای مادران و ۲ ماه برای پدران
- *- رها کردن ترم «کارگران غیر وابسته» détaché [کارگران خارجی که قانوناً به لحاظ مزد مانند کارگران فرانسوی اند اما از نظر پرداخت های اجتماعی برای تأمین اجتماعی و غیره تابع مقررات کشور منشأ هستند] و پرداخت مزد، معادل کارگران کشور میزبان اگر در کشور خودشان کمتر است.
- *- واگذاری کار به مؤسسات پیمانکار تا بیشتر از ۲ مرحله ممنوع باشد و کارگران این مؤسسات پیمانی باید زیر پوشش دفاعی نمایندگان کارکنان شرکت مادر قرار بگیرند.
- *- اختصاص ۲۴ ساعت مرخصی سالانه برای کارگران مؤسساتی که فاقد نهاد نمایندگی هستند، به منظور آموزش حقوق کار و کارگر در یک نهاد ویژه خارج از مؤسسه مربوطه

- *- ایجاد یک بانک داده ها برای قرارها و توافق های مؤسسات به منظور دسترسی تمام کارگران به این داده ها
- *- لغو اخراج هائی که دلایل اقتصادی برای آنها به اثبات نرسد و بازگشت اخراجی ها به سر کار سابقشان
- *- تسری برقراری یک «طرح اجتماعی» plan social [طرحی برای استخدام مجدد کارگران اخراجی از طریق کمک در روند جستجوی کار، آموزش و غیره] در واحدهای کمتر از ۵۰ نفر در هر جایی که اخراج ۱۰ نفر یا بیشتر در دوره زمانی ۶ ماه مطرح شود.
- *- ایجاد یک «صندوق ملی ضمانت» به هزینه کارفرمایان برای تأمین هزینه های ادغام مجدد کارگرانی که به دلایل اقتصادی اخراج شده اند.

۱۲ شهریور [سنبله] ۱۳۹۶