

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نپاشد تن من مباد بدین بوم و بر زنده یک تن مباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Iran's M.

آئینه ایران

بهباد مالکی
۲۰ نومبر ۲۰۱۶

اصلاحیه قانون کار زنجیری مضاعف بر گردن کارگران

قانون کار در ایران مانند 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، 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 آن 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 مزد بگیران. 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 از آنجا که در ایران مانند همه کشورهای سرمایه داری، ما با جامعه ای طبقاتی روبرو هستیم و طبقه حاکم، طبقه سرمایه دار است، دولت به طور اساسی و عمدتاً 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، او را در کنار سرمایه داران قرار می دهد. از این رو 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، دو طبقه 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 طبقات حاکم و حکمرانان نماینده آنها 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 جوئی کارگران، آن عوامل تعیین کننده ای را تشکیل می دهند که می توانند درجه تأثیر گذاری آنها را بر روند تبیین و اجرای این قانون بیان کنند. روشن است که در شرایط کنونی، وزارت کار و امور اجتماعی (با نام پرطمطراق امروزی اش) - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) و نهادهای وابسته به آن و حضور وسیع نمایندگان و کارگزاران سرمایه در هیأت های ناظر بر تنظیم و اجرای قانون کار، قدرت دست بالا را به آنها می دهد. میزان نفوذ و شرکت نمایندگان واقعی کارگران در این روند، بسیار ناچیز است. عامل دیگری که در این روند، به ضرر کارگران عمل می کند، وجود تشکل های زردی است که زیر

نفوذ دولتی ها و خانه کارگر و شوراهای اسلامی، به عنوان نمایندگان کارگران در این هیأت ها حضور پیدا می کنند که بیشتر نقش ستون پنجم دولت و کارفرمایان را در میان کارگران ایفا می کنند.

با توجه به ضعف تشکل یابی و آگاهی طبقه کارگر و موانعی که به طور عمدی توسط دولت و کارفرمایان بر سر راه دست یابی کارگران و زحمتکشان، به تشکل و آگاهی، ایجاد شده و می شود که خود را در نبود و ممنوعیت سندیکاها و اتحادیه های واقعی اقتصادی، و ممنوعیت سازمان های سیاسی طبقه کارگر نشان می دهد، توازن قوای واقعی بین اردوی کار و سرمایه به نفع سرمایه داران است.

ماهیت ارتجاعی این قانون و «اصلاحیه» های ارائه شده برای ترمیم و تکمیل آن، باعث نمی شود که کارگران، معدود تشکل های واقعی، محافل و سازمان های طرفدار کارگران، قانون کار و مباحث مربوط به آن را به ارتجاع حاکم واگذاشته، نسبت به آن بی اعتنا باشند.

جمهوری اسلامی از همان ابتدای به قدرت رسیدنش، با کارگران و جنبش کارگری به عنوان معضلی بر سر راه تثبیت حاکمیتش برخورد می کرد. سرمداران رژیم تازه و در رأس آنها خمینی، علیرغم دفاع مزورانه شان از "مستضعفان" – مانند رژیم شاهنشاهی – که "طاغوتی" اش می نامیدند- همواره در عمل و در واقعیت به دنبال دفاع از سرمایه دار و سوداگر و زمیندار بودند. به علاوه، این مدافعان شریعت جامد، محصور در دیدگاه های قرون وسطائی شان، قادر نبوده و نیستند، حتی روابط و تعاریف بورژوائی را در مورد کار و سرمایه بپذیرند. چنین بود که خمینی حتی از بکار بردن لفظ کارگر وحشت داشت و آنجا که مجبور می شد از آن صحبت کند، همه، منجمله خدا را هم کارگر می دانست تا با این خلط مبحث صورت مسأله را هم پاک کند. به کار بردن تعبیری چون "اجیر و موجر" به جای رابطه کارگر و سرمایه دار نیز از آن جمله است. این رژیم از همان ابتدا در پی مهار جنبش کارگری، محدود یا منحرف کردن مطالبات کارگران و کانالیزه کردن این مطالبات در چهارچوب قانون کاری به نفع سرمایه، تلاش هایش را در این جهت به کار برد. نفی اول ماه مه، به عنوان روز کارگر در اوان استقرار جمهوری اسلامی نیز در این مقوله می گنجید.

وزارت کار و امور اجتماعی جمهوری اسلامی اولین پیش نویس قانون کار را در سال ۱۳۶۱ منتشر کرد. این پیش نویس در چهارچوب احکام اولیه فقه اسلامی، هرگونه دخالت دولت را در رابطه کارگر و کارفرما که رابطه "اجیر و موجر" می نامید، غیر شرعی می دانست و تعیین حقوق و ساعات کار را به توافق کارفرما و کارگر منوط می کرد که از مصادیق حقوق خصوصی می باشند. کار کودکان نابالغ را به شرط توافق ولی و یا قیم بدون هیچ محدودیت سنی مجاز می دانست و برای کارفرماها هیچ اجباری قائل نبود. مسائل بیمه های اجتماعی به سکوت برگزار شده بود. سرانجام در مقابل اعتراضات وسیع، این پیش نویس به کناری نهاده شد. کار تدوین قانون کار در مجادلات بین مجلس اسلامی و شورای نگهبان به جدالی منجر شد که سرانجام با رد پیش نویس چهارم به بهانه غیر اسلامی بودن آن، پای مجمع تشخیص مصلحت را برای حل آن به میان کشید. سرانجام با از سر و ته زدن آن در آبان ماه سال ۶۹ در ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره به تصویب مجمع تشخیص مصلحت رسید و از تاریخ ۱۴ اسفند ۶۹ لازم الاجرا شد. اصلی ترین ایراد شورای نگهبان به ماده يك این قانون بود که کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها «مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی را که به هر نحو از امکانات دولتی مثل ارز، انرژی، مواد اولیه و اعتبارات بانکی استفاده می نمایند به تبعیت از این قانون مجبور می کرد. هر بار با بالا گرفتن اعتراضات کارگران و معلمان و سایر گروه های شغلی، و یا در رابطه با پیوستن به سازمان تجارت جهانی و سازمان جهانی کار، این قانون به چالش کشیده می شود. مسأله کلیدی، در مورد تشکل های کارگری و حق اعتصاب و تظاهرات است که هنوز هم ادامه دارد. در

سال ۱۳۷۲ در این قانون ممنوعیت هرگونه تظاهرات کارگری تصویب شد. علت تصویب چنین قانونی، اعتراضات وسیعی بود که در آن سال در تهران و مشهد برپا شد. علت این اعتراضات تورم بیش از ۵۰ درصد بود. (۱) سرفصل هائی که در روابط کارگر و کارفرما مهم اند و قانون کار بدان می پردازد به قرار زیرند:

- قرارداد کار
- شرایط خاتمه دادن به قرارداد کار و اخراج و بیکارساختن کارگران
- مزد حداقل و مزد به طور کلی
- شمول قانون کار و حوزه های عمل کردش (کارگاه ها و واحدهای کوچک- مناطق آزاد و...)
- کارآموزی و کاریابی - طرح آموزش استاد شاگردی نوین
- کار کودکان و زنان
- دورکاری
- تشکل های کارگری
- ترکیب ارگان های تصمیم گیری و اجرائی در مورد قوانین و آئین نامه های کار
- بیمه های اجتماعی (در مقابل بیکاری، بیماری، از کار افتادگی، حوادث ناشی از کار، باز نشستگی، ...)
- ساعات کار روزانه و هفتگی
- مرخصی و تعطیلات
- شرایط محیط کار و مسائل ایمنی و بهداشتی آن

قرارداد کار:

قرارداد کار عاملی مهم در امنیت کاری (یا عدم امنیت آن) محسوب می شود به ویژه با شیوع شیوه های پیمانکاری و قراردادهای موقت و سفید امضا که به معضلی بسیار پراهمیت تبدیل شده است.

در حال حاضر ۹۳ درصد کل قراردادهای کار، قراردادهای موقت و زیر یک سال هستند. قراردادهای سه ماهه، شش ماهه و زیر یک سال رواج فراوانی دارند. وزارت کار در ترفندی پیشنهادی مطرح کرد که « کلیه قراردادهای کاری کشور از موقت به دائم تبدیل شوند. از آن سو، حق اخراج نیروی کار به صورت کامل به کارفرمایان سپرده شود.» (روزنامه شرق- ۶ دی ماه [جدی] ۱۳۹۳)- که این ترفند به ثمر نرسید. در نتیجه، آخرین لایحه تغییرات وزارت کار دولت احمدی نژاد که به مجلس ارایه شده بود و تاکنون مسکوت مانده بود، توسط دولت یازدهم با استناد به برنامه پنجم "توسعه" دوباره به مجلس ارائه گردید و از سوی مجلس اعلام وصول شد. دولت روحانی مصمم است برای جذب سرمایه های خارجی و اعلام و اجرای استاندارد سازی قوانین و رفع آنچه "مزاحمت های قانونی کسب و کار و تولید" نامیده میشود؛ این تغییرات را به بهانه اجرای برنامه پنجم و ششم به جلو اندازد. روحانی به پشتیبانی جناح اصول گرای کنونی درمجلس (به عنوان حامیان برنامه پنجم دولت اصول گرای دهم) و جناح "اعتدالی- اصلاح طلب" طرفدار دولت، به تصویب این لایحه امیدوار است.

در متن اصلی قانون کار در ذیل تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهائی که جنبه مستمر ندارند، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. در تبصره ۲- در کارهائی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرار داد ذکر نشود، قرارداد دائمی می شود.

در اصلاحیه پیشنهادی، با حذف تبصره ۱ و قراردادن تبصره ۲ به عنوان تبصره قانون کار زیر تعریف آن می خوانیم-
«قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی [بخوانید مزد] کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد. (ماده ۷- قانون کار)
در واقع در این اصلاحیه با حذف عاملی چون وزارت کار که اکنون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نامیده می شود، تصمیم گیری مدت قرارداد کار را کلاً به عهده کارفرما می گذارد. با توجه به اینکه در بند ز- ماده ۱۰ این قانون، عرف و عادت شغلی محل را از زمره شرایطی می داند که مدت قرار داد کار را تعیین می کند، می توان تصور کرد ما با تفسیر دلخواهی کارفرما نسبت به طبیعت مستمر و یا غیر مستمر و عرف و عادت محل، روبرو هستیم که جای هیچ شکی باقی نمی گذارد که وضعیت نابسامان و غیر ثابت اکثریت کارگران در حال حاضر، با این اصلاحیه وخیم تر می شود.

در ماده ۷- تبصره های ۴، ۳، ۱- که در خصوص نوشته شدن قرار دادهای بیش از ۳۰ روز است و تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت، حذف شده اند.

در عوض دولت در اصلاحیه ماده ۱۳- ذیل قرارداد کار در مواردی که کار از طریق پیمانکاری انجام می شود - که شیوع فراوانی در ایران دارد - پیمان دهنده را موکلف می سازد که صرفاً با پیمانکاران مورد تأیید وزارت کار... قرارداد ببندند. سیستم مقاطعه یا پیمان کاری در سرمایه گذاریهای دولتی در پیوند با بوروکراسی نظامی- روحانی حاکم، منبعی برای چپاول ثروت و ارزش تولید شده در کشور است که به جیب اعوان و انصار سردمداران نظام سرازیر می شود بدون آنکه برای به دست آوردن آن فعالیتی صورت بگیرد. سیستم پیمانکاری نیروی کار، اساساً بر قراردادهای سفید امضا و موقت پایه گذاری شده است و سرمایه داران و سرمایه گذاران را به کلی از مقابله و تعهد با کارگران خارج می سازد. مزدهای بسیار پائین و تعویق پرداخت مزدها و یا حتی فرار و ناپدید شدن پیمانکارها به امری رایج تبدیل شده است. با توجه به فساد سیستم بوروکراسی دولتی، تأییدیه پیمانکارها توسط وزارت کار ... دردی را دوا نکرده و وضعیت وخیم پیمانکاری را بدتر هم خواهد ساخت. سخنان رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور (دوشنبه ۹۰/۰۲/۵) گواه خوبی در این مورد است: « ما در سال گذشته بررسی کردیم و به این نتیجه رسیدیم که بیش از ۴۳ درصد کارگران زیر حداقل دستمزد می گرفتند. خصوصاً حتی شرکت های پیمانکاری که با دستگاه ها قرارداد داشتند حقوق ها و مزایا را از سازمان های دولتی می گرفتند اما زیر حداقل دستمزد می دادند.»

شرایط خاتمه دادن به قرارداد کار و اخراج و بیکارساختن کارگران

ماده ۲۱ - قرارداد کار به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد:

الف - فوت کارگر

ب - بازنشستگی کارگر

ج - از کار افتادگی کلی کارگر

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

ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

و - استعفای کارگر.

اصلاحیه پیشنهادی چند بند دیگر به همراه یک تبصره به این ماده افزوده است:

ز - کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود.

ح - توافق بین کارگر و کارفرما

ط - فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه

تبصره - موارد مذکور در بند (ز) در کارگاه های بیش از ۵۰ نفر کارگر باید به تأیید اکثریت هیئتی مرکب از استاندار یا معاون وی، مدیر کل کار و امور اجتماعی، مدیر کل دستگاه صادر کننده مجوز اصلی کارگاه، مدیر کل تأمین اجتماعی، رئیس کل دادگستری، نماینده تشکل کارگری حائز اکثریت استان، نماینده تشکل کارفرمایی استان، نماینده کارگران کارگاه و کارفرما یا نماینده تام الاختیار وی برسد. چنانچه به تشخیص هیئت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود به همان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می شود.

بند ز - این اصلاحیه در واقع چک سفیدی است که به سرمایه داران و کارفرمایان، اجازه می دهد هر وقت خواستند، وقتی تحصیل سودهای بالا به خطر افتد، به بهانه های واهی، تحت عنوان پر طمطراق "تغییرات ساختاری" به اخراج های وسیع دست بزنند و یا در کارخانه را ببندند و یا آن را به جای دیگری منتقل نمایند. به ویژه در آستانه ورود سرمایه های خارجی، تضمینی اضافی برای کسب سود حداکثر برای آنهاست که حاضر نیستند هیچ گونه ریسکی را بپذیرند. هیأت نظارتی که قرار است شمول این بند را تأیید کند، از ۵ نفر مدیر دولتی و ۲ نماینده کارفرما (تشکل کارفرمایی و کارفرمای کارگاه) و در بهترین حالت ۲ نماینده کارگری (تشکل حائز اکثریت در استان و کارگاه) تشکیل می شوند که در نبود هیچ گونه آزادی و انتخاب دموکراتیک، تصور نمی رود که رأی و نظرشان خطری برای تصمیمات صاحبان کارگاه های مورد بحث باشد. تبصره این ماده، پا را از این هم فراتر گذاشته و تمام کارگاه های زیر ۵۰ نفر را از شمول تأیید هیأت نظارت خارج ساخته است. در نتیجه قانونگذار جاده ای را برای اخراج و بی خانمان کردن میلیونها کارگر با خانواده شان باز کرده است.

در بند ط - به یکی دیگر از موارد فسخ قرارداد کار توسط کارفرما اشاره شده و آن نظر کمیته انضباطی کارگاه در مورد کارگران "خاطی" است. تا زمانیکه این کمیته، منتخب آزاد همه کارکنان کارخانه نباشد، هر ترکیبی داشته باشد نمی توان به آن اعتماد کرد و در نهایت ابزاری است در دستان کارفرمایان برای سرکوب و اخراج کارگران به ویژه معترضان و فعالان کارگری که سیاستهای سرمایه داران و مدیران را به چالش می کشند.

در اصلاح ماده ۲۷ قانون کار اختیار اخراج کارگر در موارد خطاکاری برعهده کارفرما گذاشته شده است و این درحالی است که طبق تبصره یک و دو ماده ۲۷ قانون کار اخراج کارگر باید به تأیید شوراهای اسلامی کار باشد که این تبصره ها در اصلاح حذف شده است.

ماده ۱۷ - این قانون با بلند کردن چوب سه ماه محکومیت جزائی برای اخراج قطعی یک کارگر توسط کارفرما از کارش بدون وارد شدن به ماهیت این محکومیت، در درجه اول، فعالان کارگری را در مد نظر دارد که در رژیم اسلامی به طور سیستماتیک در معرض تعقیب و محکومیت قرار دارند؛ و در درجه دوم این قانونی است غیر انسانی که راه بازگشت به زندگی معمولی را به روی هزاران نفر می بندد که اکثریت آنان به ارتکاب جرم هائی معمولی از جمله جرم مربوط به رانندگی محکوم شده اند.

"ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق درمی آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می گردد."

در اصلاحیه پیشنهادی به این ماده یک تبصره اضافه شده است با این مضمون:

«تبصره - چنانچه توقیف کارگر منجر به مجازات سه ماه حبس یا بیشتر یا بدل از آن شود کارفرما می تواند قرارداد کار کارگر را با پرداخت حق سنوات به ازای هر سال سابقه کار یک ماه آخرین حقوق فسخ نماید. در صورت مجازات کمتر از میزان فوق کارگر بدون دریافت حق السعی به کار سابق باز می گردد.»

مسئله مزدها در قانون کار

نیروی کار ارزان و پائین نگاهداشتن مزدها، همواره یکی از سیاست های پایه ای رژیم جمهوری اسلامی در دولت های مختلف بوده است. قانون جدید، همان قانون پیشنهادی احمدی نژاد است که روحانی به حساب خودش به مجلس ارائه داده است.

اکثریت عظیم مزدها در سطحی کمتر از نصف خط فقر مطلق و حدود یک چهارم خط فقر نسبی هستند، در طی این سالها، رژیم به طورقطره ای اقدام به افزایش آن کرده است. ولی با احتساب تورم لجام گسیخته، این افزایش همیشه از رشد تورم کمتر بوده است و در نتیجه آن ما شاهد فقیرتر شدن این طبقه هستیم که با خانواده هایشان ۵۰ میلیون از جمعیت ۸۵ میلیونی ایران یعنی بزرگترین طبقه اجتماعی را تشکیل می دهند. طبقه ای که ۸۰ درصد تولید ثروت اجتماعی را بوجود می آورد. مزد حداقل بر طبق داده های خود رژیم، بسیار پائین تر از هزینه متوسط زندگی یک خانواده شهری است. هزینه ای که می تواند و باید مبنای احتساب این مزد قرار گیرد. تنها در آن حالت می توان از افزایش چنین مزدی به نسبت تورم و رشد بارآوری متوسط کار، صحبت کرد. با وجود پائین بودن مزدها به دور از این محاسبات، لایحه اصلاحیه ای که دولت به مجلس فرستاده، گام دیگری است در جهت ارزان سازی آن. آش آنچنان شور است که سر و صدای بخشی از طرفداران رژیم و تشکل های کارگری رسمی هم در آمده است. علی خدائی- عضو کارگری شورای عالی کار در مصاحبه ای با «ایلنا» -۱۲/۰۷/۹۵- با رد این اصلاحیه، «آن را تهدیدی جدی در جهت ارزان سازی نیروی کار می داند.»

شورای عالی کار که امر تعیین حداقل دستمزد را طبق قانون کار- ماده ۱۶۷- به عهده دارد، ارگانی انتصابی و بوروکراتیک است. ترکیب کارفرمایی - دولتی این شورا، هیچ جای شکی در سمت گیری آن به نفع کارفرمایان خصوصی و دولتی نمی گذارد. (ترکیب اعضای شورای عالی کار - وزیر کار و امور اجتماعی، ۲ نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد، ۳ نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کارفرمایان، ۳ نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار)

بند ۲- ماده ۴۱ قانون کار در لایحه پیشنهادی، شرایط اقتصادی را برای تعیین مزد اضافه کرده است. و آن را به بهره وری نیروی کار گره زده است. این لایحه با «مرتبط ساختن درآمد [مزد] با بهره وری نیروی کار»، به کارفرمایان اجازه می دهد «با اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه بندی مشاغل تعیین می شود با مهارت، عملکرد و کاردانی آنان مربوط کنند.» می دانیم بارآوری کار باعث افزایش ثروت و هم چنین افزایش نرخ استثمار می شود. گره زدن مزد و حتی مزد حداقل به شرایط اقتصادی (ماده ۴۱) که تعبیری گنگ و کلی است، حربه ایست در دست کارفرمایان تا به بهانه آن مزدها را پائین آورند یا در بهترین حالت ثابت نگهدارند. بدین ترتیب بار مدیریت های غلط، فسادهای مالی و بحران های ادواری، قانوناً به گردن کارگران می افتد. حمله به مزدها تنها به بخش رسمی پرداختها ختم نمی شود، کاهش مزایایی که در واقع جزئی از مزد محسوب می شوند، نیز از حمله اصلاحات در امان نمانده اند. حذف تبصره مربوط به پرداخت مزایا به کارگران قرارداد موقت،

علاوه بر بی ثباتی، دریافتی های آنها را هم کم کرده است. با حذف شرط سنی حداقل در کارآموزی ها و برداشتن سقف ۱۸ سال، نیروی کار ارزانی از کودکان و نوجوانان بالغ، تحت عنوان کارآموز به کار گرفته می شوند که سرنوشت استخدامی آنها روشن نیست. بی ثبات سازی و ارزان سازی مزدها، دوپایه ای است که تمام بنای لایحه اصلاحی دولت بر روی آن بنا شده است. علاوه بر تسهیل قرارداد کار به نفع کارفرمایان، مواردی هم که در زیر می آید، بیشتر و بیشتر به این بی ثباتی دامن می زند.

شمول قانون کار و حوزه های عملکردش:

خارج کردن مناطق آزاد تجارتي از شمول قانون کار که مجلس اسلامی پیشنهاد اضافه کردن ۴۰ منطقه دیگر را بدان ارائه داده است، کارگران شاغل در این مناطق را از همین حفاظت های حداقل قانونی محروم می سازد. ذکر این نکته ضروری است که در مناطق آزاد تجاری مانند کیش و ... قانون کار معنایی ندارد و همه مسایل به توافق کارگر و کارفرما موقوف شده است. ماده ۱۹۱ - کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورایی عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. طرح معافیت کارگاههای زیر ده نفر از شمول قانون کار، در تاریخ ۲۹ دی [جدی] ۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار در هیأت دولت به تصویب رسید. این در حالی است که بخش اعظمی از زنان کارگر و کودکان و نوجوانان، علی رغم اینکه کار کودکان زیر ۱۵ تمام بر اساس ماده ۷۹ قانون کار ممنوع است، در کارگاههای زیر ده نفر کار می کنند. باید به این لیست، تعمیم معافیت های مربوط به کارفرمایان مساجد و بقاع متبر به تمامی کارگاههای کوچک دارای پنج کارگر و کمتر را اضافه کرد.

طرح خروج کارگران بقاع متبرکه از قانون کار. طبق مصوبه سال ۷۳ هیأت وزیران و آئین نامه منوط به مؤسسات وقف عام غیر تولیدی است. و براساس آن تمامی افرادی که به عنوان خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه ها، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیر تولیدی مشغول کارند برای دوره های پنج ساله ای که تاکنون مدام تمدید شده است، از شمول اساسی ترین مفاد قانون کار معاف می شوند. مهمترین این معافیت ها به قرار زیراند:

ماده ۲۵ (ممنوعیت فسخ یک طرفه قرارداد کار) - ماده ۲۶ (چگونگی تغییر شرایط کار کارگر) - ماده ۲۷ (چگونگی اخراج کارگر) - ماده ۳۱ (نحوه محاسبه سنوات پایان کار) - ماده ۳۲ (محاسبه سنوات پایان کار کارگرانی که توانایی جسمی و روحی آنها بر اثر انجام کار مورد توافق آسیب دیده است) - ماده ۴۱ (محاسبه حداقل مزد کارگران)

ماده ۵۱ (تعیین حداقل ساعت کار روزانه) - ماده ۵۸ (پرداخت ۳۵ درصد مزد اضافی بابت انجام هر ساعت کار شبانه) - که در مجموع تعداد کثیری از کارگران را شامل می شود.

این اقدامات نئولیبرالی دولت سرمایه داران در جهت ایجاد شرایط سود بالا و سریع، در برخی موارد با منطق خود سرمایه داری هم در تناقض قرار می گیرد. چرا که مزدها و ثبات کاری یکی از عوامل تثبیت چرخه فروش کالا و خدمات در اقتصاد سرمایه داری است، که با کم کردن مزدها و بی ثباتی وضعیت کارگران، تحقق آن را به خطر می اندازد و بحران های ذاتی سرمایه داری را افزایش می دهد. البته برای جلوگیری از این امر باید عقلانیت و منطقی را به سرمایه داران نسبت دهیم که با منطق کسب سود خیلی جور در نمی آید. از سوی دیگر، موج نارضایتی و مخالفت با این اصلاحیه در میان کارگران، باعث گردیده که بخش هایی از درون هیأت حاکم و طرفداران رژیم هم به تکاپو بیفتند تا جلوی سرریز شدن سیل را بگیرند. از جمله سردمداران خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار و غیره - عناصر و گرایش هایی که یا به خاطر دوراندیشی - جلوگیری از اعتراضات غیر قابل کنترل کارگران در آینده، یا فریب

کارگران و خود را حامی آنان قلمداد کردن و یا مانووری در ماه های پیش از انتخابات ریاست جمهوری با اجرا کردن اصلاحیه، دست کم در شرایط کنونی موافق نیستند. دبیر اجرایی خانه کارگر آبادان با بیان اینکه محتوای این لایحه تغییر قانون کار در جهت تشدید سیاست های تعدیل ساختاری است، افزود: «کارگران نمونه این به اصطلاح اصلاحات را در قالب خروج کارگاه های کوچک از قانون کار، رسمیت دادن به قراردادهای موقت کار و پیمانکار، اجرای قانون نوسازی و بازسازی صنایع، شکل گیری مناطق آزاد و ویژه اقتصادی تجربه کرده اند.» وی افزود: « تمامی این تغییرات قانونی در ابتدا به نام ایجاد اشتغال و رونق اقتصادی صورت گرفته اند اما در نهایت به زیان حقوق نیروی انسانی بوده است به صورتی که می توان گفت که در نتیجه تصویب و اجرائی شدن مقرراتی از این دست تنها در استان خوزستان سالانه تا ۱۰ هزار کارگر از دستیابی به حقوق خود محروم شدند.» (خبرگزاری ایلنا)- تظاهرات ۲۵ آذر [قوس] که جناح های قانونی و رسمی و غیر رسمی را علیه این قانون و اصلاحیه آن گرد هم آورده، عمق نگرانی و نارضایتی کارگران را نه تنها از این قانون، بلکه از تمامی اقدامات ضد کارگری رژیم نشان می دهد. (۲)

مراکز کار آموزی و کار کودکان:

در راستای کم کردن و یاحذف خدمات رفاهی و حمایت های رایگان برای کارگران، در لایحه پیشنهادی دولت برای اصلاح قانون کار، مراکز کارآموزی به بخش خصوصی واگذار شده است.

ماده ۱۱۱ - علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می گردد.

بر اساس لایحه پیشنهادی دولت، این ماده قانونی به صورت زیر تغییر می کند:

آموزشگاه های مهارت و فناوری آزاد به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب پروانه از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأسیس می شود.

این مسأله گذشته از اینکه از نظر حقوقی پای بخش خصوصی را به امری که به خدمات عمومی مربوط است باز می کند، هزینه ای اضافی بردوش بیکاران و جوانان جویای کار که فاقد آموزش و مهارت های لازم برای عرضه در بازار کار هستند می گذارد. بسیاری از آنها که توان پرداخت این هزینه ها را ندارند، به خیل بیکاران دائمی می پیوندند. در کنار آموزش خصوصی و مدارس «غیر انتفاعی» و دانشگاه های آزاد، پولی را که به طور طبیعی فرزندان اقشار نسبتاً مرفه تر جامعه به خود جذب می کند، آموزشگاه های فنی خصوصی نیز، بخشی از دسترنج کارگران را به جیب می زنند.

طرح آموزش استاد شاگردی نوین:

هم زمانی طرح دوباره لایحه "اصلاح قانون کار پیشنهادی دولت دهم به مجلس در تاریخ ۱۳/۴/۱۳۹۵" و ارائه آن به مجلس برای تصویب و اعلام اجرای طرح پوسیده آموزش استاد شاگردی با بررسی طرح تعمیم معافیت های مربوط به کارفرمایان مساجد و بقاع متبرکه به تمامی کارگاه های کوچک دارای پنج کارگر و کمتر، در شورای عالی کار در روز سه شنبه (۲۲ تیرماه ۱۳۹۵)، به طور جداگانه و در عین حال هماهنگ، نشان از سیاستی همه جانبه از طرف دولت و کارفرمایان برای حمله به ته مانده پوششهای حمایتی است که در قانون کار کذائی رژیم وجود داشت؛ و این درحالیست که فساد و چپاول دسترنج کارگران و ثروت های ملی بیداد می کند و افشای جزئی کوچک از حقوق و مزایای کلان

برای مدیران ارشد نشان کوچکی از رواج تبعیض و بی عدالتی در حیات اقتصادی- اجتماعی کارگران و زحمتکشانشان است.

این طرح در ۱۴ ماده و یک تبصره در ۲۲ آبان [عقرب] ۱۳۹۰ تصویب و برای اجرا به سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور ابلاغ شد. موضوع جدید طرح دوباره بررسی "شیوه نامه استاد شاگردی" از سوی وزارت کار و دعوت از نمایندگان تشکل های رسمی کارگری و کارفرمایی به نشست مشترک این نمایندگان با نمایندگان معاونت های اشتغال، تعاون و روابط کار وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی است که اولین نشست آن در تاریخ دوشنبه ۱۴/۴/۱۳۹۵ در وزارت کار برگزار شد.

من در اینجا عیناً قسمت هائی از مقاله «شیده رخ فروز» به نام طرح استاد شاگردی نوین یا چپاول کارگران با ارتجاعی ترین شیوه اقتصاد را که در آبان ماه [عقرب] ۱۳۹۱ در نشریه خیزش و سایت آنرکش منتشر شده، می آورم که به اندازه کافی گویاست.

www.aazarakhsh.org

«به ظاهر "اشتغال مولد و پایدار مطابق با فناوری های روز و استمرار و تثبیت مشاغل موجود" یکی از هدف های این "طرح" است. اجرای این "طرح" چیزی جز تولید خرد نخواهد بود و حاصل تولید خرد، که تولید پیشه وری نیز از این دست است، جز مالکیت خرد بر وسایل تولیدی نیست که به لحاظ بارآوری کار بسیار نازل خود، قادر به رقابت با تولید بزرگ نیست و دیر یا زود شاگردانی را که این طرح به اصطلاح نوین را گذرانده اند به صفوف کارگران بیکار خواهد راند. تحت شرایط کنونی که بسیاری از کارگران شاغل در مراکز و کارگاه های صنعتی، با دارا بودن سال ها سابقه کار و تجربه (مهارت)، به انواع بهانه و دلیل مانند رکود تولید، نبود مواد اولیه، قدیمی بودن فناوری و ماشین آلات و غیره به صفوف بیکاران و بی چیزان پرتاب می گردند یا پرداخت مزدشان ماه ها از سوی کارفرمایان به تعویق می افتد، و حتی به زمین کارخانجات و مراکز تولیدی از سوی دولت چوب حراج زده می شود، کارشناسان رژیم با آسمان و ریسمان بافتن و دست به دامن "فرمایشات" ولی فقیه شدن (که او نیز خمارآلود در آسمان ها سیر می کند و از واقعیات کنونی جامعه روی برمی گرداند)، قصد دارند دن کیشوت وار به "جهاد اقتصادی" شان تحقق بخشند. این هم از جنس یاهو گوئی های احمدی نژاد مبنی بر وعده ایجاد ۲ میلیون شغل در کنار تشدید موج اخراج سازی ها و سیاست دیرینه "کم کردن نان خورها"ی رژیم است. هنگامی که کلیدی ترین بخش های صنعتی (مانند پتروشیمی اصفهان، خودروسازی ها، لوله و نورد ...) دست به اخراج کارگران می زنند یا در بخش کشاورزی صنعتی، با تعطیلی و ورشکستگی مراکز تولیدی (مرغداری ها، دامداری ها، مواد لبنی، چای خشکنی...)، کارگران بیرون ریخته می شوند، دولت می خواهد با این «طرح»، مشاغل خانگی و سنتی را که نه قدرت رقابت با محصولات مشابه دارند (مواد اولیه نامرغوب، بسته بندی نامرغوب، آلودگی در مواد خوراکی ...) و نه بودجه و پشتوانه مالی، توسعه دهد! تولیدکنندگان سنتی و خانگی که خود به دلیل شرایط گفته شده در معرض ورشکستگی بسر می برند دارای چه "ظرفیت" قابل اتکائی هستند که دولت روی آن حساب باز کرده است؟

این طرح می خواهد نظام صنفی پیشه وری را که در ارتجاعی بودن آن شکی نیست احیا کند. این طرح مستقیماً به ضد طبقه کارگر هم به ضد منافع اقتصادی او و هم به ضد روند رشد مبارزه طبقاتی اش است. این طرح به خوبی نشان می دهد که چگونه روبنای سیاسی حاکم حتی با روند رشد روابط تولیدی سرمایه داری در تضاد قرار دارد. "اهداف" این طرح آمیخته ای است از انشای پرگوینانه مبتذل همراه با تناقضات مضحکی مانند "اشتغال مولد و پایدار مطابق با فناوری روز ... به ویژه در مشاغل خانگی و سنتی" زیرا چه کارهائی مهمتر از مشاغل خانگی و سنتی نیاز به فناوری

روز دارد؟! این است نبوغ دولت ارتجاعی سرمایه داری عقب مانده که نشان خواهیم داد با این طرح می خواهد آن "اقتصاد مال خرد" را به پیش برد که در عالم واقعی متناظر آن را تنها می توان در اقتصاد غارت مشاهده کرد. آری تأکید این طرح بر کسب تجربه و آشنائی و آماده سازی شاگرد با محیط کار برای ورود به "عرصه اشتغال و کارآفرینی" (آموزش استاد شاگردی)، احیای روابط عقب افتاده نظام صنفی پیشه وری است و همان گونه که در بالا گفتیم به خوبی نشان می دهد چگونه روبنای سیاسی حاکم حتی با روند رشد روابط تولیدی سرمایه داری در تضاد قرار دارد.»

«طرح استاد شاگردی نوین» خلاف اصل ۲۸ و ۲۹ قانون اساسی خود رژیم و خارج از اختیارات دولت دهم بوده و هم چنین مغایر با مقوله نامه های ۱۰۵ و ۱۴۲ سازمان بین المللی کار که دولت جمهوری اسلامی ضمن پذیرش؛ متعهد به اجرای آن شده است. این طرح، کار بدون مزد را رواج داده از مصادیق آشکار کار اجباری و بیگاری است که شاگردان در مدت زمان آموزش از شمول قانون کار و قانون تأمین اجتماعی خارج بوده و موضوع در قرارداد طرح تصریح می گردد. «طرح استاد شاگردی نوین» لزوم انعقاد هرگونه قرارداد جامع و مانع بین طرفین را به کلی منتفی می داند و به بهانه آموزشی بودن طرح مقرر می دارد: «... هیچ مبلغی تحت هر عنوان از جمله مزد و حقوق توسط استادکار به شاگرد پرداخت نمی شود.» (بند ۱۰ ماده ۵ طرح) - با اجرای این طرح، کار کودکان قانونی می شود و کارآموزان به مدت ۲ سال به طور مجانی به کار گماشته می شوند. معنی دیگر این «طرح» این است که دولت سرمایه داری ایران می خواهد «هزینه آموزش کارگران آینده را بر دوش خود خانوارهای کارگری بگذارد و در واقع این هزینه را از محل کار لازم مجموعه کارگران شاغل کشور تأمین نماید (روشن است که اکثریت قریب به اتفاق شاگردان از خانواده های کارگری اند) به بیان دیگر رژیم اسلامی می خواهد به هر حيله ای که بتواند سهم واقعی طبقه کارگر را از کل درآمد کشور کاهش دهد.» (نقل از همانجا)

طبق ماده ۱۱۲ قانون کار، و بند "ب" آن، کارآموزان افرادی هستند که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد. در اصلاحیه پیشنهادی، شرط سنی «کارآموز»، حذف شده است.

«تبصره ۲ - افزای که به کار گمارده می شوند باید مهارت انجام کار را که به تأیید سازمان آموزش فنی و حرفه ای و مراجع قانونی دیگر رسیده است داشته باشند در غیر این صورت تا زمان کسب این تأییدیه - که حد اکثر زمان آن نباید بیش از سه سال باشد - کارآموز شناخته می شوند.»

بدین ترتیب کار کودکان و نوجوانان تحت عنوان کارآموز و یا کارورز برسمیت شناخته شده است. البته هزاران هزار «کودکان کار» منتظر این قانون نماندند که به جای درس و تفریح، برای گذران زندگی خود و خانواده شان در شرایط رقت بار و سخت به کار گماشته شوند.

دورکاری:

سوژه ای که در اینجا لازم است به آن اشاره شود، مسأله «دورکاری» است. که قبلاً بهروز فرهیخته در مقاله ای در دی ماه ۱۳۸۹ در آدرخش به آن پرداخته است. می توان جهت اطلاعات کامل تر بدان مراجعه کرد.

www.aazarakhsh.org

دور کاری که به مدد استفاده از فن آوری های مدرن و ارتباطات اینترنتی، انجام کاری را در بدون حضور فیزیکی در مؤسسه یا کارگاه امکان پذیر ساخته است، مدتهاست که در کشورهای پیشرفته سرمایه داری به کار گرفته شده است. این ایده که بخشی از کارکنان مؤسسات سرمایه داری به ویژه کادری فنی را از بخشی از اجبارات کار در محل آزاد می کند، به عنوان دستاوردی اجتماعی، قلمداد می شود. اما تجربه نشان داده است که استفاده از این وسیله در ابعاد توده ای اش، تقلیل هزینه های تولید به ویژه نیروی کار، با انتقال بخش هایی از زنجیره تولید و فروش خدمات به مناطقی با کار ارزان، متمایز کردن کارگران و جدا کردن واحدهای مختلف مؤسسه سرمایه داری به منظور تقلیل «عارضه های اجتماعی» مثل اعتراضات و اعتصابات را در مد نظر دارد. کار در خانه از راه دور، مرزهای زندگی خصوصی با کار را در هم می شکند و کنترل و نظارت کارفرما و مدیر و ناظم کار را به حریم زندگی خصوصی می کشاند و زمان حضور فعال را افزایش می دهد بدون آنکه برای آن مزدی اضافی پرداخت شود. این فرم قطعه کاری و مقاطعه کاری "مدرن" هدف افزایش استثمار را دنبال می کند و فشار روحی ناشی از کار اضافی را به میان خانواده می کشاند. این شیوه که در جمهوری اسلامی به ویژه برای زنان تجویز می شود، خانه نشین کردن و جدا سازی آنها را از محیط اجتماعی و کار دنبال می کند.

قانون کار و تشکل های کارگری:

مسئله تشکل های کارگری و به طور روشن تشکیل سندیکاها یا اتحادیه های کارگری، خواب از چشم طبقه حاکم سرمایه دار در همه ادوار گذشته و حال بوده است. همان طور که در تاریخچه قانون کار ملاحظه می شود (۱)، شاه بیت تکرار شده در همه لوایح قانونی، مبارزه با اعتصاب و تظاهرات و متشکل شدن کارگران و حقوق بگیران و ممنوعیت و مجازات "متخلفین" است. در واقع سرمایه داران «حق» دارند از این حربه کارگران بترسند. در سالهای ۱۳۳۰-۱۳۲۰ رشد وسیع جنبش کارگری و تشکیل اتحادیه های سراسری به ویژه در صنایع نفت و نساجی و در سالهای ۱۳۳۹-۱۳۳۲ جنبش عظیم معلمان و از نیمه دوم سال ۱۳۵۷- ورود همه جانبه کارگران و کارمندان چاپ و مطبوعات و اداره های دولتی و کارخانه ها و صنایع نفت، با کمیته های اعتصاب و تشکل های اقتصادی- سیاسی خودشان، نقطه های عطفی هستند که در آنها مسیر جنبش های همگانی به مراحل بالائی جهش یافته و نشانی از قدرت و تأثیر مبارزات متشکل مزد بگیران است.

جمهوری اسلامی در اولین اقداماتش بعد از سقوط رژیم شاه، برچیدن همه تشکل های کارگری- معلمی و کارمندی را در دستور روز قرار داد که به طور وسیع در بیشتر جاها جوانه زده بودند. رژیم هنوز تثبیت نشده بود ولی ماشین سرکوب کمیته ها و حزب الله و اوباش و «مردم همیشه در صحنه»، به کار افتاده بودند و همه جا به دستگیری و اخراج کارگران فعال و برهم زدن تشکل های اقتصادی- سیاسی آنان از جمله شوراها دست زدند. شوراهای اسلامی با مضمونی کاملاً متفاوت با شوراهای واقعی با هدف منحرف کردن تشکل های واقعی و سرکوب هرگونه اعتراض در همه جا برپا شد. خانه کارگر که به مرکزی کارگری برای کمک به مبارزات کارگران تبدیل شده بود توسط اوباش کارگری حزب الله اشغال شد. و این همه به اهرمی در دست سپاه پاسداران و سازمانهای اطلاعاتی رژیم برای مهار فعالیتهای اقتصادی- سیاسی کارگران تبدیل شد. همین ها در مدت ۸ سال جنگ ارتجاعی هزاران کارگر را بسیج کرده به جبهه های جنگ برای تبدیلشان به گوشت دم توپ رژیم فرستادند.

در لایحه اصلاحی جدید- ماده ۱۳۵- شوراهای اسلامی کماکان جای خود را حفظ کرده اند؛ و از سندیکا و اتحادیه مطلقاً خبری نیست. در فصل ششم هیچ تغییری در جهت این خواسته انجام نشده. ماده ۱۳۱ قانون کار به شرح زیر

اصلاح گردیده است که عیناً آن را در زیر می آورم: در اجرای اصل بیست و شش قانون اساسی و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی، کارگران مشمول قانون کار می توانند نسبت به تشکیل انجمن صنفی کارگری یا انتخاب نماینده کارگران در کارگاه اقدام و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت نیز می توانند مبادرت به تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی نمایند. در متن اصلاحی، با اضافه کردن عبارت تشکیل انجمن های صنفی و نماینده کارگری، بدون روشن کردن وضعیت این نمایندگی و جایگاهش، بیشتر حل مشکل دولتی خودشان را با مقوله نامه های سازمان جهانی کار و ورود به آن را در مد نظر دارند تا گشایشی در مورد مشکل کارگران.

تابستان سال ۱۳۷۱ و یک سال و نیم پس از آغاز دوره ریاست جمهوری هاشمی رفسنجانی، همزمان با دومین سال تصویب قانون کار، خواستار تغییر این قانون شد. پس از وی خاتمی خواهان تغییر مواد مربوط به تشکل های کارگری شد تا موانع حقوقی پیوستن ایران به سازمان تجارت جهانی را بر طرف کند. مطابق مقوله نامه ها و الگوهای سازمان جهانی کار، قانون کار ایران چند نقص مهم دارد که یکی از آنها در مورد تشکل های کارگری است.

بیمه های اجتماعی:

در شرایطی که کارفرمایان و دولت، حداقل های قوانین فعلی تأمین اجتماعی را هم رعایت نمی کنند، اصلاحیه پیشنهادی با حذف برخی از آنها، در مسیر بی ثبات کردن بازهم بیشتر وضعیت کارگران، آنها را در شرایطی مانند بیماری، از کار افتادگی، بازنشستگی، اخراج و بیکاری و ... گام بر می دارد. تغییرات مواد ۲۳ و ۲۴ قانون کار در این راستا حائز اهمیت است.

ماده ۲۳ قانون کار به شرح ذیل است:

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، ازکار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود. این ماده به صورت زیر اصلاح گردیده است:

ماده ۲۳- در صورت خاتمه قرارداد کار به علت توافق بین کارگر و کارفرما و یا فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه، کارفرما باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت کارکرد به ازای هر سال سابقه کار حق سنوات به میزان ۳۰ روز مزد به کارگر پرداخت نماید.

در این اصلاحیه همه حمایت های تأمین اجتماعی حذف شده است و به جای آن حق سنوات به کارگر تعلق می گیرد که مبلغ آن نسبت به حقوق بیکاری تأمین اجتماعی بسیار ناچیز است.

ماده ۲۴- «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 حقوقی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.»

در اصلاحیه قانون کار در ماده ۲۴ عبارت «به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است» به عبارت «به نسبت مدت کارکرد» و واژه «وی» به واژه «کارگر» و عبارت «معادل یک ماه حقوق» به عبارت «معادل یک ماه مزد» اصلاح می شود.

در این اصلاحیه با حذف «یکسال یا بیشتر سابقه کار» با مدت مشخص، عبارت میهم «به نسبت مدت کارکرد» آمده است که راه را برای هرگونه تفسیر مدت اشتغال کارگر توسط کارفرما کاملاً هموار سازد: مثلاً بخشی از مدت کارکرد

را دوره آزمایشی یا آموزشی محسوب نماید. با حذف عبارت «یک ماه حقوق» که می تواند سایر مزایا و مطالبات دیگر را نیز شامل گردد، عبارت «یک ماه مزد» قرار داده شده که می تواند معادل حداقل دریافتی باشد.

مسئله مهمی که در اصلاحیه مربوط به سازمان تأمین اجتماعی در حال تغییر است، دو پایه ای کردن بیمه های همگانی است. تسری مقررات بیمه در مناطق آزاد (فصل ۷) به تمام مناطق (که تأسیس صندوق های بیمه های خصوصی، به منظور ارائه خدمات درمانی، غرامت ایام بیماری، بارداری، ازکارافتادگی جزئی و کلی، بازنشستگی، فوت، و سایر موارد را به موازات سازمان تأمین اجتماعی، آزاد اعلام کرده است.) در این جهت است.

درهم شکستن ساختار همگانی و یگانه سازمان تأمین اجتماعی برای مزد و حقوق بگیران و وارد کردن بخش خصوصی به این حوزه، یکی از هدف های اصلاحیه پیشنهادی است. دو پیشنهاد به طور عمده این هدف را دنبال می کند. خارج کردن بخش درمانی سازمان تأمین اجتماعی و الحاق آن به «نظام سلامت» زیر نظر وزارت بهداشت و آزاد کردن بیمه های خصوصی تحت عنوان «بیمه های ذی ربط».

این طرح سر و صدای جناحهای خودی را نیز در آورده است. مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، موضوع احداث صندوق های موازی بیمه گر را با اصل عملکرد و ماهیت وجودی تأمین اجتماعی در تعارض می داند؛ و اظهار داشته: «طبیعی است که با این اصلاحات مخالف باشیم. بحث صندوق های موازی، منابع سازمان را محدود می کند و حتی به ضرر خود بیمه شدگان نیز هست.» سازمان تأمین اجتماعی، غول سرمایه گذاری مهمی مانند «شستا» (شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی) (۲) را کنترل می کند. یکی از دلایل و شاید دلیل اصلی دعوی درون دولت روحانی در زمینه انتقال یا عدم انتقال بخش رفاه و سلامت وزارت کار و امور اجتماعی به وزارت بهداشت، تلاش بوروکرات های وزارت بهداشت و پزشکان سرمایه دار برای دستیابی به منابع تأمین اجتماعی (مؤسسات تولید دارو، بیمارستان ها، در مانگاه ها و غیره متعلق به سازمان تأمین اجتماعی) است.

به نظر می رسد، تهیه کنندگان پیش نویس اصلاح قانون کار، ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم توسعه را بهانه ای برای لغو انحصار سازمان تأمین اجتماعی قرار داده اند، که در آن ایجاد صندوق های خصوصی بازنشستگی پیش بینی شده است. ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم- به منظور فراهم نمودن شرایط رقابتی و افزایش کارآمدی بیمه های اجتماعی و جلوگیری از ایجاد هرگونه انحصار یا امتیاز ویژه ای برای صندوق های بازنشستگی اعم از خصوصی، عمومی، تعاونی و یا دولتی اجازه داده می شود صندوق های بازنشستگی خصوصی با رعایت تضمین حق بیمه شدگان و بازنشستگان صندوق مربوطه حداقل به مدت ده سال براساس آئین نامه ای که به تصویب هیئت وزیران می رسد ایجاد گردد.

در ماده ۲۸ قانون برنامه توسعه پنجم به بیمه شده اختیار انتخاب صندوق بازنشستگی داده شده ولی در پیش نویس اصلاح قانون کار این اختیار به کارفرما داده شده است.

پیش نویس اصلاحیه قانون کار، هم چنین با تغییراتی در ماده های ۲۳، ۳۱ و ۴۸ قانون کار، به تحدید و تقلیل جایگاه سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با پوشش بیمه اجتماعی مشمولان قانون کار پرداخته است. مهمترین اثر این تغییرات، رفع اولویت از این سازمان به عنوان مسؤل اصلی بیمه های اجباری کارگران است. در پیش نویس اصلاحیه قانون مزبور، نهاد اصلی پوشش بیمه مشمولان قانون کار را مبهم گذاشته و از عبارت "صندوق بیمه ای ذیربط" (ماده ۱۴) استفاده نموده و کارفرما را بین انتخاب "صندوق تأمین اجتماعی یا سایر" صندوق های بیمه " (ماده ۵۳) آزاد گذاشته است.

تسری این امر به تمامی بخش های بیمه های اجتماعی و قرار دادن آن در اختیار کارفرمایان، نشان بارزی از رویکرد ضد کارگری این قانون و اصلاحیه هایش است؛ و این در حالی است که بخشی از مزد کارگران به عنوان حق بیمه از

جیب آنها زده می شود. به موجب قواعد و مقوله نامه های بین المللی و دستاوردهای تثبیت شده مبارزات کارگران در سطح جهانی، بیمه مزد بگیران "اجباری" است و کارفرما مکلف و موظف به پرداخت حق بیمه و اخذ پوشش بیمه اجتماعی برای کارگر می باشد و اساساً آغاز بیمه های اجتماعی بر "مسئولیت کارفرما" در این زمینه استوار گردیده است.

هجوم قانون کار و اصلاحیه پیشنهادی به مزدهای ثابت و چند نرخى شدن حداقل مزد (با توجه به نوع قرارداد دائم یا موقت، شرایط اقتصادی و ...) تسهیل اخراج مزد بگیران و نتیجه مستقیم آن، افزایش هزینه های بیمه های بیکاری، افزایش دوره مجاز کارآموزی تا سه سال، که کار مجانی و ارزان بدون پرداخت حق بیمه را رسمیت می دهد، است. گره زدن مزدها به بهره وری کار و شرایط اقتصادی و سایر اقدامات ارزان سازی و بی ثبات سازی ها در مجموع پایه های مالی و ثبات اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی را به خطر انداخته و می اندازد. ایجاد صندوق های بیمه اجتماعی خصوصی کوچک در حوزه های خدماتی این سازمان، و به ویژه بازنشستگی، آینده چند نسل از کارگران و افراد تحت تکفل و بازماندگان آنها را که در رژیم کنونی به اندازه کافی لِرزان گردیده، باز هم بی ثبات تر و لِرزان تر می سازد. يك صندوق بازنشستگی خصوصی که قرار است فقط برای ۱۰ سال تضمین حقوق نماید (به موجب بند الف ماده ۲۸ قانون برنامه پنجم) نمی تواند رابطه ای را که بین چند نسل برقرار است، تضمین نماید.

این در حالی است که در بسیاری از وزارتخانه ها، دستگاه ها و بنگاه های بزرگ کشور، (نفت، بانک ها، بیمه ها، مس، فولاد، صدا و سیما، شهرداری ها و ...) صندوق های بیمه ویژه ایجاد شده و در این مجموعه ها مدیران و کارشناسان عالیرتبه در صندوق های بیمه مزبور تحت پوشش قرار می گیرند و کارکنان "دون پایه"، تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار می گیرند. دولت با پرداخت حق بیمه های بالا از جیب بودجه عمومی، به سرمایه داران خصوصی، در واقع به تبعیض و بی عدالتی موجود بیشتر دامن می زند.

خواست بیمه های همگانی در سطح پایه برای همه کارگران و مشمولان قانون کار، به طور رایگان به هزینه کارفرمایان، تحت کنترل و نظارت نمایندگان کارگران، در ساختاری واحد و سراسری، تنها راه تضمین ثبات و پایداری برای این نهاد اجتماعی است. وارد کردن بخش خصوصی به این حوزه و رقابتی کردن آن، وضعیت ناپایدار اکثریت کارگران و زحمتکشان را وخیم تر می سازد و به عمیق تر شدن شکاف های اجتماعی موجود، دامن می زند.

نتیجه:

قانون کار جمهوری اسلامی و اصلاحیه پیشنهادی و دستورالعمل های رنگارنگی که در بالا به آن پرداخته شد، بی ثباتی و ارزان سازی نیروی کار را هدف قرار داده است. مبارزه دائم با تشکل های کارگری و سرکوب قانونی هرگونه اعتراض و اعتصاب مزد و حقوق بگیران، هدف عمده دیگر همه دولت‌ها در طی این صد سال موجودیت جنبش کارگری بوده است. کارگران و زحمتکشان ایران نمی توانند نسبت به تجاوزات آشکار به حقوق اولیه شان بی اعتنا بمانند. مبارزه برای افزایش مزد یکی از خواست های مهم و دائمی کارگران در نظام سرمایه داری است.

خواست تعیین مزد حداقل براساس هزینه متوسط یک خانواده شهری و افزایش آن به نسبت نرخ تورم و بارآوری کار، تنها راه نجات از فقر مطلق است که کارگران در آن دست و پا می زنند.

کارگران بزرگترین طبقه اجتماعی و تولید کننده بخش اعظم ثروت اجتماعی اند. از این رو طبیعی است که مزدی معادل هزینه متوسط یک خانوار شهری داشته باشند. با وجود این، می دانیم تا نظام کار مزدی و سرمایه داری ادامه

داشته باشد هیچ میزانی از افزایش مزد باعث تغییر موقعیت کارگران از طبقه ای استثمار شونده و زیر ستم به انسان هائی آزاد از ستم و استثمار نمی شود.

ما در بررسی جزئیات قانون کار و ملحقاتش دیدیم که فقط در حوزه دستمزدها نیست که کارگران مورد حمله قرار گرفته اند. مبارزه برای بهبود شرایط کار، عقد قراردادهائی که ضامی تداوم و ثبات کاری باشد، مبارزه برای تأمین بیمه های اجتماعی (درمانی- بیکاری- از کارافتادگی- بازنشستگی و...)، مبارزه برای کسب حقوق برابر برای زنان و حقوق ویژه در مورد مرخصی های زایمان و حضانت کودکان شیرخوار، مبارزه برای بدست آوردن حق و ایجاد تشکل های واقعی و ... حوزه های مهم دیگری هستند که کارگران را به میدان مبارزه و مقابله با کارفرمایان می کشاند. مبارزه برای اصلاح قانون کار در جهت منافع کارگران و حق دخالت و داشتن اکثریت (با توجه به اکثریت مطلق عددی کارگران) در ارگانهای تصمیم گیری در مورد امور کارگران، از جمله شورای عالی کار و هیأت های نظارت بر اجرای قراردادهای کار تا کمیته های انضباطی و ارگانهای رسیدگی به اختلافات کارگران با کارفرمایان جزئی از مبارزه روزانه آنهاست.

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 روند. روشن است تا زمانی که نظام طبقاتی سرمایه داری پا برجاست، استثمار و ستم طبقاتی از بین نمی رود. مبارزاتی که در بالا بدان اشاره شد، می تواند تا اندازه ای وضعیت اقتصادی کارگران را بهبود بخشد 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) بررسی سریع و مختصر تاریخچه تدوین قانون کار در ایران معاصر در زیر، نشان می دهد که چگونه دولت سرمایه داری در تمام اشکال آن، همواره در قانون کارش در جستجوی زنجیری است که به پای کارگران ببندد تا به مهار این طبقه در مسیر مطالبات و مبارزاتش بپردازد.

«نخستین متنی که در ارتباط با مسائل کارگران صادر شد «فرمان والی ایالت کرمان و سیستان و بلوچستان درباره حمایت از کارگران کارگاه های قالی بافی» در آذر ۱۳۰۲ است که در یکی از نشریه های دفتر بین المللی کار منتشر شده است. در این فرمان ساعات کار برای کارگران کارگاه های قالی بافی به ۸ ساعت در روز محدود می شود. روز جمعه و ایام تعطیل رسمی را با دریافت مزد کارگران تعطیل باشند. پسران کمتر از ۸ سال و دختران کمتر از ۱۰ سال در این کارگاه ها به کار گمارده نشوند. - کارگاه ها در زیرزمین یا اتاق های نمناک و مرطوب احداث نشود و کارگاه دارای دریچه ای رو به آفتاب باشد تا نور خورشید از آنجا به درون بتابد. کارفرما، کارگر بیمار را به کار نگمارد. رئیس بهداری یا مأمور بهداشت شهرداری، همه ماه ها از کارگاه بازدید کند.

اداره دولتی در ارتباط با امور کارگری در سال ۱۳۱۴ به نام اداره کل صناعت و معادن تشکیل شد. این اداره «نظامنامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» را تهیه و در تاریخ ۱۹ مرداد [اسد] ۱۳۱۵ به تصویب هیئت وزیران رسانید. در این نظامنامه که شامل ۶۹ ماده بود، مقرراتی درباره شرایط تأسیس کارخانه، ضوابط فنی و بهداشتی

کارخانه و نیز شرایط مربوط به ایمنی و سلامت (کارگران) و نیز چگونگی نظارت «اداره کل صنعت و معادن» پیش‌بینی شده بود. هر چند این نظام‌نامه بیشتر ناظر به مقررات ایمنی و نیز نوعی بیمه کارگران در زمینه حوادث ناشی از کار، از کار افتادگی و فوت در حین کار بود، در مواردی هم به مقررات کار پرداخته بود، از جمله ممنوعیت فعالیت جمعی و اعتصاب بود که برابر ماده ۴۷ نظام‌نامه «مزدور باید از دسته‌بندی و مواضعه و کارهایی که موجب اختلال امور کارخانه و پیشرفت کار شود خودداری نماید...» و برای تخلف از این دستور، مجازات حبس و غرامت پیش‌بینی شده بود. در یکی دو ماده، برای کارگران زن (زنان باردار و شیرده موضوع مواد ۲۱ و ۲۲) و نیز کارگران بیمار (ماده ۳۶) مقرراتی حمایتی منظور شده بود.

در آبان ماه [عقرب] ۱۳۲۳ اداره مستقلی به نام اداره کل کار در وزارت بازرگانی و پیشه و هنر تأسیس و مأمور رسیدگی به شکایات و رفع اختلافات کارگران و کارفرمایان شد و سپس کمیسیونی تشکیل شد که اولین طرح قانون کار را تهیه و به مجلس شورای ملی ارائه کرد. ولی این لایحه به سبب مخالفت برخی از نمایندگان در مجلس مطرح نشد. این متن که در ۲۵ اردیبهشت [ثور] ۱۳۲۳ به تصویب هیأت وزیران رسیده بود، جنبه نظارتی بر اعتصابات کارگری داشت که در آن زمان گسترش یافته بود. در این سال تصمیم به تهیه قانون جدیدی گرفته شد و تصویب‌نامه قانونی مشتمل بر ۴۸ ماده و ۳۴ تبصره تهیه شد و با توجه به فعال بودن سازمان‌های کارگری، جنبه حمایتی آن نسبتاً زیاد بود که برخی از مقررات آن در قوانین بعدی کنار گذاشته شد. در ۲۷ اسفند [حوت] ۱۳۳۷ کمیسیون کار مجلسین شورای ملی و سنا لایحه قانون کار تازه‌ای را تصویب کرد که جایگزین قانون کار مصوب سال ۱۳۲۸ شد. شورای عالی کار در شهریور ماه برگزیده شد و در پائیز سال ۱۳۳۸ آئین‌نامه‌های مربوط به شورای کارخانه، حل و فصل اختلافات و استخدام اتباع بیگانه را تصویب کرد. با این همه در مورد موضوعات حساسی مانند تشکیل و به ثبت رساندن سندیکاها و تجدید نظر درباره حداقل دستمزد هیچ اقدامی به عمل نیامد. در دوره نخست وزیری شریف امامی در سال ۱۳۳۹ آئین‌نامه‌های اجرائی تشکیل و ثبت سندیکاها آماده گردید و چندی بعد شورای عالی کار آنها را تصویب کرد.

به موجب ماده واحده «قانون اصلاح قانون کار مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰» دولت موظف گردید قانون کار ۱۳۳۷ را که همچنان به صورت آزمایشی اجرا می‌گردید، به صورت لایحه تقدیم مجلس کند، اما اجرای دستور قانونی مذکور بیش از ده سال به تأخیر افتاد، تا اینکه در سال ۱۳۵۵ دولت مطالعاتی را پیرامون طرح قانون کار جدید آغاز کرد. این طرح پس از طی فراز و نشیب‌های گوناگون، سرانجام در مهرماه ۱۳۵۷ مشتمل بر ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره تنظیم گردید و در دستور کار هیأت وزیران قرار گرفت، اما طرح مذکور همراه با سقوط نظام شاهنشاهی از دستور کار خارج شد.» (تاریخچه قانون کار در ایران - فوریه ۲۰۱۲ - هاله صفرزاده - مجله هفته)

(۲) - ایلنا گزارش می‌دهد؛ ۱۳۹۵/۰۸/۲۵

کارگران متحد شدند؛ تجمع علیه اصلاحیه ضد کارگری دولت

از ساعت ده صبح، مقابل مجلس شورا مملو از جمعیت است، چند صد نفری جمع شده‌اند. این تجمع در نوع خود، بسیار وسیع و گسترده است، گروه‌های مختلف استقبال کرده‌اند. با وجود این که روز کاری و وسط هفته است، حضور کارگران چشمگیر است. خیلی‌ها با لباس فرم آمده‌اند، خیلی‌ها مشخص است که دو، سه ساعتی مرخصی ساعتی گرفته‌اند و آمده‌اند که از حق و حقوقشان دفاع کنند.

از چند روز پیش، فراخوان این تجمع در رسانه‌ها و فضای مجازی منتشر و دست به دست می‌شد؛ فراخوان این تجمع را کانون هم‌اندگی شوراهای اسلامی کار استان تهران به همراه کانون بازنشستگان و مستمری بگیران تهران صادر کرد و از همه کارگران خواست که با حضور حداکثری، مقابل لویح و تصمیمات ضد کارگری بایستند.

بعد از اعلان این فراخوان، خیلی از تشکل های کارگری، اعلام حمایت کردند و گفتند به این تجمع می پیوندیم، گفتند بیست و پنجم مقابل مجلس شورا همه با هم اعتراض می کنیم.

و امروز همه آمده بودند، نه فقط رسمی ها، غیر رسمی ها هم آمده بودند، از همه تشکل های کارگری بودند؛ کارگران جنوب و پروژه ای؛ کارگران واحدهای تولیدی شهر ری و اسلامشهر و کارگران حمل و نقل و اتوبوسرانی. چیزی که از هر چیز دیگر مشهودتر بود، اتحاد و همبستگی کارگران از گروه ها و طیف های مختلف بود، همه یکصدا شعار می دادند و اعتراض می کردند: طرح ادغام، غارت اندوخته کارگران؛ قرارداد موقت، بردگی کارگر؛ و یا اصلاح نه، اجرای قانون کار.

دردهای مشترک فضائی به وجود آورده که صدهای اعتراض هماهنگ و همصدا به گوش مجلسی ها برسد. اول افرادی سخنرانی کردند، بعد قطعنامه قرائت شد و در نهایت کارگران در حالی که پلاکاردهائی در دست داشتند و شعار سر می دادند، صحن جلوی مجلس را چندین بار طی کردند.

همان طور که در قطعنامه این تجمع آمده، اعتراض کارگران هم به لایحه اصلاح قانون کار است، هم به طرح ادغام منابع تأمین اجتماعی در بیمه سلامت و هم به لایحه گسترش مناطق آزاد. این اعتراض ها در پلاکاردها هم دیده می شود. مطالبات کارگران گسترده تر از اینهاست، گاهی شعارها رنگ و بوی بیشتری به خود می گیرد: کارگر، معلم اتحاد، اتحاد؛ اعتراض، اعتصاب، تشکل مستقل حق مسلم ماست؛ کارگر اخراجی شاغل باید گردد و ...

این حضور گسترده، نویدبخش امیدی تازه است. شاید بیست و پنجم آبان ماه سرآغازی باشد برای همبستگی دستمزدگیرانی که نگران دست اندازی ها و تعرضات مسؤولان و مقامات هستند. شاید، تنها این همبستگی و فقط این همبستگی بتواند به سرانجام برسد و کارگران ایران به آنچه که حقشان است و دیگران در پی تصاحب آن هستند، دست پیدا کنند ...

(۳) شستا یک شرکت سرمایه گذاری مادر (هلدینگ) است که مجموعه ای با بیش از ۱۷۰ شرکت و مؤسسه را اداره می کند. مجموع دارائی های این شرکت سرمایه گذاری در سال ۱۳۹۱ بالغ بر ۳۹ هزار میلیارد تومان و سود سالانه آن نزدیک به ۳۰۰۰ میلیارد تومان بوده و این درحالی است که سود ۴۰۰ شرکت دیگر که در بورس فعال می باشند جمعاً ۱۶۰۰۰ میلیارد ریال بوده است. گفته می شود بازدهی واقعی شستا ناشی از سرمایه گذاری در شرکت ها به مراتب بیش از آن میزانی است که به لحاظ مالی و حسابداری نشان داده می شود.

شستا مالک شمار زیادی شرکت می باشد، که برای نمونه می توان به: شرکت کارخانجات دارویش، داروسازی اکسیر، داروسازی فارابی، شرکت داروسازی زهراوی، داروسازی ابوریحان، داروسازی دانا، لایراتوارهای رازک، یارس دارو و شرکت ژلاتین کیسول ایران اشاره کرد. شستا دارای ۳۰ شرکت زیرمجموعه و ۷ شرکت هلدینگ می باشد، که فعالیت های گسترده ای را در صنایع مختلف در ایران انجام می دهند. این فعالیت ها شامل ۴۰ درصد کار توزیع دارو، سرمایه گذاری ۴۰ درصدی در بازار سیمان، در اختیار گرفتن ۳۰ درصد از بازار قیر، ۱۷ درصد بازار تایر، ۷۰ درصد ترابری ریلی و برخی فعالیت های اقتصادی دیگر است. بعضی از مؤسسه های وابسته که تمام یا عمده سهام آنها متعلق به شستا است، عبارتند از: شرکت تاییکو، بانک رفاه کارگران، کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت فولاد مبارکه اصفهان، شرکت ملی صنایع مس ایران، دانشگاه علوم قضائی، نفت ایرانول، پتروشیمی جج، شرکت سرمایه گذاری خانه سازی ایران، خدمات بهداشتی درمانی میلاد سلامت تهران، گروه پزشکی حکمت و مؤسسه های دیگر.

در نوشتن این مقاله، از منابع زیر کمک گرفته شده است:

- یورش رژیم سرمایه داری اسلامی به طبقه کارگر با اصلاحیه های قانون کار- شیده رخ فروز- آذرخش
- انتخاب بین قانون کار بد و بدتر!؟- شیده رخ فروز - آذرخش
- طرح استاد شاگردی نوین
- یا چپاول کارگران با ارتجاعی ترین شیوه اقتصاد- شیده رخ فروز-آذرخش
- دورکاری: تلاش دیگر رژیم برای بدتر کردن شرایط کار و زندگی کارکنان مزدی - بهروز فرهیخته -
[آذرخش http://www.aazarakhsh.org](http://www.aazarakhsh.org)
- مخالفت کارگران با لایحه دولت برای اصلاح قانون کار
- دوشنبه ۶ شهریور [سنبله] ۱۳۹۱
- کلمه - گروه کارگری
- ۱۳۹۵/۰۷/۱۲ - جلسه ایلنا-لایحه اصلاح قانون کار؛ فرصت یا تهدید جدی- «علی خدائی» عضو کارگری شورای عالی کار و «حمید حاج اسماعیلی» کارشناس بازار کار
- پرویز صداقت در گفت و گو با ایلنا؛
[اتفاق مهیبی در شرف وقوع است/ نگاه کالائی به کارگر در لایحه اصلاح قانون کار](#)
- لایحه اصلاح قانون کار براساس خواسته کارفرمایان تنظیم شده است
ایلنا ۲۰ تیر [سرطان] , ۱۳۹۵
- تاریخچه قانون کار در ایران- فیروزی ۲۰۱۲- هاله صفرزاده - مجله هفته با ارجاع به منابع زیر:
(صادق کارگر، «قانون کار ایران و سرسختی کارفرمایان - «مصداقی، تشکل های کارگری از نگاه سازمان بین المللی کار بخش ششم - فاطمه حافظیان، «تشکل های کارگری و کارفرمائی در ایران» انتشارات اندیشه برت)

آذر [فوس] ۱۳۹۵