

حقوق کار و حقوق کارگر

دکتر امیرحسن استوار

داوری راضی نشد، کارگران پس از رأی گیری در اتحادیه‌ی کارگری به اعتصاب ناقص یا کامل دست می‌زنند. اما در بعضی از کشورهای مسلمان، گاهی کارگران را که برای اعمال حق اعتراض به شرایط کاری خود دست به اعتصاب می‌زنند، با خشونت دستگیر کرده و به زندان می‌اندازند و از بازگشت به کار محروم می‌نمایند.

با مباحثات باید گفت که دولت هخامنشی در دو هزار و پانصد سال پیش، زمانی که در مصر با شلاق و بدون مزد از کارگران و بردگان کار می‌کشیدند و اهرام مصر را می‌ساختند، پرداخت دست‌مزد کافی، زمان کار معین روزانه، داشتن تعطیلات و تأمین خوراک متناسب با نوع کار، سن و جنسیت کارگر اعمال می‌شده است. در زمان مصدق برای نخستین بار در منطقه‌ی خاورمیانه برخورداری از بیمه‌های اجتماعی برای کارگران برقرار گردید، متأسفانه در حال حاضر، درصد بالایی از طبقه‌ی کارگر و کارمند در ایران از یک زندگی آسوده و حد اقل شرایط مناسب کاری محروم مانده‌اند و حق اعتصاب و اعتراض نیز به صورت قانونمند برای آن‌ها شناخته نشده است. چند ماه قبل اعتصاب کارگران اتوبوس‌رانی تهران در اعتراض به کمی دست‌مزد، نمونه‌ی برخورد دولت با اعتراضات قشر کارگر بود.

ضمن مراعات نیازهای کارفرمایان و کارآفرینان و تشویق ایشان به تولید کار، قشر کارگر نیز باید از حقوق زیر که معیار جهانی حقوق کار است، برخوردار باشد:

- حق مشارکت در تشکلهای کارگری غیر وابسته به دولت.
- حق اعتصاب برای اعتراض به شرایط کار و دست‌مزد و خدمات رفاهی.
- برخورداری از حداقل دست‌مزد برای یک زندگی مناسب و شرافتمندانه.
- برخورداری از حقوق بیکاری برای دست کم شش ماه.
- برخورداری از بیمه‌ی درمانی برای خود و خانواده.
- برخورداری از مزایای طبقه‌بندی مشاغل.
- برخورداری از شرایط ایمنی در محیط کار.
- برخورداری از امنیت شغلی.
- برخورداری از تسهیلات در تقویت مهارت‌ها و روزآمدسازی آن‌ها.
- برخورداری از مرخصی مناسب بارداری و پس از زایش، برای زنان کارگر.
- برابری دست‌مزد و مزایا برای زن و مرد در شرایط مساوی.

حقوق کار Labour Law یکی از رشته‌های مهم حقوق در تمام دانشگاه‌های معتبر در سراسر جهان متقدم است که کارگران در آن کشورها از حقوق کامل مدنی، حق تشکل و حق اعتراض از راه اعتصاب برخوردارند. هدف از قانون کار، صیانت از کار و حقوق کارگر، رونق تولید و جلوگیری از بیکاری است. در ایران هم مثل هر کشور دیگر محور توسعه، نیروی انسانی است، حتی برای توسعه‌ی سیاسی و تحزب. برای این که یک شهروند بتواند مشارکت سیاسی فعال داشته باشد، باید از امنیت شغلی برخوردار باشد. قراردادهای موقت که تأمین شغلی ایجاد نمی‌کند. در حال حاضر تقریباً شصت درصد از کارگران در ایران با قراردادهای موقت به کار مشغول‌اند و این عدم ثبات شغلی در بی‌ثباتی کل جامعه بی‌تأثیر نیست.

قبل از انقلاب جمعیت ایران حدود سی و سه میلیون نفر بود که ۵۱/۸ درصد آن مرد و ۴۸/۲ درصد آن زن بودند. به علاوه ۵۴ درصد کل جمعیت ساکن روستاها و ۴۶ درصد شهرنشین بودند. اما امروزه اولاً، جمعیت کشور دو برابر شده و ثانیاً، اکثریت با زنان است نه مردان و ثالثاً اکثریت با شهرنشینان است نه روستائینان. بنابر این، اکثریت یافتن نیروی کار شهری و مخصوصاً نیروی انسانی زنان، امر تازه‌یی است که در ایران قبلاً سابقه نداشته است و مستلزم تجدیدنظر قوانین قبلی است. شاید به همین دلیل، مدتی است که وزارت کار در مقام تدوین لایحه‌ی در جهت تغییر «قانون کار» مورخ اسفند ۱۳۶۹ بوده است. در اواسط تیر ۸۵، احمد بزرگیان (عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس شورای اسلامی و نماینده‌ی سبزوار) گفت که برای رفع موانع تولید، اصلاح و بازنگری در بخشی از مقررات قانون کار ضروری است. اما علی‌رضا محجوب (دبیر کل خانه‌ی کارگر و نماینده‌ی کارگران در مجلس) در همین ماه تیر ۱۳۸۵ (ضمن حمایت از «طرح بهسازی قراردادهای موقت») در گردهمایی ماهانه‌ی دبیران اجرایی خانه‌های کارگر سراسر کشور در همدان از تعلل دستگاه‌های مسوول برای ثبت‌کردن انتخابات سال گذشته‌ی کانون شوراهای اسلامی کار انتقاد نمود و این تعلل را «قانون شکنی» خواند. (مردم‌سالاری، ۱۴ تیر ۸۵، ص ۱۵)

برای کارگران در انگلستان، تأمین اجتماعی و بیمه‌ی بیکاری وجود دارد و به علاوه برای اخذ حقوق و مزایا نوعاً نمایندگان اتحادیه‌های کارگری و کارمندی چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی با مدیریت یا دولت به گفت‌وگو می‌نشینند و اگر جواب مقبول نبود، به «داوری» تن درمی‌دهند و اگر مدیریت به حکم