

تاریخچه قانون کار در ایران*

هاله صفرزاده

تصویب و اجرای قانون کار در ایران همیشه، با تاخیر و فراز و فرودهای بسیاری همراه بوده است. انگار هیچ گاه عجله‌ای برای تصویب چنین قانونی وجود نداشته است. ارائه پیش نویس قانون کار بار دیگر این موضوع را به سطح رسانه های عمومی کشاند.

هر چند مدتی است بحث های مربوط به تصویب این قانون در نشریات و خبرگزاری ها از تك و تا افتاده و بحث تعیین حداقل دستمزد بار دیگر موضوع روز شده است اما به نظر می رسد هنوز هم تا تصویب نهایی این قانون و اجرایی شدن آن راه زیادی باقی است.

در زیر نگاهی گذرا به تاریخچه قانون کار در ایران داریم. بحث درمورد ضرورت وجودی چنین قوانینی ، نقش این قوانین در حمایت از حقوق بگیران ، محتوا و ماهیت آن و همچنین نظرات خود کارگران را به مقاله ای دیگر موکول می کنیم.

نخستین متنی که در ارتباط با مسائل کارگران صادر شد «فرمان والی ایالت کرمان و سیستان و بلوچستان درباره حمایت از کارگران کارگاه‌های قالی‌بافی» در آذر ۱۳۰۲ است که در یکی از نشریه‌های دفتر بین‌المللی کار منتشر شده است. در این فرمان ساعات کار برای کارگران کارگاه‌های قالی‌بافی به ۸ ساعت در روز محدود می‌شود. 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 کارگاه‌ها به کار گمارده نشوند. - کارگاه‌ها در زیرزمین یا اتاق‌های نمناک و مرطوب احداث نشود و کارگاه دارای دریچه‌ای رو به آفتاب باشد تا نور خورشید از آنجا به درون بتابد. کارفرما، کارگر بیمار را به کار نگمارد. رئیس بهداری یا مامور بهداشت شهرداری، همه ماه‌ها از کارگاه بازدید کند.

در سال ۱۳۰۹ هیات وزیران مقرراتی تصویب کرد که در آن برای کارگران وزارت طرق از طریق کسر روزی يك شاهی «از مزد هر يك نفر عمله که در طرق کار می‌کند» و کسر دو درصد «از حقوق کلیه روزمزدها و کنتراتی‌ها» صندوق احتیاط وزارت طرق برای جبران حوادث ناشی از کار به وجود آید. همچنین در قانون بودجه سال ۱۳۱۱ برای جبران خسارت وارده بر کارگران ساختمان‌های دولتی در حین کار نیز پیش بینی‌هایی شده بود.

نخستین اداره دولتی در ارتباط با امور کارگری در سال ۱۳۱۴ به نام اداره کل صناعت و معادن تشکیل شد. این اداره «نظام‌نامه کارخانجات و موسسات صنعتی» را تهیه و در تاریخ ۱۹ مرداد ۱۳۱۵ به تصویب هیئت وزیران رسانید. در این نظام‌نامه که شامل ۶۹ ماده بود، مقرراتی درباره شرایط تاسیس کارخانه، ضوابط فنی و بهداشتی کارخانه و نیز شرایط مربوط به ایمنی و سلامت (کارگران) و نیز چگونگی نظارت «اداره کل صناعت 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 ۱۳۲۳ اداره مستقلی به نام اداره کل کار در وزارت بازرگانی و پیشه و هنر تاسیس و مامور 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 ۱۳۲۳ به تصویب هیات 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.

اندکی پس از تصویب قانون کار سال ۱۳۲۸، یعنی در ۲۲ تیرماه همان سال، وزارت کار و تبلیغات، که تاسیس آن در سال ۱۳۲۵ به تصویب هیئت وزیران رسیده بود، با اجازه مجلس (به موجب تبصره ۱۱ قانون بودجه سال ۱۳۲۸) عملاً تشکیل شد.

در ۲۷ اسفند ۱۳۳۷ کمیسیون کار مجلسین شورای ملی و سنا لایحه کار تازه‌ای را تصویب کرد که جایگزین قانون کار مصوب سال ۱۳۲۸ شد. شورای عالی کار در شهریور ماه برگزیده شد و در پاییز سال ۱۳۳۸ آیین‌نامه‌های 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 تجدیدنظر درباره حداقل دستمزد هیچ اقدامی به عمل نیامد. در دوره نخست‌وزیری شریف امامی در سال ۱۳۳۹ آیین‌نامه‌های اجرایی 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 هیات‌وزیران قرار گرفت، اما طرح مذکور همراه با سقوط نظام شاهنشاهی از دستور کار خارج شد.

پس از پیروزی انقلاب از ابتدای سال ۱۳۵۸، در زمینه‌های مختلف کار و صنایع به طور پراکنده مقررات مفصل و جداگانه‌ای تنظیم شدند. مثل: تصویب‌نامه ۵۸/۳/۷ هیات‌وزیران راجع به نیروی ویژه روابط کار - لایحه قانونی ۵۸/۳/۲۴ شورای انقلاب درباره مدیران واحدهای تولیدی - لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران ۵۸/۴/۱۰ - لایحه قانونی ۵۸/۹/۲۱ شورای انقلاب درباره آرای حل اختلاف و هفت لایحه دیگر درباره مرور زمان دعوی مربوط به مزایای کارگری - تشکیل شورای اسلامی - سهم کردن کارگران در منافع کارگاه‌ها - تعطیلات رسمی - یکسان شدن ساعات کار کارمندان و کارگران - اصلاح موادی از قوانین کار و کار کشاورزی ... و غیره.

برای تدوین قانون کار اسلامی، وزارت کار و امور اجتماعی از گروه‌های مختلف نظرخواهی کرد که به طرق مختلف در مسائل کار و کارگری ذی‌نفع بودند. کمیته‌های خاصی در وزارت کار تشکیل شد تا در موضوعات مختلف حقوقی و اقتصادی پیرامون کار بررسی لازم را به عمل آورند. این روند به تهیه پیش‌نویس قانون کار در سال ۱۳۶۰ منجر شد. وزارت کار پیش‌نویسی تهیه کرد که در روزنامه کیهان سه‌شنبه ۳۰ آذر ماه ۱۳۶۱ منتشر شد. در این متن که با عنوان «طرح پیش‌نویس قانون کار» منتشر شد، مبنای رابطه کارگر و کارفرما (با به اصطلاح آن متن کاربر کارپذیر و صاحب کار) توافق میان طرفین تعیین شده بود. این قانون رابطه کارگر و کارفرما را همان رابطه اجیر و موجر می‌دانست که براساس احکام اولیه فقه اسلامی در چارچوب قرارداد خصوصی میان طرفین تنظیم می‌شود در این پیش‌نویس هر نوع

دخالت دولت در روابط کار و الزام يك طرف- يعني کارفرما - را به تبعیت از شرایط قانوني، موافق موازين شرع نمي دانست. حقوق کارگران و ساعت هاي کار آنان در این پیش نویس با توافق کارفرما و کارگر تعیین شده بود.

در فصل چهارم آن که به شرایط کار کودکان پرداخته بود، چنین آمده بود: «به کار گماردن کارپذیر نابالغ باید با عقد قرارداد کار به وسیله ولي یا قيم او صورت گیرد. نماینده قانوني مکلف است رعایت غبطه او را بنماید». بدین ترتیب، نه ممنوعیت به کار گماردن کودکان در سنین پایین مطرح بود و نه تعیین ساعت هاي قانوني کار یا مرخصي با حقوق و نه حداقل مزد و غیره. در این قانون کارفرماها به هیچ کاری مجبور نمی شدند. در این قانون برای کارگران هیچ نوع بیمه درمانی و بازنشستگی در نظر گرفته نشده بود. این پیش نویس با اعتراضات گسترده اي روبرو شد و با جو حاکم بر آن سالها و شعار حمایت از مستضعفین، قرار شد پیش نویس دیگری تهیه شود.

سرانجام پیش نویس چهارم که نام لایحه کار را بر خود داشت در مجلس تصویب شد اما شورای نگهبان آن را غیراسلامی تشخیص داد و از تأیید آن امتناع کرد. پس از تشکیل مجمع تشخیص مصلحت، بررسی و تصویب قانون کار به آن سپرده شد و این اولین دستورکار مجمع تشخیص مصلحت بود.

لایحه کار مدت نزدیک به ۱۶ ماه در کمیسیون کار و امور اداری و استخدامي مجلس بررسی شد و تغییراتی در آن به نفع کارگران داده شد. گزارش کمیسیون در شهریور ۱۳۶۵ به مجلس ارائه شد و کلیات آن در مهرماه به تصویب مجلس رسید. پس از آن، يك سال دیگر در کمیسیون یاد شده به عنوان کمیسیون اصلي و چند کمیسیون فرعي بررسی شد و سرانجام، برای شور دوم به مجلس فرستاده شد. مجلس طی ۱۶ جلسه درباره لایحه کار بحث کرد و در ۲۸ آبان ۱۳۶۶ آن را تصویب و برای اظهارنظر به شورای نگهبان فرستاد. شورای نگهبان (شماره ۹۸۵۵ مورخ ۱۹ آذر ۱۳۶۶) ایرادهای بسیاری بر متن مصوب مجلس وارد کرده بود. اصلي ترین ایراد شورای نگهبان به ماده يك این قانون بود که کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها «مؤسسات توليدي، صنعتي، خدماتي و کشاورزي را که به هر نحو از امکانات دولتي مثل ارز، انرژی، مواد اولیه و اعتبارات بانكي استفاده مي نمایند به تبعیت از این قانون مجبور مي کرد.

با آغاز دوره سوم مجلس و پیگیری دوباره موضوع، در آخر آذرماه ۱۳۶۷ قانون کار در مجمع مطرح شد. ولي مجمع با ذکر این نکته که «لایحه مذکور مراحل مقرر در ماده ۱۰ آئین نامه داخلي مجمع را طی نکرده است و نیز با توجه به اظهارات بعضي از فقهاي شوراي نگهبان مبني بر قابل رفع بودن بسياري از ایرادات در مجلس...» مصوبه را به مجلس برگرداند.

از این زمان تا تصویب نهایی قانون کار در آبان سال ۶۹، این طرح بارها مورد بحث و بررسی شوراي نگهبان و مجلس و ... قرار گرفت و سرانجام، به مجمع مجلس تشخیص مصلحت نظام فرستاده شد. طی سال ۱۳۶۹ و تا پایان آبان ماه آن سال، مصوبه طی جلسه هاي متعدد در مجمع بررسی شد و به تعبیر رئیس مجلس «با اصلاح و تتمیم مواد...» مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در ۲۹ آبان ۱۳۶۹ به تصویب نهایی مجمع رسید». بدین ترتیب قانون کار پس از انتشار در روزنامه رسمي مورخ ۲۸ بهمن ماه از تاریخ ۱۴ اسفند ۱۳۶۹ لازم الاجرا شد.

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

در سال ۱۳۷۲ در این قانون ممنوعیت هر گونه تظاهرات کارگری تصویب شد. علت تصویب چنین قانوني، اعتراضات گسترده اي بود که در آن سال در چهاردانگه تهران و مشهد برپا شد. علت این اعتراضات تورم بیش از ۵۰ درصد بود.

ذکر این نکته ضروري است که در مناطق آزاد تجاري مانند کیش و... قانون کار معنایی ندارد و همه ي مسایل به توافق کارگر و کارفرما موکول شده است.

در چند سال بعد تا به امروز هرازچند گاهی بحث تغییر قانون کار داغ شده است و مدتی در مطبوعات و رسانه های جمعی ستونی را به خود اختصاص داده است. مروری بر بخشی از این مباحث خالی از فایده نیست. از همان ابتدا میان دولت و خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار تضادی نمایان بود. در این مدت سعی شده که تشکل های دیگری ساخته شود و به عنوان تشکل های کارگری به نهادهای بین المللی معرفی شوند.

هیات وزیران در جلسه مورخ ۲۹ دی سال ۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، معافیت کارگاه های زیر ده نفر را از شمول قانون کار تصویب کرد. موارد استثنا و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می گردد:

تبصره ماده (۱۰)، ماده (۱۲)، ماده (۱۶)، ماده (۱۷)، ماده (۱۸)، ماده (۱۹)، ماده (۲۶)، ماده (۲۷)، ماده (۲۸)، ماده (۲۹)، ماده (۳۱)، ماده (۳۲)، ماده (۴۸)، ماده (۴۹)، ماده (۵۰)، ماده (۵۱)، ماده (۵۶)، ماده (۵۸)، ماده (۶۲)، ماده (۶۴)، ماده (۶۵)، ماده (۶۶)، ماده (۷۳)، ماده (۷۷)، ماده (۸۱)، ماده (۸۲)، ماده (۱۱۰)، ماده (۱۴۹)، ماده (۱۵۰)، ماده (۱۵۱)، ماده (۱۵۲)، ماده (۱۵۳)، ماده (۱۵۴)، ماده (۱۵۵)، ماده (۱۵۶)، ماده (۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار.

مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد. در ماده ۳ این مصوبه روابط بین کارگر و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده اعلام شده بود، مواردی مانند: تهیه قرار داد در سه نسخه که یک نسخه نزد کارگر بماند. در هر گونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه، کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود. تعلیق قرار داد در صورت توقیف کارگر و بازگشت وی پس از رفع توقیف و در صورت عدم به کارگیری وی کارفرما موظف به پرداخت سنوات خدمت وی به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق شده بود. مدت کار روزانه ۴۴ ساعت در هفته معین شده و موادی هم به مرخصی کارگر و مباحث دیگر اختصاص یافته بود.

پیرو مذاکرات با سازمان بین المللی کار، در ژوئن سال ۲۰۰۲، دولت جمهوری اسلامی از «شاخه آزادی انجمن» (آزادی های سندیکایی) درخواست کرد تا قانون کار جاری ایران را به لحاظ انطباق آن با اصول و استانداردهای آزادی انجمن، مورد بررسی قرار دهد. در پی این مذاکرات، هیأت مشاوره سازمان بین المللی کار متشکل از آقای برنارد جرنیگان، رییس «شاخه آزادی انجمن» و خانم کرن کرتیس، رییس «اداره آزادی انجمن» از تاریخ ۲۷ سپتامبر تا سوم اکتبر ۲۰۰۳ از ایران دیداری به عمل آورد و در پی آن گزارشی را منتشر کردند.

در گزارش این هیات اعلام شد تمام کسانی که با آنها ملاقات شد جملهگی بر این اعتقاد بودند که نفوذ و قدرت خانه کارگر به طور کلی به نفع کارگران نیست و خانه کارگر نماینده واقعی و راستین گروه کارگری نمی باشد.

در بخش دیگر این گزارش آمده بود که «شوراها بدون انجام اصلاحات اساسی در قوانین حاکم بر تاسیس و فعالیت آنها، نمی توانند کاملاً نقش آزاد و مستقل نمایندگی کارگری را ایفا کنند». هیأت ساده ترین اقدام «برای ارتقای یک نهضت آزاد و مستقل انجمن و تشکل صنفی در ایران را اصلاح ماده ۱۳۱، تبصره ۴، قانون کار می داند»

در ۱۱ مهرماه ۱۳۸۳ یک سال پس از دیدار هیأت مزبور از ایران و انتشار گزارش آن، ایلنا گزارش کرد: محسن خواجه نوری معاون روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی در دیدار با واندرا لان مدیر منطقه ای سازمان بین المللی کار، از گزارش سازمان بین المللی کار در خصوص فعالیت تشکل های کارگری و کارفرمایی در ایران قدردانی کرده و اضافه نمود که «ما نیز معتقدیم باید تشکل های کارگری و کارفرمایی مطابق با استانداردهای جهانی تشکیل شده و فعالیت کنند». او همچنین اعلام کرد: «وزارت کار و امور اجتماعی آمادگی دارد پس از رفع ابهامات تشکل های کارگری در خصوص این بیانیه، آن را به صورت لایحه ای در خصوص مقررات جدید تشکل ها در ایران، تقدیم دولت کند»

بنا به خبر ایلنا در سیزدهم مهرماه ۱۳۸۳ «یادداشت تفاهم سه جانبه ای با حضور محسن خواجه نوری»، معاون روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی، «کاری تا پیولا»، معاون اجرایی دبیرکل سازمان بین المللی کار در امور استانداردها و اصول و حقوق بنیادین کار و آقای «هرمان واندرا لان»، مدیر دفتر زیر منطقه ای جنوب آسیا به امضاء رسید، طرفین موافقت خود را با نیاز به بازنگری در فصل ششم قانون کار، در نشست سه جانبه مورخ ۸۳/۷/۱۳ و در راستای تقویت و توسعه انجمن های صنفی (سندیکاها) اعلام کردند»

هم چنین به نقل از خبرگزاری ایلنا در روز ۱۳ مهرماه ۱۳۸۳ «در بند ۲ این تفاهم نامه، با تهیه و تنظیم پیش نویس اصلاحیه مواد مربوطه در فصل ششم قانون کار مطابق با اصول شناخته شده بین المللی در زمینه حق تشکل و لزوم نهایه کردن متن مذکور از طریق مشورت سه جانبه موافقت شد که در این زمینه دفتر بین المللی کار مساعدت لازم را خواهد کرد.»

همچنین «در بند ۳ نیز با لزوم اصلاح آیین نامه‌ها و مقررات موجود مربوط به انجمن های صنفی در اسرع وقت مشتمل بر آیین نامه تشکیل، فعالیت و حدود اختیارات انجمن های صنفی، آیین نامه ناظر بر تهیه اساس نامه انجمن های صنفی و آیین نامه ذیل ماده ۱۳۶ قانون کار موافقت گردید، نمایندگان سه طرف هم چنین موافقت خود را مبنی بر نیاز به تجدید نظر در قانون تاسیس شوراهای اسلامی کار با هدف تقویت کارکرد صنفی این تشکل در زمان مقتضی و مطابق با مقوله نامه های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار اعلام کردند. گفتنی است، مواد مربوط به شوراها در فصل ششم قانون کار به طور هم زمان بازنگری خواهد شد»

در ۲۵ مرداد این سال ایلنا گزارشی منتشر کرد که در آن به مساله تشکیل سندیکاها و تغییر قانون کار اشاره شده است. معاون وزیر کار در امور تنظیم روابط کار تاکید کرد: وزارت کار هرگونه تصمیمی راجع به مسایل مهم کارگری و کارفرمایی را بدون نظرخواهی از تشکل های عالی کارگری و کارفرمایی اتخاذ نخواهد کرد و طرح هایی که از سوی این وزارتخانه تهیه و به مراجع قانونی ارایه می شود برخاسته از نقطه نظرات این تشکل هاست.

محسن خواجه نوری باتاکید بر این مطلب که در حال حاضر هیچ تغییری در قانون و مقررات مربوط به تشکل ها اعمال نشده است، از تشکیل شورای سه جانبه ملی با حضور نمایندگان کارگری و کارفرمایی و دولت (هر کدام ۵ نفر) خبر داد و گفت: مباحث راجع به تشکیل سندیکا، انجمن صنفی کارگری و هرگونه تغییری در فصل ششم قانون کار، در این شورا مورد بحث و بررسی قرار گرفته و تصمیمات اصلی توسط اعضای این شورا اتخاذ خواهد شد.

معاون تنظیم روابط کار با انتقاد از افرادی که در محافل کارگری، نقش وزارت کار در بحث های اخیر مربوط به سندیکاها و کارگری و تغییر در فصل ششم قانون کار را «کارگر فریبی» عنوان کرده اند، گفت: «پیوستن به مقوله نامه های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین المللی کار اجتناب ناپذیر است و پیش نیاز الحاق به این مقوله نامه ها نیز پذیرش برخی شرایط اعضای این سازمان است و بحث های اخیر نیز در این راستا مطرح شده است؛ حال نمی دانیم که چرا به ما عنوان «کارگر فریبی» داده اند.»

خبرگزاری ایلنا در مهرماه ۱۳۸۳ به نقل از علیرضا محبوب گزارش داد: «در حال حاضر مراجع قانون گذار کشور، آمادگی پذیرش حضور فعال و مستقل شورای اسلامی کار و انجمن صنفی را به طور همزمان در واحدها ندارند.»

در ۲۲ دی ۸۴ در صفحه ۸ روزنامه خراسان گزارشی چاپ شد که در آن چنین آمده بود: براساس ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه دولت موظف است ظرف ۶ ماه لایحه اصلاح قانون کار را تهیه کند. براساس این دستور العمل، وزارت کار و امور اجتماعی و نیز وزارت رفاه و تامین اجتماعی موظف شده اند پیشنهادات خود را در جهت ایجاد انعطاف پذیری بیشتر در مواد قانون کار، کاهش تعهدات غیر ضروری کارفرماها و انطباق قانون کار با استانداردهای بین المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار، امحای تبعیض ها در همه عرصه های اجتماعی و بویژه در عرصه روابط کار و اشتغال و نحوه شکل گیری تشکل ها و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی و نیز استقرار سازمان نظام جامع تامین اجتماعی و حمایت از سالمندان و اقشار کم درآمد و افزایش پوشش بیمه های شاغلین بویژه در مناطق روستایی ارائه دهند.

در این گزارش به نظر دبیر کل سازمان بین المللی کارفرمایان جهان اشاره شده بود. ایشان مطرح کرده بودند: برای اصلاح قانون کار حاضر است با دولت این کشور همکاری کند. آنتونیو پنالوزا گفته بود: کارفرمایان ایرانی نگرانی هایی دارند که باید دولت ایران پاسخ مناسبی به آنها بدهد. وی تصریح کرد: قانون کار در ایران امکان توسعه بازار کار ایران را گرفته و فرصت های سرمایه گذاری از سوی سرمایه گذاران خارجی را نیز سلب کرده است.

دبیر کل سازمان بین المللی کارفرمایان جهان گفته بود: فصل ششم قانون کار ایران باید تغییر کند و تعریف جدیدی از تعامل بین کارگر و کارفرما ارائه دهد. زیرا تضمین شغلی کارگران از سوی کارفرمایان باعث می شود که انگیزه کارفرمایان برای به کارگیری کارگران جدید کاهش یابد. بنابراین تضمین شغلی نباید توسط کارفرمایان، بلکه باید توسط نهادهای بیمه ای صورت گیرد. وی گفت: دولت قبلی در ایران در خصوص تغییر در فصل ششم قانون کار گام هایی برداشته است و امیدواریم دولت فعلی نیز در این جهت کوشا باشد (فصل ششم قانون کار، کارگران و کارفرمایان را به ایجاد تشکل های صنفی توصیه نموده است)

در این گزارش به نظرات کارشناسان و نمایندگان کارگري و کارفرمایان نیز اشاره شده است. نظرات کاملا متضاد است. کارگراني که در این مصاحبه نظرات آنان منتشر شده معتقد بودند که این قانون کار از آنها حمایت نمی کند و اگر قرار است قانون کار فعلی نتواند عرصه اشتغال و درآمد را برای آنان فراهم نماید همان به که دوباره مورد بازنگری قرار گیرد. (حقوق های معوقه در آن سالها نیز یکی از معضلات کارگران بوده است.)

کارفرمایان نیز معتقد بودند که قانون کار از کارگران متخلف دفاع می کند و نمی گذارد که آنان کارگران را به اختیار خود اخراج کنند. به نظر دبیر انجمن تولیدکنندگان سرمایه کار فعلی بیش از آنکه منافع عموم کارگران را تامین نماید به دنبال حمایت از کارگران اخراجی است. به نظر ایشان دو تا سه درصد کارگران یک مجموعه تولیدی متخلف هستند و اکثریت نیروی کار افراد شریفی می باشند، بنابراین لزومی ندارد که یک قانون فراگیر فقط برای منافع افرادی معدود به کار گرفته شود. وی معتقد است قانون کار فعلی یکی از موانع سرمایه گذاری و ایجاد اشتغال در کشور است که اگر اصلاحاتی در آن صورت گیرد می توانیم نرخ بیکاری فعلی را دو تا سه درصد کاهش دهیم. یک کارشناس قانون کار و تامین اجتماعی هم معتقد است که در اصلاح قانون کار نباید شتابزده عمل کرد، زیرا در این صورت و به ناچار پس از چند سال موارد اصلاحی دیگری مطرح خواهد شد. وی می گوید: اصولا اینگونه بازنگری ها در قانون کار باعث وقفه در پیشرفت صنعتی کشور می شود و ممکن است برخی از انگیزه های اشتغال آفرینی از بین برود و یا سرمایه گذاری ها متوقف شود.

در این گزارش در مورد تغییرات قانون کار از قول کارگران چنین آمده بود: " ماده ۱۹۱ قانون کار را تغییر دادند تا کارفرمایان بتوانند نیروی کار خود را تعدیل کنند چرا که معتقد بودند این کار موجب اشتغال بیشتر خواهد شد ولی دبیر که اینطور نشد جز اینکه بسیاری از کارگران حقوقشان پایمال شد و آواره عرصه اجتماعی شدند و برای نیروی کار مشکلات فراوان تری نیز بوجود آمد."

معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی کشور درباره روند اصلاح قانون کار گفته بود: با عنایت به تکلیف مقرر در بند (ه) ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی مبنی بر اصلاح و بازنگری قوانین تامین اجتماعی و روابط کار براساس ساز و کار سه جانبه گرایي (دولت کارگر و کارفرما) اقدام به جمع آوری نظرات و پیشنهادهای کارشناسی در رابطه با اصلاح قانون کار شده است. وی هدف از این اقدام را تعامل بیشتر کارگر و کارفرما و انعطاف بهتر بازار کار در جهت دستیابی به اهداف مذکور می داند و می گوید که فرم های نظرخواهی نیز در اختیار فعالان حوزه های کار و کارگری، استادان دانشگاه ها و سایر صاحب نظران این حوزه و نیز کارشناسان مراجع حل اختلاف و سازمان های کارگری و کارفرمایی قرار گرفته است تا آنها نظرات کارشناسی خود را اعلام کنند.

در سال ۸۵ اصلاح قانون کار به صورت رسمی توسط وزارت کار و امور اجتماعی مطرح شد که عکس العمل های بسیاری را به دنبال داشت.

خبرگزاری مهر در دوم آذر ۸۶ گزارش داد که وزیر کار در مورد اصلاح قانون کار چنین گفته است: با بررسی های کارشناسی و کامل به این نتیجه رسیده... قانون کار نیازی به اصلاح ندارد و بخشی از قانون کار با همکاری مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام در مورد قراردادهای کار و پرداخت سنوات به کارگران اصلاح شده است. وی از اصلاح بخشی از قانون کار مربوط به قراردادهای کار و پرداخت سنوات به کارگران، ایجاد سالانه ۵۰۰ هزار شغل توسط بنگاه های زودبازده، افزایش یک میلیون و ۴۰ هزار کارگر بیمه شده در سال ۸۶ و آموزش کسب و کار به ۲۴۰ هزار فارغ التحصیل خبر داد. وی در مورد قراردادهای کار افزود: طبق این اصلاح، قراردادهای کار از این به بعد باید در فرم های وزارت کار باشند و این فرم ها در حال حاضر در شورای عالی کار در حال تنظیم شدن هستند. این فرم ها برای کارگراني است که بیش از یک ماه در واحدی فعالیت می کنند و در آن ها، حقوق کارگران و کارفرمایان و اختیارات آنها پیش بینی شده است. وی در مورد سنوات کارگران نیز اظهار کرد: قرارداد بعضی از کارگران شش، ۹ یا ۱۱ ماه و چند روزه است که آن ها هم به صورت سالانه سنوات دریافت می کنند، اما در اصلاحیه جدید کارگر به هر نحوی و به هر مدتی که کار کند از این سنوات بهره مند می شود.

جهرمی در ادامه در مورد اصل ۴۴ این موضوع را يك انقلاب در بخش اقتصادي دانست و اظهار کرد: تجربه نشان مي‌دهد که اقتصاد دولتي کارآيي لازم و بهره‌وري لازم را ندارد و توليد ثروت هم نمي‌کند و به همین دليل بايد به سمت خصوصي سازي حرکت کرد و دولتي‌ها هم به این سمت بايد بروند که با بخش خصوصي رقابت نکنند. به گفته وي، تا مدیریت‌ها واگذار نشود اصل ۴۴ تحقق نمي‌يابد و هر چند چهار ماهي است که موضوع اخراج کارگران تا پنج سال بعد از واگذاري واحد به بخش خصوصي ابلاغ شده است اما هنوز آيين‌نامه‌هاي این موضوع تنظيم نشده و بايد این آيين‌نامه‌ها این موضوع را تضمين کنند. (خبرگزاری فارس)

بنا به گزارش ایرنا که در تاريخ آذر سال ۸۷ منتشر شد، بند "ز" به ماده ۲۱ قانون کار اضافه شد. در این خبر چنین آمده است: "چندي پيش در جلسه‌اي که با حضور فقهاي شوراي نگهبان، وزيران و کارشناسان و روساي کميسيون‌هاي مربوطه از دولت و مجلس شوراي اسلامي برگزار شد، پس از استماع نظرات شوراي نگهبان و وزرا و کارشناسان دولت و مجلس شوراي اسلامي، پيشنهادات کميسيون اقتصاد کلان، بازرگاني و اداري مجمع تشخيص مصلحت نظام مطرح شد و مواردی به تصويب رسيد.

طبق يکي از مصوبات این جلسه، بند (ز) به شرح زیر به ماده ۲۱ قانون کار اضافه شد:

ز- کاهش توليد و تغييرات ساختاري در اثر شرايط اقتصادي، اجتماعي، سياسي و لزوم تغييرات گسترده در فن‌آوري مطابق با مفاد ماده (۹) قانون بخشی از مقررات تسهيل و نوسازي صنايع کشور.

در ماده ۲۱ قانون کار چنین آمده است: « قرارداد کار به يکي از طرق زیر خاتمه مي‌يابد:

- الف - فوت کارگر
- ب - بازنشستگی کارگر
- ج - از کارافتادگی کلي کارگر
- د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجديد صريح يا ضمني آن
- و - استعفاي کارگر

حال با اضافه شدن این بند کارفرمایان به محض اینکه احساس کنند توليد واحدشان کم شده و یا آن واحد نیاز به تغييرات ساختاري دارد مي‌توانند طبق قانون قراردادهای کارگران خود را پايان دهند و آن‌ها را اخراج کنند.

وزير کار در این مورد چنین گفت: « این موضوع جديدي نيست که اضافه شده بلکه در قوانين توسعه صنايع و رسیدگی به صنايع مختلف در ساختار صنايع وجود دارد و همین‌طور هم بوده که با تصويب شوراي عالي کار ساختار يك بنگاه اقتصادي مي‌تواند تغيير کند و اجازه دادند که بخشی از نیروي کار به این بنگاه‌هاي اقتصادي تحت پوشش بیمه بيکاري قرار بگیرند.

اما در مصوبه اخير مجمع تشخيص مصلحت نظام سعي کردند که به جاي اینکه این کار به صورت مرکزي توسط شوراي عالي کار اجرا شود در استان‌ها توسط استانداري‌ها و نماینده‌هاي ديگر عمل شود و این اصلاحیه نشان مي‌دهد که به صورت استمرار خواهد بود.

جهرمی در جايي ديگر در گفت‌وگو با خبرنگار ايسنا بيان مي‌کند: « آن چيزي که مجمع تشخيص مصلحت نظام به تصويب رسانده است، قبلاً در دوره‌هاي ششم و هفتم مجلس شوراي اسلامي براي اصلاح ساختار صنايع وجود داشته است لذا این مصوبه‌اي که مجمع در قانون کار لحاظ کرده، قانون جديدي نيست.»

در ۷ اردیبهشت ۸۸ رئیس جمهور در جمع کارگران نمونه بار ديگر بر ضرورت... تغيير قانون کار تاکيد کرد.

در ۵ شهریور ۸۸ سيد محمد جهرمی در مراسم تقدير از خبرنگاران با بيان اینکه از ۲ سال پيش اصلاح قانون کار در دستور وزارت کار قرار گرفته بود ، گفت: بعد از یک سال ونيم و برگزاری جلسات متعدد برای بررسی پيش اصلاح

قانون کار در نهایت این پیش نویس روز چهارشنبه در جلسه هیئت دولت نهایی و برای ارسال به مجلس به تصویب رسید. وی با بیان اینکه تعداد زیادی از آیین نامه های مربوط به قانون کار تغییر یافته و به روز شده است، اظهار داشت: طبق این قانون برای حمایت از واحدهای تولیدی دچار مشکل که بر اثر نوسان قیمت نفت، قیمت نهادهای تولید، مشکلات تولیدکنندگان و کارفرمایان از طریق تامین منابع لازم برطرف می شود. (خبرگزاری برنا)

در ۶ بهمن ۱۳۸۹ خبرگزاری مهر در مقاله ای نایب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور اظهار داشت وزارت کار اعلام کرده است که پنج هزار نظر در مورد تغییر قانون کار جمع شده است. وی ادامه داد: زمانی می توان گفت که نظرات مختلف از جامعه کارگری در اصلاح و تغییرات قانون کار گرفته شد که در تصمیم گیری های نهایی دیده شود. وی در مورد امنیت فعالیتهای کارفرمایان تاکید کرد: خود این موضوع یک اصل مهم است که باید تامین شود ولی جای آن در قانون کار نیست و باید به صورت تدوین و یا تقویت قوانین دیگر دنبال شود.

دبیر کل خانه کارگر و نماینده ی مجلس در مراسم روز جهانی کارگر ۱۳۹۰ در ورزشگاه سعید معتمدی تهران با اشاره به قانون برنامه پنجم توسعه گفت: حقوق کارگران در هنگام اعتراضات صنفی باید مورد حمایت قرار گیرد... در قانون برنامه پنج ساله توسعه موضوع تغییر قانون کار با عنوان اصلاح آن مطرح است اما اصلاحی مشاهده نمی شود و شواهد حاکی است تلاشی برای حذف حداقل های کارگری انجام می شود لذا هشدار می دهم هر تغییری که علیه منافع کارگران باشد محکوم است. وی از بیمه کارگران ساختمانی به عنوان دستاوردی بزرگ یاد کرد و گفت: مطابق ۲۹ قانون اساسی بیمه همگانی حق همه است. او امنیت شغلی را مهمترین خواسته کارگران دانست و گفت: مطابق اصل ۴۳ قانون اساسی استثمار و استثمار انسان ها مضموم است. (ایلنا)

در تابستان ۱۳۹۰ پیش نویس اصلاحیه قانون کار برای نظرخواهی در اختیار "شرکای اجتماعی"؟! گذاشته شد. به نظر می آید یکی از این "شرکای اجتماعی"، سازمان جهانی کار (ILO) است چرا که ترجمه ی این پیش نویس در اختیار اعضای دپارتمان "گفت و گو" ی این سازمان قرار گرفته و خواسته شده که نظرات این سازمان به شکل غیررسمی در اختیار نماینده ایران قرار گیرد. در گزارشی غیر رسمی این نهاد بین المللی در موارد زیر بر مبنای کنوانسیون های این سازمان اظهار نظر شده است: بند ۲۱ و موارد فسخ قرارداد، (از جمله به مواردی مانند بازداشت کارگر و یا خاتمه قرارداد پس از کاهش تولید یا تعدیلات ساختاری) و همچنین بندهای ۲۳ و ۲۴، ۴۸ و ۷۵ مورد بررسی قرار گرفته و با اشاره به کنوانسیون های ۱۵۸، و توصیه نامه ۱۶۲، توصیه هایی برای رفع نواقص این پیش نویس ارائه شده است.

متن پیش نویس که ابتدا در سطح بسیار محدودی در داخل کشور پخش شده بود به دست رسانه های غیررسمی هم رسید و از این طریق در سطح وسیع تری منتشر شد. پس از این انتشار واکنش های بسیاری را از طرف کارگران، تشکل های مستقل کارگری و فعالان کارگری به دنبال داشت، واکنش های بسیار شدیدی نیز از طرف خانه ی کارگر و اعضای شوراهای اسلامی کار و سایر تشکل های منتشر شد که دولتی یا شبه دولتی و غیر مستقل بودنشان طی سال ها برای کارگران روشن شده است.

در ۲۸ تیر ماه ۹۰ در گزارشی در ایلنا عضو هیات مدیره کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران درباره اصلاح قانون کار گفت: پیش نویسی از وزارت کار به ما رسیده است که اسم آن را گذاشته اند اصلاحیه قانون کار اما ما هر چه نگاه کردیم جز تنگ شدن عرصه بر کارگران چیزی ندیدیم. در اصلاحیه ای که وزارت کار نوشته است ۲۸ بند از مفاد قانونی تغییر داده و به عبارت بهتر تمامی مزایای کارگران در این ۲۸ مورد قطع شده است. وی گفت: در پیش نویس اصلاحیه قانون کار مرخصی کارگران کم شده و به ۲۰ روز کاهش پیدا کرده است، مشکلات کارگری در اخراج کارگران هیچ کاره شده اند، مرخصی تشویقی برای فوت اقوام درجه یک کارگر حذف شده و افزایش ۴۰ درصدی مزد کارگران در نوبت کاری و شیفت کاری حذف شده است.

در ۴ مرداد ۹۰ رییس جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر انجام اصلاحاتی در بندهای قانون کار گفت: این اقدام به نفع کارگر، کار و سرمایه گذار خواهد بود. ۶ روز بعد وزیر پیشنهادی تعاون، کار و رفاه، گفت که تغییر قانون کار یکی از برنامه های جدی وزارتخانه جدید است. شیخ الاسلامی با بیان اینکه پیشتر تغییرات مورد نیاز در قانون کار داده شده و قرار بود به مجلس ارایه شود، اظهار داشت هم زمانی با اجرای قانون هدفمندی یارانه ها موجب شد تا از تقدیم آن به مجلس شورای اسلامی خودداری کنیم.

در هشتم مرداد ماه، رییس پیشین کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور با اشاره به اقدامات دولت اصطلاحات در خارج از شمول کردن کارگاههای کوچک از برخی مفاد قانون کار خاطرنشان کرد: قانون کار وقتی موضوع قرارداد موقت را در این قانون گنجانده است از طرف دیگر خواستار تنظیم آیین نامه و تعیین چارچوب قانونی برای آن شده است. وی با اشاره به تحقیقات صورت گرفته در زمان دولت اصطلاحات درباره قانون کار گفت: در این تحقیق مشخص شد که ۵۴ معضل بر سر راه اشتغال زایی و جذب سرمایه خارجی وجود دارد که قانون کار در ردیف آخر این لیست جای گرفت که این بیانگر وجود مشکلات دیگر در عرصه سرمایه‌گذاری و اشتغال کشور است. معاون امور استان‌های خانه کارگر گفت: آقایان گزارش بدهند که حذف کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار چه دستاوردی داشته و آیا باعث اشتغال زایی و جذب سرمایه شده است؟ رییس پیشین کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور گفت: هرگامی که در جهت تغییر قانون کار انجام شده در جهت تضاد منافع کارگران بوده و نتیجه اش اخراج کارگران بوده است. صادقی گفت: در شرایطی که کارفرمایان باید مخالف قانون کار باشند بد است برای دولت که طرف معارضه با قانون کار باشد. وی با بیان اینکه دولت‌ها خود کارفرمایان بزرگی هستند، خاطرنشان کرد: اگر دولت می‌خواهد قانون کار را تغییر دهد حرفی نداریم اما حق اعتصاب به کارگران داده شود. وی گفت: کارگران از نداشتن نمایندگان واقعی، جسور و عالم به قانون بی بهره هستند.

در ۲۴ مرداد ۹۰ یکی از اعضای کمیسیون اجتماعی مجلس با انتقاد از جریان اصول‌گرا در همکاری با دولت در مورد اصلاح قانون کار گفت: در کشور جریان اصول‌گرایی به سبک نئولیبرال‌های غربی در حال شکل‌گیری است. وی "ارتش بیکاران" را یکی از معضلات اقتصادی، اجتماعی کشور دانست و گفت: «تعداد زیاد نیروی بیکار، پدیده استثمار کارگران را تبدیل به رویه کرده است». سخنگوی فراکسیون اقلیت مجلس در مورد اصلاحیه ماده ۲۱ قانون کار گفت: «ماده ۲۱ قانون کار در ۶ مورد، بحث خاتمه قرار داد کار را مطرح کرده است». وی ادامه داد: «اصلاحیه جدید قانون کار رضایت کارفرما از کارگر و اجازه اخراج کارگر توسط کارفرما را نیز به شرایط خاتمه قرارداد اضافه کرده است. اضافه کردن این بند به ماده ۲۱ قانون کار، این قانون را به قانونی برای مجوز بیکاری کارگران توسط کارفرمایان تبدیل می‌کند.

در ماده ۲۷ قانون کار نیز اخراج کارگر را منوط به موافقت و نظر مثبت انجمن صنفی و در صورت عدم توافق به هیات‌های حل اختلاف اداره کار واگذار کرده است که در بازنگری جدید اجازه مستقیم اخراج به کارفرما واگذار شده است. این نماینده اصلاح طلب مجلس با نقد رفتار دولت در مواجهه با غرب تصریح کرد: «در حالی سیاست‌های فرهنگی کشورهای غربی را از منظر لیبرالیسم مورد نقد قرار می‌دهیم که در حوزه اقتصادی به سمت لیبرالیسم اقتصادی سوق پیدا کرده‌ایم.»

۱۹ مرداد ماه عبدالرضا شیخ‌الاسلامی در پاسخ به سوال خبرنگار ایلنا مبنی بر اینکه چه تضمینی وجود دارد که در اصلاح قانون کار، کارگران زیان نکنند، خاطرنشان کرد: در اصلاح قانون کار افزایش آموزش‌های مهارتی، تسهیل کسب و کار، برقراری رابطه بهره‌وری و مزد منطقی پیش‌بینی شده است که همه اینها در حمایت از نیروی کار می‌باشد. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی افزود: در اصلاح قانون کار سه جنبه عمل خواهیم کرد و تلاش می‌کنیم برآیند نظر شرکای اجتماعی یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت را در این اصلاحیه بگنجانیم.

در شهریور ۹۰ متن پیش‌نویس قانون کار بالاخره در اختیار عموم قرار گرفت. این پیش‌نویس عکس‌العمل‌های بسیاری را به دنبال داشت. این عکس‌العمل‌ها از سوی نمایندگان تشکل‌های کارگری موجود که همگی دولتی هستند صورت گرفته است. مواد ۳۰، ۲۷، ۲۱، ۷، ۴۱ و ۱۹۱ از جمله چند ماده‌ای هستند که بسیاری از صاحب‌نظران اقتصادی و نمایندگان کارگری با آن مخالف هستند و این اصلاحات را نه به نفع جامعه کارگری که به زیان آنها می‌دانند. نظرات بسیار جالبی از طرف برخی صاحب‌نظران اعلام شده که می‌توان به برخی از آنها اشاره کرد.

دکتر موسی غنی‌نژاد عضو هیأت علمی دانشگاه نفت مشکل اساسی را در نوع نگرش به قانون کار می‌داند و می‌گوید: روح قانون کار بر مبنای این نگرش بنا شده که چون کارفرما در موقعیت ممتاز و کارگر در موقعیت ضعیف قرار گرفته‌اند. بنابراین قانون باید از کارگر در مقابل کارفرما، حمایت کند. فرض اصلی قانون این است که در رابطه کارفرما و کارگر، کارفرما درصدد استثمار کارگر است، به همین دلیل قانون موظف بر حمایت از کارگر است و تلاش اصلی باید به سمت اصلاح این نگاه باشد. وی می‌افزاید: تدوین مقررات یک سویه در واقع تنها به نفع کارگران فعلی دارای شغل است. چنین مقرراتی نه تنها باعث رواج بیکاری در جامعه شد، بلکه موقعیت جویندگان کار و بیکاران را نیز تضعیف کرده است. غنی‌نژاد با اشاره به این که روح قانون کار فعلی به گونه‌ای است که کمتر کارفرمایی تمایل به استخدام کارگر جدید دارد و مقررات دست و پاگیر جذب نیروی کار و خاتمه دادن به همکاری هزینه‌های گوناگون مالی و مدیریتی برای

کارفرمایان در بردارد، تأکید می‌کند: به دلیل نادیده گرفتن مشکل زیربنایی مذکور، اصلاحات صورت گرفته پس از تدوین نهایی قانون کار نه تنها مشکلات این قانون را کاهش نداده بلکه دو چندان کرده است، اصلاحاتی مانند خروج واحدهای کوچک از شمول قانون کار به هیچ وجه مشکل این قانون را حل نکرده است. (نقل از گزارش مریم زنگنه)

مسئول امور شهرستان های خانه کارگر می‌گوید: ما با تمام توان با استدلال و منطق در مقابل تغییر قانون کار می‌ایستیم. در طول حیات بعد از انقلاب تنها وزیري که نه گوش شنوا دارد و نه چشم بینا، آقای وزیر کار فعلی و معاون روابط کار اوست. بنابراین طبیعی است که وقتی ما می‌بینیم به عنوان مثال ماده ۲۷ قانون کار می‌خواهد اصلاح شود، جهت این اصلاح به نفع کارگر نیست و تلاشی است در جهت از هم گسستگی روابط کار بیش از آن چیزی که حادث شده است. به عنوان مثال در بحث افزایش دستمزد آقای وزیر به گونه ای دستمزد را افزایش داد که فقط ۱۱ درصد کارگران را شامل شد و ۸۹ درصد کارگران از شمول این دستمزد محروم ماندند. بخشنامه مبنی بر معاف بودن کارگاههای بین يك تا ۱۰ نفر از شمولیت قانون شورای عالی کار از تاریخی که این بخشنامه صادر شد تا به امروز هنوز عکس العملی از وزیر کار ندیده ایم که بگوید کارگران قراردادی و رسمی تحت شمول کارگاه يك تا ۱۰ نفره مشمول قانون شورای عالی کار مبتنی بر افزایش دستمزد هستند و این نشان می‌دهد آنچه که تاکنون وزیر کار انجام داده است نه به نفع منافع ملی بوده است و نه به نفع طبقه کارگر و نه در جهت منافع سرمایه داران صنعتی، بلکه صرفاً منافع تجار و بانکداران و کارگاههای کوچک صنفی و کارگاههای سنت گرایي که فقط خرید و فروش می‌کنند را حفظ می‌نماید.

وی می‌افزاید: افزایش دوگانه دستمزد، ناهنجاریهایی را در جامعه به وجود می‌آورد و به محض این که می‌خواهد شکل بگیرد مجدداً عوض می‌شود. به عنوان مثال کاهش دستمزد کارگران موقت که از هم گسستگی را در ساختار تولید به وجود می‌آورد و فاصله بین کارگر و کارفرما را بیشتر می‌کند و ضریب اخراج را از ۱۰ به ۱۰۰ افزایش داده است، چرا که وقتی مزد دوگانه تعریف می‌شود و روی يك پایه نمی‌ایستد، هزینه های آن را مردم متحمل می‌شوند. او تصریح می‌کند: باز هم مثال می‌زنم؛ آقای وزیر به کارفرما قول داده است تا ۱۱ درصد از حق بیمه آنها را می‌بخشد. وزیر چه کاره است که بخواهد از جیب کارگرها بدل و بخشش کند؟ بحث کاهش سهم اصلی کارفرمایان یعنی این که تیر خلاص را به سازمان تأمین اجتماعی بزنید و بنابراین این جا کارگران محکم ایستادند، چرا که صندوق تأمین اجتماعی خط قرمز کارگرها است.

۲۰ شهریور نماینده کارگران در هیات‌های حل اختلاف ادارت کار از تعطیلی ۷۵ درصد از واحدهای تولیدی کشور پس از اصلاح قانون کار خبر داد. داوود اخوان در گفتگو با خبرنگار ایلنا با انتقاد از سیاست اصلاح قانون کار تصریح کرد: نمایندگان کارگری مخالف ماده‌های ۲۷ و ۲۶ و ۹ پیش نویس کنونی اصلاح قانون کار هستند. به گفته وی پیش نویس قانون کار فعلی فاصله طبقاتی بین کارگر و کارفرما را افزایش خواهد داد.

۲۰ شهریور بیانیه پایانی همایش کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور و روسای کانون های استانی در همدان به طور کلی قوانین حمایتی بالاخص قانون کار در جوامع بشری را ماحصل قرن‌ها تلاش و کوشش و جانفشانی کارگرانی دانسته است که با مخاطره انداختن جان خود و ریخته شدن خون هزاران کارگر شریف در جهت رهایی از استثمار و بهره کشی و رسیدن به عدالت اجتماعی به وجود آمده است و به مساله قراردادهای موقت، نبود امنیت شغلی، قراردادهای سفید امضا اشاره شده است و تأکید کرده که براساس نص قوانین و مقررات حاکم بر سازمان تأمین اجتماعی کلیه اموال و دارایی های صندوق جز اموال عمومی محسوب میشود و از آنجا که مالکیت صندوق مشاع و بین المللی و در زمره حق الناس بوده و به هیچ وجه عمومی و دولتی محسوب نمی‌شود.

۲۰ شهریور: معاون امور استان‌های دبیر کل خانه کارگر گفت: وزارت کار تئوری افزایش کمی نهادهای مدنی را از زمان وزارت آقای جهرمی و معاونت روابط کار نظری جلالی آغاز کرد. وی افزود: مسئولان وزارت کار از آن زمان مرتب تلاش می‌کنند تا افزایش آمار تشکلات کارگری در رسانه‌ها منعکس شود اما ما معتقدیم که نهادهای کارگری مثل شوراهای سازش اصولاً تشکل نیستند.

وی تصریح کرد: وقتی تشکل کمی براساس قانون شکل نگیرد کارکرد کیفی تشکلات استانی و عالی نیز کاهش می‌یابد. وی اظهار داشت: با وجودی که شاهد رشد نهادهای صنفی هستیم اما کیفیت و خروجی این تشکلات مثل تشکلات دهه ۷۰ شمسی نیست. ... اگر تشکلات کارگری از پایه بصورت استصوابی شکل‌گیرد به طور قطع در کیفیت آن‌ها اثر منفی خواهد

داشت. .. با وزیرکار وقت در سال ۱۳۸۳ با حضور نمایندگان سازمان جهانی کار توافق انجام شد که فصل ۶ مورد بازنگری قرار گیرد اما تا کنون این امر محقق نشده است.

۲۲ شهریور ۹۰ دبیرکل قانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور گفت: نمایندگان کارگری از شورای عالی کار ۲ ماه فرصت خواسته‌اند که پیش نویس اصلاحیه قانون کار رابه صورت دقیق مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهند. رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی سراسر کشور نیز گفت: با تصویب پیش نویس کنونی اصلاح قانون کار حجم اخراج کارگران افزایش خواهد یافت. وی دلیل اصلی افزایش نرخ بیکاری را افزایش حجم واردات اعلام کرد و افزود: با اصلاح قانون کار نمی‌توان در کشور اشتغال ایجاد کرد. ... تعیین دوگانه نرخ دستمزد منجر به افزایش تعداد کارگران قراردادی و پیمانی در واحدهای تولیدی کشور خواهد شد. وی فعالیت شرکت‌های پیمانکاری را موجب استئمار کارگران قراردادی اعلام کرد و خاطر نشان ساخت: در حال حاضر ۳۰ درصد از شرکت‌های پیمانکاری به صورت غیر مجاز در کشور فعالیت می‌کنند.

۲۳ شهریور دبیر هیات مدیره قانون شورای اسلامی کار استان تهران گفت: طبق ماده ۴۱ وزیر کار بدون دخالت نظرات نمایندگان کارگری و کارفرمایی میزان دستمزد کارگران را تعیین خواهد کرد این درحالیست که نمایندگان کارگری و کارفرمایی مخالف اجرای آن هستند.

دبیر اجرایی خانه کارگر استان همدان با بیان اینکه مشکل عدم ایجاد اشتغال و بحران حاکم در صنعت و اقتصاد کشور به قانون کار مرتبط نیست، افزود: اگر موانع های موجود را فهرست بندی نمائیم، قانون کار در ردیف آخر این موانع قرار دارد.

وی تصریح کرد: ظرفیت های کامل قانون کار با ۲۰۳ ماده و ۱۲۳ تبصره که در انتهای سال ۶۹ تصویب و از ابتدای سال ۷۰ ابلاغ شد اصلاحی نشده است.

او با بیان اینکه این قانون از روز اول تصویب به مرحله اجرا درنیامده است، بیان داشت: اساسی ترین مشکل در بحث تعیین تکلیف کارهایی با جنبه فصلی، موقت و دائم است که انجام نشده است...

مهر ۱۳۹۰، در آخرین جلسه شورای عالی کار برای بررسی نهایی پیش نویس قانون کار است، هیچ کدام از نمایندگان کارگری از سوی کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری و مجمع عالی نمایندگان در جلسه روز گذشته حضور نداشتند. آنان معتقدند که وزارت کار نباید عجله‌ای برای اصلاح قانون کار داشته باشد و در این رابطه نیز خواهان ۲ ماه وقت برای بررسی پیش نویس هستند.

اما سید حمزه درواری، عضو شورای عالی کار و نماینده کارفرمایان کشور در گفت‌وگو با «مهر» تاکید کرد: مطرح شده است که ۹۸ درصد مباحث پیش نویس اصلاح قانون کار با منافع کارگران در تضاد است؛ اما به نظر می‌رسد کارگران نتوانسته‌اند بررسی‌های مناسبی را در این زمینه انجام دهند؛ چرا که از پیش‌نویس اصلاح قانون کار ضد کارگری بودن برداشت نمی‌شود. (دنیای اقتصاد)

در ۱۶ مهر ۹۰ در روزنامه بازار کار نظر کارفرمایان در مورد قانون کار در قالب ۳۴ ماده، پیش نویس پیشنهادی کانون عالی کارفرمایی برای اصلاح قانون کار منتشر شد.

در ۲۱ آبان ۱۳۹۰ رئیس هیئت مدیره کانون عالی انجمن صنفی کارگری گفت: تاکنون ۶۰ ماده از پیش نویس دولت میان تشکل‌های کارگری و ۳۰ ماده با کارفرمایان نهایی شده و آمادگی کامل برای مذاکره سه جانبه وجود دارد. وی اختلاف دیدگاه نمایندگان کارفرما و کارگر برای اصلاح قانون کار را ناچیز دانست و تصریح کرد: اکنون ۳۰ ماه از پیش نویس با کارفرمایان نهایی شده است. وی با بیان اینکه کارفرمایان همکاری خوبی با کارگران در اصلاح قانون کار دارند، بیان کرد: با رویکردی تعاملی موجود میان شرکاء توافقات خوبی حاصل شده و خواهد شد... و بدون امضای کارگران اصلاح قانون کار به دولت نخواهد رفت.

هفتمین ۱۳۹۰ رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور از اجماع شرکای اجتماعی در خصوص ۹۵ درصد از مواد پیش نویس در هفته آینده خبر داد. او از برگزاری نشست های دو جانبه با کارفرمایان طی ۶ ماه گذشته و پس از ارائه پیش نویس اصلاح قانون کار از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خبر داد و افزود: طی هفته آینده در نظر است تا در قالب این نشست ها، کار را نهایی کنیم.

و حکایت همچنان باقی است...

این خبرها در حالی در رسانه های عمومی منتشر می شود که اگر از خود کارگرانی که در بخش های مختلف مشغول به کارند سوال کنید، در مورد این قانون، این بحث ها و گفت و گوها و "اجماع ها" اطلاعات کمی دارند. حتا تعدادی از کارگران در مراکز بزرگ صنعتی، مانند صنایع خودروسازی، نفت و... به خاطر مطالعه و گفت و گو در مورد این قانون مورد بازخواست و توبیخ قرار گرفته و تهدید به اخراج شده اند.

* توضیح :

گزارش بالا با استفاده از خبرهای منتشر شده در خبرگزاری ایلنا، مهر، فارس، ایرنا، روزنامه خراسان و همچنین مقالات زیر تنظیم شده است. 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 کارفرمایی در ایران» انتشارات اندیشه برتر