



سید محسن زندنیا

کارشناس حقوق کار

ناآگاهی کارگران از حقوق قانونی

در دنیای پرشتاب امروز که قوانین کار یکی از ابزارهای اصلی حمایت از نیروی کار به‌شمار می‌رود، ناآگاهی کارگران از حقوق خود، نه‌تنها عرصه را برای سوءاستفاده‌های احتمالی باز می‌گذارد، بلکه روند تحقق عدالت اجتماعی را نیز کند می‌کند. این ناآگاهی در ابعاد مختلفی

بروز می‌یابد و پیامدهای منفی گسترده‌ای برای جامعه کارگری به‌همراه دارد. بخش مهمی از کارگران کشور از مفاد اصلی قانون کار، آیین‌نامه‌های مربوط به حقوق و مزایای شغلی، سازوکارهای شکایت و پیگیری تخلفات کارفرمایان بی‌اطلاعند. این شکاف دانشی، ریشه در چند عامل اساسی دارد. از جمله ضعف آموزش‌های رسمی، نبود اطلاع‌رسانی هدفمند از سوی نهادهای مسئول و پرانندگی منابع اطلاعاتی که کارگران را در مواجهه با مسائل حقوقی، بدون پشتوانه رها کرده است. کارگران در بسیاری موارد، حتی از ابتدایی‌ترین حقوق خود همچون دریافت قرارداد کتبی، بیمه تأمین اجتماعی، حداقل

دستمزد مصوب، مرخصی‌های قانونی و حقوق بازنشستگی آگاهی کافی ندارند. این ناآگاهی باعث شده، برخی کارفرمایان فرصت بهره‌برداری پیدا کنند و با ارائه قراردادهای شفاهی، ثبت نکردن بیمه یا پرداخت کمتر از حداقل‌مزد، از کارگران سوءاستفاده کنند، بی‌آنکه با واکنش آگاهانه و قانونی کارگران مواجه شوند. همچنین ناآگاهی کارگران نسبت به مراجع حل اختلاف و شیوه‌های قانونی پیگیری حقوق پایمال شده، موجب شده بسیاری از شکایات در نطفه خفه شود یا اصلاً مطرح نشود. کارگرانی که حتی نام هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف را نشنیده‌اند یا نمی‌دانند چگونه می‌توانند از خدمات رایگان مشاوره ادارات کار بهره بگیرند، عملاً در برابر تخلفات، خلع سلاح شده‌اند. ابعاد این ناآگاهی تنها به حقوق مالی محدود نمی‌شود، بلکه در حوزه‌های ایمنی و بهداشت شغلی نیز شاهد پیامدهای جدی آن هستیم. بسیاری از حوادث کار که منجر به آسیب‌های جسمی یا حتی مرگ می‌شود، در فضایی رخ می‌دهد که کارگران با اصول اولیه ایمنی آشنا نیستند یا نسبت به حق خود برای کار در محیطی ایمن، مطالبه‌گری نمی‌کنند. در حالی که مطابق قوانین، کارفرما مکلف به آموزش‌های ایمنی، تأمین وسایل حفاظت فردی و رعایت استانداردهای ایمنی محیط کار است.

مسئله مهم دیگر، ناآگاهی از حقوق صنفی و تشکلیابی کارگری است. بسیاری از کارگران نمی‌دانند که قانون، اجازه تأسیس انجمن‌های صنفی مستقل را داده است. با وجود این، کارگران از ظرفیت این انجمن‌ها برای دفاع جمعی از حقوق خود بی‌بهره‌اند. نبود تشکلهای قوی، کارگران را در برابر چالش‌های صنفی، به‌صورت فردی و آسیب‌پذیر قرار داده و قدرت چانه‌زنی آن‌ها را به شدت کاهش داده است. ضرورت دارد که

در راستای ارتقای آگاهی‌های کارگری، اقدامات مؤثری چون اطلاع‌رسانی مستمر، برگزاری دوره‌های آموزشی میدانی، تهیه و توزیع کتابچه‌های ساده و قابل فهم و همچنین بهره‌گیری از ظرفیت رسانه‌های اجتماعی برای تبیین حقوق و الزامات قانونی کارگران در دستور کار قرار گیرد. این تلاش‌ها می‌تواند بخشی از خلأنگران‌کننده موجود را جبران کند و زمینه‌ساز بهبود وضعیت آگاهی‌بخشی در محیط‌های کارگری شود.

کارگران ایرانی در انتظار اجرای کامل ماده ۷ قانون کار

گمشده‌ای به نام امنیت شغلی

داستان جلد COVERSTORY



نوشین مخدوم

روزنامه نگار

این روزها احیای امنیت شغلی از دست رفته، اگر نگوییم اصلی‌ترین مطالبه، یکی از کلیدی‌ترین خواسته‌های کارگران است.

کارگران توقع دارند امنیت شغلی بر مبنای اجرای صحیح ماده ۷ قانون کار و ابهام‌زدایی از این ماده قانونی در دستور کار قرار گیرد و کارگرانی که در «مشاغل مستمر» با ماهیت مستمر و دائم مشغول به کارند، قرارداد دائم شوند تا از شر تعدیل و اخراج و معضل بزرگی به نام عدم تمدید قرارداد کار نجات یابند.

شرایط فعلی کارگران

در حال حاضر، حدود ۹۷ درصد از کارگران مشمول قانون کار کشور، «قرارداد موقت» هستند و بجران قراردادهای کار و دست رفتن امنیت شغلی آن‌ها تا جایی پیش رفته که امروز در کمتر کارگاهی در کشور، کارفرما حاضر است با کارگران خود قرارداد یک‌ساله ببندد. قراردادهای موقت شش‌ماهه، سه‌ماهه و یک‌ماهه و حتی کار بدون قرارداد یا با قراردادهای شفاهی و نانوشته و بدون ضمانت اجرایی، تبدیل به یک عرف رایج در بازار کار کشور شده است، به گونه‌ای که به گفته کارگری یکی از فروشگاه‌های برند فرش در تهران، «هر لحظه ممکن است عذر کارگر را بخواهند یا به هر دلیل واهی او را دست به سر کنند.»

این کارگر متخصص فرش که بعد از سه سال کار در یک فروشگاه بزرگ، هنوز قرارداد سفت و محکمی ندارد و پایان هر سال می‌ترسد که سال بعد بیکار شود، در مورد وضعیت قراردادهای و نحوه تعامل کارفرما، به آتیه نو می‌گوید: «ما چیزی به نام قرارداد کار با بندهای مشخص نداریم، در حالی که بیمه تأمین اجتماعی هستیم و حق بیمه ما را با پایه حقوق وزارت کار به حساب صندوق تأمین اجتماعی واریز می‌کنند، اما قرارداد و حقوق مشخص نداریم. حقوق ما همانه ما طبق یک فرمول خاص و به شیوه پورسانتی محاسبه می‌شود، اما واقعاً نمی‌دانیم این فرمول چیست! خودمان آخر ماه نمی‌دانیم چقدر قرار است به حسابمان بریزند.»

این کارگر که یک کارشناس فرش‌های دستباف است، اضافه می‌کند: «فقط آخر هر سال یک برگه A4 مقابلمان می‌گذارد مبنی بر اینکه من همه حق و حقوقم را گرفته‌ام و هیچ شکایتی ندارم! ما هم از ترس اینکه سال بعد بیکار نشویم و با مشکلی به نام عدم تمدید قرارداد روبه‌رو نشویم، اجباراً این برگه را امضا می‌کنیم. چاره‌ای نداریم.»

او که هنوز حقوق فروردین خود را نگرفته، نمی‌داند دریافتی‌اش در سال جدید قرار است چقدر زیاد شود و باید منتظر چه حقوقی باشد. وضعیت بغرنج این کارگر فرش، نمونه‌ای از شرایط دردناک کارگران شاغل در اصناف و واحدهای ریز و درشت کشور است. کارگران نه‌تنها امنیت شغلی و قرارداد دائم کار ندارند، بلکه در موارد بسیاری از داشتن مجوزی قانونی به نام قرارداد کار محروم‌اند. شاید تنها واحدهایی که کارگران آن‌ها قراردادهای با حساب و کتاب و قانونی دارند، خودروسازی‌های بزرگ و چند واحد صنعتی مادر هستند که امضای قرارداد قانونی، یکی از رسوم رایج کارگاهی در آن‌هاست.

امنیت شغلی در قانون

در قانون کار، تنها ماده‌ای که ناظر بر تأمین امنیت شغلی کارگران و مدت‌زمان قرارداد است، ماده ۷ این سند قانونی است. این ماده تصریح می‌کند: «قرارداد کار عبارت‌است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» اما این ماده دو تبصره قانونی دارد که تکلیف قراردادهای کار را روشن کرده است؛ تبصره یک به ماهیت قراردادهای در مشاغل غیرمستمر پرداخته و تأکید کرده: «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه می‌شود و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.»

این بند از قانون، تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت در کارهای غیرمستمر یا پروژه‌ای را بر عهده وزارت کار گذاشته است. این الزام قانونی بعد از حدود ۳۰ سال غفلت، در بهمن ماه ۹۸ به سرانجام رسید. در بهمن ۱۳۹۸، هیئت‌وزیران در نشستی به پیشنهاد وزارت کار، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که ماهیت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد، از زمان مدت موقت برای کارهایی که ماهیت آن‌ها جنبه غیرمستمر و غیردائم دارد را چهار سال تمام تعیین کرد.

در همان زمان، وزیر کار وقت در حساب توثیتر خود نوشت: «در اجرای تکلیف تبصره «یک» ماده هفت قانون کار در جلسه هیئت دولت به ریاست دکتر روحانی در آستانه دهه مبارک فجر، به پیشنهاد وزارت کار آرزوی ۲۸ ساله جامعه کارگری ایران، همانا تعیین حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد، از زمان این تصویب‌نامه به مدت چهار سال تعیین شد.» بر همین اساس، انعقاد قرارداد موقت از سوی کارفرمایان، با کارگرانی که چهار سال در مشاغل غیرمستمر نظیر سدسازی و پروژه‌های عمرانی به شکل متوالی یا متناوب مشغول کارند ممنوع است و از این پس باید با این دسته از کارگران، تا پایان پروژه قرارداد دائم منعقد شود.

به این ترتیب، کارگرانی که از بهمن ۹۸ تا بهمن چهار سال بعد یعنی ۱۴۰۲ در کارهای پروژه‌ای و غیرمستمر به‌صورت ثابت مشغول به کار بوده‌اند، از تاریخ ۲۳ بهمن ۹۸ تا زمان پایان پروژه بایستی قرارداد دائم شوند و کارفرما حق اخراج و تعدیل آن‌ها را ندارد. این کارگران تنها زمانی بیکار می‌شوند که پروژه موقت خاتمه یابد.

اما آیا این تصویب‌نامه در کارگاه‌های مشمول سراسر کشور اجرا شده است؟ محسن باقری، فعال کارگری و از نمایندگان کارگران در مذاکراتی در دستمزد، در پاسخ به این سؤال به آتیه نو، گفت: «به نظر نمی‌رسد در اسفند سال قبل و فروردین امسال، نظارت چندانی بر اجرای تصویب‌نامه تبصره «یک» ماده ۷ قانون کار وجود داشته است. در نتیجه علی‌رغم گذشت نزدیک به سه ماه از انقضای مهلت قانونی قرارداد موقت کارگران مشاغل غیرمستمر، هنوز کارفرمایان ملزم به عقد قرارداد دائم با آن‌ها نشده‌اند.»

او تأکید کرد: «برای اطمینان از اجرای بدون تنازل این تصویب‌نامه، باید لیست کارگاه‌های مشمول در هر شهر و استان تهیه شود و بازرسان، طبق زمان‌بندی مشخص به این کارگاه‌ها مراجعه و کارفرمایان را به عقد قرارداد دائم با کارگران خود ملزم سازند. در عین حال امیدواریم این

تصویب‌نامه در مراجع حل اختلاف کار به رسمیت شناخته شود تا به شکایات کارگران پروژه‌ای که بر خلاف تصویب‌نامه هیئت دولت بعد از چهار سال کار مستمر اخراج شده‌اند، به خوبی رسیدگی شود.» باقری ادامه داد: «هنوز آمار دقیقی از اجرای تصویب‌نامه تبصره «یک» ماده ۷ قانون کار در دست نیست، اما با اجرای آن، امنیت شغلی برای بخشی از کارگران کشور احیا می‌شود.» اما احیای امنیت شغلی برای بخش بزرگی از کارگران کشور، منوط به ابهام‌زدایی از تبصره «دو» ماده ۷ قانون کار است، آنجا که می‌گوید: «در کارهایی که طبع آن‌ها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» هدف قانون‌گذار از گنجاندن شرط «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود» در این بند از قانون، به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد کار بوده، به این معنا که اگر کارگر و کارفرما هر دو رضایت قلبی و تمایل داشتند، قرارداد کار در مشاغل مستمر، مدت‌دار و موقت می‌شود، در غیر این صورت، اصل بر قراردادهای دائم کار است و باید قرارداد کارگری که در شغل مستمر مشغول به فعالیت است، دائم و همیشگی باشد.

اما در گذر زمان مفهوم این شرط قانونی، دچار یک استحاله عجیب و غریب ۱۸۰ درجه‌ای شده است. دیوان عدالت در سال ۱۳۷۵ در پاسخ به شکایت کارفرمایان، دادنامه ۱۷۹ هیئت عمومی را صادر کرد که در آن با بهره‌گیری از مفهوم مخالف شرط تبصره «دو» ماده ۷ قانون کار، کارفرمایان مجاز شدند در قراردادهای کار «مدت» بگنجانند و آن‌ها را موقتی سازند. در دادنامه ۱۷۹ مجوز قانونی برای مدت‌دار کردن قراردادهای کارگران مشاغل مستمر صادر شده است. باقری در این زمینه بیان می‌کند: «تا زمانی که این دادنامه ابطال نشود و کارفرمایان به عقد قراردادهای دائم در کارهای با ماهیت مستمر مکلف نباشند، امنیت شغلی بخش بزرگی از کارگران کشور اعاده نمی‌شود.»

او اضافه می‌کند: «در عین حال، شرط موجود در بند دوم ماده ۷ قانون کار به غایت مبهم است و مقصود و مراد قانون‌گذار را نمی‌رساند. لاجرم لازم است که با اصلاح درست قانون کار، از این بند از قانون ابهام‌زدایی شود تا کارگران از حق قانونی خود بر قراردادهای دائم کار بهره‌مند شوند.» در دولت قبل، لایحه اصلاح قانون کار با محوریت امنیت شغلی تنظیم شد و برای بررسی و تنظیم بیشتر، به کمیسیون‌های تخصصی دولت رفت اما از سرنوشت این لایحه اطلاعی بیرون نیامد. در واقع مشخص نشد که چرا این لایحه به تصویب نهای نرسید و برای اجرا ابلاغ نشد.

در هر حال، اعاده امنیت شغلی برای اکثریت کارگران کشور راهی جز ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت و هم‌زمان ابهام‌زدایی از ماده ۷ قانون کار ندارد. کارگری که ماهیت کارش مستمر و دائمی است باید قراردادش هم دائمی و ثابت باشد.

ارتباط کارگران و پیمانکاران

وضعیت امنیت شغلی جامعه کارگری مطلوب نیست، اما کارگران شرکتی و پیمانکاری یا آن گونه که در صنعت نفت و گاز نامیده می‌شود «ارکان ثالث»، در وضعیت بغرنج‌تری به

سر می‌برند. این کارگران تحت قرارداد شرکت‌های واسطه و پیمانکاری هستند و از پایین‌ترین سطح امنیت شغلی برخوردارند.

یکی از مطالبات محوری این گروه که در بیش از سه سال اخیر بارها مطرح و پیگیری شده، اما به سرانجام نرسیده، حذف شرکت‌های پیمانکاری در نهادهای دولتی، خصوصی و عمومی، ذیل تصویب و اجرای طرحی به نام «طرح سامان‌دهی کارکنان دولت» است. این طرح بیش از دو سال میان مجلس و شورای نگهبان در رفت و برگشت بوده تا در نهایت در مجمع تشخیص مصلحت متوقف شده است. در این رابطه حشمت الله سلیمانی، فعال صنفی کارگران پارس جنوبی در گفت‌وگو با آتیه‌نو بیان کرد: «اجرای طرح سامان‌دهی، یکی از خواسته‌های قدیمی کارگران پیمانکاری نهادها به خصوص در زیرمجموعه‌های پالایشگاهی و نفت و گاز کشور است. کارگران پیمانکاری، همیشه در معرض عدم تمدید قرارداد و بیکاری هستند، امنیت شغلی ندارند و با کوچک‌ترین تلنگری شغل خود را از دست می‌دهند. گاهی یک شرکت پیمانکار جدید در مناقصه برنده می‌شود و کارگران خود را به همراه می‌آورد، در نتیجه کارگران شرکت قبلی بدون هیچ دلیلی بیکار می‌شوند.»

سلیمانی، ابراز امیدواری کرد که وعده‌های دولت و سازمان امور استخدامی مبنی بر تصویب سامان‌دهی در بهار امسال، بالاخره به نتیجه برسد و مقدمات حذف پیمانکاران عقد قرارداد دائم با کارگران ارکان ثالث فراهم شود. تنها در این صورت است که کارگران پیمانکاری نفت و گاز به آرامش خیال و امنیت شغلی می‌رسند.

در فروردین امسال علی بابایی کارنامی، رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی با اشاره به آخرین خبرها از سامان‌دهی وضعیت کارکنان شرکتی گفت: «سازمان اداری و استخدامی پیش از سال اعلام کرد که با اجازه رئیس‌جمهور به بانک اطلاعاتی بیش از ۷۸۰ هزار نفر از کارکنان دولت دسترسی پیدا کرده که می‌تواند با ظرفیت قانون فعلی نسبت به سامان‌دهی قرارداد این کارکنان و حذف شرکت‌های تأمین نیروی انسانی اقدام کند.»

او اعلام کرد: «بر همین اساس پیش‌نویس آیین‌نامه سامان‌دهی کارکنان دولت، از سوی سازمان اداری و استخدامی آماده شده که به گفته مسئولان این سازمان قرار است در جلسات آتی هیئت دولت مطرح شود. در صورت تصویب این پیش‌نویس، این مصوبه به سازمان‌های زیر نظر دولت ابلاغ خواهد شد.»

از سوی دیگر، سازمان اداری و استخدامی از حذف شرکت‌های واسطه و سامان‌دهی نیروهای شرکتی در خردادماه سال ۱۴۰۴ خبر داده است.

در زمستان سال قبل، کار جمع‌آوری و ثبت اطلاعات کارگران قراردادی و شرکتی نهادهای مختلف در سامانه اعلامی سازمان امور استخدامی کشور به پایان رسید. این داده‌ها قرار است مبنای کار برای اجرای سامان‌دهی قرار گیرد. هم‌اکنون حدود یک میلیون کارگر شاغل در سراسر کشور در انتظار به سرانجام رسیدن این مهم در بهار و تابستان امسال هستند.