

#### گزارش

#### نازنین رزاقی مهر

روزنامه نگار

امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارگران در طول دهه‌های اخیر بوده است. به‌ویژه در چند سال گذشته که عدم اطمینان اقتصادی و پویایی بازار کار تشدید شده، نگرانی کارگران از وضعیت قراردادهای بی‌ثباتی کار و ناامنی شغلی به اوج خود رسیده است. ماده ۷ قانون کار، سنگ بنای فصل دوم قانون در مورد قراردادهای کار است و ظرفیت‌های لازم برای حفظ حقوق کارگران را دارد اما عموماً در اجرای آن کوتاهی شده و میلیون‌ها نفر را در معرض آسیب‌های شغلی جدی قرار داده است.

ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار را قراردادی کتبی یا شفاهی تعریف می‌کند که در آن کارگر در ازای دریافت حق الزحمه، وظایف مشخصی را برای کارفرما اعم از مدت موقت یا غیرموقت انجام می‌دهد. این ماده قانونی با دو نکته مهم تکمیل شده است: «حداکثر مدت موقت کاری که ماهیت غیردائمی دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲: «در کارهایی که ماهیت مستمر دارند، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشده باشد، قرارداد دائمی است.» با این حال به تبصره ۲ «این ماده هرگز توجه نشد. نرخ امنیت شغلی کارگران از دهه ۷۰ شمسی دچار افول شد؛ اول بخشنامه‌ای از وزارت کار وقت در سال‌های ابتدایی دهه ۷۰ شمسی و سپس دادنامه ۱۷۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۷۵، موجب شدند که حق کارگران بر قراردادهای دائم کار، به‌رغم تأکید ضمنی اما روشن ماده ۷ بر لزوم عقد قراردادهای دائم در کارهای با ماهیت مستمر، نادیده گرفته شود. اگر در سال‌های دهه ۶۰، بیش از ۷۰ درصد کارگران شاغل، لااقل در کارگاه‌های متوسط و بزرگ، ثابت و دارای قرارداد دائم بودند، این نرخ براساس آمارهای رسمی، از دهه ۷۰ کاهش یافت تا جایی که امروز بیش از ۹۵ درصد کارگران شاغل کشور، بی‌ثبات کار هستند و قراردادهای موقت دارند. این در حالی است که بر اساس گزارش‌ها، قراردادهای سفیدامضا هم در سال‌های اخیر افزایش یافته است.

کارگران معتقدند ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت که با استفاده از مفهوم مخالف تبصره «۲» ماده ۷ قانون کار به قراردادهای موقت رسمیت قانونی بخشیده، گام اصلی و شاید تنها گام اصلی برای احقاق امنیت شغلی از دست

باید جلوی نقض ماده ۷ قانون کار گرفته شود

# امنیت شغلی متزلزل کارگران



رفته است. در تبصره دوم ماده ۷ قانون کار، قانون‌گذار تأکید کرده که اگر در کارهای مستمر، در قرارداد کار «مدت» نباشد، قرارداد دائم تلقی می‌شود. دیوان عدالت با استناد به مفهوم مخالف این شرط، در دادنامه ۱۷۹ آورده که با گنجاندن مدت در قرارداد کار (بدون در نظر گرفتن حق اختیار کارگران در امر تنظیم قرارداد و صرفاً به عنوان یک بند فرمایشی و اجباری) می‌توان در کارهای مستمر قرارداد موقت بست و کارگران را از حقِ بر امنیت شغلی محروم ساخت.

حسین حبیبی، فعال کارگری، پیش‌تر در گفت‌وگویی در این رابطه اعلام کرده بود: «مدت‌هاست تشکل‌ها و فعالان کارگری مدام فریاد می‌زنند تا دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت ابطال نشود، امنیت شغلی و سایر مطالبات کارگران از جمله تشکل‌یابی به سرانجام نخواهد رسید. کارگران شکایت‌هایی نیز خطاب به دیوان عدالت تنظیم کرده‌اند. وزیر کار و دولت اگر قصد تأمین امنیت شغلی کارگران را دارند، با تشکل‌های کارگری همراه شوند و از ریاست دیوان و قوه قضاییه بخواهند که نه تنها دادنامه ۱۷۹ باطل شود بلکه با صدور یک دادنامه جدید، تمام کارفرمایان در تمام بخش‌های اقتصاد ملزم شوند در کارهای با ماهیت مستمر، با کارگران قرارداد دائم ببندند. ضمن اینکه بازرسان کار باید بر رعایت قانون در کارگاه‌ها به‌خصوص کارگاه‌های کوچک نظارت بیشتری داشته باشند. کارگران بسیاری هستند که به‌رغم تأکید قانون، یک نسخه از قرارداد کار را در اختیار ندارند و اساساً قرارداد ندارند.»

# چالش سازمان‌دهی کارگران قرارداد موقت

حتی در مواردی که حمایت‌های قانونی وجود دارد، کارگران موقت اغلب در عمل با موانع قابل توجهی روبه‌رو هستند. بعضی کارفرمایان از حفره‌های موجود برای نقض حقوق کارگران استفاده می‌کنند. این شیوه برخورد نه‌تنها امکان تشکیل نهادهای کارگری و پیوستن کارگران به تشکل‌ها را محدود می‌کند، بلکه کارگران را از مزایای اساسی مانند بیمه درمانی، مرخصی با حقوق و دریافت بیمه بیکاری محروم می‌گذارد.

#### ناامنی و ترس از انتقام

ماهیت نامطمئن اشتغال موقت، فضایی از ترس ایجاد می‌کند که کارگران را از پیوستن به تشکل‌های کارگری منصرف می‌کند. کارگران موقت به شدت از آسیب‌پذیری خود در برابر اخراج آگاه هستند؛ زیرا کارفرمایان به راحتی می‌توانند بدون دلیل قرارداد خود را فسخ کنند. این ترس در بسیاری موارد با عدم مراجعه قانونی تشدید می‌شود و کارگران را برای دفاع از حقوق خود مردمی می‌سازد.

علاوه بر این، کارگران موقت اغلب در محل‌های کاری پراکنده و غیرمتمرکز کار می‌کنند که سازمان‌دهی تلاش‌ها را دشوارتر می‌کند. برخلاف کارمندان دائمی که ممکن است محل کار ثابت و تعاملات منظمی با همکاران داشته باشند، کارگران موقت اغلب بین وظایف خود جابه‌جا می‌شوند و تداوم لازم برای ایجاد همبستگی را ندارند. این ماهیت گذرای قراردادی، قدرت جمعی لازم برای تشکیل اتحادیه مؤثر را تضعیف می‌کند.

#### مقاومت کارفرما

کم‌هزینه بودن به خدمت گرفتن نیروی کار موقت، منجر به این می‌شود که کارفرمایان اغلب به‌صورت فعالانه در برابر تلاش‌های اتحادیه‌سازی در میان کارگران موقت مقاومت کنند. تاکتیک‌های رایج شامل ایجاد شکاف بین کارکنان موقت و دائم، پرورش فرهنگ فردگرایی و استفاده از پیام‌هایی علیه سازمان‌دهی کارگری برای جلوگیری از اقدام جمعی است.

در برخی موارد، شاید کارفرمایان رو به اقدامات تلافی جویانه مانند عدم تمدید قرارداد یا قرار دادن

**افزایش قراردادهای موقت و ناامنی شغلی**
در حال حاضر به‌طور شگفت‌انگیزی، بیش از ۹۵ درصد از کارگران به صورت قراردادی، غیررسمی و غیردائم مشغول به کار هستند. این تغییر سیستماتیک به سمت قراردادهای موقت پیامدهای عمیقی برای امنیت شغلی دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از:

- افزایش ناامنی شغلی:** کارگران قراردادی با عدم اطمینان دائمی در مورد تمدید قرارداد مواجه هستند و این مسئله، برنامه‌ریزی برای آینده با تضمین ثبات مالی را دشوار می‌کند.
- عدم برخورداری از مزایای شغلی:** بسیاری از کارگران قراردادی از مزایایی مانند مستمری، بیمه درمانی و مرخصی استحقاقی محروم هستند.
- قدرت چانه‌زنی ضعیف:** رواج قراردادهای موقت توانایی کارگران را برای حمایت و شرایط بهتر تضعیف می‌کند؛ چرا که به راحتی توسط کارفرمایان در معرض تعدیل و اخراج قرار می‌گیرند.

#### خلأهای حقوقی و اداری

قانون کار تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت برای کار غیردائم را به وزارت کار و هیئت وزیران محول کرده است. با این حال در عمل، فقدان دستورالعمل‌های واضح و قابل اجرا به کارفرمایان این امکان را داده که از خلأها سوءاستفاده کنند و عملاً قراردادهای موقت را به مدل استخدام پیش‌فرض

## اشتغال

تبدیل کنند. این وضعیت روح تبصره «۲» را تضعیف می‌کند که مقرر می‌دارد قراردادهای کار مستمر در صورت عدم وجود مدت مشخص، دائمی تلقی شود.

#### زمزمه‌های اصلاح قانون کار

ترویج قراردادهای موقت و اثرات مخرب آن بر امنیت شغلی، اصلاحات فوری را ایجاب می‌کند. آرمین خوشوقتی، کارشناس ارشد حقوق و روابط کار در این رابطه می‌گوید: «شان وزارت کار قانون‌گذاری نیست. در کل دستگاه‌های اجرایی، شان قانون‌گذاری ندارند و صرفاً می‌توانند در چهار چوب قوانین، آیین‌نامه تصویب و ابلاغ کنند. مشکل اصلی از دادنامه‌ای است که بازنگری یا ابطال آن، در حیطه وظایف وزارت کار یا حتی دولت نیست. بنابراین وزارت کار اگر می‌خواهد در این زمینه کمک کند باید به یاری تشکل‌های کارگری بیاید و از طریق این تشکل‌ها با دیوان عدالت جلسه بگذارند. در این میان، وزارت کار نقش تسهیل‌گری داشته باشد و از دیوان بخواهد حرف تشکل‌ها را بشنود و قبول کند که با موقت بودن قراردادهای کار، امنیت شغلی کارگر پایین می‌آید. کارگری هم که امنیت شغلی و امید به آینده ندارد، دیگر خلافتیت و تعالی در کار نخواهد داشت، چون دیگر هیچ تعلق خاطری به سازمان یا کارگاه محل اشتغال خود ندارد.»

در حال حاضر، تبدیل وضعیت کارگران از داشتن قراردادهای موقت به قرارداد دائمی جزو خواسته‌های حیاتی فعالان کارگری است. چنین تحولی، اضطراب دائمی از دست دادن شغل را کاهش و ثبات اقتصادی را ارتقا می‌دهد. قراردادهای دائمی به کارگران امکان دسترسی به مزایای اساسی و حمایت‌هایی را عطا می‌کند که در حال حاضر بسیاری از کارکنان قراردادی از آن محروم هستند. همچنین، نیروی کار دارای قرارداد امن احتمالاً متعهدتر، مولدتر و متعهدتر است و روابط کار را به سمت سلامت بیشتری هدایت می‌کند.

قانون کار در سال ۱۳۶۹ تصویب شد و تکلیف قانون بر سامان‌دهی امنیت شغلی کارگران مشاغل غیرمستمر در تبصره «یک» ماده ۷ گنجانده شد. در مجموع، ماده ۷ قانون کار برای حمایت از حقوق کارگران و در عین حال رفع نیازهای کارفرمایان تدوین شده است. با این حال، اتکای شدید به قراردادهای موقت، هدف مورد نظر آن را تضعیف کرده و میلیون‌ها کارگر ایرانی را در موقعیت‌های نامطمئن قرار داده است. پرداختن به این موضوع نه‌تنها یک انطباق قانونی است بلکه عدالت اجتماعی و اقتصادی است. انتقال از وضعیت اشتغال موقت به دائم باید در اولویت قرار گیرد تا حرمت و حقوق نیروی کار حفظ شود و بازار کار منصفانه و عادلانه برای همه تضمین شود.

## چالش سازمان‌دهی کارگران قرارداد موقت

بستن حفره‌هایی است که امکان طبقه‌بندی نادرست کارگران و افزایش مکانیسم‌های اجرایی برای جلوگیری از تلافی را فراهم می‌کند.

تشکل‌های کارگری باید ضمن حرکت به سمت فعالیت آزادانه، با اتخاذ مدل‌های سازمان‌دهی انعطاف‌پذیر و استفاده از ابزارهای دیجیتال برای ایجاد ارتباط بین گروه‌های مختلفی از کارگران که به‌صورت پراکنده مشغول به فعالیت هستند، پوشش بهتری از خدمات را ارائه کنند. به‌عنوان مثال، پلتفرم‌های آنلاین می‌توانند ارتباطات را تسهیل کنند، منابع را فراهم کنند و اقدام جمعی را در میان کارگران موقت در مکان‌ها و بخش‌های مختلف فعال کنند.

پر کردن شکاف بین کارگران موقت و دائم برای تقویت جنبش کارگری متحد بسیار مهم است. تشکل‌های کارگری می‌توانند با مذاکره در مورد قراردادهایی که نیازهای هر دو گروه را برآورده می‌کند، ترویج نمایندگی فراگیر و ایجاد هیأتی در مورد چالش‌های مشترکی که همه کارگران با آن مواجه هستند، به این هدف دست یابند. فراتر از تلاش‌ها در سطح محل کار، تشکل‌ها و مدافعان کارگران باید برای تغییرات گسترده‌تر سیاستی که به علل ریشه‌ای اشتغال نامطمئن می‌پردازد، مبارزه کنند. این شامل حمایت از روندهای جهانی در این خصوص، ایجاد شبکه‌های اجتماعی قوی‌تر و اقداماتی برای جلوگیری از ترویج قراردادهای موقت است.

در مجموع، چالش‌هایی که کارگران قرارداد موقت برای پیوستن به اتحادیه‌های کارگری با آن مواجه هستند، منعکس‌کننده مسائل گسترده‌تر نابرابری و ناامنی در بازار کار است. غلبه بر این موانع مستلزم تلاش‌های هماهنگ دولت‌ها، تشکل‌ها، کارفرمایان و خود کارگران است. با پرداختن به موانع قانونی، نهادی و عملی بر سر راه تشکیل نهادهای کارگری، جامعه می‌تواند تضمین کند که همه کارگران – صرف‌نظر از وضعیت شغلی‌شان – در شکل‌دهی شرایط کار و احقاق حقوق خود صدای خود را داشته باشند. در نهایت، گنجاندن کارگران موقت در جنبش کارگری گامی حیاتی در جهت ایجاد یک اقتصاد عادلانه‌تر و پایدارتر است.



atiyeno.ir

#### خبر

### اصلاحیه ماده ۷

### اگر اجرا شود...

یک نسخه از قرارداد کار ابتدایی‌ترین حق یک کارگر برای آگاهی از شرایط کار و حقوق قانونی خود است که بخش زیادی از کارگران از داشتن آن محرومند. رواج قراردادهای موقت و سفیدامضا در سال‌های گذشته باعث شده بسیاری از کارگران یک نسخه از قرارداد کاری خود نداشته باشند و همین مسئله سرازار اختلافات بین کارگر و کارفرما شده است. گاهی کارفرمایان بدون لحاظ کردن منافع کارگر نوع و موارد لحاظ شده در قرارداد را به گونه‌ای درج می‌کنند که موجب تعمیق تعارضات میان کارگر و کارفرما شود.

با توجه به شرایطی که این‌روزها در بازار کار حاکم است، قرارداد بین کارگر و کارفرما بدون هیچ اصولی منعقد می‌شود. گزارش‌ها بیانگر آن است که اکثر کارگران بی‌قرارداد کار ندارند یا قرارداد کار آن‌ها به صورت شفاهی منعقد می‌شود. قراردادهای سفیدامضا، کوتاه مدت، قرارداد موقت و قرارداد آزمایشی از جمله قراردادهای رایج در بازار کار فعلی است.

یکی از مسائل مهم در بحث قراردادهای کاری ماده ۱۰ قانون کار، چهار نسخه‌ای بودن این قراردادهاست. این قانون اشاره دارد: «در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد، قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه از آن به اداره کار محل می‌رود، یک نسخه نزد کارگر است، یک نسخه نزد کارفرما می‌ماند و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.»

گزارش‌ها حاکی از این است که ۹۵ درصد قراردادهای کار موقت است. به‌عبارتی می‌توان گفت که قرارداد کار کتبی عمده‌ای بدون قرارداد کار مشغول فعالیت هستند. همین مسئله می‌تواند عواقبی مانند اخراج عدم پرداخت مزایای شغلی، عدم پرداخت سنوات به‌موقع و... را به دنبال داشته باشد.

حمیدرضا امام‌قلی‌تبار، سارژس مجمع عالی نمایندگان کارگران در گفت‌وگویی اعلام کرد: «مطابق قانون، قراردادها باید در چهار نسخه تنظیم شود؛ باید یک نسخه دست کارگر، یک نسخه دست کارفرما و یک نسخه دست شورای اسلامی کار اداره قرار گیرد. بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد که این فرایند در بین کارگاه‌ها به‌صورت حداقلی انجام می‌شود.»

این فعال کارگری گفت: «حداقل ۵۰درصد کارگاه‌ها قراردادهای تک‌نسخه‌ای دارند. کارگران هم از جزئیات نوع قراردادها خبر ندارند. این فرایندهایی که از سوی وزارت کار اعلام می‌شود کمی هستند و کیفیت در اجرا ندارند. سامانه جامع ثبت قراردادهای کار، بسیار خوب است به‌شرطی که تمام تولیدکنندگان، قراردادهای کار خود را در آن جانمایی کنند. به‌همین دلیل اگر کارگر با مشکلی روبه‌رو شود نسخه‌ای از قرارداد خود را ندارد که بتواند به مراجع حل اختلاف مراجعه کند. اکثر کارگرانی که به مراجع حل اختلاف مراجعه می‌کنند، قرارداد کار ندارند.»

امام‌قلی تبار افزود: «کارفرمایان رغبت ندارند که جزئیات قرارداد خود را نشان دهند، بنابراین خروجی از این طرح وجود ندارد. واقعیت این است که درصد زیادی از کارفرمایان وظایف تکلیفی خود را نمی‌دانند. بسیاری از کارفرمایان تصور می‌کنند که حداقل دستمزد وزارت کار همان حداقل حقوق است، حق مسکن، پایه سنوات و بقیه مزایا را جزء حداقل حقوق نمی‌دانند.»

اگر سری به ادارات کار و بادیوان عدالت اداری بزنید در بسیاری از شعبه‌ها پرونده‌های مربوط به شکایت کارگران در حال رسیدگی است. شکایت‌هایی که بسیاری از آن‌ها مربوط به قراردادهای موقت و مفاد داخل آن و همچنین اجرانکردن مفاد قرارداد و نپرداختن حق بیمه توسط کارفرماست. در نبود سندبیکاهای کارگری قوی که یکی از پشتوانه‌های اصلی کارگران محسوب می‌شود، قانون کار باید حامی کارگرانی باشد که برای پیگیری شکایاتشان مجبورند ماه‌ها و حتی سال‌ها دوندگی کنند.»

گزارش‌ها بیانگر آن است که تعداد زیادی از کارگران حتی یک نسخه قرارداد هم ندارند. علت اصلی این موضوع این است که در اکثر کارگاه‌ها قراردادهای موقت است و کمتر کارفرمایی به تعهدات قانونی خود توجه دارد. مهم‌ترین محبت در زمینه قراردادهای کاری که امروز در شورای حل اختلاف مطرح می‌شود مربوط به پرونده‌های مختلف از سوی کارگران مربوط به قراردادهای کاری است. اگر ماده ۷ و ماده ۱۰ قانون کار اجرا شود، بحث قراردادهای سفیدامضا به‌خودی خود منتفی می‌شود.