

یادداشت



مسیر بازگشت امنیت شغلی



زهرا توسلی

روزنامه‌نگار

آمار بیش از ۹۶ درصدی کارگران بدون امنیت شغلی مسأله‌ای نیست که به سادگی بتوان از کنار آن عبور کرد. با استناد به این داده‌ها، باید تدوین و ارائه راهکارهای عملی بازگشت قراردادهای شغلی پایدار نیروی کار از مسیر قانون بررسی شود.

این مهم به علت استمرار در عدم اجرای قانون کار در طول سالیان متمادی به موضوعی به ظاهر غیرقابل حل و دور از دسترس تبدیل شده است.

به عقیده کارشناسان حوزه اشتغال و تولید، مسیر از دست رفتن امنیت شغلی نیروی کار به عنوان یک اصل اشاره در بستر قانون کار از حدود ۲۵ سال پیش با ابلاغ پخشنامه ناشی از دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری به دنبال سوءبرداشت از تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار آغاز شد.

در واقع عدم توجه به تأکید قانون کار در ثبت قراردادهای دائمی در خصوص شغل‌های با ماهیت مستمر به دنبال استناد به این دادنامه در مدت بیش از دو دهه گذشته آمار گسترده ۹۶ درصدی کارگران بدون امنیت شغلی را موجب شد.

البته عدم آگاهی لازم و تسلط به قانون کار، ماهیت برخی مواد این قانون اجازه برداشت‌ها و تعبیر مختلف را داده است. همچنین بی توجهی برخی دولت‌ها و مجالس گذشته به مسأله اثر گذار امنیت شغلی و تأثیرات آن در حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی نیز در رشد ناامنی اشتغال بی تأثیر نبود. امانت‌پر به ضرورت توسعه عدالت اجتماعی در بستر قانون و تأکید دولت سیزدهم در اجرا و گسترش عدالت در حوزه کار و اشتغال، در شرایط کنونی ارائه راهکارهای بازگشت امنیت شغلی نیروی کار به عنوان مهمترین مسأله نیروی انسانی مولد کشور مورد انتظار است.

این در حالی است که بسیاری از کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و تولید تنها راه ایجاد آسایش خاطر نیروی کار و تزریق امید بین آنها را گسترش امنیت شغلی با استفاده از قراردادهای دائمی کار با بهره‌مندی از ظرفیت قانون قانون کار می‌دانند.

تأثیرات مسأله امنیت شغلی در توسعه امنیت اجتماعی، اثر بخشی آن علاوه بر دربرگیری جامعه حدود ۴۵ میلیون نفری کارگران و خانواده آنها را نیز شامل می‌شود.

با این اوصاف، بازگشت امنیت شغلی به قراردادهای کاری، موجب ارتقاء بهره‌وری تولید و نیروی کار، تسریع رشد اقتصادی، افزایش کمیّت و کیفیت تولیدات، تأثیرات اجتماعی آرامش‌بخش بستر خانواده کارگران و ایجاد ثبات در بازار کار و تولید خواهد شد.

اما پرسش اصلی اینجا است که با توجه به مزایای فراوان توسعه امنیت شغلی نیروی کار و ظرفیت‌های آن در قانون کار به چه دلیل این مهم در طول بیش از دو دهه گذشته از تصمیم‌سازی‌ها به دور مانده و چرا در این خصوص به در دسترس‌ترین و قابل‌انکارت‌ترین راه، یعنی قانون کار استناد نشده است؟



احسان احمدی

روزنامه‌نگار

● **وضعیت اجباری برخی کارگران در امضای قراردادهای اشاره شده ناشی از نبود انتخاب اشتغال و شرایط معیشتی است**

سفید امضاء موجب بروز مشکلات اجرایی و نظارتی متعددی در حوزه‌های مرتبط با کار و اشتغال شده است.

در صورتی که قرارداد سفید امضایی منعقد شود، با ثبت شکایات کارگران مشغول به کار با این قراردادها و ارسال به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، حقوق قانونی نیروی کار پیگیری می‌شود.

قانون گریزی ثبت قراردادهای

نایب‌رییس کانون انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی در گفت‌وگو با آتیه‌نو با اشاره به اینکه قانون کار در خصوص انعقاد قراردادهای کار صراحت دارد، گفت: «قانون‌گریزی مسأله اساسی در خصوص قراردادهای کارگران مشمول قانون کار به شمار می‌رود.» هادی ساداتی اظهار کرد: «برخی کارفرمایان نیز با استفاده از قراردادهای سفید امضا و از حلاله قانونی و نظارتی، سوءاستفاده از نیروی کار را دنبال می‌کنند.»

وی با اشاره به اینکه ساماندهی موارد مرتبط با روابط نیروی کار و کارفرما در بستر قانون اقداماتی توسط فعالان حوزه کار صورت گرفته، تصریح کرد: «انتظار این است مسأله قراردادهای کار جامعه کارگری در تعامل وزارت کار و مجلس شورای اسلامی به سرانجام برسد.»

این کارشناس حوزه کار افزود: «با تدوین دستورالعملی در ارتباط با ماهیت قراردادهای اعم از موقت و دائم، سفید امضاء و دیگر قالب‌های قراردادی چالش نیروی کار با این مسأله حل خواهد شد.»

وی همچنین اضافه کرد: «ساماندهی قراردادهای کار افراد مشمول قانون کار و گسترش امنیت شغلی در بین شتاغلان کارگری انتظار نیروی کار جهت ارتقاء کیفیت اشتغال است.»

این فعال کسب و کار گفت: «ضرورت انجام و اعمال اصلاحیه در قالب ساختار قراردادهای کارگری با توجه به ثبت بیش از ۹۶ درصد قراردادها به صورت موقت و کوتاه‌مدت موضوع مهم فضای کسب و کار است.»

چرا کارگران به قرارداد بدون مبنای قانونی تن می‌دهند؟

معضلی به نام قرارداد سفید امضاء

قرارداد سفید امضای کار، سندی عادی است که ابتدا به امضای کارگر و کارفرما رسیده و سپس مندرجات آن تکمیل می‌شود. با توجه به تأکید قانون کار بر غیرقانونی بودن، قرارداد های

گزارش



با تدوین دستورالعملی در ارتباط با ماهیت قراردادهای اعم از موقت و دائم، سفید امضاء و دیگر قالب‌های قراردادی چالش نیروی کار با این مسأله حل خواهد شد

قراردادی بدون مبنای قانونی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص قراردادهای سفید امضاء و امکان پیگیری و تحقق مطالبات جامعه کارگری در ارتباط با این رویه می‌گوید: «اساساً قراردادهای سفید امضاء هیچ مبنای حقوقی و اجرایی ندارد.» صولت مرتضوی پیش از این در حاشیه نشست کارگروه ملی قانون حمایت از توسعه اشتغال روستایی و عشایری تأکید کرده بود: «اگر قراردادی با این اوصاف امضاء شود، فرد خسارت دیده امکان پیگیری و مطالبه حقوق خود را از طریق مراجع رسمی و همکاران ما در وزارت کار دارد.»

امنیت شغلی کارگران از گذر قانون

امنیت شغلی، تأمین معیشت و مسأله دستمزد برای نیروی کار، همه از یک سطح اهمیت برخوردارند و جامعه کارگری همواره تحقق این امنیت شغلی را به عنوان یکی از اولویت‌های خود دنبال کرده است.

گزارش

کارشناس حوزه کار در گفت‌وگو با آتیه‌نو با تأکید بر بازگشت امنیت شغلی به جامعه کارگری با استفاده از بستر قانون کار گفت: «این مهم در واقع صرفاً با تصمیم‌سازی مسئولان ممکن می‌شود.» ناصر چمنی اظهار کرد: «در واقع حل چالش چندین ساله امنیت شغلی کارگران مشمول قانون کار بدون نیاز به ارائه لایحه و مصوبات قانونی امکان‌پذیر است.»

وی با تأکید بر اینکه بازگشت امنیت شغلی به کارگران با ظرفیت قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به راحتی امکان‌پذیر است، تصریح کرد: «در ماده (۷) قانون کار به درستی و به صورت دقیق اشاره شده که در کارهای با ماهیت دائمی که تاریخ در قرارداد آنها قید نشود، کار مستمر تلقی شده و قرارداد آن نیز باید دائمی لحاظ گرفته شود.»

این فعال و کارشناس حوزه کار افزود: «در واقع این راحت‌ترین راهکار قانونی برای بازگشت امنیت شغلی کارگران بدون انجام اصلاحات و با استفاده از ظرفیت قانون کار فعلی به شمار می‌رود.»

کارگر امنیت می‌خواهد

چمنی با اشاره به صدور دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری در دهه ۷۰ به عنوان تنها مشکل تحقق امنیت شغلی کارگران، اظهار کرد: «بر اساس این دادنامه اجازه ثبت قرارداد موقت در کارهای با ماهیت مستمر داده شده است.»

وی اضافه کرد: «بر این اساس بعد از اتمام قراردادهای دارای این مضمون، امکان درخواست‌های نیروی کار از کارفرما در خصوص قرارداد وجود نخواهد داشت.»



قراردادهای کار و امنیت شغلی بازگشت به قانون است.» وی ادامه داد: «این مسأله به راحتی چالش تعدیل یا اخراج نیروی کار را به دلیل اتمام مدت قرارداد در کارهای با ماهیت مستمر حل می‌کند.»

برداشت‌ها از قانون کار

این فعال حوزه کارگری گفت: «شاید برداشت متفاوت از متن قانون کار در خصوص قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما و به تبع آن صدور دادنامه ۱۷۹ در راستای محدود کردن مدت این قراردادهای را بتوان ناشی از خلاء مفهومی بخش‌هایی از قانون دانست. البته از همین شرایط نیز امکان ابطال دادنامه با درخواست

وی همچنین با بیان اینکه ابطال این دادنامه و بازگشت به تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۷) قانون کار به راحتی بازگشت امنیت شغلی جامعه کارگری را ممکن خواهد کرد، گفت: «انتظار جامعه کارگری از مسئولان و افرادی که به واسطه مسئولیت، امکان انجام هرگونه کنشی در راستای ابطال دادنامه مذکور را دارند، همکاری و تلاش در این زمینه است.»

وی یادآور شد: «البته در این ارتباط در سال‌های گذشته اقداماتی از طرف تشکلهای و اتحادیه‌های صنفی جامعه کارگری و مسئولان نهادهای متولی حوزه کار صورت گرفته است.»

این کارشناس کسب و کار تصریح کرد: «مناسب‌ترین مسیر برای احقاق حقوق جامعه کارگری در خصوص

● **بازگرداندن امید و امنیت شغلی به جامعه بزرگ کارگری در فضای کسب و کار و تولید اثر گذار است**

دولت و نهادهای مرتبط با حوزه کار وجود خواهد داشت.» وی در ادامه افزود: «قانون کار جاری در کشور ما، امضاء قراردادهای کار موقت و کوتاه‌مدت را در خصوص کارهای با ماهیت دائمی ممنوع کرده است.»

انتظار جامعه کارگری

وی با بیان اینکه در مدت حضور وزیر جدید تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این وزارتخانه نیز در جلسات برگزار شده با نمایندگان کارگری، مسأله امنیت شغلی و بازگشت به شرایط گذشته مطرح شد، گفت: «در این شرایط انتظار جامعه کارگری، ورود مستقیم وزیر کار برای حل چالش امنیت شغلی نیروی کار است.»

وی اظهار امیدواری کرد که سید صولت مرتضوی در این خصوص بهترین تصمیم را اتخاذ کند و با بازگشت امنیت شغلی به قراردادهای کارگری، کارنامه درخشانی از خود در این حوزه بر جای گذارد. چمنی گفت: «بازگرداندن امید و امنیت شغلی به جامعه بزرگ کارگری در فضای کسب و کار و تولید اثر گذار است و پس از سال‌های نیروی کار امکان دریافت حقوق خود از طریق قراردادهای بلندمدت در شغل‌های مستمر را خواهد داشت.»

کارشناس بازار کار اضافه کرد: «تزریق امید و بازگرداندن انگیزه مضاعف به جامعه کارگری با بیش از ۵۰ درصد جمعیت کشور، علاوه بر ایجاد زمینه ارتقاء بهره‌وری کار و تولید، نیازهای الزامی جمعیت مولد را فراهم خواهد کرد.»