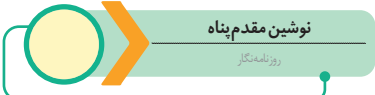


#### گزارش

**برای تحقق شعار سال «جهش تولید با مشارکت مردم»** اعلامی از سوی مقام معظم رهبری باید بسیج مردمی اتفاق بیفتد. در این راه مقتضی است نقش تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در عرصه اقتصاد تقویت شود. اگر با تنظیم‌گری و تسهیل‌گری کار آمد



حضرت آیت‌الله خامنه‌ای بعد از گذشت چهار سال بار دیگر موضوع «جهش در تولید» را به عنوان شعار سال برگزیدند، اما با یک تفاوت اساسی؛ این بار معظم‌له تأکید ویژه‌ای نسبت به مشارکت مردم در تحقق این جهش داشتند. جهش تولید با مشارکت مردم به معنای بهره‌گیری از توانمندی‌های عامه مردم در روند رو به رشد تولید کشور است. بدون تردید برای تحقق این مشارکت به شیوه‌ای تأثیر گذار، بایستی گروه‌ها و طبیف‌های مختلف مردم در قالب نهاد‌های مدنی، تشککل‌ها و ساختارهای همگرایی متشکل شوند تا بتوانند در نمودارهای تولید و اقتصاد کشور تأثیر مؤثر باشند.

این تشکل‌یابی و همگرایی معطوف به مشارکت سازنده، همان اتفاقی است که رهبر معظم انقلاب اسلامی از آن به عنوان «بسج مردمی در امر اقتصاد» یاد می‌کنند. ایشان در سخنرانی نوروزی خود در این رابطه تأکید داشتند: «جهش تولید به‌ه نظر کار بزرگ و شاید در نظر بعضی نشدنی بیاید، لکن بنده معتقدم با توجه به بخش دوم این شعار، یعنی مشارکت مردم، شدنی است. اگر ما این توفیق را پیدا کنیم که همت مردم، سرمایه مردم، ابتکار مردم، حضور جدی آحاد مردم را در عرصه اقتصادی وارد کنیم، در واقع یک بسیج مردمی در امر اقتصاد بکنیم، تولید هم می‌تواند به جهش برسد.»

به این ترتیب، برای تحقق مشارکت مردمی در مسیر جهش تولید، بایستی بسیج مردمی در امر اقتصاد اتفاق بیفتد. هر فرد به تنهایی، چه کارگر و نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف اقتصاد باشد و چه کارفرما و کارآفرینی که با اراده‌اندازی و مدیریت یک واحد اقتصادی در ارتقای نرخ تولید ناخالصی ملی نقش آفرین است، نمی‌تواند یک مهره مؤثر در جهت تحقق «جهش تولید» باشد. برای ایجاد یک جهش بلند در تولید ملی، به بسیج آحاد مردم نیاز است.

#### راهکار بسیج فعالان اقتصادی

در عین حال بسیج فعالان اقتصادی، راهبردهای مشخصی در قوانین دارد که با هم‌افزایی توانمندی‌های افراد و گروه‌ها، تأثیرگذاری مثبت را به صورت تصاعدی افزایش می‌دهد. اگر بپذیریم که کارگران و کارآفرینان، دو بال پرواز اقتصاد کشور هستند، بنابراین بسیج مردمی در امر تولید، معنای دیگری جز اتحاد و بسیج کارگران و کارفرمایان کشور در بستر ظرفیت‌های قانونی و شناخته شده ندارد. آنچه قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ برای تحقق بسیج عوامل تولید در نظر گرفته، «استفاده از ظرفیت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی» است. در تعریف تشکل‌های کارگری آمده است: «گروه‌هایی از کارگران هستند که به منظور تقویت قدرت مذاکره و حمایت از حقوق کارگران در مقابل کارفرمایان تشکیل می‌شوند. این تشکل‌ها می‌توانند به شکل اتحادیه‌ها، انجمن‌ها، کمیته‌ها و تشکل‌های مشابه عمل کنند. هدف اصلی آن‌ها تقویت نقش کارگران در تعیین شرایط کاری، حقوق و مزایا، بهبود محیط کار و ارتقای موقعیت اجتماعی آن‌هاست. معنا و کارکرد تشکل‌های کارفرمایی نیز نماینده‌هایی از کارفرمایان کسب‌وکارهاست که هدف اصلی این تشکل‌ها حفاظت و تقویت منافع کارفرمایان، تسهیل مذاکرات با تشکل‌های کارگری و تأمین محیطی مناسب برای توسعه و رشد صنایع و تجارت است.»

فصل ششم قانون کار، مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸، به تعریف تشکل‌های صنفی (کارگری و کارفرمایی)، ایجاد و عضویت در این تشکل‌ها و شرایط عملکرد آن‌ها اختصاص دارد. در این فصل از قانون، به کارفرمایان اجازه ایجاد تشکل‌هایی مانند انجمن‌های صنفی داده شده و کارگران یک واحد می‌توانند در قالب یکی از سه مدل تشکل شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگران و نمایندگی کارگر، همگرا و متحد شوند. در مرحله بعدی، تشکل‌های صنفی ایجادی در واحدها در راستای تأثیرگذاری بیشتر به هم‌افزایی عمودی در سطح شهر، استان و کشور مجاز هستند. از طریق این هم‌افزایی، نمایندگان عالی کارگران و کارفرمایان امکان شرکت در نهادهای ملی مانند شورای عالی کار یا مجامع بین‌المللی از قبیل (ILO) را پیدا می‌کنند. برای نمونه در ماده ۱۳۶ قانون کار آمده است: «کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی

نقش مؤثر تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در تحقق شعار سال

## جهش تولید با مشارکت مردم

دولت، تعداد تشکل‌های صنفی تا پایان امسال از ۱۵هزار به ۳۰هزار یا حتی بیشتر برسد، آن زمان می‌توانیم ادعا کنیم که با تمام توان در جهت تحقق شعار سال گام برداشته‌ایم و کارنامه‌ای موفق به ثبت رسانده‌ایم.



شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.» در این فصل از قانون، تعاونی‌های کارگری یکی دیگر از ابزارهای اصلی مشارکت کارگران دانسته شده و شرایط و ضوابط قانونی برای ایجاد این نهادهای مشارکتی تشریح شده است. تردیدی نیست کمک به ایجاد تشکل‌های صنفی و تقویت کمی و کیفی آن‌ها، مهم‌ترین و کاراترین راهبرد در راستای تحقق بسیج مردمی در امر اقتصاد کشور است. به نظر می‌آید، دولت سیزدهم با حمایت از رشد تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تا اندازه زیادی در این مسیر گام برداشته است.

#### آمار رو به رشد تشکل‌های صنفی

شهریورماه سال گذشته علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار و زیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از افزایش تعداد تشکل‌های کارگری و کارفرمایی به ۱۵هزار تشکل در دولت سیزدهم خبر داد و گفت: «از این تعداد ۱۱هزار و ۷۰۰ تشکل کارگری و ۲۷۰۰ تشکل کارفرمایی هستند.» به گفته او تعداد کارگران عضو تشکل‌ها چهار میلیون نفر است که دو میلیون نفر از آن‌ها به عضویت تشکل‌های کارگری درآمده‌اند.

رعیتی فرد با اشاره به اهمیت آموزش تشکل‌ها می‌گوید: «تلاش ما در حوزه اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی این است که بحث آموزش تشکل‌ها را توسعه کمی و کیفی بدهیم تا ارتقای فرهنگ تشکل ایجاد شود. در این صورت می‌توانیم مطالبات جامعه کارگری و کارفرمایی

را از کانال تشکل‌ها ساماندهی و هدمند کنیم.» گفتنی است تعداد کارگاه‌های فعال تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی در پایان سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۴۰۰، با رشد ۰٫۳۱ درصدی از مرز یک میلیون و ۳۰۰هزار واحد کارگاهی عبور کرد. تعداد بیمه‌شدگان اصلی یا اجباری نیز از مرز ۱۵میلیون و ۵۰۰هزار نفر گذشت. اگر ۱۵میلیون بیمه‌شده را مبنای کار قرار دهیم، با توجه به آمار دو میلیون نفری کارگران عضو تشکل‌های کارگری به این نتیجه می‌رسیم که هنوز تا تحقق کامل شعار بسیج مردمی در امر اقتصاد فاصله زیادی داریم. بنابر اظهارات معاون روابط کار و زیر کار، در حال حاضر تقریباً یک‌هفتم از کارگران مشمول قانون کار و بیمه‌شده تأمین اجتماعی، عضو تشکل‌های کارگری هستند در حالی که بسیج مؤثر، به معنای عضویت حداقل ۵۰درصدی شاغلان کشور در تشکل‌های کارگری است.

بایستی تعداد کارگران عضو تشکل‌های صنفی به هفت میلیون نفر یا بیشتر برسد. از این‌رو، محسن باقری، عضو اصلی کارگری در شورای عالی کار و نماینده عالی تشکل‌های کارگری در کشور فاصله زیادی داریم. دولت باید موانع پیش پای ایجاد تشکل‌های صنفی را از میان بردارد و در این زمینه تسهیل‌گری کند. کارگران باید بتوانند با فراغ بال و بدون وا همه از عدم تمدید قرارداد یا تعدیل، دست به ایجاد تشکل‌های صنفی یا عضویت در آن‌ها بزنند که متأسفانه در شرایط فعلی، این مقدمات چندان فراهم نیست.»

به گفته باقری، کارگران تنها در صورتی می‌توانند در روند تولید و جهش تولید «مشارکت مؤثر» داشته باشند که در تشکل‌های صنفی متشکل شده و به یک نیروی مؤثر اقتصادی و اجتماعی بدل شوند. با این همه، دهم اردیبهشت‌ماه امسال، صولت مرتضوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نوید داد: «در مسیر

## کارگری



##### نکته



### لایحه امنیت شغلی کارگران

دهم اردیبهشت‌ماه، صولت مرتضوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرد: «به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی غیرقانونی از کارگران و سوءاستفاده از آنان و همچنین موضوع قراردادهای سفیدامضا، لایحه «امنیت شغلی کارگران» که در هیأت‌وزیران به تصویب رسیده به مجلس شورای اسلامی ارسال می‌شود.»

سید ابراهیم رئیسی، رئیس‌جمهور نیز در روز جهانی کارگرمسال با اعلام اینکه لایحه امنیت شغلی کارگران در دولت تصویب شده و در مجلس پیگیری می‌شود، گفت: «ثبات شغلی بسیار مهم است؛ ما امروز شاهدیم که اشتغال در کشور افزایش و بیکاری کاهش یافته و این جای افتخار دارد.»

گویا لایحه امنیت شغلی که از سوی وزارت کار به دولت فرستاده شده، قبل از دهم اردیبهشت‌ماه در نشست هیأت‌وزیران به تصویب رسیده و در حال حاضر در انتظار بررسی و تصویب در مجلس شورای اسلامی است. آن گونه که وزارت کار اعلام کرده، در این لایحه به دائمی شدن قراردادها، امنیت شغلی و جلوگیری از امضای قراردادهای سفیدامضا پرداخته شده است. امنیت شغلی، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مطالبات صنفی کارگران کشور است که اگر مثلث مطالبه‌گری کارگران را شامل سه ضلع دستمزد شایسته، حق تشکل‌یابی در نظر بگیریم، «امنیت شغلی» قاعده و اساس این مثلث را تشکیل می‌دهد. به گفته فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران بیمانی و قراردادی کشور، تا امنیت شغلی کارگران برقرار نشود، وضعیت زندگی و معاش آن‌ها بهبود نمی‌یابد.

این فعال صنفی در گفت‌وگو با «آتی‌نو» اضافه کرد: «در حال حاضر حدود ۹۵ تا ۹۷ درصد کارگران کشور قرارداد موقت دارند. در بسیاری از کارگاه‌های دایر کشور، مدت قراردادهای کارگران زیر یک سال، سه‌ماهه یا حتی یک‌ماهه است. در چنین شرایطی، تأمین امنیت شغلی اهمیت بسیار دارد.» به گفته بیات، تأمین امنیت شغلی کارگران قبل از هرچیز به معنای تفکیک صحیح قانونی مشاغل مستمر و غیرمستمر و در مرحله بعد، به معنای احیای قراردادهای دائم در کارهای با ماهیت مستمر است. او تأکید کرد: «در کارهای با ماهیت مستمر، قرارداد کارگران باید دائم باشد. در حال حاضر کارگرانی داریم که ۱۰ یا ۱۵ سال در یک کارگاه ثابت مشغول به یک کار ثابت هستند، اما هنوز قراردادشان موقت است و فصل به فصل یا در بهترین حالت، سال به سال تمدید می‌شود و این شرایط نااعادالانه باید تغییر کند.»

به نظر می‌رسد بررسی لایحه امنیت شغلی، از خرده‌اماه و با شروع به کار مجلس دوازدهم، در کمیسیون‌های تخصصی مجلس آغاز می‌شود و تمرکز اصلی این لایحه بر چهار ماده از قانون کار شامل مواد (۷)، (۹)، (۱۰) و (۲۷) است. ماده (۷) قانون کار، ماده اصلی و مادر در تعیین میزان امنیت شغلی کارگران است. فتح‌الله بیات در این زمینه بیان کرد: «در هر نوع اصلاحات مؤثر باید این ماده بخصوص تبصره دوم آن به گونه‌ای تغییر کند که ابهام مستتر در آن برطرف شده و کارفرمایان «مکلف» شوند در کارهای با ماهیت مستمر با کارگران خود قرارداد دائم منعقد کنند.» ماده (۷) قانون کار، «قراردادهای شغلی کارگران» را این گونه تعریف کرده: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» همچنین در تبصره یک این ماده آمده است: «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت‌وزیران خواهد رسید. اما براساس متن تبصره ۲ در کارهایی که طبع آن جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» در این بند از قانون، عبارت «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود» مورد انتقاد فعالان کارگری است؛ چرا که دادن مجوز قانونی به کارفرما که قرارداد کارگران مشاغل مستمر را مدت‌دار موقت کند، موجب رواج قراردادهای موقت شده و امنیت شغلی نیروی کار را سلب کرده است. در حالی که مواد (۹) و (۱۰) قانون کار، شرایط قرارداد کار و مندرجات آن و ماده (۲۷) شرایط اخراج کارگران را مشخص کرده، به نظر می‌رسد اصل اصلاحات لایحه‌ای که به مجلس ارسال شده، معطوف به تغییر ماده (۷) قانون کار و به‌طور مشخص تبصره ۲ این ماده است. بیات تأکید کرد: «امیدواریم با حذف ابهام از ماده (۷) و الزام به عقد قراردادهای دائم در مشاغل مستمر، کارگران کشور به حد قابل قبولی از امنیت شغلی دست پیدا کنند و خیال‌شان راحت شود که دیگر آخر هر فصل یا پایان هر سال، تیغ تیز تعدیل آینده شکننده‌شان را نابود نمی‌کند.»

#### نقش تشکل‌ها در تحقق شعار سال

به نظر می‌رسد توسعه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی یکی از راهبردهای کلیدی دولت سیزدهم در حوزه روابط کار است. این راهبرد مهم‌ترین عامل در تحقق بسیج مردمی در امر اقتصاد و تحقق مشارکت حداکثری در جهش تولید است که مسیر پایبندی به شعار سال را هموار می‌سازد.

محسن باقری به عنوان نماینده کارگران کشور در شورای عالی کار و عضو هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور – یکی از سه تشکل عالی کارگری در کشور – در ارتباط با نقش ایجابی و مؤثر رشد تشکل‌های صنفی در تحقق شعار سال به «آتی‌نو» گفت: «اگر در بنایات مقام معظم رهبری دقت کنیم، می‌بینیم که ایشان اصل مشارکت را در رسیدن به هدف جهش تولید مطرح کرده‌اند و برای آن اهمیت اساسی قائل شده‌اند. در ارتباط با مشارکت کارگران که بخش قابل توجهی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و مهم‌ترین عنصر سازنده تولید هستند، باید بپذیریم که این مشارکت فقط در بستر تشکل‌های کارگری شکل می‌گیرد و به اثر گذاری می‌رسد.»

این فعال کارگری افزود: «ما بارها از دولت و نهادهای مرتبط درخواست کرده‌ایم که به نقش مؤثر تشکل‌های صنفی بیشتر اهمیت بدهند و در این زمینه تسهیل‌گری کنند. متأسفانه دولت‌ها در امر واگذاری امور به مردم، بعضاً گزینشی و سلیقه‌ای عمل می‌کنند. آنجایی که باید کار به مردم واگذار شود، واگذار نمی‌شود اما در مواردی که واگذاری می‌تواند موجب ضرر و خسران شود مانند واگذاری بنگاه‌های تولیدی بحرانی و مشکل‌دار به بخش خصوصی، با همه توان بر آن اصرار می‌ورزند. این یک اشتباه راهبردی در دولت‌های گذشته است که امیدواریم با توجه به تأکید مؤکد مقام معظم رهبری، در دولت فعلی اصلاح شود.»

به گفته باقری، رشد و توسعه مطلوب تشکل‌های کارگری محقق نمی‌شود مگر با آزادی عمل تشکل‌یابی و رفع موانع و کاغذبازی‌های موجود. او تأکید کرد: «اگر می‌خواهیم تشکل‌ها گسترش واقعی داشته باشند باید نیاز به اعتبار نامه و تأیید نهادهای دولتی حذف شود. کار بایستی از این‌ها آسان‌تر انجام شود. گاهی کارگران یک واحد ماه‌ماه منتظر می‌مانند تا وزارت کار اعتبارنامه اعضای هیأت‌مدیره تشکل را صادر کند. این وقفه‌های طولانی موجب سرخوردگی و پشیمانی می‌شود. مشارکت مؤثر به معنای مشارکت آزادانه و کم‌دردسر است. باید تمام درهای بسته در مسیر همگرایی بسیج‌گونه مردم، با همت مسئولان امر گشوده شود.»

نماینده کارگران در شورای عالی کار توضیح داد: «نقش تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در مسیر تحقق شعار امسال، می‌تواند از نقش دولت بسیار پررنگ‌تر باشد. اگر دولت بتواند مشارکت مؤثر این دو نهاد صنفی را تنظیم‌گری کند تا بتوانند با قدرت در عرصه حضور داشته باشند، مطمئن باشید که خیلی زود به اهداف کلیدی شعار سال دست پیدا خواهیم کرد. به خوبی می‌دانیم هر جا نیروهای کار و کارگری وارد ماجرا شده‌اند، کار به‌صورت جهادی انجام شده و بسیج نیروی انسانی اتفاق افتاده است.»