



در گفت‌وگوی «ایران اقتصادی» با رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی مطرح شد

# امنیت شغلی با اصلاح قانون کار ارمغان دولت سیزدهم به کارگران

دولت سیزدهم با در نظر گرفتن اصل سه‌جانبه‌گرایی مصمم به اصلاح قانون کار است

## گزارش

فرزانه پیری  
روزنامه نگار

نیروی کار و فسخ قرارداد کار به‌نحوی پیش‌بینی شده است که امکان کمتری برای توسعه امنیت شغلی نیروی کار فراهم می‌شود. بر همین اساس، همواره کارگران بر اصلاح قانون کار در دولت‌های گذشته تأکید داشتند، اما همیشه این موضوع اگر چه با چراغ سبز دولت‌های وقت مواجه می‌شد، اما آنها اصلاح قانون کار را بدون رعایت نکردن اصل سه‌جانبه‌گرایی و همچنین نادیده گرفتن حقوق کارگران، در دستور کار قرار می‌دادند که با مقاومت کارگران سرانجام لایحه این موضوع جای خود را در بایگانی‌های دولت و مجلس پیدا می‌کرد. حالا دولت سیزدهم با در نظر گرفتن اصل سه‌جانبه‌گرایی مصمم به اصلاح قانون کار است. گزاره‌ای که نه تنها برای کارگران امنیت شغلی به بار خواهد آورد، بلکه برای آنها نیز امنیت روانی را فراهم خواهد کرد. نشانی این موضوع اصلاح تبصره یک ماده هفت قانون کار است. آنجا که حالا وزارت کار در پیش‌نویس اصلاح قانون کار آورده است که حداکثر مدتی که می‌توان با کارگران مشمول قانون کار، قرارداد مدت موقت منعقد کرد، چهار سال خواهد بود و بعد از آن قرارداد موقت به حالت دائمی در خواهد آمد.

این در حالی است که موقتی شدن قراردادهای کار تا حد بیش از ۹۵ درصد در تبصره یک ماده هفت قانون کار به صورت مشخص تنها کارهایی را که جنبه مستمر ندارند، شامل قراردادهای مدت‌موقت می‌داند و حتی تا آنجا پیش می‌رود که هیأت‌وزیران را به تعیین حداکثر مدت در این نوع قراردادهای موقت موظف می‌کند.

از تبصره دوم نیز چنین برمی‌آید که اگر برای کارهایی که ماهیت جنبه مستمر دارند، در قرارداد کار مدتی تعیین شود، می‌توان آن قرارداد را قرارداد کار مدت‌موقت تلقی کرد. همین مسأله دقیقاً پاشنه آشیل قانون کار ۱۳۶۹ برای کارگران در سال‌های بعد شده است. حالا دولت سیزدهم درصدد است که با مشارکت شرکای سه‌جانبه، قانون کار

را به نحوی تهیه و اجرایی کند، که منافع شرکای سه‌جانبه یعنی دولت، کارفرماها و کارگران در آن لحاظ شده باشد. یکی از نمایندگان جامعه کارگری با اشاره به روند تاریخی اصلاح قانون کار می‌گوید: موضوع ماده ۷ قانون کار و تبصره‌های ۱ و ۲ آن که در مورد امنیت شغلی کارگران است بعد از اینکه در سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام می‌رسد مورد اعتراض نمایندگان کارگری قرار می‌گیرد. همچنین طبق دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری به کارفرما این مجوز داده شد که برای کارهایی با ماهیت مستمر نوشتن قرارداد موقت منعی ندارد. این موضوع نیز مورد سوءاستفاده کارفرمایان قرار گرفت. «فتح‌الله بیات» در گفت‌وگو با روزنامه «ایران اقتصادی» می‌گوید: کشمکش‌ها و اعتراض جامعه کارگری از این زمان شروع و ادامه پیدا می‌کند تا اینکه در مجلس ششم که سال ۱۳۸۰ بود، اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی را شکل دادیم و بحث اصلی این اتحادیه پیگیری امنیت شغلی کارگران شد.

**شرکت‌های پیمانکاری، عامل عمده در افزایش ناامنی شغلی کارگران**  
رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی می‌گوید: از سال ۱۳۷۲ به

بعد شرکت‌های پیمانکاری مثل قارچ سرز از زمین درآوردند، حتی نهادهای دولتی و خصوصی با نیروها به شکل قرارداد موقت و پیمانی کار کردند. این عوامل باعث شدند تا بیش از ۹۵ درصد کارگران کشور با قراردادهای موقت و فاقد امنیت شغلی مواجه شوند، موضوعی که با گذشت ۳۰ سال هنوز کارگران با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. بیات به اصلاح ماده یک قانون کار اشاره می‌کند: زمانی که ربیعی وزیر کار دولت قبل بود مصوبه‌ای برای تأمین امنیت شغلی کارگران در چهارچوب اصلاحیه تبصره یک ماده هفت قانون کار مبنی بر اینکه در صورتی که کارگری در یک پروژه به مدت ۴ سال مداوم فعالیت داشته باشد، از ماهیت قرارداد موقت خارج و به دائم تغییر وضعیت دهد، به دولت وقت ارائه داد که از قضا مورد موافقت قرار گرفت؛ اما هیچ‌گاه رنگ عمل به خود نگرفت. اما حالا با تهیه پیش‌نویس لایحه اصلاح قانون کار در دولت سیزدهم این امیدواری نزد اهالی جامعه کارگری به وجود آمده که پس از ۳۰ سال، کارگران، آرامش را در پناه امنیت شغلی خود متصور شوند. دولت‌های گذشته چندین بار می‌خواستند قانون کار را بدون مشارکت کارگران اصلاح کنند

این نماینده کارگری می‌گوید: البته هر اصلاحی که قرار است صورت بگیرد باید با مشورت نمایندگان جامعه کارگری باشد و در آن اصل سه‌جانبه‌گری با حضور نمایندگان دولتی، کارفرمایی و کارگری رعایت شود، که خوشبختانه هم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و هم معاون روابط کار این وزارتخانه بر این موضوع تأکید دارند و اصلاح لایحه قانون کار را منوط به مشارکت شرکای سه‌جانبه می‌دانند.

بنا به گفته بیات، در دولت‌های گذشته بدون مشارکت اقتصادی کارگران، ۷۶ ماده از قانون کار را به اسم اصلاح به مجلس بردند و می‌خواستند قانون را شخم‌بزنند و تخریب کنند.

**اصلاح قانون کار با تأکید بر امنیت شغلی**

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی، با تأکید بر اینکه هدف از اصلاح قانون کار ایجاد امنیت شغلی باید باشد، گفت: این قانون باید به شکلی باشد که دست هیأت‌های تشخیص را باز بگذارد تا کارفرما یک طرفه به قاضی نرود که بدون دلیل کارگر را اخراج کند، از این رو باید هیأت‌های تشخیص قدرت دادن رای به اخذ سنوات و پاداش را



## اهمال دولت‌های گذشته در اجرایی کردن قانون کار

در دولت‌های گذشته با وجود آن که قانون کار فعلی به تصویب رسیده بود نه تنها بیشتر مواد آن به مرحله عملیاتی نرسید بلکه آن موادی که اجرایی شد نیز به صورت ناقص عملیاتی شد و همین امر موجب سوءاستفاده کارفرماها از کارگران شد به طوری که قراردادهای دائمی به موقت تغییر وضعیت دادند و همه اینها ناشی از اهمال کاری دولت‌های گذشته در اجرایی کردن قانون کار بوده است.

عکس:

رضا معطریان / ایران

## اهمال دولت‌های گذشته

### در اجرایی کردن ممنوعیت تقاضای چک و سفته

وی با اشاره به اینکه کارفرماها حق ندارند از کارگران چک و سفته بگیرند، می‌گوید: این اصلاح قانون باید از ابتدا اجرایی می‌شد و اگر تا کنون اجرا نشده به دلیل اهمال کاری دولت‌های گذشته بوده و تخلف کرده‌اند و در حق کارگر ظلم شده است، ضمن اینکه ما نمایندگان کارگری موافق این موضوع هستیم که کارگر نباید هم جان و زمانش را بدهد و هم سفته و چک بدهد این نوعی از استعمار و استثمار نیروی کار است.

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی اضافه می‌کند: در بخشی از اصلاحیه ماده ۲۷ قانون کار به کارفرمایان حق اخراج داده شده است این در حالی است که باید به کارگر توسط کمیته انضباطی تذکر داده شود نه اینکه اگر کارگری به کارفرما چپ نگاه کرد و یادش رفت سلام بدهد، کارفرما دستور اخراج بدهد. وی تأکید می‌کند: حق فسخ یک طرفه قرارداد، بی‌عدالتی است از این رو باید روابط کار مستحکم و با رضایت بین دو طرفین کارگر و کارفرما باشد، هر قرارداد یک طرفه از لحاظ شرعی و قانونی اشکال دارد. این نماینده جامعه کارگری، با بیان اینکه جوانی نیروی کار با شعار، بخشنامه و آیین‌نامه عملیاتی نمی‌شود، می‌گوید: اگر بازار کار مفید و به صرفه باشد نیروی کار به دنبال کار رفته و در بازار جذب می‌شود با بخشنامه و این قوانین نمی‌توانیم نیروی جوان را حمایت کنیم.

### ظلم به قانون کار در دولت‌های گذشته

بیات می‌گوید: قانون کار ۲۰۳ ماده دارد تنها چند مورد این قانون اجرایی شده و در ماده ۷ و ۴۱ مانده‌ایم، آنگونه که شایسته است حق کارگران در حقوق و دستمزد و امنیت شغلی رعایت نمی‌شود. بیات بیان اینکه هر طرح و لایحه‌ای را بدون رای سه‌جانبه‌گرایی قبول نداریم، می‌گوید: در دولت‌های گذشته اقداماتی که در حوزه کارگری بود و ما نمایندگان کارگری انجام شده به ضرر جامعه کارگری بود و ما نمایندگان کارگری زخمی شده و ضربه خورده این موضوع‌ها هستیم. وی می‌گوید: باید بازار کار را نسبت به علاقه و مدرک نیروی کار، کشتش صادرات، عرضه و تقاضا و نیازهای جامعه پیش‌بینی کرد اینکه فقط لایحه بنویسیم، شدنی نیست. رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی با بیان اینکه باید موانع اخراج کارگر به نفع کارفرما را برداریم، می‌گوید: بعضی وقت‌ها جملات با لعاب تزئین می‌شود ولی در حقیقت چیزی جز تهدید، تعدیل و اخراج برای کارگر نخواهد داشت.

### تمامی موارد قانون کار قابلیت اجراداد

بیات می‌گوید: نمایندگان کارگری از طرحی که به نفع جامعه کارگر، صنعت و تولید باشد، حمایت می‌کنند. در غیر این صورت هر تصمیم تخریب‌کننده‌ای برای جامعه کارگری که ۵۲ درصد جمعیت کشور را در برمی‌گیرد به طور قطع رد کرده و نسبت به وضعیت جامعه کارگری واکنش نشان می‌دهیم و تسلیم نخواهیم شد. البته همان‌طور که گفتیم خوشبختانه در این دولت مشارکت کارگران برای سرزودنشان در نظر گرفته شده است.



قانون کار ۲۰۳ ماده دارد تنها چند مورد این قانون اجرایی شده و در ماده ۷ و ۴۱ مانده‌ایم، آنگونه که شایسته است حق کارگران در حقوق و دستمزد و امنیت شغلی رعایت نمی‌شود. اقداماتی که در حوزه کارگری انجام شده به ضرر جامعه کارگری بود و ما نمایندگان کارگری زخمی شده و ضربه خورده این موضوع‌ها هستیم.

قانون کار ۲۰۳ ماده دارد تنها چند مورد این قانون اجرایی شده و در ماده ۷ و ۴۱ مانده‌ایم، آنگونه که شایسته است حق کارگران در حقوق و دستمزد و امنیت شغلی رعایت نمی‌شود. اقداماتی که در حوزه کارگری انجام شده به ضرر جامعه کارگری بود و ما نمایندگان کارگری زخمی شده و ضربه خورده این موضوع‌ها هستیم.



### مهمترین مطالبه جامعه کارگری

موضوعی که از مهمترین مطالبات جامعه کارگری است و دولت سیزدهم مصمم به حل آن است، ارتباط یکی از مواد قانون کار در مورد تعلیق قرارداد کار است. قانون کار فعلی برای شرایط خاصی امکان تعلیق قرارداد کار را فراهم ساخته است. بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی و تعطیلی کارگاه، مرضی تحصیلی، توقیف کارگر و خدمت نظام وظیفه از جمله شرایط تعلیق قرارداد کار هستند. در زمان تعلیق قرارداد کار رابطه کاری بین کارگر و کارفرما به‌صورت موقت قطع می‌شود و پس از برطرف شدن علت تعلیق قرارداد، کارگر به شغلی که قبل از دوران تعلیق به آن مشغول بوده است، بازگردانده می‌شود. کارگران معتقدند که روابط کاری بین کارگر و کارفرما پس از اتمام زمان تعلیق قرارداد با توجه به تغییر شرایط کارگر و کارفرما و همچنین کارگاه در دوران تعلیق در برخی موارد نیاز به تغییر دارد که قانون کار چنین اجازه‌ای را به طرفین نمی‌دهد.



برش