



عکس: ایران

دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران در گفت‌وگو با «ایران اقتصادی» مطرح کرد

مطالبات کارگران در مجلس شنیده نمی‌شود

گفت‌وگو

فرزانه پیری

روزنامه نگار

بیش از ۱۵ سال کار باید تن به امضای قراردادهایی یک ماه و چند ماهه بدهند و اگر قبول نکنند، عذر آنها از سوی کارفرما با پایمال شدن حق و حقوقشان در طول این سال‌ها خواسته می‌شود.

وجود قراردادهای موقت از یک سو زمینه امضای قراردادهای سفید امضا را تقویت کرده است. بر این اساس، قراردادی که پیش از تکمیل شدن به امضای کارگر رسیده است، بدون آنکه در آن مفاد قانونی رعایت شده باشد، زمینه سوءاستفاده نسبت به نیروی کار را فراهم می‌کند.

بسیاری از کارشناسان معتقدند در صورتی که امنیت شغلی کارگران حفظ شود، با انگیزه و روحیه بیشتر به کار و تولید می‌پردازند که این امر نه تنها به نفع کارگران بلکه به نفع جامعه کارفرمایان و اقتصاد کشور نیز هست.

هادی ایوبی، دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و نماینده جامعه کارگری در گفت‌وگو با خبرنگار روزنامه ایران اقتصادی، باید و نبایدهای صیانت از نیروی کار و امنیت شغلی کارگران و آخرین وضعیت از اصلاح قانون کار را تشریح کرد.

چقدر به موضوع صیانت از نیروی کار و امنیت شغلی کارگران در قوانین پرداخته شده است؟

ما در بحث صیانت از جامعه کارگران و امنیت شغلی آنان، موادی از قانون کار را داریم که به آن اشاره شده است که باید مورد اهتمام قرار گیرد اما چیزی که واقعیت دارد، این است که امنیت شغلی کارگران در قراردادهای موقت کار در تبصره‌های ماده ۷ قانون رعایت نمی‌شود.

در تبصره یک این ماده تأکید شده است که «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.» باید

وزارت تعاون مشخص کند که چه شغل‌هایی موقت است تا تکلیف

کارگران و حتی کارفرمایان مشخص شود. ما نسبت به شغل‌های موقت و غیرموقت حرفی نداریم اما بعضی از مشاغل ماهیت دائمی دارند در حالی که با کارگران قرارداد غیرموقت منعقد می‌شود. در این باره نیز در تبصره ۲ همین ماده آمده است: «در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.»

متأسفانه گاهی با کارگران قراردادهای یک ماه به بانه‌های تغییر شغل و جمع کردن کارگاه بسته می‌شود که واقعاً برای آینده شغلی کارگران ناگوار است در حالی که می‌توان مشاغلی که در آستانه تعطیلی یا تغییر هستند را به صورت بهینه تغییر داد. یا شاهد قراردادهای موقت در کارهای دائم هستیم که امنیت شغلی کارگران در معرض خطر بوده و تغییر این رویکرد خواسته جدی کارگران است.

آیا اصلاح قانون کار به نفع جامعه کارگران است؟

کارگران نماینده‌ای در مجلس شورای

کارگران چیست؟

امنیت شغلی کارگران نه تنها معیشت آنان را نشانه می‌گیرد بلکه از نظر روحی و روانی یک کارگر و خانواده آنان را به هم می‌ریزد که نجات آن به جامعه بازمی‌گردد. شاهد هستیم در بعضی از کارگاه‌ها، هیچ تضمین و ضمانتی برای ادامه فعالیت کارگر نیست بلکه کارفرما طبق میل و اراده می‌تواند بنا به تغییرات ساختاری خودش و تصمیماتی، نیروی کار را اخراج کند. آمارهای اخراجی و حتی پرونده‌های اختلاف بین نیروی کار و کارفرما در دهه‌های اخیر در اختیار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آن رأی، بازگشت به کار اولیه به کارگران صادر شده است.

در راستای حمایت از نیروی کار و حفظ امنیت شغلی کارگران تشکیل «کمیته انضباط کار» یکی از اقداماتی است که باید در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر صورت بگیرد. به منظور رسیدگی به تخلفات انضباطی تمامی کارگران، این کمیته مرکب از اعضای کارفرما، کارگران و یک نفر نماینده از میان سرپرستان تشکیل می‌شود. در

نقش وزارت کار و کارفرمایان در رعایت مواد قانونی امنیت شغلی

اخراج کارگران به خاطر نداشتن تخصص، ادعای کارفرمایان است

نداشتن مهارت بعضی از کارگران را ما قبول داریم که این موضوع نیز به خاطر گرایش دانشگاه‌ها به مدرک‌گرایی و واگذاری فعالیت سازمان فنی و حرفه‌ای کشور به بخش خصوصی در گذشته است. سازمان فنی و حرفه‌ای در سال‌های قبل متأسفانه وظایف خود را به بخش خصوصی واگذار کرده و از وظیفه اصلی خود فاصله گرفته است و دانشگاه‌ها نیز بیشتر به بحث تئوری پرداخته‌اند. این امر باعث شده است که ما افراد فارغ‌التحصیلی را ببینیم که با چندین لیسانس، تخصص و تجربه حرفه‌ای در کار ندارند. اینکه بعضی از کارگران تخصص ندارند و فقط مباحث تئوری را سبزی کرده‌اند را تأیید می‌کنیم چراکه این مهارت‌آموزی خیلی مهم است و کارفرمایان به دنبال جذب نیروهای کارآمد هستند. در گذشته سازمان فنی و حرفه‌ای دوره‌هایی را برگزار می‌کرد که به صورت عملی، متقاضیان کار دوره‌های صنعتی و تخصصی از جمله تراشکاری، برقکاری و سایر رشته‌های فنی را در آن سبزی می‌کردند که با اقبال کارفرمایان روبه‌رو می‌شدند. اکنون می‌توان از ظرفیت بنگاه‌های اقتصادی استفاده کرد تا محیط کارآموزی و آموزش‌های فنی و تخصصی را در اختیار متقاضیان و نیروی کار قرار دهند. در صورتی که نیروی کار توانمند بود و آموزش‌ها را سبزی کرده و مورد تأیید کارفرما بود، می‌تواند قرارداد امضا کند؛ در غیر این صورت نیازی نیست با همین تخصص‌ها و تجربه‌ای که کسب کرده است، در بنگاه اقتصادی و صنعتی دیگری مشغول به کار شود. یکی از مسائلی که در لایحه برنامه هفتم مطرح شد، موضوع استاد-شاگردی بود که این طرح استثمار نیروی کاری است که در واحد صنفی خدمات می‌دهد و بعد که دوره تمام می‌شود، آن را رد می‌کند. این طرح خوشبختانه از برنامه خارج شد. به جای این طرح‌ها باید از ظرفیت آموزش‌های فنی و تخصصی در محیط‌های کارگری و بسترسازی برای جذب نیروی کار استفاده شود.

این کمیته متناسب با تخلفاتی که کارگران انجام داده است جریمه‌هایی مشخص می‌شود، در واقع، دادگاهی قبل از مراجع قضایی است که در آن اختلافات بین کارگر و کارفرما حل و فصل می‌شود و دیگر نیازی به ثبت شکایت در ادارات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیست.

اما این کمیته در اکثر کارگاه‌های کوچک و زیر ۵۰ نفر نیروی کار تشکیل نمی‌شود و از آنجایی که مشکلات بین کارگران و کارفرمایان مورد رسیدگی قرار نمی‌گیرد، در صورتی که کارفرما بخواهد، قرارداد کارگران را به کوتاه مدت و کمتر از یک سال خاتمه می‌دهد.

در حال حاضر وضعیت امنیت شغلی کارگران در کارگاه‌های اقتصادی با نیروی کار بالا بیشتر است و این امر منجر به ارتقای کیفیت و تولیدات شده است. اکثر برندها که در بازار وجود دارد، از نیروی کار خود حمایت می‌کنند و نیروی کار در مقابل، اقدام به تولید کالاها با کیفیت و قابل رقابت در بازار می‌کند.

باید امنیت شغلی را به کارگران بازگردانیم. این فقط برای کارگر مفید نیست بلکه آثار این به کل جامعه برمی‌گردد. وقتی در کشور تأکید بر جایگاه کارگران به عنوان یکی از ارکان تولید، خدمات و صنعت است، پس باید به کارگران و آینده شغلی آنان نیز احترام گذاشت.

وقتی کارگری از سوی کارفرما مورد حمایت قرار می‌گیرد، بدون دغدغه روحی و روانی با آرامش و وجدان کاری، اقدام به تولید کالایی می‌کند که به نفع کارفرما و آبروی آن کارخانه است. وقتی تبلیغ استفاده از کالای با کیفیت ایرانی می‌کنیم، در مقابل باید در مدیریت‌ها تجدید نظر کرد. امیدواریم روزی به این نتیجه برسیم که بخش خصوصی و تصمیم‌گیران دولتی از لحاظ روحی و روانی با تأمین امنیت شغلی کارگران، امید و ارتقای تولید را در جامعه افزایش دهند.



طبق ماده ۱۰ قانون

کار، مشخص کردن

وضعیت کارگران،

نوع کار، حقوق و

دستمزد، مدت زمان

قرارداد، محل انجام

کار، ساعات کار و همه

موارد در قرارداد کار،

الزامی است. از این

رو با راه‌اندازی این

سامانه از سوی وزارت

کار، بساط قراردادهای

سفید امضا برچیده

می‌شود

سامانه جامع روابط کار چقدر از دغدغه کارگران را کم می‌کند؟

سامانه جامع روابط کار، سامانه‌ای است که زیر نظر وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی در حال فعالیت است. این سامانه باعث می‌شود تا همه قراردادهایی که بین کارگران و کارفرمایان به امضا می‌رسد در آن بارگذاری شود و کلیه افسرانی که قصد دریافت بیمه بیکاری را دارند، باید به سایت جامع روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه مراجعه کنند.

خوشبختانه این سامانه جامع روابط کار در دولت سیزدهم ایجاد شده که هنوز تکمیل نشده است. تلاش‌هایی می‌شود که این سامانه کامل شود. با ثبت قراردادهای این سامانه دیگر قراردادهای سفید امضا مفهوم ندارد. خواسته جامعه کارگری از دولت و وزارت کار این است که در مراجع تصمیم‌گیری قراردادهایی که ثبت سامانه می‌شود، مورد استفاده قرار

گیرد. در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد، قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا را اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد. بر اساس این سامانه یک نسخه در این سامانه بارگذاری می‌شود که قابل استعلام و مستندات در مراجع رسیدگی و حل اختلاف است.

طبق ماده ۱۰ قانون کار، مشخص کردن وضعیت کارگران، نوع کار، حقوق و دستمزد، مدت زمان قرارداد، محل انجام کار، ساعات کار و همه موارد در قرارداد کار، الزامی است. از این رو با راه‌اندازی این سامانه از سوی وزارت کار، بساط قراردادهای سفید امضا برچیده می‌شود.

