



عکس: ابوالفضل نسایی / ایران

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی در گفت‌وگو با «ایران اقتصادی» مطرح کرد

مجلس فعلی موافق حذف قراردادهای موقت نیست

گفت‌وگو

فرزانه پیری
روزنامه نگار

«قرارداد کار موقت نوعی قرارداد با مدت معین است که تاریخ شروع و پایان آن از همان ابتدا و در زمان امضای قرارداد تعیین می‌شود.» این قرارداد امکان دارد از سه ماه تا ۱۰ سال باشد و بستگی به نوع شغل و کارفرمایان دارد. در این قرارداد حق و حقوق کارگران بدون در نظر گرفتن بیمه و اضافه کار به امضا می‌رسد.

کارگران با تین دادن به این نوع قراردادهای موقت امنیت شغلی ندارند بلکه از حقوق اولیه خود محروم هستند. همچنین بعضی از کارگران در بخش خصوصی و در شرکت‌های پیمانکاری بدنه دولت، فاقد امنیت شغلی مناسب هستند. با این اوصاف حتی حق اعتراض یا دفاع از حقوق خود را ندارند ضمن اینکه این امر به خاطر کاهش انگیزه نیروی کار باعث شده است تا روی بهره‌وری تولید و اقتصاد کشور تأثیر بگذارد. امروزه تبدیل شدن قراردادهای موقت به دائم یکی از مهمترین دغدغه جامعه کارگران است که بارها در مجلس شورای اسلامی از سوی نمایندگان جامعه کارگری مورد مطالبه‌گری قرار گرفته است اما همچنان بعد از سال‌ها چشم‌انتظاری هنوز به ثمر ننشسته است.

درباره وضعیت قراردادهای موقت فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی به گفت‌وگو با خبرنگار روزنامه ایران اقتصادی نشست که مشروح این گفت‌وگو به شرح ذیل آمده است.

• قراردادهای موقت از چه زمانی شکل گرفت؟ در این باره توضیح بفرمایید.

قرارداد موقت متأسفانه تقریباً از زمانی که قانون کار نوشته و تدوین شد، در سال ۱۳۶۹ شکل گرفت. بعد از آن نیز از سال ۱۳۷۳ به بعد با صدور دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری، کارفرمایان مجاز شدند بنا بر میل و اراده خود، قرارداد کارگران را مدت‌دار کنند. صدور مجوز برای ذکر مدت در قرارداد کار حتی در کارهای مستمر، موجب شد کمتر کارفرمایی حاضر شود با کارگران خود قرارداد دائم منعقد سازد.

این امر باعث شد که از دهه ۷۰ به بعد در کارهایی با ماهیت مستمر هم قراردادهای کوتاه‌مدت و موقت امضا شود. این در حالی است که تمام تشکلهای کارگری، خانه‌های کارگر و شوراهای اسلامی کار پیگیری کردند و فشار آوردند ولی تا الان نتوانسته‌اند کاری به نفع کارگران انجام دهند چراکه در مجلس شورای اسلامی، کارفرمایان ارتباطاتی داشتند که قالب بر جامعه کارگری بود.

طرح قراردادهای موقت از مجلس ششم شورای اسلامی مورد پیگیری

قرار گرفته و اکنون در مجلس یازدهم هنوز به نتیجه نرسیده است. پیش از این نیز در راستای حمایت از نیروی کار «طرح ساماندهی نیروی انسانی» نیز در مجلس مطرح شد ولی رأی نیاورد.

• آیا اصلاح قراردادهای موقت از سوی جامعه کارگری پیگیری نمی‌شود؟

ما نمایندگان جامعه کارگری همچنان پیگیر تبدیل شدن قراردادهای موقت به دائم هستیم، اعتقاد ما بر این است تا زمانی که قراردادهای موقت اصلاح نشود، قانون کار اجرا نشده و تولید، اقتصاد و بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

طبق تبصره یک ماده ۷ قانون کار «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.» این تبصره قانون کار را روح قانون کار می‌نامیم. در صورتی که این تبصره اجرایی نشود از نظر ما کل قانون کار عملیاتی نشده است. اعتقاد ما این است تا زمانی که قرارداد یک کارگر با کارفرما در کارهای موقت و مستمر در

هر کجا که باشد، به صورت موقت امضا شود، به این معنی است که نیروی کار امنیت شغلی ندارد و این امر منجر به بهره‌وری ناقص می‌شود و ما نمی‌توانیم از عدالت حقوقی و مزدی صحبت کرده و حرفی بزنیم. اکنون قراردادهای موقت بیش از ۹۶ درصد جامعه را فراگرفته است، ما نمی‌توانیم ادعا کنیم که برای کارگران کاری انجام داده‌ایم، درخواست ما از دولت و مجلس شورای اسلامی این است که این نوع قراردادهای اصلاح کنند.

در بهمن سال ۱۳۹۸ زمانی که ریعی وزیر کار بود، هیأت‌وزیران طرحی را تصویب کردند تا تبصره یک ماده هفت قانون کار اصلاح شود و بر این اساس برای کارهایی که جنبه دائم دارد ولی قرارداد موقت بسته می‌شود، سقف تعیین شود. در نهایت جمع‌بندی به سقف چهار سال رسید، یعنی اینکه در یک کارگاه نهایتاً کارفرما تا چهار سال می‌تواند با کارگر قرارداد موقت انعقاد کند و بعد از گذشت چهار سال کارگر قرارداد دائمی می‌شود. این طرح باید از اواخر بهمن یا اسفندماه امسال اجرایی می‌شد و باید از سوی وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد پیگیری و اجرایی شدن قرار گیرد. همچنین با اصلاح تبصره یک ماده هفت قانون کار باید تبصره ۲ نیز اصلاح شود. طبق تبصره ۲ ماده هفت قانون کار «در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» لذا انتظار داریم که از اول اسفند ۱۴۰۲ این موضوع نهایی شود و قراردادهای کار ساماندهی شود و نظم و انضباط در امضای قراردادهای ایجاد شود و قانون کار بعد از سه‌دهه شکل قانونی بگیرد و کارگران احساس امنیت کنند.

• سامانه جامع روابط کار که در دولت سیزدهم راه‌اندازی شد، چقدر به قراردادهای موقت کارگران رسیدگی کرد؟

این سامانه بخشی از کار است که در آن یک نسخه از قرارداد کارگران بارگذاری می‌شود و زمینه نظارت و بازرسی بهتری را فراهم می‌کند اما آیا همه کارفرمایان نسخه‌ای از قرارداد را در اختیار کارگران قرار می‌دهند؟ طبق آمارهای موجود، بیش از ۸۰ درصد از کارفرمایان از ارائه یک نسخه از قرارداد به کارگران امتناع می‌کنند. با این وضع نمی‌توانیم بگوییم که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نظارت دقیق داشته باشد. اگر قانون کار اصلاح شود، دیگر بارگذاری نسخه‌ای از قرارداد در سامانه ضرورت پیدا نمی‌کند.

• نقش مجلس شورای اسلامی در تبدیل قراردادهای موقت به دائم چیست؟

اکنون کارگران با این نوع قراردادهای امنیت شغلی ندارند. وقتی قراردادهایی با ماهیت مستمر ولی به صورت یک‌ماهه یا سه‌ماهه با کارگر بسته می‌شود، چه انتظاری از کارگران داریم؟ اگر مجلس می‌خواهد حرکتی به

نفع امنیت شغلی کارگران داشته باشد، باید در راستای اصلاح روابط کار، دادنامه ۱۷۹ رأی دیوان عدالت را لغو کند و اجازه ندهد که در حق کارگران ظلم شود. کارفرمایان در مجلس نفوذ دارند و حتی امکان دارد تعدادی از نمایندگان، کارفرما باشند یا تحت تأثیر جامعه کارفرمایان قرار گرفته باشند. این امر باعث شده است که نمایندگان اجازه ندهند موضوعات کارگری اصلاح شود.

این دادنامه و قانون کار، آیه قران نیست که اصلاح نمی‌شود. اینها نوشته‌شده‌اند که باید مورد بازنگری قرار گیرد اما متأسفانه زور جامعه کارگری در مجلس اینقدر نبود و نمایندگانی که به فکر جامعه کارگری بودند، تعدادشان در مجلس اندک بود و زورشان نرسید که مصوبات را اصلاح کنند. متأسفانه همیشه کارفرماها در مجلس نفوذ و قدرت بیشتری داشتند. هنوز هم اینطور است، هر جایی که به ضررشان باشد، نفوذ کرده و حق کارگران را احصاف می‌کنند.

در دولت سیزدهم بحث برچیده شدن شرکت‌های پیمانکاری مطرح شد.

۶ تا ۵

میلیون کارگر

کارگرانی که زیرزمینی کار می‌کنند، کارگرانی هستند که مورد رسیدگی و نظارت بازرسان وزارت کار قرار نمی‌گیرند، بر اساس آمارهای مختلف تعداد آنها بیش از ۵ تا ۶ میلیون نفر است



در این دولت هم وعده‌هایی داده شد اما وقتی این مباحث در مجلس مطرح شد، ایرادات مالی گرفته شد و در رفت و برگشت بین مجلس و شورای نگهبان قرار گرفت. شرکت‌های پیمانکاری به نظر ما شرکت‌های دلالی نیروی انسانی هستند. چه لزومی دارد کارگری که ۲۰ سال کار می‌کند، با واسطه پیمانکار با شرکت و با اداره‌ای قرارداد ببندد!

اگر نیروی کار با شرکت مربوطه قرارداد می‌بست، به حق و حقوق خود می‌رسید و در بحث لیست بیمه و حقوق دستمزد می‌توانست از کارفرما مطالبه کند، این در حالی است که امروز کارگران به خاطر لیست بیمه ناقص با مشکل روبه‌رو شده‌اند، چرا که پیمانکاران روی کار آمده و بعد از مدتی شرکت‌های پیمانکاری عوض شده و در این بین کارگران نمی‌توانند بحث بیمه‌ای را از کارفرمایان مطالبه کنند چرا که شرکت‌های پیمانکاری عوض شده‌اند.

چرا کارگران ما با ۶۲ سال سن هنوز سنوات‌شان پر نشده؟ این قراردادهای موقت باعث شده است که کارگران از این کارگاه به کارگاه دیگر بروند و با جابه‌جایی و ترک کار، لیست بیمه آنها به هم بخورد و فاصله بیفتد. از این رو کار کرده‌اند ولی نتوانسته‌اند به حقوق واقعی خود برسند.

در قراردادهای موقت مشکلاتی وجود دارد که اینها هم ایراد قانونی، اخلاقی و دور از شأن انسانی است. ما نمایندگان کارگران از دولت‌ها و مجلس‌های گذشته شاک می‌هستیم که در این زمینه اینقدر کوتاهی کردند. کرامت نیروی انسانی که ارزشمندترین موضوع است و اقتصاد و تولید کشور به بازران توانمند نیروی کار بستگی دارد مورد بی‌توجهی قرار گرفته است.

• بخشی از قراردادهای موقت نیست بلکه سفید امضا است. نظر شما درباره این نوع قراردادهای چیست؟

کارگرانی که زیرزمینی کار می‌کنند، کارگرانی هستند که مورد رسیدگی و نظارت بازرسان وزارت کار قرار نمی‌گیرند. بر اساس آمارهای مختلف تعداد آنها بیش از ۵ تا ۶ میلیون نفر است. ضمن اینکه در مرکز پژوهش‌های مجلس نیز گزارشی منتشر شد که در آن اعلام شد حدود ۱۴ میلیون نفر فاقد بیمه هستند.

این آمارها خیلی زیاد و به ضرر جامعه کارگران است؛ مثل کارگری که ۳۰ سال کار می‌کند، بیمه ندارد و نمی‌تواند از مزایای بیمه و از کارافتادگی استفاده کند. نمایندگان مجلس باید از دولت‌ها بخواهند که کارگران را نتیجه نرسیده است. پیش از این در راستای حمایت از نیروی کار «طرح ساماندهی نیروی انسانی» نیز در مجلس مطرح شد ولی رأی نیاورد

در کارگاه‌های زیرزمینی به نیروی کار مبلغی کمتر از حق و حقوق کارگران می‌دهند و اگر اعتراض کنند، آنها را اخراج می‌کنند بدون اینکه حق اعتراض یا دفاع از حقوق خود را داشته باشند. این در حالی است که نیروی کار باید امنیت شغلی و معیشتی داشته باشد تا بتواند برای آینده زندگی خود برنامه‌ریزی کند. متأسفانه کارگران با مشکلاتی از جمله تهیه مسکن، اجاره‌بها و امنیت شغلی و معیشتی دست و پا می‌زنند.

تأثیر قراردادهای موقت بر بهره‌وری نیروی کار

قراردادهای کاری نزدیک به ۲۰ کشور را بررسی کردیم، در کشور چین بعد از ۱۰ سال کار قرارداد موقت به دائم تبدیل می‌شود و در بیشتر کشورها افراد بعد از سه سال تبدیل به نیروی کار دائم می‌شوند. این در حالی است که در کشورمان قراردادهای سه تا ۶ ماهه نیز داریم. با این اوصاف چطور می‌توانیم توقع پیشرفت و بهره‌وری را در حوزه صنعت و خدمات داشته باشیم؟

اکنون پیشرفتگی که در ژاپن و کره است، به خاطر این نوع قرارداد در کشور ما نیست، قراردادهای کوتاه‌مدت روی انگیزه نیروی کار تأثیر می‌گذارد. کارگران در کشور ما نه تنها امنیت شغلی و معیشتی ندارند بلکه آزادی تشکلیابی نیز ندارند و نمی‌توانند آزادانه نسبت به حق و حقوق خود اعتراض یا دفاع کنند؛ در حالی که قانون اساسی این اجازه را داده است که هر کسی می‌تواند از حقوق خود دفاع کند. وظیفه نمایندگان مردم در مجلس دفاع از حق و حقوق کارگران است. چه فایده در مجلس قانون کار را تصویب کرده‌اند ولی بندهای آن اجرایی نمی‌شود؟ قانون کار بعد از قانون اساسی یک قانون جامع است که مهمترین موارد آن در مواد ۷ و ۴۱ نوشته شده است اما رعایت نمی‌شود. امیدواریم بتوانیم در جهت اصلاح این قانون قدم برداریم تا کارگران به حق و حقوق بازمانده خود دست پیدا کنند چراکه بیش از ۵۰ درصد جامعه ما را کارگران و خانواده‌های آنان تشکیل می‌دهند. این قشر که با جان و دل کار می‌کنند نباید از حقوق اولیه خود غافل بمانند.

