

# دو میلیون کارگر پروژه‌ای درگیر استمرار ناامنی شغلی

گفت وگویی «اعتماد» با فتح‌الله بیات؛  
رییس اتحادیه کارگران قراردادی  
پیمانی کشور درباره قانونی که هنوز  
اجرا نمی‌شود

## چرا کارفرمایان اصلاحیه ماده 7 قانون کار را اجرا نمی‌کنند؟

بنفشه سام‌گیس

از هفته آخر بهمن ماه پارسال، هزاران کارگر پروژه‌ای و شرکتهای امیدوار بودند زیر سایه قانونی که با 29 سال تاخیر، بالاخره سال 1398 اصلاح شده بود، وضعیت قراردادهایشان از بلا تکلیفی خارج شود و این کارگران، طعم «قرارداد دائم» و مزایای متفاوتش را بچشند.

قانونی که مزیت «دائمی شدن» را به هزاران کارگر پروژه‌ای و شرکتهای اعطا می‌کرد، اصلاحیه‌ای بر ماده 7 قانون کار بود که 20 بهمن 1398 توسط «هیات وزیران» تصویب شد. تا آن زمان، تمام کارگران شاغل در شغل‌هایی که در لفظ، معروف به «غیرمستمر» بود چون در مدتی محدود و مثلاً در طول 5 سال یا 6 سال (کمتر از سابقه منجر به بازنشستگی) انجام می‌شد، با قرارداد موقت کار می‌کردند. مثلاً برای یک پروژه سدسازی که قرار بود 6 سال ادامه داشته باشد، پیمانکار با 20 کارگر، قرارداد 3 ماهه یا یک ماهه یا 6 ماهه (و گاهی سفید امضا) می‌بست و استمرار کار، به تمدید قرارداد مشروط بود. کارگر این پروژه سدسازی که قرارداد سه ماهه داشت، حداقل چهار بار در سال و هر بار، چند روز قبل از پایان اعتبار قراردادش، روز را با هول شروع می‌کرد و شب را با هول به پایان می‌برد چون نمی‌دانست که آیا قراردادش تمدید می‌شود یا اینکه باید از چند روز بعد برای یافتن

شغل تازه، سرگردان خیابان‌ها شود. این بلاتکلیفی یک دلیل مشخص داشت؛ تمام دولتهایی که بعد از سال 1369 (سال تصویب قانون کار) زمام امور را

در دست گرفته بودند، قانون را زیر پا گذاشته بودند درحالی که طبق ماده 7 قانون کار و از سال 1369، وزارت کار مکلف بود سقف «موقتی بودن قرارداد» برای شغل‌های غیرمستمر را تعیین و به کابینه دولت اعلام کند. اما تا سال 1397 که برای اولین بار بعد از تصویب قانون کار، وزیر کار پیشنهاد سقف سه ساله برای این‌گونه مشاغل را به هیات وزیران داد، هیچ دولتی این الزام قانونی را اجرا نکرده بود. پیشنهاد وزیر در کمیسیون‌های کابینه وقت بررسی شد و حدود یک سال بعد و در تاریخ 20 بهمن 1398، هیات وزیران سقف چهار ساله برای قراردادهای مشاغل غیرمستمر در نظر گرفت.

انتظار طبیعی این بود که به دنبال انتشار این مصوبه در روزنامه رسمی و ابلاغ آن توسط معاون اول دولت دوازدهم و از پایان سال 1398 این قانون ضمانت اجرا داشته باشد و تمام کارگران پروژه‌ای مشمول قانون که در زمان تصویب اصلاحیه، تعدادشان حدود دو میلیون نفر برآورد می‌شد، از بلاتکلیفی نجات پیدا کنند و لفظ بدیمن «موقت» از پیشانی قراردادهایشان پاک شود و حداقل به مدت 5 یا 6 سال، خیالشان بابت مزد و شغل راحت باشد و بعد از پایان پروژه و در زمان تسویه حساب هم، مزایای قرارداد دائم را بگیرند.

مهر ماه 1401 داوود جوانی و علی‌اصغر آهني‌ها؛ اعضای هیات‌مدیره انجمن کارفرمایی و گروه کارفرمایان در شورای عالی کار اعلام کردند که:

«... ادعای اجرایی شدن این ایده که از سوی چند تن از فعالان طرف کارگری و شرکای اجتماعی ما مطرح شده، صحیح نیست. اینکه کارگران قراردادی پس از چهار سال تبدیل به نیروی کار دائمی شوند، فقط پیشنهاد شده اما هرگز تصویب نشده و ما هیچ ابلاغیه و اطلاعیه‌ای در این زمینه از طرف وزارت کار به عنوان مرجع قانونی این امر دریافت نکرده‌ایم که ابعاد اجرایی داشته باشد. درباره روند قانونی شدن یا پذیرش این طرح هیچ اطلاعی به سمع و نظر طرف کارفرمایی نرسیده و نمایندگان کارفرمایان از آن بی‌اطلاع هستند. در ماده 7 قانون کار، اختیارات درباره انتقال وضعیت قرارداد نیروی کار از موقت به دائم، برعهده خود کارفرما گذاشته شده. در شرایطی که جامعه ما با التهاباتی مواجه است، مطرح کردن این نظرات که ناشی از بدفهمی قانون است، فضای کسب و کار را نیز ملتهب خواهد ساخت. اینکه

قرارداد موقت ظرف مدتی به قرارداد دائم بدل شود، صحت ندارد و هیچ جلسه‌ای در بخش‌های رسمی و قانونی زیربط به مسائل روابط کار در این رابطه برگزار نشده است. این مطلب مطابق با نظر شرکای اجتماعی دیگر (دولت و طرف کارفرمایی) نیست. اگر چنین مطلبی نیز مطرح شود مصداق مغایرت با قانون است و به نظر می‌رسد افرادی که این مسائل را مطرح می‌کنند نه تنها دلسوز کشور نیستند، بلکه شرایط کسب و کار و قوانین مربوطه را نیز نمی‌دانند. تنها در شرایطی می‌توان ادعا کرد که چنین طرحی قانونی شده است که قانون کار تغییر کرده و اصلاح شود که آن هم مراحل قانونی خود را دارد. قانون کار فعلی صریح است و هیچ مقام مسوولی در وزارت کار نمی‌تواند در این حوزه سرخود کاری کند. طرف کارگری، بحث‌های داخلی و خواسته خود را در این شرایط نباید به قانون نسبت بدهد و این اقدامات باعث تنش در جامعه خواهد شد...»

حالا از مخالفت نماینده کارفرمایان با اجرای قانونی که سال 1398 مصوب شده هم بیش از 19 ماه می‌گذرد و فتح‌الله بیات، رییس اتحادیه کارگران قراردادی پیمانی کشور که هم از قانون و هم از میزان اجرای قانون باخبر است، به «اعتماد» می‌گوید که هیچ کدام از کارگران شاغل در پروژه‌های عمرانی و صنعتی و... تحت پوشش اصلاحیه ماده 7 قانون کار قرار نگرفته‌اند و بنابراین، از سال 1398 تا امروز و 30 فروردین 1403، قانون اجرا نشده است. بیات که بارها هشدار داده «نامنی شغلی به دلیل رواج قراردادهای غیرقانونی، گریبان بیش از 95 درصد کارگران کشور را گرفته» در گفت‌وگویی که با خبرنگار «اعتماد» دارد، می‌گوید که مهم‌ترین دلیل ایجاد نامنی شغلی برای کارگرانی که طبق قانون، باید با قرارداد دائم مشغول به کار باشند اما هنوز ناچارند قراردادهای غیرقانونی یک ماهه و 3 ماهه و 6 ماهه امضا کنند، ضعف نظارت‌ها بر اجرای قانون کار و غلبه نگاه کارفرمایی و سرمایه‌داری بر تصمیمات دولت و مجلس است.

طبق آیین‌نامه‌ای که بهمن سال 1398 توسط هیات وزیران به تصویب رسید، برای قراردادهای موقت شغل‌های پروژه‌ای و شرکتی، سقف 4 ساله تعیین شد. یعنی کارگری که بهمن سال 1398، با قرارداد موقت کار می‌کرده، از بهمن پارسال باید قراردادش به قرارداد دائم تبدیل شده باشد. آیا خبری از اجرای این آیین‌نامه و تبدیل وضعیت کارگران مشمول به شما رسیده است؟

تا امروز و با گذشت بیش از دو ماه از موعد آغاز این الزام قانونی، هیچ خبری درباره تبدیل وضعیت کارگران مشمول نشنیده‌ام.

**خبري نشنيده ايد چون کارگران تبديل وضعیت شده به شما خبر نداده اند يا چون قانون اجرا نشده؟**

خبري نشنيده ام و حدس ميزم که کارفرمایان، قانون را اجرا نکرده اند.

**اجرای آيين نامه مصوب هیات وزیران چطور باید به الزام و اجبار تبديل شود؟**

بهمین 1398 هیات وزیران با اصلاح تبصره اول ماده 7 قانون کار، مصوب کرد که قرارداد موقت در شغلهاي با ماهیت غیرمستمر، باید حداکثر بعد از 4 سال به قرارداد دائم تبديل شود. قانون کار سال 1369 تصویب شده بود و تبصره اول ماده 7 قانون کار گفته بود که سقف قرارداد موقت برای مشاغل با ماهیت غیرمستمر، باید توسط وزارت کار تعیین شده و توسط هیات وزیران تصویب شود اما متأسفانه تا سال 1398، هیچ اقدامی در این مورد انجام نشد. بعد از تعیین سقف و تصویب آن در بهمن ماه 1398، تکلیف نوع قرارداد شغلهاي با ماهیت غیرمستمر معلوم شد و شرکتهاي پیمانکاری فعال در این گروه از مشاغل، موظف بودند قرارداد موقت کارگیشان را بعد از 4 سال به قرارداد دائم تبديل کنند. بنابراین، کارگرایي که از سال 1398 با قرارداد موقت در شغلي با ماهیت غیرمستمر مشغول به کار بوده اند، طبق این آيين نامه باید از بهمن پارسال از وضعیت غیرمستمر به وضعیت مستمر میرسیدند. وزارت کار، متولی اصلی نظارت بر اجرای قانون کار است. بزرگترین فایده این آيين نامه، تامین امنیت شغلي برای تعداد زیادی از کارگران کشور است. اگر نظارت جدي بر اجرای قانون انجام شود، باید عقد قراردادهای موقت 6 ماهه و سه ماهه و يكساله در شغلهايي که بیش از چهار سال استمرار دارد، غیرقانوني محسوب شود، چون این شغل با وجود آنکه ماهیت غیرمستمر داشته اما به دلیل استمرار چهار ساله، در ردیف شغلهاي مستمر قرار میگیرد و کارگر شاغل در این مشاغل هم، کارگر دائم محسوب میشود. نتیجه نهایی اجرای این آيين نامه، ساماندهی قراردادهای شغلي است؛ طبق قانون کار، شغلهاي با ماهیت مستمر مشمول قرارداد دائم هستند و عقد قرارداد موقت برای شغل مستمر، خلاف قانون است و قانون کار، تکالیف کارفرما در مورد قرارداد دائم را معلوم کرده است، بنابراین، اگر امروز کمتر از 5 درصد کارگران کشور و فقط آن تعدادی که با قرارداد دائم، مشغول کارند، امنیت شغلي نسبی دارند، با اجرای این آيين نامه، تعداد بسیار بسیار بیشتری از کارگران کشور امنیت شغلي خواهند داشت و این همان هدفی است که سالها پیگیری

می‌کردیم. متأسفانه با وضعیتی که امروز شاهدیم، نه در وزارت کار، نه در این وزیر کار و نه در معاونان این وزیر و نه حتی در این دولت، اراده جدی برای ساماندهی امنیت شغلی کارگران کشور وجود ندارد و متأسفانه، هم در دولت و هم در مجلس، دیدگاه کارفرمایی و سرمایه‌داری غالب است که اگر دیدگاهی متفاوت وجود داشت، ظرف دو ماه اخیر باید این الزام قانونی به ادارات کار سراسر کشور ابلاغ می‌شد تا در صورت تخلف کارفرما و عقد قرارداد موقت و اخراج کارگر به بهانه پایان اعتبار قرارداد، هیات‌های حل اختلاف، رای بازگشت به کار برای کارگر اخراجی صادر کنند که مجموع این روند، مساوی با برقراری امنیت شغلی است درحالی که من در این دو ماه، هیچ نمودی از اجرای این الزام قانونی شاهد نبودم.

**تعریف شغل مستمر و غیرمستمر در تبصره‌های ماده 7 قانون کار مشخص است و در متن آیین‌نامه که پایان بهمن 1398 توسط معاون اول دولت دوازدهم ابلاغ شد هم، برخی مصداق‌های مشاغل غیرمستمر اعلام شده. از بهمن 1402 کدام گروه از کارگران مشمول این آیین‌نامه هستند؟**

شغل مستمر، استمرار دارد درحالی که مصوبه سال 1398 هیات‌وزیران در مورد شغل‌های موقت پیمانی بود. شغل‌هایی مثل راهسازی، سدسازی، پل‌سازی و جاده‌سازی هم، موقت است و ممکن است از 6 ماه تا حداکثر چهار سال ادامه داشته باشد درحالی که مشاغل مشمول مصوبه هیات وزیران، شغل‌هایی است که بیش از چهار سال ادامه دارد و بعد از چهار سال، ماهیت مستمر پیدا می‌کند و بنابراین اگر یک پروژه راهسازی از ابتدا قرار است به مدت 15 سال استمرار داشته باشد، قرارداد کارگری که از روز اول در این پروژه کار می‌کرده باید قرارداد دائم باشد چنان‌که قانون کار و مصوبه هیات وزیران تصریح می‌کند که اگر شغلی قرار است بیش از چهار سال ادامه داشته باشد، دیگر «موقت» محسوب نمی‌شود بلکه مستمر است. نمونه شغل مستمر، صنعت نفت و مخابرات و برق و بنگاه‌های بزرگ خودروسازی هستند اما تعداد زیادی از کارگران شاغل در این صنایع، با قرارداد موقت کار می‌کنند و حتی با قرارداد موقت بازنشسته می‌شوند. دولت باید این سوال را از کارفرما بپرسد که آقای کارفرما، وقتی شما میدانی که ماهیت شغل خودروسازی یا صنعت نفت و مخابرات، مستمر است، چرا قرارداد یک ماهه و سه ماهه و 6 ماهه و یکساله با کارگر منعقد می‌کنی؟ الزام عرف و قانون، قرارداد آزمایشی با سقف سه ماهه است تا طی این مدت، میزان مهارت کارگر معلوم شود و باید بعد از گذشت این مدت، قرارداد دائم با او منعقد شود. چرا کارفرما اصرار دارد با

قراردادهای موقت سه ماهه و 6 ماهه، کارگر را در منگنه اضطراب و ترس بگذارد؟ کارگری که با قرارداد سه ماهه مشغول به کار است اما نمیداند که بعد از گذشت سه ماه، باز هم در همین شغل خواهد بود یا به دلیل پایان اعتبار قرارداد، باید دنبال شغل جدید باشد، آیا میتواند برای آینده‌اش برنامه‌ریزی کند؟ آیا این کارگر دچار ترس و اضطراب به دلیل ناامنی شغلی، بازدهی مفید در محیط کار خواهد داشت؟ آیا این کارگر دچار ناامنی شغلی که با ترس از اخراج و تعدیل کار میکند، میتواند به فکر اقدام برای دریافت وام یا ازدواج یا فرزندآوری باشد؟

بسیاری از شغل‌های مشمول آیین‌نامه سال 1398، شغل سخت و زیان‌آور هستند که پرداخت حق بیمه و پرداخت حقوق و حتی مرخصی و ساعت کار و اضافه کار متفاوت از بقیه مشاغل دارند. ممکن است کارفرما برای فرار از پرداخت الزامات ریالی و قانونی شغل سخت و زیان‌آور، اصرار به عقد قرارداد موقت سه ماهه و 6 ماهه داشته باشد و حاضر نشود که آیین‌نامه مصوب 1398 را اجرا کند؟

حتما همین‌طور است درحالی که مزایای قرارداد دائم، هم به نفع کارگر و هم به نفع کارگاه است. کارگر خودروسازی، اگر قرارداد دائم داشته باشد، مشمول طبقه‌بندی مشاغل هم خواهد شد. کارگری که با قرارداد دائم کار میکند، دلگرم میشود و کار با کیفیت انجام میدهد و خود را بخشی از کارگاه میداند اما متأسفانه کارفرمایان ما، چنین نگرشی نسبت به کار و صنعت و تولید و کارگر ندارند و دلیل عقبافتادگی تولید و ضعف رشد اقتصادی ما در مقایسه با کشورهای منطقه، همین نگرش کارفرمایان ماست. کارگر شاغل در شغل سخت و زیان‌آور، به دلیل شغل پرمخاطره‌ای که دارد، حتما در ایام کار دچار صدمات روحی و جسمی میشود و کمترین فایده قرارداد دائم برای چنین کارگری، تضمین نسبی کیفیت زندگی در سال‌های بازنشستگی است. هیچ حساب کرده‌ایم که کارگر شاغل در شغل سخت و زیان‌آور بعد از بازنشستگی زنده میماند؟ کارگرانی که در شغل سخت و زیان‌آور با آلاینده‌گی شدید کار میکنند، بعد از بازنشستگی عمر زیادی ندارند و باقی سال‌های عمرشان را باید در بیمارستان و در پیگیری درمان امراضشان سپری کنند. چرا کارفرما اصرار دارد که این‌گونه به کارگر ظلم کند آن‌هم وقتی قانون صریح درباره حق کارگر داریم؟

در سال‌های اخیر و به خصوص از نیمه سال 1397، رکود در بنگاه‌های اقتصادی مشهود بوده و صاحبان کارگاه‌های کوچک، به دلیل رشد تورم و افزایش قیمت ارز و نابسامانی‌های اقتصادی ناچار شدند ظرفیت تولید

را کاهش دهند که موج اخراج و تعدیل کارگران هم از همان زمان شدت گرفت. استدلال کارفرما در این سالها این بوده که به دلیل رکود اقتصادی، 60 یا 70 درصد ظرفیت تولید را کاهش داده و تعداد کارگران برای خط تولیدی که نه با صد درصد بلکه حداکثر با 30 یا 40 درصد ظرفیت، برقرار مانده، زیاد است و بنابراین، ناچار به تعدیل و اخراج شده است. اگر این کارفرما، قرارداد دایم با کارگرانش بسته بود، آیا می‌توانست به دلیل رکود اقتصادی و کاهش ظرفیت تولید، کارگرانش را اخراج یا تعدیل کند؟

بخشی از مشکلات تولید و رکود اقتصادی در کشور، بازتاب سیاست‌های اقتصادی دولت‌هاست. وقتی نظام ارزی و ریالی کشور، فاقد ثبات باشد، کارفرما هم برای تامین مواد اولیه با مشکل مواجه می‌شود. من به کارفرمایان حق می‌دهم چون آنها هم به دلیل نظام اقتصادی بیمار، نمی‌توانند برای آینده برنامه‌ریزی کنند. برنامه‌ریزی کارفرما حول چه موضوعاتی است؟ تامین مواد اولیه، درحالی که بخشی از مواد اولیه، وارداتی است و کارفرما، امروز برای مواد اولیه وارداتی، باید دلار 50 هزار تومانی بخرد و فردا، دلار 55 هزار تومانی و پس فردا، دلار

60 هزار تومانی. پس کارفرما هم مشکل دارد اما مشکلش را باید با دولت حل کند نه اینکه به عنوان اولین راه‌حل، کارگر را اخراج یا تعدیل کند. مشکل کارفرما، نوسانات اقتصادی و افت و خیز قیمت ارز و عوارض تحمیلی دولت و بانک‌هاست. این مشکلات چه ربطی به کارگر دارد؟ چرا گروه کارفرمایی در شورای عالی کار، بابت اضافه کردن دو ریال به دستمزد کارگر اعتراض می‌کند درحالی که مشکلات بخش تولید و صنعت، ناشی از سیاست‌های اقتصادی دولت است؟ تا وقتی این طرز فکر در جامعه کارفرمایی ما اصلاح نشود و تا وقتی کارفرما به جای ریشه‌یابی و حل مشکل، از قرارداد و دستمزد کارگر مایه بگذارد، رکود اقتصادی داریم و رشد اقتصادی نداریم و با تعدیل و اخراج کارگر مواجه هستیم و ظرفیت کارگاه‌های ما، کمتر از ظرفیت قانونی است و کارخانه‌ها با یکسوم ظرفیت، تولید می‌کنند و تولید ما رقابت‌پذیر نخواهد شد.

از نیمه دهه 1390 به موازات رکود اقتصادی، اتفاق دیگری را هم شاهد بودیم که به نظر می‌رسد متوجه ایراد قانونی در قراردادهای شغلی کارگران باشد؛ کارفرما در مواجهه با کارگر معترض و نماینده کارگری که مطالبات همکارانش را پیگیری می‌کند، به جای اطلاق مستقیم «اخراج» به «پایان اعتبار قرارداد شغلی» متوسل می‌شود و به نظر

میرسد قراردادهای موقت سه ماهه و 6 ماهه، برای تعداد زیادی از کارفرمایان به راه فرار از هزینه اجتماعی اخراج و تعدیل تبدیل شده و البته شوراها و هیات‌های حل اختلاف در وزارت کار هم ناچارند از استدلال کارفرما دفاع کنند و اعتبار ذکر شده در قراردادها را مبنای رای قرار دهند. اگر آیین‌نامه سال 1398 و حذف قراردادهای موقت اجرا می‌شد، آیا کارفرما می‌توانست برای اخراج و تعدیل کارگر معترض، از ابزار «پایان اعتبار قرارداد» استفاده کند؟

وقتی نماینده قانونی کارگر یا اعضای انجمن‌های صنفی یا مجمع یا شورای اسلامی کار که نماینده بخش بزرگی از جامعه کارگری هستند، امنیت شغلی ندارند و با خطر اخراج و تعدیل در صورت دفاع از حق کارگر معترض مواجهند، حتما نمی‌توانند نماینده واقعی جامعه کارگری باشند. نمایندگان کارگران حتی وقتی در هیات‌های حل اختلاف حاضر می‌شوند، اگر خلاف نظر کارفرما رای بدهند ممکن است با خطر اخراج و تعدیل بعد از پایان قراردادشان مواجه شوند که البته این اتفاقات را هم شاهد بوده و هستیم. این شرایط، ناشی از ضعف معاونت روابط کار وزارت تعاون است در حالی که دولت باید برای اجرای قوانین و استیفای حق کارگران و ایجاد امنیت شغلی، پیشقدم باشد. متأسفانه کارفرما هم از ضعف دولت مطلع است و با سوءاستفاده از شرایط، ناگفته این اخطار را به نماینده کارگران می‌دهد که در صورت صدور رای خلاف نظر کارفرما، اخراج خواهد شد فارغ از اینکه چه میزان مهارت و چند سال سابقه کار دارد، به همین دلیل تاکید می‌کنم که با اجرای آیین‌نامه 1398 هیات وزیران و برجیده شدن زمینه عقد قرارداد موقت برای مشاغل مستمر، کارفرما این ابزار سوءاستفاده از قانون را از دست می‌دهد و دیگر نمی‌تواند با استدلال یل‌جانبه، کارگر معترض را اخراج کند و نتیجه نهایی این وضع، بازگشت امنیت شغلی به جامعه کارگری و البته به نفع فضای تولید و اشتغال و کارفرما و دولت است. می‌دانید با اجرای این آیین‌نامه، تا چه حد از تعداد پرونده‌های شکایت کم می‌شود؟ می‌دانید چقدر انگیزه در محیط کار و کارگاه ایجاد می‌شود؟ می‌دانید چقدر در رشد اقتصادی و رشد تولید تاثیرگذار است؟