

—! نگاهی به یک آیین‌نامه: آیا روزی اخراج کارگران «غیرممکن» خواهد شد؟

نسرین هزاره مقدم

معاون روابط کار وزارت کار موظف بود در گام نخست، تفکیک کارهای مستمر و غیرمستمر را انجام دهد و سپس آیین‌نامه‌ی تصویب شده را برای اجرا ابلاغ کند. متأسفانه آیین‌نامه‌ی تبصره یک ماده هفت برای اجرا ابلاغ نشده است حتی تفکیک کارها هم صورت نگرفته است.

به گزارش خبرنگار ایلنا، «امنیت شغلی» تمام و کمال به ماده هفت قانون کار بازمی‌گردد. ماده هفت قانون کار، اولویت را به «قراردادهای دائم کار» داده و حتی تصریح دارد که در کارهای با ماهیت غیرمستمر، باید قراردادهای موقت، همگی «سقف زمانی» داشته باشند اما آن ابهامی که در تبصره دوم این ماده با گذاشتن یک شرط ایجاد شده، بیش از دو دهه است که امنیت شغلی را از کارگران سلب و بی‌ثبات کاری را به پارادایم مسلط بازار کار ایران بدل نموده است.

ماده هفت چه می‌گوید؟

ماده هفت قانون کار می‌گوید: «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 غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور

اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد

«دائمی تلقی می‌شود»

در تبصره دوم این ماده قانونی، شرط «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود» دستاویزی برای بهره‌برداری از مفهوم مخالف این شرط

— به این شکل که پس اگر مدت ذکر شود، قرارداد موقت خواهد بود— قرار گرفته و مضاف بر این، کارفرمایان و بخش سودجوی

بورژوازی ایران توانسته‌اند از مراجع قضایی، حکم بر صحت استدلال غیرقانونی خود نیز بگیرند.

روند کار در دهه ۷۰ شمسی اینگونه پیش رفته که ابتدا یک بخشنامه‌ی وزارت کار، حق انعقاد قراردادموقت در کارگاه‌های با ماهیت مستمر را به رسمیت شناخته و سپس دیوان عدالت نیز در سال ۷۵ با صدور دادنامه ۱۷۹ هیات عمومی دیوان، به مساله رنگ و بوی قانونی بخشیده است؛ این رای دیوان به صراحت می‌گوید: کارفرمایان می‌توانند با ذکر مدت در قرارداد، در کارهای مستمر، قراردادموقت منعقد کنند.

این درحالیست که به گفته‌ی حسین حبیبی (عضو هیات مدیره کانون عالی شوراها)، هدف قانونگذار از گنجاندن شرط «مدت زمان» در ماده هفت قانون کار، به رسمیت شناختن حق حاکمیت اراده طرفین - کارگر و کارفرما - در قرارداد کار مانند همه قراردادهای مدنی دیگر بوده است یعنی اگر دو طرف - نه فقط یک طرف که کارفرماست - موافق گنجاندن شرط زمان در قرارداد باشند، این کار باید اجرایی شود و کارفرما نباید به تنهایی تصمیم‌گیرنده باشد.

او تاکید می‌کند: ۲۴ سال است کارگران به دنبال ابطال دادنامه ۱۷۹ هستند اما تا امروز به نتیجه نرسیده‌اند.

### چرا کارگران به دنبال تصویب آیین‌نامه برای تبصره یک ماده هفت رفتند؟

بحث تبصره دوم ماده هفت و چالش ۲۴ ساله‌ی ابطال دادنامه ۱۷۹، یک وجه قضیه است که بسیار به آن پرداخته شده اما موضوع مهم دیگر، بحث تبصره یک ماده هفت است که می‌گوید آیین‌نامه‌ی حداکثر مدت قرارداد موقت برای کارهای غیرمستمر باید توسط وزارت کار تهیه و بعد از تصویب دولت، اجرایی شود. این آیین‌نامه در بهمن ماه ۹۸، بعد از تدوین در شورایعالی کار در هیات وزیران به تصویب رسید. در شورایعالی کار حداکثر مدت موقت در مشاغل غیرمستمر ۳ سال پیشنهاد شده بود که ظاهراً در هیئت دولت به ۴ سال تغییر یافته است.

**این آیین‌نامه که اصالت را به «کار» می‌دهد و نه به کارگر، در صورت اجرایی شدن، حکم می‌کند که در صورتی**

**که کار غیرمستمر بیش از ۴ سال تداوم داشت، کارفرما باید با «همه کارگران خود» تا زمان خاتمه پروژه، قرارداد**

**دائم ببندد.**

شاید تصویب این آیین‌نامه به تنهایی گام بلندی در جهت رفع بی‌ثبات کاری و احیای قراردادهای دائم کار نباشد؛ اجرایی شدن این آیین‌نامه بدون تردید نمی‌تواند مشکل قراردادهای موقت در کارهای مستمر را حل کند اما کارگران با اهدافی دنبال تصویب این آیین‌نامه رفتند. در طول سالیان گذشته، همواره یک اختلاف نظر جدی میان کارگران و کارفرمایان جود داشته است؛ اصل بر کدام است:

دائمی بودن قراردادهای غیردائمی بودن آنها؟! استدلال کارگران در دفاع از اصالت قراردادهای دائم، این بوده که اگر اصل قانون کار بر قراردادهای موقت است، چرا در تبصره یک ماده هفت حتی برای قراردادهای موقت نیز «سقف زمانی» تعیین شده است؛ قانونگذار فرض گرفته که حتی در کارهای غیرمستمر یا پروژه‌ای نیز کارفرما نمی‌تواند الی‌الابد یعنی تا زمان خاتمه‌ی پروژه، با کارگران قرارداد موقت ببندد و از یک زمان به بعد - که این زمان را همان آیین‌نامه‌ی فوق‌الذکر تعیین می‌کند- باید کارگران تا اتمام پروژه، «دائمی» باشند؛ براساس مفهوم حقوقی «قیاس اولویت» باید گفت مگر ممکن است قانونگذار برای قرارداد موقت در کارهای غیرمستمر سقف تعیین کرده باشد ولی کار با طبیعت مستمر را رها کرده باشد؟

کارفرمایان قبل از تصویب آیین‌نامه، تبصره یک ماده هفت را «اشتباهی قانونی» می‌دانستند و ادعا می‌کردند که اگر این تبصره اشتباه نبود تا امروز اجرایی می‌شد؛ تصویب آیین‌نامه در بهمن ۹۸ نشان داد که تعیین سقف قرارداد برای کارهای غیرمستمر، اشتباه قانون نیست و دولت نیز این سقف قانونی را تایید کرده است؛ این تایید، نشان‌دهنده‌ی درستی همان قیاس اولویت است؛ پس وقتی در کارهای موقت نمی‌توان برای همیشه قرارداد موقت داشت چطور کارفرمایان مدعی هستند در کارهای دائم باید قرارداد موقت منعقد کرد و از آن مهمتر، چطور دیوان عدالت دادنامه ۱۷۹ را صادر کرده و با آن، برای عقد قراردادهای موقت و بی‌ثبات، مجوز قانونی داده است.

بنابراین می‌توان گفت آیین‌نامه تبصره یک ماده هفت، فقط یک گام یا یک پله، در یک مسیر بلند است؛ مسیری که انتهای آن باید احیای قراردادهای دائم و رفع کامل ابهام از تبصره دو ماده هفت باشد؛ در این مسیر، اولین گام همان اثبات اصالت قراردادهای دائم است که با تصویب آیین‌نامه تبصره یک ماده هفت، تا حدودی محقق شده است.

اما مساله اینجاست که آیا این آیین‌نامه که حکم می‌کند همه قراردادهای غیرمستمر بعد از گذشت چهار سال تا پایان «کار» یا همان پروژه، دائمی می‌شوند، بعد از گذشت بیش از ده ماه از تصویب، اجرایی شده است؟

**چرا آیین‌نامه اجرا نشد؟**

**علی‌خدایی (عضو کارگري شوراي عالی کار)** در این رابطه با اشاره به تلاش نمایندگان کارگری در شوراي عالی کار در سال قبل که منجر به تصویب نهایی این آیین‌نامه در هیات دولت شد، به ایلنا می‌گوید: ما نسبت به اجرایی نشدن این آیین‌نامه بعد از گذشت ده ماه انتقاد داریم. معاون روابط کار وزارت کار موظف بود در گام نخست، تفکیک کارهای مستمر و غیرمستمر را انجام دهد و سپس آیین‌نامه‌ی تصویب شده را برای اجرا ابلاغ کند. متأسفانه این آیین‌نامه برای اجرا ابلاغ نشده است حتی تفکیک کارها هم صورت

نگرفته است. معاونت روابط کار وزارت کار در این زمینه کوتاهی کرده است. به اعتقاد من، این معاونت، بر اجرای کارهای غیرضروری مانند اجرای ناقص سامانه جامع روابط کار، بیشتر اصرار و ابرام دارد تا رسیدگی به مسائل اصلی. تکالیف اصلی این معاونت در مورد کارگران، جملگی مسکوت مانده است؛ ما آیین نامه ماده ۱۴۹ قانون کار در بحث مسکن کارگری را داریم که از تیرماه سال قبل، برگزاری جلسات سه جانبه برای تصویب این آیین نامه معطل و متوقف مانده است؛ آیین نامه‌ی تبصره یک ماده هفت نیز علی‌رغم تصویب، برای اجرا ابلاغ نشده است.

**به گفته خدایی، در صورت اجرای این آیین نامه -البته بعد از تفکیک کارها به دو دسته‌ی مستمر و غیرمستمر-**

**در کارهای غیرمستمر بعد از چهار سال تا پایان عمر پروژه، همه کارگران حتی کارگرانی که تازه یک روز است به**

**کارگاه آمده‌اند، «باید» دائمی شوند چراکه در این آیین نامه، موضوع اصلی «کار» است؛ در کار غیرمستمر،**

**بعد از چهارسال بایستی همه نیروی کار شاغل تا پایان پروژه دائمی شوند.**

این نماینده کارگری در انتقاد از اجرایی نشدن آیین نامه می گوید: اگر کارفرمایان یا دولت ادعا می کنند که این آیین نامه که در هیات وزیران نیز تصویب شده، قابلیت اجرا ندارد، درواقع به شورای عالی کار و دولت توهین می کنند؛ چطور آیین نامه‌ای که شرکای اجتماعی و سپس دولت بر آن صحنه گذاشته‌اند، ایرادات اجرایی دارد و از آن مهمتر، چرا معاونت روابط کار وزارت کار آیین نامه‌ای را که هم! در شورای عالی کار و هم در هیات دولت تصویب شده، به صورت یکجانبه پیش خود نگاه داشته و نمی گذارد که اجرایی شود؟

اجرای آیین نامه تبصره یک، شاید بتواند تا حدودی به بازار نابسامان قراردادهای کار، سامان ببخشد و بحث اصالت «قراردادهای دائم کار» را در عمل نشان بدهد اما بازهم باید تاکید کرد که تصویب و اجرای این آیین نامه، فقط گام اول در احیای امنیت شغلی از دست رفته‌ی کارگران است و آنگونه که حسین حبیبی می گوید: «گام آخر باید ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت و همچنین «. صدور دادنامه‌ها و بخشنامه‌های جدید مبنی بر لزوم عقد قرارداد دائم در کارهای مستمر باشد

اما آیا بالاخره روزی خواهد رسید که کارفرمایان نتوانند به راحتی کارگران خود را بعد از سالها کار پرزحمت اخراج کنند و اینهمه

!بی ثبات کاری از بازار کار ایران برای همیشه رخت بریندد و برود؟

**گزارش: نسرين هزاره مقدم**

