

کلرگان باید بدانند

بعضی چیزها که درباره قرارداد کار می‌توان آموخت

هر کارگری که در جایی در حال کار کردن است قرارداد دارد. **قرارداد توافقی کتبی یا شفاهی میان کارگر و کارفرماست.** اینکه یک کارگر در جایی مشغول به کار است یعنی که **قرارداد دارد** (لازم نیست قرارداد کار حتما بر روی کاغذ نوشته شود).

شمار زیادی از کارگران به علت نداشتن قرارداد کتبی، فکر می‌کنند که قرارداد ندارند و کارفرما می‌تواند هر جور که خواست با آن‌ها رفتار کند. این کارگران تصور می‌کنند کارفرما می‌تواند به راحتی و بدون هیچ مانعی آن‌ها را اخراج نماید و دستمزد و سایر حقوق کارگر را پایمال کند. اما این گونه نیست و چنین فکری اشتباه است. حضور کارگر در محیط کار کافیست تا تحت پوشش قوانین مربوط به کار باشد.

قانون می‌گوید که قرارداد باید حداقل در سه نسخه تهیه و امضا شود. یکی از نسخه‌های قرارداد باید در اختیار کارگر قرار داده شود. نسخه‌ای دیگر از قرارداد باید به اداره کار داده شود. اگر در یک کارگاه **تشکل کارگری** تشکیل شده باشد، یک نسخه از قرارداد باید به تشکل کارگری داده شود. این‌ها قانون است و رعایت آن برای هر کارفرمایی اجباریست. اگر کارگری قراردادی امضا کرده است و خود نسخه‌ای از آن ندارد، از نظر قانونی کارفرما تخلف کرده است و باید پاسخ گوی کارگر یا نماینده کارگر و اداره کار باشد.

اما نمی‌توان تمامی مسایل میان کارگر و کارفرما را در قرارداد کار نوشت. زیرا در این صورت یک قرارداد کار می‌تواند ده‌ها و یا صدها صفحه باشد. قرارداد به قسمت‌های محدودی از روابط میان کارگر و کارفرما اشاره می‌کند. **اما در مورد تمامی مسایل محیط کار قانون وجود دارد.** در هیچ موردی کارفرما نمی‌تواند از طرف خود قانون تصویب کند. حتی اگر در موردی کارگر را مجبور به امضای چیزی غیر قانونی کند، آن مسئله قانونی نمی‌شود. حتی اگر موردی در محیط کار پیش بیاید که در قانون پیش بینی نشده باشد، کارفرما نمی‌تواند بنا به میل خود با کارگر برخورد کند.

کارگران باید بعضی موارد را در مورد قراردادشان با کارفرما و در مورد روابط و مسایل محیط کارشان بدانند. مواردی که در زیر مطرح می‌شوند را هر کارگری باید بداند و به دیگر همکاران خود نیز آموزش دهد. این موارد فقط هنگامی به کارگران و قوی‌تر شدنشان در محیط کار کمک می‌کند که جمعیت هر چه بیشتری از کارگران از این مسایل آگاه‌تر شوند و به این وسیله به تقویت اتحادشان یاری برسانند.

۱. اگر کارگر قراردادی امضا کرده باشد و در آن قرارداد چیزی غیر قانونی نوشته شده باشد، امضای کارگر آن مورد را قانونی نمی‌کند.

مثال اول: زهرا یک کارگر است. زهرا قراردادی به مدت سه ماه با یک شرکت امضا کرده است. در یکی از بندهای قرارداد کار زهرا نوشته شده است که کارفرما هر موقع بخواهد می‌تواند قبل از پایان قرارداد کارگر را اخراج کند و کارگر حق اعتراض ندارد. این غیرقانونی است و کارفرما به هیچ عنوان نمی‌تواند کارگر را قبل از پایان قراردادش اخراج کند. اینکه زهرا و همکارانش چنین قراردادی را امضا کرده باشند باعث نمی‌شود که کارفرما حق اخراج آن‌ها را داشته باشد.

مثال دوم: بابک یک کارگر است. اگر بابک در قرارداد خود با کارفرما پذیرفته و امضا کرده باشد که بیمه نمی‌خواهد، باز هم غیرقانونیست. پرداخت نکردن بیمه هر کارگری، حتی برای یک ساعت کار هم غیرقانونی است. پرداخت نکردن تمامی مزایای اجباری **قانون کار** مثل بیمه، عیدی، مرخصی، اضافه‌کاری و سنوات در هر صورت غیر قانونی است. حتی

اگر کارگر در قرارداد خود با کارفرما امضا کرده و پذیرفته باشد که این مزایا را نمی‌خواهد. حتی برای یک روز کار هم این حقوق و مزایا باید به کارگران پرداخت گردد.

مثال سوم: پیمان یک کارگر است. اگر پیمان در قرارداد خود با کارفرما توافق و امضا کرده باشد که حقوقی پایین‌تر از حداقل حقوق قانون کار دریافت نماید این غیر قانونی است. پیمان در مقابل ۴۴ ساعت کار در هر هفته باید حداقل حقوق قانون کار و تمامی مزایای اجباری قانون کار را، به همراه بیمه کامل دریافت نماید.

مثال چهارم: سارا یک کارگر است. سارا با کارفرما توافق کرده است که هر روز هفته، از شنبه تا پنجشنبه، از ساعت ۸ صبح تا ۶ عصر کار کند و حداقل حقوق را دریافت نماید. اگر فرض کنیم که یک ساعت ناهاری از هر روز کم می‌شود، سارا و همکارانش ۶ روز در هفته و روزی ۹ ساعت کار می‌کنند. مجموع ساعات کار سارا در هفته ۵۴ ساعت می‌شود. یعنی ۱۰ ساعت اضافه کاری در هر هفته، و حداقل ۴۰ ساعت اضافه کاری در هر ماه. اگر سارا و همکارانش در قرارداد خود با کارفرما پذیرفته باشند که با این ساعات کار حداقل حقوق را دریافت کنند، این توافق غیرقانونیست و تخلف محسوب می‌شود. کارفرما باید اضافه کاری قانونی سارا و همکارانش را به آنها بپردازد. هر ساعت کار اضافه‌تر از ۴۴ ساعت کار در هفته، اضافه کاری محسوب می‌شود. کارگر باید برای هر ساعت اضافه کاری، حقوق اضافه کاری دریافت نماید. دستمزد هر ساعت اضافه کاری از دستمزد یک ساعت کار عادی ۴۰ درصد بیشتر است.

مثال پنجم: یاسر یک کارگر است. اگر یاسر با کارفرما قراردادی امضا کرده باشد که هر روز هفته مثل جمعه و روزهای تعطیل رسمی (مثل روز جهانی کارگر) کار کند، باید برای روزهای تعطیل حق تعطیل کاری دریافت نماید. دستمزد کار در روزهای تعطیل از دستمزد روزهای عادی بیشتر است. اگر در این روزها یاسر اضافه کاری نماید بازهم دستمزد بیشتری باید دریافت نماید. دستمزد اضافه کاری در روزهای تعطیل، از دستمزد اضافه کاری معمولی کارگر بالاتر است.

مثال ششم: رسول یک کارگر است. اگر رسول در قرارداد خود پذیرفته باشد که حقوق خود را با تأخیر دریافت کند غیر قانونی است. هر گونه تأخیر در پرداخت حقوق غیرقانونی است، حتی اگر کارگر در قرارداد خود آن را پذیرفته باشد.

در تمامی مثال‌های بالا، حتی اگر کارگران در قراردادی که امضا کرده‌اند چنین چیزهای غیر قانونی ای را پذیرفته باشند، از حق و حقوق قانونی محروم نمی‌شوند. کارگران در این موارد باید حقوق قانونی خود را از کارفرما بخواهند و می‌توانند از کارفرما شکایت کنند. برای کارفرما بستن چنین قراردادهایی با کارگران تخلف قانونی محسوب می‌شود.

۲. **قوانین کار و نهاد های مربوط به آنها، برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما هستند.** کارفرما در هیچ صورتی نمی‌تواند در رابطه با کارگر به تنهایی تصمیم بگیرد و در هیچ موردی نمی‌تواند برای رابطه‌اش با کارگر قانونی تصویب نماید. تمامی تصمیم‌ها و قواعدی که در رابطه با کارگر و کارفرما وجود دارند باید به وسیله قانون تصویب شده باشند، یا از طریق یک نهاد سه جانبه بین کارگر (یا نماینده کارگر و یا تشکل مستقل کارگری) و کارفرما (و یا نماینده کارفرما) و اداره کار تصویب شوند.

مثال هفتم: زینت یک کارگر است. زینت و همکارانش به علت ۱۵ دقیقه تأخیر در ورود به کارگاه، به میزان یک ساعت دستمزدشان توسط کارفرما جریمه شده‌اند. اما چنین چیزی کاملاً غیرقانونی است. کارفرما نمی‌تواند به صلاحدید و میل خود برای تأخیر کارگران آن‌ها را جریمه نماید.

مثال هشتم: راضیه یک کارگر است و در یک کارخانه کار می‌کند. کارفرمای راضیه به آنها گفته که نمی‌تواند لباس و کفش کار به آن‌ها بدهد و کارگران باید خود لباس و کفش کارشان را تهیه کنند. چنین چیزی غیرقانونی است. تهیه لباس و تجهیزات ایمنی مناسب برای هر کار وظیفه قانونی کارفرماست و جزو حقوق قانونی کارگران محسوب می‌شود.

مثال نهم: مهسا یک کارگر است و در یک تولیدی کار می‌کند. در این تولیدی به کارگران ناهار می‌دهند. کارفرمای این تولیدی به بهانه شرایط مالی بد تصمیم گرفته است که ناهار کارگران را قطع نماید. در پاسخ به اعتراض مهسا و چند نفر از همکارانش، کارفرما گفته است که در قرارداد آن‌ها ناهار قید نشده است. قطع غذای این کارگران به معنای این

است که کارفرما بخشی از حقوق کارگران را قطع کرده است و چنین اقدامی از جانب کارفرما غیرقانونی است. ناهار در این کارگاه تولیدی جزو **عرف کارگاه** محسوب می‌شود و کارفرما نمی‌تواند **عرف کارگاه** را به این بهانه که در قرارداد قید نشده است تغییر دهد.

مثال دهم: اصغر کارگر یک کارخانه است. قرارداد اصغر و همکارانش به صورت قراردادهای سه ماهه بوده است. مدتی از پایان قرارداد آن‌ها گذشته است و کارفرما قرارداد جدید را برای امضا به کارگران نداده است. اصغر و چند نفر از همکارانش، همیشه از حقوق خود و سایر همکارانشان در مقابل کارفرما دفاع می‌کنند. کارفرما می‌خواهد اصغر و این چند کارگر مبارز را به بهانهٔ پایان قرارداد و قرارداد نداشتن اخراج نماید. قانون چنین اجازه‌ای را به کارفرما نمی‌دهد. این که این کارگران قرارداد جدید امضا نکرده‌اند به معنای این نیست که قرارداد ندارند. در این موارد اگر کارگر حتی یک روز پس از پایان قرارداد در کارخانه کار کرده باشد، قرارداد کارگر به صورت خودکار به مدت **عرف قراردادی کارگاه** تمدید شده محسوب می‌شود. قرارداد اصغر و همکارانش در این کارخانه حداقل سه ماه تمدید شده است و کارفرما نمی‌تواند عذر آن‌ها را بخواهد. زیرا تا پیش از این همیشه قراردادهای سه ماهه امضا می‌شده‌اند. این که کارفرما قرارداد جدید با کارگران نبسته است از نظر قانونی تخلف محسوب می‌شود.

مثال یازدهم: رضا کارگر پروژه‌های ست. رضا به صورت اقماری ۲۲ روز به صورت متوالی کار می‌کند و ۸ روز به محل زندگی‌اش برمی‌گردد و استراحت می‌کند. رضا و همکارانش در این کارگاه هر ماه بیش از ۲۲۰ ساعت کار می‌کنند و از حق اضافه کاری و مرخصی قانونی برخوردارند. کارفرما به رضا و همکارانش گفته است که این ۸ روز استراحت به جای مرخصی آنهاست و آنها مرخصی دیگری غیر از این ۸ روز ندارند. این غیر قانونی و فریب کارگران پروژه‌های ست. روزهای استراحت برای کارگران پروژه‌های مرخصی محسوب نمی‌شود.

مثال دوازدهم: مهدی یک کارگر است. کارفرما به مهدی و همکارانش اعلام کرده است که هر صبح پیش از شروع ساعت قانونی کار (۸ صبح) و هر عصر پس از پایان ساعت کار (۶ عصر) لباس کار عوض کنند و در صورت تأخیر جریمه خواهند شد. از نظر قانونی انجام کارهای مربوط به کار مثل پوشیدن لباس کار جزو ساعات کار کارگر محسوب می‌شود. چنین خواسته‌ای از جانب کارفرما و جریمه کارگران توسط کارفرما غیرقانونی است.

قانون کار و قانون های مربوط به محیط کار حاصل دلسوزی و عدالت خواهی کارفرمایان و دولت ها نیست. بلکه حاصل مبارزات تاریخی کارگران در تمامی جهان و در هر کشوری است. هدف قانون کار این نیست که در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها و پروژه‌ها حق را به حق‌دار برساند. قوانین محیط کار، اجباری است که از جانب کارگران و مبارزات متحدشان، به کارفرمایان و دولت‌ها تحمیل شده است. اگر تمامی موارد قانون کار رعایت شوند، باز هم کارگران تحت ستم کارفرمایان هستند.

اما هدف مبارزه برای اجرای قوانین موجود، نگهداری از نتایج سال‌ها تلاش و مبارزه طبقه کارگر است. مبارزه کارگران به صورت متحد برای اجرای قوانین موجود، اسلحه کارگران است در راستای متحدتر شدن و قدرتمندتر شدن در مبارزه‌شان علیه ظلم و ستم طبقاتی. مبارزه کارگران نباید به مبارزه برای اجرای قانون محدود شود. کارگران از مبارزه برای اجرای قانون نیز نباید غافل شوند. زیرا کارفرمایان و دولت‌ها به سرعت آن دستاوردهای تاریخی طبقه ی کارگر را غارت خواهند کرد.