

درباره‌ی مرخصی کارگران

قانون، فریب‌های کارفرما، آگاهی کارگران

کارگران در مورد مرخصی همواره سوالات زیادی دارند. اینکه یک کارگر در سال چند روز مرخصی دارد؟ از مرخصی چند روز باقی مانده است؟ اگر از مرخصی استفاده نشود تا چند روز ذخیره می‌شود؟ اگر از مرخصی استفاده نکنیم آیا سوخت می‌شود؟ و سوالات دیگر.

جمعیت زیادی از کارگران از قوانین مربوط به مرخصی اطلاع دقیقی ندارند. مجبورند از دیگران سوال بپرسند، و یا از سر اجبار به کارفرما اعتماد کنند. این قوانین و به‌طور کلی قانون کار خیلی مبهم است. در کارگاه‌ها در مورد مرخصی و قانون کار به کارگران چیزی آموزش داده نمی‌شود. اکثر تشکلهای کارگری موجود در کارگاه‌ها و محیط‌های کار نماینده واقعی کارگران نیستند و بنابراین اهمیتی به آموزش کارگران نمی‌دهند. از همه مهم‌تر، کارفرما ترجیح می‌دهد کارگران در این موارد اطلاعات هر چه کمتری داشته باشند.

کارگران آگاهی که از قوانین اطلاع دارند و برای آموزش به همکاران شان تلاش می‌کنند، در بیشتر مواقع توسط مدیران و کارفرماها شناخته می‌شوند و یا قراردادشان تمدید نمی‌شود و یا اخراج می‌شوند. کارگرانی هم هستند که با قوانین آشنا هستند، اما فقط به فکر خودشان و منافع شخصی خود هستند و به دیگر کارگران آموزش نمی‌دهند.

برای کارگران آشنایی با قانون کار و تامین اجتماعی ضروری است. اجرای قوانین کار می‌تواند شرایط زندگی و زیست کارگران را بهتر کند. قانون کار در همه‌ی دنیا حاصل تلاش و مبارزه‌ی کارگران برای بهتر کردن شرایط کار و زندگی است. کارگران از طریق مبارزه برای اجرای حداقل‌های قانونی، به اتحاد و آگاهی بالاتری دست می‌یابند، در مبارزه تجربه کسب می‌کنند، کارگران آگاه و رهبران کارگری، و نیز کارگران خیانت کار را می‌شناسند. مبارزه‌ی متحد برای اجرای قوانین، آگاهی سیاسی و طبقاتی کارگران را رشد می‌دهد، و کارگران از این طریق درک می‌کنند که دولت در جامعه بی‌طرف نیست، و مبارزه برای اجرای قانون به تنهایی کافی نیست.

در این نوشته از اهمیت مرخصی و استراحت کافی برای کارگران می‌گوییم، قانون مربوط به مرخصی‌ها را می‌شناسیم، حقه‌بازی‌های رایج میان کارفرماها را مرور می‌کنیم و پاسخ قانونی آن‌ها را نشان می‌دهیم.

۱. اهمیت مرخصی برای کارگران

بسیاری از کارگران ساعات طولانی روز را به کارهایی سخت و طاقت‌فرسا مشغول هستند. آلودگی‌های زیاد محیط‌های کار صنعتی، سر و صدای فراوان دستگاه‌ها، و سایر عوامل زیان‌آور در محیط‌های کار، در کنار ساعات طولانی و فشار بالای کار، باعث فرسودگی جسمی و ذهنی کارگران می‌شود. کارگران نیاز دارند که استراحت کافی داشته باشند. کار بیش از حد و بدون استراحت کافی، شادابی جسمی و ذهنی را از کارگران می‌گیرد و بر زندگی خانوادگی و اجتماعی کارگران تاثیر بدی می‌گذارد. فشار کاری بالا باعث زیاد شدن حوادث کار می‌شود و از همه جهت به ضرر کارگران و طبقه‌ی کارگر است.

کارفرمایان، برخلاف کارگران، از چنین شرایطی سود می‌برند. هر چه کارگر بیشتر کار کند، کارفرما سود بیشتری به جیب می‌زند. هرچه کارگر خسته‌تر و فرسوده‌تر باشد، مقاومت کمتری مقابل کارفرما دارد. کارگری که فرصت کمتری برای پرورش فکری خود و خانواده‌اش داشته باشد، خطر کمتری برای کارفرما و سود کارفرما دارد. هر چه کارگر از همکاری دورتر باشد، برای کارفرما بهتر است. جهنم کارگران، بهشت کارفرمایان و سرمایه‌داران است.

کارگران در کنار مبارزه برای افزایش دستمزد و دریافتی‌های نقدی و غیر نقدی، باید برای کاهش فشار مضاعف کار و بازیابی توان فکری و جسمی خود تلاش و مبارزه نمایند. استراحت کافی برای کارگران ضروری است. خواب و استراحت کافی، صرف وقت کافی برای خانواده و فرزندان، رفت‌وآمد و گپ‌وگفت با دیگر کارگران، صحبت و هم‌فکری در مورد مسایل مختلف محیط کار با همکاران، تفریحات دسته‌جمعی کارگری مثل کوهنوردی و سفر و مواردی مثل این‌ها. این موارد همان اندازه برای کارگران مهم و ضروری است که دستمزد کافی و سر وقت لازم و ضروری است.

۲. مرخصی و مبارزه‌ی تاریخی کارگران

یکی از عواملی که به استراحت و بازیابی توان کارگران کمک می‌کند مرخصی است. اما چنین فرصتی همیشه برای کارگران مهیا نبوده است. اینکه امروز ما از مرخصی استحقاقی، و مرخصی استعلاجی و یا مرخصی بدون حقوق به عنوان حقوق قانونی کارگران صحبت می‌کنیم، حاصل تلاش‌ها و مبارزات طبقه‌ی کارگر در گذشته بوده‌است.

در ابتدای انقلاب صنعتی، وقتی نسل‌های اول کارگران شکل می‌گرفتند، سرمایه‌داران بدون هیچ محدودیتی از کارگران کار می‌کشیدند. روزهایی که کارگر به هر دلیلی در محل کار حاضر نبود، دستمزدی دریافت نمی‌کرد. امروزه قانون به کارگران حق می‌دهد که روزهایی بدون حضور در محل کار، از دستمزد و بیمه برخوردار باشند، که به آن مرخصی استحقاقی می‌گویند.

امروزه در نتیجه‌ی مبارزه‌ی کارگران مرخصی استعلاجی در قانون وجود دارد، که در زمان بیماری یا حوادث باید هزینه‌های درمان و دستمزد و بیمه‌ی کارگر پرداخت شود. در گذشته هنگام حادثه یا بیماری، که کارگر توان کار کردن نداشت، کارفرما به سادگی و بدون هیچ مسئولیتی کارگر را کنار می‌گذاشت.

۳. مرخصی استحقاقی چیست؟ قانون در مورد مرخصی استحقاقی چه می‌گوید؟

موضوع قانون کار در مبحث سوم از فصل سوم، و در ماده‌های ۶۲ تا ۷۴، مرخصی‌ها و تعطیلات کارگران است. مرخصی استحقاقی کارگران به زمان‌هایی گفته می‌شود که کارگر بدون حضور در محل کار از دستمزد و بیمه برخوردار است. در این مورد، آنچه کارگران باید بدانند تا بتوانند در مقابل کارفرما از خود دفاع کنند را اینجا مطرح می‌کنیم:

آ: چه کارگرانی می‌توانند از مرخصی استحقاقی استفاده کنند؟

در قانون برای تمامی کارگران حق مرخصی در نظر گرفته شده‌است.

- کارگران فصلی مثل نی‌برهای هفت‌تپه یا کارگران بخش کشاورزی از مرخصی استحقاقی قانونی برخوردارند.

- کارگرانی که فقط بخشی از سال را مشغول به کارند از مرخصی استحقاقی برخوردارند. مثل کارگری که سه ماه در یک کارگاه مشغول به کار بوده است از مرخصی قانونی برخوردار است.
- کارگرانی که در کارگاه‌هایی مشغول به کار هستند که هیچ گاه تعطیل نمی‌شوند (کارهای مستمر) از مرخصی استحقاقی قانونی برخوردارند. مثل کارگران پروژه‌ای (اکثر کارگران صنایع نفت و گاز و پتروشیمی)، یا کارگران کارخانه‌هایی مثل **کارخانه‌ی کروزر** که خط تولید بدون توقف فعال است، یا پرستاران بیمارستان‌ها.
- کارگرانی که کارشان به شکلی است که بخشی از دستمزدشان از طریق مراجعین یا مشتریان تامین می‌شود. مثل بازاریاب‌ها، فیزیوتراپیست‌ها و کلیه مشاغل که بخشی از دستمزد کارگر از طریق "پورسانت" تامین می‌شود. این کارگران نیز از مرخصی استحقاقی قانونی برخوردارند.

ب: کارگران چند روز مرخصی استحقاقی دارند؟

کارگر در سال ۳۰ روز مرخصی استحقاقی دارد. برای **مشاغل سخت و زیان‌آور** ۳۵ روز مرخصی در قانون کار وجود دارد.

ماده ۶۴ قانون کار: "مرخصی سالیانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعا یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال، مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام شده محاسبه می‌شود."

- اگر کارگر به صورت غیر متوالی از مرخصی خود استفاده کند ۳۰ روز در سال مرخصی دارد.
- اگر کارگر بخواهد از ۳۰ روز مرخصی خود به صورت یکجا استفاده کند، چهار روز جمعه نیز در روزهای مرخصی کارگر محاسبه می‌شود و کارگر می‌تواند ۳۰ روز به صورت متوالی به مرخصی برود.

مثال: فرشیید در یک کارخانه، از شنبه تا پنجشنبه مشغول به کار است. این کارخانه جمعه‌ها تعطیل است. فرشیید قصد دارد از روز چهارشنبه ۶ اردیبهشت تا روز سه شنبه ۱۲ اردیبهشت (سال ۱۴۰۲) از حق مرخصی قانونی خود استفاده نماید. روز جمعه روز تعطیل هفتگی با احتساب حقوق است، و روز دوشنبه ۱۱ اردیبهشت، روز جهانی کارگر و تعطیل با حقوق است. در نتیجه فقط روزهای پنجشنبه و شنبه و یکشنبه و سه‌شنبه (مجموعاً ۴ روز) از مرخصی استحقاقی سالانه‌ی فرشیید کم می‌شود.

اگر فرشیید بخواهد از ۳۰ روز مرخصی قانونی خود یکجا استفاده کند (از اول تیرماه ۱۴۰۲)، قانوناً می‌تواند از روز پنجشنبه یکم تیرماه تا روز شنبه ۳۱ تیرماه به مرخصی برود (۳۱ روز متوالی). در این شرایط چهار جمعه‌ی تیرماه جزء مرخصی قانونی فرشیید محسوب می‌شود، اما روز ۸ تیرماه عید قربان و تعطیل رسمی است، و جزء مرخصی قانونی کارگران حساب نمی‌شود. پس با این شرایط فرشیید حق دارد ۳۱ روز متوالی به عنوان مرخصی استحقاقی قانونی خود در کارگاه حاضر نباشد و دستمزد و بیمه‌ی کامل دریافت نماید.

روزهای تعطیل در تعداد روزهای مرخصی کارگر محاسبه نمی‌شود، مگر اینکه کل مرخصی استحقاقی یک ماهه‌ی خود را به صورت یکجا و متوالی از کارفرما طلب کند. در این صورت

چهار روز جمعه نیز جزء مرخصی به حساب می‌آید. روزهای تعطیل غیر جمعه در این یک ماه نیز جزء مرخصی کارگر محسوب نمی‌شود.

- اگر کارگری در یک کارگاه ۶ ماه کار کرده باشد، از نصف مرخصی سالانه بهره‌مند خواهد بود. اگر ۳ ماه کار کرده باشد از یک‌چهارم مرخصی سالانه بهره‌مند خواهد بود. و همین نسبت برای یک هفته و یک ماه و ... برقرار است.
 - کارگری که در یک محیط کار مشغول به کار است، اگر ازدواج کند (ازدواج دائم)، از ۳ روز مرخصی استحقاقی اضافه با دستمزد برخوردار می‌شود. این سه روز مرخصی، اضافه بر ۳۰ روز مرخصی استحقاقی است، و از آن کم نمی‌شود. همچنین فوت همسر یا پدر و مادر و یا فرزندان کارگر سه روز مرخصی با حقوق، اضافه بر ۳۰ روز مرخصی سالانه دارد.
- مثال:** مهناز در یک کارگاه مشغول به کار است. برای ازدواج خود از کارفرما سه روز مرخصی گرفته است که اضافه بر ۳۰ روز مرخصی استحقاقی قانونی مهناز است. اگر پدر مهناز فوت کند، باز هم کارفرما باید سه روز مرخصی استحقاقی اضافه به مهناز بدهد. در هر دو مورد مرخصی‌های مهناز با حقوق هستند. علاوه بر همه‌ی اینها مهناز ۳۰ روز مرخصی استحقاقی نیز دارد.

ج: آیا مرخصی استحقاقی سوخت می‌شود؟ می‌توان مرخصی استحقاقی را ذخیره کرد؟

کارفرمایان در بسیاری از موارد با فریب یا ترساندن کارگران، از رعایت قانون سر باز می‌زنند. قانون مرخصی نیز در بسیاری از کارگاه‌ها و محیط‌های کار چنین سرنوشتی دارد. کارفرمایان با این روش از کارگران ساعات زیادی کار می‌کشند، بدون آنکه دستمزدی به آنها پرداخت نمایند، و کارگران را چنان فرسوده و خسته می‌کنند که هیچ اعتراض و تلاشی برای بهبود شرایط خود نداشته باشند؛ و در مقابل اعتراض کارگران، آنها را تهدید به اخراج می‌کنند. اما تاریخ نشان داده است که این گونه نخواهد ماند.

دانستن موارد زیر می‌تواند به کارگران در مقابله با کارفرمایان کمک کند:

- در هیچ صورتی و در هیچ کجای قانون، کارگران از مرخصی خود محروم نمی‌شوند. هر کارگری در هر جایی کار کند از مرخصی قانونی برخوردار است. هر صحبتی در این زمینه فریب کارگران است.
- کارگران می‌توانند ۹ روز از ۳۰ روز مرخصی استحقاقی سالانه‌ی خود را برای سال بعد ذخیره نمایند.
- اگر کارگر از بخشی از مرخصی استحقاقی خود استفاده نکند، کارفرما باید دستمزد روزهای مرخصی استفاده نشده را به کارگر بپردازد.
- استفاده‌ی کارگر از مرخصی‌اش، با توافق کارگر و کارفرما انجام می‌شود. کارفرما نمی‌تواند به کارگر بگوید که مرخصی نرو. کارفرما نمی‌تواند به کارگر بگوید از تمام مرخصی خود یکجا استفاده کن. کارفرما نمی‌تواند چیزی را به کارگر تحمیل کند. در مورد مرخصی هر اختلافی پیش بیاید تصمیم‌گیرنده اداری کار است.

- اگر کارگر کمتر از یک روز (به صورت ساعتی) از مرخصی خود استفاده نماید، این ساعت‌های مرخصی از مرخصی استحقاقی سالانه کم می‌شود.
 - در صورتی که کارگر فوت شود، مرخصی استحقاقی استفاده نشده‌اش، مثل سایر حقوق قانونی‌اش باید توسط کارفرما به خانواده و بازماندگان کارگر پرداخت شود.
- مثال:** حمید کارگر یک کارخانه در شهرک صنعتی است. او در طول سال ۱۴۰۲ از ۳۰ روز مرخصی استحقاقی خود استفاده نکرده است. کارفرما به حمید گفته است که اگر از مرخصی‌اش استفاده نکند سوخت می‌شود. از نظر قانونی حمید می‌تواند ۹ روز از مرخصی خود را به سال آینده منتقل کند و در سال آینده ۳۹ روز مرخصی استحقاقی داشته باشد. کارفرما باید دستمزد ۲۱ روز باقیمانده مرخصی حمید را به او بپردازد. حق مرخصی کارگر در هیچ صورتی از بین نمی‌رود. اگر در این مورد میان حمید و کارفرما اختلافی به وجود بیاید کارفرما نمی‌تواند چیزی را به حمید تحمیل کند و اختلاف آنها باید در اداره‌ی کار رفع شود.

۴. مرخصی بدون حقوق چیست؟ قانون در این مورد چه می‌گوید؟

کارگران علاوه بر مرخصی استحقاقی، می‌توانند از **مرخصی بدون دستمزد** استفاده نمایند. در این نوع مرخصی به کارگر دستمزد پرداخت نمی‌شود. دانستن نکات زیر در این مورد به کارگران کمک می‌کند:

- کارگران می‌توانند برای رسیدگی به امور خانوادگی و مسائل زندگی از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند. این شکل از مرخصی برای شرایطی است که کارگر از مرخصی استحقاقی خود به صورت کامل استفاده کرده باشد، ولی به علت مسائلی (مثلاً رسیدگی به بیماری اعضای خانواده) نمی‌تواند در محل کار حضور پیدا کند.
- در مرخصی بدون دستمزد، کارگر همچنان تحت قرارداد با کارفرماست و کارفرما نمی‌تواند کارگر را تعدیل یا اخراج نماید.
- در روزهایی که کارگر از مرخصی بدون دستمزد استفاده می‌کند، کارفرما باید بیمه‌ی کارگر را پرداخت نماید و کارگر از حمایت‌های درمانی و سابقه‌ی بیمه برخوردار است.

مثال: آرش با قرارداد یک ساله کارگر شرکت اتوبوسرانی است. آرش از مرخصی استحقاقی خود به طور کامل استفاده نموده‌است. آرش به علت بیماری همسر خود امکان حاضر شدن در محل کار را ندارد. آرش قانوناً حق دارد از حق مرخصی بدون دستمزد استفاده نماید و به امور درمانی خانواده‌اش رسیدگی کند. کارفرما نمی‌تواند به این دلیل آرش را اخراج نماید و تا روز آخر قرارداد باید به قرارداد خود متعهد باشد. کارفرما نمی‌تواند به این دلیل که مرخصی استحقاقی آرش تمام شده، او را از رسیدگی به امور خانواده‌اش محروم نماید و آرش را مجبور کند که در محیط کار حاضر شود.

۵. جمع بندی

طبقه‌ی کارگر همواره برای بهتر شدن شرایط کار، و تامین نیازهای خود و خانواده، برای افزایش دستمزد تلاش کرده است. برای کم کردن فشار کار و کم کردن ساعات کار تلاش کرده است، تا بتواند از نظر ذهنی و جسمی خود را بازیابی کند. کم کردن فشار طاقت‌فرسای کار برای کل طبقه‌ی کارگر ضروری است. برای کارفرمایان، کار کردن با کارگران سرزنده و آگاه و متحد ترسناک و غیر قابل تحمل است. مرخصی یکی از نتایج این مبارزات تاریخی بوده است.

در صورت اتحاد کارگران، هیچ قدرتی جلودار آنها نیست. مبارزه برای دفاع از دستاوردهای تاریخی طبقه‌ی کارگر باید ادامه داشته باشد. هرگاه مبارزات کارگران به تصویب قانونی منجر شده است، مبارزه برای اجرای آن قانون و حفاظت از آن باید ادامه داشته باشد. قانون فعلی حاصل انصاف و عدالت کارفرمایان نیست، بلکه نتیجه مبارزه کارگران در طول تاریخ است. اما از مسیر مبارزه برای اجرای قانون، کارگران آگاه می‌شوند که قوانین عادلانه نیست، اداره‌ی کار حامی حقوق کارگران نیست و دولت‌ها نه بی‌طرف، بلکه طرفدار سرمایه‌داران هستند.

وجود جمعی از کارگران متحد و آگاه، که توسط کارگران آگاه و مورد اعتماد رهبری می‌شوند، بزرگ‌ترین کابوس کارفرماست. و برای طبقه‌ی سرمایه دار، بزرگترین کابوس یک طبقه‌ی کارگر متحد است.