



قراردادهای موقت: عاملی بازدارنده در تحقق عدالت شغلی

در ایران، مهم‌ترین ریشه‌های جریان موقتی‌سازی نیروی کار را می‌توان در برخی مفاد حقوقی از جمله ماده ۷ قانون کار، معافیت کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از قانون کار و اجرای طرح‌هایی چون کارورزی یافت. برخی از راهکارهای خروج از این بحران عبارت‌اند از بازگشت به استانداردهای کار شایسته و تعهد به مقابله‌نامه‌های بین‌المللی، اصلاحات بنیادین در قانون کار و شکل‌دهی به تشکلهای مستقل کارگری.

نمایندگی مؤثر آنان است. مطابق با این چارچوب، اجرای سیاست‌های زیرپیشنهاد می‌شود:

۱. بازگشت به استانداردهای «کار شایسته» از طریق بازتعریف حقوقی قراردادهای کار مبتنی بر امنیت استخدامی، درآمد منصفانه، ایمنی محیط کار و حق تشکلهای مستقل.

۲. پذیرش و اجرای تعهدات بین‌المللی، به‌ویژه مقابله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار (ILO) در زمینه آزادی تشکلهای کارگری، سه‌جانبه‌گرایی و قراردادهای دسته‌جمعی.

۳. اصلاح قوانین داخلی و رفع ابهامات ساختاری، از جمله بازنگری بنیادین در ماده ۷ قانون کار و تبصره‌های آن، اصلاح ماده ۲۷ (اخراج سهل‌الوصول) و حذف زمینه‌های قانونی بی‌ثبات‌سازی روابط کار.

۴. تقویت تشکلهای مستقل و نمایندگی اصیل کارگران از طریق فراهم‌سازی بسترهای حقوقی برای تشکیل سندیکاهای، شوراهای و اتحادیه‌های واقعاً مستقل، به‌جای ساختارهای تشریفاتی.

اشتغال نیانجامیده، بلکه به تثبیت بی‌ثبات‌کاری و تشدید استثمار نیروی کار منجر شده‌اند. بر اساس نتایج یکی از پژوهش‌های این حوزه، در نظام اشتغال مثلی، شرکت‌های واسط تا ۶۰ درصد از مزد تعیین‌شده برای کارگران را به خود اختصاص می‌دهند و تنها ۴۰ درصد به کارگر تعلق می‌گیرد.

در این راستا، مسئله محوری این گزارش، واکاوی سازوکارهای شکل‌گیری این وضعیت و ارائه چارچوبی بدیل بر مبنای عدالت شغلی، به‌مثابه تلفیقی از توزیع عادلانه منافع، به‌رسمیت‌شناسی کرامت کارگران و تضمین

تشکلهای کارگری مستقل از طریق ایجاد امکان چانه‌زنی در مورد دستمزد، امنیت شغلی و ایمنی محیط کار؛ تقویت سه‌جانبه‌گرایی؛ و پیگیری مطالبات در صورت نقض قوانین، به تحقق عدالت شغلی یاری می‌رسانند.

طی دهه‌های اخیر، نظام روابط کار در ایران دستخوش دگرگونی‌های ساختاری عمیقی شده است. وضعیتی که زمانی با غلبه قراردادهای دائمی و امنیت شغلی نسبی مشخص می‌شد، امروز به بازاری با غلبه قراردادهای موقت، کوتاه‌مدت و پیمانی تبدیل شده که بیش از ۹۶ درصد کارگران را در بر می‌گیرد.

این تحول که در چارچوب سیاست‌های منعطف‌سازی بازار کار و اصلاحات قانونی با عناوینی نظیر «رفع موانع تولید» و «اشتغال‌زایی» دنبال شده است، پیامدهای چندوجهی در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، روانی و سیاسی بر جای نهاده است. کاهش امنیت استخدامی، انسداد مسیرهای ارتقاء شغلی، تضعیف تشکلهای کارگری، تشدید نابرابری‌های درآمدی، افزایش ناامنی روانی و گسترش تنش‌های اجتماعی، از جمله نتایج این روند به شمار می‌آیند.

به‌عنوان مثال، طرح‌هایی نظیر اشتغال مثلی، استاد-شاگردی و کارورزی، که با هدف افزایش فرصت‌های شغلی طراحی شده‌اند، در عمل نه تنها به بهبود وضعیت

شکل ۱: سه گام اصلی در بازتعریف روابط کار

فراهم‌سازی بسترهای حقوقی و سیاسی برای شکل‌گیری و فعالیت تشکلهای مستقل کارگری

امکان چانه‌زنی در مورد مزد، امنیت شغلی، ایمنی محیط کار و...؛ نقش مؤثر در فرآیند سه‌جانبه‌گرایی؛ امکان پیگیری مطالبات در صورت نقض قوانین؛

بازنگری بنیادین در ماده ۷ قانون کار؛ اصلاح ماده ۲۷ قانون کار؛ لغو معافیت کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار؛ ممنوعیت طرح‌هایی نظیر کارورزی و استاد-شاگردی؛ پذیرش و اجرای مقابله‌نامه‌های بین‌المللی در مورد آزادی تشکلهای کارگری و سه‌جانبه‌گرایی.

اصلاحات اساسی در قوانین داخلی و بازگشت به تعهدات بین‌المللی

هژمونیک‌سازی گفتمان «دولت رفاه» و «عدالت اجتماعی» در سطح عالی‌ترین نهادهای سیاست‌گذار کشور

برگزاری همایش‌های تخصصی؛ کارگاه‌های آموزشی مستمر برای مدیران میانی و ارشد؛ توانمندسازی و تجهیز نهاد بازرسی کار برای نظارت دقیق بر اجرای قوانین و گزارش‌دهی شفاف از تخلفات.

وضعیت قراردادهای کار در ایران و مروری بر سیر تحول قوانین

در ایران، برخی از سیاست‌هایی که تحت عنوان رفع موانع تولید و اشتغال‌زایی به اجرا درآمدند، در عمل به بی‌ثبات‌سازی روابط کار و بیکاری مزمن و چرخه‌ای منجر شده‌اند؛ به‌طوری‌که به گفته نماینده پیشین مجلس، سهم قراردادهای کوتاه‌مدت، طی ۳ دهه از ۶ درصد به ۹۶ درصد رسیده است. از طرفی، طرح‌هایی نظیر اشتغال مثلی، استاد-شاگردی و کارورزی که با هدف افزایش فرصت‌های شغلی طراحی شده‌اند، در عمل نه تنها به بهبود وضعیت اشتغال نیانجامیده، بلکه به تثبیت بی‌ثبات‌کاری و تشدید استثمار نیروی کار منجر شده‌اند.

بود که در چارچوب «قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی» به ماده ۷ افزوده شد. تبصره ۳ این اصلاحیه، انعقاد قراردادهای بیش از ۳۰ روز را ملزم به شکل کتبی نمود؛ قاعده‌ای که در عمل، به ترویج قراردادهای شفاهی کوتاه‌مدت انجامید. تبصره ۴ نیز با تعیین تکلیف مزایای پایان کار، موقتی بودن را به‌عنوان وضعیتی عادی و پذیرفته‌شده در نظام حقوقی کار تثبیت کرد. بنابراین، قانون مدعی حمایت، عملاً به مهم‌ترین عامل ترویج بی‌ثبات‌سازی روابط کار تبدیل شد.

صنعت نفت: الگوی پیشگام در موقتی‌سازی و

برون‌سپاری

صنعت نفت، به‌عنوان بزرگ‌ترین و سودآورترین بخش اقتصاد کشور، نخستین حوزه‌ای بود که سیاست‌های موقتی‌سازی در آن به‌صورت نظام‌مند به اجرا درآمد. کاهش قیمت نفت در سال ۱۳۷۷، بهانه‌ای برای اجرای راهبردی دوگانه شد: نخست، «کارمندسازی کارگران» که

«غیرموقت» تفکیک و در تبصره‌های خود، امکان تعیین مدت را برای قراردادهایی که ماهیت مستمر دارند، فراهم ساخت. تبصره ۲ این ماده به صراحت مقرر می‌دارد: «در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود». این عبارت، به موازات تفسیر مثبت خود، به‌وضوح این امکان را نیز فراهم می‌ساخت که در صورت ذکر مدت، حتی کار با ماهیت مستمر نیز به‌عنوان موقت قلمداد گردد. این ابهام قانونی، بستری را برای تحولات بعدی فراهم آورد. اما آنچه به این روند شتابی مضاعف بخشید، اصلاحیه‌ای

بیش از ۳۸ میلیون نفر از جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر کشور در زمره جمعیت غیرفعال طبقه‌بندی می‌شوند. این شکاف معنادار، بیانگر چسبندگی پایین بازار کار، گسترش عدم قطعیت و شکنندگی ساختاری آن است.

بر اساس اظهار نظر رئیس اتحادیه رسمی کارگران قراردادی و پیمانی در اردیبهشت ۱۴۰۴، امروز بیش از ۹۶ درصد کارگران کشور با قراردادهای موقت، کوتاه‌مدت و پیمانی مشغول به کار هستند. این در حالی است که احمد توکلی، نماینده پیشین مجلس و رئیس سابق مرکز پژوهش‌های مجلس، در سال ۱۳۸۹ اعلام کرده بود که در ابتدای اجرای قانون کار (سال ۱۳۶۹)، ۹۴ درصد نیروها دائمی و تنها ۶ درصد موقت بوده‌اند. این ارقام نشان‌دهنده معکوس شدن کامل نسبت قراردادهای دائمی و موقت در یک بازه ۳ دهه‌ای است.

همچنین، بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان ۱۴۰۳، نرخ مشارکت اقتصادی در ایران حدود ۴۱.۷ درصد برآورد شده است، در حالی که میانگین جهانی این شاخص در سال ۲۰۲۳ معادل ۶۱ درصد بوده است. از طرفی، بیش از ۳۸ میلیون نفر از جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر کشور در زمره جمعیت غیرفعال طبقه‌بندی می‌شوند. این شکاف معنادار، بیانگر چسبندگی پایین بازار کار، گسترش عدم قطعیت و شکنندگی ساختاری آن است.

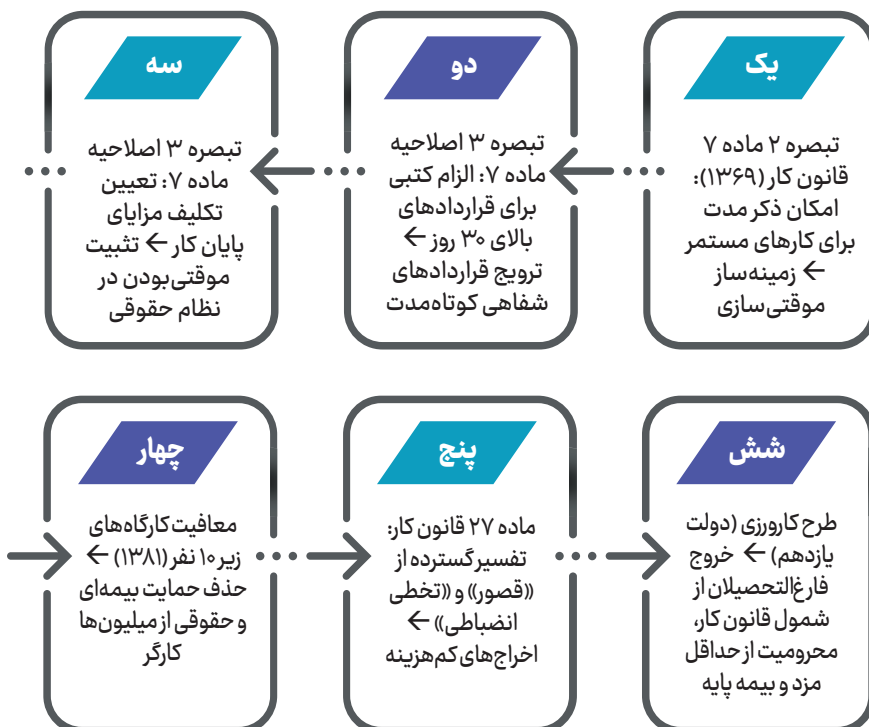
طرح‌هایی نظیر اشتغال مثلی، استاد-شاگردی و کارورزی نیز که با هدف افزایش فرصت‌های شغلی طراحی شده‌اند، در عمل نه تنها به بهبود وضعیت اشتغال نیانجامیده، بلکه به تثبیت بی‌ثبات‌کاری و تشدید استثمار نیروی کار منجر شده‌اند. بر اساس نتایج یکی از پژوهش‌های این حوزه، شرکت‌های واسطه در نظام اشتغال مثلی تا ۶۰ درصد از مزد تعیین‌شده برای کارگران را به خود اختصاص می‌دهند و تنها ۴۰ درصد به کارگر تعلق می‌گیرد.

در واکنش به این تحولات در بازار کشور، آمار اعتراضات کارگری از سال ۱۳۹۵ با جهشی دوبرابری مواجه شده است. تعداد موارد ثبت‌شده از ۱۲۶۴ مورد در سال ۱۳۹۵ به ۱۷۰۰ مورد در سال ۱۳۹۷ و ۱۹۱۵ مورد در سال ۱۳۹۹ افزایش یافته است. به عبارت دیگر، در سال ۱۳۹۷ به طور میانگین روزانه بیش از ۴۰۵ اعتراض کارگری رخ داده است. این رشد چشم‌گیر، نشان‌دهنده عمق نارضایتی در میان نیروی کار است.

خاستگاه‌های حقوقی بحران

برای درک ریشه‌های ساختاری وضعیت کنونی، لازم است به نقطه عطف آغازین این روند بازگردیم. قانون کار مصوب ۱۳۶۹ که با هدف سامان‌دهی روابط کار و حمایت از نیروی کار تدوین شد، در ماده ۷ خود، زمینه‌ای حقوقی را ایجاد کرد که به تدریج به منشأ اصلی آسیب‌های دهه‌های بعد تبدیل شد. این ماده، قرارداد کار را به دو نوع «موقت» و

شکل ۲: مروری بر قوانین تسهیل‌کننده موقتی‌سازی نیروی کار





(ماده ۸) تعیین شده که نیمی از آن توسط دولت پرداخت می‌شود؛ وجهی که «کمک هزینه آموزشی» عنوان شده و کارفرما را از پرداخت دیگر حقوق کارگری معاف ساخته است.

- مرجع حل اختلاف (ماده ۱۹)، هیأتی متشکل از نمایندگان دولت است و نقش تشکل‌های کارگری به‌کلی نادیده گرفته شده است.

- کارفرما از بیمه تأمین اجتماعی کارورز معاف بوده و تنها بیمه مسئولیت مدنی (حوادث) که آن نیز بر عهده دولت است، اجباری گردیده؛ حال آنکه بدهی انباشته دولت به سازمان تأمین اجتماعی، مانع از ایفای این تعهد می‌شود. وزارت کار در دفاع از این طرح، کارورزی را «بحثی آموزشی خارج از محیط کار» معرفی کرد، در حالی که این ادعا با مواد قانون کار در تعارض است؛ قانون، هرگونه کارآموزی، توأم با کار را مشمول مقررات کار دانسته و برای آن حقوق، بیمه و مزایا پیش‌بینی کرده است. این رویکرد، در واقع تلاشی نظام‌مند برای خروج گسترده‌ترین جمعیت جویای کار از دایره حمایت‌های قانونی بود.

نتیجه نهایی این زنجیره از سیاست‌ها، بی‌ثبات‌سازی روابط کار بوده است. بدین‌معناکه این سیاست‌ها نه تنها به ایجاد اشتغال پایدار نینجامیده‌اند، بلکه خود به مهم‌ترین عامل بیکاری مزمن و چرخه‌ای تبدیل شده‌اند.

قانون کار، هرگونه کارآموزی توأم با کار را مشمول مقررات کار دانسته و برای آن حقوق، بیمه و مزایا پیش‌بینی کرده است. این‌درحالی‌است‌که طرح کارورزی به‌عنوان «آموزش خارج از محیط کار» معرفی شده و از تمامی این حقوق معاف شده بود. در واقع، نتیجه این طرح، خروج گسترده‌ترین جمعیت جویای کار از دایره حمایت‌های قانونی بود.

به ابزاری برای اخراج‌های ساده‌تر و کم‌هزینه‌تر بدل شد. شورای عالی کار در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۸، مقررات انضباطی را به‌گونه‌ای تدوین کرد که عملاً هرگونه رفتاری را می‌توان در ذیل آن تفسیر نمود. در سال ۱۳۹۳، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طرحی را با عنوان «تأمین امنیت شغلی کارگران و امنیت سرمایه‌گذاری کارآفرینان» رونمایی کرد که به‌صراحت دشواری فسخ قرارداد با کارگر خطای را از نگاه کارفرمایان، مانعی جدی بر سر راه سرمایه‌گذاری معرفی می‌کرد. پیشنهاد وزارت کار، تبدیل همه قراردادهای دائمی، اما با حق فسخ نامحدود برای کارفرما بود؛ پیشنهادی که با این پرسش اساسی مواجه بود که قراردادی با قابلیت فسخ در هر زمان، چگونه می‌تواند امنیت شغلی را تأمین کند و ماهیت دائمی داشته باشد.

اوج بی‌ثبات‌سازی: کارورزی و خروج نیروی کار از دایره شمول قانون

در دولت دهم، طرح «استاد-شاگردی نوین» با استناد به سنت‌های تاریخی، به اجرا درآمد؛ طرحی که شاگردان را از شمول قانون کار خارج و حتی از دریافت حداقل مزد محروم ساخت. ماده ۴ این دستورالعمل، به‌صراحت هرگونه پرداخت تحت عنوان مزد یا حقوق را نفی کرده بود. این طرح با موج اعتراضات روبرو و متوقف شد، اما الگوی آن در دولت یازدهم و در قالب «طرح کارورزی» بازتولید گردید؛ این بار با پوشش فنی‌تر و با هدف قراردادن جمعیت گسترده فارغ‌التحصیلان بیکار.

بررسی مواد آیین‌نامه اجرایی طرح کارورزی، ماهیت واقعی آن را آشکار می‌سازد:

- بر اساس ماده ۱۰، کارفرما هیچ تعهدی به استخدام کارورز ندارد و کارورز فاقد هرگونه حق شمولیت تحت قوانین کار و تأمین اجتماعی است.

- مزد کارورز «تا سقف» یک سوم حداقل دستمزد کشور

طی آن، کارگران صنعت نفت در نظام پرسنلی به‌عنوان کارمند ثبت شده و از شمول قانون کار خارج و از حقوقی نظیر مراجعه به مراجع حل اختلاف یا ایجاد تشکل کارگری محروم گشتند. گام دوم، بازنشسته‌سازی زودهنگام و بازخرید اجباری نیروی کار بود که به خروج گسترده کارگران باتجربه از چرخه تولید انجامید.

با این حال، تعیین‌کننده‌ترین اقدام در این فرآیند، مصوبه شورای عالی اداری در فروردین ۱۳۷۹ تحت عنوان «واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیر دولتی» بود. این مصوبه، همه وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌های دولتی را به واگذاری امور خدماتی و پشتیبانی به بخش خصوصی ملزم ساخت. پیامد بی‌واسطه این سیاست، شکل‌گیری انبوهی از شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی بود که غالباً توسط افرادی با پیوندهای نهادی با مسئولان ارشد وزارت کار و با بهره‌مندی از رانت اطلاعاتی و بوروکراتیک، تأسیس و اداره می‌شدند. این شرکت‌ها، کارگران مشمول بازخرید و بازنشستگی زودهنگام را با قراردادهایی بسیار ناعادلانه‌تر، که وجه مشخصه‌شان موقتی بودن و فقدان هرگونه امنیت استخدامی بود، دوباره به کار گرفتند. نظام اشتغال مثلثی (کارگر-شرکت واسطه-کارفرمای اصلی) با چنین سازوکاری شکل گرفت و سهم قابل‌توجهی از مزد کارگر به شرکت‌های واسطه اختصاص یافت.

گسترش دامنه شمول: از کارگاه‌های کوچک تا طرح‌های استاد-شاگردی و کارورزی

روند موقتی‌سازی به صنعت نفت محدود نماند. در دی‌ماه ۱۳۸۱، هیأت وزیران کارگاه‌های دارای کمتر از ده نفر کارگر را از شمول قانون کار معاف کرد. این سیاست که در قالب «طرح ضربتی اشتغال» و با هدف اشتغال‌زایی برای ۳۰۰ هزار نفر ارائه شد، عملاً به کاهش شدید دستمزدها، گسترش کار کودکان و حذف هرگونه حمایت بیمه‌ای و حقوقی از میلیون‌ها کارگر شاغل در این کارگاه‌ها انجامید. دولت به‌موازات این معافیت، مشوق‌هایی نظیر وام‌های کم‌بهره و معافیت سه‌ساله از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما را نیز در نظر گرفت که به‌جای تحریک اشتغال پایدار، به گسترش مشاغل فاقد حمایت و ناپایدار دامن زد. هم‌زمان، ماده ۲۷ قانون کار که به کارفرما اجازه می‌داد در صورت «قصور» یا «تخطی از آیین‌نامه‌های انضباطی»، کارگر را اخراج کند، با دامنه تفسیر گسترده‌ای که داشت،

مصوبه «واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی»، همه وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌های دولتی را به واگذاری امور خدماتی و پشتیبانی به بخش خصوصی ملزم ساخت. پیامد بی‌واسطه این سیاست، شکل‌گیری انبوهی از شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی بود که نتیجه آن ایجاد نظام اشتغال مثلثی (کارگر-شرکت واسطه-کارفرمای اصلی) و اختصاص سهم قابل‌توجهی از مزد کارگر به شرکت‌های واسطه بود.

برگرفته از کتاب دیپاچه‌ای بر عدالت شغلی و صندوق‌های بازنشستگی؛ مقاله
قراردادهای کار و عدالت شغلی با نگاهی به تجربه ایران بعد از انقلاب ۱۳۵۷
نویسنده: زهره سروش‌فر
تنظیم: سمانه ذاکری

افزودن ثبات به قراردادهای کار در ایران: چشم‌انداز بدیل و راهکارهای سیاستی

خروج از بحران بی‌ثبات کاری، نیازمند تغییری پارادایمی در نگرش به کار، نیروی کار و عدالت اجتماعی است. نگرشی که عدالت شغلی را به مثابه هم‌آمیزی سه مؤلفه توزیع عادلانه درآمدها و فرصت‌ها، بازشناسی کرامت و منزلت کارگران، و تضمین نمایندگی و صدای جمعی آنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری تعریف کند. این تغییر، در عمل به واسطه ترویج گفتمان دولت رفاه، اصلاحات حقوقی و به رسمیت شناختن حق تشکیل‌یابی کارگران ممکن می‌شود.



برای برون‌رفت از بحران کنونی، اصلاحات سطحی و تدریجی کافی نیست و نیاز به تغییر پارادایمی در نگرش به کار، نیروی کار و عدالت اجتماعی وجود دارد. در این چارچوب، «عدالت شغلی» را باید به مثابه هم‌آمیزی از سه مؤلفه اساسی تعریف کرد: توزیع عادلانه درآمدها و فرصت‌ها (بر اساس اصل تفاوت رالز)، بازشناسی کرامت و منزلت کارگران (بر اساس رویکرد بازشناختی نانسی فریزر)، و تضمین نمایندگی و صدای جمعی آنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری (بر اساس حقوق صنفی و تعهدات بین‌المللی). البته بایستی اشاره کرد که عدالت شغلی شامل مؤلفه‌های مرتبط با بهره‌وری نیز هست و سایر ابعاد عدالت نباید به عنوان بازدارنده‌ای در برابر رشد بهره‌وری، عمل کنند.

گای استندینگ با طرح هفت‌گانه امنیت شغلی (امنیت بازار کار، استخدامی، شغلی، محیط کار، بازتولید مهارت، درآمد و نمایندگی) نشان می‌دهد که بی‌ثبات کاری امروز، هم‌زمان همه این ابعاد را متأثر ساخته است. کارگری بی‌ثبات امروز، نه از امنیت درآمدی برخوردار است، نه از امنیت استخدامی، نه از امکان ارتقاء، نه از محیط کاری ایمن، نه از فرصت مهارت‌آموزی و نه از نماینده‌ای برای دفاع از حقوق خود. او در هویتی تهی از کار، دچار احساس بیگانگی و ابزاربودگی فرآیندهای می‌شود که به نوبه خود، به بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه و تنش‌های اجتماعی دامن می‌زند. برای گسستن این زنجیر، سه حوزه مداخله هم‌زمان ضروری است:

۱. شکل‌دهی به گفتمان نهادهای دولت رفاه و بازتعریف اولویت‌های سیاستی

نخستین گام، تولید و هم‌نوئیک‌سازی گفتمانی از «دولت رفاه» و «عدالت اجتماعی» در سطح عالی‌ترین نهادهای سیاست‌گذار کشور است. این گفتمان نباید در شعارهای زینتی و بولتن‌های داخلی وزارت کار محصور بماند، بلکه باید در قالب برنامه‌های عملیاتی، تخصیص بودجه‌های مشخص و ساختارهای نظارتی کارآمد نهادینه شود و وزارت‌خانه‌های اقتصاد، نفت، صنعت و برنامه‌ریزی باید سیاست‌های خود را در چارچوب این گفتمان تنظیم کنند. برگزاری همایش‌های تخصصی، کارگاه‌های آموزشی مستمر برای مدیران میانی و ارشد و به‌ویژه توانمندسازی و تجهیز نهاد بازرسی کار برای نظارت دقیق بر اجرای قوانین و گزارش‌دهی شفاف از تخلفات، از الزامات این مرحله به شمار می‌روند.

۲. اصلاحات حقوقی بنیادین و پایبندی به تعهدات بین‌المللی

دومین گام، اصلاحات اساسی در قوانین داخلی و بازگشت به تعهدات بین‌المللی است. این اصلاحات باید شامل موارد زیر باشد:

- بازنگری بنیادین در ماده ۷ قانون کار، به‌گونه‌ای که تعیین مدت برای کارهای با ماهیت مستمر ممنوع شود و هرگونه قرارداد بدون ذکر مدت، دائمی تلقی گردد.
- اصلاح ماده ۲۷ با تعریف شفاف از مفاهیم «قصور» و «تخطی از آیین‌نامه انضباطی» و ایجاد سازوکارهای داورى منصفانه برای رسیدگی به اخراج‌های خودسرانه.
- لغو معافیت کارگاه‌های زیر ده نفر از شمول قانون کار و تحت‌پوشش قراردادن تدریجی آنان با ارائه مشوق‌های هوشمندانه برای کارفرمایان پایبند به قانون.
- ممنوعیت طرح‌هایی نظیر کارورزی و استاد-شاگردی که به بهانه آموزش، نیروی کار را از شمول قانون خارج و به استثمار دامن می‌زنند.
- پذیرش و اجرای مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد آزادی تشکیل‌های کارگری و سه‌جانبه‌گرایی.
- پذیرش این مقاله‌نامه‌ها که برای همه کشورها الزام‌آور است، نه یک امتیاز، بلکه یک وظیفه ملی محسوب می‌شود. خلاصه اجرای این تعهدات که از سال ۱۳۸۳ و پس از تفاهم‌نامه با

هیأت سازمان بین‌المللی کار همچنان باقی مانده، یکی از موانع اصلی تحقق عدالت شغلی است.

۳. توانمندسازی تشکلهای مستقل کارگری و مشارکت اصیل در تصمیم‌گیری

سومین و شاید مهم‌ترین گام، فراهم‌سازی بسترهای حقوقی و سیاسی برای شکل‌گیری و فعالیت تشکلهای مستقل کارگری است. تجربه نشان داده که ساختارهای موجود همچون «شوراهای اسلامی کار» و «انجمن‌های صنفی» که وابسته به کارفرما یا دولت هستند، از توانایی لازم برای دفاع مؤثر از حقوق کارگران برخوردار نبوده و به جای ایفای نقش نمایندگی، به کنترل اجتماعی می‌پردازند. آنچه ضرورت دارد، امکان تشکیل سندیکاها، شوراهای کارگری و اتحادیه‌های واقعاً مستقل است تا بتوانند:

- در مورد مسائل مزد، امنیت شغلی، ایمنی محیط کار و دیگر حقوق صنفی با کارفرما چانه‌زنی کرده و قراردادهای دسته‌جمعی منعقد نمایند.
- در فرآیند سه‌جانبه‌گرایی (دولت-کارفرما-کارگر) نقشی مؤثر و غیرتشریفاتی ایفا کنند.
- در صورت نقض قوانین، از طریق سازوکارهای قانونی و مسالمت‌آمیز، از جمله حق اعتصاب، مطالبات خود را پیگیری نمایند.