کارگر کیست؟ از نگاه مردم تا قانون؛ ریشه‌یابی تبعیض و راهکارها

زمان تقریبی مطالعه: 9 دقیقه

مقدمه: ابهامات پیرامون مفهوم “کارگر”

واژه‌ی “کارگر” روزانه به کرات شنیده می‌شود، اما پرسش اساسی این است که دقیقاً چه کسانی در این جامعه “کارگر” محسوب می‌شوند؟ رسانه‌ها، دولتمردان و حتی مردم عادی، تعاریف متفاوتی از این واژه ارائه می‌کنند که غالباً با واقعیت‌های قانونی و اجتماعی فاصله دارد.

1. تعریف عامیانه و ذهنی از کارگر

تعریف رایج: در زبان عامیانه، “کارگر” معمولاً به کسی گفته می‌شود که به نوعی **کار یدی** انجام می‌دهد. این تعریف، تلاش بدنی را معیار اصلی قرار داده و تفاوتی بین خودفرما، مزدبگیر، و حتی برخی کارفرمایان قائل نمی‌شود.

ایرادات این تعریف:

تصویر نقطه وار: عدم در نظر گرفتن رابطه کارگر با سایر عوامل اقتصادی (سرمایه، سایر کارگران).
کلیشه‌سازی: همراهی با فخرفروشی نسبت به کار یدی و تلویحاً پست شمردن آن، ناشی از باورهای باقی‌مانده از نظام ارباب-رعیتی، فقر مادی، عدم آگاهی و ضعف تشکل‌های صنفی.
محدودیت استنباطی: موجب می‌شود مشاغلی چون تایپیست‌ها، خبرنگاران، پزشکان، معلمان و مهندسان، با وجود مواجهه با تلاش بدنی و آسیب‌های شغلی، جزو کارگران محسوب نشوند.
ترسیم خطوط پررنگ شکاف: ایجاد تفرقه و جدایی بین گروه‌های شغلی مختلف در یک بنگاه اقتصادی (مانند کارگران، کارمندان اداری، مهندسان).);
عدم تعریف حقوق و وظایف: این تعریف، هیچ حق و وظیفه مشخصی را به “کارگر” بودن نسبت نمی‌دهد.

انطباق با واقعیت فناوری: با پیشرفت فناوری، طیف وسیعی از مشاغل، از جمله دندانپزشکان تا تایپیست‌ها، با تلاش بدنی و آسیب‌های شغلی مواجه‌اند، اما طبق این تعریف عامیانه، کارگر محسوب نمی‌شوند.

2. تعریف قانونی کارگر بر اساس قانون کار

طبق ماده 2 قانون کار (مصوب 1368): "کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند."

اهمیت این تعریف:

جامعیت بیشتر: این تعریف، طیف وسیع‌تری از شاغلان را نسبت به تعریف عامیانه شامل می‌شود.
مبنای رابطه: کارگر بر اساس نوع رابطه با «محصول کار» و «کارفرما» (نه صرفاً نوع کار) تعریف می‌شود.
چارچوب حقوق و وظایف: امکان ایجاد مجموعه‌ای از حقوق، وظایف و تنسیق روابط را فراهم می‌آورد.

3. چالش‌های تعریف قانونی: قانون کار در مقابل قانون استخدام کشوری

قانون کار بر بخش خصوصی و برخی تعاملات با دولت حاکم است، اما قوانین متفاوتی چون **قانون استخدام کشوری** نیز در کنار آن جاری است.

پیامدهای دوگانگی قانونی:

دوگانگی در مزدبگیران دولت: حتی میان شاغلان در دولت، افراد بر اساس نوع استخدام (رسمی، قراردادی) دارای حقوق و وظایف متفاوتی هستند.
ایجاد و تحکیم تبعیض: استخدام دولتی به نوعی امتیاز محسوب شده و زمینه‌ساز تبعیضاتی در احتساب سابقه کار، بازنشستگی (به ویژه برای زنان)، امنیت شغلی و ... می‌شود.
انفعال بخش عظیمی از نیروی کار: این تعریف، منجر به تفکیک 43% از مزدبگیران کشور (کارمندان دولت) از 57% دیگر (که عمدتاً تحت قانون کار هستند) شده و باعث بی‌تفاوتی این گروه نسبت به مسائل سایر بخش‌ها و تلاش برای جذب شدن به جرگه کارمندان رسمی دولتی می‌گردد.
سکوت نسبت به تضعیف قانون کار: انفعال کارمندان دولت در برابر خروج گسترده بنگاه‌های اقتصادی از شمول قانون کار و همچنین تضعیف این قانون بدون ارائه جایگزین مناسب، از نتایج این شکاف است.

ریشه‌های این شکاف:

منافع تصمیم‌گیران: دولت‌مردان خود جزو کارمندان دولت هستند و تمایل به حفظ و افزایش منافع خود

دارند.

تبصره‌سازی سیاسی: تعلیق استخدام رسمی دولتی برای کاهش کم‌کاری، ترفندی برای حفظ منافع افراد فعلی قلمداد می‌شود.

4. تعریف اقتصادی کارگر (نیروی کار)

در متون اقتصادی، به جای "کارگر" از واژه "**نیروی کار**" استفاده می‌شود. نیروی کار، یکی از نهاده‌های اصلی تولید مادی است که در کنار سرمایه (ابزار تولید، مواد اولیه)، در فرآیند تولید نقش دارد.

تحلیلی اقتصادی از مفهوم کارگر:

نقش در تولید: کارگر (نیروی کار) در کنار سرمایه، در تولید مشارکت کرده و از نتیجه آن (سود و دستمزد) بهره‌مند می‌شود.

رابطه با محصول: پس از دریافت مزد، کارگر رابطه مستقیمی با فرآیند، ابزار یا محصول تولیدی ندارد.

عدم محدودیت در نوع کار: در تئوری‌های اقتصادی، هیچ محدودیتی بر این نیست که کارگر حتماً باید کار یدی انجام دهد. کارگران فکری (مدیران، مهندسان، حسابداران، پزشکان، معلمان، کارشناسان) نیز جزو نیروی کار محسوب می‌شوند.

تعریف بر اساس رابطه اقتصادی: تعریف کارگر در اقتصاد، بر اساس «رابطه با سایر عوامل اقتصادی» (سرمایه و کارفرما) است، نه صرفاً نوع کار.

وحدت منافع: این تعریف، منافع کلیه کارگران (با هر نوع تخصصی) را یکپارچه کرده و آنها را به یک نیروی اجتماعی مؤثر تبدیل می‌کند که می‌توانند از حقوق خود دفاع کنند.

5. پیامدها و نتیجه‌گیری: وحدت رویه و عدالت اجتماعی

پیامدهای تعریف عامیانه و قانونی فعلی:

تکثرگرایی و نفاق: انشقاق در جامعه کار؛ تمایز قائل شدن بین گروه‌هایی که ماهیتاً همه نیروی کار هستند.

تضعیف قدرت چانه‌زنی: ناتوانی در ایجاد تشکل‌های صنفی کارآمد و واحد در برابر کارفرمایان و حاکمیت.

ظهور "اشرافیت کارگری": گروه‌هایی از کارمندان سطح بالا (با در دست داشتن اختیارات اداری و قانونی) با توافق با صاحبان سرمایه و قدرت، برای خود امتیازات ویژه‌ای تعریف کرده و به کارگزاران طبقات بالاتر تبدیل می‌شوند.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/

راهکارها:

اتحاد نیروهای کار: وحدت بخشیدن به منافع تمامی نیروهای کار، از جمله کارمندان رده بالای دولت، از طریق اولویت دادن به "نیروی کار" به عنوان یک نهاده تولید، و نه تمایز قائل شدن بر اساس نوع استخدام یا نوع کار.

از بین بردن سنگرهای قانونی اشرافیت کارگری: بازنگری در قوانین تبعیض‌آمیز و برداشتن امتیازات انحصاری.

تقویت تشکل‌های صنفی: ایجاد تشکل‌های صنفی کارآمد و فراگیر برای پیگیری مطالبات تمامی نیروهای کار.

اصلاح نگرش اجتماعی: عبور از کلیشه‌های کار یدی و پذیرش ارزش کار در تمامی اشکال آن.

فرجام سخن: تعریف اقتصادی "نیروی کار" که بر پایه رابطه با سایر عوامل تولید استوار است، نه تنها اهمیت نیروی کار را در اقتصاد برجسته می‌سازد، بلکه با اتحاد طبقاتی، می‌تواند از تصویب قوانین ضدکارگری جلوگیری کرده و زمینه را برای رشد کیفی نیروی کار در کشور فراهم آورد.

مطالب حقوقی بیشتر در: https://irlawyers.ir/ --- الکترونیک، کامپیوتر، بورس و غیره در: https://229-415.ir/