



عکس: ایرنا

نایب‌رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری در گفت‌وگو با «ایران اقتصادی» مطرح کرد قوانین ضدکارگری و قراردادهای سفید امضا، تهدیدی برای جامعه کارگری

امنیت کارگران، مهم‌ترین دغدغه کارگران است که شغل پایدار و رفاه این قشر را که بیش از نیمی از جمعیت کشورمان هستند تضمین می‌کند. تحول در تنظیم و روابط کار به ساماندهی قراردادهای کارگری کمک می‌کند، قراردادهای سفید امضا در کارگاه‌های زیرزمینی منجر به ابراز نارضایتی و ناامینتی کارگران شده است.

رهبر معظم انقلاب اسلامی بارها در دیدار با کارگران و مسئولان، بر جایگاه والای جامعه کارگری تأکید کرده و نسبت به مسأله اشتغال، مسکن، بیمه و رفاه داشته باشد، رفاه داشته باشد، زندگی اش راحت بچرخد، کیفیت کار بالا خواهد رفت، کیفیت محصول بالا خواهد رفت. «از این رو بر امنیت شغلی کارگران پرداختند. در همین راستا نیز رئیس‌جمهور در مراسم روز «کاروکارگر» یکی از اولویت‌های دولت سیزدهم برای امنیت شغلی کارگران را ساماندهی قراردادهای کارگری عنوان کرده است. ارتقای امنیت شغلی کارگران مورد تأکید دولت سیزدهم و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار گرفته است و در همین راستا «کارگروه امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای مدت موقت» متشکل از نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، اساتید دانشگاه، قضات دیوان عدالت اداری، نمایندگان مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری به میزبانی معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل شده است تا به مشکلات جامعه کارگری و کارفرمایی و قوانین قراردادهای کار دائم بپردازد. درباره ضرورت‌های امنیت شغلی کارگران، علیرضا حیدری، نایب‌رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری با خبرنگار روزنامه ایران اقتصادی به بحث و گفت‌وگو نشست.

قرارداد کار موضوع ۱۰ ماده قانون کار بود که یک‌سری حقوق حداقلی و ابتدایی کارگران از جمله مزد، مزایا، مرخصی، اضافه کاری، بیمه کارگر و سایر حقوق قانون کار باید در این قراردادها رعایت می‌شد و کارفرما موظف به اجرای آن می‌شد ولی به خاطر کوتاه مدت بودن قراردادهای تعدید نشدن قراردادهای کار سوی کارفرماها باعث شد که کارگران تن به این قراردادهای بدهند و از پیگیری حقوق حداقلی خود نیز انصراف

درباره بایدها و نیابدهای امنیت شغلی کارگران توضیح بدهید: طبق قانون کار که از ابتدای سال ۱۳۷۴ اجرایی شد قراردادهای کاری را وارد کوتاه مدت کرد و به واسطه این قراردادهای فشار نرخ بیکاری که از طریق بازار کار به کارگران وارد می‌شد و حق انتخابی که کارفرمایان در گزینش نیروی کار داشتند تهدید بالقوه‌ای برای کارگران ایجاد شد. تعیین رابطه کارگری و کارفرمایی در حول و حوش

درباره بایدها و نیابدهای امنیت شغلی کارگران توضیح بدهید:

طبق قانون کار که از ابتدای سال ۱۳۷۴ اجرایی شد قراردادهای کاری را وارد کوتاه مدت کرد و به واسطه این قراردادهای فشار نرخ بیکاری که از طریق بازار کار به کارگران وارد می‌شد و حق انتخابی که کارفرمایان در گزینش نیروی کار داشتند تهدید بالقوه‌ای برای کارگران ایجاد شد. تعیین رابطه کارگری و کارفرمایی در حول و حوش

گزارش

دفعه توسعه نهادهای اشتغال و هدایت نیروی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با صدور اطلاعیه‌ای شرایط و موارد مورد نیاز برای اطلاع متقاضیان کار در خارج از کشور پیش از ثبت نام در دفاتر کارایی خارجی را اعلام کرد.

به گزارش ایسنا، هیأت مرکزی موضوع ماده (۲) آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار در جلسه ۱۴۰۲/۵/۱ با استناد تبصره ۴ ماده ۱۳ تصویب‌نامه مذکور موارد الزامی برای درج در مفاد قرارداد منعقد بین کارجو و کارایی خارجی را تعیین و تصویب کرد.

به موجب این تصویب‌نامه، کارایی برای ارائه خدمات احصایی در بخش (ب) ماده

نهادهای حاکمیتی این امنیت را به نیروی کار بازگردانده‌اند. متغیر تأثیرگذار در حال حاضر در نرخ بیکاری است که چانه‌زنی کارگر را در خصوص شرایط کار متفاوت می‌کند. وقتی دستمزد پایین‌تر از نرخ تعادلی بازار باشد نیروی کار با فرصت‌های شغلی مواجه می‌شود که حاضر نیست آنها را انجام دهد یا نرخ مشارکت کاهش پیدا می‌کند و نیروی کار در بازاری غیررسمی فعالیت می‌کند.

آنچه که مسلم است به لحاظ تعهدات بین‌المللی و هم تعهدات قوانین داخلی نهادهای متولی موظف هستند امنیت اجتماعی نیروی کار را تأمین کنند. زمانی که بازار کار حالت تعادلی دارد و نرخ بیکاری طبیعی است، مداخله حاکمیت هم صورت نگیرد، بازار کارکرد خود را دارد. زمانی که بازار دچار ناکارایی می‌شود آنجاست که مداخله دولت معنی دار می‌شود و باید حمایت خود را از نیروی کار بیشتر کند. حداقل در چند دهه گذشته احتیاج داشته‌ایم ابزار حاکمیتی پشتیبان نیروی کار باشد و این ضعف را از طریق امنیت شغلی برطرف کند. بازار کار باید آسیب‌شناسی شود و وضعیت نرخ مشارکت و نرخ بیکاری مورد بررسی قرار گیرد. در بسیاری از کشورها نرخ مشارکت بالای ۶۰ درصد است، در حالی که ما در برنامه‌های مختلف کشورمان تأکید بر افزایش نرخ مشارکت و فعالیت آنها در بازار کار داریم که مورد بی‌توجهی قرار گرفته است، همچنین آثار اشتغال جدید را باید در تولید ناخالص داخلی دید.

آیا قراردادهای کارگری بر اساس قانون کار نوشته می‌شود؟ وضعیت قراردادهای سفید امضا به کجا رسید؟

قرارداد می‌تواند شفاهی یا کتبی باشد، طبق قانون کار باید قراردادهای در چهار نسخه تهیه شود؛ یک نسخه آن به کارگر، یک نسخه به کارفرما، یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و یک نسخه هم به تشکل کارگری تحویل داده شود. قراردادهایی که تک نسخه است و در دست کارفرما می‌ماند قاعدتاً زمانی که از سوی کارگر در اداره کار طرح دعوی می‌شود، قابلیت رسیدگی و اجرایی ندارد. قراردادهای سفید امضا به این مفهوم است که کارگر امضا می‌کند ولی مفاد آن را شخص دیگری پر می‌کند بنابراین اعتقاد ما این است برای حذف قراردادهای سفید امضا در بازار کار باید قراردادهای دفاتر اسناد رسمی تنظیم شود اگر مهر اسناد رسمی روی قراردادهای نخورد از سوی اداره کار مورد رسیدگی قرار نمی‌گیرد. در قراردادهای باید جزئیاتی از جمله مدت زمان قرارداد، حقوق، مزایا و همه موارد نوشته شود. قراردادهای سفید امضا در ادارات کار قابلیت رسیدگی ندارد.

یکی از دغدغه‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی امنیت شغلی کارگران است، آیا این موضوع از سوی نهادهای متولی مورد اهتمام قرار

و به لحاظ کیفیت کم شده است و بسیاری از قوانین ضدکارگری در مورد کارگران شاغل در بسیاری از جاها نوشته و مکتوب می‌شود، دریغ از اینکه یک واکنش صنفی قانونمند به این بی‌عدالتی‌ها صورت بگیرد.

حقوق کارگر وقتی در بسیاری از کشورها مورد تهاجم قرار می‌گیرد شاهد تجمع‌ها و واکنش‌های صنفی هستیم و به سادگی از حقوق اولیه خود دست بر نمی‌دارند؛ به عنوان مثال، در الحاقی ماده ۱۶ برنامه هفتم، رابطه کارگری را به صورت استاد-شاگردی تعریف می‌کنند اگر این اتفاق در کشور دیگری می‌افتاد جامعه کارگری در واقع به شکل معنی داری به این موضوع اعتراض می‌کردند اما اکنون می‌بینیم که این موضوع تبدیل به یک قانون می‌شود.

تأثیر امنیت شغلی کارگران در بازار کار را توضیح بدهید. امنیت شغلی، آثار خود را در معیشت کارگر، استمرار و ماندگاری در محیط کار و موضوع تشکل‌های کارگری به شکل بارز نشان می‌دهد و نبود امنیت شغلی در حوزه روابط کار به نمایش می‌گذارد. تا قانون اصلاح نشود و شرایط به حالت تعادل برنگردد نمی‌توانیم ادعا کنیم

گرفته‌است؟ رهبر معظم انقلاب همیشه این دغدغه را داشته‌اند که باید از کارگران دفاع شود و این موضوع را بارها در دیدارهایی که با مسئولان و جامعه کارگری داشته‌اند مطرح و توصیه‌هایی کردند. نگاه رهبری برگرفته از نگاه دینی و اسلام به کارگر است که پیامبر(ص) بارها دست کارگر را می‌بوسید. این دغدغه رهبر معظم انقلاب اسلامی باید با یک ابزار قانونی به یک راهبرد تبدیل و اجرایی شود. بعد از توصیه رهبری باید قوای سه‌گانه پیگیر سیاست راهبری باشند و سازکارهای اجرایی آن را تعریف کنند. امنیت شغلی شامل معیشت، رفاه، تأمین اجتماعی و حقوق کارگران می‌شود، همه این موارد باید محقق شود. رهبری بارها بیاناتی را مطرح می‌کنند اما متأسفانه تحرکی برای سازکارهای اجرایی آن از سوی نهادهای مربوطه را شاهد نبوده‌ایم.

نظر شما در مورد اصلاحات قانون کار چیست؟ اصلاحات قانون کار به صورت یکطرفه بوده است و مشارکت گروه‌های کارگری و کارفرمایی وجود نداشته است، هر گونه پیشنهاد باید ملزم به تدبیر قانونی باشد. در برنامه ششم توسعه تکلیفی بر اصلاح قانون کار نداشتیم به نظریه آید اصلاحاتی که نوشته شده است برای تغییر قانون با مشارکت جامعه کارگری و کارفرمایی و در جهت دغدغه‌های آنان نبوده است.

پیشنهاد شما به عنوان نماینده جامعه کارگری در خصوص امنیت شغلی کارگران چیست؟

کشورمان باید به مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار بپیوندد. این مقاله نامه‌ها باید به شکل جدی پیگیری و تبدیل به قوانین داخلی شود تا شرایط مذاکره کارفرما را بهبود ببخشد. شاکله اساسی حمایت‌های اجتماعی و رعایت حقوق بشر و حقوق بنیادین کار در این مقاله‌نامه‌ها آمده است و به رفع مشکلات جامعه کارگری و کارفرمایی کمک می‌کند. فصل ششم و هفتم قانون کار ظرفیت‌هایی دارد که باید مورد استفاده قرار گیرد، سایر ظرفیت‌ها نیز باید مورد توجه قرار داده شود. شرایط کارگر و کارفرما در کشور ما متفاوت با سایر کشورها نیست، این در حالی است که در کشورهای دیگر توانسته‌اند مشکلات خود را حل کنند. ما باید از تجربه‌های آنان استفاده کنیم. بسیاری از مشکلات جامعه کارگری و کارفرمایی از طریق مذاکره صنفی، کارگاهی یا در سطح ملی قابل حل و بررسی است. دولت به عنوان عامل تنظیم‌گر نقش آفرینی می‌کند، این در حالی است که دولت‌ها در گذشته رویه کارفرمایی داشته‌اند و در سیاستگذاری‌ها به جامعه کارگری کم‌توجهی شده است.

نیاز است تا قانون جدید نوشته شود و قوانین موجود با رعایت مقاله‌نامه‌ها مورد بازنگری قرار گیرد تا شکل گفت‌وگوی اجتماعی را از این حالت تغییر و ارتقا دهیم و به سمت حل مشکلات برویم.



عکس: علی محمدی / ایران

اخذ ویزای تحصیلی، سرمایه‌گذاری، تجاری، کسب‌وکارهای نوپا (استارت‌آپ) و گردشگری نیستند.

از زمان روی کار آمدن دولت سیزدهم، دیپلماسی بازار کار فعال شده و در راستای استفاده از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار بین‌الملل، موضوع اعزام نیروی کار مازاد ایرانی به خارج از کشور به شکل ضابطه‌مند در دستور کار وزارت کار قرار گرفته است.

در اطلاعیه وزارت کار تأکید شده است، کارجویان متقاضی اعزام به خارج از کشور، قبل از انعقاد قرارداد با دفاتر کارایی خارجی مدارک مورد نیاز از قبیل مدرک تحصیلی، مدرک زبان و... را تهیه و تکمیل کنند. همچنین به استناد تبصره ۲ ماده ۱۳ آیین‌نامه اجرایی قانون مجازات اشتغال به حرفه کارایی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار مصوب ۱۴۰۱/۵/۱، کارایی‌های خارجی مجاز به انجام فعالیت در خصوص

اعزام نیرو به کشورهای نیروپذیر حداکثر ۳۰ درصد حقوق پرداختی یا اعلامی از سوی کارفرمای خارجی خواهد بود. نرخ خدمات مرتبط با معرفی مشاغل آزادکاری یا فریلنسری خارج از کشور به کارجویان نیز حداکثر معادل ۵ درصد مبلغ قرارداد کار است.

در راستای فعال شدن دیپلماسی بازار کار در دولت سیزدهم طی هفته‌های اخیر نشست مشترک معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت کار با سفیر کشور ارمنستان برای تأمین ۱۰۰ هزار نیروی کار مورد نیاز این کشور و تسریع و تسهیل در اعزام نیروی کار ایرانی به ارمنستان برگزار شد. نشست هم‌اندیشی و هم‌افزایی به منظور فعال کردن مقوله اعزام نیروی کار به اروپا نیز با حضور دستیار وزیر امور خارجه و مدیرکل غرب اروپا و مدیرکل دفتر توسعه نهادهای اشتغال و هدایت نیروی کار وزارت کار برگزار شد.

جزئیات نحوه اعزام نیروی کار به خارج از کشور

زمان عقد قرارداد داشته باشند. لازم به ذکر است که در صورت انعقاد قرارداد با کارجویان فاقد مدارک لازم، قرارداد منعقد صحیح است اما کارایی حق فسخ قرارداد را به دلیل عدم ارائه بموقع مدارک از سوی کارجو نخواهد داشت. کارجو نیز موظف است نسبت به ارائه بموقع مدارک مورد نیاز به کارایی و انجام اقدامات لازم جهت اعزام در زمان مقرر اقدام کند.

هزینه و تعرفه خدمات کارایی خارجی

دفتر توسعه نهادهای اشتغال و هدایت نیروی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی همچنین در اطلاعیه خود ضوابط و شرایط پرداخت تعرفه خدمات کارایی مرتبط با دفتر مشاوره شغلی و کارایی غیردولتی خارجی در سال ۱۴۰۲ و جزئیات نحوه وصول حق الزحمه مربوط