



بازرس کانون کارگران ساختمانی در گفت‌وگو با «ایران اقتصادی»:

اصلاح لایه امنیت شغلی، برچیده شدن قراردادهای موقت را تضمین می‌کند

گفت‌وگو

در میان انواع قراردادهای موقت کار که بیش از ۹۵ درصد کل قراردادهای کاری کشور را شامل می‌شوند، قرارداد سفیدامضا غیرمعمول‌ترین و غیرقانونی‌ترین نوع قرارداد کار است. حتی اگر بپذیریم که تفسیر سلیقه‌ای و نابه‌جا از ماده ۷ قانون کار، دست کارفرمایان را برای انعقاد قراردادهای موقت یک‌ماهه و سه‌ماهه باز گذاشته، رواج قراردادهای سفیدامضا شکل افسارگسیخته بهره‌کشی از نیروی کار محسوب می‌شود که تاکنون اقدام قابل ملاحظه‌ای برای متوقف کردن روند آن صورت نگرفته است.

قراردادهای زیرپله‌ای یا سفیدامضا یکی از مهم‌ترین معضلات کارگران است که در آن ضمن سوءاستفاده از نیروی کار، حقوق‌های حداقلی، بیمه و مزایا و در مجموع امنیت شغلی کارگران لحاظ نشده است.

در این نوع قرارداد، کارگر حق هیچگونه مطالبه‌گری نسبت به حقوق و بیمه ندارد و تنها برای امر معاش مجبور به تن دادن به چنین قراردادهایی است. درباره وضعیت امنیت شغلی کارگران با عباس شیری، نماینده جامعه کارگری و بازرس کانون کارگران ساختمانی کشور به بحث و گفت‌وگو نشستیم که مشروح آن در ذیل آمده است:

وضعیت امنیت شغلی کارگران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ منشا قراردادهای زیرپله‌ای کجاست و چقدر به ضرر جامعه کارگری است؟

قراردادهای زیرپله‌ای به قراردادهایی گفته می‌شود که به مدت یک یا چند ماه نوشته و به گونه‌ای تهیه می‌شود که کارگر حق هیچ گونه اعتراضی را نسبت به مفاد آن نداشته باشد. این نوع قرارداد، برخلاف قانون بویژه قانون کار است و یکسری کارفرماها با تهیه و امضای این نوع قرارداد از کارگران سوءاستفاده می‌کنند، متأسفانه قربانی قراردادهای سفیدامضا یا زیرپله‌ای بعضی از زنان هستند. بعضی از زنان به خاطر نداشتن نوع تحصیلات یا شرایط سنی و تخصصی مدنظر برای امر معاش مجبور هستند حقوق‌های پایین‌تر از حقوق قانون کار بگیرند. نمایندگان کارگری به این نوع قراردادهای در جلسه‌های شورای عالی کار معترض هستند، نباید این گونه باشد که بعضی از بانوان با حقوق کمتر مشغول به کار شوند. این زمینه نیاز به نظارت‌ها و بازرسی‌های مستمر از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است تا به این موضوع رسیدگی کند. قراردادهای زیرپله‌ای و سفیدامضا از آنجا که مورد رسیدگی و نظارت قرار نمی‌گیرد، می‌تواند در آینده مشکلاتی را برای جامعه کارگری و خانواده‌های آنان به وجود بیاورد، پرداخت حقوق در این

قراردادها بسیار پایین است و این امر منجر به بروز آسیب‌های اجتماعی خواهد شد.

قراردادهای موقت چه آسیبی به امنیت شغلی کارگران وارد می‌کند؟

حوزه کسب و کار و به خطر انداختن امنیت شغلی، مهم‌ترین آسیب ناشی از قراردادهای سفید امضا و کوتاه مدت است که به صورت گسترده زمینه تسبیح حقوق نیروی کار فراهم می‌کند. همچنین تعدیل رابطه مؤثر در توسعه بهره‌وری تولید بین نیروی کار و کارفرما ناشی از عدم پرداخت کامل حقوق کارگران در بستر قراردادهای سفیدامضا نیز از دیگر مضرات این نوع قراردادهای عنوان شده است.

وضعیت اجباری برخی کارگران در امضای قراردادهای اشاره شده ناشی از نبود انتخاب شغل و شرایط معیشتی، گاهی انصراف از ادامه ثبت این گونه همکاری و بیکاری افراد را موجب دنیال گسترش این قراردادهای محتمل است.

در کشورهای دیگر برای ساماندهی این نوع قراردادهای چه اقداماتی را انجام می‌دهند؟

در بسیاری کشورهای برای ساماندهی مشاغل کارگران موقت، از سازکارهای حمایتی مختلف نظیر ایجاد مراکز فعالیت به صورت متمرکز،

پرداخت تسهیلات در راستای توانمندسازی، ارائه دوره‌های آموزش مهارت جهت یادگیری فنون مختلف برای فعالیت در مشاغل فنی و تخصصی و اصلاح برخی قوانین و مقررات حوزه کار استفاده می‌کنند. همچنین همکاری تمامی دستگاه‌های مرتبط با فضای کسب و کار، استفاده از ظرفیت‌های مختلف و بازاریابی برای فروش محصولات تولیدی در سایر حوزه‌های غیررسمی بویژه دستفروشان از دیگر راهکارهای اجرا شده در کشورهای مختلف به منظور ساماندهی این حوزه محسوب می‌شود.

به نظری می‌رسد کارفرماها در ثبت قراردادهای موقت کار را دو رویه می‌زنند، برای این اقدام راهکار چیست؟

آمارهای حوزه کار حاکی است از مجموع قراردادهای موقت و بیشترین سهم مربوط به قراردادهای یک‌ماهه، سه‌ماهه و شش‌ماهه است. در این میان البته کارگاه‌ها و شرکت‌های بزرگ معمولاً قراردادهای یک‌ساله با نیروی کار امضا می‌کنند؛ اما در بعضی کارگاه‌ها، همچنان ثبت قراردادهای سفیدامضا رایج است. در حال حاضر قانون‌گریزی مسأله اساسی در خصوص قراردادهای کارگران مشمول قانون کار به شمار می‌رود. برخی کارفرمایان نیز با استفاده از قراردادهای سفیدامضا و خلاف قانونی و نظارتی،

اصلاح لایه امنیت شغلی، ساماندهی شغلی کارگران را تضمین می‌کند؟

به نظر می‌رسد بررسی لایحه امنیت شغلی، از خردادماه و با شروع به کار مجلس دوازدهم، در خصوص قراردادهای موقت و امنیت شغلی کارگران، اولین گامی است که باید برداشته شود. در این زمینه یک پرونده تشکیل شده و به مراجع صالح قضایی ارجاع خواهد شد. هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار به عنوان مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما شناخته می‌شوند. زمینه‌گیری برای این دعوی باعث می‌شود تا رسیدگی به این پرونده‌ها از صلاحیت اداره کار خارج شود. از این رو پرونده‌های شکایات کارگر از کارفرما در صورت دریافت برگه سفیدامضا در مراجع دادگستری تحت پیگیری قرار می‌گیرند. شکایات کیفری ابتدا در دادسرا و سپس در دادگاه کیفری مورد رسیدگی قرار می‌گیرند. همچنین بر مبنای قانون، سوءاستفاده

توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه شده و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. اما براساس متن تبصره ۲ در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. در این بند از قانون، عبارت «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشده» مورد انتقاد فعالان کارگری است؛ چرا که دادن مجوز قانونی به کارفرما که قرارداد کارگران مشاغل مستمر را مدت‌دار و موقت کند، موجب رواج قراردادهای موقت شده و امنیت شغلی نیروی کار را سلب کرده است. در حالی که مواد (۹) و (۱۰) قانون کار، شرایط قرارداد کار و مندرجات آن و ماده (۲۷) شرایط اخراج کارگران را مشخص کرده، به نظری می‌رسد اصل اصلاحات لایحه‌ای که به مجلس ارسال شده، معطوف به تغییر ماده (۷) قانون کار و به طور مشخص تبصره ۲ این ماده است. امیدواریم با حذف ابهام از ماده (۷) و الزام به عقد قراردادهای دائم در مشاغل مستمر، کارگران کشور به حد قابل قبولی از امنیت شغلی دست پیدا کنند.

هیات‌های تشخیص و حل اختلاف چقدر می‌توانند در رفع قراردادهای موقت اثرگذار باشند؟

قراردادهای سفیدامضا زمینه سوءاستفاده را ایجاد می‌کند. کارفرمایان ممکن است با استفاده از برگه سفیدامضا، خود را از انجام برخی وظایف مانند بیمه کردن کارگران و ایجاد شرایط رفاهی مناسب برای کارگران مصون کنند؛ این شرایط برای کارگران مشکلات بسیار زیادی ایجاد می‌کند. منابع حقوقی می‌گویند که در این شرایط امکان طرح شکایت کارگزار کارفرما در صورت دریافت برگه سفیدامضا وجود دارد.

به عبارتی قانون هرگونه سوءاستفاده از برگه سفیدامضا را جرم محسوب می‌کند و مراجع قضایی را در رسیدگی به این موارد دارای صلاحیت می‌داند. در چنین شرایطی کارگر می‌تواند به اداره کار و قوه این اتفاق را از طرف کارفرما اطلاع دهد.

در این زمینه یک پرونده تشکیل شده و به مراجع صالح قضایی ارجاع خواهد شد.

هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار به عنوان مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما شناخته می‌شوند.

زمینه‌گیری برای این دعوی باعث می‌شود تا رسیدگی به این پرونده‌ها از صلاحیت اداره کار خارج شود.

از این رو پرونده‌های شکایات کارگر از کارفرما در صورت دریافت برگه سفیدامضا در مراجع دادگستری تحت پیگیری قرار می‌گیرند. شکایات کیفری ابتدا در دادسرا و سپس در دادگاه کیفری مورد رسیدگی قرار می‌گیرند. همچنین بر مبنای قانون، سوءاستفاده

کارفرما از برگه سفیدامضا جرم محسوب می‌شود، از این رو دادسرای محل وقوع جرم مسئول رسیدگی به این پرونده‌هاست. تحقیقات مقدماتی در این مرجع به صورت کامل انجام می‌گیرد. پس از اثبات جرم سوءاستفاده کارفرما از برگه سفیدامضا، پرونده با صدور قرار کیفرخواست به دادگاه کیفری صالح به منظور بررسی‌های نهایی و صدور حکم مرجع برمیگردد. اگر کارفرما نسبت به رأی نهایی اعتراض داشته باشد، پرونده برای بررسی بیشتر در مراجع تجدیدنظر مورد بررسی قرار خواهد گرفت. صدور رأی توسط مراجع صالح قطعی و لازم الاجراست. حکم این جرم ممکن است یک تا سه سال حبس برای کارفرما به همراه داشته باشد.

آمارهای کمی در خصوص اشتغال و بیکاری ارائه می‌شود درست است و روند افزایشی داشته است، اما باید با تأمین زیرساخت‌ها، اشتغال‌ها پایدار باشد.

نیاز است از سوی دولت زیرساخت‌ها، تسهیلات ارزان قیمت، زمین‌های رایگان و سایر موارد برای توسعه کارخانه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در اختیار کارفرمایان قرار گیرد تا آنها با دست بازتری به صورت تفاهمی و چیزی بالاتر از حقوق قانون کار، به نیروی کار دستمزد پرداخت کنند.

توسعه بازار کار منجر می‌شود تا جوانان و نیروی کار به سمت شغل‌های کاذب نروند، باید شغلی ایجاد شود تا نیروی کار با انگیزه و متخصص را جذب کنند، متأسفانه شغل کارگری به خاطر اینکه حقوق کمتری دارد منجر شده تا نیروی کار به سمت مشاغل کاذب حرکت و از طریق امر معاش کند.

در صورتی که شغل‌های کاذب افزایش پیدا کند و وضعیت بازار کار، درست و کارشناسی شده نباشد و حقوق کارگر نسبت به تورم کمتر باشد در سال‌های آینده با کمبود کار مواجه می‌شویم.

بازار کار باید به سمت مشاغل پایدار و بهبود کسب و کار حرکت کند و در این زمینه همراهی دولت را شاهد باشیم.



ساماندهی ۸۵ درصدی بنگاه‌های خرد و کوچک

اخبار غیررسمی بیانگر ثبت بخشی از قراردادهای همکاری بین کارگر و کارفرما با تکیه بر شرایط کارفرما و به اصطلاح سفیدامضا است؛ در این میان سهم زنان کارگر از مردان بیشتر است. با توجه به بیش از ۸۵ درصدی بنگاه‌های خرد و کوچک از مجموع بنگاه‌های کشور، مقابله با چنین رویه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نهایی شدن لایحه امنیت شغلی موسوم به «لایحه اصلاح قانون کار و گنجاندن مفاد یا موضوع توقف قراردادهای سفیدامضا، تازه‌ترین اقدامی است که در رابطه با ساماندهی قراردادهای کار بویژه قراردادهای سفیدامضا صورت گرفته است. آنگونه که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرده، در این لایحه به دائمی شدن قراردادهای، امنیت شغلی و جلوگیری از امضای قراردادهای سفیدامضا پرداخته شده است. امنیت شغلی، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مطالبات صنفی کارگران کشور است که اگر مثلت مطالبه‌گری کارگران را شامل سه ضلع دستمزد شایسته، امنیت شغلی و حق تشکیل‌یابی در نظر بگیریم، «امنیت شغلی» قاعده و اساس این مثلث را تشکیل می‌دهد.

ساماندهی قراردادهای کار افزایش یافت

احمد غیریوی مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ارتباط با تشکیل کارگروهی با محوریت امنیت شغلی کارگران و ساماندهی قراردادهای کار بیان کرد: «مقام معظم رهبری در دیدار با جامعه کار و تولید کشور در ۱۹ اردیبهشت‌ماه سال گذشته مطالب مختلفی در ارتباط با موضوع تولید، اشتغال و جامعه کار مطرح فرمودند. یکی از موضوعات مذکور مذاکرات مختلفی در ارتباط با امنیت شغلی، ضرورت ساماندهی قراردادهای کار و ایجاد نظم و انضباط در محیط‌های کاری بود. به دنبال بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی و رئیس‌جمهور شهید، کارگروهی در این زمینه تشکیل شد. در کارگروه جزئیات پیش‌نویس امنیت شغلی موضوعات مطرح شده صورت گرفت و در نهایت پیش‌نویس اصلاح مقررات قانون کار مربوط به امنیت شغلی و قراردادهای کاری کارگران آماده شد. این لایحه مشمولان قانون کار را در بر نمی‌گیرد.»

او ادامه داد: «ضمن تقدیم این

در این سامانه فعلاً برای کارفرمایان الزامی نیست ولی به یقین ثبت الکترونیک قراردادهای این وزارتخانه جلوی سوءاستفاده هر یک از طرفین را از مفاد کارفرمایان خواهد گرفت و امکان رسیدگی سریع و مستند به دعاوی فراهم می‌شود.

حسین حبیبی نیز می‌گوید: کمتر کارفرمایی به دلخواه خود تن به ثبت الکترونیک قراردادهای شغلی و اعمال نظارت مستمر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌دهد لذا امیدواریم هرچه زودتر ثبت قراردادهای سامانه مربوطه برای همه کارفرمایان در سراسر کشور اجباری شده تا بساط سوءاستفاده از قراردادهای کاری کارگران برچیده شود. مزایای الکترونیک سازی قراردادهای کار بسیار است و به گفته حبیبی، کارگران هم از این امر بهره‌مند خواهند شد. کارفرمایان نیز با ثبت الکترونیک قراردادهای خود بر طرفین دولت و کارفرمایان می‌شود و امکان تهدید به اخراج یا اخذ سفته و... را از بین برده و زمینه عقد قراردادهای سفیدامضا را هم کاهش می‌دهد. از طرف دیگر با راه‌اندازی این سامانه قطعاً قراردادهای جعلی و مشکل‌دار از بین خواهد رفت و دعاوی در ادارات کار کاهش خواهد یافت.

به گفته رعیتی فرد، ثبت قراردادهای

گام نخست شفافیت با ایجاد سامانه ثبت قراردادهای شغلی

یکی از اهداف قانونگذار در تدوین ماده ۷ قانون کار، آنجایی که از تمایل برای ذکر مدت در قرارداد کار در مشاغل مستمر صحبت می‌کند، به رسمیت شناختن کارکنان حاکمیت اراده و حق انتخاب کارگر در روند عقد قرارداد کار است، اما شتاب در روند گذشته به گونه‌ای پیش رفت که اراده کارگر کاملاً نادیده گرفته شد و به حاشیه رفت.

حسین حبیبی اضافه کرد: در سال‌های گذشته با رواج قراردادهای موقت، فشار گذاشتند؛ حالا امیدواریم با الزام کارفرمایان به ثبت جزئیات قراردادهای خود بر طرفین دولت و کارفرمایان می‌شود و امکان تهدید به اخراج یا اخذ سفته و... را از بین برده و زمینه عقد قراردادهای سفیدامضا را هم کاهش می‌دهد. از طرف دیگر با راه‌اندازی این سامانه قطعاً قراردادهای جعلی و مشکل‌دار از بین خواهد رفت و دعاوی در ادارات کار کاهش خواهد یافت.

به گفته رعیتی فرد، ثبت قراردادهای

در این سامانه به ثبت برسانند و در نتیجه امکان قانون‌گریزی و انعقاد قراردادهای غیرقانونی از جمله قراردادهای سفیدامضا به صفر می‌رسد. شیوه کار به این صورت است که هر کارفرمایی که خواهان به کارگیری نیروی شغلی در محیط کارگاهی خود باشد، از این پس می‌تواند با مراجعه به سامانه جامع روابط کار متن قرارداد شغلی یا نیروی کار خود را تنظیم و بارگذاری کند. این قرارداد پس از تنظیم الکترونیک کارفرما و سفیدامضا، کارفرمایان مذکور رسیده و در صورت تأیید وی به صورت خودکار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان سند رسمی به ثبت می‌رسد.

به گفته «حسین حبیبی» عضو هیأت مدیره کانون عالی شوراها اسلامی کار کشور نیز اگر کارگران در تأیید قرارداد نوشته شده کاملاً مختار و آزاد باشند و کارفرمایان نتوانند آنها را برای تأیید صورتی تحت فشار بگذارند، با بهره‌گیری از این سامانه برای اولین بار در سال‌های اخیر، حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد کار به رسمیت شناخته می‌شود. او در گفت‌وگو با آتیه‌آنان بیان کرد:

گزارش خبری

اولیل تیرماه سال جاری در مراسم رونمایی از سامانه ثبت قراردادهای شغلی، «علی حسینی رعیتی‌فرد» معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: این سامانه با آمار خوبی که به ما می‌دهد، می‌تواند به بهبود شرایط کار کمک کند. برخی می‌گویند این تعداد، کارگر پارہ وقت و فصلی در کشور داریم اما آمار رسمی و منتقدی در دسترس نیست که به آن استناد کنیم. یکی از موارد قانون کار این است که کارفرما باید آمار و اطلاعات را در دسترس وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دهد. سامانه ثبت قراردادهای شغلی مزایای بسیاری دارد؛ از این پس عقد هرگونه قرارداد میان کارگران و کارفرمایان به صورت الکترونیک انجام می‌شود و اطلاعات قراردادهای صورت آن‌لین در اختیار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار می‌گیرد. کارفرمایان ملزم هستند قراردادهای همراه با تمام جزئیات آنها