

خبر



## احیای واحدهای راکد در دولت سیزدهم

دولت مردمی سیزدهم از همان ابتدای کار، یکی از برنامه‌ها و اولویت‌های کاری خود را شفاف‌سازی و پایش کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی را کد با تعطیل کشور قرار داد و عزم خود را جزم کرد که ظرفیت‌های بلااستفاده واحدهای راکد، احیا شده و به چرخه اقتصاد کشور بازگردند. حال بعد از گذشت نزدیک به سه سال، به نظر می‌رسد بیان کاری دولت در این زمینه نسبتاً قابل قبول و مثبت بوده است. پنجم اسفندماه سال گذشته محسن منصوری، معاون اجرایی رئیس‌جمهور از بازگشت ۷۰۰۰ واحد تولیدی به چرخه تولید در طول دوران مدیریت دولت سیزدهم خبر داد و گفت: «نوع ورود دولت برای حل مسائل به صورت سیاستی، مدیریتی و گاهی از جنس تأمین مالی واحدهای تولیدی است. با این شرایط توانسته‌ایم بیش از ۷۰۰۰ واحد راکد را فعال کنیم.»

او درباره اقدامات دولت در این زمینه افزود: «گاهی باید فرایندی را اصلاح کنیم، طوری که در دستگاه‌های مرتبط با برگزاری جلسات کارشناسی، فرایند مورد نظر تدوین می‌شود. گاهی این کار از جنس اصلاح برخی نرم‌افزارها، سیاست‌ها و قواعد بالادستی است.»

منصوری ادامه داد: «کارشناسان به‌صورت موردی به واحدهای تولیدی دچار مشکل مراجعه می‌کنند؛ گاهی واحدهای تولیدی با مشکل تأمین مالی مواجه‌اند، گاهی مسئله مدیریت وجود دارد یا در بازار خللی ایجاد شده است. هرچه باشد کارشناسان عرضه‌یابی کرده و برای حل مشکلات اقدام می‌کنند.»

بنابراین به نظر می‌رسد تا ابتدای اسفندماه سال قبل، حدود ۷۰۰۰ واحد تولیدی یا خدماتی راکد با اتخاذ راهکارهایی مانند تزریق نقدینگی و تأمین منابع مالی، اصلاح سیاست‌های اقتصادی و تعاملی با بازار و یا اصلاح ساختار مدیریتی، توسط دولت سیزدهم احیا شده و به چرخه اقتصاد مولد کشور بازگشته‌اند.

آمارها نشان می‌دهد که فقط تا مردادماه سال ۱۴۰۲، از مجموع ۲۲ هزار واحد صنعتی راکد در کشور ۴۱۰۵ واحد با کمک دولت به چرخه تولید برگشته و شروع به کار کرده‌اند. تا اردیبهشت امسال، آمار واحدهای راکد احیا شده به ۹ هزار واحد در سراسر کشور رسیده؛ این آماري بود که هجدهم اردیبهشت‌ماه سال جاری، ابراهیم رئیسی، رئیس‌جمهور شهید در یک گفت‌وگوی تلویزیونی اعلام کرد. او در رابطه با کارنامه دولت سیزدهم در زمینه احیای واحدهای راکد و خارج از گردونه گفت: «در دولت سیزدهم، با احیای کارخانه‌های تعطیل و نیمه‌تعطیل به اشتغال کمک کردیم که قریب به ۹۰۰۰ بنگاه را شامل می‌شود.»

اما عملکرد دولت در راستای افزایش ظرفیت بنگاه‌های تولیدی، به احیای واحدهای کاملاً راکد و تعطیل شده محدود نماند. تقویت بنگاه‌های نیمه‌فعال و تلاش برای رساندن سطح تولید آن‌ها به ظرفیت اسمی، یکی دیگر از راهبردهای حمایتی دولت سیزدهم بوده است. به گفته وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نزدیک به ۱۰ هزار کارگاه نیمه‌فعال در دولت سیزدهم به ظرفیت اسمی رسیده و توانسته‌اند مشکلات را با موفقیت پشت سر بگذارند.»

«مجمع نیشکر هفت‌تپه» و «شرکت هیکو اراک» دو نمونه از واحدهای بزرگ نیمه‌فعال و درگیر بحران هستند که در دوران فعالیت دولت سیزدهم، گرفتاری‌های‌شان رفع و رجوع شد و به رونق رسیدند. «شرکت کیان تایر» یکی دیگر از این کارخانجات است که با حمایت مسئولان توانسته روی پا بایستد و ظرفیت تولید خود را ارتقا دهد.

احیای واحدهای راکد و تقویت کارخانجات نیمه‌فعال، بهترین راهکار برای حمایت از تولید و تحقق جهش تولید ملی است. اصغر آهنی‌ها، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار و عضو هیأت‌مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی کشور معتقد است: «یک مرحله بعد از بازگشایی مجدد کارگاه‌های راکد اهمیت بسیار دارد و آن هم تدوم حمایت از بنگاه است. یک بنگاه تازه احیا شده نیاز به تسهیلات بانکی، مواد اولیه و خرید یا به‌روزرسانی تجهیزات تولید دارد. از این رو، حمایت از این بنگاه باید تا مدت‌ها بعد از بازگشت به چرخه تولید ادامه داشته باشد.»

آهنی‌ها گفت: «اگر متوسط کارگران هر واحد متوسط کشور را ۳۰ نفر در نظر بگیریم، بازگشایی واحای ۹۰۰۰ کارخانه به معنای بازگشت به کار ۲۷۰ هزار کارگر است.»

## کارگری

نگاهی به جزئیات لایحه امنیت شغلی

# قرارداد کارگران چگونه دائمی می شود؟

سفید امضا مقابل کارگران بگذارند و اخراج کارگر قبل از سه‌بار تذکر کتبی و تأیید هیأت‌های تشخیص ممکن نخواهد بود. همه این‌ها بدون تردید مسیر مطالبه‌گری و احقاق حق کارگران را نسبت به قبل هموارتر می‌سازد.

و دلخواه کارفرما پر می‌شود.

اکنون با الحاق یک تبصره جدید به ماده (۹) قانون کار، قرار است شرایط به نفع کارگران این‌گونه تغییر کند: «انعقاد قرارداد سفید امضا ممنوع است، لیکن باعث بطلان قرارداد نمی‌شود. در صورت اثبات سفید امضا بودن قرارداد، صحت مطالبی که بعداً توسط کارفرما در آن درج شده منوط به اثبات کارفرما خواهد بود.» در صورت تصویب این بند از لایحه اصلاحی در مجلس شورای اسلامی، کارفرمایان نمی‌توانند با دست باز قرارداد سفید امضا تنظیم کنند و هرچه می‌خواهند در آن بنویسند. به این ترتیب، عقد قراردادهای سفید امضا به صراحت در قانون منع می‌شود.

علاوه بر این‌ها، در متن پیش‌نویس لایحه امنیت شغلی کارگران، تبصره ماده (۱۰) قانون کار در راستای ممنوعیت دریافت هرگونه چک و سفته از کارگران اصلاح می‌شود. در متن پیشنهادی تبصره فوق آمده: «اخذ هرگونه ضمانت‌نامه یا اوراق تجاری از کارگر ممنوع است و دوایر اجرای ثبت و دادگاه‌ها از ترتیب اثر به اوراق تجاری و ضمانت‌نامه‌های اخذ شده خودداری خواهند کرد. در مواردی که به دلیل سپردن اموال خاص به کارگر نیاز به اخذ ضمانت‌نامه از کارگر است، کارفرما وظیفه دارد در ضمانت‌نامه دلیل اخذ ضمانت را قید کند. در این قبیل موارد نیز دادگاه با شکایت کارفرما و اثبات ورود خسارت، تصمیم مقتضی را اتخاذ خواهد کرد.»

تا پیش از این، برخی کارفرمایان در همان ابتدای کار از کارگران خود اسناد تجاری ازجمله چک و سفته مطالبه می‌کردند و نام آن را «ضمانت حسن انجام کار» می‌گذاشتند. حال با تصویب این بند، دریافت هر نوع اسناد تجاری تحت عنوان ضمانت انجام کار به کلی ممنوع می‌شود و کارفرما نمی‌تواند کارگر را برای ارائه یک سند ضمانتی مالی تحت فشار قرار دهد.

ممنوعیت اخذ چک و سفته از کارگران، یک گام بلند در جهت رفع فشار و محدودیت بر نیروی انسانی است و به کارگران امکان می‌دهد بدون دغدغه‌خاطر برای سایر مطالبات قانونی و صنفی خود چانه‌زنی کرده یا در مواردی که حق قانونی‌شان ضایع می‌شود، به مراجع ذی صلاح شکایت کنند.

در ادامه پیش‌نویس سند اصلاحی به تغییراتی در ماده (۲۷) قانون کار برمی‌خوریم که مسیر تذکر دادن و اخراج کارگران خالصی را قانونمندتر از قبل کرده است. در متن پیشنهادی، ماده (۲۷) قانون کار به این شکل اصلاح خواهد شد: «هرگاه کارگر آیین‌نامه انضباطی کارگاه را پس از سه بار تذکر کتبی مجدداً نقض کند، کمیته انضباطی می‌تواند با رعایت تشریفات مقرر در آیین‌نامه انضباطی کارگر را از کار اخراج کند. کارگر حق دارد از این تصمیم به هیأت تشخیص شکایت کند. چنانچه هیأت تشخیص تصمیم کمیته مبنی بر اخراج کارگر را نپذیرد، به صدور حکم بازگشت به کار و پرداخت حق السعی ایام تعلیق از روز اخراج کارگر تا روز صدور حکم مبادرت می‌ورزد. آیین‌نامه چگونگی تدوین آیین‌نامه انضباطی و تشکیل کمیته انضباطی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.»

در متن مورد نظر، تبصره «۲» ماده (۲۷) قانون کار به‌گونه‌ای اصلاح می‌شود که تکلیف تخلفات سنگین کارگر را به صراحت روشن کند. در این بند آمده است: «چنانچه تخلف کارگر سنگین باشد، کمیته انضباطی یا کارفرما می‌توانند بدون نیاز به ارائه سه بار تذکر کتبی کارگر را اخراج کنند. کارگر می‌تواند بعد از این تصمیم برای شکایت به هیأت تشخیص مراجعه کند. نظر نهایی در این خصوص توسط هیأت تشخیص اتخاذ خواهد شد. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است در آیین‌نامه مقرر در ماده (۲۷) قانون کار، مصادیق مهم تقصیر سنگین را مشخص کند. تشخیص سایر مصادیق تقصیر سنگین حسب اوضاع و احوال برعهده هیأت تشخیص خواهد بود.» در نهایت، یک تبصره جدید با عنوان تبصره «۳» به ماده (۲۷) قانون کار الحاق می‌شود که در آن عدم تمدید قرارداد کار مدت موقت فقط با ارائه دلیل موجه امکان‌پذیر است.

**هموار شدن مسیر مطالبه‌گری کارگران**

می‌توان ادعا کرد که در صورت نهایی شدن و تصویب لایحه امنیت شغلی در مجلس شورای اسلامی، بسیاری از راه‌های فرار قانونی کارفرمایان مسدود می‌شود. از آن پس کارفرمایان مکلف می‌شوند با کارگران خود بعد از پنج سال قرارداد دائم ببندند، نمی‌توانند قرارداد سفید امضا مقابل‌شان بگذارند و اخراج کارگر قبل از سه بار تذکر کتبی و تأیید هیأت‌های تشخیص ممکن نخواهد بود. با این وصف مسیر مطالبه‌گری و احقاق حق کارگران از قبل هموارتر خواهد شد.



سال ۱۴۰۲ به مدت چهار سال در یک کارگاه پروژه‌ای و غیردائم مستمر و ثابت اشتغال داشته‌اند، به‌صورت خودکار به قرارداد کار دائم تبدیل می‌شود. اما در لایحه پیشنهادی دولت، تعداد تبصره‌های ماده (۷) به (۳) تبصره افزایش یافت. در تبصره یک لایحه اصلاحی این‌گونه آمده: «اصل بر دائمی بودن قرارداد کار است مگر اینکه به صراحت در قرارداد، مدت تعیین شده باشد.» حسین حبیبی در ارتباط با این بند از لایحه پیشنهادی گفت: «امیدواریم در بازبینی‌های دولت یا مجلس، شرط مدت‌زمان از این بند قانون حذف شود؛ چرا که عبارت «مگر اینکه به صراحت در قرارداد مدت تعیین شده باشد» می‌تواند دوباره ابزاری قانونی در اختیار کارفرمایان بگذارد که در کارهای با ماهیت مستمر اقدام به عقد قرارداد موقت کنند. بنابراین انتظار داریم عقد قراردادهای دائم در مشاغل مستمر به صراحت و بدون شرط و شروط الزام شود.»

تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار در پیش‌نویس اولیه لایحه اصلاحی دولت به این شکل درآمد: «حداکثر مدت انعقاد قرارداد در مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر پنج سال است و بعد از انقضای مدت مذکور، قرارداد کار به قرارداد کار دائم تبدیل می‌شود.» حبیبی در مورد این بند از اصلاحات افزود: «در بهمن‌ماه سال ۹۸ حداکثر زمان عقد قراردادهای موقت در کارهای غیرمستمر چهار سال تعیین شد. بنابراین نباید این بند از قانون با آن تصویب‌نامه تضاد و تداخل داشته باشد. ضمن اینکه پنج سال برای استمرار قراردادهای موقت، زمان زیادی محسوب می‌شود و بهتر است که این مهلت به چهار سال کاهش یابد.»

در این لایحه یک تبصره سوم هم به ماده (۷) قانون کار اضافه شده که موضوع آن، شیوه عقد قرارداد و نحوه تنظیم و ارائه آن است: «قرارداد کار در چهار نسخه و در نمونه سربرگ مخصوص که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه شده، تنظیم می‌شود؛ یک نسخه از قرارداد نزد کارفرما باقی مانده و سه نسخه دیگر حسب مورد به کارگر، تشکیل کارگری مستقر در کارگاه و اداره کار محل تحویل داده می‌شود.»

مهم‌ترین اصلاحات لایحه مذکور به ماده (۷) قانون کار مربوط است، اما این لایحه تغییرات دیگری در متن قانون کار با هدف تأمین امنیت شغلی کارگران به عمل آورده که یکی از آن‌ها اصلاح ماده (۹) قانون با افزودن یک تبصره جدیدی به آن است. تبصره جدید قرار است ناظر بر ممنوعیت عقد قراردادهای سفید امضا باشد و مجوز تنظیم و انعقاد چنین قراردادهایی را از کارفرمایان سلب کند.

همان‌طور که می‌دانیم یکی از مشکلات آزاددهنده کارگران قرارداد موقت در سال‌های اخیر، اجبار به امضای قراردادهایی بوده که مندرجات آن مشخص نیست. کارفرما یک قرارداد سفید با محل امضای خالی مقابل کارگر می‌گذارد و محتویات قرارداد بعد از امضای کارگر به اختیار



اردیبهشت‌ماه امسال علی حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون در این رابطه توضیح داد: «در حوزه امنیت شغلی طی دو سال گذشته تلاش کردیم قراردادهای کار به ویژه قراردادهای موقت را ساماندهی کنیم. لایحه امنیت شغلی مبتنی بر ماده (۷)، (۹)، (۲۷) و (۱۰) قانون کار را تهیه و به دولت پیشنهاد دادیم، اما تشکل‌های کارگری در دفاع از این لایحه سکوت کردند. این لایحه به دلیل دفاع ناکافی تشکل‌های کارگری در مقابل اعتراض پرسروصدای کارفرمایان برای بررسی مجدد بازگشت و به نتیجه نرسید.» او افزود: «دوباره نشست‌های متعددی برای تهیه لایحه برگزار کردیم، اما تشکل‌های کارگری در این خصوص ضعیف عمل کردند. در مقابل تشکل‌های کارفرمایی مانند اتاق بازرگانی و اتاق اصناف که وضعیت مالی بهتری دارند، کارهای پژوهشی قوی انجام دادند. با این حال جمع‌بندی نهایی لایحه پیشنهادی را درخصوص امنیت شغلی کارگران انجام دادیم و امیدواریم این لایحه در مجلس دوازدهم تصویب شود.»

در هفتم خردادماه، رعیتی‌فرد دوباره امنیت شغلی کارگران را مهم خوانده و گفت: «لایحه ارتقای امنیت شغلی کارگران در حال آماده شدن است. با همراهی و مشورت اتاق بازرگانی و مرکز پژوهش‌های مجلس توانستیم لایحه ارتقای امنیت شغلی را طراحی و تدوین کنیم که به زودی به مجلس ارسال می‌شود.»

به گفته معاون روابط کار وزارت تعاون، رئیس‌جمهور شهید درباره امنیت شغلی کارگران عنایت ویژه‌ای داشتند و این مهم با جدیت در دولت پیگیری خواهد شد.

### جزئیات لایحه امنیت شغلی و مزایای آن

حال با تدوین لایحه امنیت شغلی و ارسال آن به مجلس، قرار است بندهایی از قانون کار اصلاح شده و اهدافی در حوزه امنیت شغلی کارگران محقق شود. پیش‌نویس این لایحه پیش‌تر منتشر شده، اما احتمال جدی وجود دارد که در آخرین بازبینی‌ها و بررسی‌ها، بخش‌هایی از آن مجدداً دستخوش تغییر شود. با این وجود، ماجرا بر سر اصلاح چند ماده از قانون کار شامل مواد (۷)، (۹)، (۱۰) و (۲۷) این سند قانونی است.

ماده (۷) قانون کار، اصلی‌ترین و کلیدی‌ترین ماده این قانون و در حیطه عقد قراردادهای کار و میزان امنیت شغلی کارگران است. در حال حاضر این ماده دو تبصره دارد که تبصره اول به حداکثر زمان عقد قراردادهای موقت در کارهای پروژه‌ای و غیرمستمر و دومین تبصره به شیوه عقد قرارداد کار در کارهای با ماهیت مستمر اختصاص دارد.

در بهمن‌ماه سال ۹۸، آیین‌نامه اجرایی تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار در هیأت‌دولت به تصویب رسید و براساس آن، حداکثر مدت قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت غیرمستمر، چهار سال تعیین شد. به این ترتیب، قرارداد کاری کارگرانی که از بهمن‌ماه سال ۹۸ تا بهمن‌ماه

### گزارش

نهایی شدن و تصویب لایحه امنیت شغلی در مجلس شورای اسلامی در صورت وقوع، کارفرمایان را مکلف می‌کند که از این پس با کارگران خود بعد از پنج سال قرارداد دائم ببندند. آن‌ها نمی‌توانند قرارداد

### نوشین مقدم پناه

روزنامه نگار

یازدهم اردیبهشت‌ماه سال جاری -روز جهانی کارگر- محمود کریمی‌بیرانوند، معاون توسعه اشتغال وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از تصویب لایحه امنیت شغل کارگران در دولت خبر داد. همان روز سید صولت مرتضوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حاشیه جشنواره امتنان از کارگران خراسان رضوی در ارتباط با این لایحه گفت: «در این لایحه به دائمی شدن قراردادهای امنیت شغلی و جلوگیری از امضای قراردادهای سفید امضا پرداخته شده است. به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی غیرقانونی از کارگران و سوءاستفاده از آنان و همچنین، موضوع قراردادهای سفید امضا، لایحه امنیت شغلی کارگران که در هیأت وزیران به تصویب رسیده به مجلس شورای اسلامی ارسال می‌شود.»

### اهمیت امنیت شغلی

امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین مطالبات کارگران است. اگر فضای مطالبه‌گری کارگران را به شکل یک مثلث ترسیم کنیم، امنیت شغلی بدون تردید قاعده این مثلث است که دو ضلع دستمزد شایسته و تشکل‌یابی بر این قاعده استوار شده‌اند. وقتی امنیت شغلی نباشد دستمزد شایسته، حقوق قانونی و حق تشکل‌یابی هم در میان نیست. به گفته فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران پیمانی و قراردادی کشور: «در شرایطی که حدود ۹۶ درصد از کارگران کشور حتی در مشاغل مستمر و دائم، قرارداد موقت دارند، نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم جامعه کارگری جهت به‌دست آوردن حقوق قانونی و صنفی خود موفقیتی کسب کند.»

این فعال کارگری در گفت‌وگو با «آینه‌نو» اضافه کرد: «با وجود قرارداد سه‌ماهه یا نهایت یک‌ساله یک کارگر، کارفرما خیلی راحت می‌تواند او را در زمان انقضای قرارداد تعدیل یا به عبارت درست‌تر اخراج کند. حال این کارگر چطور توانایی تلاش برای به‌دست آوردن حقوق قانونی خود مثلاً اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و برخورداری از دستمزد عادلانه را داشته باشد. تمام هم‌وغم این کارگر سررسید مدت قرارداد و احتمال تمدید شدن یا عدم تمدید آن است. کارفرما هم با همین حربه به او فشار وارد می‌کند.» بیات، تنها راهکار مؤثر در تغییر این فضای نابرابر را احیای قراردادهای دائم کار در کارهای با ماهیت مستمر و الزام کارفرمایان به عقد قراردادهای دائم کار دانست. او تأکید کرد: «اگر اختیار عقد قرارداد را به کارفرما تفویض کنند، بدیهی است در جهت منافع خود، تمایلی به عقد قرارداد دائم ندارد.»

از دست رفتن امنیت شغلی کارگران، از سه دهه قبل آغاز شده و با صدور دادنامه ۱۷۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به نقطه اوج خود رسیده است. در این دادنامه به کارفرمایان مجوز قانونی داده شده که در قراردادهای کار حتی در مشاغل مستمر، «مدت‌زمان» درج کنند و قرارداد را به اختیار خود موقتی سازند.

حسین حبیبی، عضو هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، گفت: «فعالان کارگری انتظار دارند دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت باطل و مجوز قانونی عقد قراردادهای موقت از کارفرمایان گرفته شود. از اوایل دهه ۷۰ شمسی کارفرمایان با سوءاستفاده از شرط زمان مندرج در تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار، اقدام به عقد قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر کردند. ابهام مستتر در این تبصره به کارفرمایان اجازه داد از مفهوم مخالف شرط موجود در آن به نفع خود بهره بگیرند.» منظور حبیبی، شرط مدت‌زمان در قراردادهای کار است. در تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار آمده است: «در کارهایی که طبع آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» کارفرمایان با استفاده از مفهوم مخالف شرط موجود در این بند، این‌گونه برداشت کردند که اگر مدت‌زمان در قرارداد ذکر شود، قرارداد موقت تلقی می‌شود. لذا در قراردادهای کار کارگران بند مدت‌زمان را گنجانده‌اند. کار موقتی‌سازی تا جایی پیش رفت که امروز حداقل ۹۶ درصد کارگران شاغل کشور قرارداد موقت دارند.

### تاریخچه لایحه امنیت شغلی

تنظیم و تدوین لایحه امنیت شغلی سابقه طولانی حداقل یک‌ساله دارد. ابراهیم رئیسی، رئیس‌جمهور شهید در اردیبهشت‌ماه سال گذشته هم‌زمان با روز کارگر از وزارت کار خواست تا قراردادهای کارگران ساماندهی شود. کار تدوین دقیق این لایحه نیز در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یک سال تمام به طول انجامید.