

لایحه امنیت شغلی اقدامی جدی در جهت حمایت از نیروی کار

هفدهم اردیبهشت‌ماه سال ۱۴۰۲، علی حسین ربیعی فرد معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اصلاح برخی موارد قانون کار گفت: «اصلاح بعضی قوانین با هدف

گزارش

خدیجه هزارخانی فراهانی

روزنامه نگار

تدوین لایحه اصلاح قانون کار، حدود یک سال به طول انجامید. به‌طوری که دهم اردیبهشت‌ماه سال جاری، تقریباً یک سال بعد از اظهارات ربیعی فرد درباره اقدامات مربوط به اصلاح برخی موارد قانون کار و گسترش امنیت شغلی، صولت مرتضوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حاشیه جشنواره امتنان از کارگران خراسان رضوی گفت: «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.» یکی از بندهای اصلی این لایحه، ممنوعیت دریافت هر نوع اسناد تجاری همچون چک و سفته از کارگر است. مطالبه اسناد تجاری از کارگر، یک تخلف رایج در بازار کار ایران محسوب می‌شود که طی سال‌های اخیر بسیار رواج پیدا کرده است. کارفرمایان در آغاز هر قرارداد کاری از کارگران به عناوین مختلف ازجمله «حسن انجام کار» یا «ضمانت عمل به تعهدات» چک و سفته می‌گیرند. این در حالی است که به گفته آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار، در هیچ‌جای قانون کار فعلی به امکان اخذ چک و سفته از کارگر به اسم تعهد یا حسن انجام کار اشاره نشده و البته هیچ ممنوعیت صریحی هم در قانون نداریم. خوشوقتی در گفت‌وگو با «آتی‌نو» بیان کرد: «دریافت چک و سفته از کارگر به صراحت در قانون کار منع نشده و به همین دلیل برخی کارفرمایان از این موضوع سوءاستفاده می‌کنند و از کارگران خود در بدو کار اسناد تجاری می‌گیرند. در لایحه جدید اصلاح قانون کار، دریافت هر نوع اسناد تجاری از کارگر به صراحت منع شده، به‌طوری که در بندی از این لایحه آمده است؛ کارفرما حق ندارد اسناد تجاری از نیروی خود مطالبه کند.»

در لایحه جدید اصلاح قانون کار معروف به لایحه امنیت شغلی کارگران، خلأقانونی موجود در زمینه ردوبدل شدن اسناد تجاری در کارگاه‌ها برطرف شده است. در این سند، با اصلاح ماده (۱۰) قانون کار، اخذ چک و سفته از کارگران به صراحت ممنوع شده است. در متن پیشنهادی

دولت، به ماده قانونی مذکور یک تبصره افزوده شده که به موجب آن «اخذ هرگونه ضمانت‌نامه یا اوراق تجاری از کارگر ممنوع است و دوایر اجرایی ثبت و دادگاه‌ها از ترتیب اثر دادن به اوراق تجاری و ضمانت‌نامه‌های اخذ شده خودداری خواهند کرد.» در تبصره فوق توضیح داده شده که اگر زمانی به دلیل سپردن اموالی به کارگر، نیاز به اخذ ضمانت‌نامه باشد، کارفرما باید در آن ضمانت‌نامه دلیل اخذ ضمانت را قید کند. در این مورد نیز دادگاه با شکایت کارفرما و اثبات اینکه خسارتی واقع شده، تصمیم‌گیری خواهد کرد.

یکی دیگر از بهانه‌های کارفرمایان برای دریافت سفته یا چک ضمانت، احتمال بروز خسارت یا آسیب‌رساندن به اموال و دارایی‌های کارفرما از سوی کارگر است. به دنبال این اتفاق پرسشی مطرح می‌شود مبنی بر اینکه آیا کارفرما حق دارد به این‌ بهانه که کارگر ممکن است در حین کار یا در زمان برقراری قرارداد کار به دارایی‌های او خسارت بزند، اسناد تجاری مطالبه کند و آن را به عنوان یک ابزار مؤثر در جهت افزایش فشار بر کارگر به کار اندازد؟

خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار در پاسخ به این



سؤال گفت: «در حالت کلی، کارگر به دو شکل می‌تواند به کارفرما ضرر بزند؛ یکی اینکه مال کارفرما را ببرد که او باید به دادگستری شکایت کند و در صورت محکومیت کارگر، کارفرما می‌تواند طبق ماده (۴۴) قانون کار از مزد و حقوق او برداشت کند. در شرایطی که کارگر مزد و حقوق معوق نداشته، می‌تواند با مراجعه به اجرای احکام درخواست اجرای محکومیت کند. یک حالت هم این است که کارگر به ابزار کار در کارگاه خسارت بزند، اما هیچ عمدی در کار نباشد. فرض کنید راننده شرکت، با خودروی شرکت کاری انجام می‌دهد و در این حین، تصادفی اتفاق می‌افتد. در این وضعیت، کارگر نباید خسارت بدهد چون حادثه‌هنگام کار اتفاق افتاده و عمدی نبوده است. در صورت اثبات خسارت عمدی، کارفرما می‌تواند به دادگستری شکایت و مطالبه خسارت کند.»

خوشوقتی تأکید کرد: «در هیچ حالتی کارفرما حق دریافت خودسرانه چک و سفته به بهانه جلوگیری از خسارت احتمالی را ندارد، اما عدم صراحت قانونی، راه سوءاستفاده برخی کارفرمایان را باز گذاشته که با اخذ اسناد تجاری، کارگران را تحت فشار قرار می‌دهند. امید

که با تصویب لایحه اصلاح قانون کار در مجلس شورای

در گفت‌وگو با آتی‌نو تشریح شد

جزئیات ساماندهی قراردادهای کار

تأمین امنیت شغلی نیروی کار در بخش‌های سه‌گانه صنعت، خدمات و کشاورزی از خواسته‌های همیشگی جامعه کارگری محسوب می‌شود. با توجه به ثبت بیش از ۹۵درصدی قراردادهای موقت کار برای کارگران مشمول قانون کار و در جهت ارتقای امنیت شغلی بیش از ۱۵ میلیون

نفر از جامعه شاغلان کشور، لایحه امنیت شغلی کارگران توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تدوین



حقوقی و ایرادات پیش‌نویس مذکور، بررسی و پس از تصویب نهایی در هیأت وزیران، به مجلس شورای اسلامی تقدیم شود. انتظار داریم که نمایندگان گروه‌های کارگری بیشتر از دیگر نمایندگان پیگیر این مهم باشند تا لایحه فوق به سرانجام برسد.»

پیش‌نویس لایحه

مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار با اشاره به جزئیات پیش‌نویس لایحه امنیت شغلی کارگران، توضیح داد: «پیش‌تر با گذشت پنج سال، قراردادهای کار موقت کارگران به قرارداد دائم تبدیل

تأمین امنیت شغلی کارگران به مجلس ارائه شده و در این راستا کارفرمایان، دیگر حق اخذ سفته و چک از کارگران را ندارند.»

اسلامی، این مشکل برای همیشه برطرف شود.»

دریافت بروات بدون پشتوانه قانون

دریافت چک و سفته (یا از دید قانون، بروات رسمی) از نیروی کار در شرایطی که پشتوانه قانونی ندارد، موجب تضییع حقوق کارگر شده و کارگر را از مطالبه حقوق خود بازمی‌دارد. احسان سهرابی، فعال حوزه کارگری در این ارتباط به «آتی‌نو» گفت: «در قانون کار از اخذ تضمین برای فعالیت نیروی کار صحبتی نشده است. به عبارتی دریافت تضمین از کارگری که برای کسب درآمد و تأمین معیشت خانواده در کارگاه‌ها مشغول به کار می‌شود، رویه‌ای غیراخلاقی و نادرست است. با این حال، به‌رغم تأکید دولت بر غیرقانونی بودن دریافت چک و سفته، همچنان در بسیاری کارگاه‌ها این روش گرفتن تضمین انجام می‌شود. حتی پیمانکاران شهرداری‌ها، در مواردی از کارگران خود چک و سفته می‌گیرند.»

سهرابی اضافه کرد: «در صورت وجود احتمال بروز خسارت به کارگاه یا تجهیزات، در یافت چک و سفته منوط به رعایت شرایطی خاص است. گرفتن هرگونه اخذ تضمین در قالب سفته یا چک، هنگامی امکان‌پذیر است که حتماً در متن آن سند، برای حسن انجام کار قید و تضمین سفید امضا در اختیار کارفرما قرار بگیرد.»

این کارشناس کارگری با اشاره به اینکه باید مشخص باشد این تضمین برای چیست و دست کارفرما باز نباشد که هر زمان و به هر شکل از آن استفاده کند، توضیح داد: «باید در متن قرارداد کار شماره اسناد تضمینی قید شود و یک نسخه از قرارداد وفق ماده (۱۰) قانون کار در اختیار کارگر قرار گیرد. اگر کارفرما از این‌گونه تضمینات سوءاستفاده کند، وفق ماده (۶۷۴) قانون مجازات اسلامی به سه ماه تا یک سال و نیم حبس محکوم خواهد شد.»

در مجموع می‌توان امیدوار بود که با تصویب هرچه سریع‌تر لایحه پیشنهادی دولت در حوزه تأمین امنیت شغلی و ممنوعیت دریافت تضمین کار از کارگران، ضمن تأمین امنیت شغلی نسبی جامعه کارگری، تحت‌فشار قراردادن نیروی کار و محدود کردن حق چانه‌زنی آنان به وسیله دریافت ضمانت‌نامه‌های تجاری منسوخ شود. در نهایت تنها یک ممنوعیت صریح قانونی می‌تواند مشکل مورد نظر را از میان بردارد.

می‌شد. در قالب پیش‌نویس مذکور، با گذشت هفت سال این مهم برای فعالان شغل‌های مستمر و غیرمستمر قابل تحقق است. در وضعیت کنونی برای فعالیت‌های غیرمستمر پس از گذشت چهار سال، قرارداد دائمی یا رسمی می‌شود. در این پیش‌نویس فعالیت‌های مستمر و غیرمستمر یکسان دیده شده و پس از گذشت هفت سال قرارداد، دائمی خواهد شد.»

غریبی گفت: «برای رفع دغدغه کارفرمایان، ماده (۲۷) قانون کار هم مورد بازنگری قرار گرفته است؛ به این ترتیب که کمیته‌ای در هر کارگاهی تشکیل و براساس آیین‌نامه مصوب وزارت کار، قصور و تخلفات کارگران حین انجام وظیفه، در آن مطرح خواهد شد.»

او اضافه کرد: «در صورتی که اخراج این افراد تأیید شود، کارفرما مطابق قانون نسبت به پرداخت سنوات خدمت و تسویه حساب با کارگر اقدام خواهد کرد.

برای جلوگیری از تضییع حقوق کارگر و کارفرما، امکان اعتراض نسبت به تصمیم کمیته انضباط کار در هیأت‌های تشخیص حل اختلاف پیش‌بینی شده و در صورت تأیید نظر مراجع مذکور نسبت به قطع رابطه با کارگر متخلف اقدام می‌شود.»

مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت کار بیان کرد: «قرار بر این است که در پیش‌نویس اصلاح مقررات قانون کار مربوط به امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای کار، موضوعات امنیت شغلی کارگران و نظم و انضباط در محیط‌های کاری به صورت هم‌زمان لحاظ شود تا یک‌جانبه به سمت اصلاح قانون کار نرویم.»

یادداشت



توسعه تولید

باتسهیل صدور مجوزها

محمود کریمی‌پیرانوند

معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون

دریافت مجوزهای کسب‌و کار برای فعالان حوزه‌های مختلف تولید در راستای راه‌اندازی مشاغل مولد، همواره به دلایل مختلف نظیر فرایندهای طولانی و پیچیده اداری، به عنوان یک مانع مطرح می‌شود. این رویه در سال‌های فعالیت دولت‌های گذشته به‌ویژه در ارتباط با توسعه کسب‌و کارها وجود داشته و از گسترش مشاغل جلوگیری کرده است.

در دوره جدید با توجه به اقدامات مناسبی که همه دستگاه‌ها با محوریت وزارت امور اقتصادی و دارایی انجام دادند، تحول بسیار خوبی را در حوزه صدور مجوزهای کسب‌و کار در بسیاری زمینه‌ها شاهد بودیم. به عنوان نمونه در دولت‌های قبل فرایند صدور و دریافت مجوزهای مربوط به مشاغل خانگی بین ۸ تا ۱۰ ماه طول می‌کشید، اما امروز مجوزهای مربوط به این بخش به‌صورت آنی صادر شده و در اختیار متقاضیان قرار می‌گیرد. در واقع فرایند صدور مجوزهای مشاغل خانگی بدون ارجاع به کارشناسان مربوطه محقق شده است. مجوز بیش از ۹۵درصد رسته‌های مشاغل خانگی همین شرایط را مشمول می‌شود.

در حوزه صدور مجوزهای مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، پیش از این صدور اغلب مجوزها برای آموزشگاه‌های آزاد بالغ بر ۸ ماه طول می‌کشید. اکنون فرایند صدور مجوز از طریق سامانه فقط سه روز طول می‌کشد. در صورت عدم صدور مجوزهای لازم در مدت اشاره شده توسط سازمان مذکور، سیستم در قالب پیش‌فرض و به‌شکل خودکار مجوز صادر می‌کند.

براساس آمار حدود ۵۵درصد مجوزهای کسب‌و کار در یک‌سال اخیر مربوط به استان‌های مرزی بوده است. به این معنا که بستر درخواست، طی کردن فرایند و صدور مجوزهای کسب‌و کار به‌طور ویژه در استان‌های مرزی در دسترس عموم قرار دارد. با استناد به اقدامات صورت گرفته در راستای تسهیل صدور مجوزهای کسب‌و کار، باید مسئله مربوط به دریافت مجوزهای لازم و گسترش فعالیت‌های مولد را در دوره فعالیت دولت سیزدهم حل شده دانست. این مهم به عنوان یکی از آرزوهای فعالان بخش‌های مختلف تولید و اشتغال، امروز دیگر در چارچوب یک چالش مطرح نمی‌شود؛ چراکه تسهیل‌گری در این راستا صورت گرفته است.

اگر پیش‌شرط آغاز کار تولیدی را دریافت آسان مجوز فعالیت بدانیم، اکنون این زمینه برای صدور مجوزهای لازم فراهم شده و اثرات مثبت آن به‌طور مستقیم به توسعه و پایداری اشتغال مشخص است.

همچنین با توجه به تحقق روند کاهشی نرخ بیکاری در سه ساله اخیر، یکی از عوامل مؤثر بر این مهم را باید صدور مجوزهای کسب‌و کار دانست. به عبارت دیگر، اقدامات مربوط به تسهیل صدور مجوزهای کسب‌و کار را باید تسهیل‌گر ایجاد اشتغال در کشور برشمرد و مجموعه اقدامات فوق از این‌ جهت مهم تلقی می‌شوند.

هنگامی که دریافت مجوز برای افرادی که امکان و توان انجام کارهای تخصصی و فنی را دارند، به‌صورت آسان در دسترس باشد، نتیجه آن بهبود فضای کسب‌و کار خواهد بود. حال با توجه به موارد مطرح شده، بخشی از دغدغه تولیدگران برای آغاز به کار و توسعه فعالیت‌ها برطرف شده است. در این شرایط هر فرد توانمند قادر به تولید در حوزه‌های مختلف است. در حال حاضر فعالان بازار کسب‌و کار به راحتی امکان دریافت مجوزهای لازم برای فعالیت را اختیار دارند.

فعالان عرصه کار و تولید پس از دریافت مجوزهای قانونی، مراحل دیگر راه‌اندازی مشاغل مربوطه نظیر به کارگیری نیروی کار، خرید لوازم و تجهیزات و دیگر اقدامات در مسیر تولید و آغاز کسب‌و کار را طی خواهند کرد. حاصل آن که صدور چندین برابری مجوزهای کسب‌و کار را در این مدت شاهد بوده‌ایم.