

# تأثیر افزایش جریمه به کارگیری اتباع غیر مجاز در وضعیت کارگران بومی

کارگران اتباع غیرمجاز نیز مواجه اند. دولت جدید باید با ساماندهی نیروی کار مهاجر و برخوردار کردن آن ها از مجوز کار و به تبع آن، تمام حقوق قانونی کارگران، بازی رقابت ناعادلانه را برهم زند. از این رو، ساماندهی نیروی کار اتباع، هم به نفع جوامع کارگری محلی است و هم منافع بسیار برای خانواده‌های مهاجر دارد.

بازار کار کشور مقصد، هم منافع شغلی و مزدی خود را به خطر می‌اندازد و هم کارگران جوامع محلی را با درگیری در رقابتی ناعادلانه و فرسایشی، دچار مشکلات و ناراضی می‌سازد.

این مسائل وقتی بغرنج تر می‌شود که آمارهای منتشره در این حوزه را از نظر بگذرانیم. حدود ۴.۵ میلیون شغل در ایران در اختیار اتباع خارجی است. این را مدیران وزارت کار در بهمن ماه سال قبل اعلام کردند. از این تعداد فقط ۱.۵ میلیون نفر اتباع مجاز هستند و بقیه به شکل غیرمجاز در ایران کار و اقامت دارند. البته آمارها تا حدودی غیرشفاف و مختلف است. وزیر کشور پنجم مهر ماه سال قبل گفته بود که حدود ۵ میلیون از اتباع افغانستانی در کشور حضور دارند. اول آذر اما نماینده دولت در مجلس طی جریان بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه اعلام کرد که جمعیت اتباع در ایران ۸ میلیون و ۴۰۰ هزار نفر است. بر مبنای جمع‌بندی آمارها، در حال حاضر، حداقل سه میلیون کارگر مهاجر غیرمجاز داریم. حال سؤال اینجاست که چرا این تعداد کارگر غیرقانونی و فاقد ساماندهی باید در کشور مشغول به کار و فعالیت باشند؟

در وضعیت نابرابر و ناتراز بازار کار، افزایش به کارگیری اتباع غیرمجاز توسط کارفرمایان زنگ خطری جدی برای کارگران به‌ویژه کارگران بخش ساختمان و فصلی‌کاران است. در این زمینه تنها نظارت جدی و اعمال جرائم و مجازات‌ها، نقش بازدارندگی خواهد داشت. «محمد باقری» عضو هیأت‌مدیره انجمن صنفی کارگران ساختمانی تهران با بیان این مطلب در گفت‌وگو با «آتی‌نو» بیان کرد: «اتباع غیرمجاز تمایل به کار کردن با دستمزدهای پایین‌تر از دستمزد مصوب دارند و معمولاً در مورد ساعت کار و سایر شرایط نیز تن به خواسته‌های کارفرما می‌دهند. در عین حال، اتباع غیرمجاز به دلیل نداشتن اجازه کار، امکان شکایت به ادارات کار را ندارند. به این ترتیب، شرایط اشاره شده مشوقی است برای کارفرمایان تا به جای کارگر ایرانی از کارگر غیرمجاز خارجی استفاده کنند.»

باقری افزود: «در شرایط رکود ساخت‌وساز و بیکاری کارگران ساختمانی در چندین روز از هر ماه، به کارگیری کارگران اتباع توسط کارفرمایان، به ناامنی شغلی و بیکاری این بخش از نیروی کار دامن می‌زند.» این فعال صنفی کارگران ساختمانی تأکید کرد: «امیدواریم بازرسان وزارت کار در این زمینه با قدرت عمل کنند و جرائم را به گونه‌ای اعمال کنند تا کارفرمایان، دیگر حاضر به استفاده از اتباع غیرمجاز نباشند. کارگران اتباع که مجوز و پروانه کار ندارند، معادلات بازار کار را به ضرر کارگران داخلی به هم می‌زنند. این شرایط باید با اعمال مجازات‌های قانونی تغییر کند. تا زمانی که در یک شغل امکان اشتغال کارگر داخلی وجود دارد و تقاضا برای کار هست، نباید کارگران اتباع آن هم اتباع غیرمجاز به کار گرفته شوند.»

به گفته او، اکنون ماه‌هاست که کارگران ساختمانی کشور با چشمی نگران، شاهد گسترش اشتغال اتباع غیرمجاز در رسته‌های شغلی خود هستند. این کارگران با باید با دستمزدهای پایین با کارگران مهاجر رقابت کنند یا عطای کار را به لقای ناامنی و بی‌حقوقی ببخشند و بی‌خیال کار در رسته تخصصی خود شوند.»

باقری اضافه کرد: «در سال‌های اخیر نگرانی کارگران ساختمانی از ورود گسترده کارگران اتباع به بازار کار کشور افزایش یافته و وجود این کارگران در بازار کار قدرت چانه‌زنی نیروی کار را به شدت تقلیل داده است.» دستمزد کارگران ساختمانی رسته‌های مختلف براساس عقد پیمان‌های دسته‌جمعی میان انجمن‌های صنفی کارگران و تشکل‌های کارفرمایی تعیین می‌شود، اما پذیرش دستمزدهای زیر نرخ توافقی از سوی اتباع غیرمجاز، شرایط کارگران ساختمانی را دشوارتر از همیشه کرده است. در استان‌هایی که کارگران مهاجر غیرقانونی به وفور فعالیت دارند، عموماً پیمان‌های جمعی دستمزد به رسمیت شناخته نمی‌شود و قیمت‌ها را عرضه و تقاضا در بازار کار مشخص می‌کند. اگر برای کاری، کارگر ارزان‌تر از نرخ‌های توافق شده در دسترس باشد، هیچ کارفرمایی به پرداخت دستمزدهای قانونی راضی نیست. این شرایط کارگران ساختمانی بومی را در این اوضاع سخت اقتصادی در منگه‌ای دشوار قرار می‌دهد.



می‌پردازد. البته در مواد (۱-۹) آن حداقل حقوق کارگر مهاجر غیرقانونی در دریافت حقوق حاصل از اشتغال قبلی را نیز حمایت می‌کند. سازمان بین‌المللی کار، چند سند دیگر نیز در مورد کارگران مهاجر تصویب کرده؛ توصیه‌نامه شماره ۸۶ سازمان بین‌المللی کار در ژوئن ۱۹۴۹ به عنوان مکمل مقاله‌نامه شماره ۹۷ که راهکار عملی اشتغال کارگر مهاجر را بیان می‌کند. توصیه‌نامه شماره ۱۰۰ که به حمایت از کارگر مهاجر در کشورهای توسعه‌نیافته می‌پردازد، مصوب سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۵۵ است. همچنین می‌توان به توصیه‌نامه شماره ۱۵۱ به عنوان منافع کارگران شاغل در کشورهای بیگانه اشاره کرد. این توصیه‌نامه در واقع در جهت اجرایی شدن مقاله‌نامه ۱۴۳ توسط سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۵ تصویب شد.

در مجموع، مهم‌ترین مسئله در برخورد با نیروهای کار مهاجر، ساماندهی آن‌ها و فراهم کردن امکان برخورداری از حقوق قانونی است. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، مهاجران غیرقانونی برای مدتی در کمپ‌ها یا مناطق خارج از شهر نگهداری می‌شوند تا سر فرصت و براساس اسناد و مدارک موجود تعیین تکلیف شوند. پس از رسیدگی و اعطای مجوز کار و اقامت، کارگران مهاجر به بخشی از بدنه کارگری کشورها تبدیل می‌شوند.

## اشتغال اتباع مانعی برای کارگران ساختمانی

ورود مهاجران غیرمجاز به بازار کار، عواقب ناگواری برای کارگران محلی و فضای روابط کار کشورها دارد. ضمن اینکه «غیرقانونی بودن یک کارگر» به‌عنوان یک دستاویز از سوی کارفرمایان مورد سوءاستفاده قرار می‌گیرد تا به‌راحتی حقوق قانونی کارگر را زیر پا بگذارند و او را به پذیرش شرایط غیر عادلانه مانند دستمزد کمتر از حداقل‌های قانونی یا ساعات کار بیشتر از حدمجاز، مجبور سازند. در واقع، کارگر غیرقانونی با ورود غیرمجاز به



با افزایش جریمه به کارگیری اتباع غیرمجاز، به‌خصوص با اعمال قدرتمند این جرائم و مجازات‌های ماده (۱۸۱) قانون کار، امید می‌رود شرایط در ماه‌های پیش رو به نفع نیروی کار بومی تغییر کند. کارگرانی که از رکود ساخت‌وساز رنج می‌برند و از روی جبر، تن به بیکاری ناخواسته می‌دهند، با رقاباتی به نام

**گزارش**

**نوشین مقدم‌پناه**  
روزنامه نگار

اخیراً جریمه به کارگیری اتباع غیرمجاز افزایش یافته و قرار است این جرائم برای کارفرمایانی که از قوانین و مقررات مربوط به این حوزه تخلف می‌کنند، با قدرت اجرایی شود. در روزهای میانی اردیبهشت‌ماه امسال، اداره کل اشتغال اتباع خارجی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طی بخشنامه‌ای میزان جریمه کارفرمایانی را که اتباع خارجی غیرمجاز و فاقد پروانه را به کار می‌گیرند، برای اجرا به ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها ابلاغ کرد.

براساس این بخشنامه به استناد بند (ج) ماده ۱۱ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و براساس مصوبه اخیر شورای‌عالی کار مبنی بر تعیین حداقل حقوق و دستمزد روزانه در سال ۱۴۰۳ میزان جریمه کارفرمایانی که از خدمات اتباع خارجی غیرمجاز و فاقد پروانه کار استفاده کنند، بابت هر روز اشتغال غیرمجاز مبلغ ۱۱ میلیون و ۹۴۳ هزار و ۶۴۰ ریال تعیین شده که در صورت تکرار تخلف، این میزان دو برابر خواهد شد.

## مبلغ جریمه به کارگیری اتباع غیرمجاز در سال جدید

به این ترتیب، کارفرمایی که در کارگاه او اتباع فاقد پروانه فعالیت دارند، برای هر روز به کارگیری غیرمجاز باید حدود یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان جریمه بپردازد. این جریمه در صورتی به کارفرما تعلق می‌گیرد که تخلف برای بازرسان کار محرز شود. در نوبت دوم، مبلغ جریمه دو برابر و برای هر روز حدود ۲ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان خواهد بود و در صورت تکرار بی‌وقفه این تخلف، مجازات‌های بعدی نیز در راه خواهد بود.

پیش از این، در فروردین‌ماه سال جاری، مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان از افزایش میزان جریمه اشتغال نیروی کار خارجی بدون پروانه کار در سال جدید خبر داده بود. خلیل احمد سلامی گفت: «طبق بند «ج» ماده (۱۱) قانون تنظیم بخشی از درآمدهای مالی دولت، هر کارفرمایی که از نیروی کار خارجی غیرمجاز استفاده و یا در مشاغلی به جز شغل تعیین شده در پروانه کار اقدام کند، به پنج برابر حداقل دستمزد برای هر روز اشتغال جریمه می‌شود.»

او ادامه داد: «در صورت استنکاف از پرداخت جریمه، کارفرما مطابق با ماده (۱۸۱) قانون کار به محاکم قضایی معرفی می‌شود. در سیستان و بلوچستان از طریق بازرسی‌های مستمر، با اشتغال غیرمجاز اتباع خارجی فاقد پروانه کار برخورد قانونی می‌شود و به‌منظور صیانت از اشتغال، لازم است کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی از به کارگیری نیروی کار خارجی غیرمجاز جداً خودداری کنند.»

ماده (۱۸۱) قانون کار به صراحت می‌گوید: «کارفرمایانی که اتباع بدون پروانه کار و یا کسانی که مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده را به کار بگیرند یا این افراد را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آن‌ها قید شده، بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه دیگر کشورها با کارفرما قطع می‌شود مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام نکنند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.» به این واسطه کارفرمایی که در موعد مقرر جریمه به کارگیری اتباع غیرمجاز را نپردازد، براساس ماده ۱۸۱ قانون کار، علاوه بر جریمه مالی متحمل حبس نیز خواهد شد.»

## مزایای افزایش جریمه

افزایش جریمه به کارگیری اتباع غیرمجاز در حالی در سال جدید از سوی وزارت کار، اعمال شده که به نظر می‌رسد برخی کارفرمایان با هدف کاستن از هزینه‌های خود، تمایل به استخدام اتباع غیرمجاز دارند و این رویه اخیراً افزایش یافته است. برای نمونه، ۱۹ فروردین‌ماه امسال، «حسن بیگدلی» رئیس کل دادگاه‌های عمومی و انقلاب زنجان گفت: «استان زنجان از استان‌های ممنوعه برای به کارگیری اتباع غیرمجاز است. با وجود برخورد قضایی و انتظامی با این موضوع، به کارگیری اتباع غیرمجاز در استان زنجان رو به افزایش است.»

تردیدی نیست که استفاده از نیروی کار خارجی مجاز و دارای پروانه کار، مزایای بسیار برای اجتماع و بازار کار کشور دارد. مهاجرانی که به قصد زندگی و کار به ایران آمده‌اند، باید بتوانند در مشاغل شایسته با

## ثبت قراردادهای شغلی در سامانه وزارت کار

دوازدهم تیرماه با حضور معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از سامانه‌های ثبت قراردادهای شغلی، حوادث ناشی از کار، بازرسی مورد و سامانه مشاغل سخت و زیان‌آور در راستای هوشمندسازی حوزه روابط کار رونمایی شد. یکی از مهم‌ترین سامانه‌های مبتنی بر ایجاد شفافیت، قانون محوری و هوشمندسازی در حوزه روابط کار، «سامانه ثبت قراردادهای شغلی» است.

در مراسم رونمایی از این سامانه، علی‌حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون گفت: «سامانه ثبت قراردادهای شغلی با آمار خوبی که به ما می‌دهد می‌تواند به بهبود شرایط کار کمک کند. برخی می‌گویند این تعداد کارگر پاره‌وقت و فصلی در کشور داریم، اما امار رسمی و متقنی 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 کار قرار دهد.»

این سامانه مزایای بسیار دارد؛ از این پس، عقد هرگونه قرارداد میان کارگران و کارفرمایان به‌صورت الکترونیک انجام می‌شود و اطلاعات قرارداد به‌صورت آنلاین در اختیار وزارت کار قرار می‌گیرد. کارفرمایان ملزم هستند قراردادهای همراه با تمام جزئیات آن‌ها در این سامانه به ثبت برسانند. در نتیجه امکان قانون‌گریزی و انقراض قراردادهای غیرقانونی از جمله قراردادهای سفیدامضا به صفر می‌رسد.

شیوه کار به این شکل است که هر کارفرمایی خواهان به کارگیری نیروی شغلی در محیط کارگاهی خود باشد، از این پس می‌تواند با مراجعه به سامانه جامع روابط کار متن قرارداد شغلی با نیروی کار خود را تنظیم و بارگذاری کند. این قرارداد پس از تنظیم الکترونیک از طریق همین سامانه به اطلاع کارگر مذکور رسیده و درصورت تأیید به صورت خودکار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان سند رسمی ثبت می‌شود.

به گفته حسین حبیبی، عضو هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، اگر کارگران در تأیید قرارداد نوشته شده کاملاً مختار و آزاد باشند و کارفرمایان نتوانند آن‌ها را برای تأیید صوری تحت‌فشار بگذارند، بابت‌گیری از این سامانه برای اولین بار در سال‌های اخیر، حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد کار به رسمیت شناخته خواهد شد. او در گفت‌وگو با «آتی‌نو» بیان کرد: «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 حاکمیت اراده و حق انتخاب کارگر در روند عقد قرارداد کار است، اما روند امور به گونه‌ای پیش رفت که اراده کارگر کاملاً نادیده گرفته شد و به حاشیه رفت.»

حبیبی اضافه کرد: «در سال‌های گذشته با رواج قراردادهای موقت، غیرقانونی و سفیدامضا، کارفرمایان اختیار کامل عقد قراردادهای کاری را در دست گرفتند و کارگران را برای امضای قرارداد بدون میل و اراده خود تحت‌فشار گذاشتند. حال امیدواریم با الزام کارفرمایان به ثبت جزئیات قراردادهای در سامانه ثبت قراردادهای شغلی در آینده‌ای نزدیک، همه الزامات قانون مانند حاکمیت اراده کارگر در روند قرارداد کار رعایت و از قانون‌گریزی کارفرمایان اجتناب شود.»

در این سامانه، قراردادهای کارگران با کارفرمایان با هم فکری و مشارکت طرفین تنظیم می‌شود. این ویژگی از مهم‌ترین امتیازات این سامانه است؛ کارفرمایان با ورود به سامانه مذکور باید تمامی مشخصات نیروی کار مورد نظر، مدت قرارداد، دستمزد و سایر جزئیات رابطه شغلی با او را بارگذاری کنند. کارگران هم می‌توانند جزئیات قرارداد شغلی خود را پیش از ثبت نهایی بررسی و در صورت مغایرت با توافقات اولیه، دوباره برای کارفرما ارسال کنند تا پس از اصلاح و تأیید طرفین در وزارت کار ثبت نهایی شود.

در عین حال، کارفرمایان نمی‌توانند به میل خود بندهای غیرقانونی در متن قرارداد بگنجانند و از استیصال و نیازمندی نیروی جویای کار سوءاستفاده کنند. رعیتی‌فرد در این رابطه گفت: «این سامانه موجب شفافیت رابطه شغلی میان کارگران و کارفرمایان می‌شود و امکان تهدید، اخراج یا اخذ سفته و... را از بین برده و زمینه عقد قراردادهای سفیدامضا را 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 داشت.»