



گزارش

در این اوضاع و احوال اقتصادی، هیچ کارگری نیست که به خاطر یک احتمال پرخطر، حتی اگر احتمال از دست دادن جان و سلامتی باشد، ریسک بیکار شدن را به جان بخرد. به همین دلیل برخورداری از حق امتناع و از آن مهم تر، ضمانت اجرایی برخورداری از این حق، کمال اهمیت را دارد. در آیین نامه اخیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارگر می تواند از ادامه کار در محیط با خطر جدی و قریب الوقوع امتناع کند، حق استنکاف یک حق کلیدی است، و شناسایی آن یک گام رو به جلو محسوب می شود. در این آیین نامه حتی احتمال اخراج کارگر پیش بینی و امکان بازگشت به کار برای او فراهم شده است.

حق دانستن و حق امتناع از کارهای خطرناک نام آیین نامه ای است که با هدف حفظ سلامت کارگران شاغل در مشاغل پرخطر مانند معادن طراحی و تدوین شده است. در روزهای گذشته، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با انتشار فراخوانی، از مردم و کارشناسان درخواست کرد در ارتباط با این آیین نامه نظرات و ایده های خود را بفرستند. ششم آبان ماه، اداره کل بازرسی کار و وزارت کار در راستای راهبرد مشارکت مردم با این وزارتخانه و دریافت نظرات کارشناسی و تخصصی، در خصوص آیین نامه حق دانستن و حق امتناع از کارهای خطرناک نظرسنجی کرد. در این نظرسنجی بازرسی وزارت کار با اعلام یک آدرس پست الکترونیکی از کارشناسان این حوزه درخواست کرد که نظرات کارشناسی خود را در رابطه با این آیین نامه ارسال کنند.

نگاهی به آیین نامه جدید

آیین نامه حق دانستن و حق امتناع از کارهای خطرناک را حق کارگر دانسته، برای کارفرما در جهت ایمن سازی محیط کار در زمان اعلام خطر کارگران، مسئولیت های صریح و روشن تعریف کرده و در نهایت، حق امتناع از کار در صورت وجود خطر را برای کارگران به رسمیت شناخته است.

در فصل اول این آیین نامه، ذیل هدف و دامنه کاربرد آمده است: «این آیین نامه به استناد ماده ۱۳ قانون مقاوله نامه ایمنی و بهداشت شغلی (شماره ۱۵۵) و ماده ۱۰ آیین نامه اجرایی آن با عنوان حق دانستن و امتناع از کارهای خطرناکی که قریب الوقوع بوده و یا می تواند با احتمال بسیار بالا یا بالا برای کارگر ایجاد شود تدوین شده است. هدف آن هم حفاظت و صیانت از نیروی کار و حفاظت از حق و حقوق قانونی نیروی کار برای پیشگیری از وقوع خطرات است و برسی تمامی کارگاه ها و بخش های فعالیت اقتصادی اعم از دولتی و تابع قانون کار و غیرمشمول قانون کار الزامی است و مکلف به اجرا و رعایت این آیین نامه هستند.»

حق دانستن و فواید آن

فصل دوم این آیین نامه به حق دانستن اختصاص دارد. در بخشی از آن؛ «کارفرما مکلف شده است بعد از احراز شرایط خطر اطلاع رسانی شده توسط کارگر/ نیروی کار نسبت به رفع کامل خطر در منطقه عملیاتی اقدام و نتایج آن را در کارگاه ثبت و نگهداری نماید و در زمان بازرسی به بازرس کار ارائه نماید.» بنابراین کارفرما نمی تواند بعد از اعلام خطر کارگر، بی تفاوت شانه بالا بیندازد و از زیر بار مسئولیت فرار کند.»

تکلیف گذاشتن برای کارفرما در صورت اعلام خطر کارگر، یک اتفاق مثبت است. به گفته علی مقدسی زاده، رئیس کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان خراسان جنوبی، ظاهرآ کارگران معدنجوی طبس، در صبح حادثه و روز قبل

آیین نامه ای برای تأمین ایمنی کارگران در مشاغل پرخطر

حق امتناع جان کارگران را نجات می دهد



از آن، بوی گاز را استشمام کرده بودند و به سرکارگر و کارفرما خبر داده بودند اما کارفرما آن ها را به داخل تونل فرستاده بود.

او به «آتیه نو» گفت: «اگر کارفرما مکلف بود به اعلام خطر کارگران توجه کند و اگر توجه می کرد، به احتمال زیاد حادثه معدنچو با آن ابعاد گسترده اتفاق نمی افتاد و ۵۳ کارگر قربانی عدم رعایت اصول ایمنی نمی شدند.» مقدسی زاده، حق دانستن و حق امتناع از کار کردن در شرایط با ریسک خطر بالا را یک حق بدهیی برای کارگران در راستای حفظ سلامتی و جان آن ها دانست و تأکید کرد: «این حق باید در تمام کارگاه ها مخصوصاً کارگاه های پرخطر از جمله معادن زغال سنگ کشور به رسمیت شناخته شود.»

در فصل دوم آیین نامه، علاوه بر تکلیف کارفرما در شرایط اعلام خطر از سوی کارگر، مسئولیت های دیگری نیز تعریف شده است؛ «کارفرما مکلف است در مدت فعالیت و انجام کار کارگر در محیط کار، محیط کار سالم و ایمن برای کارگر تأمین کند» یا «کارفرما مکلف است تمامی اطلاعات لازم را در خصوص مواد خطرناک یا شیمیایی تحت عنوان برگه اطلاعات مواد (SDS) به کارگر اطلاع رسانی کند.» اگر کارگر ثابت کند که خطر شناسایی شده توسط او، یک خطر جدی و قریب الوقوع است، کارفرما باید به سرعت کار را متوقف سازد و در اسرع وقت نسبت به اصلاح روش انجام کار و ایمن سازی فرآیند و محیط کار در جهت حذف خطر و یا کاهش خطر در حدقابل تحمل اقدام کند.

مزایای اعمال حق امتناع

مهم ترین فصل این آیین نامه فصلی تحت عنوان «اعمال حق امتناع» است. بر این اساس، کارگر در صورت احراز یک سری شرایط که دال بر وجود خطر قطعی و قریب الوقوع است، حق دارد از کار کردن امتناع کند. در بخشی از این فصل، بعد از تعریف سلسله مراتب قانونی اطلاع رسانی خطر به کارفرما از سوی کارگر، نماینده کارگران و یا تشکل کارگری کارگاه، حق امتناع از ادامه کار به این صورت تعریف شده است: «کارگر در صورت شناسایی و اثبات خطرات جدی در محیط کار یا عوامل مادی کار که منجر به بروز حادثه منجر به فوت یا نقص عضو یا بیماری شغلی وی می شود پس از اطلاع رسانی و تأیید نماینده قانونی کارفرما تا زمان رفع کامل خطر (ایمنی و بهداشتی) مجاز به امتناع از ادامه کار مذکور است. در صورت بروز اختلاف بین کارفرما و کارگر باید در اسرع وقت مراتب به اداره کار محل برای انجام بازرسی از محل و اتخاذ تصمیم مقتضی اطلاع داده شود. همچنین کارگر/نیروی کار حق دارد تا زمانی که خطر (منجر به فوت، نقص عضو یا بیماری شغلی خطرناک) از محیط کار/ کارگاه یا عوامل مادی کار به طور کامل حذف

کارگری

حوزه ایمنی را در تعریف «حق امتناع» دانست و گفت: «در این آیین نامه کارگر می تواند از ادامه کار در محیط با خطر جدی و قریب الوقوع امتناع کند. حق استنکاف، یک حق کلیدی است و شناسایی آن، یک گام رو به جلو محسوب می شود. در این آیین نامه حتی احتمال اخراج کارگر پیش بینی شده و امکان بازگشت به کار برای او فراهم آمده است. نکته مغفول مانده این است که سرنوشت فرد بعد از بازگشت به کار چه می شود؟ این بازگشت به کار تا کی تداوم خواهد داشت؟ بازگشت به کار کارگر به احتمال زیاد تا زمان پایان قرارداد اعتبار دارد؛ چراکه کارگر قرارداد موقتی که از دستور کارفرما استنکاف کرده، دوباره اخراج خواهد شد اما این بار به اسم تعدیل و عدم نیاز در زمان تمدید قرارداد.»

این فعال کارگری تأکید کرد: «از آنجا که امروزه بیش از ۹۵ درصد کارگران مشمول قانون کار کشور، بی ثبات کار و قرارداد موقت هستند، احتمال بیکاری بعد از برخورداری از حق امتناع بسیار جدی است؛ لذا زیرساخت لازم برای اجرایی شدن چنین آیین نامه ای، احیای قراردادهای دائم کار در مشاغل با ماهیت مستمر است. در صورتی که قراردادهای دائم کار احیا شوند، می توان به بهره گیری کارگران از حق امتناع از کار در شرایط پرخطر امیدوار بود.» به گفته سهرابی، نکته قوت دیگر آیین نامه این است که به دلیل اهمیت ایمنی نیروی انسانی، کارمندان دولت را نیز مشمول دانسته است. او افزود: «این نامه تدوین شده، سند بسیار خوبی است و حقوق کارگران را به درستی به رسمیت شناخته اما نقد اصلی، فقدان ضمانت اجرایی کافی است. در قوانین قبلی به صورت مبسوط و تفصیلی حقوق کارگران در حوزه ایمنی کار و تکالیف کارفرمایان دیده شده بود، مجازات های کارفرمایان خاطی آمده بود اما در عمل بسیاری از بندهای این قوانین اجرا نشدند. بنابراین این نگرانی هست که این آیین نامه نیز به سرنوشت قوانین تفصیلی قبلی دچار شود. باید پرسید آیا این آیین نامه ضمانت اجرایی محکمی دارد.»

کارگران برای امتناع نیاز به حمایت دارند

شناسایی حق دانستن و حق امتناع برای کارگرانی که در شرایط خطرآفرین مشغول به کار هستند، اقدامی است که در ذات خود مثبت است. براساس داده های رسمی، وقوع ۱۲ حادثه معدنی تنها در نیم سال نخست ۱۴۰۳، در سطح کشور منجر به فوت بیش از ۴۴ نفر از کارگران معدن شده است. یکی از علل اصلی این حوادث، فقدان نظارت کافی بر فعالیت معادن و رعایت استانداردهای ایمنی از سوی کارفرمایان است اما یک علت کلیدی برای مرگبار بودن این حادثه ها، الزام کارگر به ادامه کار در هر شرایطی است. کارگر حتی اگر جان خود را در معرض خطر قریب الوقوع و حتمی بداند، تا زمانی که کارفرما مجوز رسمی توقف کار را صادر نکند، مجبور به ادامه دادن است. هر نوع امتناع و استنکاف به معنای بیکاری در کسری از ثانیه است. کارفرمایان عموماً با کارگری که از فرامین آن ها سرپیچی می کند، کنار نمی آیند و به بهانه های مختلف کارگر به زعم آن ها سرکش و فرمان ناپذیر را اخراج می کنند.

باید بپذیریم در این اوضاع و احوال اقتصادی، هیچ کارگری نیست که به خاطر یک احتمال پرخطر، حتی اگر احتمال از دست دادن جان و سلامتی باشد، ریسک بیکار شدن را به جان بخرد. به همین دلیل برخورداری از حق امتناع و از آن مهم تر، ضمانت اجرایی برخورداری از این حق، کمال اهمیت را دارد. مقدسی زاده به عنوان نماینده قانونی کارگران استان خراسان جنوبی در این رابطه می گوید: «اگر کارگران بنیوای معدنجوی طبس از حق امتناع برخوردار بودند و می توانستند بعد از استشمام بوی گاز کارگاه را ترک کنند، شاید سرنوشت دیگری برایشان رقم می خورد، کسی چه می داند.» واقعاً کسی نمی داند اما شاید حق امتناع اگر به رسمیت شناخته شده بود، ظرفیت این را داشت که گزیرگاه نجات جان ۵۳ کارگر باشد.



atiyeno.ir

نکته



باز آفرینی اعتماد

ضرورت بخش تعاون

یکی از بخش های تأثیرگذار در اقتصاد و اشتغال کشور بخش تعاون است که به رغم اینکه در قوانین کشور بسیار مورد توجه و تأکید قرار گرفته اما به دلیل عملکردهای نادرستی که چند دهه گذشته وجود داشته نتوانسته جایگاه مطلوبی را در کنار بخش های دولتی و خصوصی از نظر سهم بازار به خود اختصاص دهد.

سهم پیش بینی شده در برنامه های توسعه برای بخش تعاون در اقتصاد ملی ۲۵ درصد است. این در حالی است که اکنون با رسیدن به برنامه هفتم هنوز تعاونی ها به سهم واقعی خود نرسیده اند و تنها پنج تا شش درصد اقتصاد را در اختیار دارند. آمارهای منتشر شده همچنین بیانگر آن است که از ۲۶۴ هزار تعاونی ثبت شده، در مجموع ۵۷ میلیون نفر عضو هستند.

در راستای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی، دولت مکلف شده سندی برای توسعه تعاون تصویب کند که در سال ۱۳۹۲ این سند تصویب و ابلاغ شد. اکنون براساس پایش اتاق تعاون ایران، حدود ۲۱ درصد این سند اجرایی شده و بیش از ۸۰ درصد آن اجرایی نشده است. فعالان این بخش عدم حمایت های مادی و معنوی را جزو مهم ترین دلایل عدم رشد و توسعه تعاونی ها می دانند. خشایار باقرپور، مدیرعامل اتحادیه تعاونی های عمرانی تهران در این باره می گوید: «بخش تعاون این ظرفیت را دارد که عرصه مشارکت مردم در اقتصاد را فراخ تر کند و با ایجاد اعتماد عمومی در جامعه مشارکت مردم را در طرح ها و برنامه ها افزایش دهد. به باور من ساختار حاکمیت می تواند در گسترده تر شدن این عرصه بسیار مؤثرتر عمل کند.»

به گفته این فعال صنفی، دور رکن اصلی یعنی روحیه مردم و اعتماد عمومی در کنار باور حاکمیتی نقش مهمی در توسعه تعاونی ها دارد و در سال های آغازین انقلاب و دهه شصت، همین دور رکن باعث شد تعاونی ها کارنامه بسیار درخشانی داشته باشند. او ادامه می دهد: «ضعف عمده ای که وجود داشت این بود که بسیاری از تشکیلات تعاونی ها در آن موقع وابسته به دستگاه های دولتی بودند. از جمله می توان به تعاونی های مسکن اشاره کرد که اتفاقاً مردم بسیار با آن ها سر و کار داشتند اما یک سری انتصاب های غیرتخصصی به وجود آمد که نتوانستند به آن تعهدات و وعده هایی که به اعضای تعاونی و مردم داده بودند به خوبی عمل کنند و همین موضوع باعث بدبینی مردم به تعاونی ها شد.»

از سوی دیگر بخش عمده ای از تعاونی ها به خاطر بافت سنتی خود نتوانستند خود را به روزرسانی کنند. ساختارهای سازمانی و ساختارهای مدیریتی در حال تغییر است اما در مرور روند اقتصادی کشور می بینیم که بخش تعاونی نتوانسته در سالیان اخیر آن پویایی لازم را ایجاد کند؛ یعنی نه حاکمیت از آن ها به خوبی حمایت کرده که تکلیف را برایشان ایجاد کند و نه خود تعاونی ها، تلاشی برای به روزرسانی خود داشته اند.

با توجه به موارد گفته شده نهایتاً امروز به جایی رسیدیم که می بینیم بخش تعاون به رغم آنچه که در اصل ۴۴ قانون اساسی در حوزه تعاون آمده، نتوانسته جایگاه و سهم بازار خود را از اقتصاد کشور به دست بیاورد و به نوعی عملاً از بازار خارج شده است.» باقرپور به بی اعتمادی افکار عمومی نسبت به فعالیت تعاونی های اشاره می کند و توضیح می دهد: «در حال حاضر نگاه مثبتی به تعاونی ها وجود ندارد. یکی از مواردی که باعث این نگاه منفی شده، تخلفات شکل گرفته در برخی تعاونی هاست. بیشتر این موضوع در مدیریتی می دامن. البته این ساختار هم باید درست طراحی شود و هم درست اجرا شود نه اینکه خودم چون عضو تعاونی هستم این جملات را بیان می کنم، به نظر من تعاون یکی از حرفه ای ترین و علمی ترین و قابل اعتمادترین ساختارهای تدوین و مصوب شده در کشور است که در اجرا بسیار مشکل دارد.»

او همچنین تأکید می کند: «اگر این جنبه های نظارتی تقویت شود حتماً اعتماد از دست رفته به بخش تعاون باز خواهد گشت؛ چراکه مردم تشنه است که جایگاه مطمئن برای سرمایه گذاری و مشارکت هستند و چنانچه به این اطمینان برسند که تعاونی یک ساختار بدون نظارت نیست از آن استقبال می کنند. من فکر نمی کنم هیچ زیرساخت قانونی دیگری را بتوانیم ایجاد کنیم که از لحاظ امنیت به اندازه بخش تعاون مثرثمر باشد.»

سوی سازمان فنی و حرفه ای تأکید شده است. توافقنامه زمستان سال قبل تأمین اجتماعی و سازمان فنی و حرفه ای در راستای اجرای ماده ۹ قانون بیمه بیکاری نیز بر محور مهارت آموزی از سوی سازمان فنی و حرفه ای تنظیم شده است. با این حال، برخی از دوره های مهارت آموزی فنی و حرفه ای با نیازها و واقعیات بازار کار تطابق کامل ندارند.»

به گفته او، مؤسسه ای که در زمینه آموزش مهارت های مورد نیاز کارفرمایان فعالیت می کنند، باید تقویت شده و از آن ها کمک گرفته شود. خوشوقتی اضافه کرد: «برای تدوین دوره های آموزشی مؤثر و کارا، باید به بازار کار رفت، نیازهای کارفرمایان و دغدغه های آن ها را شنید و با رویکرد تعاملی، دوره های آموزشی مناسب را طراحی و تدوین کرد. تنوع مشاغل موجود در بازار، یک مؤلفه کلیدی است، نیازمندی های مشاغل جدید مانند استارت آپ ها و شرکت های دانش بنیان بایستی در طراحی دوره های آموزشی دیده شود.»

او با اشاره به اینکه یک سری مهارت ها سخت افزاری و وابسته به مشاغل هستند اما برخی دیگر، مهارت های نرم هستند که به چگونگی رفتار و تعامل در محیط کار و با جامعه هدف مشاغل

بیمه بیکاری مقرر می گیرند اما تمایل چندانی برای بازگشت به کار ندارند. بنابراین قبل از هرچیز باید مخاطبان یا جامعه ذی نفعان صندوق بیمه بیکاری را به خوبی بشناسیم.» او افزود: «گروهی از این افراد امکان یافتن کار را ندارند. گروهی نیز با وجود تخصص بالا بعد از مدت بسیار کوتاهی با بازگشت به بازار کار، شغل مناسب پیدا می کنند. البته گروه سوم نیز با

وجود دریافت بیمه بیکاری، از سوی دیگر در بازار کار غیررسمی مشغول به کارند و درآمد خوبی هم دارند. بنابراین شناخت جامعه هدف بیمه بیکاری در طراحی برنامه های کارا برای بازگشت به کار آن ها اهمیت بسیار دارد.» خوشوقتی بیان کرد: «گروه بزرگی از مقرر ی بگیران بیکاری، از شرایط خود رضایت ندارند و تمایل به بازگشت به کار دارند، بنابراین ما باید با اتخاذ راهبردهایی آن ها را به سمت بازار کار هدایت کنیم. یکی از مهم ترین دلایل ناکامی این گروه در پیدا کردن کار، فقدان مهارت های لازم است. این گروه از مقرر ی بگیران از مهارت لازم برای یافتن شغل مناسب برخوردار نیستند.»

این کارشناس حقوقی، مهارت آموزی مؤثر و منطبق با نیازمندی های روز بازار کار از مهم ترین عوامل موفقیت در این زمینه دانست و گفت: «در قانون بیمه بیکاری، بر مهارت آموزی از

طبق توافق اخیر وزارت کار، سازمان تأمین اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه ای، مقرر ی بگیران بیمه بیکاری برای

استمرار مقرر ی خود باید در دوره های مهارت آموزی پیشنهادی شرکت کنند، در غیر این صورت مشمول قطع مقرر ی بیکاری می شوند.

در اردیبهشت ماه سال جاری علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «افرادی که مقرر ی بیمه بیکاری دریافت می کنند، پس از گذشت شش ماه با فراخوانی که از سوی سازمان فنی و حرفه ای به آن ها داده می شود، باید آموزش های لازم مهارتی را ببینند و به چرخه کار برگردند.» اما بازگشت مقرر ی بگیران بیمه بیکاری به بازار کار چه شرایطی دارد و چه عواملی این بازگشت را تسهیل می کند؟ آرمن خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار در این رابطه به «آتیه نو» گفت: «برای بررسی اینکه چطور می توانیم افراد مشمول بیمه بیکاری را به چرخه کار برگردانیم، باید بدانیم این افراد چه کسانی هستند و چه شرایطی دارند. مقرر ی بیکاری، حق قانونی هر بیمه پرداز است. خیلی از اوقات برخی افراد بیکار از صندوق