

#### گزارش

در صورت تصویب لایحه اصلاح قانون کار در مجلس، اتفاقات مثبتی در حوزه تأمین امنیت شغلی و آرایش خاطر کارگران در راه خواهد بود. براساس یکی از بندهای این اصلاحیه، دریافت هر نوع اسناد تضمینی از کارگران مانند سفته و چک، کاملاً ممنوع می‌شود. اتفاقات مثبت دیگر، یکی محدود شدن زمان قراردادهای موقت کار در همه مشاغل (چه مستمر و چه غیرمستمر) و دیگری، ضابطه‌مند کردن اخراج



برای سال‌های طولانی کارگران شاغل در کارگاه‌های متوسط و خُرد کشور با یک معضل و دغدغه جدی مواجه بوده‌اند: «اخذ چک و سفته سفید امضا از سوی کارفرمایان.» برخی کارفرمایان به اسم ضمانت انجام کار یا تضمینی برای آسیب نرساندن به دستگاه‌ها و تجهیزات کارگاه اقدام به گرفتن چک و سفته در زمان استخدام می‌کنند. کارگری که پا به یک کارگاه می‌گذارد، غالباً نیاز به ضامن و دادن تعهد مالی دارد تا خیال کارفرما راحت باشد. در عمل، این اسناد مالی در موارد بسیاری به ابزاری برای اعمال فشار بر کارگر بدل می‌شود. در سال‌های اخیر، بسیار پیش آمده که کارگر قصد تأدیه معوقات قانونی خود را داشته یا بابت حق کشتی و اجحاف دست به شکایت زده، اما در آخرین مراحل اعمال فشار کارفرما کارگر ضربه‌خوردیده را مجبور به انصراف از مطالبه‌گری کرده است. به این ترتیب که کارفرما اعلام کرده چک و سفته کارگر را به اجرا می‌گذارد و کارگر مجبور شده از حقوق قانونی خود دست بکشد.

اخذ چک و سفته توسط کارفرمایان چندان محمل قانونی ندارد و کارفرما نمی‌تواند به بهانه حسن انجام کار یا ضمانت، اسناد مالی طلب کند. با این‌وجود در دهه‌های اخیر، در عرف بسیاری از کارگاه‌ها بخصوص کارگاه‌های کوچک، این رویه غیرقانونی جای خود را باز کرده بود. کارگران به محض ورود به کارگاه، چک یا سفته سفید امضا در اختیار کارفرما قرار می‌دادند و گاهی این ردوبدل مالی، در قرارداد کارگر هم ذکر می‌شد. حالا اما به نظر می‌رسد در دولت سیزدهم، دریافت چک و سفته از کارگر ممنوع شده است. کارفرمایان پس از این دیگر نمی‌توانند از کارگران ضمانت مالی بگیرند.

#### تلاش دولت برای عدم اخذ چک و سفته

روند غیرقانونی‌سازی اخذ چک و سفته توسط کارفرمایان سال گذشته آغاز شد. ۱۷ اردیبهشت‌ماه سال گذشته، علی حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار و‌زارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اصلاح برخی از موارد قانون کار گفت: «اصلاح بعضی قوانین با هدف تأمین امنیت شغلی کارگران به مجلس ارائه شده است. در این راستا کارفرمایان دیگر حق اخذ سفته و چک از کارگران را ندارند.»

در مهرماه همان سال احمد غریبی، مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در یک مصاحبه رادیویی با اذعان به ضرورت اصلاح قوانین و مقررات قانون کار معطوف به تأمین امنیت شغلی کارگران گفت: «با توجه به اینکه قانون کار بعد از سال‌ها به‌ویژه در حوزه امنیت شغلی کارگران نیاز به اصلاح داشت، مواد قانونی نیازمند به اصلاح‌رادر اولویت قرار دادیم و پیش‌نویس هم تهیه کردیم.» او افزود: «یکی از بندهای پیش‌نویس، درخواست ممنوعیت استفاده کارفرمایان از اسناد تجاری به عنوان وسیله‌ای جهت تحت فشار قرار دادن کارگران است. متأسفانه برخی کارفرمایان که البته تعدادشان هم زیاد نیست اوراق و اسناد تجاری از کارگر اخذ می‌کنند تا در زمان مطالبه قانون و مزایای قانونی کارگر را تحت فشار قرار دهند. این‌طور نبوده که در این پیش‌نویس، ممنوعیت را اعلام کنیم، اما کيفر و مجازاتی پیش‌بینی نکرده باشیم. در فصل جرائم و مجازات قانون کار، مجازات متناسفی برای این افراد پیش‌بینی کردیم چون اسناد تجاری باید به عنوان وسیله پرداخت در قراردادها مورد استفاده قرار گیرند نه اینکه وسیله‌ای برای سوءاستفاده برخی افراد و تهدید کارگران به صرف‌نظر از حقوق و مزایای واقعی باشند.»

به گفته او در ماده (۱۸۲) اصلاحیه قانون کار بحث ضمانت اجرا هم پیش‌بینی شده، ازجمله اینکه اگر این سند از کارگر اخذ شود کارفرما با چه مجازات‌هایی روبه‌رو خواهد بود. در

#### در صورت تصویب لایحه اصلاح قانون کار

# دریافت چک و سفته از کارگران ممنوع

کارگر و گذاشتن شروط سفت و سخت برای این کار است. آنچه در این برهه زمانی اهمیت دارد، تصویب هرچه سریع‌تر لایحه امنیت شغلی کارگران در مجلس است. اگر بررسی و تصویب این لایحه جزو اولین دستور کارهای مجلس دوازدهم قرار بگیرد، کارها روی غلتک می‌افتد و مسیر بهبود شرایط شغلی کارگران مشمول قانون کار هموار خواهد شد.



خودداری خواهند کرد. در این تیصره توضیح داده می‌شود 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، تصمیم می‌گیرد.» خوشبختی با تأکید بر اینکه در حال حاضر در قوانین کشور، ممنوعیت روشنی در مورد اخذ چک و سفته از کارگران نداریم و تنها جایی که ممنوعیت آشکار می‌بینیم، مربوط به شرکت‌های پیمانکاری‌ست توضیح داد: «در لایحه‌ای که اردیبهشت‌ماه دولت به مجلس ارسال کرده، ممنوعیت قانونی تصریح شده و در صورتی که این لایحه در مجلس شورا به تصویب برسد، دریافت هر نوع اسناد تجاری از کارگران ممنوع می‌شود. پس از آن، اگر کارفرمایی از کارگر خود چک و سفته بگیرد، این کار برایش هیچ فایده‌ای نخواهد داشت و اسناد تجاری بلااثر خواهد بود.»

این کارشناس حقوقی در پاسخ به این سؤال که در صورت مطالبه چک و سفته از سوی کارفرما به عنوان شرط استخدام، آیا کارگر حق شکایت خواهد داشت، گفت: «براساس این لایحه، دریافت چک و سفته ممنوع است و بنابراین طلب کردن این اسناد از سوی کارفرما، یک تخلف قانونی محسوب می‌شود. در این حالت، کارگر می‌تواند به‌باررسی کار شکایت و اعلام کند که از من چک و سفته گرفته‌اند. بازرسی کار هم می‌تواند به مسئله ورود کند. اما در هر حال، ضمانت اجرای این ممنوعیت قانونی همان بلااثر شدن اسناد تجاری اخذ شده است، به این معنا که اگر کارفرمایی رفت و چک و سفته کارگش را به اجرا گذاشت، دادگاه هیچ ترتیب اثری به آن نمی‌دهد.»

#### ماجرای چک و سفته سفید امضا

در برخی از کارگاه‌ها، کار از دریافت چک و سفته با ارقام مشخص گذشته و کارفرمایان برای محکم کاری بیشتر (البته به زعم خودشان) درخواست چک و سفته سفید امضا می‌کنند. در این حالت، کارفرما بیشتر می‌تواند کارگر را تحت فشار قرار دهد. حال در صورت تصویب اصلاحیه پیشنهادی وزارت کار، برای اسناد تجاری سفید امضا چه اتفاقی می‌افتد و چگونه این اسناد در دادگاه‌ها از حیز انتفاع ساقط می‌شوند. خوشبختی در این رابطه گفت: «چک یا سفته سفید امضا معمولاً در رویه‌های قضایی در دادگاه‌ها، جایگاه تثبیت شده‌ای ندارد و دادگاه از فرد ارائه‌دهنده می‌خواهد ثابت کند که بابت چه چیزی این اسناد اخذ شده و اگر اثبات شود که چک یا سفته سفید امضا بوده، از حالت ضمانت خارج می‌شود و کارایی ندارد.» به گفته این کارشناس روابط کار، اسنادی مانند چک و سفته، اسناد تجاری هستند و در حالت کلی زمانی دادگاه‌ها به این اسناد ترتیب اثر می‌دهند که رابطه کارگر و کارفرما از نوع رابطه تجاری باشد.

او ادامه داد: «مثلاً کارفرما ثابت کند که مالی به کارگر فروخته

## تأمین



atiyeno.ir

#### خبر



## اختلاف نظر بر سر موضوع هزینه‌های تولید

در زمینه سهم دستمزد از هزینه‌های تولید، مناقشه بسیار است. فعالان کارگری این سهم را در بیشترین حالت بین ۳ تا ۱۰ درصد، بسته به مختصات کارگاه مربوطه می‌دانند، اما کارفرمایان و فعالان صنفی آن‌ها این سهم را بالاتر در نظر می‌گیرند و معتقدند دستمزد کارگران بخش قابل توجهی از هزینه‌های سربار کارگاه‌ها را تشکیل می‌دهد.

پیش از این در اسفندماه سال قبل در آستانه آغاز مذاکرات مزدی ۱۴۰۳ سیمیه گلیپور، رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور در ارتباط با سهم دستمزد از هزینه‌های تولید به «آتی‌هنو» گفت: «در حال حاضر سهم دستمزد و هزینه حقوق کارگر در فرایند قیمت تمام شده کالا بین ۳ تا ۱۰ درصد عنوان می‌شود. به عبارتی اگر کالایی را ۱۰۰ هزار تومان درنظر بگیریم، ۳ تا ۱۰ درصد آن هزینه حقوق کارگر است. نکته اساسی این است که بیش از ۹۰ درصد هزینه قیمت تمام شده کالا، هزینه‌های جانبی و مواد اولیه و عوارض و مالیات و برخی دیگر از موارد مرتبط است که توسط کارفرما یا تولیدکننده پرداخت می‌شود. بنابراین موضوع دستمزد سهم بسیار ناچیزی از مجموع هزینه‌های خرجه تولید را شامل می‌شود.»

داده‌های موجود نیز این ادعا را ثابت می‌کند که سهم دستمزد از هزینه‌های تولید، کمتر از ۱۰ درصد است. برای نمونه، گزارش خالصه آمار کارگاه‌های صنعتی فعال ۱۰ نفر کارکن و بیشتر (سال ۹۷ عملکرد ۹۶) منتشره از سوی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که سهم حقوق و دستمزد از هزینه‌های تولید براساس داده‌های سال ۹۶ حدود ۸ درصد است. براساس این گزارش، ارزش تولید کارگاه‌های صنعتی فعال دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در سال ۹۶ حدود ۶۸ هزار میلیارد تومان و ارزش جبران خدمات (دستمزد) حدود ۵۸ هزار میلیارد تومان بوده است. با این حال، کارفرمایان اعتقاد دارند رقم سهم دستمزد از مجموع هزینه‌های بخش تولید بالاتر است.

در همین زمینه اصغر آهنی‌ها، نماینده کارفرمایان در شورای‌عالی کار و عضو هیأت‌مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی کشور بیان کرد: «سهم متوسط دستمزد از هزینه‌های تولید بیش از ۹ درصد است. بیشترین اشتغال کشور در کارگاه‌های خرد و متوسط اتفاق می‌افتد. هرچه کارگاه کوچک‌تر باشد، نسبت هزینه دستمزد به مجموع هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم کارگاه بالاتر می‌رود. در کارگاه‌های زیر ۵۰ نفر کارکن نیز سهم دستمزد از هزینه‌های تولید بیشتر از ۹ و حتی ۱۰ درصد است و در شرایطی ارقام بالاتری را دربر می‌گیرد.» نوع گفته این فعال حوزه کارفرمایی، سربار دستمزد برای کارگاه‌های خدماتی و تولیدی خرد که ارزش افزوده چندان‌ی ندارند، سنگین و در مواردی کمرشکن است و کارفرمایان را مجبور به تعدیل نیرو یا حتی تعطیلی کارگاه می‌کند. اعلام کرد دقیق برای سهم دستمزد، بدون پایش آماری کارگاه‌های موجود در کشور و تقسیم‌بندی آن‌ها براساس ابعاد، نوع فعالیت و مکان جغرافیایی ممکن نیست. با این حال می‌توان با قاطعیت ادعا کرد که بالا رفتن سایر برهنه‌های مستقیم و غیرمستقیم تولید مانند نرخ مواد اولیه، ماشین آلات، هزینه‌های انرژی و مالیات، سهم دستمزد را پایین‌تر می‌آورد.

بنابر اعتقاد محسن باقری، نماینده کارگران در شورای‌عالی کار اکثریت هزینه‌های تولید به غیر از دستمزد متناسب با نرخ تورم افزایش یافته، اما رشد دستمزد به نسبت آن‌ها پایین‌تر است. باقری توضیح داد: «به همین دلیل است که در سال‌های اخیر با توجه به افزایش هزینه‌های جانبی و اصلی تولید، سهم دستمزد نیروی انسانی از مجموع هزینه‌ها تنزل یافته است. دولت باید برای کاهش هزینه‌های کارگاه‌ها، اقدامات اساسی انجام دهد. کاهش هزینه‌های انرژی، سود تسهیلات بانکی و نظایر این، می‌تواند تسهیل‌گر تولید و خدمات در کشور باشد. قرار نیست کاهش هزینه‌ها در محل دستمزد کارگران انجام شود. آن هم در شرایطی که مزد اساساً مشکل‌ساز نیست و در بسیاری از کارگاه‌ها، مشکل هزینه‌های سربار کمرشکن از ناحیه موارد دیگر است.»



#### گزارش

دبیر مرکز‌زد، پایش و مدیریت آسیب‌های اجتماعی کلانشهر تهران با بیان اینکه شناسایی و رصد دائم آسیب‌های اجتماعی در دستور کار شهرداران مناطق و نواحی قرار دارد، گفت: «در مورد کودکان کار حمایت، آموزش و

مهارت‌افزایی را با جدیت پیگیری می‌کنیم.»

عبدالمجید رحمانی درخصوص روند اجرای طرح ساماندهی آسیب‌های اجتماعی افزود: «این طرح در مناطق ۲۲گانه و ۱۲۴ ناحیه شهرداری تهران انجام گرفت و درصد قابل توجهی از آن‌هایی که در سطح شهر رؤیت می‌شدند و چهره شهر را زشت کرده بودند، شناسایی و جمع‌آوری اولیه شدند. پس از غربالگری این افراد در مراکز نگهداری، ساماندهی مدنظر برای آن‌ها در نظر گرفته شده است.» او با اشاره به اینکه همچنان باقی‌مانده‌ای از آسیب‌های اجتماعی در سطح شهر دیده می‌شوند، ادامه داد: «درحال هماهنگی هستیم تا با ظرفیت شهرداری و دستگاه‌های همکار بتوانیم کار مؤثری انجام دهیم.» رحمانی در ادامه با تأکید بر اینکه طرح ساماندهی آسیب‌های اجتماعی استمرار دارد، تأکید کرد: «این طرح به عنوان کار روزانه شهرداران مناطق ۲۲گانه و شهرداران نواحی ادامه خواهد داشت.»

دبیر مرکز‌زد، پایش و مدیریت آسیب‌های اجتماعی کلانشهر تهران در ادامه در

با آن‌ها انجام خواهد شد.» رحمانی با تأکید به اینکه آموزش کودکان کار و خیابان توسط تشکل‌های مردمی زیر نظر بهزیستی و شهرداری در حال انجام است، تأکید کرد: «وزارت آموزش و پرورش نیز در زمینه تحصیل کودکان با‌زمانده از تحصیل اعلام آمادگی کرده است. در این راستا می‌توانیم کودکان کار را تحت حمایت اداره آموزش و پرورش استان تهران قرار دهیم. رایزنی‌هایی صورت گرفته که طبق آن بنا شده از ظرفیت وزارت آموزش و پرورش که در دوره جدید مهیا شده، برای آموزش و ارائه گواهی مورد تأیید وزارت آموزش و پرورش به کودکان کار استفاده حداکثری را بکنیم.»

رحمانی با اشاره به اینکه برنامه حمایت از کودکان کار بر برنامه بلندمدتی است، گفت: «کودکان کار باید مورد حمایت قرار گیرند تا ظرفیت‌ها و استعدادهای‌شان شناسایی شود و مطابق با آن، مهارت‌هایی که مورد نیاز است را فراگیرند که در سنوات آتی بتوانند صاحب حرفه، شغل و درآمد پایدار شوند. برنامه‌ریزی اولیه این امر انجام شده و با هماهنگی دستگاه‌ها می‌توانیم این امر را دنبال کنیم. برای کودکان کار پرورده مددکاری ایجاد خواهد شد تا کامل مورد حمایت قرار گیرند و مجدد به چرخه آسیب بازنگردند. هدف نهادهایی که در مرکز‌زد گرد هم می‌آیند نیز این است که بتوانیم این امر را به سرانجام برسانیم.»