



شکایات کارگری و عدم امنیت شغلی

کاهش شکایات کارگری یکی از اهداف راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. در همین راستا، بهره‌گیری از سازش درون کارگاهی و افزایش بازرسی‌های کار، به‌عنوان دو سیاست اصلی در دستور کار قرار گرفته‌اند. اما آیا این اقدامات برای کاهش حجم مراجعات کارگران به ادارات کار کافی است؟ حسین حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، بر این باور است که کلید اصلی کاهش شکایات، اجرای دقیق قانون کار و تأمین امنیت شغلی است. حبیبی در گفت‌وگو با آتیبه نو تأکید کرد: «اگر قانون به‌درستی اجرا شود، کارگر دلیلی برای شکایت ندارد. ما در زمینه قانون کم‌وکسر نداریم اما متأسفانه در اجرا، با نقصان و کاستی مواجهیم.» به گفته او، اجرای کامل قانون کار، به‌ویژه در حوزه قراردادهای کار، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشگیری از اختلافات دارد.

این فعال کارگری، امنیت شغلی را مهم‌ترین عامل کاهش اختلافات میان کارگر و کارفرما برشمرد. او با استناد به ماده ۷ قانون کار توضیح داد: «هراد قانون‌گذار، اصالت‌بخشی به قراردادهای دائم کار بوده است. به‌بیان دیگر، قراردادهای کار باید بر پایه اراده آزاد کارگر منعقد شود و امکان تداوم آن‌ها تا ۳۰ سال وجود داشته باشد.»

او افزود: «کارگری که از امنیت شغلی برخوردار است و حقوق قانونی‌اش رعایت می‌شود، دلیلی برای مراجعه به مراجع حل اختلاف ندارد. وقتی قرارداد دائمی باشد و اخراج بی‌ضابطه اتفاق نیفتد، دیگر کارگر نیازی به شکایت پیدا نمی‌کند.»

به بیان حبیبی، با تأمین امنیت شغلی، نه‌تنها حجم مراجعات کاهش می‌یابد، بلکه فرایند رسیدگی در هیئت‌های حل اختلاف نیز کوتاه‌تر و از شلوغی بیش از حد این هیئت‌ها کاسته می‌شود. او تأکید دارد که این امر هم به نفع کارگر و هم سیستم اداری است.

عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، به مهم‌ترین دلایل شکایات‌های موجود اشاره کرد و گفت: «بخش عمده‌ای از شکایات، مربوط به عدم تمدید قراردادهای کارگران باسابقه است. کارگرانی که سال‌ها در یک محل کار کرده‌اند و حالا به‌وجود سابقه ۱۵ یا حتی ۲۰ ساله، با یک تمدید نشدن ساده از کار کنار گذاشته می‌شوند.»

موضوع مهم دیگری که او بر آن انگشت می‌گذارد، وضعیت نابسامان کارگران شرکتی و پیمانکاری است. حبیبی یادآور شد: «این کارگران گاه ناخواسته بیکار می‌شوند. شرکت پیمان‌گیرنده تغییر می‌کند، بدون آنکه به کارگران اطلاع داده شود. بعد از مدتی، کارگر متوجه می‌شود بخشی از مطالباتش پرداخت نشده و ناچار است به اداره کار شکایت کند تا از پیمانکاری که دیگر در دسترس نیست، حقوقش را مطالبه کند.»

کارگران پیمانکاری شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور، گرفتار مشکلات مضاعف‌اند. عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار در این‌باره گفت: «این کارگران با تغییر کارفرما مواجه هستند و در زمان بازنشستگی نمی‌دانند چه کسی باید سهم چهار درصد بیمه‌شان را بپردازد. نتیجه‌اش هم بلاتکلیفی و مراجعه به هیئت‌های حل اختلاف برای تعیین تکلیف است.»

این فعال حوزه کارگری، استفاده از ظرفیت تشکلهای کارگری و تلاش برای سازش درون کارگاهی را نیز مؤثر دانست و اضافه کرد: «این راهکارها در صورتی جواب می‌دهد که وضعیت امنیت شغلی بهبود یابد. تا وقتی که کارفرماها از تمدید قرارداد شانه خالی می‌کنند یا حقوق قانونی کارگران را نمی‌پردازند، شکایات همچنان پابرجاست.»

تمرکز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر سازش، بازرسی و مهارت‌های ارتباطی برای کنترل تنش‌ها

کاهش شکایات کار بارویکرد پیشگیرانه

سالانه حدود ۴۰۰ هزار پرونده اختلاف کارگر و کارفرما در ادارات کار کشور به ثبت می‌رسد. بدون تردید، برای کاهش این آمار، راهی جز نظارت و بازرسی دقیق، الزام کارفرما به رعایت قانون و پرداخت مطالبات کارگران و توسل به سازش با بهره‌گیری از یتانسيل تشکل‌های کارگری وجود ندارد. در عین حال، کاهش زمان رسیدگی به شکایات نیز یک عامل تسريع بخش دیگر است. کارگر نباید برای احقاق حق خود، ماه‌ها دوندگی کند و پشت درهای بسته به انتظار بایستد.

نوشين مقدم‌بناه

روزنامه نگار

پرونده با سازش حل شود یا شکایت قابل رد کردن باشد و عودت داده شود، نتیجه قطعی در ۴۰ روز گرفته می‌شود اما در موارد بسیاری نیاز به برگزاری جلسات حل اختلاف است و کار بیشتر از این‌ها به درازا می‌کشد. طبق مواد ۳، ۴، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ آیین دادرسی کار، یک‌سری محدودیت‌ها و ضوابط برای رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی تعیین شده است. بر این اساس، اولاً ادارات کار مکلفند برای تنظیم دادخواست، به مراجعین مشاوره روابط کار بدهند. دادخواست باید همان روز ثبت و در سامانه تأیید شود مگر اینکه نقصی داشته باشد. همچنین ظرف دو روز بعد از تشکیل پرونده، باید وقت رسیدگی تعیین شود. او توضیح داد: «طبق ماده ۳۸ آیین دادرسی کار، حداکثر زمان ابلاغ اوراق دعوا به طرفین، دو روز بعد از تحویل اوراق به مأمور ابلاغ است. در آیین دادرسی کار، حداکثر زمان تشکیل اولین جلسه حل اختلاف از زمان ثبت تجدیدنظرخواهی، ۱۰ روز است. با توجه به ماده ۱۶۲ قانون کار، حداکثر زمان رسیدگی در هیئت حل اختلاف ۳۰ روز است و اگر نیاز به تجدید جلسه باشد، بایستی دلایل آن قید شود. ماده ۵۳ آیین دادرسی کار مشخص کرده در صورتی که نیاز به ابلاغ اوراق به اداره کار دیگری در استان دیگری باشد، باید این کار ظرف دو روز از تشکیل پرونده انجام شود. طبق همین سند قانونی، حداکثر زمان برای تشکیل اولین جلسه هیئت تشخیص بعد از ثبت دادخواست نیز ۱۰ روز است.»

این کارشناس حقوقی بیان کرد: «حال بایستی بررسی شود در کدام استان‌ها و شهرهای کشور این مهلت زمانی رعایت می‌شود؟ در صورت نیاز به تجدید جلسه، حداکثر زمان تشکیل جلسه به ۱۴ روز است. به همین ترتیب، همه مراحل کار دادرسی زمان‌بندی محدود و مشخص دارد و پایبندی به این محدودیت‌های قانونی موجب سبک‌تر شدن حجم پرونده‌های شکایت کار و رسیدگی سریع به دادخواست‌های کارگران می‌شود.»

مراحل الكترونيكي شكايات از كارفرما

با حذف کاغذبازی‌ها و مراجعات حضوری، کار شکایت از کارفرما ساده‌تر و نظام‌مندتر شده است. برای ثبت شکایت کار، ابتدا باید احراز هویت صورت گیرد. در واقع کارگر باید به‌صورت حضوری به یکی از دفاتر پیشخوان دولت مراجعه و با ارائه اسناد و مدارک هویتی و سیم کارت به نام خود، نسبت به احراز هویت اقدام کند. در این مرحله رمز عبور به تلفن کارگر پیامک می‌شود و پس از دریافت پیامک می‌تواند با استفاده از کد ملی و رمز عبور ارسالی وارد سامانه جامع روابط کار شود. بعد از مرحله احراز هویت، کارگر با استفاده از کد ملی و رمز عبوری که در مرحله اول دریافت کرده، از طریق سایت سامانه جامع روابط کار می‌تواند شکایت خود را ثبت کند. اداره کار بعد از این مرحله، زمانی را برای تشکیل جلسه رسیدگی تعیین می‌کند. هم‌زمان پیامکی به کارگر ارسال می‌شود تا با مراجعه به سامانه، از زمان و محل جلسه مطلع شود. این موضوع از طریق ابلاغ فیزیکی و کاغذی به کارفرما نیز اعلام می‌شود. این مراحل، به سادگی قابل انجام است و پس از آن کار وارد چرخه دادرسی و رسیدگی در هیئت‌های حل اختلاف می‌شود.

روز قطع همکاری - مطالبات کارگر پرداخت شود. این ماده قانونی در این زمینه صراحت کافی دارد، اما آیا واقعاً این‌گونه است؟ خیر، در بسیاری از موارد این اتفاق نمی‌افتد و کارگر بعد از قطع همکاری باید برای دریافت مطالبات خود دوندگی کند. این کارشناس حقوقی اضافه کرد: «در این شرایط کارگر چاره‌ای ندارد جز اینکه برای گرفتن حق و حقوق قانونی خود، به مراجع حل اختلاف ادارات کار مراجعه کند. بیشترین حجم شکایات کار مربوط به همین مطالبات قانونی بعد از خاتمه یا نقضای قرارداد است. بعد از آن، تعدیل و اخراج کارگران، مهم‌ترین دلیلی است که نیروی کار را به مراجع حل اختلاف کار می‌کشاند.» به گفته او، راهکار پایدار برای کاهش آمار شکایات کار می‌توان بازرسی دقیق، نظارت بر قراردادهای کار، احیای قراردادهای دائم و جلوگیری از تضییع حقوق کارگر دانست. البته این کارشناس حقوقی تأکید می‌کند: «در عرصه دادرسی کار، به جز آمار شکایات کارگری، یک شاخص مهم دیگر به نام زمان رسیدگی به شکایات کارگران هم مطرح است.»

روند طولاني رسيدگي به شكايات كارگري

خوشوقتی بیان می‌کند: «در مواردی، مدت‌زمان طولانی رسیدگی به شکایات کارگران، آن‌ها را از پیگیری حق و حقوق قانونی خود منصرف می‌سازد. همین‌الان بنده به‌عنوان وکیل کارگران، پرونده‌ای در اداره کار تهران دارم که کارگر در تاریخ ۳۱ خرداد ۱۴۰۲ قطع همکاری کرده است. یک‌سال و دو ماه صبر می‌کند و در تیرماه ۱۴۰۲ در اداره کار دادخواست می‌دهد. رأی هیئت تشخیص در ۱۵ مهر ۱۴۰۳ یعنی سه ماه و نیم بعد از ثبت شکایت کارگر صادر شده است. کارگر به این رأی اعتراض می‌کند. جلسه هیئت حل اختلاف، سه ماه بعد در ۱۵ دی ماه تشکیل می‌شود و هنوز رأی به کارگر ابلاغ نشده است.»

این کارشناس روابط کار یادآور شد: «وزارت کار تلاش دارد مدت رسیدگی به شکایات کار را کوتاه و روند کار را ضابطه‌مند کند و در این زمینه حسن نیت دارد، اما در مواردی می‌بینیم که بعد از ۱۰ ماه هنوز رأی قطعی و لازم‌الاجرا صادر نشده است.»

یک‌سال و دو ماه پیش در اسفند ۱۴۰۲ معاون وقت وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از ثبت سالانه ۴۰۰ هزار پرونده اختلاف میان کارگر و کارفرما در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف خبر داد و گفت: «کارگر یا کارفرمایی که در سامانه جامع روابط کار ثبت دادخواست کند، نهایتاً ظرف ۴۰ روز رأی خود را از هیئت تشخیص خواهد گرفت.» رعیتی فرد افزود: «در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و در حوزه روابط کار تلاش کردیم طی دو سال گذشته، زمان رسیدگی به دعاوی کارگران و کارفرمایان را به حداقل برسانیم. قبلاً دستورالعملی تحت عنوان دستورالعمل سازش درون کارگاهی در دیوان عدالت اداری ابطال شده بود که سال گذشته با کمک قضات دیوان، آن را احیا کردیم. این دستورالعمل مقدمه‌ای برای رسیدگی به دعاوی بین کارگر و کارفرما در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف است.» خوشوقتی در ادامه سخنان خود، با اشاره به مهلت ۴۰ روزه صدور رأی از هیئت‌های تشخیص، گفت: «در مواردی که

قانون کار، قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار، در شکل کارگری مستقر در کارگاه انجام گرفته و در صورت عدم حصول سازش، موضوع در مراجع حل اختلاف کار مطرح و مطابق مقررات کار رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. یک سال بعد در بهار ۱۴۰۲ حامد ویس کرمی، مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران احیای مجدد ماده مذکور را مورد اشاره قرار داد و گفت: «یکی از اقدامات مؤثر که سال قبل انجام شد، احیای مجدد ماده ۱۵۷ قانون کار است که موضوع کمیته‌های سازش را شامل می‌شود.» او راه‌اندازی کمیته‌های سازش را امری ضروری دانست و افزود: «با پیگیری‌های انجام‌شده، از مهرماه سال گذشته دستورالعمل سازش درون کارگاهی برای واحدهایی که دارای تشکلات کارگری هستند احیا شد.»

دو سال و چند ماه از ابلاغ و اجرای دستورالعمل سازش درون کارگاهی گذشته است. در این مدت، پرونده‌های اختلاف بسیاری در استان‌های مختلف، از طریق سازش درون کارگاه و بدون نیاز به مراجعه به مراجع حل اختلاف حل‌وفصل شده است. برای نمونه، در اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۳ سرپرست وقت اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران از حل‌وفصل ۱۳ هزار شکایت کارگری در استان تهران با آرای سازشی خبر داد. آن زمان محمد آذر پناه، گفت: «در سال ۱۴۰۲ بیش از ۷۳ هزار دادخواست بدوی در استان تهران تشکیل شده که تا پایان سال برای ۵۷ هزار و ۵۷۲ پرونده، آرای هیئت تشخیص صادر و ابلاغ شده است.» او با اشاره به اهمیت مراجع حل اختلافات کار و ماده ۱۵۷ قانون کار، افزود: «با توجه به اهمیت زمان رسیدگی به پرونده‌ها و با تلاش‌های صورت گرفته، بیش از ۱۳ هزار پرونده نیز با آرای سازشی در مراجع حل اختلاف کار استان تهران حل‌وفصل شدند که ایجاد سازش بین طرفین موضوع، تأثیر بسزایی در تقویت انسجام اجتماعی و رضامندی مردم ایفا می‌کند.»

بر اساس اعلام اداره کار استان تهران، در سال ۱۴۰۲ تعداد ۳۲ هزار و ۷۶۱ بازرسی کار در سطح استان تهران صورت گرفته که بیش از ۱۲۰۰ مورد آن فراتر از برنامه ابلاغی وزارت متبوع برآورد می‌شود. ماحصل آن نیز صدور و ارسال ۲۵ هزار ابلاغیه رفع نقص به کارفرمایان بوده است. به این ترتیب، می‌توان ادعا کرد که با تلاش برای اجرای سازش درون کارگاهی و شدت بخشیدن به امر بازرسی از کارگاه‌ها، کاهش شکایات کار یک اتفاق محتمل است.

راهكارهاي کاهش شكايات كارگران

آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار در گفت‌وگو با آتیبه نو، گفت: «طبق ماده ۲۲ قانون کار، مطالبات کارگران ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال، در زمان فوت، بازنشستگی یا اتمام قرارداد و استعفا، بایستی در پایان کار تمام و کمال پرداخت شود. در صورت فوت نیز باید به وراث کارگر پرداخت شود. شرایط پایان کار در ماده ۲۱ توضیح داده شده است. در واقع بعد از انقضای قرارداد، باید بلافاصله - فردای

فصل نهم قانون کار، تحت عنوان «مراجع حل اختلاف» به نحوه رسیدگی به شکایات کارگران و دادرسی کار اختصاص دارد. ماده ۱۵۷ قانون کار به‌طور مشخص، روند ثبت شکایات و دادخواهی کارگران را تعریف کرده است. قبل از هر چیز، هر نوع اختلاف باید بر اساس «سازش درون کارگاهی» حل‌وفصل شود. در صورتی که سازش به نتیجه نرسد، کار به مراجع حل اختلاف و ثبت شکایت می‌رسد.

رسيدگي به شكايات روابط كار

طبق ماده ۱۵۷ قانون کار، هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر - یا کارآموز - که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما یا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل‌وفصل خواهد شد. در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل‌وفصل خواهد شد. مواد بعدی قانون کار (۱۶۶ تا ۱۵۸) ترکیب، کارکرد و نحوه صدور رأی از سوی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار را تعریف کرده است. در نهایت ماده ۱۵۵ قانون کار تأکید دارد: «آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.» در راستای عمل به الزامات قانون کار، آیین‌نامه آیین دادرسی کار مشتمل بر ۱۱۶ ماده در بهمن‌ماه سال ۱۳۹۱ به تصویب رسیده و جزئیات دقیق رسیدگی به شکایات حوزه روابط کار در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف را تبیین کرده است.

کاهش شكايات كارگري از طريق سازش

در سال‌های اخیر تلاش وزارت کار بر این بوده که با بهره‌گیری از عناصری مانند سازش درون کارگاهی و بازرسی دقیق کارگاهی، از حجم شکایات کار و میزان دادخواست‌های ثبت شده از سوی کارگران، بکاهد. در همین راستا، در سال ۱۴۰۱، دستورالعمل سازش درون کارگاهی از سوی معاونت وقت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ شد. برابر با دستورالعمل ابلاغی، رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی موضوع ماده ۱۵۷

