



ارائه ۵۳ خدمت در سامانه جامع روابط کار

ثبت دادخواست‌ها، بررسی مشاغل سخت و زیان آور، حفاظت فنی و ایمنی، آموزش ایمنی نیروهای کار، بیمه بیکاری، بازرسی کار، ثبت و تأیید و پیگیری قراردادهای کار، بیمه کارگران ساختمانی و طبقه‌بندی مشاغل از جمله خدمات ارائه شده ذیل سامانه جامع روابط کار به‌شمار رفته و به مرور و با تکمیل فرایندهای مربوطه به زیرسامانه‌های آن افزوده می‌شود. در حال حاضر سامانه جامع روابط کار بیش از ۵۳ فرایند را پوشش داده که تمامی امور و وظایف محوله در این سامانه باید از لحاظ سیستمی ارائه خدمت شود تا امکان خدمت‌رسانی به جامعه را داشته باشد.

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران با تصریح بر اینکه راه‌اندازی سامانه‌های ارائه خدمات غیرحضورى و از جمله سامانه جامع روابط کار می‌توانند ابزاری مؤثر در جهت تحقق اصل شفافیت باشند، گفت: «در این سامانه‌ها بسیاری از مسائل مهم حوزه کارگری و کارفرمایی پیش‌بینی و اجرا شده است.»

هادی ابوی اظهار داشت: «به عنوان مثال اگر کارگری بخواهد به عنوان کارگر نمونه انتخاب و معرفی شود الزاماً باید در سایت مخصوص ثبت‌نام کند. حال اگر این بخش‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و فراخوان‌هایی از این دست به صورت گسترده اطلاع‌رسانی شده و امکان گزارش‌گیری از آنها در سامانه برای تمام اعضا وجود داشته باشد قطعاً این شفافیت در افزایش اعتماد ثبت‌نام‌کنندگان نسبت به سامانه‌ها نیز تأثیر خواهد داشت.»

وی در ادامه عنوان کرد: «سامانه جامع روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سامانه کاربردی مفیدی است و اشکالات آن شناسایی شده و هم‌اکنون در حال به‌روزرسانی و ارتقاء فنی است.» عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار نیز در این زمینه اظهار داشت: «اگر نیروی کار در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و حتی در خود دیوان عدالت اداری در خواست مزایای قانونی کار و اشتغال را از کارفرما داشته باشد، بر اساس رأی دیوان عدالت اداری و بر مبنای قوانین جاری، تسریع در رسیدگی به شکایات را شاهد خواهد بود.» علی اصلائی با بیان اینکه بر این اساس کارفرمایان مکلف به ارائه سند پرداختی مطابق با رسیدهای موجود به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف هستند، تصریح کرد: «در حال حاضر بر اساس ادعاهای کارگر و کارفرما در خصوص پرداختی‌های مطابق قانون، باید رسید پرداخت‌های بانکی توسط کارفرما به هیأت‌ها ارائه شود.»

این مقام کارگری در ادامه عنوان کرد: «بر اساس قوانین موجود و جاری در رسیدگی‌های هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به پرونده‌های شکایان حوزه روابط کار، روند صدور و اجرای رأی بر اساس مستندات جدید و رسید پرداخت‌های بانکی ارائه شده از طرف کارفرما انجام می‌شود.» وی همچنین با اشاره به اینکه تا پیش از سال ۱۳۹۷ رسید ارائه شده از طرف کارفرما به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در قالب اکثریت رسیدهای سفید امضا مورد قبول قرار گرفته و در واقع تضمین حقوق نیروی کار در این شرایط اتفاق می‌افتاد، افزود: «این سبک از قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما در صورت تحقق به علت نظارت‌های دولتی امکان ثبت قراردادهای سفید امضا را به صفر می‌رساند.»



احسان احمدی

روزنامه‌نگار

وضعیت امنیت شغلی کارگران در دهه اخیر با روند نزولی بیشتری به سمت بدتر شدن حرکت کرد و موجبات شکل‌گیری ۹۶ درصدی قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت کاری را فراهم آورد



قراردادهای کار و بر اساس قراردادهای الکترونیکی تعریف شد که مطابق آن کارفرمایان باید در قالب این سامانه اقدام به ثبت قراردادهای الکترونیکی با نیروی کار کرده و یک نسخه از قرارداد نیز به صورت خودکار در اختیار وزارت کار قرار گیرد.»

وی با اشاره به اینکه به علت نظارت‌های دولتی این سبک از قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما امکان ثبت قراردادهای سفید امضا را به صفر می‌رساند، تصریح کرد: «بخشی از عملیات تعریف شده در این سامانه تا به حال در خصوص روند کار هیأت‌های تشخیص حل اختلاف به صورت الکترونیکی اجرایی شده و در حال حاضر در این هیأت‌ها پرونده‌های کمی وجود ندارد.»

وی ادامه داد: «نیروی کار از طریق سامانه مذکور به صورت غیر حضوری شکایت خود را به ثبت رسانده و کارشناسان هیأت‌ها بر اساس مستندات ارائه شده اقدام به صدور رأی می‌کنند.» به گفته وی، ابلاغ رأی به دوطرف شکایت در قالب کارگر و کارفرما نیز از طریق سامانه جامع روابط کار و به صورت الکترونیکی انجام می‌شود.

وی در ادامه عنوان کرد: «با اجرای الکترونیکی قراردادهای کار بین نیروی کار و کارفرما در قالب قراردادهای الکترونیکی در سامانه جامع روابط کار، نیروی کار، کارفرما و ادارات کار از این طریق به یک نسخه از قرارداد دسترسی داشته و عملاً ۹۹ درصد مشکلات ناشی از قراردادهای سفید امضا و تضییع حقوق نیروی کار حل خواهد شد.»

شفافیت در بستر قراردادهای کار الکترونیکی

وی افزود: «بر این اساس و با اجرایی شدن روند ثبت قراردادهای الکترونیکی در بستر فعالیت سامانه جامع روابط کار، فعالیت کاری هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف نیز کاهش یافته و شفافیت بیشتری خواهد داشت که منجر به تحقق حقوق و مزایای قانونی نیروی کار و کارفرما خواهد شد.»

اصلائی اظهار داشت: «با تحقق اجرای کامل اهداف سامانه جامع روابط کار امکان شفافیت قرار داده‌ها، ورود و خروج و اضافه کار نیروی کار، پرداخت‌های قانونی به کارگران و همچنین تمامی روابط بین نیروی کار و کارفرمایان توسط ادارات کار قابل رصد بوده و امکان عدم تحقق مزایای قانونی نیروی کار به کمترین سطح ممکن کاهش خواهد یافت.» این فعال و کارشناس حوزه بازار کار و اشتغال گفت: «امیدواریم با پیگیری‌های دولت مردمی سیزدهم و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اجرای کامل سامانه جامع روابط کار و سیستم نظارتی این سامانه را در تمامی عرصه‌های مرتبط با روابط بین نیروی کار و کارفرما در راستای ارتقاء شفافیت روابط کار، بخصوص مسئله قراردادهای کار و قراردادهای سفید امضا شاهد باشیم.»

ابتدای سال ۱۳۹۷ رأی مرتبط با این مسأله را صادر و در واقع مشکلات مربوط به این بخش از روابط کارگر و کارفرما در قالب این رأی تأیید شد. ۹۰ درصد کاهش پیدا کرد.» وی افزود: «بر اساس این رأی اگر کارگر در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و حتی در دیوان عدالت اداری درخواست مزایای قانونی مرتبط با کار و اشتغال را داشته باشد بر مبنای قوانین جاری، راحت‌تر به مشکلات وی با کارفرما رسیدگی خواهد شد.»

وی بیان کرد: «بر این اساس کارفرمایان مکلف به ارائه سند پرداختی مطابق با رسیدهای موجود به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف هستند.» به گفته این مقام کارگری، در حال حاضر بر اساس ادعاهای کارگر و کارفرما در خصوص پرداختی‌های مطابق قانون، باید رسید پرداخت‌های بانکی توسط کارفرما به هیأت‌ها ارائه شود. وی همچنین با بیان اینکه امروزه بیش از ۹۳ درصد کارفرمایان، حقوق و مزایای نیروی کار را در بانک‌ها به حساب کارگران واریز می‌کنند، اضافه کرد: «بخش باقی‌مانده کارفرمایان نیز بیشتر مربوط به برخی کارگاه‌های کوچک زیر ۱۰ نفر هستند.»

وی گفت: «در واقع بر اساس قوانین موجود و جاری در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، روند صدور و اجرای رأی بر اساس مستندات جدید و رسید پرداخت‌های بانکی انجام می‌شود.» اصلائی تصریح کرد: «تا پیش از سال ۱۳۹۷ رسید ارائه شده از طرف کارفرما به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در قالب اکثریت رسیدهای سفید امضا مورد قبول قرار می‌گرفت و در واقع تضییع حقوق نیروی کار در این شرایط اتفاق می‌افتاد.» عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار افزود: «در این سال‌ها در بسیاری از شرایط قراردادهای سفید امضا به همراه سفته‌های ضمانت کاری متوسط کارفرمایان از کارگران اخذ و در موارد اختلاف به هیأت‌ها ارائه شده و هیأت‌ها نیز مکلف به پذیرش این رسیدها بر اساس قانون موجود بودند.» وی گفت: «بر اساس دلایل ذکر شده، قراردادهای سفید امضا و دریافت سفته ضمانت انجام کار از نیروی کار در بین کارفرمایان کمتر شد و در واقع در شرایط امروز تعداد بسیار کمی از جامعه کارفرمایان اقدام به انعقاد قرارداد سفید امضا با نیروی کار می‌کنند.»

توسعه سامانه جامع روابط کار

این فعال حوزه کارگری گفت: «در سال‌های گذشته سازمان‌های در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تحت عنوان «سامانه جامع روابط کار» به منظور ساماندهی به روابط کار بین نیروی کار و کارفرمایان بر اساس موارد مندرج در قانون راه‌اندازی شد که هدف از آن، تنظیم تمامی روابط تعریف شده قانونی بین کارفرما و کارگر بود.» وی ادامه داد: «یکی از کارکردهای این سامانه در حوزه

در این بین، برخی کارفرمایان با گرفتن قرارداد سفید امضا از کارگران این امکان را به خود داده که علاوه بر بیمه نکردن نیروی کار، امکان اخراج آنها در هر زمانی را در اختیار داشته و با توجه عدم تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار و نبود ثبات شغلی، بخشی از نیروی کار به خصوص در سال‌های گذشته اقدام به امضای قراردادهای سفید می‌کردند.

اصلاح تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار

یک عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار در گفت‌وگو با آتیه‌نور در خصوص ضرورت اصلاح برخی قوانین و مقررات حوزه کار در راستای تحقق امنیت شغلی گفت: «پس از مصوبه قانون کار در سال ۱۳۶۹ قرار بر این بود که اولین دولت وقت، آیین‌نامه تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار را لحاظ کرده و بر اساس آن شغل‌های مستمر و غیرمستمر تعیین تفکیک شوند.» علی اصلائی تصریح کرد: «انتظار جامعه کارگران در خصوص اجرای قوانین مربوط به مقررات حوزه قراردادهای کارگری، تعیین تکلیف این تبصره قانونی و تفکیک کارهای دائم و غیردائم از یکدیگر است.» وی افزود: «اگر آیین‌نامه این تبصره قانونی تدوین و شغل‌های مستمر و غیردائم که در قانون پیش‌بینی شده به صورت واضح تفکیک شوند، بسیاری از معضلات و مشکلات حوزه قراردادهای کار، بخصوص قراردادهای سفید امضا امکان ظهور نخواهند داشت.»

این فعال حوزه کار گفت: «به علت اینکه در طول سال‌ها این مسأله محقق نشده، بخشی از کارفرمایان با بهره‌گیری از تمامی روزه‌های موجود در حوزه قراردادهای کار به نفع خود و ضرر نیروی کار استفاده کردند.»

کاهش چشمگیر قراردادهای سفید امضا

این کارشناس حوزه کارگری در ادامه عنوان کرد: «قراردادهای سفید امضا به دلایل گوناگون در سال‌های گذشته پررنگ‌تر از امروز بود. یکی از دلایل حضور کم‌رنگ قراردادهای سفید امضا در حوزه‌های اشتغال، شرایط فراهم روابط کار برای بهره‌برداری کارفرمایان به نفع خود است.» وی بیان کرد: «با توجه به رواج انواع قراردادهای یک تا چند ماهه بین نیروی کار و کارفرما و تضییع حقوق جامعه کارگری در این ارتباط، برخی کارفرمایان از وضعیت قراردادهای سفید امضا هستند.» وی همچنین گفت: «بسیاری از کارفرمایان در سال‌های گذشته به دلیل فرار از تقبل مزایای نیروی کار از طریق سفته‌ها و قراردادهای سفید امضا به دنبال کاهش بار قانونی مزایای کارگران بوده و در این بین حقوق نیروی کار تضییع می‌شد.»

رأی دیوان عدالت اداری چیست؟

اصلائی همچنین اظهار داشت: «دیوان عدالت اداری از

امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی نیروی کار است که در صورت مواجه شدن با شرایط مخاطره‌آمیز، بهره‌وری را به عنوان بارزترین هدف اشتغال و تولید با اختلال روبه‌رو کرده و باعث کاهش امیدواری نیروی کار و اثرگذاری منفی در حوزه روابط کار خواهد شد.

بخش قابل توجهی از مشکلات و چالش‌های موجود در حوزه کار و تولید؛ بخصوص روابط قانونی بین کارگر و کارفرما قراردادهای سفید امضا، کوتاه‌مدت و تشدیدکننده عدم امنیت شغلی است که به واسطه خلأهای قانونی و سوءاستفاده برخی از کارفرمایان در سال‌های گذشته در حال افزایش بوده و امنیت شغلی و روانی کارگران را با خطر مواجه می‌سازد.

در شرایطی که بسترهای لازم برای تحقق فعالیت‌های اقتصادی مولد و شکل‌گیری و توسعه امنیت شغلی تضمین نشود، چالش‌های فراوانی در حوزه اشتغال و کسب و کار به وجود آمده و زمینه برای بروز مشکلاتی در حوزه روابط کار مانند قراردادهای سفید امضا فراهم می‌شود.

سرمايه‌انسانی در قالب نیروی کار شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی به عنوان اساس چرخه تولید و اشتغال در سایه امنیت شغلی و قراردادهای مطمئن کار، امکان اثربخشی بالا و تأثیرگذاری در رشد، توسعه و ارتقاء روند تولید را خواهد داشت. البته در این راستا علاوه بر قراردادهای دائمی کار مرتبط با شرایط کارهای مستمر و دائم، ثبات اقتصادی و توسعه بازار کار و نظارت‌های سطح بالای دولتی بر روابط کار کارگر و کارفرما و همچنین فعالیت‌های تشکیلاتی و صنفی کارگری، زمینه تحقق حقوق نیروی کار و رونق اقتصادی را فراهم خواهد کرد.

سقوط امنیت شغلی نیروی کار در دهه گذشته

در حالی که تأمین امنیت شغلی به عنوان یکی از اساسی‌ترین مطالبات جامعه کارگری در طول دهه‌ها مطرح بوده است، وضعیت امنیت شغلی کارگران در دهه اخیر با روند نزولی بیشتری به سمت بدتر شدن حرکت کرد و موجبات شکل‌گیری ۹۶ درصدی قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت کاری را فراهم آورد.

با وضعیت ایجاد شده در قراردادهای کار بین نیروی کارگری و کارفرما، به طور خاص در سال‌های گذشته، شاهد پدیده‌های جدیدی مانند قراردادهای سفید امضا، بدون تاریخ یا کوتاه‌مدت چندماهه در فضای کسب و کار هستیم.

مسأله مذکور موجب ایجاد روند کاهشی بازدهی کار شده و با شرایط موجود در حوزه امنیت شغلی، سبب می‌شود کارگران نیز انگیزه لازم برای اشتغال و بهره‌وری حداکثری را نداشته باشند. روند اشاعه قراردادهای کوتاه‌مدت طی سال‌های گذشته و رشد بی‌رویه امنیت شغلی ناپایدار بر اساس قراردادهای کار کوتاه‌مدت و سفید امضا، نشأت گرفته از برخی خلأهای قانونی موجود در حوزه روابط کار بوده که عدم تصمیم لازم برای اصلاح برخی مواد و تبصره‌های قانونی در راستای توسعه امنیت شغلی در این حوزه بارز است. اصلاح تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار از جمله اصلاحات مورد اشاره کارشناسان حوزه کار در راستای تأمین امنیت شغلی و برداشتن زمینه‌های انعقاد قراردادهای سفید امضا و کوتاه‌مدت است. ماده (۷) قانون کار اشاره دارد: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» همچنین در تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار نیز آمده است: «در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.»

تضییع حقوق قانونی نیروی کار

در علم حقوق به قراردادی که پیش از تکمیل تمام یا قسمتی از مندرجات آن امضا شده باشد، «قرارداد سفید امضا» گفته شده و در واقع این قرارداد در صورتی موضوعیت پیدا می‌کند که قرارداد کار، پیش از تکمیل تمام یا قسمتی از مفاد آن، توسط کارگر امضا شود. طبیعتاً برخی کارفرمایان با در اختیار داشتن قرارداد سفید امضا، امکان ثبت موارد مدنظر خود را در قرارداد مذکور خواهند داشت. بر مبنای اینگونه قراردادهای امکان تأمین حقوق مزایای نیروی کار به صورت قانونی وجود نخواهد داشت و با این وضعیت سوءاستفاده احتمالی از قراردادهای کار امکان‌پذیر است.