

• **کارگران** •

برگزاری کلاس‌های قانون کار برای آگاهسازی کارگران

در راستای آشنایی کارگران و نمایندگان صنفی آن‌ها با حقوق صنفی، مجمع عالی نمایندگان کارگری کشور دوره آموزشی مقررات کار و تأمین اجتماعی را برگزار می‌کند. به گزارش آتی‌نو، مجمع نمایندگان عالی نمایندگان کارگری، یکی از سه تشکل رسمی صنفی کارگری کشور با همکاری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران، دوره‌های آموزشی قوانین کار و تأمین اجتماعی را برگزار می‌کند. هدف از برگزاری این کلاس‌ها آشنایی بیشتر کارگران و نمایندگان صنفی آن‌ها با مقررات قوانین کار و تأمین اجتماعی است. محمدرضا تاجیک، رئیس مجمع صنفی نمایندگان کارگری استان تهران، در خصوص ضرورت آگاه‌سازی کارگران گفت: «بگزاری این کلاس‌ها به کارگران کمک می‌کند تا با حقوق خود در قانون کار و تأمین اجتماعی بیشتر آشنا شوند.» وی اظهار داشت: «تا زمانی که کارگران شناخت همه‌جانبه‌ای از قانون کار نداشته باشند، نمی‌توانند از حقوق خود به‌درستی دفاع کنند.»

خانه کارگر جزیره قشم افتتاح شد

طی مراسمی با حضور علی‌رضا محجوب، دبیر کل خانه کارگر، خانه کارگر جزیره قشم افتتاح شد. به گزارش آتی‌نو، دبیرکل خانه کارگر در حاشیه افتتاح خانه کارگر جزیره قشم با بیان اینکه خانه کارگر جزیره قشم دهمین مهمانسرای کارگری در کشور است، گفت: «اساساً برنامه مجموعه خانه کارگر، تأمین امکانات رفاهی برای کارگران عضو این تشکل کارگری با کمترین قیمت است تا کارگران عزیز بتوانند در سفرهای خود با نازل‌ترین قیمت از امکانات مطلوبی برخوردار شوند.» خانه کارگر جزیره قشم با زیربنای ۴۰۱۲ متر در سه طبقه و مشتمل بر ۶۷ واحد اقامتی بنا شده است.

انتقاد تشکل‌های کارگری به تعیین مزد «منطقه‌ای»

عضو هیئت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار کشور گفت: «موضوع تعیین مزد به‌صورت منطقه‌ای مورد مخالفت بسیاری از تشکل‌های کارگری است.» به گزارش آتی‌نو، احسان سهرابی اظهار داشت: «موضوع تعیین مزد به‌صورت منطقه‌ای مورد مخالفت بسیاری از تشکل‌های کارگری است؛ زیرا دستمزدی که برای کارگران در نظر گرفته می‌شود، حداقلی است که باید وجود داشته باشد و نباید به پهنانه کم‌هزینه‌تر بودن برخی خانوارها در برخی از نقاط کشور آن را کاهش داد.» وی بیان کرد: «البته می‌توان تورم نقطه‌به‌نقطه را در مناطق مختلف کشور در نظر گرفت و برای آن‌ها نیز برنامه‌ریزی کرد؛ به گونه‌ای که برای کلان‌شهرها افزایش مزد بیشتری در نظر گرفت.»

• **بازنشستگان** •

بدهی‌های نهاد دولت و همسان‌سازی مستمری‌ها

عضو هیأت مدیره کانون بازنشستگان شهر تهران گفت: «پرداخت طلب ۱۲۰ هزار میلیارد تومانی سازمان تأمین اجتماعی یک تکلیف است، چراکه بازنشستگان این سازمان خواهان همسان‌سازی حقوق خود با بازنشستگان کشوری و تأمین منابع آن طبق الزامات قانون هستند.» به گزارش آتی‌نو، علی دهقانی کیا اظهار داشت: «برای دولت در برنامه پنجم و ششم توسعه تکلیف شده است که طلب سازمان تأمین اجتماعی را پرداخت کند اما عدم توجه به این مسئله موجب شده است که طرح همسان‌سازی حقوق بازنشستگان اجرایی نشده و پرداخت مستمری بیش از ۲ میلیون بازنشسته سازمان به مخاطره بیفتد.» وی گفت: «این حجم از بدهی برای استمرار فعالیت‌های فراگیرترین صندوق بیمه اجتماعی که نیمی از جمعیت کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد، آسیب‌زاست. از این رو اگر تدبیر سنجیده‌شده‌ای به کار برده نشود و همچنان مانند گذشته با اجرای یک‌سری قوانین بار مالی بر دوش سازمان تأمین اجتماعی بگذارند، به‌طور قطع یک بحران عظیم اجتماعی ایجاد خواهد شد.» وی در پایان اظهار داشت: «اکثر صندوق‌های بازنشستگی هم‌اکنون در وضعیت بحرانی قرار دارند؛ با این وجود، سازمان تأمین اجتماعی که زیرمجموعه یک نهاد عمومی غیردولتی است، وضعیت نسبتاً مطلوبی دارد و نباید به استقلال آن بی‌حرمتی شود.»

ارتباط با صفحه تشکل‌ها

صفحه تشکل‌ها، فضای جدیدی است در آتی‌نو برای انعکاس دیدگاه‌ها، خبرها و گفت‌وگوی شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی. از این‌رو دغدغه‌ها، مسائل و آخرین تحولات انجمن‌ها، اتحادیه‌ها، کانون‌ها، کانون‌های عالی و سایر نهادهای صنفی کارگری و کارفرمایی به عنوان ذینفعان اصلی صندوق تأمین اجتماعی در این صفحه مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. فعالان کارگری و کارفرمایی برای انعکاس اخبار و دیدگاه‌های صنفی خود می‌توانند از طریق شماره تلفن ۰۲۱۸۸۵۱۷۰۸۵ یا ایمیل maryamtalebi88@yahoo.com با تحریریه آتی‌نو ارتباط برقرار کنند.

اکتی‌نو

• **کارگری / کارفرمایی** •

فعالیت ۱۲ هزار تشکل کارگری و کارفرمایی در کشور

مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «۱۲ هزار تشکل کارگری و کارفرمایی در کشور فعالیت می‌کنند.» به گزارش ایلنا، دلاور نظری در دیدار با نماینده تشکل‌های صنفی کارگری و کارفرمایی استان همدان اظهار داشت: «نگاه دولت به تشکل‌ها با رویکردی جدید است. تشکل‌های صنفی باید بر نهادهای تصمیم‌گیر دولت تأثیرگذار باشند که در همین راستا این سازمان از پیشنهادهای سازنده تشکلات صنفی استقبال می‌کند.» نظری با بیان اینکه تشکل‌های صنفی زمانی می‌توانند قوی عمل کنند که مستقل از منابع اقتصادی و مالی باشند، افزود: «دولت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را شریک اجتماع‌ی خود می‌داند.» وی با تأکید بر اینکه در امور تشکل‌های کارگری دخالت نمی‌کنیم اما به وظیفه نظارت خود بر اساس قانون عمل می‌کنیم، گفت: «درمجموع نگاه دولت یازدهم به تشکل‌ها رویکرد جدیدی است که همسو با این رویکرد تشکل‌ها نیز باید جایگاه واقعی خود را پیدا کنند و بر نهادهای تصمیم‌گیر دولت تأثیرگذار باشند.» نظری تأکید کرد: «در همین راستا این سازمان از پیشنهادهای سازنده تشکل‌های صنفی در استان‌ها به منظور ارتقا و توسعه تشکل‌ها استقبال خواهد کرد.» مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ادامه تأکید کرد: «مطابق برنامه‌های

رئیس انجمن صنفی کارفرمایی انبوه‌سازان مسکن تهران با بیان اینکه نباید از رشد ۳/۳ درصدی قیمت مسکن خوشحال بود، چراکه این رشد از قیمت‌های واقعی عقب است، گفت: «آثار توقف سقوط صدور پروانه‌های ساختمانی از سال ۹۷ قابل مشاهده است.» به گزارش ایسنا، حسن محتشم در پاسخ به این سوال که با توجه به

گزارش مرکز آمار درباره متوقف شدن روند سقوط تعداد صدور پروانه‌های ساختمانی، آیا این مسئله می‌تواند نشانه خوبی برای بخش مسکن باشد گفت: «براساس گزارشی که مرکز آمار منتشر کرده رشد قیمت مسکن ۳/۳ درصد اعلام شده است، اما از این مطلب نباید خوشحال شد چراکه این عدد با نرخ تورم فاصله دارد و زیر نرخ تورم است.» محتشم افزود: «رشد قیمت مسکن کمتر از نرخ تورم است که این وضعیت در درازمدت با کاهش عرضه و تولید و سپس با جهش قیمت کام متقاضیان مسکن را تلخ خواهد کرد.» به گفته وی، رشد ۳/۳ درصدی قیمت مسکن کمتر از نرخ تورم به معنی افزایش قیمت نیست بلکه به معنی

• **کارفرمایی** •

عضو کانون عالی تشکل‌های کارفرمایی؛

کارگر و کارفرما بدون هم کارایی ندارند!



این موارد از وظایف دولت به شمار می‌رود.» وی با اشاره به انعقاد قراردادهای موقت گفت: «باید علت این نوع قراردادها بررسی شود، از طرفی کارگران با این نوع قرارداد انگیزه کاری خود را از

سیفی اظهار داشت: «بیشتر هزینه‌های کارگران مربوط به مسکن، درمان و آموزش است که در این موارد دولت باید بیشتر به کمک قشر کارگر بشتابد، چراکه براساس قانون اساسی حل



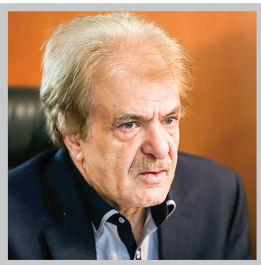
یکشنبه ۳ بهمن ۱۳۹۵ • شماره هشتادونه



تشکل‌ها

• **کارفرمایی** •

نگرانی انبوه‌سازان از وضعیت صدور پروانه‌های ساختمانی



ارزان شدن مسکن است و این ارزان شدن مسکن با توجه به رشد سایر نهاده‌های مسکن به معنی فرار سازندگان از ساخت‌وساز و درنتیجه کاهش تولید و حتی اشتغال است. محتشم با تأکید بر اینکه رشد ۹/۹ درصدی اجاره‌بها در گزارش مرکز آمار نزدیک به نرخ تورم و مناسب است، ادامه داد: «رشد نرخ اجاره‌بها که در گزارش مرکز آمار اعلام شده

است نشان می‌دهد که بازار اجاره، نه گران شده است و نه ارزان.» رئیس انجمن صنفی کارفرمای انبوه‌سازان مسکن استان تهران در خصوص توقف سقوط صدور پروانه‌های ساختمانی در گزارش مرکز آمار گفت: «توقف سقوط صدور پروانه‌های ساختمانی را در وضعیتی که مسکن وارد چهارمین سال رکورد خود شده است باید به فال نیک گرفت اما آثار این

توقف را باید از سال ۹۷ مشاهده کرد که ساخت‌وساز می‌تواند از آن سال رونق بگیرد.» محتشم تصریح کرد: «در این شرایط رکودی، دولت اگر انبوه‌سازان را به ساخت‌وساز تشویق نمی‌کند حداقل باید عوامل بازدارنده مثل هزینه‌های تراکم و صدور جواز ساختمانی را از پیش‌روی سازندگان بردارد.»

دست می‌دهند و از طرفی بنگاه‌های اقتصادی نمی‌توانند آینده خود را پیش‌بینی کنند و قرارداد دائم به ثبت برسانند.»

سیفی همچنین با اشاره به میانگین چهارساله مدت فعالیت شرکت‌های اقتصادی گفت: «شرایط اقتصادی به گونه‌ای شده است که عمر فعالیت شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کاهش یافته و این شرکت‌ها نمی‌توانند در این شرایط قرارداد دائم منعقد کنند.» وی ادامه داد: «تا زمانی که نحوه پرداخت حقوق و مزایا به کارگران از جایی غیر از توافقات کارگر و کارفرما تعیین شود مشکلات به قوت خود باقی است، لذا توافقات این دو گروه در هر مورد باید توسط خود آن‌ها و بدون دخالت دیگران باشد.»

عضو کانون عالی تشکل‌های صنفی کارفرمایان با اشاره به وابسته بودن زندگی کارگر و کارفرما به یکدیگر گفت: «کارگر تا تأمین نشود کارفرما نمی‌تواند ایمن باشد و در این میان فقط کارگران و کارفرمایان نقش ندارند، بلکه دولت نیز باید در این مسیر همراه این دو قشر باشد.»

د کتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی از الزامات مشارکت واقعی شرکای اجتماعی می‌گوید؛

در تکاپوی فرهنگ‌سازی و سه‌جانبه‌گرایی واقعی

برای اینکه تکریم ارباب‌رجوع، پاسخگوی و مدارا در سازمان نهادینه شود، باید این اصول به عنوان معیارهای مورد توجه در ارتقای مدیران و کارکنان و نیز در نظام انگیزشی سازمان مورد توجه قرار گیرد.

■ **اگرچه بحث آسیب‌های اجتماعی و تلاش برای مهار این آسیب‌ها جزو ماموریت‌های اصلی سازمان تأمین اجتماعی نیست اما می‌دانید که سازمان تأمین اجتماعی به عنوان سازمانی که متولی ارائه خدمات به حدود نیمی از جمعیت کشور است، از تبعات ناشی از آسیب‌های اجتماعی بسیار تأثیرپذیر است. در این حوزه تاکنون چه اقداماتی انجام شده است؟** ما در حال حاضر چند تفاهم‌نامه همکاری با حوزه‌های متولی آسیب‌های اجتماعی داریم. با معاونت پیشگیری از جرم قوه قضاییه یک تفاهم‌نامه منعقد شده است که در حوزه‌های پیشگیری وارد شویم، یکی از محورهای کار هم طلاق و اعتیاد است هم در خود سازمان و هم محیط بیرونی. همچنین در مورد سکونتگاه‌های غیررسمی هم قصد داریم برنامه‌هایی مشخص را تعریف و اجرا کنیم. بحث مشاوره خانواده در داخل سازمان و در سطح کارکنان سازمان آغاز شده است که به تدریج به سمت شرکای اجتماعی توسعه خواهد یافت. ماهیانه جلسه سلامت خانواده با حضور کارکنان خواهیم داشت که در این جلسات، مشکلات و مسائل و آسیب‌ها را ذکر می‌کنیم و رودریاستی هم نداریم. در این حوزه، همان‌طور که گفتید ما به صورت قانونی مسئولیت نداریم اما تبعات این آسیب‌ها گریبان سازمان تأمین اجتماعی را می‌گیرد.

تأکید بر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی. اول صداقت، گفتیم ۲۵ هزار بازنشسته را به مشهد می‌بریم که ۲۵ هزار و ۵۰۰ نفر را بردیم. گفتیم نشاط را بین آن‌ها می‌آوریم. المیباد ورزشی بازنشستگان را اجرا کردیم. گفتیم جمع‌تان می‌کنیم تا حرف‌هایتان را بزنید که به این قولمان هم عمل کردیم. گفتیم صبدتان را به مدیران سازمان می‌رسانیم که رساندیم. در قضیه ادغام شرکای اجتماعی در شورای مربوطه گفتند چرا سازمان موضع نمی‌گیرند که موضع رسمی سازمان اعلام شد. صداقت، اعتمادسازی و تعهد، مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی است که سازمان نیز بر آن تأکید کرده است. در عین حال خیلی هم با گذشته چالش نمی‌کنیم، اصلاً نقش قبر را نمی‌پسندیم و سعی می‌کنیم که وعده بیهوده هم ندهیم. ما امروز هر سه تشکل کارگری شامل کانون شورا‌های اسلامی کار، کانون انجمن‌های صنفی کارگران و مجمع عالی نمایندگان کارگران را به رسمیت می‌شناسیم و با هر سه تشکل ارتباط و تعامل داریم.

معتقدم سرمایه اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی تقویت شده است ولی این به معنای آن نیست که دیگر هیچ مشکلی وجود ندارد. زیرساخت و نیاز تقویت سرمایه اجتماعی تأمین اجتماعی آن است که هم مدیران و هم کارکنان تحول ذهنی پیدا کنند. مثلاً بحث تکریم ارباب‌رجوع یک اصل است و فقط گفتنانی نیست. تکریم ارباب‌رجوع، از خود مدیر شروع می‌شود. نمی‌شود مدیری که خودش در اتاقش به روی مردم و به روی کارکنان بسته است و با ریتم‌کنترل و توسط منشی‌اش باز می‌شود، از کارکنان انتظار داشته باشد که موضوع تکریم ارباب‌رجوع را جدی بگیرند. تصور می‌کنم

است، اما هنوز در بدنه اجرایی این سازمان چندان جاری و ساری نشده است. علت چیست؟ واقعیت این است که تغییر یک فرهنگ قدیمی، یک شبه امکانپذیر نیست. اقدامات فرهنگی و اجتماعی هم در داخل سازمان و هم در فضای بیرونی باید استمرار داشته باشند و همه اجزای سازمان باید با آن همراهی کنند. یک آسیب این است که گاهی برخی مدیران تنها به وظایف قانونی خود توجه دارند و از تعامل و ارتباط و نقش آن در تسهیل و بسترسازی برای اجرای مناسب ماموریت‌های سازمان غفلت می‌کنند. نظر و تحلیل ما این است که وقتی رابطه و تعاملاتمان با شرکای اجتماعی بهتر و گسترده‌تر شود، فضا برای اجرای ماموریت‌های سازمان هم تسهیل می‌شود. من مدیر تأمین اجتماعی وقتی نظام تعاملی‌ام را با کارفرما اصلاح کردم و توانستم اعتماد او را جلب کنم، رغبت او به حفظ ساختار تأمین اجتماعی و صیانت از آن در برابر هجمه‌های احتمالی بیشتر می‌شود. یاد هست که استادم مرحوم آیت‌الله مهدوی‌کنی به ما توصیه می‌کرد از تسامحات قانون به‌نفع مردم استفاده کنید و مردم را به رسمیت بشناسید. این نوع نگاه به حل مشکلات مردم باید تقویت شود.

■ **یکی از چالش‌های اصلی تیم مدیریتی جدید سازمان تأمین اجتماعی در ابتدای کار، ذهنیت نامناسب شکل گرفته در مخاطبان نسبت به سازمان، متأثر از برخی اقدامات حاشیه‌ای و برخی عملکردها بود. برای تغییر ذهنیت و جلب دوباره اعتماد عمومی نسبت به سازمان چه اقداماتی در حوزه فرهنگی و اجتماعی سازمان انجام شده است؟**

ادامه از صفحه ۷

فکر می‌کنید طرح جدید سازمان در مورد بخشودگی جرایم بیمه‌ای کارفرمایان خوش حساب که به تصویب دولت هم رسید و هم‌اکنون در حال اجراست، یا تصمیمات دیگر در مورد تنقیح بخشنامه‌های متعدد سازمان و تسهیلات مختلف برای کارفرمایان از کجا آمد؟ اینها نتیجه عینی سه‌جانبه‌گرایی و اهمیت دادن به انتظارات و خواست‌های شرکای اجتماعی است. اما واقعیت این است که به رغم باور و تعهد مدیریت ارشد سازمان به تحقق اصل سه‌جانبه‌گرایی، پذیرش اینکه مردم و شرکای اجتماعی، ولی نعمت ما هستند، برای بسیاری از کارکنان و حتی مدیران، دشوار و تغییر آن نیازمند تداوم اقدامات فرهنگی و فرهنگ‌سازی و آموزش است. پیشرفت‌هایی حاصل شده است اما هنوز تا تکریم واقعی شرکای اجتماعی فاصله‌ای طولانی داریم. علت هم این است که من کارمند یا مدیر، مردم را عامل حضور خود نمی‌دانم، بلکه خود را عامل حضور مردم می‌دانم. تغییر این فرهنگ، اصل سه‌جانبه‌گرایی، پذیرش داریم که هر نورانی قرآن کریم نمایش داده می‌شود و آیاتی را هم استفاده می‌کنیم که بر تواضع در برابر مردم، محبت، مودت، احترام و عدالت‌خواهی تأکید دارند. این اقدام تلاشی برای فرهنگ‌سازی و اصلاح رفتار سازمانی است.

■ **در گفت‌وگوهایی که ما در «آیه‌نو» با فعالان کارفرمایی، کارگری و مستمری‌بگیران داریم، شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی معتقدند که اگرچه باور به سه‌جانبه‌گرایی در مدیریت سازمان تقویت شده**