

پرداخت دستی حقوق خلاف قانون است



به‌تازگی از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغیه‌ای به مدیران کل استان‌های این‌وزارتخانه ابلاغ شده که در بخشی از آن، واریز حقوق به حساب بانکی را منوط به توافق کارگر و کارفرما کرده که می‌تواند به معنای پرداخت دستی حقوق و مزایا هم باشد. در همین رابطه رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران با بیان اینکه کارگران به‌شدت با توافقی شدن واریز حقوق و دستمزد به حساب‌های بانکی مخالف هستند گفت: «متأسفانه اینکه پرداخت دستی حقوق مجاز دانسته شود، باعث بروز حواشی در بازار کار خواهد شد.» غلام‌رضا عباسی اظهار داشت: «این موضوع می‌تواند به زبان کارگران بینجامد و وزارت کار باید در تصمیم‌گیری‌های مهم به‌صورت سه‌جانبه عمل کند.» عباسی ادامه داد: «امروز مشکل ما کارگاه‌ها و واحدهای بزرگ نیستند چرا که آن‌ها پرداختی‌های افراد را به به حساب بانکی واریز می‌کنند، اما در پیمانکاری‌ها که کار در قالب برنده شدن در یک مناقصه پیش می‌رود، ممکن است اجحاف در حق نیروی کار صورت بگیرد و به کارگران فشار وارد شود.» دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران تصریح کرد: «برخی کارگران شاغل در واحدهای پیمانکاری و کارگاه‌های زیرپله‌ای روزانه دو شیفت کار می‌کنند و یک حقوق پایه می‌گیرند و در برخی موارد افراد برای این میزان کار روزانه، ۵۰ درصد حداقل دستمزد ۷۲۲ هزار تومانی را دریافت می‌کنند. این مسئله نشان می‌دهد که چقدر میزان تخلفات بالاست.»

بیمه‌های اجتماعی و ضرورت باز تعریف یک مفهوم

ادامه از صفحه یک

سالمند نمی‌نامیم بلکه فردی میانسال است. از نگاه بیمه‌های اجتماعی این مقوله و تغییراتش متناسب با واقعیت‌های روز باید موردنظر و تجدیدنظر قرار بگیرند و در متون قانون ما وارد شوند. بسیاری از بازنشستگان امروزی را نمی‌توان سالمند دانست. این مسئله برای بیمه‌های اجتماعی از منظر توازن منابع و مصارف چالش ایجاد می‌کند. نکته دیگری که باید در نظر گرفت اصطلاحی است که چند سال پیش ایسا مطرح کرد و آن «سالمندی فعال» است. ایسا می‌گوید وقتی بازنشستگان به سن سالمندی می‌رسند در گیر کارهای نیمه و پاروقتی می‌شوند و متناسب با این اشتغال جدید مستمری دریافت می‌کنند. به عبارتی سالمندی فعال تلاش دارد مفهوم سالمندی را به مفهوم واقعی آن نزدیک‌تر کند. اما مسئله مهمی که نظام تأمین اجتماعی ما با آن روبروست این است که نتوانسته‌ایم قانون را متناسب با تغییرات جمعیتی و شرایط فعلی سالمندی در کشور به‌روز کنیم. به عبارتی قانون از مناسبات اقتصادی – اجتماعی و شرایط توسعه‌ای کشور عقب افتاده است. قانون هنوز فرد ۵۵ ساله را سالمند می‌داند، اما همین فرد چون امید به زندگی‌اش به ۷۴ سال رسیده است کماکان خود را بخشی از نیروی کار جامعه می‌داند. ما باید مانند بسیاری از کشورها و با کمک تجارب جهانی سن بازنشستگی را متناسب با تغییر این مفهوم در واقعیت جامعه تغییر دهیم. از طریق همین تغییرات بوده که بسیاری از کشورها موفق به حفظ موجودیت صندوق‌های تأمین اجتماعی خود شده‌اند. ما باید دوره‌های مستمری‌بگیری‌ها را کوتاه‌تر از زمان فعلی کنیم تا قدرت مانور بیمه‌های اجتماعی را برای پوشش بیشتر افراد جامعه و حمایت از افراد نیازمند بیشتر کنیم. اگر این اتفاق نیفتد حتی بحث کرامت سالمندان هم تحت شعاع قرار می‌گیرد. همین حالا هم که براساس قانون حداقل دستمزد به تکریم سالمندان توجه می‌شود کمبودهای قابل توجهی در زندگی آن‌ها وجود دارد و دنا از مقوله تغییرات مفهومی مرتبط باین موضوع شاید نیاز باشد رفاه این قشر را کمی سواي فرمول‌های حداقل دستمزد تعیین کنیم.

راه‌اندازی سامانه ارسال پیامک به کارفرمایان در هیئت‌های تشخیص مطالبات

مدیر کل درآمد حق بیمه سازمان تأمین اجتماعی از راه‌اندازی سامانه ارسال پیامک در هیئت‌های تشخیص مطالبات خبر داد و گفت: «با راه‌اندازی این سامانه، قابلیت اطلاع‌رسانی سریع در خصوص دعوت کارفرمایان به جلسات و اعلام نتایج و آرای صادره فراهم می‌شود.» مهرداد قریب با اعلام آغاز بهره‌برداری از این طرح در استان تهران، از راه‌اندازی این سامانه طی ماه‌های آتی در تمامی استان‌های کشور خبر داد. وی با بیان اینکه این اقدام در راستای اشاعه خدمات غیر حضوری و الکترونیک است، اظهار داشت: «تمامی کارفرمایانی که قبلاً در طرح ابلاغ الکترونیک احکام مطالباتی کارفرمایان ثبت‌نام کرده‌اند، می‌توانند از این خدمات بهره‌مند شوند.»

۰۴ | کتبه نو

پرسای در ایده‌ها و اندیشه‌ها

دبیر اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری:

تشکل‌های کارگری باید مستقل و توانمند باشند



وجود تشکل‌های مستقل و فعال کارگری، توجه به سه‌جانبه‌گرایی و استفاده از ظرفیت‌های پنهان‌مانده قانون، سه عامل اساسی در بهبود وضعیت کارگران است

کارگران و نیروی کار، موتور محرکه هر اقتصادی هستند که نوع و میزان مشارکت آن‌ها در تولید، شاخصی عینی در فهم وضعیت کلی اقتصاد است. فعالان کارگری، راهبرداصلی این مشارکت را شکل‌گیری تشکل‌های صنفی برای پیگیری حقوق و منافع کارگران و افزایش بهره‌وری آن‌ها می‌دانند. دبیر اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری در گفت‌وگو با آتیه‌نو، از برخی بی‌توجهی‌ها به نقش نمایندگان کارگری در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلان حوزه کار و اشتغال گلایه می‌کند و می‌گوید: «وجود و قدرت یافتن تشکل‌های کارگری، برخلاف برخی دیدگاه‌ها، در مجموع به سود تولید و اشتغال کشور خواهد بود.» به اعتقاد وی، مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار به‌خوبی الگوهای لازم برای نقش‌آفرینی کارگران در قالب تشکل‌های کارگری را مشخص کرده‌اند. علی‌رضا حیدری معتقد است: «باید اراده سیاسی لازم در نهاد دولت برای برخی تغییرات در قوانین برای توجه بیشتر به مسائل و مشکلات کارگران به‌وجود بیاید.»

■ **فعالیت‌های صنفی یکی از مهم‌ترین ابزارهای تحقق مطالبات به‌حق جامعه کارگری است. با وجود همه دستاوردهایی که فعالیت‌های صنفی داشته است واقعیت آن است که تشکل‌های کارگری تاکنون فاقد قدرت تأثیرگذاری بالایی بوده‌اند. ارزیابی یا به عبارتی دیگر آسیب‌شناسی شما از دلایل و مولفه‌های تأثیرگذار در کم‌رنگ بودن نقش این تشکل‌ها در حوزه روابط کار ایران چیست؟**

شکل‌گیری تشکل‌ها ضوابط و ویژگی‌هایی دارد. نه می‌توان کسی را وادار به حضور در تشکل کرد و نه می‌توان کسی را تهدید یا در امور تشکل‌ها مداخله کرد. برای ضمانت اجرای عدم مداخله، مجازات‌هایی برای مداخله‌گر تعریف شده که عموماً سنگین هستند. چرا که دخالت منجر به عدم کارایی تشکل می‌شود و آن را از تشکلی مستقل به تشکلی فرمایشی تبدیل می‌کند که صرفاً نام و نماد آن وجود دارد و خبری از کارکرد صنفی و سندیکایی آن نخواهد بود. در ایران سه تشکل کارگری وجود دارد که عبارت‌اند از شوراهای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگران ایران و مجمع نمایندگان کارگر. زمانی که از تشکل مستقل کارگری صحبت می‌کنیم، منظور این است که این تشکل‌ها باید متأثر از رای کارگران و به نمایندگی از آن‌ها باشد؛ در حالی که به طور مثال در یکی از تشکل‌ها به دلیل حضور نماینده کارفرما در این تشکل با حق رای و حق انتخاب شدن در سطوح بالادستی، امکان خالص و مستقل دیدن این تشکل وجود ندارد. ترکیب اعضا در شورای عالی کار به‌عنوان یکی از شوراهای عالی در حوزه سروسامان

دادن به روابط حوزه کار، از حالت سه‌جانبه خارج است و حاکمیت نقش و آرای بیشتری دارد. حتی مخالفت گروه‌های کارگری هم در آنجا نمی‌تواند مانع از به رای گذاشتن موضوع مورد بحث یا عدم تصویب آن شود. بنابراین کارگران در این مورد به‌خصوص و نمایندگان آن‌ها که اصلاً هم انطباقی با مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار ندارند، هیچ‌گاه نتوانسته‌اند جایگاه تعیین‌کننده‌ای در قوانینی که برای آن‌ها تصویب می‌شوند داشته باشند.

■ **این نوع برخورد با منافع و حقوق کارگران، که داشتن تشکل مستقل هم یکی از آن‌هاست و به‌صراحت در قانون آمده، ناشی از چیست؟ البته مراد از تشکل آن چیزی است که در راستای احقاق حقوق کارگران تلاش می‌کند.**

احساس من این است که اراده سیاسی در این خصوص وجود ندارد. البته گاه‌نیم‌نگاهی هم می‌شود. مثلاً در قانون برنامه پنجم اشاره شده که شرایط باید به گونه‌ای فراهم شود که کارگران بتوانند زمینه استیفای حقوق صنفی خود را داشته باشند. اما اراده سیاسی در این خصوص در هیچ دولتی وجود نداشته است و این مسئله به دولت خاصی محدود نیست. دولت‌ها به دلایل مختلف نتوانسته‌اند بپذیرند که تشکل‌های کارگری را باید به سطحی از بالندگی رساند که بتوانند در استیفای حقوق اجتماعی خودشان موثر باشند. به این سمت ترفنیم و حتی نپذیرفتیم که چنین چیزی را قانون‌مند کنیم.

■ **یکی از بزرگ‌ترین انتقاداتی که همواره در مجامع کارگری شنیده می‌شود، بحث برخی اختلاف‌نظرها بین گروه‌های مختلف کارگری است که در نهایت با عدم رسیدن به اجماع در برخورد با مسائل و مشکلات این قشر، کارایی و قدرت خود را از دست می‌دهند. به طور مثال در بحث حداقل مزد، همواره شاهد ارائه سناریوهای متنوع از سوی تشکل‌های مختلف کارگری بوده‌ایم که در نهایت سبب می‌شود قدرت چانه‌زنی نمایندگان کارگری در شورای عالی کار کاهش یابد. راه‌حل این مشکل چیست؟**

ژانویه دید

اجازه نداریم برای گرفتن حقوق از هر ابزاری استفاده کنیم. یعنی معتقد به بی‌نظمی نیستیم. باید راه‌های استیفای حقوق به شکل قانون‌مند متطبق بر آنچه در عرصه جهانی پذیرفته شده است، پیگیری و در مجامع تقنینی ما وارد شود. مثلاً در خصوص مسائل حوزه روابط کار و تغییر قوانین و مقررات حوزه کارگری، اگر الزام شود که قوانین قبل از تصویب از مسیر مذاکرات نمایندگان کارگران عبور کنند، می‌تواند نشان‌دهنده نوعی اراده سیاسی باشد که توسط مجلس به تصویب می‌رسد.



یکشنبه • ۵ مهر ۱۳۹۴ • شماره بیست و سه

A T I V E H N O

کشور نرود، رستوران نرود. پس زمانی که از نرخ تورم برای سید خانوار کارگری بحث می‌کنیم، باید محدود به اقلامی باشد که کارگر برای خرید آن به بازار مراجعه می‌کند. اتفاقاً باید فراوانی این اقدام در نرخ تورم محاسبه شود. نرخ تورم در ۲۵۰ قلم کالا اگر ۱۰ درصد باشد، شاید درست باشد اما وقتی سبد کارگری را ملاحظه می‌کنیم، درصد تورم بیشتر از رقمی است که دولت اعلام می‌کند. بنابراین با توجه به این نکته می‌توان تصمیمات معقولانه‌تری گرفت. یقین بدانید افزایش امسال متفاوت از ۱۰ درصدی خواهد بود که دولت اعلام کرده. ولی باز هم تأکید می‌کنم اگر این نرخ به صورت درست و اصولی محاسبه و اعلام شود منطقی‌تر خواهد بود.

■ **یکی از مهم‌ترین معضلات جامعه کارگری کشور قرار دادهای موقت کار است. بسیاری از کارشناسان قرار دادهای موقت را عامل اصلی کاهش بهره‌وری نیروی کار و افت کیفیت تولید می‌دانند. با ابلاغیه جدید وزارت کار در خصوص ممنوعیت عقد قرارداد در کارگاه‌های با ماهیت دائم، شرایط به چه گونه‌ای خواهد شد؟**

قانون ظرفیت خاصی دارد و در چارچوب این ظرفیت و در دامنه آن است که می‌توان حرکت کرد. در حال حاضر ماده ۷ قانون کار نمی‌تواند هیچ کاری برای کارگران انجام دهد. بنابراین برای خروج از این وضعیت و با توجه به تفسیری که دیوان عدالت اداری از تفسیر ماده ۷ به دست می‌دهد، در حال حاضر دو راه بیشتر وجود ندارد. یکی این است که در چارچوب فصل ۷ قانون کار و بحث پیمان‌ها و قراردادهای جمعی، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی این موضوع را در قالب یک موضوع مشترک برای همیشه حل کنند. راه‌حل دیگر نگاه حاکمیتی است. با توجه به موضوع بهره‌وری، نگاه حاکمیت باید به گونه‌ای باشد که اجازه ندهد بهره‌وری سقوط کند. به نظر من می‌توان از طریق تکلیفی‌قانونی در پیوند با ماده ۷ مشکلات را حل کرد. همین الان هم فرصت وجود دارد و برنامه ششم توسعه در شرف تدوین و تصویب است. شما برای دوره‌ای پنج‌ساله می‌توانید هر اقدامی را در چارچوب این برنامه بگنجانید و نیازی به قانون دائم نیست. یعنی می‌توان براساس دوره‌ای پنج‌ساله برخی از مشکلاتی را که برای قوانین دائمی به وجود آمده بر طرف یا اصلاح کرد. این فرصت طلایی است که نباید به‌راحتی دست‌برود. می‌توان در قالب ماده واحده‌ای ذیل ماده ۷ قانون کار در برنامه ششم توسعه گنجانده شود که متعادل و متعارف باشد و دولت هم مکلف شود حداقل زمان را در قرارداد‌های موقت کار تعریف کند. یعنی بگوید قراردادهای کار در این مشاغل نمی‌تواند کمتر از این باشد. زیرا در ماده ۷ قانون کار حداکثر زمان در قراردادهای موقت تعیین شده است. مثلاً فرض می‌کنیم کار پوشاک کاری فصلی است که دوره‌ای شش‌ماهه دارد. یعنی زمانی که شروع می‌شود حداقل شش ماه برای افراد شاغل در آن کار تضمین شغلی ایجاد می‌کند. دولت باید بگوید قراردادهای کمتر از این مقدار در این گونه مشاغل نباید وجود داشته باشد و ادارات کار نباید به قراردادهای کمتر از این بها دهند. یسا اعلام کند در کارهای با ماهیت مستمر مثل خط تولید هم قراردادهای کار نباید کمتر از دو سال باشد.

■ **مسئله افزایش ۲۰ هزار تومانی حق مسکن یکی از بندهای صورت‌جلسه مزد سال ۹۴ شورای عالی کار بود که تاکنون ابلاغ و اجرا نشده است. شش ماه از شروع سال ۹۴ می‌گذرد و هنوز پاسخ روشنی به این مسئله داده نشده است. چرا چنین اتفاقی افتاده و چه تأثیری دارد؟**

یکی از دلایل اصلی پذیرش میزان افزایش حقوق کارگران در سال ۹۴ این بود که شورای عالی کار قبول کرد این حق مسکن را موازی با افزایش دستمزد کارگری اضافه و پرداخت کند. در آن مقطع دولت پذیرفت که چنین تعهدی را انجام دهد. مسلم است که حق مسکن در زمره مزایای جانبی مزد است و خود مزد نیست و این مزد است که باید تأمین‌کننده حداقل معیشت باشد و نه مزایای جانبی. به عبارت دیگر کمک‌هزینه‌ها تأمین‌کننده معیشت تلقی نمی‌شوند. صراحت ماده ۴۱ این است که مزد باید تأمین‌کننده معیشت کارگر باشد. دولت به هر جهت پذیرفت که چنین کاری را انجام دهد. می‌توانم شهادت بدهم که مصوبه شورای عالی کار به اعتبار همزمانی ابلاغ افزایش حق مسکن برای کارگران بوده است. یعنی به خاطر افزایش حق مسکن به حداقل دستمزد ۷۱۲ هزار تومان تن داده شد و گر نه اگر چنین چیزی وجود نداشت با این میزان افزایش دستمزد به‌هیچ‌وجه موافقت نمی‌شد. فکر می‌کنم دولت متعهد و مکلف است که به قول خود عمل کند. چون چشم‌امید بسیاری از کارگران به این افزایش حق مسکن است. مطمئناً از جمله مواردی که مزایای کارگران در سال ۹۵ مطرح خواهد شد، همین مسئله است. شک نکنید که نمایندگان کارگری از این حق به‌عنوان مطالبه‌ای که برآورده نشده است در مذاکرات استفاده خواهند کرد.

