



## تحقق خواست جامعه کار از طریق سه جانبه گرایی میسر است ارتقاء جایگاه سازمان های کارگری

یکی از ارکان سه جانبه گرایی و مشارکت جامعه کارگران در تصمیم سازی های مرتبط با حوزه کار در قالب سازمان های کارگری موجودیت می یابد که این مهم در کشور ما در قالب انجمن صنفی کارگری، شورای اسلامی کار، تعاونی های کارگری و کانون های بازنشستگی و البته نمایندگی جامعه و اصناف مختلف کارگران نمود پیدا کرده است.

گزارش

از جمله اتحادیه های کارگران چاپخانه های تهران و چند اتحادیه دیگر کردند که بنا به دلایلی از جمله نداشتن تجربه در این زمینه و اختلافات داخلی از بین رفتند و چندی بعد مجدداً اتحادیه کارگران چاپخانه های تهران و تعدادی اتحادیه دیگر از جمله اتحادیه کارگران صنعت نفت تشکیل شد که توانستند به پاره ای از خواست های خود از جمله تقلیل ساعات کار روزانه دست یابند، اما با توجه به اهداف تعیین شده، عموماً ناکام بودند. در واقع می توان گفت سندیکاگرایی از سال های بعد از شهریور ماه سال ۱۳۲۰ آغاز شد. در طرح اولیه قانون کار که در سال ۱۳۲۵ به صورت تصویب نامه انتشار یافت، تشکیل سازمان های کارگری و کارفرمایی پیش بینی شده بود و بعد از تصویب قانون کار، موضوع تشکیل سندیکا و اتحادیه صورت جدی تری به خود گرفت و نخستین سازمان های کارگری و کارفرمایی در آن دوره به وجود آمد. پس از آنکه سندیکاها وضع خود را تثبیت کردند و اساسنامه را به تصویب رساندند، در دو گروه ائتلاف کرده و از انتاف آنها دو اتحادیه به نام های، اتحادیه اسکا (اتحادیه سندیکاهای کارگران ایران) و امسکا (اتحادیه مرکزی کارگران ایران) به وجود آمد. پس از تصویب قانون کار و بعد از آن تا سال ۱۳۳۵، فعالیت های سندیکایی چندان چشمگیر نبود و از سال ۱۳۳۵ تا سال ۱۳۴۳، تعداد ۷۳ سندیکای کارگری در تهران و ۳۸ سندیکای کارگری در شهرستان ها و ۵۱ سندیکای کارفرمایی در تهران و شهرستان ها که اکثریت آن در تهران بود، تشکیل شده و در پی اصلاحاتی که در سال ۱۳۴۳ در قانون کار به عمل آمد، فعالیت سندیکاها در سطح حرفه و کارگاه محدود شد. در مجموع می توان گفت که هدف اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی، تسهیل گری در امور تشکیل ها و ارتباط کارگر و کارفرما به صورت دوجانبه است.

ایران به حق کارگران شاغل و بازنشستگان برای تشکیل کانون های کارگری و بازنشستگی از قبیل شوراهای اسلامی کار، شرکت های تعاونی، انجمن های صنفی و انجمن های اسلامی اشاره و تأکید شده است، به گونه ای که در ماده (۱۳۰) این قانون آمده است: به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل (۲۶) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تأسیس انجمن های اسلامی اقدام کنند. همچنین ماده (۱۳۱) قانون کار اشاره دارد در اجرای اصل (۲۶) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مباردت به تشکیل انجمن های صنفی کنند. در ماده (۱۳۴) قانون کار نیز در ارتباط با حق بازنشستگان در خصوص تشکیل کانون های بازنشستگی تأکید شده که این ماده قانونی به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل (۲۹) قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تأمین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت های پزشکی است، کارگران و مدیران بازنشسته می توانند به طور مجزا نسبت به تأسیس کانون های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان ها و استان ها اقدام کنند.

### تاریخچه سازمان های کارگری و کارفرمایی

در کشور ما گرایش به سوی شکل های کارگری مربوط به سال های قبل از انقلاب مشروطیت است و پس از انقلاب مشروطیت، کارگران مباردت به تشکیل اتحادیه هایی

نهادها با جامعه کارگری دانست. البته این شرایط نیازمند سیاستگذاری متناسب بر مبنای ظرفیت های قانون کار و سازمان تأمین اجتماعی و همچنین توانمندی های کارگران در چارچوب تمرکز بر سه جانبه گرایی است.

### جزئیات آماری سازمان های کارگری

بررسی تعداد سازمان های کارگری طی سال های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ نشان می دهد نماینده کارگران، شوراهای اسلامی کار و مجمع نمایندگان به ترتیب با ۶۰۸، ۶۰۳ و ۶۰۳ درصد بیشترین میانگین نرخ رشد سالانه را دارند. طی همان دوره کانون انجمن صنفی کارگران روند کاهشی داشته و با میانگین (نرخ تغییرات ۲۵-)- در صد از ۸۱ کانون به ۷۱ کانون رسیده است. بر اساس جدیدترین آمار مربوط به سازمان های کارگری دارای مجوز، در سال گذشته تعداد ۱۱ هزار و ۱۵۳ سازمان مرتبط با حوزه های کارگری در کشور به ثبت رسیده است که نسبت به سال قبل از آن رشد هزار و ۵۷۱ موردی داشته که از این بین حدود ۲ هزار و ۲۰۰ مورد مربوط به شوراهای اسلامی کار، ۳۰۰ مورد به کانون هماهنگی شورای اسلامی کار، بیش از هزار و ۴۷۰ مورد در قالب انجمن صنفی کارگری و ۷۵ مورد نیز به کانون انجمن صنفی کارگری اختصاص دارد. همچنین در سال ۱۴۰۰ تعداد ۶ هزار و ۹۸۲ نمایندگان کارگری، ۳۰ مجمع نماینده کارگران، ۲۹ کانون کارگران بازنشسته استانی و ۳۳۵ کانون کارگران بازنشسته شهرستانی در قالب سازمان های کارگری مشغول به فعالیت بوده اند که در شرایط مقایسه ای با سال ۱۳۹۹ رشد قابل ملاحظه ای در این خصوص به ثبت رسیده است.

### قانون کار چه می گوید؟

در مواء (۱۳۰) تا (۱۳۸) قانون کار جمهوری اسلامی

سازمان های کارگری به عنوان یکی از بازترین نمادها و ابزار ارتباط جامعه کارگری با دیگر اضلاع سه جانبه گرایی در قالب دولت و کارفرمایان برای تحقق سهم تصمیم گیری در مسائل مرتبط با بازار کار، اشتغال، دستمزد، ایمنی محیط کار، امنیت شغلی، روابط کار و دیگر تصمیم سازی های مرتبط فعالیت دارند. تجربه نشان داده که به هر اندازه ارتباط سازمان یافته تری بین نهادهای کارگری، کارفرمایی و دولت وجود و دوام داشته باشد، به همان نسبت نیز ماکاهش مشکلات و افزایش بازدهی تصمیمات را شاهد خواهیم بود. شاخص ترین حضور سازمان های کارگری را در شورای عالی کار و برای تصمیمات مهم حوزه کار، فعالیت انجمن های صنفی کارگری و همچنین حضور فعالانه کانون های بازنشستگی در تلاش برای عملیاتی کردن حقوق کارگران و بازنشستگان می توان دید.

### تعامل با جامعه کارگری و بازنشستگی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان متولی اصلی هماهنگی ها و هدفگذاری حوزه کار، اشتغال و روابط کار در کشور و سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگترین نهاد بیمه ای و سازمانی که بیشترین پوشش بیمه ای کارگران کشور و همچنین بازنشستگان را با پوشش جمعیتی ۴۵ میلیون نفر بیمه شده اصلی و تبعی و بیش از ۴ میلیون بازنشسته را بر عهده دارد، برای تحقق سیاست های اثرگذار و نقش آفرینی در عرصه بازار کار و اشتغال و توسعه پوشش بیمه ای، بهتر است که ارتباط سازمان یافته با جامعه کارگران و بازنشستگان را در قالب برقراری استمرار تعامل با سازمان های کارگری و بازنشستگی دنبال کنند. بر این اساس می توان رعایت و اجرای کامل قانون کار و تسهیل شرایط ارائه خدمات به کارگران و بازنشستگان از طرف سازمان تأمین اجتماعی را برگ برنده استمرار تعامل این



حسن بهاروند

روزنامه نگار

**بررسی تعداد سازمان های کارگری طی سال های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ نشان می دهد نماینده کارگران، شوراهای اسلامی کار و مجمع نمایندگان به ترتیب با ۶۰۸، ۶۰۳ و ۶۰۳ درصد بیشترین میانگین نرخ رشد سالانه را دارند**

## آبیه نو بررسی می کند ضرورت های گسترش بیمه دندانبزشکی

ادامه از صفحه ۵

... وی تصریح کرد: «اهمیت این پوشش علاوه بر اقدامات پیشگیرانه، ابعاد دیگری نیز دارد؛ اکنون شرایط و مشکلات اقتصادی به گونه ای است که قاطبه مردم با آن دست به گریبانند و هزینه های دندانبزشکی نیز در مطلب های خصوصی رقم های سرسام آوری دارد؛ زیرا مطلب های خصوصی خود باید هزینه های مالیات، پرسنل، اجاره بها و مواد مصرفی دندانبزشکی را پرداخت کنند. با توجه به این شرایط چنانچه بیمار نیاز به ترمیم دندان با آمالگام داشته باشد حتی در مطبی در منطقه جنوبی تهران، باید بین ۸۰۰ تا یک میلیون تومان پرداخت کند؛ حال اینکه این خدمات در تأمین اجتماعی به صورت رایگان انجام می شود. مسأله بعدی اینکه پیش از این معمولاً اقشار کارگر و کارمند از خدمات تأمین اجتماعی استقبال می کردند؛ اما اکنون این استقبال به بخش های میانی جامعه نیز تسری یافته و افراد از دهک های بالا برای دریافت خدمات رایگان مراجعه می کنند. در نتیجه این نوع خدمت رسانی تأمین اجتماعی اقدامی بسیار ارزشمند است و با وجود مشکلات و بار مالی خدمات دندانبزشکی، این نهاد همچنان بخشی از هزینه های بهداشت دهان و دندان بیمه شدگان را بر عهده دارد.»

### برنامه ویزیت دندانبزشک در تأمین اجتماعی

سرپرست پلی کلینیک تأمین اجتماعی شهیدفتح با اشاره به میزان استقبال از خدمات دندانبزشکی این مرکز، افزود: «برنامه ویزیت دندانبزشک در سازمان تأمین اجتماعی به ازای هر ساعت، چهار بیمار است و یک دندانبزشک به طور معمول روزانه باید ۳۰ بیمار را ویزیت و اقدامات دندانبزشکی انجام دهد؛ اما با توجه به واقع شدن این مرکز در منطقه جنوب غرب استان تهران و مراجعه بیماران از شهرهای اسلامشهر، رباط کریم و نسیم شهر، آمار ارائه خدمات بیش از تعداد مصوب است و ماهیانه حدود ۲ هزار و ۵۰۰ بیمار در واحد دندانبزشکی این مرکز پذیرش می شود.

هر چند در دوران شیوع کرونا از آمار واقعی فاصله گرفته بودیم؛ اما از سال ۱۴۰۰ میزان مراجعه کم کم رو به فرونی گذاشت و اکنون بار مراجعه به دوره قبل از کرونا و حتی فراتر از آن رفته است.»

نوری پور با اعلام اینکه میزان رضایتمندی از خدمات دندانبزشکی این مرکز بیش از ۸۰ درصد است، یکی دیگر از مسائلی را که سبب استقبال از خدمات دندانبزشکی می شود، رعایت موازین بهداشتی بیان کرد و گفت: «کنترل عفونت در واحد دندانبزشکی از استانداردهای خدمات دندانبزشکی به شمار رفته و قبل از کرونا نیز به طور جدی رعایت می شد؛ به ویژه اینکه خطر انتقال بیماری هایی مانند هپاتیت و ایدز وجود داشت و در نتیجه وسایل دندانبزشکی در دستگاه اتوکلاو استریل شده و به صورت بسته بندی آماده استفاده می شود و استفاده از شیلد، گان و دستکش نیز به طور معمول از قبل رایج بوده است.»

### ظرفیت بزرگ مغفول مانده اشتغال و بیمه

## جمعیت زنان را نادیده نگیرید

گزارش

گزارش مرکز برنامه ریزی و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می دهد در سال ۱۴۰۰ به طور تقریبی ۵۰۳ درصد جمعیت افراد (۱۵ ساله و بیشتر) کشور را مردان و در حدود ۴۹۰۷ درصد این بازه جمعیتی را زنان تشکیل داده اند که این تساوی سهم جمعیتی می تواند بستری برای هدفگذاری اشتغال و ارتقاء سازمان های بیمه ای باشد. سهم تقریباً مساوی جمعیتی زنان و مردان در بازه سنی افراد ۱۵ ساله و بیشتر که بر اساس داده های آماری بیش از ۴۰ درصد جمعیت فعال اقتصادی کشور را شامل می شود با حدود ۶۴ میلیون نفر و با ۷۶۰۲ درصد جمعیت، نقش اساسی در اشتغال، تولید و اقتصاد کشور ایفا می کنند. در این بین آمارها حاکی از این است که سهم زنان در حوزه های مرتبط با اقتصاد و تولید نسبت به مردان بسیار پایین تر است.

جامعه زنان به عنوان بخش مهم و دارای ظرفیت های بزرگ و بالقوه اقتصادی، اشتغال، تولید، خلاقیت و نوآوری، آموزشی و بسیاری از توانمندی های دیگر نیاز جامعه علاوه بر ایجاد بستر برای ارتقاء و رشد جامعه در زمینه های گوناگون مانند گسترش توسعه اقتصادی می تواند فرصتی برای تحول در حوزه اشتغال و تولید و نقش آفرینی در حوزه رشد بیمه های اجتماعی باشد.

عدم استفاده از ظرفیت های عمده نیمی از جمعیت کشور

بزرگترین نهاد بیمه ای کشور باشد که در راستای توسعه چتر بیمه ای از این ظرفیت جمعیتی بهره مند نشود. البته در این بین توانمندی بانوان در حوزه مشاغل خانگی و توجه خاص سازمان تأمین اجتماعی به جهت ایجاد فرصتی برای توسعه پوشش بیمه ای و استفاده زنان از مزایای بیمه ای، درمانی و بازنشستگی این سازمان و اشتغال و تولید می تواند زمینه تسریع در گسترش چتر بیمه ای و اشتغال بانوان را فراهم آورد. همچنین بخش قابل توجهی از جمعیت زنان در جامعه که دارای امتیازات و بسترهای مناسبی در حوزه های مورد استفاده برای خلق فرصت های شغلی به عنوان کارآفرین و با اشتغال در موقعیت های شغلی با بهره مندی از توانایی های گسترده مانند، تحصیلات عالی و خلاقیت و نوآوری هستند، از هدفگذاری اشتغال در دولت های گذشته به دور مانده اند که برای ارتقاء و توسعه اقتصاد و تولید باید از این امکان استفاده کرد. با تصویر موجود در راستای آمار اشتغال زنان و ظرفیت بالای این بخش جمعیتی به عنوان نیمی از جامعه در بخش های مختلف در جهت تحقق اهداف کلان در حوزه های مختلف، اگر خواهان توسعه همه جانبه با بهره مندی از تمام داشته ها باشیم باید از توانمندی زنان در قالب ۵۰ درصد جمعیت کشور یا سیاستگذاری متناسب استفاده کنیم.

قرار گرفته است. بر اساس جدیدترین داده های آماری حوزه اشتغال در کشور، در سال ۱۴۰۰ سهم مردان در حوزه اشتغال ۶۲۳ درصد و سهم زنان ۱۰۹ درصد اعلام شده که این اختلاف فاحش در بخش اشتغال عدم اثرگذاری سیاست های متناسب با ظرفیت های جمعیتی زنان را در حوزه اشتغال در طی سال های گذشته نشان می دهد. این در حالی است که ادامه بی تفاوتی به ظرفیت های قابل توجه زنان؛ بخصوص در بخش اشتغال می تواند آسیب های ماندگاری در حوزه اقتصادی کشور داشته باشد. در این بین، گزارش آمارهای مرتبط با زنان سرپرست خانوار نشان می دهد که در سال های دهه ۹۰ تعداد خانوارهای معمولی دارای سرپرست زن افزایش حدود ۲۶/۸ درصدی داشته است. همچنین در سال ۹۰ به ازای هر ۱۰۰ سرپرست مرد، حدود ۱۵ سرپرست زن وجود داشته که این نسبت در سال ۹۸ به حدود ۱۶ نفر رسیده است. همچنین جمعیت شاغل زنان خانوار نیز در بازه مذکور با رشد ۲۳/۱ درصدی همراه بوده است. حال این بخش بزرگ از جمعیت زنان با در نظر گرفتن سهم جمعیتی زنان از کل جامعه و در صد اشتغال زنان در مقایسه با مردان می تواند بازه جمعیتی مناسبی در ارتباط با فعالیت سازمان تأمین اجتماعی به عنوان