

کارشناس رفاه و تامین اجتماعی:

مزد توافقی معنایی جز حذف حمایت‌های اجتماعی ندارد



یافته‌های اتاق بازرگانی ایران نشان داد: **افت شاخص محیط کسب و کار در پاییز ۹۷**

جدیدترین گزارش ارائه شده از سوی اتاق بازرگانی ایران نشان می‌دهد که شاخص ملی محیط کسب و کار در پاییز ۹۷ در قیاس با فصل قبل از آن افت داشته است. به گزارش ایسنا، براساس جدیدترین بررسی‌های صورت گرفته از پایش محیط کسب و کار ایران در پاییز سال ۹۷ رقم این شاخص به ۶۴۹ کاهش یافته است و در قیاس با عدد ۶۴۰ فصل قبل افتی ۹ صدم در صدی را نشان می‌دهد. همچنین این عدد در قیاس با سال‌های پیش از آن نیز روندی منفی طی کرده است تا جایی که در سال ۱۳۹۵ این عدد ۵۸۵، در سال ۱۳۹۶ معادل ۵۷۸، و در پاییز ۱۳۹۶ هم ۵۸۵ بوده است. ارزیابی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که غیرقابل پیش‌بینی بودن شرایط اقتصاد ایران و همچنین تغییرات به وجود آمده در قیمت مواد اولیه و محصولات اقتصادی اصلی ترین دلایلی هستند که به افت این شاخص منجر شده است. بررسی هانسان می‌دهد پس از بهار ۹۶ که وضعیت محیط کسب و کار بهبودی نسبی را نشان داده این روند همواره به شکل منفی دنبال شده و از ۵۶۹ در نخستین فصل از سال گذشته به عدد فعلی نزول یافته است. در کنار موارد مطرح شده محدودیت دسترسی به حامل‌های انرژی و برق و گاز در حوزه صنعت و خدمات و محدودیت دسترسی به آب مساعد در حوزه کشاورزی اصلی ترین عامل در این حوزه بوده است. در میان استان‌های استان‌های گیلان، آذربایجان غربی و زنجان در حوزه کسب و کار بهترین عملکرد را داشته‌اند و استان‌های خراسان شمالی، ایلام و کرمانشاه شرایط نامساعدتری را نسبت به دیگر استان‌ها به ثبت رسانده‌اند. البته با توجه به اینکه حداکثر فاصله میان بهترین و بدترین استان ۸۶ درصد است نشان می‌دهد که شرایط در مقایسه میان استان‌های مختلف تفاوت چشمگیری را نشان نمی‌دهد. در بررسی‌ها حوزه خدمات با ۵۸۶ بدترین آمار را به ثبت رسانده است و پس از آن صنعت و کشاورزی قرار دارند. اتاق بازرگانی این گزارش را با مشارکت بیش از ۷۱ درصدی واحدهای نمونه و فعال اقتصادی کشور ارائه کرده است.

نماینده سنندج در مجلس:

برخی از کوله‌بران تحصیلات عالی دارند

نماینده سنندج در مجلس دهم، با بیان اینکه کوله‌برانی با تحصیلات عالی به دنبال تامین اقتصاد خانواده هستند، گفت: دولت اقدامی برای رفع معضل کوله‌بران نکرده است.

سیداحسن علوی در گفت‌وگو با خبرگزاری خانه ملت، درباره وضعیت اقتصادی کوله‌بران در مناطق مرزی کشور گفت: کوله‌بران غالباً دارای تحصیلات عالی هستند، چون سختی میان تحصیلات افراد مذکور با شغل‌های پایدار در مناطق مرزی وجود ندارند، بنابراین این قشر از جامعه، مجبور هستند تن به کوله‌بری بدهند.

نماینده سنندج در مجلس تصریح کرد: دولت هنوز اقدام موثری برای ساماندهی کوله‌بران انجام نداده و این در حالی است که مقرر بود اقداماتی از جمله کارت‌های الکترونیکی برای کوله‌بران عملیاتی شود اما متأسفانه تاکنون این مهم عملیاتی نشده است.

وی تصریح کرد: افراد مسن هم برای امرار معاش ناگزیرند تن به کوله‌بری بدهند بنابراین اعتقاد دارم که کوله‌بری شغل مقدسی است زیرا این افراد برای تامین اقتصاد معیشتی‌شان از هیچ تلاش دریغ نمی‌کنند.

علوی افزود: ساماندهی کوله‌بران در اولویت برنامه اقتصادی و معیشتی دولت قرار بگیرد تا بتوان وضعیت اشتغال کوله‌بران را به نحو مطلوب در مناطق مرزی ساماندهی کرد زیرا زمانی که فضای اشتغال پایدار برای کوله‌بران مهیا شود، مطمئن باشیم مردم نیز تمایلی به کوله‌بری نخواهند داشت.

دو نفر از کارگران فولاد اهواز همچنان در بازداشت هستند

کارگران گروه ملی فولاد ایران از ادامه بازداشت دو کارگر این مجتمع (کریم سیاحی و طارق خلفی) انتقاد کردند.

این کارگران به ایلنا گفتند: خواستار آزادی این دو همکار با بازداشتی مان هستیم. این دو نفر هم مثل بقیه در تجمعات شرکت داشته‌اند و هیچ کنش جداگانه‌ای انجام نداده‌اند. از مسئولان می‌خواهیم که آنها را هر چه سریع‌تر آزاد کنند تا خانواده‌های آنها نیز رفع نگرانی شود.

در جریان تجمعات کارگران گروه ملی فولاد که حدود یک ماه به طول انجامید، بیش از ۲۸ کارگر بازداشت شدند که همه آنها به جز دو نفر با قرار کفالت آزاد شده‌اند.

نسرین هزاره مقدم

تلاش برخی موسسات خیریه برای تغییر ماده ۴۱ قانون کار و توافقی کردن دستمزد، تهدیدی جدی برای کارگران ایرانی است. در شرایطی که کارگران ایرانی در تلاش برای ارتقای معیشت و به افول خود هستند، عده‌ای با دستاویز قرار دادن رکود اقتصاد و نرخ پایین اشتغال‌زایی، در تلاشند حمایت‌های حداقلی قانون کار را مخدوش کنند.

عباس اورنگ، کارشناس رفاه و تامین اجتماعی بر این باور است که دست‌کاری ماده ۴۱ قانون کار و حذف الزام «حداقل دستمزد» هم معیشت کارگر را نابود می‌کند و هم فلسفه حمایت‌های اجتماعی را از بین می‌برد.

لابی‌گری موسسات خیریه با نمایندگان مجلس برای حذف حداقل دستمزد و اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، چگونه حیطة روابط کار و تامین اجتماعی را متاثر می‌کند؟ آثار منفی این رویکرد را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

ماده ۴۱ قانون کار، جایی است که حداقل حقوق کارگری را تعیین می‌کند و یک‌سری باید‌ها را در این حداقل حقوق، تعریف می‌کند. ابتدا باید به فلسفه قانون کار بازگردیم. قانون کار در همه دنیا، جزو قوانین آمره محسوب می‌شود. در همه جای جهان، قانون کار محل تعریف یک‌سری روابط برای به سامان کردن اشتغال است. الزامات قانون کار برای همه شهروندان اعم از کارگر و کارفرما، محترم و لازماً الاتباع

گزارش

است. دلیل اینکه باید‌ها در قانون کار تعیین شده و جزو قوانین آمره محسوب می‌شود این است که زمانی که طرفین یک موضوع از وزن و قدرت برابر برخوردار نیستند مثل کارگر و کارفرما که وزن و قدرت برابر ندارند - حاکمیت وظیفه دارد یک‌سری حمایت‌های حداقلی اعمال کند. لازم به گفتن نیست که ماده ۴۱ قانون کار سالیان سال است از طرف حامیان اشتغال و رونق اقتصاد، مورد حمله قرار گرفته است. مخالفان بارها گفته‌اند قانون کار «ضد اشتغال» است، در حالی که اصلاً این‌گونه نیست قانون کار اساساً در حوزه روابط کار، تبلور قدرت تنظیم‌گری و مدیریت حاکمیت است.

برخی موسسات خیریه که این روزها آغازگر حمله جدید به ماده ۴۱ قانون کار هستند، از توافقی شدن مزد دفاع می‌کنند و می‌گویند اگر بین کارگر و کارفرما بر سر دستمزد، «توافق» افتاد، باید به این توافق احترام گذاشت. بحث احترام به توافق بین طرفین، در ماده ۱۰ قانون مدنی آمده و آنجا اصل آزادی اراده‌ها تبیین شده است. اسلام هم به اصل آزادی اراده‌ها احترام گذاشته است ولیکن در حوزه روابط کار، این امر مصداق پیدانمی‌کند. زمانی «آزادی اراده‌ها» قابل احترام است که طرفین موضوع از وزن و قدرت نفوذ برابر برخوردار باشند قطعاً نمی‌توانیم مدعی این باشیم که کارگر و کارفرما، واجد قدرت برابر هستند و در میز مذاکره، حقوق طرفین با توافق حفظ می‌شود. موضوع دیگری که باید به آن توجه

کرد، این است که اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، معیشت طبقه کارگر را در همه جا - فرقی نمی‌کند شهر یا روستا - نابود می‌کند. کف زندگی، تورم و حداقل‌های مورد نیاز برای ادامه حیات کارگران، همه جا مشخص است. نمی‌شود به کارگران گفت بیبا کارفرما توافق کن! جامعه کارگری چه قدرتی دارد که سر میز مذاکره با کارفرما امتیاز بگیرد؟! **البته در برخی از کشورها، کارگران از مدل چانه‌زنی برای تعیین دستمزد خودشان استفاده می‌کنند، یعنی در آنجا «حداقل مزد» وجود ندارد و کارگران هر صنف با چانه‌زنی و مذاکرات دو جانبه مزد خود را تعیین می‌کنند، ولی در آن کشورها، تشکل‌های قوی کارگری وجود دارد. به عبارتی آنجا کارگران متشکل، «بزاری» برای فشار بر کارفرما دارند.**

یکی از ارکان حقوق کار، بحث «قراردادهای دسته‌جمعی» است که در حیطة روابط کار بسیار محترم است. سازمان جهانی کار هم قراردادهای دسته‌جمعی را به عنوان بکر کن اصلی روابط کار، به رسمیت می‌شناسد ولی ما در ایران این قراردادهای دسته‌جمعی را نداریم. موقعی که ما این قراردادهای دسته‌جمعی را نداریم، طبیعتاً یک جایی باید این حمایت را از کارگر انجم بدهد. اول انقلاب موقعی که بحث تصویب قانون کار پیش آمد، شورای نگهبان به خاطر اینکه اسلام به اصل آزادی اراده‌ها احترام می‌گذارد، قانون

کرد، این است که اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، معیشت طبقه کارگر را در همه جا - فرقی نمی‌کند شهر یا روستا - نابود می‌کند. کف زندگی، تورم و حداقل‌های مورد نیاز برای ادامه حیات کارگران، همه جا مشخص است. نمی‌شود به کارگران گفت بیبا کارفرما توافق کن! جامعه کارگری چه قدرتی دارد که سر میز مذاکره با کارفرما امتیاز بگیرد؟! **البته در برخی از کشورها، کارگران از مدل چانه‌زنی برای تعیین دستمزد خودشان استفاده می‌کنند، یعنی در آنجا «حداقل مزد» وجود ندارد و کارگران هر صنف با چانه‌زنی و مذاکرات دو جانبه مزد خود را تعیین می‌کنند، ولی در آن کشورها، تشکل‌های قوی کارگری وجود دارد. به عبارتی آنجا کارگران متشکل، «بزاری» برای فشار بر کارفرما دارند.**

کار اخلاف شرع دانست و تصویب نکرد. وقتی موضوع به امام (ره) می‌رسد، بحث ایجاد مجمع تشخیص مصلحت نظام مطرح می‌شود. اساساً یکی از مهم‌ترین دلایل ایجاد مجمع تشخیص مصلحت نظام، همین تصویب قانون کار بود. موضوع مورد اختلاف آن روزها، همین بحث‌های امروزی بود. شورای نگهبان استدلال می‌کرد که اسلام به اصل آزادی اراده‌ها احترام گذاشته و توافق بین افراد زمانی که خلاف شرع نباشد، اشکال ندارد و به خاطر همین، قانون کار را تصویب نکردند. امام برای این مشکل، نسخه جدیدی پیچیدند و گفتند آنجا که مابه کار فرمایان خدمات دولتی مثل آب و برق و گاز می‌دهیم، کار فرمایان هم باید از قانون کار و اصول حمایتی آن تبعیت کنند. در واقع در بحث تصویب قانون کار، مجمع تشخیص مصلحت نظام ایجاد شد تا در برابر حکم اولیه شورای نگهبان مبنی بر اصل آزادی اراده‌ها، با توجه به مصلحت زمانه یک حکم ثانویه بدهد. هنوز همان مصلحت پایرجاست. آیا الان جامعه کارگری

قدرت چانه‌زنی با کارفرمایان را دارد؟ **با وجود استیلاي قرار دادهای موقت، قدرت چانه‌زنی کارگران حتی نسبت به سال‌های انتهایی دهه ۶۰ و ابتدای دهه ۷۰ هم کمتر شده است.**

حتی همین الان که ماده ۴۱ و سایر الزامات و باید‌های قانون کار پایرجاست، کارگران به شدت آسیب‌پذیر هستند و نمی‌توانند از حقوق خودشان دفاع کنند. یک موضوعی توسط برخی در حوزه اشتغال مطرح شده که قانون کار، ضداشتغال است و ماده، ۴۱ مانع رونق تولید و اشتغال است. باید پرسید مگر هزینه‌های حقوق و دستمزد، چند درصد هزینه‌های کار فرمایی است که این طور استدلال می‌کنند؟

عنوان می‌شود که نهایتاً ۴ درصد!

یعنی ۹۶ درصد را رها کرده‌اند و می‌گویند همه مشکل در همین ۴ درصد خلاصه می‌شود! این خیلی عجیب است!

در صورت توافقی شدن مزد، تامین اجتماعی هم مجبور است بر اساس همین توافق عمل کند و حمایت‌های اجتماعی را نیز قطع می‌کند؟

بحث افول تدریجی منابع تامین اجتماعی مهم است اما گذشته از این و بحث مهم‌تر، زیر سوال رفتن فلسفه قانون‌گذاری حمایتی است. فلسفه قانون‌نویسی در مجلس، مگر نه این است که از افشار مختلف جامعه حمایت شود؟ حالا نباید رویکرد قانون‌نویسی است که از افشار مختلف جامعه حمایت تغییر کند و به سمت سلب حمایت‌ها برود. فرض کنید مجلس با این دوستان همراه شود و مزد را توافقی کند. حالا اگر این توافق شد ۲۰۰ هزار تومان یا ۳۰۰ هزار تومان و بعد کارفرما بر اساس همین مزد ۲۰۰ یا ۳۰۰ هزار تومانی کارگر را بیمه کرد، فسر این کارگر به رحمت خدا برود یا آسیب ببیند، خانواده این فرد با ۲۰۰ هزار تومان مستمری بازنشستگی باز کار افتادگی چگونه زندگی خود را بگذرانند؟ به تامین اجتماعی که نمی‌شود گفت کارگر و کارفرما «توافق» کرده‌اند که بیمه‌ای در کار نباشد یا توافق کرده‌اند که حق بیمه کمتری بپردازند. اصلاً فلسفه «تامین اجتماعی» زیر سوال می‌رود. در صورت توافقی شدن مزد، تامین اجتماعی هم مجبور است بر اساس همین توافق عمل کند و حمایت‌های اجتماعی را صورت

دلیل اینکه باید‌ها در قانون کار تعیین شده و جزو قوانین آمره محسوب می‌شود این است که زمانی که طرفین یک موضوع از وزن و قدرت برابر برخوردار نیستند، حاکمیت وظیفه دارد یک‌سری حمایت‌های حداقلی اعمال کند

بدهد و این یعنی نقض حمایت‌های اجتماعی حداقلی. بحث کم شدن منابع تامین اجتماعی، یک طرف قضیه است اما بخش مهم‌تر قضیه، همین نیست شدن حمایت‌های اجتماعی از خانواده‌های کارگری است.

یعنی شما معتقدید حذف الزام حداقل دستمزد، رفاه و تامین اجتماعی را کاملاً زیر سوال می‌برد.

دقیقاً همین طور است. فلسفه حمایت اجتماعی مخدوش می‌شود. دقت کنید اسلام کمک به «ابن سبیل» را به عنوان یکی از متعالی‌ترین رفتارها تعریف می‌کند. حالا خانواده‌ای که با موضوعی مشابه «ابن سبیل» دچار می‌شود چون سرپرستش فوت کرده یا از کار افتاده و این خانواده دچار بحران معیشت و کم‌درآمدی می‌شود، بر اساس کدام بند وخته، تامین اجتماعی باید این خانواده را پوشش بدهد؟ اگر نمایندگان مجلس موضوع مزد را فقط از یک زاویه ببینند، خانواده‌های بسیاری را تا ابد نابود می‌کنند. نگاه نمایندگان مجلس باید این باشد که به تبع قوانینی که تصویب می‌کنند، معیشت خانواده‌ها را نابود نکنند. قطعاً این دست تصمیمات، بفرساده اخلاقی کاشته می‌شود. مهم‌ترین رسالت سازمان تامین اجتماعی، پیشگیری از بروز آسیب‌های اجتماعی است. اگر تامین اجتماعی و حمایت‌های رفاهی مخدوش شود، آسیب‌های اجتماعی بر زندگی مردم کم‌درآمد، چنبره خواهد زد. در آن شرایط، هیچ تضمینی نیست که اعضای خانواده به مفسده دچار نشوند، آن هم در این شرایط اقتصادی مهیب. خانواده‌ها از کجا کسب درآمد کنند؟ این رویکردها خیلی خطرناک است و به صراحت بگویم، این تبصره - اگر به سرانجام برسد - مخالف آرمان‌ها و ایده‌های حضرت امام و انقلاب ۵۷ است که در این خصوص در بدو تصویب قانون کار، اعلام موضع کردند و وجوه حمایتی قانون کار را تأیید کردند.



وعده ثبت الکترونیکی قراردادهای کار ۱۸ ماهه شد!

محمد جندقی

در راستای الکترونیکی شدن فعالیت‌ها و خدمات مرتبط با جامعه کاری و کارفرمایی، سامانه جامع روابط کار از مرداد ماه ۱۳۹۶ راه‌اندازی شد که معاونت روابط کار و وزیر کار این موضوع را در نشست خبری اطلاع‌رسانی کرد. یکی از مهمترین اهداف این سامانه الزام کارفرمایان به ثبت الکترونیکی قراردادهای کار و همچنین ثبت دادخواست و شکایات کارگران از کارفرمایان خود از طریق سامانه و بدون مراجعه حضوری است. این سامانه متشکل از حدود ۳۰ زیرسامانه، با هدف حذف بوروکراسی‌های اداری روابط کار بین کارگر و کارفرما، ایجاد شفافیت در قراردادهای کار، پایش وضعیت قراردادهای موقت و دائم، حذف مکاتبات کاغذی، ثبت الکترونیکی شکایات کارگران و در مجموع تسهیل روابط کاری بین کارگر و کارفرما به صورت یکپارچه پیاده‌سازی شد.

در سامانه جامع روابط کار حدود ۳۰ خدمت در حوزه روابط کار، هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان پیش‌بینی شده که علاوه بر ایجاد شفافیت در اطلاعات، امکان نظارت و پایش شرایط حاکم بر روابط کار را به سیاستگذاران می‌دهد. این سامانه با همکاری معاونت روابط کار و وزارت کار و سازمان تنظیم مقررات و ارتباطات رادیویی (وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات) راه‌اندازی شد و دفا تر پیشخوان به عنوان اپراتورهای ثبت نام از کارگران و کارفرمایان معرفی شدند. اما با وجود آماده بودن زیرساخت‌های فنی سامانه، طی یک‌سال و نیم گذشته به رغم وعده‌های مکرر برای راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار همچنان این سامانه جز در حد چند اطلاعیه برای «راه‌اندازی آزمایشی» فعال نشده در حالی که قرار بود حدود یک ماه پس از فعالیت آزمایشی در تهران، به تدریج در استان‌های مختلف فراگیر شود. در دوران معاون سابق روابط کار و وزارت کار، راه‌اندازی سامانه روابط کار با جدیت

بیشتری پیگیری می‌شد، هر چند در همان زمان نیز ظاهراً منافع برخی با راه‌اندازی این سامانه و شفافیت قراردادهای کار به خطر می‌افتاد و مانع تراشی می‌کردند؛ در عین حال اقدام خاصی از سوی معاونت جدید روابط کار مبنی بر پیگیری این موضوع صورت نگرفته است. پس از اینکه اولین وعده برای راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار اواسط مردادماه سال گذشته عملیاتی نشد، در مردادماه امسال این وزارتخانه در اطلاعیه‌ای اعلام کرد ثبت نام از کارگران و کارفرمایان استان تهران در مرحله اول به صورت آزمایشی آغاز شد. همچنین اواخر مردادماه نیز در اطلاعیه دیگری وعده راه‌اندازی این سامانه داده شد. اما اکنون با وجود گذشت یک سال و نیم از وعده وزارت کار برای راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار، هنوز خبری از راه‌اندازی رسمی و فعالیت آن در سراسر کشور نیست. فریضات مختلفی برای عملیاتی شدن این سامانه قابل بررسی است؛ نخست اینکه

راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار و شفافیت قراردادهای کار در اولویت معاونت روابط کار قرار ندارد. فرض دوم اینکه همچنان برخی افراد که منافع آنها با الکترونیکی شدن و شفافیت فرایندهای روابط کار به خطر می‌افتد، مانع تراشی می‌کنند و فرض سوم اینکه عزمی برای رفع ایرادات احتمالی سامانه و ساماندهی قراردادهای موقت کار حداقل به عنوان یک ضرب‌الاجل وجود ندارد.

در عین حال بر اساس اطلاعات مستند به دست آمده طی یک‌سال و نیم گذشته، از جمعیت قابل بررسی است؛ نخست اینکه

کارکنان مشمول قانون کار، فقط ۲ هزار و ۹۶۰ کارگر و ۱۱۹ کارفرما در سامانه جامع روابط کار ثبت نام و نسبت به دریافت نام کاربری اقدام کرده‌اند! بر اساس این گزارش، به گفته نمایندگان تشکل‌های رسمی کارگری، حدود ۹۵ درصد قراردادهای کار کارگران به صورت موقت است، از این جهت یکی از اهداف سامانه جامع روابط کار الزام کارفرمایان به ثبت قراردادهای کار نیروهای انسانی در این سامانه بود تا نقشه راهی برای ساماندهی وضعیت قراردادهای کار در سطح وزارت کار و دولت تدوین شود.