

نارضایتی کارگران شهرداری میناب از پرداخت علی الحساب حقوق

کارگران شهرداری میناب در استان هرمزگان از پرداخت علی الحساب حقوق خود خبر دادند.این کارگران که در حال حاضر ۷۵درصد از حقوق فروردین ماه خود را طلبکارند، می‌گویند: مبالغی که شهرداری طی روزهای گذشته به حساب کارگران به عنوان علی‌الحساب واریز کرده، موجب نارضایتی کارگران شده‌است. به گزارش ایلنا، آنها با بیان اینکه تأخیر در پرداخت حقوق ها، کارگران شهرداری را به تنگنا کشانده، افزودند: متأسفانه شهرداری در ماه جاری به حساب هر یک از کارگران مبلغ ۸ میلیون تومان واریز کرده است.به گفته یکی از کارگران شهرداری میناب، پیگیری‌های زیادی از سوی همکاران انجام شده‌اما متأسفانه تا این لحظه ترتیب‌اثر داده نشده‌است.او گفت: تأخیر در پرداخت حقوق قانونی کارگران شهرداری میناب باعث شده که در شرایط سخت معیشتی قرار بگیرند، طوری که کارگران در تأمین مایحتاج روزانه خود ناتوانند.وی با انتقاد از مدیران شهری تأکید کردند: هر ماه بخش زیادی از حقوق دریافتی ماهزینه اجاره خانه و پرداخت اقساط بانکی و سایر بدهی‌های می‌شود و گاه منابع مالی کافی برای تأمین مایحتاج ماهانه نداریم. حال این پرسش مطرح است که چقدر برای صاحبخانه‌ها و بانک‌ها و سایر طلبکاران مهم است که ما کارگران حقوق و مزایای خود را با تأخیر دریافت می‌کنیم و آیا آنها منتظر می‌مانند؟



□□□

مدیری خبر داد:

جبران بخشی از گرانی‌ها از طریق افزایش مبلغ کالابریک

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: دولت و مجلس درصدد هستند بخشی از بار گرانی در جامعه با افزایش مبلغ کالابریک جبران شود. به گزارش ایسنا، در حال حاضر موضوع افزایش مبلغ کالابریک در کمیسیون‌های تخصصی دولت در دست بررسی است ووزارت تعاون پیشنهادات خود را تدوین و به ستاد تنظیم بازار ارسال کرده‌است. این مسأله خواست و اراده دولت بوده و بنیاست با توجه به اقتضانات بودجه‌ای و منابع دولت، در باره مبلغ کالابریک تصمیم‌گیری شود. «حمد میدری» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با صداوسیما اعلام کرد که سیاست دولت و مجلس این است که بتوانند بخشی از بار گرانی که در جامعه وجود دارد را از طریق افزایش میزان کالابریک جبران کند. وی ابراز امیدواری کرد: بررسی افزایش اعتبار کالابریک هرچه زودتر به نتیجه برسد و منابع مالی اش تأمین شود تا اقدامات لازم انجام شود.

□□□

بیکاری ۵۰ کارگر بر اثر توقف تولید در صاپنا

یک منبع کارگری در استان لرستان از تعطیلی دو ماهه کارخانه «صاپنا» و بیکاری حدود ۵۰ کارگر این واحد تولیدی خبر داد. به گزارش ایلنا، این واحد تولیدکننده انواع محصولات پلاستیکی (لوله‌های پلی‌اتیلن و PVC انواع اتصالات) واقع در شهرستان دلفان که از سوی یک کارفرمای بخش خصوصی اداره می‌شود، از حدود دو ماه پیش فعالیت خود را متوقف کرده و به دنبال ایسین اتفاق حدود ۵۰ کارگر هم اکنون بیکار شده و برای دریافت مقرری بیمه بیکاری اقدام کرده‌اند. بر پایه اظهارات کارگران این کارخانه، کارفرما در به‌های کارخانه رابسته و تعدادی کارگر به عنوان نگهبان مشغول محافظت از اموال کارفرما و تجهیزات کارخانه هستند. طبق این گزارش، کارگران در پیگیری وضعیت کارخانه، طی دو ماه گذشته چندین بار مشکلات خود را به نهادهای مربوطه اعلام کرده‌اند اما گزارشیشی حاصل نشده است. این در حالی ست که بهانه کارفرما برای توقف فعالیت کارخانه و بیکاری کارگران، کمبود مواد اولیه است.



□□□

سازمان تأمین اجتماعی:

حقوق مستمری بگیران و بازنشستگان طبق قانون افزایش می‌یابد

سازمان تأمین اجتماعی درباره نحوه افزایش سالیانه و گام سوم متناسب‌سازی حقوق مستمری بگیران و بازنشستگان در سال جاری، اطلاعیه‌ای صادر کرد. به گزارش توسعه ایرانی، متن اطلاعیه اداره کل روابط عمومی سنزامن تأمین اجتماعی به این شرح است: به اطلاع بازنشستگان و مستمری بگیران گرامی سازمان تأمین اجتماعی می‌رساند پیرو جلسه روز سه‌شنبه بین تأمین اجتماعی و اعضای محترم هیات مدیره کانون کارگران بازنشسته و مستمری بگیران تأمین اجتماعی برای نحوه افزایش سالیانه و گام سوم متناسب‌سازی حقوق مستمری بگیران در سال ۱۴۰۵، مقرر شد: ۱- سازمان ظرف حداکثر پنج روز کاری نسبت به تهیه پیشنهاد اخذ تأیید هیات‌مدیر ه‌وزار است آن به دولت جهت تصویب اقدام و سپس در خصوص اخذ مصوبه پیگیری مستمری می‌کند به نحوی که حتی‌المقدور در نیمه اول خرداد ماه، مصوبه اخذ و بلافاصله نسبت به صدور احکام افزایش اقدام شود. ۲- میزان افزایش اصل مستمری مشمولین، مشابه مصوبه شورای عالی کار برای حداقل بگیران معادل ۶۰درصد و سایر سطوح ۴۵درصد به علاوه مبلغ ثابت ۱۵ میلیون و ۵۸۶ هزار و ۲۷۱ریال تعیین می‌شود. ۳- متناسب‌سازی حقوق مستمری بگیران وفق جز ۲ بند (ر) ماده ۲۸ قانون برنامه هفتم پیشرفت صورت می‌پذیرد به نحوی که نسبت مستمری بازنشسته به حداقل دستمزد با ۹۰درصد نسبت اولین مستمری بازنشستگی به حداقل دستمزد سال برقرار ی مستمری متناسب شود.

اخراج کارگران در برخی واحدهایی که به صورت مستقیم و غیر مستقیم در جریان جنگ اخیر آسیب دیدند، یکی از موضوعاتی است که عوارض مختلفی برای سایر حوزه‌های روابط کار داشت. افزایش متقاضیان بیمه بیکاری و کاهش بهره‌وری از جمله مشکلاتی است که در نتیجه این اختلال در بازار کار پیش آمده‌اما فراتر از این موضوع، در روزهای اخیر برخی کارفرمایان خاص یا بهانه عدم تعدیل نیرو و بدون کاهش ساعت کار، مبالغی را تحت عنوان مزده به کارگران اخراج نشده پرداخت می‌کنند که کمتر از مصوبه حداقل حقوق شورای عالی کار است. این تخلف در شرایطی امکان‌پذیر شده که ترافیک کاری بازرسان ادارات کار و تأمین اجتماعی فشرده‌تر از قبل است و توان چانه‌زنی کارگران نیز به دلیل کاهش فرصت‌های شغلی جایگزین، به حداقل رسیده‌است.

«فرشاد اسماعیلی»، کارشناس حقوق کار و کیل دعای حوزه روابط کار، با اشاره به عواقب قانونی و حقوقی پرداخت غیرقانونی حقوق به کارگران در این شرایط به ایلنا گفت: در حالت عادی، وقتی کارگری حقوق کمتری از قانون کار دریافت می‌کند، می‌تواند در یک مرجع رسمی طرح شکایت کند ولی در واقعیت، بسیاری از کارگران در این شرایط دست‌شان به جایی بند نیست و در بسیاری موارد نیز، ادارات کار در این زمینه ترک فعل کرده و بر کارگاه‌هایی که ممکن است کمتر از مصوبه مزدی، حقوق پرداخت کنند، نظارت نمی‌کنند.

وی افزود: برخی اقدامات کارفرما ممکن است تخلف باشد اما از چشمان بازرسان و ناظران مرجع رسیدگی رسمی دور بماند. مسأله این است که کارگرانی که برای پیگیری حقوق خود در مراجع تنظیم‌خواهی اقدام می‌کنند، در بسیاری از موارد ناکام می‌مانند. این ناکامی چند دلیل دارد و کارگر شاکی برای تنظیم‌خواهی خود باید ترکیبی از چند اقدام را انجام دهد. اولی «اقدام داخلی مستند» است. دومی «حمایت تشکل‌های کارگری از کارگر شاکی» و سومی «پشتیبانی اجتماعی و بین‌المللی از تنظیم‌خواهی» است. این سه نوع اقدام باید همزمان رخ دهد تا در شرایطی که نهادهای ناظر حتی به شکل غیر عمدانه و به دلیل محدودیت‌های خود، ترک فعل می‌کنند، بتوان حقوق کارگر را مطابق قانون احقاق کرد.

□□□

کارگر شاکی برای تنظیم‌خواهی خود باید ترکیبی از چند اقدام را انجام دهد. اقدام داخلی مستند، حمایت تشکل‌های کارگری از کارگر شاکی و پشتیبانی اجتماعی و بین‌المللی از تنظیم‌خواهی

□□□

چانه‌زنی بدون وجود مستندات

اسماعیلی ادامه داد: این ترکیب، سه محور اصلی دارد. در بحث اقدام داخلی مستند، کارگر بدون مدارک اثبات‌کننده رابطه کار هیچ مرجع‌اداری توان پیگیری حقوق را ندارد لذا مستندسازی داخلی رابطه کار، تضمین می‌کند که یک اداره کار که محل رجوع رسمی برای شکایات است، بتواند پیگیر دادنامه و تنظیم‌خواهی یک کارگر شود. کارگر باید خود را در برابر بی‌عملی و ترک فعل عمدانه یا غیر عمدانه مرجع رسیدگی، مسلح کند. کارگر باید خود را آماده کند تا در صورت عدم رسیدگی، به دادگاه یا در مرحله بعد به دیوان عدالت اداری شکایت کرده و حقوق خود را در سایر مراجع نیز پیگیری کند.

گفت و گو

روایت یک کارشناس حقوقی از تخلفات مزدی کارفرمایان

دست کوتاه کارگران برای تظلم خواهی



به اضافه کرد: این اقدام داخلی مستند، منوط به این است که کارفرما کارگاهی رسمی داشته و برای کارگر فیش حقوقی یا نسخه قرارداد بدون پشت‌نویسی صادر شود یا اینکه سند واریز به حساب خود کارگر موجود باشد. کارگر باید در محلی کار کند که دست‌کم یکی از این اسناد اثبات‌کننده وجود داشته باشد و آن را جمع‌آوری کند. کارفرما نیز باید در زمان دفاع از خود، این اسناد را داشته باشد. بسیاری از کارفرمایان به ویژه در بخش‌ها و واحدهای غیررسمی‌تر، این اسناد به ویژه متن قرارداد را در اختیار کارگر قرار نمی‌دهد. از آنجا که قراردادها، قراردادهای برابری نیست و کارفرما در وضعیت فرادست قرار دارد، امکان چانه‌زنی کارگر فراهم نیست و در وضعیتی که کارگر فرودست است، تقاضای داشتن مستندات مهم، مثل یک نسخه از قرار داد، معمولاً بی‌پاسخ می‌ماند.

نبود سند یکا به معنای جهانی در ایران
این وکیل دعاوی حوزه کار و تأمین اجتماعی خاطر نشان کرد: در بحث تشکل‌ها و انجمن‌های صنفی، متأسفانه ما آسیب دیگری داریم که این مسیر را با چالش مواجه می‌کند. از یک‌سوما با تشکل‌های نسبتاً وابسته‌ای مواجه هستیم که توان چانه‌زنی و قدرت جمعی اندکی دارند.



سیستم ثبت شکایت محرمانه کارگر در ایران کاملاً ناقص است و بازرسی کار، شامل بررسی پرداخت‌های رسمی نیست و تنها شامل روابط قراردادی و بیمه‌ای است

از سوی دیگر، آن دسته سندنیک‌ها، اتحادیه‌ها و انجمن‌هایی که سازمان جهانی کار طبق کنوانسیون‌های خود تعریف کرده، در ایران وجود ندارد. از آنجا که اغلب تشکل‌ها با نفوذ دولت و قوانین کهنه و ضریب نفوذ اندک فعال هستند، عملاً قدرت ایجاد ضمانت اجرا یا پُرش صنفی در روابط کارگری و کارفرمایی ندارند.

او در ادامه تشریح کرد: حوزه دیگری که در بحث جلوگیری از تخلفات کارفرما و دفاع از تنظیم‌خواهی کارگر در برابر کارفرمای متخلف مطرح است، بحث حمایت تشکل‌های بین‌المللی رسمی از جمله سازمان جهانی کار یا انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی یا سایر تشکل‌های کارگری مستقل بین‌المللی است که اتفاقاً در ارتباط با تشکل‌های کارگری در ایران فعال هستند. این تشکل‌های بین‌المللی قادر هستند با صدور توصیه‌هایی، در جهت حمایت از تنظیم‌خواهی کارگرانی که در ابعاد گسترده برای احقاق حقوق خود تلاش می‌کنند، فضای را ایجاد کنند که این فرآیند تنظیم‌خواهی آسان‌تر طی شود.

وی بیان کرد: معمولاً در کشورهای مختلفی که تشکل‌های کارگری توان قابل توجهی برای صیانت از منافع خود ندارند، این تشکل‌های بین‌المللی و نهادهای رسمی حوزه روابط کار مانند ILO به میدان می‌آیند و با ارائه گزارش از تخلفات صورت گرفته، از کارگران حمایت می‌کنند تا دیگر در برابر کارفرمای بی‌دفاع نباشند و از وضعیت فرودست به وضعیت برابر ارتقا یابند اما متأسفانه در ایران این سوال مطرح است که آیا اساساً مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار و تفاه‌نامه‌های تشکل‌های کارگری جهانی، نقشی در حمایت از کارگران ایرانی داشته‌اند؟ پاسخ این سوال با توجه به تجربه چهار دهه اخیر نشان می‌دهد که این ابزار نیز نقش چندانی در ایجاد ضمانت اجرایی قانون برای کارگران ایرانی نداشته است. دولت ایران نیز اهمیتی به این نهادها نمی‌دهد.

تشکل مستقل صنفی پشت دیوار قانون

این کارشناس حوزه حقوق کار اظهار کرد: ایران حتی سه برخی مقاله‌نامه‌های بنیادین هشت‌گانه ILO نیز نیویوسته و این عملاً راه تأثیر را بسته است لذا ترکیب سه ابزار یاد شده در ایران برای تظلم‌خواهی کارگران با موانع جدی روبروست و ناقص است. سیستم ثبت شکایات محرمانه کارگر در ایران کاملاً ناقص است و بازرسی کار، شامل بررسی پرداخت‌های رسمی نیست و تنها شامل روابط قراردادی و بیمه‌ای است. ایجاد تشکل مستقل نیز در قانون کار با محدودیت مواجه است و امکان شکایت دسته‌جمعی و قراردادهای دسته‌جمعی به آن معنا که در دنیا رایج است، وجود ندارد. دسترسی کارگران ایران نیز به ILO به‌صورت مستقیم و بدون واسطه میسر نیست و امکان گزارش دهی به این مجموعه‌ها و اثربخشی این گزارش‌ها بسیار محدود است لذا این سه زنجیره مرتبب با هم برای تظلم‌خواهی کارگر در ایران کار نمی‌کند.

نبود سامانه‌های بر خط ثبت شکایت در ایران

اسماعیلی تصریح کرد: در کشورهای مترقی دنیا، اوضاع کاملاً متفاوت است. در کشورهایی مثل آلمان، سوئد و نروژ سامانه‌های اعلام شکایت و بازرسی قوی برای صیانت از حقوق کارگر و تظلم‌خواهی کارگر در برابر کارفرما تعریف شده که بسیار بهینه عمل می‌کنند. سامانه‌های برخط آنها به شدت سریع و قوی ثبت شکایت می‌کنند و نیاز به مراجعه حضوری به دفاتر بسیار اندک است و کارها در مراحل اداری به دلیل قدرت بالای تشکل‌های کارگری و همچنین رابطه خوب این تشکل‌ها و دولت‌ها، یشتان با سازمان‌های بین‌المللی کارگری، با قدرت بالایی پیش می‌رود. در میان کشورهای توسعه‌نیافته، فقدان این سازو کارها شرایط را بحرانی می‌کند. در کشورهای در حال توسعه، این نهادها هر چند ضعیف وجود دارند و از طریق توسعه‌بخشی به آنان می‌توان قدرت تظلم‌خواهی طبقه کارگر در محیط کار افزایش داد.

وی افزود: معمولاً در دعاوی‌ای که کارگر و اساماس می‌کنند در هیات‌های تشخیص و هیات‌های ندوی ادارات کار و تأمین اجتماعی، حقی از او ضایع شده، در مرحله تجدیدنظر به هیات‌های حل اختلاف و سپس دیوان عدالت اداری تنظیم‌خواهی می‌کند. طبق ماده یازدهم قانون کار، وزارت کار مسئول نظارت بر اجرای قانون توسط کارگر و کارفرماست اما در موارد عدم همراهی ادارات کار، کارگر می‌تواند از مراجع بالاتری مثل اداره کل کار استان یا ستادوزارتخانه تنظیم‌خواهی خود را پیگیری کند و فرآیند دعاوی خود را به نهادهای بالادستی تر ارجاع دهد. اداره تخلفات و بازرسی وزارت کار، می‌تواند به ترک فعل‌های شکل گرفته در ادارات کار و شعب تأمین اجتماعی یا تخلفات آنها ورود کنند.

این کارشناس حقوق کار درباره پیگیری تنظیم‌خواهی کارگران در سطح تأمین اجتماعی گفت: اگر بین حقوق یک کارگر در این دوران با حق بیمه تعارض وجود داشته باشد، شعب سازمان ششش ماه فرصت دارند تا طبق لیست اعلامی کارفرما، بررسی لازم را به صورت خودکار انجام دهند و هر جا تخلفی مشاهده کنند، ورود کنند. بازرسان تأمین اجتماعی باید سالانه یکبار هر کارگاهی را بازرسی کنند. در این بازرسی‌ها، کلیه تعارضات میان حق بیمه پرداختی و حقوق دریافتی کارگر استخراج می‌شود. در صورت کشف تخلف از سوی تأمین اجتماعی، کارفرما جریمه سنگینی می‌شود و معتقدیم این فرآیندها باید بدون تظلم‌خواهی کارگر و با سرعت بسیار رخ دهد.



□□□

هنوز با تأخیر در اصلاح مستمری‌ها و فاصله قابل توجه میان دریافتی و هزینه‌های واقعی زندگی مواجه هستند. در چنین شرایطی انتظار طبیعی جامعه کارگری این بود که سیاست‌گذاران کشور، تمرکز خود را بر تمیم قدرت خرید بازنشستگان، اجرای کامل متناسب‌سازی مستمری‌ها و پرداخت بدهی‌های دولت به تأمین اجتماعی قرار دهند اما در مقابل، بررسی لایحه‌ای در دستور کار قرار گرفته که می‌تواند در صورت تصویب، آثار قابل توجهی بر نحوه محاسبه مستمری‌های آینده داشته باشد.

در ادامه این بیانیه آمده است: در اقتصادی که ارزش واقعی دستمزددها در طول زمان دچار نوسانات شدیدی می‌شود، میانگین گیری از کل سنوات بیمه‌پردازی بدون سازو کارهای دقیق تعدیل تورم، ممکن است منجر به آن شود که ارزش واقعی حق بیمه‌هایی که بیمه‌شده در طول سال‌ها پرداخت کرده، به‌طور کامل در مستمری نهایی منعکس نشود. در نظام فعلی نیز فاصله‌ای میان آخرین دستمزد و مستمری برقرار شده وجود دارد. اما این فاصله در محدوده‌ای قرار دارد که با منطق بیمه‌ای قابل توجیه است. در حالی که اگر مبنای محاسبه به کل سنوات بیمه‌پردازی تعمیم داده شود، این فاصله می‌تواند افزایش یابد و به کاهش سطح مستمری‌ها منجر شود.

در بخش پایانی این بیانیه آمده است: جامعه کارگری این پرسش را مطرح می‌کند که چرا در حالی که بدهی‌های سنگین دولت به تأمین اجتماعی همچنان پابرجاست، بحث اصلاحاتی که می‌تواند سطح تعهدات نسبت به بیمه‌پردازان را تحت تأثیر قرار دهد با چنین سرعتی در دستور کار قرار گرفته و در شرایطی که سفره بازنشستگان امروز تحت فشار تورم کوچک‌شده، تصمیم‌گیری درباره سازوکارهایی که ممکن است سفره بازنشستگان آینده را نیز کوچک‌تر کند، اقدامی قابل تأمل و نیازمند بازنگری جدی است.