نکته

رسالت دسترنج پاسداشت زحمات کارگران

از امروز بنا داریم تا در روزنامه توسعه ایرانی و صفحه کارگری (دسترنج) میهمان دل‌های بزرگ و دست‌های پرمهرتان باشیم. بدون شک رسالت ما در این روزنامه که به یاری خداوند متعال در آغاز راه حساس و در عین حال پرمخاطره اطلاع رسانی و خبر قرار گرفته است، پاسداری از زحمات کارگران عزیز و تلاش در جهت اطلاع‌رسانی و کمک به گردش آزاد اطلاعات و شفافیت در جامعه است تا مطالبات کارگران نیز از مسیرهای قانونی و نظام یافته پیگیری شود. اقتصاد ما در شرایط خاصی قرار دارد که تعاملات و روابط حاکم بر مناسبات آن بر زندگی حدود ۱۳ میلیون کارگر ایرانی تاثیر گذار است. هر چند در سال‌های اخیر مطالبات کارگری بیشتر در کانون توجه رسانه‌ها و شبکه‌های مختلف اجتماعی قرار داشته است اما دستیابی به منبع خبری شفاف و بی طرف برای مردم و بخصوص کارگران عزیز اهمیت ویژه‌ای یافته است. در همین راستا تلاش می کنیم تا در روزنامه توسعه ایرانی و بخصوص صفحه کارگری دسترنج، ارتباط و تعامل نزدیک‌تری با کارگران کشورمان برقرار کنیم و روایت گر بی طرف اما مشفقانه دغدغه‌ها و خواسته‌های به حق آنها باشیم. در این مسیر نیازمند پیشنهادات و انتقادات خوانندگان فهیم و به ویژه کارگران عزیز خواهیم بود.

یادداشت

ابرچالش صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی وضع مالی نگران کننده‌ای دارند. به طور کلی در ایران ۱۶ صندوق بازنشستگی وجود دارد و اطلاعات منتشر شده در مورد آنها نشان می دهد که فاصله تعداد مستمری‌بگیران و بیمه‌شدگان اصلی در حال کاهش است. بر اساس یک استاندارد بین‌المللی، در وضعیت نرمال، باید تعداد افراد بیمه‌شده در هر مقطع زمانی حداقل پنج برابر مستمری‌بگیران باشد (یعنی نرخ پشتیبانی باید حداقل پنج باشد و عدد کوچک‌تر از پنج به معنی بحران است).

در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی که بیشترین تعداد بازنشسته را در کشور دارد، ۱۳ میلیون و ۷۰۰ هزار بیمه شده وجود دارد و ۳ میلیون نفر مستمری‌بگیر. در صندوق بازنشستگی کشوری که دومین نهاد بزرگ بازنشستگی کشور محسوب می گردد، یک میلیون و ۱۹۱ هزار بیمه شده وجود دارد و یک میلیون و ۲۰۰ هزار مستمری‌بگیر. در کنار این دو صندوق بزرگ، تعدادی صندوق صنفی هم وجود دارد که با تعداد اعضای محدودتری فعالیت مینمایند. صندوق بازنشستگی کارکنان بانکها با ۱۶۳ هزار بیمه شده و ۱۰۲ هزار مستمری‌بگیر، صندوق بازنشستگی نفت با ۹۳ هزار بیمه شده و ۷۳ هزار مستمری‌بگیر، صندوق بازنشستگی و کلای دادگستری با ۲۸ هزار بیمه شده و ۶۷۰ مستمری‌بگیر، بازنشستگی هما با ۱۳۹۰۰ بیمه شده و ۹۵۰۰ مستمری‌بگیر از جمله صندوقهای صنفی به حساب میآیند.

البته بازنشستگی نیروهای مسلح یکی از بزرگترین صندوقهای صنفی محسوب میشود که اطلاعات دقیقی در مورد آنها منتشر نشده است. یکی از مشکلات مهم صندوقهای بازنشستگی، مطالبات سنگین و بالایی است که از دولت دارند. دولت طی سالهای گذشته در بسیاری مواقع به جای پرداخت بدهی، شرکتهای دولتی را به این صندوقها واگذار نموده و اسم این کار را نیز خصوصیسازی گذاشته است. یعنی خصوصی سازی در جهت رد دیون دولت انجام شده است. به طور نمونه صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر ۱۷۸ شرکت دارد که در قالب ۶۰ هلدینگ بزرگ فعالیت مینمایند. حدود نیمی از این شرکتها مربوط به صنعت نفت و گاز و ۱۶ درصد آنها در صنایع فلزی فعال هستند. با واگذاری شرکتهای دولتی به صندوقهای بازنشستگی، مشکلات و ناکارآمدیهای آنها نیز واگذار گردیده است. در نتیجه علاوه بر مشکل نقدینگی صندوقها که به دلیل عدم پرداخت بدهی دولت بوجود آمده است، اداره انبوهی از شرکتهای مسألهدار هم به دغدغههای صندوقهای بازنشستگی اضافه گردیده است. شرایط مالی صندوقها در حالی بحرانی شده که هم تعداد بازنشستگان نسبت به قبل افزایش پیدا کرده و هم جمعیت افراد در حال بازنشستگی افزوده شده است. این اعداد، معدل کارنامه تصمیم گیری اقتصادی است که نشان می دهد در یک مقطع زمانی، دهها برابر ظرفیت اشتغال در دولت و بانک‌ها و صنایع مهمی چون نفت و فولاد، نیروی انسانی به این بخش‌ها تحمیل شده و مخرج کسر در نرخ پشتیبانی را به اندازه‌ای بزرگ کرده است که اعداد حاصل کسر، علائم بحران را به نمایش بگذارند.

بهره وری و امنیت شغلی کارگران کاملاً به قراردادهای موقت وابسته است

جدال بی‌پایان بر سر قراردادهای موقت

PDF Compressor Free Version



عباس دهقان، روزنامه‌نگار

پس از سه دهه جدال بر سر قراردادهای موقت میان کارفرماها و کارگران سرانجام آیین‌نامه تعیین سقف زمانی برای قراردادهای موقت در مشاغل غیرمستمر یک ماه پیش بعد از توافق شرکای اجتماعی (کارفرما و کارگر) به وزیر کار رسید تا با تأیید نهایی آن را برای تصویب و ابلاغ به هیأت وزیران بفرستد؛ اما علیرغم وعده های مکرر وزیر بر ساماندهی این قراردادها هنوز خبری از اقدام ربیعی در این زمینه نیست.

به زعم نمایندگان تشکل‌های رسمی کارگری، رواج قراردادهای موقت با نیروی کار، مهمترین دغدغه کارگران است؛ به طوری که حتی اهمیت آن را از معیشت نیروی کار هم بیشتر می‌دانند. افزایش قراردادهای موقت و بی ضابطه طی حدود سه دهه گذشته، امنیت شغلی نیروی کار را خدشه دار کرده تا این موضوع به مهمترین دغدغه کارگران تبدیل شود و امروز آمار قراردادهای موقت به حدود ۹۶ درصد برسد که بخشی از این کارگران، در مشاغل مستمر و برخی در مشاغل غیرمستمر فعالیت می کنند؛ به عبارتی فقط ۴ درصد از جمعیت ۱۳ میلیونی کارگران کشور اعم از مشاغل مستمر و غیرمستمر با قرارداد دائم فعالیت می کنند!

هر چند تکالیف قانونی ساماندهی قراردادهای کار، در ماده ۷ قانون کار پیش‌بینی شده، اما عدم توجه به این ماده قانونی طی سال‌های متمادی باعث شده تا قراردادهای موقت، به تدریج رواج پیدا کنند. در این میان قانون کار، برای انعقاد قرارداد کارفرما با کارگر در «مشاغل مستمر» و «غیرمستمر» تفکیک قائل شده؛ به این ترتیب که بر اساس تبصره یک ماده ۷ این قانون مصوب ۱۳۶۹، وزارت کار مکلف به تدوین آیین نامه «حداکثر مدت موقت برای کارهای با ماهیت غیرمستمر» شد که سرانجام پس از بی توجهی دولت‌های مختلف، بالاخره تهیه آن در دستور کار قرار گرفته است.

مشاغل غیر مستمر به مشاغلی گفته می‌شود که در یک زمان مشخص به پایان می‌رسد و نیروی کار فقط در طول اجرای پروژه مشغول به کار است، اما به دلیل عدم تدوین آیین‌نامه تبصره یک که این گروه از کارگران را هدف قرار می‌دهد، کارفرمایان قراردادهای موقت با نیروی کار منعقد می‌کنند؛ حتی به رغم اینکه پروژه‌ای ۱۰ سال یا بیشتر به طول انجامد. عمدتا فعالیت‌های پروژه‌ای از جمله سدسازی در زمره مشاغل غیرمستمر قرار می‌گیرند. در عین حال، بر اساس تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، در مشاغلی که ماهیت آنها «جنبه مستمر» دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائم تلقی می‌شود. این تبصره از قانون کار نیز به دلیل تفسیرهای متعدد، محل اختلاف نظر بین نمایندگان کارگر و کارفرما است. اما برای ساماندهی قراردادهای موقت در «مشاغل غیرمستمر» سرانجام، پیش‌نویس آیین‌نامه تبصره یک ماده ۷ قانون کار در خصوص «تعیین سقف زمانی قراردادهای موقت برای مشاغل غیرمستمر» توسط وزارت کار تهیه شد که به پیشنهاد معاونت روابط کار، سقف زمانی انعقاد قرارداد موقت با نیروی کار شاغل در مشاغل غیرمستمر ۳ سال تعیین شد.

برای ریشه‌یابی عوامل رواج قراردادهای موقت باید به سال ۷۱ رجوع کرد؛ در سال ۶۹ همزمان با تصویب قانون کار، با توجه به اینکه تقریبا اکثر قراردادهای کار، به صورت «دائم» منعقد می‌شد، این قانون بر مبنای اصل «دائمی بودن» قراردادهای کار تدوین شد؛ به همین دلیل در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار اشاره شد: «چنانچه در قرارداد کار مدتی ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی خواهد شد» بنابراین قانون کار پیش‌بینی کرده اگر کارگری قرار است در کار با ماهیت دائم فعالیت کند، باید سقف مدت قرارداد موقت قید شود.

از طرفی تبصره یک ماده ۷ قانون کار نیز دولت را مکلف کرده تا در کارهای با ماهیت غیرمستمر حداکثر مدت قرارداد موقت را تعیین کند اما در اوایل دهه ۷۰ متأسفانه با سوءتعبیر یا سوءاستفاده از این ماده قانونی، کارفرمایان با استفاده از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ مبنی بر اینکه «چنانچه در قرارداد کار مدتی ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود»، تفسیر کردند در صورت تعیین مدت در قراردادهای کار، می‌توانند در مشاغل دائم با کارگران قراردادهای موقت منعقد کنند. بنابراین با برداشت عکس از این تبصره، قراردادهای موقت رواج پیدا کرد.

اسماعیل ظریفی آزاد مدیرکل روابط کار و جبران خدمات وزارت کار با بیان اینکه بالای ۹۰ درصد قراردادها موقت هستند، می‌گوید: این قراردادها این امکان را به کارفرما می‌دهد که می‌تواند کار را به هر گونه‌ای که بخواهد اداره کند. در اکثر نقاط دنیا قرارداد موقت دارند و کشورهای معدودی مثل کشور ما قراردادهای موقت بدون ثبت دارند.

او درباره ریشه اینکه چرا قراردادهای موقت به این گونه گسترش پیدا کرده است، افزود: «اجرای قانون یا به تعبیری تفاسیر و استنباط مجریان قانون در دامن زدن به قراردادهای موقت و عدم محدودیت آن نقش داشته و با این حال نحوه قانون‌گذاری در سال ۶۹ و قبل از آن نیز بی تاثیر نبوده است و یک خلاء قانونی ایجاد کرده است که استنباط‌های مختلفی می‌توان از تبصره یک و دو ماده ۷ قانون کار داشت کما اینکه دیوان عدالت اداری به عنوان مرجعی که در این حوزه حرف آخر را می‌زند، سال‌ها پیش در سال ۱۳۷۸ و متعاقب آن در آرای متعددی که هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صادر کرده، امکان انعقاد قرارداد موقت را در کارهایی با ماهیت مستمر تثبیت کرده است».

آهنی‌ها نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار معتقد است: «امنیت در کار و قرارداد موقت دو بحث مجزاست. قانون کار اشکالات زیادی دارد به طوری که مجلس هم مصوب کرد که اشکالات برطرف شود. دو تبصره در قانون کار و دو تبصره در قانون رفع موانع اضافه شد. برای کارهای موقت در کارهایی که جنبه غیر مستمر دارد باید به تایید هیئت وزیران برسد که در ۲۷ سال گذشته این کار انجام نشده است».

ماجرای تبصره ۱ و ۲ این است که ماده هفت تعریف قانون کار است. تبصره یک کاری است که در دنیا برای محدود کردن قرارداد می‌کنند مثلا در کارهای پروژه‌ای این کار انجام می‌شود. تبصره یک ماده هفت می‌گوید حداکثر کار در کارهای غیر مستمر باید مشخص شود. تبصره دو ماده هفت می‌گوید: وقتی کار مستمر است و تا زمانی که کارگاه وجود دارد کارگران هم هستند که در صورتی که ذکر مدت نشود قرارداد مستمر تلقی می‌شود. مفهوم مخالف ماده دو تبصره این است که انعقاد قرارداد موقت در کارهای مستمر مجاز است.

دولت باید به گونه‌ای سیاست‌گذاری کند که تعادل بین دوطرف برقرار باشد که در حال حاضر تعادل به هم خورده است. هر مدیری می‌خواهد بهترین مدل را داشته باشد و دستش باز باشد و کارگران نیز به دنبال امنیت شغلی هستند که دولت باید هم به دنبال امنیت باشد هم انعطاف که باعث ایجاد تعادل می‌شود.

اصلاح قانون کار بلاتکلیف ماند

آبان ماه سال گذشته لایحه اصلاح قانون کار که بعد از ماه‌ها کشمکش و اختلاف نظر از مجلس پس گرفته شد، از سوی علی ربیعی وزیر کار به شورای عالی کار ارجاع شد تا با توافق سه‌جانبه دولت، کارفرما و کارگر بازبینی شود؛ حالا اما اعضای شورای عالی کار می‌گویند که بررسی این لایحه نه تنها در دستور کار آنها نیست بلکه حتی در اولویت بررسی هم قرار ندارد، از سوی دیگر نمایندگان مجلس هم معتقدند هیچ توافق سه جانبه‌ای در این زمینه ممکن نخواهد بود.

هرچند که ربیعی زمانی که لایحه اصلاح قانون کار را به شورای عالی کار ارجاع می‌داد گفت: «لایحه را به شورای عالی کار ارجاع دادم؛ تا پس از رفع نواقص و جلب نظر طرف‌های ذینفع در این قانون لایحه پس از تایید نهایی در دولت به مجلس ارسال شود». او حتی تاکید کرده بود که برای تسریع در زمان بررسی لایحه اصلاح قانون کار تنها بر بندهای اختلافی بحث خواهد شد، بنابراین با توجه به اینکه در حال حاضر شرایط شغلی در کشور دچار مشکلاتی است؛ به طور حتم بررسی لایحه اصلاح قانون کار با سرعت بیشتری انجام می‌شود. اصلاح قانون کار از تکالیف بر جامانده از برنامه پنجم توسعه است که در سال‌های اخیر اقدام دولت‌ها برای اجرای آن، بیش از آنکه راه‌گشا باشد حاشیه‌ساز بود؛ چنانکه یک بار لایحه دولت دهم در این مورد به دلیل مخالفت‌های بسیار از مجلس بازپس گرفته شد و بار دیگر هم در دولت یازدهم همین ماجرا برای لایحه تکرار شد.

در حالی که نمایندگان کارفرمایان اصلاح قانون کار را ضروری می‌دانند و حتی موافق لایحه دولت بودند اما کارگران به همین قانون فعلی راضی‌اند و حتی معتقدند اصلاح قانون کار تکلیف برنامه پنجم توسعه بوده و از آنجا که این تکلیف در برنامه ششم توسعه وجود ندارد، دولت مکلف به اصلاح قانون کار نیست.

رواج قراردادهای موقت با نیروی کار، مهمترین دغدغه کارگران است؛ به طوری که حتی اهمیت آن را از معیشت نیروی کار بیشتر می‌دانند. افزایش قراردادهای موقت و بی ضابطه طی حدود سه دهه گذشته، امنیت شغلی نیروی کار را خدشه‌دار کرده است

مشاغل غیرمستمر به مشاغلی گفته می‌شود که در یک زمان مشخص به پایان می‌رسد و نیروی کار فقط در طول اجرای پروژه مشغول به کار است، اما به دلیل عدم تدوین آیین‌نامه تبصره یک که این گروه از کارگران را هدف قرار می‌دهد، کارفرمایان قراردادهای موقت با نیروی کار منعقد می‌کنند

کارگران به دنبال احیای ظرفیت‌های مغفول مانده قانون کار

به اعتقاد نمایندگان کارگری عضو شورای عالی کار قانون فعلی ظرفیت‌های مغفول زیادی دارد که اجرای آنها می‌تواند بهبودی در وضعیت کارگران ایجاد کند؛ ظرفیت‌هایی که به اعتقاد کارگران در یک مورد در ماده ۷ نهفته است.

فرامرز توفیقی عضو کارگری شورای عالی کار در این مورد می‌گوید: «اگر این ماده احیا نشود، امنیت شغلی کارگران معنا پیدا نمی‌کند و تخلفات و فرارهای قانونی که از زمان تصویب این قانون در سال ۶۹ تا کنون وجود داشته و دلیل آن عدم اجرای تکلیف این ماده قانونی است، همچنان ادامه پیدا خواهد کرد».

این نماینده کارگری معتقد است: بدون احیای این تکلیف قانونی امنیت شغلی کارگران بی‌معنا خواهد بود و همچنان شاهد قراردادهای سفید امضاء یک ماهه و شفاهی بین کارگر و کارفرما خواهیم بود و از سوی دیگر اگر کارگران امنیت شغلی نداشته باشند، در بداخلاقی‌ها و ناهنجاری‌های اجتماعی، کاهش راندمان کاری، تولید و بازده کارگاه‌ها تأثیرات منفی خواهد گذاشت. در ماده ۷ که اجرای آن بر زمین مانده، تصریح شده است: «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید». تبصره دیگر این ماده تاکید دارد که در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می‌شود .در لایحه پیشنهادی دولت برای اصلاح قانون کار، تبصره‌های ماده ۷ حذف شده بودند که موجب هرج و مرج بیشتر در قراردادهای موقت می‌شد.

