

سازش درون کارگاهی؛ راهی برای دور زدن حقوق کارگر



صدور دستورالعمل‌های نهادهای اجرایی که گاهی متن صریح قانون را زیر سؤال می‌برند یا مخدوش می‌کنند، امری مسبوق به سابقه است. این موضوع در مجموعه وزارت کار که باید تعبیر قانون‌زدایی را برای آن به کار گرفت، پیش از این هم اتفاق افتاده است. نمونه معروف و بارز این دور زدن قانون، بخشنامه‌ای در دهه ۷۰ است که قرار دادهای موقت را در مشاغل با ماهیت مستمر به ضرر کارگران و خلاف رای ماده ۷ قانون کار به رسمیت شناخت.

به گزارش «توسعه ایرانی» در آخرین روز سرپرستی «زاهدی» در وزارت کار نیز دستورالعمل جدیدی توسط وی صادر شده که به گفته «آرمین خوشوقتی» کارشناس ارشد حقوق و روابط کار، موجب زیر سؤال رفتن قانون و سر درگمی کارگران می‌شود.

او در این رابطه می‌گوید: دستورالعمل «سازش درون کارگاهی» دقیقاً در همان روزی که «صورت‌مرئوی» از مجلس رای اعتماد گرفت، توسط سرپرست موقت وزارت کار، امضا و ابلاغ شد. این دستورالعمل بسیار ناشیانه و اشتباه نوشته شده و ایرادات به این دستورالعمل از دو جنبه وارد است: یکی جنبه شکلی و نحوه صدور آن و دیگری ایرادات ماهیتی.

ایرادات شکلی و نحوه صدور دستورالعمل سازش درون کارگاهی

خوشوقتی در ارتباط با ایراد شکلی و نحوه صدور این دستورالعمل می‌گوید: منشأ صدور دستورالعمل‌های وزرا، اصل ۱۳۸ قانون اساسی است که می‌گوید هر کدام از وزرای دولت در حدود وظایف‌شان حق وضع کردن آیین‌نامه و بخشنامه دارند. نکته اینجاست که اصل ۱۳۸ به عبارت «هر یک از وزیران» اشاره کرده بنابراین سرپرست یک وزارتخانه، آن هم سرپرستی که موفق به دریافت رای اعتماد از مجلس نشده، در چارچوب این اصل نمی‌تواند دستورالعمل صادر کند. در فراز دوم اصل ۱۳۵ قانون اساسی تأکید شده که رئیس‌جمهور می‌تواند برای هر کدام از وزرا تخانه‌هایی که وزیر ندارند حداکثر برای سه ماه سرپرست انتخاب کند بنابراین تفاوتی بین سرپرست وزرا و سرپرست وزارتخانه‌ها وجود دارد.

به گفته وی، نکته بعدی، تفاوت اختیارات وزیر سرکار با سایر وزرا در بحث صدور دستورالعمل‌هاست

چرا که در قانون کار، صدور بسیاری از دستورالعمل‌ها توسط وزیر به پیشنهادات محدود شده یا پیشنهاداتی که وزیر کار به هیات وزیران می‌دهد یا پیشنهاداتی که وزیر کار مشترکاً با وزرای دیگر مثلاً وزیر بهداشت به هیات وزیران می‌دهد و البته یک جاهایی هم دستورالعمل‌هایی هست که وزیر کار به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب می‌رساند، مثل مقررات مربوط به تعیین اعضای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف.

خوشوقتی باین اشاره کرده که «وزیر کار برای وضع دستورالعمل محدود است اما اینجانه تنه‌وزیر که سرپرست وزارت کار دستورالعمل جدید صادر کرده»، ادامه می‌دهد: سرپرست وزارت کار را سابدون اینکه پیشنهادی از شورای عالی کار داشته باشد، این دستورالعمل را صادر کرده و همین مساله، ایراد اصلی دستورالعمل سازش درون کارگاهی است. وزیر نمی‌تواند به تنهایی در امور مربوط به حل اختلاف و مراجع آن دخالت کند.

اصل ۱۳۸ قانون اساسی به عبارت «هر یک از وزیران» اشاره کرده بنابراین سرپرست یک وزارتخانه، آن هم سرپرستی که موفق به دریافت رای اعتماد از مجلس نشده، در چارچوب این اصل نمی‌تواند دستورالعمل صادر کند

کار است بنابراین همین ماده یک دستورالعمل، با آیین دادرسی کار مغایرت دارد؛ آیینی که شورای عالی کار طبق ماده ۱۶۴ قانون کار آن را تهیه کرده و شخص وزیر کار و نه سرپرست وزارتخانه، آن را تصویب کرده است. پس یک مقرر قانونی داریم که یک وزیر بر اساس پیشنهاد شورای عالی کار و در حدود اختیارات قانونی خود تصویب کرده و یک دستورالعمل هم داریم که یک سرپرست بر خلاف قانون تصویب کرده و این دو با هم مغایرت دارند.

حرکت بر خلاف قانون

مساله بعدی، به قواعدها و دستورالعمل‌های قانون کار برمی‌گردد که به گفته این کارشناس روابط کار، بیش از صد بار عبارت‌های «مکلف است» و «موظف است» و مشابه اینها در قانون کار تکرار شده است. او اضافه می‌کند: ماده ۱۵۷ قانون کار که به نحوه حل و فصل اختلاف بین کارگر و کارفرما پرداخته، هیچ تکلیفی برای دو طرف تعیین نکرده و نگفته که کارگر برای حل اختلاف با کارفرما باید چه کند. این ماده فقط گفته اختلاف کارگر و کارفرما در مرحله اول از طریق سازش مستقیم حل می‌شود و اگر سازش رخ ندهد، باید از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف حل شود. ناگفته پیداست که وقتی کارگر به مراجع حل اختلاف مراجعه می‌کند یعنی سازش مستقیم و مذاکره ممکن نبوده اما متأسفانه ماده یک دستورالعمل درون کارگاهی، به طرز ناشیانه‌ای کارگر و کارفرما را مکلف کرده قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف، ابتدا به تشکیل کارگرمی مستقر در کارگاه بروند و برای سازش تلاش کنند و جالب است که این تکلیف را فقط متوجه کارگر کرده و کارفرما در این میان تکلیفی ندارد.

وی می‌گوید: نمی‌توانیم کارگر را برخلاف قانون مکلف کنیم که قبل از رفتن به هیات تشخیص یا حل اختلاف، اول به تشکیل کارگرمی مراجعه کند. نکته بعد این است که اگر کارگر مکلف شود قبل از مراجعه به مراجع، به تشکیل کارگرمی مراجعه کند، خلاف اصل سرعت در رسیدگی است؛ یکی از اصول بنجنگانه مقدمه آیین نامه دادرسی

اگر بله، اجرای احکام دادگستری بر این اساس باید اجرا می‌شود. آیا اجرای احکام دادگستری هماهنگی شده است؟ بنابراین نحوه تشکیل جلسات و صدور رای و نحوه اجرای رای، همگی در حاله‌ای از ابهام است.

او ادامه می‌دهد: نکته بعدی ماده ۶ دستورالعمل است که می‌گوید سازش نامه صادره قطعی و لازم‌الاجرا است. متأسفانه تدوین کنندگان این دستورالعمل با اصول اولیه قانون کار و سایر متون قانونی آشنا نبوده‌اند چرا که ماده ۶ این دستورالعمل، رسیدگی دو مرحله‌ای را که ماده ۶ آیین نامه دادرسی کار بر آن تأکید دارد، تبدیل به یک مرحله کرده و آن را نیز در صلاحیت مرجعی قرار داده که آرا و احکامش لازم‌الاجرا نیست و اجرای احکام دادگستری آن را به رسمیت نمی‌شناسد. بعد فراتر رفته و گفته این سازش نامه قطعی است. حالا اگر کارگری به این سازش نامه معترض باشد آیا باید برای نقض آن به دیوان عدالت اداری مراجعه کند؟ اصلاً دیوان

اشکالات اساسی در تدوین و نگارش دستورالعمل

علاوه بر اینها، اشکالات اساسی در تدوین و نگارش این دستورالعمل وجود دارد که خوشوقتی به چند نمونه اشاره می‌کند: ماده ۲، تشکیل کارگرمی را مکلف به برگزاری جلسه سازش کرده است. اینجا چند سوال پیش می‌آید: اگر تشکیل کارگرمی شورای اسلامی کار باشد یکی از اعضای آن نماینده کارفرماست. آیا در تصمیم‌گیری برای سازش این نماینده کارفرما هم نقش دارد؟ موضوع بعدی، ملاک تصمیم‌گیری تشکیل کارگرمی است. نحوه تشکیل جلسات حل اختلاف، آیین‌نامه و دستورالعمل دارد. در آیین‌نامه دادرسی کار گفته شده که جلسه با چند نفر رسمیت می‌یابد یا آرا یا چند نفر نافذ است اما در این دستورالعمل معلوم نیست نشست تشکیل کارگرمی برای سازش با چند نفر رسمیت می‌یابد یا آرا یا چند نفر به رسمیت می‌رسد. آیا رای صادره حکم محسوب می‌شود؟ اگر نه، چرا تشریفات زائد درست کرده‌اند و

انتظار کارگران این است که وزیر کار بعد از استقرار و قبل از درگیر شدن تعداد زیادی کارگر، در اسرع وقت دستورالعمل سازش درون کارگاهی را صادر کند چرا که این دستورالعمل در دیوان عدالت اداری ابطال خواهد شد

عدالت اینها را قبول دارد؟ موضوع مبهم بعدی این است که بسیاری از کارگران نمی‌دانند کارگاه‌شان تشکیل کارگرمی دارد یا نه. کارگران صنایع بزرگ مثل فولاد و نفت گاهی نمی‌دانند که کارگاه تشکیل کارگرمی دارد یا نه چون تشکیل مثلاً در کارخانه است و اینها در دفتر مرکزی کار می‌کنند یا برعکس. آیا اگر تشکیل کارگرمی در کارخانه و در شهر دیگری باشد، کارگر برای رسیدگی به اعتراض باید به آن شهر برود یا تشکیل کارگرمی باید بیاید به محل کار کارگر و به موضوع سازش ورود کند؟

خوشوقتی به نکته دیگری اشاره می‌کند: تشکیل کارگرمی مکلف شده ظرف پنج روز جلسه سازش را تشکیل دهد و نتیجه را اعلام کند. در ماده ۵ این دستورالعمل گفته تشکیل کارگرمی مکلف شده اگر جلسه تشکیل نشد یا سازش حاصل نشد، موضوع را صورت جلسه کند و به کارگر بدهد. سوال این است که اگر تشکیل ظرف پنج روز تشکیل جلسه نداد، به این تخلف چگونه رسیدگی می‌شود؟ اگر تشکیل جلسه داد اما صورت جلسه صادر کرد که کارگر نداد، کارگر چه باید بکند؟ اینها همه مسائل با اهمیتی هستند که دیده نشده‌اند.

او نتیجه می‌گیرد: در احوال این دستورالعمل به این موضوعات و ابهامات توجه نکرده‌اند. ماده ۱۱ دستورالعمل اختیار ابطال سازش نامه را به مراجع حل اختلاف داده است. آیا اساساً دادن چنین صلاحیتی به مراجع حل اختلاف، جزو حیطه اختیارات وزیر یا سرپرست وزارتخانه هست؟ اما نکته مهم‌تر، ماده ۱۴ دستورالعمل است که گفته در صورت ابهام اجرای این دستورالعمل، نظر اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت کار لازم‌الاجرا است. باید یادآوری کنیم دادنامه‌ای در سال ۹۷ توسط هیات عمومی دیوان عدالت اداری صادر شد که مصراً اعلام کرده مدیر کل جبران خدمت و روابط کار وزارت کار از وضع قواعد آمرة و تعیین تکلیف برای مراجع حل اختلاف منع شده بنابراین به نظر می‌رسد در تدوین و طراحی این دستورالعمل نه تنها به آیین نامه دادرسی کار و قوانین آمرة توجهی نشده بلکه به نحوه عملکرد دستگاه‌های متعامل مانند دادگستری نیز بی‌توجهی شده است.

این کارشناس ارشد حقوق کار در پایان با بیان اینکه «اجرایی شدن این دستورالعمل موجب هرج و مرج و تضییع حقوق کارگران می‌شود»، تأکید می‌کند: پیشنهاد من این است که قبل از اینکه این دستورالعمل تازه در دیوان عدالت اداری، ابطال شود، خود وزارتخانه دستور متوقف کردن آن را صادر کند. انتظار ما این است که وزیر کار بعد از استقرار و قبل از درگیر شدن تعداد زیادی کارگر، در اسرع وقت دستور توقف این دستورالعمل را صادر کند چرا که در نهایت این دستورالعمل در دیوان عدالت اداری ابطال خواهد شد.

تاخیر سه ماهه در پرداخت مزد کارگران کیش چوب

جمعی از کارگران کارخانه کیش چوب از شرایط دشوار زندگی خود در نتیجه عدم دریافت چندین ماه حقوق خبر دادند و گفتند: در این اوضاع اقتصادی که قیمت اجناس تا این حد گران شده، حقوق کارگران کیش چوب سه ماهه به تاخیر افتاده است. این کارگران به ایلنا گفتند: در آخرین پیگیری‌ها، مسئولان شرکت وعده کرده بودند هر ماه یک حقوق به حساب کارگران واریز می‌کنند اما در حال حاضر بیش از ۴۰ روز از آخرین پرداختی گذشته و کارگران در انتظار دریافت حقوق هستند. این کارگران با بیان اینکه حدود ۳۰ کارگر در کارخانه چوب کیش شاغل هستند که اکثر از شهرها و استان‌های مختلف کشور برای کار به این کارخانه واقع در جزیره کیش مهاجرت کرده‌اند، افزود: هر کدام از ما کارگران دور از خانواده‌هایمان در حالی در این واحد مشغول کاریم که قرار بود بخش زیادی از درآمدمان را برای خانواده‌هایمان ارسال کنیم اما حداقل دریافتی ما کفاف مخارج خوراکی خودمان را هم نمی‌دهد چه برسد به خانواده‌هایمان.

تامین اجتماعی بخشی از مطالبات مراکز درمانی را پرداخت کرد

معاون برنامه‌ریزی، مالی و پشتیبانی تأمین اجتماعی از پرداخت بخشی از مطالبات داروخانه‌ها و مراکز درمانی دولتی و خصوصی طرف قرارداد این سازمان در هفته جاری و استمرار این فرایند تا تسویه بخش قابل توجهی از مطالبات این مراکز خبر داد. به گزارش ایسنا، جمیل حق پرست در این باره گفت: در اولین مرحله از پرداختی‌ها، این هفته بیش از ۳۰ هزار میلیارد ریال از مطالبات داروخانه‌ها و مراکز درمانی طرف قرارداد پرداخت خواهد شد. در هفته پیش‌رو نیز با همکاری و مساعدت دولت و مجلس در زمینه پرداخت مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، فرایند پرداخت مطالبات تا تسویه بخش قابل توجهی از مطالبات مراکز درمانی ادامه پیدا خواهد کرد.

مرئوی: بیش از ۱۳۸۰ میلیارد شغل ایجاد کرده‌ایم



وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: بالغ بر ۷۰۰ هزار فرصت شغلی در کشور ایجاد شده که بیش از ۵۰ درصد تعهد داده شده بوده است. به گزارش خبرگزاری مهر، صولت مرئوی گفت: عملکرد اشتغال در کشور بر اساس اسناد بالادستی و وعده‌هایی که داده شده تقریباً برای ایجاد بالغ بر یک میلیون و ۲۰۰ هزار شغل در کشور برنامه‌ریزی شده است. وی افزود: تقریباً بالغ بر ۷۰۰ هزار فرصت شغلی در کشور ایجاد شده که یعنی بیش از ۵۰ درصد تعهد داده شده عملی شده و در سامانه رصد اشتغال، حدود ۴۰۰ هزار فرصت شغلی با گذاری شده است. وزیر کار ادامه داد: ۵۷۰ هزار فرصت شغلی تاکنون ثبت، رصد و راستی‌آزمایی شده و برنامه‌ریزی دستگاه‌ها برای سایر فرصت‌های شغلی تا سقف تعهد پیش‌بینی شده است. مرئوی افزود: آنچه مهم و حائز اهمیت است استان‌هایی که ضریب اشتغال‌شان از میانگین کشور پایین‌تر بوده در این برش توفیقات خوبی داشته و در استان سیستان و بلوچستان فرصت‌های شغلی خوبی ایجاد شده است.

بیگی نژاد: بد نیست رئیسی از کارکنان پتروشیمی‌ها هم نظرسنجی کند

نماینده ملایر در مجلس از انتصابات حوزه پتروشیمی بدون کسب نظر از کارگران و کارکنان بخش پتروشیمی و واگذاری سهام دولت در هلدینگ پتروشیمی خلیج فارس به بخش خصوصی انتقاد کرد. به گزارش ایلنا، «هادی بیگی نژاد» عضو کمیسیون انرژی مجلس، در حساب‌فهای مجازی خود نوشت: بی‌توجهی دولت به سرمایه اجتماعی عجیب است. رئیس سابق صداوسیما بی‌هیچ سابقه و تجربه‌ای، رئیس یکی از بزرگترین قدرتهای پتروشیمی کشور می‌شود. حالا هم قرار است سهام دولت از هلدینگ خلیج فارس واگذار شود. آقای رئیسی بد نیست در مورد تصمیمات گرفته شده از کارکنان پتروشیمی‌ها یک نظرسنجی کنید! او همچنین نوشت: چهار سال دولت می‌خواست سهام خود را از هلدینگ خلیج فارس واگذار کند که با مخالفت دلسوزان لغوشد اما مسالمت‌آمیز دستور کار است. مسلماً کسی غیر از دستگاه‌های دولتی قدرت خرید این سهام بزرگ را ندارد یعنی تبدیل دولتی با قابلیت نظارت به دولتی بدون امکان نظارت و رسیدگی به فسادهای احتمالی!



تصویب طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولتی و بخش‌های عمومی، نیروهای کمتری را به استخدام خود در آورند. اگر این طرح به تصویب برسد، پیمانکاران از سازمان‌های دولتی، عمومی و نیمه‌دولتی حذف و تمام کارکنان باید با سازمان مربوطه قرار داد مستقیم ببندند.

تا هر چه سریع‌تر مشکلات درمانی بازنشستگان را در شرایطی که این افراد از نظر حقوقی و معیشتی در تنگنا هستند، برطرف کند. وی با اشاره به اینکه پایان آبان ماه مهلت قرارداد بیمه تکمیلی بازنشستگان تأمین اجتماعی به اتمام می‌رسد، گفت: کانون عالی بازنشستگان و سازمان برای بیمه تکمیلی سال آینده بازنشستگان با چندین شرکت بیمه‌ای وارد مذاکره و واریزی می‌شوند.

پرسنل موسسه آموزش شهر: بعد از ۱۰ تا ۲۵ سال کار، می‌گویند به ما نیاز ندارند

نشد و نماینده او نیز صر فاعده و وعید می‌دهد. این نیروها که مدارک کارشناسی، ارشد و دکتری دارند، می‌گویند: به ما گفته‌اند یا کادری بماند یا مریبی و برای نگه داشتن هر دو گروه بودجه نداریم. آنها می‌گویند: از نداشتن امنیت شغلی و بستن قراردادهای چند ماهه خسته شده‌ایم. امروز هم دیدیم که نتیجه این قرار دادهای موقت و چند ماهه چیزی جز بیکار شدن بعد از سال‌ها کار نبود. طبق گزارش ایلنا، طی روزهای اخیر نیروهای شرکت پیمانکار خود داده‌اند. خبر از عدم تمدید قرارداد با شرکت پیمانکار خود داده‌اند. از آنجا که طرح ساماندهی کارکنان دولت در حال بررسی است و امکان تصویب آن طی ماه‌های آینده وجود دارد، احتمال می‌رود سازمان‌هایی که مشمول این طرح می‌شوند، به دنبال تعدیل نیروهای خود هستند تا در صورت

لغو قرارداد بیمه تکمیلی بازنشستگان با تعدادی از بیمارستان‌ها

رئیس کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی تهران گفت: شرکت بیمه تکمیلی بازنشستگان تأمین اجتماعی، قرارداد خود را با تعدادی از بیمارستان‌ها لغو کرده در حالی که این موضوع خلاف تعهدات است. علی دهقان کیاد گفت: گو با مهر گفت: بیمه آتیه‌سازان یک سری از قراردادهای بیمارستان‌ها را لغو کرده است. با پیگیری‌هایی که انجام دادیم مشخص شد با توجه به افزایش هزینه‌های درمانی، این قرارداد لغو شده که خلاف تعهدات این شرکت بیمه‌ای با تأمین اجتماعی است و باعث سردرگمی بازنشستگان و مستمری بگیران شده است.

گزارش

پرسنل موسسه آموزش شهر:

بعد از ۱۰ تا ۲۵ سال کار، می‌گویند به ما نیاز ندارند

بیگی نژاد:

بد نیست رئیسی از کارکنان پتروشیمی‌ها هم نظرسنجی کند

لغو قرارداد بیمه تکمیلی بازنشستگان با تعدادی از بیمارستان‌ها