

**بررسی راه‌های تثبیت شغل کارگران در کمیسیون اجتماعی**

عضو کمیسیون اجتماعی مجلس از ارائه گزارش مجموعه اقدامات دولت برای تثبیت شغل کارگران با توجه به افزایش حقوق آنها در جلسه این کمیسیون خبر داد. فاطمه قاسم‌پور در گفت‌وگو با ایسنا گفت: جلسه کمیسیون اجتماعی در رابطه با موضوع افزایش حقوق کارگری بود. بر این اساس، حال که این افزایش حقوق اتفاق افتاده، چه تمهیداتی باید اندیشیده شود که این افزایش احیاناً منجر به این نشود که افراد شغلشان را از دست بدهند و افزوده می‌شود. ممکن است برخی از کارگاه‌های کوچک و بعضی کارفرمایان نسبت به این افزایش حقوق به تعدیل نیرو روی آورند. رئیس فراکسیون زنان و خانواده مجلس تصریح کرد: در این جلسه نمایندگان دولت گزارش مجموعه اقداماتی که مطرحی کرده‌اند تا به تثبیت شغل منجر شود ارائه کرده و نمایندگان عضو کمیسیون نیز آن را بررسی کردند که در برخی موارد، نمایندگان نکات تکمیلی داشتند و در بعضی موارد نیز انتقاداتی مطرح شد.

**وزیر کار خبر داد:**

**تشکیل ستاد فرادستگاهی برای اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی**

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از تشکیل ستاد فرادستگاهی برای اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی خبر داد. به گزارش «توسعه ایرانی»،



در نخستین نشست تبیین و بررسی نحوه اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی «محمدباقر ذوالقدر» دبیر مجمع تشخیص مصلحت نظام تصریح کرد: سیاست‌های ابلاغی که با هدف ایجاد رفاه عمومی، بر طرف کردن فقر و محرومیت و حمایت از افشار ضعیف جامعه تدوین شده خطوط اصلی و چارچوب‌های طراحی یک نظام کارآمد، عدالت‌بنیان و جامع‌رایی برای تأمین اجتماعی همگان ارائه می‌کند که دولت، مجلس و دستگاه‌ها و بخش‌های ذیربط باید در اجرای آن اقدام و تلاش کنند و بر ضرورت هماهنگی و هم‌فرازی و تلاش همه‌جانبه همه دستگاه‌ها در راستای اجرای دقیق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی تأکید کرد. «حجت‌الله عبدالملکی» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در این نشست با قدردانی از دبیر مجمع تشخیص مصلحت نظام برای برگزاری این جلسه، از تشکیل ستاد ستاد فرادستگاهی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی خبر داد و ابراز امیدواری کرد که با تلاش‌ها و پیگیری‌های دستگاه‌های مسئول، سیاست‌های ابلاغی به بهترین نحو اجرا شود.

**افزایش ۲۰ درصدی مستمري مددجویان بهزیستی در سال ۱۴۰۱**

معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان بهزیستی کشور ضمن ارائه توضیحاتی در باره افزایش ۲۰ درصدی مستمري معیشتی مددجویان در سال جاری، اعلام کرد که میزان افزایش مستمري مراکز شبانه‌روزی منوط به مصوبه هیات وزیران است. سید مرتضی حسینی در گفت‌وگو با ایسنا اظهار کرد: مبالغه مستمري معیشتی مددجویان تحت پوشش برای خانواده یک نفره ماهانه به ۴۲۰ هزار تومان، خانواده دو نفره به ۶۲۰ هزار تومان، سه نفره به ۸۴۰ هزار تومان، چهار نفره به یک میلیون و ۸۰ هزار تومان و پنج نفره به یک میلیون و ۳۲۰ هزار تومان افزایش یافته است.

وی با بیان اینکه حدود ۲ میلیون و ۸۰ هزار خانوار مددجو تحت پوشش سازمان بهزیستی هستند که حدود ۷ میلیون نفر را شامل می‌شود، افزود: از این جمعیت در حال حاضر یک میلیون و ۱۰۰ هزار خانوار (معادل ۲ میلیون و ۱۰۰ هزار نفر) مستمري معیشتی دریافت می‌کنند اما یک بخشی از مددجویان در دهک‌های پایین و ضعیف جامعه وجود دارند که مستمري معیشتی دریافت نمی‌کنند و امید است بتوانیم در سال جاری بخشی از این افراد را وارد چرخه کرده و به آنها مستمري پرداخت کنیم.

حسینی با بیان اینکه یک میلیون و ۷۰۰ هزار خانوار پشت‌نوبت برای دریافت مستمري هستند، گفت: سازمان بهزیستی در نظر داشت سال گذشته ۵۰۰ هزار خانوار را وارد چرخه کند که متأسفانه اعتبارات لازم ارائه نشد. در سال جاری با ابلاغ بودجه و تخصیص مبرم‌بانی صد درصد تعداد پشت‌نوبتی‌هایی که می‌توان وارد چرخه کرد را اعلام می‌کنیم البته با توجه به بودجه اعلامی و رشدی که در میزان مستمري‌ها وجود دارد، می‌توان بخشی از پشت‌نوبتی‌ها را وارد چرخه کرد.

معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان بهزیستی کشور با بیان اینکه برای اجرای قانون جامع حمایت از حقوق معلولان به ۳۳ هزار میلیارد تومان بودجه نیاز است، ادامه داد: این در حالی است که تنها در بودجه سال جاری حدود ۲۸۷۰ میلیارد تومان تأمین شده است. در واقع مافاصله زیادی با رقم مورد نظر داریم که در صورتی که دولت اعتبارات آن را پرداخت کند، قانون به‌طور کامل اجرا خواهد شد.

ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی با تمرکز بر شاخص حداقل مستمري بازنشستگان، تأکید دارد که افزایش سالانه این حداقل مستمري نباید از افزایش دستمزد مصوب شورای عالی کار کمتر باشد. به همین دلیل نمی‌توان افزایش ۵۷.۴ درصدی حداقل مستمري را رد کرد چرا که امسال حداقل دستمزد بر اساس مصوبه شورای عالی کار، ۵۷.۴ درصد افزایش یافته است.

با این حال در بند ۴ تبصره ۱۲ قانون بودجه ۱۴۰۱، وقتی صحبت از افزایش ۱۰ درصدی مستمري بازنشستگان صندوق‌های زیرمجموعه دولت است، یک ویژگی در متن قانون بودجه، ابهاماتی در افزایش مستمري سایر سطوح مستمري‌گیران به وجود آورده است. «سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح» به صورت «سازمان تأمین اجتماعی، نیروهای مسلح» آمده و همین ویژگی، تأمین اجتماعی راه‌آهن و مترو و سایر سطوح مستمري‌گیران به وجود گرفته است. با این حال مدیران سازمان و اعضای کانون عالی بازنشستگان وعده داده‌اند این مشکل به زودی با مکاتبه با مجلس حل و افزایش حقوق بازنشستگان کارگری از اردیبهشت ماه اعمال شود اما فارغ از همه اینها، انتقاداتی کلی به مناسبات تعیین مستمري بازنشستگان کارگری وارد است.

«کاظم فرج‌اللهی»، فعال صنفی کارگران و بازنشستگان در ارتباط با نظام افزایش مزدی به ایلنا می‌گوید: ضرورت افزایش دوره‌های مزد با پاسخ به دو متغیر تأثیر گذار است؛ متغیر اول، ضرورت حفظ قدرت خرید کارگر در مقابل تورم و افزایش قیمت‌هاست و متغیر دوم، سابقه‌دار شدن کارگر و افزایش تجربه و دانش و مهارت‌های اوست. در روابط کار ایران، میزان شیوه افزایش مزد ناشی از متغیر دوم عمدتاً توسط طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل تعریف و اجرا می‌شود؛ طرحی که اجرای آن نیازمند کارشناسی دقیق و حضور تشکل‌های مستقل و قدرتمند کارگری در محیط کار است. متأسفانه در چند دهه گذشته، به دلیل نبود تشکل‌های مستقل از یک‌سو و حاکمیت قرار دادهای موقت و موقتی شدن کارها از سوی دیگر، به ضرورت ناشی از این متغیر هیچ‌گاه پاسخ داده نشده است. در چند دهه گذشته پاسخ‌های داده شده به ضرورت ناشی از متغیر اول، یعنی افزایش سالانه مزد با هدف حفظ قدرت خرید کارگران در مقابل تورم، به دو دلیل همیشه مسأله‌ساز و مورد اعتراض کارگران بوده است. اول اینکه هیچ‌گاه نرخ واقعی تورم ملاک محاسبه افزایش مزد نبوده و دوم اینکه با تفکیک

**افزایش حقوق بازنشستگی کارگری مقوله‌ای است که بر اساس منطق خود، یعنی رابطه با قرار داد نیروی کار با سازمان بیمه‌گر (سازمان تأمین اجتماعی) هیچ‌گونه ارتباطی با دولت و بودجه عمومی کشور ندارد**

کارگران به حداقل بگیر و سایر سطوح مزدی و ابداع فرمول‌هایی، ترتیبی داده شده که مزدهای سطوح بالاتر همواره با درصدی کمتر از مزد حداقل مورد حمایت و ترمیم قرار بگیرند. این در حالی است که تمامی مزد و حقوق بگیران اعم از حداقل و سایر سطوح همگی به یک نسبت از تورم آسیب می‌بینند. با قدرت خریدشان کاسته می‌شود. نتیجه این روش، سوق دادن تدریجی کارگران متخصص و دارنده تجربه و سابقه کار به سمت حداقل‌گیری است؛ یعنی فقیرسازی عمومی کارگران!

**مناسبات افزایش حقوق بازنشستگان ربطی به دولت ندارد**  
این فعال صنفی به مناسبات افزایش حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی اشاره کرده و می‌گوید: افزایش حقوق بازنشستگی کارگری مقوله‌ای دیگر است، مقوله‌ای که بر اساس منطق خود، یعنی رابطه با قرار داد نیروی کار با سازمان بیمه‌گر (سازمان تأمین

**جمعیت بازنشستگان حداقل بگیر در کشور رو به فزونی است**

**مسیری به سمت «فقیرسازی»**



اجتماعی)، هیچ‌گونه ارتباطی با دولت و بودجه عمومی کشور ندارد. مطابق این قرار داد، ماهانه درصدی از مزد یا حقوق نیروی کار (دقیقاً برابر یک سوم) کسر و به حساب سازمان بیمه‌گر واریز می‌شود. کارگر با این هدف که از پوشش بیمه‌ای و در دوران بازنشستگی به نسبت سپرده خود از حقوق ماهانه مناسب برخوردار شود، در صدی از حقوق خود را در این سازمان پس‌انداز و تأمین اجتماعی در واقع همان توافق یا قرارداد دو جانبه‌ای است که هیچ‌یک از طرفین بدون توافق طرف دوم، حق تغییر آن را ندارند. دولت نیز بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی نسبت به این سازمان فقط وظیفه حمایتی دارد و نه مجوز دخالت یا تصرف. سازمان‌ها و تشکل‌های مستقل کارگری نیز به مثابه وکیل کارگران باید بر کارکرد این سازمان نظارت و در مدیریت آن مشارکت داشته باشند.

اواضه می‌کنند: نکته مهمی که در اینجا باید مورد دقت قرار بگیرد این است که حق بیمه یا میزان بیمه‌پردازی کارگران در طول سال‌های اشتغال ثابت نبوده و همواره به‌طور اتوماتیک به نسبت افزایش مزدها، مبلغ بیمه‌پردازی نیز افزایش یافته است. به این ترتیب بسیار طبیعی است که در دوران بازنشستگی نیز باید تأثیر تورم بر حقوق‌های بازنشستگی لحاظ شود. این افزایش، حق بازنشستگان و منبع تأمین آن نیز سود و کارکرد سرمایه و پس‌انداز



**نتیجه روش ناعادلانه موجود برای محاسبه اولین حقوق بازنشستگی و افزایش ناعادلانه سالانه حقوق، این شده که ۵۵ تا ۶۰ درصد حد اقل بگیر هستند و شمار بسیار زیادی نیز فقط کمی بیشتر از حداقل دریافت می‌کنند**

آن در صندوق سازمان بیمه‌گر است. بدیهی است این گونه افزایش حقوق نه افزایش نقدینگی است که تورم ایجاد کند، نه ربطی به بودجه سالانه دولت‌ها دارد و نه بذل و بخششی است که دولت در آن حق چانه‌زنی داشته باشد و بگوید سایر سطوح، استحقاق افزایش بیشتر را ندارند. اما چرا بازنشستگان را به حداقل بگیر و سایر سطوح تقسیم را با افزایش‌های ناچیز به سمت حداقل‌گیری سوق می‌دهند. فرج‌اللهی در این رابطه می‌گوید: حتی یک کارگر ساده نیز پس از ۳۰ سال کار در هنگام بازنشسته شدن، دارای حد معینی از سابقه و تخصص شده و در یافتن او، دست کم اندکی، بیش از مزد حداقل است. کارگران ساده و دریافت‌کنندگان کمترین مزایای شغلی نیز معمولاً و به‌طور عمدۀ تلاش می‌کنند در سال‌های آخر پیش از بازنشستگی، به هر شکل ممکن بیمه‌پردازی بیشتری داشته باشند. همین دو نکته کافی است که با قاطعیت بگوییم جز عده یاد‌رصد بسیار کمی، هیچ کارگری هنگام بازنشسته شدن حداقل بگیر نبوده است. آن درصد بسیار کوچک نیز عمدتاً کسانی هستند که به دلیل بیماری و حوادث یا بیکاری غیرارادی پس از یک دوره مرخصی استعلاجی یا دریافت بیمه بیکاری، بازنشسته شده‌اند. اما نتیجه روش ناعادلانه موجود برای محاسبه اولین حقوق بازنشستگی، در پیوند با سیاست ناعادلانه افزایش سالانه حقوق بازنشستگان، این شده که هم اکنون بنا بر آمارهای مختلف ۵۵ تا ۶۰ درصد بازنشستگان حداقل‌گیر هستند و شمار بسیار زیادی نیز فقط کمی بیشتر از حداقل دریافت می‌کنند و این چیزی نیست مگر ادامه سیاست مزدی مبتنی بر فقیرسازی عمومی نیروی کار یا گسست همگانی فقر.

**لرزم تغییر نحوه محاسبه اولین حقوق بازنشستگی**

علاوه بر روال ناعادلانه افزایش سالانه حقوق بازنشستگان که ماده

۹۶ قانون تأمین اجتماعی را نادیده می‌گیرد و درصد افزایش را بر اساس محاسبات هزینه‌های حداقلی زندگی تعیین نمی‌کند، به گفته فرج‌اللهی، نحوه محاسبه اولین حقوق بازنشستگی نیز خالی از اشکال نیست: «برای محاسبه مستمري بازنشستگی مطابق با ماده ۷۷ قانون سازمان تأمین اجتماعی از دو فاکتور استفاده می‌شود «متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده» و «سنوات پرداخت حق بیمه». ایراد این ماده در شیوه محاسبه متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده است که توضیح آن در تبصره همین ماده دیده می‌شود. متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمري بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه‌شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت شده، ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر ۲۴. این روش محاسبه ظاهراً منطقی است و در آن ایرادی به نظر نمی‌رسد اما در اقتصاد ایران، تورم شتابان و دورقمی باعث افزایش اسمی یا ظاهری مزد (و نه افزایش مزد واقعی یا قدرت خرید) شده و در نتیجه تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین عدد و رقم مزد هر سال به نسبت سال قبل و بعد وجود دارد. این تفاوت سبب می‌شود میانگین مزدی که از این روش به دست می‌آید همیشه به‌زیان کارگر و کمتر از حقوق اخیر یا بهتر بگوییم کمتر از مزد اسمی سال آخر سنوات بیمه‌پردازی باشد.»

به گفته وی، بهتر است به جای این روش، از ضریب نسبت حقوق سال بیمه‌پردازی (سال آخر یا دو سال آخر) به حداقل حقوق همان سال استفاده شود و به جای عدد و رقم حقوق یا مزد مبنای بیمه‌پردازی، نسبت یا ضریب حقوق بیمه‌شده به حداقل حقوق همان سال لحاظ شود. در این روش با متوسط‌گیری، متوسط نسبت حقوق بیمه‌پردازی به حداقل حقوق مشخص شود و باید هر سال، همین نسبت برقرار بماند. به این ترتیب، دیگر قدرت خرید بازنشسته دچار نقصان و کاستی نمی‌شود و حداقل بگیر سازی اتفاق نمی‌افتد. اگر نسبت حقوق به حداقل مزد ثابت بماند، فاصله‌ها حفظ شده و قدرت خرید تثبیت می‌شود. آن روش متوسط میزان عددی حقوق در دو سال آخر بیمه‌پردازی، برای اقتصادهایی جواب می‌دهد که تورم شتابان و به پیش‌تازنده ندارند و عددها در محدوده ثابتی باقی می‌مانند. فرج‌اللهی در پایان تأکید می‌کند: اگر مناسبات محاسبه اولین مستمري بازنشستگی و مناسبات افزایش سالیانه مستمري‌ها عادلانه و قانونمند باشد، هیچ بازنشسته‌ای حداقل بگیر نخواهد بود.



نیروهای قراردادی و شرکتی تأکید کرد و گفت: بسیاری از نیروهای قراردادی با سابقه در دستگاه‌ها و مجموعه‌ها مشغول کار هستند ولی هنوز تعیین تکلیف نشده‌اند. لذا از دولت می‌خواهیم که با همراهی مجلس، نیروهای قراردادی و شرکتی را تبدیل وضعیت و تعیین تکلیف کنند. این مقام مسئول کارگری متذکر شد: برخی نیروها در شهرداری‌ها مشغول کارند که قرارداد خدمتاتی هستند. کسی فضای سبزی را گرفته و نیروهایش در حال فعالیت هستند و مشکلی در مورد آنها وجود ندارد ولی یک سری شرکت‌های تأمین نیرو هستند که برای تأمین فرضا ۱۰ نفر در یک مجموعه قرارداد می‌بندند ولی این نیروهای شرکتی از کمترین مزایا و حقوق قانونی برخوردار نیستند و باید تبدیل وضعیت شوند. اصلاً تصریح کرد: دسته دیگر نیروهایی هستند که سال‌های

آنها گفتند: مدیران این مجموعه می‌گویند که همه نیروهای پیمانی و قراردادی مجموعه همانند استخدامی‌ها از امنیت شغلی برخوردار هستند و فرصت شغلی خود را از دست نخواهند داد. کارگران پیمانی و قراردادی این شرکت از سال‌ها پیش خواهان تبدیل وضعیت خود بوده‌اند. در این میان، گرچه وعده‌هایی برای تبدیل وضعیت آنها در گذشته داده شد اما تا امروز اقدامی برای تبدیل وضعیت آنها انجام نشده است.

**تکلیف نیروهای قراردادی و شرکتی امسال تعیین شود**

اظهار کرد: چند سال است وزارت کار بخشنامه کرده که کارفرمایان قراردادهای نیروهای کار خود را در سامانه ثبت کنند ولی چه تعداد از کارفرمایان این کار را انجام داده‌اند و چاره‌رایی این موضوع نظارت نمی‌شود؟ اصلاً به‌اشاره به رأی دیوان عدالت‌داری درباره تسویه حساب کارگران اظهار کرد: این رأی یکی از آرای تأثیرگذار بود و به موجب آن دیوان عدالت‌اعلام کرد که تسویه حساب‌های خالی در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف بدون سند پذیرفته نشود. نماینده کارگران در شورای حل اختلاف افزود: قبلاً وقتی کارگر وارد مجموعه یا کارخانه‌ای می‌شد، پیش از شروع کار

تبدیل وضعیت و عقد قرارداد با شرکت تأمین نیرو هستند که طرف قرارداد با کارفرمای اصلی است. این کارگران صبح روز سه‌شنبه (۲۳ فروردین ماه) با حضور در محوطه داخلی محل کار خود از مدیران این مجتمع درخواست کردند وضعیت شغلی آنها را از پیمانکاری به تأمین نیرو تغییر دهند.

**کارگران کشت و صنعت کارون خواستار تبدیل وضعیت هستند**

کارگران پیمانی واحد صفایی انبار (شکر سفید) مجتمع کشت و صنعت کارون شوشتر خواهان تبدیل وضعیت خود شدند. به گزارش ایلنا، کارگران صفایی مسئولیت چیدن منظم بسته‌ها، کیسه‌ها و کارت‌ها را در انبار بر عهده دارند. آنها خواهان

عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار: عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار بر ضرورت تعیین تکلیف نیروهای قراردادی و شرکتی تأکید کرد و گفت: اگر مجلس بخواهد یک یادگیری از خود به جا بگذارد، همین تعیین تکلیف نیروهای قراردادی و شرکتی است که امیدواریم امسال به نتیجه برسد.

علی اصلائی در گفت‌وگو با ایسنا اظهار کرد: سال گذشته اعضای شورای عالی کار در جریان تعیین دستمزد ۱۴۰۱ همکاری و همراهی موثری از خود نشان دادند و افزایش خوبی در مورد حقوق کارگران صورت گرفت که جای تقدیر است. وی با اشاره به راه‌اندازی سامانه جامع روابط کار



تبدیل وضعیت و عقد قرارداد با شرکت تأمین نیرو هستند که طرف قرارداد با کارفرمای اصلی است. این کارگران صبح روز سه‌شنبه (۲۳ فروردین ماه) با حضور در محوطه داخلی محل کار خود از مدیران این مجتمع درخواست کردند وضعیت شغلی آنها را از پیمانکاری به تأمین نیرو تغییر دهند.