

پیامدهای تغییر قانون کار در زمینه بیمه و سوابق آن!

ماده ۵۳ پیشنهادی برای تغییر: متن ماده ۱۴۸ قانون کار با متن ذیل جایگزین می‌شود:
کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود نزد صندوق تأمین اجتماعی یا سایر صندوق‌های بیمه‌ای بر اساس ضوابط مربوط اقدام نمایند.
اصل ماده ۱۴۸: کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلف‌اند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

- سازمان تأمین اجتماعی در حقیقت با حق بیمه‌ی کارگران شکل گرفت و سهامداران آن مانند یک شرکت سهامی، کارگران هستند. در نتیجه این سازمان باید نهادی در خدمت سهامداران خود، یعنی کارگران باشد. اما در کمال تأسف کارگران در طول عمر این سازمان همواره شاهد قوانینی بوده‌اند که تا حد امکان از دادن امکانات رفاهی به کارگران طفره می‌رفت و همیشه راه‌گریزی برای اجرا نکردن قوانین داشته است. با این که سرمایه‌ی این سازمان از حاصل دسترنج کارگران شکل گرفته است، اما آنان هیچ نقشی در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و تدوین اصلاحات قوانین سازمان تأمین اجتماعی نداشته‌اند و در واقع همواره این باندهای قدرت بوده‌اند که سازمان را در کنترل داشته و سرمایه‌های آن را جابه‌جا نموده‌اند. با تمام این اوصاف، قانون کار در ماده ۲۳ و تبصره ی ماده ی ۲۲ وظایفی از لحاظ درمانی، بازنشستگی، از کارافتادگی و ... بر عهده‌ی این سازمان گذاشته است.
اما طراحان اصلاحیه‌ی قانون کار، به جای این که مشکلات و نارسایی‌های این سازمان در رابطه با ادای حقوق به حق کارگران را حل کنند، مشکلات جدیدی سر راه کارگران قرار داده‌اند که در ذیل به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

تا کنون هم کارگران هنگام مراجعه به شعب مختلف سازمان تأمین اجتماعی دچار مشکل متعددی می‌شدند و همواره برای جمع‌آوری سوابق و پیگیری حق و حقوق خود با مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می‌کردند، حال تصور کنید که سر و کارشان با سازمان‌های مختلف و قوانین متفاوت بیمه باشد! طبیعتاً در این حالت مشکلات آنان بسیار حادث‌تر خواهد شد. حال که عملاً دو سازمان در این زمینه مسئول هستند (سازمان تأمین اجتماعی و سازمان خدمات درمانی)، اگر کارگری قصد داشته باشد سابقه‌ی خود را از یک سازمان به سازمان دیگری منتقل کند، یا عملاً امکان‌پذیر نیست و یا باید مقادیر زیادی پول خرج کرده و یک کفش آهنین هم بر پا کند، چه رسد به این که قرار است با سازمان‌های بی نام و نشان و متعدد و با قوانین رنگارنگ و بی سر و ته روبرو شود! سازمان‌های بیمه‌ای که ممکن

است نرخ‌های متفاوت داشته و یا بازنشستگی را منظور نکنند و ... در نهایت به هنگام بازنشستگی کارگر، تازه گند این قانون بالا می‌آید و عمق فاجعه مشخص می‌شود:

کارگر در جمع آوری سوابق دچار مشکلات بسیار و در پاره‌ای اوقات لاینحل خواهد شد. همچنین از آن جا که قوانین بیمه‌های مختلف و نرخ‌های این بیمه‌ها با هم متفاوت است، کارگر در هنگام بازنشستگی باید اختلاف این نرخ‌ها را از جیب خود بپردازد و لابد باید سهم کارفرما را هم خودش بپردازد. از طرف دیگر این اختلاف نرخ‌ها را هم باید با در نظر گرفتن حقوق کنونی‌اش بپردازد و در نتیجه ناگهان با مبلغی سرسام‌آور رو به رو خواهد شد که به هیچ وجه توان پرداخت آن را ندارد!

حمله‌ی بیش‌تر به دستمزد کارگران!

ماده ۲۰ پیشنهادی برای تغییر - ماده (۴۸) به شرح ذیل اصلاح و چهار تبصره به آن اضافه می‌شود:

ماده ۴۸ - به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، مقررات مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طبقه‌بندی شاغلین و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

تبصره ۱ - نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و متضمن تعیین مزد مشاغل مختلف بوده که با رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارایی تدوین شده و اجرای آن در کارگاه‌هایی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، الزامی است.

تبصره ۲ - به منظور مرتبط ساختن درآمد با بهره‌وری نیروی کار کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه‌بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت عملکرد و کارایی آنان مرتبط سازند.

تبصره ۳ - کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا در آمده است می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت کارایی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه‌بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.

تبصره ۴ - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و قرارداد افزایش بهره‌وری در مراجع حل اختلاف قابل رسیدگی است.

اصل ماده ۴۸: به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف

است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

- طی چند دهه‌ی گذشته، کارگران با تمام وجود دریافته‌اند که سرمایه‌داران و نمایندگان‌شان با ترفندهای مختلف سعی می‌کنند استخدام کارگران رسمی را از دستور کار خارج کرده و قراردادهای غیر انسانی موقت و پیمان‌کاری را جایگزین آن کرده و امنیت شغلی را از کارگران سلب کنند.

همان‌طور که می‌دانیم، در قانون کار مواردی در رابطه با طبقه‌بندی مشاغل تدوین شده و با وجود ایرادهای بسیار این قانون، دست اندرکاران همین مقدار را هم تاب نیاورده و به جای اصلاح آن در جهت منافع کارگران و رفع کمبودهای آن، دست به اصلاح این قانون در جهت منافع سرمایه‌داران زده و به آن تعرض کرده‌اند. طراحان و خوش‌خدمتان سرمایه با این که به خوبی می‌دانند اکثریت کارگران به صورت قرارداد موقت مشغول به کار هستند و در حال حاضر اکثریت آن‌ها بیش از چند ماه به طور ثابت نمی‌توانند در یک جا کار کنند و در نتیجه در این شرایط غیر انسانی کار، اکثریت کارگران نمی‌توانند از طرح طبقه‌بندی مشاغل استفاده کنند، می‌خواهند با این اصلاحیه کاری کنند که همان معهود کارگران استخدامی و رسمی هم نتوانند از این طرح به خوبی استفاده کنند.

در شرکت‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود، هر شغل یک گروه مشخص دارد که آن گروه بر اساس وظایفی که کارگر باید انجام دهد، یک پایه‌ی فردی می‌گیرد. این پایه‌ی مزدی همراه با سابقه‌ی خدمتی که مزد آن در طرح پیش‌بینی شده، حقوق آن کارگر را مشخص می‌کند. قبل از اصلاحیه، کارفرمایان تحت هیچ عنوان و شرایطی نمی‌توانستند به این حقوق تعرض نمایند. اما در تبصره‌ی 2 اصلاحیه‌ی پیش‌نویس با عنوان کردن "رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارایی"، دست کارفرمایان باز گذاشته شده تا هر زمان خواستند بتوانند تحت این عنوان که کارگر مهارت، عملکرد و یا کارایی قبل را ندارد، به راحتی مزدش را کاهش دهد و طبیعتاً از آن جا که کارگر هیچ‌گونه ثباتی ندارد، مجبور شود غلام حلقه به گوش کارفرما باشد تا حقوق‌اش کسر نشود! طراحان برای تکمیل خوش‌خدمتی خود به سرمایه، در تبصره‌ی 3 عنوان می‌کنند: کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آنها به اجرا در آمده است می‌توانند مقررات جدید را جایگزین مقررات گذشته کنند و بدین وسیله خیال تمامی کارفرمایان را راحت می‌کنند. این امر نشان می‌دهد که طراحان حتی به فکر مواردی که قبلاً طرح اجرا شده هم هستند و نمی‌گذارند تحت هیچ عنوان، ذره‌ای از حقوق کارفرمایان و سرمایه‌داران ضایع شود!

کمیته هم‌هنگی برای کمک به ایجاد تشکلهای کارگری

یکشنبه ۲۴ مهر ۱۳۹۰