

# چرا برخی کارگران بچه‌دار «حق اولاد» ندارند؟

## نسرین هزاره مقدم

کارگران بسیاری هستند که علیرغم فرزند داشتن، حق اولاد به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد. شرط داشتن ۷۲۰ روز سابقه بیمه پردازی به معنای آن است که کارگر بیمه‌شده صاحب فرزند تا نزدیک به دو سال بعد از بیمه شدن، حق اولاد نخواهد گرفت. یعنی کارگری که وارد یک کارگاه می‌شود، در تمام دوره آزمایشی حق اولاد را نمی‌گیرد و بعد از آن نیز باید نزدیک به دو سال صبر کند تا بتواند به ازای هر فرزند، مبلغی را تحت عنوان حق اولاد بگیرد؛ مبلغی که مقدار آن بسیار ناچیز است و امسال به ۱۸۳ هزار و ۵۴۲ تومان رسیده است.

به گزارش خبرنگار اینلنا، استدلال دولت در دفاع از مصوبه مزدی امسال، زیاد شدن مولفه‌ها یا مزایای مزدی است؛ آن‌ها با محاسباتی که روی افزایش حق مسکن، حق اولاد، بن خواربار و پایه سنوات صورت می‌دهند، ادعا می‌کنند که حداقل دریافتی کارگران در سال ۹۹ نه ۲۱ درصد که با احتساب افزایش مزایای مزدی بین ۳۱ تا ۳۶ درصد افزایش یافته است.

در حالی نمایندگان دولت از افزایش مولفه‌های مزدی دفاع می‌کنند که این مولفه‌ها، «شمولیت عام» ندارند و از آنجایی که به تمام بیمه‌شدگان عموماً دارای سابقه کار شناور تعلق نمی‌گیرند، کارگران یا باید از دریافت آن‌ها چشم‌پوشی کنند و به دریافت همان حداقل مزد یک میلیون و ۸۰۰ هزار تومانی اجباراً رضایت دهند و یا باید برای حق‌طلبی به هیات‌های تشخیص و حل اختلاف وزارت کار مراجعه کنند. که قرارداد موقت داشتن و مراجعه به اداره کار برای شکایت، به‌نوعی دست به انتحار زدن است؛ کارگر قرارداد موقتی که برای گرفتن حق و حقوق مزدی خود به ادارات کار شکایت کند، گویی با دست خود، فرم عدم نیاز و تعدیل خود را امضا کرده است.

**!چرا افزایش پایه دستمزد مهم است؟**

با این حساب، در این شرایط، گرچه قانون امکان طرح شکایت برای بیمه‌شدگان را در نظر گرفته است اما کارگرانی که مزایای مزدی را - که بر اساس قانون کار جزو تفکیک‌ناپذیر دستمزد هستند- نمی‌گیرند، در عمل و واقعیت، فضای چندانی برای طرح شکایت ندارند.

به همین دلیل است که نمایندگان کارگری شورای عالی کار و فعالان کارگری اعتقاد دارند برای رسیدن به عدالت مزدی بایستی حتماً پایه دستمزد یا حداقل حقوق به اندازه نرخ تورم و سبب معیشت خانوار افزایش یابد؛ چراکه افزایش مزایای مزدی، کارگران بسیاری را که از قضا قرارداد موقت و بسیاری از آن‌ها شاغل در کارگاه‌های کوچک خارج از شمول بازرسی کار هستند، از حقوق مزدی خود محروم می‌سازد.

حتی اگر در کارگاهی، کارفرما ظاهراً قصد پرداخت مزایای مزدی به کارگران خود را داشته باشد و از ترس بازرسان کار بخواهد قانون دستمزد حداقلی را اجرا کند، بازهم راه فرار برای عدم پرداخت برخی از این مزایا وجود دارد. به‌جز حق مسکن و بن خواربار که باید به همه بیمه‌شدگان فارغ از شرایط تاهل، سابقه بیمه و نوع

قرارداد پرداخت شود، پرداخت دو مولفه مزدی دیگر، نیازمند برآورده شدن شرایطی است که گاهاً کارگر با وجود دارا بودن آن شرایط، از دریافت این دو مولفه در فیش حقوقی خود محروم می‌ماند. برای دریافت حق سنوات کارگری، کارگر باید حداقل یک سال سابقه بیمه داشته باشد و حق اولاد به کارگر صاحب فرزندی تعلق می‌گیرد که ۷۲۰ روز سابقه بیمه پردازی داشته باشد.

کارگرانی که حق اولاد نمی‌گیرند

در ارتباط با «حق اولاد» باید گفت کارگران بسیاری هستند که علیرغم فرزند داشتن، حق اولاد به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد. شرط داشتن ۷۲۰ روز سابقه بیمه پردازی به معنای آن است که کارگر بیمه‌شده‌ی صاحب فرزند تا نزدیک به دو سال بعد از بیمه شدن، حق اولاد نخواهد گرفت. یعنی کارگری که وارد یک کارگاه می‌شود، در تمام دوره آزمایشی حق اولاد را نمی‌گیرد و بعد از آن نیز باید نزدیک به دو سال صبر کند تا بتواند به ازای هر فرزند، مبلغی را تحت عنوان حق اولاد بگیرد؛ مبلغی که مقدار آن بسیار ناچیز است و امسال به ۱۸۳ هزار و ۵۴۲ تومان رسیده است.

علی، کارگر شاغل در یک واحد خدماتی متوسط در شهر تهران است؛ او بیش از دو سال است در این کارگاه کار می‌کند (یک سال و شش ماه است که در این کارگاه بیمه شده)، قبل از آن نیز یک سال سابقه کار بیمه‌شده در کارگاهی دیگر داشته، اما علیرغم داشتن دو فرزند، هنوز حق اولاد به او تعلق نمی‌گیرد؛ در واقع با وجود آنکه در مجموع دو سال و شش ماه سابقه بیمه پردازی دارد، چون هنوز در کارگاه دوم، سابقه بیمه پردازی او به ۷۲۰ روز نرسیده، کارفرما به او حق اولاد را نمی‌پردازد؛ در حالی که بر اساس قانون، کارفرما باید قبل از پرداخت دستمزد و مزایای مزدی کارگر، سابقه بیمه او را استعلام کند و بر اساس این سابقه، شرایط دریافت مولفه‌های مزدی را مورد سنجش قرار دهد.

در شرایط حاضر، کارگران به دلیل داشتن قرارداد موقت، سابقه کار شناور دارند یعنی هرچند وقت یک‌بار مثلاً هر یک سال یا دو سال ناچاراً کارگاه محل اشتغال خود را عوض می‌کنند؛ کارگر قرارداد موقت امروز مثل کارگر قرارداد دائم دهه‌های پنجاه و شصت خورشیدی نیست که سی سال تمام در یک کارگاه یا کارخانه کار کند تا بازنشست شود؛ امروز یک کارگر بیمه‌شده در طول سی سال ممکن است پنج بار یا ده بار با حکم «عدم نیاز» کارفرما و تعدیل مواجه شود و ناچاراً محل کار خود را عوض کند؛ بنابراین وقتی شرط دریافت یک مولفه مزدی ۷۲۰ روز بیمه‌پردازی است، کارفرما حسب قانون مکلف است سابقه بیمه کارگر را استعلام کند و بایستی احراز شرط، بر اساس استعلام صورت گرفته انجام شود. مثلاً اگر کارگر پیش از اشتغال در این کارگاه، ۳۰۰ روز سابقه بیمه پردازی داشته، حالا بعد از ۴۲۰ روز باید حق اولاد به او تعلق بگیرد نه اینکه با اشتغال مجدد در یک کارگاه جدید، کنتور مولفه‌های شغلی کارگر دوباره روی عدد صفر بازگردد.

علی در این رابطه می‌گوید: وقتی به این کارگاه آمدم، شش ماه آزمایشی بودم و بیمه نشدم؛ بعد از بیمه شدن هم کارفرما شرایط بیمه‌پردازی من را از صفر حساب کرد و تا امروز که بیش از دو سال است در این کارگاه کار می‌کنم، هنوز ریالی بابت حق اولاد به من نپرداخته‌اند.

او در پاسخ به این سوال که چرا برای شکایت به اداره کار مراجعه نکردی، می‌گوید: من پدر دو فرزند هستم؛ حق اولاد برای دو فرزند، ماهی ۳۶۷ هزار تومان می‌شود؛ نمی‌خواهم برای ۳۰۰ هزار تومان، پایین حکم بیکاری خودم را امضا کنم؛ عاقبت شکایت می‌دانید چه می‌شود؟ اول کارفرما به حکم الزامی اداره کار مجبور می‌شود این ۳۶۷ هزار تومان را تا پایان قرارداد شش‌ماهه من به من بپردازد اما بعد از تمام شدن مدت قرارداد، به احتمال زیاد برایم «عدم نیاز» می‌زند و تعدیل می‌کند؛ کارفرماها کارگر قراردادموقتی که شکایت کند را نمی‌خواهند!

روزی باید شکایت کنی که تعدیل‌شده‌ای و دیگر قصد نداری در آن کارگاه کار کنی

درد علی، درد مشترک بسیاری از کارگران قراردادموقت است که به خاطر ترس از تعدیل و عدم تمدید قرارداد، از بسیاری از حقوق قانونی خود چشم می‌پوشند؛ علی حق اولاد نمی‌گیرد و راضی به شکایت نیست؛ دیگری ممکن است حق سنوات نگیرد؛ آن دیگری مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل نمی‌شود اما راهی برای شکایت ندارد

قانون چه می‌گوید؟

ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی، شرایط دریافت «کمک عائله‌مندی» یا آنچه در ادبیات مزدی «حق اولاد» نامیده می‌شود را به دقت مشخص کرده است

کمک عائله‌مندی منحصراً تا دو فرزند بیمه‌شده پرداخت می‌شود مشروط بر آنکه بیمه‌شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه ۷۲۰ روز کاری را داشته باشد

سن فرزندان او از هجده سال کمتر باشد یا منحصراً به تحصیل اشتغال داشته باشند تا پایان تحصیل یا در اثر بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون‌های پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون قادر به کار نباشند

میزان کمک عائله‌مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای فرزند در هر ماه است

در ادامه، در ماده‌واحد قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده از ۱۳۹۲/۴/۲۹ محدودیت تعداد فرزندان حذف شده و به تمام فرزندان حق اولاد یا کمک عائله‌مندی تعلق می‌گیرد. یعنی همه کارگران شاغل و بازنشسته‌ای که ۷۲۰ روز سابقه بیمه‌پردازی داشته باشند (که بازنشستگان همگی دارند و کارگران بعد از نزدیک به دو سال از بیمه شدن، واجد شرایط می‌شوند) اگر فرزندان زیر ۱۸ سال یا بیمار و نقص عضو داشته باشند، باید بدون توجه به سابقه شناور یا زمان کار کردن در یک کارگاه ثابت، به ازای هر فرزند، حق اولاد مشخص‌شده در بخشنامه مزدی هر سال را دریافت کنند

همه این تمهیدات و بایدهای قانونی وجود دارند اما امروز عملاً جمع‌کنندگی از بیمه‌شدگان از دریافت حق اولاد مانند سایر حقوق قانونی مندرج در قانون کار و تامین اجتماعی محروم هستند. علت اصلی این محرومیت در استیلا پایدار «قراردادهای موقت» و «بی‌ثبات کاری» است؛ پس پربیراه نیست اگر ادعا کنیم با نهادینه شدن قراردادهای موقت، عملاً قانون زدایی از روابط کار اتفاق افتاده است و کارگران در بحران عجیبی گیر افتاده‌اند؛ بحرانی که شکایت به معنای امضای حکم بیکاری است