

بازنشستگی و حقوق حداقلی



کازم فرج‌الهی

ضرورت افزایش دوره ای مزدها پاسخ به دو متغیر تأثیرگذار است: ضرورت حفظ قدرت خرید کارگران در مقابل تورم و افزایش قیمت ها. متغیر دوم سابقه دار شدن کارگر و افزایش تجربه و دانش و مهارت های اوست. به دلیل نبود تشکل های مستقل از یک سو و حاکمیت قراردادهای موقت و موقتی شدن کارها از سوی دیگر، به ضرورت ناشی از این متغیر هیچگاه پاسخ داده نشده
بازنشستگی و حقوق حداقلی

طرح دعوا، استدلال، مذاکره، چانه زنی و سرانجام رسیدن به توافق و تعیین مزد هر یک از گروه های ۱- شغلی عمده ترین وظیفه و کارکرد سندیکاها یا هر نوع تشکل مستقل کارگران (مزد و حقوق بگیران) و بازنشستگان است. در ایران، در نبود تشکل های مستقل کارگری، میزان مزد کارگران و افزایش سالانه آن را دولت، که خود یکی از بزرگترین کارفرماهاست، به کمک سازوکاری که خود ایجاد کرده مطابق با منافع خود و دیگر شرکا تعیین می کند. ضرورت افزایش دوره ای مزدها پاسخ به دو متغیر تأثیرگذار است: ضرورت حفظ قدرت خرید کارگران در مقابل تورم و افزایش قیمت ها. متغیر دوم سابقه دار شدن کارگر و افزایش تجربه و دانش و مهارت های اوست. در روابط کار ایران میزان و شیوه ی افزایش مزد ناشی از متغیر دوم عمدتاً توسط طرح های طبقه بندی مشاغل تعریف و اجرا میشود؛ طرح هایی که اجرای آن نیازمند کار کارشناسی دقیق و حضور تشکل های مستقل و قدرتمند کارگری در محیط کار است؛ متأسفانه در چند دهه گذشته به دلیل نبود تشکل های مستقل از یک سو و حاکمیت قراردادهای موقت و موقتی شدن کارها از سوی دیگر، به ضرورت ناشی از این متغیر هیچگاه پاسخ داده نشده است.

در چند دهه گذشته پاسخ های 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 مساله ساز و مورد اعتراض کارگران بوده

است. اول: هیچگاه نرخ واقعی تورم ملاک محاسبه افزایش مزد نبوده است. دوم این که با تفکیک کارگران به "حداقل بگیر" و "سایر سطوح مزدی" و ابداع فرمول هایی ناعادلانه و غیر منطقی ترتیبی داده شده که مزدهای سطوح بالاتر همواره با درصدی کمتر از مزد حداقل مورد حمایت و ترمیم قرار بگیرند و این در حالیست که تمامی مزد و حقوق بگیران اعم از حداقل و سایر سطوح همگی به یک نسبت از تورم آسیب می بینند یا از قدرت خریدشان کاسته می شود. نتیجه این روش ظالمانه سوق دادن تدریجی کارگران متخصص ! و دارنده تجربه و سابقه کار به سمت حداقل بگیر است. یعنی فقیر سازی عمومی کارگران

افزایش حقوق بازنشستگی کارگران مقوله ای دیگر است. مقوله ای که براساس منطق خود، یعنی رابطه ۲- یا قرارداد نیروی کار با سازمان بیمه گر (سازمان تامین اجتماعی)، هیچگونه ارتباطی با دولت و بودجه عمومی کشور ندارد. مطابق این قرارداد ماهانه درصدی از مزد یا حقوق نیروی کار کسر و به حساب سازمان بیمه گر واریز می شود. یعنی کارگر با این هدف که از پوشش بیمه ای و در دوران بازنشستگی به نسبت سپرده خود از حقوق ماهانه مناسب برخوردار شود، درصدی از حقوق خود را در این سازمان پس انداز و سرمایه گذاری می کند. قانون سازمان تامین اجتماعی در واقع همان توافق یا قرارداد دوجانبه ای 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 ی حمایتی دارد و نه مجوز دخالت یا تصرف. سازمان ها و تشکل های مستقل کارگری نیز به مثابه وکیل کارگران باید بر کارکرد این سازمان نظارت و در مدیریت آن مشارکت داشته باشند

نکته ی مهمی که در اینجا باید مورد دقت قرار بگیرد این است که حق بیمه یا میزان بیمه پردازی کارگران در طول سالهای اشتغال ثابت نبوده و همواره بطور اتوماتیک به نسبت افزایش مزدها، مبلغ بیمه پردازی نیز افزایش یافته است. به این ترتیب بسیار طبیعی و روشن است که در دوران بازنشستگی نیز باید تاثیر تورم بر حقوق های بازنشستگی لحاظ شود. این افزایش حق بازنشستگان و منبع تامین آن نیز سود و کارکرد سرمایه و پس انداز آنان در صندوق سازمان بیمه گراست، بدیهی است این گونه افزایش حقوق نه افزایش نقدینگی است که تورم ایجاد کند؛ نه ربطی به بودجه سالانه دولت ها دارد و نه بذل و بخششی است که دولت در آن حق چانه زنی داشته باشد و بگوید سایر سطوح استحقاق افزایش بیشتر را ندارند

مسئولان سازمان تصرف شده تامین اجتماعی توسط دولت ها و شخص وزیرکار منصوب می شوند؛ به ۳- همین دلیل در اداره و راهبری این سازمان نه حقوق و تامین منافع کارگران شاغل و بازنشسته را در نظر دارند و نه حافظ منافع دراز مدت سازمان هستند. از فساد و سو استفاده های شخصی و جناحی، نظیر آنچه "قاضی مرتضوی" انجام داد، که بگذریم هدف کلی و وظیفه تمامی این مدیران تامین منافع و پیشبرد سیاست های دولت هاست. نتیجه این که سازمان تامین اجتماعی و شرکت های تابعه آن گام به گام در فساد غرق، از پیگیری اهداف اولیه دور و به صندوق ذخیره و محلی برای دست اندازی و جبران کمبودهای دولت ها تبدیل

شده است. نخستین دستاورد این سیاست و راهبرد برای کارگران محاسبه حقوق بازنشستگی آن ها با استفاده از فرمولی به شدت غیر منطقی و ظالمانه است که در پایین توضیح داده خواهد شد. حتا در پیاده کردن همین فرمول نیز نهایت خست و بی مبالاتی به زیان کارگر صورت می گیرد. ره آورد دوم شیوه افزایش سالانه حقوق بازنشستگان است؛ که بجای اجرای مفاد قراردادی که میان بیمه گزار و بیمه گر منعقد شده، یعنی بطور مشخص اجرای ماده ۹۶ و برای محکم کاری بیشتر ماده ۱۱۱ قانون سازمان تامین اجتماعی، طرفند شورایی عالی کار در مورد افزایش مزد را بکار می برند؛ تقسیم بازنشستگان به حداقل بگیر و سایر سطوح! با این طرفند هم میان بازنشستگان تفرقه ایجاد می کنند و هم بخش بزرگی از بازنشستگان را حتا از همان افزایش ناچیزی که شامل حداقل بگیران شده است محروم می کنند.

حتا یک کارگر ساده نیز پس از سی سال کار در هنگام بازنشسته شدن، دارای حد معینی از سابقه و ۴- تخصص شده و دریافتی او، دست کم اندکی، بیش از مزد حداقل است؛ کارگران ساده و دریافت کنندگان کمترین مزایای شغلی نیز معمولا و بطور عمدۀ تلاش می کنند در دو سال آخر پیش از بازنشستگی به هر شکل ممکن بیمه پردازی بیشتری داشته باشند. همین دو نکته کافیت که با قاطعیت بگویم بجز عده یا درصد بسیار کمی، هیچ کارگری هنگام بازنشسته شدن حداقل بگیر نبوده است. آن درصد بسیار کوچک نیز عمدتا کسانی هستند که به دلیل بیماری و حوادث یا بیکاری غیر ارادی پس از یک دوره مرخصی استعلاجی یا دریافت بیمه بیکاری بازنشسته شده اند.

کم نیست شمار کارگرانی که ناخواسته و در اثر سیاست های نابخردانه تعدیل ساختاری و خصوصی سازی صنایع به شکل گروهی بیکار شده و در پیوند با همان سیاست های دولتی، پرداخت بیمه بیکاری و سپس بازنشسته شدن زود هنگام آنها به سازمان تامین اجتماعی تحمیل شده است. نتیجه روش غیرمنطقی و ناعادلانه موجود برای محاسبه اولین حقوق بازنشستگی، در پیوند با سیاست ظالمانه افزایش سالانه حقوق بازنشستگان، این شده است که هم اکنون بنا بر آمارهای مختلف ۵۵ تا ۶۰ درصد بازنشستگان حداقل بگیر هستند و شمار بسیار زیادی نیز فقط کمی بیشتر از حداقل دریافت می کنند. و این چیزی نیست مگر ادامه سیاست مزدی مبتنی بر فقیر سازی عمومی نیروی کار یا گسترش فقر.

محاسبه حقوق یا مستمری بازنشستگی؛ برای محاسبه مستمری بازنشستگی مطابق با ماده ۷۷ قانون ۵- سازمان تامین اجتماعی از دو فاکتور استفاده می شود: "متوسط مزد یا حقوق بیمه شده" و "سنوات پرداخت حق بیمه". ایراد این ماده در شیوه محاسبه متوسط مزد یا حقوق بیمه شده است که توضیح آن در تبصره همین ماده دیده می شود: "متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار. این روش محاسبه ظاهرا منطقی است و در آن ایرادی به نظر نمی رسد؛ اما

در اقتصاد ایران تورم شتابان و دو رقمی باعث افزایش اسمی یا ظاهری مزد (و نه افزایش مزد واقعی و قدرت خرید) شده و در نتیجه سبب تفاوت قابل ملاحظه عدد و رقم مزد هر سال نسبت به عدد و رقم سال قبل و بعد آن می‌گردد. این تفاوت سبب می‌شود میانگین مزدی که از این روش بدست می‌آید همیشه به زیان کارگر و کمتر از حقوق با بهتر بگوییم کمتر از مزد اسمی سال آخر سنوات بیمه پردازی باشد. بسیار ضروریست این روش محاسبه منسوخ و به جای عدد و رقم حقوق یا مزد مبنای بیمه پردازی "نسبت" یا "ضریب حقوق" بیمه شده با حداقل حقوق همان سال لحاظ گردد.

با این روش به جای مجموع عددی مزدها ظرف آخرین دو سال، مجموع نسبت‌ها یا مجموع ضرایب حقوق دو سال آخر بیمه شده به حداقل حقوق همان سال بر بیست و چهار تقسیم می‌شود و نسبت یا ضریبی بدست می‌آید که در هر شرایط و با هر تورمی قابل محاسبه و پرداخت است. در این روش نسبت یا ضریب حقوق تمامی بازنشستگان (هر بازنشسته به تفکیک) به حداقل مزد هر سال کاملاً واقعی، مشخص و ثابت است. با این روش محاسبه حقوق هر سال هر بازنشسته با اعلام حداقل حقوق همان سال کاری ساده است و نیاز به جلسات مکرر ندارد و بالاخره در هر سال قدرت خرید مستمری بگیر دچار تغییر و کاهش نمی‌شود. مهمتر این که همه ساله به جلسات و مذاکرات مکرر برای مقولات بحث برانگیز و گمراه کننده همسان و متناسب سازی و تعیین میزان افزایش مستمری‌ها هم نیازی نخواهد بود. کفایت ماده ۴۱ قانون کار به درستی اعمال و حداقل مزد هر سال واقعی و طبق سبد معیشت همان سال محاسبه گردد.

وبلاگ کار در ایران