

فرهنگ حقوق جمعی کار در گفت‌وگوی «ایران» با معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تبیین شد

# افزایش ۷۱ درصدی تشکلهای کارگری

در دولت امید بیشترین افزایش دستمزد کارگری نسبت به نرخ تورم را اعمال کردیم



کارگر، کارفرما و دولت؛ سه ضلع مثلث شکوفایی اقتصادی و موتور محرک اقتصادی اند که از میان آنها همکاری دو جانبه بین نیروی کار و کارفرما مالی است چرا که می تواند ارزش افزوده تولید را ارتقا بدهد. البته کیفیت رابطه میان این دو گروه سوازل کار تشکل های کارگری و کارفرمایی است. آمدن تا منافع صنفی اعضا را تأمین کند اما سازوکار چهره ای از ویژگی های سیاسی، ایدئولوژیک و قانونی گرفتار شده اند. از کارگران ساده که کاریدی می کنند تا کارگران متخصص، که فکر و هنر خود را ارائه می دهند، همگی می خواهند شرایط کار بهتر و انسانی تری داشته باشند، دستمزد بهتر و ایروانه دریافت کنند به آن بوابه شبانه رفته بیشتر برای خود و خانواده شان تأمین کنند. در سوبه دیگر کارفرمایانی هستند اعم از دولتی یا خصوصی که همگی تمایل دارند دستمزد کمتری بپردازند، هزینه ها و تعهد های کمتری متقبل شوند و در مجموع از برآیند نیروهای کار فرآورندهای تولید سود و وابستگی بیشتری نسبت به دیگر اتفاقات پیش بینی که اینها را شرکای اجتماعی خود می دانند و بر ننگاه های گرفتار گرفتار کنون و دیگر اتفاقات پیش بینی نشده می شود که تلاش هایش برای حمایت از هر دو گروه کارگری و کارفرمایی کلیت نمی کند. با همه اینها باز بر اهمیت تشکل ها تأکید می شود تا جایی که حاتم شاکرمی، معاون روابط دول و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از رشد ۷۱ درصدی تشکل های کارگری در دولت بارزهم و دو دوازدهم خبر می دهد تا علاوه بر آنکه همگی ذیقناع نشان را محقق می کنند، تجلی فرهنگ حقوق جمعی کار باشند. مشروح این گفت و گو را در ادامه می خوانید.

**تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی شکل گرفتند** ■ تا مدافع حقوق نیز بفعان‌شان باشند. به‌نظر می‌رسد از کارکردی که فلسفه تشکیل‌شان بر مبنای فاصله گرفته‌اند. لطفاً آسیب‌شناسی از وضعیت فعلی این شکل‌ها داشته باشید.

تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی در حوزه کار و تولید دارای یک جایگاه قانونی است و در قانون انتظاراتی را که وجود دارد مشخص کرده، تشکیل‌های فعلی فعالیت جمعی به نمایندگی از کارگر و کارفرما بوده و جایگاهی بین‌المللی دارند. در پیش‌نویس ابلاغیه الحاقی با مقاله‌نامه ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار سه جنبه‌گرایی یکی از اهداف این شکل‌ها است. تقریباً در قالب سه جنبه‌گرایی نقش تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی در تصمیم‌گیری‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بروز می‌ظهور می‌کند. ایران نیز به‌دنبال پیوستن به این مقاله‌نامه است و در همین راستا وزارت کار پیشنهاد الحاق خود را به نهاد ریاست جمهوری فرستاده است. تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی در شکل اتحمن‌های صنفی، شوراهای اسلامی کار و نماینده‌گران در ایران به‌رسمیت شناخته شده‌اند. خوشبختانه در ایران با تکثر تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی مواجه هستیم و امروزه این تشکیل‌ها در سازمان بین‌المللی کار حضور فعالانه‌ای دارند و هر ساله به‌همراه دولت در مجامع بین‌المللی و داخلی شرکت می‌کنند. در مجموع می‌توان گفت امروزه در کل کشور تشکیل‌های کارفرمایی و کارفرمایی فعال و کشورنهادهای مدنی هستند. ما قانون شوراهای اسلامی کار داریم که از سال ۱۳۶۳ فعالیت

خود را شروع کرده است. قبل از تصویب و احراز قانون، کار قانونگذاران شایع‌ترین کار است. این کار را می‌توان به عنوان «قانون‌گذاری» نامید. این کار را می‌توان به عنوان «قانون‌گذاری» نامید. این کار را می‌توان به عنوان «قانون‌گذاری» نامید.

بخش‌های مفصلی دارد. یکی از آنها این است که مدت دور فعالیت اجتماعی شورا‌های اسلامی کار مدت کوتاهی است. نمایندگان این تشکل تا بخوانند تجربه‌ای با وظایفشان پیدا کنند و با آن آشنا شوند همچنین ارتباطاتی درون سازمانی و برون سازمانی، از استانی تا ملی و بین استانی بدون متأسفانه زمان آنها به پایان می‌رسد. این امر یکی از نواقض این تشکل کاری بود که موافقت وزارت کار نیز با این تشکل مدت فعالیت تشکل‌ها منوط کارگران در شورا‌های اسلامی کار در صورت تصویب این نقص برطرف خواهد شد. در کل هدفی که ما دنبال می‌کنیم و سیاست ما این است که تشکل‌های کاری و کارفرمایی در ایران مستقل بمانند و دولت تشکیلات دهنده نظارت نباشد. دولت صرفاً تسهیل در تأسیس، نظارت و ثبت تشکل‌ها را در چارچوب قانون و مقررات انجام دهد و حتی نظارت بر جماع را به خود تشکل‌ها سپردیم و با اصلاح قوانین شورا‌های اسلامی کار نیز دنبال این هستیم که شورا‌های از نظر کیفیت و تعداد ارتقا پیدا کنند ضمن این که قانون جدید می‌تواند اطمینان بخشی بیشتری بین کارگر و کارفرما ایجاد کند. یکی از آسیب‌های تشکل‌های کاری و کارفرمایی عدم اطمینان و اطمینان بخشی



علی محمدی / ایران

■ اکنون ۱۳ هزار و ۶۲۵ تشکیل کارگری و کارفرمایی در کشور وجود دارد که بیش از ۱۱ هزار مورد از اینها کارگری و حدود ۳ هزار مورد تشکیل‌های کارفرمایی است.

■ در ۷ سال گذشته در مجموع همواره افزایش‌ها هم از نظر حداقل مزد و هم حداقل دریافتی متناسب یا بیش از میزان تورم بوده است اما مسائلی در کنار این افزایش‌ها نوسان ایجاد شده در قیمت‌ها اقدامات مثبت دولت را کم‌رنگ کرد.

■ بخشی از نارضایتی‌ها در بحث حقوق و دستمزد ناشی از شرايط اقتصادی حاکم بر کشور است و در این زمینه نمی‌شود بی‌عدالتی را به کارگری یا کارفرما نسبت داد.

■ در دنیا سرانه بازنرس کار به ازای هر ۱۰ هزار کارگر یک بازنرس است اما در کشور ما به ازای هر ۱۷ هزار کارگر یک نیروی بازنرس داریم.

■ تأمین وسایل حفاظت فردی نیروی کار به ازای هر ۱۰ هزار برابری در اساس قانون به عهده کارفرما است.

■ از ۱۰ اسفند تا پایان اردیبهشت حدود ۳۲ هزار نفر مشمول قانون کار را برکنار گزینده‌اند.

ایجاد داشته است. این آمارها نشان می‌دهد که نسبت به تورم بوده است، بر مبنای در دولت در راستای افزایش دریافتی هر یک هزینه مسکن طی ۳۵ ساله گذشته کم شده شورای عالی کار تصمیم بر افزایش یک هزینه مسکن کارگران گرفته است. از ۷ مرحله ۳ مرحله آن در دولت یازدهم واردآمده بود است. این دولت کمک هزینه را از ۸ هزار تومان به ۴۰ هزار تومان در سال ۹۸ افزایش داد ۴۰ هزار تومان به ۱۰۰ هزار تومان در سال ۹۹ و از زمان به ۳۰۰ هزار تومان رسانده است. یعنی ۳۵۰ درصد

رابطه با نظام مزدی تعریف می‌کند. بخشی از نارضایتی ها در بحث حقوق و دستمزد ناشی از شرایط اقتصادی حاکم بر کشور است و در این زمینه نمی شود بی عدالتی را به کارگر یا کارفرما نسبت داد. امروز شرایط اقتصادی حاکم بر واحدهای تولیدی سنتی ما این احساس را تا حدودی برای کارگر و کارفرما ایجاد کرده است.

■ یکی از مباحثی که در رابطه کارگر و کارفرما اهمیت پیدا می کند، صیانت از نیروی کار است. بویژه صیانت روانی و تأمین امنیت شغلی کارگران در این رابطه چه ظرفیت های فنی-اجرائی وجود دارد؟

یک هزینه مسکن فقط در دو ساله اخیر یعنی در سال ۹۸ و در سال ۹۹ اتفاق افتاده است. براساس سیاست‌های هدف بودجه ۹۸ ما میزان دریافتی راگز را نسبت به تورم ۱۰ درصد افزایش دادیم و خوشبختانه این اتفاق افتاد. ما متأسفانه در کنار این افزایش‌ها، نوسان زیاد شده در قیمت‌ها اقدامات مثبت دولتی اجرا نکرد. براساس آمار تورم رسمی یعنی میزان دستمزد و دریافتی کارکنان رسمی تورم بوده است. ضمن اینکه ما در کنار بحث دستمزد بحث اجرای نظام ارزیابی می‌گذاریم که در واحدهای مشمول طرح‌های مسکن در بسیاری از کارگاه‌ها یا ارزیابی سطح طبقه‌بندی یا شاغل با افزایش ضریب حقوق کارگران همراه بوده است. از سال ۱۳۹۲ تا ۲۵۴ کارگاه و سال ۹۳ در ۲۶۶ کارگاه‌ها سطح طبقه‌بندی یا شاغل را اجرا کرده‌ایم که در سال ۹۸ به ۳۲۷ کارگاه رسیده‌اند. اکنون بیش از ۶۵۰۰ کارگاه کشور دارای نظام مزدی هستند که یکی از هدف‌های آن عدالت مزدی است. غیر از دستمزدی که براساس موضوع شورای عالی کار تعیین می‌پیدا کرد، در این کارگاه‌ها هیچ طرح تقبندی شاغل اجرا شده یا هدف اجرای

■ به لحاظ تربیت نیروی انسانی دچار مشکل بودیم. بابت تأمین این نیرو سوخت است؟

خیر. استخدام نیرو سوخت است. اینها نیروهای فنی هستند و دولت باید مجوز آن را صادر کند تا استخدام شوند و استخدام نمی‌شوند.

گویی که فرمان قرار است؟ شما معتقدید چه اندازه عدالت در روابط مقدور نبوده تا به این حد برسد.

■ خلاصه، باز، سان، چه تأثیر، روابط کار

اول باید بدانیم عدالت را چه چیزی تعریف کنیم. گاهی شما عدالت را در زمینه داشتن تسکین‌های کارگری و گاهی عدالت را در

۹۸. یمنه بکلامی (حسب حال) در دوران شیوع کرونا با رعایت مشاغل در سال ۹۸

خاطر رعایت فاصله اجتماعی، نیروهای خود را به جای دو شیفت در سه شیفت کاری قرار دادند. البته هزینه‌های کارگاه همچون برق و... را افزایش داده است اما در بعضی موارد افزایش تولید هم ایجاد کرده است.

■ اگر کارگری به کرونا مبتلا شود طبق قانون هزینه درمان آن بر عهده کارفرما است؟

وظیفه کارفرما تأمین وسایل حفاظت فردی، رعایت پروتکل‌های بهداشتی از نظر ایجاد فاصله‌های اجتماعی، آموزش دادن و نظارت بر استفاده از وسایل است مگر کارفرمای که این موارد را رعایت نکند.

هرچند شرایط این بیماری به گونه‌ای است که فرد احتمال دارد که در هر مکان و محیط دیگری مبتلا شده باشد. در این زمینه بیش از ۲۰ هزار ابداعی و نظایف به کارفرمایان ابلاغ کردیم که خوشبختانه کارفرماها هم ابلاغیه‌ها را مورد توجه قرار داده و رفع نقص کردند. این نقص‌ها در رابطه با رعایت فاصله اجتماعی و تأمین و سبیل بود. در این راستا نیز مجموعه‌های شایم در سراسر کشور ۱۵۰ کارگاه که شهروندمانها را رعایت نکردند به دوندگی

دستگاه‌های قضایی معرفی کنیم که نسبت به بیش از سه میلیون کارگاه‌های کوچک و بزرگ صنعتی و تولیدی که داریم رقم کمی است. در مجموع تعامل خیلی خوب کارگر و کارفرما در مبارزه با این ویروس در محیط‌های کاری رخ داد و کارفرمایان با آفرینان در زمینه اجرای پروتکل‌های بهداشتی در جهت جلوگیری از شیوع کرونا در محیط‌های کاری کارنامه قابل قبول و رضایت بخشی از خودشان نشان دادند.

■ تامین لوازم بهداشتی و مراقبتی در دوره شیوع کرونا نه‌تنه‌ای قابل توجهی را به کارگران تحویل می‌کند. کارفرما در حوزه تکلیف قانونی دارد؟

بله، تأمین وسایل حفاظت فردی نیروی کار آموزش و نظارت بر استفاده وسایل حفاظت فردی بر اساس قانون به عهده کارفرما است و تا کنون عدم تأمین به ما گزارش نشده است به استثنای تعداد کارگاهی که ذکر کردم.

■ برآورد خسارت کرونا در حوزه‌های مختلف چون لزوم بازرسی‌های بیشتر، نیروی کار از دست رفته در حوزه معاونت شما انجام شده است؟

یکی از مکان‌هایی که در بحث کرونا مورد آسیب قرار گرفت محیط‌های کارگری است. بخشی از نیروی کار ما را بویژه در بخش خدمات بخصوص در حوزه گردشگری به تعطیلی کشاند. یکی از آسیب‌های جدی آن بیکار کردن موقت و دائمی نزدیک به ۷۳۰ هزار نفر نیروی مشمول قانون کار و کاهش درآمد این بنگاه‌های اقتصادی بود که بعضاً

تاوأم دارد. ماکنون حدود ۷۲۰ هزار نیروی کار بیکار شده ناشی از کرونا راراحت حمایت‌های بیمه بیکاری قرار دادیم، گرچه نتوانسته‌ایم به طور کامل و براساس قانون بیمه بیکاری مقرری اینها رار پرداخت کنیم. ما مقرری این افراد براساس مصوبه ستاد ملی کرونا پرداخت شد. از ۱۰ اسفند تا پایان اردیبهشت حدود ۷۲۰ هزار نفر مشمول قانون کار بیکار شدند و مورد حمایت قرار گرفتند به طوری که تاکنون حدود یک میلیون و ۹۳۵ هزار نفر بیمه بیکاری با این افراد بیکار شده پرداخت شده است با این توضیح که برخی افراد ماه‌های اسفند و ۹۸ فروردین و اردیبهشت از ۹۹ رادریافت کردند و برخی نیز دو ماه اول سال جاری و افرادی که در اردیبهشت بیکار شدند مقرری این ماه رادریافت کردند و برای حدود ۹ هزار نفر به شماره حساب اعلامی یا شماره شبای بانکی آنها که مشکل داشت از هفته گذشته پیامک ارسال شده است. طبیعتاً بخشی از بخشی از اینها تاوأم دارد که از ابتدای خرداد اگر بیکاری نیروی کاری از این بخش تاوأم داشته باشد که ناشی از شرایط کرونا باشد یا اینکه از ابتدای خرداد بیمه سال جاری بیکار شوند براساس قانون بیمه کار مورد حمایت دریافت مقرری بیمه بیکاری طبق قانون قرار خواهند گرفت.

ضروری است. تا قبل از انقلاب تقریباً ۱۵ مجموعه بازرسی‌هایی که انجام شده به هزار بار بازرسی نمی‌رسد. بعد از انقلاب بازرسی‌ها با تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران و تعیین وظایف حاکمیتی مورد توجه قرار گرفت و توانستیم تا قبل از دولت بازرز هم بازرسی‌ها را سالانه به حدود ۱۲۰ هزار برسانیم. این آمار امروز به خاطر اهمیت موضوع و نقش بازرسان کار در محیط نیروی کار و تأمین ایمنی شرایط مساعد کار دارند و در دو ساله اخیر بازرسی کار واحدهای تولیدی و صنعتی، به حدود سالانه ۴۰۰ هزار رسیده است.

این تعداد بازرسی چه اندازه از حوادث حین کارپیشگیری کرده است؟

در بحث آسیب‌های شغلی یک شاخص مصوب سازمان بین‌المللی کار وجود دارد. در سال ۱۳۹۲ این شاخص ۹۰ بوده که نسبت به سال ۱۳۹۱، ۱۱ درصد کاهش داشته و در سال ۱۳۹۸ به رقم ۶۸ رسیده که نسبت به سال ۱۳۹۷ کاهش حدود ۴ درصد و در مقایسه با سال ۱۳۹۲ کاهش حدود ۲۴ درصد را داشته است.

باتوجه به گزارش سازمان ILO و نرخ آسیب شغلی حوادث منجر به فوت که در جهان اعلام کرده، اروپا با نرخ ۳،۲، امریکا ۵،۱۲، استرالیا ۵،۵۱ و متوسط حوادث منجر به فوت در جهان ۱۱،۲۲، در آسیا ۱۲،۹۹ و در آفریقا ۱۷،۳۹ و در ایران این مقدار ۵،۵ است یعنی کمتر از میانگین جهانی و منطقه علاوه بر این امروز بیش از ۱۹ هزار نفر حفاظت فیزیکی را در کارگاههای کشور، در استات، تأمین، حمل و

بهبود شرایط محیط کار کارگران از نظر حفاظت فنی فعالیت می‌کنند که یک اقدام بزرگی است که در دولت‌های قبل نبود و در این دولت شروع شد، بحث تعیین صلاحیت مسئولان ایمنی شرکت‌های پیمانکاری است، همه شرکت‌های پیمانکاری موظف هستند برای صیانت و سلامت نیروی کار مسئول ایمنی داشته باشند. او این مسئولان ایمنی تعیین صلاحیت شود. اکنون حدود ۱۰ هزار مسئول ایمنی شرکت‌های پیمانکاری تعیین صلاحیت در سراسر کشور انجام شده که قبل از دولت آقای روحانی چنین استنادی وجود نداشت. همچنین در بحث آموزش‌های ایمنی به عنوان آموزش‌های

عمومی و تخصصی در سال‌های اخیر تا سال ۹۸ با یک رشد ۲۴۱ درصدی مواجه شده‌ایم. خوشبختانه نسبت به سال ۹۲ این آموزش‌ها به یک میلیون و ۵۰۰ هزار ساعت رسیده و توانسته در تأمین ایمنی محیط کار و کنترل حوادث مؤثر باشد و آمار و نمودارهای اعلام شده توسط سازمان بین‌المللی کار هم این را نشان می‌دهد.

**■ شیوع کرونا چه تغییراتی در پروتکل های مراقبتی و تجهیزات ایمنی کارگاه های ایجاد شد؟**

اولین کاری که با شیوع ویروس کرونا در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و در ادارات کل کار در سراسر کشور انجام شد، تشکیل کمیته های بهداشتی، فرهنگی و اجتماعی بود. یک کمیته مرکزی را با حضور نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دستگاه های ذیربط اعم از وزارت بهداشت، درمان، سازمان تامین اجتماعی، وزارت صنعت و شرکای اجتماعی، نمایندگان دستگاه های ذیربط تشکیل دادیم. و در ۳ استان چنین جلسات و کمیته هایی را تشکیل دادیم که کارها را پیگیری می کردند. اموری مانند رعایت پروتکل های بهداشتی در محیط کارگری تأمین وسایل حفاظت فردی برای مبارزه با شیوع ویروس کرونا اولویت کار بازرسان ما قرار گرفت و در این زمینه تقسیم کار صورت گرفت که براساس قوانین تأمین وسایل حفاظت فردی در شرایط عادی و کرونایی به عهده کارفرماست که نسبت به تأمین وسایل حفاظت فردی و لباس کار کارگر متناصب با شرایط کارگاه آموزش و نظارت بر استفاده از وسایل حفاظت فردی و رعایت فاصله های اجتماعی اقدام کنند یا برای مدتی که کارگاه های با نیروی زیاد کار برای مدتی

