

درباره‌ی دستورالعمل شماره‌ی ۵۷ وزارت کار

بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در هزارتوی پیمانکاری‌ها

در تاریخ ۹ خرداد ۱۴۰۳، وزارت کار دستورالعمل مناقشه‌برانگیزی ابلاغ کرد که هم اعتراض بخشی از کارگران را به دنبال داشت، هم اعتراض گروه‌ها و اصناف کارفرمایان را. در این یادداشت قصد داریم مفاد و محتوای این دستورالعمل را واکاوی کنیم و سپس به این پردازیم که چرا این دستورالعمل نهایتاً مصوبه‌ای ضد کارگری است و ببینیم چگونه کارگران می‌توانند در این زمینه به حقوق خود دست یابند.

محتوای دستورالعمل شماره‌ی ۵۷

چکیده‌ی دستورالعمل شماره‌ی ۵۷ از این قرار است:

در رابطه‌ی سه سوبه‌ی کار [یعنی کارگر و کارفرمای مادر و پیمانکار] رابطه‌ی کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار بین کارگر و پیمانکار برقرار خواهد بود؛ لذا در دعاوی مطالبه‌ی چهار درصد حق بیمه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور نیز در صورتی که رابطه‌ی سه سوبه‌ی کار وجود داشته باشد، اقامه‌ی دعا توسط خواهان (کارگر) باید علیه پیمانکار یا پیمانکاران در هر دوره از قرارداد کار و به سهم هر کدام صورت پذیرد. این عیناً بخشی از دستورالعمل شماره‌ی ۵۷ وزارت کار است که باید آن را، مانند بسیاری دیگر از قوانین حوزه‌ی کار، رمزگشایی کرد.

می‌دانیم که مطابق با قانون کار، بعضی از شغل‌ها جزو مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی می‌شوند. شغل‌هایی که کارگر در آن‌ها تحت فشار جسمانی بیش از اندازه‌ای قرار دارد یا در معرض آلودگی‌های محیطی و شیمیایی قرار دارد و یا شغل‌هایی که احتمال بروز آسیب در آن‌ها بالاتر از حد مشخصی است، جزو مشاغل سخت و زیان‌آور به حساب می‌آیند. البته سال‌هاست که بین کارگران بخش‌های مختلف و وزارت کار جدالی بر سر ماهیت مشاغل سخت و زیان‌آور جاری است. برای نمونه، تا پیش از واقعه‌ی آتش‌سوزی و فرو ریختن ساختمان پلاسکو در خیابان جمهوری تهران، آتش‌نشانی جزو مشاغل سخت و زیان‌آور به حساب نمی‌آمد. پیش از آن، بارها و بارها آتش‌نشان‌ها در مقابل دفتر شهرداری و وزارت کار تجمع کرده و خواهان طبقه‌بندی شغل‌شان در این ردیف بوده‌اند. اما تنها پس از آن واقعه بود که بالاخره این شغل جزو مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی شد. اما مشاغل سخت و زیان‌آور چه تفاوتی با مابقی مشاغل دارند؟ علاوه بر مسائل مربوط به حقوق و دستمزد و ایمنی کار، یکی از ویژگی‌های مشاغل سخت و زیان‌آور آن است که در آن‌ها امکان بازنشستگی پیش از موعد، یعنی بازنشستگی پیش از ۳۰ سال خدمت، وجود دارد. طبق قانون سازمان تأمین اجتماعی، کارفرما موظف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه‌شده (یعنی کسی که در کارگاه او کار می‌کند) ۴ درصد میزان مستمری بیمه‌شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط تأمین اجتماعی

محاسبه و درخواست می‌شود را پرداخت کند. شرایط بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور از این قرار است: کارگر باید حداقل ۲۰ سال به صورت متوالی یا ۲۵ سال به صورت متناوب به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال داشته باشد. در صورتی که کارگر طی این ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب حق بیمه‌اش پرداخت شده باشد، می‌تواند فارغ از مسئله‌ی شرط سنی درخواست بازنشستگی خود را به اداره‌ی کار استان ارائه دهد. در این جا فعلاً کاری با این موضوع نداریم که چرا تفاوت کار متوالی و متناوب در مشاغل سخت و زیان‌آور تا به این اندازه زیاد است؛ آن هم در حالی که در بسیاری از مشاغلی که تحت عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور طبقه‌بندی شده‌اند، حتی مدت کوتاهی کار اضافه در آن‌ها ممکن است به سلامت کارگر آسیب جدی برساند، چه رسد به ۵ سال کار!

تا به این جا قضیه روشن است: اگر در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول به کار هستید، در صورتی که حق بیمه‌ی شما پرداخت شده باشد، می‌توانید پیش از موعد خدمت ۳۰ ساله‌ی خود درخواست بازنشستگی خود را به اداره‌ی کار استان ارائه دهید. در این حالت، کارفرما می‌بایست ۴ درصد حق بیمه‌ی اضافه‌ی شما را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند تا شما بازنشسته شوید. این ۴ درصد به بازنشستگی پیش از موعد شما مربوط است.

اما اگر شما نه مستقیماً با کارفرما بلکه به واسطه‌ی پیمانکار مشغول به کار در مشاغل سخت و زیان‌آور بوده باشید، چه؟ تا پیش از ابلاغ دستورالعمل شماره‌ی ۵۷، کارفرمای اصلی (کارفرمای مادر) باید آن ۴ درصد را پرداخت می‌کرده است تا سازمان تأمین اجتماعی با بازنشستگی پیش از موعد شما موافقت کند و حقوق بازنشستگی شما را محاسبه و واریز کند. اما دستورالعمل شماره‌ی ۵۷، پیچیدگی عجیب و البته نابه‌جایی به این مسئله افزوده است. اگر شما طی دوران کاری‌تان با یک یا حتی چند پیمانکار کار کرده‌اید، وقتی از اداره‌ی کار درخواست بازنشستگی پیش از موعد دارید، سازمان تأمین اجتماعی از کارفرمای مادر تقاضای ۴ درصد حق بیمه‌ی اضافه را می‌کند، اما کارفرمای مادر می‌تواند این ۴ درصد را پرداخت نکند و از کارگر بخواهد به سراغ پیمانکار یا پیمانکارانی که با آن‌ها کار کرده است برود و ۴ درصد خود را از ایشان بگیرد. در صورتی که کارگران به هر دلیلی نتوانند پیمانکار یا پیمانکاران را به پرداخت ۴ درصد حق بیمه‌ی اضافه شده راضی کنند، می‌توانند در اداره‌ی کار اقامه‌ی دعوی کرده و شکایت کنند و حق خود را مطالبه کنند. این بود چکیده‌ی دستورالعمل شماره‌ی ۵۷ و پیامدهای آن!

کارگران به چه چیزی معترضند؟

با توضیحات فوق مربوط به دستورالعمل شماره‌ی ۵۷، روشن است که کارگران چه دلایلی برای مخالفت با این دستورالعمل دارند. فرض کنید شما طی دوره‌ی اشتغال ۲۰ یا ۲۵ ساله‌ی خود در یک کارگاه ثابت یا چند کارگاه متفاوت، با چندین پیمانکار متفاوت قرار داشته‌اید. اینک زمان بازنشستگی پیش از موعدتان رسیده است. شما می‌مانید و پیمانکارانی که ممکن است سال‌ها پیش از مجموعه‌هایی که شما در آن کار می‌کرده‌اید رفته‌اند، یا حتی

پیمانکارانی که دیگر اصلاً وجود خارجی ندارند. مطابق با دستورالعمل شماره ۵۷، همه‌ی مسئولیت‌ها از کارفرمای مادر سلب شده است.

می‌دانیم که سازمان تأمین اجتماعی - که متولی تأیید بازنشستگی است - تنها پس از گرفتن ۴ درصد یادشده با بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور موافقت می‌کند. فرض کنید شما کارگر بخش پاکبانی شهرداری بوده‌اید. می‌دانیم که در بخش پاکبانی شهرداری، حال به هر دلیلی، هر از چند گاهی پیمانکار عوض می‌شود. ممکن است شما طی ۲۰ سال کار متوالی خود در بخش پاکبانی شهرداری حتی با بیش از ۲۰ پیمانکار کار کرده باشید (یعنی حتی سالی بیش از یک پیمانکار). اینک باید برای جلب موافقت سازمان تأمین اجتماعی با بازنشستگی پیش از موعدتان به سراغ این پیمانکاران بروید و سهم پرداختی موظفی هر کدام از این پیمانکاران برای آن ۴ درصد را از ایشان بگیرید. روشن است که وارد وزارتتویی از مسائل می‌شوید و حتی شاید ترجیح بدهید به جای بازنشستگی پیش از موعد، به کارتان ادامه بدهید تا با ۳۰ سال خدمت بازنشسته شوید؛ امری که قطعاً با توجه به آلودگی محیطی فضای کار پاکبان‌ها، برای سلامت شما خسارتی جبران‌ناپذیر خواهد بود.

البته، خوشبختانه سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار راه دیگری هم پیش روی شما گذاشته‌اند: شما می‌توانید آن ۴ درصد را از جیب خودتان پرداخت کنید و بازنشسته شوید!!!

خوب است بدانید که پیش از ابلاغ این دستورالعمل، گرچه کارفرمای مادر قانوناً موظف به پرداخت ۴ درصد حق بیمه‌ی اضافه‌ی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بوده، اما حقیقتاً و در عمل این کار را انجام نمی‌داده است و آن را بر گردن پیمانکار می‌انداخته. به عبارت دیگر، با عدم پرداخت این حق، کارگران را مجبور می‌کرده تا به سراغ پیمانکاران خود بروند و حقوق خود را از ایشان بگیرند، کاری که گفتیم با چه مشکلاتی روبه‌رو است. برای نمونه، طبق گزارش خبرگزاری ایلنا در ۱۲ فروردین ماه سال ۱۴۰۳، کارگران بخش پاکبانی شهرداری نیشابور با این مشکل روبه‌رو شده‌اند که شهرداری حق بیمه‌ی ۴ درصدی‌شان را پرداخت نکرده و از آن‌ها خواسته تا سراغ پیمانکارانشان بروند و حقوق خود را از ایشان مطالبه کنند.

در واقع، دستورالعمل شماره ۵۷ پاسخی به این وضعیت بوده است. گرچه کارفرمای مادر تا پیش از این، قانوناً موظف به پرداخت حق بیمه‌ی ۴ درصدی بوده، اما چون عملاً و در واقعیت این مبلغ را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمی‌کرده و کارگران را اصطلاحاً دنبال نخودسیاه می‌فرستاده، وزارت کار در تصمیمی زیرکانه و به نفع کارفرمایان مادر، به این سردرگمی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور شکلی قانونی بخشیده است. یعنی اگر تا پیش از این کارگران قانوناً می‌توانستند در این خصوص خیلی سراسر از کارفرمای مادر شکایت کنند، اینک باید شکایات متعددی را علیه پیمانکاران متعددی که دیگر بعضی‌هاشان وجود خارجی ندارند مطرح کنند.

این اتفاق و ابلاغ دستورالعمل شماره ۵۷ بسیار جالب و البته درس آموز است. جالب از این جهت که نشان می دهد که وزارت کار که قاعدتاً می باید مدافع حقوق کارگران باشد، چگونه نه تنها برای سردرگمی و مشکلات کارگران در این خصوص راه حلی ارائه نکرده، بلکه مشکلی بر مشکلاتشان افزوده است. درس آموز از این جهت که می توانیم به وضوح ببینیم که دولتی که خود را مدافع منافع و حقوق فرودستان و کارگران و به اصطلاح مستضعفان می خواند، چگونه با تصویب قوانین ضد کارگری فضا را برای نفع بری هر چه بیشتر و ساده تر و بی دردسزتر طبقه ی فرادست و سرمایه دار فراهم می کند. با رصد و رهگیری چنین قضایایی، به سادگی می توانیم ببینیم که جهت گیری طبقاتی دولت به کدام سمت است.

برای حل مشکل چه می توان کرد؟

کارگران برای این که بتوانند حقیقتاً جلوی این قبیل اقدامات ضد کارگری را بگیرند، باید در وهله ی نهایی هدف مبارزه ی خود را دولت سرمایه سالار و روابط سرمایه دارانه ی حاکم بر قوانین آن قرار دهند؛ که آشکارا مبارزه ای کل نگرانه است. اما این ابدأ به این معنا نیست که تا زمانی که به آن هدف نهایی دست نیافته ایم، باید مبارزات روزمره بر سر مسائل ظاهراً کوچک و پیش پا افتاده اما واقعاً تأثیرگذار را رها کنیم. نگاه به هدف کلان نباید به معنای واگذاری مسائل مربوط به حقوق و زندگی روزمره ی کارگران باشد. به هر حال، کارگران در هر سطحی از مبارزه و در هر سطحی از تشکلیابی و آگاهی که قرار داشته باشند، می توانند علیه اقدامات جزئی و مشخص طبقه ی سرمایه دار اعتراض داشته باشند. تنها با وجود سطح مشخصی از آگاهی، تشکلیابی و مبارزه است که می توان جلوی این قبیل اقدامات و قوانین و مصوبات ضد کارگری را گرفت. طبیعی است که اگر تشکل های کارگری مترقی ای در کار باشند که بتوانند این قوانین را درست تحلیل کرده و اقدامات متقابلی علیه قوانین سرمایه سالار پیش ببرند، وزارت کار یک دولت سرمایه دارانه هرگز نمی تواند به این راحتی چنین ابلاغیه ی ضد کارگری ای را ارائه کند و هیچ نگرانی بابت پیامدهای آن نداشته باشد.

اما در نمونه ی مشخص دستورالعمل شماره ۵۷ چه می توان کرد؟ دیدیم که این دستورالعمل به رغم ظاهر پیچیده اش، خواسته ی ساده ای دارد. عواقبش هم برای طبقه ی کارگر روشن است. کارگران یا باید ۴ درصد حق بیمه ی اضافه را از جیب خود بپردازند یا باید بی خیال بازنشستگی پیش از موعد بشوند و یا این که با اقامه ی دعوی علیه پیمانکاران خود وارد فرایند قضایی طاق فرسایی بشوند که نهایتش هم معلوم نیست. اما چگونه می توان راه حلی از منظر طبقه ی کارگر برای این مسئله به دست داد؟

برای روشن شدن موضوع، بیایید ببینیم اصلاً چرا سازمان تأمین اجتماعی آن ۴ درصد یاد شده را هر ماه علاوه بر حق بیمه ی متعارف کارگران از کارفرمایان یا پیمانکاران مطالبه نمی کند؟ دلیلش واضح است: سازمان تأمین اجتماعی می خواهد آن ۴ درصد را به نرخ روز بگیرد تا احیاناً ضرر نکرده باشد. خود این امر خیلی عجیب است. سازمان تأمین اجتماعی که علی القاعده باید نهادی غیرانتفاعی در راستای منافع کارگران و فرودستان باشد، برای این که متضرر نشود،

دودوتا چهارتا می‌کند و می‌خواهد کل مبلغ را یک جا و با نرخ روز بگیرد و در این میان تنها چیزی که برایش اهمیتی ندارد سرنوشت کارگری است که مشمول این قانون می‌شود. در این زمینه، راه حل سریع و معقولی که کارگران می‌توانند پیش روی وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی بگذارند همین است: پرداخت مبالغ مربوط به ۴ درصد حق بیمه‌ی اضافه به صورت ماهانه و طی کار، نه در انتهای ۲۰ یا ۲۵ سال کار. اما آیا همین راه حل ساده به ذهن مسئولین وزارت کار دولت جمهوری اسلامی نرسیده است؟ پاسخ باز هم روشن است. مسئله این جاست که ابلاغیه‌ی شماره‌ی ۵۷ ابلاغیه‌ای نه جهت تأمین و تضمین حقوق کارگران، بلکه قانونی است جهت بهبود وضعیت کارفرمایان. حتی اگر درصد کمی از کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور هم از این حق ۴ درصدی خود بگذرند، باز این نهایتاً سودی است که به جیب کارفرما یا پیمانکار ریخته می‌شود.

اما با راه حل روشن این قضیه چه می‌توان کرد؟ تا هنگامی که کارگران ایران نتوانند در قالبی متشکل و آگاهانه علیه این قوانین سرمایه‌سالار و ضد کارگری ایستادگی کنند، متأسفانه این راه حل‌ها چیزی جز راه حل‌هایی انتزاعی و بدون هیچ‌گونه نیروی واقعی، انضمامی و مادی نخواهند بود. اما اگر ما تشکل‌هایی داشته باشیم که بتوانند آگاهانه چنین قوانین را تحلیل کنند و در برابر آن ایستادگی و مبارزه‌ای واقعی را پیش ببرند، قطعاً وضعیت‌شان بهبود خواهد یافت و دولت هم چاره‌ای جز عقب‌نشینی در این خصوص نخواهد داشت.