

دوفیشه بودن یعنی چه؟

کارگران باید بدانند

هزار ساله که شما را غذا داده ایم
و شما هنوز ما رو گرسنه نگه می دارید...^۱

قانون کار نتیجه سال‌ها مبارزه‌ی کارگران برای بهبود کار و شرایط زندگی‌ست. امروزه در بسیاری از محیط‌های کار، کارفرمایان با سوءاستفاده از ناآگاهی کارگران، شرایطی را به آن‌ها تحمیل می‌کنند که ظاهراً به نفع کارگران اما در اصل به سود سرمایه‌داران است. در مواردی، کارگران ناآگاه با کارفرما همراه شده و حتی از حسن‌نیت و خیرخواهی او صحبت می‌کنند.

ما کارگران باید از قانون کار آگاه باشیم و اجازه ندهیم همین حداقل‌های قانونی توسط کارفرما نادیده گرفته شود و حق و حقوق ما از دست برود.

مسئله چیست؟

دست‌درازی کارفرماها تمامی ندارد و برای دور زدن قانون، دست به ابتکارات مختلفی می‌زنند. برخی کارفرمایان با اهدافی که به آن‌ها در این نوشته اشاره می‌کنیم، دستمزد کارگران را در دو بخش به حساب‌شان واریز می‌کنند: در یک بخش کارفرما مبلغی کمتر از حقوق واقعی کارگر به او پرداخت می‌کند و همین مبلغ را به تامین اجتماعی اعلام می‌نماید؛ در بخشی دیگر باقی‌مانده حقوق که به تامین اجتماعی اعلام نمی‌شود به صورت نقدی یا در فیش‌های غیررسمی به کارگر پرداخت می‌شود.

این حقه‌بازی نامش "دوفیشه کردن" است.

به عنوان مثال دستمزد کارگری ۲۵ میلیون تومان است، اما کارفرما با سندسازی، به تامین اجتماعی اعلام می‌کند که این کارگر با دستمزد ۱۵ میلیون تومان استخدام شده است. این روش شاید در کوتاه‌مدت به نفع ما کارگران باشد ولی در بلندمدت مشکلاتی ایجاد می‌کند. در ادامه به هدف کارفرما و مزایایی که در قبال این اقدام نصیبش می‌شود و همچنین ضررهایی که متوجه کارگران است اشاره می‌کنیم.

۱. از ترانه هزار ساله که شما را غذا داده ایم (۱۹۰۸) - ترانه سرا: ناشناخته.

هدف کارفرما از دو فیشه کردن کارگران چیست؟

۱. کارفرما باید حق بیمه‌ی کارگران را به تامین اجتماعی پرداخت کند، با این ترفند کارفرما حق بیمه کمتری بابت هر کارگر به تامین اجتماعی می‌پردازد.

۲. «حق سنوات» و «عیدی» کارگران باید براساس **مزد واقعی**^۲ آن‌ها محاسبه شود. حال شرایط بالا را که کارفرما ایجاد کرده دوباره بیاد بیاوریم، حقوق کامل کارگر دو تکه شده است، این محلی برای حقه‌بازی کارفرما خواهد بود. کارفرما (تحت این شرایط) این امکان را دارد که «حق سنوات» و «عیدی» پایان سال را بر اساس دستمزد کمتری که به بیمه و اداره کار اعلام کرده محاسبه و پرداخت نماید.

۳. اگر کارفرما بخواهد قبل از پایان قرارداد، با کارگر قطع همکاری کند، فقط محکوم به پرداخت بخش فرمالیته شده (دروغین) می‌شود و نه حقوق کامل و واقعی کارگر (که دو تکه شده بود).

چرا باید به سازمان تامین اجتماعی، مبلغ «حق بیمه» پرداخت شود؟

پرداخت «حق بیمه» کارگران به سازمان تامین اجتماعی اجباری است. این مبلغ با توجه به میزان دستمزد کارگر متفاوت خواهد بود. سازمان تامین اجتماعی براین اساس خدماتی را به کارگران ارائه می‌دهد. خدماتی مثل بازنشستگی، ازکارافتادگی، بیمه بیکاری، بیمه درمانی.

چه میزان از دستمزد به سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود؟

مبلغی معادل ۳۰ درصد دستمزد، باید به عنوان «حق بیمه» به سازمان تامین اجتماعی پرداخت گردد

سهم کارفرما و کارگر طبق قانون چقدر است؟

از ۳۰ درصد حق بیمه، ۷ درصد را کارگر می‌پردازد (یعنی از دستمزدش کسر می‌شود) و ۲۳ درصد را کارفرما باید پرداخت کند.

حقوق بازنشستگی کارگر بر چه اساس محاسبه می‌شود؟

سازمان تامین اجتماعی از دو سال آخر پرداخت بیمه کارگر میانگین می‌گیرد و آن را به عنوان مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی در نظر می‌گیرد. طبیعی است که اگر این پرداخت «حق بیمه»‌ها بیشتر باشد، حقوق بازنشستگی بالاتری

۲. مزد واقعی شامل حقوق ثابت و مزایای شغلی مانند سختی کار، فوق‌العاده شغل، پایه سنوات و... می‌شود.

داریم، و اگر این پرداخت «حق بیمه» کمتر باشد، میانگین آن نیز کمتر شده و حقوق بازنشستگی کمتری خواهیم داشت.

عواقب دو فیشه بودن برای ما کارگران چیست؟

۱. می‌دانیم که حقوق بازنشستگی براساس میانگین دو ساله‌ی آخر کار محاسبه می‌گردد. دو فیشه شدن حقوق به حق و حقوق بازنشستگی کارگران آسیب می‌زند و میانگین دو ساله‌ی آخر را به مبلغی پایین‌تر می‌کشد. این یعنی کارگران در دوران بازنشستگی از حقوقی پایین‌تر از آن‌چه حقوق قانونی‌شان است دریافت می‌کنند.
۲. اگر کارگر اخراج شود و بخواهد از «بیمه بیکاری» استفاده کند، مبنای محاسبه دستمزد ایام بیکاری‌اش (بیمه بیکاری) همان مبلغی خواهد بود که کارفرما به تامین اجتماعی اعلام کرده است. در نتیجه مراجع مربوطه نیز مبلغی کمتر را به عنوان حق «بیمه بیکاری» به کارگر پرداخت خواهند کرد.
۳. در شرایطی که کارگری دچار حادثه شود و بخواهد از مرخصی استعلاجی استفاده کند دستمزد ایام بیماری بر اساس دستمزدیست که کارفرما به تامین اجتماعی اعلام کرده است.
۴. برای «عیدی» و «حق سنوات» سالانه نیز کارفرما این امکان را دارد میزان کمتری برای کارگر پرداخت کند، یعنی محاسبات را بر اساس یکی از فیش‌های حقوقی کارگران انجام داده باشد و نه کل دستمزد آن‌ها.

راه‌هایی برای پیشگیری

کارگران می‌توانند این مسئله را به کارفرما تذکر دهند و درخواست اصلاح آن را مطرح کنند. اما طبیعی‌ست که بدون فشار واقعی، بعید است کارفرما از این روش غیرقانونی صرف‌نظر کند. بنابراین بهترین راه اقدام جمعی‌ست: کارگران می‌توانند با تشکل‌های کارگری موجود در کارگاه یا کارخانه یا در صورت عدم وجود تشکل مستقل با امضای یک درخواست مکتوب از طرف «جمع کارگران» این موضوع را به کارفرما اعلام کنند. کاری که تا الان کارفرما انجام داده غیرقانونی است. پس در صورت اتحاد کارگران، به نفع خود کارفرماست که عقب بنشیند و مجبور است این رویه را اصلاح کند.

در صورت به وجود آمدن مشکل چگونه کارگر می‌تواند این موضوع (پرداخت دو بخشی حقوق) را اثبات کند؟

۱. ارائه فیش‌های حقوقی غیررسمی و پرینت حساب بانکی:

ما کارگران باید تمامی سوابق پرداختی و فیش‌های حقوقی را نزد خود نگه داریم. اگر فیش‌های حقوقی غیررسمی یا رسیدهای پرداختی از سوی کارفرما وجود داشته باشد که نشان‌دهنده مبلغ واقعی دریافتی باشد، می‌تواند به

عنوان مدرک معتبر در نظر گرفته شود. در صورتی که فیش حقوقی به کارگر داده نشود، کارگر می‌تواند با مراجعه به بانک و گرفتن پرینت حساب، دو فیش به بودن را نزد مراجع قانونی اثبات کند.

۲. شهادت همکاران:

شهادت همکارانی که از پرداخت‌های غیررسمی مطلع هستند، می‌تواند به اثبات ادعای کارگر کمک کند.

۳. گواهی‌های کتبی:

گواهی‌هایی از سوی کارفرما یا مسئولان شرکت که به پرداخت‌های غیررسمی اشاره دارند، می‌تواند به عنوان مدرک معتبر در نظر گرفته شود.

امکان دارد کارفرما باقیمانده‌ی حقوق را به شماره حسابی واریز نماید که در قرارداد ذکر نشده است. در این صورت کارگر می‌تواند با ارائه گزارش‌های بانکی از بانک مربوطه، این پرداخت‌ها را اثبات کند. چون این پرداخت‌ها ماه به ماه از سمت کارفرما یا مسئولان شرکت به این حساب واریز شده‌اند.

با ارائه مدارک معتبر و مستندات کافی، کارگر می‌تواند اثبات کند که حقوق واقعی او بیشتر از مبلغ اعلام‌شده به تأمین اجتماعی بوده و درخواست اصلاح سابقه بیمه‌ای و محاسبه حق و حقوق بر اساس مبلغ واقعی را داشته باشد.