

یادداشت

نزوم ساماندهی قراردادها و تبدیل وضعیت نیروهای کار

حمید نجف، کارشناس بازار کار

امنیت شغلی نیروی کار در گرو تبدیل شدن قراردادها و موقت به دائم در کارهای مستمر و ساماندهی قراردادها و متعدد و مختلف نیروهای کار در کشور است.

موضوع امنیت شغلی را باید در سه بخش مورد ارزیابی قرار داد. نخست اصلاح قراردادها و موقت در کارهای دائم یا کارهایی با ماهیت مستمر، دوم ساماندهی قراردادها متنوع و متعددی که با نیروهای کار بسته می شود و سوم قوانین حمایتی که بعضاً به تصویب می رسد ولی به جای آنکه همه نیروهای کار را شامل شود تنها یک عده معدود مشمول آن می شوند.

در حال حاضر افرادی تحت عنوان کارگر یا کارمند در کشور وجود دارند که ۲۵ سال است قرارداد موقت هستند و هر سال قراردادشان تمدید می شود در حالی که در تمام کشورها اگر نیروی کار دست کم سه سال در جایی کار کند خود به خود قراردادش تبدیل به دائم، پیمانی یا رسمی می شود.

معتدماً تبدیل قراردادها موقت در کارهای دائم نیازمند عزم و اراده جدی است. خوشبختانه دولت با توجه به اهمیت این موضوع اقداماتی برای ساماندهی قراردادها و نیروهای کار و تبدیل وضعیت آنها انجام داده و پیگیری این مسأله است که باید این موضوع روی ریل بیفتد تا هر چه سریع تر به نتیجه برسد. برای مثال کارگری که ۲۵ سال در یک مجموعه کار کرده و کارفرما او را موقت قرارداده و هر سال تمدید کرده است باید قرارداد او از حالت موقت به دائمی تبدیل شود.



در خصوص تبصره ۱ ماده ۷، ۷۰۰ نامی مربوطه تصویب و سقف حداکثر چهار سال در کارهای موقت تعیین شده است. انتظار می رود در خصوص تبصره ۲ هم اقدام عاجلی صورت گیرد که معتدماً با یک ابلاغیه یا لایحه می توان این مشکل را برطرف کرد و در هفته کارگر این خبر خوش را به کارگران و جامعه کارگری داد. در عین حال باید به بخشنامه تبدیل وضعیت فرزندان ایتارگران اشاره کرد. دولت سال گذشته فرزندان افرادی که دست کم شش ماه سابقه حضور در جبهه یا مناطق جنگی را داشتند در بخش های مختلف به صورت کارمند رسمی در آورد و تبدیل وضعیت کرد. این اقدام مبارک و ارزشمندی بود که از سوی دولت در حمایت از خانواده های ایتارگران صورت گرفت ولی در عین حال عده بسیاری از کارگران با کارمندی که به سوابق پلاستی داشته اند و در شرکت ها و مجموعه ها، به صورت قراردادی کار می کردند از آن محروم ماندند و این بخشنامه شامل حالشان نشد و نوعی حالت تبعیض ایجاد کرد لذا انتظار داریم متولیان امر در خصوص کارگران و کارمندی هم که سال ها با قرارداد موقت به خدمت گرفته شده و تبدیل وضعیت نشده اند تصمیم مثبت و ارزشمندی بگیرند تا رضای خدا و خلق خدایا در پی داشته باشد.

متأسفانه در حال حاضر با تعدد و تنوع قراردادهای کار مواجه هستیم. اگر می خواهیم نیروی کار امنیت شغلی داشته باشد و دلگرمی کار شود باید نگران قرارداد کار نباشد. متأسفانه می بینیم که در یک مجموعه یک سری کارمندان در حال فعالیت هستند که با قراردادهای مختلف معین، پیمانی، شرکتی، خرید خدمات یا رسمی به خدمت گرفته شده اند. این قراردادها باید ساماندهی شوند زیرا وجود قراردادهای کار متعدد و متفاوت ضمن تبعیض و اجحاف در حق سایر نیروهای کار موجب بی انگیزگی در کار و پایین آمدن بهره وری مجموعه ها می شود.

معتدماً شرایط بازار به گونه ای نیست که نیروهای باقیمانده در فضای کسب و کار را هم از دست بدهیم. در گذشته اکثر نیروهای کار به محض ورود به یک شرکت یا کارخانه، فرم استخدام بر می کردند و مشغول کار می شدند و این مسأله در کیفیت تولید و بهره وری تأثیر گذار بود اما امروز قراردادهای شش ماهه، یک ساله و موقت رواج پیدا کرده در حالی که بینه نیست نیروهای کار با قرارداد موقت باز نشسته شوند.

در پایان باید گفت امنیت شغلی زمانی محقق می شود که همسان سازی شغلی اتفاق افتاده باشد و همه نیروهای کار با یک قرارداد مشخص به خدمت گرفته شوند. اگر این اتفاق بیفتد نگرانی از آینده شغلی و عدم تمدید قرارداد از بین رفته و نیروهای کار بدون تبعیض و با انگیزه و دلگرمی بیشتر به کار و تولید می پردازند.

نوعه ایرانی

کارگران باربر از داشتن بیمه نیز محرومند

کولبری روی پله های مردم



خود برمی دارد و با آنچه باقی می ماند، اصلاً نمی شود زندگی کرد چه برسد به پس انداز و تأمین نیازهای خانواده. رضای می گوید: برای چهار یا پنج ساعت حمل بار، در ساختمان های آپارتمانی و چند طبقه که معمولاً آسانسور یا بالابر ندارند و باید از پله، دو سه یا حتی چهار طبقه را بار بر پشت بالا و پایین برویم، ۱۵۰ هزار تومان مزد می گیریم. آنهایی که جوانترند و بیشتر از من جان دارند، می توانند روزی دو سربار ببرند یعنی دو سرویس کار کنند اما من که دیگر ۳۵ سال را تمام کرده ام، جان این کار را ندارم، بنابراین مجبورم به همان یک سرویس قناعت کنم.

او که در زمستان هاروزهای متوالی بیکار می ماند، می گوید: به خاطر این بیکاری ها که گاهی چند ماه در هر سال را شامل می شود، بیمه مرتب نداریم. من با این سن، هفت سال هم سابقه بیمه ندارم. حساب کنید تا ۲۰ یا ۳۰ سال چقدر راه است. اصلاً می توانم این همه سال دیگر کار کنم؟ «مرتضی ح.» کار بر دیگری است که این روزها سر کار نمی رود چون به کوهدستان های سرد و طاقت فرسا، به پایتخت آمده تا شاید روزگار بهتری داشته باشد: «شاید بچه هایم بتوانند درس بخوانند و آینده ای بهتر از من برای خودشان بسازند.»

او که دوری از خانواده را برای هفته ها و گاهی ماه ها تحمل می کند، آن روزگار بهتری را که تصور کرده، هرگز به دست نیاورده است. سختی کار بالاست، حقوق ها کم است و از همه مهم تر، بیمه درست و حسابی در کار نیست. شرکت بخش قابل توجهی از دستمزد روزمزد کارگران باربر را برای

فقد هر گونه پوشش بیمه ای باشند، می توانند با بهره مندی از کمک دولت به میزان ۲۰ درصد و پرداخت ۷ درصد حق بیمه بر مبنای حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار از تعهدات قانونی مربوطه شامل بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت و همچنین از خدمات درمانی این سازمان برخوردار شوند. اشتغال به کار در شغل باربری و نیز عدم رابطه کارگری و کارفرمایی از شرایط اصلی برای تدوم بیمه پردازی در این قبیل از افراد است. پرداخت مرتب و ماهانه ۷ درصد حق بیمه، برای همه کارگران باربر میسر نیست. وقتی بازار کساد است و روزهای متوالی، حقوق نمی گیری، وقتی هزینه های زندگی را با همین حقوق روزمزد تأمین کنی، غالباً آخر ماه پولی برای پرداخت حق بیمه نمی ماند اما گذشته از سختی پرداخت این ۷ درصد، بیمه باربران ششروطی هم دارد که عملاً بهره گرفتن از آن را به امری شاق بدل می کند؛ «هر ماه یک

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی مثل همین دیسک کمر مرتضی پوشش دهد، بیمه ای که بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد و بیمه ای که در زمان خانواده ضعیف و فرودست یک کارگر باربر را تسهیل کند.

سال ۹۳ اعلام شد که «برابر بند ض تبصره ۱۴ قانون بودجه سال ۸۶ کل کشور منحصرأ باربران که

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

باربران معمولاً بیمه درست و حسابی ندارند؛ بیمه ای که مخارج سنگین درمان را در صورت ابتلا به بیماری های شغلی پوشش دهد و بعد از ۲۰ سال کار سخت، یک حقوق بازنشستگی منصفانه داشته باشد

وقتی اصل ۲۹ قانون اساسی می گوید بیمه و بازنشستگی و درمان رایگان، حق تمام شهروندان است، چطور کارگران باربر که یکی از جانکاه ترین شغل های دنیا را دارند، از یک بیمه ساده و قابل اطمینان محرومند

بار بازرسی به عمل می آید و چنانچه افراد مذکور شرایط فوق را نداشته یا تغییر شغل داده باشند، امکان بیمه پردازی و همچنین برخورداری آنان از تسهیلات در نظر گرفته شده میسر نخواهد بود.

ممکن است آن زمان که بازرسان می آیند، باربر استثنائاً کار نداشته باشد یا در دوران های موسمی رکود و بیکاری باشد. ممکن است بیمار و در خانه افتاده باشد. ده ها احتمال دیگر هم هست، بنابراین در هر سال، سه بار احتمال قطعی بیمه وجود دارد (هر ۴ ماه یک بار) و نمی شود روی این بیمه حساب خاصی بازی کرد.

باربرانی که با آنها صحبت کردیم، همگی از سختی پرداخت حق بیمه، قطع شدن آن و دور از دسترس بودن بازنشستگی گفتند؛ آنهایی که طرف قرارداد شرکت ها هستند نیز از خلف وعده کارفرمایان و واریز نکردن گاه و بیگاه حق بیمه انتقاد دارند.

با این توصیف، فقط یک سوال باقی می ماند؛ وقتی اصل ۲۹ قانون

بار بازرسی به عمل می آید و چنانچه افراد مذکور شرایط فوق را نداشته یا تغییر شغل داده باشند، امکان بیمه پردازی و همچنین برخورداری آنان از تسهیلات در نظر گرفته شده میسر نخواهد بود.

ممکن است آن زمان که بازرسان می آیند، باربر استثنائاً کار نداشته باشد یا در دوران های موسمی رکود و بیکاری باشد. ممکن است بیمار و در خانه افتاده باشد. ده ها احتمال دیگر هم هست، بنابراین در هر سال، سه بار احتمال قطعی بیمه وجود دارد (هر ۴ ماه یک بار) و نمی شود روی این بیمه حساب خاصی بازی کرد.

باربرانی که با آنها صحبت کردیم، همگی از سختی پرداخت حق بیمه، قطع شدن آن و دور از دسترس بودن بازنشستگی گفتند؛ آنهایی که طرف قرارداد شرکت ها هستند نیز از خلف وعده کارفرمایان و واریز نکردن گاه و بیگاه حق بیمه انتقاد دارند.

با این توصیف، فقط یک سوال باقی می ماند؛ وقتی اصل ۲۹ قانون

بار بازرسی به عمل می آید و چنانچه افراد مذکور شرایط فوق را نداشته یا تغییر شغل داده باشند، امکان بیمه پردازی و همچنین برخورداری آنان از تسهیلات در نظر گرفته شده میسر نخواهد بود.

ممکن است آن زمان که بازرسان می آیند، باربر استثنائاً کار نداشته باشد یا در دوران های موسمی رکود و بیکاری باشد. ممکن است بیمار و در خانه افتاده باشد. ده ها احتمال دیگر هم هست، بنابراین در هر سال، سه بار احتمال قطعی بیمه وجود دارد (هر ۴ ماه یک بار) و نمی شود روی این بیمه حساب خاصی بازی کرد.

باربرانی که با آنها صحبت کردیم، همگی از سختی پرداخت حق بیمه، قطع شدن آن و دور از دسترس بودن بازنشستگی گفتند؛ آنهایی که طرف قرارداد شرکت ها هستند نیز از خلف وعده کارفرمایان و واریز نکردن گاه و بیگاه حق بیمه انتقاد دارند.

با این توصیف، فقط یک سوال باقی می ماند؛ وقتی اصل ۲۹ قانون

بار بازرسی به عمل می آید و چنانچه افراد مذکور شرایط فوق را نداشته یا تغییر شغل داده باشند، امکان بیمه پردازی و همچنین برخورداری آنان از تسهیلات در نظر گرفته شده میسر نخواهد بود.

ممکن است آن زمان که بازرسان می آیند، باربر استثنائاً کار نداشته باشد یا در دوران های موسمی رکود و بیکاری باشد. ممکن است بیمار و در خانه افتاده باشد. ده ها احتمال دیگر هم هست، بنابراین در هر سال، سه بار احتمال قطعی بیمه وجود دارد (هر ۴ ماه یک بار) و نمی شود روی این بیمه حساب خاصی بازی کرد.

باربرانی که با آنها صحبت کردیم، همگی از سختی پرداخت حق بیمه، قطع شدن آن و دور از دسترس بودن بازنشستگی گفتند؛ آنهایی که طرف قرارداد شرکت ها هستند نیز از خلف وعده کارفرمایان و واریز نکردن گاه و بیگاه حق بیمه انتقاد دارند.

با این توصیف، فقط یک سوال باقی می ماند؛ وقتی اصل ۲۹ قانون

بار بازرسی به عمل می آید و چنانچه افراد مذکور شرایط فوق را نداشته یا تغییر شغل داده باشند، امکان بیمه پردازی و همچنین برخورداری آنان از تسهیلات در نظر گرفته شده میسر نخواهد بود.

ممکن است آن زمان که بازرسان می آیند، باربر استثنائاً کار نداشته باشد یا در دوران های موسمی رکود و بیکاری باشد. ممکن است بیمار و در خانه افتاده باشد. ده ها احتمال دیگر هم هست، بنابراین در هر سال، سه بار احتمال قطعی بیمه وجود دارد (هر ۴ ماه یک بار) و نمی شود روی این بیمه حساب خاصی بازی کرد.

خبر

عضو کارگری شورای عالی کار:

تورم مهار نشود، اصلاح دستمزد را دنبال می کنیم

سیدصد و پانزدهمین نشست شورای عالی کار با حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نمایندگان کارگری و کارفرمایی روز دوشنبه ۲۸ فروردین ماه برگزار شد. به گزارش ایلنا، «عبتی فرد» معاون روابط کار وزیر تعاون، «اصلاح آیین نامه دادرسی کار» و «پژوهش در مورد مزد منطقه ای» از مهم ترین دستور کارهای این نشست شورای عالی کار دانست. با این حال «علی خدایی» عضو کارگری شورای عالی کار در ارتباط با نشست روز دوشنبه به اعتراض گروه کارگری نسبت به افزایش قیمت ها اشاره

خبر

کارگران پیمانکاری پتروشیمی ایلام خواستار اجرای طرح طبقه بندی مشاغل شدند

کارگران پیمانکاری پتروشیمی ایلام خواستار اجرای طرح طبقه بندی مشاغل برای افزایش دستمزدهایشان هستند. برخی از این کارگران به ایلنا گفتند: حدود ۶۵۰ کارگر پیمانکاری شاغل در شرکت پتروشیمی ایلام در شهرستان چوار هستیم که چند سال است به دنبال اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در این واحد تولیدی هستیم. این گروه از کارگران با بیان اینکه در قانون کار نیز بر الزامی بودن اجرای طرح

گزارش

نماینده کادر سلامت کشور:

بخشنامه جدید دولت سبب کاهش حقوق برخی از کارمندان خواهد شد

نماینده جمعی از اعضای کادر سلامت می گوید: دولت بخشنامه ای صادر کرده که طبق این بخشنامه از سال گذشته رقم قابل توجهی از حقوق برخی از کارمندان کم شده است. این اقدام دولت غیرقانونی است. به گزارش ایلنا، محمد زاسقانیان فرد با انتشار گزارشی در تغییر مصوبه دولت قبل و کسر مبالغی از حقوق کارمندان گفت: «جمع و تثبیت جزء (۱) بند (الف) تبصره ۱۲ قانون بودجه سال ۹۷ و بند (ی) تبصره ۱۲ قانون بودجه ۹۸ خلاف قانون و خلاف مصوبه هیأت وزیران است. وی افزود: طبق این دو بند، کارمندی که حقوقش از مبلغ خاصی که در سال ۹۷ این مبلغ ۵ میلیون تومان تعیین شد، کمتر بود افزایش طبق محاسبات مشخص، در احکام کارگزی و پرسنلی افراد مشمول لحاظ می شد. سقانیان فرد بیان کرد: این دو بند هر ساله بر اساس دستور العمل و تصویب نامه هیأت وزیران وقت مشمول افزایش



دولت مبنی بر کنترل تورم مصوب شد، می گوید: در روزهای اخیر، قیمت ها از سوی مراجع رسمی افزایش یافته؛ نرخ کرایه تاکسی، اتوبوس و مترو ۴۰ درصد بالا رفته و از سوی دیگر، سیاست های تنظیم بازار اجرایی نشده است. نماینده

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند

طبقه بندی مشاغل در کارگاه های بالای ۵۰ نفر تأکید شده، با این حال اجرای این طرح در شرکت ما همچنان مسکوت مانده، گفتند: عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در مورد کارگران باعث شده در آمد دیگران این واحد پتروشیمی در حد و اندازه حداقل های قانونی باقی بماند. آنها با انتقاد از رویه پرداخت عیدی و سنوات خود گفتند: به رغم چندین سال سابقه کار در پتروشیمی ایلام، کارفرمای شرکت پیمانکار هر ماه حقوق و سایر مزایای دریافتی را به همراه مبالغ کمی به عنوان عیدی و سنوات به حساب کارگران واریز می کند



مجلس دار و دولت به تنهایی نمی تواند این کار را انجام دهد. در مورد ترمیم حقوق هم همین اتفاق افتاد و دولت خود را ملزم دید تا لایحه به مجلس بفرستد در این خصوص هم باید مجلس تصمیم گیری می کرد.

سقانیان فرد گفت: بخشنامه دولت مبلغ قابل توجهی از حقوق کارمندان کم می کند و این اقدام خلاف قانون است. از رئیس مجلس و رئیس جمهوری می خواهیم در مورد این موضوع بررسی مجدد داشته باشند. این تخلف از سال ۱۴۰۱ بر احکام کارکنان اعمال شده و بالطبع مبالغ قابل توجهی از احکام پرسنل کم شده و امسال نیز دولت همان رویه غلط را پیش گرفته است.