

عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور: نمایندگان کارگری نباید در شورای عالی کار حضور یابند

هشتم آبان و چندین ماه بعد از اولین درخواست رسمی اعضای کارگری شورای عالی کار برای بررسی موضوع ترمیم مزد، نشست شورای عالی کار برگزار شد؛ نشست که در فرم و محتوا از تباطلی به خواسته قانونی کارگران برای «ترمیم مزد ۱۴۰۲» نداشت. «حسین حبیبی» عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور در انتقاد از این رویکرد وزارت کار به این گفت: اینکه در جلسه شورای عالی کار نسبت به ترمیم دستمزد غیر قانونی ۱۴۰۲ تصمیمی گرفته نشد، یعنی دولت تمایلی به اجرای قانون و حمایت از کارگران و بازنشستگان کشور ندارد. وی افزود: ۶۵ درصد جمعیت کشور را کارگران تشکیل می دهند. رنج و درد ناشی از نبودن امنیت شغلی و مزدی، فقدان امکان تشکیل یابی و کوچک شدن سفره شان ممکن است آستانه تحمل کارگران را کاهش دهد و در نتیجه برای جبران فقر و نداری خود آلوده ناهنجاری های اجتماعی و اقتصادی شوند که این آلودگی ها هر چه پهنه ساز خواهد بود.

حبیبی تاکید کرد: امیدوارم دولت و شخص وزیر کار به این واقعیت مهم آگاه باشند که با توجه به فراوانی جمعیت کارگران، ناهنجاری های اجتماعی و اقتصادی بر آمده از فقر و بی پولی، در سطح کلان مشکل ساز خواهد شد. وی گفت: وزارت کار با برگزاری نکردن جلسه ترمیم دستمزد مرتکب تخلف آشکار در جلوگیری از اجرای قانون کار و موجب کوچک شدن سفره کارگران و کاهش قدرت خرید آنها شده است. حبیبی در پایان افزود: کاش نمایندگان کارگری در جلسه ۸ آبان شرکت نمی کردند. وقتی بعد از چند ماه بی توجهی، نشست برگزار شده که در دستور کار رسمی آن خبری از پیشنهاد قانونی سه عضو رسمی شورای انجمنست، نیاید در چنین نشست رسمی شرکت کرد. حال آمل امید می باشد که نشست بعدی شورای عالی کار ندرایم.

وزیر آموزش و پرورش: همه مشکلات ناشی از عملکرد گذشتگان است نه ما

وزیر آموزش و پرورش گفت: امسال به دنبال انتخاب بهترین معلم ها بودیم و در این راستا هزینه زیادی هم پرداخت کردیم چون رویکرد ما بر شایسته سالاری بنا شده بود و سفارشی ها را نپذیرفتیم. به گزارش تسنیم، رضامراد صحرایی با بیان اینکه کار حجمی و ساعتی برای معلمان غیر مجاز است، تصریح کرد: کمبود معلم امروز ناشی از آن است که بیش از یک دهه خلاف جهت سند تحول بنیادین حرکت شده است. البته طی شش ماه گذشته بیش از ۶۸ هزار معلم جدید جذب کرده ایم اما این کمبود معلم ریشه تاریخی دارد. وزیر آموزش و پرورش با اشاره به مسائل و مشکلات ناشی از طرح رتبه بندی معلمان بیان کرد: اگر قانون رتبه بندی در جای خود اجرا می شد، امروز با سبیل باز نشستگان مواجه نمی شویم و بازنشستگی کم سابقه امسال ناشی از اجرا نشدن قانون در زمان مناسب است. وی درباره قانون رتبه بندی و آیین نامه مسیر رشد معلمی گفت: این قانون به زودی تدوین و پس از تصویب به عنوان مکمل قانون رتبه بندی اجرائی می شود. اصول ماز زمان پیامبر (ص) تاکنون تغییر نکرده اما به نسل جدید نمی توان باروش گذشته تدریس کرد.

وزیر بهداشت: مجوز استخدام ۱۲ هزار پرستار صادر شد

وزیر بهداشت با بیان اینکه مجوز استخدام ۱۲ هزار پرستار صادر شد، گفت: پزشکی که زیر میزی یا مبالغه خارج از عرفه بگیرند به قوه قضاییه معرفی می شوند. به گزارش تسنیم، بهرام عین اللهی در حاشیه بازدید از پروژه های درمانی استان کردستان با بیان اینکه شاهد یکی از بهترین عملکردها در حوزه بهداشت و درمان در استان هستیم، اظهار کرد: در مدت ۲ سال اخیر ۲۶۰ تخت به تعداد تخت های بیمارستانی استان افزوده شده است. وی با بیان اینکه با اجرای قوانین جدید در تعزیرات حکومتی، پزشکان متخلف جریمه های سنگینی خواهند پرداخت، تاکید کرد: برنامه وزارت بهداشت تجهیز و راه اندازی مراکز دولتی و افزایش پزشکان متخصص برای کاهش تخلفات پزشکی است. وی با اشاره به اضافه شدن ۲۶۵ پزشک متخصص در دو سال اخیر به کردستان افزود: این امر موجب درمان بیماران در استان و عدم نیاز به سفر به استان های دیگر می شود. عین اللهی از اعطای مجوز استخدام ۱۲ هزار پرستار در راستای افزایش نیروی پرستاری بیمارستان های کشور هم خبر داد.

روایات تلخ کارگران از مجازات های بی ضابطه خطاهای شغلی که به بیگاری تا اخراج منجر می شوند

رضا اسد آبادی

بخش قابل توجهی از کارگرانی که تجربه اخراج یا کسر حقوق را دارند، کارگرانی هستند که کارفرما به علت خسارت وارد آمده از سوی آنها مقدار قابل توجهی از حقوقشان را کسر یا حتی آنها را مدتی مجبور به کار مجانی کرده است. در برخی موارد این کارگران با وجود جبران خسارت وارد به ماشین آلات، ابزار، محصولات نهایی یا مواد اولیه، حتی از کار خود اخراج شده اند.

داشته است. سوءنیت کارپذیر نیز در صورتی ثابت می شود که او قصد ضرر زدن به کارفرما را داشته باشد. در واقع در زمینه خسارت، عمده کارگران تنها از نظر حقوقی پرونده های تابع مراجع قضایی دارند و ذیل قانون مسئولیت مدنی قرار می گیرند. در ماده قانون مسئولیت مدنی در حوزه کار آمده: هر کس بدون مجوز قانونی عمدا یا در نتیجه بی احتیاطی به جان باسلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارتنی یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد شده، لطمه ای وارد کند که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود، مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود است.

در ماده دوم این قانون آمده است: در موردی که عمل وارد کننده زیان موجب خسارت مادی یا معنوی زیان دیده شده باشد دادگاه پس از رسیدگی و ثبوت امر او را به جبران خسارات مزبور محکوم کرده و چنانچه عمل وارد کننده زیان فقط موجب یکی از خسارات مزبور باشد دادگاه او را به جبران همان نوع خساراتی که وارد کرده، محکوم خواهد کرد.

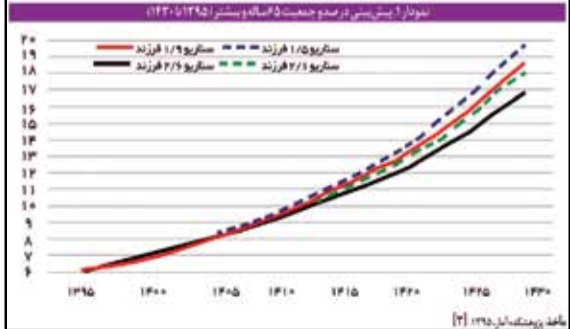


در این بخش، راه را برای بر خورد های سلیقه ای و شخصی خارج از روابط کار برای بسیاری از کارفرمایان باز کرده و عملادست هیات های تشخیص ادارات کار را در این زمینه برای دفاع از حقوق کارگر بسته است.

در این بخش، راه را برای بر خورد های سلیقه ای و شخصی خارج از روابط کار برای بسیاری از کارفرمایان باز کرده و عملادست هیات های تشخیص ادارات کار را در این زمینه برای دفاع از حقوق کارگر بسته است.

گزارش کمتر از بیست سال دیگر، جمعیت سالمند کشور ۴ برابر می شود

فشار افزایش جمعیت سالمند بر صندوق های بازنشستگی



جمعیت سالمند ایران تا سال ۱۴۴۰ حدود چهار برابر می شود. این رقم را مرکز پژوهش های مجلس برآورد کرده است. به گزارش اکوایران، بخش پژوهشی مجلس در خلال بررسی عوامل بحران زای صندوق های بازنشستگی در یک گزارش کارشناسی شده، عامل افزایش جمعیت سالمند کشور را مورد بررسی قرار داده و در همین راستا برآوردی از جمعیت سالمند و همچنین نرخ باروری کشور تا حدود سه دهه آینده داشته که تامل برانگیز است.

رتبه ایران در شاخص توسعه انسانی شش پله سقوط کرد

سالنامه سال ۱۴۰۱ آماري وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منتشر شد. در بخشی از این سالنامه به وضعیت جهانی شاخص توسعه انسانی پرداخته شده است. به گزارش توسعه انسانی، نگاهی به مقادیر شاخص توسعه انسانی در سال ۲۰۲۱ حاکی از این است که در



که هرگونه خسارت از سوی کارگر را با اخراج پاسخ دهد.

کارفرمایی که آموزش نمی دهد انتظار خسارت نداشته باشد

«علیرضا حیدری» نایب رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری نیز در این باره گفت: در همه جای دنیا کارگاه های بزرگ نیروهایی را جذب می کنند که گواهینامه مهارتی دارند. مفهوم آن این است که کار باید توسط فردی که در مسئولیت شغلی خود آموزش دیده انجام شود. آموزش دیده بودن به معنای درک و فهم مسائل بهداشت حرفه ای و ایمنی، شیوه کار و حفظ وسایل کار است. افراد به دلیل شناختی که از وسایل کار دارند، به راحتی وارد فرآیند تولید می شوند و از ابزار خود درست استفاده می کنند.

وی افزود: در ایران و در اغلب موارد، کار، مواد اولیه و ماشین آلات کارفرما از سوی کارگر، می توان آن را ذیل بحث قصور شناسایی کرده و آن بر خورد کرد. اگر عمدی هم در کار باشد، مسأله جنبه کیفری پیدای می کند و از حدود اظهار نظر ما خارج است.



حیدری: در بسیاری موارد به نیروی کار کار آموز نین کارهای سنگین، پیچیده و حساس سپرده می شود این امر باعث رواج حوادث کار، خسارت به کارفرما و آسیب به کارگر می شود

قاطع کارگران ما حتی در پیچیده ترین حوزه های کار، عمدتاً کار را به صورت تجربی با آزمون و خطا در خود محل کار فرا گرفتند. جدا کثیر دانش و توان این کارگران در حدود حداقلی است که در محیط به وسیله تجربه و به شیوه های احتمالاً غیر اصولی آموخته شده است. این سطح از آموزش نیز اصلا کفایت کار را نمی کند و هر لحظه حادثه منجر به خسارت به کارفرما یا خود کارگر، کارگاه را تهدید می کند.

حیدری اضافه کرد: کارفرمایی که آموزش نمی دهد انتظار خسارت نداشته باشد. طبق قانون کار و عرف وقتی شما بخواهید نیروی ماهر و متخصص دعوت کنید، حتماً باید حقوق بیشتری نیز به او پرداخت کنید. قصور کارفرما اینجاست که همواره تصور می کند که اگر یک نیروی کار ساده را بیاورد، با حقوق کم شروع کرده و به مرور کار را یاد می گیرد و وقتی با یک حادثه کار که منجر به آسیب به خود کارگر یا خسارت به کارفرما می شود، شاهد این هستیم که هیچ نوع گواهینامه آموزشی وجود ندارد و هیچ دوره ای طی نشده است. اکثریت

این کارشناس مسائل روابط کار با اشاره به اینکه در بسیاری موارد خسارت کارگر به کارفرما همراه با آسیب جسمی و حادثه کار برای خود کارگر نیز همراه است، تاکید کرد: مشکل دقیقاً از اینجا شروع می شود که کارفرما با هر روشی می خواهد هزینه ها را کاهش دهد و علاوه بر عدم آموزش، عدم تجهیز وسایل ایمنی دستگاه ها، عدم استفاده از تعداد نیروی کافی به جای تقسیم فشار کار روی نفرات کمتر و آوردن دستگاه ها و تجهیزات و ابزار تولید ناایمن و مستهلک، بستر کارگاه را برای وقوع خسارت و حادثه آماده کرده و برای خود و کارگرش در دسر ایجاد می کند.

جامعه کارگری تصریح کرد: بسیاری از حوادث ناشی از ندانستن کارگر و نه قصور کارگر است. قصور که در ماده ۲۷ قانون کار به آن اشاره شده و عواقب و بر خورد های مبتنی بر آن در قانون مشخص است، از جنس دیگری است. می توان به کارگری که قبلاً توجیه شده و آموزش دیده و مرتکب قصور شده باشد گرفت و بر خورد قانونی داشت اما با کارگر نا آگاه نباید برخوردی صورت بگیرد. رعایت نکردن چیزی که می دانیم مصداق تعریف قصور است.

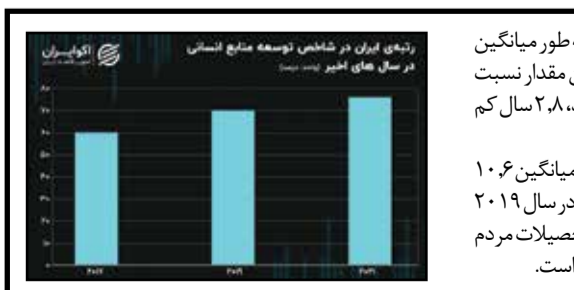
وی تاکید کرد: نقش بازرسی کار نیز در اینجاست. ما باید کار حساس را به کارگری که در توان جسمانی و تجربه و توان اوست بسپاریم و با این کار از بسیاری از اتفاقات جلوگیری کنیم اما در بسیاری موارد به نیروی کار کار آموز نیز کارهای سنگین، پیچیده و حساس سپرده می شود و این امر باعث رواج حوادث کار، خسارت به کارفرما و آسیب به کارگر می شود.

اوا افزود: همان طور که تنها بیمه خودرو به راننده ای که گواهینامه دارد تعلق می گیرد، در زمینه کار نیز باید چنین باشد و شرط بیمه و شرط پرداخت خسارت دانش است. برای مثال در مورد اخیر بیمه کارگران ساختمانی، تکلیف شده که برای بیمه شدن کارگر باید کارت مهارت را بگیرد. یکی از فواید این بیمه این بود که به هر حال نیروی کار یک دوره را می گذراند که در آن دوره ممکن بود مبنای تئوری و عملی بسیاری از مسائلی که شاید قبلاً در تجربه کسب نکرده بود را به دست آورد و از حوادث جلوگیری شود. حیدری با اشاره به بحث استناد-شاگردی که اخیراً مطرح شده، گفت: در ایران آموزش نظری کار وجود ندارد و عمدتاً آموزش حین کار را داریم. آموزش حین کار همراه با حادثه حین کار است. اگر بخواهیم صرف کار تجربی را بخواهیم، باید یک استاد کار حرفه ای مدتی کنار دست کار آموز و شاگرد باشد تا از وقوع حادثه یا خراب کردن کار جلوگیری کند تا آرام آرام فرد کار آموز را بیفتد. اما در بحث استاد-شاگردی، کارفرما عملاً نمی تواند به طور دائمی بالای سر کارگر قرار بگیرد و آموزش دهد و اساساً آموزش خاصی در این شکل کار وجود ندارد.

این کارشناس روابط کار در پایان اضافه کرد: مری که ما از آن صحبت می کنیم فردی حرفه ای است که هم کار تجربی کرده و هم از نظر تئوری در دوره گذرانده اما در واحدهایی که استاد-شاگردی قرار است به راه بیفتد، چه بسا در بسیاری موارد خود آن استاد کار و کارفرما نیز دوره لازم را ندیده و وقوع خسارت و حادثه در چنین شرایطی بسیار محتمل تر است. به ویژه اینکه جوانی که قرار است وارد طرح استاد-شاگردی شود، هیچ پشتوانه مستحکم حقوقی در قانون کار و دیگر قوانین ندارد و عملاً با وقوع حادثه کار و وارد آمدن خسارت، بی پناه باقی می ماند!

در سال های ۱۳۹۵ تا ۱۴۳۰ در ستاره های مختلف حدود چهار برابر خواهد شد و از ۴ میلیون و ۸۷۰ هزار نفر در سال ۱۳۹۵ به حدود ۱۹ میلیون نفر در سال ۱۴۳۰ خواهد رسید. از سوی دیگر آریزایی نرخ باروری در ایران که توسط سازمان ملل متحد انجام شده، نشان می دهد این نرخ از ۲٫۸ در سال ۱۳۵۸ به ۱٫۶۲ در سال ۱۳۹۸ رسیده است و این نرخ از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۲۸ تقریباً ثابت خواهد ماند.

در ادامه گزارش مرکز پژوهش های مجلس عنوان شده بدیهی است که تغییرات جمعیتی و افزایش سالمندی در جهان همه کشورها را با بحران در نظام های بازنشستگی روبه رو کرده و ایران نیز از این قاعده مستثنای نیست. مشخص است که با افزایش تعداد سالمندان در سال های آینده، مصارف صندوق های بازنشستگی برای ایفای تعهدات افزایش یافته و با کاهش نرخ باروری تعداد بیمه پردازان به صندوق های بازنشستگی نیز کاهش می یابد که بالطبع میزان منابع وصولی توسط صندوق ها تنزل خواهد یافت. به عبارت دیگر افزایش طول عمر بیشتر و کاهش تعداد زاد و تولد (تغییرات جمعیتی) موجب افزایش نسبت وابستگی بالقوه (نسبت جمعیت بالای ۶۵ سال به جمعیت ۱۵-۶۵ سال) و کاهش نسبت پشتیبانی (نسبت بیمه پردازان به مستمری بگیران در یک سازمان بیمه ای) خواهد شد که چالش بزرگی پیشروی صندوق های بازنشستگی است.



همچنین امید به زندگی مردم ایران به طور میانگین در سال ۲۰۲۱ برابر با ۷۳٫۹ سال بود. این مقدار نسبت به سال ۲۰۱۹ که برابر با ۷۶٫۷ سال بود، ۲٫۸ سال کم شده است.

همچنین ایرانیان در سال ۲۰۲۱ به طور میانگین ۱۰۶ سال را صرف تحصیل کرده اند که این مقدار در سال ۲۰۱۹ برابر با ۱۰۳ سال بوده یعنی میانگین تحصیلات مردم ایران در این دو سال ۰٫۳ سال افزایش یافته است.

