

معاون اشتغال وزارت کار:

**کاهش نرخ بیکاری بی سابقه بوده است**  
معاون اشتغال وزارت کار گفت: متوسط نرخ بیکاری دولت سیزدهم ۸.۶ درصد بوده که در هیچ دولتی سابقه نداشته است. به گزارش تسنیم، محمود کریمی بیرانوند اعلام کرد: متوسط نرخ بیکاری دولت سیزدهم ۸.۶ درصد است که در هیچ دولتی سابقه نداشته. این دستاورد کم نظیر در مدت کوتاه مرهون اهتمام مجدانه شخص شهید رئیسی بود. وی افزود: در نظر داریم که ۲۵ درصد اشتغال ایجاد کند که باید متناسب با شعار سال ایجاد سالانه یک میلیون شغل اتفاق بیفتد، مربوط به حوزه فارغ التحصیلان باشد. حضور فارغ التحصیلان در عرصه اشتغال به معنی افزایش بهره‌وری تولید است. هر چقدر که حضور جامعه فارغ التحصیل ما در امر تولید بیشتر شود، طبیعتاً بهره‌وری تولید و جهش تولید هم بیشتر خواهد شد. تعهد برای سال جاری ایجاد یک میلیون و ۴۴ هزار اشتغال است.

**طرح مسکن کارگری دست به دست می شود**

معاون امور تعاون وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی با اشاره به موضوع تعاونی های مسکن کارگری و اجرای طرح مسکن کارگری در دولت سیزدهم، از تغییر نهاد متصدی این بخش خبر داد. به گزارش ایلنا، حامد ویس کرمی اظهار کرد: به تصمیم وزیر کار، از ابتدای سال جاری تصدی امور تعاونی های مسکن کارگری و پیگیری اجرای طرح مسکن کارگری از معاونت امور تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به معاونت فرهنگی و اجتماعی این وزارتخانه محول شده و از این پس این معاونت پاسخگوی مسئولیت پیگیری اجرای این طرح است.

**مدیر عامل تأمین اجتماعی:**

**مستمری بازنشتگان در دوران شهید رئیسی، بدون استقراض پرداخت می شد**



مدیر عامل تأمین اجتماعی گفت: شهید رئیسی مظهر بیوسنگی گفتمان، ایمان و عمل صالح بود. به گزارش توسعه ایرانی، هاشم موسوی گفت: رئیسی مصداق شعارها، ارمانها و عمل انقلابی بود و دیدیم که در مدتی کوتاه چه دستاوردهای بزرگ و مهمی در دولت سیزدهم رقم خورد. افرادی بودند که باور نداشتند کاهش بیکاری، افزایش اشتغال و کاهش تورم و رکود بتواند در این دولت محقق شود. در همین صندوق های بازنشستگی برخی می گفتند که مدیریت جدید نمی تواند حتی یک ماه حقوق و مستمری بازنشستگان و مستمری بگیران را پرداخت کند اما دیدیم که تحت هدایت و حمایت های ایشان، در مدت کوتاهی همه بدهی های تأمین اجتماعی تسویه شد و در سال گذشته پس از سال ها، موفق شدیم بدون یک ریال استقراض مستمری و حقوق بازنشستگان را پرداخت کنیم.

**کارگر کارخانه بتن سازی قربانی سقوط شد**

یک کارگر حین کار در کارخانه بتن سازی در روستای سرآوک از توابع شهرستان فامنین استان همدان بر اثر سقوط در دستگاه بتن ساز جان باخت. به گزارش ایلنا و به گفته «محمد مالیر» مدیر کل پزشکی قانونی استان همدان، این حادثه برای یک کارگر حدوداً ۳۹ ساله در یک واحد تولید بتن سازی در روستای سرآوک از توابع شهرستان فامنین اتفاق افتاد و کارگر جوان به علت شدت جراحات جان باخت.

**مرگ و مصدمیت چهار کارگر ساختمانی در یک حادثه شغلی**

ریزش بخشی از دیوار سنگی یک ساختمان منجر به فوت یک کارگر و مصدمیت سه کارگر دیگر شد. به گزارش ایلنا، بخشی از دیوار سنگی یک ساختمان در روستای «قوزلوجه» واقع در بخش «خلیفان» شهرستان مهاباد استان آذربایجان غربی فرورفت. در این حادثه، یک کارگر بنا حدوداً ۵۰ ساله جان خود را از دست داد و سه کارگر دیگر نیز به شدت مجروح شد. طبق این گزارش، دو نفر از مصدومان به صورت سرپایی در مان شده‌اند و نفر سوم به علت شکستگی عازم بیمارستانی ارومیه شد.

**اصلاحات مدنظر وزارت کار، قراردادهای سفیدامضا را هم غیر قابل ابطال می کند**  
**زخمی کردن قانون کار پشت درهای بسته**



تأمین امنیت شغلی کارگران «دستخوش تغییراتی عجولانه و قابل تفسیر شده که برای کارفرمایان چک سفید می کشد و راه برای ولخمت بیشتر حال و احوال کارگران را می گذارد. یکنمونه از این چک های سفید تقدیمی به کارفرمایان، قانونی شناختن «قراردادهای سفیدامضا» است، در بخشی از این لایحه آمده «تعقد قرارداد سفیدامضای ممنوع است

**تسرین هزاره مقدم**

یازدهم اردیبهشت سال جاری، پیش نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار با قید فوریت از سوی وزارت رفاه، کار و تعاون اجتماعی برای بعضی از اعضای هیات دولت ارسال و تقاضای اعلام نظر فوری شد. در همان روزها متن پیش نویس لایحه پیشنهادی دولت، منتشر شد. پیش از آن در پنجم اردیبهشت، «علی حسین رعیتی فرد» معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرد که در اولین فرصت، لایحه اصلاح قانون کار به مجلس بعدی (دوازدهم) تقدیم خواهد شد. «زخمی شدن» قانون کار دقیقاً تعبیری است که می توان برای آنچه در لایحه اصلاح قانون کار که در بهار امسال در حال نهایی شدن در دولت است، به کار برد. در این اصلاحیه، بندهایی از قانون کار به بهانه

تأمین امنیت شغلی کارگران «دستخوش تغییراتی عجولانه و قابل تفسیر شده که برای کارفرمایان چک سفید می کشد و راه برای ولخمت بیشتر حال و احوال کارگران را می گذارد.

یکنمونه از این چک های سفید تقدیمی به کارفرمایان، قانونی شناختن «قراردادهای سفیدامضا» است، در بخشی از این لایحه آمده «تعقد قرارداد سفیدامضای ممنوع است

**نشسته اند پشت درهای بسته و قانون کار را با قیچی تعدیل زخمی کرده اند. لابد اتاق بازرگانی و سرمایه داران در قدرت نظر داده اند و اینها گفته اند باشد حتماً ترتیب اثر می دهیم**

قرارداد کارگران حتی در مشاغل مستمر، ظاهر شده است. «حسین حبیبی» عضو هیات مدیره کانون عالی شورا های اسلامی کار کشور در مورد این بنیاد آنچه دولت اصلاحات می داند می گوید: این بنیاد دقیقاً مانند تبصره ۲ ماده ۲ قانون کار فعلی، قابل تفسیر است و مسلماً کارفرمایان با استفاده از همین «هنگر» که در متن آمده قرار دادها را موقت خواهند بست. در نهایت در شرایط امروز که امنیت شغلی کارگران به علت صدور دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری نابود شده، قراردادهای موقت بیشتر از قبل جای خود را در بازار کار کشور باز می کند.

**تاریخ انقضای پنج ساله کارگران قراردادی**

بخشی دیگر از اصلاحات به تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار بازمی گردد که به این شکل همین کلمه «لیکن» کار را خراب کرده چون تا پیش از این، موضوعی به نام قرارداد های سفیدامضا در قانون کار غایب بود و به رسمیت شناخته نمی شد ولی حالا با اصلاح دولت، قرارداد سفیدامضا دیگر پدیده ای کاملاً رسمی در فضای روابط کار کشور خواهد شد.

لیکن باعث بطلان قرارداد کار نمی شود». همین کلمه «لیکن» کار را خراب کرده چون تا پیش از این، موضوعی به نام قرارداد های سفیدامضا در قانون کار غایب بود و به رسمیت شناخته نمی شد ولی حالا با اصلاح دولت، قرارداد سفیدامضا دیگر پدیده ای کاملاً رسمی در فضای روابط کار کشور خواهد شد.

**رسمیت دادن به قراردادهای موقت در کارهای مستمر**

بهر تراست نگاهی به چند بنیاد اصلی این لایحه پیشنهادی می بینیم. از تبیین زخمی شدن، چطور برای قانون کار اتفاق خواهد افتاد. در این لایحه، تبصره یک ماده ۷ قانون کار به این ترتیب اصلاح می شود: «اصل بر دائمی بودن قرارداد کار است مگر اینکه به صراحت در قرارداد مدت تعیین شده باشد.» لذا دوباره شرط مدت و امکان مدت دار کردن

زیر کانه عبارت «حسب مورد» در آن است که عملاً دست کارفرما را برای قانون گریزی باز می گذارد. در این بند آمده: «قرارداد کار در چهار نسخه و در نمونه سر برگ مخصوص که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه می شود، تنظیم می شود. یک نسخه از قرارداد نزد کارفرما باقی مانده و سه نسخه دیگر حسب مورد به کارگر، متشکل کارگری مستقر در کارگاه و اداره کار محل تحویل می شود.» این حسب مورد، یعنی اگر کارفرمادش خواست نسخه هایی از قرارداد را تحویل می دهد و گرنه هیچ.

**قرارداد سفیدامضایی که باطل نخواهد شد**

نکته مهم دیگر، الحاق یک تبصره جدید به ماده ۹ قانون کار با هدف قانونی سازی قراردادهای سفیدامضا است. در تبصره ۲ ماده ۹ قانون کار اصلاحی آمده است: «تعقد قرارداد سفیدامضای ممنوع است لیکن باعث بطلان قرارداد نمی شود. در صورت اثبات سفیدامضای بودن قرارداد کار، صحت مطالبی که بعد در قرارداد سفیدامضا توسط کارفرما درج شده منوط به اثبات کارفرما خواهد بود.» اینها هم اختیار کامل به کارفرما داده ثابت کند آنچه در قرارداد به دلخواه منوشته، صحت دارد!

حبیبی در مورد این تبصره الحاقی می گوید: با الحاق این تبصره به ماده ۹ قانون کار، قرارداد سفیدامضای قانونی تلقی خواهد شد. از آنجا که اثبات صحت مطالب قرارداد بر عهده کارفرما نبوده و راه داده کارگر به هیچ وجه در امر تنظیم و تهیه قرارداد دخیل نیست، حتماً کارفرما از عهده این اثبات برمی آید و دچار چالش نمی شود. لذا قرارداد سفیدامضا تبدیل به قرارداد رسمی و قانونی می شود.

**سه بار تذکر**

**مسأوی اخراج از محل کار**  
این لایحه مثلاً اصلاحی، ایرادات ضد کارگری بسیاری دارد، از جمله اصلاحات پیشنهادی ماده ۲۷ قانون کار مربوط به

**وقتی اجازه مدت دار کردن قرارداد را به کارفرما بدهند، و قبل از انقضای زمان مندرج در تبصره ۲ یعنی قبل از ۵ سال اقدام به تعدیل کارگر می کند و کارگر جدید می آورد**

اخراج کارگر که اخراج را منوط به سه بار تذکر کتبی کارفرما کرده و در آن نظر مثبت متشکل کارگری کارگاه در مورد اخراج به تمامی حذف شده و این یعنی قرار است نقش متشکل های کارگری حتی همان رسمی ها که مستقل نیستند و تحت نظارت شدید نهادهای دولتی شکل می گیرند، به نقش یک نهاد تشریفاتی برای خالی نبودن عریضه تنزل یابد.

در عین حال، در تهیه و تنظیم آیین نامه انضباطی کارگاه نیز پیشنهاد شورای عالی کار حذف شده که باز هم به معنای زیر پا گذاشتن کامل مشارکت کارگران و سه جانبه گرایی است.

**اصلاحات پشت درهای بسته**

در نهایت یک تبصره با عنوان تبصره ۳ به ماده ۲۷ قانون کار الحاق شده که در آن آمده «عدم تعدیل قرارداد کار مدت موقت فقط با ارائه دلیل موجه امکان پذیر است» و این دلیل موجه را هم باید کارفرما مایبورد این بند هم قرارداد های موقت را به رسمیت شناخته و هم همه حق را به کارفرما داده که با هر دلیل به زعم خودش موجه مثلاً اعتراض صنفی، مهربانان بر قرارداد کارگر بزند. در کل این لایحه با نگاه سرمایه دارانه و حمایت از کارفرمایان تنظیم شده و سرشار از رویکردهای ضد کارگری است. به قول حبیبی «هسته اند پشت درهای بسته و قانون کار را با قیچی تعدیل زخمی کرده اند. لابد اتاق بازرگانی و سرمایه داران در قدرت نظر دادند و اینها گفته اند باشد حتماً ترتیب اثر می دهیم!»



مخابرات کار کردند که با استفاده تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار برای تبدیل قرارداد خود را موقت به دائم، شکایت تنظیم کردند و به نفع خود رای گرفتند. مطابق آیینی که توسط هیات های تشخیص و حل اختلاف و دیوان صادر شد، این کارگران نیروهای دائم شرکت پیمانکاری همرا اول به حساب می آیند و باید به کار خود برگردند اما مخابرات بعد از سال ها هنوز زیر بار اجرای حکم نرفته است.

**نیروهای پیمانکاری مخابرات خوزستان: اداره کار در تصمیمات هیات های تشخیص و حل اختلاف دخالت می کند**

حل اختلاف می خواهد که به شکایت کارگران رسیدگی نکنند! این نیروهای گویند: طبق رای دیوان عدالت اداری، مانبری و دائم شرکت خدمات اول به حساب می آیم و این شرکت هنوز مفاد حساب خود را به هیات های اداره کار نداده و به طور کامل تسویه حساب خود را تسویه حساب کامل نکرده، رابطه ماننیز با این شرکت پابرجاست و هیچ کس، حتی اداره کار هم حق دخالت در امور هیات های تشخیص و حل اختلاف ندارند.

طبق این گزارش، حدود ۲۰ نفر از نیروهای پیمانکاری مخابرات خوزستان، دو دور بدون قرارداد برای شرکت پیمانکار

به گفته این کارکنان اخراجی، اوایل امسال مخابرات مدعی شد که با شرکت پیمانکار خدمات اول قطع همکاری کرده و از آنجا که ما به عنوان نیروهای این شرکت به حساب می آیم، دیگر هیچ مسئولیتی در قبال ما ندارد. به مراجع تشخیص و حل اختلاف شکایت کردیم اما اداره کار در نامه های این مراجع تأکید کرده از آنجا که شرکت پیمانکار خدمات اول با مخابرات استان خوزستان قطع همکاری کرده، پس دیگر نیازی به رسیدگی به شکایت کارگران نیست.

انها می گویند: اداره کار به جای اینکه شرکت مخابرات را بابت عدم اجرای قانون مواخذه کند، از هیات های تشخیص و

جمعی از نیروهای پیمانکاری مخابرات خوزستان، از دخالت اداره کار این استان در تصمیمات هیات های تشخیص و حل اختلاف خبر می دهند. به گزارش ایلنا، این افراد می گویند: هیات های تشخیص و حل اختلاف و دیوان عدالت اداری، حدود دو سال پیش رای بازگشت به کار ما صادر کردند که طبق این رای حدود ۷۰ نفر از کارکنانی که از سوی مخابرات اخراج شده بودند، نیروی دائم شرکت خدمات اول شدند. با این حال مخابرات و شرکت پیمانکار تاکنون زیر بار اجرای این حکم نرفته اند و مجبور به پرداخت حق السعی به کارگران شدند.

**گزارش**

**نیروهای پیمانکاری مخابرات خوزستان:**

**گفت و گو**

**عضو شورای شهر تهران:**

**حقوق برخی کارگران فضای سبز در سال ۱۴۰۳ افزایش نیافته است**



دیگر اندازند و ناچارند به صورت دستی از پیمانکار حقوق بگیرند و به همین دلیل ممکن مشکلاتی ایجاد شود. وی افزود: اما برای کارگران ایرانی به راحتی می توان در بانک شهر یا هر بانک دیگری حساب باز کرد و حقوق به حساب آنها واریز شود

کمیته تشکیلات و نیروی انسانی شورای اسلامی شهر تهران این موضوع را پیگیری کرده و نتیجه آن را در صحن شورا اعلام خواهیم کرد. عضو شورای شهر تهران با اشاره به عدم تشکیل فراکسیون کارگری در این دوره از شورا خاطر نشان کرد: این فراکسیون در این دوره از شورا تشکیل نشد اما به هر حال بخش عمده ای از فعالیت های که در سطح شهر تهران می شود، بر عهده کارگران شهرداری تهران است. این افراد نیز عمدتاً از طریق پیمانکاران با شهرداری ارتباط دارند. امانی تصریح کرد: در دوره ای که مادر شهرداری بودیم برای تمام کارگران شهرداری حساب باز کرده بودیم و کارت بانک شهر داشتند و حقوق آنها ماهانه به صورت مستقیم به حساب خودشان واریز می شد. متأسفانه بعد از این دوران این موضوع کنار گذاشته شد البته شاید یکی از دلایلی این باشد که اکثر کارگرانی که در این حوزه کار می کنند از اتباع هستند و این افراد امکان افتتاح حساب در بانک شهر و بانک های

عضو شورای شهر تهران می گوید که گزارش هایی داریم مبنی بر اینکه پیمانکاران به ویژه در حوزه فضای سبز و حوزه پسماند موارد قانونی را رعایت نکرده و در هر حوزه، کم کاری و عدم رعایت مقررات را از طرف پیمانکاران شاهد هستیم. ناصر امانی در گفت و گو با ایلنا در پاسخ به این سوال که کارگران فضای سبز شهرداری همچنان حقوق سال گذشته که ۸ میلیون تومان بوده ادر یافت می کنند، گفت: شهرداری مدعی است که حقوق ۱۵ میلیون تومان پرداخت می کند البته وقتی یکی از مدیران معاونین شهر دار مطرح کرد که قرار است از ابتدای امسال حقوق ۱۵ میلیون تومانی پرداخت کنیم، تعجب کردیم. وی ادامه داد: گزارشاتی داریم مبنی بر اینکه پیمانکاران این موارد را رعایت نمی کنند و به ویژه در حوزه فضای سبز و حوزه پسماند چندین بار در صحن شورا در این زمینه تذکره داده شده و به عنوان مسئول

اما وضعیت کارگران مسأله ای است که ما باید حتماً آن را پیگیری و دنبال کنیم.

عضو شورای شهر تهران در پاسخ به این سوال که برخی از نیروهای حریم بان و شهریان گلایه دارند از اینکه شهرداری مناطق از آنها برای جمع آوری کتفی ها (باله گردها) استفاده می کند و در صورتی که اقدام به این کار نکنند، امتیاز مناطق کم خواهد کرد، گفت: ماموریت نیروی حفاظت شهرداری تهران در ارتباط با انتظام بخشی به مسائل شهر تهران است. این نوع ماموریت ها هم وظیفه یگان حفاظت شهرداری تهران است اگر نیاز به کمک داشته باشد به صورت مقطعی می تواند از زیر مجموعه های وابسته به خود به صورت مستقیم و غیر مستقیم استفاده کند اما این کار وظیفه دائمی شرکت حریم بان و شهریان نیست.

وی در پاسخ به این سوال که آیا از وقتی که طرح جمع آوری کتفی ها شروع شده تغییری در وضعیت بالای گردی ایجاد شده؟ گفت: واقعیت این است که اگر چه هنوز به طور کامل این موضوع حذف نشده و همچنان موردی و انفرادی بعضاً افراد را خود هر های مرتبط با این موضوع را در سطح شهر می بینیم، اما به شکل گسترده مانند گذشته نیست و کاهش آن محسوس است.

ظرفیت های موجود در حوزه کار و تولید فعال و در حوزه اشتغال اثر گذار است. با توجه به این موضوع همه ساله همایش ملی کار ابار و یکر ده سه جانبه گرایی، قبل از اجلاس جهانی کار بر گزار می کنیم. امسال کمیسیون تخصصی در همایش ملی کار در حوزه های ایمنی و بهداشت کار، اصول بنیادین کار، کار شایسته و آینده کار، گفت و گوی اجتماعی و مشارکت بود و بار و یکر ده سه جانبه گرایی بررسی شد. در نهایت قطعنامه همایش امضا و قرائت شد. گلپور در پایان به بحث بحران صندوق های بازنشستگی اشاره کرد و گفت: بحران صندوق ها به دلیل کاهش ورودی شغل است و نیرویی که به آنها مراجعه شود وجود ندارد. عدم وجود آموزش و عدم مدر نیز شدن با جهان قرن بیست و یکم، کاهش تعهدات کارفرما و بحث قراردادهای کار نیز در این زمینه تاثیر گذار بوده و در این زمینه وزارت کار نیازمند تدوین چشم اندازی در پاره فناوری شدن مشاغل است.

رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران: تعامل سازمان بین المللی کار با جامعه کارگری کشور مان مواجه هستیم، جز تناقض با پیام های شان نیست. این سازمان تحریم های یک جانبه خود را علیه ایران همچنان ادامه می دهد. سیمه گلپور در گفت و گو با تسنیم با اشاره به برگزاری هشتمین همایش ملی کار گفت: در پیام دبیر کل سازمان بین المللی کار به این همایش آمده بود که گفت و گوی اجتماعی

رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران می گوید: آنچه که امروز از نحوه تعامل سازمان بین المللی کار با جامعه کارگری کشور مان مواجه هستیم، جز تناقض با پیام های شان نیست. این سازمان تحریم های یک جانبه خود را علیه ایران همچنان ادامه می دهد. سیمه گلپور در گفت و گو با تسنیم با اشاره به برگزاری هشتمین همایش ملی کار گفت: در پیام دبیر کل سازمان بین المللی کار به این همایش آمده بود که گفت و گوی اجتماعی

**رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران:**

**تحریم های سازمان بین المللی کار علیه ایران همچنان ادامه دارد**

مستلزم تفاهم دو جانبه، اطمینان و همکاری است. سازمان بین المللی کار محل و سکویی برای این گفت و گوی اجتماعی است و این گفت و گو نمایندگان دولت، کارگران، کارفرمایان و متخصصین را دور هم جمع کرده و آنها را برای عدالت اجتماعی و حل چالش های موجود در ایران متحد می کند و ادامه داولی آنچه که امروز از نحوه تعامل سازمان بین المللی کار با جامعه کارگری کشور مان مواجه هستیم، با پیام های شان تناقض دارد. گلپور با اشاره به اینکه ایران از پایه گذاران سازمان بین المللی کار است، گفت: ایران با تمام