

اخبار کارگری

قید فوریت برای افزایش حقوق کارکنان دولت و باز نشستگان

نایب رئیس کمیسیون امور داخلی کشور و شوراهادر مجلس گفت: افزایش حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری بخشی از دغدغه‌های معیشتی این کشور را حل خواهد کرد. به گزارش ایسنا، محمدحسن آصفری در تویتر نوشت: «افزایش حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان کشوری و لشگری در دستور کار مجلس قرار دارد و هفته آینده در صحن علنی مجلس در قالب لایحه دو فوریتی دولت مطرح خواهد شد. این افزایش بخشی از دغدغه‌های معیشتی کارمندان و بازنشستگان کشوری و لشگری را حل خواهد کرد.»

دامپزشکان می توانند بیمه تامین اجتماعی شوند



براساس توافقنامه سازمان تأمین اجتماعی و سازمان نظام دامپزشکی، آن دسته از اعضای سازمان نظام دامپزشکی که فاقد پوشش بیمه‌ای باشند، مشمول مقررات تأمین اجتماعی هستند و با پرداخت حق بیمه مقرر می‌توانند تحت پوشش حمایت‌های بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی قرار گیرند.

به گزارش روابط عمومی این سازمان، تأمین اجتماعی به مناسبت روز دامپزشکی اعلام کرد: براساس توافقنامه منعقد شده بین این سازمان و سازمان نظام دامپزشکی، آن عده از اعضای آن سازمان که فاقد پوشش بیمه‌ای باشند، به صورت توافقی مشمول مقررات تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند.

بازنشستگی پیش از موعد ۷۰۰ کارگر در مشاغل زیان آور لرستان

مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی لرستان گفت: طی شش ماه نخست امسال درخواست بازنشستگی پیش از موعد ۷۶۳ نفر در مشاغل سخت و زیان آور استان تأیید شد. به گزارش ایسنا، علی جهانی اظهار کرد: در شش ماهه نخست امسال ۲۹ جلسه کمیته بدوی و ۴ جلسه کمیته تجدیدنظر برگزار شد و به ۹۸۳ درخواست بازنشستگی بیش از موعد کارگران استان مورد بررسی و صدور رأی قرار گرفت.



مسکن اجاره‌ای به طور مقطعی و موقت، طرح خوبی است



یک کارشناس حوزه کار، ایده ساخت مسکن اجاره‌ای برای کارگران را در کوتاه‌مدت موثر دانست اما گفت جامعه کارگری به مسکن نیاز دارد و کارگر ترجیح می‌دهد خودش صاحبخانه شود حتی اگر خانه کوچک باشد.

ناصر چمنی در گفت‌وگو با ایسنا بیان اینکه در شرایط حاضر کارگران بیش از ۵۰ درصد درآمد خود را صرف اجاره بهای مسکن می‌کنند، افزود: اگر دولت‌های قبل پروژه‌های نیمه‌تمام را به نتیجه می‌رساندند، امروز وضعیت مسکن ما چنین نبود. متأسفانه دولت‌ها حاضر نیستند طرح‌های قبل را اجرا کنند و عدم مدیریت باعث شده عده‌ای از این مسأله سوءاستفاده کنند و بازار مسکن را به هم بریزند.

وی تصریح کرد: اگر دولت خانه‌هایی را بسازد و به صورت اجاره‌ای و با هزینه کمتر در اختیار کارگران بگذارد، کمک خوبی به حل مشکل مسکن کارگران است. این کارشناس حوزه کار در پایان گفت: ساخت مسکن اجاره‌ای برای کارگران به شکل مقطعی و موقتی خوب است، به شرطی که درست مدیریت شود و رانت خواری و دلالی در آن نباشد ولی جامعه کارگری به مسکن نیاز دارد و کارگر ترجیح می‌دهد صاحبخانه شود و خانه متعلق به خودش باشد، حتی اگر خانه کوچک باشد تا اینکه مجبور شود از خانه اجاره‌ای استفاده کند و هر سال با معضل افزایش اجاره‌بها مواجه شود.

تایید و تکذیب دائمی شدن قراردادهای موقت کار پس از چهار سال

سکوت دولت در موضوع احیای امنیت شغلی کارگران

هفته گذشته اعلام برخی اظهارات

از سوی فعالان کارگری درباره اجرای تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار که محوریت آن به تبدیل وضعیت کارگران قراردادی به دائمی بود، نوید تبدیل کارگران با چهار سال سابقه ثابت در یک واحد از حالت قراردادی به حالت دائمی را می‌داد. از آنجا که امنیت شغلی همواره یکی از دغدغه‌های نیروی کار در سال‌های اخیر بوده به نظر می‌رسد در چنین شرایطی رسیدگی به مسأله تبدیل وضعیت انبوه کارگران قراردادی کشور اهمیت ویژه‌ای دارد.

به گزارش «توسعه ایرانی»، ماده ۷ قانون کار به قراردادهای کاری میان کارفرما و کارگر مرتبط است. براساس این ماده «قرارداد کار، عبارتست از قرارداد کتبی باشگاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد». تبصره یکم این ماده می‌گوید: «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید». در تبصره دوم این ماده آمده است: «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود».

به این ترتیب قانون کار مدت قرارداد موقت را به وزارت کار و تأیید آن با هماهنگی هیات وزیران دولت سپرده است. در شرایط فعلی با حکم رئیس جمهور کار کارشناسی در این رابطه به کمیته امنیت شغلی سپرده شد. «کمیته امنیت شغلی» نهادی است که پیرو سخنان رئیس جمهور در روز کارگر امسال تأسیس شد و ریاست آن با معاون روابط کار وزارت کار است. این کمیته که تاکنون حدود ۱۰ جلسه داشته با حضور نمایندگان کارگری و کارفرمایی و وزارت کار، تصمیماتی درباره ارتقای امنیت شغلی می‌گیرد. این کمیته در حالی باید برای زمان لازم برای تبدیل نیروی کار قرارداد به نیروی کار دائمی زمان حداقل پیشنهاد می‌داد که اکنون با گذشت حدود سه دهه (۱۳۷۴) بحث قراردادهای موقت در روابط کار کشور به صورت قانونی گنجانده شده و اکنون بیش از ۹۵ درصد کارگران کشور به صورت قراردادی (غیر رسمی و غیر دائمی) کار می‌کنند.

قرارداد دائم کار

مطالبه جدی کارگران

با گذشت حدود سه دهه از فرایند موقتی‌سازی قراردادهای نیروی کار و بروز آثار مخرب در امنیت شغلی کارگران به همین واسطه، تبدیل وضعیت نیروی کار از قراردادی به دائم یکی از مطالبات جدی کارگران و فعالان کارگری است. در این رابطه اخیراً «هادی ابوی» دبیر کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور با اشاره به حل این مسأله گفت: «در راستای پیشنهادات در کمیته امنیت شغلی مقرر شد کارگرانی که در کارگاه‌های دائمی هستند بعد از چهار سال کار قراردادشان دائمی باشد».

پیش از این «علی خدایی» عضو گروه کارگری شورای عالی کار نیز با اشاره به جلسات اخیر این کمیته گفته بود: «در

این مطالب در حالی بیان می‌شود که طرف کارفرمایی در تشکل‌های مختلف خود، هنوز زیر بار اینکه کارگران با کمیته امنیت شغلی بر سر محدودیت چهار ساله قرار دادهای موقت به توافق رسیدند، نمی‌رود.

کارفرمایان: اظهارات طرف کارگری صحت ندارد

«داود جوانی» عضو هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی در رابطه با ادعای اجرایی شدن پیشنهاد کمیته امنیت شغلی درباره محدودیت چهار ساله قرارداد موقتی بودن کارگرانی که شغل آنها امنیت استمراری دارد، اظهار کرد: «ادعای اجرایی شدن این ایده که از سوی چند تن از فعالان طرف کارگری و شرکای اجتماعی مامطرح شده صحیح نیست.

این فعال کارفرمایی ادامه داد: این مطلب که کارگران قراردادی پس از چهار سال تبدیل به نیروی کار دائمی شوند فقط مطرح شد این بود که برای کارهایی که جنبه دائم دارد ولی قرارداد موقت بسته می‌شود، سقف تعیین شود که در این زمینه طرح‌های مختلف را که در کشور‌های دیگر وجود دارد در جلسه مورد بررسی قرار دایم بود و در نهایت جمع‌بندی به سقف چهار سال رسید، یعنی اینکه در یک کارگاه نهایتاً کارفرما تا چهار سال می‌تواند با کارگر قرارداد موقت انعقاد کند و بعد از گذشت چهار سال کارگر قراردادش دائمی می‌شود».



آهنگی ها: ماده هفتم قانون کار هم درباره قرارداد دائم و هم درباره قرارداد موقت صحبت کرده اما در آن قانون اختیارات درباره انتقال وضعیت قرارداد نیروی کار از موقت به دائم بر عهده خود کارفرما گذاشته شده است

اختیار عقد قرارداد موقت یادائم با کارفرماست

«علی اصغر آهنگی‌ها» عضو اتاق بازرگانی ایران و نماینده کارفرمایی در شورای عالی کار نیز در این رابطه ضمن تشریح وضعیت واحدهای تولیدی و کارفرمایان در شرایط اقتصادی فعلی اظهار کرد: ماده هفتم قانون کار هم درباره قرارداد دائم اظهار نظر می‌کند و هم درباره قراردادهای موقت در آن صحبت شده اما در آن قانون اختیارات

درباره انتقال وضعیت قرارداد نیروی کار از موقت به دائم بر عهده خود کارفرما گذاشته شده است. وی با بیان اینکه «تبدیل وضعیت با کمیته امنیت شغلی بر سر محدودیت چهار ساله قرار دادهای موقت به توافق رسیدند، نمی‌رود.

آهنگی‌ها با تأکید بر این مطلب که «طرف کارگری و برخی نمایندگان جامعه کارگری ما این مطلب را به صورت اشتباه و تحریف شده مطرح می‌کنند»، اضافه کرد: در شرایطی که جامعه ما با انتباهاتی مواجه است، مطرح کردن این نظرات که ناشی از بدفهمی قانون است، فضای کسب و کار را نیز ملتهب خواهد کرد.

عضو کمیسیون تأمین اجتماعی اتاق بازرگانی ایران گفت: در تبصره دوم ماده هفت قانون کار به صراحت بیان شده که اگر در قرارداد تاریخی درج نشود، نوع قرارداد رسمی و دائمی است. این امر در یافت نکردیم که ابعاد اجرایی مدتی به قرار دائم بدل شود، صحت ندارد و هیچ جلسه‌ای در بخش‌های رسمی و قانونی ذی‌ربط به مسائل روابط کار در این رابطه برگزار نشده است. به عبارت بهتر این مطلب مطابق با نظر شرکای اجتماعی دیگر (دولت و طرف کارفرمایی) نیست. اگر چنین مطلبی نیز مطرح شود مصداق مغایرت با قانون است و به نظر می‌رسد افرادی که این مسائل را مطرح می‌کنند نه تنها دلسوز کشور نیستند، بلکه شرایط کسب و کار و قوانین مربوطه را نیز نمی‌دانند.

وی با اشاره به این مطلب که «تنها در شرایطی می‌توان ادعا کرد که چنین طرحی قانونی شده که قانون کار تغییر کرده و اصلاح شود که آن هم مراحل قانونی خود را دارد»، افزود: قانون کار فعلی صریح است و هیچ مقام مسئولی در وزارت کار نمی‌تواند در این حوزه سرخود کاری کند. طرف کارگری بحث‌های داخلی و خواسته خود را در این شرایط نباید به قانون نسبت دهند و این اقدامات باعث تنش در جامعه خواهد شد.

که هنوز عملیاتی نشده و وجود آیین‌نامه انضباطی سراسری یا مدل‌های دیگری برای حفظ امنیت شغلی کارگران این بخش هامنوط به تضمین حمایت دولت از این بنگاه‌هاست. با همین احوال و فشارها ماه‌نوز پس از شش ماه هیچ حمایتی که از سوی دولت و وزارت کار وعده داده شد را ندیدیم، و واحدهای کوچک به مشکلات زیادی برخوردند. مادر این رابطه نیازمند اصلاحات قانون کار هستیم و قانون کار نباید طرف کارگر یا کارفرما را بگیرد بلکه باید به نفع فضای کار باشد.

اراده جدی دولت، تضمین کننده امنیت شغلی کارگران است

فعالان کارگری در مقابل دیدگاه‌های طرف کارفرمایی معمولاً نظرات مخالفی دارند اما در حوزه امنیت شغلی و فصل دوم قانون کار (یعنی بخش قراردادها) این اختلاف دیدگاه‌ها به مرحله تکذیب متقابل می‌رسد

«حسن صادقی» رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری درباره بحث دائمی شدن نیروی کار قراردادی پس از چهار سال توضیح داد: قدم اول در قانونی شدن این طرح را خود وزیر کار دولت اول حسن روحانی برداشت و شیوه کار به این شکل بود که تبصره‌های ماده هفتم قانون کار آیین‌نامه اجرایی داشت که معاونت روابط کار وقت در واقع آن آیین‌نامه را اصلاح کرد.

صادقی ادامه داد: در ماده هفت قانون کار آمده که آیین‌نامه این مصوبه به طور مجزای تدوین شود و وزارت کار به دلالی برای تدوین این آیین‌نامه از خود تعلل نشان داد. زمانی که می‌سران و تعداد قراردادهای موقتی که در فضای کسب و کار به وجود آمد افزایش یافت، به مرور تصمیم بر این شد که برای این حوزه نیز آیین‌نامه پیشنهادی طرف کارگری تدوین شود زیرا بخش زیادی از کارگران کشور ما پس از دهه ۷۰ قرار داد موقت شدند و این برای بحث امنیت شغلی کارگران ما یک ضربه محسوب می‌شد.

وی بابیان اینکه اکنون این طرح در مراحل اجرایی قرار دارد، افزود: امیدواریم این طرح باعث بهبود شرایط و امنیت شغلی کارگران شود. در مقابل موضوع قرارداددهای موقت در جامعه ما عرف شده و کارفرمایان ما نمی‌توانند از قراردادهای سه‌ماهه و شش‌ماهه و یک‌ساله خوددستی که این وضع بر کارگران ایجاد کرده، دل بکنند. معتقدیم برای اجرای این طرح یک اراده تحکیم‌گونه از سوی وزارت کار لازم است و نمی‌دانیم که آیا این اراده سخت از وزارت کار فعلی صادر می‌شود یا خیر!

این فعال کارگری افزود: معاونت، روابط کار و وزارت کار باید در این رابطه با راه‌های به هیات وزیران نشان دهد که اراده اجرایی قانون را دارد. انتظار داریم با تأیید طرح در هیات وزیران حرف و حدیث‌ها در این زمینه تمام شود، به ویژه اینکه ۹۷ درصد کارگران کشور مافقراد موقتی هستند. تبدیل وضعیت به دائمی بودن نیروی کار البته برای خود کارفرمایان خوب است و می‌توانند با خیال راحت برای ارتقای سطح بهره‌وری نیروی کار خود روی آن سرمایه‌گذاری کرده و نیرو را به خوبی آموزش دهند. دستورالعمل و آیین‌نامه انضباطی کار گانه نیز باعث می‌شود که امنیت شغلی موجود باعث نشود که کارگر دائمی متخلف غیر قابل‌برخور باشد.



هیچ کارفرمایی

کارگر خوب را اخراج نمی‌کند

آهنگی‌ها در پاسخ به سوالی درباره اینکه «آیا فقدان آیین‌نامه انضباطی از دلایل مقاومت کارفرمایان در برابر دائمی کردن نیروهای خود در واحدها نیست؟» جواب داد: آیین‌نامه انضباطی بیشتر برای واحدهای تولیدی بزرگ کشور مطرح است و در واحدهای کوچک که بیش از ۵ تا ۲۰ نفر نیرو دارند، امکان تدوین آیین‌نامه تقریباً ناممکن است. این در حالی است که بیش از ۹۰ درصد بنگاه‌های کشور مادر زمره واحدهای کوچک محسوب می‌شوند. عضو گروه کارفرمایی شورای عالی کار گفت: عمده واحدهای بزرگ در ایران آیین‌نامه انضباطی دارند و در این زمینه امکان دائمی و رسمی کردن نیرو در این شرکت‌ها وجود دارد اما این مسأله در بنگاه‌های کوچک و متوسط امکان عملیاتی ندارد ولی با این حال امنیت شغلی باز هم وجود دارد و کارفرما به دلیل فقدان آیین‌نامه انضباطی به راحتی نیروی خود را کنار نمی‌گذارد. علت این امر آن است که هیچ کارفرمایی نیروی خوب خود را اخراج نخواهد کرد و ما به ندرت شاهد این هستیم که کارفرمایان بخواهند مدام نیروهای خود را تغییر دهند و در پایان با اشاره به تدوین آیین‌نامه سراسری برای همه بنگاه‌ها گفت: در سال ۱۴۰۱ با توجه به بحثی که درباره افزایش دستمزدها و فشار آن روی بنگاه‌های کوچک آمد، دولت قول‌هایی برای تقویت این بنگاه‌ها پس از موج افزایش دستمزد داد



صادقی: قرارداددهای موقت در جامعه ما عرف شده و کارفرمایان نمی‌توانند از قرارداددهای موقت و ستمی که این وضع بر کارگران ایجاد کرده، دل بکنند. برای اجرای این طرح یک اراده تحکیم‌گونه از سوی وزارت کار لازم است



طرح، دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با بهره‌مندی از دوره‌های آموزش مهارتی در حوزه فناوری اطلاعات جذب بازار کار می‌شوند. حسینی نیا خاطر نشان کرد: فارغ‌التحصیلان به مدت ۳ تا ۶ ماه مهارت‌های لازم در حوزه فناوری اطلاعات را سپری می‌کنند و با کسب تجربه و مهارت می‌توانند در بازار کار مشغول شوند.

براساس تفاهم‌نامه اجرایی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و وزارت علوم در راستای تحقق طرح نخلستان و مهارت‌افزایی فارغ‌التحصیلان دانش‌جویی در مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای، آموزش می‌بینند. وی با بیان اینکه ایجاد ۵۰۰ هزار فرصت شغلی برای فارغ‌التحصیلان پیش‌بینی شده، گفت: با اجرای این

معاون وزیر کار و رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای گفت: طرح نخلستان برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، با هدف ارتقای ظرفیت اشتغال‌پذیری آنان از طریق اجرای دوره‌های مهارتی در حوزه نوآوری، کارآفرینی فناوری‌های نوین با دانش بنیان است. غلامحسین حسینی نیا در گفت‌وگو با ایرنا اظهار داشت:

خبر

معاون وزیر کار:

طرح نخلستان، ۵۰۰ هزار شغل ایجاد می‌کند