

مطالبات کارگران اخراجی داروگر بعد از ۱۸ ماه پرداخت نشده است

با گذشت بیش از ۱۸ ماه از اخراج ۱۵۰ نفر از کارگران کارخانه «داروگر» تهران، هنوز کارفرما مطالبه‌های حقوقی و ستوانی کارگران را پرداخت نکرده هر چند کارگران از زمان اخراج تاکنون پیگیری بازگشت به کار خود هستند. یکی از این کارگران اخراجی در گفت‌وگو با ایلنا گفت: حدود ۱۵۰ کارگر تعدیلی داروگر تهران هستیم که از ابتدای فروردین تا پایان خردادماه سال ۱۴۰۲ با حداقل ۱۰ و حداکثر ۲۵ سال سابقه کار، به دلیل عدم نیاز از سوی کارفرما اخراج شده‌ایم و به‌رغم گذشت حدود ۱۸ ماه، هنوز کارفرما مطالبات حقوقی و ستوانی ماسا را پرداخت نکرده است.

این کارگر درباره روند پیگیری حقوقی دریافت مطالبات خود و سایر همکارانش گفت: بعد از بدقولی کارفرما، همه کارگران به صورت مجزا به اداره کار غرب تهران شکایت کردند و اداره کار حکم به پرداخت مطالبات داد اما کارفرما تمکین نکرد و پرونده برای اجرای احکام به سایر مراجع قضایی انتقال پیدا کرد.

این کارگر داروگر تهران افزود: با وجود آنکه در این ۱۸ ماه، کارگران اخراجی با دریافت حکم توقیف از مراجع قضایی، امکان مزایده اموال کارخانه را برای فروش داشتند اما با توصیه مراجع قضایی و برای استمرار فعالیت خطوط تولیدی این کارخانه با وعده وصول مطالباتمان، هنوز اقدامی انجام نداده‌ایم.

به گفته یکی دیگر از کارگران، کارفرما بخشی از طلب حدود ۷۰ تا ۸۰ نفر (حدود دوسوم) را پرداخت کرده اما به حساب مابقی کارگران هنوز پولی واریز نشده است.



او گفت: تعدادی از همکاران تعدیلی در ۱۸ ماهی که اخراج شده‌اند در جست‌وجوی کار به واحدهای صنعتی و خدماتی زیادی مراجعه کرده‌اند اما به دلیل شرایط سنی که دارند تا این لحظه کاری برای آنها پیدا نشده است. در عین حال سایر همکاران با انجام کارهایی نظیر دست‌فروشی، مسافرت‌کنشی و نگهداری واحدهای تولیدی و مسکونی، معیشت خود را تأمین می‌کنند.

به گفته وی، مدیریت این واحد صنعتی مدعی بست در شرایطی که به دلیل مشکلات اقتصادی حتی قادر به پرداخت دستمزد کارگران موجود نیست، امکان بازگشت به کار اخراج‌شدگان وجود ندارد.

او که به نمایندگی از سایر همکاران تعدیلی خود سخن می‌گفت، تأکید کرد: آنچه کارگران کارخانه داروگر تهران از مسئولان می‌خواهند دریافت مطالباتشان است.



بودجه ناکافی؛

بهانه‌ای برای ندادن حقوق معلمان

معلمان خرید خدمات سیستان و بلوچستان حدود ۶ ماه است که حقوق خود را دریافت نکرده‌اند. حقوق این معلمان کم است و گاهی کفاف هزینه رفت و آمدشان به روستاهای دورافتاده را نیز نمی‌دهد. با این حال، آنها همین حقوق ناچیز را هم به سختی دریافت می‌کنند. البته مورد سیستان و بلوچستان استثنائیت است و در خیلی از نقاط ایران اتفاق می‌افتد.

به گزارش ایلنا، این معلمان در قالب قرار داد خرید خدماتی و پیش‌دستیانی، نهضت سوادآموزی و سرپای معلم جذب آموزش و پرورش شده‌اند تا مشکل کمبود معلم را جبران کنند. بعضی از این افراد سابقه بیش از ۱۰ سال تدریس دارند و به امید اینکه روزی نیروی قرار داد مستقیم وزارت آموزش و پرورش شوند، سال‌ها با حقوق‌های بسیار ناچیز در دورافتاده‌ترین مناطق کار کرده‌اند.



بسیاری از این معلمان، جوانان تحصیل کرده‌ای هستند که بعد از فارغ‌التحصیلی، چون نتوانسته‌اند کاری پیدا کنند، حاضر به کار با حقوق پایین برای آموزش و پرورش شده‌اند تا شاید روزی جذب آموزش و پرورش شوند. وعده جذب، مهم‌ترین دلیلی است که این معلمان را تا امروز نگه داشته است.

یکی از این معلمان به ایلنا می‌گوید: مجلس بارها وعده داد که مشکل ما را حل می‌کند. گاهی گفتند در قالب طرح ساماندهی این کار را می‌کنیم و گاهی هم گفتند طرح ساماندهی معلمان در دستور کار است و به نتیجه می‌رسد. در قالب برنامه‌ها و نطق‌های پیش از دستور دائم از مشکلات ما می‌گویند و وعده و وعید می‌دهند اما هیچ‌کدام از این وعده‌ها محقق نشده است.

این معلم می‌گوید: همکارانمان با حقوق‌های بسیار ناچیز که حتی به ۳ میلیون تومان هم نمی‌رسد و با بیمه ناقص و حتی گاهی بدون بیمه، در روستاهای دورافتاده با مشقت فراوان تدریس می‌کنند و بسیاری از آنها هنوز هم امیدوارند که مجلس فکری به حال آنها بکند. این امیدواری البته هر دفعه با تلنگر سازمان امور استثنایی به ناامیدی تبدیل می‌شود.

با ایلنا همراه شوید

ILNA

خبرگزاری کار ایران «ایلنا»

واحدهای دارای بیش از ۵۰ کارگر ملزم به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل شدند

اراده وزارت کار برای اجرای قانون، در بوته آزمایش



طبق قانون کار، کارگاه‌های مشمول این قانون که بالای ۵۰ نفر کارکن دارند باید طرح طبقه‌بندی مشاغل را اجرا کنند، با این حال نگاهی به اعتراضات کارگری در نقاط مختلف کشور نشان می‌دهد که این طرح نیز مانند بسیاری از مفاد قانون کار در کشور اجرائی نمی‌شود.

به گزارش ایسنا، کارشناسان و فعالان حوزه کار اجرای این طرح طبقه‌بندی مشاغل را موجب ایجاد عدالت و همسان‌سازی حقوق نیروهای کار و عدم اجرای آن را از جمله علل پایین بودن بهره‌وری و ساعات کار مفید در نگاه‌ها عنوان می‌کنند. به‌زعم آنها اجرای طبقه‌بندی مشاغل تنها به سود کارگران نیست بلکه در طولانی‌مدت برای کارفرمایان و صاحبان کسب و کار هم مزایای بسیاری دارد.

طرحی برای عادلانه شدن محیط‌های کارگری

هدف از طبقه‌بندی مشاغل این است که کارکنان و کارگران مشمول قانون کار با رعایت شرایط احراز پیش‌بینی شده در شناسنامه شغلی از گروه و مزد شغل و مزد سنوات برخوردار شوند. براساس دستورالعمل اجرایی این طرح، طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر کارکن الزامی است و در واقع این طرح در کارگاه‌هایی که به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر و نیروی کار یا بیش از آن می‌رسند به اجرا درمی‌آید.

منظور از طبقه‌بندی مشاغل، تعیین ارزش نسبی مشاغل با توجه به عوامل کلی به منظور پرداخت مزد مسالوی در ازای کار هم‌ارزش در شرایط مساوی است. این طرح در صد پرقراری عدالت‌مزدی و رفع تبعیض‌مزدی برای کارهای هم‌ارزش در یک کارگاه است. تدوین شناسنامه‌های شغلی یکی دیگر از مزایای طرح طبقه‌بندی مشاغل است که ابزار مطلوبی برای افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری شغلان به حساب می‌آید.

در همین راستا «محمدغریبی» مدیر کل روابط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی درباره اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها گفت: واحدهای

بیش از ۵۰ کارگر باید مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل شوند و با توجه به برنامه تحولی وزارت کار در سال جاری ۱۰۵۰ واحد تحت شمول طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار خواهد گرفت. وی افزود: طی برنامه ۵ ساله بنا داریم حدود ۵۲۳۰ واحد را که تاکنون طرح طبقه‌بندی مشاغل در این واحدها اجرا نشده مشمول طرح کنیم. در حال حاضر دو سال از برنامه پنج‌ساله گذشته و بنا داریم بعد از اتمام این واحدها، حد نصاب کارگاه‌های مشمول را پایین بیاوریم تا به نوعی تعداد زیادی از کارگران تحت پوشش طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار گیرند.

طبقه‌بندی مشاغل و افزایش بهره‌وری در بنگاه

آن‌طور که مدیر کل روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفته کل واحدهایی که ظرف سال گذشته و امسال قرار است مشمول طبقه‌بندی شوند، بین ۱۰۵۰ تا ۵۳۰۰ واحد و کارگاه است. وی و پیشتر هدف از اجرای طرح طبقه‌بندی را رسیدن به عدالت‌مزدی ذکر کرده و گفته بود: وزارت کار در تلاش است علاوه بر کمک به معیشت واقعی کردن دستمزد کارگران، افزایش بهره‌وری در تولید را ایجاد کند و تمام واحدهای بالای ۵۰ نفر کارگر را زیر پوشش طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار دهد تا ضمن

وزارت کار در تلاش است علاوه بر کمک به معیشت واقعی کردن دستمزد کارگران، افزایش بهره‌وری در تولید را ایجاد کند و تمام واحدهای بالای ۵۰ نفر کارگر را زیر پوشش طرح طبقه‌بندی مشاغل قرار دهد

هم‌افزایی بین کارگر و کارفرما، افزایش بهره‌وری و ایجاد روحیه و انگیزه در بین نیروهای کار را شاهد باشیم.

طرح طبقه‌بندی مشاغل امکانی برای مشخص شدن شرایط احراز شغل و شرح وظایف و مسئولیت‌های شغلی فراهم می‌آورد و موجب کاهش شکایات و نزاع‌های کارکنان با توجه به مشخص شدن گروه‌های شغلی می‌شود. این طرح بهبود روابط میان کارکنان و سرپرستان را به دنبال مشخص کردن حدود اختیارات و مسئولیت‌های شغلی طرفین به دنبال دارد و موجب کمک به برآورد هزینه‌های پرسنلی با توجه به جدول مزد طرح طبقه‌بندی مشاغل و سایر مزایای پیش‌بینی شده در دستورالعمل اجرایی طرح می‌شود. کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار هم موظفند براساس قوانین و مقررات مرتبط، نسبت به تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با همکاری اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مجموعه خود توسط یکی از دفاتر مشاوره‌فنی مورد تأیید وزارت کار اقدام و پس از تأیید این طرح برای کارکنان خود اجرا کنند.

از نگاه کارشناسان اجرای طبقه‌بندی مشاغل موجب افزایش روحیه و انگیزه کار و واقعی شدن حقوق و دستمزد کارگران و نیروهای کار می‌شود و از تعیین حقوق آنها جلوگیری می‌کند. طبق ماده ۴۸ قانون کار به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل با استفاده از استانداردها شناخته‌شده و عرف مشاغل کارگری در کشور باید توسط وزارت کار تهیه شود و به مرحله اجرا درآید. طبق طبقه‌بندی مشاغل در تمام کارگاه‌های مشمول قانون کار لازم‌الاجراست و کارفرمایان موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا موسسات ذیصلاح طرح، نسبت به تهیه طرح و اجرای آن اقدام کنند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به بارانه اختصاصی دولت برای بیمه روستاییان اشاره کرد و گفت: دولت دوسوم سهم بیمه‌رادر این نوع بیمه می‌دهد و روستاییان و کشاورزان با استفاده از این بیمه می‌توانند با هزینه کم، خدمات دریافت کنند.

وی به راهبر د انصاف کارگاه‌های کوچک به کارگاه‌های بزرگ اشاره کرد و گفت: کارگاه‌های کوچک به تنهایی نمی‌توانند رقابت کنند. در ایران بیشتر کارگاه‌ها کوچک هستند. می‌توان اینها را با اتصال به کارگاه‌های بزرگ موفق‌تر کرد تا محصولات آنها هم قابلیت رقابت پیدا کند. بخش‌هایی مانند توزیع در این واحدهای کوچک را می‌توان به واحدهای بزرگ وصل کرد.

میدری در پایان با اشاره به حل مشکل حساب‌رسی موسسات تأمین اجتماعی گفت: گاهی در برخی مسائل وقتی موضوع یک شهر را حل کنیم مسأله در کل ایران هم حل می‌شود. حساب‌رسی موسسات تأمین اجتماعی و صدور سند برای زمین‌هایی که باید به تغییر ملی منجر شود و امیدوارم با اهتمام و پیگیری، این مشکلات حل شوند.



همه‌وزار تخته‌ها و نهادهای دولتی از آن مجموعه خدماتی برای تشکیل نشست‌ها و فعالیت استفاده کنند. تجربه جمع همه ادارات یک استان و شهرستان در یک مجموعه ساختمانی ضمن کاهش هزینه‌ها نتیجه بهتری دارد چون ارباب رجوع بهتر می‌تواند پیگیری حل مشکلات و مسائل خود باشد.

انتقاد وزیر کار از نحوه توزیع امکانات در کشور

میدری: عدالت، هنر تأمین منافع عمومی است

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، عدالت را هنر تأمین منافع عمومی دانست و نحوه توزیع امکانات در کشور انتقاد کرد.

به گزارش توسعه ایرانی، احمدمیدری در سفر به خراسان شمالی گفت: در تهران امکانات ناآدا را به شکل توزیع کرده‌ایم که هم تهرانی‌ها اعتراض دارند و هم شهرستانی‌ها ناآدا چونگی طرحی برای رفع تبعیض بسیار مهم است و باید انجام شود.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مورد یکی از مشکلات فعالان اقتصادی درباره حساب‌رسی تأمین اجتماعی گفت: در این مورد سعی می‌کنم تفاهم‌نامه‌ای میان تأمین اجتماعی با اتاق بازرگانی داشته باشیم.

خبر

کارشناس مسائل رفاه و تأمین اجتماعی:

بیمه کارگران ساختمانی نیاز به اصلاحات اساسی دارد

مسأله تأمین منابع بیمه کارگران ساختمانی موضوع بسیار مهمی است که با وجود وضع چندباره قوانین برای تأمین آن، باز هم به در بسته خورده است. با وجود اصلاح ماده ۵ بیمه کارگران ساختمانی، مسأله بیمه این کارگران همچنان ادامه دارد و تأمین اجتماعی منابع مورد نیاز برای بیمه کارگران را وجود مصوبه مجلس ناچیزی می‌داند.

«علیرضاحیدری» کارشناس مسائل رفاه و تأمین اجتماعی در رابطه با این مشکل به ایلنا گفت: باید توجه داشت که حق بیمه به‌طور کلی از ارزش افزوده‌ای که ناشی از مشارکت نیروی کار در فرایند تولید ایجاد می‌شود، تأمین می‌شود. به‌عنوان مثال، در صنعت خودرو سازی، کارفرما موظف است در صدی از حق بیمه را پرداخت کند که این مبلغ باید به‌عنوان پس‌انداز برای نیروی کار در نظر گرفته شود. وی افزود: در حوزه تولید کالاها ساختمانی نیز باید ارزش افزوده‌ای که از مشارکت نیروی کار حاصل می‌شود، به‌درستی تقسیم شود. بخشی از این ارزش افزوده باید برای هزینه‌های جاری و بخشی دیگر برای تأمین آینده و پوشش بیمه‌ای کارگران اختصاص

گفت و گو

کارشناس ارشد حقوق و روابط کار:

مالیات‌های اضافه گرفته شده از کارگران باید بازگردانده شود

یک کارشناس ارشد حقوق و روابط کار با تأکید بر اینکه سازمان امور مالیاتی هنوز سامانه خود را اصلاح نکرده و بر خلاف قانون، از مزایای رفاهی کارگران مالیات می‌گیرد، گفت: مالیاتی که در سال‌های اخیر از مزایای رفاهی کسر شده باید به مالیات‌پردازان مسترد شود. امین خوشحوتی در گفت‌وگو با ایلنا افزود: بخشنامه اخیر سازمان امور مالیاتی تا حدودی از مصادیق عدم شمول مالیات دفع ایهام کرده است. این بخشنامه با به رسمیت شناختن بخشنامه قبلی این سازمان صادر شده و از ۱۴ آبان ۱۳۹۹، کلیه مزایای رفاهی و انگیزشی کارگران از مالیات‌معاف دانسته است. در همین بخشنامه گفته شده دادنامه شماره ۷۳ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۲۷ فروردین ۱۳۹۸، باید اجرا شود بنابراین کلیه وجوهی که بابت مالیات بر مزایای رفاهی و انگیزشی از تاریخ ۲۷ فروردین ۱۳۹۸ پرداخت شده، خلاف قانون بوده و طبق آرای مکرر دیوان عدالت اداری، این وجوه باید به مالیات‌پردازان مسترد شود. خوشحوتی می‌گوید: سازمان امور مالیاتی باید این وجوه را مستقیماً به کارگران عودت

حقوق کارگران آبفای گیلان با تاخیر شش ماهه پرداخت می‌شود

کارگران آبفای گیلان از تاخیر در پرداخت مطالبات‌مزدی خود انتقاد دارند. به گفته آنها، پرداخت حقوق کارگران در گروهی وصول بدهی‌های برخی نهادهای دولتی و خصوصی به آبفاست. یکی از این کارگران با بیان اینکه چند سسال است مطالبات‌مزدی خود را با تاخیر دریافت می‌کنیم، به ایلنا گفت: شرکت آبفای گیلان از نهادهای دولتی و خصوصی بابت هزینه آب شرب طلبکار است و پرداخت مطالبات ما کارگران آبفای گیلان در گروهی پرداخت این طلب است بنابراین از استناداری و سایر

کارگران آبفای گیلان از تاخیر در پرداخت مطالبات‌مزدی خود انتقاد دارند. به گفته آنها، پرداخت حقوق کارگران در گروهی وصول بدهی‌های برخی نهادهای دولتی و خصوصی به آبفاست.

یکی از این کارگران با بیان اینکه چند سسال است مطالبات‌مزدی خود را با تاخیر دریافت می‌کنیم، به ایلنا گفت: شرکت آبفای گیلان از نهادهای دولتی و خصوصی بابت هزینه آب شرب طلبکار است و پرداخت مطالبات ما کارگران آبفای گیلان در گروهی پرداخت این طلب است بنابراین از استناداری و سایر



باشیم. به همین دلیل نیاز است که نظام تأمین مالی همواره منعطف باشد و منابع لازم برای ارائه خدمات به کارگران تأمین شود. ترکیبی از درآمدهای ناشی از ساخت‌وسازهای جدید و قدیمی باید منابع اجرایی قانون را تأمین کند. با شناسایی دقیق کارگران ساختمانی و ایجاد منابع مالی منعطف، می‌توان وضعیت پوشش بیمه‌ای را بهبود بخشید.

اعلام کند. در متن آن به دادنامه‌های دیوان عدالت استناد کند و خواستار استرداد مالیات اضافی شود.

خوشحوتی می‌افزاید: اینجا یک نکته‌ای وجود دارد. کارگر باید ثابت کند مالیات اضافی دریافتی بابت مزایای رفاهی و انگیزشی بوده. این مزایا در تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار به روشنی بر شمرده شده و شامل مواردی مثل کمک هزینه مسکن، پاداش تولید و حق عملکرد می‌ست. البته سایر موارد مثل یارانه غاذبان، کالا و... نیز از همین دسته هستند. بعد از درخواست استرداد کارگر، سازمان امور مالیاتی به قانون مالیات‌های مستقیم استناد می‌کند و می‌گوید شما تا پایان اسفند سال بعد برای استرداد زمان داشتی و حالا در شده اما خود کارفرما هم می‌تواند چنین درخواستی را از سازمان طرح کند و آنجا دیگر محدودیت زمانی در کار نیست.

این کارشناس حقوقی با بیان اینکه سازمان امور مالیاتی در حال برداشتن مهلت یا شمول مرور زمان است، می‌گوید: اگر این محدودیت برداشته شود، خود کارگران نیز می‌توانند برای مالیات‌های کسر شده از ابتدای سال ۹۸ تا امروز اقدام کنند اما آنجا که در این صورت سازمان امور مالیاتی به کارگران بدهکار می‌شود، ممکن است برداشتن محدودیت را در حال حاضر انجام ندهند. فعلاً محدودیت برقرار است و کارگران در سال ۱۴۰۳ برای مالیات‌های اضافه می‌توانند اقدام کنند که در هر حال، این هم گام کوچکی در مسیر عمل به قانون است.

کارگران و هزینه‌های جاری از ادارات دولتی و خصوصی هستند اما به نتیجه قابل قبولی نرسیده‌اند.

او با بیان اینکه با توجه به بدهی سنگین نهادهای دولتی بعید می‌دانم شرکت آبفای گیلان بتواند به این زودی بدهی خود را بابت قبوض آب به‌مدار دریافت کند، افزود: شواهد بیانگر این موضوع است که مشکل و شرایط کارگران آب و فاضلاب استان گیلان همچنان ادامه‌دار خواهد بود. با توجه به اینکه مبلغ طلب شرکت آب و فاضلاب گیلان از نهادهای دولتی هر ماه بیشتر می‌شود و هم‌اکنون به حدود ۲۵۵ میلیارد تومان (۸۰ میلیارد تومان از دستگاه‌های اجرایی و ۱۷۵ میلیارد تومان از مشترک خانگی) رسیده، به دلیل پرداخت نکردن و پرداخت ناکافی بدهی‌ها به شرکت آب و فاضلاب، زندگی کارگران به سختی می‌گذرد.



اظهار داشت: چندین سال است مدیران آبفای گیلان پیگیری دریافت حداقل بخشی از طلب این اداره برای پرداخت حقوق