

عضو کارگری شورای عالی کار:

کمتر از ۴ درصد کارگران امنیت شغلی دارند



عضو کارگری شورای عالی کار با بیان اینکه کمتر از ۴ درصد کارگران امنیت شغلی دارند، گفت: قراردادهای موقت بانبروی کار به دلیل تفسیر دیوان عدالت اداری از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار رایج شد.

علی خدایی در گفت و گو با مهر، با اشاره به تهدید امنیت شغلی نیروی کار طی بیش از دو دهه گذشته اظهار داشت: هر گاه درباره مشکلات جامعه کارگری سوال شد، «امنیت شغلی»، «معیشت» و «تشکل یابی» را به عنوان مهمترین اوضاع مطالبات کارگران معرفی کردیم. عضو هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور افزود:

همواره اعتقاد ما بر این بوده است که وضعیت امنیت شغلی نیروی کار با توجه به آمار و واقعیت موجود جامعه بدتر از دو ضلع دیگر است.

وی با بیان اینکه حداقل دستمزد کارگران در حال حاضر فقط حدود ۴۰ درصد هزینه زندگی را پوشش می دهد، ادامه داد: در بعد تشکل یابی بین ۱۰ تا ۱۵ درصد کارگران ما دارای تشکل هستند ولی در موضوع امنیت شغلی، کمتر از ۴ درصد کارگران امنیت

شغلی دارند یعنی بدترین آمار نیروی کار مربوط به حوزه امنیت شغلی است و این موضوع دو بعد معیشت و تشکل یابی را تحت تاثیر قرار می دهد.

عضو کارگری شورای عالی کار، با تاکید بر اینکه امنیت شغلی امروز به عنوان مهمترین مطالبه کارگران مطرح است، گفت: ریشه یابی عوامل از دست رفتن امنیت شغلی اولین اقدام برای احیای آن است و برای اینکه امنیت شغلی را در بین جامعه کارگری افزایش دهیم باید ریشه یابی کنیم که از کجا

وزارت کار پیشگام در تثبیت قراردادهای موقت بود

خدایی تاکید کرد: اکثر فعالان کارگری بر این باورند بعد از بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و بعد از آن دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری که بر آن صحنه گذاشت، عملاً قراردادهای موقت با تفسیری که از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار صورت گرفت، رایج شد.

وی ادامه داد: تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار اشاره به این موضوع دارد که «در کارهای با جنبه مستمر چنانچه مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی خواهد شد، پس کارفرمایان می توانند با درج مدت در قراردادها، قراردادهای موقت بانبروی کار منعقد کنند.

در گذشته متوقف نمی مانیم

خدایی با بیان اینکه امروز نمایندگان جامعه کارگری قصد این را ندارند که در گذشته مانور کنند و به گذشته فقط به عنوان مبدا برای تحلیل ها استناد

نیز این است که این مسائل را بیان کنیم. عضو هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور ادامه داد: طبیعی است وقتی قانون گذار در تبصره یک ماده ۷ قانون کار بیان می کند که در کارهای با جنبه غیرمستمر باید سقف زمانی برای انعقاد قرارداد موقت مشخص شود، به طریق اولی در کارهای با جنبه مستمر موضوع امنیت شغلی رهانشود.

نیروی کاری با قرارداد چند ماهه، بهره‌وری ندارد

وی با اشاره به اینکه نبود امنیت شغلی در وهله نخست به کارگر و پس از آن به چرخه اقتصاد و صنعت کشور آسیب می زند، اظهار داشت: مشکلات روانی ناشی از فقدان امنیت شغلی فقط یک بعد قضیه است اما بعد دیگر موضوع این است که کارگران تعلق و چسبندگی خود را به محیط کار از دست داده اند.

تعبیر می کنم بر خسی موضوع به این بدبختی رانمی خواهند، پذیرند و چگونه از کارگری که قرارداد یک ماهه دارد انتظار بهره‌وری ۱۰۰ درصدی دارند؟ کارگری که به اندازه سه ماه آینده از کار خود مطمئن نیست چگونه می تواند در پروژه های ۱۰-۱۵ ساله کارفرما مشارکت جدی داشته باشد؟

خدایی گفت: بهترین اقدام این است که دیوان عدالت اداری یا هر نهاد دیگری که در این حوزه مرجع است، از نمایندگان کارگری دعوت کند و استدلال و انتقاد مادر باره تفسیر از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار را با او بشوند و در این خصوص گفت و گو کنیم.

عضو کارگری شورای عالی کار با تاکید بر اینکه رواج قراردادهای کار موقت باعث شده تاعدهای از کارفرمایان «کارهای غیرمستمر» سقف زمانی برای قراردادهای کار تعیین کنند اما در «کارهای مستمر» اهمیت موضوع را رها کند و اجازه دهد قراردادهای موقت در این نوع کارها رواج یابد؛ بنابراین با تفسیر قیاس اولویت به اعتقاد ما رأی دیوان عدالت اداری مبنی بر تفسیر مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار درست نیست و وظیفه صنفی ما

امنیت شغلی، معیشت و تشکل یابی، مهمترین اوضاع مطالبات کارگران است. همواره اعتقاد ما بر این بوده که وضعیت امنیت شغلی نیروی کار با توجه به آمار و واقعیت موجود جامعه بدتر از دو ضلع دیگر است

می کنیم، گفت: از نظر حقوقی مباحثی تحت عنوان «قیاس اولویت» داریم. به استناد مفهوم قیاس اولویت، آیا می شود قانون گذار در تبصره یک ماده ۷ قانون کار دولت را مکلف کند «کارهای غیرمستمر» سقف زمانی برای قراردادهای کار تعیین کند اما در «کارهای مستمر» اهمیت موضوع را رها کند و اجازه دهد قراردادهای موقت در این نوع کارها رواج یابد؛ بنابراین با تفسیر قیاس اولویت به اعتقاد ما رأی دیوان عدالت اداری مبنی بر تفسیر مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار درست نیست و وظیفه صنفی ما

اخبار کارگری

سازمان جهانی کار:

نظام پرداخت مزد در جهان، عادلانه نیست

سازمان جهانی کار تعداد کارگران کم درآمد جهان را اعلام کرد.

بنا بر گزارش این سازمان بین المللی، حدود ۲۰ درصد از کارگران جهان که ۶۵۰ میلیون نفر را شامل می شوند، در گروه کم درآمدترین کارگران به شمار می آیند. همچنین حدود ۴۸.۹ درصد از کل حقوقی که به کارگران در سراسر جهان پرداخت می شود، تنها به ۱۰ درصد از آنها اختصاص می یابد. طبق این گزارش، شکاف میان درآمدی کارگران جهان از سال ۲۰۰۴ تاکنون با کاهش روبه رو شده است اما علت کاهش این شکاف، بهتر شدن اوضاع آنها در سطح ملی نیست بلکه دلیل آن افزایش درآمد کارگران در کشورهای با اقتصاد نوظهور مانند چین و هند است.

بالاترین افزایش درآمد در میان کارگران کشورهای پر درآمد مانند آلمان، اندونزی، ایتالیا، پاکستان، بریتانیا و آمریکا به وقوع پیوسته است.

اختلاف ۳۵ هزار تومانی مزد روزانه کشاورزان مردوزن



بررسی آمارها نشان می دهد که زمستان سال گذشته کارگران مرد بیابان باغ با میانگین حقوق روزانه ۷۷ هزار و ۴۳ تومان و کارگران زن میوه چین با میانگین حقوق روزانه ۴۱ هزار و ۹۸۸ تومان بیشترین متوسط مزد روزانه در بخش کارگری کشاورزی را دریافت کردند. بر این اساس مقایسه بیشتر حقوق زن و مرد شاغل در بخش کشاورزی حکایت از اختلاف ۳۵ هزار و ۵۵ تومانی حقوق مردان نسبت به زنان دارد.

بررسی جداول آماری مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می دهد متوسط مزد روزانه نشاکاری در زمستان پارسال ۶۵ هزار و ۸۷۴ تومان، و جین کار و تنک کار ۷۱ هزار و ۹۳۱ تومان، نهر کش و مرزبند ۶۸ هزار و ۸۱۱ تومان و بیابان زمین زراعی ۶۸ هزار و ۶۰۰ تومان بود.

مقایسه درصد تغییرات متوسط مزد روزانه مردان کارگر در زمستان سال گذشته نسبت به فصل مشابه سال قبل از آن (۱۳۹۶) گویای آن است که تمام مشاغل منتخب کشاورزی به جز کارگران نهر کش و مرزبند رشد داشته است. بر این اساس متوسط مزد روزانه کارگران مرد نشاکار بیشترین افزایش و مزد کارگران نهر کش و مرزبند کاهش داشته است.

بررسی متوسط مزد مشاغل کشاورزی در استان های کشور در زمستان ۱۳۹۷، کارگران میوه چین آذربایجان شرقی با حدود ۱۳۳ هزار تومان و کارگران نهر کش و مرزبند در خراسان جنوبی با ۲۰ هزار تومان به ترتیب بیشترین و کمترین مزد را دریافت کردند.

افزایش ۱۲ درصدی تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری

مدیر کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری در کشور را ۲۶۰ هزار نفر ذکر کرد و گفت: این میزان نسبت به مدت مشابه سال گذشته ۱۲ درصد افزایش داشته است.

کریم باوری در گفت و گو با ایسنا اظهار کرد: بیمه بیکاری یک حمایت اجتماعی است که با پرداخت سه درصد مزد بیمه شدگان مشمول قانون کار و در جهت حمایت از کارگران بیکار فراهم شده است و به کارگرانی تعلق می گیرد که با میل و اختیار خود از کار بیکار نشده باشند.

وی با تاکید بر اینکه کارفرمایان باید هنگام به کارگیری نیروی انسانی نسبت به بیمه تمام نیروهای به کار گرفته شده اقدام کنند، درباره منابع بیمه بیکاری گفت: میزان حق بیمه بیکاری سه درصد مزد بیمه شده است که توسط کارفرما پرداخت می شود لذا هیچ بودجه دولتی برای این منظور در کار نیست و از محل سه درصد مزد بیمه شده است. باوری تاکید کرد: از جمله وظایف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص مقرری بگیران بیمه بیکاری فراهم کردن زمینه اشتغال مجدد آنهاست که در این خصوص تا پایان دی ماه سال گذشته زمینه اشتغال بیش از ۱۴ هزار نفر از مقرری بگیران بیمه بیکاری فراهم شده و این میزان اکنون به ۱۸ هزار نفر رسیده است.



اکثر فعالان کارگری بر این باورند بعد از بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و بعد از آن دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری که بر آن صحنه گذاشت، عملاً قراردادهای موقت با تفسیری که از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار صورت گرفت، رایج شد

جمه‌وری تهران را به صورت نامحسوس بازرسی کنند.

وی با اشاره به شکایت دیوان عدالت اداری از یکی از اعضای هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور در خصوص اظهارات انتقادی از تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار افزود: ما زبان کارگران کشور هستیم و با زبان کارگران صحبت می کنیم.

انتظار ما از دیوان عدالت اداری این بوده و هست که شکایت خود را از یک فعال شناسنامه دار کارگری پس بگیرد. این موضوع را باید درک کنیم که وی با رأی مستقیم و قانونی کارگران، این گروه از جامعه را نمایندگی می کند و باید مصونیت حداقلی برای بیان مشکلات کارگران داشته باشد.

عضو هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور تاکید کرد: پیگیری های مادر باره احیای امنیت شغلی نیروی کار و احقاق حقوق نمایندگان کارگری ادامه دارد و قطعاً از مجاری قانونی حق و حقوق نماینده کارگران را پیگیری می کنیم. عضو کارگری شورای عالی کارگری تاکید کرد: ما در حال حاضر هیچ وظیفه ای جز پیگیری منافع کارگران به ویژه امنیت شغلی این گروه از جامعه نداریم و قطعاً این موضوع را پیگیری خواهیم کرد.



یک شبه اجرایی نخواهد شد و باید در یک دوره مشخص به اجرا گذاشته شود.

تصمیم را بگیرد و بعد به صورت فرمالیته فقط به دنبال جلب رضایت شرکای اجتماعی باشد.

مثلاً اگر قرار است اصلاحاتی در قانون تامین اجتماعی اتفاق بیفتد، شرکای اجتماعی در کار گروه مربوطه راییزنی و تصمیم گیری کنند و بعد این تصمیم سه جانبه منجر به انجام اصلاحات شود. علی بیگی می گوید: در حال حاضر به موجب تکالیفی که دولت های مختلف و همچنین ادوار مجلس، بدون پشتوانه مالی به سازمان تحمیل کرده اند، بدهی های دولت به سازمان روز به روز در حال زیادتر شدن است. مدیر عامل جدید نباید اجازه تحمیل تکالیفی که پشتوانه مالی ندارد را بدهد. وی باید از دولت و مجلس بخواهد که تکلیف جدید، آن هم بدون پشتوانه مالی بر دوش سازمان نیاندازند.

بازنشسته اعتبار فراهم کرد. شریعتمداری ادامه داد: برای جلوگیری از خروج صندوق های بازنشستگی روش های مختلفی وجود دارد که یکی از آنها جلوگیری از حضور صندوق در پروژه هایی است که توجیه اقتصادی ندارد. وی از بازنشستگان خواست نسبت به بنگاه های زیان ده حساسیت نداشته باشند چرا که ادامه کار این شرکت ها از بازنشستگان هزینه می شود.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: روش های پایداری صندوق باید در صندوق بازنشستگی کشوری به صورت شفاف و مشخص بررسی و تطبیق شود و به صورت شفاف در اختیار عموم مردم قرار گیرد.

وی تاکید کرد: پایداری صندوق در یک دوره کوتاه و

این وزارتخانه تنها باید سیدی از سهام اداره کند که برای مخاطبان سودآور باشد.

شریعتمداری خاطر نشان کرد: ما باید مسیر بهبود شرایط زندگی بازنشستگان را از ابتدا تا انتها فراهم کنیم. در جلساتی که با رئیس سازمان برنامه و بودجه داشتیم وی اعلام کرد که مستمری بازنشستگان همچون کارمندان افزایش می یابد و علاوه بر آن پنج هزار میلیارد تومان نیز برای همسان سازی حقوق آنها در نظر گرفته می شود.

وی یاد آور شد: باید هزینه های صندوق بازنشستگی کاهش یابد و در این مدت نیز رئیس صندوق در این مسیر حرکت کرد و از محل صرفه جویی هزینه های جاری صندوق بازنشستگی برای یک هزار فقره وام ۲۰ میلیون تومانی از دواج فرزندان

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: صندوق بازنشستگی حق ورود در سرمایه گذاری هایی که سودآور نباشد، ندارد و باید سیدی را اداره کند که به مخاطبان آن سود برساند.

به گزارش روابط عمومی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، محمد شریعتمداری در مراسم گردهمایی رؤسای کانون های بازنشستگی تصریح کرد: مسیر شفافیت و اطلاع رسانی به مردم در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ادامه پیدا می کند و دستور رئیس جمهور مبنی بر اینکه نظارت بر دستگاه های اجرایی باید با نظارت مردمی و برای شفاف سازی امور باشد را سر لوجه تمام کارهای خود قرار داده ایم.

وی افزود: همان طور که رئیس جمهور در بازدید از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی عنوان کرد، در حوزه بنگاه داری

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار: استقلال تامین اجتماعی، مهمترین خواسته کارگران از دولت است

تامین اجتماعی است. تامین اجتماعی، یک سازمان عمومی غیر دولتی است و منابع مالی آن، حاصل دسترنج کارگران است، بدون هیچ کمکی از جانب دولت. دولت نه تنها در تامین منابع مالی تامین اجتماعی کوچکترین کمکی نکرده و نمی کند، بلکه امروز بزرگترین بدهکار این سازمان است، لذا سازمانی که خود مستقلاً منابع مالی خود را تامین می کند، باید استقلال هم داشته باشد. علی بیگی می گوید: استقلال سازمان به این معناست که تامین اجتماعی در حوزه های درمانی، بیمه ای و

اقتصادی، استقلال تام داشته باشد و مدیرعامل اجازه ندهد که دولت و مجلس، قوانین واضعه خود را به سازمان تحمیل کنند. این استقلال به ویژه در بخش درمان تامین اجتماعی که بخش لاینفک سازمان است، بسیار اهمیت دارد. تفکیک بخش درمان تامین اجتماعی، بدون کوچکترین تردیدی، موجب اعتراض جامعه هدف و ذینفعان خواهد شد. ما کارگران با تفکیک بخش درمان به هر شکل و در هر زمان، قویاً مخالفیم. رئیس کانون عالی شوراهای همچنین افزود: دومین خواسته ما توسعه

چهار تیر ماه، مصطفی سالاری، مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی شد؛ یعنی بعد از دو سال و چند ماه که مهمترین صندوق بیمه ای و بازنشستگی کشور با سرپرست اداره می شد، نهایتاً این سازمان، مدیرعامل خود را شناخت. در همین زمینه اولیا علی بیگی، رئیس هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور به ایسنا گفت: به عنوان نماینده کارگران در کانون عالی شوراهای تامین اجتماعی، دو خواسته عمده داریم. مهمترین خواسته ما، احیا و حفظ استقلال اداری- مالی