

ادامه سرپرستی زاهدی وفا بر وزارت رفاه ایواد قانونی ندارد

عضوهیات ریسه مجلس گفت: بعد از ۳ ماه سرپرستی وزارت کار، سرپرستی زاهدی وفا با حکم حکومتی ادامه یافت لذا هنوز این حکم به قوت خود باقی است تا وزیر پیشنهادی جدید به مجلس معرفی شود. علیرضا سلیمی در گفت و گو با ایرنا ضمن اشاره به ادامه سرپرستی زاهدی وفا بر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: طبق ماده ۲۰۴ آیین نامه داخلی مجلس، دولت باید هر چه سریع تر وزیر پیشنهادی تعاون، کار رفاه اجتماعی را به مجلس معرفی کند.



مرگ و مصدومیت سه کارگر بر اثر ریزش معدن

یکی از اهالی نی ریز استان فارس جزئیاتی از حادثه در معدن مترو که که کرومیت روستای دهمورد که به مرگ دو کارگر و زخمی شدن یک کارگر دیگر منجر شد، را اعلام کرد. به گزارش ایلنا، وی گفت: این حادثه جمعه شب ۱۵ مهر ماه رخ داد و سه کارگر بومی که در این معدن قدیمی غیرفعال در حال استخراج سنگ کروم بودند، زیر آوار گرفتار شدند. او ادامه داد: مردم محلی بعد از اطلاع از این حادثه به معدن رفتند و کارگران گرفتار را بیرون کشیدند که در این بین یک نفر علامت حیاتی نداشت، یک نفر از ناحیه کمر و سر آسیب دیده و یک نفر نیز ضربه مغزی شده بود. به گفته وی، مردم محلی، کارگری که ضربه مغزی شده بود را به پایین کوه انتقال دادند و همزمان حدود ساعت ۲۱ پایگاه اورژانس دهمورد را مطلع کردند. با هماهنگی مرکز اورژانس ۱۱۵ شهرستان نی ریز و ضمن فراخواندن هلال احمر، آمبولانس اورژانس پایگاه دهمورد در ۵۰ ساله دچار ضربه مغزی را تحویل گرفت و به بیمارستان شهدای سلامت نی ریز منتقل کرد. هر چند این مصدوم در بیمارستان دچار ایست قلبی شد و به رغم عملیات احیایان سپرد.

طبق اظهارات وی، در همان حال آمبولانس پایگاه اورژانس «چاهمکی»، «آباد طشک» و هلال احمر برای امدادرسانی اعزام شدند. عملیات احیای وی فرد ۲۲ ساله که علامت حیاتی نداشت، سر صحنه و حین انتقال به در مانگاه آباد طشک انجام شد اما متأسفانه نتیجه ای دربر نداشت.

او گفت: سومین نفر که کارگری ۲۰ ساله است، از ناحیه کمر و سر آسیب دیده و در بیمارستان شهدای سلامت تحت درمان است.



موارد فوتی حوادث کارگری در خراسان شمالی به صفر رسید

مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان شمالی گفت: با ارتقای ایمنی محیط، فوتی های حوادث ناشی از کار در خراسان شمالی تا پایان شهر یور ماه سال جاری به صفر رسیده است.

به گزارش روابط عمومی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان شمالی، مهدی اسلام خواه اظهار کرد: ارتقای ایمنی محیط کار و استقرار بیش از ۵۶۰ مسئول ایمنی آموزش دیده در کارگاه های استان منجر به صفر شدن حوادث فوتی ناشی از کار بوده است.

وی گفت: در راستای صیانت از نیروی کار و منابع انسانی و مادی استان این اداره کل با برگزاری دوره های آموزش های ایمنی ویژه کارگران و کارفرمایان به میزان ۸۱۰۰ نفر ساعت در شش ماهه اول سال جاری نقش به سزایی در کاهش حوادث ایفا کرده است.

وی تصریح کرد: در ۶ ماهه ابتدایی سال گذشته در خراسان شمالی ۸ مورد حادثه فوتی در خراسان شمالی به وقوع پیوسته بود.



پاداش پایان خدمت بازنشستگان فرهنگی نباید قسطن باشد

در هفته های اخیر، برخی مقامات دولتی و مدیران سازمان برنامه و بودجه از قسطنی شدن پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان آموزش و پرورش خبر دادند. به گزارش ایلنا، نمایندگان بازنشستگان فرهنگی با انتقاد از این مسأله می گویند: با پیگیری هایی که از طریق مجلس صورت دادیم، نمایندگان قول دادند موضوع را پیگیری خواهند کرد. بر این اساس، قرار شده منابع کافی برای پرداخت یک جای پاداش پایان خدمت تمام بازنشستگان فراهم کند و همه معوقات یک جا واریز شود. بازنشستگان می گویند: انتظار داریم در مهر ماه، پاداش پایان خدمت بازنشستگانی که تا امروز نتوانسته اند معوقات خود را دریافت کنند، واریز شود.

دستمزد هیچ تناسبی با الزامات قانونی ندارد

ایجاد شرکت های پیمانکاری؛ راهی برای قیچی کردن حقوق کارگران

نسرین هزاره مقدم

موقتی سازی نیروی کار، دستمزد کارگران را در ابعاد وسیع تحت الشعاع قرار داده است. وقتی عدم امنیت شغلی به کار پیمانکاری و شرکتی می رسد، دستمزد دیگر به لبه های قانونی نزدیک می شود و به عبارت ساده تر، کارگران این طیف معمولاً تقلیل یافته ترین و سودجویانه ترین تفسیر از قوانین دستمزدی می شوند.

البته قانون، دستمزد را فقط محدود به مزد پایه و مزایای مزدی همه شمول نمی داند. براساس متن صریح و غیر قابل تفسیر قانون، مولفه هایی مانند مزایای طرح طبقه بندی مشاغل در تمام کارگاه های مشمول جزو مزد ثابت کارگاه هستند. تعریف دقیق مزد ثابت را در ماده ۳۶ قانون کار می یابیم: «مزد ثابت عبارتست از مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل». پس تمام مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، جزو مزد ثابت کارگران شاغل در یک کارگاه است و نمی توان کارگران قرارداد موقت یا پیمانکاری را از برخی از مزایا باهمه آنها محروم کرد.

تبصره ۲ ماده ۲۳۶، طرح طبقه بندی را جزو مزد ثابت شغل دانسته است. در این تبصره آمده است «در کارگاه هایی که طرح طبقه بندی مشاغل به اجرا در آمده، مزد گروه و پایه، مزد مینار یا تشکیل می دهد».

براساس الزامات ماده ۴۸ تا ۵۰ قانون کار هم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در تمام کارگاه های مشمول کشور، یک الزام است و سرپیچی از آن برای کارفرما یک تخلف محسوب می شود. با این حساب، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و پرداخت مرتب و ماهانه مزایای آن یک لطف نیست بلکه یک حق مسلم قانونی است.

با این حال، در بسیاری از کارگاه ها به خصوص در بخش های پیمانکاری که کار به یک یا چند واسطه واگذار شده، حتی اگر این کارگاه ها در صنایع مادر و

پرسود کشور باشند، این الزامات زمین گذاشته شده است. طرح طبقه بندی اساساً اجرا نمی شود یا اگر هم اجرا شود،

عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس: حقوق بازنشستگان ۹۰۰ هزار تومان افزایش می یابد

به عنوان کمیسیون تخصصی ارجاع خواهد شد. عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس با بیان اینکه در جلسات روز یکشنبه، دوشنبه و سه شنبه کمیسیون برنامه و بودجه به این لایحه رسیدگی خواهد شد، گفت: در نهایت گزارش نهایی کمیسیون روز چهارشنبه در دستور کار جلسه علنی مجلس قرار می گیرد.

کانونی درباره جزئیات لایحه افزایش حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان، خاطر نشان کرد: براساس این لایحه ۳ هزار امتیاز برای ارزیابی کارمندان مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و معادل ریالی این امتیاز هم برای کارمندان مشمول قانون نظام

افزایش حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان را تشریح کرد. احسان اركانی در گفت و گو با خبرگزاری تسنیم با اشاره به لایحه دوفوریتی متناسب سازی حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان، اظهار کرد: این لایحه با قید دوفوریت از سوی دولت به مجلس ارائه شده بنابراین روز یکشنبه درباره فوریت آن تصمیم گیری می شود. وی افزود: با توجه به اهمیت موضوع احتمالاً دوفوریتی این لایحه مورد موافقت قرار می گیرد و پس از آن طرح جهت ارزیابی به کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات

خبر



بین، حقوق از دست رفته تاریخی، هیچ طرح مشارکت فعالانه داشته اند. اجرای کارفرما محور طرح طبقه بندی به نوبه خود ظلم آشکاری در حق کارگرانی است که به طور مرتب و ماهیانه برای کارفرما و برای صنعت کشور ارزش افزوده ایجاد می کنند.



آقاجری: ساختار سلسله مراتبی و تضعیف قدرت چانه زنی کارگران به گونه ای چیده شده که وقتی تعدادی از کارگران برای گرفتن همین حقوق قانونی اقدام می کنند، به راحتی در لبه پر نگاه قرار می گیرند و با یک رای، بیکار می شوند

حاکم است و دریافتی دقیقاً به این بستگی دارد که در کجای این سلسله مراتب ایستاده ای.

در سایر صنایع پرسود کشور نیز کم و بیش همین اوضاع برقرار است. کارگران پیمانکاری معدن چادر ملو، از ساعات طولانی کار و پرداخت مزایا و تنظیم روزهای مرخصی به نفع کارفرما انتقاد دارند. این کارگران می گویند: عرف کارگاه را کارفرما تعیین می کند و با آمدن کارفرمای جدید این عرف به نفع او عوض می شود، به عبارتی مزایای عرفی کارگران ریزش کرده و آب می رود. به گفته آنها، مشارکت کارگران در مزایای دریافتی، در تنظیم ساعات کار و مرخصی و در تنظیم قراردادهای کار به رسمیت شناخته نمی شود و کارگران صدایشان کوتاه است و اساساً به گوش کارفرما نمی رسد.

برابری مزدی یک حق است

بی گمان برابری مزدی با برخورداری از حقوق قانونی برابر در تمام مشاغل هم سطح، فارغ از نحوه چیدمان کارگاه و سلسله مراتبی که با سودجویی از بندهای غیرقانونی پیمانکاران ایجاد



شده، یک حق مسلم است؛ حقی که باید مجریان و ناظران قانون با ورود مسئولانه برای کارگران استیفا کنند.

در نهایت بحث اصلی بر سر تعریف همان مزد ثابت ماده ۳۶ قانون کار است و به طور مشخص، آن بخش از تعریف که به «مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل» بازمی گردد. برخی کارفرمایان فکر می کنند اگر مزد پایه مصوب شورای عالی کار و مزایای مزدی همه شمول را به کارگران بپردازند، قانون را رعایت کرده اند در حالی که این گونه نیست. یک کارگاه اگر مزایای عرفی دارد باید همیشه و بدون توجه به تغییر کارفرمای پیمانکار، آن مزایا به کارگر پرداخت شود. یک کارگاه اگر مشمول طرح طبقه بندی مشاغل است باید این طرح همواره و با مشارکت کارگران تدوین و مزایای آن مرتب به کارگران پرداخت شود. در مورد سایر مزایای کارگاهی مانند اکورد و پاداش تولید نیز همین مسأله برقرار است. مجموع همه اینها، مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل را تشکیل می دهند. اما وقتی کارگران تشکل مستقل ندارند یا نمایندگان کارگران در تشکل های صنفی، امنیت شغلی ندارند

برخی کارفرمایان فکر می کنند اگر مزد مصوب و مزایای مزدی را به کارگران بپردازند، قانون را رعایت کرده اند در حالی که اگر یک کارگاه مزایای عرفی دارد، باید همیشه و بدون توجه به تغییر پیمانکار، آن مزایا به کارگر پرداخت شود

و به خاطر گرفتن همین مزد قانونی، در معرض اخراج و قرار گرفتن در لیست سیاه می شوند، دست کارفرما باز است تا تفسیر قیچی شده از اجرای قانون را به جای پرداخت، سر لطف و سخاوتمندی خود جابزند. «ناصر آقاجری» فعال کارگری پروژه ای از کارگرانی می گوید که به خاطر تلاش برای دریافت همین حقوق قانونی در مناطق نفتی کشور

مثل پارس جنوبی، در لیست سیاه وارد شده اند و برای همیشه شغل خود را از دست داده اند. او اضافه می کند: ساختار سلسله مراتبی و تضعیف قدرت چانه زنی کارگران به گونه ای چیده شده که وقتی تعدادی از کارگران برای گرفتن همین حقوق قانونی اقدام می کنند، به راحتی در لبه پر نگاه قرار می گیرند و با یک رای یک جانبه کارفرما به این مضمون که دیگر به شما نیازی نداریم، بیکار می شوند. در عین حال پیمانکاران، این کارگران حق طلب را در لیست سیاه مشترک خود قرار می دهند و دیگر هیچ کس و هیچ جا به آنها نیازی ندارد و همه جامهر ردی می خورند!

در مجموع باید گفت، تعریف قانون از مزد ثابت و مزد شایسته، یک تعریف ساده و حداقلی نیست. کارگر باید بتواند نان تخصصی اش را بخورد و به اضافه نان سوداوری خود را. در کارگاه هایی که کارها همه تخصصی و تولیدی هستند و ارزش افزوده حاصل از رنج و زحمت کارگران سر به آسمان می زند، دیگر دریافت حداقل دستمزد هیچ معنایی ندارد!



شورای نگهبان، این افزایش حقوق از اول شهریور ۱۴۰۱ اعمال خواهد شد. اركانی با اظهار اینکه طبق این لایحه بین ۷٫۵ درصد تا ۲۰ درصد حقوق کارکنان دولت و بازنشستگان افزایش خواهد یافت، اضافه کرد: امتیازبندی هاینز براساس سوابق کاری، مدرک تحصیلی و... در نظر گرفته خواهد شد و بنابراین ضریب افزایش حقوق هامتفاوت خواهد بود.

رویکرد به تشدید کسری بودجه و به دنبال آن تورم موجود منجر نمی شد که اثر متناسب سازی را با کوچک کردن سفره بازنشستگان از بین ببرد.

به گفته اسکندری، رابزنی بانمایندگان مجلس و مسئولان دولت در دستور کار قرار دارد. در همین رابطه او آخر هفته گذشته اسکندری در نامه ای خطاب به «علی احمدی» معاون امور علمی، فرهنگی و اجتماعی سازمان برنامه و بودجه، خواستار مشخص شدن زمان تخصیص و نحوه هزینه کردن اعتبار همسان سازی حقوق بازنشستگان کشوری شد.

در بخشی از این نامه آمده است: با عنایت به صراحت جز (۳) بند (ی) تبصره (۲) قانون بودجه عمومی سال ۱۴۰۱ کشور و لزوم پاسخگویی به مجلس و بازنشستگان، دستور دهید زمان تخصیص و نحوه هزینه کرد چگونگی مناسب سازی حقوق بازنشستگان کشوری به این صندوق اعلام شود. حقوق بازنشستگان کشوری در سال جاری کمتر از سایر بازنشستگان افزایش یافت به همین دلیل اجرای قانون همسان سازی می تواند در بهبود وضعیت حقوقی و معیشتی آنان مؤثر باشد و جادار دستولان سازمان برنامه و بودجه نسبت به تسریع در تخصیص ۹ هزار میلیارد تومان اعتبار همسان سازی و همچنین نحوه هزینه کرد آن اقدام کنند.