اخبار کارگری

ترکان: افزایش دستمزد جوابگو نیست

مشاور رئیس جمهور گفت: با این گرانی‌هایی که اتفاق افتاده، افزایش دستمزد جوابگو نیست. این جهش جدید قیمتی نیازمند اصلاح سیستم است، طوری که گروه‌های فقیر جامعه تحت حمایت قرار بگیرند.

به گزارش ایلنا، اکبر ترکان در حاشیه دوازدهمین کنگره بین‌المللی مدیریت استراتژیک، در پاسخ به سوالی مبنی بر لزوم توزیع ثروت بین دهک‌های مختلف جامعه گفت: فقر پدیده‌ای بسیار مهم در جامعه ماست و تنها دو دهک جامعه فقیر نیستند و شاید نیاز باشد چهار دهک جامعه را حمایت کنیم. البته نوع حمایت هر کدام از آنها فرق می کند و با این گرانی‌هایی که اتفاق افتاده، افزایش دستمزد جوابگو نیست. مشاور رئیس جمهور در پاسخ به سوالی مبنی بر اینکه فکر می کنید افزایش حقوق کارمندان سال آینده چگونه خواهد بود، گفت: درباره افزایش حقوق پایان سال تصمیم می گیرند.

حادثه در پتروشیمی ارومیه، جان دو کارگر را گرفت

دو نفر از کارکنان پتروشیمی ارومیه در اثر سقوط مواد زائد، فوت شدند.

یوسف غنی‌زاده، مدیر کل روابط عمومی پتروشیمی ارومیه در گفت‌وگو با ایسنا گفت: ساعت ۱۳:۳۵ روز یکشنبه، دو نفر از کارگران پتروشیمی ارومیه در واحد ۱۰۰ این پتروشیمی در اثر آوار شدن مواد زائد بر سرشان فوت شدند.

وی افزود: تلاش اورژانس جهت احیای این دو کارگر که یکی از آنها ۵۰ و دیگری ۳۰ ساله بود، به نتیجه نرسید و هر دو نفر فوت شدند.

او با تاکید بر اینکه علت حادثه خطای انسانی اعلام شده است، گفت: این انبار بیش از یک ماه بود که برای تمیز کردن کنار گذاشته شده بود و خطای انسانی این دو نفر که به انبار مراجعه کرده بودند، موجب فوت آنها شد.

وی در پایان تاکید کرد: این حادثه مصدوم دیگری نداشته و به خط تولید آسیبی وارد نکرده است. همچنین انفجاری هم رخ نداده است.

افزایش ۲۰ درصدی حقوق پاسخگوی هزینه‌ها نیست

یک فعال حوزه کار گفت: با توجه به آنکه هنوز به ثبات اقتصادی نرسیده‌ایم و شرایط اقتصاد در سال آینده مشخص نیست، هرگونه تصمیم گیری درباره افزایش حقوق و دستمزدها برای سال بعد باید منطقی و واقع‌بینانه و پاسخگوی معیشت خانوارها باشد.

علی‌اکبر سیارمه در گفت‌وگو با ایسنا، اظهار کرد: فلسفه افزایش دستمزد در کارمندان و کارگران یا در هر بخشی که باشد، باید چارچوب‌ها و مولفه‌هایی برای آن در نظر گرفته شود، ولی متاسفانه هنوز نتوانسته‌ایم مبناها را عملی و براساس تورم واقعی دستمزدها را تعیین کنیم و به دلیل همین دلیل سال‌هاست که چانه‌زنی‌های مزدی برای تعیین دستمزد کارگران دستخوش تحول شده و رضایت کارگران را به دنبال نداشته است. وی با اشاره به اعلام افزایش ۲۰ درصدی حقوق کارکنان دولت در سال آینده گفت: به طور حتم این رقم نمی‌تواند پاسخگوی معیشت کارمندان، کارگران و بازنشستگان باشد و اساسا ملاک قرار دادن دستمزد کارکنان دولت برای مزد کارگران اشتباه است. کارگران در زیر خط فقر قرار دارند و معیشت آنها به شدت افت کرده است، هرچند کارمندانی هم داریم که سخت در مضیقه و نیازمند کمک هستند ولی برای سال آینده با شرایط اقتصاد موجود نمی‌توان حقوق کارگران را ۲۰ درصد افزایش داد.

سیارمه درعین حال تصریح کرد: دستمزد کارگران به شکل سه‌جانبه تعیین و تصویب می‌شود و ما هر سال درصدی به پایه حقوق کارگران در شورای عالی کار اضافه می کنیم و کارگران باید با همین درصد افزایش یک سال کاری را سپری کنند ولی کارکنان تنها حقوقشان نیست و مزایای رفاهی و سبدهای کالا دارند و براساس کارکرد و میزان فعالیت از ۳۰ تا ۱۱۰ ساعت هم اضافه کار می گیرند که از این جهت افزایش حقوق کارگران و کارمندان قابل مقایسه نیست.

نظام کار یکسان - دستمزد یکسان در ایران بی‌معناست

قراردادهای عجیب و غریب؛ ارمغان لیبرال‌های وطنی

نسرین هزاره مقدم

از اواسط دهه ۷۰ و در دوران موسوم به سازندگی، هیولایی به نام «قراردادهای موقت» سربرآورد و تمام آینده و امنیت شغلی کارگران را بلعید. حالا در سال‌های پایانی دهه ۹۰، این هیولا تبدیل به «دیوی چندسر» شده که نیروی کار، فرقی نمی کند در کجا شاغل باشد، به راحتی نمی‌تواند از چنگش بگریزد و جان سالم به در ببرد.

از زمانی که پای شرکت‌های «تامین نیروی انسانی» یا به زبان ساده‌تر «شرکت‌های پیمانکاری» در دهه ۸۰ به تمام عرصه‌ها در مناسبات روابط کار باز شد، این هیولای چندسر شروع به بزرگ شدن کرد تا آنجا که امروز کمتر نیروی کاری وجود دارد که بتواند با «کارفرمای مادر» یا همان واگذارکننده کار یا پیمان‌دهنده به پیمانکاران، «قرارداد مستقیم» منعقد کند. کار به جایی رسیده که برای کارگران طرف قرارداد با شرکت‌های تامین نیروی انسانی، نه فقط «رسمی شدن» بلکه حتی «قراردادی شدن» نیز یک آرزوست.

بسیاری از نیروها به صورت مستقیم با شرکت‌های پیمانکار که بخشی از کار یا پروژه را به پیمان گرفته‌اند، قرارداد دارند. بخشی از نیروها که به‌خصوص در بخش خدمات از قبیل فضای سبز شهری اشتغال دارند، توسط شرکت‌های «تامین نیروی انسانی» به کار گرفته می‌شوند و هیچ رابطه کارگری-کارفرمایی با کارفرمای مادر یا نهادی که نیاز به نیروی کار خود را از طریق واسطه‌های ظاهراً متخصص «نیرویابی» برآورده کرده، ندارند. آنها طرف قرارداد با شرکت‌هایی هستند که هیچ نقشی در به ثمررساندن تولید یا تکمیل پروژه‌ها ندارند و فقط در نقش «دلال نیروی انسانی» عمل می‌کنند.

بی‌ثباتی محدود به بخش خصوصی نیست

شرکت‌های تامین نیروی انسانی که ثبت آنها بسیار ساده است، مدعی هستند که قادر به جذب نیروهای متعهد و آموزش‌دیده برای همه ارگان‌ها و نهادها هستند. آنها در تبلیغات‌شان مدعی‌اند که می‌توانند نیروی انسانی لازم را برای همه ارگان‌ها از موسسات مالی و پولی خصوصی گرفته تا سازمان‌های دولتی، تامین کنند. آنها مدعی هستند که شاغلان را از طریق ضوابط باکیفیت، گلچین می‌کنند و بهترین خدمات را به ادارات، شرکت‌ها و نهادهایی ارائه می‌دهند که وقت و حوصله کافی برای پرداختن به بحث نیروی انسانی ندارند و می‌خواهند با کارگر جماعت، سر و کله نزنند و از این بابت خیال‌شان راحت باشد.

این تعدد قراردادها و هیولای چند سر «بی‌ثبات‌کاری»، فقط محدود به بخش خصوصی نیست. اتفاقاً کمتر بخش خصوصی را می‌توان سراغ گرفت که حاضر به ریخت و پاش نهفته در بطن «پیمان‌سپاری» باشد و بخواهد بخشی از سود را در جریان «واگذاری‌ها» به دیگران یا همان «شرکت‌های پیمانکاری» واگذار کند و از دست بدهد. در عوض تقریباً در تمام بخش‌های دولت از مخابرات و وزارت نفت گرفته تا آموزش و پرورش و همه «شبه‌دولتی»ها مانند پتروشیمی‌ها و پالایشگاه‌ها، شرکت‌های پیمانکاری یا تامین نیروی انسانی حضور دارند و مانند یک حفره عمیق، بخش اعظمی از نیروی انسانی را در خود بلعیده‌اند. رفع مسئولیت نیروی کار در بخش عمومی غیردولتی مانند شهرداری‌ها نیز به چشم می‌خورد. از سال ۶۷ که «تراکم‌فروشی» به خصوص در شهرهای بزرگ، درآمد قابل توجهی را نصیب شهرداری‌ها کرد، این درآمد به صورت سلسله‌مراتبی بین کارفرمایان ریز و درشت که هر کدام پیمانکار یک بخش از خدمات شهری بودند، به اصطلاح «تُخس» شد.

بدعتی به نام «کارگر جایگزین»

خلاصه اینکه امروز انواع و اقسام قراردادهای عجیب و غریب داریم؛ کارگر پیمانکاری، کارگر حجمی، کارگر ارکان ثالث و یکی از جدیدترین اختراعات حیطه روابط کار یعنی «کارگر جایگزین».

کارگر جایگزین، کارگری است که هر زمان که نیروی کار اصلی غایب بود، توسط یک شرکت تامین نیروی انسانی، به صورت «موقت» می‌رود و جای او را پر می کند و در نهایت شاید در ماه یک هفته تا ده روز، واقعاً «شاغل» باشد. همه این کارگران اما مختصات مشترکی دارند. علی خدایی، فعال کارگری و نماینده کارگران در شورای عالی کار این مختصات را این گونه برمی‌شمارد: نداشتن امنیت شغلی و «بی‌ثبات‌کاری»، دستمزد و مزایای مزدی بسیار پایین‌تر نسبت به همکاران رسمی یا قراردادی خود، عدم امکان برخورداری از حق «ترفیع شغلی» و رعایت نشدن نظام «طبقه‌بندی مشاغل».

او ادامه می‌دهد: در دوره احمدی‌نژاد بارها دستور برچیده شدن «شرکت‌های تامین نیروی انسانی» داده شد اما هرگز این دستورات اجرایی نشد و این شرکت‌ها همچنان بدون دردسر به فعالیتشان ادامه می‌دهند.

اگر واسطه‌ها یا همان شرکت‌های پیمانکاری حذف شوند، با همین بودجه فعلی می‌توان دستمزد نیروی کار را حداقل دو برابر کرد! اما حاضر نیستند از سودجویی یک عده دلال نیروی انسانی بکاهند و بر سطح معیشتی نیروی کار بیافزایند

میل به «حاتم‌بخشی» و خلق شرکت

به گفته خدایی، شرکت‌های پیمانکاری و شرکت‌های تامین نیروی انسانی، انواع عجیب و غریب «عنوان‌های شغلی» را ابداع می کنند و اقسام مختلف قراردادها را هر روز خلق می‌کنند. او می‌افزاید: این اتفاقات بیشتر در حوزه نفت و گاز رخ می‌دهد. در صنعت نفت، میل «سودبخشی» یا به اصطلاح «حاتم‌بخشی» به حامیان یا اطرافیان، هر روز شرکت، خلق می کند و کارفرما می‌آفریند.

به عنوان نمونه سراغ «کارکنان شرکتی» مخابرات می‌رویم. این کارگران بارها در اعتراض به شرایط شغلی‌شان دست به اعتراض صنفی زده‌اند. خواسته‌های آنها بدیهی و ساده است: اگر شرایط شغلی ما را ارتقا نمی‌دهید و دستمزد و نوع قراردادمان را به پایه همکاران رسمی‌مان نمی‌رسانید، لااقل طبقه‌بندی مشاغل را اجرایی کنید.

محمد، یکی از کارکنان شرکتی مخابرات استان قم و دارای مدرک کارشناسی‌ست. او نتایج کنش‌گری‌های خود و همکارانش را این گونه توصیف می کند: در استان‌های سمنان، اردبیل و بخش‌هایی از استان تهران، طبقه‌بندی مشاغل را برای «شرکتی‌های مخابرات» اجرایی کرده‌اند ولی در همین استان نیز این طرح شامل همه کارشناسان نشده و فقط «رشته‌های مرتبط» را در بر گرفته است. بقیه به‌رغم داشتن سال‌ها سابقه کار، کنار گذاشته شده‌اند.

شرکتی‌های مخابرات در پایین‌ترین رده شغلی قرار دارند

او معتقد است در مخابرات به هیچ وجه، قانون «کار یکسان، مزد یکسان» اجرا نمی‌شود و «شرکتی‌ها» بدون توجه به مدرک تحصیلی، صلاحیت شغلی و سابقه کار، در پایین‌ترین رده شغلی قرار دارند: «حتی اگر طرح طبقه‌بندی مشاغل برای همه ما اجرایی شود، باز هم پایه حقوق‌مان به حدود دو میلیون و صد هزار تومان می‌رسد. این در حالی‌ست که رسمی‌های مخابرات که همان کار ما را انجام می‌دهند، کمتر از سه میلیون تومان دریافتی ندارند. بگذریم از مزایا و امکانات شغلی مناسبی که دارند و ما از همه آنها محرومیم».

محمد در پاسخ به این سوال که چرا به جای اصرار بر اجرای «طبقه‌بندی مشاغل» بر استقرار نظام «کار یکسان-مزد یکسان و قرارداد شغلی یکسان» اصرار نورزیدید، می‌گوید: همین هم برای ما غنیمت است. او در ادامه می‌گوید: برای نمونه ۲۰۰ کارشناس حقوق شرکتی در استان قم داریم که مشخص نیست آیا همه را جزو رشته‌های مرتبط قرار دهند یا نه؟ طبق شنیده‌هایمان چون بودجه‌شان محدود است، می‌خواهند «طبقه‌بندی مشاغل» را استان به استان و گروه به گروه، اجرایی کند، آن هم فقط برای رشته‌های مرتبط. حال شما توقع دارید ما برای خیلی بیشتر از این یعنی برای «رسمی شدن» تلاش کنیم؟! یکی از مهم‌ترین مشخص‌های تعدیل ساختاری، «ارزان‌سازی نیروی کار» است و در یک اقتصاد نئولیبرال «حامی‌پرور» چه راهی بهتر از تامین نیروی انسانی ارزان از طریق شرکت‌های واسطه‌ای سودجو؟

با حذف پیمانکاران، دستمزد کارگران را دو برابر می‌شود!

علی خدایی در این رابطه ادعا می‌کند: ما در کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور تحقیق کردیم و متوجه شدیم که اگر واسطه‌ها یا همان شرکت‌های پیمانکاری حذف شوند، با همین بودجه فعلی می‌توان دستمزد نیروی کار را حداقل دو برابر کرد! اما حاضر نیستند از سودجویی یک عده «دلال نیروی انسانی» بکاهند و بر سطح معیشتی نیروی کار بیافزایند.

خدایی با اشاره به ابطال بخشنامه ۳۸ وزارت کار با موضوع کار یکسان-مزد یکسان در دیوان عدالت: نگذاشتند کوچک‌ترین قدم‌ها برای رفع تبعیض برداشته شود. سودجویی نزدیکان به بلوک‌های ثروت و قدرت و لابی‌گری برخی این اجازه را متاسفانه نداد

خدایی تاکید می کند: در شرایط فعلی کمترین کاری که دولت برای بهبود معیشتی کارگران می‌تواند انجام دهد، حذف قراردادهای پیمانکاری و شرکت‌های واسطه، حداقل از زیرمجموعه‌های مستقیم و غیرمستقیم خودش است. اگر این کار را انجام دهند و «یکسان‌سازی شرایط کار» را محقق کنند، قدم بزرگی برداشته‌اند.

او در انتقاد بیشتر به نمونه‌های عینی رجوع می‌کند: در برخی حوزه‌ها برای یک کار یکسان، چهار مدل قرارداد داریم؛ کارگر رسمی، بیش از ۵ میلیون تومان درآمد دارد به اضافه امکانات رفاهی و انگیزشی بسیار. «قراردادی‌ها» در کنار همان رسمی‌ها هستند که ۳.۵ میلیون تومان می‌گیرند و در همان شغل، کارگران پیمانکاری هستند که حدود ۲.۵ میلیون تومان درآمد دارند و در نهایت می‌رسیم به «ارکان ثالثی‌ها» که فقط حداقل دستمزد را می‌گیرند.

این فعال کارگری به ابطال بخشنامه ۳۸ وزارت کار با موضوع «کار یکسان-مزد یکسان» در دیوان عدالت و با شکایت شرکت مخابرات اشاره می کند و می‌گوید: نگذاشتند کوچک‌ترین قدم‌ها برای رفع تبعیض برداشته شود. سودجویی نزدیکان به بلوک‌های ثروت و قدرت و لابی‌گری «برخی» این اجازه را متاسفانه نداد.

«محمود» دیگر نیروی کار شرکتی مخابرات می‌گوید: این روزها همه «هم‌وغم» من این است که آیا رشته تحصیلی‌ام، «مرتبط» شناخته می‌شود و «طرح طبقه‌بندی مشاغل» شامل حالم می‌شود یا نه، درحالی که همکاران رسمی‌ام با همین مدرک تحصیلی، با خیال راحت سر جایشان نشسته‌اند و دو برابر من درآمد دارند....

خبر

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خبر داد:

پرداخت بسته حمایتی حقوق‌بگیران دولت ظرف روزهای آینده

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به بسته‌های حمایتی دولت گفت: حدود نیمی از جمعیت کشور تحت پوشش این بسته‌های حمایتی قرار دارند.

به گزارش ایسنا، محمدعلی شریعتمداری در حاشیه کنفرانس ملی کودکان دارای معلولیت، با بیان اینکه در مسأله غربالگری برای کنترل معلولیت‌های ناشی از ازدواج‌های نامناسب گام‌های خوبی برداشته‌ایم، افزود: در سال‌های اخیر فرم‌هایی توسط سازمان بهزیستی تهیه و در اختیار جوانان قرار گرفته که در همین راستا از تولد ۲۵ هزار کودکی که سالانه به جمع کودکان معلول ناشی از این نوع ازدواج‌ها و عوامل ژنتیکی متولد می‌شدند، جلوگیری خواهد شد.

وزیر رفاه در ادامه با اشاره به سبدهای حمایتی دولت نیز بیان کرد: سبدهای حمایتی دولت که از هفته اخیر در برنامه کاری وزارت رفاه قرار گرفته حدود نیمی از جمعیت کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد.

به گفته شریعتمداری، افرادی در این طرح در اولویت قرار دارند که تحت پوشش نهادهای حمایتی مانند کمیته امداد، بهزیستی و افراد پشت نوبتی این سازمان‌ها بوده که در مرحله اول طرح، بسته حمایتی خود را دریافت کردند.

وی ادامه داد: مرحله دوم، سیاست جبرانی دولت است که شامل اقشاری که حقوق ثابت می‌گیرند و به نوعی پرداخت‌های‌شان متکی به دولت است، می‌شود که از طریق سازمان برنامه و بودجه و وزارت اقتصاد امیدواریم ظرف روزهای آینده در فیش حقوقی آنها لحاظ شود.

شریعتمداری مبلغ پرداختی به کارمندان دولت را ۲۰۰ هزار تومان اعلام کرد و گفت: افرادی که حقوق زیر ۳ میلیون تومانی دریافت می‌کنند، مشمول این بسته می‌شوند.

وی درباره زوجینی که هر دو کارمند دولت هستند و نحوه پرداخت بسته به آنها نیز گفت: جزئیات طرح و نحوه توزیع در مرحله دوم توسط سازمان برنامه و بودجه و وزارت اقتصاد تعیین خواهد شد.

وزیر رفاه افزود: توزیع این بسته‌ها آغاز شده است طوری که مرحله دوم و سوم آن قبل از حقوق و دستمزد ماهانه یا به همراه آن پرداخت می‌شود.

وی گفت: مرحله سوم این طرح به منظور جلوگیری از همپوشانی‌ها اجرا می‌شود که برای این مرحله منتظر اجرای مرحله‌های قبلی هستیم. مذاکراتی را با معاون اول رئیس جمهور داشته و در مرحله سوم کارگران ساختمانی و اقشار آسیب‌پذیری که حداقل دستمزد را می‌گیرند در نظر گرفته شده‌اند.

به گفته شریعتمداری، رئیس جمهور در نظر دارد به مشمولان نیازمند، سبدهای کالایی به جای بسته‌های نقدی پرداخت کند و بیشتر به سمت تأمین کالا برای این اشخاص برود.

وی مراحل بعدی و تعداد دفعات توزیع این بسته را متکی به منابع و بودجه سال ۹۸ دانست.