

روح قانون کار را از آن گرفته‌اند

انتظار افزایش بهره‌وری از کارگران مستاصل



دهه‌هاست که فقدان امنیت شغلی، کارگران را از بخش اعظم حقوق کار محروم کرده است. به گفته «اولیا علی بیگی» رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، ماده ۷ روح قانون کار است اما روحی که انگار از قانون گرفته شده است. سال گذشته بعد از نزدیک به ۲۸ سال غفلت، شورای عالی کار، آیین‌نامه تبصره یک ماده ۷ قانون کار را تدوین و تصویب کرد و اکنون بیش از یک سال است که این آیین‌نامه در انتظار تصویب نهایی و ابلاغ توسط دولت است. گرچه ابلاغ این آیین‌نامه نمی‌تواند به تنهایی گره‌ای از مشکلات انبوه بی‌ثبات‌کاران بگشاید اما می‌تواند مقدمه‌ای باشد بر اجرای به تعویق افتاده ماده ۷ قانون کار. از سال ۶۹ که قانون کار تصویب شد تا امروز، هیچ‌یک از الزامات این ماده قانونی فراگیرنده که در برابر گیرنده شروط اولیه برای اجرای بسیاری دیگر از مواد قانون کار است، اجرا نشده است. نه حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد به رسمیت شناخته شده است، نه حداکثر مدت زمان قراردادهای موقت تعیین شده و

نه در کارهایی با ماهیت مستمر، قرارداد دائم منعقد شده است. علی بیگی، مسیری که پشت سر گذاشته‌ایم و وضعیتی که امروز در آن به سر می‌بریم را این گونه توصیف می‌کند: «امروز ۹۵ درصد کارگران، به‌رغم اینکه بخش اعظم آنها در مشاغل با ماهیت مستمر مشغول به کار هستند، قرارداد موقت دارند و هر روز هم به این تعداد افزوده می‌شود چرا که به جای کارگرانی که بازنشسته می‌شوند یا کارگر جدید جذب نمی‌شود یا اگر هم جذب شود، فقط با قرارداد موقت است. ما معتقدیم وزارت کار باید سازوکارهایی را طراحی کند که در میان نیروی کار، انگیزه کافی فراهم شود». به گفته وی، این سازوکارها باید از روی مکانیسم‌های توصیه‌شده سازمان بین‌المللی کار، الگوبرداری شود یا براساس تجربیات جهانی، طراحی بومی صورت بگیرد. **ساماندهی قراردادهای موقت کار یکی از مطالبات کارگران** علی بیگی ادامه می‌دهد: کارگرانی که نمی‌دانند ماه آینده می‌توانند در شغل فعلی خود ادامه فعالیت دهند یا نه، آیا انگیزه‌های برای کار دارد؟ وقتی انگیزه نباشد، آیا انتظار داریم معجزه‌های اتفاق بیفتد تا بهره‌وری کارگر افزایش یابد؟ اگر به دنبال این هستیم که بهره‌وری در محیط کار افزایش یابد، باید کارگر را به کار دل‌بسته کنیم و یکی از راه‌های ایجاد این دل‌بستگی و ایجاد عشق و اشتیاق در کار، ایجاد اطمینان و آرامش است و تنها راهکار آن نیز، ساماندهی قراردادهای کار است. این فعال کارگری ادامه می‌دهد: ساماندهی قراردادهای موقت کار، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مطالبات جامعه کارگری است و دولت و مجلس است. خواسته زیادی هم نیست. کارگران خواستار ایجاد تعریف جامع و کامل از قراردادها هستند به این معنا که کارگری که در کارهای با ماهیت مستمر کار می‌کند، قرارداد دائم داشته باشد، کارگری که در کارهای با ماهیت فصلی کار می‌کند، قرارداد فصلی داشته باشد و در کارهایی که با ماهیت پروژه‌ای و مقطعی هستند، کارگر قرارداد موقت داشته باشد. این زیاد خواهی نیست، ما نمی‌خواهیم

فعلی خود ادامه فعالیت دهد یا نه، آیا انگیزه‌های برای کار دارد؟ وقتی انگیزه نباشد، آیا انتظار داریم معجزه‌های اتفاق بیفتد تا بهره‌وری کارگر افزایش یابد؟ اگر به دنبال این هستیم که بهره‌وری در محیط کار افزایش یابد، باید کارگر را به کار دل‌بسته کنیم و یکی از راه‌های ایجاد این دل‌بستگی و ایجاد عشق و اشتیاق در کار، ایجاد اطمینان و آرامش است و تنها راهکار آن نیز، ساماندهی قراردادهای کار است. این فعال کارگری ادامه می‌دهد: ساماندهی قراردادهای موقت کار، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مطالبات جامعه کارگری است و دولت و مجلس است. خواسته زیادی هم نیست. کارگران خواستار ایجاد تعریف جامع و کامل از قراردادها هستند به این معنا که کارگری که در کارهای با ماهیت مستمر کار می‌کند، قرارداد دائم داشته باشد، کارگری که در کارهای با ماهیت فصلی کار می‌کند، قرارداد فصلی داشته باشد و در کارهایی که با ماهیت پروژه‌ای و مقطعی هستند، کارگر قرارداد موقت داشته باشد. این زیاد خواهی نیست، ما نمی‌خواهیم

در آن همایش، راهکارهایی مطرح شد که می‌تواند در دستور کار قرار بگیرد. به هر حال کشور ما عضو هیات مدیره سازمان جهانی کار است و شاید یکی از ۵۰ کشور اولیه‌ای باشیم که به این سازمان جهانی ملحق شده است، بنابراین وقتی به یک سازمان جهانی ملحق می‌شویم، باید توصیه‌ها و الزامات آن سازمان جهانی را هم بپذیریم. الحاق نباید صرف این باشد که سالانه مبالغ هنگفتی را به عنوان حق عضویت بپردازیم و سالی یک بار هم دولت به همراه گروه کارگری و کارفرمایی در اجلاس و نشست‌های این سازمان شرکت کنند و دست خالی برگردند! به گفته او، اگر توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار اجرایی شود، بخش عظیمی از مشکلات امروزی کارگران، حل خواهد شد. اما پیشنهادهای سازمان بین‌المللی کار برای ساماندهی قراردادهای کار چیست، رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای کار می‌گوید: «این سازمان با فرد کار ندارد و مشاغل را تعریف و دسته‌بندی می‌کند. این سازمان دو راهکار را برای تامین امنیت شغلی پیشنهاد می‌دهد: در توصیه اول، شغلی که سه سال متوالی دوام داشته باشد، به آن با ماهیت دائم نگاه می‌شود و کارگری که در آن شغل، مشغول به کار است، قرارداد دائم دارد. در پیشنهاد دوم، ۷۰ درصد کارگران هر کارگاه با قرارداد دائم مشغول به کار می‌شوند و فقط ۳۰ درصد قرارداد موقت دارند. آن ۳۰ درصد هم برای احتیاط و پیش‌گیری از بروز شرایط خاص در کارگاه است. می‌توان به این دو راهکار توجه کرد و جامعه کارگری را از ناهامانی نجات داد.»

به گفته او، ساماندهی قراردادهای کار برای ساماندهی قراردادهای کار چیست، رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای کار می‌گوید: «این سازمان با فرد کار ندارد و مشاغل را تعریف و دسته‌بندی می‌کند. این سازمان دو راهکار را برای تامین امنیت شغلی پیشنهاد می‌دهد: در توصیه اول، شغلی که سه سال متوالی دوام داشته باشد، به آن با ماهیت دائم نگاه می‌شود و کارگری که در آن شغل، مشغول به کار است، قرارداد دائم دارد. در پیشنهاد دوم، ۷۰ درصد کارگران هر کارگاه با قرارداد دائم مشغول به کار می‌شوند و فقط ۳۰ درصد قرارداد موقت دارند. آن ۳۰ درصد هم برای احتیاط و پیش‌گیری از بروز شرایط خاص در کارگاه است. می‌توان به این دو راهکار توجه کرد و جامعه کارگری را از ناهامانی نجات داد.»

همه کارگران در همه کارگاهها، قرارداد اصولی داشته باشند. باید تعریفی منطقی و اصولی از قراردادهای کار داشته باشیم که تقسیم‌بندی‌ها را درست انجام دهد. ایجاد تعریف جامع و کامل از قراردادها هستند به این معنا که کارگری که در کارهای با ماهیت مستمر کار می‌کند، قرارداد دائم داشته باشد، کارگری که در کارهای با ماهیت فصلی کار می‌کند، قرارداد فصلی داشته باشد و در کارهایی که با ماهیت پروژه‌ای و مقطعی هستند، کارگر قرارداد موقت داشته باشد. این زیاد خواهی نیست، ما نمی‌خواهیم



کارگری که در کارهای با ماهیت مستمر کار می‌کند، باید قرارداد دائم داشته باشد، کارگری که در کارهای با ماهیت فصلی کار می‌کند، قرارداد فصلی داشته باشد و در کارهایی که با ماهیت پروژه‌ای و مقطعی هستند، کارگر قرارداد موقت داشته باشد

به‌اصلاح دارد، آن را اصلاح کنیم، مشکل فقدان امنیت شغلی برطرف می‌شود. باید بپذیریم که بخش‌هایی از قانون کار نیازمند اصلاح است چرا که مثلاً یک ماده قانونی، دو تبصره دارد که اولی، دومی را و دومی، اولی را به راحتی نقض می‌کند. در شرایط موجود باید اقدامات لازم برای ساماندهی قراردادها توسط دولت و مجلس انجام شود.

به گفته او، ساماندهی قراردادهای کار برای ساماندهی قراردادهای کار چیست، رئیس هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار ادامه می‌دهد: امنیت شغلی، اطمینان و آرامش می‌آورد و فقط در این شرایط است که کارگر می‌تواند با انگیزه کامل و با تمام توان برای ارتقای بهره‌وری بکوشد. نیروی کاری که ۲۰ سال تمام در یک کارگاه ثابت با قرارداد موقت یک ماهه کار می‌کند و هیچ امیدیه به آینده ندارد، برای خانواده خودش هم نمی‌تواند برنامه‌ریزی کند، چه برسد که از او انتظار داشته باشیم برای جامعه و تولیدی، بهره‌وری و خلاقیت داشته باشد!

اخبار کارگری

معلمان حق التدریسی خواستار استخدام شدند

جمعی از معلمان حق التدریس کشور دیروز (چهاردهم مرداد) با تجمع مقابل وزارت آموزش و پرورش خواستار رسیدگی به اوضاع شغلی خود شدند. به گزارش ایلنا، این معلمان می‌گویند: خواسته‌ما استخدام جذب در بدنه آموزش و پرورش براساس قوانین مصوب مجلس است. ما حدود ۳۰ هزار معلم حق التدریس در سراسر کشور هستیم که از دستمزد مناسب و امنیت شغلی بی‌بهره‌ایم و از آموزش و پرورش می‌خواهیم که به خواسته‌های ما رسیدگی کند. این معلمان روز یکشنبه هم مقابل وزارت آموزش و پرورش جمع شده بودند.

تامین اجتماعی، محدودیتی برای بازنگری خبر نگاران ندارد



قائم‌مقام تامین اجتماعی اعلام کرد در صورتی که کارفرمایان حق بیمه خبرنگاران را عادی رد کنند، این لیست در کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور بررسی می‌شود. «محمدحسن زدا» با انتشار پستی در اینستاگرام، با تبریک ۱۷ مرداد (روز خبرنگار) به سختی و زیان‌آور بودن کار خبرنگاران اشاره کرد و نوشت: در حال حاضر خبرنگارانی که بخواهند با ۲۰ سال سابقه بازنشسته شوند براساس مصوبه سخت و زیان‌آور بودن حرفه خبرنگاری می‌توانند به ادارات کار و کمیته کارهای سخت و زیان‌آور مراجعه و پس از تایید آنها، تامین اجتماعی اقدام به صدور حکم بازنشستگی خبرنگاران مربوطه خواهد کرد.

وی افزود: تامین اجتماعی برای بازنشستگی خبرنگاران با شرایط اشاره شده محدودیتی ندارد و در صورت ارائه درخواست متقاضیان به دبیرخانه کمیته‌های، مراتب را مورد تطبیق قرار می‌دهد و در صورت احراز سوابق بازنشستگی، مستمیری آنها توسط تامین اجتماعی برقرار می‌شود. زدا ادامه نوشت: در صورتی که کارفرمایان لیست خبرنگاران را عادی رد کنند در کمیته مورد بررسی قرار گرفته و خبرنگارانی که ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب به عنوان خبرنگار جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب شوند، می‌توانند حکم بازنشستگی دریافت کنند.

حقوق خردادماه کارگران راه آهن آذربایجان پرداخت شد

کارگران ابنیه‌فنی راه آهن ناحیه آذربایجان از واریز دستمزد خردادماه خود خبر دادند. به گزارش ایلنا، این کارگران می‌گویند: طبق اطلاعیه واحد مالی شرکت پیمانکاری «گسترش آهن راه» حقوق خردادماه کارگران ابنیه‌فنی ناحیه آذربایجان روز یکشنبه (۱۳ مرداد ماه) به همراه عیدی و سنوات واریز شده و قابل برداشت است.

ایام مقرر بیمه بیکاری جزو سابقه بیمه‌ای است

مدیر کل حمایت از پایداری مشاغل و بیمه بیکاری وزارت کار با اشاره به اشتغال مجدد حدود ۱۸ هزار مقرر بیمه بیکاری، گفت: هم اکنون حدود ۲۶۲ هزار نفر از مقرر بیمه بیکاری استفاده می‌کنند. کریم یساری تأکید کرد: ایام مقرر بیمه بیکاری جزو سابقه بیمه‌ای قابل قبول برای ایام بازنشستگی کارگران محاسبه می‌شود.

«راديو باز نشسته» راه اندازی شد

روابط عمومی صندوق بازنشستگی کشوری اعلام کرد: بر نامه صوتی «راديو باز نشسته» آوای تجربه» با هدف ارتباط دوسویه این صندوق با بازنشستگان راه اندازی شد. بنا بر این گزارش، قرار است برنامه صوتی «راديو باز نشسته» آوای تجربه» در قالب یک فایل صوتی در بستر فضای مجازی و اینترنت منتشر شود که علاوه بر انتشار صدای بازنشستگان در قالب نظرات، پیشنهادات و انتقادات، پاسخ کارشناسان به برخی مسائل مورد نیاز مخاطبان نیز در آن ارائه شود.



جواز دوستان و آشنایان به دنبال شغل بوده‌اند که از این تعداد، دو میلیون و ۹۴ هزار و ۲۲۷ نفر را مردان و ۹۰ هزار و ۸۷۷ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. پس از پرس و جواز دوستان و آشنایان، بیشترین تمایل افراد برای کار از طریق ثبت نام در مراکز کارابی غیردولتی و پیگیری آگهی‌های استخدام در روزنامه‌ها بوده است.

مشکلات موجود در این زمینه ناشی از این است که اکثر این کودکان از اتباع خارجی هستند که راهکاری برای ساماندهی قطعی آنها وجود ندارد. از سوی دیگر ساماندهی کودکان کار در قالب قرار دادن آنها در کنار خانواده‌ها نشان امکان‌پذیر بوده و اگر قرار است به عنوان نیروی کار رسمی فعالیت داشته باشند باید سن آنها بالای ۱۵ سال باشد. عضو مجمع نمایندگان استان تهران در مجلس، اظهار کرد: برای ساماندهی کودکان کار که سنشان کمتر از ۱۵ سال بوده و اکثر آنها نیز از اتباع خارجی هستند و به اقداماتی در قالب تکدی‌گری و مشاغل کاذب روی آورده‌اند، لازم است در کمپ در کنار خانواده‌ها نشان نگهداری شوند، در غیر این صورت باید از ورود کودکان کار خارجی که روی دست مسئولان مانده‌اند به‌طور جدی خودداری شود.

وقتی روش‌های رسمی جواب نمی‌دهد پرس و جواز آشنایان؛ رایج‌ترین راه پیدا کردن شغل

نتایج طرح آمارگیری از نیروی کار در سال گذشته نشان می‌دهد که جویندگان کار از طریق پرس و جواز دوست و آشنا و پس از آن مراجعه به دفاتر کارابی تمایل بیشتری برای پیدا کردن شغل مورد نظر خود داشته‌اند. به گزارش ایسنا، مطالعه بازار کار ایران در دهه‌های اخیر نشان می‌دهد از بین رفتن تعادل میان عرضه و تقاضای در بازار کار و هجوم یک باره صدها هزار نیروی بیکار، نحوه یافتن شغل را نیز دستخوش تغییر کرده است. به نحوی که جویندگان کار به ویژه تحصیل‌کرده‌گان برای یافتن شغل ناچارند به روش‌های دیگری متوسل شوند و از ابزار جدیدی برای داشتن شغل استفاده کنند که از جمله این شیوه‌ها می‌توان به مطالعه و پیگیری آگهی‌های استخدام روزنامه‌ها، مراجعه به

عضو فراکسیون امید مجلس: کودکان، نیروی کار تولیدی‌ها و کارگاه‌های اقتصادی رسمی شده‌اند

عضو فراکسیون امید مجلس، از بی‌توجهی مسئولان به فعالیت کودکان در قالب نیروی کار سیاه در تولیدی‌ها و کارگاه‌های اقتصادی رسمی که نه‌اساسی آنها ثبت می‌شود و نه تحت پوشش بیمه‌قرار می‌گیرند، انتقاد کرد. طلیعه سیاوشی شاه‌عنایتی در گفت‌وگو با خبرگزاری خانه ملت، در مورد سوءاستفاده برخی از کارفرمایان از کودکان کار در قالب نیروی کار سیاه، گفت: کارفرمایان حق به کارگیری کودکان را در کارگاه‌های فعال تولیدی و اقتصادی رسمی ندارند اما در شرایط نامطلوب اقتصادی کنونی، تعدادی از سازمان‌های مردم‌نهاد که در زمینه حمایت از حقوق کودکان فعال هستند،

از به کارگیری این نیروها در این مراکز خبر می‌دهند. نماینده تهران در مجلس ادامه داد: یکی از مشکلات موجود این است که در قانون کار نوجوانان بالای ۱۵ سال می‌توانند به‌طور رسمی کار کنند اما تامین اجتماعی آنها را از ۱۸ سالگی بیمه‌می‌کند. وی تصریح کرد: البته در شرایط کنونی تعدادی از کودکان کمتر از ۱۵ سال نیز در کارگاه‌های تولیدی و سایر بخش‌ها مشغول به کار هستند و آنها به عنوان نیروی کار سیاه استفاده می‌شود، چرا که نه‌اساسی آنها جایی ثبت شده و نه تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرند و نه حقوق تعیین شده؛ از سوی وزارت کار