

زبان آور مشغول فعالیت هستندو اتفاقاً خیلی از آنها از استحقاقات قانونی هم برخوردار نیستند. اتفاقاً ما هم می‌گوییم راه، نرخ بازنشتگی‌های پیش از موعدا را کم کنید اما می‌دانیم آقایان دنبال راه‌های دیگر هستند.

کار در محیط زبان آور به کارگر آسیب می‌زند

عضو کانون عالی شورا‌های اسلامی کار کشور در رابطه با پیشنهاد تعیین شرط سنی حداقلی برای بازنشتگی مشاغل سخت و زبان آور گفت: اینکه فرد پیر است یا جوان به تأمین اجتماعی ربطی ندارد. اگر فرد در شرایط سخت و زبان آور کار کرده، حتماً آسیب دیده و بیش از آنچه قانون تعیین کرده نباید در آن محیط بماند. در گزارش به کار بعد از بازنشتگی اشاره شده که مثلاً فرد وقتی در سن جوانی بازنشت می‌شود، سراغ کار دیگر می‌رود. این‌ها مسائلی است که باید به صورت کلان به آن توجه کرد. اینکه فرد بعد از بازنشتگی از یک کار سخت و زبان آور مجبور است دوباره کار کند، نشان می‌دهد اوضاع معیشت چقدر خراب است که حتی در دوران بازنشتستگی هم باید برای تأمین حداقل‌های زندگی کار کند.

باقری گفت: پادمان باشد، بسیاری از کارگران مشاغل سخت و زبان آور به دلیل مشکلاتی که کار فرما برای آنها ایجاد کرده و همچنین به دلیل سختگیری‌های سازمان تأمین اجتماعی و البته روند معیوبی که وجود دارد، نمی‌توانند از حق قانونی خود برای بازنشتگی پیش از موعد استفاده کنند. در واقع نه اراده‌ای برای بهبود این روند و بهر همدنی کارگران از حق قانونی خود وجود دارد و نه امیدی به بهبود و استاندارد سازی محیط کار داریم. در گزارش وزارت کار می‌آید که مثلاً باید این موارد اصلاح شود اما چیزی که در عمل اجرامی شود، همان مواردی چون کاهش سنوات اراقفی را تعیین شرط سنی برای بازنشتگی پیش از موعد است که این‌ها تماماً به ضرر کارگران است.

قانون همین الان هم اجرایی شود

عضو کانون عالی شورا‌های اسلامی کار کشور افزود: منکر این نیستیم که عده‌ای بدون آنکه مستحق باشند از حق بازنشتگی پیش از موعد استفاده می‌کنند. می‌دانیم برخی از کارفرمایان، تأمین اجتماعی را دور می‌زنند و برای نزدیکان خود بازنشتگی پیش از موعد می‌گیرند یا کارگران برخی از شرکت‌ها به ناحق از این قانون بهره‌مند می‌شوند. اتفاقاً می‌گوییم جلوی این‌ها را بگیرد و تأمین اجتماعی و وزارت کار باید این کار را انجام دهند، نه اینکه حق کارگرانی را که سال‌ها در معرض انواع و اقسام آلاینده‌های خطرناک قرار دارند، با تغییر قوانین، بیش از این ضایع کنند.

باقری افزود: سازمان باید ضعف خود را اصلاح کند و به شکل ساختاری به دنبال رفع مشکل ناترازی باشد. نیاز به قانون جدیدی نیست، با ساختار فعلی، هر کار هی که انجام دهند باز حق کارگران مشاغل سخت و زبان آور ضایع می‌شود و ناترازی حل نخواهد شد. برای همین است که وقتی گزارش وزارت کار را می‌بینیم نگران می‌شویم، حتی اگر بر حفظ حق کارگران تأکید کرده باشد. می‌دانیم تغییر قانون به آن شکلی که مطرح است، تماماً به ضرر کارگران ضعیفی است که هیچ صدایی ندارند.

کشوری است. طبق ماده ۱۱۷ این قانون، مجموعه‌ای گسترده از نهادها و سازمان‌ها از قواعد عمومی پرداخت خارج شده‌اند؛ از جمله نهادهای زیر نظر رهبری، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیر دولتی، هیأت علمی دانشگاه‌ها، قضات، دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجلس خبرگان، نیروهای نظامی و سیاسیون وزارت خارجه. علاوه بر این، برخی وزارتخانه‌ها نیز از طریق مصوبات خاص یا توان چانه‌زنی، حقوق‌ها و مزایای فراتر از این کارکنان خود در نظر گرفته‌اند؛ از جمله وزارت اقتصاد، بهداشت، نیرو، نفت، آموزش و پرورش و کشور. شرکت‌های دولتی مانند بانک مرکزی، شرکت‌های تابعه وزارت نفت، سازمان انرژی اتمی... نیز در زمره نهادهای دارای وضعیت پرداختی خاص قرار دارند. این فرایندها موجب تبدیل دولت به میدانی برای رقابت میان دستگاه‌ها بر سر تسخیر منابع عمومی شده و عملاً اصل همسان سازی و عدالت را به حاشیه رانده است.

گزینه‌های سیاستی پیشنهادی برای اصلاح

گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، برای عبور از بحران موجود، چهار گزینه سیاستی‌ را پیشنهاد می‌کند:

۱. یکپارچه‌سازی قوانین پرداخت: هدف از این پیشنهاد، حذف تعدد قوانین و ایجاد یک نظام پرداخت منسجم برای تمامی کارکنان دولت و نهادهای عمومی غیر دولتی است. یکپارچه‌سازی می‌تواند عدالت در پرداخت‌ها را افزایش داده، اجرای سیاست‌ها را تسهیل و فرآیند نظارت را شفاف‌تر کند. هر چند اجرای آن نیازمند اصلاحات حقوقی گسترده و مقابله با مقاومت نهادهای مستثنات است.

۲. پرداخت مبتنی بر عملکرد: این رویکرد به جای افزایش‌های یکسکان و فرمالیت، پرداخت را به عملکرد کارکنان پیوند می‌زند. هدف آن است که کارکنان خلاق، متعهد و کارآمد، انگیزه بیشتری برای رشد داشته باشند. برای اجرای این نظام، باید رزیابی‌ها، شفاف، عادلانه و قابل سنجش باشد تا از فساد و تبعیض جلوگیری شود.

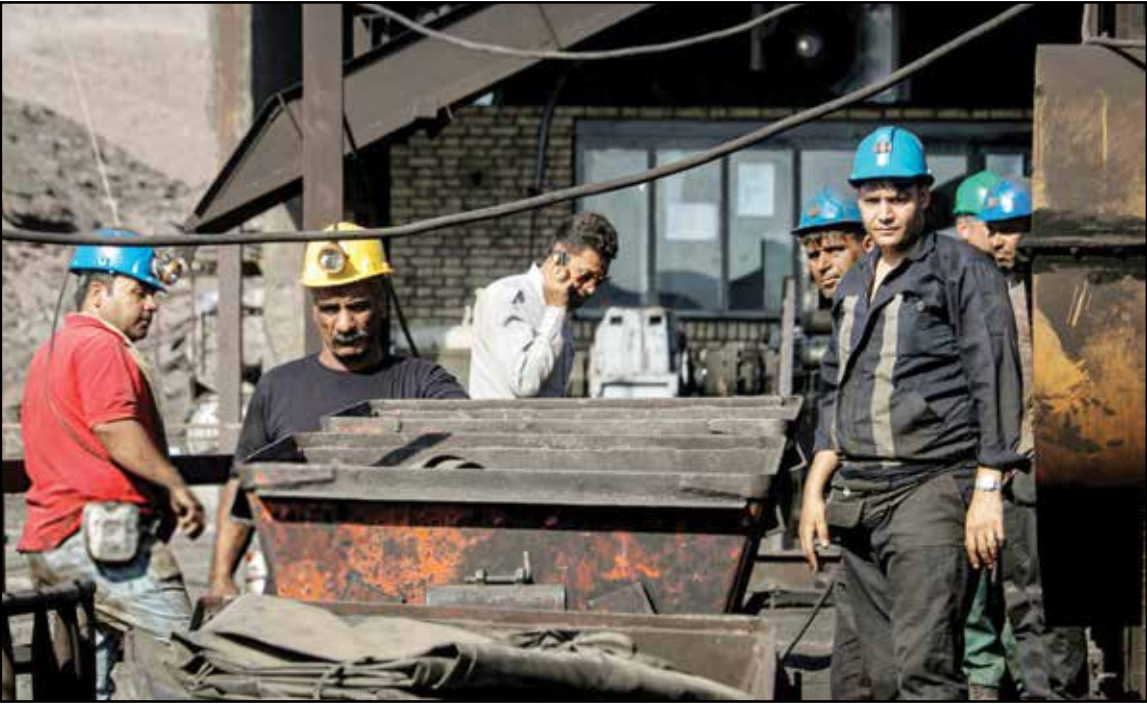
۳. تعیین سقف و کف حقوق: این گزینه با هدف کاهش شکاف طبقاتی و محدودسازی حقوق‌های نجومی طراحی شده. در عین حال با تضمین حداقل معیشت برای کارکنان رده پایین، می‌تواند از بروز نارضایتی‌ها و ساختاری جلوگیری کند. البته ممکن است اجرای آن با مقاومت مدیران و خطر مهاجرت نخبگان به بخش خصوصی مواجه شود.

۴. شفاف‌سازی عمومی پرداخت‌ها: آزاداندازی سامانه‌های شفافیت حقوق و مزایا و الزام دستگاه‌ها به بارگذاری اطلاعات، می‌تواند به اعتمادسازی عمومی و مقابله با فساد کمک کند. با اینکه قانون گذار در ماده ۲۹ برنامه ششم توسعه چنین الزامی را پیش‌بینی کرده، این سامانه هنوز به‌طور کامل اجرایی نشده و با چالش‌هایی مانند مقاومت سیاسی، خلا قانونی و نبود ضمانت اجرایی روبه‌رو است.



گزارش سیاستی وزارت کار از مشاغل سخت و زبان آور؛ خوب روی کاغذ، بد در اجرا

تضعیف حقوق ضعیف‌ها به بهانه سوءاستفاده احتمالی



مقایسه ایران با کشورهای سرآمد تأمین اجتماعی

بحث مقایسه ایران با کشورهایی چون آلمان و فرانسه، پیشتر در زمان تصویب قانون افزایش سن و سابقه بازنشتستگی هم مطرح شده در حالی که نیروی کار ایران را نمی‌توان از نظر سطح درآمد و معیشت و همچنین استانداردهای محیط کار با چنین کشورهایی مقایسه کرد. ضمناً فعالان کارگری بارها تأکید کرده‌اند که رفتار سختگیرانه سازمان تأمین اجتماعی سال‌هاست که مانع بازنشتگی کارگران مستحق مشاغل سخت و زبان آور شده و مقابل، کارگرانی که چندان مستحق دریافت این ارفاقات قانونی نبوده‌اند، توانسته‌اند از این حقوق بهره‌مند شوند. حالا در این شرایط باید پرسید که چگونه قرار است با تغییر قوانین، عدالت برقرار شود در حالی که کارگران مشاغل سخت و زبان آور سال‌هاست از این قوانین به اصطلاح دست و دل بازانه محروم مانده‌اند؟!

افزایش نگرانی بین فعالان کارگری

«محسن باقری» عضو کانون عالی شورا‌های اسلامی کار کشور در رابطه با این گزارش واقتادات باقر بازرگانی می‌گوید: حتی در همین گزارش، مسائلی مطرح شده که نگران کننده است. وقتی به این موارد، اقدامات چندساله اتاق بازرگانی را کره می‌زنیم، نگرانی ما بیشتر می‌شود. ضمناً فکر می‌کنیم این گزارش هم زیر نظر اتاق بازرگانی نوشته شده. اگرچه در بخش‌هایی از گزارش به حق و حقوق کارگران اشاره شده اما واقعیت این است که خط گزارش، همان خط اتاق بازرگانی است. وی ادامه داد: مثلاً جایی در گزارش اشاره شده که در قوانین اولیه کشور، موضوع مشاغل سخت و زبان آور صرفاً مربوط به گروه‌هایی مثل

و قرائن نشان می‌دهد و آنچنان که فعالان کارگری تأکید دارند، در عمل به گونه‌ای دیگر، یعنی با هدف حذف «عملکرد عادلانه» و احتمالاً با مبنی قرار دادن تغییراتی مثل کاهش سنوات اراقفی و تعیین سقف سنی برای بازنشتستگی سخت و زبان آور، به مرحله اجرا می‌رسد.

اشاره دائم به حقوق کارگران در گزارش، در حالی اتفاق می‌افتد که از چندین سال پیش اتاق بازرگانی ایران به دنبال اعمال تغییراتی برای کاهش این استحقاقات قانونی بوده؛ تغییری که با واکنش شدید فعالان کارگری مواجه شده است. در واقع طرف‌های کارگری معتقدند که این دست گزارش‌ها روی کاغذ عادلانه است و در واقعیت، ضد کارگران اجرا خواهد شد. از این منظر، اگرچه بر حفظ حقوق کارگران تأکید می‌شود اما در عمل، حقوق ضعیف‌ترین کارگران هدف قرار می‌گیرد.



باقری: تأمین اجتماعی و وزارت کار باید جلوی سوءاستفاده‌های احتمالی را بگیرند، نه اینکه حق کارگرانی را که سال‌ها در معرض انواع و اقسام آلاینده‌های خطرناک قرار دارند، با تغییر قوانین، بیش از این ضایع کنند

زهر معرفت

اواسط تیرماه، وزارت کار هشتمین گزارش سیاستی خود را با موضوع «چالش‌های پیش‌روی مشاغل سخت و زبان آور در ایران» منتشر کرد. این گزارش با تأکید بر نگاه‌ی همه‌جانبه و به نظر عادلانه، ضمن «محترم شمردن» حق کارگران برای استفاده از استحقاقات قانونی خود، افزایش دامنه بازنشتستگی‌های پیش از موعد را «مخاطره‌آفرین برای آتی‌ه اکوسیستم اشتغال و بازنشتگی کشور» دانسته است.

در این گزارش با ارائه تعریفی در ست از مشاغل سخت و زبان آور به عنوان «مشاغلی مشقت‌بار، پر فشار و طاقت‌فرسا که شاغلان آن باید در مدت زمان کوتاه‌تری به استراحت روزانه و همچنین نقطه استحقاق زودرس برای دوران بازنشتستگی برسند»، بر «مسئولیت‌پذیری اکوسیستم اشتغال و بازنشتگی ایران» و قوانین به اصطلاح دست و دل بازانه این حوزه، گریز زده است.

بهر همدنی نمی‌از بازنشتستان از سنوات اراقفی

هشتمین گزارش سیاستی وزارت کار، قوانین ایران و وضعیت بازنشتستگی‌های پیش از موعد آن را با کشورهایی مانند آلمان و فرانسه مقایسه کرده است. این گزارش با استناد به سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی در سال ۹۹ ادعا کرده که بیش از یک میلیون و ۱۰۰ هزار نفر از بازنشتستان فعلی، پیش از موعد بازنشت شده‌اند و با توجه به رقم دو میلیون و ۲۰۰ هزار نفری کل بازنشتستان سازمان در آن سال، نتیجه گرفته که نیمی از جمعیت بازنشتستان از سنوات اراقفی قوانین بازنشتستگی‌های پیش از موعد استفاده کرده‌اند.

با مینا قرار دادن چنین اُساماری، وزارت کار در گزارش خود بر لزوم تغییر قوانین مربوط به مشاغل سخت و زبان آور تأکید کرده و البته اشاره شده که باید حقوق کارگران این مشاغل را حفظ کرد. در حالی از راهکارهایی که در این گزارش اعلام شده عبارت‌ند از: تعیین شرط سنی حداقلی برای بازنشتستگی مشاغل سخت و زبان آور، بازنگری در ساختار کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی، اصلاح محیط کار با هدف خارج کردن کارگران از شمول قوانین مشاغل سخت و زبان آور، اعمال سقف برای سابقه اراقفی همراه با استی آزمای سابق شغلی، تقویت بازرسی منظم و استاندارد و افزایش نرخ حق بیمه سهم کارفرما برای مشاغل سخت و زبان آور.

زمنه‌های تغییر قوانین بر ضد کارگران

متن گزارش بیسن دو موضوع اصلی دائم در رفت‌وآمد است: اول، لزوم تغییر قوانین مشاغل سخت و زبان آور و دوم، تأکید بر حفظ حقوق کارگران این مشاغل. این گزارش به نظر عادلانه و همه‌جانبه که در عین تشخیص یک بحران، راه‌حل ارائه می‌دهد و تأکید دارد که نباید این تغییرات بر «سلامت و کرامت نیروی کار» خدشه وارد کند، صرفاً نوشته‌ای است روی کاغذ و چنانچه شواهد

گزارش

انصاف در نظام پرداخت کارکنان دولت وجود ندارد

عدالت گمشده در نظام اداری

براساس گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ساختار اداری ایران امروز در گیر ناعدالتی است که حاصل سال‌ها نباشت قوانین متنوع و سازوکارهای ناعادلانه در نظام پرداخت است؛ وضعیتی که نه تنها کارآمدی را تضعیف کرده، بلکه فاصله‌ای عمیق میان دولت و نیروی انسانی‌اش ایجاد کرده است.

به گزارش اکوابران، یکی از سیاست‌ها و محورهای اصلی دولت چهاردهم پرداخت حقوق کارمندان براساس عملکرد است. چندی پیش، براساس دستور صریح رئیس‌جمهور و تأکید سازمان اداری و استخدامی کشور، پرداخت حقوق کارمندان براساس عملکرد واقعی آنها در قالب یک طرح آزمایشی در سه دستگاه دولتی کلید خورد اما آیا این راه می‌تواند روشی کارساز برای برقراری عدالت در ساختار اداری کشور باشد؟

مسیری پیچیده برای اصلاح

نظام اداری دولت در ایران، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان کشور، همواره نقش محوری در ساختار اشتغال و خدمات عمومی ایفا کرده اما با گذشت بیش از یک قرن از نخستین تلاش‌های قانونی برای تنظیم روابط کاری در بخش عمومی، همچنان سازوکار



گزارش

سازمان تأمین اجتماعی:

سن بازنشتگی افزایش نیافته است

با اعلام معاونت بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی، سن بازنشتگی به هیچ عنوان افزایش نیافته بلکه صرفاً سابقه موردنیاز برای بازنشتگی به صورت تدریجی افزوده شده است.

به گزارش «توسعه ایرانی» به نقل از روابط عمومی تأمین اجتماعی، طبق تبصره یک ماده ۲۹ برنامه هفتم پیشرفت و آیین‌نامه اجرایی مصوب هیأت وزیران در ۵ اسفند ۱۴۰۳، افزایش سابقه موردنیاز جهت بازنشتگی بیمه‌پردازان با رسیدن سن آقایان به ۶۲ سال و خانم‌ها به ۵۵ سال متوقف می‌شود. به عنوان مثال اگر بر مبنای قانون، افزایش

اخبار کارگری

نامه کادر درمان به رئیس‌جمهور: پرستاران را از مالیات معاف کنید



جمعی از اعضای هیأت مدیره‌های نظام پرستاری سراسر کشور در نامه‌ای به رئیس‌جمهور خواستار توجه به وضعیت پرستاران شدند. به گزارش ایلنا در این نامه، درخواست‌ها و پیشنهادهای جامعه پرستاری کشور به این شرح فهرست شده است: استقرار عدالت در نظام پرداخت کارکنان وزارت بهداشت، تشکیل کارگروه ملی ویژه پرستاری با مشارکت فعال پرستاران بالینی، اجرای فوق‌العاده خاص با بالاترین ضریب برای پرستاران، اصلاح نحوه اجرای قانون تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری، حذف مالیات پلکانی از پرستاران و استخدام و تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی، قراردادی و ایام کرونا.

در پایان این نامه آمده است: زمان آن فرارسیده که دولت و حاکمیت به‌صورت قاطع و فرآگیر نسبت به تعیین تکلیف وضعیت استخدامی پرستاران شرکتی، قراردادی و ایثارگرانی که در ایام بحران کرونا در خط مقدم نظام سلامت حضور مؤثر داشتند، اقدام کند. این اقدام ضمن ایجاد امنیت شغلی و افزایش رضایتمندی شغلی، نقش مؤثری در کاهش بحران نیروی انسانی، ترک شغل و حفظ ساختار پرستاری کشور خواهد داشت. بی‌تردید، حمایت قاطع رئیس‌جمهور، نقطه عطفی در ایجاد امید، تقویت انگیزه و بازسازی سرمایه اجتماعی پرستاران کشور خواهد بود.

پرداخت حقوق کارگران ایرانشهری به تاخیر افتاده است



کارگران پیمانکاری شاغل در پروژه ساخت بیمارستان ۵۴۰ تختخوابی ایرانشهر، چندماه مطالبات مزدی پرداخت نشده طلبکارند. به گزارش ایلنا، این کارگران که در پروژه احداث بیمارستان ۵۴۰ تختخوابی ایرانشهر مشغول به کار هستند، در سه ماه گذشته مزد و مزایای مزدی خود را دریافت نکردند. این کارگران صبح روز دوشنبه (عمرداد ماه) در اعتراض به بی‌توجهی شرکت پیمانکار در پرداخت مطالبات‌شان، دست از کار کشیده و در محوطه محل کار خود تجمع کردند.

شیوع پدیده گرفتن استعفا پیش از آغاز به کار نیروی انسانی اخراج کارگران، بی‌دردسرت‌ر شد



تعدادی از کارگران شاغل در یکی از کارگاه‌های تهران از رفتار غیرقانونی در این کارگاه خبر می‌دهند. به گفته این کارگران، کارفرما در زمان استخدام از کارگران جدید استعفا‌نامه می‌گیرد به این ترتیب که یک کاغذ استعفا بدون تاریخ با اینن مضمون که «من از کار خود استعفا می‌دهم» مقابل کارگر می‌گذارند و در نتیجه همه حقوق قانونی کارگر از جمله حق شکایت در زمان تعدیل یا حتی دریافت مقرری بیکاری در زمان بیکاری بلارادی، سلب می‌شود.

به گزارش ایلنا، این کارگران می‌گویند: وقتی بخواهند ما را اخراج کنند، امضای استعفا را روی میز می‌گذارند. ما پیشتر بدون تاریخ امضا داده‌ایم که استعفا می‌دهیم، بنابراین حتی اگر ۱۰ سال هم سابقه کار داشته باشیم یا حتی وسط قرارداد شش‌ماهه بیکار شده باشیم، حق شکایت نداریم و بدبختی اینکه، با استعفا بگر نمی‌شود از بیمه بیکاری هم استفاده کرد. در نتیجه هر زمان که بخواهند ما را بدون هیچ حقی اخراج می‌کنند. بعد از اخراج ما راه به جایی نداریم و دست‌مان به هیچ جا بند نیست.

مرگ دو کارگر بتن‌سازی بر اثر سقوط جرثقیل
دو کارگر یک شرکت بتن‌سازی مستقر در یک واحد ساختمانی در روستای جلیل‌آباد شهرستان آردان واقع در استان سمنان قربانی حادثه شغلی شدند. به گزارش ایلنا، این دو کارگر در روزهای گذشته حین کار بتن‌ریزی در یک پروژه ساختمانی، بر اثر سقوط بوم جرثقیل روی سرشان جان باختند. علت این حادثه به‌طور دقیق مشخص نیست اما همکاران این دو کارگر می‌گویند آمار حوادث کار در کارگاه‌های ساختمانی بسیار بالاست و خطر وقوع حادثه هر لحظه جان کارگران را تهدید می‌کند چرا که در این خصوص، بازرسی‌های لازم از سوی نهادهای مرتبط صورت نمی‌گیرد.

