

نگاه

ثبات قرارداد

یک قدم به سوی امنیت شغلی

زهره قلیچی

خبر آمده که قرار است بساط قراردادهای موقت در این کشور، برچیده شود. این موضوع پس از آن مطرح شده که در سال‌های اخیر انتقادهای بسیار جدی بر امنیت شغلی نیروی کار در ایران، وارد بوده است. انتقادهایی که دلیل اصلی آن تعدیل گاه‌به‌گاه نیروی کار توسط کارفرمایان بوده و به اعتراض‌هایی نیز منجر شده است. تعدیل‌هایی که از نظر برخی از ناظران، دست باز کارفرمایان را نشان می‌دهد و اختیار فراوان آنها در اخراج نیروی کار که نتیجه‌ای جز کاهش امنیت شغلی آنها ندارد.

قراردادها ۵ساله می‌شود

حالا پس از انتقادهایی که هر از گاه درباره محیط کار و قوانین موجود مطرح شده، گویا پیشنهادهایی دراین‌باره ارائه شده تا بتواند امنیت متزلزل شغلی در ایران را ترمیم کند و اطمینان بیشتری برای نیروی کار مهیا شود. در این زمینه همین دو روز پیش مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از تقدیم لایحه پیشنهادی به دولت با عنوان تعیین سقف پنج سال در قراردادهای موقت کار خیر داد و گفت: با تصویب این پیشنهاد، قرارداد همه کارگران چه در کارهای با ماهیت مستمر و چه در کارهای با ماهیت غیرمستمر بعد از پنج سال باید دائمی شود. احمد غریوی در سخنان خود با اشاره به تأکیدات رهبری درباره ثبات امنیت شغلی کارگران و اقدام وزارت کار درباره این موضوع گفته است: یکی از دغدغه‌های مقام معظم رهبری بحث امنیت شغلی بود که در دیدار با جامعه کارگری مطرح فرمودند؛ بنابراین پیرو فرمایشات ایشان و تأکیدات رئیس‌جمهور و وزیر تعاون، کار رفاه اجتماعی کارگروهی متشکل از نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، استادان دانشگاهی، قضات دیوان عدالت، مرکز پژوهش‌های مجلس و مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست‌جمهوری تشکیل دادیم و در این کارگروه به موضوع امنیت شغلی ورود کردیم. در این کارگروه موادی از قانون کار که مربوط به بحث امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای کار بود، مورد بررسی قرار گرفت و درنهایت پیش‌نویس پنج ماده بازنگری شد و در قالب لایحه‌ای تقدیم دولت شد. غریوی اصلاح ماده ۷ قانون کار را از جمله مواد پیشنهادی به دولت نام برد و گفت: با تصویب هیئت وزیران مقرر شده بود افرادی که در فعالیت‌های غیرمستمر مشغول به کار باشند تا سقف چهار سال می‌توانند به‌صورت قرارداد مدت موقت ادامه کار بدهند و بعد از چهار سال قرارداد آنها باید دائمی شود و تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار هم در خصوص فعالیت‌های مستمر بود که تاکنون هیچ‌گونه محدودده یا سقفی برای آنها پیش‌بینی نشده بود؛ بنابراین ما خواستیم هر ۲ تبصره ۱ و ۲ ماده ۷ قانون کار را با هم تلفیق کنیم و نهایتاً پیشنهاد سقف پنج سال را برای کارگرانی که هم در کارها و فعالیت‌های مستمر و هم غیرمستمر مشغول کارند، ارائه کردیم که قرارداد موقت آنها بعد از پنج سال باید به دائم تبدیل شود و کارفرما قرارداد دائم با نیروی کار ببندد.

مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرد: این لایحه روز شنبه در وزارت کار نهایی و تقدیم دولت شد. امیدواریم در هیئت وزیران تأیید و تصویب شود تا به مجلس ارسال کنیم و خوش‌بین هستیم با توجه به تأکید مقام معظم رهبری به موضوع امنیت شغلی، نمایندگان مجلس هم این‌همه را با دولت و وزات کار صورت دهند تا کارگران در بحث آینده شغلی دیگر دغدغه‌ای نداشته باشند.

جیز جدیدی نیست

بخش کارگری البته مطالبه‌های قدیمی دارد. موضوع ثبات در قراردادهای کاری بحث جدیدی نیست و از گذشته تاکنون همواره در جامعه کارگری مطرح بوده است. در تشریح بحث‌هایی که به‌تازگی مطرح شده است، یک فعال کارگری به موضوعاتی مانند رشد اقتصادی، بهبود فضای کار و درآمد نفتی اشاره کرده و با تأکید بر اینکه نباید در حق کارگران اجحاف شود، گفته است: در کشور ما بیش از ۹۵ درصد قراردادهای کار موقت هستند، درحالی‌که باید در کارهای با ماهیت مستمر قرارداد دائم بسته شود. فتح‌الله بیات بر این نکته نیز تأکید داشته است که در دوران جنگ تحمیلی با بحران اقتصادی روبه‌رو بودیم و بسیاری از کارخانه‌ها به دلیل شرایط آن زمان دچار رکود و تعطیلی شدند تا بحث سازندگی پیش آید. آن زمان کارفرمایان به سمت بستن قرارداد موقت در کارهای با ماهیت دائم و مستمر رفتند و دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت صادر شد، چون وضعیت اشتغال و اقتصاد مطلوب نبود، به همین دلیل کارگران هشت سال دوران جنگ افزایش حقوق و دستمزد نداشتند و مدتی بعد رشد شرکت‌های پیمانکاری و گسترش قراردادهای موقت کار را شاهد بودیم. او معتقد است: خوشبختانه امروز شرایط اقتصاد کشور شرایط جنگی نیست و ما در بسیاری از حوزه‌ها پیشرفت‌های چشمگیری داشته‌ایم. رشد اقتصادی داریم، درآمد فردی داریم، تحریم‌ها تا حدودی کاهش یافته و فضای کسب‌وکار بهبود پیدا کرده است؛ بنابراین نباید در حق کارگران اجحاف شود. در بحث حقوق و دستمزد باید بیش‌ازپیش انعطاف داشته باشیم و در جهت تقویت معیشت آنها کام برداریم.

این فعال حوزه کار در ادامه با بیان اینکه کارگرانی که بیش از ۲۰ سال سابقه کار دارند، نباید همچنان با قرارداد موقت مشغول کار باشند، به لایحه تعیین سقف قراردادهای موقت کار اشاره کرد و گفت: این لایحه در دولت قبل به تصویب هیئت وزیران رسید و مصوبه چهار سال بازه داشت؛ یعنی در پایان بهمن ۱۴۰۲ باید به اجرا درمی‌آمد ولی متأسفانه مصوبه هیئت وزیران نادیده گرفته شده و به جای اجرا، پیشنهاد سقف پنج سال مطرح شده تا به مجلس ببرند و روی آن نظر بدهند. بیات این را هم به ایسنا گفته است که اخیراً لایحه‌ای تحت عنوان ارتقای امنیت شغلی در دستور کار قرار گرفته و ظاهراً در آن سقف قراردادهای موقت پنج سال پیشنهاد شده است؛ درحالی‌که ما مصوبه تعیین سقف چهار سال برای قراردادهای موقت کار را از قبل داشتیم. جلسات و کار کارشناسی بسیاری میان کارگران و کارفرمایان و وزارت کار در این خصوص برگزار شد و ساعت‌ها زمان صرف شده بود تا درنهایت به تصویب هیئت وزیران رسید. این فعال حوزه کارگری گفت: این سؤال وجود دارد وقتی مصوبه قانونی هیئت وزیران را داریم، چرا باید آن را کنار بگذاریم و یک طرح جدید را مطرح کنیم؟ معتقدم این رویه باعث می‌شود در حوزه کارگری و قوانین مرتبط با آن دچار مقبکزد شویم. از متولیان انتظار داریم در حوزه کار و روابط کار، تشکل‌یابی و حقوق و دستمزد، جامعه کارگری را به پیشرفت برسانند و روحیه کار و تلاش را در میان کارگران تزریق کنند.



یک روز به نام کارگر یک عمر به کام کارفرما

چه کسی مسئول دوقطبی ایجادشده بین کارگر و کارفرماست؟

چه کسی مسئول دوقطبی ایجادشده بین کارگر و کارفرماست؟

یک روز به نام کارگر یک عمر به کام کارفرما



یک روز به نام کارگر یک عمر به کام کارفرما



حمیدرضا عظیمی

یکی دو دقیقه‌ای که گذشت، **مهندس سرش را بلند کرد و محسن را که هنوز با همان هیبت در اتاق ایستاده بود، دید. صدایش را بلند کرد و داد زد؛ مگر نگفتم خودت را به کارگزینی معرفی کن؟!**

نمایندگان کارفرمایان حاضر بودند با اعداد بالاتری موافقت کنند)، در جشن خداقوت کارگر-که بنیاد کرامت آستان قدس رضوی آن را برگزار کرده بود، حضور یافت. او طی سخنانی گفت: هفته کارگر فرصت مغفتمی است تا مدیران دستگاه‌های اجرائی، دولتمردان و صاحبان اندیشه، ابعاد پیدا و پنهان خدمات به کارگران را بررسی کنند. ما باید بدانیم کارگران با کار خود تعالی، پیشرفت و آبادانی جامعه را رقم می‌زنند.

مرتضوی جایگاه کارگر در اسلام را جایگاهی رفیع اعلام کرد و گفت: احادیث و آیات قرآن می‌گوید جوهره پیشرفت و تعالی هر ملتی، کار، تلاش و کوشش است. پشر به پیشرفت و تعالی نمی‌رسد مگر با تلاش و کوشش. کارگر در منظر دولت‌مداران و صاحبان اندیشه، ابعاد پیدا و پنهان خدمات به کارگران را بررسی کنند. ما باید بدانیم کارگران با کار خود تعالی، پیشرفت و آبادانی جامعه را رقم می‌زنند. مرتضوی جایگاه کارگر در اسلام را جایگاهی رفیع اعلام کرد و گفت: احادیث و آیات قرآن می‌گوید جوهره پیشرفت و تعالی هر ملتی، کار، تلاش و کوشش است. پشر به پیشرفت و تعالی نمی‌رسد مگر با تلاش و کوشش. کارگر در منظر دستگاه‌های اجرائی، دولتمردان و صاحبان اندیشه، ابعاد پیدا و پنهان خدمات به کارگران را بررسی کنند. ما باید بدانیم کارگران با کار خود تعالی، پیشرفت و آبادانی جامعه را رقم می‌زنند.
تورم نقطه به نقطه تا پایان سال جاری به کانال زیر ۳۰ درصد برسد.

بسیاری دیگر از مسئولان نیز این روز را گرامی داشتند. حجت‌الاسلام منتظری رئیس دیوان عالی کشور هم در آغاز جلسه هیئت عمومی این دیوان «روز کارگر را به کارگران عزیز و زحمتکش که یکی از ارکان تأثیرگذار در رشد و پیشرفت کشور هستند» تبریک گفت و افزود: اگر قشر کارگر نباشد؛ قطعاً زندگی مختل خواهد شد، روز کارگر را به کارآفرینان و کارگران که با تولیدات خود گام‌های پیشرفت کشور را در عرصه اقتصادی استوارتر نموده‌اند، تبریک و تهنیت می‌گویم.

رئیس دیوان عالی کشور با اشاره به جایگاه کارگر در اسلام تصریح کرد: پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) ۱۴۰۰ سال پیش دست کارگر را بوسید و این نمادی از اهمیت جایگاه کار و کارگر در اسلام است که نمونه‌ای از آن را در هیچ کجا نمی‌توانید پیدا کنید. هفته گذشته بسیاری دیگر از مسئولان کشوری و استانی در توصیف جایگاه کارگران، لب به تعریف و تمجید گشودند. برخی از نقش بی‌بدیل کارگران در حوزه تولید گفتند و برخی از وجود مغتم آنها در جامعه تقدیر کردند. نقش کارگران در رونق تولید و جذب مشارکت‌های مردمی هم از مواردی بود که در لسان مدیران مورد توجه قرار گرفت. هفته پرکار مسئولان در تعریف و تمجید کارگران آنجا نقطه اوج خود را سپری کرد که از اواسط هفته جاری هر جلسه‌ای که تشکیل می‌شد درباره مقام شامخ معلمان و کارگران نیز بحثی در می‌گرفت.

حالا این هفته تمام شده است و یحتمل از فردا روال عادی زندگی پی‌گرفته خواهد شد. داستان این کژت هم همان داستان انتخابات است با وعده‌هایی که انکار از هر زبان که بشنوی نامگر است. انتخابات که تمام شد، به قول این طریف: فردای انتخابات وعده‌ها را پاکبان‌های شهرداری با آن جاروهای بلندشان جارو کردند و... نه این ماجرا هم مثال همان است که می‌گویند «علی می‌ماند و حوضش» و در پایان روز، کارگر می‌ماند و یک دنیا حسرت! حسرت قانونی که به اندازه کافی از او حمایت نمی‌کند. مسئولانی که حرفی می‌زنند و در شورای عالی کار، حقوق کارگر را به تورم جامعه کره می‌زنند و آن را عامل افزایش تورم می‌دانند.

دوقطبی کارگر و کارفرما

داستان کارگر و کارفرما مثل داستان قدیمی تجارت و تولید است. تجاری که روزی قاجارالسلطنه‌ها و پهلوی‌الملک‌ها پایه آن را ریختند و جنگی تاریخی را بین این دو به راه بردند. داستان پرسوزگدازی که هر کارکنید انکار قرار

محسن حتی دیگر توان حرف‌زدن هم نداشت. ۱۴ سال بود که در این شرکت کار می‌کرد اما حالا انگار تمام آن ۱۴ سال، پودر شده و به هوا رفته بود. سرش گیج می‌رفت اما انگار که داشت برای نکه‌داشتن چیزی آخرین تلاش‌هایش را می‌کرد.

به مهندس گفت: من ۱۴ سال اینجا کار کردم. در سرما و گرما، همه شرایط را هم تحمل کردم. کم و زیاد را! پولش را هم گرفته‌ام اما هر چه گرفته‌ام حقوقی بوده که قانون مقرر کرده بود. شما چیز اضافه‌ای به من نداده‌اید. حالا هم خدارا خوش نمی‌آید بعد از این همه سال این‌طور سر موضوعی کوچک عذر من را نخواهید.

نیست به پایان برسد. یک طرف تولیدکنندگانی هستند که دائم بحث از این می‌کنند که ما نه تنها توان تولید و تأمین مصارف داخلی فلان کالا را داریم بلکه اگر حمایت به اندازه کافی باشد توان رقابت با انواع خارجی را هم داریم اما در طرف دیگر بر اثر یک سنت بازمانده از دوران قاجارالسلطنه و پهلوی‌الملک، دائم بر سر تولید داخل کوفته شده است تا نیاز داخلی از طریق واردات تأمین نشود. وارداتی که بی‌هیچ شک، سوده‌های آنچنانی نصیب گروهی کوچک خواهد کرد و سر بخش بزرگی از جامعه بی‌کلاه خواهد ماند.

داستان کارگر و کارفرما جدای از اینکه از کجا شروع شده، حالا به یک دوقطبی تبدیل شده است. در یکی از شرکت‌های خصوصی این سؤال پرسیده شده که این دوگانگی از کجا آمده است. کارکنان با این شرط که نامی از آنها برده نشود، روایت خود را از این اختلاف بیان کردند. آنچه به نظر رسید، گفتار تمام آنها مشترک بود احساس بی‌عدالتی میان آنها بود. هر کدام بر این اعتقاد بودند که به اندازه کاری که می‌کنند، حقوق دریافت نمی‌کنند. در یکی از این نظرات خانمی صحبت می‌کرد که می‌گفت عملاً نیاز مالی به کارکردن ندارد اما نمی‌تواند در خانه بی‌کار بنشیند. او می‌گفت: موضوع این نیست که من با حقوقی که به من می‌دهند تأمین می‌شوم یا نه. من محدودیت‌های کارفرما را می‌فهمم. این را می‌دانم که آنها هم هزینه دارند. باید پول بیمه بدهند. باید مالیات بدهند و با هزار و یک سازمان دولتی و غیردولتی درگیرند بنابراین می‌فهمم که دایرکردن یک شرکت چقدر هزینه دارد و چقدر دردمر اما آنچه احساس بی‌عدالتی در من ایجاد کرده این است که این مجموعه به اندازه توان و تجربه و به میزان کاری که انجام می‌دهم قدر من را نمی‌داند. این مجموعه قرار نیست تمام ارزش‌افزوده‌ای که من تولید می‌کنم را به من بدهد اما باید به قدر تجربه و توان من، قدر مالی‌ام را بدهاند چون این‌طور نیست، من احساس بی‌عدالتی می‌کنم. دیگری بر این اعتقاد بود: آنچه امروز باعث احساس بی‌عدالتی در من شده ای است که تعادلی بین دریافت من از شغلم و کارفرمای من از امکاناتش نیست. او به این دلیل که در موقعیتی مشابه من بوده اما توان مالی‌اش از منظر خانوادگی طوری بوده که توانسته سرمایه اولیه آغاز به کار را تأمین کند، امروز بسیار بیش از آنچه توان و کارآمدی‌اش است، دریافتی دارد. او نه از من باهوش‌تر است نه از من برنامه‌ریزتر، نه توان تحلیلیش از من بیشتر است و نه دیگر مشخصات انسانی‌اش از من بالاتر. تنها تفاوت ما این است که او برای آغاز به کاری که امروز من به عنوان نیروی کار او استخدام شده‌ام، سرمایه‌ای داشته که از قضا با روشی خاص هم تأمین شده است. به همین دلیل است که وقتی این موضوع را تحلیل می‌کنم و شرایط خودم را مقایسه می‌کنم دچار احساس بی‌عدالتی می‌شوم.

اینکه گفته‌های نیروی کار درباره کارفرمایان چقدر درست است و چه بخشی از آن منشا احساسی دارد، جای خود اما باید پذیرفت نوعی دوقطبی بین کارگر و کارفرما وجود دارد که خیلی بعید است به این زودی‌ها از بین برود. اینکه مارکس از طبقه کار می‌زند و هرکدام را متعلق به طبقه‌ای می‌داند و لاجرم دعوای بین آنها را قطعی، موضوعی است که سال‌ها به بحث گذاشته شده و استادان امر، نظرات انتقادی خود را هم طرح کردند اما بدون آنکه قرار باشد قضاوتی درباره آن گزاره مارکسیستی داشته باشیم باید این را بپذیریم که کارگران در جامعه احساس بی‌عدالتی می‌کنند و همه ما موظفیم برای رفع چنین احساسی دست‌کم یک قدم برداریم.

اخبار برگزیده

حوادث کار در سراشیبی

شرق: حوادث حین کار به‌عنوان یک عامل مخاطره‌آمیز، امنیت و سلامت شاغلان در بخش‌های مختلف را تهدید می‌کند. مدیران بخش‌های مختلف تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر و مرتبط با این موضوع در همکاری با آنچه کارفرما خوانده می‌شود، سعی بر این دارند این حوادث را به حداقل برسانند. حالا مطابق آخرین گزارش‌ها، منابع حکمیتی اعلام کرده‌اند حوادث ناشی از کار در کشور طی دو سال گذشته نسبت به مدت مشابه به میزان ۹.۷ درصد کاهش پیدا کرده است. حوادثی که هرچند آمار پایین هم نداشته باشد با این حال، هنوز هم وقتی اخبار منتشرشده در رسانه‌ها را مطالعه می‌کنید، پر است از حوادثی که منجر به نقض عضو یا مرگ نیروی کار می‌شود. ایسنا در گزارشی که به همین منظور منتشر کرده، نوشته است: یکی از دغدغه‌های مهم وزارت کار بحث صیانت از نیروی کار است و در همین راستا موضوع حوادث شغلی و صیانت از نیروهای انسانی در دستور کار بازرسان کار قرار دارد. به همین منظور بیش از ۲۲ هزار کمیته حفاظت فنی در سطح کشور و در کارگاه‌های بالای ۲۵ نفر با هدف حفاظت از نیروی کار تشکیل شده است که ضمن خودارزیابی در کارگاه از نیروی کار و سرمایه‌های مجموعه صیانت می‌کنند.

در همین راستا علی حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌تازگی آمار جدیدی از حوادث ناشی از کار در کشور ارائه کرده و گفته است حوادث ناشی از کار در سال ۱۴۰۰ به میزان ۷۱۲ نفر بود که این عدد در سال ۱۴۰۲ به ۶۸۰ نفر فوتی کاهش یافته است. با توجه به تلاش وزارت کار برای صیانت از نیروی کار، حوادث ناشی از کار در دو سال گذشته نسبت به مدت مشابه قبل به میزان ۹.۷ کاهش یافته است. آن‌طورکه او گفته روزانه دو میلیون و ۸۰۰ نفر در جهان بر اثر حوادث ناشی از کار فوت می‌کنند که ۴۰۰ هزار نفر بر اثر حوادث ناشی از کار و دو میلیون و ۴۰۰ هزار نفر بر اثر بیماری‌های شغلی از بین می‌روند. البته معاون وزیر کار معتقد است که این رقم در کشور ما از رنج جهانی پایین‌تر است، به همین منظور ابزار آمادوری کرده با تلاش کارگران و کارفرمایان و استقبال از ایده‌های خلاقانه در راستای صیانت از نیروی کار این تعداد به حداقل برسد. طبق گزارش اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طی سال ۱۴۰۱ ضریب شیوع آسیب شغلی منجر به فوت نسبت به سال ۱۴۰۰ کاهش ۱۱ درصدی داشته است. تعداد آسیب‌های شغلی منجر به فوت در سال ۱۴۰۰ نیز نزدیک به ۷۶۸ نفر و در سال گذشته حدود ۷۱۱ نفر بوده است. ضریب شیوع آسیب شغلی منجر به فوت در سال ۱۴۰۰ برای ۱۰۰ هزار نفر ۵.۱ درصد و در سال گذشته ۴.۶ درصد بوده است. کارفرمایان طبق ماده ۹۱ قانون کار موظف‌اند برای تأمین حفاظت و سلامت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم ایمنی را تهیه کرده و در اختیار آنها قرار دهند؛ کارگران نیز ملزم به استفاده و نگهداری مناسب از تجهیزات حفاظتی و بهداشتی فردی و رعایت دستورالعمل‌های مربوطه در محیط کاری خود هستند.

بازنشستگان کارگری ۱۰

میلیون تومان هم نمی‌گیرند

حسن ایزدان گفت: با این ارقام، دریافتی بسیاری از بازنشستگان تأمین اجتماعی به ۱۰ میلیون تومان یعنی یک سوم خظ فقر هم نمی‌رسد و این ناعادلانه است.

دیروز علی بهادری‌چهرمی، سخنگوی دولت، از تصویب افزایش حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی در هیئت دولت خبر داد و گفت: بازنشسته‌ای که همسر و یک فرزند داشته باشد، حداقل حقوقش برای سال جاری بالای ۱۰ میلیون تومان خواهد بود. برای دیگر سطوح هم ۲۲ درصد به‌اضافه عدد ثابتی که مطابق روال هرساله بود، افزایش حقوق اعمال خواهد شد. حسن ایزدان، بازرس کانون بازنشستگان کارگری تهران، با انتقاد از این مصوبه به ایلنا گفت: متأسفانه رقم افزایش مصوب بسیار ناچیز است و کف حقوق تمام بازنشستگان را به ۱۰ میلیون تومان هم نرسانده‌اند. او با تأکید بر اینکه خواسته بازنشستگان اجرایی بی‌تاز مله ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی بود، افزود: آقای سخنگوی دولت! بسیاری از بازنشستگان همسر یا فرزند تحت تکفل ندارند که حق همسر یا حق عائله‌مندی بگیرند؛ بنابراین دریافتی‌شان ۱۰ میلیون تومان هم نمی‌شود.