طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت به کجا رسید؟

از زمان در دستور کار قرارگرفتن طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت، نزدیک به دو سال می‌گذرد. نمایندگان مجلس زمستان گذشته وعده تصویب این طرح را قبل از پایان سال مطرح کردند اما بررسی و تصویب سایر طرح‌ها و لوایح در دستور کار مجلس قرار گرفت و از روی شانه‌های طرح ساماندهی بدون تفاوت عبور کردند. درنهایت بعد از اینکه بارها مصاحبه کردند که «دست پیمانکاران را از سفره‌های کارگران کوتاه می‌کنیم» و «نمی‌گذاریم تبعیض برقرار باشد و گروهی از خواص، بیت‌المال را به بهانه برنده‌شدن در مناقصات به جیب بزنند»، در پنجم تیر سال جاری، کلیات طرح ساماندهی در صحن علنی مجلس به تصویب رسید اما بازهم کار خاتمه نیافت؛ طرح دوشوری بود و برای بررسی بیشتر جزئیات به کمیسیون اجتماعی برگشت داده شد. اکنون دو ماه از ارجاع مجدد طرح ساماندهی به کمیسیون اجتماعی می‌گذرد اما هنوز خبری از بازگشت آن به صحن مجلس نیست. دراین‌میان، انتظار مشمولان که تعداد آنها در سراسر کشور از جنوب نفتی گرفته تا پرستاران شرکتی، به میلیون‌ها نفر می‌رسد، بیش از اندازه به درازا کشیده است. نمایندگان عضو کمیسیون اجتماعی مجلس همچنان می‌گویند در تصویب و ابلاغ طرح مصمم هستند، اما گویا سنگ‌اندازی‌ها نیز بی‌وقفه ادامه دارد.

مخالفت سازمان امور استخدامی

در این میان، به نظر می‌رسد مخالف اصلی، سازمان امور استخدامی و مدیران این سازمان هستند. دقیقا همان سازمانی که در مرداد سال جاری، طرح جدیدی برای افزایش حقوق شاغلان و بازنشستگان زیرمجموعه دولت تدوین کرده و قرار است این طرح به‌سرعت قبل از پایان شهریور در دولت به تصویب برسد و اجرائی شود، با تبدیل وضعیت میلیون‌ها کارگر شرکتی و قراردادی نهادهای دولتی که زیر سیطره پیمانکاران و دلالان نیروی انسانی، نفس‌هایشان به شماره افتاده است، مخالفت می‌کند و گیرهای اداری جدید در مسیر تصویب طرح می‌اندازد. نکته اینجاست که ظاهرا نمایندگان مجلس نیز کار را با تعاملات پیاپی با مدیران این سازمان می‌گذرانند. بهتر است به اظهارات اخیر رئیس سازمان امور استخدامی در هفتم شهریور نگاهی بیندازیم تا به‌سادگی دریابیم تصویب طرح ساماندهی هنوز در اولویت مدیران نیست و هنوز تعاملات کش‌دار ادامه دارد. لطیفی در این صحبت‌ها بیشتر بر طرح یکسان‌سازی حقوق کارکنان دولت تأکید و سعی کرده طرح یکسان‌سازی را برجسته کند؛ به‌گونه‌ای‌که آلترناتیو طرح ساماندهی به نظر بیاید.

بازهم تأکید بر نظارت بر پیمانکاران و یکسان‌سازی حقوق!

او بعد از توضیحاتش در ارتباط با یکسان‌سازی در دستور، در ارتباط با طرح ساماندهی پاسخ داده: «این موضوع در کمیسیون اجتماعی مجلس درحال پیگیری است و ما همکاری خوبی با مجلس داریم. البته طرح مجلس چند نسخه اصلاح را تجربه کرده است. باید به این نکته اشاره کنم که طرح ساماندهی صرفا شامل جذب و استخدام نیست و ساماندهی نیروهای انسانی از نگاه دولت این است که عادلانه و با توجه به نیاز کشور بتوانیم نیروهای انسانی را جذب کنیم». رئیس سازمان امور استخدامی کشور بازهم بر مقوله ناپذیرفتنی «نظارت بر شرکت‌های پیمانکاری» به‌جای حذف کامل آنها تأکید کرده و آورده است: «ظرفیت قانونی برای مقابله با تخلفات وجود دارد و در قانون خدمت کشوری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است بر شرکت‌هایی که موظف به تأمین نیروی انسانی برای دولت هستند، نظارت کند. برداشت ما این است که ظرفیت قانونی برای ساماندهی نیروهای شرکتی وجود دارد و شاید قانون جدید چندان کمکی نکند و تنها جنبه تأکیدی داشته باشد».

با باقی‌ماندن شرکت‌های پیمانکاری در بخش دولتی، امنیت شغلی وجود نخواهد داشت

موضع‌گیری اخیر رئیس سازمان امور استخدامی به‌مثابه ریختن آب پاکی روی دست هزاران کارگر منتظر است. صفحات کارگری پر از اظهارنظرهای فعالان کارگری در این زمینه است. برای نمونه حشمت‌اله سلیمانی، رئیس هیئت‌مدیره انجمن صنفی پالایشگاه چهارم پارس جنوبی، در مصاحبه‌ای با ایلنا می‌گوید: نزدیک دو سال است که کارگران مجتمع گاز پارس جنوبی چشم به مجلس انقلابی دوخته‌اند تا شاید خبر خوش تصویب طرح حذف پیمانکاران به گوش برسد، اما افسوس که زمانی که این طرح می‌خواهد به بار بنشیند، پالس‌های منفی از سوی بعضی دولتمردان داده می‌شود که گویا قصد دارند پیمانکاران را فربه‌تر کنند! آنچه در ثانیه‌های آخر به‌عنوان یکسان‌سازی پرداخت حقوق از سوی سازمان امور استخدامی کشور پیشنهاد داده شده، فقط راه فرار و گریزگاهی است تا بتوانند پیمانکاران را حفظ کنند و این به کلی دور از عدالت است؛ چراکه با باقی‌ماندن شرکت‌های پیمانکاری در بخش دولتی، هیچ‌گونه امنیت شغلی‌ای وجود نخواهد داشت که پرداخت حقوق یکسان اعمال شود.

جهت بهره‌مندی از مزایای بیمه بی‌کاری

دیگر نیازی به «گواهی عدم‌نیاز» نیست

فرشاد اسماعیلی
مشاور حقوق کار

بسیاری از ما، بستگان ما یا خویشان یا رفقایمان که از طبقه کارگر یا خانواده‌های کارگری‌اند، صابون اخراج، تعدیل، عدم‌نیاز و هر نوع قطع همکاری از کار به تنمان خورده است. نامه موسوم به «گواهی عدم‌نیاز» به گوش بسیاری از ما کارگران یا بی‌کاران خورده است. ماهیت و کارکرد این نامه چیست؟ چه هدفی از قانون‌گذار را تأمین و چه نگرانی از کارفرما را رفع می‌کند؟ و سؤال اساسی اول و آخر اینکه؛ آیا درحال‌حاضر برای استحقاق و بهره‌مندی از بیمه بی‌کاری الزامی به ارائه گواهی عدم‌نیاز وجود دارد؟

عکس: مجید حق‌دوست

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بی‌کاری یکی از شرایط احراز جهت بهره‌مندی از مزایای بیمه بی‌کاری، «غیرارادی‌بودن» بی‌کاری و آماده به کار بودن کارگر است. قانون‌گذار می‌گوید «بی‌کاری باید غیرارادی باشد». یعنی اینکه حمایت تأمین اجتماعی از کارگر بیمه‌شده به شرطی است که خود بیمه‌شده قطع همکاری نکرده باشد و مثلا استعفا نداده باشد یا ترک کار نکرده یا غیبت طولانی‌مدت نداشته یا در پایان مدت قراردادش نباشد.

تشخیص اینکه قطع همکاری ارادی بوده یا غیرارادی ممکن است محل نزاع قرار گیرد. به همین دلیل در راستای اجرای دقیق قانون و مقررات مربوطه، ایجاد وحدت رویه و جلوگیری از تفسیر سلیقه‌ای در این زمینه وزارت کار شرط کرد که کارگرانی که در مشاغل با ماهیت دائم کار می‌کنند، نامه‌ای که موسوم شد به «نامه عدم نیاز» از سوی کارفرما در پایان مدت قرارداد کار ارائه کنند که این گواهی یا نامه «عدم نیاز» به‌منزله غیرارادی‌بودن بی‌کاری این‌گونه افراد تلقی شده و برای تشکیل پرونده بیمه بی‌کاری آنها الزامی شد.

خلاصه اینکه بخش‌نامه‌ای که حاوی این مقرره بود، طی شکایتی که در دیوان عدالت اداری مطرح شده، باطل شده و حق کارگران یا بی‌کاران در این زمینه احیا شده است.

به‌این‌ترتیب بخش‌نامه شماره ۲۳۱۷۷۸ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱ مدیرکل حمایت از مشاغل و بیمه بی‌کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که متضمن الزام به ارائه نامه عدم نیاز از سوی کارفرما برای کارگران شاغل در کارهای با ماهیت دائم جهت برخورداری از بیمه بی‌کاری است، ابطال شد.

موضوع : عدم الزام قانونی جهت تسلیم نامه عدم نیاز
شماره دادنامه: ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۷۴۹
تاریخ دادنامه: ۱۴۰۱/۴/۲۱
شماره پرونده: ۰۰۰۳۰۷۵
مرجع صدور: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

این رأی به‌تازگی یعنی ۱۴۰۱/۴/۲۱ صادر شده است. شاکی این پرونده، ابطال بخش‌نامه شماره ۲۳۱۷۷۸ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱ مدیرکل حمایت از مشاغل و بیمه بی‌کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را - چون مغایر با مواد ۶ و ۱۴ قانون بیمه بی‌کاری و مواد ۷ و ۸ آیین‌نامه اجرائی قانون بیمه بی‌کاری و تبصره ماده ۳۰ قانون کار بوده و خارج از حدود اختیارات مقام تصویب‌کننده می‌باشد- با تقدیم دادخواستی از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری تقاضا کرده است.

در دفاع از شکایت شاکی باید توضیح داد که در ماده ۶ قانون بیمه بی‌کاری و مواد ۷ و ۸ آیین نامه اجرائی، تشکیل پرونده و رسیدگی به تقاضای بیمه‌شده برای برخورداری از مزایای قانون بیمه بی‌کاری، مشروط به ارائه نامه عدم نیاز از طرف کارفرما «نشده» است؛ مهم‌تر اینکه؛ کارفرما به موجب ماده ۱۸۷ قانون کار، صرفا مکلف شده تا پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام‌شده را به وی تسلیم نمایند و الزام قانونی جهت تسلیم نامه عدم نیاز به کارگر وجود «ندارد». علاوه بر این ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توانند از راه‌های دیگری مثل ارجاع پرونده به بازرسی کار (موضوع مواد ۹۶ الی ۱۰۶ قانون کار) از استحقاق یا عدم استحقاق متقاضی، اطمینان حاصل کنند و نباید بار اثبات آن بر گردن کارگر بیفتد.

اما مسئله بسیار مهم در نقد الزام به ارائه این گواهی این است که این گواهی عدم نیاز با اصول اساسی حقوق تأمین اجتماعی مثل «اصل جامعیت» - افراد بیشتری باید زیر چتر پوششی قوانین حمایتی تأمین اجتماعی قرار بگیرند- و «اصل کفایت»- مقرری اجتماعی که به بیمه‌شده پرداخت می‌شود باید کفاف زندگی خود و افراد تحت تکفلش را کیفی و کمی بدهد- مغایرت دارد.

چراکه بخش‌نامه مورد شکایت که درحال‌حاضر باطل شده برخلاف تبصره ماده ۳۰ قانون کار، موجب تضییق و محدودشدن دامنه اجرای قانون شده و موجبات محرومیت تعداد قابل‌توجهی از کارگران واجد شرایط را از مزایای قانون بیمه بی‌کاری، صرفا به علت عدم امکان ارائه نامه عدم نیاز از سوی کارفرما فراهم می‌کرد. ضمن اینکه با اصول اساسی حقوق کار یعنی «آمره‌بودن» و «حمایتی‌بودن» نیز در تضاد است؛ چراکه الزام نیاز به تصریح یا امر قانون‌گذار دارد و اگر قرار بر الزام ارائه این گواهی بود، قانون‌گذار در قانون و نه در بخش‌نامه توسط دستگاه اجرائی باید بر لزوم آن امر می‌کرد.

و از آنجایی که الزام بر ارائه آن برای بهره‌مندی از مزایای بیمه بی‌کاری موجب تضیع حق بسیاری از کارگران برای استفاده از خدمت بیمه بی‌کاری می‌شود و بسیاری از کارگران که بی‌کار می‌شدند، حال بعد از بی‌کاری صرفا به دلیل در اختیار قرارندادن گواهی عدم نیاز توسط کارفرما به کارگر از بهره‌مندشدن از مزایای بیمه بی‌کاری محروم می‌شدند. این واقعا ظلم بود. الزامی که توسط دولت خارج از حدود اختیاراتش تأسیس شده بود و توسط کارفرما رعایت نمی‌شد و و فقط به کارگر یا بیمه‌شده بی‌کار این وسط ظلم می‌شد و وسط دولت و کارفرما این کارگر بود که حقش تضییع می‌شد.

«به استناد ماده ۲ قانون بیمه بی‌کاری، بی‌کار از نظر این قانون بیمه‌شده‌ای است که بدون میل و اراده بی‌کار شده و آماده کار باشد. درمورد کارگران دائم (رسمی و فاقد قرارداد کار مدت موقت) تشخیص بی‌کاری ارادی یا غیرارادی به استناد ماده (۳) آیین‌نامه اجرائی قانون بیمه بی‌کاری بر عهده واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل (توسط مراجع حل اختلاف موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار) می‌باشد. لیکن درمورد کارگران دارای قرارداد مدت موقت که در پایان قرارداد بی‌کار می‌شوند، تشخیص بی‌کاری ارادی (عدم تمایل کارگر به تمدید قرارداد) یا غیرارادی (عدم تمایل کارفرما به تمدید قرارداد) به‌راحتی قابل احراز نیست؛ بنابراین ارائه نامه عدم نیاز توسط کارفرما به‌منزله بی‌کاری غیرارادی (عدم تمدید قرارداد توسط کارفرما) تلقی می‌شود.

پیش از ابطال این بخش‌نامه صحنه این داستان چنین بود؛ درصورتی‌که کارفرما نامه عدم‌نیاز برای کارگر بی‌کارشده صادر نکند، این احتمال وجود داشت و تقویت می‌شد که کارگر تمایل به ادامه همکاری با کارفرما ندارد (بی‌کاری ارادی) و در این صورت طبق ماده (۲) قانون بیمه بی‌کاری از شمول بیمه بی‌کاری خارج می‌شد. ضمنا در بررسی‌های به‌عمل‌آمده از برخی پرونده‌های متقاضیان بیمه بی‌کاری محرز شد که کارفرما به جهت آموزش کارگر و سوابق و تجربه کاری تمایل به ادامه همکاری با کارگر را دارد. فرض بر این است که کارگر از ادامه همکاری امتناع کرده است. پس مصداق بی‌کاری ارادی تلقی شده و مشمول بیمه بی‌کاری نمی‌گردد».

براساس ماده ۸ آیین‌نامه اجرائی قانون بیمه بی‌کاری و واحدهای کار و امور اجتماعی موظف‌اند حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از اخذ مدارک تکمیل‌شده (موضوع ماده ۷ این آیین‌نامه) نسبت به غیرارادی‌بودن بی‌کاری متقاضی اظهارنظر کرده و در صورت تأیید، وی را کتبا به سازمان تأمین اجتماعی معرفی کنند. واحدهای اجرائی سازمان تأمین اجتماعی مکلف‌اند ظرف ۱۰ روز پس از ثبت معرفی‌نامه فرد بی‌کار، نسبت به احراز شرایط مندرج در بند (الف) ماده ۶ قانون، اظهارنظر و متعاقب آن مقرری بیمه بی‌کاری وی را برقرار کنند.

درنهایت بخش‌نامه مدیرکل حمایت از مشاغل و بیمه بی‌کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که متضمن الزام به ارائه نامه عدم‌نیاز از سوی کارفرما برای کارگران شاغل در کارهای با ماهیت دائم جهت برخورداری از بیمه بی‌کاری بود، به جهت ایجاد تکلیف اضافی برای کارگران و مشخص‌نبودن ضمانت اجرای عدم ارائه آن، خلاف قانون و خارج از حدود اختیار بود و ابطال شد.

بنابراین خلاصه نتیجه‌گیری حاصل این رأی صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری این است که امروز دیگر الزامی به ارائه گواهی عدم‌نیاز از سوی کارگر اخراج‌شده جهت بهره‌مندی از اصل و مزایای بیمه بی‌کاری وجود ندارد.

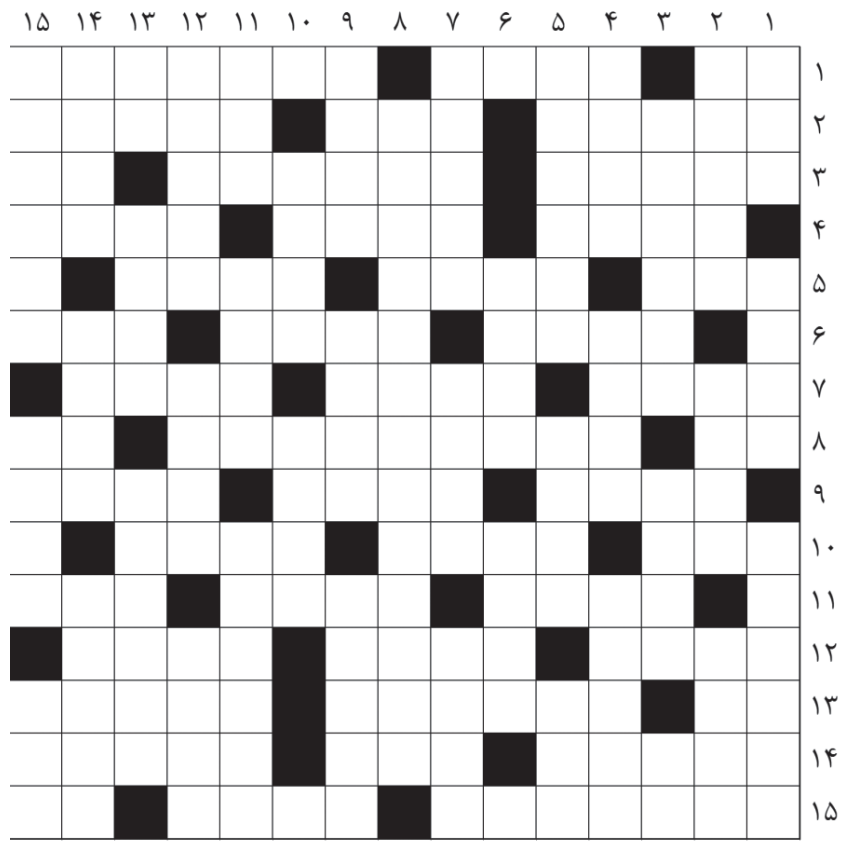
جدول ۴۳۱۳ • طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- شهر مدفن پروین اعتصامی- کابوس- درختی جنگلی با میوه‌ای خوراکی ۲- از تقطیر نفت خام به دست می‌آید- رشته‌ای در شمشیربازی- اخمو ۳- نویسنده و فیلم‌ساز شهید دفاع مقدس- از درجات نظامی- پهلوان ۴- رشوه‌دادن- حاصل ضرب هر عدد در خودش- داد و ستد ۵- محروم‌کردن کسی از چیزی- آرایش صورت بازیگران- برق را از کوئل به دلکو می‌رساند ۶- شجاع- خاک- بدبخت ۷- افسار- آبرو و اعتبار- یاری‌دهنده ۸- رمق آخر- متکبر و خودخواه- اشاره به دور ۹- تاریخ‌نگار- باد گلو- تبهکار۱۰- پرنده‌ای از خانواده کرکس- گرامی- دوستی ۱۱- کتابی از زیگموند فروید- علامت- جواب مثبت ۱۲- ویرگول- پناهگاه- شعبه‌ای از نژاد سفید ۱۳- غوزه پنبه- مال و ثروت- خلاص و نجات ۱۴- پرستاری- آیین پیامبران- از شخصیت‌های پیشدادی شاهنامه ۱۵- از تیم‌های فوتبال باشگاهی قطر- حماسه‌سرای یونان- همگی

عمودی:

۱- نخستین مسجدی که در تاریخ اسلام ساخته شد- محوطه ورزشی سرپوشیده- ایالتی در آمریکا ۲- طریقه و روش- سومین حرف یونانی- رویین‌تن یونانی ۳- مساحت فضای قابل استفاده هر واحد مسکونی- آب مناسب استحمام- روحانی زرتشتی ۴- بصیرت- خرمافروش- مجبور ۵- موسیقیدان عصر ساسانی را می‌گفتند- مجروح- چند رأی ۶- راه‌یافتن به داخل چیزی- آبادکننده ۷- نقصان- اجازه‌نامه- مردار ۸- از آثار آندره ژید، نویسنده فرانسوی ۹- چشم دلفریب- سالک- خبر دروغ ۱۰- سمیع- گمراه‌کردن ۱۱- دریدن- سفید- رمان تاریخی شولوخف روسی ۱۲- تحقیق و پژوهش درباره موضوعی- به‌جاآوردن- پیشوا ۱۳- مردار- پایتخت لهستان- هنر پنجم ۱۴- سیاهرگ- دوازده دوجین- غیرمذهبی ۱۵- دارای مسافت بسیار- از نشانه‌های نوشتاری- نوعی لباس بلند و گشاد



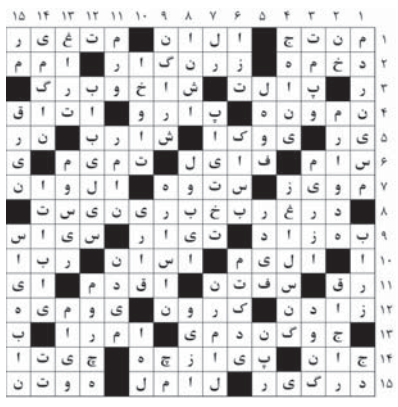
حل سودوکو سخت

۵	۴	۹	۲	۳	۸	۷	۱	۶
۲	۳	۱	۷	۶	۹	۵	۸	۴
۶	۸	۷	۴	۱	۵	۲	۳	۹
۱	۵	۲	۶	۴	۷	۳	۹	۸
۹	۶	۸	۳	۵	۲	۱	۴	۷
۴	۷	۳	۸	۹	۱	۶	۲	۵
۳	۱	۵	۹	۷	۴	۸	۶	۲
۷	۲	۴	۱	۸	۶	۹	۵	۳
۸	۹	۶	۵	۲	۳	۴	۷	۱

حل سودوکو ۳۳۰۸

۱	۷	۵	۴	۲	۹	۳	۸	۶
۴	۹	۸	۳	۱	۶	۵	۷	۲
۲	۶	۳	۸	۵	۷	۱	۹	۴
۷	۱	۶	۲	۸	۴	۹	۵	۳
۹	۳	۲	۵	۶	۱	۸	۴	۷
۵	۸	۴	۹	۷	۳	۶	۲	۱
۳	۴	۱	۷	۹	۵	۲	۶	۸
۶	۲	۹	۱	۴	۸	۷	۳	۵
۸	۵	۷	۶	۳	۲	۴	۱	۹

حل جدول ۴۳۱۲



سودوکو سخت ۳۳۰۹

زمان پیشنهادی: ۴۰ دقیقه

قانون‌های حل جدول سودوکو:

۱- در هر سطر و ستون باید اعداد یک تا ۹ نوشته شود. بدیهی است که هیچ عددی نباید تکرار شود.

۲- در هر مربع ۳×۳ اعداد یک تا ۹ باید نوشته شود و در نتیجه هیچ عددی نباید تکرار شود.

		۱	۸					
	۶	۵		۹				۱
۸			۵	۶	۱			
		۲					۱	
۳		۴		۸		۹		۷
	۹					۲		
			۹	۲	۵			۴
۵				۷		۶	۲	
					۸	۳		

سودوکو ساده ۳۳۰۹

زمان پیشنهادی: ۲۰ دقیقه

سودوکو

سودوکو Sudoku یک واژه ترکیبی ژاپنی به معنای عددهای بی‌تکرار است و امروزه به جدولی از اعداد گفته می‌شود که به عنوان یک سرگرمی رایج در نشریات کشورهای مختلف به چاپ می‌رسد.

		۲				۸	۷	
۷			۸		۶		۹	
۳				۲	۹			
						۶	۴	
			۵	۸	۷			
	۱	۷						
			۳	۶				۹
	۷		۹		۵			۳
	۳	۴				۵		