

کارگران و مشکلی به نام لیست بیمه- اخبار اقتصادی - اخبار تسنیم

[ad_1]

به گزارش خبرنگار اقتصادی روابط عمومی گروه تجاری ققنوس ، یکی از مهم ترین مصادیق نبود امنیت شغلی در جامعه کارگری، بحث قراردادهای موقت و بی توجهی به قانون کار در هنگام عقد قرارداد با کارگر است. تا زمانی که اراده و حاکمیت کارفرما هنگام عقد قرارداد بر کارگر حکم فرما باشد و از مواد مختلف قانون کار در چارچوب منافع خود بهره ببرد، و هیچ تنبیهی برای تخلف کارفرما در قانون لحاظ نشود، امنیت شغلی کارگران با تهدیدات بسیاری مواجه است؛ چراکه هر زمان کارفرما تصمیم بگیرد به سادگی می تواند کارگر را به بهانه ها و دلایل مختلف اخراج یا تنبیه کند بدون آنکه لازم باشد در قبال این تخلف به کسی پاسخگو باشد. بنابراین، تا زمانی که ورود و خروج نیروی کار اقتصاد کشور براساس اصول و استانداردهای قانونی صورت نگیرد، کارگر در هر بخشی هم که در حال فعالیت باشد، از امنیت شغلی لازم و کافی برخوردار نخواهد بود.

بحث قراردادهای سفید امضاء یکی دیگر از مصادیق نداشتن امنیت شغلی کارگران در محیط کار است که بسیاری از کارفرمایان با سوء استفاده از شرایط نامساعد بازار کار در کشور، اقدام به انعقاد آن با نیروی کار می کنند و این موضوع باعث شده تا کارگر هیچگاه از جایگاه و وضعیت فعلی و آینده شغلی خود در محیط کار اطمینان حاصل نکند و این نگرانی از وضعیت شغلی و تبعاتی که این نوع قراردادها می تواند برای نیروی کار داشته باشد، امنیت کار را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

در اصلاح و رفع این نوع قراردادها نیز نقش اول و آخر را وزارت کار بر عهده دارد که فلسفه وجودی اش صیانت از نیروی کار است و موظف است هر چه سریعتر آیین نامه های مربوط به قانون کار را تصویب و کارفرماها را ملزم به رعایت آنها و ارائه قراردادها به وزارت کار کند تا زمینه سوء استفاده از نیروی کار از بین برود. در واقع شاید بتوان گفت مشکل اصلی در بحث قراردادهای موقت یا سفید امضاء

خود دولت به عنوان بزرگترین کارفرما در کشور باشد که با عمل نکردن به قانون در مقابل حقوق کارگران فرصت سوء استفاده دیگر کارفرمایان را از نیروی کار فراهم آورده است.

هادی ابوی، دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران در گفت و گو با خبرنگار اقتصادی روابط عمومی گروه تجاری ققنوس، یکی از مشکلات کارگران را قراردادهای سفید امضا می‌داند و می‌گوید: عدم پرداخت دستمزد قانونی، عدم ارسال بیمه تأمین اجتماعی، اخراج کارگران مهمترین گلیه های نیروی کار است. متأسفانه بسیاری از کارفرمایان لیست بیمه را در بسیاری از کارگاه ها عدد دقیق رد نمی‌کنند. به طور مثال لیست بیمه کارگری که 6 ماه کار کرده است ماهیانه 20 روز رد می‌شود.

*** قرارداد موقت روحیه کار را می‌کشد**

از نگاه یک فعال کارگری وجود قراردادهای موقت کار موجب نابودی انگیزه و روحیه کار شده و کمکی به افزایش بهره‌وری بنگاه کارفرمایان نمی‌کند.

هادی ابوی، فعال کارگری با اشاره به اینکه قراردادهای موقت کار موجب نابودی انگیزه و روحیه کار شده و کمکی به افزایش بهره‌وری بنگاه کارفرمایان نمی‌کند اظهار داشت: بیشترین میزان پرونده‌های شکایات کارگران در مراجع حل اختلاف مربوط به قراردادهای موقت و عدم پرداخت حق سنوات و مزایای حین کار است.

وی ادامه داد: شکایت کارگران در زمینه اخراج و عدم پرداخت حق بیمه و سنوات همواره افزایش داشته و طی سالهای اخیر بحث قراردادهای موقت در مراجع حل اختلاف و هیات‌های تشخیص در قالب پرونده‌های شکایت گسترش یافته است.

این فعال کارگری گفت: متأسفانه در برخی صنوف پرداخت حق سنوات و مزایای حین کار رعایت نمی‌شود و کارگران این دسته صنوف حداقل‌های وزارت کار را هم دریافت نمی‌کنند و زمانی که متوجه قضیه می‌شوند و حقوق خود را از کارفرما مطالبه می‌کنند بلافاصله عذرشان را می‌خواهند.

ابوی بخشی از اختلافات میان کارگر و کارفرما را ناشی از عدم ارائه قرارداد کار دانست و افزود: بر اساس ماده 10 قانون کار قرارداد باید در چهار نسخه به کارگر، کارفرما، اداره کار و نماینده کارگر

یا انجمن صنفی محل کار فرد ارائه شود و کارگر یک نسخه از آن را در اختیار داشته باشد.

دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران بیان کرد: قراردادهای تا زمانی که مشروعیت نداشته باشند مورد حمایت نخواهند بود، ولی اگر یک نسخه از قرارداد کار در اختیار کارگر قرار بگیرد راحت‌تر می‌تواند مطالبات خود را پیگیری کند و درخواست رسیدگی داشته باشد.

وی وجود قراردادهای موقت را موجب سلب آسایش و عدم امنیت شغلی نیروی کار دانست و گفت: برخی کارفرمایان تصور می‌کنند که با تعدیل و اخراج نیروی کار به افزایش بهره‌وری بنگاه خود کمک می‌کنند در حالی که با این کار انگیزه و روحیه کار در کارگران را می‌کشند.

به گزارش روابط عمومی گروه تجاری ققنوس، خردادماه سال جاری بود که کمیته روابط کار با حضور نمایندگان کارگران و کارفرمایان دولت (اعضای کمیته) و مشیریان معاون روابط کار برگزار شد.

در این کمیته پیش‌نویس آیین‌نامه قرارداد موقت مورد بررسی قرار گرفت و توسط اداره کل روابط کار و جبران خدمت به بحث گذاشته شد و مورد توافق کارگران و دولت قرار گرفت و تغییرات مد نظر کارگران توسط نمایندگان دولت پذیرفته شد.

هر چند نمایندگان کارفرمایان مخالف سقف زمانی واحد برای تمام مشاغل غیرمستمر بودند و پیشنهاد دادند سقف قرارداد موقت در این نوع مشاغل باید به نسبت پروژه متغیر باشد، اما بر اساس پیش‌نویس ارائه شده از سوی وزیر کار، میانگین زمان اختصاص یافته به پروژه‌های دارای ماهیت غیرمستمر اعم از کوچک، متوسط و بزرگ، حداکثر 5 سال است و تعیین مدت زمانی بالاتر از 3 سال، به عنوان سقف زمانی قرارداد موقت با کارگران فلسفه وجودی این آیین‌نامه را از بین می‌برد.

این آیین‌نامه صرفاً موضوع تبصره یک ماده 7 قانون کار با هدف ساماندهی شغلی «کارگران مشاغل غیرمستمر» است و شامل همه کارگران و کارفرمایان نمی‌شود و در صورت تصویب در هیأت وزیران، حداکثر مدت «قرارداد موقت» در کارهای غیرمستمر، 3 سال خواهد بود و پس از این مدت، کارفرما مکلف به انعقاد قرارداد دائم با کارگر تا پایان پروژه است.

علی ربیعی، وزیر سابق کار «آیین‌نامه اجرایی تعیین حداکثر مدت

موقت برای کارهایی که ماهیت آنها جنبه غیرمستمر دارد» را برای ساماندهی شغلی کارگران مشاغل غیرمستمر، به اسحاق جهانگیری، معاون اول رئیس‌جمهور ارسال کرده تا پس از تصویب در هیأت وزیران، برای اجرا ابلاغ شود، اما بعد از استیضاح وی این آیین نامه بلامتکلیف باقی ماند.

انتهای پیام/

[ad_2]