

کارگران چادر ملو به رای دیوان عدالت اداری اعتراض کردند

جمعی از کارگران واحد ترانسپورت شرکت معدنی و صنعتی چادرملو از نقض رای قطعی اداره کار در شعبه ۶۸ دیوان عدالت اداری و ارجاع آن به دادگاه تجدیدنظر خبر دادند.

به گزارش ایلنا، کارگران واحد ترانسپورت شرکت معدنی و صنعتی چادرملو که بارها جاع شکایت کارفرما از رای قطعی اداره کار به دیوان عدالت اداری، دچار تعلیق در وضعیت دریافت معوقات خود شده‌اند از نقض رای اداره کار در شعبه ۶۸ دیوان عدالت اداری خبر دادند.

بر اساس رای قطعی اداره کار که در هر دو مرجع تشخیص و حل اختلاف تأیید شده، کارفرمای چادرملو باید با ۴۵ کارگر ترانسپورت خود قرارداد مستقیم منعقد کند.

این کارگران که تعداد آنها ۴۵ نفر است در هفته‌های گذشته به تهران آمده و برای پیگیری مستقیم پرونده خود در قوه قضاییه، مقابل دفتر ارتباط مردمی قوه قضاییه تجمع کرده بودند.

کارگران ترانسپورت سنگین شرکت معدنی و صنعتی چادرملو یادآور شدند که رای دیوان که دابر بر نقض رای اداره کار است، به منزله بیکار شدن آنهاست، به همین دلیل از قوه قضاییه می‌خواهند که در رای نهایی خود وضعیت معیشتی آنها را در نظر داشته باشد.

■ ■ ■

بک مقام ارشد کارفرمایی:

مصوبه مزد کارگران کاملاً قانونی است

رئیس هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی گفت: تصمیمات شورای سه‌جانبه عالی کار دارای سه طرف است و سه امضا باید پای دستمزد انجام



شود. لذا تصمیمات این شورا کاملاً قانونی است.

به گزارش ایلنا، محمد عطار دیان افزود: کلیه نمایندگان طرف کارفرمایی در شورای عالی کار توسط هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی انتخاب می‌شوند و در حقیقت نهاد کانون عالی کارفرمایی، طرف اصلی این مذاکرات است.

وی ادامه داد: ما شیوه تشکیل و انتخابات تشکل‌های کارفرمایی خاصی چون اتاق بازرگانی را قبول نداریم. ما در کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی بیش از ۱۰۰۰ انجمن صنفی کارفرمایی در اقصی نقاط کشور عضو داریم و در انتخابات اخیر داخل کانون که خود عضو مجمع آن بودم، بیش از ۹۳۰ رأی‌خدا شد در حالی که در انتخابات دیگر تشکل‌های کارفرمایی، اساساً چنین میزانی از مشارکت و درگیری وجود ندارد.

این فعال صنفی کارفرمایی با دفاع از قانونی بودن تصمیم شورای سه‌جانبه عالی کار در تصویب حداقل دستمزد در سال‌های اخیر گفت: این شورا دارای سه طرف است و سه امضا باید پای دستمزد انجام شود. یکی از امضاکنندگان خود طرف دولت است که این دولت خود یک کارفرمای بزرگ‌بودنی‌نفع‌است و دو امضای دیگر برای طرف کارفرمایی و کارگری است. لذا تصمیمات این شورا کاملاً قانونی است.

■ ■ ■

انتقاد یکی از کارکنان «منطقه ویژه لامرد» از روند رسیدگی به شکایت‌اش در اداره کار

یکی از کارکنان سابق روابط عمومی منطقه ویژه اقتصادی لامرد، که از روز ۳۰ دی ماه سال جاری با نامه خاتمه قرارداد کار خود مواجه شد، اعلام کرد که با وجود



شکایت به اداره کار، پرونده‌ای پاسخ‌مانده‌است. به گزارش ایلنا، مرتضی عبدالله‌زاده که از تاریخ اول اردیبهشت ۹۸ به استخدام طرح صنایع انرژی بر در منطقه ویژه اقتصادی لامرد به صورت تأمین نیرو درآمده آخرین قرارداد کار مدت معین او مربوط به اول مهر ۱۳۹۹ تا ۳۱ شهریور ۱۴۰۰ بود، گفت که حقوق و بیمه دوران تعلیق خود را دریافت نکرده‌است.

از قرار معلوم با وجود اینکه به او وعده داده شده بود که مزدی و مزایای دوران تعلیق را دریافت می‌کند اما به این وعده عمل نشد.

عبدالله‌زاده برای پیگیری دریافت حقوق قانونی، با توجه به نداشتن ریاست اداره کار منطقه ویژه اقتصادی لامرد، شکایت‌اش را در مهلت قانونی در هیئت رسیدگی اداره کار لامرد، مطرح کرد. با این حال، علی‌رغم موافقت نمایندگان کارگر و کارفرما در هیئت تشخیص اداره کار و همچنین اظهار نماینده پیمانکار مبنی بر موافقت با بازگشت به کار در جلسه رسیدگی، رئیس هیأت شهرستان رای رد دعوا صادر کرد.

در حال حاضر، کارگران زیادی در ماه پایانی سال معطل صدور آرای اداره کار برای دریافت مزد و مزایای ایام تعلیق خود هستند.

نسرین هزاره مقدم

۱۴ سال است که عیدی نگرفته‌ایم. کلا عیدی و مزایای مزدی سال‌هاست که به حساب‌مان واریز نمی‌شود چون راه به جایی نداریم و دست‌مان جایی بند نیست.»

کارگران شهرداری ایرانشهر، در گرم‌ترین و سخت‌ترین نقطه جغرافیایی کشور، در شهری مرزی که دمای هوا در تابستان‌ها ۵۰ درجه سانتیگراد را به راحتی پشت سر می‌گذارد، عرق می‌ریزند و سطح شهر را جارو و زباله‌ها را جمع می‌کنند و غبار از سطح شهر می‌رویند. با عرق جبین این‌ها در گرمای طاقت‌فرسا و سخت‌ترین شرایط ممکن است که شهر رنگ شهر به خود بگیرد و مردم بتوانند به آسودگی زندگی کنند اما همین کارگران زحمتکش باز دریافت به موقع مزد و مزایای مزدی محرومند و حتی پایان سال و فرارسیدن نوروز نیز برایشان به معنای «روز نو» نیست. روز نویی که طلب‌هایشان پرداخت شود، انگار هیچ‌زمان از راه نمی‌رسد.

دیون ممتاز‌های

که چندان مورد توجه نیست

عدم پرداخت مطالبات مزدی کارگران در نهادهای عمومی به نام شهرداری‌ها، فقط مختص به کارگران شهرداری ایرانشهر نیست. اخبار کارگری پایان سال، بر است از رنج‌نامه‌های مکرر کارگران پاکبان و پارکبان و فضای سبز شاغل در شهرداری‌های مختلف کشور که به رغم رسیدن به پایان اسفندماه، هنوز مزد و معوقات مزدی خود را نگرفته‌اند.

پایان سال، پایان انقضای قرارداد کار یا حتی خاتمه قرارداد پیمانکار مربوطه، هیچ‌کدام موجب نمی‌شود که شهرداری‌ها با کارگران منتظر و دل‌نگران خود تسویه حساب کنند. دستمزد کارگر جزو دیون ممتازه است، به این معنا که کارفرما حتی اگر دستش خالی‌ست، حتی اگر به زمین و زمان بدهکار است و حتی اگر از خود کارگر طلب دارد، نباید در پرداخت معوقات مزدی کارگران، دقیق‌های درنگ کند. پایان هر ماه باید مزد و معوقات مزدی کارگران پرداخت شود و هر نوع تاخیر از نظر قانونی، شرعی و انسانی، مشکل‌دار است. نگاهی به آرای حقوقی دیوان عدالت و متن روشن و صریح قانون کار، این الزام را به قدر کافی مشخص می‌کند. کارفرما باید معوقات مزدی کارگران را آخر هر ماه بپردازد اما شهرداری‌ها و برخی دیگر از کارفرمایان به خصوص در بخش پیمانکاری روابط کار (پیمانکاران نفت و گاز، پیمانکاران شهرداری و پیمانکاران قرارداد معین نهاده‌ا)، نه تنها آخر هر ماه حقوق کارگر را نمی‌دهند، بلکه آخر سال نیز تن به تسویه حساب نداده و مزد امسال به سال بعد می‌افتد.

اخبار کارگری پایان سال، رنج‌نامه‌های مکرر معوقات مزدی است

شرمندگی جیب‌های خالی در موسم نوروز



نکرده‌اند یا کارگران شهرداری ایرانشهر که ۱۴ سال است عیدی نگرفته‌اند. -بیست و دوم اسفند: انتظار کارگران شهرداری سده برای دریافت عیدی و حقوق پایان سال که با احتساب اسفند ماه، سه‌ماه است دستمزدشان پرداخت نشده و تا همان روز یکشنبه (۲۲ اسفند ماه) که حدود یک هفته به پایان سال جاری باقی مانده بود، خبری از پرداخت عیدی و پاداش هم نبود.

-بیست و یکم اسفند: درخواست کارگران پیمانکاری شهرداری ایلام برای دریافت سه‌ماه معوقات مزدی این سیاهه رنج‌آور را می‌توان همچنان ادامه داد. از کلاتشهرها و شهرهای بزرگ که بگذریم، در هر استان کشور، یک یا دو شهر کوچک پیدا می‌شود که کارگران شهرداری آن ماه‌هاست مزد و مزایا نگرفته‌اند.

کارگری که قرارداد موقت و پیمانکاری است، می‌تواند برای دریافت اصل معوقات و بابت تاخیر در تادیه حقوق شکایت کند اما اگر شکایت کند، دیگر پل‌های پشت سر خود را شکسته و کاری باقی نمی‌ماند

ماه‌های سی و یک‌روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک‌روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود» اما نه تنها دستمزد کارگران، پایان ماه یا حتی پایان سال پرداخت نمی‌شود، بلکه پرداخت عیدی پایان سال و سنوات پایان قرارداد نیز معمولاً با تاخیر بسیار همراه است. به گفته خوشوقتی، اگر عیدی و سنوات کارگر با تاخیر پرداخت شود، کارگر حق مطالبه «خسارت ناشی از تاخیر تادیه وجه حقوق و مزایای حقوقی» را دارد.

او ادامه می‌دهد: در مورد دستمزد ماهانه، خسارت ناشی از تاخیر و نحوه مطالبه این خسارت به صراحت در قانون نیامده اما به هر حال بر اساس همان الزامات ماده ۳۷، کارفرما مکلف شده مزد کارگر را کامل و بدون کم و کاست، آخر هر ماه بپردازد. این تکلیف، آمره است و هیچ‌فراری ندارد.

اما کارگری که حقوق و مزایای حقوقی مثل عیدی و سنوات را نگرفته یا با تاخیر گرفته، حق شکایت دارد؟ خوشوقتی در این رابطه می‌گوید: کارگری که حق و حقوقش را نگرفته، به مراجع حل اختلاف ادارات کار عارض می‌شود و بعد از دریافت اصل معوقات می‌تواند در مراجع دادگستری و دادگاه‌های عام، برای تاخیر و دریافت خسارت تاخیر، طرح دعوا کند. در سال ۹۶، دیوان عالی کشور رای داد که رسیدگی به موضوع تاخیر تادیه حقوق کارگران در صلاحیت دادگاه‌های عام دادگستری است بنابراین بعد اینکه کارگر در مراجع حل اختلاف رای گرفت و کارفرما مکلف به پرداخت اصل معوقات مزدی شد، می‌تواند متعاقب آن برای تاخیر در دادگاه‌های عمومی شکایت کند. با این حساب، امکان شکایت هست ولی در واقع امکان شکایت نیست!

کارگری که قرارداد موقت و پیمانکاری است، می‌تواند برای دریافت اصل معوقات و بابت تاخیر در تادیه حقوق شکایت کند اما اگر شکایت کند، دیگر پل‌های پشت سر خود را شکسته و کاری باقی نمی‌ماند؛ یا برای دادگاه، کارفرما اصل معوقات و خسارت تاخیر را می‌پردازد اما قرارداد کارگر را تمدید نمی‌کند و بنابراین، این فقدان امنیت شغلی و بی‌ثبات کاری است که در عمل، امکان شکایت کارگر را سلب کرده است.

خوشوقتی با استناد به این شرایط متناقض می‌گوید: دولت باید راهی پیدا کند تا مطالبات کارگران قرارداد موقت و پیمانکاری بدون ترس از بیکاری و اخراج، قابل وصول باشد. باید با صدور بخشنامه‌ها دستورالعمل‌های قانونی، ادامه کار کارگر شاکی را تضمین کنند و از کارفرما حق عدم تمدید قرارداد را سلب کنند. قرار نیست همیشه این بی‌حقوقی و استیصال تداوم دل‌تعب‌ناشدنی حقوقی و استیصال همیشه در دناک است اما در آن شب عید بیشتر است. شب عید به طور سنتی، نان‌آور خانه باید سفره هفت‌سین را پر و بر تن اعضای خانواده، رخت و لباس نو کند. شب عید باید به دید و بازدید آشنایان برون‌دولوی مهمانان از راه رسیده، آجیل و شیرینی بگذارد. نوروز ایرانی‌ها روز نو شدن است اما کارگر شهرداری کت عبدالله می‌گوید: «نوروز ما روز نیست».

اخبار کارگری پایان سال، پر است از رنج‌نامه‌های مکرر کارگران پاکبان و پارکبان و فضای سبز شاغل در شهرداری‌های مختلف کشور که به رغم رسیدن به پایان اسفندماه، هنوز مزد و معوقات مزدی خود را نگرفته‌اند

بازداشت است، به گفته این کارگران، قرار بود بعد از یک هفته اعتراض، روز شنبه معوقات مزدی آنها پرداخت شود اما... اما چرا حتی در پایان سال، مطالبات مزدی کارگران تسویه نمی‌شود و چگونه است که از کارگرانی که جیب‌شان خالی‌ست و همه اقلام زندگی رانسیه بر می‌دارند، توقع می‌رود باز هم کار کنند و عرق بریزند. این کارگران از نظر حقوقی چه ابزاری در دست دارند تا به حق‌شان برسند؟

کارگران حق شکایت دارند ولی امکان شکایت نیست

نزد «آرمین خوشوقتی»، کارشناس ارشد حقوق و روابط کار، فقیه تاب‌دانیم این کارگران چه راهی در پیش رو دارند. او می‌گوید: بر اساس قانون، مزد و مزایای مستمر کارگران باید پایان هر ماه تسویه شود. پایان سال نیز باید عیدی به صورت کامل واریز شود. زمان خاتمه قرارداد نیز باید سنوات و مزایای مزدی باقی‌مانده، کامل پرداخت شود. پرداخت به موقع این معوقات مزدی، تکلیف ماده ۲۲ قانون کار است. بر اساس این ماده قانونی، تاخیر جاز نیست و مثلاً عیدی سال ۱۴۰۰ را نمی‌توان در میانه سال ۱۴۰۱ پرداخت. ماده ۲۲ قانون کار می‌گوید: در پایان کار، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

در ارتباط با زمان پرداخت دستمزد نیز قانون صراحت دارد. ماده ۳۷ قانون کار زمان پرداخت مزد را تعیین کرده است: «مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک یا رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا ۱۵ روز یک بار به نسبت ساعات کار یا روزهای کار کرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حال مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود. تبصره- در

نمایندگان جامعه کارگری، کارفرمایی، اصناف و اقتصاددانان در حال انجام داریم، اضافه کرد: این نظر خواهی در تصمیم‌گیری امسال شورای عالی کار این کمک را کرد که همه حاضران در این شورا، متفق بودند امسال موضوع تعیین دستمزد بر مبنای منطقه‌ای



نمی‌تواند مبنای باشد. رئیس مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی افزود: اکثر جامعه هدف ما معتقد بودند مشکل اصلی فراروی فعالیت‌های تولیدی بنگاه‌ها، بی‌ثباتی در اقتصاد کلان و بازار ارز است که باید ساماندهی شود.

نمایندگان جامعه کارگری، کارفرمایی، اصناف و اقتصاددانان در حال انجام داریم، اضافه کرد: این نظر خواهی در تصمیم‌گیری امسال شورای عالی کار این کمک را کرد که همه حاضران در این شورا، متفق بودند امسال موضوع تعیین دستمزد بر مبنای منطقه‌ای

پژوهشی هستیم، اضافه کرد: امروز با تلاش گسترده با همکاری جامعه پژوهشگران و شرکای اجتماعی به نقطه‌ای رسیدیم که می‌توانیم بگوئیم نخستین بار است این سطح از دانش انباشته را در این حوزه داریم.

رئیس مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی گفت: مطالعات نظری و جهانی ما به پایان رسیده است و رویکردهای تطبیقی را در کشورهای مختلف، بررسی کردیم و تا حدودی همه تجارب کشورهای مختلف در حوزه تعیین دستمزد بررسی شده است. کردونی با بیان اینکه برای نخستین بار نظر خواهی گسترده‌ای را با حضور

وی ادامه داد: کمیته راهبری برای این مطالعه تشکیل شده است که نمایندگان جامعه کارگری و کارفرمایی و دیگر نهادهای مانند مرکز پژوهش‌های مجلس و وزارت امور اقتصادی و دارایی و وزارت صمت در آن مشارکت دارند.

کردونی افزود: ویژگی مهم مطالعه این است که بیشتر از اینکه پژوهش برای پژوهش باشد، مطالعه کاربردی است که به سیاست‌گذاران برای تصمیم‌گیری در این باره کمک می‌کند.

او با بیان اینکه در خصوص مطالعات دستمزد منطقه‌ای متأسفانه دچار فقر

رئیس مؤسسه عالی پژوهش‌های سازمان تأمین اجتماعی با اشاره به انجام مطالعات مزد منطقه‌ای در این مؤسسه گفت: بر اساس زمان‌بندی شورای عالی کار، امیدواریم در خرداد و تیر سال آینده به جمع‌بندی ابتدایی برسیم.

به گزارش خبرگزاری صداوسیما، روز به کردونی در برنامه گفت‌وگوی ویژه خبری گفت: حدود یک سال و به طور ویژه ۸ ماه است که موضوع امکان‌سنجی منطقه‌ای کردن، مقیاس‌محور کردن و با رویکرد رشته‌ای و تعیین دستمزد بر اساس مصوبه شورای عالی کار در دستور کار مقرر گرفته است.

گفت‌وگو

رئیس مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی:

بی‌ثباتی، مشکل اصلی فعالیت‌های تولیدی بنگاه‌هاست