

اجتماعی

کار تنظیم شده است. در پیشنهادها ارائه شده در پیش نویس اصلاح مواد از قانون کار، علاوه بر ساماندهی قراردادهای کار مدت موقت، مقررات سختگیرانه مورد بازنگری قرار گرفته تعیین حداکثر مدت موقت برای نوعی تعادل در روابط کارگری و کارفرمایی ایجاد شده است. پیشنهاد تعیین حداکثر مدت موقت برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت، از یک سو این فرصت را برای کارفرما فراهم می‌سازد که برای آموزش و تعالی کارگران خود برنامه‌ریزی داشته باشد و از سوی دیگر موجب افزایش ارتباط درازمدت کارگر با کارگاه و در نتیجه حفظ امنیت شغلی کارگران خواهد شد.

و تعالی خانواده و افزایش جمعیت و حمایت از بانوان در ایام بارداری و شیردهی، در تبصره ۲ پیشنهادی ماده ۲۷ قانون کار، اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوران شیردهی (تا پایان دو سالگی) به هر عنوان ممنوع شده است. همچنین به منظور تحکیم و تعالی خانواده و افزایش جمعیت و حمایت از بنیان خانواده، در تبصره ۴ پیشنهادی در ماده مذکور، ازدواج کارگران نباید موجب خاتمه قرارداد باشد. وی در پایان با بیان اینکه عدم وجود ضمانت اجرا موجب مسکوت ماندن مواد قانونی می‌شود، به اصلاح ماده ۱۸۲ قانون کار اشاره کرد و گفت: لایحه پیشنهادی با در نظر گرفتن محدودیت‌های ظرفیت اصلاح قانون

اصلاح ماده ۷ قانون کار ضمن توجه به انعطاف‌پذیری قراردادهای کار، امنیت شغلی کارگران تأمین و برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت محدودیت پیش بینی شود. وی با اشاره به قراردادهای سفید امضا که در آن کارفرما شرایط و مدت قرارداد را به صورت یکجانه و به خواست خود تنظیم می‌کند، از ضرورت اصلاح تبصره ۲ ماده ۹ قانون کار سخن گفت: با اضافه نمودن تبصره ۲ به ماده ۹ قانون کار، چنانچه ثابت شود قرارداد کار در مدت موقت به صورت سفید امضا منعقد شده است، قرارداد مزبور غیرموقت تلقی خواهد شد و به این صورت جلوی انعقاد قراردادهای سفید امضا گرفته می‌شود، همچنین به منظور جلوگیری از بهره‌کشی و کار اجباری، در تبصره ۲ اضافه شده به ماده ۱۰ قانون کار، اخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته و ویرات از کارگر ممنوع شده است.

رعیتی فرد به ماده ۲۷ قانون کار به عنوان یکی از کلیدی‌ترین مواد این قانون اشاره کرد و گفت: انعطاف‌پذیری قرارداد کار در ماده ۲۷ رعایت نشده است. در این ماده به نوعی حق مخالفت با اراده کارفرما مبنی بر اخراج به تشکل کارگری داده شده است تا بتواند تصمیم کارفرما مبنی بر اخراج کارگر را رد کرده و با تصمیم مزبور مخالفت کند؛ این موضوع خلاف اصل مدیریت کارگاه توسط کارفرما است. بنابراین یکی از مواردی که لزوماً باید مورد اصلاح قرار گیرد، ماده مزبور است، زیرا در این ماده اصل مدیریت کارگاه توسط کارفرما مخدوش شده است؛ بنابراین کار می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد، قراردادها کار مدت موقت در کارهای مستمر کماکان به قوت خود باقی است چراکه باید اصل انعطاف‌پذیری قراردادهای کار در مدیریت کارگاه را نیز مدنظر داشته باشیم و دغدغه کارفرمایان را نیز در نظر بگیریم. معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه به موجب بند ۲ ماده ۱۳۹، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارند چهار سال تعیین و سبب شد پشտوناهای قانونی، محکم و در سطح ملی، منضم حقوق و امنیت

قرارداد ۴ ساله

پیش از این قراردادهای کاری کارگران از هیچ پشտوناهای برخوردار نبود و با تصویب این نامه ۷ قانون کار و طبق بند ۲ آن مصوبه، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارند چهار سال تعیین شد



معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت و گو با «ایران» از اصلاح ساختار قراردادهای کاری خبر داد

امنیت شغلی کارگران در دستور کار دولت

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و پیش‌تر تعیین مدت زمان آن، طی آیین‌نامه تبصره یک ماده ۷ قانون کار مبنی بر حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارند توسط این وزارتخانه تهیه و برای تصویب به هیأت محترم وزیران ارسال شد و در بهمن ماه سال ۱۳۹۸ به تصویب رسید. وی ادامه داد: تا پیش از این قراردادهای کاری کارگران از هیچ پشտوناهای برخوردار نبود و با تصویب آیین‌نامه همکاری مجلس شورای اسلامی و مرکز استراتژیک دولت، کمیته‌ای راه‌اندازی شده است تا مشکلات قراردادهای کارگران رفع و اصلاح شود. به همین منظور اصلاح ساختار قراردادهای کار مدت موقت همواره مورد توجه

به همین منظور کارگروهی در جهت بررسی امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای مدت موقت کارگران تشکیل شد تا مزایا و معایب قراردادهای کار دائم و موقت را بررسی کنند و نهایتاً یک راهکار جامع برای اصلاح مواد از قانون کار تهیه و تدوین شد. علی حسین رعیتی فرد معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت و گو با «ایران» از بررسی لایحه ارتقای امنیت شغلی کارگران در هیأت دولت خبر داد و گفت: با برنامه‌ریزی کارگران و توجه به مطالبات جامعه کارگری تأکید کردند. این در حالی است که توجه به مطالبات این گروه از افراد جامعه همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های متولیان دولت سیزدهم نیز بوده است

گزارش

محدثه جعفری خبرنگار

امنیت شغلی کارگران: باید‌ها و نباید‌ها

قانون کار مهم‌ترین منبع تعیین حقوق و تکالیف کارگران و کارفرمایان است؛ بنابراین پرواضح است که مسأله امنیت شغلی کارگران مدنظر دغدغه قانونگذار بوده است. نخست آنکه در تبصره ۲ ماده ۷ قانون مصوف، اصل را برداشتی بدون قرارداد کار گذاشته است و با وضع این تبصره در قالب مقررات مذکور سعی شده که امنیت شغلی کارگران تضمین شود. از طرف دیگر، در ماده ۲۷ قانون کار، تشریفات اخراج کارگر متخلف بیان شده است، اما در این ماده قانونگذار حق فسخ کارفرما را با شرایطی اجازه داده است. یکی از این شرایط این است که نظر مثبت تشکل کارگری موجود در کارگاه در خصوص اخراج کارگر اخذ شود. از طرف دیگر در ماده ۱۶۵ قانون کار به موجه بودن اخراج کارگر اشاره شده است. لکن استانداردهای کار در فصل سوم قانون کار به وضوح بیان شده و ضمانت اجرای کفایت عدم رعایت استانداردهای مزبور در فصل چهارم قانون کار تشریح شده‌اند. بنابراین از این جهت قانون کار ضمانت اجرایی لازم را در حفظ و تضمین امنیت شغلی کارگران بیان کرده است. به هر تعبیر همه موارد مذکور نشان‌دهنده آن است که قانون کار فعلی اهمیت ویژه‌ای برای امنیت شغلی کارگران قائل است. با وجود این، باید خاطرنشان کرد که گسترش قراردادهای کار مدت موقت و عدم تعیین محدودیت برای انعقاد قراردادهای مذکور در کارهای با طبیعت مستمر، به حد مقرر در قانون کار، یعنی تأمین امنیت شغلی کارگران تأثیرگذار بوده است. لازم به ذکر است که رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) هم‌زمان با هفته کارگر در تاریخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۴ در بیانات جامع‌الاطراف خود در دیدار با نمایندگان جامعه کارگری، در مهم‌ترین چالش‌های حوزه روابط کار در حوزه روابط کار، کشور، امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای کار مدت موقت بدین شرح اشاره نمودند: «در مورد امنیت شغلی... خوب، بحث امنیت شغلی که می‌شود، بیشترین مطلبی که غالباً مطرح می‌شود به عنوان نامی شغلی، همین قراردادهای موقت و ممانند این حرف‌ها است؛ قراردادهایی که بین کارگر و کارفرما بسته می‌شود و مایه این است که امنیت پایدار شغلی وجود نداشته باشد. این [مطلب] گفته می‌شود درست هم هست. یکی از مسائلی که باید اصلاح بشود درست بشود و یک قانون عادلانه‌ای اینجا به وجود باید [اهمین است]. قانون عادلانه یعنی اینکه هم کارگر جانشین آسوده باشد، هم کارفرما و کارفرسین بتوانند انقباض را در محیط کار تأمین کنند؛ یعنی این جور هم نباشد که جوری رفتار بشود که به‌گویی این‌اصطلاحی حاکم بشود، نه، باید هر دو طرف بتوانند بهره ببرند...». در راستای منافع و تحقق منویات معظم‌له، حضرت آیت‌الله جناب آقای دکتر رئیسی رئیس جمهور محترم ضمن تأکید بر همکاری در پیشبرد منافع ملت تصریح نمودند: «ارتقای امنیت شغلی کارگران از دغدغه‌های مهم کارگران و جزو اولویتهای دولت است و وزارت کار، تعاون و امور اجتماعی، باید با جدیت در راستای رفع نگرانی کارگران در این زمینه بکوشد. بنابراین به منظور ایجاد تحول و تنظیم روابط کار مفاصاحساب‌های دغدغه‌های رهبر معظم انقلاب و راهبردها و اولویتهای تعیین شده از سوی رئیس جمهور محترم، بازنگری در امنیت شغلی و ساماندهی قراردادهای مدت موقت» تشکیل شد و پیش‌نویس لایحه اصلاح مواد از قانون کار، تهیه و مطابق با ماده ۲۲ آیین نامه داخلی هیأت دولت جهت سیر مراحل قانونی تصویب و طی نامه شماره ۱۸۹۲ مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۴ به معاون اول محترم رئیس جمهور ارسال گردید.

آگهی فراخوان مناقسه عمومی یک مرحله‌ای
تأم با ارزیابی کیفی - مناقسه شماره ت م ن / ۲۲/ ۴۰۱
شرکت پتروشیمی بندر امام به آدرس بندر امام خمینی(ره) منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی، سایت ۵ در نظر دارد مناقسه با شرایط ذیل را از طریق مناقسه عمومی به پیمانکار واجد شرایط و دارای صلاحیت واگذار نماید.
۱- موضوع مناقسه: رنگ آمیزی و کالر دکنینگ خطوط لوله و تجهیزات واحدهای مجتمع کیمیا
۲- مدت اجرای موضوع مناقسه: ۱۲ ماه تمام شمسی
۳- مبلغ تضمین شرکت در مناقسه: ۱۶/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال می‌باشد.
۴- انواع تضمین‌های معتبر برای شرکت در مناقسه:
۴-۱- ضمانت‌نامه بانکی
۴-۲- واریز وجه به‌حساب اعلام شده در اسناد مناقسه
مهلت توزیع اسناد مناقسه: تا ساعت ۲۴ مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۱۸
ضمناً مناقسه‌گران می‌توانند جهت دریافت اسناد مناقسه به آدرس www.bipc.ir مراجعه نمایند.
داشته گواهی‌نامه‌های ذیل از سوی مناقسه‌گران در زمان دریافت اسناد مناقسه الزامی است:
۱- آگهی تأسیس (در صورت عدم انطباق موضوع مناقسه با آگهی تأسیس، شرکت مناقسه‌گر مورد ارزیابی کیفی قرار نخواهد گرفت.)
۲- گواهی‌نامه صلاحیت پیمانکاری
۳- گواهی‌نامه تأیید صلاحیت ایمنی از سوی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی
رزفط عمومی شرکت پتروشیمی بندر امام (سهیلی عام)

آگهی فراخوان مناقسه عمومی دو مرحله‌ای
تأم با ارزیابی کیفی و فنی - مناقسه شماره ت م ن / ۴۹/ ۴۰۱
(به استناد دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری، اخذ تأییدیه اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خوزستان جهت شرکت‌هایی که مرجع صادرکننده گواهی‌نامه تأیید صلاحیت ایمنی آنها خارج از استان باشد، در زمان دریافت اسناد مناقسه از ای است.)
۱- محل و مهلت تحویل پاکت پیشنهادی: آدرس فوق‌الذکر - کمیسیون معاملات تا ساعت ۱۶ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۱
۲- محل و تاریخ جلسه گشایش پاکت پیشنهادی: متعاقباً توسط کمیسیون اعلام خواهد شد.
تذکره: ارانه کیفی مصدق قرار دادهای مشابه انجام شده و مفاصاحساب‌های ذیربط که در یکی از مراجع ذیربط (دفترخانه اسناد رسمی، دادگاه حقوقی، امور حقوقی کارفرمای طرف قرارداد) گواهی شده است، جهت بررسی مدارک ارزیابی کیفی مناقسه‌گران، الزامی است.
تذکره: پاکت پیشنهادی مناقسه‌گری گشوده خواهد شد که حد نصاب امتیاز ارزیابی کیفی/ فنی را کسب نماید.
تذکره: به پیشنهادهایی که فاقد سپرده یا امضای مشروط و مخدوش و سپرده‌های کمتر از میزان مقرر، چک شخصی و نظایر آن و پیشنهادهایی که پس از انقضای مدت مقرر در آگهی واصل شود، مطلقاً ترتیب اثر داده نخواهد شد.
تذکره: سایر اطلاعات و جزئیات مربوطه در اسناد مناقسه مندرج می‌باشد.
رزفط عمومی شرکت پتروشیمی بندر امام (سهیلی عام)

آگهی فراخوان مناقسه عمومی یک مرحله‌ای
با تأیید نمونه - مناقسه شماره ت م ن / ۳۰/ ۴۰۱
به آدرس www.bipc.ir مراجعه نمایید.
۶- داشتن گواهی‌نامه‌های ذیل از سوی مناقسه‌گران در زمان دریافت اسناد مناقسه الزامی است:
۱- آگهی تأسیس (در صورت عدم انطباق موضوع مناقسه با آگهی تأسیس، شرکت مناقسه‌گر مورد ارزیابی کیفی قرار نخواهد گرفت.)
۷- محل و مهلت تحویل پاکت پیشنهادی: آدرس فوق‌الذکر - کمیسیون معاملات تا ساعت ۱۶ مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۱
۸- محل و تاریخ جلسه گشایش پاکت پیشنهادی: متعاقباً توسط کمیسیون معاملات اعلام خواهد شد.
تذکره: به پیشنهادهایی که فاقد سپرده یا امضای مشروط و مخدوش و سپرده‌های کمتر از میزان مقرر، چک شخصی و نظایر آن و پیشنهادهایی که پس از انقضای مدت مقرر در آگهی واصل شود، مطلقاً ترتیب اثر داده نخواهد شد.
تذکره: سایر اطلاعات و جزئیات مربوطه در اسناد مناقسه مندرج می‌باشد.
رزفط عمومی شرکت پتروشیمی بندر امام (سهیلی عام)

نقبض تهران با برق می‌زند
آگهی مناقسه عمومی یک مرحله‌ای
نوبت دوم
شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ (سهیلی خاص)
شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ در نظر دارد در محدوده منطقه برق فارابی خود را به پیمانکار واجد شرایط از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی واگذار نماید.
شرح مختصری از کار:
منطقه شماره مناقسه سامانه ستاد شماره مرجع مناقسه موضوع مناقسه برآورد انجام کار (ریال) مبلغ ضمانت‌نامه فرآیند ارانج کار (ریال) تاریخ تحویل اسناد به دستگاه مناقسه‌گر تاریخ بازگشایی اسناد مناقسه محل تحویل و بازگشایی اسناد
نوع سپرده فرآیند ارانج کار: به صورت ضمانت‌نامه بانکی و با چک تضمین شده بانکی با واریز وجه به‌حساب جاری شماره ۰۹۸۰۸۷۳۰۴ به‌نام شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ بانک صادرات شعبه ملت‌ساز و یا بلوکه از حساب مطالبات تأیید شده نزد شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ ارانه نمایند.
مبلغ فروش اسناد جهت شرکت در مناقسه: مبلغ ۰۰۰ مع / ریال به‌صورت الکترونیکی صرفاً از طریق درگاه پرداخت اینترنتی سایت سامانه تدارکات الکترونیکی دولت به نشانی www.setadiran.ir اقدام به خرید اسناد نمایند. ضمناً کلیه در محل پرگز اری مناقسه از دریافت اسناد مناقسه تا ارانه پیشهاد مناقسه‌گران، بازگشایی پاکت‌ها و اعلام و قبول بردگی از طریق همین درگاه انجام خواهد شد و مناقسه‌گران در صورت عدم عضویت قبلی، مراحل ثبت‌نام در سایت مذکور و دریافت گواهی امضای الکترونیکی را جهت شرکت در مناقسه محقق سازند. تاریخ انتشار مناقسه در سامانه مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۲۳ می‌باشد.
روابط عمومی شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ (سهیلی خاص)