

رئیس کمیسیون تخصصی

مرزنشینان اتاق تعاون ایران خبر داد

تهیه بانک اطلاعات تعاونی‌های مرزنشین

رئیس کمیسیون تخصصی مرزنشینان اتاق تعاون ایران از دستور کار تهیه بانک اطلاعات تعاونی‌های مرزنشین خبر داد و از شرکت‌های تعاونی استان‌ها خواست تا مشکلات ناشی از تمدید کارت الکترونیکی را به صورت مکتوب به این کمیسیون ارسال کنند.

یاسر فیضی، اخیراً از دستور کار تهیه بانک اطلاعات تعاونی‌های مرزنشینان خبر داده است.

وی گفته تعاونی‌هایی که درخواست توزیع کالا‌های اساسی دارند به اتاق تعاون ایران اعلام کنند.

فیضی تأکید کرده که شرکت‌های تعاونی حوزه مرزنشینان، اطلاعات و آمار شرکت‌های فعال خود را اعلام کنند تا به‌روزرسانی اتحادیه انجام شود.

رئیس کمیسیون تخصصی مرزنشینان اتاق تعاون از شرکت‌های تعاونی استان‌ها خواسته تا مشکلات ناشی از تمدید کارت الکترونیکی را برای پیگیری از وزارت کشور و وزارت صمت به صورت مکتوب به کمیسیون تخصصی مرزنشینان ارسال کنند.

بوشهر، البرز و قم بیشترین شاغلان خدمات را دارند

خروجی آمار سهم اشتغال و نسبت فرصت‌های شغلی در بخش‌های سه‌گانه خدمات، صنعت و کشاورزی در سطح کشور نشان می‌دهد که با توجه به میانگین سهم ۴۹.۸ درصدی اشتغال بخش خدمات در کشور، استان‌های بوشهر، البرز و قم به ترتیب با ۶۳.۲، ۵۳.۶ و ۵۳.۲ درصد بیشترین سهم اشتغال در بخش شغل‌های مرتبط با خدمات را در اختیار دارند.

حوزه اشتغال بخش خدمات به واسطه دسترس‌پذیری ایجاد فرصت‌های شغلی، دربرگیری حوزه‌های مختلف در قالب فعالیت‌های اقتصادی حوزه خدمات، امکان ایجاد اشتغال ارزان و همچنین وجود بسترهای عمدتاً غیرتخصصی به عنوان اصلی‌ترین زمینه اشتغال کشور محسوب شده است.

همچنین همواره بخش قابل توجهی از فرصت‌های شغلی و سهم مهمی از بازار کار کشور را در اختیار داشته است.

متوسط تعداد شاغلان برای تعاونی‌های کل کشور ۲۰ نفر است

متوسط تعداد شاغلان برای تعاونی‌های کل کشور ۲۰ نفر است که این شاخص برای تعاونی‌های با گرایش اعتبار ۸۵ نفر، با گرایش تأمین نیاز مصرف‌کنندگان ۵۳ نفر و گرایش تولیدی و توزیعی و مسکن، هر کدام ۳۷ نفر است.

مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی وزارت کار در گزارشی به تعداد کل تعاونی‌های فعال و در حال بهره‌برداری در سال گذشته اشاره کرده است.

به موجب این گزارش، تعداد کل تعاونی‌های فعال در حال بهره‌برداری و در دست اجرا در کشور تا پایان سال گذشته، بیش از ۹۹ هزار واحد بوده که از این تعداد ۶۹ هزار و ۲۹۱ تعاونی در حال بهره‌برداری و ۲۹ هزار و ۸۰۴ تعاونی در دست اجرا است.

همچنین تا پایان سال ۱۳۹۹ تعداد اتحادیه‌های فعال در حال بهره‌برداری ۶۰۷ واحد بوده که نسبت به سال گذشته تغییری نداشته است.

بر اساس نتایج این گزارش، بیشترین تعداد اعضای تعاونی متعلق به تعاونی‌های سهام عدالت است؛ به نحوی که از تعداد کل اعضای تعاونی‌های فعال در حال بهره‌برداری ۸۴ درصد اعضا در گرایش «سهام عدالت»، ۹ درصد در گرایش «تأمین نیاز مصرف‌کنندگان» و ۲.۶ درصد در گرایش «مسکن» قرار دارند.

متوسط تعداد اعضا برای تعاونی‌های فعال در حال بهره‌برداری در کل کشور ۸۲۵ نفر است که این شاخص برای تعاونی‌های با گرایش سهام عدالت ۱۱ هزار و ۲۵۵ نفر است. بر اساس داده‌ها، گرایش مسکن با ۲۶.۲ درصد، گرایش خدمات با ۱۷ درصد و گرایش تأمین نیاز مصرف‌کنندگان با ۱۵.۸ درصد بیشترین تعداد کل شاغلان تعاونی در حال بهره‌برداری را به خود اختصاص داده‌اند.

چرا افزایش حقوق مزدبگیران این بار باعث افزایش تورم نمی‌شود؟

افزایش حقوق بازنشستگان و کارمندان از محل منابع پایدار

در پنج ماه ابتدایی سال منابع درآمدی دولت به ۴۱۲ هزار میلیارد تومان رسیده که نسبت به سال گذشته بیش از ۵۶ درصد رشد دارد



عکس: پناهنگ/فیدیبکاران

گروه اقتصادی/ همان‌هایی که هشت سال در برابر آب شدن سفره مردم روزه گرفته بودند، حالا نگران تأمین منابع لایحه افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری هستند؛ عملکرد یک ساله این دولت در کسب درآمدهای پایدارغیرنورمی پاسخ این دولت به همان‌هایی است که این نوع درآمدها را به برجام گره زده بودند.

برخلاف دولت قبل که در آن بیشترین فشارها به قشر کم‌درآمد و متوسط جامعه آمد، دولت سیزدم تمام تلاش خود را برکمک‌به افشار کم‌درآمد با شیوه‌های غیرنورمی به کار بسته است؛ محض نمونه لایحه متناسب‌سازی حقوق کارکنان و بازنشستگان کشوری و لشکری که این دولت در پیروزی در دیروز در صحن علنی مجلس به تصویب رسید، از محل منابع پایدار که به تورم نمی‌انجامد تأمین می‌شود.

کمتر از یک ماه پیش بود، لایحه متناسب‌سازی حقوق کارمندان و بازنشستگان کشوری و لشکری به مجلس ارائه شد. پس از آن هجهم‌هایی علیه دولت در این‌باره به راه افتاد؛ «افزایش چند برابری کسری بودجه و رشد بی‌سابقه تورم درکشور». این جمله ترجیع‌بند مخالفانی شد که به گفته دولت همواره دنبال پنهان‌جویی هستند. نشان به آن نشان اگر دولت با درک درست شرایط، این لایحه را ارائه نمی‌کرد، همان‌ها که هشت سال در برابر آب شدن سفره مردم روزه گرفته بودند ژست حمایت از کارمند و بازنشسته می‌گرفتند؛ حالا که دولت بجموعه قدم برداشته نگران تأمین منابع این لایحه هستند. انگار یک بام و دو هوای انگاره‌های آنها تمامی ندارد.

نکته قابل تأمل آنکه دولت در این لایحه افزایش حقوق را به صورت پلکانی دیده به، طوری‌که حقوق‌های پایین‌تر، افزایش بیشتری خواهند داشت که این روش منجر به عدالت بیشتر در پرداخت حقوق‌ها خواهد شد.

اینکه چرا دولت سیزدهم با گذشت هفت ماه از سال جاری اقدام به افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان کرده و چگونه به درآمدهای پایدار دست یافته می‌توان در گزارش‌های سازمان برنامه‌جست‌وجو

کرد، گزارش‌هایی که نشان می‌دهد وضعیت و احوال اقتصاد کشور در هنگام روی کار آمدن دولت سیزدهم چگونه بوده و در حال حاضر چه وضعی دارد.

■ **دلایل افزایش حقوق**

دولت سیزدهم در شرایطی روی کار آمد که کشور از یک سو با فشار بی‌سابقه اقتصادی به افشار کم درآمد و متوسط روبه‌رود و از سوی دیگر حجم عظیمی از بدهی و کسری بودجه اقتصاد را به مخاطره انداخته بود؛ بدهی ۵۳۵ هزار میلیارد تومانی اوراق مشارکت، باقی ماندن ۶۰ هزار میلیارد تومان تخصیص بدون اعتبار در خزانه و کسری ۴۸۰ هزار میلیارد تومانی دولتی از سوی دیگر فشار به بخشی از مشکلات مالی است که دولت با آن روبه‌رو بود، از سوی دیگر فشار اقتصادی بر بدنه عامه مردم افزایش یافته بود.

ضریب جینی به عنوان شاخص توزیع درآمد از ۳۶۵ هزارم در سال ۱۳۹۱ به ۴۰۱ هزارم در سال ۱۳۹۹ رسید؛ یعنی افزایش ۵.۹ درصدی شکاف طبقاتی در دولت گذشته رخ داده است که بالاترین میزان

معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ کرد

جزئیات دستورالعمل سازش درون کارگاهی

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کار آموز در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین آنها صورت می‌گیرد

گروه اقتصادی/ معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی «دستورالعمل سازش درون کارگاهی» و جزئیات آن را ابلاغ کرد.
بنا توجه به حکم مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار که اشعار می‌داند هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد.

بنابراین در خصوص اجرای ماده مذکور مبنی بر حصول سازش مستقیم بین کارفرما، کارگر و یا کارآموز و یا نمایندگان آنان قبل از اقامه دعوا در مراجع حل اختلاف کار، «دستورالعمل سازش درون کارگاهی» به شرح ذیل ابلاغ شد:
لازم به توضیح است: دستورالعمل شورای سازش سابق به شماره ۴۶۹۹۵ مورخ ۱۳۸۷.۵.۵ به دلیل ایراداتی که در آن وجود داشت به موجب دادنامه شماره ۱۷۴ مورخ ۱۳۹۲.۲.۲۱ هیأت عمومی دیوان

عدالت اداری ابطال و پس از طرح موضوع در جلسات مشترک با شرکای اجتماعی و قضات دیوان عدالت اداری و کارشناسان خبره متن پیش‌نویس دستورالعمل سازش درون کارگاهی با لحاظ مفاد دادنامه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید.
برابر دستورالعمل ابلاغی رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار موضوع فصل نهم قانون کار در تشکل کارگری مستقر در کارگاه ذریبط انجام خواهد گرفت و در صورت عدم حصول سازش فی‌مابین طرفین اختلاف موضوع در مراجع حل اختلاف کار مطرح و مطابق مقررات کار رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

ماده ۱- در صورت اختلاف بین کارگر، کارآموز و کارفرما و عدم حصول سازش مستقیم بین طرفین، افراد مذکور مکلفند، در اجرای ماده ۱۵۷ قانون کار و قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار، درخواست خود مبنی بر ایجاد سازش را به تشکل کارگری مستقر در کارگاه (شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگران، نماینده کارگران کارگاه) ارائه دهند. درکارگاه‌هایی که تشکل کارگری در آن تشکیل نشده است، با تقاضای ذینفع، مراجع حل اختلاف کار به

در دهه‌های اخیر است. سهم ۲۰ درصد فقیرترین جمعیت خانوارهای کشور از کل هزینه خانوارها در پایان دولت دهم ۶۷ هزارم بود، اما در دولت تدبیر به ۵۸ هزارم سقوط کرد، یعنی سهم فقرا در ۸ سال دولت‌های یازدهم و دوازدهم مرتباً کوچک و کوچک‌تر شد. از سوی دیگر، پولدارترین قشر جامعه در دولت روحانی پولدارتر از گذشته شدند. سهم دهم از کل هزینه خانوارها که در پایان دولت دهم به ۲۸۹ هزارم کاهش یافته بود در دولت روحانی به ۳۱۴ هزارم افزایش یافت.

بر این اساس دولت سیزدهم در اولین بودجه خود حداقل حقوق کارمندان را ۳۹ درصد افزایش داد و بقیه کارمندان نیز به تناسب دریافتی شامل حداقل رشد ۱۰ درصدی حقوق شدند، به عبارت دیگر دولت سیزدهم به جای تکرار سبک معیوب دولت‌های گذشته، یعنی افزایش حقوق از محل درآمدهای ناپایدار و کسری بودجه دولت‌های گذشته، یعنی افزایش حقوق از محل درآمدهای ناپایدار و کسری بودجه دولت‌های بالا به کل جامعه به دنبال کنترل تورم و افزایش واقعی قدرت خرید مردم بود؛ اما دو موضوع موجب شد رئیس‌جمهور دستور تهیه لایحه متناسب‌سازی حقوق را صادر کند؛ اول اینکه در ابتدای امسال به دنبال جنگ روسیه و اوکراین و موج تورمی در کالا‌های اساسی و افزایش نرخ حمل و نقل و انرژی شاهد تورم در همه جای دنیا بودیم. در

http://irannewspaper.ir

editorial@irannewspaper.ir

همین راستا اغلب کشورهای عربی شاهد رکودهای سنگین تورم بودند و برخی کشورها برای حمایت از مردم در این شرایط تصمیمات جدید اتخاذ کردند.

موضوع دوم اینکه به‌دنبال افزایش ۵۷ درصدی محاسبه حداقل حقوق مشمولان قانون کار، اختلاف فاحشی میان دریافتی کارکنان دولت و کارگران ایجاد شد، به نحوی که حداقل حقوق دریافتی کارگران دارای یک فرزند به ۶ میلیون و ۳۰۰ تومان

رسید، ولی حداقل دریافتی کارمندان دولت با شرایط مذکور، ۵ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان شد.

■ **روایتی از نحوه دستیابی به درآمدهای پایدار**

دولت نه‌تنها برای این لایحه متناسب‌سازی حقوق بلکه برای ایجاد منابع جهت تحرک اقتصادی و کمک به طرح‌های پیشران از ماه‌ها پیش کمیته‌ای تحت ریاست معاون اول رئیس‌جمهور تشکیل داده تا بر مبنای ظرفیت‌های قانونی تلاش دولت بر رشد درآمدهای پایدار متمرکز شود.

عملکرد پنج ماه بودجه هم از مؤثر بودن این جلسات حکایت دارد؛ در پنج ماه ابتدایی سال منابع درآمدی دولت به ۴۱۲ هزار میلیارد تومان رسیده که نسبت به سال گذشته ۵۶.۵ درصد رشد دارد، همچنین درآمدهای عمومی به عنوان پایدارترین جزء با تمرکز دولت بر مقابله با فرار مالیاتی به جای افزایش بار مالیاتی بخش مولد اقتصاد، میزان درآمدهای مالیاتی هم رشد قابل ملاحظه ۷۳ درصدی داشته و به ۲۰۰ هزار میلیارد تومان رسیده است. در این مدت منابع فروش نفت و فرآورده‌های نفتی به رقم ۱۱۴ هزار میلیارد تومان رسیده است. این آمار نشان می‌دهد که دولت سیزدهم هم توانسته نسبت به دولت قبل نفت بیشتری صادر کند هم اینکه پول فروش آن به کشور بازگشته که به معنای موفقیت دولت در دور زدن تحریم‌های نفتی است.

دولت در کنار تلاش برای اداره کشور و ایجاد رونق اقتصادی با ابزارهای غیرنورمی همچنان مجبور به آواربرداری و بازپرداخت بدهی‌های سنگین ایجاد شده

نماینده یا نمایندگان تشکل کارگری مستقر در کارگاه خواهد رسید. سازش نامه صادره قطعی و لازم‌الاجرا است.

ماده ۷- در سازش نامه مراتب ذیل درج می‌شود:

الف- نام کارگاه
ب- تاریخ انشا
ج- نام و نام خانوادگی و شماره ملی و نشانی طرفین سازش
د- موضوع سازش
ه- اسامی نماینده یا نمایندگان تشکل

کارگری حاضر در جلسه سازش
ماده ۸- سازش نامه در سه نسخه تنظیم می‌شود که یک نسخه به کارگر و یک نسخه به کارفرما تحویل شده و یک نسخه نیز در نزد تشکل کارگری بایگانی می‌شود.

ماده ۹- چنانچه موضوع سازش قطع رابطه کارگر باشد و طرفین در خصوص قطع رابطه و انجام تسویه‌حساب به توافق برسند، تاریخ بیکاری کارگر و ارادی یا غیر ارادی بودن آن در سازش نامه درج می‌شود. در این صورت، چنانچه مراتب بیکاری و نحوه آن از نظر غیر ارادی بودن مورد تأیید کمیته مشترک دو نفره بیمه بیکاری قرار گیرد، در صورت دارا بودن سایر شرایط مقرر در قانون و مقررات، بیکار شده مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهد بود.

عکس: فیدیبکاران

ماده ۵- چنانچه ظرف موعده مقرر، جلسه سازش تشکیل نشده و یا سازش حاصل نشود، تشکل کارگری مستقر در کارگاه موضوع «عدم سازش» را صورتجلسه کرده و به کارگر یا کارآموز و کارفرما برای ارائه و طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار تحویل می‌دهد.

ماده ۶- در صورت حصول سازش، تشکل کارگری مستقر در کارگاه مبادرت به تنظیم «سازش نامه» می‌کند، سازش نامه مزبور به امضای کارگر یا کارآموز و کارفرما و

دعوا رسیدگی می‌کنند.
ماده ۲ - حل و فصل اختلاف از طریق مستلزم تقدیم درخواست کتبی به تشکل کارگری مستقر در کارگاه است.

ماده ۳- تشکل کارگری مستقر در کارگاه مکلف است حداکثر ظرف مدت ۵ روز کاری از تاریخ وصول درخواست نسبت به تشکیل جلسه سازش اقدام کند.

ماده ۴- تشکل کارگری مستقر در کارگاه کتبا از کارفرما، کارگر یا کارآموز برای شرکت در جلسه سازش دعوت به عمل می‌آورد.

علی حسین رعیتی فرد، گفت: باوجود سیاستگذاری‌های جدید و بازرسی‌های مستمر و انجام اقدامات راهبردی، حوادث ناشی از کار نسبت به سال قبل کاهش یافته اما با این حال هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم حوادث شغلی و آثار و تبعات اجتماعی و اقتصادی آن سنگین و جبران‌ناپذیر است.

به گفته رعیتی فرد، صیانت و حفظ نیروهای کار در حوزه ایمنی و بهداشت کار حائزاهمیت است و در زمینه پیشگیری از حوادث کار، شناخت کارگران از مخاطرات محیط کار، بالا بردن سطح آگاهی کارگران و برگزار ی دوره‌های آموزش حفاظت فنی

و ایمنی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. وی از ظرفیت‌های بالقوه سازمان بین‌المللی کار (ILO) در قالب مقاله‌نامه‌های ایمنی و بهداشت کار به عنوان

ماده ۱۰- در صورتی که طرفین از اجرای مفاد سازش نامه خودداری کنند یا در صورت اعتراض هر یک از طرفین به سازش، مراجع حل اختلاف کار به موضوع رسیدگی می‌کنند.

ماده ۱۱- مراجع حل اختلاف کار به بررسی فرایند سازش اقدام کرده و چنانچه سازش برابر قوانین و مقررات به عمل آمده باشد، بر اساس آن مبادرت به صدور رأی خواهند کرد؛ در غیر این صورت نسبت به ابطال سازش نامه اقدام کرده و برابر قوانین و مقررات رأی مقتضی صادر می‌کنند.

ماده ۱۲- چنانچه اختلاف بین کارگر، کارآموز و کارفرما ناشی از تصمیم کمیته انضباطی باشد، طرفین مکلفند طبق مواد این دستورالعمل فرایند سازش را در کارگاه سپری کرده و سپس در صورت لزوم در مراجع حل اختلاف کار اقدام کنند.

ماده ۱۳- مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی برای تشکلات کارگری مستقر در کارگاه اقدام می‌کنند.

ماده ۱۴- در صورت بروز هرگونه اختلاف و ابهام در اجرای این دستورالعمل، نظر اداره کل روابط کار و جبران خدمت لازم‌الاتباع خواهد بود.

