

کارگران مشاغل سخت، گرفتار در چرخه بوروکراسی

سخت به‌خصوص در کارگاه‌های کوچک و پیمانکاری با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند.

خوشبختانه ارسال پیامکی لیست بیمه برای بیمه‌شدگان، کار بررسی عناوین شغلی و دستمزد مشمول حق بیمه را برای کارگران آسان کرده است. دیگر نیازی نیست کارگر برای بررسی عنوان شغلی لیست بیمه به شعب تأمین اجتماعی مراجعه کند. به این ترتیب، اگر عنوان شغلی کارگر در لیست بیمه درست قید شده باشد در واقع کارفرما سختی کار کارگر را پذیرفته است اما اگر به‌عنوان مثال به‌جای جوشکار، کارگر ساده‌رد شده باشد به این معنی است که کارفرما نمی‌خواهد سختی کار را پرداخت کند. چنانچه این موضوع برای کارگران پیش آمد باید مدارک و مستندات را به کمیته مشاغل سخت و زیان آور ارسال کنند تا به‌نوعی عنوان شغلی صحیح اثبات شود. عنوان شغلی در صلاحیت اداره کار است؛ به این معنا که کارگر می‌تواند در اداره کار دادخواستی مربوط به عنوان شغلی تنظیم کند، اگر در اداره کار احراز شود، در مرحله بعد کارگر باید به کمیته مشاغل سخت و زیان آور مراجعه کند.

مشکل بعدی مربوط به زمان بازنشستگی پیش از موعد و درخواست برای برخورداری از این حق قانونی است. در زمان بازنشستگی اگر کارفرما مبلغ چهار درصد را پرداخت نکرده باشد، کارگر به دردمسر می‌افتد. البته او می‌تواند شخصا این مبلغ را پرداخت و بعد از بازنشست شدن اقدام به طرح دعوی علیه کارفرمای خود کند اما پرداخت چهار درصد برای سنوات خدمت که در مجموع رقم سنگینی می‌شود، برای کارگر در زمان بازنشستگی ساده نیست و از توان بسیاری از بیمه‌شدگان کارگری خارج است.

ناصر چمنی، فعال کارگری در ارتباط با سختی‌های مرتبط با چهار درصد به «آتیه نو» گفت: «بعد از تصویب قانون کار، ماهانه چهار درصد سهم بیمه مشاغل سخت و زیان آور کسر می‌شد و در هنگام بازنشستگی، کارگران مشکل کمتری داشتند. مشکل از سال ۸۵ آغاز شد. در آن زمان با صدور یک رأی دیوان عدالت اداری، کسر این چهار درصد به پایان دوران اشتغال و زمان بازنشست برای بازنشستگی کارگر موکول شد و به این ترتیب، کارفرمایان توانستند در موارد بسیاری از پرداخت آن طفره برونند.»

او ادامه داد: «در سال‌های بعد قراردادهای موقت و فعالیت پیمانکاران افزایش یافت و در نتیجه، کارگران مشاغل سخت و زیان آور بعد از گذشت ۲۰ سال، برای بازنشستگی دچار مشکل شدند. یکی از مشکلات، پیدا کردن پیمانکاران است. کارگران پیمانکاری در طول دوران کاری خود معمولاً با پیمانکاران مختلف کار می‌کنند و این پیمانکاران بعد از پایان قراردادشان می‌روند، در حالی که موظف به پرداخت چهار درصد سهم بازنشستگی کارگر مشاغل سخت و زیان آور هستند.»

چمنی توضیح داد: «اگر در بهترین حالت تصور کنیم که کارگران پیمانکاری ۲۰ سال در یک شغل بمانند، در این صورت بعد از ۲۰ سال، باید به دنبال پیمانکار بروند و چهار درصد را از او اخذ کنند. در غیر این صورت باید این مبلغ را که رقم سنگینی است از جیب خود پرداخت کنند.» او افزود: «سؤال اینجاست که آیا کارگر می‌تواند این مبلغ سنگین را از جیب پرداخت کند یا ناچار می‌شود قید بازنشستگی پیش از موعد را بزند و سال‌های بیشتری در کارگاه بماند و برخلاف موازین قانونی، همچنان در یک شغل سخت و پرخطر کار کند؟»

بهره‌گیری از سامانه‌های جامع برای ثبت درخواست مشاغل سخت، شناسایی دقیق و سریع این مشاغل و نظارت مستمر بازرسان کار بر سختی کارگاهی، اقدامات مثبتی است که مانع از تسبیع حقوق قانونی کارگران می‌شود. در کنار این‌ها باید به سمت سختی‌زدایی از محیط کار (در مورد مشاغل الف که ماهیتاً سخت نیستند) و الزام کارفرمایان به انجام تکالیف قانونی از جمله پرداخت چهار درصد مشاغل سخت پیش برویم. کارگران در مشاغل با ماهیت سخت مانند معادن، باید از تمام حقوق مندرج در قانون بهره‌مند باشند تا جان و سلامتشان به دلیل کار سخت و خطرات آن به مخاطره نیفتد.



کارگر به‌حساب تأمین اجتماعی واریز کنند تا کارگر در زمان بازنشستگی با مشکل مواجه نشود و به دردمسر نیفتد.

مشاغل سخت در قانون

بر اساس تبصره «۲» ماده ۷۶ قانون بیمه تأمین اجتماعی، کارهای سخت و زیان آور به شغل‌هایی گفته می‌شود که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده و فرد با انجام آن کار، فشار جسمی و روانی بیش از ظرفیت طبیعی را متحمل و در اثر آن به بیماری و عوارض آن مبتلا شود. ماده یک آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان آور این مشاغل را که به آن‌ها سختی کار تعلق گرفته به دو دسته تقسیم کرده است: الف- مشاغلی که صفت سخت و زیان آور با ماهیت شغلی وابستگی دارد اما می‌توان با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آن‌ها را حذف کرد.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با به کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی کارفرما، صفت سخت و زیان آوری کاهش یافته اما کم‌کم آن سخت و زیان آوری آن‌ها حفظ می‌شود. در واقع برخلاف مشاغل گروه «الف» که با تمهیدات ایمنی و تلاش کارفرمایان سختی کارشان کاهش می‌یابد، مشاغل گروه «ب» ماهیتاً سخت و زیان آور هستند و این صفت در ذات آن‌ها وجود دارد.

برای برخورداری از امتیازات مشاغل سخت، کارگران باید درخواست خود را به ثبت برسانند؛ مدت‌هاست که این ثبت درخواست بدون نیاز به مراجعه حضوری و به‌صورت برخط انجام می‌شود.

پیش‌تر بسیاری از کارگران و کارکنان مشاغل سخت و زیان آور که متقاضی ثبت درخواست سختی کار بودند از طریق سامانه sakht.mcls.gov.ir نسبت به ثبت درخواست خود اقدام می‌کردند. این سامانه امکانی را فراهم می‌کرد تا صاحبان مشاغل سخت و زیان آور مراحل ثبت و پیگیری درخواست سختی کارشان را به شکل غیرحضوری دنبال و پس از ثبت نام کد رهگیری دریافت کنند. مدتی بعد سامانه جدیدی تحت عنوان srk.mcls.gov.ir ذیل سامانه جامع روابط کار تشکیل شد و خدمت‌رسانی خود در حوزه مشاغل سخت و زیان آور را آغاز کرد تا متقاضیان پس از احراز هویت جهت ثبت درخواست در سامانه جدید اقدام کنند. این سامانه جدید که یکی از اجزا و متعلقات سامانه جامع روابط کار است و ذیل این سامانه جامع قرار می‌گیرد، در جهت جمع‌جمع خدمات آنلاین وزارت کار طراحی شده و کار ثبت درخواست کارگران را ساده‌تر کرده است.

اصلاح عناوین شغلی و پرداخت چهار درصد

اصلاح عناوین شغلی در لیست‌های بیمه ارسالی کارفرمایان و پرداخت چهار درصد مشاغل سخت از سوی آن‌ها، از چالش‌هایی است که همچنان کارگران مشاغل

به‌روزرسانی مداوم فهرست مشاغل سخت و زیان آور استان تهران و برخورداری کارگران مشاغل سخت از حقوق قانونی خود، ساعت کار کمتر و بازنشستگی پیش از موعد باشد. با به‌روزرسانی مداوم و انعطاف لیست مشاغل سخت و زیان آور، کارگران از مزایای سختی کار محروم نخواهند ماند.»

طبق اعلام اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران، طی شش ماهه نخست امسال بیش از ۱۵ هزار شاغل سخت و زیان آور مشمول بازنشستگی در استان تهران شناسایی شده است. همچنین از تعداد ۶۶۹۳ درخواست فردی و گروهی بررسی مشاغل سخت و زیان آور در کارگاه‌های مختلف استان تهران، تعداد ۱۵ هزار و ۳۳۲ عنوان تقاضا به‌عنوان شغل سخت و زیان آور شناخته شدند. ۲۸ کارگاه نیز به‌صورت گروهی درخواست بررسی‌های خود را به اداره کار استان تهران ارائه کردند که این درخواست‌ها شامل ۱۸۳۲ عنوان شغل بوده و از این تعداد، ۹۹۳ شغل سخت و زیان آور تشخیص داده شده است.

پاسخ مثبت به ۱۵ هزار و ۳۳۲ عنوان تقاضا برای مشاغل سخت در استان تهران در شش ماهه نخست امسال، نشان از سرعت عمل در امر شناسایی مشاغل سخت و رسمیت بخشیدن به آن‌ها دارد.

مزایای شناسایی سریع مشاغل سخت

محمدرضا فرزعلیان، فعال کارگری غرب تهران گفت: «شناسایی سریع مشاغل سخت و طولانی نشدن پرونده‌های درخواست کارگران، اقدام مثبتی است که از اطاله وقت و تسبیع حقوق بیمه‌شدگان جلوگیری می‌کند.»

رئیس کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار غرب تهران در گفت‌وگو با «آتیه نو» بیان کرد: «قوانین ناظر بر مشاغل سخت و زیان آور بایستی برای تمام کارگرانی که در مشاغل پرخطر اشتغال دارند، به‌سرعت اجرایی شود. از این‌رو، شناسایی سریع کارگاه‌ها، به‌روزرسانی فهرست آن‌ها و نظارت مدام بازرسان کار حائز اهمیت بسیار است.»

فرزعلیان طولانی شدن مسیر رسیدگی به پرونده‌های کارگران مشاغل سخت را، هم در زمان شناسایی کارگاه و هم در زمان درخواست برای برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد، خلاف قوانین حمایتی کار و تأمین اجتماعی دانست و تأکید کرد: «در برخی کارگاه‌های پیمانکاری، کارگران مشاغل سخت در به‌در به دنبال برخورداری از بازنشستگی پیش از موعد هستند اما چون پیمانکار مربوطه در زمان خودش، چهار درصد سختی کار کارگر را نبرداخته و اکنون دیگر دسترسی به او ممکن نیست، کارگران نمی‌توانند از حق قانونی خود در مورد بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت استفاده کنند.»

فرزعلیان ادامه داد: «بایستی کارفرمایان مشاغل سخت به‌خصوص کارفرمایان پیمانکار ملزم شوند که چهار درصد بازنشستگی مشاغل سخت را سر موقع و در زمان اشتغال



بهره‌گیری از سامانه‌های جامع برای ثبت درخواست مشاغل سخت، شناسایی دقیق و سریع این مشاغل و نظارت مستمر بازرسان کار بر سختی کارگاهی، اقدامات مثبتی است که مانع از تسبیع حقوق قانونی کارگران می‌شود. در کنار این‌ها باید به سمت سختی‌زدایی از محیط کار (در مورد مشاغل الف که ماهیتاً سخت نیستند) و الزام کارفرمایان به انجام تکالیف قانونی از جمله پرداخت چهار درصد مشاغل سخت پیش برویم. کارگران در مشاغل با ماهیت سخت مانند معادن، باید از تمام حقوق مندرج در قانون بهره‌مند باشند تا جان و سلامتیشان به‌خاطر کار سخت و خطرات آن به مخاطره نیفتد.

براساس آنچه سرپرست اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران اعلام کرده، قرار است شناسایی دقیق مشاغل سخت و زیان آور در استان تهران در دستور کار قرار گیرد.

در روزهای پایانی آبان ماه امسال بهزاد سام‌دلیری، سرپرست اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران از افزایش توجه به وضعیت کارگران فعال در مشاغل سخت و زیان آور خبر داد و با تأکید بر اهمیت حفظ سلامت و ایمنی کارگران، گفت: «در راستای اجرای سیاست‌های دولت و با هدف بهبود شرایط کاری و زندگی کارگران، اقدامات گسترده‌ای در استان تهران در حال انجام است و یکی از اولویت‌های اصلی، شناسایی دقیق مشاغل سخت و زیان آور و ارزیابی دقیق شرایط کاری در این مشاغل است که امیدواریم با همکاری کارشناسان بهداشت حرفه‌ای و بازرسی کار، پایش‌های مستمر کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی انجام شود و در صورت مشاهده هرگونه تخلفی، برخورد قانونی صورت گیرد.»

او با اشاره به برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای کارگران و کارفرمایان، به‌عنوان یکی از برنامه‌های اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران تأکید کرد: «این دوره‌ها در زمینه شناسایی خطرات شغلی، استفاده از تجهیزات حفاظت فردی و رعایت استانداردهای ایمنی است و روندها باید بر اساس ارزیابی دقیق خطرات موجود در محیط کار و همچنین سطح سواد و مهارت کارگران طراحی شود.»

به گفته سرپرست اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران، به‌روزرسانی مداوم فهرست مشاغل سخت و زیان آور اقدام ضروری برای تضمین سلامت و ایمنی کارگران به ویژه در مشاغلی است که با شرایط کاری سخت و زیان آور همراه هستند.

شناسایی مشاغل سخت و زیان آور

شناسایی مشاغل سخت، عموماً پس از ثبت درخواست کارگران و شاغلان کارگاه آغاز می‌شود. کارگران یک کارگاه برای برخورداری از امتیازات مشاغل مذکور، به اداره کار مربوطه درخواست می‌دهند و جهت برخورداری از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور، ابتدا شغل متقاضی باید به‌عنوان یک شغل سخت و زیان آور تأیید شود. وظیفه تطبیق و تشخیص این نوع مشاغل برعهده کمیته‌های استانی قرار دارد. همچنین اعلام نتیجه به متقاضی و اجرای سیاست‌ها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی از دیگر وظایف کمیته‌های استانی است.

سرپرست اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران، توضیح داد: «قرار است امر شناسایی مشاغل سخت و زیان آور در استان تهران تسهیل شود؛ به این معنا که بازرسان کار بر عملکرد کارگاه‌ها نظارت داشته باشند، کارگاه‌های سخت و زیان آور احتمالی و شناسایی نشده را شناسایی کنند و به کمیته‌های استانی ارجاع دهند و در صورت امکان، کارفرمایان را به رفع سختی کار کارگاه ملزم کنند. نتیجه چنین اقداماتی می‌تواند

یکی از مهم‌ترین مشکلات مزدبگیران حوزه کارگری، عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل است که کارفرمایان گاهی به عمد و گاهی به دلیل ناآگاهی از مزایای آن، از زیر بار اجرای این طرح شانه خالی می‌کنند.

اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل سال‌هاست که از سوی کارگران شاغل در واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به‌عنوان یک مطالبه جدی مطرح می‌شود. این در حالی است که بر اساس گزارش‌ها و به گفته برخی نمایندگان کارگری بیش از ۷۰ درصد کارگاه‌ها اجرای طبقه‌بندی را جدی نمی‌گیرند.

سمیه گلپور، رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری کشور درباره چالش‌های جامعه کارگری از جمله عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل گفت: «شورای عالی کار در سال جاری حتی یک جلسه برای بررسی مسائل کلیدی مانند تعیین حداقل دستمزد، هزینه‌های معیشت و طرح طبقه‌بندی مشاغل برگزار نکرده است. این در حالی

نکته

استانداردهای مهارتی و مشاغل جدید

فضای امروز حاکم بر بازار کار از دیدگاه تعریف و ورود مشاغل جدید به این حوزه و ضرورت ایجاد و ارتقای استانداردهای مهارتی لازم، مدلی تازه از فعالیت‌های حوزه کسب و کار را به جهان‌نشان داده است. با حضور مشاغل و ضروریات مهارتی نوظهور، سیاست‌های کلان بازار کار، تصمیم‌سازان و متولیان کار و تولید، در بستر جدید کسب و کار کارفرمایان و شاغلان الزامات جدیدی را تجربه می‌کنند.

طبیعتاً با ورود مشاغل جدید متناسب با ظرفیت‌ها و نیازهای روز به بازار کار، الزامات و استانداردهای جدید مهارتی نیز تعریف می‌شود و کارایی لازم را پیدا می‌کند. به این واسطه برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری فعالیت‌های مرتبط با کسب و کار باید در مسیر ایجاد تناسب بین این بخش‌ها و ریل‌گذاری جدید در این راستا باشد.

بسیاری از کارشناسان بازار کار و تولید، پیش‌نیاز ورود به راهبری کلان شرایط جدید بازار کار و مهارت را پذیرش الزام ورود به این وضعیت، تغییر رویکرد نسبت به چرخه تحصیلات دانشگاهی، آموزش مهارت و خلق گسترده اشتغال می‌دانند. در این صورت امکان هم‌راستایی و هماهنگی سیاست‌های تازه فضای کسب و کار با مشاغل نوظهور وجود دارد.

تغییر وضعیت نیازهای مهارتی بازار کار براساس شرایط جدید مشاغل و تحولات این حوزه را باید یکی از مهم‌ترین شاخص‌های تحولی امروز بازار کار و اشتغال به‌شمار آورد. آمارهای جهانی مرتبط با حوزه کار و فناوری دیگر رخدادهای تحول‌پرسرعت در حوزه مشاغل و مهارت‌های نوظهور است.

گزارش نهادهای جهانی مرتبط با حوزه‌های کسب و کار و فناوری نیز در این ارتباط تأیید می‌کند که تا شش سال آینده حدود ۳۵ درصد مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و تولید، دچار تغییر و تحولات جدی می‌شوند. به‌تبع این شرایط برای ورود به بازار کار باید آمادگی و برنامه برای تغییرات اساسی در حوزه شغل و مهارت وجود داشته باشد.

بخشی از مشاغل نوظهور در عرصه کسب و کار، نیروی کار ماهر و تربیت‌شده بر اساس استانداردهای مهارتی روز است. برای این مهم کشورها نیازمند وجود مربیانی با دانش روز کسب و کار و مهارت‌های تخصصی جهت ارائه آموزش مهارت مورد نیاز شغل‌های جدید هستند. بنابراین هدف‌گذاری سیاست‌ها مطابق نیاز آینده بازار کار و بر پایه استانداردهای جدید مهارتی، باید اساس برنامه‌ریزی اجرایی بلندمدت نهادهای آموزش مهارت در کشورها به‌خصوص جوامع در حال توسعه باشد. در صورت تحقق نشدن این موضوع، جوامع با غفلت از آینده بحران بیکاری را رقم زده و فرصت بهره‌مندی از مشاغل آینده بدون ابزار مهارت مورد نیاز از دست می‌رود.

بازار کار جدید به‌واسطه پیشرفت‌های فناوری از قبیل علوم داده و هوش مصنوعی رشد یافته و به‌سرعت در حال تغییر است. فضای تازه کسب و کار جهانی به‌واسطه پیشرفت فناوری‌هایی نظیر علوم داده و هوش مصنوعی، رشد یافته و به سرعت در حال تغییر است.

مطابق تحلیل‌های گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد در سال ۲۰۱۸ حداقل ۱۳۳ میلیون شغل جدید در دوره سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲ شکل گرفته و حرفه‌های نوظهور آینده در فاصله سال‌های ۲۰۲۰ تا پایان سال ۲۰۲۲ بیش از ۶۰۱ میلیون شغل را به خود اختصاص داده‌اند.

طبق داده‌های آماری موجود، مشاغل جدید تحت‌تأثیر فناوری و فناوری‌های تازه‌وارد به جامعه شکل گرفته و هماهنگ با نیاز روز جوامع و بازار کار، وضعیت جدید در حوزه اشتغال‌زایی گسترده‌رادر جهان شاهد هستیم. کارشناسان حوزه کار و تولید، تطابق استانداردهای روز مهارتی و تعاریف جدید مشاغل نوظهور را مهم‌ترین راهکار حضور مداوم نیروی کار در حوزه تولید می‌دانند. حبیب جدجاری، معاون امور آموزش سسرزمین و توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور در این ارتباط گفت: «اشتغال جوانان، مطابقت با استانداردهای کار و عدم تطابق مهارت‌ها به‌ویژه با بخش‌های نوظهور، مهاجرت‌های غیرقانونی در منطقه، توجه به افراد دارای نیازهای خاص، اهمیت رشد و تولید ناخالص اقتصادی و حمایت‌های اجتماعی ضعیف در برخی مناطق از موضوعات مهم در فضای جدید کسب و کار محسوب می‌شوند.»

جباری اضافه کرد: «آموزش مهارت‌ها به‌ویژه مهارت‌های نوظهور با توجه به شرایط خاص هر کشور از منظر منطقه‌ای و فرهنگی و انطباق با استانداردهای کار و اشتغال فراگیر می‌تواند شرایط بهتری برای بنگاه‌ها، کارگران و کارفرمایان فراهم کند و منجر به ایجاد شرایط زیست‌بهتری برای همگان شود.»

کارگران و نمایندگان واقعی آن‌ها در تدوین و طراحی طرح طبقه‌بندی هیچ مشارکتی ندارند؛ این نقیصه به‌طور مشخص در ارتباط با مشاغل پیمانکاری و کارگاه‌هایی که توسط واسطه‌ها اداره می‌شود، برجسته‌تر است.

مواد ۴۸ تا ۵۰ قانون کار، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در تمام کارگاه‌های مشمول کشور را یک الزام می‌داند، الزامی که تحقق آن برعهده کارفرما یا کارگاه است. وزارت کار، اگر کارفرما اجرای قانون پرهیز کند، ادارات کار باید با ورود به موضوع، کارفرما را مجبور به اجرای طرح طبقه‌بندی کنند.

طبقه‌بندی مشاغل، راهکار قانون برای تنظیم سلسله‌مراتب مزدی است. هرچه سابقه، مهارت، تخصص تحصیلات یک کارگر شاغل بالاتر می‌رود باید دریافتی ماهانه او نیز افزایش یابد. دستمزد برابر برای تمام ردیف‌های شغلی یک کارگاه، به هیچ‌وجه عادلانه نیست. کارگری که ۱۰ سال سابقه کار دارد و تخصص و مهارت او در حین کار افزایش یافته، نباید به اندازه یک کارگر ساده تازه‌وارد حقوق ماهانه بگیرد.