

سایه جنگ بر بازار غیر رسمی

تجاوز نظامی رژیم صهیونیستی معیشت کارگران بدون قرارداد را به خطر انداخت



داستان جلد
COVERSTORY

A T I V E H N O

یکشنبه / ۸ تیر ماه ۱۴۰۴ | Sunday\29 June \ 2025
سال دهم / شماره ۴۸۴ / ۳۰,۰۰۰ ریال | Vol.10\30,000RIs\No.484

خود اظهاری کنید و بیمه شوید

۳

تحول دیجیتال در اسناد پزشکی

روزانه بیش از یک میلیون نسخه در سامانه های تأمین اجتماعی ثبت می شود راه اندازی سامانه رسا، روند رسیدگی به اسناد درمانی را سریع تر کرده است

۵

۳ گام عملی برای مقاوم سازی اقتصاد ایران

اصلاح قوانین و اجرای دقیق سیاست های حمایتی می تواند اعتماد بخش خصوصی را جلب کرده و سرمایه گذاری پایدار را تسهیل کند

۹

الزام ثبت تعهدنامه باز ماندگان دختر تادهم تیر ماه

سازمان تأمین اجتماعی اعلام کرد ثبت سالانه تعهدنامه وضعیت تجمد و اشتغال، شرط تداوم دریافت مستمری است

۲

عدالت مزدی در بیش از ۵۰۰۰ کارگاه

در بسیاری از کارگاه های کشور، تصور نادرستی رواج دارد که دستمزد مصوب شورای عالی کار، ملاک پرداخت به همه کارگران است؛ حال آنکه در اغلب کارگاه های مشمول قانون کار، به ویژه کارگاه هایی که مشمول طرح طبقه بندی مشاغل هستند، باید مزدها بالاتر از حداقل قانونی باشد. طرح طبقه بندی، نظامی برای ارزیابی مشاغل و تعیین دستمزدها بر اساس گروه بندی بیست گانه است که با هدف برقراری عدالت مزدی و جلوگیری از بهره کشی تدوین شده است. اجرای این طرح در کارگاه های دارای بیش از ۵۰ کارگر و نیز شرکت های پیمانکاری طرف قرارداد با دولت الزامی است و پستوانه قانونی آن در مواد ۴۸ تا ۵۰ قانون کار آمده است. بر اساس مواد ۴۸ و ۴۹ قانون کار، تمامی کارگاه هایی که بیش از ۵۰ کارگر دارند، همچنین شرکت های خدماتی، پیمانکاری و تأمین نیروی انسانی که با دستگاه های اجرایی قرارداد دارند، ملزم به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل هستند. شرکت های پیمانکاری، حتی با تعداد محدودی کارگر، موظفند این طرح را برای کارکنان خود اجرا کنند. اگر کارفرمای اصلی فاقد طرح باشد، پیمانکار باید به طور مستقل نسبت به تدوین آن اقدام کند. البته برای برخی خدمات، مانند فعالیت های خدماتی، در سال ۱۳۸۱ طرح واحدی توسط وزارت کار تدوین شد که قابل استفاده برای این دسته پیمانکاران است. در صورتی که کارفرمای اصلی دارای طرح طبقه بندی باشد، تمامی پیمانکاران موظفند در تعیین عناوین شغلی، مزد و سایر ضوابط مزدی از همان طرح تبعیت کنند. در برخی کارگاه های دستچندم، به ویژه در صنایع نفت و گاز، اختلاف در اجرای طرح بین شرکت های پیمانکار گزارش شده است؛ وضعیتی که باعث کاهش حقوق کارگران شده و تخلف آشکار از قانون محسوب می شود.

۶

تحصیلات دانشگاهی بدون مهارت کار ساز نیست

بازار کار ایران سال هاست که با پدیده ای به نام «مدرک گرایی بی مهارت» مواجه است. جوانان بسیاری با مدارک دانشگاهی وارد صف انتظار اشتغال می شوند، اما نه خود آمدگی لازم را دارند و نه ساختار اشتغال کشور ظرفیت جذب و آموزش دوباره آن ها را دارد. هم زمان، آمارها نشان می دهند بخش عظیمی از کارجویان، حتی فاقد مهارت های ابتدایی هستند. در چنین شرایطی، بحث مهارت آموزی نه یک گزینه، بلکه ضرورتی فوری به شمار می رود؛ ضرورتی که تنها در صورت پیوند با دانش روز می تواند به اشتغال شایسته منجر شود. در حال حاضر، مراکز آموزش عالی و کارگاه های صنعتی هر یک به تنهایی بخش هایی از زنجیره دانش و مهارت را در دست دارند. دانشگاه، محل تولید علم و انتقال دانش نظری است و صنایع، محیط کسب تجربه و مهارت فنی؛ اما این دو در خلأ یکدیگر عمل می کنند و از ارتباط منظم، هدفمند و ساختار یافته با هم بی بهره اند. در این میان، سازمان آموزش فنی و حرفه ای به عنوان متولی مهارت آموزی، سعی کرده فاصله این دورا پر کند. اما هنوز نه صنایع، نه دانشگاه ها و نه سیاست گذاران آموزش به ضرورت اتصال پیوسته بین علم و عمل تن نداده اند. نبود سیاست های منسجم مهارتی، اشتغالی و آموزشی در فرایند تربیت نیرو، نتیجه اش آشفته گی بازار کار و ناهماهنگی عرضه و تقاضاست. هم اکنون بیش از سه میلیون دانشجوی در کشور وجود دارد. این گروه از جامعه، ذخیره ای انسانی برای ورود به بازار کار به شمار می روند؛ اما شرط اصلی تبدیل این ظرفیت بالقوه به نیروی مولد، فراهم کردن امکان کسب مهارت در کنار دانش است. این مهم تنها با حضور افراد در فضای واقعی کارگاه ها ممکن است؛ جایی که آموزش حین کار، مهارت آموزی را از حالت تئوری خارج کرده و به مهارتی زنده و کاربردی بدل می کند.

۴