تعادل

WWW.TAADOLNEWSPAPER.IR

شنبه ۷ آذر ۱۴۰۵ | ۱۸ جمادی‌الثانی ۱۴۴۸ | سال سیزدهم | شماره ۳۴۷۳ | Sat. Nov 28, 2026

صاحب امتیاز: موسسه رسانه‌نگاران خوب‌اندیش
مدیرمسوول: حجت طهماسبی
سردبیر: حجت طهماسبی
نشانی: خیابان ستارخان- خیابان کوثر دوم- بن‌بست مینو
تلفن: ۶۶۴۲۰۷۶۹ - نمابر: ۶۶۴۲۰۴۱۷
چاپ: صمیم - توزیع: نشر گستر امروز - تلفن: ۶۱۹۳۳۰۰۰
سازمان شهرستان‌ها: ۶۶۱۲۶۰۸۸
اذان ظهر: ۱۱:۵۲ | اذان مغرب: ۱۷:۱۲ | اذان صبح فردا: ۵:۲۴

info@taadolnewspaper.ir

مرامنامه اخلاقی روزنامه تعادل در وبسایت رسمی روزنامه در دسترس است

خبر روز



ورود سامانه بارشی به کشور از روز یکشنبه

سامانه بارشی جدید از روز یکشنبه وارد کشور می‌شود و از روز سه شنبه دما در نیمه شمالی کاهش می‌یابد. بر اساس پیش‌بینی سازمان هواشناسی، تا ظهر روز یکشنبه جوی آرام در بیشتر مناطق کشور حاکم خواهد بود و در شهرهای صنعتی و پرجمعیت به‌دلیل افزایش غلظت آلاینده‌ها، کیفیت هوا کاهش می‌یابد. این سامانه روز دوشنبه بخش‌هایی از شمال غرب، غرب، جنوب غرب و مناطق مرکزی کشور را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در برخی ساعات موجب بارندگی، رعد و برق و وزش باد شدید موقت خواهد شد. فعالیت این سامانه روز سه‌شنبه‌شدت می‌گیرد و علاوه بر مناطق یادشده، سواحل غربی و مرکزی دریای خزر، دامنه‌های جنوبی البرز مرکزی و بخش‌هایی از جنوب کشور را نیز دربرمی‌گیرد. آسمان تهران طی پنج روز آینده عمدتاً صاف تا کمی ابری خواهد بود.

«تعادل» ظرفیت مغفول اقتصاد دیجیتال برای توان‌یابان را بررسی می‌کند

اشتغال دیجیتال راه خروج معلولان از بن‌بست بیکاری

دسترس‌پذیری فضای کار و حمایت از کارآفرینان همچنان حلقه مفقوده اشتغال توان‌یابان است

گزارش | گلی ماندگار

برای بسیاری از افراد دارای معلولیت، پیدا کردن شغل تنها به معنای عبور از رقابت‌های معمول بازار کار نیست؛ آنها پیش از ورود به مرحله مصاحبه و استخدام، باید با مجموعه‌ای از موانع فیزیکی، اجتماعی و اقتصادی مقابله کنند. از نبود مسیرهای مناسب برای تردد و دشواری استفاده از وسایل حمل‌ونقل عمومی گرفته تا ساختمان‌های فاقد امکانات دسترس‌پذیر، نگاه‌های تبعیض‌آمیز کارفرمایان و محدودیت فرصت‌های شغلی متناسب با شرایط جسمی، همگی باعث شده‌اند اشتغال برای بخش قابل توجهی از جامعه معلولان به مساله‌ای پیچیده و گاه دست‌نیافتنی تبدیل شود. اظهارات اخیر معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز بار دیگر ضرورت توجه به این ظرفیت را مطرح کرده است. سید مالک حسینی در نخستین رویداد ملی کارآفرینی و مسوولیت اجتماعی با تأکید بر اینکه به کارگیری افراد تحت پوشش سازمان بهزیستی نباید اقدامی از سر ترحم تلقی شود، بلکه باید به یک وظیفه سازمانی و اقتصادی تبدیل شود، بر توسعه اشتغال مبتنی بر فناوری اطلاعات برای افراد دارای محدودیت حرکتی تأکید کرد.

به گفته او، اشتغال در حوزه فناوری اطلاعات می‌تواند ابزاری کم‌هزینه و بی‌نیاز از جابه‌جایی فیزیکی باشد. این پیشنهاد در شرایطی مطرح می‌شود که بازار کار سنتی هنوز نتوانسته است پاسخ مناسبی به نیازهای شغلی افراد دارای معلولیت بدهد و بسیاری از ظرفیت‌های حرفه‌ای این گروه به‌دلیل موانع محیطی و نبود فرصت برابر، بلااستفاده باقی مانده است.

اشتغال معلولان؛ فاصله میان قانون و واقعیت بازار کار

یکی از مهم‌ترین چالش‌های اشتغال افراد دارای معلولیت در ایران، فاصله میان قوانین حمایتی و اجرای عملی آنهاست. قانون حمایت از حقوق معلولان که در سال ۱۳۹۶ به تصویب رسید، در مواد مختلف خود تکالیفی را برای دستگاه‌های دولتی، کارفرمایان و نهادهای مسوول در نظر گرفته است.

بر اساس ماده ۱۵ این قانون، دولت موظف است حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی دستگاه‌های دولتی و عمومی مشمول قانون را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهد. این سهمیه شامل استخدام‌های رسمی، پیمانی و کارگری است و مسوولیت نظارت بر اجرای آن نیز بر عهده سازمان اداری و استخدامی کشور قرار گرفته است. با وجود این تکلیف قانونی، مساله اصلی همچنان میزان تحقق فرصت‌های استخدامی و امکان دسترسی واقعی افراد دارای معلولیت به مشاغل است. حتی در مواردی که سهمیه استخدامی وجود دارد، نبود مناسب‌سازی محیط کار، دشواری رفت‌وآمد، شرایط نامتناسب آزمون‌های استخدامی و بی‌توجهی به نیازهای متفاوت معلولیت‌ها می‌تواند مانع بهره‌مندی افراد از این فرصت‌ها شود.

از سوی دیگر، ماده ۱۲ همین قانون، برای حمایت از کارفرمایان بخش غیردولتی که افراد دارای معلولیت را استخدام می‌کنند، سازوکار کمک‌هزینه ارتقای کارایی در نظر گرفته است. بر اساس این ماده، کمک‌هزینه مذکور با توجه به‌شدت معلولیت می‌تواند تا ۵۰ درصد حداقل دستمزد ماهانه مصوب شورای عالی کار باشد و در صورت رعایت شرایط قانونی، حداکثر تا پنج سال پرداخت شود. با این حال، حمایت‌های قانونی به‌تنهایی نمی‌توانند مشکل اشتغال را برطرف کنند. بازار کار به سازوکارهایی نیاز دارد که هزینه‌های استخدام را کاهش دهد، مهارت‌های حرفه‌ای را افزایش دهد و امکان فعالیت مستقل افراد دارای معلولیت را فراهم کند. در این میان، اشتغال دیجیتال یکی از گزینه‌هایی است که می‌تواند بخشی از محدودیت‌های موجود را کاهش دهد.

زیرساخت‌های دیجیتال فرصتی که نباید از دست برود

گسترش اینترنت همراه و افزایش دسترسی خانوارها به خدمات ارتباطی، یکی از مهم‌ترین پیش‌شرط‌های توسعه مشاغل دیجیتال در ایران است. بر اساس آمارهای منتشرشده از وضعیت ارتباطات کشور، تعداد مشترکان پهن‌باند سیار از حدود ۸۰ میلیون در سال ۱۳۹۹ به حدود ۱۲۴.۹ میلیون اشتراک در پایان سال ۱۴۰۴ رسیده است. همچنین تعداد مشترکان اینترنت پهن‌باند ثابت در همین دوره، با وجود نوسانات، در محدوده ۱۱ میلیون اشتراک قرار داشته است. این ارقام نشان می‌دهد که زیرساخت ارتباطی لازم برای گسترش فعالیت‌های مبتنی بر اینترنت تا حد قابل توجهی توسعه یافته است. به‌خصوص آنکه بسیاری از مشاغل دیجیتال به دفتر کار، تجهیزات پیچیده یا سرمایه اولیه سنگین نیاز ندارند و افراد می‌توانند با یک رایانه یا حتی تلفن همراه هوشمند، اینترنت و مهارت تخصصی وارد بخشی از بازار کار شوند. البته باید میان وجود زیرساخت ارتباطی و دسترسی موثر به اشتغال دیجیتال تفاوت قائل شد. کیفیت و پایداری اینترنت، هزینه تجهیزات، قیمت بسته‌های ارتباطی، محدودیت دسترسی به برخی پلتفرم‌ها و نابرابری امکانات ارتباطی در مناطق مختلف کشور، همچنان می‌توانند مانع فعالیت حرفه‌ای افراد شوند. بنابراین، فراهم بودن زیرساخت به معنای حل شدن تمام مشکلات نیست؛ بلکه فرصتی است که باید با سیاستگذاری هدفمند به اشتغال واقعی تبدیل شود.



دورکاری می‌تواند بخش مهمی از بحران اشتغال معلولان را کاهش دهد

پوریا جندقی، کارشناس حوزه مشاغل دیجیتال در تحلیل ظرفیت‌های این بازار برای اشتغال افراد دارای معلولیت به تعادل می‌گوید: توسعه فناوری اطلاعات، یکی از مهم‌ترین فرصت‌هایی است که می‌تواند ساختار سنتی استخدام را برای این گروه تغییر دهد. او می‌افزاید: در بسیاری از مشاغل سنتی، کارفرما پیش از آنکه توانایی حرفه‌ای فرد را ارزیابی کند، با محدودیت‌هایی مانند امکان رفت‌وآمد، شرایط حضور در محیط کار و نیاز به مناسب‌سازی فضای فیزیکی مواجه می‌شود. این موضوع در عمل باعث می‌شود بخشی از افراد دارای محدودیت حرکتی، حتی با وجود تحصیلات و مهارت کافی، از رقابت شغلی کنار گذاشته شوند. این کارشناس تاکید می‌کند: اما در مشاغل دیجیتال، معیار اصلی می‌تواند کیفیت خروجی کار، میزان تخصص، تعهد حرفه‌ای و توانایی انجام مسوولیت‌ها باشد. به همین دلیل، اگر سازوکارهای استخدام و ارزیابی نیروی کار متناسب با این ظرفیت بازطراحی شود، محدودیت حرکتی لزوماً مانعی برای فعالیت اقتصادی نخواهد بود. جندقی با اشاره به فراهم بودن بخش مهمی از زیرساخت‌های ارتباطی کشور، توسعه دورکاری را راهکاری عملی برای کاهش بحران اشتغال معلولان می‌داند و می‌گوید: ظرفیت اینترنت، ابزارهای ارتباطی و پلتفرم‌های کاریابی و ارایه خدمات آنلاین این امکان را فراهم کرده‌اند که افراد دارای محدودیت حرکتی بدون نیاز به حضور مستمر در محیط‌های اداری، وارد بازار کار شوند. البته استفاده از این ظرفیت مستلزم آموزش مهارت‌های متناسب با نیاز بازار و حمایت از افراد برای تهیه تجهیزات اولیه است.

اشتغال دیجیتال فقط برنامه‌نویسی و فعالیت تخصص فناوری نیست

این کارشناس حوزه مشاغل دیجیتال در بخش دیگری از سخنان خود اظهار می‌دارد: نباید تصور کرد که اشتغال دیجیتال صرفاً به برنامه‌نویسی یا فعالیت‌های تخصصی فناوری محدود می‌شود. بسیاری از مشاغل قابل واگذاری به شکل دورکاری، از سطح مهارت‌های عمومی‌تر آغاز می‌شوند. تایپ و ویراستاری، ورود اطلاعات، پشتیبانی مشتریان، مدیریت صفحات مجازی، فروش اینترنتی، طراحی محتوای تبلیغاتی و خدمات اداری آنلاین از جمله فعالیت‌هایی هستند که می‌توانند زمینه ورود افراد بیشتری را به بازار کار فراهم کنند. او همچنین تأکید می‌کند: توسعه این حوزه می‌تواند وابستگی اقتصادی افراد دارای معلولیت به خانواده و حمایت‌های مستمر دولتی را کاهش دهد. اشتغال پایدار علاوه بر تأمین درآمد، به افزایش استقلال فردی، تقویت اعتمادبه‌نفس و مشارکت اجتماعی این افراد منجر می‌شود. از این منظر، توسعه مشاغل دیجیتال صرفاً یک برنامه اقتصادی نیست، بلکه می‌تواند بخشی از سیاست‌های توانمندسازی اجتماعی جامعه معلولان باشد.

آموزش و مهارت‌آموزی؛ حلقه مفقوده اشتغال دیجیت

همچنین به عقیده کارشناسان این حوزه یکی از موانع مهم توسعه اشتغال دیجیتال در میان افراد دارای معلولیت، فاصله میان مهارت‌های موجود و نیازهای واقعی بازار کار است. بسیاری از افراد ممکن است به اینترنت و تجهیزات اولیه دسترسی داشته باشند، اما برای ورود به بازار رقابتی مشاغل آنلاین، آموزش تخصصی و آشنایی با ابزارهای حرفه‌ای ضرورت دارد. در این زمینه، پیشنهاد معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای راه‌اندازی یک پلتفرم ملی می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد. سید مالک حسینی بر ایجاد بستری ساده و کاربردی برای دسترسی افراد در دورافتاده‌ترین نقاط کشور به خدمات مشاوره، آموزش‌های آنلاین و آفلاین و ابزارهای تأمین مالی تأکید کرده است.

مسوولیت اجتماعی شرکت‌ها از استخدام نمادین تا مشارکت اقتصادی

یکی دیگر از محورهای مهم مطرح‌شده در رویداد ملی کارآفرینی و مسوولیت اجتماعی، ضرورت تغییر نگاه کارفرمایان به اشتغال افراد دارای معلولیت است. سید مالک حسینی تأکید کرده است که به کارگیری این افراد نباید اقدامی ترحم‌آمیز تلقی شود، بلکه مسوولیتی فردی و سازمانی است. این تغییر نگاه برای توسعه اشتغال دیجیتال اهمیت دوچندانی دارد. شرکت‌های فناوری، موسسات تبلیغاتی، فروشگاه‌های اینترنتی، رسانه‌ها و مجموعه‌های فعال در تجارت الکترونیک می‌توانند بخشی از فعالیت‌های خود را به نیروهای دورکار واگذار کنند. در این الگو، نه‌تنها هزینه‌های مربوط به فضای اداری و رفت‌وآمد کاهش می‌یابد، بلکه امکان جذب نیروی متخصص از مناطق جغرافیایی مختلف نیز فراهم می‌شود. البته مسوولیت اجتماعی نباید به استخدام‌های نمایشی و کوتاه‌مدت محدود شود. کارفرمایان باید افراد دارای معلولیت را بر اساس تخصص و توانایی حرفه‌ای استخدام کنند و همانند سایر کارکنان، دستمزد و مزایای قانونی آنها را بپردازند. در نهایت، باید پذیرفت که اشتغال دیجیتال قرار نیست تمام مشکلات شغلی جامعه معلولان را از بین ببرد؛ همه مشاغل نیز قابلیت دورکاری ندارند. با این حال، این حوزه می‌تواند بخش مهمی از موانع ساختاری بازار کار را کاهش دهد و فرصت‌هایی را در اختیار افرادی قرار دهد که سال‌ها به دلیل محدودیت‌های محیطی از چرخه اشتغال کنار گذاشته شده‌اند.

روی خط خبر

۵۴۳ مسموم و ۲۳ کشته در موج مشروبات آلوده

موج مسمومیت با مشروبات الکلی در نیشابور که با گزارش مرگ مشکوک یک جوان و مراجعه تعدادی از شهروندان به مراکز درمانی آغاز شد، در چند روز به یک بحران درمانی تبدیل شده است؛ بحرانی که حالا صدها مراجعه‌کننده، چندین قربانی و تعدادی بیمار دچار مرگ مغزی برجای گذاشته است. نخستین گزارش‌ها از این حادثه در ۳۰ آبان منتشر شد؛ زمانی که اعلام شد ۳۰ نفر در بیمارستان‌های نیشابور بستری شده‌اند. در همان گزارش اولیه، مرگ یک نفر و احتمال مرگ مغزی دو بیمار دیگر مطرح شد. با گذشت تنها یک روز، شمار مسمومان به سرعت افزایش یافت و در اول آذر از ۱۲۰ مراجعه‌کننده و چهار جان‌باخته خبر داده شد. در دوم آذر، آمار مسمومان به ۱۶۴ نفر رسید و چهار مورد فوت و چهار مورد مرگ مغزی گزارش شد. در چهارم آذر نیز شمار مراجعه‌کنندگان از ۲۲۰ نفر عبور کرد. آخرین گزارش دانشگاه علوم پزشکی نیشابور در پنجم آذر، از ۲۳۰ مسموم، پنج فوتی و پنج مورد مرگ مغزی حکایت دارد. از میان مراجعه‌کنندگان، ۵۴ نفر همچنان بستری بودند و ۳۶ نفر برای ادامه درمان به مراکز درمانی مشهد و سبزوار منتقل شده بودند. ابعاد این حادثه زمانی نگران‌کننده‌تر می‌شود که بدانیم ۲۷ نفر از مسمومان زیر ۱۸ سال بوده‌اند و بیش از ۱۱۰ نفر نیز به دیالیز نیاز پیدا کرده‌اند. همزمان، گزارش‌ها از مسمومیت‌های مشابه در استان‌های دیگر نیز حکایت دارد؛ موضوعی که ضرورت برخورد با تولید و توزیع مشروبات آلوده و افزایش آگاهی عمومی درباره خطر متانول را دوچندان می‌کند. رییس مرکز روابط عمومی و اطلاع‌رسانی وزارت بهداشت نیز در شبکه اجتماعی ایکس از مسمومیت ۵۴۳ و جان باختن ۲۳ نفر در پی مسمومیت‌های الکلی روزهای اخیر خبر داد.

تعهدات بیمه تکمیلی بازنشستگان تأمین اجتماعی مشخص شد

در قرارداد جدید بیمه تکمیلی بازنشستگان و مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، کل حق بیمه طرح عادی ۹۴۵ هزار تومان و طرح طلایی ۲ میلیون و ۹۹۵ هزار تومان تعیین شده است؛ ارقامی که پس از اعلام سهم مشارکت سازمان تأمین اجتماعی، بخشی از آن کسر خواهد شد. جدول تعهدات بیمه تکمیلی درمان بازنشستگان و مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی که میان کانون عالی کارگران بازنشسته و مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی کشور و شرکت بیمه آتیه‌سازان حافظ منعقد شده، منتشر شد. این قرارداد یک‌ساله از اول آذر ۱۴۰۵ تا ۳۰ آبان ۱۴۰۶ اجرا می‌شود. بر اساس جزییات این جدول، پوشش درمانی بازنشستگان در دوره جدید نیز در دو قالب «طرح ۱ عادی» و «طرح ۲ طلایی» تعریف شده است. در طرح طلایی، تعهدات مربوط به بستری فوق تخصصی، بیماران خاص و صعب‌العلاج، بستری عمومی از محل تعهدات بستری فوق تخصصی، خدمات پاراکلینیکی، خدمات تشخیصی و درمانی سرپایی، خدمات آزمایشگاهی و پاتولوژی و همچنین رفع عیوب انکساری یک و دو چشم، بدون سقف است. با این حال، سقف پوشش هریک از بخش‌های ویزیت، دارو و آمبولانس در طرح طلایی به ۱۰ میلیون تومان (۱۰۰ میلیون ریال) محدود شده و خدمات دندانپزشکی با تعهد صفر، در این طرح نیز تحت پوشش قرار ندارد. در طرح عادی که سقف تعهدات آن با احتساب ۷۰ درصد محاسبه شده، پوشش بستری فوق تخصصی ۱۷۰ میلیون تومان، بستری عمومی از محل تعهدات بستری فوق تخصصی ۸۵ میلیون تومان و بیماران خاص و صعب‌العلاج ۷۶ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان است. سقف تعهدات خدمات پاراکلینیکی و خدمات تشخیصی و درمانی سرپایی ۱۲ میلیون و ۷۵۰ هزار تومان، خدمات تشخیصی و درمانی سرپایی ۸ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان و خدمات آزمایشگاهی و پاتولوژی ۵ میلیون و ۱۰۰ هزار تومان تعیین شده است. بیمه‌شدگان طرح عادی برای رفع عیوب انکساری یک چشم تا ۱۲ میلیون و ۷۵۰ هزار تومان، برای دو چشم تا ۲۳ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان و برای آمبولانس تا ۱۰ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان پوشش دارند، اما هزینه‌های ویزیت، دارو و دندانپزشکی مشمول این طرح نمی‌شود.

رویداد

رأی مشاغل سخت و زیان‌آور تاریخ انقضا ندارد



سال‌ها کار در محیط‌های آلاینده، پرخطر و فرساینده، برای بسیاری از کارگران تنها به معنای تحمل فشار جسمی و روانی نیست؛ بلکه در مواردی به قیمت از دست رفتن سلامت و کاهش توانایی ادامه فعالیت شغلی تمام می‌شود. به همین دلیل، قانون‌گذار برای حمایت از این گروه، امتیازاتی از جمله امکان بازنشستگی پیش از موعد را در نظر گرفته است؛ امتیازاتی که قرار بوده بخشی از خسارت ناشی از سال‌ها اشتغال در شرایط دشوار را جبران کند. با این حال، مسیر استفاده از همین حقوق قانونی نیز گاهی به اندازه محیط کار دشوار و فرساینده می‌شود. یکی از مشکلاتی که در سال‌های اخیر برخی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور با آن مواجه شده‌اند، مطالبه بررسی مجدد پرونده و دریافت رأی تازه از کمیته‌های استانی پس از گذشت دو سال از صدور رأی قبلی است. موضوعی که اگرچه ممکن است در نگاه نخست یک الزام اداری ساده به نظر برسد، اما برای کارگری که سال‌ها در انتظار تکمیل سوابق بیمه‌ای و رسیدن به شرایط بازنشستگی بوده، می‌تواند به معنای ماه‌ها تأخیر، مراجعات مکرر و تحمل هزینه‌های جدید باشد. در چنین شرایطی این پرسش مطرح می‌شود که آیا رأی قطعی کمیته‌های تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور پس از گذشت دو سال اعتبار خود را از دست می‌دهد؟ آیا سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند بدون وجود مستند قانونی، کارگری را که پیش‌تر سخت و زیان‌آور بودن شغلش تأیید شده است، دوباره به کمیته‌های استانی ارجاع دهد؟

احسان سهرابی، فعال کارگری و نماینده اسبق کارگران در شورای عالی حفاظت فنی، در گفت‌وگو با ایلنا به این موضوع پرداخته و با اشاره به مکاتبه معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۴۰۱ تأکید کرده است که آرای کمیته‌های استانی مشاغل سخت و زیان‌آور به صرف گذشت دو سال اعتبار خود را از دست نمی‌دهند و الزام به دریافت رأی مجدد، در چنین شرایطی، فاقد وجاهت قانونی است.

رأی کمیته استانی مشمول مرور زمان نمی‌شود

سهرابی با اشاره به نامه شماره ۲۲۰۱۸۶ مورخ ۲۹ آذر ۱۴۰۱ معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خطاب به مدیران کل تأمین اجتماعی، توضیح می‌دهد که در این مکاتبه به مصوبه دستور شماره چهار جلسه یکصد و هفتاد و هشتم شورای عالی حفاظت فنی استناد شده است. به گفته این فعال کارگری، مضمون این مکاتبه به روشنی بر این نکته تأکید دارد که آرای صادرشده از سوی کمیته‌های استانی تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور، اساساً محدود به یک بازه زمانی مشخص نیستند و نمی‌توان صرفاً به دلیل سپری شدن دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی، کارگر را ملزم به طی مجدد مراحل بررسی و دریافت رأی جدید کرد.

قانون چه می‌گوید؟

بر اساس تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور، تشخیص سخت و زیان‌آور بودن مشاغل در چارچوب ضوابط مشخصی انجام می‌شود. در این فرآیند، شرایط واقعی محیط کار، میزان مواجهه با عوامل زیان‌آور، ماهیت فعالیت شغلی و معیارهای قانونی مورد بررسی قرار می‌گیرد و کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی مسوولیت رسیدگی و صدور رأی را بر عهده دارند.

به بیان دیگر، اگر کارگری در محیطی فعالیت کرده که عوامل زیان‌آور آن از سوی مرجع صلاحیت‌دار تأیید شده و رأی قطعی نیز صادر شده باشد، نمی‌توان صرفاً با استناد به گذشت دو سال، اعتبار تصمیم قبلی را زیر سوال برد. چنین اقدامی نیازمند مبنای قانونی مشخص است و نمی‌توان آن را به یک رویه اداری یا برداشت شخصی از مقررات تبدیل کرد. البته این موضوع به معنای آن نیست که رأی صادرشده در هر شرایطی و بدون توجه به تغییرات بعدی محیط کار قابل تعمیم باشد. برای مثال، اگر ماهیت شغل، شرایط کارگاه، تجهیزات، فرآیند تولید یا میزان مواجهه با عوامل زیان‌آور تغییر کرده باشد، بررسی شرایط جدید می‌تواند ضرورت پیدا کند. سهرابی نیز با تأکید بر همین تفکیک می‌گوید اگر شغل کارگاه و شرایط موثر محیط کار تغییری نکرده باشد، مطالبه بررسی مجدد صرفاً به دلیل سپری شدن دو سال، نیازمند ارایه مستند قانونی روشن است. به اعتقاد او، نمی‌توان رأی صادرشده از سوی یک مرجع تخصصی و قانونی را بدون دلیل معتبر، موقت و تاریخ‌مصرف‌دار تلقی کرد.

بروکراسی اداری در برابر حق بازنشستگی

مشکل اصلی زمانی آشکار می‌شود که کارگر پس از سال‌ها فعالیت در شرایط سخت و زیان‌آور، برای استفاده از حق بازنشستگی خود به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه می‌کند، اما به جای تکمیل فرآیند قانونی، با درخواست‌های تازه برای بررسی پرونده مواجه می‌شود.

در چنین وضعیتی، کارگر ممکن است ناچار شود بار دیگر مدارک شغلی و بیمه‌ای خود را جمع‌آوری کند، به مراجع مختلف مراجعه کند و منتظر تشکیل جلسات کمیته‌های مربوط بماند. این در حالی است که بسیاری از این افراد به دلیل سال‌ها فعالیت در محیط‌های نامناسب، با مشکلات جسمی، بیماری‌های شغلی و کاهش توانایی ادامه کار مواجه‌اند.

برای کارگری که به دلیل فرسودگی جسمی دیگر توان ادامه فعالیت در محیط صنعتی، معدنی، تولیدی یا سایر مشاغل پرخطر را ندارد، هر ماه تأخیر در بازنشستگی می‌تواند فشار اقتصادی و جسمی بیشتری ایجاد کند. از سوی دیگر، ادامه حضور در محیطی که سلامت او را تهدید می‌کند، ممکن است آسیب‌های بیشتری به همراه داشته باشد.

از سوی دیگر، تعدد برداشت‌ها از مقررات می‌تواند موجب شکل‌گیری رویه‌های متفاوت در استان‌های مختلف شود. در چنین شرایطی ممکن است دو کارگر با شرایط شغلی مشابه و آرای صادرشده از مراجع قانونی، با برخوردهای متفاوتی مواجه شوند. این مساله علاوه بر ایجاد احساس بی‌عدالتی، اعتماد کارگران به فرآیندهای قانونی و حمایتی را نیز تضعیف می‌کند.

ضرورت وحدت رویه در اجرای قانون

یکی از مهم‌ترین مطالبات فعالان کارگری در این زمینه، ایجاد وحدت رویه میان ادارات تأمین اجتماعی و مراجع مرتبط با تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور است. اگر یک رأی از سوی مرجع قانونی و تخصصی صادر و قطعی شده باشد، دستگاه اجرایی باید در فرآیند اجرای آن به مقررات و مصوبات معتبر پایبند باشد و از تحمیل الزامات فاقد مستند قانونی خودداری کند.

سهرابی نیز در همین زمینه معتقد است که مطالبه رأی مجدد بدون تبیین مبنای قانونی، نه‌تنها هزینه‌های اداری و تعداد مراجعات کارگران را افزایش می‌دهد، بلکه ممکن است دسترسی آنها به حق بازنشستگی را با تأخیر مواجه کند.

به گفته او، کارگری که سال‌ها در محیطی آلاینده، پرخطر یا دارای عوامل زیان‌آور فعالیت کرده است، نباید در آستانه بازنشستگی گرفتار تفسیرهای متفاوت دستگاه‌های اجرایی شود. رأی مرجع قانونی تخصصی را نمی‌توان صرفاً با یک برداشت اداری به تصمیمی موقت تبدیل کرد.

شرکت ملی نفت ایران
شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب
شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران
«سهامی خاص»

نوبت دوم
شناسه آگهی: ۲۳۳۵۱۹۸

فراخوان ارزیابی کیفی جهت برگزاری مناقصه عمومی یک مرحله ای شماره ۴۴۵/۰۷۶/۰۵

شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران در نظر دارد فراخوان ارزیابی کیفی جهت برگزاری مناقصه عمومی مربوط به بهسازی گودال تبخیر کارخانه گازوگازمایع ۱۲۰۰ به شماره مناقصه (۴۴۵/۰۷۶/۰۵) را از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت برگزار نماید. کلیه مراحل برگزاری فراخوان ارزیابی از دریافت و تحویل اسناد استعلام ارزیابی کیفی تا ارسال دعوتنامه جهت سایر مراحل مناقصه، از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد. لازم است مناقصه گران در صورت عدم عضویت قبلی، مراحل ثبت نام در سایت مذکور و دریافت گواهی امضای الکترونیکی را جهت شرکت در مناقصه محقق سازند. تاریخ انتشار فراخوان در سامانه ستاد تاریخ ۱۴۰۵/۰۹/۰۷ می باشد. اطلاعات و اسناد مناقصه عمومی پس از برگزاری فرآیند ارزیابی کیفی و ارسال دعوتنامه از طریق سامانه ستاد به مناقصه گران ارسال خواهد شد.

مهلت دریافت اسناد استعلام ارزیابی کیفی	۱۴۰۵/۰۹/۱۲
مهلت ارسال پاسخ استعلام ارزیابی کیفی	۱۴۰۵/۰۹/۲۶
نوع مناقصه	عمومی - یک مرحله ای
میزان اهمیت مناقصه	متوسط
بازه اعلام شده	مطابق بند ۱۰ پیوست فرم الف ۲۰+/- درصد برآورد بهنگام می باشد
حداقل امتیاز ارزیابی کیفی جهت شرکت در مناقصه	۶۵
برآورد کارفرما	-/۷۱۰٬۷۹۳٬۸۶۲٬۹۱ ریال
نوع و مبلغ تضمین شرکت در فرآیند ارجاع کار پیمانکاری	-/۶۸۶٬۱۳۹٬۵۹۳٬۴ ریال بصورت ضمانتنامه بانکی
مدت قرارداد، تعدیل و پیش پرداخت	مدت اولیه پیمان ۶ ماه و تعدیل پذیر می باشد
اطلاعات تماس دستگاه مناقصه گزار	آدرس شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران ساختمان اداره مرکزی - صندوق پستی: ۱۹۱ - کد پستی: ۷۵۸۱۸۷۳۸۴۹ - تلفن: ۰۷۴۳۱۹۲۱۴۲۱
تلفن های سامانه ستاد	مرکز تماس: ۴۱۹۳۴-۰۲۱ دفتر ثبت نام: ۸۸۹۶۹۷۳۷ و ۸۵۱۹۳۷۶۸

مناقصه گران متقاضی ملزم به ارائه مدارک زیر از طریق سامانه ستاد می باشند:
۱) گواهی (معتبر) صلاحیت پیمانکاری از سوی سازمان برنامه و بودجه (حداقل رتبه ۵ در رشته ابنیه) - گواهی صلاحیت در زمان ارزیابی می بایست حداقل سه ماه اعتبار داشته باشد.
۲) روزنامه رسمی آخرین تغییرات شرکت در خصوص ترکیب اعضای هیات مدیره
۳) تکمیل فرم ارزیابی کیفی مناقصه گران و الصاق مستندات مربوط به توان مالی، توان تجهیزاتی، توان مدیریتی، سوابق کاری، ارزشیابی سوابق و.....

امور حقوقی و قراردادهای شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران