



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره هفتاد و چهارم | ۱ مرداد تا ۷ مرداد ۱۴۰۵

خبرنامه

عدالت شخصی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

زور دولت به «اژدهای هفت‌سر»
پیمانکاری نرسید



وقتی «پورسانت» جای دستمزد
قانونی را می‌گیرد



تعیین تکلیف ۲۱ هزار نیروی
حق التدریس در دستور کار است



حل اختلافات کارگری به تشکل‌های
صنفی واگذار شود



جامعه کارفرمایی برای تداوم امنیت، هزینه بدهد

ایلنا) (#کارگر



اکبر شوکت (دبیر اجرایی خانه کارگر استان قم) - روند بیکاری و پس از آن ناتوانی واحدهای تولیدی و خدماتی در پرداخت مزد، در این شرایط تعلیق میان جنگ و صلح و فشار اقتصادی، به سمتی خواهد رفت که بعید به نظر می‌رسد کارگران بیش از دوماه تاب آوری اقتصادی داشته باشند. پس از این دو ماه در پایان همین تابستان، در صورت عدم تغییر اوضاع (یا از طریق تدابیر ویژه اقتصادی و یا تدابیر غیر اقتصادی)، قطعاً با التهابات فراوانی در این بخش مواجه می‌شویم. جامعه کارفرمایی در سی و پنج سال پس از جنگ تحمیلی، در یک حاشیه امن اقدام به جمع کردن ثروت کرده و حالا در این شرایط جنگی از نظر اخلاقی موظف است مانند سایر بخش‌های جامعه برای تداوم امنیت، هزینه بدهد. اگر کارگری شکایت نمی‌کند و از شرکت و واحدی نمی‌رود، به خاطر امید به پرداخت شدن حقوق یا عادی شدن اوضاع در آینده است؛ لذا کارفرمایان نباید از این شرایط سوء استفاده کنند. توصیه ما به نهادهای متولی مانند وزارت کار و وزارت صمت این است که حتماً در این وضعیت نظارت‌ها و بازرسی‌ها تقویت شود تا شاهد سوء استفاده‌های برخی کارفرمانما که نام سایر کارفرمایان را هم خراب می‌کنند، نباشیم.

وقتی «پورسانت» جای دستمزد قانونی را می‌گیرد

ایلنا) (#کارگر



کامران الله‌مردادی (کارشناس ارشد حقوق کار) - بازار کار این روزها جولانگاه واژه‌ی فریبنده‌ای به نام «پورسانت» شده است. ترفندی که تمام ریسک‌های سرمایه را به دوش جیب خالی نیروی کار می‌اندازد تا کارفرما از پرداخت حقوق پایه، بیمه و عیدی فرار کند. اما آیا در چشم قانون، کارگری که تمام‌روز تحت دستور کارفرماست، صرفاً یک «عامل فروش مستقل» است یا قربانی نقض آشکار قانون کار؟ مرز باریک میان استقلال حقوقی و استثمار تحت لوای پورسانت را با دو سناریو میتوان روشن کرد: در سناریوی اول، ممکن است کارفرما به فرد اعلام کند که او در انتخاب زمان ورود و خروج آزاد است و به هر روشی که تمایل دارد می‌تواند کالا را به فروش برساند. کارفرما صرفاً پورسانت او را محاسبه می‌کند و دخالتی در ساعات حضور، نحوه فروش یا پوشش و ظاهر او در محل کار ندارد. اما در سناریوی دوم که متأسفانه واقعیت غالب بازار کار ماست، کارفرما الزام می‌کند که فروشنده حتماً باید در فروشگاه مستقر شود، با لباس فرم مشخصی حاضر شود، از ساعت معینی تا ساعت معینی حضور بی‌قید و شرط داشته باشد و با دستورالعمل و لحن تعیین‌شده‌ای با مشتری صحبت کند. در این سناریو، رابطه قطعاً مشمول قانون کار است. پدیده پورسانت نباید به ابزاری برای بهره‌کشی مدرن و قانون‌گریزی در بازار کار تبدیل شود. آگاهی بخشی به جامعه کارگری و نظارت دقیق بازرسان کار، تنها راه پیشگیری از تضییع حقوق نیروهای مولد جامعه است.

۳۵ کارگر لایروبی آبفای اهواز و ماهشهر به سرکار برمی‌گردند؟

ایلنا) (#کارگر



در پی انتشار اخبار مربوط به تعدیل حدود ۳۵ نفر از کارگران پیمانکار بخش لایروبی شرکت آب و فاضلاب در شهرهای اهواز و ماهشهر، استاندار خوزستان با ورود به این پرونده، دستور بازگشت به کار بی‌قید و شرط این نیروها را صادر کرد. کارگران پیمانکاری لایروبی آبفا با اشاره به دشواری‌های کار خود اظهار داشتند: در شرایطی که انتظار می‌رفت با توجه به حجم بالای کار و فعالیت در وضعیت طاقت‌فرسا، امنیت شغلی و معیشتی ما تقویت شود، کارفرما در کمال ناباوری اقدام به تعدیل نیروها کرد. اکنون با دستور صریح مقام عالی دولت در استان خوزستان، این کارگران در انتظار اجرای فوری ابلاغیه بازگشت به کار و از سرگیری فعالیت خود هستند.

بازخوانی میراث مدیریتی احمد توکلی در وزارت کار؛ از صراحت لهجه تا مهرورزی با مردم

ایلنا) (#عدالت



وز شنبه ۳ مرداد ماه، ساختمان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی میزبان آیین بزرگداشت و همایش علمی تحت عنوان «بازخوانی میراث مدیریتی و مشی کارگزاری دوران تصدی مرحوم احمد توکلی؛ با تمرکز بر توسعه شفافیت و تحقق عدالت اجتماعی» بود. این مراسم با هدف تبیین پیوندهای میان «اخلاق کارگزاری»، «عدالت ساختاری» و «شفافیت نهادی» با حضور چهره‌های برجسته حوزه کار، فعالان کارگری و مقامات عالی‌رتبه برگزار شد. در بخش پایانی این مراسم، احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با جمع‌بندی مباحث مطرح شده، به تبیین اهمیت مستندسازی تجارب مدیریتی و لزوم پرهیز از نزاع‌های سیاسی پرداخت و خاطرنشان کرد: برخی از دوستان پیشنهاد دادند که جشنواره‌ای موضوعی تحت عنوان «عدالت» به یاد ایشان برگزار کنیم. اما بنده پیشنهاد متفاوتی دارم؛ از آنجا که سنجش عدالت امری بسیار پیچیده است و به مجموعه‌ای از عوامل بستگی دارد تا مشخص شود یک نهاد عادلانه عمل می‌کند یا خیر، بهتر است بر موضوعی تمرکز کنیم که مرحوم توکلی در سال‌های پایانی عمر، تمام تلاش خود را وقف آن کرده بود، یعنی «شفافیت». تلاش‌های ماندگار ایشان در «دیدهبان شفافیت و عدالت» در حافظه جامعه ثبت شده است.

تداوم اعتراض کارگران ریخته‌گری ماشین‌سازی تبریز

ایلنا) (#کارگر



اعتراض جمعی کارگران «ریخته‌گری ماشین‌سازی تبریز» که از چند روز پیش در واکنش به پرداخت نشدن مطالبات مزدی آغاز شده بود، در محوطه داخلی شرکت ادامه دارد. کارگران شاغل در این واحد صنعتی علت استمرار این دوره از تجمعات خود را عدم امنیت شغلی و بی‌توجهی مدیریت کارخانه به پرداخت حقوق‌های معوقه اعلام کردند. به گفته آنان، حدود ۳۵۰ کارگر این مجموعه دستمزد ماه‌های خرداد و تیر سال جاری را دریافت نکرده‌اند و مدیریت کارخانه همچنان کمبود منابع مالی را بهانه تاخیر در پرداخت حقوق کارگران قرار می‌دهد.

بیمه بیکاری نباید خودش یک دوره تازه از بیکاری باشد

اقتصادنیوز) (#کارگر



وزیر کار در سال جاری اعلام کرد تا ابتدای اردیبهشت ۱۴۰۵ حدود ۱۴۷ هزار درخواست بیمه بیکاری ثبت شده است. این تعداد تا چهارم خرداد به ۲۶۰ هزار ثبت‌نام رسید. آمار ثبت‌نام بیمه بیکاری فقط کسانی را نشان می‌دهد که درخواست خود را ثبت کرده‌اند؛ در حالی که بخشی از بیکارشدگان ممکن است بیمه نبوده باشند، در مشاغل روزمزدی و غیررسمی فعالیت کرده باشند، شرایط دریافت مقرری را نداشته باشند یا هنوز موفق به ثبت درخواست نشده باشند. ساده‌ترین روایت آن است که کارفرما را متهم و کارگر را قربانی مطلق معرفی کنیم؛ یا برعکس، تمام مشکلات را به پایین بودن بهره‌وری، ترک کار و توقع بالای نیروی انسانی نسبت دهیم. واقعیت بازار کار از هر دو روایت پیچیده‌تر است. گره نهایی نه فقط در مبلغ مقرری، بلکه در فرایند اثبات و پرداخت است. ثبت الکترونیکی قرارداد، تحویل اجباری نسخه قرارداد به کارگر، ثبت مشترک علت پایان همکاری با امکان اعتراض هر دو طرف، نمایش مرحله دقیق پرونده در سامانه و تعیین زمان استاندارد برای پاسخ اداره کار و تأمین اجتماعی می‌تواند بخش بزرگی از اختلاف‌ها را کم کند. در پرونده‌هایی که اصل اشتغال و بیکاری روشن است اما اختلاف بر سر جزئیات ادامه دارد، می‌توان پرداخت علی‌الحساب را بررسی کرد تا کارگر تا زمان صدور رأی نهایی بدون درآمد نماند. در مقابل، اتصال سامانه بیمه بیکاری به اطلاعات اشتغال و واریز دستمزد نیز می‌تواند اشتغال پنهان و دریافت غیرقانونی مقرری را کاهش دهد.

جان‌فشانی شبانه روزی سیمبانات بدون ایمنی و حق جنگِ خنده‌دار ۳ میلیون تومانی

ایلنا) (#کارگر



کارگران سیمبان شرکت‌های توزیع نیروی برق کشور را باید در زمره زحمتکش‌ترین، پرخطرترین و در عین حال نادیده‌گرفته‌شده‌ترین اقشار جامعه

کارگری ایران به شمار آورد. متأسفانه شرکت‌های توزیع برق در برخورد با کارگران سیمبان رویه‌ای یک‌بام و دوهوا و به اصطلاح "شترمرغی" پیش گرفته‌اند؛ به این معنا که هر جا مسئولیت، هزینه و تأمین تجهیزات ایمنی مطرح است، به‌راحتی شانه خالی می‌کنند و هر جا بهره‌کشی و کار کشیدن طاقت‌فرسا مطرح باشد، سخت‌ترین انتظارات را دارند. شرکت‌های توزیع حاضر به تبدیل وضعیت نیروها نیستند و تمام کار را به شرکت‌های پیمانکاری شخصی، شرکت‌های تأمین نیرو یا قراردادهای مبهم حجمی واگذار کرده‌اند. فزادگی که حکم همان فازمتر خانگی ساده را برای سیمبان دارد تا مطمئن شود سیم خطری ندارد و جانش را از دست نمی‌دهد، نود میلیون تومان است. وقتی ابتدایی‌ترین ابزار ایمنی چنین قیمت سرسام‌آوری دارد، پیمانکار به هیچ وجه زیر بار خرید آن نمی‌رود و کارگر بی‌پناه مجبور است با حداقل امکانات و بالاترین ریسک ممکن بالای تیر برق برود. در حال حاضر به دلیل شرایط بغرنج اقتصادی، جنگ، تورم شدید و تحریم‌ها، قیمت تجهیزات ایمنی استاندارد که باید وارد شود به شدت بالا رفته است. در گذشته که قیمت‌ها ارزان‌تر بود پیمانکار از خرید تجهیزات سر باز می‌زد، چه رسد به امروز که هزینه‌ها کاملاً نجومی و دور از دسترس شده است.

۲۵ کارگر دخیانیت گلستان همچنان در انتظار تبدیل وضعیت

ایلنا) (#کارگر



جمعی از کارگران پیمانکاری دخیانیت استان گلستان از اجرا نشدن مصوبه تبدیل وضعیت خود انتقاد دارند و می‌گویند با گذشت پنج سال، همچنان وضعیت شغلی ۲۵ نفر از آن‌ها بلا تکلیف مانده است. کارگران با اشاره به مصوبه سال ۱۴۰۰ شرکت دخیانیت گفتند: بر اساس این مصوبه، قرار بود همه کارگرانی که قرارداد یک‌ساله دارند، در سراسر کشور و با برآورد مالی انجام شده، تبدیل وضعیت شوند اما این تصمیم در مورد ۲۵ نفر از کارگران دخیانیت گلستان اجرایی نشده است. روند اجرای این بخشنامه تا سال ۱۴۰۱ در حال انجام بود اما در همان سال، پس از خودسوزی یکی از همکاران، مدیر مجتمع گلستان برکنار شد. از آن زمان، پیگیری موضوع تبدیل وضعیت ما نیز متوقف شد. این کارگران با اشاره به اینکه بخشنامه یادشده در سایر مجتمع‌های کشور اجرا شده است، تاکید کردند: فقط در دخیانیت گلستان این مصوبه روی زمین مانده است. در حالی که همه مراحل قانونی برای این ۲۵ نفر تکمیل شده، همچنان از اجرای آن جلوگیری می‌شود. پنج سال است پیگیر این موضوع هستیم اما هنوز هیچ نتیجه‌ای نگرفته‌ایم و نمی‌دانیم چرا تبدیل وضعیت برای همه‌ی همتایان ما انجام شده، اما ما ۲۵ نفر همچنان از این حق محروم مانده‌ایم.

کمبود ۱۱۰ هزار پرستار و بیمارستان‌هایی که با اضافه‌کاری اداره می‌شوند

قدس آنلاین (#کارگر)



پرستاران می‌گویند شیفت‌های ۱۲ تا ۱۶ ساعته، کار در روزهای تعطیل، لغو مرخصی‌ها و حضور مداوم در بخش‌های شلوغ به بخشی از زندگی روزمره آنها تبدیل شده است؛ فرسودگی شغلی، اختلالات خواب، افسردگی، مشکلات اسکلتی و حتی تصمیم به ترک حرفه، از پیامدهای همین فشار کاری است.

وقتی از کمبود پرستار صحبت می‌شود، معمولاً نگاه‌ها به آمار استخدام یا مهاجرت معطوف می‌شود؛ اما یک بحران خاموش تر نیز وجود دارد؛ فرسودگی شغلی. سال‌هاست که کمبود نیرو با اضافه‌کاری جبران می‌شود؛ اما اکنون کارشناسان هشدار می‌دهند این راهکار دیگر کارآمد نیست؛ پرستاری که پس از ۱۲ ساعت کار، مجبور است چند ساعت دیگر نیز در بیمارستان بماند، نه تنها کارایی گذشته را ندارد، بلکه سلامت خودش نیز در معرض خطر قرار می‌گیرد. اجرای قانون تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری یکی از مهم‌ترین مطالبات این قشر بود؛ قانونی که پس از سال‌ها انتظار به مرحله اجرا رسید؛ با این حال، سازمان نظام پرستاری معتقد است نحوه اجرای قانون هنوز با اهداف اولیه فاصله دارد. به گفته مسئولان این سازمان، میزان پرداختی‌ها همچنان متناسب با حجم مسئولیت و سختی کار پرستاران نیست و اصلاح ضرایب پرداخت، یکی از مطالبات اصلی این قشر محسوب می‌شود. بسیاری از کارشناسان معتقدند اگر نظام پرداخت اصلاح نشود، حتی استخدام‌های جدید نیز نمی‌تواند مانع از تداوم مهاجرت و ترک خدمت شود.

فقط حذف پیمانکاران و دیگر هیچ!

ایلنا (#کارگر)



علی ریش سفید (نماینده نیروهای شرکتی نفت) - به نظر می‌رسد یا اطلاع دقیقی از مطالبات واقعی و قانونی نیروهای شرکتی وجود ندارد یا میان «طرح ساماندهی نیروهای شرکتی» و «طرح ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی» خلط مبحث رخ داده است. مطالبه نیروهای شرکتی در تمام سال‌های گذشته، برچیده شدن بساط شرکت‌های پیمانکاری و واسطه‌ها و انعقاد قرارداد مستقیم با دستگاه‌های اجرایی بوده است؛ در حالی که مصوبه اخیر، صرفاً به اصلاح نظام پرداخت می‌پردازد و هیچ تغییری در ساختار ظالمانه پیمانکاری و رابطه استخدامی نیروها ایجاد نمی‌کند. واریز مستقیم حقوق به ذی‌نفع نهایی اگرچه می‌تواند بخشی از مشکلات تاخیر در پرداخت را کاهش دهد، اما تا زمانی که شرکت‌های پیمانکاری در چرخه تأمین نیروی انسانی باقی بمانند، ریشه مشکلات نیروهای شرکتی از بین نخواهد رفت و همان واسطه‌هایی که سال‌ها به گفته کارگران

موجب تضییع حقوق، مزایا و امنیت شغلی آنان شده‌اند، همچنان در این ساختار حضور خواهند داشت. نیروهای شرکتی تنها در صورتی از اجرای طرح ساماندهی رضایت خواهند داشت که شرکت‌های واسطه حذف شوند و قرارداد مستقیم جایگزین پیمانکاری شود؛ در غیر این صورت، اعتراضات و پیگیری‌های صنفی تا احقاق کامل حقوق قانونی کارگران ادامه خواهد داشت.

بحران ۱۲۰ هزار معلم در سایه نبود آزمون استخدامی

رکنا (#معلمان)



مشکل کمبود معلم با استخدام‌های سال‌های گذشته هنوز برطرف نشده است ولی وزیر آموزش و پرورش می‌گوید که این کمبود جبران می‌شود. وزارت آموزش و پرورش چندی پیش از کمبود ۱۲۰ هزار معلم خبر داد که این عدد معادل یک دهم نیروهای آموزش و پرورش است. این در حالی است که فرصت جذب نیرو از طریق آزمون استخدامی برای مهرامسال نیز وجود ندارد. به گفته علیرضا کاظمی، معاونت‌های آموزش ابتدایی، متوسطه، پرورشی، تربیت بدنی و آموزش پرورش استثنایی باید از ظرفیت نیروهای حق التدریس استفاده کنند و در کنار آن هم امکان جذب حق التدریس معلمان رسمی مثل هر سال وجود دارد.

حل اختلافات کارگری به شکل‌های صنفی واگذار شود

ایسنا (#کارگر)



احمد میدری (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، در مراسم امضای تفاهم‌نامه همکاری اتاق اصناف ایران و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اظهار داشت: احیای نظام استاد - شاگردی تنها از مسیر قانون امکان‌پذیر نیست، شکل‌گیری روابط پایدار میان کارگر و کارفرما نیازمند اعتماد، تعامل و مسئولیت‌پذیری متقابل است و نگاه تقابلی به این رابطه باید کنار گذاشته شود. نباید رابطه کارگر و کارفرما با الگوهای سنتی ارباب و رعیتی تفسیر شود. این دو، شرکای توسعه تولید و اشتغال هستند و موفقیت هر یک، در گرو موفقیت دیگری است. از این رو، ایجاد فضای گفت‌وگو، همدلی و همکاری میان طرفین، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای پایداری کسب‌وکارها به شمار می‌رود. اگر به دنبال کاهش اختلافات و تقویت سازش میان کارگر و کارفرما هستیم، نباید تنها به ظرفیت شوراهای حل اختلاف رسمی تکیه کنیم. بخش قابل توجهی از این اختلافات می‌تواند با مشارکت انجمن‌ها، اتحادیه‌ها و سازوکارهای درون‌صنفی و از طریق گفت‌وگو و میانجی‌گری حل‌وفصل شود؛ چرا که این تشکله‌ها شناخت دقیق‌تری از مسائل و اقتضائات هر حرفه دارند. اصناف می‌توانند با ایجاد شبکه‌های همکاری، توسعه فعالیت‌های تعاونی و شکل‌دهی زنجیره‌های اقتصادی، توان رقابتی و بهره‌وری خود را افزایش دهند. این هم‌افزایی، علاوه بر تقویت بنگاه‌های

ناشناس در گفتگو با فرانس ۲۴ می‌گوید: وضع تولید و عرضه محصولات کارگاهی و صنعتی به حدی بعد از اخراج مهاجران بد شده است که بسیاری از واحدها در شرایطی کمرشکن قرار گرفتند.

نگرانی درباره جایگزینی معلم‌ها با هوش مصنوعی در نیویورک

قدس آنلاین(##معلمان)



ماجرا این است که چند وقت پیش در دبیرستان سالامانکا در نیویورک، رباتی به اسم «سالی» با کمک دستیار هوش مصنوعی اُپتیو (Optio) راهی کلاس‌ها شده و قرار است هم سر کلاس درس بدهد و هم ۲۴ ساعته، دانش‌آموزان را برای انجام تکالیف و مرور درس‌ها زیر نظر بگیرد. اتحادیه معلمان منطقه، ترمز این پروژه را کشیده و معتقد است حضور یک ربات انسان‌نما، روح آموزش را می‌کشد و جایش را به یک فضای سرد و تکنولوژیک می‌دهد. بماند که نگرانی‌ها بابت امنیت داده‌ها و اینکه این ماشین هوشمند دقیقاً چه اطلاعاتی از ذهن دانش‌آموزان ما استخراج می‌کند، خودش حکایتی جداست. نه تنها اتحادیه معلمان سالامانکا، بلکه اتحادیه معلمان کل ایالت نیویورک نیز این طرح را نامناسب دانسته و به آن معترض‌اند. آن‌ها هشدار دادند آموزش، از ارتباط انسانی جان می‌گیرد و حضور یک ربات انسان‌نما، خطر انسانیت‌زدایی از کلاس‌های درس را به دنبال دارد. نگرانی‌ها از حریم خصوصی و ضبط داده‌های دانش‌آموزان، لایه سطحی ماجرا بود و هرچه به لایه‌های بعدی می‌رویم مسئله عمیق‌تر و خطرناک‌تر می‌شود. علاوه بر گاردین، «نیویورک فوکوس» هم گزارش داد این برنامه، تنها چند روز پس از بالا گرفتن اعتراض‌ها، به کلی متوقف شد.

رکود ساخت‌وساز، زندگی کارگران ساختمانی را مختل کرده است

ایلنا(##کارگر)



علی اصغر دهسنگی (رئیس انجمن صنفی کارگری کارگران ساختمانی گرگان) - کاهش چشمگیر پروژه‌های عمرانی و ساختمانی، موجب بیکاری گسترده و کاهش درآمد هزاران کارگر زحمتکش شده و معیشت خانواده‌های آنان را با مشکلات جدی روبرو کرده است. انجمن صنفی کارگران ساختمانی گرگان، از دولت، مجلس شورای اسلامی، وزارت راه و شهرسازی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی و تمامی دستگاه‌های مسئول درخواست می‌کند با اتخاذ سیاست‌های موثر برای رونق ساخت و ساز، تسهیل سرمایه‌گذاری، اجرای پروژه‌های عمرانی، حمایت از تولید مسکن و تقویت پوشش بیمه‌ای کارگران ساختمانی، زمینه بازگشت این قشر شریف به چرخه اشتغال را فراهم آورند.

کوچک، زمینه حضور مؤثرتر آنها در بازار و افزایش تاب‌آوری اقتصادی را فراهم می‌کند؛ ظرفیتی که صرفاً از مسیر قانون ایجاد نخواهد شد، بلکه نیازمند مشارکت و همکاری فعالان صنفی است. بر اساس این تفاهم‌نامه، زمینه گسترش همکاری‌های مشترک میان بخش دولتی و بخش صنفی در حوزه آموزش‌های مهارتی، ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای، توانمندسازی فعالان صنفی، توسعه اشتغال و افزایش بهره‌وری واحدهای صنفی فراهم خواهد شد و طرفین با استفاده از ظرفیت‌های متقابل، اجرای برنامه‌های مشترک در این حوزه‌ها را دنبال خواهند کرد.

گرمای ۴۰ درجه در اتاق عمل بیمارستان کمالی کرج؛ پرستار بیهوش شد

تسنیم(##پرستار)



در پی دریافت گلیه‌های تعدادی از پرسنل اتاق عمل بیمارستان کمالی کرج، آن‌ها از شرایط نامناسب سیستم سرمایشی در بخش‌های اتاق عمل و ریکاوری انتقاد و اعلام کردند که از ابتدای فصل تابستان تاکنون، درخواست تأمین و راه‌اندازی سیستم سرمایشی مناسب را مطرح کرده‌اند. دو شب قبل یکی از همکاران که شیفت شب در بخش ریکاوری بود، پس از پایان شیفت و به دلیل گرمای شدید محیط، از حال رفت و بیهوش شد. نبود سرمایش مناسب تنها موجب سختی شرایط کاری کادر درمان نشده، بلکه بیماران نیز از این وضعیت آسیب می‌بینند. علیرضا شکیب (معاون درمان دانشگاه علوم پزشکی استان البرز) در این زمینه اظهار داشت: به دلیل قرار گرفتن اتاق عمل در طبقه فوقانی ساختمان بلوک A و قرار داشتن سقف این بخش در معرض تابش مستقیم آفتاب، حفظ دمای مناسب و مطلوب نیازمند اجرای پروژه‌ای در حوزه بهینه‌سازی مصرف انرژی است.

کمبود گسترده نیروی کار پس از اخراج مهاجران از آفریقای جنوبی

فرانس ۲۴(##کارگر)



به گزارش ایلنا و به نقل از شبکه فرانسوی فرانس ۲۴، گزارش‌ها از آفریقای جنوبی به‌عنوان صنعتی‌ترین کشور قاره آفریقا حاکی از آن است که پس از اخراج گسترده کارگران مهاجر در جریان موج بیگانه‌ستیزی در این کشور، کمبود نیروی کار در این کشور اتفاق افتاده است. گروه‌های مهاجرت‌ستیز ضد خارجی، از ابتدای ماه جولای، مهلتی غیررسمی را برای بازگشت مهاجران بدون مجوز به کشورشان تعیین کرده بودند که بر اساس آمار دولت‌های آفریقایی که شهروندان خود را به کشورشان بازمی‌گردانند، باعث خروج بیش از ۱۶۰ هزار نفر کارگر از مرکز این کشور شد. یک کارفرمای صنعتی

طرح «ساماندهی کارکنان دولت» به بیراهه افتاد

ایلنا) (#کارگر



سید سعید فتحی (فعال کارگری) - از قرار معلوم تکلیف طرح ساماندهی کارکنان دولت در هیئت دولت مشخص شده است. گفته شده که طرح با عنوان ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی به تصویب رسیده است؛ مصوبه‌ای با هدف اصلاح سازکار پرداخت و ارتقای شفافیت در این حوزه و نه حذف دائم پیمانکاران از کارهای با ماهیت مستمر! اگر فقط نظام پرداخت تغییر کند و حقوق مستقیماً به حساب کارگر واریز شود، اما شرکت پیمانکاری همچنان در قرارداد باقی بماند، عملاً مشکل اصلی حل نشده است. در چنین شرایطی فقط صورت مسئله تغییر کرده، نه اینکه ریشه معضل از بین رفته باشد. نیروهای شرکتی از کاهش انگیزه، نبود امنیت شغلی و شرایط نامناسب کاری گلایه دارند. آنها که برخی حتی سابقه‌ای بالای ۲۰ سال دارند سال‌هاست وعده حذف واسطه‌ها را می‌شنوند، اما هنوز در واقعیت اتفاق مثبتی رخ نداده است.

حل و فصل اختلافات بیش از ۲ هزار کارگر و کارفرما در آذربایجان غربی

ایرنا) (#کارگر



رسول دامن‌افشان (مدیر روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی آذربایجان غربی) - از ابتدای سال جاری تاکنون، ۱۵ جلسه «کمیته پیگیری و رفع اختلافات کارگری و کارفرمایی» با هدف صیانت از جامعه کارگری و بررسی کارشناسی مطالبات آنان در محل این اداره کل برگزار شده است. با اتخاذ رویکردهای پیشگیرانه، اختلافات مربوط به بیش از ۲ هزار کارگر تحت پوشش شرکت‌های پیمانکار و دستگاه‌های پیمان‌دهنده استان در مسیر حل و فصل قرار گرفته است. تلاش ما بر این است که با شناسایی به موقع چالش‌های جامعه کارگری، از تبدیل اختلافات صنفی به شکایات و دادخواست‌های رسمی جلوگیری کنیم که این امر نقش بسزایی در کاهش ورودی پرونده‌ها به مراجع حل اختلاف و پیشگیری از بروز تنش در جامعه کار و تولید استان داشته است. رصد به موقع، پیگیری مستمر و انعکاس دقیق مشکلات کارگران به این مجموعه، کلید اصلی مدیریت به هنگام مطالبات و پیشگیری از تشدید اختلافات کارگری در آذربایجان غربی بوده است.

برقراری مقرری بیمه بیکاری ۶۰۰ کارگر نساجی بروجرد؛ کارگران «سد مخمل کوه» همچنان در صف انتظار

ایلنا) (#کارگر



حسن موسیوند (دبیر اجرایی خانه کارگر لرستان) - در پی مشکلات ایجادشده برای کارخانجات نساجی بروجرد، ۶۳۰ نفر از کارگران این مجموعه برای دریافت بیمه بیکاری معرفی شدند. حدود ۶۰۷ نفر واجد

شرایط دریافت بیمه بیکاری شناخته شدند و به مدت سه ماه از این حمایت استفاده کردند. با پیگیری مسئولان استان، قرار شد کارگران پس از پایان دوره دریافت بیمه بیکاری به کار بازگردند که تاکنون ۴۰۷ نفر از آنها دوباره مشغول به کار شده‌اند. حدود ۳۰ نفر از کارگران به دلایل شخصی از بازگشت به کار انصراف داده‌اند و تمایلی به ادامه همکاری با شرکت ندارند. در نتیجه، در حال حاضر بیش از ۱۰۰ کارگر دیگر نساجی بروجرد، همچنان در انتظار بازگشت به کار و مشخص شدن وضعیت شغلی خود هستند.

از اسفندماه سال گذشته، ۸۱ کارگر سد مخمل کوه برای دریافت بیمه بیکاری درخواست ثبت کرده‌اند. پرونده‌های این کارگران خیلی وقت پیش تکمیل شده و بارها به آنها وعده پرداخت بیمه بیکاری داده شده است، اما متأسفانه با وجود پیگیری‌های انجام‌شده، تاکنون این پرداخت صورت نگرفته و کارگران مخمل کوه همچنان در انتظار دریافت مقرری قانونی خود هستند.

شیوع سرطان میان کارگران کشاورزی

ایلنا) (#ایمنی و بهداشت کار



مجید رضایی (پزشک حوزه بیماری‌های شغلی و مدیر یک مرکز آزمایشات زیست محیطی در استان البرز) از خطرات مهلک مصرف غذا و محصولات باغی و زراعی و همچنین کار در باغاتی می‌گوید که از نظر آب، کود و سموم، آلوده‌اند. وی می‌افزاید: ما بارها تاکید داشتیم که سمومی که به ویژه در باغات ایران استفاده می‌شود، به دلیل تحریم‌ها و درجه مرغوبیت سم، بیش از استاندارد در محوطه باغ و روی گیاه می‌ماند. مطالعات ما نشان می‌دهد که برخلاف سایر سموم مصرفی رایج، سم استفاده شده در مزارع و باغات ما تا چهل روز می‌ماند و این درحالی است که کشاورز و باغدار ما و کارگران این حوزه، بلافاصله پس از سمپاشی و گاه از فردای آن روز، به باغ و مزرعه وارد می‌شود و کار می‌کند. کیوان خاصی (کارشناس مسئول ثبت سرطان استان کرمانشاه) - با اشاره به شیوع سرطان دستگاه گوارش در کشور در دهه‌های اخیر، یکی از دلایل شیوع این نوع سرطان را استفاده بی‌رویه از سموم و کودهای شیمیایی در بخش کشاورزی عنوان کرد.

تعیین تکلیف ۲۱ هزار نیروی حق التدریس در دستور کار است

ایرنا) (#معلمان



علیرضا کاظمی (وزیر آموزش و پرورش) - نیروهایی که تاکنون تعیین تکلیف نشده‌اند و به صورت مستقیم با آموزش و پرورش همکاری دارند، عمدتاً نیروهای حق التدریس هستند که پیش از این در قالب خرید خدمات آموزشی فعالیت می‌کردند و اکنون به صورت حق التدریس مشغول به کار هستند. تعداد این افراد حدود ۲۱ هزار نفر است که بخشی

از مشکلات آنان در طول تابستان برطرف شده و پیگیری سایر مطالبات و مسائل آنان نیز ادامه دارد تا بتوانیم شرایط مناسبی برای این نیروها فراهم کنیم. همچنین تاکنون حدود ۴۰ هزار مجوز استخدام دریافت کرده ایم که بخش عمده آن مربوط به دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و بخشی نیز مربوط به جذب نیروهای خدمتگذار است. سایر افرادی که در قالب‌های مختلف با آموزش و پرورش همکاری دارند نیز هر کدام شرایط خاص خود را دارند و موضوع تعیین تکلیف آنها از طریق سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه در حال پیگیری است.

زور دولت به «اژدهای هفت‌سر» پیمانکاری نرسید

ایلنا) (#کارگر



#کارگر

مجتبی آقاباری (نماینده کارگران شرکتی کشور در کانون عالی شوراهای اسلامی کار) - پس از شش الی هفت سال کش‌وقوس و درگیری میان مجلس و دولت‌های پیشین و کنونی و با وجود دستور صریح رئیس‌جمهور مبنی بر حذف شرکت‌های پیمانکاری، متأسفانه خروجی کار تنها به پرداخت مستقیم حقوق و حق بیمه از سوی دولت محدود شده است. بارها تأکید کرده‌ایم که این شرکت‌ها به صورت یک مافیا عمل می‌کنند و واقعیت امر این است که زور دولت به آن‌ها نمی‌رسد. این شرکت‌ها با ثروت‌های بادآورده‌ای که از دست بردن در جیب کارگران شرکتی به دست آورده‌اند، به غول‌های اقتصادی یا به اصطلاح «اژدهای هفت‌سر» تبدیل شده‌اند. ظاهراً پاسخ دولت به نمایندگان پیگیر این بود که در شروع کار، فعلاً پرداخت مستقیم را انجام می‌دهیم و کم‌کم شرکت‌ها را حذف می‌کنیم؛ وعده‌ای که نه نمایندگان مجلس آن را باور کردند و نه هیچ نیروی شرکتی آن را خواهد پذیرفت. بدتر از همه اینکه این تصمیم تنها در دولت تعیین تکلیف شده و به یک قانون مصوب تبدیل نشده است. بنابراین، اگر فردا عمر این دولت به پایان برسد، دولت بعدی می‌تواند مجدداً این شرکت‌ها را وارد جریان مالی کند و پول‌ها دوباره به حساب شرکت‌های واسطه بازگردد. دولت ادعا می‌کند که برای برقراری عدالت، پرداخت‌ها مستقیم شده تا شرکت‌های واسطه دخالتی در پولی که از ارگان به نیروی کار می‌رسد نداشته باشند. اما سؤال اصلی ما این است که اگر دست آن‌ها از پرداخت‌ها کوتاه شده، اصلاً چرا باید حضور داشته باشند و به عنوان ناظر درصدی سود ببرند؟

متأسفانه چهار نفر از این عزیزان جان خود را از دست دادند. نکته بسیار دردناک ماجرا اینجاست که هیچ‌کدام از این کارگران حادثه‌دیده، تحت پوشش بیمه کارگران ساختمانی نبوده‌اند. هرچند نظریه نهایی کارشناسان اداره کار در خصوص تعیین دقیق درصد تقصیر هنوز به طور رسمی اعلام نشده است، اما با توجه به ابعاد حادثه و اینکه نرخ فوتی‌ها بالا بوده است، به طور قطع صد درصد تقصیر متوجه پیمانکار یا کارفرمای پروژه خواهد بود. علاوه بر فقدان پوشش بیمه‌ای، هیچ‌گونه امنیت جانی و شغلی برای کارگران وجود ندارد. متأسفانه طرح‌های ایمنی و بهداشت در کارگاه‌ها اجرا نمی‌شود و کسی هم پیگیر رعایت آن‌ها نیست. طی چند سال گذشته و با وجود تغییر سه دولت، سازمان تأمین اجتماعی از زیر بار بیمه کارگران ساختمانی شانه خالی کرده است. نیمی از کارگرانی که پیش‌تر بیمه بوده‌اند نیز بیمه‌شان قطع شده و در حال حاضر بازرسان به دلایل مختلف، در حال قطع بیمه کارگران واقعی هستند. در استان خراسان پیش از این ۷۵ هزار کارگر بیمه‌شده داشتیم، اما این آمار اکنون به ۳۰ هزار نفر کاهش یافته است در حال حاضر حدود ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار کارگر ساختمانی در نوبت انتظار بیمه هستند و بیمه ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار نفر دیگر نیز قطع شده است که باید تحت پوشش قرار گیرند. ما از کمیسیون‌های اجتماعی و کارگری مجلس و همچنین اعضای هیئت‌امانی تأمین اجتماعی، که از وضعیت و معضلات کارگران ساختمانی اطلاع کامل دارند، تقاضای رسیدگی و چاره‌اندیشی داریم.

آوار بی مسئولیتی بر سر نان‌آوران بی‌بیمه؛ ۴ کارگر ساختمانی در مشهد قربانی شدند

ایلنا) (#کارگر



#کارگر

محمدرضا داوری (رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی استان خراسان رضوی) - ۹ کارگر که همگی ایرانی بودند، در حین انجام عملیات گودبرداری بر اثر ریزش ناگهانی کوهی از آوار گرفتار شدند که