

شماره هفتاد و ششم | ۱۵ مرداد تا ۲۱ مرداد ۱۴۰۵

خبرنامه

عدالت شغلی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

قانون مشاغل سخت نباید به
زیان کارگرو کارفرما تمام شود



مصوبه دولت انتظار مجلس و
نیروهای شرکتی را تأمین نکرد



اختلاف پرداخت پزشک و پرستار از
۳ برابر به ۱۰۰ برابر رسید



نقض عدالت در ساماندهی
معلمان



قطع شدن بیمه حدود ۵۰۰ هزار کارگری پنج سال

ایلنا



اکبر شوکت (عضو هیات مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی سراسر کشور) - قطع شدن بیمه حدود ۵۰۰ هزار نفر طی پنج سال گذشته و پشت صف ماندن صدها هزار نفر دیگر، مسئله کوچکی نیست. متأسفانه در زمینه بیمه کارگران ساختمانی هیچ تغییر محسوسی ایجاد نشده و همان روند گذشته ادامه دارد. تعداد بیمه‌شدگان کارگران ساختمانی به نظر من اکنون به کمتر از حدود ۵۰۰ هزار نفر رسیده است. میزان ساخت‌وساز در کشور تقریباً به نصف کاهش یافته و صدور پروانه‌های ساختمانی نیز افت چشمگیری داشته است. سازمان تأمین اجتماعی همواره کمبود منابع را به عنوان بهانه‌ی اصلی فقدان بیمه کارگران مطرح می‌کند. در جلسات کارشناسی بارها پیشنهاد داده‌ایم که دست‌کم بر مبنای حداقل حقوق، یک پوشش بیمه پایه برای همه کارگران ساختمانی برقرار شود و اگر فردی بخواهد بر اساس دستمزد بالاتر بیمه‌پردازی کند، مابه‌التفاوت آن را خودش پرداخت کند. باید میانگین صدور پروانه‌های ساختمانی در ۱۰ سال گذشته مبنای قرار گیرد، نه اینکه با تأکید بر روی رکود فعلی، بیمه کارگران ساختمانی را کنار گذاشته شود. از سوی دیگر، حسابرسی‌های سازمان نیز موجب نارضایتی گسترده کارفرمایان شده است. کارفرمایی که در طول سال لیست بیمه ارائه کرده، در پایان سال با جریمه‌های میلیاردی مواجه می‌شود. این شرایط برای همه تنش ایجاد کرده و کارگران ساختمانی نیز از این وضعیت آسیب دیده‌اند. کارگر روزمزد است و امروز در یک محل و فردا در محل دیگری کار می‌کند. آدرس محل کار را اعلام می‌کند اما وقتی بازرس مراجعه می‌کند، آن پروژه تمام شده و او در محل دیگری مشغول به کار است. در نهایت اعلام می‌کنند که وی در محل حضور نداشته است. افرادی را می‌شناسیم که طی ده سال گذشته بیش از ۲۰ بار مورد بازرسی قرار گرفته‌اند و هر بار نیز اشتغال آن‌ها تأیید شده است، اما باز هم هر شش ماه یک بار دوباره بازرسی می‌شوند. این در حالی است که کارگاه‌های ثابت چنین شرایطی ندارند، اما کارگر ساختمانی که ماهیت شغلیش سیار است، به‌طور مداوم تحت بازرسی قرار می‌گیرد.

قانون مشاغل سخت نباید به زیان کارگر و کارفرما تمام شود

پایگاه خبری فردای کرمان



عباس جبالبازری (عضو هیات رئیسه و ناظر مرکز کسب و کار اتاق کرمان) - لازم است تصمیم‌گیری برای مشاغل سخت و زیان‌آور باید بر اساس ارزیابی واقعی محیط کار و حفظ حقوق کارگران و کارفرمایان انجام شود و به‌گونه‌ای باشد تا ضمن حفظ اشتغال، به زیان کارفرما و کارگران نباشد و در این راستا پیشنهاد می‌شود برای بررسی درخواست‌های مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور کمیته‌ای متشکل از نمایندگان

اتاق کرمان، اتاق اصناف، مرکز بهداشت، اداره کار و اداره تأمین اجتماعی تشکیل شود. در بسیاری از مشاغل می‌توان با استفاده از فناوری، اصلاح فرآیندها، تجهیزات ایمنی و بهبود محیط کار، شرایط را به گونه‌ای تغییر داد که دیگر مشمول این عنوان نباشند. بسیاری از نیروهای متخصص پس از ۲۰ سال فعالیت بازنشسته می‌شوند، اما دوباره در بخش دیگری مشغول به کار هستند؛ این موضوع نشان می‌دهد که باید در نحوه اجرای قانون مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور و آثار آن بر تولید و بازار کار بازنگری شود.

ساماندهی کارگران ساختمانی شیراز با سامانه هوشمند

ایلنا



سجاد خلیلی (رئیس سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآورده‌های کشاورزی شهرداری شیراز) - سامانه هوشمند کارگران ساختمانی شیراز در آستانه بهره‌برداری قرار گرفت؛ طرحی که قرار است با اتصال مستقیم شهروندان به نیروی کار ماهر، ضمن ساماندهی این قشر، مسیر جدیدی برای ارتقای جایگاه اجتماعی و حرفه‌ای کارگران ساختمانی ایجاد کند. کاهش واسطه‌گری، افزایش شفافیت، ساماندهی فعالیت کارگران ساختمانی و ایجاد فرصت برابر برای معرفی توانمندی‌های این قشر را از مهم‌ترین مزایای اجرای این طرح است و هدف اصلی، صرفاً راه‌اندازی یک سامانه فناورانه نیست، بلکه حفظ کرامت و منزلت کارگرانی است که نقش مهمی در ساخت‌وساز و توسعه شهری دارند.

کارگران اخراجی پتروشیمی سلمان فارسی: مانع بازگشت به کار ما شده‌اند

ایلنا



۳۲ نفر از کارگران واحد تعمیر و نگهداری پتروشیمی سلمان فارسی ماهشهر، با ارسال نامه‌ای خطاب به استاندار خوزستان، خواستار اجرای دستور بازگشت به کار خود و جلوگیری از ادامه بلاتکلیفی‌شان شدند. در این نامه آمده است: همه کارگران پتروشیمی سلمان فارسی، به جز ما ۳۲ کارگر فنی (به بهانه اتمام قرارداد کار)، به کار سابق خود بازگشتند. این در حالی است که طبق نظر بازرسان و کارشناسان اداره کار منطقه ویژه، رابطه استخدامی ما با شرکت همچنان برقرار است و پایان یافته تلقی نمی‌شود. پس از چندین بار مراجعه به فرمانداری، همزمان برای پیگیری وضعیت خود به استانداری خوزستان نیز مراجعه کردیم. در استانداری، با حمایت از کارگران، دستور بازگشت به کار ما از اول مردادماه جاری صادر شد، اما مسئول واحد پشتیبانی شرکت سلمان فارسی که فردی بازنشسته است، همچنان از ورودمان به کارخانه جلوگیری می‌کند.

۱۱۰ کارگر کیش چوب در برزخ بلاتکلیفی؛ نه مطالبات پرداخت شد نه بیمه بیکاری!

ایلنا



بیش از ۱۱۰ کارگر با سابقه کیش چوب، پس از توقف فعالیت این کارخانه، با حقوق‌های معوق، قطع بیمه تأمین اجتماعی و محرومیت از بیمه بیکاری، دست و پنجه نرم می‌کنند و همچنان در انتظار تعیین تکلیف شغلی هستند. کارگران می‌گویند حقوق آنها تنها تا آبان سال گذشته پرداخت شده و حق بیمه تأمین اجتماعی نیز فقط تا دی‌ماه رد شده است. در شرایطی که کارفرما برای بخشی از نیروها حکم بازگشت به کار صادر نکرده، امکان استفاده از بیمه بیکاری نیز برای بسیاری از کارگران فراهم نشده است. شرایط برای همان ۴۰ نیروی فراخوانده‌شده نیز مساعد نیست. نبود برخی امکانات اولیه رفاهی در روزهای نخست بازگشت، کیفیت نامناسب غذا و نامشخص بودن روند پرداخت حقوق‌ها از جمله مسائلی است که کارگران به آن اشاره کرده‌اند. بر اساس گفته‌های کارگران، اگرچه بخشی از فعالیت کارخانه از سر گرفته شده، اما پرداخت‌های انجام‌شده نیز بدون ارائه فیش حقوقی بوده و مشخص نیست مبالغ واریز شده مربوط به کدام دوره دستمزدی است. از اردیبهشت‌ماه امسال که سرکار برگشته‌ایم، تنها دو بار پرداختی آن هم به صورت نصفه‌نیمه و کمتر از حقوق واقعی داشته‌ایم؛ مبالغی در حد ۲۰ میلیون تومان. بیمه تأمین اجتماعی ما نیز از دی‌ماه پرداخت نشده و حتی برای ما که به کار برگشته‌ایم هم حق بیمه‌ای رد نشده است. کارگران بلاتکلیف کیش چوب خواستار ورود مسئولان منطقه آزاد و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای تعیین تکلیف وضعیت خود هستند.

تجمع کارگران اخراجی پالایشگاه گاز ایلام مقابل استانداری

ایلنا



علت اعتراض کارگران، تعدیل حدود ۱۵۰ نفر از کارگران پروژه فاز دوم پالایشگاه گاز ایلام است که تحت مسئولیت شرکت پیمانکاری «جهانپارس» مشغول به کار هستند؛ این کارگران از مهرماه سال گذشته (۱۴۰۴) تا فروردین ماه سال جاری، در سه مرحله (مهرماه سال گذشته ۵۸ کارگر، پایان اسفند ۵۲ کارگر و فروردین سال جاری ۴۲ کارگر) بیکار شده‌اند. این کارگران علیرغم طرح شکایت در اداره کار شهرستان چوار و داشتن رای بازگشت به کار و همچنین بر اساس مصوبه شورای تأمین فرمانداری، هنوز موفق به بازگشت بکار نشده‌اند. بعد از گذشت حدود ۵ ماه هنوز مقرر بیمه بیکاری آن‌ها برقرار نشده است. همچنین از وعده‌هایی که در اجتماعات قبلی برخی مسئولان برای پیگیری وضعیت شغلی داده شده هنوز خبری نیست. در ادامه بی‌توجهی مسئولان، صبح امروز دو نفر از همکاران به دلیل مشکلات مالی ناشی از بیکاری به قصد خودسوزی روی سرشان بنزین ریختند که با اقدام به موقع سایر همکاران این موضوع ختم به خیر شد.

پابند الکترونیکی به پای کارگران ساختمانی ببندید

ایلنا



داود کشوری (رئیس انجمن صنفی گچکاران استان قم) - سازمان تأمین اجتماعی به جای آنکه تمام توان خود را صرف شناسایی کارفرمایانی کند که از پرداخت حق بیمه فرار می‌کنند، فشار را بر دوش کارگران ساختمانی گذاشته است؛ کارگرانی که هر روز برای لقمه‌ای نان در سخت‌ترین شرایط کار می‌کنند. ضعف در دریافت حق بیمه واقعی از کارفرمایان عامل بحران منابع است، با این شیوه‌ای که در پیش گرفته‌اید، فقط کارگران را گرفتار کرده‌اید. مگر یک کارگر ساختمانی که از صبح تا غروب روی داربست و زیر آفتاب کار می‌کند، فرصت و توان دارد هر ۱۵ روز یک بار کارش را رها کند و به کارگزاری مراجعه کند تا ثابت کند هنوز کارگر است؟ اگر قرار است این روند ادامه پیدا کند، دیگر یک پابند الکترونیکی هم به پای کارگران ببندید تا هر لحظه بدانید کجا هستند! چون ظاهراً از نگاه سازمان، کارگر ساختمانی نه انسان زحمتکش، بلکه متهمی است که باید مدام تحت کنترل و بازرسی باشد. کارگران ساختمانی خواهان احترام، عدالت و اجرای صحیح قانون هستند، نه برخوردهای تحقیرآمیز و نظارت‌هایی که فقط زندگی و معیشت آن‌ها را سخت‌تر می‌کند.

از دادگاه‌های سئول تا بن‌بست‌های تهران؛ دو روایت از نبرد با استثمار پیمانکاران

ایلنا



در دهه‌های اخیر، شرکت‌های بزرگ با گسترش الگوهای نوین در بازار کار جهانی، هزینه‌های نیروی کار را کاهش دادند و هم‌زمان کنترل خود را بر فرآیند تولید افزودند. پیمانکاری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین نموده‌های این تحول به شمار می‌آید؛ الگویی که در آن کارگر اگرچه در قلب فرایند تولید حضور دارد، اما رابطه مستقیم و پایدار او با کارفرمای اصلی تضعیف می‌شود. نتیجه این وضعیت برای بسیاری از کارگران، ترکیبی از ناامنی شغلی، کاهش قدرت چانه‌زنی، دسترسی محدودتر به مزایا و دشواری بیشتر در سازمان‌دهی برای دفاع از حقوق صنفی است. تجربه کارگران پیمانکاری کره جنوبی نشان می‌دهد که پایان دادن به رابطه چندلایه کارفرمایی، نه فقط با اصلاح قوانین، بلکه با دهه‌ها سازمان‌یابی، مبارزه حقوقی و قدرت جمعی نیروی کار ممکن شده است. کره جنوبی یکی از نمونه‌های مهم برای بررسی این روند است. کارفرمایان این کشور، پدیده «پیمانکاری درون شرکتی» را به‌ویژه از دهه ۱۹۹۰ در صنایع بزرگی مانند خودروسازی، کشتی‌سازی و فولاد گسترش دادند. در این مدل، کارگران شرکت‌های پیمانکاری در همان خطوط تولید، همان کارخانه‌ها و تحت همان نظم کاری نیروهای رسمی فعالیت می‌کنند، اما از جایگاه حقوقی و سازمانی متفاوتی برخوردارند. آنها در بسیاری از موارد بخشی جدایی‌ناپذیر از تولید هستند، اما سهم

شورای اسلامی کار شهرداری قائم‌شهر به زودی تشکیل می‌شود

ایلنا



در نشست مشترک دبیر و اعضای هیئت اجرایی خانه کارگر مازندران با شهردار قائم‌شهر، بر توسعه همکاری‌های متقابل، تقویت خدمات رفاهی و آموزشی جامعه کارگری و پیگیری مطالبات قانونی کارگران شهرداری تأکید و موضوع تشکیل شورای اسلامی کار شهرداری قائم‌شهر در آینده نزدیک مطرح و مورد استقبال مدیریت شهری قرار گرفت. کاظم علیپور، شهردار قائم‌شهر در این نشست درباره تشکیل شورای اسلامی کار شهرداری گفت: از این موضوع استقبال می‌کنیم و در اولین فرصت شرایط لازم را برای برگزاری انتخابات شورای اسلامی کار شهرداری فراهم خواهیم کرد.

تجمع کارگران سهامدار ایران پوپلین

ایلنا



۸۰ نفر از کارگران سهامدار کارخانه ایران پوپلین رشت، با تجمع مقابل درب ورودی این واحد صنعتی، خواستار شفافیت در عملکرد مدیران شرکت و روشن شدن وضعیت سهام خود شدند. کارگران سهامدار کارخانه ایران پوپلین رشت که همگی در حال حاضر بازنشسته شده‌اند، مدعی هستند از سهامی که از سال ۶۷ به کارگران واگذار شده؛ هیچ سودی به آن‌ها پرداخت نشده است و سهامدار عمده در خصوص گزارش سالانه و توزیع سود سهام شفاف عمل نمی‌کند. در سال ۶۷ سهام کارخانه ایران پوپلین از سوی وزارت صنایع وقت، میان ۱۱۶۱ کارگری که آن زمان در این واحد تولیدی مشغول کار بودند، تقسیم شده است. با این حال نه تنها تاکنون، وجهی به عنوان سود سهام دریافت نکرده‌اند بلکه سهامداران عمده، ما کارگران را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به این واحد تولیدی دخالت نمی‌دهند. بخش عمده‌ای از نگرانی‌های ما، آینده ایران پوپلین است. مدیران و عوامل اجرایی کارخانجات ایران پوپلین طی سال‌ها گذشته و ماه‌های اخیر بدون اطلاع سهامداران جزء و مصوبه هیات مدیره، بخشی از اموال منقول و غیر منقول کارخانه را به فروش رسانده و اقدام به تخریب قسمت‌هایی از ساختمان‌های شرکت (تحت عنوان جمع‌آوری ضایعات) کرده‌اند. انتظار داشتیم مسئولان تصمیم‌گیر درباره این اقدامات، به سهامدار توضیح داده و شفاف‌سازی کنند تا هرگونه ابهام درباره آینده این مجموعه تولیدی برطرف شود.

بسیار کمتری از امنیت و قدرت چانه‌زنی نیروی کار رسمی می‌برند. در ایران، مسئله نیروهای پیمانکاری سال‌هاست به یکی از چالش‌های مهم مناسبات کار تبدیل شده است. اخیراً هیأت دولت «طرح ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی» را تصویب کرده که تقابل دو رویکرد را عیان می‌سازد؛ رویکرد طبقه کارگر که بر حذف پیمانکاران و تغییر رابطه استخدامی پافشاری می‌کند، و رویکرد دولت که تنها اصلاح شیوه پرداخت و انتقال مستقیم حقوق را هدف می‌گیرد. بخش بزرگی از کارگران پیمانکاری، به‌ویژه نیروهای ارکان ثالث صنعت نفت و گاز، این مصوبه دولت را پاسخی به مطالبه تاریخی خود نمی‌دانند. آن‌ها معتقدند اصلاح نظام پرداخت می‌تواند بخشی از مشکلات مالی و تأخیرهای پرداخت را کاهش دهد اما تا زمانی که شرکت‌های واسطه در ساختار تأمین نیروی انسانی باقی بمانند، مسئله اصلی یعنی نبود امنیت شغلی و تداوم رابطه چندلایه کارفرمایی حل نخواهد شد. تا زمانی که کارفرمایان اصلی با پنهان شدن پشت شرکت‌های واسطه از پذیرش مسئولیت می‌گریزند و کارگران ابزار سازمان‌یافته قدرتمندی برای مقابله با این روند در اختیار ندارند، ناامنی شغلی و بی‌عدالتی مزدی همچنان چالش حل‌نشده بازار کار باقی خواهد ماند.

خروج یک میلیون کارگر از بازار کار رسمی؛ «نرخ بیکاری ۷ درصدی» واقعی نیست

ایلنا



مهرداد دارانی (کارشناس روابط کار و تامین اجتماعی) - برخی آمارهای اعلامی (مثل نرخ بیکاری هفت درصد در طی یکسال اخیر) گویای آنچه بر سر اقتصاد ایران و بازار کار آمده، نیست و باید شاخص‌های جدیدی برای تبیین مشکلات کشور تعریف شود. اشتغال واقعی همان ۸ ساعت کار عادی در روز با قرارداد و حقوق بالای حداقل دستمزد مصوب است. ریزش حدود ۱ میلیون نفر بیمه‌پرداز طی یک سال برای سازمان تامین اجتماعی، نشان می‌دهد که اگر حتی بخشی از این افراد به بازار کار برگشته باشند، شغل آن‌ها به هیچ عنوان یک اشتغال با کیفیت مانند گذشته نیست و احتمالاً اغلب در تاکسی‌های اینترنتی، مشاغل غیررسمی و زیرزمینی و بخش دلالی و واسطه‌ای و خدمات نامولد (و احتمالاً به صورت پاره وقت) فعالیت دارند. با این اوصاف، اینکه گفته می‌شود در طی مدت بعد از جنگ کمتر از ۳۰۰ هزار نفر متقاضی بیمه بیکاری به رسمیت شناخته شده‌اند، نمی‌تواند گویای ابعاد اتفاقی که در عمل رخ داده باشد. فردی که کار موقت می‌کند و بیمه نمی‌شود، در نهایت در زمان بازنشستگی به جامعه و صندوق‌های بازنشستگی آسیب می‌زند. این بیماری درحالی عود می‌کند که روی کاغذ همه سر کار هستند و مشکلی در یافتن شغل ندارند. آنچه در اینجا آسیب دیده، اشتغال رسمی پایدار صنعتی و کشاورزی است. این کژتابی آماری در حوزه رفاه، فقر، شاخص‌های توسعه و نرخ مشارکت اقتصادی نیز وجود دارد، با گمراهی آماری، راه به جایی نمی‌بریم!

افزایش ناگهانی حق بیمه می‌تواند نتیجه معکوس داشته باشد

ایلنا



محمد قدس مفیدی (رئیس کانون کارفرمایان استان گلستان) - افزایش حق بیمه در شرایطی که هزینه‌های تولید، مالیات، انرژی و مواد اولیه نیز رشد چشمگیر داشته، فشار مضاعفی بر کارفرمایان وارد کرده است. بسیاری از واحدهای کوچک و متوسط در آستانه تعطیلی قرار گرفته‌اند و این روند مستقیماً اشتغال استان را تهدید می‌کند. وقتی هزینه‌های بیمه‌ای هر ماه بیشتر می‌شود، کارفرما به جای توسعه فعالیت، مجبور به کاهش نیرو یا توقف طرح‌های توسعه‌ای می‌شود. این وضعیت نه تنها به ضرر تولیدکننده است، بلکه در نهایت به ضرر کارگرو اقتصاد استان تمام می‌شود. ما خواستار بازنگری فوری در نرخ‌ها، ارائه مشوق‌های بیمه‌ای، تقسیت بدهی‌ها و ایجاد سازوکارهای حمایتی برای واحدهای تولیدی شد. اگر قرار است تولید بماند و اشتغال پایدار شکل بگیرد، تأمین اجتماعی باید همراه کارفرمایان حرکت کند. امروز زمان تصمیم‌گیری‌های حمایتی است.

ساماندهی خانه‌های سازمانی، باعث برقراری عدالت در بین کارگران بی‌خانه می‌شود

ایلنا



کارگران ابنیه فنی راه آهن ناحیه لرستان در تماس با ایلنا گفتند: بر اساس آئین‌نامه مسکن شرکت راه آهن، کارکنان پس از مدتی سکونت در خانه‌های سازمانی باید آن‌ها را تخلیه کنند، اما برخی از این افراد با نفوذی که دارند ۱۵ تا ۲۰ سال است در این منازل سکونت دارند و آن‌ها را تخلیه نمی‌کنند. این موضوع باعث شده که کارگران مستحق که متقاضی این منازل هستند، نتوانند از آن‌ها استفاده کنند. طبق مصوبه شرکت راه آهن، هر یک از متقاضیان فقط ۵ سال می‌تواند از منازل سازمانی استفاده نماید اما برخی که غالباً از مدیران و نورچشمی‌ها هستند بین ۱۵ تا ۲۰ سال در خانه‌های سازمانی سکونت دارند و برخلاف رویه قانونی، اقدام به ترک منازل سازمانی خود نمی‌کنند. ساماندهی خانه‌های سازمانی، باعث برقراری عدالت در بین کارگران بی‌خانه و متقاضی مسکن می‌شود و این امر، انگیزه‌ی کارگران را برای کار و بهره‌وری افزایش می‌دهد.

نرخ بیکاری در آمریکا بهبود یافت چون هزاران کارگر ناپدید شدند!

واشنگتن پست



به گزارش ایرنا از واشنگتن پست، اقتصاد آمریکا در ماه جولای شاهد کاهش مشاغل بود اما نرخ بیکاری بهبود یافت؛ دوگانه‌ای غیرعادی که به باور اقتصاددانان، بر نگرانی‌های در حال شکل‌گیری پشت این اعداد و ارقام صحنه می‌گذارد و نشانه خوبی نیست. علت این رخداد آن است که همزمان با کاهش تعداد مشاغل در اقتصاد آمریکا، کارگران آمریکایی با سرعت بیشتری از بازار کار خارج شده‌اند. آمار و ارقام وزارت کار آمریکا که روز جمعه منتشر شد، نشان می‌دهد که کارفرمایان در ماه جولای ۲۳ هزار شغل را تعدیل کردند. در همین حال، نرخ بیکاری از ۴.۲ به ۴.۱ درصد رسید که این کاهش تا حدی زیادی به دلیل کم شدن تعداد افراد حاضر در بازار کار بود. روند پیر شدن جمعیتی یکی از عوامل مهمی است که به کاهش تعداد نیروی کار می‌انجامد. با بازنشسته شدن نسل «بیبی بومرها»، سهم بزرگسالانی که یا شاغل هستند یا به دنبال کار می‌گردند، کاهش می‌یابد. اما این عامل به تنهایی نمی‌تواند تمام کاهش نرخ مشارکت نیروی کار در سال جاری را توضیح دهد. هنوز تصویر کاملاً روشنی وجود ندارد زیرا مولفه‌های دیگری نیز در این روند نقش دارند؛ از جمله تلاش گسترده دولت دونالد ترامپ برای بستن مرزها، جلوگیری از مهاجرت و اخراج مهاجران که به کاهش تعداد کارگران متولد خارج از آمریکا منجر شده است. گزارش اخیر اشتغال یک نکته روشن هم دارد. گرچه تعداد افرادی که از بازار کار خارج شده‌اند، افزایش یافته اما تعداد کسانی که می‌گویند

رکود صنایع پوشاک آفریقای جنوبی پس از فرار مهاجران

رویترز



به گزارش ایلنا و به نقل از خبرگزاری رویترز، هفته‌ها پس از آنکه اعتراضات مهاجرستیزان کشور صنعتی آفریقای جنوبی، ده‌ها هزار کارگر مهاجر را از آفریقای جنوبی بیرون راند، ده‌ها کارخانه بزرگ تولید پوشاک در این کشور به تعطیلی کشیده شد. کارزار مهاجرستیزان برای بیرون راندن کارگران غیربومی، ابتدا برای مقابله با بیکاری بومیان این کشور تدارک دیده شده بود، اما اکنون مشخص شده خروج ده‌ها هزار کارگر مهاجر، به افزایش بحران اقتصادی در این کشور، رکود و فقدان نیروی کار در برخی صنایع که کارگر بومی در آن کم است، انجامیده است. پیش از این در گزارش قبلی رویترز، خروج بسیاری از کارگران از بخش کشاورزی و کار سخت در مزارع پنبه و نیشکر آفریقای جنوبی به عنوان عوارض فوری خروج کارگران مهاجر عنوان شده بود؛ اما حالا این خروج به بخش‌های دیگر اقتصاد این کشور سرایت یافته است. ماه‌ها اعتراضات خیابانی نیروهای راست‌گرای آفریقای جنوبی ضد مهاجران و حملات افراد خودسرو ارادل و اوباش باعث خروج کارگران مهاجر به آفریقای جنوبی شده است.

۷۵ درصد بازنشستگان حداقل بگیر هستند

ایسنا



#کارگر

نصرت‌الله دریابیگی (دبیر اجرایی خانه کارگر مازندران) - رسانه‌ها باید مسائل مربوط به معیشت مردم، خصوصی‌سازی، قراردادهای سفیدامضا و امنیت شغلی کارگران را به صورت جدی مطرح و پیگیری کنند. با درآمد حدود ۲۰ میلیون تومان، تأمین هزینه‌های زندگی برای بسیاری از خانواده‌های کارگری دشوار است و بخش قابل توجهی از کارگران با نگرانی و دغدغه اقتصادی زندگی می‌کنند. برای نخستین بار تعیین دستمزد کارگران بر مبنای نرخ تورم مورد توجه قرار گرفت و با توجه به افزایش هزینه‌های زندگی، دستمزد باید متناسب با شرایط اقتصادی افزایش پیدا کند. از مجموع حدود پنج هزار بازنشسته، ۷۵ درصد حداقل بگیرند و این گروه بیش از سایرین تحت فشار هزینه‌های زندگی قرار دارند. با وجود تأکیدات قانونی و سیاست‌های حمایتی، درمان رایگان برای کارگران و بازنشستگان به معنای واقعی اجرا نمی‌شود و این موضوع باید مورد توجه جدی قرار گیرد.

مصوبه دولت انتظار مجلس و نیروهای شرکتی را تأمین نکرد

ایلنا



#عدالت شغلی

علی جعفری‌آذر (نایب‌رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس) - مصوبه دولت برخلاف انتظار مجلس و نیروهای شرکتی، به حذف شرکت‌های پیمانکاری منجر نمی‌شود و بیش از ۹۰ درصد مطالبات این نیروها همچنان بر زمین مانده است. دولت حتی در چارچوب قوانین فعلی و بر اساس ماده ۷ قانون کار نیز می‌تواند بدون نیاز به اصلاح قانون، نیروهای شرکتی را مستقیماً طرف قرارداد دستگاه‌های اجرایی قرار دهد. در این دو سال گذشته از سوی کمیسیون اجتماعی مکرراً تأکید شد که اگر از نگاه دولت برای این خواسته مغایرت قانونی وجود دارد، دولت لایحه ارائه کند. اگر اراده‌ای برای این تبدیل وضعیت وجود دارد، موضوع در قالب لایحه یک فوریتی یا دوفوریتی به مجلس ارسال شود و مجلس نیز آمادگی دارد مرتب پیگیری کند تا این ساماندهی اتفاق بیفتد. بعضی از دوستان معتقدند حذف این شرکت‌ها باعث بزرگ شدن دولت می‌شود، اما بنده معتقدم با وجود این شرکت‌های تأمین نیروی انسانی، دولت بزرگ می‌شود؛ زیرا اگر این شرکت‌ها برداشته شوند، سازمان اداری و استخدامی به عنوان نهاد حاکمیتی تنظیم‌کننده اندازه دولت، دقیقاً کنترل می‌کند که وضعیت چگونه باشد، در حالی که اکنون نوعی رهاسدگی وجود دارد. دولت اگر اراده کند، با همین قانون کار می‌تواند این نیروها را مستقیماً طرف قرارداد قرار دهد و رضایتمندی ایجاد کند. در ادامه، اگر بحث بر سر ساماندهی آن‌ها از طریق قانون مدیریت خدمات کشوری باشد و نیاز به اصلاح قانون وجود داشته باشد، دولت لایحه بفرستد و مجلس هم صد درصد آمادگی دارد در این خصوص قدم بردارد.

مایل به کار کردن هستند ولی طی یک ماه گذشته از جست‌وجوی کار دست کشیده‌اند، اندکی کاهش یافته است. عواملی که واقعاً باعث می‌شوند درباره خروج افراد از بازار کار نگران شوم، خود را در داده‌ها نشان نمی‌دهند. مردم به ما نمی‌گویند که «می‌خواهم کاری داشته باشم، اما نمی‌توانم شغلی پیدا کنم».

گوش شنوایی برای شنیدن فریادهای دادخواهی کارگران نیست

اقتصاداران



#کارگر

حسن عزتی (رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی بانه) - در شهرستان بانه، علیرغم شرایط بهتر کار به نسبت سال گذشته، کارگران ساختمانی بالاچار باید ساعت‌های پایانی کار را به اضافه کاری تن دهند تا بلکه بتوانند بخش کوچکی از هزینه‌های سرسام‌آور زندگی‌شان را تأمین کنند. اضافه کاری برای این کارگران، محصول تورم است نه یک انتخاب. و اسفبار اینکه، بیش از ۵۰ درصد از کارگران ساختمانی بانه، از هرگونه بیمه‌ای محرومند. در شهرستان بانه، علیرغم شرایط بهتر کار به نسبت سال گذشته، کارگران ساختمانی بالاچار باید ساعت‌های پایانی کار را به اضافه کاری تن دهند تا بلکه بتوانند بخش کوچکی از هزینه‌های سرسام‌آور زندگی‌شان را تأمین کنند. اضافه کاری برای این کارگران، محصول تورم است نه یک انتخاب. و اسفبار اینکه، بیش از ۵۰ درصد از کارگران ساختمانی بانه، از هرگونه بیمه‌ای محرومند.

کارگران برای وعده‌های غذایی به «خرید اعتباری» پناه آورده‌اند!

ایلنا



#کارگر

وقتی حقوق‌ها به نیمه ماه نرسیده تمام می‌شوند، سبد خرید کارگران جز با اعتبارهای پلتفرمی پر نمی‌شود. امروز خرید اقساطی غذا و دارو دیگر نشانه مدیریت هزینه نیست، بلکه زنگ خطر یک بحران جدی است؛ کارگران همیشه به زمین و زمان مقروضند. در شرایطی که بخش قابل توجهی از حقوق بگیران تنها مدت کوتاهی پس از دریافت حقوق، با کمبود نقدینگی مواجه می‌شوند، اعتبارهای خرد به ابزاری برای تأمین بخشی از هزینه‌های جاری زندگی تبدیل شده‌اند. به این ترتیب، بخشی از هزینه‌های امروز به تعهدات مالی ماه‌های آینده منتقل می‌شود. اما دریافت اعتبار تنها آغاز ماجراست؛ تله اصلی در تأخیرها و جریمه‌های تصاعدی نهفته است. سیاست‌گذاران باید نسبت به این فشار بی‌سابقه بر اقشار کم‌درآمد و کارگران حساس باشند و بدانند ناتوانی جامعه در تأمین هزینه‌های اولیه زندگی می‌تواند بستر ساز نارضایتی‌ها و اعتراضات خیابانی شود؛ لذا هوشیاری و اقدام عاجل برای کنترل این بحران ضروری است.

معلمان پول مفت می گیرند و استراحت می کنند!

صدای معلم



عبدالرضا خسروی (دبیر فیزیک آموزش و پرورش بروجرد) - چند روز قبل برای خرید به فروشگاه در نزدیکی محل سکونتمان مراجعه نمودم. پس از احوال پرسى با صاحب فروشگاه، چندین مشتری که همزمان در محل حضور داشتند از گفت و گوی ما متوجه شدند که من دبیر هستم. یکی از آنها، نگارنده را مورد خطاب قرار داد که از زمستان تا کنون در خانه هستید و حقوق کامل را دریافت می کنید. چه شغل خوب و بی دردسری دارید و سایر مشتریان هم او را همراهی کرده و فرد دیگری که از ظاهر و ادبیتش؛ ناموجه بودنش عریان بود من را مورد خطاب قرار داد که معلمان پول مفت می گیرند و استراحت می کنند. در مسیر بازگشت به فکر فرو رفتم که چرا در جامعه ما هویت معلم این چنین فراموش شده و جایگاه اجتماعی این قشر مورد آسیب قرار گرفته است. چه عواملی سبب شده است که این گونه بخشی از جامعه به خود اجازه دهند جامعه بزرگ فرهنگیان را مورد عتاب قرار دهند؟ توسعه ی فرهنگی با ابزار فرهنگی صورت می پذیرد. یکی از مهم ترین ابزارهای فرهنگی، «معلم» است. اصلی ترین چالش نظام تعلیم و تربیت در شرایط کنونی بازگرداندن هویت معلم به جامعه فرهنگیان است که موجب ایجاد اعتماد عمومی به نهاد آموزش و پرورش شده و سرمایه اجتماعی عظیمی برای کشور محسوب می شود. وقتی از مطالبات فرهنگیان سخن گفته می شود تنها مشکلات اقتصادی و معیشتی نیست بلکه بازگرداندن هویت معلم و تمام الزامات شغل معلمی است. در حال حاضر نظام تعلیم و تربیت با چالش های فراوانی رو به رو است که از آن جمله می توان به کمبود نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده در مقطع ابتدایی، ازدحام کلاس های درس، اجرای ناقص و نیم بند رتبه بندی و عدم پرداخت معوقات سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ بازنشستگان و شاغلین پس از نزدیک به ۵ سال، عدم توازن هدایت تحصیلی دانش آموزان با توجه به نیازهای جامعه، لزوم بازگشایی حضوری مدارس با توجه به شرایط خاص کشور، سراریز شدن دانش آموزان مدارس غیردولتی به دولتی به دلیل شرایط نا به سامان اقتصادی و پیامد آن ازدحام دانش آموزان در یک کلاس، درخواست شهریه های بی حساب و کتاب در مدارس دولتی و غیردولتی و ناتوانی والدین در پرداخت آن، عدم توجه به زیرساخت های لازم سخت افزاری و نرم افزاری برای نظام نوین آموزشی مطابق با استانداردهای بین المللی و... اشاره کرد.

برق، و همچنین تبعات ناشی از جنگ و حملات آمریکا مواجه بوده است؛ عواملی که به گفته فعالان کارگری، تأثیر منفی چشمگیری بر روند فعالیت و وضعیت اقتصادی این واحد فولادی گذاشته است. تا کنون هیچ گونه توضیح رسمی از سوی مدیریت شرکت فولاد مادکوش درباره علت تعدیل نیرو، تعداد دقیق کارگران اخراج شده و چشم انداز ادامه فعالیت کارخانه منتشر نشده است

شرایط سخت کارگران ارکان ثالث در پروژه های نفت و گاز

ایلنا



مازیار گیلانی نژاد (فعال کارگری) - با شروع جنگ، شرایط برای کارگران دشوارتر شده است؛ پیمانکاران از این وضعیت سوءاستفاده و به کارگران ظلم می کنند. در هیاهوی بیکاری و جنگ، در پروژه های نفت و گاز جنوب، حقوق کارگران از دو ماه تا چندین ماه عقب می افتد. پاداش و عیدی آخر سال کارگران نیز در موارد بسیاری پرداخت نشده است. در مواردی، مزایای مصوب وزارت کار، از جمله ۸ ساعت کار، سنوات آخر سال، حق مسکن، حق اولاد و اضافه کاری به کارگران پرداخت نشده است. بیمه کارگران و استادکاران نیز در مواردی به عنوان بیمه کارگر ساده رد می شود و گاهی حتی بیمه آنها پرداخت نشده است. میوه، شیر و غذای مناسب که شرکت های پیمانکاری بابت آن در قرارداد با شرکت مادر هزینه دریافت می کنند، در اختیار کارگران قرار نمی گیرد. همچنین هزینه لباس و لوازم مصرفی ایمنی و رفاهی از حقوق کارگران کسر می شود. گاهی خوابگاه های ۶ نفره را با ۱۰ کارگر پر می کنند. در برخی موارد، حمام ها و سرویس های بهداشتی فاقد در هستند و با پارچه پوشانده می شوند. بوی فاضلاب در هوای ۵۰ درجه بسیار شدید است. گرمزدگی نیز از بیماری های دوره ای و همیشگی در پروژه هاست. به جای سرویس های کولرداری که پیمانکار بابت آن در قرارداد از شرکت مادر هزینه دریافت می کند، گاهی از مینی بوس های فرسوده و بدون کولر استفاده می شود. برای نفس تازه کردن و کمی استراحت در هوای ۵۰ درجه، کسر کار اعمال می شود. این شرایطی است که برای کارگران پروژه ای از سوی کارفرما، شرکت مادر و شرکت نفت ایجاد شده است. در عین حال، بازرسی وزارت کار، بازرسی منطقه ویژه و بازرسی وزارت نفت پیگیری لازم را درباره زیرپا گذاشته شدن قوانین از سوی پیمانکاران انجام نمی دهند.

وقتی امتیاز و سابقه معلم دیگر ملاک انتخاب مدرسه نیست؛ نقض عدالت در ساماندهی معلمان

شورای هماهنگی تشکلهای صنفی معلمان

بر اساس اطلاعیه شماره ۲۷ کارگروه برنامه ریزی، ساماندهی و بهسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، امکان صدور درخواست بکارگیری آموزگاران مدارس ابتدایی عادی و استثنایی توسط مدیران مدارس فراهم شده است. بر این اساس، مدیر مدرسه می تواند آموزگار موردنظر خود را



تعدیل ۲۵۰ کارگر شاغل در شرکت فولاد مادکوش

ایلنا



اسماعیل حاجی زاده (دبیر اجرایی خانه کارگر بندرعباس) - از تعدیل حدود ۲۵۰ کارگر شاغل در شرکت فولاد مادکوش، واقع در منطقه ویژه اقتصادی صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس در بندرعباس خبر داد. شایان ذکر است که این تعدیل نیرو در شرایطی رخ داده است که فولاد مادکوش طی هفته های گذشته با محدودیت و قطعی

می‌کنند. هولناک‌ترین تجربه این فقدان به سال ۱۴۰۳ بازمی‌گردد؛ حادثه انفجار معدن زغال‌سنگ طبس که ۵۳ خانواده را در سوگ عزیزانشان نشانده. گزارش‌های پس از حادثه پرده از حقیقتی تلخ برداشتند. کارگران پیش از انفجار، خطر را حس کرده و پیچیدن بوی گاز را به سرپرستان شیفت گزارش داده بودند. آن‌ها می‌خواستند دست از کار بکشند، اما پاسخ عمیق زمین، همان انتخاب بی‌رحمانه میان نان و جان بود: «اگر به کار برنگردید، اخراج می‌شوید.» در آن لحظه حیاتی، فقدان سازوکار روشن و قابل اتکا برای توقف کار، دست کارگران را بست و لاجرم چتر حمایتی برای خودداری از ورود به آن دالان مرگبار نیافتند.

مسئله اصلی صرفاً قانون نیست؛ کارفرمایان برای کاهش مسئولیت خود ساختار فعلی را حفظ می‌کنند. امروز شرکت‌های تأمین نیرو عملاً فقط یک درصد حق بالاسری می‌گیرند. معتقدم تا زمان دائمی نشدن قراردادهای، این بحران‌ها پابرجاست. از سوی دیگر، کارفرمایان تمایلی به تربیت نیروی متعهد ندارند. در معدن ما از ۳۵۰۰ نیرو، ۱۹۰۰ نفر امانی هستند. نیروی امانی روز عاشورا هم سرکار می‌آید، نسبت به تجهیزات و راندمان حساس است؛ اما نیروی پیمانکاری و قرارداد موقت، کار را متعلق به خود نمی‌داند و آن حس تعلق و دلسوزی را از دست می‌دهد. فشار افکار عمومی پس از فاجعه طبس، وزارت کار را ناچار کرد پیش‌نویس «آیین‌نامه حق امتناع از کارهای خطرناک» را روی میز بگذارد. اما آیین‌نامه بدون ابزار قدرت، بازی با کلمات است. تنها راه خروج از این بحران، بازگرداندن امنیت شغلی و مجاب کردن کارفرمایان به عقد قراردادهای دائمی است. دولت نباید دست کارفرما را برای حاکمیت مطلق بر جان کارگر باز بگذارد.

وقتی جای مطالبه‌گر با شکایت عوض می‌شود!

ایلنا



#کارگر

مجتبی حاجی زاده (رئیس اتحادیه کارگران خودروساز کشور) - پرداخت پاداش و سنوات پایان خدمت، برای کارگرانی که در آستانه بازنشستگی قرار دارند، معمولاً یکی از دغدغه‌های اصلی است. بسیاری از واحدها و شرکت‌ها در این مسئله اهمال می‌کنند و کار را برای کارگران در زمینه وصول پاداش پایان خدمت و سنوات (که از حقوق قانونی طبق عرف هر کارگاه است) دچار مشکل می‌کنند. برای مثال، کارگران شرکت مینو، برخی هلدینگ‌های تولید لوازم بهداشتی و کارکنان شرکت فروشگاه‌های زنجیره‌ای رفاه، از جمله کارگرانی هستند که در این حوزه مشکلات بسیار زیادی را متحمل شدند. کارگران بازنشسته پارس خودرو که ماه‌هاست برای دریافت سنوات و مطالبات پایان خدمت خود سرگردانند، اما به جای پاسخ روشن به اصل مطالبه، سخن از شکایت کیفری علیه برخی معترضان با عناوین مختلف به میان آمده است. چرا جای شاکی و مطالبه‌گر عوض شده است؟ کارگران و بازنشستگان، نه امتیاز ویژه می‌خواهند و نه لطف مدیریتی؛ حق قانونی خود را می‌خواهند. چرا به جای شکایت از صدای کارگر، بدهی را تسویه نمی‌کنید؟

برای بکارگیری در مدرسه انتخاب و درخواست خود را در سامانه منابع انسانی ثبت کند و ابلاغ نهایی نیز بر اساس درخواست مدیر صادر خواهد شد. سال‌هاست ساماندهی بر اساس سابقه و امتیاز انجام می‌شود؛ اما حالا قرار است مدیر، معلم را انتخاب کند. چرا باید معلم با سابقه‌تر و دارای امتیاز بالاتر به مدارس دورتر برسد و معلمی با یکی دو سال سابقه در مدرسه‌ای مطلوب ساماندهی شود؟ تکلیف حق انتخاب و عدالت در ساماندهی چه می‌شود؟

خطر بیکاری در صنعت فولاد اوکراین

ایلنا



#کارگر

کاهش سهمیه صادرات فولاد اوکراین به اروپا، دو کوره بلند فولادسازی را در آستانه تعطیلی قرار داده و امنیت شغلی و معیشتی هزاران کارگر صنایع سنگین را هدف گرفته است. فعالان صنعتی با تأکید بر اینکه بخش معدن و فولاد ستون اصلی تأمین معاش نیروی کار در شرایط جنگی است، از دولت خواسته‌اند مانع از قربانی شدن امنیت شغلی کارگران در جریان تصمیمات تجاری اتحادیه اروپا شود. آنان خواستار اتخاذ تدابیر فوری برای حفظ خطوط تولید، جلوگیری از تعطیلی کارخانه‌ها و حمایت از قدرت اقتصادی مزدبگیران در مناطق آسیب‌دیده هستند.

دوراهی بی‌رحمانه «نان و جان»؛ اگر به کار برنگردید، اخراج می‌شوید!

ایلنا



#کارگر

ابراهیم رحیمیان (مدیر اجرایی خانه کارگر طبس و فعال کارگری) - سلطه قراردادهای موقت و فقدان تشکلهای مستقل باعث شده حق قانونی امتناع از کار ناایمن در بسیاری از کارگاه‌های ایران عملاً قابل استفاده نباشد؛ موضوعی که به گفته فعالان کارگری، خطر حوادث شغلی را افزایش داده است. مدیر اجرایی خانه کارگر طبس، جزئیات شانه خالی کردن مسئولان از بار این حادثه را چنین روایت می‌کند: حوادث ناشی از کار بسیار زیاد است. گاهی کارگر می‌داند کار مخاطره‌آمیز است و نمی‌پذیرد، اما مسئول مربوطه او را مجاب می‌کند و پس از وقوع حادثه، هیچ‌کس مسئولیت نمی‌پذیرد. نمونه بارز آن، اتفاقی است سه سال پیش برای مرحوم مجید علیزاده افتاد. سوپروایزر شیفت دستور داد زیر نوار نقاله را لایروبی کند. کارگر تأکید کرد شرایط ایمن نیست، اما او را مجبور کردند بدون خاموشی نوار، زیر دستگاه برود. دقیقاً مشخص نیست چه شد، اما احتمالاً لباسش در درام نوار نقاله گیر می‌کند و به داخل کشیده می‌شود. متأسفانه بدن این کارگر کاملاً زیر دستگاه له شد. در آخرین گزارش اعلام کردند خود این بنده خدا مقصر بوده و باید اول نوار را خاموش می‌کرده است. در نهایت بازرسان، کارگر را مقصر می‌شناسند؛ فرد جانش را از دست می‌دهد واقعاً جای تأسف دارد؛ حداقل انتظار می‌رود خانواده‌اش از نظر حقوق و مزایا متضرر نشوند، اما باز هم کارگر را مقصر معرفی

اضطراب کارگران شهرک‌های صنعتی گیلان؛ تبدیل وضعیت به حاشیه رفت

ایلنا



شماری از کارگران نگیهان و تصفیه خانه‌های شرکت شهرک‌های صنعتی گیلان، از احتمال تغییر قراردادهای خود از پیمانکاری به هیأت امنایی، ابراز نگرانی کردند. این کارگران با بیان اینکه با این تصمیم مسئولان برای واگذاری مسئولیت کارگران پیمانکاری به هیأت امنای شهرک‌های صنعتی به این دلیل مخالف هستیم که بعد از سال‌ها فعالیت با پیمانکاران، از مصوبه تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی جا بمانیم. در هر شهرک صنعتی گیلان حدود ۱۰ تا ۱۲ کارگر در بخش نگیهانی و تصفیه خانه با سوابق ۱۰ تا ۱۵ سال مشغول به کارند که اصرار برای واگذاری مسئولیت به هیأت امنای، به معنای فرار از تعهدات قانونی، به جای اجرای طرح «ساماندهی نیروهای شرکتی» است. اخیراً با تصویب «ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی» در هیأت دولت، مسئولان شرکت شهرک‌های صنعتی گیلان در اقدامی متفاوت تصمیم گرفته‌اند همه کارگران با هیأت امنای شرکت قرارداد منعقد کنند و حتی شنیده‌ایم برخی شهرک‌ها این اقدام را انجام داده‌اند. این اقدامات در این شرایط خطیر اقتصادی و جنگی، تنها نارضایتی و اعتراض کارگران را به همراه خواهد داشت.

کارگران اخراجی پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر در انتظار بازگشت به کار

ایلنا



با بازگشت به کار ۸ کارگر اخراجی شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر هنوز موافقت نشده است. این کارگران پس از دریافت حکم اخراج خود، برای بازگشت به کار به اداره کار و اشتغال منطقه ویژه شکایت کرده و حکم بازگشت به کار گرفته‌اند اما با خودداری کارفرما از بازگشت به کار آن‌ها، پرونده به شعبه اول اجرای احکام مدنی دادگستری بندر امام خمینی (ره) ارجاع شده است. اما با وجود طی شدن همه مراحل قانونی، بنا بر اظهارات کارگران، آن‌ها همچنان نتوانسته‌اند به محل کار سابق خود بازگردند و از ورود آن‌ها جلوگیری می‌شود. کارگران اخراجی می‌گویند: اگر رای قطعی است و پرونده در مرحله اجرای احکام قرار دارد، چرا اجرای آن همچنان متوقف مانده است؟ اگر مانعی قانونی برای بازگشت ما کارگران اخراجی وجود دارد، چرا به صورت شفاف وضعیت شغلی‌مان مشخص نمی‌شود؟ از سوی دیگر، سکوت مسئولان (فرمانداری، اداره کار و خدمات اشتغال منطقه ویژه) در برابر وضعیت نیروهایی که برخی از آن‌ها بیش از دو دهه سابقه خدمت دارند، بر ابهامات موجود افزوده است.

انتقاد کارگران شرکت فیلور از شرایط کاری

ایلنا



تعدادی از کارگران گروه تولیدی بهمن (شرکت فیلور) از تعدیل‌ها و اوضاع شرکت انتقاد دارند این کارگران از چندین موج تعدیل در این کارخانه خبر می‌دهند؛ آخرین موج تعدیل مربوط به سال جدید و بعد از عید است که در آن چند ده کارگر دوباره اخراج شدند. یکی دیگر از مشکلات کارگران شرکت فیلور، فقدان تشکّل صنفی و مخالفت با تشکّل یابی‌ست؛ گویا دو سال پیش از این، چهار عضو شورای اسلامی کار این کارخانه همزمان اخراج شدند و پس از آن مدیرعامل هیچ زمان اجازه تشکّل شورای اسلامی کار نداده است؛ این کارگران می‌گویند: وقتی ما شورا نداریم، هیچ مشارکتی در روند تولید و جریان اوضاع نداریم، نمی‌توانیم مطالبه‌گری و دادخواهی کنیم؛ کارفرما هر طور که دلش بخواهد رفتار می‌کند. کارگران این شرکت صنعتی، خواستار تغییر رویه در اداره شرکت، بازگشت به کار همکاران تعدیلی، بهبود وضعیت تولید و برخورداری از امنیت شغلی هستند و تاکید می‌کنند: آرزوی ما این است که به روزهای اوج خود بازگردیم. شایان ذکر است حسب بررسی به عمل آمده و مطابق مندرجات سایت این شرکت، عمده سهام آن متعلق به یکی از بنیادهای عام المنفعه و خوشنام کشور (بنیاد. ص) است که انتظار می‌رود دست اندرکاران نهاد مذکور تدبیری نمایند که وضعیت تولید، فروش و نیروی انسانی مجموعه ارتقاء یابد و مجدداً در عرصه رقابت قرار گیرد.

اختلاف پرداخت پزشک و پرستار از ۳ برابر به ۱۰۰ برابر رسید

نود اقتصادی



محمد شریفی‌مقدم (دبیرکل خانه پرستار ایران) - در گذشته، اختلاف پرداخت پزشک و پرستار حدود ۲ تا ۳ برابر بود و نظام سلامت، بیمارمحور بود، اما از دهه ۷۰ به بعد، با تغییر اولویت به سمت پزشک‌محوری و درآمدزایی، اختلاف پرداخت‌ها به ۱۰۰ برابر و حتی چند میلیاردي رسید. این نابرابری، ناشی از سلطه گروه‌های جراحی بر وزارت بهداشت است که سایر گروه‌ها (مانند روان، اطفال، ریه و ...) را نادیده گرفته و باعث شده اختلاف کارانه‌ها در هیچ جای دنیا سابقه‌دار نباشد؛ پرستاران این سیستم را ناعادلانه می‌دانند و خواستار اصلاح ساختار هستند.