



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره هفتاد و هفتم | ۲۲ مرداد تا ۲۸ مرداد ۱۴۰۵

خبرنامه

عدالت شغلی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

محمدی: چهره و برند سازمان
تأمین اجتماعی عدالت آفرینی
است



ظفرقندی: میانگین رشد دریافتی
پرستار با افزایش تعرفه و کارانه نسبت
به سال گذشته ۶۷ درصد بوده است



خطر خروج دسته جمعی زنان از
بازار کار؛ پدیده بیکاری مضاعف
زنان



سلمانی: جزئیات مصوبه جدید
پرداخت حقوق نیروهای شرکتی



کارزار درخواست افزایش حقوق معلمان

کارزار(##معلمان)



در کارزاری با عنوان (درخواست افزایش حقوق معلمان) با امضای معلمان و دانشجومعلمان مطرح شده است: احتراماً ما معلمان متعهد و انقلابی، بدون هیچ مقدمه‌ای، مطالبه و درد خود را خدمتتان می‌رسانیم. کدام یک از شما عزیزان با ۲۵ میلیون امکان معاش دارید؟ آیا شما مسئول تأمین حداقل‌های زندگی یک حقوق‌بگیر نیستید؟ به کجا باید شکوه کرد؟ چگونه یک معلم گذران زندگی کند؟ با این حقوق دیگر شأنی هم نزد شاگرد و جامعه برای معلم نمانده است! دانش‌آموزان ما دلسوزی ما را می‌کنند و اولیا و عموم مردم در حقارت ارزش نقدی کار ما متعجب مانده‌اند! با این احوالات دیگر انگیزه‌ای هم برای شروع سال نخواهد ماند. طبق شعار عدالت و رفع انواع تبعیض‌ها، استدعا می‌شود عدالت را در حقوق معلمان نیز اجرا کنید تا معلم در کلاس درس، واژه و مفهوم پُرمغز عدالت و حق‌طلبی را با جان و دل و آرامش خاطر به جان و روان دانش‌آموز و نسل تمدن‌ساز آینده بنشاند. امام علی علیه‌السلام می‌فرمایند: لا عدلَ أَفْضَلَ مِنْ رَدِّ الْمَظْلَمِ؛ هیچ عدالتی بهتر از بازگرداندن حقوق پایمال شده نیست.

از بیکار شدن شمار زیادی از نیروی کار استان جلوگیری شد

ایرنا(##کارگر)



احسان جهانیان (معاون سیاسی، امنیتی و اجتماعی استاندار بوشهر) - با هدف حفظ و تثبیت اشتغال، استمرار تولید و ارائه خدمات، تعامل مستمر با تشکلهای کارگری و کارفرمایی استان در دستور کار قرار گرفته و مسائل این حوزه به‌صورت مستمر بررسی و پیگیری می‌شود. متأسفانه برخی مجموعه‌های اقتصادی به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم آسیب دیدند و تعدادی از کارگران این واحدها به دلیل تعطیلی فعالیت‌ها ناچار به استفاده از بیمه بیکاری شدند. حدود ۲ هزار پرونده در حال بررسی و رسیدگی است. با این حال، با رصد و پیگیری مستمر کمیسیون کارگری استان، در سایر حوزه‌ها از بیکار شدن بخش قابل توجهی از کارگران جلوگیری شده است. با پیگیری استاندار بوشهر، زمینه ارائه آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای در جوار صنایع برای اشتغال جوانان بومی علاقه‌مند فراهم شده است. مقرر شد با پیش‌بینی یک اتاق فکر مشترک، از ظرفیت کارشناسی تشکلهای کارگری و کارفرمایی برای بررسی و حل مسائل حوزه کار و اشتغال بیش از گذشته استفاده شود.

توسعه آموزش تشکلهای کارگری و کارفرمایی؛ در دستور کار وزارت کار

ایلنا(##کار)



حمیدرضا پناه (مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) - تشکلهای پل ارتباطی میان کارگران، کارفرمایان و دولت هستند و هرچه این ارتباط و گفت‌وگو تقویت شود، زمینه برای توسعه اقتصادی و اجتماعی فراهم‌تر خواهد شد. مشارکت واقعی تشکلهای در محیط کار می‌تواند به کاهش اختلافات، افزایش بهره‌وری و ارتقای ایمنی منجر شود. تجربه نشان داده است هرچا کارگر و کارفرما در تصمیم‌گیری‌ها و مسائل مربوط به محیط کار مشارکت بیشتری داشته‌اند، میزان حوادث نیز کاهش یافته است؛ چراکه بسیاری از مشکلات، با همفکری طرفین قابل حل است. تجربه کشورهای موفق نشان می‌دهد هرچا تشکلهای توانمند و مؤثر حضور داشته‌اند، زمینه برای اعتماد، مشارکت و توسعه نیز بیشتر فراهم شده است؛ بنابراین باید از ظرفیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی در فرآیند تصمیم‌سازی و اجرای سیاست‌های حوزه کار بیش از گذشته استفاده کرد.

در طول ۱۵ سال با چهار کارفرما کار کردیم؛ نمی‌توانیم بازنشستگی پیش از موعد بگیریم

ایلنا(##کارگر)



جمعی از کارگران شرکت خزر پلاستیک از مشکلات کار با پیمانکاران و تبعیض میان نیروهای قراردادی و پیمانکاری گفتند. این کارگران همچنین به نحوه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و تهدید کارگران برای پیگیری حقوق قانونی خود در اداره کار، گلایه دارند. به گفته آنان، در شرکت خزر پلاستیک حدود ۳۰۰ نیروی کار مشغول فعالیت هستند که تنها حدود ۷۰ نفر قرارداد مستقیم با کارگاه دارند و سایر نیروها از طریق سه شرکت پیمانکاری مشغول به کار هستند. موضوع سوابق بیمه‌ای، نحوه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و عناوین شغلی از دیگر موارد مورد اعتراض کارگران است. آنان می‌گویند: طرح طبقه‌بندی مشاغل به شکل نادرست و سلیقه‌ای اجرا شده و برای کارگران پیمانکاری پایین‌ترین رتبه‌ها در نظر گرفته شده یا عنوان «کارگر ساده» برای آنان درج شده است. آن‌ها همچنین از عملی نشدن وعده‌ی وزارت کار برای جلوگیری از تخلف شرکت در موضوع نوبت‌کاری گلایه دارند. همچنین موضوع جلوگیری از پیگیری درخواست سخت و زیان‌آور بودن شغل، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدیریت شرکت، آنان را از مراجعه به اداره کار و طرح درخواست درباره سخت و زیان‌آور بودن شغل منع کرده و در این زمینه، تهدید به اخراج صورت می‌گیرد و چون کارگران قرارداد

موقت هستند، کارفرما به راحتی می‌تواند تهدید خود را اجرایی کند. آن‌ها تأکید دارند اصلاح عناوین شغلی از آن جهت اهمیت دارد که سوابق بیمه‌ای، حقوق بازنشستگی و سایر حقوق قانونی کارگران به این موضوع مرتبط است.

بیش از ۱۵۰۰ کارگر ساختمانی در گرگان فاقد بیمه تأمین اجتماعی

ایلنا) (#بیمه



علی اصغر دهسنگی (رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی گرگان) - رکود سنگین در ساخت و ساز، زندگی هزاران کارگر ساختمانی را تحت شعاع قرار داده و آینده شغلی آنان را با چالش جدی روبه‌رو کرده است. کارگران ساختمانی بعد از چند سال کار مداوم دچار مشکلات اساسی مانند دیسک شدید، آرتروز و فشار بر اندام‌ها و استخوان‌ها می‌شوند. با این شرایط، نبود بیمه برای آنان یک بحران جدی است. هم‌اکنون بیش از ۱۵۰۰ کارگر ساختمانی در گرگان فاقد بیمه تأمین اجتماعی هستند که شناسایی شده‌اند. با توجه به عدم اعلام حضور کارگران در انجمنهای کارگری و عدم شناسایی خیلی از این افراد شاید این آمار در شهرگرگان به بیش از ۳۰۰۰ نفر هم برسد. حال باید دید با تغییر ناگهانی در راس سازمان تأمین اجتماعی چه تغییری برای بیمه کارگران ساختمانی دیده می‌شود.

دعوا بر سر حداقل دستمزد در فیلیپین؛ وزارت کار پشت کارگران درآمد

ایلنا) (#دستمزد



در پایتخت فیلیپین، دعوای حقوقی و کارگری شدیدی بر سر تعیین حداقل دستمزد در جریان است. ماجرا از آنجا آغاز شد که دادگاه محلی شهر «پاسیگ» در حکمی، اجرای مصوبه قانونی برای افزایش ۸۵ پزویی دستمزد روزانه کارگران منطقه «مترو مانیل» را متوقف کرد. منطقه «مترو مانیل» (Metro Manila) صرفاً یک شهر نیست، بلکه منطقه پایتخت ملی فیلیپین و قلب تپنده اقتصاد این کشور محسوب می‌شود. افزایش دستمزد برای کارگران این منطقه اهمیتی حیاتی دارد و هرگونه تغییر دستمزدی در آن، مستقیماً بر وضعیت معیشت و بقای بخش عظیمی از طبقه کارگر فیلیپین اثر می‌گذارد. در واکنش به این رای قضایی، «فرانسیس تولنتینو»، وزیر کار فیلیپین، روز ۱۴ اوت با حضور در یک مصاحبه مطبوعاتی به شدت به این حکم اعتراض کرد. وی با لحنی تند و صریح، عواقب این تصمیم دادگاه را متوجه معیشت خانواده‌های کارگری دانست و گفت: «این حکم قضایی، مستقیماً غذا را از سفره بیش از یک میلیون کارگر و خانواده‌هایشان می‌رباید». وزیر کار فیلیپین در ادامه این مصاحبه تأکید کرد که وزارتخانه متبوعش در برابر این رای سکوت

نخواهد کرد و با استفاده از تمام ظرفیت‌ها و توان حقوقی خود، برای لغو این حکم و احقاق حق کارگران به مقابله قانونی خواهد پرداخت. با این وجود، در میان این بن‌بست حقوقی، روز ۱۳ اوت وزارت کار فیلیپین طی بیانیه‌ای از چندین کسب‌وکار کوچک و خرد در این منطقه تقدیر به عمل آورد. این واحدهای اقتصادی با وجود اینکه دادگاه رای به توقف افزایش دستمزدها داده بود، به صورت داوطلبانه این افزایش ۸۵ پزویی را در حقوق کارگران خود اعمال کردند؛ اقدامی که نشان‌دهنده همبستگی برخی کارفرمایان خرد با شرایط سخت معیشتی نیروی کار ارزیابی شده است.

بحران پرستاری در ایران؛ کمبود ۱۰۰ هزار پرستار در کشور

ایسنا) (#پرستار



عباس عبادی (معاون پرستاری وزارت بهداشت) - بارها اعلام کرده‌ایم که با کمبود ۱۰۰ هزار پرستار در کشور مواجه هستیم. در بهترین حالت ممکن، جذب نیروی پرستاری سال‌های گذشته معادل نیروی انسانی است که از نظام سلامت خارج شده‌اند. بازنشستگان و افرادی که بنا به هر دلیل از چرخه ارائه خدمت خارج شده‌اند، نیروی انسانی خارج شده از نظام سلامت را تشکیل می‌دهند. وزارت بهداشت در نامه‌ای خطاب به سازمان اداری و استخدامی اعلام کرده به جذب نیروی انسانی جدید نیاز دارد و اعلام نیاز این وزارتخانه ۶۰ هزار نفر برای کل نظام سلامت است. با استفاده از مجوزهای قطره‌چکانی در بهترین حالت ممکن توانسته‌ایم شرایط موجود را حفظ کنیم.

اقدام به خودکشی یک کارگر در محوطه اداره کار ماهشهر

ایلنا) (#کارگر



در روزهای گذشته، یک کارگر حدوداً ۳۵ ساله که ظاهراً پیش از این در مجتمع‌های پتروشیمی به عنوان کارگر پیمانکاری مشغول به کار بود، صبح روز سه‌شنبه به دلیل مشکلات مالی ناشی از بیکاری اقدام به خودکشی کرد. این کارگر همزمان با سایر کارگران، در مقابل ساختمان اداره کار و اشتغال بندر ماهشهر تجمع کرده بود و وقتی پاسخی از مسئولان اداره کار دریافت نکرد اقدام به خودکشی کرد که خوشبختانه با ممانعت تعدادی از کارگران حاضر در تجمع، اقدام او نافرجام ماند. همکاران این کارگر به «ایلنا» می‌گویند: طی شش ماه گذشته وی بسیار نگران وضعیت شغلی خود بوده و مشکلات زندگی او بعد از اخراج و با داشتن دو فرزند و پدر و مادری پیر و برادری بیمار دو چندان شده است. این کارگر هم‌اکنون در بیمارستان حاجیه نرگس ماهشهر بستری است.

دو کارگر کارخانه سیمان صوفیان بر اثر سوختگی شدید جان باختند

خبرگزاری مهر(##ایمنی و بهداشت کار)



مهدی رحیمی ممقانی (معاون امداد و نجات جمعیت هلال احمر آذربایجان شرقی) - در این کارخانه هشت دیگ ذوب وجود دارد که در مرحله ششم، گرفتگی ایجاد شده بود و هفت نفر از نیروها برای رفع این مشکل وارد عمل شده بودند. نیروها در جریان عملیات رفع گرفتگی، دو مرحله را برطرف کرده بودند، اما هنگام رفع مرحله سوم، نشت مواد مذاب رخ داد و دو نفری که به محل ذوب نزدیک‌تر بودند، بر اثر سوختگی شدید جان خود را از دست دادند. شدت سوختگی دو جان‌باخته به حدی بود که متأسفانه نیروهای امدادی امکان انجام اقدام مؤثری برای نجات آنها نداشتند.

کارگر در عصر هوش مصنوعی؛ بازتعریف عدالت در دنیای کار

ایلنا(##کارگر)



محمدرضا احدی (پژوهشگر حوزه ارتباطات) - بر اساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس، حدود ۲۰ درصد از مشاغل موجود در ایران در معرض تحول ناشی از هوش مصنوعی قرار دارند. این رقم در حالی است که سازمان جهانی کار پیش‌بینی می‌کند در پنج سال آینده، ۸۵ میلیون شغل در جهان از بین رفته و ۶۲ میلیون شغل جدید ایجاد شود. در کنار این تحول، پدیده «کارگران پلتفرمی» به عنوان طبقه جدیدی از نیروی کار ظهور کرده است. افرادی که از طریق سکوها دیجیتال مانند اسنپ، دیجی‌کالا و سایر پلتفرم‌ها امرارمعاش می‌کنند، اما از بسیاری از حمایت‌های قانونی کارگری بی‌بهره‌اند. عدم پوشش بیمه بیکاری، نبود قرارداد کار شفاف و نادیده گرفته شدن حق تشکیل صنف، معضلات جدی این گروه است. برای عبور از این وضعیت، چند اقدام ضروری به نظر می‌رسد:

نخست، بازتعریف شایستگی‌ها: نظام آموزش فنی و حرفه‌ای باید به سرعت به سمت مهارت‌های دیجیتال و خلاقیت‌محور بازتعریف شود تا نیروی کار بتواند با تحولات تکنولوژی همگام شود. دوم، اصلاح نظام حقوق کار: قوانین کار باید برای پوشش کارگران پلتفرمی و مشاغل نوین به‌روزرسانی شود. حق بیمه، حق تشکیل صنف و حمایت‌های قانونی نباید منحصر به کارگاه‌های سنتی باقی بماند. سوم، پیوند دستمزد با بهره‌وری: به جای افزایش‌های مقطعی و توری، باید سازوکاری طراحی شود که رشد دستمزد را به افزایش بهره‌وری و ارزش افزوده پیوند دهد. چهارم، تقویت گفت‌وگوی اجتماعی: شورای عالی کار باید به عرصه‌ای واقعی برای مذاکره و توافق میان دولت، کارفرمایان و کارگران تبدیل شود، نه محل کشمکش‌های جناحی. پنجم، شفافیت در آمار و اطلاعات: بدون داده‌های دقیق از وضعیت اشتغال، بیکاری و معیشت، امکان سیاست‌گذاری مؤثر وجود

ندارد. دنیای کار در حال تغییر است؛ این تغییر فرصت‌هایی نیز به همراه دارد، اما بدون تدبیر و برنامه‌ریزی، طبقه کارگر بیش از هر گروه دیگری هزینه‌های آن را خواهد پرداخت. عدالت در عصر هوش مصنوعی، نه در مقاومت در برابر تغییر، بلکه در مدیریت هوشمندانه آن و تضمین سهم عادلانه کارگران از ثروت حاصل از فناوری معنا می‌یابد.

تجمع ۳۲ کارگر تعدیلی (پتروشیمی سلمان فارسی ماهشهر)

ایلنا(##کارگر)



جمعی از کارگری بیکار شده پتروشیمی سلمان فارسی با تجمع در مقابل دفتر نماینده ماهشهر در مجلس شورای اسلامی، خواستار مشخص شدن وضعیت شغلی خود شدند. یکی از ۳۲ کارگر تعدیلی پتروشیمی سلمان فارسی با انتقاد از تغییر قرارداد کاری خود از قرارداد مستقیم به پیمانکاری بعد از شش ماه بیکاری، تصریح کرد: علیرغم داشتن رای اداره کار و نامه استانداری خوزستان و فرمانداری ماهشهر برای بازگشت به کار سابقمان، کارفرما قرار است مسئولیت ما کارگران متخصص واحد تعمیر و نگهداری را به سه پیمانکار مستقر در پتروشیمی سلمان فارسی واگذار کند؛ در نتیجه نگرانیم امنیت شغلی ما در معرض تهدید قرار بگیرد. در چهار ماه گذشته، بدون دریافت حقوق و با نگرانی درباره وضعیت بیمه و معیشت خود و خانواده‌هایمان، بلا تکلیف مانده‌ایم. نمی‌دانیم چرا مسئولان شرکت از اجرای آراء و مصوبات قانونی خودداری می‌کنند و می‌خواهند مسئولیت ما کارگران قرارداد مستقیم را به پیمانکاران بسپارند.

فرار بیمه‌ای؛ کارگران به پیامک تامین اجتماعی دقت کنند

خبرگزاری مهر(##بیمه)



ابراهیم کشاورز (مدیرکل وصول حق بیمه سازمان تامین اجتماعی) - فرار بیمه‌ای از معضلات سازمان تأمین اجتماعی است و کارگران را چه در زمان حال چه در زمان بازنشستگی، دچار خسران می‌کند. دو نوع فرار بیمه‌ای داریم: مورد اول، فرار بیمه تعدادی است. یعنی کارفرما حق بیمه برخی نیروها را به سازمان تأمین اجتماعی ارسال نمی‌کند. نوع دوم فرار بیمه‌ای، مربوط به اعلام دستمزد است که دستمزد واقعی ثبت نمی‌کند. به عنوان مثال، مدیر برای کارگرش ۵۰ میلیون تومان حقوق پرداخت می‌کند، اما در لیست حق بیمه رقم دستمزد را حداقل حقوق رد می‌کند و بر اساس آن حق بیمه می‌دهد. برای جلوگیری از این نوع فرار بیمه‌ای، در سال‌های اخیر همزمان با لیست ارسالی کارفرما، پیامکی برای بیمه‌شدگان ارسال می‌شود؛ با این مضمون که بیمه‌شده گرامی با کد ملی ... سابقه ماه ... با کارکرد ... روز دستمزد به مبلغ ... ریال و با این

عنوان شغلی توسط کارفرما ارسال می‌شود. بیمه‌شدگان به محتوای پیامک ارسالی دقت کنند و در صورت مشاهده مغایرت، اعتراض را در سامانه es.tamin.ir ثبت کنند. چون بر همین اساس پرداختی‌های تأمین اجتماعی انجام می‌شود.

کارگران از «مسکن ملی» خیری ندیدند؛ عدالت اجتماعی باید در سیاست‌های مسکن نمود یابد

ایلنا) (#کارگر



عبدالعظیم همایونی (فعال کارگری زنجان) - مسکن برای کارگر باید سرپناهی برای آرامش باشد، نه کلافی از اقساط، هزینه‌های فزاینده و پروژه‌های بی‌فرجام. عدالت اجتماعی زمانی معنا پیدا می‌کند که نتیجه سیاست‌های مسکن را بتوان در زندگی مردم دید و کلید خانه واقعاً به دست کارگر برسد. اولویت باید تکمیل طرح‌های نیمه‌تمام و تحویل واقعی واحدها به مردم باشد، نه تعریف و آغاز پروژه‌های جدید. مردم با وعده خانه‌دار شدن وارد این طرح شدند و انتظار داشتند پس از گذشت این مدت، واحدهای خود را تحویل بگیرند، اما امروز مسئولان پروژه با افتخار اعلام می‌کنند که برخی بلوک‌های پروژه حدود ۶۵ درصد پیشرفت داشته است! تأخیر در اجرای پروژه فقط به معنای از دست رفتن زمان نیست؛ تورم و افزایش هزینه‌های ساخت، فشار اقتصادی سنگینی به متقاضیان وارد کرده است. خانواده‌ای که چند سال قبل با یک توان مالی مشخص وارد پروژه شده، امروز با هزینه‌ها و شرایط کاملاً متفاوتی مواجه است. مطالبه اصلی متقاضیان روشن است؛ زمان دقیق و قطعی تحویل واحدها اعلام شود، علت واقعی تأخیر هفت‌ساله در پروژه مسکن ملی در زنجان بدون فرافکنی به اطلاع مردم برسد و اگر قصور یا تخلفی رخ داده، با عوامل آن برخورد قانونی شود.

دولت چهاردهم روی نبض روابط کار؛ یکسال با نخستین مجتمع حقوقی کشور

ایرنا) (#عدالت



دولت چهاردهم در فارس با راه‌اندازی نخستین مجتمع تخصصی حل اختلاف کارگری و کارفرمایی کشور، روی نبض اصلی‌ترین دغدغه‌های جامعه کار و تولید دست گذاشت، طرحی که در شهریور ۱۴۰۴ آغاز به کار کرد و اکنون در آستانه یک‌سالگی، با تجمیع خدمات حقوقی، مشاوره رایگان، ثبت الکترونیکی و تقویت فرهنگ سازش، توانسته است مسیر رسیدگی به دعاوی را کوتاه‌تر، عدالت را به مردم نزدیک‌تر و دلالان را از این فرآیند دور کند؛ تجربه‌ای که از فارس به الگویی ملی در حال تبدیل شدن است.

در همین چارچوب، مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی فارس از ایجاد بستر مشاوره رایگان و تخصصی برای طرفین دعاوی و طراحی

سازوکار اطلاع‌رسانی پیامکی خبر داد؛ اقدامی که هدف آن افزایش آگاهی حقوقی جامعه هدف و جلوگیری از سوءاستفاده واسطه‌ها و افراد سودجو است. این نگاه، حل اختلاف را از یک فرآیند پسینی به سیاستی پیشگیرانه تبدیل می‌کند؛ یعنی دولت تنها زمانی وارد عمل نمی‌شود که اختلاف به دادخواست تبدیل شده باشد، بلکه می‌کوشد با مشاوره، آموزش، اطلاع‌رسانی و گفت‌وگو از تبدیل اختلافات قابل حل به پرونده‌های طولانی جلوگیری کند. اهمیت این طرح را باید در اثر مستقیم آن بر زندگی مردم سنجید، برای کارگری که دستمزد، سنوات، بیمه یا امنیت شغلی‌اش محل اختلاف است، طولانی شدن رسیدگی فقط یک شاخص اداری نیست بلکه به معنای ادامه‌دار شدن یک دغدغه معیشتی است، همچنین برای کارفرما نیز اختلاف طولانی می‌تواند هزینه، بی‌ثباتی و اختلال در فعالیت اقتصادی ایجاد کند. اکنون یک سال پس از آن تصمیم، پیام روشن تجربه شیراز این است که عدالت لزوماً از مسیرهای طولانی و پرهزینه عبور نمی‌کند و گاهی ایجاد یک مجتمع تخصصی، یک مشاوره به موقع، یک گفت‌وگوی سازنده و یک سازش عادلانه می‌تواند گرهی را از زندگی یک کارگر یا کارفرما باز کند. این همان نقطه‌ای است که عملکرد دولت در استان، از یک اقدام اداری به یک خدمت ملموس اجتماعی تبدیل می‌شود؛ خدمتی که هدف نهایی آن نه افزایش پرونده‌ها، بلکه کاهش اختلاف، حفظ اشتغال، حمایت از تولید و نزدیک‌تر کردن عدالت به مردم است.

با تضييع حقوق کارگران پاکبان و سبزان ظلم نکنید

ایلنا) (#کارگر



علیرضا رحیمی محمودآبادی (رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر کرج) - سکوت در برابر ظلم به کارگران پاکبان و سبزان در مدیریت شهری کرج قابل قبول نیست و تا پایان دادن به این وضعیت کوتاه نخواهم آمد. عدم واریز حقوق و بیمه مناسب، عقد قرارداد سفید امضا، اجحاف در سنوات و ... ظلمی است که پیمانکاران شهرداری کرج در حق آنها صورت می‌گیرد که سکوت در مقابل آن درست نیست و باید هر چه سریع‌تر مدیریت شهری به این وضعیت پایان دهد. جابه‌جایی‌های بی‌مورد کارگر به دلیل مطالبه حق و حقوقش را ظالمانه است. اینکه کارگر و حمایت سرکارگر از آنها در مقابل ظلم صورت گرفته با عمل متقابل عجیب و غریب پیمانکار روبه‌رو می‌شود به عدم مدیریت صحیح و حمایت کافی در شهرداری حکایت دارد که امروز در مقابل ظلم صورت گرفته کوتاه نمی‌آییم و به عنوان همکار و نمایندگان آنها به عنوان مطالبه‌گر و حامی در کنار نیروهای سبزان و پاکبان ایستاده ایم. پارلمان و مدیریت شهری زیر بار هزینه رفاهیتی رفت که برخلاف بخشنامه بودجه ۱۴۰۴ و ۱۴۰۵ بود زیرا می‌خواست نیروهای کارگری دیده و حمایت بشود و حال بعنوان حامی آنها نمی‌گذارم پیمانکاران اسپانسر، منفعت‌طلب و بله قربان‌گو داخل و بیرون سیستم به آنها ظلم کنند و سزاوار است مدیریت شهری کرج در این خصوص سکوت نکند.

معیار تشخیص مشاغل سخت چیست؟

ایسنا(##عدالت شغلی)



محمدرضا فرزعلیان (مسئول محور غرب و شمال غرب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران) - نامه اخیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، به مدیران کل استان‌ها، که در آن نامه تأکید شده موارد ارگونومیک نباید در تشخیص یک شغل به عنوان مشاغل سخت لحاظ شود در قبال ماده یک آیین‌نامه در تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور، اشعار داشته که «کار سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیراستاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنش‌های به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد» بر اهمیت توجه بر این موضوع اشاره دارد که حذف مطلق «ارزیابی ارگونومیک» از فرآیند بررسی، با فلسفه و هدف مقررات سخت و زیان‌آور محل بحث جدی دارد. اتفاقاً بخش قابل توجهی از مسائل ارگونومیک دقیقاً به همین موضوع مربوط می‌شود؛ وضعیت نامناسب بدن، اعمال نیروی بیش از ظرفیت، حرکات تکراری، حمل و جابه‌جایی بار، ایستادن یا نشستن طولانی، فشار مستمر بر اندام‌ها، طراحی نامناسب ابزار و ایستگاه کار و همچنین عدم تناسب تجهیزات با ویژگی‌های جسمانی کارگر. بسیاری از افراد تصور می‌کنند هر شغلی که فعالیت بدنی سنگین داشته باشد، جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود؛ در حالی که تشخیص سخت و زیان‌آور بودن یک شغل تنها بر اساس عنوان شغلی انجام نمی‌شود.

جمع کارکنان دولت، نه تنها با هدف کوچک‌سازی و چابک‌سازی همخوانی ندارد، بلکه عملاً به بزرگ‌تر شدن ساختار اداری و افزایش بار نیروی انسانی دولت منجر می‌شود.

سومین ایراد هیئت عالی نظارت مجمع تشخیص مصلحت نظام بر اساس بند ۱۶ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی مطرح شده است؛ بندی که بر صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور، حذف هزینه‌های زائد و متناسب‌سازی ساختار دولت تأکید دارد به عنوان مثال، در برخی خدماتی که اکنون از طریق شرکت‌های پیمانکاری ارائه می‌شود، تجهیزات و زیرساخت‌ها متعلق به همان شرکت‌هاست و در صورت حذف پیمانکار، دستگاه اجرایی ناچار به خرید تجهیزات و تحمل هزینه‌های جدید خواهد شد.

مهم‌ترین محور مصوبه دولت آن است که از این پس حقوق و دستمزد نیروهای شرکتی مستقیماً به ذی‌نفع نهایی پرداخت شود و دیگر منابع مالی ابتدا در اختیار شرکت‌ها قرار نگیرد. سلمان تصریح کرد که در گام دوم، کسورات بیمه و بازنشستگی این نیروها نیز مستقیماً توسط دولت به صندوق‌های بازنشستگی واریز خواهد شد تا از تضییع سوابق بیمه‌ای و بروز مشکل در زمان بازنشستگی جلوگیری شود. دولت در مقطع فعلی راه‌حل میانی را برای ساماندهی نیروهای شرکتی برگزیده است؛ راه‌حلی که از یک سو تبدیل وضعیت و قرارداد مستقیم را به دلیل موانع قانونی و مالی فعلاً منتفی می‌داند و از سوی دیگر، تلاش می‌کند با پرداخت مستقیم حقوق و بیمه، کاهش تأخیرها، حفظ سوابق بازنشستگی و لحاظ امتیاز در آزمون‌های استخدامی، بخشی از مطالبات این گروه بزرگ از کارکنان را پاسخ دهد.

نسخه پیشنهادی برای مشاغل سخت؛ بازنشستگی زودتر یا کار در محیط ایمن‌تر؟

ایسنا(##عدالت شغلی)



بازنشستگی زود هنگام برخی مشاغل سخت و زیان‌آور ممکن است از یک حق حمایتی به عاملی برای انتقال هزینه شرایط نامناسب کار به صندوق تأمین اجتماعی تبدیل شده باشد؛ مطالعات جدید اما نشان می‌دهد که بازنگری در این سیاست و جایگزینی تدریجی آن با اصلاح محیط کار، ارزیابی میزان واقعی مواجهه کارگران با عوامل زیان‌آور و افزایش سهم کارفرمایان در تأمین هزینه‌های ناشی از ریسک‌های شغلی باید در دستور کار قرار گیرد.

بر اساس اعلام اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل سازمان تأمین اجتماعی، مطالعه تطبیقی کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور در سال‌های اخیر از یک مدل صرفاً مبتنی بر خروج زود هنگام از بازار کار به سمت مدل‌های ترکیبی از جمله پیشگیری از مخاطرات شغلی، ارتقای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، بازتوانی، بازآموزی، انتقال به مشاغل کم‌خطرتر، کاهش ساعات کار، بازنشستگی جزئی و تدریجی، ارزیابی فردی میزان مواجهه با عوامل زیان‌آور و در نهایت بازنشستگی

جزئیات مصوبه جدید پرداخت حقوق نیروهای شرکتی اعلام شد

خبرگزاری مهر(##کارگر)



ذبیح‌الله سلمانی (معاون سازمان اداری و استخدامی) - حقوق نیروهای شرکتی به زودی مستقیم به ذی‌نفع نهایی پرداخت می‌شود اما تبدیل وضعیت حدود ۷۰۰ هزار نفر فعلاً ممکن نیست. یکی از ایرادهای اصلی مطرح‌شده، مغایرت این مصوبه با بند ۲ سیاست‌های کلی نظام اداری بوده است؛ بندی که بر عدالت استخدامی و برابری فرصت‌ها در جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی تأکید دارد، اگر نیروهای شرکتی بدون طی فرایند آزمون استخدامی و رقابت عمومی، مستقیماً به عنوان مستخدم دولت شناخته شوند، این موضوع با اصل عدالت استخدامی در تعارض قرار می‌گیرد، زیرا این افراد از مسیر آزمون سراسری و برابر وارد بدنه دولت نشده‌اند. ایراد دوم به بند ۱۰ سیاست‌های کلی نظام اداری مربوط می‌شود؛ بندی که ناظر بر چابک‌سازی، متناسب‌سازی و اندازه‌سازی دولت است. به گفته وی، اضافه شدن ۷۰۰ هزار نیروی شرکتی به

کارگران پروژه دیوار مرزی در سیستان و بلوچستان معوقات مزدی دارند

(ایلنا) (#کارگر)



#کارگر

از قرار معلوم، ۲۰ کارگر پروژه ساخت دیوار مرزی در شهرستان گلشن در استان سیستان و بلوچستان که تحت مسئولیت یک شرکت پیمانکاری مشغول به کارند، تقریباً از ابتدای سال جاری حقوقی دریافت نکرده‌اند. ناتوانی در تأمین حداقل هزینه‌های زندگی و نبود امکانات اولیه، وضعیت آنان را بحرانی کرده و در بسیاری از موارد مجبورند بدون تجهیزات و شرایط ایمنی مناسب به کار ادامه دهند. پروژه انسداد مرز با افغانستان در شرق کشور، خراسان رضوی، شمالی، جنوبی و استان سیستان و بلوچستان، از نیمه دوم سال ۱۴۰۲ در حال اجراست.

به موضوع معیشت معلم از زاویه حقوق نگاه نکنیم

خبرگزاری دانشجو) (#معلمان)



#معلمان

علیرضا کاظمی (وزیر آموزش و پرورش) - در جامعه‌ای که تورم به طور فزاینده رشد می‌کند ما پاداش معلم را برخی اوقات یکسال بعد می‌دهیم. حق الزحمه و حق التدریس معلم همزمان با حقوق پایان ماه با زمانی که ۸ ماه بعد پرداخت می‌شود یکی نیست. خواهش ما این است که به موضوع معیشت معلم از زاویه حقوق نگاه نکنیم. موفقیت‌هایی در زمینه پرداخت حقوق و پاداش معلمان داشته ایم. در بخش مسکن کارهای خوبی کردیم و با چند بانک تعامل و ارتباط خوبی برقرار کردیم.

کارگران تبدیلی پتروشیمی تخت جمشید به کار برمی‌گردند؟

(ایلنا) (#کارگر)



#کارگر

طبق اطلاعیه روابط عمومی سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی، زمینه بازگشت بکار کارگران تعدیل‌شده شرکت پتروشیمی تخت جمشید، در راستای حمایت از اشتغال بومی و بهره‌گیری از تخصص نیروهای باسابقه با هماهنگی اداره کار و خدمات اشتغال سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی و مدیریت شرکت پتروشیمی تخت جمشید، در قالب قرارداد «پیمان تأمین نیرو» فراهم شده است. حدود ۵۰ کارگر با سوابق بین ۵ تا ۱۲ سال، تحت مسئولیت یک شرکت پیمانکار در پتروشیمی تخت جمشید مشغول کار بوده‌اند که همزمان با آغاز جنگ تحمیلی رژیم صهیونی آمریکایی بر اساس مصوبه کمیسیون کارگری فرمانداری، از کار بیکار شده و در این مدت علیرغم پیگیری و برگزاری تجمعات متعدد مقابل ساختمان نهادهای مختلف دولتی، اجازه ورود به محل کارشان را نداشته و همچنان بیکار هستند.

پیش از موعد برای گروه‌های واقعاً پرخطر حرکت کرده است. همچنین در دهه اخیر در ۳۵ کشور مورد بررسی، روند غالب به سمت طولانی‌تر کردن عمر کاری و محدودتر کردن دسترسی به طرح‌های ویژه بازنشستگی بوده است.

در همین راستا، اداره کل روابط عمومی و امور بین‌الملل سازمان تأمین اجتماعی با ارائه مدل پیشنهادی برای ایران، پیشنهاد کرده است که به جای حذف یکباره بازنشستگی پیش از موعد، سیاست جدید در چهار لایه طراحی شود: لایه اول پیشگیری و حذف عامل زیان‌آور است. لایه دوم نظام امتیازدهی به مواجهه است. لایه سوم جبران قبل از بازنشستگی است. لایه چهارم بازنشستگی ویژه است. در مجموع، اصلاح سیاست مشاغل سخت و زیان‌آور نباید به معنای حذف حمایت از کارگران باشد؛ بلکه باید به معنای تغییر محل و زمان حمایت باشد. تجربه کشورهای مورد بررسی نشان می‌دهد که کاهش وابستگی به بازنشستگی پیش از موعد، بدون ایجاد سیاست‌های مکمل اشتغال‌پذیری، توانبخشی و ایمنی، می‌تواند ریسک را صرفاً از صندوق بازنشستگی به خود کارگر منتقل کند. بنابراین، اصلاح موفق باید همزمان سه هدف شامل حفظ حقوق کارگر، افزایش مسئولیت کارفرما و صیانت از پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی را دنبال کند.

خرما روی دست کشاورزان ماند

(ایلنا) (#عدالت شغلی)



#عدالت شغلی

باغداران جنوب کرمان در حالی وارد فصل برداشت خرما شده‌اند که کاهش منابع آب، افزایش هزینه سموم و نهاده‌های کشاورزی، کمبود و گرانی کارتن و هزینه‌های بالای سردخانه و حمل‌ونقل، نفس تولید را گرفته و نبود نرخ مشخص برای خرید محصول، نگرانی باغداران را دوچندان کرده است. یکی از باغداران با بیان اینکه بسیاری از کشاورزان پیش از رسیدن فصل برداشت، محصول خود را پیش فروش می‌کنند، گفت: به دلیل مشکلات مالی، کشاورز مجبور است برای تأمین هزینه آب، خرید تجهیزات، سموم و هزینه‌های روزمره از خریداران محلی یا واسطه‌ها پول پیش بگیرد. سال گذشته برخی ارقام خرما مانند مضافتی حدود ۶۰ هزار تومان خریداری می‌شد و امسال نیز صحبت از قیمت‌هایی در همین محدوده یا کمی بالاتر است، در حالی که هزینه‌های تولید چند برابر شده است. اگر قیمت هر کیلو خرما فقط حدود ۱۰ هزار تومان افزایش پیدا کند، برای باغدار صرفه اقتصادی چندانی ندارد. برخی باغداران به دلیل مشکلات اقتصادی و کمبود آب دیگر توان رسیدگی به نخلستان‌های خود را ندارند. یکی از مشکلات جدی کشاورزان، تصمیمات ناگهانی و بدون نظر کارشناسی درباره صادرات محصولات است. کشاورز و تاجر ماه‌ها قبل قرارداد می‌بندند، اما ناگهان تصمیم گرفته می‌شود صادرات یک محصول متوقف شود و این موضوع تمام برنامه‌ریزی آنها را به هم می‌زند. اگر دولت قصد محدود کردن صادرات محصولی را دارد، باید حداقل چند ماه زودتر اطلاع‌رسانی کند.

کارگران پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر: مزایای مزدی و پاداش‌ها را برقرار کنید

ایلنا) (#کارگر



حدود ۷۰۰ کارگر قراردادی و شرکتی شاغل در شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی بندر ماهشهر خواستار بازگرداندن اضافه‌کاری، پاداش، مزایای اعیاد و مناسبت‌ها و برخی خدمات رفاهی متوقف شده برای افزایش میزان حقوق خود هستند. حدود پنج ماه و نیم است که کارفرما به بهانه آغاز جنگ تحمیلی، مزایای اضافه‌کاری، پاداش، اعیاد، مناسبت‌ها و برخی خدمات رفاهی حدوداً ۷۰۰ کارگر قراردادی و شرکتی شاغل در پایانه و مخازن پتروشیمی را متوقف کرده است؛ این در حالی است که به بهانه اظهارات خود مدیران، شرکت در این جنگ آسیب مستقیم ندیده و عملیات بارگیری و فعالیت‌های عملیاتی همچنان ادامه دارد. این اتفاق در حالی رخ می‌دهد که ادامه این وضعیت، با توجه به شرایط تورمی و افزایش هزینه‌های زندگی، فشار اقتصادی زیادی بر نیروهای قراردادی وارد کرده است. کارگران امیدوارند مسئولان و مدیران شرکت پایانه و مخازن، با شفاف‌سازی این موضوع به مطالبات آن‌ها توجه کرده و پاسخی درخور ارائه دهد.

امکان ارائه مدارک برای محاسبه سوابق بیمه‌ای نیروهای کار فاقد بیمه

ایسنا) (#بیمه



مطابق اعلام سازمان تأمین اجتماعی نیروی کاری که بدون بیمه در کارگاه مشغول به کار بوده است، می‌تواند حتی پس از گذشت سال‌ها با ارائه مدارک قانونی، ادعای تکمیل سوابق بیمه‌ای خود را مطرح کند که سازمان تأمین اجتماعی طبق مفاد ماده ۴۰ قانون تأمین اجتماعی نسبت به محاسبه و مطالبه حق بیمه اقدام می‌کند. توافق برای نپرداختن حق بیمه نیروی کار شاغل در کارگاه، ارزش قانونی ندارد. به این واسطه و براساس قانون، نیروی کار باید از روز اول اشتغال در کارگاه، در لیست بیمه قرار گیرد.

خطر خروج دسته‌جمعی زنان از بازار کار؛ پدیده بیکاری مضاعف زنان

ایلنا) (#عدالت شغلی



فرشاد اسماعیلی (پژوهشگر حقوق کار و کنشگر حقوق کارگران) - آثار جنگ بر بازار کار لزوماً تخریب فیزیکی کارگاه‌ها نیست، بلکه با تغییر جنس اختلافات، اختلال در سامانه‌های ثبت شکایت و تحمیل شوک مضاعف بر زنان، مستقیماً معیشت و امنیت شغلی کارگران را هدف می‌گیرد. بحران برای همه کارگران یکسان عمل نمی‌کند. برای زنان،

ما با چیزی مواجهیم که می‌توان آن را شوک مضاعف بازار کار نامید. وقتی بحران وارد بازار کار می‌شود، مسئله زنان فقط از دست دادن شغل نیست، خطر خروج کامل از بازار کار هم وجود دارد. یعنی ممکن است زن شغلش را از دست بدهد، مدتی دنبال کار بگردد و بعد اساساً از جست‌وجوی کار خارج شود این همان چیزی است که من اسمش را می‌گذارم: بیکاری مضاعف زنان؛ یک بار بیکاری از شغل و بار دوم حذف تدریجی از بازار کار. در نتیجه، اگر قرار باشد از حمایت اشتغال در شرایط بحران صحبت کنیم، نمی‌توانیم صرفاً به حفظ شغل موجود یا پرداخت حمایت‌های کوتاه‌مدت فکر کنیم؛ باید به این مسئله هم توجه کنیم که چه کسانی بعد از بحران امکان بازگشت به بازار کار را پیدا می‌کنند و چه کسانی ممکن است برای مدت طولانی یا برای همیشه از بازار کار خارج شوند.

خانه نشینی پرستاران جای مهاجرت را گرفته است

خبرگزاری مهر) (#پرستار



احمد نجاتیان (رئیس کل سازمان نظام پرستاری) در برنامه تلویزیونی «کشیک سلامت» - خروج سالانه ۵ هزار پرستار از شغل پرستاری آمار رسمی است که از سوی معاون پرستاری وزارت بهداشت اعلام شده و جزئیات آن نیز مشخص است؛ از جمله اینکه چه تعداد مهاجرت کرده‌اند، چه تعداد نیروهای طرحی بوده‌اند و چه تعداد از سیستم خدمتی خارج شده‌اند. در گذشته بخش قابل توجهی از خروج پرستاران با هدف مهاجرت بود، اما امروز به دلیل شرایط مختلف، خروج از خدمت بیشتر به خانه‌نشینی یا انتخاب مشاغل دیگر تبدیل شده است. برخی پرستاران به مشاغل مرتبط با سلامت مانند حوزه زیبایی می‌روند، برخی وارد مشاغل غیرمرتبط می‌شوند و برخی نیز خانه‌نشین می‌شوند. اگر بخواهیم مسائل پرستاران را طبقه‌بندی کنیم، سه گروه اصلی داریم؛ نخست مشکلات معیشتی، دوم عدالت در درون نظام سلامت و سوم مشارکت پرستاران در نظام سلامت. در نظام سلامت با یک نظام ناهم‌هنگ پرداخت مواجه هستیم. در سال جاری افزایش حقوق گروه‌های مختلف با تصمیم‌های متفاوتی انجام شده است؛ برای اعضای هیئت علمی افزایش‌هایی متناسب‌تر با شرایط تورمی در نظر گرفته شد، نیروهای مشمول قانون کار حدود ۶۰ درصد افزایش داشتند، اما افزایش حقوق نیروهای رسمی حدود ۲۰ تا ۲۵ درصد بود. امروز با معوقات حدود ۹ ماهه کارانه مواجه هستیم و متوسط کشور در پرداخت این مطالبات، حدود آذر سال گذشته است؛ البته در برخی دانشگاه‌ها حتی پرداخت‌ها تا ماه‌های اخیر انجام شده و در برخی دانشگاه‌ها حتی مطالبات شهریور سال گذشته نیز هنوز پرداخت نشده است. سال گذشته مبلغ تعرفه گروه پرستاری حدود ۶.۵ میلیون تومان بود و قرار بود این رقم حدود ۱۰۰ درصد افزایش پیدا کند، اما در نهایت حدود ۶۰ درصد افزایش یافت. مطالبات پرستاران نیز عمدتاً روشن است؛ آنها حداقل معیشت، عدالت در پرداخت و جبران متناسب با مسئولیتی را می‌خواهند که بر عهده دارند.

کارگران مهاجر قربانی «بردگی مدرن» می‌شوند

اچ‌آرمگزین)(#عدالت شغلی)



به گزارش اینلا و به نقل از اچ‌آرمگزین استرالیا، کمیته بررسی بردگی مدرن در پارلمان ایالت نیوساوت‌ولز استرالیا، با انتشار گزارشی درباره شرایط کارگران مهاجر در مناطق روستایی هشدار داد. بر اساس این گزارش، شمار زیادی از این کارگران با انواع سوءاستفاده و شکل‌های گوناگون بردگی جدید روبه‌رو هستند یا در معرض چنین خطراتی قرار دارند و همچنین ضعف سازوکارهای حمایتی وجود دارد. «بردگی مدرن» نامی عمومی برای رفتارهای ظالمانه مثل کار اجباری، کار در قبال بدهی، قاچاق انسان، کلاهبرداری در استخدام و به‌کارگیری کودکان است. این گزارش همچنین عملکرد دستگاه‌های نظارتی دولتی را در شناسایی موارد سوءاستفاده و حمایت از کارگران ناکافی می‌داند. دشواری ثبت شکایت، دسترسی محدود به نهادهای دولتی و ناتوانی برخی کارگران در دسترسی به خدمات حقوقی مانند وکیل، آن‌ها را در برابر فشار کارفرمایان آسیب‌پذیرتر کرده است.

آسان‌تر کردن فرایند تغییر کارفرما برای کارگران مهاجر، تضمین حقوق و امنیت کارگران فصلی و اصلاح قانون ایمنی و بهداشت کار مصوب سال ۲۰۱۱ از دیگر پیشنهادها برای این گزارش است. هدف از این اصلاحات آن است که بازرسان اداره کار هنگام بازرسی از محیط‌های کاری بتوانند نشانه‌های بردگی مدرن را بهتر شناسایی و با موارد سوءاستفاده برخورد کنند. دولت نیوساوت‌ولز در پاسخ، یافته‌های گزارش را عمیقاً نگران‌کننده توصیف کرد. دولت ایالتی اعلام کرده است موضوع ایجاد نظام صدور مجوز برای شرکت‌های واسطه نیروی کار را بررسی خواهد کرد. همچنین مسئولان دستور داده‌اند میان بازرسان اداره کار و کمیسر مبارزه با بردگی همکاری بیشتری شکل بگیرد. تدوین دستورالعمل‌های کاری برای شرکت‌های تأمین نیرو، تعیین جریمه‌های سنگین‌تر برای متخلفان و ایجاد مرکزی برای حمایت از کارگران مهاجر نیز از دیگر اقداماتی است که دولت وعده داده است.

بازگشت هیات‌های سازش به اختلافات کارگری؟

ایسنا)(#عدالت)



علی‌اصلائی (فعال حوزه کارگری) - اکنون مجدداً بحث‌هایی در این زمینه مطرح شده است. با توجه به اینکه بسیاری از پرونده‌ها واقعاً به‌راحتی می‌توانند در داخل کارخانه و میان کارگر و کارفرما حل و فصل شوند، دیگر نیازی نیست همه این پرونده‌ها به اداره کار ارجاع شوند. برای مثال، ممکن است در یک استان سالانه پنج هزار پرونده تشکیل شود که بخش قابل توجهی از آنها قابلیت حل و فصل در هیئت‌های سازش میان کارگر و کارفرما را دارند و اصلاً نیازی نیست به اداره کار برسند. البته این موضوع مستلزم آن است که مجدداً دیوان عدالت اداری زیر بار چنین اقدامی برود. با یک دستورالعمل یا آیین‌نامه نمی‌توان این کار را انجام داد، چراکه یک‌بار چنین اقدامی انجام شد

و دیوان عدالت اداری اعلام کرد که این موضوع مغایر قانون است. این پیشنهاد، پیشنهاد بدی نیست، به شرط اینکه ابتدا سازوکار و راهکار آن اصلاح شود، جایگاهش مشخص شود و چارچوب قانونی آن تعیین تکلیف شود. اگر قرار باشد یک کمیته سه‌نفره برای ایجاد صلح و سازش میان کارگر و کارفرما تشکیل شود، باید مشخص شود این کمیته را چه کسی تعیین می‌کند. نماینده کارگر از کجا باید بیاید؟ این هیات‌ها می‌توانند از ارجاع پرونده‌های ساده به اداره کار و تحمیل زمان و هزینه به کارگران جلوگیری کنند، اما تشکیل آنها باید با تعیین سازوکار مشخص و در چارچوب قانون انجام شود.

تبدیل وضعیت و تامین مسکن کارگران در دستور کار مسئولان خراسان شمالی

ایرنا)(#کارگر)



طاهر رستمی (معاون سیاسی، امنیتی و اجتماعی استاندار خراسان شمالی) - اجرای طرح طبقه بندی مشاغل اقدام خوبی است اما هر جا نیاز و مطالبه ای وجود دارد باید بررسی و برای رفع آن اقدام شود. کارگران فاقد بیمه شناسایی و فهرست آنان ارائه شود تا موضوع از مسیرهای قانونی پیگیری شود. اینکه نیرویی ۱۰ تا ۱۵ سال در شهرداری کار کرده اما هنوز تبدیل وضعیت نشده است، جای انتقاد دارد و باید مورد توجه قرار گیرد. موضوع تبدیل وضعیت این نیروها باید به گونه ای پیگیری شود که امنیت شغلی آنان تامین شود. یکی از موانع تحقق مسکن کارگری، نبود زمین در اختیار راه و شهرسازی بود که با الحاقات انجام شده این مشکل تا حد زیادی برطرف خواهد شد و تامین مسکن کارگران با همکاری دستگاه‌های متولی پیگیری می‌شود. محدودیت‌های مالی مشخص است اما تلاش داریم در حد امکان گره‌ها و مشکلات جامعه کارگری برطرف شود و مطالبه گری تشکل‌های کارگری به نمایندگی از کارگران، ارزشمند و قابل توجه است.

هدف نهایی باید حذف سختی کار باشد، نه حذف مزایای کارگر

ایسنا)(#کارگر)



داوود میرزایی (دبیر اجرایی خانه کارگر تشکیلات ساوه و زرنديه) - جامعه کارگری با اصل اصلاح قانون مشاغل سخت مشکلی ندارد، اما هرگونه اصلاح باید با حضور و نظر نمایندگان واقعی کارگران انجام شود و اصلاح قانون نباید به معنای حذف حقوق کارگران باشد. برخی مشاغل مانند کار در معادن، کوره‌های ذوب و کار در ارتفاع، ذاتاً دارای مخاطرات جدی هستند و نمی‌توان بدون توجه به ماهیت آنها، عنوان سخت و زیان‌آور را از این مشاغل حذف کرد. در گروه دیگری از مشاغل، قانون کارفرما را مکلف کرده است عوامل زیان‌آور محیط کار را در یک بازه زمانی مشخص برطرف کند تا شغل از

مشکلات بیمه‌ای کارگران کارخانه فولاد سیادن ابهر

ایلنا (#کارگر)



کارگران کارخانه فولاد سیادن واحد تولیدکننده انواع میلگرد در شهرستان ابهر استان زنجان، به جز یک ماه حقوق معوقه خرداد، چندین ماه معوقات بیمه‌ای دارند. این بدهی مربوط به دو ماه گذشته است و حدود ۲۸۰ کارگر با سابقه این کارخانه با استمرار و انباشته شدن بدهی، امکان دریافت خدمات درمانی رایگان از ۱۵ مرداد ندارند. این کارگران مسئله را با کارفرمای خود مطرح ساختند و کارفرما اظهار کرد که به دلیل مشکلات مالی و نداشتن نقدینگی، پرداخت حق بیمه به تعویق افتاده است. این کارخانه پیش از این مشکل خاصی در زمینه تولید و فروش محصولات خود نداشت و کارگران مشغول کار بودند اما اخیراً با کمبود مواد اولیه تولید (شمش) روبرو است. جدا از مطالبات بیمه، معمولاً دستمزد ما با تاخیر یک تا دو ماهه پرداخت می‌شود. ما موضوع معوقات مزدی‌مان را مرتباً در رسانه‌های جمعی مطرح می‌کنیم تا به گوش مسئولان برسد اما هیچ گوش شنوایی نیست و گویا کسی اهمیت نمی‌دهد

یا مرگ یا بیکاری؛ چرا کارگر شرکت «پتروناد» اقدام به خودکشی کرد؟

آتیه آنلاین (#کارگر)



حدود ۲۰۰ کارگر پروژه‌ای شرکت پتروناد در ماهشهر، پس از قطع همکاری از سوی کارفرما، ماه‌هاست که شغلی پیدا نکرده‌اند؛ اتفاقی که بعد از جنگ برای بسیاری از کارگران این منطقه رخ داده است. «عدنان» نامی که همکارانش اعلام کرده‌اند- بعد از ماه‌ها بیکاری و حضور در چندین تجمع و اعتراض به بیکاری بعد از جنگ، دو روز پیش در محوطه اداره کار ماهشهر اقدام به خودکشی کرد، اما زنده ماند. او یکی از ۲۰۰ کارگری بود که شرکت پتروناد بعد از جنگ با آنها قطع همکاری کرد و تا امروز شغل ثابتی پیدا نکرده‌اند. آنها، کارگران بومی پیمانکاری شرکت پتروناد بودند و می‌گویند بعد از جنگ همه کارگران غیربومی به محل کارشان برگشته‌اند، اما ادامه همکاری با آنها به پایان رسیده است؛ حالا همه آنها به بخشی از جمعیت کارگران بیکار شده ماهشهر بعد از جنگ پیوسته‌اند. ابراهیم پیرایش، دبیر خانه کارگر ماهشهر می‌گوید بعد از جنگ بارها درباره اخراج و بیکاری کارگران ماهشهر گفته بود و حالا تاکید می‌کند هیچکس آماری درباره اخراج این کارگران و تعداد کارگران روزمزد اعلام نمی‌کند و معتقد است؛ انگار قدرت فراقانونی دارند و حتی دادگاه هم نمی‌تواند حکم آنها را اجرا کند. هر وقت درخواست دادیم که آمار کارگران روزمزد و قراردادی و مدت معین و ... را بدهند، گفتند محرمانه است؛ چون شرکت‌ها با وجود ماهیت مستمر کارشان، نیروی روزمزد می‌گیرند تا بیمه و سایر مزایای مزدی را پرداخت نکنند. به همین دلیل تعداد کارگران خود را اعلام

فهرست مشاغل سخت خارج شود، اما مشکل اینجاست که گاهی تلاش می‌شود صرفاً عنوان شغل از فهرست مشاغل سخت حذف شود، بدون آنکه اقدامی برای اصلاح واقعی محیط کار صورت گرفته باشد.

چهره و برند سازمان تأمین اجتماعی عدالت‌آفرینی است

خبرگزاری مهر (#بیمه)



غلامحسین محمدی (سرپرست سازمان تأمین اجتماعی) - رشد از زوجیت است نه تضاد این موضوع در دیدار رهبر شهید با کارگران در سال گذشته مطرح شد که تنازع کارگر و کارفرما در نظریات غربی اساساً غلط است و اگر میان دوگانه‌ها که با ظاهر تعارض دارند چارچوب اتصال برقرار کنیم ارزش افزوده و ثروت خلق می‌شود. فرار بیمه‌ای از آثار عدم اتصال کارگر و کارفرما است. در فناوری‌های نوین و اقتصاد پلتفرمی اتصال خدمت دهنده و خدمت گیرنده که زمینه ساز رابطه برد برد است، موضوع مهمی است که در تحول دیجیتال و بیمه‌پردازی این مشاغل مورد توجه قرار دهیم. فناوری و اقتصاد دیجیتال موجب توسعه فعالیت‌ها و رضایت غالب مخاطبان می‌شود اما ممکن است جاهایی از انصاف خارج شود و جایی که موضوع اشتغال و روابط انسانی مطرح می‌شود حقوق مدنی و انصاف را رعایت کنیم. چهره و برند سازمان تأمین اجتماعی عدالت آفرینی است و نباید به خاطر اجرای تحولات دیجیتال حقی از مردم ضایع شود و مراقبت کنیم که توسعه فناوری‌ها از کارکرد خود دور نشوند و عوارض این تحولات را مدنظر قرار دهیم. در این خصوص حتماً از ظرفیت کارشناسان استفاده کنیم.

چهار هزار کارگر خراسان شمالی در انتظار اجرای طرح تأمین مسکن کارگری

ایرنا (#عدالت)



محمد خوش‌آیینه (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان شمالی) - شرکت‌هایی که برای کارگران خود مسکن ندارند باید اطلاعات مورد نیاز را اعلام کنند تا موضوع در قالب طرح تأمین مسکن کارگران پیگیری شود. ۱۲ شرکت استان برای تأمین مسکن چهارهزار کارگر اعلام آمادگی کرده‌اند که این موضوع برای بررسی و تأمین زمین مورد نیاز حدود چهار هزار کارگر به اداره کل راه و شهرسازی استان اعلام شده است. با وجود شرایط جنگی، تعدیل نیرو در استان نداشته‌ایم، با این حال سال گذشته ۹۵۷ نفر در استان از بیمه بیکاری استفاده کردند که این تعداد در سال جاری به یک هزار و ۶۳ نفر رسیده است. همچنین خواستار تعیین تکلیف اضافه کاری کارکنان شهرداری‌ها و رسیدگی به مسائل کارگران مشمول قانون مشاغل سخت و زیان‌آوریم.

معطلی کارگران روزمزد نیروگاه بخار ایرانشهر برای وصول مطالبات قدیمی

ایلنا) (#کارگر



#کارگر

کارگران روزمزدی شاغل در بخش خدمات نیروگاه بخار ایرانشهر که تحت مسئولیت شرکت‌های پیمانکاری فعالیت دارند، در سال ۱۴۰۴ دو ماه حقوق خود را دریافت نکرده‌اند؛ در عین حال بخش از مطالبات سال جاری آن‌ها هنوز به حسابشان واریز نشده است. وضع موجود شرایط زندگی را برایمان سخت کرده است به همین دلیل شماری از همکاران برای وصول این طلب قدیمی قصد دارند از پیمانکار شکایت کنند چرا که پیمانکار راضی به پرداخت طلب کارگران نیست. ما کارگران از حداقل‌های مزدی محروم هستیم و مسئولان نیروگاه به مشکلات مان که در نتیجه حضور پیمانکاران مختلف ایجاد می‌شود، اعتنایی نمی‌کنند. ما راهی جز شکایت نداریم.

انتظار طولانی کارگران اخراجی فولاد شادگان برای بازگشت به کار

ایلنا) (#کارگر



#کارگر

بهتاش خانی‌آباد (مدیرکل پزشکی قانونی کرمانشاه) - از حدود یک سال پیش، حدود ۱۰۰ نفر از کارگران بومی شاغل در پروژه ساخت مجتمع عظیم صنعتی فولاد شادگان با اتمام بخش‌هایی از پروژه، به مرور بیکار شده‌اند اما متأسفانه بعد از گذشت ماه‌ها انتظار، هنوز اقدامی در جهت پیگیری وضعیت شغلی این گروه انجام نشده است. با شروع به کار مجتمع عظیم صنعتی فولاد شادگان، قرار بود کارفرما کارگران را به کار سابق خود بازگرداند. هرچند کارفرما فعالیت بخش‌هایی را با اتمام ساخت، بعد از چندین ماه با جذب شماری کارگر غیر بومی از سرگرفته و تعداد کمی از کارگران به کار سابق خود بازگشتند اما هنوز حدود ۱۰۰ کارگر تعدیلی در بیرون از این واحد صنعتی پیگیر بازگشت به کار هستند. یکی از کارگران تعدیلی می‌گوید: همه کارگران تعدیلی از بومیان منطقه و شهرستان شادگان هستند و سابقه کار آن‌ها ۱۰ تا ۱۵ سال است. در عین حال با برگزاری آزمون استخدامی قرار بود اولویت جذب با نیروی کار با سابقه بومی باشد، اما بعد آزمون مشخص شد اکثر جذب شدگان افراد تازه‌کار و از نیروی کار غیر بومی هستند. اکثریت این کارگران برای تامین معاش خانواده‌های خود با مشکل روبرو هستند و درخواست ما از مدیریت این مجموعه و مسئولان شهرستان، فقط بازگشت بکار است.

نمی‌کنند. اداره کار و دستگاه‌های متولی هم با آنها هماهنگ هستند و آماری در این زمینه وجود ندارد.

زجر زیستن به عنوان «کارگر ساختمانی»

ایلنا) (#کارگر



#کارگر

میکائیل صدیقی (رئیس انجمن صنفی کارگران ساختمانی میروان) - استان‌های مرزی کشور، به دلیل فقدان اقتصاد مادر و نبود کارخانجات، شرایط دشواری دارند. این خلأ اقتصادی باعث شده تا کارگران برای زنده ماندن، به مشاغل غیررسمی و پرخطری همچون دست‌فروشی، کارگری ساختمانی و کولبری روی بیاورند. اولویت امروز کارگران در این مناطق، تنها زنده ماندن است، نه داشتن شرایطی برای زندگی کردن. کردستان از لحاظ شاخص‌های اقتصادی و رفاهی در قعر جدول کشور قرار دارد و این بن‌بست معیشتی، کارگران را ناچار کرده تا برای یافتن کار به کردستان عراق یا حتی کشور ارمنستان مهاجرت کنند.

یکی از بزرگترین دغدغه‌های کارگران مسئله بیمه است و با استناد به ماده ۲۹ قانون کار و با وجود صراحت قانون، کارگرانی پس از سال‌ها کارگری، از حق بیمه و تمامی خدمات دولتی و درمانی محروم مانده‌اند. در حال حاضر تنها در استان کردستان، نزدیک به ۲۰ تا ۲۵ هزار نفر، حدود پنج، شش سال است که در صف انتظار بیمه کارگران ساختمانی قرار دارند.

ظرف‌قندی: میانگین رشد دریافتی پرستار با افزایش تعرفه و کارانه نسبت به سال گذشته ۶۷ درصد بوده است

ایرنا) (#پرستار



#پرستاران

محمدرضا ظرف‌قندی (وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) - تعداد پرستاران باید به حد کافی باشد تا اضافه کار اجباری وجود نداشته باشد؛ در همین سال گذشته ۲۷ هزار جذب نیرو داشتیم که ۵۰ درصد آنها از پرستاران بودند. افزایش کارانه و اضافه کار به همین سادگی اتفاق نمی‌افتد؛ مثلاً برای اضافه کاری باید دلایل کافی وجود داشته باشد و منابع کافی نیز تامین شود و سپس در شورای حقوق و دستمزد - که شورای بسیار پیچیده و مفصلی است - ثابت شود که انجام این کار لازم است تا اینکه مثلاً افزایش ۲۵ هزار تومان به ۹۰ هزار تومان مورد تصویب قرار گیرد. امسال میانگین رشد دریافتی پرستار با افزایش تعرفه و کارانه نسبت به سال گذشته ۶۷ درصد بوده و پیگیری‌های انجام شده در این زمینه نسبت به گذشته، بی‌سابقه است و باز هم باید پیگیری کنیم اما اینکه آیا این رشد با تورم افزایش یافته است باید گفت که اگر شرایط جنگ ادامه پیدا کند، تورم نیز ادامه پیدا خواهد کرد.

پرداخت به موقع حقوق کارگران در اولویت شرکت‌ها باشد

خبرگزاری مهر(##کارگر)



نگهدار حسین پور (بخشدار ویژه خاگ) - کارگران یکی از مهم‌ترین ارکان فعالیت‌های اقتصادی و خدماتی در جزیره هستند و نباید پرداخت حقوق و مزایای آنان با تأخیر مواجه شود. کارفرمایان و پیمانکاران باید با ایجاد یک ارتباط مستمر و شفاف، مسائل و مشکلات حوزه کارگری را پیش از تبدیل شدن به بحران شناسایی و برطرف کنند. استمرار این ارتباط می‌تواند از بروز بسیاری از اختلافات و مشکلات در محیط‌های کاری جلوگیری کند. استفاده از ظرفیت انسانی جزیره خاگ یک ضرورت است و اشتغال جوانان و نیروهای بومی باید در فرآیند جذب نیروی انسانی شرکت‌ها و پیمانکاران در اولویت قرار گیرد. حل مسائل کارگری نیازمند همکاری و تعامل همه مجموعه‌هاست و کمیسیون کارگری باید با پیگیری مستمر، زمینه ایجاد آرامش در محیط‌های کاری، پرداخت منظم حقوق و تقویت اشتغال بومی را فراهم کند.

قربانی شدن ۱۱۸۷ کارگر امداد در یکسال؛ قمار جان در خطرناک‌ترین شغل جهان

عرب نیوز(##عدالت شغلی)



به گزارش ایلنا و به نقل از عرب نیوز، ناامنی شدید محیط کار، حرفة امدادگری را به یکی از مرگبارترین مشاغل جهان تبدیل کرده است. طبق داده‌های «پایگاه امنیت کارکنان امدادی»، در سال ۲۰۲۵ میلادی، مهاجمان و طرف‌های درگیری ۳۵۰ کارگر بشردوستانه را به قتل رساندند. در همین دوره، حوادث امنیتی به زخمی شدن ۳۲۲ نفر، اسارت ۲۳۵ تن و بازداشت ۲۸۰ کارگر دیگر انجامید تا مجموع قربانیان این صنف به هزار و ۱۸۷ نفر برسد. کارگران امدادی در حالی با آمار سالانه ۱۱۸۷ قربانی مواجه‌اند که کارفرمایان بین‌المللی و دولت‌ها حتی از تأمین حداقل‌های ایمنی محیط کار برای آنان شانه خالی می‌کنند. از منظر حقوق کار، کارفرمایان بین‌المللی موظف به تأمین سلامت جسمی و روانی نیروهای خود هستند. با این حال، کارگر امدادگر در مناطق جنگی عملاً از هیچ‌گونه چتر حمایتی، درمان آسیب‌های روانی یا تضمین امنیت شغلی برخوردار نیست.

لزم تخصیص تسهیلات به کارگران

ایلنا(##کارگر)



محمدامین حیدری (رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران خوزستان) - یکی از مطالبات جدی ما از مسئولان، اختصاص سهم مشخص و قابل دسترس از تسهیلات به جامعه کارگری و مهم‌تر از آن، تسریع در فرآیند پرداخت این وام‌هاست. امروز بسیاری از کارگران برای تأمین هزینه‌های ضروری زندگی، درمان، مسکن و سایر نیازهای خانواده خود با مشکل مواجه هستند و دریافت یک تسهیلات مناسب می‌تواند بخشی از این فشار را کاهش دهد. حمایت از کارگران نباید صرفاً در قالب وعده و مصوبه باقی بماند. اگر قرار است تسهیلاتی برای کارگران در نظر گرفته شود، باید فرآیند دریافت آن ساده، شفاف و سریع باشد و کارگر بتواند در زمان مناسب از آن استفاده کند.

موضوع مهاجرت نیروی کار، به‌ویژه نیروهای ماهر و متخصص، باید جدی گرفته شود. خوزستان از ظرفیت بالایی در حوزه نیروی انسانی برخوردار است و نباید شرایط اقتصادی و دستمزدی به گونه‌ای باشد که کارگر ماهر برای تأمین معاش خود، مهاجرت به کشورهای همسایه را به عنوان یک گزینه جدی در نظر بگیرد. ما برای تربیت یک نیروی ماهر سال‌ها هزینه می‌کنیم و این نیرو تجربه و تخصص به دست می‌آورد. اگر به دلیل ضعف قدرت خرید و نامناسب بودن شرایط شغلی، این نیروی انسانی از استان خارج شود، در نهایت هم کارگر و هم اقتصاد خوزستان متضرر خواهند شد.

بازرسان اداره کار کجا هستند؟

ایلنا(##ایمنی و بهداشت کار)



داود کشوری (رئیس انجمن صنفی گچکاران قم) - یک کارگر آرماتوربند به نام «محمد مولایی» در حین کار، به علت اتصال میلگرد به سیم برق فشار قوی در منطقه نیروگاه قم دچار برق‌گرفتگی شد و در نتیجه جان خود را از دست داد. علت برق‌گرفتگی این کارگر، رعایت نشدن حداقل فاصله ایمنی میان ساختمان و تیر برق فشار قوی بوده است، به طوری که فاصله میان محل کار و سیم‌های عبوری برق حدود یک متر برآورد شده است. سالانه حدود هزار کارگر ساختمانی همانند مرحوم مولایی بر اثر رعایت نشدن نکات ایمنی جان خود را از دست داده یا به شدت مصدوم می‌شوند. وقوع این گونه حوادث، ناشی از عدم نظارت بازرسی وزارت کار است. اگرچه مسئولان وزارت کار به نقش خطای انسانی در بروز حوادث کار اشاره می‌کنند و این مولفه را عامل بروز بیش از ۸۰ درصد حوادث می‌دانند اما یکی از ضعف‌های بزرگ این وزارتخانه، کمبود تعداد بازرسان کار و عدم نظارت است. در حال حاضر، تعداد بسیار کمی بازرسان کار در شهر قم فعالیت دارند که به ندرت از پشت میز و زیر کولرهای گازی خود برای بازرسی بیرون می‌آیند. تقاضای ما از وزارت کار این است که بازرسان خود را مکرر برای بازرسی به محل کار کارگران بویژه کارگران ساختمانی که در شرایط ناایمن کار می‌کنند بفرستند. وقتی یک بازرسان بعد از وقوع حادثه در محل حاضر می‌شود، نوشتن چند خط گزارش از نحوه وقوع حادثه دردی دوا نمی‌کند و کاملاً بی‌حاصل است و این کار، یعنی عبور از یک فاجعه بزرگ دیگر. اگر قرار است بازرسی کار فقط بعد از حادثه

و مستقل به رسمیت نشناخته است. این خلأ قانونی، نیروی کار، به‌ویژه کارگران دارای قراردادهای موقت را در دوراهی دردناک پذیرش خطر یا از دست دادن شغل قرار می‌دهد. یک توصیه مهم من به کارگران این است که امتناع خود را کتبی، محترمانه و در عین حال قاطع اعلام کنند. صرفاً نگویند «این کار را انجام نمی‌دهم»، بلکه توضیح دهند که به دلیل وجود خطر مشخص و مغایرت روش انجام کار با الزامات ایمنی، برای حفظ سلامت خود، همکاران یا تجهیزات از انجام آن کار خودداری می‌کنند. تصویب حق امتناع از کار به عنوان یک قاعده مشخص در قانون، باعث می‌شود این موضوع از یک ادعای اخلاقی به یک حق قانونی قابل استناد تبدیل شود.

سرگردانی میان ماندن و رفتن؛ نمی‌خواهیم به مرز مهران یا جاسک منتقل شویم

ایلنا) (#کارگر



۱۱۵ کارگرمعدن شماره سه گهرزمین در سیرجان، تحت مسئولیت شرکت پیمانکاری محور گستر نصر هستیم که بعد از ۱۱ سال سابقه کار، اخیراً به ما اعلام شده تا پایان ماه همزمان با اتمام پروژه، یا باید به پروژه‌های جدید در مرز مهران در ایلام یا جاسک منتقل شویم یا اینکه با ما تسویه حساب می‌کنند. این کارگران که همگی بومی منطقه سیرجان هستند و هرساله قرار داد آن‌ها با پیمانکار تنظیم می‌شده؛ می‌گویند: اول مرداد قرارداد یکساله کارگران به یکباره یک ماهه شد و تا پایان این قرارداد به ما مهلت داده شده، بین ماندن و رفتن تصمیم گیری کنیم. تصمیم گیری برای کار به دور از خانواده‌هایمان در این شرایط جنگی و اقتصادی، آنهم در مرز مهران و جاسک، برایمان بسیار سخت است؛ از طرفی از تعدیل و بیکاری هم می‌ترسیم. این کارگران با بیان اینکه در جریان پیگیری وضعیت شغلی‌مان، در دفتر فرمانداری سیرجان حاضر شدیم و فرماندار وعده همراهی داد؛ تاکید کردند: خواسته ما کارگران بومی، کار در پروژه‌های معدنی، راهسازی و یا دیگر پروژه‌های فعال در سیرجان است تا زندگی خانوادگی و معیشت‌مان به خطر نیفتد.

انجام شود، پس بازرسی قبل از حادثه چه می‌شود. از بازرسی وزارت کار می‌خواهیم این حادثه را جدی، شفاف و بدون ملاحظه بررسی کند و اگر قصوری از سوی کارفرما، مسئول ایمنی یا هر فرد و دستگاه دیگری صورت گرفته، با متخلفان طبق قانون برخورد شود. خانواده‌ای نان‌آور خود را از دست داده؛ این پرونده نباید همانند سایر پرونده‌های حادثه کار فراموش شود.

کاهش ۶۲ درصدی ورودی شکایات کارگری در خراسان رضوی

ایسنا) (#عدالت



محمد رضا ولیان (مدیرکل اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی) - با راه‌اندازی "مرکز مشاوره تخصصی روابط کار"، ورودی شکایات کارگری در استان حدود ۶۲ درصد کاهش یافته است. در این مرکز، کارگر پیش از ورود رسمی به فرآیند رسیدگی، ابتدا از مشاوره تخصصی بهره‌مند می‌شود و موضوع با کارفرما نیز مطرح می‌شود. در واقع تلاش می‌شود نماینده کارگر و کارفرما پیش از رسیدگی قضایی و اداری، از طریق گفت‌وگو و مشاوره به توافق برسند. پس از ثبت درخواست در سامانه عدل ایران، در همان مراحل ابتدایی به کارفرما فرصت داده می‌شود تا طی ۱۰ تا ۱۵ روز نسبت به سازش و حل‌وفصل اختلاف اقدام کند و در صورت عدم حصول توافق، پرونده وارد فرآیند رسیدگی می‌شود. اجرای این طرح در خراسان رضوی نتایج قابل توجهی داشته است؛ به‌طوری که در سه‌ماهه نخست سال، ورودی شکایات در استان حدود ۶۲ درصد کاهش یافته است. این طرح در حال حاضر به صورت پایلوت در خراسان رضوی اجرا می‌شود و این استان تنها استانی است که چنین روشی را به این شکل اجرا کرده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز اجرای این طرح را به سایر استان‌ها توصیه کرده و در حال تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌های مربوط به آن است تا دیگر استان‌ها نیز از این تجربه استفاده کنند. در همین راستا، میانگین زمان رسیدگی از حدود ۶۵ روز به ۲۵ روز کاهش پیدا کرده است. حدود ۹۵ درصد آرای صادرشده در مراجع و شعب در دیوان عدالت اداری تایید شده است.

حق امتناع از کار؛ کارگران در مقابل خطر ایستادگی کنند

ایلنا) (#کارگر



حامد اکبری (مسئول کمیته ارزیابی ایمنی مجلس شورای اسلامی) - در حالی که کارگران روزانه با خطرات گوناگون شغلی مواجه می‌شوند، قانون کار ایران هنوز «حق امتناع از کار ناایمن» را به عنوان حقی صریح