



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره هشتادم | ۱۲ شهریور تا ۱۸ شهریور ۱۴۰۵

خبرنامه

# عدالت شغلی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

عمران عباسی: افزایش حقوق، بدون  
اصلاح ساختار پرداخت، نمی‌تواند  
عدالت شغلی را تأمین کند



سه راهکار اساسی حسینی،  
نماینده مردم شیراز برای تحقق  
عدالت بین‌نسلی



احمد نجاتیان: فوق‌العاده خاص  
پرستاران در انتظار تصمیم  
سازمان اداری و استخدامی



میدری: رشد تعاونی‌ها؛ سازوکار  
اصلی برای ایجاد عدالت اجتماعی،  
رشد برابر و تجمع ثروت‌هاست



با عنایت به لزوم پیگیری مسائل و مشکلات مربوط به حوزه عدالت شغلی در حیطه اختیارات و وظایف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، «بخش ویژه بازتاب» به «خبرنامه عدالت شغلی» اضافه شده است. در این بخش گزارش اقدامات و پیگیری‌های بخش‌های مختلف این وزارتخانه در خصوص مسائل و مشکلات جامعه کارگری، بازنشستگان و ... در حوزه عدالت شغلی منتشر می‌شود.

پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی ایلام درباره تجمع اعتراض کارگران شرکت جهان پارس

## اعاده بکار کارگران جهان پارس با چهار سال و یا بیشتر سابقه کار / امکان برقراری مقرری بیمه بیکاری وجود دارد

ایلام دادخواست کارگران مورد رسیدگی و وفق قوانین و مقررات رای مقتضی صادر گردد. اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان ایلام دادخواست کارگران شاکی را خارج از نوبت و بصورت فوری رسیدگی و رای هیات تشخیص در این رابطه صادر و در رای مذکور وفق مصوبه هیات وزیران موضوع تعیین مدت قرارداد در کارهایی که جنبه غیر مستمر دارند، حکم به اعاده بکار کارگرانی که چهار سال و یا بیشتر سابقه کار دارند و جبهه کاری آنها فعال است، صادر و رای صادره هیات تشخیص به طرفین «کارگر و کارفرما» ابلاغ گردیده که هنوز قطعیت نیافته است. ضمناً کارگرانی که مدت چهار سال و یا بیشتر در کارگاه مذکور اشتغال بکار داشته اند، در صورت اتمام جبهه کاری آنها و اتمام کار پروژه و موجه بودن اخراج و سایر شرایط قانونی، برای آنها مقرری بیمه بیکاری برقرار خواهد شد.»

پس از انتشار خبری درخصوص تجمع کارگران اخراجی پالایشگاه گاز ایلام مقابل استانداری در شماره ۷۶ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۱۷ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی ایلام ضمن پیگیری دقیق موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «شرکت جهان پارس پیمانکار نصب و راه اندازی فاز دوم پالایش گاز استان ایلام است. با توجه به اینکه فعالیت شرکت، نصب و راه اندازی بوده است، در مورخ ۱/۱/۱۴۰۵ با توجه به اتمام قسمت هایی از جبهه کاری شرکت و اتمام کار نصب و راه اندازی اقدام به تعدیل نیرو به تعداد ۹۲ نفر نموده است. موضوع پس از طرح در دو جلسه کمیسیون کارگری استان و توجه به این موضوع که فعالیت شرکت بهره برداری نبوده، بلکه بصورت پروژه ای فعالیت داشته است، مقرر شد در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان

پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهران درباره اعتراض کارگران شرکت فیلور

## تسریع در اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و فراهم نمودن بستر انتخابات نمایندگان کارگری

قانونی از سوی شرکت پرداخت و دریافت نموده اند. با عنایت به اظهارات مسئولین مجموعه مذکور در حال حاضر معوقات پرداختی به پرسنل و همچنین به سازمان تامین اجتماعی ندارد و همچنین تلاش شده در کنار پرداخت مطالبات کارگران در صورت امکان کمک هزینه های رفاهی و معیشتی برای پرسنل فراهم نماید. در جریان بررسی از مجموعه مذکور مشخص گردید طرح طبقه بندی مشاغل با بهره گیری از مشاوران ذی صلاح در حال انجام اصلاحات و بازنگری می باشد. در خصوص تشکل های کارگری کارگاه به دلیل بروز مشکلات و مسائل متعدد در سنوات گذشته منحل شده است، که در همین راستا بر ضرورت تسریع در فرآیند اجرای اصلاحات طرح طبقه بندی مشاغل و فراهم نمودن بستر لازم برای انتخابات نمایندگان کارگری و سایر ضوابط مرتبط با قانون کار، اجرای صحیح مقررات مربوطه توجیه و راهنمایی های لازم در این خصوص به آنان ارائه گردید.»

پس از انتشار خبری درخصوص اعتراض کارگران گروه تولیدی بهمن (شرکت فیلور) در شماره ۷۶ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۰ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهران ضمن پیگیری دقیق موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «موضوع در دستور کار این اداره کل قرار گرفته و ضمن اعزام تیم بازرسی متشکل از (کارشناس روابط کار، کارشناس بیمه بیکاری و تشکلات کارگری و بازرس کار)، آخرین وضعیت مجموعه مذکور به شرح ذیل جهت استحضار استخراج گردید. تعداد پرسنل شرکت در سال گذشته و قبل از آغاز جنگ ۱۲ روزه خرداد ماه در حدود ۱۸۰ نفر بوده که تاکنون حدود ۸۰ نفر از آنان به مرور با توجه به اتمام قرارداد با مجموعه مذکور قطع رابطه نموده اند. این افراد بطور عمده شامل افرادی با کارکرد کم و سابقه کوتاه مدت بوده اند که در زمان تسویه در جهت جلب رضایت ایشان، مواردی فراتر از مطالبات

## پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان جنوبی درباره قراردادهای موقت کاری در معادن طبس

### کمیته مدیریت بحران و ایمنی معادن در شهرستان طبس فعالیت مستمر دارد

درخصوص مرحوم عزیزاده از کارگران شرکت زغال سنگ پروده طبس مورد اشاره در گزارش مذکور؛ در راستای رای صادره از مرجع محترم قضایی شهرستان دیهوک کلیه اقدامات لازم درخصوص پرونده متشکله منجمله نظریه کارشناس رسمی و اعلام قصور و مسئولیت کارفرما در عدم انجام وظایف قانونی و تعیین تقصیر انجام که در نهایت با تعیین مجدد هیات کارشناسی (کارشناسان رسمی دادگستری) تصمیم‌گیری نهایی قضایی شده است. درخصوص حادثه غمبار معدنجوی طبس در سال ۱۴۰۳ بلافاصله پس از وقوع حادثه کمیته hse مدیریت بحران و ایمنی معادن در استان و شهرستان طبس تشکیل و نسبت به انجام بازدیدهای مستمر ماهیانه از معادن اقدام و نواقص موجود در محل به کارفرما ابلاغ و پی‌گیری لازم جهت رفع نواقص انجام می‌گیرد.»

پس از انتشار خبری درخصوص سلطه قراردادهای موقت و فقدان تشکلهای مستقل در معادن شهر طبس، در شماره ۷۶ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۰ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان جنوبی ضمن پیگیری دقیق موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«موضوع قراردادهای موقت و نظام قراردادهای و حذف پیمانکاران موضوعی است که در حیطه اختیارات قانون گذار بوده و درخصوص موضوع مطروحه نیازمند اصلاح قانون کار از مجرای قانونی می‌باشد که در طی سنوات اخیر این مهم در برنامه کاری نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی و کمیسیون تخصصی ذی ربط قرارداداشته که به لحاظ اختلاف نظر و عدم اجماع نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی کشور همچنان بلا تکلیف مانده است.

## پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی گیلان درباره تجمع کارگران سهامدار ایران پولین

### شرکت ایران پولین زیان ده است و امکان پرداخت سود سهام ندارد

گردید، تعداد ۶۰ نفر از کارگران بازنشسته آن شرکت جهت مطالبه سود سهام خود در جلوی درب شرکت تجمع نمود در پی آن مدیر عامل و رییس هیات مدیره شرکت طی مذاکره با تجمع کنندگان و توجیه آنان مبنی بر زیان ده بودن شرکت مذکور از سال ۱۳۸۲ سود سهامی به سهامداران پرداخت نمی‌شود»

پس از انتشار خبری درخصوص تجمع کارگران سهامدار ایران پولین، در شماره ۷۶ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۱۸ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی گیلان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«طی بررسی‌های بعمل آمده و مذاکره با مدیران کارخانه مشخص

## پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان درباره وصول مطالبات کارگران روزمزد نیروگاه بخار ایرانشهر

### کلیه حقوق و مزایای کارگران روزمزد نیروگاه بخار ایرانشهر پرداخت شد

قرارداد مستقیم و تعداد ۷۰ نفر نیروی قرارداد خدماتی تحت پوشش شرکت های فروغ سبز هامون (۴۱ نفر خدمات و فضای سبز)، شرکت حفاظتی و مراقبتی هفت گنج (۲۳ نفر حراست) و شرکت سبز سرباز (۶ نفر رستوران) مشغول فعالیت می‌باشد که طبق آخرین گزارش بازرس کار این اداره کل، در حال حاضر کلیه حقوق و مزایای کارگران پرداخت شده و فاقد مطالبات کارگری می‌باشد.»

پس از انتشار خبری درخصوص مطالبات قدیمی کارگران روزمزد نیروگاه بخار ایرانشهر، در شماره ۷۷ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۷ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان ضمن پیگیری دقیق موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«نیروگاه بخار ایرانشهر با تعداد ۱۷۵ نفر پرسنل شاغل به صورت

روتیتتر: پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی قم درباره ادعای قصور در وظایف بازرسی کار

## ترک فعل نهادینه شده از سوی دستگاه‌های اجرایی، نظارت بازرسان کار را ناممکن کرده است

بازرسان کار و ناظرین ساختمان را با مانعی جدی و غیرقابل عبور (بن‌بست) مواجه ساخته است. تجهیزات کارگاهی در خارج از حریم خطوط برق غیرممکن شده و بازرسان و ناظران بدون اصلاح شبکه های برق در معابر، قادر به تأمین ایمنی این تجهیزات نیستند. بر اساس قوانین و مقررات، علت اصلی حادثه نه قصور نظارتی بازرسان کار، بلکه استقرار غیرقانونی شبکه برق فشار قوی در معبر شهری و ترک فعل دستگاه مسئول در جلوگیری از این تجاوز می باشد.»

پس از انتشار خبری با عنوان «چه کسی پاسخگوی زن و فرزند محمدمولایی است؟/ بازرسان از زیر کولرگازی بیرون بیایند و به کارگاه‌ها سرکشی کنند»، در شماره ۷۷ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۸ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی قم ضمن پیگیری دقیق موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «ترک فعل نهادینه شده از سوی برخی دستگاه‌های اجرایی در استقرار غیرقانونی شبکه‌های برق در معابر شهری، عملاً نظارت

جراحی به تعویق افتد و نوبت‌هایی که به بیماران داده شده بود، لغو شود.

## فوق‌العاده خاص پرستاران در انتظار تصمیم سازمان اداری و استخدامی

### خبرآنلاین

احمد نجاتیان (رئیس کل سازمان نظام پرستاری) - وزارت بهداشت درباره فوق‌العاده خاص به سازمان اداری و استخدامی پیشنهاد مدنظر خود را ارائه داده و این پیشنهاد باید در کمیته حقوق و دستمزد مورد بررسی قرار گیرد. اگرچه پیشنهاد وزارت بهداشت به سازمان اداری و استخدامی ارائه شده، اما لازمه اجرای فوق‌العاده خاص برای پرستاران این است که وزارت بهداشت تاکید بیشتری بر موضوع داشته باشد. همچنین شورای حقوق و دستمزد هر چه سریع‌تر تشکیل شود که موضوع فوق‌العاده خاص پرستاران حل شود. امیدوارم شورای حقوق و دستمزد، ۲۵ هزار امتیاز فوق‌العاده خاص پرستاران را تخصیص دهد.



## ۴۰ هزار معلم از فوق‌العاده خاص بهره‌مند می‌شوند

### صدای معلم

علی فرهادی (سخنگوی وزارت آموزش و پرورش) - برای اولین بار از مهرماه، میانگین حق مدیریت مدیران و معاونان مدارس دو برابر خواهد شد؛ اما این افزایش به صورت مساوی نیست و تابعی از عملکرد مدیران است. نرخ حق‌التدریس معلمان شاغل و بازنشسته از اول مهرماه به صورت چشمگیری افزایش پیدا می‌کند. معلمان بازنشسته ذخیره عظیم نیروی انسانی هستند و با توجه به مصوبه سران قوا، امکان ۲۴ ساعت تدریس در هفته برای این عزیزان فراهم شده است. قاعده‌ای که پیش‌تر به صورت توافقی برای معلمان عزیزی که بازنشستگی خود را به درخواست وزارتخانه به تعویق می‌انداختند اجرا می‌شد، اکنون به قانون تبدیل شده است. بر این اساس، تمامی این عزیزان یک ماه پاداش خدمت دریافت خواهند کرد که این رقم در مناطق محروم به یک ماه و نیم افزایش می‌یابد. برای معلمانانی که در روستاهای نیازمند بیتوته، مناطق عشایری و یا روستاهای بسیار دورافتاده تدریس می‌کنند و تعدادشان حدوداً ۴۰ هزار نفر است، فوق‌العاده خاص در نظر گرفته شده است که از مهرماه پرداخت خواهد شد تا بخشی از سختی‌های کار این عزیزان جبران شود. زحمات مدیران، معاونان و کادر اجرایی مدارس دوشیفته تاکنون آن‌گونه که شایسته است جبران نشده بود، از این پس حداقل ۷۰ درصد حقوق پایه به عنوان «حق مدیریت شیف‌ت دوم» به مدیران، معاونان، کادر اجرایی و خدماتی این مدارس پرداخت خواهد شد.



## عمران عباسی: افزایش حقوق، بدون اصلاح ساختار پرداخت، نمی‌تواند عدالت شغلی را تأمین کند

### شفقنا



عمران عباسی، عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی - طی سال‌های اخیر، افزایش هزینه‌های مسکن، خوراک، درمان، آموزش و حمل‌ونقل فشار زیادی بر خانوارها وارد کرده است. در چنین شرایطی، افزایش سالانه حقوق، بدون توجه به سبد معیشت و وضعیت اقتصادی مردم، نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای واقعی آنان باشد.

اجرای یک سیاست واحد برای همه گروه‌های درآمدی، لزوماً به عدالت منجر نمی‌شود. افرادی که حقوق پایین‌تری دریافت می‌کنند، سهم بیشتری از درآمد خود را صرف نیازهای ضروری می‌کنند و در برابر تورم آسیب‌پذیرتر هستند. بر همین اساس، افزایش حقوق باید با اولویت حداقل‌بگیران، بازنشستگان، مستمری‌بگیران و کارکنان خدماتی انجام شود و امکان اجرای پلکانی آن نیز مورد بررسی قرار گیرد.

یکی از مشکلات موجود در نظام پرداخت، تفاوت میان کارکنان رسمی، قراردادی، شرکتی و پیمانکاری است. در بسیاری از موارد، نیروهایی که کار مشابهی انجام می‌دهند، از حقوق و مزایای یکسانی برخوردار نیستند. اصلاح این وضعیت، ایجاد شفافیت در قراردادهای حمایت از نیروهای شرکتی باید در کنار موضوع ترمیم حقوق دنبال شود؛ زیرا افزایش حقوق، بدون اصلاح ساختار پرداخت، نمی‌تواند عدالت شغلی را تأمین کند.

ترمیم حقوق باید بخشی از یک برنامه جامع اقتصادی باشد و هم‌زمان با کنترل تورم، حمایت از تولید و کاهش هزینه‌های ضروری خانوار اجرا شود. چراکه افزایش حقوق بدون مهار تورم، اثر پایداری نخواهد داشت؛ اما اگر منابع آن به درستی تأمین و اجرای آن بر اساس عدالت و سبد معیشت خانوار انجام شود، می‌تواند به بهبود وضعیت معیشتی مردم و کاهش نابرابری کمک کند.

## بحران درمان در امریکا؛ هزاران پرستار اعتصاب کردند

### خبرگزاری صدای افغان



بیش از هفت هزار پرستار دو بیمارستان بزرگ نیویورک در امریکا به دلیل کم بودن معاش و مزایای کاری اعتصاب کردند. این اقدام باعث شد فعالیت یکی از این بیمارستان‌ها تعطیل و وقت‌های تعیین شده برای بیماران لغو شود. به دنبال این اعتصاب کاری، بیمارستان‌ها در نیویورک در بیانیه‌های جداگانه‌ای اعلام کردند که پیشنهاد افزایش دستمزد ۱۹.۱ درصدی را به پرستاران ارائه کرده‌اند. بیمارستان مانتیفور همچنین اعلام کرد که بیش از ۱۷۰ موقعیت جدید کار پرستاری ایجاد خواهد کرد. بیمارستان مانتیفور اعلام کرده است که اعتصاب پرستاران باعث شده تا تمام عمل‌های

## ماموستا رستمی: تعاون مسیر تحقق عدالت، اشتغال و توسعه اقتصادی است

خبرگزاری تسنیم



ماموستا فایق رستمی، امام جمعه سنندج و نماینده مردم کردستان در مجلس خبرگان رهبری - تعاون و همیاری از ارزش‌های والای انسانی و اسلامی است که نقش مهمی در تقویت همبستگی اجتماعی، توسعه اقتصادی، ایجاد اشتغال و تحقق عدالت در جامعه دارد. فرهنگ تعاون، نمادی از مشارکت، همدلی و تلاش جمعی برای ساختن آینده‌ای بهتر و آبادتر است و تقویت این نگاه می‌تواند بسیاری از ظرفیت‌های جامعه را در مسیر پیشرفت فعال کند. توسعه و تقویت تعاونی‌ها می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی اقتصادی، کاهش محرومیت‌ها و ایجاد فرصت‌های پایدار برای اقشار مختلف جامعه شود. بهره‌گیری از روحیه تعاون، همدلی و تلاش مضاعف، زمینه رشد و پیشرفت روزافزون این بخش مهم اقتصادی را فراهم خواهد کرد.

## در راستای تحقق نظام‌های عدالت‌مزدی؛ ده هزار میلیارد ریال پاداش «افزایش تولید» برای کارگران خراسان رضوی

ایرنا



حسن سروری (مدیر روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی) - مطابق با ماده ۴۸ قانون کار، کارفرمایان برای ارتقای بهره‌وری و افزایش تولید در بنگاه‌های اقتصادی می‌توانند با انعقاد قراردادهای یک‌ساله بین خود و کارگران، تحت نظارت و تأیید اداره کل کار، از نظام پاداش تولید بهره‌مند شوند. در سال گذشته این رقم هشت هزار میلیارد ریال بود که امسال با توسعه قراردادهای در راستای تحقق نظام‌های عدالت‌مزدی، افزایش تولید و ارتقای بهره‌وری، این مبلغ به بیش از ۱۰ هزار میلیارد ریال رسیده است. بر مبنای معافیت از حق بیمه در سایه اجرای ماده ۴۰ قانون کار مبالغ پرداختی تحت این قراردادهای از پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی معاف می‌شوند؛ به طوری که کارفرما به اندازه پرداختی در قالب این قراردادهای با کارگران از پرداخت حق بیمه معاف می‌شوند. در این راستا میزان مساعدت اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی از معافیت کارفرمایان در پرداخت حق بیمه کارگران طی پنج ماهه نخست سال جاری ۱۸ هزار و ۶۰۰ میلیارد ریال بوده است.

## نماینده ابهر در مجلس: مردم معجزه نمی‌خواهند، کار و عدالت می‌خواهند

ایسنا



منصور علیمردانی، نماینده مردم ابهر، خرم‌دره و سلطانیه در مجلس شورای اسلامی با تأکید بر اینکه اعتماد مردم بزرگ‌ترین سرمایه کشور است، گفت: مردم معجزه نمی‌خواهند؛ کار، عدالت، امنیت اقتصادی و پاسخ‌روشن می‌خواهند. انسجام اجتماعی سرمایه‌ای نیست که بتوان آن را هزینه کرد و دوباره به‌سادگی به دست آورد؛ بدون شک بزرگ‌ترین سرمایه این کشور اعتماد مردم است و این اعتماد با وعده حفظ نمی‌شود، بلکه با عمل حفظ خواهد شد. این نماینده مجلس همچنین با اشاره به دغدغه جوانان تحصیل‌کرده و نیروهای شاغل نیز گفت: جوان تحصیل‌کرده، متخصص و توانمند امروز یک سؤال ساده دارد؛ آینده من کجاست؟ پرداخت ۱۵۰ میلیون تومان وام به معنای ایجاد اشتغال نیست. جوان شغل واقعی، درآمد مناسب و امنیت شغلی می‌خواهد. علیمردانی با انتقاد از بلاتکلیفی نیروهای شرکتی، اظهار کرد: هنوز هزاران نفر نمی‌دانند فردا شغلشان چه خواهد شد. این چه مدیریتی است که از نیرویی سال‌ها کار می‌کشد اما مسئولیت آینده او را نمی‌پذیرد؟ چرا تعیین تکلیف نیروهای شرکتی این قدر پیچیده شده است و چه کسانی از ادامه این بلاتکلیفی سود می‌برند؟

## کارمندان دولت ۲ میلیون یا ۴ میلیون نفر؟! / تکلیف نیروهای مازاد چه می‌شود؟

اقتصاد



طبق قانون برنامه ۱۵ درصد از نیروهای دولت مازاد هستند و ناترازی نیروی انسانی در دستگاه‌ها وجود دارد. حال اینکه دولت چند نیروی مازاد دارد؟ هنوز پاسخ دقیقی وجود ندارد. محاسبات بر پایه آمار رسمی نشان می‌دهد برای اجرای کاهش ۱۵ درصدی نیروی انسانی، باید حدود ۳۶۵ هزار نفر از کارکنان کاسته شود؛ حدود ۱۹۰ هزار نفر از مسیر بازنشستگی و خروج طبیعی خارج می‌شوند و تکلیف حدود ۱۷۰ هزار نفر دیگر باید مشخص شود. در کنار بحث کارکنان دولت، عدد دیگری هم مطرح است؛ حدود ۷۰۰ هزار نیروی شرکتی. این عدد نباید با نیروهای مازاد اشتباه شود. این افراد موضوع «ساماندهی وضعیت نیروهای شرکتی» هستند؛ کسانی که با شرکت‌های طرف قرارداد دستگاه‌های دولتی همکاری می‌کنند و بحث تبدیل وضعیت یا قرارداد مستقیم آنها مطرح است. گام اول این طرح اجرایی شده و بر اساس مصوبه «پرداخت به ذینفع نهایی»، از مهرماه ۱۴۰۵ حقوق و کسورات این افراد مستقیم و بدون واسطه شرکت پرداخت می‌شود. اما گام اصلی (تبدیل وضعیت به قرارداد مستقیم) با سه مانع رسمی روبرو است؛ مغایرت با اصل عدالت استخدامی (چون این افراد در آزمون

استخدامی شرکت نکرده‌اند)، سیاست چابک‌سازی / کوچک‌سازی دولت، و بار مالی سنگین. سازمان اداری و استخدامی تأکید کرده اجرای این طرح نباید به کاهش حقوق این افراد منجر شود. بنابراین؛ ۷۰۰ هزار نیروی شرکتی مساوی ۷۰۰ هزار نیروی مازاد نیست، و نمی‌توان گفت این افراد بخشی از همان ۳۶۵ هزار نفر ماده ۱۰۴ هستند. این دو مسئله متفاوت هستند که در سیاست نیروی انسانی دولت به هم برخورد کرده‌اند.

## پرستاران بیمارستان امام حسین کنارک زیر بار شیفت‌های طولانی

آتیه آنلاین



#پرستاران

بیمارستان امام حسین کنارک با کمبود نیروی پرستاری، تأخیر در پرداخت‌ها و محدودیت تجهیزات روبه‌روست و کل بار بخش داخلی این بیمارستان بر دوش یک پرستار است. بار بخش داخلی بیمارستان ۶۴ تختخوابی امام حسین بر دوش تنها پرستار این بخش است. این بیمارستان در بخش‌های اورژانس، اطفال، داخلی، تالاسمی، زایشگاه و دیالیز به مردم ارائه خدمت می‌کند. نیروهای ساعتی موظفانند ۱۲۰ ساعت پرکنند اما به دلیل دیرکرد در پرداخت حقوق، خیلی تمایلی به کار کردن ندارند. اضافه‌کاری اجباری یکی دیگر از معضلات پرستاران است. روین کاظمی، نایب رئیس دوم سازمان نظام پرستاری دلیل آن را کمبود نیرو می‌داند. حقوق کم پرستاران مدت‌هاست که به یک مطالبه تبدیل شده و برای بهبود آن تلاش می‌کنند. نسرین به همکارانش حق می‌دهد که نخواهند بمانند و کارکنند؛ به گفته او معمولاً پایه حقوق پرستاران ۲۵ میلیون تومان است که اضافه‌کاری هم دارد. حق لباس هم که باید به ما بدهند داده نشده و خودمان لباس تهیه می‌کنیم.

## نامه سرگشاده کارگران ارکان ثالث نفت؛ قرارداد مستقیم و عدالت مزدی می‌خواهیم

آوای جنوب



#کارگر

جمعی از کارگران ارکان ثالث و پیمانکاری نفت و گاز در واکنش به اظهارات اخیر رئیس سازمان برنامه و بودجه درباره نقش کارکنان صنعت نفت در دوران جنگ، با انتشار نامه‌ای سرگشاده، بر ضرورت توجه بیشتر به وضعیت معیشتی و شغلی نیروهای پیمانکاری تأکید کردند و خواستار حذف شرکت‌های واسطه تأمین نیروی انسانی و برقراری قرارداد مستقیم با کارگران شدند.

یکی از محورهای اصلی این نامه، اعتراض به ادامه فعالیت شرکت‌های واسطه تأمین نیروی انسانی است. نویسندگان نامه مدعی شده‌اند که حضور شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی، موجب ایجاد فاصله میان نیروی کار و کارفرمای اصلی

شده و خواستار حذف این واسطه‌ها شده‌اند. در این نامه، مطالبات اصلی کارگران در چند محور مطرح شده است:

- حذف شرکت‌های واسطه‌ای تأمین نیروی انسانی و پیمانکاران مربوط به این حوزه؛
- انعقاد قرارداد مستقیم با کارگران و اجرای طرح جامع ساماندهی؛
- برقراری عدالت در پرداخت حقوق و مزایا؛
- افزایش امنیت شغلی نیروهای ارکان ثالث؛
- پایان دادن به آنچه نویسندگان نامه «نگاه نیروی درجه دو» به کارگران ارکان ثالث عنوان کرده‌اند.
- کارگران در پایان نامه تأکید کرده‌اند که انتظار دارند به جای وعده‌های کلی، اقدامات عملی برای بررسی و ساماندهی وضعیت نیروهای ارکان ثالث و پیمانکاری انجام شود.

## گلایه معلمان از عدم عدالت در پرداخت حقوق کارکنان دولت

خبرگزاری فارس



#معلمان

جمعی از معلمان نسبت به وضعیت حقوق و مزایای خود گلایه دارند و در این راستا با تجمع در مقابل سازمان برنامه و بودجه، خواسته‌های خود را به رئیس این سازمان منتقل کردند. این معلمان می‌گویند که عدالت در حقوق کارکنان دولت وجود ندارد. به گفته سخنگوی وزارت آموزش و پرورش علی‌فرهادی، در حال حاضر حدود یک میلیون و ۷۵ هزار نفر در آموزش و پرورش شامل معلمان رسمی، پیمانی، آزمایشی، قراردادی، دانش‌جومعلمان متعهد خدمت و گروه‌های دیگر حقوق می‌گیرند. چند روز پیش نیز وزیر آموزش و پرورش علیرضا کاظمی از بهبود حقوق و مزایای فرهنگیان خبر داد و گفت که حق التدریس معلمان شاغل و بازنشسته دو برابر خواهد شد و همچنین ۲ برابر شدن میانگین کارانه و حق مدیریت مدیران مدارس نیز در دستور کار است. اما فرهنگیان معترض به حقوق می‌گویند که باید اقدام بنیادین در یکسان‌سازی حقوق و مزایا صورت گیرد.

## عدالت سرزمینی؛ اولویت اشتغال بومی

روزنامه همدلی



#عدالت منطقه‌ای

مسعد سلیتی (وکیل دادگستری) - تجمع اخیر جوانان جویای کار روستاهای موران و عمیشیه بزرگ مقابل شرکت کشت و صنعت نیشکر دعبل خزاغی اهواز، بار دیگر مساله‌ای ریشه‌دار را آشکار کرد: مطالبه اولویت نیروی کار محلی در پروژه‌ها و صنایع مستقر در مناطق. این اعتراض، ادامه اعتراضات مکرر جوانان خوزستان است و فراتر از یک خواست شغلی لحظه‌ای، بازتاب ناکامی در تحقق «عدالت سرزمینی» به‌شمار می‌رود.

عدالت سرزمینی بر توزیع عادلانه منافع، فرصت‌ها و هزینه‌های توسعه میان مناطق تأکید دارد و اشتغال بومی تنها یکی از اجزای آن است. تقلیل موضوع به «استخدام چند نفر» ابعاد گسترده‌تر آن را پنهان می‌کند. توسعه نباید به الگوی «ثروت‌برداری از منطقه و تحمیل هزینه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی بر مردم محلی» منجر شود. در حقوق بین‌الملل تعریف واحد و الزام‌آوری از مردمان بومی وجود ندارد.

عدالت سرزمینی برای این اصل استوار است که توسعه نباید به انتقال ثروت و فرصت‌ها از مناطق پیرامونی به مرکز منجر شود، در حالی که هزینه‌های اجتماعی، زیست‌محیطی و فرهنگی بر دوش ساکنان محلی باقی بماند. این مفهوم با حق بر توسعه، مسئولیت اجتماعی شرکتی، مشارکت ذی‌نفعان محلی و عدالت توزیعی و رویه‌ای پیوند دارد. در ایران، با وجود ظرفیت‌های عظیم منابع طبیعی و پروژه‌های صنعتی در خوزستان، نبود سازوکارهای الزام‌آور برای اولویت جامعه محلی می‌تواند به احساس محرومیت نسبی، مهاجرت اجباری، فرسایش سرمایه اجتماعی و تنش‌های اجتماعی بینجامد.

## شکاف میان «فرصت، شرایط و عدالت شغلی»

ایسنا



عباس علوی‌راد عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی یزد با تفکیک سه رکن اصلی بازار کار شامل «شرایط شغلی»، «فرصت شغلی» و «عدالت شغلی»، چالش‌های ساختاری آن را تبیین و در این باره تصریح کرد: ایجاد فرصت شغلی به تنهایی کافی نیست؛ برای مثال اگر فردی با مدرک فوق‌لیسانس در جایگاه کارگر ساده مشغول شود، «فرصت شغلی» ایجاد شده اما فاقد «شرایط شغلی» مناسب تخصص اوست. وی در مورد عدالت شغلی نیز این نکته را یادآور شد که باید ارزیابی کرد که چه تعداد از فرصت‌های شغلی جدید، برابر و عادلانه برای بانوان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی فراهم شده است.

وی با تأکید بر این که نباید تنها به آمار ایجاد شغل بسنده کرد بلکه باید «ریزش‌های شغلی» را نیز در تحلیل‌ها لحاظ کرد، افزود: اشتغال یک مقوله دینامیک است و اتکا به نرخ بیکاری به قیمت ناامیدی شهروندان، دستاوردی ندارد.

## رئیس نظام پرستاری دزفول خواستار پرداخت مطالبات پرستاران شد

ایرنا



دانیال اسلامی پناه (رئیس نظام پرستاری شهرستان دزفول) - آخرین کارانه پرستاران دزفول بهمن سال گذشته پرداخت شده و اکنون ۶ ماه معوقه دارد. از ۱۶ اردیبهشت ماه تا ۲۳ تیرماه یعنی در مدت ۶۵ روز، هیچ کارانه‌ای به پرستاران پرداخت نشد این در حالی بود که پرستاران در دوران

جنگ به سر می‌بردند و از هیچ خدمتی دریغ نمی‌کنند. پرستاران به بهترین نحو به وظایف خود عمل خواهند کرد ولی مسوولان نیز باید راهکاری برای پرداخت به موقع مطالبات آنها که ارتباط بسیار نزدیکی با سلامت جامعه دارند، داشته باشند. بر اساس پیگیری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار بود اضافه کار پرستاران به روز پرداخت شود اما گاهی اوقات هفت یا هشت ماه به تعویق می‌افتد. در حال حاضر در استان خوزستان نیز اضافه کار پرستاران در نهایت یک ماه به تعویق می‌افتد ولی در دزفول این معوقات همچنان ادامه دارد. این کم‌لطفی‌ها باعث شده برخی پرستاران از حرفه خود خارج شوند و به دلیل مشکلات معیشتی به مشاغل دیگر روی آورند. پرداخت نشدن حق لباس و حق غذای پرستاران نیز موجب گلایه مندی این قشر زحمتکش شده که نیاز است با تدابیری این مطالبات بروز شوند. سیاست دانشگاه بر پرداخت هر ماه یک کارانه و یک اضافه کار علاوه بر حقوق به پرستاران است و تلاش می‌شود این معوقات نیز پرداخت شود.

## مردم کردستان عدالت، عزت و قدرت می‌خواهند

تسنیم



حجت‌الاسلام والمسلمین عبدالرضا پورذهبی، نماینده ولی‌فقیه در استان کردستان، با اشاره به مطالبات اصلی مردم این استان، گفت: مردم شریف کردستان بیش از هر چیز عدالت، عزت و قدرت را مطالبه می‌کنند و این خواسته‌ها از نیازهای اساسی و فطری انسان‌هاست. عدالت و عزت، مطالباتی همگانی است؛ اینکه به مردم احترام گذاشته شود، احساس تبعیض نکنند و با آنان برخورد عادلانه صورت گیرد، از خواسته‌های طبیعی و انسانی هر جامعه‌ای است که باید مورد توجه قرار گیرد. بخشی از مردم انتظار دارند در جایگاه‌های تصمیم‌گیری استان یا کشور حضور داشته باشند و نقش بیشتری در مدیریت‌ها ایفا کنند؛ البته این موضوع نیازمند توانمندی، شایستگی و فراهم بودن شرایط خاص خود است و ممکن است برای همه افراد اتفاق نیفتد.

## تأکید رئیس سازمان اداری و استخدامی بر عدالت در استخدام در آموزش و پرورش

پایگاه اطلاع‌رسانی دولت



رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور با تأکید بر ضرورت تأمین نیروی انسانی باکیفیت برای آموزش و پرورش، بر رعایت عدالت در استخدام و توجه به وضعیت نیروهایی که طی سال‌های گذشته به شیوه‌های مختلف با این وزارتخانه همکاری داشته‌اند، تأکید کرد. رفیع‌زاده با تأکید بر ضرورت رعایت اسناد بالادستی و الزامات قانون برنامه هفتم پیشرفت خاطرنشان کرد: تصمیم‌گیری نهایی در موضوع جذب نیروی انسانی باید به گونه‌ای باشد که ضمن فراهم‌کردن

## میدری: رشد تعاونی‌ها؛ سازوکار اصلی برای ایجاد عدالت اجتماعی، رشد برابر و تجمیع ثروت‌هاست

ایرنا



#عدالت‌شغلی

احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه سازوکار اصلی برای ایجاد عدالت اجتماعی، رشد برابر و تجمیع ثروت‌ها، رشد تعاونی‌هاست، از آغاز سال تحول در حوزه تعاون با سه رویکرد کلیدی اصلاحات حقوقی، تحول در حکمرانی و ارتقای فناوری اطلاعات خبر داد. میدری روز چهارشنبه در آیین افتتاح پروژه‌های تعاونی کشور، با تبریک هفته تعاون به تعاونگران و مردم شریف ایران، با اشاره به دغدغه‌های مطرح شده در خصوص انحلال، تأمین مالی و نظارت بر تعاونی‌ها، ابراز امیدواری کرد که سال سوم دوره چهارم این وزارتخانه، سال تحول در حوزه تعاون باشد. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به طرح طاه‌ها (طرح اتصال بنگاه‌ها) اشاره کرد و گفت: اقدامات آزمایشی در استان‌های پیشگام با موفقیت انجام شده و واحدهای تولیدی خرد در حوزه‌هایی چون بسته‌بندی حبوبات و شیرینی، به مجموعه‌های بزرگی چون پگاه متصل شده‌اند. وی، این رویکرد را نوعی توانمندسازی تعاونی‌ها و ایجاد انگیزه برای شکل‌گیری شبکه‌ها دانست که محصولاتشان را به شرکت‌های بزرگ عرضه می‌کنند. وی با تأکید بر پراکندگی جغرافیایی و اشتغال‌زایی ۳۵ طرح افتتاح‌شده که افزون بر ۳۵ هزار شغل مستقیم ایجاد کرده‌اند، اهمیت آن‌ها را در توانمندسازی مردم و حمایت از طبقات متوسط و کم‌درآمد، بسیار فراتر از طرح‌های صنعتی بزرگ دانست.

## صیانت از اشتغال ۱۳ هزار و ۴۰۰ کارگر استان مرکزی در جنگ رمضان

خبرگزاری مهر



#کارگر

مختار احمدی (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی) - در پی آسیب‌های واردشده به ۲۵ بنگاه اقتصادی استان در جنگ رمضان، با همراهی مدیران واحدها و کارگران، از اخراج بیش از ۱۳ هزار و ۴۰۰ نفر جلوگیری شد و در حال حاضر کمتر از ۷۰۰ نفر تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گرفته‌اند. در برخی از بنگاه‌های آسیب‌دیده، روند بازسازی و بازگشت به تولید در کمتر از یک ماه انجام شد که این موضوع به عنوان یک تجربه موفق در کشور مورد توجه قرار گرفت. ۵۲ تعاونی جدید طی سال گذشته در استان مرکزی تشکیل شد و شمار تعاونی‌های فعال این استان به دو هزار و ۱۰۳ تعاونی رسید. بخش قابل توجهی از واحدهای مسکونی احداث‌شده در نقاط مختلف اراک، از جمله محدوده بلوار جهان، حاصل فعالیت تعاونی‌های مسکن ادارات، دانشگاه‌ها، مراکز آموزشی و تعاونی‌های مسکن کارگری است. سال گذشته بیش از ۴ هزار پرونده مشاغل سخت و زیان‌آور در کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر بررسی شد و بیش از ۱۰ هزار بازرسی نیز توسط بازرسان کار استان انجام گرفت.

امکان جذب نیروهای توانمند و باکیفیت، حقوق افرادی که سال‌ها با آموزش و پرورش همکاری داشته‌اند نیز نادیده گرفته نشود و در عین حال، عدالت در استخدام و الزامات قانونی رعایت شود. وی ادامه داد: ظرفیت‌های قانونی موجود، از جمله ماده ۸۹، می‌تواند در بررسی این موضوع مورد توجه قرار گیرد تا میان سابقه همکاری نیروها، عدالت در استخدام و ضرورت تأمین نیروی انسانی باکیفیت در آموزش و پرورش، راهکار مناسب و قابل اجرا پیدا شود.

## کارگر، گرفتار میان هزینه‌های ثابت و درآمد محدود

ایلنا



#دستمزد

افزایش مداوم قیمت کالاهای اساسی، رشد هزینه‌های مسکن و کاهش قدرت خرید دستمزد، زندگی بسیاری از کارگران را با دشواری‌های جدی مواجه کرده است، به گونه‌ای که بخش قابل توجهی از درآمد خانوارهای کارگری صرف هزینه‌های ثابت و ضروری می‌شود و برای تأمین سایر نیازها، انتخابی جز حذف یا کاهش بسیاری از اقلام مصرفی باقی نمی‌ماند. افزایش حقوق زمانی می‌تواند اثر خود را در زندگی نشان دهد که فاصله میان درآمد و هزینه‌های ضروری کاهش پیدا کند. کارگران خواستار آن هستند که در تعیین دستمزد، هزینه واقعی مسکن، خوراک، درمان، آموزش و سایر نیازهای ضروری خانوار در نظر گرفته شود و صرفاً به افزایش اسمی حقوق اکتفا نشود. مطالبه دیگر کارگران، اجرای سیاست‌هایی برای جلوگیری از کوچک‌تر شدن سفره خانوار است، چراکه از نگاه آنان، دستمزد باید امکان تأمین غذای مناسب، پرداخت اجاره و برخورداری از حداقل‌های یک زندگی شایسته را فراهم کند، نه اینکه بخش عمده آن پیش از رسیدن به سفره، صرف هزینه‌های ثابت زندگی شود.

## دستمزد یک روز کارگر به یک شانه تخم مرغ هم نمی‌رسد

آوای جنوب

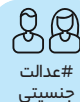


#دستمزد

قیمت یک شانه ۳۰ عددی تخم مرغ در بازار به حدود ۶۲۰ هزار تومان رسیده؛ رقمی که از دستمزد روزانه حدود ۵۵۴ هزار تومانی کارگر بیشتر است و بار دیگر عمق کاهش قدرت خرید مزدبگیران و فشار بر سفره کارگران و بازنشستگان را نشان می‌دهد. به این ترتیب، یک کارگر برای خرید تنها یک شانه تخم مرغ، حتی با اختصاص کامل دستمزد یک روز خود، حدود ۶۶ هزار تومان کسری خواهد داشت. این مقایسه اگرچه تنها یک قلم از هزینه‌های زندگی را نشان می‌دهد، اما تصویری روشن از فاصله میان درآمد و هزینه‌های ضروری خانوارهای کارگری ارائه می‌کند؛ خانوارهایی که علاوه بر مواد غذایی، با هزینه‌های مسکن، درمان، حمل‌ونقل، آموزش و سایر مخارج روزمره نیز مواجه هستند.

## تسهیلات اشتغال ۱۴۰۵: از تبعیض مثبت تا بن بست بانکی

پترو قلم



سجاد محمدی (عضو تحریریه پایگاه خبری تحلیلی پترو قلم) - تسهیلات اشتغال زایی در سال ۱۴۰۵ با هدف ارتقای عدالت جنسیتی و توسعه روستاها معرفی شد؛ اما شکاف بین پیش بینی ها و پرداخت های واقعی، این برنامه را در بن بست بانکی و نظارتی قرار داد. دولت با اتخاذ سیاست «تبعیض مثبت» برای تخصیص منابع به مناطق روستایی و زنان، سعی در رفع نابرابری های ساختاری داشت؛ اما اجرای این سیاست با مشکلات جدی در شبکه بانکی و نظارتی مواجه شد. آمارهای وزارت کار نشان می دهد که برای اشتغال خرد مبلغ ۲۲ هزار میلیارد تومان پیش بینی شده و ۱۱۰ هزار پرونده ثبت شده است؛ اما تا کنون تنها ۵۰۰ میلیارد تومان پرداخت شده است. این اختلاف نشان دهنده جدایی واضح بین برنامه ریزی های کاغذی و اجرای میدانی است.

اگر تأخیر در پرداخت تسهیلات مذکور ادامه یابد، می توان به کاهش اثر بخشی سیاست های تبعیض مثبت پیش بینی کرد. عدم دسترسی به منابع مالی، اهداف عدالت جنسیتی و توسعه روستاها را تهدید می کند. در مجموع، تسهیلات اشتغال زایی سال ۱۴۰۵ با چشماندازی بلندمدت برای توزیع عادلانه منابع و ارتقای عدالت اقتصادی معرفی شد؛ اما شکاف های اجرایی و بن بست های بانکی، اجرای مؤثر این برنامه را به چالش کشیده و نیاز به اصلاحات ساختاری در نظام نظارتی و مالی دارد.

## بحران «ریزش نیروی کار» در ایران

تسنیم



بازار کار ایران با پدیده ای فراتر از کمبود فرصت شغلی مواجه شده است؛ ریزش و ماندگار نبودن نیروی کار، به ویژه در مشاغل رسمی، در حالی تشدید شده که شکاف میان دستمزد و هزینه های زندگی، قراردادهای ناپایدار و تغییر انتظارات نسل جدید، کارگران را به سمت مشاغل غیررسمی و گذرا سوق داده است؛ به طوری که به گفته رئیس کانون کارگران ساختمانی، حدود ۳۵ درصد نیروها پیش از پایان سال نخست کار خود، محیط کاری را ترک می کنند. در حالی که آمارهای رسمی بر تقاضای اشتغال تأکید دارند، اما واقعیت های میدانی نشان می دهد که ما با یک «بحران ماندگاری» مواجهیم. این وضعیت که از شکاف عمیق میان دستمزدهای اسمی و هزینه های واقعی زندگی نشأت گرفته، نه تنها تولید ملی را با تهدید مواجه کرده، بلکه منجر به تغییر ساختار اشتغال از (رسمی و پایدار) به «غیررسمی و گذرا» شده است. این ریزش سریع، نشان دهنده یک «بحران انگیزه» است. وقتی کارگر در ماه های نخست متوجه می شود که درآمدش حتی کفاف هزینه های حمل و نقل و غذای روزانه را نمی دهد، شغل را نه به دلیل نبود کار،

بلکه به دلیل «ناصرف بودن کار» رها می کند. این یعنی ما با «بیکاری اجباری» روبرو هستیم؛ جایی که فرصت شغلی هست، اما به دلیل دستمزد ناکافی، پذیرفته نمی شود.

سید مالک حسینی، معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت کار، ریشه این پدیده را در دو فاکتور کلیدی تحلیل می کند: - شکاف میان دستمزد و هزینه های خانوار؛ دستمزدهای فعلی توان پوشش سبد هزینه های پایه را ندارند و تغییر در الگوهای تقاضا؛ در شرایط فعلی، کارفرمایان با تضاد عجیبی روبرو هستند؛ آن ها «تقاضای نیرو» دارند اما «نیروی پذیرنده» ندارند. علاوه بر مسائل مالی، بازار کار با یک چالش پیچیده اجتماعی یعنی «شکاف نسلی» مواجه است. ورود نسل های دهه هفتادی و هشتادی به بازار کار، فرهنگ کار را تغییر داده است. امنیت شغلی و فرسودگی؛ غایب های بزرگ در قراردادهای و همچنین فرسودگی فیزیکی ناشی از مسافت زیاد تا محل کار و هزینه های بالای حمل و نقل از عوامل دیگر ترک شغل هستند.

برای جلوگیری از فروپاشی زنجیره تولید، کارشناسان و مقامات وزارت کار راهکارهای زیر را پیشنهاد می دهند:

- پیاده سازی (نظام مزدی پویا): دستمزدها نباید سالی یکبار تعیین شوند. راهکار، بازنگری چندباره در سال بر اساس «تورم واقعی» و «هزینه سبد معیشت خانوار» است تا قدرت خرید کارگر در طول سال تخریب نشود.

- تمرکز بر سرمایه انسانی و مدیریت: توانمندسازی مدیران برای پذیرش فرهنگ کاری نسل جدید و کاهش بروکراسی در محیط کار. بهینه سازی دسترسی و حمل و نقل؛ کاهش هزینه های تردد کارگران برای افزایش خالص درآمد آن ها.

- تجمیع ظرفیت های کاریابی: استفاده از ابزارهای فناورانه برای هم رسانی سریع و دقیق نیرو با کارفرما. نجات بازار کار، از بازنگری در «عدالت مزدی» و بازگرداندن «عزت معیشتی» به کارگران آغاز می شود.

## ۴۸۰ واحد مسکن کارگری در سیرجان به بهره برداری رسید

ایرنا



۴۸۰ واحد مسکن کارگری در شهرستان سیرجان با سرمایه گذاری بیش از یک هزار میلیارد تومان و با دستور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی روز چهارشنبه (۱۸ شهریور) افتتاح شد. این واحدهای مسکونی کارگری همزمان با مراسم افتتاح ۲۴۴ طرح تعاونی در سراسر کشور که به صورت برخط و با حضور ویدئوکنفرانسی احمد میدری وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برگزار شد به بهره برداری رسید. ساماندهی و تأمین مسکن ۲۲ هزار نفر در قالب تعاونی های مسکن کارگری استان کرمان نیز در حال اجراست. ۲۴۴ طرح تعاونی در حوزه های تولید، توزیع، خدمات و مسکن در سراسر کشور به مناسبت هفته تعاون به بهره برداری رسید؛ طرح هایی که با سرمایه گذاری ۲۱۰۴ هزار میلیارد تومانی زمینه ساز ۲۸ هزار و ۲۴۶ فرصت شغلی شدند.

## حمایت هدفمند از صنف صباغان و گلزان؛ گامی در مسیر حفظ اشتغال و عدالت مالیاتی

پایگاه کار و کارآفرینی



#عدالت شغلی

شهرام میرزایی (رئیس اتحادیه صنف صباغان و گلزان استان تهران) - حمایت دولت و سازمان امور مالیاتی کشور از صنف صباغان و گلزان، در صورتی که مبتنی بر شناخت دقیق شرایط اقتصادی، واقعیت‌های بازار و ظرفیت واقعی فعالان این حوزه باشد، می‌تواند گامی مؤثر در مسیر حفظ اشتغال، پایداری فعالیت واحدهای صنفی، رونق تولید و تحقق عدالت مالیاتی به شمار رود. در شرایطی که بسیاری از واحدهای صنفی با افزایش هزینه‌های جاری، نوسانات بازار و محدودیت‌های مختلف اقتصادی مواجه‌اند، سیاست‌گذاری مالیاتی باید ضمن حفظ حقوق دولت و تأمین منابع عمومی، متناسب با توان واقعی پرداخت مؤدیان و شرایط فعالیت کسب‌وکارها باشد. عدالت مالیاتی زمانی محقق می‌شود که مبنای تشخیص و مطالبه مالیات، اطلاعات دقیق، درآمد واقعی و شرایط اقتصادی هر واحد باشد و از تحمیل فشار نامتناسب بر کسب‌وکارهای کوچک، مولد و اشتغال‌آفرین جلوگیری شود. تقویت تولید و اشتغال زمانی امکان‌پذیر است که محیط فعالیت اقتصادی از ثبات، پیش‌بینی‌پذیری و اعتماد کافی برخوردار باشد. هر اقدامی که بتواند ضمن افزایش شفافیت و تمکین مالیاتی، فشارهای غیرضروری بر واحدهای مولد را کاهش دهد، در نهایت به نفع اقتصاد، دولت، فعالان صنفی و جامعه خواهد بود.

از هرگونه استفاده غیرمستقیم و دور زدن قانون (مانند تنظیم قراردادهای کارشناسی به عنوان جایگزین پست‌های اجرایی) به طور کامل جلوگیری شود.

همچنین این نماینده مجلس در محور سوم، پیشنهاد تغییر پارادایم از «اشتغال مجدد» به «انتقال تجربه» را مطرح کرد و افزود: اگر قرار است از دانش و تجربیات ارزشمند بازنشستگان بهره‌گیری شود، این امر نباید در قالب تصدی پست، مدیریت یا اشتغال مجدد صورت گیرد؛ بلکه باید صرفاً در قالب‌های نظیر «مشاوره تخصصی» یا «انتقال تجربه» و بدون اشغال ظرفیت‌های استخدامی و ردیف‌های سازمانی جوانان طراحی و اجرا شود. وی در پایان خاطرنشان کرد: امیدواریم با مداخله مقتدرانه و دستورات صریح معاون اول رئیس‌جمهور، انسداد موجود در بدنه اداری کشور برطرف شده، مسیر ورود متخصصان جوان هموار شود و موضوع مهم «عدالت بین‌نسلی» در نظام اداری و استخدامی دولت از شعار به عملی ملموس تبدیل شود.

### ضرورت تمرکز بر «عدالت دیجیتال» در محیط کار

روزنامه دنیای اقتصاد



#عدالت شغلی

Anuradha Mukherjee (مترجم: مرتضی ایراندوست) - در عصر هوش مصنوعی، «عدالت دیجیتال» در محیط کار بیش از هر زمان دیگر اهمیت پیدا کرده است. تضمین دسترسی عادلانه و برابر به آموزش‌های حوزه فناوری، در کمک به رشد نیروی کار - نه به عنوان بخش‌هایی پراکنده از یک کل انتزاعی، بلکه به عنوان یک «واحد یکپارچه» - نقشی حیاتی دارد. عدالت دیجیتال به‌طور معمول به دسترسی برابر همه افراد برای درک، استفاده و بهره‌مندی از فناوری‌های موجود اشاره دارد؛ بدون آنکه پیشینه، هویت یا جایگاه اجتماعی آنها در این موضوع تفاوتی ایجاد کند. هدف از عدالت دیجیتال این است که اطمینان حاصل شود همه افراد از منابع فناوری در دسترس ما آگاه هستند و برای استفاده از آنها حمایت می‌شوند تا بتوانند به اعضای فعال و آگاه در جامعه تبدیل شوند.

عدالت دیجیتال و دسترسی منصفانه به ابزارها و منابع، به نفع نیروی کار، سازمان و در کل، تمام آن صنعت است. با افزایش تعداد کارکنانی که ابزارهای پیشرفته را تجربه و آزمایش می‌کنند، سازمان به طیف گسترده‌تری از نوآوران دست می‌یابد؛ افرادی که می‌توانند با ایده‌ها و راهکارهای خود به کسب و کار کمک کنند و در هر گام، هدایت‌گر تغییرات باشند. تضمین برخورداری کارکنان از عدالت دیجیتال، صرفاً به معنای برگزاری دوره‌های آموزشی طولانی و خسته‌کننده برای همه نیست. این کار می‌تواند با انجام نظرسنجی‌های سریع یا ارزیابی‌های کلی برای درک وضعیت فعلی نیروی کار آغاز شود و سپس با طراحی برنامه‌های هدفمند برای پر کردن شکاف‌های دانشی آنها ادامه یابد.

### سه راهکار اساسی نماینده شیراز به دولت برای تحقق عدالت بین‌نسلی

خبرگزاری خانه ملت



#عدالت شغلی

سید اسماعیل حسینی، نماینده مردم شیراز و زرقان در مجلس در گفت‌وگو با خبرنگار خانه‌ملت، با اشاره به ارسال نامه‌ای رسمی به محمدرضا عارف، معاون اول رئیس‌جمهور، خواستار بازنگری فوری در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دولت، توقف تعویق بازنشستگی‌ها و اجرای دقیق قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان شد. نماینده مردم شیراز و زرقان در مجلس گفت: وزارتخانه‌ها و نهادهای دولتی باید مکلف شوند با تسهیل فرآیند بازنشستگی و موافقت با درخواست‌های خروج از خدمت، اجازه دهند جریان طبیعی جایگزینی نیروها آغاز شود و موافقت با تعویق بازنشستگی تنها باید در موارد بسیار استثنایی و با رویکردی سخت‌گیرانه انجام گیرد.

وی در ادامه، محور دوم را اعمال سخت‌گیرانه قانون «منع بازگشت به کار» دانست و تصریح کرد: با توجه به ضرورت رعایت دقیق قانون منع به‌کارگیری بازنشستگان در سمت‌های اجرایی و مدیریتی، نظارت بر اجرای این قانون باید تا جایی ارتقا یابد که

## عدالت اجتماعی و ایجاد فرصت‌های برابر از طریق توانمندسازی پایدار زنان سرپرست خانوار

ایران آنلاین



افزایش تعداد زنان سرپرست خانوار طی دهه‌های اخیر، در کنار نرخ فقر و پایین بودن مشارکت اقتصادی این گروه، به یکی از مسائل مهم نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور تبدیل شده است. این گروه از زنان علاوه بر مسئولیت تأمین هزینه‌های زندگی، در بسیاری از موارد با مجموعه‌ای از مشکلات اقتصادی و اجتماعی از جمله بیکاری، درآمد پایین و ناپایدار، محدودیت دسترسی به فرصت‌های شغلی، کمبود مهارت، ضعف پوشش بیمه‌ای، هزینه‌های مراقبت از کودکان و آسیب‌های اجتماعی مواجه‌اند.

بررسی وضعیت موجود نشان می‌دهد اگرچه در سال‌های گذشته برنامه‌های متعددی برای حمایت از این گروه اجرا شده، اما پراکندگی سیاست‌ها و نبود هماهنگی میان دستگاه‌های مسئول باعث شده بخشی از ظرفیت‌های موجود برای ایجاد استقلال اقتصادی به نتیجه مطلوب نرسد. به همین دلیل، تغییر رویکرد از «حمایت صرف» به «توانمندسازی پایدار» می‌تواند یکی از مهم‌ترین محورهای سیاست‌گذاری در این حوزه باشد. در ایران، قوانین، اسناد بالادستی و سیاست‌های مختلف بر حمایت از زنان، عدالت اجتماعی و ایجاد فرصت‌های برابر تأکید دارند. با این حال، سیاست‌های مربوط به زنان سرپرست خانوار همچنان از پراکندگی برخوردار است و سند مستقلی که بتواند وظایف دستگاه‌های مختلف را در قالب یک برنامه جامع مشخص کند، وجود ندارد. در میان مجموعه سیاست‌های مورد نیاز برای زنان سرپرست خانوار، اشتغال جایگاه ویژه‌ای دارد. حمایت مالی کوتاه‌مدت می‌تواند در دوره‌های بحرانی از کاهش شدید سطح زندگی جلوگیری کند، اما در بلندمدت نمی‌تواند جایگزین درآمد پایدار ناشی از اشتغال شود.

## نایب رئیس مجلس بر ضرورت عدالت در نظام پرداخت کارکنان دانشگاه‌ها تأکید کرد

پایگاه بسنا



دکتر حمیدرضا حاجی بابایی، نایب رئیس مجلس شورای اسلامی و نماینده مردم همدان و فامنین در مجلس، در نشست شوراهای صنفی کارکنان دانشگاه‌های منطقه ۴ که با حضور دکتر مجدوبی، رئیس دانشگاه بوعلی سینا، معاونان توسعه مدیریت و پشتیبانی دانشگاه‌های منطقه ۴ و اعضای شوراهای صنفی کارکنان این دانشگاه‌ها برگزار شد، بر ضرورت توجه جدی به مسائل معیشتی و شغلی کارکنان دانشگاه‌ها تأکید کرد.

حاجی بابایی با اشاره به ضرورت ایجاد عدالت در نظام پرداخت کارکنان دولت اظهار کرد: کارکنان دانشگاه‌ها نیز همچون سایر

کارکنان کشور، نیازمند برخورداری از نظامی عادلانه و متناسب برای تأمین معیشت هستند و تبعیض در پرداخت‌ها از جمله مسائلی است که موجب نارضایتی می‌شود.

وی با بیان اینکه نمی‌توان برای یک مجموعه تصمیمی اتخاذ کرد و سایر مجموعه‌های مشابه را نادیده گرفت، افزود: اگر امتیازی برای کارکنان یک دستگاه در نظر گرفته می‌شود، باید آثار آن در سایر بخش‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد و دولت باید برای ایجاد یک نظام پرداخت متوازن و منطقی در کشور، تعریف و چارچوب مشخصی ارائه کند.

## کارکنان نفت خواستار منشور جامع عدالت رفاهی شدند

آوای جنوب



جمعی از کارکنان رسمی وزارت نفت با طرح مطالبه‌ای صنفی، خواستار ساماندهی، یکپارچه‌سازی و ایجاد عدالت در خدمات رفاهی، فرهنگی و ورزشی کارکنان و خانواده‌های آنان شدند و پیشنهاد تدوین «منشور جامع عدالت رفاهی کارکنان نفت» را مطرح کردند. مطالبه‌کنندگان معتقدند با وجود ظرفیت‌های موجود در مقررات اداری و استخدامی صنعت نفت، سطح برخورداری کارکنان شرکت‌های مختلف از خدمات رفاهی، فرهنگی و ورزشی در مواردی متفاوت است و این تفاوت‌ها گاه به تصمیمات مدیریتی، شرایط بودجه‌ای و سیاست‌های داخلی شرکت‌ها وابسته می‌شود. در این درخواست آمده است که اصل ارائه خدمات رفاهی محل بحث نیست، بلکه مسئله اصلی، نبود یک نظام یکپارچه و قابل نظارت برای توزیع عادلانه این خدمات میان کارکنان شرکت‌های تابعه وزارت نفت است. بر اساس این پیشنهاد، حتی در یک منطقه ممکن است کارکنان یک شرکت از امکانات ورزشی و رفاهی متنوعی برخوردار باشند، در حالی که کارکنان شرکت دیگری به دلیل محدودیت منابع یا سیاست‌های داخلی، دسترسی بسیار کمتری به چنین خدماتی داشته باشند. در این مطالبه پیشنهاد شده است وزارت نفت با محوریت مدیریت منابع انسانی، تدوین «منشور جامع خدمات رفاهی، فرهنگی، ورزشی و اجتماعی کارکنان نفت» را در دستور کار قرار دهد.