



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

خبرنامه

شماره هشتاد و دوم | ۲۶ شهریور تا ۱ مهر ۱۴۰۵

عدالت شخصی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

خطر نهاده شدن تبعیض و
بازتولید «ژن خوب»



افزایش حقوق و مزایای ناشی از
رتبه‌بندی معلمان مطابق مصوبه
نیست



کارگران دهک‌های یک تا چهار
خانه‌دار می‌شوند



دشواری‌های معیشتی مادران
کم‌درآمد



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 تأمین اجتماعی استان خوزستان در خصوص مشکلات کارگران اخراجی پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر

شرکت از اجرای دادنامه قانونی واحد کار منطقه ویژه در بازگشت به کار کارگران استنکاف می‌کند

به آنان پرداخت شد. مدیریت این شرکت چندین مرتبه دچار تغییر شده است. کلیه کارگران شرکت از جمله کارگران اشاره شده دارای قرارداد یک ساله از ابتدا تا انتهای سال ۱۴۰۴ بودند لیکن از ابتدای سال ۱۴۰۵ مدت همه قراردادها به ۳ ماه تقلیل پیدا کرد و طی نامه مورخ ۱۴۰۵/۰۲/۲۷ از سوی مدیریت وقت شرکت به کارگرانی که بر اساس دعوی مطرح شده در واحد کار و خدمات اشتغال منطقه ویژه اقتصادی مبالغی را که بصورت قانونی از حساب شرکت برداشت کرده بودند، اعلام شد که مبالغ را به شرکت عودت دهند.

پس از عدم عودت مبلغ مذکور از سوی کارگران و پیگیری موضوع در سایر مراجع ذیربط از جمله فرمانداری و واحد کار منطقه ویژه از سوی تعداد ۸ نفر از کارگران، اعلام خاتمه همکاری بصورت نامه اداری به آنان ابلاغ و از ورود آنان به کارگاه ممانعت بعمل آمد. کارگران مجدداً با خواسته بازگشت به کار در واحد کار و خدمات اشتغال منطقه ویژه اقتصادی طرح دعوی نموده و علیرغم صدور رای برگشت به کار از سوی این مرجع قانونی و قطعی شدن دادنامه مذکور و پیگیری در واحد اجرای احکام دادگستری بندر امام خمینی (ره)، شرکت از حضور هفت تن از کارگران جلوگیری و ضمن استنکاف از اجرای دادنامه قانونی واحد کار منطقه ویژه، به آنان اعلام کرده در صورت تمایل می‌توانند با پیمانکار زیرمجموعه مشغول بکار گردند و بازگشت به کار با شرایط سابق امکان پذیر نمی‌باشد.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «کارگران اخراجی پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر در انتظار بازگشت به کار» در شماره ۷۶ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۱ مرداد) اداره کل تأمین اجتماعی استان خوزستان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

با عنایت به اینکه در مصوبه مجمع عمومی عادی سالیانه شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی در سال ۱۴۰۲، مقرر گردیده: «هیأت مدیره با بهره‌گیری از دستورالعمل پرداخت حقوق و دستمزد شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس و با رعایت سقف حقوق و دستمزد ابلاغی از طرف شرکت مذکور اقدامات لازم را جهت بازنگری حقوق و دستمزد کارکنان شرکت بعمل آورد.» و مضمون مذکور در مصوبات مجمع عمومی و هیئت مدیره شرکت در سال ۱۴۰۳ نیز تکرار شده است؛ با توجه به اینکه خواسته کارگران از سوی شرکت، محاسبه و به آنان پرداخت نشد لذا تعداد ۴۵ نفر از کارگران در تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۲۳ با طرح دادخواست در واحد کار و خدمات اشتغال منطقه ویژه اقتصادی نسبت به پیگیری امر اقدام و در نهایت در تاریخ ۱۴۰۴/۰۷/۲۷ منتج به صدور دادنامه و در تاریخ ۱۴۰۵/۰۳/۰۹ به طرفین ابلاغ گردید. بر اساس این دادنامه مقرر شده بود که مابه التفاوت حقوق و مزایای کارگران مطابق مبالغ ذکر شده به آنان پرداخت گردد که در نهایت از طریق واحد اجرای احکام دادگستری از حساب شرکت برداشت و

مطالبات کارگران شرکتی شهرداری ایرانشهر تسویه می‌شود

ایرنا



#کارگر

در پی تأخیر در پرداخت حقوق حدود صد نفر از کارگران بخش خدمات شهرداری ایرانشهر در استان سیستان و بلوچستان، فرماندار ایرانشهر با تفکیک وضعیت پرداخت‌ها اعلام کرد که تأخیر در پرداخت حقوق تیر، مربوط به نیروهای رسمی نیست و تنها شامل کارکنان شرکتی و حجمی می‌شود. وی تأکید کرد که حواله بانکی حقوق تیرماه صادر شده و ظرف ۷۲ ساعت آینده به حساب کارگران واریز می‌شود. همچنین برای جلوگیری از تکرار این مسئله، شهردار ایرانشهر متعهد شده است تا ظرف ۱۰ روز آینده منابع مالی ماه مرداد را تأمین کند تا از ماه شهریور، پرداخت حقوق این نیروها به صورت منظم و ماهانه انجام شود.

خطر نهادینه شدن تبعیض و بازتولید «ژن خوب»

ایلنا



#عدالت‌شغلی

احسان سهرابی (فعال کارگری) در بررسی چرایی توقف پرونده ساماندهی و تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی و پیمانی، به صحبت‌های اخیر رئیس سازمان اداری و استخدامی درباره موانع قانونی (تبصره ذیل ماده ۳۲، مواد ۱۷ و ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۱۰۴ قانون برنامه هفتم) اشاره می‌کند و به ایلنا می‌گوید: «آقای رفیع‌زاده باید این موانع را دقیقاً روی میز بگذارند و مشخص کنند کدام ماده، کدام تبصره، کدام حکم برنامه هفتم و دقیقاً کدام قسمت از این قوانین مانع ساماندهی نیروهای شرکتی است؟» او با بیان اینکه بررسی دقیق این موضوع نیازمند اسناد رسمی است، ادامه می‌دهد: «اگر این موضوع واقعیت داشته باشد، یک سؤال جدی درباره سازوکار تصمیم‌گیری در مدیریت شهری ایجاد می‌شود. آیا وقتی پای نیروهای مورد حمایت برخی مسئولان شهری در میان است، ظرفیت‌های قانونی و حتی سیاسی برای حل مسئله پیدا می‌شود، اما برای کارگری که سال‌ها بدون پشتوانه سیاسی کار کرده، فقط «موانع قانونی» باقی می‌ماند؟ اگر چنین تفاوتی وجود داشته باشد، مشکل فقط قانون نیست؛ بلکه مشکل اصلی نابرابری در دسترسی به قدرت و تصمیم‌گیری است.» سهرابی درباره خطرات ساماندهی‌های رابطه‌محور هشدار می‌دهد: «جامعه کارگری باید نسبت به یک خطر جدی هشدار دهد. اگر قرار باشد دولت سرانجام سازوکاری برای ساماندهی نیروهای غیرمستقیم طراحی کند، اما فهرست افراد بر اساس توصیه نماینده، عضو شورا یا مدیر دستگاه بسته شود، این فرآیند نه تنها تبعیض را از بین نمی‌برد، بلکه آن را قانونی و نهادینه می‌کند. فرض کنید دو نفر هر دو ۱۵ سال سابقه دارند؛ یکی سال‌ها در یک شغل مستمر و بدون پشتوانه سیاسی کار

کرده و دیگری با سابقه کمتر اما با معرفی یک مقام، در فهرست ساماندهی قرار می‌گیرد. ریاست محترم امور استخدامی، آیا این عدالت استخدامی است؟ قطعاً نه! تبدیل وضعیت اگر بر مبنای رابطه باشد، اسمش ساماندهی نیست؛ بلکه بازتولید همان «ژن خوب» در لباس قانون است.»

«کار شایسته» و «عدالت اجتماعی» در مرکز سیاست‌گذاری‌های سازمان بین‌المللی کار

ایلنا



#دستمزد

سازمان بین‌المللی کار در هشتاد و یکمین نشست مجمع عمومی سازمان ملل، مطالبه «کار شایسته» و «دستمزد متناسب با خط فقر و مناسب برای زندگی» را در مرکز سیاست‌گذاری‌های جهانی قرار می‌دهد. این سازمان در جریان نشست یادشده با رهبران جهان درباره راهکارهایی برای قرار دادن «کار شایسته» و «عدالت اجتماعی» در مرکز سیاست‌گذاری‌ها گفت‌وگو می‌کند تا پیشرفت فناوری به قیمت کاهش حقوق، تضعیف امنیت شغلی یا حذف کارگران از حمایت‌های اجتماعی تمام نشود. سازمان بین‌المللی کار در ماه ژوئن «کنوانسیون کار شایسته در اقتصاد پلتفرمی (۲۰۲۶)» (شماره ۱۹۳) را تصویب کرد. این سند به عنوان نخستین استاندارد بین‌المللی اختصاصی، حقوق نیروی کار را در برابر پلتفرم‌ها و شرکت‌های دیجیتال تضمین می‌کند و مانع از سلب مسئولیت کارفرمایان در قبال امنیت شغلی، بیمه و حقوق اساسی آنان می‌شود. منظور از امنیت مالی فقط میزان حقوق دریافتی نیست؛ بلکه توان کارگر برای تأمین هزینه‌های ضروری زندگی، از جمله مسکن، خوراک، درمان و آموزش و همچنین مقابله با هزینه‌های پیش‌بینی نشده را نیز شامل می‌شود. به همین دلیل، سازمان بین‌المللی کار بر اهمیت «دستمزد مناسب برای زندگی» (Living Wage) تأکید دارد. دستمزد مناسب برای زندگی با «حداقل دستمزد» یکسان نیست. حداقل دستمزد، کف قانونی پرداختی به کارگر است، اما دستمزد معیشتی این پرسش را مطرح می‌کند که آیا درآمد کارگر واقعاً برای تأمین یک زندگی مناسب کافی است یا خیر. بنابراین، اگر حقوق اسمی افزایش پیدا کند اما هزینه‌های زندگی سریع‌تر رشد کنند، قدرت خرید کارگر همچنان کاهش می‌یابد.

بخش زیادی از نیروی کار فرودست در اقتصاد غیررسمی و به صورت بدون بیمه، بدون قرارداد رسمی و محروم از مزایای قانونی مشغول به کارند. برنامه سازمان بین‌المللی کار بر انتقال این گروه به اقتصاد رسمی تمرکز دارد تا آنان نیز از حقوق بنیادین کار، سنوات و پوشش‌های تأمین اجتماعی برخوردار شوند.

تشکل‌های کارگری فراتر از مطالبه‌گری، بازوان تصمیم‌ساز دولت باشند

ایرنا



#کارگر

حمیدرضا پناه (مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) - تشکلهای کارگری نباید تنها به عنوان ابزاری برای مطالبه‌گری نگریسته شوند؛ بلکه این نهادها بازوان مشورتی دولت و پل‌های ارتباطی مستحکمی هستند که باید صدای آنها در سطوح تصمیم‌گیری شنیده شود. تشکل‌های کارگری باید از جایگاه صرف مطالبه‌گر به نقش بازوی تصمیم‌ساز دولت ارتقا یابند چرا که بدون نقش‌آفرینی فعال این نهادها در مذاکرات کلان، تحقق اهداف توسعه اقتصادی دست‌یافتنی نخواهد بود. دولت وظیفه تنظیم‌گری و تسهیل‌گری را بر عهده دارد و هر منطقه‌ای که تشکلهای صنفی قویتری داشته باشد، در شاخصهای توسعه‌ای موفق‌تر عمل کرده است. مسیر حرکت ما باید به سمت تقویت این تشکلهای باشد، چرا که معتقدیم وقتی تشکلهای و بدنه کارگری خوب کار کنند، اقتصاد کشور نیز در مسیر سلامت و رشد قرار می‌گیرد.

متناسب‌سازی اجرا نشد؛ لزوم افزایش مزایای مزدی بازنشستگان

ایلنا



#کارگر

نصرالله دریابیگی (دبیر اجرایی خانه کارگر مازندران و نایب‌رئیس کانون عالی بازنشستگان کشور) - موضوع متناسب‌سازی از مطالبات قطعی ما از سازمان تأمین اجتماعی است. متأسفانه جدول مورد توافق برای سال‌های ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۴ توسط مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی (آقای سالاری) به مرحله اجرا درنیامد. اگرچه مسئولان سازمان اعلام می‌کنند که مبنای آن‌ها اجرای قانون است، اما تأکید ما این است که جدول متناسب‌سازی توافق‌شده اجرا نشده و سازمان در این زمینه بدهکار بازنشستگان است. مبلغ ۷۱۶ هزار تومان ماهانه به عنوان حق حفظ قدرت خرید حداقل‌بگیران، جزو حقوق مسلم بازنشستگان است که پیش از این طی دو سال (سال‌های ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۴) به بازنشستگان حداقل‌بگیر پرداخت می‌شد، اما در دوره اخیر قطع گردید.

جزئیات «بسته تحرک عادلانه نیروی کار» در اروپا؛ بیمه کارگران مهاجر قطع نمی‌شود

ایلنا



#کار

نهاد اجرایی اتحادیه اروپا «بسته تحرک عادلانه نیروی کار» را تصویب کرده است؛ طرحی که هدف اصلی آن حفظ و تسهیل دسترسی کارگران به حقوق اجتماعی و بیمه‌ای هنگام جابه‌جایی میان کشورهای عضو

اتحادیه اروپا است. بر اساس این طرح، کارگرانی که برای کاری زندگی به کشور دیگری می‌روند، می‌توانند سوابق و مهارت‌های حرفه‌ای، مدارک تأمین اجتماعی و حقوق بیمه درمانی خود را آسان‌تر اثبات و مطالبه کنند. تصویب «بسته تحرک عادلانه نیروی کار» در کمیسیون اروپا، مانع از پایمال شدن سوابق بیمه‌ای، حقوق درمان و مدارک شغلی نیروی کار هنگام جابه‌جایی میان کشورهای عضو می‌شود. این طرح اختیارات «مرجع اروپایی کار» را برای حمایت از کارگران افزایش می‌دهد. طبق طرح جدید، افسران رابط ملی در حوزه بازرسی کار، همکاری فرامرزی را تقویت خواهند کرد و مقابله با سوءاستفاده از اتباع کشورهای ثالث و اشتغال غیرقانونی شدت می‌گیرد. انتقال فرایندهای اداری به فضای دیجیتال، دسترسی کارگران به حقوق قانونی‌شان شامل پوشش بیمه‌ای، خدمات درمانی و اشتغال شایسته را تسهیل می‌کند. کمیسیون اروپا برآورد کرده است که اجرای کامل این بسته تا سال ۲۰۴۰ حدود ۶ میلیارد یورو منفعت اقتصادی از محل کاهش هزینه‌های اداری و جلوگیری از تقلب ایجاد خواهد کرد. این اقدام نشان می‌دهد که با همراه شدن حقوق اجتماعی در کنار جابه‌جایی کارگر، می‌توان مرزها را از مانعی بر سر راه معیشت، به عاملی برای تثبیت کرامت انسانی نیروی کار تبدیل کرد.

انتقاد به مرگ کارگران در پروژه‌های فاضلاب زهک؛ فوتی‌ها «شهید خدمت» محسوب شوند

ایلنا



#ایمنی و
بهداشت کار

۱۵ شهریور ماه در پی حادثه وقوع ریزش دیواره ترانشه در پروژه شبکه فاضلاب شهرستان زهک در سیستان و بلوچستان که منجر به مرگ یک کارگر شد، موجی از انتقادات و مطالبات حقوقی از سوی فعالان کارگری و خانواده‌های آسیب‌دیده شکل گرفته است. فعالان کارگری با اشاره به تکرار حوادث مرگبار در پروژه‌های زیربنایی، تأکید کردند که کارگرانی که در حین انجام وظیفه در پروژه‌های پرخطر (مانند فاضلاب و گودبرداری) جان خود را از دست می‌دهند، نباید صرفاً به عنوان یک حادثه کارگری ساده دیده شوند. این فعالان خواستار آن هستند که با توجه به مخاطرات بالای این مشاغل، کارگران جان‌باخته در این پروژه‌ها، وضعیت حقوقی و اجتماعی «شهید خدمت» را داشته باشند تا حقوق و تکریم لازم برای خانواده‌های آنان تضمین شود. خانواده‌های کارگران نیز با ابراز ناراحتی از سکوت خبری شرکت آب و فاضلاب، خواستار شفافیت در مورد علت حادثه و همچنین جبران خسارت‌های معنوی و مادی ناشی از این فقدان هستند. آن‌ها معتقدند عدم واکنش مسئولان در برابر حوادث مشابه در گذشته، باعث ایجاد بی‌اعتمادی میان نیروی کار و نهادهای متولی شده است. این مطالبات در حالی مطرح می‌شود که پیش از این نیز، با وجود مرگ دو کارگر در اثر انفجار گاز، شرکت آب و فاضلاب منطقه هیچ‌گونه واکنش رسمی نشان نداده بود.

حقوق کارگران قطار شهری اهواز پرداخت نشد

ایلنا



پنج کارگر پروژه قطار شهری اهواز که روز شنبه ۱۴ شهریورماه در اعتراض به حقوق معوقه مقابل ساختمان شهرداری مرکزی اهواز تجمع کرده و پس از بازگشت به محل کار با حکم اخراج پیمانکار مواجه شده بودند، به کار بازگشته‌اند؛ با این حال، آن‌ها می‌گویند با گذشت دو هفته از وعده پرداخت مطالبات مزدی، هنوز حقوق معوقه آن‌ها پرداخت نشده است. این اتفاق در حالی رخ می‌دهد که روز یکشنبه ۱۵ شهریورماه، یکی از همین کارگران در پی تشدید فشارهای معیشتی و وضعیت شغلی خود، مقابل ساختمان شهرداری مرکزی اهواز اقدام به خودسوزی کرد و با مداخله افراد حاضر در محل نجات یافت. پس از این اتفاق، به کارگران وعده داده شد مطالبات مالی آن‌ها ظرف دو هفته پرداخت شود.

انجیر پلدختر روی خط دلالتی؛ باغدار کاشت و دلالت برداشت کرد

خبرگزاری مهر



پلدختر و معمولان امسال پیش‌بینی می‌کنند حدود ۴۸ تا ۵۰ هزار تن انجیر تولید کنند؛ محصولی که از بیش از ۲ هزار و ۵۰۰ هکتار باغ برداشت می‌شود و حدود پنج هزار باغدار و بهره‌بردار از آن ارتزاق می‌کنند. با این حال، بخش قابل توجهی از محصول همچنان به شکل تازه و از طریق واسطه‌ها از باغ خارج می‌شود؛ در شرایطی که نبود سردخانه، صنایع تبدیلی و بازار عرضه مستقیم، قدرت چانه‌زنی باغدار را کاهش داده است. شاید بتوان مهم‌ترین مطالبه مشترک باغداران پلدختر را در یک کلمه خلاصه کرد: زیرساخت. سردخانه برای محصولی مانند انجیر، فقط یک ساختمان برای نگهداری محصول نیست؛ ابزار تنظیم بازار است. وجود سردخانه می‌تواند بخشی از فشار فروش فوری را کاهش دهد و به باغدار فرصت بدهد محصول را در زمان مناسب‌تری عرضه کند. نظری مسئول باغبانی جهاد کشاورزی پلدختر نبود سردخانه و صنایع تبدیلی را از عوامل مهمی می‌داند که موجب شده واسطه‌ها محصول را با قیمت پایین‌تر از باغدار خریداری کنند. اگر تولیدکنندگان بتوانند محصول خود را به شکل منسجم‌تر عرضه کنند، امکان چانه‌زنی آنها در بازار نیز می‌تواند تغییر کند. تعاونی می‌تواند در کنار سردخانه، بسته‌بندی و صنایع تبدیلی، بخشی از فاصله میان باغدار و بازار را کاهش دهد.

ساماندهی نیروهای شرکتی با رعایت قانون، عدالت و شفافیت اجرایی شود

خبرگزاری مهر



یدالله رحمانی (استاندار کهگیلویه و بویراحمد) - کارگران ستون تولید کشورند و حمایت از تولید زمانی محقق می‌شود که امنیت شغلی و معیشت شایسته داشته باشند. افزایش هزینه‌های زندگی، کارگران را تحت فشار قرار داده و باید در سیاست‌گذاری اقتصادی مورد توجه قرار گیرد. کارمندان و بازنشستگان نیز انتظار دارند دریافتی آنان با هزینه واقعی زندگی متناسب شود و ترمیم قدرت خرید، اصلاح نظام پرداخت و کاهش تبعیض‌های دستمزدی با اقدامات اجرایی همراه باشد. تفاوت در حقوق، مزایا و امنیت شغلی نیروهایی که در یک مجموعه و با مسئولیت‌های مشابه فعالیت می‌کنند، نیازمند اصلاح جدی است. از دولت می‌خواهم ساماندهی و تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی را با رعایت قانون، عدالت و شفافیت از مرحله وعده و مکاتبه به مرحله تصمیم و اجرا برساند.

تسهیل فرآیندهای اداری و ارائه مشوق به سرمایه‌گذاران؛ ملزومات امنیت شغلی کارگران معادن

ایلنا



جواد مرگدیری‌نژاد (عضو هیئت‌مدیره خانه معدن گلستان) - عدم جذب سرمایه‌گذار، بزرگترین مانع در مسیر ایجاد فرصت‌های شغلی و تثبیت اشتغال در بخش معدن است. این موضوع مستقیماً بر نرخ اشتغال در استان تأثیر منفی می‌گذارد. سرمایه‌گذار تنها زمانی وارد حوزه معدن می‌شود که مسیر رسیدن به سود و بازگشت سرمایه شفاف باشد. تا زمانی که ریسک‌های مربوط به مجوزها و زیرساخت‌ها کاهش نیابد، پروژه‌های بزرگ معدنی متوقف خواهند ماند که نتیجه مستقیم آن، عدم ایجاد فرصت‌های شغلی برای نیروی کار متخصص و کارگر معدن است. خواستار تسهیل فرآیندهای اداری و ارائه مشوق‌های واقعی برای فعالان اقتصادی هستیم تا با ورود سرمایه‌های جدید، امنیت شغلی نیروی کار معدنی در گلستان تضمین شود.

دبیر کمیسیون کارگری قزوین: دولت مشکلات تولید را به کارگران منتقل نکرد

ایرنا



محمد نصیری (دبیر کمیسیون امنیت کارگری استان قزوین) - یکی از اولویت‌های جدی کمیسیون امنیت کارگری استان را ورود به مباحث مرتبط با معیشت کارگران و رصد مستمر وضعیت اقتصادی و

رفاهی آنان است و این موضوع از سوی رییس‌جمهور، استاندار و سایر مدیران نیز به عنوان یک دغدغه اصلی دنبال شده است. هرچا در یک واحد تولیدی مشکل یا خللی وجود داشت، مدیران دستگاه‌های عضو کمیسیون دعوت می‌شدند تا موضوع به صورت جدی بررسی و برای رفع آن تصمیم‌گیری شود؛ رویکردی که موجب شد بسیاری از مسایل پیش از تبدیل شدن به بحران، مدیریت و حل‌وفصل شود. دولت در مواردی از بخشی از مطالبات قانونی خود عبور کرد و برخی تعهدات و مطالبات مربوط به بیمه کارگران و واحدهای تولیدی را با مهلت و زمان‌بندی بلندمدت‌تری مدیریت کرد تا در شرایط دشوار اقتصادی، فشار مضاعفی به کارگران وارد نشود. در واقع دولت و به تبع آن مدیریت ارشد استان قزوین تلاش کرد فشار ناشی از مشکلات اقتصادی و تولیدی را تا حد امکان خودش تحمل کند و اجازه ندهد این فشار به معیشت کارگران منتقل شود که این رویکرد در نهایت به نفع جامعه کارگری و در راستای حفظ رفاه آنان بود.

دشواری‌های معیشتی مادران کم‌درآمد

ایلنا



نبود مهدکودک ارزان و خدمات مراقبت از کودک، زنان کم‌درآمد را میان تأمین معاش و مراقبت از فرزند گرفتار کرده است. برای بسیاری از زنان شاغل به‌ویژه زنان کارگر و کم‌درآمد، در کنار مشکلاتی چون پیدا کردن شغل و تأمین درآمد خانوار، یکی از مسائلی که کمتر به آن پرداخته می‌شود این است که وقتی مادر برای تأمین معاش خانواده از خانه خارج می‌شود، چه کسی و با چه هزینه‌ای از کودک مراقبت می‌کند. نبود مهدکودک‌های رایگان یا ارزان، هزینه بالای پرستار و ضعف شبکه‌های حمایتی خانوادگی، مراقبت از کودک را به یکی دیگر از هزینه‌های سنگین خانواده تبدیل کرده است؛ هزینه‌ای که می‌تواند بر اشتغال مادر و دسترسی کودک به آموزش و خدمات حمایتی اثر بگذارد. نرخ مشارکت اقتصادی و نسبت اشتغال زنان پایین‌تر از مردان است و نرخ بیکاری آنان بالاتر است. در سال‌های اخیر نیز فشارهای تورمی، کاهش قدرت خرید و محدود شدن فرصت‌های شغلی رسمی، بخشی از زنان را بیش از پیش به سمت بازار کار غیررسمی سوق داده است، از رانندگی در تاکسی‌های اینترنتی و فروش آنلاین گرفته تا کسب‌وکارهای خانگی، دستفروشی و مشاغل خدماتی کم‌درآمد. مسئله مراقبت از کودک فقط یک دغدغه خانوادگی یا انتخاب شخصی مادران نیست. وقتی زن برای تأمین معاش ناچار به کار است، دسترسی به مهدکودک و خدمات مراقبتی می‌تواند مستقیماً بر امکان اشتغال او اثر بگذارد. نبود این خدمات، به‌ویژه برای زنان کم‌درآمد، آن‌ها را میان دو گزینه دشوار قرار می‌دهد؛ کاهش ساعات کار یا ترک کار برای مراقبت از کودک، یا ادامه کار و پذیرش هزینه‌های بیشتر برای مراقبت و آموزش فرزند.

تجربه برخی کشورها نشان می‌دهد که مراقبت از کودک، فقط مسئولیت خانواده نیست بلکه بخشی از روند سیاست‌گذاری

اجتماعی‌ست؛ دولت در قبال مراقبت از کودک، مسئولیت دارد. در چین، به‌ویژه در دهه‌های میانی قرن بیستم، در کنار محل کار و «واحد کار» خدماتی برای مراقبت از کودکان شکل گرفت و دولت و کارفرما در این زمینه نقش داشتند. در کوبا نیز پس از انقلاب، توسعه خدمات عمومی مراقبت از کودک در کنار سیاست‌های افزایش مشارکت زنان در بازار کار دنبال شد.

مراقبت از کودک می‌تواند بخشی از زیرساخت اشتغال زنان باشد، نه هزینه‌ای خصوصی که تماماً بر دوش مادر گذاشته شود. یکی از راهکارهای اساسی، توسعه مهدکودک‌های رایگان یا یارانه‌ای برای کودکان خانواده‌های کم‌درآمد و کارگران، به‌ویژه در مناطق محروم و در نزدیکی کارگاه‌ها است. در کنار آن، کارفرمایان بزرگ و واحدهای صنعتی نیز می‌توانند با حمایت قانونی و نظارت دولت، در تأمین خدمات مراقبت از کودکان کارکنان خود مشارکت کنند.

آیا رسیدگی به شکایات کارگران فقط ۱۰ روز طول می‌کشد؟

ایلنا



روایت کارگران از نوبت‌دهی‌های چندماهه در سامانه روابط کار، وعده مسئولان مبنی بر رسیدگی ۱۰ روزه به شکایات‌ها را زیر سؤال برده است. سعید قوتی، رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی جنوب تهران و ری، ۱۹ شهریورماه با اشاره به روند رسیدگی به پرونده‌های کارگری اعلام کرد «میانگین زمان رسیدگی در هیأت تشخیص حدود ۱۰ روز و در هیأت حل اختلاف حدود ۱۱ روز است». با این حال، تنها ۹ روز پس از انتشار این اظهارات، شماری از کارگران در تماس با ایلنا، تجربه خود از روند ثبت و رسیدگی به شکایات‌هایشان را متفاوت از این زمان‌بندی عنوان کردند. یکی از کارگران در تماس با ایلنا می‌گوید: همین اوایل امسال دو شکایت از یک کارفرما برای خردم و یکی از همکارانم ثبت کردم. در هر دو مورد، پس از چند روز به ما اطلاع دادند که هیأت، اولین جلسه رسیدگی به شکایت را سه ماه بعد برگزار می‌کند. در شرایط فعلی که روزه‌روز همه چیز، به‌خصوص مواد غذایی، گران‌تر می‌شود و ارزش پول ملی هم کمتر و کمتر می‌شود، رسیدگی سه یا شش‌ماهه به شکایات‌ها و پرداخت حقوق معوقه، بسیار طولانی و ناکارآمد است. در شکایت قبلی، از فروردین‌ماه حدود ۹۰ میلیون تومان از کارفرمای قبلی خود طلب داشتم. اردیبهشت شکایت کردم، اواسط مرداد برایم جلسه رسیدگی و حل اختلاف تعیین کردند، جلسه تجدید نظر را در شهریورماه برگزار کردند و در نهایت طلبم را از کارفرما گرفتم. اما سؤال این است که ۹۰ میلیون تومان بعد از چند ماه، همان ارزشی را دارد که در زمان ایجاد طلب داشت؟

جان معدنچیان زیر تیغ نوسانات ارزی

ایلنا



ابراهیم رحیمیان (دبیر اجرایی خانه کارگر طبس) - افزایش نرخ ارز، تحریم‌ها و دشواری تأمین تجهیزات تخصصی، در شرایطی به یکی از چالش‌های جدی معادن زغال‌سنگ تبدیل شده است که بخش قابل توجهی از معادن کشور همچنان با روش‌های سنتی یا نیمه‌مکانیزه فعالیت می‌کنند؛ وضعیتی که می‌تواند ایمنی کارگران را تحت تأثیر قرار دهد. افزایش نرخ دلار ارتباط مستقیمی با تأمین این تجهیزات دارد؛ زیرا این ابزارها وارداتی هستند و مشابه داخلی ندارند. شاید در معادن سنگ یا روباز، بخشی از الزامات ایمنی کارگر با وسایلی مانند کفش و دستکش تأمین شود، اما در معدن زیرزمینی زغال‌سنگ، وجود سامانه‌های پیشرفته مانیتورینگ حیاتی است. این سامانه‌ها باید به صورت آنلاین میزان گازها و فشار لایه‌های بالایی را لحظه‌به‌لحظه رصد کنند؛ موضوعی که با سلامت و زندگی کارگران زغال‌سنگ گره خورده است. در کل کشور فقط شرکت زغال‌سنگ پروده طبس از فناوری تمام‌مکانیزه «لانگ‌وال» استفاده می‌کند و نمونه مشابهی ندارد. در تمامی شرکت‌های معدنی طبس، کرمان، زرنند و جیرفت، کارگران با روش‌های خطرناک نیمه‌مکانیزه یا سنتی مشغول به کار هستند. پیگیری‌ها نشان می‌دهد حدود ۱۰ سال است کارگران منتظر تأمین این تجهیزات هستند، اما تنها ۲۵ درصد کار، آن هم در بخش اداری، پیش رفته و در تأمین ارز اتفاقی نیفتاده است.

پس از حادثه دلخراش معدن طبس، مرکز تحقیقات و پژوهش ایمنی طبس توسط وزارت کار راه‌اندازی شد که آموزش‌های مداومی به کارگران ارائه می‌داد اما اخیراً آخباری مبنی بر تعطیلی این مرکز شنیده می‌شود. معادن زغال‌سنگ و کلیه معادن زیرزمینی کشور، محیط‌های پرخطری برای کارگران هستند. وزارت کار نباید بگذارد طرح‌های پژوهشی و آموزشی تعطیل شوند. آموزش و بازآموزی مستمر، حداقل حق نیروی کار است و نباید به هیچ قیمت متوقف شود.

صیانت از اشتغال موجود اولویت اداره کار چهارمحال و بختیاری است

خبرگزاری مهر



رستم قنبری (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی چهارمحال و بختیاری) - صیانت از نیروی کار و حفظ اشتغال موجود از اولویت‌های مجموعه تعاون،

کار و رفاه اجتماعی این استان است. مردم می‌توانند تخلفات و مشکلات حوزه کارگری را از طریق ادارات و نمایندگی‌های این اداره کل در شهرستان‌ها گزارش کنند و با دریافت گزارش، موضوع در کوتاه‌ترین زمان ممکن بررسی خواهد شد. اگر گزارشی درباره تضییع حقوق کارگران در یک کارگاه یا واحد تولیدی دریافت کنیم،

در کمتر از ۴۸ ساعت موضوع را بررسی و بازرسان را برای بررسی شرایط به محل اعزام می‌کنیم. کارگرانی که بدون میل و اراده خود بیکار می‌شوند، در صورت داشتن شرایط قانونی می‌توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده کنند. در دوره مورد بررسی، نزدیک به یک هزار و ۵۰۰ نفر از کارگرانی که به دلایلی مانند توقف فعالیت یا پایان قرارداد با بیکاری مواجه شده بودند، پس از بررسی و احراز شرایط، مشمول مقرری بیمه بیکاری شدند.

ده‌ها هزار کارگر آلمانی دست به اعتراض زدند

ایسنا



به گزارش ایسنا، کارکنان فولکس‌واگن، مرسدس‌بنز، بی‌ام‌دبلیو، آئودی، پورشه و شرکت‌های بزرگ قطعه‌سازی در بیش از ۲۸۰ تجمع در سراسر آلمان شرکت خواهند کرد. اتحادیه قدرتمند «آی‌جی متال» (IG Metall) از شرکت‌ها می‌خواهد از کارخانه‌ها و مشاغل حفاظت کنند و از دولت «فریدریش مرتس»، صدراعظم آلمان نیز خواسته است هزینه انرژی را کاهش دهد و از تولید داخلی در برابر واردات ارزان قیمت حمایت کند. بر اساس آمار انجمن صنعت خودروی آلمان (VDA)، صنعت خودروی این کشور از سال ۲۰۱۹ تاکنون، حدود ۱۰۰ هزار نیروی کار خود را تعدیل کرده و کاهش اشتغال بیشتری نیز در راه است. فولکس‌واگن برنامه‌هایی دارد که در نهایت می‌تواند حدود ۱۰۰ هزار فرصت شغلی در سراسر جهان را تحت تأثیر قرار دهد. بی‌ام‌دبلیو نیز حدود هشت هزار شغل را حذف می‌کند و مرسدس‌بنز در حال کاهش تولید در آلمان و گسترش فعالیت‌های کم‌هزینه‌تر در مجارستان است. بحران به شرکت‌های قطعه‌سازی نیز رسیده است. این شرکت‌ها بین سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۵، حدود ۷۴ هزار شغل را حذف کرده‌اند که معادل تقریباً یک چهارم نیروی کار آن‌هاست. بر اساس گزارش بلومبرگ، دولت آلمان برای حمایت از صنعت و اقتصاد، صندوق زیرساختی ۵۰۰ میلیارد یورویی، مشوق‌های سرمایه‌گذاری و اقداماتی برای کاهش هزینه برق و مالیات‌ها در نظر گرفته است، اما بخش قابل توجهی از این اقدامات از جمله کاهش مالیات شرکت‌ها از سال ۲۰۲۸ اجرایی می‌شود؛ در حالی که خودروسازان همین حالا در حال کاهش نیروی کار و انتقال سرمایه‌گذاری‌های خود هستند.

افزایش ۵۷ درصدی مرگ‌ومیر ناشی از حوادث کار در اصفهان

خبرگزاری مهر



منصور فیروزبخت (مدیرکل پزشکی قانونی استان اصفهان) - بررسی پرونده‌های ارجاعی به ادارات پزشکی قانونی استان در پنج ماهه نخست سال جاری، تصویری هشداردهنده از وضعیت ایمنی در کارگاه‌ها و پروژه‌های عمرانی را به نمایش می‌گذارد. در پنج ماهه نخست

کارگران دهک‌های یک تا چهار خانه‌دار می‌شوند

خبرگزاری مهر



#کارگر

محمدحسین رحمانی خلیلی (معاون برنامه‌ریزی بنیاد مسکن انقلاب اسلامی) - کارگران صنایع فاقد مسکن دهک‌های یک تا چهار با واگذاری زمین رایگان، وام ۵۰۰ میلیون تومانی و کمک بلاعوض ۲۰۰ میلیون تومانی صاحب‌خانه ملکی می‌شوند. اجرای این طرح موجب می‌شود امکانات و ظرفیت‌های بلااستفاده، از جمله زمین‌های تحت مالکیت صنایع، در مسیر ساخت مسکن قرار گیرد. در حال حاضر برای روستاییان چهاردهک نخست درآمدی، ۵۰۰ میلیون تومان تسهیلات برای ارتقای محل سکونت از طریق بازسازی یا مقاوم‌سازی پرداخت می‌شود؛ همچنین نرخ سود این تسهیلات ۵ درصد و دوره بازپرداخت آن ۲۰ ساله است. بنیاد مسکن از طریق مولدسازی دارایی‌های خود، منابع اعتباری مورد نیاز برای تأمین مسکن محرومان را تأمین و تقویت می‌کند.

۲۵۰ هزار کارگر در شش ماه اخیر بیکار و ۱.۵ میلیون نفر از اشتغال رسمی خارج شدند

ایلنا



#کارگر

علیرضا محمودی (معاون دبیرکل خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران) - در نشستی با عنوان «ایران تحت حمله: واقعیت کشور، جنگ و دفاع از حاکمیت ملی» در دفتر مرکزی ملی اتحادیه کارگران برزیل (CTB) در ساووپائولو، ضمن تشریح آثار حملات آمریکا و رژیم اسرائیل بر جامعه و اقتصاد ایران، بر ضرورت همبستگی میان جنبش‌های کارگری و دفاع از حاکمیت ملی کشورها تأکید کرد. حسب گزارش‌های رسمی، در شش ماه اخیر حدود ۲۵۰ هزار کارگر ایرانی شغل خود را از دست داده‌اند و حداقل یک میلیون و ۵۰۰ هزار کارگر نیز از چرخه اشتغال رسمی خارج شده‌اند. سیاست تحریم‌ها و محدودیت‌های اعمال‌شده بر تجارت بین‌المللی، دسترسی مردم ایران به کالاها و خدمات را دشوار کرده و مشکلات اقتصادی موجود در کشور را افزایش داده است.

تسلا به اتهام تبعیض نژادی دادگاهی می‌شود

ایسنا



#عدالت‌شغلی

دها کارمند سیاه‌پوست تسلا در دادگاهی در کالیفرنیا این شرکت را به تبعیض نژادی، توهین‌های مکرر، پرداخت دستمزد کمتر و فرصت‌های نابرابر برای ارتقا و زورگویی از سوی سرپرستان متهم کردند اما تسلا آنها را رد کرده است. این شکایت که در فوریه ۲۰۲۲ علیه تسلا مطرح شد، تسلا را به نقض قوانین اشتغال و مسکن عادلانه کالیفرنیا متهم می‌کند. در این پرونده ادعا شده

امسال، ۷۱ نفر بر اثر حوادث حین کار جان خود را از دست داده‌اند که بررسی‌ها نشان می‌دهد تمامی این افراد مرد بوده‌اند. این رقم در مقایسه با مدت مشابه سال قبل، جهشی ۵۷ درصدی را نشان می‌دهد که زنگ خطری جدی برای متولیان حوزه کار و ایمنی محسوب می‌شود. آمار ۵۷ درصدی فوت‌شدگان، نشان‌دهنده نقص در رعایت پروتکل‌های حفاظتی و عدم استفاده از تجهیزات استاندارد است. سهل‌انگاری در استفاده از داربست‌های ایمن، عدم رعایت حریم شبکه‌های برق و بی‌توجهی به وسایل حفاظت فردی، هزینه‌های انسانی و اجتماعی جبران‌ناپذیری را به جامعه تحمیل کرده است. پزشکی قانونی به عنوان بازوی کارشناسی دستگاه قضا، تمامی حوادث را با دقت زیر ذره‌بین دارد و انتظار می‌رود دستگاه‌های متولی نظارت بر ساخت‌وساز و بازرسی کار، با رویکردی سخت‌گیرانه‌تر و جدی‌تر نسبت به نظارت بر کارگاه‌ها اقدام کنند تا در ماه‌های پیش‌رو، شاهد کاهش تلفات و صیانت از جان کارگران باشیم.

ابزار جدید سازمان بین‌المللی کار برای مقابله مستقیم با تبعیض

سازمان بین‌المللی کار



#عدالت‌شغلی

سازمان بین‌المللی کار ابزار دیجیتال جدیدی در مولداوی راه‌اندازی کرد. هدف اصلی این اقدام، کمک به شرکت‌ها برای شناسایی تفاوت‌های مزدی میان زنان و مردان، اجرای اصل «دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر» و مقابله مستقیم با تبعیض در پرداخت دستمزد است. این ابزار به شرکت‌ها اجازه می‌دهد مشاغل مختلف را بر اساس معیارهای مشخص و عینی ارزیابی کنند و سپس دستمزد مشاغل را که ارزش یکسان یا قابل مقایسه دارند، با یکدیگر مقایسه کنند. به این ترتیب، اگر دو شغل از نظر میزان مهارت، مسئولیت، تلاش و شرایط کاری ارزش مشابهی داشته باشند اما دستمزد متفاوتی دریافت کنند، شرکت می‌تواند علت این تفاوت را بررسی کند و در صورت غیرموجه بودن، برای اصلاح آن اقدام کند. از منظر حقوق کار، بزرگ‌ترین دستاورد این رویکرد در آن است که ملاک ارزیابی دستمزد را از «ویژگی‌های فردی کارگر» به «ارزش خود شغل» منتقل می‌سازد. اقدام سازمان بین‌المللی کار در مولداوی هم‌راستا با سیاست‌های کار اتحادیه اروپا انجام می‌شود. تصویب دستورالعمل شفافیت دستمزد اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۳، بر شفافیت نظام پرداخت و کاهش شکاف مزدی تأکید دارد. مولداوی نیز پیش از این، مفاهیمی مانند «کار با ارزش برابر»، ارزیابی بی‌طرفانه جنسیتی مشاغل و الزامات شفافیت دستمزد را در قوانین ملی خود گنجانده است. وجود چنین قوانینی همراه با ابزارهای ارزیابی قابل اندازه‌گیری، تشخیص تبعیض مزدی و اعتراض به آن را برای کارگران تسهیل می‌کند.

مسیر ناهموار سلامت در کارگاه های کوچک همدان؛ کارگران از چرخه معاینات عقب ماندند

ایرنا



بر اساس داده های دانشگاه علوم پزشکی همدان از ۶۰ هزار شاغل در واحدهای صنعتی زیرپوشش، حدود ۶۶ درصد تحت معاینات سلامت شغلی قرار گرفتند اما بررسی ها نشان می دهد که این پوشش میان واحدهای صنعتی کوچک و کارگاه ها که نیمی از شاغلان استان را در خود جای دادند تنها ۱۷ درصد است حال آنکه ۵۰ درصد شاغلین واحد های تحت پوشش دانشگاه در واحد های کوچک صنفی فعالیت دارند. به طور کلی در واحدهای صنعتی و تولیدی بزرگ، به دلیل برخورداری از ساختار منسجم بویژه در حوزه ایمنی و بهداشت حرفه ای، حضور کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای، شرایط برای اجرای منظم معاینات شغلی فراهم تر است و در این واحدها شناسایی عوامل زیان آور، تشکیل پرونده سلامت کارکنان و برنامه ریزی برای معاینات دوره ای با نظم بیشتری انجام می شود. معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی همدان برنامه های غربالگری سلامت را در بخش های مختلف به عنوان یک اولویت محوری در دستور کار قرار داده است که در این بین غربالگری سلامت شغلی، فراتر از یک آزمایش ساده، مسیری برای تشخیص تا درمان بیماری را برای قشر کارگر فراهم کرده است.

«ریز شبکه تخصصی کارگر» در ایران صدا شکل می گیرد

ایرنا



محمد هادی عسکری معاون امور فرهنگی و اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دیدار با احمد پهلوانیان معاون صدا، با اشاره به جایگاه جامعه کارگری در کشور گفت: کارگران از شریف ترین اقشار جامعه هستند و توجه به آنان نباید صرفاً در مسائل اقتصادی و معیشتی خلاصه شود؛ بلکه فرهنگ کار، هویت اجتماعی کارگر، آموزش، مهارت و زیست بوم کار نیز باید در عرصه فرهنگی و رسانه ای مورد توجه قرار گیرد. معاون امور فرهنگی و اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تأکید بر ضرورت تقویت ارتباط رسانه ای با جامعه کارگری، پیشنهاد راه اندازی «رادیو کارگر» را مطرح کرد؛ پیشنهادی که معاون صدا با اشاره به ظرفیت ایران صدا، از امکان طراحی و راه اندازی ریز شبکه تخصصی «کارگر» در این بستر خبر داد؛ ریز شبکه ای که می تواند محلی برای روایت فرهنگ کار، مسائل جامعه کارگری، آموزش و مهارت و گفت و گو میان کارگران، کارفرمایان و نخبگان باشد. در پایان این دیدار، بر توسعه همکاری میان معاونت صدا و معاونت امور فرهنگی و اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید و تفاهم نامه بسته شد.

کارکنان سیاه پوست در مقایسه با کارکنان سفید پوست دستمزد کمتری دریافت کرده، کمتر ارتقا یافته و بیشتر اخراج شده اند. این نخستین پرونده از این نوع است که یک نهاد دولتی به نمایندگی از ده ها کارگر علیه تسلا مطرح کرده و به مرحله محاکمه رسیده است.

آیین نامه به کارگیری مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کارگاه ها ابلاغ شد

ایرنا



هیئت وزیران در جلسه ۱۸ شهریور ۱۴۰۵، به پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و به استناد ماده ۱۰۶ قانون کار، آیین نامه «به کارگیری مسئول ایمنی و حفاظت فنی در کارگاه ها» را تصویب کرد. بر اساس این آیین نامه، به منظور پیشگیری از حوادث ناشی از کار و صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور و با هدف اجرای آیین نامه های ایمنی و حفاظت فنی مصوب شورای عالی حفاظت فنی، مسئول ایمنی و حفاظت فنی باید با توجه به شرایط کارگاه و میزان مخاطرات آن، به کارگیری شود. بر اساس این مصوبه، کارفرما موظف است مسئول ایمنی و حفاظت فنی را معرفی و گزارش عملکرد وی را از طریق سامانه ذی ربط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه کند. در صورت اخطار شرایط اضطراری، کارفرما مکلف است مراتب را به مسئول ایمنی و حفاظت فنی اعلام و بلافاصله نسبت به جایگزینی فرد واجد شرایط، به گونه ای که هیچگاه کارگاه تحت شرایط بدون مسئول ایمنی و حفاظت فنی نباشد، اقدام کند.

افزایش حقوق و مزایای ناشی از رتبه بندی معلمان مطابق مصوبه نیست

خبرگزاری مهر



مهدی اسماعیلی (نماینده مردم میانه در مجلس شورای اسلامی) - مردم با بی ثباتی اقتصادی، تورم و گرانی، کاهش ارزش پول ملی، نوسان قیمت طلا، ارز و خودرو، مشکلات دارو و درمان، بیمه، مسکن و پایین بودن دریافتی حقوق بگیران و کارگران، به ویژه بازنشستگان، مواجه هستند و تاکنون تدبیر اساسی برای حل این مشکلات صورت نگرفته است. با وجود تلاش های وزیر آموزش و پرورش، حمایت لازم برای تأمین اعتبارات مورد نیاز این وزارتخانه، به ویژه اجرای کامل قانون رتبه بندی، صورت نگرفته است. افزایش حقوق و مزایای ناشی از رتبه بندی نیز مطابق ماده ۶ قانون، آن چیزی نیست که تصویب شده است.

افتتاح دفتر نمایندگی اتحادیه زنان کارگر در اردبیل؛ گامی نو در حمایت از نیروی کار زن

ایلنا



#کارگر

در راستای تقویت سازماندهی کارگران و حمایت از حقوق زنان در حوزه اشتغال با حضور مقامات کشوری، دفتر نمایندگی اتحادیه زنان کارگر در استان اردبیل رسماً افتتاح شد؛ اقدامی که می‌تواند مسیر جدیدی برای تعاملات صنفی در این استان باز کند. با افتتاح این دفتر جدید، انتظار می‌رود تعاملات تخصصی میان زنان کارگر و نهادهای حاکمیتی در استان اردبیل تقویت شده و چالش‌های زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی این قشر با دقت بیشتری دنبال شود.

مشکل پرستاری نبود «اراده» است؛ از کمبود نیرو تا مهاجرت

خبرگزاری مهر



#پرستاران

احمد نجاتیان (رئیس کل سازمان نظام پرستاری) - شاید مهم‌ترین مسئله‌ای که ما الان کمبود داریم، یک اراده جدی است. بیمارستان‌ها به پرستار نیاز دارند و مردم نیز از کیفیت خدمات گلایه‌مند هستند، اما از سوی دیگر نیروی آماده به کار داریم که یا وارد حرفه نمی‌شود و ترجیح می‌دهد شغل دیگری انتخاب کند، یا اگر جذب سیستم شود، پس از یک یا دو سال به دلیل شرایط سخت کار و عدم تناسب پرداخت با سختی شغل، از ادامه کار منصرف می‌شود. آمار رسمی وزارت بهداشت نشان می‌دهد سالانه هزاران پرستار از سیستم خارج می‌شوند. درباره تعداد دقیق این افراد آمارهای متفاوتی وجود دارد و نمی‌توانم یک عدد قطعی را تأیید کنم، اما اصل خروج نیرو از حرفه کاملاً واقعی است. وقتی تعداد فارغ‌التحصیلان را با میزان جذب مقایسه می‌کنیم، این تفاوت کاملاً قابل مشاهده است. برای مثال، اگر حدود ۱۶ هزار فارغ‌التحصیل داشته باشیم و تنها حدود ۵ هزار نفر جذب شوند، بخش قابل توجهی از این افراد وارد سیستم دولتی نمی‌شوند.

ما سال گذشته پیشنهاد افزایش تعرفه‌های پرستاری را مطرح کردیم، اما رقم پیشنهادی ما پذیرفته نشد. حتی می‌توان از تجربه مناطق محروم استفاده کرد. امروز در برخی مناطق مانند میناب، تعرفه پرستاری حدود ۱.۵ تا ۲ برابر است. پیشنهاد ما این است که همین مدل برای تهران و چند کلانشهر که با کمبود شدید پرستار مواجه هستند نیز اجرا شود. افزایش مبلغ اضافه‌کاری در مقطعی اقدام مهمی بود، اما اضافه‌کاری درمان کمبود پرستار نیست.

اجحاف به بازنشستگان و بی‌اثر شدن «قانون الزام»

ایلنا



#عدالت‌شغلی

عیدعلی کریمی (دبیر اجرایی خانه کارگر قزوین) - پیشنهادهای مطرح شده درباره واگذاری مدیریت مراکز درمانی تأمین اجتماعی پاک کردن صورت مسئله است. دولت باید بدهی‌های انباشته خود را بپردازد و بر انحراف ۵۰ درصدی بودجه درمان در این سازمان نظارت کند. امروز بازنشستگان در متن اجحاف قرار گرفته‌اند و ناچارند بابت یک پوشش درمانی ساده، متحمل پرداخت‌های چندباره حق بیمه شوند. بازنشسته پس از ده‌ها سال پرداخت حق بیمه در دوران اشتغال، اکنون نیز بر اساس ماده ۸۹ قانون تأمین اجتماعی، ۳ درصد از مستمری‌اش کسر می‌شود و هم‌زمان هزینه پرداختی بیمه تکمیلی نیز بر او تحمیل می‌گردد. متأسفانه بیمه تکمیلی نیز که قرار بود نقش مکمل را ایفا کند، جایگزین خدمات اصلی شده و ماهیت حمایتی خود را از دست داده است. ما تأکید داریم به جای طرح‌های ناکارآمد، همان حق بیمه‌های کسر شده در ردیف قانونی خود یعنی درمان رایگان خرج شود.

کارگران فولاد پارس هفت تپه: طرح طبقه‌بندی نداریم؛ ۲۰۰ کارگر با حداقل حقوق کار می‌کنند

ایلنا



#کارگر

نزدیک به ۲۰۰ کارگر قراردادی شاغل در کارخانه فولاد پارس هفت‌تپه، خواستار اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در این واحد تولیدی هستند. به گفته منبع کارگری، اصرار کارگران این کارخانه به این دلیل است که در قانون کار بر الزامی بودن اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر تأکید شده است. مسکوت ماندن اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد جمعیت ۲۰۰ نفری کارگران این کارخانه باعث شده که درآمد مزدبگیران این واحد در حد و اندازه حداقل‌های قانونی باقی بماند. بر اساس ماه ۵۰ قانون کار، وظیفه پیگیری اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند، برعهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. به گفته این فعال کارگری، مسئولان اداره کار در مورد مسکوت ماندن اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل برای کارگران شرکت فولاد پارس هفت تپه پاسخگو نیستند و ظاهراً در این زمینه هیچ پافشاری ندارند. این کارگران با اشاره به نقش اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان نهاد ناظر بر روابط کارگر و کارفرما، خواستار پیگیری این اداره برای مشخص شدن وضعیت طرح و حقوق قانونی کارگران شدند.

تجمع کارگران شرکت «محور گستر نصر» در سیرجان؛ ۱۱۶ کارگر بلاتکلیف‌اند

ایلنا



منابع کارگری از تجمع روز گذشته کارگران پروژه باطله‌برداری شاغل در معادن سنگ آهن سیرجان، در مقابل ساختمان اداره کار خبر دادند. طی دو ماه گذشته حدود ۱۱۶ کارگر تحت مسئولیت شرکت «محور گستر نصر» با وضعیت بلاتکلیفی شغلی روبرو شده‌اند. طبق اطلاعات دریافتی، پیمانکار فعلی قصد ادامه فعالیت ندارد و این امر باعث شده است که کارگران طی یک تا دو ماه گذشته عملاً بدون کار و درآمد باشند. کارگران عنوان کردند ما طی روزهای گذشته به ادارات کار، فرمانداری و سایر نهادهای مسئول در شهرستان سیرجان مراجعه کرده‌ایم، اما تاکنون پاسخی از سوی مسئولان دریافت نکرده‌ایم. طبق مصوبه اداره کار، معدن شماره ۳ گهر زمین موظف به جذب نیروهای تعدیل‌شده پیمانکار در پروژه‌های دیگر است، اما به کارگران اعلام شده یا باید برای فعالیت در پروژه‌های راه‌سازی در مناطق دیگر کشور مثل مرز مهران یا بندر جاسک پذیرفته شوند و یا با تسویه حساب، از کار جدا شوند. این کارگران که از عدم شفافیت در روند تعدیل‌ها و بلاتکلیفی وضعیت خود گلایه دارند، از فرمانداری سیرجان و نهادهای ذی‌ربط می‌خواهند تا با ورود به این پرونده، راهکاری برای بازگشت به کار یا دریافت مطالبات قانونی آنان اتخاذ کنند.