



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره هشتاد و سوم | ۲ مهر تا ۸ مهر ۱۴۰۵

خبرنامه

عدالت شغلی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

محسن زنگنه: بیش از ۴۰ هزار نفر
بعد از جنگ بیکار شدند



وزیر کار: ساخت مسکن کارگری ادامه
می یابد



استعفای معلم ها ترند فضای
مجازی؛ هزینه ها ۷۰ میلیون، درآمد
۲۵ میلیون



موج استعفای پرستاران؛ پرستار
داریم، اما نمی ماند!



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 استان گیلان در خصوص دغدغه‌های کارگران تصفیه خانه شهرک‌های صنعتی

اسامی کارگران در سامانه اداری و استخدامی ثبت نشده است؛

باید از طریق شرکت مادر تخصصی پیگیری کرد

واحد تصفیه خانه وجود دارد که نگهداری آن به یکی از شرکت‌های پیمانی در قالب موضوع پیمان: راهبری، بهره برداری و نگهداری از تصفیه خانه فاضلاب ناحیه صنعتی واگذار می‌گردد. شرکت‌های موصوف در هر شهرک با جذب تعداد ۵ نفر نیروی کار به اجرای مفاد پیمان می‌پردازند و جمعا ۶۲ نفر در استان گیلان در این شرکت‌ها مشغول بکار می‌باشند؛ بطوریکه برخی از کارگران مذکور علیرغم تغییر شرکت پیمانکاری، با شرکت جدید قرارداد همکاری منعقد نموده و چندین سال در همان مکان اشتغال داشته است و از آنجاییکه ای افراد در قالب شرکت پیمانکاری فعالیت دارند اسامی این افراد در سامانه سایر از زیر مجموعه کارمند ایران ثبت نشده است و این افراد از این بابت ابراز گله‌مندی و بی‌عدالتی می‌نمایند.

بر اساس تبصره ماده یک بخشنامه مورخ ۱۴۰۵/۰۵/۰۵ هیات محترم وزیران موسسات و شرکت‌های دولتی موظفند با محوریت ستاد (شرکت مادر تخصصی) در خصوص ساماندهی نیروهای شرکتی اقدام نمایند لذا در این رابطه بنظر می‌رسد شرکت مادر تخصصی صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران متولی موضوع بوده و در صورتیکه کارگران فوق شرایط احراز را داشته باشند باید از طریق شرکت مادر تخصصی اقدام و پیگیری نمایند.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «دغدغه‌های کارگران تصفیه خانه شهرک‌های صنعتی استان گیلان» در شماره ۷۸ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۰ مرداد) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«شرکت شهرک‌های صنعتی استان گیلان یکی از زیر مجموعه‌های شرکت مادر تخصصی صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران می‌باشد که تحت نظر وزارت صمت بصورت دولتی فعالیت دارد. شرکت شهرک‌های صنعتی هر استان از نظر مالی خودگردان بوده و وظیفه آن آماده سازی زمین و تاسیسات برای تاسیس و راه اندازی کارخانجات می‌باشد و در صورتیکه مراحل آماده سازی شهرک تا ۷۰ درصد رسیده باشد موظف اند شهرک صنعتی مربوطه را بر اساس قانون تاسیس شرکت شهرکهای صنعتی ایران مصوب ۱۳۶۲ به شرکت عمران خدات همان شهرک صنعتی و با مدیریت واحد‌های صنعتی همان مکان واگذار نماید. اما تا قبل از واگذاری ها مدیریت شهرک‌ها بر عهده شرکت شهرک صنعتی هر استان می‌باشد و در استان گیلان ۶۷ نفر نیروی کار بصورت مستقیم و ۸۱ نفر نیروی های نگهداری و ۲۵ نفر نیروی آشنانشانی بصورت شرکتی با شرکت پاک اندیشان سلیمانداراب فعالیت می‌نمایند. در هر شهرک صنعتی یک

پیگیری اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان لرستان در خصوص کارگران سامان کاشی

از طریق هیئت حمایت از صنایع، خلأ مدیریتی ایجاد شده به دقت رصد و پیگیری می‌شود

اولویت اجرایی قرار دارد.

۳. تعهد به پرداخت معوقات: موضوع مطالبات معوق که به عنوان دغدغه اصلی کارگران مطرح است، به طور دقیق مستندسازی شده و پیگیری وصول این دیون از محل منابع موجود و در جریان واگذاری یا جذب سرمایه‌گذار جدید، در دستور کار قرار دارد. هدف، تسریع در فرآیند تسویه مطالبات معوق در سریع‌ترین زمان ممکن است.

۴. تأکید بر تداوم پیگیری‌ها: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان لرستان، پیوسته وضعیت این واحد را رصد می‌نماید. با توجه به خروج کارفرمای پیشین، تمام تمرکز بر این است که از طریق هیات حمایت از صنایع، خلأ مدیریتی برطرف شده و شاهد بازگشت رونق به کارخانه و امنیت شغلی برای کارگران شریف آن باشیم.

امید است با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط و حمایت‌های استانی، این واحد تولیدی که از ظرفیت‌های صنعتی منطقه محسوب می‌شود، هرچه سریع‌تر به چرخه فعالیت بازگردد.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «انتقاد کارگران "سامان کاشی" به بلا تکلیفی، واگذاری به بخش خصوصی مصیبت ساز بود» در شماره ۸۱ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۱ شهریور) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان لرستان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

۱۱. وضعیت مدیریت و مالکیت: پیرو مسائل پیش‌آمده و چالش‌های مدیریتی، این واحد تولیدی در حال حاضر تحت نظارت «هیات حمایت از صنایع» قرار گرفته است. رویکرد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، صیانت از اشتغال و حفظ سرمایه‌های انسانی است؛ لذا فرآیند تعیین تکلیف مدیریت جدید با اولویت راه‌اندازی مجدد خطوط تولید و بازگشت به کار حدود ۸۰ تا ۹۰ نفر از نیروهای متخصص و باتجربه در دستور کار ویژه قرار دارد.

۲. رسیدگی به مطالبات کارگری: با توجه به ارجاع پرونده‌های مربوطه به مراجع حل اختلاف، تعداد ۳۰ پرونده طرح شده در مراجع حل اختلاف، مراحل دادرسی را طی نموده و برای تمامی آن‌ها وقت رسیدگی تعیین و آراء مقتضی صادر گردیده است. اجرای این آراء مطابق قانون و در راستای احقاق حقوق کارگران محترم در

ایمنی و بهداشت شغلی در چارچوب حقوق بنیادین کار

پایگاه خبری سازمان بین‌المللی کار



به گزارش ایلنا به نقل از پایگاه خبری سازمان بین‌المللی کار، این سازمان در روزهای ۱۷ و ۱۸ سپتامبر ۲۰۲۶، دوره‌ای آموزشی با عنوان «نظام مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی در محیط کار، ارزیابی ریسک و مشارکت کارگران» برگزار کرد. در این کارگاه دو روزه، ۲۲ نماینده کارگری از ۱۰ تشکل کارگری فعال در بخش لاستیک تایلند آموزش دیدند که چگونه خطرات محیط کار را شناسایی و ارزیابی کنند و از این طریق، نقش مؤثرتری در پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار داشته باشند. سازمان بین‌المللی کار با آموزش نمایندگان تشکل‌های کارگری بخش لاستیک تایلند، بر مشارکت کارگران در شناسایی خطرات، ارزیابی ریسک و پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی تأکید کرد.

راهپیمایی ده‌ها هزار کارگر خودروساز در خیابان‌های آلمان

ایلنا (#کارگر)



ده‌ها هزار کارگر صنعت خودروسازی آلمان با سازمان‌دهی اتحادیه «آی‌جی متال» در اعتراض به موج گسترده تعدیل نیرو و برای دفاع از امنیت شغلی و معیشت خود به خیابان‌ها آمدند. معترضان در محور اصلی اعتراضات، سیاست‌های جدید شرکت «فولکس‌واگن» را هدف قرار دادند و هم‌زمان نسبت به وضعیت اشتغال در شرکت‌هایی مانند «مرسدس بنز»، «بامو»، «آئودی»، «پورشه» و «شرکت قطعه‌سازی بوش» هشدار دادند. از نگاه «آی‌جی متال»، جبران کاهش قدرت رقابت صنعت خودرو نباید به قیمت کاهش دستمزدها، تعدیل نیرو یا تعطیلی کارخانه‌ها تمام شود و هزینه این بحران نباید بردوش کارگران گذاشته شود. در مقابل، «توماس شفر» مدیر برند فولکس‌واگن، از تسریع برنامه کاهش هزینه‌های شرکت خبر داده است. او با تأکید بر اینکه «هیچ زمانی برای دست دادن نداریم»، از نهایی‌شدن برنامه حذف ۱۶ هزار و ۳۰۰ شغل خبر داد و گفت توافق اولیه برای حذف نزدیک به ۲۹ هزار شغل دیگر نیز حاصل شده است. به این ترتیب، یکی از محورهای اصلی مناقشه میان کارگران و مدیران صنعت خودرو، نحوه توزیع هزینه‌های بحران و اصلاحات ساختاری است؛ از یک سو مدیران بر کاهش هزینه‌ها و افزایش رقابت‌پذیری تأکید دارند و از سوی دیگر اتحادیه‌های کارگری خواستار حفظ اشتغال و جلوگیری از انتقال هزینه‌های این اصلاحات به نیروی کار هستند.

گامی به سوی کارگاه‌های ایمن‌تر؛ اسکلت‌های بیرونی و کاهش خستگی

ایرنا



پژوهشگران با مطالعه میدانی روی ۱۶ کارگر ساختمانی دریافتند کارگرانی که از یک اسکلت بیرونی (اگزواسکلتون) مکانیکی (بدون موتور و باتری) برای ناحیه کمر استفاده می‌کردند، ۳۷ درصد خستگی کمتر و ۲۹ درصد بهبود در شناسایی خطرات را تجربه کردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کاهش خستگی فیزیکی می‌تواند به کارگران کمک کند تا خطرات بالقوه در محل کار را بهتر ببینند. پراسپر گبینگو (Prosper Gbiengu)، نویسنده اصلی این مطالعه و دانشجوی دکتری در گروه علوم ساختمانی، می‌گوید: ایمنی ساختمانی هم به بدن و هم به ذهن شما مربوط است. اگر خستگی را کاهش دهید، به بیدارتر ماندن کارگر کمک می‌کنید و می‌توانید خطرات بیشتری را شناسایی کنید. چوکوما ناجی (Chukwuma Nnaji)، دانشیار گروه علوم ساختمانی، می‌گوید: اسکلت‌های بیرونی هنوز در کارگاه‌های ساختمانی چندان رایج نیستند؛ اما در محیط‌های منظم‌تری مثل تولید خودرو، حمل‌ونقل و انبارداری بیشتر استفاده می‌شوند که کارگران در آن‌ها معمولاً یک حرکت را بارها تکرار می‌کنند. در مقابل، ساخت‌وساز پیچیده‌تر و حرکات کارگران هم متنوع‌تر است.

ادامه استعمار با بخشنامه ساماندهی

ایلنا



بخشنامه جدید سازمان اداری و استخدامی که قرار بود نقطه پایانی بر سفره استعمار پیمانکاران نیروی انسانی باشد، حالا خود به ابزاری برای رسمیت بخشیدن به تبعیض مبدل شده است. ابلاغیه شماره ۴۳۰۱۵ این سازمان نه تنها دست پیمانکاران را از بودجه عمومی کوتاه نکرده، بلکه با فرق گذاشتن میان نیروهای «تأمین نیرو»، «حجمی» و «خرید خدمت»، بخش عظیمی از بدنه زحمتکش خدمات و سلامت کشور را پشت درهای بسته «ساماندهی» رها کرده است. بر اساس بخشنامه‌ای که با امضای علاءالدین رفیع‌زاده، رئیس سازمان اداری و استخدامی صادر شده، دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند از ۱ تا ۹ مهرماه اطلاعات نیروهای شرکتی خود را در «سکوی یکپارچه» ثبت کنند تا حقوق آن‌ها مستقیماً پرداخت شود. در ظاهر همه چیز بوی اصلاح می‌دهد، اما با رسیدن به ماده (۱) این بخشنامه، پرده از یک باگ ساختاری برداشته می‌شود: سامانه ثبت اطلاعات صرفاً برای نیروهایی باز است که عنوان دقیق قرارداد آن‌ها «تأمین نیروی انسانی» ثبت شده باشد. گنجانیدن همین یک شرط، امید نیروهای حجمی و خرید خدمتی به پرداخت مستقیم حقوق را از بین برده است. سال‌هاست که دستگاه‌های دولتی برای فرار از تعهدات قانونی و شانه خالی کردن از اعطای حقوق واقعی، وظایف مستمر و روزانه کارگران را زیر عناوین ابداعی مثل «حجمی»، «خرید خدمت» یا «استیجاری»

اقدام شود. سال گذشته در استان بیش از هشت هزار و ۵۰۰ بازرسی از کارگاه‌های مشمول قانون کار انجام شد و برای کارگران و کارفرمایان نیز ۷۰ هزار نفر ساعت آموزش ایمنی برگزار شد. در همین مدت، حوادث ناشی از کار در استان ۲۷ درصد کاهش یافت.

معلم‌ها زیاد هستند، اما زیادی نیستند

سیویلیکا

عاشور حسن زاده عرب - سال‌ها پیش، روبه روی وزارت آموزش و پرورش، میان جمعی از معلمان که برای پیگیری مطالبات خود تجمع کرده بودند، جمله ای شنیدم که برخلاف بسیاری از شعارها، از ذهنم پاک نشد: «ما معلم‌ها زیاد هستیم، اما زیادی نیستیم.» آن زمان شاید این جمله فقط یک اعتراض صنفی به نظر می‌رسید؛ اما هرچه بیشتر به مسئله آموزش و پرورش فکر می‌کنم، معنای آن برایم عمیق‌تر می‌شود. گویی در همین چند کلمه، یکی از مهم‌ترین تناقض‌های سیاست‌گذاری آموزشی کشور فشرده شده است. اگر پرداختی مطابق قانون و مقررات، حق معلم است، تعداد زیاد معلمان نمی‌تواند اصل حق را تغییر دهد. اگر دولت با محدودیت منابع مواجه است، مسئله باید در سطح سیاست‌گذاری، بودجه ریزی و اولویت‌های هزینه‌ای حل شود، نه با تبدیل «تعداد زیاد معلمان» به توضیحی برای عدم اجرای تعهدات. از سوی دیگر، مسئله را نمی‌توان صرفاً با شمارش معلمان فهمید. نسبت معلم به دانش‌آموز، بازنشستگی سالانه و خروج نیروهای باتجربه از آموزش و پرورش، نشان می‌دهد که آنچه روی کاغذ «جمعیت بزرگ معلمان» به نظر می‌رسد، الزاماً به معنای برخورداری مدارس از نیروی انسانی کافی نیست. مسئله عمیق‌تر از حقوق و مزایا است. آموزش و پرورش زمانی می‌تواند انسان‌توانمند، پرسشگر و صاحب عاملیت تربیت کند که خود معلم نیز امکان یک زندگی شایسته و حرفه‌ای داشته باشد. نمی‌توان از معلم خواست با کمترین امکانات، بیشترین مسئولیت را بپذیرد و هم‌زمان انتظار داشت کیفیت آموزش ارتقا پیدا کند. اینجاست که «عدالت به مثابه امکان» معنا پیدا می‌کند. عدالت آموزشی فقط آن نیست که دانش‌آموز به مدرسه برسد؛ باید معلم نیز امکان آموزش باکیفیت، زندگی شایسته و برخورداری از حقوق قانونی خود را داشته باشد. پس نقطه قوت آموزش و پرورش، همین جمعیت عظیم انسانی آن است؛ و ضعف آنجاست که هنوز نتوانسته ایم این جمعیت را به عنوان سرمایه راهبردی کشور ببینیم.

شرایط دشوار نیروهای حل اختلاف خوزستان

ایلنا

نیروهای حل اختلاف خوزستان که عموماً زنان سرپرست خانوار و مادر چند فرزند هستند از حقوق ناچیز و شرایط دشوار شغلی انتقاد کردند. سالهاست که بلا تکلیف و در انتظار تبدیل وضعیت هستیم؛ ما



#معلمان



#عدالت شغلی

کتمان می‌کنند. حالا بخشنامه جدید با به رسمیت شناختن این تفکیک‌های ساختگی، عملاً دست پیمانکاران را برای ادامه نفوذ باز گذاشته است. بررسی‌های فنی و حقوقی نشان می‌دهد که تفکیک مشاغل مستمر به «حجمی» و «غیرحجمی»، یکی از آسیب‌های ریشه‌دار در نظام اداری ایران است. سازمان اداری و استخدامی با پافشاری بر این دوگانه‌سازی، نه تنها تبعیض شغلی را تعمیق کرده، بلکه امنیت شغلی هزاران نیروی کارگر را به بازی گرفته است.

سازمان بین‌المللی کار: سود فرادستان را انباشته نکنید

ایلنا

به گزارش ایلنا و بر اساس آخرین داده‌های منتشرشده از سوی پایگاه خبری سازمان بین‌المللی کار (ILO)، تشکلهای کارگری، کارفرمایان و دولت‌ها در ۵ کشور غنا، کنیا، موزامبیک، آفریقای جنوبی و اوگاندا بر لزوم گره‌زدن سیاست‌های تجاری به برنامه‌های حمایتی بازار کار تأکید کرده است. سازمان بین‌المللی کار در گزارشی تازه هشدار داد رشد سرمایه‌گذاری عاری از استانداردهای حمایتی، سود فرادستان را انباشته ساخته و بی‌حقوقی کارگران را بازتولید می‌کند. افزایش حجم صادرات و سرمایه‌گذاری صادرات‌محور به خودی خود به معنی خلق «کار شایسته» نیست. ورود سرمایه‌های خارجی اگرچه ایجاد شغل‌های جدید را دارد، اما در غیاب چتر حمایتی، مشاغل موجود را نابود ساخته و دستمزدهای پایین، اشتغال غیررسمی و محیط‌های کاری ناپایمن را به طبقه کارگر تحمیل می‌کند. پژوهش اخیر سازمان بین‌المللی کار در چارچوب طرح IMPLEMENT (با حمایت مالی دولت فلاندر بلژیک) بر این حقیقت پافشاری می‌کند: رشد تجاری عاری از حقوق کارگر و حمایت‌های اجتماعی، تنها ثروت فرادستان را انباشته می‌سازد و برای طبقات فرودست، حاصلی جز تعمیق فقر، نابرابری و بی‌ثبات‌سازی بیشتر کار نخواهد داشت.



#عدالت شغلی

کارفرمایان مکلف به بکارگیری مسئول ایمنی در کارگاه‌ها هستند

خبرگزاری مهر

اله‌نظر شه‌بخش (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان) - براساس آیین‌نامه جدید به‌کارگیری مسئول ایمنی و حفاظت فنی، کارفرمایان باید با توجه به تعداد کارگران و میزان خطرات موجود در کارگاه، مسئول ایمنی تعیین کنند. این آیین‌نامه ۱۸ شهریورماه به پیشنهاد مشترک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در هیئت وزیران به تصویب رسید و براساس آن، کارگاه‌ها از نظر تعداد کارگران و شرایط ایمنی در سه سطح قرار می‌گیرند. مسئول ایمنی باید خطرات موجود در محیط کار را شناسایی و ارزیابی کند، بر رعایت مقررات ایمنی نظارت داشته باشد و موارد ناپایمن را به کارفرما اعلام کند تا برای رفع آنها



#ایمنی و بهداشت کار

با حقوق زیر ۱۸ میلیون تومان کار می‌کنیم آنهم در شرایطی که هزینه‌های زندگی، حداقل ۷۰ میلیون تومان است. یکی از خانم‌های شاغل در حل اختلاف خوزستان که ۱۵ سال سابقه کار دارد؛ می‌گوید: در این سال‌ها هیچ زمان تصمیمی برای تعیین تکلیف ما نگرفته‌اند؛ ما به صورت کارمزدی و بدون قرارداد رسمی و مستقیم کار می‌کنیم؛ حقوق من ابتدای سال ۱۸ میلیون تومان بود اما جالب اینجاست که در دو ماه اخیر از حقوق من و همکارانم کسر کرده‌اند. در واقع چند میلیون از حقوق ناچیز ما برداشتند. این نیروها از مسئولان درخواست دارند صدایشان شنیده شود. آن‌ها خطاب به تصمیم‌گیران می‌گویند: به وضعیت بحرانی حقوق و دستمزدمان رسیدگی کنید؛ البته پیش از آن، وضعیت نابسامان قراردادهای ما را اصلاح نمایید؛ ما نیروهای با سابقه هستیم؛ چرا دستمزدمان را کارمزدی و حق الزحمه‌ای می‌پردازید؟!

انتقال حقوق پاکبانان به سیستم پرداخت شهرداری

ایسنا



#کارگر

علیرضا زاکانی (شهردار تهران) - ما در اولین گام، طی سال‌های گذشته، یک افزایش حقوق و مزایا را برای آنها مدنظر قرار دادیم. گام دوم این است که آمدم حقوق این افراد را به صورت مستقیم و ماهانه از طریق خود شهرداری پرداخت کنیم؛ به گونه‌ای که این افراد به پرسنل شهرداری اضافه نشوند، اما حقوق، مزایا و تمامی موارد مربوط به خود را دریافت کنند. در حال حاضر حدود یکی دو ماه است که این تغییر و انتقال حقوق به سیستم شهرداری انجام شده است. شرکت تحت نظارت سازمان مدیریت پسماند نیز تشکیل و هیئت‌مدیره آن مشخص شد و پس از این، شکایت‌هایی که ناظر بر این موضوع از سوی پاکبانان است که مثلاً بیمه ما را پرداخت نکردند، حقوق ما را ندادند و موارد دیگری از این دست، همه پرونده‌اش بسته می‌شود. از این پس مانند پرسنل شهرداری که در این پنج سال خدمت حقوقشان را بیست و پنجم به بیست و پنجم واریز کرده‌ایم؛ برای کارگران عزیز فضای سبز و پاکبانان نیز همین مدل پیاده می‌شود و همزمان با پرداخت حقوق پرسنل، حقوق آن‌ها نیز پرداخت خواهد شد.

انتظار کارگران «پی و پل جنوب» برای بازگشت به کار؛ مقرر بیمه بیکاری را نمی‌پذیریم

ایلنا



#کارگر

تعدادی از کارگران شاغل در شرکت «پی و پل جنوب» گفتند از ابتدای تیرماه سال جاری و پس از پایان قرارداد پیمانکاری این شرکت با معادن سنگ‌آهن سیرجان، با بلاتکلیفی شغلی مواجه شده‌اند. این کارگران با اشاره به پیگیری‌های خود از طریق ادارات کار، فرمانداری و دیگر نهادهای مسئول در شهرستان سیرجان گفتند در جلسه اخیر کمیسیون کارگری تصمیم گرفته شده است که آنان از ابتدای

مهرماه برای دریافت مقرری بیمه بیکاری اقدام کنند؛ تصمیمی که با مخالفت کارگران روبه‌رو شده است. به گفته کارگران، هرچند کارفرما متعهد شده است مطالبات مزدی و سایر مزایای آنان را تا پایان شهریورماه پرداخت کند، اما بیکاری امنیت شغلی و معیشتی‌شان را تهدید می‌کند. این کارگران در پایان گفتند: قرار است از مقرری بیمه بیکاری استفاده کنیم، در حالی که مسئولان همواره بر ضرورت حفظ اشتغال و جلوگیری از تعدیل نیرو در واحدهای تولیدی و صنعتی استان تأکید می‌کنند. انتظار داریم به جای انتخاب ساده‌ترین راهکار، وضعیت شغلی ما را روشن کنند. کارگران خواستار تعیین تکلیف وضعیت شغلی خود و جلوگیری از بیکاری و تعدیل نیرو در معادن سنگ‌آهن سیرجان شدند.

حقوق ۲۲ میلیونی امروز کارگر از حقوق ۹۵۰ هزار تومان ۱۰ سال پیش ضعیف‌تر است

تسنیم



#دستمزد

حمیدرضا امام‌قلی‌تبار (فعال کارگری) - حداقل دستمزد و مزایای قانون کار در سال ۱۳۹۵، ۹۵۰ هزار تومان بود. همان سال، با این مبلغ می‌شد حدود ۲۶۳ دلار تهیه کرد. امروز در سال ۱۴۰۵، حداقل حقوق و مزایا ۲۲ میلیون تومان است؛ عددی که در نگاه اول شاید چشم‌گیر به نظر برسد، اما حقیقت تلخ پشت این عدد، در بازار و سفره خانوار کارگری آشکار می‌شود: با این حقوق امروز تنها می‌توان حدود ۹۵ دلار خرید. یعنی در مقایسه با ده سال پیش، کارگر ایرانی ۶۴ درصد از توان دلاری خود را از دست داده است. قدرت خرید حداقل حقوق امسال، حدود یک‌سوم قدرت خرید حداقل حقوق سال ۱۳۹۵ است. به بیان ساده و ریاضی، اگر بخواهیم قدرت خرید کارگران را به اندازه سال ۱۳۹۵ بازگردانیم، حداقل دستمزد قانون کار باید حدود ۶۰ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان باشد؛ نه ۲۲ میلیون تومان. قانون کار و مصوبات شورای عالی کار مسیر را روشن کرده‌اند: دستمزد باید بر پایه سبد معیشت خانوار کارگری و نرخ تورم تعیین و به‌روزرسانی شود. اما «به‌روزرسانی هزینه‌های معیشت» دقیقاً همان حلقه‌ای است که همیشه از آن عبور می‌شود.

منابع بیمه کارگران ساختمانی کجا هزینه می‌شود؟

ایلنا



#بیمه

سیدرضا هاشمی (فعال کارگری) - اگر سهمیه جدیدی برای بیمه کارگران ساختمانی اختصاص داده شده باشد، تشکلهای صنفی از آن اطلاعی ندارند. اگر قرار است نظارتی انجام شود، ابتدا باید براین فرآیند نظارت شود و بعد منابع صندوق نیز قابل بررسی باشد. باید صندوقی به صورت تفکیک شده برای منابع بیمه کارگران ساختمانی وجود داشته باشد تا بتوان دقیقاً بر منابع و هزینه‌کرد آن نظارت کرد. من معتقدم درآمد منابع تا حد قابل قبولی وجود دارد، اما در عمل، بیمه کارگران ساختمانی به درستی انجام نمی‌شود. در برخی موارد، فرد بدون مجوز اقدام به

سال به سال کمتر می‌شود. بهره‌مندی واقعی پرستاران از مزایای مشاغل حاکمیتی مطابق با قانون، جبران تبعیض در کاهش ساعت کاری و تعطیلی‌ها، حل جدی مشکل کمبود نیرو که در شرایط بحرانی فشار مضاعفی بر پرستاران وارد می‌کند و توجه به معیشت و انگیزه ماندگاری پرستاران، چراکه تمایل به مهاجرت همچنان یکی از چالش‌های جدی است. اجرای فوق‌العاده خاص برای پرستاران به‌عنوان شغل حاکمیتی و با ضریب مناسب، می‌تواند بخش قابل توجهی از این نابرابری را جبران کند. افزایش حقوق پرستاران نباید صرفاً به یک عدد ثابت و سالانه محدود شود؛ باید به گونه‌ای طراحی شود که همگام با نرخ تورم حرکت کند.

تشریح جزئیات قانون پشتیبانی از تولید کشاورزی

ایرنا



هوشنگ هادیان‌پور (سخنگوی کمیسیون کشاورزی مجلس) - قانون پشتیبانی از تولید کشاورزی در دو فصل «بهبود ساختارها» و «بهبود فرآیندها»

با هدف پشتیبانی از تولید کشاورزی و رفع موانع موجود در این بخش تدوین شده است. تجارت خارجی باید به نحوی انجام شود که واسطه‌های غیرضروری از این فرآیند حذف شوند. برای بیمه کشاورزان نیز در این قانون پیش‌بینی‌هایی صورت گرفته است. بر اساس آن، علاوه بر کارگران، کشاورز به عنوان کارفرما نیز تحت پوشش بیمه قرار خواهد گرفت. وزارت کشاورزی باید برنامه مشخصی برای تأمین نهاده‌های دامی داشته باشد. وزارت کشاورزی باید نهایت اهتمام و توان خود را برای افزایش تولید به کار گیرد. با منابع موجود می‌توان نیازهای اساسی کشور را تولید کرد و حتی به صادرکننده نیز تبدیل شد.

ایمنی کار؛ خط قرمز تولید و حقوق بنیادین نیروی کار در کشور

ایرنا



پروانه رضایی (معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) در همایش تخصصی «از یادگیری تا تصمیم هوشمند در HSE و ایمنی کارگاهها» -

ایمنی یک مقوله «شیک» یا تشریفاتی نیست بلکه حقوق بنیادین نیروی کار است و فرهنگسازی آن باید از بدنه مدیریتی صنایع در سراسر کشور آغاز شود. فعالیت واحدهای صنعتی متعدد در نقاط مختلف کشور، مسوولیت دستگاههای نظارتی را برای بازرسی‌های دقیق و اصولی دوجندان کرده است. فرهنگ ایمنی از تفکر مدیریت آغاز می‌شود؛ مدیرانی که ایمنی را به عنوان مهمترین اصل بپذیرند و آن را هزینه اضافی تلقی نکنند، مسیر را برای عملکرد صحیح بازرسان و آموزش‌های متناسب با کار هموار می‌کنند تا در نهایت، کارگر با سلامت کامل محیط کار را ترک کند. این وزارتخانه در مقام حاکمیتی، وظیفه تنظیم مقررات و نظارت بر محیط کار را

ساخت‌وساز می‌کند و بعد از آن به ماده ۱۰۰ مراجعه می‌کند و جریمه‌ای به شهرداری پرداخت می‌کند. در چنین شرایطی، مسیر سازمان تأمین اجتماعی کاملاً دور زده می‌شود و فرد اصلاً برای پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه نمی‌کند. اینجا باید نظارت کامل وجود داشته باشد تا کارفرمایی که اقدام به ساخت‌وساز می‌کند، از ابتدا مجوز کامل داشته باشد و ساخت‌وساز بر اساس ضوابط انجام شود تا چنین اتفاقاتی نیفتد. ساخت‌وساز بدون مجوز، علاوه بر اینکه باعث می‌شود حق بیمه کارگران ساختمانی پرداخت نشود، خطرات و حوادث بسیار زیادی نیز برای کارگران ایجاد می‌کند. نمونه آن حادثه متروپل است. خود متروپل مجوز ساخت نداشت و در عین حال شهرداری نیز در آن مشارکت داشت اما مجوز ساخت گرفته نشده بود. در این حادثه، علاوه بر مردم عادی، ۱۷ نفر از همکاران ما، یعنی کارگران ساختمانی، زیر آوار ماندند و جان خود را از دست دادند. بعد مشخص شد که کارفرما برای ساخت ساختمان مجوز لازم را دریافت نکرده بود

۶۰ تا ۷۰ هزار پرستار بیکار در خانه‌اند؛ خروج از حرفه، تنها راه پیش روی پرستار

رکنا



محمد شریفی‌مقدم (دبیرکل خانه پرستار) - ظرفیت پذیرش پرستاری را حدود ۳۰۰ درصد افزایش دادند آن هم بدون مجوز شورای عالی انقلاب فرهنگی. تعداد فارغ التحصیلان پرستاری از حدود ۵ هزار نفر در سال به ۱۷ تا ۱۸ هزار و حتی حدود ۲۰ هزار نفر رسیده است. فکر می‌کردند هرچه بیشتر فارغ التحصیل کنند، مشکل حل می‌شود؛ اما امروز حدود ۶۰ تا ۷۰ هزار پرستار فارغ التحصیل بیکار در خانه داریم. مشکل فقط تربیت نیرو نیست؛ وقتی شرایط کار مناسب نباشد، فرد ترجیح می‌دهد وارد بیمارستان نشود. پرستاری که حدوداً ۲۵ میلیون تومان حقوق می‌گیرد، هزینه رفت و آمد و نگهداری فرزند را هم بدهد و با فشار و اضطراب محیط بیمارستان مواجه شود، ممکن است ترجیح دهد اصلاً سر کار نرود؛ بنابراین افزایش ظرفیت به تنهایی مشکل را حل نمی‌کند. امروز تنها راهی که وزارت بهداشت عملاً پیش روی پرستار گذاشته، خروج از حرفه است. وقتی نیروی پرستاری را به این نقطه می‌رسانیم، باید پاسخ بدهیم که اگر به دلیل کمبود نیرو آسیبی به مردم وارد شد، مسئولیت آن با چه کسی است.

درآمد یک ماه پرستاران کفاف ۱۰ روز زندگی را هم نمی‌دهد

خبرگزاری مهر



لقمان شریفی (عضو شورای عالی سازمان نظام پرستاری) - واقعیت تلخ این است که حقوق ماهانه یک پرستار، حتی کفاف هزینه‌های ۱۰ روز اول ماه را هم نمی‌دهد. در شرایطی که نرخ تورم هر سال با جهش‌های سنگین افزایش می‌یابد، حقوق پرستاران با شیئی بسیار کند و نامتناسب رشد می‌کند؛ به گونه‌ای که عملاً قدرت خرید پرستار

بر عهده دارد و ما به دنبال بازرسی‌های موثر و تخصصی هستیم. علی مظفری (مدیرکل بازرسی کاروزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) - بر اساس مقررات جدید، کارفرمایان سراسر کشور مکلف به ارزیابی مستمر خطرات شغلی حداقل یک بار در سال هستند. پیشگیری از مخاطرات شغلی نیازمند ایجاد ساختار ایمنی درون کارگاهی پایدار است؛ در همین راستا، در ۲ سال گذشته جذب بیش از ۳۰۰ بازرسی کار به عنوان یک نقطه عطف تاریخی در دستگاه اجرایی رقم خورد. پس از تدوین و بازنگری ۱۴ پیش‌نویس، آیین‌نامه ارزیابی ریسک در شورای عالی حفاظت فنی به تصویب رسید که بر اساس آن، کارفرمایان به عنوان محور اصلی پیشگیری از آسیب‌های شغلی، ملزم به ارزیابی خطرات محیط کار حداقل سالی یک‌بار شدند.

ساماندهی قراردادهای تسهیل ضوابط نیروی کار خارجی در دستور کار

ایسنا



در نشست مشترک، دبیرکل انجمن سرمایه‌گذاران و کارآفرینان کیش، فقدان ثبات در نیروی انسانی و چالش‌های حوزه قراردادهای کاری را از مهم‌ترین دغدغه‌های فعالان اقتصادی این جزیره دانست و مدیر کار و اشتغال سازمان منطقه آزاد کیش نیز بر لزوم همکاری مشترک برای ساماندهی قراردادهای تسهیل ضوابط به‌کارگیری نیروی کار خارجی تأکید کرد. در پایان این نشست مقرر شد کارگروه‌های کارشناسی مشترک برای تدوین راهکارهای عملیاتی در زمینه‌های تأمین نیروی انسانی، بازنگری در قراردادهای و ارتقای ایمنی محیط‌های کاری تشکیل شود تا گامی مؤثر در جهت تقویت امنیت شغلی و بهره‌وری اقتصادی در کیش برداشته شود.

حذف برخی مشاغل از فهرست سخت و زیان‌آور

ایسنا



محمد گنجی‌کیا (عضو شورای عالی حفاظت فنی و ایمنی کار استان تهران) - تأکید من این است که آثار ارگونومیکی ناشی از عوامل مکانیکی نباید نادیده گرفته شود. زمانی که عوامل ارگونومیکی در نتیجه عوامل مکانیکی آسیب‌زا ایجاد می‌شوند، کمیت‌های تشخیص نمی‌توانند آنها را نادیده بگیرند و این موضوع از نظر کارشناسی محل نقد است؛ چراکه این عوامل ارتباط و تأثیرپذیری زیادی از عوامل مکانیکی دارند.

بهروز بهنیا (فعال کارگری) - متأسفانه برخی مشاغل از فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور حذف شده‌اند؛ از جمله مشاغلی که کارگران در آنها با تشعشعات یا مواد شیمیایی سروکار دارند. در مجموعه مخابرات نیز حدود ۲۰ مورد از مشاغل به دلیل قرار گرفتن در یک فرآیند کلی، از این فهرست حذف شده‌اند که به اعتقاد من تصمیم درستی نیست.

در مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور، موضوع حذف یا کاهش عوامل زیان‌آور از طریق اقدامات فنی و ایمنی نیز مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، در برخی مشاغل، چنانچه عوامل زیان‌آور محیط کار با اجرای اقدامات فنی و بهداشتی برطرف شود، امکان تغییر وضعیت شغل وجود دارد. با این حال، برخی فعالان کارگری معتقدند که در مواردی، میان اقدامات فنی اعلام‌شده و شرایط واقعی محیط کار فاصله وجود دارد و همین مسئله ضرورت بررسی میدانی و دقیق شرایط کار را افزایش می‌دهد. هر چند اصل بررسی مشاغل بر اساس ضوابط قانونی مورد توجه است، اما برخی فعالان کارگری معتقدند نحوه اجرای این ضوابط و چگونگی ارزیابی شرایط واقعی محیط کار نیازمند شفافیت بیشتری است. نگرانی اصلی از نگاه این فعالان زمانی شکل می‌گیرد که یک شغل بدون آنکه شرایط واقعی محیط کار تغییر کرده باشد، در فرآیند بازنگری از فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور خارج شود. این موضوع به‌ویژه برای کارگرانی که با مواد شیمیایی، تشعشعات، آلودگی‌های محیطی یا سایر عوامل زیان‌آور مواجه هستند اهمیت دارد؛ چراکه تغییر وضعیت شغل می‌تواند بر سابقه سخت و زیان‌آور آنان و در نهایت بر شرایط بازنشستگی تأثیر بگذارد.

وزارت کار باید فهرستی جامع، دقیق و مشخص از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه کند تا معیار واحدی برای همه دستگاه‌ها و سازمان‌ها وجود داشته باشد. این فهرست باید به‌گونه‌ای باشد که دائماً دستخوش تغییر نشود و معیارهای مشخصی برای تشخیص مشاغل در اختیار کمیته‌های مربوط قرار گیرد.

وزیر کار: ساخت مسکن کارگری ادامه می‌یابد

ایسنا



احمد میدری (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) - مجموعه‌های کشتی‌سازی اروند، پتروشیمی آبادان، نفت پاسارگاد و ایرانول، با تعداد زیادی کارگر در آبادان و خرمشهر فعالیت می‌کنند. برخی واحدهای ما مانند کشتی‌سازی اروند و کشتیرانی جمهوری اسلامی، در شهرها مسکن کارگری ساختند. کشتیرانی جمهوری اسلامی در بندرعباس مجموعه‌ای با بیش از ۵۰۰ واحد را در شرف بهره‌برداری دارد. از مجموعه‌های تابعه وزارتخانه خواسته شد تا بررسی‌های لازم برای کارگران این چند شرکت به سرعت انجام و با همکاری منطقه آزاد، مسکن کارگری ساخته شود. در شهرهای دیگر باید با شهرداری‌ها تفاهم‌نامه‌ای منعقد و طرحی به‌طور مشترک طراحی شود و مسئولین شهری نیز در این زمینه همکاری کنند. مسئول اجرای تبدیل وضعیت کارگران، سازمان اداری و استخدامی است. برخی وزارتخانه‌ها مثل وزارت تعاون، کسانی که به‌صورت غیرمستقیم کار می‌کنند را جمع‌آوری کرده است. ان‌شاءالله این کار به سرعت و با پرداخت مستقیم به کارگران انجام شود تا در بهبود درآمد و امنیت شغلی کارگران موثر باشد.

خلأ سابقه بیمه با پرداخت هزینه ترمیم می شود

خبرگزاری مهر



غلامحسین محمدی (سرپرست سازمان تأمین اجتماعی) - بر اساس اصلاحات پیشنهادی در آیین نامه مربوط به بند «ب» ماده ۷ قانون جهش تولید دانش بنیان و حمایت از توان تولیدی و خدماتی، چنانچه کارفرمایان با توجه به دلایل خارج از اختیار خود، از جمله حوادث و شرایط جنگی، و با در نظر گرفتن سوابق خوش حساسی، مورد موافقت سازمان تأمین اجتماعی قرار گیرند، در صورت پرداخت اصل مطالبات می توانند از بخشودگی تا ۶۰ درصد جرایم برخوردار شوند. گر این اتفاق رخ دهد، فرصت خوبی برای فعالان اقتصادی خواهد بود که در پرداخت حق بیمه دچار مشکل شده اند. برای وصول مطالبات با استفاده از ابزارهای مختلف، از جمله اوراق گام، راهکارهای متنوعی ایجاد می کنیم تا کارفرمایان بتوانند در صورت وجود فشار نقدینگی، از این ابزارها استفاده کنند. اتفاق دیگری که در حال پیگیری است، مربوط به عموم مستمری بگیران، کارگران و همه افراد مشمول مقررات سازمان تأمین اجتماعی است تا بتوانند خلأ سابقه قابل قبول بیمه ای خود را با پرداخت هزینه مربوط جبران کنند. در مواردی مانند فاصله بین جابه جایی دو شغل که ممکن است دو یا سه ماه حق بیمه فرد پرداخت نشده باشد، در صورت تصویب هیئت امناء، امکان به روز رسانی این سوابق برای چندین میلیون نفر فراهم خواهد شد. در حال فراهم آوردن امکانات و تسهیلاتی هستیم که سازمان تأمین اجتماعی نه تنها مانع تولید و کار نباشد، بلکه کمک کند کارفرمایان ضمن ایفای تعهدات خود، مسیر اشتغال و حمایت از جامعه کار را نیز پیش ببرند.

ایمنی کارگاهها ضامن پایداری تولید است

خبرگزاری مهر



مرتضی پروانه (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر) - هر حادثه شغلی علاوه بر تحمیل خسارات سنگین مادی به خطوط تولید، می تواند آسیب های جبران ناپذیر روانی و معیشتی به جامعه کارگری و خانواده های آنان وارد کند؛ خساراتی که جبران آن به مراتب پرهزینه تر از سرمایه گذاری اولیه برای تأمین تجهیزات حفاظت فردی، ارزیابی ریسک و برگزاری آموزش های مستمر است. صیانت از نیروی کار رسالت های اصلی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و تحقق این رسالت نیازمند هم افزایی سه رکن اساسی شامل قانون مداری و استقرار الزامات حفاظت فنی توسط کارفرمایان، آموزش مستمر و رفتارمحور برای کارگران و نظارت نظام مند بازرسان کار است. استانداردهای ایمنی و بهداشت کار باید به عنوان یک راهبرد پیشگیرانه و غیرقابل مذاکره در دستور کار همه واحدهای صنعتی قرار گیرد تا با نهادینه شدن رفتارهای ایمن، میزان حوادث ناشی از کار به حداقل ممکن کاهش یابد.

سازمان بین المللی کار: بر سر ارزان سازی دستمزدها رقابت نکنید

پایگاه سازمان بین المللی کار



به گزارش ایلنا به نقل از سازمان بین المللی کار، استانداردهای بین المللی کار ابزاری حیاتی برای پایان دادن به نگاه کلام محور به انسان و نیروی کار به شمار می روند. استانداردهای بین المللی کار تنها به حمایت از حقوق کارگران محدود نمی شوند، بلکه با ایجاد شرایط عادلانه در بازار کار، ارتقای بهره وری، حمایت از نیروی کار در دوره های بحران و گذار اقتصادی و کاهش فقر، نقش مهمی در بهبود زندگی شغلی و معیشتی کارگران ایفا می کنند. اجرای استانداردهای بین المللی کار با صیانت از کرامت انسانی طبقه مود، از مسابقه خطرناک دولت ها و سرمایه داران برای ارزان سازی دستمزد و نابودی امنیت شغلی جلوگیری می کند. یکی از مهم ترین کارکردهای استانداردهای بین المللی کار، ایجاد زمینه رقابتی برابر میان کشورها و بنگاه ها است. نبود حداقل استانداردهای مشترک می تواند دولت ها و کارفرمایان را به کاهش حمایت های قانونی از نیروی کار برای دستیابی به مزیت رقابتی سوق دهد. چنین رویکردی می تواند اقتصادهایی مبتنی

شرکت های بزرگ مقیاس غده سرطانی برای رانندگان شده اند!

ایسنا



سیدجلال موسوی (نایب رئیس کانون کامیون داران کشور) - موضوع بیمه تأمین اجتماعی یکی از مشکلات جدی ماست. زمانی که آقای احمدی نژاد آمد و هدفمندی گازوئیل و اجرای طرح سوخت را مطرح کرد، حدود ۴۰۰۰ نفر بودیم که در سالن اجتماعات وزارت کشور حضور داشتیم. ایشان وعده های زیادی به ما دادند که متأسفانه هیچ کدام عملی نشد، به جز یک مورد آن هم اینکه ۵۰ درصد سهم بیمه ما از محل سوخت تأمین شود. یعنی قرار بود ما ۱۳.۵ درصد را پرداخت کنیم و ۱۳.۵ درصد دیگر از آن محل پرداخت شود. در این چند سال این مبلغ از سوی دولت به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نشد و بدهی سنگینی ایجاد شد. در حال حاضر شرکت های بزرگ مقیاس برای رانندگان و شرکت ها تبدیل به یک غده سرطانی شده اند. اگر یک راننده تصادف کند و ماشینش چپ کند برای پیگیری کارهایش نمی داند با چه کسی طرف است و به همین دلیل دچار سردرگمی می شود. زمانی که راننده

بر دستمزدهای پایین، مهارت‌های محدود و جابه‌جایی بالای نیروی کار ایجاد کند؛ در حالی که رعایت استانداردهای کار، مسیر سرمایه‌گذاری در بهره‌وری و اشتغال تخصصی را تقویت می‌کند. اجرای استانداردهای مشترک همچنین مانع آن می‌شود که بنگاه‌هایی که حقوق کارگران را رعایت می‌کنند، در برابر بنگاه‌هایی که این حقوق را نادیده می‌گیرند، متحمل زیان رقابتی شوند.

موج استعفای معلمان و پرستاران در روزهای اخیر

پیام ما



#عدالت‌شغلی

یاسر مختاری (روزنامه نگار) - وضعیت شغلی و معیشتی، دو رکن حیاتی آموزش و سلامت را هدف گرفته است؛ از یک‌سو معلمان و از سوی دیگر پرستاران، با انتشار ویدیوهایی در شبکه‌های اجتماعی از استعفای خود خبر می‌دهند. این یعنی مدارس و بیمارستان‌ها نیروهای متخصص خود را از دست می‌دهند و آموزش و سلامت، به عنوان دو حق اصلی شهروندان، با تهدید مواجه می‌شوند. اگرچه مشخص نیست تا امروز چند نفر از شغل خود استعفا داده‌اند، به گفته «محمد شریفی مقدم»، دبیرکل خانه پرستار، نبود آمار شفاف و پاسخ‌گویی درباره ابعاد این خروج‌ها، نگرانی‌ها را تشدید کمبود نیروی انسانی و انتقال هزینه بحران به مردم را افزایش داده است. در روز گذشته، شبکه‌های اجتماعی از ویدیوهایی پر شده‌اند که در آن‌ها برخی از معلمان و پرستاران، با برگه‌ای در دست، از استعفای خود خبر می‌دهند. این موضوع که با سکوت نهادهای دولتی همراه شده، موجی از نگرانی را درباره دو شغل پایه و اصلی در نظام آموزشی و نظام سلامت به راه انداخته است. «محمد شریفی مقدم»، دبیرکل خانه پرستار، در گفت‌وگو با «پیام ما» درباره ویدیوهایی که اخیراً برخی از پرستاران در شبکه‌های اجتماعی منتشر کرده و در آن‌ها از استعفای خود خبر می‌دهند، می‌گوید: «پرستاران به این نتیجه رسیده‌اند که شرایط فعلی حرفه پرستاری قابل اصلاح نیست و چشم‌اندازی برای بهبود وضعیت نمی‌بینند. براساس اعلام شورای هماهنگی تشکلات صنفی فرهنگیان، برخلاف ادعاهای مسئولان وزارت آموزش و پرورش، بحران موجود ناشی از «تحریر دشمن» نیست، بلکه برآمده از حقوق و دستمزدهای زیر خط فقر و معیشت خفه‌کننده، بی‌توجهی کامل به کیفیت آموزش، کالای سازی و تبعیض آموزشی، غرق کردن معلمان در بروکراسی‌های بی‌حاصل و فرم‌بازی‌های اداری به جای تمرکز بر پرورش است.»

کارگران روزمزد خوزستان: روزی ۸۰۰ هزار تومان حقوق می‌گیریم

ایلنا



#کارگر

کارگران روزمزد و ساده‌کار ساختمانی خوزستان، خواستار تعیین نرخ مشخص و عادلانه برای دستمزد روزانه و حمایت از معیشت این قشر شدند. یکی از این کارگران استان خوزستان با اشاره به افزایش

هزینه‌های زندگی به خبرنگار ایلنا گفت: «تدر شرایطی که قیمت‌ها هر روز افزایش می‌یابد، دستمزد روزانه کارگر روزمزد حدود ۸۰۰ هزار تومان است. با این مبلغ، هزینه‌های زندگی را چگونه تأمین کنیم؟ ضمن اینکه بعضی روزها کاری پیدا نمی‌شود و ناچاریم بیکار بمانیم. این کارگر از مسئولان خواست برای تعیین نرخ دستمزد روزانه آن‌ها، سازوکاری روشن و قانونی در نظر بگیرند تا دستمزد کارگران به توافق‌های فردی یا تصمیم و نظر استادکاران محدود نشود.»

وزیر کار: سوابق بیمه‌ای کارگران بدون نیاز به شکایت اصلاح می‌شود

ایلنا(##بیمه)



#بیمه

احمد میدری (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) از اصلاح فرآیند احتساب سوابق بیمه‌ای کارگران بدون نیاز به شکایت از کارفرما، درخواست بخشودگی ۶۰ درصدی جرایم بیمه‌ای و پیگیری پوشش بیمه‌ای کارگران بنادر خبر داد. آیین‌نامه‌ای به دولت ارسال شده و درخواست دو فوریت کرده‌ایم تا ۶۰ درصد جرایم، به صورت یکسان برای همه کارفرمایان مشمول، مورد بخشودگی قرار گیرد. گاهی فردی در طول چند سال گذشته، مثلاً پنج ماه سابقه بیمه‌ای ندارد. طبق مقررات فعلی، فرد باید علیه کارفرما شکایت کند، اشتغال خود را اثبات کند و پس از آن کارفرما با پرداخت جرایم، حق بیمه را بپردازد. پیشنهاد اصلاح این فرآیند در هیئت‌مدیره تصویب شده و ان شاء الله اجرایی می‌شود؛ به این ترتیب فرد می‌تواند بدون شکایت علیه کارفرما، سابقه خود را به‌روز کند و مبلغ مربوط را پرداخت کند. ما حدود ۹ میلیون نفر-ماه موارد انفصال سوابق بیمه‌ای داریم و این اصلاح می‌تواند برای بسیاری از کارگران رضایت‌بخش باشد.

زنی که با کار خیاطی زندگی اطرافیانش را متحول کرد

ایلنا(##عدالت)



#عدالت

برنامه‌های حمایتی این سازمان در کشورهای در حال توسعه، از جمله طرح «زنان توانمند، نیال سعادت‌مند» (EWPN) بر تقویت توانمندی‌های اقشار فرودست، کاهش نابرابری اقتصادی و ایجاد فرصت‌های شغلی خرد و پایدار برای خانوارهای کم‌درآمد تمرکز دارد. یکی از نمونه‌های مورد اشاره در این برنامه، تجربه یک زن ۳۳ ساله در نیال است که با استفاده از مهارت خیاطی، دسترسی به ابزار کار و شرکت در دوره‌های آموزشی، فعالیت خانگی را به منبعی برای کسب درآمد و آموزش مهارت به اعضای جامعه محلی تبدیل کرده است.

بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، درآمد حاصل از خیاطی همچنین به این خانواده در بازپرداخت بدهی‌ها و تأمین هزینه‌های

مربوط به تلاش همسر جایمالا برای ورود به دستگاه‌های دولتی کمک کرده است. فعالیت جایمالا به کسب درآمد برای خانواده خودش محدود نمانده است. او تاکنون مهارت خیاطی را به حدود ۲۰ نفر از اعضای جامعه محلی آموزش داده و در حال حاضر نیز چهار نفر با پرداخت شهریه نزد او آموزش می‌بینند.

تجربه جایمالا در گزارش سازمان بین‌المللی کار، نمونه‌ای از تأثیر دسترسی زنان کم‌درآمد به آموزش، ابزار کار و حمایت برای توسعه فعالیت‌های اقتصادی خرد است؛ فعالیتی که علاوه بر ایجاد درآمد برای خانواده، به انتقال مهارت به دیگر اعضای جامعه نیز منجر شده است.

سفر وزیر کار فرصتی برای احیای واحدهای تولیدی خوزستان بود

سید محمدرضا موالی‌زاده، استاندار خوزستان در آیین بدرقه احمد میدری در فرودگاه آبادان اظهار کرد: دستاوردهای این سفر می‌تواند منشأ خیر و برکات برای مردم آبادان، خرمشهر و سایر نقاط استان باشد. وزیر کار در نخستین برنامه خود با حضور در بیمارستان طالقانی اهواز، از مصدومان حادثه پالایشگاه آبادان عیادت کرد و در جریان مشکلات آنان قرار گرفت. آغاز پروژه نوسازی پالایشگاه روغن‌سازی در آبادان، به آب انداختن شناور ۸۰۰ تنی که حاصل ۲۰ ماه تلاش متخصصان بومی است، بازدید از پایانه مرزی شلمچه و مراکز درمانی از جمله بیمارستان قلب خرمشهر و پلی‌کلینیک سوم خرداد از دیگر برنامه‌های مهم این سفر بود. موالی‌زاده با تأکید بر اهمیت نشست با فعالان اقتصادی منطقه آزاد اروند تصریح کرد: در این جلسه موانع پیش روی فعالان اقتصادی، راهکارهای توسعه صادرات و تقویت بخش خصوصی مورد بحث و بررسی قرار گرفت. پیگیری موضوعات مربوط به اشتغال جوانان و انتقال حساب‌های بانکی پتروشیمی‌ها به خوزستان با جدیت و نگاه توسعه‌محور دنبال می‌شود.

رئیس کمیسیون ویژه حمایت از تولید: بیش از ۴۰ هزار نفر بعد از جنگ بیکار شدند

خانه ملت



محسن زنگنه (رئیس کمیسیون ویژه حمایت از تولید) ضمن تشریح خسارات سنگین وارد شده به بخش تولید در حملات یک سال اخیر، از بیکاری مستقیم بیش از ۴۰ هزار نفر و بلاکلیفی چهارهزار واحد صنفی و صنعتی خبر داد و با انتقاد شدید از فرایندهای بوروکراتیک و بی‌عملی در پرداخت تسهیلات، خواستار قانون‌گذاری دائمی برای «شرایط اضطرار و جنگ» شد. دولت به معنی عام، بانک مرکزی، وزارتخانه‌های تخصصی، صمت و نفت و نیرو، حمایت‌ها و تلاش‌های زیادی کشیدند، اما در عمل آنچه اتفاق افتاد بیش از آنکه این حمایت‌ها برای واحد آسیب‌دیده ملموس و قابل درک

باشد، این مدت به جمع‌آوری آمار و ارزیابی خسارت‌ها، طراحی بسته‌های حمایتی و مصوبات متعدد در لایه‌های مختلف حکمرانی از شورای هماهنگی سران قوا تا معاون اول و شوراهای عالی وزارتخانه‌ها و بعضاً استان‌ها گذشت و در عمل آنچه اتفاق افتاد در حوزه تأمین مالی اعم از ریالی و ارزی، بازسازی و احیای خطوط تولید و ادامه و معافیت‌های مالیاتی و بیمه‌ای بسیار ناچیز و اندک است، آن قدر که بتوان گفت هیچ بررسی‌های کمیسیون ویژه نشان می‌دهد این تأخیر در انجام اقدامات عملی در برابر واحدهای آسیب‌دیده از جنگ، بخشی از آن به واسطه عدم وجود قوانین و مقررات متناسب با شرایط جنگی بوده است.

ماده ۳۲ قانون کار؛ حق قانونی نه امتیاز

دسترنج ۲۴



آسیب‌های جسمی و فکری ناشی از کار، تنها یک حادثه در محیط کار نیست؛ گاهی می‌تواند توان ادامه اشتغال کارگر را کاهش دهد و زندگی او و خانواده‌اش را تحت تأثیر قرار دهد. ماده ۳۲ قانون کار برای چنین شرایطی، تکلیف مشخصی برای کارفرما در نظر گرفته است؛ اما اجرای این حمایت قانونی، به تشخیص مراجع پزشکی و طی شدن فرآیند قانونی وابسته است. براساس این ماده، اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی یا فکری ناشی از کار کارگر باشد، کارفرما مکلف است به ازای هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق را به کارگر پرداخت کند. تشخیص این موضوع نیز باید از مسیر کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه و با معرفی شورای اسلامی کار یا نماینده قانونی کارگر انجام شود. ماده ۳۲ برای کارگری که کاهش توانایی او ناشی از کار تشخیص داده شود، یک حمایت قانونی مشخص در نظر گرفته است. با این حال، برخورداری از این حمایت مستلزم احراز شرایط قانونی و طی شدن فرآیند پزشکی و اداری مربوط است. در نهایت، موضوع اصلی این است که سلامت کارگر نباید هزینه پنهان سال‌های اشتغال او باشد.

راهپیمایی کارگران در شهر اراک؛ «هپکو» کشتی بی‌ناخداست

ایلنا



در پی تداوم اعتراضات صنفی کارکنان شرکت ماشین‌سازی هپکو، دسته‌ای از کارگران این واحد تولیدی امروز پس از تجمع در محوطه محل کار خود، مسیر خیابان منتهی به میدان حافظیه تا ساختمان استانداری را پیاده طی کردند. یکی از کارگران شاغل در این شرکت با انتقاد از وضعیت فعلی تولید گفت: «از ۲۳ اردیبهشت ماه سال جاری تا ۲۶ شهریور ماه، مدیریت هپکو تحت نظارت مجموعه تأمین اجتماعی، به صورت سرپرستی اداره شده است و عدم اقدام تأمین اجتماعی

معلمان و خانواده‌های آنان سال‌هاست به یکی از مسائل جدی نظام آموزشی کشور تبدیل شده است که نمی‌توان با توصیه به صبر و بیان شعارهای زیبا از کنار آن گذشت. برای داشتن معلمانی اثرگذار، بانگیزه و الهام‌بخش، باید به زندگی و معیشت آنان نیز به عنوان بخشی از مسئله آموزش و تربیت نگاه کرد.

کارگران پسماند شهرداری تهران معلق شدند؟

ایلنا



ساختار اداره شهرداری تهران و سایر شهرداری‌های کشور، سال‌هاست که بر شکافی عمیق میان بدنه اداری رسمی و نیروهای اجرایی کف میدان استوار شده است. پاسخ مدیریت شهرداری تهران به مطالبات سالیان اخیر کارگران، همواره بسنده کردن به وعده‌های «ساماندهی» و «تبدیل وضعیت» بوده است؛ وعده‌هایی که نه تنها در عمل محقق نشده، بلکه با هر جابه‌جایی مدیریتی در بدنه شهرداری، جای خود را به دور تازه‌ای از تعدیل و بیکارسازی کارگران با سابقه داده است. در جدیدترین اقدام سازمان مدیریت پسماند شهرداری تهران، این رویه شکلی جدید به خود گرفته است. در حالی که طی یک سال گذشته فرایند اداری تبدیل وضعیت بخشی از نیروهای پیمانکاری بر اساس مصوبات رسمی طی شده بود، با تغییر مدیریت این سازمان، نه تنها این روند متوقف شده، بلکه دستور تعلیق حدود ۳۰۰ کارگر پیمانکاری صادر شده است. یکی از کارگران سازمان مدیریت پسماند شهرداری تهران که با بیش از ۵ سال سابقه حضور مستمر در خطوط عملیاتی این مجموعه، مشکلات و مصائب پیش آمده را تشریح می‌کند: به گفته او، تمامی مراحل اداری تبدیل وضعیت بر اساس دستورالعمل‌های رسمی و مصوبات موجود در کارتابل اداری شهرداری تهران پیش رفته بود. این کارگر با اشاره به تغییرات مدیریتی اخیر در سازمان پسماند و جابه‌جایی مدیرعامل، از یک چرخش ناگهانی در برخورد با نیروهای پیمانکاری و توقف روند مذکور می‌گوید. وی با ابراز نگرانی از وضعیت معلق و ناپایدار حدود ۳۰۰ کارگر در روزهای اخیر، می‌گوید: «از چهارشنبه هفته گذشته فقط شفاهی گفتند دیگر سر کار نیایید. در حال حاضر کارگران از ترس نیروهای حراست و بازرسی مجبورند قایم شوند و رفت‌وآمد کنند تا شاید مدیر بخش یا معاون مربوطه کاری کند و نگذارد اخراج قطعی شویم. فقط می‌رویم و می‌آییم تا بیمه‌مان کاملاً قطع نشود و تسویه حساب اجباری نکنند، چون اگر این در بسته شود و تسویه کنیم، دستانمان به هیچ جا بند نیست. همین بلا سال ۱۴۰۰ هم سر ما آمد؛ دقیقاً موقعی که آقای زاگانی تازه شهردار شده بودند، سه ماه ما را بیکار کردند و گفتند نیروهای پیمانکاری نباید باشند. تمامی اسناد، پرونده‌ها، سوابق بیمه و نامه‌های الکترونیکی ما با ذکر نام افراد در سیستم و کارتابل شهرداری موجود است. ما صدقه نمی‌خواهیم؛ فقط حق قانونی حاصل از سال‌ها کار سخت را می‌خواهیم.» ماجرای این ۳۰۰ کارگر سازمان پسماند، تنها ابطال یک رویه اداری یا جابه‌جایی یک مدیر نیست؛ تصویر بی‌روتوش ساختاری است که در آن «امنیت شغلی» با یک امضای ناگهانی و سلیقه‌ای به مسلخ می‌رود.

در تعیین مدیرعامل، منجر به توقف برنامه‌های تولیدی شده است. در این مدت چهار ماهه، کارگران عملاً با وضعیت بلا تکلیفی مواجه شده‌اند. در همین راستا، کارگر دیگری در خصوص مطالبات صنفی هپکو گفت: «فقدان یک مدیر لایق، مشکلات گسترده‌ای را برای کارخانه و کارگران ایجاد کرده است؛ به طوری که تولید از سال جاری به طور کامل متوقف شده و برای پرداخت مطالبات مزدی کارگران، از وام‌های کلان استفاده شده است. علاوه بر این، به جز عدم دریافت بخشی از حقوق ماه مرداد، حقوق کامل ماه شهریور نیز هنوز پرداخت نشده است. این کارگر در تشریح وضعیت نیروی انسانی و مالی هپکو اظهار داشت: شرکت هپکو به همراه یکی از شرکت‌های زیرمجموعه و دفتر تهران، حدود ۱۱۷۰ نیروی کار دارد که از این تعداد، ۸۳۰ نفر در کارخانه اراک مستقر هستند. در حال حاضر به دلیل نبود تولید، حقوق کارگران از طریق دریافت وام‌های بانکی تأمین می‌شود. هپکو حدود ۵ هزار میلیارد تومان (۵ همت) بدهی دارد و ماهانه مبلغ ۳۰۵ هزار میلیارد تومان (۳۰۵ همت) وام بانکی برای پرداخت حقوق دریافت می‌کند. طبق ادعای کارگران، با تشدید بحران در این واحد صنعتی، در حال حاضر وضعیت مدیریتی این مجتمع برای بیش از ۱۱۷۰ کارگر نامشخص است. این کارگران امروز با حضور در مقابل ساختمان استانداری، خواستار معرفی مدیریت لایق، توانمند و متخصص به کار برای عبور از وضعیت کنونی شدند.

معلم به عنوان الگوی الهام‌بخش با چه سطحی از معاش؟

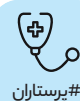
تسنیم



حجت‌الله بنیادی (پژوهشگر نظام آموزشی و استاد دانشگاه) - در یکی از واحدهای دانشگاه فرهنگیان در گناباد، هزینه پرداختی یک دانشجو معلم برای سه وعده غذا در مهرماه سال جاری، ۳۷۰ هزار تومان تعیین شده است. بر این اساس، هزینه غذای یک دانشجو معلم در یک ماه به حدود ۱۱ میلیون و ۱۰۰ هزار تومان می‌رسد. اگر همین مبنا را که وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای محاسبه هزینه غذای یک نفر در نظر گرفته‌اند، ملاک قرار دهیم، هزینه غذای یک خانواده سه نفره ماهانه حدود ۳۳ میلیون تومان و برای یک خانواده چهار نفره حدود ۴۴ میلیون تومان خواهد بود. اینجاست که یک پرسش جدی مطرح می‌شود: چگونه آموزش و پرورش در مقام دریافت هزینه برای تأمین غذای یک نفر در ماه رقمی حدود ۱۱ میلیون تومان را محاسبه می‌کند، اما در مقام پرداخت حقوق و مزایای معلمان و کارکنان خود، حاضر نیست همین شاخص‌های هزینه زندگی را مورد توجه قرار دهد؟ بدیهی است که هزینه غذا تنها بخشی از هزینه‌های زندگی یک خانواده است. هزینه مسکن، پوشاک، درمان، آموزش، رفت‌وآمد و سایر نیازهای ضروری را نیز باید به این رقم اضافه کرد. بنابراین اگر قرار باشد هزینه‌های زندگی یک خانواده چهار نفره با همین منطق محاسبه شود، رقم مورد نیاز برای تأمین حداقل‌های زندگی به مراتب بیشتر از هزینه غذا خواهد بود. وضعیت معیشتی

موج استعفای پرستاران؛ پرستار داریم، اما نمی‌ماند!

آتیه آنلاین



عبداله صفری (مدیر مسؤل پایگاه پرستاران ایران) - ترک کار پرستاران معمولاً نتیجه یک عامل منفرد نیست؛ بلکه حاصل انباشته شدن مجموعه‌ای از مشکلات است. دستمزد و مزایای نامتناسب با سختی و مسئولیت شغل، اضافه‌کاری‌های اجباری یا فرسایشی، کمبود نیروی انسانی، فشار کاری، شیفت‌های شب و تعطیل، فرسودگی شغلی، تبعیض در پرداخت‌ها، تأخیر در پرداخت مطالبات و احساس بی‌توجهی به شأن حرفه‌ای پرستاران از مهم‌ترین عوامل هستند. واقعیت این است که یک پرستار برای رسیدن به نقطه اشتغال، سال‌ها آموزش تخصصی می‌بیند. بنابراین وقتی همان فرد بعد از چند سال کار به این نتیجه می‌رسد که ادامه این شرایط برایش صرفه اقتصادی، جسمی و روحی ندارد، باید این موضوع را یک هشدار جدی برای سیاست‌گذاران سلامت دانست. پرستار خسته، پرستاری است که بیش از هر زمان دیگری در معرض فرسودگی و ترک شغل قرار دارد. پرستاری امروز بیش از هر زمان دیگری به سیاست‌گذاران نیروی انسانی نیاز دارد. مسئله پرستاران فقط «حقوق بیشتر» نیست؛ مسئله تناسب میان مسئولیت، سختی کار، ساعات خدمت، امنیت حرفه‌ای و دریافتی است.

حقوق ۶۵ دلاری در برابر سبد معیشت ۳۶۱ دلاری

فراز



اگر دلار را ۲۵۴ هزار تومان در نظر بگیریم، پایه حقوق ۱۶۰۶ میلیون تومان کارگر تنها حدود ۶۵ دلار در ماه ارزش دارد. در مقابل، برآوردهای منتشرشده از هزینه ماهانه یک خانوار متوسط، رقم سبد معیشت را به حدود ۹۱۰۷ میلیون تومان رسانده‌اند؛ یعنی با همین نرخ ارز، هزینه یک ماه زندگی به حدود ۳۶۱ دلار می‌رسد. مشکل اصلی، اما فقط نرخ دلار نیست. طبق گزارش مرکز آمار ایران، تورم سالانه در مرداد ۱۴۰۵ به ۶۹۰۹ درصد رسیده است. تورم نقطه‌به‌نقطه نیز ۸۹ درصد بوده؛ یعنی خانوارها در مرداد امسال برای خرید مجموعه کالاها و خدمات مشابه، به‌طور متوسط ۸۹ درصد بیشتر از مرداد سال گذشته هزینه کرده‌اند. بر اساس گزارش مرکز آمار، تورم نقطه‌به‌نقطه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها در مردادماه حدود ۱۲۷۰۵ درصد بوده است. به زبان ساده‌تر، حقوق‌گیر نمی‌تواند با افزایش ۶۰ درصدی درآمد، با سیدی مواجه شود که قیمت آن در برخی گروه‌های خوراکی بیش از ۱۲۷ درصد افزایش یافته است. این همان نقطه‌ای است که مفهوم «افزایش حقوق» از «افزایش قدرت خرید» جدا می‌شود.

استعفای معلم‌ها ترند فضای مجازی؛ هزینه‌ها ۷۰

میلیون، درآمد ۲۵ میلیون

خبر آنلاین



محمد رضا نیک‌نژاد، کارشناس حوزه آموزش، به واکاوی دلایل استعفای اخیر تعدادی از معلمان پرداخت. او با اشاره به ویدئوهای منتشرشده در فضای مجازی، بیان کرد که این کنش‌ها تنها «نوک کوه یخ» هستند و بیانگر بحرانی عمیق‌تر در بدنه آموزش و پرورش کشورند. تورم و فشارهای اقتصادی، سبب معیشتی فرهنگیان را چنان کوچک کرده است که بسیاری از آن‌ها برای جلوگیری از فروپاشی خانواده، ناگزیر به داشتن شغل دوم هستند. او در ادامه گفت: «معلمی که خود تحت فشارهای خردکننده اقتصادی است و نگران تأمین هزینه‌های اولیه زندگی است، با چه روحیه‌ای می‌تواند به دانش‌آموزان آموزش دهد؟ وقتی منزلت و جایگاه معلم از نظر اقتصادی تنزل می‌یابد، امکان امیدبخشی به آینده برای دانش‌آموزان نیز از بین می‌رود.» «این روند، نشان‌دهنده یک بحران جدی در کشور است. سیستم در حال از دست دادن نیروهای کیفی و علاقه‌مند خود است؛ نیروهایی که تا آخرین لحظه به امید تغییر مانده بودند، اما اکنون ناامیدانه ساختار را ترک می‌کنند. این خروج نیروهای کیفی، بسیار ترسناک و تأسف‌آور است و اگر تدبیری اندیشیده نشود، عواقب جبران‌ناپذیری برای آینده آموزش کشور خواهد داشت.»

دست‌ها روی ترمز؛ اعتصاب ۴۸ ساعته سوخت‌رسانان

تونس

پایگاه خبری الجزیره



به گزارش ایلنا به نقل از پایگاه خبری الجزیره، کارکنان بخش حمل‌ونقل سوخت تونس در اعتراض به شرایط معیشتی طاقت‌فرسا، افت شدید قدرت خرید، ناچیز بودن دستمزدها و عدم پرداخت معوقات مزدی مربوط به توافق‌های سال ۲۰۱۹، دست از کار کشیدند. آنان همچنین خواستار تعیین تکلیف فوری مطالبات تأمین اجتماعی خود شده‌اند. وابستگی گسترده کشور به ناوگان جاده‌ای برای توزیع سوخت، این اعتصاب ۴۸ ساعته را به چالشی جدی برای دولت تبدیل کرده است. در پی این اقدام، صف‌های طولانی در جایگاه‌های بنزین شکل گرفته و خطر فلج شدن شریان‌های اقتصادی و خدماتی تونس افزایش یافته است. فدراسیون عمومی نفت و مواد شیمیایی وابسته به «اتحادیه عمومی کار تونس» این اعتصاب سراسری را سازمان‌دهی کرده است.