



جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

شماره هشتاد و چهارم | ۹ مهر تا ۱۵ مهر ۱۴۰۵

خبرنامه

عدالت شغلی

وفاق اجتماعی بر محور زندگی عادلانه

نامه وزیر آموزش و پرورش
به رئیس جمهور در خصوص
«معیشت معلمان»



هم‌اندیشی برای عدالت
استخدامی افراد دارای معلولیت



سفره‌های خالی کارگران، معلمان
و پرستاران



مجتبی یوسفی: معیشت
نیروهای مسلح، کارگران و
بازنشستگان مورد توجه قرار گیرد



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.

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان به گزارش مربوط به مشکلات کارگران پروژه دیوار مرزی شهرستان گلشن

اقدام پیمانکار برای پرداخت باقیمانده مطالبات کارگران در اسرع وقت

شهرستان مذکور هیچگونه فعالیتی ندارد. طبق آخرین پیگیری‌های صورت گرفته و مطابق اظهارات نماینده شرکت مذکور کلیه مطالبات مربوط به حقوق و دستمزد و بخشی از عیدی و سنوات ۶۲ نفر از کارگران پرداخت شده و تنها مبلغی بابت تسویه عیدی و پاداش باقیمانده که به علت عدم وصول مطالبات از کارفرما تاکنون پرداخت نشده است. لازم به ذکر است با پیگیری‌های صورت گرفته توسط این اداره کل مقرر گردید پیمانکار در اسرع وقت نسبت به تامین اعتبار و پرداخت باقیمانده مطالبات و تسویه با کارگران مذکور اقدام و نتیجه را به این اداره کل اعلام نماید.

با توجه به انتشار خبری با عنوان «انتظار طولانی کارگران پروژه دیوار مرزی شهرستان گلشن، هنوز مطالبات قدیمی پرداخت نشده» در شماره ۸۱ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۲ شهریور) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «شرکت عمران طراده پیمانکار قرارگاه خاتم الانبیاء (ص) در پروژه احداث دیوار مرزی در شهرستان گلشن می‌باشد که در پایان سال ۱۴۰۴ و به علت شرایط جنگی کشور پروژه تعطیل و به اتمام می‌رسد و در حال حاضر در

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان به گزارش مربوط به مشکلات کارگران گیل راد رشت

قول مساعد سهامداران شرکت برای پرداخت حقوق معوق تا پایان مهرماه

۱۴۰۵/۰۷/۰۵ در محل این اداره کل و اعلام مراتب مذکور به آقای دبیران ایشان ضمن تأیید مطالبات ۲ ماه حقوق معوقه (مرداد و شهریور ماه سالجاری و ۱۱ ماه حق بیمه معوق، قول مساعدت دادند تا پایان مهرماه سالجاری نسبت به تسویه حساب مطالبات و طی ۲ الی ۳ ماه آینده در خصوص بازگشایی و فعالیت مجدد و رفع مشکلات شرکت مذکور اقدام خواهند نمود.

با توجه به انتشار خبری با عنوان «مطالبات مزدی مان ماههاست پرداخت نشده، ۱۱ ماه حق بیمه معوق کارگران شرکت "گیل راد" رشت» در شماره ۸۱ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۳۰ شهریور) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «طی دعوت از احدی از سهامداران شرکت (آقای دبیران) در تاریخ

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خوزستان به گزارش مربوط به مشکلات کارگران فولاد هفت تپه

رفع تناقضات در عناوین شغلی تعداد محدودی از کارکنان

شده است که حسب اعلام اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شوش و هماهنگی صورت گرفته با کارفرمای مربوط به منظور صیانت از حقوق کارگران و جلوگیری از بروز هرگونه خلل در اجرای عدالت در پرداخت‌ها، به دلیل مشاهده برخی تناقضات در عناوین شغلی تعداد محدودی از کارکنان، مقرر شده طرح جهت اصلاح و تطبیق و بررسی دقیق‌تر، به کمیته طبقه‌بندی مشاغل ارجاع و در صورت نیاز به اصلاح با هماهنگی مدیریت، کمیته طبقه‌بندی مشاغل و دفتر مشاوره فنی مسعود مطابق با دستورالعمل طبقه‌بندی مشاغل اقدام لازم معمول گردد.

با توجه به انتشار خبری با عنوان «کارگران فولاد پارس هفت تپه: طرح طبقه بندی مشاغل نداریم، ۲۰۰ کارگر با حد اقل حقوق کار می‌کنند» در شماره ۸۲ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۱ مهر) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خوزستان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«مطابق با بررسی‌های انجام شده مرحله اول و دوم طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگران شرکت مذکور تهیه و مورد تایید این اداره کل قرار گرفته است و کتابچه طرح مزبور جهت اجرا به کارفرما تحویل

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران به گزارش مربوط به مدت زمان سیدگی به شکایات کارگران

نواقص در تشکیل پرونده یا مستندات منجر به تاخیر در صدور رای می شود

مستندات و تکمیل پرونده در هیات تشخیص؛ مبادرت به صدور رای می گردد. بسیاری از پرونده ها بدلیل نداشتن مدارك و مستندات از جمله قرارداد کار و یا نامه عدم نیاز جهت برخورداری از بیمه بیکاری و یا تاخیر در تنظیم دادخواست با عذر موجه در همان جلسه اول منجر به صدور رای می شود. بدیهی است، پرونده هایی که ابلاغ آن صورت نگرفته و یا نیاز به تحقیق و یا ارجاع امر به کارشناسی بوده و یا به تشخیص هیات جهت ارایه مدارك نیاز به تجدید جلسه می باشد صدور رای با زمان بیشتری انجام می پذیرد.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «آیا رسیدگی به شکایات کارگران فقط ۱۰ روز طول می کشد؟» در شماره ۸۲ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۲۹ شهریور) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است: «مدت زمان لازم از شروع فرآیند ثبت دادخواست توسط متقاضی در سامانه جامع روابط کار و تکمیل و تأیید آن توسط کاربر دادخواست این اداره و تعیین وقت و زمان رسیدگی ۱۰ روز کاری بوده که در ادامه و در صورت ابلاغ دعوتنامه به طرفین دعوی و حضور ایشان و بارگذاری

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان به گزارش مربوط به مشکلات کارگران محور گستر نصر

جلسات متعدد کمیسیون کارگری برگزار و تصمیمات لازم در حمایت از کارگران اخذ شده است

برگزاری جلسات متعدد کمیسیون کارگری، انجام مکاتبات رسمی و هماهنگی با دستگاه های اجرایی و نظارتی اقدام نموده است. بر همین اساس، جلسات کمیسیون کارگری در ماه های مردادماه و شهریور ماه در شهرستان سیرجان با هدف بررسی دقیق وضعیت برگزار گردید. بر اساس بررسی های صورت گرفته و مکاتبات متبادله با شرکت، با فسخ قرارداد پیمانکاری شرکت محور گستر نصر توسط پیمانکار اصلی (نگین گهر) در پایان شهریور، فعالیت های اجرایی این واحد نیز متوقف شده است. در راستای حفظ حقوق کارگران، حقوق تمامی کارکنان را تا پایان مدت اشتغال (ماه شهریور) پرداخت شده است. از سمت شرکت محور گستر نصر اعلان شده تعدادی از کارگران در پروژه های راه سازی دعوت به کار شده اند. پیگیری در خصوص اشتغال بکار مجدد سایر کارگران در پروژه های منطقه ای ادامه دارد.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «تجمع کارگران شرکت محور گستر نصر در سیرجان، ۱۱۶ کارگر بلا تکلیفند.» در شماره ۸۲ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۶ مهر) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان ضمن پیگیری موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

« اداره کل کار در راستای صیانت از حقوق کارگران و نظارت بر اجرای مقررات قانون کار، پیگیری های گسترده ای را جهت رسیدگی به مطالبات و وضعیت اشتغال نیروی انسانی شرکت «محور گستر نصر» (پیمانکار معدنی شرکت نگین گهر) آغاز کرده است. در پی بروز چالش های اقتصادی و عملیاتی در شرکت محور گستر نصر که منجر به تعدیل نیروی انسانی شده است، این اداره کل با بهره گیری از تمامی ظرفیت های قانونی، از ابتدای بروز مشکل تاکنون نسبت به

پاسخ اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خراسان جنوبی به گزارش مربوط به مشکلات کارگران معادن استان

استمرار فعالیت گروه تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت شهرستان طبس

فعال و مشغول ارائه خدمت به کارگران معادن در بحث دوره های آموزشی می باشد بطوری که براساس اعلام رئیس اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان طبس، از ابتدای سال جاری تاکنون ۱۴ دوره آموزشی (ایمنی و بهداشت کار) برای کارگران معادن برگزار شده است. همچنین وضعیت ایمنی معادن زغال سنگ، توسط بازرسان کار و کمیته ایمنی معادن شهرستان متشکل از دستگاه های ذیربط و مرتبط بصورت مستمر رصد و پایش می گردد.»

با توجه به انتشار خبری با عنوان «جان معدنچیان زیر تیغ نوسانات ارزی» در شماره ۸۲ خبرنامه عدالت شغلی به نقل از خبرگزاری ایلنا (۶ مهر) اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان خراسان جنوبی ضمن تکذیب تعطیل شدن گروه تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت شهرستان طبس و پیگیری، موضوع توضیحات زیر را ارائه کرده است:

«گروه تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت شهرستان طبس

کاهش ساعت کار کارکنان دولت و ضرورت تأمین عدالت برای پرستاران



پیگیری مطالبات صنفی، معیشتی و حرفه‌ای پرستاران، از جمله موضوع کاهش ساعت کار کارکنان دولت، تأمین عدالت برای پرستاران و معوقات پرداختی، محور اصلی بیست‌وسومین جلسه شورای عالی سازمان نظام پرستاری بود. این جلسه با حضور اعضای شورا و به صورت آنلاین برگزار شد و موضوعات مرتبط با روز پرستار و سایر مسائل جامعه پرستاری نیز بررسی شد. در این جلسه درباره برخورداری پرستاران از حقوق و مزایای عادلانه در چارچوب تصمیمات مربوط به کاهش ساعت کار کارکنان دولت، پیگیری‌های انجام‌شده سازمان نظام پرستاری برای حل این موضوع از طریق نهادها و سازمان‌های مربوط و همچنین اقدامات آینده در این خصوص گفت‌وگو شد. همچنین موضوع معوقات پرستاری و تأخیر در پرداخت مطالبات پرستاران بررسی شد و بر ضرورت پیگیری مستمر این موضوع از سوی سازمان مرکزی و همچنین هیئت‌مدیره‌های نظام پرستاری و تلاش برای تسریع در پرداخت مطالبات جامعه پرستاری تأکید شد. ندر ادامه، سایر مطالبات صنفی و حرفه‌ای پرستاران و موضوعات مرتبط با شرایط شغلی و معیشتی جامعه پرستاری نیز مطرح و درباره روند پیگیری آنها در سازمان نظام پرستاری بحث و تبادل نظر شد.

مطالبه عدالت شغلی کارکنان قراردادی نفت از وزیر

پایگاه خبری مشعل



جمعی از کارکنان قراردادی (مدت موقت) وزارت نفت در نامه‌ای به وزیر نفت، با استناد به سوابق طولانی خدمت، تجربیات تخصصی و مدارک تحصیلی عالی خود، خواستار پایان یافتن تبعیض‌های استخدامی و برقراری عدالت شغلی شدند. این کارکنان در نامه خود با اشاره به همسان‌سازی وضعیت با همکارانی که پیش‌تر بر اساس بندهای «و» و «د» به وضعیت رسمی تبدیل شده‌اند، چهار مطالبه اصلی خود را مطرح کرده‌اند: تبدیل وضعیت به رسمی قطعی، تخصیص سمت‌های سازمانی متناسب با پست‌های فعلی، رسیدگی به مطالبات معوقه (ماده ده) مربوط به سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ و برخورداری از تسهیلات رفاهی و مسکن همسان با نیروهای رسمی.

سامانه استخدامی مجموعه شستا راه اندازی شد

آوای جنوب



سامانه استخدام و جذب نیروی انسانی مجموعه شستا راه‌اندازی شده و علاقه‌مندان به استخدام در شرکت‌های این مجموعه، از جمله هلدینگ نفت، گاز و پتروشیمی تأمین (تاپیکو)، می‌توانند فرصت‌های شغلی

موجود را مشاهده و اطلاعات خود را ثبت کنند. سامانه جدید فرصت‌های شغلی شستا با هدف شناسایی و جذب نیروهای متخصص راه‌اندازی شده است. متقاضیان می‌توانند با مراجعه به سامانه، فرصت‌های شغلی را بر اساس گروه شغلی، استان، شهر، صنعت و رده سازمانی جست‌وجو کرده و درخواست خود را ثبت کنند. بر اساس اطلاعات نمایش داده‌شده در سامانه، در حال حاضر فرصت‌های شغلی مربوط به ۵۹ شرکت، ۲۴ استان و ۱۳ صنعت در این سامانه قابل مشاهده است.

پس از تهران، استان‌های البرز با ۴۲ فرصت، کهگیلویه و بویراحمد با ۴۲ فرصت، آذربایجان شرقی با ۳۳ فرصت، اردبیل با ۲۵ فرصت و خراسان رضوی با ۲۱ فرصت قرار دارند.

علاقه‌مندان می‌توانند برای مشاهده فرصت‌های شغلی، بررسی شرایط احراز و تکمیل اطلاعات، به سامانه شناسایی و جذب نیروی انسانی شستا <https://job.ssic.ir>:۸۰۸۰ مراجعه کنند. طبق اعلام منتشرشده، متقاضیان پس از ثبت اطلاعات، وارد فرآیند بررسی و شایسته‌گزینی خواهند شد.

پرستاران از شنیدن «وعده» خسته‌اند؛ ضرورت پاسخگویی شفاف



وحید دبیری، رئیس نظام پرستاری استان البرز، با انتقاد از عدم پاسخگویی مسئولان دانشگاه نسبت به مطالبات پرستاران، بر ضرورت رسیدگی فوری و جدی به مشکلات موجود تأکید کرد. متأسفانه تاکنون پاسخ روشن و قانع‌کننده‌ای از سوی مسئولان دانشگاه در خصوص مطالبات به حق پرستاران ارائه نشده و بی‌توجهی به این موضوع، موجب افزایش نگرانی و نارضایتی در میان همکاران پرستار شده است. در ماه‌های اخیر، گزارش‌ها و مراجعات متعددی از سوی پرستاران درباره عدم پاسخگویی مناسب، عدم پرداخت مطالبات و حقوق قانونی، تبعیض در برخی فرآیندها، عدم شفافیت و نحوه برخورد با مطالبات صنفی به نظام پرستاری استان منعکس شده است. موضع ما کاملاً روشن است، پرستار حق دارد بداند حقوق و مزایای ناچیز او بر چه اساسی محاسبه و پرداخت می‌شود و چرا پاسخ روشنی به مطالبات و شفاف‌سازی عملکرد داده نمی‌شود. جامعه پرستاری دیگر صرفاً وعده و پاسخ‌های کلی نمی‌خواهد. آنچه امروز مطالبه می‌شود، شفافیت، عدالت، پاسخگویی و ارائه گزارش عملکرد روشن و قابل استناد است. هدف از پیگیری این موضوعات، دفاع از حقوق قانونی پرستاران، بهبود شرایط کاری و رفاهی آنان و کمک به ارتقای کیفیت خدمات نظام سلامت است.

تعارض در نظام سلامت ایران؛ پرستاری با چالش‌های جدی مواجه است

پایگاه اصل مردم



هانیه آقانسب - پرستاری در ایران در نقطه‌ای قرار گرفته که فاصله میان وضعیت حقوقی این حرفه و واقعیت اشتغال آن، به یک مسئله جدی در حکمرانی سلامت تبدیل شده است. قانونگذار صعوبت و زیان‌آوری کار پرستاری، نوبت‌کاری، ساعات کار و آثار فرسایشی این حرفه را در مقررات مختلف به رسمیت شناخته و برای آن حمایت‌هایی در حوزه اشتغال و تأمین اجتماعی پیش‌بینی کرده است. با این حال، ساختار اجرایی نظام سلامت در تأمین نیروی انسانی، پرداخت مطالبات و حفظ نیرو با چالش‌هایی مواجه است که آثار آن از محیط بیمارستان فراتر می‌رود و مستقیماً به حق مردم در برخورداری از خدمات سلامت مربوط می‌شود.

گزارش‌های منتشرشده در سال ۱۴۰۴ درباره معوقات چندماهه پرستاران، این وضعیت را تشدید می‌کند. رئیس سازمان نظام پرستاری از رسیدن معوقات برخی پرداخت‌های پرستاری و اضافه‌کاری به حدود هشت ماه خبر داده بود. در حقوق استخدامی، انجام خدمت و تحقق شرایط استحقاق، مبنای ایجاد حق مالی برای مستخدم است و تأخیر در فرآیندهای اداری یا تأمین اعتبار، اصل این حق را منتفی نمی‌کند. وقتی پرستار خدمت خود را انجام داده و اضافه‌کار او نیز به تأیید رسیده است، تأخیر چندماهه در پرداخت، مسئله اجرای تعهد مالی دستگاه را مطرح می‌کند. استمرار این وضعیت نیز عملاً ریسک ناشی از مشکلات مالی و اداری را به نیروی انسانی منتقل می‌کند.

اگر سیاست نیروی انسانی در نظام سلامت بر مبنای حفظ و جایگزینی پایدار نیروی پرستاری تنظیم نشود، آثار آن در نهایت به دو حوزه منتقل خواهد شد؛ حقوق شغلی پرستاران و حق بیماران برای دسترسی مستمر و ایمن به خدمات سلامت. از این منظر، پرستاری یکی از نقاطی است که در آن اجرای حقوق استخدامی، تأمین اجتماعی، مسئولیت اداری و حقوق عامه مستقیماً به یکدیگر متصل می‌شوند.

عدالت در استخدام؛ مطالبه بازنگری در محدودیت سنی معلولان توانمند

کارزار



کارزار «عدالت در استخدام؛ مطالبه بازنگری در محدودیت سنی معلولان توانمند» در تاریخ ۱۱ مهر در پلتفرم کارزار به ثبت رسیده است. در این کارزار

آمده است:

«عدالت در استخدام معلولان؛ پایان بن‌بست اختلاف چند ماه! ما، گروهی از معلولان توانمند کشور، با قلبی سرشار از امید به توانمندی و با وجود چالش‌های جسمی بی‌شمار، امروز با یک مانع

فعال صنفی فرهنگیان: حقوق معلمان نصف خط فقر است

فرارو



محمد حبیبی سخنگوی شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی فرهنگیان ایران گفت: در گذشته شکاف دستمزدی تا این حد عمیق نبود و برای کسب شغل معلمی رقابت وجود داشت. معلمان حق‌التدریس با حقوق‌های اندک کار می‌کردند تا روزی استخدام شوند. اما امروز کار به جایی رسیده است که حقوق ۱۶ تا ۱۷ میلیون تومانی یک معلم تازه‌استخدام‌شده، از حداقل حقوق یک کارگر ساده مشمول قانون کار نیز کمتر است.

وی در ادامه به پیشینه مطالبه‌گری این صنف اشاره کرد و یادآور شد که معلمان در سه دهه گذشته، روش‌های مختلفی را برای نشان دادن مشکلات معیشتی و چالش‌های آموزش عمومی آزموده‌اند؛ از فعالیت‌های رسانه‌ای و نامه‌نگاری گرفته تا جمع‌آوری امضا و تجمعات میدانی.

این فعال صنفی با ابراز تأسف از اینکه دولت‌های مختلف معمولاً توجه کافی به مسئله آموزش عمومی و معیشت فرهنگیان نداشته‌اند، خاطرنشان کرد: «در نتیجه‌ی این بی‌توجهی‌ها، هر چند وقت یک‌بار شاهد رونمایی از حرکت‌های اعتراضی جدیدی هستیم. این استعفای دسته‌جمعی را نیز می‌توان در چارچوب مقاومت مدنی ارزیابی کرد؛ اقدامی برای آنکه بگویند «به وضعیت ما توجه کنید.» وی بازتاب این حرکت نمادین را موفقیت‌آمیز خواند و تصریح کرد: «با وجود گذشت زمان کوتاهی از آغاز این استعفاها، همین که این اقدام توانسته نمایندگان مجلس و مسئولان دولتی را وادار به واکنش کند و افکار عمومی را نسبت به این مسئله حساس سازد، به معنای دستیابی به هدف اولیه است؛ هرچند که شخصاً به ایجاد تغییرات عملی و سریع از سوی مسئولان چندان خوش‌بین نیستم.»

حبیبی در پاسخ به این شائبه که استعفاهای نمادین ممکن است بهانه‌ای به دست مسئولان برای تعدیل یا حذف معلمان بدهد، این برداشت را کاملاً مردود دانست و با طرح این پرسش که «قرار است چه کسی را جایگزین معلمان کنند؟ ربات؟»، به تشریح بحران نیروی انسانی در آموزش و پرورش پرداخت.

بخش پایانی سخنان این فعال صنفی به بررسی وضعیت بگرنج معلمان غیررسمی و شاغل در مدارس خصوصی اختصاص یافت. حبیبی با تأکید بر اینکه جز در معدود مدارس غیرانتفاعی سطح بالا در کلان‌شهرها، سازوکار حاکم بر سایر این مدارس بر پایه «استثمار نیروی کار» بنا شده است، توضیح داد: «در بیشتر این مدارس، معلمان نه حداقل حقوق قانون کار را دریافت می‌کنند، نه از بیمه برخوردارند و نه امنیت شغلی دارند. آموزش و پرورش نیز در تمام این سال‌ها نظارت درستی بر سازوکارهای مدیریتی این مدارس نداشته و عملاً همه‌چیز را به اختیارات مدیر واگذار کرده است.»

اداری ظالمانه روبه‌رو هستیم: «محدودیت‌های سخت‌گیرانه سنی در استخدام». در حالی که سیاست‌های کلان کشور بر توانمندسازی معلولان و حمایت از خانواده‌ها تأکید دارد، در دنیای استخدام، ما با دیواری از جنس «ماه و سال» روبه‌رو هستیم. بسیاری از ما، با وجود داشتن سوابق بیمه‌ای، مدت خدمت سربازی و حتی با اعمال امتیازات قوانین حمایت از خانواده، مانند فرزندان، باز هم به دلیل اختلاف سنی بسیار اندک، از ۱ ماه تا ۶ ماه یا بیشتر، از شرکت در آزمون‌های استخدامی محروم می‌شویم»

در این کارزار، خواسته‌های زیر از مسئولان ذیربط مطرح شده است: ۱. در خصوص سن مجاز برای استخدام‌های ویژه معلولان، تجدیدنظر صورت گیرد؛ ۲. با در نظر گرفتن سوابق بیمه تأمین اجتماعی یا مدت خدمت مقدس سربازی، از سن استخدامی کسر شود تا عدالت برقرار گردد؛ ۳. اجازه ندهید سن، مانعی برای توانمندی‌های ما باشد. ما هستیم، اما فرصت‌ها در حال گذشتن از کنار ماست؛ ۴. استخدام معلولان، عدالت استخدامی، توانمندسازی معلولان، تجدیدنظر در سن استخدام.»

واکنش وزیر به استعفای دسته جمعی معلمان: معلم نیستند

همشهری



علیرضا کاظمی وزیر آموزش و پرورش در حاشیه برگزاری «جشن غنچه‌ها» که در آموزش و پرورش منطقه ۳ تهران برگزار شد، در پاسخ به سوالی درخصوص انتشار فیلمی در فضای مجازی مبنی بر استعفای معلمان به دلیل مسائل معیشتی گفت: کذب محض است، پیش‌تر اعلام کردم، شما باور می‌کنید؟ دروغ است؛ معلمان از این مسائل بگریزید؛ کار دشمن است؛ تمام کسانی که پست گذاشتند معلم نیستند.

وی در خصوص برخورد با آن‌ها نیز گفت: معلم نیستند که برخورد کنیم.

آینده نامعلوم ۵۵ کارگر با ۳ ماه حقوق معوق / تولید در «ریسندگی خاور» متوقف شد

ایلنا



یک منبع کارگری در رشت از تعطیلی حدوداً سه ماهه کارخانه ریسندگی خاور با ۱۰۷ کارگر شاغل و بیکار شده این واحد تولیدی، همراه با سه ماه حقوق معوقه و ۶ ماه حق بیمه، خبر داد.

بر پایه اظهارات کارگران، کارفرما به بهانه نوسازی کارخانه، تولید را متوقف کرده و فقط ۴۰ نفر را به کار گرفته و مابقی را با حقوق معوقه و قطع بیمه تأمین اجتماعی، در وضعیت بلا تکلیفی رها کرده است. گفته می‌شود کارگران در جریان پیگیری وضعیت

کارخانه طی دو ماه گذشته، چندین بار مشکلات خود را به نهادهای مربوطه از جمله اداره کار، اداره صمت و فرمانداری اعلام کرده‌اند اما تا این لحظه اتفاق خاصی نیفتاده است.

یکی از کارگران بیکار شده با اشاره به پیشینه کارخانه گفت: این کارخانه پیش از این تحت تملک شرکت «آتیه‌سازان دماوند» قرار داشت که در مردادماه سال ۱۴۰۲ به بخش خصوصی واگذار شد. متأسفانه به دلیل عملکرد ضعیف کارفرمای جدید، این واحد تولیدی از همان بدو واگذاری، با بحران‌های جدی روبرو شد. متأسفانه علیرغم اطلاع مسئولان گیلان از همه مشکلات و مراجعات متعدد کارگران به نهادهای مربوطه، هیچ مسئولی در شهرستان رشت پیگیر وضعیت کارخانه نیست و بعد از گذشت چندین ماه از تعطیلی، هنوز هیچ اقدام مشخصی برای از سرگیری مجدد فعالیت تولیدی کارخانه و بازگشت به کار کارگران تعدیلی صورت نداده‌اند.

خواهان برقراری عدالت در توزیع نیروهای پرستاری هستیم

پایگاه خبری سازمان تأمین اجتماعی



مهدیه یاسمن‌علیپور، (مدیر خدمات پرستاری و مامایی بیمارستان تأمین اجتماعی پیامبر اعظم کرمان) - پرستاری «زیرساخت حیاتی ایمنی بیمار» به‌شمار می‌رود. سه مطالبه اصلی پرستاران؛ خواهان برقراری عدالت در توزیع نیروهای پرستاری هستیم تا از فشار کاری ما کاسته شود. برای این منظور باید تعداد پرستاران با استانداردهای ایمنی تطابق داشته باشد و تنها ظرفیت تخت‌ها و بخش‌ها در نظر گرفته نشود. مطالبه دوم پرستاران ارتقای شغلی و مسیر پیشرفت حرفه‌ای برشمرد و است. لازم است تا فرصت آموزش پیشرفته و دریافت مدارک تخصصی برای پرستاران فراهم شود. سومین مطالبه پرستاران حمایت و امنیت شغلی، شامل امنیت فیزیکی و روانی است؛ به‌گونه‌ای که خطای غیرعمدی به جای سرزنش با اصلاح و همراهی سیستم مواجه شود.

پنجیدگی نیازهای بیماران، نیاز به آموزش مستمر، کمبود شدید نیروی انسانی به دلیل برگزار نشدن آزمون استخدامی سازمان در دو سال گذشته و نبود نیروی طرحی از جمله این چالش‌ها به‌شمار می‌رود. همچنین عدم اجرای تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری در تأمین اجتماعی، پایین بودن حقوق و دستمزد، جذب پرستاران در مراکز خصوصی، عدم بازنگری چارتهای تشکیلاتی و افزایش مراجعان به بیمارستان‌های تأمین اجتماعی با توجه به شرایط اقتصادی از دیگر مسائل است. شیفت‌های گردشی و فشار جسمی و روانی در کنار حفظ کیفیت خدمات و ایمنی بیمار، مدیریت را دشوار کرده است. برنامه‌ریزی منصفانه شیفت‌ها، پشتیبانی از کارکنان و حفظ انگیزه در شرایط کمبودها، کار ساده‌ای برای مدیر پرستاری نیست.

راه حل مشکل معیشت معلمان کجاست؟ / مطالبات واقعی معلم باید مستند مطرح و مسئولانه پیگیری شود

قدس آنلاین



محدثه رضایی - وزیر آموزش و پرورش با اشاره به انتشار شایعه‌هایی درباره استعفای معلمان بیان می‌کند: در چند روز گذشته شایعاتی درباره استعفای معلمان منتشر شد، در حالی که حدود ۶۵۰ هزار کلاس درس کشور با معلمان در حال اداره شدن است و چهار نفر که معلم نیستند و در جامعه معلمان نیز حضور ندارند مطلبی را منتشر کرده‌اند و نباید چنین مطالبی بدون بررسی، مورد پذیرش قرار گیرد.

با این حال نظرات کارشناسان درباره ادعای استعفای معلمان، متفاوت است؛ برای مثال محمد رضا نیک‌نژاد، کارشناس حوزه آموزش با اشاره به پیامدهای تورم و مشکلات اقتصادی بر سبب معیشتی فرهنگیان گفته است: «این تعداد از استعفاها مانند نوک کوه یخ است که از آب بیرون زده، یعنی فقط بخشی از معلمان در آموزش و پرورش هستند که دست به این کار زده‌اند، در حالی که تعداد بیشتری از جامعه معلم‌ها با مشکلات درآمدی و معیشتی مواجه هستند».

این در حالی است که علی پورسلیمان، روزنامه‌نگار و مدیر صدای معلم گرچه وزیر آموزش و پرورش را به دلیل به‌کارگیری ادبیات سیاسی و دوقطبی کردن فضا و سخنگوی این وزارتخانه را به دلیل نداشتن تجربه لازم برای «اقتناع» خبرنگاران و پاسخ‌های کلیشه‌ای‌اش به پرسش‌ها متهم می‌کند اما در واکنش به این موضوع می‌گوید: «چیزی که برای من اساساً قابل فهم و درک نیست این است چرا این نمایش «استعفای معلمان» به فرض در سال تحصیلی قبل رخ نداد و اکنون که مسئولان وزارت آموزش و پرورش اعلام کرده‌اند مدارس حضوری هستند و حتی در شدیدترین و سخت‌ترین وضعیت تعطیل نخواهند شد، این بازی استعفا به راه افتاده است؟

علی امرایی، عضو کمیسیون آموزش دیدهبان شفافیت و عدالت به ما می‌گوید: من تمام فشارهایی را که بر معلمان وارد می‌شود، از تنگنای اقتصادی تا مسائل مربوط به رتبه‌بندی و مشکلات دیگر، قبول دارم؛ با این حال، احساس می‌کنم معلم استعفا نمی‌کند. وزارت آموزش و پرورش ورودی و خروجی دارد. خروج از این وزارتخانه معمولاً از طریق بازنشستگی صورت می‌گیرد، مگر اینکه فرد به دلایل دیگری مانند بازخرید یا استعفا خارج شود. ما می‌توانیم براساس قانون انتشار و دسترسی آزاد به اطلاعات، از وزارتخانه بخواهیم تعداد خروجی‌های خود را به تفکیک بازنشستگی، استعفا، اخراج و بازخرید اعلام کند.

نامه وزیر آموزش و پرورش به رئیس جمهور در خصوص «معیشت معلمان»

ایسنا



علیرضا کاظمی، وزیر آموزش و پرورش در نشست مشترک با اعضای کمیسیون امور داخلی کشور و شوراهای مجلس، کمبود نیروی انسانی و منابع مالی را از چالش‌های همیشگی این وزارتخانه دانست و گفت: در دو سال گذشته تلاش گسترده‌ای برای ساماندهی نیروی انسانی انجام شده و با وجود لغو برخی مجوزهای استخدامی و نبود امکان جذب سرباز معلم، سال تحصیلی جدید با کمترین دغدغه آغاز شد. وی همچنین از افزایش حق التدریس‌ها و افزایش سقف اضافه‌کار خبر داد.

کاظمی درباره وضعیت مالی آموزش و پرورش نیز گفت: مطالبات فرهنگیان تا حد زیادی پرداخت شده و پرداخت‌های جاری نیز به‌روز شده است. وزیر آموزش و پرورش همچنین از افزایش حق مدیریت و اختصاص فوق‌العاده ویژه به معلمان مناطق محروم، صعب‌العبور و عشایری خبر داد. وی همچنین از ارتقای رتبه حدود ۳۰۰ هزار معلم خبر داد و گفت: این ارتقاء بدون ایجاد چالش جدی انجام شده و مطالبات مربوط به آن نیز پرداخت شده است.

وزیر آموزش و پرورش با اشاره به انتشار برخی مطالب در خصوص استعفای جمعی معلمان در فضای مجازی، افزود: تعدادی از افرادی که در این زمینه اظهار نظر کرده‌اند، معلم شاغل نبوده‌اند. کاظمی در بخش دیگری از سخنان خود گفت: موضوع معیشت معلمان را به‌صورت جدی دنبال می‌کند و نامه‌ای درباره وضعیت معیشتی فرهنگیان برای رئیس جمهور تهیه شده که برای ایشان ارسال خواهد شد. در این نامه، وضعیت حقوق و معیشت معلمان، مقایسه وضعیت آنان با سایر گروه‌ها و پیشنهادهایی برای بهبود شرایط مطرح شده و این موضوع در جلسه‌ای با رئیس جمهور نیز مورد بحث قرار گرفته است.

وزیر آموزش و پرورش از نمایندگان مجلس خواست در جریان بررسی بودجه، پیشنهادهای مرتبط با بهبود وضعیت معیشتی فرهنگیان را مورد توجه قرار دهند. وی از اختصاص ردیف رفاهی برای معلمان خبر داد و گفت: برای نخستین بار چنین ردیفی در نظر گرفته شده و مبلغی نیز در قالب رفاهی همراه حقوق به فرهنگیان پرداخت شده است.

از فرسودگی جسم تا فرسودگی معیشت؛ روایتی از یک بحران دوگانه

پایگاه سازمان نظام پرستاری ایران



سیما ابراهیمی (هیئت مدیره نظام پرستاری شهرستان‌های شیروان و وفاروج) - ما کسانی که در خط مقدم خدمت، در میان بیمارستان‌ها و در میان رنج دیگران، با تمام توان ایستاده‌ایم، امروز خود، در میان یک

بحران دوگانه بی سابقه قرار گرفته ایم. از یک سو، فرسودگی جسمی و روحی ناشی از ماهیت دشوار و ایثارگرانه کار پرستاری ما را به مرز ناتوانی رسانده است و از سوی دیگر، فشار بی‌امان تورم و بی‌ثباتی معیشت، آرامش و امنیت زندگی را از ما سلب کرده است. تقاضای ما، چیزی فراتر از یک خواسته ساده است؛ ما خواستار «عدالت در توزیع ثمرات تلاش» و «حمایت واقعی از کسانی هستیم که جان دیگران را پاس می‌دارند». وقتی رگ‌های زندگی خدمتگزاران، از خستگی و فقر می‌لرزد، این تنها یک بحران اقتصادی نیست، بلکه زنگ خطری برای شکاف میان مسئولیت و واقعیت است. خواهشمندیم این فرسودگی را تنها به عنوان یک عدد در آمار نبینید، بلکه آن را به عنوان رنج انسانی در حال فروپاشی، در نظر بگیرید. مسئولان ارجمند، نباید اجازه دهند که این تلاقی «خستگی جسم» و «فشار اقتصاد»، شعله امید را در دل خدمتگزاران خاموش کند. عدالت، تنها در قانون نیست، بلکه در تأمین امنیت زندگی کسانی است که امنیت دیگران را تضمین می‌کنند.

ضرورت نظارت مستمر برای سلامت قضایی و تأمین معیشت کارکنان

اصل مردم



حجت‌الاسلام والمسلمین پورخاقان (رئیس سازمان قضایی نیروهای مسلح) - مشکلات معیشتی نباید زمینه‌ساز انحراف شود و تأمین معیشت کارکنان از مسئولیت‌های مدیران دستگاه قضایی است. این گزاره از آن جهت اهمیت دارد که سلامت اداری فقط با برخورد پس از وقوع تخلف تأمین نمی‌شود و پیشگیری از تعارض منافع و موقعیت‌های آسیب‌زا نیز بخشی از سیاست سلامت اداری است. با این حال، حمایت معیشتی نباید به رابطه شخصی میان مدیر و کارمند وابسته بماند و لازم است معیارهای برخورداری، سازوکار تخصیص و نحوه نظارت بر منابع حمایتی روشن باشد؛ به خصوص زمانی که صحبت از تعاونی‌های مسکن و مصرف یا سایر امکانات رفاهی دستگاه است.

اجازه نمی‌دهیم مشکلات تولید، به بیکاری کارگران منجر شود

ایلنا



مهدی یونسی رستمی، استاندار مازندران با اشاره به بررسی ۱۱ پرونده در نشست کارگروه تسهیل و رفع موانع تولید استان، گفت: با اتخاذ راهکارهای حمایتی و بهره‌گیری از ظرفیت‌های بانکی، مالیاتی و زیرساختی، تلاش کردیم واحدهای تولیدی در شرایط دشوار اقتصادی و جنگی به تعطیلی کشیده نشوند و امنیت شغلی کارگران حفظ شود. با توجه به شرایط جنگی و مشکلات ایجادشده در تأمین مواد اولیه و سایر نیازهای واحدهای تولیدی، صنایع با چالش‌های متعددی مواجه هستند و مدیریت استان تلاش دارد با استفاده از همه ظرفیت‌های

موجود، مسیر فعالیت این واحدها را هموار کند. یونسی، حفظ اشتغال را یکی از مهم‌ترین اولویت‌های مدیریت استان دانست و خاطرنشان کرد: هدف اصلی این اقدامات آن است که واحدهای تولیدی به نقطه‌ای نرسند که ناچار به تعدیل نیرو و بیکار کردن کارگران شوند. تلاش ما این است که در شرایط جنگی، امنیت شغلی کارگران و همشهریان مازندران حفظ شود و واحدهای صنعتی و تولیدی بتوانند با عبور از این شرایط دشوار، فعالیت خود را ادامه دهند.

بیش از ۹ میلیون کارگر غیررسمی بیمه شدند

ایلنا



به گزارش ایلنا و به نقل از سازمان بین‌المللی کار، این سازمان در گزارشی اعلام کرد بیش از ۹ میلیون نفر در کشورهای مختلف، در نتیجه اجرای مرحله دوم برنامه «ایجاد کف‌های حمایت اجتماعی برای همگان» در سال‌های ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۵، به خدمات و حمایت‌های اجتماعی بیشتری دسترسی پیدا کرده‌اند. این برنامه به‌طور ویژه بر کارگران اقتصاد غیررسمی متمرکز بود؛ کارگرانی که بخش قابل‌توجهی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند اما به دلیل نداشتن رابطه شغلی رسمی، اغلب از بیمه اجتماعی و درمانی و سایر حمایت‌های قانونی محروم می‌مانند. میلیون‌ها کارگر غیررسمی در سراسر جهان به دلیل ثبت نشدن رابطه شغلی خود، به حمایت‌هایی مانند بیمه درمانی، مرخصی استعلاجی، حمایت در برابر حوادث کار و مستمری بازنشستگی دسترسی کافی ندارند. این وضعیت، آن‌ها را در برابر بیماری، حادثه شغلی، بیکاری و سالمندی آسیب‌پذیر می‌کند.

«والری اشمیت»، رئیس شعبه حمایت اجتماعی همگانی سازمان بین‌المللی کار، هدف اصلی این برنامه را تبدیل حق برخورداری از تأمین اجتماعی به یک واقعیت ملموس برای میلیون‌ها کارگر دانست. پشت هر قانون، مطالعه مالی و نظام اطلاعاتی و مدیریتی، انسان‌هایی قرار دارند که باید در زمان بیماری، بیکاری، بارداری، حادثه کاری یا سالمندی از حمایت اجتماعی برخوردار شوند.

استعفای معلمان و پرستاران واقعی است / زنگ بحران در مدارس و بیمارستان‌ها نواخته شد

ستاره صبح



ویدئوهای منتشرشده درباره استعفای معلمان و پرستاران، وضعیت معیشتی دو گروه از مهم‌ترین نیروهای خدمات عمومی را به بحث داغ جامعه و فضای مجازی تبدیل کرده است. آمار دقیقی از یک استعفای گسترده و سازمان‌یافته در میان معلمان و کادر درمان منتشر نشده، اما آنچه نمی‌توان نادیده گرفت، فشار اقتصادی، کاهش قدرت خرید، شیفت‌های سنگین و نارضایتی انباشته‌ای است که مانند در این دو حرفه را برای نیروها دشوار کرده است. مسئله فقط حقوق معلم و پرستار نیست؛ وقتی نیروی انسانی آموزش و درمان فرسوده شود،

وضعیت کارگران کارخانه خاور در حال بررسی است / نوسازی خط تولید و تعیین تکلیف مطالبات کارگری

ایلنا



در پی مراجعه جمعی از کارگران کارخانه ریسندگی خاور به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی گیلان و طرح مطالباتی درباره حقوق و بیمه، وضعیت این واحد تولیدی و شرایط کارگران و موضوع نوسازی خط تولید نیز در حال بررسی است. علی لقمانی با اشاره به پیگیری‌های انجام شده درباره وضعیت کارخانه خاور گفت: مدیران این کارخانه طی دو ماه اخیر با مراجعه به اداره کل، موضوع ضرورت بازسازی و نوسازی بخشی از تجهیزات و دستگاه‌های خط تولید را مطرح کرده‌اند که این موضوع با نظر اداره کل صنعت، معدن و تجارت در حال بررسی و پیگیری است. مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی گیلان تأکید کرد: در صورت تصمیم‌گیری برای معرفی تعدادی از کارگران به بیمه بیکاری، این موضوع باید با هماهنگی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و استانداری انجام شود و قطعا در معرفی کارگران برای استفاده از بیمه بیکاری، شرایط و ضوابط قانونی و خواسته کارگران برای رعایت عدالت در معرفی افراد لحاظ خواهد شد.

بر اساس گزارش بازرس کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان رشت، حقوق کارگران کارخانه خاور تا خردادماه پرداخت شده و از تیرماه سال جاری مطالبات حقوقی آنان باقی مانده است.

هم‌اندیشی برای عدالت استخدامی افراد دارای معلولیت

پایگاه سازمان بهزیستی کشور



نشست مشترکی با حضور سامیه جهانشاهی، مدیرکل بهزیستی استان هرمزگان، و دکتر احمد زاهری، مدیر جهاددانشگاهی استان، با محوریت بررسی «طرح سلام محله» و روند برگزاری دومین آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت برگزار شد. در این نشست ضمن بررسی روند برگزاری آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت در تاریخ ۲۹ آبان‌ماه توسط جهاد دانشگاهی، مدیران و معاونان حاضر به تبادل نظر و ارائه پیشنهادهایی پیرامون تسهیل فرآیند و تحقق عدالت استخدامی برای این قشر پرداختند. این نشست گامی عملی در جهت هم‌افزایی ظرفیت‌های دو نهاد برای خدمت‌رسانی بهتر به جامعه هدف بهزیستی به شمار می‌رود. گفتنی است دومین آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت با اختصاص ۳ هزار و ۲۶۱ فرصت شغلی در ۳۲ دستگاه اجرایی کشور و در راستای اجرای ماده ۱۵ قانون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت و تحقق سهمیه سه درصدی استخدام این افراد برگزار می‌شود. این آزمون جمعه ۲۹ آبان‌ماه سال جاری همزمان با سراسر کشور در هرمزگان برگزار خواهد شد.

هزینه آن در نهایت به دانش‌آموز و بیمار، خانواده‌های آنها و نهایتاً کل جامعه منتقل خواهد شد. آقایان مسئول ترجیح می‌دهند که به جای پذیرش واقعیت و تلاش برای پیدا کردن راهکار، به ساده سازی موضوع و پاک کردن صورت مسئله بپردازند. از همین رو، علی‌فرهادی، سخنگوی وزارت آموزش و پرورش، گفته است: استعفا اقدامی غیرقانونی نیست و ممکن است کارکنان به دلایل شخصی از مجموعه خارج شوند، اما چیزی تحت عنوان استعفا دسته جمعی معلمان وجود ندارد. به گفته او، اگر چنین اتفاقی رخ داده بود، باید آثار آن در پرداخت حقوق و آمار نیروی انسانی وزارتخانه دیده می‌شد. این توضیح از نظر آماری قابل توجه است؛ اما به تنهایی پاسخ مسئله نیست. اگر وزارت آموزش و پرورش معتقد است استعفاهای گسترده نیست، بهترین راه برای پایان دادن به ابهام، انتشار آمار دقیق است؛ اینکه از ابتدای مهر تاکنون چند نفر از معلمان استعفا داده‌اند؛ حتی اینکه طی سال‌های گذشته چه تعداد معلم استعفا داده‌اند، چه تعداد بازنشسته یا مهاجرت کرده‌اند و چه میزان از نیروهای جدید پس از ورود به حرفه از ادامه کار منصرف شده‌اند. روزنامه جوان نیز در واکنش به این موضوع بر همین ضرورت تأکید کرده و خواستار اعلام آمار دقیق استعفاهای شده است. این شفافیت می‌تواند میان یک موج واقعی و یک روایت بزرگ‌شده در فضای مجازی تفاوت ایجاد کند. اگر معلم یا پرستار از شغل خود خارج شود، جای خالی او الزاماً به سرعت پر نمی‌شود. برای تربیت یک نیروی متخصص، سال‌ها زمان و هزینه صرف شده است. خروج نیروی باتجربه یعنی بخشی از این سرمایه انسانی از دست می‌رود و برای جایگزینی آن باید دوباره هزینه کرد. کارکنان بیش از آنکه به عدد افزایش حقوق اهمیت بدهند، به قدرت خرید آن نگاه می‌کنند. اگر حقوق افزایش پیدا کند، اما اجاره خانه، مواد غذایی، درمان و سایر هزینه‌ها با سرعت بیشتری رشد کنند، نتیجه برای خانوار تفاوت چندانی با قبل نخواهد داشت. از سوی دیگر، عدالت پرداخت نیز اهمیت دارد. شریفی‌مقدم یکی از مشکلات پرستاران را احساس بی‌عدالتی در پرداخت‌ها دانسته است. وقتی کارکنان یک مجموعه تصور کنند میان مسئولیت، تخصص و دریافتی آنها تناسب وجود ندارد، نارضایتی فقط اقتصادی نیست؛ به احساس بی‌عدالتی و بی‌ارزش شدن کار نیز تبدیل می‌شود.

یوسفی: معیشت نیروهای مسلح، کارگران و بازنشستگان مورد توجه قرار گیرد

خانه ملت



مجتبی یوسفی، نماینده مردم اهواز، باوی، حمیدیه و کارون در مجلس، بر ضرورت توجه به وضعیت معیشتی نیروهای مسلح تأکید کرد و گفت: نمی‌توان هفته نیروی انتظامی را تبریک گفت، اما نسبت به معیشت نیروهای مسلح بی‌توجه بود. در شرایطی که مسائل معیشتی مردم و کارکنان باید مورد توجه قرار گیرد، نباید درباره پرداخت حقوق‌های بسیار بالا به برخی مدیران با این استدلال که این مبالغ حق مدیریت است، بی‌تفاوت بود.

اهمیت فراهم کردن فرصت‌های برابر شغلی برای افراد دارای معلولیت

پایگاه سازمان بهزیستی کشور



زهره غلامرضایی، مدیرکل بهزیستی استان قزوین، از اختصاص ۸ سهمیه استخدامی جدید به این اداره کل در آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت خبر داد و گفت: ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار برای افراد دارای معلولیت، یکی از محورهای مهم برنامه‌های بهزیستی در مسیر توانمندسازی و افزایش مشارکت اجتماعی این افراد است. وی با اشاره به اهمیت فراهم کردن فرصت‌های برابر شغلی برای افراد دارای معلولیت اظهار کرد: اشتغال پایدار از مهم‌ترین مؤلفه‌های توانمندسازی جامعه هدف بهزیستی است و فراهم شدن زمینه حضور افراد دارای معلولیت در دستگاه‌های اجرایی، علاوه بر ایجاد استقلال اقتصادی، به افزایش اعتماد به نفس و مشارکت اجتماعی آنان نیز کمک می‌کند.

مدیرکل بهزیستی استان قزوین ادامه داد: در آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت در سال ۱۴۰۳، در مجموع ۲۴۳ نفر در استان شرکت کردند که از این تعداد ۹۱ نفر در دستگاه‌های اجرایی استان پذیرفته شدند و ۱۰ نفر نیز سهم بهزیستی استان قزوین بودند. غلامرضایی از اختصاص ۸ مجوز جدید استخدامی به بهزیستی استان در آزمون پیش‌رو خبر داد و گفت: جذب این نیروها می‌تواند بخشی از نیازهای نیروی انسانی مجموعه را تأمین کرده و در عین حال فرصت مناسبی برای ورود افراد دارای معلولیت واجد شرایط به عرصه اشتغال دولتی فراهم کند.

افزایش عدالت و شفاف‌سازی درباره رسیدگی به ادعای اصلاح عناوین شغلی

پایگاه سازمان تأمین اجتماعی



جلسه شورای مقررات‌زدایی و وحدت رویه سازمان تأمین اجتماعی با بررسی موضوع اصلاح عناوین شغلی با حضور معاون بیمه‌ای، مدیرکل امور حقوقی و قوانین، نماینده دفتر مدیرعامل، مدیرکل وصول و سایر کارشناسان سازمانی و با دعوت از نماینده معاونت حقوقی ریاست جمهوری، نمایندگان اتاق بازرگانی ایران، اتاق بازرگانی تهران، اتاق تعاون و اتاق اصناف ایران برگزار شد. در این جلسه با توجه به درخواست کارفرمایان، ابلاغ بخشنامه مربوط به اصلاح عناوین شغلی در قانون مشاغل سخت و زیان‌آور در دستور کار شورا قرار گرفت و اعضا، نقطه‌نظرات خود را مطرح کردند. در تشریح این موضوع عمران نعیمی، مدیرکل امور حقوقی و قوانین سازمان یادآور شد: از سال ۱۴۰۰ و با صدور رای دیوان عدالت اداری مبنی بر الزام سازمان تأمین اجتماعی به اجرای آرای ادارات کار در خصوص اصلاح عناوین شغلی، ابهامات و چالش‌های گسترده‌ای در حوزه تغییر عناوین شغلی ایجاد شده بود.

وی با اشاره به اینکه در راستای افزایش عدالت و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، دستورالعمل جدیدی برای بررسی درخواست‌های اصلاح عناوین شغلی تدوین شده است، در این خصوص توضیح داد: از این پس، در صورت درخواست هر یک از طرفین (کارگر یا کارفرما) برای اصلاح عنوان شغلی، هر دو طرف در جلسه رسیدگی دعوت خواهند شد. این اقدام با هدف شنیدن اظهارات طرفین و بررسی مستندات ارائه شده توسط هر دو گروه انجام می‌شود تا از بروز اعتراضات بعدی مبنی بر عدم اطلاع کارفرما از روند رسیدگی جلوگیری شود. نعیمی تأکید کرد که در این جلسه اعضا اتفاق نظر داشتند که تغییر عنوان شغلی تنها زمانی می‌تواند منجر به مطالبه مابه‌التفاوت حق بیمه توسط سازمان شود که ثابت گردد این تغییر، «باعث تغییر واقعی در میزان دستمزد» شده است. در پایان جلسه، اعضا ابراز امیدواری کردند که با ابلاغ دستورات اداری جدید از طریق سایت‌های رسمی معاونت حقوقی، مسیر رسیدگی برای هر دو طیف کارگر و کارفرما کاملاً شفاف می‌شود و با برخورداری از نظام دعوت از طرفین در جلسات، عدالت در رسیدگی تضمین خواهد شد.

بررسی چالش‌های بیمه در مشاغل پلتفرمی / آیا رانندگان تاکسی‌های اینترنتی «کارگر» هستند؟!

ایلنا



نشست تخصصی بررسی تجربه کشورها در مشاغل پلتفرمی، با هدف واکاوی مدل‌های جهانی و چالش‌های حقوقی و بیمه‌ای این مشاغل برگزار شد. حسین مشیری، سرپرست موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی با اشاره به اینکه بخشی از دستورالعمل اتحادیه اروپا درباره بهبود شرایط کار در حوزه کار پلتفرمی در این جلسه مورد بررسی قرار می‌گیرد، تصریح کرد: نهادهای تصمیم‌ساز در کشور، می‌توانند این دستورالعمل را به عنوان یک مرجع در نظر داشته باشند. بر این اساس پلتفرم‌ها فرد انجام دهنده کار را اخراج نمی‌کنند، بلکه دسترسی فرد به داده‌های لازم برای انجام کار را محدود می‌کنند. در چارچوب بررسی تجربیات بین‌المللی حوزه مشاغل پلتفرمی، انتظار می‌رود که فضا، بسترو فرصت کار و اشتغال برای نیروی کار در سکوها فراهم شود.

امید محبی، رئیس انجمن صنفی رانندگان تاکسی‌های اینترنتی استان قم، با اشاره به فعالیت حدود ۷ میلیون نفر در مشاغل پلتفرمی (به صورت دائم، پاره‌وقت یا شغل دوم) بیان کرد: در بحث ماهیت کار، متأسفانه نوعی خلط مبحث صورت گرفته است. شغل رانندگی از گذشته به عنوان یک کار ی‌یدی و کارگری شناخته می‌شده است. برخلاف یک مشاغل املاک که به‌طور سنتی خویش فرماست، راننده‌ای که پشت فرمان می‌نشیند و با کلاچ و گاز سروکار دارد، در حال انجام یک کار کارگری است و صرف ورود یک پلتفرم مجازی به این عرصه، نمی‌تواند جنس و ماهیت شغل رانندگی را تغییر دهد. پلتفرم تنها یک واسطه برای تسهیل ارتباط با مصرف‌کننده است.

نمی‌شود. این کارگران با اشاره به مشکلات معیشتی ناشی از این تأخیرها افزودند: «مسئولان شرکت از وضعیت دشواری زندگی کارگران باخبر هستند، اما تاکنون پیگیری موثری برای حل این مشکل صورت نگرفته است. ما انتظار داریم کارفرمای شرکت حفاری شمال، تمامی مطالبات معوق خود را تسویه کند.» این کارگران با تأکید بر اینکه پیگیری‌های زیادی برای وصول مطالبات عقب‌افتاده خود انجام داده‌اند، از مسئولان و مدیران شرکت خواستند برای رفع مشکلات مزدی و شغلی حدوداً ۳ هزار کارگر زیرمجموعه خود، تدابیر موثری اتخاذ کنند.

معیشت معلمان در وضعیت مطلوبی نیست؛ افزایش حقوق نیازمند تأمین منابع

آژانس خبری مظفریه

ولی‌الله بیاتی سخنگوی کمیسیون امور داخلی کشور و شوراهای مجلس شورای اسلامی با اشاره به وضعیت معیشتی فرهنگیان گفت: وزیر آموزش و پرورش در جلسه‌ای با نمایندگان این کمیسیون درباره دغدغه‌های معیشتی معلمان و راهکارهای بهبود وضعیت حقوقی آنها توضیحاتی ارائه کرده و بر ضرورت پیگیری این موضوع تأکید داشته است.

وی گفت: واقعیت این است که در شرایط کنونی وضعیت معیشتی معلمان و کارکنان دولت مطلوب نیست و همین مسئله می‌تواند بر انگیزه افراد برای ورود و ماندن در بدنه دولت تأثیر بگذارد. اگرچه اجرای رتبه‌بندی موجب افزایش دریافتی معلمان شد اما افزایش حقوق به اندازه‌ای نبود که آثار تورم و افزایش هزینه‌های زندگی را برای فرهنگیان جبران کند.

سخنگوی کمیسیون امور داخلی کشور و شوراهای مجلس نیز گفت: نقش مجلس در بهبود وضعیت معیشتی معلمان نیز گفت: مجلس در جریان بررسی بودجه سال آینده می‌تواند منابع لازم برای تقویت حقوق و مزایای کارکنان دولت و فرهنگیان را مورد توجه قرار دهد. در حال حاضر یکی از مشکلات اصلی دولت موضوع تأمین درآمد و منابع مالی است و به همین دلیل



#معلمان

منطقی‌ترین راهکار این است که سهم حق بیمه بر عهده مسافر گذاشته شود؛ به این شکل که مبلغی خرد به عنوان حق بیمه به هزینه سفر افزوده شده و مستقیماً به یک صندوق بیمه‌ای واریز گردد. این روش نه تنها شرکت‌های بزرگ، بلکه پلتفرم‌های کوچک حمل‌ونقل را نیز از خطر ورشکستگی نجات می‌دهد. نمایندگان مجلس، مرکز پژوهش‌ها، نمایندگان رانندگان و خود پلتفرم‌ها نیز می‌توانند به‌طور شفاف بر ورودی و خروجی این صندوق نظارت کنند.

احیاء بن کالایی و تجمیع حق مسکن کارگران؛ راه اصلی مقابله با تورم

ایسنا



#کارگر

هادی ابوی، رئیس اتاق تعاون خراسان رضوی با بیان اینکه به جای تمرکز صرف بر افزایش مبالغ نقدی، باید راهکارهای موثرتری برای کاهش فاصله میان درآمد خانوارها و هزینه‌های واقعی زندگی در نظر گرفته شود، گفت: احیاء سیستم بن کالایی برای تامین کالاهای اساسی و تجمیع مبالغ حق مسکن کارگران و هدایت این منابع به سمت سرمایه‌گذاری در پروژه‌های ساخت‌وساز از جمله راهکارهاست.

وی با اشاره به تبیین چالش‌های دستمزد، افزود: ترمیم مزد، نیاز به رویکردهای نوین برای مقابله با جنگ اقتصادی و تورم انتظاری دارد. به جای تمرکز بر افزایش مبالغ نقدی که خود می‌تواند منجر به فشار مضاعف بر بازار و افزایش قیمت‌ها شود، باید به سمت مدل‌های حمایتی حرکت کرد.

ابوی افزود: توزیع یارانه نقدی یا کالابرگ، اگرچه به عنوان یک اقدام حمایتی و در چارچوب قانون دنبال می‌شود، اما نباید به حاشیه امنی برای غفلت از وظایف اصلی دولت تبدیل شود. تأمین مسکن و ارائه خدمات بهداشت و درمان، از جمله تکالیف صریح دولت در قانون اساسی است. در شرایطی که بخش تولید به شدت به نیروی انسانی کارآمد نیاز دارد، توجه ویژه به سلامت کارگران و کاهش هزینه‌های اسکان آنان، مصداق عینی حمایت از تولید و تقویت بنیه اقتصادی کشور است.

درخواست کارگران حفاری شمال برای پرداخت به موقع حقوق

ایسنا



#کارگر

کارگران پیمانکاری شرکت حفاری شمال از مدیریت خواستند حقوق، بیمه و سایر مطالبات صنفی آن‌ها به موقع پرداخت شود. گفته می‌شود این کارگران همواره دستمزد و سایر مطالبات خود را با تأخیر دریافت می‌کنند. علاوه بر این، پرداخت سنوات سال‌های گذشته با تأخیر مواجه شده و کمک‌معیشتی‌ها نیز به صورت منظم شارژ

اعتراض کارگران رسمی نیشکر هفت‌تپه به طرح بازنشستگی اجباری / سنوات ارفاقی رعایت نشد

ایلنا



#کارگر

حدود ۶۰ کارگر رسمی شاغل در بخش‌های کشاورزی و صنعتی مجتمع کشت و صنعت نیشکر هفت‌تپه که دارای سوابق کاری بین ۲۰ تا ۲۵ سال هستند، از سوی مدیریت شرکت برای بازنشستگی اجباری به اداره تأمین اجتماعی هفت‌تپه ارجاع داده شده‌اند. کارگران در گفتگو با اشاره به اینکه سن اکثر کارگران تحت این طرح زیر ۵۲ سال

است، تأکید کردند که طبق قوانین جاری، این افراد مشمول بازنشستگی نمی‌شوند و طبق قانون جدید، سن بازنشستگی مردان به ۶۲ سال افزایش یافته است و تا رسیدن سن قانونی، در صورت تمایل، کارگر می‌تواند به کار در واحد مربوطه ادامه دهد. این کارگران با تأکید بر اینکه حداقل ۱۰ سال دیگر توانایی خدمت در این مجتمع را دارند، خواستار بازنگری در این تصمیم و رعایت حقوق قانونی و سنوات ارفاقی هستند.

سخنگوی وزارت آموزش و پرورش: هیچ کلاس درس بدون معلم در کشور نداریم

روزنامه جمهوری اسلامی



علی‌فره‌ادی (سخنگوی وزارت آموزش و پرورش) - سال تحصیلی جدید با بهره‌گرفتن از معلمان بازنشسته، دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان و نیروهای حق‌التدریس، نیروی آموزشی موردنیاز مدارس را تأمین کردیم به نحوی که هیچ کلاس درسی در سال تحصیلی جاری بدون معلم نیست. امسال بیش از ۲۴ هزار ردیف استخدامی در این خصوص پیش‌بینی شده بود و براساس مجوزهای سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه می‌بایست آزمون استخدامی برگزار می‌شد که متأسفانه به دلیل شرایط جنگی کشور در ماه‌های خرداد، تیر و مرداد، امکان برگزاری آزمون‌های استخدامی فراهم نشد. درباره اقدامات انجام‌شده در حوزه حقوق و مزایای فرهنگیان، امسال مصوبات قابل توجهی در شورای حقوق و دستمزد برای وزارت آموزش و پرورش به تصویب رسید که از ابتدای مهرماه اجرایی شده است. برای نخستین بار در سال‌های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴، پرداخت‌هایی مانند پاداش پایان خدمت و اضافه‌تدریس معلمان شاغل و بازنشسته که در برخی موارد تا یک سال تأخیر داشت، به‌روز شده است.

سفره‌های خالی کارگران، معلمان و پرستاران / وقتی «حقوق خوب» فقط ۱۴۸ دلار است!

ایلنا



نسرین هزاره مقدم - محمد حبیبی، سخنگوی شورای هماهنگی تشکلات صنفی فرهنگیان، در مصاحبه‌ای در مورد وضعیت بگرنج معاش معلمان بخش دولتی و کلیپ‌های استعفای دسته‌جمعی آن‌ها، با اشاره به اینکه اگر کف ارقام خط فقر را ۷۵ میلیون تومان در نظر بگیریم، تأکید کرد که حقوق فعلی معلمان یک‌سوم خط فقر است و این شکاف در تاریخ معاصر سابقه نداشته است. ما همینجا یک پرانتز باز می‌کنیم. این شکاف عمیق سه برابری، مربوط به معلمان شاغل در بخش دولتی و مشمول قانون مدیریت خدمات

کشوریست؛ در بخش خصوصی که در سال‌های اخیر تبدیل به هژمونی مسلط در فضای آموزشی کشور شده‌اند، معلمان معمولاً زیر ۲۰ میلیون تومان حقوق می‌گیرند و بیمه‌ی پاره‌وقت صندوق تأمین اجتماعی هستند. یکی از این معلمان که با مدرک کارشناسی ارشد در زاهدان سال‌ها به عنوان معلم غیررسمی در مدارس غیرانتفاعی کار کرده، از حقوق ماهانه ۱۰ میلیون تومانی خبر می‌دهد؛ حقوقی که برای این خانم که در چند مدرسه در سطح شهر تدریس می‌کند، فقط پول رفت‌وآمد با اسنپ است. در سوی دیگر، پرستاران را می‌بینیم که به نشانه‌ی اعتراض، پلاکارد استعفا دست می‌گیرند و ادامه کار با حقوق ۲۰ تا ۳۰ میلیون تومانی را بهره‌کشی و بیگاری می‌دانند. این گروه نیز شوقی برای ماندن در سیستم پول-محور و طبقاتی درمان کشور ندارند.

کارکنان سایر ارگان‌ها، از جهاد کشاورزی گرفته تا وزارت نیرو نیز در وضعیت مشابهی هستند؛ یکی از کارمندان جهاد کشاورزی، وضعیت معیشتی کارمندان را «حادث» و در آستانه‌ی رسیدن به سفره‌های خالی توصیف می‌کند و می‌گوید: «متوسط حقوق همکاران ما حدود ۳۰ میلیون یا حتی کمتر است؛ وقتی هزینه‌ی خوراکی‌های خانواده از این مبلغ بیشتر است، آیا هیچ انگیزه‌ای برای کار باقی می‌ماند؟»

در چنین اوضاع و احوالی که متوسط حقوق ۱۴۸ دلار و حداقل دستمزد و مزایای ۲۵ میلیون تومانی فقط ۹۲ دلار است، شورای عالی کار، نهادی فرادستی و اصطلاحاً سه‌جانبه، برای عمل به وعده‌ی کتبی و امضاشده‌ی «ترمیم دستمزد برای نیمه‌ی دوم سال» قایم‌موشک بازی درمی‌آورد. ۲۴ اسفندماه سال قبل، وقتی آخرین نشست مزدی شورای عالی کار در اوج جنگ برگزار شد، نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان، حداقل مزد را ۶۰ درصد و مزد سایر سطوح را ۴۵ درصد به اضافه رقم ثابت افزایش دادند و قرار شد در شهریورماه، مزد برای نیمه دوم سال ترمیم شود. اما آیا مزدبگیران این «قدرت» را دارند که معادلات نابرابر مزدی را به نفع خود تغییر دهند؟ طبقه‌ی کارگر ایران، امتیزه و منفرد است؛ براساس آمارها کمتر از ۱۰ درصد کارگران، آنهم در قالب تشکلات رسمی، متشکل هستند. این خصلت عارضی، توان چانه‌زنی جمعی بر سر حقوق اولیه از جمله دستمزد شرافتمندانه و منصفانه را از کارگران سلب می‌کند.

ترجیح بیکاری؛ ۷۰ هزار پرستار خانه‌نشین هستند / حقوق پرستاری کمتر از ۱۰۰ دلار است

خبرآنلاین



مشکلات معیشتی پرستاران موضوع تازه‌ای نیست؛ سال‌هاست این گروه از کادر درمان با حقوق پایین، شیفت‌های طولانی و فشار کاری بالا مواجه‌اند. هر بار که موجی از استعفا یا مهاجرت پرستاران مطرح می‌شود، وعده‌هایی برای بهبود شرایط داده می‌شود، اما به گفته محمد شریفی‌مقدم، دبیرکل خانه پرستار، بخش مهمی از مطالبات

بر نقص در سامانه‌های آماری، خود مردم نیز اطلاعات درست ارائه نمی‌دهند. مجموعه این عوامل باعث شده دهک‌بندی‌ها خیلی دقیق نباشد؛ امیدوارم گروه‌بندی جدید که البته چیزی از مکانیسم آن نمی‌دانیم، چتر حمایتی مطمئنی دستکم برای سه تا چهار دهک پایین ایجاد کند.

معمای نیروهای شرکتی؛ چرا عدالت استخدامی سال‌هاست به بن‌بست رسیده؟

جمهورآنلاین



سجاد میرباقری - سال‌هاست بخشی از بدنه اجرایی کشور با پدیده‌ای به نام «نیروی شرکتی» زندگی می‌کند؛ نیروهایی که گاهی سال‌ها در یک دستگاه

دولتی خدمت می‌کنند، همان ساعت سرکار حاضر می‌شوند، همان وظایف را انجام می‌دهند، همان فشار کاری را تحمل می‌کنند و حتی در بسیاری از مواقع بار بخش قابل توجهی از امور اجرایی را به دوش می‌کشند؛ اما در نهایت، یک تفاوت بزرگ وجود دارد؛ آنها امنیت شغلی ندارند. این پرسش ساده اما جدی مطرح است که چرا باید فردی که سال‌ها برای یک دستگاه دولتی کار کرده همچنان آینده شغلی خود را به تمدید یک قرارداد پیمانکاری گره خورده ببیند؟ پشت این ماجرا فقط یک قرارداد و یک پیمانکار نیست؛ یک شبکه اقتصادی و اداری بزرگ شکل گرفته که سال‌هاست از محل تأمین نیروی انسانی ارتزاق می‌کند. شرکت‌هایی که واسطه میان دستگاه و نیروی کار هستند و در بسیاری از موارد، بخش قابل توجهی از چرخه مالی نیروی انسانی از مسیر آنها عبور می‌کند.

اگر در جایی، افراد صاحب نفوذ، مدیران سابق یا فعلی، نزدیکان صاحبان قدرت یا مجموعه‌های وابسته به مراکز قدرت، به صورت مستقیم یا غیرمستقیم در شرکت‌های تأمین نیرو ذی‌نفع باشند، این دیگر صرفاً یک موضوع استخدامی نیست؛ بلکه به مسئله‌ای در حوزه تعارض منافع تبدیل می‌شود.

اینها پرسش‌هایی نیست که بتوان با عبارت‌هایی مانند «روال اداری است» یا «قانون این‌گونه است» از کنار آنها عبور کرد. قانون برای ایجاد عدالت است، نه برای ساختن حاشیه امن برای واسطه‌ها. نیروی شرکتی نباید قربانی ساختاری باشد که یک طرف آن دستگاه دولتی است، طرف دیگر شرکت پیمانکاری و در میانه، انسانی که سال‌ها کار می‌کند اما از آینده شغلی خود مطمئن نیست.

تلخ‌تر آنجاست که اگر واقعاً در بخشی از این ساختار، صاحبان قدرت یا افراد ذی‌نفوذ از شرکت‌های تأمین نیرو منفعت اقتصادی داشته باشند، طبیعی است که هر طرحی برای حذف واسطه‌ها با مقاومت مواجه شود؛ چراکه حذف واسطه، برای نیروی کار می‌تواند به معنای افزایش امنیت و برای واسطه می‌تواند به معنای از دست رفتن یک منبع درآمد باشد. اینجاست که موضوع از «تبدیل وضعیت چند هزار یا چند صد هزار نیروی شرکتی» فراتر می‌رود.

مسئله، مبارزه با تعارض منافع در نظام اداری است. اگر واقعاً قرار است عدالت استخدامی اجرا شود، باید شیشه‌ای شفاف مقابل این

همچنان بی‌پاسخ مانده است. او می‌گوید بسیاری از پرستاران در نهایت به این نتیجه رسیده‌اند که ادامه فعالیت حرفه‌ای برایشان توجیه اقتصادی و شغلی ندارد.

شریفی‌مقدم با اشاره به ابعاد خروج نیروی پرستاری از چرخه کار، می‌گوید «۷۰ هزار پرستار خانه‌نشین هستند» و حتی آگهی‌های استخدام دانشگاه‌ها برای جذب پرستار نیز تکمیل نمی‌شود. به گفته او، پرستاران در سال‌های گذشته مسیرهای مختلف قانونی، حرفه‌ای، مذاکره و حتی اعتراض را برای پیگیری مطالبات خود امتحان کرده‌اند، اما نتیجه مورد انتظار حاصل نشده است. یکی از محورهای انتقاد شریفی‌مقدم، سطح درآمد پرستاران است. او میانگین حقوق این گروه را حدود ۲۵ تا ۲۸ میلیون تومان عنوان می‌کند و می‌گوید این رقم با توجه به نرخ ارز، عملاً معادل حدود ۱۰۰ دلار است.

خطر حذف کالابرگ کارگران / از یک درصدی‌ها و نهادهای فرهنگی مالیات بگیرید

ایلنا



مرتضی افقه، عضو هیأت علمی دانشگاه چمران اهواز و کارشناس اقتصاد کلان با اشاره به خطای بالای داده‌های رفاهی در کشور، لغو معافیت مالیاتی نهادهای خاص و اخذ مالیات از یک درصدی‌ها و ابرثروتمندان را تنها منبع واقعی برای تأمین نقدینگی مورد نیاز برای افزایش اعتبار کالابرگ و حمایت‌های دولتی دانست و تأکید کرد؛ ویژگی‌های خاص کارگران بی‌ثبات کار و قراردادموقت، در حمایت‌های یارانه‌ای دولت بایستی مورد توجه قرار گیرد.

میزان دسترسی به اطلاعات اقتصادی در کشور ما بسیار ضعیف است. آقای میدری در دوره قبلی مسئولیت خود نیز تلاش‌های فراوانی برای شناسایی دقیق دهک‌های اقتصادی انجام داد، اما ساختارهای فرهنگی، اجتماعی و عدم شفافیت آماری همواره مانع بزرگی در این راه بوده است؛ بنابراین شیوه جدید با همان گروه‌بندی به جای دهک‌بندی، بازهم می‌تواند با خطاهای محاسباتی متعدد روبه‌رو شود. البته اصل توزیع یارانه به همگان، ناعادلانه و اشتباه است. یارانه باید به دهک‌های پایین، افراد فقیر و صاحبان مشاغل موقت و آسیب‌پذیر اختصاص یابد و منبع اصلی برای تأمین اعتبار آن نیز بایستی درآمدهای مالیاتی باشد. در شرایط عادی، این سیاست‌ها به نوعی با بازتوزیع منابع، نابرابری را کاهش می‌دهند؛ اما در شرایط فعلی، مسئله‌ی حمایت‌های یارانه‌ای دولت، از این هم فراتر رفته و به حفظ حیات سه تا چهار دهک پایین جامعه و نجات آنان از فقر بسیار شدید گره خورده است.

تا آنجایی که می‌دانم، تجربه طرح‌های مشابه از سیستم یارانه‌ی دوره احمدی‌نژاد گرفته تا خوشه‌بندی‌ها در دوره روحانی و دهک‌بندی‌های اخیر، نشان می‌دهد تجمیع اطلاعات هیچ‌گاه دقیق نبوده و همواره ضریب خطای بالایی داشته است؛ زیرا علاوه

ساختار قرار گیرد؛ نه اینکه صرفاً از پایین‌ترین حلقه این زنجیره یعنی کارمند شرکتی، انتظار صبر و سکوت داشته باشیم. شاید وقت آن رسیده که به جای اینکه هر چند سال یک‌بار وعده تعیین تکلیف نیروهای شرکتی داده شود، یک‌بار برای همیشه مشخص شود که چه کسانی از تداوم این وضعیت سود می‌برند و چه کسانی از پایان آن ضرر می‌کنند؟

کارگران دیابتی مشهد «انسولین» ندارند / رنج‌های پیدا کردن دارو برای کارگران

ایلنا



«احسان سهرابی» فعال کارگری ساکن مشهد، در ارتباط با مشکلات کمبود دارو و رنج‌های مصاعف کارگران به خبرنگار ایلنا گفت: وقتی یک بیمار دیابتی برای تهیه انسولین، به‌جای نگرانی از وضعیت بیماری خود، نگران پیدا کردن دارو در داروخانه باشد، دیگر با یک مشکل عادی در نظام توزیع دارو مواجه نیستیم؛ با مسئله‌ای روبه‌رو هستیم که مستقیماً با حق حیات و سلامت انسان‌ها گره خورده است. تلخ‌تر آنکه در میان این بیماران، کارگرانی هستند که بخش قابل توجهی از درآمدشان صرف هزینه‌های ضروری زندگی می‌شود و برای ادامه کار و تأمین معاش خانواده، به سلامت جسم خود وابسته‌اند. انسولین برای این افراد یک کالای مصرفی یا داروی قابل جایگزین نیست که بتوان مصرف آن را به فردا موکول کرد. این فعال کارگری، خواستار ورود فوری دستگاه‌های مسئول شد و افزود: وزارت بهداشت، سازمان غذا و دارو، دانشگاه علوم پزشکی مشهد و شبکه توزیع دارو، باید به‌صورت جدی وضعیت تأمین و توزیع انسولین را بررسی کنند.

انتقاد کارگران نفت از تداوم پیمانکاری؛ گره ساماندهی نیروهای شرکتی باز نشد

آوای جنوب



موضوع ساماندهی نیروهای شرکتی طی سال‌های گذشته به یکی از مطالبات مهم نیروهای پیمانکاری در دستگاه‌های اجرایی، به‌ویژه در صنعت نفت و گاز، تبدیل شده است؛ مطالبه‌ای که محور اصلی آن پایان دادن به واسطه‌گری، کاهش تبعیض مزدی و ایجاد رابطه مستقیم میان نیروی کار و مجموعه اصلی محل خدمت عنوان شده است. در همین چارچوب، انتقادهایی نسبت به مصوبه اخیر دولت درباره ساماندهی نظام پرداخت نیروهای شرکتی مطرح شده است. منتقدان این مصوبه معتقدند میان «ساماندهی نیروهای شرکتی» و «ساماندهی نظام پرداخت» تفاوت اساسی وجود دارد و اصلاح نحوه پرداخت حقوق نباید به‌عنوان جایگزینی برای حذف ساختار پیمانکاری تلقی شود. بر اساس گزارش‌های منتشرشده، مسیر فعلی دولت بیشتر

بر شفاف‌سازی اطلاعات نیروهای شرکتی، ساماندهی فرآیند پرداخت و افزایش نظارت بر قراردادهای پیمانکاری متمرکز است؛ بنابراین این مصوبه به‌خودی‌خود به معنای تبدیل وضعیت همه نیروهای شرکتی یا حذف کامل شرکت‌های پیمانکاری نیست. از نگاه نیروهای شرکتی صنعت نفت، مسئله فقط این نیست که حقوق آنها چگونه پرداخت شود؛ بلکه بخش مهمی از مطالبه آنها به ماهیت رابطه کاری و نقش شرکت‌های واسطه بازمی‌گردد. آنها می‌گویند حتی در صورت پرداخت منظم‌تر و مستقیم‌تر حقوق، باقی ماندن پیمانکار در ساختار تأمین نیروی انسانی می‌تواند مسئله امنیت شغلی و رابطه چندلایه کارفرمایی را همچنان پایرجا نگه دارد.

کارگران «ایران برک» در اعتراض به معوقات مزدی دست از کار کشیدند

ایلنا



کارگران شاغل در ایران برک از روز سه‌شنبه ۱۴ مهرماه در اعتراض به معوقات حقوقی و پرداخت نشدن حق بیمه دست از کار کشیده‌اند؛ همزمان، گروهی از کارگران کنار گذاشته‌شده از ابتدای سال، نزدیک به دو ماه است در پی تعیین تکلیف وضعیت و مطالبات خود هستند. گروهی از کارگران که از ابتدای سال از کار کنار گذاشته شده‌اند، طی حدود دو ماه گذشته با مراجعه به نهادهای مسئول و برگزاری تجمع، خواستار تعیین تکلیف وضعیت شغلی و پرداخت مطالبات خود بوده‌اند و در مقابل، کارگران شاغل در کارخانه نیز به‌دلیل تداوم معوقات حقوقی و پرداخت نشدن حق بیمه، از روز گذشته دست به اعتصاب زده‌اند. کارگرانی که از ابتدای سال در کارخانه حضور ندارند، طی این مدت به نهادهایی از جمله اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، فرمانداری و استانداری مراجعه کرده‌اند، اما به گفته آن‌ها، این پیگیری‌ها هنوز به نتیجه مشخصی نرسیده است. در کنار معوقات حقوق و بیمه، حالا موضوع دیگری نیز نگرانی کارگران را بیشتر کرده است؛ نگرانی بابت فروش برخی اموال کارخانه.

انتقاد پرسنل شرکتی میدان نفتی یادآوران / به خاطر «عنوان شغلی اشتباه» از طرح ساماندهی جا می‌مانیم

ایلنا



کارگران شرکتی حراست میدان نفتی یادآوران، از ثبت عنوان شغلی اشتباه در سامانه ثبت اطلاعات کارگران شرکتی انتقاد کردند و گفتند: طبق قرارداد رسمی پرسنل حراست میدان نفتی یادآوران، عنوان شغلی «مأمور انتظامات و نگهبانی» است اما در سامانه سایر یا پاکتا، به جای ثبت صحیح، عنوان پرسنل حراست به صورت «مشاوره» ثبت

تلاش کارگران تایوان برای تشکیل سندیکا و چانه‌زنی

جمعی

ایلنا



هم‌زمان با روز جهانی کار شایسته، فعالان کارگری تایوان با تأکید بر ناکافی بودن افزایش سالانه حداقل دستمزد، خواستار رفع موانع قانونی تشکیل اتحادیه جهت خروج طبقه کارگر از فقر مزدی شدند. از نگاه این فعالان، حق چانه‌زنی جمعی به کارگران امکان می‌دهد تا بدون مواجهه فردی و آسیب‌پذیر در برابر کارفرما، از طریق نمایندگان منتخب خود درباره دستمزد، ساعات کار و مزایا مذاکره کنند. این سازوکار، قدرت واقعی مذاکره را به نفع طبقه کارگر و نیروی کار فرودست تغییر می‌دهد.

چانگ فنگ‌یی، مدیر اجرایی انجمن پژوهش‌های کار و سیاست اجتماعی تایوان، نرخ عضویت کارگران در اتحادیه‌ها را کمتر از ۱۰ درصد اعلام کرد. وی الزام فعلی حضور دست‌کم ۳۰ کارگر برای تشکیل اتحادیه را مانعی ساختاری خواند. به گفته وی، این نصاب بالا کارگران مشتاق تشکیل یابی را با مخاطرات شغلی و فشارهای مستقیم کارفرمایان روبه‌رو می‌سازد.

وزارت کار تایوان در واکنش به این مطالبات اعلام کرد قوانین موجود، حق سازمان‌دهی را تضمین می‌کنند و کارگاه‌های زیر ۳۰ نفر نیز امکان پیوستن به اتحادیه‌های استانی یا حرفه‌ای را دارند. همچنین این وزارتخانه متعهد شد پس از نهایی شدن توافق تجارت متقابل تایوان و آمریکا (ART)، بازنگری قوانین اتحادیه‌ها و بررسی تغییر سقف ۴۰ هزار دلاری را با مشورت نمایندگان کارگری آغاز کند. این توافق بین‌المللی مفادی برای تقویت حقوق کارگران دارد.

شده است. این اقدام، تلاشی برای تغییر ماهیت حقوقی از «تأمین نیروی انسانی» به «خدمات مشاوره‌ای» است تا با تغییر ماهیت شغلی، از الزام به ثبت در سامانه ساپنا و اجرای ساماندهی نظام پرداخت طفره روند.

آن‌ها تأکید کردند: در سامانه سایر یا پاکنا، شرکت مهندسی و توسعه نفت، با عنوان «مشاور» ثبت شده است. این شرکت، به عنوان نهاد ناظر و رابط میان پیمانکار و دولت، وظیفه دارد صحت اطلاعات نیروهای مستقر را تأیید کند، اما با ثبت اشتباه نقش خود در سامانه، عملاً باعث شده است که ماهیت پروژه از حالت «اجرایی/خدماتی» به حالت «مشاوره‌ای» تغییر یابد تا از ثبت سوابق پرسنل حراست میدان جلوگیری شود.

به بهانه مرگ ۵ کارگر ساختمانی در نور/ چرا برای قمع بیمه بازرسی می‌کنید اما برای جان انسان‌ها نه؟!

ایلنا



عصر ۱۳ مهرماه، ۵ کارگر ساختمانی جان خود را از دست دادند و ۴ کارگر دیگر نیز با وضعیتی وخیم به بیمارستان منتقل شدند. سقوط دستگاه بالابر در یک پروژه ساختمانی در حوالی پل سبز رود شهرستان نور دلیل این حادثه‌ی مرگبار بود.

اکبر شوکت، عضو هیات مدیره کانون انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی کشور، در رابطه این حادثه و در پاسخ به سوالات ایلنا می‌گوید: در پروژه‌های ساختمانی باید از ابتدا تمام جوانب ایمنی پیش‌بینی شود. ۵۰ درصد فوتی‌های ناشی از حوادث کار در کشور مربوط به کارگران ساختمانی است و بر اساس برآوردی که مطرح کرد، به طور میانگین روزانه حدود سه کارگر ساختمانی در نقاط مختلف کشور جان خود را از دست می‌دهند.

بخش مهمی از حوادث کار ناشی از سقوط از ارتفاع است و سال‌هاست بر ضرورت اصلاح تجهیزات و روش‌های ایمنی در پروژه‌های ساختمانی تأکید می‌شود. کارفرمای ساختمانی ناتوان نیست و سود بالایی می‌برد چرا نباید بخشی از این سود را صرف ایمنی کند؟

بازرسی‌های وزارت کار از پروژه‌های ساختمانی تقریباً نزدیک به صفر است! کمبود نیروی انسانی و محدودیت‌های بودجه‌ای از جمله دلایلی است که برای کاهش بازرسی‌ها مطرح می‌شود. ما طرح‌های مختلف دادیم که تشکلهای و انجمن‌های صنفی وارد کار بازرسی شوند.

شوکت همچنین از وجود تعارض منافع در ساختار بازرسی و کارشناسی حوادث کار سخن گفت. او معتقد است حقوق و دریافتی کارکنان حوزه‌های مرتبط با بازرسی ایمنی، متناسب با مسئولیت و تخصص آنها نیست و این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز تعارض منافع شود.