

اخبار کارگری

۳۰۰ عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان:

اخراج شدیم و ۹ ماه است حقوق نگرفته ایم!



بیش از ۳۰۰ عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، اعراض شده‌اند و به گفته علی‌اکبر شادمانی، مدیرعامل خودشان بیش از ۹ ماه است که کلیه حقوق و مزایایشان قطع شده است. جمعی از اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در تماس با خبرنگار ایلنا با اعلام این خبر، گفتند: به‌عنوان غیرقانونی خودبارها اعتراض کرده‌ایم و با پیگیری‌های مستمر نمایندگان کمیسیون‌های آموزش، تحقیقات و فناوری و کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی مجلس، ستاد دولت بویژه معاون حقوقی، بازرس و ویژه و معاون پارلمانی رئیس جمهور، موضوع اعتراض مورد بررسی دقیق قرار گرفت و با تأیید حقایق اعضای هیأت علمی و در جهت محق بودن استادان اعلام نظر کرده‌اند.

این اساتید دانشگاه می‌گویند: با وجود تأیید حقایق اعضای هیأت علمی از سوی مراجع مختلف قانونی و تمام اسناد و مدارک مثبت به نفع اساتید، تاکنون رئیس دانشگاه فرهنگیان و وزیر آموزش و پرورش از اجرای قانون استتکاف کرده و بر تضییع حقوق اساتید پافشاری می‌کنند. اساتید اخراج شده دانشگاه فرهنگیان می‌گویند: وزیر آموزش و پرورش و رئیس دانشگاه فرهنگیان، سال‌هاست تمام ادعاهای خود را و خالصانه علمی و آموزشی هیأت علمی را تضییع و کلیه حقوق و مزایای آنان را به مدت بیش از ۹ ماه قطع کرده‌اند.

به گفته‌ی آنها، در زمان جنگ به دلیل قطع طولانی مدت کلیه حقوق و مزایای ماهانه اعضای هیأت علمی و ابر تورم موجود در جامعه، اساتید تمام اندوخته و داشته‌های خود را مصرف کرده و به پایان رسانده بودند و به دلیل مشکلات حاد اقتصادی در زیرموشک و بمباران مانده و نتوانستند خود و خانواده‌هایشان را به مکان امن منتقل نمایند. اساتید اخراج شده دانشگاه فرهنگیان خواستار ورود فوری رئیس‌جمهور به موضوع و دستور حل مشکلات این اساتید را دارند.

سهیل بیکاری شدت گرفت؛ ثبت ۳۱۸ هزار درخواست کار در یک روز



آمارهایی که پلتفرم کارایی جاب‌ویژن قرار داده نشان می‌دهد سیل تعداد و بیکاری در اردیبهشت‌ماه چنان شدت گرفته که رکورد ارسال رزومه و درخواست کار در یک روز در این پلتفرم شکسته شده است. پلتفرم جاب‌ویژن از ثبت رکورد ۳۱۸ هزار رزومه ارسال در یک روز خبر داد که نشان‌دهنده افزایش شدید تقاضای کار در مقابل کاهش فرصت‌های شغلی است.

به گزارش دیدار نیوز، جنگ و قطعی طولانی مدت اینترنت فرصت‌های شغلی فراوانی را نابود و جمعیت بزرگی از شاغلان کشور را بیکار کرده است. آمارهای که پلتفرم کارایی جاب‌ویژن قرار داده نشان می‌دهد سیل تعدیل و بیکاری در اردیبهشت‌ماه چنان شدت گرفته که رکورد ارسال رزومه و درخواست کار در یک روز در این پلتفرم شکسته شده است.

شبه ۵ اردیبهشت ۱۴۰۵ تعداد رزومه‌های اسالی توسط کارجویان در پلتفرم جاب‌ویژن به رکورد ۳۱۸ هزار مورد رسید. رقم عجیبی که نشان می‌دهد سیل بیکاری شدت گرفته و میزان تقاضای کار در یک روز جهش پیدا کرده است. جاب‌ویژن اعلام کرده که این تعداد رزومه اسالی ۵۰ درصد نسبت به بیشترین مقدار ثبت‌شده در تاریخ این پلتفرم افزایش داشته است. به این معنا که رکورد قبلی ثبت رزومه در جاب‌ویژه ۲۱۲ هزار مورد بوده و حالا به ۳۱۸ هزار مورد در یک روز رسیده است.

نکته در ذکاوت این است که با وجود جهش تعداد درخواست کار، تقاضای نیرو و سمت شرکت‌ها کاهش معناداری پیدا کرده و آمار آگهی‌های استخدامی منتشرشده در مقایسه با مدت مشابه سال گذشته کمتر بوده است. این تضاد میان رشد صعودی ارسال رزومه‌ها و کاهش فرصت‌های شغلی، عدم تعادل شدید بازار کار فعلی را نشان می‌دهد.

در جلسه هیأت اجرایی خانه کارگر مازندران مطرح شد: از کارگران شرکتی حمایت شود



دبیر اجرایی خانه کارگر مازندران و منطقه شمال کشور، در جمع نمایندگان تشکلهای کارگری و بانجشنگی، با بیان مشکلاتی که کارگران شرکتی تأکید کرد.

مرگ دلخراش راننده بولدوزر در ارتفاعات ارومیه



منابع کارگری در شهر ارومیه، از مرگ راننده بولدوزر بر اثر واژگونی در ارتفاعات میرپهال خبر دادند. فعالان کارگری در شهر ارومیه استان آذربایجان غربی به خبر تگاری ایلنا گفتند: حادثه واژگونی بولدوزر منجر به مرگ راننده در ارتفاعات میرپهال ارومیه شد. به گفته آن‌ها، این اتفاق در روزهای گذشته زمانی افتاد که این راننده در حال اجرای عملیات راه‌سازی در ارتفاعات صعب‌العبور میرپهال ارومیه بود اما بولدوزر دچار حادثه واژگونی شد. او گفت: امدادگران با تجهیزات در اختیار، اقدام به نجات و هاسازی وی کردند که متأسفانه به جسد بی‌جان این کارگر رسیدند.

آوار بمباران و بیکاری بر سر کارگران شهرک‌های صنعتی تبریز

در کارخانه‌ها، ناقوس جنگی دیگر به صدا درآمده...



مجموعه اشاره می‌کند و می‌گوید: «واقعیت این است که این مجتمع در گذشته دولتی بود. حدود پانزده تأسیسات پیش آن را به بخش خصوصی واگذار کردند تا زمانی که دولتی بود، کارگران از امتیازات خوبی برخوردار بودند، اما از زمان واگذاری، رفته‌رفته شروع به حذف آن مزایا کردند. به‌مرور با راه‌اندازی خطوط تولید جدید دیگر کلان‌انتمیازات را برای کارگران در نظر نگرفتند»

این کارگر با اشاره به افت شدید خدمات اولیه رفاهی ادامه می‌دهد: «در این دو سال و نیمه من اینجا مشغولم، مدام در کیفیت غذا و امکاناتی که به کارگران می‌دهند کمبود و نقص ایجاد کرده‌اند. برای مثال، ما باید هر شش ماه یکبار لباس و کفش کار دریافت کنیم اما مدت‌هاست که لباس کار با سایز مناسب در کارخانه پیدا نمی‌شود؛ به‌ناچار همه مجبورند سنگین‌بجران برس نیروی کار است.

صدای بی‌صدایان؛ روایتی از درون خط تولید

این کارگر، پیش از هر چیز شش‌ماهی از گسترده‌گی محل کارش در کارخانه «شیشه آذر» از زیرمجموعه‌های گروه صنعتی سپند، ترسیم می‌کند. مجموعه‌ی عظیمی که با بخش‌های پرشماری همچون سپند فلوت، سپند سلیبس، شیشه سکوئیت و خط ایته، سروشست و روزمرگی کارگران بسیاری را به چرخ‌دنده‌های خود گره زده است. وقتی از این کارگر درباره‌ی وضعیت تعدیل نیرو در روزهای پس از جنگ می‌پرسیم، پرده‌از واقعیتی تلخ می‌دارد: «تعدیل نیرو به‌ان شکل در اینجا نشد، اما پس از جنگ شرایطی به وجود آمد که ظاهر آنست کارفرما برای اخراج کارگران بسیار بازتر شده‌است»

گزارش دبیرکل خانه کارگر در کنفرانس علمی سلامت روان نیروی کار:

بحران معیشت «تعادل روانی کارگران» را برهم می‌زند

دبیرکل خانه کارگر با بیان اینکه بحران معیشت «تعادل روانی کارگران» را برهم می‌زند، بر حیاتی بودن سلامت روان نیروی کار مانند ایمنی فیزیولوژیک کارگر تأکید کرد. سالم‌سازی روانی محیط کار، با تأکید بر ضرورت حفظ سلامت روان نیروی کار گفت: عدم تعادل اقتصادی و ضعف معیشت، خود به عدم تعادل روانی دامن می‌زند. به همین دلیل نیروی کار بیشتر تحت فشارهای تهدیدیکنده سلامت روان است. وی افزود: مایه‌ی تمرکز نیروی کار را تقویت کنیم. عوامل خطرناک روانی در مدل HSE انگلیس ناشی از ایجاد فشار زمانی و ایجاد دل‌آین‌های غیر واقعی، تبلیغ کردن چندوظیفه به شکل افراطی و کمبود اختیار کارمندانست که باعث افزون مدام وحشت در نیروی کار می‌شود که باید پادان مقابله کرد. محبوب خاطر نشان کرد: سلامت روانی با ایجاد تمرکز و اعتماد نفس، می‌تواند نقطه مطلوبی از نظر روانی در نیروی کار ایجاد می‌کند

گفت و گو یک فعال کارگری با تأکید بر اقدام سریع وزیر کار:

«حق مسکن ۳ میلیون تومانی» را در هفته کارگر ابلاغ کنید

میر عبدالله افروز، به‌ویژه وزیر کار که متولی این امر هستند، بایستی موضوع را هر چه سریع‌تر در هیأت‌وزیران مطرح به‌تصویب رسانند و درخواست ما این است که پیش از تاریخ پانزدهم اردیبهشت این امر نهایی و ابلاغ شود تا حقوق کارگران در این وضعیت گرانی اندکی افزایش یابد. این فعال کارگری در باره افزایش ۶۰ درصدی حقوق کارگران گفت: همه به‌خوبی می‌دانم که افزایش سالانه دستمزد به‌تنهایی تأمین‌کننده کامل معیشت کارگران نیست. با این حال، به‌توجه به آخر سال بر گزار می‌شود و تصمیماتی که در آن اخذ می‌شود لازم‌الاجرا هستند. برخی از این تصمیمات از جمله افزایش کمک‌هزینه مسکن کارگران، حتماً باید طبق قانون به تأیید هیأت‌وزیران برسد. امسال حق مسکن سه میلیون تومانی که در اسفندماه در نشست شورای عالی کار مصوب شد، هنوز به‌تصویب هیأت‌دولت نرسیده است. وی ادامه داد: برای اینکه این موضوع به‌صورت مطلوب و رضایت‌بخش برای کارگران انجام شود و احترام به اصل سه‌جانبه‌گرایی حفظ گردد، انتظار می‌رود وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی این موضوع را در اسرع وقت در دستور کار هیأت‌وزیران قرار دهد و تصویب آن تسریع شود تا نشان‌دهی مثبت برای کارگران باشد. به‌ویژه که در آستانه روز جهانی کارگر قرار داریم. این فعال کارگری گفت: بنا به شرایطی که بر کشور تحمیل شده، کارگران با استقامت در خط مقدم تولید ایستاده‌اند، در حالی که اقتصاد کشور هدف قرار گرفته و تلاش‌هایی برای ایجاد نجاتی صورت می‌گیرد. ما به‌دوامتلاطم کارگران همچنان پای کار ایستاده‌ایم. بنابراین انتظار این است که دولت نیز در پاسخ به این تلاش‌ها، اقدامات لازم را انجام دهد.

کردمی گویند: «از نظر منطقی و قانونی، امکان خروج کارخانه از سختی کار وجود ندارد. ما با مواد پودری سرو کار داریم که گردوغبار زیادی تولید می‌کند. استنشاق گرد سیلیس و گرد شیشه به‌شدت برای ریه‌ها مضر و خطرناک است. علاوه بر این، لرزش و سروصدا میهمیب دستگاه‌ها نیز آسیب‌زا است؛ بنابراین قطعاً باید سختی کار شامل حال ما بشود. اما مدیریت، سرپرست واحدهای شرکت می‌تواند با گذشتاه و فرد دیگری را آورده‌است تا گزارش‌هایی تهیه کند که حداقل سختی کار را از روی چند واحد تولیدی بردارند»

این کارگر در پاسخ به وضعیت نمایندگی و تشکل‌های کارگری در کارخانه نیز جوابی تلخ داد: «ما در اینجا شورای اسلامی کار و انجمن صنفی نداریم. نماینده کارگری هم کارکردی برای ما نداشته. برای مجموعه‌ای با این عظمت و هزاران کارگر، نماینده‌ای وجود دارد که من کارگر در این دو سال، حتی یک‌بار هم او را ندیده‌ام؛ با وجود اینکه دو سال پیش انتخابات آن برگزار شد»

آوار بیکاری در شهر و ضرورت همبستگی

در دین کارگر تنها محدود به سوله‌های خودشان نیست؛ با وجود شش‌ماه‌ای بازویرانی صنایع تبریز و آوارگی همه طبقه‌هایش را می‌بیند: «در این مدت دو کارخانه مهم تبریز را بمباران کردند؛ یکی کارخانه بلبرینگ‌سازی و دیگری چرخ‌شکر. همچنین کارخانه لوله و پروفیل در شهرک سلیمی هم آسیب دید. کارخانه بلبرینگ‌سازی که کاملاً نابود شد و کارخانه چرخ‌شکر هم از کار افتاد که باعث بیکاری تمام کارگران آنجا شد. خود من به‌عنوان شغل دوم در جای دیگری کار می‌کردم که پس از جنگ، نه به خاطر بمباران، بلکه به دلیل بحران‌های اقتصادی تعطیل شد و تمامی کارگران اخراج کردند. یکی از دوستان خودم که بیست‌سال در یکی از همین کارخانه‌ها سالیانه دستمزد بیکار شده و آمده در شرکت ما فرم استخدام پر کرده است. اما استخامش نکرده‌اند. من واقعاً خشم این خانواده‌های کارگری بدون حقوق و درآمد، در این مدت چگونگی خواهند زندگی کند» او در ادامه راجع به شرایط کاری کارگران این شهر می‌گوید: «وضعیت اشتغال به‌شدت خراب است به‌شهرک‌های صنعتی که مراجه می‌کنیم، هیچ کارخانه‌ای اجاره نمی‌دهد فرم استخدام پر کنیم؛ ما را راه نمی‌دهند و می‌گویند نیروی نمی‌خواهیم. حجم نیروی کار بیکار بسیار بالاست و همین مسئله باعث شده کارفرمایان و تیم مدیریت در شرکت ما، به‌شدت دنبال بهانه‌جویی ادبیت و آزار و اخراج کارگران باشند. آن‌ها به‌خوبی می‌دانند که کفیی کارگران بیکار نیازمند پشتیبان‌های کارخانه است. نادان‌ها در جایگزین ما شوند»

او در پایان می‌گوید: «پیش از آغاز این جنگ ویرانگر، حداقل کورسوی امید وجود داشت تا کارگران برای طرح مطالبات‌شان مشکل نشوند و از یکدیگر حمایت کنند. در همین شرکت خودمان هم تحرکاتی برای همبستگی کارگران بود؛ اما اکنون با این جنگی که به‌کشور تحمیل شده، آن فرصت‌ها واقعاً از دست رفته است. در این شرایط جنگی چه کسی بیشترین ضرر را می‌خورد؟ ما کارگران زحمتکش هستیم

معاون دبیرکل WFTU گفت: ایجاد تظاهرات شفاف و انتظارات منطقی، دیگر ابزار مباری مقابله با استرس شغلی است. ایجاد جلسات دوفره برای اینکه افراد راحت مشکلات خود را مطرح کنند، یکی از مباحث مهم است که پیشنهاد شده است. آموزش مدیریت خشم توسط نیروی کار و مدیران به‌صورت دوطرفه، ۸۵ درصد در عملکرد تأثیر دارد.

وی با بیان سایر پیشنهادات گفت: ایجاد برخی قوانین کوچک و جزئی برای حل برخی مشکلات دفعی، ایجاد آموزش‌های کوتاه‌مدت نیم‌ساعتی، ایجاد کمیته‌های ابرای تمرکز بخشی به نیروها و ایجاد ساعات تنفس در بین کاره، از جمله اقدامات موثر است.

محبوب خاطر نشان کرد: سلامت روان در بلندمدت، با‌هزی بیشتری برای مجموعه‌ها ایجاد می‌کند. تعادل بین زندگی و کار و ایجاد مکالمات هم‌بانه‌ها، از جمله اقدامات ضروری است. نکته مهم این است که استفاده از همه این ابزار‌های حفظ سلامت روان و بهداشت روحی محیط کار، اغلب هزینه‌زندیک به‌صفر دارند. او در پایان گفت: محیط‌های بزرگ کار را با پرسنل بالا، نیاز به روانشناس صنعتی دارند و حضور یک روان‌شناس در مراکز کارگری یا حتی سیستم‌شناس کار بزرگ، در این عصر پر استرس ضروری است. تجربه نشان داده این افراد برای مدیریت ریسک‌های روانی کار موثر هستند



جبران شود. همچنین بنگاه‌هایی که توان مالی دارند می‌توانند دستمزد بیشتری پرداخت کنند تا موجب افزایش انگیزه، بهره‌وری و روحیه کارکنان شوند. میر عبدالله گفت: از سوی دیگر، اقداماتی مانند ارائه کالابرگ از سوی دولت اقدام مثبتی است و باید ادامه یابد، به‌ویژه برای اقشار ضعیف کارگران. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، به‌ویژه در بخش رفاه، باید توجه بیشتری به کارگران کم‌درآمد و اقشار پایین داشته باشد. در این شرایط که تورم بالاست، حمایت‌های بیشتری ضروری است. وی تأکید کرد: اگرچه افزایش دستمزد با بررسی‌های کارشناسی و فنی انجام می‌شود و عوامل مختلفی در آن لحاظ می‌گردد، اما انتظار این است که دولت توجه ویژه‌ای به اقشار ضعیف داشته باشد و حمایت‌هایی مانند تقویت بن کارگری یا ارائه کمک‌های کالایی را افزایش دهد. این اقدامات می‌تواند، هم به معیشت کارگران کمک کند و هم به رونق تولید ی‌بندد و موجب افزایش رضایت کارگران شود.

بین واحدها اخراج کردند. فقط از واحد ما که حدود چهل تا پنجاه نفر پرسنل دارد، سه نفر را گرفت. طرح طبقه‌بندی مشاغل را برای کل کارخانه اجرا کردند که باعث شد حقوق‌های کمی بهتر شود؛ اما با این اوضاع تورمی، دستمزد اصلاً پاسخگوی هزینه‌ها نیست. پاداشی که به ما می‌دهند آن قدر ناچیز است که حتی نمی‌توان نامش را پاداش گذاشت. به‌دلیل این یک سال برای پیش‌پان‌تکون، هیچ افزایشی نداشته و همان حدود یک میلیون تومان مانده است؛ آن هم در کارخانه‌ای که تولید بسیار بالایی دارد و محصولاتش به کشورهای خارجی صادر می‌شود»

و موقوفه پرداخت می‌کنند. سال گذشته پس از اعتراضات و تجمعات محدودی که شکل گرفت، طرح طبقه‌بندی مشاغل را برای کل کارخانه اجرا کردند که باعث شد حقوق‌های کمی بهتر شود؛ اما با این اوضاع تورمی، دستمزد اصلاً پاسخگوی هزینه‌ها نیست. پاداشی که به ما می‌دهند آن قدر ناچیز است که حتی نمی‌توان نامش را پاداش گذاشت. به‌دلیل این یک سال برای پیش‌پان‌تکون، هیچ افزایشی نداشته و همان حدود یک میلیون تومان مانده است؛ آن هم در کارخانه‌ای که تولید بسیار بالایی دارد و محصولاتش به کشورهای خارجی صادر می‌شود»

نفس‌های به‌شمار افتاده در غبار سیلیس

یکی از حیاتی‌ترین مشکلات کارگران این بخش، مسئله «سختی کار» و فرار کارفرما از پرداخت آن است؛ آن هم در محیطی که ذرات معلق سیلیس، نفس‌ها را به‌شماره می‌اندازد: «محیط اینجا شامل قانون سختی کار می‌شود، اما کارفرما حق بیمه مشاغل سخت را پرداخت نمی‌کند. کارگران هنگام بازنشستگی مجبورند ماه‌ها دوندگی و شکایت کنند تا کارفرما با هزار بهانه و سنگ‌اندازی، در نهایت مابه‌التفاوت حق بیمه را بپردازد. یعنی برای کارگرانی که مشغول به کارند، تا ابتدا سختی کار در نمی‌کنند. در حال حاضر هم تیمس مدیریت با هماهنگی اداره کار، در تلاش است تا با سایر نماینده‌ی‌های، کل کارخانه از شمول قانون سختی کار خارج کند»

این کارگر در پاسخ اینکه آیا از نظر قانونی می‌شود این کارخانه را از سختی کار خارج



کار و ایجاد نوز ملایم و مواردی از این دست، کاهش تنش در محیط کار و ایجاد احترام متقابل از وظایفی است که کارشناس بهداشت حرفه‌ای و کارفرما باید برای نیروی کار ایجاد کند. محبوب خاطر گفت: تهیه منشوری در حوزه احترام متقابل و دوستی در محیط کار، یکی از ابزار‌های جلوگیری از استرس شغلی و کاهش تنش است. منع گزارش‌ها با هدف انتقام‌قلدری یا تبعیض، یکی از این ابزارهاست. جلسات تشکر از نیروی کار از سوی کارفرما با مدیر بخش و ایجاد سیستم‌موتینورینگ و رصد روانی، یکی از این موارد است که حتماً باید مورد توجه قرار بگیرد. برنامه‌های هوش مصنوعی می‌توانند رفتار هر فرد را تحلیل کنند.

گفت و گو یک فعال کارگری با تأکید بر اقدام سریع وزیر کار:

«حق مسکن ۳ میلیون تومانی» را در هفته کارگر ابلاغ کنید

میر عبدالله افروز، به‌ویژه وزیر کار که متولی این امر هستند، بایستی موضوع را هر چه سریع‌تر در هیأت‌وزیران مطرح به‌تصویب رسانند و درخواست ما این است که پیش از تاریخ پانزدهم اردیبهشت این امر نهایی و ابلاغ شود تا حقوق کارگران در این وضعیت گرانی اندکی افزایش یابد. این فعال کارگری در باره افزایش ۶۰ درصدی حقوق کارگران گفت: همه به‌خوبی می‌دانم که افزایش سالانه دستمزد به‌تنهایی تأمین‌کننده کامل معیشت کارگران نیست. با این حال، به‌توجه به آخر سال بر گزار می‌شود و تصمیماتی که در آن اخذ می‌شود لازم‌الاجرا هستند. برخی از این تصمیمات از جمله افزایش کمک‌هزینه مسکن کارگران، حتماً باید طبق قانون به تأیید هیأت‌وزیران برسد. امسال حق مسکن سه میلیون تومانی که در اسفندماه در نشست شورای عالی کار مصوب شد، هنوز به‌تصویب هیأت‌دولت نرسیده است. وی ادامه داد: برای اینکه این موضوع به‌صورت مطلوب و رضایت‌بخش برای کارگران انجام شود و احترام به اصل سه‌جانبه‌گرایی حفظ گردد، انتظار می‌رود وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی این موضوع را در اسرع وقت در دستور کار هیأت‌وزیران قرار دهد و تصویب آن تسریع شود تا نشان‌دهی مثبت برای کارگران باشد. به‌ویژه که در آستانه روز جهانی کارگر قرار داریم. این فعال کارگری گفت: بنا به شرایطی که بر کشور تحمیل شده، کارگران با استقامت در خط مقدم تولید ایستاده‌اند، در حالی که اقتصاد کشور هدف قرار گرفته و تلاش‌هایی برای ایجاد نجاتی صورت می‌گیرد. ما به‌دوامتلاطم کارگران همچنان پای کار ایستاده‌ایم. بنابراین انتظار این است که دولت نیز در پاسخ به این تلاش‌ها، اقدامات لازم را انجام دهد.