اخبار کارگری

کارگران پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی ماهشهر خبر دادند:
حذف مزایای مزدی و پاداش‌ها به بهانه جنگ

حدود ۷۰۰ کارگر قراردادی و شرکتی شاغل در شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی بندر ماهشهر خواستار بازگرداندن اضافه‌کاری، پاداش، مزایای اعیاد و مناسبت‌ها و برخی خدمات رفاهی متوقف شده برای افزایش میزان حقوق خود هستند. به گزارش ایلنا، یکی از این کارگران گفت: حدود پنج ماه و نیم است که کارفرما به بهانه آغاز جنگ، مزایای اضافه‌کاری، پاداش، اعیاد، مناسبت‌ها و برخی خدمات رفاهی کارگران قراردادی و شرکتی شاغل در پایانه و مخازن پتروشیمی را متوقف کرده در حالی که بنا به اظهارات خود مدیران، شرکت در این جنگ آسیب مستقیم ندیده و عملیات بارگیری و فعالیت‌های عملیاتی همچنان ادامه دارد. او افزود: ادامه این وضعیت، با توجه به شرایط تورمی و افزایش هزینه‌های زندگی، فشار اقتصادی زیادی بر نیروهای قراردادی وارد کرده است. افزایش فشار اقتصادی و روانی تا حدی بوده که اخیرا یکی از همکاران قراردادی دچار عارضه (سکته) مغزی شده که اثبات این موضوع (رابطه مستقیم این عارضه با شرایط اقتصادی و شغلی)، نیازمند تأییدیه پزشکی است. این کارگر با بیان اینکه حقوق دریافتی ما مخارج زندگی را تامین نمی‌کند، افزود: کارگران امیدوارند مسئولان و مدیران شرکت پایانه و مخازن، با شفاف‌سازی این موضوع به مطالبات ما توجه کرده و پاسخی درخور ارائه دهد.

تجمع کارگران شهرداری مقابل فرمانداری ماهشهر

جمعی از کارگران مجموعه شهرداری بندر ماهشهر که در جنوب استان خوزستان واقع شده، روز شنبه در پیگیری مطالبات صنفی خود مقابل ساختمان فرمانداری دست به تجمع زدند. به گزارش ایلنا، این کارگران که نگران تامین نیازهای خانواده‌های خود هستند، گفتند: مطالبات ما، تاخیر در پرداخت حقوق ماهانه، تاخیر در پرداخت مابه‌التفاوت حقوق فروردین و اردیبهشت، قطع مزایای رفاهی و مناسبتی، عدم پرداخت سهم کارفرما از حق بیمه تکمیلی و رسیدگی به وضعیت اضافه‌کاری است. آنها با انتقاد از اوضاع معیشتی خود گفتند: با وجود مشکلاتی که در زمینه دریافت حقوق با آن مواجهیم، توقع داریم مسئولان شهرداری به مساله معیشت و پرداخت دستمزد کارگران مجموعه خود رسیدگی کنند. کارگران در خاتمه گفتند: این روزها تامین هزینه‌های زندگی شوخی‌بردار نیست، به همین دلیل از مسئولان مربوطه می‌خواهیم در مورد پرداخت به موقع مطالبات کارگران چاره‌اندیشی کنند.

تجمع اساتید اخراجی دانشگاه فرهنگیان در تهران

روز یکشنبه (۲۵ مردادماه) اساتید دانشگاه فرهنگیان که به اجبار اخراج شده‌اند، مقابل وزارت آموزش و پرورش تجمع کردند. این نهمین تجمع اساتید دانشگاه فرهنگیان در یک سال اخیر است. به گزارش ایلنا، تجمع‌کنندگان به بازنشستگی اجباری خود معترض هستند و می‌گویند: سال گذشته بدون توجه به مصوبه سال ۱۳۹۶ هیات امنای دانشگاه فرهنگیان مبنی بر امکان استمرار خدمت اعضای هیات علمی تا سن ۶۵ سالگی، بیش از ۳۲۰ نفر از اعضای هیات علمی به شیوه‌ای اجباری، گزینشی و تبعیض‌آمیز بازنشسته شده‌اند. اساتید دانشگاه فرهنگیان می‌گویند: کمسیون‌های تخصصی مجلس در نامه‌های متعدد جداگانه بر محقق بودن ما تاکید کرده‌اند. همچنین رای مثبت و موکد معاونت حقوقی ریاست جمهوری در سه نامه متوالی، بازرس ویژه رئیس جمهور در دو نامه متوالی، معاونت پارلمانی ریاست جمهوری و معاون اول ریاست جمهوری هر کدام در دو نامه، همگی موید تقاضای استمرار خدمت اساتید بالاجبار بازنشسته دانشگاه فرهنگیان هستند. اساتید دانشگاه فرهنگیان می‌گویند: با وجود تمام این آرا همچنان به شکل غیرقانونی اخراج هستیم و بیش از یک سال است که حقوقی دریافت نکرده‌ایم.

سقوط در چاه آب، جان دو کارگر را گرفت

حادثه سقوط از ارتفاع چاه ۳۰متری، به مرگ دو کارگر تبعه افغانستان در محدوده باستانی ارجان در اطراف کارخانه سیمان بهبهان منجر شد. به گزارش ایلنا، با حضور گروهای امداد و نجات، پیکر بی‌جان این دو کارگر مقنی به بیرون از چاه آب انتقال دادند و مرگ آنها از سوی عوامل اورژانس حاضر در محل تایید شد.

کارگران پروژه دیوار مرزی شرق، معوقات مزدی دارند

کارگران پروژه دیوار مرزی در شهرستان گلشن، چندین ماه حقوق معوقه دارند. به گزارش ایلنا، ۲۰ کارگر پروژه ساخت دیوار مرزی در شهرستان گلشن در استان سیستان و بلوچستان که تحت مسئولیت یک شرکت پیمانکاری مشغول به کارند، تقریبا از ابتدای سال جاری حقوقی دریافت نکرده‌اند. این کارگران می‌گویند که ناتوانی در تأمین حداقل هزینه‌های زندگی و نبود امکانات اولیه، وضعیت آنان را بحرانی کرده و در بسیاری از موارد مجبورند بدون تجهیزات و شرایط ایمنی مناسب به کار ادامه دهند.

«جنگ و بحران»، چک سفیدامضایی برای رفتارهای کارفرمایان نیست

بیکاری مضاعف زنان؛ اول اخراج، بعد حذف کامل از بازار کار

آثار جنگ و بحران‌های اقتصادی بر بازار کار، لزوماً به تعطیلی مستقیم بنگاه‌ها یا تخریب محل کار محدود نمی‌شود. اختلال در زنجیره تأمین، افزایش هزینه انرژی و حمل‌ونقل، کاهش تقاضا و مشکلات نقدینگی می‌تواند فعالیت بنگاه‌ها را کاهش داده و خود را در قالب معوقات مزدی، کاهش ساعات کار، عدم تمدید قرارداد، تعدیل نیرو و بیکاری نشان دهد.

در چنین شرایطی، علاوه بر مساله حمایت‌های قانونی از کارگران، موضوع دسترسی مؤثر آنها به حقوق قانونی نیز اهمیت پیدا می‌کند؛ به‌ویژه زمانی که اختلال در زیرساخت‌های اداری و دیجیتال، فرآیند ثبت شکایت یا دریافت حمایت‌هایی مانند بیمه بیکاری را دشوار می‌کند.

در همین زمینه «فرشاد اسماعیلی»، پژوهشگر حقوق کار و کنشگر حقوق کارگران در گفت‌وگو با ایلنا درباره تجربه خود از وضعیت کارگران، آثار جنگ و بحران اقتصادی بر اشتغال، خلأهای حمایتی و پیامدهای متفاوت این بحران به ویژه برای زنان کارگر توضیح داده است.

***

آیا بعد از جنگ، تعداد مراجعه کارگران برای طرح شکایت علیه کارفرما افزایش پیدا کرده و مراجع حل اختلاف، بیشتر با چه نوع پرونده‌هایی مواجه هستند؟

قاعدتاً مراجعه کارگران در ماه‌های اخیر برای شکایت افزایش پیدا کرده اما نکته مهم‌تر از افزایش تعداد مراجعات، تغییر جنس اختلافات است. ما فقط با اخراج مواجه نیستیم بلکه با مجموعه‌ای از اختلافات مواجهیم که از کاهش فعالیت اقتصادی بنگاه شروع می‌شود و در نهایت به کارگر منتقل می‌شود، مانند معوقات مزدی، پرداخت ناقص دستمزد، کاهش ساعات کار، عدم تمدید قرارداد، تعدیل نیرو، تعطیلی کارگاه، اختلاف در سوابق بیمه و در مواردی مساله بیمه بیکاری.

به نظرم باید این مساله را در چارچوب شوک بازار کار دید. جنگ ابتدا به تولید و زنجیره تأمین ضربه می‌زند، بعد به درآمد بنگاه و نهایتاً به رابطه کار منتقل می‌شود. سازمان بین‌المللی کار نیز در گزارش ماه مه ۲۰۲۶، بحران خاورمیانه را یک شوک به دنیای کار دانسته که از مسیر اختلال زنجیره‌های تأمین، افزایش هزینه انرژی و حمل‌ونقل و کاهش فعالیت اقتصادی به اشتغال و درآمد منتقل می‌شود.

در تجربه شخصی خودم، بخشی از مراجعات مربوط به کارگرانی بوده که کار خود را از دست داده‌اند اما بعد از ماه‌ها جست‌وجو، عملاً امکان پیدا کردن شغل جایگزین برایشان فراهم نشده است. بنابراین مساله فقط «از دست دادن شغل» نیست و بیشتر طولانی شدن بیکاری است.

یعنی اختلافات کارگری را نمی‌توان صرفاً به اخراج یا عدم پرداخت دستمزد تقلیل داد و باید آن را در یک زنجیره بزرگ‌تر از بحران اقتصادی دید؟

دقیقاً. در شرایط اقتصادی فعلی، یک زنجیره از مشکلات برقرار است: کاهش تقاضا و اختلال اقتصادی، در نتیجه کاهش درآمد بنگاه، ایجاد بحران نقدینگی در بنگاه، کاهش ساعت کار یا معوقات مزدی، تعدیل نیرو و در نهایت بیکاری. در کنار این وضعیت واقعی اقتصادی، یک خطر دیگر هم وجود دارد و آن انتقال کامل هزینه بحران از بنگاه به کارگر است.

باید بین تنگنای اقتصادی و رفتار فرصت‌طلبانه تفکیک قائل شویم. اگر کارفرما واقعاً به دلیل جنگ و اختلال اقتصادی قادر به ادامه فعالیت نیست، نظام حقوقی باید سازوکار حمایتی داشته باشد اما بحران اقتصادی نمی‌تواند مجوزی برای حذف حقوق قانونی کارگر باشد.

تجربه جهانی نشان می‌دهد این فشارها می‌توانند بسیار فراتر از تعطیلی مستقیم بنگاه باشند. سازمان بین‌المللی کار در برآورد سال ۲۰۲۶ اعلام کرده در یک سناریوی افزایش شدید قیمت نفت، ساعات کار جهانی در سال ۲۰۲۶ می‌تواند ۰.۵ درصد کاهش یابد؛ معادل حدود ۱۴ میلیون شغل تمام‌وقت و در سال ۲۰۲۷ این اثر می‌تواند به ۳۸ میلیون شغل برسد.

آیا در ماه‌های اخیر با پرونده‌هایی مواجه شده‌اید که مستقیماً به از دست رفتن شغل یا ایجاد معوقات مزدی کارگران منجر شده باشد؟

بزرگ‌ترین خلأ، نبود یک نظام جامع و از پیش طراحی‌شده برای «حمایت از اشتغال در بحران» است اما در بحران اخیر، یک مساله دیگر هم اضافه شد که کمتر درباره آن صحبت شده: بحران زیرساخت دیجیتال حقوق کارگران

بله و به نظرم باید یک نکته را پررنگ کنیم؛ اثر جنگ بر اشتغال، الزاماً از محل تخریب فیزیکی محل کار اتفاق نمی‌افتد. ممکن است ساختمان کارگاه کاملاً سالم باشد اما مواد اولیه نرسد، حمل‌ونقل مختل شود، سفارش‌ها کاهش پیدا کند، مشتریان از بین بروند یا گردش مالی بنگاه دچار مشکل شود. در این وضعیت کارگاه فیزیکی وجود دارد اما کارکرد اقتصادی آن مختل شده است. این همان چیزی است که در تجربه مراجعه‌کنندگان هم دیده‌ام؛ فردی شغلش را از دست داده، برای کاریابی مراجعه می‌کند اما شغل جدیدی پیدا نمی‌کند. در نتیجه یک بیکاری کوتاه‌مدت می‌تواند تبدیل به بیکاری بلندمدت شود.

نمونه منطقه‌ای هم هشداردهنده است. سازمان بین‌المللی کار در گزارش ژوئیه ۲۰۲۶ درباره لبنان اعلام کرد در میان ۲۴۸۵ کارگر بخش خصوصی مورد بررسی، ۳۳ درصد دیگر مشغول به کار نبودند و با احتساب هم‌زمان از دست رفتن شغل و کاهش درآمد، درآمد نیروی کار به‌طور متوسط ۴۰.۴ درصد کاهش یافته بود. این عدد را البته نباید مستقیماً به ایران تعمیم داد اما نشان می‌دهد بحران نظامی چگونه می‌تواند به بحران اشتغال تبدیل شود. به همین دلیل باید میان حمایت قانونی و حمایت مؤثر تفاوت قائل شویم. ممکن است حق روی کاغذ وجود داشته باشد اما قدرت استفاده از آن وجود نداشته باشد.

شرایط جنگی تا چه اندازه می‌تواند از نظر حقوقی توجیهی برای پرداخت نکردن دستمزد یا تعدیل نیروی کار باشد و مرز میان مشکلات واقعی ناشی از جنگ و سوءاستفاده از شرایط جنگی کجاست؟

باید تاکید کنم که جنگ به‌خودی‌خود یک چک سفیدامضا برای کارفرما ایجاد نمی‌کند. باید میان تعلیق رابطه کار، خاتمه قرارداد، اخراج و تعطیلی ناشی از قوه قهریه تفکیک کرد. قانون کار برای وضعیت‌های ناشی از حوادث قهریه سازوکارهایی دارد و قانون بیمه بیکاری نیز بیکاری ناشی از حوادثی مانند جنگ را در چارچوب حمایت‌های خود پیش‌بینی کرده است. بنابراین باید پرسید آیا واقعاً ادامه فعالیت در کارگاه مورد نظر غیرممکن شده یا بحران صرفاً بهانه‌ای برای کاهش هزینه نیروی کار شده است؟ این مرز، مرز بسیار مهمی است.

معتقدم در شرایط جنگی باید از یک طرف واقعیت اقتصادی بنگاه را پذیرفت و از طرف دیگر اجازه نداد ریسک کسب‌وکار به‌طور کامل به کارگر منتقل شود.

اگر بخواهیم از همین منظر به نظام حمایتی نگاه کنیم، به نظر شما بزرگ‌ترین خلأ حمایتی حقوق کارگران در شرایط بحران و جنگ چیست و قانون در کدام بخش نتوانسته حمایت کافی پیش‌بینی یا ایجاد کند؟

وقتی بحران وارد بازار کار می‌شود، ممکن است زن شغلش را از دست بدهد، مدتی دنبال کار بگردد و بعد اساساً از جست‌وجوی کار خارج شود یعنی بیکاری مضاعف زنان؛ یک بار بیکاری از شغل و بار دوم حذف تدریجی از بازار کار

به نظر من بزرگ‌ترین خلأ، نبود یک نظام جامع و از پیش طراحی‌شده برای «حمایت از اشتغال در بحران» است اما در بحران اخیر، یک مساله دیگر هم اضافه شد که به نظرم بسیار مهم است و کمتر درباره آن صحبت شده: بحران زیرساخت دیجیتال حقوق کارگران.

وقتی سامانه‌های مرتبط با دادرسی کار و بیمه بیکاری از دسترس خارج می‌شوند، کارگری که هم‌زمان شغلش را از دست داده، برای دریافت بیمه بیکاری یا ثبت شکایت هم با مانع مواجه می‌شود. در ماه‌های اخیر درباره اختلال سامانه جامع روابط کار گزارش‌هایی منتشر شد و وزارت کار اعلام کرد به دلیل خروج سامانه از دسترس، خدماتی مانند ثبت دادخواست و بیمه بیکاری به شکل حضوری ادامه پیدا می‌کند اما اینجا سؤال حقوقی جدی‌تری مطرح است؛ اگر یک کارگر به دلیل اختلال یا قطعی زیرساخت دیجیتال نتواند در مهلت قانونی حق خود را ثبت کند، مسئولیت این فرصت‌سوزی با چه کسی است؟

این موضوع باید جدی گرفته شود. وزارت کار باید درباره تمامیت داده‌ها، حفظ داده‌ها و بازیابی پس از بحران سامانه‌های مربوط به روابط کار، پاسخ روشن داشته باشد. کارگر نباید به دلیل اختلال یک سامانه دولتی، سابقه، دادخواست، ابلاغ، پرونده یا امکان اعمال حق خود را از دست بدهد. این مساله در شرایط عادی هم مهم است اما در شرایط بحران و جنگ، مهم‌تر و حیاتی‌تر است.

تا اینجا بیشتر درباره آثار بحران بر کارگران به‌طور کلی صحبت کردیم اما آیا بحران برای همه گروه‌های کارگری آثار یکسانی دارد و به‌طور مشخص، زنان کارگر با چه وضعیت متفاوتی مواجه هستند؟

بحران برای همه کارگران یکسان عمل نمی‌کند. برای زنان ما با چیزی مواجهیم که می‌توان آن را شوک مضاعف بازار کار نامید یعنی زنی که شغلش را از دست می‌دهد، لزوماً با احتمالی مشابه مردان به شغل جایگزین دسترسی ندارد. از طرف دیگر، مسئولیت‌های مراقبتی و خانوادگی می‌تواند خروج او از بازار کار را طولانی‌تر کند.

سازمان بین‌المللی کار در گزارش «روندهای اشتغال و اجتماعی ۲۰۲۶» تأکید کرده که زنان فقط حدود دو پنجم اشتغال جهانی را تشکیل می‌دهند و احتمال مشارکت آنها در نیروی کار ۲۴.۲ درصد کمتر از مردان است.

بنابراین وقتی بحران وارد بازار کار می‌شود، مساله زنان فقط از دست دادن شغل نیست، خطر خروج کامل از بازار کار هم وجود دارد. یعنی ممکن است زن شغلش را از دست بدهد، مدتی دنبال کار بگردد و بعد اساساً از جست‌وجوی کار خارج شود. این همان چیزی است که من اسمش را می‌گذارم بیکاری مضاعف زنان؛ یک بار بیکاری از شغل و بار دوم حذف تدریجی از بازار کار.

در نتیجه، اگر قرار باشد از حمایت از اشتغال در شرایط بحران صحبت کنیم، نمی‌توانیم صرفاً به حفظ شغل موجود یا پرداخت حمایت‌های کوتاه‌مدت فکر کنیم و باید به این مساله هم توجه کنیم که چه کسانی بعد از بحران امکان بازگشت به بازار کار را پیدا می‌کنند و چه کسانی ممکن است برای مدت طولانی یا برای همیشه از بازار کار خارج شوند.

گزارش

اعتراض مشترک تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی به عزل مدیرعامل تامین اجتماعی

برکناری سالاری، غیرقانونی و فاقد اعتبار است

نمایندگان تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی در هیات امنای سازمان تامین اجتماعی، در نامه‌ای مشترک به تغییر ناگهانی مدیرعامل تامین اجتماعی اعتراض کردند.

به گزارش ایلنا، در این نامه که خطاب به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نوشته شده و رونوشت آن برای سران سه قوه ارسال شده، آمده است: نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ترکیب هیات امنای تامین اجتماعی و صندوق‌های تابعه به استحضار می‌رساند که در شرایط حساس و کم‌سابقه کشور، از جمله شرایط جنگی، فشارهای اقتصادی، افزایش نگرانی‌ها و حساسیت‌های اجتماعی و مشکلات معیشتی مردم، اتخاذ هرگونه تصمیم مهم درباره تأمین اجتماعی نیازمند نهایت تدبیر، آرامش و دوراندیشی است. تأمین اجتماعی صرفاً یک دستگاه اجرایی نیست بلکه مستقیماً با زندگی و معیشت میلیون‌ها کارگر، کارفرما، بازنشسته و خانواده‌های آنان ارتباط دارد. از سوی دیگر، ناترازی‌ها و چالش‌های مالی و تعهدات سنگین سازمان، حساسیت تصمیمات مدیریتی را چندبرابر کرده و هرگونه تغییر یا تصمیم شتاب‌زده می‌تواند ضمن ایجاد بحران اجتماعی در آینده آثار گسترده‌ای بر اعتماد عمومی و ثبات سازمان داشته باشد. در چنین شرایطی، به اعتقاد اینجانبان، مصلحت کشور و سازمان اقتضا می‌کند تصمیمات مهم با حداکثر تدبیر، همفکری و استفاده از ظرفیت همه ارکان قانونی سازمان اتخاذ شود و پیش از هر اقدامی، فرصت کافی برای گفت‌وگو، بررسی موضوع و یافتن بهترین راهکار فراهم شود.

در بخش دیگری از این نامه با اشاره به نبود مبنای قانونی نصب و عزل مدیرعامل آمده است: مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی، نصب و عزل مدیرعامل تأمین اجتماعی با پیشنهاد هیأت امنا و تأیید و حکم وزیر انجام می‌پذیرد و نصب و عزل مدیرعامل را با پیشنهاد هیأت امنا و تأیید و حکم وزیر و برای مدت چهار سال مقرر کرده است.

بنابراین نقش هیأت امنا در این فرآیند صرفا تشریفاتی نیست زیرا پیشنهاد این رکن طریقیت داشته و جزو الزامات فرآیند قانونی نصب و عزل است و هرگونه اقدام مغایر آن خلاف قانون و اساسنامه بوده و فاقد اعتبار و بلااثر خواهد بود. همچنین مدیرعامل باطلی فرآیند قانونی پیشنهاد هیأت امنا و صدور حکم وزیر منصوب شده و تغییر وی پیش از پایان دوره قانونی، ماهیت «عزل یا تغییر پیش از موعد» دارد. آیین‌نامه اجرایی هیأت امنا تأمین اجتماعی صراحتاً «پیشنهاد نصب یا عزل و تغییر پیش از موعد مدیرعامل» را از وظایف هیأت امنا دانسته و مقرر کرده این پیشنهاد برای بررسی، تأیید و صدور حکم به وزیر ارائه شود. بنابراین وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نمی‌تواند با تسری و توسعه صلاحیت خود به جای هیأت امنا تصمیم‌گیری کند. در بخش دیگری از این نامه با تاکید بر ضرورت اطلاع‌رسانی کامل و به موقع به هیأت امنا درباره مشکلات احتمالی تامین اجتماعی آمده است: چنانچه مبنای تغییر مدیریت، وجود اشکالات مدیریتی، مالی، بیمه‌ای، درمانی، سرمایه‌گذاری یا هرگونه تخلف و قصور احتمالی در اداره سازمان بوده، انتظار می‌رود این موارد پیش از اتخاذ تصمیم نهایی، به‌صورت کامل، دقیق، مستند و قابل رسیدگی در اختیار هیأت امنا قرار گرفته باشد.

با توجه به جایگاه قانونی هیأت امنا، نمی‌توان از یک‌سو پیشنهاد و نقش این رکن را در نصب و عزل مدیرعامل به رسمیت شناخت و از سوی دیگر، تصمیم به تغییر پیش از موعد را بدون ارائه گزارش جامع از مشکلات و بدون فراهم کردن فرصت کافی برای بررسی، ارزیابی و اتخاذ تصمیم در هیأت امنا عملی کرد. سخن ما این نیست که هیچ‌گونه ایراد یا قصوری در مدیریت سازمان قابل رسیدگی نباشد و برعکس، هر ایراد واقعی باید بدون اغماض، با مستندات، گزارش کارشناسی و از مسیر قانونی بررسی شود. مطالبه ما این است که رسیدگی به چنین ایراداتی، همزمان با رعایت حقوق دفاعی و فرآیند تصمیم‌گیری قانونی و با اطلاع کامل هیأت امنا انجام شود.

در ادامه این نامه خطاب به مدیری آمده است: برکناری یک مدیر ارشد در روز تعطیل، زیبنده یک دستگاه اجرایی در ایران نیست و فارغ از ارزیابی عملکرد وی، می‌تواند پیام نامناسبی به بدنه مدیریتی کشور منتقل کند. نحوه پایان مسئولیت مدیران به اندازه نحوه انتصاب آنها اهمیت دارد. در شرایط حساس امروز، مدیران کشور بیش از هر زمان به احساس امنیت، اعتماد و حفظ شأن حرفه‌ای خود نیاز دارند. تغییر مدیر حق مدیریت است اما حفظ حرمت، اخلاق و فرصت گفتگو، نشانه اقتدار و بلوغ مدیریتی است.

در پایان اعلام می‌داریم ادامه هرگونه رویه‌ای که در آن اختیار تعیین سرپرست به گونه‌ای مورد استفاده قرار گیرد که فرآیند قانونی عزل و تغییر پیش از موعد مدیرعامل عملاً بی‌اثر شود، می‌تواند موجب تضعیف جایگاه هیأت امنا و ایجاد اختلاف درباره حدود صلاحیت ارکان قانونی سازمان شود که تبعات و خسارت‌های آن را ذی‌نفعان تامین اجتماعی پرداخت خواهند کرد و به همین دلیل، پیشنهاد می‌کنیم در موضوع تغییر مدیریت سازمان نیز با تشکیل جلسه هیأت امنا به صورت فوری، موضوع در فضایی آرام و به دور از هرگونه حاشیه بررسی و درباره آن تصمیم‌گیری شود چرا که در شرایط فعلی، حفظ آرامش و ثبات تامین اجتماعی و جلوگیری از ایجاد تنش، خود یک ضرورت مدیریتی و اجتماعی در منافع ملی است، در غیر این صورت با توجه به مسئولیتی که در قبال ذی‌نفعان مورد توجه است، متناسب با شرایط حال کشور و در چارچوب مسئولیت‌های حقوقی اقدامات لازم را انجام خواهیم داد.

گفت و گو

یک فعال صنفی:

بازنگری دستمزد برای بقای کارگران ضروری است

یک فعال کارگری گفت که با نزدیک شدن به شهریور ماه و در چارچوب بند ۱۰ مصوبه امسال شورای عالی کار، جامعه کارگری با چشم امید به بازنگری در مزایا و دریافتی‌های خود چشم دوخته است.

سعید فتاحی در گفت‌وگو با تسنیم با اشاره به اینکه بند ۱۰ مصوبه شورای عالی کار، تنها پنجره باز برای جبران کاهش شدید قدرت خرید کارگران در سال جاری است، گفت: بازنگری در مزایا در پایان شهریور ماه، دیگر یک انتخاب اداری نیست بلکه یک ضرورت حیاتی برای بقای طبقه کارگر است. وی افزود: در شرایطی که هزینه‌های زندگی با شتابی باورنکردنی در حال افزایش است، هرگونه تأخیر یا بازنگری صوری در این بند قانونی، به معنای پذیرفتن گرسنگی و تضعیف بیشتر بنیه معیشتی میلیون‌ها خانواده کارگری است.

فتاحی در تحلیل وضعیت تورم و قدرت خرید، به آمارهای تکان‌دهنده مرکز آمار اشاره کرد و گفت: وقتی نرخ تورم سالانه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها به ۶۶ درصد می‌رسد و در اقلامی مانند روغن ۱۶۲ درصد، نان و غلات ۱۲۲ درصد و لبنیات ۹۹ درصد افزایش می‌یابد، هرگونه حمایت مالی پیشین عملاً خنثی شده است. وی افزود: با یک «تغییر الگوی مصرف» اجباری در جامعه روبه‌رو هستیم. جایی که حتی طبقات مرفه مجبور به خرید کالاهای ارزان‌قیمت شده‌اند، چه انتظاری می‌توان از کارگری داشت که بخش اعظم درآمدش صرف نیازهای اولیه می‌شود؟ به باور وی، کارگران امروز در وضعیت «بحران تغذیه» قرار گرفته‌اند.

این فعال کارگری به یکی از کلان‌ترین چالش‌های معیشتی یعنی هزینه مسکن اشاره کرد و گفت: عقب‌ماندگی شدید مزد در برابر تورم، در کنار افزایش سرسام‌آور اجاره‌بها، کارگر را به وضعیت مخاطره‌آمیزی کشانده است.

وی افزود: واقعیت این است که حدود ۷۰ درصد مزد کارگر در برخی شهرها صرف اجاره‌بها و هزینه‌های جانبی مسکن می‌شود. وقتی ۷۰ درصد درآمد صرف یک سقف برای سرپناه صرف می‌شود، کارگر چگونه باید هزینه‌های درمان، آموزش و تغذیه خانواده خود را تأمین کند؟

فتاحی با انتقاد از رویکردهای سنتی در تعیین مزد، اظهار داشت: بازنگری شهریور ماه نباید تنها یک تکرار از تصمیمات پیشین یا یک اقدام نمادین باشد. ما به دنبال «تسکین‌های مقطعی» نیستیم، بلکه مطالبه ما به‌روزرسانی واقعی مزد بر اساس سبد کالا و تورم واقعی است تا فاصله میان درآمد کارگری و هزینه‌های زندگی کاهش یابد.

وی افزود: اگر این بازنگری به نتایجی ملموس و افزایش واقعی دریافتی‌ها منجر نشود، تنها به این معناست که دولت و شورای عالی کار، بحران معیشتی کارگران را نادیده گرفته‌اند. باید گفت جامعه کارگری دیگر ظرفیت تحمل «پاسخ‌های کلیشه‌ای» را ندارد و خواهان یک سازوکار شفاف و سریع برای جبران عقب‌ماندگی سبد مزدی است.

در تجمعات شهرهای مختلف مطرح شد؛

اعتراض بازنشستگان تامین اجتماعی به تنگنای سخت معیشتی

بازنشستگان تامین اجتماعی دیروز (۲۵ مرداد) در چند شهر از جمله اهواز، شوش و هفت‌تپه ورشت تجمع کردند. این بازنشستگان با انتقاد از عدم پرداخت معوقات فروردین و اردیبهشت و ناکافی بودن مستمری‌های ماهانه، خواستار توجه دولت و مسئولان به اوضاع سخت معیشتی بازنشستگان تامین اجتماعی شدند.

به گزارش ایلنا، این بازنشستگان که مقابل ادارات تامین اجتماعی جمع شدند، با دفاع از حق درمان رایگان و دستمزد بالای خط فقر، تاکید کردند: تنها راه نجات صندوق تامین اجتماعی، اصلاح ساختار تامین اجتماعی طبق اساسنامه و کوتاه شدن دست دولت در مدیریت و سرمایه آن و در عین حال پرداخت تعهدات و بدهی دولت به سازمان است و بدیهی‌ست تغییر مدیریت آن دردی را از بازنشستگان درمان نخواهد کرد.

آنها نادیده گرفتن حقوق قانونی خود را عامل حضور در میدان مطالبه‌گری در گرمای شدید دانسته و اعلام کردند: ما بازنشستگان دستورالعمل اخیر وزیر کار برای اصلاح اساسنامه کانون‌ها را دخالت دولت در امور این تشکل دانسته که اصلاح آن باید با نظر و خواست بازنشستگان صورت گیرد. ضمنا پیش از این فعالین و نمایندگان بازنشستگان اساسنامه پیشنهادی خود را به معاونت روابط کار وزارت کار و رئیس کانون عالی بازنشستگان تامین اجتماعی ارائه داده‌اند که بعد از گذشت سال‌ها، با مخالفت برخی افراد تاکنون مسکوت مانده است.