

پرستاران لقمان تهران خواهان احقاق حقوق قانونی خود شدند

پرستاران بیمارستان لقمان حکیم در تهران خواستار بهبود وضعیت شغلی و معیشتی خود شدند. به گزارش ایلنا، کارانه‌ها به موقع پرداخت شود، تعرفه‌ها اصلاح شود، معوقات چند ماهه واریز و تسویه شود و از شیفت‌های طولانی و اضافه‌کار اجباری اجتناب شود؛ اینها مطالبات پرستاران بیمارستان لقمان حکیم در تهران است که خواستار بهبود اوضاع و اصلاحات به نفع نیروهای کادر درمان شده‌اند. این پرستاران می‌گویند: معوقات مزدی با تاخیر بسیار پرداخت می‌شود در حالی که کار پرستاران شب و روز و استراحت و آرامش ندارد. این عدالت نیست. پرستاران لقمان حکیم از کار سخت و دستمزدهای پایین انتقاد دارند. شهرپور ماه‌امسال «اللهه کاظمی» پرستار این بیمارستان بر اثر فشار کاری زیاد به کما رفت. در همان زمان پرستاران در بیمارستان‌های مختلف نسبت به تعرفه‌گذاری ناعادلانه و حقوق‌های ناچیز در اعتراض بودند اما ظاهراً شرایط هیچ تغییری نکرده چنانچه پرستاران می‌گویند چیزی عوض نشده‌است.



□□□

قانون اجرا شود

نیازی به متناسب‌سازی نیست

بازنشستگان کشوری از نحوه اجرای متناسب‌سازی انتقاد دارند. «احمد آذری» رئیس کانون بازنشستگان آموزش و پرورش بجنورد در این رابطه می‌گوید: ۱۸ سال است که مدیران صندوق بازنشستگی کشوری ماده ۱۲۵ قانون مدیریتت خدمات کشوری را اجرا نکرده‌اند. به گزارش ایلنا و به گفته‌وی، ۱۸ سال است که از تصویب قانون مدیریتت خدمات کشوری می‌گذرد اما هیچ مدیری ماده ۱۲۵ قانون مذکور را اجرا نکرده در حالی‌که این ماده قانونی شرایط افزایش حقوق شائغل وبازنشستگان را مطابق نرخ تورم تعیین کرده‌است. آذری ادامه داد: اگر ماده ۱۲۵ قانون مدیریتت خدمات کشوری اجرا شود ما بازنشستگان نیازی به متناسب‌سازی حقوق و انتظار برای تامین اعتبار آن نداریم. این فعال صنفی بازنشستگان با اشاره به تغییر مدیرعامل صندوق بازنشستگی کشوری افزود: انتظار داریم شرایط تغییر کندو چابک‌سازی ساختار صندوق، حذف شرکت‌های ضررده و توییح هیات مدیری شرکت‌های ضررده در اولویت قرار بگیرد. او ادامه داد: جمعیم بیمه پایه و تکمیلی از دیگر مطالبات بازنشستگان است که انتظار داریم مدیرعامل جدید صندوق بازنشستگی کشوری این مطالبه عمومی را به نفع جامعه بازنشستگان اجرایی کند.



□□□

مرگ و مصدومیت ۳ کارگر در انفجار تانکر سوخت

انفجار مخزن سوخت یک تریلی به مرگ دو کارگر جوشکار و مصدومیت یک نفر دیگر انجامید. به گزارش ایلنا، مخزن تانکر سوخت یک تریلی در سنگ‌شکن، محدوده روستای ترشگییان شهرستان گیلانغرب حین جوشکاری منفجر شد که این حادثه موجب مرگ دو جوشکار باهویت «برزو پورزنگنه» و «حد عیسی پورزنگنه» و مصدومیت یک نفر دیگر شد. علت این حادثه تجمع گاز و بخسارات حاصل از مواد سوختنی در این تانکر و در نهایت انفجار بر اثر گرماناشی از فرزکاری و جوشکاری بوده‌است.

□□□

فوت یک کارگر

در پی سقوط از آسانسور باربر

یک کارگر در منطقه حاجی آباد رشت در استان گیلان، هنگام کار در یک مجتمع ساختمانی بر اثر برخورد با کف چابک آسانسور باربر جان باخت. به گزارش ایلنا، این حادثه عصر برای یک کارگر حدوداً ۴۶ساله در رشت که سوار بر آسانسور باربر بود، اتفاق افتاد و از زمان پیاده شدن به علت نقص درب آسانسور که به‌جای بازشدن در طبقه اول در طبقه دوم باز شد، از ارتفاع حدوداً ۵متری سقوط کرد.

□□□

مرگ کارگر آرمتوربند

بر اثر سقوط از ارتفاع

یک کارگر آرمتوربند در بوکان در ایتان آذربایجان غربی بر اثر سقوط از ارتفاع یک ساختمان دچار حادثه شد و جان باخت. به گزارش ایلنا، این حادثه بسرای یک کارگر حدود ۳۹ساله ساختمانی که در حال آرمتوربندی در ارتفاع بوداما ناگهان به دلیل نیستن کمر بند ایمنی به‌داخل چاله آسانسور سقوط کرد، رخ داده‌است.

□□□

مرگ یک کارگر ساختمانی

در پی ریزش آوار

در یک حادثه‌کار که صبح روز شنبه (۲۲ دی ماه) بر اثر ریزش دیوار یک محتشمس (کوی یاقیان) کاشان، رخ داد یک کارگر دچار حادثه شد و جان باخت. به گزارش ایلنا، این کارگر به دلیل سنگین بسودن آوار و با حضور امدادگران از زیر آوار خارج شد اما بر اثر جراحات شدیدی که از چند ناحیه بدن داشت، جان خود را از دست داد.

دستور افشای اطلاعات دفعات شکایت کارگر از کارفرمایان، نگران‌کننده است

تبانی برای ترس بیشتر و تضییع حقوق کارگران

رضا ساد آبادی

کارگرانی که در ماه‌های پایانی سال باید نگران تعیین حقوق و دستمزدشان در سال آینده باشند این روزها با مشکلات ودغدغه‌های جدیدی دست و پنجه نرم می‌کنند. تازه‌ترین مشکلی که برای کارگران سه استان کشور ایجاد شده، افشای اطلاعات دفعات شکایت کارگران از کارفرمایان است که فعالیت این کارگران را در محیط جدید کار با مشکل مواجه می‌کند.

به گزارش ایلنا، هفته گذشته نامه‌ای با محتوای دستور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به معاون روابط کار و مدیر کل کار سه استان آذربایجان شرقی، اردبیل و خراسان جنوبی منتشر شد که از ۲۹ آذر ماه نوشته شده و موجب تعجب بسیاری از فعالان کارگری، کارشناسان حقوق کار و صاحب‌نظران روابط کار شد؛ نامه‌ای که درباره ایجاد امکان افشای اطلاعات دفعات شکایات کارگر از کارفرمایان خود، قبل از استفاده است. هر چند این‌نامه متضمن امکان اطلاع کارگراز تعداد شکایات مطرح شده علیه کارفرما نیز هست اما شکل مطرح شدن موضوع و اهداف آن نتایج مشخص و واضحی دارد که از نظر حقوقی وروابط کاری برای بسیاری علامت سوال ایجاد کرده‌است.

ماجرای نامه حاشیه‌ساز

بر مبنای نامه مدیر کل حوزه وزارتی به‌نماینده‌ی از وزیر کار به‌مدیران کل سه استان، آمارهای مربوط به شکایات مطرح شده علیه کارفرما و آمارهای مربوط به شکایاتی که کارگر علیه کارفرمایان قبلی خود مطرح کرده، در هنگام استخدام با خواست کارفرما در اختیار او قرار خواهد گرفت. در متن این‌نامه می‌خوانیم: «یکی از شیوه‌هایی که به احقاق حقوق متقابل میان کارگران و کارفرمایان و تسهیل تعامل کاری منجر می‌شود، اطلاع طرفین از سوابق کاری یکدیگر از حیث کمیت ثبت شکایت علیه طرف مقابل است. اطلاع نیروی کار از تعداد شکایاتی که سابق بر این کارگران علیه کارفرمای معینی ثبت کرده‌اند یا تعداد شکایاتی که کارفرمای مذکور علیه کارگران دیگر ثبت کرده، به او کمک می‌کند تا در انتخاب کارفرما آگاهانه‌تر عمل کند. همچنین اطلاع کارفرما از تعداد شکایاتی که

کارگر معینی از سایر کارفرمایان داشته یا کارفرمایان از او داشته‌اند، می‌تواند به انتخاب بهتر نیروی کار توسط کارفرما منتهی شود.»

در دسر جدید برای کارگران

صدر چنین نامه‌ودستوری به‌شماره ۸۲۸ خطاب به ادارات کار در حالی است که تا پیش از این کارفرمایان از این حق برخوردار شده بودند که از کارگران خود «سوءپیشینه قضایی» بطلبند و بسیاری از کارگرانی که به هر دلیل سابقه قضایی داشتند برای بازگشت به کار و زندگی عادی عاری از جرم و جنایت و تخلف، راه پیچیده‌ای داشتند. بدین ترتیب اگر کارفرمایی موفق به محکوم کردن کارگر باشکایت خود در زمینه‌های مختلف شده بود، خودبه‌خود توسط کارفرمایان بعدی مورد شناسایی قرار می‌گرفت اما صدور این دستور یک گام بالاتر از همه، باعث شناسایی کلیه کارگرانی می‌شود که در گذشته به دلیل تضییع حقوق احتمالی از سوی کارفرمای قبلی، اقدام به شکایت از کارفرما کرده‌بوند.

واکنش یک وکیل

به تصمیم جدید تامین اجتماعی «مریم زنده‌دل»، وکیل دعاوی حقوقی کار و تامین اجتماعی با اشاره به غیرشرعی بودن و غیرقانونی بودن چنین



کارگر معینی از سایر کارفرمایان داشته یا کارفرمایان از او داشته‌اند، می‌تواند به انتخاب بهتر نیروی کار توسط کارفرما منتهی شود.»

در دسر جدید برای کارگران صدر چنین نامه‌ودستوری به‌شماره ۸۲۸ خطاب به ادارات کار در حالی است که تا پیش از این کارفرمایان از این حق برخوردار شده بودند که از کارگران خود «سوءپیشینه قضایی» بطلبند و بسیاری از کارگرانی که به هر دلیل سابقه قضایی داشتند برای بازگشت به کار و زندگی عادی عاری از جرم و جنایت و تخلف، راه پیچیده‌ای داشتند. بدین ترتیب اگر کارفرمایی موفق به محکوم کردن کارگر باشکایت خود در زمینه‌های مختلف شده بود، خودبه‌خود توسط کارفرمایان بعدی مورد شناسایی قرار می‌گرفت اما صدور این دستور یک گام بالاتر از همه، باعث شناسایی کلیه کارگرانی می‌شود که در گذشته به دلیل تضییع حقوق احتمالی از سوی کارفرمای قبلی، اقدام به شکایت از کارفرما کرده‌بوند.

زنده‌دل ادامه داد: در واقع اصلا امکان ثبت شکایت کارفرما از کارگر در سامانه جامع روابط کار موجود نیست و اگر حقی از کارفرما از ناحیه کارگر ضایع شده باشد، این کارفرما باید مستقیماً اقدام از کارگش قبل از استخدام چندپار یابد تا کارگش قبل از استخدام چندپار شکایت از کارفرمایان پیشین خود شکایت ضایع می‌کند، با ترس بیشتر اقدام کنند. وی تاکید کرد: به پرسی که دوستان ما در وزارت کار باید مطرح می‌کردند این است که آیا اساساً شکایت کردن شده باشد، این کارفرما باید مستقیماً اقدام از کارگش قبل از استخدام چندپار یابد تا کارگش قبل از استخدام چندپار شکایت از کارفرمایان قبلی، اقدام به شکایت از کارفرما داشته باشند در حالی که این نامه با این ترتیبات اداره کار اساساً برای کارفرما موضوعیت ندارد. این کارشناس حقوق کار تصریح کرد: آنچه باقی می‌ماند، کارگری است

toseeirani.ir

نوع مطلب:

شماره ۱۸۱۷/ یکشنبه ۲۳ دی ۱۴۰۳/ ۱۱ رجب ۱۴۴۶/ ۱۲ ژانویه ۲۰۲۵



ساله، به کار گر خود می‌گویند که «پول ندارم ونمی‌دهم واگر می‌خواهی شکایت کن!» و در نتیجه شاهد افزایش شدید پرونده‌های شکایت کارگر از کارفرما هستیم.

اطاله دادرسی

در جریان شکایات کارگران

زنده‌دل افزود: عرف کار اکنون برعکس شده و تعداد کارفرمایانی که به کارفرمایانی که مطالبات را پرداخت می‌کنند، نسبت

بالاتر از کارفرمایان است. کار به جایی رسیده که در سال جاری در استان تهران فقط در اداره کار شمال شرق تهران پرونده‌ها بیش از دو ماه برای رسیدگی زمان لازم دارند. در چنین شرایطی کارگر برای به نتیجه رساندن پرونده خود حداقل شش ماه زمان لازم دارد و باید پس از این مدت تازه پول خود را با رجاع پرونده به دایره اجرای احکام بگیرد. در چنین شرایطی با این میزان نرخ تورم کارفرما برای خود شش ماه زمان خریده و گویی کارگر به مدت شش ماه به او وام بدون سود و بهره داده و ارزش مطالبه کارگر کاهش یافته‌است.

این وکیل کارگران در ادارات کار اظهار کرد: همه این موارد در حالی است که در بهترین حالت، هیات‌های تشخیصی ادارات کار نماینده کارگری داشته باشند و نمایندگان در جلسات کامل حضور داشته باشند. در این حوزه نیز ما در ادارات کار مشکل داریم. این می‌گوبند که فعلاً پول نداریم با برگزفتار کردن کارگر در اتاق‌های هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف و گاه دیوان، باعث تعدد شکایات کارگران در ادارات کار و تحمیل هزینه به دولت و کارگر شدند. در چنین شرایطی کارگران با سختی شکایت می‌کنند و این دستور جدید وزارت کار، همین سختی‌ها را نیز دوچندان می‌کند.

وی در پایان تاکید کرد: قانون‌گذار ما قانسون کار را برای ایسوی وضع کرده که در امر رسیدگی به دعاعوی کارگر و کارفرما تشکیلی دادیم و برای آن ادارات کار را ایجاد کردیم. اگر قرار بود چنین میانجی‌هایی وجود نداشته باشد و کارگری شکایت نکند، ما همان دادگاه‌های کار گذشته را داشتیم! به خاطر همین پیچیدگی‌ها بوده که یک مرجع رسیدگی کننده مجزا برای کارگران ایجاد شد و حالا تلاش می‌شود که همین دستور ده‌ها به محاق برود.

این کارشناس حقوق کار اضافه کرد: این دستور چه استانی باشد و چه ملی و چه از سوی مدیر کل و چه از سوی شخص وزیر ابلاغ شود، از آنجا که مخالف شرع و قانون است، قابل شکایت در مراجعی مثل دیوان عدالت اداری است. اگر وزارت کار بخواهد کاری کند که کارگران از ترس نیافتن شغل، از هیچ کارفرمایی شکایت نکنند، یک فاجعه در حوزه روابط رقم خواهد خورد.

وی با اشاره به تعدد شکایات کارگران از کارفرمایان و طبیعی بودن این امر در شرایط روابط کار ایران، تصریح کرد: در سال‌های اخیر شاهد آن هستیم که بسیاری از کارفرمایان در هنگام تسویه حساب، اخراج، پایان کار یا دوره یک

که جویای کار بوده و در موضع فرودست قرار دارد. در این حالت کارفرما به راحتی به سابقه شکایات او می‌رود و اگر ببیند شدند، با قید «پیرو مذاکرات قبلی» به اجرای این دستور فرخوانده شدند. این به آن معناست که مباحثی پیش از این مطرح شده که ما از آن بی‌خبر هستیم. یاد رقبال تضییع حق خود سکوت نکرده از کار فرماست. آنچه مدنظر دستور دهنده در این نامه بوده آن است که کارفرما اجازه یابد تا کارگش قبل از استخدام چندپار شکایت از کارفرمایان پیشین خود شکایت کرده‌است.

زنده‌دل ادامه داد: در واقع اصلا امکان ثبت شکایت کارفرما از کارگر در سامانه جامع روابط کار موجود نیست و اگر حقی از کارفرما از ناحیه کارگر ضایع شده باشد، این کارفرما باید مستقیماً اقدام از کارگش قبل از استخدام چندپار یابد تا کارگش قبل از استخدام چندپار شکایت از کارفرمایان قبلی، اقدام به شکایت از کارفرما داشته باشند در حالی که این نامه با این ترتیبات اداره کار اساساً برای کارفرما موضوعیت ندارد.

این کارشناس حقوق کار تصریح کرد: آنچه باقی می‌ماند، کارگری است



افزایش سهم کشاورزی و خدمات از اشتغال

کل تعداد شاغلان در پاییز امسال حدود ۲۴ میلیون و ۹۸۰هزار نفر بوده که از این تعداد بیش از نصفشان در بخش خدمات مشغول به کار هستند. همچنین در حد فاصل پاییز سال گذشته تا پاییز امسال تعداد شاغلان بخش کشاورزی مقدار اندکی افزایش یافته‌است. از طرف دیگر تعداد شاغلان بخش خدمات حدود ۲۵۰هزار نفر بالاتر رفته است در مقابل اما جمعیت شاغلان بخش صنعت نزدیک به ۱۰۰هزار نفر کاهش داشته‌است.

بر این اساس بخش خدمات که سهم آن از اشتغال در پاییز سال گذشته ۵۲.۱درصد بوده در پاییز سال جاری به ۵۲.۷درصد افزایش یافته‌است. در واقع در پاییز سال جاری از هر ۱۰۰ نفر شاغل در بازار کار حدود ۵۳ نفر در بخش خدمات مشغول به کار هستند. همچنین سهم بخش کشاورزی که در پاییز ۱۴۰۲ معادل ۱۳.۶درصد بوده در پاییز امسال افزایش داشته و به ۱۳.۷درصد رسیده‌است. در آخر نیز بخش صنعت است که در پاییز امسال به سهم ۳۳.۵درصدی رسیده که در مقایسه با پاییز سال گذشته کاهش یافته‌است. در مدت مشابه سال گذشته سهم خدمات از اشتغال ۳۴.۲درصد بوده‌است.



است. این کارشناس حقوق کار تصریح کرد: آنچه باقی می‌ماند، کارگری است

ساماندهی کارکنان دولت روی میز مسعود پزشکیان قرار گرفت

رئیس جمهوری در نامه‌ای خطاب به دستگاه‌ها، ارگان‌ها و نهادهای اجرایی کشور دستور داد اسامی افرادی را که مشمول طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت می‌شوند، استخراج کنند.

به گزارش اکوایران، طرح ساماندهی کارکنان دولت که به منظور تامین امنیت شغلی و ساماندهی نیروهای شرکتی تصویب و به‌شورای نگهبان ار جاع داده شد، پس از چندنوبت رفت و برگشت میان مجلس و شورای نگهبان و انجام برخی اصلاحیه‌ها، سرانجام جهت تأیید نهایی به مجمع تشخیص مصلحت نظام رفت اما در مجمع، تبصره ۲ طرح ساماندهی نیروهای شرکتی رد شد.

طرح ساماندهی نیروهای شرکتی به دنبال ارتقای شرایط کار و ایجاد امنیت شغلی برای نیروهای شرکتی است و تصویب قانون می‌تواند به افزایش روحیه و انگیزه کار در میان کارکنان و تحول در سیستم اداری کمک کند. به موجب این طرح، نیروهای شرکتی که در قالب شرکت‌های حجمی و تامین نیرو برای دستگاه‌ها کار می‌کردند

طرح ساماندهی نیروهای شرکتی به دنبال ارتقای شرایط کار و ایجاد امنیت شغلی برای نیروهای شرکتی است و تصویب قانون می‌تواند به افزایش روحیه و انگیزه کار در میان کارکنان و تحول در سیستم اداری کمک کند. به موجب این طرح، نیروهای شرکتی که در قالب شرکت‌های حجمی و تامین نیرو برای دستگاه‌ها کار می‌کردند

طرح ساماندهی نیروهای شرکتی به دنبال ارتقای شرایط کار و ایجاد امنیت شغلی برای نیروهای شرکتی است و تصویب قانون می‌تواند به افزایش روحیه و انگیزه کار در میان کارکنان و تحول در سیستم اداری کمک کند. به موجب این طرح، نیروهای شرکتی که در قالب شرکت‌های حجمی و تامین نیرو برای دستگاه‌ها کار می‌کردند

رئیس جمهوری در نامه‌ای خطاب به دستگاه‌ها، ارگان‌ها و نهادهای اجرایی کشور دستور داد اسامی افرادی را که مشمول طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت می‌شوند، استخراج کنند. به گزارش اکوایران، طرح ساماندهی کارکنان دولت که به منظور تامین امنیت شغلی و ساماندهی نیروهای شرکتی تصویب و به‌شورای نگهبان ار جاع داده شد، پس از چندنوبت رفت و برگشت میان مجلس و شورای نگهبان و انجام برخی اصلاحیه‌ها، سرانجام جهت تأیید نهایی به مجمع تشخیص مصلحت نظام رفت اما در مجمع، تبصره ۲ طرح ساماندهی نیروهای شرکتی رد شد.

طرح ساماندهی نیروهای شرکتی به دنبال ارتقای شرایط کار و ایجاد امنیت شغلی برای نیروهای شرکتی است و تصویب قانون می‌تواند به افزایش روحیه و انگیزه کار در میان کارکنان و تحول در سیستم اداری کمک کند. به موجب این طرح، نیروهای شرکتی که در قالب شرکت‌های حجمی و تامین نیرو برای دستگاه‌ها کار می‌کردند

طرح ساماندهی نیروهای شرکتی به دنبال ارتقای شرایط کار و ایجاد امنیت شغلی برای نیروهای شرکتی است و تصویب قانون می‌تواند به افزایش روحیه و انگیزه کار در میان کارکنان و تحول در سیستم اداری کمک کند. به موجب این طرح، نیروهای شرکتی که در قالب شرکت‌های حجمی و تامین نیرو برای دستگاه‌ها کار می‌کردند

