

«سامانه ثبت قرارداد کار» مشکلات قراردادی کارگران را حل نکرد

قراریود با «سامانه ثبت قرارداد کار»، کار ثبت و نظارت بر قراردادهای کار تسهیل شود، اما برخی گزارش های میدانی حاکی از این است که این سامانه کارآیی لازم را ندارد و همچنان مشکلات کارگران در حوزه قراردادهای کاری باقی است.

به گزارش خبرنگار اقتصادی خبرگزاری تسنیم،یکی از موضوعات مهم در بحث روابط کار قرارداد کاری است که معمولاًکارگران در روابط کار خود دچار مشکل هستند. ماده ۱۰قانون کار تأکید بر انعقاد قرارداد در ۴ نسخه دارد که در حال حاضر علاوه بر اینکه۹۶ درصد کارگران قرارداد موقت دارند، شاهد رواج قرارداد شغاهی و موقت در بازار کار هستیم.

«قراردادهای شغلی میان کارگر و کارفرما الکترونیک شد

تیرماه سال جاری بود که علی حسین رعیتی فرد،معاون روابط کار از فرآیند الکترونیکی شدن قراردادهای شغلی خبر داد و گفت: هر کارفرمایی که خواهان بکارگیری نیروی شغلی در محیط کارگاهی خود باشد، از این پس می تواند با مراجعه به سامانه جامع روابط کار به نشانی //prkar.mcls.gov.irمتمن قرارداد شغلی با نیروی کار خود را تنظیم و بارگذاری کند.

این قرارداد پس از تنظیم الکترونیک از طریق همین سامانه به اطلاع کارگر مذکور رسیده و درصورت تأیید وی به صورت خودکار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان سند رسمی به ثبت می رسد.

وی افزود: کارفرمایان با ورود به این سامانه باید تمامی مشخصات نیروی کار مورد نظر، مدت قرارداد، دستمزد و سایر جزئیات رابطه شغلی با وی را بارگذاری کنند. کارگران هم با ورود به این سامانه می توانند جزئیات قرارداد شغلی خود را پیش از ثبت نهایی بررسی و در صورت مغایرت با توافقات اولیه، دوباره برای کارفرما ارسال کرده تا پس از اصلاح و تأیید طرفین در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به صورت نهایی ثبت شود.

معاون وزیر کار گفت: این سامانه موجب شفافیت

سازمان فنی‌وحرفه‌ای شاغلان منطقه آزاد چابهار را آموزش می‌دهد

در راستای فراهم کردن زمینه‌های انتقال تکنولوژی از طریق توسعه سرمایه‌های انسانی منطقه آزاد چابهار تفاهم‌نامه همکاری بین سازمان‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای و منطقه آزاد تجاری‌صنعتی چابهار امضا شد.

به گزارش خبرگزاری مهر، در راستای فراهم کردن زمینه‌های انتقال تکنولوژی از طریق توسعه سرمایه‌های انسانی منطقه آزاد چابهار از آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تفاهم نامه آموزشی بین سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و منطقه آزاد تجاری-صنعتی کیش و چابهار منعقد شد.

توانمند سازی نیروی انسانی شاغل در مناطق آزاد به منظور زمینه سازی مؤثر برای انتقال تکنولوژی از طریق توسعه سرمایه‌های انسانی، روزآمدسازی تجهیزات و سخت‌افزار آموزشی مبتنی بر فناوری با گسترش تعاملات مشترک، بروز سازی تجهیزات و سخت افزار آموزشی و استفاده از تجارب و ظرفیت‌های مجامع و سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای، هم افزایی در جهت تبدیل منطقه آزاد به الگوی توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای و ایجاد مراکز تخصصی و ... از موضوعات و زمینه‌های همکاری این تفاهم نامه است.

تقویت و توسعه آموزش‌های مهارتی با اولویت توسعه سواحل مکران

از دیگر موضوعات این تفاهم نامه، تقویت و توسعه آموزش‌های مهارتی به منظور تحت پوشش قرار دادن جمعیت فعال اقتصادی مناطق آزاد تجاری صنعتی با اولویت سند توسعه سواحل مکران در صنایع بندری و دریایی، شبيلات، بوم گردی، هتلداری و گردشگری، به‌کارگیری از ظرفیت همه شرکای اجتماعی از جمله آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد، اتحادیه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در ارائه آموزش‌های مهارتی و توانمندسازی شاغلان و ساکنان تحت پوشش منطقه آزاد تجاری، کمک به اجرای طرح کارآفرینی و پرورش کارآفرینان مولد و ایجاد اشتغال پایدار از طریق بسترسازی برای ایجاد کسب و کارهای با زمینه رشد با تکیه بر ظرفیت‌های سرمایه گذاران بخش خصوصی و نهادهای پشتیبان و حامی ایده‌های خلاق و نوآور و ... بوده است.

مناطق آزاد مستعد تداوم سیاست و راهبرد دیپلماسی مهارت

معاون وزیر و سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، با بیان اینکه مناطق آزاد ظرفیت بالایی در جهت آموزش و جذب نیروی انسانی دارند، گفت: مناطق آزاد به ویژه چابهار، مستعد ارتقای دیپلماسی مهارت کشور و آموزش فنی نیروی انسانی کشورهای همسایه است.غلامحسین محمدرضا اظهار کرد: موقعیت راهبردی چابهار و قرارگیری در مسیر کریدورهای اصلی جهان و فرصت‌های ویژه منطقه آزاد چابهار و نیز سواحل مَکران، این منطقه را در تمرکز سازمان فنی‌حرفه‌ای کشور قرار داده است.

وی به ابتکار جالب شهرک پتروشیمی مَکران به عنوان یکی از بزرگترین طرح‌های صنعتی مستقر در منطقه آزاد چابهار در برگزاری طرح «شنه‌بهای صنعتی» و نیز تأسیس مرکز آموزش فنی‌حرفه‌ای در این شهرک اشاره کرد و افزود: بی‌شک توسعه منطقه در گرو توانمندسازی نیروی انسانی محلی است.

بر اساس برنامه هفتم، ۵۰ درصد مشاغل باید مهارتی باشند

سرپرست سازمان آموزش فنی‌وحرفه‌ای کشور با بیان اینکه طبق برنامه هفتم پیشرفت، حداقل ۵۰ درصد آموزش‌ها باید به صورت مهارت‌محور باشد، ادامه داد: زیست بوم آموزش‌های مهارتی به سمت تعریف دوره‌های دوگانه آموزش‌های عملی و نظری خواهد بود و مناطق آزاد با توجه به ظرفیت‌های خوبی که دارند بر اساس زیست بوم منطقه به نیروی کار، آموزش‌های مهارت داده می‌شود، ادامه داد. با توجه به چگالی صنایع بزرگ در منطقه چابهار، اهمیت این موضوع بیشتر نمود دارد.



شهرداری ارومیه در نظر دارد به استناد ماده ۳۰ آیین‌نامه معاملاتی شهرداری ارومیه نسبت به برگزاری مزایده عمومی به شرح ذیل از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) به آدرس: **www.setadiran.ir** اقدام نماید. از شرکتها و کانونهای تبلیغاتی دارای مجوز از اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی(در دست رسانه بخشی) دعوت بعمل می آید در مزایده ذیل به شرح مشخصات اعلامی در لین آگهی شرکت و ارائه قیمت نمایند.
لزم بذکر است کلیه مراحل برگزاری مزایده از دریافت اسناد تا ارائه پیشنهاد قیمت مزایده گران و بازگشایی پاکت ها از طریق درگاه سامانه تدارکات الکترونیکی دولت (ستاد) انجام خواهد شد. لذا لازم است مزایده گران در صورت عدم عضویت قبلی مراحل ثبت نام در سایت مذکور و دریافت گواهی امضاء الکترونیکی را جهت شرکت در مزایده محقق سازند.
لازم به ذکر میباشد شرکت کنندگان محترم جهت کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند به سایت شهرداری ارومیه به آدرس **www.urmia.ir** مراجعه نمایند.

۱- موضوع مزایده: توانگذاری یک مورد زمین خالی جهت استقرار تلویزیون شهری بصورت عقد اجاره به متقاضیان برابر نمونه قرار داد و شرایط خصوصی

۲- مبلغ منضم به مدارک مزایده.

۳- مبلغ کل مزایده: برابر آگهی مزایده

۳- مدت قرارداد: ۳ سال شمسی میباشد که مبالغ قرارداد برای سال اول برابر جدول فوق بوده تمدید برای سالهای بعد برابر توضیحات اعلام شده در شرایط آگهی مزایده می باشد.

۴- تاریخ دریافت اسناد مزایده: از ساعت ۱۰ روز شنبه مورخه ۱۴۰۳/۰۸/۱۹ تا ساعت ۱۰ روز شنبه مورخه ۱۴۰۳/۰۸/۲۶ در بستر سامانه ستاد به آدرس **www.setadiran.ir اقدام نمایند. (تاریخ انتشار نوبت اول: ۱۴۰۳/۸/۱۹ تاریخ انتشار نوبت دوم: ۱۴۰۳/۸/۲۱)**

جوان کیا – سرپرست شهرداری ارومیه

کسب و کار

مشکلات قراردادی کارگران را حل نکرد



اما کارگران بسیاری نسبت به این سامانه انتقاد دارند، «سامانه ثبت قرارداد کار» یکی از افتخارات رونمایی‌شده‌ی وزارت کار در ماه های اخیر بوده است؛ قرار بود با آغاز به کار این سامانه، کار ثبت و نظارت بر قراردادهای کار تسهیل شود؛ کارفرمایان مجبور شوند یک نسخه از قرارداد کار کارگر را آنلاین بارگذاری کنند و ادارات کار، بر بارگذاری این نسخه‌ها و صحت و درستی آن‌ها نظارت داشته باشند؛ اما به گفته‌ی برخی از مقامات کارگری کاری از این سامانه برنیامد؛ میلیون‌ها تومان خرج از بیت‌المال، بدون اینکه کوچک‌ترین گامی در جهت احقاق حق کارگران برداشته شود.

کارگران می‌گویند: متأسفانه سامانه ثبت قرارداد کار، هیچ خدمتی به کارگران نکرده و فقط یک بوروکراسی اضافی و زاید ایجاد شده است؛ این سامانه در بسیاری از روزها کند است و قطعی‌های بسیار دارد؛ حتی در رسیدگی به دعوی کارگران در مراجع حل اختلاف، این سامانه به کار نمی‌آید، یا قطع است یا نمایندگان کارگری مانیتور و دسترسی به سامانه ندارند؛ حتی الزام به ثبت قراردادها در

ضرورت تدوین سیاست‌ها جدید برای حفظ و نگهداشت نیروی کار از پرداخت پاداش و مزایا تا ارائه آموزش ایمنی به کارکنان

در حال حاضر با توجه به شرایط بنگاه‌ها و عدم تمایل نیروی کار به فعالیت در بنگاه و وضع معیشتی نیروهای کار، تدوین استراتژی‌های جدید برای حفظ و نگهداشت نیروی کار از جمله پرداخت پاداش و مزایا به نیروهای انسانی مستعد و خلاق، فراهم کردن امکانات رفاهی و ارائه آموزش‌های ایمنی به کارکنان امری ضروری است.

امید ملک – مدیر کل دفتر توسعه نهادهای کارآفرینی و هدایت نیروی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در گفت‌وگو با ایسنا، نیروی انسانی متعهد و کارآمد را یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان و مجموعه دانست و گفت: نیروی انسانی به عنوان محور اساسی در سازمان، نه تنها به بهبود عملکرد و کارایی سازمان کمک می‌کند، بلکه با شکل‌دهی به هویت سازمانی نقش مهمی در پایداری، رشد و موفقیت بنگاه ایفا می‌کند.وی با بیان اینکه طی سالیهای اخیر بسیاری از مجموعه‌ها، بنگاه‌ها و سازمان‌ها با عدم تمایل نیروی کار به فعالیت در بنگاه روبه رو بوده‌اند،از کارفرمایان خواست تا در معیارهایی که مجموعه و سازمان را به محیطی ارزشمند برای کار کردن تبدیل می‌کند تجدیدنظر کنند و با درنظر گرفتن خواسته‌ها و مطالبات نیروهای کار به تدوین استراتژی‌های جدید برای حفظ و نگهداشت نیروی کار بپردازند.

مدیر کل دفتر توسعه نهادهای کارآفرینی و هدایت نیروی کار وزارت کار،بایین بودن سطح حقوق و دستمزد، فقدان پیشرفت شغلی، عدم انگیزه، عدم تعادل بین کار و زندگی، نارضایتی عمومی از مدیریت یا بنگاه و قوانین حاکم بر آن را از جمله عواملی دانست که بنگاه را در معرض خطر از دست دادن نیروهای با استعداد قرار می‌دهد.

ملک درعین حال عوامل محیطی، رفاهی و انگیزشی را از جمله استراتژی‌های موثر جهت جذب و نگهداشت نیروی کار دانست که بر افزایش میزان رضایت شغلی نیروی کار و بهره‌وری سازمانی تاثیرگذار است.وی گفت: کشف استعدادهای کارکنان و حمایت از آنها در جهت شکوفایی، فراهم‌کردن فرصتهای بیشتر برای آموزش و یادگیری آنها،دادن اختیارات لازم و حق تصمیم‌گیری در انجام وظایف شغلی از مهم‌ترین عوامل فرآیندی است که موجب رشد نیروی کار و ارتقاء سازمان می‌شود.به گفته مدیر کل دفتر توسعه نهادهای کارآفرینی و هدایت نیروی کار وزارت کار،ارتقای سطح بهداشت محیط کار توسط کارفرمایان،ایجاد امکانات رفاهی برای کارکنان از جمله سرویس ایاب و ذهاب، ارزاق و بن، کمک رفاهی تفریحی و گردشگری، وجود محیط کاری به دور از تنش‌های عصبی و کاهش استرس شغلی،ارائه آموزش‌های ایمنی به نیروی کار و توجه ویژه به ارگونومی مناسب محیط کار از جمله عوامل محیطی و رفاهی اثرگذار در جذب و نگهداشت نیروی کار است.ملک در پاسخ به این پرسش که چه عوامل انگیزشی موجب بقای نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری آن می‌شود؟گفت: یکی از عوامل موثر،انعطاف در سطح پرداخت‌ها در مشاغل مختلف یک بنگاه به نسبت سختی کار است و با توجه به گسترش فناوری‌های نوین و تغییرات گسترده تکنولوژیکی استفاده از روش‌های نوین کاری از جمله دورکاری و آزادکاری، انعطاف در قوانین حوزه کار و اشتغال و تهیه قراردادهای کاری جدید در این زمینه موثر است.

نظر سنجی اداره کل بازرسی کار درباره آیین‌نامه حفاظتی تعمیرگاه‌ها

اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص آیین‌نامه حفاظتی در تعمیرگاه‌های خودرو از مردم نظر‌سنجی کرد.

به گزارش خبرگزاری مهر، اداره کل بازرسی کار در راستای راهبرد مشارکت مردم با این وزارتخانه و به منظور دریافت نظرات کار شناسی و تخصصی در خصوص آئین نامه حفاظتی در تعمیرگاه‌های خودرو نشانی پست الکترونیکی BAZRESIKAR@MCLS.GOV.IR را اعلام کرد.لازم به ذکر است وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در رابطه با تهیه و تدوین لایح – و… که نیازمند تصویب نمایندگان مجلس شورای اسلامی می باشد، مراجع ذیصلاح است، پیش از ارسال، از طریق درگاه الکترونیک خود لایح …و یاد شده را در معرض نقد عموم قرار داده و پس از دریافت نظرات و انتقادات سازنده مردمی، نسبت به اصلاح و سپس ارسال آن اقدام می‌نماید.

در مصاحبه با مدیرکل تعاون استان انجام شد واکاوی آماری مرگ کارگران در حوادث ناشی از کار کرمان



کرمان – ایرنا – آمار قابل تامل مرگ و مصدومیت کارگران در مجتمع مس رفسنجان، معادن زغال سنگ و همچنین صنایع مختلف دولتی و غیر دولتی طی سال جاری در کرمان درحالی خبرساز بوده که مدیرکل تعاون، کار و امور اجتماعی استان معتقد است براساس آمار از سال ۱۴۰۰

آمار فوتی این نوع حوادث کاهش یافته است.

به گزارش ایرنا، سلسله رخداد حوادث ناشی از کار در صنایع و معادن مختلف استان در سال جاری نگاه ها را نسبت به چرایی این مساله حساس‌تر کرده، هرچند مدیران اداره کار می‌گویند در نظارت بر واحدهای بهداشت و ایمنی یا همان اچ.اس.ای بررسی ها و همزمان آموزش های مستمر تعریف شده و درحال اجراست. برخی آمار فوتی ها نیز البته مربوط به مشکل سرویس حمل و نقل کارگران بوده است که باز در حیطه نظارت مجموعه وزارت کار قرار دارد.

باوجود این اما براساس آنچه امسال تنها در رسانه ها خبری شده ، صرفنظر از آمار مرگ چهار یا پنج کارگر در مجتمع مس سرچشمه، مرگ پنج نفر از کارگران معدن مس اسفندقله جیرفت در ۲۵ مرداد، جالبناخ یک کارگر در معدن انبیل جنوبی در ۵۶ کیلومتری شمال غرب مرکز استان کرمان ۱۰ خرداد، مرگ کارگر معدن در گل گهر سیرجان پس از سقوط از ارتفاع در ۲۶ مرداد، مرگ ۲ یا سه نفر نفر در آتش‌سوزی در شهرک صنعتی کرمان در ۱۵ مهرماه و مصدومیت بیش از ۱۰ نفر، مصدومیت یک کارگر در معدن ۵۰ متری اروزیوب در ۲۸ شهریور و مصدومیت هشت کارگر معدن «گنبد آراسته» شهرستان قاریاب در جنوب کرمان در ۲۳ تیر تنها بخشی از آمارهای مربوط به حوادث ناشی از کار در استان کرمان در فاصله هفت ماه گذشته از سال جاری است که طی شمار قابل توجهی جان باخته اند و برخی نیز مصدوم شده اند.

بی شک آمار جان باختگان یا مصدومان این نوع حوادث بیشتر از این آمار رسانه ای است و گفته می شود اگر با این وضعیت آماری، این آمار نسبت به گذشته رو کاهش بوده، پس یعنی در سال های اخیر تعداد قربانیان بسیار بیشتر بوده که جای تامل بسیار و آسیب شناسی جدی است.

شمار مرگ ناشی از حوادث در مس سرچشمه وابسته به شرکت ملی صنایع مس ایران نیز خود قابل تامل بوده که در گزارش زیر قابل ملاحظه است:

• آمار مرگ کارگران در مس سرچشمه و آوار بی‌پایان اعتراض‌ها

هر چند حوادث ناشی از کار جزو جدایی‌ناپذیر در هر کارگاه و کارخانه‌ای است اما باید هرچه می توان تمامی ظرفیت ها را به کار گرفت و آن را کاهش داد و چرایی توالی این حوادث سؤال بزرگی است که باید پیگیری شود.

خبرنگار ایرنا که در این زمینه با مدیرکل کار استان کرمان مصاحبه کرده ، ابتدا سئوال خود را از تازه‌ترین اتفاق رخ داده در مجتمع مس رفسنجان آغاز کرد اتفاقی که در آن کارگر جوان ۳۰ ساله‌ای در این مجتمع جان خود را از دست داده بود و علت فوت وی هم هنوز مشخص نشده بود.

در همین زمینه بخوانید:

• مرگ کارگری جوان در مس سرچشمه/معاون مجتمع: علت در دست بررسی است
مجتبی مصباح در جواب سئوال خبرنگار ایرنا که به موضوع مرگ کارگری جوان در ۱۹ مهرماه امسال در مجتمع مس اشاره کرده بود، گفت: بررسی اداره کار برای حوادث ناشی از کار به دستور مرجع قضایی انجام می‌شود، یعنی باید دادگاه به ما اعلام کند که علت یک حادثه را دریابید، در ابتدای این حادثه نیز همکاران مجموعه اداره کار بر سر صحنه حضور یافتند و ماجرای اتفاق پیش آمده را بررسی و گزارش اجمالی آن را تأیید کردند.

وی در جواب سئوال خبرنگار ایرنا که به افزایش حوادث ناشی از کار به ویژه در سه ماه اخیر در مجتمع مس اشاره کرده بود، بدون آنکه پاسخ مشخصی ناظر به این موضوع دهد در آمارهایی کلی که از وزارتخانه احصا شده گفت: طبق آمار رسمی وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی میزان حوادث و میزان فوتی‌های ناشی از کار در استان از سال ۱۴۰۰ به این طرف هر سال کاهش‌ی بوده؛ به طوری که میزان فوتی‌های ناشی از کار در سال ۱۴۰۱ نسبت به فوتی‌های ۹۱،۴۰۲ مورد کاهش داشته است.

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان تشریح کرد: میزان فوتی‌های ناشی از کار در سال جاری نیز تا این مفت ماهی که از امسال می‌گذرد نصف حوادث سال گذشته و در واقع کاهش یافته است.

خبرنگار ایرنا مجدد به موضوع توالی اتفاقات ناشی از کار در مجتمع‌های معدنی در ماه‌های اخیر اشاره کرد و وی تصریح کرد: من به عنوان متولی حوزه ایمنی استان به آمار کلی این استان که نگاه می‌کنم، تعداد حوادث ناشی از کار ما کاهش بوده؛ به طور مثال سال ۱۴۰۲ نسبت به ۱۴۰۱ میزان حوادث ۱۷ درصد و میزان فوتی های ناشی از این حوادث ۲۵ درصد کاهش داشته و از ابتدای اسمال نیز نسبت به ۱۴۰۲ کاهش یافته که عدد کلی جمع‌بندی و در آینده نزدیک اعلام می‌شود.

علل کاهش حوادث از نگاه وزارت کار

وی علت کاهش حوادث ناشی از کار در سطح استان را افزایش ۱۸ درصدی بازرسی‌ها عنوان کرد و افزود: این افزایش بازرسی‌ها در حالی بوده که تعداد زیادی از بازرسان ما یا بازنشسته شدند یا به شرکت‌های دیگر رفته‌اند.

مصباح در بیان دیگر علت‌های کاهش حوادث ناشی از کار در استان ادامه داد: تعداد کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کاری هم که در شرکت‌ها ایجاد کردیم افزایش ۱۵ درصدی داشته است.

نشست تخصصی ارزیابی حوادث مجتمع مس

وی در ادامه با تأکید بر اینکه روند حوزه ایمنی و حوادث ناشی از کار در سطح استان مثبت است، اظهارداشت: البته در مورد حوادث ناشی از کار در مجتمع مس، اعلام کردیم که در شهرستان شهرباک یک نشست تخصصی در حوزه ایمنی برای کل شرکت‌های تابعه مس برگزار شود تا علت حوادثی که از ابتدای سال تاکنون در این مجتمع های مس رخ داده بررسی، ارزیابی و نسبت به آن اقدامات لازم انجام شود.

مصباح افزود: ضمن اینکه به علت موضوعاتی که در این مجتمع های مس اتفاق افتاده بود به مدت چند روز یک تیم متشکل از بازرسان تخصصی و کارکنته به رفسنجان اعزام شدند و این تیم چند روز در این مجتمع استقرار یافتند و از کل آن بازدید، نواقص را به صورت جدی تذکر دادند و جلسات متعددی با مجموعه مس و بخش‌های ایمنی آنها برگزار کردند.

مجتبی مصباح

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان با اشاره به راهکارهای موجود برای کاهش حوادث ناشی از کار تصریح کرد: ابتدا افزایش تعداد بازرسی ها است که افزایش ۱۸ درصدی در سطح استان داشتیم، البته این بازرسی ها به صورت مستمر اتفاق می‌افتد، به طور مثل در یک شرکت ماهی یک بار بازرسی انجام و در شرکت دیگر مثلا زغال‌سنگ ماهی ۲ بار این بازرسی ها انجام می‌شود.

بازرسی‌های مس حداقل هفتای سه تا چهار روز

وی ادامه داد: بازرسی‌ها در مجتمع‌های تابعه مس حداقل هفته‌ای سه تا چهار روز در هفته بوده است ضمن اینکه در این مجتمع‌ها کمیته حفاظت نیز فعال است که زیر نظر اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی فعالیت می‌کنند.مصباح با اشاره به اقدامات دیگر برای کاهش حوادث ناشی از کار گفت: اداره کار همچنین موضوع آموزش‌های ایمنی را جدی دنبال کرده و در این زمینه تعهد استان آموزش به ۴۴ هزار نفر کارگر بوده که این آموزش در استان برای ۹۶ هزار کارگر انجام شده است.وی با تأکید براینکه آمار بازرسی‌ها و آموزش‌های ایمنی نیز امسال در استان رشد چشمگیری داشته است تأکید کرد: با توجه به حادثه‌ای که در معدن طبس رخ داد، تمامی معادن استان که به صورت ویژه مورد بازرسی مجدد قرار گرفتند و نواقص این معادن به صورت جدی تذکر داده شده است.

تعطیلی تاایمن ها

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان با اشاره به اینکه در راستای ایمنی معادن طی بازرسی‌های دقیق طی ۲ تا سه سال گذشته چند بخش تاایمن در معادن استان را تعطیل کردیم تأکید کرد: در همین راستا با دستور قضایی ۶ ماه ابتدایی امسال یک مورد، سال گذشته سه مورد و سال ۱۴۰۰، ۲ مورد تعطیل شد.وی در ادامه در پاسخ به این پرسش که «آیا تمامی کارکنانی که به‌مشتغال آزاد بوده یا بیمه کشوری و کارمند محسوب می‌شوند و خارج مشمول قانون کار هستند نیز در آمار حوادث کار مربوط به کارگران قرار گرفته‌اند؟» تصریح کرد: آنچه که وزارت کار نسبت به آن متعهد است ایجاد ایمنی در کارگاه‌های مشمول قانون کار است و به جاهایی که مشمول قانون کار نباشد اجازه ورود نداریم و موظف هستیم حوادث ناشی از کار در کارگاه‌هایی را بررسی کنیم که مشمول قانون کار هستند.