



شب یلدا، طولانی ترین شب سال بر کارگران و بازنشستگان عزیز مبارک باد! امیدواریم که با وجود همه مشکلات و نارسایی ها، شب خوبی را در کنار عزیزان خود سپری کنید.

ماهنامه اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری



سال چهاردهم
شماره ۱۶۳
آذر ۱۴۰۳

سال چهاردهم | شماره ۱۶۳ | آذر ۱۴۰۳

نشریه داخلی اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری

حسن صادقی: عدم پابندی به ماده ۴۱ قانون کار، کارگران شاغل و بازنشسته را در تله فقر گرفتار کرده است

هدایت؛ بیمارستانی که می تواند به قطب درمان بیماریهای زنان و زایمان در کشور تبدیل شود



تنها بیمارستانی که استعمال دخانیات در آن منع قانونی دارد

صفحه ۶
هفت عادت مردمان موثر غریب آشنا. دوست دارم بیا!

صفحه ۷
عدم ایفای تعهدات بیمه‌ای دولت در قبال نهادهای بیمه‌گر اجتماعی

صفحه ۸
نگاه زیبا

صفحه ۳
قانون مرخصی وزارت کار را بدانید

صفحه ۴
هدایت بیمارستانی، که می تواند به قطب درمان بیماریهای زنان و زایمان در کشور تبدیل شود

صفحه ۵
تعرفه ها اصلاح و تک نرخی شود و این مسابقه بد فرجام متوقف شود

سید مجتبی قریشیان

به قلم سردبیر

نگاه اول

دورزدن قانون مطلقا ممنوع:

به بهانه سالروز تدوین و تصویب قانون اساسی



وجود قانون و اجرای آن اولین شرط یک جامعه مدنی است، اگر حتی در خانواده که کوچکترین نهاد اجتماعی است قاعده و قانونی برای اداره آن وجود نداشته باشد و پدر خانواده بعنوان بزرگتر و مدیر خانواده به رعایت قانون و اصول خانواده تن ندهد. (حتی از روی عدم آگاهی و ناچاری) چطور می توان انتظار داشته باشید که خانواده درست اداره شود و فرزندان بطور صحیح و شایسته ای تربیت شوند و آن خانواده موفق باشد؟! صحبت از خانواده به میان آمد یادمان نرود که روابط و قواعد حاکم بر یک خانواده فراتر از قوانین و توافقاتی است که بین سایر نهاد های اجتماعی و مدنی نگاشته شده و میشود. خانواده از یک پیوند خونی، وراثتی و عاطفی قوی برخوردار است، پیوندی که در دوران خودش یک ضمانت اجرایی فوق العاده قوی و محکمی را به همراه دارد. اگر در اینجا هم حرج و مرج حاکم باشد نتیجه فاجعه بار خواهد بود، در سایر نهادهای اجتماعی و مدنی مثل مدرسه دانشگاه و محیط های کاری و خدماتی و... که جای خود دارد. متأسفانه ضربات هولناکی که از این ناحیه به جامعه وارد شده است کم نیست. نتایج فاجعه باری که دور زدن قانون به بار آورده به وضوح نمایان است. اصولا دورزدن های سیاسی خاطرات بسیار تلخ و غم انگیزی را در ذهن ملت تداعی می کند. تن ندادن اصحاب، زره، زور، و تزویر، به قانون و دورزدن آن توسط آنها زندگی را برای مردم تبدیل به جهنم کرده است. چرا اجرای عدالت و قانون امروز خارج از انتظار جامعه بیشتر به شعار تبدیل شده. ما قوانین اجرا نشده و بر زمین مانده کم نداریم، حتی اصولی از قانون اساسی که خواست ملت بزرگ است و باید مبنای اداره کشور واقع شود، بر زمین مانده و اجراء نشده است و واقعا چرا باید اینطور باشد؟! و این با اهداف تعیین شده انقلاب اسلامی منافات زیادی دارد. چرا آنها که به بهانه دورزدن تحریم ها مصیبت های بیشماری را برای مردم ایجاد کرده اند و عرصه زندگی را آنچنان بر مردم تنگ کرده اند که خیال نیز از تصور عاجز است و حتی خود تحریم کنندگان را نیز به حیرت واداشته است به چنگال عدالت سپرده نمی شوند تا مرهمی شود بر آلام این مردم زجر کشیده و در آنها بارقه ای امید ایجاد شود. در اینجا بیاد حرفهای مرحوم آیت... طالقانی افتادم که در خطبه های نماز جمعه که فکر می کنم آخرین خطبه های او بود، فرمود: در محیط بی تقوایی و بی قانونی و هر و مرج همان کسی که فکرمی کند ز رنگ و دیپلمات است کلاه سرش رفته!!!

گزارش تحلیلی " ماهنامه اتحادیه پیشکسوتان " از رنج های بازنشستگان؛

ظاهرا " قرار نیست گزارش یا گزارش های مثبت و امید بخشی در نشریه داشته باشیم اگر چه روزنامه نگاران وظیفه مهمی دارند تا شادی و نشاط را به جامعه تزریق کنند!

هر چه تلاش می کنیم و می خواهیم احوالات مخاطبان محترم را شاد نماییم، نمی شود که نمی شود! در هیات تحریریه بارها و بارها فکرمان را متمرکز می کنیم تا سوژه ای مناسب انتخاب شود؛ آخر کار به نتیجه نمی رسیم و نقطه سرخس! دوباره و چند باره مطالب جمع می شوند و آس همان آس و...!! شب یلدا ۱۴۰۳ را هم دیدیم! حقیقتا چیزی برای گفتن نداریم چون چیزی در بساط بازنشستگان و پیشکسوتان نبوده و نیست که درباره آنها قلمفرسایی کنیم! به جز حسرت و آهی که این روزها بسیار می کشیم و به جایی نمی رسیم!

سفره ای که دیگر خالی خالی است و چهره ای که پس از ۳۰ سال کار و تلاش شبانه روزی غرق در عرق شرمندگی است! نمی دانیم شب یلدا امسال چه بر بازنشستگان گذشت اما بابا بزرگ های ایرانی در شب یلدا میهمانانی عزیز دارند و باید میزبان خوب و سر بلندی باشند!

به نمایندگی از سوی مسئولان محترم از جامعه شریف و نجیب پیشکسوتان تولید عذر خواهی می کنیم بابت تمامی کاستی ها و کمبودها!

متناسب سازی حقوق بازنشستگان تامین اجتماعی در حال اجراست اگر چه ارقام واریزی اصلا " چنگی به دل نزد! در اینجا لازم است از تمام کسانی که تلاش کردند تا اندکی از حق قانونی بازنشستگان به آنها برگردد تشکر نماییم و امیدواریم که این احیای حق بازنشستگان عزیز تداوم داشته باشد. بیمه تکمیلی آتیه سازان حافظ هم ایام پایانی آبان ماه حسابی حاشیه ساز شد و چند روزی بازنشستگان تامین اجتماعی را به دردسر انداخت! با این که مدیران محترم تشکل مربوطه و شرکت آتیه سازان حافظ زمان پایان قرارداد مربوطه را می دانستند و درباره عواقب هرگونه مشکلی در مسیر تمدید قرارداد بیمه تکمیلی حدود ۴.۵ میلیون بازنشسته تامین اجتماعی آگاهی داشتند! ای کاش مسئولان محترم نه به زبان که خودشان را جای بازنشستگان می گذاشتند و درباره مشکلات درمانی و هزینه های درمان آنان؛ همراهی می کردند! اگر چه درد بسیار است! این روزها اسب چموش گرانی ها می تازد و تند باد تورم؛ روزگار آحاد ملت و جماعت حقوق بگیر و پیشکسوتان تولید را که جزو حداقل بگیران هستند را تلخ کرده! با کارگران عزیز که هم کلام می شویم می گویند؛ هیچ امیدی به آینده ندارند وقتی می بینند بازنشستگان با چه مصیبت هایی دست و پنجه نرم می کنند!

سرکار خانم دکتر پروانه رضایی

انتصاب بجا و شایسته سرکار عالی که نشان از درایت، لیاقت و توانمندی شما دارد را خدمت شما و خانواده روابط کار در سراسر کشور صمیمانه تبریک و تهنیت عرض نموده، برای شما موفقیت و سلامتی روز افزون مسئلت می نمایم و امیدوارم همچون گذشته مایه خیر و دلگرمی برای خادمین جامعه کار و تولید باشی إن شاء...

حسن صادقی - رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری و هیئت تحریریه نشریه

حسن صادقی :

عدم پابندی به ماده ۴۱ قانون کار، کارگران شاغل و بازنشسته را در تله فقر گرفتار کرده است
و تا به قانون برنگردیم، راهی برای فرار از این گرفتاری دیرپا نیست.

می‌داند، ماده‌ای که ناظر بر افزایش سالیانه مستمری بازنشستگان متناسب با سید هزینه‌های زندگی است.

او می‌گوید: هیچ زمان حقوق بازنشستگان به اندازه سید هزینه‌های زندگی افزایش نیافته و انباشت عقب‌افتادگی‌های حقوق، کار را به اینجا رسیده که امروز مستمری بازنشستگان فقط برای یک هفته یا ده روز ماه کفاف می‌دهد. مسئله این است که هیچ زمان افزایش حداقل مستمری، متناسب با هزینه‌های زندگی نبوده است؛ حداقل مستمری بازنشستگان، معیشت بازنشستگان را تامین نمی‌کند. دلیل چیست؛ از یکسو تورم افسارگسیخته به پیش می‌تازد، در سرزای افزایش قیمت خورد و دلار و مواد غذایی می‌دمند، از سوی دیگر، تن به اجرای ماده ۴۱ قانون کار نمی‌دهند؛ اگر در شورایی عالی کار، حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار براساس دو بند الزام آور ماده ۴۱ قانون کار (نرخ تورم و سید معیشت) افزایش می‌یافت؛ امروز حداقل مزد و مستمری، یک سوم یا یک چهارم هزینه‌های زندگی نمی‌بود.

رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری با بیان اینکه «همه‌ی بدبختی‌های ما ناشی از عدم افزایش حقوق مطابق با ماده ۴۱ قانون کار است» می‌افزاید: اگر حداقل مزد قانونی و عادلانه افزایش می‌یافت، ورودی‌های سازمان تامین اجتماعی به میزان قابل قبول افزایش می‌یافت. و لاجرم حداقل مستمری نیز همپای هزینه‌های زندگی افزایش می‌یافت. به اعتقاد این فعال صنفی، عدم پابندی به ماده ۴۱ قانون کار، کارگران شاغل و بازنشسته را در تله فقر گرفتار کرده است و تا به قانون برنگردیم، راهی برای فرار از این گرفتاری دیرپا نیست.

صادقی راهکار بهبود معیشت را «واقعی سازی دستمزد» می‌داند و ادامه می‌دهد: اگر دستمزدهای شاغلان واقعی شود، حق بیمه مکفی به صندوق تامین اجتماعی واریز می‌شود، منابع کافی برای این صندوق تامین می‌شود و آن زمان است که مستمری بازنشستگان به میزان قانونی و به شیوه‌ای عادلانه افزایش می‌یابد. لاجرم باید گفت، حل اساسی مشکل معیشت، در گروی اجرای دقیق ماده ۴۱ قانون کار و دو تبصره آن در شورایی عالی کار است، راه دیگری نیست.

او اضافه می‌کند: وقتی نرخ سید معیشت امروز بیش از ۳۶ میلیون تومان است و حداقل دستمزد ۱۴۰۳ با احتساب ۱.۳ فرزند، ۱۰ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان، این دستمزد فقط حدود ۲۹ درصد از هزینه‌های زندگی را پوشش می‌دهد؛ در واقع کارگران حداقل بگیر توان تامین ۳۰ درصد از هزینه‌های زندگی را ندارند؛ در این شرایط طبیعی است که مزدبگیران شاغل و بازنشسته دچار بحران معیشت باشند، آنهم یک بحران عمیق و جانفرسا.



رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری با بیان اینکه «در قانون مصوب مجلس، چیزی به مستمری بگیر حداقلی تعلق نمی‌گیرد» اضافه کرد: در این شرایط، مدیرعامل تامین اجتماعی از اجرای قانون به علت ناعادلانه بودن سر باز زد. در نهایت از تبصره «کمک معیشت» استفاده کردند و متناسب سازی را برای حداقل بگیران اجرایی کردند؛ مدیرعامل تامین اجتماعی تصمیم گرفت در قالب کمک معیشت، ده درصد حداقل مستمری را به حداقل بگیران اضافه کند که مبلغ ریالی آن برای حداقل بگیران ۷۱۶ هزار تومان می‌شود. در نهایت این فرمول اعمال می‌شود و برای حداقل بگیران یا زیر حداقل بگیران در لیست حقوقی عنوان می‌شود که برای شما کمک معیشت در نظر گرفته شده است.

به گفته صادقی، متناسب سازی مصوب قانون برنامه هفتم توسعه، از اساس گفتمانی ست متعلق به میانه بگیران و بازنشستگان سایر سطوح؛ نه به کف بگیران تعلق دارد و نه برای سقف بگیران مصادق پیدا می‌کند. این فعال صنفی بازنشستگان در ادامه گفت: باید بپذیریم که اگر قانون مصوب مجلس اجرایی می‌شد، آورده‌ای برای بازنشستگان کارگری نداشت؛ تمرکز دولت سیزدهم در اجرای متناسب سازی، فقط بر بازنشستگان کشوری و لشگری و فولاد بوده است؛ کارگران بازنشسته در حاشیه‌ی قانون قرار گرفته بودند؛ آن سه میلیون تومانی که قبل از انتخابات به عنوان علی الحساب متناسب سازی به بازنشستگان دادند، فقط برای انتخابات بود، نه فرمول آن زمان تدوین شده بود و نه منابعی برای اجرا داشتند، اما در نهایت این مدیرعامل جدید سازمان بود که در این زمینه با مجلس و سران قوا مذاکره کرد، حداقل بگیران را مشمول قرار داد و متناسب سازی را اجرایی کرد.

در هر حال، امروز بازنشستگان کارگری دچار بحران معیشت هستند، آنهم یک بحران معیشت شدید؛ صادقی، به سال‌های قبل فلاش بک می‌زند و علت این وضعیت را در عدم اجرای ماده ۹۶ قانون تامین اجتماعی

اجرای متناسب سازی در تامین اجتماعی با انتقاد بازنشستگان و مستمری بگیران این سازمان مواجه شده است؛ افزایش متناسب سازی برای حداقل بگیران حدود ۷۰۰ هزار تومان است و میانه بگیران نیز می‌گویند توقعات مان برآورده نشده است.

«حسن صادقی» رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری در رابطه با متناسب سازی و اجرای آن می‌گوید: مشکل این است که قانونگذار یا همان مجلس، متوجه نبوده چه چیزی تصویب کرده؛ از سوی دیگر، ذینفعان با اطلاعات اشتباهی که در فضای مجازی منتشر شده، تصور می‌کنند باید حقوقشان ۹۰ درصد افزایش یابد و ۴۰ درصد آن را بایستی امسال بگیرند؛ مثلاً حداقل بگیر تصور می‌کند امسال ۴۰ درصد ۷ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان باید به عنوان متناسب سازی پرداخت شود. مجری قانون نیز می‌بیند اگر قانون وضع شده را با همین شاکله فعلی اجرا کند، هیچ نفعی برای حداقل بگیران ندارد.

او افزود: تامین اجتماعی که خود را در این گرفتاری می‌بیند، از متخصصان امر نظرخواهی می‌کند؛ واقعیت این است که در قانون مصوب مجلس، چیزی به نام متناسب سازی برای حداقل بگیران یافت نمی‌شود؛ این قانون به دنبال احیای ۹۰ درصد نسبت مستمری به حداقل مستمری در زمان برقراری مستمری است؛ حداقل بگیری که آن زمان کف مستمری را می‌گرفته، امروز هم همان حداقل را می‌گیرد، لذا مشمول نمی‌شود. اما برای فردی که مثلاً زمانی با ۶۰ هزار تومان بازنشسته شده که حداقل حقوق ۲۰ هزار تومان بوده، امروز باید برایش این نسبت مستمری به حداقل حقوق (نسبت سه برابری) احیا شود و آن را در سه نوبت به عنوان متناسب سازی بگیرد. اگر بخواید نسبت آن زمان حفظ شود، امروز حداقل حقوق ۷ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان است و این فرد علی القاعده باید ۲۱ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان مستمری ماهانه بگیرد.

صادقی ادامه داد: در اینجا برای بازنشستگان سایر سطوح، «ضریب افت» محاسبه می‌شود؛ مثلاً بازنشسته‌ای سال ۱۳۸۴ که حداقل حقوق ۱۲۰ هزار تومان بوده بازنشست شده، آن زمان با سه برابر حداقل یا ۳۶۰ هزار تومان بازنشست شده. امروز در سال ۱۴۰۳ حداقل حقوق به ۷ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان رسیده؛ برای این بازنشسته ضریب افت محاسبه می‌شود؛ اگر این بازنشسته امروز ۱۸ میلیون تومان حقوق بگیرد به جای سه برابر حقوق که ۲۱ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان می‌شود، تفاوت این دو رقم، به عنوان ضریب افت، محاسبه می‌شود. ۴۰ درصد آن را امسال می‌گیرد، ۶۰ درصد باقی را در دو قسط در سال‌های ۱۴۰۴ و ۱۴۰۵ هر سال ۳۰ درصد دریافت خواهد کرد. در نهایت بعد از سه سال، نسبت مستمری این بازنشسته به حداقل حقوق به همان نسبت سال بازنشستگی برمی‌گردد.

پرسش و پاسخ کارگزاران (۶)

پرسش - دوره آزمایشی کارگر چند ماه و چه نوع حقوق و مزایای قانون کار به او تعلق می‌گیرد

پاسخ - ماده ۱۱

پاسخ - وفق ماده ۱۱ قانون کار

طرفین (کارگر و کارفرما) می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارات داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

ووفق ماده ۸ قانون کار شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون (کار) منظور ننماید.

که شامل موارد ذیل می‌شود

قرارداد کار قانونی منطبق بر مواد ۹ و ۱۰، جبران خسارت، مزایای پایان کار ماده ۳۴ حق السعی، مدت، تعطیلات و مرخصی ها، مزایای رفاهی، بیمه و غیره.

پرسش ۲- در شرکتی دارای طبقه بندی مشاغل دروه آزمایش بیشتر از تبصره ماده ۱۱ می‌باشد، در صورت صدور احکام کمیته طبقه بندی مشاغل تاریخ اجرای حکم از چه زمانی می‌باشد

پاسخ - دوره آزمایشی وفق تبصره ۱۱ حداقل یکماه و حداکثر ۳ ماه می‌باشد، بیشتر از این مدت غیر قانونی و مسئولیت آن با کارفرما می‌باشد، علی ایحال کلیه مزایا و امتیازات قانون کار از زمان ورود (استخدام) چه در دوره آزمایشی و چه بعد از قطعی شدن استخدام در کارگاه مصداق حقوق مکتسبه و کارگر استحقاق دریافت آنها را دارا می‌باشد.

برای مثال اگر بعد از یکسال کارگر توسط کمیته طبقه بندی مشاغل، تطبیق داده شود، تاریخ اجرای حکم از یک سال قبل خواهد بود و اگر حقوق و مزایای کمتر در این یکسال که فاقد حکم کارگزینی می‌باشد پرداخت شده باشد مانند تبصره ماده ۴۱ مابه التفاوت آن باید پرداخت شود و به همین صورت کارفرما باید از یکسال قبل کارگر را بیمه نماید.

علی ایحال کارگر قادر خواهد بود کلیه حقوق مکتسبه خود را که مشمول مرور زمان نمی‌باشد با طرح دعوا از طریق مراجع حل اختلاف دست یابد.

حسین حبیبی

عضو هیات مدیره کانون شوراهای اسلامی کار سراسر کشور

برادرگرمی جناب دکتر علی بابایی کارنامی ریاست محترم کمیسیون اجتماعی و نماینده محرم مردم شریف ساری و میانرود در مجلس شورای اسلامی، سلام، به اطلاع می‌رساند مجلس شورای اسلامی در جریان بررسی بخش درآمدی لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کل کشور، بند (ع) تبصره (دو) ماده واحده این لایحه را که در خصوص تأدیه بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی از محل واگذاری تمام اموال و دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به سازمان می‌باشد رد و از لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ کشور حذف نموده است. بنابراین جهت دیده شدن سهم سازمان تامین اجتماعی در لایحه بودجه ۱۴۰۴ و همچنین جلوگیری از انباشت بدهی دولت به سازمان مطابق با سیاست‌های کلی تامین اجتماعی ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، بند (ع) تبصره (دو) را مجدداً به لایحه بودجه ۱۴۰۴ بازگرداندن و مانع از فروپاشی سازمان تامین اجتماعی، بزرگترین سازمان بین‌النسلی کشور شوید.

باتشکر: نصرالله در یابیگی
دبیر اجرایی خانه کارگر و رئیس هیئت مدیره کانون بازنشستگان مازندران و نایب رئیس کانون عالی کارگران بازنشسته و مستمری بگیران تامین اجتماعی کشور

بند (ع) تبصره (دو) ماده واحده لایحه ۱۴۰۴ کشور نیز به پیوست در ذیل آمده است:

در بخش درآمدی بند (ع) ارجاعی تبصره (دو) ماده واحده این لایحه آمده است: در اجرای فراز اخیر بند (د) ماده (۶) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و مسئولیت دولت در نظام تامین اجتماعی و مفاد بند «ب» ماده (۲۸) قانون برنامه هفتم پیشرفت و همچنین به منظور سودآوری و کارآمدسازی سید سرمایه‌گذاری، تکمیل زنجیره تولید، توزیع، عرضه و صادرات صنایع و تولیدات شرکت‌های تابعه و وابسته صندوق‌های بازنشستگی و مدیریت بهینه آنها، دولت مجاز است تمام اموال و دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی که بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) منابع مالی آن برای پرداخت مستمری از محل منابع بودجه عمومی کل کشور تامین می‌گردد (به استثنای سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح و صندوق بازنشستگی کارکنان وزارت اطلاعات) اعم از اموال منقول و غیرمنقول، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد و اوراق و سایر موارد به غیر از ساختمان‌های اداری مورد نیاز را، پس از تجدید ارزیابی و قیمت‌گذاری بابت تأدیه بدهی دولت به سازمان تامین اجتماعی به سازمان مذکور واگذار نماید.

مبالغ حاصل از تجدید ارزیابی‌های مزبور معاف از مالیات بوده و به حساب افزایش سرمایه شرکت‌ها و بنگاه‌های ذی‌ربط اعمال و در محاسبات تأدیه مطالبات از دولت لحاظ می‌شود.

قانون مرخصی وزارت کار را بدانید



فوت همسر، پدر و مادر و فرزندان ۳ روز مرخصی با استفاده از حقوق برخوردارند. (ماده ۷۳) مشمول این قانون در مورد ازدواج دائم، فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان حق برخوردار از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را خواهند داشت و با مرخصی استحقاقی سالانه کارگران بی ارتباط بوده و جداگانه محاسبه می‌شود. ضمناً زمان استفاده از این سه روز، موضوع ماده ۷۳ قانون کار همزمان با فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و یا ازدواج دائم بوده و قابل انتقال و استفاده در زمان‌های دیگر نیست.

مرخصی بین تعطیلی

گاهی برای مثال بعد از تعطیلی جمعه یکشنبه و دوشنبه هم تعطیل رسمی اعلام می‌شود و شاغل تمایل دارد که شنبه را هم از تعطیلی کاری استفاده کند. در صورت انجام این کار، روزهای یکشنبه و دوشنبه تعطیل رسمی بوده اما شنبه، جزو مرخصی استحقاقی فرد محسوب شده و از آن کسر می‌گردد که اصلاحاً در قانون مرخصی بین تعطیلی گفته می‌شود.

مرخصی زایمان

طبق ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۹۲/۰۳/۲۰ مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیر دولتی ۹ ماه تمام است. همسران افراد یاد شده (زنان شاغل) نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی با استفاده از مزد) علاوه بر مرخصی‌های استحقاقی از بدو تولد نوزاد برخوردار می‌شوند.

البته لازم به ذکر است که در بخش خصوصی و شرکت‌های مشمول قوانین صندوق تأمین اجتماعی همچنان مرخصی زایمان بر مبنای ۶ ماه به زنان شاغل تعلق می‌گیرد و مرخصی اجباری همسران آن‌ها نیز تنها در صورت تأیید کارفرما قابل استفاده است. مرخصی زایمان جزو سوابق زن کارگر محسوب و در این مدت از طرف سازمان مذکور غرامت ایام بارداری به بیمه شده پرداخت می‌شود. (ماده ۶۷)

مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن ۹ ماه است. حقوق این ایام، توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود و کارفرما در لیست وارد می‌کند. براساس تبصره ۱، ماده ۷۵ قانون کار پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

مرخصی حج

هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان استحقاقی استفاده نماید. ماده ۶۷ قانون کار می‌گوید، هر کارگر حق دارد در تمام مدت کار خود تنها برای یک نوبت به منظور ادای فریضه حج واجب تمتع یک ماه مرخصی بگیرد.

باید توسط پزشک معتمد و معالج و یا کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی تأیید شود تا هم جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران به شمار آید و هم مشمول پرداخت غرامت و دستمزد شود. (ماده ۷۴ قانون کار و ۵۹ قانون تأمین اجتماعی).

سقف استعلاجی چهار ماه است ولی اگر پزشک معتمد و شورای عالی پزشکی تأیید کنند و مرخصی به یک سال برسد و بیماری صعب‌العلاج باشد کارگر را بازنشسته می‌کنند.

مرخصی ساعتی

مرخصی ساعتی بخشی از مرخصی استحقاقی بوده و از میزان آن کسر می‌شود و فرد برای برخی کارهای روزانه از آن استفاده می‌کند که در کارگاه‌ها و شرکت‌های مختلف متفاوت است. در برخی شرکت‌ها دو ساعت و برخی دیگر تا ۵ ساعت و حتی ۶ ساعت در روز هم مجاز است اما در هر صورت جمع مرخصی‌های ساعتی زمانی که به ۸ ساعت برسد، یک روز مرخصی محسوب می‌شود. افراد معمولاً در صورت وجود کارهای خیلی ضروری یا کارهای اداری که نیاز به مراجعه صبح دارد از این نوع تعطیلی کاری استفاده می‌کنند. نکته دیگر اینکه اگر در شرکتی افراد ساعات کاری روز پنجشنبه را موظف باشند در طول هفته پر کنند و به صورت توافقی پنجشنبه تعطیل باشد بنابراین استفاده از مرخصی استحقاقی در طول هفته نیاید بیشتر از مجموع ساعات کاری موظفی گردد و اگر میزان مرخصی ساعتی بیشتر از کل مرخصی استحقاقی در طول ماه شود در واقع حکم مرخصی بدون حقوق و کسر از کار را خواهد داشت و کارفرما می‌تواند برای آن ساعت بیمه هم پرداخت نکند.

ماده ۷۰ قانون کار می‌گوید، مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود. در برخی ادارات و سازمان‌ها عنوان «مرخصی کمتر از دو ساعت و سه ساعت» برای انجام کارهای ضروری کارگران تعریف شده که بیش از آن، مرخصی یک روز کامل محاسبه می‌شود. مرخصی ازدواج و فوت کلیه کارگران در صورت ازدواج دائم،

گرفتن مرخصی از کارفرمایان یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان و کارگران خود به شمار می‌رود و گاهی پیش آمده است که افراد برای انجام کاری نیاز ضروری به گرفتن مرخصی دارند اما با مخالفت کارفرمای خود مواجه می‌شوند؛ در حالی که برابر قانون گرفتن مرخصی حق بدیهی و طبیعی هر فرد در طول ایام کار به شمار می‌رود.

ساعت در نظر گرفته می‌شود. محاسبه مرخصی استحقاقی در مشاغل معمولی و سخت و زیان آور به استناد ماده ۶۵ قانون کار مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته است. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد. قابل

در بخش خصوصی و شرکت‌های مشمول قوانین صندوق تأمین اجتماعی همچنان مرخصی زایمان بر مبنای ۶ ماه به زنان شاغل تعلق می‌گیرد و مرخصی اجباری همسران آن‌ها نیز تنها در صورت تأیید کارفرما قابل استفاده است.

ذکر است در مشاغل سخت و زیان آور میزان مرخصی استحقاقی افزایش می‌یابد و به ۵ هفته در سال (تقریباً ۳ روز در ماه) می‌رسد. با این حال ماده ۶۵ قانون کار تصریح دارد که حتی الامکان در مورد این مشاغل استفاده از مرخصی باید در دو نوبت در طول سال صورت گیرد.

مرخصی استعلاجی؛ مرخصی ایام بیماری

یکی از مرخصی‌های چالش برانگیز کارگران مرخصی استعلاجی است که باید به تأیید سازمان تأمین اجتماعی برسد. در قانون کار هیچ محدودیتی برای گرفتن مرخصی استعلاجی کارگران مشمول قانون کار پیش بینی نشده و به هر میزان که پزشک معالج تجویز کرده باشد، امکان استفاده از مرخصی استعلاجی وجود دارد؛ منتها این نوع مرخصی اعم از کوتاه مدت یا بلندمدت تابع ضوابط و مقررات قانون تأمین اجتماعی است، به نحوی که مدت مرخصی استعلاجی

در این روز کارگران را به خدمت بگیرند یا وادار به کار کنند. ضمن آنکه حقوق و دستمزد و اضافه کار روز تعطیل کارگر باید محاسبه شود. (ماده ۶۳)

مرخصی استحقاقی ۲۶ روز در سال است که با احتساب ۴ روز جمعه ۳۰ روز می‌شود. (ماده ۶۴)

سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. (ماده ۶۴ قانون کار)

برای کار کمتر از یکسال مرخصی به نسبت مدت کار محاسبه می‌شود. (ماده ۶۴)

کارگر تنها می‌تواند ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره نماید. (ماده ۶۶) در صورت تنظیم مرخصی کارگران (سه ماه آخر هر سال برای سال بعد با تأیید شورای اسلامی کار) در روزهای سال امکان جابجایی مرخصی بین خود کارگران وجود دارد. (ماده ۶۹)

در صورت عدم توافق کارگر و کارفرما در مورد زمان مرخصی کارگر، نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراست. (ماده ۶۹)

در صورت بازنشستگی، از کارافتادگی کلی، تعطیلی کارگاه یا فوت کارگر، مطالبات بابت مرخصی استفاده نشده به کارگر یا ورثه پرداخت می‌شود. (ماده ۷۱)

در صورت استعفا و ترک کار، مطالبات بابت مرخصی‌های باقیمانده به کارگر تعلق نمی‌گیرد.

نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آن‌ها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین می‌شود. (ماده ۷۲) کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد بر اساس میانگین کارمزد در روزهای کارکرد آخرین ماه را دارند. (ماده ۳۴)

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آن‌ها در روزهای کارکرد، آخرین ماه کار آن‌ها است. مبلغ پرداختی هم نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. (ماده ۴۳)

مرخصی‌های روزهای پنجشنبه، ۴

قانون مرخصی وزارت کار را بدانید مرخصی عبارت است از حقی که برای کارگر در ترک کار برای روزهای غیرتعطیل در نظر گرفته شده است و این حق از دیرباز برای کارگر و کارمند به رسمیت شناخته شده و در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مورد تأکید قرار گرفته است.

یکی از مهم‌ترین مسائلی که هر کارمند و کارگر ادارات دولتی و خصوصی با آن مواجه است، نحوه استفاده از مرخصی‌های اداری و شیوه اجرای آن‌ها است.

به گزارش کارگر ۲۴؛ در قانون، شیوه‌های متفاوتی برای گرفتن مرخصی وجود دارد که به استحقاقی، استعلاجی، فوت اقوام درجه یک مانند پدر، مرخصی عروسی و... تقسیم می‌شود.

مرخصی عبارت است از حقی که برای کارگر در ترک کار برای روزهای غیرتعطیل در نظر گرفته شده است و این حق از دیرباز برای کارگر و کارمند به رسمیت شناخته شده و در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مورد تأکید قرار گرفته است.

گرفتن مرخصی از کارفرمایان یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان و کارگران خود به شمار می‌رود و گاهی پیش آمده است که افراد برای انجام کاری نیاز ضروری به گرفتن مرخصی دارند اما با مخالفت کارفرمای خود مواجه می‌شوند؛ در حالی که برابر قانون گرفتن مرخصی حق بدیهی و طبیعی هر فرد در طول ایام کار به شمار می‌رود.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران با ذکر مواردی نحوه گرفتن انواع مرخصی را تشریح کرده است.

مرخصی استحقاقی؛ مشاغل معمولی و یا سخت و زیان آور

مرخصی سالانه یا مرخصی استحقاقی تعطیلات با حقوق اعطا شده توسط کارفرمایان به کارکنان اطلاق می‌شود. بسته به کارفرما ممکن است سیاست‌های متفاوت برای تعداد روز ارائه شود و کارمند مجبور به هماهنگی با کارفرما باشد.

اکثریت قریب به اتفاق کشورها امروز قانون حداقل پرداخت مرخصی سالانه را دارند. کارگران برابر قانون کار در هر ماه ۲.۵ روز مرخصی در کارهای عادی طلب دارند.

این عدد در سال می‌شود ۱۹۲ ساعت که معادل ۲۶ روز است. به این مرخصی، مرخصی استحقاقی می‌گویند که چهار جمعه در هر ماه هم به آن اضافه می‌شود.

در این قسمت نکات مهمی که در مورد مرخصی استحقاقی وجود دارد برای توضیح داده شده است:

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است. (ماده ۶۲)

کارگران علاوه بر تمام تعطیلات رسمی کشور، یک روز دیگر هم تعطیلند و آن تعطیلی ۱۱ اردیبهشت، روز کارگر است که کارفرمایان نباید

هدایت؛ بیمارستانی که می تواند به قطب درمان بیماریهای زنان و زایمان در کشور تبدیل شود

گزارش سید مجتبی قریشیان
سر دبیر نشریه اتحادیه پیشکسوتان
جامعه کارگری از برگزاری جلسه
کمیته بیمه و درمان این اتحادیه در
بیمارستان هدایت.

سراغاز سخن بر خود لازم می دانم که صمیمانه از جناب آقای دکتر رضا مطیعی ریاست محترم بیمارستان و کادر مدیریتی بیمارستان که با اعضای کمیته بیمه و درمان در خصوص حل مشکلاتی که در این بیمارستان وجود دارد، نهایت همکاری و همدلی را بعمل آوردند از جانب خودم و سایر اعضای کمیته کمال تشکر و قدردانی را بعمل آورم. لازم به یاد آوری است که ریاست محترم بیمارستان و سایر دوستان عزیز کادر مدیریتی این بیمارستان با یک دقت مثال زدنی اقدام به ارائه گزارش در خصوص مسائل و مشکلات بیمارستان کردند. با دقت و اشتیاق فراوان، نظرات اعضای کمیته بیمه و درمان سازمان تامین اجتماعی شنیدند و برای حل مشکلات اعلام آمادگی کردند.

ترکیب هرم سنی جمعیت جامعه اهمیت بیمارستان هدایت را دوچندان می کند.

با توجه به اینکه ترکیب هرم سنی جمعیت کشور با سرعت غیر قابل باوری در حال تغییر و تحول است و جامعه ما از سمت یک جامعه جوان به طرف یک جامعه میانسال و کهن سال پیش می رود و این امر با سرعت در حال تحقق است و این مسئله می تواند مشکل جدی برای پیشرفت و توسعه کشور ایجاد کند. و از آنجا که برخورداری یک جامعه از جمعیت جوانان یک امتیاز ویژه و فوق العاده ای بشمار می رود، و می تواند در توسعه یک کشور در جهات مختلف نقش بی بدلی را ایفاء نماید. و یک شاخص مهم در پیشرفت و توسعه کشور بشمار می آید. بر این باوریم که بیمارستان هدایت بعنوان یک مرکز فوق تخصصی در رشته های مختلف پزشکی به ویژه زنان و زایمان می تواند جایگاه ویژه ای را به خود اختصاص دهد، و در این خصوص نقش پررنگی را داشته باشد.

تاریخچه بیمارستان:

تاریخچه تاسیس این بیمارستان به سال ۱۳۳۲ برمی گردد. زمین این بیمارستان توسط مرحوم آقای مخبر السلطنه وقف شده و شرط وقف هم ارائه خدمات درمانی بی وقفه به جامعه کارگری می باشد. به همین دلیل، درنوسازی بیمارستان تلاش گسترده ای صورت گرفت تا ارائه خدمات درمانی حتی یکروز هم

دچار توقف نشود و با گذاشتن کانکس در دوران نوسازی بیمارستان، ارائه خدمات درمانی به بیماران حتی یکروز هم دچار وقفه نشود. تا شرط واقف دقیقا رعایت شود. و این امر واقعا جای تقدی و تشکر دارد. پس از نوسازی واحداث بنای جدید این بیمارستان در سال ۱۴۰۱ بعنوان یک بیمارستان جنرال که دارای تخصص های مختلف می باشد افتتاح شد. بلوک زایمان موجود، در این بیمارستان یکی از مجهزترین بلوک های در این بیمارستان و حتی از مجهزترین و مدرن ترین بلوک های زایمان در تهران و سطح کشور می باشد. در این بیمارستان بطور میانگین روزانه بین ۶۰۰ تا ۷۰۰ نفر پذیرش می شوند و حدود ۴۰ نفر نیز بستری میشوند.

این بیمارستان با ۷۲ پزشک، ۱۴۱ نفر کادر پرستاری و مامایی و ۸۷ نفر نیروهای پشتیبانی، همراه با ۲۸ نفر پرسنل پاراکلینیک مشغول ارائه خدمات پزشکی به جامعه و بازنشستگان می باشد.

استهلال دخانیات ممنوع:

یکی از مقررات و قوانین بسیار مهم و ارزشمند، در جهت حفظ سلامتی افراد قانون منع دخانیات در این بیمارستان می باشد که به منظور رعایت اصول بهداشتی و حفظ سلامتی افراد و بیماران وضع شده است. قانون ممنوعیت استعمال دخانیات می باشد، حتی در فضای باز این بیمارستان استعمال دخانیات منع قانونی دارد. در خصوص اجرای این قانون مراقبت های لازم صورت می گیرد تا که این مقررات به خوبی اجرا شود.

سخنان رئیس و کادر، درمانی بیمارستان:

جناب آقای دکتر رضا مطیعی ریاست محترم بیمارستان و سایر دوستان کادر مدیریتی بیمارستان به مشکلات و نارسایی های موجود اشاره کردند، عمده ترین مشکل بیمارستان نداشتن درمانگاه مناسب و شایسته برای این بیمارستان می باشد. بدلیل محدودیت هایی که در زمان بازسازی بیمارستان وجود داشته میسر نشده که درمانگاه برای بیمارستان ساخته شود. مشکل دیگری که مورد اشاره قرار گرفت مشکل تامین منابع انسانی بود. به این نکته اشاره شد که حتی خود مراکز درمانی هم مشکل کمبود بعضی از نیروهای متخصص را دارند.

آقای صادقی

رئیس کمیته بیمه و درمان: آقای صادقی در ابتدای سخنانش به مشکلاتی که در زمان



ما اورژانس را جدی کنیم چون اختیار آن با پزشک است و با مرکز درمانی نیست، در هر صورت باید تعیین تکلیف شود. ما مشاهده می کنیم عموما مریض هایی که به اطاق عمل می روند مریض های اورژانسی هستند که از طرف اورژانس معرفی شده اند نه بیمار اینکه از طرف درمانگاه معرفی می شوند این یک مشکل عمده است که باید برای آن راه حلی اندیشیده شود

احیاء و بازسازی بیمارستان وجود داشته اشاره کرد و گفت و ارثان مرحوم مخبر السلطنه وقف کننده بیمارستان در زمان بازسازی بیمارستان به تصویر این که می خواهند چیز دیگری بجای بیمارستان بسازند بدنبال این بودند که اگر بیمارستان ساخته نشود ملک را تصرف کنند با توجه به مشکلی که در زمان ساخت از این جهت وجود داشت جانمایی برای ساخت درمانگاه انجام نشد و ساخت درمانگاه در آن مقطع میسر نگردید، ساخت درمانگاه باید پیگیری شود و کمک کنیم تا مشکل کمبود پزشک و نیروی انسانی مرتفع شود.

بیمارستان هدایت با این هدف احیاء و بازسازی شد که از حالت نیمه تخصص و تخصص به سمت یک بیمارستان نیمه جنرال و جنرال پیش برود بیمارستان جنرال یکسری موءلفه هایی دارد که ما باید آن موءلفه ها را داشته باشیم. آنچه که بیمارستان هدایت را حفظ کرده برند بودن این بیمارستان در بحث زایمان می باشد و به آن افتخار می کردند و آنرا کماکان حفظ کردند و این نکته بسیار خوبی است. به نظر می رسد ما باید اول نیازسنجی کنیم و ببینیم که بیمارستان هدایت چه کمک هایی ازمانتظار دارد و ما آنرا هم در هیئت امنا و هم در گروه درمان دنبال کنیم. به نظر بیشترین دغدغه دوستان ساخت درمانگاه است که باید برای آن فکری کرد و همچنین بحث نیروی انسانی می باشد که آن هم باید مورد پیگیری قرار گیرد و راهکار مناسبی برای آن پیدا کنیم. مشکلی را من مشاهده کردم که

ها اشراف پیدا کردیم و اعتقاد داریم که که باید کمک کنیم تا دوستان ما در بیمارستان هدایت این روند به روز شدن رادحوزه هتلینگ و بهداشت و محیط حفظ کنند و مجموعه به روز حفظ و نگهداری شود.

سخنان آقای حیدری

نایب رئیس اتحادیه: آقای حیدری ضمن تبریک بازسازی و حفظ بیمارستان هدایت عنوان کرد که اساسا برای اداره یک بیمارستان ۲ فاکتور مهم وجود دارد ۱- پزشک ۲- بیمار.

باید برای مریض مرکز درمانی از هر نظر جذابیت داشته باشد تا مریض برای گرفتن خدمات درمانی به آن مرکز مراجعه کند. دومین فاکتور پزشک است پزشک باید مریض داشته باشد تا بتواند او را، درمان کند و اگر نیاز بود او را بستری نماید، در فاکتور اول (بیمار) بازار یک بازار پرتقاضا است، به لحاظ خدماتی که در مراکز درمانی تامین اجتماعی ارائه می گردد ما بیمار کم نداریم یعنی ما مشکل تقاضا نداریم خصوصا اینکه بیمارستان هدایت یک بیمارستان برخوردار از ارائه خدمات لازم در رشته تخصصی خودش می باشد اما در مورد فاکتور دوم مشکلاتی داریم که این مشکلات می تواند طبقه بندی شود و من فکر می کنم که بخش عمده ای از این مشکلات به نظام پرداخت برمی گردد. چون پزشک را نمی توان به اجبار در یک مرکز درمانی به کار گرفت پزشک باید انگیزه داشته باشد تا ماندگار باشد. پزشکان ما در مراکز خاص حدود ۱۰۰ بیمار را ویزیت می کنند. به نظر من ما در درمان سرپایی اصلا مشکل نداریم، ولی برای بستری شدن مریض در بیمارستانهای ملکی سازمان تامین اجتماعی مشکل داریم و بستری شدن به خوبی اتفاق نمی افتد.

ما اورژانس را جدی کنیم چون اختیار آن با پزشک است و با مرکز درمانی نیست، در هر صورت باید تعیین تکلیف شود. ما مشاهده می کنیم عموما مریض هایی که به اطاق عمل می روند مریض های اورژانسی هستند که از طرف اورژانس معرفی شده اند نه بیمار اینکه از طرف درمانگاه معرفی می شوند این یک مشکل عمده است که باید برای آن راه حلی اندیشیده شود. به دلیل عدم جدایی تکه به لحاظ تعرفه ای وجود دارد بعضا دکتر مریض را بستری می کنند، اینکار فقط در حد رفع تکلیف انجام می شود، ما در خیلی از مراکز خیلی تخصص ها نداریم نباید فقط به بیمارستان هدایت نگاه کنیم اینجا در شمال شهر واقع شده و اطراف آن پراز

پزشکان با تخصص های مختلف می باشد. با توجه به نوساز بودن بیمارستان و موقعیت جغرافیایی آن پزشک رغبت کامل دارد که در اینجا ارائه خدمت دهد و حتی ممکن است که از یکسری از خواسته های خودش صرف نظر کند ولی در بیمارستانهای دیگر مثل بیمارستان اسلامشهر به دلیل دور بودن از مرکز شهر و تعرفه ای که می گیرند و یک سری مسائل دیگر، پزشک کمتر به آنجا می آید و انبوه پزشک در آنجا نیست. باید برای پزشکان انگیزه ایجاد کرد. دومین نکته ای که وجود دارد و آقای صادقی هم بدرستی اشاره کرد این است که در بعضی از مراکز درمانی ما پزشکان بخاطر فشارهایی که وجود دارد به آنجا می روند. باید توافق نامه ای با وزارت بهداشت نوشته شود تا بر اساس آن در آنجایی که نیاز به در مان وجود دارد و امکانات فیزیکی ندارد و ما از این امکان برخوردار هستیم در قالب آن توافق نامه در حوزه های خاص و در حد تخصص و فوق تخصص با وزارت بهداشت همکاری کنیم. پزشکانیکه آنها دارند بیانند به مراکز درمانی که ما داریم و از مرکز درمانی ما استفاده نکنند.

بخش آموزشی خودشان را تقویت کنند و از طرف دیگر اینترنت های آنها در این حوزه ها مستقر شوند و آموزش های لازم را ارائه دهند در این صورت ما کمبود نیروی متخصص را نخواهیم داشت. شیوه همکاری می تواند مثل بیمارستان لبافی نژاد باشد که از دانشگاه حقوق بگیرد و ما از تخصص استفاده کنیم تامین اجتماعی درگیر مشکلاتی است که قانونگذار برایش ایجاد کرده است یکی از بزرگترین این مشکلات بحث تعرفه ای است که بناحق در شورایی کمیته تعیین می شود شکاف و فاصله تعرفه ها باعث می شود که پزشکان برای ارائه خدمت در مراکز تامین اجتماعی انگیزه نداشته باشند و در مراکز درمانی دولتی هم که تعهد قانونی دارند. فعالیتهای مراکز درمانی ملکی ما بسته به اینکه در چه منطقه جغرافیایی قرار می گیرد خیلی کارشواری است.

متاسفانه روز بروز سخت تر هم می شود و من فکر می کنم که این روش سرانجام نیکویی نخواهد داشت و در نهایت ما مجبور میشویم که یک تصمیمی که در مورد، درمان برایمان جذابیت نداشته باشد را اتخاذ کنیم یکی از مسائل سال آینده بحث ارزی است که ما باید ذخیره ارزی لازم را داشته باشیم و اگر اینکار را نکنیم با مشکل دارو و تجهیزات مواجه خواهیم شد.

گفت و گوی مبسوط نشریه "اتحادیه پیشکسوتان" با دبیر کمیته بیمه و درمان سازمان تامین اجتماعی

تعارف ها اصلاح و تک نرخی شود و این مسابقه بد فرجام متوقف شود



TITR QAZVIN
Photo: Eliya Beigi

سید مجتبی قریشیان سردبیر نشریه با آقای اکبر قربانی دبیر کمیته بیمه و درمان سازمان تامین اجتماعی به گفتگو نشست.

کمیته بیمه و درمان یک کمیته مردم نهاد است که اعضای این کمیته کارشناس حوزه ی بیمه و درمان می باشند که به شکل افتخاری در این کمیته فعالیت می کنند و هدف این است که نتیجه کار به گونه ای باشد که سازمان از نظر کمی و کیفی به اهدافی که قانون برایش تعیین کرده برسد. در حوزه درمان بطور جدی دنبال این هستیم که قانون الزام درمان رایگان سازمان تامین اجتماعی اجراء شود. متأسفانه وقتی که به مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی مراجعه می کنی با موجی از بیماران مواجه هستیم که رصد نمی شود که مراجعه کنندگان به مراکز درمانی نتیجه کارشان به کجا منجر میشود. فرآیند پیگیری درمان مشخص نیست که به کجا منجر میشود. آنچه که ما از قانون الزام انتظار داریم این است که از صفر تا صد درمان بیمه شدگان عزیز تامین اجتماعی در مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی بطور کامل انجام شود. ما با انبوهی از مشکلات در حوزه درمان مواجه هستیم. من قاطعانه عرض می کنم که ما در حوزه درمان سازمان تامین اجتماعی هیچ مشکل مالی نداریم، این سوال مطرح میشود که چه عاملی باعث میشود که ما نتوانیم یک درمان مناسب و با کیفیتی را ارائه کنیم و علی رغم اینکه در بحث درمان سازمان خوب هزینه می کند و مراکز درمانی آن از امکانات مناسبی برخوردار می باشد فرآیند درمان به خوبی پیش نمی رود و انتظار شما برآورده نمی شود. چون درمان بیماران سرپایی فقط در شیفت صبح اتفاق می افتد شما در شیفت صبح با انبوهی از بیماران مواجه می شوی چه اشکالی دارد که این درمان در ۲ یا ۳ شیفت انجام شود تا شما با حجم زیادی از مراجعه کننده مواجه نشوی و وقتی که درمان فقط در یک شیفت انجام شود، نوبت به خیلی ها نمی رسد و اینها مجبور میشوند علی رغم میل باطنی خودشان به مراکز طرف قرارداد سازمان یا مراکز خصوصی مراجعه کنند که از پس هزینه های آن بر نمی آیند و این یک مشکل هاد است. من فکر می کنم که اگر درمان در بعضی از مراکز در شیفت بعد از ظهر سبکتر از شیفت صبح اتفاق می افتد این به نوع نگاه و تفکر اداره کننده آن مرکز برمی گردد، اگر تفکر مدیریت مرکز درمانی بر این باشد که قانون الزام را اجرا کند نیاز به این نمی باشد که ما یاد آوری کنیم که چرا شیفت بعد از ظهر را، راه اندازی نمی کنید.

شاید برای دویا سه شیفت شدن مرکز درمانی با کمبود پزشک مواجه باشند:

من اصلاً چنین چیزی را نمی توانم بپذیرم. ببینید سازمان تامین اجتماعی بطور متوسط ۳۰٪ درمان کل کشور را انجام می دهد و تعداد قابل توجهی بیمارستان و درمانگاه دارد و بیشتر از نصف جمعیت کشور تحت پوشش این سازمان می باشند، مگر ممکن است که نتواند پزشک مورد نیاز خودش را تامین کند. وقتی که مستقیم بصورت مطلوب و بهینه انجام نشود و اراده قوی بر اجرای آن وجود نداشته باشد، بیماران به سمت مراکز طرف قرارداد و پزشکان بخش خصوصی که با سازمان قرارداد دارند سر ریز می شوند و شما باید هزینه اش را بپردازید. این سوال مطرح است که کمیته یافردی برای این موضوع که با کمبود پزشک مواجه هستیم تحقیق کرده است آیا مسئولین سازمان موضوع را با مقام اول وزارت خانه در میان گذاشته اند، که ما، درمان بخش بزرگی از جامعه را تعهد کرده ایم و با توجه به اینکه مجوز پزشکان را شما صادر می کنید چرا پزشکان را موظف نمیکنید که در حد نیاز برای مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی خدمت ارائه دهند. شورای عالی بیمه که تعرفه ها را تعیین می کند مگر نمایندگان سازمان در آنجا حضور ندارد. چرا این تعرفه درست و منطقی تعیین نمی شود.

تعرفه ها اصلاح و تک نرخی شود و این مسابقه بد فرجام متوقف شود: وقتی که سه نوع تعرفه تعیین کنید معلوم است که پزشک به سمت بخش خصوصی که تعرفه اش بیشتر است جذب می شود، باید بپذیریم که تضاد منافع وجود دارد که اجازة نمی دهد تا شما به اهدافتان برسید. اگر ما بخواهیم خدمات درمانی با کیفیتی را، ارائه دهیم اول باید نظام ناصواب تعیین تعرفه چند نرخی را برداریم و اینکار کاملاً شدنی است چون شورای عالی بیمه از افرادی که شامل وزارت بهداشت و سازمانهای بیمه گر هستند تشکیل شده است، در آنجاست که چند تعرفه ای تعیین شده است پس امکان پذیر است که تعرفه ها تک نرخی شود. وقتی که ساختار تعرفه ها تک نرخی شود، پزشک تمایلی

مدیران ما از آزادی عمل کاملاً مناسبی برخوردار باشند و قدرت تصمیم گیری و دفع و جذب داشته باشند. روش سنتی باعث حیف و میل شدن اموال بیمه شدگان تامین اجتماعی می گردد اگر باروش فعلی به پیش روییم و با هر قیمتی درمان را در مراکز تامین اجتماعی ادامه دهیم و به قیمت تمام شده بودجه عملیاتی توجه نکنیم قطعاً ضریب پشتیبانی ما کاهش پیدا کرد و در آینده با مشکل بزرگی مواجه خواهد شد. تا زمانی که مدیریت یک سازمان دولتی باشد شما نباید انتظار داشته باشید تا همه مشکلات را عنوان کند من نگران این هستم که روزی برسد که سازمان اینقدر دچار مشکلات جدی و چالش دچار شود که نتواند به تعهدات خودش عمل کند. ما با سیستمی مواجه هستیم که مشکلات جدی دارد من اینرا به سیاهچالی تشبیه کردم که دولت هر چقدر هم که بخواهد در حلقوم این سیاهچالا بریزد باز جوابگو نخواهد بود سازمان باید بدنبال چابک سازی برود و بودجه اش را عملیاتی کند و مدیریت و براساس تدبیر عملگرایی داشته باشد.

چه راهکاری وجود دارد تا بتوان اثربخشی کمیته بیمه و درمان را بیشتر کرد.

متأسفانه مشکل اساسی کمیته این است که قدرت اجرایی ندارد اگر مدیرعامل سازمان قدرت اجرایی به کمیته بدهد چه بسا که بسیاری از مشکلات حل و فصل گردد. مدیریت ارشد سازمان باید به اعضای کمیته که دلسوز هستند و با تجربه و توقعی ندارند اعتماد کند و به آنها قدرت اجرایی بدهد. با توجه به اینکه اعضای کمیته هیچ چشم داشت مالی ندارند، خیلی راحت و فارغ البال نظرات تخصص خودشان را بیان می کنند. مدیریت ارشد سازمان باید به اعضای کمیته قدرت اجرایی بدهد تا یک نفر از اعضای این کمیته بعنوان نماینده مدیرعامل سازمان در بحث تصمیم گیری های بیمه ای و درمانی حضور داشته باشد. بعد ببینید که چه اتفاقی می افتد این را یک مدتی امتحان کنید و نتیجه آنرا ببینید آنچه که امروز اتفاق می افتد این است که خواسته یا ناخواسته اموال زیادی از بیمه شده ها حیف و میل می شود. الان یک سری فرآیندهایی وجود دارد که یکسری افراد کار بلد هم نمی توانند بدرستی کار کنند باید این فرآیندها اصلاح شود. هر کجا که در تعیین تعرفه ها تبعیض وجود داشته باشد بهره وری از دیگر خارج می شود. با توجه به اینکه کمیته بیمه و درمان سازمان هیچ گونه قدرت اجرایی نداشته و ندارد و صرفاً جنبه مشورتی دارد سعی کرده است که مشکلات را رصد کند و در حد امکان در جهت رفع مشکلات با مسئولین مربوطه همکاری کند، این کمیته یک کمیته انتقاد کننده صرف نبوده است. اگر انتقاد کرده است در کنارش پیشنهاد هم داده است.

برای کار در بخش خصوصی پیدا نمی کند این مسابقه شومی که برای تعیین تعرفه ها گذاشته شده است باید برداشته و متوقف گردد. این هم تضاد منافع ایجاد کرده و هم باعث خستگی مفرط و فرسودگی پزشک میشود و کیفیت کار را بشدت پایین می آورد. اگر بخواهیم قانون الزام را بدرستی عملی کنیم باید ساختار درمان سرپایی در مراکز تامین اجتماعی را چند شیفتی بکنیم تا بتوانیم به راحتی جوابگوی مراجعه کنندگان باشیم. باید برنامه ریزی درستی را انجام دهیم تا بتوانیم باعث افزایش کیفیت کار شویم.

بطور جدی دنبال این هستیم که قانون الزام درمان رایگان سازمان تامین اجتماعی اجراء شود. متأسفانه وقتی که مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی مراجعه می کنی با موجی از بیماران مواجه هستیم که رصد نمی شود که مراجعه کنندگان به مراکز درمانی نتیجه کارشان به کجا منجر میشود. فرآیند پیگیری درمان مشخص نیست که به کجا منجر میشود.

ساختار بودجه بندی باید عملیاتی باشد:

مهمترین و ضروری ترین نکته این است که بودجه عملیاتی را برنامه ریزی کند. برای سازمان صرفه ندارد که به هر قیمتی خدمات ارائه دهد. اگر ما طی یک بررسی قیمت تمام شده خدمات ارائه شده در مراکز درمانی را استخراج کنیم، به جرات عرض می کنم که قیمت تمام شده ما از مراکز خصوصی بالاتر است یعنی هیچ توجهی برای ارائه خدمات درمانی به این شکل وجود ندارد. به نظر من اینکه برای ۳۰۲ نفر کادر درمانی داشته باشیم اصلاً توجیه ندارد.

اصلاح ساختار نیروی انسانی صورت گیرد:

ما باید حتماً برای جذب نیروی انسانی یک اصلاح ساختار را انجام دهیم و مهندسی نفر ساعت انجام شود تا مشخص گردد که برای یک مرکز درمانی واقعا چه تعداد نیروی انسانی نیاز داریم. کدام نهاد مستقل تحقیق و بررسی کرده که ما با کمبود نیروی انسانی مواجه هستیم. آیا کارشناسی و بررسی شده که یک مرکز درمانی نسبت به بیماری که باید در آن درمان شود و با توجه به هدفی که برایش در نظر گرفته شده است به چه تعداد نیروی انسانی نیاز دارد. متأسفانه در مراکز درمانی ما نسبت به نیروهای ستادی به صف یک نسبت معقولی نیست و این یعنی هزینه های درمان بشدت افزایش پیدا کرده است. تعداد نیروی انسانی ما باید براساس مهندسی نفر ساعت تعیین شود و نه استاندارد ISO سیستم ISO برای همه مراکز ما جوابگو نیست باید شیوه مدیریتی ما براساس بودجه عملیاتی باشد ما باید حتماً قیمت تمام شده داشته باشیم و باید

هفت عادت مردمان موثر



می‌کند. در نتیجه هر دو درخت بهتر از قبل رشد می‌کنند. این معنای دقیق سینرژی است. شما هم باید در روابط خودتان به فکر راه حلی باشد که نیاز همه طرفین را حل کند.

۱. آره تیز کردن

برای این‌که بتوانیم موثر و کارآمد واقع شویم باید همیشه روی خودمان از نظر جسمی، ذهنی، روانی و اجتماعی کار کنیم. عادت هفتم بر تجدید قوا تمرکز دارد. یکی از عادت‌های مهم این است که باید به فکر تجدید قوای مداوم در زندگی باشیم. ما باید در چهار حوزه زندگی ما را به چهار حوزة جدید تقسیم کنیم. این چهار بعد عبارت است از:

جسمانی، روانی و معنوی، ذهنی، اجتماعی. برای رشد و توسعه هر کدام از موارد فوق وقت کافی بگذارید تا بتوانید شش عادت دیگر را به بهترین شکل ممکن انجام دهید. به عنوان مثال همیشه ورزش کنید، غذای خوب بخورید، موسیقی خوب گوش کنید، کتاب‌های خوب بخوانید و با افراد مختلف ارتباط سالم و موثر برقرار کنید. گاهنامه مدیر = گاهواره دانایی

می‌دهید واقعاً برایش مناسب است و می‌تواند جوابگوی نیاز او باشد؟

۲. هم‌افزایی یا سینرژی

اگر تمامی عادت‌ها را با هم ترکیب کنیم ما را به عادت شماره شش سوق می‌دهد. در واقع با هم‌افزایی دیگر جواب یک به علاوه یک، دو نمی‌شود بلکه ممکن است سه یا حتی بیشتر شود. وقتی تفاوت‌های خودمان با دیگران را بفهمیم و برای آن‌ها ارزش قائل شویم، فرصت هم‌افزایی و رسیدن به فرصت‌های جدید از طریق خلاقیت و فکر باز فراهم می‌شود.

در واقع هم‌افزایی این فرصت را برای ما فراهم می‌کند که نظراتمان را با هم ترکیب کنیم و به یک نتیجه سینرژی باید مفهوم عادت شماره ۴ و ۵ (تفکر برد - برد و تلاش برای فهمیدن) را عمیقاً یاد بگیریم. با این کار می‌توانیم توانمندی‌های خودمان و دیگران را بهتر درک کنیم و راهکاری ارائه دهیم که بتواند از این طریق نیاز ما و طرف مقابل را به صورت هم‌زمان برطرف کند. دو درخت که کنار هم می‌کارند، ریشه این دو درخت با هم ترکیب می‌شود و کیفیت خاک را بیشتر

باشیم. بنابراین داشتن چنین طرز فکری واقعاً مهم و اساسی است و می‌تواند یکی از عادت‌های مهم افراد تأثیر گذار باشد. روابط خودتان را به گونه‌ای برنامه‌ریزی کنید که در نهایت به یک نتیجه برد - برد ختم شود. همچنین باید بین احترام به خودتان و دیگران تعادل برقرار کنید.

۳. اول فهمیدن و سپس فهماندن

ابتدا سعی کنید یک موضوع را بفهمید و به خوبی آن را درک کنید. به معنای دیگر قبل از آن‌که بخواهیم توصیه کنیم، راهکار پیشنهاد دهیم یا به صورت موثر و سازنده با دیگران ارتباط برقرار کنیم باید سعی کنیم با گوش دادن فعالانه طرف مقابل را خیلی خوب درک کنیم و نگرش او را بفهمیم. فرض کنید نزد یک چشم‌پزشک می‌روید و به او می‌گویید که چشمانتان ضعیف شده است. او عینک خودش را از روی چشمانش برمی‌دارد و به شما می‌دهد. شما هم عینک را استفاده می‌کنید ولی می‌بینید که اتفاقاً همه چیز بدتر شد. با این اتفاق آیا باز هم به آن دکتر مراجعه می‌کنید؟

شاید دکره‌دار باشد ولی مردمان غیرموثر دقیقاً از همین تکنیک در روابط خودشان استفاده می‌کنند. برای روابط موثر ابتدا باید طرف مقابلمان را خوب بفهمیم و برای خوب فهمیدن نیاز به شنیدن موثر و فعالانه داریم. استغافن کاوی می‌گوید: شما چندین سال از زندگی خود را صرف خواندن و نوشتن می‌کنید. سال‌ها تلاش می‌کنید صحبت کردن را یاد بگیرید ولی برای یادگیری شنیدن چه کاری انجام می‌دهید؟

برای فهماندن چیزی به افراد باید بتوانید به بهترین شکل با او ارتباط برقرار کنید. سعی کنید همه چیز را از نگاه طرف مقابل ببینید. او با چه مشکلاتی روبرو است؟ آیا راهکاری که شما به او ارائه

در جهان این است که نخست به اولین‌ها می‌پردازند. به بیان دیگر وقتی تصمیم دارند به آینده‌ای که در ذهن خودشان تجسم کرده‌اند، می‌اندیشند به این نتیجه می‌رسند که یک سری از کارها نسبت به کارهای دیگر اولویت دارد و باید این اولویت‌ها به خوبی مشخص شود.

در واقع ما وظیفه داریم کارهای روزمره خودمان را هم بر اساس آن آینده مطلوب خودمان اولویت‌بندی کنیم. کاوی در کتاب هفت عادت مردمان موثر می‌نویسد:

چالش این نیست که زمان‌مان را مدیریت کنیم بلکه باید بتوانیم مدیریت و کنترل خودمان را در دست بگیریم.

باید کارهای خودمان را در قالب موارد زیر اولویت‌بندی کنیم: کارهای مهم و فوری؛ حتماً بایستی انجام شوند.

کارهای مهم و غیر فوری؛ کارهایی که بهتر است امروز صورت گیرند. کارهای غیرمهم و فوری؛ کارهایی است که انجام دادنشان خوب است. کارهای غیرمهم و غیرفوری؛ لطفاً انجام دادن این دسته از کارها را به شخص دیگری بسپارید.

۴. برنده-برنده اندیشیدن

این عادت را باید در ارتباط با دیگران به کار ببندیم. درست است افرادی مستقل هستیم ولی خواه ناخواه به دیگران هم برای رسیدن به موفقیت احتیاج داریم. ما باید به طرز فکر برد - برد تعهد واقعی و کاملی داشته باشیم. در واقع باید همیشه طوری کار و رفتار کنیم که هم خودمان و هم طرف مقابل به خواسته‌های خودمان برسیم. قرار نیست یک طرف برنده و طرف دیگر بازنده باشد. استغافن کاوی در این زمینه می‌نویسد:

برای رسیدن به طرز فکر برد-برد، تنها خوب بودن کافی نیست بلکه باید شجاعت لازم را هم داشته

چیز را در درون خودتان پیدا کنید. اولین گام برای عامل بودن استفاده از کلمات توأم با مسئولیت‌پذیری است. همچنین لازم است تمامی انتخاب‌های خود در زندگی را آگاهانه و عاقلانه بگیرید.

۲. شروع از پایان در ذهن

یکی از عادت‌های بسیار مهم و سازنده‌ای که افراد تأثیرگذار دارند این است که همیشه در هر مسئله‌ای موضوعی از پایان شروع می‌کنند. به بیان ساده‌تر می‌آیند و آینده آن موضوع را در ذهن خودشان مجسم می‌کنند و می‌بینند که آیا این آینده مجسم‌شده باب میلشان هست یا خیر؟

شروع از پایان در ذهن به این معناست که باید بدانید می‌خواهید به سمت کدام مقصد حرکت کنید.

در واقع باید همه چیز برای شما روشن و مشخص باشد تا بدانید که می‌خواهید به کجا بروید. در واقع کاوی بر این باور است که قدرت تصور و تخیل یکی از بهترین خصوصیات انسان است. وی در کتاب خود می‌نویسد: خیلی آسان است که خودمان را در دام فعالیت شدید، شلوغی زندگی، کار کردن سخت‌تر و سخت‌تر برای بالا رفتن از نردبان موفقیت گرفتار کنیم تا در نهایت به این نتیجه برسیم که این کار در واقع تکیه کردن به یک دیوار اشتباهی است.

کاوی بر این باور است که خودآگاهی به ما کمک می‌کند که به زندگی خودمان شکل بدهیم. وقتی ما آینده کسب و کار یا زندگی شخصی را در ذهنمان مجسم کنیم، می‌توانیم با چشمان باز ببینیم که آیا این آینده با استانداردها، اصول و مفاهیم اصلی و اساسی زندگی ما سازگاری دارد یا این‌که باید تغییرات مهمی در زندگی خودمان ایجاد کنیم.

۳. نخست به اولین‌ها پرداختن

عادت سوم افراد موثر و توانمند

استغافن کاوی

نشر: X گاهنامه مدیر

استغافن کاوی در کتاب خود به معرفی ۷ عادت افراد اثربخش می‌پردازد. عادت‌های شماره ۱، ۲ و ۳ بر توسعه و توانمندی‌های فردی تمرکز دارد و تمایل دارد فرد را از شخصی وابسته به شخصی مستقل تبدیل کند. عادت‌های شماره ۴، ۵، ۶ و ۷ بر کار گروهی و رشد توانمندی‌های گروهی و اجتماعی در افراد تمرکز دارد. عادت شماره ۷ بر رشد مستمر و مداوم افراد تمرکز دارد و هر شش عادت دیگر را پوشش می‌دهد. در ادامه به بررسی هر کدام از این عادت‌ها می‌پردازیم

۱. عامل باشید.

مقصود از این‌که این عادت را به عنوان اولین عادت معرفی کردیم، آن است که عامل بودن، مهم‌ترین عادت است که برای رسیدن به موفقیت باید فرا بگیرید. منظور از عبارت «عامل باشید» این است که مسئولیت تمام و کمال کارهای خودتان را بر عهده بگیرید. بدانید که شما مسئول ۱۰۰ درصد اتفاقاتی هستید که در زندگیتان رخ می‌دهد. مردمان موثر جهان افراد عامل و مسئولیت‌پذیر هستند. این افراد می‌دانند که همه چیز در این جهان از تصمیم‌ها و انتخاب‌های خودشان سرچشمه می‌گیرد. از نظر استغافن کاوی، مسئولیت‌پذیری همان چیزی است که ما را از سایر حیوانات متمایز می‌کند. در برابر افراد عامل، افراد واکنشی هستند که تصور می‌کنند همه مشکلات از بیرون است و درون خودشان را مقصر نمی‌دانند.

شخص عامل می‌گوید: من کنترل احساسات خود را در دست دارم. شخص واکنشی می‌گوید: فلانی حال من را خیلی بد کرد. اگر می‌خواهید به شخصی موفق و موثر تبدیل شوید، باید ریشه همه

دکتر مجتبی لشکرپلویکی

نشر: X گاهنامه مدیر

آیا به نظرتان می‌رسد ما این ظرفیت، این تحمل و این بلندنظری را داریم که مدیر عامل ایران خودرو یک آلمانی باشد، مدیر عامل همراه اول یک لبنانی باشد و مدیر عامل یکی از بانک‌های ما یک تاییوانی؟ بلافاصله خواهیم گفت ما این همه استعداد مدیریتی در کشور داریم چرا دستمان را به سوی بیگانگان دراز کنیم؟ چرا برویم زیر دست اجنبی؟ مگه ما خودمان چه چیزی کم داریم!

حالا به این واقعیت‌ها توجه کنید: ساندا پپچای، مدیر عامل آلفابت (گوگل)، یک هندی‌الاصل است، کارلوس گسن، مدیر عامل سابق رنو، اصالتاً برزیلی-لبنانی بود. مارک جوزف کارنی، رئیس اسبق بانک مرکزی کانادا بود تا اینجانب خاص نیست ولی جالب اینجاست که ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰ شد رئیس بانک مرکزی انگلستان! ایلان ماسک از آفریقای جنوبی آمده، دارد در آمریکا موشک هوا می‌کند! جنسن هوانگ در تایوان دنیا آمده اما در آنسوی دنیا دارد جهان را به عصر هوش مصنوعی می‌برد! نماد ژاپن چیست؟ سونی! مدیر عاملش برای مدت‌های طولانی یک آمریکایی بود! دارا خسروشاهی، مدیر عامل اوبر است با ۳۷ میلیارد دلار درآمد (مقایسه کنید با فروش سالانه نفت ایران)

سال‌هاست که ارتباط ما با جهان به سطحی اسفناک سقوط کرده. قبول ندارید؟ به چهار سوال جواب بدهیم، بعد شما و وجدان‌تان! از ۱۰۰۰ شرکت برتر جهان، کدامشان در ایران دفتر فعال دارند؟ از ۱۰۰ دانشگاه برتر دنیا، چند درصدشان با دانشگاه‌های ایران برنامه مشترک دارند؟

از ۱۰ شرکت برتر مشاوره جهان کدامشان در ایران فعالند؟ سرمایه‌گذاری خارجی مستقیم (FDI) و در بازار سرمایه (FPI) ما

غریب آشنا، دوست دارم بیا!

نسبت به کشورهای عربستان و ترکیه چقدر است؟

دقت کنید که اصلاً منظورم این نیست که سکان شرکت‌ها و سازمان‌هایمان را به دیگران بدهیم، بلکه تأکید روی همکاری و تعاملات بین‌المللی است. سپردن مدیریت یکی از صدها روش همکاری بین‌المللی است.

تحلیل و تجویز راهبردی:

کار کردن با خارجی‌ها اصلاً چه فایده‌ای دارد؟ جدای از دسترسی به بازارهای بین‌المللی، جذب منابع مالی و انتقال تکنولوژی که در همه منابع اشاره می‌شود می‌خواهم روی موضوع دیگری دست بگذارم و آن تغییر عمیق درونی است. اگر با جهان کار کنیم ما دیگر آن آدم سابق نخواهیم شد:

۱. قد ما بلند می‌شود. فرض کنید که کسی در یک روستای ۱۰۰ نفره به دنیا می‌آید و همانجا زندگی می‌کند و می‌میرد. درکش از جهان و فرصت‌هایش چقدر است؟ کسی که با جهان در ارتباط است قدش بلند می‌شود چیزهایی را می‌بیند که امکان دیدن آن را قبلاً نداشته

۲. می‌فهمیم که آدم‌های دیگر با دین و آیین متفاوت نیز به اندازه ما انسان هستند. به اندازه ما وجدان دارند، به اندازه ما به خانواده اهمیت می‌دهند، به اندازه ما برای عدالت دغدغه دارند. ما قطعاً و حتماً انسان‌تر خواهیم شد.

۳. ژن نوآوری ما تقویت می‌شود. دو تن از اساتید دانشگاه هاروارد و یک استاد دیگر این سوال برای شان مطرح شد که کارآفرینان نوآور با مدیران معمولی چه تفاوتی دارند؟ بررسی‌هایشان را در کتابی منتشر کردند به نام ژن نوآوری! آن‌ها متوجه شدند تفاوت در ۵ مهارت کلیدی است. یکی از آن‌ها شبکه‌سازی بود؛ ساختن ارتباطات اجتماعی و جستجوی فعالانه برای یادگیری از افراد با زمینه‌های متفاوت، تخصص‌های متنوع و

دیدگاه‌های مختلف. شبکه بزرگ‌تر و متنوع‌تر یعنی ایده‌های با کیفیت‌تر، دیدگاهی وسیع‌تر و خلاقیت بیشتر.

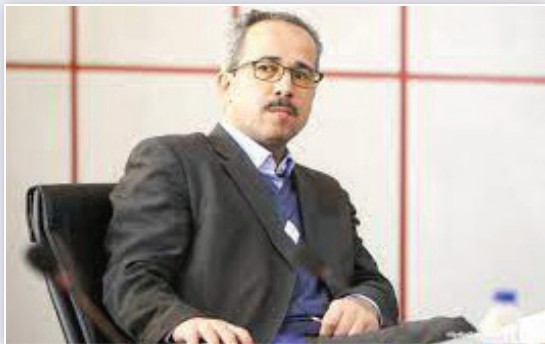
۴. هم‌زمان تواضع و اعتماد به نفس ما بیشتر می‌شود. وقتی در ایران زندگی می‌کنیم، به عنوان یک نویسنده یا کارآفرین یا مربی باشگاه فوتبال، جامعه‌ای که خود را با آنان مقایسه می‌کنم محدود است (حدود ۱٪ جمعیت جهان). ممکن است به درستی یا نادرستی خود را بهترین ببایم. ولی به محضی که پایم را از ایران بیرون می‌گذارم می‌بینم که ده‌ها نویسنده، کارآفرین و مربی بالاتر از من هستند. دیگر امکان ندارد که مغرور شوم. ارتباط با جهان، فروتنی و تواضع می‌آورد. همچنین وقتی با خارجی‌ها کار می‌کنیم، می‌فهمیم که ما به یک اندازه باهوشیم، آن‌ها آدم‌های عجیب و غریبی نیستند. برخی از ما به خاطر شبکه محدودمان به شدت در معرض «غرور جاهلانه» و برخی دیگر در معرض ضعف اعتماد به نفس هستیم.

تا رفع تحریم‌ها که نمی‌دانیم چه زمانی است، به هر طریقی که می‌توانیم باید تعاملات بین‌المللی خود را توسعه دهیم.

می‌توانید مرا به غریبه پرستی، خودباختگی و «مرغ همسایه‌غازپنداری» متهم کنید. اما پیش از آن از خودتان بپرسید که کدام یک از استدلال‌های بالا اشتباه است. خلاصه کلام اینکه ما باید یاد بگیریم که با غریبه‌ها، بیگانگان، خارجی‌ها و اجنبی‌ها، کار کنیم. مدت‌هاست جهان جهانی شده است و آن‌انکه بلد نیستند با جهان کار کنند ممکن است در نقشه‌های جغرافیا باقی بمانند اما در صفحات تاریخ حذف خواهند شد. با غریبه‌های بیشتر باید آشنا شد!

گاهنامه مدیر = گاهواره دانایی

آزیر خطر بدهی ۲۵۰۰ همت دولت به سازمان تامین اجتماعی عدم ایفای تعهدات بیمه ای دولت در قبال نهادهای بیمه گر اجتماعی



اعظم در سازمان تامین اجتماعی ، عدم پرداخت حق بیمه های جاری متعلقه دولت بصورت نقد و بطور مستمر در مواعید مقرر و تادیه و بازپرداخت بدهی های معوقه و سنواتی دولت به سازمان تامین اجتماعی با روزآمدسازی واقعی و به موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی به ارزش واقعی روز است که همین موضوع در بندهای ۳ و ۴ سیاستهای کلی تامین اجتماعی نیز تاکید و تصریح شده است و طی ۵ حکم مشخص و معین در قانون برنامه هفتم توسعه نیز دولت مکلف به این امر گردیده است . فلذا دولت و دولتمردان اگر به واقع دغدغه فساد در صندوق ها و سازمان های بیمه گر اجتماعی را دارند باید ابتدا برادری خود را اثبات و در اقل زمان ممکن نسبت به پرداخت و تادیه بدهی های جاری و معوقه دولت به این نهادهای بیمه گر اجتماعی به ارزش واقعی روز را محقق سازند و از این فساد عظیم چند ده میلیاردی جلوگیری نمایند. محاسبات بیمه ای انجام شده در دولت قبل نیز مبین اهمیت تادیه به موقع بدهی های بیمه ای دولت است و نشان می دهد که ظرف یک دهه آینده در صورت تادیه به موقع بدهی های دولت ، سازمان تامین اجتماعی کسری نقدینگی نخواهد داشت.

بدهی حدود ۴۰۰ همت است و به حساب سازمان تامین اجتماعی ۷۰۰ است و اگر روش قضاویه (روش اعمالی برای دیه ، مهریه و خسارت تاخیر تادیه) ملاک عمل قرار گیرد این بدهی حدود ۱۵۰۰ همت خواهد بود و اگر با توجه به بازارهای متناظر این بدهی را بخواهیم به ارزش واقعی روز محاسبه کنیم بدهی واقعی دولت به سازمان تامین اجتماعی حداقل ۲۵۰۰ همت خواهد بود . حال اگر بخواهیم نظر دولت یعنی بدهی ۴۰۰ همتی را ملاک قرار دهیم با توجه به قیمت دلار می شود حدود ۵ میلیارد دلار و این یعنی وارد کردن ضرری معادل ۳۰ میلیارد دلار به سازمان تامین اجتماعی و چقدر باید فساد در سازمان و شرکتهای آن انجام شود که ۳۰ میلیارد دلار بشود؟! البته نگارنده در پی توجیه و یا تخفیف فساد احتمالی در سازمان و توابع آن نیست و اتفاقا بخاطر مقابله با صورت ریبالی در حسابهای فی فساد طی سالهای ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ مغضوب متولیان ذیربط فعلی قرار گرفته است و با توجه به اینکه اموال سازمان تامین اجتماعی یک مال مشاع ، بین نسلی ، حق الناس و امانت مردم است فساد حتی در حد یک ریال هم پذیرفته نیست و باید هم با آن مقابله شود و هم باید از وقوع آن پیشگیری شود . سخن بر سر این است که فساد

مدیریتی و انتصاب افراد همسود و همسود سر داده می شود و به محض نشستن فرد یا افراد مورد نظر بر مسند ، شعار مبارزه با فساد فروکش می کند و فقط اثرات مخرب آن بر سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی شرکای اجتماعی نهادهای بیمه گر اجتماعی باقی می ماند (در حالی که " فساد اعظم " یعنی عدم ایفای تعهدات بیمه ای دولت در قبال نهادهای بیمه گر اجتماعی و ایجاد و انباشت بدهی های بیمه ای دولت به نهادهای بیمه گر اجتماعی ادامه دارد و این ذخایر و اندوخته ها به سرعت در اثر تورم مزمن و سنواتی و کاهش سریع ارزش پول ملی ، ارزش و قدرت خرید خود را از دست می دهند .

بطور مثال مجموع بدهی دولت در سال ۱۳۹۲ به سازمان تامین اجتماعی ۳۵ همت بود که با توجه به قیمت هزار تومانی دلار این بدهی معادل ۳۵ میلیارد دلار می شد و در آن مقطع قاضی سعید مرتضوی مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی بود و توانسته بود با اخذ دو مصوبه از هیات وزیران و بویژه با اخذ مصوبه تملک سهام شرکت گل گهر این بدهی را بطور کامل تصفیه نماید ولیکن متاسفانه و شوربختانه ، در ابتدای دولت یازدهم این مصوبات لغو و بلا اثر شد و آن بدهی به همان صورت ریبالی در حسابهای فی مابین دولت و سازمان باقی ماند.

اختلاف ۳۰۰ هزار میلیاردی دولت و سازمان تامین اجتماعی
طی سال ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ علیرغم بازپرداخت بخش از بدهی های دولت در قالب سهام و یا انتشار اوراق ، کماکان روند ایجاد و انباشت بدهی های بیمه ای دولت به سازمان تامین اجتماعی ادامه داشته و رو به تزاید است علیهذا در حال حاضر به نظر دولت این

مشروط و مقید اموال ایجاد می گردید بعضا مجبور می شد قبل از دریافت اموال تهاتری ، از محل استقراض و انتشار اوراق نسبت به پرداخت مطالبات وزارت بهداشت و اجرای متناسب سازی مستمری ها اقدام نماید و بعدا اموال دریافتی را تعیین تکلیف کند و یا بابت تسهیلات دریافتی تهاتر نماید و بدین ترتیب هزینه تامین مالی زیادی را به سازمان تحمیل گردیده و می گردد .

اگر روند رو به تزاید ایجاد و انباشت بدهی های بیمه ای دولت به سازمان تامین اجتماعی را در کنار روند افسارگسیخته کاهش ارزش پول ملی و افزایش نرخ تورم قرار دهیم متوجه خواهیم شد که " فساد اعظم " عبارت است از بدهکاری دولت به سازمان تامین اجتماعی و این رویه ناصواب و مغایر با اصول ، قواعد و محاسبات بیمه ای باعث میگردد که ارزش ذخایر و اندوخته های بیمه ای سازمان روز به روز دچار کاهش و نقصان گردد و باید توجه داشت که این رویه ناصواب مغایر با بند ۴ سیاستهای کلی تامین اجتماعی است که دولت را مکلف به " جلوگیری از ایجاد و انباشت بدهی های دولت به سازمانها و صندوقهای بیمه گر اجتماعی نموده است به عبارت دیگر در حالی که دولت با عدم پرداخت نقدی حق بیمه های جاری و معوقه ، مسبب و عامل بزرگترین فساد در فرآیند تامین مالی و پایداری سازمانها و صندوقهای بیمه گر اجتماعی و بویژه سازمان تامین اجتماعی ، هر از چند گاهی برخی از افراد دولت " فریاد و افساد " سر می دهند و مدعی وجود فساد در سازمانها و صندوقهای بیمه گر اجتماعی و مبارزه با آن می شوند (البته غالبا این فریادها ، بصورت موسمی و مقطعی و برای اعمال تغییرات

پول ملی و آب رفتن بدهی های معوقه ، دریافت سبیدی از سهام که احیانا واجد بخش کوچکی سهام نامرغوب باشد ، من حیث المجموع به نفع سازمان است بویژه آنکه غالب شرکتهای واگذاری کم بازده و زیانده دارای املاک و سرمایه های غیرمقول خوبی هستند و سازمان می تواند با کمک با ماکنسیم کلینیک شرکتی (ادغام ، تغییر خط تولید و محصول ، توسعه عمودی و افقی بازار ، انحلال و بازایست اموال سرمایه ای ...) از آن بخش از سهام واگذاری نامرغوب رها شود و در اواخر دهه ۷۰ هلدینگ صنایع عمومی تامین در زیرمجموعه " شستا " با همین هدف ایجاد گردیده بود ولی بعدها از ماموریت اصلی خود دور شد .

دولت یازدهم مقید به پرداخت بدهی خود به تامین اجتماعی بود نکته حائز اهمیت دیگر اینکه در ادوار گذشته و تا قبل از دولت دهم ، بازپرداخت بدهی های دولت به سازمان تامین اجتماعی بدون مابه ازای دیگری بود و صرفا بابت تادیه بدهی انجام می گردید ولیکن از دولت دهم بعد و بویژه در دولت یازدهم بعد از اجرای طرح تحول سلامت ، بازپرداخت بدهی های دولت به سازمان تامین اجتماعی بصورت مشروط و مقید انجام می گرفت و در ازای آن سازمان تامین اجتماعی مکلف میگردید بخشی از این مبالغ را بابت مطالبات بیمارستان های دانشگاهی به وزارت بهداشت بپردازد و یا بخشی از آنرا بابت متناسب سازی مستمری ها مصروف نماید و چه بسا سازمان مجبور شد و می شود که بیش از مبالغ تهاتری بدهی دولت را خرج کند ، مضافا به اینکه سازمان بلحاظ توقعات و انتظاراتی که در اثر تهاتر

دولت و دولتمردان اگر به واقع دغدغه فساد در صندوق ها و سازمان های بیمه گر اجتماعی را دارند باید ابتدا برادری خود را اثبات و در اقل زمان ممکن نسبت به پرداخت و تادیه بدهی های جاری و معوقه دولت به این نهادهای بیمه گر اجتماعی به ارزش واقعی روز را محقق سازند و از این فساد عظیم چند ده میلیاردی جلوگیری نمایند. دولتها از گذشته تاکنون و در ادوار مختلف دارای بدهی های بیمه ای و غیر بیمه ای زیادی به سازمان تامین اجتماعی بوده و هستند و هیچ یک از دولتها در دوره تصدی خود نسبت به پرداخت بدهی های ایجاد و جاری دوره خود به صورت نقدی و در مواعید مقرر ، اقدام نموده اند و روند تولید و انباشت بدهی های دولت به سازمان تامین اجتماعی همواره رو به تزاید بوده و هست . فقط برخی از دولتها (غالبا در اواخر دوره تصدی خود) نسبت به تادیه و بازپرداخت بدهی های معوقه و سنواتی از طریق واگذاری اموال و داراییهای مازاد بر نیاز خود به سازمان تامین اجتماعی اقدام نموده اند و در این فرایند یا واگذاری بصورت مخلوط گوشت و استخوان بوده است و در کنار برخی سهام خوب و مرغوب ، تعدادی سهام کم بازده و زیان ده هم به سازمان واگذار کرده اند و یا اگر سازمان از پذیرش سهام نامرغوب استنکاف کرده است ، در قیمت گذاری به سازمان اجحاف شده و دولت معادل و یا بیشتر از مبلغ سهام نامرغوب حذف شده از سبد واگذاری را بر روی قیمت سهام مرغوب واگذاری کشیده است . البته باید به این نکته توجه داشت که با توجه به تورم بالای همیشگی و سرعت سرسام آور کاهش مزمن و سنواتی ارزش

۲۹ آبان سالگرد تصویب قانون کار

و بیست وهفتم درمان قانون الزام به خزانه داری دولت شوید، و خواستار بازنگری در آئین نامه تعیین نمایندگان در مراجع حل اختلاف شوید چرا که منجر شده هم اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی با اعمال نظر اقدام به انتخاب نماینده کارگران کند ، وهم اینکه موجب شده هیتها با به حد نصاب نرسیدن بعضا ۵الی ۶ بار تجدید جلسه شوند و خیلی از خواسته ها و مطالبات دیگر حسین حبیبی عضو هیات مدیره کانون شوراهای اسلامی کار سراسر کشور

تعاون ، کار و رفاه اجتماعی (و پرداخت مطالبات سازمان توسط دولت شویم، خواستار برسمیت شناختن حق اعتراضات ، تجمع و راهپیمایی و اعتصابات صنفی حرفه ایی شوید، خواستار جلوگیری از خصوصی سازی اموال بیت المال شوید و چنانچه بنا شد واگذاری تحقق یابد ابتدا نسبت به واگذاری ۵درصد سهام ترجیبهی به کارگران شوید ، خواستار متوقف شدن هزینه های غیر قانونی و غیر شرعی بابت اصلاح عناوین شغلی توسط تامین اجتماعی شوید خواستار متوقف شدن مصوبه هیت وزیران بابت واریز نه

در عقد قرارداد کار شوید، خواستار عقد قرارداد کار دائم در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد بشوید خواستار حق داشتن تشکلهای کارگری مستقل و قدرتمند بدون دخالت دولت و کارفرما شوید ، خواستار دسمتزد و سبید معیشت عادلانه و شرافتمندانه دردوره اشتغال و بازنشستگی شوید ، خواستار جلوگیری دخالت کارفرمای دولتی و خصوصی در اجرای مواد ۴۸ و ۴۹ مربوط به طبقه بندی مشاغل شوید ، خواستار خلع ید دولت از تامین اجتماعی مبنی بر خروج سازمان از تشکیلات دولتی (وزارت

، خصوصی ، دولتی کارگاهای تحت حاکمیت نهادهای انقلابی مانند بنیاد مستضعفان ، شرکتهای ی شستا تامین اجتماعی از این همه ظلم و تعدی گری مستثنی نیستند، کارگر ایرانی بواسطه ثروت خدادادی فراوان باید از حیث روابط کار و شرایط کار و رفاهیات در نوک قله افتخارات باشند ولی افسوس که داشتن شان و منزلت انسانی و الهی اینروزها به رویای دست نیافتنی تبدیل شده. کارگران عزیز در ۲۹ آبان سالگرد تصویب قانون کار مخالفت خود را با هرگونه اصلاحی که موجب کاهش چتر حمایتی از کارگران می شود اعلام کنید، خواستار حاکمیت اراده

در مکتب مترقی اسلام همه انسانها دارای ارزش و حقوق برابر هستند ، حتی متاسفانه دیوان عدالت اداری بعنوان بخشی از قوه قضائیه نیز با صدور دادنامه ۱۷۹ براین باور سلطه گری کارفرمایان دولتی و خصوصی تاکید نمود و امروز شاهد هستیم با صدور دادنامه ۱۷۹ عملا قانون کار از حیز انتفاع ساقط شده. اینروزها شاهد هستیم کارگران در جمهوری اسلامی نه تنها تحت حمایت قانون کار نیستند بلکه روز بروز در حلقه محاصره سرمایه داری ظالم زندگی مشقت باری را که تواما شان و شخصیتش نیز خدشه دار می شود گرفتار می شود و کارگران کارگاههای عمومی

چرا اتفاق بازرگانی ، کانون کارفرمایان ، دولت و مجلس و حتی بعضی از رهبران کارگری دنبال اصلاح قانون کار ۱۳۶۹ هستند ؟
قانون کار ایران مبتنی بر قانون اساسی ، فرهنگ اسلامی و محدودی قوانین بین المللی می باشد که تاکنون مثلث دولت و کارفرما و مجلس مانع اجرای آن شده اند، ولی چرا؟
مشخص است نمی خواهند کارکران اراده حق خواهی داشته باشند، چرا نمی خواهند برای اینکه می خواهند همیشه بر کارگران سلطه داشته و کارگر نیز سلطه پذیر باشد در حالیکه

گزارش تصویری نشریه از برگزاری جلسه کمیته بیمه و درمان و کلاس بهداشت و سفرهای یک روزه



کمیته بیمه و درمان در بیمارستان هداایت



کمیته بیمه و درمان در بیمارستان هداایت



برگزاری کلاس بهداشت سلامت در بیمارستان شیپه فیاض بخش



سفر به شهرستان محلات



کمیته بیمه و درمان در بیمارستان هداایت



کمیته بیمه و درمان در بیمارستان هداایت



کمیته بیمه و درمان در بیمارستان هداایت

نگاه زیبا



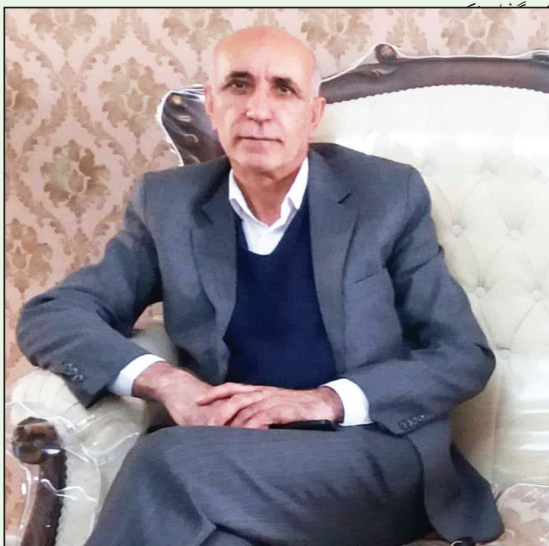
خجالت کشیدم. شما چی فکر می کنید؟ چقدر عالی می شه آگه ویژگی های مثبت افراد رو بیشتر ببینیم و بتونیم از نقص هاشون چشم پوشی کنیم؟! گاهنامه مدیر = گاهواره دانایی

ویلچر می شینه. این بار دقیقاً فهمیدم کیو می گه، ولی به طرز غیر قابل باوری رفتم تو فکر. آدم چقدر باید نگاهش به اطراف مثبت باشه که بتونه از ویژگی های منفی و نقص ها چشم پوشی کنه. چقدر خوبه مثبت دیدن که حتی نگه معلول و بگی همونی که رو ویلچر می شینه. یک لحظه خودمو جای کاترینا گذاشتم. اگر از من در مورد فیلیپ می پرسیدن و فیلیپو می شناختم، چی می گفتم؟ حتماً سریع می گفتم همون معلوله دیگه! وقتی نگاه کاترینا رو با دید خودم مقایسه کردم خیلی

پرسیدم: فیلیپ رو می شناسی؟ کاترینا گفت: آره، همون پسری که موهای بلوند قشنگی داره و ردیف جلو می شینه! گفتم: نمی دونم کیو می گی! گفت: همون پسر خوش تیپ که معمولاً پیراهن و شلوار روشن شیکی تنش می کنه! گفتم: نمی دونم منظورت کیه؟ گفت: همون پسری که کیف و کفشش همیشه ست هست با هم! باز هم نفهمیدم منظورش کی بود. اونجا بود که کاترینا صداشو یه کم پایین آورد و گفت: فیلیپ دیگه، همون پسر مهربونی که روی

نشر: x گاهنامه مدیر چندین سال قبل مشغول تحصیل در یک دانشگاه خارج از کشور بودم. سه چهار ماه از شروع سال تحصیلی گذشته بود که کارگروهی برای دانشجویان تعیین شد که در گروه های پنج شش نفری با برنامه زمانی مشخصی باید انجام می شد توی کلاس، از دختری که درست توی نیمکت بغلی ام می نشست و اسمش کاترینا بود پرسیدم که برای این کارگروهی تصمیمش چیه؟ گفت: اول باید برنامه زمانی رو ببینه. ظاهراً برنامه دست یکی از دانشجوها به اسم فیلیپ بود.

آقای اختیار واحدی از پیشکسوتان فعال خانه کارگر شرق تهران و عضو سابق شورای حل اختلاف اداره تعاون کارورفاه اجتماعی با سید مجتبی قریشیان سردبیر نشریه به گفتگو نشست



به نظر من باید پیگیری مطالبات قانونی و برحق کارگران و بازنشسته ها در صدر برنامه های خانه کارگر جمهوری اسلامی قرار بگیرد. اجرا شدن قانون به ویژه ماده ۴۱ قانون کار از مطالبات به حق کارگران و بازنشسته ها می باشد به دلیل اینکه عدم تعیین دستمزد براساس ماده ۴۱ قانون کار مشکلات فراوانی را برای جامعه هدف ما بوجود آورده است، ضرورت دارد که دستمزد عادلانه و بر اساس قانون تعیین شود. تقویت اصل سه جانبه گرایی از آنجا که اصل سه جانبه گرایی از اصول بسیار مهم و اساسی و بین المللی می باشد رعایت این اصل می تواند گره گشای مشکلات زیادی از جامعه کارگری باشد خانه کارگر جمهوری اسلامی در جهت رعایت و پررنگ شدن این اصل باید اقدامات شایسته ای را انجام دهد. مطالبات سازمان تامین اجتماعی از دولت با توجه به اینکه عدم اجرای تعهد دولتها در پرداخت بدهی های خود به سازمان تامین اجتماعی مشلات فراوانی برای سازمان ایجاد کرده و در آیند نیز سازمان را به مخاطره می اندازد خانه کارگر و اتحادیه پیشکسوتان باید در جهت وصول این مطالبات از هیچ اقدام قانونی

برنامه های خانه کارگر شرق تهران بزرگترین و مهمترین برنامه خانه کارگر شرق جذب عضو از میان جامعه هدف خودش که همان کارگران و بازنشستگان عزیز است می باشد. مادر راستای خدمت رسانی به اعضای خودمان و در چارچوب مواضع و سیاست های خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران اقدام به برگزاری جلسات منظم و دوره ای در زمان های مناسب با اعضا جهت درک بهتر و بیشتر مشکلات آنها و همچنین آشناساختن اعضا با حق و حقوق و مطالبات قانونی خودشان، می کنم و در مواقع لزوم در اجتماعاتی که از سوی خانه کارگر یا اتحادیه پیشکسوتان برنامه ریزی می شود شرکت می کنیم، ما همچنین جهت ارتقاء سطح سلامت و آگاهی و مهارت اعضا اقدام بر برگزاری کلاسهای بهداشتی و آموزشی نظیر کلاس بهداشت و سلامت و کلاسهای کامپیوتر و حسابداری و... می کنیم. ماهمچنین در راستای کمک بهتر و بیشتر به اعضا اقدام به توزیع کالای اساسی مثل گوشت (به قیمت تنظیم بازار در روزهای یکشنبه هر هفته) حبوبات و برنج و روغن در طول ایام هفته می کنیم پیگیری مطالبات قانونی کارگران و بازنشسته ها در صدر برنامه های خانه کارگر.