



طولانی‌ترین شب سال بر
صورت‌ترین و مظلوم‌ترین
قشر جامعه تبریک و
تهنیت باد!

اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری



سال پانزدهم
شماره ۱۷۵
آذر ۱۴۰۴

سال پانزدهم | شماره ۱۷۵ | آذر ۱۴۰۴

نشریه داخلی اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری

حسن صادقی:

* تورم؛ عید اغنیا و عزای فقر است

* این سگ قلاده بریده را مهار کنید

صفحه ۵

صفحه ۵

جلسه کنشوری کمیته‌های بیمه و درمان
روز یکشنبه دوم آذر ماه ۱۴۰۴ در
بیمارستان جدید شهید دکتر فیاضبخش
تهران برگزار شد

صفحه ۶

معلم بزرگوار که مدرس اخلاق شد:
یلدا یعنی یادمان باشد که علی رغم
سردی زمستان
درهرخانه عشق گرمابخش است
وحرف اول را میزند

صفحه ۷

اصلاح قانون اساسی از نان شب هم
واجب‌تر است

بیمه تکمیلی با شرکت بیمه آتیه سازان
حافظ منعقد شد ولی به چه قیمتی؟!



غم یلدا به در!

صفحه ۲

انباشت روانی خوشونت در جامعه خطر بزرگ
و پنهانی که جامعه را تهدید میکند:

خوشونت جمعی ناگهان از
آسمان نمی افتد!!!

صفحه ۳

یادمان باشد پاداش يك ابزار كنترلی
نیست بلکه يك ابزار ارتباطی
ست. لازم است تا از آن درست
استفاده کنیم

صفحه ۴

انباشت روانی خوشونت در جامعه خطر بزرگ
و پنهانی که جامعه را تهدید میکند:

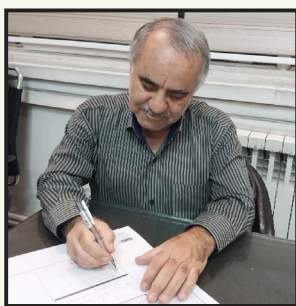
خوشونت جمعی ناگهان از
آسمان نمی افتد!!!

سید مجتبی قریشیان

به قلم سردبیر

نگاه اول

بودجه را شفاف و انقباضی ببندید



و جناحی منعقد شود بلکه باید بصورت
كاملاً شفاف تنظیم شود و در آن بودجه
نهادهای ناکارآمد و غیر ضروری و بعضاً
مزاحم قطع شود و بودجه ی نهادهای
مورد اشاره صرف برنامه های عمرانی
و بهداشتی و درمانی و آموزشی شود. شرط
دیگر کارآمد بودن بودجه انقباضی، آن
است دولت در این راه باید از خودش
شروع کند و کمربندش را محکم ببندد.
دولت باید برای نشان دادن صداقت
خودش، با شجاعت و جسارت و بدون
هیچگونه ملاحظه و پذیرفتن توصیه
ای بودجه نهادهای ناکارآمد و مزاحم را
قیچی کند انتظار این است که مجلس
شورای اسلامی نیز در این خصوص یاور
و مددکار دولت باشد. در اینجا فکر میکنم
خالی از لطف نیست که دولت و مجلس
در هنگام تهیه و تصویب بودجه نیم نگاهی
به این سروده سعدی داشته باشند:

چودخلت نیست خرج آهسته کن
که میخوانند ملاحان سرودی
اگر باران به کوهستان نبارد
به سالی خشک گردد، دجله رودی

قرار است که بودجه سال ۱۴۰۵ از سوی
دولت برای بررسی و تصویب به مجلس
شورای اسلامی ارسال شود. اساساً
بودجه نشان دهنده ی نقشه راه و انضباط
مالی دولت است که در آن دخل و خرج
یکساله دولت به منظور اداره کشور، پیش
بینی میشود. به هر میزان که بودجه بر اساس
واقعیت های جامعه و اصول علمی
و اقتصادی و بدور از ملاحظات سیاسی
و عدم دخالت مراکز قدرت، برنامه ریزی
و تنظیم شده باشد درصد تحقق آن بیشتر
است و در طول سال دولت دچار کسری
بودجه نمی شود. در غیر اینصورت دولت
برای اداره کشور دچار کسری بودجه
میشود. اتفاقی که هر ساله تکرار میشود
حکایت از غیر واقعی و غیر علمی بودن
بودجه مصوب دارد، یادمان باشد که
در تنظیم و تصویب بودجه سالانه ۲۴ قوه
مجریه و مقننه دخالت دارند حال چطور
با وجود دخالت این ۲ نهاد قدرتمند
این اتفاق (کسری بودجه) می افتد
از عجایب است و نشان از عدم کارکرد
صحیح هر ۲ نهاد در این خصوص دارد.
در حال و قتیکه دولت با کسری بودجه
مواجه میشود برای جبران آن دست
به راهکارهایی میزند که با اصول اولیه
علم اقتصاد سازگار نیست و منجر به
افزایش تورم و کاهش ارزش پول ملی
میشود به عبارت دیگر دست در جیب
ملت بویژه اقشار ضعیف و آسیب پذیر
میکند، و عرصه زندگی را بر آنها تنگ
میکند. شرط اول یک بودجه واقعی
و علمی و منطقی شفاف بودن آن است.
بودجه نباید بر اساس ملاحظات سیاسی

حسن صادقی

سخن مدیر مسوول

سال آینده بیمه تکمیلی را بر نمی تائیم !!! از سال آینده حتما باید بساط بیمه تکمیلی جمع شود!

ضرورت ارائه کامل خدمات درمانی از سوی سازمان تامین اجتماعی، صرف نظر از پرداخت تعهدات دولت به این سازمان
با نهای شدن قرارداد بیمه تکمیلی بازنشستگان تامین اجتماعی با شرکت آتیه سازان حافظ، انتظار حدوداً ده روزه بازنشستگان برای
بسته شدن این قرارداد پایان یافت. روز شنبه هشتم آذر ماه بالاخره این قرارداد با مبلغ مجموع ۷۲۰ هزار تومان به عنوان حق بیمه
ماهانه نهایی شد. از این میزان، ۴۷۰ هزار تومان از حقوق بازنشستگان کسر می شود و ۲۵۰ هزار تومان هم سهم تأمین اجتماعی است.
آنطور که ما مطلع شدیم، یکی از اختلافات مذاکرات به دلیل افزایش میزان سهم تأمین اجتماعی از ۲۱۰ هزار تومان به ۲۵۰ هزار
تومان بوده است. برخی گله داشتند که چرا سازمان تامین اجتماعی در برابر افزایش این میزان مقاومت کرده است. صحبت ما ولی این
بود که وقتی سازمان تامین اجتماعی هفت ماه همان مبلغ ناچیز ۲۱۰ هزار تومان را هم به ازای بیمه تکمیلی هر بیمه شده پرداخت
نمی کند، دیگر جای اختلاف بر سر ۴۰ هزار تومان و ۵۰ هزار تومان وجود ندارد.

در حوزه بیمه تکمیلی دیگر نباید روی سازمان تامین اجتماعی حساب کرد، ما اگر می توانستیم در مذاکرات به صورت جزیره ای عمل
کرده و با لحاظ نکردن سازمان تامین اجتماعی در این کشمکش، مستقیم با بانک رفاه مذاکره می کردیم و از بانک می خواستیم که خود
بازنشستگان صفر تا صد کل هزینه بیمه تکمیلی را بدهند و تنها به اعتبار این بانک ردیف ۲ درصد ماده ۸۹ قانون تامین اجتماعی را
طلب می کردیم، بسیاری از مشکلات مان در حوزه بیمه تکمیلی حل می شد.

کانون های بازنشستگان چاره ای جز انعقاد قرارداد، بیمه تکمیلی نداشتند، اما آنها بدانند که این باید آخرین قرارداد باشد:
کانون های بازنشستگان راهی جز بستن قرارداد با شرایط و نرخ های فعلی نداشتند، شرکت بیمه گر از مطالبات خود چیزی کم و زیاد
نکرده است. مبلغ ادعایی شرکت آتیه سازان حافظ تازه ۷۲۵ هزار تومان بوده که اتفاقاً با مذکره ۵ هزار تومان نیز از آن کسر شد.
ما باید به این باور برسیم و در این جهت گام برداریم که سازمان تامین اجتماعی و دولت بدانند که برای بازنشستگان کارگری، این
آخرین سالی است که بیمه تکمیلی قرارداد منعقد می کند. سازمان تامین اجتماعی باید خود را آماده آن کند که صفر تا صد خدمات
درمانی را طبق قانون الزام خود برعهده گیرد و آن خدماتی که نمی تواند در مراکز ملکی ارائه دهد، باید به صورت قراردادی در مراکز
درمانی دیگر به صورت غیر مستقیم ارائه بدهد.

«سازمان تامین اجتماعی پیش از این در قالب ۹ بیست و هفتم سهم درمان و در قالب ۲ درصد ماده ۸۹ هزینه های درمان را گرفته
است» بیمه شده نباید دوباره از جیب هزینه درمان بدهد. سهم پرداخت از جیب بازنشستگان در حوزه درمان امروزه به نسبت برخی
افشار دیگر در حال افزایش است. امروزه بیمه شده با جیب خود به کمک سازمان تامین اجتماعی آمده است. هر چند مشخص است
که شخص آقای سالاری دلسوزی ویژه ای برای بازنشستگان دارند، اما ساختار مواجهه با موضوع درمان مشکل دار است.
اگر زمان به مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی اجازه می داد، ممکن بود همین امسال اقدام به حذف بیمه تکمیلی برای ارائه درمان
بازنشستگان می کرد؛ اما آنچه اکنون می خواهیم این است که سازمان در سال ۱۴۰۵ راساً کار درمان را به دست گرفته و به بحث بیمه
تکمیلی پایان دهد.

سازمان تامین اجتماعی طی دو دهه (در دهه های هفتاد و تا حدی دهه هشتاد) خود به صورت کامل و در شرایطی نزدیک به خدمات
بیمه ا کامل، تمام هزینه های درمان بازنشستگان را به صورت غیر مستقیم و مستقیم ارائه می داد. امروز هم مراکز ملکی ما می توانند تمامی
بخش های درمان پاراکلینیکی را ارائه دهند و در حوزه بستری به راحتی می توانیم با خرید خدمات درمان و ارائه درمان غیر مستقیم،
تعهد تامین اجتماعی در ذیل قانون الزام درمان را عملیاتی کنیم؛ مشروط به آنکه اراده آن وجود داشته باشد!

ادامه در صفحه ۲

سخن مدیرمسئول

ادامه از صفحه یک

حسن صادقی



برخی منفعت طلبی ها و برخی از اشتباهات نمایندگان بازنشستگان و اهمال کاری سازمان تامین اجتماعی و دولت باعث شد تا بیمه تکمیلی مطرح شود:

در آن دو دهه البته ریسک خدمات درمانی پایین بود اما اراده قانون های بازنشستگان نیز این بود که درمان طبق قانون الزام اجرا شود. اما برخی منفعت طلبی ها و برخی اشتباهات از سوی نمایندگان بازنشستگان و همچنین اهمال کاری سازمان تامین اجتماعی و دولت در آن زمان برای پوشش خدمات درمانی، باعث شد تا بحث بیمه

تکمیلی برای بازنشستگان مطرح شود که یک ریل گذاری غلط بود و بازنشسته امروزه در حال خوردن چوب آن ریل گذاری غلط است. این درحالی است که به نسبت گذشته خدمات خاصی هم دریافت نمی کنیم و بسیاری از افرادی که قبلا بستری شده اند، پس از هفت ماه هنوز مبلغ فاکتورهایی که در دست دارند را دریافت نکرده اند!

در صورت عدم حذف بیمه تکمیلی در سال آینده وعدم ارائه خدمات درمانی رایگان، مطالبات خود را در یک فضای عمومی تر و در کف خیابان پیگیری خواهیم کرد:

به نظرم سازمان تامین اجتماعی می تواند مثل دهه هشتاد و هفتاد، خدمات درمانی را با خرید خدمت خوب از مراکز غیرملکی تامین اجتماعی و بروزرسانی تجهیزات بستری و حمایت از نیروی انسانی مراکز ملکی، ارائه دهد. این سازمان این استعداد و توان را دارد و اگر احیاناً بازنشسته ای درمان لوکس در حوزه پاراکلینیکی خواست، می تواند با مراجعه به شرکت های بیمه گر تجاری که خدمات بیمه تکمیلی و اکمل می دهند، مشکل خود را رفع کند. ما اتهام سهم خواهی به قانون های بازنشستگان را به دلیل اشکالات خدمات بیمه تکمیلی بر نمی تابیم و سال آینده برای حفظ حرمت قانون تامین اجتماعی و حرمت کارگران بازنشسته، در صورت عدم حذف بیمه تکمیلی و عدم ارائه خدمات درمان رایگان از سوی سازمان تامین اجتماعی، مطالبات خود را در فضای عمومی تر و در کف میدان از مسئولان مطالبه خواهیم کرد.

قوانین قدیمی، سد راه بیمه و حقوق شاغلان پلتفرمی!!!

درآمدهای پلتفرم ها بدون پرداخت حق بیمه، باعث پایمال کردن حقوق کارگران نوظهور می شود!!!



تا پلتفرم ها بدون ایفای تعهدات بیمه ای، درآمدهای کلان از نیروی کار فاقد پوشش بیمه ای کسب کنند. قانون تجارت کشور مربوط به حدود ۷۰ سال پیش است و هنوز مبنای فعالیت پلتفرم ها قرار دارد، در حالی که ساختار اشتغال و کسب و کار در جهان دیجیتال و در نتیجه در کشور ما دگرگون شده است. دولت و مجلس باید با نسبت به به روزرسانی قوانین فعلی اقدام می کردند یا مقررات و قوانین ویژه ای برای مشاغل پلتفرمی تدوین می نمودند، اما هیچ کدام از این اقدامات تاکنون صورت نگرفته است.

تعیین تکلیف برای بیمه افراد فاقد پوشش، یک ضرورت اجتناب ناپذیر است و باید مدل مشخصی برای مشارکت دولت، کارفرمای پلتفرمی و خود فرد در پرداخت حق بیمه تدوین شود تا عدالت بیمه ای در حوزه اشتغال دیجیتال برقرار شود

دکتر علی حیدری مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی و کارشناس رفاه و تأمین اجتماعی: مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی با انتقاد از عدم به روزرسانی قوانین کار، تجارت و تأمین اجتماعی در مواجهه با مشاغل نوظهور فضای مجازی گفت: پلتفرم ها بدون پرداخت سهم بیمه، درآمدهای کلان کسب می کنند و هنوز تکلیف روابط کار، بیمه، مالیات و مسئولیت اجتماعی آنان مشخص نشده است.

قوانین فعلی مربوط به دهه های گذشته اند، قوانین تجارت، کار و تأمین اجتماعی هیچ تطابقی با واقعیت های امروز جامعه و مشاغل نوین فضای مجازی ندارند و نیازمند اصلاح فوری هستند.

در زمان صدور مجوز برای پلتفرم ها، تکلیف روابط کار، بیمه، مالیات و مسئولیت اجتماعی آنها مشخص نشده و این خلأ قانونی سبب شده است

مردان بدون رفیق؛ چرا دوستی های مردانه در حال انقراض است؟



نسترن ماهور
یک زمانی نسبت به رفیق بازی مردان همه نگران بودند! یک ویژگی خاص که اکثر مردها داشتند و رفاقت هایشان را به خانواده ترجیح می دادند. ریشه ی خیلی زندگی ها با این رفتار پوشیده شد اما حالا برعکس آن را شاهدیم!

این روزها مردهای اطرافمان ساکت تر شده اند. دیگر خبری از آن قرارهای فوتبال آخر هفته یا دورهمی های قهوه خانه ای نیست. مردان ایرانی، آرام آرام دارند در غار تنهایی شان فرو می روند؛ پدیده ای که جامعه شناسان به آن «رکود رفاقت» می گویند.

تحقیقات نشان می دهد تعداد مردانی که «حتی یک دوست صمیمی ندارند» در سال های اخیر ۵ برابر شده است و در ایران نیز ۳۴ درصد مردان احساس تنهایی عمیق می کنند.

این تنها ماندن تحمیل روزگار است. وقتی اجاره خانه و قسط و شهریه مدرسه، تمام ذهن یک مرد را پر می کند، دیگر جایی برای رفیق بازی نمی ماند. قراری که باید برای تخلیه ی فشار روانی باشد، خودش تبدیل می شود به فشار مالی.

مردی که رفیق ندارد، همسرش را هم خسته می کند چون انتظار دارد او هم شریک زندگی باشد، هم رفیق گرمابه و گلستان. ما داریم مردانی را می بینیم که در ظاهر قوی اند، اما در باطن، از فرط بی کسی ترک خورده اند. تنهایی برای سلامتی مردان به اندازه کشیدن ۵۰ نخ سیگار در روز خطرناک است.

«رفیق»، هزینه نیست؛ سرمایه است برای زنده ماندن.

گرد آوری توسط سردبیر

پدیده ای بنام انفجار ابله ها

یکی مدعی بشه که در عرض چندسال، ریال ایران رو به یکی از ارزهای قدرتمند دنیا تبدیل خواهد کرد. آن دیگری با اسارات گرفتن سربازهای آمریکایی و اخذادی از آمریکا برای آزادی آنها، برای کشور درآمد ارزی ایجاد کنه.

یکی مدعی ساخت اتومبیل با سوخت آب بشه.

یکی هر روز دستور بده که تنگه هرمز رو ببندید.

یکی مدعی بشه با یک میلیون تومان میشه شغل ایجاد کرد. یا احمقی دیگر مدعی بشه با ۳۰۰ میلیون دلار ارز پاشی در جامعه، میشه قیمت دلار رو به ۱۵ هزار تومان رساند. دیگری مدعی بشه ایران توان تامین آب برای ۲ میلیارد نفر جمعیت را داره. ابلهی دیگر، خودرو ۲۰۶ طراحی ۳۰ سال پیش رو با تویوتا لندکروز با استانداردهای روز دنیا، یکی بدونه.

و جمع بزرگی بجای تغییر ساعت تابستانی مانند اکثر کشورهای دنیا، یک شبه دستور صادر کنند که میلیونها نفر سیستم زندگی شان را تغییر بدنند و از ۶ صبح سر کار حاضر شوند و هر سازمانی برای فرار از این معضل دستوری، مجبور بشود ابلاغیه دیگری اجرا کند ... و صدها نظریه دیگری که برای جلب خوشنودی و رضایت مافوق بیان میشه.

امروزه درکشور به لطف بی خردی، برخی مدیران نا لایق اطراف خود را از ابله ترین ظرفیتهای گماشته اند؟! مصداق بارز این حقایق و واقعیات تلخ و جان فرسارا

در کشور می بینیم.

بیا بید عبرت بگیریم.

اگر شما برای هدایت و اداره یک مجموعه، یک دلفک را دعوت به کار کنید، قطعا در ادامه با سازمانی پر از دلفک مواجه خواهید شد (استیو جابز).

گای کاوازاکی نظریه پرداز ژاپنی شرکت اپل از پدیده ای صحبت میکنه، که استیو جابز اونو به نام «انفجار ابله ها» در یک نظام سازمانی یا اجتماعی نامگذاری کرده.

او میگوید وقتی مدیر با استاندارد و مهارت سطح A انتخاب می شود، این مدیر به جهت برخورداری از عقلانیت، نخبگی و هوش زیاد، اطراف خود را عمدتا از نیروهای متخصص با سطح استاندارد A و به ندرت از نیروهای سطح B پر میکند.

برعکس، اگر به مدیران با سطح استاندارد B، اجازه ورود به سازمان را بدهید، آنها عمدتا C ها را جذب خواهند کرد، زیرا می خواهند بر آنها برتری داشته باشند ...

این فرآیند ادامه پیدا میکند تا سرانجام به حاکمیت فراگیر Z ها (دلفک ها، ابله ترین ها و شارلاتان های بزرگ) بر سازمان یا جامعه ختم میشود. بر این اساس وقتی مقام مهمی چون اداره کشور و وزارتخانه را به مدیران با سطح استاندارد پایین می سپارند پس باید انتظار داشته باشند در ادامه موجی از ابله ها بر سرنوشت جامعه سوار میشوند.

به این پدیده «انفجار دلفک ها یا انفجار ابلهان» گفته می شود؛

با این توصیف که مدیران سطح پایین برای جامعه تصمیم می گیرند و دستور ابلاغیه صادر می کنند...

هیچ تعجبی نداره اگر ببینید :

یکی به سازمان زیرمجموعه اش دستور بده «سریع و تند و انقلابی هوایمای مسافبری» بسازید.

ایندیرا گاندی از پدرش پرسید:

— در جنگ چه اتفاقی می افتد؟

پدرش پاسخ داد: آموزش و اقتصاد فرو می ریزد.

گفت:

— بعد از فروپاشی آموزش و اقتصاد چه رخ می دهد؟

پدرش پاسخ داد: اخلاق فرو می پاشد.

ایندیرا دوباره پرسید:

— و اگر اخلاق هم فرو پاشد چه می شود؟!

پدرش با نهایت حکمت گفت:

— چگونه می تواند انسان در کشوری زندگی کند که اخلاق

در آن نابود شده است؟

انسان می تواند در هر جامعه ای با کمبودهایی چون غذا،

اقتصاد، یا امکانات رفاهی کنار بیاید،

اما نبود اخلاق را تاب نمی آورد!

زیرا در آن هنگام فرومایگان و پست طبیعتان مسلط می شوند، آداب و قوانین و خیر از میان می رود، همه چیز به جنگل می ماند، و در نتیجه زندگی شرافتمندانه تقریباً ناممکن می گردد.

از کتاب خاطرات ایندیرا گاندی؛

نخست وزیر، سیاست مدار و یکی از برجسته ترین رهبران هند

گرد آوری توسط سردبیر

اگر اخلاق وجود نداشته

باشد زندگی بسیار سخت

و تقریباً غیر ممکن می شود

تغییری بزرگ در نظام پرداخت بیمه‌ای!

«مزایا» و «اضافه‌کاری‌ها» مشمول کسر حق‌بیمه می‌شوند

شود، این بی‌عدالتی اصلاح می‌شود، به طوریکه افراد با توان درآمدی یکسان یا سوابق مشابه، می‌توانند حق بیمه یکسان و مستمری عادلانه دریافت کنند. با تصویب این لایحه، افراد بابت تمامی اقلام مستمری، چه در حکمشان ذکر شده و چه نشده باشد، حق بیمه پرداخت می‌کنند و مستمری‌شان متناسب با این پرداخت‌ها برقرار می‌شود. این باعث می‌شود که مستمری نزدیک به آخرین حقوق دریافتی در زمان اشتغال باشد و اختلاف زیاد گذشته رفع شود. این لایحه بیشتر مربوط به بازنشستگان آینده و شاغلان فعلی است، در برنامه هفتم، دولت مکلف شد تا مستمری افرادی که قبل از سال ۱۳۹۲ اضافه‌کار و برخی مزایا مشمول بیمه نشده بودند، تا ۹۰ درصد حقوق شاغل هم‌تراز پرداخت شود. حالا با اصلاحیه جدید، افراد پرداخت بیمه خود را کامل می‌کنند و مستمری آینده‌شان بر اساس تمامی اقلام محاسبه می‌شود، اینگونه مستمری نزدیک‌تری به حقوق آخرین شاغل خواهند داشت و فاصله بین حقوق شاغل و مستمری بازنشستگان کاهش می‌یابد.

متناسب‌سازی مزد شاغلان، مستمری بازنشستگان و مقرری بیکاران حفظ شود.» به عبارت دیگر، بر اساس اصول و قواعد محاسبات بیمه‌ای، باتوجه به اینکه میزان مشارکت بیمه‌ای افراد در برقراری مستمری‌شان باید تأثیرگذار باشد، میزان مشارکت بیمه‌ای شامل سوابق پرداخت حق بیمه و مبنای کسر و پرداخت حق بیمه است؛ یعنی هر فرد در دوران اشتغال اگر مبنای بیمه‌پردازی بالاتری داشته باشد، در زمان بازنشستگی، مستمری بالاتری دریافت می‌کند.

این لایحه همچنین در برنامه هفتم توسعه، توصیه شده و در نتیجه می‌توان گفت که همسو با تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و برنامه هفتم و همچنین ارتقای عدالت اجتماعی و بیمه‌ای است، چراکه از سال ۱۳۹۲ که اضافه‌کار و برخی فوق‌العاده‌ها همچون مزایای دولت را از شمول بیمه کسر کردند، این باعث شد در یک دستگاه یا اداره، افرادی با شرایط مشابه تحصیلی و تجربه، مبنای بیمه متفاوت داشته باشند و در نتیجه مستمری متفاوت و ناعادلانه‌ای نسبت به یکدیگر دریافت کنند. حال اگر لایحه جدید تصویب

دکتر علی حیدری کارشناس رفاه و تأمین اجتماعی و مشاور عالی مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی:

از سال ۱۳۹۲ در محاسبات بیمه‌ای اضافه‌کار و برخی فوق‌العاده‌ها از شمول بیمه کسر می‌شد (از آنها حق بیمه کسر نمی‌شود)، اکنون دولت با ارسال لایحه اصلاح ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری به مجلس قصد دارد تا اختلاف چشمگیر حقوق بازنشستگان و شاغلان را رفع کند تا از این طریق تمام اقلام حقوقی دوباره مشمول بیمه شود و به دنبال آن از این پس مستمری‌ها به آخرین حقوق دریافتی شاغلان نزدیک‌تر شود.

لایحه اصلاح ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که با هدف کاهش فاصله حقوق بازنشستگان و شاغلان، تقویت منابع صندوق‌ها و همسان‌سازی اقلام مشمول کسور با مقررات قانون کار، با امضای رئیس‌جمهور و با قید دوفوریت برای بررسی به مجلس ارسال شده است، این لایحه در راستای جزء پنجم بند ۵ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی است که در آن قید شده «باید قدرت خرید اقشار ضعیف جامعه از طریق

یادمان باشد پاداش یک ابزار کنترلی نیست بلکه یک ابزار ارتباطی ست، لازم است تا از آن درست استفاده کنیم

با نیاز و ترجیح هر فرد باشد. انصاف یعنی همه بدانند فرصت دریافت پاداش برایشان برابر است. افراد دست اندکار در نظام تعلیم و تربیت چه در خانواده و چه در مراکز آموزشی و همچنین مدیران لازم است نگاه خود را از «پاداش مادی» به «پاداش انسانی» تغییر دهند. در بسیاری از موارد، هنوز تعریف پاداش برابر با پول یا مزایا است، در حالی که می‌توان با هزینه‌ی اندک اما طراحی هوشمندانه، احساس قدردانی و تعلق را ایجاد کرد. مثلاً اختصاص چند دقیقه در جلسات برای تشویق علنی کارکنان، دادن زمان استراحت اضافه، یا حتی پیام کوتاه شخصی از بزرگتر خانواده یا مدیر یک موسسه آموزشی ویا مدیرعامل یک سازمان. در بسیاری از مواقع اثرگذارتر از مبلغ نقدی است.

گاهنامه مدیر

عاطفی تغییر پیدا کرده است، پاداش مؤثر، ترکیبی از احترام، معنا، انعطاف و رشد است. نکته‌ی مهمی که در تمام نمونه‌های تشویقی دیده می‌شود، این است که پاداش دیگر ابزار کنترل نیست، بلکه ابزار ارتباط است. پاداش خوب، رابطه میان انسان و سازمان را گرم‌تر می‌کند. در پژوهش انجام‌شده در MIT در ۲۰۲۵، مشخص شد که ۷۳ درصد کارکنان شرکت‌هایی که نظام پاداش انعطاف‌پذیر و انسانی دارند، خود را «دوست سازمان» می‌دانند نه صرفاً «کارمند آن». این حس دوستی همان چیزی است که بهره‌وری پایدار را می‌سازد.

یک نظام پاداش مؤثر و مدرن باید سه ویژگی داشته باشد: اول، معنا؛ دوم، انعطاف؛ سوم، انصاف. معنا یعنی کارکنان بدانند چرا پاداش می‌گیرند و چطور به هدف بزرگ‌تری متصل است. انعطاف یعنی پاداش متناسب

نیازمند تغییر نگاه نسبت به تشویق هستیم. ما باید نسبت به تشویق یک نگاه منصفانه و عدالت‌محور که در آن کرامت انسانی حفظ شده و بر پایه درک درستی از واقعیت‌ها استوار است داشته باشیم.

تا بتوانیم از آنها در اصلاح رفتارهای غلط و ارتقای رفتارهای درست و شایسته بهره کافی، ببریم پاداش فقط پول نیست؛ بلکه مجموعه‌ای از نشانه‌ها، احساسات، تجربه‌ها و فرصت‌هاست که به فرد می‌گوید این عوامل توسط دیگری یا دیگران دیده و مورد قدر دانی واقع شده است.

انسان‌ها وقتی احساس معنا، رشد، و احترام می‌کنند، عملکردشان بسیار متفاوت از گذشته می‌شود و بطور نا خود آگاه رفتار خود را کنترل می‌کند و به اصلاح آن می‌پردازد، اکنون مفهوم پاداش از سطح مالی به سطح انسانی و

از تجربیات گرانقدر یک پزشک که درطول بیشتر از ربع قرن کسب کرده بهره ببریم :

۲۷ سال است روپوش سفیدپزشکی پوشیده ام و در بیمارستان و درمانگاه و مطب نفس می کشم .

و حالپس از ۲۷ سال فهمیده ام که :

دردسر ، سردرد می آورد ؛

و درددل از دلدرد مهمتر است !!!

فهمیدم عصای پیروی و کوری با عصای تجویزی دکترها فرق میکند؛

بیماریها یا ارثی هستند یا حرصی !!!

فهمیدم هیچ متخصص قلبی ،

قلب شکسته رانمیتواند درمان کند

و قلب سنگی و سخت را نمیشود

پیوند زد و عمل کرد تا خوب شود؛

فهمیدم جراحی زیبایی برای لیختن

روی صورتها امکانپذیر نیست ؛

دلت باید شاد باشد !!!

دلت اگر گرفت هیچ پزشکی نیست که خوش کند .

و فهمیدم دکترهای چشم نمیتوانند

آدمهای بدبین ، ظاهرین ، خودخواه و متکبر را درمان کنند !

تنفس مصنوعی، هوای تازه می خواهد نه چیز دیگری !!!

هیچ متخصص داخلی نمی تواند به داخل وجود آدمها ورود کند و بفهمد در درون آنها چه میگذرد .

فهمیدم تب عشق را هیچ تب بری کنترل نمی کند .

اگر قنقد در دلت آب شود دیابت نمی گیری بلکه به آرامش میرسی متخصصهای گوش ، شنوایی تو را بهتر میکنند ولی خوب گوش دادن را، به تو یاد نمی دهند. فهمیدم سرطان یعنی : به یک جای زندگی آنقدر توجه کنی که بقیه زندگی از دست برود .

فهمیدم هیچ ارتوپدی نمی تواند استخوان لای زخم را بردارد یا درمان کند !!!

و زخم زبان ؛ عفوئی دارد به عظمت کوه دماوند و کینه توزی و انتقامجویی با هیچ چرک خشک کن و آنتی بیوتیکی درمان نمیشود !!!

فهمیدم ولی بسیار دیرفهمیدم که :

در جامعه و در هر لباسی وپروسهایی هستند به شکل انسان که زندگی آدم را نابود می کنند ؛ و از آنفلوآنزای مرغی و طاعون گاوی بدترند!!!

فهمیدم خود بزرگ بینی به هورمون رشد ربطی ندارد و آدمها با فکرشان بزرگ میشوند نه با هورمون رشد !!!

فهمیدم خون دل خوردن بیماری خونی نمی آورد و دل پر خون هم باعث فشار خون نخواهد شد.

فهمیدم فهمیدم فهمیدم

و سرانجام فهمیدم

که هیچ چیز نفهمیدم

لطفا نمی توانم هایتان را دفن کنید

الآن دوران این جمله است «من تواناهستم پس میتوانم»

معلمی که مسئله آموز صد مدرس شد.

معلمی که مسئله آموز صد مدرس شد. :

یک خانم معلمی در آمریکا کاری کرد که اسم او در تمام کتاب های تربیتی و پرورشی چاپ شد. تمام دوستانی که در دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی تربیتی خوندن امکان ندارد که قضیه این خانم رو نخونده باشند.معلمی با ۲۸ سال سابقه کار به اسم خانم " دنا " .خانم دنا یک روز رفت سر کلاس با یک جعبه کفش.جعبه ی کفش رو گذاشت روی میز .

به دانش آموزها گفت "بچه ها میخوام " نمی تونم هاتون " رو یا بنویسید یا نقاشی کنید و اینها رو بیارید بریزید در جعبه ی کفشی که روی میز منه "" من نمی تونم خوب فوتبال بازی کنم. "" من نمی تونم دوچرخه سواری کنم. "" من نمی تونم درس ریاضی رو خوب یاد بگیریم"" من نمی تونم با رفیقم که قهر کردم، آشتی کنم " من نمی تونم با داداشم روزی سه بار تو خونه دعوا نکنم " بچه های دبستانی شروع کردند به کشیدن نمی توانم هاشون . خودش هم شروع به نوشتن کرد . نمیتونم ها یکی یکی در جعبه ی کفش جا گرفت. وقتی همه ی نمی توانم ها جمع شد در جعبه رو بست و گفت " بچه ها بریم تو حیاط مدرسه " بیلی برداشت و گودالی حفر کرد. گفت " بچه ها امروز میخوایم نمی تونم هامون رو دفن کنیم "جعبه رو گذاشت توی گودال و شروع کرد با بیل روی اون خاک ریختن .وقتی که تمام شد به سبک مسیحی ها گفت " بچه ها دست های هم رو بگیرید " خودش هم شد پدر مقدس و شروع کرد به صحبت کردن . " ما امروز به یاد و خاطره ی شاد روان «نمی توانم» گرد هم آمدیم . او دیگر بین ما نیست . امیدوارم بازماندگان او «می توانم» و «قادر هستم» روزی همانند او در تمام جهان مشهور و زبان زد شوند و «نمی توانم» در آرامگاه ابدی خود به سر برد . " به بچه ها گفت " برید کلاس " . بچه ها وقتی وارد کلاس شدند دیدن مقداری کیک و مقدار زیادی پفک داخل کلاس گذاشته شده.وسط کیک یک مقوا بود و نوشته بود " مجلس ترحیم نمی توانم" ! بعد از اینکه کیک رو خوردن ، مقوا رو برداشت و چسبوند کنار تابلوی کلاس. تا پایان اون سال تحصیلی ، هر کدوم از بچه ها که به هر دلیلی به معلمش می گفت "خانم ، نمی تونم" ، در جوابش خانم دنا به لیختندی می زد و اون مقوا رو نشونش می داد و خود اون بچه حرقش رو می بلعید و ادامه نمی داد . پایان اون سال تحصیلی شاگردان خانم دنا بالاترین نمره ی علمی رو در مدرسه ی خودشون کسب کردند.

گردآوری توسط سردبیر

سلام بر دوستان جان ویران خرد

۲۱. آنچه حس می‌کنید بگویید؛ زیاد فکر نکنید.

۲۲. هرچه زودتر یک «پزشک خانوادگی» مورد اعتماد پیدا کنید.

۲۳. بیش از حد صبور یا سختگیر نباشید؛ «سالمند جسور» بودن بد نیست.

۲۴. گاهی تغییر نظر ایرادی ندارد.

۲۵. اگر یادگیری را متوقف کنید،

پیر می‌شوید.با توجه به اینکه علم روانشناسی یک راز مهم جوان ماندن را حس کنجکاوی ثابت کرده است.

۲۶. به دنبال شهرت نباشید؛ آنچه دارید کافی است.

۲۷. هرچه چیزی دشوارتر باشد، جالب‌تر می‌شود.

۲۸. حمام آفتاب گرفتن شادی می‌آورد.

۲۹. کارهایی انجام دهید که به دیگران سود برساند.

۳۰. امروز را با فراغت بگذرانید.

۳۱. میل و علاقه، کلید طول عمر است.

۳۲. شاد زندگی کنیدوشادی را به دیگران هدیه بدهید.

۳۳. راحت نفس بکشید،سعی کنید در طول

شبانه روز چند بار نفس عمیق بکشید.

۳۴. اصول زندگی در دستان خود شمامست.

۳۵. همه چیز را با آرامش بپذیرید.

۳۶. افراد شاد محبوب همگان‌اند.

۳۷. لیختن، خوشبختی می‌آورد.

پیر شدن محدودیت نیست—هدیه‌ای است.

با نگرش درست و عادات روزمره مناسب، سال‌های پس از شصت‌سالگی می‌تواند

از پربارترین دوران زندگی باشد. وجودتان

سلامت‌دلی خوش‌طول‌عمری همراه با عزت و آرامش را برایتان ازدرگاه خداوند‌قادر

ومتعال‌آرزومندم

گردآوری توسط سردبیر

دکتر حسین فهیمی متخصص اعصاب و روان درمطب خود ودریک محیط صمیمی با سید مجتبی قریشیان سردبیر نشریه به گفتگو نشست:



روان پزشکی و سالمندی :

دربحث مربوط به روانپزشکی و سالمندی ما موارد متعددی را میتوانیم مورد بررسی قراردهیم ودر این خصوص توصیه هایی نیز داشته باشیم:

ورزش در دوران سالمندی:

توصیه های ما برای سالمندان وبازنشستگان این است که این عزیزان انجام حرکات ورزشی را بسیار جدی بگیرند وبطور مرتب ورزش کنند،ورزشهای هوازی میتواند بسیار برای سالمندان مفید واقع شود، ازجمله ورزشهای مفید می توان پیاده روی ،استخر،شنا ودوچرخه سواری ،همچنین ورزشهایی مانند یوگارا نام برد که می توانند برای سلامت جسمی وروحي سالمندان بسیار مثر ثمر باشند.دراینجا باید به ورزشهایی که برای سالمندان خطر آفرین هستند نیز اشاره کنم،این ورزشها ممکن است که به بدن صدمه بزنند و مشکل سازشوند،دوروزشهای گروهی مثل هند بال وفوتبال که خطر آسیب پذیری در آنها بیشتر است سعی کنند که کمتر شرکت کنند اگر هم در چنین ورزشهایی شرکت میکنند بهتر است که این نوع ورزشها را با هم سن وسالهای خود انجام دهند،اگر این ورزشها را با جوانترها انجام دهند احتمال صدمات بسیار بالااست.

تغذیه مناسب در دوران سالمندی:

رعایت یک رژیم غذایی مناسب در دوران سالمندی بسیار لازم وضروری به نظر میرسد،وکمک میکند تا سالمندان ازوضعیت روحی وجسمی مناسبتری برخوردارباشند ،توصیه میشود که ازغذاهای سالم استفاده کنند وازمصرف فست فود ها اجتناب کنند از،رژیم های غذایی کم نمک وکم چربی استفاده کنند ازسبزیجات ومیوه ها بیشتر استفاده کنند که رعایت نکات ذکر شده برای وضعیت روحی وروانی وجسمی سالمندان بسیار مفید می باشد

وضعیت شغلی در دوران سالمندی:

دردوران بازنشستگی نباید به شغل دیگری اشتغال داشت بلکه باید بازنست شد واین دوران را با فراغ بال وبدور از دغدغه سیری کرد وخیلی به دنبال کارنباشند.البته واقعیت این است که شرایط اقتصادی موجود،درجامعه ایجاد میکند که تعداد قابل توجهی از بازنشسته ها بدنبال کار باشند،دروصورتیکه این وظیفه دولت ونظام تامین اجتماعی است که طوری وضعیت حقوق ی بازنشستگان را مدیریت کنند که آنها نیازی به شغل وکارکردن بعد از بازنشستگی نداشته باشند.اگر مسائل اقتصادی برایشان خیلی مهم است وبازنشته ای ناگزیر است که کارکند،توصیه ما به آنها این است که شغل پاره وقت را انتخاب کنند،تا خیلی به وضعیت جسمی و روحی آنها صدمه نزنند وتحت فشارنباشند.ودرجایی کارکنند که درشان وشخصیت آنها باشد.مثلا شخص که مدتها دریک سازمان یا اداره ای مسئول بوده ،الان نمی تواند برود دریک فروشگاه فروشنده گندوبا راننده ی تاکسی ایترنتی (اسنپ) شود این کار به وضعیت روحی فرد کاملاصدمه وارد میکند.

سالمندی ومسائل اجتماعی وخانوادگی:

درخصوص مسائل اجتماعی وخانوادگی ما آذون روابط سالم وناسالم را داریم،روابط ناسالم روابطی است درآن فرد را توصیه به مصرف مواد مخدر میکند واین بسیار خطرناک است. دراین جور توصیه ها که گاهی هم به آن رنگ لعاب علمی میدهند باید توجه داشته باشیم که اینگونه توصیه ها هیچگونه جایگاه وپیشینه علمی ندارند،لذا توصیه ما این است که به اینگونه توصیه ها توجه نکنند وازبعضی از رفتارهاکه سلامت روح و روان را به مخاطره می اندازند جدا پرهیزکنند.توصیه میشوید که سالمندان عزیز مسافت های طولانی وزیاد را رانندگی نکنند و در طول رانندگی حتما پس از طی قریب به ۲ساعت رانندگی یک زمانی را برای استراحت اختصاص دهند.همچنین جدا توصیه میشود که درفعالیت های هنری وفرهنگی ودورهی ها وکلاسهای موسیقی و کتابخوانی ودر موسسات خیریه وکارهای مثبت اجتماعی شرکت کنند، انجام این امور می توانند بسیار مفید وموثر واقع شوند.بعنوان مثال میتوانیم دریک موسسه خیریه هماهنگ کننده باشیم وکمک کنیم وگوشه ای از انجام کار وفعالیت را بعهده بگیریم .

سالمندی وخواب مناسب برای این ایام:

همه افراد معمولا به ۶تا ۹ساعت خواب نیاز دارند اما سالمندان بطور طبیعی کمی کمتر ازاین میزان به خواب نیاز دارند ولی داشتن یک خواب مفید وعمیق برای یک سالمند بسیار لازم وضروری است ومیتواند مثر ثمر واقع شود، توصیه ماین است که خواب مفید وموثری داشته باشند چراکه این امر برای سلامت روح وروان وجسم بسیار دارای اهمیت میباشد. اگر دچارکم خوابی هستند حتما آنرا جدی بگیرند وبه پزشک مراجعه کنند،وکم خوابی یا بدخوابی خود را درمان کنند.

سالمندی واختلالات شناختی:

اختلالات شناختی مثل فراموشی و...در سالمندی اتفاق می افتد توصیه میشود که فعالیت هایی نظیر کتابخوانی ومقاله نویسی،خاطره گویی وحل جدول داشته باشند وبه ورزش وتغذیه مناسب اهمیت بدهند وآنها را جدی بگیرند، انجام اینگونه فعالیت ها از اختلالات شناختی جلوگیری میکند.درنهایت باید علائم خطر را دراین دوران بشناسند ،اگر اضطراب داشتند وبی قراربودن دچار افسردگی شده اند وباید برای معالجه به پزشک متخصص مراجعه کنند.

مسئله تنبیه و انضباط نه به عنوان ابزاری برای ترساندن کارکنان بلکه به عنوان سازوکاری برای حفظ عدالت، یادگیری و مسئولیت پذیری است. ما باید این مهم را مد نظر قرار دهیم :

گرفته است. بررسی های این شرکت در سال ۲۰۲۵ نشان داده که روابط کاری میان کارکنان پس از چنین جلساتی بهبود چشمگیری یافته و احساس اعتماد میان تیم ها افزایش یافته است.

از نظر روان شناسی انگیزشی، موفقیت این سازمان ها درک عمیقی از ماهیت انسان را نشان می دهد. انسان ها ذاتا به دنبال حفظ شأن، یادگیری و رشد هستند. تنبیهی که این نیازها را در نظر نگیرد، رفتار را سرکوب می کند اما نگرش را اصلاح نمی کند. اما تنبیهی که با احترام، فرصت و بازخورد همراه باشد، می تواند به یادگیری و خودنظارتی منجر شود. این همان چیزی است که نظریه های نوین مانند «عدالت ترمیمی در محیط کار» در سال های اخیر بر آن تأکید کرده اند. در این نظریه، هدف از واکنش سازمان به خطا نه اعمال قدرت بلکه بازگرداندن تعادل روانی و اخلاقی روابط کاری است.

پژوهش های جدید در زمینه تنبیه در محیط های دیجیتال نیز قابل توجه است. با افزایش دورکاری، خطاها و تخلفات شکلی جدید یافته اند. شرکت «راستونی» نمونه ای است که در سال ۲۰۲۳ سیستمی دیجیتال برای بازخورد منفی طراحی کرد. هرگاه یکی از اعضا وظیفه ای را دیر انجام دهد، سیستم به طور خودکار بازخوردی محترمانه ولی واضح می فرستد که سه گزینه ارائه می دهد: «پذیرش و اصلاح»، «درخواست توضیح» یا «درخواست گفت وگو». داده ها نشان داده اند که ۸۵ درصد از کارکنان در ۲۴ ساعت اول گزینه گفت وگو را انتخاب می کنند و خطاها سریع تر حل می شوند. این مدل نمونه ای از تلفیق فناوری و روان شناسی در اصلاح رفتار است.

رویکردهای جدید تنبیهی بر «یادگیری خطا» تأکید دارند. بر اساس پژوهش های دانشگاه وین در سال ۲۰۲۵، سازمان هایی که خطا را فرصتی برای یادگیری تعریف می کنند، نه تنها عملکرد بهتری دارند بلکه میزان نوآوری آن ها نیز بیشتر است. در چنین سازمان هایی، سیستم تنبیه به جای حذف فرد خطاکار، او را به عامل اصلاح سیستم تبدیل می کند. این امر همسو با یافته های روان شناسی مثبت گراست که تأکید دارد تمرکز بر توانایی رشد و اصلاح، انگیزه درونی را جایگزین ترس می کند.

در کنار جنبه های نظری، تجربه میدانی نشان داده است که تناسب، شفافیت و تداوم در اجرای سیستم تنبیه از هر عامل دیگری مهم تر است. سازمانی که امروز سخت گیر و فردا سهل گیر است، نه نظم را برقرار می کند و نه اعتماد می سازد.

در مطالعه ای که در سال ۲۰۲۴ در کره جنوبی انجام شد، شرکت هایی که جدول تنبیهات مرحله به مرحله داشتند (از تذکر تا اقدامات اصلاحی جدی تر)، تا ۶۰ درصد کمتر با رفتارهای تکرارشونده مواجه شدند. همچنین، وجود حق اعتراض و امکان گفت وگو باز، احساس عدالت را دو برابر افزایش داد.

تنبیه مؤثر در سازمان های امروز، دیگر به معنای ترساندن نیست، بلکه نوعی گفت وگو و اصلاحی است. وقتی افراد احساس کنند که هدف سازمان کمک به رشد آنهاست نه تحقیر، رفتارشان تغییر می کند. سازمان هایی که عدالت، شفافیت و فرصت یادگیری را در نظام انضباطی خود نهادینه کرده اند، سرمایه اجتماعی قوی تری دارند و وفاداری کارکنانشان بیشتر است.

بنابراین، تنبیه در سازمان اگر بر پایه احترام، گفت وگو و جبران طراحی شود، به جای ابزاری برای کنترل، به ابزاری برای رشد تبدیل می شود. این نگاه جدید، همان چیزی است که سازمان های موفق قرن بیست ویکم را از بوروکراسی های سنتی جدا می کند: درک اینکه انسان نه خطاکار ذاتی، بلکه یادگیرنده ای دائمی است که اگر فرصت و احترام داشته باشد، از هر خطا پلی برای تعالی می سازد.

حادثه». اگر کارمندی اشتباهی منجر به تأخیر یا خسارت جزئی ایجاد کند، او را مجبور به توضیح در جمع نمی کنند، بلکه تیمی از همکاران، بدون سرزنش، در قالب کارگاه کوتاهی، با او گفت وگو می کنند تا بفهمند چه عواملی محیطی یا سازمانی موجب آن خطا شده است. هدف این نیست که فرد را مقصر بدانند بلکه بفهمند کجای سیستم باید اصلاح شود. نتیجه این رویکرد آن بوده که فرهنگ گزارش دهی خطاها در شرکت به شدت افزایش یافته و حوادث تکراری تقریبا حذف شده اند. این مدل در پژوهش منتشرشده، در سال ۲۰۲۳ که در یک مجله معتبر علمی به چاپ رسیده بود، به عنوان نمونه ای از «تنبیه یادگیرنده» معرفی شد.

در حوزه فناوری نیز یک شرکت کمتر شناخته شده ای در هلند نمونه ای متفاوت از تنبیه خلاقانه را اجرا کرده است. مدیرعامل این شرکت پس از چند مورد تأخیر در تحویل پروژه ها، تصمیم گرفت رویکردی غیرتنبیهی اتخاذ کند. به جای توبیخ، برای هر تیمی که موعد تحویل را از دست می داد، جلسه ای با عنوان «بازآفرینی اعتماد» برگزار می شد.

در این جلسات، اعضای تیم به صورت ساختاریافته در مورد عواملی که باعث تأخیر شدند صحبت می کردند و خودشان تعهد می دادند که چه اقداماتی انجام دهند تا اعتماد مشتری بازسازی شود. این جلسات با تسهیل گر بی طرف اداره می شد و نتیجه آن کاهش ۴۰ درصدی تأخیرها در یک سال بود. پژوهش های ۲۰۲۴ که در یک مجله معتبر علمی آورده شده ،این مدل را نمونه ای از «تنبیه بازسازی محور» معرفی کردند که به جای مجازات، بر تعهد و ترمیم تمرکز دارد.

از نظر روان شناسی اجتماعی، چنین رویکردهایی به کاهش «واکنش روانی» کمک می کنند. بر اساس نظریه واکنش روانی (Brehm, ۱۹۶۶)، هرگاه آزادی فرد برای انتخاب رفتار محدود شود، او تمایل پیدا می کند آن رفتار را برای بازگرداندن حس کنترل تکرار کند. در تنبیه های سخت و کنترل گر، این پدیده باعث مقاومت پنهان و تکرار خطا می شود. اما وقتی سازمان به فرد فرصت می دهد در فرآیند اصلاح شریک شود، حس کنترل بازمی گردد و رفتار جدید پایدارتر می شود. یافته های پژوهش های ۲۰۲۳ در دانشگاه توکیو این فرض را تأیید کردند و نشان دادند کارکنانی که در تصمیم گیری درباره نحوه جبران خطا نقش دارند، سه برابر بیشتر از دیگران احتمال دارد رفتارشان را تغییر دهند.

در یک شرکت، معروف به تولید محصولات طبیعی بهداشتی، روشی با عنوان «تنبیه فرهنگی» اجرا می شود. در این روش، اگر کارمندی مرتکب اشتباه ارتباطی یا رفتاری شود (مثلا رفتار غیرمحترمانه با مشتری)، به او فرصت داده می شود تا در قالب پروژه ای فرهنگی مشارکت کند؛ مثلا در کارگاه آگاهی محیطی یا پروژه خیریه شرکت کند تا رفتار مطلوب را در زمینه ای دیگر تجربه و بازآفرینی کند. این روش نه تنها حس شرم را کاهش می دهد بلکه پیامد مثبت اجتماعی دارد و حس تعلق به ارزش های شرکت را افزایش می دهد. بررسی های داخلی در سال ۲۰۲۴ نشان داد که ۹۲ درصد کارکنان، این روش را منصفانه تر و مفیدتر از توبیخ رسمی می دانند.

در آفریقای جنوبی، یک شرکتی که درحوزه تجهیزات انرژی خورشیدی فعالیت می کند، برای خطاهای غیرعمدی رویکرد «کمسیون بازسازی» را اتخاذ کرده است. در این فرآیند، فرد متخلف در حضور مدیر و دو همکار داوطلب، خطای خود را توضیح می دهد و گروه مشترکا تصمیم می گیرد چه جبرانی مناسب است. جبران می تواند شامل آموزش، اصلاح فرآیند، یا ارائه خدمات به واحد دیگر باشد. این ساختار از مفهوم عدالت ترمیمی در روان شناسی کیفری الهام

امروز نگاه به «تنبیه» دگرگون شده است. اگر زمانی هدف از تنبیه فقط بازدارندگی بود، امروزه هدف اصلی آن یادگیری از خطا و بازسازی اعتماد است.

از دیدگاه روان شناسی یادگیری، نخستین نظریه ای است که مفهوم تنبیه را توضیح داد، بر اساس نظریه شرطی سازی، تنبیه، هر رفتاری را که پیامد ناخوشایند داشته باشد کاهش می دهد. اما پژوهش های بعدی نشان دادند که در محیط های انسانی، واکنش افراد به تنبیه پیچیده تر از مدل های حیوانی است. وقتی فرد احساس کند که تنبیه ناعادلانه، تحقیرآمیز یا غیرقابل پیش بینی است، سیستم دفاعی مغز فعال می شود و به جای یادگیری، فرد دچار انکار، خشم یا رفتارهای انتقام جویانه می گردد. پژوهش های علم عصب شناسی در سال های اخیر نشان داده اند که احساس بی عدالتی موجب فعال شدن ناحیه آمیگدالا و کاهش عملکرد قشر پیش پیشانی می شود؛ ناحیه ای که مسئول تصمیم گیری منطقی و یادگیری از اشتباه است. بنابراین، حتی اگر تنبیه منطقی به نظر برسد، اگر فرد احساس بی عدالتی کند، مغز او مسیر یادگیری را می بندد. عدالت رویه ای به نحوه تصمیم گیری و شفافیت فرآیندها اشاره دارد؛ تحقیقات گسترده بین سال های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۵ در دانشگاه های منچستر، سنول و تورنتو نشان داده اند که وقتی فرآیند تنبیه شفاف و محترمانه باشد، حتی اگر نتیجه سخت گیرانه باشد، کارکنان آن را منصفانه تلقی می کنند و احتمال تکرار خطا کاهش می یابد. اما اگر فرد احساس کند که تصمیم بر اساس سلیقه یا تبعیض اتخاذ شده، اثر بازدارندگی از بین می رود.

در نظریه انگیزش انسان ها سه نیاز بنیادین دارند: خودمختاری، شایستگی و ارتباط. هر نوع تنبیهی که این نیازها را به خطر اندازد (مثلا تهدید با جمع یا محروم سازی از ابزار نظر)، به مقاومت درونی و گریز از مسئولیت منجر می شود. از سوی دیگر، تنبیهی که به فرد امکان اصلاح و یادگیری بدهد، می تواند حتی انگیزش درونی را تقویت کند. بر اساس پژوهش های انجام شده کسانیکه پس از خطا در گفتگوی باز وسازنده شرکت می کنند احساس تعلق و مسئولیت بیشتری پیدا کرده اند. این یافته ها اساس تحول بزرگی در نگاه به تنبیه ایجاد کرده است؛ یعنی از مجازات به یادگیری.

در کنار مبانی نظری، واقعیت های موجود نشان داده که اجرای تنبیه به شیوه سنتی نه تنها مشکل را حل نمی کند بلکه روابط را مسموم می کند. یکی از پژوهش های جهانی که در،بریتانیا و در سال ۲۰۲۳ انجام شد نشان داد که بیش از ۶۰ درصد کارکنان، اصلی ترین عامل بی اعتمادی به مدیریت را «بی عدالتی در برخورد با خطا» عنوان کرده اند. همین یافته باعث شده بسیاری از سازمان های پیشرو، به دنبال طراحی سیستم های خلاقانه و انسانی تر برای اصلاح رفتار باشند.

نمونه بارز چنین سازمانی یک شرکت معتبروموفق در نیوزیلند است؛ شرکتی کوچک در حوزه تولید نوشیدنی های گیاهی که حدود ۸۰۰ کارمند دارد. این شرکت پس از تجربه چند مورد خطای انسانی در خطوط تولید، به جای جریمه یا اخراج، سیستمی به نام «چرخه اصلاح» طراحی کرد. در این سیستم، هر خطا ابتدا به صورت ناشناس ثبت می شود، سپس تیمی شامل خود فرد، مدیر خط و یک نماینده منابع انسانی تشکیل جلسه می دهند تا علت اصلی خطا شناسایی شود. فرد متخلف در فرآیند اصلاح نقش فعال دارد و حتی پیشنهاد جبران ارائه می دهد. بر اساس گزارش سال ۲۰۲۴ این شرکت، نرخ تکرار خطاها در دو سطح اخیر بیش از ۵۵ درصد کاهش یافته و سعت رضایت کارکنان ۲۷ درصد افزایش داشته است.

در یک شرکت دانمارکی، که در حوزه نگهداری زیرساخت های ریلی فعالیت دارد، سیستم تنبیهی خلاقانه ای وجود دارد به نام «یادگیری از

گزارش نشریه از برگزاری جلسه کشوری کمیته بیمه درمان :

جلسه کشوری کمیته‌های بیمه و درمان، روز یکشنبه دوم آذر ماه ۱۴۰۴ در بیمارستان جدید شهید دکتر فیاضبخش تهران برگزار شد



این جلسه با حضور نمایندگان کمیته‌های بیمه و درمان از اقصی نقاط کشور و همچنین حسن صادقی رئیس کمیته و دکتر غفاری معاون درمان، دکتر عدلی مدیر کل درمان تهران و سایر مسئولین و مدیران بیمارستان برگزار شد.

در ابتدای جلسه قربانی دبیر کمیته بیمه درمان ضمن عرض تسلیت شهادت حضرت فاطمه زهرا سلام الله علیها و همچنین عرض خیر مقدم به حاضرین تکمیل ساختمان جدید بیمارستان فیاض بخش را که پس از سال ها انتظار به بهره برداری رسیده تبریک گفت و آنرا یکی از ضروریات مهم بخش درمان سازمان و کشور برشمردند. قربانی افزود پروژه‌ای که در سال ۹۲ شروع شد و انتظار می‌رفت خیلی پیشتر راه اندازی شود ولی همین که الان به بهره برداری رسیده است جای شکرگزاریست. نیروی انسانی گرانها ترین سرمایه هرسازمانی است، توجه به نیروی انسانی است که موفقیت سازمانها را تضمین میکند:

قربانی یکی از مسائل مهم سازمان تامین اجتماعی خصوصا درمان را توجه به مدیریت منابع انسانی برشمردند و عنوان داشتند که مشخصه سازمان های موفق همواره بر توجه به انتخاب و گزینش و نظام ارزیابی نیروی انسانی بوده است آنچه که موفقیت یک سازمان را تضمین می کند داشتن نیروی انسانی علاقمند و بهره ور است، موضوعی که کمتر در این سازمان به آن توجه می شود و الان اگر در برخی مراکز درمانی شاهد موفقیت‌های نسبی هستیم این موضوع چیزی نیست جز انتخاب یک فرد کارآمد که میل به پویایی و عرق به سازمان و بیمه شده دارد فلذا در ساختار مدیریت کلان چنین انسجامی مشاهده نمی شود. در بیمارستان شهید فیاض بخش سهم درمان سرپایی بسیار ناچیز

است: حدود ۹۰ درصد فرایند درمان به بخش سرپایی مربوط می شود اما با این وجود در همین بیمارستان فیاض بخش سهم بخش درمان سرپایی بسیار ناچیز است و عمدتاً خدمات سرپایی در شیفت صبح انجام می شود که با وجود تقاضای بسیار بالا، مراجعین نمی توانند از خدمات سرپایی استفاده کنند و نوبت به آنها نمی رسد و علیرغم تاکید چند باره در جلسات کمیته اما توجهی از سوی مسئولین درمان مشاهده نمی شود و این سؤال همیشه پابرجاست که علت چیست.

دکتر عبدالهی معاون درمان بیمارستان شهید فیاض بخش : راه اندازی ساختمان شماره ۱۰ این بیمارستان بعنوان درمانگاههای تخصصی میتواند شهرک های اقماری غرب تهران را نیز پوشش دهد :

در این جلسه به جای رئیس بیمارستان معاون درمان بیمارستان دکتر عبدالهی حاضر شدند ایشان ضمن خیر مقدم به مهمانان گزارش مبسوطی از وضعیت فعلی و برنامه های آتی این بیمارستان ارائه دادند که در صورت تحقق این برنامه ها و جامه عمل پوشاندن به آنها باید شاهد موفقیت‌های چشم گیر در این مرکز درمانی باشیم ایشان یکی از مهمترین اهداف خود را راه اندازی ساختمان شماره ۱۰ این مرکز درمانی (که قبلا به عنوان بخش بستری استفاده می شد) به عنوان درمانگاه تخصصی و با استفاده از اساتید برجسته حوزه پزشکی بر شمرند که میتواند غرب استان تهران یعنی علاوه بر مناطق غرب شهرک های اقماری تهران را نیز پوشش دهد، ایشان همچنین راه اندازی بخشهای تخصصی از جمله ریه، مغز و اعصاب، کلیه و ... یکی از اهداف مهم خود بر شمرند و عنوان داشتند به دنبال استفاده

حداکثری از اساتید و هیات های علمی دانشگاههای علوم پزشکی هستیم تا کمبود نیروی انسانی متخصص را مرفع نماییم.

حسن صادقی رئیس کمیته بیمه و درمان :

۷۵ درصد افزایش حق بیمه تکمیلی که از سوی شرکت بیمه گر پیشنهاد شده است هم برای بیمه شده وهم برای سازمان سرسام آور است: صادقی رئیس کمیته بیمه و درمان در این جلسه ضمن خیر مقدم به حاضرین توضیحاتی در خصوص جلسه کمیته بیمه و درمان خانه کارگر عنوان داشتند که این کمیته بعد از قانون الزام شکل گرفت و هر تشکل کارگری می تواند کمیته بیمه و درمان در قالب صنفی تخصصی تشکیل دهد و این کمیته به هیچ عنوان سیاسی نیست ایشان درخصوص بیمه تکمیلی درمان عنوان کردند که بیمه گر یعنی آتیه سازان حافظ ۷۵ درصد افزایش حق بیمه را طلب کرده است که این عدد هم برای بیمه شدگان و هم برای سازمان سرسام آور است و هزینه زیادی را به سازمان و بیمه شده تحمیل می کند

رفتن به سمت وسوی بیمه تکمیلی باعث شده است که قانون الزام درمان رایگان به درستی توسط سازمان سازمان تامین اجرا نشود: پرداختن به بیمه تکمیلی باعث شده است که قانون الزام مصوب سال ۱۳۶۸ به درستی از طرف سازمان تامین اجتماعی اجرا نشود این در حالیست که سازمان بر اساس

این قانون مکلف و متعهد است که صفر تا صد درمان بیمه شدگان را به درستی و به شکل رایگان انجام دهد ولی در حال حاضر بنای مدیریت سازمان در خصوص بیمه تکمیلی بر این اساس است که حداقل در بحث بستری بتواند این موضوع را به نحو احسن واز طریق مراکز ملکی و دولتی انجام دهد، این موضوع هم به بیمه شده کمک خواهد کرد و هم به سازمان تامین اجتماعی، صادقی افزود که اگر سهم درمان یعنی ۲۷/۹ به درستی به حوزه درمان اختصاص پیدا می کرد الان ما چالش بیمه شدگان را درحوزه درمان و بیمه تکمیلی، نداشته ایم وی یادآور شدند که بیمه تکمیلی باید به گونه ای منعقد شود که عدالت در آن اجرا شود.

اگر مبلغ ۲۷ همتی را که سال گذشته به بیمه تکمیلی داده شد برای ساخت مراکز درمانی اختصاص می دادیم، چند ساختمان می توانستیم مثل ساختمان جدید این بیمارستان افتتاح کنیم؟!

در طی سال گذشته بالغ بر ۲۷ همت به بیمه تکمیلی اختصاص پیدا کرده است ،با اختصاص این عدد برای ساخت مراکز درمانی می شود چند ساختمان مثل ساختمان جدید فیاض بخش را احداث کرد؟ فلذا قانون های بازنشستگان و همچنین مدیریت سازمان تامین اجتماعی باید در بحث بیمه های تکمیلی درمان به گونه ای عمل بکنند که کمترین

آسیب متوجه بیمه شدگان شود و همچنین بایستی به دنبال صفحه ۵

اجرای قانون الزام باشیم از طرفی بیمه تکمیلی درمان باید به گونه ای باشد که هزینه های خدمات پاراکلینیکی بیشتر در آن دیده شود گو آنکه در بسته قبلی کمترین عدد به این قسم از خدمات اختصاص یافته بود که جوابگوی بیمه شدگان نیست وی یاد آور شدند اگر چه با بیمه تکمیلی درمان به دلایلی که عرض کردم موافق نیستیم اما باید تا فراهم شدن بسترهای مناسب در درمان مستقیم خواسته به حق بازنشستگان را اجابت کنیم و ناگزیر به انعقاد بیمه تکمیلی هستیم .

کمبود نیروی انسانی متخصص و تجهیزات پزشکی، وعدم پاسخگویی ، عمدترین مشکلاتی بود که از سوی اعضای کمیته بیمه و درمان مراکز استانها وشهرستانها مطرح شد :

در ادامه هریک از اعضای کمیته به بیان مشکلات حوزه خود پرداختند عمده ترین مشکلات کمبود نیروی انسانی متخصص و پزشکان متخصص در حوزه های مختلف و در مراحل بعدی کمبود تجهیزات، عدم پاسخگویی درمان به بیمه شدگان، تمرکز خدمات در مراکز استان های بزرگ و بی عدالتی در توزیع خدمات درمانی، عدم اجرای نظام سطح بندی با توجه به افزایش تعداد بیمه شدگان، پایین بودن کیفیت ویزیت از جمله مشکلاتی بود که مطرح شد.

دکتر غفاری معاونت درمان سازمان تامین اجتماعی:

انتظار داشتیم که شرکت بیمه گر حداکثر ۳۰ درصد به تعرفه حق بیمه خود اضافه کند. مراکز درمانی سازمان با داشتن ۱۱ هزار تخت این آمادگی را دارند که بدون بیمه تکمیلی خدمات شایسته ای را به بیمه شده ارائه دهد:

در ادامه دکتر غفاری معاون درمان سازمان عنوان کردند که ما کمبودها و مشکلات را قبول داریم ایشان در خصوص بیمه تکمیلی اشاره کردند که ما انتظار داشتیم حداکثر ۳۰ درصد به حق بیمه افزوده شود و نه ۷۵ درصد سازمان تامین اجتماعی با داشتن ۱۱ هزار تخت این آمادگی را دارد که بدون بیمه تکمیلی نیز بتواند خدمات شایسته ای در حوزه بستری ارائه نماید سؤال این است که کدام تخت ما از بخش خصوصی بدتر است ما باید از امکانات سازمان به درستی استفاده کنیم فلذا اگر قانون بازنشستگان همکاری کند معضل بیمه تکمیلی قابل حل است ایشان عنوان کردند شما هر جای دنیا بروید مطمئنا منابع محدود است و این انتظار که خواسته بیمارارن در اسرع وقت و بدون صف انجام شود تقریبا در هیچ جای دنیا دیده نمی شود ما باید تلاش کنیم که با منابع محدود خود امکانات قابل قبولی ارائه دهیم و این مسئله مستلزم همکاری همه شرکای اجتماعی است و باید بر اجرای صحیح نظام ارجاع پافشاری کنیم نه اینکه با این منابع محدود همه جا مرکز درمانی بسازیم که این مسئله اصلا به صلاح نیست

ایشان در خصوص انتصابات عنوان داشتند که انتخاب افراد با مدیران کل است و ما دخالتی در این خصوص نداریم با پزشکان متخلفی که پدیده شوم زیرمیزی را دریافت میکنند به شدت برخورد میکنیم:

دکتر غفاری تاکید کردند که با پزشکانی که زیر میزی می گیرند به شدت برخورد خواهیم کرد و ما به دنبال کنترل هزینه و بودجه عملیاتی هستیم و باید با ساماندهی خدمات درمانی به دنبال کلینیک های مجازی باشیم چرا که در آینده نزدیک کلینیک های مجازی به سرعت رشد خواهند کرد.

گزارش سردبیر نشریه سید مجتبی قریشیان از برگزاری اجتماع اعضای اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری:

حسن صادقی :تورم عید اغنیا و عزای فقر است، این سگ قلاده بریده را مهار کنید

اگر توسعه سیاسی را بر توسعه اقتصادی مقدم میشمارید اشتباه میکنید، این نتیجه اش میشود فقر:

انتخاب هرسیاستی باید به ثبات وتوسعه اقتصادی منجر شود، هر سیاستی که توسعه آن جامعه به سمت فقر پیش می رود، دردناک سیاست را قربانی اقتصاد توسعه محور، میکنند ولی در اینجا برعکس عمل میشود سگ قلاده بریده تورم را رها میکنند ولی دستمزدها را مهار و فریز میکنند حاصل مهار دستمزد فقر است، مشکلات اجتماعی است، اعتراضات است مطالبه گری پیش می آید.

سیاست های اقتصادی را دنبال کنید که جامعه بتواند در آن نفس بکشد:

ادامه در صفحه ۸

اقتصاد کشور را رها کرده اید و آنرا در سرازیری قرار داده اید، با این قطار به مانع برخورد خواهد کرد برای حرکت قطار در مسیر درست اول باید ریل گذاری را درست کنید و این نیازمند تشکیل یک تیم هدایت کننده وموثر ومبتکر واقتصاددان است باید تیم اقتصادی دولت تغییر پیدا کند شرط این تغییر، داشتن شجاعت است. این شجاعت را در خود ایجاد کنید. شرایط اقتصاد جنگی را دنبال کنید وتوزیع یارانه ای را بر مبنای کالای اساسی دنبال کنید. ودر یک مقطع کوتاه سیاست های دهه ۶۰ را دنبال کنید. اگر میخواهید جامعه را با خودتان همراه داشته باشید باید این اصلاحات را انجام دهید وریل گذاری اقتصادی را تغییر دهید. و از این راه اشتباه برگردید .

چرا مسیری را که میدانید بن بست است را، دنبال میکنید، باید به یک اقتصاد کاملا جنگی برگردید و در آن کمربندها را محکم ببندید، اقتصادی که در آن طبقه ضعیف که تقریباً ۴۴ الی ۴۴ درصد جامعه را که زیر خط فقر هستند را شامل میشود اینها را دریایی وکالای اساسی در اختیار اینها قراریدی . اگر اینطور عمل کنی نیازی به فروش دلار ندارید و میتوانید آنرا کنترل کنید و با قطع بودجه ی نهادهای غیر ضروری میتوانید تمرکز خود را روی ملت قرار دهید به این میگویند یک اقتصاد مدیریت شده.

ما در یک شرایط بسیار نامساعد اقتصادی هستیم :

ما در یک جنگ تمام عیار اقتصادی هستیم وجنگ نظامی هم هر لحظه به ما چنگ و دندان نشان میده، چرا ترمز

فقر، فقیرتر نشود .

سیاست خصوصی سازی نخ نما شده وشکست خورده این را بپذیرید:

امروز بخشی از افراد بر طبل خصوصی سازی میکوبند، اعتقاد دارم که خصوصی سازی در این شرایط بحران اقتصادی که تحریم هست وسرمایه خارجی جذب نمی شود وحتى سرمایه گذار داخلی بفکر خروج سرمایه اش از این مرزوبوم میباشد یک سم مهلک است. این سیاست نخ نما وشکست خورده است، اگر بر صدق گفتار خودتان ایمان دارید نشان دهید که چند نفر سرمایه گذار وارد این مملکت شده اند و چقدر سرمایه گذاری کرده اند که باعث رونق اقتصادی شده است اگر درست و به موقع وعلمی، عمل کنید نیازی به فروش دلار ندارید:

امروز دلار اسکناس نیست بلکه بعنوان یک کالا از آن استفاده میشود دولتها برای جبران کسری بودجه خود وتامین هزینه های خانواده خود (کارگزاران وکارمندان هر سه قوه مجریه، قضائیه ومقننه) اقدام به فروش دلار و افزایش تورم میکنند و در عوض جیب کارگران وبازنشستگان روز به روز خالی تر میشود و بارتی دیگر برای تامین مخارج خود دست در جیب این قشر محروم ومظلوم دارد. تورم باعث شده که یک عده قلیلی از دهک های متوسط جامعه به دهک های بالای ۹ و ۱۰ صعود کنند در عوض یک بخش کثیری از دهک های متوسط به دهک های ۴ و ۵ سقوط کنند یعنی تورم باعث شده که شکاف طبقاتی وفقر بطور معنی داری افزایش پیدا کند و جامعه از عدالت اجتماعی فاصله بگیرد. چه کنیم که

واقعا قشنگه ،خوندنش را از دست ندید،به نظرم بیانگر حلقه گم شده یک نکته بسیار مهم اخلاقی در جامعه ماست :

این پرونده با تمام پرونده هایی که تاکنون در،دادگاهها مورد رسیدگی قرار گرفته. فرق میکنه وازیک جنس دیگه است:

چون مادرتوانست یکی را انتخاب کند، قاضی مجبور شد براساس منطق تصمیم بگیرد. در آخر، محکمه سرپرستی مادر را به پسر کوچک تر سپرد، چون قوت و توانایی بیشتری داشت.

وقتی حکم اعلام شد، فضای محکمه غمناک شد.حزام با گریه فرو ریخت؛ نه از ترس و نه از خشم...

بلکه از این که فکر می کرد فرصت خدمت گذاری به مادرش را از دست داده و دیگر نمی تواند مثل گذشته کنار او باشد.

خوش به سعادت چنین فرزندان. **گرد آوری توسط سردبیر**

همان طور ادامه بدهد، چون مادرش «تمام زندگی اش» است. اما برادر کوچک ترش قبول نمی کرد؛ او می گفت که خود حزام هم پیر شده و نیاز به استراحت دارد. محکمه خیلی احساساتی شد، چون هر دو برادر با گریه و خواهش از قاضی می خواستند که اجازه بدهد آن ها از مادرشان مراقبت کنند. قاضی که نمی دانست چه تصمیم بگیرد، مادر را به محکمه آورد و از او خواست که خودش یکی از پسرهایش را انتخاب کند. اما جواب مادر تمام حاضران را متاثر ساخت. او گفت:

«نمی توانم انتخاب کنم. هر دو پسر من مثل چشم چپ و راست من هستند.»

مردم معمولاً فکر می کنند وقتی برادرها به محکمه می روند، حتماً دعوای زمین یا میراث است. اما این قصه واقعی از عربستان سعودی کاملاً متفاوت است و واقعاً دل آدم را نرم می سازد.

یک مرد مُسن به نام حزام الغامدی مجبور شد در محکمه در برابر برادر جوان تر خود حاضر شود. اما دعوای آن ها بر سر پول نبود؛ هر دو برادر اصرار داشتند که مسئولیت نگهداری از مادر پیر و ناتوان شان را خودشان به عهده بگیرند.

حزام با تأکید می گفت که همیشه از مادرش مراقبت کرده و می خواهد

یک درس اخلاقی و تربیتی اصولی، از یک معلم واقعی و گرانقدر:

معلم بزرگواری که مدرس اخلاق شد:

معلم پیر لیخند مهربانی زد، دست روی شانه مرد گذاشت و جمله ای گفت که مرد را همان جا روی زمین میخکوب کرد:

«پسرم... راستش را بخواهی من اصلاً نمی دانستم ساعت را تو برداشته ای! چون من هم موقع گشتن جیب هایتان، چشمانم را بسته بودم...»

مرد به پای معلم افتاد و اشک ریخت. معلمی که نخواست حتی خودش چهره شاگردش را در حال خطا ببیند تا مبادا قضاوتش نسبت به او تغییر کند...

نتیجه اخلاقی:

پوشاندن عیب دیگران، هنر مردان خداست.

تربیت کردن فقط با «نصیحت» نیست، گاهی با «ندیدن» گذشتن «است.

«اگر خطای کسی را دیدی و آبرویش را نبردی، آن وقت ادعای انسانیت کن.»

یک تلنگر زیبا:

بیایید از امروز عهد ببندیم اگر رازی از کسی فهمیدیم یا لغزشی دیدیم، «صندوقچه اسرار باشیم، نه بلندگوی رسوایی.» شاید آن یک خطا، تمام حقیقت آن آدم نباشد.

اگر این داستان معلم بزرگوار، به قلبت نشست، بیایید یاد بگیریم چطور «ستار العیوب» باشیم.

گرد آوری توسط سردبیر

معلم شروع به گشتن کرد... جیب اول، دوم، سوم... تا اینکه به پسرک فقیر رسید. دست معلم ساعت را در جیب او لمس کرد.

پسرک منتظر فریاد معلم بود، اما... معلم ساعت را برداشت و بدون هیچ مکثی به سراغ نفر بعدی رفت!

او تمام جیب های دانش آموزان را تا نفر آخر گشت.

سپس گفت: «خب، چشمانتان را باز کنید. ساعت پیدا شد.» و ساعت را به صاحبش داد، بدون اینکه نامی از دزد ببرد.

آن روز گذشت و معلم هرگز، حتی با یک نگاه معنی دار، به روی آن پسر نیاورد که او دزد بوده است.

سی سال گذشت...

آن پسرک فقیر حالا مرد موفقی شده بود. روزی معلم پیرش را دید و با شوق نزد او رفت و گفت:

«استاد، مرا می شناسید؟ من همان شاگردی هستم که آن روز ساعت را دزدید و شما جیبش را گشتید اما رسوایش نکردید. شما زندگی مرا نجات دادید. اگر آن روز مرا معرفی می کردید، آینده ام تباہ می شد. می خواستم بپرسم چطور توانستید آن قدر بزرگوار باشید و حتی بعد از آن ماجرا هم نگاهتان به من عوض نشد؟»

یلدا یعنی یادمان باشد که علی رغم سردی زمستان درهر خانه عشق گرمابخش است وحرف اول را میزند:

می دهد، یعنی خنده ی پدر بزرگ، یعنی عطر نفس مادر بزرگ، یعنی لحظه ای که می فهمی عمر همین تکه های کوچک با هم بودن است، همین خنده ها، همین نگاه های آرام و مهرآمیز.

یلدا یعنی یادمان باشد که زمستان هر چقدر سرد باشد خانه ای که در آن عشق حرف اول را می زند همیشه گرم است و هیچ چیز شیرین تر از با هم بودن نیست کنار پدر بزرگ، مادر بزرگ، پدر، مادر و همه ی کسانی که بودنشان به زندگی معنا می دهد...

به امید آنکه هیچ صدایی از سفره ی یلدا کم نشود.

یلدا مبارک.

دلنویشته :مریم سادات موسوی

پر معنا که هزار قصه در چشمانش پنهان دارد.

مادر بزرگ کنار سینی پر از انار و آجیل با دستانی که هنوز بوی زحمت و عشق می دهد نشسته، دستانی که بارها سربچه ها را نوازش کرده، دستانی که حالا بخاطر لرزشش چای را سر خالی تحویل می دهد.

پدرها خسته از روزهای پرکار، گوشه ایی نشسته اند. خنده هایشان در کنار شوخی مادرها صدای زندگی می شود. بچه ها دور کرسی می چرخند، دنباله ی پتو را روی سرشان می کشند و بی قرارند تا پدر بزرگ شروع به حکایت گفتن کند، حکایتی از روزهایی که شب یلدا فقط نور فانوس بود و دل ها گرم تر از هر چراغی...

یلدا یعنی جمع شدن همه ی ما دور سفره ای که بوی حافظ و انار و قصه

یلدا که می رسد نبض خانه تغییر می کند، هوای سرد و مه گرفته ی آخر آذر انگار با خودش پیامی می آورد که زمستان در راه است...

کوچه ها ساکت اند اما در دل هر خانه آتشی روشن است، نه از هیزم که از صدا، خنده و مهر

یلدا خودش یک بهانه ی شیرین برای حرف زدن از گرمای کنار هم بودن است. یلدا که میرسد، انگار زمان برای چند ساعت از دویدن می ایستد.

باد سرد بیرون، صدای خش خش برگ های خشک زیر قدم ها، بوی نارنج و انار و چای دارچین در خانه می پیچد اما گرمایی که در دل خانه هاست از بخاری و شومینه نیست از حضور گرم آدم هاست.

پدر بزرگ روی صندلی چوبی قدیمی اش نشسته با آن نگاه ارام و لیخند

بهترین کادوی دنیا که به مناسبت روز معلم هدیه داده شد!!!

را از کوچک ترین شاگرد کلاس گرفت.

نتیجه اخلاقی:

ارزش هدیه به "قیمت" آن نیست، به "عشقی" است که پشت آن نهفته است.

گاهی چیزهایی که ما "کهنه" و "بی ارزش" می بینیم، تمام دارایی و تمام دنیای یک نفر است. هرگز به داشته های اندک دیگران نخبندیم، شاید آن ها قلبشان را به ما هدیه داده اند.

یک چالش احساسی:

اگر هدیه ای از کسی گرفتی که قیمتی نداشت (مثل نقاشی یک کودک یا یک یادگاری کوچک)، آن را در بهترین جای خانه ات بگذار.

بگذار یاد بگیریم که "محبت" خریدنی نیست.

اگر این داستان قلبت را شکست و دوباره ساخت، آن را به اشتراک بگذار تا یادمان نرود عشق یعنی چه.

گردآوری توسط سردبیر

صدای خنده بچه ها بلندتر شد. خانم معلم با تعجب و کمی عصبانیت به علی نگاه کرد، انگار که این کادو را توهین می دانست.

اما علی با چشمان خیس و التماس آمیز جلو آمد و با صدایی لرزان گفت: «خانم... لطفا نخبندید...»

این شیشه عطر، مال مادرم بود. آخرین باری که بغلم کرد، همین عطر را زده بود. بوی او را می دهد. من نگذاشتم هیچکس به آن دست بزند تا تمام نشود...

آن دستبند هم مال اوست. وقتی زیبا بود آن را دستش می کرد...

من فکر کردم شما تنها کسی هستید که لیاقت دارید بوی مادرم را بدهید، چون شما هم مثل او مهربانید...

خنده روی لب های بچه ها خشکید. سکوت سنگینی کلاس را بلعید.

خانم معلم که تمام بدنش می لرزید، شیشه عطر را برداشت، آن را بو کرد و همان جا پای تخته سیاه زانو زد و زار زار گریه کرد.

او آن روز نه تنها بهترین کادوی عمرش، بلکه بزرگ ترین درس زندگی اش

معلم و دانش آموزان به کادوی زشت پسر بچه یتیم خندیدند، اما جمله ای که بچه گفت، کلاس را به مجلس عزا تبدیل کرد...

روز معلم بود و میز خانم معلم پر شده بود از کادوهای رنگارنگ، جعبه های کادویی گران قیمت، ادکلن های مارک دار و گل های زیبا که دانش آموزان ثروتمند مدرسه آورده بودند.

خانم معلم با لیخند کادوها را یکی یکی باز می کرد و تشکر می کرد.

نوبت به کادوی «علی» رسید. پسر بچه ای فقیر و خجالتی که ته کلاس می نشست.

کادوی او در یک کیسه فریزر مچاله شده و یک روزنامه کهنه پیچیده شده بود. وقتی معلم آن را برداشت، چند نفر از بچه های کلاس زدن زیر خنده و مسخره کردند: «خانم مراقب باشید سطل اشغال نباشد!»

خانم معلم با اکراه و لیخندی کنایه آمیز گره کیسه را باز کرد.

داخل آن، یک شیشه عطر زنانه که نصفش خالی بود و یک دستبند بدل که چند نگینش افتاده بود، قرار داشت.

دکتر علی حیدری کارشناس رفاه و تامین اجتماعی و مشاور عالی مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی:

اصلاح ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری گامی در جهت عدالت بیمه ای و اجتماعی



لایحه اصلاح ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری درواقع اصلاح یکی از تصمیمات غلط و اشتباهی است که در ابتدای دولت یازدهم گرفته شد، گفته شده بود که اضافه کاری و مزایایی که کارکنان دولت دریافت میکنند، مشمول حق بیمه نیست، طبیعتاً وقتی کارمندان دولت اضافه کاری میکنند، امکان دارد که ریسک ها و مخاطراتی برایشان اتفاق بیفتد باید برای این ساعات

و پرداخت حق بیمه و سنوات پرداختی حق بیمه، در دوران بازنشستگی از مستمری برخوردار میشوند طبیعتاً بازنشستگانی که این مبنای پرداخت درمورد آنها رعایت نشده باشد دریافتی کمتری خواهند داشت ولی حق بیمه کمتری هم پرداخت خواهند کرد، اصلاحی که در این لایحه مد نظر قرار گرفته است یک کار اصولی و منطقی و علمی است و باید از آن استقبال کرد راه حل اصلی برای رفع این قبیل مشکلات کاهش نرخ تورم است این لایحه میتواند در آینده متناسب سازی، مستمری بازنشستگان را بصورت اتوماتیک شکل دهد .

اصلاح کند، باید دستمزدهای واقعی افراد بتواند مبنای پرداخت حق بیمه قرارگیرد. سازمان تامین اجتماعی قوانین و مقررات خاص خود را دارد سازمان تامین اجتماعی دریافت کننده لیستی است که کارفرمایان آن را تهیه میکنند اگر دستگاه، یا کارفرما حق بیمه ای را برای هر نوع فوق العاده یا اضافکار در لیست بگنجاند سازمان تامین اجتماعی این لیست را بعنوان مبنای حق بیمه می پذیرد.

برای همه سطوح و مراتب شغلی و دریافتی های بالا و پایین تاثیر دارد، اثر مثبت و سازنده آن برای همه سطوح بر قرار است افراد بر اساس مبنای کسر

و ایام هم برای آنها بیمه پرداخت میشود، این بخشنامه تثبیت شد، تا قبل از این بخشنامه تمام مزایای مستمر افراد مشمول کسر بیمه، میشد و افراد می توانستند در دوران بازنشستگی از این مزایا بهره مند شوند. لایحه اصلاحی ماده ۱۰۶ کاملاً منطبق با اصول و محاسبات بیمه ای است و در جهت تحقق سیاست های کلی تامین اجتماعی ارزیابی میشود.

دردوران بیمه پردازی و دوران اشتغال و مزد بگیري باید مبنای کسر حق بیمه را واقعی کنیم. این امر منجر به ارتقای عدالت بیمه ای و عدالت اجتماعی میشود و میتواند یک تعبض ناروا، و یک بی عدالتی را

افراسیاب میردار پیشکسوت و فعال جامعه بازنشستگان تأمین اجتماعی:

بازنشستگان واقعا دوران خیلی سختی را سپری میکند

استاندار گفت: که ما این هدیه ها را به خودتان داده ایم!
گفت: من الان «خودم» نیستم، من الان رییس قوه قضاییه سودان هستم، بنابراین هرچه شما به من به عنوان هدیه داده اید نمی توانم برای خودم قبول کنم!
«خودم» نیستم
«ای کاش در مملکت جمهوری اسلامی هم احساس مسئولیت بود و مسئولین جمهوری اسلامی اینگونه میبودند.»
«خ» امید آگاهی و بیداری.
فقط کتاب است و کتاب و کتاب خوانی که ما را از تحجر خرافه پرستی منع و به بیداری می رساند.

سرکشی پر بازدید به دانشکده حقوق می روند!
مترجم از او می پرسد، چرا با اینکه زیاد به شما تعارف شد ولی چیزی نخوردید؟!
گفت: من از کشور سودان آمده ام که مردم آن فقیر هستند و دسترسی به انواع میوه را ندارند، اگر من از این میوه ها بخورم از عدالت ساقط می شوم و در برگشت و مراجعت به سودان، دیگر عادل برای قضاوت بین مردم آن سرزمین نیستم! بنابراین حق خوردن از این میوه ها را ندارم!
استاندار کلی هدیه به او داد که قبل از حرکت همه را نوشت که متعلق به دانشکده حقوق سودان است!

قاضی القضاة کشور سودان به شیراز بیاید من و استاندار به فرودگاه قسمت تشریفات رفتیم!
وقتی که هواپیما به زمین نشست، پای پلکان رفتیم! قاضی القضاة سودان را به قسمت تشریفات آوردیم! اوایل شهریور ماه میوه های مختلف شیراز رسیده بود! سبزی از انواع میوه در قسمت تشریفات روی میز گذاشته بودند! هرچه تعارف به این مهمان کردیم چیزی نخورد! به استانداری آمدم، باز انواع میوه ها و تنقلات و غیره آماده بود، استاندار خیلی اصرار کرد ولی باز رییس قوه قضاییه سودان میل نکردند!
بالاخره استاندار جلسه داشت، مترجم همراه رییس قوه قضاییه سودان برای

بیشتر میشوند و سفره همان سفره ی کوچک...
بعنوان یک عضو کوچک از مستمری بگیران پیشنهاد میکنم از امکاناتیکه در دست دارید صندوق حمایتی تأسیس نمایید که بشود این قشر را سرویس دهی و کمک نماید...
روی سخنم با ریاست کانون جناب آقای اسدی، دبیر محترم جناب آقای بیات، آقایان دریا بیگی، دهقان کیا، حسن صادقی، عیوضی، آراسته مهر، و ریاست کانونهای شهرستان و استانهای سراسر کشور.
داستانی کوتاه اما بسیار آموزنده :
مترجم استاندار شیراز تعریف می کرد در زمان استانداری آقای دانش منفرد، قرار بود

با سلام و درود عرض ادب و احترام قابل توجه اعضای محترم کانون عالی و کانونهای بازنشستگان سراسر کشور...
همه ی ما میدانیم کشور در حالت واقعا سختی قرار دارد فشار همه جانبه داخلی و خارجی اقتصادی و معیشتی و... را دارد یدگ میکنند...
ولی به این فکر کرده اید که در این میان بیماران خاص علاوه بر دوش کشیدن این بار سنگین معیشتی مشکلات درمانی هم افزون گشته جانشان را از دست میدهند...
کلا درمان بیماران را فراموش کرده اید.
خُبْ دوستان نصف جمعیت کشور زیر چتر سازمان تأمین اجتماعی هستند و هرروز جمعیت این قشر

بیمه تکمیلی با شرکت بیمه آتیه سازان حافظ منعقد شد ولی به چه قیمتی ؟!

واقعیت این است که بیمه ای که نام ”تکمیلی“ را یدک می کشد، باید بتواند بخش مهمی از هزینه های درمانی را جبران کند؛ اما اصلاً اینطور نیست و کیفیت فعلی آن با نیازهای واقعی بازنشستگان فاصله معنی داری دارد. افزایش سقف تعهدات، پرداخت به موقع مطالبات و ارائه پوشش های مناسب، خواسته ای است که بازنشستگان آن را حق طبیعی قانونی و حداقلی خود می دانند.

عباس زین علیان

عضو هیات مدیره کانون بازنشستگان شهرستان سنگسر

شکل غیر متعارفی افزایش دهند . نماینده گان ما در واقع یک بیمه تحمیلی را منعقد کردند ، این نوع قرار داد را بعلت نامناسب و بد بودن آن باید در تاریخ ثبت کرد.
از طرفی ، بیمه آتیه سازان حدود ۸ ماه است که به بازنشستگان بدهکار مانده و هنوز بخش زیادی از هزینه های درمانی آنان پرداخت نکرده است. در نظر بگیرد که ۷۰ درصد بازنشستگان دریافتی کمتر از ۷ میلیون تومان دارند و توان پرداخت هزینه های سرسام آور درمان را ندارند. برای چنین قشری، عدم پرداخت به موقع مطالبات و پوشش های ناکافی، فشار مضاعف اقتصادی ایجاد می کند.

وقتی که این بیمه عملاً پوشش های کافی و مناسبی را برای خدمات ارائه نمی دهد، نمی توان آن را یک چتر حمایتی واقعی دانست. بسیاری از بازنشستگان نه تنها از خدمات آن راضی نیستند، بلکه به شدت نسبت به آن معترض هستند و حتی در مواقع ضروری نیز نمی توانند از خدمات این بیمه استفاده مؤثری داشته باشند. علی رغم اینکه این شرکت بیمه ای موجبات، استرس وارد نمودن به قشر ضعیف و مظلوم بازنشسته را فراهم کرده باز قرارداد بیمه تکمیلی با بیمه آتیه سازان حافظ منعقد شد که من آن را بیمه تحمیلی می نامم . به اعتقاد من این یک جنگ زرگری بود، تا بتوانند تعرفه این بیمه را به

در مجلس به تامین اجتماعی مثل یک بره نگاه میکنند !!!

اصلاح قانون اساسی از نان شب واجبتر است !!!

صحبت از آدم ها به میان آوردن و آدمهارا مقصر جلوه دادن اشتباه است، سیستم حکمرانی کشور اشکال دارد، آخه به چه حقی مجلس باید بتواند وزیر را استیضاح کند در حالیکه، رئیس جمهور با آرای مستقیم مردم انتخاب می شود و... و ده ها اشکال اساسی دیگر در حکمرانی کلان مملکت را که می بینی، به این نتیجه می رسی واجب تر از نان شب اصلاح قانون اساسی است تا تداخل وظایف قوا که با تذکر عینی رهبری هم متوقف نمی شود و جدایی سیاست از اداره رقم بخورد، من به عنوان یک نویسنده حوزه سلامت و رفاه اجتماعی منفعل نشدم، من دگر دسی پیدا نکردم، بلکه آگاه تر شدم.

مهدی اسفندیار

گرد آوری توسط سردبیر

از دل کتاب های مدیریت بیرون می کشم و به سر تاپایش می توانم نقد وارد کنم و به سیستم کنترل و ارزیابی آن اشکال بگیرم، در شفافیت با او بنچنگ و متهشم کم اتوبوسی آمده و... هر چه بخواهید می توانم نقد کنم، غافل از اینکه برای بستن بودجه و تامین شکم کارمند و بازنشسته و هزینه درمان آنها باید برود صحن مجلسی که خدا نصیب گرگ بیابان نکند مثل بره به تامین اجتماعی نگاه می کنند، چشم هاشان طرف اعضای هیئت مدیره شرکت های تامین است و تاسیس درمانگاه هایی که ده درصد هزینه خودشان را در نمی آورند.
سیستم حکمرانی کشور اشکال دارد در اینجا آدمها را مقصر جلوه دادن اشتباه است:
حالا با اطمینان می دانم، وقتی ده مدیر عامل تغییر می کنند و حاکمان هنوز بد است، اینجا

بحق هم بود و بالاخره بیمارستان بود و رسالت آن هم همین بود که شهروندان را درمان کند و اگر سیستم درست بود شهروند ایرانی دست به دامان این و آن بخاطر حق و حقوق طبیعی خودش که در قانون اساسی آمده نمی شد، کمبود شدید نیرو و کمبود نقدینگی و تورم افسار گسیخته و مشکل تامین منابع و..... حالا این یک بیمارستان است و هزار مشکل دارد. حالا یک پله بالاتر مدیریت درمان استان شب و روز کارش این است که با مصالحه و رایزنی با دانشگاه هم جلوی توقف خدمات را بگیرد هم شهرداری و دادستان را بخاطر بافت فرسوده متقاعد کند و هم پزشک طرحی بگیرد و هم جلوی زیاده خواهی های زیر میزی بایستاد.

حالا یک پله بالاتر مدیر عامل است، که او را

و ارتباطات و اقتصاد و سیاست نمی لنگید و فشل نبود، ناچار نبودم بروم سیاست گذاری بخوانم، اما هرچه جلوتر امدم دیدم کلاف سر درگم تر از تصور من است، کشور چنان غرق امتیاز دهی های غیر معمول است که بخواهی گوشه کوچکی از کار را اصلاح کنی روده هایت بالا می آید، در دو دوره مدیریت بیمارستانی را بر عهده داشتم، برای رشد ده درصدی ضریب آلفا و به روز شدن نوبت ها و حذف زیر میزی و افزایش درآمد اختصاصی و افزایش رضایتمندی پرسنل تمام تلاش را بستم اما در نهایت واقعا بریدم، شهرداری، مالیات، نهادهای نظارتی بسیار که هر روز یک ارگانی وارد می شد و گزارش می خواست از درون سازمانی تا بیرون سازمانی و توقعات نمایندگان مجلس و دوستان و آشنایان و... که

به عنوان یک نویسنده حوزه سلامت و رفاه اجتماعی دگر دسی یافتم، یا خسته ام، یا ناامید!!
اولین قلم هایم را به عنوان یک نویسنده در دوران کودکی در روزنامه های دیواری آن موقع مدرسه می زدم و... عاشق انشا و شعر بودم و مجموعه ای از اشعار که دلتوشته هایم بودند را در کانالی به همین نام اما خصوصی نوشتم، منتهی روزگاری زندگی من را تغییر داد، اگر کشورم این همه مشکل نداشت بدون تردید امروز من مشغول شعر و ادبیات بودم و ناچار نبودم وارد رشته رادیولوژی شوم و اگر سیستم درمانی کشور ما این همه بی عدالتی نداشت و این چنین بی قانونی و صنف سالاری و تعارض منافع در آن موج نمی زد محال بود، از نورشته حقوق را بخوانم و اگر آب و برق

برگزاری کلاس‌های آموزشی بهداشت ، تهران گردی و اردوهای یکروزه خانه کارگر گامی در جهت درک خواسته‌های اعضای اتحادیه پیشکسوتان



ادامه از صفحه ۵



اتحاد سیاست‌ها باید باعث فقرزدایی شود و در سایه یک اقتصاد شکوفا و بالنده میتوان به توسعه سیاسی دست یافت. روش‌های اقتصادی کنونی باید تغییر کند، تغییر روش این است که دست درجیب مردم نکنیم و با فروش دلار کسری بودجه را تامین نکنیم بایاید سیستم کوپنی دهه ۶۰ را اعمال کنید و بعد از آن بایاید وراج به دستمزد صحبت کنید. دولت که مدعی است، من برای کارکنان خودم ۲۰٪ افزایش دستمزد داده‌ام این یک ادعای غلط و واهی و غیر واقعی است، کارکنان دولت با بن‌های کارمندی که میگیرند (هر نفر ۴۲ تا ۴۵ میلیون تومان در هر فصل بن کارمندی میگیرند) عملکردش میشود ۴۲٪ افزایش حقوق که این مشمول شاغل و بازنشسته میشود.

اعلام غیر واقعی افزایش ۲۰٪ به حقوق کارکنان دولت بعنوان دستاویزی برای سرکوب دستمزد در شورای عالی کار قرار میگیرد:

واژ این بعنوان ابزاری برای فریز کردن دستمزد طبقه کارگر استفاده میشود و اینجاست که صدای اعتراض ما بلند میشود. این یک تبعیض آشکار است. با دادن بن خرید به همه خانواده دولت کمک میشود. افزایش حقوق کارمندان دولت

که غیر واقعی ۲۰٪ اعلام میشود بعنوان دستاویزی برای نمایندگان دولت و کارفرما در شورای عالی کار قرار میگیرد و به بهانه کنترل تورم دستمزد را فریز کردند اما تورم کنترل نشد. این امکان ندارد که شما بتوانی با این روش تورم را کنترل کنید. صورت مسئله را پاک نکنید با پاک کردن صورت مسئله مشکل حل نخواهد شد. حل مشکل را چاره جویی کنید. حل مسئله تنها با واقع بینی و به استناد عقل و منطق اقتصادی شدنی است. به سمت یک اقتصاد متمرکز حرکت کنید که در آن دلار بعنوان یک کالا مورد استفاده قرار نگیرد و ارزش پول ملی در آن حفظ شود.

حذف بودجه نهادهای غیر ضروری و زائد و گاها مزاحم حرکت بسیار درست و ارزشمندی است:

اینطور به نظر می‌رسد که دولت دارد بودجه را انضباطی می‌بندد این یک حرکت ارزشمند است. اگر دولت به این نتیجه برسد که بودجه نهادهای ناکارآمد و غیر ضروری و گاه مزاحم را قطع کند و آنرا به مسائل عمرانی و رفاهی درمانی و آموزشی اختصاص دهد حرکت بسیار درستی است و رضایتمندی عمومی جامعه حاصل میشود. بخش بزرگی از مشکلات دولت مربوط به تعهداتی است که بودجه نهادهای غیر ضروری به دولت تحمیل کرده است.

تورم مالیات پنهانی است که از جیب فقرا به نفع اغناء برداشت میشود:

در حوزه تعیین دستمزد اگر بناسست اتفاقی بیفتد، این اتفاق باید مثبت و با توجه به تورم واقعی رقم بخورد. الان سازمان تامین اجتماعی سالی ۲۵ هزار میلیارد تومان کسری بودجه دارد. از ابتدای سال تاکنون ۵۹۵ هزار نفر از چتر بیمه ای خارج شده اند

(اینجا بیمه پرداخت میکردند اما الان بیمه پرداخت نمی‌کنند) بعد از جنگ ۱۲ روزه بخشی از اینها تحت پوشش صندوق بیمه بیکاری قرار گرفته اند. تا پایان مهرماه امسال ۲۵۰ هزار نفر بازنشسته شده اند. به این ترتیب تا پایان سال یک میلیون نفر به جمع کسانی که از چتر بیمه خارج شده اند و افراد بازنشسته اضافه میشود. یعنی سازمان ۳۰ هزار میلیارد تومان کسری منابع پیدا میکند، سازمان تا پایان امسال ۳۰۰ هزار میلیارد تومان استغراض خواهد کرد.

کارشایسته و اقدام درست مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی:

حرکت بجا و درست آقای دکتر سالاری این است که با هماهنگی با دولت ۳٪ حق بیمه ای را که دولت باید پرداخت کند آنرا در بودجه سالانه دیده شده که تقریباً مبلغی معادل ۲۶۰ تا ۳۰۰ هزار میلیارد تومان میشود اگر این امر محقق نشود و هر ماه به حساب سازمان واریز شود ما میتوانیم سال آینده را بدون دغدغه سپری کنیم. اگر این اتفاق نیفتد سال بسیار سختی راپیش رو خواهیم داشت، پیشنهاد این بود که این ۳٪ هم در قالب مالیات بردارند دیده شود یعنی همان چیزی که برای صندوق کشوری دیده شده است. این یک کار قشنگی است.

واگذاری شرکت مسافربری رجاء کار غلطی نبود:

با توجه به اینکه شرکت رجاء فقط در ساند و بصورت کاغذی به سازمان واگذار شده بود و سازمان در اداره ی آن هیچ نقشی نداشت کنترل و مدیریت آن عملاً در دست دولت بود. از طرفی هزینه های آنرا پرداخت میکرد اما سودی دریافت نمیکرد. از آنجا که به نرخ روز واگذار شده این به نفع سازمان است.

من از ابتدا بایمه تکمیلی مشکل داشتم ، بیمه طلایی به منزله کوبیدن میخ به تابوت قانون الزام درمان رایگان است :

بیمه تکمیلی باعث شد که سازمان به وظایفش در حوزه درمان به درستی عمل نکند و روزه روز تعهد خودش را کاهش دهد. یک صدایی از سمت آدمهایی که سقف بگیر هستند بلند است که خواستار بیمه طلایی هستند، به نظر من همین بیمه مکمل کفایت میکند. به دنبال بیمه طلایی رفتن به منزله میخ به تابوت حوزه درمان رایگان سازمان کوبیدن است مطالبات ما درمان رایگان از سازمان تامین اجتماعی است ما خواستار اجرای کامل قانون الزام درمان رایگان هستیم. دنبال بیمه ای فراتر از بیمه تکمیلی نروید تا بتوانیم برگردیم به اجرای کامل قانون الزام درمان رایگان.

خبر خوش در خصوص بانک رفاه کارگران: با توجه به فشارهایی که از سمت جامعه کارگری و بازنشستگان صورت گرفته و گزارشات نهادهای امنیتی که به نفع کارگران بوده و از آنجا که حل مشکل بانک رفاه نیاز به تغییر ۷ قانون دارد و با در نظر گرفتن دستور مقام رهبری که بر اساس آن سران قوا نقش تنظیم کننده امور را دارند و این اختیار، به آنها داده شده که در خصوص مسائل، مصوبه داشته باشند. لذا مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی در جلسه سران قوا شرکت کرده و مقرر شده که سران قوا مصوب کنند که ۵ سال بانک رفاه همچنان در اختیار سازمان تامین اجتماعی قرار بگیرد تا بعد از ۵ سال در برنامه هفتم توسعه بانک رفاه تعیین تکلیف شود. این یک گام بسیار بزرگی است اگر انشاء الله این اتفاق بیفتد می‌توانیم در این خصوص یک نفس راحت بکشیم.

نامه سرکشادهای به ریاست و هیئت رئیسه محترم و وکلای دلسوز و باتدبیر مجلس:

باعنایت به زمان برنامه ریزی بودجه سال ۱۴۰۵ در دولت و تجربه های عبرت آموز برنامه نویسی و تعیین ردیف هابدون قابلیت اجرا وعدم حل شدن مشکلاتی از مردم در عمل و صرفا رویه بودن بودجه سالیانه بدون اتفاق عملی در شرایط مردم مستدعیست وکلای نخبه و متخصص در فرآیند تنظیم بودجه نویسی بدون ملاحظات و رمزبندی ها در این شرایط خاص اقتصادی رها شده در روزمرگی به دولت محترم قبل از که به مجلس محترم ارسال شود همفکری میدانی و ملموس با توجه به شرایط واقعی مردم داده شود که شرایط کشور هم در دلسوزانه همگانی راطلب میکند با توجه به اقتصادی بودجه نویسی خاص اقتصادی کنونی!!! و باید مراقب تکانه های جهشی غیر قابل جبران اقتصاد و معیشت مردم بشهادت سنوات ناموفق فاقد محاسبات میدانی از جهت قابلیت در فرایند اجرایی عبرت های گذشته متناثر از اعترافات و تذکرات صریح در نطق ها و مصاحبه ها نمایندگان و طندوست حقیقی، از بودجه نویسی باشیم!!! متأسفانه زمزمه هایی ناخوشایندی از نگارش بودجه سال پیشرو شنیده میشود؟ فعال بنیادهای اجتماعی: کاظمی