ماهنامه
# اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری
نشریه داخلی

- سال شانزدهم
- شماره ۱۸۵
- آبان ۱۴۰۵





**سالروز تصویب قانون کار بر کارگران شریف و زحمتکش مبارک باد!**



صفحات ۲ و ۴ و ۵

## محجوب: اعضا و فعالان تشکیلاتی، سرمایه اصلی تشکیلات هستند

## صادقی: با اصلاح قانون کار موافق هستیم، اما اجازه نخواهیم داد نقاط قوت آن را تخریب کنید

## دکتر یونس قوام لاله: ورزش کردن مانند خوردن وخوابیدن و دم زدن ضروری است


صفحه ۲

با اشاره به ضرورت بررسی دقیق مسائل تشکیلاتی نباید صرفاً بر اساس برداشت‌های احساسی درباره موضوعات تصمیم‌گیری کرد

صفحه ۳

ریسک جنگ باری گران بردوش سازمان تامین اجتماعی سنگینی این بار نفس سازمان را به شماره انداخته

دولتها نه تنها کمك نکردند بلکه سربار بوده و هستند

صفحه ۴

ورزش کردن مانند خوردن وخوابیدن و دم زدن ضروری است. نگاه لاکچری به ورزش باید تغییر اساسی پیدا کند






صفحه ۵

این فرمایش مولا علی (ع) است:

بزرگترین استاد تجربه است

صفحه ۶

ما معمولاً بیشعوری را خیلی راحت توی دیگران تشخیص می‌دهیم ولی وقتی نوبت به خودمان می‌رسد، انگار آینه را گم می‌کنیم

ازفیل هم میشه درس نجابت ومردانگی آموخت

صفحه ۷

برنامه‌ای یك‌ساله برای شاد زیستن؛ خوشبختی را به تعویق نیندازید.

مروری کوتاه بر کتاب «پروژه شادی»


سخن مدیر مسوول

حسن صادقی

# ازسینه برون نرود این داغ که ماندنیست

امروز جامعه بزرگ کارگری بیش از اینکه به ابراز تأسف و همدردی، نیاز داشته باشد،منتظر اقدامی قاطع و پاسخگویی روش از سوی مسئولان ذیربط است ،مدعی العموم ورود کند:

حادثه تلخ و جانکاه واژگونی اتوبوس حامل کارکنان شرکت نفتی NGL دهلران در استان ایلام و جان‌باختن تعدادی از کارکنان زحمتکش صنعت نفت، بار دیگر داغی سنگین بر دل جامعه کارگری کشور نشاند و خانواده‌های متعددی را در سوگ عزیزانشان داغدار کرد. این ضایعه دردناک را به خانواده‌های محترم جان‌باختگان، همکاران آنان و جامعه بزرگ صنعت نفت تسلیت می‌گوییم و برای درگذشتگان رحمت و مغفرت الهی و برای مصدومان این حادثه آرزوی سلامتی و بهبودی داریم.

اما آنچه در کنار این اندوه عمیق نمی‌توان از کنار آن به‌سادگی عبور کرد، تکرار حوادث مرگبار کار و فقدان سازوکارهای مؤثر برای صیانت از جان و سلامت نیروی انسانی است؛ حوادثی که هر بار پس از وقوع، به موجی از تأسف، صدور پیام‌های تسلیت، تشکیل کمیته‌های بررسی و وعده پیگیری منجر می‌شود، اما پس از فروکش کردن فضای رسانه‌ای، بسیاری از مطالبات و ضرورت‌های اصلاحی به فراموشی سپرده می‌شوند.

جامعه کارگری، با برخورداری از سهمی گسترده در جمعیت کشور و ایفای نقشی اساسی و انکارناپذیر در چرخه تولید، اقتصاد و توسعه ملی، متأسفانه همواره در برابر بسیاری از بی‌توجهی‌ها و کم‌کاری‌ها مظلوم واقع شده است. گویی تنها زمانی که حادثه‌ای رخ می‌دهد و تعدادی از کارگران جان خود را از دست می‌دهند، این قشر زحمتکش به تیتر نخست خبرگزاری‌ها و رسانه‌ها راه پیدا می‌کند؛ در حالی که شأن و منزلت نیروی کار و حق برخورداری از محیط کار ایمن، نباید وابسته به وقوع یک فاجعه باشد.

اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری معتقد است صیانت از جان کارگران، یک اقدام تشریفاتی، تبلیغاتی یا صرفاً اداری نیست؛ بلکه تکلیفی قانونی، انسانی و غیرقابل چشم‌پوشی است. بی‌توجهی به الزامات قانونی ایمنی و بهداشت کار، به‌ویژه تکالیف مقرر در فصل چهارم قانون کار، ضعف نظارت‌های تخصصی، بازرسی‌های غیرمؤثر، نادیده گرفتن هشدارهای ایمنی و نبود برخورد قاطع با متخلفان، از جمله مسائلی است که باید با جدیت مورد بررسی قرار گیرد.

اگرچه حادثه اخیر در حوزه حمل‌ونقل کارکنان صنعت نفت رخ داده است، اما نباید بررسی آن صرفاً به علت مستقیم واژگونی اتوبوس محدود شود. لازم است تمامی ابعاد موضوع، از جمله وضعیت فنی و ایمنی ناوگان، استانداردهای خودرو، سوابق معاینه فنی، کیفیت قراردادهای حمل‌ونقل، صلاحیت و شرایط کاری راننده، ساعات کار و استراحت، نحوه نظارت کارفرما و پیمانکار و چگونگی اجرای دستورالعمل‌های ایمنی به‌صورت دقیق و کارشناسی بررسی شود. همچنین باید روشن شود چه اشخاص و دستگاه‌هایی مسئول نظارت بوده‌اند و آیا قصور، کوتاهی یا ترک فعل احتمالی در وقوع این حادثه نقش داشته است یا خیر.

در این میان، مسئولیت دستگاه‌های متولی به‌هیچ‌وجه قابل اغماض نیست. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان متولی اصلی صیانت از نیروی کار و نظارت بر اجرای مقررات ایمنی و بهداشت کار، وزارت نفت و مجموعه‌های تابعه و کارفرمایان مرتبط، در حوزه تأمین ایمنی جابه‌جایی کارکنان و نظارت بر پیمانکاران و همچنین وزارت راه و شهرسازی و دستگاه‌های مسئول حمل‌ونقل، هر یک باید در حدود وظایف قانونی خود پاسخ‌گوی عملکرد و اقدامات نظارتی‌شان باشند.

از سوی دیگر، قوه قضائیه نیز باید با ورود جدی، مستقل و قاطع، ابعاد حادثه را بررسی کرده و در صورت احراز قصور، تخلف یا ترک فعل، با تمامی اشخاص حقیقی و حقوقی مسئول، بدون ملاحظه و اغماض برخورد قانونی کند. برخورد قضایی با عوامل مقصر و مطالبه پاسخ‌گویی از مدیران و مسئولان ذی‌ربط، باید به یک اقدام بازدارنده و مؤثر برای جلوگیری از تکرار چنین فجایعی تبدیل شود.

ما باید بپذیریم که پیشگیری، بسیار مهم‌تر و کم‌هزینه‌تر از رسیدگی پس از وقوع حادثه است. جان انسان‌ها آن‌قدر ارزشمند است که نباید برای صیانت از آن منتظر وقوع فاجعه ماند.

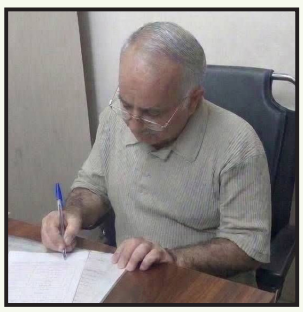

ادامه در صفحه ۲


نگاه اول

به قلم سردبیر

سید مجتبی قریشیان

# تاخرمنت نسوزد تشویش ما ندانی!!!



بازنشستگان به ویژه بازنشستگان عزیزسازمان تامین اجتماعی ازمظلومترین ومحرومترین اقشارجامعه هستند،این جماعت شریف وبزرگواری که علی القاعده واصولاً باید در،دوران بازنشستگی باخیالی راحت وآسوده وباآرامش مشغول سپری کردن دوران بازنشستگی خود باشند وضمن حفظ سلامتی خود به گردش وتفریح وبهره برداری از آنچه که در دوران کاری خود کاشته اند بپردازند،ولی اوضاع واحوال نابسامان اقتصادی وتورم سرسام آور و جور درنیامدن دخل وخرج واختلاف فاحشی که بین حقوق دریافتی آنها با هزینه های زندگی دارد،عرصه زندگی را آنچنان برآنها تنگ کرده که کسر قابل توجهی از آنها،تن به کارپس ازبازنشستگی داده واکثریت قریب به اتفاق آنها ازانواع واقسام بیماریها رنج می برند وازپس هزینه های سرسام آور درمان خود برنمی آیند ،حال این پرسش کلیدی مطرح است که چرا اوضاع واحوال این قشر نجیب وزحمتکش به اینجا رسیده است نگاهی مختصر برروند وقایع،خصوصاً اتفاقاتی که طی دهه های گذشته بویژه دردوران دولتهای ۹و۱۰ (احمدی نژاد) برای سازمان تامین اجتماعی افتاده است نشان ازاین دارد که دولتها وبعضی ازمصوبات مجلس وبرخی ازتصمیمات نابجای بعضی ازتشکلات درایجاد این شرایط نقش اساسی وبنیادی دارد،نکته حزن انگیز وتلخ ماجرا اینجاست که ازسوی دولت ها ومجلس اراده وعزم جدی جهت سامان دادن وبهبود این اوضاع آشفته،که تنها راه برون رفت از آن ازطریق پرداخت هرچه سریعتر بدهی های دولت به سازمان تامین اجتماعی آن هم به نرخ روزواصلاح برخی قوانین، میسر است دیده نمی شود.

مسئولین محترم دست اندر کار،حضرات محترم، نمایندگان محترم مجلس لطفاً بفکر این قشر ضعیف ،شریف، محروم .مظلوم باشید،درک مشکلات این جماعت نجیب وعزیز هم واجب شرعی وعقلی است وهم تکلیف قانونی شماست الآن ودرحال حاضر پیام این بندگان نجیب ورنج کشیده خدا به شما این است :تاخرمنت نسوزد تشویش ماندانی ! بیایید تادیر نشده بخاطر رضای خدا و حفظ امنیت وآرامش آینده کشور اقدام به حل مشکلات وبرداشتن بار سنگینی که بر دوش آنها سنگینی میکند وسنگینی این بارنفس آنها را به شماره انداخته است باشید،یادتان ویادمان نرود:

**خیلی زود دیر میشه!!!**

**حسن صادقی معاون دبیر کل خانه کارگر ورئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری**
**درمراسم افتتاح زائرسرای شهید حدادی خانه کارگر شیراز:**

# توسعه خدمات رفاهی کارگران باید در سراسر کشور ادامه یابد




حسن صادقی، معاون دبیرکل خانه کارگر با تأکید بر ضرورت توسعه خدمات رفاهی جامعه کارگری، اقدامات انجام‌شده در استان فارس را الگویی برای سایر استان‌های کشور دانست و بر استمرار و گسترش این خدمات تأکید کرد. صادقی ضمن قدردانی از تلاش دست‌اندرکاران اجرای این پروژه اظهار کرد: خانه کارگر با وجود شرایط اقتصادی و محدودیت‌های موجود، توسعه زیرساخت‌های رفاهی و ارائه خدمات به اعضا و خانواده‌های آنان را دنبال می‌کند و این مسیر باید با برنامه‌ریزی هدفمند ادامه یابد.وی با اشاره به برنامه‌های آتی این تشکیلات، از پیش‌بینی افتتاح دومین هتل خانه کارگر در اصفهان طی ماه آینده خبر داد و افزود: توسعه مراکز اقامتی، ارائه خدمات آموزشی و تفریحی و فراهم‌کردن امکانات رفاهی با شرایط ویژه، از جمله برنامه‌های خانه کارگر برای حمایت از جامعه کارگری است.معاون دبیرکل خانه کارگر در پایان این نشست با قدردانی از هیئت اجرایی خانه کارگر فارس و عوامل مشارکت‌کننده در احداث زائرسرا، ابراز امیدواری کرد این مجموعه بتواند خدمات شایسته‌تری به کارگران و خانواده‌های آنان ارائه دهد و زمینه‌ساز توسعه مراکز رفاهی مشابه در سایر استان‌ها باشد.

# از عدالت در قرارداد کار تا امنیت معیشتی در دوران بازنشستگی

**بازخوانی جامعه‌شناختی عدالت اجتماعی؛ از بیگانگی با کار تا دغدغه منزلت و آینده بازنشستگان.**

**نویسنده: محمدرضا عباسی پژوهشگر و کارشناس روابط کار**

عدالت اجتماعی در روابط کار، مفهومی فراتر از پرداخت مزد و تنظیم توافق میان کارگر و کارفرماست. قرارداد کار، علاوه بر تعیین تعهدات حقوقی طرفین، بر کیفیت زندگی، امنیت اقتصادی، منزلت اجتماعی و احساس تعلق نیروی کار اثر می‌گذارد. از این منظر، هرگاه مناسبات کار با نابرابری، ناامنی و فقدان حمایت مؤثر همراه شود، پیامدهای آن به محیط کار محدود نمی‌ماند و می‌تواند اعتماد اجتماعی و امید به آینده را نیز تضعیف کند.این مسئله با ورود افراد به دوران بازنشستگی پایان نمی‌یابد. امنیت معیشتی در دوران بازنشستگی، تا اندازه زیادی به کیفیت نظام روابط کار، سطح دستمزدها، پوشش بیمه‌ای و پایداری نهادهای تأمین اجتماعی در سال‌های اشتغال وابسته است. بنابراین، عدالت در قرارداد کار و عدالت در دوران بازنشستگی را باید دو مرحله مرتبط از یک مسئله اجتماعی واحد دانست.

**عدالت در قرارداد کار؛ ضرورتی فراتر از توافق حقوقی**

در نگاه حقوقی، قرارداد کار توافقی میان کارگر و کارفرما برای انجام کار در برابر دریافت حق‌السعی است؛ اما از منظر جامعه‌شناختی، این قرارداد در بستری از تفاوت قدرت اقتصادی و موقعیت اجتماعی طرفین منعقد می‌شود. ازاین‌رو، صرف رضایت ظاهری طرفین برای عادلانه دانستن رابطه کافی نیست. باید بررسی کرد که آیا کارگر از قدرت چانه‌زنی، امنیت شغلی، حمایت قانونی و امکان برخورداری از مزد متناسب با هزینه‌های زندگی برخوردار است یا خیر. عدالت اجتماعی در روابط کار زمانی تحقق می‌یابد که کرامت انسانی، فرصت‌های منصفانه، امنیت اقتصادی و حمایت نهادی در کنار یکدیگر قرار گیرند. در غیر این صورت، قرارداد می‌تواند از یک ابزار تنظیم رابطه منصفانه به سازوکاری برای بازتولید نابرابری تبدیل شود.

**یافته‌های یک پژوهش جامعه‌شناختی:**

در پژوهشی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی عدالت



اجتماعی در قراردادهای کار میان کارفرمایان و کارگران»، با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد، تجربه‌ها و دیدگاه‌های ذی‌نفعان روابط کار بررسی شد.

**پنج مقوله اصلی که این پژوهش بدان دست یافت عبارت بودند از:**

۱. ضعف قدرت خرید: فاصله میان درآمد و هزینه‌های زندگی که امکان تأمین نیازهای اساسی را محدود می‌کند.

۲. فقدان امنیت شغلی: نگرانی از استمرار اشتغال و آسیب‌پذیری نیروی کار در برابر تغییر شرایط اقتصادی و تصمیم‌های کارفرمایی.

۳. ناکارآمدی تشکل‌ها: ضعف سازوکارهای نمایندگی و چانه‌زنی جمعی در پیگیری و دفاع مؤثر از حقوق نیروی کار.

۴. ابهام در قوانین و مقررات: دشواری در فهم، تفسیر و اجرای برخی ضوابط و آثار آن بر پیش‌بینی‌پذیری روابط کار.

۵. نگرانی نسبت به آینده: احساس نااطمینانی درباره استمرار درآمد، امنیت اقتصادی و امکان برخورداری از زندگی باثبات.

در ادامه، نتایج اولیه در دو گروه کانونی با حضور ۱۲ نفر از نمایندگان و صاحب‌نظران حوزه‌های دولتی، کارگری و کارفرمایی بررسی شد. این مرحله به اصلاح و دقیق‌تر شدن عنوان مقوله‌ها انجامید، اما مقوله مرکزی پژوهش تغییر نکرد. بر اساس تحلیل نهایی، «بیگانگی از کار» به‌عنوان پدیده مرکزی شناسایی شد.

ادامه در صفحه ۳

**علیرضا محجوب دبیر کل خانه کارگر در مراسم افتتاح زائر سرای شهید حدادی**
**خانه کارگر شیراز:**

# با اشاره به ضرورت بررسی دقیق مسائل تشکیلاتی نباید صرفاً بر اساس برداشت‌های احساسی درباره موضوعات تصمیم‌گیری کرد




برخی مباحث مطرح‌شده نیازمند بررسی بیشتر است و باید پس از روشن‌شدن ابعاد مختلف آنها، نتایج در جلسات بعدی ارائه و درباره اقدامات لازم تصمیم‌گیری شود.محجوب با اشاره به اصل ۲۶ قانون اساسی، بر ضرورت توجه به مبانی حقوقی و قانونی فعالیت تشکل‌ها تأکید کرد و گفت: مسائل مربوط به جایگاه حقوقی و نحوه فعالیت تشکل‌ها باید با استناد به قوانین و مقررات مورد بررسی قرار گیرد و از طرح دیدگاه‌ها بدون توجه به مستندات قانونی پرهیز شود.

دبیرکل خانه کارگر در بخش دیگری از سخنان خود، اعضا و فعالان تشکیلاتی را سرمایه اصلی این مجموعه دانست و اظهار کرد: تلاش‌های اعضا در طول سال‌های گذشته، بخشی از هویت و اعتبار خانه کارگر را شکل داده است و باید از این ظرفیت جمعی صیانت شود.

وی با تأکید بر ضرورت تقویت همکاری میان اعضا افزود: اختلاف‌نظرها نباید به تضعیف مجموعه منجر شوند. نقد و بیان دیدگاه‌های متفاوت، زمانی می‌تواند به پیشرفت تشکیلات کمک کند که در چارچوب گفت‌وگو، همدلی و تلاش برای حل مسائل دنبال شود.

محجوب همچنین با اشاره به برخی انتقادها و مطالب منتشرشده درباره خانه کارگر خاطرنشان کرد: اعضا نباید با مواجهه با هر انتقادی دچار نگرانی شوند یا از ادامه فعالیت خود عقب‌نشینی کنند. لازم است میان موضوعاتی که نیازمند پاسخ مستند هستند و مسائلی که نباید تمرکز مجموعه را از فعالیت‌های اصلی منحرف کنند، تفاوت قائل شد.وی تأکید کرد: حفظ انسجام تشکیلاتی به معنای نادیده‌گرفتن انتقادها نیست، بلکه هدف آن است که مسائل از مسیر گفت‌وگو و بررسی دقیق پیگیری شوند.

**اختلاف‌نظرها به فرصتی برای اصلاح و بهبود فعالیت‌ها تبدیل شوند.باید‌در درون تشکلات جوان‌گرایی با حفظ تجربه پیشکسوتان صورت پذیرد:**

دبیر کل خانه کاگر جوان‌گرایی و فراهم‌کردن زمینه حضور نسل جدید در مسئولیت‌های تشکیلاتی را از موضوعات مهم خانه کارگر دانست و گفت: باید فرصت بیشتری برای حضور جوانان فراهم شود و زمینه مشارکت آنان در مسئولیت‌ها و برنامه‌های مجموعه تقویت شود.وی افزود: جوان‌گرایی صرفاً به معنای تغییر نام‌ها و عناوین نیست؛ بلکه باید امکان تجربه‌اندوزی، آموزش و مشارکت عملی برای نیروهای جوان فراهم شود تا بتوانند توانایی‌های خود را در انجام مسئولیت‌ها نشان دهند.دبیرکل خانه کارگر با تأکید بر اهمیت همراهی نسل‌های مختلف تصریح کرد: حضور جوانان نباید به معنای نادیده‌گرفتن تجربه نیروهای باسابقه باشد. لازم است تجربه پیشکسوتان در کنار انگیزه و توان نسل جدید قرار گیرد تا مجموعه بتواند با ظرفیت بیشتری به فعالیت خود ادامه دهد.

دبیرکل خانه کارگر در بخش دیگری از سخنان خود، بر ضرورت پیگیری نتایج نشست شیراز تأکید کرد و گفت: هدف از برگزاری جلسات تشکیلاتی، شنیدن دیدگاه‌های اعضا، شناسایی مسائل و دستیابی به راهکارهایی برای ادامه فعالیت‌هاست. بنابراین، صرف طرح موضوعات کافی نیست و باید نتایج گفت‌وگوها در قالب برنامه‌های مشخص پیگیری شود.وی با اشاره به مباحث مطرح‌شده در این نشست افزود: موضوعات و پیشنهادهای ارائه‌شده باید بررسی شوند و اقدامات بعدی بر اساس جمع‌بندی دیدگاه‌ها و روشن‌شدن ابعاد مختلف مسائل شکل بگیرند. محجوب با قدردانی از مشارکت حاضران، بیان دیدگاه‌ها و انتقادها را نشانه پویایی تشکیلات دانست و بر حفظ ارتباط میان اعضا، شنیده‌شدن نظرات و استمرار پیگیری مسائل تا رسیدن به نتیجه تأکید کرد.

**سخن مدیر مسوول** — **حسن صادقی**

ادامه از صفحه یک

تشکیل کمیته‌های تخصصی و کارگروه‌های بررسی، زمانی ارزشمند است که پیش از وقوع حادثه، برای شناسایی خطرات، رفع نواقص، نظارت مستمر و جلوگیری از تکرار حوادث به کار گرفته شوند؛ نه اینکه تنها پس از جان‌باختن تعدادی از کارگران، جلسات متعدد تشکیل شود و پس از مدتی، همه‌چیز به دست فراموشی سپرده شود.

اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری تأکید می‌کند که جان کارگر، سرمایه‌ای نیست که بتوان با پرداخت خسارت، صدور پیام تسلیت یا تشکیل جلسات مقطعی، فقدان آن را جبران کرد. هیچ تولید، پروژه، قرارداد و ملاحظه اقتصادی و اجرایی، ارزشمندتر از جان انسانی نیست که با دستان توانمند خود چرخ‌های اقتصاد و تولید کشور را به حرکت درمی‌آورد.

امروز جامعه کارگری بیش از ابراز تأسف و همدردی، انتظار اقدام، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری دارد. اجازه ندهیم خون کارگران جان‌باخته، به خبری چندروزه در صفحات رسانه‌ها تبدیل شود و پس از مدتی، همان شرایط ناایمن و همان بی‌توجهی‌ها تکرار شود.

انتظار داریم مسئولان ذی‌ربط، این حادثه را نقطه پایانی بر رویکردهای مقطعی و واکنش‌های پس از وقوع بدانند و با تصمیمات قاطع، اصلاحات ساختاری و نظارت مستمر، از تکرار چنین حوادث تلخ و جبران‌ناپذیری جلوگیری کنند.

صیانت از نیروی کار، صیانت از تولید و اقتصاد ملی است و امنیت جانی کارگران، خط قرمزی است که هیچ دستگاه، کارفرما و مسئولی حق عبور از آن را ندارد.

### ریسک جنگ باری گران بردوش سازمان تامین اجتماعی سنگینی این بار نفس سازمان را به شماره انداخته

# دولتها نه تنها کمک نکردند بلکه سربار بوده و هستند



**دکتر علی حیدری کارشناس رفاه وتامین اجتماعی**

متاسفانه جنگ های سه گانه ای که ایران طی نیم قرن اخیر درگیر آنها شده است تبعات منفی و عوارض نامساعد و تاثیرات مخربی بر سازمان تامین اجتماعی داشته است ولیکن دولت ها نه تنها در زمان جنگ و پسا جنگ کمکی به سازمان تامین اجتماعی نکردند ( برای بازسازی خسارات جنگ )بلکه از منابع ، اموال و ذخایر آن برداشت نموده ویا جبران و ترمیم خسارات بخشهای دیگر ( کارفرمایان و...) را نیز بر شانه سازمان تامین اجتماعی گذاشته اند( حتی بعد از جنگ که وزارت بهداشت نیاز به ساخت ۵۰۰ بیمارستان را مطرح ساخت ، احداث ۱۰۰ بیمارستان از مجموع ۵۰۰ بیمارستان را بر عهده سازمان گذاشتند ،بعضا در شهرهایی که هنوز بعد از چند دهه تعداد افراد تحت پوشش سازمان به نصاب لازم نرسیده است )

این موضوع یعنی دست اندازی و برداشت دولت از سازمان تامین اجتماعی بجای برداشت از بانک مرکزی ( درغالب تصاحب ذخایر و اموال آنها و یا عدم پرداخت حق بیمه های جاری و معوق به ارزش روز واقعی، تقبل حق بیمه سهم کارفرمایان، سرکوب مزدی و... ) ، تا همین دهه اخیر به چشم نمی آمد چون سازمان تامین اجتماعی دارای مازاد منابع بر مصارف جاری بود و دریافتی سازمان از کارفرمایان و بیمه شدگان ، کفاف مصارف نقدی آنان را می نمود ولیکن چند سالی است که ( پس از تحمیل اجرای طرح تهوع سلامت بدون تامین بار مالی مربوطه در دولت یازدهم )سازمان تامین اجتماعی دچار کسری نقدینگی شده است .

"در جنگ شیخ و شاه ، فقط زخم سهم ماست
تیر از دو سوی می رود اما، نشان یکی است"

حسین جنتی

ریسک جنگ از منظر اقتصادی و بیمه‌گری، یک ریسک فاجعه بار ، یک پوشش فاجعه بار و یک خسارت فاجعه بار است. برخلاف ریسک‌های متعارف مانند بازنشستگی ، ازکارافتادگی و فوت که وقوع آن‌ها نسبتاً مستقل از یکدیگر است و امکان تجمیع و تنوع‌بخشی (diversification) را فراهم می‌کند، ریسک جنگ با «همبستگی بالای خسارات» می‌تواند هم‌زمان طیف وسیعی از بیمه‌گزاران را در یک جغرافیای مشخص درگیر کند. این ویژگی، اصل بنیادین بیمه تجاری یعنی "قانون اعداد بزرگ" را مخدوش می‌کند، زیرا بیمه‌گر نمی‌تواند با اتکا به توزیع آماری خسارات، ذخیره کافی برای مواجهه با بحران تشکیل دهد. علاوه بر این، ماهیت سیاسی و غیرقابل پیش‌بینی جنگ، محاسبه احتمال وقوع و شدت خسارت را با دشواری جدی روبه‌رو می‌سازد. نتیجه این وضعیت، شکل‌گیری یک "شکست بازار (market failure) در پوشش ریسک جنگ است که بر عهده دولت ها است و صندوقهای بازنشستگی به‌تنهایی حاضر یا قادر به پذیرش این ریسک در مقیاس گسترده نیستند. اینجاست که مسئله از حوزه حقوق خصوصی و قرارداد آزاد فراتر می‌رود و به قلمرو مسئولیت عمومی دولت و سیاست‌های امنیت اقتصادی وارد می‌شود و در این قبیل موارد دولت به عنوان بیمه گر نهایی باید به طور فعال وارد عمل شود و ایفای نقش کند چرا که جنگ ها به هر تقدیر ماحصل فعل ها و ترک فعل های دولت و حاکمیت هستند.

بر همین مبنا ریسک جنگ در صنعت-بازار بیمه ، جزو مستثنیات و موارد مورد تحفظ بیمه گران است و اگر هم بیمه گران تجاری بخواهند ریسک جنگ را پوشش دهند با شروط و قیود بسیار زیاد و حق بیمه علیحده در قالب الحاقیه همراه است.بیمه اجتماعی نهادی در حوزه حقوق عمومی است که معمولاً اجباری بوده و بر اساس قانون شکل می‌گیرد. هدف اصلی آن تأمین امنیت اقتصادی و اجتماعی افراد در برابر خطراتی است که توانایی کسب درآمد آن‌ها را تهدید می‌کند (پیری، بیماری، بیکاری، ازکارافتادگی). در این نظام، خطر ماهیتی «اجتماعی» دارد و کمک‌های اعطایی لزوماً با حق بیمه پرداختی متناسب نیست و بر پایه نیاز و عدالت توزیعی استوار است. تأمین مالی آن معمولاً سه‌جانبه است (بیمه‌شده، کارفرما، دولت) ،در شرایط جنگ، بیمه اجتماعی به‌دلیل ماهیت جمعی و اجباری خود، ابزار اصلی حمایت از آحاد جامعه در برابر پیامدهای اقتصادی جنگ است: ازکارافتادگی، فوت سرپرست، بیکاری ناشی از تخریب بنگاه‌ها و اختلال در معیشت. دولت در این نظام هم‌زمان سه نقش ایفا می‌کند: قانون‌گذار (تعیین دامنه و شرایط حمایت)، تأمین‌کننده مالی (تقبل بخشی از منابع صندوق‌ها) و تضمین‌کننده پایداری صندوق‌ها در شرایط بحرانی و دولت هم‌زمان قانون‌گذار، تأمین‌کننده مالی و تضمین‌کننده پایداری صندوق‌ها است و باید نقش خود را به عنوان بیمه گر نهایی ایفاء کند امری که دربسیاری از کشورها وجود دارد و برای آن سازوکار متناسب تعریف شده است.در سوئیس چارچوبی قانونی و دقیق برای مداخله دولت در پوشش ریسک جنگ دارد واگر دارایی‌های بیمه گران و صندوق های مربوطه برای پوشش خسارات کافی نباشد، دولت کسری را از منابع مالی عمومی جبران می‌کند.

آمریکا از چند مسیر مکمل برای پوشش ریسک جنگ استفاده می‌کند. نخست، بانک صادرات-واردات آمریکا (EXIM) در بیمه اعتباری صادراتی خود، ریسک‌های سیاسی از جمله جنگ و شورش را پوشش می‌دهد. دوم، آژانس توسعه مالی بین‌المللی آمریکا (DFC) به‌عنوان بازوی سرمایه‌گذاری خارجی دولت، بیمه ریسک سیاسی ارائه می‌دهد. این سازوکار به‌عنوان یک پشتوانه حاکمیتی (sovereign backstop) برای بیمه‌گران عمل می‌کند.

لهستان نمونه‌ای دیگری از مداخله هدفمند دولت برای حفظ جریان‌های تجاری در مناطق جنگی است. در این مدل به‌روشنی "تقسیم کار" میان دولت و صنعت -بازار شکل می گیرد و دولت ریسک‌های سیستمیک و غیرقابل‌بیمه نظیر جنگ را پوشش می دهد، اما انگیزه‌های ارزیابی ریسک و قیمت‌گذاری را در بخش خصوصی حفظ می‌کند.در هلند و جمهوری چک و دانمارک و غالب کشورهای اروپایی نیز دولت در جریان جنگ اوکراین،دولت ها بیمه های اعتباری صادراتی و بیمه های ریسک سیاسی یعنی جنگ ارائه می‌دهند.

در اوکراین که همانند ایران درگیر جنگ است ،نظام چندلایه ای برای بیمه سرمایه‌گذاری در برابر ریسک جنگ شکل گرفته استکه عبارت است سطح بین المللی (که با کمک آمریکا و کشورهای اروپایی فراهم شده) ، سطح دولتی ( پذیرش ریسک جنگ ) و سطح خصوصی ( شرکتهای بیمه گر تجاری با پشتوانه دولت )این نظام چندلایه به‌خوبی نشان می‌دهد که در شرایط جنگ فعال، هیچ نهاد واحدی نمی‌تواند تمام بار ریسک را به دوش بکشد و ترکیبی از دولت، نهادهای مالی بین‌المللی و بازار خصوصی ضروری است.

در گذشته نیز به ویژه بعد از جنگ جهانی اول و دوم نیز شواهد و قرائن زیادی از تامین خسارات جنگ توسط دولتهایی نظیر انگلیس و آمریکا وجود دارد و دولت آمریکا با مصادره اموال آلمان و ژاپن بخشی از خسارات جنگ را برای مردم و...جبران نموده است.به دیگر سخن ریسک جنگ، به دلیل ماهیت سیستماتیک و عدم قابلیت محاسبه آماری متعارف، یک «شکست بازار» در پوشش بیمه‌ای محسوب می شود که برعهده دولت و حاکمیت است.

و راه حل موثر تقسیم کار هوشمندانه میان نهادهای بیمه گر اجتماعی و دولت است و دولت باید نقش "بیمه‌گر نهایی " خود را در جایی که بازار شکست می‌خورد، ایفا می‌کند. مدل‌های سوئیس (مداخله فرعی و قانونی)، آمریکا (پشتوانه حاکمیتی با مدیریت بخش خصوصی)، لهستان (بیمه اتکایی با تقسیم ۲۰/۸۰ ریسک) و اوکراین (نظام چندلایه دولتی-بین‌المللی-خصوصی) همگی نشان می‌دهند که دولت‌ها باید ریسک غیرقابل‌بیمه جنگ را جذب نمایند تا از فروپاشی نظامهای بیمه ای در شرایط بحرانی جلوگیری کنند.

شوربختانه دولت در جریان جنگ های ۱۲ روزه و ۴۰ روزه و در شرایط پسا جنگ اخیر ، همان رفتاری را درقبال سازمان تامین اجتماعی به خرج می دهد که در زمان جنگ ۸ ساله انجام داد ، در حالی که دولتمردان توجه ندارند که نه سازمان تامین اجتماعی فعلی شرایط آن زمان را دارد و نه جامعه ، به طور مثال در طول جنگ ۸ ساله دستمزدها ثابت بود و برای ۸سال در مجموع حدود ۲۵ درصد رشد اعمال شد( درطی سالهای ۱۳۵۹تا۱۳۶۳ حداقل دستمزد ثابت بوده است)ولیکن شرایط حال حاضر کشور و تورم ثانیه ای موجود که در پس بیش از یک دهه تورم بالا به وجود آمده است ، اصلا قابل قیاس با شرایط آن زمان نیست و سازمان تامین اجتماعی نیز بخاطر دست اندازی های متمادی ، تحمیل سرریزهای حمایتی ، تکلیف قوانین و مقررات مغایر بااصول و قواعد بیمه ای ، نیروی کار غیر مجاز خارجی ، عدم تولید و انباشت سرمایه ، پائین بودن نرخ مشارکت اقتصادی ، و از همه مهمتر عدم پرداخت بدهی های بیمه ای دولت به ارزش واقعی روز، بازنشستگی های زود رس و سالمندی جمعیت و... دچار شکنندگی حاد شده است و تاب و توان ، تحمل فشار بیشتری را ندارد بلکه نیازمند کمک دولت است .

ادامه از صفحه ۲

بیگانگی از کار در این پژوهش صرفاً به معنای نارضایتی از شغل نیست؛ بلکه وضعیتی است که در آن فرد، به دلیل تجربه نابرابری، ناامنی، ضعف حمایت و محدودیت در اثرگذاری بر شرایط کار، پیوند معنادار خود را با کار و نتایج آن از دست می‌دهد. در چنین وضعیتی، کار به‌جای آنکه زمینه‌ای برای رشد، مشارکت و دستیابی به زندگی شایسته باشد، ممکن است به تجربه‌ای همراه با اجبار، فرسودگی و نگرانی تبدیل شود.

**بین عدالت شغلی و امنیت دوران بازنشستگی پیوند معنا داری وجود دارد:**

اگرچه پژوهش یادشده مستقیماً بر تجربه بازنشستگان متمرکز نبوده است، یافته‌های آن می‌تواند مبنایی برای تحلیل پیوند میان عدالت در دوران اشتغال و امنیت معیشتی پس از بازنشستگی قرار گیرد.

ضعف قدرت خرید در دوران اشتغال، در صورت تداوم و نبود سازوکارهای جبرانی مؤثر، می‌تواند بر سطح مستمری و قدرت خرید بازنشستگی نیز اثر بگذارد. فقدان امنیت شغلی و اشتغال ناپایدار ممکن است سابقه بیمه‌پردازی و میزان برخورداری از حمایت‌های آتی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، ضعف تشکل‌ها و محدودیت مشارکت مؤثر ذی‌نفعان می‌تواند پیگیری مطالبات و اصلاح سیاست‌های حمایتی را دشوار سازد.

از سوی دیگر، ابهام در مقررات و نگرانی نسبت به آینده، در دوران بازنشستگی نیز به شکل دغدغه درباره پایداری مستمری، کیفیت خدمات درمانی، هزینه‌های سلامت و قابلیت اتکای صندوق‌های بازنشستگی بروز می‌کند.

بنابراین، بازنشستگی را نمی‌توان صرفاً مرحله‌ای پس از پایان اشتغال دانست؛ این دوره، ادامه همان مسیر عدالت یا نابرابری است که فرد در سال‌های فعالیت شغلی تجربه کرده است.

**تأمین اجتماعی؛ نهاد همبستگی بین‌نسلی:**

نظام تأمین اجتماعی زمانی می‌تواند نقش حمایتی خود را به‌درستی ایفا کند که از پایداری مالی، استقلال نهادی، شفافیت و پاسخ‌گویی برخوردار باشد. منابع صندوق‌های بیمه‌ای متعلق به نسل‌های مختلف بیمه‌پردازان است و نحوه اداره آن‌ها بر اعتماد عمومی و امنیت آینده بازنشستگان اثر مستقیم دارد. در این چارچوب، تعیین تکلیف بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی، صیانت از منابع و استقلال تصمیم‌گیری نهادهای بیمه‌ای و نظارت بر نحوه مصرف منابع، صرفاً موضوعاتی حسابداری یا اداری نیستند؛ بلکه با حقوق بیمه‌شدگان و بازنشستگان ارتباط دارند.

همچنین، عدالت در بازنشستگی به پرداخت مستمری محدود نمی‌شود. دسترسی منصفانه به خدمات درمانی، کاهش هزینه‌های سلامت، کیفیت خدمات بیمه‌ای و حفظ منزلت اجتماعی بازنشستگان، اجزای مکمل امنیت دوران سالمندی‌اند. بازنشسته نباید پس از سال‌ها مشارکت در تولید و تأمین منابع اجتماعی، برای برخورداری از حداقل‌های زندگی و درمان با نااطمینانی مستمر روبه‌رو باشد.

**از تشخیص مسئله تا اصلاح سیاست‌ها:**

یافته‌های پژوهش و پیوند تحلیلی آن با مسائل بازنشستگی، ضرورت توجه هم‌زمان به چند جهت‌گیری را نشان می‌دهد:

– تقویت قدرت خرید: سیاست‌های مزدی و حمایتی باید با واقعیت هزینه‌های زندگی و حفظ قدرت خرید نیروی کار و بازنشستگان ارتباط مؤثر داشته باشند.

– گسترش امنیت شغلی و بیمه‌ای: کاهش اشتغال ناپایدار و تقویت پوشش بیمه‌ای، از الزامات پیشگیری از آسیب‌پذیری اقتصادی در آینده است.

– تقویت مشارکت و تشکل‌ها: حضور مؤثر و مستقل نمایندگان کارگران و بازنشستگان در فرایند تصمیم‌گیری، می‌تواند کیفیت سیاست‌گذاری و پاسخ‌گویی نهادها را ارتقا دهد.

– شفافیت و ثبات مقررات: قواعد روشن، قابل پیش‌بینی و قابل اجرا، از حقوق ذی‌نفعان حمایت می‌کند و زمینه اعتماد نهادی را فراهم می‌آورد.

– صیانت از منابع تأمین اجتماعی: پرداخت تعهدات قانونی، استقلال نهادی و نظارت مؤثر بر منابع، برای حفظ حقوق بین‌نسلی ضروری است.

عدالت، حقی که صرفاً محدود به دوران اشتغال نیست

عدالت اجتماعی در روابط کار را نمی‌توان با امضای قرارداد یا پرداخت مزد در یک مقطع زمانی سنجید. معیار واقعی آن، کیفیت زندگی انسان در تمام مراحل چرخه کار و زندگی است؛ از ورود به بازار کار و دوران اشتغال تا بازنشستگی وسالمندی.

**عدالت در قرارداد کار آغاز می‌شود، اما با پایان اشتغال به پایان نمی‌رسد:**

پدیده بیگانگی از کار یادآور این واقعیت است که نادیده گرفتن کرامت، امنیت و قدرت اقتصادی نیروی کار، صرفاً یک مسئله درون‌سازمانی نیست؛ بلکه می‌تواند پیامدهایی گسترده برای اعتماد اجتماعی و آینده اقتصادی جامعه داشته باشد. همین منطق درباره بازنشستگان نیز صادق است: کاهش قدرت خرید، نااطمینانی درباره مستمری و دشواری دسترسی به خدمات درمانی، منزلت اجتماعی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.ازاین‌رو، سیاست‌گذاری عادلانه باید پیوند میان مزد شایسته، امنیت شغلی، بیمه‌پردازی پایدار و مستمری متناسب را به رسمیت بشناسد. جامعه‌ای که خواهان حفظ کرامت نیروی کار است، باید امنیت و منزلت دوران بازنشستگی را نیز تضمین کند. عدالت در قرارداد کار آغاز می‌شود، اما با پایان اشتغال به پایان نمی‌رسد.

**دکتریونس قوام لاله عضو انجمن پزشکان بدون مرز ورئیس هیئت پزشکی،ورزشی استان آذربایجان شرقی ورئیس کمیته بیمه ودرمان خانه کارگر تبریز**
**در یک فضای صمیمی باسردبیر نشریه سید مجتبی قریشیان به گفتگو نشست**

# سالمندشدن جمعیت کشور ،واقعاً یک تهدید و زنگ خطرجدی برای آینده کشور است، آن را دست کم نگیریم

بحث مربوط به سالمندان عزیز از یک اولویت بسیار بالایی برخوردار است ،ما به تازگی روز جهانی سالمند را پشت سرگذاشتیم متاسفانه کشور ما با یک شیب زیادی در حال سالمند شدن است و درحال حاضر از جمعیت ۸۵میلیون نفری کشور۱۴٪آن بالای ۶۰ سال سن دارند که این یک زنگ خطر جدی را برای آینده کشور به صدا درآورده است واین یک تهدید جدی هم برای کل جامعه وهم برای کار و تولید بشمار می رود،متاسفانه یکسری سیاست ها وبرنامه ریزی هایی که در اوایل جنگ اول صورت گرفت، مثل اینکه ۲تا بچه کافیه این گونه سیاست ها برجمعیت مولد کشور اثر معکوس گذاشت،با توجه به نرخ بالای رشد جمعیت در دهه ۶۰ و نرخ تورم واوضاع نابسامان اقتصادی واجرای سیاست کنترل شدید نرخ رشد جمعیت باعث شد که ما الان از این طرف بام افتاده ایم ،نه به آن شوری شوری که دردهه اول انقلاب با نرخ رشد جمعیت ۶/۳ مواجه بودیم ونه به اینکه کاهش نرخ رشد جمعیت یک تهدید بزرگی را برای کشور ایجاد کرده است .جمعیت دارد با یک سیر صعودی به سمت پیر شدن پیش می رود،دراینجا واقعاً موضوعی که قابل تامل است این است که باید یک برنامه ریزی جدی برای جلوگیری از پیرشدن جامعه انجام بگیرد.

**روند سالمند شدن جامعه یک تهدید بزرگی برای تولید وکار بشمار می آید :**

یکی ازتهدید های بزرگی که وجود دارد این است که سالمند شدن جمعیت کشور درابتدا برجمعیت مولد،وکار اثرمی گذارد وآنرا کاهش می دهد،شوربختانه آنطور که باید وشایسته است برنامه ریزی و آینده نگری درخصوص سلامت سالمندان عزیز وهم نحوه ی سپری کردن دوران زندگی در سالمندان صورت نگرفته است.

دقت کنیم که سالمندی هم یک دوران ومرحله ای از زندگی انسان است: باید به این مهم توجه داشته باشیم که سالمندی هم مثل نوزادی وکودکی وجوانی ونوجوانی یک مرحله ای اززندگی است که لاجرم باید سپری شود ولی اینکه چگونه سپری شود این خیلی مهم است،

**ازیاد نبریم که بین سن تقویمی وسن زیستی تفاوت زیادی وجود دارد:**

ما یک سن تقویمی داریم ویک زیستی با ذکر یک مثال این مطلب را توضیح میدهم ،شما ۲نفر را در نظر بگیرید که هردونفر ازنظر زیستی وشناسنامه ای ۷۰ساله هستند،اگرشما این ۲نفر را باهم مقایسه کنید یکی از این افراد ۷۰ساله مثل یک فرد ۴۰ ساله وبراحتی کارهای خودش را انجام می دهد،ودر بحث کاروانجام فعالیت های ورزشی کاملاً فعال عمل میکند،از طرف دیگر فرد ۷۰ ساله ای را مبینی که دچارانواع واقسام بیماریهای مزمن مثل قند خون ،فشارخون،بیماریهای قلبی وعروقی وپوکی استخوان وهزارویک بیماری ومشکلات دیگر شده است مضافاً اینکه مشکل دیگری مثل بیماریهای روحی وروانی هم مبتلا شده است.

**وظیفه مابعنوان افرادی که در عرصه سلامت فعالیت میکنیم چیست؟**

ما برای اینکه بتوانیم روند سن زیستی افراد را کند ویا معکوس کنیم باید یکسری اقداماتی را انجام دهیم اول باید برنامه ریزی کنیم که دوران سالمندی که یک مرحله ای از زندگی بحساب می آید با فعالیت وکار وتلاش سپری شود نه اینکه به فردی که بالای ۶۰ الی ۶۵ سال سن دارد گفته شود ویا اینطور القاء شود.شما که بازنشست هستی برو یک گوشه بنشین وبخواب ومنتظر باش تا به پایان زندگی برسی واقعاً اینطور نیست.

**میتوانیم برای اینکه برنامه ریزی های مناسبی برای سالمندان داشته باشیم از کشورهایی که در این حوزه موفق عمل کرده اند الگو برداری کنیم:**

درکشوری مثل چین برای اینکه سالمندانشان دچار افسردگی دوران سالمندی نشوند وبیماریهای گوناگون به سراغ آنها نرود،شغل هایی را تعریف کرده اند که به نوعی افراد را وادار به تحرک میکنند با توجه به اینکه رشته تخصصی من درامور ورزشی می باشد ومسئولیت تیم پزشکی ورزشی استان آذربایجان شرقی را بعهده دارم براین باورم که یکی از معضلات ومشکلات بسیار مهمی که دربحث سلامت نادیده گرفته شده است عدم تحرک افراد است هرفردی که کم تحرک وساکن شود بیماریهایی مثل پوکی استخوان ،آرتروز،فشارخون،دیابت ،چاقی وهزارو یک مشکل دیگر برایش پیش می آید،مابابد بطور جدی فرد را وادارکنیم که تحرک داشته باشد این امر به تنهایی تحقق پیدا نمی کند.

**چه کسانی مسئول ایجاد تحرک در افراد بویژه سالمندان هستند:**

دردرجه اول خود فرد مسئول است وباید عزم جدم کند تا تحرک داشته باشد،دیگری خانواده فرد است وبعد ازآن موسساتی مانند شهرداریها، وزارت ورزش وجوانان و سازمان تامین اجتماعی ،موسسات غیر دولتی وتشکلات مردمی همه باید دست بدست همدیگر بدهند وکمک کنند تا این مرحله بصورت موفق طی شود یعنی کمک کنیم تا با ایجاد فرهنگ تحرک مناسب ،ورزش افراد کمتر دچار عوارض وبیمارهای گوناگون مثل پوکی استخوان وبیماریهای قلبی عروقی وفشاروقند خون بالا وانواع واقسام بیماری جسمی و روحی روانی شوند.

**دو آیتم مهم برای تشخیص سلامت افراد وجود دارد:**

۱-قدرت دست، هرچقدر که افراد بتوانند و قدرت مچ کردن دست را انجام دهند نشان دهنده سلامتی آنان می باشد.

۲ـ قدرت تعادل، آیا فرد میتواند روی یک پای خود بایستد.یا اینکه فرد می تواند شلوارخودش را براحتی بپوشد.این پارامترها سلامت فرد را بررسی میکند ونشان میدهد که این فرد دارد دوران سالمندی موفقی راطی میکند.درحال حاضر باتوجه به پیشرفت علم وتکنولوژی طول عمر وامید به زندگی افزایش پیداکرده است خواسته مهم وجدی ما ازمدیران ارشد جامعه به ویژه از وزارت ورزش وجوانان وسازمان تامین اجتماعی این است که برای حفظ سلامت سالمندان برنامه ریزی بکنند هرچند که اینکار انجام شده است ولی آنطور که باید بصورت شایسته وموثر انجام می شد، انجام نشده است . الآن ۱۴٪ازجمعیت کشور دارد به سمت سالمندی پیش می رود این رقم در ۱۰سال آینده ۲برابرخواهد شد یعنی ممکن است تا ۳۰الی ۴۰٪هم برسد باکم شدن نرخ رشد جمعیت وکاهش موالید نیروی کار هم کم میشود واین یک نوع تهدیدجدی برای سازمان تامین اجتماعی بحساب می آید واین امر یک باری را به جامعه وسازمان تامین اجتماعی تحمیل میکند،دربحث سلامت به هزینه ضربدر زمان بارگفته میشود الآن باری که دراثر بالارفتن سن جمعیت ایجاد میشود یک نوع تهدید برای سازمان تامین اجتماعی می باشد.

**دوستان عزیز،بزرگوران ،مدیران ارشد نهادهای مسئول بویژه سازمان تامین اجتماعی بیش ازهرزمان دیگری نیازمند یک برنامه ریزی اساسی برای دوران سالمندی هستیم:**

برای اینکه سالمندان ما یک دوران سالمندی موفقی را سپری کنند وکمتر به انواع بیماریها مبتلا شوند ماباید بدنبال پیشگیری باشیم،مانمی توانیم گذرزمان را متوقف کنیم ومانع از رسیدن دوران سالمندی شویم چه بخواهیم ،چه نخواهیم سن تقویمی وشناسنامه ای ما افزایش پیدا خواهد کرد .همزمان با آن تغییراتی در بافت ها وسیستم ایمنی بدن اتفاق می افتد ما باید تا جایی که امکان دارد این روند را کند یا معکوس کنیم چگونه می توان بر روند سالمند شدن اثر گذاشت وآنرا کند کرد.

**ورزش کردن مانند خوردن وخوابیدن و دم زدن ضروری است، نگاه لاکچری به ورزش باید تغییر اساسی پیدا کند**

ورزش کردن یکی ازراههای فوق العاده موءثر وضروری برای کند کردن روند پیری بشمار می آید ، باورزش کردن وانجام حرکات فیزیکی مناسب میتوان تاثیرات شگرف وباور نکردنی بر کنترل روند پیری گذاشت .الان یک نگاه لاکچری نسبت به ورزش وجود دارد که این نگاه یک نگاه بسیار بدی است که باید تغییر بنیادین پیدا کند.شما تصور بفرمایید که می خواهید به یک باشگاه بدنسازی ویا به استخر شنا بروید باید یک مبلغ قابل توجهی را هزینه کنی که این هزینه ها ورزش را به حالت لاکچری



درآورده است،دولت باید ورزش را ازحالت لاکچری خارج کند،ورزش باید عمومی بشود واین امر برعهده سیاستگزاران،وزارت ورزش وجوانان ،شهرداریها می باشد که باید شرایط ورزش کردن را برای عموم مردم فراهم کنند.

**ورزش بعنوان دارو و درمان عمل میکند وحتی می تواند سلولهای سرطانی را مهارکند:**

تادیروز می گفتند که ورزش کنید تا از بروز انواع بیماریها پیشگیری شود ولی امروز این نگاه وجود دارد که ورزش بعنوان دارو عمل میکند،وبه این نتیجه رسیده اند که در اثر ورزش کردن آنتی اکسیدانهایی دربدن آزاد میشود که میتواند سلولهای سرطانی را کنترل ومهارکند وهمچنین هورمونهایی ترشح میشود که می تواند جلو افسردگی را بگیرد وکمک کند که دچارپوکی استخوان نشویم واز ابتلا به بیماریهایی مثل فشار وقند خون بالا جلوگیری میکند باید نهادهای مسئول ایجاد برنامه ریزی برای ورزش همگانی را بطورجدی دنبال کنند.

**باید همه به این مهم توجه کنیم که همگانی شدن ورزش به نفع جامعه است و این یک جریان چند سر سود است:**

سلامتی وامنیت ۲نعمتی است که ازجانب خدا به بشر هدیه داده شده است :

برای تغییر رفتاردرجامعه وجود چند آیتم لازم وضروری است:

۱- پیش از هرچیزی باید یک این تفکر وجود داشته باشد که چطور کمک کنیم تا یک سالمندی موفقی داشته باشیم وسپس ارز یابی هایی صورت بگیرد .باید این مهم را مد نظر قراردهیم که یک شبه نمی توان ره صد ساله را طی کرد.

۲- دردنیای امروز روی ورزش بعنوان یک دارو حساب باز می کنند واهمیت ورزش کردن ازاینکه پیشگیری می کند ازانواع بیماری بسیارفراتر رفته است.

۳- باید به این باور برسیم و پذیرش مدلهایی را درخود ایجاد کنیم تا فرد متقاعد شود وبه این نتیجه برسدکه،باید بخاطر حفظ سلامتی خودم ورزش کنم وآنرا بطور جدی در برنامه روزانه خودم قرار دهم تا بدین وسیله روند سالمندی را کند کنم،این یک واقعیت وحقیقت اجتناب ناپذیر است که سن تقویمی ما بالا می رود ولی کنترل سن زیستی اجتناب ناپذیر نیست وکاملا امکان پذیر است ،مثلاً می توان به کمک نمونه های ذکر شده سن زیستی یک فرد ۷۰ ساله را به ۵۰ سال رساند.دقت داشته باشیم که سلامتی وامنیت ۲نعمت بزرگی که ازجانب خدا به بشر هدیه شده است قدر این ۲نعمت را بدانیم وشکرگذار آنها باشیم

# نوشتن با دست یه جور تمرین تمام‌عیاره برای مغزه ،نتایج حاصله باور کردنی نیست

متخصصین مغز و اعصاب، ۳۵۰ فرد مسن را که حافظه‌ای کاملاً سالم داشتند و هیچ نشانه‌ای از زوال عقل در آن‌ها دیده نمی‌شد، مورد مطالعه قرار دادند.×

اما چیزی که کشف کردند، یک دارو نبود؛ بلکه یک تکنیک بود.

عصب شناسان ژاپنی سال‌ها روی گروهی از سالمندان تحقیق کردند — آدم‌هایی بالای ۸۰ سال که با وجود سن بالا هنوز حافظه‌شون مثل دوران جوانی تیز بود. نه آلزایمر، نه فراموشی، نه افت ذهنی.

دکتر هیروشی تاتاکا اول فکر می‌کرد راز کار توی ژن‌هاست، ولی اشتباه می‌کرد. غذاشون فرق خاصی نداشت.

بعضیا ورزش می‌کردن، بعضیا نه.

الگوی خوابشون هم مثل بقیه بود.

اما یه عادت مشترک بین تقریباً همه‌شون پیدا شد:

×هر روز با دست می‌نوشتن. فقط ده تا پانزده دقیقه. نه تایپ، نه یادداشت روی گوشی — خودکار روی کاغذ.×

وقتی ازشون اسکن مغز گرفتن، دلیلش روشن شد.

نوشتن با دست یه جور تمرین تمام‌عیاره برای مغزه:

از هماهنگی عضلات دست گرفته تا پردازش فضایی، رمزگذاری حافظه و کار زبانی.

مغز موقع تایپ فقط بخش محدودی از این مسیرها رو فعال می‌کنه.

تایپ به‌مرور خودکار می‌شه، ولی نوشتن دستی هیچ‌وقت کامل خودکار نمی‌شه — هر حرف نیاز به تصمیم، دقت و کنترل ظریف داره، و همین باعث می‌شه مغز زنده بمونه.

در آزمایش بعدی، گروهی از آدم‌های ۶۵ تا ۷۵ ساله که نشانه‌های اولیه‌ی افت حافظه داشتن، به دو بخش تقسیم شدن:

یه گروه تایپ می‌کرد

و گروه دیگه با دست می‌نوشت.

مدت تمرین، زمان و حتی موضوع یکی بود — فقط ابزار فرق داشت.

شش ماه بعد، اونایی که با دست نوشته بودن، هم کلمات رو بهتر به خاطر می‌آوردن، هم تندتر فکر می‌کردن و هم یادگیری عمیق‌تری داشتن.

در واقع، خود خودکار بود که مغزشون رو تمرین می‌داد؛ نه نوشته‌هاشون.

خیلی از ما فکر می‌کنیم افت حافظه بخشی اجتناب‌ناپذیر از پیر شدنه، اما تحقیقات جدید می‌گن بیشتر به خاطر «کار نکشیدن از مغز» اتفاق می‌افته، نه سن.

×مغز مثل عضله‌ست،اگر ازش استفاده نکنی، تحلیل می‌ره.×

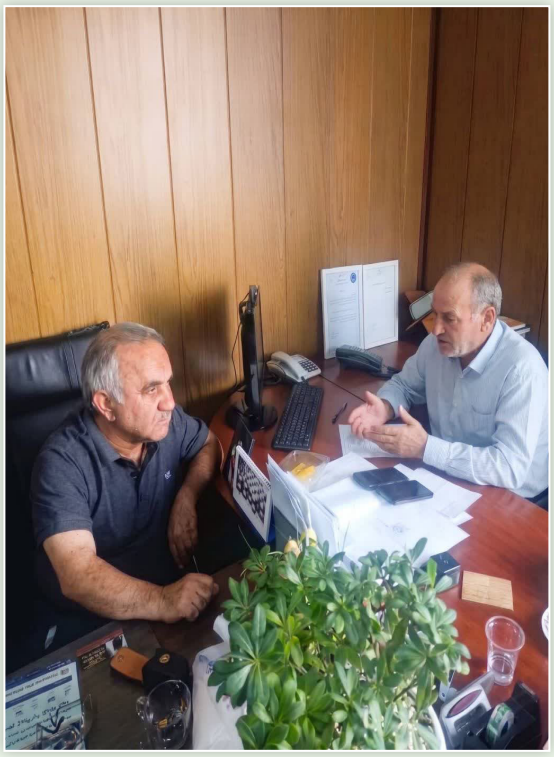
بعضیا دنبال قرص‌هایی‌ان که حافظه رو زنده نگه دارن؛ بعضیا هر روز با چند دقیقه نوشتن، خودشون مغزشون رو زنده نگه می‌دارن.

یکی دنبال درمانه، اون یکی دنبال تمرینه.

×مغز با نگه‌داشتن خاطرات فعال نمی‌مونه — با تمرین یادآوری فعال می‌مونه.

**گرد آوری : نادر انصاریان**

# عباس کاربخش دبیر اجرایی خانه کارگر کرمان و از پیشکسوتان جامعه کارگری در یک محیط دوستانه با سید مجتبی قریشیان سردبیر نشریه به گفتگو نشست:



این فرمایش مولا علی (ع) اســت :بزرگترین استاد تجربه است: چیزی که می تواند همه انسانها را به مسیر درست هدایت کند،استفاده ازتجارب گذشــتگان است،به گذشــته باید بعنوان چراغ راه آینده نگاه کنیم واز آن درس بگیریم نباید در گذشته بمانیم وافسوس وقایع گذشته را بخوریم،راهی که می رویم اگر با اســتفاده از تجارب قبلی، باشد راه درستی ست ولی اگر با استفاده از احساسات وحب وبغض های افراد باشد و بجای عمل درست فقط شعارداده شود قطعاً به نتیجه نمی رسد و مصداق این میشــود که این راه که می‌روی به ناکجا آباداست.

دراین نیم قرنی که من کارتشــکیلاتی انجام میدهم، شاهد بوده وهستم که تشکلات کارگری فراز و نشیب های زیادی داشته است. درسالهای اولیــه انقــلاب بی عدالتی خیلــی کمتر بود، اصلا دلیــل اصلی انقلاب اســلامی ما ستمی بود که بر ملت وارد میشد

ما براســاس آیه شــریفه که میفرماید ما اراده کردیم که مســتضعفین را وارثان قدرت درزمین قراردهیم ولی متاسفانه تا به حال ما فقط در یک مقطع خیلی محدود و خاصی توانســتیم این شعار رو تا حدودی عملی کنیم وآنرا زنده نگه داریم اگرچه زنده بود ولی یک درصدی محدودی عمل شد ،مثلاً در ســالهای اولیه انقلاب گفته میشد باید عدالت جاری شــود ، عدالت یعنی اینکه هرچیزی باید ســرجای خودش قرارداشته باشد اگر شخص یا چیزی بصورت غیر معقول وغیر منطقی جابجا شد عدالت نقض می شود.

**دراوایل انقلاب اختلاف طبقاتی وجودنداشت !**

مــا خوب کــه نگاه میکنیــم در اول انقلاب و حتی تــا زمان پایان جنــگ اول می‌بینیــم بی‌عدالتــی کــم بــود بــی عدالتی بــود ولی کــم بود،یعنــی چی؟ یعنــی اینکــه مــردم تقریباً به طور مســاوی زندگی‌هاشــون پیــش مــی رفــت و مثــل الآن اختــلاف طبقاتــی فاحشــی وجــود نداشــت،اگر ســختی بــود بــرای همه بــود، اگر آرامــش هم بود بــرای همه بود اگر آســایش هم بــود برای همه بــود اگــر تفریح هم بود بــرای همه بــود اگر پول هــم بود برای همــه بــود و اگــر نبود هــم برای همــه نبود ، در جنــگ یک عده ای شــهید می شــدند یک عده ای مجروح می شــدند وکســی که در جبهــه مــی جنگیــد ازنظر خورد و خوراک،پوشــاک ،مســکن بــا رئیس جمهــور ونخســت وزیر ورهبــری هیچ فرقــی نمی‌کرد

# گزارش نشریه اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری ازبرگذاری سه شنبه های طلایی در شهر نصف جهان(اصفهان) که به همت اتحادیه زنان این شهر برگذار می شود :







برگزاری باشــکوه همایش آگاهی‌بخشی و پیشگیری از بیماری دیابت در اصفهان،به مناسبت روز جهانی دیابت، همایش آگاهی‌بخشی، پیشگیری و ارتقای ســلامت با همکاری مدیریت درمان تأمین اجتماعی، خانه کارگر ،اتحادیه زنان و با حضور جمعی از بازنشســتگان، کارگران و علاقه‌مندان به حوزه ســلامت برگزار شد.این همایش با هدف افزایش آگاهی عمومی درباره بیماری دیابت، شناخت عوامل خطر، اهمیت تشخیص زودهنگام، اصلاح ســبک زندگی، تغذیه ســالم و نقش فعالیت بدنی در پیشگیری و کنترل این بیماری برگزار گردید.

در ایــن برنامــه، موضوعــات مرتبــط با دیابــت و راهکارهــای مراقبتی و پیشــگیرانه مورد توجــه قرار گرفت و شــرکت‌کنندگان با اهمیت انجام آزمایش‌های دوره‌ای، کنترل قند خون و توجه به سلامت فردی آشنا شدند. این مراسم که با استقبال بسیار خوب وگرم حاضران همراه بود و فرصتی ارزشــمند بــرای ترویج فرهنگ خودمراقبتی و توجه بیشــتر به ســلامت جامعه فراهم آورد.در پایان، از همکاری و همراهی مدیریت درمان تأمین اجتماعی، دســت‌اندرکاران اجرایی، کارشناســان و تمامی عزیزانی که در برگزاری هرچه بهتر این همایش تلاش کردند، صمیمانه قدردانی می‌نماییم. ســلامتی، ارزشــمندترین ســرمایه زندگی اســت؛ با آگاهی و پیشگیری، آینده‌ای سالم‌تر بسازیم.

**روابط عمومی اتحادیه زنان خانه کارگر اصفهان**

درخصــوص پیگیــری مطالبــات ورزش و ســلامت بانــوان کارگر،روز چهارشنبه، خانم راه‌روان به همراه اعضای هیئت‌مدیره اتحادیه زنان خانه کارگر اصفهان در مراســم افتتاحیه خانه احزاب حضور یافتند. در حاشیه این مراســم، ایشــان در دیدار با جناب آقای دکتر جمالی‌نژاد، اســتاندار محتــرم، موضــوع ورزش، ســلامت و رفاه بانــوان کارگــر را مطرح و بر ضرورت عملی‌شدن وعده‌های حمایتی تأکید کردند.در پی این گفت‌وگو، جلسه‌ای برای روز جمعه تعیین شد. خانم راه‌روان حتی در روز تعطیل نیز با جدیت موضوع مطالبات بانوان کارگر را پیگیری کرده و ضمن تشــریح نیازهای آنان، بر حمایت استانداری از برنامه‌های ورزشی و سلامت‌محور تأکید نمودند.

در این جلســه، قول مساعدت و همکاری جدی‌تر اســتانداری در زمینه ورزش و ســلامت بانــوان کارگــر دریافت شــد؛ اقدامی که نشــان‌دهنده دغدغه‌مندی و پیگیری مستمر مدیریت اتحادیه زنان خانه کارگر اصفهان در مسیر تحقق حقوق و رفاه بانوان است.

«عدالت شغلی، حق بانوان است با جدیت تمام آنرا پیگیری میکنیم

# ما هم با اصلاح قانون کار موافق هستیم ، اما اجازه نخواهیم داد نقاط قوت آنرا تخریب کنید

حسن صادقی، معاون دبیر کل خانه کارگر و رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعــه کارگــری در مراســم گرامیداشت سالروز تصویب قانون کار ، ضمن تبریک ۲۹ آبان و تأکید بر اهمیت و جایگاه قانون کار، بر ضــرورت اصلاح این قانون تأکید کرد به و تشــریح دیــدگاه جامعه کارگری نسبت به اصلاحات قانون کار پرداخت

وی با بیان اینکه جامعه کارگری با اصلاح برخــی بندهای قانون کار موافــق اســت، اظهــار کرد: «مــا بــا اصــلاح فصــل ششــم قانون کار موافقیم تا تشــکل‌های کارگــری در درون کارگاه‌هــا به ابــزار دســت کارفرمایــان و در بیرون از کارگاه‌ها به ابزار دست فرمانداری‌هــا، اســتانداری‌ها و دولت‌هــا تبدیل نشــوند. معنای اصلاح آن اســت که تشکل‌ها از قدرت واقعی برخوردار باشند و ابزار نباشند.»

صادقی همچنین با اعلام موافقت با اصلاح تبصره یــک ماده ۷ و اجرای دقیق بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار مبنی بر تأمین هزینه‌های یک خانوار چهارنفره بر اساس تورم واقعی، خطاب به منتقدان قانون کار گفــت: «اگر واقعــاً رویکرد اصلاح‌گرانــه داریــد، بیایید این بخش‌هــا را اصــلاح و تقویــت کنید.

**نگاه ما اصلاح‌گرایانه است، اما نگاه طرف مقابل اضرار و زیان‌رساندن به نیروی کار است**

آن‌هــا تنها بــه دنبــال اصلاح بخش‌هایــی هســتند که بــه نفع خودشــان اســت، در حالی که مدنظــر ما مواردی اســت که به کارگر قوت می‌بخشــد تا بتواند به حقــوق قانونی خود دســت یابد.»

**طرف مقابل به دنبال از بین بردن و بی اثر کردن چتر حمایتی علمی وعقلایی است که قانون کار برای نیروی کار ایجاد کرده است**

رئیــس اتحادیــه پیشکســوتان جامعــه کارگــری بــا انتقــاد از تلاش برای حذف یــا تضعیف مواد حمایتــی قانون کار افزود: «طرف مقابل خواســتار اصلاح مــاده ۱۴۸ قانــون کار اســت؛ مــاده‌ای که وقتی دســت کارگر در خــارج از محیــط کار از همه‌جا کوتاه می‌شــود، به میدان می‌آیــد و بیمــه و حق‌وحقــوق او را مطالبــه می‌کنــد. همچنین خواســتار حــذف مــاده ۲۷ هســتند که امنیت شــغلی کارگر را تضمیــن کــرده و فرآینــد اخــراج را منوط به طی فرآیند ومراحل مشــخص قانونی کرده است.

ما با ایــن نگرش که نقاط قوت قانون را بــه نقاط ضعف تبدیل کنــد مخالفیم؛ این اقدام اصلاح نیســت، بلکه اضرار و تخریب روابط کار است.»

ادامه در صفحه ۷

تشریح بیشعوری در یکدقیقه:

# ما معمولاً بیشعوری را خیلی راحت توی دیگران تشخیص می‌دهیم ولی وقتی نوبت به خودمان می‌رسد، انگار آینه را گم می‌کنیم

اثر خاویر کرمنت :
مردی بود که فکر می‌کرد توی زندگی همه چیز را درست انجام می‌دهد؛ موفق بود، پول درمی‌آورد و همه جلوی حرفش کوتاه می‌آمدند. خودش فکر می‌کرد همه به او احترام می‌گذارند،ولی یک روز فهمید ماجرا کاملاً برعکس است؛ آدم‌ها نه از روی احترام، بلکه از ترس با او موافقت می‌کردند. حتی نزدیک‌ترین آدم‌های زندگی‌اش هم دیگر نمی‌خواستند کنارش بمانند.
آن مرد خود خاویر کرمنت بود؛ کسی که تازه فهمیده بود مشکلی که همیشه در بقیه می‌دید، در خود اوست: بیشعوری.
کرمنت می‌گوید بیشعور لزوماً آدم احمقی نیست!
اتفاقاً ممکن است خیلی باهوش، پولدار یا تحصیل‌کرده باشد، ولی فکر می‌کند همیشه حق با اوست، اشتباهاتش را گردن بقیه می‌اندازد، دیگران را تحقیر می‌کند و هیچ‌وقت حاضر نیست قبول کند که اشتباه کرده است. از نظر کرمنت، بیشعوری مثل یک بیماری است که می‌تواند از خانه و محل کار شروع شود و به کل جامعه برسد.
راه درمان بیشعوری:
اول باید قبول کنی که خودت هم بیشعور هستی، بعد یاد بگیری مسئولیت کارهایت را بپذیری و به احساسات و حقوق بقیه احترام بگذاری.
کرمنت با زبان طنز، یک حقیقت تلخ را نشان می‌دهد. ما معمولاً بیشعوری را خیلی راحت توی دیگران تشخیص می‌دهیم، ولی وقتی نوبت به خودمان می‌رسد، انگار آینه را گم می‌کنیم. و شاید خطرناک‌ترین نوع بیشعوری، همان است که آدم حتی احتمال نمی‌دهد خودش به آن گرفتار شده باشد.

# از فیل هم میشه درس نجابت ومردانگی آموخت

وقتی میخواهند فیل رو با هواپیما از جایی به جای دیگه منتقل کنن مثلاً از هند به آمریکا داخل قفسش چند تا جوجه می‌ذارن!
بله، جوجه‌های کوچولو!
چرا؟
چون فیل با اون عظمتش، از ترس اینکه نکنه پا بذاره روی جوجه‌ها، هیچ حرکتی نمی‌کنه.
همین باعث می‌شه در طول پرواز ثابت بمونه و تعادل هواپیما حفظ بشه.
این اولین نشونه از جوانمردی و نجابت فیله!
دانشمندان از رفتار فیل‌ها اونقدر شگفت‌زده شدن که تحقیقات زیادی روی مغزش انجام دادن و فهمیدن که در مغز فیل‌ها نوعی سلول عصبی نادر وجود داره به نام سلول‌های دوکی‌شکل.
این همون نوع سلولیه که در مغز انسان هست و مسئول آگاهی از خود، همدلی، و درک اجتماعیه.
یعنی به زبان ساده، فیل فقط از نظر جسمی عظیم نیست، بلکه از نظر احساسی و رفتاری هم موجودی نجیب و متعادله.
لئوناردو داوینچی نابغه‌ی بزرگ و علاقه‌مند به علم حیوانات درباره‌ی فیل گفته بود:
«فیل از راستی، خردمندی، و اعتدال در خُلق و رفتار برخورداره.»
و در ادامه چنین توصیفش کرده بود:
«با وقار وارد رودخانه می‌شه و خودشو می‌شوره، انگار داره از هر آلودگی پاک می‌شه.» اگر انسانی گم‌شده ببینه، با مهربانی راه درست رو بهش نشون می‌ده. همیشه در گروه‌های منظم حرکت می‌کنه و رهبری مشخص دارن.
حیای خاصی داره فقط شب‌ها و دور از گله جفتگیری می‌کنه، و بعد از اون خودش رو شست‌وشو میده قبل از اینکه به جمع برگرده.
اگر در مسیرش به گله‌ای از حیوانات برسه، با خرطومش اون‌ها رو به آرامی کنار می‌زنه تا مبادا پای کسی له بشه.»
و از همه شگفت‌انگیزتر اینه که...
وقتی فیل حس می‌کنه زمان مرگش نزدیک شده، گله رو ترک میکنه و به جایی دور میره تا تنها بمیره...
چرا؟
چون نمی‌خواد کسی، مخصوصاً فیل‌های کوچک‌تر، صحنه‌ی مرگش رو ببینن و ناراحت بشن.
عزت‌نفس، رحمت، و جوانمردی...
سه ویژگی‌ای که به‌سختی می‌تونی اون‌ها رو حتی در میان انسانها پیدا کنی.
اگر میخواهم مقایسه کنم باید چنین بنویسم:
انسان، با تمام ادعای عقل و تمدن، گاهی در قساوت از هر موجودی پیشی می‌گیرد.
فیل، با آن جسم عظیم و قدرت شگرف، هیچ‌گاه از نیروی خود برای ظلم استفاده نمی‌کند؛ اما انسان، با دستانی کوچک و مغزی بزرگ، زمین را پر از ویرانی کرده است.
فیل، وقتی می‌بیند موجودی ضعیف‌تر در مسیرش است، با ملایمت کنار می‌کشد تا آسیبی نبیند.
اما انسان، برای منفعت، پا روی قلب دیگران می‌گذارد بی‌آن‌که حتی لحظه‌ای درنگ کند.
فیل، وقتی احساس مرگ می‌کند، از قافله جدا می‌شود تا کسی رنج دیدن مرگش را نکشد.
اما انسان، بارها دیده شده که از مرگ و رنج دیگران لذت می‌برد، فیلم می‌گیرد، و در شبکه‌های اجتماعی منتشر می‌کند.
فیل، اگر یارش کشته شود، روزها کنار جسدش می‌ایستد و می‌گرید.
اما انسان، جنگ‌ها به پا می‌کند، خون می‌ریزد، و بعد برای کشتگانش فقط عدد می‌نویسد؛ بی‌نام، بی‌چهره، بی‌احساس.
شاید فیل‌ها عقل فلسفی نداشته باشند، اما دل دارند.
و شاید انسان مغزش از هزار فیل بزرگ‌تر باشد، اما گاه دلش از سنگ سردتر است. در جهانی که حیوان، با غرایز ساده‌اش، هنوز مفهوم رحمت و وفا را می‌فهمد، و انسان، با علم و دین و هنر، هنوز در خون‌ریزی و بی‌رحمی سرآمد است
شاید وقت آن رسیده باشد که از فیل‌ها درس انسانیت یاد بگیریم

## برنامه‌ای یکساله برای شاد زیستن؛ خوشبختی را به تعویق نیندازید.

# مروری کوتاه بر کتاب «پروژه شادی»

اگر زندگی‌تان همین حالا هم شرایط نسبتاً خوبی دارد، اما هنوز آن‌قدر که انتظار دارید احساس شادی نمی‌کنید، چه باید بکنید؟ آیا برای شادتر بودن باید شغل بهتری پیدا کنید، درآمدتان را افزایش دهید، خانه بزرگ‌تری بخرید یا منتظر اتفاق بزرگی در زندگی بمانید؟ گریچن رابین با چنین پرسشی به سراغ یک تجربه متفاوت رفت: تصمیم گرفت یک سال از زندگی خود را به‌طور آگاهانه صرف شناخت شادی و افزایش آن کند. او در کتاب «پروژه شادی» روایت می‌کند که چگونه با مطالعه فلسفه، پژوهش‌های علمی و تجربه‌های روزمره، مجموعه‌ای از تغییرات کوچک را طراحی و در طول دوازده ماه اجرا کرد. پیام اصلی او این است که برای شادتر زندگی کردن، همیشه لازم نیست زندگی خود را از نو بسازیم؛ گاهی باید شیوه زندگی کردن را تغییر دهیم.
شادی را به یک پروژه آگاهانه تبدیل کنید. رابین معتقد است بسیاری از افراد درباره موفقیت، سلامتی، درآمد و آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنند، اما به‌ندرت برای شادی برنامه مشخصی دارند. او تصمیم گرفت این موضوع را از حالت یک آرزوی مبهم خارج کند و به مجموعه‌ای از تصمیم‌های عملی تبدیل سازد. برای هر ماه یک موضوع انتخاب کرد، چند تصمیم مشخص درباره آن گرفت و میزان پایبندی خود را بررسی کرد. این پروژه قرار نبود زندگی او را زیرورو کند؛ هدف این بود که کیفیت زندگی موجود را بهبود ببخشد و از فرصت‌هایی که پیش‌تر نادیده گرفته بود، بیشتر استفاده کند. انرژی بیشتر؛ نقطه شروع شادی. نخستین ماه به افزایش انرژی اختصاص داشت. رابین دریافت که خستگی جسمی و آشفتگی محیط زندگی می‌توانند بر خلق‌وخو و کیفیت روابط اثر بگذارند. زودتر خوابیدن، ورزش کردن، مرتب کردن محیط، رسیدگی به کارهای عقب‌افتاده و فعال‌تر رفتار کردن، از جمله تصمیم‌های او بودند. نکته مهم این بود که افزایش انرژی فقط نتیجه تغییرات بزرگ نیست؛ گاهی انجام ندادن کارهای کوچک اما آزاردهنده، انرژی ذهنی قابل توجهی آزاد می‌کند.
**روابط را در اولویت قرار دهید.**
در ماه دوم، رابین بر عشق و زندگی زناشویی تمرکز کرد. او تلاش کرد به‌جای انتظار برای تغییر رفتار دیگران، خودش رفتار محبت‌آمیزتری داشته باشد، کمتر انتقاد کند و از غر زدن و سرزنش بپرهیزد. در ماه چهارم نیز توجه خود را به رابطه با فرزندان معطوف کرد و کوشید با سبک‌تر گرفتن مسائل، شوخی و بازی، فضای شادتری در خانواده ایجاد کند. پیام این تجربه روشن است: کیفیت روابط تنها به آنچه از دیگران دریافت می‌کنیم وابسته نیست؛ رفتار روزمره خودمان نیز در ساختن آن نقش اساسی دارد.
**در کار بلندپرواز باشید.**
ماه سوم به کار و فعالیت حرفه‌ای اختصاص داشت. رابین تصمیم گرفت اهداف بالاتری برای خود تعیین کند، پروژه‌های عقب‌افتاده را پیش ببرد و به‌جای تعلل، اقدامات ضروری را آغاز کند. او دریافت که پیشرفت و احساس رضایت از کار می‌توانند منابع مهمی برای شادی باشند. انجام کارهای معنادار، استفاده از توانایی‌ها و حرکت به سوی آرزوهای حرفه‌ای، احساس تسلط و رضایت از زندگی را تقویت می‌کنند.
**برای تفریح و دوستی وقت بگذارید.**
رابین در ماه پنجم به اهمیت بازی و تفریح پرداخت. او معتقد بود بزرگسالان گاهی آن‌قدر درگیر مسئولیت‌ها می‌شوند که لذت بردن از زندگی را فراموش می‌کنند. در ماه ششم نیز دوستی‌ها را در مرکز توجه قرار داد؛ به دوستانش بیشتر سر زد، برای دیدارها برنامه‌ریزی کرد و تلاش کرد ارتباطات خود را زنده نگه دارد. این دو تجربه نشان می‌دهند که شادی فقط از مسیر کار و مسئولیت حاصل نمی‌شود؛ تفریح، صمیمیت و تعلق اجتماعی نیز بخش مهمی از زندگی رضایت‌بخش هستند.
**پول را در خدمت شادی قرار دهید.**
در ماه هفتم، رابین رابطه میان پول و خوشبختی را بررسی کرد. او به این نتیجه رسید که پول می‌تواند به شادی کمک کند، اما نه صرفاً از طریق انباشته شدن. نحوه خرج کردن اهمیت دارد. خریدهایی که تجربه‌های لذت‌بخش، آسایش یا فرصت انجام فعالیت‌های موردعلاقه را فراهم می‌کنند، می‌توانند ارزش بیشتری از خریدهای صرفاً نمایشی داشته باشند. بنابراین، مسئله فقط میزان درآمد نیست؛ بلکه چگونگی استفاده از منابع مالی برای بهتر زندگی کردن است.
**از زندگی روزمره فراتر بروید.**
ماه هشتم به تأمل درباره معنای زندگی، جاودانگی و مسائل بزرگ‌تر هستی اختصاص داشت. رابین تلاش کرد از مشغله‌های روزمره فاصله بگیرد و به موضوعاتی توجه کند که افق فکری و معنوی انسان را گسترش می‌دهند. در ماه نهم نیز به سراغ علایق شخصی و مطالعه رفت. او بر این باور بود که پیگیری علاقه‌های واقعی و اختصاص زمان به فعالیت‌هایی که انسان را به وجد می‌آورند، احساس رضایت و سرزندگی را افزایش می‌دهد. در ماه دهم، رابین تمرین توجه و آگاهی را در پیش گرفت. او تلاش کرد کمتر درگیر حواس‌پرتی شود و با دقت بیشتری به اتفاقات، محیط و تجربه‌های روزمره توجه کند. در ماه یازدهم نیز بر نگرش و رضایت درونی تمرکز کرد؛ بیشتر خندیدن، قدردانی، رعایت ادب، کاهش انتقاد و توجه به جنبه‌های مثبت زندگی از جمله تصمیم‌های او بودند. این تجربه نشان می‌دهد که شادی فقط به شرایط بیرونی وابسته نیست؛ نوع نگاه ما به اتفاقات نیز اهمیت دارد.
**شادی را به عادت تبدیل کنید.**
در ماه پایانی، رابین کوشید تصمیم‌های دوازده ماه گذشته را هم‌زمان اجرا کند. این مرحله نشان داد که تغییر پایدار به تمرین، استمرار و خودانضباطی نیاز دارد. او دریافت که نمی‌توان همیشه به همه تصمیم‌ها پایبند ماند و قرار نیست هر روز بی‌نقص باشد. مهم این است که فرد پس از لغزش، دوباره به مسیر بازگردد. پیام اصلی کتاب این است که شادی یک مقصد دوردست نیست که رسیدن به آن را به آینده موکول کنیم؛ شادی در کیفیت همین روزهای معمولی شکل می‌گیرد. رابین با تجربه شخصی خود نشان می‌دهد که تغییرات کوچک، اگر آگاهانه انتخاب شوند و استمرار داشته باشند، می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر زندگی بگذارند. برای مدیران نیز این نگاه اهمیت دارد: رضایت و شادی کارکنان صرفاً با افزایش حقوق یا برگزاری برنامه‌های تفریحی تأمین نمی‌شود؛ کیفیت روابط، احساس پیشرفت، معنادار بودن کار، فرصت یادگیری، احترام و فضای مثبت محیط کار نیز در آن نقش دارند. شاید نخستین گام برای ساختن زندگی و سازمانی شادتر، یک پرسش ساده باشد: چه تغییر کوچکی را می‌توانم از همین امروز آغاز کنم؟

**بازنشر پیام=گسترش دانایی**
**نشر از گاهنامه مدیر**

# ما هم با اصلاح قانون کار موافق هستیم، اما اجازه نخواهیم داد نقاط قوت آنرا تخریب کنید

ادامه از صفحه ۵

وی بـا اشـاره به تحـولات نوین بـازار کار و ضـرورت تکمیـل قانـون کار، تصریح کـرد: «قانون کار بایـد در بخش‌هایی که دارای کاسـتی اسـت، تکملـه بخـورد. امـروز ۷ میلیـون نیـروی کار در حوزه اقتصاد (مشـاغل پلتفرمی و خویش‌فرمایی نوین) و شرکت‌های پلتفرمی مشـغول به کار هستند که نه مشـمول قانون کارند و نه قانون تأمیـن اجتماعی آن‌ها را پوشـش می‌دهد. با وجود تغییر شیوه و نوع کار و پیشرفت روزافزون فناوری، طـرف مقابـل حاضر بـه مناظره، مکاتبـه و مذاکـره برای پوشـش قانونی و تشکل‌یابی این ۷ میلیون نفر نیسـت؛ چراکه هر جا به زیان کارگران است هدف قرار می‌دهند و هـر جا بـه نفع کارگران اسـت سکوت می‌کنند.»

صادقـی یادآور شـد: «آن‌ها حتی حاضـر نیسـتند دربـاره اصـلاح قراردادهـای موقـت (تبصره یک ماده ۷) بر سـر میز مذاکره بنشینند و از گفت‌وگـو دربـاره پیمانی که دو دهه پیش در حضور نمایندگان سـازمان بین‌المللـی کار (ILO) برای تقویت و استقلال تشکل‌های کارگری امضا شد، طفره می‌روند.

**اصلاح باید قانون را کاراتر ومنطقی تر کند**

معنـای اصلاح، بهتـر و وجیه‌تر کردن قانون است، نه تخریب چهره آن و تحویل یک ساختار ناکارآمد بـه جامعه. ما ضمن گرامیداشـت ۲۹ آبان، از کلیـت قانون کار دفاع می‌کنیم، اما نقـد عالمانه، علمی و مبتنی بـر مسـائل روز جامعه نیز داریـم و برخـلاف برخـی افراد وگروههـا ، ما به دنبال منافع فردی و گروهی نیستیم.»

# قانون کار در عرف بین‌المللی «قانونی است که در دفاع از حقوق منطقی وعقلایی کارگر» است

علیرضا محجوب، دبیرکل خانه‌کارگر جمهوری اسلامی،در مراسم گرامیداشت سالروز تصویب قانون کار:

حضور شـما عزیزان کارگران، به‌ویژه سـالمندان و بازنشستگان در این روز جمعه،و تعطیل قابل تقدیر وستودنی است :

اظهار کرد: «حضور شـما عزت‌بخش قانون کار است. مباحث این قانون از سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۶۳ آغاز شد و نهایتاً در ۲۹ آبان ۱۳۶۹ به تصویب رسید. اکنون حدود ۳۶ سـال از آن تاریخ می‌گذرد و نسـل جوان آن روزگار امروز بازنشسته شده‌اند؛ بنابراین شما صاحبان اصلی این قانون هستید و شرایط پیش و پس از آن را به‌خوبی درک کرده‌اید.»

مـن متن قطعنامه را چند بـار مرور کردم و دیدم تمامـی مطالبات و نکات کلیدی به زیبایی در آن گنجانده شـده است. با الهام از همین قطعنامه، محور سـخنان خود را بر معیشـت، دستمزد، وعده‌های داده‌شـده، موانع موجود و دسـتاوردهای قانونی متمرکز می‌کنم. دبیرکل خانه کارگر با بیان اینکه یکی از دلایل زنده‌نگه‌داشتن سالروز ۲۹ آبان، مقابله با جریان‌هایی است که پیوسته دم از تغییر قانون کار می‌زنند، تصریح کرد: «ما از ابتدا با اصلاح مخالف نبودیم، اما پرسش این است که چه اصلاحی؟ قانون کار نه تنها در عرف داخلی، بلکه در عرف بین‌المللی به معنای «قانون کارگر» است. این قانون ماده به ماده با ماهیت حمایتی برای کارگر نوشته شده و نمی‌تواند غیر از این باشد.»

**تناقض رأی دیوان عدالت اداری درباره قراردادهای موقت کار**

وی با اشـاره به معضل قراردادهای موقت که محصول تفسـیرهای نادرست از قانون کار اسـت، توضیح داد: «در متن قانون کار، قرارداد موقت به شـکل امروزی تعریف نشده است. در تبصره یک ماده ۷ قانون کار سخن از کارهای غیرمستمر است. در زمان وزارت آقای ربیعی، دولت با این بهانه که آیین‌نامه پیشـنهادی به نفع کارگران اسـت، آن را تصویب نکرد؛ اما در دوران وزارت آقای شریعتمداری، از ایشان که از وزارت صمت آمده بود و شناخت دقیقی از بخش کارفرمایی داشت، درخواست کردیم موضوع را پیگیری کند که نهایتاً آیین‌نامه‌ای تصویب شـد و همچنان اجرا می‌شود. بر اساس این آیین‌نامه که چهار سال پیش از سوی دولت ابلاغ شد، اگر قرارداد در کارهای غیرمستمر سه بار تکرار شود، دائمی تلقی می‌شود.»

محجوب با طرح این پرسـش که «وقتی کار غیرمستمر پس از سه بار تکرار دائمی می‌شـود، تکلیف کارهای مستمر و دائمی چیست؟»، افزود: «مشکل اصلی، رأی دیوان عدالت اداری درباره تبصره ۲ ماده ۷ است که عملاً اجازه داده قرارداد موقت تا ابد ادامه یابد. این یک اصلاح غیرملموس، نادرسـت و غیرقابل قبول از طریق مرجعی قضایی اسـت که وظیفه‌اش تظلم‌خواهی از مظلوم اسـت، اما در این مورد جانب طرف مقابل گرفته شـد. ما پنج نوبت موضوع لغو این رأی را در مجلس مطرح کردیم و در سه نوبت رأی‌گیری شد، اما متأسفانه آرای لازم کسب نشد.»

وی ادامـه داد: «مخالفان در مجلس می‌گفتند خـود دیوان عدالت اداری باید رأی‌اش را اصلاح کند؛ همان‌گونه که در یکی دو سـال اخیر بسیاری از آرای خود را تغییر داده یا باطل کرده اسـت. هرچند در دو سـه سال گذشته برخی شـعب دیوان به استناد آیین‌نامه دولت آرای پراکنده‌ای به نفع کارگران صادر کرده‌اند، اما همچنان بخش عمده‌ای به همان رأی پیشین استناد می‌کنند. انتظار ما این اسـت که دیوان عدالت اداری این تناقض را برطرف و رأی مذکور را ابطال کند.»

**با وجود تورم ماهانه ۹ درصدی ضرورت تغییر دستمزدها بیش از هرزمان دیگری اساس می‌شود**

دبیرکل خانه‌کارگر مطالبه اصلی و فوری امروز جامعه‌کارگری را «معیشت» دانست و خاطرنشان کرد: «تا سه سال پیش تورم کشور در محدوده ۳۰ درصد و پیش‌تر ۱۲ تا ۲۰ درصد بود که می‌شد سالی یک‌بار درباره دستمزد تصمیم گرفت؛ اما امسال با میانگین تورم ماهانه حدود ۸.۹ درصد (نزدیک به ۹ درصد در ماه) وارد سال شدیم که به معنای نزدیک شدن یا عبور تورم سالانه از ۱۰۰ درصد در پایان سال است. حتی اگر شورای عالی کار در پایان سال دستمزد را ۱۰۰ درصد افزایش دهد، تکلیف ۱۰ تا ۱۱ ماهی که این تورم بر دوش کارگر انباشته شده چه می‌شود؟»

**باوجود تورم بیشتر از ۹۰تا۱۰۰درصد درسال تعیین دستمزد بصورت سالانه اصلاً منطقی به نظر نمی رسد:**

«وقتی تورم سالانه ۱۲ درصد یعنی ماهانه یک درصد باشد، تصمیم‌گیری سالانه منطقی است؛ اما با تورم ماهانه ۹ درصدی، تورم سه ماه از تورم کل یک سال در سه سال پیش بیشتر است. از این رو، راهکار علمی، تعیین ماهانه دستمزد است. در کشور همسایه ما ترکیه نیز وقتی تورم از ۶۰ درصد عبور کرد، به نظام تعدیل مکرر و ماهانه دستمزد بازگشتند. به کسانی هم که نگران تشدید قیمت‌ها هسـتند می‌گویم اول نگران زندگی کارگر، بازنشسته و حقوق‌بگیر باشند، نه ثروتمندان؛ چراکه اگر دیگران با قیمت‌ها بازی می‌کنند، ما نیز باید ابزار مقابله داشته باشیم.» محجوب درباره قید «همه‌ساله» در قانون کار و امکان بازنگری مجدد در دستمزد یادآور شد: «شورای عالی کار امسال قرار گذاشت که مجدداً درباره دستمزد تصمیم‌گیری کند. من خودم تا سال ۱۳۸۳ در جلسات شورای عالی کار شرکت می‌کردم، اما زمانی که توافق کردیم عقب‌ماندگی ۴۰ درصدی دستمزد از تورم را طی چهار سال و هر سال ۱۰ درصد جبران کنیم و در سال دوم دولت زیر این قرار زد، گفتم قرار در چارچوب قانون از خود قانون بالاتر است و دیگر در جلسات شرکت نکردم؛ پارسال هم تنها به اصرار وزیر کار و خانم رضایی به مدت یک ربع در جلسه حاضر شدم، حرفم را زدم و جلسه را ترک کردم.»

دبیرکل خانه کارگر از پیگیـری این موضوع در مجلس خبر داد و افزود: «در اینجا باید از کمیسیون اجتماعی مجلس تشکر کنم که از ماه گذشته موضوع اصلاح سـازوکار تعیین دستمزد را در دسـتور کار قرار داد، طرحی تهیه کرد و هفته گذشـته نیز در نشست مشترک با کمیسیون اقتصادی به تفاهم رسید. امیدواریم این مصوبه هرچه سریع‌تر در صحن علنی مجلس به تصویب برسد تا مانع قانونی تصمیم‌گیری یک‌باره در سال برطرف شود.»

**محاسبه ۴۲ میلیون تومانی سبد معیشت توسط کارشناسان وزارت کار**

وی با اشاره به دو بند ماده ۴۱ قانون کار و تأکید کمیسیون‌های مجلس بر بند ۲ این ماده (تأمین معیشـت خانوار فارغ از نوع کار کارگر)، از یک نشسـت غیررسمی در سال گذشـته پرده برداشت و گفت: «سال گذشته در جلسه‌ای غیررسـمی با حضور وزیر کار و کارشناسان وزارتخانه که سال‌ها محاسبات سبد معیشت را انجام می‌دهند، از آن‌ها پرسیدم محاسبه واقعی خودتان از هزینه معیشت چقدر است؟ پس از نگاهی به یکدیگر، عدد ۴۲ میلیون تومان را اعلام کردند. من نیز گفتم ما همین عدد محاسبه‌شده توسط خودتان را می‌خواهیم و چیز بیشتری مطالبه نمی‌کنیم

**بین کارگران شاغل وبازنشستگان پیوند ناگسستنی بر قرار است**

«در قانون کار عنوان «کارگر بازنشسته» به کار رفته و تفکیکی میان شاغل و بازنشسته وجود ندارد؛ همه ما در یک صف واحد هستیم.

حقوق بازنشستگان نیز مطابق مواد ۹۶ و ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی بر اساس مصوبات شورای عالی کار تعیین می‌شود. اگر سازمان تأمین اجتماعی اعلام کند توان پرداخت ندارد، دولت مکلف است این مشکل را حل و به سازمان کمک کند؛ به این بهانه نمی‌توان مانع اجرای قانون و نادیده‌گرفتن واقعیت شد.»

**قهرمان وپهلوانان واقعی کارگران هستند :**

دبیرکل خانه کارگر در پایان با ادای احترام به پایداری کارگران و بازنشستگان اظهار کرد: «واقعیت این اسـت که با دریافتی‌ها و افزایش‌های فعلی، سـطح معیشت به‌قدری کوچک شده که دستمزد تنها کفاف ۱۰ روز اول ماه را می‌دهد و کارگران و بازنشستگانی که این مبلغ را به هر ترتیبی به ۳۰ روز می‌رسانند، قهرمانان و پهلوانان واقعی هسـتند. درود می‌فرسـتم به این پهلوانان؛ اما این صبوری نباید بهانه‌ای شود تا مسئولان بگویند همه‌چیز در وضعیت مطلوب است. باید بر سر مطالبات مندرج در قطعنامه بایستیم تا به نتیجه برسد.»

# مذاکرات مزد ۱۴۰۴ زیر سایه جنگ و شکستن تابوی افزایش یک‌باره دستمزد

محمدرضا تاجیک، عضو مشـاور کارگری شـورای عالی کار، در مراسم سالروز تصویب قانون کار ضمن گرامیداشـت یاد کارگرانی که در روزهای «حرکت به سـوی تدوین قانون کار از سـال‌های ۱۳۲۳، ۱۳۲۵ و ۱۳۲۹ و از سوی اتحادیه‌ها و تشـکل‌های کارگری در واکنش به اسـتثمار شـدید کارگران به‌ویژه از سـوی انگلیسی‌ها در صنعت نفت که ساعت کار، نوع کار و دستمزد هیچ تعریفی نداشت آغاز شد و پس از تلاش بزرگان جامعه کارگری از جمله آقایان صادقی و محجوب به قانون فعلی رسید.»

تاجیک با بیان اینکه سـه مطالبه بزرگ جامعه کارگری امنیت شـغلی، معیشت و تشکل‌یابی اسـت و امروز به دلیل تورم افسارگسیخته موضوع معیشت در صدر قرار دارد، به انتقادات مطرح‌شده نسبت به نمایندگان کارگری در شورای عالی کار پاسخ داد و اظهار کرد: «بخشی از انتقادها را می‌پذیرم، اما در بخش‌هایی نیز امور از اختیار ما خارج است.

در پایان سال ۱۴۰۴، جلسات شورای عالی کار در شرایط جنگی، حملات هوایی و تدابیر امنیتی برگزار شد؛ به‌طوری که بخشی از جلسات را با حضور آقای بابایی و سایر همکاران در خارج از ساختمان وزارت تعاون و تحت فشار شدید برگزار کردیم.» وی در پاسخ به این انتقاد که چرا نمایندگان کارگری جلسات را ترک یا از امضای صورت‌جلسه خودداری نمی‌کنند، افزود: «در ۱۰ سال حضورم در شورای عالی کار، تمامی این روش‌ها را آزموده‌ایم؛ دو سال مصوبه را امضا نکردیم و بارها جلسه را ترک کردیم، اما شاهد بودیم اتفاق خاصی نیفتاد. به یاد دارم ۱۰ سال پیش همراه با آقای خدایی و دیگر نمایندگان، تنها برای نیم درصد افزایش دستمزد، دو ساعت بحث و چانه‌زنی کردیم. ما تا جایی که طناب پاره نشود آن را می‌کشیم تا نتیجه‌ای عملی و به نفع کارگران حاصل شود.»

عضو مشاور کارگری شورای عالی کار از دستاورد مهم مذاکرات سال گذشته سخن گفت و تصریح کرد: «طی دو سـال گذشته بارها به آقای میدری، وزیر کار، تأکید کردیم که افزایش یک‌باره دسـتمزد در سـال راهگشا نیست. سرانجام در مصوبه اخیر، برای نخستین بار پس از انقلاب اسلامی، تابوی افزایش سالانه یک‌باره مزد را شکستیم و در مصوبه شورای عالی کار قید کردیم که در شهریورماه هزینه‌های زندگی بررسی و دستمزد مجدداً افزایش یابد. همچنین در طول شش ماه نخست سال، با فشار کارفرمایان متنفذی مقابله کردیم که پس از سه چهار ماه عدم پرداخت افزایش مزد، به دنبال اخذ تبصره برای خروج برخی کارگاه‌ها از شـمول افزایش دستمزد بودند؛ چراکه می‌دانستیم این اقدام به سایر کارگاه‌ها نیز سرایت خواهد کرد و اجازه ندادیم چنین اتفاقی بیفتد.»

**تعلل در تشکیل جلسات شورای عالی کار و مطالبه اجرای افزایش مزد از مهرماه:**

تاجیک در تشریح روند جلسه پایانی شهریورماه شورای عالی کار خاطرنشان کرد: «توقع ما تشکیل کمیته دستمزد و محاسبه سبد معیشت در شهریورماه بود. با پیگیری کارگران، آقای محجوب و بزرگان جامعه کارگری، نهایتاً جلسه در روز آخر شهریور برگزار شـد. در آن جلسه، کارفرمایان و دولتی‌ها پیشنهاد دادند موضوع دوباره به کمیته دستمزد ارجاع شود. من خطاب به خانم رضایی، دبیر شورای عالی کار، گفتم زمانی می‌توان کار کارشناسـی کرد که خروجی آن نیز کارشناسـی باشد؛ نه اینکه هشت یا نه جلسه برگزار کنیم و سبد معیشت ۷۷ تا ۸۰ میلیون تومانی محاسبه شود، اما در نهایت دستمزد ۲۲ میلیون تومان تعیین گردد.» وی ادامه داد: «طرف مقابل قصد داشت موضوع را در چرخه‌ای فرسایشی بیندازد تا سال ۱۴۰۵ به پایان برسد و کل ماجرا به مذاکرات سـال ۱۴۰۶ موکول شود. از این رو، با اجماع نمایندگان کارگری تلاش کردیم اجازه ندهیم جلسه بدون خروجی به مهرماه کشیده شود و دست‌کم افزایش بیش از سه میلیون تومانی را تثبیت کردیم تا رویه افزایش مجدد مزد در طول سـال محقق شود؛ هرچند به‌خوبی می‌دانیم این رقم حتی هزینه نان سفره کارگران را پوشش نمی‌دهد.»

عضو مشـاور کارگری شورای عالی کار با انتقاد صریح از عدم تحقق وعده وزیر کار اظهار کرد: «آقای میدری در پایان آن جلسه قول دادند تأیید آقای پزشکیان و دیگر اعضای دولت را بگیرند و جلسـه بعدی را هفته آینده برگزار کنند. به باور من، این یک دروغ بزرگ به جامعه کارگری و آحاد ملت ایران بود؛ چراکه با وجود پیگیری‌های مستمر در مهرماه و آبان‌ماه که اکنون در روزهای پایانی آن هستیم، هیچ جلسه‌ای در شورای عالی کار تشکیل نشده است.

**عملاً اصل سه‌جانبه‌گرایی به اشکال مختلف از سوی دولت‌ها نقض و شکسته می‌شود.»**

تاجیک در پایان با اعلام اینکه نمایندگان کارگری به صورت مکتوب درخواست تشکیل جلسه شورای عالی کار را ثبت کرده‌اند و موضوع را به شکل رسانه‌ای و حضوری پیگیری می‌کنند، خطاب به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «از همین تریبون خطاب به آقای میدری اعلام می کنم که برای امضای خود و دیگر مقامات دولتی و نمایندگان کارگری ارزش قائل شوید؛ شما موظف هستید افزایش دستمزدی را که در مهرماه تأیید شد، برای کارگران و بازنشستگان رقم بزنید.»

اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری
نشریه داخلی اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری
www.+++.ir

ماهنامه خبری ـ تحلیلی اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری
مدیرمسئول: حسن صادقی
مدیر اجرایی و سردبیر: سیدمجتبی قریشیان
هیأت تحریریه: سیدمجتبی قریشیان، علیرضا حیدری، مهدی پیمان، محمد هداوند
صفحه‌آرا: سعید اصغری و یوسف عزیزی مایوان
ویراستار: مریم سادات موسوی
چاپ: کارو کارگر
سال شانزدهم | شماره ۱۸۵ | آبان ۱۴۰۵































