

کارگران حفاری شمال

خواستار پرداخت بموقع حقوق شدند

کارگران پیمانکاری حفاری شمال از مدیریت این شرکت خواستند حقوق، بیمه و سایر مطالبات صنفی آنها به موقع پرداخت شود.
یکی از اِیسن کارگران در گفت‌وگو با ایلنا اظهار داشت: پرداخت حقوق شهرپور ماه ما با تأخیر مواجه شده و هنوز بخشی از مطالبات معیشتی و مبالغ مربوط به مرخصی‌های چندساله خود را دریافت نکردیم. این کارگر با اشاره به مشکلات معیشتی ناشی از این تأخیرها افزود: مسئولان شرکت از وضعیت دشواری زندگی کارگران باخبر هستند اما تاکنون پیگیری موثری برای حل این مشکل صورت نگرفته است. انتظار داریم کارفرمای شرکت حفاری شمال، تمامی مطالبات معوق ما را تسویه کند. وی با مقایسه وضعیت شرکت خود با شرکت حفاری پدکس خاطر نشان کرد: شرکت حفاری شمال و شرکت حفاری پدکس هر دو زیر نظر بنیاد مستضعفان فعالیت دارند اما شرکت پدکس که کوچکتر از حفاری شمال است، حقوق و سایر مطالبات کارگران خود را به‌موقع پرداخت می‌کند و حتی ابتدای مهر ماه نیز مبلغ ۱۵ میلیون تومان بابت شروع مدارس به عنوان کمک‌مهرانه به حساب کارگران خود واریز کرده است. این کارگر با تأکید بر اینکه پیگیری‌های زیادی برای وصول مطالبات عقب‌افتاده خود انجام داده‌اند؛ مسئولان و مدیران شرکت خواست برای رفع مشکلات مزدی و شغلی حدوداً ۲ هزار کارگر زیر مجموعه خود، تدابیر موثری اتخاذ کنند.

□□□□

یک فعال کارگر:

کارفرمایان به رعایت ایمنی

در محیط‌های کاری ملزم شوند



یک فعال حوزه کارگری خواستار الزام کارفرمایان به اجرای طرح‌های طبقه‌بندی و رعایت استانداردهای ایمنی شد.
سعيد فتاحی در گفت‌وگو با تسنیم با اشاره به اهمیت نظارت‌های دولتی اظهار داشت: انتظار می‌رود وزارت کار در اعمال قوانین، تعدادی ارامین منافع کارفرمایان و حقوق کارگران برقرار کند تا اطمینان حاصل شود که هیچ‌یک از این دو رکن تولید، مورد بی‌عدالتی قرار نمی‌گیرند. رویکرد احتیاطی‌آمیز در نظارت‌ها نباید منجر به تضعیف حقوق قانونی کارگران شود.
این فعال کارگری با اشاره به موضوع ایمنی در محیط کار گفت: حذف گواهی صلاحیت‌ایمنی با هدف تسهیل رویه‌های برای شرکت‌ها، ممکن است در بلندمدت اثرات نامطلوبی بر سلامت نیروی کار داشته باشد. ما هر روز شاهد حوادث ناگوارى در نقاط مختلف کشور هستیم لذا ضرورى است ابزارهای ایمنی و داشتن گواهی صلاحیت در مناقصات به‌عنوان یک الزام جدی دیده شود و حضور مسئول ایمنی در تمامی کارگاه‌ها و کارخانه‌ها به‌طور اجباری پیگیری شود تا از بروز حوادث احتمالی پیشگیری شود.
وی به‌موضوع تشکلهای صنفی پرداخت و تصریح کرد: نبود نماینده کارگران در برخی واحدهای تولیدی، موجب تضعیف جایگاه حقوقی آنها شده در حالی که وجود یک نماینده یا تشکل صنفی در محل کار، باعث حل سریع تر اختلافات و در نتیجه افزایش بهره‌وری و شکوفایی محیط کار می‌شود. امیدواریم وزارت کار ابزارهای لازم را برای تسهیل یا اجباری کردن حضور نمایندگان کارگری به‌ویژه در واحدهای کوچک فراهم کند.
فتاحی با استقیال از طرح «شورای سازش» در کارخانجات، تأکید کرد: این گام مثبت است اما نباید به اجرای نمادین آن بسنده کرد. در کنار این طرح، وزارت کار باید کارفرمایانی که بیش از ۵ نیروی کار دارند را به اجرای طرح طبقه‌بندی و تدوین شرح وظایف شغلی ملزم کند. این اقدام نه تنها شانسنامه شغلی کارگران را مشخص می‌کند، بلکه به نفع کل چرخه تولید کشور خواهد بود.

□□□□

در رویان اتفاق افتاد؛

مرگ ۵ کارگر ساختمانی

به دلیل سقوط بالا بر



بعلاظهر روز دوشنبه و بر اثر سقوط دستگاه بالا بر از ارتفاع یک ساختمان نیمه‌کاره در شهرستان نوبرمان، ۵ کارگر ساختمانی جان خود را دست داده و پنج نفر دیگر مصدوم شدند. به گزارش ایلنا، این حادثه زمانی اتفاق افتاد که شماری کارگر حین انجام کار در پروژه ساختمانی در شهرستان (حوالی پل سبزرود) شهرستان نور، ناگهان دچار حادثه سقوط دستگاه بالا بر شدند. در ابتدا یک کارگر ساختمانی در محل جان خود را از دست داد و نفر دیگر با وضعیت وخیم جسمی به بیمارستان امام خمینی تحت پوشش این معدن بایام پد به نفرشان در بیمارستان جان خود را دست دادند. نیروهای امدادی مستقر در محل حادثه گزارش داده‌اند که سایر کارگر مصدوم این حادثه که سه نفرشان وضعیت جسمی خوبی ندار، به دلیل شدت جراحات به بیمارستان شهرهای همجوار انتقال داده‌اند. هنوز جزئیات دقیق و علت وقوع این حادثه مشخص نیست.

□□□□

مرگ دو کارگر در معدن کرومیت فاریاب

یک پیمانکار غیر متخصص که برای ردیابی گه‌های معدن به همراه فرزند خود و بدون رعایت اصول ایمنی در معدن مشغول به کار بود، بر اثر ریزش مواد معدنی مدفون می‌شود. «فباس کاریخش» دبیر اجرایی خانه کارگر کرمان در تباط با حادثه روز دوشنبه معدن «بیوئویه» کرومیت فاریاب کرمان به ایلنا گفت: یکی از شرکت‌های تحت پوشش این معدن با نام شرکت سرگل، اخیراً به پیمانکار واگذار شده است. پیمانکار غیر متخصص در ابتدای کار برای ردیابی گه‌های معدن به همراه فرزند پسر خود و بدون رعایت اصول ایمنی مشغول به کار می‌شوند که در همان ساعات ابتدایی در اثر ریزش مواد معدنی مدفون می‌شوند. وی افزود: متأسفانه این حادثه منجر به فوت آنان می‌شود.

در میانه مهر ماه، نگاهی به سفره‌های خالی مزدبگیران و ارقام نجومی هزینه‌های زندگی، پرده از یک واقعیت برمی‌دارد: شکاف عظیم میان سبذ معیشت ۹۰ میلیونی و حداقل مزدی که با احتساب تمامی مزایای پیدا و پنهان، به ۲۰ تا ۳۰ میلیون تومان می‌رسد. حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا در ساختار تصمیم‌گیر، اراده‌ای واقعی برای پر کردن این دره عمیق و بهبود شرایط زیست کارگران وجود دارد؟

برای یافتن پاسخ، باید به اسفندماه ۱۴۰۴ بازگشت؛ روزهایی که شورای عالی کار و وزیر کار، برای خواباندن تب تند مخالفت‌ها با نحوه تعیین مزد ۱۴۰۵، وعده شیرین «ترمیم مزد در شش ماهه دوم سال» را روی میز گذاشتند و مدعی شدند که در شهریورماه، براساس شرایط تورمی، مزد بازنگری خواهد شد؛ وعده‌ای که امروز با گذشت نیمی از سال، بیشتر به یک تاکتیک برای خرید زمان و نوعی «تعطیل به محال» شباهت دارد تا یک سیاست‌گذاری متعهدانه.

تا این لحظه، خروجی شورای عالی کار تنها به برگزاری یک جلسه بی‌نتیجه و توافقاتی اجمالی و مبهم بر سر لزوم افزایش مزد خلاصه شده؛ روندی که نشان می‌دهد عزم عملی چندانی برای طی کردن پیش‌نیازهای قانونی ترمیم مزد وجود ندارد.

در این بین زمه‌هایی از شورای عالی کار به گوش می‌رسد که نشان‌دهنده تلاش برای انتقال تمرکز از افزایش «مزد پایه» به افزایش «مزایای مزدی» است؛ مزایایی که نه تنها بار مالی چندانی برای تأمین اجتماعی ندارد، بلکه در بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها، کارفرمایان به راحتی از پرداخت آن شانه خالی می‌کنند.

در شرایطی که شکاف میان درآمد کارگران و هزینه‌های روزمره زیست به نقطه‌ای بحرانی رسیده، پرسش‌های کلیدی پیش روی جامعه کارگری قرار می‌گیرد: آیا مطرح کردن بازنگری مزد در نیمه دوم سال، برنامه‌ای واقعی برای ترمیم قدرت خرید بود یا تنها سرپوشی موقت بر نارضایتی‌ها؟ چرا دولت به جای دستمزد واقعی، به سمت دستکاری مزایای حاشیه‌ای حرکت می‌کند و در نهایت، ریشه ساختاری این نوع مواجهه با طبقه مولد جامعه چیست؟ برای بررسی این پرسش‌ها و نگاهی دقیق‌تر به وضعیت معیشت و سیاست‌های کلان مزدی، ایلنا با «کاظم فرج‌اللهی» فعال کارگری به گفت‌وگو نشسته است.

اسفند ۱۴۰۴: شورای عالی کار با وعده بازنگری دستمزد در نیمه دوم امسال، به نوعی منتقدان مصوبه مزدی را آرام کرد. امروز که وارد شش‌ماهه دوم سال شده‌ایم، از زیای شش‌ما از روند طی شده چیست و آیا اقدامی عملی در این راستا صورت گرفته است؟

شورای عالی کار با صحبت از بازنگری مزد در نیمه دوم سال ۱۴۰۵، توانست این گونه القا کند که نگران نباشید، چرا که در شش‌ماهه دوم، قدرت خرید از

دست‌ورفته جبران خواهد شد اما امروز که فصل پاییز آغاز شده و عملاً وارد نیمه دوم سال شده‌ایم، هیچ اقدام مشخص و عملی برای تحقق این وعده رخ نداده است. تنها یک جلسه برگزار کرده‌اند که خروجی آن صرفاً طرح یک عبارت کلی مبنی بر «لزوم بازنگری» بوده اما اینکه این بازنگری با چه سازوکاری، براساس چه مدلی و در چه زمانی انجام می‌شود، کاملاً مبهم است. در حالی که هنوز حتی محاسبات به‌روز شده سبذ معیشت انجام نگرفته و شاخص‌های آماری تعیین نشده‌اند، مشخص نیست چه مصوبه‌ای قرار است ابلاغ شود. فرایند تعیین یا ترمیم دستمزد، کار یک‌روز و یک جلسه نیست. اگر واقعاً عزم اراده‌ای برای اجرای این کار وجود داشته باشد، پس از تعیین محاسبات آماری و برگزاری جلسات کارشناسی متعدد، شاید تازه در آبان‌ماه بتوان به نقطه‌ای رسید؛ هر چند که باروند نقطه‌ای بحرانی رسیده، پرسش‌های اقدام ملموسی صورت گیرد.

نشانه‌های موجود از جلسات شورای عالی کار حاکی از آن است که بحث‌های بیشتر حول «افزایش مزایای جانبی» متمرکز است تا «افزایش پایه مزد». این رویکرد را چگونه تحلیل می‌کنید و چه پیامدهایی برای کارگران دارد؟

توافقات اولیه گویا بیشتر به سمت افزایش «مزایای مزدی» سوق داده شده بررسی این پرسش‌ها و نگاهی دقیق‌تر به وضعیت معیشت و سیاست‌های کلان مزدی، ایلنا با «کاظم فرج‌اللهی» فعال کارگری به گفت‌وگو نشسته است.

اسفند ۱۴۰۴: شورای عالی کار با وعده بازنگری دستمزد در نیمه دوم امسال، به نوعی منتقدان مصوبه مزدی را آرام کرد. امروز که وارد شش‌ماهه دوم سال شده‌ایم، از زیای شش‌ما از روند طی شده چیست و آیا اقدامی عملی در این راستا صورت گرفته است؟

شورای عالی کار با صحبت از بازنگری مزد در نیمه دوم سال ۱۴۰۵، توانست این گونه القا کند که نگران نباشید، چرا که در شش‌ماهه دوم، قدرت خرید از

اجتماعی را موظف می‌کند که مستمری بیش از ۵ میلیون بازنشسته را نیز به همان نسبت افزایش دهد. بنابر این، متمرکز شدن بر مزایای جانبی، راهکاری برای دور زدن این الزام است. اما این تصمیم چالش‌های جدی خود را دارد چرا که بسیاری از کارفرمایان حتی توان یا تمایل پرداخت حقوق پایه را هم به زور دارند و در عمل، از پرداخت این مزایای جانبی شانه خالی خواهند کرد. در نتیجه، این مزایا شامل بخش زیادی از کارگران نخواهد شد. از سوی دیگر، این اقدام باری بر دوش تأمین اجتماعی نمی‌گذارد و به تبع آن، هیچ تغییری در وضعیت معیشتی و حقوق بازنشستگان ایجاد نخواهد کرد. در واقع، این نوع اقدامات، مشکل معیشت را به شیوه‌ای اصولی حل نمی‌کند.

مطرح شدن این وعده‌ها در انتهای سال گذشته تا چه حد برخاسته از یک اراده اجرایی بود؟

از همان ابتدا قصد و اراده واقعی برای افزایش دستمزد در نیمه دوم سال وجود نداشت. مطرح کردن این سخنان تنها وعده‌ای برای «تعطیل به محال» بود تا فضای اعتراضی آن مقطع کنترل شود. دلیل این اعداد کارنامه وزارت کار نهفته است. در تمام این مدت، تمرکز اصلی بر این بوده که در هیچ‌یک از اقدامات، منافع طبقه کارگر مدنظر قرار نگیرد. حتی شکل ظاهری کار نیز رعایت نشد و تشکلهای رسمی کارگری و نمایندگان آنها کلاً نادیده گرفته شدند کما اینکه در تعیین دستمزد سال ۱۴۰۵ دیدیم که در نهایت تصمیم خود را دیکته کردند و محاسبات مکره مزد دربار ه سبذ معیشت و پیشنهادات ارائه‌شده را کنار گذاشتند.

علاوه بر این، دولت حتی توان یا اراده نظارت بر اجرای همان مصوبه دستمزد را هم نداشت تا جایی که پس از عید، بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها از پرداخت همان افزایش ناچیز مصوب نیز خودداری کردند و دولت کاملاً بی‌تفاوت ماند. دولتی که توان ملزم کردن کارفرما به اجرای حداقل‌های قانونی را ندارد، چگونه می‌خواهد مزد را ترمیم کند؟

وعده ترمیم مزد؛ وقت‌کشی عامدانه وزارت کار برای فرار از اجرای وعده‌هاست

برنامه واقعی رفاهی یا سرپوشی موقت بر نارضایتی‌ها؟!



در حال حاضر نیز قصد جدی برای افزایش واقعی مزد مشاهده نمی‌شود؛ مگر آنکه فشارهای خردکننده معیشتی از پایین، چه در میان کارگران شاغل و چه بازنشستگان، به حدی برسد که حاکمیت را ناگزیر به اعطای یک افزایش ناچیز دستمزد کند؛ هر چند که به همین مقدار هم چندان امیدوار نیستیم.



□□□□

تا زمانی که سایه جنگ بر سر اقتصاد سنگینی می‌کند و اراده‌ای برای حل ریشه‌ای بحران‌ها وجود ندارد، مشکلات روابط کار و فروپاشی قدرت خرید کارگران همچنان ادامه خواهد داشت و حتی اوضاع بدتر هم خواهد شد

با توجه به نرخ تورم افسارگسیخته، برخی معتقدند هرگونه افزایش ریالی دستمزد به سرعت توسط تورم بلعیده می‌شود. در چنین شرایطی، چه راهکار عملی برای حفظ قدرت خرید کارگران وجود دارد؟

در واقعیت، با سرعت فعلی رشد تورم، هر نوع افزایش ریالی دستمزد با هر درصدی، به سرعت توسط تورم بلعیده و بی‌اثر می‌شود. اگر راست‌اقدامی واقعی برای معیشت کارگران صورت گیرد، باید دو شرط اساسی رعایت شود: نخست اینکه هر افزایشی باید حتماً به عنوان «مزد پایه» تثبیت شود تا در محاسبات بازنشستگی و سنوات کارگر منظور شود و کارفرمایان نتوانند از آن سوءاستفاده کنند. دوم اینکه دولت باید به‌زیردبخشی از این دستمزد را به صورت «کالایی» و

غیرنقدی جبران کند. یعنی یک سبذ مشخص از کالاهای اساسی با «وزن و مقدار دقیق» تعریف شود (به عنوان مثال تخصیص سهمیه ماهانه مشخصی مانند ۳ کیلو برنج، ۱ کیلو گوشت، روغن و سایر اقلام ضروری برای خانواده هر کارگر شاغل و بازنشسته) و کلیه کارفرمایان و دولت موظف باشند در هر ماه این اقلام را تحویل دهند.

افزایش نقدی و ریالی بدون پشتوانه کالایی، امروز کاملاً بی‌معناست. ما به سمتی حرکت می‌کنیم که به زودی باید برای خرید یک بسته ماکارونی یا مقدار کمی گوشت قرمز، فرغونی از اسکناس هزینه کنیم؛ در اینص مقطع، برای حفظ زنده ماندن کارگران و حتی از زاویه بازتولید نیروی کار، تأمین معیشت واقعی از طریق سبذ کالایی منظم یک ضرورت حیاتی است.

ما تجربه پرداخت بن‌های

کارگری را در دهه ۶۰ و ۷۰ داشتیم که تا حدودی موثر بود اما باز هم با سوءاستفاده‌های رانتی همراه بود. چگونه می‌توان از تکرار آن فساد جلوگیری کرد و الگویی کارآمد ارائه داد؟

بنیاد اصل موضوع «تقویت قدرت خرید از طریق کمک‌های غیرنقدی و کالایی» را به دلیل برخی سوءمدیریت‌های گذشته رد کرد. راهکار جلوگیری از مفسده، بازگشت به نمایندگان واقعی کارگران و تشکیل کمیته‌های تخصصی است. در میان خود طبقه کارگر و همچنین در میان کارشناسان مستقل اقتصادی و اجتماعی، نیروهای کار آمووده و صاحب‌نظری وجود دارند. با فراخوان و مشورت با این کارشناسان، می‌توان سازوکار توزیع دقیق، شفاف و بدون رانت را طراحی کرد که دست کارفرمایان را برای تخلف ببندد. این فرآیند کار پیچیده‌ای نیست و در صورت وجود اراده، به سرعت به نتیجه می‌رسد.

این امتناع از افزایش مزد واقعی، صرفاً ناشی از ضعف مدیریتی است یا ریشه در یک استراتژی اقتصادی کلان تو دارد؟

واقعیت این است که هیچ رغبتی برای افزایش مزد واقعی (مزدی که قدرت خرید را حفظ کند) وجود ندارد. اگر به تاریخچه تدوین و تصویب قانون کار و بخشنامه‌های مزدی از نخستین سال‌های پس از انقلاب نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که سیاست مزدی حاکم بر ایران، معمولاً همواره سیاست «فقیرسازی طبقه کارگر» و «توزیع فقر» بوده است.

نماد بارز این سیاست را می‌توان در فرمول «سایر سطوح مزدی» دید. همواره در مصوبات سسالانه، حداقل دستمزد به میزان مشخصی افزایش می‌یابد اما درصد افزایش سایر سطوح (کارگران دارای سابقه یا تخصص) کمتر در نظر گرفته می‌شود. این در حالی ست که وقتی تورم مثلاً ۲۰ درصد است، قدرت خرید کارگر متخصص و کارگر ساده به یک اندازه افت می‌کند. دستمزد، صدقه‌اندازی که به کارگر درآید در آمد بیشتر، درصد کمتری داده شود! کار کرد

شماره ۲۲۹۳ / چهارشنبه ۱۵ مهر ۱۴۰۵ / ۲۵ ربیع الثانی ۱۴۴۸ / ۱۷ اکتبر ۲۰۲۶

منطقی مصوبات مزدی، حفظ قدرت خرید تمام سطوح در برابر تورم است اما تقلیل افزایش سایر سطوح، سازوکاری آگاهانه برای سوق دادن تمامی نیروهای کار به سمت خط فقر و یکسان‌سازی آنان در فقر است.

طبق منطق سسرمایه‌داری هم نیروی کار برای آنکه بتواند مجدداً کار کند نیازمند باز تولید قوای خود است. پس چرا از تأمین حداقل‌هایی برای باز تولید نیروی کار شانه خالی می‌کنند؟

علت این است که مادر ایران با یک طبقه سسرمایه‌دار کلاسیک که مبتنی بر تولید صنعتی و نیازمند نیروی کار پایدار باشد، مواجه نیستیم. بخش اصلی انباشت سرمایه در ایران نه از طریق تولید صنعتی، بلکه از طریق بازار گانی، خدمات، سوداگری، رانت و سهام شرکت‌ها تأمین می‌شود. به همین دلیل، سیستم نیازی حیاتی به نیروی کار صنعتی در خود احساس نمی‌کند و کمترین توجه را به معیشت کارگر دارد.

نتیجه مستقیم این سیاست سرکوب مزدی، پدیده خروج نیرو از بخش مولد است. امروز با وجود نرخ بالای بیکاری، در بسیاری از صنایع و واحدهای تولیدی با «کمبود شدید نیروی کار» مواجه هستیم زیرا دستمزد پرداختی حتی هزینه‌های اولیه رفت‌وآمد و تغذیه کارگر را هم تأمین نمی‌کند. در نتیجه، نیروی کار ترجیح می‌دهد از صنعت خارج شده و به کارهای غیررسمی، کاذب یا خدمتاتی روی آورد.

طی چند دهه گذشته، سیاست عملی حاکم بر روابط کار این بوده که معیشت طبقه کارگر چنان در تنگنار قرار گیرد که کارگر برای زنده ماندن و تأمین معاش، مجبور به انجام اضافه‌کاری‌های طولانی و گرفتن شغل‌های دوم و سوم شود. از سوی دیگر، بازنشستگان نیز ناچار می‌شوند دوباره وارد بازار کار غیررسمی شوند بدون آنکه بیمه‌ای برای آنان پرداخت شود. این وضعیت به معنای «افزایش نرخ استثمار» است؛ یعنی کشیدن کار بیشتر با پرداخت دستمزد بسیار کمتر.

با توجه به بحران‌های اقتصادی موجود و پدیده فرار سرمایه، این وضعیت تا کجا می‌تواند ادامه یابد و افاق پیش‌روی کارگران را چگونه می‌بینید؟

حداقل دو پایه دهه است که با پدیده گسترده «فرار سرمایه» روبه‌رو هستیم. وقتی سرمایه از کشور فرار می‌کند، یعنی سسرمایه‌گذاری مولد صورت نمی‌گیرد و نیازی به جذب نیروی کار احساس نمی‌شود. در چنین شرایطی، حل بحران نیازمند یک اراده بسیار قوی در کل حاکمیت است که معطوف به تأمین زندگی اکثریت جامعه باشد، نه انباشت و خروج سرمایه.

اما پیش گرفتن هرگونه راهکار منطقی، نیازمند یک پیش‌شرط حیاتی و اساسی است: ابتدا باید جنگ و شرایط بحرانی خاتمه یابد چون در دوران جنگ، انجام بسیاری از اصلاحات، کارها و اقدامات منطقی اقتصادی عملاً ناممکن می‌شود یا دست‌اندر کاران از انجام آن خودداری می‌کنند. تا زمانی که این سایه بر سر اقتصاد سنگینی می‌کند و اراده‌ای برای حل ریشه‌ای بحران‌ها وجود ندارد، مشکلات روابط کار و فروپاشی قدرت خرید کارگران همچنان ادامه خواهد داشت و حتی اوضاع بدتر هم خواهد شد.



در مورد عدم تناسب حقوق با هزینه‌ها، بر نامه‌ی دولت برای جبران کاهش قدرت خرید و زمان اجرای این تصمیمات مطرح شده است. در پایان این نامه، از دولت خواسته شده تا از بازنشستگان صندوق فولاد حمایت کند چرا که این افراد دیگر توان تحمل وعده‌های تکراری را ندارند و خواستار رسیدگی فوری، ترمیم واقعی حقوق و اقدام عملی دولت هستند.

□□□□

حسینی برای موفقیت در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، با ترمیم سه محور اساسی گفت: نخست، انعطاف در محیط و ارتباطات است به گونه‌ای که سلسله‌مرام‌های خشک جای خود را به تعاملات پویا بدهند. همچنین جست‌وجوی معنا در شغل را انباز داریم. برای این نسل، بحث تنها گرفتن حقوق نیست. آنها می‌خواهند احساس کنند کارشان مفید است و فایده‌ای عمومی خارج از دستمزد دارد. نسل جدید، کار را ابزاری برای خودشکوفایی و اثرگذاری اجتماعی می‌بیند، نه صرفاً وسیله‌ای برای گذران زندگی.

سومین و استراتژیک‌ترین محور، مشارکت در ارزش افزوده است. معاون اشتغال وزارت کار دلیل ترویج مدل‌های تعاونی را در همین نیاز دیده و اظهار داشت: این نسل دوست دارد در مزایای کار شریک باشد. آنها نمی‌خواهند صرفاً یک حقوق‌بگیر باشند، بلکه می‌خواهند در ارزشی که تولید می‌کنند سهیم شوند.



□□□□