

رسیدن به مزد منصفانه مستلزم شکل گیری هویت های جمعی است

اتحادیه های غیرمستقل و کارگران بی شکل



عصر روز دوشنبه (نهم خردادماه) «نشست حقوق کارگر و کارفرما، راه حل تعارض همیشگی» همراه با جلسه نقد و بررسی دو کتاب تازه منتشر شده «مزدهای منصفانه و تحلیل وضعیت ایران» و «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» در انجمن اندیشه و قلم برگزار شد. به گزارش ایلنا، این نشست با حضور «محمد مالجو»، پژوهشگر اقتصاد سیاسی؛ «حسین حبیبی»، عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای کار و «ابوالفضل یاسبانی» عضو هیات علمی جهاد دانشگاهی برگزار شد. یاسبانی در ابتدای این نشست گفت: به بیان آدام اسمیت، صاحبان سرمایه به سرعت و به سادگی تشریح مساعی می کنند و اهداف مشترک خود را پیش می برند، در نتیجه برای رعایت انصاف باید زمینه را برای تشریح مساعی کارگران نیز فراهم کرد. این موضوع تنها از طریق اتحادیه ها و مذاکرات دسته جمعی کار مقدور خواهد بود. وی با اشاره به کتاب پیمان های دسته جمعی کار گفت: موضوع پیمان های دسته جمعی یک موضوع سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در جهان است، که به ضمانت اجرای حقوقی، اخلاقی، اجتماعی و روان شناختی نیاز دارد. از آنجا که پیمان های دسته جمعی کار بر رشد و ترقی اقتصادی جوامع تاثیر مثبت داشته، لازم است تا به این موضوع توجه شود. **پیمان های دسته جمعی: راهی برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرماها** یاسبانی بیان کرد: تنظیم روابط عادلانه بین کارگر و کارفرما، بهره وری و رشد تولید را به همراه می آورد. این پیمان ها باعث می شوند کارفرمایانی که دست بالاتر را در روابط کار دارند توانایی سوء استفاده از نقاط ضعف کارگران را نداشته باشند. وی گفت: پیمان های دسته جمعی در جهان همواره با مخالفت هایی مواجه بوده است. برخی به بهانه تاثیر این پیمان ها بر بیکاری یا مخالفت می کنند و برخی نیز عضو هیات علمی جهاد دانشگاهی گفت: این پیمان ها به معنای قراردادهای صلح برای پایان دادن به اختلافات و جلوگیری از اختلافات آتی هستند. با توجه به اینکه ممکن است اتحادیه های کارگری نتوانند تقاضای کارگران را نمایندگی کنند در نتیجه لازم است امکان بازبینی دوره های وجود داشته باشد. پیمان های دسته جمعی سراسری به خاطر رعایت ملاحظات معطوف به تنوع و گسترده ممکن است وافی به مقصود نباشند. وی با اشاره به شورای عالی کار در کشور گفت: در این شورا مذاکرات سه جانبه شکل نمی گیرد چرا که دولت خود یک ابرینگاه است. شاید لازم باشد شخصیت های دانشگاهی نیز در این مذاکرات حاضر باشند.

مالجو به سومین دلیل عدم تشکیل هویت های جمعی کارگری اشاره کرد و گفت: سومین مورد ضعف های درونی قابل فهم و ناشناخته خود طبقه کارگر برای هویت گرایی جمعی است. وی در پایان گفت: راه حل رسیدن به مزد منصفانه فقط شکل گیری هویت های جمعی است. مادامی که تشکلهای جمعی و تشکلهای بی شکل یابی در دستور کار خود کارگران قرار نگیرد مزد منصفانه برای آنها عمدتاً از ادبیات تئوریک به توصیه های اخلاقی تبدیل می شود.

قراردادهای موقت، مانع از تشکیل یابی کارگران است

حبیبی نیز در این جلسه گفت: تشکلهای بیای در ایران سخت است و این موضوع هم علل مختلفی دارد. وی به طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار اشاره کرد و گفت: سازمان جهانی کار این تشکلهای را قبول ندارد و دلیلش حضور نماینده کارفرما در تشکلهای کار است. وی افزود: تشکلهای کارفرما در تشکلهای کار و صاحب رأی بودن در تأیید صلاحیت نمایندگان است. برای رفع این ایرادات مادر سال ۹۳ طرح اصلاح قانون شوراهای



مالجو گفت: دومین ساحتی که مانع شکل گیری هویت های جمعی است را باید در حوزه بخش خصوصی یافت که مجموعه ای از این تشکلهای جمعی و شخصی در بخش خصوصی به همت سیاست گذاران دولتی باعث کاهش چشمگیر توان چانه زنی کارگران هم در محل کار و هم بازار کار طی حدوداً چهار دهه گذشته شده است. وی به زمینه رشد قراردادهای موقت اشاره کرد و گفت: موقتی سازی قراردادهای نیروی کار نتیجه شکایت یکی از افراد بخش خصوصی به وزارت کار وقت بود که باعث صدور دستورالعملی برای رشد قراردادهای موقت شد. همچنین ظهور شرکت های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی و خروج وسیعی از نیروهای کار از شمولیت قانون کار را هم می توان به این موارد اضافه کرد.

توان چانه زنی کارگران در چهار دهه گذشته کاهش یافته است این پژوهشگر اقتصاد سیاسی گفت: اینها اصلی ترین سیاست های اقتصادی بودند که به ابتکار بخش خصوصی و با مهر تأیید سیاست گذارهای دولتی به اجرا رسیدند و توان چانه زنی فردی نیروهای کار را به شدت کاهش دادند.

کارگر باید احساس کند مزد منصفانه می گیرد

یاسبانی در ادامه به کتاب «مزدهای منصفانه و تحلیل وضعیت ایران» اشاره کرد و گفت: سهم نیروی کار از کیک اقتصادی همواره منشاء اختلافات بوده است. نتو کلاسیک هاراه حل برابری مزد با تولید نهایی نیروی کار را پیشنهاد دادند که کتاب نشان می دهد در عالم واقع، تشخیص تولید نهایی نیروی کار به این سادگی ممکن نیست. وی گفت: اگر هدف، پرداخت مزد برابر در شرایط کاری برابر باشد، با توجه به اینکه میزان تلاش و نوآوری نیروی کار متغیر صلاحیددی است، برای اینکه سرمایه داری نافی خود نشود باید مزدها به صورت منصفانه پرداخت شود. در واقع کارگر باید احساس کند که مزد منصفانه ای دریافت می کند.

عضو هیات علمی جهاد دانشگاهی گفت: مزد باید به اندازه عرف، تلاش کارگر و رفیع نیازهای اساسی کارگر باشد. اگر مزد نتواند نیازهای اساسی را تأمین کند مکفی بودن آن جای سوال دارد.

یاسبانی گفت: برخی فکری می کنند مزد منصفانه موجب بهره وری نمی شود و با دادن حداقل، هزینه بنگاه کمتر می شود اما مزد آهنگین آغازگر تنازعات است و آثار زیانباری از خود به جای می گذارد. وی گفت: پرداخت مزد منصفانه به کارگر یعنی ایجاد عامل تولید جدیدی که بتواند بهتر در خدمت تولید باشد. البته مزد منصفانه صرفاً به صورت ابزاری نباید مورد توجه قرار گیرد بلکه به صورت ذاتی، ارزشمند است.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

مالجو: راه حل رسیدن به مزد منصفانه، شکل گیری هویت های جمعی است

مالجو به سومین دلیل عدم تشکیل هویت های جمعی کارگری اشاره کرد و گفت: سومین مورد ضعف های درونی قابل فهم و ناشناخته خود طبقه کارگر برای هویت گرایی جمعی است. وی در پایان گفت: راه حل رسیدن به مزد منصفانه فقط شکل گیری هویت های جمعی است. مادامی که تشکلهای جمعی و تشکلهای بی شکل یابی در دستور کار خود کارگران قرار نگیرد مزد منصفانه برای آنها عمدتاً از ادبیات تئوریک به توصیه های اخلاقی تبدیل می شود.

قراردادهای موقت، مانع از تشکیل یابی کارگران است

حبیبی نیز در این جلسه گفت: تشکلهای بیای در ایران سخت است و این موضوع هم علل مختلفی دارد. وی به طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار اشاره کرد و گفت: سازمان جهانی کار این تشکلهای را قبول ندارد و دلیلش حضور نماینده کارفرما در تشکلهای کار و صاحب رأی بودن در تأیید صلاحیت نمایندگان است. برای رفع این ایرادات مادر سال ۹۳ طرح اصلاح قانون شوراهای

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

توان چانه زنی کارگران در چهار دهه گذشته کاهش یافته است

این پژوهشگر اقتصاد سیاسی گفت: اینها اصلی ترین سیاست های اقتصادی بودند که به ابتکار بخش خصوصی و با مهر تأیید سیاست گذارهای دولتی به اجرا رسیدند و توان چانه زنی فردی نیروهای کار را به شدت کاهش دادند.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

مالجو: راه حل رسیدن به مزد منصفانه، شکل گیری هویت های جمعی است

مالجو به سومین دلیل عدم تشکیل هویت های جمعی کارگری اشاره کرد و گفت: سومین مورد ضعف های درونی قابل فهم و ناشناخته خود طبقه کارگر برای هویت گرایی جمعی است. وی در پایان گفت: راه حل رسیدن به مزد منصفانه فقط شکل گیری هویت های جمعی است. مادامی که تشکلهای جمعی و تشکلهای بی شکل یابی در دستور کار خود کارگران قرار نگیرد مزد منصفانه برای آنها عمدتاً از ادبیات تئوریک به توصیه های اخلاقی تبدیل می شود.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

توان چانه زنی کارگران در چهار دهه گذشته کاهش یافته است

این پژوهشگر اقتصاد سیاسی گفت: اینها اصلی ترین سیاست های اقتصادی بودند که به ابتکار بخش خصوصی و با مهر تأیید سیاست گذارهای دولتی به اجرا رسیدند و توان چانه زنی فردی نیروهای کار را به شدت کاهش دادند.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

مالجو: راه حل رسیدن به مزد منصفانه، شکل گیری هویت های جمعی است

مالجو به سومین دلیل عدم تشکیل هویت های جمعی کارگری اشاره کرد و گفت: سومین مورد ضعف های درونی قابل فهم و ناشناخته خود طبقه کارگر برای هویت گرایی جمعی است. وی در پایان گفت: راه حل رسیدن به مزد منصفانه فقط شکل گیری هویت های جمعی است. مادامی که تشکلهای جمعی و تشکلهای بی شکل یابی در دستور کار خود کارگران قرار نگیرد مزد منصفانه برای آنها عمدتاً از ادبیات تئوریک به توصیه های اخلاقی تبدیل می شود.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

مالجو: راه حل رسیدن به مزد منصفانه، شکل گیری هویت های جمعی است

مالجو به سومین دلیل عدم تشکیل هویت های جمعی کارگری اشاره کرد و گفت: سومین مورد ضعف های درونی قابل فهم و ناشناخته خود طبقه کارگر برای هویت گرایی جمعی است. وی در پایان گفت: راه حل رسیدن به مزد منصفانه فقط شکل گیری هویت های جمعی است. مادامی که تشکلهای جمعی و تشکلهای بی شکل یابی در دستور کار خود کارگران قرار نگیرد مزد منصفانه برای آنها عمدتاً از ادبیات تئوریک به توصیه های اخلاقی تبدیل می شود.

تشکلهای کارگری موجود قادر به نمایندگی کارگران نیستند

در ادامه این جلسه مالجو گفت: دغدغه اصلی کتاب «رساله ای در پیمان های دسته جمعی کار» تمرکز روی جنبه ای از حیات یک هویت جمعی است که در سنت انگلیسی، اتحادیه و در سنت فرانسوی، سندیکا نامیده می شود. اگر سندیکا یا اتحادیه کارگری نباشد، خود به خود پیمان های جمعی کار منتفی می شود.

در تعیین هزینه با استانداردهای جهانی، مقایسه اما در دستمزدها با بورکینافاسو همراه می شوند؟ چرا مسئولان ما با یک نشست و برخاست هزینه ۳۵ هزار میلیارد تومانی موسسات غیر مجاز را پرداخت می کنند اما این منابع برای پرداخت حقوق ۱۲ ماهه معوقه کارگران استفاده نمی کنند. تصمیم های اقتصادی در کشور ما دلالت های اقتصادی و سیاسی خاصی دارند و برندگان و بازندگان نیز خواهد داشت.

تورمی، قراردادهای اجتماعی را امتزازل می کند. معمولاً در دوره تورم های بالا میزان جرم، جنایت و بزه های اجتماعی افزایش می یابد و در واقع تمام قراردادهای اجتماعی را متزلزل می کند. این اقتصاددان خاطر نشان کرد: وقتی آقایان مسئول ژست پول گرایی می گیرند،

کل صادرات کشور ۸۵ درصد آن را مواد خام و اولیه تشکیل می دهد و این یعنی فرو افتادگی در باتلاق توسعه نیافتگی. این شاخص برای میانگین جهانی ۲۹ درصد است و با وجود اینکه با این فاصله و حشتناک مواجه هستیم، رسانه های حامی مافیاسعی دارند آدرس های اشتباهی به مردم بدهند. این استاد دانشگاه افزود: بر اساس گزارش های رسمی، رتبه نخست در شکل دهی به تورم، شوک قیمت کالاهای کلیدی است و در رتبه دوم طرز عمل بانک های خصوصی است. از اوایل دهه ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۹ رشد تولید ۳۶ درصد بوده اما رشد نقدینگی ۱۰ هزار و ۲۵۰ درصد بوده است و کسانی که آدرس اشتباهی در مورد نقدینگی می دهند نمی گویند که برندگان کاهش ارزش پول ملی و بانکداری خصوصی چه کسانی هستند که در این مورد لازم است به سهامداران اصلی آنها توجه کنیم. مومنی ادامه داد: تصمیم گیران اقتصادی درک بایسته ای از عرض و طول تاثیرات سیاست های تورم زان ندارند. تمام متفکران بزرگ تاریخ اندیشه اقتصادی بالاترین سطح حساسیت را نسبت به نرخ تورم اعلام کرده اند چون تورم آثار فرا اقتصادی دارد و مناسبات

در تولید مواجه شده ایم. تولید ناخالص ملی در این دهه منفی بوده و اندازه منفی بودن ارزش افزوده بخش صنعت دو برابر کل این بخش است. این مساله در سال های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ به ابعاد بسیار نگران کننده ای رسیده و مثلاً شاخص هزینه تولید کننده در چهار سال اخیر بین ۳۵ تا ۵۰ درصد از شاخص هزینه مصرف کننده بزرگتر بوده است. وی ادامه داد: اگر نظام تصمیم گیری کیفیت لازم را داشت باید در اولین سال متوجه می شد که سبقت گرفتن شاخص تولید کننده نسبت به مصرف کننده را باید اعلام و وضعیت فوق العاده کند اما احساس کردند که منافع تولید کنندگان را به منافع رانت خواران و رباخواران ترجیح ندهند. در ۵ سال اخیر آنچه اهمیت نداشته بخش تولید است. برای مثال در دولت جدید، متولی امور صنعتی کشور در مورد بخش تولید حرفی نمی زند اما بشارت می دهد که از خرداد ماه همه موانع واردات برداشته خواهد شد. مومنی با بیان اینکه با شیوه جدید، بدیع و بسیار خطرناک حکمرانی اقتصادی مواجه هستیم، ادامه داد: چطور می شود بحث از توان مقاومت کنیم اما گفته نمی شود در ۳۰ سال اخیر کار ما به جای رسیده که از

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی: طباطبائی گفت: طی سال های پس از جنگ، به بهانه بازار گرایی و کوچک سازی دولت، دست به خصوصی سازی افراطی، تضعیف پول ملی، آزادسازی افراطی و مسئولیت گریزی از مسائلی مانند بهداشت، آموزش، مسکن و زیرساخت های فیزیکی زده اند. به گزارش ایلنا، فرشاد مومنی با اشاره به سقوط برخی از شاخص های اقتصادی گفت: شاخص رابطه مبادله نشان می دهد که ما نسبت به پایان جنگ سقوط ۷۰ درصدی داشتیم. این موضوع در مورد شاخص پیچیدگی نیز قابل مشاهده است، به ویژه در دهه ۹۰ که با یکی از بی سابقه ترین بحران ها

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی: طباطبائی گفت: طی سال های پس از جنگ، به بهانه بازار گرایی و کوچک سازی دولت، دست به خصوصی سازی افراطی، تضعیف پول ملی، آزادسازی افراطی و مسئولیت گریزی از مسائلی مانند بهداشت، آموزش، مسکن و زیرساخت های فیزیکی زده اند. به گزارش ایلنا، فرشاد مومنی با اشاره به سقوط برخی از شاخص های اقتصادی گفت: شاخص رابطه مبادله نشان می دهد که ما نسبت به پایان جنگ سقوط ۷۰ درصدی داشتیم. این موضوع در مورد شاخص پیچیدگی نیز قابل مشاهده است، به ویژه در دهه ۹۰ که با یکی از بی سابقه ترین بحران ها

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی: طباطبائی گفت: طی سال های پس از جنگ، به بهانه بازار گرایی و کوچک سازی دولت، دست به خصوصی سازی افراطی، تضعیف پول ملی، آزادسازی افراطی و مسئولیت گریزی از مسائلی مانند بهداشت، آموزش، مسکن و زیرساخت های فیزیکی زده اند. به گزارش ایلنا، فرشاد مومنی با اشاره به سقوط برخی از شاخص های اقتصادی گفت: شاخص رابطه مبادله نشان می دهد که ما نسبت به پایان جنگ سقوط ۷۰ درصدی داشتیم. این موضوع در مورد شاخص پیچیدگی نیز قابل مشاهده است، به ویژه در دهه ۹۰ که با یکی از بی سابقه ترین بحران ها

عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی: طباطبائی گفت: طی سال های پس از جنگ، به بهانه بازار گرایی و کوچک سازی دولت، دست به خصوصی سازی افراطی، تضعیف پول ملی، آزادسازی افراطی و مسئولیت گریزی از مسائلی مانند بهداشت، آموزش، مسکن و زیرساخت های فیزیکی زده اند. به گزارش ایلنا، فرشاد مومنی با اشاره به سقوط برخی از شاخص های اقتصادی گفت: شاخص رابطه مبادله نشان می دهد که ما نسبت به پایان جنگ سقوط ۷۰ درصدی داشتیم. این موضوع در مورد شاخص پیچیدگی نیز قابل مشاهده است، به ویژه در دهه ۹۰ که با یکی از بی سابقه ترین بحران ها

آگهی مناقصه عمومی
(یک مرحله ای) شماره ۱۴۰۱/۱۰/ص

مکان: بهارکده تهرانی جنوب کرمان

سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان (مدیریت امور اراضی) در نظر دارد انجام کارشناسی حقوق، فنی و سامانه، حد نگاری و راننده به تعداد ۲۴ نفر در سال ۱۴۰۱ از طریق شرکت های دارای صلاحیت اقدام نماید. شرکت های صاحب صلاحیت می توانند جهت دریافت اسناد مناقصه به سامانه ستاد الکترونیک دولت مراجعه کنند.

دریافت اسناد	محل	۱- سامانه ستاد تدارکات الکترونیکی
تحویل (ضمانت نامه)	زمان	از تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۱ تا تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۶
گشایش پیشنهادها	مکان	جیرفت - خیابان آزادی - سازمان جهاد کشاورزی - امور پیمانها قراردادها
	زمان	تا پایان وقت اداری تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۲۴
	مکان	جیرفت - خیابان آزادی - سازمان جهاد کشاورزی - امور پیمانها قراردادها
	زمان	ساعت ۱۰ صبح روز شنبه مورخه ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

روابط عمومی سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان

آگهی مناقصه عمومی
(یک مرحله ای) شماره ۱۴۰۱/۱۰/ص

مکان: بهارکده تهرانی جنوب کرمان

سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان (مدیریت امور اراضی) در نظر دارد انجام کارشناسی حقوق، فنی و سامانه، حد نگاری و راننده به تعداد ۲۴ نفر در سال ۱۴۰۱ از طریق شرکت های دارای صلاحیت اقدام نماید. شرکت های صاحب صلاحیت می توانند جهت دریافت اسناد مناقصه به سامانه ستاد الکترونیک دولت مراجعه کنند.

دریافت اسناد	محل	۱- سامانه ستاد تدارکات الکترونیکی
تحویل (ضمانت نامه)	زمان	از تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۱ تا تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۱۶
گشایش پیشنهادها	مکان	جیرفت - خیابان آزادی - سازمان جهاد کشاورزی - امور پیمانها قراردادها
	زمان	تا پایان وقت اداری تاریخ ۱۴۰۱/۰۳/۲۴
	مکان	جیرفت - خیابان آزادی - سازمان جهاد کشاورزی - امور پیمانها قراردادها
	زمان	ساعت ۱۰ صبح روز شنبه مورخه ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

روابط عمومی سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان