



ECOIRAN
PHOTO: DANIAL SHAIGAN

کانون‌های بازنشستگی در بوته نقد!

مطالب بسیاری درباره بازنشستگان و رفتارهای اعتراضی آن‌ها منتشر شده است و تقریباً هر دو سه روز در هفته حرکت‌های اعتراضی، گردهمایی و حضور خیابانی از این فعالان پیشین عرصه کار و تولید و خدمات را شاهدیم. گرچه آن‌ها همواره فریاد می‌زنند «تنها کف خیابون، به دست میاد حقمون»، اما با تأسف بسیار گوش شنوایی برای شنیدن این فریادها وجود ندارد و بدتر از آن اینکه هر روز محدودسازی امکاناتی که از خود این زحمتگشان دیروز و بازنشستگان امروز بوده است، بیشتر و بیشتر می‌شود. نمونه محدودیت‌های اخیر را می‌توان در قانون هفتم توسعه مصوب مجلس شورای اسلامی مشاهده کرد که اینک در زیر پنجه‌های شورای نگهبان ورز می‌بیند.

این نوشتار قصد دارد به علت اصلی چنین فضایی که در آن از بی‌توجهی به مطالبات به سوی چنگ اندازی به امکانات حال و آینده بازنشستگان گرایش یافته است بپردازد و سوای اینکه آیا این چنگ اندازی از طبیعت دولت طرفدار تصاحب و سلب مالکیت صندوق‌ها از صاحبان اصلی آن، بر بستر کدام ضعف‌ها و کمبودها شکل گرفته است؛ نگاه نقادانه به ظرفی که این ضعف‌ها و کمبودها در آنجا دارد بیندازد. این ظرف همان کانون‌های بازنشستگی است که قاعدتاً نقش اتحادیه یا سندیکای بازنشستگان را دارد یا اگر قرار بود در شکل واقعی خود قالب‌گیری شود باید بخشی از ظرفی بزرگ‌تر به نام اتحادیه بیمه‌شدگان شاغل و بازنشسته (اعم از کارگران و مزد و حقوق‌بگیران و بازنشستگان مختلف) باشد. حال آنچه داریم کانون‌هایی است برای بازنشستگان که در شهرها و استان‌ها و مناطق و در نهایت کانون عالی در سطح کشور ایجاد شده‌اند. این نوشتار بنا دارد کانون‌های بازنشستگی را در سه سطح به بوته نقد نشانند.

حسین اکبری

فعال کارگری



«**سطح اول: سازمان (تشکیلات)، سطح دوم: قدرت نمایندگی گروه هدف، سطح سوم: میزان تأثیرگذاری بر رویکردها، سیاست‌ها و عملکردهای ضد تأمین اجتماعی.**»

بدین ترتیب ضمن نشان دادن کثیت این جمعیت پرشمار، وضعیت این سه سطح با شرایط زندگی کنونی بازنشستگان و آن شرایط مطلوبی را که این جامعه پرتعداد بحق انتظار دارند نشان خواهد داد.

جمعیت بازنشستگان

جمعیت بازنشستگان کشوری و تأمین اجتماعی به قرار زیر است:

بر اساس آخرین آمار منتشرشده، مجموع بازنشستگان، از کارافتادگان و وظیفه‌بگیران و در مجموع حقوق‌بگیران تحت پوشش صندوق

بازنشستگی کشوری در پایان بهار ۱۴۰۲ به یک میلیون و ۶۳۹ هزار و ۱۶۷ نفر افزایش یافته که از این تعداد، یک میلیون و ۳۲۸ هزار و ۴۴ نفر بازنشسته، ۱۳ هزار و ۲۵۷ نفر از کارافتاده و ۶۱ هزار و ۹۸۵ نفر شاغل متوفی هستند.

بر اساس آخرین آمار مربوط به پایان سال ۱۴۰۱ تعداد ۴ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر به عنوان بازنشسته و مستمری بگیر تحت پوشش تأمین اجتماعی هستند. پیش بینی ها حاکی از این است که تعداد ۴۰۰ هزار نفر در سال ۱۴۰۲ به این آمار افزوده شود. به فرض تحقق این پیش بینی در حال حاضر جمعیت بازنشسته تأمین اجتماعی ۴ میلیون و ۶۰۰ هزار نفر است.

این میزان جمعیت که البته با تعداد بیش از یک میلیون از بازنشستگان لشکری و صندوق های خاص به رقمی بیش از ۷ میلیون نفر (بدون در نظر گرفتن خانوارها) می رسد که معمولاً به دلایل اقتصادی درگیر مشکلات خاصی هستند، می تواند وزنه ای در مناسبات بین دولت و مردم را به سود جنبش های اعتراضی رقم زند. آنچه در این میان اهمیت دارد و نمی توان از فقدان آن در آینده چشم پوشید، رویکرد استفاده ابزاری است که تا پیش از ظهور اعتراض های بازنشستگان از این نیروی عظیم اجتماعی می شد. استفاده ابزاری برای پیشبرد سیاست های خاص چون انتخابات پارلمانی و ریاست جمهوری که معمولاً با نوعی تبلیغات پوپولیستی در جذب آرای بازنشستگان همراه بود. بارها شاهد حضور اهالی سیاست در وقت انتخابات در کانون های بازنشستگی و سخنرانی برای جلب آرای آن ها بوده ایم. (این اواخر حتی پیش از ارائه نظرات از سوی سخنرانان بازنشستگان به طنز می گفتند که الان فلانی می گوید کارگزاران است و پدرش بازنشسته است و...).

این نوشتار به دلیل اهمیت بیشتر نقش بازنشستگان تأمین اجتماعی (به دلایل کمی و کیفی) و همچنین وجود سازمان تأمین اجتماعی (به دلیل ارزش سرمایه ای و اقتصادی این سرمایه بین النسلی و ناگزیری مدیریت تا کنونی آن توسط دولت ها) می کوشد به نقد میانجی و نمایندگی کانون های بازنشستگی بپردازد.

پیش از آن ضرورت این یادآوری که در نوشته های پیشین با عنوان «جنبش بازنشستگان چه می خواهد؟» (قسمت اول) و سه بخش دیگر این مجموعه به نکات اساسی درباره بازنشستگان پرداخته ام که محوری ترین موضوعات این مجموعه مقالات عبارت بودند از:



آنچه خمیرمایه همین اعتراض های خیابانی است از سوی بازنشستگانی است که راهی به درون کانون ها ندارند و از طریق فضای مجازی مطالبات خود را پی می گیرند و این مطالبات و اعتراضات است که بر کانون های بازنشستگی فشار وارد می آورد و به آن ها در حد چانه زنی هایی با مسئولان دارند، کمی انرژی و شجاعت می بخشد تا از لاک محافظه کاری سر بیرون کنند

« هویت بازنشستگان؛

« مشابهت های زندگی آنان از نظر فرهنگی و اقتصادی؛

« دغدغه ها و نگرانی های گوناگون در زندگی آنان و مخاطراتی که این زندگی را تهدید کرده و می کند؛

« تأثیر بحران های اقتصادی و سیاسی بر زندگی بازنشستگان؛

« میزان توجه و اولویت دادن دولت ها و نظام سیاسی حاکم به منزلت اجتماعی و کرامت انسانی آن ها و چگونگی زیست بازنشستگان به ویژه در شرایط خاص سنی و تبعات ناشی از این شرایط؛

« میزان نارضایتی کنونی بازنشستگان و شیوه بیان این نارضایتی ها؛

« میزان و نحوه سازمان یابی بازنشستگان؛

« برآمد اعتراض های این جنبش اجتماعی و تأثیرات آن در جامعه و برعکس و چگونگی توجه به آن.

« سطح اول: سازمان (تشکیلات)

درباره میزان و نحوه سازمان دهی بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، آنچه درباره فعالان بازنشسته خارج از کانون های بازنشستگی وجود دارد قابل بررسی و مطالعه است. آنچه خمیرمایه همین اعتراض های خیابانی است از سوی بازنشستگانی است که راهی به درون کانون ها ندارند و از طریق فضای مجازی مطالبات خود را پی می گیرند و این مطالبات و اعتراضات است که بر کانون های بازنشستگی فشار وارد می آورد و به آن ها در حد چانه زنی هایی با مسئولان دارند، کمی انرژی و شجاعت می بخشد تا از لاک محافظه کاری سر بیرون کنند.

تعداد ۳۳۰ کانون بازنشستگان در کشور ایجاد شده است. این تعداد کانون بازنشستگی شامل

کانون های بازنشستگی شهری و در مرتبه بالاتر استانی و در نهایت هم کانون عالی سراسری کارگران بازنشسته تأمین اجتماعی است. با وجود این تعداد کانون بازنشستگی متأسفانه تا کنون پایش جدی در مورد میزان تأثیرات این کانون ها در بهزیستی بازنشستگان در عرصه های معیشتی، رفاهی، بهداشت و درمان نسبت به دهه ۶۰ و ۷۰ صورت نگرفته است و با توجه به محدودیت های قانونی و عدم تلاش ها و فعالیت های مؤثر از سوی این کانون ها، کارگران بازنشسته نسبت به آینده تأمین اجتماعی خود بیمناک تر می شوند.

چرا با این کمیت قابل توجه ۳۳۰ کانون در کل ایران این هراس از آینده در خانه بازنشستگان جا خوش کرده است؟ به این سبب است که این کمیت فاقد کیفیت لازم و تعیین کننده است. سنجه بررسی این کیفیت پایین چیست؟

بی تردید آنچه اهمیت دارد شناخت شیوه سازمان دهی این کانون ها است. از آنجا که امکان پایش فعالیت همه آن ها در این مجال وجود ندارد؛ بنابراین بر اساس و به استناد آنچه در تهران پایتخت از عملکرد و کارنامه کانون بازنشستگی قابل دسترسی و ارزیابی است می توان دریافت که شیوه سازمان یابی بازنشستگان چگونه است. چراکه در این کلانشهر، کانون بازنشستگان به اندازه ۳۲ شهر شعبه دارد.

در تهران به موجب ماده ۱۳۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به استناد صورت جلسه مورخ ۱۳۷۳/۰۲/۰۶ کانون کارگران بازنشسته شهرستان تهران در تاریخ ۱۳۷۳/۰۴/۲۷ به شماره ۱۰۱ در اداره کل ثبت گردید. مؤسسان این کانون در ابتدا کادرهای سندیکایی بازنشسته از چند سندیکای با سابقه و خوشنام از صنوف نانوا، کفاش، اداره برق تهران و شرکت واحد اتوبوسرانی تهران بودند که از معروف ترین این چهره ها می توان از زنده یاد یعقوب مهدیون، فرهادی، اسدی و همچنین عباس خرم، جواد مهران گهر، حاتمی و علی اکبر خبازها نام برد. پیشینه سندیکایی این بازنشستگان و قدرت نفوذ توده ای آن ها در میان صنوف خود این امکان را فراهم ساخت تا به سرعت یک نهاد صنفی با قابلیت های سندیکایی اطمینان بخش شکل گیرد، اما در کنار این مجموعه افراد سندیکایی عواملی هم از سوی «خانه کارگر» در این کانون ها فعال شدند که بعدها برای رقابت به ایجاد فرآکسیون دست زدند که قادر به گرفتن همه نمایندگی بازنشستگان شود. بعدها گروهی را به نام «اتحادیه پیشکسوتان» شکل دادند که اکنون بخشی از هیئت مدیره کانون را اعضای

به قدرت یا نهادهایی که سازوکارهای پیچیده حقوقی دارند دفاع کنند؟ بر اساس همین ارزیابی است که اغلب فعالان این حوزه فکر می‌کنند این تشکیلات اساساً برای بازنشستگان نیست و بر علیه بازنشستگان است.

اهمیت موضوع آنجا بیشتر آشکار می‌شود که این کانون‌ها از اعضا حق عضویت دریافت می‌کنند و سازمان تأمین اجتماعی مبلغ حق عضویت هر بازنشسته را به‌طور اتماتیک از حقوق وی برداشت می‌کند و به حساب کانون‌های بازنشستگی واریز می‌کند و در مجامع عمومی باید از سوی بازرس منتخب به اعضا از هزینه‌کرد این سرمایه گزارش داده شود. در شهریورماه ۱۴۰۱ در مجمع عمومی که با دستور کار مشخص انتخابات به‌طور معمول با ارائه گزارش عملکرد هیئت مدیره و ازجمله گزارش مالی همراه باشد و پس از تأیید این موارد، انتخابات انجام شود و با رسمیت یافتن هیئت مدیره جدید و تفویض اختیارات، کلیه موارد تأیید شده مالی از سوی مجمع به هیئت مدیره جدید واگذار شود. نه‌تنها این اقدام صورت نگرفت که حتی اعضای هیئت مدیره حاضر در مجمع خود را ملزم به پاسخگویی اعضای معترض هم ندانستند. همان مجمع عمومی نه‌تنها در شکل و محتوی اثری از برگزاری عرفی و قانونی مجامعی از این دست را نداشت، بلکه به‌صورت انتخابات بسیار ابتدایی بدون هیچ‌گونه سازوکارهای قانونی برگزار شد و در مقایسه با مجامع قبلی هم که کم و بیش ضوابط اساسنامه‌ای رعایت و به کار گرفته می‌شد نیز خبری نبود.

شرح این موضوع با عنوان «انتخابات کانون بازنشستگان تهران فاقد اعتبار قانونی و نتایج آن باطل است!» از سوی همین قلم انتشار یافت. متأسفانه هیچ‌گاه پاسخی برای این‌گونه تخلفات آشکار از سوی چنین تشکیلاتی در برابر اعضا وجود نداشته است.

با این حساب ابتدایی‌ترین رابطه بین عضو و تشکیلات که باید بر پایه اعتماد متقابل شکل گیرد، در این نوع سازمان با این شکل و شیوی عملکرد و عدم التزام به اجرای مقررات اساسنامه (حتی اساسنامه‌های مدل و دستوری) در حال حاضر از اساس منتفی است.

«سطح دوم: قدرت نمایندگی گروه هدف»

وقتی شالوده چنین روابطی در سازمان صنفی بر پایه عدم شفافیت، پاسخگو نبودن، عملکرد

کانون بازنشستگان شهر تهران با داشتن تعداد ۷۰۰ هزار بازنشسته بزرگ‌ترین کانون در سطح کشور است و تعهد دارد در دفاع از منافع اعضا در تقابل یا همکاری با سازمان تأمین اجتماعی و ۳۲ شعبه آن در سطح شهر تهران قرار گیرد یا گاهی به ضرورت در مقابل دولت و وزارت کار به دفاع از کارگر بازنشسته بایستد

است. بدین صورت که سه نفر که گفته می‌شود از بازنشستگان بوده‌اند، به کانون مراجعه می‌کنند و به گفت‌وگو با هیئت مدیره کانون می‌پردازند. گرچه جریان گفت‌وگو مشخص نیست، اما عضو هیئت مدیره به خود اجازه می‌دهد که از این بازنشستگان به پلیس طرح شکایت کند و آن‌ها را به بازداشتگاه و از آنجا به بازداشتگاه اوین ببرند و سپس با تعهد از آن سه نفر از سوی پلیس مبنی بر عدم مزاحمت رها می‌شوند. در این شرایط اساسنامه حکم می‌کند چنانچه عضوی در هر سطح متخلف باشد، مجمع عمومی است که می‌تواند درباره او تصمیمی گیرد و یا اینکه برابر حقوق اعضا، هر عضو تا چه میزان و به چه ترتیبی باید قادر باشند مشکلات خود را با هیئت مدیره تشکیل خود در میان گذارد. این نمونه رابطه عضو با تشکیلات آن هم تشکیلاتی که قرار است برابر ماده ۳ همین اساسنامه مدل و نمونه در جهت استیفای حقوق و خواسته‌های مشروع و قانونی بازنشستگان بکوشد، نه‌تنها نقض غرض که اقدامی ضد قانونی در جهت سلب حقوق اعضای است که به تشکیلات خود حق عضویت می‌پردازند و باید در زمان حضور در تشکیلات خودشان از امنیت روانی برخوردار باشند و به سهولت خواسته‌هایشان را بیان کنند.

حال در نظر بگیریم کانون بازنشستگان شهر تهران با داشتن تعداد ۷۰۰ هزار بازنشسته بزرگ‌ترین کانون در سطح کشور است و تعهد دارد در دفاع از منافع اعضا در تقابل یا همکاری با سازمان تأمین اجتماعی و ۳۲ شعبه آن در سطح شهر تهران قرار گیرد یا گاهی به ضرورت در مقابل دولت و وزارت کار به دفاع از کارگر بازنشسته بایستد. چنین هیئت مدیره‌ای که عضو خود را به خاطر یک گفت‌وگو نمی‌تواند تحمل کند، چگونه قادر است در این کارزارهای سنگین حقوقی از خواسته‌های اعضای خود در برابر نهادهای متصل

این نهاد وابسته به «خانه کارگر» در دست دارد. پیش‌نیاز فعالیت این کانون و بعد سایر کانون‌هایی که ایجاد شدند داشتن اساسنامه و مقرراتی بود که از سوی وزارت کار تأیید شود و بعدها این اساسنامه برابر همان ماده ۱۳۴ قانون کار در «اندیشکده روابط کار» تهیه و تدوین گردید و بازنشستگان ملزم به تأیید آن در مجمع عمومی گردیدند.

آنچه اساسنامه‌ها مقرر می‌دارند ملاک عملکرد و رفتارهای تشکیلاتی کانون‌های بازنشستگی است و البته چنانچه بازنشستگان قادر به تغییر مواد از اساسنامه باشند، اصولاً اداره تشکیلاتی مربوطه در وزارت کار باید پذیرای این تغییرات باشد؛ اما در کانون تهران تاکنون این اساسنامه مصوب مجمع اولیه یا اساسنامه‌ای که دستخوش تغییراتی گردیده، در اختیار اعضا قرار نگرفته است و علی‌رغم وجود صفحات مجازی و سایت کانون، اساسنامه منتشر نشده است و بدتر از آن اینکه در مراجعات مکرر، روابط عمومی کانون‌ها از ارائه این اساسنامه به اعضا خودداری کرده‌اند و پاسخشان به متقاضی اساسنامه این بوده است که در فضای مجاری می‌توانند اساسنامه نمونه وزارت کار را بخوانند! و این همان شروع اشکال اساسی در روابط یک تشکیلات و سازمان است که اعضا از چگونگی مفاد قانونی که روابط درون و بیرون تشکیلات را مقرر می‌کند، اطلاعی نداشته باشند. در واقع اولین سد و ترمز در راه فعالیت قانونمند تشکیلاتی برای اعضا و نبود شفافیت لازم در روابط هیئت مدیره با اعضا از همین جا شکل می‌گیرد. این نقص جدی ناشی از روابط بسته رهبران کانون با اعضا در مورد کانون تهران و البته کانون استان و کانون عالی بازنشستگان وجود دارد.

در بند ۳ ماده ۴ اساسنامه نمونه یا مدل که قابل دسترسی عموم است یکی از شرایط عضویت عبارت است از: قبول و تعهد اجرای مقررات این اساسنامه و تصمیمات و مصوبات قانونی ارکان کانون و یا یکی از شروط سلب عضویت از اعضا به عدم تعهد به اساسنامه در ماده ۵ است. این در حالی است که اعضا کمترین اطلاعی از اساسنامه ندارند و به همین سبب در هر شکلی از مراجعه و پرسش از کانون می‌توانند مورد بی‌مهری هیئت مدیره مستقر و حتی بدتر از آن اقدامات بسیار خشن و غیرقابل‌انتظاری مثل شکایت از عضو یا اعضای مراجعه‌کننده و دستگیری او توسط پلیس و تا‌آستانه بازداشت و تشکیل پرونده صورت گیرد. این‌گونه اتفاقات پیشینه‌ای دارد که حداقل مورد اخیر آن در تاریخ ۱۲ آذر ۱۴۰۲ روی داده

دلبخواهی و قانونمند نبودن و در نهایت نه به اتکای قدرت بازنشستگان که به حمایت نهادهای دولتی شکل گرفته باشد، نتیجه اش بی اعتمادی به سازمان و کار تشکیلاتی است. اینکه چگونه می توان قدرت نمایندگی را در گروه هدف (که در اینجا همان توده وسیع بازنشستگان است) ارتقا داد و به سطح قابل قبولی از نمایندگی واقعی (و نه شکلی از قیومیت یا نیابت و کفالت) رشد و توسعه داد، دقیقاً به تأثیر متقابل اعضا با هم و با نمایندگان آن ها بستگی دارد. سیاست تحریم، انفعال، عدم مداخله و ضعف مشارکت همگانی و واگذاری نمایندگان به حال خود، بدترین عادت است که طی چهار دهه گریبان نیروهای کار سابق و کنونی و بازنشستگان را گرفته است. علل این انفعال و عدم مداخله در تعیین سرنوشت سازمانی که بازنشستگان با پرداخت حق عضویت در موجودیت آن سهم هستند، عدم مشارکت برای بهبود تشکیلاتی که به نام و پول بازنشسته شکل گرفته است و تحریم ناشی از نارضایی از عملکرد بد و نامطلوب این گونه سازمان و تشکیلات موجب تداوم وضع موجود آن می گردد؛ به ویژه که نبود آلت رناتیو و جایگزین مناسب برای آن و نبود اراده ای همگانی در ایجاد این جایگزین به شدت محسوس است.

قدرت نمایندگی گروه هدف، در پرسشگری از آن و التزام به پاسخگویی از سوی آن است. هرگونه تغییر در روحیه انفعالی، فرصت طلبانه و خودخواهانه در نهاد نمایندگی بسته به توان، استعداد و به کنترل درآوردن آن از سوی اعضاست! این توان و استعداد و قابلیت کنترل نزد گروه هدف یعنی اعضای کانون بازنشستگان و سازمان های مشابه است.

اینکه مؤسسان اولیه کانون های بازنشستگی کارگران مجرب و آگاهی بوده اند، موجب ایجاد چنین نهادی شده است؛ اما در پروسه و فرآیندهای مختلف فعالیت این نهاد نمایندگی، آنچه موجب تقویت، رشد و ارتقا، توانمندی، قدرت انسجام حول اهداف اولیه سازمان نمایندگی می شود و سازمان را از وابستگی به غیر، محافظت خواهد کرد، تنها و تنها آگاهی و عزم اعضای آن سازمان در دفاع از قدرت نمایندگی به سود خود است. قدرت نمایندگی در گرو همبستگی و اراده و خرد جمعی اعضای هدایت کننده آن است. برای تأمین قدرت نمایندگی گروه هدف آنچه در میدان کارزار مطالبه گری رخ می دهد اهمیت ویژه ای دارد. برای درک این اهمیت ویژه به سطح سوم می پردازم.

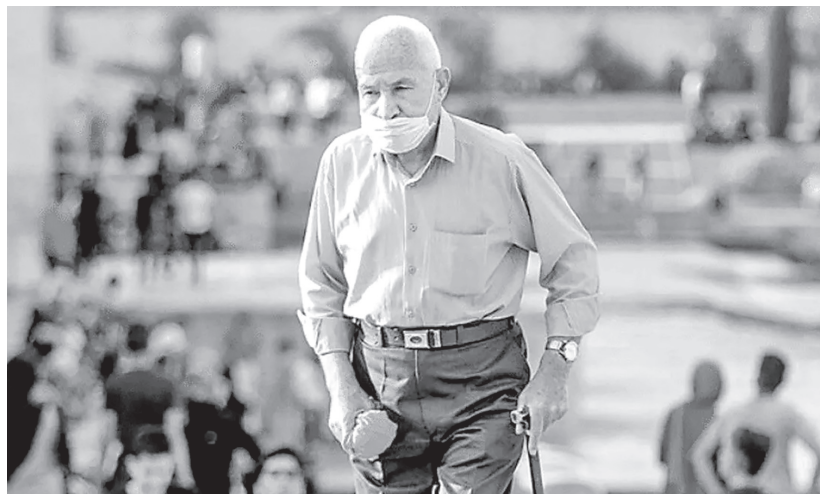
«سطح سوم: میزان تأثیرگذاری بر رویکردها، سیاست ها و عملکردهای ضد تأمین اجتماعی»

بی تردید وقتی از سازمان و تشکیلات حرف می زنیم قصد ما یک چیز است و آن قدرت اراده جمعی سامان پذیر است. این سامان پذیری و نظم تشکیلاتی را تنها به کمک مقررات نمی توان ایجاد کرد. همچنان که حقوق کارگران و بازنشستگان و سایر مردم را قانون تعیین می کند، اما دریافت آن حقوق بسته به ضمان اجرای آن است. ضمانت اجرایی سازمان و مقرراتی که در سازمان و تشکیلات مقرر شده است همان قدرت اراده جمعی سازمان یافته و سامان پذیر است. این شکل از اراده جمعی است که قدرت نمایندگی را برای بهترین و مطلوب ترین عملکردها

به جلو می فرستد و به آن توان و استعداد یافتن بهترین خط و مشی (که همان سیاست است) و میزان تأثیرگذاری قدرت نمایندگی را بر رویکردها و سیاست ها و عملکردهای طرف مقابل اثرگذار می کند.

اینکه آیا در مورد کانون های بازنشستگان این قدرت نمایندگی با چنین ویژگی هایی وجود دارد یا نه، متأسفانه پاسخ نه! است. چرایی این موضوع به کرات تکرار شده است. مهم ترین دلیل رعایت نکردن اصل استقلال کانون ها از احزاب و نهادهای دولتی و یا وابسته و احزاب سیاسی چون حزب اسلامی کار، جامعه اسلامی کارگران و نهاد «خانه کارگر» یا هر تشکیلات سیاسی درون و پیرامون قدرت نظام سیاسی حاکم است. بدون هیچ تعارف و اما و اگر باید پذیرفت نهادهایی از این دست در اساسنامه های خودشان به طور مستقیم و آشکاری برای اهداف سیاسی و در جهت دفاع و به پیروی از حاکمیت سیاسی تعریف شده اند. این نهادها نمی توانند موضوع زندگی و سلامت و معیشت کارگران شاغل و بازنشسته را بدون توجه به معیارهای حزبی و سازمانی خود، مستقلاً پیگیری باشند و از موضع مستقل و آزادانه ای از منافع کارگران و بازنشستگان دفاع کنند. چندین دهه فعالیت این احزاب عملاً نشان داده است که نه در صف کارگران و نه در تأمین منافع آنان گامی برداشته اند، مگر آنکه ناچار شده باشند.

اینکه چرا این نهادها قادر نیستند چنین رویکرد و عملکردی در راستای منافع کارگران و بازنشستگان داشته باشند دقیقاً در رفتارهای سازمان نمایندگی که تا کنون در اختیار داشته اند خود را نشان داده اند. نمونه مجامع عمومی و انتخابات بسته و حداقلی سال های اخیر یکی از همین رویکردهای متضاد با اصل مشارکت همگانی بازنشستگان در تعیین سرنوشت خودشان است. امروزه کاملاً بر همه ناظران اجتماعی بی طرف معلوم شده است که جمعیت بازنشسته برای احقاق حق خود بدون رابطه با این کانون ها عرصه عمومی و خیابان را انتخاب می کند و این جماعت که نهاد نمایندگی بازنشستگان را یدک می کشند هیچ نقشی در این حضور خیابانی ندارند. اصل بی توجهی به ایجاد انگیزه مشارکت نهادی و جمعی در بین بازنشستگان دقیقاً از معیارهایی است که به دلایل پیش گفته از سوی کانون ها دنبال شده است و می شود و البته این در مورد نهادها و سازمان های نمایندگی کارگری چون شوراهای اسلامی کار،



روشن نبودن همین حد استقلال مالی اداری و استقلال سازمانی آن است. در ابتدای شکل‌گیری جمهوری اسلامی شورای انقلاب موادی از قانون تأمین اجتماعی که حدود و ثغور این سازمان را روشن می‌کرد با مصوبه ۱۳۵۸/۴/۲۸ لغو کرد که این به تغییر وضعیت سازمان در مواردی انجامید که مواد ۱۲، الی ۱۷ و الی ۲۷ این قانون مقرر می‌کرد. به دنبال آن با تصویب اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی توسط دولت احمدی‌نژاد و هیئت‌انمایی شدن این سازمان عملاً نمایندگی کارگران و کارفرمایان و اصناف نیز که در شورای تأمین اجتماعی حضور قانونی داشتند از میان رفت و تعیین هیئت امنان نیز به وزیر کار سپرده شد. به این ترتیب هیچ نظارتی از سوی بیمه‌شدگان بر سرمایه بین‌نسلی آنان وجود ندارد و بسیار طبیعی است که در این شرایط سیاست‌های مصلحتی از سوی دولت و نظام سیاسی بر سازمان تأمین اجتماعی حاکم گردد. آنچه امروز تحت عنوان خصوصی‌سازی، مولدسازی و بردن سرمایه‌های سازمان تأمین اجتماعی به بورس دنبال می‌شود نتیجه چنین رویکردی است که می‌رود تا بنیان تأمین اجتماعی و سازمان متولی آن که از دستاوردهای بزرگ مبارزات کارگری ایران طی نسل‌های گذشته تا کنون بوده را بر باد دهد. چنین تغییر ریلی از سوی دولت از ابتدای انقلاب تا کنون نشان از نگاه به تأمین اجتماعی فرآگیر و توسعه‌یافته ندارد و در عوض این سرمایه‌ای که دارای ابعاد اقتصادی و اجتماعی بی‌نظیری بوده است را در مسیر نابودی قرار خواهد داد. بدین خاطر می‌توان با اطمینان کامل تنها راه برون‌رفت از این بحران هر روز فزاینده‌تر در تأمین اجتماعی را تقویت قانونمندی سازمان نمایندگی و تأمین استقلال در ساختارهای کنونی کانون‌های بازنشستگی از راه مشارکت آگاهانه مبتنی بر اراده و خرد جمعی آنان به شمار آورد. این وظیفه دشوار بر دوش یکایک بازنشستگان آگاه است که در توانمندی سازمان و تشکیلات بازنشستگی لحظه‌ای درنگ نکنند و بر همه کسانی که امروز به هر دلیل در جایگاه نمایندگی در این کانون‌ها تکیه زده‌اند یک حقیقت آشکار نهیب می‌زند که شما نیز در همین کشتی نشسته‌اید، هرچند فعلاً بهترین جایگاه را به خود اختصاص داده‌اید و از نعمات و رانت‌های ناشی از سرمایه میلیون‌ها بازنشسته سود می‌برید، اما این طوفانی که خصلت ضد تأمین اجتماعی دارد شما را هم با این کشتی به مخاطره جدی خواهد افکند.



راه حل اساسی و اصولی هدایت و نظارت و کنترل سازمان تأمین اجتماعی تنها در ایجاد شورایی با حضور نمایندگان کارگران شاغل و بازنشسته است تا از این طریق بتوان این سازمان را در خدمت بیمه‌شدگان درآورد و البته تا این راه حل از مواد اساسنامه کانون‌های کارگری قرار نگیرد، کانون‌ها قادر به دخالت در تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان نخواهند بود

قادر به دخالت در تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان نخواهند بود. تنها به اعتبار سهم کارگران شاغل و بازنشسته در سرمایه‌های سازمان و شرکت‌های تابعه آن است که می‌توان تأثیر متقابلاً سودمند آن را در زندگی و معیشت و سلامت و درمان بیمه‌شدگان و از جمله بازنشستگان دید. ۲- اساسنامه را باید بازنشستگان تهیه و تدوین و تصویب کنند و هیچ نهادی، حتی دولت‌ها اجازه گرفتن این حق از بازنشستگان را ندارد. ۳- اساسنامه باید مفاد قانون تأمین اجتماعی را درباره عملکرد کانون‌ها در ارتباط با بازنشستگان معیار قرار دهد و در افزایش امتیازات قانونی از جمله افزایش حقوق‌ها و ترمیم آن به مواد موجود در این قانون عمل کند و برای مذاکرات با سازمان تأمین اجتماعی یا هر نهاد دولتی بر اساس ماده ۹۶ و ۱۱۱ این قانون نهاد تصمیم‌گیرنده‌ای را پیشنهاد دهد و در ایجاد آن بکوشد. این اقدام مهم هم‌اکنون به شورای عالی کار سپرده شده است که بازنشستگان هیچ نقشی در آن ندارند. در نتیجه مهم‌ترین تصمیمات درباره بازنشستگان به شورای عالی کار واگذار شده است که حتی از پس مأموریت واقعی خودش نیز بر نمی‌آید. سومین موضوع موقیعت سازمان تأمین اجتماعی است. سازمان تأمین اجتماعی خود نیز باید سازوکاری قانونمند پیدا کند و بخش عمده‌ای از سامان‌یابی این سازمان در گرو تأمین استقلال مالی و اداری و پذیرش شخصیت حقوقی به تمام معنا و همه‌جانبه این سازمان است. بخش عمده رویکرد و عملکرد سازمان تأمین اجتماعی نیز به تعریف روشنی از استقلال سازمان و موضوع ذی‌نفع‌ها در آن برمی‌گردد. یکی از دلایل اساسی بی‌سامانی این سازمان

انجمن‌های صنفی و انواع نمایندگی‌های رسمی دیگر نیز صادق است. دومین موضوعی که در ارتباط با ناکارآمدی کانون‌ها به دلیل وابستگی آن‌ها در رویکرد و عملکرد آن‌ها تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد، اساسنامه ناپاسخگویی این کانون‌هاست. اساسنامه‌های موجود را مراکز دولتی نوشته‌اند و بسیار منطقی است که هیچ دیوان دولتی، قانونی برای تشکل غیردولتی نمی‌نویسد که با منافع دولت در تعارض باشد و به همین دلیل اساسنامه‌های مدل یا نمونه تهیه و تدوین شده‌اند. این اساسنامه‌ها اهداف و خط‌مشی‌های حداقلی و کلیشه‌ای و پیش‌پاافتاده‌ای دارند که در حد گوناگونی مطالبات بازنشستگان نیست. چه اساسنامه‌ای برای کانون‌های بازنشستگی کارگران سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند میزان اراده بازنشستگان را برای تأثیرگذاری بر رویکردها، سیاست‌ها و عملکردهای ضد تأمین اجتماعی ضمانت کند و متضمن رویکردی در جهت منافع و حقوق بازنشستگان در زندگی اجتماعی، معیشت و بهداشت و سلامت بازنشسته باشد و عملکرد متناسب با این اهداف را به پیش ببرد؟ ۱- اساسنامه‌ای که پیش از هر چیز اجازه نظارت و کنترل بازنشستگان و کارگران را بر منابع سازمان تأمین اجتماعی امکان‌پذیر سازد. چون این منابع از سوی بیمه‌شدگان، اعم از شاغل و بازنشسته، فراهم شده است و در حال حاضر با مدیریت دولتی در سازمان تأمین اجتماعی، این سرمایه کلان در گردش است و از طریق شرکت‌های این سازمان و همچنین بانک رفاه کارگران نقش انکارناپذیری (پس از نفت) در اقتصاد ایران دارد. این نقش به صورت کم‌رنگ و عمدتاً نظارتی توسط آیین‌نامه شورای عالی تأمین اجتماعی که در قانون تأمین اجتماعی دیده شده بود، وجود داشت، اما در دولت محمود احمدی‌نژاد توسط رئیس برگزیده این دولت (قاضی مرتضوی) طی یک اقدام کاملاً غیرقانونی سازمان تأمین اجتماعی زیر نظارت و کنترل هیئت امنای ابدایی رئیس منصوب دولت قرار گرفت و عملاً نظارت حداقلی نمایندگی کارگری هم از این سازمان حذف شد. راه‌حل اساسی و اصولی هدایت و نظارت و کنترل سازمان تأمین اجتماعی تنها در ایجاد شورایی با حضور نمایندگان کارگران شاغل و بازنشسته است تا از این طریق بتوان این سازمان را در خدمت بیمه‌شدگان درآورد و البته تا این راه حل از مواد اساسنامه کانون‌های کارگری قرار نگیرد، کانون‌ها