

سرگذشت بازنشستگان

در ضرورت پیوند جنبش بازنشستگان
با جنبش کارگران و سایر مزدبگیران

کاظم فرج‌الهی



بازنشستگی یعنی کنار رفتنِ قانونمند پس از کاهش نسبی یا کلی توانایی انجام کار و یک دوره‌ی معین حضور در روند کار و فعالیت‌های «مزدبگیری» اجتماعی یا انفرادی که به تولید نوعی از انواع ارزش‌های مادی یا معنوی مورد نیاز جامعه منتهی می‌گردد و دریافت حقوق ماهانه یا سالانه‌ی مادام‌العمر و منظم به اعتبار مشارکت پیشین. بازنشسته شدن پایان خط و وضعیت ناگزیر بیشترین شمار کارگران (مزدو حقوق‌بگیران) در روند زیست اجتماعی این طبقه است. اگر درصد کوچکی از مزدو حقوق‌بگیران دولتی و حاکمیتی را، که به دلیل نزدیکی‌های ایدئولوژیک یا کارکردهای خاص جایگاه ممتاز و ویژه‌ای دارند، مستثنی کنیم، در سطح کلان، میزان رشدیافتگی طبقه‌ی کارگر، سطح عمومی مبارزه‌ی طبقاتی هر جامعه، سطح سازمان‌یافتگی و رزمندگی تشکلهای کارگری و بازنشستگی در هر حوزه تعیین‌کننده‌ی کیفیت زیست اجتماعی و بهره‌مندی کارگران از حقوق و منافع طبقاتی، امکانات رفاهی و مواهب زندگی در دوران بازنشستگی است.

پیشینه‌ی بازنشستگی در ایران؛ قوانین

نخستین قانون در این مورد در تاریخ ۱۲۸۷/۰۲/۰۱ شمسی پس از برقراری حکومت مشروطه و در مجلس اول دیده می‌شود که قانونی به نام «قانون وظایف» تصویب شد. در این قانون برای بازمندگان کارمند متوفی دولت حقوق دیوانی در نظر گرفته شد. تا آن زمان در روابط استخدامی دولت و مستخدم حالتی که مستخدم بدون انجام دادن کار از حقوق یا مقرری بهره‌مند شود وجود نداشت.

طبق این قانون پدر، مادر، همسر، فرزند و نوادگانی که تحت تکفل مستخدم متوفی بوده‌اند جمعاً از نصف حقوق ماهانه‌ی کارمند استفاده می‌کردند. در این قانون برای زمان حیات کارمند و دوران سالمندی یا ازکارافتادگی او فکری نشده بود. پرداخت حقوق وظیفه به بازمندگان را می‌توان اولین قدم در راستای تأمین رفاه خانواده‌ی کارکنان دولت در نظر گرفت.

اولین قانون‌گذاری در زمینه‌ی تأمین اجتماعی کارکنان دولت به‌عنوان بخشی از حقوق استخدامی و به‌منظور حمایت از کارمندان و بازمندگان آن‌ها در مقابل پیری،

از کار افتادگی و فوت در سال ۱۳۰۱ انجام شد. در فصل چهارم قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ سه اصل در زمینه‌ی بازنشستگی پیش‌بینی شده بود: یک) کارمند بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سنی که قاعدتاً توانایی انجام کار خود را از دست می‌دهد بدون آن‌که خدمتی انجام دهد باید از حقوق بهره‌مند شود. دو) هر کس که به‌علت حادثه‌ای علیل و از کار افتاده شود و قادر به ادامه‌ی خدمت نباشد بدون رعایت خدمت و سن از مقرری خاص استفاده کند. سه) هر مستخدم که فوت شود خانواده‌ی او در حمایت کارفرمایش که دولت است قرار گیرد. در حقیقت می‌توان گفت ۲۲ آذر ۱۳۰۱ روز پیدایش نظام بازنشستگی در ایران است

در این قانون کارمند با داشتن ۵۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه‌ی خدمت می‌توانست بازنشسته شود. این قانون یکبار در سال ۱۳۰۸ و بار دوم در سال ۱۳۲۴ و سپس در سال ۱۳۳۷ به‌طور اساسی و بنیادی مورد تجدید نظر قرار گرفت و سرانجام در تاریخ ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ قانون استخدام کشوری فعلی جایگزین قانون گذشته شد. از سال ۱۳۴۵ تاکنون نیز چند بار تغییرات گوناگون بیش‌تر مواد آن‌را از صورت اولیه خارج ساخته و در جهت تأمین آینده کارکنان دولت ارتقا داده است. برخی از دستگاه‌های دولتی نیز بنا به شرایط خاص خود مقررات ویژه‌ای در این زمینه برای کارکنان‌شان برقرار کرده‌اند.

پیشینه‌ی بازنشستگی در ایران؛ سازمان تأمین اجتماعی

نخستین گام برای برقراری مقرراتی شبیه به بازنشستگی کارگران شاغل در بخش‌های غیر دولتی تصویب طرح تشکیل «صندوق احتیاط کارگران راه‌آهن» در سال ۱۳۰۹ است. در این مصوبه، دولت تسهیلات ویژه‌ای را برای کارگران آسیب دیده یا فوت شده در حین احداث راه‌آهن پیش‌بینی کرد. گام بعدی در سال ۱۳۱۵ تصویب «نظام‌نامه‌ی کارخانجات و مؤسسات صنعتی» برای کارگران بخش صنعت توسط هیأت دولت است.

بازنشستگی به مفهوم امروزی آن برای عموم کارگران غیر دولتی بعد از تصویب قانون کار در سال ۱۳۲۵ واقعیت پیدا کرد. طبق این قانون، کارفرمایان، اضافه بر اینکه

موظف به رعایت قانون بیمه‌ی کارگران بودند، باید دو صندوق شامل «صندوق بهداشت» برای کمک به کارگران در مورد بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد و «صندوق تعاون» برای کمک در امور ازدواج، عائله‌مندی، بیکاری، از کار افتادگی، بازنشستگی، حاملگی و غیره را در هر کارگاه تشکیل می‌دادند. پس از تأسیس وزارت کار (سال ۱۳۲۸) و تصویب ماده‌ی ۱۶ قانون کار در ۱۷ خرداد همان سال «صندوق تعاون و بیمه‌ی کارگران» برای معالجه و پرداخت غرامت کارگران تشکیل شد. سپس در سال ۱۳۳۱ «لایحه‌ی قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران» برای اولین بار به تصویب رسید و طبق آن سازمان مستقلی به نام «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تأسیس شد. این سازمان مکلف و متعهد شد کمک‌ها و مزایای مقرر در لایحه را در مورد کارگران و کارمندانی که بیمه می‌شدند، اعمال کند. در فروردین ۱۳۴۲ با تصویب هیأت وزیران سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران به «سازمان بیمه‌های اجتماعی» تغییر نام یافت تا زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی به فعالیت خود ادامه دهد. «بیمه‌های اجتماعی روستاییان» نیز در سال ۱۳۴۷ به تصویب رسید که در سال ۱۳۵۴ در سازمان تأمین اجتماعی ادغام شد. با تشکیل وزارت رفاه اجتماعی در سال ۱۳۵۳ تقریباً تمامی امور مربوط به بیمه‌ی درمان و رفاه گروه‌های مختلف جامعه به این وزارتخانه سپرده شد. تصویب «قانون تأمین اجتماعی» در تیرماه ۱۳۵۴ و تشکیل «سازمان تأمین اجتماعی» آغاز تحولی نو در نظام تأمین اجتماعی ایران بود. در سال ۱۳۵۵ با تصویب قانونی که منجر به انحلال وزارت رفاه و تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی شد، سازمان تأمین اجتماعی به «صندوق تأمین اجتماعی» تغییر نام داد و تعهدات و امکانات درمانی آن به وزارت بهداشتی و بهزیستی محول شد. اما این تغییر چندان دوام نیاورد و در سال ۱۳۵۸ با تصویب لایحه‌ای در شورای انقلاب سازمان تأمین اجتماعی، به‌مثابه یک سازمان بیمه‌گر، دوباره احیا شد. سازمان بیمه‌گری که مطابق «قانون تأمین اجتماعی» در ازای دریافت ماهانه ۳۳٪ از مزد یا حقوق کارگران موظف به ارایه‌ی خدمات معینی به بیمه‌شدگان و خانواده‌ی آنهاست. قانون تأمین اجتماعی در واقع قرارداد میان سازمان بیمه‌گر و بیمه‌شده است و وظایف و تعهدات طرفین نسبت به یکدیگر را تعیین می‌کند؛ قراردادی که پس از انعقاد هیچ یک از طرفین بدون توافق طرف دیگر نمی‌تواند

تغییری در آن ایجاد کند. سازمان مطابق این قرارداد یا قانون اضافه بر ارایه‌ی خدمات درمانی و بهداشتی کامل و رایگان به ارائه‌ی خدمات زیر نیز متعهد است:

پرداخت مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان؛ پرداخت مقرری‌های بیمه‌ی بیکاری، غرامت دستمزد ایام بیماری، غرامت دستمزد ایام بارداری. پرداخت هزینه‌ی وسایل کمک‌پزشکی، کمک‌هزینه‌ی ازدواج و کمک‌هزینه‌ی کفن‌ودفن.

مهم‌ترین مشکل و مسأله‌ی مهم بازنشستگان از این‌جا آغاز می‌شود که اولاً شیوه‌ی تعیین و برقراری مستمری یا حقوق بازنشستگی منصفانه نیست و ثانیاً هنگام افزایش سالانه‌ی مستمری تعیین‌شده قانون یا قرارداد اولیه رعایت نمی‌شود. تعیین حقوق بازنشستگی هر مزدبگیر مطابق عرف و قوانین موجود تابعی از مزد دوران اشتغال اوست و یکی از مهم‌ترین مشکلات موجود در جامعه‌ی کارگری ایران سیاست مزدی حاکم است.

شورای عالی کار: سیاست تعیین مزد یا توزیع فقر؟

طرح دعوا، استدلال و مذاکره، چانه‌زنی و سرانجام رسیدن به توافق و تعیین مزد هر یک از گروه‌های شغلی عمده‌ترین وظیفه و کارکرد سندیکاها یا هر نوع تشکل مستقل کارگران شاغل و بازنشسته است. در ایران دولت، که خود یکی از بزرگ‌ترین کارفرماهاست، در نبود تشکل‌های مستقل و کارآمد کارگری میزان حداقل مزد کارگران و مقدار افزایش سالانه‌ی آن را مطابق با منافع خود، و دیگر هم‌پیمان‌ها، به کمک یک سازوکار غیر دموکراتیک (شورای عالی کار) تعیین می‌کند. سازوکار یک‌سویه‌ای که به‌غلط، غیرواقعی و گمراه‌کننده، عنوان سه‌جانبه‌گرایی بر آن نهاده شده است؛ در حالی که کارگران به دلیل نبود تشکل‌های مستقل کارگری عملاً هیچ نقشی در تعیین مزد خود ندارند. ضرورت افزایش دوره‌ای مزدها در واقع پاسخ به دو متغیر است: اول حفظ قدرت خرید کارگران در مقابل تورم و افزایش قیمت‌ها. و متغیر دوم سابقه‌دار شدن کارگران و افزایش تجربه و دانش و مهارت و کارآیی آنهاست. در روابط کار ایران و در واحدهای بیش از ۵۰ نفر، افزایش مزد ناشی از متغیر دوم عمدتاً توسط طرح‌های

طبقه‌بندی مشاغل تعریف و اجرا می‌شود؛ طریقی که اجرای آن نیازمند کارشناسی دقیق و حضور تشکل‌های مستقل و قدرتمند کارگری در محیط کار است. در چند دهه‌ی گذشته به دلیل نبود تشکل‌های مستقل از یک سو و حاکمیت قراردادهای موقت و موقتی‌شدن کارها و مشاغل از سوی دیگر، به این ضرورت هیچ‌گاه پاسخ یا دست‌کم پاسخ درستی داده نشده است. در عین حال، پاسخ به ضرورت اول یعنی افزایش سالانه مزد با هدف حفظ قدرت خرید کارگران در مقابل تورم، همیشه مسأله‌ساز و مورد اعتراض کارگران بوده است. زیرا اولاً هیچ‌گاه نرخ واقعی تورم ملاک محاسبه‌ی افزایش مزد نبوده و ثانیاً با تفکیک کارگران به «حداقل‌بگیر» و «سایر سطوح مزدی» و ابداع فرمول‌هایی ناعادلانه و غیرمنطقی ترتیبی داده شده که مزدهای سطوح بالاتر از حداقل همواره با درصدی کم‌تر از مزد حداقل مورد حمایت و ترمیم قرار بگیرند؛ این در حالیست که مزدو حقوق‌بگیران اعم از حداقل و سایر سطوح همگی به یک نسبت از تورم آسیب می‌بینند یا از قدرت خریدشان کاسته می‌شود. نتیجه‌ی این روش ظالمانه سوق دادن تدریجی کارگران متخصص و کارگران دارنده‌ی تجربه و سابقه‌ی کار به سمت حداقل‌بگیری یعنی فقیرسازی عمومی کارگران است!

مستمری یا حقوق بازنشستگی

در مناسبات و روابط کار حاکم در ایران و متأثر از سیاست مزدی حاکم، تقریباً تمامی نیروهای کار هنگام بازنشسته شدن یک‌باره بخش بزرگی از دریافتی ماهانه‌ی خود را از دست می‌دهند. سیاست مزدی در ایران (در هر دو بخش خصوصی و عمومی) به گونه‌ای است که مزد یا حقوق ماهانه‌ی کارگر (نیروی کار) تکه‌تکه شده و بر هر تکه نامی خاص گذاشته می‌شود: حقوق پایه، حق مسکن، حق اولاد، کمک‌هزینه یا بن خواروبار و انواع فوق‌العاده‌های ویژه؛ و هنگام اخراج یا ترک کار به هر علت و از جمله بازنشسته شدن، در محاسبه‌ی پاداش پایان کار و تعیین حقوق بازنشستگی یا تعیین میزان غرامت‌ها، فقط حقوق پایه ملاک عمل قرار می‌گیرد. نکته‌ی مهم، چنان‌که در پایین توضیح داده خواهد شد، این است که سازمان تأمین اجتماعی برای محاسبه‌ی حقوق بازنشستگی کارگران زیر پوشش خود شیوه و فرمول خاص و بسیار ظالمانه‌ای

به کار می‌برد که حتا همان حقوق پایه را هم کاهش می‌دهد. این مهم نیز قابل تأمل است که نیروهای کار هنگامی که بازنشسته می‌شوند غالباً سالمند یا در آستانه‌ی سالمندی و عموماً درگیر یا در آستانه‌ی ابتلا به انواع بیماری‌ها یا ناتوانی‌های پرهزینه‌ی جسمی و روانی هستند و در عین حال کم‌کم دارای خانواده‌ی گسترده و بزرگ‌تری می‌شوند که براساس فرهنگ رایج، به عنوان بزرگ خانواده اقلام متعدد دیگری هم به مجموعه هزینه‌های آن‌ها تحمیل می‌شود. متأسفانه در همین شرایط یک‌باره دریافتی ماهانه‌ی آن‌ها به مقدار قابل‌توجهی کاهش می‌یابد. اضافه بر پایین و ناکافی بودن حقوق‌های اولیه‌ی بازنشستگی، ظلم باز هم بیشتر هنگام افزایش سالانه‌ی حقوق‌ها صورت می‌گیرد؛ در این افزایش اسمی حقوق‌ها، که معمولاً برای جبران اثر تورم سالانه ضروری و ناگزیر است، غالباً حقوق بازنشستگان نسبت به حقوق شاغلان با درصد کم‌تری افزایش می‌یابد. این کاستی تکرارشونده و رشدیابنده در کنار افزایش انواع پاداش‌ها و مزایای شغلی دیگری که به شاغلان پرداخته می‌شود و بازنشستگان از آن‌ها محروم هستند سبب تفاوت فاحش و فزاینده‌ی حقوق بازنشستگان نسبت به حقوق همکاران هم‌تراز هنوز شاغل خود می‌شود. به دلایل برخی سیاست‌های اقتصادی، تورم حاکم و از همه مهم‌تر مبارزات یا مطالبه‌گری‌های شاغلان گاه افزایش قابل‌توجهی در سطح حقوق یا مزایای مزدی شاغلان اعمال می‌شود که سبب فاصله‌ی بیشتر حقوق‌های دریافتی ماهانه‌ی بازنشستگان و محرومیت بازهم بیشتر آنان می‌شود. این مشکلات، تبعیض‌ها، محرومیت‌ها و ناهمسانی‌ها در کنار آگاهی عمومی از وضعیت حاکم و تأثیر امکانات ارتباط جمعی به‌مدد اینترنت و فضای مجازی در ایجاد و تعمیق این آگاهی‌ها و در بروز همگرایی و نوعی سازمان‌یابی میان مطالبه‌گران، مجموعاً سبب رشد نارضایتی و شدت یافتن جنبش اعتراضی عمومی بازنشستگان و طرح مطالبه‌ی همسان‌سازی واقعی حقوق طی سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در سطوح لشکری و کشوری و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی شده است.

شکل‌گیری اعتراضات خیابانی بازنشستگان

در نبود هر نوع تشکل مستقل و کارآمد که منافع و مطالبات این بخش از طبقه‌ی کارگر را طرح و تحقق آن‌ها را پیگیری کند و در شرایطی که هم حقوق‌های بازنشستگی بسیار کم و ناکافی شده و هم پوشش‌های بیمه‌ای خدمات درمانی و حمایت‌های مختلف هر روز کم و کم‌تر شده، اعتراض‌های بخش‌های مختلف بازنشستگان شامل لشکری، کشوری، معلمان و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی به وضع نابه‌سامان موجود بیش و پیش از هر شکل و شیوه‌ی دیگری شکل نامه‌نگاری و مراجعات فردی یا چند نفره به مقامات و مجلس را داشته است.

پاسخ‌های داده شده نیز به‌جز مقداری تعارف‌های بی‌هزینه عمدتاً پیش کشیدن بار مالی و نبود بودجه و پرهیز دروغین از افزایش نقدینگی و تورم بوده است. فعالان اولیه یا پیشروان این حرکت‌ها در آغاز یکدیگر را در مقابل مجلس و سازمان برنامه و بودجه می‌یافتند. از سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ به بعد شمار اجتماعات مقابل این دو نهاد بیشتر و پرجمعیت‌تر می‌شد. در مورد کمی جمعیت یا کوچک بودن نسبت شمار افراد شرکت‌کننده در اعتراضات خیابانی بازنشستگان به شمار کل جمعیت این گروه‌ها، باید به دو عامل بازدارنده توجه داشت: یکم نبود تشکل مستقل و صاحب‌نفوذ که بدنه را بسیج کند. وجود تشکل‌های مستقل و پر نفوذ کارگران شاغل و بازنشسته در کنار پیوند همه‌جانبه‌ی طبقاتی این دو بخش (از طبقه) می‌تواند عامل بسیار تأثیرگذاری در حضورهای خیابانی و پشتیبانی این دو بخش از مطالبات یکدیگر باشد؛ همین هم‌پیوندی، تأثیرگذاری و حمایت متقابل در پیوستگی ارگانیک (اندام‌وار) تشکل‌های دانشجویی با این دو بخش از طبقه‌ی کارگر نیز می‌تواند وجود داشته باشد. دوم این که بخش بزرگی از جمعیت بازنشستگان (در همه بخش‌های آن) اشخاص سالمند بیمار و ناتوان و خانه‌نشینی هستند که اصولاً توان شرکت در هیچ حرکت اجتماعی و گروهی را ندارند. اضافه بر این محافظه‌کاری و پرهیز از هر نوع تغییر وضعیت یا ریسک کردن که یکی از ویژگی‌های این گروه سنی است در کنار بدبینی نسبت به نتایج هر نوع حرکت و اعتراض اجتماعی، که ناشی از تجربه‌های تلخ تاریخی و به‌ویژه چند دهه‌ی گذشته‌ی مردمان این سرزمین است، نیز باید در نظر داشت.

برای توضیح بیشتر بد نیست یادآوری شود که شمار جمعیت بازنشستگان (تمامی مستمری‌بگیران) زیر پوشش سازمان تأمین اجتماعی بیش از ۳.۵ میلیون نفر و شمار بازنشستگان استان تهران کمی بیش از ۵۵۰ هزار نفر است. اما مجموع شمار جمعیت شرکت‌کننده در اعتراض‌های خیابانی، در تمامی شهرها و در پرشور و پر جمعیت‌ترین روزها بیشینه ۴۰ هزار نفر بوده است. اما بر این واقعیت نیز باید تأکید کرد که همین بخش کوچک همیشه حاضر عموماً افراد بارآده، صاحب‌نفوذ و تأثیرگذار در میان خانواده و اطرافیان خود هستند.

به هر حال، در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ رفته‌رفته شمار بازنشستگان فعال و شرکت‌کننده در اعتراضات در مقابل دو نهاد یادشده بیشتر شد و گاه به بیش از یکصد نفر بالغ می‌شدند. شمار بازنشستگان معلم و فرهنگیان خیلی بیشتر بوده که البته سازوکار ویژه‌ی خود را داشته و در کنار یا موازی تشکلهای (کانون‌ها)ی صنفی معلمان نیز بوده‌اند. حضور بازنشستگان لشکری نیز خیلی زود، به دلیل شاید ترس از تهدیدها یا ملاحظات امنیتی و همزمان دریافت پاره‌ای امتیازات، رفته‌رفته کم و کمرنگ شد و نهایتاً صف خود را کاملاً جدا و ناپیدا کردند. در این دوران گروه‌هایی از کارگران صنعتی پیشرو و فعال در امور صنفی، که از سال‌های میانی دهه‌ی هفتاد به بعد آگاهی، فضای مناسب و میدان عمل بیشتری برای مبارزه طبقاتی و تلاش در راستای رسیدن به وضعیت بهتر یافته یا ایجاد کرده بودند، اکنون رفته‌رفته بازنشسته شده و فعالیت‌های مطالباتی خود را، هم درون کانون‌های بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی که بسیار ناکارآمد و وابسته هستند، و هم خارج از آن و به‌طور مستقل ادامه می‌دادند. تلاش‌های این گروه درون کانون بازنشستگان تهران می‌رفت که به بار بنشیند و به رقیبی جدی برای هیأت مدیره‌ی ناکارآمد و وابسته این کانون تبدیل شوند. اما هیأت مدیره‌ای که، دقیقاً مانند هیأت مدیره‌ی کانون‌های شهرها و استان‌های دیگر و به‌ویژه در رأس کانون عالی بازنشستگان، اختاپوس‌وار بر همه‌ی ارکان کانون پنجه انداخته و اجازه‌ی عرض اندام و رشد به هیچ مخالف و رقیبی را نمی‌دادند، در ترفندی عجیب و باورنکردنی و در تبانی با بخش‌هایی از قوه‌ی قضاییه، روز قبل از برگزاری مجمع عمومی شماری از معترضان و کاندیدهای آن‌ها را موقتاً بازداشت و از شرکت در مجمع محروم کردند.

در سال ۱۳۹۸ تجمع‌های اعتراضی (و خیابانی) بازنشستگان لشکری و کشوری و معلمان رشد و گسترش خیلی بیشتری پیدا کرد؛ لشکری‌ها و معلمان موفق شدند امتیازهایی، هرچند ناکافی اما قابل توجه، تحت عنوان همسان‌سازی حقوق بازنشستگان با شاغلان همتراز خود کسب کنند. نیمه‌ی دوم سال ۱۳۹۹ به‌رغم محدودیت‌های کرونایی اما متأثر از شدت تبعیض و احساس ناداری، تجمع‌های اعتراضی و خیابانی بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، به لحاظ مطالبات و همچنین شمار جمعیت شرکت‌کننده، رشد و گسترش قابل توجهی پیدا کرد. کارگران بازنشسته‌ی زیر پوشش این سازمان موفق به تحقق بخشیدن به بخش کوچکی از مطالبات خود در قالب متناسب‌سازی حقوق‌ها شدند. که البته بیشتر شامل گروه‌های موسوم به سایر سطوح مزدی می‌شد و حداقل‌بگیران تقریباً بی‌بهره ماندند.

ترمیم حقوق بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی. متناسب سازی

افزایش حقوق بازنشستگی کارگران مقوله‌ای دیگر است. مقوله‌ای که براساس منطق خود یعنی رابطه یا قرارداد پولی بیمه‌شده با سازمان بیمه‌گر (سازمان تأمین اجتماعی)، هیچ‌گونه ارتباط مستقیمی با دولت و بودجه‌ی عمومی کشور ندارد؛ منابع مالی تأمین افزایش حقوق بازنشستگان پس‌انداز و اندوخته‌ی آنان در صندوق سازمان و سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌های سازمان بیمه‌گر است و به‌هیچ‌وجه نمی‌تواند افزایش نقدینگی و مولد تورم محسوب شود. مطابق قرارداد میان سازمان بیمه‌گر و بیمه‌شده (قانون تأمین اجتماعی) ماهانه درصدی از مزد یا حقوق نیروی کار کسر و به حساب سازمان بیمه‌گر واریز می‌شود. یعنی کارگر با این هدف که از پوشش بیمه‌ای و در دوران بازنشستگی، به نسبت سپرده‌ی خود، از حقوق ماهانه‌ی مناسب برخوردار شود، درصدی از حقوق خود را در این سازمان پس‌انداز و سرمایه‌گذاری می‌کند. قانون سازمان تأمین اجتماعی در واقع همان توافق یا قرارداد دوجانبه‌ای است که هیچ‌یک از طرفین بدون توافق طرف دوم حق تغییر آن را ندارند. دولت نیز بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی نسبت به این سازمان فقط وظیفه‌ی حمایتی دارد، نه مجوز دخالت یا تصرف. سازمان‌ها و تشکل‌های مستقل کارگری (و بازنشستگان) نیز به‌مثابه وکیل کارگران (و

بازنشستگان) باید بر کارکرد این سازمان نظارت و در مدیریت آن مشارکت داشته باشند. نکته‌ی مهمی که در این جا باید مورد دقت قرار بگیرد این است که حق بیمه یا میزان بیمه‌پردازی کارگران در طول سالهای اشتغال ثابت نبوده و به‌طور خودکار همزمان با افزایش مزدها، ناشی از تأثیر تورم یا افزایش تخصص و توان و بهره‌وری کارگر، مبلغ بیمه‌پردازی نیز افزایش می‌یابد. به این ترتیب بسیار طبیعی و روشن است که باید در دوران بازنشستگی نیز تأثیر تورم بر حقوق‌های بازنشستگی لحاظ شود و به همان نسبت حقوق‌ها افزایش یابد. این افزایش حق بازنشستگان و منبع تأمین آن نیز سود و کارکرد سرمایه و پس‌انداز آنان در صندوق سازمان بیمه‌گر است؛ و همانطور که اشاره شد سبب افزایش نقدینگی در جامعه و مولد تورم نیست، ربطی هم به بودجه‌ی سالانه‌ی دولت‌ها ندارد؛ بذل و بخششی هم نیست که دولت در آن حق چانه‌زنی داشته باشد و بگوید افزایش سایر سطوح کمتر از افزایش حداقل‌ها باشد.

چرا نیمی از بازنشستگان حداقل‌بگیر هستند؟

حتا یک کارگر ساده نیز پس از سی سال کار و به هنگام بازنشسته شدن، دارای حد معینی از سابقه و تخصص شده و حقوق دریافتی ماهانه‌ی او، دست‌کم اندکی، بیشتر از حداقل مزد است. کارگران ساده و دریافت‌کنندگان کم‌ترین مزایای شغلی نیز معمولاً تلاش می‌کنند در دو سال آخر پیش از بازنشستگی به هر شکل ممکن بیمه‌پردازی بیش‌تری داشته باشند. توجه به این دو واقعیت کافی‌ست که بتوانیم با قاطعیت بگوییم به‌جز شمار یا درصدی بسیار کم، هیچ کارگری هنگام بازنشسته شدن حداقل‌بگیر نبوده است. آن درصد بسیار کوچک نیز عمدتاً کسانی هستند که به دلیل بیماری و حوادث یا بیکاری غیرارادی پس از یک دوره مرخصی استعلاجی یا دریافت بیمه‌ی بیکاری بازنشسته شده‌اند. کم نیستند شمار کارگرانی که ناخواسته و در اثر سیاست‌های نادرست تعدیل ساختاری و خصوصی‌سازی صنایع به شکل گروهی بیکار شده‌اند و در پیوند یا در حمایت از همان سیاست‌های دولتی، پرداخت بیمه‌ی بیکاری و پس از آن بدون سابقه‌ی بیمه‌پردازی کافی، بازنشسته شدن زود هنگام آنها به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل شده است.

نتیجه‌ی روش غیرمنطقی و ناعادلانه‌ی موجود برای محاسبه‌ی اولین حقوق بازنشستگی کارگران در پیوند با سیاست ظالمانه‌ی افزایش اندک سالانه‌ی حقوق، این شده است که هم اکنون حدود ۵۵ تا ۶۰ درصد بازنشستگان حداقل‌بگیر هستند و شمار بسیار زیادی نیز فقط کمی بیشتر از حداقل دریافت می‌کنند. و این چیزی نیست مگر ادامه‌ی همان سیاست مزدی که هدف یا نتیجه‌اش فقیرسازی عمومی نیروی کار یا گسترش فقر است.

محاسبه‌ی حقوق یا مستمری بازنشستگی

مطابق با ماده‌ی ۷۷ قانون سازمان تأمین اجتماعی برای تعیین و محاسبه‌ی مستمری بازنشستگی «متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده» و «سنوات پرداخت حق بیمه» مورد استناد و ملاک عمل قرار می‌گیرد. ایراد این ماده در شیوه‌ی محاسبه‌ی متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده است که توضیح آن در تبصره‌ی همین ماده دیده می‌شود: «متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه‌ی مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه‌شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار». این روش محاسبه ظاهراً منطقی دارد و در آن ایرادی به نظر نمی‌رسد؛ اما سیاست‌های مزدی و تورم‌شتابان و دورقمی اقتصاد ایران سبب افزایش سالانه‌ی اسمی یا ظاهری مزدها (نه افزایش واقعی مزد و نه حتی ترمیم قدرت خرید مزدبگیران به اندازه‌ی واقعی تأثیر تورم) می‌شود. نتیجه‌ی این تورم و این افزایش اسمی پدید آمدن تفاوت قابل‌ملاحظه میان عدد و رقم مزد هر سال نسبت به عدد و رقم همان مزد در سال‌های قبل و بعد آن است. این تفاوت سبب می‌شود میانگین مزد دو ساله‌ای که از این روش به‌دست می‌آید همیشه به زیان کارگر و کم‌تر از حقوق یا به گفته‌ی بهتر کمتر از مزد اسمی سال آخر سنوات بیمه‌پردازی باشد. بسیار ضروری‌ست این روش محاسبه کنار گذاشته شود و بجای عدد و رقم حقوق یا مزد مبنای بیمه‌پردازی «نسبت» یا «ضریب» حقوق بیمه‌شده با حداقل حقوق همان سال لحاظ گردد. با این روش به‌جای مجموع عددی مزدها ظرف آخرین دو سال، مجموع نسبت‌ها یا مجموع ضرایب حقوق ۲۴ ماه آخر بیمه‌شده به حداقل حقوق همان سال بر

بیست و چهار تقسیم می‌شود و نسبتی یا ضریبی به‌دست می‌آید که در هر شرایط و با هر تومی قابل محاسبه و پرداخت است. در این روش نسبت یا ضریب حقوق بازنشستگان (هر بازنشسته به تفکیک) به حداقل مزد سال بازنشسته شدن کاملاً واقعی، مشخص و ثابت است. اگر این روش مورد استفاده قرار بگیرد پس از اعلام حداقل حقوق هر سال، محاسبه‌ی حقوق هر بازنشسته برای همان سال کاری ساده است. با یک نرم‌افزار ساده میزان افزایش و رقم جدید حقوق هر بازنشسته را می‌توان معلوم کرد؛ به این ترتیب دیگر در هر سال و متأثر از تورم، قدرت خرید مستمری‌بگیران دچار تغییر و کاهش نمی‌شود. مهم‌تر این که همه‌ساله به برگزاری جلسات و مذاکرات مکرر و طرح مقولات بحث‌برانگیز و همراه‌کننده‌ی همسان و متناسب‌سازی حقوق‌ها و تعیین میزان افزایش مستمری هم نیاز نخواهد بود. کافی‌ست ماده‌ی ۴۱ قانون کار به‌درستی اعمال و حداقل مزد هر سال به‌طور واقعی و متناسب با سبب معیشت همان سال محاسبه گردد. روشن است که دولت و مدیران سازمان تأمین اجتماعی به‌سادگی به این تغییر و گزینش روش جدید رضایت نمی‌دهند. تحقق این امر یعنی تغییر قانون و بهبود وضعیت حقوقی بازنشستگان به پیگیری و مبارزه‌ی سازمان‌یافته‌ی بازنشستگان نیاز دارد. امری که به‌نوبه‌ی خود به وجود سازمان یا تشکل‌های صنفی مستقل و کارآمد کارگران بازنشسته سازمان تأمین اجتماعی نیازمند است. تشکل‌های فعلاً موجود یعنی «کانون‌های کارگران بازنشسته‌ی سازمان تأمین اجتماعی» به دلیل ایرادهای ساختاری و اساسنامه‌ای تشکل‌هایی لخت، وابسته و نامستقل و ناکارآمد هستند. اعضای هیأت مدیره‌ها عمدتاً به‌جای تعهد و پاسخ‌گویی به بدنه‌ی بازنشستگان، وام‌دار و مدیون و در نتیجه تابع و متعهد به مقامات و مدیران دولتی و تأمین اجتماعی هستند.

سازمان تأمین اجتماعی به هزینه‌ی کارگران و ضرورت مدیریت و نظارت کارگری

مقوله‌ی تأمین اجتماعی به مفهوم امروزی آن شامل مجموعه‌ای از «مقررات و خدمات بیمه‌ای و حمایت از کارگران شاغل، از کارافتاده، بیکار و بازنشسته و همچنین

حمایت از خانوارهای بی‌سرپرست؛ برقراری کمک‌های مربوط به دشواری‌های دوران جنگ و حوادث کار و طبیعی و غیر طبیعی و و بالاخره حمایت، خدمت‌رسانی، و توانمندسازی ناتوان‌ها» و تأیید و تأکید بر وظیفه‌ی دولت‌ها در برقراری این گونه کمک‌ها، همگی دست‌آورد مبارزات و جنبش جهانی طبقه‌ی کارگر و عقب‌نشینی ناگزیر سیستم سرمایه‌داری (جهانی) برای پیشگیری از بروز تنش‌های حاد و انقلاب‌ها و انفجارهای اجتماعی و سخن‌کوتاه، حفظ شرایط موجود به‌منظور استمرار نظام بهره‌کشی سرمایه‌دارانه در شرایط و توازن قوای طبقاتی دوران بعد از جنگ جهانی دوم است. از دهه‌ی هشتاد قرن میلادی گذشته شاهد تلاش‌هایی برای بازپس گرفتن این دستاوردها هستیم. در همین شرایط و متأثر از ناگزیری‌های همان دوران در ایران نیز طی فرآیندی بیش از ده سال «سازمان تأمین اجتماعی» پدید آمد؛ با این ویژگی مهم که بخش اصلی یا ۹۰ درصد سرمایه‌ی صندوق این سازمان به‌طور مستقیم و غیر مستقیم توسط خود کارگران تأمین می‌شود. متأثر از ضرورت‌های گفته شده، بایستی ۱۰ درصد باقیمانده‌ی این سرمایه به‌تدریج توسط دولت‌های وقت تأمین بشود. به این ترتیب در دهه‌ی اول پس از انقلاب ۱۳۵۷ و پس از گذشت دو تا سه دهه از تأسیس با سازمانی سروکار داریم که سرمایه‌ی شکل گرفته در آن به‌قدری بزرگ و قابل توجه شده است که هیچ دولتی توان چشم‌پوشی از آن را ندارد. رفته‌رفته وظیفه‌ی حمایتی و نظارتی دولت در قبال این سازمان عمومی غیردولتی به جنبه‌ی دخالتی، دست‌اندازی و سرانجام تصرف کامل آن تبدیل شد.

روشن است که طبقه‌ی کارگر باید در مدیریت و هدایت سازمان تأمین اجتماعی، که سرمایه‌ی آن متعلق به کارگران و وظیفه و کارکرد آن نیز خدمت‌رسانی به کارگران شاغل و بازنشسته است، مشارکت و نظارت کامل داشته باشد. امر مشارکت و نظارت کارگران تا سال ۱۳۸۸، به دلیل دخالت موثر دولت‌ها و سرکوب و نبود تشکل‌های مستقل و کارآمد کارگری، در اساسنامه‌ی سازمان در قالب «شورای عالی تأمین اجتماعی» و مفهوم غیرواقعی «سه‌جانبه‌گرایی» تعریف شده بود. این شورا، که نمایندگان سه‌گانه‌ی دولت، کارفرمایی و کارگری در آن حضور و رأی مساوی داشتند، وظیفه‌ی مدیریت، سیاست‌گذاری و گزینش مدیر عامل این سازمان را عهده‌دار بود. ایراد اصلی این شیوه‌ی مشارکت این بود که اولاً کسانی که در این شورا در جایگاه

نمایندگان کارگران قرار می‌گرفتند نماینده‌ی واقعی کارگران و برگزیده‌ی تشکل‌های مستقل کارگری در سازوکاری دموکراتیک نبودند. ثانیاً به دلیل ساختار اقتصادی - اجتماعی موجود و ماهیت دولت، نمایندگان دولتی و کارفرمایی عملاً از یک جنس هستند و نهایتاً منافع و آرای آن‌ها یکی است و سه‌جانبه‌گرایی با این ترکیب ادعایی دروغی بیش نیست. در واقع سه تن نماینده‌های کارگری حتی اگر واقعا مستقل و برگزیده‌ی کارگران باشند، در مقابل شش نماینده‌ی متحد کارفرمایی و دولتی همیشه در اقلیت هستند و بودونبودشان یکسان است.

نکنته‌ی عجیب و تهاجم آشکار به حقوق کارگران در زمان ریاست‌جمهوری احمدی‌نژاد رخ داد: دولت وقت حتی نیاز به حفظ ظاهر هم ندید؛ با دخالت آشکار و تصرف غیر قانونی سازمان اساسنامه‌ی آن را تغییر داد و هیأت امنای منتخب دولت را جایگزین شورای سه‌جانبه‌گرایی ادعایی کرد.

براساس منطق و عرف موجود در همه‌ی جوامع امر دخالت‌گری یا نظارت کارگران شاغل و بازنشسته در مدیریت و کارکرد سازمان‌های بیمه‌گر (در این‌جا سازمان تأمین اجتماعی) به کمک سازمان یا تشکل‌های کارگران شاغل و بازنشسته صورت می‌گیرد. کارگران شاغل و بازنشسته‌ای که در تشکل‌های مستقل سازمان یافته‌اند به کمک سازوکار دموکراتیک تعریف شده در این سازمان‌ها، از میان خود یا با استخدام کارشناسان مورد اعتماد، نمایندگانی را به‌منظور حضور در مدیریت یا نظارت بر کارکرد سازمان‌های بیمه‌گر برمی‌گزینند. این نمایندگان با حضور در جلسات هیأت مدیره و رصد کردن گردش مالی سازمان‌های بیمه‌گر از طریق گزارش‌های سازمان‌های نظارتی و بورس و... امور دخالت‌گری و نظارت را پیش برده و در زمان‌بندی‌های معین به (اعضای) تشکل‌های مربوطه گزارش می‌دهند و در عین حال با استفاده از همه‌ی ابزارها و روش‌های ممکن پیگیر تحقق مطالبات و تأمین منافع کارگران و بازنشستگان در رابطه با این سازمان‌ها می‌شوند. روشن است که هرگاه در جریان پیگیری و تحقق مطالبات موکلان خود با مقاومت و امتناع مقامات دولتی یا سازمان‌های بیمه‌گر یا با موانع قانونی مواجه بشوند با فراخوان دادن به اعضا و بدنه‌ی تشکل‌ها و استفاده از ابزارهای تشکیلاتی و خرد جمعی چاره‌جویی می‌کنند و اگر لازم باشد با استفاده از

همه‌ی روش‌های ممکن در جامعه به آگاهی‌رسانی، چاره‌جویی و کمک‌خواهی از همگان یا مقامات حکومتی و اعمال فشار اجتماعی می‌پردازند؛ امر و وظیفه‌ای که تشکل‌های موجود یعنی کانون‌های بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، به دلیل ساختار وابسته و نگاهی که به بالا و به مدیران سازمان تأمین اجتماعی دارند، هرگز اراده و توان آن را نداشته‌اند و نخواهند داشت.

کانون‌های بازنشستگان تأمین اجتماعی، خدمت یا خیانت به کارگران بازنشسته

آن‌چه با عنوان کانون‌های بازنشستگان تأمین اجتماعی در سطوح شهری و استانی و عالی یا کشوری وجود دارد و درصد بسیار ناچیزی از بازنشستگان با آن پیوند دارند به ماده‌ی ۱۳۴ قانون کار و تشکل‌هایی که در این قانون به رسمیت شناخته شده‌اند متکی است. عدم شفافیت هم در شیوه‌ی تشکیل و هم در فعالیت‌ها و ارتباطات هیأت مدیره‌های این کانون‌ها عملاً به ویژگی مهم آن‌ها تبدیل شده است. آیین‌نامه‌ی اجرایی تشکیل و حدود فعالیت و مسئولیت این کانون‌ها در دسترس نیست و نمی‌توان به آن استناد کرد. در سایت و رسانه‌های هیچ‌یک از کانون‌ها متن این آیین‌نامه یا پیشینه‌ای از فعالیت‌های کانون‌ها قبل از سال‌های میانی دهه‌ی هفتاد وجود ندارد، دست‌کم برای یک کاربر عادی. در سایت وزارت کار نیز سندی در این رابطه قابل دسترس نیست. نکته‌ی قابل توجه این که در آیین‌نامه‌ی اولیه فقط یک کانون برای هم کارگران و هم مدیران بازنشسته به‌طور مشترک پیش‌بینی شده است در حالی که این دو گروه تفاوت و تضادهای اساسی (و گاه طبقاتی) با یکدیگر دارند و تنها وجه مشترک این دو گروه قرار داشتن هر دو زیر پوشش سازمان تأمین اجتماعی است. حتی هنوز هم گاهی در تابلوها، سایت و رسانه‌ها یا نامه‌نگاری‌ها فقط «کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی» نقش بسته و اثری از نام کارگر دیده نمی‌شود. این وضعیت نشانه‌ای از عدم حضور واقعی کارگران بازنشسته در این تشکل‌های زرد یا برساخته‌ی حکومتی است. در مورد پیشینه‌ی فعالیت‌های این تشکل‌ها باز هم همین عدم شفافیت وجود دارد. هیچ اثر و مدرکی که فعالیت‌های پیش از سال‌های آغازین دهه‌ی هشتاد کانون‌های مختلط

«بازنشستگان تأمین اجتماعی» یا «کانون کارگران بازنشسته» را نشان بدهد دیده نمی‌شود. اگر چیزی هم تحت این عنوان یا با این مضمون (و احتمالاً در حد نام و یک دفتر) وجود داشته باشد به‌طور حتم تحت سیطره و جزئی از خانه‌ی کارگر بوده است. مقارن با آغازین سال‌های دهه‌ی هشتاد، که خورشید یکه‌تازی‌های خانه‌ی کارگر، در اثر رقابت یا کشمکش‌های درونی جناح‌های مختلف قدرت، در حال غروب کردن بود، تلاش‌های گروهی از سندیکالیست‌های قدیمی بازنشسته برای ایجاد و فعالیت کانون بازنشستگان مستقل، البته مستقل از خانه‌ی کارگر، به‌بار نشست و «کانون کارگران بازنشسته‌ی تأمین اجتماعی تهران» تشکیل شد. ناگفته نماند که این تلاش‌ها تحت حمایت مدیران این سازمان، و با دادن امتیازها و امکانات قابل توجهی شامل مکان برای دفتر، حقوق و بودجه‌های ماهانه و اختیاراتی در حوزه‌ی استفاده از امکانات رفاهی تفریحی سازمان به بار نشست! در این دوران (سال ۱۳۸۴ یا ۱۳۸۵) و در تکمیل این اقدامات و احتمالاً با حمایت مسئولان سازمان تأمین اجتماعی یا جناح‌هایی از قدرت، شکواییه‌ای به دیوان عدالت اداری برده می‌شود که به صدور رای هیأت عمومی دیوان به تاریخ ۲۶ اسفند ۱۳۸۶ با این مضمون منتهی می‌شود: «ابطال دستورالعمل مورخ ۱۳۷۲/۸/۱۲ وزیر کار و امور اجتماعی ۲- ابطال آن قسمت از ماده‌ی ۳۲ آیین‌نامه‌ی اجرایی تأسیس و فعالیت سازمان‌های غیر دولتی مصوب ۱۳۸۴/۳/۲۹ هیأت وزیران». بر اساس این حکم که گفته می‌شود با حمایت کامل سعید مرتضوی، که آن زمان در سمت قاضی قوه قضاییه بوده، صادر شده کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به‌طور مستقل به تشکیل کانون اقدام کنند و نفوذ و سیطره‌ی خانه‌ی کارگر بر کانون نیز پایان می‌یابد. در پی این ماجراها خانه‌ی کارگر توسط حسن صادقی اقدام به تشکیل «اتحادیه‌ی پیشکسوتان کارگری» می‌کند و باز هم در پی حمایت‌های قاضی مرتضوی و جناح حامی او از کانون و از انجمن‌های صنفی کارگری است که بعد از انجام تحقیق و تفحص مجلس در مورد سازمان تأمین اجتماعی و برکناری سعید مرتضوی از مقام مدیریت عامل این سازمان و حتی تشکیل پرونده‌ی فساد علیه وی، هیأت مدیره‌های تمامی کانون‌های بازنشستگی و انجمن‌های صنفی کارگری و کانون عالی شوراها یکپارچه و خائنه و البته تمام‌قد، به‌طور کتبی و با امضاهای مشخص، در نامه‌ای به

«مقام رهبری»، از سعید مرتضوی حمایت می‌کنند. در ادامه‌ی این تخلفات، هیأت مدیره‌های کانون‌ها و از جمله کانون عالی کارگران بازنشسته با تغییر اساسنامه‌ها به‌طور خودسر و غیرقانونی به افزایش یا نامحدود کردن دوره‌های کاندیداتوری و انتخاب برای عضویت در هیأت مدیره و افزایش اختیارات و حقوق خود می‌پردازند. هیأت مدیره‌ها در هیچ شرایطی نیز نه‌تنها به بدنه‌ی بازنشستگان پاسخ‌گو نبوده‌اند که حتا با مهندسی انتخابات و خرید رأی از طریق واگذاری خارج از نوبت وام یا توره‌های مسافرتی رایگان، در عمل خود را مادام‌العمر و دارای حقوق ویژه کرده‌اند. در این دوران دو اتفاق یا دو تغییر در شرایط کانون‌ها رخ داد که فی‌نفسه می‌توانست سبب تقویت این تشکل‌ها بشود؛ جدا شدن کانون کارگران از مدیران و استقلال از خانه‌ی کارگر. اما این دو رخداد با حمایت ضمنی یا با تکیه بر مدیریت سازمان تأمین اجتماعی رخ داد و عملاً هیأت مدیره‌ها را وام‌دار مدیران این سازمان کرد. مدیرانی که برگزیده‌ی دولت بودند و برحسب وظیفه در سیاست‌گذاری و اجرا منافع دولت را مد نظر داشتند. بی‌سبب نیست که در همین دوران هزینه‌های سنگین بسیاری از حمایت‌هایی که باید از جانب دولت و حکومت متوجه گروه‌هایی از جامعه می‌شد، بر دوش سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفت. سازمانی که اساساً غیر دولتی است و منابع و دارایی‌های آن را مستقیماً طبقه‌ی کارگر و سایر مزدبگیران تأمین کرده‌اند و اکنون این منابع توسط مدیران دولتی در راه‌هایی دیگر هزینه می‌شود یا مستقیماً توسط مدیران (امثال سعید مرتضوی) ریخت‌وپاش می‌شود و یا به غارت می‌رود.

کوتاه سخن امروزه در نبود هیچ‌گونه تشکل مستقل کارگران شاغل و بازنشسته، در حاکم بودن شرایط یادشده بر کانون‌های بازنشستگان موجود و، تأسف‌بارتر از همه، در پراکندگی و تشتتی که میان خود فعالان و میان فعالان و بدنه‌ی کارگران شاغل و بازنشسته وجود دارد، شاهد هستیم که دست‌کم ۳.۶ میلیون کارگر بازنشسته در نهایت نابسامانی و بی‌حقوقی قرار گرفته‌اند؛ حداقل مزد کارگران شاغل که پایه‌ای برای تعیین حقوق بازنشستگان نیز هست در حد یک‌سوم سبد معیشت یا کسر کوچکی از خط فقر تصویب و اجرایی می‌شود. رهایی از این شرایط فقط با ایجاد تشکل‌های مستقل کارگران شاغل و بازنشسته و همکاری و پشتیبانی همه‌جانبه‌ی این دو بخش از کارگران از یکدیگر امکان‌پذیر است.