

## «پدران خوب، پدران بد» در عصر کرونا

□ میلاد شیر اوند

آمار ابتلا به ویروس کووید-۱۹ نشان می دهد که حدود ۱۰ میلیون ایرانی به طور قطعی به این پاندمی مبتلا شده اند و از سویی برخی کارشناسان ۲ هم معتقد هستند که تعداد واقعی مبتلایان ۲ تا ۵ برابر آمار رسمی است. اما یک وجه مغفول مانده در آمار کرونا این است که فقط کسانی که روزانه محسوب می شوند که از طریق انواع تست های موجود که از قضا رایگان هم نیستند، ابتلای شان به اثبات رسیده باشد. اما همه می دانیم واقعیت چیز دیگری است و این آمار لاقط برای پدرانی که نان آور خانواده هستند رنگ باخته است. آمارها به ما می گویند از زمان شروع این پاندمی حدود ۳ میلیون نفر در ایران بیکار شده اند، میران تورم فقط در مواد خوراکی روز مره طی یک سال اخیر بیش از ۸۶ درصد بوده است و از سوی دیگر کسب و کارهای بسیاری به ویژه در بخش خدمات تعطیل شده اند که همه و همه یک معنا دارند: پدران زحمت کش به کرونا مبتلا شده اند و مانمی دانیم پدر بودن در این سال ها رنج ها و مشقت های فراوانی را به همراه داشته است. تغییرات سریع در سبک زندگی جامعه، هجوم دنیای تکنولوژی به زندگی روزمره فرزندان، شکاف طبقاتی مشهود و وسیع در طبقات مختلف جامعه و... در کنار شرایط نامناسب اقتصاد کشور پدران را کانون دغدغه هایی قرار داده است که به هیچ وجه منصفانه نیست و برای آن ساخته نشده بودند. عدم جامعه پذیری نسل جدید (باور نداشتن به ارزش های نسل قبل) به حدی رسیده است که اکنون پدران نیز فکری می کنند که مسئول تمام اتفاقات پیشبینی نشده آینده نیز بوده اند و ماجراهایی مانند شیوع کرونا، تحریم های جهانی و عدم توزیع مناسب ثروت در دنیای امروزه دلیلی بر نداشتن عذاب وجدان بخاطر معیشت خانواده نمی شود.

### این دیدگاه از کجانشات می گیرد؟

در جامعه فعلی ما همانطور که گفته شد جامعه پذیری بین نسل رخ نداده است و در خلال این روند که در حالت عادی می تواند طبیعی باشد، بروز روندهای سیاسی-فرهنگی نا متناسب با باورهای نسل جدید، نبود قوه اندیشمند در بین آنان و ابتلال آرمان های نسل جدید باعث شده که مفهوم پدر خوب به طرز غیر منصفانه ای تغییر کند. نسل حاضر پدری را خوب توصیف می کند که در وهله اول سرمایه ای نا منتهای داشته باشد و در وهله دوم متضمن تمام آزادی های دلخواه فرزندان باشد. برای فرزندان این پدر خوب، اصلا مهم نیست که منشا آن پول ها کلاهبرداری است یا اختلاس و یا میدان داشتن برای انجام هر کاری ناشی از بی اهمیتی پدر است یا هر چیز دیگری. او پدر خوب را دارای چنین ویژگی هایی می داند و اینکه پدری برای تامین معیشت خانواده در طول روز ساعت ها در محیط هایی آکنده از آلودگی، ویروس و... به طور کامل شرافتمندانه ای در حال انجام وظیفه خود است و تمام جوانب اخلاقی کار خود را نیز لحاظ می کند، ملاک اعطای لقب پدر خوب نخواهد دانست. این موضوعی است که بیش و پیش از همه، پدران آن را دریافته اند و آن ها را دچار سرخوردگی کرده است. این سرخوردگی حاصل یک فرآیند طولانی مدت بوده و آنقدر برای همه جا افتاده است که عده ای تقریباً شبیه آنچه که دویید بناتاز می پندارد، فرزندان او را یک امر غیر اخلاقی تلقی می کنند. شما باید بخش زیادی از کاهش آمار زاد و ولد در کشور نیز با همین موضوع مرتبط باشد چرا که عبور از فرهنگ چند فرزندی با سابقه دیرین در کشور به اصرار بر تک فرزندی بودن، بسیار مشهود است. اکنون که کرونا بخشی از زندگی مردم جهان شده است، این واقعیت تلخ بیش از پیش آزار دهنده است. پدران بد در حالی که شریف، وظیفه شناس و کوشا هستند خود را مقصر ناکامی های احتمالی اعضای خانواده می دانند، آثار جانبی ویروس کووید ۱۹ را نیز، باید به جان بخرند و مراقب باشند که بیش از این بد قلمداد نشوند و از شرایطی که بر آنان تحمیل شده است نیز سخن به میان نیآورند! مشخص نیست آینده چگونه از «پدران بد فعلی» یادی می کند اما سختی های بشر در عصر حاضر به ویژه تغییر در سبک آموزش کودکان در دوران شیوع کرونا، افق مناسبی را پیش رویمان ترسیم نمی کند.

### توضیحات:

- ۱- وزارت بهداشت و درمان جمهوری اسلامی ایران بهمن ۹۹
- ۲- سایت جماران تابستان ۹۹
- ۳- مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی دی ماه ۹۹
- ۴- مرکز آمار ایران، آذرماه ۹۹



مسئول نوبت کاری کارخانه اراک:

# تشویق کارکنان به ترغیب آنها برای افزایش تولید می انجامد

از او که در میان همکارانش به سختکوشی و ساعی بودن مشهور است، در مورد نحوه ارتقای فعالیت های نیروهای مجموعه نفت پاسارگاد سوال کردم و او علاوه بر موضوعاتی نظیر افزایش حقوق و تبدیل وضعیت قراردادهای کارکنان به رسمی، موارد دیگری هر چند کوچک مانند از سرگیری مجدد پرداخت کمک هزینه سفر و همچنین اختصاص رستورانی خاص به نیروهای شرکت و خانواده هایشان را از جمله اقداماتی دانست که می تواند به رشد و بالندگی فعالیت های مجموعه منجر شود. ابوالفضل مقصودی، مسئول شیفت تولید کارخانه اراک که به عنوان مرد ایمنی سال گذشته مجموعه انتخاب شده است، حضور در نفت پاسارگاد را بزرگترین افتخار دوران کاری خود عنوان می کند و وجود برخی مدیران لایق را از جمله ویژگی های نفت پاسارگاد می داند.

نفت پاسارگاد باشیم، بر همین اساس است که می گویم همکاری با شرکت نفت پاسارگاد را از جمله افتخارات دوران حرفه ای خود می دانم. در رابطه با نقاط ضعف و قوت که مورد سوال شما بود هم معتقدم مجموعه باید به میزان دریافتی های نیروها در شرکت نفت پاسارگاد اهتمام بیشتری داشته باشند چرا که این شرکت در همسایگی بسیاری از شرکت های نفتی قرار دارد و خواه و ناخواه به جهت ارتباطاتی که میان پرسنل و نیروهایشان به وجود می آید به صورت متقابل از میزان دریافتی و حقوق و مزایای یکدیگر با خبر می شوند. متأسفانه بعضاً مشاهده می کنیم که با وجود فعالیت همسان نیروهای شرکت ها، در دریافت حقوق و مزایا تفاوت های بسیار زیادی وجود دارد و این موضوع خود، موجب ایجاد فضای یاس و ناامیدی در مجموعه می شود.

افزایش میزان کارایی کارکنان تبدیل شود. من در بازدید آقای سیدعلی خانی، سرپرست مدیریت منابع انسانی شرکت نفت پاسارگاد نیز این موضوع را بیان کردم که اگر ما بتوانیم در شرکت عوامل انگیزشی را افزایش دهیم حتی در حد و اندازه اختصاص یکی از رستوران های شهر به نیروهای مجموعه و خانواده هایشان و یا از سرگیری مجدد پرداخت کمک هزینه سفر که چند سالی است قطع شده است، خود در ارتقای دلمشغولی های نیروها نسبت به مجموعه تاثیر گذار است. این عوامل انگیزشی در تعالی سازمان تاثیر گذار است و نیروها را به این مهم می رساند، با مجموعه ای همکاری دارند که برای آنها و خانواده هایشان ارزشی قائل است؛ پوشش نیازهای غیرمادی کارکنان، در بهبود روحیه کارکنان تاثیر بسزایی داشت.



**افتخار میکنم، جذب مجموعه ای شدم که تفکر نو و متفاوتی نسبت به پرسنل و نیروهایش در آن جریان دارد. این موضوع را در همان سالهای نخست حضور در نفت پاسارگاد به وضوح احساس کردم**

بنابراین خواستار اعمال تغییراتی در میزان دریافتی تان هستید؟  
بله همینطور است. در زمینه امنیت شغلی هم متأسفانه با وجود اینکه من و برخی از همکارانم ۱۷ سال و یا کمی بیشتر و کمتر در شرکت نفت پاسارگاد مشغول فعالیت هستیم، هر سال باید قرارداد جدیدی بسته شود تا در سال آتی بتوانیم همچنان در مجموعه حضور داشته باشیم و همیشه در روزهای پایانی سال این دغدغه برای ما وجود دارد که وضعیت همکاری ما با شرکت در سال بعد، به چه صورتی خواهد بود. اگر مسئولین شرکت با در نظرگیری سابقه فعالیت و یا مواردی دیگر نسبت به جذب نیروها اقدام می کردند خود می توانست به عاملی برای

در میان تمام هیاهوها و سالیها همکاری و تجربه، خاطره ای از دوران حضور در نفت پاسارگاد دارد  
پیش از بیان این خاطره می خواهم از این فرصت استفاده کرده و از تمامی همکارانم در تمامی کارخانه ها و پالایشگاه های زیر مجموعه نفت پاسارگاد، به ویژه همکاران کارخانه آبادان در زمان راه اندازی پلنت این کارخانه تشکر کنم. در سال ۹۴ و با تلاش های آقای مهندس فراهانی این امکان ایجاد شد که گام مهمی در جهت تحقق اهداف مجموعه برداشته شود. این سیستم توسط وزیر وقت کار و امور اجتماعی وقت آقای ربیعی افتتاح و برای همه ما روزی خاطره ساز و زمانی به یادماندنی شد.

از چه سالی همکاری با شرکت نفت پاسارگاد را آغاز کردید و این روند به چه صورتی است؟  
آغاز همکاری من با مجموعه نفت پاسارگاد به سال ۸۳ بازمی گردد و تاکنون نیز ادامه داشته است. این همکاری به صورت قراردادی بود و همچنان نیز به قوت خود باقی است. من پیش از ورود به نفت پاسارگاد در یک شرکت خصوصی مشغول فعالیت بودم و از طریق روزنامه کثیرالانتشار «بازار کار» با آگهی جذب نیروی شرکت نفت پاسارگاد آشنا شدم و به جهت نزدیکی محل زندگی به یکی از پالایشگاه های شرکت اطلاعات تکمیلی را دریافت کرده و با توجه به مدرک تحصیلی و سابقه کاری که داشتم درخواست همکاری دادم و خوشبختانه با این همکاری موافقت شد.

به طور کلی شرکت نفت پاسارگاد را چگونه مجموعه ای ارزیابی می کنید و نقاط قوت و ضعف احتمالی را در چه مواردی می دانید؟  
افتخار میکنم، جذب مجموعه ای شدم که تفکر نو و متفاوتی نسبت به پرسنل و نیروهایش در آن جریان دارد. این موضوع را در همان سالهای نخست حضور در نفت پاسارگاد به وضوح احساس کردم. آقای مهندس امینی از جمله مدیرانی بودند که نقش بسزایی در بسط و گسترش این دیدگاه داشتند و با آقای مهندس جمالی نسب که در آن زمان مدیرعامل مجموعه بودند و نوع نگاهشان به پرسنل، انگیزه بسیار زیادی ایجاد می کرد تا با تمام قدرت در اختیار مجموعه

دیبیاچه

## یکی سرو آزاده بود از بهشت

امید مهراندیش

روزگار و زمانه ی صعب و پراز گرفتگی و گرفتاری هاست! برای مردمان امروزین هم از زمین می بارد و هم از زمان و آسمان! پر و بال انسان برای آزادی و آزادمنشانه زیستنش بسته ست و از آنجا که هر جا که بساط آزادی چیده می شود عدالت هم از آنجا رخت بر می بندد و این دو همواره دو بال هستند بر یک پیکر که اگر هر یک بسته و از کار بیفتد مانع از پریدن و پرواز و رهایی آن تن می شود!

علی (ع) که به تعبیر بزرگی، صاحب و حکیم یگانه ی تاریخ است اما هنوز چراغ راه را برای ما آدمیان روشن نگاه داشته، آنجا که می فرماید: خیر گذشته و آینده و احکام ناظر بر روابط کنونی جامعه تان در قرآن موجود است.

اما قرآن خداوند و نهج البلاغه ی ایشان، نه کتاب فلسفی هستند و نه حاوی زبان ارباب علوم رسمی و نه به سیاق کتاب های عمدتاً بازاری مبتنی بر دستورالعمل های راهگشاینده از مصائب و بشارت دهنده به موفقیت های آتی...

پس چرا مولای متقیان حتی انسان آینده را هم به راه و چاره جویی از قرآن فراخواند؟ چون خصائص و رذائل ذاتی و وجودی بشری در همه زمانها یکی است و تغییر نمی کند!

انسانی که آن میزان در بند امورات مادی و روزمره قرار می گیرد که مابقی شئون انسانی اش را تحت الشعاع قرار می دهد، به میزانی در بند شهوت و طمع و حرص و آز برای هیچ و پوچ دنیا می شود، فلسفه ی آزادی خود را هم از دست می دهد و در این بین کسانی پیدا می شوند که از این وضعیت انسان دست و پا بسته و جامعه ی متشکل از این افراد، بساط سوءاستفاده ها و سفره استبداد و استثمار و بهره کشی از دیگران را برای خود پهن می کنند.

اما قرآن برای انسان دو شأن و وجه آزادی را به رسمیت می شناسد و او را دعوت به جستجوی آن و تشویق برای به دست آوردنش می کند، یکی آزادی بنیادین که چون انسان آزاد آفریده شده پس بنده ی هیچ همسان دیگری نیست و دیگری آزادی های حقوقی. این زندگی است که ارزش یکبار زیستنش را دارد و لاغیر. در این راه آدمی ابتدا بایست خودش آزاد شود و بعد می تواند آزادی را برای دیگران نیز به ارمان ببرد، کسی که از درونش صدها شیطان به وجودش قفل و مهمبیز زده اند و زیر بار ذلت و خفت نگاهش داشته اند، چگونه می خواهد آزاد بزید و دیگران را هم به کسب و بر خورداری از آن تشویق و تهییج کند؟ علی بن ابی طالب کسی بود که این مهم را ابتدا از خود شروع کرده بود، آنجا که در خطبه ۱۵۷ نهج البلاغه اش می گوید: «مردم! به خدا قسم که شما را به هیچ طاعتی نمی خوانم مگر آنکه خود در عمل به آن از شما پیشی گرفته باشم و از هیچ معصیتی نهی نمی کنم مگر آنکه خود قبل از شما از آن دست کشیده باشم.»

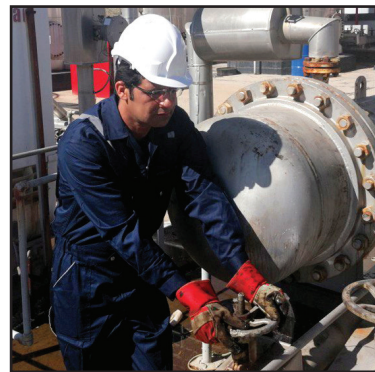
و امیرمؤمنان اینگونه بود و حسابها را چنان از خود برمی کشید و با خود و زندگی اش و مردمانش بی حساب می شد که آنگاه سبکبالانه می توانست مردمان زمانه اش را دعوت به سخن حق و آزادمنشانه زیستن و به تعبیر مولانا از بند صندوق ها جستن و رهیدن کند که ما همگی اسیران صندوقیم و محتاج روحمدانی که ما را از این صندوق در بسته برهاند.

از هزاران یک کسی خوش منظر است که بداند کو به صندوق اندر است کیست مولود؟ آن که آزادت کند بند رفتی ز پایت بر کند

اپراتور فنی تولید کارخانه شیراز:

## اوضاع نامساعد اقتصادی کارکنان را دریابید

شرکت نفت پاسارگاد که در حال حاضر عنوان بهترین تولیدکننده قیر کشور و یکی از برترین های منطقه را یدک می کشد با همت و همکاری تمامی نیروها و پرسنل کارآموزده و متخصصش به این جایگاه دست یافته است. پرسنلی که رنج شیفت های متعدد کاری و کاستی های ناشی از تحریم های متعدد اقتصادی را به جان خریدند تا مجموعه نفت پاسارگاد با قوت هر چه تمامتر به فعالیت خود ادامه دهد. مسلم گل محمدی، اپراتور تولید کارخانه شیراز یکی از این افراد است که دارای تجارب ارزنده ای در این زمینه است.



از چه زمانی به شرکت نفت پاسارگاد آمدید و در چه رده شغلی مشغول فعالیت بوده اید؟  
من از سال ۸۳ در مجموعه پاسارگاد مشغول فعالیت شده ام. از بدو ورود اپراتور بارگیری بودم و هم اکنون نیز در همین پست مشغول فعالیت هستم.

دیدگاهتان نسبت به وضعیت شرکت چگونه است و آیا از عملکرد آن راضی هستید؟  
زمانیکه بنده و بسیاری از همکارانم وارد کارخانه شیراز شدیم این کارخانه در وضعیت مطلوبی قرار نداشت یعنی به جهت برخی کاستی ها و کمبودها با مشکلات عدیده ای مواجه بودیم، اما با تلاش تمامی کارکنان و نیروهای مجموعه توانستیم به بهترین جایگاه در منطقه دست پیدا کنیم؛ با همین تلاش ها بود که شرکت نفت پاسارگاد به یکی از شرکت های نامدار منطقه و جهان تبدیل شد و قیر پاسارگاد نیز مشتریانی داشت که طالب دریافت این محصول بودند، هر چند که در سالهای گذشته بازار رقابت را به شرکت های دیگر واگذار کردند. از دست رفتن بازار نفت پاسارگاد در زمانی به وقوع پیوست که ما چه به لحاظ نیروی فنی و چه تخصص و مواد اولیه در جایگاه بهتری نسبت به رقبایمان داشتیم.

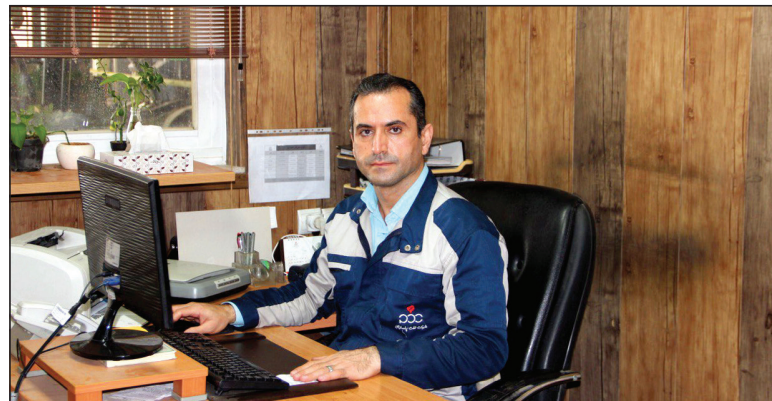
الان وضعیت چگونه است؟

معتقدم که ما باید در روند مشتری مداری و تبلیغات قدم های بزرگ تری برداریم، در این صورت رقیبان نیز نمی توانند کاری از پیش برند. محصولات ما با گرید ۶۰، ۷۰ و همچنین قیرهای پیچی که اخیراً در روند تولید شرکت قرار گرفته اند در کنار قیرهای ۶۴۱۰ و ۶۴۱۶ و در نهایت ۶۴۲۲ و ۷۰۱۰ و البته قیرهای

مسئول کارمند انبار کالای کارخانه تهران:

## عدالت شغلی را مبنای تعیین جایگاه و میزان حقوق قرار دهید

می گوید نزدیک به دو دهه در کارخانه حضور داشته است و طی این سالها نیز به گونه ای فعالیت کرده است که هیچ نارضایتی در میان نباشد اما در عین حال عملکرد برخی از مدیران پیشین مجموعه نفت پاسارگاد را موجب افول عملکرد این شرکت تلقی می کند و به آن انتقاد دارد. محمدرضا کریم زاده که در انبار کالای کارخانه تهران مشغول فعالیت است از مسئولین مجموعه می خواهد تا با عمل به قانون سابقه، تخصص و کارایی را مبنای تعیین جایگاه و میزان حقوق پرداختی پرسنل قرار دهند.



نحوه آشنایی تان با مجموعه نفت پاسارگاد به چه سالگی باز می گردد و به چه صورت بود؟  
از سال ۸۲ همکاری ام با شرکت نفت پاسارگاد را آغاز کردم. در آن زمان از طریق آگهی روزنامه ایران و شرکت تامین نیروی انسانی "اشتتیا" که شرکتی در حوزه جذب نیرو و کاریابی بود وارد شرکت نفت پاسارگاد شدم و پس از یکسال هم قراردادم به این مجموعه انتقال پیدا کرد.

از همکاری با نفت پاسارگاد راضی هستید؟  
زندگی ما از طریق همکاری با شرکت نفت پاسارگاد سبزی می شود و همیشه هم به گونه ای کار کرده ام که نه من بدهی به شرکت داشته باشم و نه از آن طلبکار باشم. قطعاً در این میان یکسری مشکلات وجود دارد اما در کل به شکلی نیست که ادامه همکاری امکانپذیر نباشد.

نزدیک به دو دهه در نفت پاسارگاد فعالیت داشته اید. ارزیابی تان از عملکرد این شرکت چیست؟

شرکت نفت پاسارگاد، شرکت صنعتی بسیار قوی است که برخی از اتفاقات، این شرکت را از اهدافش دور کرده است. برخی مدیران با وجود آنکه عمر کوتاهی در نفت پاسارگاد داشتند اما در همان عمر کوتاه هم، بازار را به رقیبان واگذار کردند. با تغییراتی که در سیستم حقوق و مزایای کارکنان شرکت اعمال شد موجبات نارضایتی پرسنل و نیروهای نفت پاسارگاد را فراهم آوردند که متأسفانه این روند کماکان به قوت خود باقی است. علاوه بر این جذب بی رویه نیرو و نیز عملاً مجموعه را با سرریز پرسنل مواجه کرد.

نقاط قوتی هست که بخواهید به آنها اشاره کنید؟

گذشته تصمیماتی اتخاذ و اعمالی انجام شد که نتایجش به سود مجموعه و البته نیروهای آن نبود. افرادی با رابطه و ضابطه جذب شدند که از حقوق و پست های در خور توجهی برخوردارند اما در مقابل پرسنلی که سالیان سال در این مجموعه زحمت کشیده اند از جایگاه مناسبی برخوردار نیستند؛ ۷۰ تا ۸۰ درصد نیروها در آن دسته افراد نارضی قرار دارند.

اگر می خواهیم حس رضایت را در میان نیروها افزایش دهیم باید تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها را به سوی قانونمند شدن سوق دهیم. تعداد نیروهای مجموعه ای که بسا ۴۰ تا ۵۰ نفر فعالیت داشتند به ۱۸۰ نفر رسیده است که از این میان تعدادی دور کار هستند و تعدادی نیز در مجموعه حضور دارند اما عملاً کاری انجام نمی دهند. باید با اجرای عدالت و برنامه ریزی اجازه دهیم که سوابق، تخصص و میزان عمل تعیین کننده جایگاه و حقوق دریافتی پرسنل باشد و نه ارتباطات خاص.

قطعاً نقاط قوتی نیز وجود دارد. مثلاً در بخش پایین دستی پالایشگاه واحدی بود که بخش تبعیدی آن شناخته می شد. یعنی حتی در حد اندک نیز توجهی به این واحد نداشتند، اما با حضور نیروهای فنی و متخصص و همچنین با حمایت برخی از مدیران میانی لایق توانست به چرخه فعالیت وارد شد؛ نیروهای قدیمی و پیشکسوت مجموعه با جان و دل برای این واحد کار کردند.

مدیران مجموعه نیز قطعاً از عملکرد به یادماندنی پرسنل و نیروهای نفت پاسارگاد اطلاع دارند.

چندی پیش آقای مهندس نیکخواه برای بازدید به کارخانه آمده بودند. من در آن بازدید این موضوع را عنوان کردم، تا زمانیکه عدالت شغلی و عدالت پرداخت که توسط مدیران گذشته نادیده گرفته میشد، وجود نداشته باشد جو نارضایتی هم همچنان در مجموعه باقی می ماند. متأسفانه طی سالهای