

۶۰ درصد کارگران چندشغله هستند

تسلییم: رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری کشور -
چندشغله‌بودن بیش از ۶۰ درصد کارگران و نیاز فوری به بازنگری
دستمزدها خبر داد. سیمه گلیور با اشاره به شرایط فقرجن و فشارهای معیشتی
کارگران گفت: «امروزه چندشغله‌بودن به یک عادت و ضرورت در زندگی بیشتر
کارگران تبدیل شده است». او درباره اینکه وضعیت چندشغله‌بودن کارگران را
چگونه ارزیابی می‌کند، ادامه داد: «متأسفانه در شرایط کنونی اقتصادی، بیش از
۶۰ درصد کارگران مجبورند بیش از یک شغل داشته باشند تا بتوانند هزینه‌های
زندگی را تأمین کنند. این وضعیت ناشی از کاهش قدرت خرید و پایین‌بودن
دستمزدها نسبت به تورم واقعی است. رواقع، کارگرانی که حتی با دریافت
حق‌العمل دستمزد رسمی روزگاری می‌گذرانند به دلیل هزینه‌های بالای مسکن، درمان،
تحصیل و خوراک، ناچار به پذیرش شغل دوم یا سوم شده‌اند». رئیس کانون عالی
انجمن‌های صنفی کارگری کشور افزود: «چندشغله‌بودن فشار جسمی و روانی
زیادی به کارگران وارد می‌کند. آنها مجبورند ساعات طولانی و طاقت‌فرسایی کار
کنند و این موضوع باعث خستگی مزمن، کاهش انگیزه و افت کیفیت کار می‌شود.
کارگران دیگر انرژی کافی برای حضور مؤثر در محل کار اول خود را ندارند و این به
صورت باعث کاهش بهره‌وری می‌شود. از سوی دیگر، نداشتن امنیت شغلی و
حمایت‌های اجتماعی، باعث شده کارگران حتی در مشاغل دوم و سوم هم
بیمه و حقوق قانونی نداشته باشند که خود منجر به ناامیدی و اضطراب مضاعف
می‌شود». او افزود: «دستمزد کارگران به هیچ‌وجه متناسب با نرخ تورم و افزایش
هزینه‌های زندگی نیست. حتی بسیاری از کارشناسان می‌گویند دستمزد در این تورم
عقب‌ترتیب‌های اولیه‌ای می‌شود نتایج دستمزد حداقلی پاسخ‌گوی
هزینه‌های اولیه نباشد، بلکه کارگران برای تأمین مایحتاج روزانه خود مجبور به
پذیرش شغل‌های غیررسمی و کم‌درآمد شوند. در چنین شرایطی، زندگی کارگران
به شکل سخت و پرفشار ادامه پیدا می‌کند». گلیور ادامه داد: «مسکن یکی از
بزرگترین چالش‌های کارگران است. بیش از نیمی از درآمد کارگران صرف اجاره یا
اقساط مسکن می‌شود. هزینه‌های درمان، تحصیل فرزندان، رفت‌وآمد و خوراک نیز
روز به روز افزایش یافته و بخش‌های درخور توجهی از درآمد را می‌بلعد. در نتیجه،
معیشت خانوارهای کارگری به شدت تحت فشار است و به سختی می‌توانند یک
زندگی حداقلی را مدیریت کنند». او با بیان اینکه نیاز فوری به بازنگری در
سیاست‌های دستمزد وجود دارد، ادامه داد: «شورای عالی کار باید جلسات خود را
منظم برگزار کند و دستمزد‌ها را متناسب با نرخ واقعی تورم و هزینه‌های زندگی
تعدیل کند. همچنین باید شرایط کار کارگران را امن‌تر کرد و حمایت‌های قانونی
و بیمه‌ای از مشاغل غیررسمی افزایش یابد. ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار و
بهبود شرایط کاری می‌تواند انگیزه و کیفیت زندگی کارگران را بهبود بخشد».

گزارش

فصل جدید اخراج دانشجوین

بازنگری پرونده‌ها ناممکن شده

ادامہ از
صفحہ
۸

«علیرضا فرزین» دانشجو حقوق و از افرادی است که پس از اعتراضات سال ۱۴۰۱ با مشاوره‌های حقوقی خود همراه دانشجویانی بوده که با پرونده‌های انضباطی مواجه شدند. او در یک سال اخیر نیز پیگیر پرونده‌های انضباطی بوده است: «در یک سال اخیر با روش‌های که بعضاً بعضاً بدین راه موجود بود، جز پرونده‌هایی که حساس نامیده می‌شدند، مشکلات برخی پرونده‌ها را حل کردند. اما در روند رسیدگی به پرونده‌ها به شکل گسترده سلیقه‌ای عمل شده است. مثلاً در پرونده یکی از دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی، به علت فشار حراست، بازنگری صورت نگرفت». از نظر این دانشجوی حقوق، در بسیاری از این رفتارهای سلیقه‌ای ردبای قضاوت نه‌بره‌ها دیده می‌شود. فرزین از نامه ۳۱ تشکل دانشجویی در تاریخ هشتم مهرماه ۱۴۰۳ به وزیر علوم و وزیر بهداشت می‌گوید که در آن راهکارهایی برای حل شدن مسئله پرونده‌های دانشجویی ارائه شده بود: «در آن نامه یک راهکار حقوقی به وزیر علوم ارائه شد که با آن بتواند از طریق ابزارهای اداری مقام خود، اثر احکام را رفع کند؛ یعنی باعث شود سنوات ناشی از دو ترم منع تحصیلی که دانشجو گذرانده یا محرومیت آن از خدمات رفاهی لغو شود». پس از انتشار این نامه، او و تعدادی از دانشجویان به جلسه‌ای با حضور «حسین سیمانی صراف» و وزیر علوم، «محمدصادق ظفرقندی» وزیر بهداشت و تعدادی از مسئولان انضباطی دعوت شدند: «در آن جلسه ما بر ایده خود مبنی بر رفع اثر احکام تأکید کردیم و گفتیم که این روش می‌تواند باعث شود وزیر علوم و وزیر بهداشت بتوانند با یک بخش نامه اجرائی، مسئله تمام دانشجویان را حل کنند. اما در آن جلسه، نظری که از خود مشاوران وزیر علوم با حمایت «سعید حبیب»، رئیس مرکز امور دانشجویان گرفته شد، مورد پذیرش قرار گرفت و تصمیم بر تصویب «نامه ۱۰۳» شد. «نامه ۱۰۳» انضباطی گرفته شد». «نامه ۱۰۳» که در شوه‌نامه انضباطی مصوب سال ۱۴۰۳، مسیر بازبینی در پرونده‌ها را پیچیده و بعضاً ناممکن کرد: «نامه ۱۰۳» در دانشگاه‌ها در زمانی که هنوز وزارتخانه به طور کامل مستقر نشده، ملزم به همکاری با وزارت علوم شوند. همین‌طور این ماده برای دانشجویانی که ساکن تهران نیستند، مسیر درخواست بازنگری را مسدود کرده؛ زیرا دانشجویان را مجبور به خوداظهاری کرده است. از نظر علیرضا فرزین، با توجه به حضور مدیران دولت قبل در دانشگاه‌ها و همین‌طور نقض زیر پرونده‌ها، بررسی پرونده‌ها این روش توسط وزارت علوم دارای مشکلات زیادی است: «این فرایند حقوقی غیرشفاف است و این دلیل که وصول پرونده‌ها در کمیته مرکزی سخت خواهد شد و اینکه پرونده‌ای که از دانشگاه می‌آید برای کمیته مرکزی ممکن است یا کامل نباشد یا پرونده بدون دفاعیه‌های دانشجو ارسال شود. در کنار مشکلات متعددی که پرونده‌های موجود در دانشگاه دارند، رسیدگی به آنها مشکل‌ساز می‌شود. مسئله دیگر اینکه اغلب این پرونده‌ها چیزی نیست جز گزارش حراست و تعدادی عکس مخدوش و محتوایی که قابلیت بررسی ندارد. همچنین طبق بند ۱۰۳ دانشجو در جلسه رسیدگی به پرونده‌اش امکان دفاع از خود را ندارد و جلسه بدون اطلاع او برگزار می‌شود.

آقای وزیر؛ شماره تماس تان را به دانشجویان بدهید

«حسین سیمایی صراف» چهارم مهرماه ۱۴۰۳ اعلام کرد: «به دانشگاهاه گفته شده تا محرمیت سنواتی را در نظر بگیرند. هرکسی مدعی است که به این علت محروم شده، اسمش را برای من بفرستد». او خرداد امسال هم تاکید کرد: «مسئله پرونده‌های انضباطی تمام شده است. به طور مشخص اگر مواردی مانده، بپرونده‌ها چه کسی از آن‌ها خدوم راسا به من رسیدگی کند». وزیر علوم مردم به هر یک اعلام کرد: «یک سال است می‌گویم هرکسی مدعی است به علت اعتراضات سال ۱۴۰۱ اخراج شده یا محرومیت سنواتی دارد که منجر به اخراج شده، به من اعلام کند، اما حتی یک نفر هم به من گزارش‌ی نداده است؛ درحالی‌که من ۳۵۰ دانشجوی را به دانشگاه برگرداندم». اگر کسی هست، اسم تک‌تک‌شان را به من بدهید». این سه نقل‌قول فقط نمونه‌هایی از تاکید مکرر وزیر علوم به «خوداظهاری دانشجویان» است؛ این درخواست در حالی مطرح می‌شود که وزارت علوم و دانشگاه‌های ذیل آن، نهاد صادرکننده احکام انضباطی هستند و قاعداً باید دسترسی را از احکامی که صادر کرده‌اند، داشته باشند. همین‌طور شخص و وزیر علوم بارها بر غیرقانونی بودن بسیاری از احکام تاکید کرده است، در نتیجه مخومه نکردن «احکام انضباطی غیرقانونی» توسط وزارت علوم، جای سؤال دارد. اگر «حسین سیمایی صراف» تاکید دارد دانشجویان به خود او درباره پرونده‌هایشان اطلاع دهند، بهتر است شماره شخصی‌اش را در اختیار همه قرار دهد؛ زیرا معاونان و مدیران کل وزارت علوم که گزارش استند تمام پرونده‌ها را به وزیر داده‌اند، بعد است «خوداظهاری» دانشجویان را به وزیر اطلاع دهند.

وقتی قدم به اداره، دانشگاه یا حتی برخی شرکت‌های خصوصی می‌گذارید، فقط رزومه، مهارت و دانش تخصصی شما تعیین‌کننده نیست؛ در پشت پرده، گزینش پیچیده و گاه چندلایه‌ای پنهان شده است: به‌عنوان یک سرزوت‌طلب‌ساز، از متقاضیان داشتن یک مغل دولتی ثابت با درآمد مد و بیمه‌ر و در انتظاری عجیب، معلق نگه می‌دارد. از تأیید صلاحیت‌های دشوار تا در صلاحیت‌هایی که منتج به اعتراض و رسیدن به دیوان عالی کشور می‌شوند. از پرسش‌های غیرمرتبط و موانع غریب‌شفاکت تا برخورد‌های گاهی سلیقه‌ای که باعث گنج‌شدن افراد می‌شود. بطور می‌شود که بررسی مدارج متقاضی در صلاحیت‌شده آموزش و پرورش در هر بی‌سازم باشد. با احرار صلاحیت بر سر کلاس‌های درس حاضر می‌شوند؟ این گزارش‌نگاهی دارد به ریزش افرادی که هرسال پشت این سد و دیوار نامرئی از رسیدن به مغللی که آرزویش را دارند، جامی مانند و گرفتار مصائبی می‌شوند که مثل کابوسی تاریک، هیچ توضیح روشنی برای آن وجود ندارد و مسیر استخدام را به‌عنوان مصائبی بدولتی بدل می‌کند.

در اتاق گزینش تحقیر شدم و مسخره‌ام کردند

«از کرج تا پیشوا و رامین رفتم. من، پدرم و برادرم که آنرا هم معلم هستند و تجربه داشتند، نزدیک به سه ساعت منظره نادیده‌مان را چند فرساده را پر کردیم. از آنجا که به دانشگاه فرهنگیان هم رفته بودیم، باید حتماً دچار سرمان می‌کردیم. درحالی‌که مناتوی بلند و بسیار گشادی هم به تن داشتیم. آن را و در آن اتاق من فقط به دلیل اینکه بلند نبودم قرآن را با صوت بخوانم تحقیر شدم»؛ اینها را «الف» می‌گوید. زن ۲۰ساله‌ای که حالا دیگر بیش از یک دهه از تدریسش در مدارس می‌گذرد، اما وقتی به روزهای ابتدای قبول‌شدنش در دانشگاه و فرایند گزینش فکری می‌کند، احساس بد می‌شود از تمام فشارها و تحقیرهایی که تحمل کرده بود. او ادامه می‌دهد: «شاید تصور کنید گزینش تخصصی فقط به حوزه علمی کار ما محدود می‌شود. من هم کم‌وبیش همین‌طور فکر می‌کردم. اما این‌طور نبود. در آن اتاق که سه هفته حضور داشتند، ابتدا از من درباره این پرسیدند که چرا دوست دارم معلم شوم و ای دانش‌آموزی داشته باشم که زود فاش‌شدند کذب‌طور با او برخورد می‌کرد. در ادامه از من خواستند قرآن بخوانم که می‌دانستم در این زمینه مشکلی ندارم؛ چون می‌توانستم این کار را با تسلط انجام دهم و خودم هم قرآن خوانده بودم، اما بلند نبودم با صوت و لحن خاصی قرآن بخوانم. یکی از زانی که در آن اتاق نبسته بود، پس از قرائت قرآن من فقط به دلیل اینکه قرآن را ساده خوانده بودم مرا تحقیر کرد و با لحن تمسخرآمیزی گفت «واقعاً تأثیرگذار خواندی...» متوجه نشدم که مسخره‌ام می‌کند و وقتی دیدم بقیه همکارانش لبخندی بر لبان‌شان نشسته و خود آن زن هم چشم‌ش را زار و حالت خشمگینی است داد، فهمیدم این جمله تعریف نبود و سب می‌کردند. آن وقت به مسیر معلم‌شدن پیش به اتفاق گزینش باز شد: «بیشتر شهید بودم که روال کار این است که در این مرحله درباره احکام پرس‌وجو می‌کنند، اما این فقط شکل کار روی کاغذ است و در عمل شما احساس می‌کنید ادماهایی آتجا نبسته‌اند تا فقط معج شما را بگیرند و ضایع‌تان کنند. ابتدا چند سؤال درباره احکام نماز و روزه مسافران من پرسیدند و سپس سؤالات درباره اعتقاد به ولایت فقیه که همه را جواب دادم، اما مشکل اینجا بود که به عنوان متقاضی معلم‌شدن کاملاً درکم می‌کردی که این سؤالات‌ها به‌گونه‌ای طراحی شده که شما برای پاسخ‌دادن به آنها دچار مشکل شوی. کماینکه در کل زندگی یک بار هم با این موقعیت روبه‌رو نخواهی شد و در نهایت هم اگر مشکلی داشته باشی به راحت می‌توانی از کتاب مرجع تقلیدت جواب را پیدا کنی یا از یک نرزی و این روزها به‌راحتی امکان گوگل‌کردن برای همه وجود دارد».

توضیح برای انتخاب اسم غیر مذهبی فرزند

شاید تصور شود که در محیط‌های شغلی فرهنگی کمتر چنین رویکردهایی وجود داشته باشد، اما روایات‌های مختلفی تا به امروز همین رویه را نشان می‌دهد. در ۱۴۰۱‌هـ. ق که در شهر مؤسسه فرهنگی که شاعر یونان تمهید فراراد سالانه هم‌ایم به گزینش برود: «اول قرار بود برای گزینش به ساختمان دیگری برویم، اما بعد از اینکه اعتراض کردیم قبول کردند خودشان به اینجا بیایند. روند کار هم این‌طور بود که زنگ می‌زدند و افراد را دعوت می‌کردند، اما همیشه به‌واسطه این تماس‌ها به فرد اصلی، به‌دست تحقیقات‌مان آغاز می‌شد. تماس‌ها می‌گرفتند و افراد همکاران می‌پرسیدند که فلان کارمند زن رفتارشان با مرده‌ها چگونه است؟ آیا با مرده‌ها شوخی می‌کند یا نه؟ یا برعکس از مرده‌ها درباره پوشش زن‌ها می‌پرسیدند.» او خودش اصل نماز است و در خانواده مذهبی نیز بزرگ شده، اما تحمل این شرایط را نداشت: «من در میان افراد مذهبی بزرگ شدم، اما چه‌نگاهی داشتم که نمی‌دانستم حدیث تقلین چیست؟ یا چرا باید درباره لاک‌زدن

زن‌ها از همکاران مرد ما پرس‌وجو می‌کردند؟ نکته اصلی اینکه اساساً این موارد چه تأثیری در کیفیت کار ما داشت؟ حتی از بعضی همکاران درباره اینکه چرا ازدواج نکرده‌اند یا اینکه چرا اسم فرزندان مذهبی نیست هم توضیح خواسته بودند.

فشار روانی ناشی از این موضوعات در نهایت او را ناچار به استعفا کرد: «این موضوعات تنش زیادی را در فضای کاری ما ایجاد کرد. خیلی‌ها می‌فکشتند جنسیت رویکردی بستر را برای خیربینی و حتی رفتارهای خصمانه شخصی علیه یکدیگر مهیا می‌کند. فضای نامانی ایجاد شده بود که افراد می‌تربسندن در واقعی خودشان را برزند. به همین دلیل هم تصمیم گرفتیم به طور کلی از این کار بگذرم و استعفا دهم؛ چراکه نه دوست داشتم رفتار یارکارانه کنم و نه به دلیل حقوق بیشتر در آنجا بمانم. همین فشار در محل کار یک بعدی‌ام در آن سال چهار میلیون کمتر بود اما راضی بودم».

نیلوفر حامدی

که برگزار می‌شود مرحله اول این ورودی را ایفا می‌کند. قسیم بعدی مصاحبه تخصصی است که از سوی منابع انسانی با دانشگاه فرهنگیان برگزار می‌شود. سئومی صلاحیت عمومی افراد رصد می‌شود که اینجا ما باید سه سئوینست خودمان را اجرا کنیم و در مرحله ایالت سلامت جسمی است که توسط دانشگاه معتمد آموزش و پرورش سنجش می‌شود. متقاضیان در هر کدام از این مراحل نتوانند به نتیجه لازم برسند، از چرخه رقابت حذف می‌شوند و طبعاً به مدارس نیز نخواهند رسید.

به گفته او آموزش و پرورش در پاسخ به انتظارات عمومی دست به تغییراتی زده است؛ «هیئت گزینش آموزش و پرورش به شمار می‌آید. البته باید این نکته تأکید کرد که در آزمون استخدامی اخیر وزارت آموزش و پرورش سهم و تأثیر مصاحبه تخصصی به ۳۰ درصد کاهش یافته است و تأثیر آزمون کتبی به ۷۰ درصد افزایش یافت. در یک سال اخیر بیش از ۴۳ هزار و ۹۵۸ پرونده گزینش بررسی شدند. هر پرونده حداقل توسط هفت نفر بررسی می‌شود؛ سازوکاری که سلامت و دقت فرایند را تضمین می‌کند».

روستایی معتقد است بسیاری از داوطلبان دانشجو و محصله، با ضوابط گزینش آشنایی چندانی ندارند: «برای رفع این مشکل، این‌نامه‌ها به صورت عمومی منتشر شد، آموزش‌های لازم به داوطلبان ارائه و قوانین برای آنها بیان شد. این اقدام علاوه بر افزایش شفافیت، به کاهش استرس و ابهام داوطلبان نیز کمک رده است. در همین راستا، دوره‌های آموزشی متعددی برای گزینشگران سراسر کشور برگزار شد تا سطح عملکرد آنان یکسان شود و از اعمال سلیقه‌های شخصی جلوگیری شود. فقط در چهار ماه اخیر بیش از ۲۵ هزار نفر ۴۱۶ نفر -سماست تحت آزمون قرار گرفته‌اند». مدیرکل گزینش آموزش و پرورش اولویت‌های هیئت مرکزی گزینش را نیز توضیح می‌دهد: «در سال‌های خیلی دور گزینش و رصد معلمان فقط به مدارس دولتی محدود بود و بعضی از مدارس غیردولتی برای کاهش هزینه‌های خود، معملانی را جذب می‌کردند که چندان با اصول تربیتی آشنا نبوده و حتی از نظر علمی هم چندان به دروس مسلط نبودند. بنابراین موضوع ساماندهی نیروهای شاغل در مدارس غیردولتی به تدریج -از اولویت‌های هیئت مرکزی گزینش قرار گرفت. طبق قانون، به‌کارگیری نیروی آزاد در مدارس بدون مجوز گزینشی ممنوع است. ما اکنون حدود ۲۱۰ هزار نفر در مدارس غیردولتی فعالیت دارند که با آروم ما نشان می‌دهد تعداد زیادی از آنان مجوزهای لازم را دریافت کرده‌اند. برای باقیی نیز برنامه‌ریزی زمان‌بندی‌شده‌ای صورت گرفته است. این ساماندهی می‌تواند به افزایش کیفیت نیروی گزینشی در مدارس غیردولتی و ایجاد یکپارچگی در استانداردهای گزینش کمک کند. تأکید بر عدالت، شفافیت، قانون‌مداری و شایسته‌سالاری سبب شده تا رضایت داوطلبان افزایش یابد و اعتماد بیشتری به این فرایند شکل بگیرد. همچنین اقدامات صورت‌گرفته در زمینه آموزش گزینشگران، انتشار نشریه این‌نامه‌ها و ساماندهی نیروهای مدارس غیردولتی نسومی می‌دهد مدیریت جدید به دنبال ایجاد نظامی پایدار و قابل اعتماد است».

امکان اعتراض برای رد صلاحیت شدگان وجود دارد

به گفته او، امکان اعتراض هم برای افرادی که صلاحیتشان رد می‌شود، وجود دارد: «طبق قانون گزینش، هر متقاضی که در روند گزینش رد شود، می‌تواند در تجدیدنظر اول، تجدیدنظر دوم و دیوان عالی کشور نسبت به این رد شدن اعتراض کند. به درباره افرادی که در گزینش سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ صلاحیت عمومی آنها احراز نشده بود، طبق وظیفه قانونی خودم عمل کردیم و همه معترضان را در مرحله تجدیدنظر اول مورد بررسی قرار دادم و با تحقیق مجدداً محل سکونت و دعوت به مصاحبه مجدداً بررسی کردیم. بر همان اساس همه تعداد درخور توجهی از آن افراد که نتوانستند در گزینش جدید صلاحیت خود را اثبات کنند، از آن مهر اسامی کارگزاران را در مدارس کشور آغاز کردند». روستایی معتقد است افزودن بخش سنجش سلامت روان نیز ضروری است: «این فرایند البته نیاز به به‌روزرسانی دارد. اما ما همین‌جا هم شرایط مناسبی دارد. در بخش گزینش عمومی هم که ما باید این سنجش را انجام دهیم، ملاک صرفاً قانون است و بر اساس گزینش مصوب مجلس و این‌نامه‌ای که آنها تنظیم کرده‌اند عمل می‌کنیم. درواقع خود ما صاحب اختیار در ویگزینش نیستیم و این صلاحیت را اختیار هیئت عالی گزینش کشور قرار دارد که زیر نظر نهاد ریاست‌جمهوری و مجلس فعالیت می‌کند. موضوع سنجش سلامت روان و تست‌های مرتبط با روان‌شناسی که مورد پرسش شماست نیز در همین دایره قرار دارد. نظر شخصی خود من این است که چنین موردی به خاطر حساسیت ویژه شغل معلمی، می‌تواند به روند سنجش و گزینش ما اضافه شود، اما طراحی و برنامه‌ریزی آن را محدوده اختیارات ما نیست».



گزارش «شرق» از سخت‌گیری‌های استخدام در نهادهای دولتی و تمسخر و توهین در روند گزینش

استخدام زیر فشار

کارکنان می‌گویند اتاق‌های گزینش شبیه بازجویی است؛ آنها را به دلیل پوشیدن تی شرت رنگی، انتخاب برخی اسامی برای فرزندان، ازدواج نکردن و حرف زدن با کارمندان جنس مخالف بازخواست می‌کنند

سالمندی ۱۲ درصد
جمعیت

رئیس دبیرخانه شورای سالمندان کشور با بیان اینکه ۱۲ درصد جمعیت کشور را سالمندان تشکیل می‌دهند، گفت: «ایران مانند بسیاری از کشورها با پدیده فمینیزه‌شدن سالمندی یا همان زنانه‌شدن سالمندی مواجه است».

مژگان رضازاده افزود: «نسبت زنان گروه‌های سنی بالا از مردان بیشتر است. یعنی سالمندان زن سهم بیشتری از آمار جمعیت را تشکیل می‌دهند، این پدیده دلایل مختلفی از جمله امید به زندگی بالاتر در زنان، مرگ‌ومیر بالاتر مردان در سنین میان‌سالی و دلایل اجتماعی-اقتصادی دارد». او با اشاره به پیامدهای زنانه‌شدن سالمندی در استان‌ها، «این موضوع به مواردی مانند افزایش نیاز به سیاست‌های حمایتی ویژه زنان سالمند شامل بازآشتی و درآمد پایدار، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی ویژه زنان، مقابله با فقر در زنان تنها، نیاز به خدمات تخصصی‌شده برای زنان، شامل مراکز روزانه، مراقبت‌های خانگی حساس به جنسیت و توجه به اشکال خاص آسیب‌پذیری شامل سکوت در مورد خشونت، فقر بازآشتی و سطوح پایین‌تر مشارکت اقتصادی نیاز دارد». دکتر دبیرخان شورا ایستادن کشور درباره اینکه درصد از سالمندان کشور تحت پوشش مستقیم خدمات سازمان بهزیستی هستند، عنوان کرد: «آمارها نشان می‌دهد که سهم سازمان‌ها در تعداد افراد تحت پوشش بهزیستی بیش از چند میلیون نفر گزارش شده است و هم‌زمان با ورود از جمعیت سالمندان کشور حدود ۹ تا ۱۰ میلیون نفر مطرح شده است». او ادامه داد: «به طور مشخص سازمان بهزیستی گزارش کرده که بخش قابل توجهی از جامعه تحت پوشش مثلا حدود یک سوم مددجویان را سالمندان تشکیل می‌دهند اما اگر منظور این است که چند درصد از همه سالمندان کشور تحت پوشش بهزیستی هستند، فشان یک آمار واحد و یکسان رسمی شفاف است و عددی قطعی که بتوان نقل‌قول کرد در دسترس عمومی نیست، به عبارت دیگر، پوشش رسمی کامل نیست و بسیاری از سالمندان نیازمند هنوز خارج از شبکه حمایتی رسمی هستند». براساس اعلام او، سازمان به‌آمارها، آمارهای شماری و مرکزی کشور بیشترین سهم سالمند را دارند. اما زیرساخت‌های مراقبتی و بهداشتی که همین‌طور ضعیف است، وضعیتی که نیاز خاطر بحران سالمندی را به بعد درآورده است. رضازاده درباره روند سالمندی جمعیت در ایران هم توضیح داد: «در سال‌های اخیر سرعت سالمندی در ایران افزایش قابل توجهی داشته است. برآوردهای رسمی از گزارش‌های پژوهشی نشان می‌دهد سهم افراد پسن ۶۵ سال به بالا از جمعیت از حدود یک‌رقمی در دهه‌های قبل به چیزی حدود ۱۲ درصد رسیده است و پیش‌بینی‌ها حاکی از ادامه این توجه این سهم در دهه‌های آتی است. یعنی طرف یک تا دو تا ده نسل آینده، نسبت سالمندان به کل جمعیت به طور چشمگیر افزایش خواهد یافت». او درباره روند پسرست‌تر شدن سالمندی جمعیت در برخی استان‌های کشور بی‌کرد: «الگوی توزیع سنی نشان می‌دهد استان‌های شمالی و غربی و استان‌های مرکزی مسن‌ترند، در حالی که مازندران بارها به عنوان استان‌هایی بالاترین سهم جمعیت سالمند گزارش شده‌اند، استان‌هایی مثل آذربایجان شرقی، اصفهان و تهران نیز روند پیری روشن‌تری دارد در مقابل استان‌هایی مانند سیستان و بلوچستان و هرمزگان نسبتاً جوان‌تر هستند. بنابراین بحران منطقه‌ای بیشتر در مناطقی مانند گیلان، مازندران و برخی استان‌های مرکزی است که هم سهم سالمندان و هم زیرساخت‌های پزشکی برای مراقبت از آنها ضعیف است».

