



روایت کارگرانی که زیر سایه تهدید جنگ کار می کنند

کارگر؛ سپر بلای رکود و جنگ

اقتصاد بحران زده و حقوقی که هر روز آب می رود

کلی ماندگار |

بازار کار ایران در سال های اخیر بیش از هر زمان دیگری با پدیده‌ای به نام «شتغال بی ثبات» گره خورده است. اگر زمانی قرار دادهای موقت مهم‌ترین دغدغه جامعه کارگری بود، امروز شکل تازه‌ای از روایت کاری در بسیاری از واحدهای صنعتی، فروشگاه‌ها، طلافروشی‌ها، نمایشگاه‌های خودرو، فروشگاه‌های تلفن همراه، لوازم خانگی و حتی شرکت‌های خدماتی رواج یافته است؛ رابطهای که در آن کارگر ساعت‌ها زیر نظر کارفرما کار می‌کند، موظف به رعایت ساعت حضور، دستورالعمل‌ها و مقررات محل کار است، اما هنگام دریافت دستمزد، ناگهان عنوان «پورسانتی» یا «درصدی» پیدای می‌کند تا کارفرما بتواند از پرداخت حداقل حقوق، اضافه‌کار، بیمه، سنوات، عیدی و سایر مزایای قانونی شانه خالی کند. در شرایطی که رکود اقتصادی، کاهش قدرت خرید مردم و آثار ناشی از تنش‌ها و شرایط جنگی، بسیاری از بازارها را با کاهش فروش مواجه کرده است، برخی کارفرمایان به جای پذیرش ریسک طبیعی سرمایه‌گذاری، این ریسک را مستقیماً به دوش نیروی کار منتقل کرده‌اند. نتیجه آن است که اگر فروش نباشد، کارگر نیز دستمزدی دریافت نمی‌کند؛ گویی او شرک یک سرمایه‌بده، نه نیروی کاری که تنها دارایی‌اش توان جسمی و زمان زندگی‌اش است. در ماه‌های گذشته نیز برخی گزارش‌های میدانی از واحدهای صنعتی حکایت از آن دارد که تعدادی از کارفرمایان با استناد به کاهش فروش در دوران جنگ یا پس از آن، بخشی از حقوق کارگران را پرداخت‌نکرده‌اند یا آنان را مجبور کرده‌اند با دریافت مبالغی بسیار کمتر از حقوق واقعی به کار ادامه دهند. این در حالی است که بسیاری از همین کارگران همچنان هر روز ساعت‌های طولانی در محل کار حضور دارند و تمام وظایف یک کارگر مشمول قانون کار را انجام می‌دهند.

◀ **پورسانت؛ همه‌انواع آن غیر قانونی نیست**
سینا احمدپور، کارشناس ارشد حقوق کار با اشاره به برداشت‌های نادرست در باره مفهوم پورسانت به «معادل» می‌گوید: ابتدا باید میان انواع مختلف پورسانت تفکیک قائل شویم. هر پرداخت درصدی الزاماً به معنای خروج از شمول قانون کار نیست. در

بسیاری از مشاغل، پورسانت تنها یک مزیت مزدی محسوب می‌شود که در کنار حقوق پایه، بیمه، عیدی، سنوات و سایر مزایا پرداخت می‌شود. چنین شیوه‌ای کاملاً قانونی است و حتی می‌تواند انگیزه فروش را افزایش دهد. او ادامه می‌دهد: اما آنچه امروز به یک آسیب جدی تبدیل شده، سوءاستفاده از عنوان پورسانت است. برخی کارفرمایان کارگری را که روزانه هشت تا دوازده ساعت در محل کار حضور دارد، از کارفرما دستوری می‌گیرد، ساعت ورود و خروج مشخص دارد و کاملاً تابع مقررات کارگاه است، صرفاً با عنوان فروشنده پورسانتی معرفی می‌کنند تا از اجرای تکلیف قانون کار فرار کنند.

◀ **انتقال ریسک سرما به به کارگر**

او تأکید می‌کند: یکی از خطرناک‌ترین روندهای سال‌های اخیر، انتقال کامل ریسک اقتصادی بنگاه به نیروی کار است. در حقوق کار، اصل بر این است که سرمایه‌گذار مسئول ریسک سرمایه است. رکود بازار، کاهش فروش، تحریم، جنگ یا هر بحران اقتصادی دیگری نباید موجب سقوط حقوق بنیادین کارگر شود. کارگر سرمایه‌گذار نیست که زیان بازار را تحمل کند. انیرویی کار خود را فروخته و در برابر آن مستحق دریافت مزد قانونی است.

◀ **بیمه با حقوق کامل**

◀ **پرداخت نصف حقوق؛ تخلفی آشکار**

یکی از رویه‌هایی که در برخی واحدهای اقتصادی مشاهده می‌شود، رد کردن حق بیمه بر مبنای حقوق کامل، اما پرداخت میلیی بسیار کمتر به کارگر است. سینا احمدپور درباره این موضوع می‌گوید: اگر کارفرما در لیست بیمه حقوقی را اعلام کند، اما در عمل مبلغ کمتری به کارگر بپردازد، این اقدام می‌تواند مصداق تخلف از مقررات قانون کار و حتی ارایه اطلاعات خلاف واقع باشد. او می‌افزاید: اسناد بیمه‌ای، فیش‌های حقوقی، قرارداد، گردش حساب بانکی و سایر مدارک قابل بررسی هستند و در صورت شکایت کارگر، هیات‌های تشخیص و حل اختلاف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توانند کارفرما را به پرداخت مابه‌التفاوت و مزایا، عیدی، سنوات و سایر مطالبات محکوم کنند. این کارشناس ارشد حقوق کار هشدار می‌دهد: اگر

مشخص شود اسناد صوری تنظیم شده یا حقوق واقعی پرداخت نشده است، این موضوع صرفاً یک اختلاف ساده کارگری نیست و بسته به ابعاد پرونده می‌تواند مسئولیت‌های دیگری نیز برای کارفرما ایجاد کند. همچنین سازمان تأمین اجتماعی نیز در صورت کشف مغایرت، اختیار بررسی و مطالبه حقوق قانونی مربوط را دارد.

◀ **آیا تهدید به اخراج**

◀ **رضایت کارگر محسوب می‌شود؟**

یکی از پرسش‌های مهم این است که آیا اگر کارگر تحت فشار اقتصادی و از ترس بیکار شدن، حقوقی کمتر از حداقل قانونی را بپذیرد، این توافق معتبر خواهد بود؟ احمدپور در پاسخ به این سوال می‌گوید: خیر، مقررات مربوط به حداقل مزد، بیمه، عیدی، سنوات و بسیاری از حقوق کارگران از قواعد امره قانون کار هستند. یعنی حتی اگر کارگر به دلیل نیاز مالی یا ترس از اخراج رضایت بدهد، این رضایت موجب قانونی شدن تخلف نمی‌شود. او ادامه می‌دهد:

کارفرما نمی‌تواند بگوید چون کارگر خودش قبول کرده نصف حقوق بگیرد، بنابراین تکلیف قانونی از بین رفته است. رضایت ناشی از اضطراب اقتصادی، آثار حقوقی لازم برای اسقاط حقوق بنیادین کارگر را ندارد. این حقوقدان اضافه می‌کند: متأسفانه نرخ بالای بیکاری باعث شده برخی کارگران تصور کنند هیچ راهی جز پذیرش این شرایط ندارند، اما قانون دقیقاً برای حمایت از همین موقعیت‌های ناایربر وضع شده است.

تصادف در ورودی و خروجی‌های استان تهران

ایران به زامی، ۳۱ نفر در جاده‌ها جانشان را از دست دادند که نسبت به سال گذشته که ۳۷ کشته داشتیم، این آمار ۱۶ درصد کاهش یافته است. رییس پلیس راه پایتخت درباره تصادفات جرحی در تهران طی سه ماه اول سال نیز ادامه داد: سال گذشته در سه ماهه اول سال، ۲۰۹ نفر مجروح شدند، اما این آمار سال به ۱۴۶ فقره کاهش یافت، به این معنا که نسبت به سال گذشته در تعداد مجروح‌های تصادفات نیز شاهد کاهش ۲۰ درصدی آمارها هستیم. آرزانی گفت: بیشترین علت

خروج از مرز ۱۵۰ هزار زائر اربعین

از هموطنانمان برای زیارت عتبات عالیات از کشور خارج شده‌اند و طی ۲۴ ساعت گذشته نیز حدود ۱۵۰ هزار نفر از چهار مرز اربعینی و همچنین فرودگاه‌های دارای پرواز به مقصد عراق، سفر خود را انجام داده‌اند. رییس پلیس گذرنامه فرجام با بیان اینکه خدمات پلیس برای زائران در داخل و خارج از کشور ادامه خواهد داشت، گفت: با تدبیر فرمانده فرجاو هیات رییسه فرجام‌فرر شده‌است خدمات پلیس در کشور عراق نیز به زائران ارایه شود. سردار نودهی ادامه داد: اعزام کارشناسان پلیس

امادگی کامل نیروهای امدادی هلال احمر برای ارایه خدمات اربعین در مرزها

سریع، ایمن و مطلوب در ایام اربعین تأکید کرد. بابک محمودی با حضور در مرز بین‌المللی مهران، از قرارگاه عملیاتی اربعین حسینی، پایانه مرزی شهید سلیمانی و روند عملیاتی به زائران ارایه کرد. وی با بیان اینکه خدمات پلیس برای زائران، آمادگی کامل و هماهنگی محمدحسین کبادی، معاون عملیات

رییس سازمان امداد و نجات جمعیت هلال احمر با حضور در مرز بین‌المللی مهران، از قسراگاه عملیاتی اربعین، پایانه مرزی شهید سلیمانی و روند عملیاتی به زائران ارایه کرد. وی با بیان اینکه خدمات پلیس برای زائران، آمادگی کامل و هماهنگی محمدحسین کبادی، معاون عملیات

آگهی اذیایی کیفی مناقصه گران شماره: 2005091701000053 مناقصه عمومی یک مرحله ای شماره: 140515 موضوع مناقصه: دیزل ژنراتور شماره تقاضاهای خرید: SLF4020909010&4020905011	شرکت بهره‌بردار نفت گاز و گازرسی جنوبی مستقر در شیراز در نظر دارد مطابق شرایط و مشخصات ذیل دیزل ژنراتورهای مورد نیاز مناقصه عملیاتی آغاز و دلالان و پارسین‌ها خود را در شرکت‌های واجد شرایط تأمین نماید. این مناقصه‌بان شرکت در مناقصه دعوت می‌شود با مراجعه به سامانه تدارکات الکترونیک دولت (ستاد) پس از مطالعه دقیق شرایط عمومی و اختصاصی مناقصه و مشخصات فنی کالای مورد نیاز، در صورت تیکه‌توانایی تهیه کالا ارائه داشته باشند. نسبت به تکمیل و ارسال فرم اذیایی کیفی مناقصه گران واقع در سایت فوق اقدام نمایند. ۱- شرح مشخصات فنی کالا: دیزل ژنراتور (کیفیت و کمیت کالا در سامانه ستاد بارگذاری شده است). ۲- کلیه مراحل برگزاری این مناقصه از دریافت و بارگذاری اسناد اذیایی کیفی تا ارسال دعوتهام جهت سایر مراحل، صرفاً از طریق سامانه تدارکات الکترونیک دولت (ستاد) به آدرس http://www.setadiran.ir میسر خواهد بود. ضمناً مناقصه گران در صورت عدم عضویت قبلی در سامانه مذکور، لازم است مراحل ثبت نام در سایت فوق و دریافت گواهی امضای الکترونیکی را جهت شرکت در مناقصه به انجام رسانند. ۳- مهلت تحویل: آخرین مهلت بارگذاری فرهای تکمیل شده اذیایی کیفی تا پایان وقت اداری روز ۱۴۰۵/۰۵/۲۴ می باشد. لازم ذکر است که مهلت در یافت اسناد اذیایی کیفی در سامانه ستاد، ۱۴ روز قبل از تاریخ مذکور می باشد. ۴- ارسال اسناد مناقصه: ۱- پس از انجام اذیایی کیفی، شرکت‌های تأیید شده ملزم به ارائه پاکت ضمانتنامه شرکت در فرآیند ارجاع کار معتبر بانکی سه ماهه قابل تمدید و بازسید و باز و زود نقد (شماره حساب جهت واریز وجه با هماهنگی امور مالی مشخص می گردد) به مبلغ ۱۸,۸۷۸,۲۸۱,۲۰۰ ریال به نام بهره‌بردار نفت و گازرسی جنوبی، پیشنهاد فنی و پیشنهاد مالی از طریق سامانه ستاد می باشند. در غیر این صورت امکان ادامه حضور در روند مناقصه وجود نخواهد داشت. حسب اعلام میرویی در پرت، تا اطلاع ثانوی قبول هر گونه ضمانت نامه از سوی بانک پاسارگاد در پروات مالی و مناقصات غیر قابل بدیاری می باشد. ۲- بارگذاری اسناد از جمله آگهی، تقاضا، دستورالعمل بار، فرمت قرارداد خرید، اسناد اذیایی کیفی مناقصه گران، الزامات و مانده بازرسی فنی و ... (حسب مورد و متناسب با هر مرحله) ضروری بوده و به منزله واریز تأیید اسناد و مدارک می باشد. ۳- زمان برگزاری جلسه توضیح و تشریح اسناد متغیاً اعلام خواهد شد. ۵- کلیه شرکت کنندگان در مناقصه لازم است در فهرست بلند منابع واحد ستاد سه روزی وزارت نفت «سامانه ساخت و متناسب با موضوع مناقصه عطفی باشند. ۶- مناقصه بین تولید کنندگان داخلی و تأمین کنندگانی که کالای موضوع مناقصه را از تولید کننده داخلی تأمین می نمایند برگزار می گردد. ۷- کلیه پرداخت ها توسط شرکت ملی نفت ایران و در تهران انجام خواهد شد. ۸- اعلام مربوط به در خواست خرید: ۰۹۰۴۰۲۰۹۰۵- SLF-۴۰۲۰۹۰۵- پاینده صورت پریشیه که آدرس: استان فارس - شهرستان فیروزآباد - ترسیده به فرارشیند - بالايشگاه گاز فرارشیند - منطقه عملیاتی آغاز و دلالان - تدارکات کالا و در خواست خرید: ۰۹۰۴۰۲۰۹۰۵- SLF-۴۰۲۰۹۰۵- پاینده به صورت پیش گرایه به آدرس: استان فارس - شهرستان لامرد - بلوار دانشجو - فلکه دانشجو - مجتمع اداری منطقه عملیاتی پارسینا - تدارکات کالا سالازال گردد. ۹- ارائه نامه زمانبندی تفصیلی اجرای کار توسط برنده مناقصه و تأیید آن توسط نماینده کارفرما در قرارداد، ضروری است. ۱۰- در صورت برنده شدن ارائه ضمانتنامه انجام تعهدات به میزان ۱۰ درصد مبلغ معامله الزامیست. ۱۱- برنده مناقصه می تواند ارائه ضمانتنامه بانکی معتبر حداکثر به میزان ۲۵ درصد کل مبلغ معامله پیش پرداخت را در یافت نماید. ۱۲- توجه به اینکه نسخه‌ای از قرارداد به سازمان تأمین اجتماعی ارسال می گردد. فروشنده مکلف است به سازمان تأمین اجتماعی مراجعه در صورت لزوم رفقا حساب بیمه آن سازمان اخذ و مستندات مربوط به پرداخت حق بیمه ی موضوع این قرارداد را در اختیار نماینده میبلاغ بر داری را از خزیرمدار دریافت نمایند. بنابر این فروشنده مجاز نیست در نرخ پیشنهادی خود هزینه‌ای بابت حق بیمه پیمان لحاظ نماید. توجه: هرگونه تغییر در شرایط و زمان مناقصه اطلاع کلیه شرکت کنندگان در مناقصه خواهد رسید. در صورت ضرورت با شماره تلفن ۰۲۱۲۸۴۴۲۳ و ۰۲۱۲۸۴۴۲۳ و ۰۲۱۲۸۴۳۳۶۰ تماس بگیرید و مکاتبات خود را به شماره ۰۷۱-۲۳۲۱۱۴۴۴۷ ارسال نمایید. روابط عمومی شرکت بهره‌بردار نفت و گاز و گازرسی جنوبی
--	--

خبر روز

ممنوعیتی برای اعزام دانش آموزان به مراسم اربعین نداریم

معاون پرورشی و فرهنگی وزارت آموزش و پرورش در خصوص اعزام دانش آموزان و فرهنگیان به مراسم اربعین گفت: فعلاً هیچ ممنوعیتی برای اعزام‌ها اعلام نشده، اما اگر در آینده محدودیتی ایجاد شود که تصمیم‌گیری در این زمینه بر عهده مسوولان و دستگاه‌های امنیتی کشور است، طبیعتاً آموزش و پرورش نیز از تصمیمات مراجع ذی‌صلاح تبعیت خواهد کرد. صادق حسین‌زاده ملکی گفت: آموزش و پرورش در این باره برنامه‌های خود را دنبال می‌کند. نخستین بخش، ناظر بر تسهیل‌گری اعزام دانش آموزان و فرهنگیان است چه به صورت فردی و خانوادگی و چه به صورت اردویی و جمعی. او اظهار کرد: دستورالعمل اردویی آموزش و پرورش به‌طور کامل اصلاح شده، اشکالات آن برطرف شده و نسخه جدید و کامل‌تری تهیه شده و این دستورالعمل در شورای عالی آموزش و پرورش نیز به تصویب رسیده است.



نمی‌داند آخر ماه چه میزان درآمد خواهد داشت و آیا می‌تواند اجاره خانه، هزینه درمان یا مخارج فرزندانش را تأمین کند. این وضعیت زمینه‌ساز افسردگی، اضطراب مزمن، فرسودگی شغلی و افزایش تعارضات خانوادگی است. او می‌افزاید: وقتی کارگر احساس کند تمام فشار بازار بر دوش او است، اما هیچ سهمی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی بنگاه ندارد، انگیزه کاری نیز کاهش پیدا می‌کند. نتیجه این چرخه‌افت، بهره‌وری و افزایش جابه‌جایی نیروی انسانی و تضعیف کیفیت خدمات خواهد بود.

◀ **عادی‌سازی قانون‌گریزی**

قرایی در ادامه هشدار می‌دهد: خطر بزرگ‌تر آن است که این رفتارها به مرور به عرف بازار تبدیل شوند. اگر کارگران ببینند اکثریت بازار بدون قرارداد، بدون حقوق ثابت یا با دستمزدهای غیرقانونی فعالیت می‌کنند، به تدریج این وضعیت را طبیعی تلقی خواهند کرد. عادی شدن قانون‌گریزی، نه تنها به زیان کارگران، بلکه به زیان کارفرمایان قانون‌مدار نیز خواهد بود، زیرا رقابت سالم، از بین می‌برد.

◀ **ضرورت تقویت نظارت**

کارشناسان معتقدند اگر چه پورسانت به خودی خود

رویداد

فرسودگی شغلی؛ آغاز گریبی خوابی مزمن در کارمندان



فرسودگی شغلی ناشی از استرس مزمن مدیریت‌نشده، یکی از عوامل اصلی بی‌خوابی در کارمندان است که سازمان‌ها می‌توانند با اقداماتی نظیر استعدایابی، مدیریت منطقی حجم کار و ارتقای آرم‌ها برای برنامه‌های رفاهی واقعی، از بروز آن پیشگیری کنند. گوهری‌سنا از انانی، روانشناس با اشاره به اینکه استرس شغلی عامل بی‌خوابی است، به ایسنا گفت: بی‌خوابی ناشی از استرس شغلی با بی‌خوابی ناشی از فرسودگی شغلی علایم مشابهی دارد، اما یکسان نیست. در بی‌خوابی ناشی از استرس شغلی، مشکل اصلی خود خواب است، مثلاً فکر کردن مداوم به کار، سخت به خواب رفتن، بیدار شدن در نیمه‌شب یا احساس تنش قبل از روز کاری که معمولاً در تعطیلات و مرخصی‌ها بهبود می‌یابد. اما فرسودگی شغلی نتیجه استرس مزمن و مدیریت‌نشده است که بی‌خوابی تنها یکی از نشانه‌های آن است، مثلاً خستگی مزمن جسمی و ذهنی، فاصله گرفتن عاطفی از کار، کاهش تمرکز، افت عملکرد و

احساس بی‌انگیزگی. اگر این علایم ادامه‌دار شوند و کیفیت زندگی را مختل کنند، مراجعه به مشاور و متخصص ضروری است. این روانشناس درباره نقش فرسودگی شغلی در بروز بی‌خوابی کارمندان گفت: اگر فردی برای مدت طولانی تحت فشار کاری، حجم زیاد وظایف یا استرس مزمن باشد، بدن و ذهنش فرصت کافی برای بازیابی پیدا نمی‌کند. در نتیجه، ذهن پس از پایان ساعت کاری همچنان فعال می‌ماند و فرد دائماً درگیر وظایف، اشتباهات یا کارهای ناتمام است؛ در واقع، فرد هرگز در مسایل کاری را در زمان استراحت بلد نیست و به دلیل افزایش برانگیختگی بدنی و فعال ماندن سیستم استرس، با دشواری در آرام شدن قبل از خواب مواجه می‌شود.

◀ **بی‌خوابی خود باعث تشدید خستگی کاهش تمرکز و تحریک پذیری می‌شود**
انزانی اضافه کرد: افراد دچار فرسودگی شغلی، به‌رغم خستگی شدید، خواب عمیق و باکیفیتی ندارند. در این وضعیت، خواب فرد سبک است و به‌طور مکرر بیدار می‌شود. این بی‌خوابی خود باعث تشدید خستگی، کاهش تمرکز و تحریک‌پذیری می‌شود و علایم فرسودگی شغلی را به همراه دارد تا جایی که فرد با وجود خوابیدن، احساس شالایی نمی‌کند، حافظه‌اش ضعیف می‌شود، زود عصبانی و ناامیدی می‌شود و احساس می‌کند توان انجام وظایفش را ندارد. در شرایطی که حجم کار زیاد باشد، ساعات کاری طولانی شود، نقش و وظایف فرد شفاف نباشد و حمایت مدیریتی وجود نداشته باشد، این عوامل با شدت بیشتری بروز می‌دهند. او فرمود: فرد باید حتماً برنامه خواب منظم داشته باشد، ساعات کاری خود را محدود کند، تکنیک‌های مدیریت استرس و آرام‌سازی را بیاموزد، فعالیت بدنی منظم داشته باشد، از مرخصی برای استراحت استفاده کند و با مدیریت منطقی حجم کار، به زمان استراحت خود احترام بگذارد، چرا که فرسودگی شغلی می‌تواند آغازگر بی‌خوابی باشد.

◀ **برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای تمامی کارمندان ضروری است**

انزانی با بیان اینکه فردی که بدون استعدایابی وارد شغلی شده و اکنون با اختلال خواب مواجه است، سازمان باید او کمک کند، گفت: در چنین شرایطی باید کارکنان را تشویق کنیم تا بدون ترس، اضطراب و

فرسودگی شغلی ناشی از استرس مزمن مدیریت‌نشده، یکی از عوامل اصلی بی‌خوابی در کارمندان است که سازمان‌ها می‌توانند با اقداماتی نظیر استعدایابی، مدیریت منطقی حجم کار و ارتقای آرم‌ها برای برنامه‌های رفاهی واقعی، از بروز آن پیشگیری کنند. گوهری‌سنا از انانی، روانشناس با اشاره به اینکه استرس شغلی عامل بی‌خوابی است، به ایسنا گفت: بی‌خوابی ناشی از استرس شغلی با بی‌خوابی ناشی از فرسودگی شغلی علایم مشابهی دارد، اما یکسان نیست. در بی‌خوابی ناشی از استرس شغلی، مشکل اصلی خود خواب است، مثلاً فکر کردن مداوم به کار، سخت به خواب رفتن، بیدار شدن در نیمه‌شب یا احساس تنش قبل از روز کاری که معمولاً در تعطیلات و مرخصی‌ها بهبود می‌یابد. اما فرسودگی شغلی نتیجه استرس مزمن و مدیریت‌نشده است که بی‌خوابی تنها یکی از نشانه‌های آن است، مثلاً خستگی مزمن جسمی و ذهنی، فاصله گرفتن عاطفی از کار، کاهش تمرکز، افت عملکرد و

استرس، درباره مشکلات خواب خود صحبت کنند. در بسیاری از موارد، ترس‌های درونی خود باعث افزایش اضطراب و استرس می‌شوند. علاوه بر این، باید انگ مراجعه به روانشناس را در محیط‌های کاری کاهش دهیم و مدیران را برای شناسایی علایم اولیه فرسودگی، اقدامات استرس‌زدایی و آموزش‌های کارکنان، محدود کردن تماس‌ها و پیام‌ها در خارج از ساعات کاری و اجتناب از برگزاری جلسات خیلی زود یا خیلی دیر که به زمان استراحت فرد آسیب می‌زند، از اصول اساسی است. مرخصی و خواب کافی، بازدهی کارمند را به شدت بالا می‌برد. این روانشناس درباره اینکه مدیران و سازمان‌ها چگونه می‌توانند از بروز بی‌خوابی در کارکنان پیشگیری کنند؟ تصریح کرد: اولین چیزی که لازم است درباره آن فکر کنیم، مساله «استعدایابی» است. اگر افراد در حیطه استعدایابی قرار بگیرند، ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و محدودیت‌های خود را بشناسند و در جایگاه مناسب قرار بگیرند، احتمالاً کار خود احساس فرسودگی، افسردگی و اضطراب نخواهند کرد. متأسفانه در کشور ما موضوع استعدایابی شغلی هنوز خیلی جای‌نفته‌است. وقتی فرد خودش را به درستی نشناسد و در جایگاه غیرمرتبط قرار بگیرد، عواملی مانند حجم کار، شیفت‌های نامنظم و فرهنگ‌های سازمانی نادرست دست به دست هم می‌دهند تا بر خواب او اثر منفی بگذراند.

◀ **نقش برنامه‌های رفاهی در بهبود خواب**
او با بیان اینکه برنامه‌های رفاهی سازمانی می‌تواند کیفیت خواب را بهبود دهد، گفت: این موضوع می‌تواند به شکل قابل توجهی کیفیت خواب را بهتر کند؛ کاهش استرس شغلی، مثلاً دسترسی به مشاوره، آموزش مدیریت استرس، حمایت در بحران‌های کاری، زمانی که سازمان حجم کار را منطقی کند، مرز کار و زندگی فرد رعایت شود، مرخصی‌های واقعی تشویق شود، احتمال فرسودگی شغلی کم شود، آموزش بهداشت خواب کافی، بازدهی کارمند را به شدت بالا می‌برد. این روانشناس درباره اینکه مدیران و سازمان‌ها چگونه می‌توانند از بروز بی‌خوابی در کارکنان پیشگیری کنند؟ تصریح کرد: اولین چیزی که لازم است درباره آن فکر کنیم، مساله «استعدایابی» است. اگر افراد در حیطه استعدایابی قرار بگیرند، ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و محدودیت‌های خود را بشناسند و در جایگاه مناسب قرار بگیرند، احتمالاً کار خود احساس فرسودگی، افسردگی و اضطراب نخواهند کرد. متأسفانه در کشور ما موضوع استعدایابی شغلی هنوز خیلی جای‌نفته‌است. وقتی فرد خودش را به درستی نشناسد و در جایگاه غیرمرتبط قرار بگیرد، عواملی مانند حجم کار، شیفت‌های نامنظم و فرهنگ‌های سازمانی نادرست دست به دست هم می‌دهند تا بر خواب او اثر منفی بگذراند.

◀ **پخش موسیقی‌های آرام‌بخش در فضای کاری**

به گفته انزانی، به‌سود محیط فیزیکی کار اهمیت زیادی دارد. کاهش سسروصدا‌های غیرضروری، درمان شناختی - رفتاری یا همان CBT است. پخش موسیقی‌های آرام‌بخش در فضای کاری می‌تواند به بهبود محیط فیزیکی کار اهمیت زیادی دارد. کاهش سسروصدا‌های غیرضروری، درمان شناختی - رفتاری یا همان CBT است.

