داده شـود، قرارداد ملغی می‌شـود. ما به کارفرما هم گفتیم اجـازه دهد این ماجرا را به‌صورت سـه‌جانبه حـل کنیم، اما نمی‌پذیرند؛ چون سیسـتم آنها زورگویانه اسـت. کارفرما هم نمی‌تواند مانع از شـکایت به اداره کار شـود.» او می‌گوید که قرار است برای پیگیری این موضوع به اداره کار مراجعه کند: «در این شـرایط اقتصادی، کارگر گاهی ناچار است به حرف زور تن دهد. میانگین دسـتمزدی کـه پیمانکار باید پرداخت کند، حدود ۲۶ میلیون تومان است و در طول دو سال گذشته هم این حقوق را پرداخت می‌کرد، اما بر سر نحوه محاسبه آن اختلاف‌نظر داریم. کارگران سال گذشته در اداره کار علیه این شـرکت شـکایت کردند و هنوز نوبت دادرسی نرسیده است، پیمانـکار هم تلاش می‌کند که یک نسـخه از این قـرارداد را داخـل پرونده بگـذارد و بگوید با کارگر توافق کـرده‌ام. یکی دیگر از بندهای قرارداد این است که اگر کارگر آن را امضا کرد، نباید ادعایی نسـبت به آن داشته باشد؛ درحالی‌که در قانون چنیـن چیزی نداریـم. کارگرانی که متاهلنـد و فرزند دارند، درگیر مسائل مختلفی هستند و در شرایط عادی هم درآمدها کفاف زندگی روزمره را نمی‌دهد. کارگر که چرخ صنعت کشور را می‌چرخاند، خودش از شـرایط سـختی برخوردار اسـت. پتروشیمی عسـلویه در مجاور ما قرار دارد، اما از نظر حقوقی شـرایط بهتری دارند و در چهارسـال گذشـته هـم که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا شد، در محل کار ما اجرا نشد و حالا کارگران پتروشـیمی که فاصله زیادی با ما ندارند، از امکانات بیشـتری نسـبت به مجتمع گاز پارس جنوبـی برخوردارند. در توجیه هم گفته می‌شـود که آنها خصوصی هستند و شما دولتی. اما این ادعا صحت ندارد.»

تضییع حقوق کارگر

قراردادهای موقت کارگری به‌دلیل ناامنی شغلی و امکان تخلف از سوی پیمانکاران و کارفرماها مورد انتقاد قرار داشته اسـت؛ اتفاقی که از سال ۱۳۶۹ و به‌واسـطه تصویب ماده ۷ قانون کار رخ داد و تا امروز هم ادامه پیدا کرده است. به تازگی معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفته است که طبـق لایحه پیشـنهادی وزارت کار برای اصـلاح ماده ۷ قانون کار، قراردادهای موقت بعد از ۵ سال کار مستمر باید به قرارداد دائم تبدیل شود.

حالا فرشاد اسـماعیلی، پژوهشگر حقوق کار به هم‌میهن می‌گوید که در موارد تعدیل کار رخ‌داده در سـقز و عسـلویه، همزمان چند پدیده که باعث تضییع حقوق کارگر می‌شـود، اتفـاق افتاده اسـت: «قبـل از اینکه ماده ۷ قانون کار سـال ۶۹ تصویب شـود، قراردادها به‌صورت دائم منعقد می‌شدند، امـا تبصره‌های عجیـب و مبهم و آیین‌نامه‌هـای آن هنوز هم تصویـب نشـده و در دولت‌های مختلف مسـکوت مانده‌اند؛ به‌همین‌دلیل با پدیده‌ای به نام موقت‌سـازی روبه‌رو شده‌ایم، امروز بیش از ۹۰ درصد کارگران قرارداد موقت دارند.»

او می‌گوید، به‌دلیل اینکه مدت مشخصی برای قراردادهای موقت تعیین نشـده، ایـن امکان وجود دارد کـه از یک‌ماه تا یک‌سـال تنظیم شـوند: «در این میان اختلاف‌نظرهایی هم وجود دارد که طبق آن اگر کاری مسـتمر انجام شـود - مانند خط تولیدی که تعطیل نمی‌شـود و پروژه‌ای نیست- کارفرما نمی‌تواند با کارگر قرارداد موقت ببندد. قراردادی با ویژگی ۸۷ روزه هم ممکن اسـت به‌دلیل بی‌اطلاعی کارگر منعقد شده باشـد یا طبق سنتی باشـد که در قوانین کار قبل از انقلاب وجود داشـت؛ یعنی ماده ۱۰ قانون کار شاهنشـاهی که در سـال ۱۳۳۲ تصویب شـد و طبق آن کارگری که کمتر از ۹۰ روز قرارداد دارد، اگر شکایتی داشته باشد، نمی‌تواند به اداره کار مراجعه کند. اولین ماده‌ای که بعد از انقلاب مورد اعتراض قرار گرفت، همین ماده بود که حذف شد. این‌نوع قرارداد هم باعث اختلال در تنظیم وضعیت معیشـتی کارگر می‌شـود و چون یک قرارداد مستقل است، بعد از اتمام این دوره می‌تواند شرایط متفاوتی داشته باشـد. این نوع قرارداد هم که موقت به‌شمار می‌رود، در راسـتای پروژه موقتی‌سازی قراردادهای کارگران است و باعث تضییع حقوق آنها می‌شود.»

این پژوهشـگر حقوق کار می‌گوید: «ذکر مواردی مانند سـلب حق اعتراض از کارگر در قراردادهای کاری، معتبر نیسـت. یکی از ویژگی‌هـای حقوق کار کـه ذیل حقوق عمومی تعریف می‌شود «آمره» بودن است؛ یعنی برخی از حقـوق کار غیرقابـل توافق اسـت و قانون‌گـذار آن را تعیین می‌کند. یکـی از موارد آن هم حداقل دسـتمزد و بیمه است که قابل توافق نیست و اگر در قرارداد ذکر شود، باطل است. اگر موردی مانند حق اعتراض سلب شود ـ حتی اگر به‌صورت رسمی هم ثبت شـود ـ معتبر نیست و غیرقابل توافق است. بسیاری از کارگران این نکته را نمی‌دانند و تصور می‌کنند حق اعتراض از آنها سـلب شـده است و نمی‌توانند به‌دنبال تظلم‌خواهی بروند. همچنین ممکن اسـت در زمان چانه‌زنی بر سر حقوق‌شان، دست پایین را داشته باشند. این بندها و قیدها در قرارداد کار، اعتباری ندارد و باطل است.»

او به قراردادهای کارگران فصلی هم اشـاره می‌کند: «کارگر فصلـی یک وصف اسـت و از نظر مدت قـرارداد، چیزی به این عنوان نداریم. هر قراردادی هم به‌صورت مستقل، معتبر است. اگر کارگر بعد از مدت قرارداد حتی یک‌روز کار کرد و پیمانکار با او قرارداد نبست، قراردادش تمدید ضمنی شده است. بااین‌حال متاسـفانه کارفرما می‌تواند با یک کارگر به‌مـدت ۸۷ روز قرارداد ببندد، آن را تمدید نکند و بعد دوباره او را به کار دعوت کند.»

اسـماعیلی ایـن وضعیت را ناشـی از حاکم‌شـدن اقتصاد نئولیبـرال بـر شـرایط کاری ایـران می‌دانـد: «ایـن اقتصاد ویژگی‌هایی مانند برون‌سپاری، موقت‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار و مقررات‌زدایی اسـت. در این چالـش همه این ویژگی‌ها بر قرارداد کارگران حاکم اسـت؛ کار از طریق پیمانکار برون‌سپاری شـده است، باتوجه به ماهیت متزلزل و امنیت شغلی، احتمالاً قراردادها ارزان‌سـازی شده و طبق قانون کار، نمی‌توان به بهانه کار فصلی، برای کاری با ماهیت دائم، قرارداد موقت بست.»

این پژوهشـگر به موضوع قراردادهای موقت شـفاهی هم اشاره می‌کند: «قراردادها می‌توانند به‌صورت کتبی یا شفاهی تنظیم شوند، اما قراردادهای شفاهی هم می‌توانند به نفع کارگر باشـند و هم به ضرر او تمام شوند. بسیاری از کارفرمایان با کارگر قرارداد کتبی نمی‌بندند و در این صورت حقوق، مزایـا، گواهی حقوقی و... هـم ندارند و این ابهام در قرارداد ممکن اسـت به سود کارفرما باشد. ازطرف‌دیگر باتوجه به اینکه قرارداد شـفاهی هم معتبر است، اگر کارگر بتواند ثابت کند کـه در آن محیط کار کرده، می‌تواند برای تظلم‌خواهـی در مراجع کار به آن اسـتناد کند. بااین‌حال منعقد نشدن قرارداد کتبی تخلف کارفرما محسوب می‌شود و باید یک نسخه از آن را به اداره کار و کارگر بدهد.»

حالا کریمیان، عضو خانه کارگر کردستان به هم‌میهن می‌گوید که بخش زیادی از شـرکت‌های پیمانکاری روش مشابهی در عقد قـرارداد دارند: «کارگران اعتراض خود را به‌صورت شـفاهی اعلام می‌کنند، اما این تصور در میان آنها وجود دارد که اگر در جلسـات اداره کار حضور پیدا کنند، به بهانه‌ای اخراج می‌شوند. سازمان‌ها با شـرکت‌ها قرارداد می‌بندند که کارها را برون‌سـپاری کنند و این مشـکلات هم به‌همین‌دلیل ایجاد می‌شود. بعضی از شرکت‌ها به بهانه کار فصلی کارگران، بیمه آنها را ناقص رد می‌کنند. سـازمان تامین اجتماعی در سال‌های اخیر می‌پذیرفت که کارگران خودشان بیمه‌های ناقص را با پرداخت هزینه خودشان تکمیل کنند، اما قبلاً کارفرما موظف بود که خودش باید حق بیمه را پرداخت کند.»

او ادامـه می‌دهـد: «بعضـی از شـرکت‌های پیمانکاری قراردادهای سه‌ماهه با کارگران منعقد می‌کنند و ممکن است نیرویی نزدیک پنج‌سـال سـابقه کار برای آن شـرکت داشته باشـد، اما به‌دلیـل این نوع قراردادها سـنوات هم به او تعلق نگیرد. درواقع شـرکت‌های پیمانکار با این ترفندها با کارگران قرارداد می‌بندند و از آنها سفته و چک سفید هم می‌گیرند.»

عضو خانـه کارگر کردسـتان توضیح می‌دهد کـه اداره کار باید ناظر قراردادهای کارگران باشـد، امـا قراردادی که پیمانکارهـا با کارگر می‌بندنـد، یک‌طرفه اسـت و در عمل مفاد آن رعایت نمی‌شـود: «ایـن قراردادهای یک‌طرفه هم در اختیار کارگر و اداره کار نیسـت و اگر قرار باشـد شکایتی صورت گیرد، قراردادی در دست ندارد که به آن بسنده کنند. همه شرکت‌های پیمانکاری با این شـیوه با کارگران قرارداد می‌بندند درحالی‌که قرارداد یک‌طرفـه با کارگر، غیرقانونی است و باید سه‌جانبه میان پیمانکار، کارگر و اداره کار منعقد شود و هرکدام یک‌نسخه از آن را داشته باشند. اگر قراردادی یک‌طرفه بسته شد، اداره کار باید آن را مردود اعلام کند. در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف هم تخلف پیدا می‌شود و ممکن است خلاف قانون هم حکم صادر کنند.»

آگهی فقدان سند مالکیت

به نام: سیدصابر/ فلاحی میاندوآب به آدرس: شهری با تسلیم یک برگ استشهاد مصدق به شماره ۱۴۰۲/۱۱/۲۹-۱۰۰۴۹۵ دفتر ۲۲ شهری به شرح وارده به شماره ۴۰۴۴۰۲۸ مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۲۹ اعلام نموده سند مالکیت سه دانگ مشاع از شش دانگ یک قطعه آپارتمان مسکونی نوع ملک طلق با کاربری به پلاک ثبتی ۷۹۵۶ فرعی از ۲۰۰ اصلی، مفروز و مجزاشده از ۷۲۲۳ فرعی از اصلی مذکور، قطعه ۱۷۴ در طبقه ۳ و واقع در بخش ۱۲ ناحیه ۰۲ حوزه ثبت ملک شهری استان تهران به مساحت ۶۵/۹۵ مترمربع واقع در سمت شمال شرقی طبقه سوم بلوک ۹ که (۲/۱۲) دو متر و دوازده دسی‌مترمربع آن بالکن مشخصات مالکیت: مالکیت سیدصابر/ فلاحی میاندوآب فرزند سیدجعفر شماره شناسنامه ۱۱۶۹۹ تاریخ تولد ۱۳۶۷/۰۴/۲۱ صادره ازری دارای شماره ملی ۰۴۹۳۲۷۳۳۹۵ با جزسهم ۳ از کل سهم ۶ به‌عنوان مالک سه‌دانگ مشاع از شش دانگ عرصه و اعیان با شماره مستند مالکیت ۲۲۱۶۶ تاریخ ۱۳۹۷/۰۵/۰۹ دفترخانه اسناد رسمی شماره ۶۲ شهر شهری استان تهران، موضوع سند مالکیت تعویضی به‌شماره چاپی ۲۴۵۴۷۸ سری الف سال ۹۷ با شماره دفتر الکترونیکی ۱۳۹۷۲۰۳۰۱۰۲۴۰۲۳۲۹۷ ثبت گردیده است و طبق گواهی دفتر املاک دررهن نمی‌باشد که به علت نقل و انتقال مفقود گردیده تقاضای صدور المثنی سند مالکیت نموده است. لذا طبق ماده ۱۲۰ آئین‌نامه قانون ثبت مراتب دریک نوبت آگهی می‌شود تا هرکس نسبت به ملک مورد آگهی معامله‌ای کرده یا مدعی وجود سند مالکیت نزد خود می‌باشد باید تا ده روز پس از انتشار آگهی به این اداره مراجعه و اعتراض خود را ضمن ارائه اصل سند مالکیت یا سند معامله تسلیم نماید و اگر ظرف مهلت مقرر اعتراضی نرسد و یا در صورت اعتراض اصل سند مالکیت یا سند معامله ارائه نشود اداره ثبت المثنی سند مالکیت را طبق مقررات صادر و به متقاضی تسلیم خواهد کرد. گیرندگان رونوشت: ۱-اداره کل تحقیق و استرداد بنیاد مستضعفان ۲-جهت اطلاع به ستاد اجرایی فرمان حضرت امام(ره)

م الف: ۸۱

سیدمهدی لامعی - رئیس واحد ثبتی حوزه ثبت ملک شهری - از طرف سهراب عزیزنژاد

برق منطقه‌ای گیلان

آگهی مناقصه عمومی
یک‌مرحله‌ای به شماره ۱۴۰۳۱۱۰۰۴

نوبت اول

پس از ترک منزل یا محل کار، چراغ‌ها را خاموش کنید

شرکت برق منطقه‌ای گیلان در نظر دارد مناقصه حمل یک دستگاه ترانسفورماتور قدرت 125MVA-230/63/20KV به‌همراه متعلقات مربوطه از شرکت تعمیرات نیروگاهی واقع در شهرستان کرج به پست 230/63/20KV آستارا و استقرار آن روی فونداسیون را از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت به شماره ثبت ستاد ۲۰۰۳۰۰۱۰۹۷۰۰۰۰۰۶ و از طریق مناقصه عمومی برگزار نماید. کلیه مراحل فرآیند مناقصه از دریافت اسناد مناقصه، ارائه پیشنهاد مناقصه‌گران و گشایش پاکت‌ها از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت به آدرس WWW.setadiran.ir انجام خواهد شد. لازم است مناقصه‌گران در صورت عدم عضویت قبلی در سامانه، مراحل ثبت‌نام در سامانه و دریافت گواهی امضای الکترونیکی را جهت شرکت در مناقصه محقق سازند. به پیشنهادهای واصله خارج از سامانه تدارکات الکترونیکی دولت و همچنین به پیشنهادهایی که بعد از انقضاء مدت مقرر واصل شود، ترتیب اثر داده نخواهد شد. سایر اطلاعات مورد نیاز به شرح ذیل اعلام می‌شود:

۱- نام و نشانی مناقصه‌گزار: شرکت برق منطقه‌ای گیلان به نشانی رشت - خیابان امام خمینی - چهارراه قدس - امور تدارکات و قراردادها. تلفن: ۶-۰۱۳۳۳۳۲۵۰۰۱

۲- موضوع مناقصه: حمل یک دستگاه ترانسفورماتور قدرت 125MVA-230/63/20KV به همراه متعلقات مربوطه از شرکت تعمیرات نیروگاهی واقع در شهرستان کرج به پست 230/63/20KV آستارا و استقرار آن روی فونداسیون.

۳-زمان، مهلت، مبلغ و محل دریافت اسناد: متقاضیان می‌توانند از تاریخ درج آگهی تا ساعت ۱۶ روز پنجشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۲/۲۰ به سامانه تدارکات الکترونیکی دولت به آدرس WWW.setadiran.ir مراجعه و با پرداخت مبلغ ۱۰۰۰۰۰۰ ریال از طریق درگاه پرداخت اینترنتی در وجه حساب نسیم بانک مرکزی به شماره ۴۰۰۱۱۰۶۱۰۶۰۲۵۲۲۰ به نام برق منطقه‌ای گیلان، برای خرید اسناد مناقصه فوق اقدام نمایند.

۴-شرایط پیمانکار: ارائه پروانه فعالیت شرکت حمل و نقل فوق‌سنگین و ترافیکی خاص از سازمان راهداری و حمل‌ونقل جاده‌ای با زمان معتبر و گواهی عضویت در انجمن شرکت‌های حمل‌ونقل سنگین ایران (بوژی‌داران) و گواهینامه تایید صلاحیت ایمنی پیمانکاران.

۵-مدت‌انجام کار: ۱ ماه شمسی.

۶-نوع و مبلغ تضمین شرکت در مناقصه: مبلغ ۱/۶۹۰/۰۰۰/۰۰۰ (یک میلیارد و ششصد و نود میلیون) ریال به صورت ضمانت‌نامه بانکی معتبر و یا واریز وجه به حساب بانک مرکزی به شماره ۴۰۰۱۱۰۶۱۰۷۳۷۶۵۸۰ (تمرکز وجوه سپرده - بودجه شرکت‌های دولتی) شماره شناسه شبا IR۵۸۰۱۰۰۰۰۴۰۰۱۱۰۶۱۰۷۳۷۶۵۸۰ می‌باشد.

۷-مهلت ارسال پیشنهادها: تا ساعت ۹ صبح روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۲/۳۱ می‌باشد.

۸-تاریخ گشایش پیشنهادها: ساعت ۱۰ روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۲/۳۱ در سالن کنفرانس شرکت می‌باشد.

تذکر مهم: پیشنهاددهندگان می‌بایستی ضمن بارگذاری کلیه مدارک پاکت‌های (الف، ب، ج) در سامانه تدارکات الکترونیکی دولت در مهلت مقرر، نسبت به ارسال اصل پاکت الف مطابق شرایط درج‌شده در اسناد مناقصه، در پاکت لاک و مهرشده تا ساعت ۹ صبح روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۲/۳۱ به دبیرخانه برق منطقه‌ای گیلان اقدام نمایند.

۹-سایر اطلاعات و جزئیات در اسناد مناقصه درج شده است.

۱۰-اطلاعات تماس سامانه ستاد جهت انجام مراحل عضویت در سامانه: تلفن مرکز راهبری و پشتیبانی ۱۴۵۶

م الف: ۱۷۰۸۹۴۴

روابط عمومی برق منطقه‌ای گیلان

ادامه از صفحه ۳

معلمـی امری جـدا از آموزش و پـرورش و فرهنگ نیست. معیشت و نارضایتی‌های معیشتی معلمان را هم نمی‌توان جدا از نوع رویکرد به آموزش و پرورش و فرهنگ دانست.

اگر فرهنگ را «نظام‌واره‌ای از باورها و مفروضات اساسی، ارزش‌ها، آداب و الگوهای رفتاری ریشه‌دار و دیرپـا، نمادها و مصنوعات کـه ادراکات، رفتارها و مناسـبات جامعه را جهت و شکل می‌دهد و هویت آن را می‌سازد بدانیم، دراین‌صورت آموزش و پرورش مهمترین نهادی است که مسئولیت حفظ فرهنگ و انتقال آن به نسـل‌های جدید را برعهـده دارد. از سـوی دیگر سیاسـت نیز به‌عنوان یک عامل مهم اداره کشـورها نقش بی‌بدیلی در آموزش و پرورش و کارکرد معلمی دارد. سیاست همواره نیازمند دو یا چند بازیگر است که به‌عنوان فعالیتی دسته‌جمعی و اجتماعـی در درون واحدهـای اجتماعی خاصی چون قبیله، شـهر، دولت - شهر دولت ملی و کشور به فعالیت و تعامل مشـغولند. (بشـیریه، حسین، جامعه‌شناسی سیاسی، تهران،۱۳۸۹، چ هجدهم، نشر نی. ۱۳۸۹،صص۲۹ و۳۰).

آموزش و پرورش عرصه‌ای است که بین فرهنگ و سیاسـت قـرار می‌گیـرد و باید از یک سـو باورها و مفروضـات اساسـی و ارزش‌ها و آداب و رسـوم و رفتارهـا و مناسـبات جامعه را به نسـل‌های بعدی منتقل نماید و از سوی دیگر خود به‌عنوان یک نهاد سیاسی عرصه‌ای برای جدال میان بازیگرانی است که می‌کوشـند ایده‌های خـود را از طریق این نهاد پایدار سـازند. زمانی که رویکرد به فرهنگ بر مبنای یکسان‌انگاری باشـد و حضور بازیگران مختلف در عرصه سیاست مسدود گردد، تنشی پدید می‌آید که بر معلمی تاثیر می‌گذارد.

کارکرد دوگانه آموزش و پرورش موجب می‌شود که معلمی به عرصه‌ای میان فرهنگ و سیاست تبدیل گردد؛ عرصه‌ای که هم مسئول پاسداشت ارزش‌ها و هنجارهاست و هم مسئول انتقال آن به نسل‌های آینده. معلمی هم مجری سیاست‌های رسمی است و هم با نسل جدید جامعه در تماس مستقیم است. مناسبات جدید فرهنگی و اجتماعی از درون مدرسه خود را نشـان می‌دهند و ازهمین روست که مدرسه نمایی از فرهنگی جدید را نشان می‌دهد که در حال زاده شـدن و پروریدن اسـت؛ فرهنگی که به‌زودی جامعـه را در برخواهـد گرفت. معلـم درمیان نهاد سیاسی و فرهنگ اولین نظاره‌گر این زایش فرهنگ جدید است.

در صورتـی که بخشـی از بازیگران سیاسـت و نهادهای رسـمی بخواهند تکثر موجـود در جامعه را به رسـمیت نشاسـند و فرهنگ را یکسان سازند، مهمترین ابزار برای آن‌ها، آموزش و پرورش اسـت. در این‌صـورت آموزش و پـرورش نهادی برای تولید همفکـر در نظـر گرفته می‌شـود و معلم نیـز باید چنین مسـئولیتی را برعهده گیرد. گزینش نیروی انسـانی در آموزش و پرورش و سخت‌تر شدن آن در سـال‌های اخیر نمونه بارز پررنگ‌تر شدن نگاه فوق است؛ نگاهی که گمان می‌کند با به‌کارگیری طلاب حوزه‌های علمیه در مدرسه، دینی‌تر کردن محتوای آموزشی و سخت‌تر کردن گزینش عرصه فرهنگ را در دسـت خواهد گرفت. مقاومت دانش‌آموزان در برابر سیاسـت‌های فوق به تنش‌آلود شدن حوزه معلمی انجامیده است.

معلمی در طول یک قرن گذشته در بیشتر موارد به دلیـل ناهماهنگی بین سیاسـت و فرهنگ این تنش را تجربه کرده است. درشرایط فعلی نیز رویکرد ایدئولوژیک سـنت‌گرای سیاست به عرصه فرهنگ و آمـوزش و پرورش و جامعه متحول‌شـده خواهان پذیرش تکثر مهمترین عامل شـکل‌گیری تنش در سطح مدرسه است. نگاه ایدئولوژیک رسمی معلم را در جایگاه تربیت‌کننده همفکر می‌داند. در این فضا مدرسـه نهادی پرتنش است و معلمی به‌عنوان یک شغل در میانه فرهنگ و سیاست با استهلاک روبه‌رو می‌شود.

روز معلـم بیش از آنکه روز تبریک به معلم باشـد روزی اسـت برای یـادآوری اینکـه عرصه معلمی با معضلات اساسی به سر می‌برد؛ معضلی که به دلیل تلاش برای یکسان کردن فرهنگ از سوی سیاست شکل گرفته اسـت. نگاه شـهروندمحور به مسئله فرهنگ و پذیرش تکثر آن اولین گامی است که باید برداشـته شـود. جایگاه معلم در آمـوزش و پرورش شهروندمحور و توسعه‌گرا با آموزش و پرورش به‌عنوان نهاد تولید همفکر تفاوت اساسی دارد.

نوسـازی جایگاه معلمـی با توجه بـه تغییر در مناسبات فرهنگی و اجتماعی امری است که نیازمند فهم مجدد فرهنگ از منظر سیاست است. تازمانی که نهاد سیاسـت تکثر در عرصه فرهنـگ و کارکرد شـهروندمحور آموزش و پـرورش را نپذیرد معلمی همچنان یک مسـئله خواهد ماند. به این ترتیب نه تحولـی در عرصه معیشـت رخ می‌دهد و نه منزلت معلـم ارتقا می‌یابد؛ روز معلم درایـن صورت در حد شعارهای فعلی باقی می‌ماند.