



مراسم تکریم و معارفه سرپرست معاونت منابع انسانی برگزار شد

در پی انتصاب سیدمرتضی حسینی معاون برنامه‌ریزی، مالی و پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی به سمت سرپرست معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی این سازمان و نیز انتصاب ابوالفضل عفت‌نژاد به سمت مشاور مدیرعامل، مراسم تکریم و معارفه این معاونت با حضور میرهاشم موسوی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی و جمعی از معاونان و مدیران ستادی این سازمان برگزار شد.

موسوی در این مراسم ضمن قدردانی از تلاش‌های معاون سابق منابع انسانی با تأکید بر اینکه منابع انسانی موتور محرک سازمان تأمین اجتماعی است، گفت: «در بین منابع مختلف، سرمایه انسانی، دال مرکزی سازمان به لحاظ اداری و سازمانی است؛ از این رو باید همواره مورد توجه ویژه باشد. هیچ سازمانی بدون همدلی و همراهی نیروهای انسانی خود نمی‌تواند خلق حرکت و ایجاد تحول کند و رشد سازمان بدون رشد و ارتقای منابع انسانی ممکن نیست.»

او ادامه داد: «همه باید به این قائل باشیم که تا زمان پایان مسئولیت، رویکرد توسعه و توجه و خدمت به منابع انسانی باید در اولویت باشد. اگر به نیازهای کارکنان توجه کافی صورت نگیرد، اهداف و مأموریت‌های اصلی سازمان نیز محقق نخواهد شد. حجم و تنوع مطالبات از این حوزه بالاست و در مقابل این مطالبات، مدیران با محدودیت‌هایی روبه‌رو هستند و این وضعیت، کار مدیریت منابع انسانی را سخت می‌کند.»

موسوی با تقدیر از اقدامات مثبت انجام شده افزود: «کارهای نگرده‌ای در حوزه منابع انسانی داریم که باید با مدلی جدید سراغ این مسائل می‌رفتیم. نتایج تحلیل‌های ما این بوده که دو حوزه منابع انسانی و اداری - مالی باید تجمیع شود. فاصله ایجاد شده بین این دو حوزه که حتماً با تحلیل‌های متأثر از شرایط دوره‌های قبل ایجاد شده، موجب برخی چالش‌ها در این حوزه شده است، در صورتی که در برخی حوزه‌ها نیاز به تمرکز داریم تا بتوانیم فرایندها را بهینه کرده و بهتر تصمیم بگیریم و عمل کنیم.»

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی ادامه داد: «ممکن است چنین تجمعی در سایر حوزه‌های سازمان هم اتفاق افتد و این کار فقط به همین حوزه محدود نمی‌شود. هدف از تجمیع ساختارها این است که فرایندها کوتاه‌تر و مؤثرتر شده و چابکی سازمان افزایش یابد و بخشی از چابک‌سازی قطعاً در تغییرات و اصلاحات ساختاری است. البته این آغاز تغییرات و اصلاحات است و در سایر بخش‌ها نیز احتمالاً تغییراتی انجام خواهد شد. ساختار سازمان در شرایط فعلی واقعاً نیاز به ترمیم و اصلاح دارد. این کار را به اقتضای شرایط با همراهی همکاران جهت خدمت بیشتر و بهتر به ذی‌نفعان سازمان انجام می‌دهیم.»

تاپیکو یک کرسی مدیریتی هلدینگ خلیج فارس را در اختیار گرفت

شرکت سرمایه‌گذاری نفت و گاز و پتروشیمی تأمین (تاپیکو) توانست یک کرسی هلدینگ خلیج فارس را طی مشارکت و تعامل سازنده با شرکت ملی صنایع پتروشیمی و وزارت اقتصاد در اختیار گیرد. صبح ۲۸ شهریورماه مجمع عمومی عادی سالانه هلدینگ خلیج فارس برگزار و ترکیب جدید هیأت‌مدیره این هلدینگ مشخص شد. در ترکیب جدید هیأت‌مدیره هلدینگ خلیج فارس، تاپیکو به عنوان بزرگ‌ترین هلدینگ تخصصی سازمان تأمین اجتماعی توانست یک کرسی را برای اولین‌بار در اختیار گیرد که این دستاورد قطعاً یک گام راهبردی و استراتژیک برای نقش‌آفرینی بیشتر تاپیکو در صنعت پتروشیمی محسوب می‌شود.

گزارش

افزایش سهم اشتغال زنان در بازار کار، اتفاق مثبتی است که در سال‌های اخیر شاهد بوده‌ایم. نرخ اشتغال زنان در سال گذشته به میزان محسوس و معناداری افزایش یافته است. در سال ۱۴۰۱ نیز نرخ اشتغال زنان ۰.۳ درصد افزایش داشته و از ۱۱.۱ درصد در سال ۱۴۰۰ به ۱۱.۴ درصد رسیده است. این در حالی است که نرخ اشتغال مردان در همین مدت دچار کاهش ۰.۳ درصدی شد و به ۶۳ درصد تقلیل یافت. در عین حال، زنان در به دست آوردن فرصت‌های شغلی جدید، گوی سبقت را از مردان ربوده‌اند. در سال ۱۴۰۱، در کل ۲۶۸ هزار نفر به تعداد کل شاغلان در اقتصاد اضافه شده که در این میان حدود ۱۳۱ هزار نفر آن‌ها مردان بوده‌اند و ۱۳۶ هزار نفر آنان را زنان تشکیل داده‌اند؛ بنابراین



به موجب بند «الف» ماده (۱۷) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب بیست‌وچهارم مهرماه سال ۱۴۰۰، مدت مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط به ۹ ماه تمام تعیین و در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است. مرخصی مزبور برای تولد دوقلو و بیشتر، ۱۲ ماه است. بر اساس اعلام رسمی سازمان تأمین اجتماعی هیچ محدودیتی در تعداد دفعات استفاده از مرخصی زایمان برای زنان بیمه‌شده وجود ندارد و بابت هر زایمان در صورت احراز شرایط قانونی، قابل پرداخت است. بیمه‌شدگان مشمول این مقررات می‌توانند حداکثر دو ماه از مدت مرخصی بارداری را قبل از تاریخ زایمان استفاده کنند، ضمناً در صورت ابتلای بیمه‌شده به بیماری‌هایی که سلامت جنین یا مادر را تهدید می‌کند، متقاضیان می‌توانند با ارائه گواهی پزشک متخصص و تأیید شورای پزشکی، در دوره بارداری از غرامت دستمزد ایام بیماری و مازاد بر استراحت زایمان استفاده کنند. همچنین کمک‌هزینه بارداری از اولین روز شروع استراحت، محاسبه و پرداخت می‌شود و مدت دریافت غرامت دستمزد ایام بارداری نیز جزو سوابق بیمه‌ای بیمه‌شدگان زن محسوب می‌شود.

مانعی برای شاغل شدن

حمایت از زنان بیمه‌شده متأهل برای فرزندآوری، یکی از اهداف اساسی قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت است که به طور بالقوه، یکی از اصلی‌ترین موانع «کار رسمی زنان» و البته «فرزندآوری زنان شاغل یا زنان محتاج به حضور در عرضه اقتصاد» را از پیش پا برمی‌دارد. به این ترتیب، زنان می‌دانند که در صورت فرزندآوری حتی برای دفعات دوم، سوم یا بیشتر، نه‌تنها شغل خود را از دست نمی‌دهند، بلکه از مزایای غرامت ایام بارداری برخوردار خواهند بود. تا قبل از تصویب این قانون و ابلاغ آن به تمام صندوق‌های بیمه‌ای کشور، زنان متأهل بخصوص در بخش خصوصی با محدودیت‌های جدی مواجه بودند.

تا پیش از سال ۱۴۰۱ - زمان ابلاغ و اجرای ماده (۱۷) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در سازمان تأمین اجتماعی - گزارش‌های بسیاری داشتیم از زنان متأهلی که برای گرفتن یک فرصت شغلی رسمی درج شده در آگهی‌های روزنامه‌ها یا فضای مجازی به کارفرمای مربوطه مراجعه کرده‌اند، اما در روند مصاحبه و گزینش شغلی با سؤالاتی از این دست مواجه شده‌اند: «آیا متأهل هستی؟»، «آیا قصد بارداری و داشتن فرزند دارید؟» در بسیاری مواقع، جواب مثبت به این سؤالات منجر به عدم موفقیت می‌شد و فرصت شغلی مورد نظر به مردان یا زنان مجرد اختصاص می‌یافت؛ حتی مواردی وجود داشت که در صورت نیاز مبرم به تخصص و توانمندی زن متأهل متقاضی کار، کارفرما صریحاً قبولی را مشروط می‌کرد «باید تعهد دهید که بچه‌دار نمی‌شوید، حداقل تا دو سه سال آینده!...»

یک مزیت بسیار خوب

در حال حاضر اجرای حمایت‌های اجتماعی مندرج در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در سازمان تأمین اجتماعی، توانسته است فضای روابط کار بخش خصوصی کشور را به نفع زنان متأهل و به نفع افزایش جمعیت کشور تغییر دهد. سیمین یعقوبیان (فعال حقوق زنان کارگر) در این رابطه به آینه‌نو گفت: «امکان استفاده از ۹ ماه مرخصی زایمان به همراه تمام حقوق و مزایا، مزیت بسیار خوبی است برای زنان متأهلی که قصد ورود به بازار کار را دارند. این مزیت قابل توجه، از یکسو به فرزندآوری و استحکام بنیان خانواده‌ها کمک می‌کند و از سوی دیگر، به رفع تبعیض جنسیتی در بازار کار و فراهم آوردن امکان مشارکت اقتصادی امن و قابل اعتماد برای زنان می‌انجامد. ضمن اینکه به نفع معیشت خانوارهای کارگری است و موجب ارتقای سطح رفاه اجتماعی می‌شود.»

حمایت سازمان تأمین اجتماعی از فرزندآوری

زنان با خیال آسوده وارد بازار کار می‌شوند

تعداد زنان تازه‌وارد در بازار کار کشور، ۵ هزار نفر بیش از مردانی است که به جرگه شاغلان جدید پیوسته‌اند.

این آمارها نشان می‌دهد مشارکت اقتصادی زنان به رغم مشکلات و سختی‌های مربوط به تأهل، فرزندآوری و خانه‌داری افزایش یافته و این موضوع معنایی جز این ندارد که زنان ایرانی توانسته‌اند برش بزرگتری از یک اقتصاد ایران را به خود اختصاص دهند. تردیدی نیست که افزایش سهم زنان در بازار کار را می‌بایست به موازات افزایش حمایت‌های اقتصادی از زنان متأهل در قانون جوانی جمعیت بازخوانی کرد؛ حمایت‌های قانونی‌ای که موجب می‌شود زنان با آسودگی خاطر بیشتری به سمت بازار کار بروند و از مشارکت فعال اقتصادی استقبال کنند.

کرده است.

در اسفندماه سال گذشته، محمد بایندر بیان معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی گفت: «از ابتدای سال ۱۴۰۱ تا پایان آذرماه، ۲۳۲ هزار نفر از زنان بیمه‌شده واجد شرایط مزایای مربوط به مرخصی زایمان را از سازمان دریافت کردند.» او افزود: «برای پرداخت مزایای مربوط به مرخصی زنان در ۹ ماهه سال ۱۴۰۱ مبلغ هزار و ۵۵۵ میلیارد تومان به حساب این افراد واریز شد. در سال قبل از آن نیز ۹۲۵ میلیارد تومان به بیش از ۲۳۴ هزار نفر از مشمولان مرخصی زایمان در تأمین اجتماعی پرداخت شده است.» سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر صرف هزینه برای این منظور، روال کار را بازساماندهی کرده؛ به گونه‌ای که از تأخیر در پرداخت حقوق زنان در ایام مرخصی زایمان - اتفاقی که در گذشته بسیار متداول بود- اجتناب شود.

مبلغ مرخصی زایمان در گذشته دو یا سه ماه یک‌بار و بعضاً یکجا و بعد از اتمام مرخصی زایمان پرداخت می‌شد، لکن بر اساس دستورالعمل صادره در شهریورماه سال ۱۴۰۰ واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی مکلف به پرداخت ماهانه مرخصی زایمان شده‌اند و به منظور سهولت در صدور و پرداخت اسناد مرخصی زایمان به صورت ماهانه، کارتابل اسناد بارداری در سامانه مربوطه ایجاد شده است. ضمن اینکه با راه‌اندازی سرویس غیرحضوری اخذ درخواست مرخصی زایمان، اتصال به سامانه ثبت احوال جهت اخذ اطلاعات نوزاد، هوشمندسازی سیستم مربوطه، حذف فرایند مربوط به معرفی به کار و استعلام وضعیت، فرایند ارائه خدمت مذکور تسهیل شده و طبق هماهنگی به عمل آمده با بانک رفاه کارگران، اسناد ارسالی به بانک مذکور به صورت برخط و آنی پرداخت می‌شود.

به این ترتیب، مادران باردار برای برخورداری از مرخصی ۹ ماهه زایمان با حقوق و مزایای کامل، هیچ نیازی به مراجعه حضوری ندارند. به درخواست مرخصی آنان به صورت غیرحضوری و بسیار سریع رسیدگی می‌شود و آن‌ها حقوق خود را ماهانه و تقریباً ۱۰ روز بعد از ارسال لیست بیمه توسط کارفرمای مربوطه دریافت می‌کنند و دیگر نگران بی‌پول شدن یا از دست دادن جایگاه شغلی در ایام زایمان و ماه‌های بعد از آن نیستند. اینها مزایایی است که سازمان تأمین اجتماعی جهت حمایت از زنان کارگر و همچنین حمایت از سیاست‌های کلی فرزندآوری و جوانی جمعیت در پیش گرفته است.

غیررسمی‌زدایی از فضای اشتغال

به گفته سیمین یعقوبیان، گام بعدی تأمین اجتماعی بایستی غیررسمی‌زدایی از فضای اشتغال زنان و افزایش سطح پوشش چتر تأمین اجتماعی باشد؛ به گونه‌ای که تمام زمان شاغلان در بخش خصوصی اقتصاد، مشمول بیمه تأمین اجتماعی باشند، امروز زنان شاغل در اقتصاد غیررسمی و در کارگاه‌های خارج از شمول بیمه، از هیچ‌یک از این مزایا برخوردار نیستند.

او اظهار امیدواری می‌کند در آینده‌ای نه‌چندان دور، تمام زنان کارگر بدون توجه به تخصص، مدرک و سطح اجتماعی، بتوانند با خیال آسوده وارد بازار کار شوند و بدون نگرانی به مادر شدن بپردازند. در نهایت باید گفت حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی از سیاست‌های فرزندآوری، فقط محدود به افزایش مرخصی زنان و حمایت از زنان باردار نیست. این سازمان، هزینه‌های درمان ناباروری را نیز پوشش می‌دهد. به گفته شهرام غفاری مدیر کل درمان غیرمستقیم سازمان تأمین اجتماعی «آنچه این صندوق بیمه‌ای برای درمان ناباروری پوشش می‌دهد، بسته درمانی است که طبق قانون، از سوی شورای عالی بیمه ابلاغ و تعداد خدمات بسته درمانی، ارزش و قیمت خدمات کاملاً مشخص شده است.»

با این حساب می‌توانیم ادعا کنیم سازمان تأمین اجتماعی با قدرت تمام در خط سیاست‌های کلی نظام جهت جوانی جمعیت و حمایت از فرزندآوری در حال حرکت است و با عملکرد مثبت خود ثابت کرده که برای این نهاد بیمه گر، زنان متأهل و امکان مشارکت اقتصادی آن‌ها اهمیت و ارزش بسیار دارد.



پرداخت دوسوم حقوق ملغی شده و خوشبختانه زنان در ایام مرخصی زایمان حقوق کامل به همراه تمام فوق‌العاده‌ها و مزایای مزدی را دریافت می‌کنند.» پرداخت حقوق کامل در ایام مرخصی زایمان، یک بند تشویقی بسیار مهم برای زنانی است که تمایل به فرزندآوری دارند، اما تا پیش از اجرای قانون جوانی جمعیت، از هزینه‌های پس از زایمان و کاهش حقوق خود در ایام مرخصی واهمه داشتند؛ حال حقوق کامل به همراه تمام مزایای مزدی از جمله مزایای مربوط به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، زنان کارگر و بیمه‌شده سازمان تأمین اجتماعی را با خیال آسوده به فرزندآوری ترغیب می‌کند. فرزندآوری موجب نمی‌شود که از سطح حقوق و جایگاه شغلی زن کاسته شود.

حمایت از زنان کارگر

سیمین یعقوبیان، پرداخت حقوق کامل در ۹ ماه مرخصی زایمان زنان را یک گام مثبت در جهت حمایت از زنان کارگر توصیف می‌کند و می‌گوید: «وقتی زنان می‌بینند قرار است در ایام مرخصی زایمان، همان حقوق کامل دوران اشتغال را بدون ربالی کسر شدن دریافت کنند، انگیزه بیشتری برای فرزندآوری می‌یابند. در واقع پرداخت حقوق کامل زنان -نه فقط حداقل دستمزدی که بسیار بخش خصوصی است- مشوقی قابل توجه برای اشتغال مادران در

او توضیح می‌دهد: «خانم شاغلی را تصور کنید که در یک کارخانه در جایگاه مدیر بخش است و حق مدیریت و مزایای طرح طبقه‌بندی دریافت می‌کند. او اگر باند با مادر شدن، نه‌تنها جایگاه مدیریتی خود را در کارگاه از دست نمی‌دهد بلکه در ایام مرخصی ۹ ماهه، حقوق کامل به همراه حق مدیریت و مزایای مزدی را ماهانه می‌گیرد، نگرانی‌های بسیار کمتری خواهد داشت. در واقع این شرایط، تضمین‌کننده مشارکت فعال مادران و تأمین‌کننده زیرساخت‌های مورد نیاز برای ارتقای جایگاه شغلی زنان است.»

رفع تبعیض جنسیتی

مصوبات جدید تأمین اجتماعی در زمینه حمایت از مادران شاغل و زنان باردار، توانسته به رفع تبعیض جنسیتی در محل کار و در نگاهی فراتر به رفع تبعیض شغلی زنان در بخش‌های خصوصی و دولتی کمک کند. تا قبل از اجرای قانون جوانی جمعیت در تأمین اجتماعی، مزایای شغلی و حقوقی زنان باردار در بخش دولتی بسیار بیشتر از بخش خصوصی بود، اما حالا به نظر می‌رسد اجرای موفقیت‌آمیز این قانون در سازمان تأمین اجتماعی توانسته فضا را به سمت از بین رفتن تبعیض و برقراری عدالت شغلی تنظیم کند.

بد نیست نگاهی به آمارهای تأمین اجتماعی در زمینه اجرای ماده (۱۷) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت بیندازیم. کارنامه سازمان تأمین اجتماعی در این بخش، کارنامه مثبتی است و نمره قابل قبولی کسب