



واگذاری؛ دوری از تصدی گری یا برگشت به دولت

در هفته‌های گذشته خبر اعتصاب کارگران و کارکنان شرکت نیشکر هفت‌تپه در اعتراض به عدم پرداخت حقوق چند ماهه و تقاضای لغو واگذاری این شرکت به بخش خصوصی بسیار شنیده شد. از این دست اتفاقات و خبرها کم‌وبیش هرچند یک بار اتفاق می‌افتد. نکته حائز اهمیت اجرای صحیح اصل ۴۴ و جداسدن دولت از مالکیت و تصدی گری است که به‌طور حتم در بهبود و توسعه وسیع‌تر و سریع‌تر اقتصاد اثرگذار است. با این حال اما اجرای ناصحیح و عدم پذیرش این امر از سوی جامعه موجب می‌شود که این روند، حمایت مردمی را از دست دهد و اجرای آن، دچار وقفه یا کندی شود. نکته حیاتی، باور عمومی همه ارگان‌های حکومتی و اجماع بر جدا شدن از تصدی گری دولت است نه آنکه فقط اموال از دولت به خصوصی‌ها برود که حداقل نظارت نیز بر آن نباشد؛ در آن صورت نمی‌توان ادعا کرد که سیاست‌های دولت کاملاً رعایت می‌شود. رقیب و مانعی جدی نیز برای رشد بخش خصوصی نرأشیده نمی‌شود. باید این مورد را هم بپذیریم که دولت‌ها نیز خوب عمل نکرده‌اند و بعضی از واگذاری‌ها به‌درستی انجام نشده و دلیل عدم واگذاری به اهل آن یا صرفاً تلاش برای واگذاری به بالاترین قیمت، پس از گذشت چند ماه، شرکت در ورطه بحران افتاده است. این امر دلایلی همچون نداشتن تقدینگی، انتقال ندادن وجوه خریدار به شرکت یا انتظار استفاده از منابع شرکت برای حل مسائل موجود دارد. هم‌زمان با این چالش‌ها، حل نشدن مشکلات ریشه‌ای شرکت اعم از بدهی بانکی، موضوعات مرتبط با تأمین اجتماعی، امور مالیاتی و بعضاً تعهدات معوق، موجب می‌شود از چندماه نخست، شرکت به‌ورطه بحران بيفتد یا اینکه آن مجموعه با بدهی و مشکلات بیشتر به دولت بازگردد. این پدیده نارضایتی را در کارکنان تشدید و خود مانع روانی برای خصوصی سازی‌های بعدی می‌شود. از سوی دیگر، وزارت امور اقتصادی و دارایی (سازمان خصوصی سازی) و هیئت واگذاری با توجه به تکلیف قانونی و نیز اجرای سیاست‌های اصل ۴۴، اختیار مدل‌هایی از واگذاری را دارند، اما تنها بر جنبه‌هایی از آن تأکید می‌کنند. برای مثال اساساً بر کارآمدی مدل واگذاری به‌صورت مزایده، اجماعی وجود ندارد. مهم‌ترین دلیل برای اصرار بر واگذاری به‌روش مزایده، عموماً جلوگیری از اصطکاک با واحدهای نظارتی و حضور در دادسراها، همچنین مواجه نشدن با پرسش نمایندگان مجلس است. از همین رو در مسیر واگذاری و نیز تحقق اهداف درآمدی آن، راحت‌ترین مسیر انتخاب می‌شود که در چنین مواقعی، به فروش واحد مربوطه اصرار ورزیده می‌شود. پیشنهاد اول این است که قبل از واگذاری تیمی، عارضه‌یابی را عهده‌دار شود و راهکارهای مناسب برای اصلاح قانون به‌ویژه روش‌های اجرایی عرضه کند. مهم‌ترین موضوع از نظر این جانب این است که باید «تفکر درآمدزایی از خصوصی سازی» به «حفظ و توسعه شرکت و اشتغال» تبدیل شود تا بتوان مسیر خصوصی سازی را به‌راحتی طی کرد. سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران در پنج سال گذشته بر اساس ظرفیت و بهره‌برداری، اداره واحدها را به بخش خصوصی واگذار و خوشبختانه همگی نتایج خوبی داشته است. در مواردی با واگذاری طرح‌های نیمه‌تمام را کد با نرخ کارشناسی و مشارکت بخش خصوصی پروژه‌های زیادی تکمیل شده است. نکته اساسی راه‌اندازی طرح‌ها، اشتغال و رسیدن به درآمدزایی است. این نوع سیاست‌گذاری سبب راه‌اندازی پروژه‌هایی جدید مانند «آهن اسفنجی فولاد سیرپار» و «فولاد سپیددشت» شده است. مدل دیگر واگذاری معدن، «سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری طی مدت معین و پرداخت مبلغی از درآمد به سازمان» است که این راهبردی نیز نتایج ارزنده‌ای داشته است. باید بر این امر تأکید ورزید که از گذر این نوع واگذاری‌ها، اشتغال ایجاد شده، کارگران زیادی مشغول به کار شده‌اند و تولید این واحدها، نرخ تولید ناخالص داخلی را افزایش داده است.

مدیرعامل سابق سازمان «ایمپرو»
منبع: خبرآنلاین

تسهیل و روان سازی پذیرش معاینات بیمه ایرانیان خارج از کشور

معاون مدیرکل اتباع سازمان تأمین اجتماعی گفت: «هر یک از هم‌وطنان ساکن در خارج از کشور که متقاضی بیمه بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت با نرخ ۱۸ درصد هستند، باید پیش از انعقاد قرارداد، معاینه پزشکی شوند، اما با تمهیداتی که سازمان تأمین اجتماعی اندیشیده، صرفاً تأیید نظر به پزشک معتمد، کافی است و نیازی به ارسال مستندات از سوی شعبه‌ها به کمیسیون پزشکی نیست.» مجید حسن‌زاده اضافه کرد: «هم‌وطنان ساکن در خارج از کشور متقاضی بیمه بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت با نرخ ۱۸ درصد، در صورتی که ازکارافتاده کلی شناخته نشوند، مشمول مقررات بیمه ایرانیان خارج از کشور می‌شوند.»



پرسه‌ای در ایده‌ها و اندیشه‌ها

۰۶ | کتبی نو

رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری در گفت‌وگو با «آتیه‌نو» تشریح کرد:

الزامات گذار از چالش‌ها در تأمین اجتماعی

تکلیف خود را در پایان سال بدانند و با جدیت بیشتری کار کنند. مدیر نمی‌تواند از یک طرف برنامه‌ریزی کند و از طرف دیگر نگران این باشد که فردا چه خواهد شد. تأمین اجتماعی یک صندوق درآمد-هزینه‌ای است، نه هزینه‌ای صرف. در نتیجه مدیران باید برای دریافت مطالبات تأمین اجتماعی، باتمام قوا دوندگی و تلاش کنند.

■ در مسیر خدمت‌رسانی به بیمه‌شده‌ها، چه چالش‌های دیگری پیش روی سازمان تأمین اجتماعی قرار دارد و برای رفع این چالش‌ها چه راه‌حلهایی را پیشنهاد می‌دهید؟

چالش بازار دیگری که با جدیت باید به آن پرداخت، بحث مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از دولت است. وزارت کار هم باید به این چالش بپردازد و برای رفع آن به‌طور جدی مساعدت کند. این چالش صندوق تأمین اجتماعی بسیار عمیق‌تر از چالش دیگر صندوق‌های بازنشستگی کشور است، چون این سازمان، سازمانی گسترده با عملکردی چندوجهی با سطح سرویس گیرنده بیش از ۴۰ میلیون نفری است، بنابراین این سازمان را نباید با صندوق فولاد یا کشوری و لشکری مقایسه کنیم. پس باید به‌طور سریع هیئت‌امانی تأمین اجتماعی، هیئت مدیره و مدیرعامل در سایه ثبات و آرامش و تعامل سازنده به اعمال مدیریت هدفمند بپردازند و دوم اینکه به‌طور جدی به سراغ مطالبات سازمان از دولت بروند. در این شرایط معتمد سازمان بایستی صورت مسائل کلان را به وزارتخانه ارائه دهد و وزارت کار در سطوح حاکمیتی برای کمک به حل و فصل مسائل تلاش کند. همچنین ایجاد انگیزه برای پرسنل سازمان تأمین اجتماعی و جامعه خدمت‌گیرنده و به‌وجود آوردن طیب‌خاطر برای آن‌ها باید در راس برنامه‌ها باشد. از مدتی قبل شاهد هستیم که برخی دستگاه‌ها به دنبال چند شقه کردن سازمان به واسطه اقداماتی مثل جداسازی سهم در مان بیمه‌شده‌ها و... هستند که باید جدی با این مسائل برخورد شود. اصلاحات پارامتریک چالش عمده و زمانبر دیگری است که شخص وزیر با کمک مدیریت سازمان تأمین اجتماعی باید به آن بپردازند. تأمین اجتماعی هر روز که از این اصلاحات فاصله بگیرد، ضعیف‌تر می‌شود. اصلاحات ساختاری نیاز اساسی تأمین اجتماعی است که باید سریعاً دنبال شود. طبیعی است که با این اصلاحات، عده‌ای ناراحت شوند، اما در آینده خوشحال خواهند شد، چرا که این صندوق بارور و کارآمدتر خواهد شد. با اصلاحات پارامتریک، جلو خیلی از دست‌اندازی‌هایی که توسط مجلس‌ها و دولت‌های پیشین انجام شده، گرفته می‌شود و از چشم‌دوزی مجلس و دولت‌های آینده به منابع تأمین اجتماعی جلوگیری خواهد شد. در غیر این صورت، در آینده نیز هزینه‌هایی به سازمان تأمین اجتماعی و نظام تحمیل خواهد شد که جبران‌ناپذیر خواهد بود.



مقطع مطرح است؟

سازمان باید همان نگاه سازنده‌ای را که نسبت به شرکای اجتماعی در حوزه تأمین اجتماعی وجود داشت دنبال کند. آن ارزش و نگاهی که دکتر نوربخش برای تشکیل‌ها قائل بود باید ادامه پیدا کند. این اقدام می‌تواند مانع از این شود که برخی از افراد به بدنه سازمان و انسجام آن ضربه وارد کنند. دکتر محسنی بندپی قطعاً این توان را خواهند داشت. آنچه به نظر می‌رسد مدیریت جدید باید روی آن تمرکز کند، روابط دوستانه و هم‌افزایی است که دکتر نوربخش ایجاد کرده بود. می‌بینید با اینکه مدتی از فوت ایشان می‌گذرد، هنوز سنگینی غم از دست دادنشان را در بین جامعه کارگری و کارفرمایی حس می‌کنیم.

■ نقش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حمایت از راهبردهای سازمان تأمین اجتماعی و حل مشکلات پیش روی این سازمان را چطور ارزیابی می‌کنید؟

یکی از مهم‌ترین اقداماتی که از این وزارتخانه انتظاریم رود تعیین تکلیف مدیریت کلان سازمان تأمین اجتماعی است تا آرامش خاطر بیشتری به‌وجود آید. دکتر نوربخش چون مدیری از بدنه همین سازمان بود، عاشق تأمین اجتماعی بود و با توجه به نگاه دلسوزانه‌اش که از عرق و علاقه سازمانی‌اش می‌آمد، برایش فرق نمی‌کرد حکم داشته باشد یا نه، در هر صورت برای خدمت‌رسانی به مردم کاری می‌کرد. اما امروز باید ثبات مدیریتی یک ضرورت به نظر می‌رسد، باید مدیران تأمین اجتماعی

تعیین تکلیف شود و از طرف دیگر اسفندماه زمان پرداخت مطالبات بازنشستگان و تعهدات سازمان در انتهای سال ۹۷ است و باید دو تعهد بالای مالی ایفا شود، بنابراین ابتدا باید صورت‌مسئله در حوزه مدیریت کلان سازمان تأمین اجتماعی حل شود و تصمیمی جدی برای تثبیت مدیریت اتخاذ شود. از نظر من، آقای دکتر محسنی بندپی که ازجانب وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجماعی به عنوان سرپرست سازمان معرفی شده اند، گزینه خوبی برای مدیرعاملی سازمان هستند. یکی از مولفه‌هایی که ایشان از آن برخوردار است تأکید بر حفظ و ادامه سیاست‌گذاری انجام‌شده، هم در حوزه بیمه‌ای و درمان و هم در حوزه اقتصادی است. این نگاه مطلوبی است که ما را امیدوار می‌کند که ایشان همان روندی را که آقای نوربخش پی گرفته بود، در پیش بگیرند. دفاع از منافع بازنشستگان، کارگران و دفاع از منافع کلان سازمان که اموال بیمه‌شدگان است، روندی بود که دکتر نوربخش پی گرفته بود و امید داریم همین مسیر ادامه پیدا کند. دکتر نوربخش توانسته بود جلوه دست‌اندازی و توسعه‌طلبی برخی از دستگاه‌ها را نسبت به اموال تأمین اجتماعی بگیرد و از آن صیانت کند. این ویژگی را در دکتر محسنی بندپی هم می‌بینیم و امیدواریم در عمل هم متبلور شود.

■ در مورد ارتباط سازمان با تشکله‌ها و شرکای اجتماعی تأمین اجتماعی چه انتظاراتی در این



اگرچه با درگذشت زنده‌یاد دکتر نوربخش، شوک بزرگی به بدنه تأمین اجتماعی، تشکلهای کارگری، کارفرمایی و بازنشستگی تحمیل شد و سازمان تأمین اجتماعی، یک نیروی متعهد و متخصص را از دست داد، اما همچنان فرایند خدمت‌رسانی این سازمان به بیمه‌شده‌ها با الهام از راه و عزم او همچون گذشته ادامه دارد. حسن صادقی، رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری در گفت‌وگو با «آتیه‌نو»، ضایعه درگذشت دکتر نوربخش را سنگینی می‌داند و در عین حال تأکید دارد که در سایه تثبیت مدیریت کلان سازمان تأمین اجتماعی، فرایند خدمت‌رسانی به بیمه‌شده‌ها با قوت بیشتری تداوم خواهد یافت. مشروح گفت‌وگو با این فعال کارگری را از نظر می‌گذرانید.

■ پس از درگذشت مرحوم دکتر نوربخش، سازمان تأمین اجتماعی فصل جدیدی را آغاز کرده است. این دوره جدید از زندگی خانواده تأمین اجتماعی را چطور ارزیابی می‌کنید؟

ابتدا جا دارد حادثه دلخراش درگذشت مدیرعامل فقید سازمان تأمین اجتماعی و معاون ایشان را تسلیت عرض کنم. این اتفاق قطعاً صدمه بزرگی بر پیکره خانواده تأمین اجتماعی و کارگران سراسر کشور زد. دکتر نوربخش مدیری توانمند و با درایت بود و با تسلطی بسیار بالا در حوزه تأمین اجتماعی فعالیت می‌کرد. ایشان امروز حضور ندارد. بنابراین ما نیازمند ثبات در حوزه مدیریتی هستیم. در واقع نیازمند نگاهی هستیم که همان شیوه اداره سازمان تأمین اجتماعی با ویژگی‌های مثبت مدیریتی دکتر نوربخش ادامه پیدا کند. از طرف دیگر، فکر می‌کنم در این برهه زمانی باید تصمیم قاطعی برای صیانت از ثبات به‌وجود آمده، گرفته شود. آن هم در زمانی که قرار است بودجه سال ۹۸،



در استقبال از ۲۵ آذرماه، روز پژوهش

پژوهش، سرمایه‌گذاری بانرخ بازدهی بسیار بالا

و تهیه کتاب‌هایی به زبان انگلیسی برای معرفی ظرفیت‌ها و دستاوردهای نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور به دنیا با همکاری موسسات انتشاراتی بنام جهان است. بیش از ۷۰ کتاب از ۹۴ کتاب در دستور کار یا تولید شده موسسه توسط مترجمان و مولفانی تهیه شده که تاکنون کتابی در کارنامه فعالیت‌های پژوهشی خود نداشته‌اند. به‌عبارتی موسسه با سرمایه‌گذاری و جلب همکاری این افراد توانسته شبکه‌ای از علاقه‌مندان و فعالان پژوهشی حوزه رفاه و تأمین اجتماعی را به جامعه علمی کشور معرفی کند که مسلمان‌برخی از این افراد در آینده‌ای نه‌چندان دور، محصولات علمی اثرگذار و پویای رسان به حکمرانی مطلوب نظام تأمین اجتماعی کشور و نسل‌های آتی ارائه خواهند کرد. در حوزه آموزشی نیز موسسه در سال‌های اخیر ضمن دعوت از مدرسان کشور از پژوهشگران مطرح جهانی و ایرانیان خارج از کشور نیز دعوت به‌عمل آورده است.

ادامه در صفحه ۷

بهبود بیمه کارگران ساختمانی، بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور، برآورد بار مالی قوانین الحاقی به قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴، سه‌جانبه‌گرایی و... اشاره کرد. حمایت از پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های موسسه علاوه بر توسعه دانش و ادبیات حوزه رفاه و تأمین اجتماعی و برقراری ارتباط موثر با دانشگاه‌های کشور، رفع چالش کمبود محققان این حوزه را دنبال می‌کند. از سال ۱۳۹۴ تاکنون بیش از ۳۶ پایان‌نامه و رساله دانشجویی تحت حمایت مالی و علمی موسسه قرار گرفته که عمدتاً رساله‌های دوره دکترای دانشگاه‌های معتبر کشور بوده است. کتاب‌های ترجمه و تالیفی موسسه به‌عنوان محتوای درسی مرجع در دانشگاه‌های کشور کمک شایانی به جریان تصمیم‌سازی و بسط ادبیات رفاه و تأمین اجتماعی کشور می‌کند. اولویت موسسه خصوصاً در سال ۹۷، تولید کتاب‌های تالیفی، دانش‌نامه‌های تخصصی مانند دانش‌نامه آکچوثری

کشور، مطالعات ایجاد صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر و در سال‌های اخیر تنقیح و تلخیص آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های سازمان تأمین اجتماعی و بررسی اصلاح اساس نامه صندوق‌های بیمه اجتماعی کشور از جمله پژوهش، اثرگذاری ملی این موسسه بوده است. در دوره جدید فعالیت از سال ۱۳۹۴، موسسه بیش از ۶۰۰ طرح پژوهشی، گزارش کارشناسی، یادداشت مدیریتی، نشست تخصصی، دوره آموزشی و کتاب، عمدتاً به‌صورت برون‌سپاری یا به‌انجام رسانده یا در دست انجام دارد. به‌عنوان نمونه، می‌توان به طرح‌های پژوهشی، درج مفاهیم تأمین اجتماعی در کتب درسی آموزش و پرورش، تهیه گایدلاین‌های دارویی و درمانی، تهیه مدل‌های شایستگی مدیران و کانون‌های ارزیابی، نظام جذب نیرو در سازمان، کدینگ داده‌ها بر اساس استاندارد ISCO و ISCO، روش‌های خروج از بنگاهداری، تعیین سهم نیروی کار در قراردادهای بیمه‌انکاری، چالش‌ها و راهکارهای



سازمان تأمین اجتماعی برای تقویت جریان تصمیم‌سازی مبتنی بر پژوهش‌های دقیق، منسجم و روزآمد در راستای مدیریت صندوق بین‌نسلی بیمه اجتماعی، اقدام به تأسیس موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۱ کرد. متأسفانه فعالیت‌های این موسسه بین سال‌های ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۳ متوقف شد. در طول سال‌های فعالیت، این موسسه توانسته به‌رغم مشکلات ذاتی پژوهش در کشور از جمله کمبود پژوهشگران متخصص آشنا به حوزه بیمه‌های اجتماعی، کمبود منابع مالی و نقصان داده‌ها و اطلاعات معتبر برای مطالعات تحلیلی، خدمات ارزشمندی را در سطوح ملی و سازمانی ارائه دهد. تهیه اسناد پشتیبان قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی با عنوان زیر بنای نظام رفاه