

نوآوری‌های تامین اجتماعی برای ارتباط مناسب با مخاطبان

مشاور مدیرعامل و مدیرکل روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی در اولین نشست ستاد سیاست‌گذاری هفته دولت در این سازمان، گفت: «سازمان تامین اجتماعی از فرصت هفته دولت برای برقراری ارتباط مناسب با بیمه‌شدگان و بازنشستگان استفاده خواهد کرد.»
امیرعباس تقی‌پور با تأکید بر اهمیت، سانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در برقراری ارتباط با جامعه مخاطبان گفت: «سازمان تامین اجتماعی خدمات متنوعی دارد و در راستای استفاده از ظرفیت‌های شبکه‌های اجتماعی، فیلم‌های تولیدی خود را در شبکه اجتماعی آپارات در دسترس قرار می‌دهد.» تقی‌پور گسترش استفاده از فن آوری اطلاعات و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین الکترونیک را از دیگر اقدامات سازمان تامین اجتماعی در راستای برقراری ارتباط مناسب با مخاطبان دانست.

یکشنبه ۱ شهریور ۱۳۹۴ ● شماره هجده

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹

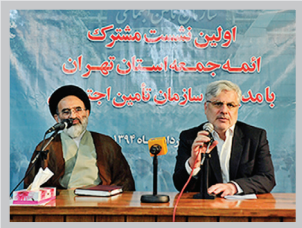
دکتر سیدتقی نوربخش، مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی، در نخستین نشست مشترک ائمه جمعه استان تهران با مدیران این سازمان، با بیان اینکه سازمان تامین اجتماعی با تمامی آحاد جامعه در ارتباط است، گفت: «با توجه به نقش و جایگاهی که روحانیون در جامعه دارند، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی از طریق تربیون‌های نماز جمعه می‌تواند یاریگر سازمان تامین اجتماعی باشد. روحانیون و مبلغان دینی نقشی برجسته در اطلاع‌رسانی مفاهیم تامین اجتماعی دارند که می‌تواند موجب خیروبرکت و خدمت به اقشار محروم جامعه شود.» دکتر نوربخش گفت: «سازمان تامین اجتماعی یک نهاد عمومی غیردولتی است که منابع آن متعلق به بیمه‌شدگان و امانتی در دست این سازمان است و سازمان تامین اجتماعی مأموریت دارد ارزش دارایی و ذخایر بیمه‌شدگان را از طریق فعالیت‌های اقتصادی حفظ کند و آن‌ها را افزایش دهد.» مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی با اشاره به اقدامات دولت یازدهم برای ارتقای کمی و کیفی خدمات سازمان تامین اجتماعی گفت: «طی دو سال متوالی ۹۲ و ۹۳ حقوق بازنشستگان ۲۵ درصد افزایش یافت، بر این اساس پایه حقوق

چشم‌پوش

خبرها و نظره‌های تأمین اجتماعی

برگزاری نخستین نشست مشترک ائمه جمعه استان تهران با مدیران تامین اجتماعی

ترویج مفاهیم تامین اجتماعی از تربیون‌های نماز جمعه



مستمری بگیران طی ۲ سال ۵۰درصد ارتقا یافته است.»

مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی اضافه کرد: «با وجود تمامی مشکلات و محدودیت‌های اقتصادی، سازمان تامین اجتماعی از ابتدای سال جاری تاکنون ماهانه ۴ هزار میلیارد تومان برای ارائه خدمات بدون اتکا به منابع دولتی و بودجه عمومی کشور تامین و برای ارائه خدمات متنوع بیمه‌ای و درمانی هزینه کرده است.» در این نشست، رئیس شورای سیاست‌گذاری ائمه جمعه سراسر کشور نیز گفت: «سازمان تامین اجتماعی با حمایتی که از اقشار محروم جامعه می‌کند، به کمک روحانیت آمده است و روحانیت همواره پناهگاه و مامن اقشار ضعیف جامعه بوده است.»

حجت‌الاسلام‌المسلمین سیدرفاعتی سازمان تامین اجتماعی را از بخش‌های بسیار مهم و حساس کشور دانست و افزود: «غالب اقتشاری

مشاغل سخت و زیان‌آور؛ کم نشد که اضافه شد

قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور که در اصلاح شرایط محیط‌های کاری توفیقی نداشته، تعداد بازنشستگان را به صورت تصاعدی افزایش داده است



قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور در هنگام تصویب اهداف زیادی داشت، اما به نظر می‌رسد فقط جنبه‌های حمایتی آن رعایت شده و از ایمن‌سازی محیط کار خبری نیست



چه کسی دوست دارد در محیط سخت و زیان‌آور کار کند؟ در محیطی که عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی غیراستانداردی در آن وجود دارد و به بیان ساده‌تر، پرخطر است؟ چه کسی دوست دارد در محیطی کار کند که به دلیل استاندارد نبودن عوامل، احتمال آسیب آن بسیار زیاد است؟ آسیب‌هایی که در دوران بازنشستگی گریبان فرد را می‌گیرد و انواع بیماری‌ها را ایجاد می‌کند و هزینه‌های زیادی دارد؟ مطمئنا هیچ کس. حتی اگر برای شاغلان این مشاغل، امتیازات زیادی در نظر گرفته شده باشد. اما بالاخره چرخ اقتصادی کشور باید بچرخد و برای این چرخیدن منظم و متوالی و شاید از سر اجبار، برخی افراد از خودگذشتگی می‌کنند و به مشاغل سخت و زیان‌آوری مانند کار در معادن می‌پردازند. برای این افراد باید شرایط و حمایت‌های ویژه‌ای در نظر گرفته شود، یعنی همان کاری که قانون‌گذار در ماده ۵۲ قانون کار، ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی، قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور و آئین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این قوانین انجام داده است. براساس این مواد قانونی، شاغلان در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند با سنوات ارفاقی و پیش از موعد مقرر در بازنشستگی عادی، بازنشسته شوند. البته در این مواد قانونی و آئین‌نامه‌های اجرایی، موارد بسیار زیادی وجود دارد که مسئولیت رفع شرایط سخت و زیان‌آور را بر عهده کارفرمایان می‌گذارد و دولت را مکلف می‌کند بر اجرای این موارد نظارت کند. در پندهای ۱ و ۲ بخش الف تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تامین‌اجتماعی آمده است: «کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تامین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آن‌ها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان‌آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلف‌اند ظرف مدت ۲ سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون اقدام نمایند.»

■ هدفی که فراموش شده است

قوانین مربوط به بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور تا پیش از سال ۱۳۸۰ در مقاطع مختلف به اجرا درآمده بود، اما جنبه موقتی داشت. در مهرماه ۱۳۸۰ بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور به یک قانون دائمی تبدیل شد و تا امروز نیز ادامه دارد. مریم فروزان، رئیس گروه بازماندگان معاونت فنی و درآمد سازمان تامین اجتماعی، در این باره می‌گوید: «بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور در سه دوره اجرا شد. در سال ۱۳۵۹، ۱۳۶۷ و سال ۱۳۷۰. در این دوره‌ها، اجرای مقررات ویژه برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور مقطعی بود و قانون دائمی وجود نداشت. اما در ۱۳۸۰/۷/۱۴ بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور به یک قانون دائمی تبدیل و تصویب شد.» وی می‌افزاید: «در کشورهای مختلف، مهم‌ترین دلیل اجرای بازنشستگی‌های پیش از موعد، کنترل بیکاری است. اما آمارهای موجود در کشور نشان می‌دهد که بازنشستگی‌های پیش از موعد، توفیقی در کنترل نرخ بیکاری نداشته‌اند.» فروزان ادامه می‌دهد: «حدود ۱۴ درصد از کل بازنشسته‌های سازمان تامین اجتماعی بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آورند و این افراد عموماً در سنین ۴۶ تا ۵۰ سال بازنشسته می‌شوند. فردی که در این سن بازنشسته می‌شود، از یک طرف تجربه

کاری بسیار بالایی دارد و از طرف دیگر در اغلب موارد به دلیل هزینه‌های زندگی مجدداً جذب بازار کار می‌شود. کارفرمایان هم تمایل بیشتری برای به کارگیری این گونه افراد دارند، چراکه هم باتجربه‌اند و هم الزامی به رعایت قوانین کار و تامین اجتماعی در مورد آن‌ها وجود ندارد.»

ایسن کارشناس تامین اجتماعی می‌افزاید: «بنابر این بازنشستگی‌های پیش از موعد، مشکل بیکاری را حل نکرده‌اند و نیروی جوان نیز وارد بازار کار نشده است.»

■ ضمانت اجرایی وجود ندارد

شیوه تعیین سخت و زیان‌آور بودن یک شغل نیز در گذار تدوین و اجرای قانون در دهه‌های گذشته بارها تغییر کرده است. فروزان در این باره می‌گوید: «پیش از این، طبق ماده ۵۲ قانون کار، ۱۸ عنوان شغلی به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور مشخص شده بود. از زمان اجرای قانون در سال ۱۳۸۰، مشاغل سخت و زیان‌آور به دو دسته تقسیم شدند؛ یکی مشاغل گروه الف هستند که در این گروه مشاغل، اگر کارفرما شرایط سخت و زیان‌آور را از بین ببرد، این مشاغل از گروه مشاغل سخت و زیان‌آور خارج می‌شوند. گروه دیگر، مشاغل گروه ب هستند که ماهیتاً سخت و زیان‌آورند و با توجه به شرایطی که وجود دارد، به نظر می‌رسد سخت و زیان‌آوری این مشاغل پابرجا بماند، مثلاً افرادی که

پیش‌بینی

روند ۱۴ساله اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور نشان می‌دهد که اجرای این قانون، اهداف اولیه مد نظر قانون‌گذاران را در زمینه ایمن‌سازی محیط‌های کاری و حفظ سلامت نیروی کار محقق نساخته است و به نظر می‌رسد در حال حاضر فقط بخش حمایتی قانون مشاغل سخت و زیان‌آور اجرا شده و بخش اصلی قانون که بر سالم‌سازی محیط‌های کار تأکید دارد، بنا به دلایل مختلف به حاشیه رفته است.



کتیبنو | ۰۳



روزهای سخت برای صندوق تامین اجتماعی

براساس قانون، بهره‌مندی از بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، حق کارگرانی است که در محیط زیان‌آور کار می‌کنند. اما در برخی موارد هزینه‌های زیادی پیرامون سازمان تامین اجتماعی به وجود می‌آید و اقداماتی صورت می‌گیرد که این سازمان را از کارکرد صحیح خوددور می‌کند و این اتفاقات مطمئناً مشکلات زیادی برای سازمان تامین اجتماعی و ذی‌نفعان آن به وجود خواهد آورد. متأسفانه برخی کارفرمایان در مواقعی که می‌خواهند کارگری را از کار منقطع کنند، به کمیته سخت و زیان‌آور پناه می‌برند. برخی کارگران نیز که به دلیل مشکلات شخصی، تمایلی به کار کردن ندارند، به کمیته سخت و زیان‌آور روی می‌آورند و نمی‌دانند که با این اقدامات در نهایت آینده خود را به خطر می‌اندازند و سازمان تامین اجتماعی را به سرنوشتی مشابه صندوق فولاد دچار می‌کند که مستمری ماهیانه بازنشستگان خود را بعضاً با تاخیری هفت‌ماهه پرداخت می‌کند. این مسئله به منابع و مصارف صندوق فولاد برمی‌گردد که با هم تناسب ندارند.

وضعیت مراجعه به کمیته‌های سخت و زیان‌آور استانی بسیار نگران‌کننده است. مستنداتی وجود دارد که نشان می‌دهد بسیاری از افرادی که به این کمیته‌ها مراجعه می‌کنند، شرایط لازم برای تحت پوشش قرار گرفتن در گروه مشاغل سخت و زیان‌آور را ندارند. دلیلی وجود ندارد مدیر مالی یک کارخانه و یا رئیس حسابداری، درخواست شمولیت زیر عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور بدهد. زمانی که این افراد تحت پوشش مشاغل سخت و زیان‌آور قرار می‌گیرند، بالتبع باید تمام مشاغل درون چنین کارگاهی هم تحت پوشش قرار بگیرند. نگاه غیر حرفه‌ای برخی مدیران اجرایی به کمیته‌های سخت و زیان‌آور باعث می‌شود آینده صندوق تامین اجتماعی در معرض خطر قرار بگیرد. اگر آمار سال ۹۳ را مشاهده کنید متوجه می‌شوید که چند نفر از طریق کمیته‌های سخت و زیان‌آور بازنشسته شده‌اند. باید بازرسی‌های لازم به عمل آید تا مشخص شود چند درصد این افراد به طور واقعی در معرض آسیب بوده‌اند. در کمیته‌های استانی تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور، نمایندگانی از اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، اداره کل تامین اجتماعی استان، معاون آموزشی دانشگاه علوم پزشکی استان، نماینده کارگری و نماینده کارفرمایی حضور دارند. اگر سه نفر از این پنج نفر به سخت و زیان‌آور بودن یا نبودن یک شغل رای بدهند، رای نهایی خواهد بود و آرای دو نفر باقی‌مانده مد نظر قرار نمی‌گیرد. هر چند گاه از نماینده کارگران انتظار می‌رود که در آن کمیته، به سخت و زیان‌آور بودن مشاغل رای مثبت بدهد اما حرف اساسی ما این است که باید واقع‌بین بود و هر فرد که به شغلی اشتغال دارد که آن شغل در معرض آلودگی و سایر موارد پیش‌بینی شده است، مشمول قانون مشاغل سخت و زیان‌آور شود. اما اگر هر فرد بنا به دلایل غیرواقعی مشمول شود، به طور قطع سازمان تامین اجتماعی با مشکل مواجه خواهد شد. باید واقع‌بینانه به مسئله مشاغل سخت

و زیان‌آور توجه کرد. کمیته‌ها باید نسبت به صلاحیت افراد دقت بیشتری به خرج دهند تا آیینده این صندوق با بحران مواجه نشود. نکته‌ای که وجود دارد این است که قانون کار بعد از قانون اساسی یکی از مترقی‌ترین قوانینی است که ظرفیت‌های بسیار خوبی در خود دارد، اما متأسفانه در ۲۵ سال گذشته نتوانسته‌ایم از این ظرفیت‌ها استفاده کنیم. اگر به فصل چهارم این قانون که به موضوعات حفاظت، ایمنی و بهداشت کار می‌پردازد توجه کنیم، متوجه می‌شویم که بیشترین تأکید قانون‌گذار بر بحث پیشگیری است.

اگر دستگاه‌های مسئول به وظایف خود در طول این سال‌ها عمل می‌کردند امروزه با خیل عظیم کارگرانی مواجه نبودیم که برای استفاده از مزایای قوانین سخت و زیان‌آور به کمیته‌های استانی مراجعه می‌کنند. اگر وزارت بهداشت معاینات ادواری سالیانه را جدی‌بذاری می‌کرد و اگر قبل از ادواری کارگاه به پره‌برداری می‌رسید، وزارت کار نقشه‌های مربوط به آن را تهیه می‌کرد و بررسی‌ها و کارشناسی‌های خود را بر روی آن انجام می‌داد، امروز در وضعیتی نبودیم که کمیته‌ها بر سر اعطای بیشتر مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور به متقاضیان با یکدیگر رقابت داشته باشند، به هر حال سازمان تامین اجتماعی با بحران منابع و درآمدها روبه‌رو است و ما باید واقع‌بینانه و با استفاده از ظرفیت‌های قانون کار اجازه ندهیم این سازمان فراگیر مردمی با بحران مواجه شود.

که در حال حاضر وجود دارد دقیق نیست و در مواردی، مراکز معتبر برای شنسجش آن‌پنده‌های محیط کار نیز به تعداد کافی وجود ندارد.»

فروزان می‌افزاید: «روند ۱۴ ساله اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور نشان می‌دهد که اجرای این قانون، اهداف اولیه مد نظر قانون‌گذاران را در زمینه ایمن‌سازی محیط‌های کاری و حفظ سلامت نیروی کار محقق نساخته است و به نظر می‌رسد در حال حاضر فقط بخش حمایتی قانون مشاغل سخت و زیان‌آور اجرا شده است. این قانون برای صیانت از نیروی انسانی در مقابل شرایط سخت محیط کار تصویب شد و به همین دلیل سنوات ارفاقی در نظر گرفته است. اما بخش دیگر قانون که بر سالم‌سازی محیط کار تأکید دارد، بنا به دلایل مختلف به حاشیه رفته است. شاید شرایط مناسب برای سالم‌سازی محیط کار برای کارفرمایان وجود نداشته و یا قانون ضمانت اجرایی کافی برای این امر را در نظر نگرفته است. در قانون کارفرمایان مکلف شده‌اند ظرف مدت ۲ سال از تصویب قانون، نسبت به سالم‌سازی محیط کار خود اقدام کنند، اما سوال و ابهام اساسی در این زمینه آن است که اگر کارفرما این کار را انجام ندهد چه جرمیه‌ای برای آن در نظر گرفته شده است؟»

وی ادامه می‌دهد: «اگر سالم‌سازی محیط کار انجام می‌شد، این انتظار وجود داشت که بعد از گذشت این همه سال، تعداد درخواست‌ها برای بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور کمتر شود، اما ما رها نشان می‌دهد که روزبه‌روز بر این تعداد افزوده شده است. در حال حاضر کمیته‌ای متشکل از نمایندگان سازمان تامین اجتماعی و نمایندگان وزارت کار تشکیل شده است تا در سه سطح اصلاح، فرایند، اصلاح آئین‌نامه و اصلاح قوانین، مشکلات موجود مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور را احصا و برای حل آن‌ها پیشنهاد ارائه کنند.»