

معرفی برگزیدگان جشنواره عکس تامين اجتماعي



دومين دوسالانه «عکس تامين اجتماعي در يك نگاه» با برگزاری مراسم اختتاميه و معرفي برگزیدگان به پایان رسید. در این مراسم که با حضور مدیران ارشد سازمان تامین اجتماعی، هیئت‌داوران و جمعی از هنرمندان منتخب در محل انتشارات علمی و فرهنگی برگزار شد، هیئت‌دوران این دوره از جشنواره از میان ۲ هزار اثر رسالی از سوی ۳۵۰ عکاس، اثر خانم صفری لطیفی از تهران را به‌عنوان برگزیده نهایی انتخاب کرد. همچنین آثار آقایان آرش صحرانورد از اراک و حمیدرضا رمضانی از قم در رده‌های دوم و سوم جای گرفتند و از آثار کیانا هوشمند لنگرودی از تهران، حمیدرضا درجانی از تهران و حمیدرضا بازרגانی از زنجان تقدیر به عمل آمد. دکتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی، در این مراسم ضمن سخنانی تصاویر ماندگار و تاثیر گذار بر جامعه را تصویرگر ویژگی‌ها و ارزش‌های والای انسانی دانست و گفت: «به تصویر کشیدن جلوه‌های حیات به همراه صداقت، امنیت و بسا روحیه باز و گشاده و وظیفه ذاتی هنر مند است. این کار بزرگی است و هنرمندان عزیز عکاس در این مسیر حرکت می‌کنند.» وی ضمن قدرانی از متصدیان جشنواره و هنرمندانی که آثار خود را ارسال کرده‌اند، اظهار داشت: «شایسته است در فعالیت‌های هنری و فرهنگی سازمان تامین اجتماعی به ترویج مفاهیم بیمه و زدن اجتماعی پرداخته شود تا از طریق آن اقشار نخبه و دانشگاهی توجه بیشتری به این حوزه نشان دهند.» مشاور مدیرعامل و مدیرکل روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی نیز در این مراسم با بیان اینکه انتقال پیام و برقراری ارتباط با مخاطبان ۴۰ میلیونی سازمان تامین اجتماعی نیازمند بهره‌گیری از پیام‌های ارتباطی گوناگون است، گفت: «یکی از بهترین و تاثیر گذارترین شیوه‌ها برای انتقال پیام استفاده از هنر عکاسی است و بر همین اساس سازمان تامین اجتماعی برگزاری جشنواره عکس را در دستور کار خود قرار داده است.» امیرعباس تقی‌پور اضافه کرد: «با به اهمیت این آثار، آثار منتخب این جشنواره در تولیدات رسانه‌ای و فعالیت‌های فرهنگی و ارتباطی سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد و عکس‌های برگزیده هم به صورت کتاب منتشر خواهند شد.» استناد علی قلم‌سیاه، نماینده هیئت‌دوران این جشنواره، نیز در سخنانی گفت: «برگزاری این جشنواره اقدام بالزشی از سوی سازمان تامین اجتماعی است و برقراری ارتباط بین ساختار اداری و تشکیلاتی با مفاهیم هنری از زشمند و قابل تحسین است.» وی با بیان اینکه عکس می‌تواند یک تابلوی بزرگ از شرایط اجتماعی باشد، افزود: «حوزه تامین اجتماعی برای عکاسی حوزه‌ای بسیار گسترده است و تفکیک معنی‌دار حوزه‌های مختلف هنر عکاسی بسیار مشکل است.» استاد قلم‌سیاه تصریح کرد: «امیدواریم در دوره‌های بعدی این جشنواره شاهد خلق آثار بهتری باشیم و روند روبه‌رشد و ارتقای این جشنواره تداوم داشته باشد.» در ادامه مراسم شهاب‌الدین عادل، از اعضای هیئت‌دوران، بیانیه هیئت‌دوران «دومین دوسالانه عکس تامین اجتماعی» را قرائت کرد. در بخشی از این بیانیه آمده است: «دوران از مجموع ۲ هزار عکس رسالی، ۵۰ قطعه تک‌عکس و یک مجموعه را پس از مشااهده دقیق و بحث و تبادل نظر در خصوص کیفیت عکس‌ها انتخاب کردند. این میان، ۳۰ اثر از ۳ عکاس به‌عنوان آثار برتر، و ۳۰ اثر شایسته تقدیر از ۳ عکاس دیگر، شامل ۲ تک‌عکس و یک مجموعه، انتخاب شد.» در بخش دیگری از بیانیه هیئت‌دوران این جشنواره تاکید شده است: «اگرچه عکس‌های ارسالی از دومین دوسالانه عکس تامین اجتماعی در یک‌نگاه از کیفیت بهتری نسبت به دوره قبلی برخوردارند، با این حال ویژگی عکس‌های اجتماعی، که بایستی قدرت بیان و مفاهیم نهفته در آن جذابیت داشته باشد، چندان تحقق نیافته است. در این خصوص توصیه می‌شود عکاسان محترم در درجه‌ه منظره‌یاب دوربین‌های خود به شکل عمیق‌تری به موضوعات اجتماعی در خواست‌شده در فرخوان‌ها توجه کنند.» در پایان این مراسم با اهدای جوایز از برگزیدگان تقدیر به عمل آمد. لازم به ذکر است نمایشگاه ۵۰ اثر برگزیده این جشنواره تا ۱۴ آذرماه در محل انتشارات علمی و فرهنگی واقع در خیابان آفریقا، نبش چهارراه جهان کودک، کوچه کمان، پلاک ۲۵، پذیرای علاقه‌مندان است.

تشکیل شورای راهبردی شرکای اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی با اعلام تشکیل شورای راهبردی شرکای اجتماعی سازمان تامین اجتماعی گفت: «اعضای این شورا و نحوه اداره و فعالیت آن با مشورت و نظرخواهی از شرکای اجتماعی سازمان تامین اجتماعی مشخص شدند.» به گفته دکتر منصور اعتصامی، کلیه تشکل‌های کارگری، بازنشستگی و کارفرمایی دارای مجوز از مراجع قانونی می‌توانند به عضویت این شورا درآیند. براساس رای گیری انجام گرفته از اعضای شورا، شخصیت حقوقی معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی ریاست شورا را عهده‌دار خواهد بود و دبیر شورا نیز با انتخاب مستقیم اعضا بر گزیده می‌شود. همچنین دبیرخانه شورا در محل این معاونت شکل می‌گیرد.



بازنشستگی‌های زود هنگام خطری جدی برای صندوق‌ها

بخش پایانی میزگرد آتیه‌نو با حضور مهدی تقوی (اقتصاددان)، فرشید یزدانی (کارشناس سیاست‌های اجتماعی) و علی اکبر شیرمحمدی (مدیرکل دفتر فنی صندوق بازنشستگی کشوری) درباره سن بازنشستگی

پایین آمدن سن بازنشستگی در ظاهر به افزایش اشتغال خواهد انجامید اما در عمل به علت تورم و بالا بودن هزینه‌های زندگی در کنار کافی نبودن مستمری بازنشستگی، کاهش سن به افزایش اشتغال نینجامیده است. اگر افزایش امید به زندگی را نیز در نظر بگیریم، کاهش سن بازنشستگی شاید تنها به افزایش مصارف و برهم خوردن تعادل منابع و مصارف سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی انجامیده باشد و در عمل، بازنشستگان را از یک شغل رسمی همراه با مزایای قانونی، به مشاغل کاذب و بی‌پشتوانه کشانده است. در شماره پیشین هفته‌نامه آتیه‌نو، بخش اول میزگرد سن بازنشستگی را با حضور دکتر مهدی تقوی اقتصاددان، دکتر فرشید یزدانی پژوهشگر حوزه رفاه و تأمین اجتماعی و علی اکبر شیرمحمدی مدیرکل دفتر فنی صندوق بازنشستگی کشوری انتشار دادیم. در بخش دوم این میزگرد که در ادامه آمده است، کارشناسان به موضوعاتی مانند ضرورت اصلاحات پارامتریک در صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی و حذف بازنشستگی‌های پیش از مورد، توجه به سن بازنشستگی و بحران صندوق‌ها در برنامه ششم توسعه پرداخته‌اند؛ البته با تاکید بر اینکه هر قانون و سیاست اجتماعی در کشور باید در جهت رشد همه جانبه اقتصادی و اجتماعی باشد...

«میزگرد»	
«بخش پایانی»	
«عده‌ای معتقدند صندوق‌های بازنشستگی از مسیر تغییر ساختار می‌توانند انتظار آینده‌ای درخشان را برای خودو تعهداتشان داشته باشند. البته این دیدگاه با نقدهای جدی هم‌راه است. شرایط امروز به گونه‌ای است که مسئله سن بازنشستگی با شاخص‌های دوگانه اصلی خود یعنی امید به زندگی و بیکاری تناسبی ندارد. به نظر شما از کدام دیدگاه باید به فکر چاره جویی برای افزایش سن بازنشستگی بود؟	
یزدانی: یکی از بحث‌هایی که به شدت باید از آن پرهیز کرد، تغییر ماهیت نظام بازنشستگی از DB به DC است. صندوق‌های DC مبتنی بر حساب‌های انفرادی است. یعنی براساس پولی که در اختیار دارید برای شما سرمایه‌گذاری می‌کنند و در پایان، متناسب با بهره و سود تعلق گرفته به حساب شما در طول هر سال، میزانی از مستمری به شما تعلق می‌گیرد. این نظام کاملاً انفرادی است و بحثی است که بیشتر تنولیرال‌ها راه انداخته‌اند. این نگاه مبتنی بر سودطلبی و با محوریت شخص است، اما نظام DB مبتنی بر نوعی نگاه اجتماعی است. خطری که صندوق‌ها را تهدید می‌کند این است که به سمت نظام DC بروند. این روش از نظر نظام خدمات اجتماعی شکست خورده است. اما در اصلاحات پارامتریک یکی از مهم‌ترین اصلاحات می‌تواند بحث سن باشد. می‌توانیم سن را متناسب با شرایطی افزایش دهیم. اولین قدم هم این است که بازنشستگی‌های پیش از موعد را متفی کنیم تا متوسط	

نمای نزدیک

منتقدان می‌گویند صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی و به‌خصوص سازمان تامین اجتماعی سواری چثانی به دیگران می‌دهند و افراد به‌ایگان از این خدمات استفاده می‌کنند نکته‌ای که نباید از خاطر برد این است که تامین اجتماعی نقش توسعه‌ای در فرآیند تولید و توسعه کشور دارد. افزایش سن بازنشستگی می‌تواند این نقش توسعه‌ای را پررنگ کند. نکته بعدی این است که صندوق‌های بازنشستگی چاره‌ای ندارند جز اصلاحات پارامتریک.



یکشنبه ● ۱۵ آذر ۱۳۹۴ ● شماره سی و سه



متوسط سن بازنشستگی در سال‌های اخیر به علت تصویب برخی قوانین و مصوبات و همچنین بازنشستگی‌های پیش از موعد پائین آمده است. کارشناسان معتقدند باید از طریق اصلاحات به

مسئله بازنشستگی قرار است به صورت بسیار جدی مورد بحث و رسیدگی قرار گیرد و به‌صراحت هم این موضوع عنوان شده است. به نظر شما چه روندها و مواعیتی در موضوع افزایش سن بازنشستگی باید طی و یا پشت سر گذاشته شوند؟

شیرمحمدی: مسئله بازنشستگی در برنامه ششم توسعه به‌عنوان یک حکم خاص مورد توجه قرار گرفته است. اصلاحات پارامتریک یکی از گزینه‌هایی است که برای بهبود وضعیت صندوق‌ها مورد مذاقه قرار می‌گیرد. علاوه بر موضوع صندوق‌های بازنشستگی و پیشنهاد توجه به شرایط آن‌ها که در این برنامه گنجانده شده، اصلاحات پارامتریک هم از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در قالب اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری مطرح شده است. فصل سیزدهم این قانون که هم‌اینگ در حال اصلاح است، مسئله بازنشستگی کارکنان دولت را مورد توجه قرار داده که پیشنهاد اصلاح سن بازنشستگی هم یکی از این موارد است. امید است با تصویب این برنامه و قانون مدیریت خدمات کشوری، به‌طور مشخص پیشنهاد اصلاح سن بازنشستگی هم تصویب شود. **یزدانی:** من متقدم برای اینکه بتوان در برنامه ششم احکام مناسبی در این زمینه پیش‌بینی کرد و گنجانده نیاز به بحث‌های اقناعی زیادی در فضای عمومی و فضای سیاست‌گذاری کشور است.

اگر سن بازنشستگی را افزایش دهیم، وضعیت نیروی کاری که هنوز فعال است و می‌تواند کار کند و یا تجربه کافی دارد، از منظر شکوفایی اقتصادی چگونه تحلیل می‌شود؟ **تقوی:** هرچه سن بالاتر می‌رود، تجربه هم بیشتر می‌شود و بهره‌وری افزایش می‌یابد. بهره‌وری کسی که تجربه سی‌ساله دارد در مقایسه با فردی که تازه وارد همان کار شده زمین تا آسمان تفاوت دارد. هرچقدر

این صورت باید انتظار آسیب‌پذیری را داشت. چون نه سیاست‌گذاری بر این مبنای شکل می‌گیرد و نه نظارت آن. یعنی سه‌جانبه‌گرایی نقض شده است.

■ در اساسنامه سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی بر ضرورت محاسبات بیمه‌ای تاکید زیادی شده است. درواقع محاسبات بیمه‌ای مغز متفکر و همیشه آگاه صندوق‌های بازنشستگی شناخته می‌شوند. از آن سو محاسبات رای به اصلاحات می‌دهند، از جمله اصلاح سن بازنشستگی. نظر شما چیست؟

شیرمحمدی: اصلاحات سیستماتیک، اصلاحات ساختاری و اصلاحات پارامتریک به دنبال محاسبات بیمه‌ای خود را نشان می‌دهند. صندوق‌ها هم براساس این محاسبات است که متوجه می‌شوند باید در این مسیر قرار بگیرند. یکی از گزینه‌های اصلاحات پارامتریک، اصلاح سن و سابقه خدمت است. کارشناسان بر این مسئله تاکید زیادی دارند. اصلاحات سیستماتیک حرکت از یک نظام بازنشستگی به نظام دیگر است. این مسائل در صندوق‌ها در نظر گرفته شده و به‌خوبی بیان شده است، اما چون صندوق‌های بازنشستگی در تصویب قوانین چندان موثر نیستند، به همین دلیل استراتژی‌ها به هم می‌ریزد و محاسبات بیمه‌ای و پیش‌بینی‌های آینده متزلزل می‌شود. بنابراین به گمان من تا زمانی که قوانین مربوط به صندوق‌ها منطبق بر محاسبات بیمه‌ای نباشد، این روند ادامه‌دار خواهد بود.

■ سوالی که مطرح می‌شود این است که آیا طرح‌هایی که برای افزایش سن بازنشستگی ارائه شده، به سرانجام رسیده است؟ شواهد نشان می‌دهد در برنامه ششم توسعه

رجوع به تعریف بازنشستگی مهم است. براساس تعاریفی که در دسترس است، بازنشستگی با توان کار کردن و کسب درآمد رابطه دارد. یعنی آنچه سبب رسیدن به بازنشستگی می‌شود از دست رفتن توان کار است. به بیان دیگر تا زمانی که فرد توان کار و کسب درآمد دارد، نباید بازنشسته شود. اما حیات و چرخه طبیعی عمر انسان به گونه‌ای است که می‌توان سنی را به‌عنوان سن از دست دادن توان کار شناسایی کرد. این سن نیز بیشتر به ویژگی‌های طبیعی و حیاتی از یک طرف و محیط کار و فعالیت از طرف دیگر بستگی دارد. مسلم است که پیشرفت‌های دانش بشر در عرصه سلامت و همچنین پیشرفت‌های فنی و ابزاری سبب شده تا انسان توان کار و کسب درآمد را به تعداد سال‌های بیشتری داشته باشد. متأسفانه قوانین و سیاست‌های حوزه بیمه‌های اجتماعی نتوانسته خود را با تغییرات محیطی سازگار کند که یکی از این عدم سازگاری‌ها در پرسش شما متجلی شده است.

■ یکی از بزرگ‌ترین مشکلات پیش‌روی سازمان‌های بیمه‌گری مثل سازمان تامین اجتماعی به هم خوردن تعادل منابع و مصارف است. کارشناسان اقتصادی بر آن‌اند که به خاطر عدم تناسب بین تعداد بیمه‌پرداز و مستمری‌بگیران صندوق، این سازمان با مشکلاتی مواجه شده است. مسئله بازنشستگی‌های پیش از موعد و قوانینی که این بازنشستگی‌ها را تسهیل می‌کنند، چقدر در برهم خوردن تعادل منابع و مصارف

میترا فردوسی	
«روزنامه‌نگار»	
«روزنامه‌نگار»	

■ سن بازنشستگی در کشورهای توسعه‌یافته به طور متوسط بالای ۶۰ سال و در اروپا تا ۶۵ سال و در کشورهای آسیایی و حاشیه خلیج فارس در حدود ۶۰ سال است. حال به نظر شما چرا در ایران سن بازنشستگی پایین است و با استانداردهای جهانی تناسب ندارد؟

این مسئله دو جنبه دارد. یکی جنبه قانونی است که در متن قوانین چنین سنی به‌عنوان سن مرجع برای بازنشستگی تعیین شده است و دوم جنبه اجتماعی است. به نظر می‌رسد جامعه ایران فرد ۶۰ ساله را بازنشسته می‌داند. اما اینکه این تلقی چقدر درست و منطبق با واقعیت است جای بحث دارد.

■ سن امید به زندگی یکی از مولفه‌های اصلی تعیین سن بازنشستگی است. آمارها می‌گویند شاخص امید به زندگی در ایران در بازه سال‌های ۱۳۵۴ تا ۱۳۹۱ از ۵۶ سال به ۷۱ سال رسیده و هم‌اکنون هم در مرز ۷۴ سال است. اما چرا این شاخص با سن بازنشستگی در کشور ما مطابقت ندارد؟

این نکته درواقع بیان دیگری از پرسش قبل است. بنابراین به توضیحات قبلی می‌توان افزود که برای فهم این روند