

تنقیح قوانین تأمین اجتماعی برای ارتقای خدمات به ذی نفعان

تجمیع بیش از ۲۰۰۰ دستور اداری در قالب ۴۰ بخشنامه



گزارش

تعدد قوانین، مقررات و بخشنامه‌های سازمانی علاوه بر ایجاد چالش در دستیابی مخاطبان به عدالت اجتماعی، ارائه خدمات مطلوب و اثرگذار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس، سازمان تأمین اجتماعی، جهت سهولت دسترسی ذی نفعان به خدمات و بهره‌مندی از قوانین به‌روز کارآمد، تنقیح بیش از ۲ هزار مورد قوانین و مقررات را در دستور کار قرار داده است. کاهش حجم قوانین و بخشنامه‌های تأمین اجتماعی با جایگزینی مقررات، ارتقاء کمی و کیفی خدمات به بیمه‌شدگان و تسهیل‌گری اجرای قانون را موجب می‌شود.

محمود میرآقایی

روزنامه‌نگار

بخشنامه‌ها در طول سال‌های گذشته داشته است. تراکم این مقررات، ضرورت تنقیح قوانین کلی و جزئی این نهاد بیمه‌ای را نشان داد که به دنبال آن «طرح تجمیع، تلخیص و تنقیح بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمان» در دستور کار قرار گرفت.

اصل؛ امنیت حقوقی

عمران نعیمی، مدیرکل امور حقوقی و قوانین سازمان تأمین اجتماعی در باره اهمیت تنقیح قوانین تأمین اجتماعی به آنیه‌نو گفت: «برخی قوانین و بخشنامه‌ها به جای تسهیل‌گری در حوزه ارائه خدمات و توسعه فعالیت‌های اثرگذار، موانعی جهت توسعه ناکارآمدی محسوب می‌شوند.» وی با اشاره به اینکه فرایند تنقیح قوانین تأمین اجتماعی با تهیه شیوه‌نامه‌ای در سال ۱۳۹۴ در دستور کار قرار گرفت، گفت: «تنقیح مقررات ابزاری جهت ایجاد بستر تحقق اصل امنیت حقوقی شهروندان و ذی نفعان سازمانی است.» وی همچنین اضافه کرد: «این روند با ایجاد مانع برای شکل‌گیری و استمرار قوانین مبهم و

تشکیل یک نظام سازمان یافته از مقررات، تضمین حقوق شهروندان، سهولت دسترسی ذی نفعان به قواعد و موازین قانونی، آگاهی مردم نسبت به حقوق و تکالیف فردی و اجتماعی و در نهایت ایجاد امنیت حقوقی، از اهداف اساسی تنقیح قوانین و مقررات در سازمان‌ها محسوب می‌شود. البته اصول اصلی اجرای تنقیح قوانین نیز شامل شفافیت، انسجام، تسهیل دسترسی، ثبات و پویایی مقررات است که باعث حکمرانی مطلوب، قانونمندی و امنیت حقوقی شهروندان خواهد شد. سازمان‌های بیمه‌ای به دلیل ارتباط گسترده با ذی نفعان و برای تضمین حقوق افراد تحت پوشش، باید به‌روزرسانی مستمر مقررات را در دستور کار خود قرار دهند.

تنقیح ۲۰۰۰ بخشنامه

با اعلام تأمین اجتماعی، حدود ۲ هزار بخشنامه، دستور اداری و مکاتبه سازمان پس از بررسی در کارگروه‌های تخصصی و با برگزاری حدود هزار و ۴۸۵ جلسه کارشناسی و تخصصی در قالب ۴۰ بخشنامه تجمیع شد.

تأمین اجتماعی اکنون در موضوعات اساسی حوزه بازنشستگی، بازرسی، حسابرسی، بیمه بیکاری و دیگر موارد فقط یک بخشنامه و در حوزه کارفرمایی نیز ۱۰۰ مورد اصلاحی بخشنامه را انجام داده است.

همچنین بر اساس رویه این سازمان در حوزه تنقیح قوانین و مقررات، صدور بخشنامه‌های جدید نیز به تناسب شرایط بررسی و با بخشنامه قبلی و اصلی در حوزه مربوطه مرتبط می‌شود.

تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان مقررات‌گذار و بخشنامه‌محور نقش زیادی در ایجاد حجم وسیعی از

خبر

اقتصاد مردم‌پایه، نسخه شفاف‌بخش اقتصاد کشور



ابراهیم بازیان مدیرعامل شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در همایش هم‌اندیشی مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان‌های تابعه که با موضوع افق بهره‌وری و اشتغال برگزار شد، با اشاره اهمیت مردمی کردن اقتصاد گفت: «نسخه شفاف‌بخش اقتصاد کشور، اقتصاد مردم‌پایه است. امروز ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشور تحت مدیریت شرکت‌ها و صندوق‌های سرمایه‌گذاری زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. اگر ما بتوانیم در طول مدت چهار سال به سمت مردمی شدن اقتصاد تحت مدیریت مجموعه برویم؛ یعنی ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشور را مردمی کرده‌ایم.»

او با اشاره به سخنان رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) و تأکیدات رئیس‌جمهور در خصوص تحول و برنامه تحولی تشریح کرد: «همانگونه که رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) فرمودند تحول یعنی تغییر عمیق. ایشان در جلسات متعددی به بازسازی انقلابی تأکید داشتند و با توجه به مفاهیمی که بیان داشتند، بازسازی انقلابی یعنی حرکت بنیادی، عقلانی، خردمندانه و مبتنی بر اندیشه همه‌گیر؛ نه حرکت بی‌هوا و بی‌حساب. اگر بر این محور حرکت نکنیم، بازنده خواهیم بود. این مهم باید در همه عرصه مدیریت‌های کشور انجام شود.»

او افزود: «بازسازی انقلابی و تحول بر سه پایه آسیب‌شناسی، برنامه‌ریزی و هدایت صورت می‌گیرد.»

مدیرعامل شستا با اشاره به لزوم برنامه‌ریزی تحولی اظهار داشت: «آسیب‌شناسی خوبی ناظر به فرصت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و قوت‌ها در بدنه وزارتخانه صورت پذیرفته، اما برنامه‌ریزی مناسبی برای برطرف کردن چالش‌ها به صورت مستند پیش روی ما نیست. این هدایت باید متمرکز و متوجه تحول اقتصادی در قابل برنامه تحولی صورت گیرد.»

او با اشاره به برنامه‌ریزی تحولی در شستا گفت: «در شستا در مدت ۱۰ ماه اخیر با همکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاونان آن، یک برنامه تحولی با گام‌های یک، دو و پنج ساله ناظر به تغییر، تحول و تعالی آماده شده است. اگر چه از روز نخست پذیرش مدیریت این شرکت بزرگ کار را آغاز کردیم، اما اجرای تمام‌وکمال آن نیاز به تأکیدات و همکاری‌های نزدیک در سازمان و وزارتخانه دارد.»

مدیرعامل شستا افزود: «۲۱ راهبردی تحولی مشخص شده و مبتنی بر این راهبردها به سه مقوله چپستی، چرایی و چگونگی پرداخته شده است. امروز سرمایه شستا ۲۷۰ همت است که بر اساس برنامه‌ریزی‌ها باید در سال ۱۴۰۵ به هزار همت برسد و این شدنی است.» بازیان با اشاره به چالش‌ها و معضلات پیش روی شستا گفت: «عدم ثبات مدیریت در بنگاه‌های ما یکی از معضلات اساسی است. همه مدیرانی که به شستا آمده و رفته‌اند همه مدیران قابلی بودند و باید پرسید علت این حجم از تغییرات چیست؟ شستا نباید سیاسی اداره شود. ما بنگاه‌های اشتغال‌ناز هستیم، نه اقتصادمحور. ما باید دنبال تولید محصولات استراتژیک بریم، نه هر محصولی. همچنین فرایند انتصاب در وزارتخانه بسیار طولانی بوده، در حالی که این مسئولیت به شرکت‌ها و هیأت‌مدیره‌ها تعلق دارد.»

قانون‌سنجی و قانون‌گریزی شهروندان را به دنبال دارد، افزود: «تأمین اجتماعی در بردارنده مجموعه‌ای از اصول، ساختارها و سازکارهای شناخته‌شده و روابط میان این عناصر و عوامل است که با هدف گسترش عدالت اجتماعی تدوین و اجرایی می‌شود.»

تاریخچه تنقیح قوانین

تاریخچه تنقیح قوانین و مقررات به سال ۱۳۵۰ با تشکیل «سازمان تنقیح و تدوین قوانین و مقررات کشور» بازمی‌گردد و شورای انقلاب در تاریخ نهم تیرماه سال ۱۳۵۸ طی لایحه‌ای قانونی، اداره کل تدوین و تنقیح قوانین ریاست‌جمهوری را ایجاد کرد.

سال‌ها پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی در شرایط گسترده قوانین، مرکز پژوهش‌های مجلس از سال ۱۳۸۷ تحقیقاتی برای وضع قانون «تدوین و تنقیح قوانین و مقررات کشور» آغاز کرد که نتایج این تحقیقات منجر به تصویب و اجرای این قانون در سال ۱۳۸۹ شد.

تنقیح مقررات یا بخشنامه‌ها در تأمین اجتماعی نیز به بعد از قانون تدوین و تنقیح قوانین و مقررات کشور مرتبط می‌شود که مطابق آن همه دستگاه‌های اجرایی موظف به تنقیح مقررات داخلی خود شدند.

بنابراین، این موضوع در قالب طرح پژوهشی به مؤسسه عالی پژوهش ارائه شد تا با استفاده از ظرفیت‌های داخلی سازمان و با محوریت اداره کل حقوقی و همکاری مؤسسه عالی پژوهش نسبت به شناسایی، جمع‌آوری و تنقیح و تدوین بخشنامه‌های جامع در هر حوزه اقدام شود.

نعیمی با اشاره به اینکه پایش و ارزیابی چندمرحله‌ای مجموعه مقررات در فرایند تنقیح، مورد توجه است، تصریح کرد: «در تدوین مقررات تنقیحی، نظر ذی نفعان پیش از تصویب و ابلاغ اثرگذار است.»

وی در ادامه گفت: «تحقق عدالت اجتماعی بدون اصلاح قوانین و مقررات، ایجاد فرصت‌های برابر و کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی دور از دسترس خواهد بود.»

معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت تأمین اجتماعی مطرح کرد

افزایش مرخصی زایمان برای حمایت از نهاد خانواده

بهره‌مندی زنان باردار از مرخصی زایمان تأمین اجتماعی، یکی از خدمات این سازمان در راستای اجرای قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت است. در این ارتباط سال گذشته مبلغ ۹۲۵ میلیارد تومان به بیش از ۲۳۴ هزار نفر پرداخت شده است.

با توجه به افزایش مدت مرخصی زایمان از سال ۱۴۰۰، استفاده زنان باردار از این مزیت، تقویت بنیان خانواده و تأمین مالی ماه‌های بدون اشتغال به کار مادران را به دنبال دارد.

جزییات و تغییرات طرح کمک هزینه مرخصی زایمان از ابتدای اجرا تاکنون، هزینه‌های تأمین اجتماعی برای پرداخت به مادران باردار، چگونگی و میزان پرداخت‌ها در قالب تعهد سازمان در گفت‌وگوی آنیه‌نو با محمدبایندر بیان معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی آمده است.

بنابراین از اردیبهشت‌ماه سال گذشته پرداخت مرخصی زایمان به بیمه‌شدگان زنی که طبق قانون پرداخت آن به عهده تأمین اجتماعی است، برای زایمان‌های یک و دوقلو به مدت ۹ ماه و برای زایمان‌های سه‌قلو به میزان یک سال عملیاتی شد.

جوانی جمعیت

معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی افزود: «همچنین به موجب بند «الف» ماده (۱۷) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، مدت مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط به ۹ ماه تمام افزایش یافت.»

وی با بیان اینکه این مرخصی برای تولد دوقلو و بیشتر، ۱۲ ماه است، ادامه داد: «در صورت درخواست مادر تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است.»

هزینه اجرای مرخصی

معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی افزود: «بر اساس تبصره بند «الف» ماده قانونی اشاره شده، بار مالی اجرای این ماده در ردیف خاصی در بودجه سنواتی پیش‌بینی و به

برای زایمان‌های یک و دوقلو به شش ماه و برای زایمان‌های سه‌قلو و بیشتر به یک سال افزایش یافت.»

مرخصی ۹ ماهه

وی با اشاره به ادامه این روند تا سال ۱۳۹۲ گفت: «به استناد تبصره (۲) ماده واحده «قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده» به دولت اجازه داده شد مرخصی زایمان مادران ۹ ماه و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شوند.»

بایندر بیان گفت: «اجرای قانون مذکور درباره افزایش مرخصی زایمان از ۶ به ۹ ماه به موجب ماده (۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و بند (د) همین ماده و ماده (۷۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه، مستلزم تأمین بار مالی از سوی دولت است.» به گفته وی، در نهایت به موجب مصوبه مورخ ۲۶ اردیبهشت سال ۱۴۰۰ هیأت وزیران، مشکلات قانونی تأمین منابع مالی جهت پرداخت مرخصی زایمان ۹ ماهه رفع شد.

معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی ادامه داد: «بر این اساس مقرر شد بار مالی مربوط به افزایش مرخصی زایمان در لوایح بودجه سنواتی منظور یا در قالب دیون دولت در حساب‌های مالی تأمین اجتماعی منظور شود.» وی اظهار کرد:

مهناز بیرانوند

روزنامه‌نگار

معاون نظارت و تعهدات کوتاه‌مدت اداره کل امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی درباره قوانین مرخصی زایمان گفت: «به استناد ماده (۶۷) قانون تأمین اجتماعی، بانوان بیمه‌شده با داشتن سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز ظرف یک سال قبل از زایمان، امکان استفاده از هزینه کمک‌بارداری به شرط عدم اشتغال به کار را دارند.»

بایندر بیان افزود: «میزان هزینه کمک‌بارداری، دوسوم آخرین حقوق بیمه‌شده بر اساس ماده (۶۳) قانون تأمین اجتماعی است که حداکثر برای مدت ۱۲ هفته در مجموع قبل و بعد از زایمان، بدون کسر سه روز اول پرداخت می‌شود.»

وی ادامه داد: «به موجب ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، مدت مرخصی زایمان تا سه فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند به چهار ماه افزایش یافت.»

بایندر بیان افزود: «همچنین بر اساس مصوبه تیرماه سال ۱۳۸۶ مجلس، (اصلاحیه قانون مذکور، مصوب سال ۱۳۷۴) مدت استراحت دوران بارداری، زایمان و شیردهی