



خبر



سه جانبه‌گرایی یک اصل کلیدی در صندوق تأمین اجتماعی است

دبیر کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی استان تهران گفت: «سازمان تأمین اجتماعی باید با کارگران و بازنشستگان در حوزه‌های مربوط به معیشت، درمان و خدمات بیمه‌ای، تعامل گسترده داشته باشد.»

علی اکبر عیوضی، در گفت‌وگو با آتیه آنلاین اضافه کرد: «شنیدن نظرات و پیشنهادهای نمایندگان جامعه کارگری می‌تواند تأمین

اجتماعی را در ارائه تعهدات مستماری دهد؛ اگر دغدغه‌ها و پیشنهادهای کارگران شاغل و بازنشسته در قالب برگزاری کارگروه‌ها و نشست‌های منظم و ادواری شنیده شود، تأمین اجتماعی می‌تواند خدمات با کیفیت‌تر و رضایتبخش‌تری به جامعه هدف خود ارائه دهد و از این طریق، سطح رضایت بیمه‌شدگان افزایش می‌یابد.»

این فعال صنفی حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی با تأکید بر اینکه «سه جانبه‌گرایی

یک اصل کلیدی در صندوق‌های بیمه‌ای است که باید در سطوح مختلف به رسمیت شناخته شود»، استقرار «نظام تأمین

اجتماعی چندلایه مبتنی بر سیاست‌های کلان تأمین اجتماعی» را یکی از اهداف غایی نظام تأمین اجتماعی کشور دانست

و اضافه کرد: «برای استقرار و پیاده‌سازی تأمین اجتماعی چندلایه که منجر به حفظ استقلال و ایستایی این سازمان و ارائه خدمات تأمین اجتماعی به گروه‌های

مختلف شهروندان می‌شود، باید از راهکارها و نظرات شرکای اجتماعی همانند کارگران، بازنشستگان و کارفرمایان استفاده شود؛ باید

بدانیم راهکارهای یک‌جانبه معمولاً کارآمد نیست و نتیجه افتخار بخش به بار نمی‌آورد.»

بدون تردید، تأمین اجتماعی نیازمند تعامل بیشتر با شرکای اجتماعی در سطوح مختلف است؛ «دبیرخانه شورای

راهبردی شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی» به عنوان یک نهاد نوپا می‌تواند

در این زمینه مؤثرتر باشد و بسیاری از کاستی‌های موجود را برطرف سازد؛ شورای

راهبردی شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی و دبیرخانه آن، زیرساخت مناسب برای شنیدن نظرات کارفرمایان،

کارگران، بازنشستگان و مستماری‌گیران را فراهم می‌آورد ولی کار نهادی بدون برگزاری نشست‌های منظم و ادواری برای برقراری

ارتباط دوطرفه با شرکای اجتماعی، به نتیجه مطلوب نمی‌رسد.

تیرماه سال گذشته، میرهاشم موسوی، مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی به مناسبت هفته تأمین اجتماعی و در دیدار

با نمایندگان شرکای اجتماعی تأکید کرد «حکمرانی مطلوب در تأمین اجتماعی با مدیریت تعاملات با شرکای اجتماعی قابل تحقیق است.»

موسوی افزود: «شرکای اجتماعی برای سازمان تأمین اجتماعی اهمیت ویژه دارند.

گفت‌وگو با شرکای اجتماعی را برای خود مغنتم می‌دانیم و از نظرات این عزیزان استفاده می‌کنیم. حکمرانی مطلوب تأمین

اجتماعی بدون تعامل با شرکای اجتماعی ممکن نیست. در کنار توجه به مطالبات و نظرات شرکای اجتماعی، نقش حاکمیتی نیز

در مدیریت تأمین اجتماعی باید همواره مورد توجه قرار گیرد و تعامل مناسب با دولت برای

تأمین اجتماعی اهمیت بسیار بالایی دارد.»

بی‌تردید برای تحقق «تأمین اجتماعی مطلوب و کارآمد» شنیدن مطالبات و نظرات شرکای اجتماعی اهمیت بسیاری

دارد. علی‌اکبر عیوضی به عنوان نماینده بازنشستگان کارگری تأکید کرد: «حکمرانی

مطلوب در تأمین اجتماعی معنایی جزاین ندارد که حق مشارکت شرکای اجتماعی در تمام تصمیم‌سازی و تحولات به رسمیت

شناخته شود، بدون این مشارکت، حکمرانی مشارکتی و مطلوب میسر نمی‌شود.»

در این باره مهرداد عظیمی با اشاره به تجربیات روز کشورها توسعه‌یافته در حوزه‌هایی با اقتصاد و تولید، مهارت‌آموزی را به‌عنوان موضوع کلیدی و مسیر افزایش بهره‌وری نیروی کار در جریان تولید

و ارائه خدمات معرفی کرد. معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه فقط نیروی کار با بهره‌مندی از درجات بالای مهارت

است که می‌تواند در قالب یک نیروی کار دارای توانایی و اثرگذار در چرخه کار، به تسهیل روند تولید

کمک کند، افزود: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نیز براساس این تفاهنامه منعقد شده

است ضمن اجرای دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای بازار کار هر منطقه و تقاضای کارفرمایان،

فهرست مقرری‌گیرانی را که از ثبت نام و شرکت در دوره‌های آموزشی امتناع می‌کنند یا این دوره‌ها را ترک می‌کنند، در پایان هر ماه به ادارات تعاون،

کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی ارسال کنند.

وی خاطر نشان ساخت: براساس بند ب ماده ۸ قانون بیمه بیکاری مصوب سال ۱۳۶۹، مقرری بیمه

بیکاری افرادی که بدون عذر موجه از شرکت در دوره‌های کارآموزی خودداری کنند، قطع خواهد

شد. در این تفاهنامه که به امضای «مهرداد عظیمی» معاون وزیر و رئیس سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، «علی حسن رعیتی فرد» معاون روابط کار و وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی و میرهاشم موسوی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی رسیده، مقرر شده است سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای دوره‌های

آموزش مهارتی ویژه مقرری‌گیران بیمه بیکاری را با هدف فراهم آوردن زمینه اشتغال مجدد آنان؛ متناسب با فرصت‌های شغلی مورد نیاز بازار کار هر

منطقه و نیز تقاضای کارفرمایان برگزار کند. براساس این گزارش، به موجب این تفاهنامه

ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها ملزم شده‌اند مقرری‌گیران بیمه بیکاری را که حداقل ۶ ماه از مدت دریافت مقرری بیکاری آنان باقی مانده

است، براساس سن، جنس، رشته تحصیلی، مهارت و شغل قبلی طبقه‌بندی کرده و متناسب با نیاز بازار

کار منطقه و تقاضای کارفرمایان برای نیروی کار، برای گذراندن آموزش‌های مهارتی به سازمان فنی و حرفه‌ای معرفی کنند.

سازمان تأمین اجتماعی نیز براساس این تفاهنامه متعهد شده است با اخذ مستندات هزینه‌کرد،

هزینه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای موضوع این تفاهنامه را از محل اعتبارات بیمه بیکاری هر ۶ ماه

یک بار به حساب سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای واریز کند.

با نگاه به اینکه رشد مهارت‌آموزی نیروی کار، افزایش بهره‌وری کارگران و ارتقا و رونق تولید را برای

کارفرمایان و سرمایه‌گذاران به دنبال خواهد داشت، افزایش همکاری مهارتی بین کارفرمایان و سازمان

آموزش فنی و حرفه‌ای در راستای تدوین و اجرای سیاست‌های آموزش مبتنی بر توسعه مهارت‌آموزی

کار، بخصوص در ارتباط با جمعیت بالای کارگران ساده بدون مهارت، حتماً موجب بهبود کسب و

کار، رونق تولید و رشد جایگاه سازمانی برای نیروی کار را به دنبال خواهد داشت.



همواره یکی از مشکلات این افراد و کارجویان در قالب کارگران ساده، نیروی کار نیمه‌ماهر و دانش‌آموختگان دانشگاهی در یافتن شغل مناسب، نبود مهارت کافی در حوزه‌های مختلف و به عبارتی ماهر نبودن افراد در حوزه‌های تخصصی اشتغال بوده است

۲۸

درصد

تعداد ۹ میلیون و ۵۳۲ هزار نفر از شاغلان ۱۵ ساله و بیشتر کشور به رسته کاری «مزد و حقوق‌گیران بخش خصوصی» اختصاص داشته که با توجه به اشتغال حدود ۲۴ میلیون نفری در کشور، سهم بیش از ۲۸ درصدی کارگران ساده از این تعداد شاغل، بسیار بالا است



عکس: میزان

«ایران اقتصادی» نقش فراگیری مهارت در کاهش نرخ تعدیل نیروی کار و مقرری‌گیران بیمه بیکاری را بررسی کرد

مهارت‌آموزی نیروی کار؛ به حاشیه رفتن بیمه بیکاری

در سال‌های اخیر، اکثر مقرری‌گیران بیمه بیکاری، کارگرانی ساده و فاقد هرگونه مهارت‌های لازم برای فعالیت‌های اقتصادی بوده‌اند

کار محسوب می‌شود و یکی از عوامل مهم بیکاری بخصوص در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی با وجود هزینه‌ها و سرمایه‌گذاری‌های گزاف در حوزه تحصیلات عالی در کشور است.

بی‌تردید نیروی انسانی ماهر و توانمند، پایدارترین و مطمئن‌ترین تکیه‌گاه رونق و شکوفایی اقتصادی

در کوتاه و بلندمدت است، به همین دلیل نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی به‌عنوان یک

اولویت حساس و حیاتی در تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین و نیز راهکاری مؤثر در پاسخ به

نیازهای اشتغال و بازار و آموزش مداوم مهارت‌های لازم به شاغلان برای حفظ و توسعه اشتغال موجود

و انطباق توانمندی‌های افراد با نیازهای جدید بازار کار و تغییرات عرصه فناوری است.

ارائه آموزش‌های مهارتی در چهارچوب مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، براساس تغییرات استانداردهای مرتبط با اشتغال شکل می‌گیرد و در واقع کارجویان هستند که باید با کسب مهارت در حوزه مورد نظر

خود، زمینه جذب در بازار کار را فراهم کنند.

اجرای تبصره ۹ ماده ۳ قانون بیمه بیکاری برای مهارت‌آموزی مقرری‌گیران آن

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برای الزام مقرری‌گیران بیکاری به آموزش مهارتی از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و اجرای ماده ۹ قانون بیمه

بیکاری در زمینه آموزش و بازآموزی بیمه‌شدگانی که به دلایل غیرارادی کار خود را از دست می‌دهند، به توافق رسیدند.

۱۳۰۰ میلیارد تومانی بابت بیمه بیکاری بر سازمان تأمین اجتماعی تحمیل می‌شود.

براساس اعلام امور بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری فقط به مشمولان قانون

تأمین اجتماعی که تابع قانون کار هستند، تعلق می‌گیرد و بر این اساس برقراری بیمه بیکاری برای

کسانی که تابع این قانون نیستند، موضوعیت ندارد. مطابق تبصره ۳ ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، دریافت

مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی‌شود. همچنین پرداخت بیمه بیکاری برای

شاغلانی که به‌صورت دسته‌جمعی اخراج شده‌اند، به منظور پیشگیری از بیکاری و بررسی راهکارهای

بازگشت به کار، در مواردی که تعداد کارگران اخراجی یک کارگاه بیش از ۱۰ نفر باشد، موضوع در کمیته

استانی مطرح می‌شود تا بررسی و درباره آن اظهارنظر شود و در صورت احراز سایر شرایط قانونی، برقراری

بیمه این افراد بلامانع است.

نقش مهارت‌آموزی در کاهش بخش عمده‌ای از تعدیل نیرو

همواره یکی از مشکلات این افراد و کارجویان در قالب کارگران ساده، نیروی کار نیمه‌ماهر و

دانش‌آموختگان دانشگاهی در یافتن شغل مناسب، نبود مهارت کافی در حوزه‌های مختلف و به عبارتی

ماهر نبودن افراد در حوزه‌های تخصصی اشتغال بوده است.

از آنجایی که اصلی‌ترین بیست‌رشد و پیشرفت در هر زمینه‌ای بخصوص در حوزه‌های مرتبط با ارتقای

شغلی نیازمند بهره‌گیری از روش‌های رشد و تعالی است، آموزش مهارت‌های فنی و تخصصی برای

کارگران ساده در راستای پیشرفت کاری و جد شدن از جمع نیروی کار بدون مهارت، کسب مهارت‌های

مورد نیاز مرتبط با شغلی است که در آن مشغول به فعالیت هستند.

به عبارتی می‌توان گفت یکی از اصولی‌ترین و نزدیک‌ترین مسیریها در رشد و تعالی سازمانی و

شغلی برای کارگران در هر سطحی از رده‌های شغلی بخصوص جمع کارگران ساده، تلاش در کسب

هرچه بیشتر مهارت‌های فنی و تخصصی است که در بسترهای آموزشگاهی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

و با همکاری کارفرمایان ممکن است.

به اعتقاد متخصصان و صاحب‌نظران، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جامعه کنونی حلقه مفقوده بازار

رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

گزارش یک

سیدمازناز شریف‌کیان

روزنامه نگار

جدای از افت محیط کسب و کار، اغلب کارفرماها به دلیل نیاز به نیروی کار ماهر، اقدام به تعدیل کارگران فاقد مهارت کرده و می‌کنند.

یکی از دلایل تعدیل نیروی کار و اخراج آنها از محل کار، نداشتن مهارت‌های لازم یا عدم ارتقای آن

مهارت‌ها از سوی کارگران است؛ این امر یکی از عوامل رشد مقرری‌گیران بیمه بیکاری بوده است.

در همین زمینه همسوی با اصلاحاتی در قانون بیمه بیکاری، الزام مقرری‌گیران آن به فراگرفتن

آموزش‌های مهارتی می‌تواند زمینه‌ساز کاهش نرخ مقرری‌گیران بیمه بیکاری شود.

گزارش مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حوزه وضعیت

شاغلان کشور حاکی از این است که در بازه زمانی (سال ۱۳۹۹) تعداد ۹ میلیون و ۵۳۲ هزار نفر از

شاغلان ۱۵ ساله و بیشتر کشور به رسته کاری «مزد و حقوق‌گیران بخش خصوصی» اختصاص داشته که

با توجه به اشتغال حدود ۲۴ میلیون نفری در کشور، سهم بیش از ۲۸ درصدی کارگران ساده از این تعداد

شاغل، بسیار بالا است.

با توجه به اینکه در حدود ۸ میلیون و ۳۰۰ هزار نفر از این بخش جامعه کارگران را مردان و یک میلیون

و ۲۴۰ هزار نفر را نیز زنان تشکیل می‌دهند، سهم بالای مردان کارگر ساده بدون مهارت، بسیار قابل

توجه و نیازمند بررسی، واکاوی و ارائه راهکار بوده و ضرورت توسعه مهارت‌آموزی در بین این قشر به

خوبی دیده می‌شود.

بخشی از افزایش مقرری‌گیران بیمه بیکاری، نداشتن مهارت است

بررسی‌های پایتگزان است که در سال‌های اخیر جدای عواملی مثل تورم، افزایش هزینه تولید و به طور کلی

افت محیط کسب و کار، اغلب کارفرماها به دلیل نیاز به نیروی کار ماهر، اقدام به تعدیل کارگرانی که دارای

فاقد مهارت بودند، کرده و می‌کنند.

در حال حاضر با توجه به وجود حدود ۱۷۵ هزار نفر از مقرری‌گیران بیمه بیکاری در کشور ما به

مقرری‌گیران بیمه بیکاری در برخی استان‌ها به ۶۲ روز

میانگین زمان رسیدگی به شکایات کارگران به ۳۰ روز کاهش یافت

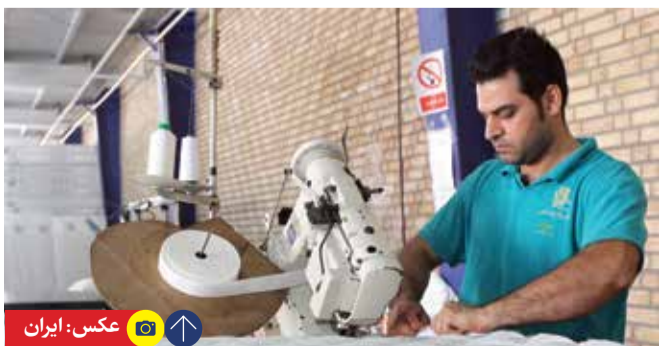
کاهش یافت و هم‌اکنون در استان‌های مختلف از ۴۰ روز تا ۳۰ روز رسیدگی می‌شود.

سال گذشته دستورالعمل سازش درون کارگاهی از سوی معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و

رفاه اجتماعی ابلاغ شد. طبق این دستورالعمل، رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی موضوع

ماده ۱۵۷ قانون کار قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار در شکل کارگری مستقر در کارگاه انجام

گرفته و در صورت عدم حصول سازش، موضوع در مراجع حل اختلاف کار مطرح و مطابق مقررات کار رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.



عکس: ایران

گام نخست باید از طریق سازش حل و فصل شود و چنانچه سازش محقق نشد، از طریق ادارات کار یا مراجع حل اختلاف امکان رسیدگی به شکایات

وجود دارد. احیای مجدد ماده ۱۵۷ قانون کار و