



دیر یا زود به میان داران...

یعنی دولت‌ها نیز دیر یا زود وارد این بازی می‌شوند. اما با همه این‌ها، میان‌داری در کشورهای در حال توسعه مثل هر پدیده دیگری به زمان نیاز دارد. یعنی باید آموزش داده شود و یک دوران تجربی را پشت سر گذاشت. در اروپا نیز همین گونه است. میان‌داری در کشورهای توسعه‌یافته نیز ابتدا با مصالحه، مرزهای مشترک زیادی داشت، اما به تدریج این دو از یکدیگر جدا شدند و اصل بر فرایندهای ارتباط و روندهای خلاق و پویا برای رسیدن به تفاهم قرار گرفت. کشور ما نیز در حال توسعه است و هنوز راه زیادی مانده تا به میان‌داری واقعی برسیم. میان‌داری واقعی حالتی است که در آن القا و تحمیل نظر و مصالحه وجود ندارد. البته یک دلیل منطقی برای این وضعیت این است که ما اندیشه‌های مدرن و عقل‌گرایی و بخردانگی و... را به عاریت گرفته‌ایم و برای هیچ‌یک «زیست‌جانانه» نداشته‌ایم. ما چیزهای زیادی از کشورهای دیگر گرفته‌ایم، اما اگر می‌خواهیم میان‌داری را با فرهنگ خودمان هم‌ساز کنیم، باید بیشتر اندیشه کنیم. برای اندیشیدن نیز لازم است تاریخ را خوب بفهمیم. میان‌داری در واقع کسی است که زور را به ضعیف‌تر تبدیل می‌کند. مثال بارز آن در فرهنگ ما نقش مرشد در زورخانه‌هاست. در واقع میان‌دار مانند کسی است که در زورخانه میان پهلوانان که هر کدام زور و قدرتی متفاوت دارند، با شعرخوانی و ضرب، هماهنگی و تعادل ایجاد می‌کند.

**بخشی از کارکردهای میان‌داری در حوزه‌های محسوس و عینیت‌دار مانند پرونده‌های حقوقی و قضایی یا مسائل آموزشی و امثال این‌ها بوده است. در مسائل پیچیده‌تری مانند آرمان عدالت و دادگری اجتماعی که نهادهایی مانند تامین اجتماعی سعی دارند آن را دست‌یافتنی‌تر کنند، میان‌داری و فرایندهای فهم‌محور آن حرفی برای گفتن دارد؟**

به‌باور من، می‌توان به اثر بخشی میان‌داری در کمک به عملی کردن آرمان عدالت اجتماعی امیدوار بود. تجربه‌های این امیدواری نیز وجود دارد. میان‌داری بر اساس حقوق افراد است و طبیعتاً بی‌ربط به مسائلی مانند همبستگی و هماهنگی اجتماعی نیست. میان‌داری می‌کوشد در روندی اجتماعی و فرهنگی کار خود را انجام دهد. بنابراین به دادگری اجتماعی توجه دارد. اما این دادگری اجتماعی در گرو هماهنگی فرهنگی است. برای نمونه، اگر فرهنگی متفاوت و جدا با فرهنگ کارگر داشته باشد، مسلم است که همبستگی اجتماعی شکل نمی‌گیرد. مشکلی که جنبش‌های چپ داشته‌اند نیز همین است. زمانی که از دیکتاتوری پرولتاریا صحبت می‌شود، یعنی فرهنگ‌ها آن قدر از یکدیگر فاصله دارند که گویی یک گروه حقیقت را در دست دارند و روزی می‌رسد که دیگری را از میان برمی‌دارد و خودش همه کاره می‌شود. حتی در این نوع اندیشه‌ها مباحث ماهیتی اخلاقی هم پیدا می‌کنند. میان‌داری همه این‌ها را کنار می‌گذارد و تنها تعادل میان همبستگی اجتماعی و هماهنگی فرهنگی برای رسیدن به فهم مشترک را برجسته می‌کند. تأکید ما بر میان‌داری به این خاطر است که نه برای دولت و نه برای کارگر و کارفرما یا هیچ گروه دیگری هزینه‌ای ندارد. چرا که میان‌دار نه قدرت دارد و نه تصمیم می‌گیرد، بلکه قادر است زمینه‌ها را به گونه‌ای فراهم کند که افراد با یکدیگر به گونه‌ای متفاوت صحبت و تعامل کنند.

**در این صورت میان‌داری امری بلندمدت است؟**

بله، همین طور است. نباید تصور کنیم میان‌دار مثل فرشته نجات، ناکهان ظاهر می‌شود و همه امور را درست می‌کند. ما در جهانی مدرن زندگی می‌کنیم و تنها هم نیستیم. میان‌داری دستاورد همین جهان مدرن است و می‌خواهد داشتن جهان بهتر و دست‌یابی آرمان‌ها و آرزوها و خواسته‌ها را سهل‌الوصول‌تر کند. به همین دلیل از انواع تکنیک‌ها و فنون مذاکره، گفت‌وگو و شنوایی استفاده می‌کند. منتها برای سازش و مصالحه به صورت روش‌مند و اصولی می‌خواهد توافق ایجاد کند.

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای، نداشتن آگاهی یا اطلاعات کافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار، همچنین مشکلاتی که حیانا در جریان مراجعه به شعب تامین اجتماعی با آن رو به‌رو شده‌اید را با مشاوران هفته‌نامه آتیه‌نو در میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید.



آنچه می‌خواهید از بیمه و کار بدانید

آتیه‌نو | ۱۱

مشاور «آتیه‌نو» پاسخ می‌دهد

# خدمات تامین اجتماعی برای هیئت علمی دانشگاه‌ها



پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری اعضای هیئت علمی یمدانی دانشگاه‌های علوم پزشکی برعهده تامین اجتماعی است.

**ایام بیماری و بارداری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی توضیح دهید.**

اولاً، به استناد ماده ۸۷ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری (مرخصی زایمان و شیردهی) اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی برعهده کارفرما (دانشگاه یا موسسه آموزش عالی و پژوهشی محل خدمت آنان) است و بر اساس ماده ۶۴ قانون تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی در طول مرخصی زایمان آنان با ارائه دفترچه بیمه درمانی صرفاً عهده‌دار درمان آن‌هاست. یعنی در این گونه موارد دانشگاه یا موسسه مربوطه باید ضمن پرداخت حقوق و مزایا در طول مدت مرخصی زایمان و شیردهی (حداکثر ۹ ماه برای زایمان‌های یک یا دو قلو) حق بیمه ایام مذکور را نیز مانند ایام اشتغال آنان به تامین اجتماعی برای ایجاد سابقه برای آن‌ها بپردازد. دوم آنکه، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی به استناد تبصره ۴ ماده ۸۸ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی برعهده تامین اجتماعی است، یعنی در طول دوره بیماری (نه بارداری) سازمان تامین اجتماعی ضمن پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری به این گونه بیمه‌شدگان، سابقه پرداخت حق بیمه نیز برای آنان لحاظ می‌کند.

**آیا تفاوتی در خصوص نحوه پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی وجود دارد؟**

بله، به استناد ماده ۹۸ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری اعضای هیئت علمی پیمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی برعهده تامین اجتماعی است. اما در مورد کارکنان و اعضای هیئت علمی رسمی، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری برعهده دانشگاه علوم پزشکی محل خدمت آنان است.

**آیا کارکنان زن شاغل در خود سازمان**

**محمد حاجی‌بابایی**  
کارشناس تامین اجتماعی

در خردادماه امسال در شماره‌های ۱۵۴ و ۱۵۵ «آتیه‌نو» به توضیح نکاتی در خصوص نحوه و شرایط مرخصی زایمان بیمه‌شدگان تامین اجتماعی به‌طور کلی پرداختیم. در این شماره، ضمن پاسخ به چند سوال دیگر، به‌طور خاص به نحوه پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی و دانشگاه‌های علوم پزشکی، همچنین کارکنان سازمان تامین اجتماعی می‌پردازیم.

**آیا در حال حاضر محدودیتی در خصوص تعداد فرزندان، برای پرداخت کمک بارداری بیمه‌شدگان در تامین اجتماعی وجود دارد؟**

خیر، قبلاً به استناد «قانون تنظیم خانواده و جمعیت» مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ مجلس شورای اسلامی، غرامت دستمزد ایام بارداری (مرخصی زایمان و شیردهی) به مادران تا حداکثر سه فرزند تلقی می‌گرفت، ولی با تصویب «قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده» مصوب ۱۳۹۲/۳/۲۰ مجلس، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون (۱۳۹۲/۴/۲۹) تمامی محدودیت‌هایی که در قانون قبلی بر اساس تعداد فرزند برای زنان شاغل ایجاد شده بود، لغو شد، بنابراین پرداخت کمک بارداری (مرخصی زایمان و شیردهی) به زنان شاغل بیمه‌پرداز، بابت فرزندان چهارم و بیشتر آن‌ها که از تاریخ ۱۳۹۲/۴/۲۹ به بعد متولد شده یا می‌شوند بلامانع است و دیگر محدودیتی در این زمینه وجود ندارد.

**آیا چنانچه بیمه‌شدگان زن پس از اتمام مرخصی زایمان به بیماری یا عوارض دیگری مبتلا شوند، غرامت دستمزد ایام بیماری به آنان تعلق می‌گیرد؟**

بله، در صورت تأیید استراحت پزشکی آن‌ها در مراجع پزشکی سازمان تامین اجتماعی (پزشک معتمد یا شورای پزشکی حسب مورد) می‌توانند برابر مقررات از غرامت دستمزد ایام بیماری بهره‌مند شوند.

**لطفاً در خصوص نحوه پرداخت غرامت دستمزد**

در ۳ ماهه سوم مرخصی زایمان برعهده دستگاه محل خدمت آنان است و سازمان تامین اجتماعی مسئولیتی در این خصوص ندارد، بنابراین این گروه از بیمه‌شدگان تامین اجتماعی نیاز به شکایت مجدد در دیوان عدالت اداری ندارند، لذا بیمه‌شدگان زن ادارات و موسسات دولتی که ۶ ماه مرخصی بارداری خود را از تامین اجتماعی دریافت می‌کنند، پرداخت حقوق و مزایای ۳ ماه پایانی آن نیز واریز حق بیمه ایام مذکور به استناد رای فوق هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، برعهده دستگاه محل خدمت آن‌هاست. ضمناً پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری شاغلان رسمی (رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) مشمول تامین اجتماعی دستگاه‌های دولتی (به‌جز برخی موارد مستثنی شده مانند سوال ۳) برعهده دستگاه محل خدمت آنان است و سازمان تامین اجتماعی مسئولیتی در این خصوص ندارد.

**تامین اجتماعی (در بخش‌های بیمه‌ای و درمانی) می‌توانند از ۹ ماه مرخصی زایمان و شیردهی مانند سایر بیمه‌شدگان استفاده کنند؟**

بله، از آنجا که سازمان تامین اجتماعی یک سازمان عمومی غیردولتی است، کارکنان زن شاغل در این سازمان نیز مانند زنان شاغل در بخش‌های غیردولتی در صورت شکایت در دیوان عدالت اداری و ارائه رای دیوان مذکور مبنی بر «الزام تامین اجتماعی به افزایش مرخصی زایمان آنان از ۶ ماه به ۹ ماه» می‌توانند از مدت ۹ ماه مرخصی زایمان و شیردهی بابت زایمان‌های یک قلو و دو قلو بهره‌مند شوند. توضیح اینکه بر اساس رأی قطعی شماره ۶۴ مورخ ۱۳۹۴/۱/۳۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع «صدور رأی ایجاد وحدت رویه در خصوص افزایش مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه»، پرداخت حقوق و مزایای کارکنان قراردادی و پیمانی دستگاه‌های دولتی

**شرح جدول شماره ۱۶۸**  
طراح: حمیدرضا عبدالوند

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱														
۲														
۳														
۴														
۵														
۶														
۷														
۸														
۹														
۱۰														
۱۱														
۱۲														
۱۳														
۱۴														
۱۵														

- افقی**
- ۱- یکی از چالش‌های مهم این روزهای صنعت کشور
  - ۲- قرارداد صلح جنگ جهانی اول در ۱۹۱۹ هوو- فریهخته
  - ۳- نام قدیم کشور هلند- درخشان
  - ۴- چغندر- بخر- پندر- عمار- شهری در آلمان- زمان کوتاه، معادل چندثانیه
  - ۵- چین و چوک پوست- تکرار حرف دوازدهم- از قمرهای مشتری- عطیه و احسان
  - ۶- تپه- میگو- منطقه توریستی و دیدنی گیلان
  - ۷- یکی از فقیرترین کشورهای جهان- وصله هنری!- بندها
  - ۸- ضربه واردکردن- مرفه‌ترین کشور جهان در سال ۲۰۱۶- برادر ترس
  - ۹- رشوه- زندان مسعود سعد سلمان- صیاد
  - ۱۰- یکی از ۹ هلدینگ شرکت سرمایه‌گذاری اقتصادی سازمان تامین اجتماعی (شستا) - از شهرهای گیلان- بدن
  - ۱۱- مقعر و فرورفته- شهری در کنار رود هراز - مورد قبول واقع نشد- یاور اهریمن
  - ۱۲- نام ترکی- از آداب استفاده- رکنی در موسیقی ایرانی- طایفه‌ای در ایران
  - ۱۳- تصمیم‌گیرنده اصلی تیم - یکی دیگر از ۹ هلدینگ شرکت شستا
  - ۱۴- جوربغور- زمانی از «ارستو ساباتو» نویسنده آرژانتینی - از توابع گیلان
  - ۱۵- یکی از راه‌های تامین منابع برای مالی بیمه مشاغل غیررسمی

- عمودی**
- ۱- معبر زیرزمینی برای عبور خودرو- از دو موج اصلی تولیدکنندگان در فرایند تامین کالا
  - ۲- استانی که با نرخ ۴۳/۷ درصدی مشارکت اقتصادی بالاترین نرخ مشارکت جویی در اقتصاد و تقاضای کار را در اختیار دارد- یار عروس- فوت‌وفن کار

