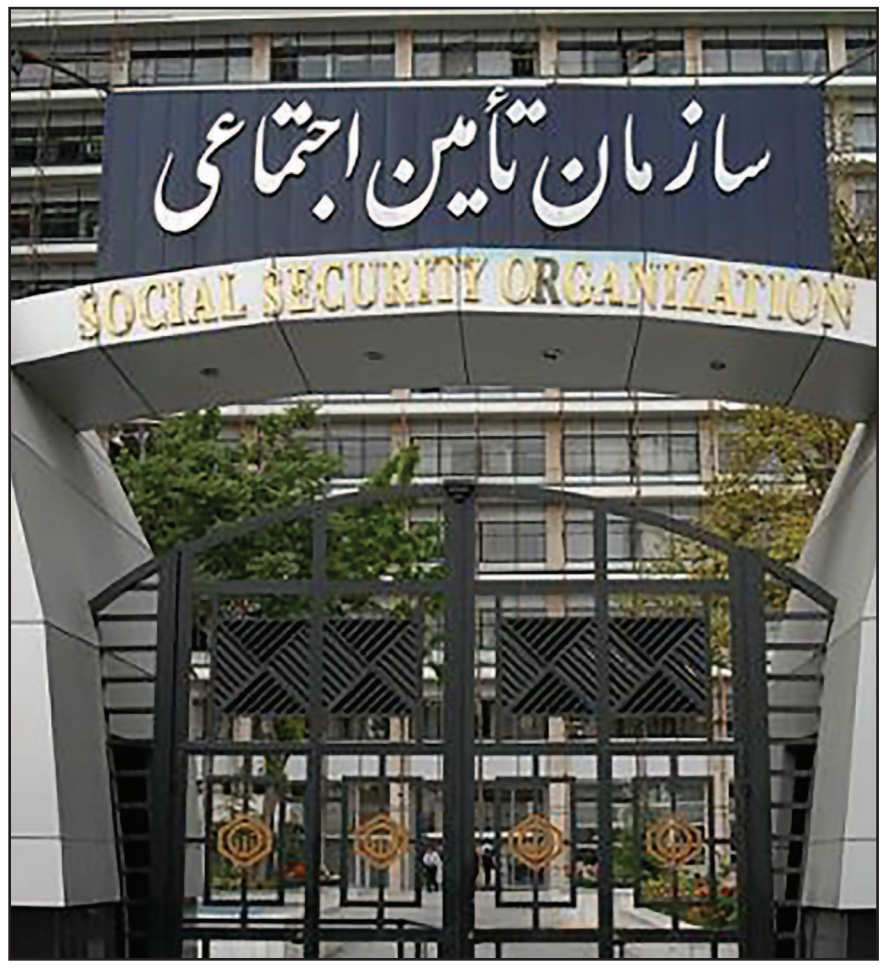
باید بتوان بدون محدودیت به اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی دسترسی پیدا کرد

شفاف، شیشه‌ای و مبتنی بر «داده باز»

PDF Compressor Free Version

علی حیدری، نایب رئیس هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی، در مطلب پیش‌رو به کارکردهای رسانه‌ای سازمان تامین اجتماعی می‌پردازد و می‌گوید: وقت آن رسیده که سازمان تامین اجتماعی با توجه به گستره جمعیتی، جغرافیایی، زمانی، مالی و اطلاعاتی فعالیت‌های خود و با عنایت به حجم بالای اطلاعات متبادله و تراکنش‌های متواتر و پربسامد خود با مخاطبان و ذینفعان و شرکای اجتماعی خود، به سمت رویکردهای مبتنی بر «داده باز» حرکت کند.



سازمان تامین اجتماعی همچون همه سازمان‌ها در عصر کنونی با عنصر «اطلاعات» و کارکردهای آن ملازمه‌ای وثیق دارد مضافا به اینکه اطلاعات در سازمان تامین اجتماعی صرف‌نظر از جنبه‌های عمومی و رایج آن در همه سازمان‌ها، دارای مولفه «امانت‌داری» نیز هست. به‌عبارت دیگر اطلاعات مربوط به سوابق پرداخت حق بیمه مشمولین قوانین کار و تامین اجتماعی به‌مثابه حق‌الناس بوده، ودیعت و امانتی است که افراد در دوران کار و اشتغال و در زمانی که دارای توان مالی هستند نزد سازمان تامین اجتماعی می‌سپارند تا در صورت بروز ریسک‌ها و مخاطرات مشمول قانون نظیر بیماری، بیکاری، از کار افتادگی در زمان حیات، خود از آن بهره‌مند شوند و در صورت فوت، بازماندگانشان از مزایا و تعهدات قانونی مربوطه بهره‌مند شوند.

از طرفی گستره زمانی (قبل از تولد تا پس از مرگ)، جمعیتی (نیمی از جمعیت کشور) و جغرافیایی (مالی و بین‌المللی) و... فعالیت‌های متنوع و متکثر سازمان تامین اجتماعی در عرصه‌های بیمه‌ای، درمان و سرمایه‌گذاری و تعاملات، ارتباطات و تراکنش‌های متمادی، متواتر و پربسامد سازمان تامین اجتماعی با مخاطبان (بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت) به شکل‌گیری بزرگ‌ترین پایگاه اطلاعات مربوط به منابع انسانی کشور منجر شده است و اطلاعات تولید شده ناشی از این تعاملات، ارتباطات و تراکنش‌ها، سرمایه گرانقدری را در اختیار این سازمان قرار می‌دهد که باید به خوبی صیانت شود و از آن در جهت صرفه و صلاح واقعی ذی‌نفعان اصلی استفاده شود.

مضافاً به اینکه اطلاعات در سازمان تامین اجتماعی از منظر محاسباتی نیز دارای نقش و کارکرد ویژه‌ای بوده و زیر ساخت انجام محاسبات بیمه‌ای (اکچوئری) است که باید تراز تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای سازمان تامین اجتماعی باشد. نتیجه آنکه «اطلاعات» در سازمان تامین اجتماعی واجد نقش‌های «ابزاری» (برای ارائه خدمت)، «امانتداری» (برای صیانت از حقوق بیمه‌شدگان)، محاسباتی (برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مبتنی بر اکچوئری) بوده است.

و علاوه بر آنها با توجه به تغییر و تحولات مستحدثه در باب «شفافیت»، «پاسخگویی» و «حکمرانی مطلوب» نظیر گشودگی اجتماعی و «جریان آزاد واطلاعات»، «سازمان‌های شیشه‌ای» و پیشرفت‌های تکنولوژیکی در عرصه‌های رایانه، اینترنت، وب، شبکه‌های اجتماعی و ابزارهای هوشمند باید به کارکردهای «ارتباطی و رسانه‌ای» و «سرمایه‌ای» اطلاعات در سازمان تامین اجتماعی نیز توجه ویژه‌ای معطوف داشت.

بدیهی است ابتدا باید تلاش شود که سازمان خودش از طریق سامانه (مدیریت ارتباط با مشتری) «CRM" و از طریق شرکت‌ها و موسسات وابسته و تابعه خودش (رایتل، بانک رفاه و...) و یا اپلیکیشن‌ها و استارت‌اپ‌هایی که خودش راه‌اندازی می‌کند. این اطلاعات و ارتباطات (تراکنش‌ها) را به کار اندازد و اگر سود تجاری آنها که در این عرصه تولید می‌شود، در چرخه درونی منابع و مصارف و بارویکرد هم افزایی بین سازمان و توابع آن گردش نماید ولی اگر قرار است که این ظرفیت‌های بالفعل و بالقوه مبتنی بر اطلاعات و ارتباطات (تراکنش‌ها) سازمان تامین اجتماعی به بخش خصوصی واگذار شود اولا باید در قالب مزایده و مناقصه و با رعایت صرفه و صلاح سازمان و در یک فضای رقابتی انجام پذیرد ثانیا شأن و جایگاه سازمان حفظ شود ثالثا سهم متناسبی از سود یا درآمد این فعالیت‌ها به سازمان تعلق گیرد.

سازمان باز، شفاف و شیشه‌ای یکی از رویکردهای نوین است که مبتنی بر «داده باز» تعریف می‌شود و بر این اساس دیگر در یا پنجره‌ای خاص و محدود برای دسترسی به اطلاعات تعبیه نمی‌شود بلکه آن دسته از اطلاعاتی که مربوط به حریم خصوصی افراد نیست و یا به مسائل امنیتی مربوط نمی‌شود بدون هیچ محدودیت زمانی، مکانی، جغرافیایی و... در دسترس همگان قرار می‌گیرد و هیچ انحصار، امتیاز و رانتی برای دسترسی و یا بهره‌برداری این نوع اطلاعات اعمال نمی‌شود.

داده باز عبارت است از داده‌ای دیجیتالی که با مشخصات فنی و قانونی لازم برای استفاده، استفاده و توزیع مجدد آزادانه، در هر زمان و هر مکان، در دسترس قرار دارد. داده باز یعنی هر محتوا، اطلاعات یا داده‌ای که مردم بتوانند از آن مجانی استفاده کرده و توزیع کنند، بدون آنکه با محدودیت‌های قانونی، فنی یا اجتماعی روبرو شوند. بانک جهانی در تعریف داده باز آورده است: داده‌ها در صورتی باز محسوب می‌شوند که هر شخص بتواند به صورت رایگان، بدون محدودیت و برای هر منظوری از آنها استفاده و آنها را مجددا توزیع کند.

سازمان تامین اجتماعی باید به سرعت در زمینه بومی‌سازی مفهوم «داده باز» اقدام کند و بنابر ملاحظات و مقتضیات سازمانی، آن دسته از اطلاعات که مشمول داده باز می‌شود را راساً منتشر و زمینه دسترسی همگانی و رایگان به آنها را فراهم سازد

در یک تعریف دیگر، هر داده یا اطلاعاتی باز است در صورتی که بدون محدودیت بتوان به آن دسترسی پیدا کرد، از آن استفاده و آن را باز نشر کرد. به طور خلاصه، می‌توان گفت که داده باز آن است که امکان استفاده یا باز استفاده (به معنی پردازش و ترکیب با دیگر داده‌ها برای دستیابی به داده‌های جدیدتر) آزاد و رایگان هر کس از آن برای مقاصد قانونی و مشخص، ممکن باشد.

ویژگی‌های داده باز عبارتند از:

۱- کامل بودن: تمام داده‌های عمومی باید کامل در دسترس باشد. هر داده‌ای عمومی به شمار می‌آید مگر اینکه مربوط به حریم خصوصی افراد، مسائل امنیتی و موارد استثنایی باشد.

۲- اصلی بودن: داده‌ها باید تا حد امکان به صورت مجزا در منبع داده ذخیره شوند. اگر نهادی ترجیح می‌دهد که داده‌های خود را به مجموعه‌ای اطلاعات و یا کدهای خاصی تبدیل کند باید متعهد شود تا داده‌های خود را با کیفیت کامل و به صورت داده انبوه قابل دسترسی قرار دهد تا دیگران بتوانند از آن استفاده کنند و داده‌ها برای آیندگان محفوظ باشد.

۳- به موقع بودن: داده‌ها باید در کوتاه‌ترین زمان ممکن که به وجود آنها نیاز است در دسترس قرار گیرند تا ارزشمند باشند.

۴- در دسترس بودن: وسعت دسترسی داده‌ها باید بیشترین کاربران و گسترده‌ترین اهداف را در بر گیرد. الزام است داده‌ها بر روی بستر اینترنت منتشر شود تا با بزرگترین عرصه کاربران و استفاده‌های مختلف، مطابقت داشته باشد. برای آنکه باید با قابلیت ماشین‌خوانی سازه‌بندی شده باشند.

۵- ماشین‌خوان بودن: داده‌ها قاعدتا داده ظرفیت استفاده گسترده را داشته باشد، الزم است به درستی کدنویسی شده باشد.

۶- تبعیض‌آمیز نبودن: داده‌ها باید برای هر کسی قابل دسترسی باشد و هیچ‌گونه نیازی به ثبت نام نداشته باشد.

۷- اختصاصی نبودن: داده‌ها باید در فرمتی موجود باشند که هیچ نهادی انحصار آنها را در اختیار نداشته باشد.

فرمت‌های اختصاصی، محدودیت‌های غیرضروری را برای کسی که از داده‌ها استفاده می‌کند، تحمیل می‌کند.

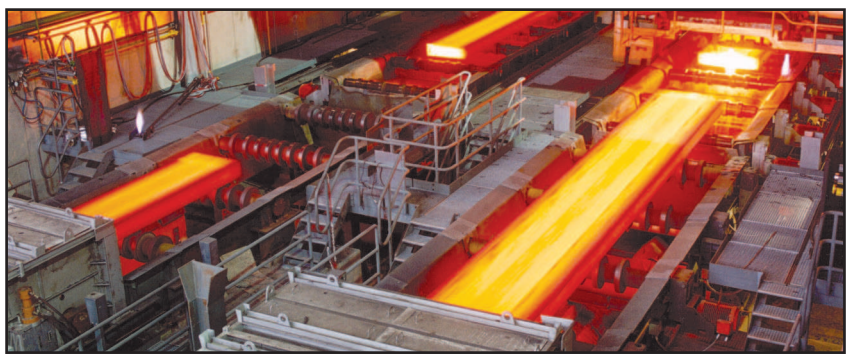
۸- جواز آزاد داشتن: هیچ یک از داده‌ها نباید موضوع قانون کپی‌رایت، قانون ثبت اختراع و یا قوانین برند و اسرار تجاری باشند. از آنجاکه اطلاعات دولتی ترکیبی از داده‌های عمومی و اطلاعات شخصی است، حسب محدودیت‌های قانونی دستگاه‌ها، این مسئله مهم است که دقیقا مشخص گردد آیا موارد موضوع قانون کپی‌رایت و هر داده غیر باز دیگری، در دسترس قرار دارد و یا دسترسی به آن نیازمند مجوز است یا نه؟

در هر حال به نظر می‌رسد وقت آن رسیده است که سازمان تامین اجتماعی با توجه به گستره جمعیتی، جغرافیایی، زمانی، مالی و اطلاعاتی فعالیت‌های خود و با عنایت به حجم بالای اطلاعات متبادله و تراکنش‌های متواتر و پربسامد خود با مخاطبان و ذی‌نفعان و شرکای اجتماعی خود، به سمت رویکردهای مبتنی بر «داده باز» حرکت کرده و از یک طرف با انتشار آزاد اطلاعات و داده‌های باز سهولت و سرعت دسترسی به آنها را بالا ببرد و از طرف دیگر از ایجاد انحصار، امتیاز و رانت در این زمینه جلوگیری کند و با ایجاد «شفافیت» راه را بر هر نوع حدس و گمان و شایعه‌ای ببندند.

سازمان تامین اجتماعی باید به سرعت در زمینه بومی‌سازی مفهوم «داده باز» اقدام کند و بنابر ملاحظات و مقتضیات سازمانی، تفکیک و تمایز لازم بین اطلاعات و ارتباطات (تراکنش‌ها) سازمان و واحدهای سازمانی با مخاطبان، ذینفعان و شرکای اجتماعی قائل و آن دسته از اطلاعات که مشمول داده باز می‌شود را راساً منتشر و زمینه دسترسی همگانی و رایگان (بدون انحصار و امتیاز و رانت برای یک مجموعه و یا اپلیکیشن خاص) را فراهم سازد و آن دسته از اطلاعات و ارتباطاتی (تراکنش‌ها) را که کارکرد سرمایه‌ای داشته و ظرفیت استفاده تجاری و انتفاعی از آنها وجود دارد را در مجموعه‌های متعلق به خود متمرکز کند و اگر می‌خواهد آن را برون‌سپاری کند، باید در یک فضای رقابتی و با رعایت صرفه و صلاح سازمان در این زمینه اقدام شود.

با اشتغال ۲۰۰ کارگر

واحد فولاد آلیاژی ملایر به چرخه تولید بازگشت



واحد ذوب شرکت فولاد آلیاژی ملایر پس از ۶ سال تعطیلی دوباره شروع به کار کرد. با راه‌اندازی مجدد کارخانه، زمینه اشتغال ۲۰۰ کارگر ملایری فراهم شده است.

واحد ذوب شرکت فولاد آلیاژی ملایر از سال ۸۳ فعالیت خود را آغاز کرده بود. اما در سال‌های ۸۷ و ۸۸ به دلیل نوسانات قیمت در بازار آهن به حالت نیمه تعطیل درآمد و پس از آن به دلیل مشکلاتی همچون نقدینگی، نبود سرمایه در گردش، پرداخت نکردن یارانه به بخش صنعت و مسایل مدیریتی ۶ سال به‌طور کامل تعطیل شد.

محمدباقر سبحانی، مدیرعامل شرکت ذوب آهن آلیاژی ملایر، گفت: با پیگیری‌های مسئولان استانی مشکل این واحد در ستاد تسهیل کشور مطرح و پیرو آن مصوبه‌ای در کارگروه ستاد تسهیل و رفع موانع تولید کشور تصویب شد.

وی افزود: در این مصوبه مقرر شد بدهی‌های مجموعه نورد زاگرس، ذوب آهن و شهرک فولاد جعفری به مدت ۱۸ ماه استمهال شود و پس از آن به مدت پنج سال تقسط بانک‌ها انجام شود.

سبحانی با بیان اینکه این واحدها یک حالت مرده و بی‌جان داشت و مقرر شد بانک‌هایی که این واحدها در رهن آنها بود، مشارکت جدی داشته باشند، گفت: اولین گام را با بانک تجارت و بانک صنعت و معدن استان برداشتند و تاکنون افزون بر ۱۰۰ میلیارد ریال سرمایه در گردش برای راه‌اندازی مجدد این ۲ واحد پرداخت شده است.

وی ادامه داد: برای راه‌اندازی مجدد این واحد بزرگ صنعتی با یک گروه هشت نفره که در زمینه نورد و ذوب دارای تبحر و تجربه‌ای ۳۰ ساله در بخش صنعت هستند، کار را شروع کردیم.

مدیرعامل شرکت ذوب آهن آلیاژی ملایر گفت: با تلاش‌های صورت گرفته سال گذشته واحد نورد به تولید اولیه رسید و از آبان ماه سال گذشته تا پایان اسفندماه در یک شیفت ۲ هزار تن محصول تولید کردیم، در حالیکه میانگین تولید این واحد در سال‌های گذشته ماهانه یک هزار تن در سه شیفت کاری بوده است.

سبحانی اضافه کرد: طبق برنامه‌ریزی‌های انجام شده واحد نوردهم اکنون به صورت ۲ شیفتی فعالیت می‌کند و پیش‌بینی ما این است که تولید را به سه هزار و ۵۰۰ تا چهار هزار تن در ماه برسانیم.

وی با بیان اینکه مشکلات این واحد تولیدی رفع شده است، بیان کرد: با توجه به اینکه ماشین‌آلات این کارخانه از ابتدا به صورت دست دوم خریداری و در زمان تعطیلی نیز تعمیرات و نگهداری روی آنها انجام نشده است، مقداری فرسودگی این واحد مشکلاتی را ایجاد می‌کند.

وی حجم خرابی‌های واحد ذوب را نیز بسیار عمده و بیشتر از سایر واحدها برشمرد و گفت: در زمان بهره‌برداری ظرفیت اسمی این واحد ۹۵ هزار تن در سال بود که حتی در نخستین سال‌های تولیدش به سختی به ۴۰ هزار تن تولید رسیده است.

سبحانی با بیان اینکه از سال ۹۲ تا ۹۵ به دلیل حجم بالای بدهی‌ها، بخش عمده‌ای از ماشین‌آلات از شرکت خارج شد، اظهار داشت: با همت بانک صنعت و معدن نخستین قسط سرمایه در گردش تیرماه و قسط دوم نیز بهمن ماه سال گذشته پرداخت شد و این واحد شروع به کار کرد.

وی ادامه داد: برای فعالیت دوباره واحد ذوب با تغییر سیستم و افزایش بازدهی، در ۲ زمینه برق و محیط زیست شروع به کار کردیم و با همت متخصصان این شرکت یک سیستم غبارگیر در واحد ذوب طراحی و نصب شد.

سبحانی گفت: در حال حاضر ۲۰۰ تن در این مجموعه مشغول به کار هستند که با افزایش تعداد شیفت کاری و بازدهی تولید، تعداد نیروهای بیشتری مشغول به کار می‌شوند.

وی تاکید کرد: هنوز مشکلات ما به‌طور کامل حل نشده است و با توجه به اینکه این واحدها به تازگی به مرحله تولید رسیده‌اند، نیازمند همراهی و همکاری دستگاه‌های اجرایی مرتبط و بانک‌های عامل هستیم تا بتوانیم بدهی‌های این شرکت را پرداخت کنیم.

اخبار کارگری

کارگران کیان تایر:

وعده‌ها محقق نشد

حدود ۲۰۰ نفر از بازنشستگان کارخانه کیان تایر از صبح دیروز همزمان با موعد پرداخت اقساط سنوات ایام اشتغال خود، مقابل وزارت صنعت، معدن و تجارت تجمع کرده‌اند.

به گزارش ایلنا، حاضران در تجمع با بیان اینکه «وعده‌هایی که به ما دادند به درستی محقق نشد»، گفتند: طبق صورت‌جلسه اسفند ماه سال پیش باید مطالبات بازنشستگان به صورت قسطی پرداخت شود. هم‌اکنون ۳۵۰ بازنشسته کیان‌تایر حدود ۲ میلیارد تومان از شرکت بدهکارند. حتی کارگرانی که از سال ۹۰ بازنشسته شده‌اند پس از گذشت ۷ سال به مطالبات خود به صورت کامل نرسیده‌اند.

به گفته این کارگران، تا به حال جلسات متعددی با حضور نمایندگان بازنشستگان، هیات حمایت از صنایع و وزارت صنعت، معدن و تجارت تشکیل شده است اما هر بار مشکلی پیش می‌آید و پرداخت اقساط به تاخیر می‌افتد یا رقمی که باید پرداخت شود، نمی‌شود و همه اینها در مجموع موجب نارضایتی بازنشسته‌ها شده است.

اعضای انجمن صنفی معدن:

پیگیر مطالبات کارگران هستیم

اعضای انجمن صنفی کارگران پیمانکاری حاتمی می‌گویند: با رایزنی و مذاکرات، پیگیر مطالبات کارگران هستیم.

به گزارش ایلنا، در پی تجمع روز یکشنبه کارگران پیمانکاری حاتمی در معدن چادرملو، اعضای انجمن صنفی می‌گویند: پیگیر کار کارگران و رسیدن به توافق با کارفرما هستیم. آنها می‌گویند: پس از خاتمه تجمع، سه نفر از اعضای هیات مدیره انجمن از طرف کارگران پیگیر تصمیمات مدیران ارشد مجتمع شدیم و با مدیریت مجتمع برای عصر ساعت چهار و نیم قرار گذاشتیم. به ایشان که مراجعه کردیم گفتند ما این پول‌ها را پرداخت می‌کنیم، ولی در دو قسط این پرداخت‌ها انجام می‌شود. به گفته این فعالان، در مورد قراردادهای شغلی هیچ توافقی با مدیریت مجتمع انجام نشده است.

هیات مدیره سه نفره کارگران حاتمی اعلام کردند تا حصول نتیجه نهایی پیگیر مطالبات کارگران خواهند بود. روز دوشنبه، رئیس اداره کار اردکان اعلام کرد اعضای انجمن صنفی حاتمی قراردادهایی را که ادعا می‌کنند خلاف قانون است به اداره کار ارائه نکرده‌اند، ولی قراردادهایی که کارفرما به اداره کار ارائه کرده از نظر قانونی هیچ مشکلی ندارد.

شامل قرارداد موقتی‌های نفت هم می‌شود

ادامه محرومیت پیمانکاری‌ها

طبق مصوبات برنامه ششم توسعه، حق بدی آب و هوا افزایش پیدا می‌کند؛ این در حالیست که محرومیت کارگران پیمانکاری و قرارداد موقت همچنان ادامه دارد.

به گزارش خبرنگار ایلنا، محرومیت کارگران قرارداد موقت و پیمانکاری جنوب به‌ویژه در صنایع نفت و گاز، یک محرومیت جدی و مشکل‌زاست آنهم در شرایطی که قرار است مزایای بدی آب و هوا برای کارمندان دولت افزایش پیدا کند.

براساس یکی از بندهای ماده ۱۱۲ قانون برنامه ششم توسعه، حق بدی آب و هوا برای کارمندان دولت در خوزستان ۲۰ تا ۲۵ درصد افزایش می‌یابد؛ این مولفه حقوقی در حال حاضر، ۷ تا ۹ درصد است. این افزایش مزایای بدی آب و هوا در حالی در دستور کار قرار گرفته که کارکنان پیمانکاری و قراردادی نفت که طرف قرارداد با شرکت‌های خصوصی و دولتی مختلف هستند، ریالی بابت بدی آب و هوا دریافت نمی‌کنند. یکی از کارگران پیمانکاری جنوب که در استان بوشهر در یک پالایشگاه مشغول به کار است، می‌گوید: در محل کار ما زمستان و تابستان فرقی ندارد؛ نه تنها به ما بابت ایستادن در گرمای بالای پنجاه درجه ریالی پرداخت نمی‌کنند بلکه شرکت‌های پیمانکاری در تابستان نیز مثل زمستان‌ها دستمزدها را با تاخیر می‌پردازند.

تبعیض فقط محدود به این قبیل مزایای مزدی نیست. طبق بخشنامه‌های استانداری خوزستان بارها به علت بدی آب و هوا، پرسنل اداری و ستادی تعطیل شده یا ساعات کاری آنها کاهش داده شده است اما عملیاتی‌ها و کارگران پیمانکاری و قراردادی صنعت نفت و حفاری در مناطق عملیاتی از این مزیت نیز محرومند. خواسته کارگران پیمانکاری و قرارداد موقت صنایع نفت و گاز، رفع تبعیض شغلی است که موارد بسیاری از جمله یکسانی دستمزدها و مزایای مزدی را دربرمی‌گیرد. به گفته کارگر پیمانکاری جنوب، یکی از مهم‌ترین اقداماتی که براساس قانون باید انجام شود، رفع سلسله مراتب پیمانکاران و ساماندهی قراردادهاست.