



گفت‌وگویی مشعل با رئیس واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی نفت ایران

# آن روی حمایتی نفت را می‌شناسید؟

**مشعل** پیگیری مطالبات و نیازهای کارکنان و نگاهی حمایتی به شرایط خاص نیروی کار، یکی از الزامات صنعت نفت به عنوان یکی از سخت‌ترین و حساس‌ترین صنایع بوده است. در همین راستا بیش از نیم قرن قبل و همزمان با شروع بررسی‌های مددکاری اجتماعی در ایران، این مسئله به عنوان یک ضرورت در صنعت نفت شناخته شد و واحدهای به عنوان مددکاری اجتماعی در شرکت ملی نفت ایران برای پیگیری مسائلی که کارکنان در حوزه‌های مختلف شکل گرفت. پیگیری روابط کارکنان و کارفرما با مجموعه‌های ستادی و در عملکرد پیمانکاران، یکی از مهم‌ترین مطالبات کارکنان است که به شکل همیشگی دنبال می‌شود. اما لازم است در این صنعت سخت، پیگیری شرایط خاص، بیماری‌ها، حوادث غیرمترقبه با چاشنی ارتباطات انسانی، به این روابط اضافه شود. از این رو است که شرکت ملی نفت واحدهای روابط کار و مددکاری اجتماعی را برای چندین دهه هزار نیروی رسمی، مدت معین، مدت موقت و پیمانی خود پیش‌بینی کرده است.

در حوزه روابط کار متناسب با تعداد کارکنان و گستردگی وظایف در برخی شرکت‌ها بر حسب ضرورت و شرایط امور دیگری علاوه بر وظایف معین و مشخص تعریف شده و به آنها محول می‌شود. به عنوان نمونه در جایی که منازل سازمانی وجود دارد، پیگیری برخی مسائل و مشکلات به واحدهای روابط کار محول می‌شود و در برخی شرکت‌ها عنوان روابط کار به واحد «پهپودر روابط کار» تغییر کرده است. چابوشی فر اعلام می‌کند: شرکت‌های زیرمجموعه شرکت ملی نفت در چارت سازمانی خود یا واحدی در زیرمجموعه معاونت منابع انسانی برای روابط کار و مددکاری اجتماعی دارند یا در قالب یک سمت زیرمجموعه مدیریت مذکور امور روابط کار و مددکاری اجتماعی پیگیری می‌شود.

**فراهم کردن فضا برای احساس امنیت روانی**

او با تأکید بر اینکه در ستاد شرکت ملی نفت یا شرکت‌های تابعه و فرعی کارشناسی که خدمات مددکاری ارائه می‌دهند، عموماً ختم هستند و تلاش شده که فضای برای احساس امنیت روانی و اعتماد کارکنان فراهم شود، می‌گوید: در ستاد شرکت ملی نفت حداقل ۶۵ درصد نیروهای واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی ختم‌ها هستند و این نسبت در برخی شرکت‌های فرعی مثل فلات قاره ایران هم همین اندازه و حتی بیشتر است، چراکه در شرکت‌های با ماهیت عملیاتی و اقماری، خدمات به خانواده‌ها کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. چابوشی فر می‌گوید: علاوه بر پیگیری‌ها و اقدامات واحدهای روابط کار شرکت‌ها، کارشناسان واحد روابط کار شرکت‌های فرعی و ستاد وظیفه بازدید از مناطق عملیاتی را به شکل دوره ای دارند و بازدیدهای میدانی و ارتباط مستقیم و گفت‌وگو با کارکنان و اطلاع‌رسانی‌های روزرو را انجام می‌دهند، چراکه ممکن است بسیاری از کارکنان به سبب شرایط کار و موقعیتی که دارند (مناطق دورافتاده یا سکوها و...) امکان و فرصتی برای مراجعه حضوری نداشته باشند. او در پاسخ به این سوال که بخشی از نیروهای شاغل در مناطق عملیاتی نیروهای رسمی نیستند و بر نظر پیمانکاران فعالند و آباروی عملکرد پیمانکاران نظارت می‌شود یا نه، می‌گوید: در جریان بازدیدهای دوره‌ای که نیروهای واحد روابط کار و مددکاری در مناطق دارند اتفاق می‌افتد که مسائل و مشکلات نیروهای پیمانکاری هم در گزارش به مدیریت ارتشد به منظور رفع مسائل و مشکلات در چارچوب قوانین و مقررات ارائه شود. هرچند در مفاد پیمان پیمانکاران پیش‌بینی‌های لازم برای نظارت بر اجرای دقیق قوانین انجام شده است.

**بررسی مشکلات شخصی و خانوادگی متقاضیان**  
رئیس واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی نفت ایران با اشاره به اقداماتی که در حوزه مددکاری اجتماعی شرکت ملی نفت ایران صورت می‌پذیرد، یادآور می‌شود: در این حوزه بخشی از پیگیری‌ها معمول و مستمر است. مواردی مثل موضوع بازنشستگی پیش از موعد که شرایط فرد بر اساس مقررات بررسی می‌شود. یکی دیگر از موضوعات قابل پیگیری در این حوزه بررسی مسائل و مشکلات شخصی و خانوادگی متقاضیان لنگل به کلانشهر تهران است که انجام می‌شود. البته او بر این نکته تأکید دارد که انتقال و جابه‌جایی به کلانشهر تهران دارای محدودیت و ممنوعیت‌های مقرراتی است. چابوشی فر یکی دیگر از موضوعات کاری این مجموعه را بررسی مرخصی‌های بدون حقوق مرتبط با مشکلات شخصی و خانوادگی کارکنان رسمی اعلام می‌کند و ادامه می‌دهد: در این مورد، مستندات معتبر و شرایط فرد بررسی و گزارش‌های مددکاری برای دریافت مجوزهای لازم تهیه می‌شود. او با بیان اینکه پیگیری کسر ساعت کلز بانوان رسمی، قرارداد مدت معین و مدت موقت که شرایط خاص دارند هم در همین واحد مددکاری پیگیری می‌شود، می‌افزود: بانوانی که سرپرست خانوار هستند، شامل این موضوع می‌شوند. در این زمینه مستندات و مدارک مثبت در همه مراحل از سوی یکی از کارشناسان ختم به شکل کامل و محرمانه بررسی می‌شود تا حریم شخصی افراد حفظ شود. او با تأکید بر اینکه حفظ اطلاعات و رازداری، یکی از ویژگی‌های بارز و بدیهی مددکاران است، می‌گوید: تمرکز ما بر این است که اطلاعات فرد محرمانه باقی بماند و در همین راستا در شرکت ملی نفت ایران «سامانه مددکاری اجتماعی» طراحی شده است. چابوشی فر درباره اقدام‌های واحد مددکاری برای کارکنان معلول و یا کارکنانی که فرد معلول تحت تکفل در خانواده دارند هم توضیح می‌دهد و می‌گوید: معلولانی که در منزل نگهداری می‌شوند، پس از تأیید شورای عالی پزشکی و بر اساس دستور عمل مربوطه، مبلغی را به عنوان کمک معاش دریافت می‌کنند. معلولانی که در مراکز نگهداری شبانه‌روزی و تحت تکفل هستند، کمک هزینه نگهداری را بر اساس تعرفه سازمان بهزیستی کشور و دستورالعمل ذی‌ربط ماهانه دریافت می‌کنند. اگر معلولان در مراکز نگهداری روزانه باشند، ۸۰ درصد مبلغ تعرفه پرداخت می‌کنیم. در همه این موارد مرجع تأیید معلولیت و شرایط آن شورای عالی پزشکی سازمان بهداشت و درمان است و اقدامات ما بعد از رای این شورا شروع می‌شود. او می‌افزاید: اگر درجه معلولیت «شدید» یا «خیلی شدید» اعلام شود و فرد معلول در مدارس عالی، استثنایی یا دانشگاه

مشغول تحصیل باشد، مبلغی به عنوان کمک هزینه ایاب و ذهاب برای ۹ ماه سال تحصیلی بر اساس گواهی اشتغال به تحصیل و ضوابط دستور عمل مرتبط پرداخت می‌کنیم. چابوشی فر ادامه می‌دهد: دستور عملی هم برای کارکنانی است که دچار بیماری هستند و بیماری آنها منجر به ناتوانی و معلولیت شده است. در این مورد این افراد می‌توانند دستور عمل مربوطه به معلولان استفاده کنند. شورای عالی پزشکی ضمن بررسی مستندات بیماری و ناتوانی فرد را با معلولیت معادل سازی و رای صادر می‌کند. به گفته رئیس واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی نفت ایران، مبالغ پرداختی به معلولان بر اساس مصوبه مربوطه هر دو سال یکبار مورد بازنگری قرار می‌گیرد.

**حمایت مالی در قالب وام‌های اضطراری**

او حمایت‌های مالی را شامل وام‌های اضطراری و مساعدت مددکاری اعلام می‌کند و می‌گوید: سقف وام اضطراری که به دلیل حوادث غیرمترقبه، ازدواج و فوت پرداخت می‌شود ۸ میلیون است. در مورد حوادث غیرمترقبه متناسب با شرایط مبلغ مشخص و پرداخت می‌شود. در مورد ضمانت این وام‌ها هم در حال حاضر برای کارکنان با سابقه بیشتر از ۱۰ سال، سابقه به عنوان ضمانت محسوب می‌شود. در مورد مساعدت‌های مددکاری هم در قالب اختیارات، ضوابط و مقررات و شرایطی که احراز شده اقدامات لازم صورت می‌پذیرد. هم‌اکنون مساعدت‌های مددکاری مربوط به بیماری‌های خاص و صعب‌العلاج و سرطان است. رئیس واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی نفت ایران می‌گوید: در طول سال واحدهای مددکاری علاوه بر پیگیری همه موارد فوق دوره‌های آموزشی متعدد و متفاوتی را برای کارکنان و خانواده‌های آنها برگزار می‌کند. به عنوان نمونه در روز جهانی سرطان دوره‌های آموزشی برگزار شد و سه استاد این حوزه درباره پیشگیری و درمان سرطان مباحثی را مطرح کردند. افزایش سواد سلامت کارکنان، خودمراقبتی و اصلاح سبک زندگی هدف اصلی مادر این آموزش‌هاست که با همکاری سازمان بهداشت و درمان و آموزش مرکزی برگزار شد و در سال‌های آتی نیز در حوزه معلولیت، خانواده و سلامت روانی این روند ادامه خواهد داشت. او با اشاره به تغییراتی که برای خدمات مشاوره کلز کارکنان به وجود آمده است، می‌افزاید: قبلاً این خدمات را مرکز مشاوره نفت به صورت مستقیم و با قرارداد با مشاوران ارائه می‌داد، اما با تغییر رویکرد به جای ارائه مستقیم خدمات از تسلسل مراکز مشاوره معتبر خارج از نفت استفاده

می‌شود تا کیفیت خدمات ارتقا پیدا کند. او یکی از موضوعات مهم در واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی را محدودیت‌های ساختار سازمانی مطرح می‌کند و می‌گوید: لازم است برای حفظ نیروهای باتجربه و کیفی موجود که با تعهد حرفه‌ای مشغول به ارائه خدمت هستند، بازنگری سازمانی مورد توجه قرار گیرد.

# دد



حفظ اطلاعات و رازداری، یکی از ویژگی‌های بارز و بدیهی مددکاران است، تمرکز ما بر این است که اطلاعات فرد محرمانه باقی بماند و در همین راستا در شرکت ملی نفت ایران «سامانه مددکاری اجتماعی» طراحی شده است