



بہ نام خدا



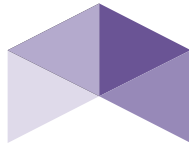
گزارش کارشناسی
تحلیل نگرش شکل‌های کارگری و
کارفرمایی در خصوص
اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

اجتماعی و رفاهی





مرکز ملی ثبت اختراعات

تحلیل نگرش تشکلهای کارگری و کارفرمایی در خصوص اصلاحات صندوقهای بازنشستگی

واژههای کلیدی:

اصلاحات صندوقهای
بازنشستگی

تشکلهای کارگری

تشکلهای کارفرمایی

مجری: فروغ سادات مبلغ - وحید میره بیگی
ناظر علمی: دکتر رضا امیدی - دکتر یاسر باقری
ویراستار علمی: مونا خورشیدی

شماره مسلسل: SC ۱۲ DF (۱۸) ۹۷

تاریخ انتشار گزارش: ۹۷/۸/۹



خواننده گرامسی از طریق
اسکن بارکد، می‌توانید جهت
شرکت در نظرسنجی این
کتاب به لینک مربوط به آن
مراجعه کنید.



فهرست مطالب

۴	پیشگفتار مؤسسه
۶	مقدمه
۸	تجربه نظرسنجی در زمینه اصلاح نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب
۱۵	یافته‌های پژوهش
۵۶	جمع‌بندی
۷۴	ارزیابی مصاحبه‌شوندگان از گویه‌های اصلاحی
۱۱۶	برخی پیشنهادهای کاربردی
۱۱۹	منابع

پیشگفتار مؤسسه

پویایی کم نظیر تاریخی شرایط اجتماعی و اقتصادی در جهان امروز، بازنگری نهادهای مختلف را در بازه های نه چندان طولانی الزام می بخشد؛ شرط بقای هر سازمانی در شرایط متغیر، انعطاف پذیری و انطباق یافتن با شرایط اقتصادی و اجتماعی محیط پیرامون آن است. با وجود اهمیت و لزوم تغییر و اصلاح نظامات اجتماعی و اقتصادی، نمی توان نسبت به هزینه های اجتماعی و سیاسی اصلاحات بی تفاوت بود. با مراجعه به مباحث مرتبط با مدیریت تغییر، می توان این نکته را یادآور شد که اصلاح موفق و کم هزینه در هر سازمانی نیازمند مشارکت ذی نفعان آن است.

صندوق های بازنشستگی در شرایط کنونی با چالش های اساسی در پایداری و تامین منابع مالی مواجه اند و ماندگاری صندوق ها و تداوم خدمات رسانی در زمینه بازنشستگی، از کار افتادگی و سایر خدمات تامین اجتماعی، در گروی اصلاحات اساسی و پارامتریک خواهد بود. گزینه های متعدد کارشناسی برای اصلاحات صندوق ها پیشنهاد شده است اما گزینه بهینه در اصلاحات تنها با مشارکت، همراهی و موافقت سایر ذی نفعان سازمانی به ویژه کارگران و کارفرمایان مقدور خواهد بود.

بر همین اساس مؤسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی در سال های





اخیر کوشیده است تا با پیمایش و ارزیابی نظرات کارگران و کارفرمایان در زمینه‌های مختلف، به مطالعه دقیق‌تری نسبت به نگرش و انتظارات آنان در موضوعات مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی و حوزه تامین اجتماعی دست یابد. پژوهش حاضر نیز در همین راستا، به مطالعه و گردآوری نظرات کارگران و کارفرمایان درباره وضعیت سازمان تامین اجتماعی، چالش‌های آن و اصلاحات لازم و مطلوب در پارامترهای مختلف پرداخته است.

علاوه بر این، این مؤسسه، در پژوهشی دیگر کوشیده تا نظرات سایر ذی‌نفعان و ذی‌مدخلان در این حوزه، یعنی قانون‌گذاران، سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی را نیز در این زمینه جویا شود و ضمن مصاحبه‌ای عمیق به واکاوی علل تعلل در اصلاحات و رویکرد جریان‌های سیاسی مختلف نسبت به پیشنهادهای اصلاحی مطرح‌شده، پردازد؛ پژوهش مذکور نیز جهت آگاهی بخشی بیشتر در این موضوع، به زودی به چاپ خواهد رسید.

کوشش مؤسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی همواره بر این بوده است تا ضمن بررسی و مطالعه ابعاد مختلف موضوعات مبتلابه سازمان تامین اجتماعی و در سطحی بالاتر حوزه رفاه و تامین اجتماعی، به توصیه‌های سیاستی مناسبی در این زمینه مبادرت ورزد تا ضمن رفع مسائل مختلف موجود در این زمینه، اقدامی در جهت تامین منافع ملی کشور عزیزمان باشد. مطالعه حاضر یکی از گام‌های مهم برای دستیابی به توصیه‌های سیاستی است که در آینده ارائه خواهد شد.

دکتر شهرام غفاری

رئیس مؤسسه

پاییز ۱۳۹۷

بحث اصلاح نظام بازنشستگی در دنیا به بیش از چهار دهه پیش بازمی‌گردد. این ایده از آنجا نشئت می‌گیرد که با افزایش امید به زندگی و پیر شدن جمعیت، صندوق‌ها با برهم خوردن تعادل میان ورودی و خروجی خود مواجه شدند. هرچند این وضع بحرانی نبود، اما خبر از وقوع بحرانی مالی در چند دهه آینده می‌داد که اصلاح نظام بازنشستگی را ضروری می‌کرد. با این حال برخی اصلاحات انجام شده با شکست یا مخالفت جامعه مواجه شد. از این رو کشورهای مختلف اقدام به نظرسنجی‌هایی در سطح ملی و مصاحبه‌های عمیق با فعالان احزاب مختلف کردند تا سطح آگاهی و خواست جامعه در زمینه اصلاحات بازنشستگی پیش روی سیاست‌گذاران قرار گیرد و بر این اساس مسیر سیاست‌گذاری را ترسیم کنند. چه اینکه اساس تأمین اجتماعی مبتنی بر همبستگی اجتماعی است و بدون توجه به خواست و آمادگی جامعه، اصلاحات با شکست مواجه خواهد شد.

در ایران صحبت از اصلاح نظام بازنشستگی به دهه ۱۳۸۰ بازمی‌گردد. با این حال تاکنون اقدامی در راستای اصلاحات انجام نشده است. از سوی دیگر فقدان فضای گفتگو در جامعه باعث شده است، چندان اطلاعی از نگرش و نظرات جامعه در دست نباشد تا بر مبنای آن پرسشنامه‌ای گویا تدوین شود. از این رو پیش از انجام نظرسنجی در سطح ملی، لازم است تا آگاهی نسبی از نگرش‌های موجود در جامعه نسبت به صندوق‌های بازنشستگی، بحران صندوق‌ها و اصلاحات بالقوه به دست آید. این پژوهش به دنبال است تا با مصاحبه‌ای نیمه ساخت‌یافته با فعالان و نمایندگان کارگران و کارفرمایان در تشکلهای مختلف، از نظرات آن‌ها و کارگران و کارفرمایانی که نمایندگی‌شان می‌کنند، اطلاعاتی به دست آورد و بر مبنای این مصاحبه‌ها، زمینه دست‌یابی به مضامین یک پرسشنامه را در سطح ملی فراهم کند.



نظام بازنشستگی کشور با انواعی از نارسایی‌های درون سامانه‌های و برون سامانه‌ای مواجه است و طی دو دهه اخیر بسیاری از شاخص‌های اصلی آن روندی نامطلوبی داشته است و قوانین و مقررات مصوب دولت و مجلس نیز فشارهایی را به این نظام وارد کرده است. طی این دوران همواره بحث‌هایی درباره اصلاح نظام بازنشستگی مطرح بوده است. برای مثال، در جریان تدوین لایحه مدیریت خدمات کشوری و سپس لایحه دائمی کردن این قانون بحث‌هایی درباره اصلاحات پارامتری در حوزه بازنشستگی گنجانده شد اما در نهایت به تصویب نرسید. همچنین در جریان تدوین برنامه ششم توسعه کشور، نظام بازنشستگی به‌عنوان یکی از بحران‌های سه‌گانه کشور مطرح شد، اما در نهایت مواد مربوطه از متن قانون خارج شد.

در کشورهای مختلف چنین اصلاحاتی تا حد زیادی مبتنی بر نظرسنجی‌های گسترده و اطلاع‌رسانی از وضعیت نظام بازنشستگی است. به‌عبارت‌دیگر، از آنجاکه به‌نوعی تمام شاغلان و حتی نیروی کار کشور تحت تأثیر چنین اصلاحاتی قرار دارد، توجه به نظرات ذی‌مدخلان می‌تواند مشروعیت اصلاحات و امکان اعمال آن‌ها را افزایش دهد. هرچند این نظرسنجی‌ها مستلزم اطلاع‌رسانی و گفتگوهای گسترده پیشینی با جامعه است.

▲ ضرورت و اهمیت انجام طرح

این مطالعه پیش‌نیاز نظرسنجی گسترده در این حوزه است. در شرایط فعلی که هیچ گفتگوی پیشینی و اطلاع‌رسانی با افراد تحت تأثیر اصلاحات نظام بازنشستگی انجام نشده است، در پژوهش حاضر تلاش می‌شود زمینه‌های علمی لازم برای نظرسنجی گسترده‌تر در این زمینه فراهم شود.

▲ زمینه‌های استفاده و کاربرد نتایج

۱. دستیابی به مضمون‌های اصلی برای استخراج پرسشنامه جهت نظرسنجی گسترده میدانی در زمینه اصلاحات نظام بازنشستگی؛

۲. آشنایی با نظرات ذی‌مدخلان متشکل در زمینه وضعیت نظام بازنشستگی.

اهداف پژوهش

۱. زمینه‌سازی برای نظرسنجی گسترده در زمینه اصلاح نظام بازنشستگی

سوالات پژوهش

۱. صاحب‌نظران و تشکل‌های ذی‌مدخل نظام بازنشستگی چه تصویری از نظام بازنشستگی، چالش‌های آن، و ضرورت‌های اصلاح آن دارند؟
۲. صاحب‌نظران و تشکل‌های ذی‌مدخل نظام بازنشستگی چه اصلاحاتی را قابل قبول می‌دانند؟

تجربه نظرسنجی در زمینه اصلاح نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب

مقدمه

در بخش تجربه نظرسنجی در برخی کشورهای جهان (پنج کشور ایتالیا، آلمان، استرالیا، نیجریه و آمریکا) و نحوه مواجهه جامعه با اصلاحات نظام بازنشستگی پرداخته می‌شود. اهمیت این بحث را می‌تواند از دو جنبه موردتوجه قرار داد. تجربه دیگر کشورها گامی روبه‌جلوست. می‌توان از روش‌ها، خطاها و نتایج آن‌ها در پژوهش‌ها استفاده کرد و بجای آزمون خطاها راه کارهای جایگزین در پیش گرفت. از یک‌سو تجربه این اصلاحات در دیگر کشورها و نحوه مواجهه افراد جامعه با آن‌ها، شناختی تجربی از اصلاحات متعدد در نظام بازنشستگی و نحوه مواجهه افراد با این اصلاحات در اختیار ما قرار می‌دهد. همچنین در برخی موارد شاهد سوگیری پاسخ‌دهندگان-اعضای جامعه، به پرسش‌ها هستیم. اینکه در مواجهه با چه پرسش‌هایی امکان سوگیری در پاسخ‌ها وجود دارد یا عوامل این سوگیری و واکنش چیست، شناختی اولیه پیش از ورود به میدان و بررسی آن به ما خواهد داد و ما را در دستیابی به مقصود نزدیک‌تر خواهد کرد.

از سوی دیگر شاخص‌های به کار گرفته شده در نظرسنجی‌ها، در تدوین پرسشنامه و نحوه انجام نظرسنجی‌های بعدی کمک خواهد کرد تا در نهایت بتوان به نتایج قابل اتکایی برای چگونگی انجام اصلاحات دست یافت.

بنابراین مطالعه تطبیقی در این فصل، دو محور را مورد بررسی قرار خواهد. نخست ارائه گزارشی مختصر از نتایج نظرسنجی در سایر کشورها، نحوه مواجهه افراد با گزینه‌های اصلاحات و میزان رضایت آن‌ها از سیستم فعلی. دوم؛ نقد و بررسی شاخص‌های به کار برده شده در نظرسنجی‌ها و جمع‌بندی در قالب شاخص‌های مناسب.

▲ آیا مایل به اصلاح نظام بازنشستگی هستید؟ نظر شهروندان اروپایی (ایتالیا و آلمان)

در این پژوهش نظرات شهروندان آلمانی و ایتالیایی در مورد جنبه‌های مختلف نظام بازنشستگی و اصلاح آن بررسی و تحلیل شده است. در این زمینه، آلمان و ایتالیا به دلیل نظام بازنشستگی سخاوتمندانه‌ای که دارند، تأمین ۸۵ درصد از میانگین درآمد بازنشستگی - نمونه‌های قابل توجهی هستند.

این نظرسنجی چند دسته از اطلاعات را در اختیار ما قرار می‌دهد. اطلاعاتی درباره میزان آگاهی و اطلاع شهروندان نسبت به نظام بازنشستگی، هزینه‌ها و چالش‌های آن؛ میزان تمایل یا مخالفت افراد با اصلاح نظام و تأثیر زمینه‌های اقتصادی-اجتماعی بر این پاسخ‌ها؛ همچنین درباره امکان عملی شدن گزینه‌های اصلاح اظهار نظر می‌کند. به علاوه نشان خواهد داد، پاسخ‌های افراد، انعکاسی از منافع فردی اقتصادی آن‌هاست یا نه.

نتایج نشان داده است، تنها ۴۰ درصد افراد از نحوه عملکرد سیستم و میزان سهم هر فرد اطلاع دقیق دارند و نزدیک به ۶۰ درصد افراد نسبت به این امور آگاهی کاملی ندارند. همچنین کمتر از ۲۰ درصد پرداخت‌کننده‌های حق بیمه، از هزینه‌های واقعی نظام بازنشستگی مطلع هستند (۱۵-۳۰ درصد در آلمان و ۲۵-۴۰ درصد در ایتالیا). باین حال ۸۵ درصد شهروندان آلمانی و ۶۳ درصد شهروندان ایتالیایی معتقدند نظام بازنشستگی طی ۱۰ الی ۱۵ سال آینده با بحران مواجه خواهد شد. این تصور در میان کسانی که از نحوه

عملکرد سیستم آگاه هستند، قوی‌تر است. به‌علاوه دسته خیلی کوچکی از افراد اصلاحات انجام شده را مؤثر دانسته‌اند.

در بخش دوم پیشنهاد سه نوع اصلاحات پارامتریک به همراه طرح انتقال به نظام چندلایه، مطرح شده است. در بخش اصلاحات پارامتریک، سه گزینه افزایش میزان سهم و مشارکت در بیمه بازنشستگی، کاهش سود و مزایای بازنشستگی و افزایش سن بازنشستگی، به‌صورت مشروط، سؤال شدند. برای مثال: در صورت ثابت ماندن حق بیمه در آینده با افزایش سن بازنشستگی موافقت می‌کنید؟

همچنین خروج از سیستم «pay as you go» - سیستم مبتنی بر مزایای معین، به سه طریق موردبررسی قرار گرفت: طرح خروج غیر مشروط، به معنای کاهش ۵۰ درصدی حق بیمه در مقابل کاهش ۵۰ درصدی مزایا در آینده؛ خروج مشروط به معنای کاهش ۵۰ درصدی حق بیمه و مزایا در آینده، مشروط بر سرمایه‌گذاری حق بیمه‌های تخفیف داده‌شده در حساب ذخیره فردی؛ خروج نامتوازن که افراد می‌بایست مسئولیت انتقال به نظام چندلایه و ریسک ناشی از سرمایه‌گذاری را خودشان بپذیرند.

پاسخ‌ها در ایتالیا نشان داده است، هیچ‌یک از گزینه‌های انتقال سیستمی با اقبال مواجه نشده است و تنها افزایش سن بازنشستگی با اقبال اکثریت مواجه شده. در آلمان نیز بیش‌ترین اقبال با خروج مشروط و کم‌ترین اقبال با افزایش سن بوده است.

بخش سوم نشان داده است، چگونه مخالفت حداکثری با اصلاحات و تنوع نظر موافقان اصلاحات با گزینه‌های اصلاحی، اصلاحات را با دشواری مواجه کرده است. به‌طوری‌که تنها ۲۰ درصد با بیش از یک گزینه اصلاح موافق بودند. این افراد تمایل بیش‌تری به کوچک شدن سیستم فعلی داشتند. همچنین ۳۷ درصد با هیچ‌یک از گزینه‌های اصلاح موافقت نکرده‌اند.

بخش چهارم، تأثیر مشخصه‌های فردی در پاسخ افراد را نشان داده است. بر این اساس تحصیلات، ثروت، جنسیت (مردها) و سن ارتباط مستقیمی با موافقت با بیش از یک اصلاح و موافقت با کوچک شدن نظام بازنشستگی و کاهش حمایت دولت دارد. در مقابل این نسبت در میان اعضای اتحادیه‌ها، اعضای مناطق فقیر و طرفداران ایدئولوژی چپ، به شکلی معکوس خود را

نشان داده است. در واقع این افراد کم‌تر با اصلاحات موافق بوده یا اصلاً موافق نبوده‌اند.

همچنین نتایج بیانگر این مطلب است که ترجیحات افراد بازتابی از نگرانی افراد از ناپایداری ریسک سرمایه در طی زمان و نیز تمایلات فردی اقتصادی‌شان است.

با این وجود ۸۰ درصد افراد اذعان دارند که کاهش نقش دولت رفاه و افزایش مشارکت در صندوق‌ها در آینده امری حیاتی است. اما همان‌طور که نتایج نشان می‌داد، اصلاحات با حمایت کم‌تری مواجه شد. نتایج نظرسنجی نشان داده است، این امر به جهت خودخواهی بین نسلی است. به طوری که با وجود آگاهی نسبت به بحران و مقابله با آن به خاطر منافع فعلی خود، حاضر به تغییر و اصلاح شرایط موجود نیستند.

در نهایت تحلیلی که از داده‌ها ارائه شده است، بیان می‌کند، اصلاحات انجام گرفته در آلمان و ایتالیا آگاهی جامعه را نسبت به منافع که از دست می‌دهند افزایش داده، در حالی که متقابلاً این آگاهی درباره دستاوردهای بالقوه اصلاحات، افزایش نیافته است.

▲ سنجش مخالفت با اصلاحات بازنشستگی و تفاوت آلمان غربی و شرقی

نظرسنجی مذکور به دنبال فهم میزان سوگیری استراتژیک افراد در پاسخ به افزایش سن بازنشستگی است. در واقع در سال ۲۰۰۷ برای اصلاحات بازنشستگی پیمایشی انجام شد و در آن نشان داد بسیاری افراد با افزایش دو سال سن بازنشستگی، به دلیل ترس از کاهش قابلیت کار، مخالف هستند. در نتیجه پیمایش حاضر به بررسی میزان واقعی بودن کاهش امید به قابلیت کار در مقابل اظهار غیرواقع برای مخالفت با اصلاحات، پرداخته است. این کار از طریق مقایسه میزان امید به قابلیت کار در سنین ۶۳، ۶۵، ۶۷، میان جمعیت در سن اشتغال انجام گرفته است. نتایج اولیه حاکی از کاهش یکنواخت امید به قابلیت کار است. برای آزمون اعتبار این نتایج در بخش نخست، شاخص‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای مالی و نهادی کنترل شدند. نتایج نشان داد، در آلمان غربی هر دو متغیر معنادار بودند و نشان از سوگیری در پاسخ‌ها وجود نداشت. در حالی که در آلمان شرقی داده‌ها نشان دادند، قابلیت کار در سن ۶۷

سالگی بیش از ۶۵ سالگی اظهار شده است. این امر نشان‌دهنده بروز رفتار استراتژیک در پاسخ به سؤال از اصلاحات است.

در بخش دوم برای اطمینان از صحت اطلاعات به‌دست‌آمده از آلمان غربی، متغیرهای سلامت ذهنی و جسمی، امید به سلامت و نیز متغیرهای اشتغال و سبک زندگی، کنترل شدند. در هر دو آلمان معتقد بودند، کار سخت باعث کاهش امید به قابلیت کار و افزایش امید به زندگی، منجر به افزایش امید به قابلیت کار می‌شود. این معناداری عدم سوگیری در داده‌ها را نشان می‌دهد. حال آنکه در بخش قبل پاسخ آلمان شرقی با سوگیری و رفتاری استراتژیک همراه بود.

بنابراین در بخش سوم، نمونه محدود شد. بیکاران، خود اشتغالان و شاغلان ادارات عمومی حذف شدند و تنها از افرادی نظرسنجی شد که به‌طور مستقیم تحت تأثیر این تغییرات قرار داشتند. در نتیجه پاسخ این گروه، سن ۶۷ سالگی اثر خود را از دست داد و نشان داد تفاوت معناداری بین سه گروه در نمونه تحت تأثیر وجود ندارد و بیش‌تر پاسخ‌ها مبتنی بر رفتار استراتژیک برای مخالفت با کلیت اصلاحات است.

▲ نظرسنجی بازنشستگی در آمریکا

این نظرسنجی که در سال ۲۰۱۵ به‌صورت تلفنی انجام شده است، نشان می‌دهد، بیش‌تر جامعه آمریکا با اصلاح سیستمی و افزایش مشارکت افراد در بازنشستگی خود موافق هستند و با کاهش مزایای بازنشستگی مخالف.

به‌عبارت‌دیگر، سطح آگاهی نسبت به بحران بالاست و ۷۲ درصد از جامعه نگران ناتوانی دولت مرکزی در تأمین تعهد مالی بازنشستگی هستند. از این‌رو ۸۲ درصد تمایل دارند، کارکنان بخش عمومی مشارکت بیش‌تری در مزایا و مستمری بازنشستگی داشته باشند و ۵۰ درصد هزینه مستمری خود را پردازند. همچنین اکثر افراد با تعیین سقفی برای میزان مستمری موافق هستند.

با این حال با سایر اصلاحات پارامتریک مخالف بوده‌اند.

نخست، اکثر آمریکایی‌ها مخالف کاهش هزینه برای خدمات یا افزایش مالیات برای تأمین مالی نظام بازنشستگی بودند.

دوم، اکثر افراد مخالف کاهش مزایای پرداختی برای بازنشستگان فعلی و بازنشستگان آینده بودند.

سوم، بین گزینه‌های اصلاح سیستمی و افزایش مالیات، بیش‌تر افراد معتقد به بازبینی در قرارداد شاغلان عمومی، شامل کاهش مزایا و حق‌بیمه بیش‌تر در نظام بازنشستگی بودند و با افزایش مالیات مخالف.

چهارم، و در انتخاب میان گزینه اصلاح سیستمی و حذف خدمات دولت، اصلاح سیستمی انتخاب شده است. چه اینکه ۶۶ درصد افراد فکر می‌کنند انتقال از DB به حساب انفرادی، باعث تسهیل امکان جابجایی شغلی می‌شود و برای مالیات پردازان هزینه کم‌تری دارد. در مقابل علت مخالفت افراد به عدم تضمین سود و مزایا بازمی‌گردد. چراکه تضمین سود و مزایا معطوف به نحوه خوب ذخیره‌سازی کارمندان دولت و نیز نحوه عملکرد بازار است.

جمع‌بندی

مطالعات نشان می‌دهد، هر چه به سمت جلو می‌رویم و به زمان حال نزدیک‌تر می‌شویم، آگاهی نسبت به نظام بازنشستگی، نحوه عملکرد و هزینه‌های آن بیش‌تر شده و افزایش موافقت با اصلاحات را در پی داشته است. با این حال صرف آگاهی از بحران منجر به موافقت با اصلاحات نمی‌شود و متغیرهایی چون منافع اقتصادی و منافع بیننسلی در پاسخ‌ها اثر می‌گذارد. حتی در برخی موارد، مخالفت با انجام اصلاحات، بر سوگیری آگاهانه پاسخ‌ها اثر می‌گذارد.

بنابراین توجه به این نکته اهمیت دارد که در موافقت با اصلاحات نیز نگرش‌ها مبتنی بر منفعت شخصی است.

خروج نامشروط از سیستم مبتنی بر مزایای معین و افزایش مشارکت افراد در مزایای بازنشستگی نیز، با نگرانی از ضمانت مزایا همراه است. در نتیجه خروج مشروط بیش‌تر مورد اقبال قرار گرفته است.

همچنین نظرسنجی‌ها نشان داده است، برخی شاخص‌ها در پاسخ افراد به

گویه‌های اصلاحی اثرگذار است. شاخص‌هایی چون آگاهی درباره نظام بیمه و نحوه عملکرد آن، در کنار آگاهی نسبت به بحران، سن، تحصیلات، ایدئولوژی سیاسی و اقتصادی افراد، میزان درآمد، سلامت جسمی، شاخص‌های روانی همچون میزان امید به اشتغال در آینده، امید به قابلیت کار و امید به سلامت جسمی و روانی.

البته جای این شاخص‌ها در پرسشنامه مصاحبه‌های پژوهش حاضر خالی است و امکان مقایسه داده‌ها را میسر نکرده است. به‌علاوه در این پرسشنامه تنها یکی از انواع خروج از نظام DB تجربه‌ای ناموفق، پرسیده شده است.

برای پاسخ به پرسش‌های این نظرسنجی، با ۵۰ نفر از نمایندگان تشکل‌های سراسری کارگری و کارفرمایی مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته انجام شد. سعی شد، افراد از تشکل‌های مختلف به نحوی انتخاب شوند که تا با نمایندگان اغلب تشکل‌ها مصاحبه شود. در نهایت با استفاده از روش تحلیل تماتیک، پس از مطالعه هر مصاحبه و تقریر یادداشت‌های تحلیلی، پرسشنامه‌ها به کمک تکنیک کدگذاری در سه بخش مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت؛ علل شکل‌گیری و تداوم بحران، اصلاحات نظام بازنشستگی و تحلیل نظرات درباره گویه‌های اصلاحی پیشنهاد داده شده است. در خصوص علل شکل‌گیری و تداوم بحران ۱۱۲ کد، ۱۲ مقوله و ۴ مضمون به دست آمد که نگرش مصاحبه‌شوندگان در مورد علل بحران از طریق بیان ارتباط این کدها، مقولات و مضامین با یکدیگر شرح داده شده است. همچنین اصلاحات مورد نیاز از دید فعالان نیز در ۱۰۱ کد، ۲۱ مقوله و ۳ مضمون دسته‌بندی شده است. گویه‌های اصلاحی به همراه علل موافقت و مخالفت با گویه در جدولی تطبیقی میان کارگر و کارفرما مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و در نهایت یک جمع‌بندی از مجموع مباحث به دست آمده انجام شده است. در ادامه به برداشت‌های مصاحبه‌شوندگان و نکات مهم مندرج در سخنان آنان پرداخته شده است.

به رسمیت شناختن بحران

مصاحبه‌شوندگان، توافق دارند که صندوق‌های بازنشستگی با بحران روبه‌رویند. بیشتر آن‌ها بر کلیتی به نام نظام بازنشستگی تمرکز ندارند، بلکه بر صندوق‌هایی خاص و به‌ویژه سازمان تأمین اجتماعی که بیشترین بازنشستگان کشور را تحت پوشش قرار داده است تمرکز کرده‌اند. همچنین برخی از آنان در پاسخ به پرسش «آیا موافقید که نظام بازنشستگی با بحران مواجه است؟ این بحران را در چه حوزه‌هایی می‌بینید؟»، به خدمات نامناسب صندوق‌ها و سازمان‌های بیمه‌گر اشاره می‌کنند:

ببینید اگر با بحران مواجه نبود، این پرداخت‌ها همیشه سر وقت بود و هیچ وقت نمی‌آمدند طرح‌های جدید اجرا کنند... یک مقدار جدی از هر بازنشسته یا خانواده کم می‌کنند و این یک مبلغ خیلی بزرگی می‌شود و یک چاله‌ای از کار خودشان را پر می‌کنند... کسی که امروز بازنشسته می‌شود باید در رفاه باشد. من اصلاً قبول ندارم این سیستم را که... [بار روی دوش بازنشستگان را افزایش می‌دهد].

شرح: در اینجا بحران به مثابه ناتوانی سازمان بیمه‌گر از ارائه خدمات مناسب تعریف شده است.

بله، صندوق بازنشستگی دچار بحران شده و طوری است که به تعبیری شرایط طوری شده که با اینکه کارگران حق بیمه می‌دهند هیچ خدماتی نمی‌گیرند و تو این شرایط کارگر و کارفرما هر کدام دو تا تهدید در مقابلشان هست و کارگر اگر بخواهد حق بیمه بیشتری بدهد برایش مقدور نیست با این درآمدی که دارد. این حق بیمه با همین مبلغ نیز کارگران از پرداخت آن عاجز هستند، کارفرما اگر بخواهد حق بیمه رو بیشتر بپردازد شاید تو حالت عادی منجر به اخراج کارگران بشود و نتواند پرداخت کند.

شرح: در اینجا بحران هم به مثابه ناتوانی سازمان بیمه‌گر از ارائه خدمات مناسب و هم به مثابه ناممکن شدن راه‌حل رایج (افزایش میزان حق بیمه‌ها) بر اثر ویژگی‌های محیط بیرونی (تورم در اقتصاد کشور) تعریف شده است.

بنابراین آن‌ها خواسته یا ناخواسته، عدم توفیق در ارائه بهنگام خدمات معهود را نشانه بارز وجود بحران یافته‌اند. این یک برداشت از آن سو قابل توجه است که سازمان‌هایی که هدف نهایی آن‌ها تولید ارزش عمومی (نه تولید ارزش اقتصادی) است، در صورتی به هدف نائل می‌شوند که خدمات معهود را به خدمت‌گیرندگان ارائه دهند و بحران چیزی است که آن‌ها را از رسیدن به هدف بازدارد. احتمالاً بر همین اساس است که

تعدادی از مصاحبه‌شوندگان نماینده کارگران^۱، نشانه‌های بحران را در عدم رضایت خدمت‌گیرندگان صندوق‌های بازنشستگی می‌بینند. البته سخن از عدم وجود بحران نیز در میان است. اگرچه بیشتر مصاحبه‌شوندگان (شامل تمامی نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی) به وجود بحران اذعان دارند، اما شش تن از کارگران نظر دیگری دارند:

اینکه صندوق‌ها دچار بحران‌اند حرف آن‌هاست. ما هیچ دسترسی و ناظر مستقلی نداریم. چون همه ارکان تأمین اجتماعی را دولت دارد اداره می‌کند. اگرچه ما صاحبش هستیم.

شرح: مصاحبه‌شونده در سطور دیگر پذیرفته است که معضلات فراوانی دامن‌گیر بازنشستگی شده است، اما معضلات را ناشی از عوامل بیرونی می‌داند و منظور او از نبود بحران، توان مالی بالای صندوق‌ها و ائتلاف مالی در آن‌ها و انتقال بار مالی بر دوش خدمت‌گیرندگان است.

تمامی افرادی که در ابتدا باوجود بحران بازنشستگی مخالفت می‌کنند، در ادامه سخنان خویش، شرح می‌دهند که بحران بیشتر وجه تحمیلی و واردشده دارد. بدین معنا که معضلات فزاینده موجود، در قوانین مربوط به نظام بازنشستگی یا توان مالی واقعی صندوق‌ها ریشه ندارد، بلکه حاصل دخالت‌ها، بدعهدی‌ها و رویکرد اشتباه دولت‌ها یا عوامل اقتصادی بیرونی است؛ تلقی کلی مابقی مصاحبه‌شوندگانی که وجود بحران را پذیرفته‌اند نیز همین است و بیشتر بر عوامل بیرونی و کلی تمرکز کرده‌اند که در ادامه شرح داده خواهد شد.

علل شکل‌گیری و تداوم بحران

۱- مشکلات اقتصادی

از منظر مصاحبه‌شوندگان، یکی از علل مربوط به بحران، شرایط اقتصاد کلان حاکم بر کشور است. تورم پایدار، در بارزترین تأثیر خود موجب شده است که کارگر و کارفرما از افزایش حق بیمه ناتوان باشند و ارزش پولی مستمری بازنشستگی دائماً در حال کاهش باشد. این امر مانع از ایجاد زمینه پذیرش نتایج معمول محاسبات آکچوئری (مانند لزوم افزایش سن بازنشستگی یا

۱. پنج تن.

افزایش حق بیمه‌ها) و مقاومت اجتماعی در برابر آن می‌شود. همچنین تورم و رکود همزمان بسیاری از شرکت‌ها را به نقطه سر به سری و ورشکستگی رسانده و بسیاری از صنایع با مشکل مواجه کرده است. در چنین شرایطی، اقتصاد جامعه ناتوان از ایجاد شغل شده و به همین جهت تعداد بیکاران افزایش یافته است (عاملی در کاهش ورودی صندوق) و به تبع آن افزایش بیمه بیکاری را در پی داشته است (عاملی در افزایش خروجی صندوق) و منابع صندوق از این طریق تحت فشار قرار گرفته است. محتوا و شیوه اجرای قوانین نیز از ایجاد امنیت شغلی ناتوان است، این امر موجب شده است که از سوی تبصره‌های بسیاری برای فرار از الزام بیمه‌ای کارگران فراهم شود و از سوی دیگر قراردادهای کار الزام خود را از دست دهند و با تقویت قدرت مفروض کارفرمایان در میدان بازی کار-سرمایه، امکان اخراج کارگران یا تن دادن به کار بی‌قرارداد یا کم‌مزد افزایش یابد و تمامی این‌ها از ورودی‌های بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌ای کشور (تأمین اجتماعی) خواهد کاست.

افزون بر این، شرکت‌های سازمان (شستا)، از دیگر شرکت‌ها مستثنی نیستند و در شرایط رکود، ناتوان از سرمایه‌گذاری مولد و سودده هستند. راکد ماندن سرمایه در شستا در کنار برخی سرمایه‌گذاری‌های نادرست و غیراقتصادی، در شرایط تورم در جامعه منجر به کاهش ارزش سرمایه‌های صندوق شده و چرخه‌ای معیوب در اقتصاد صندوق‌ها به وجود آورده است:

این بحران اقتصادی چون خودش را به سازمان‌های اقتصادی تحمیل می‌کند و سازمان تأمین اجتماعی هم چون مجموعه‌ای از سازمان‌های اقتصادی، تحت عنوان شستا را زیر پوشش دارد، طبیعتاً با توجه به سوءمدیریتی که وجود دارد و این سوءمدیریت هم بخشی‌اش در حوزه دولتی است، ناکارآمدی به سازمان تأمین اجتماعی تسری پیدا می‌کند.

مقاله	کدها	مضمون: بافتار اقتصادی آسیب‌زا نمونه اظهارات محاسبه‌شوندگان
تورم و رکود	تورم تحریم مشکلات کلان نوسانات بازار رکود اقتصادی خوابیدن صنایع کاهش نرخ اشتغال بن‌بست اقتصادی	<p>گریبان گیر مشکلات کلان هم هستیم همش این مسائل نیست که برگردد به مدیریت خود صندوق‌ها... مثل تورم، مثل تحریم، نوسانات بازار و تحریم‌ها و تورم‌ها در مجموعه نظام‌های مختلف و به تبع آن نظام بانک‌داری کشور مؤثر بوده و این‌ها از یک حالت روند طبیعی و مسیر طبیعی خودش [جدداً] کرده.</p> <p>به خاطر تورمی که وجود دارد اکثر کارگاه‌ها و کارخانه‌ها دارند ورشکست می‌شوند، یک تعدادی دنبال سندساز هستنند که باز بنیست بشوند، مثلاً ۲۵ سال، ۲۶ سال، ۲۸ سال سابقه کار دارند می‌آیند می‌گویند که ما فلان کارگاه کار کرده بودیم که بعضاً هم تئانی می‌کنند، که برای ما بیمه رد نشده، تعدادی هم راست می‌گویند ولی یک تعدادی نه، میان سندساز می‌کنند که مستمراً بگیرند.</p> <p>رکود اقتصادی در کشور باعث شده صنعت ما هم بخوابد. صنایعی مثل نفت، پتروشیمی، دارویی و غذایی، صنایع معدنی و زیربنایی... وقتی رکود اقتصادی اتفاق می‌فتد، نرخ اشتغال کاهش پیدا می‌کند.</p> <p>بن‌بست اقتصادی و روندی که وضعیت اقتصادی کشور طی می‌کند در کارخانه‌ها و کارگر و همان‌طور که گفتید، روند بیکاری و ورشکست شدن کارخانه‌ها.</p>
رشد اقتصادی ناکافی	ورشکستگی کارخانه‌ها بیکاری کاهش رشد اقتصادی ایجاد نشدن مشاغل جدید	<p>اقتصاد کشور قدرت رشدش رو از دست داده است. خوب وقتی رشد ندار، اشتغال هم ایجاد نمی‌کنی... می‌خواهم بگویم که شما وقتی ظرفیت ایجاد اشتغال ایجاد نمی‌توانی بکنی، خوب اصلاً ورودی ندار، ورودی که نداری در واقع آنالاس [اشتغال] می‌شود.</p> <p>هر سال به میزان مستمراً بگیرهایش اضافه می‌شود ولی به نسبت ۵ به ۱ اشتغال جدید ایجاد نمی‌شود، یعنی بیمه‌پرداز بیمه‌اش رو پرداخت نمی‌کند. این مشکل اصلی است که در صندوق وجود دارد.</p> <p>زمانی که ما امنیت شغلی نداشته باشیم، طبیعتاً در بحث امنیت شغلی دچار این نقیصه خواهیم شد که کارگر بیمه نمی‌شود؛ چون امنیت شغلی یعنی ماندگاری در شغل، و چون این ماندگاری شغل وجود ندارد، ما با مشکلی جدی مواجه خواهیم شد. امنیت شغلی زمانی که در کار نباشد، بیمه‌ای هم در کار نیست، اگر بیمه‌ای هم در کار نباشد، به این معناست که حق بیمه‌ای هم در کار نیست.</p>
بیکاری و کاهش نرخ اشتغال نبود امنیت شغلی	معطل ایجاد شغل نبود امنیت شغلی بی‌ثباتی شغلی نرخ بالای بیکاری کاهش ورودی‌ها	<p>مشکلات نهادینه‌شده اقتصادی در کشور ما یک بخشی‌اش هم گریبان سازمان تأمین اجتماعی رو گرفته است. اینکه شغل جدید به وجود نمی‌آید، اینکه ما سال‌هاست در رکود اقتصادی به سر می‌بریم.</p> <p>عوامل دیگری مثل نرخ بیکاری و با کلاً مثلاً ورشکستگی کارخانه‌ها... وقتی کار وجود نداشته باشد، کارگری نداریم، پس ورودی کاهش پیدا می‌کند.</p> <p>خیلی از کارخانه‌ها که دارند تعطیل می‌شوند، بیمه بیکاری می‌گیرند. این هم یک هزینه اضافی است که به تأمین اجتماعی تحمیل می‌شود.</p>

۲- رویکردها و عملکردهای ناصواب دولت و مجلس

به طور کلی مصاحبه‌شوندگان بر نقش دولت در بحران نظام بازنشستگی تأکید بسیاری دارند، ۵۰ مصاحبه‌شونده در مجموع سخنان خویش بیش از ۱۰۰۰ بار از دولت نام برده‌اند که به‌ندرت دارای جهت‌گیری مثبت یا خنثی بوده است. مهم‌ترین مواردی که مصاحبه‌شوندگان بر آن تأکید داشته‌اند، در مقوله‌های «بدعهدی دولت در پرداخت مطالبات سازمان»، «تعهدات تحمیلی»، «لطمه به اصل سه‌جانبه‌گرایی»، «لطمه به استقلال اداری و مالی» و «دخالت مالی و مدیریتی در شستا» دسته‌بندی شدند.

بدعهدی دولت در پرداخت مطالبات سازمان

مطابق با قانون، دولت موظف به پرداخت ۳٪ از حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی است، علاوه‌براین، گاه دولت‌ها تصمیم گرفته‌اند که بخشی از حق بیمه کارفرمایان را در قالب اعطای امتیازاتی به کارفرما یا کارگران خاص (مانند قالیبافان و رانندگان) پرداخت کنند. با توجه به اینکه سازمان تأمین اجتماعی، مانند هر گونه نظام بیمه‌ای مبتنی بر شیوه‌مزایای معین (DB)، خدمات ارائه شده به نسل‌های بعد را اساساً از محل حق بیمه‌های پرداختی نسل‌های قبل تأمین مالی می‌کند، و نیز در گذر زمان تعداد مستمری‌بگیران آن افزایش می‌یابد، تداوم ارائه خدمات در این سازمان نه تنها به ایجاد شغل و تعیین حق بیمه برای شاغلین، بلکه به وصول کامل حق بیمه‌ها وابسته است. بخشی از حق بیمه‌ها، که قانوناً باید توسط دولت پرداخت شوند، طی سالیان، پرداخت نشده و تا پایان سال ۱۳۹۵ به حدود ۱۴۰ هزار میلیارد تومان رسیده است. البته تسویه جزئی و گاهانه بدهی دولت‌ها به سازمان تأمین اجتماعی بیشتر به صورت واگذاری تهاتری شرکت‌های زیان‌ده رخ داده است: «پول‌هایی که از بیمه‌گذاران دریافت می‌کنند و مقرر بوده که سرمایه‌گذاری شود، مجدداً وارد سرمایه‌گذاری‌های غیر واقعی می‌شود. بر آوردهای سرمایه‌گذاری عموماً محاسبه اقتصادی درستی ندارند و همیشه پای تأمین اجتماعی گران‌تر می‌افتند. بخشی از طلب تأمین اجتماعی و دیگر صندوق‌ها از دولت نیز عملاً با واگذاری

شرکت‌های زیان‌ده و تهاثر انجام می‌شود». مصاحبه‌شوندگان تأکید دارند که یکی از راه‌های خروج سازمان تأمین اجتماعی از بحران مالی کنونی، عمل دولت به تعهدات و پرداخت بدهی کلان خود است:

آنچه که مشخص و حائز اهمیت هست، این است که بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی به این صورت هست که هم درصدی از آن حق بیمه‌ای هست که قانون آن ۳ درصد را به گردنش گذاشته است که پرداخت کند، هم باعث بخشودگی‌هایی هست که به واسطه آن بعضی از مشاغلی که تحت پوشش بیمه درآمده‌اند، دولت سهم بیمه خودش را پرداخت نکرده است. بنابراین این‌ها به صورت انبوه درآمده است و این جمع‌آوری‌اش منجر به این شده که حق بیمه‌هایی که دولت به سازمان تأمین اجتماعی بدهکار است، تا رقم ۱۴۰ هزار میلیارد تومان افزایش پیدا کند. این رقم به اضافه تعهدات جدیدی که دارد گریبان سازمان تأمین اجتماعی را می‌گیرد.

مقوله	کدها	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
بدهی دولت در پرداخت مطالبات سازمان	اهمیت مطالبات سازمان از دولت نقش مهم وصول مطالبات از دولت در کاهش بحران تأمین اجتماعی بی‌تعهدی دولت لزوم تسویه حساب با صندوق بین‌نسلی	۱۵۰ هزار میلیارد تومان از دولت طلب دارد، شاید اگر بتواند یک روز اون طلب‌ها رو وصول کنه شرایطش بهتر شه. دولت الان ۱۱۰ هزار میلیارد تومان، یعنی حدود یک‌سوم یا یک‌چهارم کل دارایی سازمان، به سازمان بدهکار است. ۱۶۰ هزار میلیارد به کل صندوق‌های بازنشستگی. اول این ۱۱۰ هزار میلیارد رو پرداخت کنید. علت اصلی بحران تأمین اجتماعی در ایران در حقیقت بی‌تعهدی و یک جور شانه خالی کردن دولت از وظایفش و... هست که باعث این شده که الان با این مواجه شویم. بدهی هست که دولت دارد به تأمین اجتماعی، چون صندوق بین‌نسلی است، دولت باید بدهی رو سریعاً پرداخت کند. اگر پرداخت شه، قدرت سازمان تأمین اجتماعی به شدت افزایش پیدا می‌کند و این افزایش قابلیت این را دارد که بحث ورشکستگی از بین برود.



سازمان تأمین اجتماعی، با تعهدات فزاینده‌ای روبه‌رو است که از سوی دولت و مجلس در قالب طرح‌ها و لوایح خاص به این سازمان تحمیل شده است؛ همچون طرح بازنشستگی پیش از موعد، طرح تحول سلامت، بیمهٔ قالیبافان، روحانیون، تاکسیرانان، هنرمندان و... که دولت در شرایطی حق‌بیمه آن‌ها را تقبل کرده است که حتی بدهی‌های پیشین خود را پرداخت نکرده است و بار مالی آن‌ها بر دوش سازمان افتاده است.

از منظر مصاحبه‌شوندگان، در هیچ‌یک از این طرح‌ها امکان‌سنجی مالی صورت نگرفته است. یعنی پیش از ارائه و اجرا، از طرح‌ها برآورد مالی به عمل نیامده است و بررسی نشده است که آیا سازمان و دولت توان پرداخت این تعهد مالی را دارد یا خیر. به همین دلیل همه این طرح‌ها، هرچند در راستای تأمین اجتماعی و توسعه رفاه جامعه، بهبود درمان و حمایت از کارفرما ارائه شدند، اما با مشکل مالی مواجه شده و برخلاف هدف اصلی‌شان به بحران صندوق‌های بازنشستگی دامن زده‌اند:

همین بارهای مالی که روی دوشمان گذاشتند در مجلس. مثلاً خیلی خوب است، بیمه رانندگان در راستای اصل ۲۹ قانون اساسی، بیمه قالیبافان، خیلی عالی است. ولی پولش کجاست؟ این لایحه با پیشنهاد دولت آمده در مجلس و دولت اظهار کرده هر سال در بودجه خودش بیمه این افراد را در نظر می‌گیرد، نماینده هم تصویب کرده... زمانی که نماینده مجلس سر سال بودجه دولت را می‌گیرد، نمی‌گوید: قانون قالیبافان و رانندگان را خودت پیشنهاد دادی، پس چرا در بودجه لحاظ نکردی؟ نظارت در مجلس بر قوانینی که خودشان تصویب کردند وجود ندارد.

بدون اینکه سرمایه‌گذاری مناسبی در سازمان انجام دهیم، افراد زیادی را تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار دادیم؛ طرح‌هایی مانند نوسازی صنایع را که بازنشستگی پیش از موعد برای آن‌ها تعریف می‌شد به سازمان

تأمین اجتماعی تحمیل کردیم؛ تعداد مشاغل سخت و زیان آور را به کثرت در ایران افزایش دادیم و اکنون نزدیک به ۱۰۰۰ شغل سخت و زیان آور در کشور تعریف شده و بخش زیادی از این‌ها بار مالی زیادی به سازمان تحمیل می‌کند، درعین حال این افراد تا حدود ۱۰ سال از خدمات ارفاقی استفاده می‌کنند.

همچنین امکان تحقق طرح‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. برای مثال طرح بازنشستگی پیش از موعد به منظور ورود جوانان به بازار کار انجام گرفت. درحالی‌که این بازنشسته‌ها به دلیل حقوق پایین بازنشستگی یا دلایل خودخواسته مجدداً در بازار کار مشغول فعالیت شدند. این امر از یکسو موجب شد تا مشکل اشتغال درجای خود باقی بماند. از سوی دیگر سازمان با بازنشسته‌های شاغلی روبرو شد که ضمن دستمزد کار، مستمری بازنشستگی نیز دریافت می‌کردند و این امر فشاری مالی بر صندوق و اقتصاد جامعه وارد کرد. در واقع به دلیل عدم ورود نیروی تازه به بازار کار، سازمان با کاهش ورودی مواجه شد و از طرف دیگر با افزایش خروجی کاذب و بار مالی ناشی از آن روبرو شد. علاوه بر این به دلیل فعالیت بازنشسته‌ها با دستمزد کم‌تر چالش ارزان‌سازی نیروی کار به وجود آمد که به کاهش دستمزد و کاهش حق بیمه انجامید.

سازمان تأمین اجتماعی به ناچار بدل به مجری این تکالیف شده است، نکته اساسی این است که دولت وظیفه حمایت اجتماعی را در جامعه به عهده دارد و گروه‌های مختلف از دولت انتظار مساعدت دارند. حمایت‌های مساعدتی در لایه نخست تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند و مشمولین آن معمولاً مزد و حقوق بگیر نبوده و از نیازمندان جامعه‌اند، بیمه‌های اجتماعی مکانیسم دیگری دارد و مزد و حقوق‌بگیران را در برمی‌گیرد، افراد در بیمه‌های اجتماعی در تأمین مالی مشارکت دارند. مساعدت اجتماعی می‌تواند برای دولت‌ها و جریان‌های سیاسی به ابزاری برای کسب محبوبیت و مشروعیت بدل شود. از منظر صاحب‌شوندگان، از آنجایی‌که از پیش مشخص بوده است که دولت توان یا تمایل اندکی به پرداخت دیون خود دارد، و در صورت ایجاد تعهد جدید برای دولت، تنها رقمی به ارقام پیشین افزوده خواهد شد، سیاستون در

ایران ترفند خاصی را پیش گرفته‌اند و از منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی (که در لایه دوم قرار می‌گیرد و منابع آن حق شاغلین مشخصی است) برای امور مساعدتی استفاده می‌کنند و به خرید مشروعیت سیاسی از طریق هزینه کردن سازمان می‌پردازند: «بخش‌هایی از حمایت اجتماعی رو وصل می‌کنند به صندوق تأمین اجتماعی که تو پرداخت کن». از لحاظ حقوقی و منطقی، با توجه به اینکه منابع سازمان تأمین اجتماعی، از سوی یک گروه مشخص (شاغلین) تأمین مالی شده است، استفاده از آن برای امور مساعدتی ناموجه است، زیرا ثروت اشتراکی و بین‌نسلی یک گروه مشخص (حق‌الناس) را صرف احتیاجات عمومی می‌کند، احتیاجاتی که باید از منابع عمومی (بیت‌المال) تأمین مالی شوند. از لحاظ سیاسی نیز این امر ترفندی پوپولیستی است که به قیمت آسیب‌زدن به نظام بازنشستگی کشور برای وضع‌کنندگان آن محبوبیت و حمایت سیاسی ابتیاع می‌کند:

بیشتر طرح‌هایی که در طی این سی و چند سال تصویب کردند و بار سنگین بزرگی رو خود دولت بر سر صندوق تأمین اجتماعی گذاشت، فقط به خاطر این که چهره‌ای که جامعه انتظار داشت که مثلاً کارهای عامه‌پسندی انجام دهد گسترش بدهد.

درحالی که ممکن است آسیب‌های این قوانین برای قانون‌گذاران مکشوف نبوده باشد، اما به‌رروی بخشی از مشکلات به قانون‌گذاران بازمی‌گردد. آنان - با فرض عدم تعمد در وضع این قوانین - فاقد دانش موضوعی و تخصص لازم در قانون‌گذاری حوزه تأمین اجتماعی بوده‌اند. به نظر می‌رسد، بخش کارشناسی مجلس نیز وظایف خود را به‌خوبی در زمینه قانون‌گذاری این حوزه، انجام نداده است. نگرش و رویکرد سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران بیش‌تر سیاسی بوده است تا کارشناسی:

از آن طرف تعهداتی که به صندوق مرتباً تکلیف می‌شود، یعنی مرتب قوانین متعددی می‌آید و بخش‌هایی از حمایت اجتماعی را وصل می‌کند به صندوق تأمین اجتماعی که تو پرداخت کن، این تعهدات مال تو است، می‌زنیم به حساب‌های دولت، حالا شما صبر کن

ببین می‌توانی این پول را بگیری یا نمی‌توانی مضاف بر آن، یکسری تکالیف و تعهداتی در حوزه مستمری‌ها به سازمان تأمین اجتماعی تکلیف شده است. از جمله بازنشستگی‌هایی که بعضاً حق بود و بعضاً هم به نظر من نه. یعنی در واقع یک سیستم تشویقی بازنشستگی زود هنگام ایجاد کردند که این می‌تواند واقعاً نباشد.

در مرکز قانون‌گذاری افرادی باید باشند که این دوره‌ها را طی کرده باشند، آشنا باشند، کار آزموده باشند که بتوانیم نتیجه بگیریم... افرادی که سیاسی‌تر هستند بیشتر در این حوزه‌ها هستند نه افراد کار آزموده.

آن روز آقای نوربخش مصاحبه می‌کرد و می‌گفت حدود ۱۵۰ هزار میلیارد بار مالی روی دوش ما گذاشتند. برای مثال می‌گویند آیا خبرنگاری را جزء مشاغل سخت و زیان‌آور حساب آوریم؟ خبرنگاری که می‌رود جبهه، می‌رود جنگ و... شغلش سخت و زیان‌آور است ولی مثلاً آن خبرنگاری که در یک دفتر خبرنگاری نشسته است و فقط زنگ می‌زند و مصاحبه می‌کند، چطور سخت و زیان‌آور است؟

در فرایند قانون‌گذاری لابی و فشار بسیار برای تصویب قوانین و سیاست‌ها وجود دارد، علاوه بر آن، چنانکه اشاره خواهد شد، در مقاطعی، گم‌راندگی سیاسی مدیران سازمان و لطمه به استقلال اداری و مالی آن موجب کاهش مقاومت سازمان در مقابل چنین قوانینی شده است:

به دلیل کنترل دولتی سازمان تأمین اجتماعی، بعضاً لابی‌ها و فشارهایی اعمال می‌شود تا برخی، قوانین جنبی‌ای تصویب کنند که حتی برای صندوق خسارت‌بار هستند. به‌عنوان مثال یک زمان طبق قانون اعلام کردند فرهنگیان با ۲۰ سال خدمت می‌توانند بازنشسته شوند؛ بدیهی است که صندوق بازنشستگی جلوی این قانون ایستادگی می‌کند، چراکه بودجه لازم برای تأمین مستمری آن‌ها را ندارد و ادامه حیات سازمان را با مشکل مواجه می‌کند.

نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان

کدها	
دولت موجب بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی	<p>تعهدات جدیدی که دارد گریبان سازمان تأمین اجتماعی را می‌گیرد، و تماماً هم توسط مصوبات مجلس و دولت تحمیل می‌شود. از اون طرف تعهداتی که به صندوق مرتباً تکلیف می‌شود یعنی مرتب قوانین متعددی می‌آید و بخش‌هایی از حمایت اجتماعی رو وصل می‌کنند به صندوق تأمین اجتماعی که تو پرداخت کن.</p>
تعهدات تحمیلی فزاینده مصوبات مجلس	<p>از یکسو دولت آنچه را که مکلف به انجام آن بوده به خوبی انجام داده نشده و از سوی دیگر بارهای اضافی به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل کرده است؛ مانند مساجد، بیمه‌های قالی بافی، صنایع دستی و ... که تأمین اجتماعی را وادار به انجام تعهدات خود در مقابل بازتنسنگی این افراد کرده‌اند.</p>
سازمان وظیفه حمایتی دولتی ندارد	<p>بحران‌های دیگری هست که از طرف دولت و مجلس به آن تحمیل شده است. سازمان تأمین اجتماعی، بیمه قالیبافان، بیمه کارگران ساختمانی، بیمه ملاحان، بیمه روحانیان، این‌ها به تأمین اجتماعی اضافه شده است، و بنابراین بوده که دولت سهمی از آن را پرداخت کند، دولت نه تنها سه درصد خود را پرداخت نکرده است، بلکه تعهدات جدیدی هم انجام داده است که به آنها هم عمل نکرده است. دولت، تأمین اجتماعی را به ورطه ورشکستگی کشانده است.</p>
حمایت از کارفرماها خرید مشروعبت سیاسی از طریق هزینه کردن سازمان	<p>حمایت‌های بیمه‌ای دولت از کارفرماهاست. که نمونه اخیرش طرح کارورزی است. که دولت گفته است که کارفرماها از سهم بیمه خودشان معاف شوند و دولت می‌دهد. الان بخش زیادی از ۱۱۰ هزار میلیاردی که دولت با گرن کلفتی نمی‌دهد ناشی از معافیت‌های بیمه‌ای است که خودشان برای کارفرما در نظر گرفتن و پرداخت نکردند.</p>
حیات خلوت دولتها	<p>آقای نماینده مجلس ... نمی‌گوید این قانون قالیبافان و رانندگان را خودت آوردی! پس چرا تو بودجه ندیدی این‌رو! یعنی چی؟ نظارت تو مجلس بر قوانینی که خودشان تصویب کردن وجود ندارد و این شده بار مالی ۱۵۰ هزار میلیارد ...</p>
مهار بحران‌های اقتصادی از طریق دست‌اندازی به منابع سازمان	<p>... برای مهار این بحران‌ها و اعتراضات می‌آمدند بخشی از کارگران را به شکل پیش از موعد بدون این که شرایط بازتنسنگی پیش از موعد را داشته باشند بازتنسنگی کردند.</p>
ضعف قانون گذاری	<p>ما هر جا که به اصطلاح خواستیم امتیازی را به گروه‌های خاص اجتماعی بدیم مناسبانه از داری‌های صندوق‌های بازتنسنگی و صندوق‌های تأمین اجتماعی این محبت‌ها را به گروه‌های مختلف اجتماعی کردیم.</p>
طرح‌ها و لوایح اسپنرا	<p>مثلاً مجلس تصمیم می‌گیرد یک سری حوزهای که ربطی به صندوق کارگری نداشت، پول آن را از جیب صندوق کارگری پرداخت کردند ... صندوق فلک این‌ها شده بود. کارگر در آن هیچ‌کاره بود. کارگر در مدیریت صندوق خود مدیریت نداشت.</p>
هزینه کردن سازمان توسط سیاستمداران	<p>دیگر ... شده است که هر کس، رده‌ها، رشته‌های مختلفی را به‌طور اغراق آمیزی به قوانین سخت و زیان‌آور نسبت دهد. به نظرم آنجا هم باید توجه داشته باشیم که بی‌جهت باز تأمین اجتماعی را زیاد نکنیم و بدون در نظر گرفتن واقعیات اجتماعی و واقعیات مالی و توانایی صندوق‌ها، بار اضافی را به صندوق‌ها تحمیل کنیم.</p>

لطمه به اصل سه‌جانبه‌گرایی و استقلال اداری و مالی سازمان

به بیان یکی از مصاحبه‌شوندگان: در تأمین اجتماعی در تمام دنیا یک ساختار سه‌جانبه‌ای بر آن حکومت می‌کند یعنی هم در مدیریتش هم در سیاست‌گذاریش و هم در نظارتش، ساختار سه‌جانبه است. ساختار سه‌جانبه به دلیل وجود استقلال می‌تواند برای سازمان مؤثر باشد. سازمانی که ساختارش تغییر پیدا می‌کند و تکیه‌گاهش دولت می‌شود با ویژگی سه‌جانبه‌اش تعویض می‌شود و وجه سیاسی‌اش غلیظ می‌شود، وضعیتش می‌شود ایزگونه‌ای که امروز ما می‌بینیم.

درواقع «منظور از سه‌جانبه‌گرایی، حضور واقعی و غیرنمایشی نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت در بخش‌های مختلف سازمان (هیئت‌امنا، هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات) است. این ویژگی مهم‌ترین امر مورد تأیید نهادهای بین‌المللی مرتبط با سازمان‌های تأمین اجتماعی است و باید یادآوری کرد راهبرد بیمه‌ای در نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نیز مبتنی بر مناسبات سه‌جانبه (دولت، کارگر و کارفرما) بوده است. بنابراین از منظر کارکردی، تاریخی و قانونی، رعایت سه‌جانبه‌گرایی، الزامی جدی و مهم تلقی می‌شود. اهمیت سه‌جانبه‌گرایی تا بدان‌جاست که این مهم نیز در زمره اصول سازمان‌های بیمه اجتماعی مطرح شده و این سازمان‌ها مکلف به رعایت آن هستند. اولین سند مهم در مورد سه‌جانبه‌گرایی، کنوانسیون ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار است که در سال ۱۹۷۶ تصویب و ابلاغ شد. در این کنوانسیون، استانداردهای بین‌المللی کار در مورد شورای سه‌جانبه طرح شده است. کنوانسیون شماره ۱۴۴، به تصویب ۱۲۸ دولت عضو رسیده است. در بسیاری از کشورها این موضوع سبب شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی موفق در محدوده‌ای فراتر از آنچه در کنوانسیون آمده شده است. این مسئله نشان از پتانسیل بالای آن در تقویت گفتگوی اجتماعی در سطح ملی دارد. هدف کنوانسیون مذکور، ارتقای سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی در سطح ملی به‌وسیله اطمینان‌سازی از مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در همه سطوح فعالیت‌های مبتنی بر استانداردهای سازمان بین‌المللی کار است. بر این اساس، بیانیه عدالت اجتماعی، کنوانسیون ۱۴۴ را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین

استانداردهای کار از دیدگاه حاکمیتی می‌داند. با وجود اهمیتی که سازمان بین‌المللی کار برای سه‌جانبه‌گرایی قائل است اما خود اذعان می‌کند که هنوز بسیاری از کشورها در بهره‌برداری کامل از پتانسیل‌های سه‌جانبه‌گرایی، با مشکلات متعددی مواجه‌اند. تجارب این سازمان نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها، مؤسسات سه‌جانبه، در بهترین حالت، نقشی حاشیه‌ای را در سیاست‌گذاری ایفا می‌کنند، منابع اندکی دارند و اغلب، خروجی‌هایشان در شکل‌گیری سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی کنار گذاشته می‌شود.^۱ از آنجایی که در حالت مدیریت و سیاست‌گذاری سه‌جانبه‌گرایانه سازمان‌های بیمه‌ای و صندوق‌های بازنشستگی، نمایندگان از اصلی‌ترین نیروهای متضاد اجتماعی (کارگران، کارفرمایان و دولت) در شرایط گفتگوی برابر (رأی‌های مساوی) قرار می‌گیرند و امکان سلطه یکی بر دیگری کاهش چشمگیری می‌یابد، حاشیه‌ای بودن یا نبود سه‌جانبه‌گرایی مانع ایفای نقش تعدیل‌گرانه سازمان‌های بیمه‌ای و صندوق‌های بازنشستگی می‌شود.

مصاحبه‌شوندگان چنین می‌پندارند که یکی از مهم‌ترین علل شکل‌گیری بحران دولتی شدن سازمان تأمین اجتماعی است. در واقع، با تغییر غیرقانونی اساسنامه سازمان در سال ۱۳۸۹ (حذف عنوان "استقلال اداری" سازمان) و حذف شورای عالی تأمین اجتماعی^۲، استقلال سازمان با چالشی جدی مواجه شد. به طوری که سازوکار دموکراتیک‌تر پیشین، جای خود را به هیئت‌امنائی دولتی داد. قرار گرفتن سازمان تأمین اجتماعی در سایه وزارت رفاه و قدرت وزیر در عزل و نصب‌های مختلف، آشکارترین جلوه رخت بر بستن سه‌جانبه و دفع مشارکت مؤثر نمایندگان کارگری و کارفرمایی به شمار می‌رود. به گمان نگارندگان (و نیز بر اساس آنچه مصاحبه‌شوندگان بیان کرده‌اند)، شرایط آرمانی بدین‌گونه است که در کنار دولت، کارگران و کارفرمایان دارای نمایندگانی واقعی در شورای عالی تأمین اجتماعی باشند و قدرت رأی آنان برابر باشد، شورای عالی سیاست‌گذاری‌هایی مناسب انجام دهد و سازمان تأمین اجتماعی در مقام مجری آن سیاست‌ها از استقلال اداری و مالی برخوردار باشد. نه اینکه هیئت‌امنائی تحت سلطه دولت سیاست‌گذاری کند، مدیرعامل سازمان و سایر مدیران بر حسب میل و منافع وزرا گمارده شوند و منافع کم‌قدرت‌ترین قشر، یعنی

۱. منبع تعریف فوق: دبیرخانه شورای عالی برنامه‌ریزی سازمان، جزوه تعریف مفاهیم (rahborditamin.ir).

۲. اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی؛ مصوب ۸۹/۴/۲۰ توسط هیئت وزیران

کارگران، در سیاست و اجرا بازنمایی نشود. اما تحولات یاد شده در مسیر عکس حرکت کرده است:

اولاً اساسنامه را عوض کرده است که بخشی از آن مربوط به ساختارهای تأمین اجتماعی می‌شود و بخشی که به شورای عالی تأمین اجتماعی مربوط بود، برمی‌دارد و به جای آن، هیئت‌امنایی‌اش می‌کند. این یعنی اینکه آن ساختار، پاسخگو نمی‌شود و انگار یک متولی پیدا می‌کند که این متولی یک اختیارات ویژه‌ای دارد. این اختیارات نه در جهت اینکه بنیه اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی را تقویت کند بلکه در جهت اینکه بدزدد. در جهت اینکه این سازمان و شرکت‌هایش را تحت عناوین مختلف واگذار کنند و از واگذاری آن، مسئولین دولتی پول به جیب بزنند و غارتش کنند. هم اینکه سیستم را برای اینکه در مقابل نظارت‌هایی که باید صورت گیرد فلج بکنند.

یکدستی مدیران و انتصاب آن‌ها از سوی دولت، به معنای حفظ منافع دولت در صندوق‌ها است. چه اینکه مدیران منتسب به دولت، حامی و ضامن منافع دولت هستند و بر اساس خواست دولت عمل می‌کنند:

... نه اینکه هر جا که ورشکسته هست، بدهند به تأمین اجتماعی و چون سیستم اداری و دولتی است، آن‌ها هم مجبور باشند تحمل کنند.

انحصار دولتی سازمان در کنار فقدان نظارت ذی‌نفعان موجب شده است، تا دولت‌ها در تحمیل تعهدات تکلیفی با مقاومت کمتری روبه‌رو باشند و امکان گماردن مدیران در سطوح مختلف سازمان توسط دولت (یعنی آنچه گماردگی سیاسی نامیدیم) افزایش یابد. این امر صندوق‌های بازنشستگی را تبدیل به صندوق ذخیره دولت می‌کند. به عبارت دیگر دولت خود را متولی‌ای خودمختار در عرصه مدیریت و نظارت بر سازمان می‌داند و بر مبنای منافع خود سازمان را مدیریت می‌کند. در نتیجه صندوق‌ها به مکانی برای دست‌درازی به سرمایه‌های مردم تبدیل می‌شود. از این‌رو سازمان به مثابه حیاظ خلوت دولت‌ها می‌ماند که در رفت‌وآمد جناح‌های مختلف، منابع آن مورد استفاده

قرار می‌گیرد. و موجب تمرکز منابع قدرت و ثروت دست دولت و قدرتمندان می‌شود. و به همین نسبت حق ذی‌نفعان مورد تعرض قرار می‌گیرد:

دولت‌ها مالکیت این صندوق‌ها را در دست گرفته‌اند که نباید عملاً این‌طور باشد و غالباً مدیرانش را دولت‌ها تعیین می‌کند. عملاً به جای اینکه یک سازمان مستقل آینده‌نگر باشد، به‌عنوان بازوی اجرایی دولت برای انجام تکالیف خود دولت استفاده می‌شود. مثلاً برای اجرای اصل چهارم و سوم {قانون اساسی} جز دولت هیچ مجموعه دیگری را نداریم که این مجموعه را برعهده گرفته و پذیرفته باشد. هر تکلیفی که دولت ذیل اصل ۴۳ قانون اساسی دارد، تحمیل کرده است به صندوق‌های بازنشستگی.

شستا در دوران مختلف همواره حیاط‌خلوت دولت‌ها بوده است. هیچ نظارتی در آن وجود ندارد و عملاً مورد معامله سیاسیون قرار می‌گیرد. پست‌ها و مقام‌هایش توسط سیاسیون جابه‌جا می‌شود. به همین دلیل هیچ سوددهی در شستا وجود ندارد و شستا هزینه‌های خودش را به زور دارد تأمین می‌کند.

در اینجا دولت به‌عنوان حیاط‌خلوت خود، دست به روی آن گذاشته، از آن برداشت می‌کند؛ حقوق و پاداش چندمیلیونی از قبیل کار کارگران برای خود پرداخت می‌کند؛ برداشتهای عجیب و غریب به نمایندگان می‌دهد و سوءاستفاده‌های عجیب در انتخابات می‌کنند.

بدون اجازه کارگران دارند سرمایه‌های آن‌ها را واگذار می‌کنند که این اشکال قانونی و شرعی دارد. چرا الان به این نتیجه رسیدند که این کار را بکنند؟ مثلاً آقای لطفی فرمودند که ۱۳۰ تا از شرکت‌های شستا را در دو مرحله واگذار می‌کنیم. چرا این‌ها تا ۳ یا ۴ سال پیش نبود؟ این اتفاق دقیقاً از زمانی رخ داد که سنگ بنای آن در قالب وزارت رفاه رخ داد. همان زمان که سازمان تأمین اجتماعی زیرمجموعه وزارت رفاه شد.

بر اساس قانون تأمین اجتماعی و همچنین قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی دارای استقلال اداری- مالی است. بر اساس استقلال مالی، سازمان وابستگی مالی به بودجه دولت ندارد و اساساً به کمک حق بیمه‌ها تأمین مالی می‌شود، نظام پرداخت ویژه‌ای دارد و عامل ذی‌حساب دولت در واحدهای اجرایی آن حضور ندارد. بر اساس استقلال اداری، از آیین‌نامه استخدام خاص خود برخوردار است و مهم‌تر از آن در امور سیاست‌گذاری و نظارت بر سازمان، ذینفعان اصلی (کارگر، کارفرما و دولت) مشترکاً عمل می‌کنند. «در تأکید این استقلال می‌توان به نظر حقوقی دیوان عدالت اداری نیز اشاره کرد. در شکایت سازمان بازرسی کل کشور در تاریخ ۱۳۹۳/۳/۵ (با موضوع ابطال بند ۶ مصوبه شماره ۱/۲۶۱۹۲۲/۴۴۳۰-۱۳۸۸/۱۲/۲۶ هیئت‌وزیران^۱)، که در نهایت دیوان عدالت اداری نیز به ابطال مصوبه مذکور رأی داد، به صراحت بر «استقلال» سازمان تأمین اجتماعی تأکید شده است: "سازمان تأمین اجتماعی یک مؤسسه عمومی غیردولتی و دارای شخصیت حقوقی مستقل است و هیئت‌وزیران نه و کیل سازمان مذکور بوده که از ناحیه آن دستگاه اقدام نماید و نه حق توکیل به سازمان خصوصی‌سازی" را داشته است و همچنین در بخش دیگری از آن آمده است: "صرفاً سازمان تأمین اجتماعی و یا نماینده آن سازمان حق دارند وفق ضوابط و مقررات مربوط در خصوص اموال و دارایی‌های آن سازمان اتخاذ تصمیم نماید".^۲ به نظر مصاحبه‌شوندگان، باید مدیریت سازمان تأمین اجتماعی را مدیریتی کارآمد کنیم. بر اساس تجربه جهانی دریافتیم که دولت نمی‌تواند مدیریت جدی و کارآمد را روی منابعی که مربوط به خودش نیست اعمال کند. لذا باید سهم کارگران و کارفرمایان را در اداره سازمان تأمین اجتماعی بیشتر از گذشته کنیم. این امر در شرایطی که استقلال اداری سازمان به صورت رسمی و استقلال مالی آن به صورت ناگفته مخدوش شده، و در بافتار عدم مشارکت بیمه‌شده‌ها، مدیران گمارده شده منفعل بر سر کار می‌آیند امکان‌پذیر نیست:

۱. بند ۶ مصوبه مورد اعتراض به قرار زیر است:

سازمان خصوصی‌سازی مجاز است رأساً به وکالت از سازمان تأمین اجتماعی سهام موضوع این تصمیم‌نامه را عرضه و مبالغ ناشی از فروش سهام را به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز و از جمع مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از دولت کسر نماید.

۲. به نقل از دبیرخانه شورایی برنامه‌ریزی سازمان، جزوه تعریف مفاهیم (rahbordi.tamin.ir).

دولت الان چیزی بیش از ۱۴۰ هزار میلیارد تومان به تأمین اجتماعی بدهکار است. چه کسی قرار این طلب را مطالبه کند؟ مدیری که توسط رییس جمهور انتخاب شده است؟ قطعاً توانایی این مطالبه را نخواهد داشت.

خنده به استقلال اداری سازمان و اصل سه‌جانبه‌گرایی، و تغییر مدیران با تغییر دولت‌ها، خودبه‌خود به کاهش کارآمدی و پاسخگویی سازمان می‌انجامد. همچنین، این شرایط با الگوی شورایی و مشارکتی تصمیم‌گیری در بیمه‌های اجتماعی در تضاد است.

مقوله	کدها	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
لطیفه به اصل سه‌جانبه‌گرایی	تضعیف قدرت چانه‌زنی نمایندگان کارگری	در شورای عالی هم در زمان احمدی‌نژاد، ترکیب تعدادی و عددی را طوری کردند که تأیید و رد نمایندگان کارگران هیچ تأثیری در تصویب یا رد مصوبه نداشت. در تأمین اجتماعی هم همین‌طور است. در آنجا که اعمال سیاست و مدیریت تصمیم‌گیری می‌شود، وقتی کارگران نتوانند نمایندگان مستقیم خودشان را داشته باشند، برای آنکه بتوانند به اعمال نظارت کنند، عملاً با وجود این شرایط انتظار اصلاحی نداریم.
	نماینده‌ی نشدن منافع کارگران	در تأمین اجتماعی در تمام دنیا یک ساختار سه‌جانبه‌ای بر آن حکومت می‌کند یعنی هم مدیریتش هم در سیاست‌گذاریش و هم در نظارتش، ساختار سه‌جانبه است. ساختار سه‌جانبه به دلیل وجود استقلال می‌تواند برای سازمان مؤثر باشد. سازمانی که ساختارش تغییر پیدا می‌کند و تکیه‌گاهش دولت می‌شود با ویژگی سه‌جانبه‌اش تعویض می‌شود و وجه سیاسی‌اش غلیظ می‌شود، وضعیتش می‌شود ایزگونه‌ای که امروز ما می‌بینیم.
	الگوی بین‌المللی سه‌جانبه‌گرایی	سوء مدیریت بعضی مواقع در مقاطع خاصی به ویژه در دوره ۸۴ تا ۹۲، این ناکارآمدی با یک فساد سیستماتیک هم عجین شده است. به طوری که کل سازمان تأمین اجتماعی رو تحت تأثیر قرار داده است. به چه نحوی؟ اولاً اساسنامه رو عوض کرده است. که بخشی‌اش مربوط می‌شود به ساختارهای تأمین اجتماعی و اون بخشی که مربوط بود به شورای عالی تأمین اجتماعی، اون رو برمی‌دارد و به جایش هیئت‌امنائیش می‌کند. و این یعنی اینکه اون ساختار پاسخگو نمی‌شود و انگار یک متولی پیدا می‌کند که این متولی اختیارات ویژه‌ای پیدا می‌کند. این اختیارات نه در جهت اینکه بنیه اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی رو تقویت کند بلکه در جهت بدزدن.
	سه‌جانبه‌گرایی در مدیریت، نظارت و سیاست‌گذاری	قبلاً این شورای عالی تأمین اجتماعی وجود داشت و ما در آنجا این کارها رو برنامه‌ریزی می‌کردیم. پنج نماینده از ما بود و دو نماینده از کارگرا بود و یک نماینده از بازرسی‌ها بود که هشت نفر می‌شود. کل شورا ۱۵ نفر بودند که بقیه‌اش از دولت بودند. وزارت کار هم معمولاً به دلیل اینکه وزارت کار و طرفدار کارگر و این بیمه‌ها معمولاً مربوط به کارگرا است، (وزارت کار) همیشه به این طرف متمایل بوده است (طرف کارگرا). یعنی نه نفر از ۱۵ نفر این طرفی بودند. و به حق، اون ۹۱ درصد می‌تونست به سرنوشت این ماجرا تسلط داشته باشد...
	حضور غیر صوری نمایندگان کارگران	
	اهمیت استقلال سازمان	
	نقش تغییر ساختار سازمان در بحران	
	تغییر ساختار افزاینده نقش دولت	
	سیاسی شدن مدیریت سازمان	
	اهمیت احیای شورای عالی تأمین اجتماعی	
انتخاب دموکراتیک مدیران پاسخگو نبودن گماردگان سیاست		
فساد سیستماتیک		
تغییر اساسنامه		
از بین رفتن سه‌جانبه‌گرایی		
انحلال شورای عالی تأمین اجتماعی		

دخالت در شستا و غیرکارکردی شدن بخش سرمایه‌گذاری

سازمان

سازمان‌های بیمه‌گر برای تداوم و استمرار ارائه خدمات، ناگزیرند ارزش ذخایر خود را افزایش دهند تا در آینده بتوانند از دام‌های تورمی و... گریخته و خدمات معهود را تأمین مالی کنند. بر همین اساس سازمان تأمین اجتماعی، در طول سالیان، ذخایر را مازاد خود را در مجموعه‌ای از شرکت‌ها (۲۷۴ شرکت) سرمایه‌گذاری کرده است. این سازمان به عنوان بزرگ‌ترین خریدار و دومین تولیدکننده خدمات درمانی در کشور و یکی از بزرگ‌ترین بازیگران بازار سرمایه در کشور شناخته می‌شود، یعنی حجم دارایی‌های انباشت شده قابل توجه است. چنان‌که اشاره شد، یکی از تبعات زیرپا گذاشتن اصل سه‌جانبه‌گرایی و لطمه به استقلال اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی، دخالت سیاستمداران در شرکت‌های زیرمجموعه سازمان است. بیشتر مصاحبه‌شوندگان نسبت به این دخالت اعتراض داشته و بارزترین پیامد آن را مدیریت نامناسب و فساد می‌دانستند. همچنین می‌پنداشتند که به دلیل واگذاری شرکت‌های زیان‌ده بابت رد دیون دولت، پی‌گرفتن شیوه‌های ناموفق سرمایه‌گذاری توسط سازمان و مشکلات ناشی از بحران کلان اقتصاد کشور، بسیاری از این شرکت‌ها سودآوری نداشته و بخش سرمایه‌گذاری سازمان از ایفای نقش خویش (حفظ و ارتقاء ارزش ذخایر سازمان به منظور حفظ و بهبود ارائه خدمات) ناتوان شده است:

سازمان تأمین اجتماعی نیامده است ذخایر سرمایه‌گذاری‌اش رو درست سرمایه‌گذاری کند.

به دلیل رونق نداشتن فعالیت‌های اقتصادی کشور... بازگشت پول حاصل از سرمایه‌گذاری آنها معمولاً به میزان مورد انتظار نیست.

هم مسائل رکود اقتصادی بر حوزه شستا تأثیر گذاشته هم انتصاب‌ها و انتخاب‌هایی که نمی‌تواند مدیریتی باشد، بیشتر ناشی از فشارهایی است که از بیرون به بدنه سازمان تأمین اجتماعی وارد می‌شود و

مدیران تأمین اجتماعی را وادار می‌کند انتخاب‌هایی رو بکنند که خودشان هم قبول ندارند.

مدیریت ناکارآمد علی‌الخصوص روی قسمت‌های اقتصادی آن وجود دارد، باعث شده تمام شرکت‌های سرمایه‌گذاری نه تنها نتوانستند باری از تکالیف سازمان بردارند بلکه به مصرف‌کننده منابع هم تبدیل شوند.

از منظر آنان، بخش سرمایه‌گذاری سازمان غیرکارکردی شده و در طول چهار دهه اخیر نتوانسته است در خدمت پایداری سازمان قرار گرفته و به نقطه اتکایی برای شرایط بحران مالی بدل گردد. این ثروت انباشته، مفسدین عرصه سیاسی را برای رخنه به عرصه عمومی تحریک کرده است. در این میان دولت و مجلس با تغییر غیرقانونی اساسنامه سازمان در افزایش امکان فساد نقش بازی کرده‌اند.

مضمون: دخالت در شستا و غیرکارکردی شدن بخش سرمایه‌گذاری سازمان

نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان

«اولین کاری که باید انجام دهند باید به‌طور بی‌رحمانه‌ای با فساد موجود در آنجا مقابله شود باید اول همه مدیریتی اعمال کنند که کاملاً تحت نظارت باشد. زبان ده هم می‌شوند برای اینکه بخر نشون یعنی اعضای هیئت مدیره تصمیم می‌گیرند کار خانه رو خودشان یا بچه‌هایشان بخرند بعداً زبان دهشون می‌کنند که بر بند تو سر مال چون دست خودشان بوده است. و این وقتی این شکل می‌ماند می‌روند می‌گذارند برای فروش و به قیمت از زبون‌تر می‌خرند. نتوانسته‌ایم به درستی این صندوق‌ها را مدیریت کرده و سرمایه‌های بی‌زروی کار را در جای درست سرمایه‌گذاری کنیم تا بتواند روز به روز تقویت شود. ما نتوانستیم به درستی از منابع سازمان استفاده کنیم. سازمان تأمین اجتماعی حدود ۱۵۰ شرکت دارد که آنها باید سرمایه سازمان را به بهره‌وری رسانده و منابع آن را تقویت کنند. خیلی از این شرکت‌ها به دلیل مدیریت نامناسب مورد احراق جدی واقع شده. از آن سوءاستفاده شده و منابع بیمه‌گذاران در صندوق مورد حمله قرار گرفته است. همچنین به خیال طلب‌هایی که سازمان تأمین اجتماعی از ادارات و دولت داشته، شرکت‌های ورشکسته و زیان‌ده در تحویل گرفته است. این‌ها آسیب‌هایی جدی به منابع تأمین اجتماعی وارد کرده است. حوزه سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی در یک روزهای بحرانی باید بیاید به داد این سازمان برسد، الآن نه تنها کمکش نمی‌کند بلکه به یک عبارتی در واقع پای سازمان رو هم گرفته است. دستش رو نمی‌گیرد تازه پاهایش را هم گرفته است. رفتند تو شرکت‌هایی سرمایه‌گذاری کردند که آن شرکت‌ها خودشان زیان‌ده شدند یا اصل سرمایه در خطر افتاده یا سودی که باید می‌دادند دچار گرفتاری شده است. صندوق بازنشستگی به چه دلیلی در هر صناعی در این مملکت می‌رود و سرمایه‌گذاری می‌کند و کاراونه دارد و شرکت دارد و فلان و... کی گفته شما بزرگ‌گذاری نکن. بنگاه‌داری که... جالب است که بسیاری از این شرکت‌ها تکنولوژی‌های پیش‌اکسپایر (تاریخ مصرفش گذشته) است و بسیاری از این شرکت‌ها هیئت‌مدیره‌هایشان شبکه اقوام مقامات هستند. بی‌صلاحیت (هستند)... به احتمال زیاد... و یا حداقل کم صلاحیت. شما از کارفرماها پول داری می‌گیری، پدرشون داری در میاری، از کارگر بدبخت هم داری پول می‌گیری، بعد تبدیلیش می‌کنی به این دارایی (شرکت‌های مذکور). تو اصلاً مدیریت داری رو بلدی؟ یکی از مشکلات که صندوق‌ها را با این وضعیت رو به رو کرده، بحث بنگاه‌داری است. بنگاه‌داری کاری تخصصی است که تجربه نشان داده افراد دولتی و شهرداری‌ها عموماً از پس انجام آن بر نمی‌آیند. یکسری رو شرکت‌ها مدتی در بابت رد دیون تحویل سازمان تأمین اجتماعی دادند، قطعاً اگر مدیریت مستقلی اینجا وجود داشت که زیر مجموعه خود دولت محسوب نمی‌شد، ممکن بود این شرکت‌ها را نپذیرد. بعدمدی دولت در پرداخت دیونش و بعد به اجبار و ایجاد در به اصطلاح واگذاری دارایی‌های نامرغوبش به صندوق‌های بازنشستگی این بحران رو تشدید می‌کند. در خیال طلب‌هایی که سازمان تأمین اجتماعی از ادارات و دولت داشته، شرکت‌های ورشکسته و زیان‌ده را تحویل گرفته است. این‌ها آسیب‌هایی جدی به منابع تأمین اجتماعی وارد کرده است. بخشی از طلب تأمین اجتماعی و دیگر صندوق‌ها از دولت نیز عملاً با واگذاری شرکت‌های زیان‌ده و تهاوت انجام می‌شود که در مجموع به نفع تأمین اجتماعی نیست.

مقوله	کدها
فساد	مقابله با فساد
گماردگی	نظارت‌پذیر کردن مدیریت
سیاسی	فساد مدیران شرکت‌های وابسته
بهره‌ور نبودن	مدیریت اشتباه سرمایه‌گذاری‌ها
سرمایه‌گذاری	اتلاف منابع
رژ فریبکارانه	مدیریت نامناسب
دیون دولت	انحراف کارکردی شرکت‌های شستا
	سرمایه‌گذاری ناموفق
	شرکت‌های نامولد
	تکنولوژی قدیمی
	شبکه اقوام
	فساد اداری
	تسویه نامناسب مطالبات
	واگذاری شرکت‌های زیان‌ده به سازمان
	رژ صوری دیون دولت
	رژ فریبکارانه دیون دولت
	پذیرش تهاوت مطالبات با شرکت‌های ورشکسته
	مدیران کم‌مسئولیت
	اتلاف ذخایر
	بهره‌ور نبودن سرمایه‌گذاری‌ها
	انتساب‌های سیاسی
	فتن‌های بی‌زرونی

۳- معضل در برقراری صحیح حق بیمه و وصول آن

جز بدعهدی دولت در پرداخت دیون خویش و افزایش این دیون مشکوک الوصول که بیم لوصول شدن بخشی از آن یا سود قانونی تعیین شده برای آن می‌رود، معضل دیگری نیز وجود دارد؛ وصول بدهی کارفرمایان و مؤسسات نیمه‌دولتی و عمومی غیردولتی نیز به دشواری ممکن می‌شود. برای نمونه بنابر اظهارات معاون بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی، تنها شهرداری تهران تا مردادماه سال ۱۳۹۷ مبلغی حدود ۴۵۰ میلیارد تومان به سازمان بدهکار بوده است^۱ و بنابر اظهارات مدیرعامل سازمان، بدهی کل شهرداری‌های کشور تا همان تاریخ ۱۰۰۰ میلیارد تومان بوده است.^۲ علاوه بر این بدهی کارفرمایان کارگاه‌های تولیدی و صنعتی تا تیرماه سال ۱۳۹۶ حدود ۷۰۰۰ میلیارد تومان بوده است. در واقع این مبالغ به نسبت گردش مالی سازمان (پرداخت میانگین ماهانه حدود ۴۰۰۰ میلیارد تومان بابت مستمری‌های بازنشستگی) و بدهی دولت چندان بزرگ به نظر نمی‌رسند، اما از نظر مصاحبه‌شوندگان در جای خود دارای اهمیت و تأثیر گذارند:

الان ما قسمت زیادی به غیر از بدهی دولت بدهی کلان کارفرماها رو داریم به تأمین اجتماعی که بابت این هم هیچ سازوکاری برای اینکه چگونه این بدهی‌ها را از کارفرماها پس بگیرند وجود ندارد.

علاوه بر این، قوانین و مقررات سازمان به نحوی است که امکان دور زدن و سوءاستفاده از آن در حوزه‌های مختلف وجود دارد و بر منابع مالی صندوق‌ها و ایجاد بحران اثر می‌گذارد. برای مثال فروش بیمه توسط شرکت‌ها برای جبران پولی که از جیبشان می‌رود: «این وضعیت زمانی رخ می‌دهد که مثلاً شرکت قرار است به عنوان پیمان‌کار، پروژه‌ای انجام دهد و طبق قانون موظف است، نرخ معینی را فارغ از تعداد نیروی انسانی مشغول در پروژه، به تأمین اجتماعی پرداخت کند. به دلیل این حق بیمه اجباری، برای شرکت‌ها ظرفیت خالی ایجاد می‌شود تا افرادی را بدون اینکه در شرکت کار کنند و در اقتصاد ملی نقشی داشته باشند، با نرخ پایین‌تر از بیمه خویش فرمایی، بیمه کنند.» در واقع تأمین اجتماعی این قانون را برای افزایش درآمدها گذاشته، در حالی که

۱. منبع: mehrnews.com/news/4368471

۲. منبع: <https://www.isna.ir/news/97032712457>

باعث ایجاد بدهکاری بزرگی به صندوق‌ها و کاهش شدید منابع می‌شود. همچنین به دلیل ضعف بازرسی‌ها و مفرهای قانونی-خصوصاً در بخش تعهدات تحمیلی- بسیاری از افراد یا از بیمه‌پردازی می‌گریزند و یا خویش را در جرگه بیمه‌شدگان خاص قرار می‌دهند که این امر ورودی گاه و خروجی افزا است:

باید نظارت بیشتر باشد تا کسانی که چند شغله و چند حقوقه هستند خودشان را از کارافتاده اعلام نکنند. بیشتر به آن فساد می‌ربوط است که بین خودشان است.

در حال حاضر بالای ۸۰ درصد از کسانی که از مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته می‌شوند، اصلاً جزء این مشاغل نبوده‌اند.

بحران دیگر هم، واریز شدن ناقص حق بیمه‌ها است. متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی، خواسته یا ناخواسته، اشراف و نظارت خودش را کم کرده است. الان، کارگرانی، در واحدهای مختلفی وجود دارند که این‌ها، سر کار حاضر می‌شوند، بیمه هم واریز می‌کنند، ولی به واسطه داشتن دو لیست، یعنی یک لیست، حداقل حقوق دریافتی قانون کار هست که بر مبنای آن بیمه می‌دهند، و یک رقمی هم در یک لیست مخفی و پنهان هست که به این لیست دوم حق بیمه تعلق نمی‌گیرد، از حقوق خود محروم می‌شوند؛ پس حق بیمه هم ناقص واریز می‌شود.

به بیان یکی از مصاحبه‌شوندگان، کم‌کاری و سکوت گاه‌گاه دولت و سازمان نوعی چراغ سبز به کارفرمایان متخلف است:

در این کشور مواجه با دولتی هستیم که بدهی‌اش را پرداخت نمی‌کند؛ همان ۳ درصد را، بعد چراغ سبزهای مختلفی برای کارفرماها می‌گذارد به طوری که کلیه بازرسی‌های تأمین اجتماعی از کارگاه‌ها تقریباً قطع شده است. یعنی عملاً دیگر بازرسی‌ای وجود ندارد تا کارفرما هر کارگری که می‌گیرد، مجبور به بیمه کردن اون باشد یا تخلفات بیمه‌ای را انجام ندهد.

مضمون: معضل در برقراری صحیح حق بیمه و وصول آن

مقوله	کدها	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
دشواری وصول	وصول دشوار بدهی کارفرمایان	الان ما قسمت زیادی به غیر از بدهی دولت بدهی کلان کارفرماها را داریم به تأمین اجتماعی که بابت این هم هیچ سازوکاری برای اینکه چگونه این بدهی‌ها رو از کارفرماها پس بگیرند وجود ندارد. مسئول این بازرسی‌ها خود سازمان تأمین اجتماعی بوده که مطلقاً نظارت‌ها را انجام نداده است و کارفرما برای اینکه سهم خود را از سهم بیمه به حداقل رساند، لیست حقوق را کم رد می‌کند و این ضربه مهلکی به سازمان وارد کرده است. مسئول مستقیم این اتفاق خود دولت و سازمان است
ضعف بازرسی و کنترل	وصول دشوار بدهی از نهادهای عمومی غیردولتی	طبق قواعد جاری امکان سوءاستفاده فراهم است که باید ممانعت به عمل آید. ماده ۳۹، ۴۰، ۱۰۱، ۱۰۲ و ۱۰۳ قوانین تأمین اجتماعی رو مطالعه کنید. آنجا مسئول این بازرسی‌ها خود سازمان تأمین اجتماعی بوده که مطلقاً انجام نداده است. مؤسسات نیمه‌دولتی که حق بیمه‌ها را واریز نمی‌کنند ...
امکان سوءاستفاده از مقررات	ضعف بازرسی فرار بیمه‌ای	در حال حاضر بالای ۸۰ درصد از کسانی که از مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته می‌شوند، اصلاً جزء این مشاغل نبوده‌اند.
فرار بیمه‌ای	گسترده در کارخانه‌ها	در برخی شرکتها پرداخت بیمه به‌طور دقیق انجام نمی‌شود و حتی بعضاً افراد روزمرد استخدام می‌کنند که برای آن‌ها بیمه پرداخت نشود.
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	مجلسن قالیباف را پیشنهاد کرده است اشکالی ندارد. بودجه را مشخص کنند خیلی هم عالی است. نه اینکه بازرسی بیمه که خود پنج و شش میلیون تومان حقوق دریافت می‌کند، به دنبال آن قالیباف بدبختی که ماهی ۵۰۰ هزار تومان درآمد ندارد، بگردد و بیمه او را قطع کنند. این‌طوری هم به اشتغال ضربه وارد می‌شود.
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	در طول ۴۰ سال گذشته پیش آمده که کارفرماها چون بازرسی وجود نداشته، عملاً آمدند ۲۸ سال دریافتی کارگر رو مثلاً اگر یک میلیون بوده برای سازمان ۶۰۰ تومان ارسال کردن و بر اساس ۶۰۰ تومان ۲۳ درصد سهم خودشان و کارگر پرداخت شده است. بعد بعضی از آنهاپی که منصف بودند به خیال خودشان، دو سال آخر رو درست می‌دادند تا حقوق بازنشستگی رو بالا بگیرد ... و یا بازرسی درست حسابی تأمین اجتماعی از کارگاه‌ها، در رفتن کارفرماها از زیر پرداخت‌های بیمه‌ای، تقلب گسترده در کارخانه‌ها که حقوقی رو که می‌دهند در خیلی از مواقع بیمه‌اش رو رد نمی‌کنند و اکثر کارخانه یا کارگاه‌های خصوصی دو تا لیست بیمه دارند، یک لیستی که حداقل رو رد می‌کنند و دیگری ...
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	بحران دیگر هم، واریز شدن ناقص حق بیمه‌ها است. متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی، خواسته یا ناخواسته، اشراف و نظارت خودش را کم کرده است. الان، کارگرانی، در واحدهای مختلفی وجود دارند که این‌ها، سر کار حاض می‌شوند، بیمه هم واریز می‌کنند، ولی به واسطه داشتن دو لیست، یعنی یک لیست حداقل حقوق دریافتی قانون کار هست که بر مبنای آن بیمه می‌دهند، و یک رقمی هم در یک لیست مخفی و پنهان هست که به این لیست دوم حق بیمه تعلق نمی‌گیرد، از حقوق خود محروم می‌شوند؛ پس حق بیمه هم ناقص واریز می‌شود.
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	به دلیل اینکه شما از مشمول قانون کار خارج می‌کنید. علی‌رغم اینکه فقط از مشمول قانون کار خارج کردید و کارفرما باید طبق قوانین بیمه، کارگر را بیمه کند و این ربطی به بیمه نکردن ندارد ولی تمام کارفرماها از این آیتم استفاده کردند و حق کارگران را علی‌رغم اینکه در اولین روز ورود کارگر به کارگاه باید بیمه شود، از ناآگاهی کارگران استفاده کرده و اصلاً بیمه برای آنها واریز نمی‌شود و لاجرم ورودی صندوق تأمین اجتماعی محدود شد.
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	علت بحران؟ همه عدم پرداخت مطالبات توسط دولت و کارفرما یا عدم محاسبه دقیق نسبت‌های رایج در محاسبه و عدم پرداخت است.
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	
امکان سوءاستفاده از مقررات	امکان سوءاستفاده از مقررات	

۴- کاهش نسبت پشتیبانی

به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین عوامل بحران صندوق‌های بازنشستگی، کاهش نسبت پشتیبانی یا برهم خوردن تعادل میان ورودی و خروجی سازمان باشد. به عبارت دیگر کاهش نسبت میان جمعیت تحت پوشش سازمان با مستمری‌بگیران سازمان که باعث کاهش نسبت منابع مالی صندوق به مصارف آن شده است. افزایش امید زندگی، یکی از دلایل اصلی و نظری در این زمینه است. به طوری که عمده کشورهای جهان با این پدیده مواجه هستند و به تبع آن، شرایط بحرانی قریب‌الوقوع را در آینده پیش‌بینی می‌کنند. هر چند تمام مصاحبه‌شونده‌ها، در مورد افزایش امید زندگی، اتفاق نظر نداشتند و برخی معتقد بودند نرخ واقعی امید زندگی به دلیل بیماری‌های ناشی از کار و مشاغل مخاطره‌آمیز، چندان بالا نیست و افزایش مشاغل مخاطره‌آمیز، خود به یکی از دلایل کاهش نسبت پشتیبانی و افزایش بازنشستگی زودتر از موعد، مبدل شده است. چرا که با افزایش بازنشستگی پیش از موعد، به تعداد افرادی که حق بیمه به سازمان می‌دهند، کاسته و بر تعداد مستمری‌بگیران افزوده می‌شود و این افراد نیز به دلیل از کارافتادگی و بیماری زودتر از موعد بازنشسته می‌شوند. استخدام روزمزد توسط کارفرمایان برای فرار از پرداخت حق بیمه نیز، منجر به کاهش جمعیت ورودی و تحت پوشش سازمان می‌شود، همچنین موجب می‌شود که افراد دوره‌های شغلی متفاوتی را در کارگاه‌های مختلف بگذرانند در حالی که از قواعد حداقل دستمزد و ضرورت بیمه‌شدن تخطی می‌شود و در این شرایط سابقه بیمه‌ای فرد سالمند ممکن است ناکافی باشد؛ هم به افراد فشار مالی وارد می‌شود و هم به سازمان. در این شرایط وجود عواملی مانند نبود امنیت شغلی، افزایش خروج گروه‌ها از شمول قانون کار و تأمین اجتماعی، حوادث و مخاطرات شغلی و... که تأثیر ورودی‌کاه و خروجی‌افزای بسیار دارند، تأثیر معمول افزایش امید زندگی را خنثی می‌کنند. به همین دلیل از نظر بسیاری از مصاحبه‌شوندگان، سیاست کاهش خدمات بازنشستگی از سوی سازمان برای کاستن از بار مالی، به معنای انداختن بار این خسارت بر دوش بازنشسته است، در حالی که بخش مهمی از این کسری، ناشی از رویکردها و عملکردهای ناصواب دولت و مجلس و خطاهای راهبردی مدیران سازمان بوده است.

**در مورد امید به زندگی که داریم در موردش صحبت می‌کنیم، بخش
تأمین اجتماعی شاید متفاوت دیده شود با سایر بخش‌ها. امید به**

زندگی [اعلام شده مربوط به سطح] ملی است ولی وقتی شما در واقع زیربخش‌هایش را نگاه می‌کنید در واقع تو حوزه کار شاید شما بیماری‌های ناشی از کار را در حوزه تأمین اجتماعی که عموماً با کار سروکار دارند، شاید جسم و روح این‌ها را زودتر مستهلک می‌کند و این‌ها به اون نرخ امید به زندگی که شما مثلاً می‌گویید ۷۲ برای آقایون و ۷۵ برای خانم‌ها نمی‌رسند... بیایم این بنده خدایی که ۱۰ سال بیشتر از عمرش نمانده تحت فشار قرار بدهیم و سال‌های مستمری بگیریش را کم کنیم؟

شرح: مصاحبه‌شونده معتقد است که میان امید زندگی اعلام شده و امید زندگی واقعی کارگران بیمه شده تفاوت‌هایی وجود دارد که اگر لحاظ نشود، کارگران عملاً دوران بعد از شغل طولانی‌ای نخواهند داشت، دورانی که قاعدتاً مطلوب همگان و نشانی از رفاه جامعه است.

سن امید به زندگی را داریم مقایسه می‌کنیم در کشورمان، امید به زندگی، به میزان ۱۵ سال افزایش یافته است. ما با بحث اشتغال روبه‌رو هستیم. کسی بررسی کرده امید به اشتغال چقدر هست در کشورمان؟ یعنی یک کارگر وقتی کار می‌کند چقدر امیدوار است که می‌تواند تا سن شصت و پنج سالگی کار پیدا کند؟ با وضعیت ناامنی شغلی برای کارگران و شاغلین، عمدتاً هیچ کس امید به این که بعد از سن پنجاه سالگی کاری پیدا کند ندارد. الان ما به دنبال این هستیم که امنیت شغلی ناقص، به فرد سی سال کارش را در پانزده یا بیست تا کارگاه باید طی بکند و در جابه‌جایی‌های بین این کارگاه‌ها، بین یکیشون ۴ ماه، یا ۶ ماه فاصله است، یکیش اصلاً بیمه نمی‌کند. بعد به سن هفتاد سالگی می‌رسد... تازه سرباز خواهد کرد. ما تازه رسیدیم به ۲۱ سال بعد از رواج قرارداد موقت، که هنوز نرسیدیم به آنجا، به مرور زمان شاهد خواهیم بود به آنجا که فردی هشتاد سالش خواهد بود و سابقه کارش ده سال هم نخواهد شد. ناامنی شغلی موجود، باعث می‌شود به هیچ عنوان، از دید یک نماینده کارگری ما حاضر به پذیرفتن این عنوان نباشیم.

این آمارهای افزایش امید به زندگی در کشور ما، مثل آمارهای تورم همشون

توش آب انداختن! مطمئن باشید، کشوری که این قدر شغل سخت و زیان آور داره، ۱۸ هزار نفر فوت جاده‌ای داره! ۲۰۰۰ تا فوت ناشی از کار داره! ۷ یا ۸ هزار فوت ناشی از بهداشت حرفه‌ای داره! کجاش امید به زندگی بالا رفته! بله نسبت به ۵۰ سال پیش رفته بالا ولی مقایسه کنیم خودمان را با کشورهای که در اون حد هستند، هر وقت تونستیم این منافذ [اتلاف منابع سازمان رو ببندیم و خسارت‌های ناشی از آن] رو جبران کنیم، اون موقع بیایم حرف از تبدیل کردن سیستم به بازنشستگی جدید بزنیم!

مضمون: کاهش نسبت پشتیبانی		
مقاله	کدها	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
	کاهش نسبت پشتیبانی	به غیر از صندوق و کلا که ضریب پشتیبانی بالا است و بالای ۴۰ هست، اکثر صندوق‌ها در ورشکستگی کامل یعنی ضریب پشتیبانی آنها بسیار پایین تر است. ورودی‌هایشان نسبت به خروجی‌هایشان بسیار کمتر است. یعنی اکثر این صندوق‌ها با کسری بودجه بسیار زیادی مواجه هستند.
	افزایش سطح خدمات صندوق از طریق دولت و مجلس بدون در نظر گرفتن هزینه‌های جبران ایجاد نشدن مشاغل جدید	کاملاً بهم خورده است. پنج به یکش اوایل پارسال سه به یک بود، فکر میکنم الآن شده چیزی نزدیک به دو و نیم به یک که اگر بشود دو به یک صد درصد ورشکسته است، تمام است و اصلاً دیگر صحبتی نباید کرد. در بهترین دوران این صندوق تأمین اجتماعی، تناسب بیمه و بازنشستگی ۱۳ به ۱ بود، یعنی ۱۳ نفر به سازمان تأمین اجتماعی بیمه دریافت کرده و تنها یک نفر از این سازمان به صورت مستمری استفاده می‌کرد. امروزه این تناسب ۵ به ۱ شده و نگرانی از سر به سر شدن آن وجود دارد. صندوق‌های بازنشستگی با بحران مواجه‌اند، چون حق بیمه‌هایی که دریافت می‌کنند با حقوق بازنشستگی که پرداخت می‌کنند همخوانی ندارد (بحران در ناهمخوانی ورودی و خروجی). وقتی نسبت پشتیبانی صندوق رو که یک زمانی ۱ به ۲۴ بوده، یعنی ۲۴ نفر پرداخت کننده، ۱ نفر دریافت‌کننده. امروز عدد رسیده به پایین ۶. نقطه سر به سری، عملاً تو تعهدی و نقدی ۵ هست دیگر. یعنی شما به ازای هر ۵ نفر شاغلی که پرداخت حق بیمه کنند، ۱۸ درصد از دریافتی این‌ها بابت حق بیمه می‌رود به حساب تعهدات بلندمدت. از این ۱۸ درصد شما فکر کن ۵ نفر پرداخت کنند ۱ نفر مستمری بگیرد و این نقطه سر به سری است. از این پایین‌تر که آمد یعنی شما در واقع ورودی خروجی‌هایت بالانس نیست. به عبارت دیگر، نسبت پشتیبانی پایین ۵ نقطه بحران صندوق‌های بیمه‌ای هست. صندوق تأمین اجتماعی مرتب داره این پایین میاد، چرا داره پایین میاد؟ بدلیل اینکه هر سال به میزان مستمری‌بگیرهایش اضافه میشه ولی به نسبت ۵ به ۱ اشتغال جدید ایجاد نمی‌شود، یعنی بیمه‌پرداز بیمه‌اش رو پرداخت نمی‌کند. این مشکل اصلی است که در صندوق وجود دارد. بین تعداد افراد شاغل و کسانی که بازنشسته می‌شوند باید تناسبی وجود داشته باشد که معمولاً ۱۳ به ۷ در نظر گرفته می‌شود. این عدد امروزه در حال کاهش است. افزایش سن امید به زندگی و افزایش سطح خدمات صندوق از طریق دولت و مجلس بدون در نظر گرفتن هزینه‌های جبران. متوسط عمر در کشور ما به بالای ۷۰ رسیده و ما باید متناسب با آن سن بازنشستگی را افزایش می‌دایم و هنوز سن بازنشستگی در ایران زیر ۵۰ سال است.

ضرورت‌های مواجهه با بحران

اظهارات مصاحبه‌شوندگان در مورد عوامل بحران‌زا به صورت ضمنی گویای ضرورت رفع این عوامل و ایجاد تغییراتی راجع به آن‌ها است، اما مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به پرسش «نظام بازنشستگی کشور نیاز به چه اصلاحاتی دارد؟»، به‌طور مشخص در این باره سخن گفته بودند.

بهبود اوضاع اقتصادی کشور

از نظر آنان یکی از ضرورت‌های مواجهه موفق با بحران بازنشستگی، ایجاد تغییراتی در اقتصاد کشور است؛ تغییراتی که امکان رشد اقتصادی و ایجاد مشاغل پایدار، رونق کسب و کارها و ممانعت از ورشکستگی آن‌ها و کاهش بیکاری را فراهم سازد:

مضمون: بهبود اوضاع اقتصادی کشور

نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان

باید نظارت کنیم که امنیت شغلی در جامعه برقرار شود. نبود امنیت شغلی یعنی از بین رفتن همه چیزهای حمایتی قانون کار و قانون تأمین اجتماعی. پس ما باید به سمت و سوی برویم که بر اصل ۲ و اصل ۴۳ قانون اساسی و همین‌طور اصل ۲۸، هم ایجاد شغل پایدار بکنیم، هم شرایطی را فراهم بکنیم که در جامعه، افراد به صورت پایدار در شغل خود بمانند، این پایداری در شغل منجر به این خواهد شد که بیمه‌ها هم درست و آسان شود. به یک امنیت اجتماعی نیاز داریم که بخشی از این امنیت اجتماعی، در واقع امنیت شغلی است و بخشی از این امنیت اجتماعی را در زمانی می‌توانیم تأمین کنیم که امنیت شغلیمان فراهم شود. الان اتفاقاتی که می‌افتد امنیت اجتماعی را در مردم می‌گیرد. تأمین اجتماعی بخشی از امنیت اجتماعی است. قرارداد سفید امضا می‌بندند یا از زمان کوتاه‌نیروی کار را بیمه نمی‌کنند یا می‌گویند بیمه مسئولیت مدنی می‌کنیم، این بازنگستگی ندارد صرفاً برای حوادث است. یا برای دانشجویان می‌گویند که بعد فارغ‌التحصیلی باید یک دوره کار ورزی بگذرانوی و به شما القدر حقوق می‌دهند و بیمه هم نمی‌کنند. ما خیلی عظیم بیکار داریم، خیلی کارگرهایی داریم که دارند بیمه بیکاری می‌گیرند، اگر اقتصاد بویا شود، راه بیافتد دو تا سه میلیون نفر می‌روند سر کار، چهار میلیون بیکار ما سر کار می‌روند، این‌ها بیمه پرداخت می‌کنند، همه این‌ها هست، این در آمدا می‌شود برای اون صندوق.

باید ایجاد کار شود، ایجاد شغل کنید، یعنی: بوجهای، پولی که می‌گیرند هزینه نکنند، در همان صندوق ذخیره آری که ما داریم، کارگاه بسازند ایجاد اشتغال بکنند، تولید برود بالا، وقتی رف بالا، همه چی دنبال همه، حلقه‌های صنعت به هم وصله دیگر، تا زمانی که این بجزان بیکاری و این وضعیت باشه همه چی خراب میشه، امید می‌نیست به آبدیش.

ما باید بیاییم توسعه اشتغال منطقی ایجاد کنیم در کشور، بسترش را ایجاد کنیم، فضای کسب و کار رو بهبود بدهیم، تعداد مشاغل می‌رود بالا، خیلی

جدید نیرو وارد می‌شود، به تبع ورودی با خروجی فشتگ تطبیق پیدا می‌کند.

...به حاکمیت برمی‌گردد که باید به گونه‌ای بستر را برای حوزه کسب و کار آماده کنند

چون کسب و کارها واضع‌ان خراب است، نباید هزینه به آنها تحمیل کنند.

یک بخشی از آن به فعالیت‌های اقتصادی و یک بخشی از آن به حاکمیت برمی‌گردد که باید به گونه‌ای بستر را برای حوزه کسب‌کار آماده کنند.

این بود که چقدر شرایط کسب‌وکار برای تولید پیچیده و غیر قابل‌توانی است، وقتی در این شرایط بد اقتصادی امکان رشد و نمو و امکان فعالیت‌های

اقتصادی وجود ندارد طبیعتاً این ورودی تأمین اجتماعی را دچار مشکل می‌کند، در نتیجه ما هرچه بتوانیم اشتغال بیشتری را ایجاد کنیم می‌تواند

کمک کند به این که ورودی سازمان بیشتر شود و نه اینکه اگر بتوانیم از این منابع به درستی استفاده کنیم خوب طبیعتاً می‌تواند این بالانس را در

آینده ایجاد کند.

اولین اصلاحات به نظرم پیش از اینکه به خود بیمه و نظام بازنشستگی [ترباط داشته باشد، به سیاست‌گذاری کلان اقتصادی مربوط است، این

سیاست‌گذاری کلان اقتصادی، همان‌طور که گفتیم مبتنی بر فعالیت اقتصادی مالی یا اقتصاد قمارخانه‌ای که هیچ نسبتی با یک اقتصاد سالم ندارد.

ما وقتی تولید نداشته باشیم... [در فضای متن: لزوم تقویت اقتصاد تولیدی]

[فا] ما باید اقتصاد مقاومتیمان را تقویت بکنیم، اقتصاد مقاومتی یعنی [بندنگری برای کشور، یعنی اینکه...]

در دنیای توسعه‌یافته، مرادانش بین‌المللی است. ما چون یک تریبوری (قلمرو) محدودی داریم و دامنه محدودی داریم، نمی‌توانیم مرادوات

بین‌المللی داشته باشیم و خود همین هم یک ضربه می‌زند که نمی‌توانیم از انتفاع بین‌المللی بهره بگیریم.

کدها

افزایش نظارت دولت

ایجاد شغل

پایداری مشاغل

امنیت شغلی جزئی از امنیت اجتماعی

قراردادهای سفیدامضا

قراردادهای موقت

نیروی کار آسیب‌پذیر

پویا کردن اقتصاد

ضرورت کمک حکومت به اقتصاد

وصول بودن حلقه‌های صنعت

بهبود فضای کسب و کار

بستر سازی حاکمیت برای کسب و کار

تحمیل نکردن هزینه به کسبوکارها

حمایت از کسب و کار

رقابتی نبودن و باز نبودن اقتصاد

پایین بودن سطح اشتغال

ممانعت حاکمیت از رقابتی شدن فضای کسب

و کار

کاهش بیکاری

ایجاد شغل

لزوم تقویت اقتصاد تولیدی

آینده‌نگری اقتصادی

بهره‌گیری از فرصت‌های اقتصادی فرامرزی

متموله

کاهش

بیکاری

ایجاد

امنیت

و ثبات

شغلی

پویا

کردن

اقتصاد

تقویت

اقتصاد

تولیدی

▲ بهبود فعالیت اقتصادی شستا

چنانکه پیشتر اشاره شد، بخش سرمایه‌گذاری سازمان غیر کارکردی شده است، یعنی نمی‌تواند با سودآوری و ارائه سودها به سازمان، به حفظ و ارتقاء ارزش ذخایر کمک کند. از نظر مصاحبه‌شوندگان، برای کارکردی‌شدن سرمایه‌گذاری‌ها نیازمند اصلاح شیوه سرمایه‌گذاری در شستا هستیم، البته این امر بدون ممانعت از دخالت‌های سیاسی ممکن نخواهد شد، زیرا گماردگی سیاسی مدیران و کارکنان شستا، از توان کارشناسی این مجموعه اقتصادی کاسته است. برخی از مصاحبه‌شوندگان زیان‌دهی شرکت‌ها را محصول بنگاهداری سازمان دانسته‌اند و برخی دیگر شکست بنگاهداری را ناشی از دخالت سیاسی دانسته و بر ادامه فعالیت سازمان در این حوزه تأکید داشته‌اند، چرا که معیار نوع فعالیت اقتصادی سازمان باید سوددهی و نقدپذیری باشد:

مضمون: بهبود فعالیت اقتصادی شستا		
مقوله	کدها	<p>نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان</p> <p>این که شرکت‌های سرمایه‌گذار شستا ایجاد شده و حالا می‌خواهند آن را واگذار کنند، این را انسان می‌دهد که دولت در سازمان تأمین اجتماعی دخالت دارد، ما اگر بخواهیم این اتفاق رخ ندهد، باید سازمان تأمین اجتماعی از بدنه دولت جدا شود، تصمیم‌گیری آن به عهده شرکای اجتماعی‌اش سپرده شود.</p> <p>یکی از مشکلات که صندوق‌ها را با این وضعیت روبرو کرده، بحث بنگاداری است. بنگاداری کاری تخصصی است که تجربه نشان داده افراد دولتی و شبه‌دولتی عموماً از پس انجام آن بر نمی‌آیند، چون علاوه بر فقدان تخصص و تجربه کافی در این زمینه، مسائل سیاسی و لابی‌ها وارد این سطح مدیریت می‌شوند. نهایتاً بنگاه‌ها به محل بدبختان‌های سیاسی تبدیل شده و زودده بودن بنگاه‌ها به اولویت‌های فرعی مدیران تبدیل می‌شود، چنانچه حتی بعضی بنگاه‌ها در ابتدای امر سودده بوده و با مدیریت دولتی، زیان‌ده شده‌اند که این امر بحران صندوق‌ها را چند برابر کرده‌اند.</p> <p>سهام‌داری بنگاه‌ها با مبالغی که در صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد از بنگاداری آنها بهتر است؛ یعنی به جای اینکه متولیان خودشان بخواهند بنگاهی اداره کنند که شرکت‌های بورسی که سوددهی بیشتری دارد سهام آن‌جا را بخرند ... سازمان از بنگاداری باید به سمت سهام‌داری حرکت کند (در سؤال قبل ذکر شد) / بخشی از مبالغ صندوق به بخش بانکداری خصوصی سوق داده شود بخشی از مبالغ در حوزه‌های نظام آری پس‌انداز شود.</p> <p>بنده اعتقاد دارم کل صندوق بازنشستگی در حوزه بنگاداری می‌تواند نهایتاً فقط در سه یا چهار بنگاه وارد شود. یک بانک بسیار قوی، به‌روز، کارآمد، با مدیریت درست، یک بیمه درست‌حسابی و نهایتاً شرکتهایی که مرکز تفکر باشد. برای اینکه پروژه دولوپ (devope) کند، بیزینس دولوپ کند و واگذار کند، نفروشد. نه اینکه خودش بنگاداری کند.</p> <p>در حقیقت مشکل جای دیگری است تا اینکه مثلاً ما این‌رو نمی‌کنیم که صندوق‌های بیمه‌ای حق شرکت در بنگاداری ندارند در صورتی که بنگاداری یکی از اصلی‌ترین سودآوری در جوامع سرمایه‌ای است و مسلم است که یک شرکت بیمه‌ای یکی از منابع سودآور شدن خودش استفاده از سرمایه‌هایش است که به کار بیندازد در این شرکت‌ها و لابی‌ها و اینجاست ساخت دیگری مشکل دارد که این قضیه شستا و بنگاداری سازمان‌ها هم دچار مشکل می‌شود.</p> <p>راه دیگرش هم باز گذاشتن راه‌های ترجیح که در دنیا باز گذاشتند که تولید ثروت به نفع صندوق‌ها است که این در کشور ما بسته است هم در کشور ما مرتباً تصویب می‌کنند که صندوق‌ها شرکت‌داری نکنند و صندوق‌ها فقط سهام‌داری کنند، بنابراین در این شرایط چگونه می‌توانیم در مورد صندوق‌ها صحبت کنیم؟</p> <p>از همه مهم‌تر برنامه‌ریزی اساسی و اصولی در شرکت‌های شستا درست و عقلانی صورت گیرد. الان عدای نسخه می‌پیچند که صنایع کوچک از راه‌ها کن و برو، مخالفم، تو باید ببینی که کدام صنایع کوچک و بزرگ سودده است. هر کدام سودده بود آن را بگیر.</p>
اصلاح مدیریت شستا	نظارت‌پذیر کردن مدیریت	
ممانعت از دخالت‌های سیاسی	تغییرات ساختاری در مدیریت شستا ممانعت از دخالت سیاسی در شستا	
اصلاح بنگاداری‌ها	مدیریت سه‌جانبه‌گرایانه شستا منع تقدم روابط شخصی بر استانداردهای عام	
	خروج از بنگاداری بنگاه‌ها محل بدبختان سیاسی محدود کردن بنگاداری	
	لزوم بنگاه‌داری شکست بنگاداری ناشی از دخالت سیاسی سودده بودن، معیار سرمایه‌گذاری باشد برنامه‌مندی در سرمایه‌گذاری‌ها	

▲ احیای سه‌جانبه‌گرایی

مصاحبه‌شوندگان چنین می‌پندارند که، انحلال شورای عالی آغازی برای افزایش مداخلات دولت در مدیریت و تصمیم‌گیری‌های سازمانی بود که استقلال، جزئی از ساختار آن را تشکیل می‌داد. به‌واقع با مداخله دولت، استقلال سازمان نیز با چالش روبرو شد. چه اینکه در نبود مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، مدیران وابسته به دولت و غیر ذی‌نفع زمام امور را به دست گرفتند:

سازمان تأمین اجتماعی باید جدا شود و نباید سازمان تأمین اجتماعی زیر نظر وزارت‌خانه باشد. (سازمان تأمین اجتماعی) دولتی نیست که ولی الان یک زیرمجموعه از دولت است. وزارت کار و رفاه و تأمین اجتماعی. جزء بدنهٔ دولت شده است. خب حالا انتظار دارید (تأمین اجتماعی) با مشکل مواجه نشود؟

ببینید سَمّی که سازمان تأمین اجتماعی رو نابود کرد تجمیع وزارت کار و رفاه و تأمین اجتماعی باهم دیگر بود. این سمّ نابودش کرد. چرا؟ چون سازمان تأمین اجتماعی بنگاه‌دار اقتصادی بود متولی‌ش کی شد؟ متولی‌ش دولتمرد شد. یعنی دولت بنگاه‌دار اقتصادی من شد. تو این فرایند قطعاً و یقیناً مفسده ایجاد شد.

در نتیجه سازمان با تصمیم‌ها و عملکردهایی مواجه شد که خلاف منافع صندوق و ذی‌نفعان آن است. بنابراین باید احیای شورای عالی تأمین اجتماعی به معنای احیای مجدد ساختار سه‌جانبه‌گرایی و مشارکت تمام شرکای اجتماعی در فرایند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، نظارت، اجرا و انتخاب مدیران صورت پذیرد. این امر به معنای احیای فرایندی دموکراتیک و مستقل در سازمانی است که مالکان اصلی آن افراد جامعه هستند. مشارکت دادن افراد جامعه در فرایند مدیریت و تصمیم‌گیری، منجر به کاهش تنش‌ها، جلوگیری از انباشت تضادهای اجتماعی و انتخاب عقلانی‌ترین و سودمندترین گزینه‌ها

می‌شود. بنابراین اعضای این شورا باید به گونه‌ای انتخاب شوند که منافع هر سه جزء اصلی روابط کار (کارگر، کارفرما و دولت) در آن نمایندگی شود:

باید مدیریت سازمان تأمین اجتماعی را کارفرما داشته باشد و کارگر و دولت. سه‌جانبه‌گرایی یعنی یک گوشه کارفرما بنشیند و یک گوشه کارگر و یک گوشه دولت. برای ساختار، فرایندها، مدیرها و همه اهداف سازمان تأمین اجتماعی برنامه‌ریزی کنند و نظارت داشته باشند. و این سه‌جانبه‌گرایی باید حالت واقعی به خود بگیرد و نه صوری و وقتی می‌گوییم سه‌جانبه‌گرایی، یعنی یک رأی دولت، یک رأی کارفرما و یک رأی کارگر.

یکی از مشکلات این است که تعیین مدیران در مجموعه صندوق‌ها بعضاً خارج از اختیار ذینفعان است. چون کسانی که قرار است، در یک صندوق سرمایه‌گذاری کند جمع‌گیری هستند؛ این‌ها در تصمیماتی که در صندوق گرفته می‌شود، باید مداخله داشته باشند تا سرمایه‌ها را حفظ کنند. چون بالاخره اندوخته عمرشان است. در تعیین مدیران، در تعیین برنامه‌ها و در نظارت، باید در هر سه مورد ذینفعان مداخله داشته باشند در غیر این صورت این مشکل ادامه خواهد داشت.

برپایی سه‌جانبه‌گرایی، خود باید مبتنی بر تصمیم‌گیری سه‌جانبه باشد:

این موضوع اگر نیازمند قانون است، باید یک لایحه اصلاحی لازم توسط وزارت تعاون و شرکای اجتماعی آن، که تشکل‌های کارگری و کارفرمایی هستند، برای مجلس تهیه شود. هر سه گروه باید مشترکاً برای این موضوع اصلاحات لازم را با توجه به ایراداتی که به سیستم گرفته می‌شود، تدوین کنند. معطل کردن این کار خسارات بعدی را سنگین‌تر می‌کند. چون هرچه بگذرد حجم خسارات روی هم انباشته می‌شود و زیان بیشتری متوجه سازمان خواهد شد.

کاستن از خطاهای سیاست‌گذاری و مدیریتی، به معنای کاستن از بحران است. عملکرد مدیریت در تصمیم‌گیری، اجرا و تعیین استراتژی می‌تواند بر بحران اثر معناداری بگذارد. هرچه مدیریت، کارآمدتر باشد، بجای دامن زدن به بحران، به کاهش آن کمک می‌کند و منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود. مصاحبه‌شوندگان معتقدند که با کاهش قدرت دولت و حضور مؤثر نمایندگان بیمه‌شده‌ها در شورای عالی، چون مدیران از ذینفعان سازمان هستند، خطای سیاست‌گذاری کمتری خواهند داشت، خصوصاً خطاهایی که به سود سیاستمداران و موجب خسران سازمان می‌شوند. از منظر آنان، یکی از عوامل اثرگذار بر ناکارآمدی مدیریت، مدیران غیرشایسته و فاقد تخصص لازم هستند که با رانت و پارتی مدیر شده‌اند و تصمیمات اشتباه و غیرکارشناسانه آنان، صندوق‌ها را به ورطه ورشکستگی کشانده است. درحالی که اگر این افراد در شرایطی دموکراتیک، توسط نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت انتخاب شوند، انتخاب به سمت شایسته‌سالاری سوق پیدا می‌کند. دولت‌ها در مدیریت منابع سازمان‌های عمومی غیردولتی ناتوان‌اند و در شرایط سرشاری منابع انباشت‌شده، تمرکز قدرت در دست دولت ذاتاً فسادزا است. سیاستمداران دارای تلقی‌های اشتباه راجع به ماهیت ثروت‌انباشته سازمان‌های عمومی غیردولتی هستند، آن‌ها معمولاً می‌پندارند یا ترجیح می‌دهند چنین بیندارند که این منابع نوعی ثروت همگانی (بیت‌المال) است، درحالی که این منابع، اگرچه ماهیت عمومی دارند اما متعلق به یک عموم مشخص (بیمه‌شدگانِ نسل‌های مختلف) هستند، یعنی نوعی حق‌الناس محسوب می‌شوند:

باوجوداینکه این صندوق یا سازمان تأمین اجتماعی، جزء حق‌الناس است و جزء بیت‌المال نیست. حق‌الناس آن با بیمه‌پردازی امثال ما شکل گرفته است که در دورانی بتواند خدمات بدهد.

گرایش‌هایی برای رواج این تلقی‌های اشتباه نیز توسط مصاحبه‌شوندگان مشاهده شده است:

طی دو سال گذشته وزارت بهداشت، تلاش بسیار زیادی کردند که سازمان‌های بیمه‌گر رو تجمیع کنند. ادغام کنند. و این متأسفانه

وزارت بهداشت سعی می‌کند توی افکار عمومی القا کنه که سرمایه سازمان تأمین اجتماعی از بودجه نفت است.

سه‌جانبه‌گرایی واقعی، امکان ارزیابی و نظارت بی‌طرفانه بر مدیران را افزایش می‌دهد و مانع از پذیرش عملکردهای جانبدارانه مدیران سازمان به سود هر کدام از سویه‌های مثلث سه‌جانبه‌گرایی می‌شود:

راه‌حل آن این است که باید واگذار شود به هیئت‌امنایی که منتخب مجامع عمومی یا آراء و رأی‌بازنشسته‌ها است و توسط خود بازنشسته‌ها انتخاب شود و قابل ارزیابی باشد.

مضمون: احیای سه جانبه گری

نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان

باوجود اینکه این صندوق یا سازمان تأمین اجتماعی، جزء حق الناس است و جزء بیت‌المال نیست، حق الناس آن یا بیمه‌بردارانی است که در دورانی بتوانند خدمات بدهند. تأمین اجتماعی که اختیار آن دست دولتیون افتاده است، مدیرانش را آن‌ها تعیین می‌کنند و حتی در خواست معمول بیمه‌شده‌ها برای شفافیت مالی، به عنوان کمترین شفافیت مالی، می‌شود. ۱۳ میلیون نفر آنجا بیمه‌بردارانی می‌کنند که نماینده‌شان من هستم، من توقع دارم از حقوق این ۱۳ میلیون بتوانم دفاع کنم، توقع شفافیت بیشتر دارم در مورد حساب‌های مالی سازمان. عملاً امکان دسترسی به حساب‌های سازمان برای کسی وجود ندارد.

صندوق سازمان تأمین اجتماعی بالواقع صندوقی است که معمولاً برای کارگران است که طی دهها سال پول ذخیره کرده‌اند. قاعدتاً در صندوق این چنینی مدیریت و هیئت‌امنا باید منتخب خود کارگران باشد. یا شورایی که منتخب خود کارگران باشد، اما در اینجا دولت به عنوان حیاط خلوت خود، دست بروی آن گذاشته، از آن برداشته، از آن بر حقوق و پاداش چند میلیون در قتل کارگران خود پرداخت می‌کند و برداشته‌های عجیب و غریب به نمایندگان می‌دهند و سوءاستفاده‌های عجیب در انتخابات می‌کند.

مطالبی قانون، شورایی به اسم تأمین اجتماعی باید نظارت کند بر عملکرد مدیریت سازمان تأمین اجتماعی. این شورا در قانون تعریف شده و علی‌الاصول در این شورا آن بخش از نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید دارای آن‌چنان قدرتی باشند که بتوانند این سرمایه‌بین‌النسلی را که سازمان تأمین اجتماعی هست کنترل کنند. نظارت دقیق بر آن داشته باشند. متأسفانه از اول چنین کنترلی نبوده چون دولت همیشه دست بالا را دارد. شورایی برای تأمین اجتماعی احیا شود و مدیریتش به صورت سه‌جانبه کارگر، کارفرما، دولت شکل بگیرد و نماینده کارگر، نماینده مستعمری‌بگیر در تصمیم‌گیری برای انتخاب مدیران دخالت داده شود و بتواند آن مدیر تعیین شده حمایت کند. در حال حاضر مدیریت سازمان توسط دولت تعیین می‌شود و تا موقعی که آنجا تعیین می‌کنند، اتفاقی که می‌فندد از این بهتر نخواهد شد.

یکی از اصولی‌ترین و مهم‌ترین اصلاحات این است که سازوکاری پیش‌بینی شود که نظارت کارگری لحاظ شود... باید سازوکار کاملاً دموکراتیکی در اساسنامه این صندوق‌های بازنشستگی وجود داشته باشد تا بتواند این نظارت را برقرار کند.

اگر قرار است در اصلاح شود به نظرم اصلاحی که نیاز است، اصلاح مدیریتی است. مدیریت را دست خود کارگران بدهند. در مرحله دوم باید مدیریت تأمین اجتماعی را مدیریت کارآمد کنیم. بر اساس تجربه جهانی در یافتیم که دولت نمی‌تواند مدیریت جدی و کارآمد را روی مناهی که مربوط به خودش نیست اعمال کند. لذا باید سهم کارگران و کارفرمایان را در اداره سازمان تأمین اجتماعی بیشتر از گذشته کنیم. راه‌حلی این است که باید واگذار شود به هیئت‌امنائی که منتخب مجامع عمومی یا آراء رای بازنشسته‌ها است، و توسط خود بازنشسته‌ها انتخاب شود و قابل ارزیابی باشد.

نحوه اداره کل سازمان باید تغییر کند و از دولتی باید خارج شود... جلوگیری از تحصیل آقا‌زاده‌ها به سیستم...

در تعیین مدیران، در تعیین برنامه‌ها و در نظارت، باید در هر سه مورد ذینفعان باید مداخله داشته باشند و گرنه این مشکل ادامه خواهد داشت.

مقاله	کدام	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
ثروت متعلق به عموم مشخص	منابع سازمان حق الناس هستند نه بیت‌المال	باوجود اینکه این صندوق یا سازمان تأمین اجتماعی، جزء حق الناس است و جزء بیت‌المال نیست، حق الناس آن یا بیمه‌بردارانی است که در دورانی بتوانند خدمات بدهند. تأمین اجتماعی که اختیار آن دست دولتیون افتاده است، مدیرانش را آن‌ها تعیین می‌کنند و حتی در خواست معمول بیمه‌شده‌ها برای شفافیت مالی، به عنوان کمترین شفافیت مالی، می‌شود. ۱۳ میلیون نفر آنجا بیمه‌بردارانی می‌کنند که نماینده‌شان من هستم، من توقع دارم از حقوق این ۱۳ میلیون بتوانم دفاع کنم، توقع شفافیت بیشتر دارم در مورد حساب‌های مالی سازمان. عملاً امکان دسترسی به حساب‌های سازمان برای کسی وجود ندارد.
لزوم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی	اهمیت احیای شورای عالی تأمین اجتماعی انتخاب دموکراتیک مدیران ممانعت از تعیین مدیرعامل سازمان توسط دولت	صندوق سازمان تأمین اجتماعی بالواقع صندوقی است که معمولاً برای کارگران است که طی دهها سال پول ذخیره کرده‌اند. قاعدتاً در صندوق این چنینی مدیریت و هیئت‌امنا باید منتخب خود کارگران باشد. یا شورایی که منتخب خود کارگران باشد، اما در اینجا دولت به عنوان حیاط خلوت خود، دست بروی آن گذاشته، از آن برداشته، از آن بر حقوق و پاداش چند میلیون در قتل کارگران خود پرداخت می‌کند و برداشته‌های عجیب و غریب به نمایندگان می‌دهند و سوءاستفاده‌های عجیب در انتخابات می‌کند.
کارآمدی مدیریت	افزایش شفافیت مالی نظارت کارگری مدیریت و هیئت‌امنا منتخب بیمه‌شده‌ها باشند سازوکار دموکراتیک سرمایه بین نسلی ضرورت حضور مؤثر نمایندگان بیمه‌شده‌ها کاستن قدرت دولت در مدیریت سازمان	مطالبی قانون، شورایی به اسم تأمین اجتماعی باید نظارت کند بر عملکرد مدیریت سازمان تأمین اجتماعی. این شورا در قانون تعریف شده و علی‌الاصول در این شورا آن بخش از نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید دارای آن‌چنان قدرتی باشند که بتوانند این سرمایه‌بین‌النسلی را که سازمان تأمین اجتماعی هست کنترل کنند. نظارت دقیق بر آن داشته باشند. متأسفانه از اول چنین کنترلی نبوده چون دولت همیشه دست بالا را دارد. شورایی برای تأمین اجتماعی احیا شود و مدیریتش به صورت سه‌جانبه کارگر، کارفرما، دولت شکل بگیرد و نماینده کارگر، نماینده مستعمری‌بگیر در تصمیم‌گیری برای انتخاب مدیران دخالت داده شود و بتواند آن مدیر تعیین شده حمایت کند. در حال حاضر مدیریت سازمان توسط دولت تعیین می‌شود و تا موقعی که آنجا تعیین می‌کنند، اتفاقی که می‌فندد از این بهتر نخواهد شد.
	ثباتی دولت در مدیریت منابع سازمان‌های عمومی غیر دولتی اصلاح مدیریت از طریق افزایش سهم کارگران و کارفرمایان در مدیریت تفکی بازنشستگان در انتخاب و ارزیابی مدیران	نحوه اداره کل سازمان باید تغییر کند و از دولتی باید خارج شود... جلوگیری از تحصیل آقا‌زاده‌ها به سیستم... در تعیین مدیران، در تعیین برنامه‌ها و در نظارت، باید در هر سه مورد ذینفعان باید مداخله داشته باشند و گرنه این مشکل ادامه خواهد داشت.

مضمون: احیای سه‌جانبه‌گرایی

نمونه اظهارات مصاحبه‌شونده‌گان

مشوله	کدام
افزایش شفافیت و پاسخگویی	اصلاح مدیریت از طریق افزایش سهم بازخستانگان در مدیریت
سه‌جانبه‌گرایی غیر صوری	جلوگیری از تحمیل آقا زاده مشارکت دادن ذینفعان در مدیریت، برنامه‌ریزی و نظارت نظارت‌ت‌صاحبان اصلی احتمال نابودی سازمان
	احتمال بالای فساد وجود گفت‌وگوهای معارض بیمه‌های اجتماعی
	تلاش برای تعریف ماهیت ثروت‌های مشاع سازمان
	تجمع و اقدام - غارت اموال غیربیمه‌سالم
	رعایت سه‌جانبه‌گرایی در تدوین قوانین و برنامه‌های اصلاحی
	اصلاحات بر اساس گفتگوی سه‌جانبه
	احیای ارکان سازمان
	اعطای نقش مؤثر به نمایندگان کارگران و کارفرمایان
	رفع سه‌جانبه‌گرایی صوری

اگر یک کنترل نظارت صاحبان اصلی این سرمایه سازمان تأمین اجتماعی صورت بگیرد، نه تنها این سازمان از تبس می‌رود، بلکه این احتمال هست که اصلاً از دست دولت و از دست کارگران که مدیریتش رو به دولت سپردند خارج شود و جاهای دیگر برود. مثالی این است که طی دو سال گذشته وزارت بهداشت، تلاش بسیار زیادی کردند که سازمان‌های بیمه‌گر رو جمع کنند. ادغام کنند. و این متأسفانه به شکل بسیار مزورانه‌ای خود وزیر سعی می‌کرد تری افکار عمومی القا کند که سرمایه سازمان تأمین اجتماعی از بودجه نفت است.

باید یک لایحه اصلاحی لازم برای مجلس تهیه شود توسط وزارت تعاون و شرکای اجتماعی، که تشکل‌های کارگری هستند، تشکل‌های کارفرمایی هستند. هر سه گروه باید مشترکاً برای این موضوع اصلاحات لازم را با توجه به ایراداتی که گرفته می‌شود به این سیستم تدوین کنند.

ارکان سازمان تأمین اجتماعی باید احیا شود و شورای عالی تأمین اجتماعی باید برقرار شود ... کارگراها و کارفرماها هستند که طبعاً هیچ تقسی در سازمان تأمین اجتماعی ندارند و نقش کوچکی که الان دارند هم صوری است به نظرم.

قبلاً این شورای عالی تأمین اجتماعی وجود داشت و ما در آنجا این کارها رو برنامه‌ریزی می‌کردیم. پنج نماینده از ما بود و دو نماینده از کارگراها بود و یک نماینده از بازنس‌ها بود در مجموع هشت نفر. کل شورا ۱۵ نفر بودند که بقیه‌اش از دولت بودند. وزارت کار هم معمولاً به دلیل اینکه وزارت کار و طرفدار کارگر و این بیمه‌ها معمولاً مربوط به کارگراها است، (وزارت کار) تمایل داشته همیشه این طرف (طرف کارگراها) یعنی ۹ نفر از ۱۵ نفر این طرفی بودند. و به حق اون ۹ درصد می‌توانست به سرنویست این ماجرا تسلط داشته باشد. این از دوره شاه بود تا دوره احمدی نژاد.

باید مدیریت سازمان تأمین اجتماعی را کارفرما داشته باشد و کارگر و دولت. سه‌جانبه‌گرایی یعنی یک گوشه کارفرما بنشینند و یک گوشه کارگر و یک گوشه دولت. برای ساختار فرایندها، مدیرها و همه اهداف سازمان تأمین اجتماعی برنامه‌ریزی کنند و نظارت داشته باشند. و این سه‌جانبه‌گرایی باید واقعی و واقعی به خود بگیرد و نه صوری و وقتی می‌گوییم سه‌جانبه‌گرایی، یعنی یک رأی دولت، یک رأی کارفرما و یک رأی کارگر.

▲ فراهم کردن بستر سه‌جانبه‌گرایی واقعی

در خصوص ایجاد سه‌جانبه‌گرایی واقعی، ۱۰ تن از مصاحبه‌شوندگان (همگی از فعالان کارگری) قائل به پیش‌شرطی اساسی بودند. از نظر آنان منافع کارگران جز توسط تشکل‌های مستقل نمایندگی نخواهد شد. اکنون در کشور با سختگیری‌هایی درباره تأسیس اتحادیه‌های کارگری غیروابسته و دارای حق اعتراض مسالمت‌آمیز روبه‌رو هستیم. به نظر نگارندگان، این نکته بسیار کلیدی و راهبردی است، چرا که چنین تشکل‌هایی می‌توانند امکان جمع‌توان‌های فردی کارگران را فراهم نمایند و قدرتی سازمانی و حقوقی بیافرینند که منافع کارگرانی مشخص را به نحوی شفاف بازنمایی کند و در چانه‌زنی ضعیف ظاهر نشود. به بیان مصاحبه‌شوندگان، تشکل‌های مستقل می‌توانند نقش دیدبان نظام بازنشستگی را عهده‌دار باشند و این امر مستلزم رفع تحديات غیر ضروری در بازی سیاسی-اقتصادی روابط کار است. بدیهی است که حتی اگر نمایندگان کارگران، که ضعیف‌ترین و کم‌قدرت‌ترین سویهٔ مثلث سه‌جانبه‌گرایی‌اند، در شورایی سه‌جانبه حضور یابند و دارای حق رأی برابر باشند نیز، باز هم چون در جامعه تشکل‌های مستقل وجود ندارند، توان واقعی نمایندگی آن‌ها چندان نیست و مشخص نیست که طی چه مکانیسمی و منتخب کدام کارگران شده‌اند.

مقوله	کدام	نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان
<p>رفع سخنگیری‌ها</p> <p>اساسنامه پذیرای تشکل‌ها</p>	<p>اعتراض تشکل‌ها</p> <p>تشکل‌یابی</p> <p>آزادی قانونی تشکل‌ها</p> <p>ایجاد تشکل‌های منسجم</p> <p>حق اعتراض</p> <p>جلب مشارکت ذی‌نفعان</p> <p>تصمیم‌گیری و اجرا یا مشارکت ذی‌نفعان</p> <p>مشارکت کارگران و کارفرمایان موجب بهبود مدیریت می‌شود</p> <p>کارآمدشدن مدیریت با افزایش مشارکت</p> <p>مدیریت دولت بر منابع دیگران ناموفق است</p> <p>اهمیت تجربه‌های جهانی</p> <p>اثر سازمان توسط کارگران و کارفرمایان</p> <p>اساسنامه اجازه مشارکت تشکل‌ها را بدهد</p>	<p>باید تشکل‌یابی صورت بگیرد، من اعتقاد دارم که هر چیزی که مشارکت ذی‌نفعان خودش رو جلب نکند، توی بحث تصمیم‌گیری و حتی اجرا نمی‌تواند موفق باشد. الان یکی از مطالباتی که کارتون صغنی داره این است که در مدیریت ذی‌نفعانش هم شرکت داده شود. تا مابقی که از سوی نهادهای کارگری و کارفرمایی خصوصاً کارگری ... نظارت‌های دموکراتیکی وجود نداشته باشد، این سازمان دچار بحران است در نتیجه بازبستگی هم دچار بحران است.</p> <p>تشکل‌های کارگری باید به طور مستقل، یعنی بدون دخالت دولت، این دخالت‌ها شامل دخالت فیزیکی می‌شود مثلاً دولت‌ها در تشکیل و انجام وظیفه آن نهاد کارگری یا آن نهاد صغنی دخالت کنند. یا اینکه تشکل‌های کارگری از این دخالت‌ها باید خارج شوند و به سمت استقلال حرکت کنند. یک مسئله دیگر از دخالت‌های دولت در بحث تشکل‌های کارگری این است که این‌ها نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و اساسنامه‌های این تشکل‌های کارگری، همگی دولتی هستند. زمانی که ما تشکل‌های مستقل نداریم، تشکل‌های دولتی یا تشکل‌های وابسته به دولت داریم، نمی‌توانیم بگوییم که کارگران از چتر حمایتی نیروی کار برخوردار هستند. یکی دیگر از فاکتورهای این است که ما به انجایی برسیم که حق [داشته باشیم] اعتراضات صغنی را برپا کنیم.</p> <p>تشکل‌های مستقل کارگری انسانی تشکیل شود. شرط خاص کارگر بود.</p> <p>دولت نتواند سلیقه‌ای با این نظام برخورد کند، هر سال دولت پرداخت کند، هر موقع نداشت پرداخت نکند، یا از منابع صندوق برای مصارف دیگر بردار استفاده کند. کمتری‌های بودجه‌شان را جبران کند، و این فقط با نظارت امکان‌پذیر است و تشکل‌های مستقلی که در این زمینه هستند و از حقوق بازنشسته‌ها دفاع می‌کنند.</p> <p>اولاً داری آگاهی و توانمندی باشی و دوم اینکه آن تشکل‌ها مستقل باشند. ما این دو شرط را نداریم، ضمن این که در سازمان تأمین اجتماعی در تصمیم‌سازی‌ها یا تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده نمی‌شوند. پس باید سازوکار کاملاً دموکراتیکی در اساسنامه این صندوق‌های بازنشستگی وجود داشته باشد که بتواند این نظارت را برقرار کند.</p>

مضمون: فراهم کردن بستری سه‌جانبه‌گرایی واقعی		نمونه اظهارات مصاحبه‌شوندگان	
مقوله	کدام		
تشکل‌های مستقل	عدم قدرت چانه‌زنی کارگران تشکل‌یابی قدرت‌بخش چانه‌زنی ضعیف‌تری تشکل قدرت منبر مرکز رویکرد سختگیرانه دولت دولت اجازه فعالیت تشکل‌های مستقل را بدهد	<p>یک دلبستگی این است که مایی که این طرف هستیم هیچ قدرتی نداریم، هیچ تشکلی نداریم، و وقتی تشکل‌سازی نمی‌توانی هیچ چیزی نظری بکنی، مجبوری حرف زور رو قبول کنی</p> <p>دولت، اقتدر قدرتمند است که می‌تواند سرکوب کند این است که تشکل‌یابی مستقلی وجود ندارد، یعنی دیدبان مستقلی برای نظارت بر عملکرد این صندوق‌ها وجود ندارد.</p> <p>دولت اگر که بخواهد یک صندوق مناسب تأمین اجتماعی را برای جامعه هدایت یا طراحی کند و بخواهد آن را مورد پشتیبانی قرار دهد، راهش این است که تنظیم مناسبات کند یعنی ریگولیشن (regulation)، ریگولاتوری، نه اینکه حکمرانی کند و دستور بدهد</p> <p>تشکلاتی هم که مشغول فعالیت هستند بیشتر فرمایشی است.</p> <p>عدم مدیریت تشکل مستقل کارگری بر صندوق.</p> <p>همه جای دنیا که تشکل‌های کارگری قوی وجود دارند، اتحادیه کارگری در مدیریت صندوق‌های کارگری، اگر حضور مستقیم هم نداشته باشند، نظارت بسیار زیادی دارند. ما در اینجا نه تنها این را نداریم، بلکه همیشه مدیرانی در رأس صندوق‌ها بودند که از این صندوق‌ها برای خود استفاده کردند.</p> <p>مطابق قانون، شورایی به اسم تأمین اجتماعی باید نظارت کند بر عملکرد مدیریت سازمان تأمین اجتماعی. این شورا در قانون تعریف شده و علی‌الاصول در این شورا آن بخش از نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید دارای اختیار قدرتی باشند که بتوانند این سرمایه بین انسانی را که سازمان تأمین اجتماعی هست کنترل کنند و نظارت دقیق بر آن داشته باشند. متأسفانه از اول چنین کنترلی نبوده چون دولت همیشه دست بالا را دارد و فکر می‌کند که این سرمایه اوست، درحالی که این سرمایه او نیست، سرمایه کارگران است سرمایه بنمیدگان است. از آنجایی که از گذشته، از دولت‌های قبیل و بعد انقلاب متأسفانه این اجازه را نمی‌دادند به سازمان‌های صنفی کارگری که اداره‌کننده‌های واقعی و نظارت‌کننده‌های واقعی سازمان تأمین اجتماعی باشند که به خودشان مربوط است. کسی که اینجا کار می‌کند به محضی که رسمی می‌شود یک نامه از اتحادیه می‌شود برایش که از این به بعد تحت پوشش اتحادیه هستی. هرگونه مسئله‌ای که در حوزه مسائل صنفی و تأمین اجتماعی دارد مراجعه کنید ما از شما دفاع می‌کنیم. ولی در ایران متأسفانه این بسیار ضعیف است. مثلاً در فرانسه می‌خواستند سن بازنشستگی را شش ماه ببردند بالا، شما دیدید تشکل‌های کارگرمندان چه شورش‌هایی راه انداخته بودند؟ حالا تشکلات ما اینجا که به قانون بهمان اجازه می‌دهد، نه آن اسنجام لازم رو دارند که اصلاً حق اعتصاب کردن هم ندارند.</p>	
حمایت‌تشکلی از کارگران	نیبود تشکل‌های مستقل تشکل‌های فرمایشی تشکل‌های مستقل دیدبان نظام پارانشستگی اند اهمیت اتحادیه‌های کارگری در معامنت از فساد صندوق‌ها سرمایه سازمان متعلق به کارگران است عدم شفافیت مالی نیبود حمایت تشکلی از کارگران مدیریت بر منابع کارگران با نمایندگانشان آنها باشد قدرت ناکافی نمایندگان کارگری و کارفرمایی		



الف- ارتباط کدها با مضامین

مصاحبه‌شوندگان در میان صندوق‌های بازنشستگی که در کشور وجود دارد، بیشتر بر سازمان تأمین اجتماعی تمرکز داشتند، احتمالاً به این دلیل که بزرگ‌ترین سازمان فعال در این عرصه است و از آن مهم‌تر خود آنان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار داشته‌اند. نگاه فعالان کارگری و کارفرمایی، بیش از ساختارها و فرایندهای سازمانی که در کنترل و اختیار کارکنان آن است، متوجه ساختارها و فرایندهای سازمانی‌ای بود که یا متأثر از محیط بیرونی‌اند (مانند تهدید مربوط به بافتار اقتصادی کشور که نوسانات آن، و برخی قواعد مربوط به تنظیم روابط کار در آن برای سازمان آسیب‌زا است) و یا مستقیماً تحت دخالته اشخاص حقیقی و حقوقی قدرتمند بیرونی قرار می‌گیرند (حقوقی مانند وزارت‌خانه‌ها و مجلس، حقیقی مانند سیاستمداران) و از این طریق آسیب می‌بینند.

فرایند مالی محوری که ضامن بقای صندوق‌های بازنشستگی محسوب می‌شود، جریان ورودی حق بیمه‌ها است. این جریان توسط عوامل پیش‌گفت‌مختل می‌گردد:

▲ قواعد تنظیم‌گر روابط کار در اقتصاد کشور، ضعیف عمل می‌کنند و در نبود قراردادهای کار اجباری و نافذ، بخشی از نیروی کار، عملاً از سطح رسمی و اظهارشونده روابط کار پنهان می‌شوند و بیمه اجباری برای آنان برقرار نمی‌شود. عده‌ای دیگر، در کارگاه‌ها و محل کارهای مختلف جابه‌جا می‌شوند و دوره‌های کوتاه یا بلندمدت بیکاری را تجربه می‌کنند. تورم و رکود پرنوسانی که دهه‌ها است دامن‌گیر اقتصاد کشور است، مانع از فعالیت پررونق کسب‌وکارها شده و به بیکاری دامن زده است. تمامی این عوامل، برای صندوق ورودی کاه محسوب می‌شوند و تقریباً از اختیار گردانندگان آن خارج‌اند. از آنجایی که مشکلات اقتصادی کشور، پیامد مدیریت ضعیف اقتصاد کلان توسط سیاست‌گذاران است، بخشی از آسیب‌هایی که از این طریق به صندوق‌ها می‌رسد نیز، آسیب‌های احتمالاً ناخواسته سیاست‌گذاری‌های اقتصادی اشتباه و تصمیمات غیر تخصصی و خطای سیاست‌گذاران هستند.

▲ **از منظر مصاحبه‌شوندگان، دولت و مجلس، دارای رویکردها و عملکردهایی** بوده و هستند که زمینه‌ساز و یا عامل اصلی بحران صندوق‌های بازنشستگی، به ویژه سازمان تأمین اجتماعی است. مطالبات سازمان از دولت بابت سهم حق‌بیمه، در طول دهه‌ها انباشت شده و بیم وصول نشدن بخشی از آن (دست‌کم سود آن) می‌رود. این امر ۳ درصد از کل درآمدهای سازمان در طول چندین دهه را به تعلیق کشانده و در ایجاد بحران نقش مهمی دارد. همچنین طرح‌ها و لوایحی از سوی دولت و مجلس مطرح و مصوب می‌شوند که از نگاه عموم، انسانی و معتبر ارزیابی خواهند شد، زیرا به بخشی از جمعیت بدون حمایت، حمایت اجتماعی اعطا می‌کند، این مساعدت فی‌نفسه ضروری است و از وظایف دولت به‌شمار می‌رود. اما نکته مهم در اینجا است که سیاستمداران و جریان‌های سیاسی مختلف، به منظور کسب محبوبیت و مشروعیت بیشتر این قوانین را پیش می‌کشند و با آگاهی از اینکه دولت تاکنون از پرداخت سهم خود ناتوان (یا بی‌میل) بوده، با ایجاد معافیت‌ها و تخفیف‌هایی که میزان آن‌ها به ۳ درصد معمول افزوده می‌شود، قوانین مذکور را اجرایی می‌کنند. عملاً چنین قوانینی برای سازمان چیزی جز خروجی افزایشی به‌بار نمی‌آورند و بار مالی سازمان را افزایش می‌دهند.

▲ **شورای عالی تأمین اجتماعی، در حالت آرمانی، یعنی در حالت برقراری** سه‌جانبه‌گرایی واقعی، سطحی بوروکراتیک است که در آن، سیاست‌گذاری‌های کلان سازمان با مشارکت ذینفعان اصلی سازمان تعیین می‌شوند. خاموش شدن یا منفعل شدن این سطح، زمینه را برای قدرت‌یابی بیش‌ازحد دولت در سیاست‌گذاری‌های سازمان و در همین راستا، در اداره سازمان فراهم می‌کند. از منظر مصاحبه‌شوندگان این خاموشی و انفعال، فاجعه‌بار رخ داده است و دولت در سطح سیاست‌گذاری و اجرا در سازمان نفوذ افراطی داشته است. این امر زمینه‌ساز فساد، عدم شفافیت و پاسخگویی و انفعال سازمان در مقابل تهدیدهای بیرونی مانند تعهدات تکلیفی شده است. در این شرایط امکان تاراج سرمایه‌های مشاع بین‌نسلی کارگران بیش از پیش فراهم گشته و امکان اعتراض به آن به جهت خاموشی گرفتن مغز میانه‌روی سازمان: شورای سه‌جانبه‌گرا- شدیداً کاهش یافته است.

▲ بسیاری از مصاحبه‌شوندگان، در اشارات مستقیم و ضمنی خود، غیر کارکردی شدن فعالیت‌های اقتصادی سازمان را نیز، به دخالت گسترده سیاست و سیاسیون در شستا ارتباط می‌دهند. دخالتی که فسادزا، ناکارآمدی افزا و فریبکارانه بوده و زمینه‌ساز اتلاف منابع شده است.

▲ کاهش نسبت پشتیبانی نیز عامل رایجی در بحران صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌رود که مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره داشته و تغییرات جمعیت‌شناختی و تعهدات تحمیلی را زمینه‌ساز آن پنداشته‌اند. تمامی عوامل فوق، تهدیدات و چالش‌هایی هستند که از بیرون متوجه سازمان شده‌اند، تنها «معضل در برقراری حق بیمه و وصول آن» است که آشکارا به ضعف عملکردی کارکنان خود سازمان نسبت داده شده است. در سایر موارد، اگرچه به ضعف‌های درونی اشاره شده است (مانند غیر کارکردی شدن سرمایه‌گذاری‌ها)، اما آن‌ها نیز متأثر از عوامل بیرونی فرض شده‌اند.

در کل، بنابر گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، دولت از سویی تمایل دارد از مسئولیت‌های قانونی خود شانه خالی کند (مانند نپرداختن بدهی‌هایش به سازمان و وضع تعهدات تکلیفی برای سازمان که طی آن هزینه‌های حمایتی مربوط به خود را از جیب سازمان می‌پردازد) و از سوی دیگر تمایل دارد اختیارات خود را در سازمان (در سطوح سیاست‌گذاری و اجرا) افزایش دهد و حفظ کند. با توجه به اینکه دولت طی دهه‌های گذشته دائماً از مسئولیت‌های اجتماعی دیگر خویشت (مانند آموزش و درمان) هم پا پس کشیده است، به نظر می‌رسد، تمایل عملی سیاستمداران در ایران به کوچک‌تر یا بزرگ‌تر کردن دولت، به میزان هزینه‌گاہی و درآمدآزایی اقدام بستگی دارد. با توجه به این تمایل بلعنده، و وجود شکاف دولت-ملت در ایران، طبیعی است که بیشتر جهت‌گیری‌های انتقادی مصاحبه‌شوندگان سیاست ایران را نشانه رفته باشد.

در بخش علل بحران، طی تحلیل متن مصاحبه‌ها ۱۱۲ کد نهایی، ۱۲ مقوله، و ۴ مضمون استخراج شدند که روابط آن‌ها به شرح جدول زیر است:

مضامین	زیرمضامین	مقوله‌ها	کدها	
بافتار اقتصادی آسیب‌زا	-	تورم و رکود رشد اقتصادی ناکافی بیکاری و کاهش نرخ اشتغال نبود امنیت شغلی	تورم	کاهش رشد اقتصادی
			تحریم	ایجاد نشدن مشاغل جدید
			مشکلات کلان	کاهش ورودی‌های سازمان
			نوسانات بازار	عدم تعادل مالی سازمان
			رکود اقتصادی	ناتوانی در ایجاد اشتغال جدید
			خوابیدن صنایع	معضل ایجاد شغل
			کاهش نرخ اشتغال	نبود امنیت شغلی
			بن بست اقتصادی	بی‌ثباتی شغلی
			ورشکستگی کارخانه‌ها	نرخ بالای بیکاری
بیکاری	کاهش ورودی‌ها			
رویکردها و عملکردهای ناصواب دولت و مجلس	تعهدی دولت در پرداخت مطالبات سازمان	-	اهمیت مطالبات سازمان از دولت	
			نقش مهم وصول مطالبات از دولت در کاهش بحران تأمین اجتماعی	
			بی‌تعهدی دولت	
			لزوم تسویه حساب با صندوق بین‌نسلی	
	تحمیل تعهدات تکلیفی	-	دولت موجب بحران مالی سازمان تأمین اجتماعی	حیات خلوت دولت‌ها
			تعهدات تحمیلی فزاینده	مهار بحران‌های اقتصادی از طریق دست‌اندازی به منابع سازمان
			مصوبات مجلس	ضعف قانون‌گذاری
			سازمان وظیفه‌حمایتی دولتی ندارد	طرح‌ها و لوایح آسیب‌زا
			حمایت از کارفرماها	هزینه کردن سازمان توسط سیاستمداران
			خرید مشروعیت سیاسی از طریق هزینه کردن سازمان	
	لطمه به اصل سه‌جانبه‌گرایی	-	تضعیف قدرت چانه‌زنی نمایندگان کارگری	سیاسی شدن مدیریت سازمان
			نماینده‌گی نشدن منافع کارگران	اهمیت احیای شورای عالی تأمین اجتماعی
			الگوی بین‌المللی سه‌جانبه‌گرایی	انتخاب دموکراتیک مدیران
			سه‌جانبه‌گرایی در مدیریت، نظارت و سیاست‌گذاری	پاسخگو نبودن گماردگان سیاست
			حضور غیر صوری نمایندگان کارگران	فسادسیستماتیک
			اهمیت استقلال سازمان	تغییر اساسنامه
			نقش تغییر ساختار سازمان در بحران	از بین رفتن سه‌جانبه‌گرایی
			تغییر ساختار افزاینده نقش دولت	انحلال شورای عالی تأمین اجتماعی

مضامین	زیرمضامین	مقوله‌ها	کدها	
رویکردها و عملکردهای ناصواب دولت و مجلس	لطیفه به استقلال اداری و مالی سازمان	-	مدیران گمارده شده منفعل	سلب شرایط برنامه ریزی بلندمدت
			عدم مشارکت بیمه شده‌ها	عدم تعهد مدیران گمارده شده به منافع سازمان
			عدم استقلال اداری صندوق‌ها	مدیریت و برنامه ریزی غیرمشارکتی
			مدیران گمارده شده از سوی سیاستمداران	دخیل نکردن نمایندگان بازنشستگان در امور مدیریت و برنامه ریزی صندوق‌ها
			مدیران بی کفایت تحمیلی	مشارکت ذینفعان مانع دخالت‌ها و دست‌اندازی‌های بیرونی
			کاهش کارآمدی	کارآمد شدن مدیریت با افزایش مشارکت
			کاهش پاسخگویی	مدیریت دولت بر منابع دیگران ناموفق است
			پاسخگو نبودن مدیران منصوب شده از بیرون	اهمیت تجربه‌های جهانی
			عدم ثبات مدیریت	اداره سازمان توسط کارگران و کارفرمایان
معضل در فرآیند صحیح حق بیمه و وصول آن	دخالت در شست‌و شوی غیر کارکردی شدن بخش سرمایه‌گذاری سازمان	فساد گماردگی سیاسی بهره‌ور نبودن سرمایه‌گذاری ردّ فریبکارانه دیون دولت	فساد اداری	مقابله با فساد
			تسویه نامناسب مطالبات	نظارت پذیر کردن مدیریت
			واگذاری شرکت‌های زیانده به سازمان	فساد مدیران شرکت‌های وابسته
			ردّ صوری دیون دولت	مدیریت اشتباه سرمایه‌گذاری‌ها
			ردّ فریبکارانه دیون دولت	اتلاف منابع
			پذیرش تهاوت مطالبات با شرکت‌های ورشکسته	مدیریت نامناسب
			مدیران کم‌مسئولیت	انحراف کارکردی شرکت‌های شستا
			اتلاف ذخایر	سرمایه‌گذاری ناموفق
			بهره‌ور نبودن سرمایه‌گذاری‌ها	شرکت‌های نامولد
			انتساب‌های سیاسی	تکنولوژی قدیمی
فشارهای بیرونی	شبکه اقوام			
معضل در فرآیند صحیح حق بیمه و وصول آن	-	دشواری وصول ضعف بازرسی و کنترل امکان سوء استفاده از مقررات فرار بیمه‌ای	پرداخت حق بیمه بر اساس لیست صوری	وصول دشوار بدهی کارفرمایان
			ناقص سازی و ارزیابی حق بیمه‌ها	وصول دشوار بدهی از نهادهای عمومی غیردولتی
			محرومیت کارگران از حقوق خویش	ضعف بازرسی
			قوانین افزایش یافته فرار بیمه‌ای	فرار بیمه‌ای
			قوانین ایجادگر مفرّ مناسب برای عدم پرداخت حق بیمه	تقلب گسترده در کارخانه‌ها
			بازرسی‌های ناموفق	امکان سوء استفاده از مقررات
			فشار به بیمه‌شدگان تحمیلی	اشراف و نظارت ناکافی سازمان
			اهمیت محاسبات آکچوئری	دولیبسته شدن حساب‌های دستمزد

مضمین	زیرمضامین	مقوله‌ها	کدها
کاهش نسبت پشتیبانی	-	-	کاهش نسبت پشتیبانی
			افزایش سطح خدمات صندوق از طریق دولت و مجلس بدون در نظر گرفتن هزینه های جبران
			ایجاد نشدن مشاغل جدید
			افزایش سن امید به زندگی

در بخش راه‌حل‌های بحران، سه اقدام بهبود شرایط اقتصادی کشور، بهبود فعالیت‌های سرمایه‌گذاری سازمان و احیای سه‌جانبه‌گرایی را ضروری دانستند، از این میان تأکید بیشتر بر سه‌جانبه‌گرایی و لزوم بازتعریف نقش دولت در امور سیاست‌گذاری و اجرایی سازمان بود. نکته قابل توجه، تأکید فعالان کارگری بر نقش فعالیت آزاد تشکل‌ها در احیای سه‌جانبه‌گرایی واقعی بود، نقشی که می‌تواند تضمین‌کننده بازنمایی منافع کارگران در شورای عالی سه‌جانبه سازمان و یک روابط کار دموکراتیک باشد. در این خصوص ۱۰۱ کد، ۲۱ مقوله، و ۳ مضمون استخراج شد که ارتباط آن‌ها به شکل زیر است:



مضمین	زیرمضمین	مقوله‌ها	کدها
بهبود اوضاع اقتصادی کشور	-	کاهش بیکاری ایجاد امنیت و ثبات شغلی پویا کردن اقتصاد تقویت اقتصاد تولیدی	بستر سازی حاکمیت برای کسب و کار
			افزایش نظارت دولت
			تحمیل نکردن هزینه به کسب و کارها
			ایجاد شغل
			حمایت از کسب و کار
			پایداری مشاغل
			رقابتی نبودن و باز نبودن اقتصاد
			امنیت شغلی جزئی از امنیت اجتماعی
			پایین بودن سطح اشتغال
			قراردادهای سفیدامضا
			ممانعت حاکمیت از رقابتی شدن فضای کسب و کار
قراردادهای موقت			
کاهش بیکاری			
نیروی کار آسیب پذیر			
ایجاد شغل			
پویا کردن اقتصاد			
لزوم تقویت اقتصاد تولیدی			
ضرورت کمک حکومت به قتصاد			
آینده‌نگری اقتصادی			
وصل بودن حلقه‌های صنعت			
بهره‌گیری از فرصت‌های اقتصادی فرامرزی			
بهبود فضای کسب و کار			
بهبود فعالیت اقتصادی شستا	-	کار کردی شدن سرمایه‌گذاری‌ها اصلاح شیوهی سرمایه‌گذاری تقویت توان کارشناسی شستا اصلاح مدیریت شستا ممانعت از دخالت‌های سلیسی اصلاح بنگاه‌داری‌ها	تغییرات ساختاری در مدیریت شستا
			ایجاد امکان ثروت آفرینی
			ممانعت از دخالت سیاسی در شستا
			لزوم حفظ ارزش منابع
			مدیریت سه‌جانبه‌گرایانه شستا
			اصلاح شیوهی سرمایه‌گذاری
			منع تقدم روابط شخصی بر استانداردهای عام
			سرمایه‌گذاری خارجی
			خروج از بنگاه‌داری
			واگذاری شرکت‌های زیانده
			بنگاه‌ها محل بدهبستان سیاسی
			ممانعت از واگذاری سیاسی شرکت‌ها
			محدود کردن بنگاه‌داری
سوءمدیریت شرکت‌های وابسته			
لزوم بنگاه‌داری			
کمک گرفتن از کارشناسان خارجی			
شکست بنگاه‌داری ناشی از دخالت سیاسی			
استفاده از کارشناسان خبره			
سودده بودن، معیار سرمایه‌گذاری باشد			
لزوم اصلاح مدیریت شستا			
برنامه‌مندی در سرمایه‌گذاری‌ها			
مقابله با فساد در شستا			
نظارت پذیر کردن مدیریت			

مضمین	زیرمضامین	مقوله‌ها	کدها	
احیای سه‌جانبه‌گرایی	احیای سه‌جانبه‌گرایی	ثروت متعلق به عموم مشخص لزوم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی کارآمدی مدیریت افزایش شفافیت و پاسخگویی سه‌جانبه‌گرایی غیرصوری	مشارکت دادن ذینفعان در مدیریت، برنامه‌ریزی و نظارت	
			منابع سازمان حق الناس هستند نه بیت‌المال	
			اهمیت احیای شورای عالی تأمین اجتماعی	نظارت صاحبان اصلی
			انتخاب دموکراتیک مدیران	احتمال نابودی سازمان
			ممانعت از تعیین مدیرعامل سازمان توسط دولت	احتمال بالای فساد
			افزایش شفافیت مالی	وجود گفتمان معارض بیمه‌های اجتماعی
			نظارت کارگری	تلاش برای تحریف ماهیت ثروت‌های مشاع سازمان
			مدیریت و هیأت‌امنا منتخب بیمه‌شده‌ها باشند	تجمع و اقدام غارت اموال غیربیت‌المال
			سازو کار دموکراتیک	رعایت سه‌جانبه‌گرایی در تدوین قوانین و برنامه‌های اصلاحی
			سرمایه بین نسلی	اصلاحات بر اساس گفتگوی سه‌جانبه
			ضرورت حضور مؤثر نمایندگان بیمه‌شده‌ها	احیای ارکان سازمان
			کاستن قدرت دولت در مدیریت سازمان	اعطای نقش مؤثر به نمایندگان کارگران و کارفرمایان
			ناتوانی دولت در مدیریت سازمان‌های عمومی	رفع سه‌جانبه‌گرایی صوری
			اصلاح مدیریت از طریق افزایش سهم کارگران و کارفرمایان در مدیریت	
نقش بازنشستگان در انتخاب و ارزیابی مدیران				
اصلاح مدیریت از طریق افزایش سهم بازنشستگان در مدیریت				
جلوگیری از تحمیل آفزاده				

مضامین	زیر مضامین	مقوله‌ها	کدها
اجرای سه‌جانبه‌گرایی	فراهم کردن بستری سه‌جانبه‌گرایی واقعی	تشکل‌های مستقل حق اعتراض دیدبانی نظام بازنشستگی حمایت تشکلی از کارگران رفع‌سختگیری‌ها اساسنامه پذیرای تشکل‌ها	تشکل‌یابی
			عدم قدرت چانه‌زنی کارگران
			آزادی قانونی تشکل‌ها
			تشکل‌یابی قدرت‌بخش
			ایجاد تشکل‌های منسجم
			چانه‌زنی ضعیف بی‌تشکل
			حق اعتراض
			قدرت متمرکز
			جلب مشارکت ذینفعان
			رویکرد سختگیرانه دولت
			تصمیم‌گیری و اجرا با مشارکت ذینفعان
			دولت اجازه فعالیت تشکل‌های مستقل را بدهد
			مشارکت کارگران و کارفرمایان موجب بهبود مدیریت
تشکل‌های فرمایشی			
کارآمد شدن مدیریت با افزایش مشارکت			
نبود تشکل‌های مستقل			
مدیریت دولت بر منابع دیگران ناموفق است			
تشکل‌های مستقل دیدبان نظام بازنشستگی‌اند			
اهمیت تجربه‌های جهانی			
اهمیت اتحادیه‌های کارگری در ممانعت از فساد			
اداره سازمان توسط کارگران و کارفرمایان			
سرمایه سازمان متعلق به کارگران است			
اساسنامه اجازه مشارکت تشکل‌ها را بدهد			
عدم شفافیت مالی			
قدرت ناکافی نمایندگان کارگری و کارفرمایی			
نبود حمایت تشکلی از کارگران			
اعتراض تشکل‌ها			
مدیریت بر منابع کارگران با نمایندگان آنها باشد			

ب- شناخت‌های نادرست رایج

طی خوانش مصاحبه‌ها و کدگذاری آن‌ها، نگارندگان دریافتند که برخی از مصاحبه‌شوندگان (به‌ویژه برخی از فعالان کارفرمایی) نسبت به ماهیت بیمه‌های اجتماعی و ماهیت سازمان تأمین اجتماعی دارای کژشناختی‌های بنیادین هستند. به این معنا که نگرش آن‌ها با فلسفه وجودی تأمین اجتماعی ناهمسو است و این امر از سوی سیاست‌گذاران سازمان باید به‌عنوان یک زنگ‌خطر قلمداد گردد. چرا که به نظر می‌رسد اکثریت مطلق این مصاحبه‌شونده‌ها در تنش‌های میان سازمان و دولت، و میان صندوق‌های بازنشستگی و دولت، مدافع دولت نباشند، این افراد دولت را دارای رویکرد و عملکرد ناصواب نسبت به سازمان قلمداد کرده‌اند. حال آنکه خود دارای رویکردهایی خطا و ناصواب‌اند که اگر بیشتر رواج یابد و معیار تصمیم‌گیری قرار گیرد، به آسیب بیشتر و بحران بیشتر دامن خواهد زد.

این رویکردها را می‌توان در ۳ بخش «تلقی‌های اشتباه از ماهیت بیمه‌های اجتماعی و ماهیت سازمان تأمین اجتماعی»، «تلقی‌های اشتباه از بحث حقوقی مالکیت منابع و ثروت‌های سازمان» و «ناهمسویی با روح رفاه و تأمین اجتماعی» دسته‌بندی کرد.

▲ تلقی‌های اشتباه از ماهیت بیمه‌های اجتماعی و ماهیت سازمان تأمین اجتماعی

برخی از پاسخ‌های مصاحبه‌شونده‌ها حاکی از آن است که با ماهیت بیمه‌های اجتماعی و تفاوت این لایه نظام رفاه با لایه‌های دیگر آگاه نیستند، علاوه بر این، شناخت آنان از سازمان تأمین اجتماعی نیز دارای کژی‌هایی است. در ادامه نمونه‌هایی از این جملات بررسی شده‌اند:

امکان انتخاب باید باشد.. من تو چه رده‌ای می‌خواهم.. به نسبت آن پول پرداخت می‌کنم و به نسبت آن خدمات دریافت می‌کنم.
در مورد بازنشستگی و بیماری لاعلاج و صعب‌العلاج و از کارافتادگی و این‌ها، به نسبت سرمایه‌گذاری پوشش می‌گیرد.

به گمان نگارندگان، در جمله فوق، مبنای جمعی و اجباری بیمه‌های اجتماعی درک نشده است. در بیمه‌های اجتماعی، اغلب جنس ریسک و جنس مواجهه با ریسک همواره غیرفردی و جمعی هستند. یعنی بسیاری از ریسک‌هایی که در جامعه برای فرد پیش می‌آیند خارج از اختیار و اراده او هستند؛ گاه محصول عوامل طبیعی‌اند مانند بیماری ناشی نشده از محیط کار و گاه محصول عوامل و ساختارهای اجتماعی‌اند، مانند بیکاری، از کارافتادگی و غیره. در نظام تأمین اجتماعی به جای مواجهه فردی با ریسک، مواجهه‌ای جمعی رخ می‌دهد که گاه خود فرد هم به عنوان عضوی از جمع - به شکل نهاد/سازمان - رسیدگی کننده به ریسک مشارکت می‌کند (لایه بیمه‌ای) و گاه خودش توان و امکان مشارکت در رفع و دفع ریسک‌هایش را ندارد (لایه حمایتی) و رسیدگی به ریسک‌ها کاملاً به یاری دیگران انجام می‌پذیرد. تأمین اجتماعی، به‌طور کلی و اساسی یعنی ممانعت یک نهاد اجتماعی از ریسک پیش روی افراد. و این ریسک معمولاً خودش امری جمعی است. بیمه‌های اجتماعی و مساعدت‌های اجتماعی هر دو با به رسمیت شناختن این واقعیت پدید آمدند که "مسئله جمعی را نمی‌توان با راه‌حل فردی پاسخ داد"، مسئله‌های جمعی، راه‌حل‌های جمعی طلب می‌کنند و نهادهایی که امنیت اجتماعی می‌آفرینند، راه‌حلهایی جمعی برای ریسک‌هایی غیرفردی (جمعی یا طبیعی مانند حادثه ناشی از کار یا بیماری طبیعی) هستند. این مصاحبه‌شونده، مواجهه با ریسک‌های فردی را به خود افراد محول می‌کند، درحالی‌که تاریخ نشان داده است مواجهه فردی با ریسک‌ها (خصوصاً برای افراد کم‌درآمدتر) از دو لحاظ محکوم به شکست است: ۱- توان مالی فرد به اندازه‌ای نیست که با ریسک مقابله کند؛ بنابراین به توان مالی عظیم‌تری نیاز است که بیمه‌های اجتماعی از طریق تجمیع توان‌های فردی آن را می‌سازند. ۲- مواجهه فردی با ریسک از کزگزینی رنج می‌برد. منظور از کزگزینی انتخاب‌های نامناسبی است که افراد انجام می‌دهند چون به اطلاعات و دانشی که لازمه انتخاب درست است دسترسی ندارند؛ نهادهای بیمه‌ای به دلیل انباشت دانش و تجربه طولانی و کادر حرفه‌ای انتخاب‌های کم‌اشتباهتری انجام می‌دهند. به نظر می‌رسد این جمله و جملات مشابه آن که توسط مصاحبه‌شوندگان بیان شده‌اند، حاکی از عدم آگاهی مناسب آنان با مکانیسم‌های تسهیم ریسک در بیمه‌های اجتماعی است و یا اینکه خواهان

رها کردن افراد در گردونهٔ پراسیب روابط کار هستند که این امر حاکی از ناهمسویی آنان با رویکرد حمایت‌گر و توانمندساز بیمه‌های اجتماعی در قبال افرادی است که گسست درآمدی برای آنان بسیار دشوار است.

البته اگر نظام بیمه‌ای در ایران اختیاری باشد، طبعاً با پدید آمدن چندین رقیب برای سازمان تأمین اجتماعی، هر کدام سعی در بهبود خود خواهند داشت و مردم بر اساس میزان کارآمدی، بودجه و رعایت قوانین مختار به انتخاب از بین آن‌ها هستند.

بار اصلی بازنشستگی کشور روی سازمان تأمین اجتماعی است و باید نظام بیمه اجباری را حذف کرده و نظام بیمه‌ای متکثر و رقابتی شود. بخش خصوصی وارد آن شده و اگر بخش بیمه بیکاری در سایر بیمه‌ها مدنظر قرار گیرد فکر می‌کنم تحولی ایجاد می‌شود. چون سازمان تأمین اجتماعی کاملاً دولتی شده و نقش کارگر و کارفرما به شدت در آن کمرنگ شده، قابل پیش‌بینی بود که به چنین وضعیتی دچار شود. اگر بخش خصوصی وارد شده و صندوق بیمه‌های خصوصی مانند تمام دنیا داشته باشیم مشکلات قابل حل است. البته اگر دولت بخواهد برای کارکنان خودش صندوق بیمه واحدی ایجاد کند مشکلی نیست، مشکل اینجاست که همه کارفرمایان و کارگران بخش خصوصی کشور مجبور باشند از طریق صندوقی که دولت در آن نفوذ جدی دارد بیمه شوند.

بینید ما یک زمانی از تأمین اجتماعی داریم حرف می‌زنییم، ولی یک زمانی دیگر من صلاح می‌بینم برای بچه خودم مثلاً در بانک سامان که گفته آقا این قدر بریز و سالی هم این قدر بریز... جدول به تو داده که در ۱۵ سال می‌شود مثلاً ۲ میلیارد تومان (و بروم آنجا پول بریزم). خب چرا من باید بیایم از سازمان تأمین اجتماعی (استفاده کنم)؟ من خودم باید انتخاب کنم. بنگاه‌های زیادی وجود دارند که

این بهره پول رو به من بدهند اصلاً البته تأمین اجتماعی هم می‌تواند یکی از آنها باشد و مشکلی ندارد. تأمین اجتماعی هم می‌تواند مثل بانک سامان بگوید که منم یک همچنین سیستمی راه انداختم. ولی تأمین اجتماعی نمی‌تواند یک دفعه تغییر ماهیت بدهد و همه را حساب فردی کند ولی از حالا به بعد می‌تواند شروع کند.

در جملات فوق نیز کژشناختی یادشده وجود دارد، علاوه بر آن فرض شده که سازمان تأمین اجتماعی نیز می‌تواند مانند بانک‌ها و بیمه‌های خصوصی فعالیت کند و چنین فعالیتی به سود افراد است، چرا که بهترین خدمات‌دهندگان را انتخاب می‌کنند. به گمان نگارندگان کژشناختی در اینجاست که در واقع سازمان تأمین اجتماعی دارای راهبرد بیمه‌های اجتماعی است، بنابراین نمی‌توان آن را یک بنگاه تجاری - با اهداف اقتصادی - پنداشت. این سازمان نباید در ارائه خدماتی که بدان ملزم است منافع مالی و حسابدارانه را ملاک قرار دهد. فعالیت‌های اقتصادی این سازمان نیز باید به هدف حفظ ارزش ذخائر آن و نیز اهداف اجتماعی باشد، و سود آوری آن صرفاً وسیله است نه سود. تحصیل مال در این سازمان باید وسیله و مسیر هدف والاتر آن (خدمت اجتماعی) باشد و نه یک هدف. در بیمه‌های خصوصی، هدف، اجرای مفاد قرارداد است و هر کدام از طرفین در پی سود خویش است، در حالی که در بیمه‌های اجتماعی، هدف، حفظ منزلت اجتماعی و احترام به شخصیت انسان به عنوان عضوی از جامعه است. موضوع و هدف در بیمه‌های اجتماعی، اشخاص هستند، نه اموال. سازمانی مانند تأمین اجتماعی ایران، از لحاظ حقوقی و قانونی یک سازمان عمومی غیردولتی است؛ ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری: «مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی؛ واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می‌شود و بیش از پنجاه درصد (۵۰٪) بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده‌دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد» و چون تأمین مالی آن عمدتاً از محل حق بیمه‌های پرداختی است، بنابراین نمی‌توان آن را نهادی دولتی یا حاکمیتی دانست. و نیز از آنجایی که کارگران را هدف قرار داده، و صرفاً به آنان و خانواده‌شان خدمت می‌رساند، و در تأسیس و تضمین

فعالیت آن دولت نیز دخالت و نظارت دارد، سازمانی خیریه، عام‌المنفعه و یا NGO نیست. سازمان تأمین اجتماعی از بُعد ماهیتی، یک نهاد اجتماعی-اقتصادی است و از بُعد حقوقی یک سازمان عمومی غیردولتی.

دلیل فرار بیمه‌ای این کارگاه‌ها این است که نرخ بیمه شما بالاتر است. شما زیاد می‌گیرید و آنها هم فرار می‌کنند. اگر سازمان تأمین اجتماعی فشار به کارفرما بیاورد، اقتصاد رسمی تبدیل می‌شود به اقتصاد غیررسمی، یا اقتصادهای زیر پله‌ای. فرقی نمی‌کند... هر جا فشار باشد مردم سعی می‌کنند که [فرار کنند] چون توان ندارند. [مثلاً] یک واحد پنج نفره را شما این همه می‌خواهید پول بیمه بگیرید، این همه می‌خواهید مالیات بگیرید، بهداشت بگیرید، عوارض بگیرید، هزار تا استعلام بگیرید و فلان و... بگیرید. خب طرف هم می‌رود یک گوشه‌ای و شرکت هم نمی‌زند. برو در این شهر تهران ببین در کدام یک از خیابان‌هایش تابلو [منظور تابلوی شرکت‌هاست] دارند؟ هیچ کدام تابلو ندارند و دارند کار می‌کنند، [همه این‌ها] به خاطر همین فشارهاست.

شرح: به نظر نگارندگان، مصاحبه‌شونده دارای تلقی اشتباهی از ماهیت بیمه‌های اجتماعی و ماهیت حق بیمه پرداختی توسط کارفرما است؛ او سازمان تأمین اجتماعی را هم‌ردیف شهرداری و وزارت‌ها قرار می‌دهد، سخنان او دارای این دلالت هستند که حق بیمه بخشی از مالیات‌ها و عوارض عمومی است که از ثروت او کسر می‌شود، درحالی‌که، سازمان تأمین اجتماعی، ماهیتاً با وزارت دارایی یا بهداشت متفاوت است و دریافتی‌های آن صرف مصارف عمومی نمی‌شود.

سازمان تأمین اجتماعی رو به عنوان یک سازمان NGO در جوامع قلمداد می‌کنیم.

شرح: به توضیحات بالا رجوع کنید.

تأمین اجتماعی نیز پول را از حقوق کارگر و کارفرما دریافت می‌کند اما سازمان دولتی است که هیچ بخش خصوصی در آن ورود و نظارت ندارد. این‌ها اشکالات ساختاری است که اگر بخش‌های رقابتی خصوصی وارد آن می‌شدند مسلماً این صندوق به این حد با بحران مواجه نبود.

شرح: به نظر نگارندگان، پنداشت رقابتی و خصوصی کردن سازمان به عنوان یک راه‌حل با درک ماهیت آن به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی و با درک ماهیت و کارکردهای بیمه‌های اجتماعی در تضاد است.

▲ تلقی‌های اشتباه از بحث حقوقی مالکیت منابع و ثروت‌های سازمان

یکی از تلقی‌های اشتباه به مالکیت ثروت‌های انباشت‌شده در سازمان تأمین اجتماعی برمی‌گردد. افراد چنین پنداشته‌اند که ملاک مالکیت بر این ثروت‌ها و منابع درصد حق بیمه پرداختی است:

سه نفر دارند در صندوق‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند.. کارفرما، کارگر، دولت. چه کسی تصمیم می‌گیرد؟ دولت.. این دوتای دیگر سرمایه‌گذار اصلی هستند، تازه به اندازه قدر و سهمشان حالا اگر بخواهم بگویم یک بحث دیگری است.. کم‌ترین قدر و سهم مال دولت است...

باید ذی‌نفعان واقعی به همان نسبتی که سهم دارند یعنی کارفرما ۲۳ درصد سهم دارد، کارگر ۷ درصد و دولت فقط ۳ یا ۴ درصد سهم دارد، به همان نسبت باید اینجا توسط این مجموعه اداره شود.

مدیریت از صرف دولتی بودن باید خارج شود و شرکای اجتماعی که عضو هستند به نسبت واریز به صندوق، ترکیبش باید فرق بکند. به نسبت پولی که می‌ریزند، ۲۳٪ کارفرما، ۷٪ کارگر، ۳٪ دولت نقش داشته باشند.

به گمان نگارندگان چنین برداشتی از حقوق مالکیت بر خطا و آسیب‌زا است. در واقع، منافع کارگران و کارفرمایان در تاریخ همواره ناهمخوان بوده‌اند. در این شرایط در صورت نبود سازوکارهای تعدیلگر یا کارایی ضعیف، این تعارضات یا به "تضاد طبقاتی" و یا به "تنازع در بازار" می‌انجامد که هر دو از پیامدهای خواسته یا ناخواسته نظریه‌های افراطی راست و چپ هستند و طی رخ دادن هر دو مالکیت ثروت‌های جامعه بیشتر در اختیار یک طبقه قرار می‌گیرد. یعنی هم در نظام سرمایه‌داری و هم در نظام سوسیالیستی، ثروت‌های عمومی، ماهیت طبقاتی می‌یابند؛ توافقی عمومی وجود دارد که این دو نظام به شکل افراطی‌شان، از تحقق آرمان‌هایی همچون عدالت و آزادی ناتوان هستند. در عوض، مکانیسم بیمه‌های اجتماعی ثروت انباشته کارگران را از فضای رقابت طبقاتی خارج می‌کند و ماهیتی دیگرگون به آن می‌بخشد. در این سازوکار، صندوقی اجتماعی پدید می‌آید که در آن توان مالی جمعی کارگران بیمه‌شده (که بیشتر از توان مالی فردی آنها است) انباشت شده و بر اساس نیاز، به هریک از بیمه‌شدگان، پرداخت می‌شود (آن نیاز ممکن است حقوق بازنشستگی باشد یا خدمات درمانی یا حقوق بیکاری و...). به این ترتیب مخاطرات پیش آمده برای افراد در سایه مشارکتی جمعی رفع می‌شود. بر این اساس، بخشی از ثروت‌های فردی افراد، به صندوقی واریز و به ثروت یک عموم مشخص - یعنی شاغلین و خانواده‌های آنان - بدل می‌شود که میان نسل‌های گذشته، حال و آینده مشترک است، مالکیت بر آن به صورت مشاع و بین‌نسلی است نه متعلق به طبقه‌ای خاص یا متعلق به دولت. در این سازوکار، حق بیمه‌ها از کارگر، کارفرما و دولت دریافت و به صندوقی واریز می‌شود. اگر سطح خرد را در نظر بگیریم، این ثروت‌ها که دارای ماهیت فردی بوده (حق بیمه: جزئی از جبران خدمت تعویقی کارگران) به ثروتی دارای ماهیت عمومی بدل می‌شود. این ثروت در حالت فردی‌اش مایملک فردی‌ای است که اگر هر فرد بخواهد آن را برای تأمین اجتماعی خود استفاده کند، جوابگو نخواهد بود، اما هنگامی که این ثروت‌ها انباشت می‌شود، قدرت مالی عظیم‌تری را شکل می‌دهد که می‌تواند برای تأمین اجتماعی افراد بیمه‌شده به کار رود. بنابراین فلسفه بیمه‌های اجتماعی مبتنی بر تبدیل ثروت‌های فردی به ثروت عمومی برای تأثیرگذاری

بیشتر در توزیع ریسک و ایجاد امنیت اجتماعی است. اگر سطح کلان را نیز در نظر بگیریم، سازوکار بیمه اجتماعی ثروت طبقاتی را تبدیل به ثروت جمعی / عمومی می‌کند. مهم‌ترین تفاوت ثروت فردی با ثروت عمومی این است که ۱- چگونگی هزینه‌کرد ثروت فردی به خواست مالک آن است، اما چگونگی هزینه‌کرد ثروت عمومی بر اساس اهداف قانونی از پیش تعیین شده است. ۲- همان‌طور که قانون افرادی را که در قبال مزد کار می‌کنند، به اجبار تحت پوشش قرار داده و کارفرما و دولت نیز به اجبار باید حق بیمه را بپردازند، یعنی یک بیمه‌پرداز نمی‌تواند بگوید: «حق بیمه‌های پرداختی‌ام را پس بده! می‌خواهم آن را صرف هزینه‌ای دیگر کنم! نمی‌خواهم وقتی من کمتر بیمار می‌شوم، صرف هزینه برای دیگران شود»، زیرا حق بیمه‌ها دیگر متعلق به وی نیستند و قانون (همچنین اصول اخلاقی عدالت) تعیین کرده‌اند که این بخش از درآمد او به شکل ثروتی عمومی درآید که نهادهای کارفرمایی و کارگری هم نمی‌توانند مدعی تملک بر آن شوند. یعنی هر یک از مشارکت‌کنندگان در یک نظام بیمه اجتماعی در ذره‌ذره ثروت آن سهیم هستند؛ بنابراین، ثروت‌های سازمان‌غیرقابل تقسیم میان طبقات / افراد / نهادها و... است و متعلق به بیمه‌پرداز خاصی نیست، بلکه به نحوی مشاع متعلق به همه بیمه‌پردازان نسل‌های مختلف است و مشاع بودن آن از لحاظ حقوقی مانع موضوعیت داشتن بحث تقسیم آن خواهد بود.

▲ تلقی‌های ناهمسو با روح رفاه و تأمین اجتماعی

دسته دیگری از برداشت‌ها وجود دارند که به‌طور کلی با روح عدالت‌محور نظام رفاه و تأمین اجتماعی در تعارض هستند. برای نمونه به جمله این کارفرما دقت کنید:

بازرسان تأمین اجتماعی می‌آیند می‌گویند که آقا شما چرا برای فلان خانم دکتر یا فلان آقای مهندس حداقل حقوق و بیمه را رد کردی.. جواب من کارآفرین این است: آقا این به من و ایشان ربط دارد.. نه به شخص دیگری.. من به اندازه این بیمه‌اش کردم، به همین اندازه هم از آن خدمات می‌خواهم.

شرح: نگرش بازار، ناهمسو با ضرورت قوانین کار و متمایل به مقررات زدایی و ایجاد روابط کار بدون نظارتی که احتمال بهره‌کشی از کارگران را افزایش می‌دهد. البته نقش چگونگی انجام بازرسی‌ها توسط سازمان تأمین اجتماعی در ایجاد چنین رویکرد تقابلی‌ای نیازمند پژوهش و بحث جداگانه است.

او خواهان کمترین مقررات در بازار کار است، و توافق میان کارگر-کارفرما را تنها ملاک اعتبار قرارداد کار فرض می‌کند، در حالی که چنین توافقی طی دانش-قدرت برابر طرفین قرارداد منعقد نمی‌شود و در صورت نبودن اجبارها و حداقل‌ها بهره‌کشی از کارگر رخ خواهد داد.

به جای نظارت، کارگر مکلف شود به محض اینکه استخدام شد یک نسخه از قرارداد کارش را بدهد به وزارت کار. البته [الان] قانون همین هم هست و [قانون] می‌گوید یک نسخه باید برود به وزارت کار. [در واقع] به جای اینکه بازرسی بیاید بگوید که این جزء لیست نیست، این را بگذارد به عهده خود کارگر.

به نظر نگارندگان، مصاحبه‌شونده فوق نیز دارای تلقی اشتباهی است. مکانیسم‌های بیمه‌های اجتماعی در جهت تقویت مسالمت‌آمیز قدرت اجتماعی کارگران در مقابل قدرت معمولاً فائق کارفرمایان پدید آمده‌اند، کارگر توان چانه‌زنی چندانی ندارد، خصوصاً در شرایط کنونی اقتصاد ایران که قراردادهای موقت و سفید امضا شده و مکانیسم‌های نظارتی ضعیف شده‌اند. پیشنهاد ایشان، برابر با محول کردن بخشی از مسئولیت وزارت کار و تأمین اجتماعی به کارگری است که هر آن بیم اخراج دارد. نمونه‌های زیر نیز دارای جهت‌گیری‌های مشابه‌اند:

تأمین اجتماعی را باید استانی کنند، در بعضی استان‌ها اصلاً نگیرند، در بعضی استان‌ها بیشتر بگیرند، مثلاً وقتی آنجا بیکاری وجود دارد دیگر حداقل حقوق بی‌معناست، آنجا توافقی انجام بدهیم از آن حداقل حقوقی که تأمین اجتماعی تعیین می‌کند خارج شویم. بعد

بعضی از جاها حق بیمه کارفرما را بهشان ببخشیم، به این لحاظ که دغدغه اشتغال وجود دارد، بتوانیم بیکاری رو کاهش بدهیم. اما طبیعتاً آنجا آسیبش را به تأمین اجتماعی می‌رساند، آن وقت دولت می‌تواند بیايد از محل درآمدهایش یک بخشی از این زیان را جبران کند.

شرح: تمایل به مقررات‌زدایی از روابط کار

افزایش پایه کسورات بیمه‌ای را اگر ما این کار را انجام بدهیم مابه‌ازاش می‌توانیم آن حق بیمه رو بخصوص بحث کارفرمایی‌اش، کاهش هم بدهیم! چرا.. چون این باعث می‌شود جذب اشتغال و نیروی کار بیشتری هم صورت بگیرد.

شرح: کارفرما محوری شدید و عدم توجه به موقعیت کارگران در نظام روابط نابرابر

به نظر می‌رسد که بیشتر کژشناختی‌ها دارای یک ویژگی مشترک‌اند: خواهان کاسته شدن از نقش دولت در سیاست‌گذاری و مدیریت سازمان تأمین اجتماعی‌اند. اما در عوض، راه جایگزین در ذهن آن‌ها، خصوصی شدن سازمان است. گویی گستردگی و تسخیرگری سپهر سیاسی (دولت) در تمامی سپهرهای دیگر، و صوری بودن استقلال سپهرهای دیگر از آن، چنان شدید بوده است که نزد بسیاری از افراد، امکان تصور فضاها و ماهیت‌های سازمانی‌ای که هم‌زمان غیردولتی و غیر خصوصی باشند دشوار است. به‌هرروی باید وجود این نوع شناخت‌ها و تلقی‌ها (که به باور نگارندگان نوعی کژشناختی‌اند) و پیامدهای احتمالی آن‌ها، توسط تحلیل‌گران سازمان و سایر صندوق‌های بازنشستگی موردتوجه قرار گیرد.

ارزیابی مصاحبه‌شوندگان از گویه‌های اصلاحی

چنانکه در بخش ابتدایی این پژوهش اشاره شد، بحران صندوق‌های بازنشستگی، در جهان پدیده‌ای رایج به شمار می‌رود و کشورهای بسیاری با این معضل دست‌وپنجه نرم می‌کنند. در مواجهه با این بحران، تجربیاتی

جهانی در دسترس است و کشورهای مختلفی، دیدگاه شهروندان راجع به مسیرهای مواجهه با بحران را بررسی کرده‌اند که نمونه‌هایی از این بررسی‌ها مرور گردید. نگارندگان، بر اساس این بررسی‌ها و ادبیات مربوطه، راهکارهای رایج مواجهه با بحران صندوق‌های بازنشستگی در جهان را در قالب بیست گویه اصلاحی دسته‌بندی کردند و جز طرح پرسشی کلی از مصاحبه‌شوندگان راجع به دلایل بحران و راهکارهای برون‌رفت از آن، برای تدقیق بیشتر، از مصاحبه‌شوندگان خواستند که نظر خویش را راجع به هر گویه اصلاحی بیان کنند. گویه‌های اصلاحی به شرح جدول زیر است:

لیست گویه‌های اصلاحی	
شماره	گویه
۱	افزایش تدریجی سن بازنشستگی به ۶۵ سالگی برای تمام شاغلان با هر میزان سابقه
۲	افزایش سن بازنشستگی به ۶۵ سال برای افراد برای جدید الاستخدام
۳	افزایش تدریجی سابقه بیمه‌پردازی به ۳۵ سال
۴	یکسان کردن سن بازنشستگی زنان و مردان
۵	محاسبه مستمری بازنشستگی بر اساس میانگین حقوق پنج سال آخر
۶	افزایش پایه کسورات بیمه‌ای
۷	افزایش نرخ حق بیمه
۸	افزایش نرخ حق بیمه بر اساس میزان درآمد
۹	افزایش نرخ حق بیمه کارفرما بر اساس میزان مخاطرات شغلی
۱۰	افزایش نظارت بر کارگاه‌ها برای جلوگیری از فرار بیمه‌ای
۱۱	جایگزین کردن حساب‌های انفرادی به جای نظام فعلی برای شاغلان جدید
۱۲	کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی صندوق/سازمان
۱۳	گسترش پوشش بیمه‌ای اتباع خارجی
۱۴	گسترش پوشش بیمه‌ای ایرانیان خارج از کشور
۱۵	امکان انتخاب خدمات بیمه‌ای (بیکاری، بازنشستگی، درمانی، از کارافتادگی، بازنندگان، ...) از سوی بیمه‌شده
۱۶	اصلاح نظام مدیریتی سازمان/ صندوق
۱۷	واگذاری بنگاه‌های اقتصادی و پرهیز از بنگاهداری
۱۸	واگذاری بیمارستان‌های سازمان (درمان مستقیم) به دولت
۱۹	افزایش سهم پرداختی دولت (در حال حاضر ۳ درصد است) به سازمان
۲۰	دشوار کردن شرایط برخورداری از خدماتی نظیر از کارافتادگی، بازنندگان، و...

در ادامه خلاصه دیدگاه دو گروه فعالان کارگری و کارفرمایی، در جداول ذکر و در صورت لزوم با ذکر نقل قول‌هایی از آنان، تشریح می‌شود.

▲ گویه ۱ تا ۳: افزایش تدریجی سن بازنشستگی (برای افراد جدیدالاستخدام) و افزایش تدریجی سابقه بیمه پردازی به ۳۵ سال

علت توضیح این سه گویه با یکدیگر نزدیکی آن‌ها به یکدیگر و یکی دانستن آن‌ها از دید مصاحبه‌شونده‌ها بوده است. به همین دلیل عمده پاسخ‌ها و دلایل مطرح شده، مشابه هم هستند یا بر مبنای پاسخ اولین گویه، پاسخ داده شده‌اند.

همان‌طور که در جدول بعد مشخص شده است، بیشتر فعالان کارگری با این گویه‌ها مخالف بوده‌اند اما تعداد مخالفان این اصلاحات پارامتریک در میان فعالان کارفرمایی کمتر است و به نظر می‌رسد دغدغه آنان در این حوزه کم‌تر باشد. همچنین به نظر می‌رسد، بدبینی کم‌تری نسبت به اصلاحات پارامتریک داشته باشند، زیرا بیشتر نمایندگان کارگران این سه گویه را به نوعی بهره‌کشی از کارگران ارتباط داده‌اند. باین حال در دلایلی که برای موافقت و مخالفت با این گویه‌ها ذکر شده است، شباهت‌هایی نیز دیده می‌شود.

افراد معتقد بودند، این تغییرات پارامتریک منجر به تقویت مالی صندوق می‌شود. همچنین افزایش مستمری و تأمین معیشت در آینده را به همراه دارد. به علاوه با افزایش سن و سابقه افراد، میزان کارایی و بهره‌وری آن‌ها بالا رفته و می‌تواند از تجربه آن‌ها استفاده نمود. یکی دیگر از دلایل موافقت مصاحبه‌شوندگان این است که هم‌اکنون بسیاری از بازنشستگان توان کار و نیاز به کار دارند و پس از ورود به دوران مستمری‌بگیری، مجدداً شاغل می‌شوند:

بازنشسته‌های ما بیکار که نمی‌مانند، مثل خود من می‌روند سر یک کار دیگر. بنیة کار کردن وجود دارد.

در مقابل، برخی می‌پنداشتند که شرایط کار، توانی در افراد مسن باقی نمی‌گذارد و آنان را مستهلک می‌کند، بدین ترتیب هزینه‌های درمانی کارگر نیز افزایش می‌یابد و فشار مالی بر کارگر افزایش می‌یابد:

ولی تبعات آن بیمه تکمیلی را هم فکر کردید؟ حوادث مرتبط با کهولت سن رو فکر کردید؟ از این طرف بیایم بگویم نه، برفرض مثال میانگین ۵ سال آخر رو بگیرم، خب میانگین ۵ سال آخر رو بگیر، جبران مافات عدم کفاف سبد معیشت رو فکر کردید؟ همین الآن بازنشسته دچار مشکل است. سبد معیشتش دچار مشکل است.

از نظر برخی، خصوصاً فعالان کارگری، مناسبات کار موجود، به گونه‌ای است که به دلیل موقتی بودن، یا حتی فقدان قراردادهای کار حامی حقوق کارگر، افراد در کارگاه‌های مختلف گاه بدون بیمه جابه‌جا می‌شوند و افزایش سابقه بیمه‌پردازی آنان را از شرایط استحقاق مستمری دورتر و دورتر می‌سازد:

ما تازه رسیدیم به ۲۱ سال بعد از رواج قرارداد موقت... به مرور زمان شاهد خواهیم بود به آنجا که فردی هشتاد سالش خواهد بود و سابقه کارش ده سال هم نخواهد شد. ناامنی شغلی موجود، باعث می‌شود به هیچ‌عنوان، از دید یک نماینده کارگری ما حاضر به پذیرفتن این عنوان نباشیم... حداقل در مناسبات فعلی بازار کار.

از نظر برخی، با توجه به اینکه بحران کنونی، بیشتر ناشی از اشتباهات متولیان نظام بازنشستگی و دخالت دولت بوده، تا ناشی از قوانین، چنین اصلاحاتی درواقع تلاش برای جبران این اشتباهات از طریق تحمیل فشار مالی بر کارگران است:

دولت یک سازمانی را گرفته است. همه ورودی‌های مالی‌اش را گرفتید. بعد می‌گویید ورشکسته است بعد می‌گویید من بیایم پول بدهم.

صندوق نباید بی‌کفایتی‌های قبلش رو با {کاستن از} حقوق یک انسان پوشش بدهد. چون همه این کارها را داریم انجام می‌دهیم برای کی؟ برای مردم دیگر.

گروهی معتقدند، امید زندگی افزایش نیافته است یا اگر افزایش یافته، این افزایش نسبی بوده و برای برخی افزایش وجود داشته و برخی نه. همچنین میزان توانایی و قابلیت افراد در کار با یکدیگر متفاوت است و ممکن است نتوانند در سنین بالاتر فعالیت بهره‌وری داشته باشند: «نباید اجباری باشد.

ممکنه یک فرد ۶۵ ساله توان کار کردن نداشته باشد و یک فرد ۶۵ ساله دیگر توان کار کردن داشته باشد. این را باید اختیاری بگذارید». پایین بودن امنیت شغلی نیز باعث می‌شود، امید به اشتغال در سنین بالاتر کاهش یابد و افراد نتوانند به کار خود ادامه دهند. به‌علاوه بالا بودن نرخ بیکاری یکی از علل مهمی است که مخالفت با این اصلاحات را به دنبال داشته است. به‌عبارت‌دیگر در چنین شرایطی، خروج نیروی کار قدیمی برای ورود نیروی کار جدید به بازار کار، امری ضروری است:

در یک کشوری که جامعه جوان و بیکار دارد، موافق نیستیم. چون جامعه جوان هست این پیرها اگر پنج سال دیرتر بازنشسته شوند، آنها پنج سال دیرتر وارد بازار کار می‌شوند و این به ضرر مجموعه تأمین اجتماعی است. یعنی بهره‌وری نیروی کار از جوان به پیر کم می‌شود. یعنی به کارگیری آن جوان شاید بهتر از اون بازنشسته است.

برخی نیز از منظر سیاست‌گذاری به این اصلاحات نگاه کرده‌اند و آن را درمانی موقت برای بحران دانسته‌اند که به دلیل فقدان برنامه برای حل ریشه‌ای بحران، در طول این وقفه با آن مخالفت کرده‌اند: «اضافه کردن پنج سال به سن بازنشستگی صرفاً برای تأخیر انداختن پنج سال به تعویق انداختن بحران صندوق‌هاست». شرح چرایی جهت‌گیری‌های موافق و مخالف به‌طور خلاصه در جداول زیر آمده است:

فعال		کارگری		کارفرمایی	
نظر	موفق	مخالف	مشروط	موفق	مخالف
تعداد	۲	۲۲	۱	۱۰	۱۲
	<ul style="list-style-type: none"> - افزایش امید به زندگی - تقویت مالی و پوشش فرارگیر صندوق‌ها - انتقال تجربیات و افزایش بهره‌وری نیروی کار 	<ul style="list-style-type: none"> - پایین بودن و نسبی بودن امید به زندگی - به‌ضرر کارگران است - به معیشت بی‌توجه است - استهلاک زودرس کارگران (فشار بیش از حد به دلیل پایین بودن استاندارد دهنی کار) - فرصت کمی برای زنده ماندن آسایش دوران پس از کار باقی می‌ماند - ممانعت از ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای جوانان و ادامه روند بیکاری - موجب افزایش ثروت در دسترس گمراه‌گان سیاسی و غارت بیشتر منابع کارگران - جبران اشتباهات گردانندگان نظام بازنشستگی از طریق هزینه کردن کارگران و تحمیل فشار مالی بر آن‌ها - نسبی بودن توان کار - امید به اشتغال پایین - استثمار کارگر - محروم کردن کارگران از خدمات معهود تأمین اجتماعی (کاستن ۵ سال از مستمری بگیری) - از دست دادن مقرراتی که حاصل مبارزات کارگری بوده است - تنها به تأخیر انداختن بحران است آن هم به هزینه دینفغان سازمان - روح فرادهای موقت یا کار بدون قرارداد و بیمه موجب می‌شود رسیدن به سن بازنشستگی دشوارتر شود 	<p>پرداخت مزایا و خدمات بیشتر - تأمین رفاه نسبی در جامعه/ تقویت نظارت ذی‌نفعان</p>	<ul style="list-style-type: none"> - اشتغال مجدد بازنشستگان - افزایش امید به زندگی - ماشینی شدن کارها (افزایش قابلیت و توان کار) - کمک به سلامت جسمی و روانی - افزایش منابع صندوق - افزایش ورودی و افزایش مستمری - استفاده از افراد با تجربه 	<ul style="list-style-type: none"> - نرخ بالای بیکاری - تفاوت در قابلیت کار - سیاست موقتی - تعارض با منافع بیمه شده (به ضرر بیمه شده) - پایین بودن امید به زندگی - از بین بردن فرصت‌های شغلی - بازگشت قانون به عقب - (نیاز به سازگاری قانون با بستر و افراد زمان خود) = ایجاد بحران - باید متناسب با حرفه و صنعت افزایش یابد، نه به‌طور کلی
مشروط			۱		

گویه ۲: افزایش سن بازنشستگی نیروی جدید					
کارفرمایی			کارگری		
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق
۲	۱۰	۱۳	۱	۱۹	۵
منطوط به توسعه و ایجاد فرصت‌های شغلی	<ul style="list-style-type: none"> - نرخ بالای بیکاری - ضرورت اقدام سریع در برابر شرایط بحرانی فعلی - جبران الزام‌پذیر بنده‌ولت از جیب بیمه‌شدگان - تفاوت توان کار در حرفه‌ها و صنایع مختلف - خالی شدن فرصت‌های شغلی 	<ul style="list-style-type: none"> - افزایش طول عمر - اشتغال دوباره بازنشستگان - کمک به سلامت جسمی و روانی افرادی که در غیراین صورت زود بازنشسته و در جامعه حاشیه‌ای می‌شوند - مناسب بودن از این لحاظ که عطف به ماسبق نمی‌شود 	<ul style="list-style-type: none"> - تأمین رفاه نسبی در جامعه - خدمات بیشتر - پرداخت مزایای خدمات بیشتر 	<ul style="list-style-type: none"> - پائین بودن امید به زندگی - سخت‌تر کردن شرایط زندگی برای کارگران - نقولیبهرال بودن و خرج کردن از جیب کارگر - نزدیک بودن فاصله بازنشستگی تا مرگ - از بین بردن زمان فراغت بعد از کار - نبود امنیت شغلی - مستهلک شدن و کارایی نداشتن کارگر سالمند - تفاوت در توان کار - عقب‌نشینی از دستاوردهای میازرات کارگری - امید به اشتغال پائین - بهداشت پائین محیط کار - فقر فانداری بین کارگران جدید و قدیم 	<ul style="list-style-type: none"> - کاهش نرخ رشد جمعیت - اشتغال مجدد بازنشستگان - پائین بودن مستمری‌ها
					تعداد نظر فعال

گویه ۳: افزایش تدریجی سابقه بیمه پردازی به ۳۵ سال					
کارفرمایی		کارگری		فعال	
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق
۱	۱۰	۱۲	۱	۲۰	۳
پرداخت ۳۵ روز مستمری/افزایش امید به زندگی/اصلاحات ساختاری/اجرای تدریجی	<ul style="list-style-type: none"> - قابلیت شغلی افراد مستهلك - پایین می آید - فقدان شرایط و زیرساخت های لازم - افزایش بیکاری - مشکلات اقتصادی دارای - علل خاص و روشن را نباید از طریق فشار بر کارگران حل کرد 	<ul style="list-style-type: none"> این سیاست ظالمانه اما ضروری است افزایش ورودی ها 	افزایش مستمری بازنشستگی	<ul style="list-style-type: none"> علل: - امید به اشتغال پایین - بهداشت پایین محیط کار - تنها یک مسکن موقت برای بحران است - مگنی نبودن خدمات سازمان و به صرفه نبودن بیمه پردازی بیشتر - فشار بر کارگران - ظلم به بیمه شده - عدم امنیت شغلی و مشاغل بی قرار داده، مانع از رسیدن به سابقه کافی اند - بیکاری بالا - عدم تناسب حق بیمه با مستمری و خدمات - عدم تناسب این اقدام با علت بحران - بهره کشی از کارگر - افزایش فاصله طبقاتی - افزایش بیکاری: کاهش ورودی 	<ul style="list-style-type: none"> پایامد: - کاهش اشتغال - مجدد بازنشستگان
					تعداد نظر

▲ گویه ۴: یکسان‌سازی بازنشستگی زنان و مردان

اکثر افراد با این گویه اظهار مخالفت کردند. بیش‌ترین دلیل به تفاوت‌های جسمی و روحی زنان و همچنین مسئولیت زنان در خانه بازمی‌گردد. برخی نیز به عدم پذیرش فرهنگ جامعه اشاره کرده‌اند. نابرابری در دستمزد و خدمات بازنشستگی نیز علتی بود تا افراد، این یکسان‌سازی را به ضرر منافع زنان بدانند.

موافقان به دودسته تقسیم می‌شوند؛ مخالفان حضور زنان در بازار کار و موافقان حضور زنان. مخالفان، این طرح را وسیله‌ای برای خروج زنان از چرخه کار می‌دانند. به‌زعم این دسته از افراد، زنان نباید در امر بازار و تولید دخالت داشته باشند و تنها باید به مسئولیت‌های خانه بپردازند. درواقع نوعی دیدگاه سنتی در این زمینه وجود دارد که نقش زنان را خارج از این چرخه می‌داند. اما دسته دیگر مخالف تفاوت جسمی زنان و مردان و موافق برابری زن و مرد هستند. به همین دلیل این سیاست را عادلانه و در راستای رفع موانع پیشرفت زنان در عرصه کار دانسته‌اند که موجب افزایش مستمری بازنشستگی زنان نیز می‌شود، به‌طور کلی فعالان کارفرمایی کمتر اسیر تفکرات قالبی جنسیت‌گرا هستند و حق برابری بیشتری برای زنان قائل‌اند:

گروه ۴: یکسان‌سازی بازنشستگی زنان و مردان					
فعال		کارگری			
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق
	۱۴	۱۰	۲	۲۰	۳
	تفاوت فیزیولوژیک و روانی - مسئولیت زنان در خانه - عدم پذیرش فرهنگ جامعه - اولویت اشتغال با مردان - است - به نفع صندوق اما به ضرر کشور است - تفاوت در قدرت بدنی	توان جسمی و باردهی بالای زنان - برابری حقوق زنان و مردان - مانع پیشرفت زنان در عرصه کار - رفع تبعیض در بازار کار - افزایش مستمری زنان - عدالت جنسیتی - توان برابر زن و مرد - میانگین طول عمر زنان بیشتر است	سازوکار متناسب با طبیعت جسمی زنان - تناسب معکوس با تعداد فرزند	تفاوت فیزیولوژیک و روانی - مسئولیت زنان در خانه - برای چپاول بیشتر مطرح شده است - چون مرسوم نیست - تفاوت در خلقت - وظایف مادری و همسری - وظیفه خانه‌داری - مشکلات فرزندآوری - آسیب‌پذیرتر بودن زنان - مقاومت جامعه در مقابل چنین طرحی - کم‌اثر بودن آن بر بحران نابرابری دستمزد و خدمات زنان و مردان به معنای کوتاه آمدن از دستاوردهای کارگری است	تعبیر فرهنگ جامعه: فشار مضاعف بر مردان - لزوم خروج زنان از چرخه کار
					چاپی چاپ نامبیری ها

▲ گویه ۵: محاسبه مستمری بازنشستگی بر اساس میانگین حقوق پنج سال آخر

موافقان این گویه، آن را در راستای کمک به صندوق و افزایش حقوق بازنشستگی دانسته‌اند. به این معنا که با این کار، احتمالاً افراد ناچار می‌شوند به جای تلاش برای افزایش دستمزد دو سال آخر برای افزایش دستمزد ۵ سال آخر تلاش کنند، که این امر از سویی برای فرد دشوارتر است و باعث کاهش سوءاستفاده از مقررات می‌شود و از سوی دیگر در صورت تحقق سه‌سال حق‌بیمه بر اساس مبنای بیشتر محاسبه خواهد شد و برای سازمان ورودی‌افزا است.

اما مخالفان، نرخ بالای تورم، در کنار دستمزد پایین و غیرواقعی را مؤلفه‌هایی می‌دانند که با میانگین پنج سال، باعث کاهش مستمری و معیشت افراد در زمان بازنشستگی خواهد شد. همچنین علت اصلی بحران را در تقلب بیمه یا نحوه محاسبه مستمری نمی‌دانند و معتقدند، اجرای این سیاست انحراف از علل اصلی بحران است و کمکی به حل آن نمی‌کند:

یک جا حق رو می‌دهم به تأمین اجتماعی، می‌گویم اگر کسی قرار است سوءاستفاده کند تو جلوییش را بگیر، چون حق من ضایع می‌شود ولی انصاف رو باید رعایت کنیم. ما با این تورمی که توی کشورمان هست (من ۵ سال پیش حقوقم نصف این بود) این انصاف است که میانگین بگیریم؟

حقیقت به نظر من دولت و تأمین اجتماعی برای اینکه کار اصلی‌شان رو نمی‌توانند انجام بدهند راه‌های فرار از آن را پیش پای خود می‌گذارند که به نظر من ۵ سال کردن این قضیه راه فرار رو به جلو هست چرا که همان تخلف‌هایی که در ۲ سال انجام می‌شد در ۵ سال هم همینطور انجام میشود و در ضمن این که شما همین الان با ۲ سال، میانگینی که تاکنون انجام شده، بیش از ۶۰ درصد از بازنشسته‌های تأمین اجتماعی حداقل بگیر است، در حقیقت وقتی که می‌خواهید بکنید ۵ سال این ۶۰ درصد به ۸۰ درصد خواهد رسید یعنی بیش از

پیش ما بازنشسته رو به صف حداقل بگیر سوق خواهیم داد.

کسی که حقوق خیلی بالایی می‌گیرد برایش مهم نیست میانگین ۵ سال آخر رو هم برایش بگیرند بالاخره یک جورایی جبران شده است، یعنی همیشه حداکثر دستمزد رو می‌گرفته است، ولی آن کسی که حداقل رو داشته می‌گرفته است، بنده خدا دوباره در حقش اجحاف می‌شود.

شرح: نکته مهمی که در دلالت ضمنی مخالفت‌های بیان شده وجود دارد، این است که آیا این اصلاح به هدف کاهش امکان سوءاستفاده و تبانی مطرح شده است، یا صرفاً به خاطر جبران کسری‌ها و افزایش جریان نقدی ورودی صندوق‌ها؟ هدف نخست، در صورتی موجه است که دلیل آنچه مصارف من غیر حق نامیده می‌شود، ضعف بازرسی (ناکارآمدی اجرایی) نباشد. هدف دوم نیز با توجه به تورم شدید و فقر گسترده عملاً چالش‌برانگیز و از لحاظ نظری با آرمان بیمه‌های اجتماعی مغایر است.

عطف به ماسبق بودن قانون نیز یکی دیگر از دلایل مخالفت با این گویه است. در واقع تغییر قوانین برای هر دوره از افراد موجب سردرگمی آن‌ها می‌شود. چرا که سال‌ها بر اساس یک قانون عمل کرده‌اند و بعد از سال‌ها، تغییر ناگهانی این قانون، موجب برهم ریختن وضع معیشتی آن‌ها می‌شود. بنابراین اگر این تغییر قرار است اجرا شود، بهتر است برای نیروی کار جدید اجرا شود. دلایلی مانند افزایش تقلب بیمه و کاهش منابع صندوق و تشدید فساد و همین‌طور بازتولید فاصله طبقاتی نیز موجب مخالفت با این نوع اصلاحات شده است:

گویه ۵: محاسبه مستمیری بازنشستگی بر اساس میانگین حقوق ۵ سال آخر

کارفرمایی		کارگری		فعال	
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق
۱	۱۵	۹	۱۹	۶	تعداد
تدریجی باشد	<ul style="list-style-type: none"> علل: - نرخ بالای تورم - مکانیسم نااعداله محاسبه سازمان - به ضرر کارگران است - ایجاد گرانت است - نشان ضعف در کنترل - تقلب‌هاست - عطف ماسبق قانون - بی‌اعتمادی: در راستای سودبری سازمان (منجر به بی‌اعتمادی و شکاف متقابل) - کاهنده مستمیری است - افزایشنده تقلب است 	<ul style="list-style-type: none"> پیماند: - کمک به صندوق + افزایش حقوق بازنشستگی جلوگیری از تقلب بیمه کاهش مستمیری وودی افزا - کاهنده تقلب و تنبلی 	<ul style="list-style-type: none"> نرخ بالای تورم که کاهنده ارزش مستمیری مبتنی بر ۵ سال آخر است - دستمزد حداقلی - مانند ۲ سال آخر، امکان دور زدن آن وجود دارد و افراد دارای روابط خاص از آن سوء استفاده می‌کنند - گردانندگان و متولیان صندوق‌ها به خاطر بحرانی که خود آفریده‌اند دست در جیب کارگران می‌کنند - مستمیری بازنشستگان هم ناکافی است، چه رسد به کمتر از آن - ضابطه و علیه حقوق بیمه‌شده - به دلیل ناتوانی در بازرسی صحیح باید قانون را تغییر داد - قانون صحیح نسبت مشارکت هر سه کارگر، کارفرما و دولت) را باید همزمان افزایش دهد، نه فقط سهم کارگر را - اجحاف در حق حداقل بگیران - عدم تناسب این اقدام با علت بحران - کاهنده مستمیری - کاهنده معیشت کارگران و بازنشسته‌ها - افزایش تقلب بیمه - تشدید فساد - بازتولید فاصله طبقاتی - تثبیت نابرابری 	<ul style="list-style-type: none"> پیماند - کمک به صندوق + افزایش حقوق بازنشستگی نظر متخصصان همین است - جلوگیری از تقلب - جلوگیری از ارتقای افراد ناکارآمد - رفع شکاف - ایجاد شده در مستمیری برقرار شده با مستمیری واقعی بر اثر سوءاستفاده از قانون 	

گویه ۶: افزایش پایه کسورات بیمه

اکثریت به اتفاق افراد با این گویه مخالفت کرده‌اند. چراکه باعث کاهش دستمزد و توان معیشتی نیروی کار می‌شود. آنان به دلیل سابقه فساد، و نیز از میان رفتن استقلال اداری سازمان و رخت بر بستن سه‌جانبه‌گرایی، احساس می‌کنند که این اصلاح می‌خواهد کسری منابع سازمان را از سرمایه کارگران جبران کند. دستمزد پایین و معیشت دشوار کارگرانی که هم‌اکنون نیز خدمات دریافتی سازمان را به نسبت حق بیمه پرداختی مناسب نمی‌بایند، امکان سنگین‌تر کردن هزینه‌هایشان را سلب می‌کند. به‌علاوه این کار ممکن است نتیجه‌ای معکوس به همراه داشته باشد و به‌جای افزایش منابع صندوق، موجب افزایش فرار بیمه‌ای و کاهش منابع شود. موافقت‌ها نیز معطوف به افزایش ورودی صندوق و افزایش مستمری فرد است:

گویه ۶: افزایش پایه کسورات بیمه						
فعال	کارگری		کارفرمایی		مشروط	نظر
	مخالف	مشروط	موافق	مخالف		
تعداد	۲	۲۲	۱	۶	۱۵	۲
برای جهت‌گیری	ورودی افزاست - دستمزد حداقلی - توان پایین معیشتی - افزایش فشار بر کارگران - با توجه به فریب‌آمیز بودن حقوق اظهار شده، گام اصلی کشف حقوق واقعی است - به نسبت بیمه‌پردازی کنونی هم خدمات نامناسب است - منابع در دسترس برای دست‌انداری را افزایش می‌دهد - درصد بالای کسورات (نسبت به نرم جهانی) - عدم شفافیت هزینه‌کرد حق بیمه‌ها - سوء استفاده از کارگر (جبران کسری از جیب کارگر) - تعارض منافع: عدم تناسب حقوق و مزایا (افزایش حقوق بدون مزایا)	افزایش پایه کسورات تنها در صورت تضمین خدمات صندوق صحیح است که احتمال آن کم است.	موجب افزایش مستمری افراد می‌شود	- دست‌درازی به اموال مردم بجای اصلاح عملکرد - به معنای پوشاندن ناکارآمدی خدمات - حداقلی (عدم تناسب پایه کسورات با خدمات) - سیاست تسکینی و مقطعی - کاهش توان معیشتی - کاهش دستمزد کارگران - واکنش معکوس: افزایش فرار بیمه‌ای	افزایش تدریجی / به شرطی که سهم کارفرما بیشتر باشد	

گروه ۷: افزایش نرخ حق بیمه برای همه

این گروه نیز با مخالفت حداکثری مواجه شده است. از یکسو دستمزد اندک و توان پایین معیشتی نیروی کار، آن‌ها را ناتوان از پرداخت حق بیمه بیش‌تر کرده است. از سوی دیگر هزینه تمام‌شده کار برای کارفرما به حدی بالاست که او را ناتوان از پرداخت حق بیمه‌ای مضاعف می‌کند. از نظر مصاحبه‌شوندگان، خدمات حداقلی (به بیان بهتر عدم تناسب نرخ حق بیمه با خدمات دریافتی) نیز، افزایش نرخ حق بیمه را ناموجه می‌کند. این امر همچنین موجب کاهش دستمزد و توان معیشتی کارگر می‌شود و از طرف دیگر به زیان فرایند کار و تولید است، چراکه هزینه تولید را افزایش می‌دهد و در نتیجه آن کارفرما برای نجات از هزینه‌های بالا به فرار بیمه‌ای و تعدیل نیرو روی می‌آورد. در نتیجه این امر، با کاهش اشتغال و در نهایت کاهش منابع صندوق روبرو خواهیم شد:

گروه ۷- افزایش نرخ حق بیمه برای همه						
کارفرمایی			کارگری			فعال
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق	نظر
۱	۲۲	۲	۱	۲۳	۱	تعداد
	<ul style="list-style-type: none"> - شرایط اقتصادی - نرخ بالا نسبت به نرم جهانی - تنها یک سیاست تسکینی موقت است - هزینه بالای کار - عدم تناسب نرخ حق بیمه با خدمات - کاهش دریافتی (دستمزد) کارگر - کاهنده توان معیشتی - عادلانه نیست - خروج از استاندارد جهانی - زیان کارفرما (شرایط نامساعد کسب و کار) - افزایشدهنده تخلفات کارفرما - افزایشدهنده هزینه تولید/کار= افزایش تورم 		<ul style="list-style-type: none"> علل: - توان پایین معیشتی - تمکین اندک کارفرمایان - مستلزم این است که پیش از آن دستمزدها افزایش یابد - عدم تناسب نرخ حق بیمه با خدمات - دستمزد پایین نیروی کار - سوء استفاده از کارگر (جبران کسری از جیب کارگر) - ناتوانی کارگر و کارفرما در پرداخت - نرخ بالا نسبت به نرم جهانی - افزایشدهنده فرار بیمه‌ای است - کاهش مشارکت اجتماعی در بیمه - کاهش توان معیشتی کارگر - تعدیل نیرو- کاهش اشتغال 		<ul style="list-style-type: none"> - شرایط معیشتی 	

▲ گویه ۸: افزایش نرخ حق بیمه بر اساس درآمد

به نظر می‌رسد به دلیل کژتابی پرسش و عدم آگاهی‌بخشی پرسش‌گران، برخی افراد به‌درستی متوجه پرسش نشده و ابتدای کنونی کسور بیمه‌ای بر دستمزد دریافتی را مدنظر داشته‌اند، نه افزایش بیشتر در آینده به نسبت دستمزد، به همین دلیل چندین نفر پاسخ داده‌اند که این قاعده هم‌اکنون هم در حال اجرا است. بنابراین پاسخ‌ها به این گویه با درصدی خطا مواجه هستند. به هر جهت بیش‌تر افراد با این گویه مخالف هستند و مضرات آن را متوجه هر دو قشر کارگر و کارفرما می‌دانند:

گویه ۸ - افزایش نرخ حق بیمه بر اساس درآمد					
فعال نظر	کارگری		کارفرمایی		مشروط
	موافق	مخالف	موافق	مخالف	
تعداد	۹	۱۴	۱	۱۹	
در راستای اجرای عدالت - هم‌اکنون هم در حال انجام است - تعادل بین حق بیمه و انتظار خدمات - تثبیت بیمه افراد کم‌درآمد - در آینده هم مستمری‌شان بیشتر می‌شود	علل: - تناقض با روح قوانین کار - طرح زاید - ناعدلانه - عدم مشارکت صاحبان درآمد (ثروت) در فرایند پرداخت بیمه - کاهش انگیزه سرمایه‌گذاری = کاهش سرمایه‌گذاری و تولید - کاهش درآمد فرد و جامعه - عادلانه نیست	عادلانه: پرداخت حق بیمه بیشتر توسط دهک‌های بالاتر - هم‌اکنون هم در حال انجام است - عادلانه است	علل: - مخالف اساس بهره‌وری - ناتوانی در پرداخت - عدم تناسب نرخ حق بیمه با خدمات ناعادلانه است - هم‌اکنون هم در حال انجام است - کاهش انگیزه تولید و سودآوری - کاهش ظرفیت تولید - افزایش هزینه تولید/کار - کاهش توان معیشتی - افزایش هزینه‌های بی‌رویه در سازمان		

▲ گویه ۹: افزایش نرخ حق بیمه کارفرما بر اساس مخاطرات شغلی

در کل، نیمی از مصاحبه‌شوندگان با این اقدام مخالف‌اند. علت مخالفت در چند مورد ذکر شده است: دشواری طبقه‌بندی مشاغل (عدم امکان مشخص کردن دقیق مشاغل پرمخاطره)، نبود ملاکی معین و دقیق برای دسته‌بندی مشاغل و تعیین مشاغل پرمخاطره (که باعث سوءاستفاده از این قانون شده است)، افزایش قیمت تمام‌شده کار برای کارفرما (و در نتیجه بالا رفتن احتمال تخلف و فرار بیمه‌ای و احتمال تعدیل نیرو و تضعیف انگیزه و توان تولیدی کشور) و... موافقان نیز، علاوه بر اهرم فشار برای کاهش مخاطرات، معتقد بودند، این افزایش با نرخ سرمایه‌گذاری کارفرما مطابقت دارد و با تأمین امنیت کارگر، ایجاد انگیزه برای کارگران مشاغل پرخطر و کاهش بار مالی سازمان همسو است.

موافق: چون برخی مشاغل هست که مخاطرات زیادی دارد و زودتر از موعد بازنشسته می‌شوند یا از کارافتاده می‌شوند. چون از کارافتاده می‌شوند خودبه‌خود برای تأمین اجتماعی یک بار مالی دارد. حالا اگر یک بخشی از این بار مالی بیفتد گردن کارفرما مسئله‌ای نیست. چون هزینه بیمه شده برای کارفرما جزء هزینه‌های قابل قبول است و با آن کار سخت و حادی که انجام می‌دهد، می‌تواند محصول و درآمدش را داشته باشد. از این بابت برای کارهای مخاطره‌آمیز طوری نیست بخشی‌اش گردن کارفرما باشد.

مخالف: کارفرما دارد همین الانش هم بر اساس میزان مخاطرات شغلی اضافه می‌دهد. وقتی من سخت و زیان‌آور داشته باشم ۲ درصد باید بیشتر بدهم، بجای ۲۳ درصد باید ۲۵ درصد بدهم و تعهد بدهم به رفع آلاینده‌گی. چیز جدیدی نیست اما وقتی شما می‌گویید برای مشاغل پرمخاطره، خود مشاغل پرمخاطره هزینه سر‌بار بالایی دارد، ریسک سرمایه‌گذاری‌اش به اندازه کافی بالا هست. حالا اگر من بخواهم یک باری روش تحمیل بکنم، میل به سرمایه‌گذاری نابود می‌شود اون صنعت کاملاً داون می‌شود، می‌خواهد.

گویه ۹- افزایش نرخ حق بیمه کارفرما بر اساس مخاطرات شغلی			
کارفرمایی		کارگری	
مشارط	مخالف	موافق	مشارط
	۱۲	۱۲	۳
<ul style="list-style-type: none"> - شمول گسترده و غیر منطقی مخاطرات شغلی - نرخ کمتری کافی است - دشواری طبقه‌بندی مشاغل - بهره‌گشی از کارفرما - چندعاملیتی بودن مخاطرات - کار: بی‌توجهی فرهنگ عمومی به عوارض و مخاطرات محیط کار - افزایش نرخ کار (قیمت تمام شده کار) نتیجه: - خروج تولید از مزیت رقابتی 	<ul style="list-style-type: none"> - مطابق نرخ سرمایه‌گذاری کارفرما - ایجاد انگیزه‌های برای کاهش مخاطرات - برقراری تعادل میان میزان ریسک و میزان حق بیمه - ایجاد انگیزه برای کارگران دارای مشاغل پر مخاطره - تأمین امنیت کارگر - کاهش بار مالی سازمان - منصفانه است - منطقی است: کاهنده ریسک به تناسب احتمال ریسک 	<ul style="list-style-type: none"> - تضمین و تأمین آینده کارگر/ اولویت با کاهش مخاطرات همراه با تسهیلات دولت به شرط محاسبات اکچوئری دقیق 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم حمایت دولت از کارفرما - تحقق نابرابری: نرخ بالای استخدام غیررسمی در کنار زیر بار نرفتن کارفرما - زیر بار نرفتن کارفرما از طریق تنبلی با بازسان و تقلب در مدارک و شواهد - معطوف به غارت بیشتر - افزایش فشار روی کارگران از سوی کارفرما - کاهش متبل به سرمایه‌گذاری - افزایش فرار بیمه‌ای - افزایش تعدیل نیرو - تخلف از قانون - کاهش دستمزد کارگر - دولت می‌خواهد کم‌کاری و اشتباهاتش را از طریق تحمیل هزینه به کارگران جبران کند - بازرسی، ارزیابی و سنجش مشاغل سخت و زیان‌آور
			۷
			تعداد
			موافق
			نظر
			فعال

پایه‌های محاسبه‌ای

▲ گویه ۱۰: افزایش نظارت بر کارگاه‌ها برای جلوگیری از فرار بیمه‌ای

در این گویه میزان موافقان در بین کارگران بیش‌تر از مخالفان و در بین کارفرمایان برابر است. از نظر مصاحبه‌شوندگان، مکانیسم‌های ضعیف نظارتی در کنار گستردگی تخلفات کارفرماها، استخدام روزمزد و تقلب در بازرسی‌ها، موجب ضرورت افزایش کیفیت نظارت شده است. اجرای این طرح، همچنین باعث افزایش ورودی و درآمد صندوق و احقاق حقوق کارگران است؛ البته بیش‌تر موافقان، نه به میزان نظارت بلکه به کیفیت نظارت نقد داشتند و معتقد بودند، باید نظارت دقیق‌تر و کارآمدتر باشد. همچنین هر دو طرف معتقد بودند ترویج فرهنگ بیمه‌ای نسبت به سختگیری غیراستاندارد و سلیقه‌ای کنونی در اولویت قرار دارد:

نظر من دادن آگاهی هم به کارگران نسبت به حقوق حقی خودشان در خصوص تأمین اجتماعی و هم به کارفرمایان نسبت به محاسنی که تأمین اجتماعی در حفظ و صیانت نیروی کار می‌تواند داشته باشد تأثیری بیشتر خواهد داشت تا بازرسی‌ها.

بنابراین قضاوت درباره موافق بودن افراد با افزایش نظارت، کمی سخت خواهد بود.

مخالفان معتقدند نظارت به صورتی جدی وجود دارد و از میزان فرار بیمه به شدت کاسته شده است. و تنها در برخی کارگاه‌های کوچک اتفاق می‌افتد. افزایش نظارت ممکن است نتیجه‌ای معکوس داشته باشد و منجر به افزایش فساد و رشوه در سیستم نظارتی، افزایش فرار بیمه‌ای، افزایش تعدیل نیرو و افزایش بیکاری و درنهایت کاهش منابع صندوق شود:

گروه ۱۰- افزایش نظارت بر کارگاهها برای جلوگیری از فرار بیمه ای						
کارفرمای			کارگری			
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق	
۱	۱۲	۱۲	۱	۵	۱۸	
تفارت نظر رشته دولت/اگر مشروط نشود	مخالف - فرار محدود بیمه در کارگاههای کوچک و صغی - هزینه بالای نظارت - نظارت به معنای بی اعتمادی بین سازمان و کارفرما - وجود نظارت جدی - نرخ بالای حق بیمه= علت فرار بیمه - نظارت نامناسب و سلیقه‌ای - باعث رشوه و تپانی می شود - در راستای چپاول اموال مردم - ایجاد تنش در کارگاهها - افزایش فرار بیمه‌ای/افزایش تعدیل نیرو/افزایش نیگاری (بمدانل بروز کراسی غیر قابل انعطاف و دشوار کننده) - تعرف سازو کار نظارت و بازرسی مبتنی بر شکایات بدون لطمه به کارگر - به جای سختگیری، رفتار و فرهنگ بیمه‌ای را ترویج دهند(اصلاح و آموزش)	موافق - نظارت حق قانونی - سازمان - کاهشده سهل انگاری - بازرسان - ضرورت حمایت از نیروی کار - اظهار بیمه کمتر - کارفرماها برای خانم‌ها - وجود سهل انگاری در بخش های خصوصی - فرار بیمه‌ای + دور زدن قوانین بیمه از طریق استخدام روزمزد - اولویت با افزایش آگاهی - افزایش شفافیت	مشروط انتخاب بازرسان	مخالف - دور زدن نظارت - ضعف در اجرا - کاهشده تمایل به سرمایه گذاری	موافق - مکانیزم‌های ضعیف نظارتی و پاداشتی - گستردگی تخلفات کارفرماها و تقلب در بازرسی‌ها - عدم اجرای درست قانون و انجام بازرسی‌ها - مصلحت از سودجویی کارفرما - کاهشده اقتصاد غیررسمی - رفع تبعیض در برخورداری از بیمه - افزایش ورودی صندوق - برقراری عدالت - احقاق حقوق کارگر روش: - افزایش کیفیت نظارت - تعرف مکانیزم نظارت صحیح و برخورد - مشروط بر انتخاب بازرسان از کارگران برای جلوگیری از رشوه و خریدن بازرسان تکلمه بی اعتمادی به دولت	تعداد

▲ گویه ۱۱: جایگزین کردن حساب‌های انفرادی به جای نظام فعلی برای شاغلان جدیدالاستخدام

اکثریت به اتفاق افراد با این گویه مخالف هستند، اگرچه مواردی از عدم فهم عبارت توسط آن‌ها مشاهده می‌شود. از نظر موافقان این شیوه به نفع نیروی کار است زیرا اجازه می‌دهد که هر کس برای آینده خود تصمیم بگیرد، اما از نظر مخالفان هنگامی که دستمزدهای قشر عظیمی از جامعه پایین است، توان فردی آن‌ها برای مواجهه با ریسک نیز اندک است و این شیوه به ضرر آن‌ها تمام خواهد شد، همچنین، حساب انفرادی نمی‌تواند مستمری آینده را تضمین کند، موجب خصوصی‌سازی آسیب‌زا می‌شود و تکرار تجربه ناموفق برخی از کشورها است:

کشورهایی هم که در آمریکای جنوبی این کار رو کردند، بعد رسیدند به اینکه نمی‌توانند ادامه بدهند، برگشت به نظام دی بی.

{مثل این است که} خودم می‌گذارم بانک سرمایه‌گذاری می‌کنم. می‌دانم این کار در کانادا اتفاق افتاده است. احتمالاً یک چیزی شبیه همین صندوق انفرادی. حالا مواجه با این شده که صندوق خالی است. عملاً بازنشستگی و مستمری وجود ندارد. تضمین باید برای همه شاغلین وجود داشته باشد.

گروه ۱۱- جایگزین کردن حساب های انفرادی به جای نظام فعلی برای شغلان جدیدالاستخدام					
کار فرمایی			کارگری		
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موفق
۱	۱۷	۵	۱	۱۷	۲
تغییر بنا فرمول درست و منطقی	<ul style="list-style-type: none"> - عملی نیست - عدم سازگاری با سیاست های عمومی، و قواعد فعلی - امکان پذیر - فقدان تضمین آینده - تکرار تجربه ناموفق کشورها - افزایش ریسک پذیری - کاهش توان معیشتی - دستمزدهای پایین، قشر عظیمی از جامعه: کمبودن توان فردی مواجهه با ریسک 	<ul style="list-style-type: none"> در راستای منافع کارگر و سازمان به نفع نیروی کار بهتر است هرکس برای آینده خودش تصمیم بگیرد باید دارای تضمین باشد 	۱	<ul style="list-style-type: none"> - عدم تضمین آینده - نیاز به تضمین خدمات و مستمری بازنشستگی - فاقد نتیجه بخشی - غیر قابل اعتماد - معطوف به غارت - نبود امکان نظارت - غیر عقلانی - تشدید بحران - تحمیل هزینه مضاعف به صندوق - رفتن به سمت خصوصی سازی بیش تر - ایجاد بی اعتمادی و شکاف دولت و کارگران - آتیمزه کردن کارگران و سر کوب بیشتر مطالبات بیمه 	۲
					تعداد
					۷۳ برای کارگری

گوبه ۱۲: کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی صندوق

تنها یک نفر از میان تمام مصاحبه‌شوندگان معتقد است، هزینه‌های اداری حجم وسیعی را در بر نمی‌گیرد و تأثیر اندکی بر بحران می‌گذارد. در مقابل، سایر افراد معتقد بودند هزینه‌های هنگفتی در شکل‌های مختلف، سازمان را از کارکرد خود خارج کرده است. هزینه‌هایی در قالب مزایای هنگفتی که به کارمندان تعلق می‌گیرد، حقوق‌های بالای مدیران، ایجاد غیر ضروری کارگزاری‌های بیمه و نیروی مازاد، شکل گرفته است. علاوه بر این سازمان با تقسیم کار نابهنجار نیز روبروست. به این معنا که در بخشی از حوزه‌ها با مازاد نیرو مواجه است و در بخش‌هایی نیروی متخصص لازم را در اختیار ندارد و با کمبود نیرو مواجه است. در نتیجه کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی موجب کاهش سوءاستفاده‌های شخصی افراد و انتفاع ذی‌نفعان است. مصاحبه‌شوندگان می‌پندارند که کاهش هزینه‌ها از طریق کوچک‌سازی سازمان (کاهش نیروی فیزیکی و الکترونیکی‌سازی سازمان)، از بین بردن بوروکراسی زائد سازمان و افزایش مدیریت و نظارت ذی‌نفعان ممکن می‌شود:

گوبه ۱۲- کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی صندوق						
فعال	کارگری		کارفرمایی		مشروط	
	موافق	مخالف	موافق	مخالف		
تعداد	۲۴		۲۴	۱	۱	
نظر	<ul style="list-style-type: none"> - هزینه در قالب مزایای هنگفت کارمندان - ساختار به لحاظ کارکردی ناکارآمد اداری- - سازمانی - افزایش مصنوعی هزینه‌ها: ایجاد کارگزاری بیمه - تقسیم کار ناهنجار نوع دوم - حقوق‌های نجومی - فقدان نظارت - مازاد نیرو - انتفاع ذی‌نفعان - کاهش سوء استفاده‌های شخصی مدیران - استفاده از امکانات ابزاری الکترونیک - افزایش نظارت بر هزینه‌کرد صندوقها از سوی ذی‌نفعان - از بین رفتن بوروکراسی زاید 		<ul style="list-style-type: none"> - تعدد بخشنامه‌های مبهم - فقدان زمان سنجی، نیروسنجی و کارسنجی مناسب در سازمان - حاکمیت بوروکراسی دولتی - تقسیم کار ناهنجار نوع دوم - بوروکراسی غیر قابل انعطاف اداری - به سود بیمه‌شدگان است - مازاد نیرو - منطبق نبودن هزینه‌ها با نسبت تعریف شده استاندارد جهانی - چون تأمین اجتماعی دارد گران اداره می‌شود 		مشروط	مشروط

▲ گویه ۱۳: گسترش پوشش بیمه‌ای اتباع خارجی

اکثر افراد از جنبهٔ انسانی و حمایت از نیروی کار به این گویه نگاه کرده و با آن موافق بودند:

من موافقم، برای اینکه این‌ها در این مملکت دارند حقوق می‌گیرند و پول در می‌آورند مثل کشورهای دیگر.. در چارچوب قانون.

با این حال افراد معتقدند اجرای این طرح باید مطابق با قوانین کار و قانون مهاجرت و مقابله‌های بین‌المللی انجام پذیرد. برخی نیز معتقدند، قانون جداگانه‌ای مختص این افراد تدوین شود. برقراری تفاهم‌نامه با کشور مقابل نیز باعث عدم سوءاستفاده از این طرح توسط اتباع خارجی می‌شود. در مقابل مخالفان معتقدند در شرایطی که نرخ بیکاری در کشور بالاست و ایرانیان ناتوان از داشتن شغلی درآمدزا هستند و بسیاری نیز تحت پوشش بیمه نمی‌باشند، این کار تنها به نیروی کار داخل ضربه می‌زند و باعث تشویق به به کارگیری نیروی خارجی و افزایش بیکاری نیروهای داخل است. در نتیجه اصلاح شرایط ایرانیان و افزایش پوشش بیمه آن‌ها در اولویت است:

گویه ۱۳- گسترش پوشش بیمه ای اتباع خارجی						
فعال	کارگری		کارفرمایی		مشروط	مشروط
	مخالف	مخالف	مخالف	مخالف		
تعداد	۱۵	۸	۱	۱۸	۶	
کتابخانه ملی و اسناد ملی	<ul style="list-style-type: none"> - نگرش انسانی - الزام قانونی بیمه اتباع - حمایت از نیروی کار - چون برای صندوق ورودی افزا است - برابری هزینه استفاده از کارگر ایرانی و خارجی - افزایش رقابت پذیری نیروی کار ایرانی 	<ul style="list-style-type: none"> - نرخ بالای بیکاران ایرانی - منع قانونی استخدام اتباع خارجی - اولویت با اصلاح داخل - امکان شکایت بیمه‌شده به مجامع بین‌المللی - وجود تعداد زیاد بیمه نشده در ایران - مانع اشتغال نیروی کار داخلی 	کتابخانه ملی و اسناد ملی	<ul style="list-style-type: none"> - نگرش انسانی - عادلانه است - حمایت از نیروی کار - جلوهٔ مناسب بین‌المللی - نیروسازی 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقق ناپذیر - تأثیر اندک - بیکاری داخل - باعث حضور و مشارکت بیشتر اتباع در اشتغال و درآمد - افزایش بیکاری ایرانیان - تشویق به بکارگیری اتباع خارجی 	پروژه سلامت کامل حق بیمه

گویه ۱۴: گسترش پوشش بیمه‌ای برای ایرانیان خارج از کشور

بیشترین تأکید موافقان، بر افزایش ورودی‌های صندوق و بیشترین تأکید مخالفان بر تحقق ناپذیر بودن این امر و مشکلات حقوقی و مالی آن است. دلایل و شروط بیان شده، در جدول زیر قابل مشاهده‌اند:

گویه ۱۴- گسترش پوشش بیمه‌ای برای ایرانیان خارج از کشور					
فعال		کارگری		کارفرمایی	
نظر	موافق	مخلف	مشروط	موافق	مخلف
تعداد	۹	۱۳	۱	۱۳	۱۰
بیمه‌گذاران ایرانی	<ul style="list-style-type: none"> - حقوق انسانی - چون برای صندوق ورودی افزا است - همسو رویکرد تأمین اجتماعی فراگیر 	<ul style="list-style-type: none"> - امر زاید - نبود امکان رصد و ارتباط دقیق مقیمان خارج با سازمان - دشواری نظارت - تحقق ناپذیر - اختلال در نظام بیمه (به دلیل نظام دستمزد متفاوت) - افزایش ریسک مالی 	باید در جای خوب قانون باشد	<ul style="list-style-type: none"> افزایش درآمد صندوق نباید به صورت اجباری باشد 	<ul style="list-style-type: none"> تحقق ناپذیر (عدم تمایل افراد) تحمیل بار مالی به سازمان بیمه‌گذار

گویه ۱۵: امکان انتخاب خدمات بیمه‌ای

اکثر کارگران با گویه مذکور مخالف‌اند، حال آنکه تعداد نسبتاً بیش‌تری از کارفرمایان با آن موافق بوده‌اند.

موافقان به دلایلی از جمله ایجاد تنوع در انتخاب بیمه و دادن حق انتخاب نوع بیمه متناسب با درآمد هر فرد اشاره کرده‌اند. همچنین بر اساس دیدگاه موافقان، برخی از بیمه‌های اجباری مورد نیاز و استفاده فرد نیستند و فرد تنها مجبور به پرداخت هزینه برای بیمه مذکور است، بدون آنکه از خدمات آن بهره‌مند شود. حداقلی بودن خدمات نیز از دلایلی است که افراد با این طرح موافقت کرده‌اند تا سرمایه خود را صرف بیمه‌ای به گمان خویش ناقص نکنند. با این‌همه اجرای این طرح از نظر موافقان نیازمند فراهم کردن زیرساخت‌های

لازم و مدیریت کارآمد در برابر افزایش نابرابری و فاصله طبقاتی است؛ مشروط بر اینکه منتج به کاهش نرخ حق بیمه و فرار بیمه شود.

امکان انتخاب خدمات بیمه‌ای (بیکاری، بازنشستگی، درمانی، از کارافتادگی، بازمندگان، ...) از سوی بیمه‌شده. کلاً ما در بازار معتقدیم همه چیز باید آپشنال باشد. این جوری نیست که به فلانی بگویی الاویلا باید این کار را بکنید. این سیاست اگر ما مدیران بخش خصوصی تأمین اجتماعی رو بچرخانیم، همه چیز رو آپشنال می‌کنیم هر کی هر چی دلش می‌خواهد.

شرح: به نظر نگارندگان، نگرستن به بیمه‌های اجتماعی و ارزیابی آنان با معیارهای بازار، خطرناک‌ترین شیوه مواجهه با آن است. بر اساس معیارهای بازار، سرنواشت افراد را تلاش فردی آنان تعیین می‌کند و امکانات و منابع موجود باید به صورت آپشنال در اختیار همه قرار گیرد تا هر کس بتواند کالا و خدمات مورد نیاز خود را اکتساب کند. در حالی که منطق بیمه‌های اجتماعی به طور خاص، و تأمین و رفاه اجتماعی به صورت کلی، در تعارض با این نگاه قرار دارد و حتی پدید آمدن آن‌ها معطوف به تعدیل انگاره‌های بازارگرا و همچنین انگاره‌های رادیکال چپ و ایجاد راهی میانه و متعادل بوده است (نگاه کنید به بحث‌های پیشین).

انتخابی شدن خدمات بیمه منجر به حذف خدمات ضروری به دلیل درآمد پایین فرد می‌شود. در واقع فرد آینده را به آینده حواله می‌کند، در حالی که میزان ریسک‌پذیری زندگی خود را افزایش داده است. حذف خدمات بیمه می‌تواند به واسطه اجبار و فشار کارفرما به کارگر برای حذف این خدمات باشد. در نتیجه افراد از حقوق اجتماعی خود محروم می‌شوند و این امر موجب افزایش فاصله طبقاتی در جامعه شود. همچنین این کار به ضرر صندوق‌هاست و آن‌ها را با کاهش منابع و بحران مضاعف مواجه می‌کند:

اگر انتخاب کند، به خاطر فشارهایی که در اجتماع هست می‌آید، این‌ها را حذف می‌کند. ولی می‌دانید چه مشکلی بوجود می‌آید. فقرهایی درون خانواده‌ها پیش می‌آید، بیماری‌ها توسعه بیشتری پیدا می‌کند. یک خورده سلامتی هم که داریم...

شرح: این گفته‌ها به معضلی به نام کژگزینی اشاره می‌کند که در هنگام انتخابی بودن شیوه‌های پس‌انداز، از جانب افراد رخ می‌دهد.

گروه ۱۵- امکان انتخاب خدمات بیمه ای						
کارفرمایی			کارگری			فعال
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق	نظر
۱	۱۲	۱۱	۱	۱۹	۳	تعداد
متنوع به کلاهش تیمه‌ست‌ها و کلاهش فرار بیمه‌ای / جلوگیری از زیان افراد	<ul style="list-style-type: none"> - خطرناک است: - اشتباه محاسباتی افراد بالا است - نبود آگاهی کافی در جامعه - قانون تبعیض آمیز - افزایش ریسک آینده - افزایش بحران اقتصادی (افزایش فقر و بیماری) - امکان حذف خدمات بخاطر فشار اقتصادی (کمبود درآمد منجر به هزینه فزاینده) - ایجاد تبعیض 	<ul style="list-style-type: none"> - پرداخت حق بیمه‌های کنونی برای بیمه‌شده - به صرفه نیست - تنوع در خدمات بیمه - دادن حق انتخاب متناسب با بودجه درآمدی فرد 	فراهم کردن زیرساختها مدیریت در برابر افزایش فاصله طبقاتی	<ul style="list-style-type: none"> - تصمیم‌گیری افراد غیرعقلانه و پرریسک است - نیاز به کنترل و کاهش ریسک - نیاز به تأمین اجتماعی فراگیر - نبود آگاهی کافی در جامعه - پاک کردن صورت مسئله - راه‌حل برون رفت بحران نیست - افزایش فاصله طبقاتی - به‌خطر انداختن بیمه، بازنشستگی و درمان - محروم کردن مردم از حقوق اجتماعی‌شان - ایجاد تبعیض در جامعه - ایراد فشار روی کارگر برای عدم انتخاب بیمه - امکان حذف بیمه‌های ضروری از سوی افراد - افزایش ریسک آینده 	<ul style="list-style-type: none"> خدمات حداقلی و صوری بیمه درمان در حال حاضر 	کلاهش تیمه‌ست‌ها

گروه ۱۶: اصلاح نظام مدیریتی سازمان

از میان ۵۰ نفر مصاحبه‌شونده یک نفر آن‌ها با این گروه مخالف است، آن هم به این دلیل که ماهیت کل سیستم را بیمار می‌داند و معتقد است، نظام بازنشستگی می‌بایست به‌عنوان کلی یکپارچه اصلاح شود. موافقان معتقدند مدیران، تجربه، تخصص و دلسوزی و تعهد کافی و لازم برای مدیریت

سازمان و صندوق بازنشستگی را ندارند و به فساد و ناکارآمدی دامن می‌زنند. شایسته‌سالاری و سه‌جانبه‌گرایی مبتنی بر مدیریت ذی‌نفعان، استراتژی پیشنهادی اصلاح نظام مدیریتی توسط مصاحبه‌شوندگان است.

نظر من این است که خود کارگران باید ناظر باشند و نظارت داشته باشند. خب امروز این نظارت نیست، جناب آقای علی بگی و ... جزء هیئت‌امنائی تأمین اجتماعی هستند ولی خب تعدادشان کم است، باید کارگرها بیشتر باشند و کارگر نظارت کند و وقتی شما تعداد نفرات کارگری در هیئت‌امنا خیلی کمتر از آن افراد دولتی و کارفرمایی هستید، خب کارگر حرفش جلو نمی‌رود، من نظرم این است در ساختار مدیریتی کارگر بیشتر ناظر باشد، بیشتر باخبر باشد از اتفاقاتی که در صندوق می‌افتد، ولی چنین چیزی تا الان نداشته‌ام.

گویه ۱۶- اصلاح نظام مدیریتی سازمان						
فعال	کارگری			کارفرمایی		
	موافق	مخالف	مشروط	موافق	مخالف	مشروط
تعداد	۲۴	۱		۲۵		
کدام جنبه	<ul style="list-style-type: none"> - مدیران غیرمغرب - ضعف و فساد مدیریتی - ضرورت اصلاحات ساختاری - مدیریت دولت - لزوم مدیریت - تشکل‌های مستقل - کارگری - ضرورت افزایش نظارت و مداخله کارگران در مدیریت سازمان - ضرورت مدیریت ذی‌نفعان - حذف مداخله دولت - لزوم تعریف سازوکار سه‌جانبه 	<ul style="list-style-type: none"> - ماهیت بیمار سیستم - اصلاح نظام بازنشستگی - به عنوان کل یکپارچه 	<ul style="list-style-type: none"> - - - چپاول اموال مردم توسط دولت - مدیران فعلی دارای تخصص‌های غیرمرتبطند - عدم نظارت و بازخواست دیوان محاسبات اداری - ضرورت تغییرات ساختاری - مدیریت دولت/ فساد دولت‌ها - ضرورت مدیریت ذی‌نفعان - ضرورت سه‌جانبه‌گرایی - کوچک سازی سازمان - لزوم شایسته سالاری و انتخاب مدیران متخصص 			

گویه ۱۷: واگذاری بنگاه‌های اقتصادی و پرهیز از بنگاهداری

هرچند در کل تعداد موافقان با واگذاری بنگاه‌ها در کارفرمایان، تقریباً به همان نسبت مخالفان است، اما هر دو گروه، غالباً با نفس بنگاهداری مخالف نبودند، زیرا می‌پنداشتند که حیات صندوق‌ها به سرمایه‌گذاری و افزایش سرمایه بسته است. اما از نگاه آنان، تسلط دولت بر بنگاه‌ها و دولتی شدن و ضعف مدیریت آن باعث شده است بنگاه‌ها نه تنها سودده نباشند که به محلی برای فساد و رانت تبدیل شوند. به طوری که سرمایه سازمان در آنجا هدر می‌رود. به همین دلیل پیشنهاد می‌کنند، مدیریت بنگاه‌ها به بخش خصوصی واگذار شود و سازمان از طریق ذی‌نفعان بر مدیریت و عملکرد آن نظارت کند.

نمی‌تواند همچنین کاری کند. با این پول باید کار کند. باید بداند کجا کار کند که تعهدات ۲۰ سال، ۳۰ سال آینده‌اش را بر کند. باید کار اقتصادی کند. حالا این کار اقتصادی ممکن است برود در شرکت‌های دانش بنیان یا اگر به مراکز تحقیقات کشاورزی رفت، بگوید اگر این تحقیقات را انجام دادید برای یکسری محقق هزینه‌ای قرار دهید و اگر محصول شد دو برابر سه برابر، ما یک شرکتی می‌زنیم تا درآمدی داشته باشیم که هزینه را پرداخت کنیم. با این پول باید کار کرد. برای کار کردن چه ایرادی دارد بنگاهداری هم بکند؟

شرح: به این معنا که بنگاهداری هم یکی از وسیله‌های حفظ و ارتقای ارزش ذخایر است، مانند هر روش دیگری است و فی‌نفسه ایرادی ندارد.

[الان که] ما شرکای اجتماعی هستیم و تأمین اجتماعی هم این‌رو قبول دارد، {با این حال عملاً} ما صاحب سازمان نیستیم، دیگر بدهیم به شما که هیچی... این حق الناس است اصلاً پولش برای آنها نیست که بگویند ما می‌خواهیم واگذار کنیم.

شرح: نزد اکثر فعالان کارگری، مهم‌تر از خودِ روش اصلاح، شیوه انتخاب روش‌های اصلاحی است. به نظر نگارندگان این نگاه را می‌توان

به زبانی تخصصی‌تر نیز بیان کرد: اینکه یک روش اصلاحی توسط چه گروهی پیشنهاد داده و هم‌سو با آن تبلیغات می‌شود، می‌تواند نشان از منافعی باشد که طی اجرای صوری یا واقعی روش مذکور نصیب پیشنهاددهندگان می‌شود. این امر در موضوع حاضر هنگامی محتمل‌تر می‌شود که سابقه‌ی خدشه به سه‌جانبه‌گرایی و استقلال اداری سازمان و نیز فسادهای دولت آورده را در نظر بگیریم.

سازمان تأمین اجتماعی به شرط اینکه در دل وزارت کار باشد و جزء بدنه دولت الآن شده باشد، بله بهتر است که نگاه‌داری روکنار بگذارد. اما اگر سازمان تأمین اجتماعی مطابق روحش، یک نگاه غیرانتفاعی شد و آمد بیرون از دل وزارتخانه کار و شد یک سازمان خاص با اصول و قوانین خاص و مدیریت صحیح و چابک‌سازی، بله نگاه‌داری برایش بسیار مفید است.

شرح: به ساختار تصمیم‌گیر در مورد نگاه‌ها بستگی دارد، نه به نفس نگاه‌داری

در این میان برخی نیز معتقدند نگاه‌داری در تعارض با کارکرد خدماتی سازمان است و سازمان نباید وارد کارهای اجرایی همچون نگاه‌داری شود و اجرا را باید به بخش خصوصی واگذار کند. یا اینکه سازمان سهام‌داری کند و از طریق بازار بورس به سود موردنیاز دست یابد. برخی نیز معتقدند سازمان باید تعداد نگاه‌های خود را به تعدادی محدود و سودده تقلیل دهد.

نظر مخالفان واگذاری نگاه‌ها نیز تا حدودی مشابه نظر موافقان است و در مواردی نیز تفاوت دارد. به عبارت دیگر مخالفان نیز از نظر لزوم سرمایه‌گذاری و بهره‌وری سرمایه صندوق‌ها به این گویه پاسخ داده‌اند و این سیاست را به معنای محرومیت سازمان از اختیارات قانونی خود در سرمایه‌گذاری و افزایش سرمایه می‌دانند. به عبارتی دولت از طریق این واگذاری، قدرت سرمایه‌گذاری سازمان را به انحصار خود در می‌آورد و دست سازمان را از دستیابی به سرمایه بیش‌تر کوتاه می‌کند. از سوی دیگر مخالفان نیز مدیریت دولتی را عامل خسارت‌بار بودن نگاه‌ها و موجد فساد و رانت می‌دانند. همچنین شرایط رکود

اقتصادی یکی از مؤثرترین عوامل زیان‌دهی و راکد ماندن سرمایه‌بنگاه‌ها به شمار می‌رود. به‌علاوه این افراد، نسبت به ارائه این طرح توسط دولت و وزارتخانه رفاه بدبین و بی‌اعتمادند و نگران خودمانی‌سازی بنگاه‌ها و غارت سرمایه مردم هستند. از این‌رو معتقدند تصمیم‌گیری در این زمینه، وظیفه شرکای اجتماعی است. سازمان بیش از این کار نیازمند نظارت و مدیریت بیش‌تر ذی‌نفعان است و باید با واگذاری بنگاه‌های زیان‌ده و سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های سودده، به بنگاهداری ادامه دهد:

حالا واگذاری این‌ها چه معنا و مفهومی دارد؟ معنا و مفهومش این است که بدون اجازه کارگران دارنده سرمایه‌های آن‌ها را واگذار می‌کنند که این اشکال قانونی و شرعی دارد. چرا الان به این نتیجه رسیدند که این کار را بکنند؟ مثلاً مدیرعامل شستا فرمودند که ۱۳۰ تا از شرکت‌های شستا را در دو مرحله واگذار می‌کنیم. چرا این‌ها تا ۳ یا ۴ سال پیش نبود؟ این اتفاق دقیقاً از زمانی رخ داد که سنگ بنای آن در قالب وزارت رفاه رخ داد. همان زمان که سازمان تأمین اجتماعی زیرمجموعه وزارت رفاه شد، من این هشدارها را مرتب دادم که سازمان تأمین اجتماعی از سازمانی که مربوط به بیمه است دارد خارج می‌شود. این می‌تواند خطرناک باشد. خطر از چه جهت؟ از این جهت که دولت به خودش اجازه بدهد که این شرکت‌ها را مال خود بداند و آن‌ها را واگذار کند. این اتفاق گذشت تا اینکه در اواخر دولت دهم، در قالب وزارت تعاون، کار و رفاه رفت که باز من این هشدار را دادم. این که شرکت‌های سرمایه‌گذاری شستا ایجاد شد و حالا می‌خواهند آن را واگذار کنند، این را نشان می‌دهد که دولت در سازمان تأمین اجتماعی دخالت دارد. ما اگر بخواهیم این اتفاق رخ ندهد، باید سازمان تأمین اجتماعی از بدنه دولت جدا شود، تصمیم‌گیری آن به عهده شرکای اجتماعی‌اش سپرده شود.

شرح: به ساختار تصمیم‌گیر در مورد بنگاه‌ها بستگی دارد، نه به نفس بنگاهداری

گروه ۱۷- واگذاری نگاههای اقتصادی و برهیز از نگاه داری					
کارفرمایی		کارگری		فعال	
مشروط	مخالف	موافق	مشروط	مخالف	موافق
۲	۹	۱۴	۱	۱۶	۸
مشروط بر شفاف سازی و درآمدزایی	<ul style="list-style-type: none"> - علل: - به سودده یا زیان ده بودن بنگاه - بستگی دارد نه به نفس نگاهداری - ایراد از رویکرد مدیریت دولتی است - واگذاری به شکل مدیریت پیمان - بدون از دست دادن مالکیت - نگاهداری به مثابه افزودن بر منافع - برای افزایش ضرب اطمینان - لزوم سرمایه گذاری منابع - راکد شدن سرمایه و از بین رفتن - ارزش پول - واگذاری نگاههای زیان ده و حفظ - نگاههای سودده - لزوم نظارت و مدیریت ذی نفعان 	مدیریت کارآمد / سرمایه گذاری نموده به نفع کارکن	<ul style="list-style-type: none"> - به سودده یا زیان ده بودن بنگاه - بستگی دارد نه به نفس نگاهداری - لزوم سرمایه گذاری و بهره‌وری - منابع صندوق - بی‌اعتنایی به دولت و وزارت رفاه - این امر بسترساز فساد است - تصمیم گیری در این زمینه - بر عهده شرکای اجتماعی است. - مشکل نگاهها ناشی از رکود - اقتصادی است - خطای استراتژیک تبدیل سرمایه - به ثروت - سیاست سرمایه‌داری - لزوم حفظ مالکیت بنگاهها - از دست رفتن سرمایه‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> - فساد بنگاهها - فقدان شفافیت مالی و سرمایه‌گذاری - عدم انتفاع ذی نفعان - به منظور بهره‌وری و حفظ منابع - گسترش فساد و افزایش - دست‌اندرازی (سوء استفاده شخصی) به - اموال بیمه شده‌ها - ضرورت واگذاری به بخش خصوصی - به همراه نظارت - باید به جای بنگاهداری به بازار بورس - ورود کند - لزوم انتخاب هلدینگ‌هایی با سود - تضمین شده - کاهش بنگاهها به تعدادی محدود - و سودده 	<ul style="list-style-type: none"> حکومت بازار پول پول پول

▲ گویه ۱۸: واگذاری بیمارستان‌های سازمان به دولت

با اجرای این سیاست نیز بیش‌تر افراد مخالفت کرده‌اند. به احتمال فراوان، بی‌اعتمادی به دولت در مورد سازمان، باعث شده است، افراد نسبت به این طرح بدبین باشند. تجربه ناموفق پیشین از واگذاری بیمارستان‌ها به دولت نشان داده است، نظارت و کنترل بر عملکرد وزارت بهداشت و ارائه خدمات آن، تقریباً ناممکن است و موجب کاهش خدمات و ارائه خدمات حداقلی به بیمه‌شده‌ها و محرومیت آن‌ها از دریافت خدمات درمانی مناسب می‌شود. در نتیجه به افزایش نارضایتی‌ها منجر می‌شود. از سوی دیگر بیمه‌شده‌ها معتقدند، بیمارستان‌های سازمان محصول دسترنج و سرمایه جمعی آنان است و واگذاری آن‌ها به معنای غارت سرمایه بیمه‌شدگان است.

موافقان نیز با شرط ارائه خدمات کاملاً رایگان و اولویت درمان بیمه‌شده معتقد به اعمال سیاستی واحد در حوزه درمان و تجمیع آن هستند.

گویه ۱۸- واگذاری بیمارستان های سازمان به دولت					
کارفرمایی			کارگری		
مشروط	مخالف	موفق	مشروط	مخالف	موفق
۱	۱۸	۷	۱	۲۱	۱
تصویب قانون مبنی بر اولویت ارائه خدمات بیمه به بیمه‌شده/	<ul style="list-style-type: none"> - مشکل از مدیریت است نه مالکیت - هزینه بر - بیمارستان‌ها محصول سرمایه بیمه‌شونده‌ها - بزرگ بودن دولت - واگذاری به بخش خصوصی بهتر است - ناتوانی دولت در افزایش تعهدات - ضرورت عدم ورود سازمان به حوزه اجرا - موجب محرومیت اقشار ضعیف از خدمات بیمارستان - موجب کاهش خدمات - موجب اتلاف منابع و عدم بهره‌وری (نتیجه ورود دولت به اجرا) - خرید خدمات در فضای رقابتی - واگذاری به بخش خصوصی به همراه نظارت دولتی 	<ul style="list-style-type: none"> - خدمات درمانی سازمان الان حمایتی‌تر از وزارت بهداشت نیست - باید به بخش خصوصی واگذار و از آن خدمات بخرد - خرید خدمات از دولت، ریسک‌های اجرایی سازمان را کم می‌کند 	<ul style="list-style-type: none"> - ارائه خدمات کاملاً رایگان 	<ul style="list-style-type: none"> - سابقه عملکرد ضعیف وزارت بهداشت(ارائه خدمات حداقلی) - بیمارستان‌ها جزء ثروت‌های مشترک بین‌سلسلی‌اند - مدیریت قابل واگذاری است، نه مالکیت - سرمایه مردم/حق مالکیت کارگران - تجربه ناموفق و شکست‌خورده - نبود امکان نظارت و کنترل بر وزارت بهداشت - بی‌اعتمادی به طرح و دولت(سوءاستفاده از اموال ذی‌نفعان) - موجب افزایش نارضایتی - موجب پایین آمدن سطح خدمات - موجب افزایش تعرفه‌های درمان - امکان واگذاری به پزشکان و گروه‌های پزشکی مشروط بر حفظ مالکیت و حفظ شرایط خاص - لزوم استقلال درمان در سیاست‌های کلی نظام سلامت - امکان واگذاری به بخش خصوصی همراه با نظارت 	<ul style="list-style-type: none"> - سیاست درمانی واحد - تجمیع درمان - تسهیل - دسترسی - به خدمات - همگانی درمان - رایگان
					کمیسیون

▲ گویه ۱۹: افزایش سهم پرداختی دولت

به نظر می‌رسد کارگران بانگرس و وظیفه‌ای دولت، به این گویه پاسخ داده‌اند. به طوری که موافقان بیش‌تری داشته است و کارفرمایان از منظر تحقق‌پذیری به آن پاسخ داده‌اند و نسبت موافقان و مخالفان نزدیک به هم است. موافقان معتقدند این افزایش سهم به دلیل مسئولیت‌های اجتماعی آن، ضروری است و سهم سه‌درصدی دولت را با توجه به منابع زیادی که در دست دارد، اندک می‌دانند. این افراد معتقدند افزایش سهم دولت به‌مثابه پرداخت حقوق حقه آن‌ها و جبرانی برای حذف سوبسیدهاست و ریسک ناشی از افزایش امید به زندگی را باید به کمک دولت کاهش داد نه با فشار آوردن بر بیمه‌شدگان. همچنین این افزایش در کنار پرداخت بدهی‌های دولت، به تقویت صندوق و خروج از بحران منجر خواهد شد.

بیشتر مخالفان با توجه به ناتوانی دولت در پرداخت بدهی خود، این امر را ناممکن و تحقق‌ناپذیر دانسته‌اند، بنابراین به پرداخت بدهی دولت اکتفا می‌کنند. از سوی دیگر احتمال داده‌اند که افزایش سهم دولت موجب افزایش وابستگی صندوق‌ها به دولت و افزایش مداخله دولت در امور صندوق شود. حال آنکه مصاحبه‌شوندگان به دنبال استقرار مجدد سه‌جانبه‌گرایی و بازگرداندن استقلال سازمان هستند. برخی نیز این سیاست را موقتی می‌دانند که موجب حل بحران نخواهد شد. در واقع علت بحران در ساختار و مدیریت سازمان است و برای حل بحران، آن‌ها باید اصلاح شوند.

گویه ۱۹ - افزایش سهم پرداختی دولت			
کارفرمایی		کارگری	
مشروط	مخالف	مشروط	مخالف
۲	۱۲	۱	۶
تطابق با قانون اساسی ادر بلندمدت شدنی است	<ul style="list-style-type: none"> - تحقق ناپذیر - سیاسی تسکینی و موقتی - تا استقرار سه‌جانبه‌گرایی هر گونه - افزایش سرمایه‌اشبه است - باعث افزایش بدهی دولت می‌شود - باعث افزایش وابستگی سازمان به - دولت می‌شود - سهم دولت کلاً قابل حذف است 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقق ناپذیر (تابوایی) - دولت در پرداخت - مناسب بودن نرخ - کنونی - غنیمت بودن پرداخت - بدهی کنونی - اصلاح سازو کار مدیریت و نظارت 	<ul style="list-style-type: none"> - دولت بزرگترین بنگاه اقتصادی کشور - پرداخت حق قانونی مردم - سهم اندک دولت - وظیفه حاکمیتی دولت - جبران حذف سوسپیدها - سهم حمایتی بیشتر دولت به دلیل ملی بودن سرمایه نفت - جبران ریسک ناشی از افزایش امید به زندگی - افزایش مستمری و خدمات - تقویت صندوق - خروج از بحران - پرداخت سرانه درمان - برعهده گرفتن بخشی از سهم کارگر و کارفرما
			۱۷
			فعال
			نظر
			تعداد

▲ گویه ۲۰: دشوار کردن شرایط برخورداری از خدماتی نظیر از کارافتادگی، بازماندگی و ...

اکثر قریب به اتفاق افراد با دشوار کردن شرایط مخالف بوده‌اند و شرایط کنونی را دشوار می‌دانند. به طوری که باعث محرومیت از کارافتادگان واقعی از این خدمات، به دلیل نداشتن روابط و پارتی، می‌شود و آسیب نهایی متوجه کارگر است. در واقع مشکل اصلی در این زمینه به ضعف مکانیسم نظارت و فساد در نظارت بازمی‌گردد. افراد معتقدند بجای دشواری شرایط، این شرایط منطقی و عقلانی شود و با سخت‌گیری در ایمن‌سازی، به کاهش مخاطرات و در نتیجه کاهش از کارافتادگی بیانجامد. در واقع باید جلوی سوءاستفاده از قانون را توسط کسانی که از کارافتاده یا بازمانده نیستند، گرفت، نه اینکه مانع افراد مستحق شد. از این رو باید سیستم نظارتی مستقل و کارشناسی دقیقی گماشت که فساد در آن راه نیابد افراد نتوانند از طریق لابی، پارتی یا پرداخت رشوه، از قانون سوءاستفاده و خود را از کارافتاده نشان داده یا زودتر از موعد از این خدمات استفاده کنند:

گویه ۲۰- دشوار کردن شرایط برخورداری از خدماتی نظیر از کار افتادگی، بازماندگی و ...					
کارفرمایی		کارگری		فعال	
مشروط	مخالف	مشروط	مخالف	مشروط	مخالف
	۲۰	۴	۲۳	۱	تعداد
	<ul style="list-style-type: none"> - ظلم به افراد مستحق - تناقض سیاستی (پیچیده) - کردن تسهیلات) - شرایط کنونی دشوار نسبت به نرم جهانی - اصلاح مقررات و افزایش دقت اجرا، به جای سخت‌گیری - ضعف کمیسیون‌های نظارت بر قوانین - ضرورت تضمین اطمینان و امید به آینده کارگر - به معنای فرار از پرداخت حقوق افراد - اعمال سخت‌گیری بیش‌تر برای فرد بحران زده 	<ul style="list-style-type: none"> سوء استفاده از قانون و از کار افتادگی زودتر از موعد 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف اجرا - به ضرر کارگر است - همین قوانین را درست اجرا کنند - مشکلات ساختاری نظارت - فقدان عقلانیت بوروکراتیک - قوانین بشدت سخت، غیرعقلانی و ناعادلانه - استاندارد نبودن کار - بی‌اعتمادی: جبران کسری از جیب کارگر - محرومیت بیشتر ذی‌نفعان بدون روابط و قدرت - آسیب به کارگران - ضرورت افزایش نظارت - لزوم تعدیل و منطقی کردن قوانین - سخت‌گیری در ایمن سازی و کاهش مخاطرات 	<ul style="list-style-type: none"> - حمایت - تنها در صورت عدم کارایی 	<ul style="list-style-type: none"> حالی سخت‌گیری کم

نتایج پژوهش

جهت گیری مصاحبه‌شوندگان در خصوص بحران صندوق‌های بازنشستگی، به‌طور کلی بر اساس به رسمیت شناختن بحران و تصدیق وجود کنونی یا پیش‌روی آن است. اما آنان بیشتر بر سازمان تأمین اجتماعی متمرکز شده‌اند، نه سایر صندوق‌های فعال در کشور و نه کلیت نظام بازنشستگی در کشور.

پژوهش حاضر با فرض وجود بحران در نظام بازنشستگی کشور به سراغ فعالان کارگری و کارفرمایی رفته تا چیرستی بحران، چرایی آن و راه‌های خروج از آن را از منظر مصاحبه‌شوندگان تحلیل کند. اما مصاحبه‌شوندگان، از میان موارد فوق، با توجه به دغدغه شخصی‌شان نسبت به سازمان تأمین اجتماعی، بیشتر توجه و تأکید را بر این سازمان داشتند. شرایط خاص سازمان و برآوردها و گزارش‌های متعدد موجود در این زمینه نیز نشان می‌دهد که دل‌نگرانی مصاحبه‌شوندگان نسبت به وضعیت سازمان تأمین اجتماعی امری منطقی و مطابق انتظار است.

بحران صندوق‌های بازنشستگی علاوه بر کاهش نسبت پشتیبانی که در مصاحبه‌ها مورد تأکید قرار گرفته است به امور متعدد دیگری نیز مربوط می‌شود. به نظر برخی از متخصصان این حوزه ضعف سیاست‌های کنترل‌گر روابط کار و اجرای نامناسب آن‌ها که به اموری مانند موقتی‌سازی شغل، مشاغل غیررسمی، سطح پایین دستمزدها، خروج کارگاه‌ها از شمول قانون کار و... برمی‌گردد، در کنار مشکلات اقتصادی کلان کشور (مانند بیکاری) و قوانین و مقررات ورودی کاه یا خروجی‌افزا برای سازمان نیز از عوامل بحران‌زا به شمار می‌روند (امیدی و خورشیدی، ۱۳۹۵). تصویر ذهنی مصاحبه‌شوندگان از مصادیق بحران صندوق‌های بازنشستگی، با نظر متخصصان همسویی دارد، اما از لحاظ تأکید خاص بر نقش نهادهای سیاسی کشور (خصوصاً دولت) سمت‌وسوی دیگری یافته است.

اگر شیوه‌های اصلاح صندوق‌های بازنشستگی را به سه دسته اصلاحات پارامتری (تغییر پارامترهای محاسبه مستمری مانند سن و سابقه)، سیستمی (مانند حرکت از سیستم مزایای معین به حق بیمه معین) و ساختاری (تغییر در سطوح سیاست‌گذاری و مدیریت صندوق‌ها) تقسیم کنیم، می‌بینیم که عمده توجه مصاحبه‌شوندگان بر تغییرات ساختاری بوده است. وجود نگرش منفی به دولت، حاکمیت و مدیریت صندوق‌ها به‌ویژه صندوق تأمین اجتماعی باعث شده است، بسیاری نسبت به اصلاحات نظام بازنشستگی بدبین باشند و اصلاحات را تنها راهی برای افزایش ثروت عده‌ای محدود تصور کنند. مشکل اصلی از نظر آنان به سیاست‌گذاری و برمی‌گردد که گاه تمایل به فراهم شدن حساب‌های انفرادی و انتخابی بودن صندوق‌ها یا خدمات را ایجاد کرده است. در واقع این افراد، بیشتر مسئولیت بحران را متوجه دولت، قانون‌گذاران و گروه‌های قدرت می‌دانند که در سازمان نفوذ یافته و به همان میزان نفوذ، موجبات فساد و عدم شفافیت و پاسخگویی را ایجاد کرده‌اند. با توجه به معیارهای بین‌المللی به نظر می‌رسد دغدغه مصاحبه‌شوندگان در خصوص لزوم بازگشت استقلال اداری سازمان و اصل سه‌جانبه‌گرایی، دارای اهمیت فراوان باشد. گایدلاین اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) در مورد حکمرانی خوب در سازمان‌های تأمین اجتماعی، بر استقلال مدیرعامل و هیئت‌مدیره از مداخلات سیاسی تأکید کرده است. مصاحبه‌شوندگان مهم‌ترین اصلاحات ساختاری در سطح سیاست‌گذاری را برقراری اصل سه‌جانبه‌گرایی و مهم‌ترین اصلاحات ساختاری در سطح مدیریت و اجرا را بازگشت استقلال اداری سازمان پنداشته‌اند. از نظر آنان (بیشتر نمایندگان کارگری)، برقراری اصل سه‌جانبه‌گرایی صرفاً با تغییر قوانین و پذیرفتن نمایندگانی از هر سه شریک اجتماعی با رأی برابر ممکن نمی‌شود، بلکه این امر مستلزم زمینه‌ای اساسی‌تر است که امکان حضور نمایندگان کارگری را به صورتی فراهم می‌آورد که دارای دو شرط اساسی‌اند: ۱- واقعاً منافع کارگران را بازنمایی کنند و نماینده آنان باشند و ۲- دارای قدرت تشکلی کافی برای چانه‌زنی باشند. یعنی آن‌ها اذعان دارند که تشکلهای کارگری موجود و سازمان‌های دیگری که نمایندگان کارگری از درون آن‌ها برگزیده می‌شوند، حائز ویژگی‌هایی نیستند که دو شرط فوق را برآورده سازند.

بنابراین، مصاحبه‌شوندگان وجود بحران را تصدیق و علل و راه‌حل آن را بیشتر به عوامل بیرونی و سیاسی مربوط کرده‌اند. در اینجا باید توجه داشت که

تعداد قابل توجهی از مصاحبه‌شوندگان، دارای کژشناختی‌هایی راجع به ماهیت بیمه‌های اجتماعی، ماهیت و وظایف سازمان تأمین اجتماعی و ضرورت‌های تنظیم روابط کار در کشور بودند. این کژشناختی‌ها باید توسط سیاست‌گذاران این حوزه و نیز سازمان تأمین اجتماعی مورد بررسی بیشتر قرار گیرد.

هدف دیگر این پژوهش فهم نظرات افراد در مورد برخی اصلاحات پیشنهادی (در قالب چندین گویه) و امکان یا امتناع این اصلاحات بود. خلاصه نتایج در ذیل آمده است:

۱. در خصوص افزایش سن بازنشستگی و میزان سابقه کار، بیشتر فعالان کارگری مخالف بوده‌اند اما تعداد مخالفان این اصلاحات پارامتریک در میان فعالان کارفرمایی کمتر است و به نظر می‌رسد دغدغه آنان در این حوزه کم‌تر باشد. بخشی از مخالفت‌ها ناشی از بی‌اعتمادی و بدبینی نسبت به سازمان و دولت است و پاسخ‌هایی هیجانی و احساسی است. احتمال آن می‌رود که در صورت ایجاد یک فضای تعاملی با ذی‌نفعان و مشارکت دادن آن‌ها در فرایند تصمیم‌گیری، به مرور از شدت مخالفت در مورد این اصلاحات پارامتریک کاسته شود. این امر مشروط به احساس رفع خطر دست‌اندازی به سازمان است. دلایل مخالفان قابل توجه است و به نظر نمی‌رسد که با توجه به بافتار اقتصادی کشور و آسیب‌هایی که این اصلاحات برای اقسار حداقل‌بگیر دارند، انجام آن‌ها ضمن افزایش درآمدهای صندوق، آسیب‌هایی را هم به همراه دارند. سازمان در صورت تصمیم به این اصلاحات باید اشتباه بودن آسیب‌های برآوردی را به شرکای اجتماعی اثبات کند و یا سازوکارهایی در نظر بگیرد که این آسیب‌ها به حداقل برسند و نشان بدهد که عده‌ای از کارگران و بازنشستگان کنونی را در جبران سیاست‌های اشتباه پیشین هزینه نمی‌کند.

۲. بسترهای فرهنگی جامعه برای یکسان‌سازی سن بازنشستگی زنان و مردان، هنوز فراهم نیست و در صورت اجرا با مخالفت و اعتراض همراه خواهد بود. با اینکه روح تأمین اجتماعی علیه انواع تبعیض (از جمله تبعیض جنسیتی) است، به نظر نمی‌رسد که تفکرات قالبی رایج در میان فعالان کارگری و کارفرمایی - به ویژه اولی - امکان پذیرش چنین اصلاحی را فراهم

آورد. بدون شک، گفتمان رایج در جامعه نیز که با ورود بیشتر زنان به عرصه عمومی میانه خوبی ندارد، برای اعتراض زمینه‌سازی خواهد کرد.

۳. محاسبه مستمری بر اساس پنج سال آخر نیز اعتراض کارگران را دربر دارد. چراکه با کاهش حقوق آن‌ها همراه است و باعث کاهش توان معیشتی آن‌ها می‌شود. حتی برخی معتقدند این کار مانعی در راه تقلب‌ها ایجاد نمی‌کند و همان روبه ادامه پیدا خواهد کرد. با این حال به نظر می‌رسد که واقعی کردن دستمزدها متناسب با نرخ تورم به موافقت با این طرح کمک کند.

۴. افزایش پایه کسورات بیمه نیز در تعارض با منافع کارگران قرار دارد و فعالان کارگری توجیحی در این اقدام نمی‌بینند، آن هم در شرایطی که از منظر آنان اقدامات و سیاست‌های مختلف در سازمان تأمین اجتماعی، اولویستی جز منافع بیمه‌شدگان ندارند. به نظر می‌رسد عملی کردن این اصلاح باعث افزایش شکاف میان جامعه کارگری و حاکمیت شود.

۵. بیش‌تر افراد با گویه افزایش حق بیمه برای همه مخالف هستند و مضرات آن را متوجه هر دو قشر کارگر و کارفرما می‌دانند، آن‌ها نرخ فعلی را مناسب و منطبق با نرم جهانی می‌دانند، همچنین مشکل را در نرخ حق بیمه نمی‌بینند.

۶. میزان موافقان و مخالفان افزایش نرخ حق بیمه کارفرما بر اساس میزان مخاطرات شغلی برابر است. علت مخالفت در چند مورد ذکر شده است: دشواری طبقه‌بندی مشاغل (عدم امکان مشخص کردن دقیق مشاغل پرمخاطره)، نبود ملاکی معین و دقیق برای دسته‌بندی مشاغل و تعیین مشاغل پرمخاطره (که باعث سوءاستفاده از این قانون شده است)، افزایش قیمت تمام‌شده کار برای کارفرما (و در نتیجه بالا رفتن احتمال تخلف و فرار بیمه‌ای و احتمال تعدیل نیرو و تضعیف انگیزه و توان تولیدی کشور) و... موافقان نیز، علاوه بر اهرم فشار برای کاهش مخاطرات، معتقد بودند، این افزایش با نرخ سرمایه‌گذاری کارفرما مطابقت دارد و با تأمین امنیت کارگر، ایجاد انگیزه برای کارگران مشاغل پرخطر و کاهش بار مالی سازمان همسو است.

۷. در مورد افزایش نظارت بر کارگاه‌ها میزان موافقان در بین کارگران بیش‌تر از مخالفان و در بین کارفرمایان برابر است. در واقع بیش‌تر افراد

در این نکته همسو بودند که اصلاح سازوکار نظارتی و بهبود کیفیت آن در کنار فرهنگ‌سازی مناسب، اهمیت بیش‌تری نسبت به افزایش آن دارد.

۸. اکثریت به اتفاق افراد با ایجاد حساب‌های انفرادی مخالف هستند، از نظر مخالفان هنگامی که دستمزدهای قشر عظیمی از جامعه پایین است، توان فردی آن‌ها برای مواجهه با ریسک نیز اندک است و این شیوه به ضرر آن‌ها تمام خواهد شد. همچنین، حساب انفرادی نمی‌تواند مستمري آینده را تضمین کند، موجب خصوصی‌سازی آسیب‌زا می‌شود و تکرار تجربه ناموفق برخی از کشورها است. به گمان نگارندگان نیز هرگونه اصلاحات در این مسیر، در صورتی قابل پذیرش است که بتواند امنیت ایجاد شده به خاطر پس‌انداز قراردادی مبتنی بر تجمیع توان‌های مالی افراد (یعنی بیمه‌های اجتماعی) را ایجاد کند.

۹. کاهش هزینه‌های اداری و پشتیبانی از حمایت حداکثری افراد برخوردار است. اما آمارهای سازمان نشان از ناچیز بودن این هزینه‌ها نسبت به کل هزینه‌های سازمان و کاهش میزان آن است. بنابراین به نظر می‌رسد نبود ارتباط متقابل میان سازمان و جامعه تحت پوشش خود و نیز فقدان مشارکت جامعه در مدیریت صندوق‌ها باعث بی‌اعتمادی شدید شده است. لازم است فضایی برای تعامل سازنده سازمان با شرکای اجتماعی ایجاد شود.

۱۰. افزایش پوشش بیمه اتباع خارجی به شرط بیمه کامل داخل، از موافقت برخوردار است. اما تعداد مخالفان کم نیست.

۱۱. افزایش پوشش بیمه ایرانیان خارج از کشور تفاوت چندانی برای کارگران ندارد. به نظر می‌رسد این امر به ابهام‌های موجود در اجرای این طرح و عدم موافقت خارج نشینان بازگردد. بنابراین اگر سازوکاری دقیق و منسجم برای این کار در نظر گرفته شود، به نحوی که از سوی سازمان کاملاً قابل رصد باشد و زیان بعدی به دنبال نداشته باشد، شرکای اجتماعی بهتر می‌توانند مزیت داشتن یا نداشتن آن را به دآوری بنشینند.

۱۲. اصلاح نظام مدیریتی سازمان خواست تمام افراد است. بنابراین احیای شورای عالی تأمین اجتماعی به نحوی سه‌جانبه‌گرایانه و احیای مدیریت

مستقل سازمان می‌تواند از مهم‌ترین اصلاحات در دستور کار باشد.

۱۳. در واقع کسی با بنگاه داشتن سازمان مخالف نیست. چراکه حیات صندوق‌ها به بنگاه‌ها بسته است. اما اکثر افراد خواهان سرمایه‌گذاری در شرکت‌های قوی و سودده و واگذاری مدیریت شرکت‌ها به بخش خصوصی و بهره‌گیری سهامداران سازمان از این شرکت‌ها هستند. از نگاه مصاحبه‌شوندگان اینکه سازمان در کجا و در چه قالبی سرمایه‌گذاری کند اهمیت ندارد، اینکه سرمایه‌گذاری‌ها به حفظ و ارتقاء ذخایر سازمان بیانجامد و از دسترس سیاستمداران مفسد به دور بماند اهمیت دارد.

۱۴. سطح بی‌اعتمادی نسبت به وزارت بهداشت بسیار زیاد است و گمان می‌شود وزارت بهداشت خلاف منافع تأمین اجتماعی عمل می‌کند. از این‌رو بیشتر افراد وزارت بهداشت را غیرقابل اعتماد یافته‌اند. از سوی دیگر، بیشتر مصاحبه‌شوندگان معتقدند، بیمارستان‌های سازمان محصول دسترنج و سرمایه‌جمعی آنان است و واگذاری آن‌ها به معنای غارت سرمایه بیمه‌شدگان است. بیشتر افراد با این واگذاری مخالف بوده‌اند.

۱۵. اکثر کارگران با افزایش سهم دولت موافق‌اند. در حالی که نظر کارفرمایان در این زمینه علی‌السویه است. به نظر می‌رسد کارفرمایان با این طرح عمل‌گرایانه‌تر برخورد کرده‌اند و به ناتوانی دولت در پرداخت بدهی و افزایش حق بیمه‌اش بیش‌تر توجه کرده‌اند. با این حال در هر دو طرف نگرشی هست، مبنی بر لزوم حمایت دولت.

۱۶. اکثر قریب به اتفاق افراد با دشوار کردن شرایط برخورداری از خدماتی نظیر از کارافتادگی، بازماندگی و... مخالف بوده‌اند. از نظر آن‌ها منطقی‌سازی ارفاق‌ها و افزایش دقت و صحت نظارت، جایگزینی برای دشوار کردن شرایط از کارافتادگی، بازماندگی و... است.

برخی پیشنهاد‌های کاربردی

به‌عنوان مهم‌ترین و اولین اقدام، می‌توان به احیای مجدد شورای عالی تأمین اجتماعی و مداخله شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری

و نظارت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌ها اشاره کرد. به‌گونه‌ای که این کار از طریق مکانیسمی دموکراتیک و انتخاباتی انجام پذیرد. برای تحقق این امر باید بستر و فضای تشکلیابی مستقل ایجاد شود، تا امکان شکل‌گیری تشکلی‌های قوی و توانمند به وجود آید. از این طریق رابطه یک‌سویه به رابطه دوسویه و برابر بیمه‌گذار و بیمه‌شونده تبدیل می‌شود. جامعه از طریق تشکلی‌ها در جریان امور قرار می‌گیرد و نظرات خود به گوش بیمه‌گذاران می‌رساند و این‌گونه در جریان تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری مشارکت می‌کند. در نتیجه اعتماد ازدست‌رفته بازمی‌گردد.

○ ارتباط مستقیم مسئولان با جامعه و اطلاع‌رسانی آن‌ها تأثیر بسزایی در نگرش مردم ایفا می‌کند. ارائه گزارش‌های دقیق، قابل‌فهم و تفصیلی از عملکرد، پاسخ دادن به سؤالات جامعه، آگاهی بخشی درباره وضعیت حقیقی صندوق‌های بازنشستگی در عین امیدبخشی در رسانه‌های جمعی، از جمله مواردی است که در این زمینه باید به آن‌ها عمل شود.

○ ایجاد بسترهای مناسب در سراسر کشور برای شکل‌گیری تشکلی‌های مستقل کارگری و کارفرمایی قدرتمند و حضور نمایندگان منتخب آن‌ها در شورای عالی سازمان.

○ ترویج فرهنگ بیمه‌ای و باری گرفتن از تشکلی‌های مذکور در این مسیر.

○ ایجاد سازوکاری که طی آن طرح‌ها و لوایح قبل از ارائه در مجلس از فیلتر شورای عالی تأمین اجتماعی (که سه‌جانبه‌گرایی در آن رعایت شده باشد) یا هیئت متخصّص زیر نظر آن بگذرد.

○ اصلاح اساسنامه سازمان و برگرداندن استقلال اداری سازمان.

○ اصلاح شیوه‌های سرمایه‌گذاری با در اولویت قرار دادن حفظ و ارتقاء ارزش ذخائر.





• شناسایی و برخورد با فسادهای انجام شده یا در حال انجام در سازمان تأمین اجتماعی توسط هیئتی مستقل و بی‌طرف. در حال حاضر برخی از این مفاسد و اختلاس‌ها شناسایی و تأیید شده است. باین‌حال برخوردی با آن‌ها صورت نگرفته است. این امر باعث کاهش انگیزه و افزایش بی‌اعتمادی در جامعه و بازار کار می‌شود. در این شرایط، ایجاد موج اجتماعی توسط دلسوزان سازمان برای برانگیختن مقامات قضایی مسئول در اجرای عدالت، منطقی به نظر می‌رسد

• منطقی‌سازی نظارت‌ها، به‌نحوی که نظارت‌ها و بازرسی‌ها منصفانه و دقیق صورت گیرند اما مانعی در راه تولید نباشند. به‌عبارت‌دیگر بازرسان افرادی بی‌طرف و متعهد باشند تا هم از نظارت سخت‌گیرانه و افراطی که تعهدات مضاعف و ناعادلانه بیمه‌ای به کارفرما تحمیل می‌کند و مانعی در کار کارفرمایان ایجاد می‌کند، دور بمانند، هم تخلفی از نظر آن‌ها دور نماند. در کنار این امر ترویج فرهنگ بیمه‌ای می‌تواند از فرار بیمه‌ای و سوءاستفاده و تبانی بکاهد.

• استفاده از نیروها و مدیران کارشناسی در سطح سازمان بجای استفاده از نیروها و مدیران سیاسی و متخصصان حوزه‌های دیگر؛ احیای سه‌جانبه‌گرایی واقعی پیش‌شرط و پیشران این اقدامات است.

• باوجود ورود سازمان تأمین اجتماعی به شرایط بحرانی، برنامه‌ریزی عقلایی در این خصوص که با مشارکت شرکای اجتماعی تدوین گردد و حرکت بلندمدت سازمان بر اساس آن امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

• تشکیل جلسات همفکری با حضور مسئولان دولتی، نیروهای کارشناسی و متخصص در این حوزه و ذی‌نفعان آن. بررسی راهکارهای حل بحران و همچنین برآورد شاخص‌های اصلاحی ممکن در این جلسات برای انجام یک نظرسنجی ملی.



۱. امید، رضا و خورشیدی مونا (۱۳۹۵) بیمه‌های اجتماعی ضرورت توسعه فراگیر (آشنایی با سازمان تأمین اجتماعی؛ چالش‌ها و راهکارها)، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

1- _____, American pension poll, Reason-Rupe:public opinion survey 2015, reason.com

2- Beatrice Scheubel, Don't raise the retirement age: an experiment on opposition to pension reforms and east-west differences in Germany, Manheim research institute for the economics of aging 2009: 1-44

3- Tito Boeri, would you like to reform the pension system: the opinion of european citizens, Manheim research institute for the economics of aging 2002: 1-14

4- Patric Murray, New jersey wants pension reform, Monmouth university polling institute 2006: 1-3

5- ISSA Good Governance Guidelines for Social Security Institutions: <http://en.tamin.ir/file/file/89>