



به نام خدا



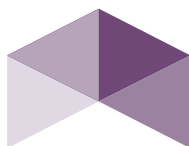
گزارش کارشناسی شناسایی مسائل ارتباطی شکل‌های کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

اجتماعی و فرهنگی





شناسایی مسائل ارتباط شکل‌های کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی

پژوهشگر: بهاره مختاری
ناظر علمی: رضا امیدی - مونا خورشیدی

شماره مسلسل: SC ۱۰ DF (۱۷) ۹۶
تاریخ انتشار گزارش: ۹۶/۱۰/۰۸



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

واژه‌های کلیدی:
سه جانبه گرایی
تأمین اجتماعی
کارفرمایی



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



فهرست مطالب	
۴	پیشگفتار مؤسسه
۶ ۶ ۱۰	فصل اول بیان مسئله هدف پژوهش
۱۱ ۱۱ ۶۰ ۷۳	فصل دوم مرور پیشینه نظری مطالعات پیشین جمع‌بندی
۷۸ ۷۸	فصل سوم روش تحقیق
۸۳ ۸۳	فصل چهارم تحلیل و جمع‌بندی مصاحبه‌ها
۱۳۴ ۱۳۴ ۱۴۴ ۱۵۸	فصل پنجم چکیده یافته‌ها پیشنهادها جمع‌بندی
۱۶۱	منابع

پیشگفتار مؤسسه

تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی به‌عنوان یکی از الزامات اساسی حکمرانی خوب از اهداف راهبردی سازمان بین‌المللی کار به‌شمار می‌آید. در ایران نیز ساختار سازمان تأمین اجتماعی از بدو تأسیس براساس اقدام سه‌جانبه کارگر، کارفرما، و دولت طراحی شده است. دستیابی به شرایط عادلانه کار، شرایط کار مناسب و معقول و تحقق توسعه، بدون مشارکت فعال کارگران، کارفرمایان، و دولت امری دشوار است. ازاین‌رو، فراهم کردن زمینه‌های لازم به‌منظور اعمال چنین رویکردی، یکی از اهداف استراتژیک سازمان است. این رویکرد به انطباق هرچه بیشتر قوانین کار با نیازهای اقتصادی و اجتماعی کمک می‌کند.

در ایران طی دهه‌های اخیر، تحقق این اصل اساسی با نارسایی‌ها و دشواری‌هایی همراه بوده و به‌تدریج دولت به‌عنوان یکی از کنشگران، نقش برجسته‌تری در مدیریت سازمان تأمین اجتماعی ایفا کرده است. ماهیت این تحولات موجب شده است تا «سازمان تأمین اجتماعی» نیز به‌عنوان یکی از کنشگران سه‌جانبه‌گرایی نقش متفاوتی پیدا کند. هر کدام از کنشگران این میدان اعم از کارگران، کارفرمایان، دولت، و سازمان تأمین اجتماعی





از منظرهای متفاوتی به موضوع سه‌جانبه‌گرایی می‌نگرند و دامنه و سطح متفاوتی از حضور و مشارکت دیگر کنشگران را مدنظر دارند. برای روشن‌شدن چالش‌ها و نارسایی‌های سه‌جانبه‌گرایی در سطح خرد، میانه، و کلان و متناسب با سه حوزه زمینه‌ای، ساختاری، و فرایندی، تدوین مجموعه گزارش‌هایی در دستور کار مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی قرار گرفته است.

در گزارش حاضر تلاش شده است تا با مصاحبه با برخی صاحب‌نظران، چالش‌های سه‌جانبه‌گرایی از منظر کارفرمایان بررسی شود. در گزارش‌های قبلی در این خصوص با عنوان «بررسی میزان تطابق وضعیت تشکلهای کارگری موجود با مقاوله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار» و «بررسی سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی با تمرکز بر نقش دولت» چالش‌های سه‌جانبه‌گرایی از منظر کارگران و دولت بررسی گردید.

شایان ذکر است که دیدگاه‌های ارائه شده در این گزارش لزوماً بیانگر نظرات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی نیست و مؤسسه در خصوص انتقال مصاحبه‌ها و نظرات مصاحبه‌شوندگان تا حد توان رعایت امانت را کرده است.

امید است گزارش‌هایی از این دست به تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران این حوزه در اتخاذ سیاست‌های مناسب کمک نماید. دریافت نظرات و پیشنهادات شما برای تولید گزارش‌های آتی مزید امتنان خواهد بود.

دکتر شهرام غفاری

رئیس مؤسسه

زمستان ۱۳۹۶

مفهوم «حکمرانی خوب» اواخر دهه ۸۰ میلادی وارد ادبیات توسعه گردیده و امروزه یکی از مباحث اساسی در ارزیابی کشورها در عرصه جهانی به شمار می آید. حکمرانی خوب به منزله وجود یک ارتباط سازنده میان سه حوزه است: دولت تسهیلگر، بخش خصوصی مسئول، و جامعه مدنی آزاد (قلی پور، ۱۳۸۷: ۷۶). در بحث روابط صنعتی و روابط کار، حکمرانی خوب در مفهوم سه جانبه گرایی تجلی یافته است که در واقع دال بر نیاز به ارتباط سه جانبه کارگران، کارفرمایان، و دولت در تصمیم گیری های مرتبط با کار است.

در ایران نیز برای تحقق سه جانبه گرایی و گفتگوی اجتماعی، تلاش هایی صورت گرفته است؛ برای مثال، در قانون کار مصوب ۱۳۲۸/۳/۱۷ در خصوص صندوق تعاون و بیمه کارگران، ساختار هیئت مدیره صندوق به صورت جمعی مرکب از نمایندگان کارفرمایان، کارگران، و وزارت کار در شورای عالی کار پیش بینی شده است. همچنین سازو کارهایی برای رسیدگی به اعتراضات کارفرمایان تعیین شده است. شورای عالی کار (به موجب ماده ۱۶۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹)، شورای عالی حفاظت و بهداشت کار (به موجب ماده ۸۶ قانون کار)، شورای کار سه جانبه مشاوره ملی (به موجب تصویب دومین همایش ملی کار) شورای عالی اشتغال و شورای عالی تأمین اجتماعی (به موجب ماده ۷ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی) نهادهایی هستند که برای تنظیم روابط ذی نفعان و اعمال سه جانبه گرایی تشکیل شده اند.

به رغم تصویب قوانین و تشکیل نهادهای مربوطه طی دهه های اخیر، هنوز ارتباط کارفرمایان با دولت و به ویژه سازمان تأمین اجتماعی دچار چالش ها و مسائلی است. کارفرمایان در جریان تعامل با سازمان تأمین اجتماعی، معمولاً با دو نوع چالش مواجه می شوند. برخی از این چالش ها ناشی از

قوانین و مقررات تأمین اجتماعی است، و برخی ناشی از تعبیری است که از قوانین و مقررات می‌شود و البته، این تعبیر می‌تواند درست یا غلط باشند (پیام کارفرمایان، ۱۳۸۵).

حسین‌زاده (۱۳۸۶) در پژوهشی پیرامون ارتباط میان سازمان تأمین اجتماعی و تشکلهای کارفرمایی مشکلات ذیل را شناسایی کرده است:

▲ قریب به دوسوم کارفرمایان بر این نظرند که نظر آنها در تصمیماتی که نمایندگانشان در جریان تعامل با سازمان تأمین اجتماعی اتخاذ می‌کنند، انعکاس نداشته یا به میزان کمی منعکس شده است.

▲ کارکنان و کارشناسان واحد درآمد سازمان تأمین اجتماعی از مذاکرات و تعامل‌های با کارفرمایان اطلاع اندکی دارند.

▲ کارفرمایان به‌رغم تلاش‌های سازمان، از مفاد بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مربوط به کارفرمایان اطلاعی ندارند.

▲ کارفرمایان همواره از مشورت‌های افراد غیرحقوقی و حتی ناآشنا به مفاهیم حقوقی - بیمه‌ای کمک می‌گیرند.

▲ کارکنان سازمان از نتایج مذاکرات و در نتیجه از نظرات کارفرمایان مطلع نیستند.

▲ کارفرمایان همواره اطلاعات خود را از طریق سازمان و از کانال‌های غیرتخصصی مانند تلویزیون، رادیو و نشریات عمومی دنبال می‌کنند.

▲ هر دو گروه کارفرمایان و کارکنان سازمان عمدتاً به مفهوم تأمین اجتماعی از زاویه تأمین درآمد برای سازمان و افزایش بهره‌وری برای کارفرمایان نگاه می‌کنند تا به‌منزله یک هزینه لازم برای خیر اجتماع.

▲ در میان کارفرمایان همواره این نگرش وجود دارد که کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رویکردی جانبدارانه در تعامل برگزیده‌اند و کارکنان نیز بر این باورند که کارفرمایان را باید با نیروی اجبار و الزام وادار به پرداخت حق بیمه کرد.

مصوبات مجلس شورای اسلامی و دولت بر سه‌جانبه‌گرایی و ارتباط شرکای اجتماعی با سازمان تأثیر گذار بوده است، از جمله ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی که مستمسک دولت نهم و دهم برای تغییر اساسنامه سازمان قرار گرفت. طی سال‌های ۸۷، ۸۹ و ۹۱ اساسنامه سازمان چند بار تغییر کرد. در سال ۸۸ با اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری، سازمان تأمین اجتماعی به صندوق تغییر یافت. تغییر بعدی در سال‌های ۸۹ و ۹۰ صورت گرفت که اختیارات مدیرعامل صندوق تأمین اجتماعی را کاهش داد؛ به گونه‌ای که عزل و نصب مدیران استانی یا شرکت‌های تابعه و هلدینگ‌های تحت پوشش شستا باید به نوعی با تأیید هیئت‌مدیره و هیئت‌امنا که در آن وزارت رفاه تعیین‌کننده بود، صورت می‌گرفت. در سال ۹۱ دوباره با استناد به اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری، تأمین اجتماعی از حالت صندوق به سازمان بازگشت. همچنین شرایط احراز صلاحیت مدیرعامل برعهده معاونت توسعه منابع انسانی رئیس‌جمهور گذاشته شد. در دولت یازدهم در خردادماه سال ۹۴ وزیر تعاون، کار، و رفاه اجتماعی اساسنامه پیشنهادی سازمان را به معاون اول رئیس‌جمهور تقدیم کرد.

با نگاهی به آنچه در رسانه‌ها آمده است می‌توان به یک ارزیابی اولیه از چگونگی تعامل سازمان تأمین اجتماعی و کارفرمایان رسید.

عبدالرحمن تاج‌الدین، معاون امور حقوقی و مجلس سازمان تأمین اجتماعی، رویکرد اصلی سازمان تأمین اجتماعی را تعامل با شرکای اجتماعی معرفی می‌کند: «به اصل سه‌جانبه‌گرایی میان کارگر، کارفرما، و دولت در سازمان تأمین اجتماعی اعتقاد کامل داریم» (وبسایت کارفرمایان، دی ۱۳۹۴).

در تیرماه ۱۳۹۴، دبیرخانه شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی آغاز به کار کرد. هدف از ایجاد این دبیرخانه برقراری تعاملات و تبادل نظر سازنده با تشکلهای و شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی است. به گفته دکتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی اجتماعی سازمان، دریافت نظرات و دیدگاه‌های شرکای اجتماعی و دسته‌بندی و استانداردسازی نظرات در این دبیرخانه انجام شده و به مدیریت سازمان منتقل می‌شود.

اما با نگاهی به مطالب منتشر شده در رسانه‌ها می‌توان پی برد که کارفرمایان

نسبت به نوع تعامل با سازمان انتقادات و مشکلاتی دارند؛ برای مثال، بنابر اظهار مشاور اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران، علاء میرمحمد صادقی، متأسفانه در گذشته به دلایل مختلف بین شرکای اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی حالت تعارض و تقابل وجود داشته که باید برای رفع این مشکل اقدامات لازم صورت گیرد. همچنین به گفته مروج حسینی، مدیران سازمان از سوی دولت منصوب می‌شوند و همواره به‌جای دفاع از منافع بیمه‌گذاران به‌ویژه کارگران و کارفرمایان، از دولت و سیاست‌های آن دفاع می‌کنند (وبسایت کارفرمایان، ۱۹ دی ۹۴).

آرمان خالقی، عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت، معدن و تجارت ایران، دخالت‌دادن شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت سازمان تأمین اجتماعی را یکی از بزرگترین خواسته‌های جامعه کارفرمایی برمی‌شمارد. به گفته او اگر تصمیمات این سازمان بدون همفکری با کارفرمایان اتخاذ شود، جامعه کارفرمایی و تأمین اجتماعی روبروی هم قرار می‌گیرند (وبسایت سازمان تأمین اجتماعی، خرداد ۱۳۹۴).

محمد معماریان از اعضای کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران، از تسلط کامل دولت بر سازمان تأمین اجتماعی انتقاد می‌کند: «ما به شیوه فعلی اداره سازمان تأمین اجتماعی معترضیم. کارگران و کارفرمایان در مقام تأمین‌کنندگان سرمایه سازمان تأمین اجتماعی در اداره آن هیچ نقشی ندارند و برای حل این معضل، باید شورای عالی تأمین اجتماعی دوباره زنده شود» (ایلنا، ۱۵ آبان ۹۴). سیفی، عضو هیئت‌مدیره کانون کارفرمایان کشور، نیز بر این باور است که برنامه راهبردی سازمان تأمین اجتماعی بدون نظرات کانون عالی کارفرمایان و سایر ذی‌نفعان طراحی شده است (کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان اصفهان، ۱۹ دی ۱۳۹۴). از نظر خالقی، عضو هیئت‌مدیره خانه صنعت، معدن و تجارت، کارگران و کارفرمایان به‌عنوان شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی باید به‌صورت شفاف از وضعیت این سازمان باخبر شوند و در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با این سازمان سهیم باشند. این در حالی است که وضعیت در حال حاضر این‌گونه نیست (خانه صنعت معدن تجارت استان البرز، ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۵).

در آذر ۱۳۹۴، نمایندگان رسمی کارگران و کارفرمایان دور هم جمع شدند تا

با اعلام موجودیت «شورای عالی هماهنگی تشکلهای صنفی کشور» خواستار مداخله در اداره سازمان تأمین اجتماعی شوند. اعضای شورای عالی هماهنگی تشکلهای صنفی کشور بر ضرورت مداخله کارگران و کارفرمایان در اداره سازمان تأمین اجتماعی تأکید کرده و خواستار احیای شورای عالی تأمین اجتماعی شدند (روزنامه اعتماد، ۱۷ آذر ۱۳۹۴).

با مرور مطالب بالا درمی‌یابیم که نحوه اداره سازمان تأمین اجتماعی هنوز تا تحقق گفتگوی اجتماعی فاصله دارد. بدین ترتیب استخراج مشکلات ارتباط میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی ضرورت می‌یابد و نیازمند پژوهش است.

هدف پژوهش



هدف اصلی پژوهش عبارت است از شناسایی مسائل و مشکلات موجود در ارتباط تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی. می‌توان این هدف کلی را به چند هدف فرعی تقسیم کرد:

▲ شناسایی مسائل و مشکلات زمینه‌ای موجود در ارتباط تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی

▲ شناسایی مسائل و مشکلات ورودی موجود در ارتباط تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی

▲ شناسایی مسائل و مشکلات فرایندی موجود در ارتباط تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی

لازم به یادآوری است که این پژوهش مختص شناسایی چالش‌های ارتباطی میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی است و شناسایی مشکلات محتوایی مربوط به درمان، بیمه، و بازنشستگی بین این دو طرف، پژوهشی جداگانه می‌طلبد.



▲ روابط دربرگیرنده چند ذی‌نفع بین بخش عمومی، خصوصی و مدنی

شراکت یا گفتگوی چند ذی‌نفع، روابطی داوطلبانه و همراه با تشریک‌مساعی میان بازیگران گوناگون است که از دو یا بیشتر بخش‌های عمومی، خصوصی، و مدنی نشئت می‌گیرد. تمام مشارکت‌کنندگان به‌منظور دستیابی به هدفی مشترک توافق می‌کنند که با هم همکاری کنند، وظایف مشخصی را انجام دهند، ریسک و مسئولیت‌ها و نیز منابع و منافع را تسهیم کنند.

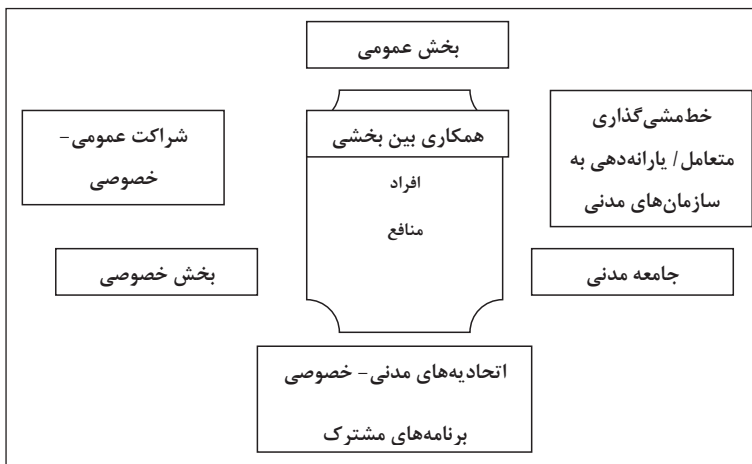
تعامل چند ذی‌نفع همواره شامل یک گفتگو دربارهٔ موضوعات مشترک است. این گفتگو ممکن است به شراکت بین بازیگرانی که می‌توانند نقشی واقعی در حل مسئله مربوطه داشته باشند بیانجامد، درحالی‌که ذی‌نفعان دیگر می‌توانند از طریق مشورت و پایش پیشرفت شراکت دخالت داده شوند.

همان‌طور که در شکل نشان داده شده است، سه دسته روابط دوجانبه بین بخش‌ها عبارت‌اند از: روابط خصوصی - عمومی. روابط عمومی - مدنی، و روابط خصوصی - مدنی. در مرکز تصویر، رابطه پیچیده میان کل سه بخش یا همکاری بین‌بخشی وجود دارد که در اقدامات توسعهٔ منسجم و پایدار در تمام زمینه‌ها اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و محیط‌زیستی نقش دارند.

کارکردهای شراکت‌ها عبارت‌اند از: توسعه استراتژی مشترک؛ اجرای پروژه‌ها و ارائه خدمات؛ توسعه و نوآوری در پروژه‌ها، محصولات و خدمات؛ تسهیم و هماهنگی منابع و تخصص؛ حمایت‌گیری^۱ به‌منظور پیشبرد یک آرمان یا گذاشتن یک موضوع در دستور کار محلی، ملی یا جهانی؛ توسعه قواعد، هنجارها و استانداردها برای تعیین قواعد رفتاری و رفتار قابل قبول؛ پایش، ارزیابی و یادگیری مشترک (نقل در گروین و ندانوسکی^۲، ۲۰۰۵، ۶).

1. advocate

2. SG report to UN 2005, 4-9 quoted in Gervwen and Nedanosky 2005,6



Δ شکل ۱-۲: روابط چند ذی نفع بین بخش های عمومی، خصوصی و مدنی (گروین و ندانوسکی^۱، ۲۰۰۵، ۵)

1. Gervwen and Nedanosky

▲ گفتگوی میان بخش خصوصی و دولت

گفتگوی میان بخش خصوصی و عمومی^۱ که با نام گفتگوی ساختاریافته^۲ نیز یاد می شود، می تواند رسمی باشد و به حالت قانون در آمده باشد، یا غیر رسمی باشد. شراکت رقابتی^۳ بین دولت و بخش خصوصی در ایجاد اصلاحات خط مشی و یا اجرای خط مشی به منظور بهبود محیط کسب و کار در برخی کشورها آغاز شده است. این شراکت ها چهار بعد دارند (هرزبرگ و رایت^۴، بی.تا. ۱۲) که به الماس گفتگوی بخش خصوصی و عمومی معروف است:

- **دولت:** باید ظرفیت، اراده سیاسی و رهبری را داشته باشد.
- **کسب و کار:** بخش خصوصی باید سازماندهی شده، دارای رهبری و احساس امنیت برای گفتگو با دولت باشد.
- **حامی مالی:** یک پشتیبان به منزله حامی مالی که دارای

1. Public Private Dialogue
2. Structured Dialogue
3. Competitiveness Partnership
4. Herzberg and Wright

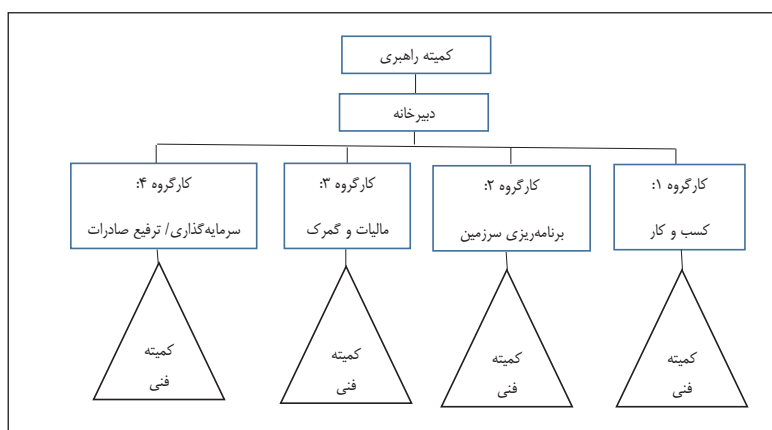


اعتبار، تخصص و توانایی جلب توجه رسانه‌هاست.

ابزارها: تسهیلات لجستیکی و منابع مالی اولیه^۱.

مداخله دولت باید در بالاترین سطوح ممکن صورت گیرد. علاوه بر بخش خصوصی، توصیه می‌شود NGOها، انجمن‌ها، اتحادیه کارگران یا گروه‌های محیط‌زیستی و گروه‌های مصرف‌کننده را نیز دخیل کرد. ساختار بیشتر گفتگوهای سازنده، یک دبیرخانه مرکزی را در کنار کارگروه‌هایی که بر اساس خوشه‌های صنعتی یا موضوع خط‌مشی یا مکان جغرافیایی سازماندهی شده‌اند، دربر می‌گیرد. همچنین می‌توان ساختارهایی در سطوح منطقه‌ای و محلی نیز راه‌اندازی کرد.

در شکل زیر ساختار گفتگوی بخش خصوصی و دولت در سیرالتون برای مثال نمایش داده شده است.



Δ شکل ۲-۲: مجمع بخش خصوصی سیرالتون (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)

1. seed funds

دبیرخانه می‌تواند از تأمین مالی اولیه یک حامی مالی بهره‌بردار، اما نباید به آن وابسته شود. حامی مالی به مشارکت کنندگان در گفتگو کمک می‌کند که شواهد مربوطه را گردآوری کنند، ظرفیت تحلیل خط‌مشی را در آن‌ها افزایش می‌دهد و به بهبود زیرساخت گفتگو مانند ارتباطات، روزنامه‌نگاری و کسب‌وکار کمک می‌کند.

پشتیبانان^۱ اثربخش فرایند گفتگو را به پیش می‌برند. برای شناسایی این پشتیبانان باید از تحلیل و نگاشت ذی‌نفعان استفاده کرد. پشتیبانان می‌توانند از بخش خصوصی یا عمومی یا اجتماع حامیان و یا جامعه مدنی انتخاب شوند. افزون بر این، به تسهیلگر نیز نیاز است تا از انجام تمام فعالیت‌های گفتگو اطمینان حاصل کند. تسهیلگر^۲ در واقع کارمند دبیرخانه است و دعوت در جلسات، میانجی‌گری بحث‌های بین بخش خصوصی و عمومی و بایگانی صورت‌جلسات را برعهده دارد (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۷۲).

از دیگر نکات، توجه به ارتباطات و روابط عمومی به‌منظور اطلاع‌رسانی امور به عامه مردم درباره دستاوردهایی است که از صرف زمان و تلاش‌ها در گفتگوی بخش خصوصی و دولت حاصل شده است. همچنین برندسازی این شراکت نیز بسیار اهمیت دارد. برندینگ باید به‌گونه‌ای باشد که به‌روشنی و سادگی و از طریق لوگو و بیانیه مأموریت، اهداف شراکت را منتقل کند؛ برای مثال مجمع کسب‌وکار ویتنام یکی از اهداف این شراکت را بدین‌صورت بیان کرده است: «دخیل شدن در گفتگوی سازنده و منظم با دولت ویتنام به‌منظور سهم^۳ سازنده داشتن در خط‌مشی‌ها و قانون‌گذاری‌هایی که سنگ بنای توسعه اقتصاد کشور قرار می‌گیرند» (هرزبرگ و رایت، بی. تا).

شراکت بخش خصوصی و دولت مدل واحدی ندارد و بسته به شرایط هر کشور متفاوت است؛ اما به‌طور کلی می‌توان مراحل برایش در نظر گرفت و موضوعات قابل‌توجه در هر مرحله را نیز مشخص کرد، که در زیر نشان داده شده‌اند.

1. champions

2. facilitator

3. contribution

گستره موضوعات مورد توجه در طراحی و حفظ شراکت						
راه اندازی	تمایل دولت	پشتیبانی بین طیفی	اولویت های کسب و کار	پیوندهای با سازمان های موجود	احساس فوریت	ایجاد اعتبار
مشارکت	سازوکارهای انتخاب	شرایط عضویت	انتخاب افراد کلیدی	ایجاد تعادل در نمایندگی	گنجاندن کسب و کارهای کوچک و متوسط	مشارکت جامعه مدنی
ساختار	دبیرخانه دائمی	رهبری فردی	گروه های کاری	ساختار دولت	شفافیت و قواعد مشارکت	انعطاف (برای اصلاح) نهادی
اهداف و خروجی ها	بیانیه مأموریت	مدیریت انتظارات	دستاوردهای کمی و مشخص	نوع و اهمیت اصلاح	پایش و پلسخویی	روشنی و اعتبار
نقش حامیان مالی	نوع و سطح حمایت	تصویر عمومی	کنترل کیفیت	دوری از پارتی بازی	حمایت مالی یا جهت دهی (و اعمال نفوذ)	انتقال مالکیت (حمایت بلندمدت)
گسترش	برندینگ و بازاریابی	استفاده از رسانه	دخالت دادن گروه های محلی مردم	دخالت دادن بدنه	هدف قرار دادن تصمیم گیران (نمایندگان مجلس یا سیاستمداران محلی)	تسهیم تجارب (با سایر شراکت ها در سطوح گوناگون)

Δ جدول ۲-۱: مراحل و موضوعات شراکت بخش خصوصی و دولت (هرزبرگ و رایت بی. تا)

در ادامه اجزای جدول به اختصار توضیح داده می‌شود:

راه اندازی^۱:

▲ **تمایل دولت:** آیا رهبران دولت برای گفتگو مشتاق‌اند؟

▲ **حمایت طیف‌های مختلف:** آیا رهبران مخالف متقاعد شده‌اند که گفتگو از نظر سیاسی بی‌طرفانه است؟

▲ **اولویت‌های کسب‌وکار:** آیا کسب‌وکارهای سازماندهی شده در قالب انجمن‌ها می‌توانند فهرستی از موضوعات مدنظر خود را تهیه کنند؟

▲ **اعتبارسازی:** آیا نیازی هست که دولت از طریق تعهد کردن چیزی که می‌تواند در کوتاه‌مدت راستی‌آزمایی شود، اعتمادسازی کند؟ آیا افراد جامعه کسب‌وکار به منزله «قهرمان»^۲ میان هم‌تایان خود شناخته می‌شوند؟ آیا حامی مالی از نظر تهیه منابع مالی معتبر است؟

سازماندهی مشارکت:

▲ **سازوکارهای انتخاب:** سازوکار تصمیم‌گیری درباره اینکه چه کسی به جلسات دعوت می‌شود چیست؟ آیا معیارهای روشنی برای عضویت وجود دارد؟ آیا تضمین‌های معتبری در برابر احتمال دست‌رسی به وزرا و دستیابی به امتیازات ناعادلانه کسب‌وکاری وجود دارد؟

▲ **شرایط عضویت:** آیا عضویت دائمی است یا مقطعی یا ترکیبی از این دو؟ آیا اعضا به عنوان نمایندگان سازمان‌هایشان شرکت می‌کنند یا به عنوان اشخاص حقیقی و خصوصی؟ آیا عضویت به دلیل غیبت منقضی می‌شود یا خیر؟

▲ **انتخاب افراد کلیدی:** آیا نمایندگان بخش عمومی از بالاترین سطوح دولت هستند؟ آیا تلاش شده است تا از شرکت‌هایی استفاده شود که شهرت خوبی به دلیل مسئولیت اجتماعی‌شان داشته باشند؟ آیا تعداد کافی از زنان دخالت داده شده‌اند؟

1.ignition

2.champion

▲ **ایجاد تعادل:** آیا تعداد اعضا به اندازه کافی کم است که انسجام و کارایی منطقی ایجاد کند در عین حال به اندازه کافی گسترده است که ریسک مصادره نهادهای را کاهش داده و در چشم عموم مشروعیت داشته باشد؟

▲ **مشارکت دادن بنگاه‌های کوچک و متوسط:** آیا بنگاه‌های کوچک و متوسط به اندازه کافی نمایندگی شده‌اند؟ آیا شراکت بخش خصوصی و عمومی تلاش‌های کافی برای مشارکت سازمان‌های عضویت کسب و کار و اتاق‌های بازرگانی انجام داده است؟

▲ **جامعه مدنی:** آیا توجه کافی به مشارکت دادن نمایندگان جامعه مدنی (مانند NGO ها، گروه‌های محیط زیستی، گروه‌های مصرف کنندگان، جامعه علمی، رسانه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی) شده است؟ (از نظر جنبه‌های مثبت و منفی هزینه‌های پشتیبانی در برابر مشروعیت).

ساختار:

▲ **دبیرخانه دائمی:** آیا دبیرخانه دائمی برای ترتیب دادن جلسات، پخش دستور کارها و صورت جلسات وجود دارد؟ آیا دبیرخانه از منابع مالی کافی، ظرفیت پشتیبانی و تجربه کارکنان برای ایجاد اعتبار برخوردار است؟

▲ **رهبری فردی:** آیا رئیس دبیرخانه فردی پویا، باتجربه و مطلع است که قادر باشد اعتماد و احترام تمام مشارکت کنندگان را فرماندهی کند؟

▲ **کار گروه‌ها:** آیا کار گروه‌ها بر اساس موضوع، صنعت، منطقه یا ترکیبی از این عوامل سازماندهی شده‌اند؟ سازوکار تصمیم درباره دستور کار و ترکیب هر کار گروه چیست؟

▲ **ساختار دولت:** آیا ساختار شراکت برای تنیده شدن در ساختار تصمیم گیر در دولت طراحی شده است؟ آیا کارکنان فنی از وزارتخانه‌های مرتبط برای ارائه ورودی به فرایند، دعوت شده‌اند؟ آیا توجه کافی به برقراری گفتگو با موجودیت‌های تصمیم گیر در سطوح محلی، منطقه‌ای و بین‌المللی صورت گرفته است؟

▲ **تنظیم آهنگ^۱**: آیا تعهد صریح به حمایت از شفافیت، گشودگی و آزادی بیان وجود دارد؟ آیا تعهدی وجود دارد که بتوان در مورد هر چیزی بحث کرد؟

▲ **مدیریت تعهد**: آیا جدول زمانی روشنی برای جلسات وجود دارد و از پیش اطلاع‌رسانی شده است؟ آیا دستور کارها روشن و متمرکزند و با تحقیق قبلی همراه هستند تا اجازه دهند که جلسات سریع و کارا پیش بروند؟

▲ **انعطاف‌پذیری**: آیا ساختار انعطاف دارد تا در صورت اینکه معلوم شود برنامه اولیه به اندازه کافی کارآمد نبوده، خود را اصلاح کند؟ آیا درباره روش‌های ممکن مدیریت سناریوهایی که در آن‌ها شراکت نیاز به منحل شدن دارد، فکر شده است؟

تعیین اهداف و دستیابی به آن‌ها:

▲ **بیانیه مأموریت**: آیا اهداف کلی به روشنی تعریف شده‌اند، مانند بهبود رقابت و ساخت روابط.

▲ **مدیریت انتظارات**: آیا شراکت از بالابردن انتظارات پرهیز کرده است و زمینه را برای رفع اوهاام آماده ساخته است؟

▲ **دستاوردهای قابل اندازه‌گیری**: آیا اهداف مشخصی وجود دارد که به اندازه کافی برای ذی‌نفعان عینی باشد تا بتوانند اثربخشی شراکت را ارزیابی کنند؟ مانند رسیدن به اصلاحات قانونی، انتشار «موانع راه»، و «نقشه راه»، برگزاری کنفرانس‌ها، بهبود جایگاه کشور در عرصه بین‌المللی.

▲ **دستاوردهای قابل دستیابی و آسان^۲**: آیا اصلاحات مشخصی تعیین شده که در کوتاه‌مدت قابل دستیابی باشد؟

▲ **پایش و پاسخگویی**: آیا سازوکارهایی برای پایش و پاسخگویی مستقر شده است که تضمین کند توافقات به اقدام می‌انجامند؟ آیا این سازوکارها اعتماد عموم را نیز از طریق افزایش شفافیت و کاهش ریسک سوق داده شدن به فعالیت‌های رانت‌جو یانه فراهم می‌آورند؟

1. Setting the tone

2. Low- hanging fruits

▲ **شفافیت و اعتبار:** آیا تخصص کافی برای اطمینان از این وجود دارد که اسناد سیاستی و پیشنهاد های اصلاحی روشن، معتبر و تحقیق شده هستند؟

نقش حامیان مالی:

▲ **تصویر عمومی:** آیا نقش سازمان اهداکننده کمک مالی با تصویر عمومی اش هماهنگی دارد؟ یعنی اگر مورد اعتماد و احترام است نقشی علنی و اگر در نظر عموم مورد تردید است، نقش پشت صحنه دارد؟

▲ **پرهیز از رابطه محوری^۱:** آیا مشارکت اهداکننده کمک مالی احتمال تأکید بر منافع برخی ذی نفعان نسبت به دیگران را مطرح می کند؟

▲ **راندن (فرماندهی) از صندلی عقب^۲:** تا چه میزان اهداکننده کمک مالی تمایل دارد منابع مالی، حمایت، پشتیبانی و مشاوره فراهم کند، در عین اینکه تصمیم گیری درباره توصیه ها و اصلاحات را به مشارکت کنندگان وامی گذارد؟ به سخن دیگر آیا اهداکننده کمک مالی به دنبال اجرای دستور کار خودش است؟

▲ **انتقال مالکیت:** آیا تأمین مالی متعهد به مدت طولانی و کافی به منظور ایجاد اعتبار و پایداری شراکت هست؟

گسترش:

▲ **برندسازی و بازاریابی:** آیا برای شراکت، یک برند قدرتمند، یک نام مناسب برای اهدافش و یک لوگو به منظور استفاده در تمام انتشارات مطبوعاتی، اسناد و عکس ها اختصاص داده شده است؟

▲ **استفاده از رسانه:** آیا سیاستی برای مشارکت گشوده و فعالانه خبرنگاران وجود دارد؟

▲ **به مشارکت گرفتن اجتماع محلی^۳:** آیا برای مشارکت بنگاه های کوچک و متوسط، از طریق انجمن های کسب و کار موجود و یا مستقیماً به وسیله تحقیق

1. Avoiding favoritism

2. Driving from back seat

3. grassroots

میدانی، تلاشی صورت گرفته است؟ آیا روش ساده‌ای برای اینکه ذی‌نفعان توصیه‌های مدنظر خود را به‌منظور اصلاح دستور کار مطرح کنند، مورد اطلاع‌رسانی قرار گرفته است؟

▲ **طلب کمک از عموم:** آیا وب‌سایتی ساخته شده است که اطلاعات مرتبط را منتشر کرده و بازخوردها را جمع کند؟ آیا استراتژی بازاریابی برای حمایت از اصلاح میان عموم مردم وجود دارد؟

▲ **هدف قرار دادن تصمیم‌گیران:** آیا تلاش‌های مشخصی برای دسترسی به نمایندگان مجلس و سیاستمداران محلی که انگیزه‌هایشان می‌تواند در اجرای اصلاحات مدنظر مؤثر باشد، صورت گرفته است؟

▲ **تسهیم تجارب:** آیا سازوکارهایی برای تسهیم تجارب و نمونه‌های موفق با سایر شرکات‌های رقابتی در سطوح پایین‌تر از منطقه، منطقه و جهانی وجود دارد؟

برخی اصول کلی در این زمینه وجود دارد. به‌طور کلی میزبانی گفتگو باید برعهده حکومت باشد. حکومت‌ها هستند که سیاست‌گذاری می‌کنند و مسئولان حکومتی هستند که سیاست‌ها را به اجرا درمی‌آورند. یک گفتگوی آرمانی همه قسمت‌های حکومت را که با آن مرتبط هستند به مشارکت می‌کشاند (اتاق بازرگانی ایران ۷۴-۷۵).

در حالت آرمانی باید حداقل یک پیشگام از هر دو بخش خصوصی و عمومی در گفتگوها شرکت کنند. این پیشگامان موجب انگیزش شرکت‌کنندگان شده و ارتباط فعال با ذی‌نفعان اصلی را در خلال گفتگوها و نیز در خارج از اتاق گفت‌وگو تقویت می‌کند.

کمک‌دهندگان مالی می‌توانند منابع مالی لازم برای جمع‌آوری و تحلیل شواهد را از هر دو حوزه داخلی و بین‌المللی در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار دهند. آنان همچنین به ظرفیت‌سازی در تحلیل سیاست‌ها، نظارت و سایر مهارت‌های اصلی سیاست‌گذاری کمک می‌کنند. ایشان گاهی کمک‌های مالی را به‌منظور بهبود زیرساخت‌هایی اهدا می‌کنند که برای بهبود ارتباطات، روزنامه‌نگاری آگاهانه درباره شرایط کسب‌وکار و شاخص‌سازی بین‌المللی هزینه می‌شود (اتاق بازرگانی ایران ۷۹).

برنامه‌ریزی گفتگو حیاتی است. تنظیم دقیق اولویت‌ها و زمان‌بندی کارهای گروهی بهتر از تهیه فهرست طولیلی از اهداف اصلاحات است. ابتکار عمل‌های موفق گفتگوی بخش خصوصی و عمومی از همان آغاز به اهداف واقع‌بینانه‌ای توجه می‌کنند که مقاومت سیاسی در برابر تغییرات را برنیانگیخته، حصول توافق در مورد آن‌ها در مدتی کوتاه میسر باشد. برای هر اقدام، ضرب‌الاجل تعیین می‌کنند و پیشرفت کارها را مطابق با ضرب‌الاجل‌ها مورد پایش قرار می‌دهند. این ابتکار عمل‌ها همواره دستاوردهای خود را ارزیابی می‌کنند و نیز راهبردهای مؤثری برای برقراری ارتباط دارند تا علاوه بر مشارکت کنندگان در گفتگو، عموم مردم از دستاوردهای وقت و تلاش صرف شده مطلع شوند (اتاق بازرگانی ایران، ۸۱).

خروجی این گفتگوها بر چند دسته است که در جدول زیر ملاحظه می‌شود:

نوع خروجی	مثال
خروجی‌های تحلیلی	ارزیابی‌ها، سیاست‌ها، مواضع اولیه که همگی نیازمند تحقیق شواهد مبنا هستند.
توصیه‌های اصلاحی خاص	توصیه‌های خاص برای اصلاح سیاست‌ها، قوانین یا مقررات.
خروجی‌های فرایندی و ساختاری	کنفرانس، جلسات، پایش وظایف، برنامه‌های اطلاع‌رسانی.
خروجی‌های نرم	افزایش اعتماد، درک و همکاری بین ذی‌نفعان، ایجاد سرمایه اجتماعی.

Δ جدول ۲-۲: نوع‌شناسی خروجی‌های گفتگوی بخش خصوصی و عمومی (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۷۸)

▀ روابط کار و نگرش‌های نسبت به آن:

انقلاب صنعتی که تحولات و نوآوری‌های شگرف و وسیعی را به وجود آورد؛ درواقع ریشه اصلی روابط کار امروزی است. نهضت‌های مربوط به روابط کار بیشتر در فرانسه سازمان‌دهی شد و مجموعه‌ای از تفکرات آزادی‌خواهانه و ضد استثمار را عرضه کرد و خیلی سریع به بیرون از مرزهای فرانسه صادر شد. یکی از ابعاد این تفکرات، حمایت از حقوق طبقه کارگر و توجه به رفاه

و شخصیت اجتماعی وی بود. تحت تأثیر این تفکرات در عمل حمایت‌هایی پیش‌بینی و اجرا شد ولی با بروز فلسفه اصالت فرد و اقتصاد آزاد و به رسمیت شناختن حقوق کارگر در قالب قراردادهای کاری بر اساس رضایت طرفین (کارگر و کارفرما) و عدم پذیرش نقش برای دولت، دوباره حمایت از حقوق کارگر از میان رفت. با اقدامات کارگران از اوایل قرن ۱۹ بالاخره توجه به روابط صنعتی که از حقوق و آزادی‌های کارگران حمایت کند جدی شد تا اینکه امروز فواید مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی پذیرفته شده است (ظهوری، ۱۳۷۸: ۱-۳).

نگرش‌ها نسبت به روابط کار بر چند دسته‌اند:

- نگرش وحدت (همزیستی) که به سازمان به‌منزله یک گروه مستقل و واحد تأکید می‌کند و از دید آن هیچ‌گونه تضادی بین منافع کسانی که سرمایه برای شرکت فراهم می‌سازند و کسانی که کار را انجام می‌دهند، وجود ندارد.
- نگرش کثرت‌گرا (اختلاف یا سازمان چندگانه) که به سازمان به‌منزله مجموعه‌ای از گروه‌های همگون جداگانه با منافع، اهداف و رهبری خاص خود تأکید می‌کند.
- چشم‌انداز رادیکال (اختلاف طبقاتی) که سازمان را یک جامعه کوچک می‌داند؛ به این معنی که سازمان در یک جامعه سرمایه‌داری قرار دارد که در آن نظام تولید مبتنی بر مالکیت خصوصی است و کنترل تولید توسط صاحبان سرمایه از بالا به پایین اعمال می‌شود.
- نگرش رفتار اجتماعی افراد حاکی از این است که روابط کار در سازمان را رفتار فرد فرد کارکنان تعیین می‌کند. منشأ رفتارهای افراد نیز یکی اهداف، تجربیات و هنجارهاست و دیگری محیط مانند عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.
- نگرش سیستم که در آن همه عوامل موجود در سیستم سازمان به‌منزله چهارچوب نظری برای معرفی و





تجزیه و تحلیل روابط کار انتخاب شده است. روابط کار با درون داد، فرایند، برون داد و بازخورد شناخته می شود.

با این نگرش برای روابط کار مدلهایی ارائه شده است از جمله مدل سالمون و وود و دیگران. ظهوری (۱۳۷۸) نیز مدل سیستمی خود را چنین ارائه داده است.



Δ شکل ۳-۲: مدل عمومی نظام تنظیم روابط کار (ظهوری، ۱۳۷۸: ۴۹)

▲ سه‌جانبه‌گرایی:

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹، به‌عنوان یک ساختار سه‌جانبه منحصربه‌فرد، با هدف «صلح پایدار و جهانی» تحقق عدالت اجتماعی، امنیت انسانی و صلح تأسیس شد.

تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی یکی از چهار اهداف راهبردی و استراتژیک و یکی از اصول اساسی سازمان بین‌المللی کار است که در اعلامیه فیلادلفیا انعکاس یافته است (رحمانی ۱۳۹۰، ۱۳).

در اعلامیه فیلادلفیا که در آن اهداف سازمان بین‌المللی کار به تأیید رسید، آمده است که مبارزه علیه احتیاج باید به نیرویی خستگی‌ناپذیر در بین هر ملتی دنبال شود و در این راه کوشش بین‌المللی مداوم و هماهنگی نیز باید اعمال گردد که در آن نمایندگان کارگران و کارفرمایان با نمایندگان دولت‌ها به‌طور مساوی همکاری داشته باشند و به‌منظور افزایش رفاه عمومی در نشست‌های آزاد و نیز تصمیم‌هایی که جنبه دموکراتیک دارند مشارکت کنند (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۳۰).

سه‌جانبه‌گرایی عبارت است از پرداختن به مسائل و مشکلات مربوط به کار از طریق گفتگو، ارتباط، تعامل و تأثیر متقابل بین گروه‌های کارفرمایی، کارگری، و دولت (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۳۵).

نگرش دولت‌ها و ظرفیت شرکای اجتماعی برای مشارکت در گفتگوی سه‌جانبه و تأثیرگذاری بر تدوین سیاست در تعیین اینکه سه‌جانبه‌گرایی امری زینتی یا واقعی و اثربخش باشد اهمیت دارد (سازمان جهانی کار، بی.تا).

سه‌جانبه‌گرایی در ایران:

در کشور ما تشکلهای سه‌جانبه پس از تصویب قانون کار ۱۳۳۷ به وجود آمد و در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز به آن توجه شده است. پس از انقلاب نیز بر اساس اصل ۱۰۴ قانون اساسی و نیز موازین بین‌المللی شوراهای اسلامی کار پا گرفتند. شورای عالی تأمین اجتماعی نیز یکی دیگر از نهادهایی است که در آن نمایندگان کارگران و کارفرمایان حضور دارند و در آن مباحث

گوناگون مربوط به کار مطرح و درباره آن‌ها تصمیم‌گیری می‌شود (نصرتی، ۱۳۸۷: ۲۰۱ و ۲۰۴).

در سال ۱۳۴۸ بر مبنای کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، موضوع برگزاری کنفرانس ملی کار با حضور نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران شکل گرفت و در آن مسائل مختلف مورد گفتگو قرار می‌گرفت. این کنفرانس تا سال ۱۳۵۸ مستمر ادامه داشت. پس از انقلاب اسلامی و بعد از ۲۱ سال وقفه، همایش ملی کار برگزار شد. این همایش از نهادهای فراگیر سه‌جانبه بود که در آن ۵۰ نماینده دولت، ۲۵ نماینده کارفرما از نهادهای رسمی کارفرمایی و ۲۵ نماینده کارگر از نهادهای رسمی کارگری در آن حضور داشتند. این همایش دارای یک دبیرخانه دائمی بود و امور اجرایی، تهیه متون و پیگیری مصوبات را برعهده داشت. بالاین‌حال، این همایش پس از چهار سال تشکیل به دست فراموشی سپرده شد (نصرتی، ۱۳۸۷: ۲۰۳).

در دی‌ماه سال ۱۳۸۰ کارگاهی با عنوان ساماندهی شورای سه‌جانبه ملی پیشنهادی در جمهوری اسلامی ایران توسط وزارت کار و امور اجتماعی با همکاری سازمان بین‌المللی کار برگزار شد. اهداف اصلی کارگاه عبارت بودند از:

- تقویت اصل سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوی اجتماعی در ایران؛
- تشریح اهداف مقاوله‌نامه ۱۴۴ و توصیه‌نامه ۱۵۲ سازمان بین‌المللی کار؛
- تدوین اساسنامه پیشنهادی شورای سه‌جانبه ملی از طریق اخذ حداکثر آرای شرکت‌کنندگان.

در این کارگاه آقای مهندس عطاردیان نماینده کارفرمایان اظهار داشته است که پس از انقلاب، برای سیاست‌گذاری در مورد اقتصاد کلان در بین شرکای اجتماعی، مذاکرات گسترده‌ای صورت نگرفته است. ایشان در ادامه بر اهمیت مشاوره سه‌جانبه به‌منظور حل مشکلات به روش سیستماتیک تأکید می‌کند.

مسائل عمده پیش روی تشکیل شورای سه‌جانبه ملی پیشنهادی در ایران به نقل از آقای سیوانان تیران کارشناس ارشد روابط کار در سازمان بین‌المللی کار به شرح زیر بوده است:



- نقش وزارت کار در ایجاد یک دبیرخانه فعال به منظور فراهم آوردن تسهیلات لازم در راستای فرایند گفتگوهای سه‌جانبه؛
- تقویت فرایند گفتگوی اجتماعی در سطح ملی از طریق تقویت گفتگو در سطح بخشی و کارگاهی؛
- تعیین دستور کار شورا با مشاوره شرکای اجتماعی؛
- ایجاد دبیرخانه فعال و تعیین دستور کار، هماهنگی، نظارت و ارائه بازخورد شرکای اجتماعی؛
- ترکیب مساوی هیئت از نظر تعداد اعضا و هر یک از اعضا باید نماینده گروه خود باشد؛
- انجام مشاوره افقی و عمودی؛
- اجرای تصمیمات مشاوره‌های سه‌جانبه.

در این کارگاه هم نمایندگان کارفرمایان و هم نمایندگان کارگران توافق داشتند که هیئت سه‌جانبه باید توسط قانون‌گذاری و تصویب مجلس تأسیس شود و تصمیمات آن الزام‌آور باشد (گزارش کارگاه مربوط به سازماندهی شورای سه‌جانبه ملی پیشنهادی در جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۰)

▲ گفتگوی اجتماعی:

شرکت اجتماعی^۱ عبارتی چترگونه و دارای ابهام است که اشکال گوناگون تشریک‌مسابی و رویکردهای چند سطحی به مذاکرات جمعی و دیدگاه‌های ایدئولوژیکی را پوشش می‌دهد. در بریتانیا این عبارت با مفهوم گفتگوی چند طرفه غیرمتمرکز بین تمام گروه‌های اجتماعی که منافع جمعی را نمایندگی می‌کنند و برای اقدام بنگاه یا منطقه مسئولیت یا در آن منفعت دارند (ذی‌نفعان)، شناخته می‌شود. در واقع شرکت اجتماعی مفهومی است که مبحث گفتگوی اجتماعی را پوشش می‌دهد. گفتگوی اجتماعی یکی از چهار اصلی است که سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸ در اعلامیه حقوق بنیادین کار و شرایط کار شایسته در کنفرانس بین‌المللی کار به تصویب رساند. کار شایسته در این

اعلامیه با چهار اصل شناخته می‌شود (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۳۳):

• ارتقای حقوق بنیادین کار؛

• اشتغال؛

• حمایت اجتماعی؛

• گفتگوی اجتماعی.



خوان سوموایا مدیر کل سازمان بین‌المللی کار در گزارش خود به مجمع عمومی سازمان در سال ۱۹۹۹ تعریف جدید، جامع و گسترده‌ای از کار و محیط کار را با نام "کار شایسته" ارائه کرد. او کار شایسته را چنین تعریف کرد:

«ایجاد فرصت‌های برابر به منظور کسب و کار مناسب و مولد در شرایط آزاد، امن و همراه با حفظ کرامت انسانی».

اما موضوع گفتگوی اجتماعی به مفهوم امروزی تأمین اجتماعی، پس از گزارش مدیر کل دفتر بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ در دستور اصلی سازمان بین‌المللی کار قرار گرفت. وی آن را این گونه تعریف نمود:

«گفتگوی اجتماعی شامل همه انواع مذاکره، مشاوره، و تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان در خصوص منافع مشترک و مرتبط با سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی است» (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳). کاربرد گفتگوی اجتماعی از این تاریخ به بعد علاوه بر مسائل کارگری و کارفرمایی، به سطوح مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاست و فرهنگ نیز گسترش یافت (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۳۳).

مقاله‌نامه‌های شماره ۱۴۴ و توصیه‌نامه شماره ۱۵۲ مستقیماً به گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی می‌پردازند. علاوه بر این، کنفرانس بین‌المللی کار، در سال ۱۹۹۶ قطعنامه همکاری سه‌جانبه‌گرایی ملی در زمینه سیاست‌های اقتصادی و در سال ۲۰۰۲ قطعنامه سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی را مورد تأیید و تأکید خود قرار داده است. علاوه بر استانداردهای بین‌المللی کار که مستقیماً گفتگوی اجتماعی را اشاعه می‌دهند، مقاله‌نامه‌های دیگری از جمله مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷، ۹۸ و مقاله‌نامه شماره ۱۵۴ (۱۹۸۱) درباره مذاکره

جمعی وجود دارند که جهت تحقق گفتگوی اجتماعی موفق و کارآمد، توجه به آن‌ها ضروری است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۳۳).

گفتگوی اجتماعی در سطح ملی به ارتباط و همکاری میان شرکای اجتماعی، یعنی اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی با دولت، می‌پردازد. در بیشتر کشورها، گفتگوی اجتماعی ملی به یکی از مؤلفه‌های مهم حکومتی تبدیل شده است. گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و اجتماعی نقشی اساسی در پیشبرد دموکراسی، عدالت اجتماعی و اقتصاد مولد و رقابتی ایفا می‌کند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۷).

بنابر تعریف سازمان بین‌المللی کار، گفتگوی اجتماعی انواع مذاکره و مشاوره یا صرفاً تبادل اطلاعات میان نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در خصوص موضوعات و منافع مشترک مربوط به سیاست اجتماعی و اقتصادی را دربر می‌گیرد (رحمانی، ۱۳۹۰: ۲۳). تبادل اطلاعات بنیادین‌ترین فرایند گفتگوی اجتماعی است. در این فرایند به مباحث اساسی و واقعی پرداخته نمی‌شود، اما در حقیقت نقطه عطف مهمی به‌سوی گفتگوی اجتماعی اساسی‌تر و جدی‌تر تلقی می‌گردد. مشاوره نیز ابزاری است که شرکای اجتماعی برای یک گفتگوی عمیق‌تر و قوی‌تر در مسائل و موضوعات مطروحه به کار می‌گیرند. مشاوره هرچند که قدرت و اختیار تصمیم‌گیری را دربر نمی‌گیرد، اما می‌تواند به‌عنوان بخشی از این فرایند تحقق پیدا کند. مذاکره جمعی و توافق سیاسی می‌تواند به‌عنوان دو نوع غالب از مذاکره تفسیر شوند. مذاکره جمعی یکی از متداول‌ترین شکل‌های گفتگوی اجتماعی است و در بیشتر کشورها نیز به‌صورت سازماندهی شده می‌باشد. مذاکره جمعی عبارت است از مذاکره بین یک کارفرما، گروهی از کارفرمایان یا نمایندگان کارفرمایان از یکسو و نمایندگان کارگران از سوی دیگر، برای تصمیم گرفتن بر روی مسائل مربوط به دستمزدها و شرایط کاری.

به‌منظور پایداری گفتگوی اجتماعی ملی در میان‌مدت و بلندمدت، لازم است چرخه صحیحی از گفتگوی اجتماعی شامل: مکانیزیمی برای مشاوره، بحث و مذاکرات منظم، توافق بر مواضع مشترک و اجرای توافقنامه‌ها و نظارت و ارزیابی آنها شکل گیرد (رحمانی، ۱۳۹۰: ۶۰). برای پایداری گفتگوها

پیش‌شرط‌های ذیل باید مدنظر باشد:

▲ کارفرمایان باید متحد شوند و سازمان خود را نماینده منافع کارفرمایان سازند. معیارهای نمایندگی یا در قوانین برآمده از گفتگوی سه‌جانبه یا در توافقنامه‌های حاصل از آن معمولاً قید می‌شوند.

▲ مشروعیت و پایه برابر شرکا: منظور از پایه برابر این نیست که تعداد شرکا در گفتگوها یکسان باشد، هرچند که اغلب این امر به‌منزله یکی از معیارها مدنظر است، اما معنای پایه برابر این است که دیدگاه‌های هر یک از شرکا به‌طور برابر مورد بررسی و توجه قرار گیرد. همچنین مشروعیت بدین معناست که رهبران سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید مورد اعتماد باشند و نمایندگی اқشار اعضای خود را به‌درستی محقق سازند (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳)

▲ سازمان‌های شرکای اجتماعی باید بسیار حرفه‌ای باشند. این سازمان‌ها باید از ابزار لازم (کارکنان، دانش و مهارت‌ها) برای آماده‌سازی، پشتیبانی و بحث درباره مواضع برخوردار باشند.

▲ سازمان‌های کارفرمایی باید توانایی حمایت از مواضع خود را با داده‌ها و اطلاعات مرتبط داشته باشند که در صورتی ممکن است که آنها ظرفیت تحقیق و گردآوری اطلاعات و تحلیل اطلاعات را در خود پرورش داده باشند (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳).

▲ حق کارگران و کارفرمایان برای تشکیل و پیوستن به سازمان‌ها به انتخاب خود و بدون مجوزدهی.

▲ کار کردن آزادانه این سازمان‌ها.

▲ حق سازمان‌ها برای سازماندهی مدیریت داخلی خود.

▲ حق سازمان‌ها برای سازماندهی آزادانه فعالیت‌های خود و تدوین برنامه‌هایشان.

▲ حق اعتصاب.

▲ حق تشکیل فدراسیون و کنفدراسیون و ارتباط گرفتن با سازمان‌های کارگری

و کارفرمایی.

▲ محافظت در برابر تبعیض ضد اتحاد.

▲ محافظت در برابر اعمال دخالت آمیز.

▲ حق چانه‌زنی جمعی (ایشیکاوا^۱، ۲۰۰۳: ۹).

▲ استقلال طرف‌ها از یکدیگر و فرودست نبودن یکی نسبت به دیگری.

▲ دارا بودن ظرفیت سازمانی کافی و مشروعیت برای نمایندگی اعضای خود.

▲ نامتقارن نبودن توزیع قدرت میان مشارکت‌کنندگان.

▲ تمایل به همکاری و به رسمیت شناختن منافع مشروع سایر طرف‌ها (میلند و دو^۲، ۲۰۰۴).

▲ تعهد و اعتماد قوی و سطح بالا.

▲ شرکای اجتماعی مسئول، مستقل و توانمند و حائز نمایندگی.

▲ عزم و اراده سیاسی تمامی شرکای اجتماعی برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی.

▲ قبول به هم‌پیوستگی و ارتباط با شرکای اجتماعی.

▲ علاقه‌مندی به تشریک و سهم‌سازی اختیارات و تأثیرگذاری‌ها.

▲ تقویت و تحکیم مسائل اقتصادی، اجتماعی و کار در دستور کار.

▲ گفتگوی اجتماعی در تمام سطوح (همایش گفتگوی اجتماعی. بی. تا.).

گفتگوی اجتماعی مؤثر و کارآمد به مشروعیت و حقانیت شرکای اجتماعی بستگی دارد. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید مطالبات و منافع اعضایشان را بازگو نمایند و سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های آنان صریح و روشن باشد.

هر یک از اعضا با یک معیار و درک مشترک از منبع و هدف گفتگوی اجتماعی، در فرایند گفتگو حضور می‌یابند و تمامی اعضا باید دارای سطح خاصی از

1. Ishikawa

2. Mailand and Due

اعتماد، صداقت، ثبات قدم و الزام به فرایند باشند.

عموم مردم باید مشارکت شرکای اجتماعی در سیاست‌گذاری‌ها را حمایت کنند، دولت مشروع و قانونی و همراه با ثبات نسبی سیاسی باشد.

شرکای اجتماعی در گفتگوی اجتماعی در سطح ملی، فراتر از منافع مستقیم خود، باید به نحو سازنده‌ای دارای ظرفیت و صلاحیت‌های فنی لازم در مباحث گسترده باشند. شرکای اجتماعی همچنین باید به‌منظور بهبود مهارت‌های ارتباطی و مذاکره و مدیریت تعارض تحت آموزش قرار گیرند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۳۵-۴۱).

اشکال گوناگون گفتگوی اجتماعی:

گفتگوی اجتماعی ممکن است «محدود»^۱، «گسترده»^۲، و یا «نامحدود/فراگیر»^۳ باشد. گفتگوی اجتماعی محدود معمولاً موضوعات مربوط به روابط کار را پوشش می‌دهد. موضوعات مورد بحث در گفتگوی اجتماعی گسترده شامل موضوعات کلان اقتصادی و اجتماعی است و مواردی نظیر سیاست‌های اشتغال و معیارهای ایجاد شغل را دربر می‌گیرد. گفتگوهای اجتماعی محدود و گسترده معمولاً دو یا سه‌جانبه هستند. گفتگوی اجتماعی نامحدود علاوه بر دولت، کارگر، و کارفرما، گروه‌های ذینفع را نیز دربر می‌گیرد. موضوعات مورد بحث و مذاکره در گفتگوی اجتماعی نامحدود عبارت است از موضوعات گسترده‌تر اقتصادی و اجتماعی. در این شکل از گفتگوی اجتماعی، طرف‌های خودی و غیر خودی در نشست‌های مشترک پیرامون مسائل اقتصادی و اجتماعی به بحث و مذاکره می‌پردازند. در چنین نشست‌هایی، پیرامون مسائل اقتصادی و اجتماعی به بحث و مذاکره می‌پردازند. همچنین نمایندگان جوانان، بیکاران، بازنشستگان، مصرف‌کنندگان و گروه‌های زیست‌محیطی در کنار سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و سایر مشارکت‌کنندگان حضور می‌یابند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۵۱-۵۲).

1. "Narrow" Social Dialogue

2. Broad' Social Dialogue

3. "Wide" Social Dialogue

موضوعات روابط کار (حقوق کار، و شرایط کار و غیره)	
گفتگوی اجتماعی محدود	نمایندگان خودی + غیر خودی
گفتگوی اجتماعی گسترده	گفتگوی اجتماعی نامحدود
«موضوعات سیاست‌گذاری‌های گسترده‌تر اقتصادی و اجتماعی»	

Δ شکل ۴-۲: انواع گفتگوی اجتماعی (رحمانی، ۱۳۹۰، ۵۲)

نقش آفرینان یا بازیگران در گفتگوی اجتماعی:

نقش آفرینان یا بازیگران در گفتگوی اجتماعی عبارت‌اند از دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران و جامعه مدنی (نصرتی، ۱۳۸۷: ۵۱). نهاد دولت به‌منزله یکی از شرکا اصلی در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در کنار سایر بخش‌ها پذیرفته شده است. کارگران و کارفرمایان به‌منزله شرکای اجتماعی دارای نمایندگانی در گفتگوها هستند. در جامعه مدنی، نهادها و سازمان‌های رسمی و غیررسمی وجود دارند که نماینده گروه‌های خاصی از جامعه محسوب می‌شوند و می‌توانند به‌عنوان NGOها و گروه‌هایی از جامعه مدنی در گفتگوی اجتماعی شرکت کنند (نصرتی، ۱۳۸۷: ۵۱-۵۲).

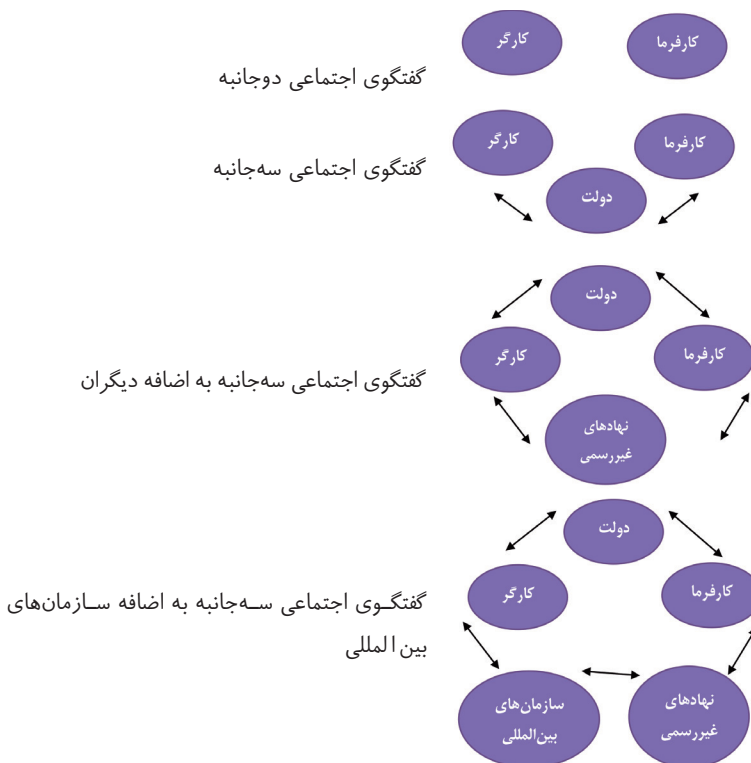
هر کدام از شکل‌های گفتگوی اجتماعی می‌تواند به‌صورت غیررسمی و رسمی (سازماندهی‌شده در یک سازمان یا مؤسسه) باشد، اما به‌هر حال گفتگوی اجتماعی واقعی از ترکیب هر دو شکل محقق می‌شود. از دید کارفرمایان و سازمان‌های آن‌ها، بهترین راه جایگزین مشورت‌های دوجانبه کارفرمایان با دولت، مشورت غیررسمی است که اغلب در سمینارها، کنفرانس‌ها یا سایر رویدادها رخ می‌دهد (اتوکودو، ۱۹۹۵). فرایندهای موجود در گفتگوی اجتماعی غیررسمی اغلب به‌اندازه فرایندهای گفتگوی اجتماعی رسمی مهم هستند.

گفتگوی اجتماعی دارای دو فرایند است: فرایند دوجانبه و سه‌جانبه. فرایند گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه با مشارکت دولت به‌عنوان یک عضو رسمی صورت می‌گیرد و فرایند گفتگوی اجتماعی دوجانبه صرفاً روابط مستقیم کارفرما و کارگر بوده و ممکن است با مشارکت غیرمستقیم و یا بدون مشارکت دولت باشد.

گفتگوی اجتماعی از جنبه نمایندگی به دوجانبه‌گرا، سه‌جانبه‌گرا، و سه‌جانبه

به‌علاوه دیگران تقسیم‌بندی می‌شود. در این نوع از گفتگو به‌غیر از شرکای اجتماعی و دولت، گروه‌هایی چون کشاورزان، صنعتگران، گروه‌های بومی و محلی، نمایندگان زیست‌محیطی و مصرف‌کنندگان می‌توانند برای مشارکت حضور داشته باشند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۴۵-۴۶).

اگرچه شرکای اجتماعی و دولت به‌عنوان بازیگران اصلی گفتگوی اجتماعی ملی باقی می‌مانند، اما برخی از کشورها فرصت مشارکت در گفتگوی اجتماعی برای دیگر ذی‌نفعان جامعه را نیز فراهم ساخته‌اند. گفتگوی اجتماعی که بازیگران آن شرکای اجتماعی، دولت و دیگر بخش‌های مربوط هستند، «گفتگوی اجتماعی به اضافه دیگران» نامیده می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰: ۲۹).



Δ شکل ۵-۲: انواع گفتگوی اجتماعی (نصرتی، ۱۳۸۷: ۶۳-۶۴).

از منظر دیگر، گفتگوی اجتماعی می‌تواند در سطوح مختلف بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای، و یا در سطح مؤسسه و بخش و نیز به صورت تخصصی، بخشی و یا ترکیبی از هر دو باشد (رحمانی، ۱۳۹۰: ۲۵-۲۶).

وظایف نقش آفرینان رسمی در گفتگوی اجتماعی عبارت است از:

- خلق ابتکارات سیاسی؛
- مشورت به دولت درباره موضوعات سیاست؛
- مشورت درباره تدوین سیاست؛
- تصمیم‌گیری یا توصیه درباره سیاست؛
- مذاکره توافقات؛
- اداره سیاست مقرر شده؛
- نظارت بر اجرای توافقات (ایشکاوا، ۲۰۰۳: ۲۳).



نقش دولت‌ها در گفتگوی اجتماعی:

دولت عبارت است از مجموعه نهادهای سیاسی و کنترل شده جامعه که امور آن‌ها بر اساس مقررات سازمان‌یافته تنظیم و اجرا می‌گردد. در ایران دولت از ولی فقیه، نظام قانون‌گذاری (قوه مقننه)، قوه قضاییه و قوه مجریه (ریاست جمهوری و وزرا) تشکیل شده است. در رابطه با موضوعات روابط کار، دولت هم به صورت مجموع نهادهای ذکر شده و هم به صورت ناظر بر امور روابط کار عمل می‌کند (ظهوری، ۱۳۷۸: ۹۳).

مسئله مهم درباره نقش دولت در روابط کار این نیست که آیا دولت باید در آن دخالت کند یا نه، بلکه مسئله این است که به طور منطقی دخالت دولت تا چه میزان، در چه مواردی و با چه هدفی شایسته است صورت گیرد.

هدف دولت را در زمینه روابط کار به طور کلی با خصوصیات اقتصادی یعنی ایجاد و حفظ ثبات و بهره‌وری مطلوب اقتصادی معرفی کرده‌اند که از طریق چهار عامل قابل تأمین است: اشتغال کامل، تثبیت قیمت‌ها، موازنه مطلوب پرداخت‌ها و حمایت از نرخ ارز (ظهوری، ۱۳۷۸: ۱۰۱-۱۰۲).

دولت به چهار عنوان در روابط کارگر و کارفرما (روابط کار) دخالت می‌کند:

■ به‌عنوان کارفرما: دولت برای کلیه کارگرانی که در سازمان‌های دولتی و شرکت‌های دولتی کار می‌کنند کارفرماست و از این طریق سیاست‌های خود را در روابط صنعتی اعمال می‌کند.

■ به‌عنوان قانون‌گذار: دولت از طریق تصویب قوانین کار، قدرت مدیریت و اتحادیه‌های کارگری را محدود نموده و درعین حال از آن‌ها حمایت می‌کند. زمینه حمایتی این قوانین عبارت‌اند از حقوق فردی و حقوقی که درباره کار برای کارگران ایجاد می‌گردد و کلیه مؤسسات دولتی و خصوصی ملزم به رعایت این قوانین هستند.

■ به‌عنوان صلح‌دهنده: در این نقش دولت تلاش می‌کند تا جایی که ممکن است از اقدامات خشونت‌بار جلوگیری کند؛ بر انجام و شکل و سازمان گفتگوها و نتایج آن‌ها تأثیر بگذارد؛ با تشکیل کمیته‌های گوناگون از جمله کمیته سازش و هیئت‌های حل اختلاف جهت حل مشکلات بین کارگران و کارفرمایان با توجه به قانون اقدام کند.

■ به‌عنوان نظم‌دهنده: با این توجیه دولت در ایفای نقش اقتصادی خود باید نقش تنظیم‌کننده را در امور مالی و پولی ایفا کند و به‌طور فعال در روابط کارگر و کارفرما دخالت کند. سیاست درآمدها، تعیین درآمدها، تمشیت بازارهای کار برای تعدیل نرخ تورم، برابری در توزیع درآمد و کارایی از مصادیق این دخالت هستند (ظهوری، ۱۳۷۸: ۱۰۱-۱۰۲).

دولت‌های آگاه معمولاً به سیاست‌گذاری‌های کلان پرداخته، راه را از طریق گفتگوی اجتماعی برای مشارکت مردم فراهم می‌سازند (نصرتی، ۱۳۸۷: ۵۱). بهترین نقش دولت‌ها این است که به‌منزله حامی وارد عمل شده و نهادها را برای گفتگوی اجتماعی آماده سازند، سپس خود را کنار کشیده، آن را به اعضا واگذار کنند و از نتایج گفتگوها، اثربخش‌ترین و بیشترین بهره‌برداری را صورت دهند. دولت‌ها همچنین باید با استفاده از ظرفیت‌های فراوان خود در فناوری اطلاعات، درصدد نوآوری در روش‌های جدید ارتباطات و گفتگوی اجتماعی باشند (نصرتی، ۱۳۸۷: ۸۷).

چهار مسئولیت عمده دولت در گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی عبارت‌اند از:

■ **فراهم کردن حمایت:** دولت باید چهارچوب‌های مناسب نهادی و قانونی را برای گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی فراهم کند. به‌ویژه باید به حاکمیت قانون، آزادی انجمن‌ها و حق چانه‌زنی جمعی احترام بگذارد.

■ **ترویج:** دولت باید با اقدامات مناسب مشورت منظم و اثربخش با شرکای اجتماعی را ترویج کند.

■ **مشارکت:** به‌عنوان یکی از شرکا در فرایند، دولت باید به مشورت‌ها و مذاکرات فعال با شرکای تجاری بر مبنایی برابانه با هدف رسیدن به تصمیمات اجماعی بپردازد. دولت باید تبادل اطلاعات را تشویق کند و برای سیاست‌های خود پشتیبانی جذب کند و نسبت به چالش اشتراک در تصمیم‌گیری با ذی‌نفعان کلیدی در جامعه گشوده باشد.

■ **اجرا:** دولت باید تضمین کند که دستاوردهای گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی به سیاست‌ها و برنامه‌های مشخص تبدیل می‌شوند. این امر مستلزم این است که دولت سازوکارهای نظارتی برای تضمین رعایت توافقات مستقر سازد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳: ۲۲۸).

در حوزه تأمین اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی، به‌طور خلاصه دولت دارای نقش‌های زیر است:

- تعیین موضوعات عمده سیاستی؛
- مستقر کردن چهارچوب‌های قانونی و مالی مناسب؛
- نظارت کلی؛
- پایش اجرای سیاست‌های تأمین اجتماعی؛
- ایجاد بدنه‌های مشورتی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳: ۲۲۸)



دولت‌ها با نمایندگان کارفرمایان و کارگران در تدوین سیاست‌های اقتصادی-اجتماعی و به‌طور خاص درباره چهارچوب قانونی روابط کار و سیاست‌های مرتبط به کار، در سطوح ملی و صنعت مشورت می‌کنند و آن‌ها را به مشارکت

می‌گیرند. دولت تضمین می‌کند که دیدگاه‌ها و نگرانی‌های شرکای اجتماعی در سیاست‌ها و قوانین منعکس شده است و همچنین برای شرکای اجتماعی فرصت‌هایی برای مشارکت در پیشرفت اجتماعی - اقتصادی فراهم می‌کند و بدین ترتیب آن‌ها را قادر می‌سازد تا نقشی گسترده‌تر از تنها ارائه کردن خدمات مستقیم به اعضایشان ایفا کنند (سازمان جهانی کار، بی. تا).

دولت‌ها می‌توانند مسئولیت خود را در اشاعه و الزام چهارچوب‌های قانونی مقتضی، به واسطه موارد ذیل اعمال کنند:

تضمین حقوق بنیادین و استقلال شرکای اجتماعی، از قبیل آزادی انجمن‌ها و حق مذاکره جمعی، مصرّح در مقاله‌نامه شماره ۸۷ (۱۹۴۸)، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق سازمان - مقاله‌نامه شماره ۹۸ (۱۹۴۹)، درباره حق سازمان و مذاکره جمعی (رحمانی، ۱۳۹۰: ۳۰). «تمایل مسئولان دولتی در تقسیم اختیارات نظارتی با سازمان‌های جامعه مدنی که از قدرت و نظارت اداری برخوردار نیستند»؛ یکی از مهم‌ترین عوامل گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۳۲).

نقش سازمان‌های کارفرمایی:

وظایف عمده سازمان‌های کارفرمایی عبارت است از:

- انجام گفتگوهای مستقیم و توافقی‌های جمعی با اتحادیه‌های کارگری؛
- کمک به اعضا در حل و فصل منازعات کارگری؛
- کمک و مشاوره به اعضا در زمینه مسائل روابط کار؛
- انجام امور نمایندگی اعضا در مؤسسات دولتی و غیردولتی (ظهوری، ۱۳۷۸: ۱۷۸).



نقش سازمان‌های کارفرمایی در ارتباط با سه‌جانبه‌گرایی، تأثیرگذاری بر سیاست و محیط قانونی مرتبط با موضوعات کار و بازار کار است به گونه‌ای که به رشد و توسعه کسب و کار منجر شود. این نقش به دو روش صورت می‌گیرد: از طریق گفتگوی سه‌جانبه و تأثیرگذاری بر دستاوردهای آن. از طریق گفتگوی دوجانبه با اتحادیه‌ها و دولت (سازمان جهانی کار، بی. تا).

در حوزه تأمین اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی نقش شرکای اجتماعی عبارت است از (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳: ۲۲۹).

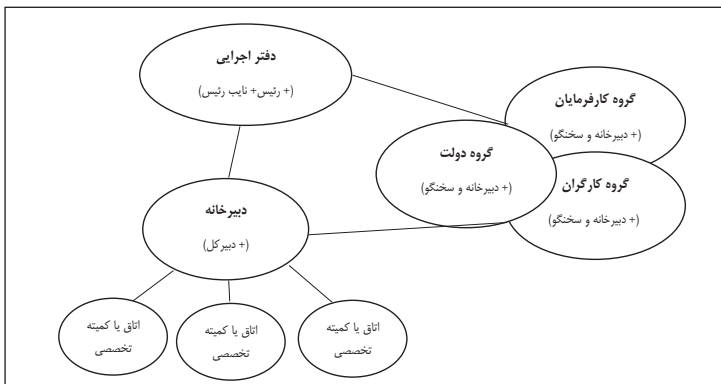
- شناسایی موضوعات سیاستی؛
- تدوین پیشنهادهایی برای اصلاح و توسعه؛
- نمایندگی منافع کارگران، کارفرمایان و سایر بهره‌برداران؛
- نظارت بر اجرای برنامه.



ساختار گفتگوی اجتماعی؛

گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی باید ساختاری داشته باشد که عملکرد مناسب آن را تضمین کند. در بسیاری از کشورها این ساختار شامل ارکان زیر است:

- گروه‌ها (دولت، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)؛
- رئیس (نایب رئیس)؛
- دفتر اجرایی؛
- بدنه برنامه‌ریزی (مجمع عمومی یا کنفرانس برنامه‌ریزی)؛
- کمیسیون‌ها یا اتاق‌های تخصصی؛
- دبیرخانه (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳: ۱۳۵).



△ شکل ۶-۲: ساختار ممکن برای نهاد گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳: ۱۳۵).

سه‌جانبه‌گرایی از محل بودجه دولت تأمین مالی می‌شود. هزینه‌های جاری نهادهای سه‌جانبه مانند مکان و دبیرخانه اغلب از بودجه وزارتخانه‌های مرتبط پرداخت می‌شود. به‌طور کلی مطلوب است که نهاد سه‌جانبه، بودجه جداگانه روشنی برای فعالیت‌هایش داشته باشد. در برخی موارد هم تمام یا بخشی از هزینه مشارکت کارگران و کارفرمایان توسط سازمان خودشان پوشش داده می‌شود (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۳: ۱۴۴).

در برخی کشورها دبیرخانه گفتگوی اجتماعی تشکیل شده است. دبیرخانه علاوه‌بر آنکه مسئول تهیه و مستندات ضروری در زمینه پیشینه گفتگوها و به‌منزله یک بانک داده‌هاست، باید به‌منزله یک نهاد مؤثر برای گفتگوی اجتماعی از طریق تهیه و توزیع مقالات حرفه‌ای، ارائه پیشنهادها، بالا بردن سطح آگاهی عموم و همین‌طور پیش‌نویس قطعنامه‌ها و پیگیری و اجرای آن‌ها نقش مؤثری را برعهده بگیرد. دبیرخانه نقش اصلی برنامه‌ریزی نشست‌ها را عهده‌دار است (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۵۷-۱۵۸).

برای ایجاد و توسعه معیارها و مؤلفه‌های گفتگوی اجتماعی تلاش‌های زیادی صورت گرفته است. یک رویکرد اتخاذ شده برای توسعه چهارچوب گفتگوی اجتماعی شامل ۲۸ معیار مربوط به مباحث و مشکلات و دارای خصوصیات ذیل است:

▲ رویکرد جامع و فراگیر می‌باشد، چرا که حقوق زیربنای گفتگوی اجتماعی و تجزیه عملی را دربر می‌گیرد؛

▲ معتبر و ارزشمند است زیرا به‌وسیله متخصصان ترسیم می‌شود، افرادی که بر شیوه‌های گفتگوی اجتماعی در هر کشور و منطقه‌ای اشراف دارند بر این نکته اذعان دارند که هزینه تمام‌شده آن از هزینه پروژه‌های تحقیقاتی ملی در هر کشوری ارزن‌تر است؛

▲ واقعی است، به این دلیل که این معیارها برخلاف مفاهیم انتزاعی و غیرقابل‌اندازه‌گیری، مبتنی بر تنوع حقوق و رویه‌های جهانی هستند؛

▲ فعال و پویا است، بدین معنی که گفتگوی اجتماعی نشان می‌دهد که کشور می‌تواند جنبه‌های مختلف گفتگوی اجتماعی را توسعه بخشد (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۱۹-۱۲۰).

به‌طور کلی، معیارهای مختلف ذکر شده به پنج گروه اصلی تقسیم می‌شوند:

۱- معیارهای جهانی و عمومی؛

۲- معیارهای مخصوص سازمان‌ها، فرایندها و پیامدها؛

۳- معیارهای متمرکز بر حقوق و نقض آن‌ها؛

۴- معیارهای متمرکز بر اجرا و پیاده‌سازی (معیارهای عملی)؛

۵- گزارش‌های توصیفی واصله از سازمانهای مختلف (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۱).

معیارهای جهانی و عمومی: معیارهای جهانی گفتگوی اجتماعی، از سوی گردآورنده این بخش (ساروش کوردویلا^۱) در چهار گروه ذیل تقسیم‌بندی شده‌اند:

- معیار تراکم اتحادیه‌ای؛
- معیار پوشش مذاکره جمعی؛
- معیار کشورهایی که مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با آزادی انجمن‌ها و مذاکره جمعی را به تصویب و تأیید رسانده‌اند؛
- معیار سازمان‌های سه‌جانبه‌گرای ملی (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۲).



اولین و متداول‌ترین معیاری که مورد استفاده قرار گرفته، معیار «تراکم اتحادیه‌ای»^۲ است، این معیار می‌تواند بر اساس تعداد اعضای اتحادیه، میزان کار اجباری غیر کشاورزی یا میزان مزد و حقوق کارگران محاسبه شود. وجود اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی و تعداد آنها و تعداد اعضایشان بدین معناست که قدرت و توانایی اتحادیه‌ها به چه میزان است (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۶۸-۱۶۹). برخی از کشورها تراکم را به‌عنوان بخشی از دستمزد و کار اجباری مشخص حقوق‌بگیر، محاسبه می‌کنند، مانند کشورهای OECD، درحالی‌که دیگر کشورها آن را به‌عنوان درصدی از کار اجباری غیر کشاورزی محاسبه می‌کنند (مانند

1.Sarosh Kuruvilla

2.Union Density.

ایالات متحده آمریکا) (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۴۷-۱۴۸).

«تراکم اتحادیه» گاهی به عنوان معیار قدرت و نقطه قوت اتحادیه مورد استفاده قرار گرفته و به عنوان مؤلفه مهم توان گفتگوی اجتماعی شناخته شده است. استدلال بر این است که تراکم اتحادیه‌ای، در سطح بالاتر، با گفتگوی اجتماعی دوجانبه و سه‌جانبه مرتبط است (رحمانی، ۱۳۹۱: ۲۳۱).

معیار دوم، میزان پوشش پیمان‌های جمعی است؛ یعنی کارگرانی که پیمان‌های دسته‌جمعی دارند به عنوان درصد کل کارگری. مثلاً تعداد کارگرانی که بر اساس توافق مزد می‌گیرند (نصرتی، ۱۳۸۱: ۸۶۱). میزان احاطه مذاکره جمعی، معیار عینی جهت جایگاه واقعی گفتگوی اجتماعی است. چرا که مؤلفه کمیت‌پذیر تعداد کارگرانی که واقعاً در احاطه قراردادهای مذاکره جمعی قرار دارند را فراهم کرده و معیار واقعی کارایی مذاکره جمعی به شمار می‌رود. البته این معیار مانند تراکم اتحادیه، چندان گسترده و قابل دسترسی نبوده و در برخی کشورها جمع‌آوری داده‌های آن دشوار است (رحمانی، ۱۳۹۱: ۳۳۱).

معیار سوم که به صورت متداول مورد استفاده واقع شده، کشورهایی را که مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را در ارتباط با آزادی انجمن‌ها و مذاکره جمعی تصویب و تأیید کرده‌اند، را دربر می‌گیرد.

معیار چهارم، بقای ساختار یا سازمان‌های سه‌جانبه ملی را دربر می‌گیرد و نسبت به معیارهای دیگر کمتر مورد استفاده بوده است (رحمانی، ۱۳۹۱: ۴۳).

▲ معیارهای سازمان‌ها، فرایندها و پیامدها

- معیار میزان تراکم یا تمرکز اتحادیه‌ها؛
- معیار فرایند سه‌جانبه‌گرایی؛
- معیار فعالیت‌های کارگران و کارفرمایان؛
- معیار پیامدهای فرایند سه‌جانبه‌گرایی از جمله اعتصاب کارگران و کارفرمایان.

دسته نخست، درجه و میزان تراکم یا تمرکز اتحادیه‌ها (یا کارگری و



کارفرمایی) را منعکس می‌کند که احتمالاً برای موفقیت سه‌جانبه‌گرایی یک پیش‌شرط محسوب می‌شود. دسته دوم، فرایند سه‌جانبه‌گرایی را منعکس می‌کند؛ به‌عنوان مثال، سطوح مذاکره، میزان و جایگاه صنف‌گرایی در تصمیم‌گیری‌های ملی و میزان هماهنگی در خط‌مشی و برنامه‌ها، یا سطح درگیری و مداخله فعالان مختلف در فرایند تعیین دستمزد (برای مطالعه نمونه‌هایی از این معیارها، به‌ضمیمه شماره ۱ همین بخش مراجعه شود). دسته سوم از معیارها، فعالیت‌های کارگران یا کارفرمایان را منعکس میکند؛ به‌عنوان مثال میزان هماهنگی دستمزدها و کانون قدرت و اختیار در مذاکره. در مجموع، این سه دسته از معیارها بر جوانب مختلف ارتباط و تعامل بین فعالان سه‌جانبه‌گرایی و در مواردی دوجانبه‌گرایی تمرکز دارند. دسته چهارم، بر پیامدهای فرایند سه‌جانبه‌گرایی متمرکز است. متداول‌ترین پیامدهایی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند این موارد را شامل می‌گردند: اعتصابات کارگران^۱ و تعطیلی کارخانه‌ها و یا اعتصاب کارفرمایان، (این معیارها چند تفسیر مختلف به دست می‌دهند)، دستمزدها (مثلاً درآمد حاصل از کار به‌عنوان یک معیار مذاکره سه‌جانبه‌گرایی یا تمرکز دستمزدها)، یا ارتباط میان تمرکز سطح دستمزدها و اجرای اقتصاد کلان (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۵-۱۳۶).

▲ معیارهای حقوق زیربنایی گفتگوی اجتماعی:

دسته سوم از معیارها، بنیان و زیربنای حقوق گفتگوی اجتماعی را مورد تأکید قرار می‌دهد. این معیارها فراتر از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار قرار داشته و نشان می‌دهند که آیا واقعاً آزادی انجمن‌ها و مذاکره جمعی به‌طور

۱ - اعتصاب به معنای توقف کار است که از عدم توافق میان کارگر و دستگاه مدیریت (کارخانه، مؤسسه و یا هر محل کار مربوطه) ناشی می‌شود. اعتصاب انواع مختلفی دارد که برخی از متداول‌ترین آنها عبارتند از تحریم کار، کم‌کاری، خودداری از اضافه کاری، اعتصاب نشسته یا تحصن در محل کار، اعتصاب تهدیدکننده، اعتصاب نوینی، اعتصاب ناگهانی و غیررسمی که بدون اجازه و تصویب سازمان کارگری مربوطه انجام می‌شود و نیز اعتصاب همدردی که برای همگامی و همراهی با کارگران اعتصابی در سایر مؤسسه‌ها و کارخانه‌ها انجام می‌شود.

از اعتصاب‌های معروفی که در مبارزات طبقه کارگر خاطره آن گرامی داشته باشد، اعتصاب ۳۴۰/۰۰۰ کارگر در اول ماه مه ۱۸۸۶ در شهر شیکاگو است، که بنا به دعوت فدراسیون ملی اتحادیه‌های کارگری، برای برقراری ۸ ساعت کار روزانه انجام شد. در سال ۱۸۹۰ تقاضای هشت ساعت کار روزانه انجام شد. در سال ۱۸۹۰ تقاضای هشت ساعت کار از طرف کارگران تجدید گردید و اعتصاب پیروز شد و از آن سال به بعد همه ساله روز اول ماه مه بنام روز همبستگی طبقه کارگر جشن گرفته می‌شود.

آزاد در دولت‌های عضو رعایت می‌گردد یا خیر (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۷).

▲ معیارهای متمرکز بر اجرای قوانین کار:

دسته چهارم از معیارها، شیوه اجرایی شدن قوانین کار در کشورهای مختلف است؛ برای مثال، آیا حقوقی برای سازماندهی محدودیت‌های غیررسمی یا غیر قراردادی وجود دارد؟ آیا روند مذاکرات جمعی بدون مداخله دولت انجام می‌گردد؟ آیا مشاوره‌ها یا انجمن‌های کارخانه‌ها واقعاً عملی و مؤثر واقع می‌شوند.

دسته دوم از معیارها، به توان سازمانی دولت‌ها در الزام به قوانین مربوط می‌شود؛ به‌طور کلی نحوه ثبت و نگارش برخی از بازرسی‌ها، چگونگی نقض قوانین و کفایت بازرسی کارکنان دولت را روشن می‌سازد (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۴۰).

شاخص‌هایی برای سنجش گفتگوی اجتماعی اثربخش:

آزادی انجمن‌ها: حق تشکیل نمایندگی سازمانی برای کارگران به انتخاب خودشان، نخستین مشخصه گفتگوی اجتماعی به شمار می‌آید. گاهی فرایند تشکیل اتحادیه، ساده و مستقیم است؛ نظارت مسئولان دولتی وجود ندارد، ضرورتی برای اداره و نظارت بر انتخابات وجود ندارد؛ قلمرویی برای اعتراض کارفرمایان وجود ندارد؛ قوانین فرایند زمان‌بر طولانی را تعیین می‌کنند؛ در حالت دیگر، کارفرمایان می‌توانند از طریق مبارزات (انتخاباتی) بر نتیجه انتخاباتی تأثیر بگذارند، همچنین می‌توانند از طریق اعمال فنی نه قانونی بر سرعت تشکیل اتحادیه تأثیر گذار باشند؛ در حالت سوم، اتحادیه‌ها برای تشکیل باید در پی اجازه دولت باشند؛ جایی که دولت‌ها سابقه رد اجازه تشکیل اتحادیه‌ها را دارند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۱).

استقلال اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی: تحقق گفتگوی اجتماعی به شدت نیازمند سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مستقل و به‌دوراز نظارت دولت است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۲). در حالت اول اتحادیه‌ها مستقل از دولت هستند؛ بخش دولت یا حزب غالب منبع مالی قابل توجهی برای اتحادیه‌ها نیست؛ دولت یا حزب غالب بر پیوستگی و آمیختگی اهداف راهبردی اتحادیه نظارت ندارد. در حالت دوم، یک استقلال ملی برقرار است، اما هنوز درجه‌ای از اثرگذاری دولت بر روی تصمیمات اتحادیه‌های محلی و ملی وجود دارد یا زمانی که اتحادیه‌ای

توسط دولت نظارت می‌شود، اتحادیه‌های دیگر از این نظارت دولتی آزاد هستند. در حالت سوم، عموماً اتحادیه‌ها تحت نظارت دولت قرار دارند؛ یا اینکه از سوی دولت، از طریق رابطه دوستانه، به یک اتحادیه مجوز داده شده است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۳).

اجازه عضویت و همبستگی با فدراسیون‌ها و اتحادیه‌های سطح بالاتر: اگرچه کشورها صریحاً سه‌جانبه‌گرایی را تصریح یا تحریم نمی‌کنند، اما روش‌هایی وجود دارد که به کارگیری توانایی و قابلیت‌های فعالان سه‌جانبه‌گرایی را کاهش یا افزایش می‌دهند. یک مبحث این است که اتحادیه‌ها یا سازمان‌های کارفرمایی از حق عضویت و همبستگی با فدراسیون‌ها یا هیئت‌های بخش صنعتی برخوردار هستند. در شیوه دوم، تنها اجازه همبستگی و عضویت با فدراسیون یا اتحادیه‌های خاص مورد حمایت دولت (بدون آزادی عضویت با فدراسیون‌های دیگر) وجود دارد که البته این نیز از تحدید حقوق سه‌جانبه‌گرایی به شمار می‌رود (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۰).

تصریح قانونی سه‌جانبه‌گرایی: سه‌جانبه‌گرایی مستلزم این است که به‌طور قانونی مورد تصریح واقع شده باشد. بیشتر کشورها صریحاً سه‌جانبه‌گرایی را در قانون‌گذاری داخلی‌شان مقرر می‌دارند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۹). گاهی هم هرچند قانون ضرورت یا شیوه‌ای از تجربه سه‌جانبه‌گرایی را تصریح نمی‌کند، اما در انجام آن نیز به ممانعت نمی‌پردازد. در حالت سوم، فرایند سه‌جانبه‌گرایی شدیداً منع شده است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۰).

آزاد بودن اتحادیه‌های کارفرمایی در عضویت و همبستگی با احزاب و تشکل‌های سیاسی: بیشتر کشورها توانایی و قدرت اتحادیه‌های کارفرمایی را برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی محدود می‌کنند. یکی با استفاده از روش تحدید قدرت و محدود کردن آن‌ها در عضویت و همبستگی با احزاب سیاسی و روش دیگر منع صریح سازمان‌های و اتحادیه‌های کارفرمایی در فعالیت‌های سیاسی است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۱).

تعداد قراردادهای مذاکره جمعی: از تعداد قراردادهای مذاکره جمعی می‌توان دریافت که آیا گفتگوی اجتماعی دوجانبه حالت صعودی دارد یا نزولی و این معیار مستقیمی برای رشد مذاکره جمعی تلقی می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۳).

تعداد اعتصابات کارگری و کارفرمایی: این مورد یکی از شاخص‌های گفتگوی اجتماعی سالم بوده و حق اعتصاب برای کارگران و کارفرمایان عنصری اساسی در مرحله عمل تلقی می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۴).

داده‌های مربوط به شکایات یا اختلافات صنعتی: این مهم‌ترین مورد برای سنجش سلامت روابط کاری دوجانبه است. اتحادیه‌ها ممکن است به علت نفوذ و قدرت اندک مذاکره جمعی، اقدام به اعتصابات نکنند و کارفرمایان نیز دست به اعتصابات کارفرمایی نزنند. در این صورت می‌توان گفت، اختلافات بین مدیریت کارفرمایی و کارگر از طرق ابزارهایی به‌غیراز اعتصاب حل می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۵).

مجازات‌های نقض قوانین گفتگوی اجتماعی: صرف تصویب قوانین مربوط به تضمین تحقق گفتگوی اجتماعی کافی نیست، چرا که امکان دارد که بازیگران و فعالان، قوانین را نقض و یا نادیده بگیرند؛ برای مثال، کارفرمایان در آمریکا پیوسته قانونی را که اخراج سازمان‌دهندگان اتحادیه را منع می‌کرد، نقض می‌کردند (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۷۰).

مشارکت زنان در گفتگوی اجتماعی: حضور فزاینده زنان در گفتگوی اجتماعی منجر به توجهات بیشتری به موضوعات جنسیتی شده است. مشارکت زنان در سازمان‌های گفتگوی اجتماعی به‌تنهایی می‌تواند عاملی مهم برای ترویج برابری جنسیتی باشد. اما این مشارکت در سازمان‌های گفتگوی اجتماعی هنوز در سطح نسبتاً پایینی باقی مانده است. میانگین مشارکت زنان در سرتاسر جهان نزدیک به ۱۵٪ است؛ که در این میان بالاترین نرخ مشارکت، با میانگین ۱۷٪، مربوط به اروپا است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۲۰۰). برای افزایش قدرت‌پذیری نظرات زنان و مردان در گفتگوی اجتماعی مطابق با جایگاه واقعی برابری جنسیتی راهبردهایی به شرح زیر قابل طرح است:

▲ به کارگیری سازوکارهایی برای افزایش مشارکت و نمایندگی زنان در اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی و نیز در انجمن‌های گفتگوی اجتماعی مانند کمیته‌های ملی کار یا شوراهای اقتصادی و اجتماعی.

▲ گسترش آموزش، توسعه مهارت‌ها و آموزش برای زنان و اتخاذ تدابیری

برای مشارکت مؤثر در فرایندهای گفتگوی اجتماعی.

▲ افزایش آگاهی‌ها و دفاع از مزایای برابری جنسیتی در دنیای کار از طریق تدابیر و مبارزات رسانه‌ای.

▲ سازماندهی آموزش‌ها و بهترین روش‌های مشارکتی درباره رواج مباحث جنسیتی مطرح در برنامه مذاکره جمعی و گفتگوی اجتماعی (رحمانی، ۱۳۹۰: ۲۱۹).

▲ نگاهی به تشکلهای کارفرمایی در ایران

در کشور ما تشکلهای کارفرمایی قدمت بیشتری از تشکلهای کارگری دارد (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۹۸). آغازگری تشکلهای شغلی را در ایران می‌توان مربوط به قرن ششم هجری دانست که در آن صاحبان مشاغل برای تأمین منافع شغلی خود، مبادرت به تشکیل اتحادیه نمودند. در دوران صفویه نظام صنفی وجهه رسمی به خود گرفت و در دوران قاجاریه هر یک از اصناف دارای رئیس و مجمع عمومی بود (حافظیان، ۱۳۸۰: ۳۷).

سازمان‌های کارفرمایی در ایران تا انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

بیش از نیم‌قرن است که در ایران قوانین مربوط به تشکیل تشکلهای کارفرمایی به تصویب رسیده است. اولین قانون مربوط به تشکیل تشکلهای کارفرمایی در سال ۱۳۲۵ (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳) تحت عنوان اتحادیه و با وظیفه حفظ منافع مشترک حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی اعضا پیش‌بینی شد. در تصویب‌نامه ۱۳۲۸ شمسی، واژه اتحادیه به سندیکا تبدیل گردید. در قانون کار ۱۳۲۷ شمسی، سندیکای کارفرمایان با عضویت کارفرمایان یک حرفه یا صنعت و نیز صاحبان مشاغل آزاد پیش‌بینی گردید. در همین قانون، اتحادیه از ائتلاف چند سندیکا و کنفدراسیون از ائتلاف چند اتحادیه تعریف شد (ظهوری، ۱۳۷۸: ۱۹۱)؛ اما کارفرمایان فعالیت چندانی از خود نشان ندادند و عملاً از سال ۱۳۳۰ به بعد که واحدهای صنعتی و تولیدی جدید در کشور ایجاد شدند، سندیکاها به وجود آمدند (عسگری، ۱۳۳۸).

تا دوران اصلاحات ارضی سندیکاهاى کارفرمایی به‌صورت جمع کارفرمایان

منفردی بود که به حل مسائل مشترک خود می‌نشستند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴). تا قبل از سال ۱۳۴۲ تشکیلات کارفرمایی به صورت سندیکایی وجود نداشت و عده‌ای از صاحبان صنایع در تهران، اصفهان و تبریز جلساتی داشتند و اکثراً در اتاق بازرگانی ایران برای حل و فصل کارهای خود فعالیت می‌کردند و تعداد سندیکاهای ثبت شده آنان از انگشتان دست تجاوز نمی‌کرد (حافظیان، ۱۳۸۰: ۶۳-۶۴).

پس از دوران اصلاحات اراضی که امکان تراکم سرمایه در بخش‌های صنعتی فراهم شد، سندیکاهای کارفرمایی به لحاظ کمی و کیفی رشد کردند. حاکمیت وقت برای سامان بخشی و حتی کنترل سندیکاهای کارگری و کارفرمایی، تشکیل آن‌ها را منوط به تأیید و ثبت تشکل در وزارت کار دانست (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴).

پس از انقلاب سفید (شاه و ملت) کارفرمایان که متوجه شدند کارگران در تهیه و تدارک سندیکاهای کارگری - کارگاهی و حرفه‌ای هستند و برای تشکل و اتحاد خود بر مبنای انقلاب تلاش می‌کنند، ایشان نیز برای تشکل سندیکاهای کارفرمایی و به وجود آوردن اتحادیه شروع به فعالیت کردند (حافظیان، ۱۳۸۰: ۶۳-۶۴). این سندیکاها از یک سو برای حفظ حقوق حرفه‌ای کارفرمایان و از سوی دیگر برای مقابله با تصمیماتی که احتمالاً دولت برای محدودیت کارفرمایان ممکن بود به تصویب برساند ایجاد شدند (عسگری، ۱۳۳۸).

آنچه به رشد کمی سندیکاهای کارفرمایی در این زمان کمک کرد، تصویب ماده واحده مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰ بود که در آن تشکل سندیکا برای صاحبان مشاغل آزاد نیز به رسمیت شناخته شد. به این ترتیب تشکل‌هایی که به عنوان تشکل‌های کارفرمایی شناخته می‌شدند، در سایه قانون کار و مقررات مصوبه وزارت کار، امکان فعالیت پیدا کردند. این امر در سال‌های پس از انقلاب نیز ادامه داشت (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴). در سال ۱۳۵۰ کارفرمایانی که کالاهای تولیدی یا خدماتی خود را به طور مستقیم به مشتریان ارائه می‌کردند، توانستند سازمان صنفی خود را تشکیل دهند و اتحادیه صنفی و اتحادیه مرکزی صنفی نیز تشکیل گردید (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۹۹).

به‌موازات تشکیل اتحادیه‌های کارفرمایی تحت نظارت وزارت کار، در سال ۱۳۵۰، قانون نظام صنفی به‌منظور امور صنفی و نظارت بیشتر بر کسبه و اصناف مقرر کرد، کارفرمایانی که کالاهای تولیدی یا خدمات خود را به‌طور مستقیم به مصرف‌کننده عرضه می‌کنند، می‌توانند سازمان صنفی خود را تشکیل دهند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳).

پس از گذشت ۱۲ سال یعنی در سال ۱۳۵۵، ۲۱۹ سندیکای کارفرمایی وجود داشت. کارفرمایان صنف‌ها نیز که برخی از آن‌ها تا اوایل سال ۱۳۵۰ تحت عنوان سندیکا متشکل بودند به‌موجب قانون نظام صنفی، مصوب خرداد ۱۳۵۰، در تهران و شهرستان‌ها اتحادیه‌های صنفی برای خود تشکیل دادند (حافظیان، ۱۳۸۰: ۶۳-۶۴).

تشکیل‌های کارفرمایی بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

در ماده ۲ قانون نظام صنفی، که در تاریخ ۱۳/۴/۱۳۵۹ به تصویب شورای انقلاب رسید، با تعریف فرد صنفی از شبهات موجود کاسته و طی تبصره الحاقی به ماده ۴ مصوب ۱۳/۱۲/۱۳۶۸ مجلس شورای اسلامی، انواع صنف را به چهار گروه تقسیم کرده است: ۱. صنوف تولیدی؛ ۲. صنوف خدماتی فنی؛ ۳. صنوف توزیعی؛ ۴. صنوف خدماتی. به‌این ترتیب، زمینه تجمع انواع تشکلهای صنفی جدا از انجمن‌های صنفی فراهم شد که تحت نظارت وزارت کار قرار نداشتند و عمدتاً در رویکردهای خود تابع مصوبات هیئت عالی نظارت بودند که ترکیبی از وزیران مختلف به‌جز وزیر کار است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴).

واحدهای صنفی در قالب اتحادیه‌هایی گردهم آمدند که مجموعه‌ای از اتحادیه‌های هم‌حوزه مجمع امور صنفی را تشکیل می‌دادند. از این منظر دو مجمع امور صنفی تشکیل شد: ۱. مجمع امور صنفی توزیعی و خدماتی؛ ۲. مجمع امور صنفی صنوف تولید و خدمات فنی. به‌بیان دیگر می‌توان گفت انواع دسته‌بندی‌های مشخص شده اصناف با نزدیک کردن خدمات اصناف، توانستند به دو تقسیم‌بندی بزرگ و عمده دست یابند و به‌این ترتیب مجمع‌های بزرگ صنفی خود را تشکیل دهند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴).

ضمناً به طوری که در قانون نظام صنفی مزبور پیش‌بینی شده بود در تهران و هر یک از شهرستان‌ها برای برقراری نظم در امور اتحادیه‌ها اتاقی به نام «اتاق اصناف» به وجود آمد. هیئت‌رئیس اتاق اصناف از بین نمایندگان اتحادیه‌ها انتخاب می‌شدند. به علاوه در هر شهرستان کمیسیونی از مقامات محلی و نماینده اتاق مزبور به نام کمیسیون نظارت به وجود آمده که بر فعالیت اتاق اصناف و اتحادیه‌ها صنفی نظارت می‌کند (حافظیان، ۱۳۸۰: ۶۳-۶۴).

بعد از انقلاب اسلامی، تحت سیطره، اندیشه‌های عدالت‌طلبانه انقلاب، در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، امکان تشکیل تشکل سراسری و ملی کارفرمایان تحت عنوان کانون عالی انجمن‌های کارفرمایان به رسمیت شناخته شد. این امکان که از طریق ماده ۱۳۱ مشخص می‌شد، روشن می‌کرد که کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند نسبت به تشکیل انجمن‌های صنفی استان و سپس کانون عالی انجمن‌های صنفی ملی، مبادرت نمایند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۳-۱۴).

مجمع کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری یا کارفرمایی توسط نمایندگان معرفی شده از سوی کانون‌های انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت خاص سراسر کشور به تعداد انجمن‌های صنفی عضو و نمایندگان معرفی شده از طرف انجمن‌های صنفی حرفه یا صنعت که موفق به تشکیل کانون سراسری مربوط نشده‌اند، تشکیل می‌شود (حافظیان، ۱۳۸۰: ۹۱).

اما در همین حال، با رشد بخش صنعت و متمایز بودن آن از اصناف فنی و تولیدی دیگر، واحدهای فعال در بخش صنعت که به نوعی در مجموعه انجمن‌های صنفی تحت نظارت وزارت کار مجزا بودند، تشکل متحد خود را تحت عنوان «کنفدراسیون صنعت ایران» به وجود آوردند که در سال ۱۳۷۶ اساسنامه آن به تصویب رسید. مبنای کنفدراسیون صنعت ایران، انجمن مدیران ایران بود که با کسب مجوز از وزارت کشور به عنوان تشکلی غیردولتی فعالیت خود را در حوزه صنعت آغاز کرد.

در کنار کنفدراسیون صنعت ایران، تشکل غیردولتی دیگری به نام خانه صنعت و معدن استان تهران شکل گرفت. این خانه با استناد به قانون برنامه دوم توسعه، ماده ۴۱ شورای عالی اداری تشکیل شده است.

بر اساس اتاق اصنافی که در زمان قبل از انقلاب وجود داشت و در هر استان دارای یک نمایندگی بود، در تهران و استان‌های دیگر، مراکزی به نام اتاق بازرگانی ایران شکل گرفتند که مستقیماً تحت نظارت وزارت بازرگانی قرار دارند. تجمع این اتاق‌های بازرگانی موجب شکل‌گیری «اتاق بازرگانی ایران» شده است.

در یک تقسیم‌بندی خرد، می‌توان شش تشکل سراسری را تشخیص داد که دوتای آن‌ها تشکل‌هایی سراسری هستند و از زیرمجموعه‌های استانی خود تشکیل شده‌اند. این دو تشکل عبارت‌اند از اتاق بازرگانی ایران و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران. سه تشکل دیگر مجموعه اتحادیه‌های استان تهران را در قالب سه گروه خدماتی - توزیعی، فنی - تولید و صنفی - صنعتی تجلی کرده‌اند که هر یک بخشی از اتحادیه‌ها یا انجمن صنفی را تحت پوشش قرار می‌دهند و عمدتاً آن‌ها را به لحاظ موضوع کار دسته‌بندی می‌کنند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۵).

▲ انجمن‌های صنفی کارفرمایی

ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ اذعان می‌دارد که کارفرمایان یک حرفه و صنعت نیز می‌توانند انجمن صنفی برای خود تأسیس کنند. در این راستا ماده ۲ آئین‌نامه، انجمن‌های صنفی تصریح می‌دارد که: انجمن‌های کارفرمایی دست کم با عضویت ده شخصیت حقوقی یا حقیقی تشکیل می‌شود (حافظیان، ۱۳۸۰: ۱۲۱).

▲ اتاق بازرگانی ایران

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی جمهوری اسلامی ایران مطابق قانون مصوب یازدهم اسفندماه ۱۳۶۹ تشکیل شد. اتاق بازرگانی ایران به منظور کمک به فراهم آوردن موجبات رشد و توسعه اقتصادی کشور، تبادل افکار و بیان آراء و عقاید مدیران صنعتی، معدنی و کشاورزی تأسیس می‌گردد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸). اتاق بازرگانی و صنایع و معادن جمهوری اسلامی ایران، مؤسسه‌ای غیرانتفاعی است که دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی است. مرکز اتاق بازرگانی و صنایع و معادن جمهوری اسلامی ایران که در این قانون «اتاق ایران» نامیده می‌شود در تهران است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸).

اتاق ایران، نماینده مجموعه‌ای از کارفرمایان فعال در بخش‌های تجارت، صنعت، معدن و کشاورزی است. اما فعالیت این اتاق در چهارچوب دستورالعمل‌هایی است که در وزارت بازرگانی تدوین می‌شوند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۹).

▲ مجمع امور صنفی تولیدی، توزیعی، فنی و خدماتی

دو مجمع امور صنفی فنی - تولیدی و خدماتی - توزیعی موظف‌اند که در چهارچوب قانون نظام صنفی فعالیت کنند و تابع سلسله‌مراتبی از مراجع تصمیم‌گیری باشند که با این قانون مشخص شده‌اند. قانون نظام صنفی در ۸۲/۱۲/۲۸ در مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید. بر اساس این قانون واحد صنفی و مراجع بالاتر از آن به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

○ **ماده ۳.** واحد صنفی: هر واحد اقتصادی که فعالیت آن در محل ثبت یا وسیله سیار باشد و توسط فرد یا افراد صنفی با اخذ پروانه کسب، دایر شده باشد، واحد صنفی شناخته می‌شود.

○ **ماده ۷.** اتحادیه: شخصیتی حقیقی است که از افراد یک یا چند صنف که دارای فعالیت یکسان یا مشابه‌اند، برای انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های مقرر در این قانون تشکیل می‌شود.

○ **ماده ۸.** مجمع امور صنفی: مجمعی است که از نمایندگان منتخب اعضای هیئت‌مدیره اتحادیه‌های صنفی هر شهرستان برای انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های مقرر در این قانون تشکیل می‌شود.

○ **ماده ۹.** شورای اصناف کشور: شورایی است که از نمایندگان هیئت‌رئیس مجامع امور صنفی شهرستان‌های کشور با هدف تصویب مبانی نظام صنفی در تهران تشکیل می‌گردد.

○ **ماده ۱۰.** کمیسیون نظارت: کمیسیونی است که به‌منظور برقراری ارتباط و ایجاد هماهنگی بین اتحادیه‌ها و مجامع





امور صنفی با سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی در راستای وظایف و اختیارات آنها و همچنین نظارت و اتحادیه‌ها و مجامع امور صنفی هر شهرستان تشکیل می‌شود.

ماده ۱۱. هیئت عالی نظارت: هیئتی است که به منظور تعیین برنامه‌ریزی، هدایت، ایجاد هماهنگی و نظارت بر کلیه اتحادیه‌ها، مجامع امور صنفی، شورای اصناف کشور و کمیسیون‌های نظارت تشکیل می‌گردد و بالاترین مرجع نظارت بر امور اصناف کشور است.

بر اساس ماده ۲۰ قانون نظام صنفی، می‌توان مهم‌ترین وظایف و اختیارات مصوبه در قانون مذکور هر یک از واحدهای مذکور را به شرح زیر ارائه کرد:

مجامع امور صنفی از نمایندگی اتحادیه‌ها با ترکیب زیر تشکیل می‌شود:

- ۱- مجمع امور صنوف تولیدی - خدمات فنی؛
- ۲- مجمع امور صنفی صنوف توزیعی - خدماتی؛
- ۳- مجمع امور صنفی مشترک صنوف تولیدی - خدماتی، فنی و توزیعی - خدماتی (حسین زاده، ۱۳۸۱: ۱۲).

▲ **قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران**

قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به منظور ایجاد هماهنگی در فعالیت‌های انجمن‌های صنفی قانون‌های سراسری [کشوری] و استانی کارفرمایی و هدایت و راهنمایی آنان در زمینه‌های مختلف صنعتی و حرفه‌ای ایجاد شد و پس از چند سال فعالیت غیررسمی، سرانجام با تأکید سازمان بین‌المللی کار به دولت ایران در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک شکل صنفی غیرانتفاعی و غیرسیاسی به طور رسمی تأسیس گردید.

این قانون به موجب قانون، بالاترین شکل صنفی کشور برای حمایت

از کارفرمایان بخش‌های مختلف اقتصادی و به‌عنوان تنها نماینده بخش کارفرمایی در مذاکره با دولت و سازمان‌های داخلی و بین‌المللی مرتبط با حقوق و قوانین کار و تأمین اجتماعی در کشور است که از اتحاد بین انجمن‌های صنفی، کانون‌های سراسری و استانی کارفرمایی به وجود آمده است. هدف از ایجاد کانون عالی، حفظ و دفاع از منافع مشروع و قانونی تشکیل کارفرمایی و تمام کارآفرینان کشور و هماهنگ ساختن کوشش‌ها و فعالیت‌های مرتبط با صنایع و حرفه، ایجاد انگیزه و حمایت از سرمایه‌گذاری‌های مولد، ایجاد زمینه‌های مطلوب برای همکاری و تبادل‌نظر و انتقال فناوری و تجربیات لازم به‌منظور دستیابی به توسعه پایدار در کشور است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۶).

▲ خانه صنعت و معدن تهران

در سال ۱۳۷۸، بخشی از واحدهای کاملاً صنعتی که تحت پوشش وزارت صنایع و معادن قرار می‌گرفتند، تشکل کارفرمایی جدیدی را در عرصه صنعت ایران به وجود آوردند. این تشکل به‌موجب قانون برنامه دوم توسعه ماده ۴۱ شورای عالی اداری و با کسب مجوز از وزارت صنایع و معادن شکل گرفت و همانند دیگر تشکل‌های غیردولتی اهداف متعددی را پیش رو قرار دارد؛ اهدافی مانند گسترش کمی و کیفی تشکل موردنظر از طریق افزایش واحدهای تولیدی تحت پوشش و ایجاد اتفاق آراء و عمل میان آنان در خصوص رویکردهای تولیدی و توزیعی (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۴).

خانه صنعت و معدن در طی سال‌های اولیه فعالیت خود به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های کانون عالی کارفرمایان فعالیت می‌کرد، اما در پی اتهام کم‌کاری به کانون عالی، از آن جدا شد و برای یافتن نقشی در تعامل سه‌جانبه تلاش کرد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۴).

▲ کنفدراسیون صنعت ایران

در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹ برخی از کارفرمایان فعال در حوزه صنعت که عمدتاً در انجمن مدیران ایران عضو بودند، با کسب اجازه از وزارت کشور، توانستند تشکل جدیدی را در عرصه صنعت به نام «کنفدراسیون صنعت ایران» به وجود آورند. از آنجاکه این تشکل نام کنفدراسیون بر خود گذاشته،

روشن است که سعی بر نمایندگی تمام واحدهای صنعتی سراسر کشور را دارد. کنفدراسیون صنعت ایران، تشکیلی غیردولتی است و عملکرد آن تابع تصمیمات ارگان یا وزارتخانه خاصی نیست (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۲).

▲ نگاهی به سازمان تأمین اجتماعی در ایران

اصطلاح تأمین اجتماعی برای نخستین بار در سال ۱۹۳۲ میلادی به دنبال بحران اقتصادی سال‌های ۱۹۲۹-۱۹۳۳ در ایالات متحده آمریکا در طرح معروف "طرح نوین" یا نیو دیل به وسیله فرانکلین روزولت، رئیس‌جمهور وقت آمریکا، مطرح شد که منظور از آن استفاده از هرگونه ابزار سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در راستای رفاه عامه مردم جامعه بود. دولت‌های حاکم در ایران نیز با تأثیرپذیری از تحولات حوزه سیاست‌های تأمین اجتماعی در کشورهای صنعتی، تلاش کردند با الگوبرداری از نظام‌های اروپایی از دستاوردهای تمدن و انقلاب صنعتی به طرق گوناگون بهره‌برداری کنند. این فرایند در اواخر حکومت سلسله قاجاریه در ایران سمت و سویی پررنگ‌تر به خود گرفت. به گونه‌ای که دولت‌های وقت سعی داشتند با حفظ مبانی سیاسی، در بنیان‌های اقتصادی و اجتماعی کشور تغییرات عمده‌ای را ایجاد کنند که در بسیاری از موارد این رویکردها تقابلهایی را در جامعه آن زمان ایجاد می‌کرد (پناهی، ۱۳۸۵: ۲۰).

با تشکیل وزارت کار در سال ۱۳۲۵ در کنار افزایش شمول بیمه اجباری کارگران از نظر پوشش و سطح تعهدات، مقرر شد در هر کارگاه برای انجام امور بیمه کارگران، دو صندوق جداگانه شامل "صندوق بهداشت" و "صندوق تعاون" ایجاد شود و برای نظارت و هماهنگ‌سازی صندوق‌های مذکور نیز بنگاه رفاه اجتماعی از سال ۱۳۲۶ آغاز به فعالیت کرد. دولت با درک ضرورت اجرای بیمه اجتماعی، قانون بیمه اجتماعی کارگران را در سال ۱۳۳۱ به تصویب رساند و از آغاز سال ۱۳۳۲ با تشکیل سازمان بیمه اجتماعی کارگران، امور مربوط به حوزه بیمه اجتماعی را که تا پیش از آن از طریق صندوق تعاون و بیمه کارگران و شرکت سهامی بیمه ایران انجام می‌شد در سازمان جدید متمرکز کرد. در

سال ۱۳۴۲، با حذف واژه کارگران از نام سازمان بیمه اجتماعی، شمول این قانون به عموم افراد جامعه به جز کارکنان تابع استخدام کشوری با مقررات خاص بیمه‌ای، تسری یافت. به علاوه، با تصویب قانون بیمه اجتماعی روستاییان در سال ۱۳۴۸ و الحاق مواردی به آن، روستاییان مشمول قانون اصلاحات ارضی و نیز کارگران شاغل کشاورزی در سال ۱۳۴۹ تحت پوشش بیمه درمان، حوادث ناشی از کار، از کارافتادگی و فوت قرار گرفتند.

با تشکیل وزارت رفاه اجتماعی در سال ۱۳۵۳، سازمان بیمه‌های اجتماعی و دیگر سازمان‌ها و نهادهای بیمه‌ای مرتبط، به این وزارتخانه‌ها الحاق گردید، بدون آنکه در تعهدات بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی تغییری ایجاد شود.

در تیرماه ۱۳۵۴ در شرایطی که اندیشه‌های رفاهی و بیمه همگانی در کشور شکل گرفته بود، با تصویب قانون تأمین اجتماعی و تشکیل سازمان تأمین اجتماعی نقطه عطف جدیدی در فرایند تکوین نظام تأمین اجتماعی در کشور به وجود آمد. گرچه به دلیل فراهم نبودن شرایط و زیرساخت‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی و نیز ضعف تجربی وزارت رفاه اجتماعی در ۱۳۵۵ منحل و سازمان تأمین اجتماعی به "صندوق تأمین اجتماعی" تبدیل شد، اما پس از پیروزی انقلاب اسلامی، به موجب اصلاحیه مصوب شورای انقلاب اسلامی، سازمان تأمین اجتماعی با حفظ شخصیت حقوقی و استقلال اداری و مالی مجدداً تشکیل شد (پناهی ۱۳۸۵، ۲۲-۲۵).

این سازمان بنابر اساسنامه آن، یک سازمان عمومی غیردولتی است.

از سال ۱۳۵۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به عنوان عالی‌ترین رکن حوزه تأمین اجتماعی به صورت سه‌جانبه تشکیل شد و شروع به کار کرد.

در سال ۱۳۸۳، مجلس قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی را تصویب کرد که در آن به تشریح نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مشتمل بر سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی پرداخته شده است.

طبق ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مقرر شده بود که دولت برای تمامی کارگران و کارفرمایانی که به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه پرداخت می‌کنند، حق دخالت و تصمیم‌گیری در کلیه ارکان آن

سازمان از جمله انتخاب هیئت‌مدیره و مدیرعامل را بدهد. بنابراین ماده، در ترکیب شورای عالی یا هیئت‌امنای سازمان تأمین اجتماعی با پیشنهاد وزیر رفاه و تصویب هیئت‌وزیران، نمایندگان دولت «نصف بعلاوه یک» کرسی‌های سازمان تأمین اجتماعی را در اختیار می‌گیرند و در مقابل باقیمانده کرسی‌های این مرجع عالی نظارتی به تناسب میان گروه‌های کارگری و کارفرمایی تقسیم می‌شود. درواقع بنابراین ماده یک اکثریت ضعیف از نمایندگان دولت در مقابل یک اقلیت قوی از نمایندگان شرکای اجتماعی دولت قرار می‌گرفت. در این ماده قانونی همچنین برخلاف گذشته پیش‌بینی شده بود که مسئولیت انتخاب اعضای هیئت‌مدیره ۵ تا ۷ نفره از دولت به شورای عالی تأمین اجتماعی واگذار شود؛ اما در عمل هیچ‌گاه وزرای رفاه و تأمین اجتماعی حاضر به قبول و اجرای تمامی شرایط تعیین شده در ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نشدند (ایلنا، ۲۱ مهر ۱۳۹۲).

البته لازم به یادآوری است که یک نکته در ارتباط با قانون ساختار نظام جامع تأمین اجتماعی وجود دارد و آن اینکه به موجب ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، باید اساسنامه صندوق‌های بیمه‌ای چون بازنشستگی کشوری، خدمات درمانی، فولاد و مس، نفت و بانک‌ها که دولتی و دوجانبه زیر نظر بخش‌هایی از دولت قرار دارند مورد بازنگری قرار می‌گرفت، اما در اینجا اشتباهی رخ داد و اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی نیز مورد دست‌اندازی قرار گرفت و سازمان استقلال اداری و شخصیت مستقل حقوقی و سه‌جانبه‌گرایی‌اش را از دست داد. چرا که سازمان تأمین اجتماعی یک مؤسسه عمومی غیردولتی است که به موجب قانون اداره آن باید با رعایت سه‌جانبه‌گرایی و فارغ از ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی صورت بگیرد، درحالی که اساس مؤسسات بیمه‌ای چون صندوق بازنشستگی کشوری، آینده‌ساز، نفت، بیمه‌ها، بانک‌ها، مس، فولاد و بیمه خدمات درمانی، دوجانبه (دولت و کارمند) بوده و مشمول ماده ۱۷ است (حیدری، ۱۳۹۱).

در حال روند بی‌اعتنایی دولت نهم و دهم به قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و عدم اصلاح اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی تا آنجا پیش رفت که در بهمن‌ماه سال ۸۸ مجلسیان به منظور به انقیاد در آوردن

دولت در خصوص اجرای قانون ساختار و از جمله ماده ۱۷، طی ماده واحده‌ای (ماده ۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری را اصلاح کردند. به موجب این اصلاحیه عبارتی به انتهای ماده مذکور الحاق شد که بر اساس آن سازمان تأمین اجتماعی زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی قرار گرفته و وزیر رفاه در برابر مراجع قانونی ذی ربط پاسخگو می‌شود. با مصوبه مورد اشاره مجلس، ترکیب هیئت‌امنا سازمان تأمین اجتماعی تغییر کرد. به موجب تغییر در ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری، شش نفر از مجموع نه عضو هیئت‌امنا سازمان تأمین اجتماعی با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی انتخاب شدند و در مقابل کرسی سه عضو باقیمانده نیز مطابق جزء (۲) بند «الف» ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی به نمایندگان خدمات‌گیرندگان این سازمان تعلق گرفت.

بنابراین بدیهی است که مجلس چگونه خواسته یا ناخواسته به قصد واداشتن دولت به اجرای قانون ساختار جامع رفاه و تأمین اجتماعی، سه‌جانبه‌گرایی را بی‌خاصیت کرد و رأی کارگر و کارفرما را در اقلیت مطلق و بی‌خاصیت قرار داد و در ادامه برخلاف ماده ۱۷، نصب و عزل مدیرعامل و هیئت‌مدیره را نهایتاً به تصویب وزیر ذی ربط منوط کرد.

بدین ترتیب حق قانونی گروه‌های کارگری و کارفرمایی در خصوص دخالت و نظارت بر انتصاب و عملکرد مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی از آن‌ها سلب و به دولتی‌ها واگذار شد.

تمامی این اقدامات در مغایرت با مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) مبنی بر ترویج سه‌جانبه‌گرایی در اداره صندوق تأمین اجتماعی می‌باشد و نمی‌توان منکر شد که بخشی از ناکارآمدی‌های امروز این سازمان فراگیر عمومی غیردولتی، نتیجه نادیده گرفته شدن حق قانونی شرکای کارگری و کارفرمایی در نظارت و دخالت بر انتخاب و عملکرد مدیران تأمین اجتماعی بوده است (ایلنا، ۲۱ مهر ۱۳۹۲).

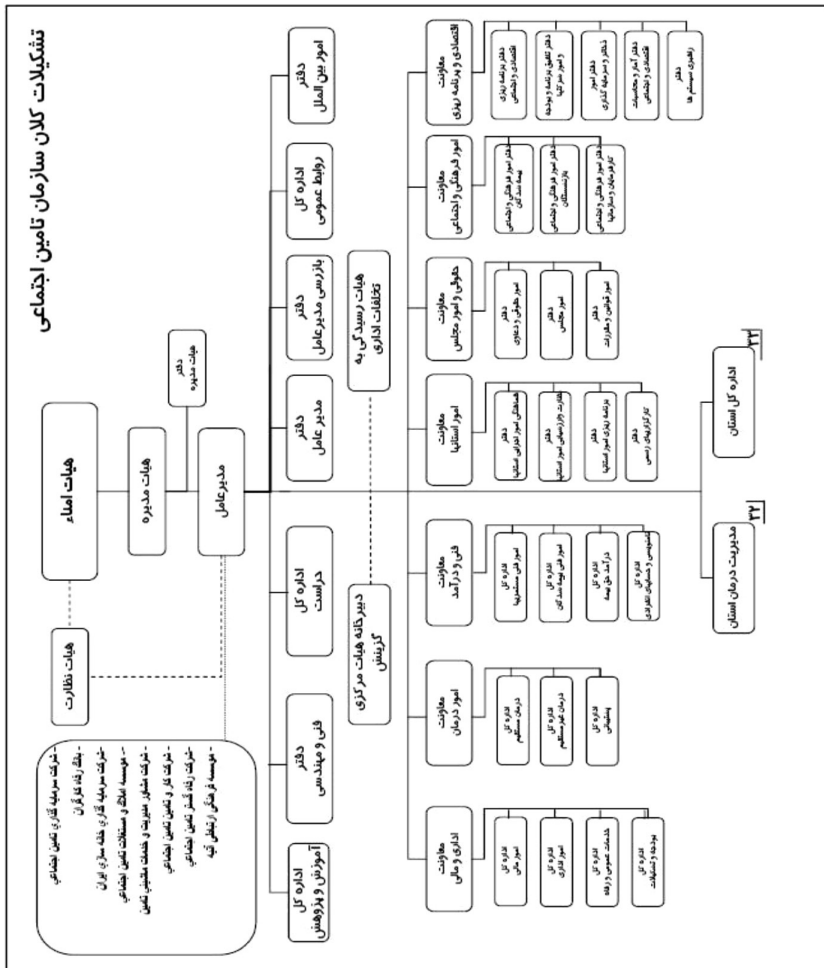
در سال ۱۳۸۷، اولین تغییر اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی صورت گرفت و این سازمان در نقش سازمان ملی رفاه ظاهر شد و بقیه صندوق‌های بیمه‌ای

را تحت پوشش خود گرفت. سپس مجلس وارد عمل شد و با استناد به قانون خدمات کشوری، سازمان تأمین اجتماعی را به یک «صندوق» تنزل داد و آن را به تابع محض وزارت رفاه تبدیل کرد.

بر اساس تغییر بعدی اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی، اختیارات مدیرعامل تأمین اجتماعی در داخل سازمان تقلیل یافت، به گونه‌ای که حتی نصب مدیران استانی یا شرکت‌های تابعه و هلدینگ‌های تحت پوشش شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) باید به نوعی با تأیید هیئت‌مدیره و هیئت‌امنا (وزیر رفاه تعیین‌کننده بود) انجام می‌شد؛ اما مهم‌ترین و پر سر و صداترین تغییرات اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی در ۱۶ مردادماه ۱۳۹۱ با استناد به قانون اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری بود، که دولت «صندوق» تأمین اجتماعی را به «سازمان» تأمین اجتماعی تغییر نام داد و هیئت‌امنا را سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان هیئت‌امنا را سایر صندوق‌های بیمه‌ای و ازجمله صندوق بیمه روستاییان و عشایر نیز منسوخ شدند. تغییر بعدی اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی شش ماه بعد اتفاق افتاد، هیئت‌وزیران، در اول بهمن ۱۳۹۱ با مصوبه‌ای اختیار عزل و نصب مدیرعامل این سازمان را به معاون اول رییس‌جمهور داد. اختیاری که تا پیش از آن، به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی واگذار شده بود (روزنامه دنیای اقتصاد، ۲۴ تیر ۱۳۹۲).

ساختار فعلی سازمان تأمین اجتماعی در زیر آمده است.

تشکیلات کلان سازمان تامین اجتماعی



▲ ارتباط تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی؛

کارفرمایان، جدای از داشتن سهمی بزرگ در تأمین بودجه سازمان تأمین اجتماعی، در ترویج فرهنگ بیمه‌ای نیز نقش مهمی دارند. این گروه همچنین می‌تواند در ارائه پوشش‌های بیمه‌ای اثرگذار باشد. به این دلیل، ارتباط کارآمد و هماهنگ با کارفرمایان از اهمیت بسیار برخوردار است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۱).

در سال‌های اخیر هر دو طرف ارتباط، یعنی کارفرمایان و سازمان، با بهره‌گیری از الگوهای مشارکت سه‌جانبه دولت، کارگر و کارفرما در امر تأمین اجتماعی، برای سامان‌بخشی به ارتباط میان خود تلاش کرده‌اند. از طرف کارفرمایان، این تلاش عمدتاً از طریق تشکلهایی صورت پذیرفته که در سال‌های اخیر شکل گرفته است. نمونه این تشکلهای، کانون عالی کارفرمایان است که حضور نمایندگان آن طبق قوانین بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار در نشست‌های رسمی دولت ذی‌ربط، ضروری است. از این‌رو در شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی نمایندگان این کانون، به نمایندگی از طرف کارفرمایان حضور پیدا می‌کنند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۱).

در تیرماه ۱۳۹۴، دبیرخانه شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی آغاز به کار کرد. هدف از ایجاد این دبیرخانه برقراری تعاملات و تبادل نظر سازنده با تشکلهای و شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی است.

ازسوی دیگر همچنین نمایندگان رسمی کارگران و کارفرمایان در آذر ۱۳۹۴ دور هم جمع شدند تا با اعلام موجودیت «شورای عالی هماهنگی تشکلهای صنفی کشور»، خواستار مداخله در اداره سازمان تأمین اجتماعی شوند. اعضای شورای عالی هماهنگی تشکلهای صنفی کشور بر ضرورت مداخله کارگران و کارفرمایان در اداره سازمان تأمین اجتماعی تأکید کرده و خواستار احیای شورای عالی تأمین اجتماعی شدند (روزنامه اعتماد، ۱۷ آذر ۱۳۹۴).

مطالعات پیشین

آوداجیک^۱ (۲۰۰۵) در مطالعه روابط دولت و کارگران در شرق اروپای مرکزی به دنبال تبیین تنوع اثربخشی اتحادیه‌های کارگری

در مذاکرات سه‌جانبه بود. او البته تحلیل سازمان‌های کارفرمایی را با برشمردن سه دلیل کنار می‌گذارد: نخست آنکه به گفته او این سازمان‌ها ضعیف‌ترین بازیگر در نهادهای سه‌جانبه در شرق اروپای مرکزی و تحت تسلط شرکت‌های بزرگ تحت تملک دولت بوده‌اند و منافع دولت را نمایندگی می‌کرده‌اند. دوم آنکه کارفرمایان به‌منزله یک گروه منفعت مشخصی ندارند. سوم آنکه میزان عضویت این سازمان‌های پایین است و بنگاه‌های متوسط و کوچک تمایلی به عضویت در آنها ندارند.

او در مقاله خود استدلال می‌کند که عواملی مانند ساختار، چرخه‌های سیاسی و تفاوت‌های نهادی عواملی ایستا هستند و نمی‌توانند اثربخشی اتحادیه‌ها را به‌طور کامل تبیین کنند. او در مقابل مدلی از تعاملات اتحادیه-دولت را مطرح می‌کند که متغیرهای نهادی و رفتاری را با یکدیگر می‌آمیزد. به گفته او، استراتژی‌های اولیه اتحادیه در مقابل دولت به تعادل قدرت میان این دو بستگی دارد. این تعادل تحت تأثیر متغیرهای نهادی و رفتاری است. دو متغیر نهادی عبارت‌اند از: ساختار سازمانی اتحادیه‌ها و نیز وجود پیوندهایی میان اتحادیه و احزاب و در آخر ممکن است پویایی‌های درون اتحادیه‌ای هم بر این امر تأثیرگذار باشد.

میزان چنددستگی^۱ اتحادیه، شاخصی مهم برای توانایی اتحادیه در هماهنگ‌سازی تقاضاهای گوناگون و داشتن استراتژی چانه‌زنی روشن است. یک اتحادیه با ساختار واحد و دربرگیرنده، تمایل دولت را برای دنبال کردن یک استراتژی عمل‌گرایانه^۲ و پاسخگو^۳ نسبت به اتحادیه افزایش می‌دهد و دخالت دادن آنها را در سیاست‌گذاری معنادار می‌کند؛ اما در ساختارهای دو یا چندقطبی اتحادیه، دولت کمتر نسبت به درخواست‌های اتحادیه حساسیت نشان می‌دهد.

همچنین در مورد پیوند اتحادیه‌ها با حزب، در منطقه شرق اروپای مرکزی، این

1. fragmented

2. pragmatic

3. responsive

پیوندها بیشتر به قربانی شدن اتحادیه‌های کارگری می‌انجامد تا باعث به ارمغان آوردن دستاورد برای آن‌ها. دولت در این موارد تمایل دارد از این دست ارتباطات برای متقاعد کردن رهبران اتحادیه‌ها نسبت به ضرورت اصلاحات و سیاست‌هایی استفاده کند که ممکن است بر آن‌ها تأثیرات مخربی داشته باشد و بدین ترتیب مقاومت اتحادیه‌ها در برابر اصلاحات احتمالی را به حداقل می‌رساند.

اما ساختار در انتخاب استراتژی تنها بخشی از داستان را بازگو می‌کند، بخش دیگر به متغیرهای رفتاری مانند پویایی‌های درون اتحادیه مربوط می‌شود. تعارضات درون اتحادیه‌ای بهانه‌ای دست دولت می‌دهد تا نقش اتحادیه را در سیاست‌گذاری به کمترین حالت برساند. در این موارد بسته به زمینه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، دولت به اتحادیه‌ها حمله کرده، آنان را حذف می‌کند و یا ساختارهای صنفی را ضعیف می‌سازد، یا اینکه تنها در برخی موضوعات اتحادیه‌ها را در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد.

بنابراین تعاملات اتحادیه-دولت در طول ارزیابی مستمر نقاط قوت و ضعف متقابل تکامل می‌یابد و در ترکیب با شرایط زمینه‌ای بر انتخاب استراتژی‌های دو طرف تأثیر می‌گذارد. دستاوردهای مذاکرات در هر لحظه، چه سیاست باشد، چه مقررات یا مشاجره، نه تنها توزیع قدرت را بازتاب می‌دهد، بلکه بر ماهیت تعاملات بعدی دولت-اتحادیه تأثیر می‌گذارد. این تعاملات مستمر درون نهادهای سه‌جانبه، مسیرهای^۱ خاصی از ارتباط دولت-اتحادیه را شکل می‌دهند که این مسیرها در طول زمان نسبت به تغییر مقاوم هستند؛ برای مثال طبق مطالعه نویسنده، در کشور مجارستان، مسیر چانه‌زنی بی‌ثبات، در کشور لهستان مسیر رقابت-همکاری^۲ و در جمهوری چک مسیر چانه‌زنی نهادی شده عمل‌گرا شکل گرفته است.

نویسنده مدل خود را مدلی پویا معرفی می‌کند که نشان می‌دهد استراتژی‌ها توسط ساختارهای نهادی تعیین نمی‌شوند، بلکه با تداوم تعامل، مورد تجدیدنظر قرار می‌گیرند.

1. paths

2. coopt

میلند و دو^۱ (۲۰۰۴) با بررسی سه‌جانبه‌گرایی در کشورهای لهستان، مجارستان و جمهوری چک، سه‌جانبه‌گرایی در این کشورها را دارای فاصله قابل توجهی از اثربخشی یافته‌اند. آن‌ها پیش‌شرط‌های سه‌جانبه‌گرایی را استقلال طرف‌ها از یکدیگر و فرودست نبودن یکی نسبت به دیگری، دارا بودن ظرفیت سازمانی کافی و مشروعیت برای نمایندگی اعضای خود، نامتقارن نبودن توزیع قدرت میان مشارکت‌کنندگان، تمایل به همکاری و به رسمیت شناختن منافع مشروع سایر طرف‌ها برشمرده‌اند که این موارد در کشورهای موردبررسی آن‌ها ضعیف است.

به گفته آنها در این کشورها فقط از ظرفیت مشورتی بدنه‌های سه‌جانبه استفاده می‌شود و تصمیمات آن‌ها فقط مشورتی است تا الزام‌آور. دولت با اکره آنان را در مذاکرات مشارکت می‌دهد و در برخی موارد از طریق باریدن سیلی از پیش‌نویس‌ها بر سر شرکای اجتماعی تنها چند روز مانده به جلسات، آن‌ها را مستقیماً از گفتگوی اجتماعی باز می‌دارد. بدین ترتیب دولت قدرتمندترین طرف و دارای بیشترین تأثیر در فرایند تصمیم‌گیری نشان داده می‌شود. به گواه برخی، تأثیر شرکای اجتماعی از اواخر دهه ۱۹۹۰ کمتر نیز شده است و در حال حاضر، توافقات بر اساس اصولی که از پیش توسط دولت تصمیم‌گیری شده صورت می‌گیرد.

نویسندگان اظهار کرده‌اند به‌منظور بهبود سه‌جانبه‌گرایی، باید دولت‌ها تمایل بیشتری به چانه‌زنی و احترام بیشتری به تصمیمات مشارکت‌کنندگان از خود نشان دهند؛ و سایر شرکا نیز نباید واکنش‌های شدید و لگدپرانی^۲ نسبت به دولت نشان دهند. همچنین نمایندگان سه‌جانبه‌گرایان باید توانایی بهتری برای چانه‌زنی کسب کنند. دولت باید برای شرکای اجتماعی کمک‌های لازم اداری را تأمین کند و تضمین کند که پایه‌های قانونی برای گفتگو در تمام سطوح روشن است. همچنین ساختار درونی سازمان‌های شرکای اجتماعی که تفکیک‌شده و دسته‌بندی‌شده^۳ باشد، مشکل‌ساز است و نیاز است که اختلافات درونی شرکا کنار گذاشته شود. عامل دیگر برای بهبود سه‌جانبه‌گرایی، تضمین اجرای توافقات است. یکی از راه‌های این تضمین، فعال شدن شرکت‌های کارفرمایان

1. Mailand and Due

2. Knee-jerk

3. fragmented

در چانه زنی به جای نقش منفعلانه انجمن‌های کارفرمایان است.

بر اساس جستجوهای محقق، در ایران مطالعه‌ای به‌طور مشخص در مورد چالش‌های ارتباطی تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی انجام نشده است. تنها مطالعه‌ای که کاملاً در این ارتباط بوده، پژوهش حسین زاده (۱۳۸۶) با عنوان "تدوین الگوی ارتباطی میان سازمان تأمین اجتماعی و تشکلهای کارفرمایی" است که ادامه مطالب از این پژوهش نقل می‌شود.

به گفته حسین زاده (۱۳۸۶) تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأمین اجتماعی در سه شکل ارتباط دارند:

▲ الف. حضور نمایندگان کانون عالی کارفرمایی در شورای عالی تأمین اجتماعی، که به‌طور منظم با حضور نمایندگان دولت تشکیل جلسه می‌دهند و به بررسی سیاست‌های کلان سازمان اشتغال دارند.

▲ ب. حضور نمایندگان مجامع امور صنفی و اتاق بازرگانی در هیئت‌های بدوی که در شعب سازمان تشکیل می‌شوند؛ و به‌صورت موردی به موارد اختلاف سازمان با کارفرما می‌پردازند.

▲ ج. حضور تمام نمایندگان کارفرمایان در نشست‌های ادواری سازمان و تشکلهای کارفرمایی در دبیرخانه‌ای که برای طرح مشکلات کارفرمایان در دفتر امور کارفرمایان معاونت امور فرهنگی و اجتماعی تشکیل شده است (حسین زاده، ۱۳۸۶، ۴۹).

مطالعات و مشاهدات اولیه نشان می‌دهد که تشکلهای کارفرمایی، و حتی کارفرمایان، در عین تمایل به ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی، ارتباط خود را، ارتباطی مؤثر و مبتنی بر اعتماد ارزیابی نمی‌کنند، همچنان که مسئولان و کارکنان حوزه کارفرمایان بر این نظرند که کارفرمایان و تشکلهای آنها، نه تنها از مفاهیم مربوط به تأمین اجتماعی دریافت درستی ندارند، بلکه با رویکردی غیرصادقانه در تعامل با سازمان تأمین اجتماعی، نقش آن را در تأمین امنیت اجتماعی بیمه‌شدگان به‌طور دائم به خطر می‌اندازند. این مطالعات همچنین نشان می‌دهند که سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با تشکلهای کارفرمایی، با مجموعه متنوعی از تشکلهای کارفرمایی کلان مواجه است که تنها با یکی از

آنها تعامل دارد. این در حالی است که این تشکلهای به لحاظ ماهیت فعالیت اقتصادی و همچنین رویکردهای سیاسی - اقتصادی با یکدیگر متفاوت هستند (حسینزاده، ۱۳۸۶، ۲).

▲ نگرش کارفرمایان به سهجانبه گرایی

تمام کنشگران تشکلهای کارفرمایی معتقدند که کارفرمایان به دلیل عهدهداری اکثریت سهام سرمایه‌ای در صندوق تأمین اجتماعی، باید نقش مهم‌تر و مقتدرانه‌تری را در این تعامل برعهده گیرند. باوجود اختلاف‌هایی در تعریف نقش کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی در مفهوم سهجانبه گرایی، می‌توان زمینه‌های مشترکی شناسایی کرد:

تمام کنشگران تشکلهای کارفرمایی خواهان نقش بیشتر و مهم‌تر در تعامل با سازمان تأمین اجتماعی و کاهش نقش دولت در تعامل سهجانبه‌گرا هستند و تمایل دارند سازمان تأمین اجتماعی به موضع اجرایی و یا حداقل فرودست تقلیل نقش دهد.

دولت باوجود پرداخت سهم خود در شراکت سهجانبه همچنان قدرت مطلقه و تعیین کننده انگاشته می‌شود. سازمان و دولت در بسیاری موارد یکی تلقی می‌شوند و این باعث می‌شود که در موضع‌گیری‌های تند در قبال دولت، در مقابل سازمان نیز واکنش نشان دهند. به نظر کنشگران تشکلهای کارفرمایی، سازمان تأمین اجتماعی یکی از عوامل برهم زننده رابطه تعادلی میان هزینه و فایده آنهاست، چه از طریق افزایش نرخ بیمه‌ها و چه به‌صورت عدم ارائه تعهدات نسبت به بیمه‌شدگان که منابع آن را کارفرمایان فراهم آورده‌اند. به همین دلیل در کنش سازمان یافته احساس تضییق حق طبیعی به‌وفور دیده می‌شود.

در میان کنشگران تشکلهای کارفرمایی، احساس عدم اعتماد، برخاسته از تحلیل نادرست آنها نسبت به مفهوم تأمین اجتماعی و نقش خود و دولت در سهجانبه گرایی در عرصه تأمین اجتماعی و نیز ناشی از نهادینه نشدن برخی از سیاست‌های خصوصی‌سازی و سیاست‌های رفاه در دولت است. این احساس باعث دیواری از بی‌اعتمادی و سوءتفاهم میان دو طرف به وجود می‌آورد (حسینزاده، ۱۳۸۶، ۴۴-۴۶).

▲ مشکلات ساختار تشکلهای کارفرمایی

جامعه کارفرمایی ایران نسبت به تشکیل تشکلهای متعدد و بعضاً موازی اقدام کرده است. روشن است که این اولین گام برای رسیدن به انواعی از تشکلهای پیچیده فراگیر است که توانایی تحت پوشش قرار دادن تمام کارفرمایان را داشته باشد (حسینزاده، ۱۳۸۶: ۲۹).

حضور تشکلهای موازی و مراجع دولتی متعدد و گاه موازی باعث شده تا امکان انسجام این تشکلهای هدف و در عمل و حتی در نظر وجود نداشته باشد. از اینرو اگر سازمان تأمین اجتماعی به انتخاب در میان این تشکلهای اقدام کند، همواره با بخشی از این تشکلهای در تماس قرار می‌گیرد. نتیجه آنکه مشارکت‌گرایی سه‌جانبه به‌عنوان الگویی که سازمان تأمین اجتماعی ایران در برخورد با جامعه کارفرمایی پیش روی خود قرار داده، در همان ابتدا محکوم به شکست است. عینیت این شکست زمانی است که تشکلهای کارفرمایی رسماً پذیرفتن نمایندگی دیگری را اعلام کنند. چنانچه خانه صنعت و معدن به‌تازگی اعلام کرده است نمایندگی قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران را نمی‌پذیرد و این قانون را فاقد صلاحیت برای راهبری جامعه کارفرمایان ایران می‌داند (حسینزاده، ۱۳۸۶: ۳۰).

میان تشکلهای کارفرمایی اتحاد وجود ندارد. منافع صنفی متفاوت آنها و نابرابری در به دست آوردن ارزش افزوده که خود ناشی از عدم یکپارچگی سیاست‌های اقتصادی است، باعث می‌شود که کنشگران تشکلهای کارفرمایی متفاوت، اهداف اقتصادی متفاوتی را در بلندمدت در برابر خود ببینند.

در این زمینه، ساختار محیطی تشکلهای نیز مؤثر است. تنها تشکلی که از سوی سازمان بین‌المللی کار به‌منزله تشکل فراگیر کارفرمایی شناخته شده است (قانون عالی کارفرمایان)، ارکان جذب تشکلهای دیگر را به‌طور بنیادی ندارد.

همچنین محیط کنش کلان نیز نکته سوم است. از آنجاکه هر یک از این تشکلهای به سازمان یا وزارتخانه‌ای دولتی وابسته هستند، امکان همگنی و همسویی در محیط بیرونی برای آنها کم می‌شود (حسینزاده، ۱۳۸۶: ۴۴-۴۵).

در ذهنیت کارفرمایان، برای رفع موانع اتحادشان راه‌حلی دوبخشی وجود دارد.

نخست تغییر قانون کار به‌ویژه بند ۶ از ماده ۳۱۱ این قانون که نوع تشکیل تشکلهای کارفرمایی را تعیین می‌کند. این تغییر به آنها اجازه می‌دهد که از نظر ساختاری به تشکیلات مشترکی دست یابند. بخش دوم راه‌حل آنها، به تفاوت و تناقض آنها در منافع اقتصادی برمی‌گردد. از این‌رو در میان ذهنیت آنها، تشکیلات جدید باید ظرفیت پذیرش گرایش‌های متنوع اقتصادی را داشته باشد. این امر مستلزم شکل‌گیری کنش جمعی بیمه‌ای معطوف به تأمین اجتماعی است که ساختارهای اقتدارگرا که به‌شدت از ساختار تشکلهای غیردولتی دور هستند، امکان تصحیح و تغییر این کنش با نیروهای تازه از پایین را تقریباً منتفی می‌کند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۴۴-۴۶).

ساختار تشکیلاتی تمام تشکلهای کارفرمایی، ساختاری دیوان سالارانه و سلسله‌مراتبی است که به ساختار تشکیلاتی شرکت خصوصی و یا حتی سازمان دولتی نزدیک‌تر است تا به تشکل غیردولتی مستقل و مردمی.

آمریت اداری به‌راحتی از نهادها و سازمان‌های دولتی به تشکلهای کارفرمایی غیردولتی نفوذ می‌کند و روابط را از حالت شبکه‌ای خارج کرده به‌سوی حالت سلسله‌مراتبی سوق می‌دهد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۳۹).

بررسی ساختار تشکیلاتی قانون عالی کارفرمایی، کاملاً روشن می‌سازد که این قانون، ساختاری همانند یک شرکت سهامی دارد که تصمیمها و فرمانها در بالا گرفته و به پایین رسانده می‌شود؛ حرکت از پایین به بالا تنها به‌منظور رساندن اطلاعات؛ آن‌هم اطلاعات کارشناسی موقتی است نه برای رساندن نظریات کارمندان یا اعضای تشکلهای آنها. ضمن آنکه در هیچ‌یک از موارد شرح وظایف هیئت‌مدیره یا دبیرکل، موردی از ارائه اطلاعات یا گزارش به اعضا وجود ندارد. چیزی که برای تشکلی غیردولتی، امری ضروری است.

برخلاف تشکلهای غیردولتی که تصدی مسئولیتها در میان تمام اعضا چرخشی است، در قانون عالی کارفرمایان از زمان تشکیل تاکنون، ترکیب هیئت‌رئیس و دبیر کل عوض نشده است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۴۰).

▲ مشکلات ساختار سازمان تأمین اجتماعی

ساختار مطلق سازمان تأمین اجتماعی به سبب میزان استقلال آن از دولت و ساختار اطلاعاتی سنتی و فرسوده در سازمان، به منزله موانع محیطی در شکل‌گیری ارتباط و کنش متقابل در میان این سازمان و تشکلهای کارفرمایی نقش بازی میکنند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۴۸-۴۹).

در سازمان تأمین اجتماعی، معاونت فرهنگی و اجتماعی وجود دارد. ذیل این معاونت دفتری به نام دفتر امور فرهنگی و اجتماعی کارفرمایان و سازمان‌ها وجود دارد که وظایف آن عبارت‌اند از:

- برنامه‌ریزی برای مشارکت کارفرمایان در فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی به‌منظور ارتقاء جایگاه شامخ نیروهای مولد، اعم‌از کارفرما و کارگر در راستای ارزش‌گذاری نسبت به کار و سازندگی در کشور؛

- برنامه‌ریزی در زمینه برقراری و تقویت ارتباطات فعال و مستمر بین سازمان و تشکلهای معتبر کارفرمایان، پزشکان، مراکز تشخیصی، سازمان‌ها و نهادهای مختلف کشور به‌منظور اطلاع‌همه‌جانبه، عمیق و واقع‌بینانه نسبت به مسائل آنان و ارائه پیشنهادهاى مشخص برای اصلاح سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان در شاخه‌های مختلف؛

- برنامه‌ریزی برای تقویت امور مشاوره و راهنمایی کارفرمایان و پزشکان و دست‌اندرکاران مراکز درمانی و تشخیصی طرف قرارداد به‌منظور فراهم‌سازی امکان طرح چهره به چهره مسائل و تسهیل ارتباط آنان با بخش‌های اجرایی (بیمه‌ای، درمانی)؛

- برنامه‌ریزی برای شناخت و مسئله‌یابی در زمینه انعکاس بازخوردهای نظام ارتباطی، خدماتی سازمان با کارفرمایان، سازمان‌ها و مراکز طرف قرارداد در بخش درمان و ارتباط فعال با بخش‌های پژوهشی (مؤسسه عالی پژوهش تأمین



اجتماعی و...) به منظور کالبدشکافی مسائل مبتلابه و ارائه نتایج پژوهش‌ها به بخش‌های ذی‌ربط سیاست‌گذاری و اجرای سازمان؛

برنامه‌ریزی برای تولید خدمات فرهنگی _ اجتماعی در قبال کارکنان سازمان با هدف تقویت روحیه و احساس احترام عمیق نسبت به کارفرمایان (به‌عنوان یکی از ارکان شکل‌دهی نظام بیمه‌های اجتماعی) و نیز پزشکان و مراکز درمانی تشخیصی درمانی (به‌عنوان اهرم‌های کارساز و مؤثر در جلب رضایتمندی بیمه‌شدگان؛

برنامه‌ریزی برای تولیدات فرهنگی _ اجتماعی جهت اشاعه فرهنگ بیمه‌های اجتماعی در میان کارفرمایان از طریق رسانه‌های فراگیر جمعی و نیز ترغیب و تشویق کارفرمایان نمونه و پزشکان و مراکز درمانی و تشخیصی طرف قرارداد.



▲ نمایندگی تشکلهای کارفرمایی

تشکلهای کلان کارفرمایی از تعداد دقیق کارفرماهایی که تحت پوشش هر یک از آنهاست هیچ اطلاعی ندارند. در میان اعضا یا واحدهای صنفی و تولیدی، تعدادی وجود دارند که در آن واحد تحت پوشش چند تشکل قرار دارند؛ یک واحد صنفی می‌تواند ضمن رویکرد خدماتی، در امر تولید نیز فعال باشد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۶).

تعداد تشکلهای خرد برای هر یک از شش تشکل کلان کارفرمایی نامبرده به‌صورت زیر است:

▲ کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ۱۶۲ انجمن و اتحادیه؛

▲ مجمع امور صنفی صنوف خدماتی - توزیعی ۷۲ انجمن و اتحادیه؛

▲ مجمع امور صنفی صنوف فنی - تولیدی ۶۴ انجمن و اتحادیه؛

▲ خانه صنعت و معدن تهران ۶۲ انجمن و اتحادیه؛

▲ کنفدراسیون صنعت ایران ۵۷ اتحادیه و انجمن؛

▲ مجموع تشکل‌های کوچک کارفرمایی ۴۵۷ اتحادیه و انجمن.

از آنجا که کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی تنها یکی از شش تشکل کلان کارفرمایی است، و از آنجا که فقط این کانون به‌عنوان نماینده کارفرمایان ایران در شورای عالی تأمین اجتماعی حضور پیدا می‌کند، میتوان گفت که نمایندگان کارفرمایان در تأمین اجتماعی، نماینده تمام کارفرمایان نیستند.

حضور تشکلهای کلان کارفرمایی در سازمان تأمین اجتماعی در دو بُعد عینیت مییابد. نخست در سطح تصمیم‌گیری که در این سطح، تنها کانون عالی کارفرمایان به‌عنوان نماینده کارفرمایان حضور دارد. در حالی که این کانون تنها نماینده ۲۵/۴ درصد از کارفرمایان است. در سطح بررسی به شکایات و هیئت‌های بدوی در شعب تأمین اجتماعی نمایندگان دو مجمع امور صنفی شرکت می‌کنند؛ این دو مجمع نماینده ۲۷/۵ درصد از کارفرمایان هستند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۸).

می‌توان گفت تشکل‌هایی که در سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان نمایندگان کارفرمایان حضور دارند، نه‌تنها نماینده تمام کارفرمایان نیستند، بلکه در پیروی از قوانین متعدد و موازی، هر یک در سطحی قرار گرفته‌اند که دلیل حذف آنها از سطح دیگر روشن نیست؛ به‌طور مثال اینکه چرا نمایندگان مجمع‌های امور صنفی نباید در سطح تصمیم‌گیری شرکت کنند و یا برعکس، روشن نیست. از طرف دیگر سازمان تأمین اجتماعی تعریفی مشخص و تدوین‌شده در خصوص میزان و چگونگی حضور دقیق نمایندگان تمام کارفرمایان در این سازمان ندارد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۹-۳۰).

ارتباط درون‌گروهی کارفرمایان و کارکنان سازمان

۱. هر چه کارکنان به ستاد نزدیک‌تر باشند، جریان اطلاعات روشن‌تر و هر چه دورتر باشند، این جریان مخدوش‌تر است.

۲. کارفرمایان در رده‌های پایین نسبت به عملکرد نمایندگان‌شان در سطوح بالا

به اندازه کافی و زیاد مطلع نیستند، حتی در مواردی از وجود آنها بی خبرند.
۳. اطلاعات کارفرمایان مطلع، تنها محدود به تشکلی است که در زیرمجموعه آن قرار دارند و نسبت به فعالیت و تعامل-های تشکلهای دیگر، بی اطلاع هستند.

بنابراین می توان گفت در میان کارفرمایان نیز جریان ارتباط درون گروهی جریانی ناقص و معیوب است (حسین زاده، ۱۳۸۶: ۹۷).

ارتباط میان گروهی کارفرمایان و کارکنان سازمان

۱. کارفرمایان علیرغم تلاش های سازمان، از مفاد بخشنامه ها و آئین نامه های مربوط به خود اطلاعی ندارند؛

۲. کارفرمایان همواره در ارتباط از افراد غیر حقوقی و حتی نا آشنا به مفاهیم حقوقی - بیمه ای استفاده می کنند؛

۳. کارکنان از نتایج مذاکرات و در نتیجه از نظریات کارفرمایان مطلع نمی باشند؛

۴. کارفرمایان همواره اطلاعات خود را از طریق سازمان و از کانال های غیر تخصصی مانند تلویزیون، رادیو و نشریات عمومی دنبال می کنند؛

بنابراین می توان نتیجه گرفت جریان ارتباط میان گروهی از کانال های صحیحی برای ارتباط برخوردار نیست (حسین زاده، ۱۳۸۶: ۹۷-۹۸).

مشکلات و تنگناها در ارتباط موجود میان سازمان تأمین اجتماعی و

تشکلهای کارفرمایی:

۱. نمایندگان کارفرمایان در هیئت های بدوی و شورای عالی تأمین اجتماعی از عملکرد یکدیگر اطلاعی ندارند.

۲. تشکلهای کارفرمایی متفاوت به دلیل خاستگاه اقتصادی متفاوت، منافع متفاوتی دارند و هر یک به دنبال کسب جایگاه خاص خود در سازمان تأمین اجتماعی است تا به این طریق امکان حضور در محافل تصمیم گیرنده اقتصادی را برای خود و حفظ و گسترش منافع خود به دست آورد.

۴. هر یک از تشکلهای کارفرمایی متفاوت تنها حضور خود را در شورای عالی تأمین اجتماعی مشروع می‌داند و دیگری را فاقد صلاحیت می‌انگارد.

۵. کارفرمایان درک متفاوتی از مفهوم تأمین اجتماعی دارند. بیشتر آنها بر این نظرند که پرداخت حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی قدمی برای افزایش سود شخصی آنها است.

۶. کارفرمایان با درک متفاوت از سه‌جانبه‌گرایی، می‌اندیشند که پرداخت حق بیمه در تأمین اجتماعی برایشان حقی در خصوص ادارهٔ این سازمان نیز ایجاب می‌کند.

۷. کارکنان سازمان نیز با درک متفاوت از مفهوم تأمین اجتماعی، پرداخت حق بیمه از طرف کارفرمایان را امری لازم برای ارتقای منافع مالی سازمان و درنهایت ارائه خدمات به قشر محروم، یعنی کارگران می‌دانند.

۸. کارکنان سازمان درک متفاوتی از مفهوم سه‌جانبه‌گرایی دارند. به نظر بیشتر آنها سازمان می‌بایست در تعامل سه‌جانبه نقش برتر را داشته باشد.

۹. نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارکنان سازمان در خصوص موضوعهای بحث تفاهم ندارند. نمایندگان تشکلهای کارفرمایی که در هیئت‌های بدوی حضور دارند به مسائل کاملاً متفاوتی نسبت به آنچه نمایندگان کانون عالی کارفرمایان در شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی دارند، می‌پردازند.

۱۰. موضوعهای مورد مباحثه در جلسات در دبیرخانه‌ای که در دفتر امور کارفرمایان سازمان تأمین اجتماعی قرار دارد، پراکنده و فاقد انسجام است.

۱۱. در جلسات هیئت‌های بدوی و شورای عالی، تصمیم‌ها بر اساس نیل به حداکثر آراست نه بر اساس اقناع و یا اجماع.

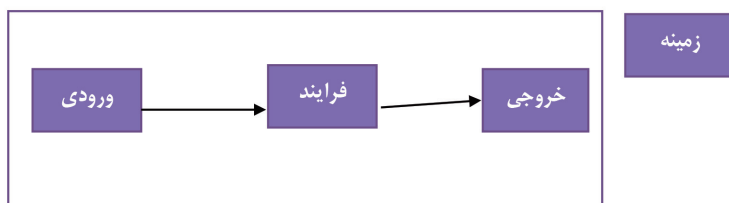
۱۲. موردی بودن تشکیل این جلسات (هیئت‌های بدوی) باعث شده است که امکان حضور منظم همه‌ی نمایندگان نباشد، بنابراین نمایندگان سازمان اکثراً حق رأی نمایندگان دولت را نیز در دست دارند.

۱۳. نمایندگان کارفرمایان در جلسات مشترک، فاقد تخصص‌های لازم در خصوص مسائل بیمه‌ای تأمین اجتماعی هستند.

۱۴. ارتباط کارکنان صف و ستاد در سازمان تأمین اجتماعی در خصوص آئین‌نامه‌های مربوط به کارفرمایان و نحوه‌ی عملیاتی کردن این آئین‌نامه‌ها گسسته است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۴۹-۵۱).

جمع‌بندی

اگر گفتگوی اجتماعی را همچنان که در نگرش سیستمی به روابط کار پیش‌تر در شکل ۳ نشان دادیم، به‌صورت یک سیستم در نظر بگیریم، با مرور پیشینه می‌توان هر یک از ارکان سیستم را به شرحی که در ادامه می‌آید، شناسایی کرد.



Δ شکل ۸-۲: مدل پژوهش برای شناسایی مسائل ارتباط کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی

زمینه

زمینه اقتصادی-سیاسی و تغییرات سیاسی مانند تغییرات دولت، وخیم شدن شرایط اقتصاد کلان یا اعتراضات گسترده اتحادیه نسبت به سیاست‌هایی خاص (آوداجیک^۱، ۲۰۰۵)

ورودی‌ها

▲ عزم و اراده سیاسی تمامی شرکای اجتماعی برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی (همایش گفتگوی اجتماعی، بی.تا؛ هرزبرگ و رایت^۲، ۲۰۰۶)؛

1. Avdagic

2. Herzberg and Wright

- ▲ تعهد و اعتماد قوی و سطح بالا (همایش گفتگوی اجتماعی، بی. تا.)؛
- ▲ توازن و تعادل قدرت شرکا (نصرتی، ۱۳۸۷: ۳۳؛ میلند و دو، ۲۰۰۴)؛
- ▲ استقلال طرف‌ها از یکدیگر و فرودست نبودن یکی نسبت به دیگری (میلند و دو، ۲۰۰۴)؛
- ▲ داشتن ظرفیت (میلند و دو، ۲۰۰۴)؛
- ▲ داشتن صلاحیت‌های علمی و فنی برای گفتگو (نصرتی، ۱۳۸۷: ۳۳؛ سازمان بین‌المللی کار، بی. تا) / کارکنان فنی از وزارتخانه‌های مرتبط (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ داشتن اطلاعات مرتبط (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ نداشتن تعارضات درون اتحادیه‌ای (آوداجیک، ۲۰۰۵)؛
- ▲ اتحاد کارفرمایان (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ ساختار سازمانی اتحادیه‌ها و دسته‌دسته نبودن آن (آوداجیک، ۲۰۰۵)؛
- ▲ وجود دبیرخانه دائمی (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ رهبر پویا، مطلع و باتجربه در رأس دبیرخانه (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ حق کارگران و کارفرمایان برای تشکیل و پیوستن به سازمان‌ها به انتخاب خود و بدون مجوزدهی (ایشیکاوا، ۲۰۰۳: ۹)؛
- ▲ حق سازمان‌ها برای سازماندهی مدیریت داخلی خود (ایشیکاوا، ۲۰۰۳: ۹)؛
- ▲ حق اعتصاب (ایشیکاوا، ۲۰۰۳: ۹)؛
- ▲ حق تشکیل فدراسیون و کنفدراسیون (ایشیکاوا، ۲۰۰۳: ۹)؛
- ▲ حق چانه‌زنی جمعی (ایشیکاوا، ۲۰۰۳: ۹)؛
- ▲ نماینده بودن نهاد گفتگوکننده (میلند و دو، ۲۰۰۴؛ سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛

- ▲ تجارب پیشین و نوع و دستاوردهای تعاملات قبلی (آوداجیک، ۲۰۰۵)؛
- ▲ درصد زنان در میان اعضا و نیز مدیران اتحادیه (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۶۸-۱۶۹)؛
- ▲ به مشارکت گرفتن نمایندگان از جامعه مدنی (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶).

فرایندها

- ▲ تعیین سازوکار تصمیم درباره اینکه چه کسانی برای دعوت به جلسات انتخاب می‌شوند (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ برنامه‌ریزی زمانی منظم جلسات و دستور کارها (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ تعیین بیانیه مأموریت (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ آغاز گفتگو: توافق روی معیارها (ظهوری، ۱۳۷۸: ۲۷۲)؛
- ▲ تبادل اطلاعات (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ رویارویی: معرفی مواضع (ظهوری، ۱۳۷۸: ۲۷۲)؛
- ▲ مشاوره (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ گفت‌و شنود: تثبیت مواضع خود (ظهوری، ۱۳۷۸: ۲۷۲)؛
- ▲ جستجوی منافع متقابل (نصرتی، ۱۳۸۷: ۳۳)؛
- ▲ مذاکره (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ ختم گفتگو: توافق و امضای قرارداد (ظهوری، ۱۳۷۸: ۲۷۲)؛
- ▲ تعیین دستاوردهای قابل اندازه‌گیری (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ تشکیل کارگروه‌های گوناگون (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ اجرا (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛
- ▲ پایش اجرای توافقات (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ پیگیری، نظارت و ارزیابی (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا)؛

- ▲ برندسازی و بازاریابی شراکت (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ مشارکت دادن فعالانه رسانه‌ها (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ برقراری ارتباط با عموم مردم (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ برقراری ارتباط با تصمیم‌گیران (نمایندگان مجلس و سیاستمداران محلی) (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛
- ▲ ایجاد سازوکارهایی برای تسهیم تجارب و نمونه‌های موفق (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶).

دولت

- ▲ فراهم کردن چهارچوب‌های مناسب نهادی و قانونی - احترام به حاکمیت قانون، آزادی انجمن‌ها و حق چانه‌زنی جمعی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛
- ▲ تعیین موضوعات عمده سیاستی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛
- ▲ ترویج مشورت منظم و اثربخش با شرکای اجتماعی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛
- ▲ اشتراک در تصمیم‌گیری با ذی‌نفعان کلیدی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛
- ▲ پایش اجرای سیاست‌های تأمین اجتماعی / تضمین تبدیل دستاوردهای گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی به سیاست‌ها و برنامه‌های مشخص از طریق سازوکارهای نظارتی (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛
- ▲ استفاده از ظرفیت‌های فراوان خود در فناوری اطلاعات برای نوآوری در روش‌های جدید ارتباطات و گفتگوی اجتماعی باشند (نصرتی، ۱۳۸۷: ۸۷).

کارفرمایان:

- ▲ شناسایی موضوعات سیاستی؛
- ▲ تدوین پیشنهادهایی برای اصلاح و توسعه؛
- ▲ نمایندگی منافع کارگران، کارفرمایان و سایر بهره‌برداران؛

▲ نظارت بر اجرای برنامه (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳).

ستاده‌ها

▲ **خروجی‌های تحلیلی:** مواضع اولیه، سیاست‌ها (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)؛ (برای مثال دستمزدها - درآمد حاصل از کار به عنوان یک معیار مذاکره سه‌جانبه‌گرایی یا تمرکز دستمزدها) (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۵-۱۳۶).

▲ **خروجی‌های فرایندی:** جلسات، کنفرانس‌ها، اطلاع‌رسانی‌ها، نتیجه پایش وظایف (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶)، اعتصابات کارگران و تعطیلی کارخانه‌ها و یا اعتصاب کارفرمایان (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۳۵-۱۳۶).

▲ **خروجی‌های نرم:** اعتماد، درک و همکاری میان ذی‌نفعان، سرمایه اجتماعی (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶).



این پژوهش به لحاظ افق زمانی، تک مقطعی، از نظر هدف اکتشافی و از نظر جهت گیری، کاربردی است.

▲ استراتژی پژوهش

در صورتی که پژوهشگری بخواهد درباره یک مورد از جنبه‌های بی‌شمار به بررسی بپردازد، از روش مطالعه موردی استفاده می‌کند. بررسی موردی می‌تواند از نظر زمانی و مکانی محدود شود. لذا مورد می‌تواند یک واحد، یا سیستم با حدود مشخص و متشکل از عناصر و عوامل متعدد و مرتبط به هم باشد. هدف کلی در هر مطالعه موردی، مشاهده تفصیلی ابعاد موردی تحت بررسی و تفسیر مشاهده‌ها از دیدگاه کل‌نگر است. در مطالعه موردی جهت درک عمیقی یک مورد، پژوهشگر مایل است ویژگی‌های مورد، شرایط محیطی آن، عوامل تأثیرگذار و به‌طور کلی هر جنبه‌ای که می‌تواند مورد را آشکارتر کند مورد بررسی قرار دهد (بازرگان، ۱۳۸۷).

▲ جامعه و نمونه

جامعه: تمامی تشکلهای کارفرمایی (از جمله کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی، اتاق بازرگانی، خانه صنعت و معدن) و تمامی مدیران، معاونین و کارمندان سازمان تأمین اجتماعی و شعب آن.

نمونه: مجموعه‌ای از افراد جامعه ذکر شده در بالا که بازتاب‌دهنده کل جامعه باشند.

▲ روش نمونه‌گیری

نمونه‌گیری در این تحقیق ترکیبی از نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است.

در این پژوهش با سیزده نفر از جامعه کارفرمایان (شامل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، خانه صنعت، معدن و تجارت ایران، اتاق اصناف تهران،

اتاق بازرگانی تهران، کنفدراسیون صنعت ایران) و سه نفر از سازمان تأمین اجتماعی (از معاونت اجتماعی و فرهنگی) به عنوان نمونه مصاحبه شد.

در اینجا محقق بر خود لازم می‌داند که ذکر کند که باوجود پیگیری‌های لازم طی نزدیک به دو ماه، موفق به جلب نظر برخی اعضای سازمان تأمین اجتماعی به منظور انجام مصاحبه نشد. از جمله، تماس‌های مکرر با دبیرخانه شرکای اجتماعی به منظور دست یافتن به شیوه‌نامه دبیرخانه و تحلیل آن بی‌نتیجه ماند. درخواست از یکی از اعضای هیئت‌مدیره سازمان برای انجام مصاحبه رد شد و در پی تقاضا از عضوی ارشد در معاونت امور فرهنگی اجتماعی سازمان نیز پاسخی دریافت نشد. این در حالی است که محقق از سوی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی به سازمان معرفی شده بود؛ بنابراین تعداد مصاحبه‌های صورت گرفته با اعضای سازمان، کمتر از مصاحبه‌های انجام شده با کارفرمایان است. همین امر ممکن است نتایج پژوهش را دچار سوگیری کند و هنگام مطالعه ادامه متن باید به این نکته توجه داشت که نتایج عمدتاً بر مبنای نظرات کارفرمایان نگارش شده‌اند.

▲ روش گردآوری اطلاعات

گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت.

پرسش‌های مصاحبه

پرسش‌های مصاحبه را با توجه به جمع‌بندی فصل دو می‌توان به صورت زیر فهرست کرد:

اگر ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی را به منزله یک سیستم فرض کنیم، لطفاً بفرمایید:

▲ کدام شرایط محیطی یا زمینه‌ای مانع ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی می‌شوند؟

● چه شرایط اجتماعی مانع ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی می‌شوند؟

● چه شرایط اقتصادی مانع ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی می‌شوند؟

● چه شرایط سیاسی مانع ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی می‌شوند؟

● چه شرایط فرهنگی مانع ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی می‌شوند؟

▲ چه عواملی به منزله **ورودی** ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی نیاز است که در حال حاضر وجود ندارد یا دچار نقصان یا مشکل است؟

● تجارب پیشین ارتباط کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی را موفق ارزیابی می‌کنید یا ناموفق؟ به نظر شما مهم‌ترین دستاوردهای تعاملات قبلی چه بوده است؟

● به نظر شما آیا در حال حاضر عزم و اراده سیاسی تمامی شرکای اجتماعی برای مشارکت در گفتگوی میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد؟ مشکل کجاست؟

● اعتماد میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ چرا؟

● آیا کارفرمایان را دارای استقلال کافی از دولت و سازمان تأمین اجتماعی می‌دانید؟

● به نظر شما توزیع قدرت میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی تا چه حد متوازن است؟ این امر را ناشی از چه عواملی می‌دانید؟

● آیا در ارتباط کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی، ساختار سازمانی اتحادیه‌ها و نیز ساختار سازمان باعث به وجود آمدن مشکلاتی شده است؟ چگونه؟

● زنان چه میزان در گفتگوی کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی مشارکت

دارند؟

● در زمینه منابع انسانی چه عواملی برای ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی دچار کمبود است؟ (عواملی مانند دانش و تخصص کافی، رهبری پویا...)

● در زمینه منابع مالی چه عواملی برای ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی دچار کمبود است؟

● در زمینه منابع اطلاعاتی چه عواملی برای ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی دچار کمبود است؟

● در زمینه منابع فیزیکی چه عواملی برای ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی دچار کمبود است؟

▲ برای ارتباط اثربخش کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی کدام فرایندها به درستی صورت می گیرند و کدام فرایندها دچار مشکل هستند و باعث می شوند این ارتباط اثربخش نباشد؟

● سازوکار تصمیم درباره اینکه چه کسانی برای دعوت به جلسات انتخاب می شوند چیست؟

● آیا بیانیه مأموریت برای گفتگوی کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی تنظیم می شود؟

● مشکلات ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی در مرحله تدوین سیاستها چیست؟

● جستجوی منافع متقابل میان کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی صورت می گیرد؟ چه مشکلاتی در این امر می بینید؟

● مشکلات فرایندی ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی در مرحله اجرای سیاستها چیست؟

● آیا دستاوردهای قابل اندازه گیری برای پایش مصوبات تعیین می شوند؟

مشکلات این امر را چه می‌دانید؟

- مشکلات ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی در مرحله پایش و نظارت سیاست‌ها چیست؟
- آیا در راستای برندسازی و بازاریابی ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی فعالیتی صورت گرفته است؟ مشکلات کدامند؟
- آیا سازوکارهایی برای مستندسازی و تسهیم تجارب و نمونه‌های موفق در نظر گرفته شده است؟

▲ در حال حاضر خروجی‌ها و نتایج ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی چیست؟

- تا چه میزان جلسات به اسناد سیاستی یا مصوبات لازم‌الاجرا منتهی می‌شوند؟ (خروجی‌های تحلیلی)
- آیا کارگروه‌هایی تاکنون تشکیل شده است؟ چه تعداد همایش و سخنرانی در این ارتباط برگزار شده است؟ (خروجی‌های فرایندی)
- آیا ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی منجر به سرمایه اجتماعی شده است یا آن را آسیب زده است؟ چرا؟ (خروجی‌های نرم)
- آیا این نتایج به گونه‌ای است که نشان می‌دهد ارتباط اثربخش است؟ چرا؟

برای ساده‌تر بودن مصاحبه تنها سؤالات اصلی از مصاحبه‌شونده پرسیده می‌شد و در صورت نیاز سؤالات فرعی زیرمجموعه بنابر تناسب با بحث از آنها سؤال می‌شد.

▲ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

تجزیه و تحلیل اطلاعات با روش تحلیل تم انجام شد. تحلیل تم شامل یک رفت‌وبرگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده، و

تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند. نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع می‌شود. به‌طور کلی هیچ راه منحصربه‌فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل تیم وجود ندارد (براون و کلارک^۱ ۲۰۰۶).

فصل چهارم

تحلیل و جمع‌بندی مصاحبه‌ها

مطابق پرسش‌های اصلی پژوهش، به‌طور کلی مسائل ارتباط میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی را می‌توان در قالب شرایط محیطی، ورودی‌ها، ساختار، فرایندها، و خروجی‌ها دسته‌بندی کرد.

ابعاد	ردیف
شرایط محیطی	۱
ورودی‌ها	۲
فرایندها	۳
خروجی‌ها	۴

Δ جدول ۴-۱: ابعاد یافته‌ها

جمع‌بندی آنچه در مصاحبه‌ها آمده در ادامه شرح داده شده است.

▲ وضعیت شرایط زمینه‌ای و مربوط به محیط کلان در ارتباط کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی

این بخش به شرایط کلان کشور که تانداهای بر تعامل میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی مؤثر است اختصاص دارد.

1. Braun and Clarke

شرایط محیطی		
مقوله‌ها	مضامین	افراد
شرایط نامناسب اقتصادی در کشور	تنگنای اقتصادی دولت و نداشتن منابع.	(P۲)
دخالت‌های سیاسی حکومت	دخالت دولت در امور سازمان تأمین اجتماعی؛ کاهش استقلال سازمان با دخالت‌های برون‌سازمانی دولتی؛ نفوذ نمایندگان مجلس و سایر متنفذین سیاسی در شستا و دخالت در آن و عدم پاسخگو بودن این سازمان به سازمان تأمین اجتماعی؛ وجود رابطه نزدیک میان سازمان و مجلس، هیئت دولت و دیوان عدالت اداری.	(P۲, P۳, P۴, P۵, P۶, P۷, P۸, P۹, P۱۱, P۱۲)
نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی	قدیمی بودن قانون تأمین اجتماعی و تناسب نداشتن آن با شرایط امروز؛ وجود حجم زیادی قوانین مقررات جانبی؛ قوانین جزیره‌ای و بعضاً متضاد با یکدیگر در حوزه تأمین اجتماعی؛ نبود قانون برای سه‌جانبه‌گرایی.	(P۴, P۶, P۵, P۱۰, P۱۱, P۱۲)
تهدیدهای اجتماعی و فرهنگی	بها ندادن به تشکلهای دوره‌های قبلی دولت؛ نبود آموزش و فرهنگ‌سازی امر تأمین اجتماعی و بیمه در جامعه؛ عدم اعتقاد سه قوه و حاکمیت به سه‌جانبه‌گرایی.	(P۶, P۱۰, P۱۱)

Δ جدول ۴-۲: مقوله‌ها و مضامین بعد شرایط محیطی ارتباط

شرایط نامناسب اقتصادی در کشور:

▲ تنگنای اقتصادی دولت و نداشتن منابع:

رکود تورمی و نیز شرایط منطقه‌ای از جمله ناآرامی‌های ایجادشده در عراق و سوریه و لزوم همکاری دولت با برخی کشورهای منطقه، عملاً منابع زیادی در دست دولت باقی نگذاشته است و باعث شده که نتواند بدهی‌های خود را به سازمان تأمین اجتماعی بپردازد.

دخالت‌های سیاسی حکومت در امور سازمان:

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی یک سری اصول راهنما پیرامون حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی ارائه داده است. اصل سه از مجموعه این اصول راهنما با عنوان "استقلال از مداخله سیاسی" صریحاً بیان می‌دارد که قانون یا سیاست‌هایی باید وجود داشته باشند که با تعیین فرایند انتخاب و تعریف شرایط عزل از منصب، استقلال هیئت‌مدیره از مداخله سیاسی را تأمین کنند (ایسا، بی. تا: ۲۱). همین اصل برای مدیرعامل سازمان تکرار شده است (ایسا، بی. تا: ۲۱).

اما بر اساس مصاحبه‌ها، کارفرمایان یکی از مهم‌ترین مشکلات ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی در ایران را دست‌اندازی‌ها و تعرضات نهادهای دولتی در امور این سازمان ذکر کردند.

▲ دخالت دولت در امور سازمان تأمین اجتماعی

دولت همان‌گونه که به تفصیل بیشتر در قسمت ساختار توضیح داده خواهد شد، در امور سازمان تأمین اجتماعی مداخله می‌کند. از اصلاح اساسنامه سازمان گرفته تا تأثیرگذاری بر انتخاب مدیران از جمله دخالت‌های دولت در این سازمان محسوب می‌شود.

سرمایه‌گذاری‌های سازمان توسط دولت به آن تحمیل می‌شود. دولت برای جبران بدهی‌های خود، بنگاه‌هایی که از نظر اقتصادی در شرایط مطلوبی نیستند را به سازمان تأمین اجتماعی واگذار می‌کند. یا برخی افراد که در مناصب دولتی دارای منصبی نمی‌شوند، به سازمان تحمیل می‌شوند و در آن پست می‌گیرند. همچنین گاهی دولت و مجلس با تصویب قوانین و مقرراتی، بیمه شدن برخی افراد و اقشار را به سازمان تحمیل می‌کنند که برای سازمان هزینه‌زا است. همچنین به استناد مصاحبه‌ها، نامه‌هایی که کارفرمایان برای احیای شورای عالی تأمین اجتماعی طی سال‌های اخیر به مجلس و دولت فرستاده‌اند، رسیدگی نشده است. چون فشارهایی از طرف دولت و از طرف وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود دارد. مجموعه این اقدامات زمینه‌ای را ایجاد کرده است که به سخن کارفرمایان "این سازمان تبدیل به حیاط‌خلوت مدیران شده است." و "باعث شده است که در مقاطعی نزدیک هر انتخابات یک سری تصمیمات سیاسی و گروهی در سازمان تأمین اجتماعی اتخاذ شود."

▲ دخالت حکومت در امور شستا

نفوذ نمایندگان مجلس و سایر متنفذین سیاسی در شستا و دخالت در آن و به نوعی سیاسی شدن این سازمان از مواردی است که کارفرمایان را به شدت آزرده ساخته است. تاندازه‌ای که این سازمان دیگر به سازمان تأمین اجتماعی پاسخگو نیست.

"اگر تصمیمات سیاسی را از مدیریت جدا نکنیم، سازمان و کشور لطمه می‌بینند. تمام اعضای هیئت‌مدیره شستا، سیاسی تعیین می‌شوند. این تصمیم‌گیری‌های سیاسی ثروت ملی سازمان را دارد از بین می‌برد."

▲ کاهش استقلال سازمان با دخالت‌های برون‌سازمانی

بنابر قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۸۳، و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری در سال ۸۸، سازمان تأمین اجتماعی زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی شد. پس از مدتی با ادغام وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت رفاه در سال ۱۳۹۰، این سازمان زیرمجموعه وزارت کار گردید. به‌طور کلی با تشکیل وزارت رفاه و رفتن سازمان تأمین اجتماعی تحت نظارت وزارتخانه از استقلال این سازمان کاسته شد. چرا که اساساً سازمان تأمین اجتماعی بنابر اساسنامه‌اش سازمانی غیردولتی است؛ اما اکنون وزیر کار می‌تواند در امور سازمان نظرات خود را اعمال کند؛ و این نکته در مصاحبه‌های با کارفرمایان تکرار می‌شد. ازجمله این مورد:

"وزیر کار اصلاحیه اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی را بدون مشورت با شرکای اجتماعی، به هیئت دولت برای تصویب فرستاد. ما اتفاقی متوجه شدیم و به وزیر گفتیم. او هم انکار کرد و گفت چنین چیزی نبوده...!"

▲ وجود رابطه نزدیک میان سازمان و مجلس، هیئت دولت و دیوان عدالت اداری

هیئت‌امنا و مدیران سازمان با متنفذین سیاسی در مجلس، هیئت دولت و دیوان عدالت اداری ارتباطات نزدیک دارند. به همین سبب در اداره امور سازمان، می‌توانند با کمک گرفتن از این ارتباطات خود، آنچه که منافع دولت و سازمان را تأمین می‌کند برآورده سازند:

"بین سازمان تأمین اجتماعی و نهادهای تصمیم‌گیرنده مثل مجلس، هیئت دولت، دیوان عدالت اداری... روابط نزدیکی وجود دارد. همه اینها تا وقتی می‌توانند بر سازمان نفوذ داشته باشند، دنبال راه‌حلی نیستند که این نفوذ کم شود."

نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی:

▲ قدیمی بودن قانون تأمین اجتماعی و تناسب نداشتن آن با شرایط امروز

قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۵۴ است و متناسب با مقتضیات آن زمان نوشته شده است. از نظر کارفرمایان این قانون نیاز به تغییراتی دارد تا با شرایط اقتصادی و اجتماعی امروز منطبق و هماهنگ گردد.

▲ وجود حجم زیادی قوانین و مقررات جانبی

علاوه بر قدمت، حجم مقررات مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی بسیار زیاد است، طوری که باعث آشفتگی ذهنی کارفرمایان و نیز دشواری تسلط خود کارمندان سازمان تأمین اجتماعی بر این قوانین و مقررات می‌شود. به علاوه تعدد قوانین باعث می‌شود که زمینه‌های بروز فساد نیز فراهم گردد.

این عوامل منجر به این می‌شود که "سازمان نتواند خدمات مناسبی به کارفرما و کارگر ارائه کند و بین خدمات‌دهنده و خدمات‌گیرنده چالش ایجاد می‌شود."

▲ قوانین جزیره‌ای و بعضاً متضاد با یکدیگر در حوزه تأمین اجتماعی

حجم زیاد قوانین و مقرراتی که در حوزه تأمین اجتماعی وجود دارد باعث شده است که برخی از آنها در تضاد با یکدیگر باشند و این امر اجرای قوانین را با مشکل مواجه ساخته است.

"قوانین موجود تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ است و با مسائل اجتماعی - اقتصادی امروز و برخی اسناد و مقرراتی که بعداً تصویب شده بعضاً با این قانون ناسازگار است."

▀ نبود صراحت در قوانین و مقررات برای سه‌جانبه‌گرایی

به اقرار یکی از اعضای سازمان تأمین اجتماعی، "سه‌جانبه‌گرایی در قانون کار محقق شده است؛ اما در اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی و قانون ساختار نظام جامع تأمین اجتماعی به آن شکلی که باید، وجود ندارد و هنوز به صورت قانونی و شفاف استفاده از نظرات شرکا [در سازمان تأمین اجتماعی] مصوبه نشده است."

در قوانین و مقررات به‌طور صریح و روشن درباره اعمال سه‌جانبه‌گرایی در حوزه تأمین اجتماعی سخن گفته نشده است.

در قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در ماده ۲ بر مشارکت بخش‌های غیردولتی تأکید شده است: «نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است؛ به‌نحوی که دستگاه‌ها و سازمان‌های غیردولتی به روش‌های تعریف‌شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت خدمت‌گیرندگان متشکل و سازمان‌یافته از قبیل سازمان‌ها و نهادهای غیردولتی را نیز شامل می‌شود. این مشارکت به معنای رفع مسئولیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسئولیت تأمین اجتماعی را به عهده دارد.»

همچنین در ماده ۱۷ این قانون آمده است که کمتر از نصف اعضای شورا/مجمع / هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی باید نمایندگان از کارگران و کارفرمایان باشند. با این حال وظایف هیئت‌امنا فقط محدود به تصویب سیاست‌ها و راهبردهای کلان سازمان و نظارت عالیه بر امور است. بنابراین نقش شرکای اجتماعی سازمان در اداره امور بسیار محدود می‌شود.

در اساسنامه سازمان نیز سه‌جانبه‌گرایی بسیار کمرنگ دیده شده است که در بخش ورودی‌ها، در قسمت ساختار به آن خواهیم پرداخت.

تهدیدهای اجتماعی و فرهنگی؛

▀ نبود آموزش و فرهنگ‌سازی امر تأمین اجتماعی و بیمه در جامعه

کارفرمایان و نیز اعضای سازمان تأمین اجتماعی هر دو بر این باورند که

فرهنگ بیمه هنوز به خوبی در کشور جا نیفتاده است. هنوز بسیاری افراد متوجه اهمیت و ضرورت بیمه‌ها نیستند و ارزش آن را درک نکرده‌اند. هیچ‌گونه آموزشی هم درباره بیمه در آموزش‌های رسمی وجود ندارد و در فعالیت‌های فرهنگی و ترویجی دولت نیز امر بیمه بسیار کم‌رنگ است:

"کارگر تازه دارد الان می‌فهمد که اگر بیمه شود بهتر است. سالی چند هزار کارگر حادثه‌دیده داریم که بیمه نیستند و اصلاً خبر ندارند که باید بروند دنبال بیمه. کدام فیلم سینمایی تا حالا درباره بیمه دیده‌اید؟"

▲ بها ندادن به تشکلهای دوره‌های قبلی دولت

متأسفانه دولت‌ها نگرش‌های متفاوتی نسبت به تشکلهای دارند. در دولت‌های هفتم و هشتم به تشکلهای توجه شد و به آنها فرصت داده شد تا خواسته‌های خود را بیان کنند؛ اما "در دولت نهم و دهم این‌طور نبود. به تشکلهای تشریفاتی نگاه می‌شد. در دوره فعلی دوباره تلاش‌هایی برای مشارکت تشکلهای آغاز شده است." بنابراین یک راهبرد بلندمدت و پایدار در قبال کارفرمایان در دولت‌های گوناگون در کشور دیده نمی‌شود. این امر به واسطه رسوخ دولت در اداره سازمان، ارتباطات کارفرمایان و سازمان را دچار نوسان‌هایی چهارساله کرده است.

▲ عدم اعتقاد سه قوه و حاکمیت به سه‌جانبه‌گرایی

به گفته مصاحبه‌شوندگان، یکی از مهم‌ترین شرایطی که باید وجود داشته باشد تا سه‌جانبه‌گرایی امکان تحقق یابد، اعتقاد نظام حاکم به رویکرد سه‌جانبه‌گراست. در صورتی که این باور و اعتقاد در روح حاکمیت در کشورها کم‌رنگ باشد، سه‌جانبه‌گرایی با موانعی روبه‌رو خواهد شد. چرا که دولت، مجلس و نیز نهادهای وابسته به قوه قضاییه می‌توانند در وضع قوانین و مقررات و نظارت بر آنها به گونه‌ای عمل کنند که سه‌جانبه‌گرایی تضعیف گردد.

▲ وضعیت ورودی‌ها در تعاملات کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی

در این قسمت ورودی‌های تعامل دو طرف سازمان و کارفرمایان شرح داده شده‌اند. این ورودی‌ها شامل منابع از جمله منابع انسانی، منابع مالی، منابع

اطلاعاتی، فیزیکی هستند. به علاوه راهبردها، ساختار و فرهنگ تعامل نیز جزو ورودی‌های این تعامل در نظر گرفته می‌شوند.

ورودی‌ها	مقوله‌ها	مضامین	افراد
	راهبرد	اعمال سه‌جانبه‌گرایی از بدنه سازمان به جای رأس سازمان.	(P۱۰)
	منابع مالی	منابع مالی سازمان: قرار گرفتن سازمان در شرایط بد اقتصادی و نداشتن منابع کافی. منابع مالی کارفرمایان: صراحت کارفرمایان در مطالبه‌گری از سازمان به خاطر استقلال مالی آنها.	(P۶, P۱۲)
	منابع انسانی	منابع انسانی سازمان: وجود افراد با اخلاق در معاونت فرهنگی اجتماعی.	(P۳)
	منابع اطلاعاتی	آشنا نبودن کارکنان سازمان با قوانین تأمین اجتماعی؛ نداشتن اطلاعات و دانش کافی کارفرمایان به صورت هم‌سطح با سازمان طی مذاکرات.	(P۱, P۶, P۶, P۱۱, P۱۲, P۱۳)
	فرهنگ	فرهنگ سازمانی: بزرگ شدن سازمان با تفکر دولتی؛ نگاه صرف درآمدزایی در سازمان؛ عدم باور بدنه سازمان به سه‌جانبه‌گرایی مشارکت کارفرمایان و بخش خصوصی؛ تخلّف سازمان از قانون یا صدور بخشنامه‌های خلاف قانون؛ جزیرهای بودن سازمان و ناهماهنگی ریاست و بدنه. فرهنگ تشکله‌ها: مشکل نداشتن انسجام در میان کارفرمایان؛ عدم اعتماد کارفرمایان به سازمان تأمین اجتماعی؛ عدم مطالبه‌گری و حساسیت کافی کارفرمایان نسبت به پاسخگو نبودن سازمان تأمین اجتماعی؛ ظاهری انگاشتن دبیرخانه شرکا.	(P۱, P۲, P۳, P۴, P۵, P۶, P۸, P۹, P۱۰, P۱۱, P۱۲)

Δ جدول ۴-۳: مقوله‌ها و مضامین بعد ورودی‌های ارتباط

مقرات	مضمین	افراد
ورودی ها ساختار	شورای عالی تأمین اجتماعی/ هیئت‌امنا: لزوم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی، دولتی بودن اکثر اعضای هیئت‌امنا، لزوم انتخاب نماینده کارفرمایی در هیئت‌امنا با مشارکت تمام تشکلهای کارفرمایی بجای وزیر، ضعیف بودن اقلیت شرکا در ترکیب هیئت‌امنا، پوشش دادن صندوق‌های گوناگون توسط هیئت‌امنا و نداشتن فرصت کافی برای سازمان، نداشتن اختیار هیئت‌امنا برای تعیین مدیران شستا، لزوم اختیار داشتن هیئت‌امنا برای پذیرش یا رد سهام شرکتهای بمنظور جبران بدهی دولت، نمایندگانی کم از طرف شرکا در کارگروه‌های شورای عالی تأمین اجتماعی [یا هیئت‌امنا]، نداشتن اختیار مشارکت شرکا در تدوین بخشنامه‌ها. هیئت‌مدیره: انتخاب هیئت‌مدیره توسط دولت. مدیرعامل: لزوم انتخاب مدیرعامل با نظر شرکا، جابجایی‌های مدیران سازمان توسط مدیرعامل منوط به اجازه وزیر. سایر دستگاه‌های زیرمجموعه سازمان: لزوم مشارکت شرکا در انتخاب مدیران شستا، لزوم انتخاب مدیران ارشد در دستگاه‌های زیرمجموعه با نظر شرکا، نقش نداشتن شرکا در تعیین مدیران استانی سازمان. معاونت امور فرهنگی اجتماعی: فقدان اختیارات کافی معاونت اجتماعی فرهنگی. دبیرخانه شرکای اجتماعی: فقدان اختیارات لازم برای ضمانت اجرای تصمیمات مصوب در دبیرخانه، قائم به فرد بودن دبیرخانه، مصوب نبودن دبیرخانه شرکای اجتماعی توسط هیئت‌امنا، لزوم داشتن کارگروه‌های تخصصی در دبیرخانه شرکا، انتخاب رئیس دبیرخانه شرکا از سازمان. سایر واحدها: نبود رویه رسمی برای مشارکت شرکا در تدوین بخشنامه‌ها؛ نیاز به حضور حقوقدانان مستقل در کنار واحد حقوقی خود سازمان در بررسی پیش‌نویس بخشنامه‌ها. هیئت‌های تشخیص مطالبات: نبود سه‌جانبه‌گرایی و نمایندگانی مساوی در هیئت‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدیدنظر؛ نیاز به تأیید نماینده کارفرمایان در هیئت تشخیص مطالبات توسط سازمان. هیئت نظارت: عدم تشکیل هیئت نظارت بر اساس اساسنامه جدید سازمان تاکنون؛ لزوم وجود نمایندگان شرکای اجتماعی در هیئت نظارت. تشکلهای کارفرمایی: نبود سازوکارهای لازم برای دموکراتیک بودن برخی تشکلهای کارفرمایی.	(P1,P2,P3,P4,P5,P6,P7,P8,P9,P10,P11,P12)

راهبرد:

● اعمال سه‌جانبه‌گرایی از بدنه سازمان به‌جای رأس سازمان

راهبردی که سازمان تأمین اجتماعی در تعامل با سایر شرکای اجتماعی در پیش گرفته است، اعمال سه‌جانبه‌گرایی از سطح میانی به‌جای سطح عالی است:

"سه‌جانبه‌گرایی از رأس شروع می‌شود اما ما از بدنه شروع کرده‌ایم. دبیرخانه شرکا در معاونت فرهنگی اجتماعی است."

دبیرخانه شرکا ذیل معاونت امور فرهنگی و اجتماعی تشکیل شده است که سطح میانی سازمان محسوب می‌شود و محملی برای تأثیرگذاری شرکا در تصمیمات راهبردی و بلندمدت سازمان فراهم نمی‌کند. این در حالی است که به گفته کارفرمایان، سه‌جانبه‌گرایی در درجه اول از سطح کلان و راهبردی باید آغاز شود؛ زیرا مشارکت شرکا صرفاً در امور اجرایی، نقش چندانی در اصلاح مدیریت سازمان نخواهد داشت.

البته حتی راهبرد اعمال سه‌جانبه‌گرایی در سطح میانی نیز به‌خاطر نبود ضمانت اجرایی که در قسمت ساختار توضیح داده خواهد شد، به‌طور کامل و عملی محقق نمی‌شود.

ذکر این نکته نیز جالب توجه است که راهبردهای اعلام‌شده در وبسایت سازمان نیز، هیچ‌یک درباره مشارکت شرکای اجتماعی در اداره سازمان نیستند.

منابع انسانی سازمان:

● وجود افراد با اخلاق در معاونت فرهنگی اجتماعی

بیشتر کارفرمایان اظهار کردند که اشخاصی متعهد، بااخلاق و پاکیزه را در معاونت امور فرهنگی اجتماعی بر سر کار گذاشته‌اند که برخورد خوب و دلسوزانه با کارفرمایان و مسائل آنان دارند. به گفته یکی از کارفرمایان "معاونت فرهنگی اجتماعی جلوتر از بلوغ سازمان تأمین اجتماعی است." اما در قسمت‌های بعدی توضیح داده خواهد شد که بخش‌های دیگر سازمان تأمین اجتماعی، به‌اندازه این معاونت، باور قوی به

سه‌جانبه‌گرایی ندارند و این معاونت نیز فاقد اختیارات رسمی تعریف‌شده برای اعمال سه‌جانبه‌گرایی است.

منابع مالی:

سازمان:

● قرار گرفتن سازمان در شرایط نامناسب اقتصادی و نداشتن منابع کافی

شرایط کلان اقتصادی کشور، ازجمله افزایش نرخ ارز و تورم، بر وضع کسب‌وکار کارفرمایان تأثیر گذاشته و آنها را با مشکل در تأمین درآمد مکفی مواجه ساخته و بنابراین منبع درآمدی سازمان را نیز متأثر کرده است. البته باید گفت که تأثیر این عامل بر سازمان بسیار نامحسوس و اندک بوده است. بیش از همه دخالت‌های دولت یا مجلس در دوره‌های گوناگون که پیش‌تر در قسمت شرایط محیطی شرح آن رفت، باعث شده است که منابع مالی سازمان کاهش یابد.

کارفرمایان:

● صراحت کارفرمایان در مطالبه‌گری از سازمان به خاطر استقلال مالی آنها

سازمان تأمین اجتماعی به تشکیل کانون عالی بازنشستگان و تشکیل کانون بیمه‌شدگان (کارگران) کمک کرده و گاهی برای اعضای آنها سفرهای زیارتی و سیاحتی ترتیب می‌دهد. همچنین خدماتی مانند اعطای وام به بازنشستگان ارائه می‌کند. به‌همین‌خاطر بنابر سخنان یکی از اعضای سازمان، "این شرکا از سازمان حرف‌شنوی دارند." اما برخلاف این کانون‌ها که استقلال کافی ندارند، تشکلهای کارفرمایان به خاطر استقلال مالی خود "نیازی به این امتیازات ندارند، برای همین صدایشان هم همیشه بلندتر است." می‌توانند به‌راحتی و صراحت خواسته‌های خود را از سازمان مطرح و پیگیری کنند؛ و این امر یک مزیت مهم در تعامل کارفرمایان با سازمان است که در دستیابی به جایگاهی هم‌وزن با سازمان به آنها کمک می‌کند.

منابع اطلاعاتی:

سازمان:

● آشنا نبودن کارکنان سازمان با قوانین تأمین اجتماعی

چنانکه در قسمت مربوط به تحلیل ورودی‌ها آمد، تعدد و تشتت قوانین حوزه تأمین اجتماعی یادگیری و تسلط بر تمام آنها را دشوار ساخته است و کارفرمایان یکی از مشکلات اساسی‌شان در مراجعه به شعب را آموزش ندیده بودن کارکنان می‌دانند. این مسئله در سایر استان‌ها شدیدتر از پایتخت خودنمایی می‌کند.

"کارمندان سازمان تأمین اجتماعی قانون کار و قانون تأمین اجتماعی را نخوانده و نمی‌دانند!"

"بعید می‌دانم در سازمانی که خودش مجری قوانین است کسی باشد که مسلط به همه این قوانین و مقررات [در ارتباط با تأمین اجتماعی] باشد."

کارفرمایان:

● نداشتن اطلاعات و دانش کافی کارفرمایان به صورت هم‌سطح با سازمان

طی مذاکرات

کارفرمایان از امور سازمان تأمین اجتماعی ازجمله تصمیمات، برنامه‌ها و بخشنامه‌ها اطلاعات دقیقی ندارند: "از پیش شرط‌های سه‌جانبه‌گرایی این است که کسانی که دور یک میز می‌نشینند، درباره موضوع موردبحث، اطلاعات نزدیک به هم داشته باشند. کدام اطلاعات دقیق سازمان تأمین اجتماعی را کارفرمایان دارند؟". "جریان اطلاعاتی اصلاً وجود ندارد. راجع به فعالیت‌های شستا هیچ اطلاعاتی نداریم." "شفافیت اطلاعاتی سازمان را در حد صفر می‌دانم!"

همچنین سه طرف باید تبحر و دانش حرفه‌ای درباره موضوع مذاکره داشته باشند؛ اما کارفرمایان نسبت به قوانین تأمین اجتماعی تسلط کافی ندارند و همین باعث ضعف آنها در تعامل با اعضای سازمان تأمین اجتماعی می‌شود.

فرهنگ:

سازمان:

● بزرگ شدن سازمان با تفکر دولتی

ساختار سازمان تأمین اجتماعی ساختاری دولتی است. این سازمان پرورده دیوانسالاری است و تفکرات دولتی بر آن سایه انداخته است. به همین دلیل هنوز آمادگی کافی برای ورود بخش خصوصی به میدان و پذیرش مشارکت‌دهی این بخش را ندارد:

"بدنه سازمان، دبیرخانه شرکا را باور ندارد. چون سازمان با تفکر دولتی بزرگ شده است. در دیوانسالاری همیشه کرنش مدیران به بالایی‌ها و غرض به پایینی‌ها بوده است. تقصیر خودشان نیست. فرهنگ فرهنگ قجری است. ادبیات سازمان باید تغییر کند."

● نگاه صرف درآمذایی در سازمان

"هدف مدیران سازمان درآمذایی برای سازمان ولو درآمذایی نادرست است" و مدیران تنها دغدغه افزایش درآمد سازمان تأمین اجتماعی را دارند، به قیمت نارضایتی کارفرمایان.

● عدم باور بدنه سازمان به سه‌جانبه‌گرایی مشارکت کارفرمایان و بخش خصوصی

به گفته کارفرمایان به‌جز معاونت اجتماعی و فرهنگی و تا حدی مدیریت عالی سازمان، بقیه بخش‌های سازمان، از جمله معاونت‌ها، پرسنل سازمان و شعب، اعتقادی به سه‌جانبه‌گرایی ندارند و فرهنگ سه‌جانبه‌گرایی هنوز در این سازمان جاری نشده است. "بدنه سازمان خود را تا حدی مقابل کارفرما می‌بیند." "اعضای سازمان ارتباطات خودشان را با دولت و مجلس دارند تا در موارد لزوم از آن استفاده کنند و این امر آنها را بی‌نیاز از ارتباط با شرکا ساخته است."

نبود فرهنگ مشارکت در سازمان تأمین اجتماعی امری است که اعضای خود سازمان نیز در مصاحبه‌ها به آن اذعان داشتند: "سه‌جانبه‌گرایی ما با آنها فرق می‌کند. ما به صورت تئوری می‌گوییم که شما هم‌نظر بدهید ولی سازمان تصمیم بگیرد! اما آنها می‌خواهند در تصمیمات به صورت عملیاتی مشارکت کنند."

● تخلف سازمان از قانون یا صدور بخشنامه‌های خلاف قانون

سازمان تأمین اجتماعی از دید کارفرمایان قوانین را زیر پا می‌گذارد؛ و حتی بخشنامه‌هایی صادر می‌کند که با قوانین موضوعه تناقض دارند؛ و همین یکی از دلایلی است که سازمان اعتماد کارفرمایان به خود را سلب کرده است:

"این سازمان قوانین مصوب مجلس را با تدوین بخشنامه‌های خود سازمان زیر پا می‌گذارد. این بخشنامه‌ها متناقض با قوانین موضوعه هستند و نیز حتی خود بخشنامه‌ها با هم متناقض‌اند؛ و شعب شهرستان‌ها تنها به آن بخشنامه که ممکن است ناقض قوانین مجلس باشد استناد می‌کنند و بر اساس آن عمل می‌کنند؛ و معلوم نیست چرا بازخواست نمی‌شوند."

● جزیره‌ای بودن سازمان و ناهماهنگی ریاست و بدنه

به گفته کارفرمایان، سازمان تأمین اجتماعی حالتی جزیره‌ای دارد. بدین معنا که ریاست سازمان نظری دارد؛ معاونت فرهنگی اجتماعی هم در جهت عملی ساختن دستورات ریاست می‌کوشد؛ اما در باقی سازمان مقاومت‌هایی وجود دارد؛ از جمله برخی معاونین سازمان از حرکت‌های ایجادشده توسط معاونت فرهنگی اجتماعی دل‌خوشی ندارند؛ و به نوعی خود معاونت فرهنگی اجتماعی از سوی سازمان زیر فشار است.

به خاطر مشارکت ندادن شرکای اجتماعی در اداره سازمان و نیز عدم ارائه خدمات مناسب از سوی سازمان به شرکا، این ذهنیت در کارفرمایان شکل گرفته است که "سازمان به آنان زور می‌گوید و می‌خواهد آنها را اذیت کند."

کارفرمایان:

● مشکل نداشتن انسجام در میان کارفرمایان

به گفته برخی مصاحبه‌شوندگان، میان تشکل‌های گوناگون موجود کارفرمایی، انسجام و اتحاد لازم وجود ندارد؛

مثلاً برخی کارفرمایان، اتاق بازرگانی را به‌منزله پارلمان بخش خصوصی قبول ندارند، چرا که تعدادی از اعضای این تشکل از بخش دولتی هستند. آنها البته همین امر را هم نوعی دخالت دولت در ساختارها می‌دانند.

بدین ترتیب یکپارچگی تشکل‌های کارفرمایی برای اینکه در قالب صدایی واحد پیگیر خواسته‌های مجموعه‌های خود باشند، تضعیف می‌گردد. یکی از دلایل تشکیل شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی نیز همین بوده است. چرا که "چندصدایی باعث می‌شود که پاسخگویی [طرف مقابل] از بین برود."

در شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی کارگر و کارفرما در کنار هم قرار گرفته‌اند. این شورا متشکل از اتاق بازرگانی، اتاق تعاون، اتاق اصناف و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان و کانون بازنشستگی است. هر تشکل یک نماینده از طرف خودش در این شورا تعیین کرده است. جالب آنکه بیشتر بحث‌های این شورا تاکنون پیرامون سه‌جانبه‌گرایی و احیای شورای عالی تأمین اجتماعی بوده است.

● عدم اعتماد کارفرمایان به سازمان تأمین اجتماعی

"تجارب گذشته در ذهن ما خش انداخته است. "جابجایی‌های مالی صورت گرفته توسط مدیران سازمان در دوره دولت قبلی و عدم ارائه خدمات اثربخش از سوی سازمان به شرکا باعث شده است که اعتماد شرکای اجتماعی از سازمان سلب و به آن به دیده تردید نگریسته شود.

● عدم مطالبه‌گری و حساسیت کافی کارفرمایان نسبت به پاسخگو نبودن سازمان تأمین اجتماعی

به سخن یکی از کارفرمایان: "شرکا و کارفرمایان اگر به بلوغ کافی رسیده بودند به

هیچ دولتی اجازه نمی‌دادند که در سازمان تأمین اجتماعی دخالت کند. اینجا متهم اصلی خود کارفرما و کارگرند. ممکن است برخی از آنها بیدار باشند، اما میانگین افراد [کارفرمایان] حساسیت کافی را برای پاسخگو ساختن سازمان ندارند."

"نمایندگان ما در تشکلهای کوتاه آمده‌اند. با اینکه قانونی وجود ندارد، اما اگر ما ایستادگی می‌کردیم، سازمان خود را تطبیق می‌داد."

بنابراین خود کارفرمایان معترف‌اند که میزان مطالبه‌گری و حساسیت آنها در مورد اعمال سه‌جانبه‌گرایی در سازمان و رفع مشکلات تعاملشان با آن کافی نبوده است.

● ظاهری دانستن دبیرخانه شرکای اجتماعی توسط کارفرمایان

با مرور مصاحبه‌ها می‌توان گفت که برخی کارفرمایان نگرش مثبتی به دبیرخانه ندارند. اکثر کارفرمایان در مصاحبه‌ها دبیرخانه شرکای اجتماعی را که از تیرماه ۹۴ در سازمان در معاونت امور فرهنگی اجتماعی راه‌اندازی شده است، نهادی می‌دانستند که بیشتر جنبه تشریفاتی دارد. آنها، تشکیل دبیرخانه شرکای اجتماعی را به قصد نشان دادن و به عبارت دقیق‌تر "نمایش" پیروی از سه‌جانبه‌گرایی در سازمان می‌دانند:

"دبیرخانه وجود دارد که اگر روزی روزگاری نیاز داشتند، بتوانند از حمایت تشکلهای برخوردار باشند. یا اگر روزی دبیرکل سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار یا سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی به ایران آمدند، نشان بدهند که ما هم دبیرخانه شرکای اجتماعی داریم!"

عوامل ساختاری مؤثر بر ارتباط میان کارفرمایان و سازمان تأمین

اجتماعی

کارفرمایان:

● نبود سازوکارهای لازم برای دموکراتیک بودن برخی تشکلهای کارفرمایی

به اقرار خود کارفرمایان، "یک نقطه ضعف بزرگ در زمینه تشکلهای این است که از طریق سازوکار انتخاباتی و دموکراتیک، باید برآمده از اعضای واقعی

باشند. "این ضعف در تشکلهای کارفرمایی می‌تواند باعث تزلزل مشروعیت آنها در نگاه سازمان تأمین اجتماعی شده و بدین ترتیب سازمان خود را ملزم به پاسخگویی به تشکلهای نداند.

این امر نه تنها در مورد هر یک از تشکلهای کارفرمایی به صورت منفرد صدق می‌کند، بلکه تشکل عالی نماینده کارفرمایی که در حال حاضر و بنابر قانون کار، قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران است، باید پیوند مستقیم با تمامی تشکلهای دیگر کارفرمایی داشته باشد؛ اما چنین پیوند مستقیمی وجود ندارد؛ و به سخنی، این تشکل را نمی‌توان نماینده تمام تشکلهای کارفرمایی به حساب آورد.

سازمان:

شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی پیشین و هیئت امنای کنونی

از سال ۱۳۵۴ شورای عالی تأمین اجتماعی به عنوان عالی‌ترین رکن حوزه تأمین اجتماعی تشکیل شد؛ که در آن مجموعه نمایندگانی از دولت (شش نفر)، کارفرمایان (پنج نفر) و کارگران (سه نفر) حضور داشتند.

بر اساس ماده ۱۴ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تشکیل و ترکیب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به صورت زیر در آمد:

الف - رئیس‌جمهور (رئیس شورا)؛

ب - وزیر رفاه و تأمین اجتماعی (دبیر شورا)؛

ج - رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور؛

د - وزیر کشور؛

هـ - وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛

و - وزیر آموزش و پرورش؛

ز - وزیر مسکن و شهرسازی؛

ح - وزیر کار و امور اجتماعی؛

ط - وزیر دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح؛

ی - وزیر امور اقتصادی و دارایی؛

ک - سه نفر نماینده مجلس شورای اسلامی از کمیسیون‌های بهداشت و درمان، اجتماعی و برنامه‌بودجه و محاسبات به انتخاب مجلس شورای اسلامی به‌عنوان ناظر.

بدین‌ترتیب نمایندگان شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی از ترکیب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی حذف شدند.
بر اساس ماده ۱۵ این قانون، وظایف شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به شرح زیر است:

الف - هماهنگی سیاست‌های اجتماعی؛

ب - تعامل با شورای اقتصاد و سایر شوراهای فرابخشی برای حل مسائل اجتماعی؛

ج - بررسی، اصلاح و تأیید سیاست‌های رفاه و تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به هیئت‌وزیران با رعایت سیاست‌های کلی نظام؛

د - بررسی، اصلاح و تأیید بودجه سالانه رفاه و تأمین اجتماعی در قالب سیاست‌های عمومی و بودجه‌ای کشور و پیشنهاد آن به هیئت‌وزیران؛

ه - پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه، ذخایر و سرمایه‌گذاری‌های دستگاه‌های اجرایی، دولتی و عمومی، سازمان‌ها، مؤسسات و صندوق‌های فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با تصویب هیئت‌وزیران؛

تبصره - آئین‌نامه مربوط به نحوه تشکیل و اداره جلسات، حدنصاب تصمیمات و سایر امور مربوط به شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی توسط وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید.

لازم به ذکر است که نمایندگان مجلس در جلسه علنی ۱۵ اردیبهشت ۱۳۸۷ وزیر جهاد کشاورزی و سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره) را نیز به این ترکیب اضافه کردند و به این‌ترتیب اعضای شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی از ۱۳ نفر به ۱۵ نفر افزایش یافت.

در ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، رکنی به نام هیئت‌امنا به سازمان افزوده شده است. نصف بعلاوه یک اعضای هیئت‌امنا با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیئت‌وزیران انتخاب می‌شوند. در صورتی که یکی از اعضای هیئت‌امنا شخص وزیر رفاه و تأمین اجتماعی باشد، ریاست هیئت‌امنا برعهده وی خواهد بود؛ و در جزء ۲ بند الف ماده ۱۷ قانون ساختار آمده است که مابقی اعضا به تناسب تعداد افراد تحت پوشش توسط «خدمت‌گیرندگان متشکل و سازمان‌یافته» آنها بر اساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد، تعیین خواهند شد.

اما در اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری در سال ۱۳۸۸، تعداد هیئت‌امنا نه نفر تعیین شده‌اند که شش نفرشان با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی منصوب می‌شوند. سه نفر دیگر نیز بر اساس جز ۲ بند الف ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی تعیین می‌شوند.

اما در دوره پیش دولت، شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی منحل و عملاً جای خود را به هیئت‌امنا داد. چنانکه در اساسنامه سال ۱۳۸۹ که ملاک عمل فعلی است، نامی از این شورا دیده نمی‌شود.

هیئت‌امنای سازمان علاوه بر سازمان تأمین اجتماعی، در حکم هیئت‌امنای کلیه صندوق‌ها از جمله صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بیمه روستاییان و عشایر هم هستند.

بر اساس ماده ۸ اساسنامه سازمان، از جمله وظایف هیئت‌امنا تصویب خط‌مشی‌ها و راهبردهای کلان، بودجه و صورتهای مالی و عملکرد سالانه، نصب و عزل اعضای هیئت‌مدیره و هیئت نظارت، تصویب تشکیلات کلان سازمان به پیشنهاد هیئت‌مدیره و پیشنهاد اصلاح اساسنامه به وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جهت بررسی و در صورت تأیید ارسال آن به هیئت‌وزیران جهت تصویب، پیشنهاد تغییر یا اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی است. هیئت‌امنا برای بررسی و اظهارنظر در خصوص مسائل سازمان می‌تواند کارگروه‌های تخصصی هم داشته باشد.

● لزوم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی

اکثریت کارفرمایان بر این نظر بودند که شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی نیاز است که احیا گردد چرا که در این نهاد عالی نمایندگانی از شرکا وجود داشت که سه‌جانبه‌گرایی را در آن تأمین می‌کرد؛ اما در هیئت‌امنای فعلی، نمایندگان شرکا در اقلیت بسیار ضعیفی هستند.

● دولتی بودن اکثر اعضای هیئت‌امنا

"قبلاً در شورای عالی تأمین اجتماعی پنج نفر از کارفرمایان، دو نفر از کارگران، یک نماینده از بازنشسته‌ها حضور داشتند؛ و تعداد کل اعضای شورا پانزده نفر بود؛ اما اکنون در هیئت‌امنای نه نفره، شش عضو به انتخاب وزیر حاضر می‌شوند. یک نفر نماینده کارفرما، دو نفر دیگر از حوزه بیمه‌شدگان هستند." بدین ترتیب اکثریت این هیئت در دست بخش دولتی است و امکان تأثیرگذاری شرکای اجتماعی در آن بسیار محدود است.

● انتخاب نماینده کارفرمایی در هیئت‌امنا بدون مشارکت تشکلهای کارفرمایی

به گفته کارفرمایان تنها عضو نماینده کارفرمایان در هیئت‌امنا را به نوعی وزیر انتخاب می‌کند و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران این نماینده را تأیید می‌کند:

"الان انتخاب هیئت‌امنا با وزیر است. ما حتی برای انتخاب نماینده خودمان در هیئت‌امنا هم حق نداریم. حتی پیشنهاد هم نمی‌توانیم بکنیم."

به سخن دیگر هیئت‌امنا جایگزین شورای عالی شده است و تصمیم‌گیرنده در حال حاضر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که دولتی محسوب می‌شود. این ضعفی اساسی محسوب می‌شود که کارفرمایان را از حق مصرح خود در ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی محروم می‌سازد.

● لزوم تقویت اقلیت شرکا در ترکیب هیئت‌امنا (در صورت اقلیت بودن)

به نظر می‌رسد که با وجود اقلیت بودن کارفرمایان در ترکیب هیئت‌امنا، می‌توان با تعریف سازوکارهایی در رویه‌های تصمیم‌گیری، این اقلیت را تبدیل به اقلیتی قدرتمند کرد. به‌طوری‌که تصویب تصمیمات این هیئت منوط به موافقت حداقل یک عضو کارفرمایی و یک عضو کارگری باشد. در این حالت تعداد کم نمایندگان شرکا در هیئت‌امنا جبران می‌شود و مجالی برای تأثیرگذاری شرکای اجتماعی به وجود می‌آید:

"زمان تصویب آئین‌نامه داخلی شورای عالی تأمین اجتماعی، پانزده نفر بودیم. چهار نفر کارفرما، سه نفر کارگر و هشت نفر از دولت. طبق آئین‌نامه‌ای که نوشته بودیم هیچ تصمیمی بدون نظر مساعد حداقل یک کارفرما و یک کارگر نمی‌توانست تصویب شود. در تمام جلسات ما هفت نفر غیردولتی رأی‌مان یکی بود و توانستیم باعث تغییر مدیرعامل شویم."

● پوشش دادن صندوق‌های گوناگون توسط هیئت‌امنا

با اصلاح قانون خدمات کشوری، هیئت‌امنای سازمان تأمین اجتماعی در حکم هیئت‌امنای باقی صندوق‌های بیمه‌ای نیز قرار گرفت. از این‌رو مشغله افراد عضو این هیئت بسیار زیاد است و به اقرار خود اعضای سازمان فرصت کافی برای پرداختن عمیق به امور سازمان تأمین اجتماعی برای آنان باقی نمی‌ماند: "در هیئت‌امنا آن قدر دستور کار هست که قضایا گم می‌شود."

● عدم اختیار هیئت‌امنا برای تعیین مدیران شستا

در تعریف اختیارات هیئت‌امنا، حقی برای دخالت در تعیین مدیران سازمان‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی از جمله شستا در نظر گرفته نشده است؛ بلکه این مهم به هیئت‌مدیره سازمان واگذار شده است. این در حالی است که فقط در هیئت‌امناست که کارفرمایان نماینده‌ای (هرچند هم در اقلیت) دارند و در هیئت‌مدیره سازمان نماینده‌ای ندارند. بدین ترتیب کارفرمایان امکان تأثیرگذاری بر مدیریت این سازمان‌ها را پیدا نمی‌کنند.

● نقش نداشتن در پذیرش یا رد سهام شرکت‌ها به‌منظور جبران بدهی دولت

در ماده ۱۵ قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی آمده است که پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه، ذخایر و سرمایه‌گذاری‌های دستگاه‌های اجرایی، دولتی و عمومی، سازمان‌ها، مؤسسات و صندوق‌های فعال در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی، توسط شورای عالی و با تصویب هیئت‌وزیران انجام می‌شود.

در حال حاضر تصمیم‌گیری درباره پذیرش یا رد شرکت‌های دولتی به‌صورت زیرمجموعه شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی بر عهده هیئت‌مدیره سازمان و منوط به تأیید وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. کارفرمایان در هیئت‌مدیره نماینده‌ای ندارند. آنها تنها از طریق تک نماینده خود در هیئت‌امنا می‌توانند تصمیمات هیئت‌مدیره را تأیید کنند. گرچه به گفته یکی از اعضای سازمان گاهی حتی با وجود مخالفت هیئت‌مدیره در مورد وارد شدن برخی شرکت‌ها در زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی، دولت زیر بار نمی‌رود!

● نداشتن اختیار مشارکت در تدوین بخشنامه‌ها

به گفته کارفرمایان "بخشنامه‌ها قبلاً به شورای عالی تأمین اجتماعی ارائه می‌شد و در آنجا نمایندگان کارگر و کارفرما درباره آن بحث می‌کردند و در نهایت تصویب می‌شد؛ اما در حال حاضر بخشنامه‌ها در واحدهای مربوطه سازمان تدوین و سپس به امضای مدیرعامل می‌رسد و کارفرمایان هیچ‌گونه نقشی در این فرایند ندارند."

● لزوم وجود نمایندگان بیشتری از شرکای سازمان در کارگروه‌های هیئت‌امنا

در حال حاضر هیئت‌امنا کارگروه‌هایی دارد که شامل کارگروه حسابرسی و بودجه، کارگروه سرمایه‌گذاری و اقتصادی، کارگروه بیمه و کارگروه درمان هستند. در هر کارگروه نمایندگان هیئت‌امنا، مشاوران و اعضای از دبیرخانه هیئت‌امنا حضور دارند. هر موضوعی نخست در کارگروه‌ها مطرح و درباره‌اش

تصمیم‌گیری می‌شود و سپس به هیئت‌امنا می‌رود. در کارگروه‌های هیئت‌امنا، یک نفر نماینده از سوی عضو کارفرمایی هیئت‌امنا حضور دارد. چنانکه مشخص است نماینده کارفرمایان در کارگروه‌های هیئت‌امنا تنها است.

"در کارگروه‌های هیئت‌امنا تعداد نمایندگان کارفرمایان کم است. چرا از جامعه کارفرمایی استفاده بیشتری نمی‌شود؟ ما هم توانایی و هم تجربه داریم."

هیئت‌مدیره

بنابر اساسنامه اولیه سازمان پس از انقلاب در سال ۱۳۵۸، اعضای هیئت‌مدیره با پیشنهاد وزارت بهداشتی و بهزیستی (که بعدها با وزارت رفاه و تأمین اجتماعی جایگزین شد) و تصویب هیئت‌وزیران منصوب می‌شدند؛ اما بر اساس ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، هیئت‌مدیره از سوی شورا یا مجمع و یا هیئت‌امنا (شامل نصف به‌علاوه یک از اعضای دولتی و مابقی از نمایندگان کارفرما و کارگر) انتخاب می‌شوند و از میان خود یک نفر را به‌عنوان رئیس هیئت‌مدیره تعیین خواهند نمود.

پس از اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری، هیئت‌امنا به نه نفر تبدیل شد که شش عضو آن به پیشنهاد وزیر رفاه و تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی تعیین می‌شدند و سه نفر باقی‌مانده بر اساس ماده ۱۷ قانون ساختار از میان کارگران و کارفرمایان انتخاب می‌شدند. بنابراین انتخاب هیئت‌مدیره برعهده نهادی است که سه‌جانبه‌گرایی را از آن گرفته‌اند.

از وظایف هیئت‌مدیره تدوین خط‌مشی‌ها، راهبردهای کلان و برنامه‌های اجرایی لازم برای دستیابی به اهداف سازمان جهت ارائه به هیئت‌امنا، تدوین برنامه عملیاتی به‌صورت سالانه و پنج‌ساله، تدوین بودجه و صورت‌های مالی و عملکرد سالانه برای ارائه به هیئت‌امنا، بررسی و تدوین تشکیلات سازمان برای ارائه به هیئت‌امنا، بررسی و تأیید نحوه استفاده و بهره‌برداری از وجوه ذخایر صندوق و پیشنهاد آن به هیئت‌امنا، تعیین اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها و مؤسسات تابع بدون واسطه و هلدینگ‌های زیرمجموعه جهت صدور حکم توسط مدیرعامل پس از تأیید وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و نظارت بر عملکرد این شرکت‌ها.

● انتخاب هیئت‌مدیره توسط دولت

به گفته کارفرمایان، قبلاً شورای عالی تأمین اجتماعی، هیئت‌مدیره را انتخاب و پیشنهاد می‌کردند؛ اما در حال حاضر هیئت‌مدیره از سوی هیئت‌امنا انتخاب می‌شوند که اکثریتشان از دولت هستند و نماینده کارفرمایی و دو نماینده دیگر شرکای اجتماعی در صورت نارضایتی از نامزدهای معرفی شده، نمی‌توانند مخالفت مؤثری انجام دهند.

به زبان یکی از کارفرمایان، "بحث این است که ما [هیئت‌امنا] [نامزدهای پیشنهادی برای] هیئت‌مدیره را تأیید کنیم. صورت جلسه را می‌آورند آقای خلیلی عراقی [نماینده کارفرمایان در هیئت‌امنا] امضا کند، فرض کن بگوید امضا نمی‌کنم. چه اتفاقی می‌خواهد بیفتد؟ اما اگر تعداد [نمایندگان کارفرمایان در هیئت‌امنا] زیاد شود و مقرر کنند که حداقل یک نماینده کارفرمایی باید امضا کند، آن موقع خیلی فرق می‌کند."

● فقدان عضو کارفرمایی در هیئت‌مدیره

"در هیئت‌مدیره نماینده کارگر و کارفرما نداریم تا در تصمیمات اداره سازمان مشارکت یا حق رأی داشته باشد."

ترکیب هیئت‌مدیره بر اساس قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، فاقد اعضای از سوی کارگر و کارفرماست تا در تصمیمات اداره سازمان مشارکت یا حق رأی داشته باشد. به سخن دیگر در این قانون، شرکای اجتماعی تنها سهمی در سیاست‌گذاری‌های کلان داشته اما در ترکیب هیئت‌مدیره و تعیین برنامه‌های راهبردی سازمان جایگاهی ندارند.

مدیرعامل

به گفته محسن ایزدخواه، معاون پیشین حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، نخستین بار در سال ۸۳ و با تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی دولت مکلف شد تا به اعضای کارگری و کارفرمایی شورای عالی تأمین اجتماعی اجازه دهد تا در تعیین مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره این

سازمان مداخله مستقیم داشته باشند و اداره این صندوق عظیم بیمه‌ای در چهارچوب حاکمیت شرکتی و خردجمعی انجام گیرد.

تا پیش از تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی توسط وزیر بهداشت درمان و آموزش پزشکی انتخاب و برای تصویب نهایی به هیئت‌وزیران معرفی می‌شدند؛ به‌طوری‌که اعضای شورای عالی تأمین اجتماعی در عمل هیچ‌گونه دخالتی در انتخاب این افراد نداشتند.

در این وضعیت مدیرعامل سازمان همزمان رئیس هیئت‌مدیره نیز بود. با این شرایط در عمل اعضای هیئت‌مدیره در چنبره قدرت مدیرعامل قرار می‌گرفتند، به‌ویژه آنکه اعضای هیئت‌مدیره در سمت معاون مدیرعامل در امور اجرایی نیز قرار می‌گرفتند که برابری رأی در تصمیمات را بی‌معنی می‌ساخت و تقریباً اعضای هیئت‌مدیره در معنی واقعی نظام اداری «مسلوب الاختیار» می‌شدند.

نتیجه این عدم توازن قدرت و پاسخگویی تا آنجا پیش رفته بود که مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی را از شورای عالی وقت سازمان بی‌نیاز می‌کرد؛ به‌طوری‌که در سال‌های پایانی دهه ۶۰ به دلیل اختلاف‌نظر مدیرعامل با اعضای وقت شورای عالی تأمین اجتماعی، جلسات شورای عالی با وقفه‌ای چندین ماهه روبرو شد.

با تصویب ماده ۱۷ قانون جامع نظام رفاه و تأمین اجتماعی، جایگاه بلندی به اعضای کارگری و کارفرمایی شورای عالی تأمین اجتماعی داده شد تا علاوه بر دخالت‌های معنی‌دار و پر قدرت در نظام تصمیم‌گیری تأمین اجتماعی، در انتخاب مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره نیز نقش مؤثر و پررنگ‌تری داشته باشند.

مطابق این قانون، مدیرعامل سازمان فردی خارج از مجمع و هیئت‌مدیره است که به پیشنهاد هیئت‌مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیئت‌امنا مربوطه برای مدت چهار سال انتخاب خواهد شد و انتخاب مجدد وی بلامانع می‌باشد.

اما با اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری توسط مجلس، حق قانونی پیشنهاد انتصاب مدیرعامل صندوق از سوی هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی سلب شد. بر اساس این اصلاحیه، نصب و عزل مدیرعامل با پیشنهاد

هیئت‌امنا و تأیید وزیر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد. هیئت‌امنایی که اکثریت آن را اعضای دولتی تشکیل می‌دهند.

بعد از اصرار دولت دهم بر نگهداشتن آقای سعید مرتضوی در رأس سازمان تأمین اجتماعی، دولت اساسنامه صندوق تأمین اجتماعی را به نحوی تغییر داد که به موجب آن انتصاب مدیرعامل منوط به تأیید رئیس‌جمهوری شد و بدین‌وسیله تمامی تدابیری که طی سالیان گذشته برای محدود کردن اختیارات مطلق دولت اندیشیده شده بود از بین رفت.

بر اساس ماده ۱۴ اساسنامه سازمان، نصب و عزل مدیرعامل سازمان با پیشنهاد هیئت‌امنا و تأیید حکم وزیر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد. احراز شرایط مدیرعامل منتخب موضوع تبصره‌های ۲ و ۳ با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و تأیید نهایی رئیس شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی خواهد بود.

● انتخاب مدیرعامل بدون نظر شرکا

به گفته کارفرمایان، "در حال حاضر مدیرعامل سازمان را خود دولت انتخاب می‌کند؛ یعنی به صورت صوری به هیئت‌امنا سوق می‌دهد که آنها فرد مورد نظر را بپذیرند و وزیر در این زمینه نقش مؤثری دارد." به عبارتی هیئت‌امنا بیشتر تأییدکننده انتخاب نامزد پست مدیرعامل توسط وزیر هستند. بدین ترتیب کارفرمایان نقشی در انتخاب مدیرعامل سازمان ندارند.

● منوط بودن جابجایی‌های مدیران سازمان توسط مدیرعامل به اجازه وزیر

بر اساس اصلاح اساسنامه در سال ۱۳۸۹، عزل و نصب‌های مدیران سازمان توسط مدیرعامل منوط به اجازه از وزیر است؛ مثلاً برای اینکه مدیرعامل مدیرکل یا معاونان را عوض کند باید از وزیر اجازه بگیرد. بدین ترتیب، "دیگر شخص مدیرعامل حتی نمی‌تواند در مورد اعزام به مأموریت یک کارمند سازمان تصمیم‌گیری کند" (حیدری، ۱۳۹۱).

● معاونت امور اجتماعی فرهنگی و دبیرخانه شرکای اجتماعی

معاونت امور اجتماعی فرهنگی در سازمان نیز در دوره قبلی دولت، در تابستان سال ۱۳۸۸ به حالت تعلیق درآمد. تا اینکه با تغییر دولت و روی کار آمدن دولت یازدهم، در زمستان ۱۳۹۲ معاونت امور اجتماعی فرهنگی دوباره شروع به کار کرد و در تیرماه ۱۳۹۴ دبیرخانه شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی راهاندازی شد.

● فقدان اختیارات کافی معاونت اجتماعی فرهنگی

بیشتر کارفرمایان نگرش مثبتی نسبت به معاونت امور فرهنگی و اجتماعی دارند و افرادی که در این معاونت مشغول به کارند را افرادی دلسوز، "پاکیزه و اخلاقی" معرفی می کنند، "اما متأسفانه سیستم غلط است."

بر اساس قانون سازمان تأمین اجتماعی و اساسنامه، معاونت فرهنگی اجتماعی به اختیارات قانونی لازم برای اعمال نظرات کارفرمایان در امور سازمان مجهز نیست. این معاونت فقط یک واسطه بین شرکا و سازمان است که اجازه کار عملیاتی ندارد و "[معاونت اجتماعی فرهنگی] فقط می تواند به فضا کمک کند."

● مصوب نبودن دبیرخانه شرکای اجتماعی توسط هیئت امنای

شورای راهبردی دبیرخانه شرکا فعلاً فقط به تأیید مدیرعامل سازمان رسیده است، اما باید به تصویب هیئت امنای هم برسد تا در تشکیلات سازمان تثبیت گردد و برایش بودجه جداگانه تعیین شود. دبیرخانه شرکا اکنون به منزله واحدی زیرمجموعه معاونت امور اجتماعی فرهنگی است که چون به تصویب هیئت امنای نرسیده، ممکن است با تغییر معاون امور فرهنگی اجتماعی به طور کل منحل گردد.

● فقدان اختیارات لازم به عنوان ضمانت اجرا برای تصمیمات مصوب در دبیرخانه

مهم ترین نقد کارفرمایان و حتی اعضای سازمان به دبیرخانه شرکا، نداشتن اختیار

تعریف شده دبیرخانه یا معاونت امور فرهنگی اجتماعی به منظور اجرایی ساختن تصمیماتی است که به صورت جمعی و سه جانبه در جلسات گرفته می شود: "دکتر اعتصامی به طور جدی گفت که اگر تصمیمات اجرا نشود، افراد مسئول را بازخواست می کند؛ اما این اتفاق نیفتاده است. ضمانت اجرایی کافی برای اجرا وجود ندارد." "اجرا بحثش خارج از معاونت فرهنگی اجتماعی است."

اما رویکرد اعضای سازمان در معاونت امور فرهنگی اجتماعی در این باره این است که "معمولاً نظر شرکا مغایر با سازمان نیست که نشود اجرا کرد یا ضمانت اجرایی نداشته باشد. خروجی جلسه و جمع بندی را دکتر اعتصامی طوری هدایت می کنند تا نقطه مشترک پیدا شود."

به سخنی می توان گفت که از دید برخی اعضای سازمان نیازی به تعریف اختیارات مشخص یا رویه های رسمی در سازمان تأمین اجتماعی به طوری که اجرای تصمیمات دبیرخانه شرکای اجتماعی را ممکن سازد، وجود ندارد بلکه در هنگام جلسه، مدیریت جلسه باید طوری مباحث را اداره کند که جمع را به تصمیمی فرو کاهیده برساند که در چهارچوب اختیارات و فضای فرهنگی حاکم در سازمان قابل اجرا باشد.

● قائم به فرد بودن دبیرخانه

فقدان اختیار لازم برای عملی ساختن تصمیمات دبیرخانه، کارفرمایان را به این نتیجه رسانده است که دبیرخانه بسیار به افراد مسئول آن و رویکرد آنها نسبت به سه جانبه گرایی و شرکای اجتماعی و تمایل یا عدم تمایل مشارکت دهی آنها وابسته است. "چون زیرساخت قانونی وجود ندارد. اگر دکتر اعتصامی را بردارند، این حرکت با این انگیزه و کیفیت ادامه پیدا نخواهد کرد." "اگر دکتر اعتصامی برود، ما دیگر دعوت هم نمی شویم."

● محوریت داشتن سازمان در دبیرخانه شرکا

کارفرمایان عقیده دارند که ریاست و راهبری دبیرخانه شرکا همان طور که از نامش برمی آید بهتر است برعهده شرکا باشد و نه سازمان تأمین اجتماعی؛ اما به خاطر آغاز مرحله اولیه کار و اینکه در سازمان مقاومتی صورت نگیرد،

کارفرمایان در جلسه انتخاب رئیس جلسات دبیرخانه، به فردی از خود سازمان تأمین اجتماعی رأی داده‌اند.

● لزوم داشتن کار گروه‌های تخصصی در دبیرخانه شرکا

به گفته یکی از اعضای سازمان، "شورای راهبردی دبیرخانه شرکا باید گروه‌هایی تخصصی داشته باشد که وارد حوزه‌های مختلف تأمین اجتماعی شود؛ و بدین ترتیب کمک بخش فنی سازمان شود، چون بیشتر مشکلات در بخش کارفرمایی مربوط به حوزه فنی یا رویه‌های غلط در سازمان است." تشکیل کار گروه‌های موضوعی در دبیرخانه شرکا می‌تواند به کار تخصصی سه‌جانبه در امور سازمان کمک کند.

سایر واحدهای سازمان:

● نقش نداشتن شرکا در تدوین بخشنامه‌ها

کارفرمایان تمایل دارند که در تدوین و تصویب بخشنامه‌ها مشارکت داشته باشند؛ اما رویه‌ای رسمی در سازمان برای این مهم وجود ندارد. بدین منظور البته اخیراً با همکاری مؤسسه عالی پژوهش و تأمین اجتماعی و معاونت فرهنگی اجتماعی در سازمان، کار گروهی برای اصلاح و تدوین بخشنامه‌ها به وجود آمده که از تشکلهای کارفرمایان از جمله اتاق اصناف، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و اتاق بازرگانی برای حضور در آن دعوت شده و به آنها حق رأی در جلسات مربوطه داده شده است.

"اما این انتخاب [کارفرمایان] ساختاری نیست. باز بسته به شخص معاون امور اجتماعی و فرهنگی است که خواسته این کار انجام شود."

قصد آن است که در این کار گروه‌ها به گونه‌ای عمل شود که پیش‌نویس بخشنامه بدون تأیید شرکا نتواند به سطوح بالاتر سازمان برای تصویب برود. تا زمان گردآوری داده‌های پژوهش حاضر، این کار گروه یک جلسه تشکیل داده و هنوز در آغاز راه خود است.

اما به گفته یکی از اعضای سازمان تأمین اجتماعی، در نهایت به خاطر فرهنگ مشارکت‌ناپذیر سازمان، احتمالاً فعالیت این کارگروه از نزدیک شدن به بخشنامه‌هایی که منافع قابل توجهی برای سازمان دارد، باز خواهد ماند.

● نیاز به حضور حقوقدانان مستقل، در کنار واحد حقوقی خود سازمان در بررسی پیش‌نویس بخشنامه‌ها

اخيراً تصمیم بر این شده است که هر بخشنامه‌ای که می‌خواهد در سازمان صادر شود، بخش حقوقی سازمان باید آن را تأیید کند. بنا به اظهار یکی از کارفرمایان "کار حقوقی روی بخشنامه‌ها هم می‌تواند به صورت سه‌جانبه‌گرا صورت گیرد؛ و حقوقدانان مستقل شرکا در کنار حقوقدان‌های استخدامی سازمان به بررسی‌های لازم پیش‌نویس بخشنامه‌ها بپردازند."

سازمان‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی:

● لزوم انتخاب مدیران ارشد در سایر دستگاه‌های زیرمجموعه با نظر شرکا

کارفرمایان در حال حاضر از طریق تنها یک نماینده خود از میان نه نفر هیئت‌امنا حق دارند که در انتخاب هیئت‌مدیره و مدیرعامل تأثیر بگذارند؛ اما به خاطر دولتی بودن اکثریت اعضای هیئت‌امنا، در عمل این حق مجالی برای تأثیرگذاری نمی‌یابد و حالتی تزئینی پیدا می‌کند. طی صحبت‌های انجام شده در مصاحبه‌ها، کارفرمایان خواستار مشارکت در انتخاب هیئت‌مدیره، مدیرعامل و مدیران ارشد در دستگاه‌های زیرمجموعه سازمان هستند.

یکی از مواردی که کارفرمایان به کرات در صحبت‌های خود اشاره کردند، شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی یا شستا بود. برای کارفرمایان نحوه اداره این شرکت از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چرا که بر وضعیت و توان مالی سازمان تأمین اجتماعی تأثیر به‌سزایی دارد. کارفرمایان خواستار مشارکت در مدیریت این سازمان هستند.

انتخاب مدیران شرکت‌های تابعه سازمان از جمله شستا توسط هیئت‌مدیره انجام می‌شود و به گفته کارفرمایان بیشتر با دخالت وزیر صورت می‌گیرد.

کارفرمایان با وجود تمایل زیاد به مشارکت و همفکری در انتخاب مدیران این شرکت‌ها، محملی برای عملی ساختن این کار ندارند.

● نقش نداشتن شرکت در تعیین مدیران استانی سازمان

به گفته یکی از اعضای سازمان تأمین اجتماعی "مشارکت کارفرمایان باید در مواردی مانند انتخاب مدیران کل استانی که الان توسط مدیرعامل سازمان صورت می‌گیرد، افزایش یابد."

هیئت‌های تشخیص مطالبات:

برابر ماده ۴۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳، در صورتی که کارفرما به میزان حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از سوی سازمان معترض باشد، می‌تواند ظرف سی روز از تاریخ ابلاغ، اعتراض خود را کتباً به سازمان تسلیم نماید. سازمان مکلف است اعتراض کارفرما را حداکثر تا یک ماه پس از دریافت آن در هیئت تشخیص مطالبات مطرح نماید؛ در صورت عدم اعتراض کارفرما در ظرف مدت مقرر، تشخیص سازمان قطعی و میزان حق بیمه و خسارت تعیین شده طبق ماده ۵۰ این قانون وصول خواهد شد.

هیئت‌های بدوی در شعب سازمان تشکیل می‌شود و بعد از آن اگر هنوز کارفرما اعتراض داشت، به هیئت تجدیدنظر می‌رود. هیئت تجدیدنظر در اداره تأمین اجتماعی استان‌هاست. حکم قطعی در این هیئت‌ها صادر می‌شود و در واقع این هیئت‌ها عالی‌ترین مرجع شبه قضایی سازمان تأمین اجتماعی هستند. مرحله آخر اعتراض نیز در صورت نیاز، دیوان عدالت اداری است.

● نبود سه‌جانبه‌گرایی و نمایندگانی مساوی در هیئت‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدیدنظر

کارفرمایان، هیئت‌های حل اختلاف مرتبط با وزارت کار را مثال می‌زنند که در آن سه‌جانبه‌گرایی دیده شده است بدین ترتیب که سه نفر از دولت، سه نفر از کارگران و سه نفر هم از کارفرمایان در آن حضور دارند.

اما به گفته آنها در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات تأمین اجتماعی، سه‌جانبه‌گرایی وجود ندارد، زیرا تعداد نمایندگان ذی‌نفعان برابر نیست.

ماده ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی درباره هیئت‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدیدنظر است که هیئت بدوی را متشکل از افراد زیر برشمرده است:

۱. نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را عهده‌دار است؛

۲. یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده صنف مربوط به معرفی اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد؛

۳. یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی؛

۴. نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تأمین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه.

هیئت‌های تجدیدنظر تشخیص مطالبات که در مرکز استان‌ها تشکیل می‌گردد، متشکل از افراد زیر است:

۱. نماینده وزارت رفاه اجتماعی که ریاست هیئت را به عهده خواهد داشت؛

۲. یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب وزیر دادگستری؛

۳. یک نفر به انتخاب شورای عالی تأمین اجتماعی؛

۴. نماینده سازمان به انتخاب رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل سازمان؛

۵. یک نفر به‌عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران در مورد بازرگانان و صاحبان صنایع یا یک نفر نماینده اتاق اصناف در مورد افراد صنفی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد.



نماینده شورای عالی در هیئت تشخیص مطالبات بدوی، در حال حاضر و در نبود این شورا، طی دستورالعمل‌های صادره مسئول در آمد شعبه است. همچنین در هیئت تشخیص مطالبات تجدیدنظر نیز نماینده شورای عالی، با پیشنهاد مدیر کل استان تعیین می‌شود. نماینده وزیر نیز رئیس شعبه است (آئین‌نامه تشکیل هیئت تشخیص مطالبات مصوب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی ۷۳/۵/۲۴). بنابراین سه نفر در هیئت، از دل سازمان تأمین اجتماعی برمی‌آیند. این ترکیب متعادل نیست. بیشتر آرا به تصمیم سازمان برمی‌گردد و کارفرما در اقلیت است؛ زیرا کسی که بدهی را به کارفرما ابلاغ کرده، رئیس شعبه و رئیس در آمد است. کارفرما باید به کسی شکایت کند که از این دو نفر نباشد که امکانش را ندارد.

افزون بر این به گفته یکی از اعضای سازمان، بر اساس شیوه‌نامه تشکیل هیئت‌های تشخیص مطالبات، سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند در تعیین نماینده دادگستری در هیئت تشخیص تجدیدنظر نقش داشته باشد، چرا که نماینده قوه قضائیه با صدور حکم توسط مدیرعامل سازمان رسمیت می‌یابد. این امر تا اندازه‌ای می‌تواند زمینه تأثیرگذاری سازمان در تعیین قاضی را فراهم آورد.

و در آخر باید اشاره شود که تاکنون با وجود صراحت قانونی پیرامون حضور نماینده‌ای از اتاق اصناف از طرف اشخاص حقیقی در هیئت‌های تشخیص مطالبات، این امر محقق نشده است و به تازگی برای عملی کردن این موضوع قول مساعد داده شده است. به گفته وزیر کار، در حال حاضر حدود ۵۰۰۰ هیئت تشخیص در کشور داریم و می‌خواهیم که اتاق اصناف هم در این هیئت‌ها نماینده داشته باشد (شرکا نیوز، ۲۴ مهر ۹۵).

● نیاز به تأیید نماینده کارفرمایان در هیئت تشخیص توسط سازمان

انتخاب اعضای کارفرمایی هیئت‌های تشخیص با تأیید خود سازمان تأمین اجتماعی است؛ "برای نماینده کارفرمایان، از اتاق بازرگانی به سازمان تأمین اجتماعی نماینده پیشنهاد می‌شود و سازمان او را از طریق صدور حکم توسط مدیرعامل تأیید می‌کند." این در حالی است که هیئت تشخیص برای رفع اختلاف پیش آمده میان شرکا و سازمان است؛ اما نماینده کارفرما باید از سوی سازمان تأیید شود. این امر تا حدی نفوذپذیری این هیئت‌ها توسط سازمان را ممکن می‌سازد.

هیئت نظارت:

در اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی رکنی به نام هیئت نظارت به منظور نظارت بر امور سازمان در نظر گرفته شده است. بر اساس ماده ۱۶ اساسنامه، اعضای هیئت نظارت مرکب از سه نفر دارای تخصص‌های مختلف است که از سوی هیئت‌امنا برای چهار سال انتخاب می‌شوند؛ اما گفته نشده است که از شرکای اجتماعی هم در این هیئت وجود دارند یا خیر؛ اما در اساسنامه سال ۱۳۵۸ هیئت نظارت متشکل از سه نفر بوده که شامل یک نفر نماینده دولت به انتخاب وزیر دارایی و امور اقتصادی، یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و یک نفر نماینده بیمه‌شدگان از بین اعضای شوراهای اسلامی کار به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی بوده‌اند.

عمده وظایف هیئت نظارت عبارت است از نظارت بر حسن اجرای مفاد اساسنامه و تطبیق عملیات سازمان با مقررات قانونی.

● عدم تشکیل هیئت نظارت بر اساس اساسنامه جدید سازمان تاکنون

"زمانی که شورای عالی تأمین اجتماعی وجود داشت، هیئت نظارت هم وجود داشت؛ اما هیئت نظارت جدید بر اساس اساسنامه مصوب سال ۱۳۸۹ اصلاً تشکیل نشده است." در حال حاضر تنها بازرسینی از سوی مدیرعامل به شعب فرستاده می‌شوند تا بر کار آنها نظارت کنند.

● لزوم وجود نمایندگان شرکای اجتماعی در هیئت نظارت

کارفرمایان حضور در هیئت نظارت را به منظور کنترل و رصد حسن اجرای امور حق خود می‌دانند؛ اما در اساسنامه فعلی به لزوم عضویت شرکا در این رکن مهم سازمان اشاره‌ای نشده است.

وضعیت فرایندی ارتباط کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی

در این قسمت فرایندهایی که از نظر مصاحبه‌شوندگان در ارتباط میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی دچار مشکل بود شرح داده می‌شوند.

فرایندها		مقوله‌ها	مضامین	افراد
فرایندها	و برنامه ریزی	فعالیت‌های سیاست‌گذاری	لزوم مشارکت شرکا در انتخاب مدیران سازمان؛ لزوم مشارکت شرکا در تدوین استراتژی سازمان؛ لزوم مشارکت کارفرمایان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و شستا؛ لزوم مشارکت شرکا در برنامه‌بودجه حساب‌ها؛ اصلاح اساسنامه سازمان بدون مشورت با شرکا؛ نامناسب بودن موضوعات موردبررسی در جلسات دبیرخانه؛ تعیین دستورجلسات دبیرخانه به‌صورت یک‌طرفه و بدون اخذ نظر کارفرمایان؛ انتقاد صرف کارفرمایان در دبیرخانه بجای ارائه پیشنهاد.	(P1, P2, P3, P5, P6, P8)
	اجرائی	فعالیت‌های اجرایی	ارتباط بیشتر سازمان به‌طور مستقیم با دولت و مجلس؛ لزوم مشارکت شرکا در تدوین آئین‌نامه‌های قوانین؛ لزوم اخذ نظر کارفرمایان درباره بخشنامه‌ها؛ لزوم ارتباط مستقیم و نزدیک در سطوح اجرایی ادارات کل و شعب با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی استانی و شهر خود؛ لزوم مشارکت شرکا در اجرای امور؛ نامنظم بودن جلسات دبیرخانه شرکا؛ مشکل داشتن نحوه اداره جلسات دبیرخانه.	(P2, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13)
	اطلاع‌رسانی	فعالیت‌های اطلاع‌رسانی	لزوم انتقال اطلاعات سازمان به‌صورت دائم به کارفرمایان ازجمله درباره شستا؛ لزوم دسترسی شرکا به بخشنامه‌های سازمان؛ لزوم اطلاع‌رسانی مصوبات هیئت‌امنا توسط سازمان به کارفرمایان؛ لزوم اطلاع‌رسانی مصوبات هیئت‌امنا به کارفرمایان توسط نماینده کارفرمایی در هیئت‌امنا؛ لزوم انتقال به‌هنگام محتوای جلسات دبیرخانه شرکا توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان به انجمن‌های زیرمجموعه خود.	(P2, P6, P9, P10, P11, P12, P13)
	فرهنگی	فعالیت‌های فرهنگی	ذهنیت منفی کارفرمایان نسبت به سازمان توسط معاونت فرهنگی اجتماعی؛ عدم ارائه آموزش نمایندگان کارگر و کارفرما در هیئت‌های تشخیص مطالبات توسط معاونت فرهنگی اجتماعی، کار نکردن بر نگرش و فرهنگ کارکنان سازمان درباره مشارکت شرکا؛ دعوت نکردن از شرکا برای حضور یافتن نمایندگان آنها در کنار مدیران سازمان در مراسم رسمی گوناگون؛ امکان به‌کارگیری رسانه‌ها توسط دبیرخانه.	(P8, P9, P10, P12)
	نظارت بر سازمان	نظارت بر سازمان	نبود امکان نظارت شرکا بر سازمان تأمین اجتماعی؛ نبود نظارت بر مدیریت شستا؛ بازخواست نشدن شعب باوجود تخلف از قوانین؛ عدم ارائه گزارش از عملکرد دبیرخانه شرکا به کارفرمایان تابه‌حال.	(P1, P5, P10, P11, P12)

△ جدول ۴-۴: مقوله‌ها و مضامین بعد فرایندهای ارتباط

فعالیت‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی:

بنابر یک از اصول راهنمای انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی، مشارکت به معنای مداخله اثربخش ذی‌نفعان در فرایند تصمیم‌گیری مؤسسه به‌منظور محافظت از منافع خود و پشتیبانی از برنامه تأمین اجتماعی است. عینی‌ترین نوع مشارکت قدرت تصمیم‌گیری است. انواع کمتر گسترده مشارکت عبارت‌اند از مشارکت در رویه‌های تصمیم، مشارکت در نامزد شدن در انتخابات و تعیین نمایندگان، امکان ارائه مشورت و حضور در جلسات و حق مطلع شدن از امور (ایسا، بی. تا: ۳۶).

● عدم مشارکت شرکا در انتخاب مدیران سازمان

همان‌طور که در قسمت ساختار آمد، کارفرمایان تنها از طریق تک‌عضوی که به نمایندگی از آنها در هیئت‌امناست می‌توانند در انتخاب هیئت‌مدیره و مدیرعامل مشارکت داشته باشند؛ و به خاطر در اقلیت بودن در هیئت‌امنا این مشارکت معنای واقعی نمی‌یابد. همچنین کارفرمایان خواستار دخالت در تعیین مدیران سازمان‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی به‌ویژه شستا هستند.

● عدم مشارکت شرکا در تدوین جهت‌گیری‌های کلان و استراتژی سازمان

"هیئت‌امنا سیاست‌های کلان را تصویب می‌کند؛ اما در حال حاضر نقش ما در آن کم است."

"وقتی کارفرمایان و کارگران در برنامه‌ریزی‌های استراتژیک سازمان نقشی ندارند، حرف‌هایشان چه تأثیری می‌تواند داشته باشد؟"

کارفرمایان به‌واسطه نبودشان در ارکان تصمیم‌گیری سازمان، در آینده‌پژوهی، طراحی چشم‌انداز آتی سازمان، تدوین برنامه‌های راهبردی و تصمیم‌گیری درباره امور اقتصادی و سرمایه‌گذاری‌های سازمان نمی‌توانند نقش ایفا کنند. در حالی که تدوین استراتژی و معماری سازمان تأمین اجتماعی که سه ذی‌نفع دارد باید سه‌جانبه‌گرا صورت گیرد.

اصل ۴۵ اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، درباره تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک است که بر اساس آن: مدیریت سازمان با هیئت‌مدیره و ذی‌نفعان

مؤسسه برای تعریف و اجماع‌سازی پیرامون اولویت‌های استراتژیک مشورت می‌کند (ایسا، بی. تا: ۶۷).

● تعیین دستور جلسات دبیرخانه شرکا بدون اخذ نظر کارفرمایان

موضوعات جلسات دبیرخانه شرکا به انتخاب خود رئیس و دبیر جلسات، یعنی معاون فرهنگی اجتماعی سازمان گذاشته شده است. البته طی چندین جلسه برگزار شده با همفکری کارفرمایان فهرستی از مشکلات و دغدغه‌های آنان استخراج شده است تا در جلسات به بحث گذاشته شود؛ اما "این موضوعات به‌صورت مدون و مشخص تعیین نشده است." که بر مبنای آن بحث‌ها به ترتیب پیش رود.

● نامناسب بودن موضوعات موردبررسی در جلسات دبیرخانه

به خاطر همفکری کمتر با شرکا در تعیین دستور جلسات، گاهی موضوعاتی در جلسات مطرح می‌شوند که برای کارفرمایان چندان مفید فایده نیست: "موضوعات موردبررسی در جلسات دبیرخانه موردنظر تشکلهای نیست؛ به‌عنوان مثال درباره فناوری نانو دعوت می‌کنند که برای ما کاربرد ندارد."

● عدم مشارکت شرکا در تصمیمات اقتصادی سازمان و سرمایه‌گذاری‌های شستا

"به خود حق می‌دهیم که در تصمیمات و برنامه‌ریزی‌های شستا مشارکت و اطلاعاتی که باید از این سازمان داشته باشیم را طلب کنیم." کارفرمایان این حق را برای خود قائل هستند که در تصمیمات و برنامه‌ریزی‌های شستا مشارکت داشته باشند؛ اما در حال حاضر نه تنها این امکان را به واسطه چیدمان ساختاری سازمان ندارند بلکه حتی در جریان فعالیتهای شستا نیز قرار نمی‌گیرند.

● عدم مشارکت شرکا در بودجه‌بندی و رسیدگی به حساب‌ها

در ساختار فعلی سازمان، اختیارات فوق‌العاده زیاد و خارج از نظارتی برای مدیریت عالی پیش‌بینی شده و درصد بزرگی از ارقام بودجه تحت‌عنوان

ردیف‌های غیر مشمول و یا خارج از شمول هزینه می‌گردد و متأسفانه برای هزینه کردن این ردیف‌ها، چهارچوب پیش‌بینی و نظارت مناسب نیز تعبیه نشده است. در چهارچوب همین ردیف‌های خارج از مشمول است که بذل و بخشش‌هایی در مبالغ بالا به اشخاصی تعلق می‌گیرد که هیچ سنجشی با کارگران و تأمین اجتماعی ندارند (حیدری، بی‌تا).

باوجوداینکه کارفرمایان بخش عمده منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی را فراهم می‌کنند، اما در بودجه‌ریزی این سازمان و بررسی وضعیت حساب‌های شرکت‌های زیرمجموعه که برعهده هیئت‌مدیره سازمان است، هیچ‌گونه دخالتی داده نمی‌شوند.

● اصلاح اساسنامه سازمان بدون مشورت با شرکا

کارفرمایان از اعمال اصلاح در اساسنامه سازمان بدون نظرخواهی از تشکلهای آنان گله دارند. اساسنامه پیشنهادی جدید سازمان تأمین اجتماعی و چند صندوق دیگر در دوره دولت یازدهم و در خردادماه ۹۴ توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقدیم معاون اول رئیس‌جمهور شد.

کارفرمایان در این باره بسیار گله‌مند هستند: "ما اتفاقی متوجه شدیم." وقتی مطلع شدیم که اساسنامه سازمان در حال تغییر است منتظر بودیم از شرکا نیز نظر بگیرند، اما کاری در این زمینه صورت نگرفت. خود سازمان تأمین اجتماعی اصلاحیه [اساسنامه] را تنظیم کرد و فرستاد برای دولت که بعد به مجلس برود."

البته به گفته یکی از اعضای سازمان تأمین اجتماعی، حتی معاونت‌های سازمان هم از تهیه متن جدید اساسنامه بی‌خبر بوده‌اند، این سخن نشان‌دهنده نبود شفافیت اطلاعاتی بسیار شدید در سازمان است.

● انتقاد صرف کارفرمایان در دبیرخانه بجای ارائه پیشنهاد

یکی از موارد مهمی که توسط یکی از کارفرمایان مطرح شد، نحوه مواجهه شرکا با موضوعات است. به گفته این کارفرما، معمولاً در جلسات دبیرخانه

بعضی شرکا تنها به انتقاد از وضع موجود می پردازند. انتقاد صرف بدون معرفی راهکار چندان مفید فایده نیست و حتی به شکل گیری مقاومت در طرف مقابل و دلسردی او می انجامد. بهتر است کارفرمایان در موضوعات گوناگونی که مایل اند در جلسات مورد بحث قرار گیرد، با دست پر به جلسه آمده و پیشنهادهایی مشخص برای اصلاح و بهبود وضعیت ارائه کنند.

فعالیت های اجرایی:

● ارتباط بیشتر سازمان به طور مستقیم با دولت و مجلس

به نظر می رسد سازمان تأمین اجتماعی، به ویژه معاونت امور حقوقی و پارلمانی، با مجلس و هیئت دولت ارتباط مناسبی برقرار نکرده است تا بتواند در بزنگاه های تدوین یا اصلاح قوانین، منافع سازمان و کارفرمایان را مطرح سازد. این ارتباط نیاز به تقویت دارد:

"معاونت فرهنگی باید قوی تر عمل کند. خواسته های تشکلهای را بدون چون و چرا به دولت و مجلس ارائه کند و در صورت عدم توجه به رسانه ها سوق بدهد."

● لزوم مشارکت شرکا در تدوین آئین نامه های قوانین

کارفرمایان عمدتاً مخاطب قوانین حوزه تأمین اجتماعی هستند، اما در تنظیم قوانین و مقررات مربوطه هیچ گونه دخالتی داده نمی شوند. در صورتی که در صورت پیروی از رویکرد سه جانبه گرایی، شرکا می توانند در نوشتن آیین نامه های قوانین نیز حضور داشته باشند.

● لزوم اخذ نظر کارفرمایان درباره بخشنامه ها

بر اساس ماده ۳ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار مصوب سال ۱۳۹۰، دستگاه های اجرایی مکلف اند هنگام تدوین یا اصلاح مقررات، بخشنامه ها و رویه های اجرایی، نظر تشکلهای اقتصادی ذی ربط را استعلام کنند و مورد توجه قرار دهند؛ اما تاکنون سازمان تأمین اجتماعی این ماده قانونی را

رعایت نکرده است. به گفته یکی از اعضای سازمان: "شرکا باید در نوشتن بخشنامه‌ها مشارکت داده شوند زیرا تمام کارهای ما در سازمان با بخشنامه است."

البته همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد سازمان از امسال کارگروهی را به‌منظور تنقیح و تلخیص قوانین و بخشنامه‌ها با شرکا تشکیل داده که تازه شروع به کار کرده است.

● لزوم مشارکت شرکا در امور اجرایی

در امور جزئی و اجرایی سازمان تأمین اجتماعی نیز می‌توان از کارفرمایان کمک گرفت. نظرخواهی از کارفرمایان در امور ادارات استانی یا برگزاری همایش‌ها (مانند معرفی کارفرمای نمونه در هر استان برای همایش کارفرمای نمونه) از نمونه‌های این مشارکت خرد است.

● ارتباط ضعیف در سطوح اجرایی ادارات کل و شعب با تشکلهای کارگری و کارفرمایی استانی و شهر خود

در سطوح اجرایی، ارتباط ادارات استانی تأمین اجتماعی با تشکلهای ضعیف است. ادارات کل و شعب می‌توانند با تشکلهای کارگری و کارفرمایی استانی و شهر خود ارتباط مستقیم و نزدیکی داشته باشند و جلسات منظمی برگزار کنند: "انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی باید مشکلات را به شعب منتقل کنند. موضوعات دو طرف را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. سازمان از تمرکزگرایی باید به سمت تمرکززدایی و تفویض اختیار به بخش اجرایی پیش برود."

● نظم برگزاری جلسات دبیرخانه شرکای اجتماعی

دبیرخانه معمولاً ماهی یک‌بار جلسه برگزار می‌کند اما گاهی هم به‌خاطر دشواری هماهنگی زمان جلسه با مدعوین، برگزاری جلسات به تعویق می‌افتد. حتی خود اعضای سازمان نیز به‌برهم‌خوردگی نظم تناوب برگزاری جلسات اذعان دارند.

● مشکل نحوه اداره جلسات شرکای اجتماعی

به گفته برخی کارفرمایان نحوه اداره جلسات به گونه‌ای نیست که در پایان آن بتوان به نتیجه معین و تصمیمی روشن رسید.

"به نظرم نحوه اداره جلسات مهم است. در وقت‌دهی برای صحبت از بزرگ‌ترها شروع می‌کنیم یا مثلاً از سر میز شروع می‌کنیم. مدیریت زمان نداریم. نفر اول ۲۰ دقیقه صحبت می‌کند و نفر آخر ۲ دقیقه! اگر کسی حرف بزند حتماً می‌خواهیم جوابش را بدهیم. [این کار] وقت می‌گیرد. عدالت در کار مدیریت جلسات برای اینکه جلسه به نتیجه معینی برسد وجود ندارد."

فعالیت‌های اطلاع‌رسانی:

سازمان:

در مجموعه اصول راهنمای انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی پیرامون اداره سازمان تأمین اجتماعی، اصول متعددی درباره شفافیت اطلاعاتی سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد که حاکی از اهمیت زیاد این امر برای چنین سازمان عمومی است.

اصل ۱۱- به شفافیت پرداخته است؛ هیئت‌مدیره باید کسب و کارش را به صورت شفاف اداره کند و شفافیت را در فرایند تصمیم‌گیری و ارتباطش با مدیریت، اعضا و ذی‌نفعان و بهره‌برداران برنامه‌های تأمین اجتماعی ارتقا دهد (ایسا، بی. تا: ۲۹).

اصل ۳۴- سیاست افشا: هیئت‌مدیره باید سیاستی برای افشای اطلاعات تعریف کند که به روشنی موارد محدودی را که هیئت‌مدیره می‌تواند صلاح‌دید خود را در فراهم کردن اطلاعات برای ذی‌نفعان اعمال کند، بیان دارد (ایسا، بی. تا: ۳۰). همین اصل برای مدیریت سازمان تکرار شده است (ایسا، بی. تا: ۵۳).





● اصل ۳۶- گزارش‌های عمومی: هیئت‌مدیره به‌طور منظم و صحیح و به‌هنگام ذی‌نفعان و عموم مردم را پیرامون وضعیت مؤسسه تأمین اجتماعی و عملیات آن آگاه می‌سازد (ایسا، بی. تا: ۳۲). همین اصل برای مدیریت سازمان تکرار شده است (ایسا، بی. تا: ۵۵).

● اصل ۴۰- استراتژی اطلاعات و ارتباطات: مدیریت، سیستم اطلاعات و ارتباطات را به‌منظور فراهم کردن اطلاعات صحیح و به‌هنگام به ذی‌نفعان برنامه تأمین اجتماعی تعریف می‌کند. هدف این است که ذی‌نفعان درک کاملی از برنامه و اینکه چگونه اداره می‌شود پیدا کنند تا امکان مشارکت مؤثر آنان فراهم گردد (ایسا، بی. تا: ۵۹).

سازمان تأمین اجتماعی اما به نظر نمی‌رسد در این زمینه از اصول بالا پیروی کرده باشد. کما اینکه به گفته دکتر اعتصامی، معاون امور فرهنگی اجتماعی سازمان "یکی از مشکلات، عدم ارائه اطلاعات درست به بیمه‌شدگان و شرکای اجتماعی است" (تارنمای سازمان تأمین اجتماعی، خرداد ۱۳۹۴).

در ادامه مشکلاتی که در باب شفافیت اطلاعاتی سازمان در برابر کارفرمایان وجود دارد مورد اشاره قرار می‌گیرند.

● عدم انتقال اطلاعات سازمان به‌صورت دائم به کارفرمایان ازجمله دربارهٔ شستا

کارفرمایان انتظار دارند که "اطلاعات به‌صورت آنلاین و پیوسته در اختیار مخاطبین سازمان قرار گیرد." اما در حال حاضر عملکرد سازمان در این موضوع بسیار ضعیف است؛ به‌طوری که یکی از کارفرمایان می‌گوید: "شفافیت اطلاعاتی سازمان را در حد صفر می‌دانم!" خود اعضای سازمان نیز در مصاحبه‌ها معترف بودند که در اطلاع‌رسانی امور و عملکرد سازمان به حوزه کارفرمایی کم‌کاری وجود دارد. البته کارفرمایان فعالیت‌های معاونت امور فرهنگی اجتماعی را در این راستا تا حدی راضی‌کننده ارزیابی می‌کنند "واسطه‌گری معاونت برای انتقال اطلاعات خوب است."

نداشتن اطلاعات درباره عملکرد شستا در خلال مصاحبه‌ها مورد اشاره بسیاری از کارفرمایان قرار گرفت: "به هیچ وجه تاکنون شستا هیچ گونه گزارش، اطلاعات و ارقامی حتی بعد از تشکیل شورای راهبردی دبیرخانه شرکای اجتماعی، به ما ارائه نکرده است." به گفته یکی دیگر از کارفرمایان، اطلاعات مالی و مربوط به سود و هزینه‌های این سازمان معمولاً بسیار مبهم اعلام می‌شود.

عدم دسترسی به اطلاعات شستا نه تنها برای کارفرمایان مسئله شده است، بلکه حتی خود اعضای سازمان تأمین اجتماعی هم این اطلاعات را ندارند: "ما حتی نمی‌دانیم کدام شرکت‌ها الان متعلق به [سازمان] تأمین اجتماعی است!"

● عدم اطلاع‌رسانی مصوبات هیئت‌امنا توسط سازمان به کارفرمایان

کارفرمایان انتظار دارند که مصوبات هیئت‌امنا که دربرگیرنده سیاست‌های کلان برای اداره سازمان است، منتشر شود و به دست شرکا برسد:

"مصوبات هیئت‌امنا باید منتشر و رسماً به دست شرکا داده می‌شد. ما معتقدیم باید جزئیات اخبار، اطلاعات و مصوبات را بدانیم."

● عدم دسترسی شرکا به بخشنامه‌های سازمان

به گفته اعضای سازمان، معاونت فرهنگی تلاش می‌کند که در جلسات یا کارگاه‌های آموزشی، اطلاعات جدید در زمینه بخشنامه‌ها را به کارفرمایان بدهد. اخیراً خبر صدور بخشنامه‌های جدید در سایت سازمان قرار می‌گیرد، یا در کانال تلگرامی سازمان یا کانال تلگرامی معاونت فنی درآمد گذاشته می‌شود؛ اما کارفرمایان اطلاعات کامل متن بخشنامه‌ها را نیاز دارند.

هر یک از تشکلهای کارفرمایی تمایل دارند که یک نسخه از دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های سازمان را بلافاصله پس از تصویب از سازمان دریافت کنند؛ اما بخشنامه‌ها به صورت منظم برای کارفرمایان ارسال نمی‌شود. بلکه آنها بیشتر از طریق اخبار در رسانه‌ها و یا در مراجعه به شعب سازمان متوجه خبر صدور بخشنامه‌های جدید می‌شوند. حتی گاهی مسئولان سازمان دستورات جدید را به صورت شفاهی و تلفنی به کارمندان ابلاغ می‌کنند.

"سازمان باید خود را مکلف بداند که در فهرست گیرندگان بخشنامه‌ها، کنار مدیران و معاونت‌ها، نام تشکلهای کارگری و کارفرمایی را هم بنویسد."

همچنین نیاز هست که بخشنامه‌ها قابل جستجو باشند. این امر نیازمند این است که یک بانک اطلاعاتی از بخشنامه‌ها و قوانین و مقررات حوزه تأمین اجتماعی راه‌اندازی شود که البته اقداماتی در این راستا از سوی سازمان آغاز شده است. به‌علاوه اخیراً مجموعه بخشنامه‌ها در قالب یک کتابچه در حال تهیه است تا مبنای عمل قرار گیرد.

کارفرمایان:

علاوه بر ضعف اطلاع‌رسانی که از سوی سازمان در ارتباط با کارفرمایان، مشکل ایجاد می‌کند، مواردی در زمینه اطلاع‌رسانی هم وجود دارد که کارفرمایان به‌منظور بهبود ارتباط خود با سازمان باید در تقویت آن بکوشند.

● نیاز به انتقال اطلاعات و مصوبات هیئت‌امنا توسط نماینده کارفرمایان در هیئت‌امنا

"نمایندگان معتمد ما در هیئت‌امنا چند سال است حضور دارند، اما باید فعال‌تر بشوند، وقت بیشتری بگذارند، خود را موظف بدانند که مصوبات هیئت‌امنا را به تشکلهای کارفرمایان انتقال دهند و با این تشکلهای تعامل بیشتری برقرار کنند."

● لزوم انتقال به‌هنگام محتوای جلسات دبیرخانه شرکا توسط هر یک از تشکلهای به زیرمجموعه خود

نمایندگانی که از سوی هر تشکل به جلسات دبیرخانه دعوت می‌شوند، بهتر است اعضای خود را از محتوا و نتایج جلسه آگاه سازند و اطلاع‌رسانی در این باره را به‌هنگام به انجام رسانند؛ چرا که برای مثال عضوی از یک انجمن زیرمجموعه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی طی مصاحبه عنوان کرد که "از محتوای جلسات دبیرخانه بی‌اطلاع" است.

فعالیت‌های فرهنگی:

● عدم ارائه آموزش لازم برای نمایندگان کارفرما در هیئت‌های تشخیص مطالبات

به گفته هر دوی کارفرمایان و اعضای سازمان تأمین اجتماعی، نمایندگان کارفرمایان در هیئت‌های تشخیص مطالبات اطلاعات کمی دارند و همین باعث ضعف آنها و تأثیر بر نحوه صدور آرای این هیئت‌ها می‌شود. این نمایندگان می‌توانند طی دوره‌هایی آموزش ببینند.

در مرداد ۱۳۹۵ اولین دوره کارگاه اعضای هیئت‌های بدوی تشخیص مطالبات شعب ادارات کل البرز، زنجان و قزوین به همراه نمایندگان اصلی کارگران، کارفرمایان و سازمان در هیئت‌های بدوی در استان قزوین برگزار شده است (وبسایت سازمان تأمین اجتماعی) که امید است این کار ادامه پیدا کند و به سایر استان‌ها نیز گسترش یابد.

● کار نکردن بر نگرش و فرهنگ کارکنان سازمان درباره مشارکت شرکا

از وظایف معاونت فرهنگی کار بر فرهنگ سازمانی و باورهای کارکنان سازمان تأمین اجتماعی پیرامون مشارکت واقعی شرکا است که باید تقویت شود. یکی از اعضای سازمان در این باره مثالی می‌زند: "حتی در [کارهای اجرایی] مانند برگزاری «همایش ملی کارفرمای نمونه» بخشنامه نوشتیم که باید نظرات تشکله‌ها مانند اصناف، اتاق بازرگانی، کارفرمایان... در معرفی کارفرمای نمونه لحاظ شود؛ اما استان‌ها هیچ نظری از تشکله‌ها در این باره نگرفتند. این همان فرهنگ سازمانی است."

البته اصلاح نگرش و تغییر فرهنگ زمان می‌برد، اما سازمان به منظور بهبود رابطه خود با شرکا ناگزیر از فعالیت در این راستاست.

● دعوت نکردن از شرکا برای حضور یافتن نمایندگان آنها در کنار مدیران سازمان در مراسم رسمی گوناگون

از نظر کارفرمایان و نیز اعضای خود سازمان، حتی حرکات نمادین هم مهم

است و می‌تواند در زمینه‌سازی برای رفع مشکلات ارتباطی کارفرمایان با سازمان مؤثر باشد: "به فرض اگر همایشی هست در طرفین رئیس سازمان تأمین اجتماعی، باید کارگر و کارفرما کنار او بنشینند. اگر رئیس سازمان به استانی سفر می‌کند شرکا هم با او در جلسات بروند و این قضیه را جا بیندازند."

● فعالیت کمرنگ دبیرخانه شرکای اجتماعی در رسانه‌ها

کارفرمایان عقیده دارند دبیرخانه می‌تواند از ظرفیت رسانه‌ها در جهت مطرح کردن و فضا سازی برای خواسته‌ها و مسائل شرکای اجتماعی و جلب توجه مسئولین درون سازمان و نیز سایر سازمان‌های مرتبط بدان‌ها بیشتر استفاده کند.

نظارت بر سازمان:

بنابر یکی از اصول راهنمای انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی، اعضای هیئت‌مدیره و بهره‌برداران باید کانال‌هایی داشته باشند که از طریق آن مسئولان، مدیریت برنامه تأمین اجتماعی را پایش کنند. سازوکارهای جبران خسارت باید وجود داشته باشد تا ذی‌نفعان را مجهز به قدرت پایش، نظارت و تأدیب کسانی کند که برنامه تأمین اجتماعی به آنها سپرده شده است (ایسا، بی.تا، ۲۹)؛ اما در حال حاضر نظارت در سازمان تأمین اجتماعی با ضعف روبه‌روست.

● نبود امکان نظارت شرکا بر سازمان تأمین اجتماعی

در حال حاضر سازوکاری برای نظارت شرکا بر سازمان وجود ندارد: "قبلاً شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی ناظر بر سازمان هم بود؛ مشکلات سازمان را می‌دیدند و مطرح می‌کردند. امروز اما صدا به جایی نمی‌رسد."

● نبود نظارت بر مدیریت شستا

همان‌طور که پیش‌تر هم آمد به دلیل ورود برخی سیاسیون و متنفذین در شستا، این شرکت حالت سیاسی پیدا کرده است:

"مدیرعامل دستور می‌دهد، شستا اجرا نمی‌کند! شستا به سازمان تأمین

اجتماعی هم پاسخگو نیست. این بخش سیاسی شده است." به‌همین خاطر سازمان، نظارت دقیقی بر شستا و جریان‌های مالی آن ندارد. همچنین نظارت بر تصمیمات هیئت‌مدیره شستا با هیئت‌مدیره سازمان تأمین اجتماعی است که در حال حاضر کارفرمایان نماینده‌ای در آن ندارند.

● بازخواست نشدن شعب باوجود تخلف از قوانین

به گفته یکی از کارفرمایان برای مقابله با تخلف سازمان از قوانین موضوعه، برخوردی با آن صورت نمی‌گیرد. مگر اینکه از سازمان به دیوان عدالت اداری شکایت شود تا دیوان به آن رسیدگی کند.

● عدم ارائه گزارش از عملکرد دبیرخانه شرکای اجتماعی به کارفرمایان تابه حال

با گذشت یک سال از تشکیل دبیرخانه شرکای اجتماعی در معاونت امور فرهنگی اجتماعی، کارفرمایان هنوز گزارش مدونی از عملکرد این دبیرخانه و فعالیت‌های آن دریافت نکرده‌اند.

"گزارش عملکرد دبیرخانه شرکا را به ما نداده‌اند. در جلسات شفاهی ارائه می‌کنند که چه کرده‌اند. چون در سازمان اجبار و دلیلی وجود ندارد که به ما گزارش بدهد..."

▲ خروجی‌های تعامل کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی:

در این قسمت به مواردی می‌پردازیم که در مصاحبه‌ها به‌منزله خروجی یا ستاده تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی مورد اشاره قرار گرفته‌اند. در اینجا به خروجی‌های دبیرخانه شرکای اجتماعی، به‌منزله مستقیم‌ترین نوع ارتباط سه‌جانبه توجه بیشتری شده است. البته برخی کارفرمایان این ارتباط را فاقد خروجی قابل ذکر دانسته‌اند.

مقوله‌ها	مضامین	افراد
خروجی‌ها	خروجی عینی:	خدمات ناکافی و نامناسب سازمان به کارفرمایان؛ تصمیم‌گیری در دبیرخانه اما عدم اقدام عملی و نتیجه؛ فهرست مشکلات و مسائل کارفرمایان. (P۳,P۴,P۵,P۷,P۸,P۹,P۱۲)
	پیامدها:	تضعیف کارفرمایان توسط سازمان؛ تضعیف سازمان توسط کارفرما؛ اعتمادسازی؛ آماده‌سازی فضای سازمان برای پذیرفتن سه‌جانبه‌گرایی. (P۳,P۴,P۱۲)

Δ جدول ۵-۴: مقوله‌ها و مضامین بعد خروجی‌های ارتباط

خروجی‌ها:

● خدمات ناکافی و نامناسب سازمان به کارفرمایان

به گفته کارفرمایان، سازمان تأمین اجتماعی به‌طور تاریخی خدمات مناسبی به کارفرمایان ارائه نکرده است و آنها را به سمت بیمه‌های تکمیلی سوق داده است. تا جایی که می‌گویند "کارفرمایان پولی را که به تأمین اجتماعی می‌دهند، اگر در بانک بگذارند، می‌توانند با مبلغ سود آن خدمات بیشتری در این زمینه کسب کنند!"

به‌همین‌خاطر رابطه صمیمی، داوطلبانه و روان بین کارفرمایان و تأمین اجتماعی وجود ندارد و کارفرمایان به سازمان اعتماد ندارند؛ و این امر ممکن است که عواقب ناصوابی در پی داشته باشد چنانکه یک کارفرما آن را بدین‌گونه بیان می‌دارد: "اگر کارگر و کارفرما به این نتیجه برسند که سازمان با توجه به پولی که ازشان می‌گیرد خدمات مناسبی ارائه نمی‌دهد، دو طرفشان توافق می‌کنند که مزد کمتری در فهرست بیمه بنویسند و درآمد سازمان تأمین اجتماعی پایین می‌آید." و یا اینکه کارفرمایان به "مجموعه‌های موازی برای تأمین خدمات درمان" سوق داده خواهند شد.

● تصمیم‌گیری در دبیرخانه شرکای اجتماعی بدون اقدام عملی و نتیجه

بنابر پرس‌وجوهای محقق، دبیرخانه شرکای اجتماعی تاکنون سیزده جلسه با حضور شرکای اجتماعی تشکیل داده است؛ که خروجی فرایندی (هرزیرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۷۸) در نظر گرفته می‌شود.

کارفرمایان جلسات دبیرخانه را فاقد نتیجه عینی و اقدام عملی در جهت تصمیم جمعی گرفته‌شده می‌دانند: "تصمیماتی گرفته شد، صورت جلسه شد، کتباً هم ابلاغ شد، و ما به زیرمجموعه‌هایمان، کانون‌های استانی خودمان، فرستادیم، ولی اجرا نشد." زیرا که: "به حرفشان گوش نمی‌کنند."

البته مواردی هم وجود دارد که از طریق مطرح شدن در جلسات دبیرخانه شرکا و پیگیری‌های این دبیرخانه به نتیجه رسیده است؛ برای مثال در جلسات دبیرخانه شرکا این موضوع مطرح شد که رئیس شعبه‌ای که حکم به جریمه کارفرما می‌دهد، خودش هم در هیئت بدوی تشخیص مطالبات حضور دارد. این مسئله به مدیرعامل انتقال داده شد. از سوی مدیرعامل بخشنامه‌ای صادر شد مبنی بر اینکه به جای رئیس شعبه، رئیس شعبه هم‌جوار در هیئت بدوی حاضر شود و اکنون اجرای این امر شروع شده است.

به‌علاوه معاونت فرهنگی اجتماعی در حال کار بر مواردی مانند برخورد بد کارکنان شعب با کارفرمایان است که ازجمله موضوعاتی است که در جلسات دبیرخانه مطرح شده است.

● فهرست مشکلات و مسائل کارفرمایان

به گفته کارفرمایان از خروجی‌های دبیرخانه شرکا، فهرستی از مسائل و دغدغه‌های کارفرمایان بوده است که از خلال صحبت در جلسات سه‌جانبه برگزارشده، استخراج شده است که می‌تواند مبنای تعاملات بعدی و برنامه عمل دبیرخانه و معاونت و نیز سازمان تأمین اجتماعی قرار گیرد.

پیامدها:

برای تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی می‌توان خروجی‌های نرم (هرزیرگ و رایب، ۲۰۰۶: ۷۸) هم در نظر گرفت که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

● تضعیف سازمان توسط کارفرما

از آنجا که کارفرمایان برخی قوانین مربوط به بیمه را نادرست و به‌دوراز انصاف می‌دانند، به خاطر احساس اجحافی که دارند، گریز از پرداخت‌های بیمه‌ای را یک موفقیت تلقی می‌کنند. این وضعیت رو به تشدید است و دو طرف بی‌رحمانه دارند یکدیگر را تضعیف می‌کنند؛ برای مثال برخی کارفرمایان پرونده‌سازی می‌کنند و نیروهایشان را پیش‌از موعد بازنشست کرده و گردن سازمان تأمین اجتماعی انداخته‌اند یا برخی با پرداخت‌های ناصواب، سوابق جعلی برای کارکنانشان ساخته‌اند.

● تضعیف کارفرمایان توسط سازمان

بنا بر گفته‌های کارفرمایان، در صورتی که کارفرما از برخی بخشنامه‌ها بی‌اطلاع باشد یا در طی روند پرداخت بیمه و محاسبات آن اشتباه کند، سازمان تأمین اجتماعی کارفرما را متوجه اشتباه خود نمی‌سازد بلکه:

"سکوت می‌کند تا کارفرما به جریمه بخورد! در حالی که سازمان وقتی می‌بیند شما در حال رفتن به خطا هستید باید راه درست را نشان بدهد نه اینکه مخصوصاً صبر کند تا جریمه بگیرد!"

● اعتمادسازی برای کارفرمایان

همان‌طور که گفته شد سابقه تعاملات میان سازمان تأمین اجتماعی و کارفرمایان باعث ایجاد بی‌اعتمادی نسبت به این سازمان در شرکا شده است؛ اما به گفته یکی از اعضای سازمان تأمین اجتماعی آنچه که می‌توان در دوره جدید دولت به‌منزله یک دستاورد برای تعامل میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی، به‌ویژه از طریق دبیرخانه شرکا، در نظر گرفت اعتمادسازی

بوده است. در دوره دولت یازدهم، معاونت امور فرهنگی اجتماعی احیا شد و دبیرخانه راهاندازی شد و سرمنشأ برگزاری جلساتی مستمر با کارفرمایان شد که اگر تابه حال خروجی ملموس رضایت‌بخش نداشته است، حداقل کارکردش زدودن بی‌اعتمادی موجود در ابتدای دوره میان دو طرف و ایجاد زمینه‌هایی برای اعتماد کارفرمایان به سازمان بوده است:

"مهم‌ترین دستاورد این دبیرخانه اعتمادسازی بین سازمان و شرکاست."

● آماده‌سازی فضای سازمان برای پذیرفتن سه‌جانبه‌گرایی

تعاملات کارفرمایان با سازمان به‌ویژه از طریق معاونت امور فرهنگی اجتماعی و دبیرخانه شرکا، باعث شده است که بدنه سازمان تا حدی با رویکرد سه‌جانبه‌گرایی مأنوس شده و زمینه برای فرهنگ‌سازی مشارکت شرکا در سازمان برای کارکنان فراهم شود:

"الان دبیرخانه دارد فضای سازمان را برای پذیرفتن سه‌جانبه‌گرایی آماده می‌کند و ما را به هم نزدیک می‌کند."

فصل پنجم

چکیده یافته‌ها

همان‌طور که در فصل پیش دیدیم، روایت تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند در قالب شرایط زمینه‌ای، ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌ها دسته‌بندی و حکایت شود که در جداول زیر یادآوری می‌شود:

مقوله‌ها	مضامین	افراد
شرایط محیطی	شرایط نامناسب اقتصادی در کشور	(P۲)
	دخالت‌های سیاسی حکومت	(P۲، P۳، P۴، P۵، P۶، P۷، P۸، P۹، P۱۲)
	نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی	(P۴، P۵، P۶، P۱۰، P۱۱، P۱۲)
	تهدیدهای اجتماعی و فرهنگی	(P۶، P۱۰، P۱۱)

Δ جدول ۱-۵: مقوله‌ها و مضامین بعد شرایط محیطی ارتباط

زمینه اقتصادی - سیاسی و تغییرات سیاسی مانند تغییرات دولت و وخیم شدن شرایط اقتصاد کلان بر رابطه اتحادیه‌ها با دولت تأثیر می‌گذارد (آوداجیک، ۲۰۰۵). طبق یافته‌های مصاحبه‌ها نیز چرخه‌های انتقال قدرت سیاسی بر نوع رابطه تشکلهای کارفرمایی با سازمان تأثیر می‌گذارد و نوع گفتمان هر دولت پیرامون مشارکت در این زمینه تعیین کننده است. اگرچه که کارفرمایان از دولت جدید با گفتمان اعتدال، انتظار همکاری بیشتری داشتند که تاکنون محقق نشده است.

دخالت‌های سیاسی از سوی بخش دولتی در امور سازمان تأمین اجتماعی یکی از مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای است که تأثیری بسیار منفی بر تعامل کارفرمایان و سازمان دارد. درحالی‌که در اصول راهنمای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی این امر به‌شدت نهی شده است (ایسا، بی. تا).

همچنین دولت باید چهارچوب‌های مناسب نهادی و قانونی را برای گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی فراهم کند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛ اما در حال حاضر دولت در ایران نتوانسته چهارچوب قانونی مناسبی فراهم کند تا سه‌جانبه‌گرایی به بهترین نحو محقق گردد. تصریح قانونی سه‌جانبه‌گرایی به‌منزله یکی از معیارهای گفتگوی اجتماعی شناخته شده است (رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۴۰).

ضعف فرهنگی درباره امر بیمه در جامعه به‌طور کلی و درباره سه‌جانبه‌گرایی در حاکمیت نیز ازجمله عوامل فرهنگی اجتماعی است که بر ارتباط دو طرف تأثیر می‌گذارد.

مقوله‌ها		مضامین	افراد
ورودی‌ها	راهبرد	اعمال سه‌جانبه‌گرایی از بدنه سازمان به جای رأس سازمان.	(P۱۰)
	منابع مالی	منابع مالی سازمان: قرار گرفتن سازمان در شرایط بد اقتصادی و نداشتن منابع کافی. منابع مالی کارفرمایان: صراحت کارفرمایان در مطالبه‌گری از سازمان به خاطر استقلال مالی آنها.	(P۴, P۱۷)
	منابع انسانی	منابع انسانی سازمان: وجود افراد با اخلاق در معاونت فرهنگی اجتماعی.	(P۳)
	منابع اطلاعاتی	منابع اطلاعاتی: آشنا نبودن کارکنان سازمان با قوانین تأمین اجتماعی؛ نداشتن اطلاعات و دانش کافی کارفرمایان به صورت هم‌سطح با سازمان طی مذاکرات.	(P۱, P۴, P۶, P۱۱, P۱۲, P۱۳)
	فرهنگ	فرهنگ سازمانی: بزرگ شدن سازمان با تفکر دولتی؛ نگاه صرف درآمدزایی در سازمان؛ عدم باور بدنه سازمان به سه‌جانبه‌گرایی مشارکت کارفرمایان و بخش خصوصی؛ تخلف سازمان از قانون یا صدور بخشنامه‌های خلاف قانون؛ جزیرم‌ای بودن سازمان و ناهماهنگی ریاست و بدنه. فرهنگ تشکلی: مشکل نداشتن انسجام در میان کارفرمایان؛ عدم اعتماد کارفرمایان به سازمان تأمین اجتماعی؛ عدم مطالبه‌گری و حساسیت کافی کارفرمایان نسبت به پاسخگو نبودن سازمان تأمین اجتماعی؛ ظاهری انگاشتن دبیرخانه شرکا.	(P۱, P۲, P۳, P۴, P۵, P۶, P۸, P۹, P۱۰, P۱۱, P۱۲)

Δ جدول ۲-۵: مقوله‌ها و مضامین بعد ورودی‌های ارتباط

مقوله‌ها	مضامین	افراد
ورودی‌ها تأخیر	شورای عالی تأمین اجتماعی/ هیئت‌امنا: لزوم احیای شورای عالی تأمین اجتماعی، دولتی بودن اکثر اعضای هیئت‌امنا، لزوم انتخاب نماینده کارفرمایی در هیئت‌امنا با مشارکت تمام تشکلهای کارفرمایی بجای وزیر، ضعیف بودن اقلیت شرکا در ترکیب هیئت‌امنا، پوشش دادن صندوق‌های گوناگون توسط هیئت‌امنا و نداشتن فرصت کافی برای سازمان، نداشتن اختیار هیئت‌امنا برای تعیین مدیران شستا، لزوم اختیار داشتن هیئت‌امنا برای پذیرش یا رد سهام شرکتهای به‌منظور جبران بدهی دولت، نمایندگان کم از طرف شرکا در کارگروه‌های شورای عالی تأمین اجتماعی [یا هیئت‌امنا]، نداشتن اختیار مشارکت شرکا در تدوین بخشنامه‌ها. هیئت‌مدیره: انتخاب هیئت‌مدیره توسط دولت. مدیرعامل: لزوم انتخاب مدیرعامل با نظر شرکا، جابجایی‌های مدیران سازمان توسط مدیرعامل منوط به اجازه وزیر. سایر دستگاه‌های زیرمجموعه سازمان: لزوم مشارکت شرکا در انتخاب مدیران شستا، لزوم انتخاب مدیران ارشد در دستگاه‌های زیرمجموعه با نظر شرکا، نقش نداشتن شرکا در تعیین مدیران استانی سازمان. معاونت امور فرهنگی اجتماعی: فقدان اختیارات کافی معاونت اجتماعی فرهنگی. دبیرخانه شرکای اجتماعی: فقدان اختیارات لازم برای ضمانت اجرای تصمیمات مصوب در دبیرخانه، قائم به فرد بودن دبیرخانه، مصوب نبودن دبیرخانه شرکای اجتماعی توسط هیئت‌امنا، لزوم داشتن کارگروه‌های تخصصی در دبیرخانه شرکا، انتخاب رئیس دبیرخانه شرکا از سازمان. سایر واحدها: نبود رویه رسمی برای مشارکت شرکا در تدوین بخشنامه‌ها؛ نیاز به حضور حقوقدانان مستقل در کنار واحد حقوقی خود سازمان در بررسی پیش‌نویس بخشنامه‌ها. هیئت‌های تشخیص مطالبات: نبود سه‌جانبه‌گرایی و نمایندگان مساوی در هیئت‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدیدنظر؛ نیاز به تأیید نماینده کارفرمایان در هیئت تشخیص مطالبات توسط سازمان. هیئت نظارت: عدم تشکیل هیئت نظارت بر اساس اساسنامه جدید سازمان تاکنون؛ لزوم وجود نمایندگان شرکای اجتماعی در هیئت نظارت. تشکلهای کارفرمایی: نبود سازوکارهای لازم برای دموکراتیک بودن برخی تشکلهای کارفرمایی.	(P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12)

استقلال طرف‌ها از یکدیگر و فرو دست نبودن یکی نسبت به دیگری (میلند و دو، ۲۰۰۴) خوشبختانه در حال حاضر تا اندازه‌ای وجود دارد و کارفرمایان نسبت به سایر شرکای اجتماعی سازمان به خاطر داشتن منابع مالی کافی، از جایگاهی تقریباً برابر با سازمان تأمین اجتماعی به گفتگو می‌نشینند.

البته سازمان تأمین اجتماعی از نظر منابع مالی با وضع نامناسبی روبه‌روست و طلب زیادی از دولت دارد.

داشتن صلاحیت‌های علمی و فنی برای گفتگو (نصرتی، ۱۳۸۷: ۳۳) و مذاکره که در پیشینه تحقیق بدان اشاره شد در وضعیت فعلی از سوی هر دو طرف ضعیف ارزیابی می‌شود. کارکنان تأمین اجتماعی باید کاملاً مسلط بر قوانین مربوطه باشند و سازمان‌های کارفرمایی نیز باید به همین ترتیب توانایی حمایت از مواضع خود را با داده‌ها و اطلاعات مرتبط داشته باشند و ظرفیت تحقیق و گردآوری اطلاعات و تحلیل اطلاعات را در خود پرورش داده باشند (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا).

راهبردی که سازمان تأمین اجتماعی در تعامل با سایر شرکای اجتماعی در پیش گرفته است، اعمال سه‌جانبه‌گرایی از سطح میانی به جای سطح عالی است؛ که البته به دلیل مشکلات ساختاری، سه‌جانبه‌گرایی در سطح میانی نیز مجال تحقق نمی‌یابد.

ازجمله مشکلات فرهنگی رایج در سازمان غلبه تفکر دولتی و وابسته بودن به دولت، در اولویت گذاشتن درآمذزایی برای سازمان به بهای تخلف از قوانین و فقدان باور عمیق به سه‌جانبه‌گرایی است. از مسائل فرهنگی کارفرمایان نیز فقدان روحیهٔ مطالبه‌گری، عدم اعتماد به سازمان تأمین اجتماعی و نداشتن انسجام کافی است؛ اتحاد کارفرمایان در گفتگوی اجتماعی مؤثر شناخته شده است (سازمان بین‌المللی کار بی. تا)؛ اما در حال حاضر در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. چنانکه حسین‌زاده (۱۳۸۶) می‌گوید، در سطح تصمیم‌گیری تنها قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان به‌عنوان نماینده کارفرمایان حضور دارد، درحالی‌که این قانون تنها نماینده ۲۵/۴ درصد از کارفرمایان است. بدین ترتیب اشارات برخی کارفرمایان در خلال مصاحبه‌ها مبنی بر مقبول نبودن برخی تشکلهای توسط برخی دیگر دور از انتظار نیست.

از جنبه ساختاری نیز همان‌گونه که در فصل پیش به تفصیل آمد، سه‌جانبه‌گرایی به‌اندازه کافی در ارکان سازمان تأمین اجتماعی، ازجمله موارد مهمی مانند هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره، هیئت نظارت و هیئت‌های تشخیص مطالبات لحاظ نشده است تا زمینه ارتباط اثربخش و بدون مشکل را میان کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی فراهم آورد.

لزوم ایجاد کارگروه‌ها در استقرار ساختار برای گفتگوی اجتماعی در پیشینه نظری نیز مورد اشاره قرار گرفته (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸-۴۱) که در حال حاضر در دبیرخانه شرکا برای آن اقدامی صورت نگرفته است.

تشکل‌های کارفرمایی نیز به لحاظ ساختاری متشتت و متداخل‌اند و به انسجام‌بخشی بین تشکلی نیاز دارند. درون برخی تشکل‌ها نیز سازوکارهای دموکراتیک برای انتخاب نمایندگان در رأس تشکل استفاده نمی‌شود.

فرایندها		مقوله‌ها	مضامین	افراد
فرایندها	ویرنامه‌ریزی	فعالیت‌های سیاست‌گذاری	لزوم مشارکت شرکا در انتخاب مدیران سازمان؛ لزوم مشارکت شرکا در تدوین استراتژی سازمان؛ لزوم مشارکت کارفرمایان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و شستا؛ لزوم مشارکت شرکا در برنامه‌بودجه حساب‌ها؛ اصلاح اساسنامه سازمان بدون مشورت با شرکا؛ نامناسب بودن موضوعات موردبررسی در جلسات دبیرخانه؛ تعیین دستورجلسات دبیرخانه به‌صورت یک‌طرفه و بدون اخذ نظر کارفرمایان؛ انتقاد صرف کارفرمایان در دبیرخانه بجای ارائه پیشنهاد.	(P1, P2, P3, P5, P6, P8)
	اجرائی	فعالیت‌های اجرایی	ارتباط بیشتر سازمان به‌طور مستقیم با دولت و مجلس؛ لزوم مشارکت شرکا در تدوین آئین‌نامه‌های قوانین؛ لزوم اخذ نظر کارفرمایان درباره بخشنامه‌ها؛ لزوم ارتباط مستقیم و نزدیک در سطوح اجرایی ادارات کل و شعب با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی استانی و شهر خود؛ لزوم مشارکت شرکا در اجرای امور؛ نامنظم بودن جلسات دبیرخانه شرکا؛ مشکل داشتن نحوه اداره جلسات دبیرخانه.	(P2, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13)
	اطلاعاتی	فعالیت‌های اطلاع‌رسانی	لزوم انتقال اطلاعات سازمان به‌صورت دائم به کارفرمایان ازجمله درباره شستا؛ لزوم دسترسی شرکا به بخشنامه‌های سازمان؛ لزوم اطلاع‌رسانی مصوبات هیئت‌امنا توسط سازمان به کارفرمایان؛ لزوم اطلاع‌رسانی مصوبات هیئت‌امنا به کارفرمایان توسط نماینده کارفرمایی در هیئت‌امنا؛ لزوم انتقال به‌هنگام محتوای جلسات دبیرخانه شرکا توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان به انجمن‌های زیرمجموعه خود.	(P11, P12, P13, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13)
	فرهنگی	فعالیت‌های فرهنگی	ذهنیت منفی کارفرمایان نسبت به سازمان توسط معاونت فرهنگی اجتماعی؛ عدم ارائه آموزش نمایندگان کارگر و کارفرما در هیئت‌های تشخیص مطالبات توسط معاونت فرهنگی اجتماعی، کار نکردن بر نگرش و فرهنگ کارکنان سازمان درباره مشارکت شرکا؛ دعوت نکردن از شرکا برای حضور یافتن نمایندگان آنها در کنار مدیران سازمان در مراسم رسمی گوناگون؛ امکان به‌کارگیری رسانه‌ها توسط دبیرخانه.	(P8, P9, P10, P11, P12)
	نظارت بر سازمان	نظارت بر سازمان	نبود امکان نظارت شرکا بر سازمان تأمین اجتماعی؛ نبود نظارت بر مدیریت شستا؛ بازخواست نشدن شعب باوجود تخلف از قوانین؛ عدم ارائه گزارش از عملکرد دبیرخانه شرکا به کارفرمایان تابه‌حال.	(P1, P5, P10, P11, P12)

Δ جدول ۳-۵: مقوله‌ها و مضامین بعد فرایندهای ارتباط

دولت باید تضمین کند که دیدگاه‌ها و نگرانی‌های شرکای اجتماعی در سیاست‌ها و قوانین منعکس شده است و بدین ترتیب آنها را قادر سازد تا نقشی گسترده‌تر از تنها ارائه کردن خدمات مستقیم به اعضایشان ایفا کنند (سازمان بین‌المللی کار بی. تا)؛ اما در حال حاضر سازوکاری برای مشارکت کارفرمایان در تدوین سیاست‌ها، راهبردها، بودجه، اساسنامه، قوانین و آئین‌نامه‌های آنها و حتی بخشنامه‌ها وجود ندارد. خوشبختانه در مورد آخر به‌تازگی کارگروهی در سازمان تشکیل شده است تا بخشنامه‌های صادره پیشین را دوباره بررسی و تلخیص کند؛ اما این کارگروه باید به تدوین بخشنامه‌های جدید نیز ورود کند و امکان مشارکت شرکا را در این فرایند فراهم سازد.

در سوی کارفرمایان، اشاره شد که کارفرمایان معمولاً در جلسات دبیرخانه به انتقاد صرف بسنده می‌کنند اما راهکاری ارائه نمی‌دهند؛ در صورتی که یکی از نقش‌های اصلی شرکای اجتماعی در گفتگوی اجتماعی، "تدوین پیشنهادهایی برای اصلاح و توسعه" عنوان شده است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳: ۲۲۹).

در معرفی عناصر گفتگوی بخش خصوصی با دولت، به "مدیریت تعهد" اشاره شده است که حاکی از وجود جدول زمانی روشن برای جلسات و روشن، متمرکز بودن و با تحقیق قبلی همراه بودن دستورکارها است تا جلسات سریع و کارا پیش بروند (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸-۴۱)؛ اما کارفرمایان نسبت به این امر در دبیرخانه شرکا گله‌مند بودند و از نظر آنها جلسات نظم کافی ندارد و دستورکارها نیز کاملاً مشارکتی تعیین نمی‌شوند. افزون بر این، کارفرمایان به شیوه مدیریت جلسات دبیرخانه نیز نقد داشتند و آن را اثربخش نمی‌دانند.

شرکا همچنین می‌توانند مشارکت خود را در امور اجرایی سازمان از طریق ارتباط با ادارات استانی سازمان تأمین اجتماعی افزایش دهند اما در حال حاضر این ارتباط بسیار ضعیف است.

هدف قرار دادن تصمیم‌گیران و تلاش برای دسترسی به نمایندگان مجلس و سیاستمداران محلی نیز دارای اهمیت است (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸-۴۱) که به نظر می‌رسد کوشش از سوی سازمان تأمین اجتماعی برای تقویت ارتباط با مجلس و هیئت دولت در تدوین و اصلاح قوانین می‌تواند تقویت گردد.

انتقال اطلاعات از سازمان به کارفرمایان و از نمایندگان کارفرمایان به زیرمجموعه خود با مشکل روبه‌روست. کارفرمایان باخبر شدن از امور جاری سازمان و عملکرد آن به‌ویژه شستا، و نیز موارد مهم‌تری مانند مصوبات هیئت‌امنا، مصوبات هیئت‌مدیره و بخشنامه‌های جدید صادره را از سازمان طلب می‌کنند؛ اما از سوی دیگر، خود نمایندگان تشکلهای کارفرمایی توسط اعضای زیرمجموعه خود در زمینه اطلاع‌رسانی محتوای جلسات دبیرخانه با انتقاد روبه‌رو هستند.

با توجه به اینکه نبود اعتقاد به سه‌جانبه‌گرایی مشکل اصلی فرهنگ سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی است، فعالیت‌هایی به‌منظور ترویج فرهنگ مشارکت در بدنه سازمان و اقداماتی نمادین در این راستا نیاز به تقویت دارد.

در مورد دبیرخانه شرکا در مرور پیشینه آمد که دبیرخانه گفتگوی اجتماعی مسئول تهیه مستندات ضروری در زمینه پیشینه گفتگوها و به‌منزله یک بانک داده است. دبیرخانه باید به تهیه و توزیع مقالات حرفه‌ای، ارائه پیشنهادها، بالا بردن سطح آگاهی عموم و همین‌طور پیش‌نویس قطعنامه‌ها و پیگیری اجرای آنها (نصرتی، ۱۳۸۷: ۱۵۷-۱۵۸) و استفاده از رسانه با مشارکت فعالان خبرنگاران پردازد (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸-۴۱)؛ اما فعالیت دبیرخانه در زمینه بالا بردن آگاهی‌های عموم کم‌رنگ است و عدم فعالیت کافی دبیرخانه در رسانه‌ها مورد اشاره کارفرمایان قرار گرفت.

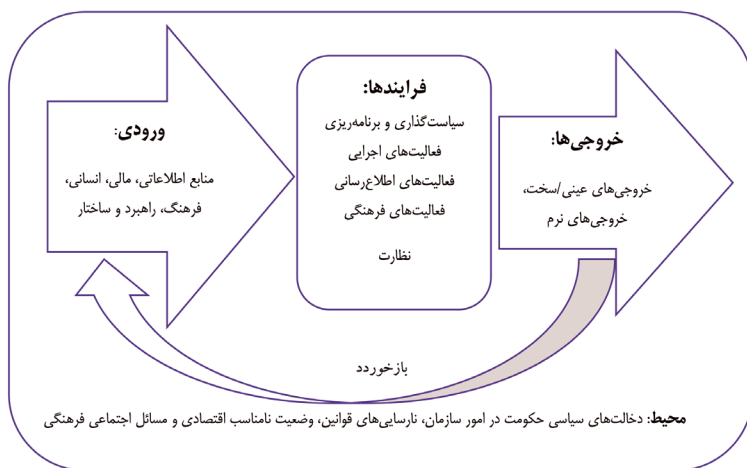
سازوکارهایی برای پایش و پاسخگویی به‌منظور تضمین انجام توافقات (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸-۴۱) حاصل از مذاکرات کارفرمایان با سازمان نیز مستقر نشده است تا نظارت بر امور را سه‌جانبه گرداند.

دبیرخانه شرکای اجتماعی تاکنون سیزده جلسه با حضور شرکای اجتماعی تشکیل داده است؛ که خروجی فرایندی (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۷۸) در نظر گرفته می‌شود. فهرست مستخرج مشکلات کارفرمایان از خلال این جلسات را می‌توان نوعی خروجی تحلیلی در نظر گرفت. از دیگر خروجی‌های ملموس تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به صورت جلسات جلسات دبیرخانه شرکا، بدون اقدام عملی در جهت اجرای تصمیمات و نیز خدمات ناکافی از سوی سازمان به کارفرمایان اشاره کرد.

مقوله‌ها	مضامین	افراد
خروجی‌ها	خدمات ناکافی و نامناسب سازمان به کارفرمایان؛ تصمیم‌گیری در دبیرخانه اما عدم اقدام عملی و نتیجه؛ فهرست مشکلات و مسائل کارفرمایان.	(P۳,P۴,P۵,P۷,P۸,P۹,P۱۲)
	تضعیف کارفرمایان توسط سازمان؛ تضعیف سازمان توسط کارفرما؛ اعتمادسازی؛ آماده‌سازی فضای سازمان برای پذیرفتن سه‌جانبه‌گرایی.	(P۳,P۴,P۱۲)

Δ جدول ۴-۵: مقوله‌ها و مضامین بعد فرایندهای ارتباط

خروجی‌های نرم (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۷۸) تعامل دو طرف نیز عبارت‌اند از تضعیف دوسویه یکدیگر در کنار تلاش‌های یک‌ساله اخیر شده به‌منظور اعتمادسازی برای شرکا و آماده‌سازی فضای سازمان برای سه‌جانبه‌گرایی واقعی. بدین ترتیب یافته‌های پژوهش را می‌توان به‌صورت شکل زیر خلاصه کرد.



Δ شکل ۱-۵: تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی



در این قسمت پیشنهادهایی مبتنی بر یافته‌های پژوهش به منظور بهبود تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی مطرح می‌شود.

▲ پیشنهادهای زمینه‌ای:

مهم‌ترین عامل زمینه‌ای که تعامل کارفرمایان با سازمان تأمین اجتماعی را غیر اثربخش ساخته است، همان مداخله شدید حکومت در امور سازمان است؛ که بخشی از این امر به خاطر نقص در قوانین و اساسنامه سازمان و بخشی از آن به خاطر اجرا نشدن قوانین تحت تأثیر فشار بخش حکومتی به سازمان است که هم کارفرمایان و هم مسئولان سازمان تأمین اجتماعی بدان معترف و معترض‌اند.

معمولاً نزدیک به دوره انتخابات ارکان حکومت مانند دولت یا مجلس تغییراتی در قوانین و مقررات اعمال می‌کنند که باعث تحمیل سرمایه‌گذاری‌هایی بدون توجیه اقتصادی به سازمان، واگذاری بنگاه‌های ورشکسته به آن یا تحمیل برخی افراد در برخی مناصب سازمان می‌شود. این‌ها و عدم توجه به نامه‌ها و طرح‌هایی که در سال‌های اخیر از سوی شرکا به مجلس و دولت ارائه شده است، همگی باعث شده سازمان تأمین اجتماعی "حیاط خلوت دولت" انگاشته شود.

اینکه دولت و حتی مجلس و قوه قضائیه بدون توجه به ماهیت و وظایف سازمان تأمین اجتماعی به راحتی در اساسنامه و قوانین مرتبط با این سازمان دخل و تصرف می‌کنند درست نیست و ادامه این وضع به زیان بیمه‌شدگان خواهد بود (حیدری ۱۳۹۱).

سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی هیچ‌گونه الگوی واحد و مشخصی را برای اداره صندوق‌های تأمین اجتماعی و سایر نظامات بیمه‌ای به کشورهای عضو دیکته نمی‌کنند؛ اما آنچه بر روی آن اتفاق نظر دارند و در قالب توصیه‌نامه‌های بین‌المللی بر روی آن تأکید شده، این است که دولت‌ها ضمن پذیرش مسئولیت کلی اداره طرح‌های تأمین اجتماعی به‌عنوان پایدارترین نهاد

رسمی کشور باید کمترین دخالت را در اداره این نهادها و صندوق‌های بیمه‌ای داشته باشند (حیدری، ۱۳۹۲).

برای حل این مسئله هم به تغییرات فرهنگی، و هم به تغییرات ساختاری نیاز است. باور به سه‌جانبه‌گرایی باید در بدنه حاکمیت تقویت شود و در تعریف ساختارها نیز سه‌جانبه‌گرایی رعایت شود تا در صورت تمایل بخش دولتی به اعمال قدرت در سازمان، شرکای اجتماعی که در ارکان مهم ساختار با تعداد مناسبی قرار داده شده‌اند، امکان مقابله با این‌گونه تحمیل‌های بالادستی را داشته باشند.

● **اعمال اصلاحات لازم در قوانین و مقررات حوزه تأمین اجتماعی:** قوانین تأمین اجتماعی متعدد و متشتت هستند و بر تعامل کارفرمایان و سازمان تأثیر سوء گذاشته‌اند. بنابراین نیاز است که با همکاری مجلس شورای اسلامی در راستای تلیخیص و اصلاح تناقض‌های قوانین حوزه تأمین اجتماعی گام برداشته شود.

● **تلاش در جهت متمایل ساختن مسئولان سه قوه به سه‌جانبه‌گرایی:** در مواردی قانون به‌طور مناسب وجود دارد اجرا نمی‌شود، بخشی از مشکل فرهنگی است. عدم اعتقاد حاکمیت به سه‌جانبه‌گرایی به‌درستی توسط کارفرمایان از جمله شرایط بسیار مهم در تعامل مؤثر سازمان تأمین اجتماعی با شرکای اجتماعی‌اش عنوان شد که باید در جهت تقویت آن کوشید. از نظر محقق با توانمند شدن بیشتر کارفرمایان و جدیت بیشتر آنان در مطالبه‌گری، نگرش مسئولان را نسبت به آنها و مشارکت شرکا در حوزه تأمین اجتماعی عوض کند.

● **ترویج فرهنگ بیمه در جامعه:** در بحث مربوط به فرهنگ با نگاهی گسترده‌تر همان‌گونه که مورد اشاره مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت، نیاز است که فرهنگ بیمه در جامعه گسترش و تعمیق بیشتری یابد. آموزش‌های تأمین اجتماعی می‌تواند در مواد آموزشی مدارس گنجانده شود. به‌علاوه معاونت امور فرهنگی و اجتماعی سازمان نیز می‌تواند فعالیت‌هایی را برای ترویج امر بیمه در جامعه برنامه‌ریزی و برای عموم مردم اجرا کند.

پیشنهادهای بخش ورودی‌ها:

پیشنهادهای مربوط به منابع:

● **تقویت اطلاعات و دانش حوزه تأمین اجتماعی هم برای کارفرمایان و هم کارکنان سازمان تأمین اجتماعی:** در بخش ورودی‌ها یکی از مسائل مهم نداشتن اطلاعات کافی هم کارفرمایان و هم کارکنان سازمان درباره قوانین و مقررات حوزه تأمین اجتماعی است که این امر خود ناشی از آشفتگی وضعیت قوانین و تعدد آنهاست؛ اما نیاز است به‌منظور جلوگیری از ادامه تأثیر نامطلوب این مورد علاوه بر اصلاح قوانین مربوطه، به برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی هم برای شرکای اجتماعی و هم برای کارکنان سازمان و شعب همت کرد. تسلط بر قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و نیز داشتن اطلاعات لازم درباره مسائل جاری سازمان تأمین اجتماعی به‌ویژه برای کارفرمایان در مذاکرات با مسئولان ارشد سازمان اهمیت دارد که به آنها در یافتن جایگاه برابر به‌لحاظ دانش و اطلاعات لازم مربوطه در گفتگوی اجتماعی کمک می‌کند. تا زمانی که سطح دانش و مهارت علمی تشکلهای کارفرمایی و کارگری و نمایندگان آنان تا حد استانداردهای بین‌المللی کار و سندیکاها کارگری و کارفرمایی کشورهای توسعه‌یافته ارتقا پیدا نکند، صرف پافشاری به مقوله سه‌جانبه‌گرایی و گسترش مطلق آن بدون توجه به بسترسازی‌های لازم و ایجاد سازوکارهای مناسب موجب ارتقای سطح تصمیم‌گیری نخواهد شد.

پیشنهادهای مربوط به فرهنگ:

● **تقویت باور به قانون‌گرایی و سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی:** بنا بر یافته‌های پژوهش، سازمان هم در قانون‌گرایی و هم در سه‌جانبه‌گرایی ضعیف عمل می‌کند. برخی بخشنامه‌های صادره توسط سازمان با قوانین مغایرت دارند که بخشی از آن ممکن است به خاطر کمبود اطلاع از قوانین باشد اما بخشی از آن جنبه فرهنگی دارد و ناشی از این است که مدیران و اعضای سازمان خود را ملزم به عمل در چهارچوب قانون نمی‌بینند. افزون بر این، همچنان که در خارج سازمان و در بدنه حاکمیت اعتقاد و باور

به سه‌جانبه‌گرایی ضعیف است، در خود سازمان نیز برخی مسئولان و به‌ویژه بدنه، سه‌جانبه‌گرایی نهادینه نشده است. همین مشکل فرهنگی است که باعث می‌شود به قول یکی از کارفرمایان در مواردی سازمان به‌صورت "جزیره‌ای" به نظر برسد و در بخش‌هایی از بدنه سازمان برای اعمال سه‌جانبه‌گرایی مقاومت‌هایی وجود داشته باشد. تا زمانی که این‌گونه باشد، حتی در صورت اصلاح قوانین، مقررات و اساسنامه سازمان نیز، در عمل تحقق سه‌جانبه‌گرایی با موانع روبه‌رو خواهد بود.

تغییر فرهنگ و نگرش‌ها و باورها البته امری زمان‌بر است؛ اما به نظر می‌رسد یکی از الزامات بهبود تعامل کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی همین کار بر فرهنگ سازمانی باشد. چرا که در امری جزئی مانند برگزاری «همایش کارفرمای نمونه» نیز، کارمندان و مدیران استانی سازمان حاضر به مشارکت دهی کارفرمایان نشدند.

● ایجاد انسجام بیشتر میان کارفرمایان: کار بر مسائل فرهنگی مختص سازمان نیست؛ بلکه کارفرمایان نیز بدان نیاز دارند. کارفرمایان هنوز آن‌چنان که باید یکپارچه و متحد نیستند؛ و گاهی حرف‌هایشان هم در برابر مسئولان سازمان با هم متفاوت است. بنابراین جامعه کارفرمایی می‌بایست نخست برای تقویت انسجام تمام تشکلهای موجود بکوشد.

به‌غیر از نحوه مواجهه تشکلهای کارفرمایی با یکدیگر، به نظر می‌رسد بی‌اعتنایی به کارفرمایان در دوره دولت قبل، تأثیر بسیار منفی روی نگرش کارفرمایان بر سازمان گذاشته است. در آغاز دوره دولت جدید، کارفرمایان رویکردی تعاملی در پیش گرفتند و از سوی مسئولان سازمان نیز قول‌های مساعدی در جهت تقویت سه‌جانبه‌گرایی به آنها داده شد؛ اما متأسفانه با اقداماتی مانند ارائه اساسنامه اصلاحی سازمان توسط وزیر به معاون ریاست جمهوری و نیز جدا شدن بودجه بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی در حسابی مستقل از سازمان، این نگرش در دوره جدید مجالی برای بهبود چندان نیافته است.

● **مطالبه‌گری جدی‌تر کارفرمایان:** اقدامات اخیر سازمان نیاز به مطالبه‌گری جدی‌تر کارفرمایان را بیشتر نمایان می‌سازد. کارفرمایان خود معترف‌اند که آن‌چنان‌که شایسته و لازم بوده در جهت مطالبه‌گری از سازمان فعالیت نداشته‌اند. طبیعی است که میزان فشار کارفرمایان در پاسخگو بودن سازمان تأثیر به‌سزایی دارد. بنابراین کارفرمایان باید علاوه بر کوشش در جهت انسجام درونی خود، برای ملزم کردن سازمان به سه‌جانبه‌گرایی اقدام عملی بیشتری را آغاز کنند. بدین منظور تشکلهای باید برنامه و استراتژی داشته باشند.

ما نیاز داریم که تشکلهای استراتژیست داشته باشیم. باید نهادهای تصمیم‌ساز، از وجود تشکلهای استراتژیست بهره ببرند. وجود تشکلهای استراتژیست خطای دولت را کم و اثربخشی قوانین را بیشتر می‌کند (وبسایت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۶ تیر ۱۳۹۳).

پیشنهادهای مربوط به ساختار:

● **ایجاد تشکل منسجم و فراگیر کارفرمایی:** تشکلهای کارفرمایی نیاز دارند که هم زمینه مشارکت افراد بیشتری در انتخابات درون تشکلی خود را فراهم سازند؛ و هم در قالب تشکلی چترگون و فراگیر که تمام تشکلهای کارفرمایی را پوشش می‌دهد و هم‌چنین صدای واحد کارفرمایان اعم از اصناف و شرکت‌ها باشد تبدیل شود. تلاش انجام شده در راستای تشکیل شورای هماهنگی تشکلهای صنفی در این زمینه مناسب به نظر می‌رسد و نیاز است که این شورا را تقویت و تثبیت کرد.

● **احیای شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی:** در سال‌های اخیر مهم‌ترین رکن حوزه تأمین اجتماعی یعنی شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی، از اساسنامه سازمان حذف شد. یکی از اصلی‌ترین خواسته‌های کارفرمایان در مورد ساختار، احیای شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی است. چرا که در ترکیب آن سه‌جانبه‌گرایی رعایت شده بود؛ اما در ترکیب هیئت‌امنای فعلی، سه‌جانبه‌گرایی به حالتی تزئینی و تشریفاتی درآمده است.

● افزایش تعداد نمایندگان کارفرما در هیئت‌امنا یا تقویت نقش آفرینی آنها

در تصمیم‌گیری: در هیئت‌امنای نه نفره، شش عضو به انتخاب وزیر و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی حاضر می‌شوند. کارفرمایان در حال حاضر از طریق تنها یک نماینده خود از نه نفر هیئت‌امنا حق دارند که در تصمیمات این هیئت تأثیری بگذارند؛ اما به خاطر دولتی بودن اکثریت اعضای هیئت‌امنا در عمل این حق مجالی برای تأثیر گذاری نمی‌یابد و حالتی تزئینی پیدا می‌کند. افزایش تعداد اعضای هیئت‌امنای سازمان و افزایش تعداد نمایندگان کارفرما در این هیئت نیز می‌تواند به دمیده شدن روح سه‌جانبه‌گرایی در حوزه تأمین اجتماعی کمک کند.

در حال حاضر هیئت‌مدیره سازمان هم از سوی هیئت‌امنا انتخاب می‌شوند. نماینده کارفرمایی و دو نماینده دیگر شرکای اجتماعی در هیئت‌امنا در صورت نارضایتی از نامزدهای معرفی شده برای هیئت‌مدیره، نمی‌توانند مخالفت مؤثری انجام دهند. در صورتی که اعضای شرکا در هیئت‌امنا افزایش یابد، آنها می‌توانند در انتخاب اعضای هیئت‌مدیره نیز نقش مؤثر داشته باشند.

همچنین بر اساس ماده ۱۴ اساسنامه سازمان، نصب و عزل مدیرعامل سازمان با پیشنهاد هیئت‌امنا و تأیید حکم وزیر رفاه و تأمین اجتماعی انجام می‌پذیرد. احراز شرایط مدیرعامل منتخب موضوع تبصره‌های ۲ و ۳ با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و تأیید نهایی رئیس شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی خواهد بود. اگر ترکیب هیئت‌امنا با حضور تعداد کافی نمایندگان شرکای اجتماعی، سه‌جانبه‌گرا شود، شرکا امکان می‌یابند که در انتخاب مدیرعامل نیز مشارکت داشته باشند؛ به علاوه حکم تأیید وزیر رفاه نیز ضروری به نظر نمی‌رسد و بهتر است مدیرعامل سازمان پس از انتخاب توسط هیئت‌امنا، با حکم رئیس هیئت‌امنا منصوب گردد.

اما اگر قصد بر نگه‌داشتن ترکیب فعلی هیئت‌امنا باشد، نیاز است که از طریق تعریف سازوکارهایی مانند الزامی بودن موافقت حداقل یک شریک کارفرمایی و یک شریک کارگری در تصویب تصمیمات هیئت‌امنا، نقش حضور شرکا را باوجود تعداد کم آنها در این هیئت تقویت کرد.

● **انتخاب نماینده کارفرمایان در هیئت‌امنا توسط خود آنها:** نماینده کارفرمایان در هیئت‌امنا توسط وزیر انتخاب و توسط کارفرمایان تأیید می‌شود. به‌منظور دموکراتیک شدن انتخاب این نماینده لازم است نماینده کارفرمایی در این هیئت با رأی‌گیری از تشکلهای گوناگون موجود کارفرمایی انتخاب و به هیئت‌امنا معرفی شود.

● **افزایش تعداد نمایندگان کارفرمایان در کارگروه‌های هیئت‌امنا:** تعداد اعضای کارفرمایی در کارگروه‌های هیئت‌امنا می‌تواند بیشتر شود تا نقش کارفرمایان در تصمیم‌سازی‌های هیئت‌امنا افزایش یابد.

● **در نظر گرفتن اعضای از طرف شرکا در هیئت‌مدیره با تعداد مناسب:** کارفرمایان، به‌درستی، هیئت‌امنا را شورایی تنها برای سیاست‌گذاری کلان در سازمان می‌انگارند که اختیار تصمیم‌گیری برای امور جاری را ندارد. آنها تنها از طریق یک نماینده خود ممکن است بتوانند در تصمیمات هیئت‌امنا تأثیر ناچیزی بگذارند. برای کارفرمایان اموری همچون انتخاب مدیران سازمان‌های زیرمجموعه از جمله شستا و تصمیم‌گیری درباره سرمایه‌گذاری‌های سازمان و پذیرش یا رد شرکت‌های پیشنهادی دولت به‌منزله تسویه بدهی‌هایش بسیار اهمیت دارد. کارفرمایان مایل‌اند در این تصمیمات نقش واقعی و معنادار داشته باشند. این تصمیمات برعهده هیئت‌مدیره سازمان است. از این‌رو لازم است که نمایندگان از شرکا به انتخاب هیئت‌امنا، در ترکیب هیئت‌مدیره سازمان قرار گیرد.

● **اصلاح اختیارات مدیرعامل:** بر اساس تغییرات انجام شده در سال‌های اخیر در اساسنامه سازمان، مدیرعامل در تعویض مدیران سازمان نیازمند اجازه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. این امر زمینه را برای دخالت دولت در امور سازمان و تضعیف سه‌جانبه‌گرایی فراهم می‌آورد. بنابراین اختیارات مدیرعامل نیازمند بازبینی و اصلاح است.

● **تصویب تشکیلات دبیرخانه شرکای اجتماعی در ساختار سازمان توسط**

هیئت مدیره و هیئت امناء: شورای راهبردی دبیرخانه شرکا فعلاً فقط به تأیید مدیرعامل سازمان رسیده است؛ اما باید به تصویب هیئت امناء هم برسد تا در تشکیلات سازمان تثبیت گردد و برایش بودجه جداگانه تعیین شود. دبیرخانه شرکا اکنون به منزله واحدی زیرمجموعه معاونت امور اجتماعی فرهنگی است که چون به تصویب هیئت امناء نرسیده، ممکن است با تغییر معاون امور فرهنگی اجتماعی به طور کل منحل گردد. بنابراین به منظور پایدار ساختن این تشکیلات، نیاز به تصویب ایجاد این دبیرخانه در ساختار سازمانی توسط هیئت مدیره و سپس هیئت امناء ضروری به نظر می‌رسد.

● **تعریف روشن اختیارات دبیرخانه شرکا در سازمان:** فقدان اختیارات دبیرخانه به منظور عملی کردن تصمیمات مصوب در آن، اصلی ترین نقدی بود که کارفرمایان درباره آن عنوان کردند. همزمان با تصویب رسمی این دبیرخانه در ساختار سازمان، اختیارات و وظایف آن نیز باید با صراحت تعریف گردد. باید تصریح شود که تصمیمات دبیرخانه با ترکیب مناسب از اعضای سازمان (شامل معاونت‌ها) و شرکای اجتماعی تصویب می‌گردد و مصوبات دبیرخانه برای تمام واحدها و معاونت‌های سازمان لازم‌الاجراست و مدیرعامل سازمان، هیئت مدیره و هیئت امناء هر یک در سطح خود موظف به نظارت بر حسن اجرای آنها هستند.

● **تعریف سازوکاری برای مشارکت شرکا در تعیین مدیران استانی:** تعیین مدیران استانی که اکنون توسط مدیرعامل صورت می‌گیرد برای کارفرمایان از اهمیت برخوردار است. می‌توان سازوکاری تعریف کرد که طبق آن انتخاب مدیران استانی سازمان با مشورت تشکلهای کارفرمایی در سطح استان مربوطه صورت گیرد؛ برای مثال دبیرخانه‌های شرکای استانی که در انتها شرح داده شده است می‌توانند سه نفر را برای مدیریت پیشنهاد داده و مدیرعامل از میان آنها یکی را انتخاب کند.

● **بهبود ترکیب هیئت‌های تشخیص مطالبات:** در ترکیب هیئت‌های تشخیص مطالبات به‌ویژه در هیئت‌های تجدیدنظر، کارفرمایان در اقلیت‌اند و معمولاً

نسبت به احکام صادره گله دارند. تغییر ترکیب این هیئت‌ها از طریق اعمال اصلاح در قانون تأمین اجتماعی می‌تواند سه‌جانبه‌گرایی واقعی را به آنها بازگرداند.

نکته دیگر آنکه تاکنون باوجود صراحت قانون تأمین اجتماعی در ماده ۴۲ و ۴۳ پیرامون حضور نماینده‌ای از اتاق اصناف از طرف اشخاص حقیقی در هیئت‌های تشخیص مطالبات، این امر محقق نشده است. بنابراین راه‌یابی نمایندگان اتاق اصناف نیز به این هیئت‌ها باید عملی شود.

به‌علاوه نماینده منتخب کارفرمایی در هیئت‌های تشخیص مطالبات برای راه‌یابی به این هیئت‌ها نباید نیازی به تأیید سازمان تأمین اجتماعی داشته باشند، بلکه سازمان باید نماینده منتخب کارفرمایان را بپذیرد.

● **تشکیل رکن هیئت نظارت در ساختار سازمان:** در ماده ۱۶ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی رکنی به نام هیئت نظارت به‌منظور نظارت بر امور سازمان در نظر گرفته شده است؛ اما هیئت نظارت پس از آخرین اصلاح اساسنامه تشکیل نشده است. بدین ترتیب نظارت بر سازمان که در عملکرد آن می‌تواند بسیار مؤثر باشد، عملاً معلق شده است. ازاین‌رو تشکیل فوری هیئت نظارت توصیه می‌گردد.

● **لزوم وجود نمایندگان شرکا در هیئت نظارت:** همان‌طور که هیئت‌امنا که رکن سیاست‌گذاری سازمان محسوب می‌شود و هیئت‌مدیره که به نوعی برنامه‌ریزی‌ها و اجرا را برعهده دارند، باید سه‌جانبه‌گرایی رعایت گردد، هیئت نظارت سازمان نیز که وظیفه مهم نظارت را انجام می‌دهد باید سه‌جانبه‌گرا باشد. ازاین‌رو لازم است که در ترکیب این هیئت تعدادی مناسب و ترجیحاً برابر از اعضای سازمان و کارفرمایان و کارگران در نظر گرفته شود.

▲ پیشنهادای فرایندی:

● **آموزش نمایندگان کارفرمایان در هیئت‌های تشخیص مطالبات:** به گفته هر دوی کارفرمایان و اعضای سازمان تأمین اجتماعی، نمایندگان کارفرمایان

در هیئت‌های تشخیص مطالبات اطلاعات کمی دارند و همین باعث ضعف آنها در صدور آرای این هیئت‌ها می‌شود. بنابراین نیاز به برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌هایی برای نمایندگان کارفرمایان در این هیئت‌هاست که هم می‌تواند توسط تشکلهای کارفرمایی و هم از سوی سازمان تأمین اجتماعی برگزار شود.

● **انجام فعالیت‌هایی در جهت تغییر دیدگاه منفی کارفرمایان نسبت به سازمان توسط معاونت فرهنگی اجتماعی:** همان‌طور که در بخش ورودی هم اشاره شد، یکی از مسائل مهم، عدم اعتماد کارفرمایان به سازمان و نگرش منفی آنهاست. "یک سری [کارفرمایان] ذهنیتشان این است که سازمان زور می‌گوید و می‌خواهد ما را اذیت کند." بنابراین یکی از کارهای معاونت فرهنگی اجتماعی سازمان تغییر همین ذهنیت می‌تواند باشد. این کار می‌تواند حتی با انجام برخی اقدامات نمادین مانند دعوت از نمایندگان شرکای اجتماعی در جلسات گوناگون و مراسم‌هایی که مدیران سازمان در آن شرکت دارند باشد.

● **فعال‌تر شدن دبیرخانه شرکا در رسانه‌ها:** کارفرمایان عقیده دارند دبیرخانه می‌تواند از ظرفیت رسانه‌ها در جهت مطرح کردن و فضا سازی برای خواسته‌ها و مسائل شرکای اجتماعی و جلب توجه مسئولین درون سازمان و نیز سایر سازمان‌های مرتبط بدان‌ها بیشتر استفاده کند.

● **فعال‌تر شدن معاونت حقوقی و معاونت فرهنگی اجتماعی در تعامل با نهادهای قانون‌گذاری:** به گفته دکتر نوربخش، مدیرعامل فعلی سازمان، لازم است سازمان تأمین اجتماعی در روند تصمیم‌گیری‌ها و بررسی لوایح و طرح‌های مجلس محترم، مشارکت فعال داشته باشد که این امر مسلماً در حفظ منافع این سازمان بزرگ بیمه‌گر اجتماعی و ذی‌نفعان آن تأثیر انکارناپذیری خواهد داشت، زیرا پس از تصویب نهایی قوانین، حتی اگر با منطق بیمه‌گری نیز مطابقت نداشته باشد، چون مصوبه مجلس است، سازمان نیز مانند سایر دستگاه‌ها مکلف به اجرای آن خواهد بود (شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران، ۱۱ مهر ۹۲)؛ بنابراین یکی از فعالیت‌های دبیرخانه شرکا یا معاونت فرهنگی اجتماعی در همکاری با معاونت حقوقی سازمان، ارتباط فعالانه

با مجلس و هیئت دولت باید باشد.

● **تقویت کانال‌های اطلاع‌رسانی سازمان به کارفرمایان:** همان‌گونه که در قسمت فرایندهای اطلاع‌رسانی اشاره شد، کارفرمایان مایل‌اند از امور جاری سازمان و سازمان‌های زیرمجموعه آن به‌ویژه شستا باخبر باشند. به نظر می‌رسد روابط عمومی سازمان و نشریه آتیه در انجام این امر باید فعالانه‌تر عمل کنند و تعاملات خود را با تشکل‌های کارفرمایی به‌طور مستقیم ارتقا بخشند. هم سازمان تأمین اجتماعی و هم سازمان‌های زیرمجموعه آن علی‌الخصوص شستا باید موظف باشند که گزارش عملکرد سالانه و گزارش‌های مالی خود را در اختیار ذی‌نفعان سازمان قرار دهند. همچنین هیئت‌مدیره و هیئت‌امنا زمانی که ترکیبشان سه‌جانبه باشد، در نظارت بر این گزارش‌ها اهتمام بیشتری خواهند ورزید. افزون بر گزارش‌های عملکرد سالانه، اطلاع‌رسانی درباره مصوبات هیئت‌امنا، مصوبات هیئت‌مدیره، مصوبات دبیرخانه شرکا و صورت‌جلسات آن و نیز متن کامل بخشنامه‌های جدید صادره به شرکای اجتماعی باید به‌طور منظم صورت گیرد.

● **تقویت اطلاع‌رسانی میان کارفرمایان:** شفافیت اطلاعاتی نه‌تنها باید از سوی سازمان رعایت شود، بلکه تشکل‌های کارفرمایی هم ناگزیر از رعایت آن هستند. نمایندهٔ فعلی کارفرمایان در هیئت‌امنا باید خود را موظف بداند که تمامی اطلاعاتی را که به‌واسطه عضویت خود در هیئت‌امنا و کارگروه‌های آن کسب می‌کند، به تمامی تشکل‌های کارفرمایی منتقل کند؛ و تمام تشکل‌های کارفرمایی نیز می‌بایست این اطلاعات را در اختیار اعضای خود قرار دهند. همچنین نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی که در جلسات دبیرخانه شرکای اجتماعی شرکت می‌کنند باید صورت‌جلسات و مصوبات این دبیرخانه را به اعضای زیرمجموعهٔ خود انتقال دهند.

● **مشارکت کارفرمایان در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت:** مشارکت کارفرمایان در سیاست‌گذاری‌های کلان، برنامه‌ریزی‌های راهبردی، تصمیمات مربوط به سرمایه‌گذاری‌های سازمان، تدوین بودجه و اصلاح اساسنامه و تشکیلات سازمان زمانی محقق می‌شود که در ساختار سازمان تغییرات لازم

در جهت سه‌جانبه‌گرایی اعمال گردد و ارکان اصلی سازمان شامل هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره و هیئت نظارت همگی سه‌جانبه شده باشند. بدین ترتیب فرایندهای سازمانی نیز به‌صورت سه‌جانبه انجام می‌گیرد.

همچنین در دبیرخانه شرکا نیز تعیین دستور کار جلسات باید به‌صورت اجماعی و طی تصمیم جمعی تعیین گردد.

● **مشارکت کارفرمایان در اجرا:** به نظر می‌رسد که دبیرخانه شرکای اجتماعی می‌تواند به‌منزله یک شورای سه‌جانبه برای امور اجرایی عمل کند. بدین ترتیب که آئین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و سایر برنامه‌ریزی‌های عملیاتی سازمان می‌تواند نخست در این دبیرخانه مطرح و با مشارکت شرکای اجتماعی در کنار اعضای سازمان از جمله معاونت‌ها و مدیرعامل به تصویب برسند و پس از تأیید مصوبات دبیرخانه توسط مدیرعامل لازم‌الاجرا گردند. این دبیرخانه بنابراین می‌تواند برای خود کارگروه‌های موضوعی تشکیل دهد تا در حوزه‌های گوناگون سازمان شامل درمان، فنی و درآمد، اقتصادی، فرهنگی اجتماعی... به‌طور جداگانه و تخصصی فعالیت کند.

اما همان‌طور که در بخش پیشنهادها ساختاری اشاره شد، بدین‌منظور لازم است که دبیرخانه از حیث نظارت معاونت امور فرهنگی اجتماعی بیرون آمده و در تشکیلات سازمان توسط هیئت‌مدیره و هیئت‌امنا مصوب شود و زیر نظر مستقیم مدیرعامل، هم‌رده با معاونت‌ها یا بالادست معاونت‌ها قرار گیرد. بازطراحی دقیق ساختار سازمان بدین‌منظور نیازمند پژوهشی جداگانه است.

لازم به ذکر است که نحوه اداره جلسات دبیرخانه شرکا به‌منظور داشتن اثربخشی لازم بهتر است بر اساس دستورنامه رابرت که مختص همین کار است صورت گیرد.

● **مشارکت کارفرمایان در امور استان‌ها:** همچنین مدیران استانی ادارات تأمین اجتماعی باید موظف باشند که دفتری مشابه دبیرخانه شرکای اجتماعی در هر استان را راه‌اندازی کنند تا نمایندگان تشکلهای کارفرمایی و کارگری در هر استان در آن عضویت یافته و در برنامه‌ریزی‌های تأمین اجتماعی استان با حق رأی مشارکت کنند. مصوبات این دبیرخانه‌ها باید طی امضای مدیران

استان در تمام سطوح اداره لازم‌الاجرا باشد.

در آخر، مدل پیشنهادی پژوهش برای تعامل سازمان تأمین اجتماعی با تشکلهای کارفرمایی در شکل آورده شده است. هیئت‌امنا و هیئت نظارت سه‌جانبه و دارای نمایندگان سه طرف گفتگوی اجتماعی، که کارکرد سیاست‌گذاری و نظارت را به انجام می‌رسانند. هیئت‌مدیره نیز سه‌جانبه است و با انتخاب هر سه شریک، مدیرعامل سازمان انتخاب می‌شود تا برنامه‌های راهبردی هیئت‌مدیره را اجرایی کند. ذیل دفتر مدیرعامل، می‌توان دبیرخانه شرکای اجتماعی را در نظر گرفت که نمایندگان سازمان و تشکلهای کارگری و کارفرمایی در سطح ملی در آن نماینده دارند. این دبیرخانه عهده‌دار برنامه‌ریزی‌های عملیاتی سازمان خواهد بود که در مرحله بعد توسط معاونان در سازمان اجرا می‌شود. شایان‌ذکر است که برای تعیین نماینده تشکلهای کارفرمایی در این دبیرخانه و همچنین در هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره و هیئت نظارت، لازم است که نخست میان خود این تشکلهای انسجام لازم ایجاد شده و یک تشکل ملی فراگیر از تمام تشکلهای فعلی تأسیس گردد و شورای مرکزی منتخب آن، کارفرمایان را در تعاملات با سازمان تأمین اجتماعی نمایندگی کنند. همچنین در معاونت امور استان‌ها، در هر اداره کل هر استان، یک دبیرخانه سه‌جانبه استانی نیز می‌توان تشکیل داد که نمایندگان تشکلهای کارفرمایی در سطح استانی در آن نماینده داشته باشند و سه‌جانبه بودن برنامه‌ریزی‌های راهبردی و عملیاتی ادارات استانی سازمان را محقق سازند.



با تصویب اولین قانون کار ایران در سال ۱۳۲۵، ایجاد شورای عالی کار، مراجع حل اختلاف و تصویب قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ و تدوین اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی و تشکیل شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی، رویکرد سه‌جانبه‌گرایی بیشتر مطرح شد و گسترش یافت.

اما همان‌گونه که در فصل دوم شرح داده شد، به‌مرور با اعمال تغییراتی در قوانین مصوب مجلس و نیز مقررات مصوب دولت، از جمله قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در سال ۸۳ و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون خدمات کشوری و سپس ایجاد تغییرات متعدد در اساسنامه سازمان طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۱، سه‌جانبه‌گرایی هم در متن قوانین و مقررات و هم در عملکرد واقعی سازمان تأمین اجتماعی رو به افول نهاد. این امری است که هر دو طرف کارفرمایان و نیز مسئولان سازمان تأمین اجتماعی که در این پژوهش مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند، بدان اذعان دارند. این تجربه تاریخی هماهنگ‌گونه که آوداجیک (۲۰۰۵) نیز در مطالعه خود آن را در تعامل اتحادیه‌ها در مقابل دولت مؤثر دانسته، بر نگرش دو طرف به‌ویژه نگرش کارفرمایان نسبت به سازمان تأثیر منفی گذاشته است و تانداهای باعث بی‌اعتمادی آنان به سازمان شده است. تا جایی که یکی از کارفرمایان وضعیت را به زبان خود بدین گونه بیان می‌دارد: "این‌طور بگویم که «ما نیستیم!». می‌گویند فلان شهر زیر پونز نقشه است! ما هم همین‌طوریم! زیر پونزیم! این یک واقعیت است باقی‌اش تعارف و تشریفات است."

یکی از نمونه‌های محرز این موضوع تهیه اصلاحیه جدید اساسنامه سازمان، توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بدون اطلاع کارفرمایان و حتی مسئولان سازمان تأمین اجتماعی، پس از تغییر دولت و روی کار آمدن دولت تدبیر و امید در خردادماه سال ۱۳۹۴ است. به سخن دیگر در این مورد خود سازمان تأمین اجتماعی نیز مانند یک ذی‌نفع بیرونی کنار نهاده شده و مورد بی‌مهری دولت قرار گرفته است.

در مثالی دیگر، این پردشدگی سازمان تأمین اجتماعی در طرح ادغام بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی با وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی دیده می‌شود. سازمان و کارفرمایان در این مورد با یکدیگر همکاری خوبی انجام دادند. این طرح هم کارفرمایان را نگران کرده بود و هم مسئولان سازمان را. بدین خاطر جلساتی با حضور رؤسای تشکلهای کارگری، کارفرمایی و بازنشستگی در سازمان برگزار شد. دو طرف طی مطرح کردن استدلالهای خود، یکدیگر را نسبت به تبعات این طرح آگاهتر ساختند و با هم همفکری کردند. سپس شرکای اجتماعی فعالتر شدند و در رسانهها در مخالفت با این طرح مصاحبه انجام دادند. کارفرمایان از ارتباطات و نفوذ خود در شورای عالی اقتصاد، و در میان نمایندگان مجلس از جمله کمیسیون تلفیق استفاده کرده و به چانهزنی پرداختند. به نظر می‌رسید ماجرا منتفی شده است. تا اینکه در ششم دی‌ماه ۱۳۹۵ ناگهان رئیس‌جمهور دستور تفکیک سهم درمان کارگران تأمین اجتماعی در حسابی مستقل را صادر می‌کند (پایگاه خبری اطلاع‌رسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۶ دی ۹۵)؛ و بدین ترتیب بدون رعایت سه‌جانبه‌گرایی تصمیم در سطوح بالاتر گرفته می‌شود.

از برآیند اطلاعاتی که محقق به دست آورده، می‌توان گفت در مواردی که لزوماً منافع سازمان با کارفرمایان هم‌راستا نیست، مشارکت دادن واقعی کارفرمایان ضعیف است. در برخی موارد هم که منافع سازمان با کارفرمایان مشترک است، تعامل خوبی بین دو طرف شکل می‌گیرد؛ اما عنصر سومی به نام دولت ممکن است تمام نتایج این تعامل خوب دوطرفه را بی‌اثر سازد.

دولت باید به حاکمیت قانون، آزادی انجمن‌ها و حق چانهزنی جمعی احترام بگذارد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳)؛ اما در حال حاضر مهم‌ترین مشکل علاوه بر اشکال در قوانین، این است که بخش دولتی، خود را مافوق قانون می‌انگارد و حاضر به تمکین به قانون نیست. شاید بیراه نباشد اگر بگوییم سازمان تأمین اجتماعی به‌منزله یک سازمان مستقل غیردولتی در چنگال دولت اسیر است؛ و هنوز "عزم و اراده سیاسی تمامی شرکای اجتماعی برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی" (همایش گفتگوی اجتماعی، بی. تا.) یا همان "تمایل دولت و اشتیاق او به گفتگو" (هرزبرگ و رایت، ۲۰۰۶: ۳۸) وجود ندارد.

گفتگوی اجتماعی در حوزه تأمین اجتماعی در کشورمان بیشتر در حد "تبادل اطلاعات" صرف یا "مشاوره" است و کمتر به مرحله "مذاکره" می‌رسد؛ و از "اجرا، پیگیری، نظارت و ارزیابی" (سازمان بین‌المللی کار، بی. تا). هم خبری نیست. در حالی که دولت باید تضمین کند که دستاوردهای گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ملی به سیاست‌ها و برنامه‌های مشخص تبدیل می‌شوند. این امر مستلزم این است که دولت سازوکارهای نظارتی برای تضمین رعایت توافقات مستقر سازد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳).

بخشی از رهنمودها و استانداردهای حرفه‌ای بین‌المللی تأمین اجتماعی به حکمرانی خوب مربوط می‌شود که در آن بر پاسخگویی، شفاف‌سازی، قابلیت پیش‌بینی، مشارکت و پویایی تأکید شده است. بر این اساس به‌طور کلی پیشنهاد می‌شود بندگان اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی که پس از ارائه به معاون اول ریاست جمهوری، در حال حاضر به کمیته‌ای در وزارت رفاه بازگشت داده شده و در حال بررسی مجدد است، با مشارکت شرکای اجتماعی سازمان و به همت دبیرخانه شرکا، بنا بر تک‌تک اصول راهنمای این اتحادیه بین‌المللی مورد بازبینی مجدد قرار گرفته و اصلاحاتی اساسی بر مبنای سه‌جانبه‌گرایی در آن اعمال گردد.

همچنین در سوی کارفرمایان، نیاز به ظرفیت‌سازی و توانمندسازی تشکلهای کارفرمایی وجود دارد. آنان باید شیوه حمایت‌گیری را بیاموزند. حمایت‌گیری که از آن با نام‌های مدافعه و مطالبه‌گری هم یاد می‌شود، به معنای یک تلاش گروهی است که بر تغییر سیاست‌های عمومی خاص تمرکز دارد. حمایت‌گیری^۱ تلاشی است برای تأثیرگذاری بر سیاست دولت به‌شیوه‌ای باز و شفاف (مرکز بین‌المللی بنگاه‌های خصوصی^۲، ۲۰۰۰). تنها جدیت و اهتمام بیشتر تشکلهای کارفرمایی است که می‌تواند مدیران سازمان تأمین اجتماعی و مسئولان مربوطه در سه‌قوه را وادار سازد تا عملکرد خود را در چهارچوب سه‌جانبه‌گرایی اصلاح کنند.

1. advocacy

2. Center for International Private Enterprise (CIPE)



۱. آخرین میخ بر تابوت «سه‌جانبه‌گرایی» در تأمین اجتماعی: گفتگوی مشروح با محسن ایزدخواه. ۱۳۹۲. ایلنا. ۲۱ مهر.
۲. اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران. گفتگوی دولت و بخش خصوصی: راهبردی جهانی. ترجمه اصلاان فودجانی.
۳. پناهی، بهرام. ۱۳۸۴. کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران: ضرورت‌های برپایی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی. تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۴. جایگاه سه‌جانبه‌گرایی در نظام حقوقی ایران. ۱۳۹۳. موسسه کار و تأمین اجتماعی. ۱۶ تیر. دسترسی در:
<http://www.lssi.ir/DesktopModules/News/News-View.aspx?TabID=1&Site=DouranPortal&Lang=-fa-IR&ItemID=180&mid=14472&wVersion=Staging>
۵. حسین زاده، فهیمه. ۱۳۸۶. تدوین الگوی ارتباطی میان سازمان تأمین اجتماعی و تشکلهای کارفرمایی. تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۶. حیدری، علی. ۱۳۹۱. تغییرات اساسنامه تأمین اجتماعی غیر قانونی است. وبسایت الف. <http://alef.ir/prtfevdyw6deva.igiw.html>
۷. دستور کتبی رییس جمهوری برای تفکیک سهم درمان کارگران تأمین اجتماعی در حسابی مستقل. ۱۳۹۵. پایگاه خبری اطلاع‌رسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. ۶ دی
<http://behdasht.gov.ir/?siteid=1&pageid=1508&newsview=155607>
۸. دولت شریک غیرقانونی تأمین اجتماعی. ۱۳۹۲. وبسایت الف. ۲۸ اردیبهشت
<http://alef.ir/prtexf8zwjh8vpi.b9bj.html>
۹. ایشیکاوا، جانکو و ساروش کوریلا. ۱۳۹۰. گفتگوی اجتماعی در حقوق کار، ترجمه علی رحمانی. تهران: مجد
۱۰. رحمانی، علی. مترجم. ۱۳۹۰. گفتگوی اجتماعی در حقوق کار. جانکو ایشیکاوا و ساروش کوریلا. تهران: مجد.
۱۱. شریعتمداری، شایسته. ۱۳۹۴. سه‌جانبه‌گرایی در تعلیق. روزنامه دنیای اقتصاد. ۲۵ تیر.



۱۲. طرح دو فوریتی نمایندگان برای اصلاح ساختار سازمان تأمین اجتماعی. ۱۳۹۴. وبسایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. ۱۰ بهمن.
۱۳. ظهوری، قاسم. ۱۳۷۸. روابط کار: نظریه ها و فرایندها. تهران: انتشارات میر.
۱۴. قلی پور، رحمت الله. ۱۳۸۷. حکمرانی خوب و الگوی مناسب دولت. تهران: مجمع تشخیص مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۵. گزارش کارگاه مربوط به سازماندهی شورای سه جانبه ملی پیشنهادی در جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۸۰. تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، معاونت هماهنگی و امور بین الملل اداره کل روابط بین الملل.
۱۶. عسگری، داوود. ۱۳۳۸. تاریخچه سیستمی سه جانبه گرایی در روابط صنعتی ایران و تعدادی از کشورها: مزیت و معایب، نحوه شکل گیری سازمان های کارفرمایی و کارگری در سازمان های بین المللی کار. تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، معاونت هماهنگی و برنامه ریزی و امور بین الملل.
۱۷. نصرتی، سید حسن. ۱۳۸۷. گفتگوی اجتماعی. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۸. نگاهی به تغییر چندباره اساسنامه تأمین اجتماعی. ۱۳۹۲. روزنامه دنیای اقتصاد. ۲۴ خرداد.
۱۹. موافقت وزیر تعاون با عضویت اتاق اصناف ایران در شورای عالی کارفرمایی و حضور نمایندگان اتاق اصناف در هیئت های تشخیص. ۱۳۹۵. پایگاه خبری تحلیلی شرکا نیوز. ۲۴ مهر <http://taminpress.ir/News/66.html>
۲۰. همایش گفتگوی اجتماعی. بی. تا. تیم مشاوره چند رشته ای آسیای جنوبی، سازمان بین المللی کار، دهلی نو.

21. Avdagic, Sabina. 2005. State- Labour Relations in East Central Europe: Explaining Variations in Union Effectiveness. Socio Economic Review. 3(1): 25-54.
22. Bulu, Melih, Oguzhan Ozben and Hakki Eraslan. 2004. Clusters in Turkish Textile Industry: A Case Study in Bayrampasa District. Internationa ISTANBUL Textile Congress.
23. Center for International Private Enterprise (CIPE). 2005.





How to Advocate Effectively: A Guidebook for Business Associations. CIPE. Washington, USA.

24. Etukudo, Akanimo. 1995. Reflections on the Role of African Employers' Organizations in Tripartism and Social Dialogue. International Labour Review. 134 (1): 51-64.

25. European Commission. N.D. Methodological Tool: Social Dialogue-Consultation Framework for Promoting Quality and Social Responsibility in Regional/Local Government.

26. Gerwen, Ir. Frans van, and Lazar Nedanoski. 2005. Monitoring and Evaluation of Multi-Stakeholder Co-operation and Partnerships in Local Economic Development. Revised Draft Paper. International Conference "Reforming the Business Environment". Cairo, November 29- December 2.

27. Herzberg, Benjamin and Andrew Wright. 2006. THE PUBLIC-PRIVATE DIALOGUE HANDBOOK: A TOOLKIT FOR BUSINESS ENVIRONMENT REFORMERS. U.S.A.: World Bank Group.

28. ILO. N.D. TRIPARTISM, EMPLOYERS AND THEIR ORGANIZATIONS. By Sriyan de Silva. International Labor Organization, Bureau for Employers' Activities.

29. ILO. 2013. National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance. International Labor Organization

30. Ishikawa, Junko. 2003. Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book. International Labor Organization.

31. ISSA. ISSA Guidelines on Good Governance. N.D.

32. Mailand, Mikkel and Jesper Due. 2004. Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development. European Journal of Industrial Relations. 10 (2): 179-197.





33. Saunders, Mark, Philip Lewis and Adrian Thornhill.2003. Research methods for business students. Third edition. Prentice Hall.

34. Ilo.org

35. Karfarmayan.ir

36. payamekarfarmayan.com

37. Tamin24.ir

