

تقویت سه جانبه گرایی کلید واژه موفقیت تأمین اجتماعی

ماهیت سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ ترین نهاد بیمه ای فعال در حوزه بیمه های اجتماعی، ضرورت مشارکت سه جانبه شرکای اجتماعی در تصمیم سازی های کلان این بخش را نشان می دهد. نقش هریک از شرکای اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی در راستای ایفای تعهدات حوزه منافع مشترک، بررسی مؤلفه های مؤثر در تقویت منافع چند جانبه و برگزاری جشنواره های گرمی داشت و تجلیل از شرکای اجتماعی، موضوعاتی است که در گفت و گوی آتیه نو با «اولیا علی بیگی» عضو کارگری هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی می خوانید.

ضرورت تقویت رابطه دوسویه تأمین اجتماعی با کارفرمایان

صلاح قریشی

مدیر کل استان کردستان



توسعه همه جانبه کشور با حمایت از کارگران در جایگاه نیروی مولد کار و کارفرمایان به صورت توأمان محقق می شود. اهمیت آن را می توان از تأکیدات مکرر مقام معظم رهبری در شعارهای سالیان اخیر متوجه شد. تعامل سازنده با عوامل اصلی تولید یعنی کارگر و کارفرما می تواند فضای کسب و کار را بهبود بخشد. برقراری ارتباط دوسویه مطلوب با شرکای سازمان به ویژه در حوزه کارفرمایی از مهم ترین عوامل موفقیت در زمینه ارتباط سازمانی است. بنابراین ایجاد بستری مناسب برای تسهیل ارتباط مبتنی بر اطمینان و اعتماد، محیطی امن برای جامعه کارگری یعنی اساسی ترین رکن پایداری اقتصاد فراهم می کند. الگوبرداری از کشورهای موفق و اخذ نظرات فعالان دانشگاهی و اقتصادی و حضور متخصصان در نشست های تعاملی می تواند انگیزه ایجاد و دوام روابط را بیش از پیش افزایش دهد و رضایتمندی جامعه کارآفرینان را با هدف بهبود فضای کسب و کار و اشتغال پایدار فراهم کند. از طرفی سازمان با اصلاح و تلخیص بخشنامه ها و مقررات با هدف تسهیل تولید و رفع موانع تولید به عنوان دو عامل مهم در توسعه اقتصادی، تسهیل و روان سازی امور کارفرمایان، تخفیفات بیمه یا هر گونه تسهیلات بانکی برای کارفرمایان خوش حساب، شناخت مطالبات و چالش های پیش روی کارفرمایان و کارگاه های تحت پوشش و تلاش در راستای حل و حداقلی کردن آن، مهم ترین پیش نیازهای ایجاد و بهبود روابط تعاملی را ایجاد کرده است. همچنین تقدیر از کارفرمایان خوش حساب و ارائه خدمات فرهنگی، تفریحی و رفاهی، برگزاری سمینارهای متنوع و آموزشی در شأن کارفرمایان از نیازهای ضروری برای ایجاد رضایتمندی بیشتر شرکای اجتماعی محسوب می شود.

از سوی دیگر تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان عمومی غیردولتی که دارای استقلال اداری و مالی است، بخش عمده منابع مورد نیاز برای ارائه تعهدات خود را از محل وصول حق بیمه های دریافتی موضوع ماده (۲۸) قانون این سازمان و اصل (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی از کارفرمایان تأمین می کند. بنابراین کارفرمایان به عنوان اصلی ترین رکن شرکای سازمان اثر مثبت و مستقیمی بر پایداری و دوام سازمان دارند؛ زیرا در نتیجه رشد و رونق اقتصادی، افزایش تولید را شاهد خواهیم بود و این موضوع افزایش نیروی کار و اشتغال و نهایتاً افزایش وصولی در اثر پرداخت حق بیمه توسط کارفرمایان و کارآفرینان را به دنبال دارد. طبق ماده (۲۸) قانون تأمین اجتماعی از مهم ترین منابع کسب درآمد این سازمان، وصول حق بیمه ماهانه کارفرمایان است. بنابراین ایجاد سازوکاری به منظور الزام کارفرمایان در خصوص تمکین به اجرای مفاد ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی و اصلاح ماده (۱۰۲) به عنوان بازدارندگی برای احقاق حقوق بیمه شدگان و فراهم کردن امکانی برای سازمان جهت دستیابی به منابع پیش بینی شده در قانون ضروری است. اقدامات فوق در مسیر ارائه هر چه مطلوب تر تعهدات این نهاد بیمه ای به جامعه هدف و جلوگیری از فرار بیمه ای و شفافیت در صیانت از نیروی کار فعال جامعه انجام می شود. همچنین بازنگری در سقف دستمزد مقطوع و تعاریف جمعیتی، ایجاد، توسعه و بهبود فرایندهای ارائه خدمات غیر حضوری، تلخیص بخشنامه ها و برگزاری همایش های آموزشی و توجیهی برای ایجاد وحدت رویه و هم اندیشی و هم افزایی همکاران برای دستیابی به برنامه ها و مأموریت های سازمان می تواند از عوامل تأثیرگذار وصول حق بیمه باشد.



همین طور خلق اعتماد، پذیرش مشکلات و چاره جویی برای حل چالش های مختلف سازمانی را می توان از دیگر شاخص های مورد نیاز در حوزه تعاملی تأمین اجتماعی با گروه های تحت پوشش دانست.

● **برگزاری جشنواره ها و همایش های تجلیل از شرکای اجتماعی از طرف سازمان تأمین اجتماعی را چگونه ارزیابی می کنید؟**

اگر صاحبان اصلی سازمان تأمین اجتماعی را کارفرمایان، کارگران و بازنشستگان بدانیم، در صورت نبودن این گروه ها، منابع سازمان تأمین نمی شود و موجودیت تأمین اجتماعی به مخاطره می افتد. به همین واسطه برگزاری جشنواره ها و همایش هایی نظیر کارفرمایان برتر را می توان عامل ایجاد انگیزه برای شرکای اجتماعی و گروه های گریزان از بیمه پردازی محسوب کرد. در واقع برگزاری این همایش ها را الگوسازی در راستای تقویت تعامل شرکای اجتماعی با سازمان است. در این وضعیت کارگاه ها، کارفرمایان، کارگران و بازنشستگان برگزیده و منتخب به الگوی دیگر شرکای سازمان تبدیل می شوند.

همچنین اعتمادسازی بین شرکای اجتماعی و سازمان را باید یکی دیگر از اهداف برگزاری همایش های مربوط به جامعه کارفرمایان، کارگران و بازنشستگان محسوب کرد. در این ارتباط شناسایی مشکلات و چالش ها و تدوین راهکار برای رفع آن ها حاصل می شود. از طرفی تلاش های خوب، قابل تحسین و دلسوزانه ای از سوی مدیرعامل، مدیران، کارشناسان و کارکنان تأمین اجتماعی در همه سطوح در راستای اعتلای این سازمان و تقویت تعامل و رشد ارائه خدمات به شرکای اجتماعی صورت می گیرد. بالاخره استمرار فعالیت یک سازمان بزرگ در آمد-هزینه ای مانند تأمین اجتماعی با دیگر نهادهای دارای بودجه عمومی کاملاً متفاوت است و رویکرد مدیریتی متفاوتی را نیز طلب می کند.

● **چه عوامل و شاخص هایی را در تحقق کامل موضوع سه جانبه گرایی بین تأمین اجتماعی و شرکای اجتماعی مؤثر می دانید؟ چه راهکارهایی برای اجرای کامل این مهم پیشنهاد می کنید؟**

با توجه به درآمد-هزینه ای بودن تأمین اجتماعی، می توان توسعه و تقویت سه جانبه گرایی به معنای واقعی را کلیدواژه موفقیت در این سازمان محسوب کرد. به عبارتی رمز موفقیت در این سازمان توجه به اخذ تصمیمات مشترک از سوی تأمین اجتماعی و شرکای اجتماعی است.

تأمین اجتماعی را به لحاظ تأمین منابع باید متفاوت از دیگر سازمان ها و نهادها دانست؛ به این معنا که منابع این سازمان حاصل دسترنج کارگران و کارفرمایان است و طبیعتاً هزینه کرد این منابع باید با مشارکت ذی نفعان صورت بگیرد. نتایج بهتر در حوزه تصمیمات سازمان را می توان خروجی تصمیمات مشترک تأمین اجتماعی و شرکای به شمار آورد. در طول دهه ها فعالیت تأمین اجتماعی آن گونه که باید اتخاذ تصمیمات مشترک با همراهی شرکای اجتماعی در حوزه های کلان صورت نگرفته، به عبارتی حضور فعال نمایندگان کارگران و کارفرمایان در حوزه تصمیم سازی سازمان وجود نداشته است.

● **هر کدام از اضلاع سه جانبه گرایی در سازمان تأمین اجتماعی چه وظایف و نقشی بر عهده دارند؟**

با پذیرش تأمین منابع تأمین اجتماعی از سوی ذی نفعان این سازمان، هر کدام از شرکای اجتماعی باید در حوزه تصمیمات مورد مشورت و نظرخواهی قرار گیرند. یکی از نمونه های مهم این تصمیم سازی مشترک را باید در حوزه برنامه های پنج ساله توسعه کشور جستجو کرد که البته شاهد این اتفاق نیستیم. در واقع باید از طریق تشکیل کارگروه های تخصصی با حضور شرکای اجتماعی، تصمیمات با نقش همه ذی نفعان سازمان در قالب سه ضلع شرکای کار داشته باشیم. نکته اینجا است که توجه به نظرات شرکای اجتماعی در قالب سه جانبه گرایی را باید به صورت همزمان مورد توجه قرار دهیم. بخشی از ناترازی سازمان تأمین اجتماعی در این شرایط می تواند نتیجه بی توجهی به نظرات نمایندگان کارگری و کارفرمایی و دور بودن از شرایط تصمیمات سه جانبه باشد.

● **علاوه بر سه جانبه گرایی چه شاخص هایی موجب تقویت ارتباط و تعامل سازمان تأمین اجتماعی با کارگران و کارفرمایان می شود؟**

یکی از شاخص های تأثیرگذار در توسعه تعامل تأمین اجتماعی با جامعه تحت پوشش را باید در قالب کارگروه های تخصصی در بخش های مختلف ارتباطی سازمان با شرکای اجتماعی دنبال کرد.

در صورت وجود و فعالیت کارگروه های مورد نظر، شرکای جریان تمامی واقعیت های سازمان قرار گرفته و در راستای حل مسائل فعالیت می کنند.