

یک برنامه فوری برای حل چالش‌ها تدوین شود

وزرای کار از گذشته تا به حال حول محورهای صحبت می‌کنند که تقریباً برای همه یکسان و یکدست است. بهبود وضعیت معیشتی و درآمدی مردم که به بیان کلی‌تر رفاه آن‌را تضمین می‌کند، نیز از جمله محورهای موردتوجه وزرای کار بوده است. صحبت‌های اخیر شریعتمداری، وزیر جدید حاکی از اهمیت و توجه به آن محورهاست، اما مسئله این است که دغدغه وزارتخانه‌ای مثل کار یا حتی وزارتخانه‌های دیگر، نبود برنامه یا اهداف درون‌سازمانی نیست، بلکه آنچه دغدغه‌آفرینی می‌کند، عدم اجرای درست برنامه‌ها و اهدافی است که همه ساله مطرح می‌شود. افزایش سطح رفاه مردم، همچنین احقاق حقوق بیمه‌شدگان، بازنشستگان و افزایش سهم آن‌ها از منابع سازمان‌تأمین اجتماعی، مطالبی هستند که نه تنها به‌عنوان اصول پذیرفته شده در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی، بلکه در صحبت‌های همه وزرا و حالا در بیانات وزیر جدید بر آن تأکید شده، اما آیا آنچه در کشورهای توسعه‌یافته در این راستا موردتوجه است، در کشوری مثل ما قابل اجرا خواهد بود. با فرض اجرا، چه اندازه اجرای آن به تحقق اهداف سازمان‌تأمین اجتماعی، همچنین اهداف جانبی وزارت کار می‌پردازد؟ مشکل وزارت کار و به‌طور کلی‌تر اقتصاد ما، نبود برنامه‌ها و سیاست‌ها یا وزیری که این سیاست‌ها را دنبال کند، نیست، بلکه مسئله از سطح وزارتخانه‌ها و حتی سطوح مافوق آن نیز بالاتر است. ما از کشورهای توسعه‌یافته و سیاست‌های مدیریتی این کشورها صحبت می‌کنیم فارغ از اینکه ظرفیت اجرا داشته باشیم یا توان اجرایی کشور در بخش‌های مختلف مدیریتی را بسنجیم. امروزه تقریباً در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته رویکردی که نسبت به وزارت کار، رفاه و تأمین اجتماعی وجود دارد، در کشور ما نیز پذیرفته شده، اما اجرای سیاست‌هایی که موافق این رویکرد باشد، همیشه با مانع روبه‌رو بوده است، بنابراین شرایط کنونی اقتصاد و مصائبی که مردم و مسئولان در حوزه رفاه و کار با آن مواجه شده‌اند، ایجاب می‌کند وزیر جدید وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی با دید واقع‌بینانه‌تری به موضوعات نگاه کند و در راستای اجرای قوانینی مثل قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی فارغ از منافع گروه‌های خاص عمل کند. در ابتدای راه وزیر جدید نیز دقیقاً به همان موضوعاتی پرداخته که به‌عنوان اصلی‌ترین دغدغه‌های سازمان‌تأمین اجتماعی و وزارت کار مطرح است. ممکن است هرچه جلوتر برویم از اهمیت این موضوعات به دلیل کارشکنی افراد و گروه‌های خاص کاسته شود، در این میان اهمیت اقدامات وزیر جدید در تعیین معاونان و مدیران زیردست توانا و متعهد به اهداف سازمان، خود را نشان خواهد داد. همچنین از وزیر جدید انتظار می‌رود در توجه به دو موضوع رفاه و معیشت مردم، همچنین حذف افراد ناکارآمد، فساد و رانت در فرایند انتخاب مدیران، تمام تلاش خود را به کار بگیرد.

وزیر جدید باید بداند برای اجرای این سیاست‌ها برای مثال، بهبود وضعیت رفاهی مردم و افزایش قدرت خرید کارگران و بازنشستگان و کاستی‌های منابع سازمان، چه برنامه اجرایی دارد و مثلاً اجرای این برنامه به‌طور دقیق چقدر طول می‌کشد یا اگر برنامه‌های شش ماهه یا یک ساله جواب نداد، برنامه‌های دیگر برای جبران شکست‌ها و نواقص چه قدرت و ضمانتی دارند. مشکلات کنونی سازمان‌تأمین اجتماعی و وزارت کار به چارچوب مشخص زمانی و ارائه راهکارهای فوری نیاز دارد و برای توجه به آن، همراهی مجلس و نمایندگان با وعده‌های وزیر جدید امری ضروری است. لازم است وسوسه سیاسیون در مدیریت سر‌مایه‌های تأمین اجتماعی و شرکت‌داری به‌گونه‌ای کنترل شود که جلوگیری از بنگاه‌داری تأمین اجتماعی گرفته شود.

رشد ۴/۲درصدی پرداخت مقرری بیمه بیکاری

سازمان تأمین اجتماعی اعلام کرد، ۲۰۷ هزار و ۶۲۱ نفر در سال ۹۶، از این سازمان مقرری بیمه بیکاری دریافت کرده‌اند. بر اساس گزارشی که دفتر آمار و محاسبات این سازمان منتشر کرده، مقرری‌گیران بیمه بیکاری در سال ۹۶، نسبت به سال قبل از آن، ۴/۲ درصد بیشتر شده است. ۵۸/۲ درصد مجموع مقرری‌گیران بیمه بیکاری، مرد بوده‌اند (۱۴۶ هزار و ۷۰۵ نفر) و ۴۱/۸ درصد باقی‌مانده معادل ۶۱ هزار و ۲۰۱ نفر نیز زن بوده‌اند. بیمه بیکاری از جمله تعهدات کوتاه‌مدت سازمان تأمین اجتماعی در قبال بیمه‌شدگان زیر پوشش است که بر اساس قانون، حداقل شش و حداکثر ۵۰ ماه متناسب با سابقه پرداخت حق بیمه به افرادی که به دلایل غیرارادی بیکار شده‌اند پرداخت می‌شود.

۰۴ | کتینه نو

به‌طور معمول هر زمان که وزیری از کابینه دولت جای خود را به فرد دیگری می‌دهد، در دولت نیز تح‌رک به‌وجود می‌آید. همان‌طور که رئیس‌جمهور گفته، تغییر آرایش وزرا مشابه تعویض بازیکنان یک تیم فوتبال است و حتی ممکن است بازیکن تازه‌نفس، گل نیز به‌ثمر برساند. با این حال چند نکته در تغییر وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود دارد. نخست باید بدانیم که هر وزیری که بر سر کار می‌آید، مجاز نیست کل برنامه‌های وزاری قبلی را عوض کند. هر وزارتخانه‌ای قانون اساسی، قانون ساختار، سیاست‌های کلی، برنامه‌های توسعه‌ای و قوانین بودجه‌ای دارد و معمولاً وزارتخانه، روی ریلی که مجلس و نظام قانون‌گذاری و دولت‌ها ساخته‌اند حرکت می‌کند. حرکت در چارچوب اصول و قواعد شناخته شده، انتظاری است که از وزرای جدید دولت می‌رود و این به معنای آن نیست که شخص جدیدی که از نمایندگان رای اعتماد می‌گیرد، تمام موارد را تغییر دهد. برعکس گاهی اوقات تغییر رویکردها و تیم کارشناسی و فنی که وزیر تازه روی کار آمده، می‌چند مهم‌تر است.

آنچه وزیر جدید رفاه بر آن تأکید کرده به‌خصوص با حوزه رفاه و سازمان‌تأمین اجتماعی مرتبط است، منشور خدمت به بیمه‌شدگان و مستمری‌گیران است. این منشور دارای بندهای مختلفی است، اما در بند آن به ترتیب بر شفافیت و حکمرانی خوب تأکید کرده شده، به نظر می‌رسد این تغییر رویکرد کمک شایان‌توجهی به تحقق برنامه‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد کرد. در بحث حکمرانی خوب، وزیر جدید رفاه گفته صحبت‌هایی که در صحن علنی مجلس گفته، شعاری نیستند و به همین خاطر نیز برنامه‌های صد روزه و همین‌طور گزارشی توصیفی از عملکرد و وضعیت فعلی تمام زیرمجموعه‌ها خواسته است تا بتواند رویکرد حکمرانی خوب را در آن‌ها اعمال کند. اساساً در قانون ساختار نیز تأکید شده که وظیفه متولی رفاه کشور مسائل اجرایی نیست، بلکه پرداختن به مسائل حاکمیتی است و به نظر می‌رسد وزیر جدید رفاه به‌خوبی به این موضوع آگاه است و به‌درستی دست بر موضوع حکمرانی خوب گذاشته است. حکمرانی خوب به زبان ساده این معنا را می‌دهد که چگونه بیشترین منفعت را برای ذی‌نفعان ایجاد کنیم و تضاد منافع میان آن‌ها را کاهش دهیم. حکمرانی یا حکمروایی خوب یا آنچه به نام نظام تدبیر شناخته می‌شود، در حوزه‌های مختلف معانی متفاوتی دارد، اما اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) برای نظام تدبیر در حوزه صندوق‌های بازنشستگی چهار شاخص معرفی کرده که باید در کشورها پیگیری شوند. نخستین شاخص، شفافیت است. در مرتبه‌های بعد هم پاسخ‌گویی، پیش‌بینی‌پذیری و پویایی قرار دارند. شفافیت به این معناست که حیطه عملکرد و مسئولیت‌های ارکان مختلف صندوق‌های بیمه‌ای باید مشخص شوند. یعنی باید مشخص شود مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره و دیگر سطوح تصمیم‌گیری هر کدام چه وظایفی برعهده دارند و آیا این وظایف تداخل و هم‌پوشانی دارند یا خیر. همه ما می‌دانیم که اصلاح ساختار صندوق‌ها همان‌طور که در ماده ۱۲ قانون خدمات کشوری آمده، همیشه در دستورکار قرار داشته است. با این حال در هیئت‌امانی صندوق‌های بازنشستگی بزرگ کشور (متشکل از چهار

صندوق تأمین اجتماعی، بازنشستگی کشوری، فولاد و بیمه روستائیان، کشاورزان و عشایر) این موضوع پیگیری نشده است. صندوق روستائیان که اصلاً اساسنامه ندارد. صندوق فولاد هم در حالی که در قانون ساختار تأکید شده اساسنامه‌اش در هیئت‌امنا صندوق‌ها تصویب شود، به سبک شرکت‌های تجاری عمل کرده و اساسنامه خود را ثبت شرکتی کرده است. در صندوق بازنشستگی هم که چندین بند اساسنامه دارای اشکال است و در سازمان تأمین اجتماعی هم که هیچ‌گونه اصلاح اساسنامه‌ای صورت نگرفته است. به عبارت دیگر، پایه اساسی شفافیت یا همان مشخص بودن مسئولیت ارکان در

صندوق‌های بازنشستگی کشور مامشخص نیست. جالب‌تر این است که در این چهار صندوق، مسئولیت هیئت‌مدیره‌ها کاملاً از یکدیگر متفاوت است. برای نمونه در برخی صندوق‌ها هیئت‌مدیره‌ها مجازند در امور اجرایی دخالت کنند، اما در پاره‌ای دیگر، اعضا این حق را ندارند. بنابراین انتظار می‌رود وزیر جدید پایه اول شفافیت در صندوق‌های بازنشستگی را با تأکید بر سه‌جانبه‌گرایی که تکلیفی قانونی هم هست، به جلو ببرد. در مرحله بعد که وظایف ارکان مشخص شد، به پاسخ‌گویی می‌رسیم که اعضای هیئت‌مدیره‌ها باید در قبال تصمیم‌ها (خوب یا بد) مسئولیت‌پذیر باشند. این بدان معناست که منافع صندوق مبنای تصمیم‌گیری‌ها باشد. مثلاً زمانی که تصمیم گرفته می‌شود صندوق در طرح تحول سلامت مشارکت کند، با باید مسئولیت این تصمیم را بپذیریم یا باید در قبال این تصمیم که منابع بخش درمان کارگران به خزانه دولت واریز می‌شود، مسئولیت‌ها را بپذیرفت. در نتیجه پاسخ‌گویی در صندوق‌ها باید مبتنی بر منافع باشد.



در قانون ساختار تأکید شده که وظیفه متولی رفاه کشور مسائل اجرایی نیست، بلکه پرداختن به مسائل حاکمیتی است و به نظر می‌رسد وزیر جدید رفاه به این موضوع آگاه است.

اصل سوم، پیش‌بینی‌پذیری است، بدین معنا که اگر کسی مسئولیتی را در صندوق بیمه‌ای عهده‌دار شد، این اجازه را ندهد که هر لحظه قوانین و مقرراتی جدید برای صندوق تصویب کنند. صندوق‌های بازنشستگی عموماً عملکردهای بلندمدت دارند در حالی که شرایط رکود یا تورمی کوتاه‌مدت هستند، بنابراین باید از تغییر قوانین و مقررات صندوق‌ها براساس شرایط رکودی یا تورمی فعلی اجتناب کرد و اجازه نداد شرایط بازنشستگی افرادی که ۲۰ یا ۳۰ سال دیگر بازنشسته می‌شوند تغییر یابد. به همین خاطر گفته می‌شود نظام تدبیر یک صندوق بازنشستگی زمانی به‌درستی کار می‌کند که پیش‌بینی‌پذیر باشد و قوانین و مقررات آن دچار تغییرات آنی و پیوسته نشود. یکی دیگر از الزامات شفافیت، فراهم کردن جریان آزاد اطلاعات برای عموم ذی‌نفعان متشکل از بیمه‌شدگان و مستمری‌گیران و کانون‌ها و اتحادیه‌های تخصصی آن‌هاست. صندوق‌ها باید به‌ذی‌نفعان خود گزارش بدهند و نسبت به آن هم تعهد داشته باشند. در حال حاضر بر کسی پوشیده نیست که مشکل اصلی صندوق‌ها، نظام تدبیر است و سه‌جانبه‌گرایی نیز ضعیف است. وزیر جدید رفاه بر این موضوع تأکید کرده و گفته، می‌خواهد سه‌جانبه‌گرایی را در ارکان و تصمیم‌گیری‌های صندوق‌ها تقویت کند. اگر این موارد محقق شوند می‌توانیم انتظار داشته باشیم که سازمان تأمین اجتماعی هم بر ریل صحیح قرار بگیرد. پایه اصلی اجرای اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی این است که ما با ذی‌نفعانمان وارد گفت‌وگوی دوجانبه شویم و در کنار آن نیز شفافیت اطلاعات صورت گیرد. نکته این است که قانون جریان آزاد اطلاعات چند سال پیش به تصویب رسیده و از طرفی

پایه اصلی اجرای اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی این است که ما با ذی‌نفعانمان وارد گفت‌وگوی دوجانبه شویم و در کنار آن نیز شفافیت اطلاعات صورت گیرد

همه مخالفت‌هایی که ممکن است با انجام اصلاحات از جانب سودجویان و گروه‌های ذی‌نفع، شکل بگیرد، تصمیم‌گیری قاطع وزیر آن را محقق می‌کند، همچنین امید است از این پس سازمان تأمین اجتماعی با تکیه بر تجربه‌ای طولانی که وزیر جدید در پست‌های مدیریتی و در بخش‌های مختلف دولتی داشته است، بخشی از گرفتاری‌های مالی و درآمدی خود را حل کند. آندوخته‌های تجربی و علمی وزیر جدید نقطه‌قوتی است که امید است از آن در راه رفع مشکلات وزارت استفاده و هزینه شود. حل مسائلی که میان وزارت بهداشت و سازمان تأمین اجتماعی

بحران معیشتی کارگران، کسری بیش از اندازه منابع سازمان تأمین اجتماعی، همچنین کاستی در ایفای تعهدات سازمانی، پیگیری اهداف وی از کانال مشاوره با متخصصان و صاحب‌نظران، ضروری است. حداقل همان‌طور که در شروع کار وزیر جدید، مذاکره با کارشناسان و گفت‌وگو با آن‌ها دیده شده، ادامه این گفت‌وگوها و حفظ حلقه ارتباط با متخصصان حوزه تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مسیر را برای اجرای اهداف این بخش هموارتر می‌کند. مهم‌تر از آن، شجاعت و قاطعیتی است که وزیر جدید در اجراء عمل به تعهدات خود دارد. به‌رغم

برنامه‌ها و اهداف وزیر جدید طی صحبت‌هایی که به‌تازگی داشته‌اند، به‌طور کلی و محدود بیان شده و انتظار می‌رود بعد از شروع این صحبت‌ها و طرح سیاست‌های کلی، مذاکره با کارشناسان بازار کار و حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، برای نتیجه‌گیری‌های بهتر، تداوم پیدا کند. با توجه به راه سختی که وزیر کار در پیش دارد و با وجود چند چالش مهم وزارت کار از جمله



داستان جلد COVERSTORY

نیز دولت هم اینک در حال آماده‌سازی دو لایحه «تضاد منافع» و «شفافیت» است، بنابراین لازم است بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های تأمین اجتماعی نیز به‌صورت روتین و منظم روی سایت و در اختیار عموم قرار گیرند و در ثانی میزان پایبندی سازمان تأمین اجتماعی به این قانون بررسی و ارزیابی شود. وزیر جدید رفاه در برنامه‌های خود با رویکرد کلی دولت در زمینه مبارزه با تضاد منافع و دستیابی به شفافیت حداکثری در عملکردها هم‌گام شده و این نکته‌ای کلیدی است. در نهایت چهارمین پیش‌نیاز پویایی است. به عبارت دیگر، مسئله این است که الزامات در صندوق‌ها چگونه عملیاتی شوند. ما در صندوق‌ها مدیریت ریسک نداریم یا جای خالی واحدی که پیگیر تضاد منافع اجرای مختلف باشد به شدت احساس می‌شود. اصل این است که تضاد منافع گزارش داده شود. مثلاً تأمین اجتماعی بخش درمان دارد، اما به دلایل مختلف در برخی حوزه‌ها قانون‌گذار است، در برخی جاهای مجری است و در حوزه‌ها نیز ناظر است. مگر می‌شود هدف‌ها مشخص نباشد. وقتی از شفافیت صحبت می‌کنیم لازم است پرتقوی سرمایه‌گذاری‌ها، تعداد شرکت‌ها و ترکیب اعضای هیئت‌مدیره آن‌ها، هدف سرمایه‌گذاری‌ها و... همگی اعلام شوند. یعنی وزیر جدید رفاه همین الان اعلام کند که از شرکت‌ها چه میزان بازدهی سرمایه‌گذاری انتظار دارد و به‌طور منظم هم گزارش دهد که آیا به اهداف خود رسیده یا خیر. در زیرمجموعه‌های تابعه صندوق‌ها هنوز اسامی اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها مشخص نشده و طبیعتاً هم گزارش عملکرد و صورت‌های مالی و سیستم‌های پاداش‌دهی و... هم در هاله‌ای از ابهام قرار دارند. درست است که ما پیوسته از استقلال در صندوق‌ها صحبت می‌کنیم، ولی این اصل همراه با امانت‌داری دارای مفهوم است. امانت‌دار طبق تعریف نظام تدبیر، کسی است که در مسیر منافع بیمه‌شدگان گام برمی‌دارد. آیا می‌توان گفت در صندوق‌ها امانت‌داری رعایت شده است؟ آیا شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها حضور دارند؟ این‌ها سوالاتی هستند که وزیر جدید رفاه به‌درستی روی آن‌ها انگشت گذاشته و امیدواریم در قالب نظام تدبیر به آن‌ها پاسخ داده شود. فارغ از اینکه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در عرصه قبلی مسئولیت خود، چه کارنامه‌ای داشته، حدود ۴۰ سال است که در بالاترین سطوح مدیریتی حضور دارد. نکته این است که حوزه رفاه و تأمین اجتماعی نیازمند حضور افرادی است که اقتدار لازم برای تصمیم‌های بزرگ را داشته باشند و به نظر می‌رسد وزیر جدید از اقتدار لازم برای تصمیم‌گیری‌های بزرگ برخوردار است و می‌تواند به‌پشتوانه تجربه طولانی خود سطوح بالای تصمیم‌گیری کشور را نیز با خود همراه کند. فراموش نکنید که صندوق‌های بازنشستگی در حال حاضر به تصمیم‌های بزرگ نیاز دارند و اگر ما به همین تجربه و اقتدار توجه کنیم، در آن صورت می‌توانیم به تصمیم‌گیری‌های بزرگ به‌ویژه در اجرای اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی که از مسیر شفافیت و نظام تدبیر مناسب می‌گذرد، امیدوار باشیم. خوشبختانه وزیر جدید به این موارد اشاره کرده که در جای خود مهم است. این نکته ما را امیدوار می‌کند که در سه‌سال آینده حداقل چند گام در مسیر شفافیت برداشته شود و میان ذی‌نفعان اعتمادسازی برقرار شود تا زمینه برای اجرای اصلاحات در صندوق‌ها مهیا شود.

حفظ حلقه ارتباط با متخصصان حوزه تعاون، کار و رفاه

وجود دارد، در صورتی که به زبان بیمه‌شدگان ختم نشود، یک گام دیگر وزیر جدید است که برای برداشتن آن، باز هم شجاعت لازم است. همچنین حل روابط کار و مشکلات کارگران و کارفرمایان و مقاومت در برابر خواسته‌ها و منافع گروه‌های ذی‌نفع که به زبان و ضرر سازمان است، نیاز به قدرت و توان اجرایی دارد. وزیری که پیش برود و در عمل به ایده‌های خود به‌ویژه در بخش رفاهی نهراسد، در انتصاب مدیران جدید رویکردی غیر از بهبود شرایط و عمل به برنامه‌های کلان نداشته باشد.