

## سه‌جانبه‌گرایی در قانون

بر اساس بند (ب) قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی، ترکیب هیأت‌امنا سازمان تأمین اجتماعی با حضور عنفر با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و سه نفر، مطابق جزء (۲) بند «الف» ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی از نمایندگان خدمات‌گیرندگان شکل رسمی و قانونی یافته است. به این ترتیب قانون، حضور نمایندگان شرکای اجتماعی در قالب بیمه‌شدگان، بازنشستگان و کارفرمایان را در ترکیب هیأت‌امنا سازمان تأمین اجتماعی تضمین کرده است. با استفاده از این بستر قانونی زمینه مشارکت ذی‌نفعان و جامعه تحت پوشش این سازمان در سیاست‌گذاری و راهبری تأمین اجتماعی فراهم شده است.

## چندجانبه‌گرایی؛ بخشی از هویت تأمین اجتماعی

ارتباط چندلایه و مستمر تأمین اجتماعی با تمامی شرکای اجتماعی و رویکرد تصمیم‌سازی مبتنی بر مشارکت جامعه ذی‌نفعان در این سازمان، زمینه شکل‌گیری بخشی از هویت این نهاد بزرگ بیمه‌ای را در قالب تصمیمات مشارکتی فراهم کرده است.

میرهاشم موسوی، مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی دوم‌دی‌ماه جاری در جریان سفر به استان مرکزی با تأکید بر استقبال این سازمان از مشارکت شرکای اجتماعی در بررسی چالش‌های تأمین اجتماعی و تلاش برای تقویت نظام حکمرانی این سازمان، چندجانبه‌گرایی و تعامل مستمر با کارگران، کارفرمایان و دولت را بخش جدایی‌ناپذیر هویت سازمان تأمین اجتماعی دانست. او همچنین با اشاره به تولید لحظه‌به‌لحظه خدمت از سوی تأمین اجتماعی، این سازمان را برای زمان حال و آینده و سرمایه‌بین‌نسلی جهت خلق ارزش افزوده، امنیت و آسایش مفید و خدمتگزار توصیف کرد.

## اصل همراهی شرکای اجتماعی

راهبری سازمان تأمین اجتماعی و گستردگی جامعه تحت پوشش و تنوع و فراوانی خدمات، علاوه بر سیاست‌گذاری کلان، راهبری در قالب مدیریت مبتنی بر نگاه تعاملی و مشارکتی با گروه‌های ذی‌نفع را لازم دارد.

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، آبان‌ماه در نشست تعاملی و هم‌اندیشی با رئیس و اعضای هیأت‌مدیره مجمع عالی نمایندگان کارگران ایران، اصل دوم در مدیریت این سازمان را همراهی همه‌جانبه و تعامل با شرکای اجتماعی قلمداد کرد که باید در عمل خود را نشان بدهد.

او با اشاره به تحقق همکاری حداکثری همه شرکای اجتماعی با تأمین اجتماعی و حضور و برگزاری نشست با نمایندگان شرکای اجتماعی در سفرهای استانی، بر ضرورت اولویت‌بندی مدیریتی سازمان با استفاده از دیدگاه شرکا و تعامل با آنان برای تحول بنیادین و توسعه خدمات تأکید کرد. موسوی همچنین حضور و وجود شرکای اجتماعی برای سازمان را ذی‌قیمت برشمرد و لزوم حمایت متقابل تأمین اجتماعی و شرکای اجتماعی نسبت به یکدیگر و نبود تفاوت بین این دورا مهم دانست.

## تصمیمات سه‌جانبه مؤثر در تأمین منابع

تدوین، طراحی و اجرای طرح‌های بیمه‌ای، درمانی و بازنشستگی تأمین اجتماعی به دلیل درهم‌تنیدگی این سازمان با شرکای اجتماعی، امکان تحقق کامل دارد. به واسطه تأمین بخش بزرگی از منابع این سازمان از طریق پرداخت سهم حق بیمه و نیاز اجرایی طرح‌ها و خدمات به منابع مالی، عملاً بدون همراهی بیمه‌پردازان، بازنشستگان و کارفرمایان زمینه عملیاتی شدن طرح‌ها و گسترش خدمات فراهم نیست.

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تیرماه ۱۴۰۲ به مناسبت هفته تأمین اجتماعی در دیدار با اعضای کانون عالی شورای اسلامی کار، ضمن تأکید بر اهمیت سه‌جانبه‌گرایی در این سازمان و مشارکت مالی کارگر و کارفرما در تأمین منابع طرح‌های بیمه اجتماعی، موفقیت در پرداخت مستمری‌ها بدون استقراض از نظام بانکی را نتیجه تصمیمات و اقدامات مشارکتی با شرکای اجتماعی تلقی کرد.

او با اشاره به افق پیش‌رو و آینده روشن تأمین اجتماعی و بیمه‌شدگان به شرط نگاه مبتنی بر رعایت سه‌جانبه‌گرایی و تصمیمات مشارکتی با شرکای اجتماعی، نبود تعامل یا ضعف در سه‌جانبه‌گرایی را موجب اختلال در عملیاتی شدن راهبردهای سازمان برشمرد.

موسوی همچنین حضور شرکای اجتماعی و وجود رویکرد سه‌جانبه‌گرایی را مزیت تأمین اجتماعی دانست و اظهار امیدواری کرد که ارتقای رفاه عمومی برای آحاد مردم با اتکا به تعامل این سازمان با شرکای اجتماعی رقم زده شود.

## تأمین منابع مالی با مشارکت ذی‌نفعان

آمارهای سازمان تأمین اجتماعی بیانگر تأمین حدود ۸۶ درصد منابع مورد نیاز این سازمان از طریق پرداخت سهم حق بیمه از سوی بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت است. سازمان از این منابع برای عمل به تعهدات و ارائه خدماتی نظیر پرداخت‌های بازنشستگی و مستمری‌بگیری، مقرری بیمه بیکاری، تعهدات کوتاه‌مدت، حقوق کارکنان بخش‌های بیمه‌ای و درمان ملکی و خدمات در حوزه درمان مستقیم و غیرمستقیم و بسیاری هزینه‌های جاری دیگر بهره می‌برد.

در شرایطی که خروجی وضعیت حاکم بر پر مخاطب‌ترین نهاد بیمه‌ای و بازنشستگی کشور نشان‌دهنده شکل‌گیری مفهوم هویت مشترک تأمین اجتماعی با شرکای اجتماعی آن در فضای تعاملی است، شاید گسترش سه‌جانبه‌گرایی سازوکار اصلی پایداری منابع این سازمان باشد.

# الزام درک مشترک بین سه‌ضلع تأمین اجتماعی

یونس دباغ صادقی‌پور



مدیرکل استان آذربایجان شرقی

عمومی غیردولتی، بخش اصلی منابع خود را از محل حق بیمه و از طریق نیروی کار و کارفرما تأمین می‌کند. کارفرمایان خوش حساب با پرداخت دیون خود، سازمان را در ایفای تعهدات یاری می‌کنند، اما انباشت مطالبات از کارگاه‌های دولتی و بخش خصوصی طی ادوار مختلف، در کنار تغییرات ساختار جمعیتی و روند سالمندی و نیز افزایش روزافزون تعداد بازنشستگان به نسبت نیروی کار شاغل، کارکردهای سازمان را با چالش مواجه می‌کند.

در چنین شرایطی باید سازوکاری مدون و منسجم با اعمال قوانین دقیق و شفاف، طراحی و ضمن وصول مطالبات، از انباشت مطالبات جدید پیشگیری شود. در این راستا توسعه گفت‌وگو بین تأمین اجتماعی و تبیین ماهیت منابع سازمان به عنوان حق الناس نسل‌ها الزامی است.

همچنین پرهیز از تصویب و اجرای قوانین ناپایدار و غیر کارشناسی که موجب اصلاحات پی‌درپی و در نتیجه خدشه‌دار شدن اعتماد عمومی می‌شود، بسیار حائز اهمیت است. اصلاح قوانین و فرایندهای موجود متناسب با ابعاد فناوریک، اجتماعی، جمعیتی و اقتصادی باید به صورت دقیق و موشکافانه انجام گیرد. تدوین مشوق‌های بیمه‌ای مختلف برای کارفرمایان خوش حساب در مقطع کنونی به عنوان راهکاری برای ترغیب پرداخت به موقع و حتی پیش از موعد پرداخت، منطقی به نظر می‌رسد.

در واقع لازم‌ه‌ه ارتباط مؤثر و دوسویه، شناخت نقاط مشترک، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های موجود برای طرفین و تمرکز بر تقویت مشترکات است. این مهم با ظهور و بروز اقدامات فرهنگی و بسط و توسعه ارتباط با مشتریان تسهیل خواهد شد. از طرفی ناآگاهی نسبت به قوانین و مقررات و انتظارات متقابل موجبات نارضایتی را فراهم می‌کند.

باید با تولید و انعکاس محتوا، ضمن بیان رویکرد و عملکرد سازمان به ذی‌نفعان، دغدغه‌ها و مطالبات آنان را تحلیل کرد و مبنای اقدام قرار داد. همچنین توسعه و به‌روزرسانی خدمات غیرحضور و رفع ایرادات و نواقص موجود و ارتقای منابع انسانی با رویکرد توسعه فردی و سازمانی با نگاه فناورانه از الزاماتی است که باید در راستای ارتقای رضایتمندی و ارتقای کیفیت تعامل با مخاطبان مورد توجه قرار گیرد.

صنعتی شدن تولید، منجر به گسترش روزافزون روابط کار شده و به تناسب آن پیشرفت فناوری متحول می‌شود. در این راستا انعطاف نظام تأمین اجتماعی جهت پاسخگویی به مطالبات جامعه هدف و تحقق وظایف ذاتی خود، مستلزم ایجاد ارتباط و تعامل مؤثر و خلاقانه با ذی‌نفعان است. یکی از مهم‌ترین ذی‌نفعان تأمین اجتماعی و یا به عبارت دقیق‌تر مؤثرترین شریک سازمان، جامعه کارفرمایی است که با ایجاد اشتغال، بستر تولید و رشد اقتصادی را در جامعه فراهم می‌کند. کارفرمایان در جایگاه یکی از بازوان پر توان تأمین اجتماعی با انجام به موقع تکالیف خود در قبال این سازمان، پایداری منابع این نهاد بیمه‌ای را تضمین و موجبات ارائه خدمات بهینه به جامعه هدف را تسهیل خواهند کرد.

به طور حتم، ایجاد درک مشترک بین شرکا، در جهت پیشبرد اهداف و ارائه خدمات مطلوب متناسب با نیازهای جامعه، الزامات محسوب می‌شود. تعامل دوسویه و هدفمند، حول محور ایجاد امنیت و آرامش خاطر نیروی کار با ایجاد اشتغال پایدار و رشد تولید، بسیار حائز اهمیت است. تبیین حقوق متقابل سازمان و ذی‌نفعان، راهکارهای توسعه اجتماعی و اقتصادی، ذیل راهبردهای الگوی پیشرفت ایرانی و اسلامی باید در حوزه تقویت تعامل بین تأمین اجتماعی و کارفرمایان، ترسیم و عملیاتی شود.

از سوی دیگر سازمان تأمین اجتماعی همواره حامی کسب و کار بوده و با کارکردهای خود در ادوار مختلف این همراهی را اثبات کرده است. این سازمان به خاطر دارا بودن سطح بالای تماس با جامعه هدف، ظرفیت بی‌بدیلی در جهت ایجاد تعامل با مخاطبان خود دارد. از طرفی نهادها و تشکلهای حوزه کارفرمایی به صورت کارشناسی و تخصصی در بسیاری از امور ورود پیدا کرده و همواره یاری‌رسان سازمان بوده‌اند. وجود این ظرفیت عظیم تدوین پیوسته فرهنگی و ارتباطی با شرکا در سازمان می‌تواند تاضمن استخراج مطالبات و نیازهای این حوزه ملاحظات، محدودیت‌ها و ظرفیت‌های سازمان تبیین شود.

برگزاری نشست‌های تخصصی مدون، برپایی جشنواره‌های علمی و فرهنگی، پرهیز از تغییرات پی‌درپی قوانین و مقررات، کاهش موارد محل اختلاف و اجماع بر مطالبات و حقوق مشترک با اقناع مراجع تصمیم‌گیر و قانون‌گذار در قالب پیشنهادهاتی در جهت بهبود روابط طرح می‌شود؛ چراکه تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان