

بنام خدا



مطالعه و بررسی فضای کسب و کار و ارائه برنامه عمل جهت بهبود آن در ایران مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی

مجری پروژه: انجمن مدیران صنایع

مدیر پروژه: دکتر احمد میدری

ناظر پروژه: مهندس علی اکبر صابری

انجمن مدیران صنایع

اتاق بازرگانی و صنایع و معادن تهران

تیرماه ۱۳۸۸

بنام خدا

مطالعه و بررسی فضای کسب و کار و ارائه برنامه عمل جهت بهبود آن در ایران با مطالعه موردی سازمان
تامین اجتماعی

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	محورهای اصلی پژوهش
۸	خلاصه اجرایی
۳۲	فصل اول: اهمیت فضای کسب و کار و اثرات آن بر عملکرد اقتصادی
۳۳	مقدمه
۳۵	۱-۱- پیدایش نظریه بهبود فضای کسب و کار
۳۹	۱-۲- موانع کسب و کار از نظر مدیران بنگاهها
۴۱	۱-۳- فضای کسب و کار و هزینه بنگاهها
۴۲	۱-۴- فضای کسب و کار و بخش غیر رسمی
۴۲	۱-۵- فضای کسب و کار و شرکتهای بزرگ و کوچک
۴۴	۱-۶- مزیت های راهبرد بهبود فضای کسب و کار
۴۷	فصل دوم: شیوههای سنجش فضای کسب و کار و ارزیابی سیاست ها و رتبه ایران در جهان
۴۸	مقدمه
۴۸	۲-۱- شیوههای سنجش فضای کسب و کار در جهان
۵۰	۲-۲- شیوههای سنجش فضای کسب و کار در ایران
۵۵	۲-۳- سیاست گذاری و نهاد سازی برای بهبود فضای کسب و کار در ایران
۵۶	۲-۴- نقش انجمن ها و تشکل های تخصصی در بهبود فضای کسب و کار در ایران
۵۹	فصل سوم: موانع کسب و کار در حوزه تامین اجتماعی در ایران
۶۰	مقدمه

۶۳	۳-۱- نظام تصمیم‌گیری و ساختار مدیریتی در حوزه سازمان تامین اجتماعی بر اساس قوانین ناظر بر آن
۹۳	۳-۲- نظام دادرسی در سازمان تامین اجتماعی
۱۰۴	۳-۳- ساختار منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی
۱۵۰	فصل چهارم: چالش‌های پیش روی کارفرمایان در حوزه ی قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی
۱۵۱	مقدمه
۱۵۱	۴-۱- ایرادات قانونی عرصه تامین اجتماعی
۱۵۸	۴-۲- بررسی میزان اطلاع کارفرمایان از مقررات سازمان تامین اجتماعی
۱۷۲	فصل پنجم: راهنمای تدوین برنامه ملی کسب و کار در حوزه تامین اجتماعی
۱۷۳	پیشگفتار
۱۷۶	مقدمه
۱۷۹	بخش ۱. آماده سازی و هماهنگی
۱۸۴	بخش ۲. کار گروه ها
۱۸۶	بخش ۳. نشست‌ها و جلسه ها
۱۹۱	بخش ۴. پیش‌نویس و توزیع برنامه ملی کسب و کار
۱۹۴	بخش ۵. بازخورد و بازنگری
۱۹۶	بخش ۶. چاپ و انتشار
۲۰۱	فهرست منابع

فهرست جداول

صفحه

۴۰	جدول ۱-۱- موانع کسب و کار در ۳۰ هزار بنگاه در کشورهای در حال توسعه
۴۱	جدول ۲-۱- نسبت هزینه‌های فضای کسب و کار به قیمت فروش کالا
۵۳	جدول ۱-۲- مقایسه موانع کسب و کار در ایران با ۱۷۸ کشور
۶۴	جدول شماره ۱-۳- ترکیب اعضای شورای عالی سازمان تامین اجتماعی
۶۵	جدول شماره ۲-۳- ترکیب اعضای هیئت مدیره سازمان تامین اجتماعی
۱۰۹	جدول شماره ۳-۳- اجزاء منابع سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۳	جدول شماره ۴-۳- نسبت اجزاء مختلف درآمد سازمان از کل منابع طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶
۱۱۵	جدول شماره ۵-۳- تعهدات کوتاه مدت سازمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۶	جدول شماره ۶-۳- تعهدات بلند مدت سازمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۷	جدول شماره ۷-۳- هزینه های درمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۸	جدول شماره ۸-۳- روند هزینه های پرسنلی و اداری در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۹	جدول شماره ۹-۳- اجزاء هزینه های سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۱	جدول شماره ۱۰-۳- نسبت هزینه های سازمان تامین اجتماعی به کل هزینه ها
۱۲۳	جدول شماره ۱۱-۳- مجموع کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۶	جدول شماره ۱۲-۳- کل مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۹	جدول شماره ۱۳-۳- نسبت پشتیبانی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۳۱	جدول شماره ۱۴-۳- نسبت مصارف بر منابع طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۳۳	جدول شماره ۱۵-۳- وضعیت نسبت ذخایر به منابع سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۳۷	جدول شماره ۱۶-۳- پیش بینی تعداد بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان طی سال های

۱۴۱	جدول شماره ۳-۱۷- پیش بینی نسبت پشتیبانی سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰
۱۴۲	جدول شماره ۳-۱۸- پیش بینی منابع و مصارف سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰
۱۴۶	جدول شماره ۳-۱۹- پیش بینی وضعیت ذخایر سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰
۱۵۲	جدول شماره ۴-۱- سهم دولت، کارفرما و کارگر در حق بیمه پرداختی
۱۵۳	جدول شماره ۴-۲- سهم کارفرما در تامین اجتماعی و مالیات بر کارگر به صورت درصدی از سودبنگاه

صفحه	فهرست نمودارها
۱۱۱	نمودار شماره ۳-۱- روند اجزاء درآمدهای سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۲	نمودار شماره ۳-۲- کل منابع سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۱۴	نمودار شماره ۳-۳- سهم اجزاء درآمد از منابع در سال ۱۳۸۶
۱۱۹	نمودار شماره ۳-۴- روند تغییرات هزینه های سازمان به تفکیک نوع هزینه ها طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۰	نمودار شماره ۳-۵- کل مصارف سازمان تامین اجتماعی طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۲	نمودار شماره ۳-۶- سهم اجزاء مصارف از کل مصارف سازمان در سال ۱۳۸۶
۱۲۴	نمودار شماره ۳-۷- روند بیمه شدگان اجباری و اختیاری سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۵	نمودار شماره ۳-۸- روند تغییرات کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۷	نمودار شماره ۳-۹- روند تغییرات تعداد مستمری بگیران سازمان به تفکیک نوع در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶
۱۲۸	نمودار شماره ۳-۱۰- تغییرات تعداد کل مستمری بگیران سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶

- نمودار شماره ۳-۱۱- روند تحولات نسبت پشتیبانی در سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ ۱۳۰
- نمودار شماره ۳-۱۲- نسبت مصارف به منابع سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ ۱۳۲
- نمودار شماره ۳-۱۳- روند تغییرات نسبت ذخایر به مصارف سازمان طی سال های ۱۳۶۰-۱۳۸۶ ۱۳۵
- نمودار شماره ۳-۱۴- تعداد کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۷-۱۴۰۰ ۱۳۸
- نمودار شماره ۳-۱۵- روند تغییرات پرونده های مستمری به تفکیک نوع مستمری طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ ۱۳۹
- نمودار شماره ۳-۱۶- روند تغییرات تعداد کل پرونده های مستمری طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ ۱۴۰
- نمودار شماره ۳-۱۷- روند تغییرات نسبت پشتیبانی طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ ۱۴۲
- نمودار شماره ۳-۱۸- روند تغییرات منابع و مصارف سازمان در سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ ۱۴۴
- نمودار شماره ۳-۱۹- تغییرات نسبت مصارف به منابع سازمان طی سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ ۱۴۵
- نمودار شماره ۳-۲۰- روند تغییرات ذخایر سازمان از سال ۱۳۸۷ تا سال ۱۴۰۰ ۱۴۷

محورهای اصلی پژوهش

- منظور از فضای کسب و کار مجموعه شرایط موثر بر قیمت و کیفیت واحدهای اقتصادی است که مدیر و یا مالک بنگاه اقتصادی نقش چندانی در آن ندارد و بر مدیر بنگاه تحمیل می شود. کیفیت زیر ساخت‌های اقتصادی، میزان فساد اداری، امنیت اجتماعی، ثبات در سیاست‌های اقتصادی، کیفیت نظام قضائی و... از جمله عوامل محیطی هستند که تاثیر مستقیم بر عملکرد واحدهای اقتصادی دارند
- مطالعات بین‌المللی نشان می‌دهد عوامل محیطی در برخی از کشورها هزینه های تولید را نزدیک به ۳۰ درصد افزایش می‌دهد اما در کشورهایی که فضای کسب و کار آنها مناسب‌تر است هزینه‌های محیطی به حدود ۵ درصد کاهش می‌یابد.
- بر اساس همین چارچوب فکری در طول دهه گذشته بسیاری از پژوهشگران و بیش از ده مؤسسه بین‌المللی از جمله بانک جهانی، مجمع جهانی اقتصاد، اتاق بازرگانی آمریکا... به اندازه‌گیری و سیاست‌گذاری برای بهبود فضای کسب و کار متمرکز شده‌اند. در ایران نیز موضوع بهبود فضای کسب و کار چند سالی است از زبان سیاست‌گذاران و پژوهشگران شنیده می‌شود و در اسناد رسمی کشور مانند محورهای کلی برنامه پنجم جمهوری اسلامی و همچنین قانون موسوم به اجرای سیاستهای کلی اصل ۴۴ به آن اشاره شده است.
- بر اساس مطالعات بانک جهانی، فضای کسب و کار در ایران بسیار نامناسب است. رتبه کلی ایران در میان ۱۸۱ کشور جهان ۱۴۲ است. در دو سال گذشته (۲۰۰۸-۲۰۰۹) جایگاه ایران بدتر شده است. رتبه ایران در سال ۲۰۰۸ برابر با ۱۳۵ بود و در سال ۲۰۰۹ به ۱۴۲ تنزل یافت. هر چند نمی‌توان مدعی شد که رتبه‌بندی بانک جهانی صادقانه بوده و اطلاعات آن درست است اما شواهد ملموس حکایت از وضعیت نامناسب فضای کسب و کار در ایران دارد.

- بر اساس رتبه‌بندی بانک جهانی در سال ۲۰۰۸ رتبه اداره ثبت شرکت‌های ایران در میان ۱۷۸ کشور ۷۷ام است. مبنای رتبه‌بندی این اداره و سایر ادارت سرعت و هزینه‌های رسمی انجام امور اداری است. رتبه شهرداری و وزارت نیرو در صدور مجوز برای تأسیس یک کارگاه و انشعاب‌های آب و برق ۱۶۴، اداره ثبت اسناد و املاک ۱۴۳، گمرک ۱۳۵ و دادگاه‌ها و قوه قضائیه ۵۷ام است. علاوه بر سرعت اندک و هزینه بالای انجام امور اداری در ایران چند عامل دیگر موجب رتبه نازل ایران در میان کشورهای جهان شده است. رتبه ایران در حمایت از سرمایه‌گذاران کوچک در بازار اوراق بهادار ۱۵۸ام است، رتبه نظام مالیاتی ایران که شامل سرعت سازمان امور مالیاتی و همچنین نرخ مالیات و سهم کارفرمایان در تأمین اجتماعی است ۹۷ام است. از نظر شفافیت اطلاعات مالی و موسسات اعتبار سنجی و همچنین شرایط اخذ وام رتبه ایران ۶۸ام و از نظر سهولت تعامل کارفرمایان با کارکنان رتبه ایران ۱۴۱ اعلام شده است. مبنای دیگر رتبه‌بندی بانک جهانی سرعت امور مربوط به ورشکستگی شرکت‌هاست که رتبه ایران از این حیث نیز ۱۱۸ بوده است.

- محیط نامناسب کسب و کار بر کارفرمایان و تولیدکنندگان هزینه‌های سنگینی تحمیل می‌کند. در کشورهای دیگر تشکلهای صنفی مانند اتاقهای بازرگانی پیشگامان بهبود در فضای کسب و کار هستند. این تشکلهای در مورد موانع رشد بخش خصوصی تحقیق می‌کنند، مشکلات اعضای خود را رتبه‌بندی می‌کنند و برای بهبود فضای کسب و کار برنامه‌ای تهیه و آن را به دولت ارایه می‌دهند

- اگر عامل اصلی تحول در فضای کسب و کار، تشکلهای کارفرمایی هستند این تشکلهای باید از کجا آغاز کنند و چه اقداماتی صورت دهند؟ گام نخست پیوستن و ائتلاف کارفرمایان برای بهبود فضای کسب و کار است. آنها باید به بازیگر این صحنه تبدیل شوند و داشتن برنامه را شرط

بازیگری موثر بدانند. اگر این اراده در میان تشکلهای کارفرمایی شکل گیرد آنگاه اقدامات دیگر آغاز می شوند و معنا می یابند.

- چرا موضوعی مانند تامین اجتماعی باید محور برنامه کسب و کار باشد. برای پاسخ به این سوال باید نکته ای توضیح داده شود. برخی از موانع کسب و کار مانند بالا بودن نرخ بهره، نرخ تورم، بی ثباتی در فضای تصمیم گیری و سیاسی برای همه فعالیت ها مشکل ساز و با اولویت محسوب می شوند. حل این دسته از موانع که اولویت آنها بدیهی به نظر می رسد بسیار مشکل و در واقع خود در بر دارنده شرایط اقتصادی کشور هستند.
- اعتقاد بر این است که ساختار مدیریتی سازمان تامین اجتماعی باید به گونه ای متحول شود که کارفرمایان حضور موثرتری در اداره این سازمان داشته باشند
- بررسی تاریخی ساختار مدیریتی سازمان تامین اجتماعی نشان می دهد که در ابتدای تاسیس این سازمان به ویژه در سال های ۱۳۳۷ تا ۱۳۵۴ قانون اصل سه جانبه گرایی را پذیرفته و حقوق برابر برای کارفرمایان، کارگران و دولت قائل بود. اما این ساختار تداوم نیافت.
- مشکل تامین اجتماعی با نوشتن یک قانون تازه حل نمی شود. تصویب و اجرای قانون نیازمند قدرت است. این قدرت باید در طول زمان حافظ اجرای قانون باشد و اجازه ندهد قانون مسکوت بماند. صاحبان کسب و کار که خواستار سه جانبه گرایی هستند فاقد این قدرت اجتماعی هستند و از همین رو اگر در بهترین حالت بتوانند سه جانبه گرایی را در قانون تامین اجتماعی تعبیه کنند تا زمانی که فاقد قدرت اجتماعی هستند ضمانت لازم برای اجرای آنچنان قانونی وجود نخواهد داشت.

- کارفرمایان ایرانی علاقه چندانی به حضور فعال در تشکلهای خود ندارند و به تعبیری مشارکت گریز هستند. از سوی دیگر این افراد مشارکت گریز نسبت به عملکرد نمایندگان خود نیز بدین هستند. دستگاه اداری دولت نیز که جامعه ای مشارکت گریز و بی قدرت را مشاهده می کند غیر پاسخگو و حتی قانون گریز می شود. برنامه ملی کسب و کار باید این ویژگی های رفتاری را در نظر گرفته و برای تغییر در آن تلاش نمایند. **تبدیل کارفرمایان مشارکت گریز به مشارکت جو و دستگاه اجرایی غیر پاسخگو به پاسخگو مهمترین هدف برنامه ملی کسب و کار است.**
- در ایران سهم کارفرما در تامین اجتماعی کارکنان از بسیاری از کشورهای جهان بالاتر است. در ۱۴۳ کشور در مقایسه با کارفرمایانی ایرانی سهم کمتری در تامین اجتماعی کارکنان دارند. در کشورهای پیشرفته و رقابت پذیری مانند فرانسه و اسپانیا هزینه کارفرمایان بیش از ایران است اما تولید کنندگان این کشورها قادر به رقابت در عرصه جهانی هستند.
- بر اساس مطالعات انجام شده درصد قابل توجهی از کارفرمایان فاقد اطلاعات لازم و حتی اولیه در خصوص قانون و مقررات تامین اجتماعی هستند. به عنوان مثال در مورد اینکه (کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟) تنها کمتر از ۲۹ درصد دارای اطلاع کافی هستند و در مورد این مسئله که (در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟) ۶۲ درصد کارفرمایان اطلاع کامل داشته و سایر کارفرمایان یا هیچ چیز یا کم در مورد آن اطلاع دارند.
- ضعف دیگر عدم ارتباط نمایندگان کارفرمایان حاضر در ارکان تصمیم گیری سازمان تامین اجتماعی با مجموعه کارفرمایان است. براساس قانون، نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی تامین اجتماعی و هیات بدوی تشخیص و تجدید نظر حضور دارند. کارفرمایان بر اساس نظرسنجی به

عمل آمده اطلاع چندانی از عملکرد نمایندگان خود ندارند و معتقدند که نمایندگان آنها مطالبات و خواسته‌های آنان را دنبال نکرده بلکه منافع گروهی یا شخصی خود را جستجو می‌کنند.

- هر راهکاری برای بهبود نظام تامین اجتماعی باید با توجه به ویژگی‌های رفتاری کارفرمایان ارایه گردد. دانش کارفرمایان در مورد قانون و مقررات مربوط به تامین اجتماعی باید افزایش یابد. بسیاری از مشکلات موجود، ناشی از اطلاعات اندک کارفرمایان از قوانین و مقررات مربوطه است.
- کارفرمایان باید بتوانند از مشاوره‌های حقوقی لازم در خصوص تامین اجتماعی بهره‌مند شوند. یکی از اقداماتی که در برنامه ملی کسب و کار می‌توان دنبال نمود ارایه خدمات مشاوره‌ای به کارفرمایان است.
- عدم اعتماد کارفرمایان به نمایندگان خود مشکل دیگری است که باید به آن توجه نمود. برای از بین بردن بی اعتمادی باید رفتار هر دو طرف تغییر یابد. نمایندگان کارفرمایان باید نسبت به کارفرمایان پاسخگوتر شوند و مجاری ارتباط کارفرمایان با نمایندگان آنها تسهیل شود.
- شناخت موانع کسب و کار، اولویت بندی آنها، تشکیل کارگروه‌های کارشناسی، فضاسازی عمومی و انتشار برنامه اقداماتی است که باید برای تغییر در فضای کسب و کار صورت گیرد.
- با توجه به آن که تشکلهای کارفرمایی تجربه مدونی در خصوص تهیه برنامه ملی کسب و کار ندارند انتخاب موضوع برنامه ملی کسب و کار بسیار مهم است. در این تحقیق پیشنهاد شده است موضوع یکی از برنامه های کسب و کار در ایران، تحول در نظام تامین اجتماعی و رفع موانع کارفرمایان در این خصوص باشد.

- حل مشکلاتی که کارفرمایان ایران در حوزه تامین اجتماعی دارند بدون همکاری مشترک و برنامه ریزی ممکن نمی باشد. از همین رو در این پژوهش کتابچه ای تحت عنوان راهنمای برنامه ملی کسب و کار که می تواند دستورالعملی برای این منظور باشد ارائه شده است.
 - براساس این دستورالعمل ابتدا باید تشکلهای کارفرمایی و همچنین بنگاههای بزرگی که تمایل به حضور فعال برای اقدام در این زمینه دارند باید فعالانه مشارکت داشته باشند.
 - در برنامه ملی کسب و کار تا حد ممکن باید مشارکت کارفرمایان در تدوین و اجرای برنامه را افزایش داد. کارفرمایان باید بیاموزند برای تغییر در فضای کسب و کار خود چاره ای به جز مشارکت فعال ندارند. نباید عده محدودی برای تغییر فضای کسب و کار تلاش نموده و مابقی بی خبری به سر برده و منتظر تحول در محیط پیرامون خود باشند. به همین منظور پیشنهاد می شود در برنامه ملی کسب و کار اقدامات زیر صورت گیرد.
- ۱- تبدیل مشکلات پیش روی کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی به مسئلهای عمومی و فراگیر. باید مشکلاتی که عموم کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی با آن روبرو هستند از طریق صدا و سیما، جراید و اینترنت اطلاع رسانی شود. هر قدر در عمومی سازی این مسئله بهتر عمل شود احتمال اقدام موثر از سوی دولت و همکاری بیشتر کارفرمایان افزایش می یابد.
- ۲- تاسیس یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی. تغییر در کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی و کاهش مشکلات کارفرمایان در این حوزه امری بسیار زمانبر است و علاوه بر آن مسئلهای است که همواره می تواند در جهت مثبت یا منفی تغییر یابد. کارفرمایان باید به صورت جمعی و مستمر تلاش نمایند تا کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی افزایش یابد. این تلاش مستمر امکان تاثیرگذاری در شرایط مناسب را افزایش می دهد. یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی می تواند کارکردهای زیر را داشته باشد:

-
- جمع آوری مشکلات کارفرمایان
 - ارایه مشاوره‌ها و آموزش‌های لازم به کارفرمایان
 - انتقال مشکلات کارفرمایان به مسئولین
 - تهیه طرح‌ها و لوایح لازم به دولت و مجلس
 - فضا سازی عمومی برای تغییر در کیفیت و هزینه خدمات تامین اجتماعی
- مسئله بهبود نظام تامین اجتماعی باید در استان‌های مختلف پی گیری شود. نباید این مسئله به تهران منحصر گردد. در استان‌های مختلف باید کارفرمایان با نمایندگان خود در مجلس و سایر مسئولین ارتباط برقرار نموده و خواهان تغییر در کیفیت و هزینه تامین اجتماعی شوند.

نزدیک به یک دهه از طرح مفهوم فضای کسب و کار در جهان می‌گذرد. پس از تجربه ناموفق اروپای شرقی و شوروی سابق در گذر به اقتصاد بازار این توافق همگانی شکل گرفت که رفع موانع رشد بخش خصوصی باید راهبرد اصلی توسعه اقتصادی گردد و در غیاب این راهبرد سیاست خصوصی سازی به شکست می‌انجامد. بهبود فضای کسب و کار نه تنها برای کشورهای که می‌خواهند از اقتصادی دولتی عبور کنند بلکه برای کشورهای مبتنی بر اقتصاد بازار و کشورهای پیشرفته نیز اجتناب ناپذیر است.

منظور از فضای کسب و کار مجموعه شرایط موثر بر قیمت و کیفیت واحدهای اقتصادی است که مدیر و یا مالک بنگاه اقتصادی نقش چندانی در آن ندارد و بر مدیر بنگاه تحمیل می‌شود. کیفیت زیر ساخت‌های اقتصادی، میزان فساد اداری، امنیت اجتماعی، ثبات در سیاست‌های اقتصادی، کیفیت نظام قضائی و... از جمله عوامل محیطی هستند که تاثیر مستقیم بر عملکرد واحدهای اقتصادی دارند. این عوامل به صورت برونزا بر سرنوشت بنگاه‌ها تاثیر گذاشته و مدیران بنگاه‌ها بدون همکاری دولت یا همکاری سایر واحدهای اقتصادی نمی‌توانند آنها را بهبود بخشند. مطالعات بین‌المللی نشان می‌دهد عوامل محیطی در برخی از کشورها هزینه‌های تولید را نزدیک به ۳۰ درصد افزایش می‌دهد اما در کشورهایی که فضای کسب و کار آنها مناسب‌تر است هزینه‌های محیطی به حدود ۵ درصد کاهش می‌یابد. بدون تردید در کشورهایی که هزینه‌های محیطی بالغ بر ۳۰ درصد هزینه تولید است واحدهای تولیدی قادر به رقابت با کشورهای رقیب نیستند. کشورهای گروه نخست در صحنه رقابت بین‌المللی حذف می‌شوند و هر روز بر ابعاد مشکلات اقتصادی آنها افزوده می‌شود. محیط نامناسب کسب و کار بخش خصوصی را به اقتصاد زیرزمینی سوق می‌دهد، آینده و برنامه‌ریزی را برای واحدهای اقتصادی مشکل می‌سازد، از پیوندهای شرکت‌های بزرگ با شرکت‌های کوچک جلوگیری می‌کند و بسیاری از مشکلات اقتصادی دیگر مانند تورم و تضعیف اقتصاد

ملی را به دنبال می‌آورد. از همین رو در ادبیات اقتصادی امروز «بهبود فضای کسب و کار» یک راهبرد برای توسعه شناخته می‌شود.^۱

بر اساس همین چارچوب فکری در طول دهه گذشته بسیاری از پژوهشگران و بیش از ده مؤسسه بین‌المللی از جمله بانک جهانی، مجمع جهانی اقتصاد، اتاق بازرگانی آمریکا... به اندازه‌گیری و سیاست‌گذاری برای بهبود فضای کسب و کار متمرکز شده‌اند. در ایران نیز موضوع بهبود فضای کسب و کار چند سالی است از زبان سیاست‌گذاران و پژوهشگران شنیده می‌شود و در اسناد رسمی کشور مانند ابلاغیه برنامه پنجم جمهوری اسلامی و همچنین ابلاغیه اصل ۴۴ به آن اشاره شده است.

بر اساس مطالعات بانک جهانی، فضای کسب و کار در ایران بسیار نامناسب است. رتبه کلی ایران در میان ۱۸۱ کشور جهان ۱۴۲ است. در دو سال گذشته (۲۰۰۹-۲۰۰۸) جایگاه ایران بدتر شده است. رتبه ایران در سال ۲۰۰۸ برابر با ۱۳۵ بود و در سال ۲۰۰۹ به ۱۴۲ تنزل یافت. هر چند نمی‌توان مدعی شد که رتبه‌بندی بانک جهانی صادقانه بوده و اطلاعات آن درست است اما شواهد ملموس حکایت از وضعیت نامناسب فضای کسب و کار در ایران دارد.

بر اساس رتبه‌بندی بانک جهانی در سال ۲۰۰۸ رتبه اداره ثبت شرکت‌های ایران در میان ۱۷۸ کشور ۷۷ ام است. مبنای رتبه‌بندی این اداره و سایر ادارت سرعت و هزینه‌های رسمی انجام امور اداری است. رتبه شهرداری و وزارت نیرو در صدور مجوز برای تأسیس یک کارگاه و انشعاب‌های آب و برق ۱۶۴، اداره ثبت اسناد و املاک ۱۴۳، گمرک ۱۳۵ و دادگاه‌ها و قوه قضائیه ۵۷ ام است. علاوه بر سرعت اندک و هزینه بالای انجام امور اداری در ایران چند عامل دیگر موجب رتبه نازل ایران در میان کشورهای جهان شده است. رتبه ایران در حمایت از سرمایه‌گذاران کوچک در بازار اوراق بهادار ۱۵۸ ام است، رتبه نظام مالیاتی ایران که شامل سرعت سازمان امور مالیاتی و همچنین نرخ مالیات و سهم کارفرمایان در تامین

۱- در فصل نخست این گزارش مفهوم فضای کسب و کار، چگونگی پیدایش آن، اهمیت آن در توسعه اقتصادی، روش سنجش و اندازه‌گیری موانع کسب و کار و راه‌های بهبود آن آمده است.

اجتماعی است ۹۷ ام است. از نظر شفافیت اطلاعات مالی و موسسات اعتبار سنجی و همچنین شرایط اخذ وام رتبه ایران ۶۸ ام و از نظر سهولت تعامل کارفرمایان با کارکنان رتبه ایران ۱۴۱ اعلام شده است. مبنای دیگر رتبه‌بندی بانک جهانی سرعت امور مربوط به ورشکستگی شرکت‌هاست که رتبه ایران از این حیث نیز ۱۱۸ بوده است.

جدول ۱- مقایسه موانع کسب و کار در ایران با ۱۷۸ کشور

رتبه کسب و کار	رتبه ایران در سال ۲۰۰۷	رتبه ایران در سال ۲۰۰۸	تغییر در رتبه
رتبه کلی کسب و کار	۱۳۱	۱۳۵	-۴
سهولت شروع کسب و کار	۶۶	۷۷	-۱۱
سهولت اخذ مجوز	۱۵۸	۱۶۴	-۶
سهولت تعامل با کارکنان	۱۴۳	۱۴۱	۲
سهولت ثبت داراییها	۱۴۱	۱۴۳	-۲
سهولت اخذ اعتبار	۶۲	۶۸	-۶
حمایت از سرمایه‌گذاران	۱۵۸	۱۵۸	۰
سهولت پرداخت مالیات	۹۴	۹۷	-۳
سهولت تجارت با خارج	۱۲۹	۱۳۵	-۶
صدور حکم در نظام قضایی	۵۴	۵۷	-۳
خاتمه بخشیدن به کسب و کار	۱۱۰	۱۱۸	-۸

رجوع شود به پیوست کتاب سنجش و بهبود فضای کسب و کار که توسط انجمن مدیران در سال ۱۳۸۷ انتشار یافته است

به جز این رتبه‌بندی اطلاعات مقایسه‌ای دیگری در مورد وضعیت فضای کسب و کار ایران در دست نیست. در سایر کشورها به روش‌های مختلف موانع رشد بخش خصوصی اندازه‌گیری می‌شود. به طور مثال در چین و برزیل فضای کسب و کار استان‌ها به تفکیک در هر استان اندازه‌گیری می‌شود. مجمع جهانی اقتصاد نیز برای نزدیک به ۶۰ کشور از طریق نظر سنجی از شرکت‌های بین‌المللی و شاخص‌های کمی محیط کسب و کار آنها را اندازه‌گیری می‌کند. اما در ایران تنها مبنای شناخت فضای کسب و کار پژوهش بانک جهانی است. با توجه به عدم اعتماد دولت ایران به بانک جهانی و همچنین برای شناخت بهتر

موانع کسب و کار در ایران ضرورت دارد دولت یا نهادهای غیر دولتی مانند اتاق بازرگانی با سایر تشکلهای صنفی موانع کسب و کار را در ایران به تفکیک استانها و در مقاطع مختلف زمانی اندازه گیری و آن را اعلام نمایند.

با توجه به ضرورت رفع موانع رشد بخش خصوصی و بهبود فضای کسب و کار در ایران چگونه می توان در این جهت اقدام نمود؟ رتبه اندک ایران در مطالعه بانک جهانی موجب جلب توجه سیاست گذاران ایران به این مسئله شده است. سازمان سرمایه گذاری و کمکهای فنی و اقتصادی وابسته به وزارت امور اقتصادی و دارایی با همکاری بانک جهانی اقدامات مختلفی را برای بهبود رتبه ایران سازمان داده است. این واحد از وزارت امور اقتصادی با تمام دستگاههای مربوطه مانند اداره ثبت شرکتها موافقتنامههایی برای کاهش هزینه و افزایش سرعت امور مربوط به کسب و کار را منعقد نموده است. هر چند تلاش این سازمان می تواند در بهبود فضای کسب و کار موثر باشد اما تجارب بین المللی و داخلی نشان می دهد هر گاه دینفعان بخش خصوصی و جامعه مدنی خواهان تحول و بهبود در امری شوند امید بیشتری به پیشرفت در آن زمینه وجود دارد. در این مورد نیز اگر آنها که از بهبود فضای کسب و کار نفع می برند یعنی صاحبان کسب و کار حضوری فعال برای تغییر در فضای کسب و کار داشته باشند می توان به بهبود فضای کسب و کار در ایران امید بیشتری داشت. محیط نامناسب کسب و کار بر کارفرمایان و تولیدکنندگان هزینه های سنگینی تحمیل می کند. در کشورهای دیگر تشکلهای صنفی مانند اتاق بازرگانی پیشگامان بهبود در فضای کسب و کار هستند. این تشکلهای در مورد موانع رشد بخش خصوصی تحقیق می کنند، مشکلات اعضای خود را رتبه بندی می کنند و برای بهبود فضای کسب و کار برنامه ای تهیه و آن را به دولت ارائه می دهند^۱.

در ایران نیز باید از همین الگو پیروی کرد. جدا از آن که وزارت اقتصاد تا چه زمانی و به چه میزان برای بهبود فضای کسب و کار تلاش خواهد کرد تشکلهای کارفرمایی باید در این صحنه حضور یابند و برای

^۱ - گوشه ای از تجارب تشکلهای صنفی از جمله اتاق های بازرگانی در کتابچه راهنمای برنامه ملی کسب و کار آمده است.

رفع موانع بخش خصوصی اقدام کنند. در این صورت احتمال تحول جدی و مستمر در فضای کسب و کار بیشتر خواهد بود. تشکلهای کارفرمایی بیش از هر سازمان دولتی باید برای بهبود فضای کسب و کار انگیزه داشته باشند. زندگی اقتصادی آنها بویژه در بلند مدت موکول به بهبود فضای کسب و کار است. علاوه بر انگیزه قوی، تشکلهای کارفرمایی از نزدیک موانع کسب و کار را لمس می کنند و بسیاری از مقررات و قوانینی که دولت ها وضع می کنند تنها تشکلهای کارفرمایی می دانند چه تاثیری بر عملکرد واحدهای اقتصادی آنها به جای می گذارد. بنابراین حضور فعال تشکلهای کارفرمایی برای بهبود فضای کسب و کار شرط ضروری اصلاحات در این زمینه است.

اگر عامل اصلی تحول در فضای کسب و کار، تشکلهای کارفرمایی هستند این تشکلهای باید از کجا آغاز کنند و چه اقداماتی صورت دهند؟ گام نخست پیوستن و ائتلاف کارفرمایان برای بهبود فضای کسب و کار است. آنها باید به بازیگر این صحنه تبدیل شوند و داشتن برنامه را شرط بازیگری موثر بدانند. اگر این اراده در میان تشکلهای کارفرمایی شکل گیرد آنگاه اقدامات دیگر آغاز می شوند و معنا می یابند. مطالب ارائه شده در سطور بالا چکیده ای از فصول یک و دو این گزارش بودند که به بررسی تاریخیچه شکل گیری مفهوم فضای کسب و کار، علل پیدایش نظریه ی محیط کسب و کار، نظریه پردازان مهم این حوزه، اهمیت موضوع، تاثیرات آن بر عملکرد اقتصادی کشورها، شیوه های اندازه گیری فضای کسب و کار در جهان و ایران و در نهایت اصول کلی بهبود محیط کسب و کار و نقش تشکلهای کارفرمایی در آن می پردازد.

فصل سوم این گزارش از سه قسمت تشکیل شده است. در ابتدا نظام مدیریتی سازمان تامین اجتماعی را از سال ۱۳۲۸ تا زمان حاضر مرور می کند. هدف از این بررسی تاریخی زدودن یک راه حل رایج اما نادرست است. در این بررسی با چند تن از کارشناسان برجسته در این خصوص مصاحبه گردید که چه راه حلی برای کاهش مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی می توان ارائه نمود. عموم کارشناسان نقطه آغاز را تغییر در ساختار نظام مدیریتی سازمان اجتماعی می دانند. اعتقاد بر این است که ساختار مدیریتی سازمان

تامین اجتماعی باید به گونه‌ای متحول شود که کارفرمایان حضور موثرتری در اداره این سازمان داشته باشند ارایه می‌کردند.

بررسی تاریخی ساختار مدیریتی سازمان تامین اجتماعی نشان می‌دهد که در ابتدای تاسیس این سازمان به ویژه در سال‌های ۱۳۳۷ تا ۱۳۵۴ قانون اصل سه جانبه گرایی را پذیرفته و حقوق برابر برای کارفرمایان، کارگران و دولت قائل بود. اما این ساختار تداوم نیافت و تا آنجا که می‌دانیم در عمل دولت حاضر به پذیرش سه جانبه گرایی نگردید. در قانون کنونی نیز حقوق روشنی برای کار فرمایان در مدیریت سازمان دیده شده است اما در عمل این قانون رعایت نمی‌گردد. براساس قانون کنونی نصف به علاوه یک نفر از اعضای شورای عالی تامین اجتماعی توسط وزیر رفاه تعیین و سایر اعضا توسط تشکلهای کارفرمایی و کارگری انتخاب می‌شوند. علیرغم گذشت پنج سال از تصویب این قانون هنوز اعضای شورای عالی تامین اجتماعی براساس قانون قبلی تعیین می‌گردند. در فصل سوم ترکیب اعضای شورای عالی تامین اجتماعی، هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی، هیات تشخیص و تجدید نظر در طول ۶۰ سال گذشته مرور شده است. هدف از این مرور مفصل تاریخی این است که نشان داده شود مشکل تامین اجتماعی با نوشتن یک قانون تازه حل نمی‌شود. تصویب و اجرای قانون نیازمند قدرت است. این قدرت باید در طول زمان حافظ اجرای قانون باشد و اجازه ندهد قانون مسکوت بماند. صاحبان کسب و کار که خواستار سه جانبه گرایی هستند فاقد این قدرت اجتماعی هستند و از همین رو اگر در بهترین حالت بتوانند سه جانبه گرایی را در قانون تامین اجتماعی تعبیه کنند تا زمانی که فاقد قدرت اجتماعی هستند ضمانت لازم برای اجرای آنچنان قانونی وجود نخواهد داشت. در جدول زیر ساختار مدیریتی شورای عالی سازمان تامین اجتماعی که بالاترین رکن این سازمان محسوب می‌شود در طول ۶۰ سال گذشته نشان داده شده است. در متن گزارش نیز ساختار هیات مدیره و ترکیب هیات تشخیص در این دوره بررسی شده است.

جدول ۲- ترکیب اعضای شورای عالی سازمان تامین اجتماعی

توضیحات	تعداد			قانون	تاریخ
	کارگران	کارفرمایان	دولت		
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها آرای داشتند.	۳	۳	۱۲	ماده ۱۵ قانون...	۱۳۲۸/۳/۱۷
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها آرای داشتند.	۲	۲	۷	بیمه‌های اجتماعی کارگران	۱۳۳۱/۱۱/۱
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها آرای داشتند.	۲	۲	۵	بیمه‌های اجتماعی کارگران	۱۳۳۴/۴/۲۴
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها آرای داشتند.	۳	۳	۳	بیمه‌های اجتماعی کارگران	۱۳۳۷/۴/۲۲
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها آرای داشتند.	۳	۳	۳	سازمان بیمه‌های اجتماعی	۱۳۴۲/۱/۲۴
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود.	۵	۴	۱۰	قانون تامین اجتماعی	۱۳۵۴
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود	۳	۳	۴	اصلاح تشکیلات سازمان	۱۳۵۸
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود	۳	۵	۸	اصلاحات بعدی	۱۳۵۸
به دلیل انحلال وزارت صنایع سنگین و همچنین ادغام وزارت صنایع با وزارت معدن نمایندگان دولت از ۸ نفر به ۶ نفر کاهش یافت.	۳	۵	۶	تشکیلات فعلی سازمان	در حال حاضر
این قانون تاکنون به اجرا در نیامده و ترکیب شورا همانند قبل است.	مابقی اعضا به تناسب اعضا توسط تشکل‌های کارگری و کارفرمایی		نصف + ۱ توسط وزیر رفاه	نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی	۱۳۸۳

در برنامه ملی کسب و کار نباید خود را به تغییر قانون محدود ساخت. موانع کسب و کار از جمله موانع موجود در سازمان تامین اجتماعی ریشه در رفتار اجتماعی کارفرمایان و رفتار دولت دارد. مطالعات پراکنده

نشان می دهد کارفرمایان ایرانی علاقه چندانی به حضور فعال در تشکلهای خود ندارند و به تعبیری مشارکت گریز هستند. از سوی دیگر این افراد مشارکت گریز نسبت به عملکرد نمایندگان خود بدبین هستند. دستگاه اداری دولت نیز که جامعه ای مشارکت گریز و بی قدرت را مشاهده می کند غیر پاسخگو و حتی قانون گریز می شود. برنامه ملی کسب و کار باید این ویژگی های رفتاری را در نظر گرفته و برای تغییر در آن تلاش نمایند. **تبدیل کارفرمایان مشارکت گریز به مشارکت جو و دستگاه اجرایی غیر پاسخگو به پاسخگو مهمترین هدف برنامه ملی کسب و کار است.**

قسمت دوم این فصل به نظام دادرسی در سازمان تامین اجتماعی اختصاص دارد. از آنجا که سازمان تامین اجتماعی از مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت شکل گرفته است و یک قرارداد سه جانبه برقرار شده است بدیهی ست که در اجرای این تعهدات از جانب طرفین مشکلاتی پیش خواهد آمد. نظام دادرسی در سازمان به مراجع رسیدگی به دعاوی طرفین اشاره دارد. در ابتدا مراجع دادرسی عمومی در مورد دعاوی سازمان تامین اجتماعی بررسی شده است که این مراجع عمومی عبارتند از محاکم عمومی و دیوان عدالت اداری و در ادامه مراجع فنی و تخصصی رسیدگی به دعاوی حوزه تامین اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. این مراجع عبارتند از هیئت های تشخیص و حل اختلاف، هیئت تشخیص مطالبات و کمیسیون های پزشکی. به هر حال کارفرمایان و کارگران مدت زمان و هزینه ی زیادی را در دعاوی حقوقی خود در مورد تامین اجتماعی صرف می کنند که بهبود نظام دادرسی در این حوزه می تواند کمک شایانی به بهبود فضای کسب و کار در کشور و به تبع آن رشد بنگاه های اقتصادی کشور شود.

بخش سوم این فصل از گزارش وضعیت مالی سازمان تامین اجتماعی را از سال ۱۳۷۰ تا سال ۱۴۰۰ نشان می دهد. شناخت این وضعیت از این لحاظ ضرورت دارد که سازمان تامین اجتماعی با مشکلات مالی جدی روبرو است. این مشکلات موجب می شود که سازمان در برابر هر گونه کاهش درآمد یا افزایش هزینه مقاومت کند. هر برنامه ملی کسب و کار و پیشنهادات حاصل از آن باید با شناخت این وضعیت ارایه

گردد. در غیر این صورت سازمان تامین اجتماعی از همه ابزارهای خود برای خنثی نمودن این پیشنهادات استفاده خواهد کرد.

برای بدست آوردن درکی از وضعیت مالی سازمان تامین اجتماعی چند شاخص در اینجا ارائه می شود که در متن گزارش به طور کامل مورد بحث قرار گرفته اند. براساس این شاخص ها وضعیت مالی سازمان در سال های آینده بسیار خطرناک است. قبل از مرور این شاخص ها ذکر این نکته ضروری است که این اطلاعات از منابع رسمی سازمان تامین اجتماعی استخراج شده است و این احتمال وجود دارد که آینده سازمان به دلائلی تیره نشان داده شده است از جمله آن که از تعدی های رایج به منابع و مصارف این سازمان جلوگیری شود. بهر حال درک تصمیم گیران در سطح کشور و درون سازمان برخواسته از این آمار و اطلاعات است و با توجه به این واقعیت ها باید پیشنهاداتی برای کاهش مشکلات تامین اجتماعی ارائه شود. اهم شاخص هایی که می تواند وضعیت مالی این سازمان را نشان دهد عبارتست از:

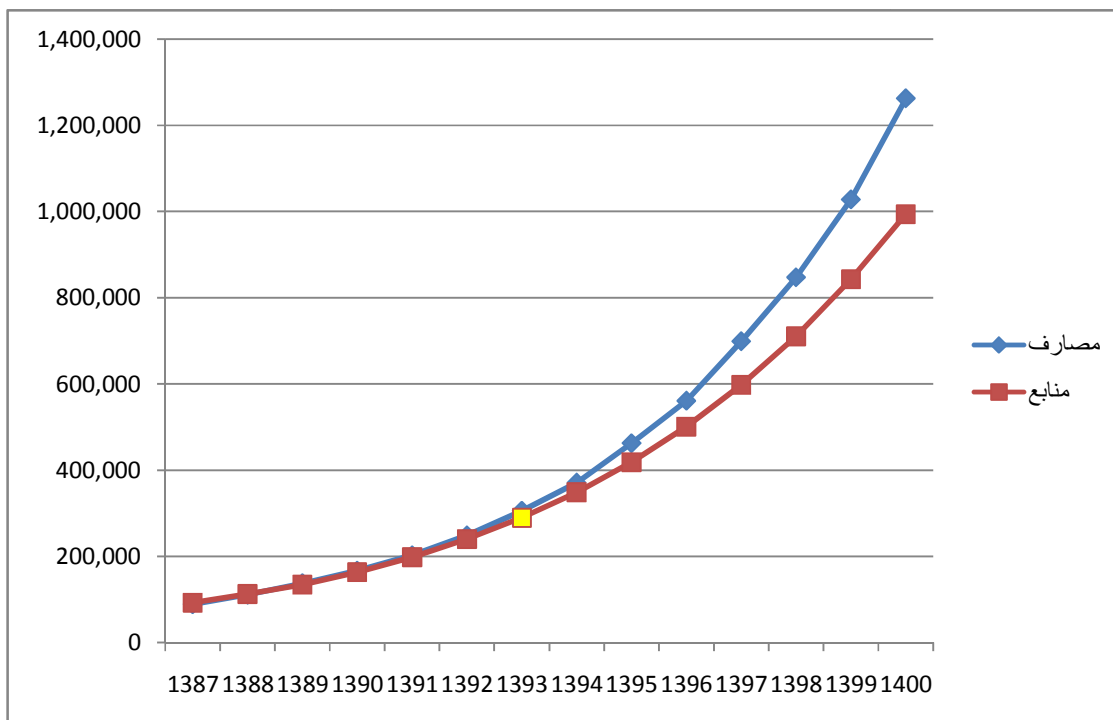
- روند منابع و مصارف سازمان

روند منابع و مصارف سازمان طی سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ در جدول زیر آورده شده است. همانطور که در جدول و نمودار زیر مشاهده می شود از سال ۱۳۹۳ مصارف سازمان بر منابع آن پیشی خواهد گرفت و سازمان تبدیل به سازمانی زیان ده خواهد شد. اگر این پیش بینی به وقوع بپیوندد سازمان برای جبران هزینه های خود مجبور به فروش دارایی های خود می گردد. به طور قطع این وضعیت تهدیدی برای همه شرکتهای ایرانی محسوب می شود. زیان دهی سازمان تامین اجتماعی پیامدهای سنگینی بر اقتصاد و جامعه ایران بدنال خواهد داشت. کوچکترین پیامد آن کاهش کیفیت خدمات این سازمان به افراد تحت پوشش است که موجی از نارضایتی در کارگران و بازنشستگان و فعالین اقتصادی را به وجود خواهد آورد.

جدول ۳- پیش بینی منابع و مصارف سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

سال	منابع جاری	پیش بینی وصول سالانه از دولت	مجموع منابع جاری	مصارف جاری	نسبت مصارف به منابع (درصد)
۱۳۸۷	۹۳,۱۰۶	۴,۲۷۴	۹۷,۳۸۰	۸۹,۱۹۶	۹۱.۶
۱۳۸۸	۱۱۳,۳۳۳	۵,۲۰۲	۱۱۸,۵۳۵	۱۱۱,۴۱۴	۹۴.۰
۱۳۸۹	۱۳۴,۹۵۱	۶,۱۹۴	۱۴۱,۱۴۵	۱۳۷,۹۶۵	۹۷.۷
۱۳۹۰	۱۶۳,۸۶۵	۷,۵۲۱	۱۷۱,۳۸۶	۱۶۷,۱۱۸	۹۷.۵
۱۳۹۱	۱۹۸,۶۰۵	۹,۱۱۶	۲۰۷,۷۲۱	۲۰۲,۳۸۳	۹۷.۴
۱۳۹۲	۲۴۰,۲۳۵	۱۱,۰۲۷	۲۵۱,۲۶۲	۲۴۸,۷۹۸	۹۹.۰
۱۳۹۳	۲۸۹,۸۶۳	۱۳,۳۰۵	۳۰۳,۱۶۸	۳۰۵,۸۸۰	۱۰۰.۹
۱۳۹۴	۳۴۸,۸۹۴	۱۶,۰۱۴	۳۶۴,۹۰۸	۳۷۰,۹۲۸	۱۰۱.۶
۱۳۹۵	۴۱۸,۶۹۲	۱۹,۲۱۸	۴۳۷,۹۱۰	۴۶۲,۴۲۳	۱۰۵.۶
۱۳۹۶	۵۰۰,۹۷۲	۲۲,۹۹۵	۵۲۳,۹۶۷	۵۶۱,۰۰۸	۱۰۷.۱
۱۳۹۷	۵۹۷,۶۱۱	۲۷,۴۳۰	۶۲۵,۰۴۱	۶۹۸,۷۵۸	۱۱۱.۸
۱۳۹۸	۷۱۰,۶۰۰	۳۲,۶۱۷	۷۴۳,۲۱۷	۸۴۷,۱۴۱	۱۱۴.۰
۱۳۹۹	۸۴۲,۴۵۳	۳۸,۶۶۹	۸۸۱,۱۲۲	۱,۰۲۷,۵۲۷	۱۱۶.۶
۱۴۰۰	۹۹۳,۳۷۷	۴۵,۵۹۶	۱,۰۳۸,۹۷۳	۱,۲۶۱,۹۷۴	۱۲۱.۵

نمودار ۱- نمودار منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی (میلیارد ریال)



- وضعیت ذخایر سازمان

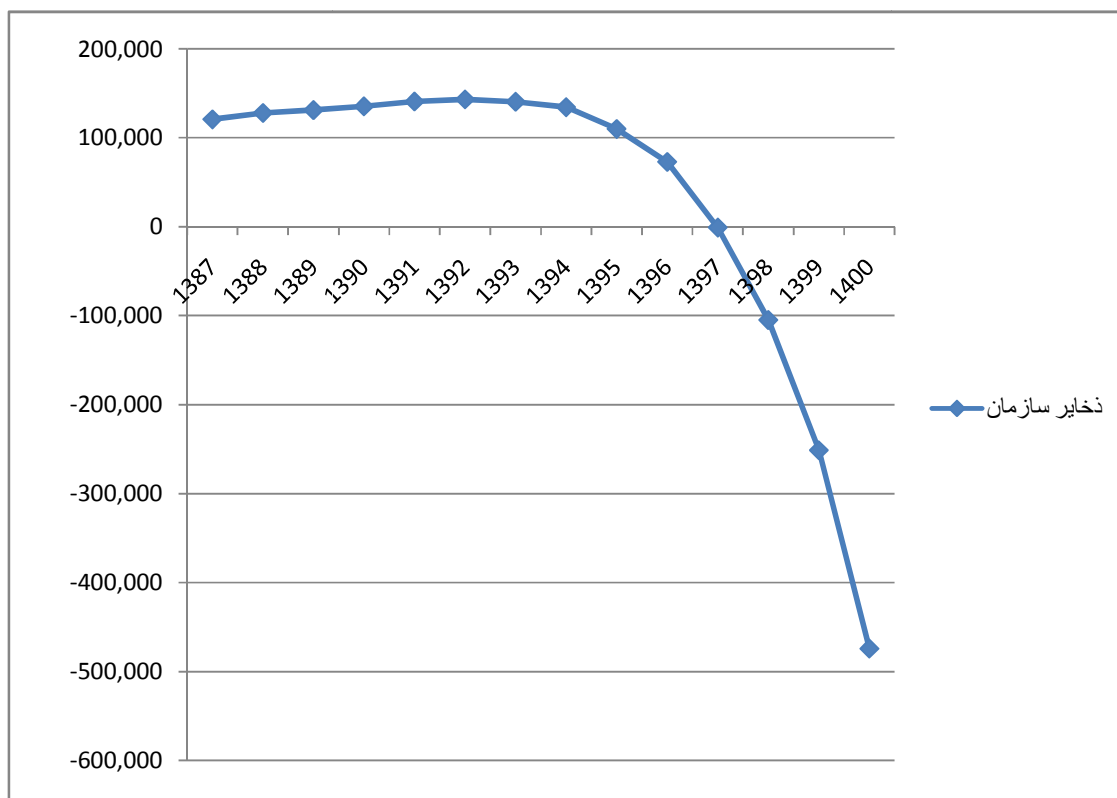
یکی دیگر از شاخص های کلیدی میزان ذخایر سازمان تامین اجتماعی است. میزان ذخایر سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۸۶ برابر با ۱۱۲۷۴۰ میلیارد ریال بود که اگر سالانه به این رقم تفاوت درآمد از مصارف هر سال را اضافه کنیم میزان ذخیره ی تجمعی در پایان هر سال را خواهیم داشت که این روند را در جدول زیر مشاهده می کنید.

جدول ۴- پیش بینی وضعیت ذخایر سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

سال	منابع جاری	مصارف جاری	ذخیره تجمعی
۱۳۸۷	۹۷,۳۸۰	۸۹,۱۹۶	۱۲۰,۹۲۴
۱۳۸۸	۱۱۸,۵۳۵	۱۱۱,۴۱۴	۱۲۸,۰۴۵
۱۳۸۹	۱۴۱,۱۴۵	۱۳۷,۹۶۵	۱۳۱,۲۲۵
۱۳۹۰	۱۷۱,۳۸۶	۱۶۷,۱۱۸	۱۳۵,۴۹۳
۱۳۹۱	۲۰۷,۷۲۱	۲۰۲,۳۸۳	۱۴۰,۸۳۱
۱۳۹۲	۲۵۱,۲۶۲	۲۴۸,۷۹۸	۱۴۳,۲۹۵
۱۳۹۳	۳۰۳,۱۶۸	۳۰۵,۸۸۰	۱۴۰,۵۸۳
۱۳۹۴	۳۶۴,۹۰۸	۳۷۰,۹۲۸	۱۳۴,۵۶۳
۱۳۹۵	۴۳۷,۹۱۰	۴۶۲,۴۲۳	۱۱۰,۰۵۰
۱۳۹۶	۵۲۳,۹۶۷	۵۶۱,۰۰۸	۷۳,۰۰۹
۱۳۹۷	۶۲۵,۰۴۱	۶۹۸,۷۵۸	-۷۰۸
۱۳۹۸	۷۴۳,۲۱۷	۸۴۷,۱۴۱	-۱۰۴,۶۳۲
۱۳۹۹	۸۸۱,۱۲۲	۱,۰۲۷,۵۲۷	-۲۵۱,۰۳۷
۱۴۰۰	۱,۰۳۸,۹۷۳	۱,۲۶۱,۹۷۴	-۴۷۴,۰۳۸

میزان ذخیره تجمعی سازمان در سال ۱۳۸۷ برابر است با ۱۲۰۹۲۴ میلیارد ریال که تا سال ۱۳۹۲ روند افزایش خود را طی می کند و از سال ۱۳۹۳ به بعد به دلیل رسیدن به نقطه ی سرسری رو به کاهش می گذارد تا اینکه در سال ۱۳۹۷ منفی می گردد و عملاً از این سال به بعد ذخایر سازمان زیر صفر می رود. روند تغییرات ذخایر سازمان را می توانید در نمودار زیر مشاهده نمایید.

نمودار ۲- روند تغییرات ذخایر سازمان از سال ۱۳۸۷ تا سال ۱۴۰۰ (میلیارد ریال)



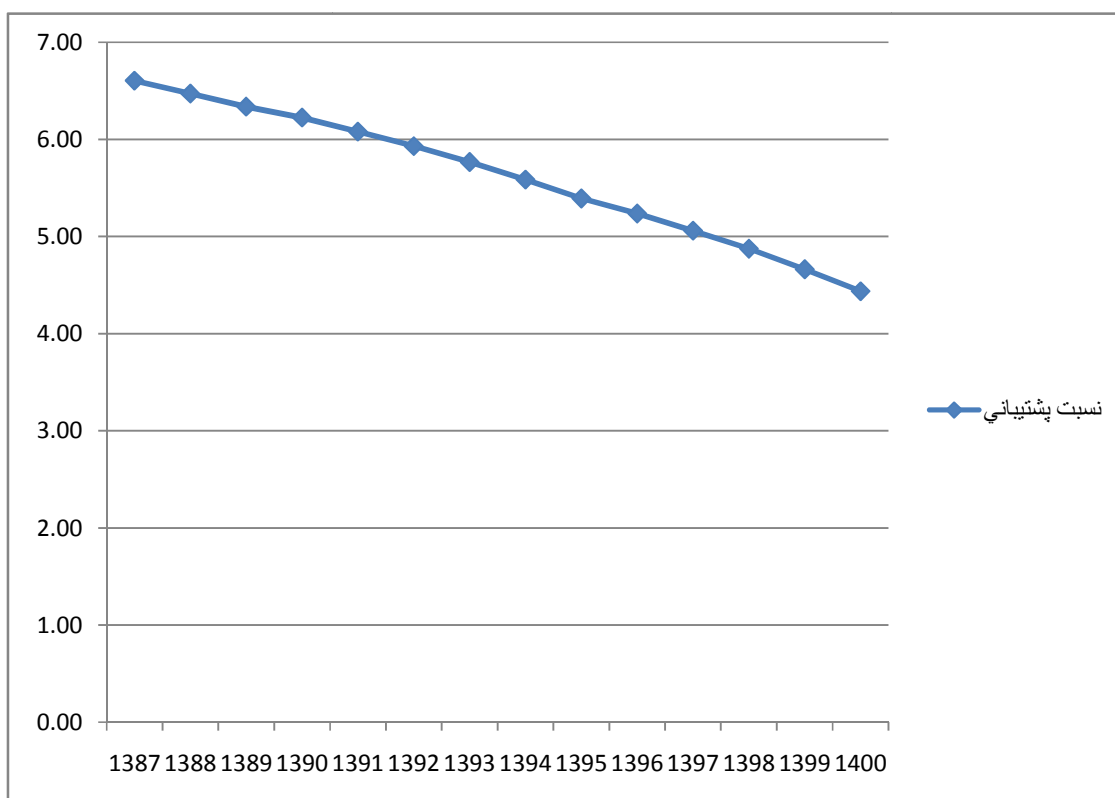
همانطوری که مشاهده شد وضعیت منابع و مصارف سازمان تا سال ۱۴۰۰ وضعیت خطرناکی را هشدار می‌دهد که نیازمند به کار بردن تدبیر و درایت جهت حل این مشکلات خواهد بود.

- نسبت پشتیبانی

نسبت پشتیبانی یکی از شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان تامین اجتماعی می‌باشد. این شاخص که عبارت است از نسبت بیمه شدگان به مستمری بگیران از رقم ۹.۱ در سال ۱۳۷۰ به رقم ۶.۸ در سال ۱۳۸۶ رسیده است و در جدول زیر مشاهده می‌نمایید که این شاخص در سال ۱۳۸۷ به ۶.۶ می‌رسد و در یک روند کاهشی در سال ۱۴۰۰ به رقم ۴.۴۴ خواهد رسید. تجربیات جهانی بیان کننده این واقعیت است که چنانچه نسبت پشتیبانی به حدود پنج برسد به معنی اعلام ورشکستگی سازمان های بیمه‌ای است.

نمودار ۳- روند تغییرات نسبت پشتیبانی از سال ۱۳۸۷ تا سال ۱۴۰۰

(نسبت بیمه شدگان به مستمری بگیران)



بنابراین وضعیت سازمان تامین اجتماعی امیدوار کننده نمی باشد و پیشنهادات کارفرمایان برای کاهش موانع کسب و کار باید به این واقعیت مهم توجه داشته باشد.

موانع کسب و کار و سازمان تامین اجتماعی

بررسی های انجمن مدیران صنایع نشان می دهد سازمان تامین اجتماعی یکی از موانع کسب و کار در ایران محسوب می شود. در طول ۲۵ سال گذشته بررسی های مختلفی در خصوص مشکلات کارفرمایان در زمینه سازمان تامین اجتماعی صورت گرفته است. در فصل چهارم گزارش فهرستی از مشکلاتی که قانون تامین اجتماعی یا نحوه اجرای آن پیشروی کارفرمایان قرار داده است ارائه می گردد. در اینجا به برخی از این مشکلات اشاره می شود:

ماده ۲۸ قانون: این ماده ناظر بر منابع مالی سازمان به ویژه حق بیمه سهم کارفرما، بیمه شده و دولت می‌باشد. به موجب ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی، سهم کارفرما از کل ۳۳ درصد حق بیمه، ۲۳ درصد سهم کارفرما، ۷ درصد سهم کارگر و سهم دولت ۳ درصد می‌باشد. تشکلهای کارفرمایی معتقدند سهم کارفرما در ایران بیشتر از سایر کشورها بوده و در مقابل، سهم دولت بسیار ناچیز است. در این خصوص پیشنهادات زیادی مبنی بر کاهش سهم کارفرمایان و افزایش سهم دولت مطرح شده که بی نتیجه بوده است.

هرچند بدون تردید بالا بودن سهم کارفرما هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهد و در ایران سهم کارفرما در تأمین اجتماعی کارکنان از بسیاری از کشورهای جهان بالاتر است اما در برخی از کشورها سهم کارفرمایان در تأمین اجتماعی کارکنان بالاتر می‌باشد. در جدول زیر فهرست کشورهای که سهم کارفرما در تأمین اجتماعی بیشتر از کارفرمایان ایران می‌باشد ارائه شده است. این مقایسه از بانک اطلاعات کسب و کار بانک جهانی استخراج شده است. در این بانک اطلاعاتی (www.doingbusiness.org) سهم کارفرما در تأمین اجتماعی و مالیات کارگران به صورت درصدی از سود شرکت محاسبه شده است. شرکتهای مورد بررسی در این مطالعه شرکتهایی هستند که ۶۰ کارگر داشته و در پایتخت کشور فعالیت می‌کنند. همانطور که در این جدول مشاهده می‌شود در ۳۷ کشور کارفرمایان بیش از کارفرمایان ایرانی سهم بیشتری از سود را به تأمین اجتماعی کارگران اختصاص می‌دهند. براساس همین محاسبه کارفرمایان در ۱۴۳ کشور در مقایسه با کارفرمایانی ایرانی سهم کمتری در تأمین اجتماعی کارکنان دارند. در کشورهای پیشرفته و رقابت پذیری مانند فرانسه و اسپانیا هزینه کارفرمایان بیش از ایران است اما تولید کنندگان این کشورها قادر به رقابت در عرصه جهانی هستند. در مجموع باید گفت نباید تمام مشکلات کارفرمایان در تأمین اجتماعی را به مسئله بالا بودن سهم کارفرمایان خلاصه نمود. بالا بودن این سهم یکی از مشکلات است و باید به سایر مشکلات توجه نمود.

جدول ۵- سهم کارفرما در تامین اجتماعی و مالیات بر کارگر به صورت درصدی از سود بنگاه

ردیف	نام کشور	درصد از سود
۱	ایران	۲۵.۹
۲	بلغارستان	۲۶.۸
۳	پرتغال	۲۶.۸
۴	ونزوئلا	۲۶.۹
۵	مکزیک	۲۷
۶	ازبکستان	۲۷.۱
۷	لاتویا	۲۷.۲
۸	تاجیکستان	۲۸.۲
۹	توگو	۲۸.۳
۱۰	آلبانی	۲۸.۶
۱۱	مصر	۲۸.۹
۱۲	کاستریکا	۲۹.۳
۱۳	آرژانتین	۲۹.۴
۱۴	فنلاند	۲۹.۷
۱۵	الجزایر	۳۰.۲
۱۶	مالدوی	۳۱.۴
۱۷	مالی	۳۱.۵
۱۸	یونان	۳۱.۷
۱۹	روسیه	۳۱.۸
۲۰	بنین	۳۲.۷
۲۱	جمهوری گنگو	۳۲.۹
۲۲	کلمبیا	۳۳.۴
۲۳	اتریش	۳۴.۵
۲۴	لیتوانی	۳۵.۲
۲۵	رومانی	۳۵.۵
۲۶	سوئد	۳۶.۴
۲۷	اسپانیا	۳۷.۲
۲۸	استونی	۳۸.۳
۲۹	مجارستان	۳۹.۴
۳۰	اسلواکی	۳۹.۵
۳۱	جمهوری چک	۳۹.۵

۳۹.۶	بلاروس	۳۲
۴۰.۶	برزیل	۳۳
۴۳.۲	ایتالیا	۳۴
۴۳.۳	اکراین	۳۵
۵۰.۴	بلژیک	۳۶
۵۱.۳	فرانسه	۳۷
۵۸.۹	چین	۳۸

سایر مشکلات کارفرمایان عبارت است از:

ماده ۳۵: مقرر می دارد که سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حق بیمه را به ماخذ درآمد مقطوع وصول و کمک های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید. در این ماده ضابطه و معیاری برای تعیین مزد ثابت معین نگردیده و لذا همواره مورد اعتراض کارفرمایان و کارگران قرار گرفته است.

ماده ۳۷: به تجربه ثابت شده دریافت مفاصا حساب از سوی سازمان تأمین اجتماعی، با مشکلات فراوانی روبه رو بوده و برخی اوقات کارفرمایان ملزم به سپردن تعهداتی می شوند.

ماده ۳۸: بر اساس این ماده، در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی و حقوقی واگذار می شود، کارفرما باید در قرارداد مقطعه، پیمانکار را ملزم سازد تا کارکنان خود و نیز کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نموده و حق بیمه متعلقه را بپردازد. کارفرما همچنین مکلف است ۵ درصد بهای کل کار مقطعه را نزد خود نگه دارد تا پس از ارایه مفاصا حساب توسط سازمان، به وی پرداخت نماید. بدین ترتیب، این ماده تکالیفی را برای کارفرما پیش بینی کرده که به هیچ وجه به او ارتباطی ندارد. این مشکل هم برای کارفرما و هم برای پیمانکار وجود دارد.

ماده ۴۳: مربوط به ترکیب اعضای هیئت بدوی تشخیص می باشد. در هیات تشخیص، فردی از سازمان تأمین اجتماعی حکم قاضی را بازی خواهد کرد و کارفرما مجبور به دادخواهی در دادگاهی است که

شاکی و قاضی یک نفر می باشد. گفته می شود سالانه ۲۰ درصد از کارفرمایان نسبت به حق بیمه یا تعداد کارکنان مشمول قانون معترض هستند.

ماده ۴۷: این ماده به مسئله حسابرسی از دفاتر و اسناد کارفرما اختصاص دارد. کارفرمایان مکلف هستند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در هنگام مراجعه بازرس سازمان در اختیار آنها بگذارند. بازرسان سازمان می توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از روسا و کارمندان و کارگران و مراجع ذیربط مراجعه کنند. این حسابرسی ها که بدون نظم و ترتیب و در هر زمان که سازمان بخواهد انجام می شود مورد اعتراض کارفرمایان می باشد.

ماده ۴۹: به موجب ماده مذکور، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، در زمره مطالبات ممتاز محسوب شده، لذا این مطالبات باید قبل از هر بدهی دیگری پرداخت شوند. حال آن که به موجب قانون کار و نیز قانون مالیات ها، مطالبات دستمزد و مالیات جزو دیون ممتاز بوده و باید قبل از هر دین دیگری پرداخت شوند. این تناقض، کارفرمایان را دچار مشکل کرده است، به طوری که آنها نمی دانند اول باید مزد کارگر را بدهند، یا حق بیمه سهم کارفرما و یا مالیات را. در شرایط رکود مانند شرایط کنونی این ماده از قانون برای همه بنگاهها بحران ساز است.

براساس نظر سنجی مجمع (کنفدراسیون) صنعت ایران در تابستان ۱۳۸۶ از اعضای خود نموده است همه موارد فوق را به عنوان مشکل اصلی خود اعلام نموده و نمونه هایی از مصادیق عملی آن را ارائه نموده اند. براساس این نظر سنجی مواد ۳۸ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی بیشترین اعتراض را به همراه داشته است^۱.

^۱ - گزارش منتشر نشده ای از سوی کنفدراسیون صنعت ایران تحت عنوان نامه ها و اظهار نظر های رسیده پیرامون بعضی از مواد قوانین کار و تأمین اجتماعی در تابستان ۱۳۸۶

به نظر می رسد همانطور که بررسی بانک جهانی، انجمن مدیران صنایع و کنفدراسیون صنعت ایران نشان می دهند کیفیت و قیمت خدمات سازمان تامین اجتماعی از موانع کسب و کار محسوب شده و تغییر آن برای بهبود فضای کسب و کار ضروری است.

در قسمت دوم فصل چهارم این گزارش به مطالعه ای اشاره شده است که این مشکل و جنبه دیگری از مشکل کارفرمایان را روشن می سازد. بر اساس مطالعه ای که موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی انجام داده است چند ضعف اساسی در کارفرمایان مشاهده می شود. اولاً درصد قابل توجهی از کارفرمایان فاقد اطلاعات لازم و حتی اولیه در خصوص قانون و مقررات تامین اجتماعی هستند. در جدول زیر میزان اطلاع ۴۰۰ کارفرمای استان تهران از قوانین و مقررات تامین اجتماعی آمده است. همانطور که می بینیم در مورد مسئله نهم (کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟) تنها کمتر از ۲۹ درصد دارای اطلاع کافی هستند و در مورد مسئله پنجم که (در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟) کارفرمایان ۶۲ درصد اطلاع کامل داشته و سایر کارفرمایان یا هیچ چیز یا کم در مورد آن اطلاع دارند، در مورد سایر سوالات اطلاع کارفرمایان در این دو حد (۲۹ تا ۶۲ درصد) نوسان دارد.

جدول ۶- میزان اطلاع کارفرمایان از قوانین و مقررات تامین اجتماعی در استان تهران

سوال	خوب میداند	کمی میداند	نمیداند
سوال ۱: می توانید چند مورد از تعهدات سازمان تامین اجتماعی را نام ببرید؟ (چهار مورد)	۴۳.۳	۴۳.۳	۱۳.۵
سوال ۲: حق بیمه چقدر است؟	۴۳.۳	۴۳.۳	۱۳.۵
سوال ۳: حداقل دستمزد مشمول بیمه کارگر ساده چقدر است؟	۵۷.۰	۲۷.۸	۱۵.۳
سوال ۴: وظیفه کارفرما در مورد کارگری که تازه مشغول کار می شود چیست؟	۵۴.۰	۳۶.۵	۹.۵

۱۱.۰	۲۷.۰	۶۲.۰	سوال ۵: در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟
۱۸.۵	۲۵.۸	۵۵.۸	سوال ۶: مهلت ارسال لیست و پرداخت حق بیمه هر ماه تا چه زمانی می باشد؟
۱۸.۳	۴۷.۵	۳۴.۳	سوال ۷: در صورت بروز حادثه ناشی از کار برای کارگر کارفرما چه اقدامی باید انجام دهد؟
۴۰.۳	۳۴.۸	۲۵.۰	سوال ۸: مفهوم لیست خلاف چیست؟
۲۶.۵	۴۵.۳	۲۸.۳	سوال ۹: کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟
۳۰.۰	۳۷.۳	۳۲.۸	سوال ۱۰: پس از اعلام بدهی سازمان یا ابلاغ رای سازمان کارفرما چند روز فرصت اعتراض دارد؟
۱۷.۳	۳۲.۳	۵۰.۴	سوال ۱۱: اگر کارگاهی به سازمان بدهکار باشد، در هنگام نقل و انتقال بدهی به عهده چه کسی می باشد؟
۲۴.۰	۳۶.۵	۳۹.۵	سوال ۱۲: بیمه خویش فرمایی یا بیمه کارفرما چیست؟

ضعف دیگر عدم ارتباط نمایندگان کارفرمایان حاضر در ارکان تصمیم گیری سازمان تامین اجتماعی با مجموعه کارفرمایان است. براساس قانون، نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی تامین اجتماعی و هیات بدوی تشخیص و تجدید نظر حضور دارند. کارفرمایان بر اساس نظرسنجی به عمل آمده اطلاع چندانی از عملکرد نمایندگان خود ندارند و معتقدند که نمایندگان آنها مطالبات و خواسته های آنان را دنبال نکرده بلکه منافع گروهی یا شخصی خود را جستجو می کنند.

هر راهکاری برای بهبود نظام تامین اجتماعی باید با توجه به این ویژگی ها (ویژگی های رفتاری کارفرمایان) ارایه گردد. دانش کارفرمایان در مورد قانون و مقررات مربوط به تامین اجتماعی باید افزایش یابد. بسیاری از مشکلات موجود، ناشی از اطلاعات اندک کارفرمایان از قوانین و مقررات مربوطه است. در این خصوص باید نظام مشاوره حقوقی تعریف شود. کارفرمایان باید بتوانند از مشاوره های حقوقی لازم در خصوص تامین اجتماعی بهره مند شوند. یکی از اقداماتی که در برنامه ملی کسب و کار می توان دنبال

نمودار پایه خدمات مشاوره‌ای به کارفرمایان است. عدم اعتماد کارفرمایان به نمایندگان خود مشکل دیگری است که باید به آن توجه نمود. برای از بین بردن بی‌اعتمادی باید رفتار هر دو طرف تغییر یابد. نمایندگان کارفرمایان باید نسبت به کارفرمایان پاسخگوتر شوند. مجاری ارتباط کارفرمایان با نمایندگان آنها تسهیل شود.

شناخت موانع کسب و کار، اولویت بندی آنها، تشکیل کارگروه‌های کارشناسی، فضا سازی عمومی و انتشار برنامه اقداماتی است که باید برای تغییر در فضای کسب و کار صورت گیرد. ترتیب این اقدامات و چگونگی اجرای آن در فصل پنجم این گزارش تحت عنوان راهنمای برنامه ملی کسب و کار آمده است. با توجه به آن که تشکلهای کارفرمایی تجربه مدونی در خصوص تهیه برنامه ملی کسب و کار ندارند انتخاب موضوع برنامه ملی کسب و کار بسیار مهم بوده و ذکر نکاتی در این خصوص اهمیت دارد. همانطور که در فصل پنجم گزارش آمده است برنامه کسب و کار می‌تواند در مورد یک صنعت مانند صنعت نساجی، یا یک منطقه و یا یک موضوع مانند گمرک یا تامین اجتماعی باشد. در اینجا پیشنهاد شده است موضوع یکی از برنامه های کسب و کار در ایران، تحول در نظام تامین اجتماعی و رفع موانع کارفرمایان در این خصوص باشد. چرا موضوعی مانند تامین اجتماعی باید محور برنامه کسب و کار باشد. برای پاسخ به این سوال باید نکته ای توضیح داده شود.

برخی از موانع کسب و کار مانند بالا بودن نرخ بهره، نرخ تورم، بی ثباتی در فضای تصمیم گیری و سیاسی برای همه فعالیت‌ها مشکل ساز و با اولویت محسوب می‌شوند. حل این دسته از موانع که اولویت آنها بدیهی به نظر می‌رسد بسیار مشکل و در واقع خود در برونده شرایط اقتصادی کشور هستند. به طور مثال بالا بودن نرخ بهره و کمبود نقدینگی بر همه فعالیت‌های اقتصادی در ایران آسیب زده است اما این عمل خود به دلیل توسعه نیافتگی نظام مالی و همچنین ساختار تورم‌زای بودجه دولت ایران است. از سوی دیگر برخی از مشکلات مانند کندی دستگاه‌های اداری ایران مانند گمرک یا سازمان امور مالیاتی برای همه فعالیت‌ها از اهمیت برخوردار نبوده و اولویت‌دار محسوب نمی‌شوند. حل این دسته از موانع کسب و کار در مقایسه

با موانع دسته نخست امکان پذیرتر می باشند اما اجماع بر سر آنها مشکل تر است. بسیاری از کارفرمایان تغییر در نظام مالیاتی را مهم ندانسته و حاضر به همکاری در این زمینه نیستند اما مشکلی مانند کمبود نقدینگی برای همه کارفرمایان ضروری بوده و حاضر به همکاری برای رفع آن می باشند. به طور خلاصه موانعی که اجماع بر سر آنها وجود دارد لاینحل به نظر می رسد و موانع قابل حل مانند کیفیت گمرک یا سازمان تامین اجتماعی اجماع پذیر نیستند.

باید از میان موانع کسب و کار، مانعی را انتخاب نمود که برای تعداد قابل توجهی از صاحبان کسب و کار مهم بوده و حل آن در کوتاه مدت امکان پذیر باشد. در این بررسی سازمان تامین اجتماعی به عنوان محور برنامه کسب و کار پیشنهاد می شود. زیرا برای بسیاری از واحدهای تولیدی و پیمانکاران کیفیت سازمان تامین اجتماعی مسئله ای مهم بوده و از سوی دیگر تجارب جهانی نشان می دهد می توان در جهت کاهش مشکلات مرتبط با سازمان تامین اجتماعی اقدام نمود. البته می توان برنامه های دیگری مانند برنامه بهبود گمرک یا سازمان امور مالیاتی نیز تدوین نمود. با توجه به مطالعاتی که انجمن مدیران صنایع در این خصوص انجام داده است تحول در نظام تامین اجتماعی به عنوان محور برنامه ملی کسب و کار پیشنهاد گردید.

حل مشکلاتی که کارفرمایان ایران در حوزه تامین اجتماعی دارند بدون همکاری مشترک و برنامه ریزی ممکن نمی باشد. انجمن مدیران صنایع در طول سه دهه گذشته برای کاهش مشکلات جامعه صنعتی ایران در حوزه تامین اجتماعی فعالیت نموده است. هر چند دستاوردهایی داشته است اما تجربه انجمن نشان می دهد باید اقداماتی برنامه ریزی شده، هماهنگ و مستمر میان همه تشکلهای علاقه مند کارفرمایی صورت گیرد. از همین رو کتابچه ای تحت عنوان راهنمای برنامه ملی کسب و کار که می تواند دستورالعملی برای این منظور باشد ترجمه شده است. این کتابچه توسط موسسه وابسته به اتاق بازرگانی آمریکا تهیه شده است و به تشکلهای صنفی می آموزد چگونه برای حل مشکلات خود باید برنامه ریزی کنند.

براساس این دستورالعمل ابتدا باید از تشکلهای کارفرمایی و همچنین بنگاههای بزرگی که تمایل به حضور فعال برای اقدام در این زمینه دارند دعوت نموده و از آنها خواسته شود تا کتابچه راهنمای برنامه ملی کسب و کار و گزارش پیوست را مطالعه نمایند. اجمالاً برای تهیه و اجرای برنامه رفع موانع کسب و کار در حوزه سازمان تامین اجتماعی باید تشکلهای کارفرمایی بر حسب موضوع مورد علاقه خود کارگروههای مختلفی را تشکیل دهند. به طور مثال انجمن مدیران صنایع مسئول کارگروه بهبود در اخذ مفاسد حساب از تامین اجتماعی گردد و انجمن پیمانکاران ساختمانی مسئول کارگروه مشکل کارفرمایان در هیئت تشخیص... سپس هر یک از کارگروهها راهکارهای رفع مانع مورد نظر را بررسی نمایند. هر کارگروه از نمایندگان تشکلهای علاقه‌مند و کارشناسانی تشکیل می‌شود که در آن زمینه خاص از توانایی لازم برخوردارند. از تجميع راهکارهای کارگروهها، برنامه ملی کسب و کار در حوزه نظام تامین اجتماعی استخراج می‌گردد. پس از تهیه این برنامه بر اساس اصولی که در کتابچه راهنما آمده است باید برنامه منتشر و با همکاری دولت و دستگاههای مربوطه اجرا گردد.

در برنامه ملی کسب و کار تا حد ممکن باید مشارکت کارفرمایان در تدوین و اجرای برنامه را افزایش داد. کارفرمایان باید بیاموزند برای تغییر در فضای کسب و کار خود چاره‌ای به جز مشارکت فعال ندارند. نباید عده محدودی برای تغییر فضای کسب و کار تلاش نموده و مابقی در بی خبری به سر برده و منتظر تحول در محیط پیرامون خود باشند. به همین منظور پیشنهاد می‌شود در برنامه ملی کسب و کار اقدامات زیر صورت گیرد.

- ۱- تبدیل مشکلات پیش‌روی کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی به مسئله‌ای عمومی و فراگیر. باید مشکلاتی که عموم کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی با آن روبرو هستند از طریق صدا و سیما، جراید و اینترنت اطلاع‌رسانی شود. هر قدر در عمومی سازی این مسئله بهتر عمل شود احتمال اقدام موثر از سوی دولت و همکاری بیشتر کارفرمایان افزایش می‌یابد.

۲- تاسیس یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی . تغییر در کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی و کاهش مشکلات کارفرمایان در این حوزه امری بسیار زمانبر است و علاوه بر آن مسئله‌ای است که همواره می‌تواند در جهت مثبت یا منفی تغییر یابد. کارفرمایان باید به صورت جمعی و مستمر تلاش نمایند تا کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی افزایش یابد. این تلاش مستمر امکان تاثیرگذاری در شرایط مناسب را افزایش می‌دهد. یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی می‌تواند کارکردهای زیر را داشته باشد:

- جمع آوری مشکلات کارفرمایان
 - ارائه مشاوره‌ها و آموزش‌های لازم به کارفرمایان
 - انتقال مشکلات کارفرمایان به مسئولین
 - تهیه طرح‌ها و لوایح لازم به دولت و مجلس
 - فضا سازی عمومی برای تغییر در کیفیت و هزینه خدمات تامین اجتماعی
- مسئله بهبود نظام تامین اجتماعی باید در استان‌های مختلف پی‌گیری شود. نباید این مسئله به تهران منحصر گردد. در استان‌های مختلف باید کارفرمایان با نمایندگان خود در مجلس و سایر مسئولین ارتباط برقرار نموده و خواهان تغییر در کیفیت و هزینه تامین اجتماعی شوند.

فصل اول

اهمیت فضای کسب و کار و اثرات آن بر عملکرد اقتصادی

مقدمه^۱

در این فصل به تاریخچه شکل گیری فضای کسب و کار در ادبیات اقتصادی جهان می پردازیم و علل پیدایش نظریه ی محیط کسب و کار را مورد بررسی قرار می دهیم.

بهبود فضای کسب و کار امروزه به عنوان یک راهبرد اقتصادی شناخته شده است. این راهبرد، مکمل راهبرد خصوصی سازی است و برخی نیز حتی بر این باورند که رفع موانع بخش خصوصی یا همان بهبود فضای کسب و کار باید جایگزین خصوصی سازی شود. تجربه جهانی نشان می دهد رشد بخش خصوصی به دو روش ممکن است. روش نخست، واگذاری داراییها و شرکتهای دولتی به بخش خصوصی و روش دوم، رفع موانع بخش خصوصی یا بهبود فضای کسب و کار است. منظور از فضای کسب و کار، عوامل مؤثر بر عملکرد واحدهای اقتصادی مانند کیفیت دستگاههای حاکمیتی، ثبات قوانین و مقررات، کیفیت زیرساختها و... است که تغییر دادن آنها فراتر از اختیارات و قدرت مدیران بنگاههای اقتصادی است.

هر چند به لحاظ نظری جمع این دو راهبرد ممکن است اما معمولاً کشورهایی که به دنبال خصوصی سازی بودند، از رفع موانع بخش خصوصی و بهبود فضای کسب و کار غافل ماندند و کشورهایی که راهبرد بهبود فضای کسب و کار را انتخاب کردند، در پی خصوصی سازی نبودند.

چین، راهبرد دوم و شوروی سابق و کشورهای اروپای شرقی راهبرد نخست را انتخاب کردند. چین در طول سه دهه بدون خصوصی سازی و تنها با فراهم نمودن محیط مناسب برای بخش خصوصی، سهم بخش خصوصی را از کمتر از ۲۰ درصد در پایان دهه ۱۹۷۰ به بیش از ۷۰ درصد در سال ۲۰۰۴ افزایش داده است.^۲ اکثر کشورهای اروپای شرقی و شوروی سابق نیز با تکیه بر سیاست خصوصی سازی توانستند در کمتر از چهار سال سهم بخش خصوصی را به بیش از ۸۰ درصد افزایش دهند. اما رشد بخش خصوصی در

^۱ - این فصل از گزارش از مقدمه کتاب سنجش و بهبود فضای کسب و کار گرفته شده است. این کتاب در سال ۱۳۸۷ توسط انجمن مدیران صنایع و جهاد دانشگاهی تهران منتشر گردید.

^۲ . www.businessweek.com/magazine/content/05_34/b3948478.htm - ۶۰k

این کشورها به فاجعه اقتصادی ختم شد و راهبرد بهبود فضای کسب و کار در چین به معجزه اقتصادی انجامید. در چین ۵۰۰ میلیون نفر از فقر نجات یافتند و در طول ۲۰ سال گذشته ۷۵ درصد از انسانهایی که در جهان از فقر مطلق نجات یافتند چینی بودند^۱ و در کشورهای اروپای شرقی و شوروی سابق تعداد فقرا به پنج برابر افزایش یافت.^۲

در ادامه این فصل به بررسی دیدگاه های نظریه پردازانی که به موضوع فضای کسب و کار پرداخته اند اشاره می کنیم. از معروف ترین این نظریه پردازان می توان به جوزف استیگلیتز برنده نوبل اقتصاد، ژانوس کورنای اقتصاد دان مشهور دانشگاه هاروارد و هرماندو دسوتو نام برد. در قسمت بعدی این فصل به اهمیت موضوع فضای کسب و کار و چگونگی تاثیرگذاری آن بر عملکرد اقتصادی کشورها می پردازیم.

در این قسمت نشان می دهیم که نامساعد بودن فضای کسب و کار می تواند عملکرد اقتصادی را با چالش های جدی روبرو کند که این چالش ها عبارتند از:

(۱) افزایش هزینه ی بنگاه ها که به نوبه ی خود قدرت رقابت پذیری این بنگاه ها را در مقایسه با بنگاه های رقیب خارجی کاهش می دهد.

(۲) نامساعد بودن فضای کسب و کار منجر به شکل گیری اقتصاد زیرزمینی در این کشورها می شود که لطمات جبران ناپذیری را بر پیکره ی اقتصادی این کشورها وارد می آورد.

^۱. www.worldbank.org/ch

^۲. در خصوص مقایسه تجربه چین و روسیه و دو راهبرد خصوصی سازی یا رفع موانع بخش خصوصی، مقالات فراوانی وجود دارد. به طور مثال رجوع کنید به:

- خیرخواهان، جعفر (مترجم)، استیگلیتز، جوزف "اصلاحات به کجا می رود" در "حکمرانی خوب" مرکز پژوهشهای مجلس. سال ۱۳۸۳. صفحه ۱۳۹

- احمد میدری (۱۳۸۴) "خصوصی سازی مردمی از منظر مکتب نهادگرایی" نشریه جامعه و اقتصاد شماره ۵

- Dyck, A October, ۲۰۰۰, "Privatization and Corporate Governance: Principles, Evidence and Future Challenges". Harvard Business School, Boston.

- Stiglitz, E. Joseph. June ۱۹۹۹. "Corporate Governance failures in the Transition" www.worldbank.org

۳) از پیوند بین بنگاه های کوچک و بزرگ جلوگیری می کند

۴) در این شرایط بنگاه ها نمی توانند از صرفه های اقتصادی ناشی از مقیاس استفاده نمایند.

در ادامه نیز به بررسی مزیت های بهبود فضای کسب و کار در اقتصاد می پردازیم.

در کل فصل اول این گزارش در صدد است که اهمیت موضوع فضای کسب و کار را برای مخاطب نمایان سازد.

۱-۱- پیدایش نظریه بهبود فضای کسب و کار

تجربه کشور چین و تا حدودی ویتنام، مجارستان و لهستان این ایده را مطرح ساخت که برای تبدیل اقتصاد دولتی به اقتصاد غیر دولتی به جای راهبرد خصوصی سازی می توان از راهبرد بهبود فضای کسب و کار بهره گرفت. به عبارتی بدون خصوصی سازی و صرفاً با رفع موانع بخش خصوصی می توان اقتصاد دولتی را به اقتصاد غیر دولتی تغییر داد. این راهبرد را جوزف استگلیتز برنده نوبل اقتصاد، "رشد بخش خصوصی از پایین" و ژانوس کورنای، اقتصاددانان مشهور دانشگاه هاروارد "رشد طبیعی بخش خصوصی" نامیدند.^۱

اگر در ابتدای دهه ۱۹۸۰، نظریه پردازان و سیاست گذاران اقتصادی بر خصوصی سازی تأکید داشتند، از اواخر دهه ۱۹۹۰ بهبود فضای کسب و کار موضوع کانونی محافل نظریه پردازی و سیاست گذاری اقتصادی بوده است. این تغییر در پارادایم سیاست گذاری، محصول تحولات اقتصادی مانند تجربه چین و اروپای شرقی و شوروی سابق از یک سو و طرح نظریات جدید اقتصادی از سوی دیگر است. هرناندو دسوتو در طرح مفهوم فضای کسب و کار و سیاست گذاری برای رفع موانع بخش خصوصی به عنوان راهبرد اصلی توسعه اقتصادی بیش از همه اقتصاددانان نقش داشته است. دسوتو اقتصاددان پرویی است که از ابتدای دهه

^۱ استگلیتز، ژوزف، "اصلاحات به کجا می رود" در کتاب "حکمرانی خوب بنیاد توسعه" صفحه ۱۳۲ و

Kornai, Janos "Ten Years After" The road to a Free Economy. Annual Conference on Development economics.. April, ۲۰۰۲

۱۹۸۰ موانع کسب و کار را در کشورهای در حال توسعه و پیشرفته به صورت تطبیقی مطالعه کرده است. محصول مطالعات او دو کتاب "راه دیگر"^۱ و "راز سرمایه"^۲ است. او در این دو کتاب نشان داد که چگونه موانع اداری در کشورهای در حال توسعه مانع رشد اقتصادی است و به گسترش فقر و بخش غیررسمی دامن می زند. به دلیل اهمیت اندیشه او در شکل گیری راهبرد بهبود فضای کسب و کار، مرور بسیار اجمالی نظریات او ضروری است.

دسوتو گذار به اقتصاد بازار از طریق سیاستهای مرسوم اقتصادی را رد می کند:

«کشورهای جهان سوم و کمونیستی سابق، کم و بیش مشتاقانه، بودجه های خود را متوازن کرده، یارانه ها را کاهش داده، به سرمایه گذاری خارجی خوشامد گفته و موانع تعرفه ای را از میان برداشته اند اما پاداش تلاشهایشان ناکامی شدید بوده است». به بیان تلخ ماهاتیر محمد نخست وزیر اسبق مالزی، «از روسیه تا ونزوئلا، نیم دهه گذشته عصر مشکلات اقتصادی، درآمدهای ناپایدار، نگرانی و خشم و گرسنگی، شورش و غارت» بوده است... در آمریکای لاتین حمایت از بازارهای آزاد رو به زوال است؛ (ص ۲۵)

از نظر دسوتو آمریکای لاتین از زمان استقلال از اسپانیا در دهه ۱۸۲۰ تاکنون چهار بار سعی کرده است نظام سرمایه داری را پیاده کند اما نتیجه این تلاش ها بی اثر یا فاجعه آمیز بوده است. از نظر او تلاش کشورهای بلوک شرق برای پذیرش نظام سرمایه داری به گسترش بی سابقه فقر و فحشا منجر شده است. سؤال اصلی دسوتو این است که چرا سرمایه داری در کشورهای غربی موفق و در سایر نقاط جهان شکست می خورد:

^۱. Hernando De Soto (۱۹۸۹) "The Other Path" Harper & Row Publisher

^۲. این کتاب در سال ۱۳۸۵ به فارسی ترجمه شد:

دسوتو، هرناندو (۱۳۸۵) "راز سرمایه، چرا سرمایه داری در غرب موفق می شود و در جاهای دیگر شکست می خورد؟" مترجم فریدون تفضلی، نشر نی

"نهاد زیرین و مبنایی نظام سرمایه‌داری چیست؟ هدف من در این کتاب این است که نشان دهم مانع مهمی که بقیه جهان را از استفاده از نظام سرمایه‌داری بازمی‌دارد، عدم توانایی آنها در تولید سرمایه است. سرمایه، نیروی حیات بخش نظام سرمایه‌داری و مایه پیشرفت است. (ص ۲۸)"

او معتقد است در این کشورها پس‌انداز داخلی به وفور یافت می‌شود و جالبتر آنکه بخش عمده‌ای از این پس‌انداز در دست فقراست اما کشورهای در حال توسعه نمی‌توانند از پس‌اندازهای خود استفاده کنند: "در حقیقت ارزش پس‌اندازهای فقرا زیاد است: چهل برابر ارزش تمامی کمکهای خارجی دریافت شده در سراسر جهان از سال ۱۹۴۵ به بعد. در هائیتی - فقیرترین کشور آمریکای لاتین - کل دارایی‌های فقرا بیش از ۱۵۰ برابر ارزش تمامی سرمایه‌گذاری‌های خارجی است که از زمان استقلال آن کشور از فرانسه در سال ۱۸۰۴ دریافت شده است. (ص ۲۹)"

در واقع دوستو برخلاف عموم اقتصاددانان کمبود پس‌انداز را علت توسعه نیافتگی نمی‌داند. تفاوت کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته تنها در یک چیز است:

«اکثر مردم فقیر این کشورها صاحب دارایی هستند اما فرآیندی ندارند که مالکیت آنها را نشان داده و سرمایه ایجاد کند». آنها خانه دارند ولی نه حق مالکیت، محصول دارند اما نه سند فروش، کسب و کار دارند اما نه شخصیت حقوقی. فراهم نبودن این نهادهای ضروری عاملی است که توضیح می‌دهد چرا مردمی که هرگونه اختراع غربی از گیره کاغذ تا راکتور اتمی را اقتباس کرده‌اند، نتوانسته‌اند سرمایه کافی تولید کنند و سرمایه‌های داخلی خود را به کار بیندازند. (ص ۳۱)"

براساس برآورد دوستو ارزش سرمایه‌های راکد در آسیا ۱۷۵۰ میلیارد دلار، در آفریقا ۵۸۰ میلیارد دلار، در خاورمیانه و شمال آفریقا ۷۴۰ میلیارد و در آمریکای جنوبی ۸۹۰ میلیارد دلار است. (ص ۵۹)

دوستو معتقد است فرآیند تبدیل پس‌انداز به سرمایه مولد، امری است که تاکنون اقتصاددانان از آن غافل مانده‌اند و هنوز هیچ نظریه‌ای برای پاسخ به آن تدوین نشده است.

«نه اسمیت و پیروانش و نه مارکس و مارکسیستها تاکنون نتوانسته‌اند به درک این ساز و کار دست یابند». (ص ۳)

دسوتو با تیم تحقیقاتی‌اش که متشکل از ۱۰۰ کارشناس در رشته‌های مختلف مانند حقوق، اقتصاد و مدیریت بود به مطالعه میدانی در مورد موانع تبدیل پس‌انداز به سرمایه دست زد. آنها برای درک ناتوانی مردم فقیر در تبدیل پس‌اندازهای خود به سرمایه‌های مولد، یک کارگاه کوچک لباس دوزی در لیمای پرو تأسیس کردند. آنها در عمل دریافتند که برای تأسیس یک کارگاه کوچک به تعداد زیادی مجوز احتیاج است:

«هر روز شش ساعت برای این کار وقت صرف شد تا پس از ۲۸۹ روز و طی ۱۲۳۱ مرحله اداری توانستیم مجوز تأسیس بگیریم».^۱

دسوتو مراحل اداری دستگاه‌های مختلف را در چند کشور در حال توسعه (پرو، مصر، هائیتی، فیلیپین) را با کشور های پیشرفته مقایسه کرد. او نشان داد تفاوتی بسیار فاحش میان سرعت نظام اداری کشورها وجود دارد:

«اخذ مجوز برای ثبت املاک در فیلیپین به ۱۶۸ مرحله و ۱۳ تا ۲۵ سال زمان نیاز دارد و ثبت اراضی بایر در مصر ۶ تا ۱۴ سال زمان می‌برد».^۲

براساس نظریه او موانع سخت و جانکاه نظام اداری در کشورهای در حال توسعه، بخش خصوصی را به اقتصاد زیرزمینی، اقتصاد غیر رسمی و غیر مولد سوق می‌دهد. در اینچنین فضای کسب و کاری سیاستهای اقتصادی مرسوم مانند خصوصی‌سازی و سایر بسته‌های سیاستی از کار می‌افتند، سرمایه‌های خارجی در باتلاق نظام اداری غرق می‌شوند، سرمایه‌های مالی و انسانی به کشورهای پیشرفته فرار می‌کنند و تولید

۱. دسوتو، هرناندو (۱۳۸۴) "چرا اقتصاد غیررسمی اهمیت دارد" مترجم، جعفر خیرخواهان نشریه فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲۰، سال هفتم، بهار

۱۳۸۴

۲. De Soto "The Mystery of Capital" p.۲۰

کنندگان داخلی بازی اقتصادی را به رقابای خارجی واگذار می کنند. دسوتو نظام اداری را عامل همه این بدبختی ها می داند.

دسوتو نشان می دهد که چگونه در کشورهای پیشرفته مانند آمریکا ابتدا نظام اداری متحول شد و سپس رشد مستمر اقتصادی میسر گردید. کتاب راز سرمایه آنچنان مورد استقبال قرار گرفت که اقتصاددانان نحله های مختلف آن را توصیه کردند و مراکز مختلفی مانند بانک جهانی به بسط اندیشه های دسوتو پرداختند.

۱-۲- موانع کسب و کار از نظر مدیران بنگاهها

بانک جهانی برپایه اندیشه های دسوتو از اواخر دهه ۱۹۹۰ به تحلیل فضای کسب و کار در کشورهای مختلف پرداخت و گزارش سالانه توسعه جهانی ۲۰۰۵ را به فضای بهتر کسب و کار اختصاص داد.^۱ این گزارش به تحلیل فضای کسب و کار و تأثیر آن بر عملکرد اقتصادی پرداخته است. برای شناخت موانع کسب و کار از ۳۰ هزار بنگاه در ۵۳ کشور در حال توسعه نظرسنجی به عمل آمد. نتایج این نظرسنجی در جدول (۱) آمده است.

^۱. World Bank, ۲۰۰۴ "World Development Report ۲۰۰۵: A Better Investment Climate for Everyone " A Copublication of The World Bank and Oxford University Press

جدول ۱-۱- موانع کسب و کار در ۳۰ هزار بنگاه در کشورهای در حال توسعه

نوع مانع	درصد بنگاههایی که آن را مهم دانسته‌اند
عدم اطمینان نسبت به سیاستها	۸۲
بی ثباتی اقتصاد کلان	۷۹
نرخ مالیات	۷۵
فساد	۷۲
هزینه و سهولت دسترسی به منابع مالی	۷۰
گسترده‌گی جرایم اجتماعی	۶۳
مقررات مالیاتی	۶۲
مهارت نیروی انسانی	۶۱
نظام حقوقی و قضایی	۶۱
برق	۵۷
مقررات نیروی کار	۵۶
حمل و نقل	۴۷
دسترسی به زمین	۴۰
مخابرات	۴۰

World Bank, ۲۰۰۵, "A Better Investment Climate for Everyone", P.۵

در این نظرسنجی از صاحبان کسب و کار خواسته شد موانع کسب و کار را با انتخاب گزینه‌هایی از فوق‌العاده مهم تا بی‌اهمیت رتبه‌بندی کنند. بیش از ۸۰ درصد شرکتهای مصاحبه شده "عدم اطمینان نسبت به سیاستهای دولت" را مانعی مهم اعلام نمودند.

موانع فوق به دو دسته قابل تقسیم هستند. دسته نخست عناصری که حکومت (قوای سه گانه) نقش بسیار برجسته‌ای در آنها دارد و رفتار حکومت، کیفیت آن را تعیین می‌کند. عدم اطمینان نسبت به سیاستها، بی ثباتی اقتصاد کلان، نرخ مالیات، و فساد از این جمله‌اند.

دسته دوم، موانع ناشی از بازار هستند. مهارت نیروی انسانی، دسترسی به زمین و خدمات حمل و نقل از جمله عناصر فضای کسب و کار محسوب می شوند که هر چند از سیاستهای دولت متأثر هستند اما عموماً

بازار نقش تعیین کننده تری در این عناصر دارد. اگر بازار این دسته از کالاها و خدمات بخوبی توسعه یافته باشد شرکتها با صرف هزینه کمتر می توانند به این خدمات دسترسی یابند.

به عبارت دیگر فضای کسب و کار متأثر از رفتار حکومت یا کیفیت بازار است و برای بهبود فضای کسب و کار حکومت باید وظایف خود را بهتر ایفا کند و بازار کالا و خدمات باید ضعیف و نارسایی کمتری داشته باشد.

۳-۱- فضای کسب و کار و هزینه بنگاهها

هزینه های فضای کسب و کار چند تأثیر مهم بر اقتصاد بجای می گذارد. اثر نخست، افزایش هزینه بنگاههاست. محیط نامناسب کسب و کار، هزینه تولید و قیمت فروش را افزایش می دهد. براساس گزارش "فضای بهتر سرمایه گذاری برای همه" هزینه های فضای کسب و کار در کشورها بسیار متفاوت است. نسبت هزینه های فضای کسب و کار به قیمت فروش کالا در بنگاههای چند کشور در جدول زیر آمده است.

جدول ۱-۲- نسبت هزینه های فضای کسب و کار به قیمت فروش کالا

نام کشور	هزینه های محیطی به ارزش فروش کالا (درصد)
لهستان	۹
چین	۱۴
برزیل	۱۵
الجزایر	۲۵
تانزانیا	۲۷

World Bank, ۲۰۰۵, "A Better Investment Climate for Everyone" figure

برای شرکتهایی که در تانزانیا فعالیت می کنند هزینه های محیطی مانند پرداخت رشوه، نامناسب بودن زیرساختهای حمل و نقل و هزینه های دادرسی، ۲۷ درصد ارزش فروش کالاها را تشکیل می دهد، اما همین نسبت در لهستان تنها ۹ درصد است. اگر شرکتهای تانزانیایی به اندازه شرکتهای لهستانی کارآمد باشند تنها به دلیل محیط متفاوت کسب و کار قادر به رقابت نیستند زیرا قیمت تمام شده کالاها در تانزانیا ۱۸ درصد بیش از لهستان است.

۱-۴- فضای کسب و کار و بخش غیر رسمی

یکی دیگر از نتایج محیط نامناسب کسب و کار، رشد بخش غیررسمی است. پیچیدگی مراحل اداری برای اخذ مجوزهای مختلف، مشوق و محرک رشد بخش غیر رسمی است. افراد برای گریز از مقررات دست و پاگیر و مزاحمت‌های مختلف به کسب و کارهای غیر رسمی دست می‌زنند. به دلیل همین فضای کسب و کار نامناسب، حجم بخش غیر رسمی در همه کشورهای در حال توسعه بسیار زیاد است. هرچند صاحبان مشاغل غیررسمی از مزیت‌هایی مانند فرار از مالیات سود می‌برند اما از گرفتن تسهیلات بانکی و ارتباط آسان با مشتریان محروم هستند و هر لحظه از سوی مأموران دولتی و نظارتی تهدید می‌شوند. عموم شاغلین بخش غیر رسمی به دلیل محدودیتهای مختلف نمی‌توانند فعالیت خود را گسترش دهند و محروم و فقیر باقی می‌مانند. اکثر شاغلین بخش غیر رسمی فقیرند و با بازدهی اندک تنها نان بخور و نمیری بدست می‌آورند. با روان‌سازی نظام اداری می‌توان حداقل بخشی از شاغلین غیررسمی را از اقتصاد زیرزمینی نجات داد و گامی در جهت کاهش فقر آنها برداشت. از همین رو بهبود فضای کسب و کار، راهبردی برای فقرزدایی نیز محسوب می‌شود.

۱-۵- فضای کسب و کار و شرکت‌های بزرگ و کوچک

محیط نامناسب کسب و کار مانع رشد شرکت‌های کوچک و متوسط است. شرکت‌های کوچک بیش از شرکت‌های بزرگ از محیط نامناسب کسب و کار آسیب می‌بینند. شاید شرکت‌های بزرگ بتوانند با تاثیر گذاری بر سیاست‌گذاران و یا پرداخت‌های غیرقانونی فضای کسب و کار را تا حدودی برای خود هموار سازند اما صاحبان مشاغل کوچک منابع محدودی برای پرداخت‌های غیر قانونی دارند و معمولاً فاقد روابط مؤثر با سیاست‌گذاران هستند.

محیط نامناسب کسب و کار هزینه‌های بیشتری بر شرکت‌های کوچک تحمیل می‌کند. به طور مثال میزان توسعه نظام مالی یکی از عناصر بسیار تعیین کننده در فضای کسب و کار است و شرکت‌های کوچک بیش

از شرکتهای بزرگ از نظام مالی معیوب آسیب می‌بینند.^۱ بانکها تمایل دارند با شرکتهای بزرگ کار کنند و منابع خود را در اختیار آنها قرار دهند زیرا ارزیابی وضعیت شرکتهای بزرگ بسیار آسانتر از شرکتهای کوچک است. از سوی دیگر احتمال ورشکستگی در اثر نوسانات اقتصادی در شرکتهای کوچک معمولاً بیشتر است و از همین رو بانکها ترس بیشتری در دادن اعتبار به شرکتهای کوچک دارند. شرکتهای کوچک از راه یافتن به بازار سهام و اوراق بهادار تقریباً محرومند و بنابراین تنها منبع تأمین مالی آنها نظام بانکی است که رغبت چندانی در اعطای اعتبار به آنها ندارد.

شرکتهای بزرگ قدرت بیشتری در تأثیرگذاری بر محیط پیرامون خود دارند. آنها می‌توانند با استفاده از رسانه‌ها و ارتباط مستقیم با سیاست‌گذاران و صرف هزینه‌های تبلیغاتی و سایر ابزارهای موثر بر افکار عمومی، مشکلات خود را به تصمیم‌گیران انتقال داده، محیط را به نفع خود تغییر دهند و از تغییرات ناخواسته تا حد زیادی جلوگیری کنند. البته قدرت شرکتهای بزرگ در ایجاد این تغییرات نیز محدود است و به‌رحال آنها نیز متأثر از تصمیمات دولت و نقائص بازار هستند اما قدرت آنها در مقایسه با شرکتهای کوچک بیشتر است.

هرچند شرکتهای کوچک بیش از شرکتهای بزرگ از محیط نامناسب کسب و کار آسیب می‌بینند اما شرکتهای بزرگ نیز خواهان محیط مناسب کسب و کار هستند. شرکتهای بزرگ در محیط نامناسب متحمل هزینه‌های سنگین می‌شوند و نمی‌توانند با رقبای خود که کالاهایشان را به اقاص نقاط جهان صادر می‌کنند رقابت کنند. شرکتهای بزرگ در محیط‌های مناسب کسب و کار می‌توانند کارهای خود را برون‌سپاری کنند و هزینه‌های خود را کاهش دهند. در محیط نامناسب کسب و کار خود-تأمینی بجای برون‌سپاری به بزرگ شدن نادرست شرکت و افزایش هزینه‌های بنگاه می‌انجامد.

^۱. برای مرور موانع کسب و کار در شرکتهای کوچک رجوع کنید به:

سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (یونیدو) و سازمان مدیریت صنعتی ایران (۱۳۸۴) "استراتژی افزایش مشارکت مؤثر و رقابتی بخش صنایع کوچک و متوسط" مؤسسه خدمات فرهنگی رسا در سال ۱۳۸۴ منتشر شده است.

فضای کسب و کار نامناسب از یک سو از بزرگ شدن شرکتها جلوگیری می‌کند و از سوی دیگر موجب بزرگ شدن بی‌قواره و نابجای شرکتها می‌شود. در پرتوی محیط امن اقتصادی و سیاسی است که شرکتها بزرگ و جهانی می‌شوند. در حالی که شرکتهای تولیدی در کشورهای در حال توسعه بخش عمده‌ای از وقت خود را صرف خنثی‌سازی مزاحمت‌های محیطی می‌کنند شرکتها در کشورهای پیشرفته بدون ترس از شوکهای سیاسی و اقتصادی تنها به جلب رضایت مشتری و به نوآوری و بیرون کردن رقبا خود مشغول هستند. اگر شرکتهای بزرگ در کشورهای پیشرفته تولید قطعات را به شرکتهای کوچک سفارش می‌دهند به فضای کسب و کار پایداری از جمله قوه قضائیه ای تکیه دارند که عادلانه حکم می‌کند و سهل‌الوصول و ارزان است. به بیان ساده تر یعنی هزینه های عقد قرارداد و نظارت و پیگیری بر قرارداد و احیاناً هزینه های پیگیری تخلفات از قراردادها در این کشورها بسیار پایین می باشد.

بنابراین محیط نامناسب کسب و کار مانع رشد بخش خصوصی و عامل تشدید فقر است. شرکتهای بزرگ و کوچک همه از محیط نامناسب کسب و کار آسیب می‌بینند. از همین رو ادعای گزافی نخواهد بود که "راهبرد بهبود فضای کسب و کار راهبردی برای رشد بیشتر و فقر کمتر است".

۱-۶- مزیت های راهبرد بهبود فضای کسب و کار

طرفداران راهبرد بهبود فضای کسب و کار نه تنها این راهبرد را به عنوان شرط رشد بخش خصوصی ذکر می‌کنند بلکه بر این اعتقادند که این راهبرد باید جایگزین راهبرد خصوصی‌سازی شود. دلایل زیر برای کنار گذاشتن سیاست خصوصی‌سازی و گسترش رشد بخش خصوصی از طریق بهبود فضای کسب و کار اقامه می‌شود:

- خصوصی‌سازی ممکن است با تنش‌های سیاسی و اجتماعی همراه باشد اما بهبود فضای کسب و کار بدون تنش سیاسی و اجتماعی است.
- بهبود فضای کسب و کار رقابت را تقویت می‌کند اما خصوصی‌سازی لزوماً به تقویت رقابت نمی‌انجامد.

- شرکتهای دولتی محل مناسبی برای جذب و فعالیت مالکان و مدیران خصوصی نیستند.

شرکتهای دولتی عموماً با مازاد نیروی انسانی روبرو هستند و خصوصی سازی حداقل این ترس را در دل نیروی انسانی می اندازد که از کار اخراج خواهند شد. هرچند این ترس ریشه در واقعیت دارد و تعدیل نیروی انسانی یکی از اولین دستور کارهای مدیر و مالک خصوصی است اما حتی در مواردی که خصوصی سازی با کاهش نیروی انسانی شاغل در شرکت همراه نباشد کارکنان با توسل به ابزارهای مختلف در برابر خصوصی سازی مقاومت می کنند.

خصوصی سازی در بسیاری از کشورها با واکنشهای شدید همراه بوده است. انگلستان که اولین تجربه خصوصی سازی در جهان را به اجرا درآورد، با تظاهرات گسترده خیابانی اتحادیه های کارگری و ناآرامی های اجتماعی روبرو شد. در ترکیه، مصر، شیلی، آرژانتین، نیجریه و بسیاری از کشورهای دیگر، کارگران دست به راهپیمایی و تظاهرات علیه خصوصی سازی زدند.^۱

از نظر طرفداران راهبرد بهبود فضای کسب و کار، رقابت عنصر اساسی در عملکرد بهتر اقتصادی است و تغییر مالکیت از بخش دولتی به بخش خصوصی می تواند سدی در برابر رقابت ایجاد کند. بخش خصوصی خواهان رقابت نیست. منافع هر فرد در بخش خصوصی ایجاب می کند که از رقابت جلوگیری کند. صاحبان شرکتهای واگذار شده تمایل دارند تعداد رقبا محدود بماند و دولت برای جلوگیری از رقابت بیشتر، تعرفه ها را افزایش داده و به دیگران اجازه ورود ندهد. در راهبرد بهبود فضای کسب و کار از ابتدا بر افزایش رقابت تأکید می شود و خطر تشدید انحصار بسیار کمتر از سیاست خصوصی سازی است.

استدلال دیگری نیز به نفع راهبرد بهبود فضای کسب و کار ارایه می شود. شرکتهای دولتی بیش از آن بیمارند که با خصوصی سازی درمان شوند. شرکت های دولتی باتلاقی هستند که نباید سرمایه ها و مدیران

^۱. علوی تبار، علی رضا، میدری، احمد "معیارهای اجتماعی در ارزیابی سیاستهای اقتصادی" نشریه راهبرد شماره ۲، زمستان ۱۳۷۲، صفحات ۲۲-۷.

بخش خصوصی را اسیر آن ساخت. شرکتهای دولتی از ابتدا بیمار متولد شده‌اند. دولت برای اهداف اجتماعی یا سیاسی شرکتی را در یک منطقه تأسیس می‌کند، نماینده مجلس برای مقبولیت اجتماعی یا از سر دلسوزی بر مدیران اجرایی فشار آورده و آنها را به تأسیس یک شرکت دولتی در حوزه انتخابیه خود ترغیب یا تهدید می‌کند. مکان‌یابی بر اساس ملاحظات غیراقتصادی، هزینه‌های گوناگون بر شرکت تحمیل خواهد کرد که شاید رقابت‌پذیری آن شرکت را برای همیشه منتفی سازد. پس از تأسیس نیز شرکت دولتی در معرض مسائل و آفت‌های مختلف قرار دارد. برای نظارت بر شرکت دولتی، دستگاههای نظارتی مختلفی از سوی سه قوه مجریه، قضائیه و مقننه در شرکت مستقر می‌شوند. ناظران سه قوه گاهی بیش از آن که ناظر باشند بدنبال کسب امتیاز هستند. رابطه ناظر و مجری در شرکتهای دولتی به دادن امتیاز از یک سو و چشم پوشی از سوی دیگر تبدیل می‌شود. ناظری که به رده مدیریتی راه یافته است برای تثبیت یا ارتقای موقعیت شغلی خود باند و گروه غیررسمی در شرکت تشکیل می‌دهد. شبکه‌ای در شرکت بوجود می‌آید که مدیر عامل و مدیران ارشد را از تحول باز می‌دارد. پس از خصوصی سازی، این شبکه کنار گذاشته نمی‌شود و مدیر جدید نیز باید با آن مصالحه کند. هزینه این مصالحه را سهامداران کوچک پرداخت می‌کنند.

در مجموع راهبرد بهبود فضای کسب و کار بجای واگذاری شرکتهای دولتی بر افزایش کارایی این شرکتها و افزایش رقابت میان بخش خصوصی و دولتی تأکید دارد.^۱ خصوصی سازی به عنوان رویکرد اصلی در برخورد با شرکتهای دولتی رد می‌شود و تنها در موارد محدودی توصیه می‌گردد.

^۱. برای شناخت راهکارهای افزایش کارایی شرکتهای دولتی رجوع کنید به:

ژوزف سابا، راسل مویر (۱۳۸۵) "بهبود عملکرد شرکتهای دولتی" مترجمین لیلا بندری و یوسف جمعی انتشارات مرکز پژوهشهای مجلس



فصل دوم:

شیوه‌های سنجش فضای کسب و کار و ارزیابی وضعیت ایران در جهان

مقدمه

در این فصل دو شیوه رایج برای ارزیابی محیط کسب و کار معرفی می‌شود. روش نخست از سوی مجمع جهانی اقتصاد و از سال ۱۹۹۷ طراحی شده است. در این روش حدود ۶۰ کشور جهان مورد بررسی قرار می‌گیرند که ایران جزء این کشورها نیست. اما در سال ۱۳۸۰ با استفاده از این روش، سازمان مدیریت صنعتی محیط کسب و کار ایران را ارزیابی نموده است. بانک جهانی از سال ۲۰۰۰ به مقایسه محیط کسب و کار در کشورهای مختلف پرداخته است که ایران نیز از سال ۲۰۰۵ در نمونه آن وارد شده است. بعد از بررسی این دو شیوه و معرفی وضعیت ایران در رتبه بندی بانک جهانی موضوع محیط کسب و کار در قوانین ایران مرور می‌شود. این مرور نشان می‌دهد سیاست گذاران ایران با این موضوع آشنا بوده و سیاست هایی برای آن طراحی نموده اند.

۲-۱- شیوه‌های سنجش فضای کسب و کار در جهان

اگر فضای کسب و کار یک راهبرد برای دستیابی به رشد بیشتر و فقر کمتر است چگونه می‌توان فضای سرمایه‌گذاری و فضای کسب و کار را بهبود بخشید؟ چه سیاستهایی برای ارتقای فضای کسب و کار وجود دارد؟ قبل از پاسخ به این سؤال باید معیارهای خوب بودن فضای کسب و کار مشخص شود. چه محیطی برای کسب و کار مناسب است و چه شرایطی موجب می‌شود که محیطی را نامطلوب بدانیم؟ دو شیوه برای سنجش یا شناخت مشکلات فضای کسب و کار و موانع رشد بخش خصوصی وجود دارد. روش نخست نظرسنجی و پرسش از صاحبان کسب و کار است. در این روش از دست اندرکاران بخش خصوصی خواسته می‌شود موانع کسب و کار در حوزه فعالیت خود را بیان و رتبه بندی کنند. علاوه

بر توزیع پرسشنامه میان صاحبان کسب و کار معمولاً به کمک جمع‌آوری اطلاعات کمی، شاخصی برای موانع کسب و کار ساخته می‌شود.^۱

مجمع جهانی اقتصاد^۲ از جمله مراکزی است که موانع کسب و کار را با استفاده از این روش اندازه‌گیری می‌کند. این مؤسسه از سال ۱۹۹۷ پرسشنامه‌ای میان مدیران یا مالکان شرکتهای بزرگ در ۶۰ کشور توزیع و با ترکیب مقادیر عددی، میزان موانع کسب و کار را اندازه‌گیری می‌کند. در این روش مناسب بودن فضای کسب و کار بر اساس معیارهای زیر سنجیده می‌شود:

- درجه باز بودن اقتصاد
- کار آیی سیاستها و ساختار دولتی
- بازارهای مالی
- زیر بناها
- فن آوری
- انعطاف ناپذیری نیروی کار
- نهادهای سیاسی و اقتصادی

برای اندازه‌گیری هر یک از معیارهای فوق چند سؤال در پرسشنامه طرح و سپس با چند متغیر عددی ترکیب می‌شود. مثلاً برای اندازه‌گیری کارایی سیاستها و ساختار دولت، سؤالات و متغیرهای عددی در کادر ۱ دیده می‌شود.

^۱. در فصل اول کتاب سنجش و بهبود فضای کسب و کار بیش از ده روش برای سنجش موانع کسب و کار آمده است. سازمانها و مؤسسات بین‌المللی با استفاده از این روشها موانع کسب و کار در کشورهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند.

^۲. World Economic Forum www.weforum.org

کادر ۱ متغیرهای پرسشنامه ای و کمی برای سنجش کارایی سیاست ها و ساختار دولتی

متغیرهای پرسشنامه‌ای

- آیا مقررات دولتی مانع جدی رقابت‌پذیری مؤسسات اقتصادی نیست؟
- آیا مدیران ارشد شرکت شما کمتر از ۳۰ درصد وقت خود را صرف گفتگو با دیوانسالاری دولتی می‌کنند؟
- آیا موافقتی که مقررات دولتی دقیق و کاملاً قابل اجرا هستند؟
- آیا فرار مالیاتی در کشور شما حداقل است؟

متغیرهای کمی

- درصد هزینه دولت به تولید ناخالص داخلی
- درصد مالیات بر درآمد اشخاص

در روش مجمع جهانی اقتصاد به سؤالات پرسشنامه، وزن یک چهارم و به متغیرهای کمی، وزن سه چهارم داده می‌شود و سپس رتبه هر کشور در میان کشورهای مورد بررسی مشخص می‌شود.

۲-۲- شیوه‌های سنجش فضای کسب و کار در ایران

سازمان مدیریت صنعتی ایران در سال ۱۳۸۰ با استفاده از این روش فضای کسب و کار در ایران را محاسبه کرد.^۱ در این بررسی فضای کسب و کار در ایران در مقایسه با ۵۶ کشوری که فضای کسب و کار آنها توسط مجمع جهانی اقتصاد اندازه‌گیری شده بود کمترین امتیاز را بدست آورد. در مطالعه سازمان مدیریت صنعتی برای تکمیل پرسشنامه از ۶ بنگاه مصاحبه شد. تعمیم نتایج مصاحبه با این ۶ بنگاه به فضای ملی کسب و کار در ایران قابل تردید است.

شاخص سازی مجمع جهانی اقتصاد تنها تصویری کلی ارائه می‌دهد و راهکاری مشخص برای بهبود فضای کسب و کار از آن بدست نمی‌آید. این روش بیش از آن که برای سیاست‌گذاری مناسب باشد برای

^۱. سازمان مدیریت صنعتی (۱۳۸۰) "ارزیابی و سنجش فضای کسب و کار ملی ایران" گزارش منتشر نشده است

شرکتهای بین‌المللی مفید است که می‌خواهند از موانع کسب و کار در یک کشور آگاهی یابند. علاوه بر این ایراد تمام مشکلات روش پیمایشی در شیوه سنجش مجمع جهانی اقتصاد وجود دارد.^۱

روش دیگر برای شناخت موانع کسب و کار "اندازه‌گیری هزینه‌های اداری و زمان سنجی مراحل انجام کار" است. بانک جهانی برای شناخت موانع رشد بخش خصوصی در کشورهای مختلف از این روش استفاده می‌کند. این نهاد که از طراحان اصلی سیاست خصوصی سازی در جهان بود تأکید خود را از خصوصی‌سازی به محیط مناسب کسب و کار و رفع موانع رشد بخش خصوصی تغییر داده، کشورهای عضو را به بهبود فضای کسب و کار تشویق می‌کند و در این راستا، از سال ۲۰۰۰ مرکزی به نام "کسب و کار"^۲ راه‌اندازی نموده است. این مرکز سالانه موانع کسب و کار در کشورهای مختلف را مقایسه می‌کند و با استفاده از تجارب کشورها راهکارهایی برای بهبود فضای کسب و کار ارائه می‌دهد.

بانک جهانی امور مربوط به کسب و کار را به ده فعالیت تقسیم می‌کند. این ده فعالیت عبارت است از:

۱. ثبت شرکت

۲. اخذ مجوز از شهرداری و سایر دستگاههای مرتبط برای تأسیس محل فعالیت

۳. استخدام و اخراج کارکنان

۴. ثبت دارایی در سازمان ثبت املاک

۵. اخذ تسهیلات و اعتبارات

۶. حمایت از حقوق سهامداران کوچک

۷. پرداخت مالیات

۸. تجارت خارجی

^۱. رجوع شود به فصل اول کتاب سنجش و بهبود فضای کسب و کار

^۲. Doing Business

۹. صدور حکم در نظام قضایی

۱۰. اعلام ورشکستگی و خاتمه بخشیدن به کسب و کار.

به روش بانک جهانی در سنجش و بهبود فضای کسب و کار انتقادهایی وارد است. روش بانک جهانی یکی از نازل ترین موانع کسب و کار را مشخص می‌سازد. موانعی مانند بی‌ثباتی در قوانین و مقررات، ناامنی‌های سیاسی و اجتماعی، گستردگی فساد در نظام اداری از جمله موانع کسب و کار هستند که با روش بانک جهانی نمی‌توان به آنها پرداخت. اما بنظر می‌رسد همین سطح نازل از موانع کسب و کار نقطه مناسبی برای پرداختن به این موضوع باشد.

انتقاد دیگر یکسان انگاری مراحل قانونی با مراحل واقعی است. مبنای محاسبه در روش بانک جهانی مصوبات قانونی است اما می‌دانیم آنچه در عمل رخ می‌دهد با قانون انطباق کامل ندارد. در بسیاری از موارد مراحل اداری کندتر از مقررات و بخشنامه‌های مصوب است. بدین ترتیب رتبه کشورها ممکن است انطباق کامل با واقع نداشته باشد.

علاوه بر انتقاد فوق، اندک بودن مراحل اداری و سرعت بیشتر لزوماً پدیده مطلوبی نیست. عدم نظارت بهداشت در گمرک به کاهش زمان ترخیص کالا منجر می‌شود اما عدم رعایت استانداردهای بهداشتی هر چند برای صاحبان کسب و کار در کوتاه مدت مطلوب است اما با منافع مصرف کنندگان مغایرت دارد و همچنین بر رقابت پذیری بنگاهها در بلند مدت تأثیر منفی دارد. سهولت امور مربوط به کسب و کار در صورتی می‌تواند به عنوان یک هدف تلقی شود که منافع مصرف کنندگان و سایر ذینفعان نیز تأمین شود. در روش بانک جهانی آنچه بر اندک بودن مراحل اداری تأکید می‌شود که مسایلی از قبیل منافع مصرف کنندگان و هماهنگی با منافع سایر ذینفعان فراموش شده است. نظام اداری سریع هنگامی مطلوب است که از طریق یکپارچه سازی اطلاعات و با رعایت منافع جامعه تحقق یافته باشد. در غیر اینصورت تسریع در انجام امور اداری مشکلات تازه‌ای بوجود می‌آورد.

مبنای اندازه‌گیری و مقایسه فضای کسب و کار هر کشور (از جمله ایران) با سایر کشورها، سهولت اجرای ده فعالیت فوق است. رتبه هر کشور بر حسب زمان، هزینه و مراحل انجام دادن هر یک از فعالیتهای دهگانه فوق مشخص می‌شود. هر قدر سرعت انجام دادن یک فعالیت بیشتر و تعداد مراحل اداری و هزینه‌های آن کمتر باشد فضای کسب و کار آن کشور مناسبتر و رتبه آن در مقایسه با سایر کشورها بهتر است. در جدول زیر رتبه ایران در سالهای ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ آمده است.

جدول ۲-۱ - مقایسه موانع کسب و کار در ایران با ۱۷۸ کشور

رتبه کسب و کار	رتبه ایران در سال ۲۰۰۷	رتبه ایران در سال ۲۰۰۸	تغییر در رتبه
رتبه کلی کسب و کار	۱۳۱	۱۳۵	-۴
سهولت شروع کسب و کار	۶۶	۷۷	-۱۱
سهولت اخذ مجوز	۱۵۸	۱۶۴	-۶
سهولت تعامل با کارکنان	۱۴۳	۱۴۱	۲
سهولت ثبت داراییها	۱۴۱	۱۴۳	-۲
سهولت اخذ اعتبار	۶۲	۶۸	-۶
حمایت از سرمایه‌گذاران	۱۵۸	۱۵۸	۰
سهولت پرداخت مالیات	۹۴	۹۷	-۳
سهولت تجارت با خارج	۱۲۹	۱۳۵	-۶
صدور حکم در نظام قضایی	۵۴	۵۷	-۳
خاتمه بخشیدن به کسب و کار	۱۱۰	۱۱۸	-۸

رجوع شود به پیوست کتاب سنجش و بهبود فضای کسب و کار که توسط انجمن مدیران در سال ۱۳۸۷ انتشار یافته است

رتبه ایران در میان ۱۷۸ کشور جهان در دو سال متوالی به ترتیب ۱۳۱ و ۱۳۵ است. بر این اساس در سال

۲۰۰۸ موانع کسب و کار در ۱۳۴ کشور کمتر از ایران بوده است.

سرعت و سهولت تعدادی از دستگاههای اداری به کمک شاخصهای فوق سنجیده می‌شود. مثلاً سهولت ثبت شرکتها سرعت اداره ثبت شرکتها را در ایران اندازه‌گیری و با سایر کشورها مقایسه می‌کند به همین ترتیب سهولت اخذ مجوز سرعت شهرداری و وزارت نیرو، سهولت پرداخت مالیات سرعت سازمان امور مالیاتی، تجارت خارجی سرعت گمرک، ثبت دارایی سرعت سازمان ثبت املاک و صدور حکم در قوه قضائیه سرعت صدور رأی در دادگاهها را اندازه‌گیری می‌کند. در شبکه اینترنتی بانک جهانی، مراحل دهگانه فوق در تمام کشورهای جهان جمع‌آوری شده است.^۱ به کمک این بانک بزرگ اطلاعاتی می‌توان به طرح‌هایی برای بهبود دستگاههای اداری دست یافت.

به کمک شاخصهای بانک جهانی علاوه بر مقایسه سرعت انجام امور اداری می‌توان هزینه امور اداری را محاسبه کرد. مثلاً هزینه ثبت دارایی در سازمان ثبت اسناد و املاک ایران بیش از ۱۰ درصد ارزش دارایی است در حالی که این نسبت در کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی ۴/۳ درصد است. بدین ترتیب در ایران واحدهای اقتصادی برای ثبت دارایی‌ها ۶ درصد بیش از هم‌تایان خود در کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی متحمل هزینه می‌شوند. این تفاوت بدون تردید در هزینه‌های تولید و قیمت تمام شده کالاها خود را نشان می‌دهد.

همه مراحل فوق هزینه و سرعت دستگاههای اداری را اندازه‌گیری نمی‌کنند. مثلاً شاخص حمایت از سرمایه‌گذاران بیانگر حمایت‌های حقوقی از سهامداران خرد در بازار اوراق بهادار است. هر قدر سهامداران خرد آسانتر بتوانند علیه مدیران شرکتها شکایت کنند و حقوق خود را بستانند رتبه آن کشور بهتر خواهد بود. اعلام ورشکستگی یا خاتمه بخشیدن به کسب و کار امری است که شرکتها در طول عمر خود یک بار با آن روبرو می‌شوند اما اثری تعیین کننده بر عملکرد شرکتها دارد. سرعت اجرای قانون ورشکستگی و چگونگی توزیع دارایی‌های شرکت ورشکسته میان طلبکاران در مشارکت مالی مؤثر است. اگر تأمین

^۱. www.doingbusiness.org

کنندگان منابع مالی مطمئن باشند در صورت ورشکسته شدن شرکت به آسانی می‌توانند همه یا بخشی از طلب خود را بستانند به مشارکت یا اعطای تسهیلات رغبت بیشتری پیدا می‌کنند. اجرای سریع و درست قانون ورشکستگی به حذف شرکتهای غیرکارآمد و بکارگیری دارایی‌های آنها در فعالیتهای دیگر کمک می‌کند.

۲-۳- سیاست‌گذاری و نهاد سازی برای بهبود فضای کسب و کار در ایران

۲-۳-۱ الزامات سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی

مسئله بهبود فضای کسب و کار در مراکز تصمیم‌گیری ایران کاملاً شناخته شده و دولت نیز سیاستهایی برای پیشبرد آن اعلام کرده است. در ابلاغیه سیاستهای کلی اصل ۴۴ قبل از فرمان واگذاری شرکتهای دولتی، به توانمندسازی بخش خصوصی و تعاونیها تأکید شده است و جالبتر آن که مقام معظم رهبری در پاسخ به نامه رئیس جمهور بر بهبود فضای کسب و کار صراحتاً تأکید کردند. در نامه ایشان چنین آمده است:

”لذا مقرر نمایم ستادی قوی مسوولیت کامل اجرای اصل ۴۴ را بر عهده گرفته و بدون فوت وقت، زمینه‌ی رونق و تحرک اقتصادی را با به کارگیری همه‌ی نیروها و سرمایه‌های ملی فراهم نماید. اطلاع‌رسانی همه‌جانبه و فراگیر جهت دوری از ویژه‌خواری گروه‌های خاص، تشویق عموم به سرمایه‌گذاری و بهبود فضای کسب و کار کشور مورد تأکید است.“^۱

۲-۳-۲ الزامات برنامه چهارم توسعه

در ماده ۴۱ برنامه چهارم توسعه، دولت موظف به اتخاذ سیاستهای مختلف برای بهبود فضای کسب و کار شده است. در این ماده آمده است: ”دولت موظف است در برنامه چهارم، در جهت بهبود فضای کسب و کار در کشور و زمینه‌سازی توسعه اقتصادی و تعامل با جهان پیرامون، اقدامات ذیل را به عمل آورد:“

^۱ (نامه مقام معظم رهبری به رئیس جمهور مورخ ۱۳۸۵/۴/۱۲)

در ماده ۸ برنامه به دولت اجازه داده شده است بخشی از درآمدهای حاصل از فروش شرکتهای دولتی را در قالب بودجه‌های سنواتی به توانمند سازی بخش خصوصی تخصیص دهد و در ماده ۶ همین برنامه دولت مجاز به استفاده از همه روشها برای توانمند سازی بخش خصوصی شده است.

شورای اقتصاد کشور نیز در مورخ ۱۳۸۳/۳/۱۶ وزارت اقتصاد را موظف به تهیه سند ملی "رفع موانع بخش خصوصی" کرده است. قوه قضائیه نیز در پایان سال ۱۳۸۶ مرکزی را برای بررسی موانع سرمایه‌گذاری در بخش خصوصی تأسیس کرد.

این اقدامات و سیاستها نشان می‌دهد لزوم بهبود فضای کسب و کار برای سیاستگذاران در ایران نیز شناخته شده است. اما چرا علیرغم تأکید بالاترین مقام کشور و تصریح مواد قانونی در برنامه چهارم و اسناد دیگر اقدام چندانی برای بهبود فضای کسب و کار صورت نگرفته است؟ چگونه می‌توان با توجه به خواست سیاستمداران و قانونگذاران بهبود فضای کسب و کار در ایران را تسریع کرد؟

رفع موانع رشد بخش خصوصی از جمله کوتاه کردن مراحل اداری که محور رتبه‌بندی بانک جهانی است به دانش و سرمایه چندانی نیاز ندارد، مانند خصوصی‌سازی مستلزم استقبال بخش خصوصی نیست و بنظر نمی‌رسد مخالفان سیاسی و اجتماعی راه آن را سد کنند. کوتاه کردن فرایندهای اداری، علم و مهارتی است که حداقل از دهه ۱۳۵۰ در ایران شناخته شده است و بنابراین کمبود دانش هم در این زمینه وجود ندارد. پس چرا حرکت در این زمینه بسیار کند است و چگونه می‌توان آن را سرعت بخشید؟

۲-۴- نقش انجمن ها و تشکل های تخصصی در بهبود فضای کسب و کار در ایران

انجمن های کسب و کار رکن اصلی سیاست گذاری برای بهبود فضای کسب و کار هستند اما متأسفانه در ایران هنوز تحرک چندانی در این زمینه نداشته اند. در ترکیه نخست وزیری با همکاری اتاق بازرگانی نهاد مشترکی برای این کار تأسیس کرده‌اند. در انگلستان هر وزارتخانه با همکاری انجمن های حرفه ای و

تشکلهای اقتصادی دفتری برای بررسی این امر ایجاد کرده است و در آمریکا اتاق بازرگانی هر دو سال یکبار برنامه‌ای را برای بهبود فضای کسب و کار به دولت پیشنهاد می‌دهد.^۱

در برخی از کشورها انجمن‌های کسب و کار در شناساندن موانع کسب و کار و ارائه راهکار بیش از دولت نقش داشته و در این زمینه پیشتاز بوده‌اند. اتاق بازرگانی پاکستان با همکاری دولت آن کشور فرآیندهای ترخیص و صدور کالا از گمرک آن کشور را بهبود بخشیده و برخی از مراحل انجام کار را رایانه‌ای کرده است. اتاق بازرگانی برزیل با راه‌اندازی یک شبکه درونی اطلاع‌رسانی در کاهش کلاهبرداری میان بازرگانان گام مهمی برداشته است. در این شبکه افرادی که چک آنها برگشت خورده است و یا به تعهدات قانونی خود عمل نکرده‌اند به بازرگانان عضو معرفی می‌شوند.^۲ انجمن کارآفرینان اکوادور نقش مهمی در تغییر فضای کسب و کار این کشور داشته است. این انجمن فساد در دولت را مهمترین مانع کسب و کار و مهمترین مانع رشد بخش خصوصی شناسایی کرد و برای کاهش فساد توان خود را سازمان داد. انجمن کارآفرینان اکوادور پس از مطالعه و بررسیهای مختلف به این نتیجه رسید که تعارض و شفاف نبودن قوانین، مهمترین علت فساد در این کشور است و برای رفع این مشکل بیش از ۹۲ هزار قانون این کشور را بررسی نمود. انجمن پس از یک بررسی گسترده، برای رفع ابهام در قوانین اکوادور، شیوه‌ای را به مجلس پیشنهاد داد که مورد قبول قرار گرفت.

همانطور که در این نمونه‌ها می‌بینیم انجمنهای کسب و کار، رکن اصلی شناسایی و سیاستگذاری برای رفع موانع بخش خصوصی هستند. این تشکلهای با نظر سنجی از اعضای خود مهمترین موانع بخش خصوصی

^۱. WORLD BANK, A Better Investment Climate, ۲۰۰۵. Chapter ۴. WWW.CIPE.ORG همچنین رجوع شود به

^۲. برای مروری بر نقش انجمنهای کسب و کار در بهبود فضای کسب و کار مراجعه کنید به شبکه اینترنتی WWW.CIPE.ORG و به ویژه کتابچه زیر:

Center for International Private Enterprise (۲۰۰۳) "How to Advocate Effectively: A Guidebook for Business Associations" www.cipe.org

را شناسایی می‌کنند و سپس برای کاهش یا رفع آن سیاستهایی را به دولت پیشنهاد و گاهی حتی خود اقداماتی را سازمان می‌دهند.

صاحبان کسب و کار از آنجا که خود دارای دانش عملی هستند و ذینفع‌اند و بیشترین فایده بهبود فضای کسب و کار عاید ایشان می‌شود، موتور محرکه بهبود فضای کسب و کار به حساب می‌آیند. در ایران نیز اگر انجمن‌های کسب و کار مانند اتاق بازرگانی یا انجمن مدیران صنایع یا سایر تشکلهای، بهبود فضای کسب و کار را به عنوان امری مهم و اولویت دار بپذیرند آنگاه از دولت و مجلس می‌خواهند برای بررسی مستمر این مسأله، سازمان یا نهادی تأسیس شود. به عبارت دیگر، حرکت باید از صاحبان کسب و کار آغاز شود.

تجربه نشان داده است که صاحبان کسب و کار در ایران کمتر به تدوین برنامه و راهکار برای حل مشکلات خود همت گمارده‌اند. گلایه و شکواییه و برگزاری جلسه با تصمیم‌گیران، شکل غالب رفتار صاحبان کسب و کار در ایران است. استمهال وام و معافیت مالیاتی، محور عمده مذاکرات دولت با بخش خصوصی در ایران است. **بهبود فضای کسب و کار باید جزء مطالبات صاحبان کسب و کار باشد و سپس دولت برای تأمین این مطالبات به نهاد سازی اقدام کند.**



فصل سوم

موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

مقدمه

همانطور که در این فصل بدان خواهیم پرداخت براساس مطالعات بانک جهانی نظام تامین اجتماعی در ایران و جهان یکی از موانع کسب و کار است. حق السهم کارفرمایان ایران یکی از بالاترین نرخ ها در جهان است که هزینه های تولید را افزایش داده است. تلاش های انجمن مدیران صنایع و مکاتبات اعضا با این انجمن نشان می دهد مشکلات عدیده ای در قانون تامین اجتماعی و نحوه اجرای آن وجود دارد. نظر سنجی کنفدراسیون صنعت نیز که در گزارش به آن ارجاع شده است، نشان می دهد تامین اجتماعی از جمله مشکلات کارفرمایان ایران است. البته ادعای این بررسی این نیست که تامین اجتماعی بزرگترین مانع کسب و کار در ایران است بلکه یکی از موانع کسب و کار می باشد. البته یافتن " وزن تاثیر آن نسبت به سایر عوامل " نیازمند پژوهشی ملی است زیرا برای هر گروه از صاحبان کسب و کار یکی از مشکلات مهمترین مانع است و نمی توان مانعی را یافت که برای گروههای مختلف کارفرمایان اولویت نخست باشد. برای برخی مهمترین مانع تحریم اقتصادی است، برای برخی دیگر کمبود نقدینگی است، برای برخی گمرک، برای برخی رقابت نهادهای عمومی دولتی و غیر دولتی^۱ و ... در این مورد که چرا موضوعی مانند تامین اجتماعی باید محور برنامه کسب و کار باشد باید نکته ای توضیح داده شود. برخی از موانع کسب و کار مانند بالا بودن نرخ بهره، نرخ تورم، بی ثباتی در فضای تصمیم گیری و سیاسی برای همه فعالیت ها مشکل ساز و با اولویت محسوب می شوند. حل این دسته از موانع که اولویت آنها بدیهی به نظر می رسد بسیار مشکل و در واقع خود در بر دارنده شرایط اقتصادی کشور هستند.

^۱ - به عنوان مثال پس از انجام یک نظر سنجی ملی در یابیم که برای اکثر فعالیت های اقتصادی کمبود نقدینگی مشکل نخست است. آنگاه این سوال پیش می آید که مثلاً در صنعت مخابرات مشکل کمبود نقدینگی نیست اما این صنعت برای توسعه همه صنایع از جمله بانکداری ضروری است و اگر بتوانیم مشکل صنعت مخابرات را حل کنیم تاثیر مستقیم بر کارایی نظام بانکی و در نهایت نقدینگی بجای خواهد گذاشت. به عبارت دیگر اولویت بندی مشکلات باید در کنار اولویت بندی صنایع صورت گیرد و تا زمانی که فعالیت های اقتصادی ایران از نظر جایگاه آنها در ارزش افزوده و سایر شاخص های اقتصادی رتبه بندی نشود مهمترین مانع کسب و کار در ایران مشخص نمی شود.

بدین ترتیب در این فصل ساختار سازمان تامین اجتماعی که خود یکی از مهمترین عوامل در حوزه تامین اجتماعی است از سال ۱۳۲۸ تا زمان حاضر مرور می شود. هدف از این بررسی تاریخی زدودن یک راه حل رایج اما نادرست است. در این بررسی با چند تن از کارشناسان برجسته در این خصوص مصاحبه گردید که چه راه حلی برای کاهش مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی می توان ارائه نمود. عموم کارشناسان نقطه آغاز را تغییر در ساختار نظام مدیریتی سازمان تامین اجتماعی می دانند. اعتقاد بر این است که ساختار مدیریتی سازمان تامین اجتماعی باید به گونه ای متحول شود که کارفرمایان حضور موثرتری در اداره این سازمان داشته باشند.

بررسی تاریخی ساختار مدیریتی سازمان تامین اجتماعی نشان می دهد که در ابتدای تاسیس این سازمان به ویژه در سال های ۱۳۳۷ تا ۱۳۵۴ قانون اصل سه جانبه گرایی را پذیرفته و حقوق برابر برای کارفرمایان، کارگران و دولت قائل بود. اما این ساختار تداوم نیافت و تا آنجا که می دانیم در عمل دولت حاضر به پذیرش سه جانبه گرایی نگردید. در قانون کنونی نیز حقوق روشنی برای کار فرمایان در مدیریت سازمان دیده شده است اما در عمل این قانون رعایت نمی گردد. براساس قانون کنونی نصف به علاوه یک نفر از اعضای شورای عالی تامین اجتماعی توسط وزیر رفاه تعیین و سایر اعضا توسط تشکلهای کارفرمایی و کارگری انتخاب می شوند. علیرغم گذشت پنجاه سال از تصویب این قانون هنوز اعضای شورای عالی تامین اجتماعی براساس قانون قبلی تعیین می گردند. در این فصل ترکیب اعضای شورای عالی تامین اجتماعی، هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی، هیات تشخیص و تجدید نظر در طول ۶۰ سال گذشته مرور شده است.

هدف از این مرور مفصل تاریخی این است که نشان داده شود مشکل تامین اجتماعی با نوشتن یک قانون تازه حل نمی شود. تصویب و اجرای قانون نیازمند قدرت است. این قدرت باید در طول زمان حافظ اجرای قانون باشد و اجازه ندهد قانون مسکوت بماند. صاحبان کسب و کار که خواستار سه جانبه گرایی هستند فاقد این قدرت اجتماعی می باشند و از همین رو اگر در بهترین حالت بتوانند سه جانبه گرایی را در قانون تامین

اجتماعی تعبیه کنند تا زمانی که فاقد قدرت اجتماعی هستند ضمانت لازم برای اجرای آنچنان قانونی وجود نخواهد داشت.

این فصل در سه قسمت عمده به مسئله سازمان تامین اجتماعی در ایران می پردازد. قسمت اول این فصل نظام تصمیم گیری و ساختار مدیریتی سازمان را از بدو شکل گیری آن تا امروز را بررسی کرده و بر دو حوزه ی عمده مدیریتی سازمان یعنی ترکیب هیئت مدیره و شورای عالی تامین اجتماعی متمرکز می شویم و به بررسی میزان تحقق سه جانبه گرایی در طول تاریخ سازمان تامین اجتماعی می پردازیم.

قسمت دوم این فصل به نظام دادرسی در سازمان تامین اجتماعی اختصاص دارد. از آنجا که سازمان تامین اجتماعی از مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت شکل گرفته است و یک قرارداد سه جانبه برقرار شده است بدیهی ست که در اجرای این تعهدات از جانب طرفین مشکلاتی پیش خواهد آمد. نظام دادرسی در سازمان به مراجع رسیدگی به دعاوی طرفین اشاره دارد. در ابتدا مراجع دادرسی عمومی در مورد دعاوی سازمان تامین اجتماعی بررسی شده است که این مراجع عمومی عبارتند از محاکم عمومی و دیوان عدالت اداری و در ادامه مراجع فنی و تخصصی رسیدگی به دعاوی حوزه تامین اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. این مراجع عبارتند از هیئت های تشخیص و حل اختلاف، هیئت تشخیص مطالبات و کمیسیون های پزشکی. به هر حال کارفرمایان و کارگران مدت زمان و هزینه ی زیادی را در دعاوی حقوقی خود در مورد تامین اجتماعی صرف می کنند که بهبود نظام دادرسی در این حوزه می تواند کمک شایانی به بهبود فضای کسب و کار در کشور و به تبع آن رشد بنگاه های اقتصادی کشور شود.

قسمت سوم این فصل نیز به صورت تفصیلی به بررسی یکی از چالش های عمده ی پیش روی سازمان تامین اجتماعی یعنی معضل منابع و مصارف سازمان می پردازد. در این قسمت روند منابع و مصارف سازمان تا سال ۱۴۰۰ ارائه شده است که نشان دهنده ی این چالش مهم است که مصارف سازمان در حال پیشی گرفتن بر منابع است که این به نوبه ی خود نشان دهنده ی ورشکستگی سازمان می باشد. این قسمت از این نظر ضروری

به نظر می‌رسد که به کارفرمایان محترم یا هر نهاد تصمیم‌سازی یادآوری کند که با توجه به وضعیت مالی سازمان تامین اجتماعی پیشنهاداتی که به این سازمان ارائه می‌شود باید با درک این مسئله باشد و از تحمیل هرگونه بار مالی مضاعف بر سازمان خودداری کند. در انتهای این فصل نیز به چالش‌های محیطی سازمان در داخل و خارج از سازمان اشاره شده است.^۱

۳-۱- نظام تصمیم‌گیری و ساختار مدیریتی در حوزه سازمان تامین اجتماعی بر اساس قوانین

ناظر بر آن

از بدو تاسیس سازمان تامین اجتماعی در ایران تا کنون همواره یکی از مسائل و مشکلاتی که ذهن اندیشمندان و فعالان در این حوزه را به خود مشغول کرده نظام تصمیم‌گیری در این سازمان یا به عبارتی ترکیب مدیریتی حاکم بر این سازمان بوده است.

همانطور که می‌دانیم سازمان تامین اجتماعی در ایران ساختاری سه‌جانبه گرا داشته که در آن کارگر-کارفرما-دولت در تعاملی نزدیک با هم حضور دارند. اما سوال اساسی این است که این سه‌جانبه‌گرایی در ساختارهای مدیریتی حاکم بر سازمان نیز مشاهده شده است؟

در قسمت اول این فصل از گزارش به بررسی تغییرات ساختار مدیریتی در سازمان تامین اجتماعی هم‌گام با تغییرات قانون تامین اجتماعی پرداخته ایم و بیشتر تمرکز خود را بر دو نهاد تصمیم‌گیر مهم این سازمان یعنی هیئت مدیره و شورای عالی تامین اجتماعی گذاشته ایم.

^۱ - به طور قطع محیط کسب و کار بر میزان اشتغال و در نهایت درآمد تامین اجتماعی اثر دارد. این موضوع به دلیل بی‌ارتباط بودن آن با تحقیق، به آن اشاره نشده است. به مسئولین سازمان باید یادآوری نمود که هر قدر مشکلات بیشتری برای کارفرمایان ایجاد کنند سازمان نیز متضرر می‌شود.

در ابتدا و پیش از ورود به تاریخچه این تغییر و تحولات لازم دیده شد شمایی کلی از این تغییرات در جدول شماره ۱-۳ به صورت خلاصه آورده شود.

جدول شماره ۱-۳- ترکیب اعضای شورای عالی سازمان تامین اجتماعی

توضیحات	تعداد (نفر)			قانون	تاریخ
	کارگران	کارفرمایان	دولت		
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها ۱ رأی داشتند.	۳	۳	۱۲	ماده ۱۵ قانون...	۱۳۲۸/۳/۱۷
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها ۱ رأی داشتند.	۲	۲	۷	بیمه های اجتماعی کارگران	۱۳۳۱/۱۱/۱
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها ۱ رأی داشتند.	۲	۲	۵	بیمه های اجتماعی کارگران	۱۳۳۴/۴/۲۴
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها ۱ رأی داشتند.	۳	۳	۳	بیمه های اجتماعی کارگران	۱۳۳۷/۴/۲۲
در این شورا هر دسته از نمایندگان تنها ۱ رأی داشتند.	۳	۳	۳	سازمان بیمه های اجتماعی	۱۳۴۲/۱/۲۴
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود.	۵	۴	۱۰	قانون تامین اجتماعی	۱۳۵۴
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود	۳	۳	۴	اصلاح تشکیلات سازمان	۱۳۵۸
اتخاذ تصمیم با اکثریت آراء بود	۳	۵	۸	اصلاحات بعدی	۱۳۵۸
به دلیل انحلال وزارت صنایع سنگین و همچنین ادغام وزارت صنایع با وزارت معدن نمایندگان دولت از ۸ نفر به ۶ نفر کاهش یافت.	۳	۵	۶	تشکیلات فعلی سازمان	در حال حاضر



انجمن مدیران صنایع

فصل سوم: موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

۱۳۸۳	نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی	نصف + ۱ توسط وزیر رفاه	مابقی اعضا به تناسب اعضا توسط تشکل های کارگری و کارفرمایی	این قانون تاکنون به اجرا در نیامده و ترکیب شورا همانند قبل است.
------	--------------------------------	---------------------------	---	---

جدول شماره (۲-۳) نیز به تحولات در ترکیب هیئت مدیره سازمان طی سال های ۱۳۳۱ تاکنون پرداخته است.

جدول شماره ۲-۳- ترکیب اعضای هیئت مدیره سازمان تامین اجتماعی

تاریخ	قانون	تعداد (نفر)			توضیحات
		دولت	کارفرمایان	کارگران	
۱۳۳۱/۱۱/۱	بیمه های اجتماعی کارگران	۱	۱	۱	رئیس هیئت مدیره نماینده دولت بود.
۱۳۳۴/۴/۲۴	بیمه های اجتماعی کارگران	۱	۱	۱	رئیس هیئت مدیره نماینده دولت بود.
۱۳۳۷/۴/۲۲	بیمه های اجتماعی کارگران	۰	۰	۰	در این قانون هیئت مدیره از ارکان سازمان حذف شد.
۱۳۴۲/۱/۲۴	سازمان بیمه های اجتماعی	۰	۰	۳	رئیس هیئت مدیره مدیر عامل سازمان محسوب می شد.
۱۳۵۴	قانون تامین اجتماعی	۱	۱	۳	رئیس هیئت مدیره مدیر عامل سازمان محسوب می شد.
۱۳۵۸	اصلاح تشکیلات سازمان	۰	۰	۳	رئیس هیئت مدیره مدیر عامل سازمان محسوب می شد.
۱۳۸۳	نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی	۵ تا ۷ نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی			این قانون هنوز به اجرا در نیامده است و ترکیب اعضا هیئت مدیره مانند قبل می باشد.

در ادامه همانطور که گفته شد به بررسی روند تغییرات این دو نهاد به صورت تفصیلی در قوانین مربوطه می پردازیم:

۳-۱-۱- نظام تصمیم‌گیری بر اساس قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر مربوط به

کارگران و کارفرمایان

با ایجاد بنگاه رفاه اجتماعی، امر بیمه بیماری غیر از بیماری‌های حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار به عهده این بنگاه و بیماری‌های حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار به موجب قانون بیمه کارگران، به عهده شرکت سهامی بیمه ایران نهاده شده بود و درمان بیماری‌های اعضای خانواده کارگر و غرامت از کار افتادگی‌ها ظاهراً به مرحله عمل درآمد. عدم تناسب حق بیمه دریافتی به تعهدات و تعلل کارفرمایان در پرداخت سهم خود موجب شد که بنگاه، امکانات و قدرت اجرایی لازم را به دست نیاورد. در نتیجه در مراحل اجرایی، اختلاف شدیدی بین شرکت بیمه ایران و بنگاه مزبور راجع به مسئولیت معالجه این گونه بیماران در گرفت و بیمه‌شدگان دچار مشکلات فراوانی گردیدند.

برای حل این مشکل، در تاریخ ۱۷ مرداد ۱۳۲۸ قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر مربوط به کارگران و کارفرمایان از تصویب مجلس گذشت و در تاریخ ۱۶ تیر ماه ۱۳۲۸ طی فرمانی برای اجرا ابلاغ گردید. به موجب این قانون، مقرر شده بود که کلیه امور کارگری در وزارت کار متمرکز شود و هیأتی به نام شورای عالی کار، مرکب از اعضاء زیر برای تصمیم‌گیری در خصوص مسائل کار و کارگری تشکیل گردد. (ماده ۱۵ قانون)

الف- نمایندگان دولت و مشاوران

- وزیر دارایی یا معاون او
- وزیر اقتصاد ملی یا معاون او
- وزیر کشاورزی یا معاون او
- وزیر راه یا معاون او
- وزیر یا معاون وزارت کار
- سه نفر مشاور اقتصادی، فنی و حقوقی به انتخاب وزارت کار

- مدیر کل بانک صنعتی و معدنی یا معاون او
- رئیس بانک ملی یا معاون او
- رئیس اتاق بازرگانی یا معاون او
- رئیس انجمن شهر تهران یا معاون او

ب- نمایندگان کارگران

سه نفر نمایندگان کارگران که به ترتیب زیر انتخاب می‌شدند:

وزارت کار سالانه کنگره‌ای مرکب از نمایندگان سندیکاهای کارگران کشور را که بر طبق ماده ۱۲ این قانون به ثبت رسیده بودند، مشروط به این که هر یک از سندیکاهای مزبور لااقل صد نفر کارگر عضو داشته باشند، برگزار می‌کرد. کنگره مزبور از بین خود سه نفر را به مدت یک سال به عضویت شورای عالی انتخاب می‌کرد.

ج- نمایندگان کارفرمایان

سه نفر نمایندگان کارفرمایان که به ترتیب زیر انتخاب می‌شدند:

وزارت کار سالانه کنگره‌ای مرکب از نمایندگان کارفرمایان و سندیکاهای کارفرمایان غیردولتی کشور را که بر طبق ماده ۱۲ این قانون به ثبت رسیده بودند، مشروط به این که هر کارفرما یا نماینده کارفرمایان مزبور لااقل پانصد نفر کارگر داشته باشد، برگزار می‌کرد. کنگره مزبور سه نفر را برای مدت یک سال به عضویت شورا انتخاب می‌کرد. براساس تبصره ۲ همین ماده تصمیمات شورای عالی کار با اکثریت آرا معتبر بود و نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت در مجموع سه رأی (هر دسته فقط یک رأی) داشتند.

۳-۱-۲- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی بر اساس لایحه قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران،

مصوب ۱۳۳۱/۱۱/۱

در اواسط سال ۱۳۳۱، طرح به نسبت جامعی مشتمل بر ۹۶ ماده و شانزده تبصره که شامل تعهدات قبلی به انضمام بیمه بیکاری بود، تنظیم و به هیأت دولت تسلیم گردید. در این طرح، مواد ۱۶ و ۱۷ قانون اجازه اجرای

گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان ملغی و نام «صندوق تعاون و بیمه کارگران» به «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تبدیل شد و پس از طی مراحل قانونی لایحه، قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران در تاریخ ۱۳۳۱/۱۱/۱ به تصویب رسید.

در این لایحه، از نظر تشکیلاتی، سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران با ارکان چهارگانه شورای سازمان، هیأت مدیره، مدیر عامل و هیأت نظارت تشکیل می‌شد.

براساس مواد ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ این لایحه قانونی، ترکیب هر یک از این ارکان عبارت بود از:

الف- شورای سازمان، مرکب از یازده نفر به شرح زیر:

۱- وزیر کار یا قائم مقام او

۲- وزیر اقتصاد ملی یا قائم مقام او

۳- وزیر بهداشتی یا قائم مقام او

۴- وزیر کشور یا قائم مقام او

یک نماینده از سازمان برنامه، یک نماینده از شرکت ملی نفت ایران، یک نماینده از بنگاه راه آهن دولتی ایران، دو نماینده از اتحادیه‌های کارفرمایان و دو نماینده از اتحادیه‌های کارگری که به نسبت دارای اعضای بیش‌تری بودند.

ب- هیأت مدیره، مرکب از ۳ نماینده به شرح زیر:

۱- یک نماینده از وزارت کار که می‌باید در امور بیمه‌های اجتماعی بصیر و مطلع می‌بود.

۲- یک نماینده از کارفرمایان به انتخاب شورای عالی کار.

۳- یک نماینده از کارگران به انتخاب شورای عالی کار.

ریاست هیأت مدیره با نماینده وزارت کار بود.

ج- مدیر عامل هیأت مدیره با اکثریت آرا یک نفر را به سمت مدیر عامل سازمان تعیین می‌کردند.

د- هیأت نظارت، مرکب از سه نفر که حداقل یک نفر از آنان می‌بایست در امور حسابداری بصیرت می‌داشت و برای مدت دو سال از طرف شورای سازمان انتخاب می‌شد.

به این ترتیب، مطابق اساسنامه، بالاترین مرجع تصمیم‌گیری، شورای سازمان و در مرحله دوم، هیأت مدیره سازمان بود.

به موجب ماده ۸ این لایحه، تعیین حدود اختیارات هیأت مدیره و هیأت نظارت و مقررات راجع به تشکیل و وظایف شورا، موکول به تصویب اساسنامه و پیشنهاد وزارت کار و تصویب هیأت وزیران بود که ظاهراً این اقدام صورت نگرفت.

۳-۱-۳- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب

۱۳۳۴/۴/۲۴

با وجود تجدیدنظر در قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۱/۱۱/۱، به دلیل وجود مشکلات اجرایی و غیرعملی بودن اجرای بیمه بیکاری، به عنوان یکی از تعهدات سازمان، در بررسی‌های کمیسیون مجلسین آن زمان، بیمه بیکاری از تعهدات سازمان حذف شد و لایحه قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مجدداً در تاریخ ۱۳۳۴/۴/۲۴ با تغییراتی به تصویب رسید.

طبق ماده ۱ لایحه قانونی مذکور، سازمان، عهده‌دار بیمه تعاون و کارگران در موارد زیر گردید.

۱- حوادث و بیماری‌ها و از کار افتادگی ناشی از کار و غیرناشی از کار.

۲- حوادث و بیماری‌های خانواده بلافصل کارگران.

۳- بازنشستگی.

۴- کمک به بازماندگان کارگر متوفی.

۵- ازدواج، حاملگی، وضع حمل، عائله‌مندی، کفن و دفن.

براساس ماده ۲ این قانون، شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری سازمان تأیید و نظارت دولت را به وسیله وزیر کار معین کرد.

مطابق ماده ۷، ارکان مرکزی در تشکیلات سازمان بعارت بودند از: (شورای عالی، هیأت مدیره، مدیر عامل و هیأت نظارت). در موارد ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴، تغییراتی در ترکیب و تعداد اعضاء نحوه انتخاب و اختیارات ارکان یاد شده به شرح زیر صورت گرفت:

۱- ترکیب و تعداد اعضاء شورای عالی سازمان: تعداد اعضاء از یازده نفر به نه نفر به شرح زیر کاهش یافت:

- وزیر کار یا معاون او
 - وزیر دارایی یا معاون او
 - وزیر بهداشت یا معاون او
 - وزیر راه یا معاون او
 - مدیر عامل شرکت نفت ایران یا معاون او
 - دو نماینده از اتحادیه‌های کارگری به معرفی وزیر کار
 - دو نماینده از اتحادیه‌های کارفرمایان غیردولتی
- نمایندگان اتحادیه‌های کارگران و کارفرمایان را برای مدت سه سال اتحادیه‌های مربوط انتخاب می کردند که اتحادیه‌های کارگران و کارفرمایان غیردولتی رسماً تشکیل شوند و به ثبت برسند.
- نمایندگان کارگران را طرف وزیر کار مشخص می کرد و نمایندگان کارفرمایان نیز به تشخیص و معرفی اتاق بازرگانی تهران معین می گردیدند.

ریاست جلسه‌های شورا به عهده وزیر کار قرار داده شده بود. هر دسته از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان در شورای عالی سازمان دارای یک رأی بودند و تصمیمات شورا با اکثریت آرا معتبر بود.

به موجب ماده ۹، وظایف شورای عالی به قرار زیر بود:

- ۱- رسیدگی به بودجه اداری و گزارش مالی سالانه و ترازنامه سازمان و تصویب نامه‌ها.
- ۲- رسیدگی و تصویب پیشنهادهای راجع به استفاده از وجوه و ذخایر سازمان.
- ۳- تصویب آئین‌نامه‌های اداری، استخدامی، تشکیلاتی و مالی که هیأت مدیره به شورا پیشنهاد می‌کرد.
- ۴- تعیین حقوق و مقرری اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل و هیأت نظارت.
- ۵- اظهارنظر و اتخاذ تصمیم درباره مسائل عمومی مربوط به بیمه‌های اجتماعی کارگران که هیأت مدیره سازمان در شورا طرح می‌کرد. در تبصره همین ماده اشاره شد که هر گاه به عللی شورای عالی کار تشکیل نگردد، شورای عالی سازمان، آن قسمت از وظایف شورای عالی کار را که مربوط به اجرای این قانون است، انجام خواهد داد.

۲- ترکیب هیأت مدیره سه نفره: این ترکیب به شرح زیر تعیین شده بود:

- نماینده دولت، که می‌باید از میان سه نفر از افراد بصیر و مطلع در امر بیمه‌های اجتماعی که وزیر کار به شورای عالی سازمان پیشنهاد می‌کرد انتخاب می‌گردید. نماینده دولت ریاست هیأت مدیره را نیز به عهده داشت.

- نماینده کارفرمایان، برای تعیین نماینده کارفرمایان، سه نفر را اتحادیه کارفرمایان که طبق قانون کار تشکیل شده بودند، به وزیر کار پیشنهاد می‌کرد و با معرفی افراد منتخب به شورای عالی سازمان، یک نفر از بین آنان انتخاب می‌شد.

- مادام که اتحادیه‌های کارفرمایان تشکیل نشده بودند، اتاق بازرگانی تهران قائم مقام آن بود.

- نماینده کارگران، برای تعیین نماینده کارگران، سه نفر را اتحادیه کارگران که طبق قانون کار تشکیل شده بودند، انتخاب و به واسطه وزیر کار به شورای عالی معرفی می‌کرد و شورای عالی یک نفر را از بین ایشان بر می‌گزید. تا تشکیل رسمی اتحادیه کارگران، نمایندگان کارگران را وزیر کار معرفی می‌کرد.

در ماده ۱۱، وظایف و اختیارات هیأت مدیره به شرح زیر تعیین شده بود:

- ۱- پیشنهاد نسبت به تعیین و تغییر مدیر عامل سازمان.
- ۲- تهیه طرح آئین نامه های استخدامی، اداری، مالی و تشکیلاتی سازمان و پیشنهاد آن ها به شورای عالی.
- ۳- تهیه طرح های لازم در مورد استفاده از وجوه و ذخایر سازمان برای تصویب شورای عالی.
- ۴- تهیه صورت تقسیم درآمد حاصله از حق بیمه برای انجام تعهدات مقرر در این قانون.
- ۵- اتخاذ تصمیم در مورد اموال غیرمنقول به جز خرید و فروش اموال غیرمنقولی که باید با تصویب شورای عالی سازمان باشد.
- ۶- به کار انداختن سرمایه ها و ذخایر با تصویب شورای عالی.
- ۷- اخذ تصمیمات عمومی راجع به طرز انجام کمک های طبی و دارویی و همچنین کمک های تعاونی.
- ۸- رسیدگی به بودجه اداری، ترازنامه، گزارش عملکرد سالانه و برنامه تأسیسات هر سال و پیشنهاد آن ها به شورای عالی.
- ۹- مراقبت در اجرای قانون و آئین نامه های مربوطه.
- ۱۰- اظهارنظر و اخذ تصمیم در کلیه مسائلی که از طرف وزیر کار یا شورای عالی سازمان به هیأت مدیره ارجاع یا از طرف مدیر عامل نسبت به آن مسائل کسب تکلیف شود.
- ۳- مدیر عامل: براساس مواد ۱۲ و ۱۳ قانون مزبور، هیأت مدیره در اولین جلسه خود شخص صلاحیت داری را از خارج از اعضای هیأت مدیره برای مدت سه سال به سمت مدیر عامل انتخاب و به منظور تأیید به شورای عالی پیشنهاد می کرد تا پس از تأیید شورای عالی، به واسطه وزیر کار تقاضای صدور فرمان انتصاب گردد.

شخص مدیر عامل، مسئول اجرای تصمیمات هیأت مدیره و عهده‌دار اداره کل امور سازمان بود و بر ادارات، قسمت‌ها، شعب و نمایندگی‌ها ریاست داشت و در مقابل محاکم و دادگاه‌ها نماینده سازمان محسوب می‌شد.

۴- هیأت نظارت: اعضای هیأت نظارت، براساس ماده ۱۴ قانون، مرکب از وزیر کار و چهار نفر به شرح زیر بودند که برای مدت سه سال انتخاب می‌شدند:

- یک نماینده مجلس سنا به انتخاب مجلس مذکور.
 - یک نفر نماینده مجلس شورای ملی به انتخاب مجلس مذکور.
 - دو نفر از کارمندان عالی رتبه دولت به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران.
- از جمله تغییرات اساسی این قانون به موجب تبصره ۱ ماده ۲۰ آن، افزایش نرخ حق بیمه به ۱۸ درصد بود که به منظور کمک به کارفرمایان به ترتیب از تاریخ اجرای قانون مزبور تا آخر سال ۱۳۳۵ پانزده درصد دستمزد (۵ درصد سهم کارگر و ۱۰ درصد سهم کارفرما). از اول سال ۱۳۳۶ شانزده درصد دستمزد (۵ درصد سهم کارگر و ۱۱ درصد سهم کارفرما). از اول ۱۳۳۷ هفده درصد دستمزد (۵ درصد سهم کارگر و ۱۲ درصد سهم کارفرما) و از اول ۱۳۳۸ به بعد هجده درصد دستمزد (۵ درصد سهم کارگر و ۱۲ درصد سهم کارفرما) تعیین گردید.

۳-۱-۴- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۷/۴/۲۲

در ۲۲ تیر ماه ۱۳۳۷، ماده واحده‌ای به تصویب مجلس شورای ملی رسید که براساس آن کمیسیون مربوط به مجلسین مشترکاً مسئول رسیدگی لایحه اصلاح قانون کار و همچنین لایحه قانون سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران شدند. بر این اساس، قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران در ۱۰۲ ماده به تصویب کمیسیون‌های مشترک مربوط مجلسین رسید.

مهم‌ترین ویژگی‌های این قانون در حوزه تعهدات و ساز و کارهای تصمیم‌گیری در پی می‌آید.

در ماده ۲ این قانون تعهدات سازمان به شرح زیر تبیین شد:

- ۱- حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای
- ۲- حوادث و بیماری‌های غیرناشی از کار، حاملگی و وضع حمل
- ۳- از کار افتادگی، بازنشستگی و فوت
- ۴- ازدواج

به موجب مفاد تبصره‌های این ماده، موارد کمک عائله‌مندی و معالجه بیماری افراد خانواده بلافصل بیمه شده را نیز شامل می‌شود.

ارکان و تشکیلات سازمان نیز به موجب ماده ۷ اصلاح شد:

ارکان سازمان از چهار رکن به سه رکن شورای عالی، مدیر عامل و هیأت نظارت تغییر یافت و هیأت مدیره حذف گردید.

۱- براساس مواد ۸ و ۹ این قانون، اعضای شورای عالی برای مدت سه سال انتخاب می‌شدند و ترکیب آنان عبارت بود از:

الف- سه نفر نمایندگان دولت: وزیر کار یا قائم مقام او که ریاست شورای عالی را به عهده داشت. یک شخص بصیر و مطلع در امور بیمه‌های اجتماعی و یک متخصص در امور بهداشتی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت دولت.

ب- سه نفر نمایندگان کارفرمایان: رئیس هیأت مدیره شرکت ملی نفت ایران یا قائم مقام او و دو نفر از بین نمایندگان معرفی شده از سوی کنفدراسیون‌ها یا اتحادیه‌ها یا سندیکاهای کارفرمایی، که براساس قانون کار به ثبت رسیده بودند، یا کارفرمایانی، که حداقل هزار کارگر داشتند، به انتخاب وزیر.

ج- سه نفر نماینده از بیمه شدگان که وزیر کار از بین نمایندگان کنفدراسیون‌ها یا اتحادیه‌ها یا سندیکاهای مربوط به نمایندگان کارگران در شوراهای کارگاه‌ها انتخاب می‌نمود.

تصمیمات شورای عالی با اکثریت آرا گرفته می‌شد و هر یک از سه دسته یاد شده (نمایندگان دولت، بیمه‌شدگان و کارفرمایان) یک رأی داشتند. چنانچه اکثریت آرا بین افراد یک دسته حاصل نمی‌شد رأی انفرادی اعضای شورای عالی با اکثریت، «ملاک» اعتبار بود و در صورت تساوی آرا رأی دسته‌ای که رئیس شورای عالی جزو آن بود، قاطع تلقی می‌شد. وزیر کار می‌توانست شورای عالی را با موافقت هیأت دولت منحل کند. در این صورت، تجدید انتخابات شورا مجدداً طبق ماده ۸ قانون به عمل می‌آمد. مطابق این قانون، تصمیمات مربوط به کلیه امور سازمان را شورای عالی اتخاذ می‌کرد.

مدیر عامل: طبق ماده ۱۲، مدیر عامل، مقام معاونت وزارت کار را داشت و از بین افرادی که در امور بیمه‌های اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد بودند و حسن شهرت کامل داشتند، به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت دولت به موجب فرمان منصوب می‌شد. مدت مأموریت مدیر عامل سه سال تمام بود و تجدید انتخاب بلامانع تشخیص داده شده بود. براساس تبصره همین ماده، مدیر عامل دارای یک قائم مقام بود که به پیشنهاد مدیر عامل و تصویب وزیر کار منصوب می‌شد.

طبق ماده ۱۳، در صورتی که تغییر مدیر عامل قبل از انقضای مدت لازم می‌شد، این تغییر به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران به عمل می‌آمد.

حدود اختیارات مدیر عامل، به موجب ماده ۱۴ بدین قرار بود:

مدیر عامل، مسئول اداره امور سازمان و امور اجرایی این قانون و مصوبات شورای عالی بود و بر تشکیلات سازمان ریاست داشت و برای اداره امور سازمان در حدود این قانون و آئین‌نامه‌های آن دارای هر گونه اختیار بود.

همچنین، در مقابل اشخاص حقیقی و حقوقی و کلیه مراجع قانونی نماینده سازمان بود و می‌توانست این حق را شخصاً یا به وسیله نمایندگان که انتخاب می‌کرد، اعمال کند. دیگر اختیارات وی عبارتند از:

- تهیه طرح آئین‌نامه‌های سازمان و پیشنهاد آن به شورای عالی برای تصویب.

-
- تنظیم بودجه کل گزارش مالی و ترازنامه به سازمان پیشنهاد خرید و فروش اموال غیرمنقول و ساختمان‌های سازمان جهت تصویب شورای عالی پیشنهاد طرح‌های مربوط به بهره‌برداری از وجوه و ذخایر سازمان شورای عالی.
 - پیشنهاد صورت تقسیم درآمدهای حاصله از حق بیمه برای انجام تعهدات مقرر در قانون جهت تصویب شورای عالی.
 - پیشنهاد طرح قراردادهای نمونه‌ای که برای واگذاری قسمتی از کمک‌های این قانون با کارفرمایان منعقد می‌شود، جهت تصویب شورای عالی.
 - براساس ماده ۱۵ این قانون، هیأت نظارت به عنوان رکن سوم سازمان، از پنج نفر به شرح زیر برای مدت دو سال تشکیل می‌شد:
 - یک نفر از بین نمایندگان مجلس سنا به انتخاب آن مجلس
 - یک نفر از بین نمایندگان مجلس شورای ملی به انتخاب مجلس مذکور
 - سه نفر از اشخاص بصیر در امور بیمه‌های اجتماعی، که لااقل یک نفر از آنان در امور بهداشت تخصص داشت، به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیأت وزیران.
 - وظایف و اختیارات هیأت نظارت، براساس ماده ۱۶ قانون مزبور، به شرح زیر بود:
 - نظارت بر حسن اجرای این قانون و تطبیق عملیات سازمان با مقررات و آئین‌نامه‌های مربوط
 - اظهارنظر در مورد ترازنامه و بودجه تنظیمی از طرف مدیر عامل، قبل از طرح در شورای عالی
 - انجام وظایف دیگر که به موجب این قانون یا آئین‌نامه‌های مربوط در صلاحیت هیأت نظارت باشد
 - جمع‌بندی از نظام تصمیم‌گیری و تشریح مسائل و مشکلاتی که اتخاذ راه‌حل‌های جدید را اجتناب‌ناپذیر می‌کند.

این هیأت حق مراجعه به دفاتر و اسناد سازمان را داشت و موظف بود در صورت مشاهده عملی خلاف قانون، مراتب را به اطلاع مدیر عامل برساند. در صورتی هم که به طرز عمل مدیر عامل و اداره دستگاه به طور کلی معترض بود، می‌باید مراتب را طی گزارش به اطلاع وزیر کار برساند.

۳-۱-۵- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی سازمان بیمه‌های اجتماعی، مصوب ۱۳۴۲/۱/۲۴

در جلسه مورخ ۱۳۴۲/۱/۲۴، هیأت وزیران به پیشنهاد وزارت کار، بعضی از مواد قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب ۱۳۳۹/۲/۲۱ کمیسیون مشترک کار و مجلسین آن زمان را اصلاح کرد؛ از جمله آن اصلاحات در ماده ۱ قانون صورت گرفت که مطابق آن نام سازمان از «بیمه‌های اجتماعی کارگران» به «سازمان بیمه‌های اجتماعی» تغییر یافت.

این اصلاحیه به منظور گسترش شمول قانون بیمه‌های اجتماعی به کارکنان قراردادی وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی که زیر پوشش بیمه و بازنشستگی کارکنان رسمی دولت قرار نداشتند و همچنین کارمندان شرکت‌های غیردولتی که مشمول قانون تجارت بودند، تهیه و تصویب گردید.

به موجب اصلاحیه ماده ۵، سازمان موظف شد علاوه بر بیمه کارگران کارگاه‌های مشمول، کارگران سایر کارگاه‌هایی که تا آن زمان در شمول مقررات بیمه نبودند و همچنین پیشه‌وران و صاحبان مشاغل آزاد را نیز به تدریج تحت حمایت‌های سازمان قرار دهد.

ارکان سازمان نیز براساس اصلاحیه ماده ۷ به چهار رکن تغییر یافت و هیأت مدیره به ارکان سه گانه قبل اضافه شود.

در این اصلاحیه، ترکیب شورای عالی تغییر نیافت؛ لیکن با اصلاح ماده ۱۱ قانون، وظایف و اختیارات شورای عالی از شش مورد به نه مورد اصلاح شد.

براساس اصلاحیه ماده ۱۲، هیأت مدیره با ترکیب سه نفر به شرح زیر قسمتی از وظایف و اختیارات مدیر عامل را عهده‌دار شد.

● ترکیب هیأت مدیره

الف- رئیس هیأت مدیره که در عین حال مدیر عامل سازمان بود و سمت معاونت وزارت کار را نیز بر عهده داشت و از بین افرادی که در امور بیمه‌های اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد و دارای حسن شهرت بودند، بنا به پیشنهاد وزیر کار و با تصویب هیأت دولت به موجب فرمان منصوب می‌گردید.

ب- دو نفر عضو هیأت مدیره، که در امور بیمه‌های اجتماعی و کارگری دارای تخصص بودند از طرف وزیر کار تعیین می‌گردیدند.

مدت مأموریت رئیس و اعضای هیأت مدیره سه سال و تجدید انتخاب‌شان بلامانع بود. به موجب تبصره ۳ این ماده، کلیه تصمیمات هیأت مدیره به اتفاق آرا یا لااقل با اکثریت دو رأی اتخاذ می‌شد.

وظایف و اختیارات هیأت مدیره، طبق ماده ۱۳ این قانون، عبارت بود از:

- تهیه طرح آئین‌نامه‌هایی که تصویب آن‌ها به موجب این اصلاحیه قانونی در صلاحیت شورای عالی بود و پیشنهاد آن به شورا.
- تصویب آئین‌نامه‌های اداری و داخلی بنا به پیشنهاد مدیر عامل.
- تنظیم بودجه کل، گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تسلیم آن به هیأت نظارت و شورای عالی.
- تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی و تعیین وظایف هر یک از واحدهای اداری.
- اتخاذ تصمیم در مورد تأسیس شعب یا نمایندگی‌ها و بیمارستان‌های جدید در حدود بودجه مصوب و انحلال شعب یا نمایندگی‌ها و بیمارستان‌های موجود.
- اتخاذ تصمیم در مورد به کار انداختن وجوه و ذخایر سازمان و بهره‌برداری از آن‌ها با توجه به ماده ۳۸.
- اتخاذ تصمیم در مورد ایجاد ساختمان‌های جدید و تغییر یا تعمیر ساختمان‌های موجود در حدود بودجه مصوب.



- تصویب قراردادهایی که طبق نمونه‌های مصوب شورای عالی برای واگذاری انجام قسمتی از کمک‌های قانونی با کارفرمایان منعقد می‌شد.
 - تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن از دویست هزار ریال تجاوز نمی‌کرد.
 - اظهارنظر یا اتخاذ تصمیم در موارد دیگری که از طرف مدیر عامل در هیأت مدیره مطرح می‌شد.
 - اتخاذ تصمیم در مورد مسائل دیگری که به موجب مواد این قانون یا مصوبات شورای عالی در صلاحیت هیأت مدیره بود.
- به موجب ماده (۱۴) همین قانون، مدیر عامل، مسئول اداره امور سازمان، مأمور اجرای این قانون و مصوبات شورای عالی و رئیس هیأت مدیره بود و برای اداره امور سازمان در حدود قانون مزبور و آئین‌نامه‌های آن، دارای هر گونه اختیار بود.
- براساس تبصره‌های ۱ و ۲ این ماده، مدیر عامل می‌توانست قسمتی از اختیاراتش را به معاون خود یا مدیران و روسای شعب و ادارات سازمان تفویض کند و هر یک از اعضای هیأت مدیره می‌توانستند به درخواست مدیر عامل اجرای قسمتی از امور مربوط به مدیر عامل را تصدی کنند. طبق تبصره ماده ۱۸ این اصلاحیه، در مواردی که وزیر کار و خدمات اجتماعی مقتضی می‌دانست؛ نمایندگی وزارت مزبور را در شهرستان‌ها به رؤسای شعب سازمان تفویض می‌کرد.
- به موجب تبصره ماده ۳۲ این اصلاحیه، سازمان می‌توانست بازرسان خود را از بین بازرسان کار و کارمندان سازمان که به تشخیص وزارت کار و خدمات اجتماعی دارای همان شرایط پیش‌بینی شده رد قانون کار و آئین‌نامه‌های مربوط برای بازرسان کار بودند، انتخاب کند. در قسمت پایانی این اصلاحیه، وزارت کار مکلف گردید پس از افتتاح مجلسین، لایحه مربوط به تحصیل مجوز قانونی این تصویب‌نامه را تقدیم کند. این اصلاحیه که به موجب ماده واحد مصوب بیستم آذر ماه ۱۳۴۲، لایحه آن به تصویب هیأت وزیران رسیده بود،



در جلسه سه‌شنبه ۱۷ دی ماه ۱۳۴۷ به تصویب مجلس شورای ملی و در جلسه دوشنبه ۷ بهمن ماه ۱۳۴۷ به تصویب مجلس سنا آن زمان رسید و مراحل قانونی خود را طی کرد.

۳-۱-۶- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی قانون تأمین اجتماعی، مصوب تیر ماه ۱۳۵۴

با گذشت کم‌تر از یک سال از تأسیس وزارت رفاه اجتماعی، در تیر ماه ۱۳۵۴ قانون تأمین اجتماعی مشتمل بر ۱۱۸ ماده و چهل تبصره تصویب شد و در تاریخ ۱۰ مرداد ۱۳۵۴ برای اجرا ابلاغ گردید. طبق ماده ۱ این قانون، به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، «سازمان تأمین اجتماعی» تشکیل شد. به این ترتیب، نام سازمان برای اولین بار به سازمان تأمین اجتماعی تغییر یافت. تعهدات سازمان به موجب ماده ۳ قانون نیز به شرح زیر تعیین گردید:

الف- حوادث و بیماری‌ها

ب- بارداری

ج- غرامت و دستمزد

د- از کارافتادگی

ه- بازنشستگی

و- مرگ

همچنین مشمولان این قانون، از کمک‌های ازدواج و عائله‌مندی برخوردار شدند. طبق ماده ۴، مشمولان

این قانون عبارت بودند از:

الف- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند.

ب- صاحبان حرف و مشاغل آزاد.

ج- دریافت‌کنندگان مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

به موجب ماده ۹ این قانون، تعهدات بند الف و ب ماده ۳ (حوادث و بیماری‌های بارداری) به عهده سازمان تأمین خدمات درمانی محول گردید و به این ترتیب، مسئولیت اجرای این تعهدات که جزء وظایف و مأموریت‌های سازمان بیمه‌های اجتماعی بود، از آن منتزع شد. براساس ماده ۱۰، از تاریخ اجرای این قانون، سازمان بیمه‌های اجتماعی و سازمان بیمه‌های اجتماعی روستائیان، در سازمان تأمین اجتماعی ادغام شدند، دیون و مطالبات، بودجه و دارایی کارکنان آن‌ها با حفظ حقوق، سوابق، مزایای استخدامی و کلیه وظایف و تعهدات آن‌ها به سازمان تأمین اجتماعی منتقل شد. همچنین براساس ماده ۱۱ این قانون، تاسیسات و تجهیزات درمانی سازمان بیمه‌های اجتماعی با حفظ مالکیت سازمان تأمین اجتماعی، در اختیار سازمان تأمین خدمات درمانی قرار گرفت و کارکنان واحدهای درمانی مذکور در این ماده با حفظ حقوق و سوابق و مزایای استخدامی خود به سازمان تأمین خدمات درمانی منتقل شدند. به موجب ماده ۱۲، سازمان زیر نظر وزیر رفاه اداره می‌شد و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بود.

طبق ماده ۱۵، ارکان سازمان عبارت بودند از: شورای عالی، هیأت مدیره و حسابرس (بازرس) که به این ترتیب، ارکان سازمان طبق این ماده از چهار رکن به سه رکن تقلیل یافت؛ بدین معنا که مدیر عامل، به عنوان یکی از ارکان در قانون بیمه‌های اجتماعی، در این قانون منظور نگردید و حسابرس، جایگزین رکن هیأت نظارت شد. همچنین ترکیب هر یک از ارکان، نحوه انتخاب و شرح وظایف آن نیز بعضاً تغییر یافت که ترکیب، وظایف و اختیارات، مدت و نحوه انتصاب یا انتخاب آنان در این قانون به شرح زیر بود.

طبق ماده ۱۶ قانون تأمین اجتماعی، اعضای شورای عالی عبارت بودند از:

- وزیر رفاه اجتماعی (که ریاست شورای عالی را به عهده داشت)
- وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون او
- وزیر بهداشتی یا معاون او
- وزیر تعاون و امور روستاها یا معاون او



- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او
 - وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه یا معاون او
 - رئیس کل بانک مرکزی یا معاون او
 - دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور یا معاون او
 - مدیر عامل جمعیت شیر و خورشید سرخ ایران یا قائم مقام او
 - مدیر عامل سازمان شاهنشاهی خدمات اجتماعی یا قائم مقام او
 - دو نفر نماینده کارفرمایان به معرفی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران
 - دو نفر نماینده اصناف به معرفی هیأت عالی نظارت بر اتاق های اصناف کشور
 - سه نفر نماینده کارگران بیمه شده به معرفی سازمان های کارگری و دو نفر از سایر گروه ها به
- انتخاب وزیر رفاه اجتماعی
- طبق ماده ۱۷، نمایندگان کارفرمایان، اصناف و بیمه شدگان برای مدت سه سال به عضویت شورای عالی انتخاب می شدند و تغییر آنان در مدت عضویت شورای عالی سازمان و تجدید انتخاب آنها بلامانع بود.
- وظایف و اختیارات شورای عالی طبق ماده ۱۹ به شرح زیر بود:
- الف- تصویب آئین نامه های اجرایی که طبق قانون به آن محول شده بود
 - ب- اتخاذ تصمیم درباره خط مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره
 - ج- رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و تصویب آن
 - د- تعیین حقوق و مزایای اعضای هیأت مدیره پس از تأیید شورای حقوق و دستمزد و تعیین حق الزحمه حسابرس (بازرس و تعیین حق حضور اعضای انتخابی شورای عالی)
 - ه- تصویب خرید و فروش اموال غیرمنقول

و- اتخاذ تصمیم در مورد بخشیدن بدهی کارفرمایان که بدهی آن‌ها از بیست هزار ریال کم‌تر بود و به تشخیص هیأت مدیره قادر به پرداخت آن نبودند. کارفرمایانی که به علتی قادر به پرداخت حق بیمه معقوه نبوده یا پرداخت بدهی به طور یکجا خارج از حدود قدرت مالی کارفرما و موجب تعطیل یا وقفه کار کارگاه‌ها می‌شد، شورای عالی می‌توانست به پیشنهاد هیأت مدیره، کارفرما را از پرداخت تمام یا قسمتی از خسارات مقرر در این قانون معاف کند. همچنین ترتیبی برای تقسیط بدهی با رعایت مهلت کافی بدهد.

ز- اتخاذ تصمیم در سایر مواردی که رئیس شورای عالی، طرح آن‌ها را در شورای عالی لازم تشخیص می‌داد.

به موجب ماده ۲۰ این قانون، هیأت مدیره از سه نفر به پنج نفر به شرح زیر افزایش یافت و ترکیب آن عبارت بود از:

- معاون تأمین اجتماعی وزارت رفاه اجتماعی، رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل سازمان.
 - دو نفر عضو هیأت مدیره به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.
 - یک نفر نماینده کارگران به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.
 - یک نفر نماینده کارفرمایان به پیشنهاد وزیر رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران.
- مدت عضویت اعضاء هیأت مدیره سه سال و تجدید انتخاب آنان بلامانع بود.
- وظایف و اختیارات هیأت مدیره، طبق ماده ۲۱ قانون مزبور، به شرح زیر بود:
- پیشنهاد سیاست‌های کلی و خط‌مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین اجتماعی به شورای عالی.
 - تصویب دستورالعمل‌های اداری و داخلی سازمان به پیشنهاد رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل در حدود مقررات مربوط

- تأیید آئین‌نامه اجرایی برنامه‌های این قانون برای پیشنهاد آن به مراجع ذی‌صلاح
- تصویب برنامه و بودجه و گزارش ترازنامه سازمان جهت طرح در شورای عالی

- تصویب تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب شورای عالی
- تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از ۵ میلیون ریال بود
- تصمیمات هیأت مدیره با اکثریت آرا معتبر بود (ماده ۲۲).

رکن دیگر که جایگزین هیأت نظارت شد، طبق ماده ۲۳ همین قانون، حسابرس (بازرس) بود که برای هر سال مالی به پیشنهاد وزیر امور اقتصادی و دارایی و تصویب شورای عالی انتخاب می‌شد و حق نداشت در امور سازمان مداخله کند؛ ولی می‌توانست دیدگاه‌های خود را به رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل سازمان اطلاع دهد. انتخاب مجدد حسابرس بلامانع بود. وظایف و اختیارات حسابرس (بازرس) همان بود که در قانون تجارت برای بازرس شرکت تعیین شده و حسابرس (بازرس) می‌توانست با اطلاع رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل به دفترهای سازمان رسیدگی و هر گونه توضیح و اطلاع را که به منظور انجام وظیفه لازم می‌دانست، اخذ کند. (ماده ۲۴)

۳-۱-۷- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی لایحه قانونی اصلاح قانون تشکیل سازمان تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۸

به موجب ماده ۱ این قانون، به منظور اجرا و تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگی و متناسب با برنامه‌های تأمین اجتماعی، همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قانون تأمین اجتماعی و سرمایه‌گذاری و نیز بهره‌برداری از محل وجوه و ذخایر، سازمان مستقلی به نام «سازمان تأمین اجتماعی» وابسته به وزارت بهداری و بهزیستی، تشکیل شد که دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بود و امور آن منحصراً طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران رسید، اداره می‌شد. صندوق تأمین اجتماعی موضوع ماده ۱۰ قانون تشکیل وزارت بهداری و بهزیستی و کلیه واحدهای اجرایی تأمین اجتماعی سازمان منطقه‌ای بهداری و بهزیستی استان‌ها موضوع ماده ۶ قانون فوق‌الذکر، در سازمان تأمین اجتماعی ادغام شدند.



هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ ۱۳۵۸/۶/۱۰ بنا به پیشنهاد وزارت بهداشتی و بهزیستی، اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی را تصویب کرد. در ماده ۶ این اساسنامه، ارکان سازمان به ترتیب زیر تعیین شد:

۱- شورای عالی تأمین اجتماعی

۲- هیأت مدیره

۳- مدیر عامل

۴- هیأت نظارت

در این اساسنامه، ترکیب هر یک از ارکان فوق، وظایف و اختیارات، نحوه انتخاب و انتصاب و تعداد اعضای آنها به شرح زیر تعیین گردید:

۱- شورای عالی، مرکب از:

الف- چهار نفر نمایندگان دولت:

- وزیر بهداشتی و بهزیستی که ریاست شورا را بر عهده داشت.

- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او.

- وزیر مشاور در سازمان برنامه و بودجه یا معاون او.

- وزیر اقتصاد و دارایی یا معاون او.

ب- سه نفر نمایندگان کارفرمایان:

- یک نفر کارفرمای تولیدی صنعتی به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایی، تا پیش از تشکیل کنفدراسیون مذکور، به انتخاب وزیر صنایع و معادن.

- دو نفر کارفرمای واحدهای صنفی و بازرگانی به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایی، تا پیش از تشکیل کنفدراسیون مذکور، به انتخاب وزیر بازرگانی.

ج- سه نفر نمایندگان بیمه شدگان:

- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی صنعتی به انتخاب کنفدراسیون کارگری و تا پیش از تشکیل کنفدراسیون مذکور، به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.
- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای اداری دولتی به انتخاب اتحادیه کارمندان دولت و تا پیش از تشکیل اتحادیه مذکور، به انتخاب وزیر بهداری و بهزیستی.
- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای صنفی و بازرگانی به انتخاب کنفدراسیون صنفی و بازرگانی، تا پیش از تشکیل کنفدراسیون مذکور، انتخاب وزیر بازرگانی.

ترکیب شورای عالی، طی مصوبات بعدی هیأت دولت (تغییر اساسنامه) به شرح زیر تغییر یافت:

الف- هشت نفر نمایندگان دولت، شامل افراد زیر:

- وزیر بهداری و بهزیستی که ریاست شورا بر عهده او بود (که براساس قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مصوب ۱۳۶۴/۵/۹، به عنوان وزیر بهداشت درمان و آموزش پزشکی تغییر نام یافت).
- وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او یا نماینده تام‌الاختیار وزیر
- وزیر مشاور در سازمان برنامه و بودجه یا معاون او یا نماینده تام‌الاختیار وزیر
- وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون او یا نماینده تام‌الاختیار وزیر
- وزیر صنایع سنگین یا معاون او یا نماینده تام‌الاختیار وزیر (اصلاح به موجب قانون تأسیس وزارت صنایع سنگین، مصوب ۱۳۶۴/۳/۹)
- وزیر صنایع یا معاون او (اصلاح به موجب تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹)
- وزیر معادن و فلزات یا معاون او (یا نماینده تام‌الاختیار وزیر به موجب اصلاح قانون کار مصوب ۱۳۶۹)
- وزیر تعاون یا نماینده وی

ب- پنج نفر نمایندگان کارفرمایان (تعداد این نمایندگان ابتدا یک نفر و سپس سه نفر بود و سرانجام طبق

مصوبه شماره ۹۸۴۲، مورخ ۱۳۶۵/۱۱/۷ هیأت وزیران به پنج نفر افزایش یافت) با ترکیب زیر:

- سه نفر کارفرمای واحد تولیدی صنعتی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل، در غیر این صورت، به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.
- دو نفر کارفرمای واحدهای صنفی و بازرگانی به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل و در غیر این صورت، به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی.

ج- سه نفر نمایندگان بیمه‌شدگان به این شرح:

- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای تولیدی صنعتی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران.
- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای اداری دولتی به انتخاب اتحادیه کارمندان دولت و تا پیش از تشکیل اتحادیه مذکور، به انتخاب وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- یک نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای صنفی و بازرگانی حسب مورد به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران.
- اعضای انتخابی شورا برای مدت سه سال انتخاب می‌شوند و تجدید انتخاب آنان بلامانع است و براساس تبصره ۲ ماده ۸ این اساسنامه، تصمیمات شورا با اکثریت آرا اتخاذ می‌شود.
- طبق ماده ۹ اساسنامه وظایف و اختیارات شورا عبارت است از:
 - تصویب آئین‌نامه‌های اجرایی که طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی با سایر قوانین به آن محول شده.
 - اتخاذ تصمیم درباره خط‌مشی و سیاست کلی تأمین اجتماعی به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان.
 - تصویب تشکیلات کلی سازمان به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان.
 - رسیدگی به بودجه و گزارش مالی و ترازنامه و تصویب آن.

- تعیین حقوق و مزایای مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره با تأیید شورای حقوق و دستمزد و حق حضور و اعضای انتخابی شورا و حق الزحمه اعضای هیأت نظارت.
- تصویب پیشنهادهای هیأت مدیره در خصوص سرمایه گذاری و به کار انداختن وجوه و ذخایر سازمان.
- تصویب خرید و فروش اموال غیر منقول سازمان.
- بررسی و اتخاذ تصمیم در خصوص سایر مواردی که بنا به پیشنهاد هیأت مدیره سازمان در شورا طرح می گردد.

۲- هیأت مدیره

- طبق ماده ۱۰ اساسنامه، اعضای هیأت مدیره، مرکب از سه نفر به شرح زیر هستند:
- رئیس هیأت مدیره که سمت مدیر عامل را داراست، از بین افرادی که در امور تأمین اجتماعی دارای بصیرت و سوابق ممتد باشند، به پیشنهاد وزیر بهداشت و بهزیستی (طبق قانون تشکیل وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۶۴ تغییر نام یافت) و به تصویب هیأت وزیران منصوب می شود.
 - دو نفر عضو اصلی هیأت مدیره با پیشنهاد وزیر بهداشت و بهزیستی (از سال ۱۳۶۴ براساس قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تغییر نام یافت) و به تصویب هیأت وزیران تعیین می شوند.
 - یک نفر عضو علی البدل هیأت مدیره، که از بین اعضای عالی رتبه سازمان به ترتیب مذکور در مورد اعضای اصلی، تعیین می شود.
- اعضای هیأت مدیره موظفاً انجام وظیفه می کنند و باید تمام اوقات در اختیار سازمان باشند و هیچ نوع شغل موظف در خارج از سازمان قبول نکنند.
- مدت مأموریت مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره سه سال است و تجدید انتخاب آنان بلامانع است (اصلاحیه مصوب ۱۳۵۸/۱۰/۲۲ هیأت وزیران دولت موقت جمهوری اسلامی ایران)

وظایف و اختیارات هیأت مدیره (ماده ۱۲ اساسنامه) عبارتند از:

- پیشنهاد سیاست کلی و خط‌مشی و برنامه‌های اجرایی تأمین اجتماعی به شورا
- تأیید آئین‌نامه‌های اجرایی موضوع قانون تأمین اجتماعی و اساسنامه جهت پیشنهاد به مراجع مربوط
- تأیید برنامه و بودجه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان جهت تصویب شورا
- پیشنهاد تشکیلات سازمان در حدود بودجه مصوب جهت تصویب شورا
- تصویب کلیه معاملاتی که مبلغ آن بیش از پنج میلیون ریال باشد
- بررسی در مورد بهره‌برداری و سرمایه‌گذاری از محل وجوه و ذخایر سازمان و تهیه پیشنهاد لازم جهت طرح و تصویب شورا
- تصمیمات هیأت مدیره با اکثریت آرا، مناط اعتبار خواهد بود (ماده ۱۳ اساسنامه)

۳- مدیر عامل

به موجب ماده ۱۴ اساسنامه، رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل، مسئول اداره امور سازمان و عالی‌ترین مرجع اجرایی سازمان است و بر کلیه تشکیلات و کارکنان سازمان ریاست دارد.

وظایف و اختیارات مدیر عامل به شرح زیر است:

- اجرای مصوبات شورا و هیأت مدیره
- تهیه و تنظیم بودجه و برنامه و گزارش مالی و ترازنامه سازمان و پیشنهاد آن به هیأت مدیره
- پیشنهاد تشکیلات سازمان به هیأت مدیره جهت تأیید و تقدیم آن به شورا جهت تصویب
- پیشنهاد خط‌مشی عملیاتی اعم از استخدامی، مالی، معاملاتی و غیره به هیأت مدیره جهت تصویب
- اداره امور سازمان در حدود خط‌مشی و مقررات و اختیارات مصوب
- تصویب انجام معاملات تا مبلغ پنج میلیون ریال

مدیر عامل در مقابل اشخاص حقیقی یا حقوقی و کلیه مراجع قانونی، نماینده سازمان است و می تواند این اختیار را شخصاً یا با وکلا یا نمایندگان که تعیین می کند، اعمال کند.

طبق ماده ۱۵ اساسنامه، مدیر عامل می تواند قسمتی از اختیارات و وظایف خود را به هر یک از اعضای هیأت مدیره یا هر یک از کارکنان سازمان به مسئولیت خود تفویض کند.

۴- هیأت نظارت

طبق ماده ۱۶ اساسنامه، اعضای هیأت نظارت مرکب از سه نفر به شرح زیر هستند:

- یک نفر نماینده دولت به انتخاب وزیر امور اقتصادی و دارایی
- یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کنفدراسیون کارفرمایی و تا زمانی که کنفدراسیون مذکور تشکیل نشده یک نفر از بین کارفرمایان به انتصاب وزیر صنایع و معادن (این مورد براساس تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹، به وزیر کار و امور اجتماعی محول گردید)
- یک نفر نماینده بیمه شدگان به انتخاب کنفدراسیون کارگری، تا زمانی که کنفدراسیون مذکور تشکیل نشده، یک نفر از بین بیمه شدگان به انتخاب وزیر بهداشت و بهزیستی (این مورد با توجه به قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به وزیر مزبور تغییر نام یافت) و براساس اصلاحیه مصوب ۱۳۶۶/۵/۴ هیأت وزیران، نماینده بیمه شدگان از بین اعضای شوراهای اسلامی کار به انتخاب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می گردد.

این هیأت بر حسن اجرای این اساسنامه و قانون تأمین اجتماعی و تطبیق عملیات سازمان با مقررات قانونی نظارت دارد.

اظهارنظر در مورد ترازنامه تنظیمی سازمان نیز قبل از طرح در شورای عالی، به عهده این هیأت است.

هیأت نظارت دارای حق مداخله در امور سازمان نیست و در اجرای وظایف خود برای گرفتن اطلاعات لازم و رسیدگی به دفاتر و مدارک باید به مدیر عامل مراجعه کند. چنانچه هیأت نظارت در مراحل رسیدگی



خود، عملی خلاف قانون و مقررات مشاهده کند، می‌باید مراتب را به اطلاع مدیر عامل برساند. اعضای این هیأت برای مدت سه سال انتخاب می‌شدند و تجدید انتخاب آنان بلامانع است.

۳-۱-۸- نظام تصمیم‌گیری و ساختار سازمانی قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی

مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱

قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی در سال ۱۳۸۳ تصویب و برای اجرا به دولت ابلاغ شد. طبق این قانون دولت وزارت رفاه را تشکیل داده و کلیه نهادهای تامین اجتماعی از قبیل سازمان تامین اجتماعی، کمیته امداد، سازمان بهزیستی و... تحت مدیریت این وزارت خانه درآمدند.

یکی از ارکان مهم در این قانون شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی است که در ذیل به آن می‌پردازیم:

شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی:

طبق ماده ۱۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی به منظور هماهنگی سیاست های اجتماعی در حوزه های تامین اجتماعی، اشتغال، آموزش و پرورش، تربیت بدنی، مسکن، بهداشت و درمان و سایر بخش های مرتبط با حوزه تامین اجتماعی شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی به ریاست رئیس جمهور و دبیری وزیر رفاه و تامین اجتماعی تشکیل می‌گردد.

دبیرخانه شورا در وزارت رفاه و تامین اجتماعی مستقر می‌باشد و تصمیمات شورای عالی با تصویب وزرای شورای مزبور و تایید رئیس جمهور مناط اعتبار خواهد بود.

ترکیب شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی:

طبق ماده ۱۴ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی ترکیب شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی

عبارتند از:

الف- رئیس جمهور (رئیس شورا)

ب- وزیر رفاه و تامین اجتماعی (دبیر شورا)

ج- رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

د- وزیر کشور

ه- 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 اقتصاد و دارایی

ک- سه نفر نماینده مجلس شورای اسلامی از کمیسیون بهداشت و درمان، اجتماعی و برنامه و بودجه و

دیوان محاسبات به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر (بدون حق رای)

در ماده ۱۷ این قانون نیز وزارت رفاه موظف شده است نسبت به تشکیل ارکان سازمان ها و نهادهای زیر

مجموعه ی خود اقدام کند که یکی از سازمان ها سازمان تامین اجتماعی است.

الف- طبق این بند از قانون شورای عالی سازمان با ترکیب زیر انتخاب می شود.

۱- نصف به علاوه یک اعضا با پیشنهاد وزیر رفاه و تامین اجتماعی و تایید شورای عالی رفاه و تامین

اجتماعی و تصویب هیئت وزیران انتخاب خواهند شد.

۲- مابقی اعضا به تناسب تعداد اعضای تحت پوشش توسط خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته آنها

براساس آیین نامه ای که به تصویب هیئت وزیران می رسد، تعیین خواهند شد و در صورت عدم وجود

تشکل های رسمی موصوف و تا زمان شکل گیری آنها اعضای مذکور به پیشنهاد وزیر رفاه و تامین

اجتماعی و تصویب هیئت وزیران انتخاب خواهند شد.



ب- هیئت مدیره: مرکب از ۵ یا ۷ فر دارای تخصص و تجارب مختلف مورد نیاز می باشد که از سوی شورا برای مدت ۴ سال به صورت موظف انتخاب خواهند شد و از میان خود یک نفر را به عنوان رئیس هیئت مدیره انتخاب می کنند.

ج- مدیر عامل فردی خارج از هیئت مدیره و مجمع است که به پیشنهاد هیئت مدیره برای مدت ۴ سال انتخاب خواهد شد.

د- هیئت نظارت که مرکب از سه نفر دارای تخصص ها و تجارب مختلف مورد نیاز می باشد که از سوی شورا برای مدت ۴ سال انتخاب می شوند.

۳-۲- نظام دادرسی در سازمان تامین اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی در ایران یکی از بنگاه های عمومی تحت مدیریت دولت است که در ارتباط نزدیک با کارگران و کارفرمایان می باشد.

لذا بروز اختلاف در این سازمان بین کارگران و کارفرمایان با دولت امری اجتناب ناپذیر می باشد. این اختلافات به یکی از مهمترین چالش های پیش روی کارفرمایان در ارتباط با سازمان تامین اجتماعی بدل شده است و به عنوان یکی از عوامل افزایش دهنده ی هزینه های مبادله در سطح بنگاه های اقتصادی تبدیل شده است.

از این رو در این قسمت از گزارش به بررسی مراجع دادرسی در تامین اجتماعی در صورت بروز اختلاف یا هرگونه مشکل در انجام وظایف طرفین پرداخته ایم.

۳-۲-۱- مراجع دادرسی عمومی در تأمین اجتماعی

۳-۲-۱-۱- محاکم عمومی

امروزه فعالیت‌های دولت را به طور کلی می‌توان به فعالیت‌های مربوط به اعمال حاکمیت^۱ و اعمال تصدی^۲ تقسیم کرد.^۳

اعمال حاکمیت، اعمال ناشی از قدرت دولت یا قدرت عمومی است، در حالی که اعمال تصدی، اعمالی هستند که سیطره حقوق خصوصی قرار می‌گیرند.

برخی از اعمال ناشی از قدرت عمومی، اعمال سیاسی و برخی دیگر، اعمال اداری حکومت‌ها هستند. اعمال سیاسی و اداری از جهات مختلف متفاوت از جمله این که اعمال سیاسی، دارای ماهیتی عمومی و غیرشخصی است و ناظر به موارد عام و کلی است در حالی که عمل اداری دارای ماهیتی اختصاصی و شخصی است و عموماً ناظر به موارد جزئی و خاص است.

عمل سیاسی متکی به ذات بوده، تفسیر اندیشمندانه در جهت مصالح عمومی است ولی عمل اداری دنباله عمل سیاسی است، عمل سیاسی مسئولیت سیاسی مقامات را به همراه دارد در حالی که عمل اداری مسئولیت اداری (و احیاناً مسئولیت مدنی و کیفری) مقامات را به دنبال دارد.^۴

لذا اعمال سیاسی دولتی از صلاحیت محاکم اختصاصی اداری خارج است و لذا به مسئولیت سیاسی مقامات علی‌القاعده در دادگاه‌های عمومی رسیدگی شود.

اما فعالیت‌های غیرسیاسی دولت نیز برخی جنبه فرعی و جانبی دارند (مانند فعالیت‌های صنعتی و تجاری) که از مقررات حقوق اداری تبعیت نمی‌کنند و مشمول مقررات حقوق خصوصی می‌باشند. این فعالیت‌ها در زمینه دادرسی نیز در شمول دادرسی اداری نیستند و دادرسی عادی بر آنها حاکم است. لذا در چنین

^۱ - Acte d'autorité

^۲ - Acte de gestion

^۳ - موسی‌زاده، رضا، مبانی حقوق اداری، انتشارات شهراب، چاپ اول، تابستان ۷۴، ص ۳۷.

^۴ - موسی‌زاده، رضا، حقوق اداری ۱ و ۲، نشر میزان، ص ۳۹.

فعالیت‌هایی که ماهیتاً یک موضوع حقوق خصوصی را در بر می‌گیرد (و نه یک موضوع حقوق عمومی و اداری) و امر ناشی از مسئولیت اداری نیست، موضوع در صلاحیت محاکم عادی است.

دادرسی در تأمین اجتماعی، در صورتی که دعوای ناشی از تکلیف خاص سازمان (امر تأمین اجتماعی) نباشد و به عنوان مثال اختلاف در نحوه اجرای یک قرارداد منعقد شده بین سازمان و یک شخص خصوصی باشد، از آنجا که نقش خاص سازمان و مسئولیت تأمین اجتماعی آن مطرح نیست دعوی باید در محاکم عمومی طرح شود از آن گذشته در صلاحیت دیوان عدالت اداری برخی امور صراحتاً استثنا شده‌اند که از جمله تعیین میزان خسارات وارده از اقدامات و تصمیمات و مصوبات واحدهای دولتی و مؤسسات حقوق عمومی است این امر در تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری ذکر گردیده است و ظاهراً دلالت بر این دارد آنچه منحصرأ به عهده داده عمومی است «تعیین میزان خسارت» است و آنچه به دیوان عدالت اداری واگذار گردیده و رسیدگی و احراز ارکان مسئولیت مدنی است. اما به نظر می‌رسد که نظر صائب این باشد که «آنچه» در این خصوص، در صلاحیت دیوان است منحصرأ تأیید تقصیر واحد یا شخص طرف شکایت است. این مراجع است که می‌توانند تصمیم یا اقدامات مؤسسه طرف شکایت را مخالف قانون یا موافق آن تشخیص دهد که در صورت اول، تقصیر، علی‌الاصول، محرز و در حالت دوم منتفی است. اما اصل ورود خسارت مستلزم رسیدگی قضایی و در صلاحیت مراجع قضایی بوده و از صلاحیت دیوان خارج است^۱. همچنین ابطال قرارداد یا سند تنظیمی، باید در محاکم عمومی صورت گیرد، هر چند لازم باشد که پیش از آن نسبت به اعلام غیرقانونی بودن تصمیمی که منجر به انعقاد قرارداد یا سند مذکور گردیده است در دیوان، طرح شکایت نموده و براساس آن رأی در محاکم عمومی، ابطال قرارداد یا سند تنظیمی را درخواست نمود.

نکته دیگر این که دعوای سازمان علیه اشخاص نیز از صلاحیت دیوان عدالت خارج است، چرا که دیوان وسیله تظلم علیه اشخاص حقوق عمومی است.

^۱ - شمس، عبدالله، آئین دادرسی مدنی، جلد ۱، ص ۱۴۸.

اشخاص حقوق عمومی، نمی‌توانند از این طریق اقامه دعوی نمایند و در نتیجه باید به محاکم عمومی مراجعه نمایند.

۳-۲-۱-۲- دیوان عدالت اداری

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۱۷۳، عنوان می‌دارد: «به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها یا آئین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام دیوان عدالت اداری، زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می‌گردد».

براساس همین اصل، قانون دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۶۰ تصویب گردید.

در سال ۱۳۸۵ «قانون دیوان عدالت اداری» اصلاح و قانون مصوب ۱۳۶۰ نسخ گردید.

در ماده ۱۱ قانون مصوب ۱۳۶۰ صلاحیت و حدود اختیارات دیوان از جمله رسیدگی به شکایات و تظلمات و اعتراضات اشخاص حقیقی و حقوقی از تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی اعم از وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و تشکیلات و نهادهای انقلابی و مؤسسات وابسته به آنها ذکر گردیده بود.

لذا این سؤال مطرح بود که آیا رسیدگی به شکایات علیه مؤسسات و نهادهای عمومی احصاء شده در قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد یا خیر؟ به این سؤال در «قانون تفسیر ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری در رابطه با فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی» مصوب ۱۳۷۳ پاسخ داده است، ماده واحده قانون اخیرالذکر بیان می‌دارد که رسیدگی به شکایات علیه مؤسسات مذکور نیز در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد.

اما با تصویب قانون دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۸۵ و براساس ماده ۴۹ این قانون، قانون مصوب ۱۳۶۰ و اصلاحات بعدی آن و کلیه قوانین مغایر لغو گردیده‌اند. در قانون جدید مدلول ماده ۱۱ قانون قدیم، در ماده ۱۳ ذکر گردیده است، در این ماده نیز از مؤسسات عمومی غیردولتی نظیر سازمان تأمین اجتماعی نامی برده

نشده است. با این وجود به نظر می‌رسد که صلاحیت دیوان عدالت اداری نسبت به رسیدگی به دعاوی مربوط به نهادهای عمومی غیردولتی پا بر جا باشد. مؤید ذیل، قابل ذکر است:

۱- رویه قضایی دیوان عدالت اداری، از تصویب قانون مذکور کماکان، شکایت از سازمان تأمین اجتماعی را در صلاحیت دیوان می‌داند و تغییری در رویه خود نداده است.

۲- تأمین اجتماعی، یک خدمت عمومی و از وظایف دولت محسوب می‌شود و با توجه به استقلال سیستم دادرسی اداری دعاوی در ایران، با در نظر گرفتن ماهیت تأمین اجتماعی، قاعدتاً باید نظام دادرسی اداری آن حکمفرما باشد.

۳- هر چند براساس ماده ۴۹ قانون دیوان، قانون قدیم و مقررات مغایر با قانون جدید نسخ گردیده است، دلیلی بر عدم رعایت مفاد قانون تفسیر ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری وجود ندارد.

۴- سازمان تأمین اجتماعی صرفاً از منظر قانون محاسبات عمومی یک مؤسسه عمومی غیردولتی است و الا از جهات و ابعاد دیگر در قالب مؤسسات دولتی جاری داشته و با نهادهای انقلابی مقرر در ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری نیز انطباق دارد. کما این که مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی سازمان تأمین اجتماعی از جهت نظام اقتصادی در بخش دولتی جای می‌گیرد.

در نتیجه با توجه به موارد فوق‌الذکر کماکان دیوان عدالت اداری صالح به رسیدگی به دعاوی مربوط به تصمیمات و اقدامات سازمان تأمین اجتماعی است.

۳-۲-۲- مراجع فنی و تخصصی دادرسی در تأمین اجتماعی

۳-۲-۲-۱- هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار

ابتدا باید متذکر شویم که هیأت‌های مذکور به طور مستقیم، در ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی نیستند، به عبارت دیگر در رسیدگی‌های این هیأت‌ها، سازمان، یک طرف دعوی محسوب نمی‌شود. اما به دلیل پیوستگی و ارتباط انکارناپذیر روابط کارگر و کارفرما با شرح وظایف و حوزه فعالیت سازمان تأمین اجتماعی

و نیز تأثیر آراء این هیأت‌ها بر سازمان، بررسی دادرسی در این هیأت‌ها نه تنها خالی از لطف نیست، بلکه ضروری به نظر می‌رسد.

این ضرورت با بررسی ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی و رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری به شماره هـ/۹/۸۱ مورخ ۱۳۸۳/۷/۴ بیشتر نمایان می‌شود.

ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی عنوان می‌دارد: «کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود بیمه شده به سازمان می‌باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان تأدیه نماید.

در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود».

در ادامه این ماده به تأثیر روابط متقابل کارگر و کارفرما بر سازمان تأمین اجتماعی اشاره شده است. بر اساس حکم این ماده تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

همچنین رأی شماره هـ/۹/۸۱ دیوان عدالت اداری ناظر بر همین ماده چنین عنوان داشته است: «با عنایت به وظایف و تکالیف قانونی سازمان تأمین اجتماعی در جهت ارائه خدمات قانونی مربوط به افراد بیمه شده و همچنین حق مطالبه و وصول حق بیمه از کارفرمایان به طرق مقرر در قانون در صورت امتناع کارفرما از پرداخت حق بیمه و این که به صراحت قسمت آخر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده از جمله پرداخت بیمه ایام بیکاری به افراد واجد شرایط نخواهد بود دادنامه دیوان که متضمن این معنی می‌باشد صحیح و موافق قانون تشخیص داده می‌شود».

با توجه موارد فوق، تأثیر روابط کارگر و کارفرما که بعضاً در آراء هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف جلوه می‌کند بر سازمان تأمین اجتماعی، آشکار است. در عمل نیز موارد بسیاری مشاهده می‌شود که بر مبنای آراء هیأت‌های مذکور، در دیوان عدالت اداری، سازمان طرف دعوی قرار می‌گیرد. لذا هیأت‌های مذکور به عنوان یکی از مراجع برون‌سازمانی، مؤثر بر سازمان تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ترکیب هیأت‌های تشخیص

هیأت‌های تشخیص متشکل از افراد زیر می‌باشد^۱:

- ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی
- ۲- یک نفر نماینده کارگران به انتصاب کانون هماهنگی شورای اصلاحی کار استان
- ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیأت‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیأت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

ترکیب هیأت‌های حل اختلاف^۲

- ۱- سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌ها صنفی کارگران استان یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه.
- ۲- سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه.
- ۳- سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری)

^۱ - ماده ۱۵۸، قانون کار.

^۲ - ماده ۱ آئین‌نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت حل اختلاف مصوب ۷۹/۱۲/۱۲ شورای عالی کار.

وظایف هیأت تشخیص^۱

۱- رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما یا کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای مقررات قانون کار و قرارداد کار یا کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار می باشد.

۲- رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هر گونه شکایت که مراجع به روابط بین کارفرما و کارگر یا کارآموز باشد.

۳- سایر وظایفی که طبق قانون کار و یا سایر مقررات به عهده هیأت تشخیص گذاشته شده است. (ص ۸۶)

۳-۲-۲-۲- هیأت های تشخیص مطالبات

یکی از هیأت های مربوط به تأمین اجتماعی، هیأت های تشخیص مطالبات مواد ۴۴ و ۴۵ قانون تأمین اجتماعی است. براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی، یکی از مهمترین منابع درآمد سازمان، حق بیمه است. حق بیمه عبارتست از وجوهی که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد^۲. کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا، سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده و به سازمان تأدیه نماید^۳. همچنین سازمان می تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حقوق بیمه شدگان بعضی از فعالیت ها را طبقه بندی نماید و حق بیمه را به مأخذ درآمد مقطوع وصول نماید^۴ و در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می تواند به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت فرد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه وصول نماید^۵.

^۱ - ماده ۲، آئین «مه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت تشخیص مصوب ۱۳۷۰.

^۲ - بند ۶ ماده ۲، قانون تأمین اجتماعی.

^۳ - ماده ۳۶، قانون تأمین اجتماعی.

^۴ - ماده ۳۵، قانون تأمین اجتماعی

^۵ - ماده ۴۱، قانون تأمین اجتماعی

در برخی از موارد، در زمینه تعیین حق بیمه بین سازمان و کارفرما اختلاف ایجاد می‌شود. در چنین شرایطی، براساس ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی، کارفرما می‌تواند نسبت به میزان حق بیمه و خسارت تأخیر تعیین شده از طرف سازمان، کتباً اعتراض نماید، این اعتراض در هیأت‌هایی به نام «هیأت تشخیص مطالبات» رسیدگی می‌شود. هیأت‌های تشخیص مطالبات شامل هیأت‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدیدنظر می‌باشد.

هیأت‌های بدوی تشخیص مطالبات از افراد زیر تشکیل می‌شود^۱:

- ۱- نماینده وزارت رفاه و تامین اجتماعی که ریاست هیأت را به عهده دارد.
- ۲- یک نفر به عنوان 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 تامین اجتماعی.
- ۴- نماینده کارگران در مورد کارگران مشمول قانون تامین اجتماعی به انتخاب وزیر رفاه و تامین اجتماعی.

۳-۲-۳- کمیسیون‌های پزشکی

یکی دیگر از مراجع تخصصی و حل اختلاف در سازمان تامین اجتماعی، کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر می‌باشند. این کمیسیون‌ها طبق ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی، به منظور تعیین میزان از کارافتادگی کلی تشکیل می‌شود. ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی در این زمینه عنوان می‌دارد «برای تعیین از کار افتادگی جسمی و روحی بیمه‌شدگان و افراد خانواده آنها کمیسیون‌های بدوی و تجدیدنظر پزشکی تشکیل خواهد شد. ترتیب تشکیل و تعیین اعضاء و ترتیب رسیدگی و صدور رأی بر اساس جدول میزان از کارافتادگی طبق

^۱ - ماده ۴۳، قانون تامین اجتماعی



آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد این سازمان و سازمان تأمین خدمات درمانی به تصویب شورای عالی می‌رسد».

اعضای کمیسیون پزشکی بدوی

- ۱- پزشکی متخصص جراح عمومی به عنوان رئیس
- ۲- پزشک متخصص داخلی به عنوان عضو ثابت کمیسیون
- ۳- پزشک متخصص در رشته بیماری‌های مورد نظر
- ۴- مشاور

اعضای کمیسیون پزشکی تجدیدنظر

- ۱- پزشک متخصص جراحی عمومی به عنوان رئیس
- ۲- متخصص داخلی عضو
- ۳- مشاور
- ۴- منشی

۳-۲-۴- کمیته‌های استانی تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور

کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، به دلیل سختی‌هایی بیش از سایر کارگران، مستحق مزایا و تسهیلات بیشتری هستند، در همین راستا قوانین مربوط به تأمین اجتماعی، حمایت‌هایی را جهت این کارگران در نظر گرفته است.

تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور

تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور، توسط «کمیته‌های استانی» صورت می‌گیرد. در هر استان، کمیته تشخیص کارهای سخت و زیان‌آور از افراد زیر تشکیل می‌شود:

- ۱- مدیر کل کار و امور اجتماعی استان به عنوان رئیس کمیته
- ۲- معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان

۳- مدیر کل تأمین اجتماعی استان

۴- یک نفر بازرس کار با معرفی اداره کل کار و امور اجتماعی استان

۵- دو نفر کارشناس مسئول بهداشت حرفه‌ای که یک نفر از آنان از زنان خواهد بود با معرفی مدیریت

درمان تأمین اجتماعی استان

۶- یک نفر کارشناس بهداشت حرفه‌ای با معرفی مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان^۱

این کمیته‌ها، در اداره کل کار و امور اجتماعی تشکیل می‌شود با ۵ نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد، تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین، معتبر و لازم‌الاجرا است.

برای رسیدگی در این کمیته‌ها، بیمه‌شدگان و نیز کارفرمایان شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور تقاضای خود را طبق فرم مخصوصی به اداره کل کار و امور اجتماعی استان تحویل می‌دهند که رئیس کمیته استانی درخواست را بررسی و در صورت احراز شرایط، آن را در کمیته استانی مطرح می‌نماید. آراء کمیته‌های استانی، لازم‌الاجرا است.

۳-۲-۵- صدور اجراییه و وصول مطالبات سازمان تأمین اجتماعی

براساس ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی، مطالبات سازمان بابت حق بیمه و خسارات تأخیر تأدیه و جریمه‌های نقدی و سایر مطالبات در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم‌الاجرا است و طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد.

همچنین به موجب آئین‌نامه اجرایی ماده مذکور قانونگذار این اختیار را به سازمان داده است تا بدون مراجعه به مراجع قضایی و ثبتی رأساً به وصول مطالبات حق بیمه موضوع مواد ۴۲، ۴۶، ۶۶، ۹۰، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۱ و ۱۰۸ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۹ قانون بیمه بیکاری و قانون وصول جرائم از کارفرمایان سال ۱۳۷۳، از طریق صدور اجراییه توسط مسئولین و مأمورین اجرای سازمان اقدام نماید.

^۱ - ماده ۸ آئین‌نامه اجرایی مذکور در شماره قبل.

برای صدور اجرائیه مطالبات قطعی شده سازمان توسط واحد اجرا^۱ در آغاز، مسئولین پرونده‌های مطالباتی، بازرس کارگاه و رؤسای درآمد شعب، هر یک در حیطه وظایف محوله به محاسبه حق بیمه‌های مقرر در قانون مبادرت می‌کنند و در نهایت اعلامیه صادر می‌شود. پس از صدور اعلامیه و ابلاغ برگ اخطاریه براساس تقاضانامه صدور اجرائیه، واحد اجرا نسبت به صدور اجرائیه اقدام می‌نماید. تقاضانامه مزبور ظرف مهلت ۲۴ ساعت در دفتر مخصوص اجرا ثبت و نسبت به تقاضای ثبت شده در دفتر مزبور به ترتیب اقدام خواهد شد. از این پس عملیات اجرایی براساس مفاد آئین‌نامه اجرایی ماده ۵۰ آغاز می‌شود.

در آئین‌نامه مذکور ترتیب اجرا پیش‌بینی شده است «همین که اجرائیه به بدهکار ابلاغ شد نامبرده مکلف است ظرف یک ماه بدهی خود را پرداخت نماید یا ترتیبی برای پرداخت آن بدهد یا مالی معرفی می‌کند که استیفای طلب از آن ممکن باشد و در صورتی که بدهکار خود را قادر به اجرای مفاد اجرائیه ندارند باید ظرف مهلت مذکور، صورت جامعی از دارایی خود را به مسئولین اجرا تسلیم کند»^۲.

این بود خلاصه ای از مراجع دادرسی در زمینه تامین اجتماعی در قانون اساسی و سایر قوانین موضوعه ایران که می‌توان در تحقیقاتی مجزا آن را بسط داد.

۳-۳- ساختار منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی

ارائه راهکار برای کاهش مشکلات کارفرمایان بدون شناخت مشکلات سازمان تامین اجتماعی به بن بست خواهد انجامید. به طور مثال کارفرمایان خواهان کاهش سهم کارفرمایان از حق بیمه پرداختی هستند که این پیشنهاد نیازمند بررسی وضعیت منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی است. قطعاً هر پیشنهادی که سازمان را به چالش بکشد از سوی دولت با استقبال روبرو نخواهد شد.

^۱ - ماده ۲ آئین‌نامه اجرایی ماده ۵۰: واحدی که در سازمان مسئولیت عملیات اجرائی را به عهده خواهد گرفت و به اختصار اجرا نامیده می‌شود مرجع عملیات اجرائی موضوع ماده ۱ آئین‌نامه است.

^۲ - ماده ۱۲ آئین‌نامه اجرایی ماده ۵۰

بدون تردید اجرای وظایف و مسئولیت های تامین اجتماعی در گرو توان مالی سازمان و دوراندیشی و راهبری صحیح و مدیریت کارآمد آن است زیرا منابع سازمان همواره با محدودیت عمده درآمدی مواجه است و مصارف آن که شامل انجام تعهدات سازمان است از طریق پیوند با درآمدها معنا پیدا می کند و سرانجام به رفاه بیمه شدگان منجر می شود. شناخت جریان درآمدی و عوامل موثر بر آن نقش اساسی در سیاست گذاری های سازمان دارد زیرا جریان درآمدی سازمان که بخش عمده ی آن را درآمد حق بیمه تشکیل می دهد، الزاما یک جریان مستمر نیست بلکه متأثر از مسائل جمعیتی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، قوانین و مقررات، فرآیند نظام تصمیم گیری و... است که عمدتاً آثار فزاینده یا کاهنده ای بر جریان درآمدی سازمان دارند. بنابراین موفقیت های سازمان تامین اجتماعی به شدت تحت تاثیر ترکیبی از عوامل درون زا و برون زا قرار دارد.

برای مثال اتخاذ سیاست های پولی و مالی و حتی نحوه ی برخورد نظام با مسائل سیاسی و اجتماعی که معمولاً آثار خود را از طریق رکود، تورم، سرمایه گذاری، تولید ملی و... نمایان می کند، به طور مستقیم بر عملکرد درآمدی و هزینه ای سازمان اثر گذار است.

همچنین رفتار اقتصادی بنگاه ها و کارفرمایان نیز بر درآمدهای سازمان تاثیر می گذارد که این فرآیند به طور طبیعی بخش مصارف (تعهدات سازمان) را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. همانگونه که روند ها نشان می دهد به یقین در بلند مدت فرآیند مصارف بر مصارف پیشی خواهد گرفت و این عدم تعادل منجر به وابستگی سازمان تامین اجتماعی به بودجه دولت خواهد شد.

تعدد عوامل تعیین کننده منابع و مصارف و آثار متقابل و پیچیده آنها بر یکدیگر، پیچیدگی قابل تامل در پویایی این منابع و مصارف را در طول زمان ایجاد می کند و شناخت هرچه عمیق تر ساختارهای منابع و مصارف را در سطح نظام تصمیم گیری و اجرایی کشور ایجاب می کند.

در این قسمت از گزارش سعی شده به بررسی وضع موجود و آسیب شناسی فرآیند منابع و مصرف سازمان تامین اجتماعی پرداخته شود.

۳-۳-۱-وظایف سازمان تامین اجتماعی

براساس ماده ۱ قانون تامین اجتماعی وظائف سازمان تامین اجتماعی عبارتست از:

۱) وصول و تمرکز وجوه حق بیمه و نیز درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری منابع و دارایی ها
۲) اجرای تعهدات مقرر در قانون تامین اجتماعی از جمله پرداخت مزایا و مستمری های کوتاه مدت (شامل خدمات درمانی جهت بیماری های عادی یا ناشی از کار، کمک هزینه زایمان، غرامت دستمزد ایام بیماری، مستمری بیمه بیکاری، کمک هزینه ازدواج و حق عایله مندی) و بلندمدت (مانند مستمری بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی ناشی از کار و غیر کار و مستمری بازماندگان) و نیز ارایه مستقیم و غیرمستقیم خدمات درمانی .

۳) مدیریت و سرمایه گذاری ذخایر سازمان

۴) گسترش حیطه شمول قانون به نحوی که کلیه حقوق بگیران و افراد خویش فرما و صنایع و کارگاه های خصوصی تحت پوشش برنامه های تامین اجتماعی درآیند.

۳-۳-۲-گروه های تحت پوشش

بر اساس ماده ۴ قانون تامین اجتماعی گروه های زیر، با فرض اینکه حق بیمه خود را پرداخته باشند، تحت پوشش خدمات سازمان تامین اجتماعی قرار می گیرند.

۱) افرادی که تحت هر عنوانی حقوق یا دستمزد دریافت می کنند (به جز افراد تحت پوشش سایر صندوق های بازنشستگی)

۲) خویش فرمایان، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری



۳) افراد واجد شرایط برای دریافت حقوق بازنشستگی و مستمری از کارافتادگی (به جز افراد تحت پوشش سایر صندوق‌ها)

۴) اتباع خارجی شاغل در ایران (به جز افراد تحت پوشش دیگر برنامه‌های بیمه اجتماعی و یا قراردادهای خاص)

۳-۳-۳- گستره فعالیت سازمان

سازمان تامین اجتماعی بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین نهاد اجتماعی در کشور است. و مهم‌ترین ویژگی این سازمان عبارت است از:

۱. جمعیتی بیش از ۲۹ میلیون نفر (بیش از ۴۰ درصد جمعیت کشور) تحت پوشش نظام درمانی این سازمان قرار دارند. بنابراین سازمان تامین اجتماعی بزرگ‌ترین خریدار درمان در کشور است. از طرفی به علت اینکه درمان مستقیم ارائه می‌کند در واقع دومین تولیدکننده درمان نیز هست.
۲. آخرین آمار ارائه شده، نشان می‌دهد حدود ۴۸۱ شعبه ثابت و ۸۰ شعبه اقماری ارائه دهنده خدمت در حوزه بیمه ای هستند. معنایش این است که در تمام ایران این پراکندگی وجود دارد.
۳. نزدیک به ۶۸ بیمارستان، هفت کلینیک و ۲۷۰ مرکز درمانی در مراکز استان‌ها، قطب‌های صنعتی و شهرهای مختلف کشور وجود دارند. یعنی در ۵۶۰ شهر، تامین اجتماعی با استعداد بیش از ۱۲ هزار تخت بیمارستانی در حوزه درمان مستقیم حضور دارد.
۴. در حوزه سرمایه‌گذاری نیز بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار بخش عمومی است که با سرمایه بالقوه تقریبی ۵۰ هزار میلیارد ریال که حاصل از ذخائر سازمان طی سال‌های گذشته بوده است و در اختیار داشتن بیش از ۱۵۰ شرکت بزرگ تولیدی که بین پنج تا ۱۰۰ درصد سهام آنها را دارا هستند، فعالیت می‌کند.

۳-۳-۴- خدمات سازمان

سازمان در برابر حق بیمه ای که دریافت می کند بیش از ۲۰ نوع خدمت ارائه می دهد که مهم ترین آنها عبارتند از: پرداخت مستمری بازنشستگی، از کار افتادگی، بازنمادگی، خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، غرامت دستمزد ایام بارداری، غرامت نقص عضو، غرامت فوت، کمک ازدواج و نهایتاً اگر بیمه شده اصلی فوت کند، هزینه کفن و دفن و....

مطابق آخرین آماری که مستند به صورتحساب های سازمان تامین اجتماعی است اعلام شده است که نزدیک به ۲۹ میلیون بیمه شده و مستمری بگیر اصلی و افراد تحت تکفل که جمعیتی بالغ بر ۶۳ درصد جمعیت شهری و در کل بیش از ۴۳ درصد جمعیت کشور هستند تحت پوشش حمایت های مختلف سازمان تامین اجتماعی قرار دارند و این مساله فراگیری و نقش این سازمان را در کمک به دولت در حوزه اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و ملی نشان می دهد.

۳-۳-۵- بررسی روند کلان عملکرد منابع و مصارف سازمان در سال های ۱۳۸۶-۱۳۷۰

سازمان تامین اجتماعی بر اساس قانون، عملیات خود را در قالب یک صندوق بیمه اجتماعی انجام می دهد. بر این مبنی سازمان از نظر مالی، می بایستی عملیات خود را بگونه ای تنظیم کند که مصارف خود را از محل منابع، تامین مالی کند. بنابراین حفظ ارزش درآمدهای بیمه ای و تنظیم جریان منابع و مصارف بگونه ای که سازمان را در یک وضعیت پایداری مالی قرار دهد، از اهم وظائف کارکردی آن محسوب می شود. در صورت ایجاد ناپایداری و بی ثباتی مالی، در سالهای آینده، امر خدمت رسانی به حدود ۲۹ میلیون نفر جمعیت تحت پوشش مختل شده و خسارات اجتماعی و اقتصادی زیادی به مجموعه سازمان و بافت اقتصادی - اجتماعی کشور وارد خواهد شد. کنکاش در روند تغییرات منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی روشنگر این مطلب می باشد که روند مصارف سازمان در حال نزدیک شدن به منابع درآمدی سازمان می باشد. تداوم

این روند در میان مدت، سازمان را دچار بی ثباتی در عملکرد و در نتیجه اختلال در تنظیم عملیات خود خواهد کرد.

در ادامه به بررسی روند منابع و مصارف سازمان خواهیم پرداخت

۳-۵-۱- منابع سازمان

سازمان برای اینکه بتواند به تعهداتی که در بالا برشمرده شد عمل کند چهار منبع درآمدی دارد:

۱. دریافت حق بیمه
۲. به کارگیری ذخایر و سرمایه گذاری ها به این معنی که حق بیمه ای که این سازمان می گیرد بیش از تعهداتش است و باید آنها را سرمایه گذاری کند.
۳. وجوه حاصل از خسارات و جریمه های نقدی
۴. کمک های مردمی

در جدول شماره ۳-۳ می توانیم شاهد تحولات اجزاء مختلف منابع سازمان باشیم.

جدول شماره ۳-۳- اجزاء منابع سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	وصولی حق بیمه	خسارت و جرائم	درآمد سرمایه گذاری	کمک ها و هدایا	سایر درآمدها	جمع کل منابع	نرخ رشد (درصد)
۱۳۷۰	۷۱۳,۶۹۰	۲۰,۰۰۰	۶۱,۸۴۳	۴۰۹	۹,۷۳۰	۸۰۵,۶۷۲	۴۴.۳
۱۳۷۱	۹۹۵,۹۲۴	۲,۰۹۵	۸۴,۳۸۰	۸,۱۲۰	۹,۱۱۸	۱,۰۹۹,۶۳۷	۳۹.۷
۱۳۷۲	۱,۴۹۹,۰۶۱	۲,۵۵۱	۱۰۰,۷۶۱	۱,۲۳۸	۱۸,۶۹۸	۱,۶۲۲,۳۰۹	۴۷.۵
۱۳۷۳	۲,۳۲۸,۳۵۰	۴۱,۶۴۴	۱۷۳,۳۰۳	۲۵	۲۶,۷۱۴	۲,۵۷۰,۰۳۶	۵۸.۴
۱۳۷۴	۲,۹۹۷,۰۵۱	۱۹,۴۰۷	۱۹۰,۳۱۵	۴,۶۸۴	۵۷,۸۰۲	۳,۲۶۹,۲۵۹	۲۷.۲
۱۳۷۵	۴,۱۱۱,۴۶۲	۶۲,۵۰۴	۴۹۳,۱۶۷	۴,۲۴۲	۳۹,۷۳۷	۴,۷۱۱,۱۱۲	۴۴.۱
۱۳۷۶	۵,۲۲۶,۹۰۶	۶۶,۷۹۰	۵۲۹,۴۵۸	۷۷۷	۶۳,۳۰۳	۵,۸۸۷,۲۳۴	۲۵
۱۳۷۷	۶,۵۹۱,۵۱۵	۷۵,۷۹۶	۴۵۷,۱۶۸	۱,۹۴۹	۸۵,۹۹۱	۷,۲۱۲,۴۱۹	۲۲.۵



فصل سوم: موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

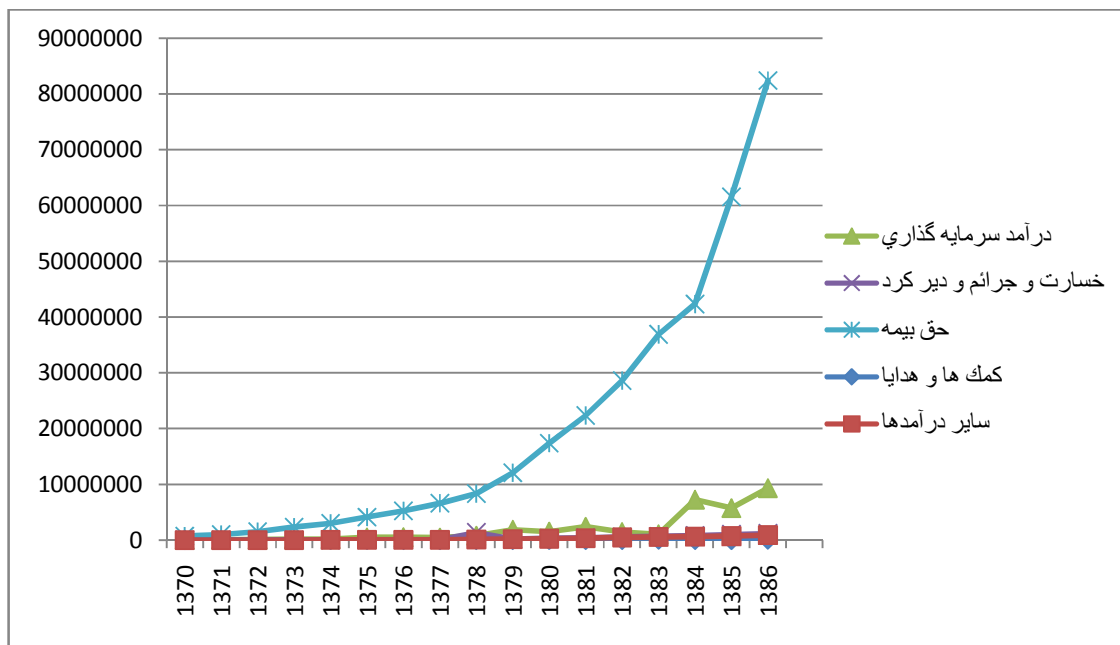
۲۹.۹	۱۰,۶۰۰,۸۴۰	۱۰۸,۳۵۳	۱,۵۹۷	۸۰۴,۷۰۴	۱,۳۶۰,۱۲۱	۸,۳۲۶,۰۶۵	۱۳۷۸
۵۱.۸	۱۴,۲۲۸,۵۸۶	۱۵۵,۶۴۸	۱,۷۰۰	۱,۸۷۳,۹۳۹	۱۴۸,۱۴۸	۱۲,۰۴۹,۱۵۱	۱۳۷۹
۳۶.۸	۱۹,۴۶۰,۶۰۲	۲۵۷,۷۹۹	۷,۲۲۹	۱,۵۳۳,۰۹۵	۳۳۰,۵۰۶	۱۷,۳۳۱,۹۷۳	۱۳۸۰
۳۱	۲۵,۵۰۲,۳۰۶	۳۶۵,۹۸۷	۱,۲۳۹	۲,۳۸۷,۶۴۰	۴۱۴,۷۵۵	۲۲,۳۳۲,۶۸۵	۱۳۸۱
۲۲	۳۱,۱۱۱,۶۶۷	۴۸۵,۷۸۰	۳۰,۶۷۰	۱,۴۵۷,۵۹۲	۵۴۳,۴۴۹	۲۸,۵۹۴,۱۷۶	۱۳۸۲
۲۵.۹	۳۹,۱۶۳,۴۵۷	۵۵۷,۴۲۰	۴۲,۰۷۰	۱,۰۴۵,۷۴۶	۶۵۵,۶۰۳	۳۶,۸۶۲,۶۱۸	۱۳۸۳
۳۰	۵۰,۹۶۹,۵۱۸	۶۱۱,۴۹۴	۰	۷,۲۶۰,۹۴۷	۸۰۸,۹۳۵	۴۲,۲۸۸,۱۴۲	۱۳۸۴
۳۵	۶۸,۹۶۴,۹۹۳	۷۰۸,۴۴۷	۰	۵,۷۳۵,۰۰۱	۱,۰۱۰,۷۵۸	۶۱,۵۱۰,۷۸۷	۱۳۸۵
۳۵	۹۳,۸۰۴,۹۱۴	۹۰۱,۷۱۱	۳۹,۰۷۴	۹,۳۳۱,۵۶۴	۱,۱۷۷,۸۰۰	۸۲,۳۵۴,۷۶۵	۱۳۸۶

ماخذ: صورت های مالی سازمان

طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ حق بیمه به طور متوسط سالانه رشدی معدل ۳۵.۳ را داشته است و از ۷۱۳,۶۹۰ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به ۸۲,۳۵۴,۷۶۵ میلیون ریال در سال ۱۳۸۶ رسیده است. درآمدهای سرمایه گذاری نیز طی همین سال ها معادل ۶۳ درصد به طور متوسط رشد داشته است. روند تغییرات در اجزاء منابع را می توانید در نمودار ۳-۱ مشاهده نمایید.

نمودار شماره ۳-۱- روند اجزاء درآمدهای سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶

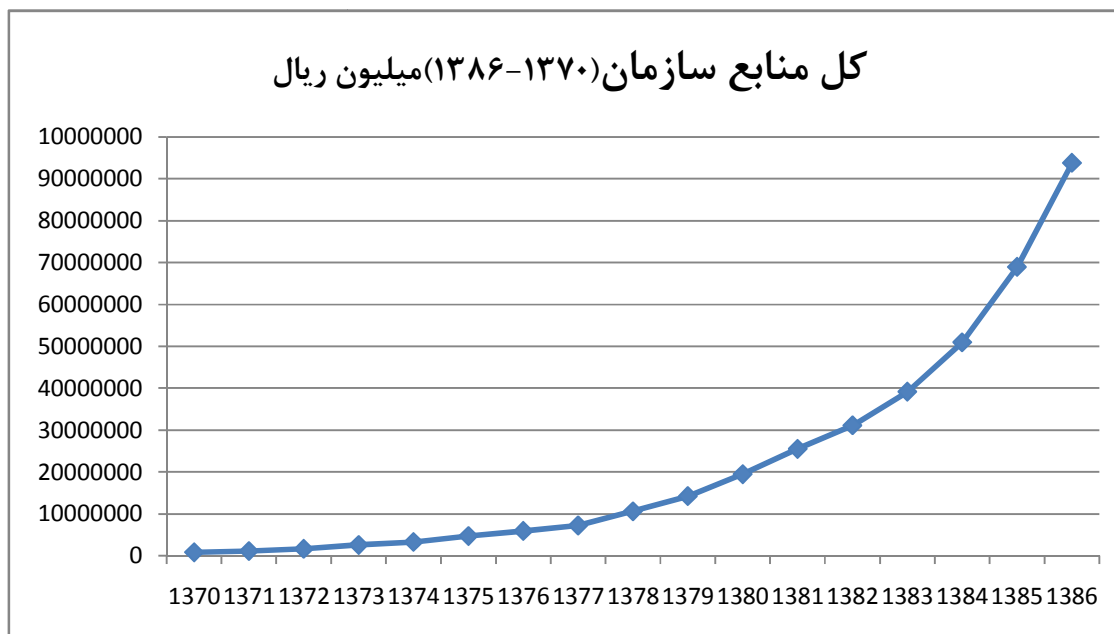
(میلیون ریال)



همانطور که مشاهده کردید بیشترین تغییرات در منابع سازمان در حق بیمه اتفاق افتاده است.

نمودار زیر نیز روند کل منابع سازمان را نشان داده است. (نمودار ۳-۲)

نمودار شماره ۳-۲- کل منابع سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶



طبق نمودار شماره ۳-۲ منابع سازمان به طور متوسط طی سال های ۱۳۷۰ الی ۱۳۸۶ رشدی سالانه معادل ۳۵ درصد را داشته است.

در پایان این بخش لازم به ذکر است که از کل منابع سازمان بیشترین سهم را حق بیمه و سپس درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری تشکیل می دهد.

جدول شماره ۳-۴ نشان دهنده نسبت اجزاء مختلف درآمد سازمان از کل منابع طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ است.

جدول شماره ۳-۴- نسبت اجزاء مختلف درآمد سازمان از کل منابع طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ (درصد)

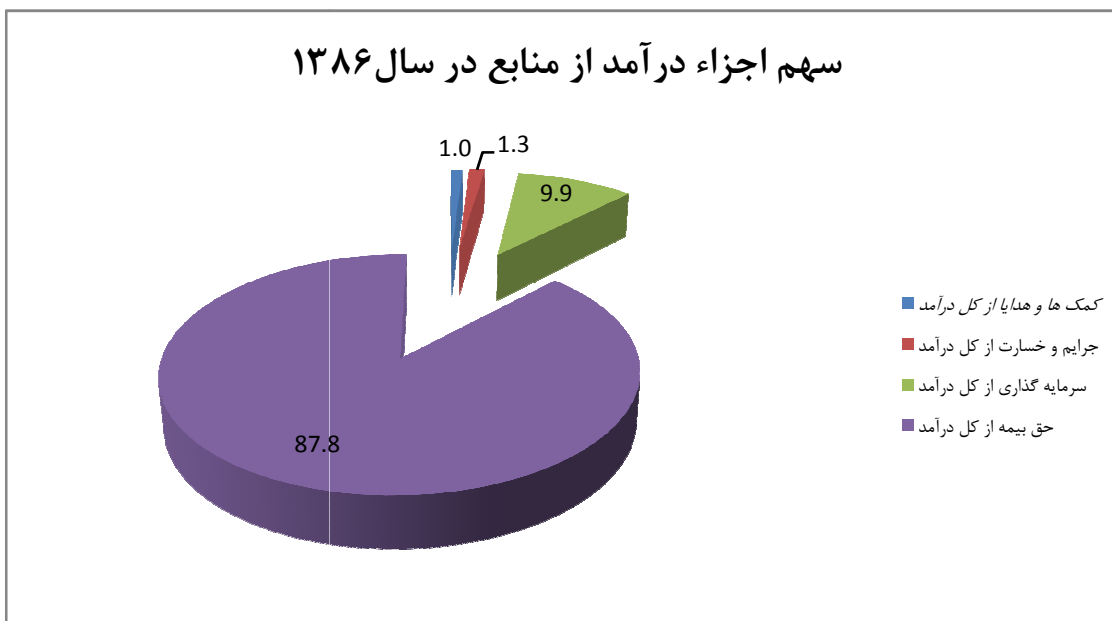
سال	حق بیمه از کل درآمد	سرمایه گذاری از کل درآمد	جرایم و خسارت از کل درآمد	کمک ها و هدایا از کل درآمد
۱۳۷۰	۹۰.۷	۷.۹	۰.۲	۱.۲
۱۳۷۱	۹۰.۶	۷.۷	۰.۲	۰.۸
۱۳۷۲	۹۲.۴	۶.۲	۰.۲	۱.۲
۱۳۷۳	۹۰.۶	۶.۷	۱.۶	۱.۰
۱۳۷۴	۹۱.۷	۵.۸	۰.۶	۱.۸
۱۳۷۵	۸۷.۳	۱۰.۵	۱.۳	۰.۸
۱۳۷۶	۸۸.۸	۹.۰	۱.۱	۱.۱
۱۳۷۷	۹۱.۴	۶.۳	۱.۱	۱.۲
۱۳۷۸	۷۸.۵	۷.۶	۱۲.۸	۱.۰
۱۳۷۹	۸۴.۷	۱۳.۲	۱.۰	۱.۱
۱۳۸۰	۸۹.۱	۷.۹	۱.۷	۱.۳
۱۳۸۱	۸۷.۶	۹.۴	۱.۶	۱.۴
۱۳۸۲	۹۱.۹	۴.۷	۱.۷	۱.۶
۱۳۸۳	۹۴.۱	۲.۷	۱.۷	۱.۴
۱۳۸۴	۸۳.۰	۱۴.۲	۱.۶	۱.۲
۱۳۸۵	۸۹.۲	۸.۳	۱.۵	۱.۰
۱۳۸۶	۸۷.۸	۹.۹	۱.۳	۱.۰

ماخذ: برآورد مجری

جدول بالا به خوبی نشان دهنده ی این موضوع است که بیش از ۹۵ درصد منابع سازمان از محل حق بیمه و وجوه حاصل از سرمایه گذاری تامین می شود.

در نمودار زیر نسبت این اجزاء را در کل منابع سازمان در سال ۱۳۸۶ مشاهده می کنید.

نمودار شماره ۳-۳- سهم اجزاء درآمد از منابع در سال ۱۳۸۶ (درصد)



۳-۵-۲- مصارف سازمان

مصارف سازمان تامین اجتماعی شامل موارد زیر می باشد:

(۱) تعهدات کوتاه مدت:

که عبارتند از غرامت ایام بیکاری، مراقبت های پزشکی، مزایای مرتبط با عدم توانایی موقت انجام کار در اثر بیماری یا بارداری و یا حوادث ناشی از کار و کمک های دیگر از جمله کمک ازدواج و...
جدول شماره ۳-۵ نشان دهنده روند تغییرات این نوع از هزینه ها است.

جدول شماره ۳-۵- تعهدات کوتاه مدت سازمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	کوتاه مدت	نرخ رشد(درصد)
۱۳۷۰	۳۶,۹۲۹	۵۴
۱۳۷۱	۱۷,۵۵۰	۵۲
۱۳۷۲	۲۰,۰۱۱	۱۴
۱۳۷۳	۲۵,۹۲۴	۲۹.۵
۱۳۷۴	۳۳,۴۰۷	۲۹
۱۳۷۵	۴۶,۹۸۰	۴۰.۶
۱۳۷۶	۶۷,۲۱۸	۴۳
۱۳۷۷	۸۴,۳۲۴	۲۵
۱۳۷۸	۱۰۴,۳۲۵	۲۳.۷
۱۳۷۹	۱۳۸,۴۲۵	۳۲.۶
۱۳۸۰	۱۸۵,۷۰۱	۳۴
۱۳۸۱	۳۰۱,۹۴۵	۶۲.۵
۱۳۸۲	۴۳۶,۴۰۹	۴۴.۵
۱۳۸۳	۵۶۵,۱۲۲	۲۹.۵
۱۳۸۴	۸۰۵,۲۵۵	۴۲
۱۳۸۵	۸۰۲,۹۶۵	-۱
۱۳۸۶	۱,۰۲۸,۹۵۰	۲۸

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

در طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ تعهدات کوتاه مدت سازمان به طور متوسط رشدی معادل ۳۴ درصد را داشته است و از رقم ۳۶۹۲۹ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به ۱۰۲۸۹۵۰ میلیون ریال در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

(۲) تعهدات بلند مدت

بیشترین سهم هزینه های سازمان را تشکیل می دهد و عبارت است از مستمری بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت که تغییرات آن را می توانید در جدول شماره ۳-۶ مشاهده کنید.

جدول شماره ۳-۶- تعهدات بلند مدت سازمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	بلند مدت	نرخ رشد
۱۳۷۰	۲۳۸,۸۴۱	۳۲.۴
۱۳۷۱	۴۳۴,۳۲۶	۸۱.۸
۱۳۷۲	۶۷۷,۷۷۸	۵۶
۱۳۷۳	۹۳۰,۷۲۲	۳۷.۳
۱۳۷۴	۱,۳۱۶,۶۸۶	۴۱.۵
۱۳۷۵	۱,۹۵۰,۵۴۳	۴۸
۱۳۷۶	۲,۶۴۴,۴۴۳	۳۵.۶
۱۳۷۷	۳,۵۴۵,۷۵۰	۳۴
۱۳۷۸	۴,۵۲۲,۰۹۶	۲۷.۵
۱۳۷۹	۵,۸۱۵,۳۷۳	۲۸.۷
۱۳۸۰	۷,۴۶۶,۲۶۳	۲۸
۱۳۸۱	۹,۸۹۱,۷۲۶	۳۲.۵
۱۳۸۲	۱۳,۵۴۳,۱۱۳	۳۶.۹
۱۳۸۳	۱۷,۵۳۷,۴۶۹	۲۹.۵
۱۳۸۴	۲۵,۳۳۷,۶۱۸	۴۴
۱۳۸۵	۳۳,۴۸۸,۳۵۴	۳۲
۱۳۸۶	۴۴,۹۰۱,۰۵۴	۳۴

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

همانطور که مشاهده می کنید هزینه های مستمری طی سال های اخیر رشدی بالای ۳۰ درصد را داشته است که ناشی از افزایش تعداد مستمری بگیران به دلایل مختلف از جمله قانون بازنشستگی پیش از موعد بوده است.

هزینه های مستمری به طور متوسط سالانه رشدی معادل ۳۹ درصد را داشته است و از رقم ۲۳۸۸۴۱ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به رقم ۴۴۹۰۱۰۵۴ میلیون ریال در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

۳) هزینه های درمان



انجمن مدیران صنایع

فصل سوم: موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

این هزینه ها سهم ناچیزی از کل هزینه های سازمان را در بر می گیرد که بیشتر شامل هزینه های درمانی بیمه شدگان تحت پوشش سازمان می باشد.
روند تغییرات این هزینه ها را نیز در جدول شماره ۳-۷ مشاهده می کنید.

جدول شماره ۳-۷- هزینه های درمان در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	درمان	نرخ رشد
۱۳۷۰	۱۸۰,۵۸۴	۹۴.۵
۱۳۷۱	۲۹۴,۵۰۵	۶۳
۱۳۷۲	۳۸۶,۵۸۵	۳۱.۳
۱۳۷۳	۵۱۶,۸۸۳	۳۳.۷
۱۳۷۴	۷۱۷,۷۵۲	۳۸.۹
۱۳۷۵	۱,۱۰۹,۷۵۳	۵۴.۶
۱۳۷۶	۱,۵۶۰,۳۴۴	۴۰.۶
۱۳۷۷	۲,۰۹۱,۸۹۴	۳۴
۱۳۷۸	۲,۴۲۱,۰۱۴	۱۵.۷
۱۳۷۹	۳,۱۹۳,۶۳۳	۳۱.۹
۱۳۸۰	۴,۳۱۸,۵۱۴	۳۵
۱۳۸۱	۵,۸۸۸,۲۲۸	۳۶.۳
۱۳۸۲	۷,۵۸۳,۶۶۶	۲۸.۸
۱۳۸۳	۹,۴۳۶,۰۷۹	۲۹.۵
۱۳۸۴	۹,۶۰۴,۰۱۷	۱.۷
۱۳۸۵	۱۳,۸۳۷,۹۷۵	۴۴
۱۳۸۶	۱۸,۹۴۷,۴۹۷	۳۷

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

این هزینه ها نیز به طور متوسط رشدی معادل ۳۸ درصد را طی سال های ذکر شده داشته اند و از رقم ۱۸۰۵۸۴ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به رقم ۱۸۹۴۷۴۹۷ میلیون ریال در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

۴) هزینه های پرسنلی و اداری نیز یکی دیگر از اجزاء هزینه های سازمان را در بر می گیرد که روند تغییرات آن را در جدول شماره ۳-۸ مشاهده می کنید.

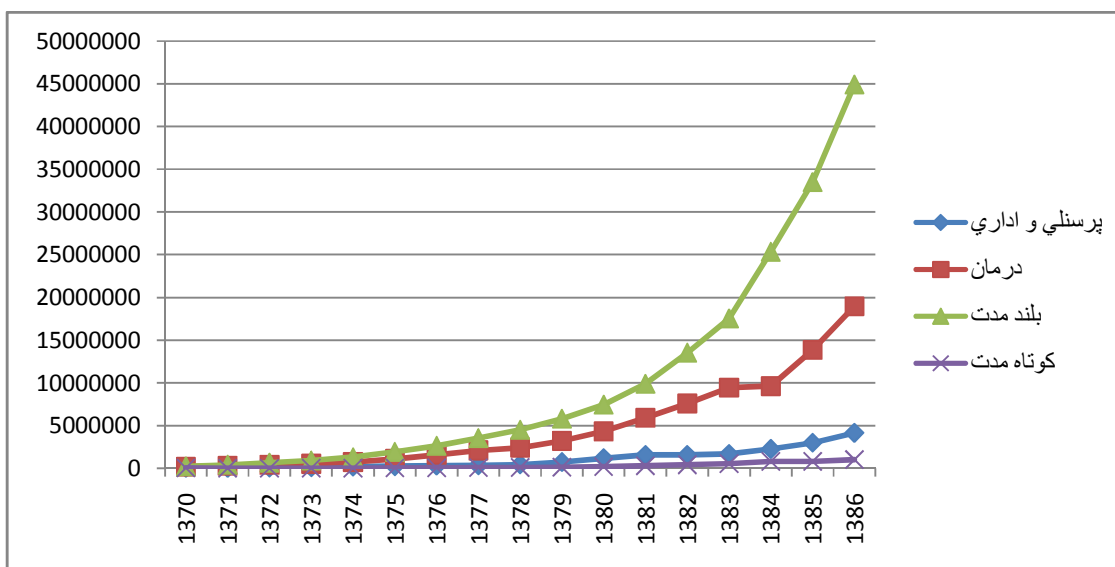
جدول شماره ۳-۸- روند هزینه های پرسنلی و اداری در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	پرسنلی و اداری	نرخ رشد
۱۳۷۰	۳۹,۸۶۰	۳۹.۳
۱۳۷۱	۶۰,۷۶۳	۵۲.۴
۱۳۷۲	۹۰,۷۸۰	۴۹.۴
۱۳۷۳	۱۱۹,۱۴۹	۳۱.۳
۱۳۷۴	۱۸۸,۷۵۰	۵۸.۴
۱۳۷۵	۲۵۳,۹۹۰	۳۴.۶
۱۳۷۶	۳۰۳,۰۷۳	۱۹.۳
۱۳۷۷	۳۴۵,۵۰۸	۱۴
۱۳۷۸	۴۵۷,۰۷۸	۳۲.۳
۱۳۷۹	۷۲۶,۴۴۳	۵۸.۹
۱۳۸۰	۱,۱۸۳,۹۲۰	۶۳
۱۳۸۱	۱,۵۶۷,۴۰۶	۳۲
۱۳۸۲	۱,۵۵۷,۵۰۹	۰.۶
۱۳۸۳	۱,۶۷۸,۳۰۴	۷.۸
۱۳۸۴	۲,۲۶۲,۴۰۵	۳۴.۸
۱۳۸۵	۳,۰۰۱,۱۴۷	۳۲.۶
۱۳۸۶	۴,۱۵۸,۶۹۹	۳۸.۵

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

هزینه های اداری و پرسنلی نیز در سال های ذکر شده به طور متوسط سالانه رشدی معادل ۳۴ درصد را تجربه کرده است و از ۳۹۸۶۰ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به ۴۱۵۸۶۹۹ در سال ۱۳۸۶ رسیده است. در نمودار شماره ۳-۴ نیز روند تغییرات هزینه های سازمان را به تفکیک می بینیم.

نمودار شماره ۳-۴- روند تغییرات هزینه های سازمان به تفکیک نوع هزینه ها طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)



جدول شماره ۳-۹ نیز در یک شمای کلی مجموع هزینه های سازمان تامین اجتماعی و روند تحولات آن را در سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ نشان می دهد.

جدول شماره ۳-۹- اجزاء هزینه های سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

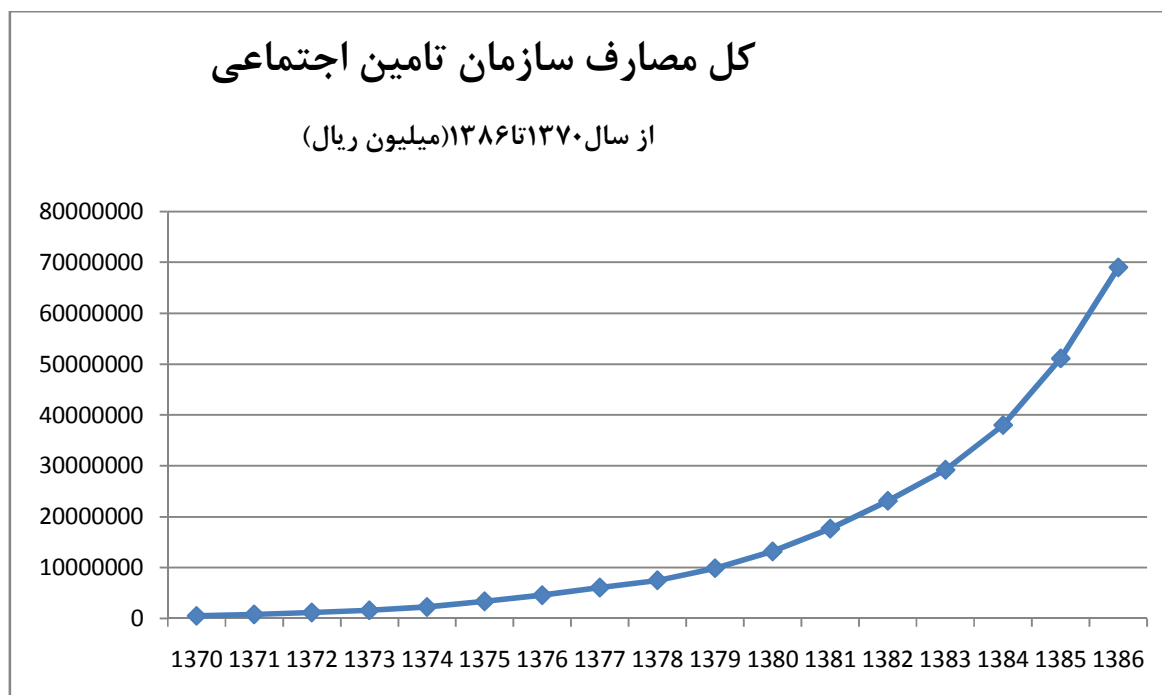
سال	کوتاه مدت	بلند مدت	درمان	پرسنلی و اداری	جمع کل	نرخ رشد (درصد)
۱۳۷۰	۳۶,۹۲۹	۲۳۸,۸۴۱	۱۸۰,۵۸۴	۳۹,۸۶۰	۴۹۶,۲۱۴	۵۲.۳
۱۳۷۱	۱۷,۵۵۰	۴۳۴,۳۲۶	۲۹۴,۵۰۵	۶۰,۷۶۳	۸۰۷,۱۴۴	۶۲.۷
۱۳۷۲	۲۰,۰۱۱	۶۷۷,۷۷۸	۳۸۶,۵۸۵	۹۰,۷۸۰	۱,۱۷۵,۱۵۴	۴۵.۶
۱۳۷۳	۲۵,۹۲۴	۹۳۰,۷۲۲	۵۱۶,۸۸۳	۱۱۹,۱۴۹	۱,۵۹۲,۶۷۸	۳۵.۵
۱۳۷۴	۳۳,۴۰۷	۱,۳۱۶,۶۸۶	۷۱۷,۷۵۲	۱۸۸,۷۵۰	۲,۲۵۶,۵۹۵	۴۱.۷
۱۳۷۵	۴۶,۹۸۰	۱,۹۵۰,۵۴۳	۱,۱۰۹,۷۵۳	۲۵۳,۹۹۰	۳,۳۶۱,۲۶۶	۴۹
۱۳۷۶	۶۷,۲۱۸	۲,۶۴۴,۴۴۳	۱,۵۶۰,۳۴۴	۳۰۳,۰۷۳	۴,۵۷۵,۰۷۸	۳۶
۱۳۷۷	۸۴,۳۲۴	۳,۵۴۵,۷۵۰	۲,۰۹۱,۸۹۴	۳۴۵,۵۰۸	۶,۰۶۷,۴۷۶	۳۲.۶
۱۳۷۸	۱۰۴,۳۲۵	۴,۵۲۲,۰۹۶	۲,۴۲۱,۰۱۴	۴۵۷,۰۷۸	۷,۵۰۴,۵۱۳	۲۳.۷

۳۱.۶	۹,۸۷۳,۸۷۴	۷۲۶,۴۴۳	۳,۱۹۳,۶۳۳	۵,۸۱۵,۳۷۳	۱۳۸,۴۲۵	۱۳۷۹
۳۳.۲	۱۳,۱۵۴,۳۹۸	۱,۱۸۳,۹۲۰	۴,۳۱۸,۵۱۴	۷,۴۶۶,۲۶۳	۱۸۵,۷۰۱	۱۳۸۰
۳۴.۲	۱۷,۶۴۹,۳۰۵	۱,۵۶۷,۴۰۶	۵,۸۸۸,۲۲۸	۹,۸۹۱,۷۲۶	۳۰۱,۹۴۵	۱۳۸۱
۳۱	۲۳,۱۲۰,۶۹۷	۱,۵۵۷,۵۰۹	۷,۵۸۳,۶۶۶	۱۳,۵۴۳,۱۱۳	۴۳۶,۴۰۹	۱۳۸۲
۲۸	۲۹,۲۱۶,۹۷۴	۱,۶۷۸,۳۰۴	۹,۴۳۶,۰۷۹	۱۷,۵۳۷,۴۶۹	۵۶۵,۱۲۲	۱۳۸۳
۲۸.۴	۳۸,۰۰۹,۲۹۵	۲,۲۶۲,۴۰۵	۹,۶۰۴,۰۱۷	۲۵,۳۳۷,۶۱۸	۸۰۵,۲۵۵	۱۳۸۴
۳۴.۵	۵۱,۱۳۰,۴۴۱	۳,۰۰۱,۱۴۷	۱۳,۸۳۷,۹۷۵	۳۳,۴۸۸,۳۵۴	۸۰۲,۹۶۵	۱۳۸۵
۳۴.۷	۶۹,۰۳۶,۲۰۰	۴,۱۵۸,۶۹۹	۱۸,۹۴۷,۴۹۷	۴۴,۹۰۱,۰۵۴	۱,۰۲۸,۹۵۰	۱۳۸۶

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

مشاهده می کنید که هزینه های کل سازمان طی سال های فوق الذکر به طور متوسط سالانه رشدی معادل ۳۷.۵ درصد داشته است و از ۴۹۶۲۱۴ میلیون ریال در سال ۱۳۷۰ به ۶۹۰۳۶۲۰۰ میلیون ریال در سال ۱۳۸۶ رسیده است. در زیر نیز نمودار تحولات مصارف سازمان را طی سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ مشاهده می کنید.

نمودار شماره ۳-۵- کل مصارف سازمان تامین اجتماعی طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶



لازم به ذکر است در میان مصارف سازمان بیشترین سهم را هزینه های بلند مدت و سپس هزینه های درمان به خود اختصاص می دهند که در جدول شماره ۳-۱۰ نسبت اجزاء مصارف سازمان به کل مصارف را در سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ مشاهده می کنید.

جدول شماره ۳-۱۰- نسبت هزینه های سازمان تامین اجتماعی به کل هزینه ها (درصد)

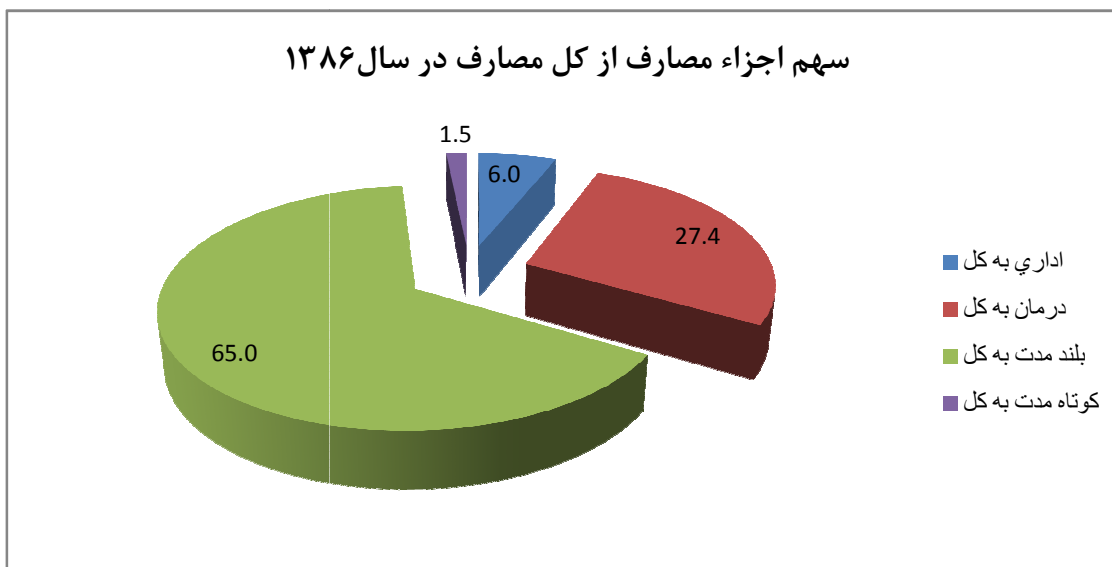
سال	کوتاه مدت به کل	بلند مدت به کل	درمان به کل	اداری به کل
۱۳۷۰	۷.۴	۴۸.۱	۳۶.۴	۸.۰
۱۳۷۱	۲.۲	۵۳.۸	۳۶.۵	۷.۵
۱۳۷۲	۱.۷	۵۷.۷	۳۲.۹	۷.۷
۱۳۷۳	۱.۶	۵۸.۴	۳۲.۵	۷.۵
۱۳۷۴	۱.۵	۵۸.۳	۳۱.۸	۸.۴
۱۳۷۵	۱.۴	۵۸.۰	۳۳.۰	۷.۶
۱۳۷۶	۱.۵	۵۷.۸	۳۴.۱	۶.۶
۱۳۷۷	۱.۴	۵۸.۴	۳۴.۵	۵.۷
۱۳۷۸	۱.۴	۶۰.۳	۳۲.۳	۶.۱
۱۳۷۹	۱.۴	۵۸.۹	۳۲.۳	۷.۴
۱۳۸۰	۱.۴	۵۶.۸	۳۲.۸	۹.۰
۱۳۸۱	۱.۷	۵۶.۰	۳۳.۴	۸.۹
۱۳۸۲	۱.۹	۵۸.۶	۳۲.۸	۶.۷
۱۳۸۳	۱.۹	۶۰.۰	۳۲.۳	۵.۷
۱۳۸۴	۲.۱	۶۶.۷	۲۵.۳	۶.۰
۱۳۸۵	۱.۶	۶۵.۵	۲۷.۱	۵.۹
۱۳۸۶	۱.۵	۶۵.۰	۲۷.۴	۶.۰

ماخذ: برآورد مجری

در سال ۱۳۸۶ هزینه های بلند مدت ۶۵ درصد و هزینه های درمان در حدود ۲۷ درصد هزینه ای سازمان را تشکیل می دهند.

نسبت هزینه ها به هزینه ی کل را در نمودار شماره ۳-۶ مشاهده می کنید.

نمودار شماره ۳-۶- سهم اجزاء مصارف از کل مصارف سازمان در سال ۱۳۸۶ (درصد)



در ادامه بررسی برخی شاخص های مهم در بررسی عملکرد سازمان تامین اجتماعی می پردازیم:

۳-۳-۵- روند تعداد بیمه شدگان

همانطوری که در قسمت قبل بیان شد، مهم ترین منبع درآمد سازمان ناشی از وصول حق بیمه و متأثر از سطوح دستمزدی، میزان اشتغال، ضریب پوشش جمعیت فعال و ... است. جدول شماره ۳-۱۱ نشان می دهد از سال ۱۳۷۰ تا پایان سال ۱۳۸۶ میانگین نرخ رشد بیمه شدگان اجباری که ساختار اصلی منابع وصول حق بیمه این سازمان است به طور متوسط سالانه معادل ۵/۸ درصد بوده و در سال ۱۳۸۶ به رغم جهت گیری سیاست در کلان اقتصادی کشور و همچنین پوشش طیف های جدیدی از شاغلان نرخ رشد بیمه شده روند کاهشی را نسبت به سال گذشته نشان می دهد.

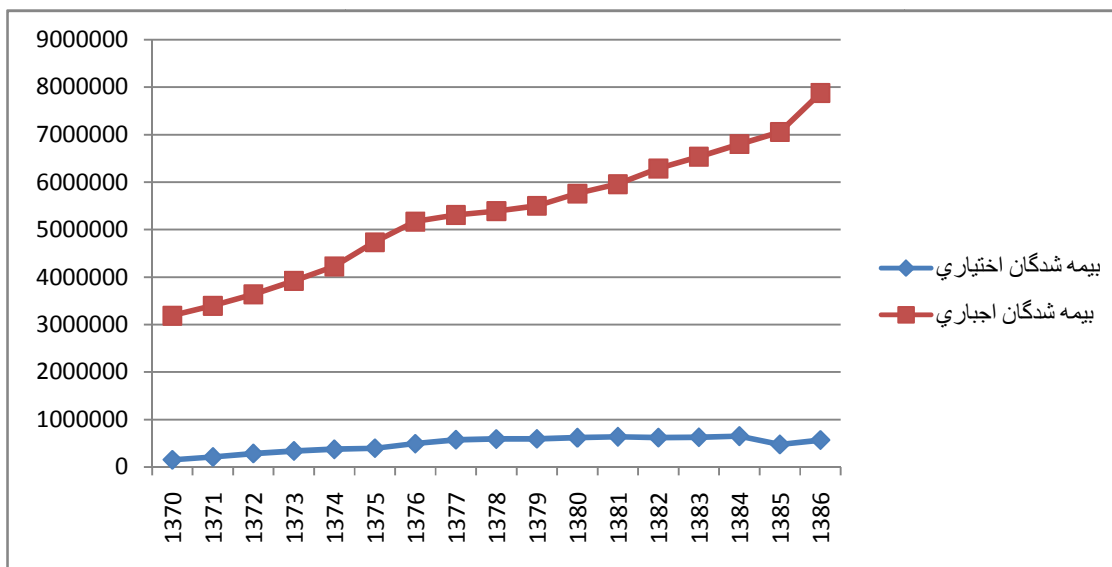
جدول شماره ۳-۱۱- مجموع کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶

سال	بیمه شدگان (اجباری (نفر)	بیمه شدگان اختیاری و حرف و مشاغل (آزاد (نفر)	جمع کل بیمه شدگان (نفر)	نرخ رشد تعداد بیمه شدگان (در صد)
۱۳۷۰	۳,۱۸۷,۴۷۷	۱۵۲,۳۸۳	۳,۳۳۹,۸۶۰	-
۱۳۷۱	۳,۳۹۴,۶۲۰	۲۰۹,۹۳۸	۳,۶۰۴,۵۵۸	۷.۹
۱۳۷۲	۳,۶۳۶,۸۸۹	۲۸۴,۴۲۶	۳,۹۲۱,۳۱۵	۸.۸
۱۳۷۳	۳,۹۱۸,۷۸۵	۳۳۹,۶۷۸	۴,۲۵۸,۴۶۳	۸.۶
۱۳۷۴	۴,۲۲۶,۴۸۱	۳۷۳,۳۶۸	۴,۵۹۹,۸۴۹	۱۳.۹
۱۳۷۵	۴,۷۳۴,۱۱۷	۳۹۷,۱۵۹	۵,۱۳۱,۲۷۶	۵.۸
۱۳۷۶	۵,۱۶۶,۱۱۸	۴۹۱,۹۲۰	۵,۶۵۸,۰۳۸	۱۰.۴
۱۳۷۷	۵,۳۰۶,۸۶۵	۵۷۵,۳۰۷	۵,۸۸۲,۱۷۲	۴
۱۳۷۸	۵,۳۸۷,۳۵۶	۵۹۰,۲۴۲	۵,۹۷۷,۵۹۸	۱.۶
۱۳۷۹	۵,۵۰۰,۳۵۶	۵۹۴,۲۳۲	۶,۰۹۴,۵۸۸	۱.۹
۱۳۸۰	۵,۷۵۸,۱۳۰	۶۱۶,۴۳۸	۶,۳۷۴,۵۶۸	۴.۵
۱۳۸۱	۵,۹۵۶,۵۴۵	۶۳۸,۵۹۸	۶,۵۹۵,۱۴۳	۳.۵
۱۳۸۲	۶,۲۸۴,۹۵۰	۶۲۰,۰۲۶	۶,۹۰۴,۹۷۶	۴.۷
۱۳۸۳	۶,۵۳۲,۱۵۴	۶۲۶,۸۴۶	۷,۱۵۹,۰۰۰	۳.۷
۱۳۸۴	۶,۷۹۹,۴۹۵	۶۵۲,۱۷۸	۷,۴۵۱,۶۷۳	۴
۱۳۸۵	۷,۰۵۴,۸۰۶	۴۷۵,۷۹۸	۷,۵۳۰,۶۰۴	۱
۱۳۸۶	۷,۸۷۲,۶۴۰	۵۶۹,۸۵۲	۸,۴۴۲,۴۹۲	۱۲

ماخذ: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

مطابق آمارهای رسمی سازمان تامین اجتماعی کشور میزان بیمه شدگان حرف و مشاغل آزاد نیز در بین سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ رشدی معادل ۱۰ درصد را نشان میدهد و در نمودار شماره ۳-۷ روند بیمه شدگان سازمان را مشاهده می کنیم.

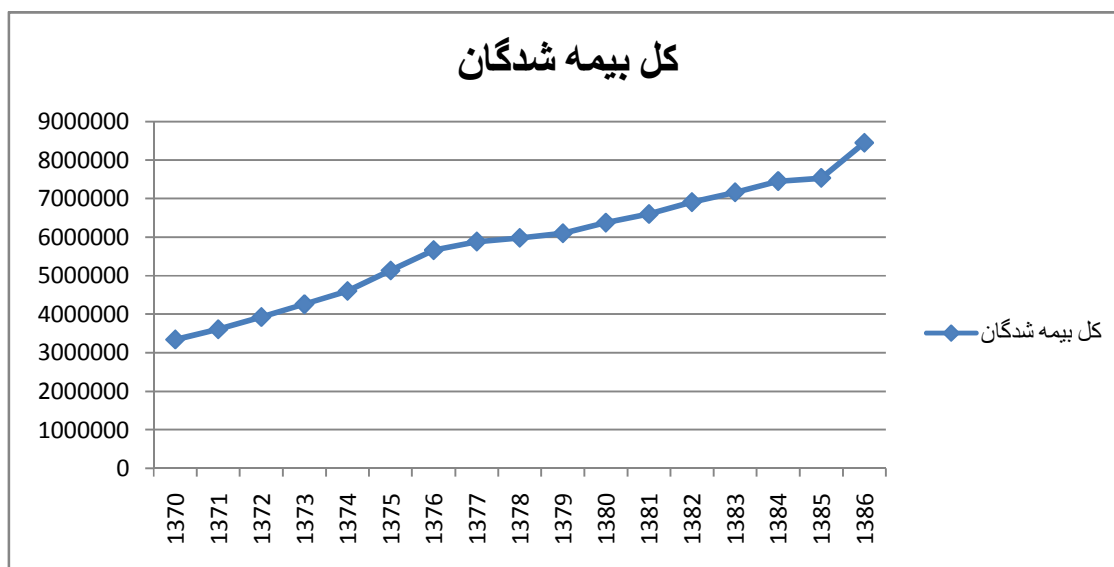
نمودار شماره ۳-۷- روند بیمه شدگان اجباری و اختیاری سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (نفر)



روند کل بیمه شدگان سازمان که شامل بیمه شدگان اختیاری و بیمه شدگان اجباری می باشد نیز نشان دهنده ی رشد متوسط سالانه معادل ۶.۹ درصد می باشد و از رقم ۳۳۳۹۸۶۰ نفر در سال ۱۳۷۰ به ۸۴۴۲۴۹۲ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

در نمودار شماره ۳-۸ نیز روند تغییرات کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی در بین سال های ۱۳۷۰ الی ۱۳۸۶ نشان داده شده است.

نمودار شماره ۳-۸- روند تغییرات کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (نفر)



۳-۳-۵-۴- روند تحولات کمی مستمری بگیران

دومین شاخص کلیدی در ارتباط با سنجش وضعیت مصارف تامین اجتماعی، تعداد مستمری بگیران و همچنین مبلغ پرداختی به آنان است که سهم بالایی از کل مصارف سازمان را به خود اختصاص می دهد. در جدول شماره ۳-۱۲ تعداد مستمری بگیران از سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ نشان داده می شود و نرخ رشد متوسط سالانه برای بازنشستگان ۹/۷، از کارافتادگان ۲/۶ و بازماندگان ۶/۹ درصد است.

جدول شماره ۳-۱۲- کل مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶

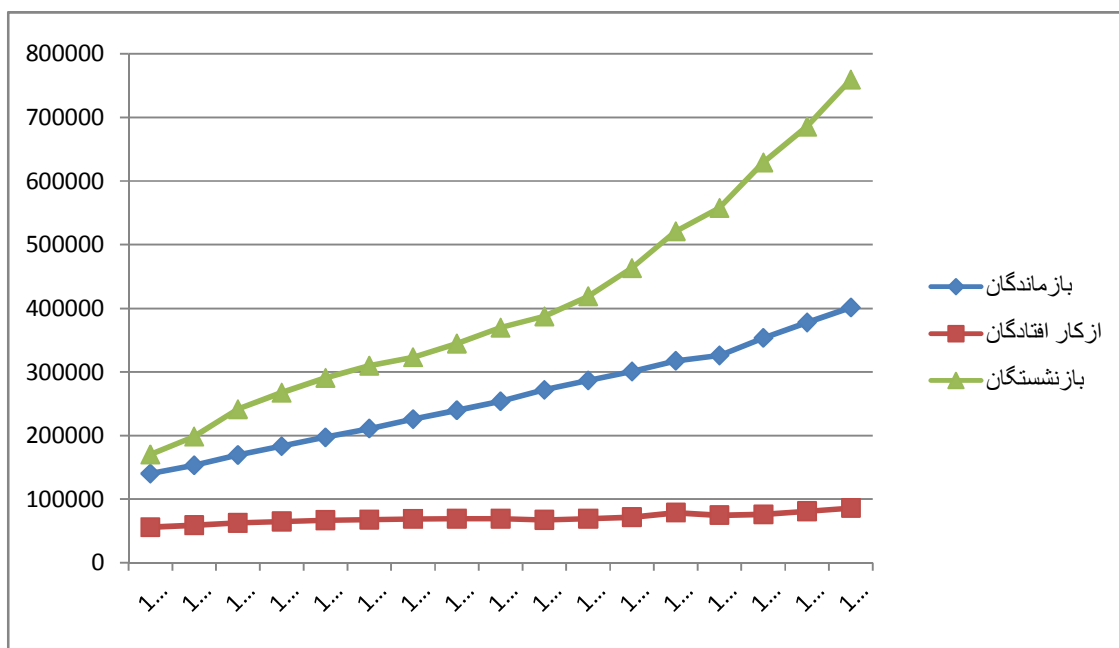
سال	تعداد بازنشستگان (نفر)	تعداد از کار افتادگان (نفر)	تعداد بازماندگان (پرونده فوتی)	جمع کل مستمری بگیران	نرخ رشد (درصد)
۱۳۷۰	۱۷۰,۱۸۵	۵۵,۷۴۹	۱۴۰,۰۳۰	۳۶۵,۹۶۴	۷.۴
۱۳۷۱	۱۹۸,۵۲۲	۵۸,۷۲۸	۱۵۳,۰۶۵	۴۱۰,۳۱۵	۱۲
۱۳۷۲	۲۴۱,۴۹۹	۶۲,۴۵۲	۱۶۹,۴۰۳	۴۷۳,۳۵۴	۱۵
۱۳۷۳	۲۶۷,۵۲۸	۶۴,۷۶۶	۱۸۳,۰۷۳	۵۱۵,۳۶۷	۸.۹
۱۳۷۴	۲۹۰,۸۳۱	۶۶,۶۸۴	۱۹۷,۱۴۰	۵۵۴,۶۵۵	۷.۶
۱۳۷۵	۳۱۰,۰۰۵	۶۷,۵۴۱	۲۱۰,۸۴۶	۵۸۸,۳۹۲	۶.۱
۱۳۷۶	۳۲۳,۱۹۲	۶۸,۷۸۹	۲۲۵,۸۴۹	۶۱۷,۸۳۰	۵
۱۳۷۷	۳۴۴,۷۶۲	۶۹,۱۵۳	۲۳۹,۶۰۱	۶۵۳,۵۱۶	۵.۸
۱۳۷۸	۳۶۹,۷۸۴	۶۹,۱۱۲	۲۵۳,۷۱۰	۶۹۲,۶۰۶	۴.۹
۱۳۷۹	۳۸۷,۵۳۴	۶۷,۰۶۷	۲۷۱,۷۳۵	۷۲۶,۳۳۶	۴
۱۳۸۰	۴۱۹,۰۷۸	۶۹,۰۰۹	۲۸۶,۷۰۷	۷۷۴,۷۹۴	۶.۸
۱۳۸۱	۴۶۳,۴۰۴	۷۱,۴۷۱	۳۰۰,۵۹۹	۸۳۵,۴۷۴	۷.۶
۱۳۸۲	۵۲۱,۴۲۱	۷۸,۵۵۹	۳۱۷,۵۸۶	۹۱۷,۵۶۶	۹.۸
۱۳۸۳	۵۵۸,۰۰۸	۷۴,۶۷۲	۳۲۶,۰۵۷	۹۵۸,۷۳۷	۴.۵
۱۳۸۴	۶۲۹,۵۹۱	۷۵,۷۹۸	۳۵۳,۴۶۴	۱,۰۵۸,۸۵۳	۱۰.۴
۱۳۸۵	۶۸۵,۷۳۵	۸۰,۸۶۰	۳۷۷,۹۸۷	۱,۱۴۴,۵۸۲	۸
۱۳۸۶	۷۵۹,۸۹۸	۸۵,۸۸۳	۴۰۱,۳۱۰	۱,۲۴۷,۰۹۱	۸.۹

ماخذ: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

مهم ترین علت در خصوص افزایش تعداد روز افزون مستمری بگیران در سال های اخیر بازنشستگی های پیش از موعد در قالب کارهای سخت و زیان آور و بیرون راندن کارگران mazad به منظور فرآهم سازی خصوصی کردن صنایع بوده است.

در نمودار شماره ۳-۹ روند تغییرات تعداد مستمری بگیران سازمان به تفکیک ارائه شده است.

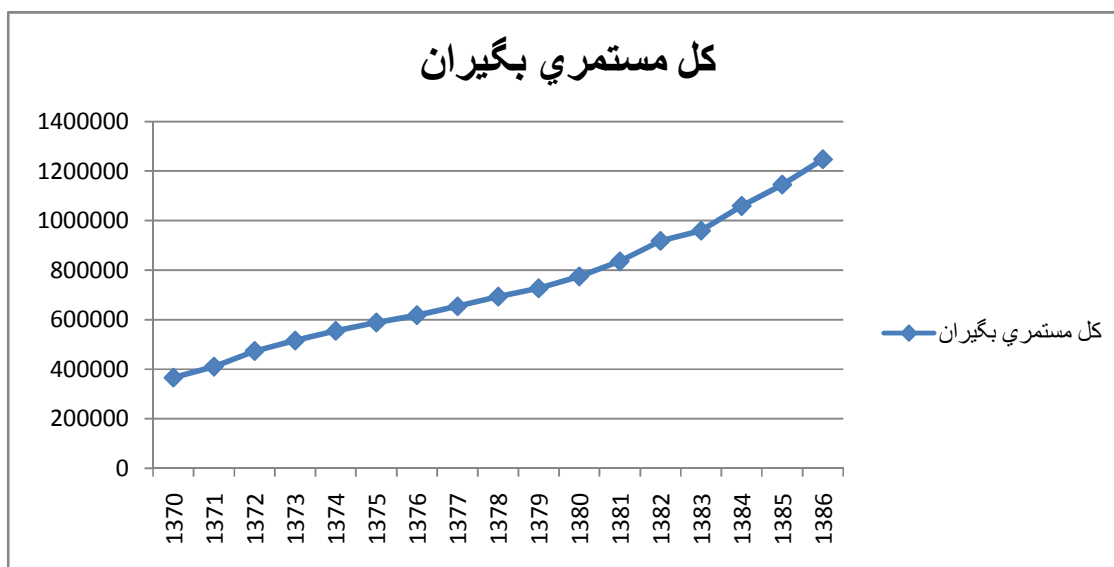
نمودار شماره ۳-۹- روند تغییرات تعداد مستمری بگیران سازمان به تفکیک نوع در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (نفر)



همانطور که مشاهده می کنید بیشترین تعداد مستمری بگیران سازمان را بازنشستگان تشکیل می دهند و در سال های اخیر نیز رشد بازنشستگان سازمان به دلایلی از جمله قوانین بازنشستگی پیش از موعد رشد سریعی را داشته است.

نمودار شماره ۳-۱۰ نیز نمودار کل مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی را در خلال سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۶ نشان می دهد.

نمودار شماره ۳-۱۰- تغییرات تعداد کل مستمری بگیران سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (نفر)



نرخ رشد کل مستمری بگیران سازمان در این سال ها معادل ۷.۷ درصد بوده است. این در حالی ست که نرخ بیمه شدگان سازمان از سال ۱۳۷۷ به بعد به استثنای سال ۱۳۸۶ همواره کمتر از ۵ درصد بوده است. تعداد مستمری بگیران سازمان از رقم ۳۶۵۹۶۴ نفر در سال ۱۳۷۰ به ۱۲۴۷۰۹۱ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

۳-۵-۵- بررسی تحولات نسبت پشتیبانی (نسبت بیمه شدگان به مستمری بگیران)

یکی از شاخص های کلیدی در تجزیه و تحلیل مربوط به وضعیت بالقوه و آتی سازمان های بیمه ای شاخص پشتیبانی در اینگونه صندوق هاست و آن هم عبارت است از تقسیم تعداد بیمه شدگان بر مستمری بگیران. در جدول شماره ۳-۱۳ مشاهده می کنید این نسبت در سال ۱۳۷۰ یک به ۹ بوده است که در سال های ۸۵ و ۸۶ به کمترین میزان یعنی یک به ۶.۸ نفر رسیده است.

جدول شماره ۳-۱۳- نسبت پشتیبانی در سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶

سال	تعداد بیمه شدگان (نفر)	تعداد مستمری بگیران (نفر)	نسبت پشتیبانی (درصد)
۱۳۷۰	۳,۳۳۹,۸۶۰	۳۶۵,۹۶۴	۹.۱
۱۳۷۱	۳,۶۰۴,۵۵۸	۴۱۰,۳۱۵	۸.۸
۱۳۷۲	۳,۹۲۱,۳۱۵	۴۷۳,۳۵۴	۸.۳
۱۳۷۳	۴,۲۵۸,۴۶۳	۵۱۵,۳۶۷	۸.۳
۱۳۷۴	۴,۵۹۹,۸۴۹	۵۵۴,۶۵۵	۸.۳
۱۳۷۵	۵,۱۳۱,۲۷۶	۵۸۸,۳۹۲	۸.۷
۱۳۷۶	۵,۶۵۸,۰۳۸	۶۱۷,۸۳۰	۹.۲
۱۳۷۷	۵,۸۸۲,۱۷۲	۶۵۳,۵۱۶	۹.۰
۱۳۷۸	۵,۹۷۷,۵۹۸	۶۹۲,۶۰۶	۸.۶
۱۳۷۹	۶,۰۹۴,۵۸۸	۷۲۶,۳۳۶	۸.۴
۱۳۸۰	۶,۳۷۴,۵۶۸	۷۷۴,۷۹۴	۸.۲
۱۳۸۱	۶,۵۹۵,۱۴۳	۸۳۵,۴۷۴	۷.۹
۱۳۸۲	۶,۹۰۴,۹۷۶	۹۱۷,۵۶۶	۷.۵
۱۳۸۳	۷,۱۵۹,۰۰۰	۹۵۸,۷۳۷	۷.۵
۱۳۸۴	۷,۴۵۱,۶۷۳	۱,۰۵۸,۸۵۳	۷.۰
۱۳۸۵	۷,۵۳۰,۶۰۴	۱,۱۴۴,۵۸۲	۶.۶
۱۳۸۶	۸,۴۴۲,۴۹۲	۱,۲۴۷,۰۹۱	۶.۸

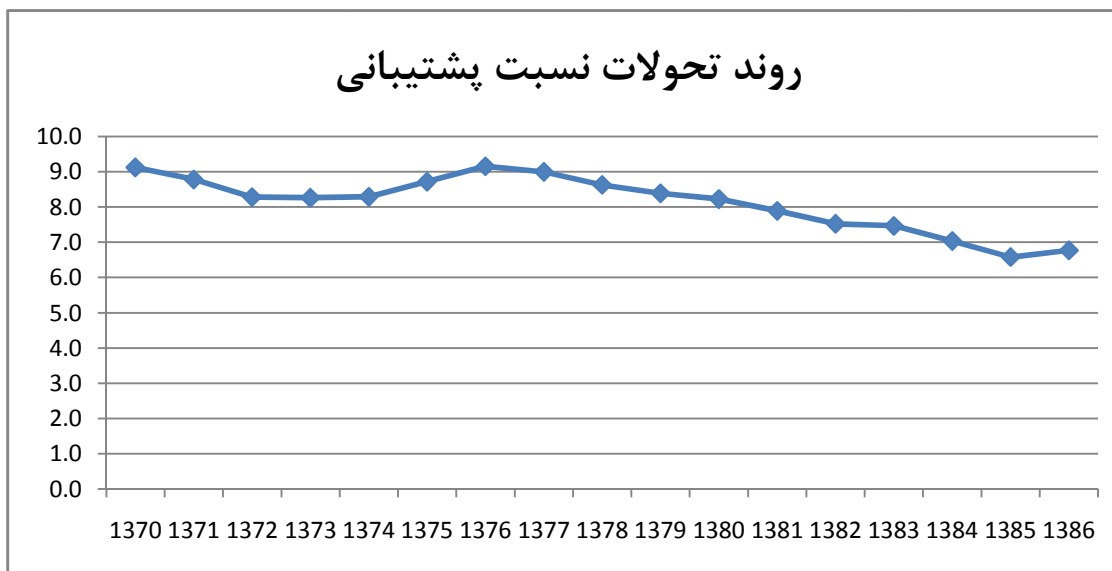
ماخذ: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

تجربیات جهانی بیان کننده این واقعیت است که چنانچه این نسبت پشتیبانی به حدود پنج برسد به معنی

اعلام ورشکستگی سازمان های بیمه ای است.

در نمودار شماره ۳-۱۱ نیز شاهد روند کاهشی نسبت پشتیبانی بین سالهای ۱۳۷۰ الی ۱۳۸۶ هستیم.

نمودار شماره ۳-۱۱- روند تحولات نسبت پشتیبانی در سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (درصد)



۳-۳-۵-۶- بررسی تحولات نسبت مصارف به منابع

نسبت مصارف به منابع یکی از شاخص های کلیدی سازمان های بیمه ای در رسیدن به نقطه سربه سری سپس پیشی گرفتن مصارف بر منابع است. درواقع امر بررسی و ارزیابی چگونگی وضعیت منابع و مصارف سازمان می تواند عامل مهمی در شفاف سازی مسیر آینده و انعکاس دهنده بروز احتمالی بخشی از چالش های پیش رو باشد.

جدول شماره ۳-۱۴ بیانگر این واقعیت است که نسبت مصارف به منابع در سال ۱۳۷۰ از ۶۳ درصد به سال های ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به حدود ۷۴ درصد رسیده است و ادامه چنین وضعیتی به مفهوم این است که تداوم این شرایط قابلیت پاسخگویی سازمان به تعهدات بلندمدت آن را مخدوش خواهد ساخت.

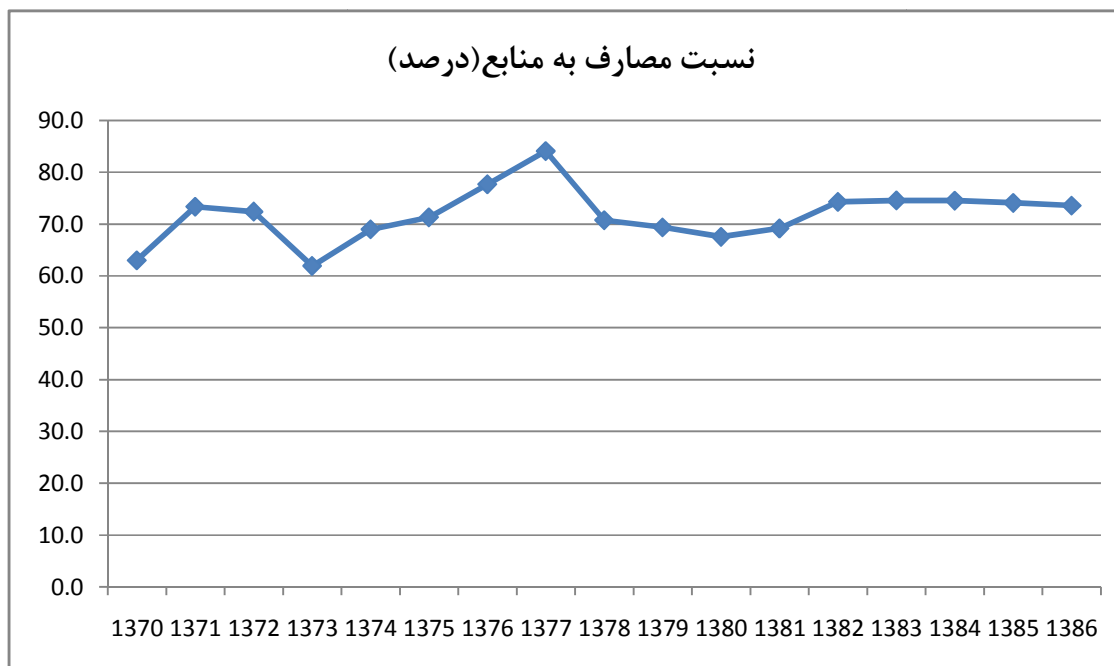
جدول شماره ۳-۱۴- نسبت مصارف بر منابع طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (ارقام به میلیون ریال)

سال	کل منابع	کل مصارف	نسبت مصارف به منابع
۱۳۷۰	۷۸۷,۱۶۶	۴۹۶,۲۱۴	۶۳.۰
۱۳۷۱	۱,۰۹۹,۶۳۷	۸۰۷,۱۴۴	۷۳.۴
۱۳۷۲	۱,۶۲۲,۳۰۹	۱,۱۷۵,۱۵۴	۷۲.۴
۱۳۷۳	۲,۵۷۰,۰۳۶	۱,۵۹۲,۶۷۸	۶۲.۰
۱۳۷۴	۳,۲۶۹,۲۵۹	۲,۲۵۶,۵۹۵	۶۹.۰
۱۳۷۵	۴,۷۱۱,۱۱۲	۳,۳۶۱,۲۶۶	۷۱.۳
۱۳۷۶	۵,۸۸۷,۲۳۴	۴,۵۷۵,۰۷۸	۷۷.۷
۱۳۷۷	۷,۲۱۲,۴۱۹	۶,۰۶۷,۴۷۶	۸۴.۱
۱۳۷۸	۱۰,۶۰۰,۸۴۰	۷,۵۰۴,۵۱۳	۷۰.۸
۱۳۷۹	۱۴,۲۲۸,۵۸۶	۹,۸۷۳,۸۷۴	۶۹.۴
۱۳۸۰	۱۹,۴۶۰,۶۰۲	۱۳,۱۵۴,۳۹۸	۶۷.۶
۱۳۸۱	۲۵,۵۰۲,۳۰۶	۱۷,۶۴۹,۳۰۵	۶۹.۲
۱۳۸۲	۳۱,۱۱۱,۶۶۷	۲۳,۱۲۰,۶۹۷	۷۴.۳
۱۳۸۳	۳۹,۱۶۳,۴۵۷	۲۹,۲۱۶,۹۷۴	۷۴.۶
۱۳۸۴	۵۰,۹۶۹,۵۱۸	۳۸,۰۰۹,۲۹۵	۷۴.۶
۱۳۸۵	۶۸,۹۶۴,۹۹۳	۵۱,۱۳۰,۴۴۱	۷۴.۱
۱۳۸۶	۹۳,۸۰۴,۹۱۴	۶۹,۰۳۶,۲۰۰	۷۳.۶

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

در نمودار شماره ۳-۱۲ نیز این وضعیت قابل مشاهده است.

نمودار شماره ۳-۱۲- نسبت مصارف به منابع سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶



لازم به ذکر است نسبت منابع به مصارف در سال های ابتدایی تاسیس سازمان بسیار پائین تر از امروز بوده که تا حدودی طبیعی به نظر می رسد.

قابل ذکر است که طبق پیش بینی های صورت گرفته منابع و مصارف سازمان تا سال ۱۴۰۰ به نقطه ی سربسری خواهد رسید.

۳-۵-۷- وضعیت نسبت ذخایر به مصارف

به دلیل استفاده از روش حق بیمه ی درجه بندی شده ، سازمان در سال های نخست (دهه ۵۰ و ۶۰) به دلیل پایین بودن سطح تعهدات از تراز مالی مطلوبی برخوردار بوده به گونه ای که نه تنها قادر به پرداخت تعهدات خود بوده بلکه حتی مبالغ قابل توجهی حاصل از فزونی منابع به مصارف را به ذخیره سازی و سرمایه گذاری تخصیص داده است.

بدون تردید کلیدی ترین شاخصی که می تواند سازمان های بیمه ای را هنگام بحران پیشی گرفتن مصارف بر منابع یاری دهد، وضعیت ذخایر سازمان یعنی همان حق بیمه های مازاد با حفظ ارزش افزوده آن است. جدول شماره ۳-۱۵ نشان می دهد طی ۲۵ سال نسبت ذخایر به مصارف از ۳۰۵ درصد در سال ۱۳۶۰ به ۱۶۳ درصد در سال ۱۳۸۶ رسیده و این نسبت نشان دهنده این واقعیت تلخ است که اگر سازمان تامین اجتماعی دچار بحران وصول حق بیمه از یک سو و افزایش هزینه های بلندمدت و جاری شود مجموعه ذخایر این سازمان در صورت قابلیت نقد شدن حداکثر می تواند پاسخگوی ۱/۵ سال هزینه های سازمان باشد.

جدول شماره ۳-۱۵- وضعیت نسبت ذخایر به منابع سازمان طی سال های ۱۳۷۰-۱۳۸۶ (میلیون ریال)

سال	ذخائر	مصارف	نسبت ذخائر به مصارف (درصد)
۱۳۶۰	۲۷۶,۹۳۶	۹۰,۸۱۵	۳۰۵
۱۳۶۱	۴۸۲,۱۸۵	۹۵,۱۷۸	۵۰۷
۱۳۶۲	۵۹۷,۹۴۴	۱۰۷,۸۴۴	۵۵۴
۱۳۶۳	۷۵۰,۸۸۰	۱۱۸,۳۲۴	۶۳۵
۱۳۶۴	۸۷۰,۸۲۸	۱۴۳,۷۸۵	۶۰۶
۱۳۶۵	۹۹۶,۳۰۵	۱۶۸,۱۳۱	۵۹۳
۱۳۶۶	۱,۱۳۰,۵۹۱	۱۸۴,۷۷۸	۶۱۲
۱۳۶۷	۱,۲۵۳,۲۳۳	۲۳۶,۹۳۵	۵۰۲۹
۱۳۶۸	۱,۳۹۱,۷۶۵	۲۸۰,۳۶۸	۴۹۶
۱۳۶۹	۱,۵۸۰,۸۵۳	۳۲۵,۷۴۹	۴۸۵
۱۳۷۰	۱,۸۷۰,۳۰۶	۴۹۶,۲۱۴	۳۷۷
۱۳۷۱	۲,۱۷۲,۹۹۶	۸۰۷,۱۴۴	۲۶۹
۱۳۷۲	۲,۶۰۹,۵۰۲	۱,۱۷۵,۱۵۴	۲۲۲
۱۳۷۳	۳,۵۵۵,۴۷۵	۱,۵۹۲,۶۷۸	۲۲۳
۱۳۷۴	۴,۴۸۵,۴۷۱	۲,۲۵۶,۵۹۵	۱۹۹
۱۳۷۵	۵,۸۳۸,۵۰۵	۳,۳۶۱,۲۶۶	۱۷۴



فصل سوم: موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

۱.۵۶	۴,۵۷۵,۰۷۸	۷,۱۵۵,۱۴۸	۱۳۷۶
۱.۳۴	۶,۰۶۷,۴۷۶	۸,۱۱۷,۱۴۷	۱۳۷۷
۱.۳۳	۷,۵۰۴,۵۱۳	۹,۹۷۵,۶۹۷	۱۳۷۸
۱.۲۹	۹,۸۷۳,۸۷۴	۱۲,۷۴۱,۳۱۳	۱۳۷۹
۱.۱۰	۱۳,۱۵۴,۳۹۸	۱۴,۴۸۰,۲۴۷	۱۳۸۰
۱.۹۹	۱۷,۶۴۹,۳۰۵	۳۵,۰۸۳,۹۸۱	۱۳۸۱
۳.۱۲	۲۳,۱۲۰,۶۹۷	۷۲,۱۰۹,۰۹۳	۱۳۸۲
۲.۲۰	۲۹,۲۱۶,۹۷۴	۶۴,۱۹۷,۹۳۳	۱۳۸۳
۱.۹۳	۳۸,۰۰۹,۲۹۵	۷۳,۳۰۲,۳۴۵	۱۳۸۴
۱.۷۳	۵۱,۱۳۰,۴۴۱	۸۸,۷۱۰,۵۷۳	۱۳۸۵
۱.۶۳	۶۹,۰۳۶,۲۰۰	۱۱۲,۷۴۰,۳۹۰	۱۳۸۶

ماخذ: صورت های مالی سازمان تامین اجتماعی

دلایل متعددی در کاهش نسبت ذخائر به مصارف سازمان نقش داشته اند که عمده ترین آنها عبارتند از:
(۱) انباشت بدهی های دولت که طبق پیش بینی ها تا پایان سال ۱۳۸۷ بالغ بر یکصد هزار میلیارد ریال خواهد شد.

براساس قانون برنامه چهارم و همچنین قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی دولت موظف است دیون گذشته را پرداخت و بدهی جدیدی ایجاد نکند و تاخیر در پرداخت دیون باید با سودی معادل نرخ اوراق مشارکت بازپرداخت شود.

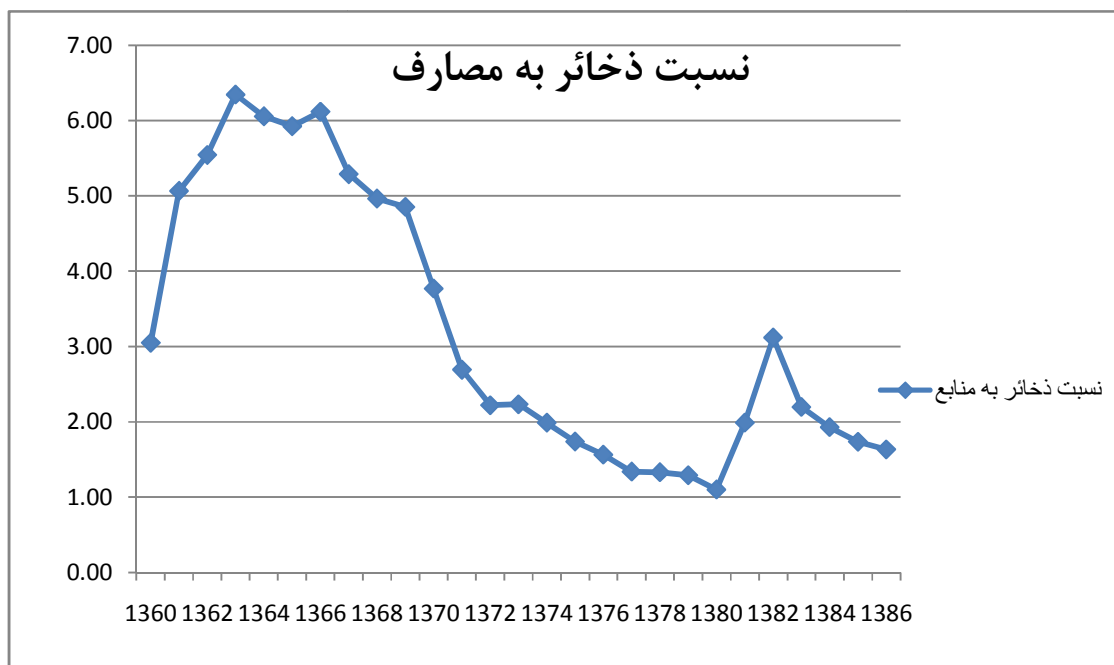
(۲) انباشت بدهی کارفرمایان به دولت که رقمی بالغ بر ۱۶ هزار میلیارد ریال را شامل می شود و با توجه به وضعیت رکود اقتصادی موجود در ایران و جهان بعید به نظر می رسد این بدهی ها در آینده ای نزدیک پرداخت شود.^۱

^۱ - سایت موسسه دین و اقتصاد WWW.IRES.IR

۳) بالا رفتن هزینه های درمان که موجب شده تمایل برای رفتن به مراکز درمانی تامین اجتماعی به دلیل ارائه ی خدمات رایگان نسبت به سایر مراکز درمانی بیشتر شود.

در نمودار شماره ۳-۱۳ نیز روند تغییرات نسبت ذخائر به مصارف را مشاهده می کنید.

نمودار شماره ۳-۱۳ - روند تغییرات نسبت ذخایر به مصارف سازمان طی سال های ۱۳۶۰-۱۳۸۶ (درصد)



۳-۳-۶- چشم اندازها و چالش های فراروی سازمان تامین اجتماعی

از آنجا که سازمان تامین اجتماعی سازمانی مبتنی بر سیستم حسابداری تعهدی است و نگرش صرف به وضعیت منابع و مصارف جاری، اموال و دارایی ها و میزان نقدینگی آن به لحاظ ماهیت فرایندهای بیمه ای نباید موجب قضاوت های مقطعی در خصوص وضعیت مالی آن گردد، به ویژه در شرایطی که این سازمان ایام و دوران میانسالی خود را سپری نموده و در حال رسیدن به مرحله بلوغ و زمان ایفای تعهدات بلند مدت می باشد

طی سال های اخیر بحثی در سازمان قوت گرفته و نگرانی مدیران و حتی دولت را برانگیخته است و آن چالش رسیدن منابع و مصارف سازمان به نقطه سربسری و یا نزدیک شدن به این وضعیت یا حالت است. نقطه ی سربه سری دارای این ویژگی است که در سال های قبل از آن ، سازمان دارای مازاد در آمد بر هزینه و به تبع آن افزایش ذخایر و پس از آن کمبود در آمد نسبت به هزینه و کاهش ذخایر روبرو خواهد بود. برخی از عواملی که در کشور موجب ضربات جدی به سازمان و تسریع در رسیدن به نقطه ی سربه سری شده است عبارتند از:

- ۱) بازنشستگی های پیش از موعد بدون تامین منابع مالی اضافی از طرف دولت.
 - ۲) عدم انجام تعهدات دولت در بخش پرداخت مربوط به ۳ درصد حق بیمه.
 - ۳) آسیب وارده بر ذخایر نقدی سازمان بر اثر اجرای برنامه تعدیل ساختاری
 - ۴) دریافت مالیات از سود سرمایه گذاری های سازمان و همچنین دریافت تعرفه و عوارض
 - ۵) عدم افزایش مزدها و حقوق ها متناسب با نرخ تورم و اعلام غیر واقعی دستمزد بیمه شدگان توسط کارفرمایان
 - ۶) مصرف نمودن غیر اقتصادی بخش عمده ای از منابع مالی سازمان ناشی از اختصاص بخش قابل توجهی از ذخایر سازمان جهت احداث بیمارستان ها و مراکز درمانی
- در ادامه به منظور مشاهده ی روند آتی منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی مروری کلی بر برخی شاخص های مهم در منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی خواهیم داشت.

۳-۶-۱- بررسی روند بیمه شدگان و مستمری بگیران

طبق برآوردهای به عمل آمده طی سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ روند بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان رشد قابل ملاحظه ای دارند و بیمه شدگان سازمان از رقم ۸۸۴۸۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۷ به رقم ۱۳۷۶۷۰۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. این در حالی است که میزان مستمری بگیران سازمان نیز از رقم ۱۳۴۰۰۰۰ پرونده در سال ۱۳۸۷ به ۲۵۴۰۰۰۰ پرونده در سال ۱۴۰۰ می رسد.

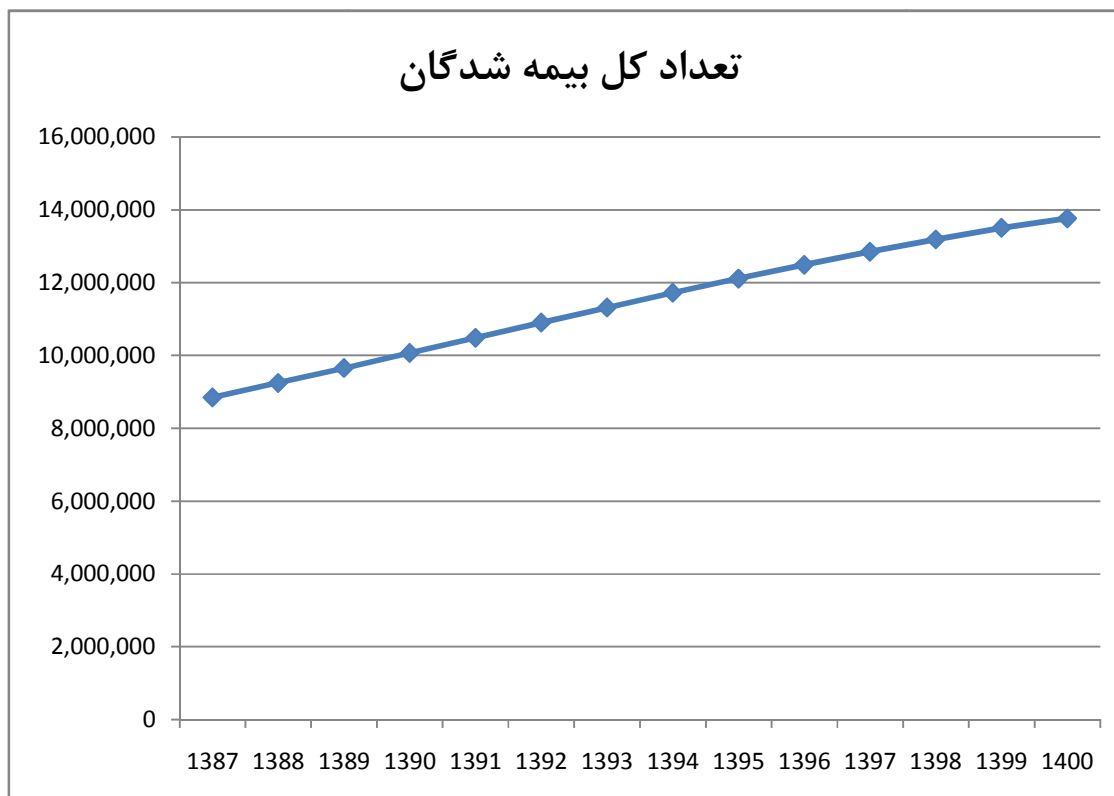
جدول شماره ۳-۱۶- پیش بینی تعداد بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (نفر)

سال	بیمه شده	بازنشسته	از کار افتاده	فوت	کل پرونده مستمری
۱۳۸۷	۸,۸۴۸,۰۰۰	۸۲۴,۰۰۰	۹۱,۰۰۰	۴۲۵,۰۰۰	۱,۳۴۰,۰۰۰
۱۳۸۸	۹,۲۴۶,۰۰۰	۸۸۲,۰۰۰	۹۶,۰۰۰	۴۵۱,۰۰۰	۱,۴۲۹,۰۰۰
۱۳۸۹	۹,۶۵۴,۰۰۰	۹۴۶,۰۰۰	۱۰۰,۰۰۰	۴۷۸,۰۰۰	۱,۵۲۴,۰۰۰
۱۳۹۰	۱۰,۰۶۸,۰۰۰	۱,۰۱۰,۰۰۰	۱۰۵,۰۰۰	۵۰۳,۰۰۰	۱,۶۱۸,۰۰۰
۱۳۹۱	۱۰,۴۸۵,۰۰۰	۱,۰۸۳,۰۰۰	۱۱۰,۰۰۰	۵۳۲,۰۰۰	۱,۷۲۵,۰۰۰
۱۳۹۲	۱۰,۹۰۳,۰۰۰	۱,۱۶۵,۰۰۰	۱۱۵,۰۰۰	۵۵۹,۰۰۰	۱,۸۳۹,۰۰۰
۱۳۹۳	۱۱,۳۱۶,۰۰۰	۱,۲۵۸,۰۰۰	۱۱۹,۰۰۰	۵۸۶,۰۰۰	۱,۹۶۳,۰۰۰
۱۳۹۴	۱۱,۷۲۲,۰۰۰	۱,۳۶۲,۰۰۰	۱۲۴,۰۰۰	۶۱۳,۰۰۰	۲,۰۹۹,۰۰۰
۱۳۹۵	۱۲,۱۱۳,۰۰۰	۱,۴۷۹,۰۰۰	۱۲۹,۰۰۰	۶۳۹,۰۰۰	۲,۲۴۷,۰۰۰
۱۳۹۶	۱۲,۴۹۰,۰۰۰	۱,۵۸۸,۰۰۰	۱۳۳,۰۰۰	۶۶۵,۰۰۰	۲,۳۸۶,۰۰۰
۱۳۹۷	۱۲,۸۴۹,۰۰۰	۱,۷۰۹,۰۰۰	۱۳۷,۰۰۰	۶۹۴,۰۰۰	۲,۵۴۰,۰۰۰
۱۳۹۸	۱۳,۱۸۷,۰۰۰	۱,۸۴۳,۰۰۰	۱۴۲,۰۰۰	۷۲۱,۰۰۰	۲,۷۰۶,۰۰۰
۱۳۹۹	۱۳,۵۰۶,۰۰۰	۲,۰۱۱,۰۰۰	۱۴۶,۰۰۰	۷۴۱,۰۰۰	۲,۸۹۸,۰۰۰
۱۴۰۰	۱۳,۷۶۷,۰۰۰	۲,۱۸۹,۰۰۰	۱۵۰,۰۰۰	۷۶۵,۰۰۰	۳,۱۰۴,۰۰۰

همانطور که در جدول شماره ۳-۱۶ و نمودار شماره ۳-۱۴ مشاهده می شود تعداد کل بیمه شدگان سازمان

دارای سیری صعودی می باشد.

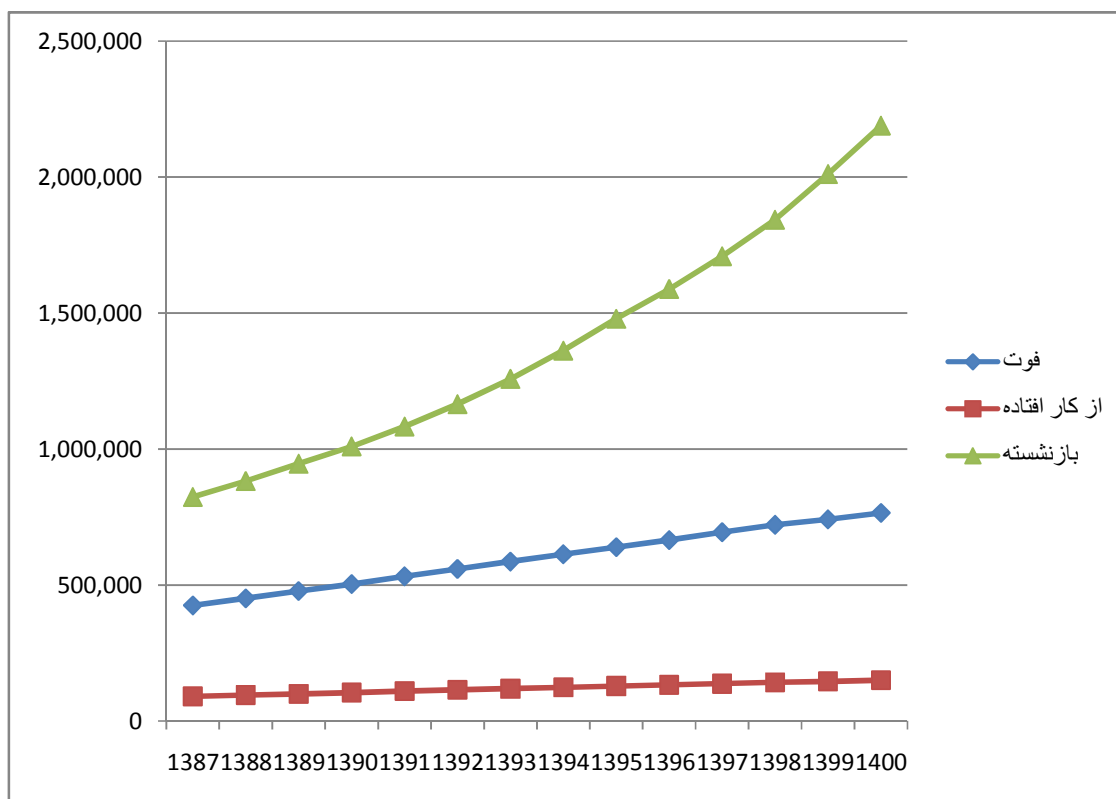
نمودار شماره ۳-۱۴ - تعداد کل بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (نفر)



لازم به ذکر است در میان انواع پرونده های مستمری ، مستمری بازنشستگی با سرعت بیشتری رشد خواهد کرد و رقم بازنشستگی ها از رقم ۸۲۴۰۰۰ در سال ۱۳۸۷ به رقم ۲۱۸۹۰۰۰ در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید که نشان دهنده ی این واقعیت است که سازمان بازنشستگی در اوج بلوغ خود به سر می برد.

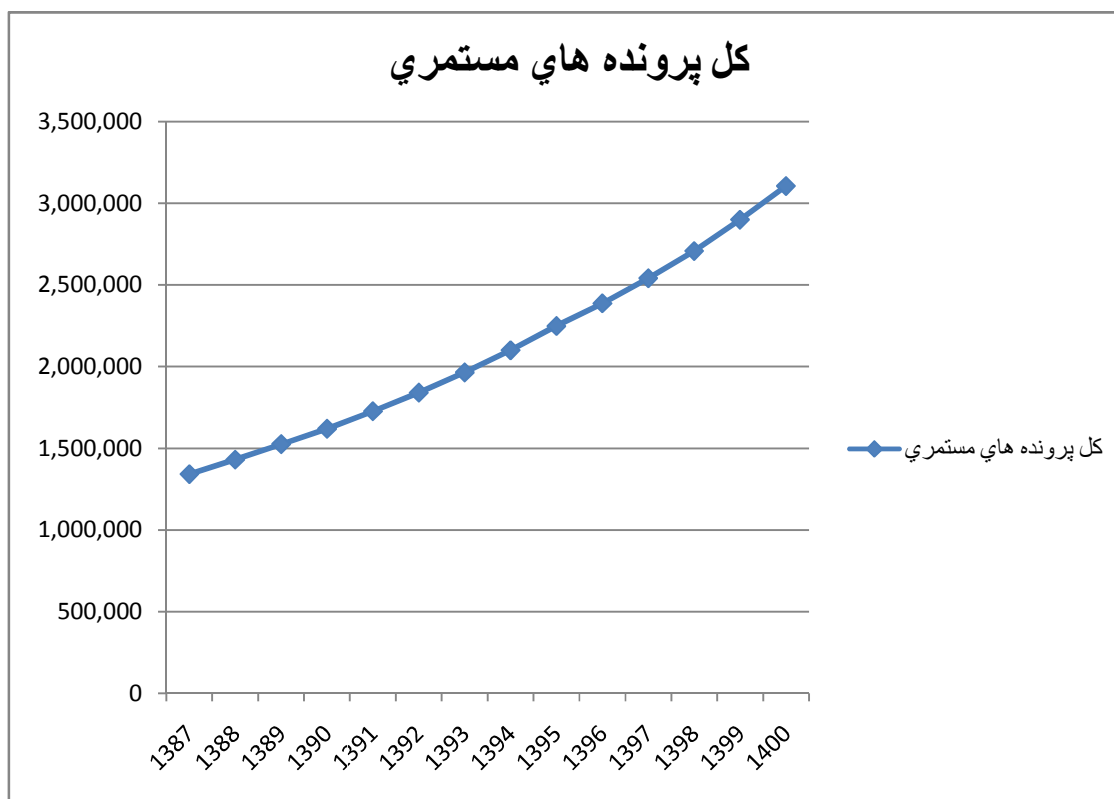
در نمودار شماره ۳-۱۵ می توانید روند تغییرات انواع مستمری را به تفکیک نوع مستمری مشاهده نمایید.

نمودار شماره ۳-۱۵- روند تغییرات پرونده های مستمری به تفکیک نوع مستمری طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (نفر)



در نمودار ۳-۱۶ نیز می توانید روند تغییرات کل پرونده های مستمری را مشاهده نمایید.

نمودار شماره ۳-۱۶- روند تغییرات تعداد کل پرونده‌های مستمری طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۴۰۰
(نفر)



۳-۳-۶-۲- نسبت پشتیبانی

همانطوری که در قسمت‌های قبلی گزارش گفته شد، نسبت پشتیبانی یکی از شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان تامین اجتماعی می‌باشد. این شاخص که عبارت است از نسبت بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران از رقم ۹.۱ در سال ۱۳۷۰ به رقم ۶.۸ در سال ۱۳۸۶ رسیده بود و در جدول شماره ۱۴ مشاهده می‌نمایید که این شاخص در سال ۱۳۸۷ به ۶.۶ می‌رسد و در یک روند کاهشی در سال ۱۴۰۰ به رقم ۴.۴۴ خواهد رسید.

جدول شماره ۳-۱۷- پیش بینی نسبت پشتیبانی سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰

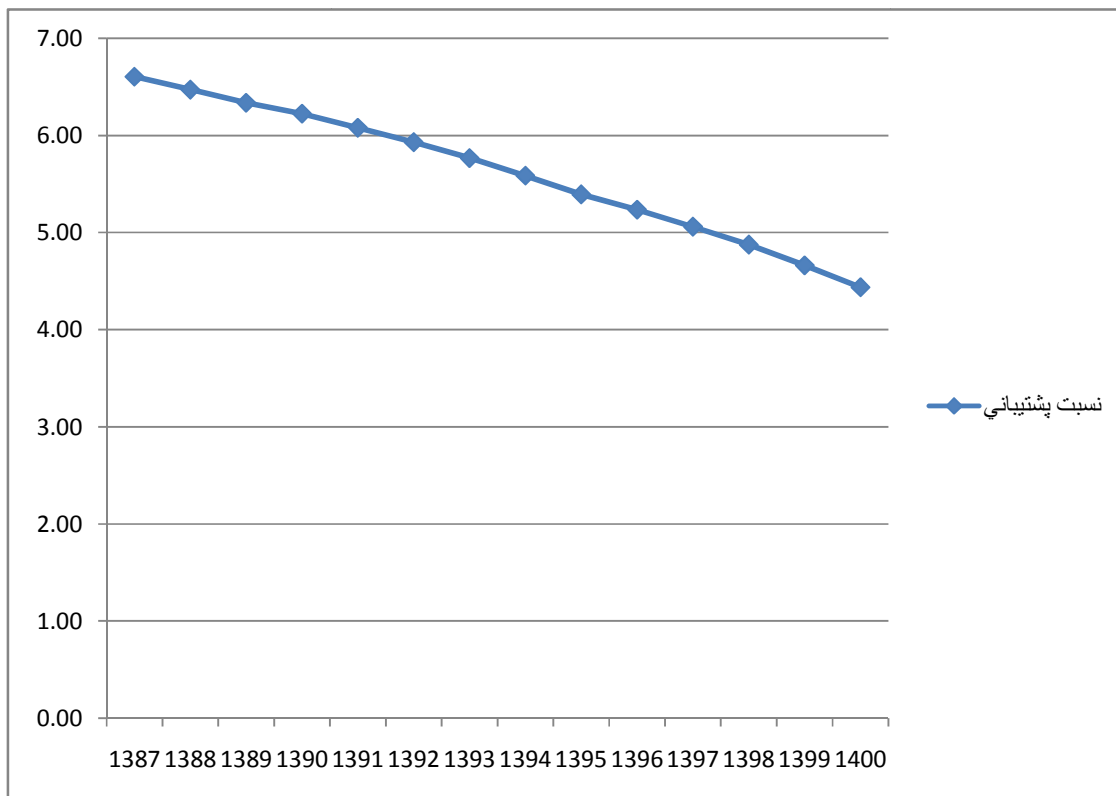
سال	بیمه شده (نفر)	کل پرونده مستمری (نفر)	نسبت پشتیبانی (درصد)
۱۳۸۷	۸,۸۴۸,۰۰۰	۱,۳۴۰,۰۰۰	۶.۶۰
۱۳۸۸	۹,۲۴۶,۰۰۰	۱,۴۲۹,۰۰۰	۶.۴۷
۱۳۸۹	۹,۶۵۴,۰۰۰	۱,۵۲۴,۰۰۰	۶.۳۳
۱۳۹۰	۱۰,۰۶۸,۰۰۰	۱,۶۱۸,۰۰۰	۶.۲۲
۱۳۹۱	۱۰,۴۸۵,۰۰۰	۱,۷۲۵,۰۰۰	۶.۰۸
۱۳۹۲	۱۰,۹۰۳,۰۰۰	۱,۸۳۹,۰۰۰	۵.۹۳
۱۳۹۳	۱۱,۳۱۶,۰۰۰	۱,۹۶۳,۰۰۰	۵.۷۶
۱۳۹۴	۱۱,۷۲۲,۰۰۰	۲,۰۹۹,۰۰۰	۵.۵۸
۱۳۹۵	۱۲,۱۱۳,۰۰۰	۲,۲۴۷,۰۰۰	۵.۳۹
۱۳۹۶	۱۲,۴۹۰,۰۰۰	۲,۳۸۶,۰۰۰	۵.۲۳
۱۳۹۷	۱۲,۸۴۹,۰۰۰	۲,۵۴۰,۰۰۰	۵.۰۶
۱۳۹۸	۱۳,۱۸۷,۰۰۰	۲,۷۰۶,۰۰۰	۴.۸۷
۱۳۹۹	۱۳,۵۰۶,۰۰۰	۲,۸۹۸,۰۰۰	۴.۶۶
۱۴۰۰	۱۳,۷۶۷,۰۰۰	۳,۱۰۴,۰۰۰	۴.۴۴

این شاخص نشان دهنده وضعیت بحرانی در سازمان خواهد بود و طبق داده ها به ازای هر ۴.۵ نفر که در

سال ۱۴۰۰ حق بیمه پرداخت خواهند کرد یک نفر مستمری بگیر وجود خواهد داشت.

در نمودار شماره ۳-۱۷ روند تغییرات نسبت پشتیبانی رادر سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ مشاهده خواهید کرد.

نمودار شماره ۳-۱۷- روند تغییرات نسبت پشتیبانی طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (درصد)



۳-۳-۶-۳- منابع و مصارف سازمان

طبق برآوردهای صورت گرفته روند منابع و مصارف سازمان طی سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ در جدول زیر

آورده شده است. (جدول شماره ۳-۱۸)

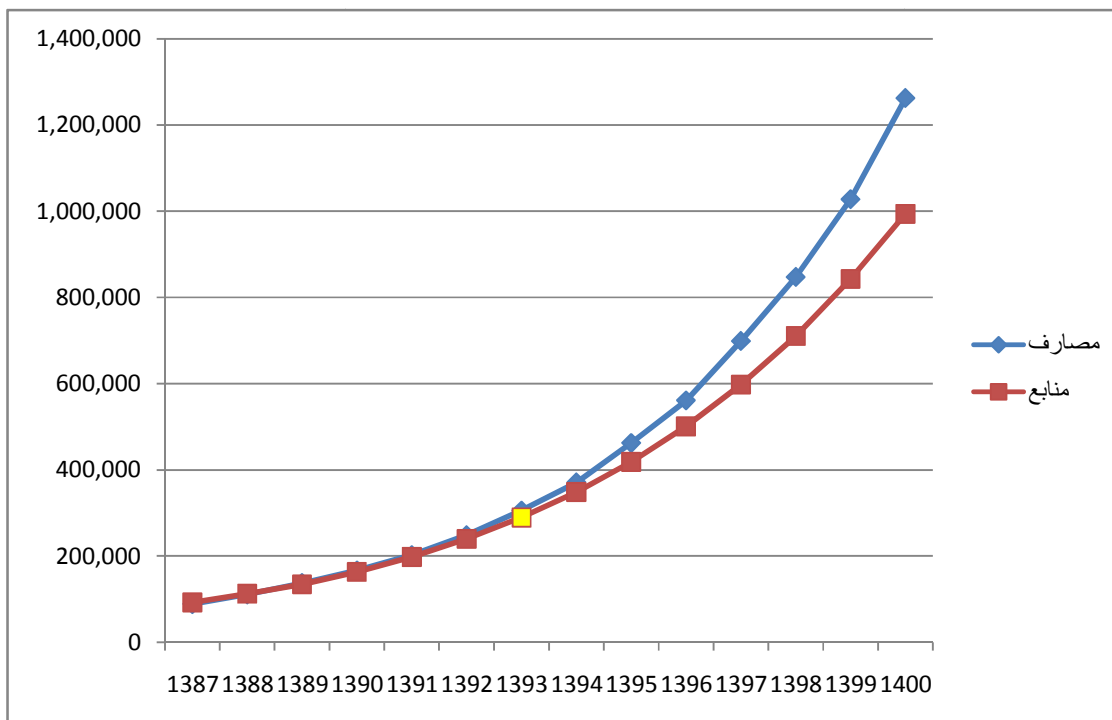
جدول شماره ۳-۱۸- پیش بینی منابع و مصارف سازمان طی سال های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

سال	منابع جاری	پیش بینی وصول سالانه از دولت	مجموع منابع جاری	مصارف جاری	نسبت مصارف به منابع (درصد)
۱۳۸۷	۹۳,۱۰۶	۴,۲۷۴	۹۷,۳۸۰	۸۹,۱۹۶	۹۱.۶
۱۳۸۸	۱۱۳,۳۳۳	۵,۲۰۲	۱۱۸,۵۳۵	۱۱۱,۴۱۴	۹۴.۰
۱۳۸۹	۱۳۴,۹۵۱	۶,۱۹۴	۱۴۱,۱۴۵	۱۳۷,۹۶۵	۹۷.۷
۱۳۹۰	۱۶۳,۸۶۵	۷,۵۲۱	۱۷۱,۳۸۶	۱۶۷,۱۱۸	۹۷.۵
۱۳۹۱	۱۹۸,۶۰۵	۹,۱۱۶	۲۰۷,۷۲۱	۲۰۲,۳۸۳	۹۷.۴
۱۳۹۲	۲۴۰,۲۳۵	۱۱,۰۲۷	۲۵۱,۲۶۲	۲۴۸,۷۹۸	۹۹.۰
۱۳۹۳	۲۸۹,۸۶۳	۱۳,۳۰۵	۳۰۳,۱۶۸	۳۰۵,۸۸۰	۱۰۰.۹
۱۳۹۴	۳۴۸,۸۹۴	۱۶,۰۱۴	۳۶۴,۹۰۸	۳۷۰,۹۲۸	۱۰۱.۶
۱۳۹۵	۴۱۸,۶۹۲	۱۹,۲۱۸	۴۳۷,۹۱۰	۴۶۲,۴۲۳	۱۰۵.۶
۱۳۹۶	۵۰۰,۹۷۲	۲۲,۹۹۵	۵۲۳,۹۶۷	۵۶۱,۰۰۸	۱۰۷.۱
۱۳۹۷	۵۹۷,۶۱۱	۲۷,۴۳۰	۶۲۵,۰۴۱	۶۹۸,۷۵۸	۱۱۱.۸
۱۳۹۸	۷۱۰,۶۰۰	۳۲,۶۱۷	۷۴۳,۲۱۷	۸۴۷,۱۴۱	۱۱۴.۰
۱۳۹۹	۸۴۲,۴۵۳	۳۸,۶۶۹	۸۸۱,۱۲۲	۱,۰۲۷,۵۲۷	۱۱۶.۶
۱۴۰۰	۹۹۳,۳۷۷	۴۵,۵۹۶	۱,۰۳۸,۹۷۳	۱,۲۶۱,۹۷۴	۱۲۱.۵

پیش بینی منابع و مصارف سازمان با در نظر گرفتن بدهی های دولت و کارفرمایان باید به منزله ی هشدار

بر رسیدن به نقطه ی سربه سری در سال ۹۳ تلقی شود. (نمودار شماره ۳-۱۸)

نمودار شماره ۳-۱۸- روند تغییرات منابع و مصارف سازمان در سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

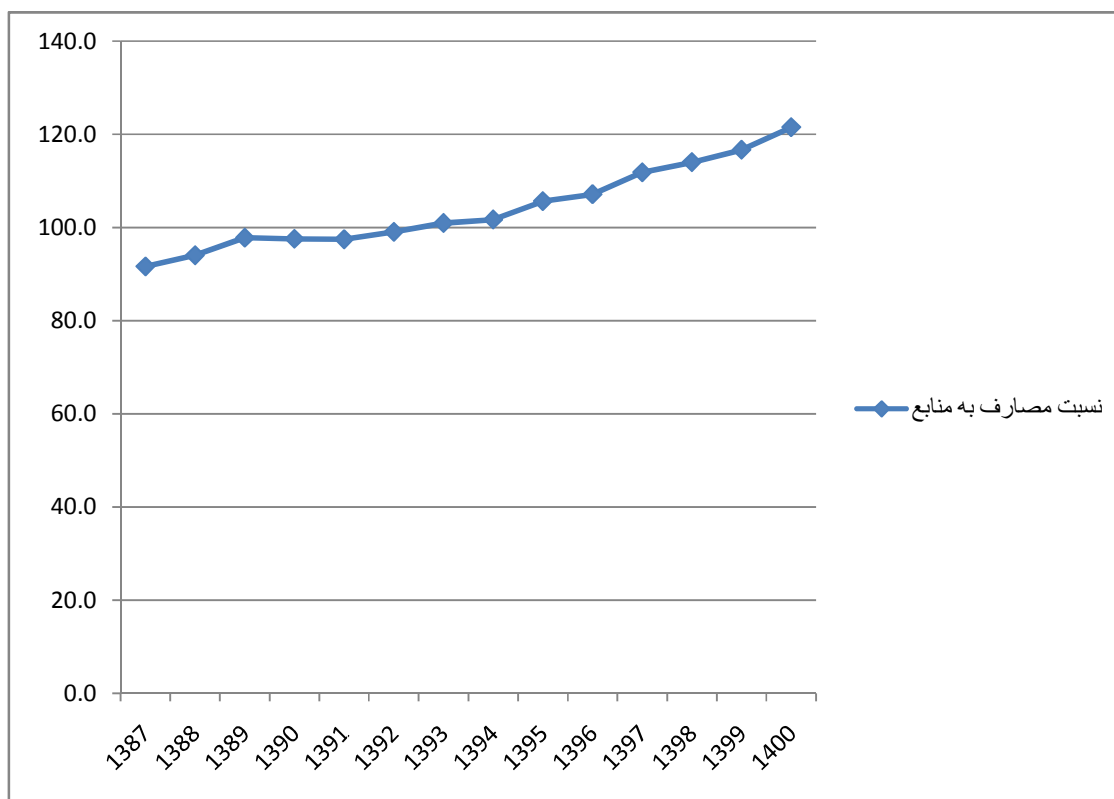


در این سال منبع سازمان برابر است با ۲۸۹۸۶۳ میلیارد ریال و مصارف سازمان نیز بالغ بر ۳۰۸۸۸۰ میلیارد

ریال است که شاهد افزایش مصارف سازمان نسبت به منابع سازمان خواهیم بود.

در نمودار شماره ۳-۱۹ نیز روند تغییرات نسبت مصارف به منابع را مشاهده خواهیم کرد.

نمودار شماره ۳-۱۹- تغییرات نسبت مصارف به منابع سازمان طی سال های ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۰ (درصد)



همانطور که در نمودار شماره ۳-۱۹ مشاهده شد نسبت مصارف به منابع از رقم ۹۱.۶ درصد در سال ۱۳۸۷ به رقم ۱۲۱.۵ در سال ۱۴۰۰ رسیده است که نشان دهنده ی کسری حدوداً ۲۰ درصد در منابع سازمان تامین اجتماعی می باشد.

۳-۳-۶-۴- وضعیت ذخایر سازمان

یکی دیگر از شاخص های کلیدی بررسی منابع و مصارف سازمان توجه به میزان ذخایر سازمان تامین اجتماعی است.



انجمن مدیران صنایع

فصل سوم: موانع کسب و کار در ساختار تامین اجتماعی در ایران

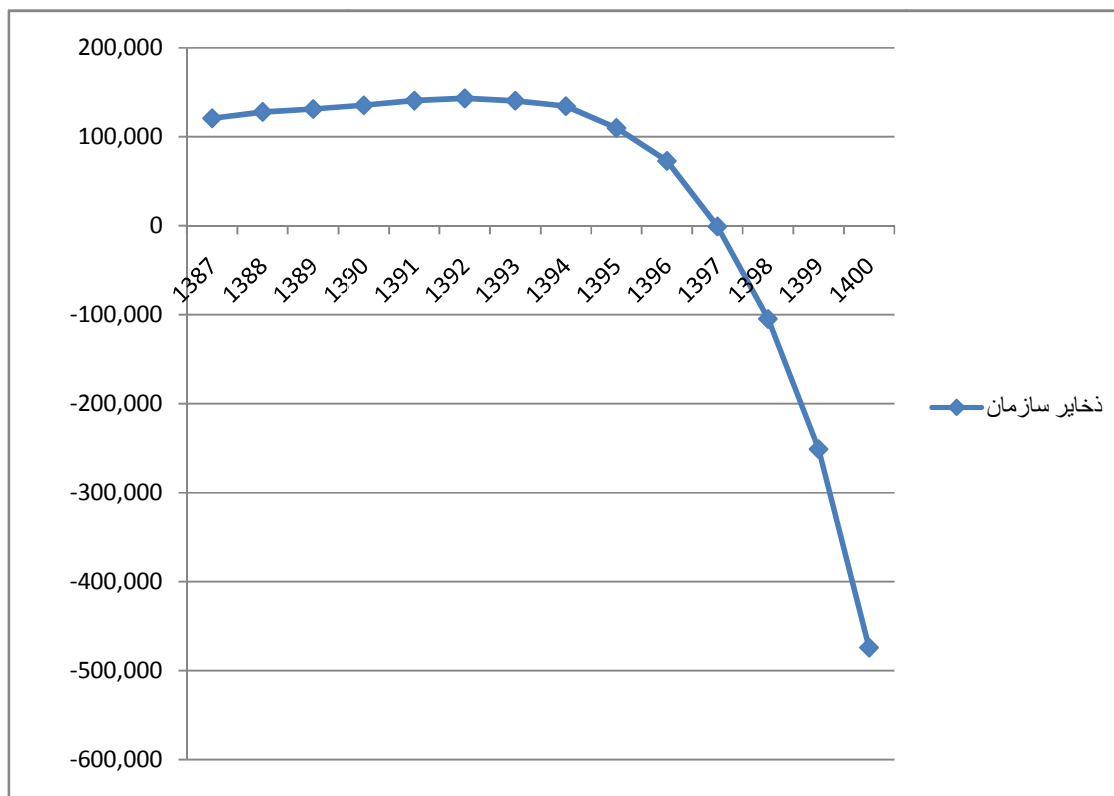
میزان ذخایر سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۸۶ برابر با ۱۱۲۷۴۰ میلیارد ریال بود که اگر سالانه به این رقم اضافه‌ی درآمد هر سال را اضافه کنیم میزان ذخیره‌ی تجمعی در پایان هر سال را خواهیم داشت که این روند را در جدول شماره ۳-۱۹ مشاهده می‌کنید.

جدول شماره ۳-۱۹- پیش‌بینی وضعیت ذخایر سازمان طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

سال	منابع جاری	مصارف جاری	ذخیره تجمعی
۱۳۸۷	۹۷,۳۸۰	۸۹,۱۹۶	۱۲۰,۹۲۴
۱۳۸۸	۱۱۸,۵۳۵	۱۱۱,۴۱۴	۱۲۸,۰۴۵
۱۳۸۹	۱۴۱,۱۴۵	۱۳۷,۹۶۵	۱۳۱,۲۲۵
۱۳۹۰	۱۷۱,۳۸۶	۱۶۷,۱۱۸	۱۳۵,۴۹۳
۱۳۹۱	۲۰۷,۷۲۱	۲۰۲,۳۸۳	۱۴۰,۸۳۱
۱۳۹۲	۲۵۱,۲۶۲	۲۴۸,۷۹۸	۱۴۳,۲۹۵
۱۳۹۳	۳۰۳,۱۶۸	۳۰۵,۸۸۰	۱۴۰,۵۸۳
۱۳۹۴	۳۶۴,۹۰۸	۳۷۰,۹۲۸	۱۳۴,۵۶۳
۱۳۹۵	۴۳۷,۹۱۰	۴۶۲,۴۲۳	۱۱۰,۰۵۰
۱۳۹۶	۵۲۳,۹۶۷	۵۶۱,۰۰۸	۷۳,۰۰۹
۱۳۹۷	۶۲۵,۰۴۱	۶۹۸,۷۵۸	-۷۰۸
۱۳۹۸	۷۴۳,۲۱۷	۸۴۷,۱۴۱	-۱۰۴,۶۳۲
۱۳۹۹	۸۸۱,۱۲۲	۱,۰۲۷,۵۲۷	-۲۵۱,۰۳۷
۱۴۰۰	۱,۰۳۸,۹۷۳	۱,۲۶۱,۹۷۴	-۴۷۴,۰۳۸

میزان ذخیره تجمعی سازمان در سال ۱۳۸۷ برابر است با ۱۲۰۹۲۴ میلیارد ریال که تا سال ۱۳۹۲ روند افزایش خود را طی می‌کند و از سال ۱۳۹۳ به بعد به دلیل رسیدن به نقطه‌ی سربه‌سری رو به کاهش می‌گذارد تا اینکه در سال ۱۳۹۷ منفی می‌گردد و عملاً از این سال به بعد ذخایر سازمان زیر صفر می‌رود. روند تغییرات ذخایر سازمان را می‌توانید در نمودار شماره ۳-۲۰ مشاهده نمایید.

نمودار شماره ۳-۲۰- روند تغییرات ذخایر سازمان از سال ۱۳۸۷ تا سال ۱۴۰۰ (میلیارد ریال)



همانطوری که مشاهده شد وضعیت منابع و مصارف سازمان تا سال ۱۴۰۰ وضعیت خطرناکی را هشدار می دهد که نیازمند به کار بردن تدبیر و درایت جهت حل این مشکلات خواهد بود. در ادامه به بررسی عوامل بیرونی و درونی موثر بر عملکرد سازمان خواهیم پرداخت.

۳-۳-۷- چالش های محیطی سازمان تامین اجتماعی

سازمان تامین اجتماعی با داشتن وظایف متعدد و گستره وسیع عملکردی دارای یک رابطه متقابل با فضای کلان کشور است. همچنین وجود مقیاس وسیع عملکردی خود به خود کاستی ها و ناسازگاریهایی را در عملکرد سازمان ایجاد می کند که این کاستی ها خود را به شکل ظهور چالش ها نشان می دهد. با توجه به اهمیت تاثیرگذاری عوامل بیرونی و درونی بر عملکرد سازمان در ادامه این عوامل بطور مختصر بررسی می شوند.

۳-۷-۱- محیط بیرونی سازمان (فضای کلان)

در محیط بیرونی سازمان مهمترین مشکلات فرآرو شامل موارد زیر می شوند:

- وجود بحران فراگیر در بنگاههای صنعتی که بعضاً موجب عدم توان بنگاهها در پرداخت حق بیمه می گردد.

- اجرای سیاستهای نوسازی صنایع و برخی از سیاستهای کلان دولت که موجب فشار بر منابع سازمان می شوند.

- کم بودن متوسط مدت پرداخت حق بیمه

- تلقی مدیریت کلان کشور از بیمه به عنوان عامل کاهش انگیزه، ایجاد شغل و عامل هزینه زا برای اشتغال

- اغتشاش و گسیختگی در نظام رفاه اجتماعی کشور

- وجود فرار از پرداخت حق بیمه

- ضعف ضمانت های اجرایی در برخورد با متخلفین

- ضعف نهادین جایگاه سازمان در نظام تصمیم گیری کشور

- تغییر ساختار اشتغال که منتج به افزایش خود اشتغالی می شود.

- کم عمق بودن بازار سرمایه کشور

۳-۷-۲- محیط درونی سازمان

در محیط درونی نیز سازمان با چالش های زیر مواجه است:

- افزایش نسبت مصارف به منابع از ۶۳ درصد در سال ۱۳۷۰ به ۷۴ درصد در سال ۱۳۸۶

- کاهش نسبت پشتیبانی از ۹.۱ نفر در سال ۱۳۷۰ به ۶.۸ نفر در سال ۱۳۸۶

- فقدان برنامه منسجم بلند مدت برای اداره سازمان

- ضعف نظام بودجه ریزی در سازمان

- فقدان نظام جامع اطلاعاتی که مانع آگاهی مدیریت از مشخصه‌های عملکردی می شود.
 - ضعف در بهره‌گیری کافی و وافی از فرصت‌های سرمایه‌گذاری
 - پایین بودن سهم درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری در سبد منابع درآمدی
- البته بدیهی ست که هر مسئله‌ای که سازمان تامین اجتماعی را دچار چالش کند موجب وخیم شدن فضای کسب و کار در کشور خواهد شد.



فصل چهارم

چالش‌های پیش روی کارفرمایان در حوزه ی قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی



مقدمه

فصل چهارم به بررسی چالش‌های کارفرمایان در مواجهه با قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی و میزان آگاهی کارفرمایان از این قوانین اختصاص دارد. قسمت اول این گزارش بیشتر به مواردی از قانون تامین اجتماعی که کارفرمایان در اجرای آن دچار مشکل می‌شوند پرداخته است. در اینجا ده مورد از قوانینی را که بیشترین چالش را برای کارفرمایان ایجاد کرده‌اند مورد ارزیابی قرار گرفته است و پیشنهاداتی جهت رفع این مشکلات ارائه شده است.

قسمت دوم این گزارش به یک نظر سنجی از کارفرمایان پرداخته است. این نظرسنجی که در مورد میزان آگاهی کارفرمایان از قوانین سازمان تامین اجتماعی است نشان می‌دهد که بسیاری از کارفرمایان اطلاعات کافی در خصوص قوانین سازمان ندارند و شاید عمده‌ی مشکل این کارفرمایان از کمبود آگاهی در مورد قوانین و مقررات ضروری آنها جهت ادامه کار ناشی شود. به هر حال برگزاری دوره‌های آموزشی در این خصوص یا تهیه بروشورهای آموزش در این حوزه ضروری به نظر می‌سد.

۴-۱- ایرادات قانونی عرصه تامین اجتماعی

بررسی‌های انجمن مدیران صنایع نشان می‌دهد سازمان تامین اجتماعی یکی از موانع کسب و کار در ایران محسوب می‌شود. در طول ۲۵ سال گذشته بررسی‌های مختلفی در خصوص مشکلات کارفرمایان در زمینه سازمان تامین اجتماعی صورت گرفته است.

ایرادات قانونی به تفکیک ماده ی قانون

ماده ۲۸ قانون: این ماده ناظر بر منابع مالی سازمان به ویژه حق بیمه سهم کارفرما، بیمه شده و دولت می‌باشد. به موجب ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی، سهم کارفرما از کل ۳۳ درصد حق بیمه، ۲۳ درصد، سهم کارگر ۷ درصد و سهم دولت ۳ درصد می‌باشد. تشکلهای کارفرمایی معتقدند سهم کارفرما در ایران بیشتر



از سایر کشورها بوده و در مقابل، سهم دولت بسیار ناچیز است. در این خصوص پیشنهادات زیادی مبنی بر کاهش سهم کارفرمایان و افزایش سهم دولت مطرح شده که بی نتیجه بوده است.

جدول شماره ۴-۱- سهم دولت، کارفرما و کارگر در حق بیمه پرداختی (درصد)

شرکای اجتماعی	حمایت‌های بلندمدت و کوتاه مدت	درمان	بیکاری	جمع
کارفرما	۱۴	۶	۳	۲۳
بیمه شده	۵	۲	۰	۷
دولت	۲	۱	۰	۳
جمع	۲۱	۹	۳	۳۳

هرچند بدون تردید بالا بودن سهم کارفرما هزینه های تولید را افزایش می دهد و در ایران سهم کارفرما در تامین اجتماعی کارکنان از بسیاری از کشورهای جهان بالاتر است اما در برخی از کشورها سهم کارفرمایان در تامین اجتماعی کارکنان بالاتر می باشد. در جدول زیر فهرست کشورهایی که سهم کارفرما در تامین اجتماعی بیشتر از کارفرمایان ایران می باشد ارائه شده است. این مقایسه از بانک اطلاعات کسب و کار بانک جهانی استخراج شده است. در این بانک اطلاعاتی (www.doingbusiness.org) سهم کارفرما در تامین اجتماعی و مالیات کارگران به صورت درصدی از سود شرکت محاسبه شده است. شرکتهای مورد بررسی در این مطالعه شرکتهایی هستند که ۶۰ کارگر داشته و در پایتخت کشور فعالیت می کنند. همانطور که در این جدول مشاهده می شود در ۳۷ کشور کارفرمایان بیش از کارفرمایان ایرانی سهم بیشتری از سود را به تامین اجتماعی کارگران اختصاص می دهند. براساس همین محاسبه کارفرمایان در ۱۴۳ کشور در مقایسه با کارفرمایانی ایرانی سهم کمتری در تامین اجتماعی کارکنان دارند. در کشورهای پیشرفته و رقابت پذیری مانند فرانسه و اسپانیا هزینه کارفرمایان بیش از ایران است اما تولید کنندگان این کشورها قادر به رقابت در عرصه جهانی هستند. در مجموع باید گفت نباید تمام مشکلات کارفرمایان در تامین اجتماعی را به



انجمن مدیران صنایع

فصل چهارم: چالش‌های پیش روی کارفرمایان در حوزه قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی

مسئله بالا بودن سهم کارفرمایان خلاصه نمود. بالا بودن این سهم یکی از مشکلات است و باید به سایر مشکلات توجه نمود.

جدول شماره ۴-۲- سهم کارفرمادر تامین اجتماعی و مالیات بر کارگر به صورت درصدی از

سودبنگاه

نام کشور	درصد از سود
۱ ایران	۲۵.۹
۲ بلغارستان	۲۶.۸
۳ پرتغال	۲۶.۸
۴ ونزوئلا	۲۶.۹
۵ مکزیک	۲۷
۶ ازبکستان	۲۷.۱
۷ لاتویا	۲۷.۲
۸ تاجیکستان	۲۸.۲
۹ توگو	۲۸.۳
۱۰ آلبانی	۲۸.۶
۱۱ مصر	۲۸.۹
۱۲ کاستریکا	۲۹.۳
۱۳ آرژانتین	۲۹.۴
۱۴ فنلاند	۲۹.۷
۱۵ الجزایر	۳۰.۲
۱۶ مالدوی	۳۱.۴
۱۷ مالی	۳۱.۵
۱۸ یونان	۳۱.۷
۱۹ روسیه	۳۱.۸
۲۰ بنین	۳۲.۷
۲۱ جمهوری گنگو	۳۲.۹
۲۲ کلمبیا	۳۳.۴



انجمن مدیران صنایع

فصل چهارم: چالش‌های پیش روی کارفرمایان در حوزه قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی

۳۴.۵	اتریش	۲۳
۳۵.۲	لیتوانی	۲۴
۳۵.۵	رومانی	۲۵
۳۶.۴	سوئد	۲۶
۳۷.۲	اسپانیا	۲۷
۳۸.۳	استونی	۲۸
۳۹.۴	مجارستان	۲۹
۳۹.۵	اسلواکی	۳۰
۳۹.۵	جمهوری چک	۳۱
۳۹.۶	بلاروس	۳۲
۴۰.۶	برزیل	۳۳
۴۳.۲	ایتالیا	۳۴
۴۳.۳	اکراین	۳۵
۵۰.۴	بلژیک	۳۶
۵۱.۳	فرانسه	۳۷
۵۸.۹	چین	۳۸

سایر مشکلات کارفرمایان عبارت است از:

ماده ۳۵: مقرر می‌دارد که سازمان می‌تواند در موارد لزوم با تصویب شورای عالی سازمان مزد یا حق بیمه را به ماخذ درآمد مقطوع وصول و کمک‌های نقدی را بر همان اساس محاسبه و پرداخت نماید. در این ماده ضابطه و معیاری برای تعیین مزد ثابت معین نگردیده و لذا همواره مورد اعتراض کارفرمایان و کارگران قرار گرفته است.

ماده ۳۷: به تجربه ثابت شده دریافت مفصاحساب از سوی سازمان تأمین اجتماعی، با مشکلات فراوانی روبه‌رو بوده و لذا مسئولان امر غالباً از صدور مفصاحساب خودداری کرده و یا کارفرمایان را ملزم می‌سازند تعهداتی بسپارند.

اخذ مفصاحساب در موارد زیر لازم است:



۱-نقل و انتقال عین یا منافع موسسات کارگاههای مشمول قانون

۲-صدور یا تجدید پروانه کسب و کار یا هر نوع فعالیت دیگر. در هر دو مورد متقاضی باید مقاصد حساب پرداخت حق بیمه را ارائه دهد و این خود مشکلات بسیاری برای کارفرمایان ایجاد می کند.

ماده ۳۸: بر اساس این ماده، در مواردی که انجام کار به طور مقطعه به اشخاص حقیقی و حقوقی واگذار می شود، کارفرما باید در قرارداد مقطعه، پیمانکار را ملزم سازد تا کارکنان خود و نیز کارکنان مقطعه کاران فرعی را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نموده و حق بیمه متعلقه را بپردازد. کارفرما همچنین مکلف است ۵ درصد بهای کل کار مقطعه را نزد خود نگه دارد تا پس از ارایه مقاصد حساب توسط سازمان، به وی پرداخت نماید. بدین ترتیب، این ماده تکالیفی را برای کارفرما پیش بینی کرده که به هیچ وجه به او ارتباطی ندارد. این مشکل هم برای کارفرما و هم برای پیمانکار وجود دارد.

ماده ۴۳: مربوط به اعضای هیئت بدوی تشخیص و ترکیب اعضا می باشد. در هیأت یادشده، برای انتخاب اعضا، حقوق کارفرمایان رعایت نمی شود، چراکه انتخاب نمایندگان کارفرمایان و کارگران باید به وسیله تشکلهای سازمانهای کارگری و کارفرمایی انجام پذیرد. در عمل مدیر یا فردی دیگر از سازمان تامین اجتماعی حکم قاضی را بازی خواهد کرد و کارفرما مجبور به دادخواهی در دادگاهی است که شاکی و قاضی یک نفر می باشد. گفته می شود سالانه ۲۰ درصد از کارفرمایان نسبت به حق بیمه یا تعداد کارکنان مشمول قانون معترض هستند.

ماده ۴۴: نمایندگان وزارت رفاه، شورای عالی تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، یک نفر از قضات دادگستری و یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران تشکیل شده است. مشکل اساسی این است که از پنج نفر اعضای این هیأت، سه نفر از سوی دولت یا نمایندگان آن انتخاب می شوند. نماینده کارفرمایان نیز که باید از سوی تشکل کارفرمایی انتخاب شود، توسط اتاق بازرگانی معرفی



می‌شود. نماینده کارگران هم در این هیأت وجود ندارد. بی‌شک، چنین هیأتی قادر نیست حقوق کارفرمایان را در هنگام رای‌گیری تأمین کند.

ماده ۴۷: این ماده به مسئله حسابرسی از دفاتر و اسناد کارفرما اختصاص دارد. کارفرمایان مکلف هستند صورت مزد و حقوق و مزایای بیمه شدگان و همچنین دفاتر و مدارک لازم را در هنگام مراجعه بازرس سازمان در اختیار آنها بگذارند. بازرسان سازمان می‌توانند از تمام یا قسمتی از دفاتر و مدارک مذکور رونوشت یا عکس تهیه و برای کسب اطلاعات لازم به هریک از روسا و کارمندان و کارگران و مراجع ذیربط مراجعه کنند.

این حسابرسی‌ها که بدون نظم و ترتیب و در هر زمان که سازمان بخواهد انجام می‌شود مورد اعتراض کارفرمایان می‌باشد.

ماده ۴۹: به موجب ماده مذکور، مطالبات سازمان تأمین اجتماعی، در زمره مطالبات ممتاز محسوب شده، لذا این مطالبات باید قبل از هر بدهی دیگری پرداخت شوند. حال آن که به موجب قانون کار و نیز قانون مالیات‌ها، مطالبات دستمزد و مالیات جزو دیون ممتاز بوده و باید قبل از هر دین دیگری پرداخت شوند. این تناقض، کارفرمایان را دچار مشکل کرده است، به طوری که آنها نمی‌دانند اول باید مزد کارگر را بدهند، یا حق بیمه سهم کارفرما و یا مالیات را. در شرایط رکود مانند شرایط کنونی این ماده از قانون برای همه بنگاهها بحران ساز است.

ماده ۵۰: مقرر می‌دارد مطالبات سازمان در حکم مطالبات مستند به اسناد لازم الاجرا بوده و بر طبق مقررات مربوط به اجرای مفاد اسناد رسمی به وسیله مأمورین اجرای سازمان قابل وصول می‌باشد. بر اساس این ماده و آیین‌نامه اجرایی آن، سازمان تأمین اجتماعی به خود حق می‌دهد بر اساس رای صادره توسط هیأت‌های تشخیص، مطالبات خود را به وسیله مأمور اجرا وصول کند و اگر کارفرما ظرف ۴۸ ساعت از تاریخ دریافت اخطاریه کتبی، مطالبات قطعی شده سازمان را نپردازد و یا ترتیب پرداخت آن را ندهد، سازمان تأمین



اجتماعی می‌تواند علیه وی اجراییه صادر کند و با بازداشت اموال منقول و غیرمنقول کارفرما و ارزیابی و سپس فروش آن، مطالبات خود را وصول نماید. این نحوه عمل سازمان، کارفرمایانی که در شرایط بد مالی هستند را با مشکلات فراوانی مواجه می‌کند.

قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان، مصوب ۱۳۷۳/۵/۹: به موجب این قانون، اگر کارفرمایان ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد اقدام نکنند، یک جریمه، و برای عدم پرداخت حق بیمه مربوط نیز به جریمه‌ای دیگر محکوم می‌شوند. هرگاه نیز حق بیمه‌ای که مشمول جریمه شده پرداخت نشود، جریمه مکرر خواهد بود. تردیدی نیست که سازمان تأمین اجتماعی هزینه‌های مربوط به ارایه خدمات را از طریق دریافت حق بیمه مذکور در ماده ۲۸ تأمین می‌کند. در واقع، اگر حق بیمه به موقع پرداخت نشود، سازمان قادر به ارایه خدمات نخواهد بود. ولی در عمل ملاحظه می‌گردد که رفتار مجریان قانون در مواجهه با کارفرمایانی که از ارسال لیست حقوق یا پرداخت حق بیمه خودداری نمایند، تناسبی با قانون ندارد، زیرا از پذیرش لیست بدون حق بیمه خودداری می‌کنند و در مواردی نیز از پذیرش حق بیمه امتناع می‌نمایند که این امر، تبعات سختی برای کارفرمایان در پی دارد.

دو ماده مذکور و آیین نامه اجرایی آن مبتنی بر صدور اجراییه و بازداشت اموال منقول و غیر منقول و تحلیل کارگاه است غالباً کارفرمایان را دچار عسر و حرج می‌سازد.

ماده ۶۶: مقرر می‌دارد هرگاه وقوع حادثه و بیماری مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظتی و یا بهداشتی از سوی کارفرما باشد سازمان هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و از کارفرما وصول خواهد کرد.

مشکل مهم این ماده برای کارفرما تشخیص درست بازرس سازمان می‌باشد که براساس آن سازمان اقدام خواهد کرد و بازرسان نیز بعضاً به نفع سازمان نظر می‌دهند.



در پایان باید خاطر نشان کرد که علل ناکارآمدی سازمان تامین اجتماعی بر اساس مطالب گفته شده در فصول ۳ و ۴ آمده است و در تعیین علل واقعی ناکارآمدی یا کارآمدی باید بیان داشت که این امور عدد صفر و یک نیستند و سازمان تامین اجتماعی ایران نیز مانند همه سازمانها ناکارایی هایی دارد. کارایی این سازمان را می‌توان با تقویت خواسته های بحق کارفرمایان ایران افزایش داد. مسئله این است که کارفرمایان ذی نفع هستند و باید از ظرفیت های خود برای افزایش کارایی سازمان تامین اجتماعی استفاده کنند. یافتن راهکارهای افزایش کارایی بخشی از برنامه ملی کسب و کار است.

۴-۲- بررسی میزان اطلاع کارفرمایان از مقررات سازمان تامین اجتماعی

در کنار مشکلات مالی که گریبانگیر سازمان تامین اجتماعی ایران شده است مسئله ای دیگر نیز در چالش های بین سازمان و کارفرمایان تاثیر گذار بوده است. این بخش از فصل ۴ نشان می دهد که بسیاری از کارفرمایان اطلاع کافی از مقررات تامین اجتماعی ندارند و نشان می دهد که کارفرمایان فاقد شبکه اطلاعاتی و ارتباطی لازم هستند. تحقیقات به عمل آمده در این زمینه نشان می دهد نمایندگان کارفرمایان در تشکلهای کارفرمایی ارتباط لازم با تشکلهای کارفرمایی و با بدنه کارفرمایی کشور ندارند. در نظر سنجی این تحقیق نشان داده شده است کارفرمایان تهرانی نسبت به نمایندگان خود در سازمان تامین اجتماعی و هیات های تشخیص و تجدید نظر فوق العاده بدبین هستند. این بدبینی تا چه اندازه واقعیت دارد به راحتی قابل اندازه گیری نمی باشد. مطالعات پراکنده نشان می دهد یکی از ویژگی های رفتاری در میان کارفرمایان (احتمالاً مانند سایر ایرانیان) عدم حضور فعال در اجتماعات صنفی و فقدان ارتباط رهبران انجمن ها با اعضای خود است. عدم حضور فعال و ارتباط لازم، زمینه ساز یاس و تلقی منفی نسبت به نمایندگان و مسئولین تشکلهای صنفی است. در واقع بدنه



اجتماعی کارفرمایان نه تنها برای تحول در فضای کسب و کار آمادگی و توانایی کافی برخوردار نمی باشد بلکه برای برای تامین حقوق قانونی خود نیز ناتوان است.

درصد بالایی از کارفرمایان مورد سوال در این تحقیق اطلاعات ابتدایی مورد نیاز برای کار خود را نیز ندارند. توانمند سازی کارفرمایان و تشکل های کارفرمایی شرط حرکت برای اصلاح فضای کسب و کار از جمله رفع موانع در حوزه تامین اجتماعی است.

● بررسی تفصیلی نتایج تحقیق

جامعه ی آماری مورد سوال در این پرسشنامه عبارت بودند از ۴۰۰ نفر از کارفرمایان استان تهران که هنگام مراجعه به شعب سازمان تامین اجتماعی استان مورد پرسش قرار گرفته بودند. در این پرسشنامه اطلاعات تحصیلی و سنی و جنس افراد نیز مشخص شده بود که به دلیل غیر ضروری بودن این اطلاعات از ارائه ی آنها در این گزارش صرف نظر شد.

پرسش نامه نیز توسط تنی چند از کارشناسان حقوقی فعال در زمینه تامین اجتماعی تهیه شده و سعی شده بود سوالاتی در پرسش نامه طرح گردد که دانستن آن برای کارفرمایان ضروری باشد..

در زیر ابتدا توزیع پاسخ های داده شده به سوالات را به صورت کلی مشاهده می کنیم و سپس در مورد هر سوال توضیحاتی به همراه نمودار مربوط به آن سوال آورده شده است.

درصد

سوال	خوب می داند	کمی می داند	نمی داند	جمع حاضرین
۱- می توانید چند مورد از تعهدات سازمان تامین اجتماعی را نام ببرید؟ (چهار مورد)	۴۳.۳	۴۳.۳	۱۳.۵	۱۰۰
۲- حق بیمه چقدر است؟	۴۳.۳	۴۳.۳	۱۳.۵	۱۰۰



انجمن مدیران صنایع

فصل چهارم: چالش‌های پیش روی کارفرمایان در حوزه قوانین و مقررات سازمان تامین اجتماعی

۱۰۰	۱۵.۳	۲۷.۸	۵۷.۰	۳ - حداقل دستمزد مشمول بیمه کارگر ساده چقدر است؟
۱۰۰	۹.۵	۳۶.۵	۵۴.۰	۴ - وظیفه کارفرما در مورد کارگری که تازه مشغول کار می شود چیست؟
۱۰۰	۱۱.۰	۲۷.۰	۶۲.۰	۵ - در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟
۱۰۰	۱۸.۵	۲۵.۸	۵۵.۸	۶ - مهلت ارسال لیست و پرداخت حق بیمه هر ماه تا چه زمانی می باشد؟
۱۰۰	۱۸.۳	۴۷.۵	۳۴.۳	۷ - در صورت بروز حادثه ناشی از کار برای کارگر کارفرما چه اقدامی باید انجام دهد؟
۱۰۰	۴۰.۳	۳۴.۸	۲۵.۰	۸ - مفهوم لیست خلاف چیست؟
۱۰۰	۲۶.۵	۴۵.۳	۲۸.۳	۹ - کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟
۱۰۰	۳۰.۰	۳۷.۳	۳۲.۸	۱۰ - پس از اعلام بدهی سازمان یا ابلاغ رای سازمان کارفرما چند روز فرصت اعتراض دارد؟
۱۰۰	۱۷.۳	۳۲.۳	۵۰.۴	۱۱ - اگر کارگاهی به سازمان بدهکار باشد، در هنگام نقل و انتقال بدهی به عهده چه کسی می باشد؟
۱۰۰	۲۴.۰	۳۶.۵	۳۹.۵	۱۲ - بیمه خویش فرمایی یا بیمه کارفرما چیست؟

سوال ۱ : می توانید چند مورد از تعهدات سازمان تامین اجتماعی را نام ببرید؟(چهار

مورد)

این سوال به صورت مشترک از کارفرمایان و کارگران پرسیده شد.

نتایج بدست آمده بیانگر این بود که حدود ۴۳درصد از کارفرمایان می توانند ۴ مورد از تعهدات سازمان را

نام ببرند اما از طرف دیگر بیش از ۵۵درصد جمعیت آماری حاضر در نظر سنجی اطلاع چندانی از این

تعهدات نداشتند یا کمی اطلاعات داشتند.

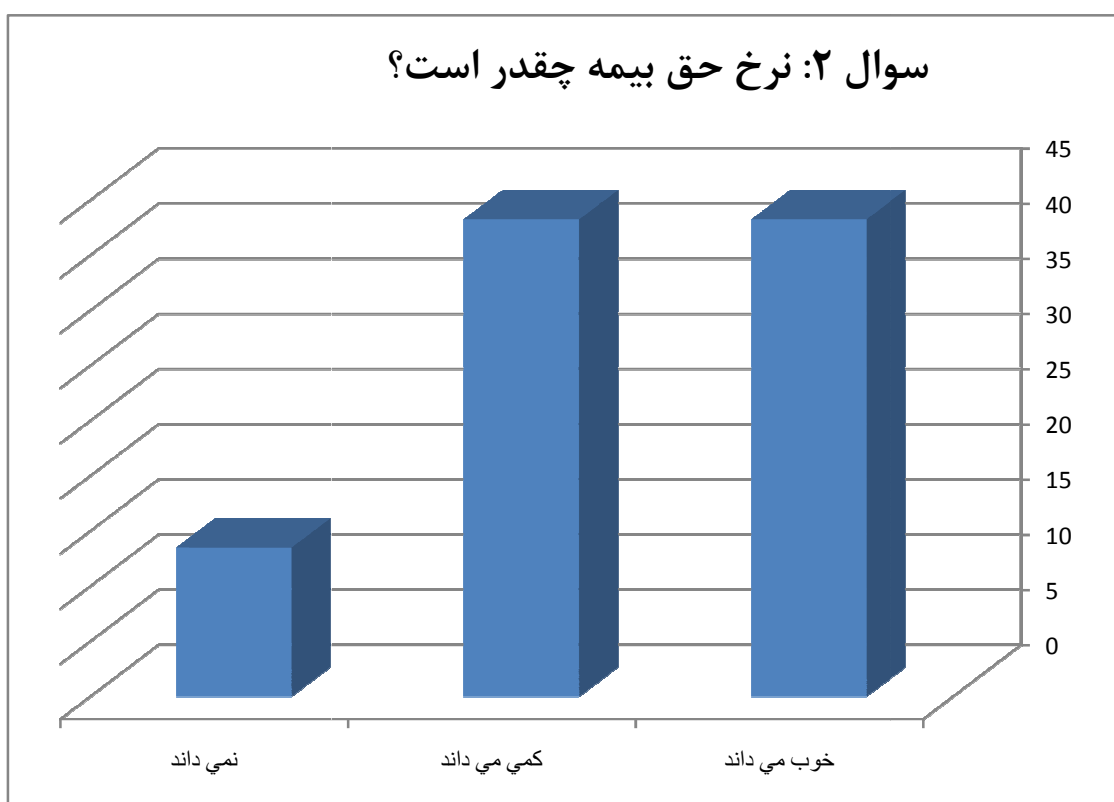


این نتایج نشان می‌دهد که باید کارهای آموزشی نظیر کارگاه‌های یا بروشورهایی برای کارفرمایان تهیه شود

سوال ۲: حق بیمه چقدر است؟

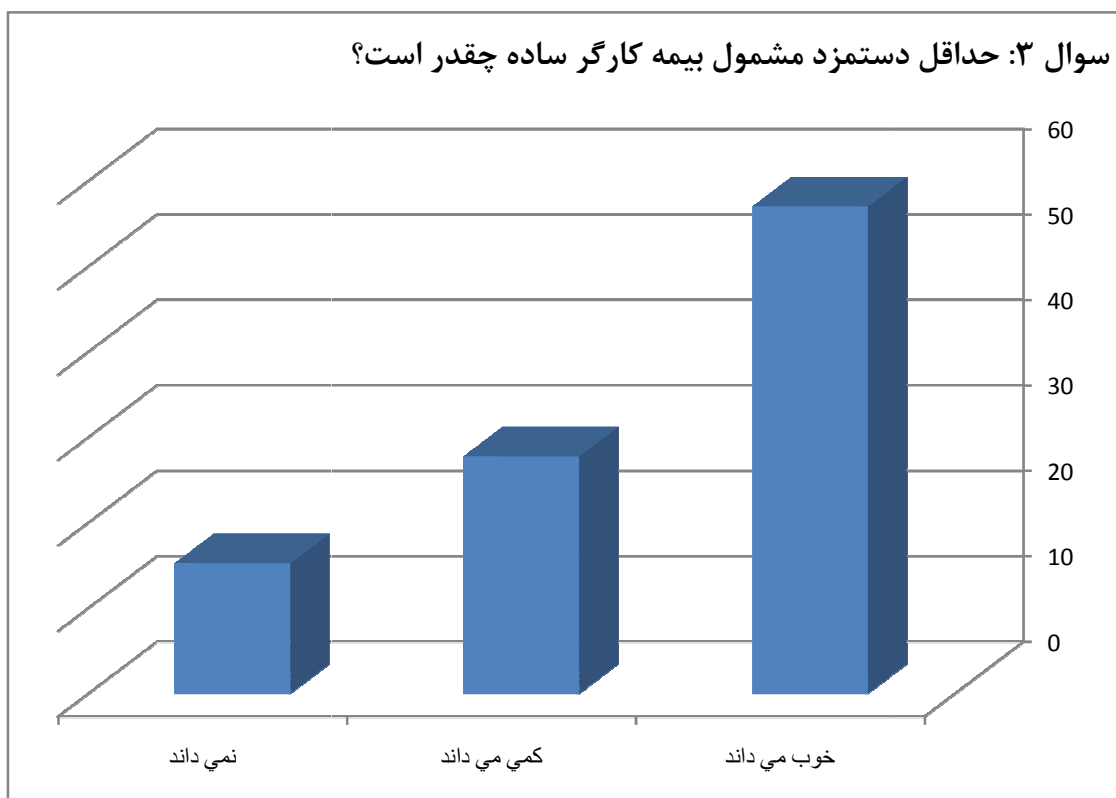
نتایج نشان می‌دهد که میزان اطلاعات کارفرمایان از سوال شماره ۲ به صورت نسبتاً متعادلی توزیع شده است. حدود ۴۳ درصد از کارفرمایان اطلاع خوبی از حق بیمه دارند و حدود ۴۳ درصد دیگر اطلاع کمی دارند و حدود ۱۴ درصد هم بی اطلاع هستند. این امر نشان دهنده این موضوع است که کارفرمایان در وضعیت مطلوبی به جهت اطلاع از نرخ حق بیمه قرار دارند و شاید بتوان از طریق نشریات یا کارگاه‌های آموزشی درصد افراد مطلع نسبت به این امر را افزایش داد.

جدول زیر نشان دهنده چگونگی پاسخ کارفرمایان به این سوال است.



**سوال ۳: حداقل دستمزد مشمول بیمه کارگر ساده چقدر است؟**

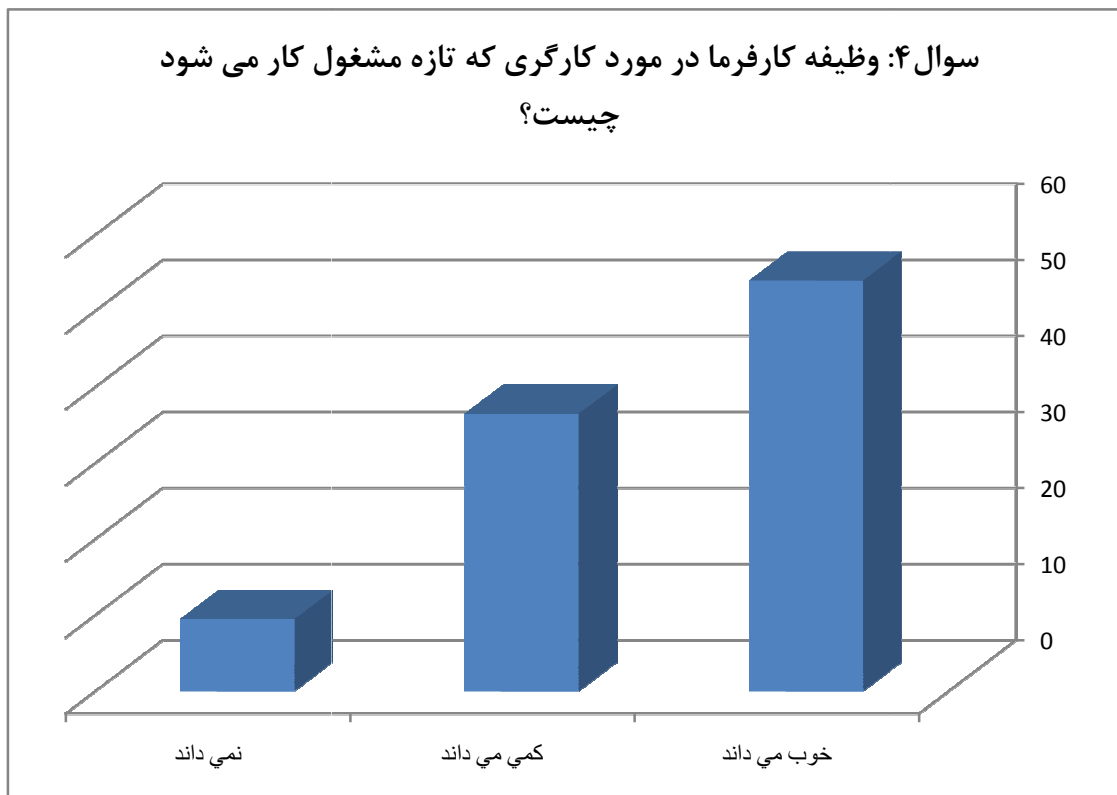
پاسخ کارفرمایان به این سوال نشان دهنده ی این مهم است که میزان اطلاع کارفرمایان مورد مطالعه از حداقل دستمزد کارگران نسبتاً خوب است چون حدود ۵۷ درصد از کارفرمایان اطلاعات خوبی نسبت به حداقل دستمزد داشته اند و تنها ۱۵ درصد از کارفرمایان از این مسئله اطلاع نداشته اند. دلیل بالا بودن اطلاع کارفرمایان از حداقل دستمزد را می توان در سروکار داشتن آنها با کارگران جدید و حساسیت جامعه ی کارفرمایی و کارگری نسبت به این موضوع دانست.

**سوال ۴: وظیفه کارفرما در مورد کارگری که تازه مشغول کار می شود چیست؟**

بطوریکه نتایج تحقیق نشان می دهد ۵۴ درصد از کارفرمایان مورد مطالعه جواب سوال ۴ را خوب می دانند و تنها ۱۰ درصد از کارفرمایان در مورد وظایف خود اطلاع ندارند و حدود ۳۶ درصد از جامعه مورد مطالعه در این مورد اطلاعات کمی دارند.



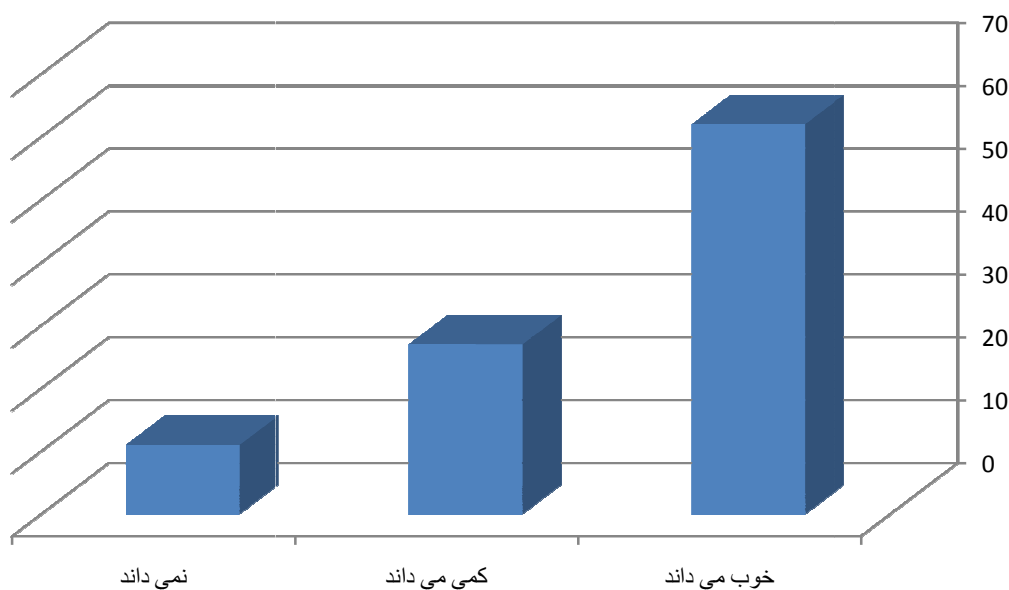
نتایج این تحقیق و میزان بالای اطلاعات کارفرمایان نسبت به وظایف خود اثبات کننده ی انجام این وظایف نیست و برای پی بردن به پاسخ این سوال نیاز به تحقیقات جداگانه ای است



سوال ۵ در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟

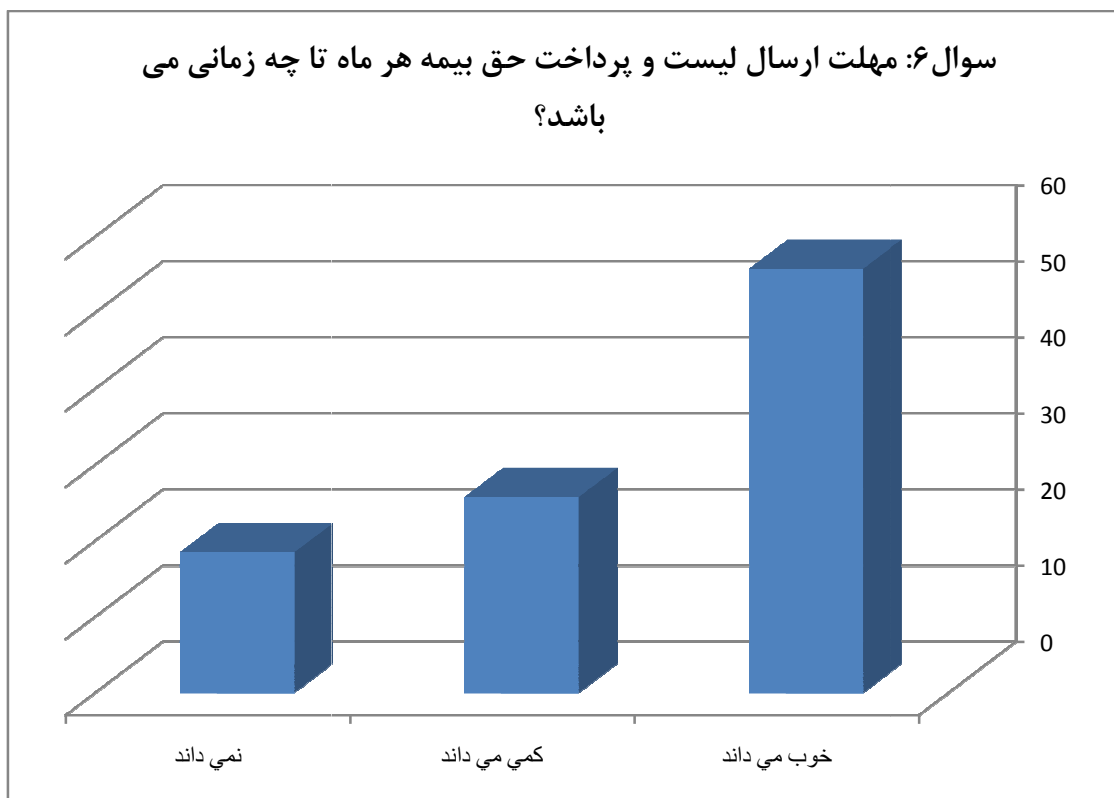
۶۲ درصد از کارفرمایان جواب سوال ۵ را به خوبی می دانسته اند و حدود ۲۷ درصد نیز تا حدودی به وظایف خود در مورد ترک کار توسط کارگران آگاهند و این نشان دهنده این است که کارفرمایان در مورد این وظیفه ی اولیه خود آگاهی های لازم را دارند.

سوال ۵: در صورتیکه کارگری از کارگاه ترک کار نموده باشد، کارفرما چه اقدامی می بایست انجام دهد؟



سوال ۶: مهلت ارسال لیست و پرداخت حق بیمه هر ماه تا چه زمانی می باشد؟

در مورد این سوال که کارفرمایان تا چه زمانی مهلت دارند تا لیست حق بیمه ی خود را ارسال نمایند نیز حدود ۵۶ درصد از کارفرمایان اطلاعات خوبی دارند و حدود ۲۶ درصد نیز تا حدودی مطلعند و تنها ۱۸ درصد از کارفرمایان پاسخ این سوال را نمی دانستند. می توان گفت به دلیل اینکه ارسال لیست بیمه از وظایف اصلی کارفرمایان است توزیع پاسخ به این شکل طبیعی به نظر می رسد.



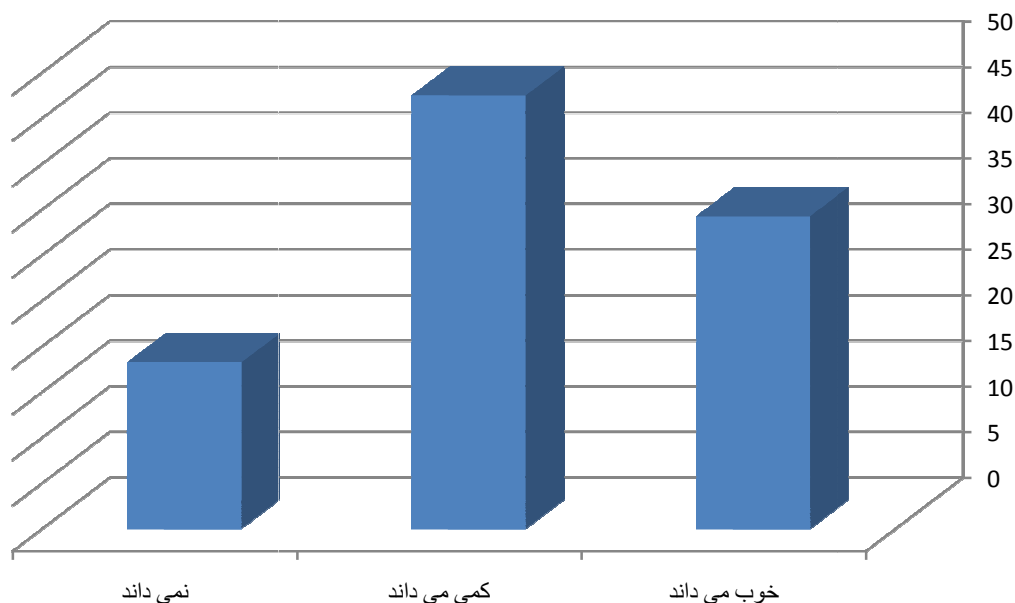
سوال ۷: در صورت بروز حادثه ناشی از کار برای کارگر کارفرما چه اقدامی باید انجام

دهد؟

در مورد این سوال نیز پاسخ ها به صورت نرمال توزیع شده است یعنی برخی در حدود ۳۴ درصد میدانند و برخی دیگر در حدود ۴۸ درصد اطلاعات نسبی دارند و در آخر نیز حدود ۱۸ درصد در این مورد اطلاعاتی ندارند.

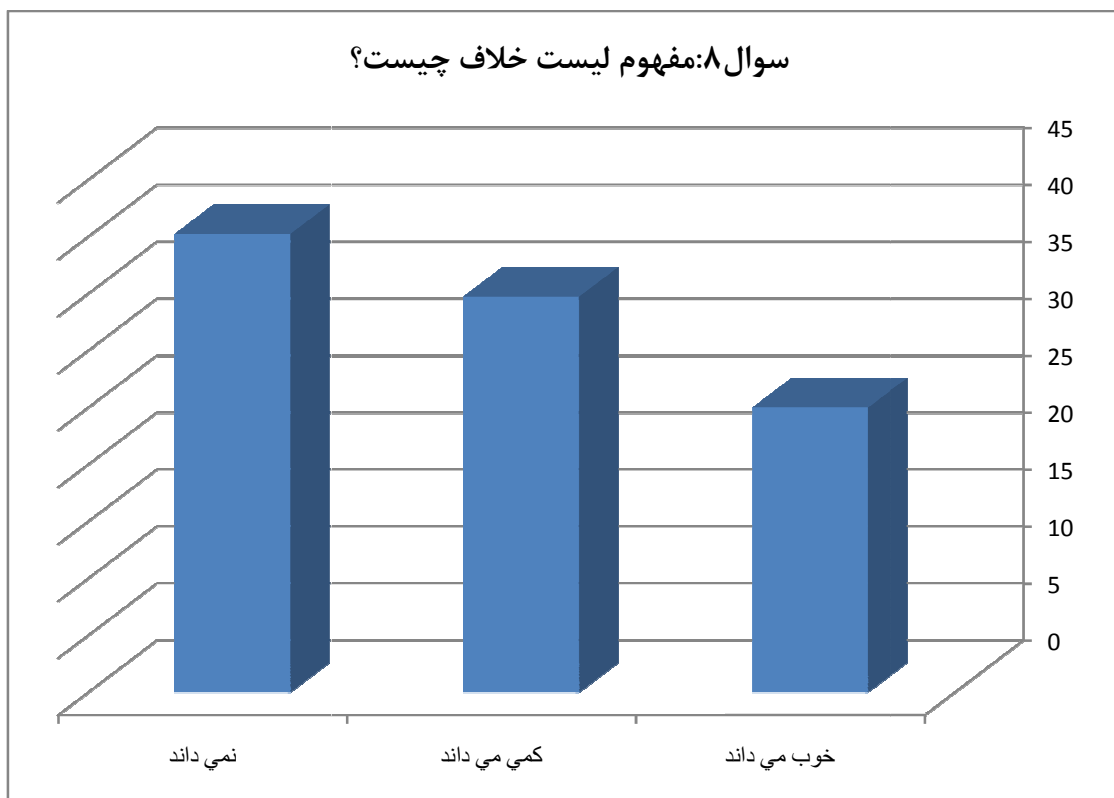
در این مورد شاید لازم باشد که از طریق بروشورها و کارگاه ها و کلاس های آموزشی کارفرمایان اطلاعات لازم را کسب کنند.

سوال ۷: در صورت بروز حادثه ناشی از کار برای کارگر کارفرما چه اقدامی باید انجام دهد؟



سوال ۸: مفهوم لیست خلاف چیست؟

پاسخ‌های دریافت شده نشان می‌دهد که اکثر کارفرمایان در مورد لیست خلاف یا اصلاً نمی‌دانند یا اطلاع کمی دارند و تنها ۲۵ درصد از کارفرمایان در این مورد خوب می‌دانند. این در حالی است که ۳۵ درصد از کارفرمایان اطلاعات کمی در این خصوص دارند و ۴۰ درصد از کارفرمایان نیز اصلاً چیزی در این مورد نمی‌دانند. احتمالاً دلیل اینگونه جواب‌ها می‌تواند این باشد که اکثریت کارفرمایان با اینگونه لیست خلاف سروکاری نداشته‌اند درحالی‌که با توجه به مقررات مربوط به لیست خلاف از موارد اجرایی مسئولیت کارفرماست به نظر می‌رسید که بیشتر کارفرمایان مفهوم آن را بدانند که اینگونه نبود!!!

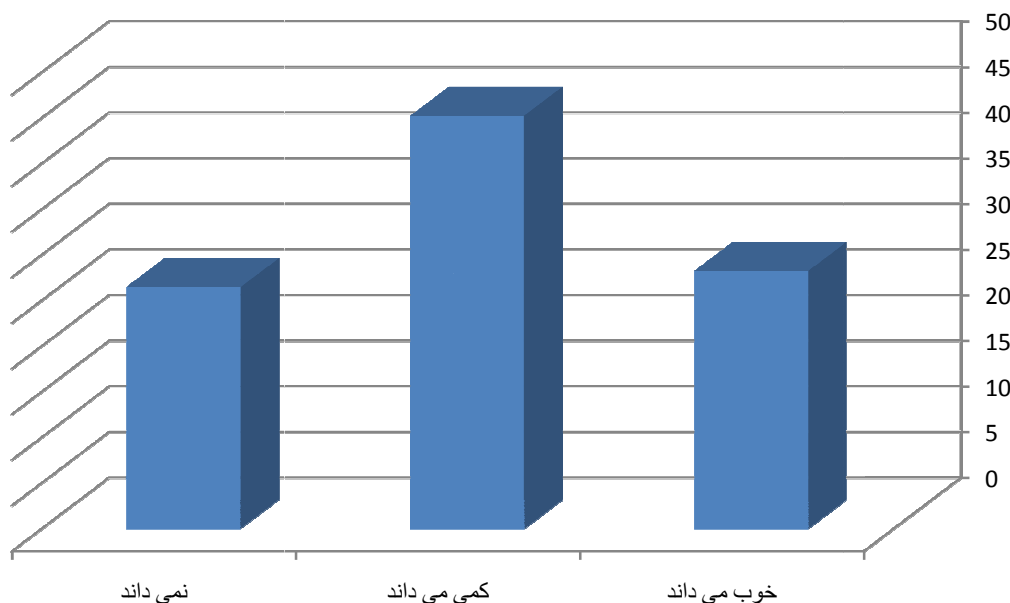


سوال ۹: کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟

در بررسی پاسخ های این سوال مشخص شد که در حدود ۴۵ درصد از کارفرمایان در این مورد اطلاعات کمی دارند و ۲۷ درصد نیز اصلا در این مورد چیزی نمی دانند و فقط ۲۸ درصد از کارفرمایان در این مورد اطلاعات خوبی دارند و با توجه به اینکه این مسئله همواره یکی از کانون های اصلی اختلاف بین کارفرمایان و سازمان بوده است بدیهی به نظر می رسد که اطلاعات کارفرمایان نسبت به این موضوع در سطح نازلی قرار دارد که بعدها مشکلات عدیده ای از جمله سردرگمی و اتلاف زمان را برای کارفرما به ارمغان خواهد آورد.



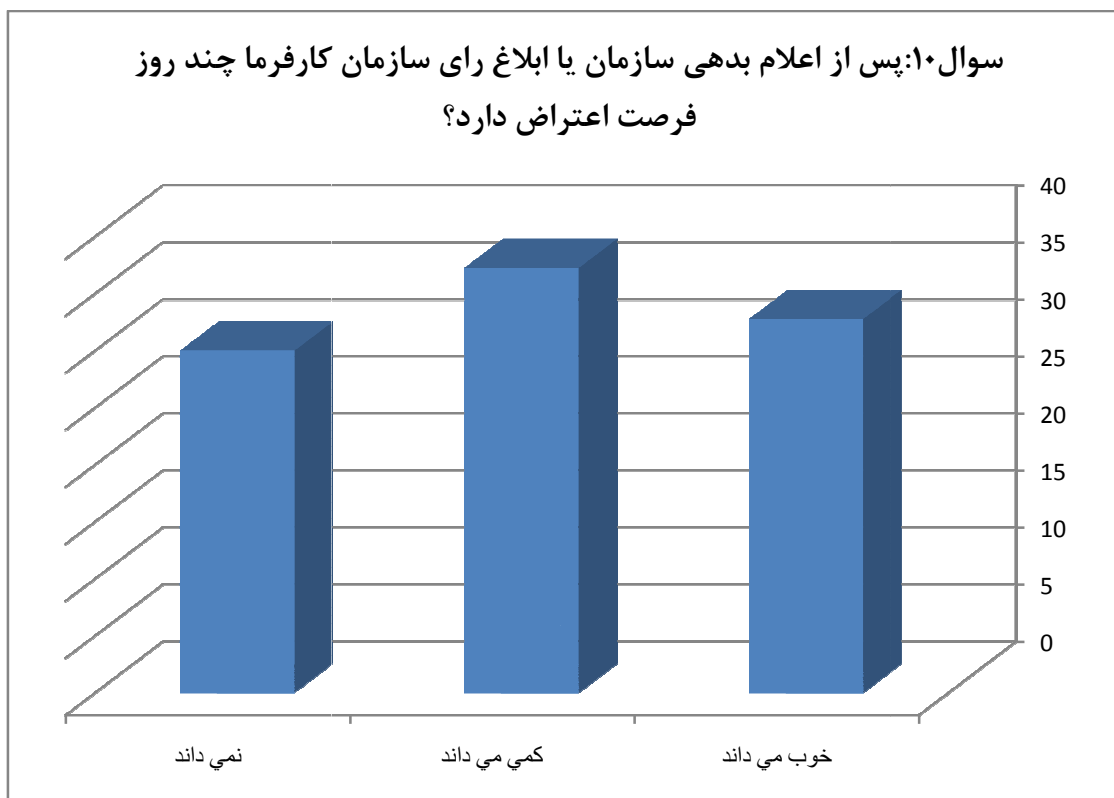
سوال ۹: کارفرما با چه شرایطی به بدهی اعلام شده از طرف سازمان می تواند اعتراض کند؟



سوال ۱۰: پس از اعلام بدهی سازمان یا ابلاغ رای سازمان کارفرما چند روز فرصت اعتراض دارد؟

پاسخ این سوال به صورت نرمالی توزیع شده است یعنی در حدود ۳۲ درصد از کارفرمایان در این مورد اطلاعات مطلوبی در دست دارند و ۳۷ درصد از کارفرمایان هم به صورت نسبی از این مسئله آگاهند و در حدود ۳۱ درصد نیز چیزی از این موضوع نمی دانند.

عدم آگاهی در این حوزه می تواند به درگیر شدن کارفرما در بروکراسی شدید اداری در سازمان منجر شود و به جاست که تمهیداتی برای رفع این معضل از طرف کارفرمایان یا سازمان تامین اجتماعی اندیشیده شود.



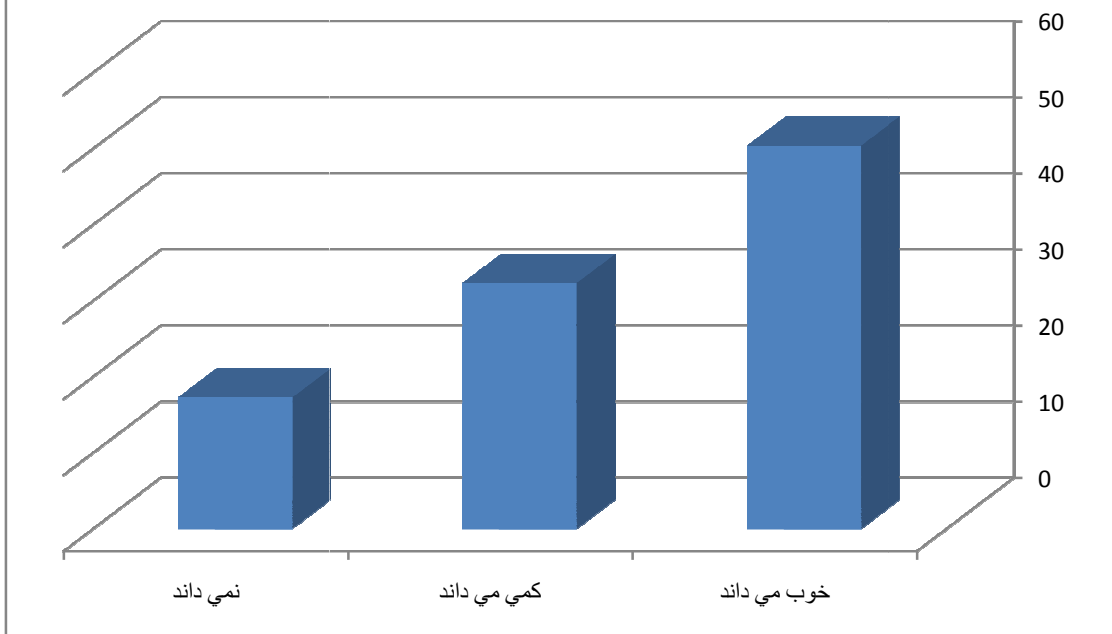
سوال ۱۱: اگر کارگاهی به سازمان بدهکار باشد، در هنگام نقل و انتقال بدهی به عهده چه کسی می باشد؟

۵۱ درصد از کارفرمایان پاسخ این سوال را به خوبی می دانسته اند و ۳۲ درصد دیگر نیز اطلاعات نسبی از این موضوع داشته اند و تنها ۱۷ درصد از کارفرمایان چیزی در این خصوص نمی دانسته اند. از دلایل بالای میزان اطلاعات کارفرمایان نسبت به این سوال شاید این باشد که بیشتر این افراد در موقع نقل و انتقال، خود درگیر این مسئله بوده اند.



سوال ۱۱: اگر کارگاهی به سازمان بدهکار باشد، در هنگام نقل و انتقال

بدهی به عهده چه کسی می باشد؟

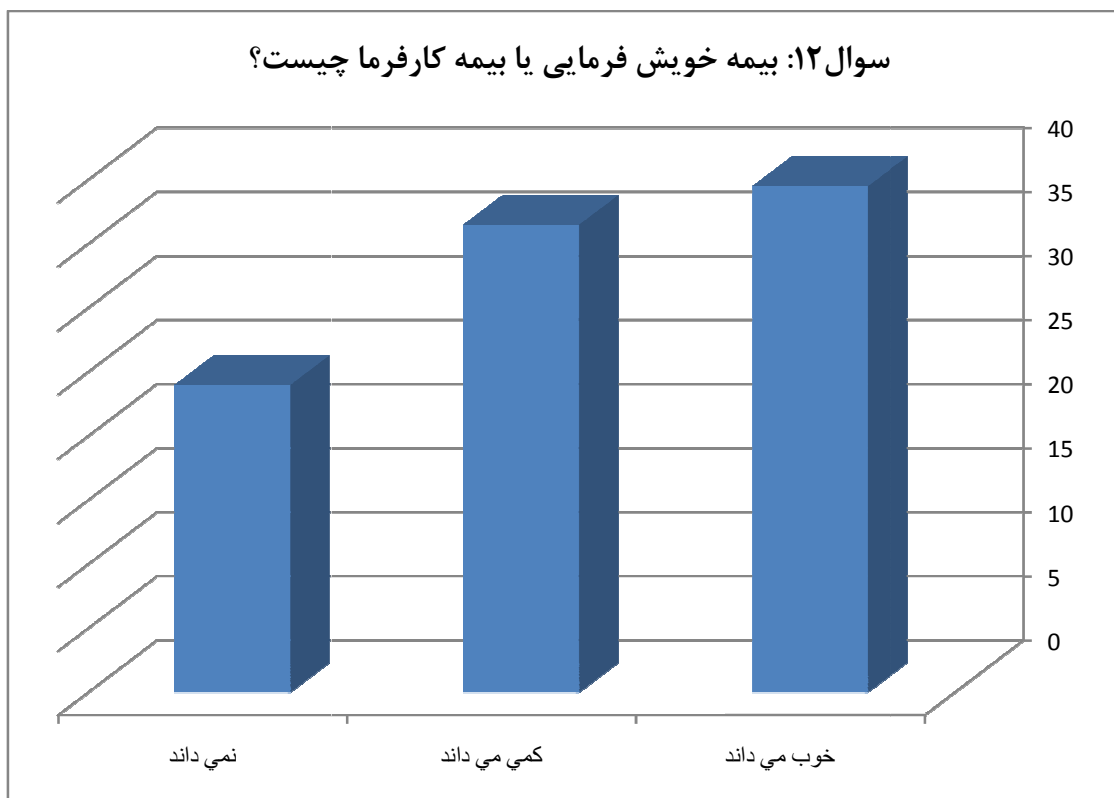


سوال ۱۲: بیمه خویش فرمایی یا بیمه کارفرما چیست؟

در پاسخ به این سوال حدود ۴۰ درصد از کارفرمایان اطلاعات خوبی داشته اند و ۳۶ درصد نیز از اطلاعات نسبی برخوردار بوده اند. شایان ذکر است ۲۴ درصد از کارفرمایان نیز در این مورد اطلاعاتی نداشته اند که شاید به دلیل جدید بودن این قانون باشد.



سوال ۱۲: بیمه خویش فرمایی یا بیمه کارفرما چیست؟



همانگونه که از نتایج تحقیق بر می آید می توان نتیجه گرفت که اطلاعات کارفرمایان از قوانین تامین اجتماعی که نیاز ضروری شغلی آنها می باشد اندک است و در برخی از حوزه ها ناچیز است و برطرف کردن این ضعف در آینده ضروری به نظر می رسد لذا طراحی برنامه های آموزش جهت رفع این نقیصه باید از مهمترین اولویت های شکل های کارفرمایی، که دغدغه بهبود فضای کسب و کار در کشور را دارند باشد.



فصل پنجم

راهنمای تدوین برنامه ملی کسب و کار در حوزه تامین اجتماعی

پیشگفتار

حل مشکلاتی که کارفرمایان ایران در حوزه تامین اجتماعی دارند بدون همکاری مشترک و برنامه ریزی ممکن نمی باشد. انجمن مدیران صنایع در طول سه دهه گذشته برای کاهش مشکلات جامعه صنعتی ایران در حوزه تامین اجتماعی فعالیت نموده است. هر چند دستاوردهایی داشته است اما تجربه انجمن نشان می دهد باید اقداماتی برنامه ریزی شده، هماهنگ و مستمر میان همه تشکلهای علاقه مند کارفرمایی صورت گیرد. از همین رو قسمت کتابچه ای تحت عنوان راهنمای برنامه ملی کسب و کار که می تواند دستورالعملی برای این منظور باشد ترجمه شده است. این کتابچه توسط موسسه وابسته به اتاق بازرگانی آمریکا تهیه شده است و به تشکلهای صنفی می آموزد چگونه برای حل مشکلات خود باید برنامه ریزی کنند.

براساس این دستورالعمل ابتدا باید از تشکلهای کارفرمایی و همچنین بنگاههای بزرگی که تمایل به حضور فعال برای اقدام در این زمینه دارند دعوت نموده و از آنها خواسته شود تا کتابچه راهنمای برنامه ملی کسب و کار و گزارش پیوست را مطالعه نمایند. اجمالاً برای تهیه و اجرای برنامه رفع موانع کسب و کار در حوزه سازمان تامین اجتماعی باید تشکلهای کارفرمایی بر حسب موضوع مورد علاقه خود کارگروههای مختلفی را تشکیل دهند. به طور مثال انجمن مدیران صنایع مسئول کارگروه بهبود در اخذ مفاصا حساب از تامین اجتماعی گردد و انجمن پیمانکاران ساختمانی مسئول کارگروه مشکل کارفرمایان در هیئت تشخیص... سپس هر یک از کارگروهها راهکارهای رفع مانع مورد نظر را بررسی نمایند. هر کارگروه از نمایندگان تشکلهای علاقه مند و کارشناسانی تشکیل می شود که در آن زمینه خاص از توانایی لازم برخوردارند. از تجمع راهکارهای کارگروهها، برنامه ملی کسب و کار در حوزه نظام تامین اجتماعی استخراج می گردد. پس از تهیه این برنامه بر اساس اصولی که در کتابچه راهنما آمده است باید برنامه منتشر و با همکاری دولت و دستگاههای مربوطه اجرا گردد.



در برنامه ملی کسب و کار تا حد ممکن باید مشارکت کارفرمایان در تدوین و اجرای برنامه را افزایش داد. کارفرمایان باید بیاموزند برای تغییر در فضای کسب و کار خود چاره ای به جز مشارکت فعال ندارند. نباید عده محدودی برای تغییر فضای کسب و کار تلاش نموده و مابقی در بی خبری به سر برده و منتظر تحول در محیط پیرامون خود باشند. به همین منظور پیشنهاد می شود در برنامه ملی کسب و کار اقدامات زیر صورت گیرد.

۱- تبدیل مشکلات پیش روی کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی به مسئله ای عمومی و فراگیر. باید مشکلاتی که عموم کارفرمایان در نظام تامین اجتماعی با آن روبرو هستند از طریق صدا و سیما، جراید و اینترنت اطلاع رسانی شود. هر قدر در عمومی سازی این مسئله بهتر عمل شود احتمال اقدام موثر از سوی دولت و همکاری بیشتر کارفرمایان افزایش می یابد.

۲- تاسیس یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی. تغییر در کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی و کاهش مشکلات کارفرمایان در این حوزه امری بسیار زمانبر است و علاوه بر آن مسئله ای است که همواره می تواند در جهت مثبت یا منفی تغییر یابد. کارفرمایان باید به صورت جمعی و مستمر تلاش نمایند تا کیفیت خدمات سازمان تامین اجتماعی افزایش یابد. این تلاش مستمر امکان تاثیرگذاری در شرایط مناسب را افزایش می دهد. یک دفتر دائمی برای بررسی مشکلات کارفرمایان در حوزه تامین اجتماعی می تواند کارکردهای زیر را داشته باشد:

- جمع آوری مشکلات کارفرمایان
- ارائه مشاوره ها و آموزش های لازم به کارفرمایان
- انتقال مشکلات کارفرمایان به مسئولین
- تهیه طرح ها و لوایح لازم به دولت و مجلس



- فضا سازی عمومی برای تغییر در کیفیت و هزینه خدمات تامین اجتماعی

مسئله بهبود نظام تامین اجتماعی باید در استان‌های مختلف پی گیری شود. نباید این مسئله به تهران منحصر گردد. در استان‌های مختلف باید کارفرمایان با نمایندگان خود در مجلس و سایر مسئولین ارتباط برقرار نموده و خواهان تغییر در کیفیت و هزینه تامین اجتماعی شوند.

در ادامه ترجمه ی راهنمای برنامه ملی کسب و کار "صدای صاحبان کسب و کار" که توسط مرکز مطالعاتی وابسته به اتاق بازرگانی آمریکا تدوین شده است عینا در گزارش می آید.

مقدمه

اجزای اصلی برنامه ملی کسب و کار

- سازماندهی مدیران برجسته کسب و کار در سطح ملی
- مشارکت انجمن‌های بازرگانی و سایر کسب و کارها
- طبقه‌بندی مشارکت کنندگان در کارگروه‌ها
- مدیریت نشست‌های کارگروه‌ها
- تهیه پیش‌نویس برنامه ملی کسب و کار
- مشورت و بازخورد از جامعه کسب و کار
- بازنگری برنامه
- توزیع برای تأیید
- انتشار و ارائه برنامه

برنامه ملی کسب و کار ابزاری مهم برای شکل‌های کارفرمایی است، این ابزار مشوق سرمایه‌گذاری و تسهیل‌کننده فعالیت‌های مختلف اقتصادی بوده و رشد اقتصادی را در کشور افزایش می‌دهد. طراحی و اجرای یک برنامه کسب و کار موجب بسیج جامعه صاحبان کسب و

کار می‌شود، تا با استفاده از ظرفیتهای خود و در تعامل با سیاست‌گذاران بتوانند اولویتهای سیاست‌گذاری را اصلاح نمایند.

برنامه ملی کسب و کار قوانین و مقررات بازدارنده فعالیت‌های اقتصادی را روشن می‌سازد. همچنین این برنامه پیشنهادات مشخص برای رفع موانع و اصلاح فضای کسب و کار ارائه می‌دهد.

طراحی و اجرای برنامه ملی کسب و کار به نوعی آموزش به فعالین بخش خصوصی است و به آنها می‌آموزد که سیاست‌های دولت چگونه فعالیت آنها را متأثر می‌سازد. در فرآیند تدوین و اجرای برنامه کسب و کار نمایندگان بخش خصوصی خواسته‌های جامعه کسب و کار را به دولت انتقال می‌دهند و با بیان نظرات و خواسته‌ها احتمال تحقق برنامه‌های خود را افزایش می‌دهند.



مدیران برجسته بخش خصوصی کشور پرو در لیما گردهم آمده‌اند تا فرایند تدوین برنامه ملی کسب و کار را آغاز کنند.

در کشورهایی مانند مالوی، نیجریه، پاراگوئه، پرو، رومانی، روسیه، مونتنگرو و ایالات متحده انجمن‌های کارفرمایی از این برنامه برای پیشبرد اصلاحات اقتصادی و سیاسی استفاده کرده‌اند. برنامه کسب و کار در حل مسائلی مانند فساد اداری، بخش غیررسمی، و مقررات بیش از اندازه نقش اساسی داشته است.

نکته بسیار مهم در تدوین هر برنامه کسب و کار تشویق صاحبان کسب و کار برای حل نیازهای یک صنعت خاص یا یک منطقه جغرافیایی است، برنامه باید به گونه ای تدوین شود که صاحبان کسب و کار احساس کنند برنامه ملی کسب و کار از آن آنهاست. برنامه کسب و کار بسته به انجمنی که درگیر تهیه آن است، می تواند ملی، منطقه ای یا برای یک یا چند صنعت طراحی شده باشد.

مدیران اتاق بازرگانی یا سایر تشکل های کارفرمایی باید با ابتکار عمل خود گروه های پراکنده کسب و کار را سازمان دهند و آنها را برای حل مسائل عمده متحد سازند. آزادی انجمن و حق سؤال از دولت برای مشکلات پیش رو از مهمترین حقوق اساسی نهادهای مردمسالار است. حتی در کشورهایی که به تازگی مردمسالاری را تجربه کرده اند می توان با ایجاد ائتلاف در سطح توده مردم و اجماع برای تغییر بر سیاست گذاران تأثیر گذاشت.



ائتلاف انجمن‌های کسب و کار برای تغییر در سیاست‌ها بسیار مؤثرتر از تلاش‌های جداگانه آنهاست. مرکز مطالعات وابسته به اتاق بازرگانی آمریکا (سیپ CIPE) این کتاب راهنما را برای انجمن‌های کسب و کار و تشکل‌های حرفه‌ای و سایر گروه‌های علاقه‌مند تهیه کرده است، هدف از این کتابچه آموزش گام به گام طراحی و اجرای برنامه کسب و کار است. این کتاب اصول برنامه کسب و کار را بیان می‌کند و باید بر پایه نیازهای خاص بخش خصوصی هر کشور و واقعیت‌های سیاسی کشور اصلاح شود. تجربه سیپ نشان می‌دهد که اتخاذ رویکرد منسجم و ساختارمند حتی در محیط‌های پرچالش سیاسی و اقتصادی اثربخش است.

بخش اول: آماده سازی و هماهنگی

۱-۱- دعوت از مدیران برجسته کسب و کار در سطح ملی

مرحله ۱- تشکیل کمیته

مشورتی

از فعالین برجسته بخش خصوصی دعوت شود تا برای تشکیل کمیته مشورتی گرد هم آیند. این کمیته پیش نویس برنامه را مرور و آن را نقد می کند.

موفقیت نهایی برنامه منوط به مشارکت فعال جامعه کسب و کار است. هر قدر برنامه بیشتر

چه کسی مدیریت برنامه کسب و کار را به عهده دارد؟ باید در آغاز تهیه برنامه کسب و کار از مشارکت فعالین برجسته بخش خصوصی اطمینان حاصل نمود. معمولاً کسانی هدایت برنامه را به عهده می گیرند که واجد شرایط زیر باشند:

- مورد احترام و قبول مقامات رسمی باشند.
- پرانرژی و محرک سایرین باشند.
- قادر به ایجاد سازمانهای منجسم و متعهد باشند.
- جامع نگر باشند.
- هدفگرا باشند.
- ریسک پذیر بوده و از خطاهای قبلی درس بیاموزند.
- برای موفقیت برنامه شخصاً در فعالیت ها مشارکت کنند.
- بیانگر دانش، قدرت و خرد اجتماع کسب و کار در بخش و صنعت خود باشند.

مورد تأیید بخش خصوصی باشد دولت آن را جدّی تر می گیرد.

پس از تشکیل کمیته مشورتی باید:

مرحله ۲- هماهنگ کنند برنامه را انتخاب کنید

هماهنگ کنند برنامه مسئول اصلی و محور تدوین برنامه در کلیه مراحل است و از همین رو نقشی بسیار اساسی دارد. او باید به طور کامل درگیر تهیه برنامه شود و از مهارت های اداری و مدیریتی لازم برخوردار باشد. وظائف اصلی او عبارت است از: هماهنگی اقدامات گروه های مختلف، هدایت ابتکار عمل ها، جهت دهی به فعالیت ها، و اجرای طرح ها و اقدامات کمیته مشورتی.

در برخی از موارد هماهنگی کننده برنامه، نقش سخنگوی برنامه ملی کسب و کار نیز به عهده دارد و در غیر این صورت همه اعضای کمیته مشورتی سخنگوی برنامه محسوب می شوند. مثلاً در اکراین یک فرد سخنگوی اصلی برنامه ملی کسب و کار شد و در رومانی کمیته مشورتی تصمیم گرفت که تمام اعضای کمیته مشورتی پیام ها را ابلاغ کنند. هر یک از انجمن های کسب و کار که در تهیه برنامه مشارکت دارند می توانند جداگانه سخنگو یا سخنگویانی را انتخاب کنند. انتخاب هر روش بستگی به فرهنگ و نهادهای درگیر در تهیه برنامه دارد.



مرحله ۳- اهداف برنامه ملی کسب و کار را تعیین کنید.

اگر نیاز یا مشکل اضطراری خاصی موجب تدوین برنامه شده است، کمیته مشورتی باید فهرستی از مسائل و اصلاحات مورد نیاز را تعیین کند. اگر هدف از برنامه ملی کسب و کار بهبود کلی در فضای کسب و کار است، مشکلات اساسی برنامه و اصلاحات سیاست گذاری مورد نیاز باید در مراحل بعد مشخص شود.



در تانزانیا موسسه مطالعاتی وابسته به اتاق بازرگانی آمریکا مهارت های اثربخشی و پیشگاهی را آموزش می دهد.

مرحله ۴- فهرست انجمن‌های خصوصی کسب و کار تهیه شود.

بسیاری از کارآفرینان خصوصی عضو انجمن‌های کسب و کار هستند و از همین رو تماس با مدیران انجمن‌ها شیوه‌ای مؤثر برای جلب حمایت آنهاست.

کمیته مشورتی با انجمن‌های مختلف کسب و کار در بخش‌ها و مناطق مختلف (بسته به ملی، منطقه‌ای یا بخشی بودن برنامه) تماس بگیرند. البته کمیته مشورتی باید به سراغ تمام انجمن‌هایی برود که از برنامه نفع می‌برند. مثلاً اگر پیشگامان صنعت ساختمان به بهبود مقررات ساختمان علاقه‌مند هستند همه انجمن‌های صنعت ساختمان و همچنین انجمن‌های مرتبط با این صنعت حامیان بالقوه برنامه خواهند بود. به عنوان یک قاعده، هر قدر تعداد بیشتر باشد، حمایت بیشتر خواهد بود.



مرحله ۵- مسئولین ارتباط با انجمن‌ها را انتخاب کنید.

هر یک از اعضای کمیته مشورتی باید در زمان مقرر با انجمن‌ها تماس بگیرد. میزان تمایل انجمن‌ها به مشارکت در تدوین برنامه کسب و کار با پاسخ آنها به اعضای کمیته مشورتی مشخص می‌شود. میزان تمایل انجمن‌ها توسط اعضای کمیته مشورتی باید به هماهنگی کننده گزارش شود.

۲-۱- با انجمن‌های کسب و کار تماس گرفته و از حمایت آنها مطمئن شوید.

مرحله ۱- تماس با انجمن‌های کسب و کار را شروع کنید.

اعضای کمیته مشورتی که مسئولیت تماس با مدیران انجمن‌های کسب و کار را قبول نموده اند (به فصل ۱ و مرحله ۱ رجوع شود) باید نامه‌ای به مدیران انجمن‌های کسب و کار بنویسند. این مرحله بسیار مهم بوده و فراتر از صرف تماس با حامیان بالقوه است. در واقع این اقدام به معنای دعوت از مدیران انجمن‌ها برای پیوستن به تیم تهیه برنامه می باشد. مشارکت آنها تضمین می کند برنامه کسب و کار مورد حمایت و تایید اکثریت صاحبان کسب و کار کشور و یا یک صنعت خاص است.

کمیته مشورتی باید اهداف خود را به روشنی در نامه به مدیران کسب و کار بیان کنند. بالاخص



در نامه باید صراحتاً قید شود که کمیته مشورتی به دنبال حل مسئله‌ای است که از قبل وجود داشته و اقدامی واکنشی است یا آن که برنامه در پی اتخاذ گام‌های جدیدی برای بهبود فضای کسب و کار بوده و اقدامی مبتکرانه و جهت دهنده است.

برای حل مسائل صنایع مختلف در مقیاس‌های گوناگون (صنایع کوچک و بزرگ) مشارکت انجمن‌های متعدد مورد نیاز است. بنابراین در نامه باید هدف از تهیه برنامه و مراحل انجام آن نوشته شود. همچنین باید تأکید شود که مدیران کسب و کار برای رفع موانع کسب و کار و بهبود کلی فضای کسب و کار به طور جمعی اقدام خواهند کرد.

علاوه بر این در نامه باید قید شود که انجمن‌های کسب و کار و مدیران آنها در تدوین برنامه و بازنگری آن و همچنین در تصویب نهایی برنامه سهیم خواهند بود. اگر از ابتدا انجمن‌ها بدانند که برنامه کسب و کار به رئیس جمهور یا سایر مقامات عالی رتبه دولتی و رسانه‌ها ارائه خواهد شد اهمیت برنامه بهتر درک می‌شود.

مرحله ۲- مدیران علاقه‌مند انجمن‌های کسب و کار را در اسرع وقت دعوت کنید.

از مدیران انجمن‌های کسب و کار که علاقه‌مند به مشارکت در تهیه برنامه کسب و کار هستند سؤال کنید آیا تمایل دارند میزبان نشست‌ها باشند.

مرحله ۳- نتایج را به هماهنگ کننده برنامه گزارش دهید.

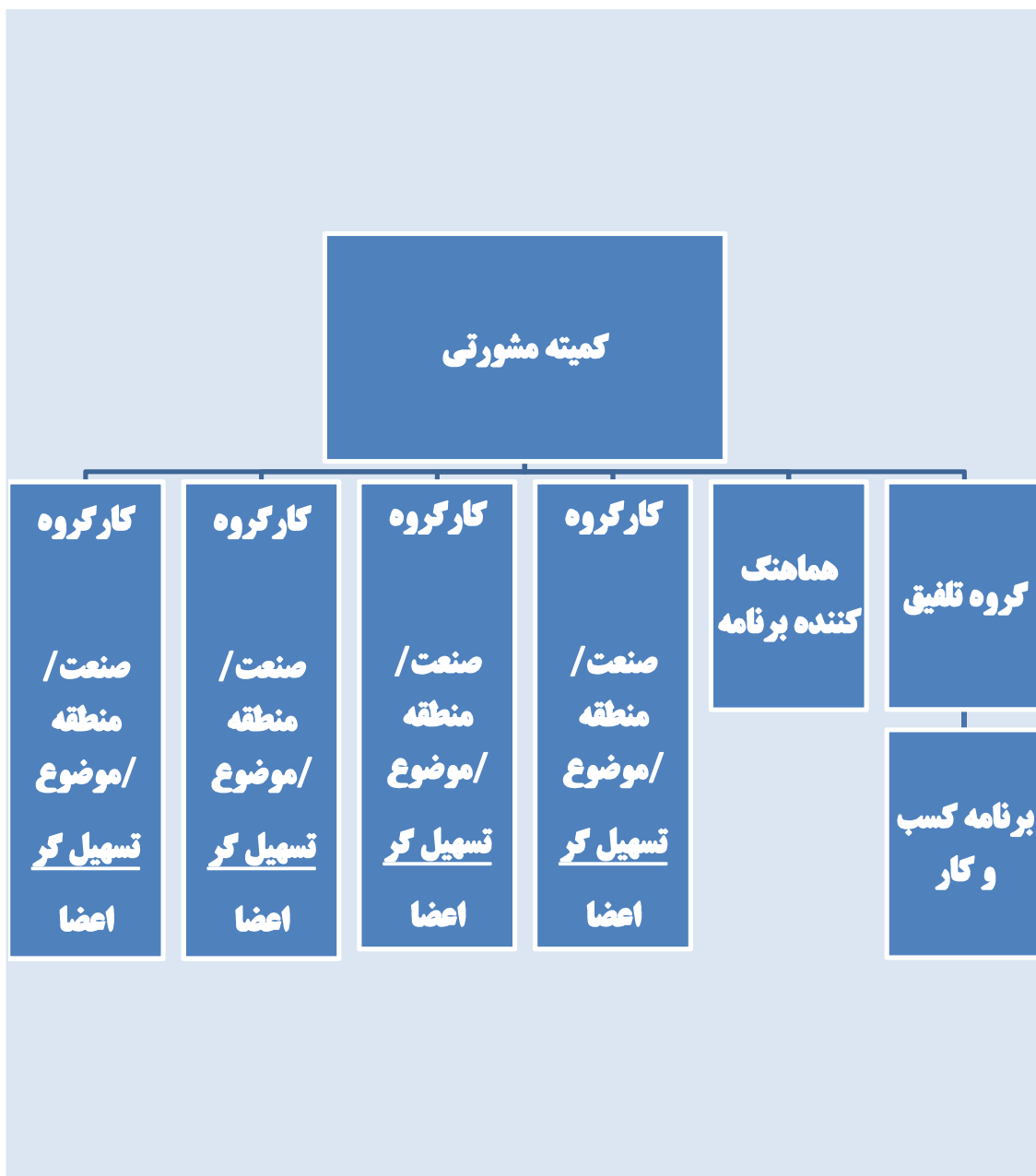
هر یک از اعضای کمیته مشورتی گزارش دهد که کدامیک از مدیران انجمن‌ها تمایل به مشارکت دارند و

کدامیک می‌خواهند میزبان نشست‌ها باشد. سپس هماهنگ کننده برنامه فهرست مشارکت کنندگان را تهیه کند.

مدیران برجسته کسب و کار در عراق مسائل بخش خصوصی را بحث می‌کنند.



نمودار پیشنهادی برای تدوین برنامه ملی کسب و کار



بخش ۲- کار گروه‌ها

۱-۲ کار گروه‌ها را سازماندهی کنید.

مرحله ۱- مدیران کسب و کار را که علاقه‌مند به مشارکت در تهیه برنامه ملی کسب و کار هستند در کار گروه‌ها سازماندهی کنید.

مدیران کسب و کار را برحسب صنعت یا منطقه آنها در گروه‌ها سازماندهی کنید. اگر کمیته مشورتی از قبل حوزه مسائل مهم را تعیین کرده است، کار گروه‌ها برحسب موضوعات سازماندهی شوند.

کار گروه‌ها

در تهیه برنامه ملی کسب و کار انجمن‌ها در کار گروه‌ها سازماندهی می‌شوند. این گروه‌ها (برای تشخیص موانع کسب و کار) در موضوعات، مناطق یا صنایع خاص فعالیت نموده و مجموعه‌ای از پیشنهادات را برای رفع موانع ارائه می‌دهند. کار گروه‌ها بر یک حوزه خاص از سیاست‌گذاری متمرکز می‌شوند و پیش‌نویس آن قسمت از برنامه ملی کسب و کار که مربوط به آنهاست تهیه می‌کنند.

هر یک از کار گروه‌ها هدف واحدی دارند: شناخت موانع کسب و کار و پیشنهاد برای رفع موانع.

تقسیم مدیران کسب و کار برحسب منطقه یا صنعت، راهبرد مناسبی به نظر می‌رسد. این رویه مشارکت آنها در موضوعات مورد علاقه آنها را تسهیل و پیشبرد برنامه نهایی را آسان



می‌سازد.

تقسیم انجمن‌ها به گروه‌هایی که بر موضوعات خاص تمرکز دارند شیوه دیگری است که به مشارکت کنندگان اجازه می‌دهد تدابیری برای مناطق یا صنایع مختلف ارائه دهند.

برخی از مدیران انجمن‌های کسب و کار ممکن است تمایل داشته باشند عضو بیش از یک کار گروه باشند. این علاقه می‌تواند به همکاری بیشتر بخش خصوصی بیانجامد و باید از آن استقبال نمود. اما باید اعضای کار

گروه محدود باشد. تعداد بسیار اندک مشارکت کنندگان بر مسئله نمایندگی آنها از جامعه کسب و کار آسیب می‌رساند و تعداد زیاد اعضا، از تاثیر نشست‌ها کاسته و به پراکنده کاری می‌انجامد. تعداد کارگروه‌ها به این مسئله بستگی دارد که چه تعداد از مدیران انجمن‌های کسب و کار خواهان مشارکت هستند و برنامه برای چند منطقه یا صنعت تهیه می‌شود.

۲-۲- انتخاب تسهیل‌گر برای کارگروه‌ها

مرحله ۱- برای هر کارگروه یک تسهیل‌گر انتخاب کنید.

حضور تسهیل‌گر اطمینان می‌دهد که کارگروه بر موانع اصلی و ارائه راه حل متمرکز خواهد بود. تسهیل‌گر یکی از اعضای کارگروه یا فردی است که نیازهای منطقه یا صنعت مربوطه را کاملاً می‌شناسد.



صاحبان کسب و کار در پرو در خصوص اصلاح بازار کار که یکی از بخش‌های برنامه ملی کسب و کار در آن کشور است بحث می‌کنند.

مرحله ۲- فهرست اعضای کارگروه‌ها را تنظیم کنید.

پس از تشکیل کارگروه و انتخاب تسهیل‌گر، هماهنگ‌کننده به تسهیل‌گر نشست‌ها فهرست اعضای کارگروه و اطلاعات تماس آنها را می‌دهد.

بخش ۳- نشست ها و جلسات

۱-۳- زمان و محل نشست

مرحله ۱- هماهنگ کننده برنامه زمانبندی اولیه را برای جلسات کار گروه تعیین کند.

زمان جلسات باید به گونه‌ای انتخاب شود که مدیران انجمن‌ها ضمن تنظیم وقت خود فرصت لازم را برای حضور داشته باشند. برنامه‌ریزی موجب افزایش حضور در جلسات می‌شود. هماهنگ کننده برنامه باید در تمام جلسات کار گروه ها حضور داشته باشد.

فهرست اقدامات لازم در نشست کار گروه

قبل از اجرا

- زمان برگزاری جلسه را انتخاب کنید.
- مکانی مناسب را برای برگزاری جلسه انتخاب کنید.
- پیش نویس دستور جلسه را تهیه کنید.
- شرکت کنندگان را دعوت و دستور جلسه را برای آنها ارسال نمایید.
- مواد مورد نیاز برای جلسه (لوازم التحریر - دفترچه یادداشت و ...) برای شرکت کنندگان تهیه شود.
- امکانات لازم برای پذیرایی از شرکت کنندگان فراهم شود.

در هنگام برگزاری جلسه و پس از آن

- موانع کسب و کار و راه‌حل‌هایی که در جلسه بیان می‌شود ضبط شود.
- گزارش جلسه را تهیه و برای شرکت کنندگان ارسال کنید.

مرحله ۲- هماهنگ کننده برنامه

تسهیل گر ها را از زمانبندی نشست ها مطلع سازد.

مرحله ۳- تسهیل گر جلسه محل

برگزاری جلسه را تعیین کند.

مدیر انجمنی که میزبان جلسه است محل برگزاری جلسه را انتخاب می‌کند.

مرحله ۴- تسهیل گر کار گروه با

اعضای گروه تماس بگیرد.

تسهیل گر باید اعضای گروه را از زمان و مکان برگزاری جلسه آگاه سازد. تسهیل گر باید به مدیران انجمن‌های کسب و کار گوشزد کند که اعضای انجمن را در جریان پیشبرد برنامه قرار داده و نظرات آنها را



منعکس سازد. اعضای انجمن‌ها باید در جریان برنامه ملی کسب و کار قرار گرفته و از آنها خواسته شود که موانع کسب و کار و راه‌حل‌های خود را ارائه کنند.

توصیه می‌شود که انجمن‌های کسب و کار به محض آنکه در فرآیند تهیه برنامه ملی کسب و کار وارد می‌شوند به اعضای خود اعلام نموده و مسائل و راه‌حل‌های آنها را جمع‌آوری کنند. اعضای انجمن‌ها باید به اهمیت برنامه واقف بوده و از پیشبرد برنامه مطلع باشند. مدیران انجمن‌ها اگر عضو کار گروه هستند باید اعضای انجمن را مطلع سازند که آنها خود عضو کار گروه هستند.



اولویت‌های سیاست‌گذاری اتاق بازرگانی ایالات متحده در سال ۲۰۰۶ • اصلاح مقررات انرژی و محیط زیست • اصلاح نظام بازنشستگی و بهداشت و درمان کارگران • اصلاح سیاست‌های خارجی برای تجارت آزاد • اصلاح نظام فناوری • اصلاح مقررات مالیاتی در جهت کاهش مالیات
--

مرحله ۵- مدیران انجمن‌ها از اعضای خود نظرسنجی کرده و نتایج آن را استخراج و تلفیق کنند.

هر انجمن نتایج نظرسنجی از اعضای خود را به صورت مختصر تهیه و برای هماهنگ‌کننده برنامه ارسال کنند. بهتر است نتایج به اعضای کار گروه قبل از برگزاری نشست

داده شود.

مرحله ۶- هماهنگ‌کننده برنامه فهرست نشست‌ها را برای اعضای کمیته مشورتی ارسال کند.

۲-۳- مدیریت کار گروه‌ها

هدف از نشست کار گروه تهیه فهرستی از اولویت‌های اصلاحی و ارائه پیشنهاداتی برای یک صنعت یا منطقه یا موضوع خاص می‌باشد.

مرحله ۱: تسهیل گر، دستور جلسه را برای اعضا ارسال و به شرکت کنندگان یادآوری کند که هدف از برگزاری نشست شناخت موانع کسب و کار، اولویت بندی آنها و ارائه پیشنهاداتی برای تغییر است.

مرحله ۲: تسهیل گر فهرستی از موانع را تهیه نماید.

مرحله ۳: مشارکت کنندگان موانع را اولویت بندی کنند.

مرحله ۴: تسهیل گر مهمترین مانع را در هر حوزه مشخص سازد.

مرحله ۵: تسهیل گر از مشارکت کنندگان بخواهد پیشنهادات مشخصی برای هر دستگاه های اجرایی ارائه دهند تا موانع کسب و کار رفع شود.

مرحله ۶: تسهیل گر با اعضای کار گروه در خصوص پیشنهادات ارائه شده در حوزه خاص بحث و گفتگو کند.

این بحث و گفتگو بسیار تعیین کننده است. هدف از آن حصول توافق در مورد پیشنهادات مناسب برای غلبه بر هر مانع کسب و کار است. از همین رو بحث در واقع مذاکره ای است با نمایندگان انجمن های مختلف کسب و کار. اعضای کار گروه باید تنها موانع و راهکارهایی را برگزینند که اعضای انجمن ها آن را تعیین کرده اند.



این مسئله بویژه در مورد انجمن هایی که چند بخش را نمایندگی می کنند اهمیت دارد، اولویت موانع برای هر بخش و اعضای هر انجمن متفاوت است. نقش تسهیل گر بسیار مهم است زیرا او مذاکرات را هدایت می کند و مشخص می سازد که کدام یک از پیشنهادات مورد توافق بوده و همه اعضا آن را تایید می کنند.

مرحله ۷: تسهیل گر باید نتایج را مکتوب و گزارش را به هماهنگ کننده ارائه دهد.

تسهیل گر باید در گزارشی که تهیه خواهد کرد همه عناوین مورد بحث در کار گروه و شیوه اولویت بندی موانع کسب و کار (رای گیری، بحث، و غیره) و سیاست های مورد تایید گروه را بنویسد. گزارش برای همه

شرکت کنندگان ارسال شود. قبل از تحویل گزارش به هماهنگی کننده برنامه، شرکت کنندگان باید توافق خود را بر نکات اصلی گزارش اعلام نمایند.



کارشناسان بین‌المللی و اکراینی در مورد اولویت‌های اصلاحی فضای کسب و کار گفتگو می‌کنند.

برنامه ملی کسب و کار انجمن شرکتهای کوچک مصر در سال ۲۰۰۴

اصلاح نظام وضع مقررات

گروه بحث اول - ساخت و پیمان کاری

چالش: نیروی انسانی

هدف: بهبود عملکرد و سود آوری در بخش ساخت و پیمان کاری

پیشینه:

- بخش ساخت ۸/۱ درصد از شاغلین را در خود جای داده است.
- در برخی از فعالیتهای پیچیده کمبود نیروی انسانی ماهر وجود دارد.
- فقدان کیفیت مورد نیاز در سطح بین المللی و عدم حضور در سطح جهانی
- کمبود مشاور مهندس شیمی در صنایع شیمیایی (تنها ۲/۶ درصد مهندس و ۲ درصد مشاور)

اقدام مورد نیاز:

تدوین برنامه توسعه انسانی

پیشهادات انجمن:

- شرکتهای ساخت و پیمان کاری باید ظرفیت های سازمانی خود را از ابتدا بازسازی کنند. این شرکتهای باید راهبرد کسب و کار، بازار هدف و بازار اختصاصی خود را انتخاب نمایند.
- شرکتهای باید تقاضای نیروی انسانی راهبردی را مورد ارزیابی قرار داده و ارتقای ظرفیت انسانی خود را برای سالهای آینده طراحی کنند.
- کارگران باید مهارت های لازم را برای رقابت در بازار منطقه ای کسب کنند.
- شرکتهای باید استخدام مهندسان فارغ التحصیل از دانشگاهها را منوط به گذراندن آزمونهای خاص (مانند GMAT) مشروط سازند.
- انجمن ها باید با همکاری "فدراسیون پیمان کاران ساخت" (که از شرکتهای بزرگ تشکیل شده است) برنامه توسعه منابع انسانی را طراحی نمایند.
- انجمن ها باید سازوکارهای استاندارد سازی نیروی انسانی حرفه ای را طراحی و اجرا نمایند.
- طراحی پروژه توسعه مهارتها
- اجرای برنامه های آموزشی برای مهندسان

دستگاه مرتبط با برنامه

- وزارت مسکن، تاسیسات و مناطق جدید

بخش ۴- پیش نویس و توزیع برنامه ملی کسب و کار

گروه تلفیق وظیفه بسیار مهمی دارد: تهیه پیش نویس اصلی برنامه کسب و کار. از همین رو اعضای گروه تلفیق باید محدود اما دارای دانش عمیق از موضوع مورد بررسی باشند. گروه تلفیق باید به دیدگاه ها و نقطه نظرات جامعه کسب و کار کاملاً واقف بوده و قادر باشد خواسته های آنان را در سندی کارشناسانه بیان کند. بسته به موانع مورد بررسی احتمال دارد چند گروه تلفیق تشکیل شود. وظیفه نهایی گروه تلفیق تهیه سندی قوی برای ارائه به دولت است. این سند باید موانع را تعریف و راه حل ها را بر پایه اطلاعات و مطالعات عمیق پیشنهاد کند.



۴-۱- تشکیل گروه تلفیق

مرحله ۱- هماهنگ کننده برنامه و کمیته مشورتی گروه تلفیق را تعیین کنند. کارکرد گروه تلفیق ترکیب موانع اولویت دار و جمع پیشنهادات همه کارگروه ها و تهیه پیش نویس برنامه ملی کسب و کار است.

این مرحله بسیار تعیین کننده است زیرا در این مرحله برنامه واقعی کسب و کار شکل می یابد. گروه تلفیق فهرستی از مشکلات، خواسته ها، مطالبات و پیشنهادات را در سندی کارشناسانه تدوین می کنند. این سند به روشنی مسائل پیش روی اعضا و راه حل ها را بیان خواهد کرد. آمار و واقعیت ها باید پشتیبان این سند باشد.



اعضای گروه تلفیق

باید به این نکته توجه داشت که اگر اعضای گروه تلفیق از اشخاص مقبول بوده و تخصص و دانش آنها مورد اذعان همگان باشد، سند نهایی از وجاهت لازم برخوردار خواهد بود.

مرحله ۲- گروه تلفیق پیش نویس برنامه ملی کسب و کار را تهیه می کند.

- گروه تلفیق مقدمه برنامه را می نویسد.

مقدمه پیش نویس برنامه ملی کسب و کار باید به روشنی بیان کند که برنامه ملی کسب و کار چیست، چرا اهمیت دارد و چه کسانی در تهیه پیش نویس همکاری کرده اند.

- گروه تلفیق موانع اولویت دار را تعیین می کند.

تعیین قوانین و مقررات بازدارنده کسب و کار و توصیف مسئله ها از نگاه بخش خصوصی بسیار اهمیت دارد.

- گروه تلفیق برای هر یک از موانع یک یا چند راه حل مشخص ارائه می کند.

پیشنهادهای به روشنی مشخص می سازد که مقامات دولتی برای رفع یک مانع خاص و بهبود فضای کسب و کار چه اقداماتی باید صورت دهند. ارائه پیشنهادات اجرایی و قانع کننده به سیاست گذاران احتمال پاسخ مثبت را افزایش می دهد.



در مونته نگرو نمایندگان انجمن کسب و کار برنامه ملی کسب و کار خود را منتشر ساخته اند.

- گروه تلفیق پیش نویس خلاصه اجرایی را تهیه کند.

خلاصه اجرایی اولین مطلبی است که خواننده آن را می بیند. خلاصه اجرایی باید شامل مقدمه ای کوتاه بوده و به روشنی موانع اصلی کسب و کار و راه حل های مشخص را بیان کند. در پایان خلاصه اجرایی نتیجه گیری نوشته شود. خلاصه اجرایی نباید بیش از ۶ صفحه باشد.

- گروه تلفیق پیش‌نویس فهرست مطالب را تهیه کند.
- گروه تلفیق موارد فوق را ترکیب و به عنوان پیش‌نویس برنامه به هماهنگ کننده ارائه دهد.

داده های کمی باید پشتیبان برنامه باشد

فرض کنید جامعه کسب و کار می‌خواهد پیشنهادی برای تغییر مالیات ارائه دهد. اگر تأثیر مالی این پیشنهاد بر بودجه دولت، بودجه استان‌ها و وضعیت درآمد شرکت‌ها ارزیابی گردد، اقدامی بسیار ارزشمند است. گروه تلفیق می‌تواند برای ارزیابی تأثیرات مالی و تهیه گزارش جامع از مشاوران بیرون از انجمن استفاده کند. این مطالعه باید با ارائه آمار و ارقام واقعی تأثیر پیشنهادات را ارزیابی کند، به گونه‌ای که بیانگر تصمیم‌گیری معقول و عالمانه بودن پیشنهاد برنامه ارائه شده به دولت یا هر دستگاهی باشد که مسئول تغییر مالیات است. تقدیم گزارش‌های مستند به آمار و ارقام واقعی اقدامی راهبردی و کارشناسانه است. اگر برنامه با گزارش‌های کارشناسانه همراه باشد دیگر سیاست‌گذاران نمی‌توانند به یک پاسخ بله یا خیر اکتفا کنند. دولتمردان درمی‌یابند که صاحبان کسب و کار با گروهی کارشناس سروکار دارند. این اقدام حس احترام در میان سیاست‌گذاران را تقویت کرده و احتمال دریافت پاسخی قانع کننده و مستند را افزایش می‌دهد. البته این سخن بدین معنا نیست که سیاست‌گذاران همه پیشنهادات را می‌پذیرند بلکه احتمال پذیرش پیشنهادات افزایش یافته و زبان کارشناسی و شفاف را در گفتگوی دولت و بخش خصوصی برقرار می‌سازد.

بخش ۵- بازخورد و بازنگری

۱-۵- بازخورد جامعه کسب و کار را بگیرید.

مرحله ۱- هماهنگ کننده برنامه پیش‌نویس برنامه ملی را به هر یک از انجمن‌های شرکت کننده ارسال کند تا آنها پیش‌نویس را مرور کنند.

هر انجمن می‌تواند شیوه تعامل با اعضای خود و چگونگی دریافت بازخورد نظرات آنها را انتخاب کند. انجمن می‌تواند با پست الکترونیکی پیش‌نویس را ارسال کند یا آنکه جلسه‌ای برگزار کرده و بازخورد اعضای خود را در جلسه جمع‌آوری کند. راه اول سریع‌تر و ساده‌تر است اما راه حل دوم درک اعضا از برنامه ملی کسب و کار را تعمیق و مشارکت آنها را افزایش می‌دهد و در آینده نیز تعهد اعضا به برنامه را تقویت می‌کند.

هماهنگ کننده برنامه باید مهلت پایانی برای دریافت بازخوردها را تعیین کند، زمان باید به گونه‌ای تعیین شود که انجمن‌ها فرصت کافی برای مرور و نقد پیش‌نویس برنامه داشته باشند. مدیران انجمن‌های کسب و کار یا نمایندگان آنها باید اطمینان دهند که اعضای آنها فرصت لازم



برای مرور پیش‌نویس و ارائه بازخورد را در اختیار دارند.

مرحله ۲- مدیران انجمن‌ها بازخورد اعضای انجمن را جمع‌بندی و آن را در مهلت مقرر برای هماهنگ کننده ارسال کنند.



مصاحبه مطبوعاتی نخست وزیر کشور اکراین در کنفرانس اولویت‌های اقتصادی و کسب و کار

۵-۲- بازنگری و توزیع برنامه

مرحله ۱- هماهنگ کننده برنامه و اعضای گروه تلفیق بازخوردها را در پیش نویس برنامه اعمال کنند.

در این مرحله نقدها و پیشنهادات مقبول اعمال می گردد. در این مرحله باید موضوعات قبلی که بر آنها توافق شده است با اندک تغییری اصلاح گردد و نباید مسائل اصلی قبلی که بر آنها توافق شده است رد شود.

مرحله ۲- هماهنگ کننده برنامه ملی کسب و کار، برنامه اصلاح شده را برای همه مدیران انجمن های شرکت کننده ارسال تا آنها سند نهایی را مرور و آن را تأیید کنند.

همزمان با توزیع برنامه ملی اصلاح شده، هماهنگ کننده برنامه یک فرم تأییدیه برای هر یک از مدیران انجمن ها ارسال تا آنها در مهلت مقرر آن را امضا و ارسال کنند. مطالعات کارشناسی انجام شده نیز به سند نهایی پیوست شود.

پس از توافق و چاپ سند نهایی، انجمن های شرکت کننده موضوع را به اطلاع اعضای خود می رسانند. این مسئله به ویژه برای انجمن های منطقه ای اهمیت دارد. مدیران انجمن هایی که در فرآیند برنامه ریزی پیشگام بوده اند می توانند به مناطق مختلف اعزام شده و جامعه کسب و کار را از ضرورت برنامه و تاثیرات احتمالی آن آگاه سازند. این رویکرد مردمی در ایجاد حمایت گسترده در زمان اجرای برنامه مفید است.



بخش ۶- چاپ و انتشار

۱-۶- چاپ سند نهایی برنامه

مرحله ۱- هماهنگ کنند برنامه، سند نهایی برنامه ملی کسب و کار مصوب را به صورت کتابچه‌ای به چاپ می‌رساند.

۲-۶- ارائه برنامه ملی کسب و کار

مرحله ۱- هماهنگ کنند برنامه یک کنفرانس مطبوعاتی ترتیب می‌دهد.

شخصی که برنامه را ارائه می‌دهد و در مورد موضوعات آن گفتگو می‌کند از اهمیت خاصی

برخوردار است. کنفرانس مطبوعاتی باید روشن و مختصر باشد. اگر هر سخنگو بخشی از برنامه را

توضیح می‌دهد باید از قبل مشخص و اعلام گردد. متن سخنرانی هر یک از سخنگوها از قبل تهیه

تا آنها براحته نکات خود را بیان کنند.



مرحله ۲- کمیته مشورتی زمان ارسال برنامه به مقامات دولتی، رسانه‌ها و عموم مردم را تعیین می‌کند.

مرحله ۳- هماهنگ کنند پروژه، مکان مناسبی را انتخاب می‌کند.

بهرتر است محل برگزاری سمینار پایتخت کشور باشد که رسانه‌ها و مقامات دولتی در آنجا حضور دارند. اگر

محل برگزاری در نزدیکی پارلمان یا نهاد ریاست جمهوری باشد ارجحیت دارد. مجوزهای لازم حتماً اخذ

شود. هتلی که در نزدیکی مجلس بوده و امکانات کافی داشته باشد مناسب است. اگر برنامه مربوط به یک

منطقه خاص است در مرکز آن منطقه برگزار شود که رسانه‌ها به آن دسترسی داشته و مقامات دولتی تمایل

به حضور در آنجا داشته باشند.

مرحله ۴- هماهنگ کننده برنامه، دعوت نامه سمینار را تهیه و ارسال کند.

دعوت نامه باید به طور خلاصه نشان دهد که اهمیت برنامه ملی کسب و کار چیست، چه کسی آن را ارائه می دهد و سمینار در چه زمان و مکانی ارائه می شود. در دعوت نامه باید اطلاعات تماس درج شود به گونه ای که مدعوین بتوانند با هماهنگ کننده پروژه تماس گرفته و اطلاعات لازم را به دست آورند.



مرحله ۵- هماهنگ کننده پروژه یک نسخه از برنامه ملی کسب و کار را همراه با دعوت نامه و خلاصه اجرایی آن برای همه دستگاه های اجرایی و سایر شخصیت های مهم ارسال کند. اعضای کمیته مشورتی باید دیدارهایی با شخصیت های مهم برای گفتگو در مورد برنامه ملی کسب و کار ترتیب دهند و از آنها بخواهند در سمینار حضور یابند.



مدیر اتاق بازرگانی افغانستان به سوالات خبرنگاران در مورد برنامه ملی کسب و کار پاسخ می دهد.

مرحله ۶- گروه تلفیق اطلاعاتی مربوط به سمینار و همچنین خلاصه اجرایی را در اختیار مطبوعات قرار دهد.

اطلاعاتی و خلاصه اجرایی برای خبرنگاران ارسال می گردد. اما سایر مطالب و اسناد مربوط به برنامه تا برگزاری سمینار منتشر نخواهد شد به عبارت دیگر خبرنگاران نباید در مورد محتوای برنامه قبل



از برگزاری سمینار گزارشی منتشر سازند. روش دیگر این است که به صورت انحصاری گزارش قبل از برگزاری سمینار در اختیار یک روزنامه قرار دارد.

مرحله ۷- اعضای کمیته مشورتی دعوت‌نامه و اطلاعیه مطبوعاتی را برای مدیران انجمن‌های کسب و کار ارسال و از آنها می‌خواهد تا از اعضای خود دعوت کنند.

علاوه بر مقامات دولتی، سیاست‌گذاران، رسانه‌ها، گروه تلفیق و مدیران انجمن‌ها باید هر انجمن از اعضای خود برای حضور در سمینار دعوت نماید. حضور اعضای انجمن‌ها نشان می‌دهد که برنامه از پشتیبانی قوی برخوردار می‌باشد. همچنین حضور آنان موجب تقویت پیوند اعضا با انجمن می‌گردد. زیرا آنها قدرت انجمن را در انتقال صدا و خواسته‌های خود به مسئولین مشاهده می‌کنند.



مرحله ۸- کمیته مشورتی با برگزاری کنفرانس مطبوعاتی، برنامه ملی کسب و کار را به اطلاع سیاست‌گذاران، رسانه‌ها، مدیران کسب و کار و اعضای انجمن‌ها می‌رساند.

در کنفرانس مطبوعاتی باید این نکات ارائه شود: برنامه ملی کسب و کار چیست؟ چرا این برنامه برای بخش خصوصی و اقتصاد کشور اهمیت دارد؟ چه انجمن‌هایی در تهیه پیش‌نویس و تصویب نهایی برنامه مشارکت کرده‌اند؟

در صورت امکان باید برنامه به بالاترین مقام اجرایی کشور مثلاً رئیس جمهور تقدیم شود. می‌توان از طریق دفتر آن مقام این کار صورت گیرد. اگر ارائه برنامه به بالاترین مقام اجرائی ممکن نباشد می‌توان برنامه را به وزراء یا دستگاه‌های مربوطه ارسال کرد.

کار با برگزاری سمینار و کنفرانس مطبوعاتی پایان نمی‌یابد. پس از تهیه برنامه گروهی که در فرآیند برنامه مشارکت کردند باید تلاش کنند که پیام برنامه به گوش مسئولین مربوطه رسانده شود. جلسات پیگیری بسیار اهمیت دارد. اعضای گروه تلفیق، مدیران کسب و کار و اعضای





انجمن‌هایی که نقش فعال در تهیه پیش‌نویس داشته‌اند باید در پیگیری برنامه مشارکت جویند. اگر ترکیب تیم حاضر در این جلسات پیگیری به گونه‌ای تغییر یابد که اعضای بیشتری فرصت مشارکت در انتشار پیام برنامه را داشته باشند امری مطلوب است.

پس از هر جلسه می‌توان مصاحبه‌ای کوتاه با رسانه‌ها را ترتیب داد، این مصاحبه‌ها اطمینان می‌بخشد که رسانه‌ها همچنان اخبار مربوط به موضوع را پوشش می‌دهند. انجمن‌ها نیز باید اخبار مطبوعاتی را منتشر و آنها را در خبرنامه‌های خود به اطلاع اعضایشان برسانند.

فهرست اجزای ضروری در گزارش

- خلاصه اجرایی - خلاصه اجرایی باید به طور جداگانه به عنوان سندی مستقل چاپ و منتشر شود.
 - فهرست مطالب - فهرست مطالب به خواننده کمک می‌کند اجزای برنامه کسب و کار را به آسانی مرور کند.
 - مقدمه - مقدمه باید شامل این نکات باشد که برنامه چیست، چرا اهمیت دارد، چه کسانی در تهیه آن مشارکت کردند و چه کسانی آن را تأیید نمودند.
 - فصول - هر فصل باید برحسب نوع فعالیت یا منطقه تقسیم شود و توصیفی از موانع مشخص و پیشنهادات اجرایی ارائه دهد. همچنین در هر فصل اطلاعات تماس تسهیل‌گر کار گروه و فهرست اعضای کار گروه نوشته شود.
- فهرست اقدامات لازم در هنگام ارائه برنامه**
- برای همه مشارکت‌کنندگان در تهیه برنامه نسخه‌ای از سند نهایی برنامه ارسال شود.
 - برای تمام مقامات دولتی نسخه‌ای از سند نهایی ارسال گردد و زمان برگزاری جلسات بحث در مورد سند، اعلام شود.
 - نسخه‌ای از برنامه به رسانه‌ها داده شود اما تا قبل از کنفرانس مطبوعاتی مجاز به انتشار آن نباشد.

آمادگی برای کنفرانس مطبوعاتی

- زمان مناسب را انتخاب کنید.
- مکان مناسب را انتخاب کنید.
- مطالب مورد نیاز (نسخه‌ای از برنامه و خلاصه اجرایی) را آماده کنید.
- سخنگوی برنامه را از جزئیات برنامه مطلع سازید.
- از رسانه‌ها و سایر علاقه‌مندان دعوت کنید.

برنامه ملی کسب و کار در اکراین: دستاورد ها

مرکز مستقل مطالعات سیاسی اکراین و مؤسسه جامعه رقابتی در ایجاد آگاهی عمومی برای اجرای اصلاحات از طریق تدوین برنامه ملی کسب و کار موفق بوده‌اند. با انتشار مستمر مقالات و ارائه مطالب متنوع به نمایندگان بخش خصوصی و دولت، موانع کسب و کار و راهکارهای رفع آن را روشن ساختند. این دو مؤسسه در کشاندن بحث به رسانه‌ها و گسترش مخاطبین به ویژه در موضوعات مربوط به کسب و کارهای کوچک موفق بودند. مؤسسه جامعه رقابتی و مرکز مستقل مطالعات سیاسی اکراین حمایت بخش خصوصی و همچنین بخش دولتی را جلب نمودند. جامعه صاحبان کسب و کار در تدوین برنامه ملی کسب و کار مشارکت فعال داشتند و از همین رو خود را مالک برنامه می‌دانستند.

برنامه ملی کسب و کار موفق به تصویب دو قانون شد:

۱. قانون «اصول حاکم بر سیاست‌گذاری دولت در حوزه فعالیت‌های اقتصادی». در

جولای ۲۰۰۳ در مجلس تصویب و در ستایش به تأیید رئیس جمهور رسید.

از ۴۵۰ نماینده ۴۲۱ نفر به این قانون رای مثبت دادند. بر اساس این قانون دستگاه‌های اجرایی و قوه مقننه موظف هستند قانون یا آئین‌نامه یا بخشنامه را یک ماه قبل از تصویب نهایی در معرض نقد عمومی و نظر سنجی قرار دهند و تأثیر هر مصوبه را بر بخش خصوصی، فعالیت‌های اقتصادی و رفاه مصرف کنندگان و بودجه دولت تحلیل کنند. دولت و مجلس نیز باید این نقطه نظرات را مدنظر قرارداد و خلاصه‌ای از پیشنهادات ارائه شده را منتشر سازند. تصویب این قانون در اکراین که نقد عمومی مقررات را قبل از تصویب نهایی آنها ممکن ساخت اقدامی ابتکاری است که در این کشور بی سابقه بوده است.

۲. قانون «ثبت شرکتها و اشخاص حقوقی و ثبت اموال مصوب ماه مه ۲۰۰۳».

این قانون اداره ثبت را که در هر منطقه دفتری دارد دگرگون ساخت. در اداره ثبت «نظام پنجره واحد» راه‌اندازی شد. این نظام فرآیند ثبت را بسیار ساده و روان ساخته است. قبل از تصویب این قانون برای ثبت مؤسسات و املاک باید به پنج اداره مختلف دولتی مراجعه می‌شد.

فهرست منابع:

- (۱) هرمز همایون پور، تأمین اجتماعی در ایران و جهان، سازمان تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۶
- (۲) عزت الله عراقی و همکاران، درآمدی بر حقوق تامین اجتماعی در ایران، سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۸۶
- (۳) دکتر بهرام پناهی، کارکردهای تامین اجتماعی در ایران، سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۸۵
- (۴) دکتر محمد علی اکبری، برنامه ریزی دولتی در حوزه تامین اجتماعی ایران، سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۳
- (۵) بئاتریس ماینونی دیتینیانو، ترجمه ایرج علی آبادی، بیمه ها و حمایت های اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۰
- (۶) مترجم هرمز همایون پور، تامین اجتماعی در اروپا توسعه یا تعطیل، سازمان تامین اجتماعی ۱۳۷۹
- (۷) مترجم حسین مشیری و علی ماهر، اداره امور تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۶
- (۸) مترجم حسین مشیری و علی ماهر، تامین مالی در نظام تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی ۱۳۸۶
- (۹) درآمدی بر طبقه بندی نظام های تامین اجتماعی، معاونت اقتصادی و برنامه ریزی سازمان تامین اجتماعی، گزارش ۱۸، سال ۱۳۸۰
- (۱۰) سازمان تامین اجتماعی، مجموعه قوانین و مقررات، بهمن ۱۳۸۵
- (۱۱) بهبود نظام تصمیم گیری در سازمان تامین اجتماعی، دفتر بررسی های اقتصادی مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۸۳
- (۱۲) پیش بینی درآمد و هزینه کمک های بلند مدت، دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تامین اجتماعی
- (۱۳) مقاوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار، معاونت هماهنگی در بین الملل وزارت کار و امور اجتماعی
- (۱۴) نصیری مرتضی، مبانی حقوقی تامین اجتماعی در ایران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۲
- (۱۵) هاشمی سید محمد، دیدگاه هایی در حقوق تامین اجتماعی، مجموعه مقالات تبیین جایگاه حقوق تامین اجتماعی، صص ۶۸-۹۹
- (۱۶) لطفی، علی اصغر، مسائل و چالش های سازمان تامین اجتماعی در حوزه بیمه ای، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی ۱۳۸۵
- (۱۷) انصاری علی، دادرسی در حقوق تامین اجتماعی، فصلنامه تامین اجتماعی شماره ۳۰، پاییز ۱۳۸۷

۱۸) کریمی، مظفر، زمینه های تاریخی پیدایش نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی در ایران، فصلنامه حقوق تامین اجتماعی شماره ۱

بهار ۱۳۸۴

۱۹) میزان اطلاع بیمه شدگان و کارفرمایان از مقررات تامین اجتماعی در استان تهران، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی

۲۰) تدوین الگوی ارتباطی میان سازمان تامین اجتماعی و تشکل کارفرمایی، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۸۴

۲۱. The Voice of Business, Center for International Private Enterprise, ۲۰۰