

توانمندسازی و پایداری سازمان تأمین اجتماعی

محمدابراهیم جواهری تفتی^۱

چکیده

کاهش نرخ زاد و ولد و افزایش امید به زندگی تأمین مالی طرح‌های مستمری عمومی در بسیاری از کشورها را با مشکلات جدی روبرو کرده است. پایداری سیستم تأمین اجتماعی ایران نیز به دلیل افزایش بی‌رویه تعهدات سازمان و همچنین عدم اصلاح مناسب و به موقع و از آن بدتر عدم توجه ویژه به حفظ ذخایر به خطر افتاده است. اما در چند سال گذشته بسیاری از صندوق‌های کشورهای مختلف که با مشکلات مالی روبرو بودند اصلاحات گسترده‌ای در نظام تأمین مالی خود صورت داده‌اند. در کشور ما متأسفانه به دلایل اقتصادی و سیاسی و همچنین عدم توجه مسئولین روند بهسازی و اصلاحات به تعویق افتاده است. نتیجه کلی به طراحی یک اصلاحات گسترده و فوری تأکید دارد که تعویق آن تنها وضعیت موجود را بدتر و بهسازی عملکرد سازمان را مشکل‌تر می‌نماید.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، پایداری، سازمان تأمین اجتماع

مربوطه از جمله فراگیری، برابری، حمایت دولت، حداقل بودن حمایت‌ها، جامعیت، پیشگیری، توانمندسازی، در حقوق موضوعه ایران جایگاه محکمی دارند. همچنین، وضع نظام موجود از منظر الگوی انتخابی نیز محل تأمل است. در این میان می‌توان به سیر تحول از الگوهای سنتی شامل پس انداز و الگوهای مداخله و تضمین شخص ثالث و سیر تدریجی به سوی الگوهای پیشرفته تأمین اجتماعی نظیر الگوهای مبتنی شغل و نظام‌های عام تأمین اجتماعی با رویکرد حقوق عمومی، اشاره کرد. بنابراین باید گفت، نظام تأمین اجتماعی ایران دست کم، از منظر انتخاب الگویی مناسب و همچنین به لحاظ سیر تحول تاریخی الگوها در گذار از سنتی به مدرن، در وضعیتی نامطلوب نیست و با نظام‌های استاندارد فاصله‌ای ندارد(خالق پرست و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰). نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران، به مثابه نظامی که از یک سو اقتضا دارد که در راستای عدم وابستگی کامل فرد به حمایت دولت قرار داشته باشد، و از دیگر سو می‌بایست در جهت پوشش و تعمیم حداقلی حقوق شهروندان در حوزه تأمین اجتماعی مطلوب گام بردارد؛ به دلیل پذیرش اصول جهانی و انتخاب الگوهای مناسب، تنها در حوزه‌های سیاست‌گذاری، مقررات‌گذاری و همچنین در عرصه اجرا با مشکلات متعددی مواجه است. از سوی دیگر توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش، نه به عنوان یک رویکرد جذاب و به روز که به عنوان یک ضرورت و الزام برای سازمان‌ها مطرح می‌باشد. در دنیای متلاطم امروزی، اندیشمندان به توانمندسازی و مفاهیم مرتبط با آن به دلایل متعددی توجه فراوانی نشان داده‌اند. اول اینکه، توانمندسازی می‌تواند در ترویج فرهنگ یادگیری، نقش مهمی ایفا نماید. دوم اینکه، با تقسیم قدرت، اثربخشی مدیران افزایش خواهد یافت. توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز در تعامل می‌باشند و برای

۱. مقدمه

تأمین اجتماعی^۲ از مهمترین مسائل جامعه امروز ماست که تحقق عدالت اجتماعی بدون توجه به آن میسر نخواهد بود و دولت‌ها نیک می‌دانند که بدون تحقق عدالت، نظم اجتماعی واقعی و مطلوب نیز تحقق نخواهد یافت. هر سیاستی که در تأمین اجتماعی اتخاذ شود، بنیان و اساس خود را جبران آثار زیان بار حوادث مختلفی می‌داند که وضعیت اقتصادی فرد را دگرگون می‌کند و سیاست‌گذاری‌ها در نظام حقوقی، اقتصادی و اجتماعی کشورها، بدون توجه به این مبانی، ره به جایی نخواهند برد. شمار مواردی که تأمین اجتماعی درصدد پوشش و جبران آثار زیان‌بار آن‌ها برمی‌آید، به قدرت اقتصادی و ساختار اجتماعی هر کشور بستگی دارد. از همین رو، دامنه شمول و درجه حمایت از افراد در برابر حوادث و میزان خسارات پرداختی به آن‌ها تفاوت خواهد کرد. با وجود این، نمی‌توان قدرت و ضعف دولت‌ها در اجرای وظایف مربوط به این حوزه را، صرفاً وابسته به منابع مالی آن‌ها دانست. در این میان، انتخاب ساختار و الگوی مناسب، می‌تواند کاستی‌های منابع مالی را تا حد زیادی پوشش دهد. اجرای این سیاست در ایران نیز صادق است و نظام حقوقی ایران، به ویژه بعد از پیروزی انقلاب اسامی و گسترش شعارهای عدالت و برابری، دست کم در سیاست‌ها و برنامه‌ها به دنبال تحقق عدالت اجتماعی از طریق سازوکار تأمین اجتماعی بوده و هستند. در تبیین مسئله باید گفت که توجه به شیب فقر در چهل سال گذشته در ایران، از مسائل قابل تأمل بوده است و دست کم وجود سه نهاد مسئول در ترمیم فقر و گسترش رفاهی، بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی و کمیته کار و رفاه اجتماعی وزارت تعیین امداد امام خمینی(ره) گویای وضعیت موجود است(خالق پرست و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲). برخلاف باور رایج، ساختار حقوقی تأمین اجتماعی ایران به لحاظ اصول لازم‌الاجرا برای یک نظام مطلوب و اثربخش، فاقد کاستی است و اصول

تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجاکه منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها، محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. یکی از عوامل مهمی که ضرورت توجه به توانمندسازی را در بین کشورها و سازمان‌هایشان توجیه پذیر می‌سازد ظرفیت رقابت پذیری است. کشور ما ایران که در حال حاضر رتبه ۶۹ را از نظر شاخص‌های رقابت پذیری در بین ۱۳۹ کشور جهان داراست، همچنین با توجه به اینکه در کشور ایران با توجه به جمعیت تحت پوشش در حدود ۵۲ درصد جمعیت کشور و پیش‌بینی انتقال جمعیتی و تغییر ترکیب جمعیت طی سال‌های آتی، در صورت تداوم شرایط موجود می‌تواند زمینه ساز بحران ملی گردد. شایان ذکر است بحران صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از ۳ ابرچالش اساسی در کنار بحران آب و محیط زیست در برنامه توسعه ششم یاد شده است. بیش از سایر کشورهای هم‌تراز نیازمند توجه به مقوله توانمندسازی سرمایه‌های انسانی است. در این میان توانمندسازی سازمان تأمین اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است (رجبی فرجاد و آهی، ۱۳۹۸: ۶۶).

۲. پیشینه تحقیق

عباسقلی زاده و علیرضایی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «الگویابی معادلات ساختاری رابطه بین استراتژی منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان» (مورد مطالعه سازمان تأمین اجتماعی) انجام داده‌اند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین استراتژی منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان صورت گرفته است. این پژوهش از لحاظ ماهیت و روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از منظر هدف یک تحقیق کاربردی می‌باشد. نتایج نهایی نشان داد که بین استراتژی منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد. طباطبایی

حصاری و صابر (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در فرض عدم دسترسی به کارفرما برای وصول حق بیمه و راهکارهای تأمین مالی» انجام داده‌اند. اصل «مسئولیت کارفرما در پرداخت حق بیمه»، اعم از سهم خود و کارگر، از اصول پذیرفته‌شده در بسیاری از نظام‌های تأمین اجتماعی مشارکتی است؛ اصلی که در قانون تأمین اجتماعی ایران، در کنار قاعده حقوقی «مسئولیت و تعهدات سازمان تأمین اجتماعی در مقابل بیمه‌شده در صورت عدم تأدیه یا تأخیر در تأدیه حق بیمه» مطرح شده است. دو قاعده به ظاهر متعارضی که شناخت مبانی آن‌ها و راه‌حل‌های حقوقی جمع آن‌ها می‌تواند جبران خسارات ناشی از عدم بیمه‌پردازی در یک سیستم مشارکتی را که مبتنی بر محاسبات بیمه‌ای و اکچوئری است، ممکن سازد. بررسی پژوهش‌های حقوقی صورت گرفته در این حوزه نشان می‌دهد که بازبایی حق بیمه و ارائه راهکار حقوقی برای جبران خسارات سازمان تأمین اجتماعی به‌ویژه در فروضی مانند دستیابی به کارفرما یا عدم شناسایی وی یا عدم امکان پرداخت از جانب او به دلایلی مانند فوت، ورشکستگی و... مورد توجه قرار نگرفته است. پژوهش حاضر با رویکرد تحلیلی و تطبیقی به دنبال پاسخ به این پرسش که مبنای این دو قاعده چیست و چه راهکارهایی برای بازبایی حق بیمه در این موارد وجود دارد، به این نتیجه رسیده است که مبنای مسئولیت کارفرما «تفکیک میان دین و التزام به تأدیه» و مبنای مسئولیت سازمان در فرض عدم بیمه‌پردازی، «حمایتی» «بودن نظام تأمین اجتماعی است و برای جمع این دو قاعده از یک سو، راه‌حل‌های پیشگیرانه از جمله اصلاح نظام ثبت و ضبط اطلاعات در زمینه فعالیت‌های اقتصادی به منظور شناسایی غیرمستقیم کارگران در قالب ایجاد سیستم «ثبت کسب و کار» و «لایه‌بندی حمایت‌ها» یا شناسایی مستقیم کارگران از طریق ایجاد «سیستم کارت بیمه‌ای» باید پیش‌بینی شود و از سوی دیگر، در وضعیت ورود خسارت، پیش‌بینی شیوه‌های جدید تأمین مالی پایدار برای سازمان به‌ویژه در قالب «صندوق تأمین خسارات عدم بیمه‌پردازی» بر مبنای «بیمه اتکایی»

پرسشنامه‌ای جمع آوری شد که حاوی تعدادی سؤال بسته مبتنی بر متغیرهای تحقیق بود و روایی و اعتبار آن با نرم افزار SPSS تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نسبی، نمودارهای دایره‌ای، ستونی، هیستوگرام و شاخص‌های گرایش مرکزی و در بخش آمار استنباطی با استفاده از جداول شاخص‌های گرایش مرکزی و نمودار پراکنش و آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت. نتایج حاصل از آزمون، فرضیه معنی داری رابطه بین متغیرهای سازمانی و توانمندسازی کارکنان را تأیید کرد. در نهایت بنابر نتایج به دست آمده، سه حیطه تفویض اختیار و جلب مشارکت کارکنان در امور سازمانی، بازخورد مناسب عملکرد به کارکنان، ارتقای سطح کمی و کیفی آموزش مهارت‌های تخصصی به کارکنان، و در نهایت جلب مشارکت همگانی کارکنان در اطلاعات سازمانی، به ترتیب دارای بیشترین اولویت در توانمندسازی کارکنان مورد بررسی تشخیص داده شد. بادینی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی» انجام داده است. با عنایت به گسترش تأمین اجتماعی به عنوان یکی از نیازهای جوامع در دوران معاصر و از سویی با توجه به قوانین و مقررات بین‌المللی که حق برخورداری از تأمین اجتماعی را به عنوان حق هر فرد تلقی می‌کند و پذیرش کشورها، امروز توجه به جایگاه حقوق تأمین اجتماعی بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. از سویی با عنایت به ماهیت عمیق حقوق تأمین اجتماعی و نیز ارتباط عمیق آن با شاخه‌های حقوق عمومی و حقوق فردی برخورداری از دانش حقوق اساسی، حقوق بشر، حقوق کار، حقوق اداری، حقوق مالیه، حقوق قراردادهای، حقوق خانواده، مسئولیت مدنی، حقوق ارث و ... ضروری می‌نماید. در این مقاله پس از مروری بر تأمین اجتماعی و حقوق عمومی، ارتباط آن با حقوق اداری، حقوق اجتماعی و کار، حقوق مدنی و خانواده مورد بحث و تحقیق قرار گرفته است.

با پشتوانه تضمین دولتی امکان‌پذیر است. خالق پرست و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «تحلیل حقوقی تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب» انجام داده‌اند. امروزه نظام تأمین اجتماعی از مهم‌ترین سازوکارهای تحقق عدالت اجتماعی محسوب می‌شود: امری که تقریباً و تنها با اختلاف در میزان اهمیت در همه نظریه‌های دولت، از دولت لیبرال تا دولت رفاه و حتی دولت‌های پسا رفاهی، مشترک است. در ایران نیز با شروع مدرنیته، دولت‌ها اهتمام ویژه‌ای به نظام تأمین اجتماعی داشتند. نظام تأمین اجتماعی وفق مقال هنامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۵۲) به منزله حمایتی است که جامعه را در قبال آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی متعهد می‌نماید تا به واسطه قطع یا کاهش شدید درآمد افراد به علت بیماری، بارداری، حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، بیکاری، از کار افتادگی، سالمندی، و فوت و نیز افزایش هزینه‌های درمان و نگهداری؛ به اعضای خود ارائه دهد. کفاشی و حاتمی نژاد رحیم (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان «بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۱۳۸۸» انجام داده‌اند. هدف این پژوهش با عنوان «بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی، استان گلستان، ۱۳۸۸» شناخت، ریشه‌یابی، و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و ترسیم چهارچوبی علمی برای صیانت از منابع انسانی و افزایش بهره‌وری است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان، اعم از استخدام رسمی، آزمایشی، و قراردادی به تعداد ۹۵۰ نفر است. برای برآورد اندازه نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه ۲۵۰ نفر تعیین گردید. این پژوهش از نقطه نظر هدف و ماهیت، کاربردی، و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات، آزمون فرضیه‌ها و نتیجه‌گیری از نوع توصیفی است. روش تحقیق پس از تفکیک جامعه آماری برحسب شهرستان، نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. اطلاعات و داده‌های مورد نیاز با استفاده از

و گروه‌ها برای انتخاب می‌شود و انتخاب‌ها را به سوی نتیجه‌ها و اعمال مطلوب سوق می‌دهد.

۴. اصول حقوقی سازمان تأمین اجتماعی

منظور از این اصل آن است که حمایت‌های تأمین اجتماعی به مفهوم عام، شامل همه افراد ملت می‌شود. اصل ۲۹ قانون اساسی، تبصره ۱ ماده ۱ و بند ج ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳ و ۳۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸ نیز بر این موضوع تأکید دارد. بدین معنا که برخورداری از این مزایای نمی‌تواند محدود به طبقه خاصی گردد و همه انسان‌ها به صرف انسان بودن، حق برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی را دارند. از این رو در تردید بین بهره‌مندی یا محرومیت از این حمایت‌ها، اصل برخورداری افراد ملت است. یکی از نقایص نظام تأمین اجتماعی ما، عدم پوشش بیمه‌ای بخش قابل توجهی از جمعیت فعال و البته غیرفعال کشور است (نعیمی، ۱۳۹۳: ۵۴).

۴.۱ اصل برابری

در حقوق تأمین اجتماعی، اصل برابری^۳ بیمه شدگان در برخورداری از مزایای حاکم است. بدین معنا که برخورداری از حمایتی خاص نمی‌تواند مختص به جنس، طبقه، پیروان مذهب یا نژاد خاصی گردد. با این حال ممکن است ارائه برخی حمایت‌ها مانند کمک هزینه عائله مندی یا غرامت دستمزد ایام زایمان، فقط به یکی از دو جنس پرداخت شود. حقوق تأمین اجتماعی در کنار حقوق کار، یکی از حوزه‌هایی است که دولت در آن تبعیض مثبتی به نفع زنان در نظر می‌گیرد. برای نمونه، سن و شرایط بازنشستگی در خصوص بازنشستگی بانوان، عموماً از شرایط مناسب تری نسبت به بازنشستگی مردان برخوردار است. در واقع دولت می‌تواند برخی کاستی‌های قوانین و مقررات حوزه حقوق کیفری و مدنی را که تغییر آن به دلایل مختلف آسان نیست، با برقراری تبعیض مثبت در حقوق کار و تأمین اجتماعی جبران نماید.

۳. مبانی نظری

کانگر و کانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی را فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است می‌داند. توانمندسازی دارای ابعاد مختلفی از جمله ابعاد اجتماعی، فردی و روانشناختی، حقوق و قانونی و اقتصادی است. یکی از ابعاد مهم آن، توانمندسازی اقتصادی باهدف ایجاد اشتغال پایدار و افزایش درآمد خانوارها و بالطبع، کاهش فقر آنان می‌باشد، زیرا وضع اشتغال از جهت‌های متعددی می‌تواند بر فقر و ابعاد آن تأثیرگذار باشد (آشبارن و وارنیز، ۲۰۱۰: ۳۰). توانمندسازی اقتصادی، فرآیندی است از پایین به بالا که طی آن، فقرا با افزایش قابلیت‌های اقتصادی می‌توانند به نیازهای خود پاسخ داده و به حقوق و قدرت برابر دست یابند. بنابراین، توانمندسازی اقتصادی افراد، جوامع حتی ملت‌ها به معنی ایجاد قابلیت‌های لازم برای کسب مسئولیت جمعی در فعالیت‌های اقتصادی به منظور دستیابی به کی زندگی بهتر و مدیر توسعه خود شدن است (زاهدانی مازندرانی، ۱۳۸۹: ۲۷۶). توانمندی اقتصادی، زیربنای همه توانمندی‌هاست. بدون آن جامعه با آسیب‌های فراوانی رو به رو می‌شود، از فعالیت‌های پویا بازمی‌ماند، بنیان‌های ارزشی و پایبندی به دین نیز متزلزل می‌گردد. در نتیجه با رواج آن بزهکاری، بی‌کاری و فساد به وجود می‌آید و جایی برای تعالی نمی‌ماند (حسینی، ۱۳۸۲: ۲۲). توانمندسازی اقتصادی، این بعد از توانمندسازی با شاخص‌هایی نظیر کسب یا افزایش درآمد، توانایی بازپرداخت وام و قدرت پس‌انداز کردن تعریف می‌شود. توانمندسازی اقتصادی را عمل اعطای مسئولیت به افرادی می‌دانند که از نزدیک با مسائل سروکار دارند (رهنورد، ۱۳۹۰: ۶۸). توانمندسازی اقتصادی فرایندی است که باعث افزایش ظرفیت‌ها و سرمایه‌های افراد

عدالت توزیعی و لحاظ اولویت اختصاص یارانه و سهم دولت به مناطق محروم و مشاغل، اصناف و اقشار کم درآمدتر اقدام نماید. آیین‌نامه موضوع این حکم توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان برنامه و بودجه کشور حداکثر ظرف مهلت سه ماه تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

دلایل توجیهی:

پرداخت یارانه و هر نوع مساعدت مالی به عنوان پرداخت های انتقالی از جانب دولت به مردم، به جهت توزیع ثروت و منابع ملی بین مردم، یک از سیاست‌های مالی است که در هر کشوری متناسب با شاخص‌های اقتصادی آن کشور اجرا می‌شود. محل تخصیص و نحوه پرداخت این پرداخت‌های انتقالی، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تصمیم‌گیری است که بر کارایی سیاست‌های مورد نظر و ایجاد آثار مثبت و منفی آن‌ها مؤثر است. حمایت از اقشار کم درآمد و آسیب پذیر جامعه به عنوان یکی از مهم‌ترین مبانی انسانی، مورد توجه آموزه‌های دینی و اخلاقی بوده و در دولت‌های مختلف به انحای گوناگون تبلور یافته است. یکی از روش‌های حمایت از اقشار کم درآمد حمایت از پوشش بیمه‌ای آنان و کمک به پرداخت حق بیمه به جهت تضمین آتیه و پیشگیری از موروثی شدن فقر و تعمیم و گسترش تأمین اجتماعی در جامعه است که در نوع خود یکی از افکار مترقی در راستای توانمندسازی جامعه بوده و کاهش نیازمندی و درماندگی در جامعه را در پی خواهد داشت.

حمایت از اقشار ضعیف به عنوان یک وظیفه حاکمیتی و مسئولیت اجتماعی، وظیفه‌ای بر دوش مسئولان و یکایک مردم است ولیکن باید توجه داشت هرگونه سوء استفاده من غیر حق از حمایت‌های پیش‌بینی شده، موجب ناکارآمدی این سیاست‌ها بوده و آسیب‌هایی را نیز ایجاد می‌کند که اصلاح و رفع آن‌ها، هزینه و زمانی مضاعف را می‌طلبد.

نظام تأمین اجتماعی به عنوان یکی از ابزارهای منطقی و علمی باز توزیع درآمد در راستای تحقق عدالت اقتصادی و اجتماعی در جوامع مدنی پایه‌ریزی شده است که بر اساس محاسبات بیمه‌ای

۴,۲ اصل تکلیف دولت به حمایت‌های موضوع تأمین اجتماعی

در تأمین اجتماعی، این دولت است که مسئول ارائه حمایت‌ها است. بدین معنا که دولت تکلیف کلی برقراری نظام جامع تأمین اجتماعی را بر عهده دارد. در عمل، دولت به ندرت به صورت مستقیم اقدام به ارائه این حمایت‌ها می‌کند و این کار را از طریق نهادهای بیمه‌ای، حمایتی، امدادی و... به انجام می‌رساند. اصل ۲۹ قانون اساسی و نیز تبصره ۱ ماده ۱ قانون ساختار متضمن این معناست. تکلیف دولت به ارائه این حمایت‌ها در برابر حق ملت در الزام دولت به انجام این تکلیف قرار می‌گیرد.

۴,۳ اصل حداقلی بودن حمایت‌های تأمین اجتماعی

حقوق تأمین اجتماعی، تأمین کمینه امکانات لازم جهت زندگی شرافت‌مندانه را برعهده دولت می‌گذارد. حق اشخاص نیز در همین محدوده خلاصه می‌شود. در این حقوق، بحث کسب سود یا مستمری بالاتر از سوی بیمه شدگان نیست. لذا بیمه شده نمی‌تواند علی‌الاصول از دو مستمری بهره‌مند شود. در عین حال باید توجه داشت که این اصل دارای مرزی باریک با اصل کفایت است. حمایت‌های تأمین اجتماعی در عین حداقلی بودن، باید کافی باشد. یعنی برای داشتن یک زندگی شرافتمندانه کفایت می‌کند. بند ب ماده ۹ قانون ساختار مبین اصل مذکور می‌باشد که به اصل پایه‌ای بودن نیز مشهور است. این اصل در موارد ۲۷، ۳۲ و ۳۸ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹ مجلس شورای اسلامی مورد تأکید قرار گرفته است (خالق پرست و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۰).

همچنین در ماده (۵)

دولت مکلف است نسبت به ساماندهی و اصلاح سهم (درصد) پرداخت‌های حق بیمه از محل منابع عمومی (اعم از معافیت‌های بیمه‌ای سهم کارفرمایان، پرداخت حق بیمه از محل هدفمندی یارانه‌ها و پرداخت حق بیمه سهم گروه‌های خاص) با رعایت

اجتماعی و دولت‌های رفاه را که بعد از گزارش لرد بورج در سال ۱۳۹۲ در انگلستان و بسیاری دیگر از کشورها شکل گرفت بر این اساس قابل توجیه است. بدون وجود حقوق اجتماعی حقوق مدنی و سیاسی را نمی‌توان به درستی اعمال و استیفا کرد. به باور مارشال حقوق مدنی و سیاسی که در اواخر قرن نوزدهم و قبل از شکل‌گیری حقوق اجتماعی مورد پذیرش قرار گرفته بود، بدون حقوق اجتماعی نتوانست نابرابری‌های اجتماعی را کاهش دهد. او در این زمینه می‌نویسد: «حقوق مدنی به افراد اختیار قانونی اعطا می‌کند، اما تبعیض طبقاتی و فقدان امکانات اقتصادی استفاده از این حقوق را به شدت محدود می‌کند. همچنین حقوق سیاسی قدرت بالقوه‌ای را براد می‌دهد، اما اعمال آن نیازمند تجربه، سازمان‌دهی و تغییر افکار درباره کارکردهای مناسب است...» (Marshall, 1992: 27).

۶. حقوق تعهدات و حقوق تأمین اجتماعی

گاه نیاز بیمه شده به ارائه خدمات و مزایای تأمین اجتماعی به دلیل تقصیر یا فعل زیان بار دیگری است و عامل انسانی دارد؛ برای مثال، بیمه شده ممکن است به دلیل عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی توسط کارفرما و کار با دستگاه معیوب و غیراستاندارد دچار حادثه شود یا به بیماری حرفه‌ای مبتلا گردد یا هنگام مراجعه به منزل یا رفتن به مسافرت و گردش در حادثه رانندگی صدمه ببیند یا وفات کند یا توسط زورگویی مضروب و مجروح شود که در این صورت حقوق تأمین اجتماعی با مسئولیت مدنی ارتباط پیدا می‌کند و این پرسش مطرح می‌شود که نهاد تأمین اجتماعی بعد از ارائه حمایت‌ها و مزایای پیش‌بینی شده در قانون، که ممکن است به صورت پرداخت غرامت دستمزد، مستمری از کارافتادگی ناشی از کار یا غیر ناشی از کار، غرامت مقطوع نقض عضو، مستمری بازماندگان و ارائه خدمات درمانی و توان‌بخشی باشد، می‌تواند برای استرداد هزینه‌ها و مبالغ پرداختی به وارد کننده زیان مراجعه کند و زیان دیده و بازماندگان تحت تکفل وی می‌توانند، هم‌زمان از مزایای نظام تأمین اجتماعی و حمایت‌های نظام عام مسئولیت مدنی برخوردار

استوار بوده و هر گونه خلل در مبانی محاسباتی آن موجب تضییع حقوق صاحبان دارایی‌ها و منافع آن‌ها که همان بیمه شدگان و بازنشستگان در طی نسل‌های متوالی هستند، خواهد شد. لذا تأمین و پرداخت حق بیمه بیمه‌شدگان مشمول یارانه به جهت تأمین و پایداری منابع سازمان در جهت کفایت خدمات، یکی از ضروریات می‌باشد و انتظار فعالان حوزه کار و امور اجتماعی این است که ضمن نظارت بر اجرای دقیق قوانین، بر توسعه ساختاری و بلند مدت نظام تأمین اجتماعی در کشور توجه گردد.

۵. تأمین اجتماعی، حقوق اساسی و حقوق بشر

می‌دانیم امروزه حق تأمین اجتماعی به عنوان یکی از حقوق اساسی افراد در اسناد بین‌المللی و قوانین اساسی کشورها جای گرفته است. این حق یکی از راهکارهای اساسی تضمین و تحقق قوانین اساسی کشورها جای گرفته است. این حق یکی از راهکارهای اساسی تضمین و تحقق کرامت به عنوان مبنای وجودی انسان و عدالت اجتماعی به عنوان هدف متعالی جامعه انسانی است (نصیری، ۱۳۸۲: ۳۱).

برخی حق برخورداری از رفاه و تأمین اجتماعی را در چارچوب مفهوم شهروندی و حقوق وابسته به آن مورد بررسی قرار داده‌اند: متشکل از سه دسته از حقوق است:

۱- حقوق مدنی (مانند برابری در مقابل قانون و حق برخورداری از دادرسی عادلانه)

۲- حقوق سیاسی (مانند حق رأی و انتخابات منصفانه)

۳- حقوق اجتماعی (حقوق شهروندی اجتماعی) که در رأس آن حق رفاه و تأمین اجتماعی قرار دارد. پذیرش حقوق شهروندی اجتماعی مبنای مکتبی مناسب را برای مداخله دولت رفاه فراهم می‌سازد تا از طریق تضمین حداقل امکانات برای تمام شهروندان و پیکار با نابرابری‌ها زمینه مشارکت آنان در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی فراهم شود. چنین ترتیبی از طرد افراد و گروه‌های خاص اجتماعی، مانند سالمندان، از کارافتادگان، بیکاران، زنان، جوانان و اقلیت‌های قومی از جامعه جلوگیری می‌کند. ساختار و کارکرد نظام‌های تأمین

پایداری صندوق‌ها که می‌بایست معنی‌دار و قابل قبول باشد و دومین هم با توجه به اینکه اجرای برخی از آن‌ها ممکن است نارضایتی عمومی و افزایش توقعات را در پی داشته باشد قابلیت اجرایی شدن آن اصلاحات است.

فهرست منابع

بادینی، حسن، (۱۳۸۶)، جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، دوره ۹، شماره ۳.

حسینی، هادی، (۱۳۸۲)، توانمندی اقتصادی، معیارها و آسیب‌ها، گلستان قرآن.

خالق پرست، حسین، راسخ، محمد، نعیم، عمران، (۱۳۹۶)، تحلیل حقوقی تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب، فصلنامه پژوهش رفاه اجتماعی، سال هفدهم، شماره ۶۴.

رجبی فرجاد، حاجیه، آهی، پرویز، (۱۳۹۸)، طراحی الگوی توانمندسازی بازنشستگان ناجا (با تأکید بر عوامل اقتصادی)، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال سیزدهم، شماره ۵۷.

رضایی نور، جلال، ممشی، یاسر، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان اردبیل.

رهنورد، فرج‌الله، (۱۳۹۰)، نیازسنجی آموزشی مدیران عالی در بخش دولتی ایران، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۵. زاده‌ی مازندرانی، محمدجواد، (۱۳۸۹)، توانمندسازی، دایره المعارف سازمان دهیاری‌ها و شهرداری‌ها، چاپ اول، انتشارات وزارت کشور، تهران.

طباطبایی حصار، نسرین، صابر، محمود، (۱۳۹۶)، مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در فرض عدم دسترسی به کارفرما برای وصول حق بیمه و راهکارهای تأمین مالی، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۸، شماره ۱.

عباسقلی، اسماء، علیرضایی، اسداله، (۱۳۹۹)، الگویابی معادلات ساختار رابطه بین استراتژی منابع انسانی و توانمندسازی

شوند؟ در بحث از دعاوی تأمین اجتماعی چهارراه حل وجود دارد:

۱- اختیار زیان دیده در مراجعه به وارد کننده زیان یا استفاده از مزایای تأمین اجتماعی

۲- پذیرش جبران خسارات مضاعف زیان دیده (هم از طریق نظام مسئولیت مدنی و هم از طریق تأمین اجتماعی)

۳- اجازه مراجعه نهاد تأمین اجتماعی به وارد کننده زیان برای استرداد مبالغ پرداخت شده به زیان دیده

۴- کاستن از بار مسئولیت وارد کننده زیان به اندازه مبلغی که زیان دیده از بیمه یا تأمین اجتماعی دریافت می‌کند یا معاف کرده او از مسئولیت به طور کای و حذف مسئولیت مدنی (بادینی، ۱۳۸۹: ۱۳۴).

۷. نتیجه گیری

پایداری صندوق‌های نظام تأمین اجتماعی با خطر مواجه شده است. بخشی از این مشکلات مالی به دلیل افزایش بی‌رویه تعهدات صندوق‌ها و بخشی دیگر ناشی از سرمایه‌گذاری نامناسب ذخایر به ویژه در دهه‌های پیشین می‌باشد. رشد سریع جمعیت و دگرگونی آن به لحاظ ساختاری و تحمیل تعهدات قانونی غیرقابل اجرا که بیشتر با اهداف پوپولیستی یا شعارهای سوسیالیستی همخوانی داشت مهمترین دلایل رشد بی‌رویه بدهی ضمنی سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند. در چند سال گذشته بسیاری از صندوق‌ها که با مشکلات مالی زیادی روبرو بودند اصلاحات گسترده‌ای در نظام تأمین مالی خود صورت داده‌اند اما در کشور ما متأسفانه به دلایل اقتصادی و سیاسی از یکسو و عدم توجه مسئولین از سوی دیگر روند بهسازی و اصلاحات با مشکل روبرو بوده است. متأسفانه تعویق اصلاحات شکاف بین درآمدها و تعهدات صندوق‌ها را بیشتر کرده و بهسازی عملکرد را مشکل‌تر می‌نماید، بنابراین طراحی یک اصلاحات گسترده ضروری و فوری به نظر می‌رسد. دو معیار برای انتخاب راهکارهای اصلاحی از میان اصلاحات تجربه شده در دنیا پیشنهاد گردیدند. نخستین معیار تأثیر اصلاحات بر

نعیمی، علی، (۱۳۹۳)، حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه‌های بیمه‌ای تهران، سمت.

منابع لاتین

Ashburn, K & Warner, A (۲۰۱۰). "Can Economic Empowerment Reduce Vulnerability of Girls and Young Women to HIV?". International Center for Research on Women.

Marshall, T.H., 'Citizenship and Social Class', in, T.H. Manhall and T. Bottomore, Citizenship and Social Class, [London:Pluto, ۱۹۹۲,p۲۷.

کارکنان(مورد مطالعه سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.

کفاشی، مجید، حاتمی نژاد، رحیم، (۱۳۸۸)، بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۸۸، پژوهش اجتماعی، دوره ۲، شماره ۵.

نصیری، مرتضی، مبانی حقوقی تأمین اجتماعی در ایران، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول.