

بررسی نقض اصول بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی از منظر کنشگران

سید وحید میره بیگی^۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، چرایی و چگونگی «در مخاطره قرار گرفتن اصول بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی» را از منظر کنشگران این حوزه بررسی کرده است؛ بدین منظور از رویکرد کیفی و روش زمینه‌ای^۲ استفاده شد.

روش: داده‌های مورد استفاده شامل دو بخش بود که بخش نخست را پژوهش‌های دیگر گردآوری کرده بودند و در این‌جا مورد تحلیل ثانویه قرار گرفت. بخش دوم، توسط نگارنده از طریق نظرسنجی اینترنتی و مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت یافته با کارکنان سازمان گردآوری و به شیوه مرسوم روش زمینه‌ای تحلیل شد.

یافته‌ها: داده‌ها نشان داد که دو نوع کلاینتلیسم^۳ (کلاینتلیسم سیاسی و کلاینتلیسم سازمانی) اصول بیمه‌ای سازمان را نقض و تضعیف می‌کنند؛ کلاینتلیسم سیاسی، مداخلات سیاستمداران در سازمان است که به اشکال مختلفی همچون استقراض تحمیلی مشکوک‌الوصول، استخدام و انتصاب سفارشی یا تحمیلی، مداخله در مسیر استاندارد شغلی، مداخله در تأسیس مراکز خدماتی، مداخله در روندهای خدمات‌دهی سازمان و مداخله در شرکت‌های سازمان رخ می‌دهد؛ کلاینتلیسم سازمانی نیز در قالب توزیع‌های غیربرنامه‌ای و بده‌بستان غیرتحمیلی با سیاستمداران رخ می‌دهد.

نتیجه: مهم‌ترین علل این امر از منظر کنشگران میدانی به این موارد بر می‌گردد: «آگاهی اندک و اشتباه سیاستمداران راجع به بیمه‌های اجتماعی»، «شکل‌نگرفتن زمینه قانونی-سیاسی گفتگوی دموکراتیک (اتحادیه‌ای شدن ضعیف) و نقش نهادهای سیاسی در تضعیف آن»، «رواج کلاینتلیسم در جامعه و شکل‌نگرفتن بوروکراسی ایده‌آل وبری» و «کوتاه‌نگری و بخشی‌نگری سیاستمداران».

واژگان کلیدی: سازمان تأمین اجتماعی، بیمه اجتماعی، کلاینتلیسم، توزیع برنامه‌ای، توزیع غیربرنامه‌ای

سازمان تأمین اجتماعی، یکی از سازمان‌های فعال در «نظام بیمه‌ای» کشور است که در «راهبرد بیمه‌های اجتماعی» تعریف شده و عمل می‌کند (پناهی، ۱۳۷۶). این سازمان به‌مثابه یک نهاد بیمه اجتماعی بر اصول «سه‌جانبه‌گرایی» و «استقلال اداری و مالی» مبتنی است (نک. عصمتی، بی‌تا؛ شفیعی، ۱۳۹۶؛ ایشیکاوا، ۲۰۰۳؛ سازمان بین‌المللی کار، ۱۸، ۲۰؛ مینت، ۲۰۰۸). خدشه‌دار شدن اصول «سه‌جانبه‌گرایی» و «استقلال اداری و مالی» از معضلاتی است که این سازمان از گذشته با آن روبه‌رو بوده است. نقض این دو اصل، از این لحاظ حائز شأن مسئله‌گی است که انجام مأموریت‌های سازمان را اساساً ناممکن می‌سازد: هنگامی که سه‌جانبه‌گرایی نقض گردد، سازوکار گفت‌وگوی اجتماعی که تنش‌های میان کارگر-کارفرما را تخفیف می‌دهد، بی‌اثر می‌شود و امکان به‌حاشیه‌رفتن سیاست‌گذاری‌های حافظ منافع کارگران افزایش می‌یابد؛ هنگامی که استقلال اداری نقض گردد، احتمالاً کارایی هم کاهش می‌یابد و نقض استقلال مالی نیز به‌معنای ایجاد امکان استفاده نابه‌جا از منابع بین‌نسلی مشخصی است که متعلق به کارگران نسل‌های گذشته و آینده است. جای یک مطالعه علمی روشن‌گر و معتبر در این زمینه خالی است. فراتر از مسئله‌گی علمی، از منظر سازمانی نیز، معضل یادشده پرابلماتیک ارزیابی شده است؛ چنان‌که در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان تأمین اجتماعی بر اهمیت این اصول تأکید و نقض این اصول از تهدیدهای کلان پیش‌روی سازمان پنداشته شده است، همچنین مطالعه در مورد این اصول، بخشی از پژوهش‌های مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی بوده است و بسیاری از کارشناسان این حوزه، این مسئله را بسیار مهم ارزیابی کرده‌اند. پژوهش حاضر، می‌کوشد بر اساس دیدگاه‌های کنشگران حوزه بیمه‌های اجتماعی، تصویری از چرایی و چگونگی نقض این اصول به‌دست دهد.

ادبیات پژوهش

با توجه به این‌که نظام رفاه به‌طور کلی و به‌ویژه نظام بیمه اجتماعی، در درون بسترهای متفاوت سیاسی-اقتصادی به‌نحو متفاوتی تنظیم می‌شوند و عمل می‌کنند، مطالعه علمی معضل یادشده مستلزم در نظر گرفتن بافتار سیاسی-اقتصادی است و بدین‌منظور بهره‌بردن از مبانی نظری مناسب اقتصاد سیاسی ایران ضرورت دارد؛ نظریاتی که نشان دهند احتمالاً کدام پارامترهای اقتصاد سیاسی کشور، چگونه و در راستای منافع چه کسانی معضل یادشده را زمینه‌سازی کرده‌اند. باید بدون این‌که نظریات را بدیهی فرض کنیم، در افزایش حساسیت نظری پژوهشگر طی گردآوری و تحلیل داده‌ها مؤثر واقع شود. به‌همین جهت و با توجه به این‌که اقتصاد سیاسی کشور از سوی پژوهش‌های بسیاری دارای خصیصه کلاین‌تلیسم شناخته شده است (برای نمونه: علمداری، ۲۰۰۵، مهدوی، ۲۰۱۵؛

خضری، ۱۳۸۷ و قاسمی و همکاران، ۱۱ ۲۰^۱) مروری کوتاه بر نظریه کلاین‌تلیسم ضروری است، تا بر اساس آن بتوان چارچوبی مفهومی برای این پژوهش تدوین کرد.

کلاین‌تلیسم که گاه به صورتی نارسا به حامی‌پروری ترجمه شده، نوعی رابطه عمودی است و ساده‌ترین تعریف آن، «دوستی نابرابر» است. منظور از نابرابری، کنترل‌های متفاوت پاترون (patron/حمایت‌گر) و کلاینت (client/پیرو) نسبت به منابع است که به مبادله آن منابع می‌انجامد (لماچند و لگ، ۱۹۷۲: ۱۵۲). از این مفهوم برای توصیف روابط نابرابر میان قشرهای اجتماعی در هر دو جوامع گذشته و کنونی استفاده شده است. ماکس وبر، ریشه کاربرد روزمره این مفهوم را در روم باستان یافت. این اصطلاح در مطالعات نو-وبری و غیر وبری معاصرتر که به مطالعه نئوپاتریمونیالیسم می‌پردازند نیز راه یافته و معانی مختلفی به خود گرفته است، اما «تعریفی کاملاً پذیرفته شده از آن در دست نیست، اگرچه اکثر تعاریف موجود ویژگی‌های کلاین‌تلیسم را رابطه دوسویه^۲، آشنایی متقابل، سلسله‌مراتب و تکرار دانسته‌اند» (هیکن، ۲۰۰۱: ۲۹۰). مطالعات توسعه، کلاین‌تلیسم را به علت خاصیت غیررسمی و شخصی آن، ناقص معیارها و ضوابط بوروکراتیک و مانع توسعه دانسته‌اند. کلاین‌تلیسم می‌تواند در سطح خرد (میان افراد و گروه‌ها در درون بوروکراسی‌ها) و در سطح کلان (میان دولت و جامعه؛ یا میان دولت و گروه‌های اجتماعی و میان بوروکراسی‌ها) رخ دهد. مطالعات سنتی کلاین‌تلیسم بیشتر روابط سطح خرد (میان افراد) را بررسی می‌کردند، اما مطالعات اخیر به بررسی الگوهای روابط سطح کلان گرایش دارند (فاکس، ۲۰۱۲: ۱۸۷). در سطح کلان رابطه میان دولت (گروه‌های حاکم) و جامعه (گروه‌های اجتماعی) به گونه‌ای شکل می‌گیرد که در سلسله‌مراتب کلاین‌تلیسم، گروه‌های حاکم در رأس هرم، به مثابه سوپرپاترون (آبرحامی) عمل می‌کنند و با توزیع‌های خاص خود، سعی در خرید مشروعیت و کسب حمایت سیاسی (انتخاباتی و غیرانتخاباتی) دارند. در مطالعات انجام گرفته راجع به کلاین‌تلیسم رویکرد انتخاب عقلانی بیشتر بر ویژگی مبادله‌ای این رابطه؛ رویکرد وبری، بیشتر به فرسایش جنبه عمومی و رسمی اقتدار و سلطه؛ و دیگران بیشتر بر ابعاد اجتماعی وفاداری و مقابله به مثل تأکید داشته‌اند (مونو، ۲۰۱۰: ۴).

آنچه در شبکه ارتباطات کلاین‌تلیستی مبادله می‌شود، شامل انواع کالاها، خدمات عمومی‌ای مانند

۱- همچنین، ادبیات رانتیریسیم، کلاین‌تلیسم را در مقام پیامد رانتیر بودن دولت در ایران شناسایی می‌کند؛ برای مثال نگاه کنیده کاتوزیان، ۱۳۹۰؛ شامبیانی، ۱۹۹۴؛ اسمیت، ۱۳۸۹؛ اسکاچپول، ۱۳۸۲؛ عبداللهی و راد، ۱۳۸۸؛ حاجی یوسفی، ۱۳۷۷؛ ازغندی، ۱۳۸۹؛ غلامی و فاضل، ۱۳۹۵؛ فیضی و همکاران، ۱۳۹۶؛ سینیایی و مظفری پور، ۱۳۹۲؛ میرترابی، ۱۳۹۵؛ طاهری و صفاری، ۱۳۸۸؛ پناهی و امینی، ۱۳۹۰.

۲- شایان ذکر است که امکان دارد عده‌ای بین یک پاترون و کلاینت‌هایش به مثابه دلال عمل کنند، یا «امکان دارد که دلال کلاینت یک پاترون باشد؛ اما خودش در مقام پاترون کلاینت دیگری در سطوح پایین این هرم عمل کند. تفاوت بین پاترون اصلی و دلال این است که دلال کنترلی روی منابع ندارد و فقط انتقال دهنده آن است». در نتیجه، روابط کلاین‌تلیستی ممکن است شبکه‌ای از یک هرم کلاین‌تلیستی را شکل دهند: «یک سازمان دهی سلسله‌مراتبی پیچیده، یک نظام شبکه‌ای و سلسله‌مراتبی» و چون در این شبکه پیچیده تعدد و سطوح روابط شدید است، ممکن است آشنایی شخصی کمتری وجود داشته باشد، اما روابط همچنان خاص گرایانه‌اند (مونو، ۲۰۱۰: ۶-۵).

مراقبت‌های درمانی یا تأمین اجتماعی، مشاغل عمومی، کمک در دادگاه‌ها، مجوزها و... است. اگرچه معمولاً در بررسی کلاینتلیسم به مبادله «کالا، پول، امکانات و فرصت‌ها» از سوی پاترون و رأی‌دهی از سوی کلاینت توجه شده است، اما رابطه کلاینتلیستی ابعادی فراتر از این دارد و مبادله‌های آشکار/ضمنی دیگری در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی، مذهبی، سازمانی و... را در برمی‌گیرد (پارسرو، ۱۴: ۲۰: ۵).

یکی از انواع کلاینتلیسم که در سپهر سیاست رخ می‌دهد، کلاینتلیسم سیاسی است. «کلاینتلیسم سیاسی مبنی بر مبادله حمایت سیاسی به خاطر منافع مادی میان گروه‌های حامی-پیرو است و شامل یک ساختار سلسله‌مراتبی است که در آن پیروان متعدد به یک حامی متصل می‌شوند. به علاوه، حامی‌هایی که در درون ساختار کلاینتلیستی در سطح پایین‌تری قرار دارند، خودشان پیرو یک حامی سطح بالاترند...» (کورر، ۱۳۸۲: ۳۵۵-۳۵۴). قاعداً «منافع جمعی کالاهایی است که باید با ضوابط بوروکراتیک توزیع شوند»؛ اما در شرایط رواج کلاینتلیسم سیاسی، این منافع از طریق زیر پا گذاشتن ضوابط بوروکراتیک و عام‌گرا توزیع می‌شوند؛ بر این اساس «کلاینتلیسم و فساد^۱ دوقلوهای جدانشدنی هستند» (کورر، ۱۳۸۲: ۳۵۶).

کلاینتلیسم در جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه وجود دارد، اما در دومی می‌تواند غالب باشد؛ هنگامی که روابط اجتماعی عمدتاً بر کلاینتلیسم مبتنی بوده است، پژوهشگران از نظام کلاینتلیستی سخن گفته‌اند که جامعه را به گونه‌ای ساخت می‌بخشد که مانع از شکل‌گیری طبقات است. در جامعه طبقاتی پیوندهای میان افراد مبتنی بر منافع هم‌طبقه‌ای‌ها بوده و حالت افقی دارد، اما در جامعه کلاینتلیستی پیوندها عمودی‌اند^۲ و منافع گروهی بر اساس پایگاه طبقاتی شکل نمی‌گیرند (بدیع، ۱۳۹۳: ۱۹۶).

روابط کلاینتلیستی به روابط میان‌فردی خصلتی خاص گرایانه می‌بخشد و از این لحاظ با قواعد بوروکراتیکی، مانند شایسته‌سالاری، یا توزیع‌های مبتنی بر استانداردهای مشخص در تضاد است؛ در این مسیر، استاکس و دیگران (۱۲: ۲۰: ۸) تحت موضوع سیاست‌های توزیعی، به موضوع کلاینتلیسم پرداخته‌اند. به نظر آن‌ها سیاست‌های توزیعی رژیم‌ها را می‌توان به توزیع برنامه‌ای^۳ و توزیع غیربرنامه‌ای^۴ تقسیم کرد. در توزیع برنامه‌ای، معیار توزیع، معیاری عمومی است و «معمولاً و نه همیشه» مباحث و گفت‌وگوهایی سیاسی پیش از تصویب و اجرای سیاست‌های توزیعی رخ می‌دهد» و «این معیار

۱- در ارتباط کلاینتلیسم با فساد، گاهی از خود این واژه و گاه از اصطلاحات مشابهی از قبیل روابط شخصی، غارتگری (Kleptocracy)، پاتروناژ (Patronage)، خویشاوندسالاری (Nepotism)، یا پارتی‌بازی (Favoritism) استفاده شده است (مونو، ۱۳: ۲۰: ۳۷).
۲- «حتی پیوندهای افقی میان پیروها نیز نتیجه پیوندهای عمودی با» رأس سلسله‌مراتب است (کورر، ۱۳۸۲: ۳۵۵)

3- programmatic distribution

4- nonprogrammatic distribution

رسمی و عمومی توزیع باید مؤثر بوده و به توزیع منابع مربوطه شکل دهد، پس برای این که یک طرح برنامه‌ای باشد، معیار توزیع باید ۱. رسمی و عمومی باشد و ۲. عملاً توزیع مزایا یا منابع را تعیین کند؛ هنگامی این اتفاق می‌افتد که قوانین مؤثری مانع از توزیع بی‌برنامه، ویژه و خاص منابع شوند و سیستم قضایی نیز از مبادله آشکار، یا پنهان رأی و حمایت جلوگیری کند و توزیع‌ها شفاف و آشکار باشند. در توزیع غیربرنامه‌ای، از معیار فوق تخطی می‌شود. کلاینتلیسم سیاسی از اشکال توزیعی زیرمجموعه توزیع غیربرنامه‌ای است. توزیع‌ها و بازتوزیع‌هایی که در نظام رفاهی مدرن انجام می‌شود، از نوع توزیع برنامه‌ای است. در واقع نظام رفاه، فی‌نفسه نظامی توزیعی است که با «سیاست‌گذاری‌های توزیعی» جهت‌داده می‌شود. این سیاست‌گذاری‌ها و اجرای آن‌ها ممکن است به توزیع برنامه‌ای و یا غیربرنامه‌ای بدل شوند. هر جا که توزیع‌ها برنامه‌ای باشند، نظام رفاه مدرن پدید می‌آید و هر جا که غیربرنامه‌ای باشند، کلاینتلیسم رواج می‌یابد. هنگامی که نظام سیاسی نتواند از برنامه‌های توزیعی به‌شکلی عام‌گرا، بدون تبعیض و رفاه‌افزا بهره‌گیرد و بوروکراسی‌های آن کارایی لازم را نداشته باشند، کلاینتلیسم «به‌مثابه نوعی جایگزین کارکردی برای کارکرد «تأمین اجتماعی» دولت‌های رفاهی مدرن عمل می‌کند» (لمارچند و لگ، ۱۹۷۲: ۱۵۸).

با ابتننا بر آنچه مبانی نظری نشان داد، می‌توان به طرح چارچوبی مفهومی برای این پژوهش دست زد، چارچوب مفهومی‌ای که در مقام برانگیزاننده حساسیت نظری پژوهش‌گر در هنگام گردآوری و تحلیل داده‌ها عمل کند. پژوهش‌گران، کلاینتلیسم را دارای پیامدهای مختلفی دانسته‌اند. به نظر می‌رسد برخی از آن پیامدها می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر ویژگی‌های خاص بیمه‌های اجتماعی تأثیر منفی بگذارند، یا بستر چنین تأثیری را فراهم کنند. نخست این که، نظام کلاینتلیست با ویژگی عدم سازمان‌یابی طبقاتی شناخته می‌شود؛ یعنی به‌جای این که از دل طبقه هم‌منفعت کارگران، سازمان‌ها و تشکلهایی بازنماگر منافع اعضای خویش بروید، سازمان‌ها و تشکلهای بر اساس روابط حامی-پیرو و حول محور کانال‌های توزیع غیربرنامه‌ای سامان می‌یابند. بنابراین، انتظار می‌رود که بدر، یا زمین حاصل‌خیز تشکلهای کارگری در این بافتار وجود نداشته باشد، یا بسیار ضعیف باشد. دوم این که، در این بافتار، حکمرانی قانون تضعیف و فساد تشدید می‌شود. این مهم، در شرایطی رخ می‌دهد که رانت‌جویی در جامعه رواج یافته و شبکه‌ای چندین‌لایه از روابط حامی-پیرو آفریده شده است که در رأس آن گروه‌های حاکم قرار دارند. یکی از خصیصه‌های شبکه‌های حامی-پیرو، ابتنای روابط بر خاص‌گرایی و غیربرنامه‌ای شدن توزیع‌ها است و در واقع می‌توان گفت که اگر سنخ‌آرمانی^۱ توزیع برنامه‌ای را در یک نظام جامع رفاه (که با اصول شفافیت، پاسخگویی و حاکمیت قانون کار می‌کند)

چنین ترسیم کنیم که معیارهای توزیع در آن توسط قانون برآمده از گفت‌وگوی اجتماعی وضع می‌شوند و استانداردهای مشخص عام‌گرایانه ملاک خدمات‌دهی قرار می‌گیرد و قوانین ضمانت اجرایی دارد، سنخ‌آرمانی توزیع غیربرنامه‌ای بدین شکل قابل ترسیم است که سازمان‌های مختلفی که دارای وظایف متداخل و موازی‌اند و از شفافیت و پاسخگویی اندکی بهره می‌برند، توزیع‌های خاص‌گرایانه (احتمالاً با انگیزه‌های سیاسی) انجام می‌دهند. آنچه در این میان، بسیار اهمیت دارد، خصلت روابط بوروکراتیک است؛ یعنی این‌که: روابط غیرشخصی و عام‌گرا، یا روابط خاص‌گرا (مبتنی بر آشنایی شخصی، خویشاوندسالاری، باندبازی و...) رواج داشته باشد.^۱ هنگامی که در یک نظام رفاهی، بوروکراسی‌ها بر اساس روابط عام‌گرایانه عمل کنند، امکان توزیع‌های بدون تبعیض و استاندارد و مبتنی بر مقررات ایجاد می‌شود.^۲ در مقابل، هنگامی که در یک نظام رفاهی، در بوروکراسی‌ها روابط خاص‌گرایانه رواج یابد، توزیع‌های غیربرنامه‌ای و تبعیض‌آمیزی که می‌توانند به ابزاری سیاسی بدل شوند، امکان می‌یابند. در بافتار کلاینتلیسم «هیچ حوزه‌ای وجود ندارد که سیاست‌زده نشده باشد. سطح بالایی از سیاست‌زدگی، سطح پایینی از بی‌ثباتی نهادی را به همراه دارد» (کورر، ۱۳۸۲: ۳۵۷) و گروه‌های حاکم در میدانی که قواعد آن به‌طور ضعیفی حاکم شده است، و فساد به منطق بسیاری از کنش‌ها بدل شده است، منابع عمومی را در راستای اهداف خاص خودشان هزینه خواهند کرد.

همان‌طور که شرح داده شد، اگر سازوکارهای توزیعی در اختیار سیاست‌گذاران به توزیع‌های برنامه‌ای بیانجامد، یک نظام رفاه مدرن و عقلانی شکل می‌گیرد و اگر آن سازوکارها به توزیع‌های غیربرنامه‌ای منجر شود، یک نظام کلاینتلیستی پدید خواهد آمد - و این کلاینتلیسم خرد است. اگر کلاینتلیسم به ویژگی اساسی اقتصادسیاسی بدل شده باشد، ممکن است در رابطه میان نهادهای سیاسی و سازمان‌هایی که در قالب نظام رفاه کشور عمل می‌کنند، رابطه‌ای کلاینتلیستی رخ دهد - و این کلاینتلیسم کلان است. در صورت رخ دادن کلاینتلیسم کلان، سازمان‌های فعال در نظام رفاه کشور (مانند صندوق‌های بیمه‌ای) به بستر مناسبی برای بهره‌مندی سیاست‌مدارانی تبدیل می‌شود که در مقام کلاینت‌گروهی از افراد پیرو خویش عمل می‌کنند. فورتزا (۲۰۰۰) معتقد است که در این شرایط «اغلب نظام‌های بازنشستگی عمومی از ایجاد یک صندوق امانی بازمی‌مانند، حتی در هنگامی که آشکارا در درازمدت با بی‌ثباتی روبه‌رو هستند». از نظر او این امر بدین دلیل رخ می‌دهد که «سیاست‌مدارانی که بر برنامه‌های بازنشستگی عمومی حکم می‌رانند، اشتیاق فراوانی به «تا قطره آخر مصرف کردن»

۱- «حامی‌ها و پیروها منفعت خاصی در جایگزین کردن و تبدیل منافع جمعی به منافع خصوصی دارند. راه انجام آن، بی‌اعتنایی به فرایندهای بوروکراتیک و توزیع امتیازات بر اساس یک‌سری مصلحت‌های سیاسی است» (کورر، ۱۳۸۲: ۳۵۶)
 ۲- سازمان بین‌المللی کار این مهم را به رسمیت شناخته و اشاره می‌کند که خطاهای منجر به توزیع‌های غیرعام‌گرایانه موجب از دست رفتن اعتماد مردم به نظام رفاه می‌شود و یکی از عوامل این امر کلاینتلیسم است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۱: ۶۶).

منابع] صندوق‌های امانی و توزیع مزایا میان رأی‌دهندگان به منظور افزایش احتمال پیروزی خود در انتخابات دارند» (فورتر، ۲۰۰۰: ۱). او نشان داده است که در بافتار دموکراسی مدرن نیز، سیاستمداران تلاش می‌کنند تا منابع صندوق‌های بازنشستگی را (که خاصیت امانی و بین‌نسلی دارد) میان افراد فقیرتر نسل حاضر توزیع کنند؛ یعنی در میان کسانی که هم تعداد آنان زیاد است (تعداد رأی بیشتر) و هم به دلیل فقر بیشتر، آسان‌تر به توزیع‌ها واکنش سیاسی نشان می‌دهند. او شواهدی را برمی‌شمرد: با مداخله‌های سیاستمداران، منابع صندوق‌های بازنشستگی در آلمان طی جنگ‌های جهانی مصرف شد. در یونان، ایتالیا، پرتغال، اسپانیا و ترکیه، مستمری‌های بیش‌ازحد سخاوتمندانه‌ای توزیع شد که طی آن صندوق‌ها در بلندمدت ناپایدار شدند، برخی کشورهای آمریکای لاتین نیز مزایای صندوق‌ها را به بخش‌های جدیدی از جمعیت گسترش دادند که سابقه لازم مشارکت در صندوق‌ها را نداشتند و بنابراین با بحران مواجه شدند (فورتر، ۲۰۰۰: ۳). در بافتار کلاینتلیسم، امکان استفاده سیاسی از برنامه‌های اجتماعی پدید می‌آید که طی آن گروه‌های حاکم می‌کوشند برای جلب حمایت پیروان خویش، منابع عمومی را در سطوح کلان، میانی و خرد به گونه‌ای خاص گرایانه توزیع کنند:

جدول شماره ۱. استفاده سیاسی از برنامه‌های اجتماعی: سطوح و منطوق‌های متمایز (به نقل از جدول ذکر شده در فاکس، ۲۰۱۲: ۵)

منطق‌های سیاسی برای حوزه‌های انتخاباتی مدنظر	سطح ملی (کلان)	سطح میانی (منطقه‌ای)	سطح خرد (فردی)
انگیزه‌های مثبت	پاداش به سیاست‌ها: برنامه‌های اجتماعی برای حزب سیاسی مربوطه حمایت ایجاد می‌کنند	پاداش‌های منطقه‌ای و جغرافیایی موردنظر: برنامه‌های اجتماعی منطقه‌ای خاص را هدف می‌گیرند (کالاهای عمومی محلی) یا سازمان خاصی را (کالای باشگاهی) هدف می‌گیرند	پاداش فردی: دسترسی خانوادگی به مزایای خاص طی مبادله آن مزایا با حمایت سیاسی
انگیزه‌های منفی	ترس از تغییر احتمالی سیاست‌ها: حمایت سیاسی از حزب سیاسی‌ای که در پی کاهش یک سیاست محبوب است کم می‌شود	تنبیه‌های منطقه‌ای یا جغرافیایی: کاهش یا توقف منابع برای مناطق یا حوزه‌هایی که مخالفت سیاسی از خود نشان دهند	تهدید فردی: ریسک درک‌شده کاهش دسترسی به مزایا در صورت ارتباط داشتن با مخالفان

به‌طور خلاصه، آن ویژگی‌های اقتصاد سیاسی کلاینتلیستی را که می‌توانند تأثیری منفی بر ویژگی‌های خاص بیمه‌های اجتماعی بگذارند، می‌توان به شرح زیر ترسیم کرد؛ (چنان‌که چارچوب مفهومی این پژوهش را شکل می‌دهد):

ویژگی‌های اقتصاد سیاسی کلاینتلیستی	ویژگی‌های بیمه اجتماعی که تأثیر منفی می‌پذیرند
<p>پیدایش نظام کلاینتلیستی (گروه‌بندی‌های مبتنی بر روابط عمودی حول محور توزیع‌های غیربرنامه‌ای؛ و نه گروه‌بندی‌های طبقاتی مبتنی بر منافع هم‌طبقه‌ای‌ها)</p>	<p>● سه‌جانبه‌گرایی شرح: نبود شرایط رونق اتحادیه‌ای شدن و تشکل‌یابی که مانع از تحقق گفتگوی اجتماعی می‌شود</p>
<p>تضعیف حاکمیت قانون و تشدید فساد در شرایط ایجاد هریم روابط حامی-پیرو که دولت در رأس آن قرار دارد و تمایل به توزیع‌های غیربرنامه‌ای (خاص‌گرا) و استفاده سیاسی از برنامه‌های اجتماعی</p>	<p>● ماهیت خاص دارایی‌های سازمان بیمه اجتماعی و استقلال اداری و مالی آن شرح: در شرایط ضعف قانون و گسترش فساد، گروه‌های حاکم تمایل و امکان بیشتری می‌یابند که منابع و دارایی‌های صندوق‌های بیمه‌ای (شامل وجود، شرکت‌ها، مناصب اداری، خدمات و...) را در راستای اهداف سیاسی خود استفاده کنند، درحالی‌که این منابع و دارایی‌ها مایملکی جمعی و بین‌نسلی‌اند.</p> <p>● برنامه‌ای بودن توزیع‌ها و عام‌گرایانه بودن ارائه‌ی خدمات نهادهای بیمه‌گر و اصل حکمرانی خوب شرح: در شرایط رواج روابط خاص‌گرا، این امکان افزایش می‌یابد که افراد (کلاینت‌ها) با میانجی‌گری پاترون‌هایی که در نهادهای سیاسی کار می‌کنند، خود را مشمول دریافت خدماتی خاص کنند، شغلی در سازمان بیمه‌گر برای خود، یا وابستگان خود دست‌وپا کنند و...</p>

پژوهش داخلی‌ای که در آن، تأمین اجتماعی را در متن اقتصاد سیاسی رانتیر-کلاینتلیست تحلیل کرده باشند، وجود ندارد. همچنین، پژوهش‌های خارجی اندکی نیز در این راستا به انجام رسیده‌اند که نگارنده دو نمونه قابل توجه از آن‌ها را ذکر می‌کند: پنفولد-بکرا (۲۰۰۷)، استفاده سیاستمداران از صندوق‌های اجتماعی در ونزوئلا را بررسی کرده است. او نشان داده است که دولت رانتیر چاوز، که به توزیع‌های مبتنی بر نفت برای خرید مشروعیت عادت کرده بود، پس از سال ۲۰۰۳، که کاهش درآمدهای نفتی رخ داد، از منابع صندوق‌ها برای طرح فقرزدایی خود استفاده کرد که به تشدید کلاینتلیسم انجامید. ایروانی نیز، در رساله دکتری خود به بررسی وضعیت برنامه‌های تأمین اجتماعی و دلایل ناکارآمدی آن‌ها در اقلیم کردستان عراق پرداخته است. یکی از نتایجی که از پژوهش وی به دست آمده، این است که «احزاب سیاسی حاکم از برنامه‌های تأمین اجتماعی، به منظور کسب پشتیبانی و حمایت سیاسی سوءاستفاده می‌کنند» و طی رابطه‌ای کلاینتلیستی با استفاده از منابع عمومی، وفاداری مردم را خریداری می‌کنند. در این ساختار، نه هدف بلندمدت افزایش رفاه اجتماعی، بلکه هدف کوتاه‌مدت توزیع برای کسب حمایت در دستورکار دولت قرار گرفته است (ایروانی، ۲۰۱۴: ۲۵۰).

روشن پژوهش

معیار اصلی انتخاب روش، مسئله و پرسش‌های پژوهش هستند، و انتخاب روش، مسیر و ابزار پاسخ‌دهی به پرسش را تعیین می‌کند. پژوهش حاضر به دنبال بازسازی معنایی پدیده نقض اصول بیمه‌ای سازمان از منظر کنش‌گران بود. به همین منظور در قالب پارادایم تفسیرگرایی و با رویکرد کیفی از نظریه زمینه‌ای استفاده شد (استراوس و کربین، ۱۳۹۰). داده‌های مورد نیاز به دو صورت فراهم شد: (۱) داده‌های در دسترس و -۲ داده‌های گردآوری شده توسط خود پژوهشگر. داده‌های در دسترس شامل داده‌های خام و دو مطالعه میدانی مورد بررسی (یک نظرسنجی و یک مجموعه مصاحبه؛ یکی حاصل نظرسنجی اینترنتی از کارکنان سازمان و دیگری حاصل مصاحبه عمیق با فعالان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی) بود که برای تحلیل ثانویه آن‌ها از روش تحلیل مرسوم نظریه زمینه‌ای استفاده شد. داده‌های گردآوری شده توسط خود نگارنده نیز دو دسته بود: ۱. داده‌های کسب شده به وسیله نظرسنجی اینترنتی و ۲. داده‌های کسب شده از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساخت یافته با کارکنان سازمان و چند متخصص این حوزه که در ترکیب با سایر داده‌های پیشین به روش نظریه زمینه‌ای (کدگذاری باز، محوری و گزینشی) تحلیل شدند (استراوس و کربین، ۱۹۹۸: ۲۰۶ و محمدپور، ۱۳۹۰: ۳۲۶). نمونه‌گیری در پارادایم تفسیری و روش کیفی، از بنیاد با نمونه‌گیری‌های کمی و احتمالی که به قصد تعمیم انجام می‌شوند، متمایز است و به شکل نمونه‌گیری هدفمند، گلوله‌برفی، نظری و... انجام می‌گیرد. در نمونه‌گیری هدفمند پژوهش‌گر به دنبال داده‌هایی است که بیشترین پاسخ را برای پرسش‌های پژوهش فراهم آورند و در نمونه‌گیری به روش گلوله‌برفی از مصاحبه‌شونده‌ها درخواست می‌کند که مصاحبه‌شونده بعدی را پیشنهاد دهند. نمونه‌گیری نظری نیز، فرآیند گردآوری داده‌ها برای تولید نظریه است که طی آن تحلیل‌گر با توجه به داده‌های گردآوری و تحلیل شده اولیه تصمیم می‌گیرد که در مرحله بعد، چه داده‌هایی را جستجو کند (گلاسر و همکاران، ۲۰۰۶: ۴۵). در این نوع نمونه‌گیری برای «دستیابی به نمونه‌ای که حداکثر درگیری را با مسئله تحقیق دارد و از اطلاعات زیادتری برخوردار است» تلاش می‌شود (ایمان، ۱۳۹۰: ۱۴۶). در نمونه‌گیری نظری، تعداد افراد نمونه را با معیار اشباع نظری تعیین می‌کنند؛ به این معنا که گردآوری اطلاعات را باید تا موقعی

۱- داده‌های تحلیل ثانویه نخست، پاسخ‌هایی بود که به پرسش‌های باز پژوهش مشایخی (در حال انجام) داده شده بود، به لطف و اعتماد پژوهشگر در قالب فایل ورد در اختیار نگارنده قرار گرفت. پاسخ‌ها مجدداً بر اساس پرسش‌های پژوهش حاضر کدگذاری و تحلیل شدند؛ داده‌های تحلیل ثانویه دوم، پاسخ‌های مصاحبه‌های عمیق یکی از پژوهش‌های مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی بود که نگارنده در آن همکاری داشت، و با کسب اجازه از مؤسسه مالک قانونی داده‌ها و پژوهش مذکور- از داده‌های خام ۴۰ مصاحبه استفاده و آن‌ها را مجدداً بر اساس پرسش‌های پژوهش حاضر کدگذاری و تحلیل کرد. داده‌های نظرسنجی اینترنتی از طریق ارسال ایمیل به حدود ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان در قالب نظرسنجی‌های گوگل کسب شد. پرسش‌ها بر اساس حاصل تحلیل داده‌های پیشین تدوین شد. داده‌های مصاحبه‌های عمیق از طریق ۱۹ مصاحبه گردآوری شد. پرسش‌های مصاحبه به صورت نیمه ساخت یافته و پرسش‌ها متأثر از حساسیت نظری کسب شده طی تحلیل داده‌های پیشین طرح شد.

ادامه داد که افزایش اطلاعات، مفاهیم، مقولات، خرده مقولات و تنوع‌های جدید به دست ندهد. یعنی هنگامی که پاسخ‌های جدیدی برای پرسش‌های تحقیق کسب نشود، این که محقق چه هنگام به اشباع نظری برسد، قابل پیش‌بینی نیست و طی فرآیند تحقیق مشخص خواهد شد. «تصمیمات مربوط به نمونه‌گیری آن دسته از اطلاعات را هدف می‌گیرند که در پرتو اطلاعاتی که قبلاً مورد استفاده قرار گرفته و دانشی که از آن‌ها استخراج شده بود، ظاهراً بیشترین آگاهی‌بخشی را به همراه دارند» (فلیک، ۱۳۹۰: ۱۳۸). همچنین شیوه دیگری برای نمونه‌گیری وجود دارد که «نمونه‌گیری در دسترس» نامیده می‌شود و در آن، به در دسترس‌ترین نمونه‌ها اکتفا می‌شود. در پژوهش حاضر، برای نمونه‌گیری از افراد در نظرسنجی اینترنتی انجام‌شده به روش نمونه‌گیری در دسترس اکتفا شد و حداکثر ایمیل‌های در دسترس کارکنان سازمان مورد استفاده قرار گرفت. در مصاحبه‌های عمیق انجام‌شده، مصاحبه‌شونده‌ها به صورت گلوله‌برفی برگزیده شدند. برای نمونه‌گیری از داده‌ها نیز از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. در پژوهش‌های غیراثبات‌گرا از عناوینی دیگر که معادل اعتبار و پایایی در روش کمی هستند، (مانند قابلیت اعتماد) استفاده می‌شود. در این پژوهش‌ها که خصلت کمی ندارند، معیارهای سنجش اعتبار و پایایی، بسته به رهیافت مورد استفاده، متفاوت‌اند. در این پژوهش، شیوه پیشنهادی لینکن و گوبا (محمدپور، ۱۳۹۰: ۱۸۷-۱۸۶؛ عباس‌زاده، ۱۳۹۱: ۲۴) ملاک قرار داده می‌شود. اعتمادپذیری از دیدگاه آنها شامل چهار مؤلفه است: ۱. باورپذیری یافته‌ها: به این معنا که برای مخاطب قابل پذیرش باشد که داده‌ها، تحلیل‌ها و یافته‌ها منسجم هستند. نگارنده تلاش کرد که از طریق: الف) درگیری طولانی مدت و کافی پژوهش‌گر با داده‌ها؛ ب) رجوع چندباره و متفاوت به داده‌ها (به صورتی که داده‌های متناقض هم بررسی شدند) این معیار را رعایت کند. ۲. اطمینان‌پذیری: امکان اطمینان مخاطبان در مورد این که داده‌ها از همان جایی که ادعا شده، آمده‌اند. در این راستا مراحل انجام پژوهش و شیوه‌های کدگذاری و... به روشنی شرح داده شد. ۳. تأییدپذیری: به معنای ابتدای یافته‌ها بر داده‌ها است؛ در موضوع حاضر با ارجاع دقیق به اظهارات مصاحبه‌شوندگان در بخش‌های تحلیل داده‌ها و یافته‌ها این معیار برآورد شد. ۴. انتقال‌پذیری: ایجاد حداکثر امکان معنادار بودن نتایج به بافتارهای مشابه دیگر است، این امکان از طریق ضخیم کردن حداکثری توصیف‌ها و ارائه جزئیات حداکثری از بافتار مورد بررسی به دست می‌آید؛ چنان که در این پژوهش تلاش شد که تا حد امکان رعایت گردد.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که اشاره شد، داده‌های این پژوهش دو دسته‌اند؛ ۱. داده‌های از پیش گردآوری‌شده که تحلیل ثانویه شدند؛ ۲. داده‌های گردآوری‌شده توسط نگارنده. دسته نخست شامل داده‌های خام دو پژوهش بود؛ یکی، مجموعه مصاحبه‌های انجام‌شده در پژوهش مبلغ و میره‌بیگی (۱۳۹۷) تحت عنوان

«تحلیل نگرش‌های تشکلی کارگری و کارفرمایی در خصوص اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی»^۱ و دیگری مجموعه پاسخننامه‌های گردآوری‌شده در پژوهش‌های مشایخی (در دست انجام) با عنوان «بررسی شکاف بین عملکرد موجود و مطلوب کارکنان به منظور استقرار بهسازی عملکرد انسانی در سازمان تأمین اجتماعی»^۲. داده‌های گردآوری‌شده توسط نگارنده، با ۵۵ پرسشنامه باز اینترنتی^۳ و ۱۹ مصاحبه عمیق، از متخصصان سازمانی گردآوری شدند. پرسش‌های مصاحبه به صورت ساخت‌نیافته و حول محور وضعیت نهاد بیمه اجتماعی در ایران (با تمرکز ویژه بر سازمان تأمین اجتماعی)، تعامل نهادهای سیاسی با سازمان تأمین اجتماعی، و شواهد و چندی چون کلاینتلیسم و تأثیرات آن بر تحقق مأموریت‌های نهاد بیمه‌گر مطرح شدند. همچنین، این داده‌ها هر کدام به طور جداگانه کدگذاری شدند، و در انتها تجمیع کدها و مقولات جمع‌بندی شد. به طور کلی ۸۷۰ کد باز به دست آمد که در قالب مقولات و زیرمقولات ساماندهی شدند. در جدول شماره ۲ می‌توانید از تباط مقولات محوری با زیرمقولات را ببینید.^۴

طبق ارزیابی کنشگران این میدان، سه‌جانبه‌گرایی در ایران با ضعف‌های جدی روبه‌رو است و تا هنگامی

۱- داده‌های خام، شامل متن پیاده‌شده ۵۰ مصاحبه بود که با ۲۵ فعال کارگری و ۲۵ فعال کارفرمایی انجام شده بود. از این مصاحبه‌ها، ۳۷ مصاحبه (۲۰ مصاحبه فعالان کارگری و ۱۷ مصاحبه فعالان کارفرمایی) حاوی اظهاراتی بود که به پرسش‌های پژوهش حاضر ارتباط مستقیم داشت. این ۳۷ مصاحبه، بر اساس پرسش‌های پژوهش حاضر، کدگذاری مجدد شدند. پس از حذف کدهای دقیقاً مشابه، ۱۶۸ کد اولیه به دست آمد که بیشتر آن‌ها کد جنبی (یعناً درج شده در اظهارات) بودند.

۲- او با استفاده از ابزار نظرسنجی اینترنتی تعداد ۳۹۵ نفر از کارکنان مرکز و استان‌های سازمان را در خصوص شکاف عملکرد در سازمان مورد پرسش قرار داده است. در تحلیل ثانویه حاضر، داده‌های گردآوری‌شده در پرسش‌های باز مطرح‌شده در کار مشایخی مورد استفاده قرار گرفته است، نه کل داده‌های آن. اگرچه پرسش‌های باز پژوهش او (شامل) «اگر درباره وضعیت سیاست‌ها و جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان نکته خاصی دارید، بیان کنید»، «در صورتی که تصور می‌کنید بیان نکته‌ای درباره فرهنگ سازمان و ساختار و رویه‌ها، یا کیفیت زندگی کارکنان می‌تواند مفید باشد، لطفاً آن موارد را در این جا ذکر کنید»، «در صورتی که ایده خاصی درباره سبک مدیریت، نظام انصاف و انتخاب، یا نظام پاداش‌دهی سازمانی دارید، بیان کنید»، «اگر فکر می‌کنید سازمان با وضعیت مطلوب خود فاصله قابل توجهی دارد، علت آن را در چه مواردی می‌دانید؟». در مجموع ۳۶۸ پاسخ در قالب پاراگراف‌های کوتاه و بلند، یا جمله به این پرسش‌ها داده شده بود که در پژوهش مورد تحلیل ثانویه قرار گرفت. به طور مستقیم به مسئله پژوهش حاضر ارتباطی ندارند، اما پاسخ‌های پاسخگویان که گاه به شکل واگویی‌هایی گلابه‌مند مطرح شده‌اند، دارای ارتباطی روشن با مسئله این پژوهش بود و قابلیت تحلیل داشت. این امر، خود گواهی است بر مسئله‌ی مسئله پژوهش حاضر نزد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی؛ چه به صورت خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه. پس از کدگذاری باز بر اساس پرسش‌های پژوهش حاضر، ۶۸ کد اولیه از داده‌ها به دست آمد (کدهای عیناً تکرار شده محاسبه نشده‌اند).

۳- پرسش‌های باز: ۱. چه نمونه‌هایی از دخالت نهاد‌های دیگر در امور اداری و مالی سازمان را می‌شناسید؟ لطفاً ذکر کنید. ۲. لطفاً نمونه‌هایی از رعایت نکردن مقررات و قواعد اداری در سازمان (به شکل پارتی‌بازی، آشنابازی، سفارش و توصیه‌نامه و...) که با آن مواجه شده یا درباره آن شنیده‌اید را ذکر کنید. ۳. به نظر شما، نقش فعلی نمایندگان کارگران و کارفرمایان در هر یک از امور سیاست‌گذاری، نظارت و مدیریت سازمان (در سطح کلان) و هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف چیست؟ در وضعیت مطلوب چگونه باید باشد؟ ۴. در صورتی که نقش فعلی نمایندگان کارگران و کارفرمایان در موارد فوق را نامناسب می‌بینید، علت این وضعیت نامناسب را چه می‌دانید؟ ۵. در صورتی که رعایت نکردن مقررات و قواعد اداری در ارائه خدمات در سازمان (به شکل پارتی‌بازی، آشنابازی، سفارش و توصیه‌نامه و...) را شایع می‌دانید، به نظر شما مهم‌ترین دلیل رخ دادن این امور چیست؟ ۶. به نظر شما در رابطه سازمان تأمین اجتماعی با نهاد‌های دولتی و حاکمیتی چه نقص‌ها و آسیب‌هایی وجود دارد و دلیل آن چیست؟ ۷. در پایان اگر نکات تکمیلی ای دارید، بیان کنید.

۴- جداول تفصیلی در متن اصلی پژوهش آمده‌اند که در آرشيو مؤسسه موجود است. در این جا به دلیل قالب محدود مقاله، به ذکر حداقلی نقل قول‌ها اکتفا شده است. برای غور بیشتر در داده‌ها پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران محترم به متن اصلی این پژوهش رجوع کنند.

که غلبه دولت و محدودسازی و سرکوب فعالیت تشکلی وجود دارد، پیش شرط اساسی سه‌جانبه‌گرایی فراهم نخواهد شد. آن‌ها سیستم را مشارکت‌پذیر نمی‌دانند و دولت را مقتدر و کنترل‌گر یافته‌اند: «از گذشته، از دولت‌های قبل و بعد از انقلاب، متأسفانه به سازمان‌های صنفی کارگری این اجازه را نمی‌دادند که اداره‌کننده‌های واقعی و ناظران واقعی سازمان تأمین اجتماعی باشند»، و شرایط به‌گونه‌ای تنظیم نشده است که تشکل‌ها بتوانند در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان مشارکت داشته و یا عملکرد آن را مورد بازخواست قرار دهند: «به نظرم در هر مجموعه‌ای هرچاکه یک ذینفعی وجود دارد؛ اگر او در تصمیم‌گیری‌ها و در کیفیت ارائه خدمات مشارکت نداشته باشد، اشتباه است... سه‌جانبه‌گرایی با وجود تمام بدهت‌ش در طول ادوار اجتماعی به‌شدت دچار نقض و به‌اصطلاح اختلال شده است». موضع نهادهای سیاسی در این خصوص آسیب‌زا بوده است؛ زیرا نهادهای سیاسی نمی‌خواهند موقعیت فرادستی خود در ارکان سازمان را از دست داده و قدرت را با دو ذینفع دیگر شریک شوند. در واقع، در این بازی دولت نقش پررنگ‌تر و مسلط را گرفته و آن را رها نمی‌کند: «زیرساخت‌های سه‌جانبه‌گرایی تماماً برمی‌گردد به این که دولت‌ها چه نگاهی به این مسئله دارند. حاکمیت چندان علاقه‌ای به شکل‌گیری تشکل‌های واقعی ندارد. مدیریت [کشور] نمی‌خواهد یک قدرت ثانویه‌ای در مقابل خودش شکل بگیرد که مقاومت ایجاد کند». دولت، در این راستا فعالیت تشکلی را محدود و تضعیف می‌کند و در چنین فضایی، تشکل‌ها واقعی و مستقل نیستند. برای مثال، شوراهای اسلامی کار که مهم‌ترین تشکل کارگری در ایران به‌شمار می‌روند، این‌طور به نظر می‌رسد که ضعف‌های خاصی دارند که با موازین بین‌المللی همخوان نیست و هنگامی که تشکل‌های کارگری هیچ اهرم فشاری نداشته باشند، از ماهیت خود که فشار آوردن برای بهبود استانداردهای کار و تأثیرگذاری در نهادهایی مانند بیمه اجتماعی است، دور می‌شوند: «دولت‌ها دنبال این بودند که ظاهر تشکل‌های آزاد را داشته باشند، اما در باطن سکن دست خودشان باشد. در مورد شورای اسلامی کار نیز نکته‌ای وجود دارد؛ چارچوب‌های بین‌المللی می‌گویند که در تشکل‌های صنفی نباید مواضع ایدئولوژیک و عقیدتی به چشم‌بخورد. اما اگر یک نفر بخواهد برای یک تشکل کاندیدا شود، شرط عدم سوءپیشینه وجود دارد. بنابراین، ممیزی هم در این‌جا وجود دارد. اکنون به‌جز جامعه کارگری مان که آن‌ها هم تلویحاً می‌توانند اعتصاب کنند؛ هر کس که دست به اعتصاب بزند، پرونده‌اش به تخلفات اداری برده می‌شود؛ در آن‌جا مطرح می‌شود و ممکن است که این داستان تا اخراج فرد هم پیش برود»؛ «چون به رسمیت شناخته نشده است و از طرفی هم چون تشکل‌های صنفی فراگیر وجود ندارد، هر اعتصاب، یا تحصنی بلافاصله از دید نیروهای امنیتی جنبه امنیتی پیدا می‌کند». اگر تشکل‌های موجود نتوانند، یا نخواهند منافع جمعی کارگران را نمایندگی کنند، از اصالت خود به دور شده و نقشی خنثی خواهند داشت: «تشکل‌های کارگری ما چقدر واقعی‌اند؟ چقدر کارگران را نمایندگی می‌کنند؟ تشکل‌های بازنشستگی ما چقدر نمایندگی می‌کنند؟ این‌ها جای بحث دارد. این بحث‌ها موقعی می‌تواند مثمر ثمر باشد که این تشکل‌ها برآمده

از آرای قشر کارگر باشند. اگر این اتفاق بیافتد، این بحث‌ها هم می‌تواند اثرگذار باشد... که البته خُب، به این شکل نیست.» «در واقع، نهادهای اتحادیه کارگری مان سازوکار دموکراتیک ندارند...» یکی از دلایل این امر به عدم استقلال تشکل‌ها و چینش مهره‌ها از بالا در این نهادها برمی‌گردد، مهره‌هایی که به‌جای دغدغه جمعی منافع کارگری، دغدغه‌های شخصی درباره منافع شخصی دارند: «در واقع کسانی که به‌عنوان نماینده این تشکل‌ها حضور پیدا می‌کنند -چه در تصمیم‌گیری‌های سازمان و چه در مراودات سازمان با این‌ها- بیشتر به فکر منافع شخصی‌اند. به نظر می‌رسد که بیشتر سلیقه شخصی در آن حاکم است تا یک ساختار اجتماعی و نظام‌مند باشد»؛ «یک بخشی از خود آنها ماهیت سه‌جانبه‌گرایی را بسیار وقت‌ها تضعیف می‌کردند؛ یعنی به‌جای این که بایستند و از موضع منافع کارگری دفاع کنند، خودشان هم درگیر رانت می‌شدند»؛ «مدیرهای ما وقتی که می‌خواهند منصوب بشوند، دم همه این‌ها را می‌بینند. می‌گویند که شما بیاید از ما حمایت کنید، ما این کار، یا آن کار را برایتان انجام می‌دهیم؛ چه نماینده‌ها، چه کارفرمایان، چه کانون‌های بازنشستگان»؛ «تشکل‌های ما وضعیتشان بسیار فجع‌تر و خراب‌تر از نظامات اداری ماست. این‌ها هم در این فضا یاد گرفتند که چطور این منابع عمومی را -یعنی حق الناسی که دارند از طرف کارگرها نمایندگی‌اش می‌کنند - معامله کنند و به همین خاطر در این کشور، تشکل‌ها فاقد آن کارکرد و اثرگذاری که در کشورهای دیگر می‌بینیم، هستند».

از نگاه پاسخگویان، دلیل این امر از سویی به «شکل‌نگرفتن زمینه‌قانونی-سیاسی گفت‌وگوی دموکراتیک (اتحادیه‌ای شدن ضعیف) و نقش نهادهای سیاسی در تضعیف گفت‌وگوی دموکراتیک» برمی‌گردد، به‌زعم آنها، بستر گفت‌وگوی دموکراتیک در جامعه شکل نگرفته است؛ تشکل‌های آزاد مستقل و تأثیرگذاری وجود ندارند که امکان مطالبه‌گری به‌دست‌آورده و اهرم فشاری در دست داشته باشند. تشکل‌های موجود، صوری، فرمایشی و نیم‌بند هستند: «تشکل‌هایی هم که به فعالیت مشغول‌اند، بیشتر فرمایشی هستند... زمانی می‌توانیم در اداره سازمان موفق باشیم که شخصی که انتخاب می‌شود، انتخاب همین کارگران بیمه‌شده باشد؛ هرکسی که می‌خواهد باشد». و از استقلال لازم برخوردار نیستند: «...البته با این فرض که اولاً دارای آگاهی و توانمندی باشند و دوم این که تشکل‌ها مستقل باشند؛ ما این دو شرط را نداریم». و نبود تشکل‌های بایسته را معادل با نداشتن قدرت چانه‌زنی می‌دانستند: «هیچ قدرتی نداریم. هیچ تشکلی نداریم و وقتی تشکلی وجود ندارد، نمی‌توانیم هیچ اعمال‌نظری بکنیم». از منظر مصاحبه‌شوندگان تا هنگامی که غلبه دولت و محدودسازی و سرکوب فعالیت تشکلی وجود دارد، پیش‌شرط اساسی سه‌جانبه‌گرایی فراهم نخواهد شد. به همین دلیل، به‌طور کلی خواستار گشایش فضای فعالیت تشکلی و به‌ویژه اصلاح ساختار سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری سازمان تأمین اجتماعی هستند. از نظر آن‌ها «باید سازوکار کاملاً دموکراتیکی در اساسنامه این صندوق‌های بازنشستگی وجود داشته باشد که بتواند این نظارت [دموکراتیک] را

برقرار کند»، «باید سازمان تأمین اجتماعی از بدنه دولت جدا شود، تصمیم‌گیری آن به عهده شرکای اجتماعی‌اش سپرده شود». شرایط یادشده، به همراه سابقه تضعیف زمینه قانونی گفت‌وگوی سه‌جانبه در سازمان تأمین اجتماعی (تغییر اساسنامه، انحلال شورای عالی تأمین اجتماعی و...) مانع از این مهم شده است که تشکل‌ها اهرم فشاری در مقابل رویکردهای سیاسی آسیب‌رسان، مانند تصویب قوانین خاص، یا تعویق بدهی‌های دولت داشته باشند: «چون کارگران ابزاری ندارند، همین سهمی را هم که دولت باید بدهد، نمی‌توانند بگیرند».

همچنین، از دید آن‌ها، استقلال اداری-مالی سازمان اندک و در مخاطره است. از نظر آن‌ها بسیاری از معضلات رایج با تغییر اساسنامه سازمان تشدید شدند؛ قانونی که سازمان را زیرمجموعه و تحت‌الامر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی قرار داد: «اگر فرآیند تاریخی قوانین را در نظر بگیریم، قبلاً که شورای عالی وجود داشت، سه نفر نیرو طرف (نماینده) کارگران و کارفرمایان بودند و ۵ نفر هم از دولت-از اشخاص حقوقی دولت، نه حقیقی-؛ همان زمان هم خطاهایی بود. چون نماینده‌های کارگری می‌گفتند آن‌جا هم ما صنف یا اتحادیه‌های کارگری مستقلی نداریم. یک بخش که برگزیده نهادهایی بودند که ارتباط‌هایی داشتند، ولی در هر صورت سه‌جانبه‌گرایی حداقلی وجود داشت. در آن شورای عالی یک حداقلی وجود داشت، این رأی الان هیچ نقشی ندارد. الان ۹ نفرند؛ سه نفر: یکی نماینده کارگری، یکی بازنشستگان، یکی کارفرمای رأی‌گیری. اکثر این ۹ نفر باید رأی بدهند؛ یعنی ۵ نفر حق رأی دارند. این سه نفر باشند، یا نباشند؛ رأی بدهند، یا ندهند، هیچ تأثیری ندارد. ۶ نفری هم که دولت انتخاب می‌کند، شخصیت حقیقی نیستند. همه آنها انتخاب وزیر هستند؛ یعنی در واقع یک نفر است که این‌وسط تصمیم می‌گیرد». و به دلیل این زمینه قانونی، امکان دارد که تضعیف استقلال سازمان به‌طور غیررسمی تشدید شود: «شورای نگهبان یک تفسیری دارد که وزیر باید پاسخگوی عملکرد تأمین اجتماعی باشد. پس، وزیر می‌گوید خیلی خوب؛ حالا که قرار است من در رابطه با عملکرد تأمین اجتماعی و عملکرد صندوق بازنشستگی پاسخگو باشم، باید افرادی را به کار بگمارم که در آینده در چارچوب سیاست‌های من باشند... چون این استقلال مخدوش شده است، می‌گویند که رئیس‌جمهور هم باید نظر بدهد، رئیس دفتر رئیس‌جمهور هم باید نظر بدهد...».

از نظر پاسخ‌دهندگان، در حال حاضر یکی از شواهد این که سازمان فاقد استقلال اداری و مالی است، وظایف غیر بیمه‌ای تحمیلی به سازمان است: «وقتی که سازمان بیمه‌ای را تبدیل به سازمان حمایتی می‌کنند، دیگر استقلالی وجود ندارد». از دید آن‌ها «اگر استقلال وجود داشت، سازمان تأمین اجتماعی جلوی دولت می‌ایستاد که اشتغال به من چه مربوط است؟ من چرا باید تخفیف بدهم؟ اگر واقعاً استقلال اداری مالی وجود داشت؛ آیا دولت می‌توانست چنین قوانینی را اجرا کند؟ اگر استقلال وجود داشت، هیچ‌کدام از این عواملی که خدمتتان عرض کردم، تصویب نمی‌شد؛ مصاحبه‌شوندگان،

طرح‌ها و لوايح مربوط به بیمه گروه‌های اجتماعی خاص را خارج از اصول بیمه‌های اجتماعی (خارج از چارچوب محاسبات بیمه‌ای) و تحمیل‌کننده بار مالی فراوان به سازمان می‌دانند. از دید آنها از طریق اجرای این قوانین، وظایف حمایتی دولت به سازمان تحمیل می‌شود. زیرا گروه‌های نیازمند حمایت، که خود توان پرداخت حق بیمه را نداشته‌اند، باید از سوی دولت یارانه‌ای مستقیم دریافت می‌کرده‌اند، اما دولت برای پرداخت این یارانه عملاً از موجودی نقدی سازمان استفاده می‌کند و پرداخت سهم تعیین‌شده برای خودش را به آینده‌ای نامعلوم موکول می‌کند. بیمه اجتماعی نباید از چارچوب محاسبات آکچوئری خارج شود، زیرا بر همین اساس شکل گرفته است و تداوم می‌یابد، اما «سیاست‌های تحمیلی از سوی برخی وزارتخانه‌ها و قوانین مصوب، بدون در نظر گرفتن اهداف بلندمدت سازمان» به محاسبات آکچوئری بی‌اعتنا هستند و دولت‌ها با این رویکرد هزینه‌های گزافی را به سازمان تحمیل می‌کنند. محاسبات آکچوئری به یک نهاد بیمه‌ای اجازه می‌دهد که امور مالی بیمه‌پردازی و خدمات‌دهی را به‌گونه‌ای تنظیم کند که صندوق تداوم یابد؛ در واقع تصمیم‌های مربوط به میزان حق بیمه و چگونگی دریافت آن باید در این چارچوب گرفته شوند، اما اصرار سیاست‌مداران دولت و مجلس به تحت پوشش قرار دادن گروه‌های خاص، بدون تأمین مالی تخفیف‌هایی که برای آن گروه‌ها قائل می‌شوند و بدون توجه به این که بدعهدی درازمدت دولت در پرداخت حق بیمه‌ها موجب کاهش درآمدهای نقدی سازمان (در شرایط تشدید میزان تعهدات آن) شده است، به‌نوعی تحمیل وظایف حمایتی دولت به سازمان است؛ زیرا گروه‌های اجتماعی‌ای که دولت آن‌ها را نیازمند مساعدت تشخیص می‌دهد و خود این گروه‌ها توان تقبل پرداخت بدون تخفیف حق بیمه را ندارند، در حقیقت باید در لایحه حمایتی نظام رفاه قرار داده شوند (حتی در شرایطی که دولت سهم آن‌ها را به‌موقع بپردازد) و ایجاد بیمه و مستمری برای آنان وظیفه دولت است. اما دولت با آگاهی از این که همچون گذشته می‌تواند از پرداخت حق بیمه‌های سهم خود طفره رود، تصمیم گرفته است که به‌جای انجام مستقیم این وظیفه حمایتی در زمان حال، انجام این وظیفه را به آینده‌ای نامعلوم (موعد پرداخت بدهی‌هایش) موکول کند و تا آن زمان بار مالی کنونی را بر دوش سازمان بگذارد؛ یعنی دولت و مجلس در این خصوص عملکردی دارند که از سویی بر اساس آگاهی از امکان به تعویق انداختن بازپرداخت بدهی‌ها به سازمان انجام می‌شود و از سویی بدون توجه به موافقت و توانایی مالی سازمان. نگارنده این امر را بر اساس داده‌ها، «استقراض تحمیلی مشکوک‌الوصول دولت از سازمان بیمه‌گر» می‌نامد.

یکی دیگر از پیامدهای تضعیف استقلال سازمان، انتخاب مدیرعامل از سوی مراجع سیاسی است که موجب می‌شود مدیرعامل گماشته‌شده به‌جای اهداف ذاتی این نهاد بیمه‌گر، سفارش‌ها و دستورهای رسیده از بالا را در اولویت قرار دهد؛ یعنی مدیرعامل وابسته، منافع بیمه‌شدگان را فدای منافع سیاست‌مداران می‌کند: «دولت الان چیزی بیش از ۱۴۰ هزار میلیارد تومان به تأمین اجتماعی بدهکار است. چه کسی قرار است این طلب را مطالبه کند؟ مدیری که توسط رئیس‌جمهور انتخاب شده است؟

قطعاً توانایی این مطالبه را نخواهد داشت». همچنین با تغییر دولت‌ها، یا حتی تغییر رویکرد دولت‌ها مدیرعامل نیز تغییر می‌کند و این عدم ثبات مدیریت مانع برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و ثبات رویه‌ها در سازمان شده، امکان محقق شدن اهداف اساسی آن را کاهش می‌دهد. مصاحبه‌شوندگان مداخلات سیاست‌مداران در سطوح مختلف سازمان را کاهنده استقلال اداری-مالی آن دانسته و آسیب‌های بسیاری را در این زمینه شناسایی کردند. شخص وزیر، گاه تحت فشار نمایندگان و گاه فارغ از آن، در امور اداری و مالی سازمان مداخله داشته است. در سطوح استانی نیز سازمان‌ها و نهادهای مختلفی (مانند ادارات کار، فرمانداری‌ها، شهرداری‌ها و شورای شهر و غیره) برای گرفتن امتیازات به سازمان فشار می‌آورند. این امتیازات می‌تواند چندین شکل داشته باشد: ۱. استخدام و انتصاب افراد مورد تأیید سیاست‌مداران و مداخله در مسیر استاندارد پیشرفت شغلی کارکنان (ارتقا، یا تنزل رتبه کارکنان همسو یا ناهمسو با سیاست‌مداران)؛ ۲. مداخله در تأسیس مراکز خدمات‌دهی (فشار به سازمان برای تأسیس بیمارستان و درمانگاه، یا شعبه)؛ ۳. مداخله در روند خدمات‌دهی به صورت سفارش برای راه انداختن کار آشنایان فارغ از نوبت، یا خارج از مقررات، یا به صورت تغییر میزان و زمان خدمات‌دهی (مثل فشار برای دوشیفته شدن یک بیمارستان) و ۴. مداخله در شستا به اشکال مختلف. برای مثال، در نمونه‌ای که خود پژوهشگر در حین مصاحبه شاهد آن بود، یکی از نمایندگان به تلفن همراه مصاحبه‌شونده زنگ زد، ایشان تماس را روی بلندگو گذاشت؛ نماینده با صراحت و تحکم درخواست گماشتن افراد خاص و برون‌سازمانی را در پست‌های مهم مطرح کرد: «روی بلندگو است، می‌توانید گوش بدهید... [پژوهشگر، از ذکر گفته‌های نماینده معذور است]. می‌بینید؟ امثال این آقا ورود می‌کنند که مدیریت‌ها را به دست بگیرند». در واقع، نمایندگان از ابزار قانون‌گذاری، طرح پرسش، تذکر و استیضاح به هدف کسب منافع شخصی، گروهی و منطقه‌ای استفاده می‌کنند: «این ابزارها را فرد برای گرفتن امتیاز استفاده می‌کند، نه نظارت بر قوانین. مدیرانی که میزبان را دوست دارند، این ابزارها بر آنها اثر می‌گذارد...»؛ «بله؛ این طبیعی است؛ وقتی از راه فشار یک گروه خاص در مسندی مستقر شده است، طبیعتاً منافع همان گروه را هم پیگیری خواهد کرد». نمایندگان با این رویه برای خودشان کلاینت می‌سازند و امکان نفوذهای بیشتر را فراهم می‌کنند. مضاف بر این‌که، این موارد ممکن است سازمان را به تأسیس مراکز خدماتی در حوزه انتخابی خودشان وادارند تا رأی و محبوبیت کسب کنند: «به هر طریقی نمایندگان استان‌ها، یا دولت هم که این‌طور در این مسئله ورود می‌کنند، می‌خواهند برای منطقه خودشان سهم‌خواهی کنند. حال، این‌که این نوع مداخله چقدر در چارچوب

۱- گماشتن مهره‌ها از بیرون به همراه مداخلات دیگری همچون نقض مقررات در خدمات‌دهی‌ها (مانند راه انداختن کارهای آشنایان کارکنان درونی یا سیاستمداران بیرونی در بیمارستان‌ها شعب و غیره، بی‌اعتنا به قاعده صف و مقررات منع‌کننده) موجب تداوم و تشدید فساد می‌شود: «به هر نماینده‌ای گفتند سهمیه بیمه‌شده کارگری را می‌توانید معرفی کنید. وقتی به کارگر مربوط است، به نماینده چه ارتباطی دارد که تأیید کند که فلان کارگر بیمه‌شده، یا نه؟! ... چه تخصصی دارد؟ خوب این موارد هستند که فساد ایجاد می‌کنند»

قوانین و مقررات و ضوابط بیمه سازمان تأمین اجتماعی است، چندان برایشان مهم نیست. مثلاً نماینده‌ای برای یک شهرستان خیلی کوچک درخواست درخواست احداث بیمارستان و یا درمانگاه می‌دهد؛ درحالی‌که بر اساس منافع سازمان چنین چیزی موضوعیت ندارد. ما یک چارچوبی داریم که باید فلان قدر بیمه شده داشته باشیم که بتوانیم درمانگاه، یا کلینیک ایجاد کنیم، ولی با اهرم فشار می‌آیند و در حوزه‌های دیگر شعبه‌های دیگری خارج از چارچوب و ضوابط سازمان تأمین اجتماعی ایجاد می‌کنند که این هم باز همان نگاه ابزاری برای جمع‌آوری رأی و محبوبیت است.» یا روند ارائه خدمات را - که قاعدتاً باید بر اساس آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها انجام شوند- مختل می‌کنند: «در یک جمله: بده‌بستان مدیران و دست‌اندرکاران؛ یعنی از اداره‌ای سفارش می‌شود که فلان شخص بیمه کارگر ساختمانی بشود، یا مقرری بیمه بیکاری بگیرد و در عوض آن هم شخص دیگری را در اداره، یا سازمان خودش حمایت کند و به او تسهیلات بدهد».

جدول شماره ۳. ارتباط مقولات محوری و زیرمقولات

مقولات محوری	زیرمقولات
آگاهی اندک و اشتباه سیاستمداران راجع به بیمه‌های اجتماعی	تلقی اشتباه دولت از ماهیت داریی‌های سازمان ناآگاهی جامعه نسبت به ماهیت داریی‌های سازمان نگاه حمایتی به سازمان تلقی اشتباه راجع به ماهیت و کارکردهای سازمان بیمه‌گر
شکل‌نگرفتن زمینه‌قانونی-سیاسی گفتگوی دموکراتیک (اتحادیه‌ای شدن ضعیف) و نقش نهادهای سیاسی در تضعیف آن	نبود تشکل‌های آزاد، مستقل و تأثیرگذار دخالت‌ندادن تشکل‌های موجود در تصمیم‌گیری‌های سازمان محدودسازی و سرکوب فعالیت تشکلی دولت مقتدر و کنترل‌گر تشکل‌های امتیازگیر و فسادزا
رواج کلاینتلیسم در جامعه و شکل‌نگرفتن بوروکراسی ایده‌آل وبری	رواج کلاینتلیسم در کشور هنجار و ارزش بودن خاص‌گرایی تقدم خاص‌گرایی (منافع و سلیق فردی و گروهی) بر استانداردها و مقررات فساد و رانت در کشور خویشاوندسالاری؛ آشنابازی؛ همشهری‌بازی
کوتاه‌نگری و بخشی‌نگری سیاستمداران	محدود بودن افق دید سیاستگذاران بخشی‌نگری نمایندگان مجلس

مقولات محوری	زیرمقولات
استفاده از منابع سازمان برای یارانه‌دهی از طریق قوانین خاص گرا	تحمیل بار مالی از طریق طرح‌ها و لوایح آسیب‌زا بدون توجه به اصول بیمه‌های اجتماعی انتقال و تحمیل تکالیف حمایتی دولت به سازمان امتیازدهی به کلینت‌ها توسط سیاستمداران از طریق استقراض تحمیلی مشکوک‌الوصول از سازمان
استخدام و انتصاب سیاسی	استخدام‌های سیاسی انتصاب‌های سیاسی
مداخله در مسیر استاندارد شغلی	دخالت سیاستمداران در روند ارتقای شغلی کارکنان دخالت سیاستمداران در روند تنزل شغلی کارکنان
مداخله در تأسیس مراکز خدماتی سازمان (شعب و مراکز درمانی)	-
مداخله در روندهای خدمات‌دهی سازمان	-
مداخله در شستا	-
منافع اقتصادی و سیاسی برای سیاستمداران	استفاده سیاستمداران از رانت و کسب ثروت مشروعیت‌سازی و کسب‌رأی انتقال بار مالی از دولت به سازمان رد صوری دیون دولت
منافع برای دارندگان روابط (شامل برخی از کارکنان سازمان و گروه‌های خاصی از مردم)	اعطای امتیاز به گروه‌های اجتماعی خاص بده‌بستان‌های سیاسی کارکنان و سیاستمداران پیش‌قدم شدن سازمانی‌ها برای همکاری با سیاستمداران در مداخله‌هایشان در سازمان
عدم تحقق مأموریت‌های سازمان و بحران مالی آن که می‌تواند به بحرانی ملی و امنیتی بدل گردد.	-

مداخله سیاستمداران در شستا نیز معضل دیگری بود که بسیاری از مصاحبه‌شوندگان نسبت به آن معترض بودند؛ البته به‌طور کلی این باور وجود دارد که مخدوش شدن استقلال اداری و مالی سازمان سابقه‌ای چندین دهه‌ای دارد. بیشتر مصاحبه‌شوندگان بر اساس تجربه‌هایشان افق روشنی را نیز در این خصوص پیش‌روی سازمان نمی‌بینند: «انتظار آن می‌رفت که از سال ۹۲ به این‌طرف اساسنامه تغییر کند. اما آنها به‌هیچ‌وجه این ساختار را عوض نخواهند کرد؛ چون خودشان را با یک نعمت خدادادی روبه‌رو کرده‌اند. فارغ از این‌که دولت قبلی با آنها هم‌عقیده نبوده باشد». همچنین، لزوم مقاومت سازمانی در مقابل مداخله‌ها را گوشزد می‌کنند: «در خود سازمان در مقابله با مخدوش شدن

این استقلال باید مقاومت‌هایی نشان داده شود. در این جا دو بحث وجود دارد؛ هم فشار از بیرون به سازمان وارد می‌شود، هم خود سازمان مقاومت کمی نسبت به شرایط محیطی دارد». هنگامی که «دخالت و جهت‌دهی قدرتهای فراسازمانی» به وزنه‌ای تأثیرگذار در معادلات مدیریتی سازمان بدل می‌گردد، امکان حرکت به سمت الگوهای جهانی بوروکراسی کارآمد کاهش می‌یابد: «سازمان به‌عنوان یک سازمان بزرگ و مطرح بایستی از تجارب و رویکرد علمی امروزی سازمان‌های بین‌المللی بهره‌بردار و در ساختار خود بازنگری کلان انجام بدهد، ولی متأسفانه به دلیل دخالت و جهت‌دهی قدرتهای فراسازمانی روزبه‌روز شاهد پسرفت هستیم».

کلیدواژه‌های تکرارشونده‌ای، مانند «اقوام»، «آزاده‌ها»، «خودمانی‌های دولت»، «افرادی که وصل هستند»، «آدم‌های خودشان» و... از پررنگ بودن روابط کلاینتلیستی مبتنی بر خویشاوندسالاری و آشنابازی حکایت می‌کند. رواج خویشاوندسالاری موجب کاهش کارایی سازمان شده است. توصیه‌ها و روابط خاص‌گرایانه‌ای که به دلیل قدرت سیاسی اشخاص ممکن شده است، در روند استخدام‌ها و انتصابات سازمان خلل وارد می‌کند و مانع از تصمیمات کارشناسی و تخصصی می‌گردد و شایسته‌سالاری را تضعیف می‌کند.

مصاحبه‌شوندگان کلیت فضای اداری سیاسی کشور و فضای سازمان را دچار کلاینتلیسم ترسیم می‌کنند. اگرچه معمولاً آن‌ها از این اصطلاح - که گاهاً در انتهای مصاحبه‌ها پژوهشگر به آن اشاره می‌کند - استفاده نمی‌کنند؛ اما پس از پرسش‌هایی راجع به مصداق‌های آن (یعنی کنش‌های خاص‌گرایانه در بستری که باید کنش‌ها عام‌گرایانه باشند)، آن را امری بدیهی و رایج معرفی می‌کنند. مهم‌ترین مصداق مطرح‌شده برای این پژوهش به قوانین غیر بیمه‌ای مربوط می‌شود. از نظر مصاحبه‌شوندگان، نمایندگان با پیشنهاد دادن این موارد در وهله نخست در پی کسب مشروعیت و محبوبیت عمومی در حوزه انتخابی خودشان هستند و گاهاً تنها به منفعتی که این قانون پیشنهادی برای خودشان، یا آشنایانشان دارد، فکر می‌کنند. آن‌ها توزیع‌های حمایتی را با هزینه‌کردن و مصرف منابع سازمان بیمه‌گر برای گروه‌های خاص کلاینت‌ها انجام می‌دهند و سازمان را متضرر می‌سازند. سایر دخالت‌های قوه مجریه و مقننه نیز چنین کارکردی را ایفا می‌کنند. از منظر پاسخ‌گویان، چون مدیران سازمان بر اساس روابط خاص خود با قدرتهای برون‌سازمانی منصوب می‌شوند، صلاحیت حرفه‌ای آن‌ها به‌صورت واقعی بررسی نمی‌شود و به‌جای انتصاب‌های شایسته‌گزین، شاهد «انتصاب‌های رابطه‌ای» هستیم. ضوابط، تعیین‌کننده اصلی چینی‌ها در پست‌های اصلی نیستند و به‌همین دلیل مصاحبه‌شوندگان از «عدم سپردن کار به کاردان و انتصابات کاملاً سلیقه‌ای و بی‌ضابطه» گلایه‌مندند. به‌طور کلی آن‌ها انتصاب‌های سطوح بالا را غیراصولی و مبنی بر روابط خاص (خاص‌گرایانه) می‌پندارند، به‌گونه‌ای که ضوابط عام‌گرا که نیروهای کاردان‌تر را در اولویت قرار دهد، تضعیف‌شده و

روابط خاص‌گرا که نیروی خودی را طی اعمال قدرت برون‌سازمانی به‌کار می‌گیرد، تقویت شده است. از منظر آن‌ها، استخدام‌ها در تمامی سطوح با خطر تقدم‌یافتن آشنایی، خویشاوندی و باندبازی نسبت به قواعد حرفه‌ای گزینش کارمند روبه‌رو هستند. کلیدواژه‌های دارای دایره معنایی مرتبط (مانند پارتی‌بازی، استخدام‌فامیلی، سفارش، وابستگی رفاقتی، استخدام اقوام و رانت‌خواری) همگی نشان‌دهنده روابط کلاینتلیستی (خاص‌گرا و در چارچوب توزیع غیربرنامه‌ای امکانات و منابع) هستند که از نظر پاسخ‌دهندگان، هم متأثر از گرایش‌های درون‌سازمانی («الان مدیران به راحتی اقوام خود را حتی در صورتی که شرایط سنی و علمی کار را ندارند، به‌کار می‌گیرند» و «مسئولین به بهانه کارکنان قراردادی و حجمی، نزدیکان خود را وارد سازمان کرده و به‌ترتیب آن‌ها را جذب قطعی سازمان می‌کنند که این نوع جذب نیرو به فاجعه بدل شده است») و هم متأثر از گرایش‌های برون‌سازمانی («مداخلات سیاسی از جمله نمایندگان محترم مجلس در انتصابات پست‌های مدیریتی...») هستند. در این شرایط، عام‌گرایی بوروکراتیک و قواعد رسمی به دلیل تضعیف شایسته‌سالاری رنگ می‌بازد و کارآمدی بوروکراتیک به دلیل فشارهای سیاسی که انتصاب‌ها و خدمات‌دهی (تأسیس شعب و بیمارستان) را متأثر می‌سازد، کاهش می‌یابد: «انتصاب افراد نالایق و ناشایست از سران این نهاد در بخش مدیریت عالی سازمان، باعث شده است که سازمان در طی ادوار مختلف از لحاظ توان مدیریتی و طبعاً توان مالی بسیار ضعیف شود» و «برای برون‌رفت از این مشکل لازم است شایسته‌سالاری د رهمه سطوح مدیریتی - با حذف پارتی‌بازی، رانت‌خواری و... صورت پذیرد». در این بافتار کلاینتلیستی، که از سوی نیروهای سیاسی کلاینت‌های خود را در سازمان می‌گمارند: «مداخلات سیاسی از جمله نمایندگان محترم مجلس در انتصابات پست‌های مدیریتی...»، و از سوی دیگر در درون سازمان گرایش به توزیع امکانات و فرصت‌ها به شیوه‌ای کلاینتلیستی وجود دارد، اعمال سلیق شخصی، پیگیری منافع شخصی و جهت‌گیری‌های قائم به فرد در مقابل استانداردهای عام و جهت‌گیری‌های عام‌گرا قدع‌م می‌کند. معضل دیگری که از نظر مصاحبه‌شوندگان باعث می‌شود، سازمان بیمه‌گر از مسیر طبیعی خود منحرف و از تحقق مأموریت‌های خویش عاجز گردد، تضعیف استانداردهای بوروکراتیک است. این استانداردها در نظام بیمه‌ای هم شامل برخی استانداردهای کلی حاکم بر تمام بروکراسی‌ها می‌شود (مانند شایسته‌سالاری، ثبات مدیریتی، شفافیت و نبود فساد، ضابطه‌مندی و...) و هم شامل استانداردهای خاص نظام بیمه‌ای می‌شود (مانند اصل عدالت/عدم تبعیض در مزایا و اصول آکچوئری). عدم رعایت این موارد موجب می‌شود که سازمان بیمه‌گر عملاً کارایی نداشته باشد. از نظر مصاحبه‌شوندگان، نقض سه‌جانبه‌گرایی و استقلال اداری و مالی سازمان برای نهادهای سیاسی و برخی اشخاص سیاست‌مدار منفعت‌ها و کارکردهایی را به دنبال داشته است. نخست این‌که، سیاستمداران صاحب‌قدرت، با نفوذ در شستا، آن را به محمل رانت و فساد بدل ساخته، برای خود و گماشته‌هایشان کسب ثروت می‌کنند؛ دوم این‌که دولت‌ها با اجرای قوانین بیمه‌های خاص از

وظایف خود شانه خالی کرده، از منابع سازمان هزینه می‌کنند و طی این سازوکار، بار مالی از دولت به سازمان منتقل می‌گردد؛ سوم این که کنترل سازمان توسط دولت در سطوح سیاست‌گذاری و مدیریت سازمان، در مقطعی این امکان را برای دولت فراهم آورد که دیون خود را به‌نحو صوری پرداخت کند؛ یعنی گماشتگان وابسته - که منافع دولت را به منافع بیمه‌شدگان ترجیح می‌دادند - با تهاثر قسمتی از بدهی‌های دولت با کارخانه‌ها و شرکت‌های زیان‌ده و ورشکسته موافقت کردند و از این طریق هم برای این نهاد سیاسی منفعت مالی حاصل شد و چهارم این که احتمال دارد که طرح‌ها و لوایح خاص، به هدف ایجاد مشروعیت و کسب رأی از سوی سیاست‌مداران (دولت یا مجلس) پیگیری شده باشند. در این صورت، منابع بین‌نسلی نهاد بیمه‌گر، که باید در چارچوب قواعد بیمه‌ای مدیریت شوند، به‌نحو غیربرنامه‌ای توزیع شده و در راستای اهداف سیاسی مصرف شده‌اند. این چهار منفعتی را که نقض اصول نهاد بیمه‌ای نصیب نهادهای سیاسی و شخصیت‌های سیاسی می‌کند، می‌توان به زبان چارچوب مفهومی پژوهش حاضر چنین بیان کرد: دولت، دولت‌مردان و نمایندگان مجلس، به‌مثابه پاترون‌های بیرونی از منابع و امکانات سازمان به کلاینت‌های خویش (مدیرعامل‌های گماشته در سازمان، مدیران گماشته در شستا و سایر گماشتگان ممکن در سطوح مختلف سازمان) اعطا می‌کنند. همچنین با طرح‌ها و لوایح حمایتی می‌کوشند بخشی از جمعیت را به کلاینت خویش بدل سازند. از نظر آن‌ها وجود روابط ویژه موجب دورزدن ضوابط عام و منتفع‌شدن بخشی از مردم و بخشی از کارکنان سازمان می‌شود که رابطه و نفوذ دارند: «باید ضابطه‌مند باشد، نه رابطه‌مند. متأسفانه بعضاً مواردی می‌بینیم که رابطه‌هایی که در سازمان تأمین اجتماعی با بیرون از مجموعه وجود دارد، یک‌سری حق و ناحق‌هایی می‌شود... مثلاً به دلیل این که فلان شخص نفوذی ندارد، خیلی به او سخت می‌گیرند و اذیتش می‌کنند».

از نگاه مصاحبه‌شوندگان، معضلات یادشده، به‌ویژه استقراض تحمیلی تا حد زیادی به «آگاهی اندک و اشتباه سیاست‌مداران راجع به بیمه‌های اجتماعی» برمی‌گردد. از نظر آن‌ها یکی از علل اساسی این معضل، وجود تلقی‌ها و شناخت‌های اشتباه درباره ماهیت و کارکردهای سازمان‌های بیمه‌گر و فلسفه بیمه‌های اجتماعی است. «دولت جایگاه خودش را در این صندوق‌ها نفهمیده» است و از سازمان همچون ابزاری برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کند و درکی از بیمه‌ای بودن این نهاد اجتماعی ندارد: «دولت دنبال منابع مالی و پول است. اصلاً درک درستی از این که این یک نهاد اجتماعی بیمه‌ای است، ندارد»؛ «بسیاری از نهادهای دولتی و حاکمیتی سازمان را به‌مثابه کمیته امداد امام خمینی (ره) می‌پندارند که باید از همه افراد جامعه حمایت امدادی کند. سازمان تأمین اجتماعی، یک نهاد عمومی غیردولتی است و دلیلی ندارد زیرمجموعه یک وزارتخانه‌ای که منابع و گردش مالی آن یک‌صدم منابع سازمان نیست، باشد». یکی دیگر از پنداشت‌های رایج و اشتباه سیاستمداران، تلقی سازمان به‌عنوان محل انباشت ثروت بی‌شمار (بیش‌برآوردِ دارایی‌های آن) است. علاوه بر این، معمولاً دولت‌های

مختلف پس از انقلاب، خود را موظف به تحویل گرفتن مسائل و معضلات نهاد دولت (یعنی معضلات به ارث رسیده از دولت مستقر پیشین) نمی‌پندارند و اقدامی اساسی در این خصوص انجام نمی‌دهند. حتی دولت امروز، آشکارا راه دولت پیشین را ادامه می‌دهد و رئیس دولت از لزوم واگذاری شستا به هر قیمت سخن گفته است، که این مسئله مورد اعتراض صاحب‌ه‌شوندگان بود. از نظر آنها، تلقی دولت از ماهیت دارایی‌های سازمان اشتباه است؛ زیرا این سازمان «در واقع، صندوقی است که مجموع حق بیمه کارگران است که طی ده‌ها سال پول ذخیره کرده‌اند. قاعدتاً در چنین صندوقی مدیریت و هیئت‌امنا باید منتخب خود کارگران باشد»، و کارفرمایان و کارگران را باید «به‌عنوان صاحبان اصلی دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی» در نظر گرفت. زیرا «سازمان تأمین اجتماعی، جزو حق الناس است و بیت‌المال نیست. این حق الناس با بیمه‌پردازی امثال ما شکل گرفته است که در آینده بتواند خدمات بدهد». افزون بر این، کوتاه‌نگری و بخشی‌نگری سیاست‌مداران موجب شده است که منافع ملی بلندمدت به حاشیه رود و منافع کوتاه‌مدت شخصی و گروهی در مجلس و دولت اولویت یابد. به‌طور کلی این شرایط به عدم تحقق مأموریت‌های سازمان و بحران مالی آن منجر شده است و می‌تواند به بحرانی ملی و امنیتی بدل گردد.

جمع‌بندی و بحث

با توجه به داده‌های تحلیل‌شده در بالا، این امر برای کارکنان سازمان و نمایندگان تشکل‌ها حائز شأن مسئله‌ای است و آن‌ها نگران اضمحلال نهاد بیمه اجتماعی در ایران هستند. موضوع پژوهش پس از مرور دیدگاه‌ها و تجمیع تحلیل‌ها در قالب این جمله مفهوم‌سازی می‌شود: «نقض اصول بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی در بافتار کلاینتلیسم سیاسی و کلاینتلیسم درون‌سازمانی». دو وجهی بودن کلاینتلیسم و افزوده شدن مقوله کلاینتلیسم درون‌سازمانی، چارچوب مفهومی را تصدیق و به‌پیش برده است. در این مفهوم‌سازی، کلاینتلیسم سیاسی به معنای کسب منافع شخصی و بانندی از سوی سیاست‌مداران، از طریق مداخله قهری و یا تعاملی در سازمان و مصرف کردن منابع مختلف آن است؛ منابع سازمانی که طی این فرآیند، مصرف می‌شوند، شامل منابع انسانی (کسانی که به‌جای پیگیری تمام و کمال وظایف شغلی پیگیر خواسته‌های پاترون‌های سیاسی می‌شوند)، موقعیت شغلی (که پاترون‌های سیاسی، کلاینت‌های سازمانی و غیرسازمانی را در آن‌ها می‌نشانند؛ به شکل استخدام انتصاب یا جابه‌جایی سِمَت)، و منابع مالی سازمان (که پاترون‌ها می‌توانند آن را به سمت پروژه‌ها و سرمایه‌گذاری‌های خاص جهت بدهند، یا از طریق طرح‌ها و لوایح خاص گرا، یا دخالت در خدمات‌دهی آن را برای کلاینت‌های ویژه خود مصرف کنند) است. این فضا بر دو محور قدرت (منفعت سیاسی) و ثروت (منفعت اقتصادی) شکل می‌گیرد. در محور نخست، پاترون با توزیع ویژه منابع سازمان تطمیع کلاینت‌های قدیمی را ادامه می‌دهد، یا کلاینت‌های تازه می‌یابد (به خیل پیروان یا همدستانش اضافه

می‌کند؛ در محور دوم، ممکن است منفعت اقتصادی مستقیم شخصی، یا خانوادگی ایجاد شود (مانند ایجاد سابقه من غیر حق)، یا پاترون طی بده‌بستان با کسانی که برای آن‌ها دسترسی به منابع ایجاد کرده است، منفعت اقتصادی غیرمستقیم کسب کند. البته این‌ها ابعاد شخصی تعاملات کلاینتلیستی هستند. در سطح کلان، نهادهای سیاسی که به هر دلیل مایل نیستند، یا توانایی اختصاص همیشگی بودجه برای اهداف رفاهی حمایتی را ندارند، این وظیفه را با مصرف کردن منابع سازمان انجام می‌دهند. بنابراین در سطح نهادی، دولت به‌مثابه یک سوپر پاترون، به‌جای اختصاص بودجه از محل بیت‌المال برای اهداف حمایتی، گاه ترجیح می‌دهد که از محل حق‌الناس بودجه اختصاص دهد و از این طریق مشروعیت کسب کند.

مداخله قهری پاترون‌های سیاسی با اهرم فشارهای مختلفی رخ می‌دهد. برای نمونه، نمایندگان مجلس می‌توانند از اهرم تذکر و استیضاح استفاده کنند و شخص وزیر می‌تواند از اهرم فشار تعیین مدیرعامل و معاونین او استفاده کند. همچنین شهردار، فرماندار، یا نمایندگان تشکل‌ها می‌توانند از روابط سیاسی خود با وزیر یا نمایندگان بهره ببرند و سازمان را تحت فشار قرار دهند. مداخله تعاملی نیز به شکل بده‌بستان با سازمانی‌ها رخ می‌دهد و در تمامی این موارد منافع شخصی و روابط شخصی بسیار تعیین‌کننده هستند. در این روابط هر یک از طرفین رابطه امتیازهایی دریافت می‌کنند؛ یعنی سیاست‌مداران، نمایندگان تشکل‌ها، سازمانی‌ها و مردمی که با مداخله‌گران رابطه و آشنایی دارند، منتفع می‌شوند. نکته قابل توجه این است که به نظر می‌رسد نمایندگان از موقعیت قانون‌گذارانه خود و موقعیت نظارت بر قوانین، همچون ابزاری برای رسیدن به منافع شخصی بهره می‌برند. در این فضا، در سازوکاری عجیب و غریب، فرایندهای قانون‌گذاری و نظارت بر قوانین که ذاتاً تضمین‌کننده عام‌گرایی‌اند، در نقش تضعیف‌کننده آن ظاهر می‌شوند.

در ایران از سویی زمینه قانونی-سیاسی گفت‌وگوی اجتماعی دموکراتیک شکل نگرفته است و از سوی دیگر، برخی اقدامات سیاسی، مانند تغییر ترکیب ارکان سازمان، گفت‌وگوی سه‌جانبه را تضعیف کرده است. تغییر ترکیب ارکان سازمان بدون گفت‌وگو و کسب توافق کارگران به‌خودی‌خود، اقدامی ناهمسو با گفت‌وگوی اجتماعی بوده است، همچنین پیامد آن، پیدایش عرصه جولان بیشتر برای سیاست‌مدارانی است که سابقه اقدامات آن‌ها بیشتر در جهت تخریب نهاد بیمه اجتماعی بوده است. همان‌طور که سازمان بین‌المللی ایسا تأکید دارد، حکمرانی شایسته در تأمین اجتماعی در صورت استقلال هیئت‌امنا، هیئت‌مدیره و مدیرعامل از مداخله سیاسی ممکن است. این امر در ایران تحت‌الشعاع آنچه پیش‌تر شرح داده شد، قرار گرفته است. مداخله‌های سیاست‌مداران ابعاد مختلف دیگری نیز داشته است و امور اداری و مالی سازمان را متأثر ساخته است. این امر نیز مسیر این نهاد بیمه اجتماعی را منحرف می‌سازد و باعث ائتلاف منابع آن می‌شود. هنگامی که سیاست‌مداران و حتی

فعالان تشکلی دارای رابطه و قدرت، بتوانند سازمان بیمه‌گر را تهدید و از آن امتیازاتی -به شکل فرصت شغلی خدمات و غیره- دریافت کنند، میزان ایفای کارکردهای بیمه‌ای توسط این بروکراسی کاهش می‌یابد و بیمه‌شدگانی که سوخت حرکت این ماشین را با پرداخت حق بیمه فراهم کرده‌اند و حق دریافت مزایای معین را کسب کرده‌اند، در این شرایط، متضرر اصلی خواهند بود.

روشن شد که توزیع‌های خاص‌گرایانه سیاست‌مداران از محل منابع سازمان بیمه‌گر، تمام داستان نیست و بخشی از کارکنان سازمان خود به چنین توزیع‌هایی دامن می‌زنند؛ چه طی بده‌بستان با سیاست‌مداران و چه طی فراهم‌سازی امتیازات خاص برای نزدیکان و خویشاوندان خود. در واقع، اگرچه روابط خاص‌گرایانه کانون روابط شخصی و صمیمی بشر را شکل می‌دهد و مانند هوا برای نفس کشیدن لازم است؛ اما همین روابط خاص‌گرایانه در درون بروکراسی‌ها نقش زهری کشنده و فسادزا را بازی می‌کنند. همان‌طور که مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند، فضای کلی بروکراسی‌ها در ایران به این شکل نیست که بر اساس تمایز اساسی میان خاص‌گرایی و عام‌گرایی شکل گرفته باشد (بدین‌صورت که خاص‌گرایی را تنها در سپهر خصوصی زندگی اجتماعی مجاز بدانند و در سپهر عمومی تعریف نقش‌ها و وظایف امتیازات و حقوق را بر اساس معیارهای عام‌گرایانه -که ارتباطی به شخصیت افراد و جنسیت، قومیت، زبان، مذهب و روابط خویشاوندی آن‌ها ندارد- انجام شود. همان‌طور که مصاحبه‌شوندگان اشاره داشتند، در فرهنگ عمومی کشور، هنوز خاص‌گرایی در بوروکراسی‌ها یک ضدارزش قلمداد نمی‌شود؛ یعنی کسی که در مقام عالی‌رتبه قرار بگیرد، اگر برای نزدیکان خودش امتیازهایی فراهم نکند، خود را با فشار اجتماعی قابل‌توجهی روبه‌رو خواهد دید. شاید به همین دلیل است که بخشی از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی نیز در متن روابط کلاینتلیستی (به‌ویژه خویشاوندسالاری) کنش می‌کنند و «رابطه بر ضابطه حکم‌فرما است». البته احتمالاً کلاینتلیسم سیاسی نیز در تشدید کلاینتلیسم درون‌سازمانی بی‌اثر نباشد.

در شکل زیر شمای تئوریک مباحث بالا را مشاهده می‌کنید که نشان می‌دهد از منظر مهم‌ترین کنشگران این میدان، علل و زمینه‌های پیدایش این پدیده چه هستند؛ مداخلات برون‌سازمانی چه چهره‌هایی به خود می‌گیرد و چه کارکردهایی برای چه کسانی دارد و نهایتاً پیامد محتمل این امر چه خواهد بود.

مدل نظری

آشکال مداخله:

استفاده از منابع سازمان برای پاره‌دهی از طریق قوانین خاص گرا

استخدام و انتصاب سیاسی

مداخله در مسیر استاندارد شغلی

مداخله در تأسیس مراکز خدماتی

مداخله در روندهای خدمات‌دهی سازمان

مداخله در شستا

پیامد:

عدم تحقق مأموریت‌های سازمان و

بحران مالی آن

که می‌تواند به بحرانی ملی و امنیتی بدل گردد.

علل و زمینه:

- آگاهی اندک و آشنایی سیاستمداران رایج به بیمه‌های اجتماعی

- شکل گرفتن زمینه‌ی قانونی-سیاسی-حکمتگوی دموکراتیک (تجدیدیه‌ای‌شدن ضعیف) و نقش

نهادهای سیاسی در تصنیف آن

- رواج کلان‌بینیم در جامعه و شکل‌گرفتن بوروکراسی ایده‌آل‌پوری

- کورده‌نگری و بخشی‌نگری سیاستمداران

کارکردهای مداخله:

منافع اقتصادی و سیاسی برای سیاستمداران

منافع برای دزدگان روابط (شامل برخی از کارکنان

سازمان و گروه‌های خاصی از مردم)

منابع:

- ازغندی، علیرضا. (۱۳۸۹)، درآمدی بر جامعه‌شناسی سیاسی ایران، تهران: قومس.
- استراس، آنسلم. و کوربین، جولیت. (۱۳۹۰)، مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای، (ترجمه: ابراهیم افشار)، تهران: نی.
- اسکاچپول، تدا. (۱۳۸۲)، «دولت رانتیر و اسلام شیعی در انقلاب اسلامی»، (ترجمه محمد تقی دلفروز)، فصلنامه مطالعات راهبردی، ش ۱.
- اسمیت، بنیامین. (۱۳۸۹)، نفت و توسعه دیرنگام، (ترجمه سعید میرترابی)، انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
- ایسا (۱۳۹۷)، حکمرانی خوب، رهنمودهای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، اداره کل امور بین‌الملل.
- ایمان، محمدتقی. (۱۳۹۰)، مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بدیع، برتران. (۱۳۹۳)، توسعه سیاسی، (ترجمه احمد نقیب‌زاده)، نشر قومس.
- پناهی، بهرام. (۱۳۷۶)، اصول و مبانی نظام تأمین اجتماعی، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- پناهی، محمدحسین. و امینی اشرف. (۱۳۹۰)، دولت رانتی، اقتصاد دولتی، فرهنگ سیاسی و سرمایه اجتماعی در ایران، تحقیقات سیاسی بین‌المللی، دوره ۳، شماره ۷.
- حاجی یوسفی، امیرمحمد. (۱۳۷۷)، «استقلال نسبی دولت یا جامعه مدنی در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مطالعات راهبردی، ش ۲.
- خضری، محمد. (۱۳۸۷). اقتصاد سیاسی رانت‌جویی در بودجه‌ریزی دولتی ایران، پژوهشنامه علوم سیاسی، سال ۱۰ (۴): ۳۹-۷۲.
- سینایی، وحید. و مظفری‌پور، زهرا. (۱۳۹۲)، درآمدهای نفتی، بازتولید فرهنگ سیاسی تبعی و اقتدارگرایی در ایران (۱۳۵۷-۱۳۳۶)، پژوهشنامه علوم سیاسی، دوره ۹، شماره ۱.
- شفیعی، معصومه (۱۳۹۶)، بررسی سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی با تمرکز بر نقش دولت، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- طاهری، ابوالقاسم. و صفاری امان سارا (۱۳۸۸). تاثیر دولت رانتیر بر دموکراسی در ایران (پهلوی دوم)، فصلنامه تاریخ، دوره ۴، شماره ۱۲.
- عباس زاده، محمد. و عباس زاده، محمد. (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳ (۱)، ۱۹-۳۴.
- عبداللهی، محمد و راد، فیروز (۱۳۸۸). بررسی روند تحول و موانع ساختاری توسعه‌ی سیاسی در ایران (۱۳۰۴-۸۲)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره دهم، شماره ۱، ۲۹-۳۶.
- عصمتی، زینب (بی‌تا). تبیین حقوقی استقلال اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی، با تأکید بر حدود و نقش دولت در دوره زمانی پس از انقلاب، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- غلامی، محمدحسن و فیضی، فاضل (۱۳۹۵). تاثیر درآمدهای نفتی در (فرآیند) زوال دموکراسی ایران از سال های ۱۳۴۲ تا ۱۳۵۷، مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، سال دوم، شماره ۱/۱.
- فلیک، اووه (۱۳۹۰). درآمدی بر روش تحقیق کیفی، ترجمه: هادی جلیلی، نشر نی.
- فن‌دریلویگ، فردریک (۱۳۹۴). منابع طبیعی، موهبت یا مصیبت، ترجمه محمدحسین نعیمی‌پور، انتشارات روزنه.

- فیضی ینگجه. و سلیمان و همکاران(۱۳۹۶). تأثیر رانت منابع نفتی بر شاخص‌های حکومت‌داری خوب در کشورهای صادرکننده نفت، پژوهش‌های اقتصادی ایران، شماره ۷۱.
- کاتوزیان، محمد علی (۱۳۹۰). اقتصاد سیاسی ایران، ترجمه نفیسی و عزیزی، تهران: مرکز.
- کور، اسکار (۱۳۸۲). بنیان‌های سیاسی سیاست‌های توسعه‌ی اقتصادی، ترجمه ابراهیم عباسی، فصلنامه راهبرد، شماره ۲۹.
- مبلغ، فروغ‌سادات. و میره‌بیگی، وحید. (۱۳۹۷). تحلیل نگرش تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در خصوص اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی، ضد روش ۱ و ۲، نشر جامعه شناسان.
- مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۷۹) نظام تأمین اجتماعی ۲.
- مشایخی، شروین(—). پژوهش در دست انجام، با عنوان «بررسی شکاف بین عملکرد موجود و مطلوب کارکنان به منظور استقرار بهسازی عملکرد انسانی در سازمان تأمین اجتماعی»
- میرترابی، سعید(۱۳۹۵). علل استمرار ساخت رانتیری دولت در دوران پس از انقلاب(با تکیه بر سال‌های نخست پس از پیروزی انقلاب)، پژوهشنامه علوم سیاسی، دوره‌ی ۱۲، شماره‌ی ۱.
- Alamdari, K. (2005). The Power Structure of the Islamic Republic of Iran: transition from populism to clientelism, and militarization of the government. *Third World Quarterly*, 26(8), 1285-1301.
- Forteza, A. (2000). Clientelism in social security. *Documento de Trabajo/FCS-DE*; 15/00.
- Fox, J. (2012). State Power and Clientelism. In *Clientelism in everyday Latin American politics* (pp. 187-211). Palgrave Macmillan, New York.
- Glaser, G. Barney and Strauss, L. Anselm (2006). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Transaction Publications.
- Hicken, A. (2001). Clientelism. *Annual Review of Political Science*, 14, 289-310.
- Ishikawa, J. (2003). Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book (Vol. 11). International Labour Office.
- ILO. (2018). Social dialogue and tripartism (Report VI): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf ILO (2001). *Social security: A new consensus*. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GENEVA.
- Irwani, M. (2014). Implementing social security programmes in post-conflict Iraqi Kurdistan region: the case of "Social safety net" and "Rights and privileges to families of martyrs and genocide survivors" after 2001 (Doctoral dissertation, University of Nottingham).
- Lemarchand, R., & Legg, K. (1972). Political clientelism and development: a preliminary analysis. *Comparative politics*, 4(2), 149-178.
- Mahdavi, P. (2015). Explaining the oil advantage: effects of natural resource wealth on incumbent reelection in Iran. *World Politics*, 67(2), 226-267.
- Muno, W. (2010). Conceptualizing and measuring clientelism. In Paper to be presented at the workshop on Neopatrimonialism in Various World Regions, GIGA German Institute of Global and Area Studies, Hamburg.

- MUNO, W. (2013). Clientelist corruption networks: conceptual and empirical approaches. *Klientelistische Korruptions-Netzwerke-Konzeptionelle und empirische Ansätze. Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, 7(1), 33-56.
- Minet, G. (2008, July). Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint. In Expert Group Meeting on Economic and Social Councils (pp. 24-25).
- Parcerro, L. M. C. Mexican Clientelism Revisited.
- Penfold-Becerra, M. (2007). Clientelism and social funds: Evidence from Chavez's misiones. *Latin American Politics and Society*, 49(4), 63-84.
- Qasemi, M. A., Sarmast, B., & Kiani, A. (2011). Clientelism in Provincial Iran: Evidences from Some Constituencies in Iranian Azerbaijan. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 20(67), 345.
- Stokes et al. (2012). Brokers, Voters, and Clientelism, in: *The Oxford handbook of comparative politics* (Vol. 4). Oxford Handbooks of Political.
- Stokes, S. C. (2007). Political clientelism. In *The Oxford handbook of political science*.
- Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet M (1998). *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Sage Publications.
- Swamy, Arun R. (2016) Can Social Protection Weaken Clientelism? Considering Conditional Cash Transfers as Political Reform in the Philippines, in: *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 35, 1, 59-90.

