

کتابشناسی

حکمرانی شایسته^۱



اقشار جامعه به منظور تضمین امنیت درآمدی خویش و قرارگرفتن در چتر حمایتی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در دوران بازنشستگی راه‌های مختلفی پیش رو دارند که یکی از راه‌های متداول عضویت در یک صندوق بیمه اجتماعی از طریق پرداخت‌های تعریف‌شده و یا همان کسورات است تا فرد از این طریق، تأمین هزینه‌ها و ریسک‌های معمول مربوط به تأمین منابع مالی و سلامت خود را به آن صندوق منتقل کند و به هنگام بازنشستگی بتواند از مزایای آن استفاده نماید و علاوه بر آن بتواند با مشارکت اجتماعی فرایندی را صورت دهد تا خود و دیگران از مزایای اجتماعی این صندوق نیز برخوردار شوند.

در سوی مقابل، صندوق‌های بازنشستگی در شرایط کنونی با چالش‌ها و مشکلات اساسی در پایداری تأمین منابع مالی روبه‌رو هستند و ماندگاری صندوق‌ها و تداوم خدمت‌رسانی در زمینه‌های مختلف بیمه‌ای در گرو تغییرات اساسی و اصلاحات بنیادین خواهد بود. کارشناسان برای پویایی اصلاح نگرش و مدیریت در صندوق‌ها گزینه‌های مختلفی را ارائه می‌کنند؛ اما گزینه بهینه در اصلاح این صندوق‌ها، تنها با مشارکت، همراهی و درگیری فعالانه طرفین روابط کار، به‌خصوص کارکنان و کارفرمایان ممکن خواهد بود.

از سوی دیگر، از جمله مشکلات اجتماعی تهدیدکننده، از پدیده نابرابری روبه‌گسترش در جامعه ایران می‌توان نام برد که به‌عنوان پیامد عدم تحقق عدالت اجتماعی یکی از چالش‌های بنیادینی است

۱. مشخصات کتاب: موسوی، میرطاهر؛ هندی، رضا؛ جغتایی، فائزه (۱۴۰۰) حکمرانی شایسته: مشارکت ذی‌نفعان در فعالیتهای صندوق بازنشستگی کشوری؛ مفاهیم، نظریه‌ها، مدل؛ به سفارش مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا «نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»، تهران: انتشارات روزنه.

که غالباً خارج از نظام مدیریت صندوق تولید شده و به بدنه و مشترکان میلیونی آن و خانواده ایشان فشار اجتماعی و اقتصادی حتی سیاسی، به صورت «نابرابری نیابتی» تحمیل می‌کند؛ به طوری که در سال‌های اخیر شاهد بروز و ظهور این نابرابری‌های غیرقابل تاب‌آوری و بروز فضای هیجانی و اعتراضی بوده و در آینده نیز این نوع بی‌اعتمادی و نگرانی می‌تواند در اشکال مختلف و البته جدی‌تر، صدای خویش را توسط شاغلان و بازنشستگان در عرصه‌های مختلف به گوش برساند که لازم است در این زمینه چاره‌اندیشی جدی به عمل آید.

مشارکت اجتماعی یکی از اصول حاکم بر سیستم‌های تمام بیمه‌های اجتماعی است که مبتنی بر اصل همبستگی اجتماعی، به عنوان یکی از ارکان و کارکردهای این نظام‌هاست. در یک نظام بیمه اجتماعی، افراد از طریق مشارکت اجتماعی سبب می‌شوند که درآمد از شاغلان به بیکاران، از افراد سالم به ازکارافتادگان، از افراد فاقد همسر به افراد عائله‌مند و از جوانان واقع در سنین اشتغال به بازنشستگان انتقال پیدا کند و به نوعی بازتوزیع شود. به این ترتیب، فرد با عضویت در یک صندوق بیمه بازنشستگی، هم از مزایای فردی آن صندوق و هم از منابع حاصل از مشارکت جمعی بهره‌مند می‌شود. بر همین مبنا و از آنجا که صندوق‌های بازنشستگی نوعی نهاد پایه‌ای و اثرگذار بین‌نسلی محسوب می‌شوند، برای بقا و ادامه کارکرد و پویایی خود نیازمند الزاماتی هستند، تا از آن طریق نه تنها بتوانند طیف مشارکت میان‌نسلی را گسترش دهند، بلکه قادر باشند با افزایش میزان مشارکت، اثربخشی و کارایی خود را فزونی بخشند. افزایش دامنه مشارکت در صندوق‌های بازنشستگی، تنها با پرداخت کسورات بیمه‌ای از سوی شاغلان دریافت مزایای بازنشستگی صورت نمی‌گیرد؛ بلکه لازمه آن مشارکت دادن افراد ذی‌نفع در اداره صندوق بازنشستگی و پویاتر کردن آن و بازآفرینی‌های لازم است که عموماً با مفهوم «سه‌جانبه‌گرایی» در مدیریت شناخته می‌شود.

سه‌جانبه‌گرایی مکانیسم و فرایندی است که در جهت استقرار سازوکار حمایت اجتماعی توسط بیمه‌پردازان، کارفرمایان و دولت‌ها صورت می‌گیرد، تا با امکان ایجاد گفت‌وگوی اجتماعی میان طرفین درگیر اشتغال (یعنی کارگر/کارمند و کارفرما) با دولت، نه تنها همه ذی‌نفعان بتوانند در مدیریت صندوق بیمه مشارکت داشته باشند، بلکه کرامت انسانی‌شان در کار، برابری فرصت‌ها و آزادی در کار پاس داشته شود.

سه‌جانبه‌گرایی پاسخی است به تناقضات به‌وجودآمده میان کارکنان، کارفرما و دولت؛ و بر این اساس نوعی از گفت‌وگو و مشارکت اجتماعی است که در نهایت می‌تواند منجر به پارادایمی مدیریتی شود که برای ترویج عدالت اجتماعی، روابط منصفانه محیط کار، توسعه پایدار و ثبات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در جامعه و در نهایت

«حکمرانی خوب» یا به تعبیر دقیق‌تر، «اداره مردمی خردمندان» مفهومی است که در اواخر دهه ۸۰م.

وارد ادبیات توسعه شد و امروزه یکی از مباحث اصلی در ارزیابی کشورها و ساختارهای اجتماعی و سیاسی حاکم بر جوامع مختلف است. حکمرانی خوب، در مفهوم کلی، به معنای وجود یک ارتباط سازنده و پویا بین سه رکن دولت تسهیگر، بخش خصوصی مسئول و جامعه مدنی آزاد است و در معنای بیهمای مربوط به روابط کار به رابطه بین دولت، کارفرما و فرد بیمه‌شده (کارگر یا کارمند) اطلاق شده و در مفهوم سه‌جانبه‌گرایی متجلی می‌شود.

نکته‌ای که نباید از نظر دور داشت این است که برخی سه‌جانبه‌گرایی را در ایران فقط مختص به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی می‌دانند و معتقدند در صندوق بازنشستگی کشوری رکن کارفرمایی وجود ندارد و لذا نباید در حیطه این صندوق بحثی از سه‌جانبه‌گرایی مطرح شود؛ چراکه در اینجا با دوجانبه‌گرایی مواجه هستیم. در این مورد باید توجه داشت که اگرچه در صندوق بازنشستگی کشوری با رکن کارفرمایی، آن‌طور که در سازمان تأمین اجتماعی وجود دارد، روبه‌رو نیستیم، اما این به معنای عدم وجود این رکن در صندوق مذکور نیست. آن‌طور که در ماده ۷۱ قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱ مجلس شورای ملی بیان شده است «وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند هر ماه هشتونیم درصد از جمع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای مستمر و فوق‌العاده‌های مستخدمین رسمی و مستخدمین آزمایشی را کم کرده و بابت سهم مستخدمین به صندوق بازنشستگی کشوری بپردازند.» و همان‌طور که در ماده ۷ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری، مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی، بیان شده است وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی خارج از شمول قانون مزبور، که مستخدمین آنها مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند، نیز مکلفند علاوه بر کسور بازنشستگی موضوع ماده ۷۱ این قانون، هر ماه معادل ۱٫۵ برابر آن را به‌عنوان سهم کارفرما از بودجه خود به صندوق بازنشستگی کشوری واریز کنند. لذا همان‌طور که از این دو ماده قانونی برمی‌آید، دولت و شرکت‌های زیرمجموعه دولت در این صندوق نقش کارفرمایی دارد و کسورپردازان بازنشستگان، مستخدمین دولت هستند و لذا رکن کارفرمایی در صندوق بازنشستگی کشوری وجود دارد، اما از آنجا که صندوق بازنشستگی کشوری در ایران تحت مدیریت دولت و مجموعه حاکمیت است و رئیس آن توسط دولت و یا با پیشنهاد آن نصب می‌شود، ممکن است سبب نوعی کژفهمی در درک سه‌جانبه‌گرایی در این صندوق شود و دو نقش مدیریتی حاکمیت و نقش کارفرمایی دولت، یک نقش قلمداد شوند. لازم به ذکر است که صندوق بازنشستگی کشوری، یکی از منابع عمومی هر جامعه و جزئی از حوزه عمومی محسوب می‌شود که بر اساس ماده ۴ اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری، مصوب ۱۳۸۷/۰۳/۲۶ هیئت وزیران، دارای شخصیت حقوقی استقلال مالی و اداری است و بر اساس ماده ۱۳ همین اساسنامه، مدیرعامل صندوق باید فردی خارج از اعضای شورا و هیئت‌مدیره صندوق باشد که با پیشنهاد هیئت‌مدیره انتخاب می‌شود. در صورت تحقق اصل مهم دولت با حداقل تصدی‌گری در

جامعه و این نکته که دولت باید به سمت سیاست‌گذاری و نظارت و در نتیجه چابک‌شدن پیش برود، امید آن می‌رود که تمشیت امور این صندوق نیز مطابق روال یک نهاد عمومی تعیین شود تا در عمل نیز شاهد تحقق سه‌جانبه‌گرایی حقیقی در مدیریت این صندوق باشیم.

تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوی اجتماعی به‌عنوان یکی از پیش‌نیازهای اصلی حکمرانی خوب و از اهداف استراتژیک سازمان‌های بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی به شمار می‌آید و در ایران نیز ساختار بیمه‌های اجتماعی، نظیر بیمه تأمین اجتماعی، بیمه کارکنان دولت و... به‌نحو طراحی شده است که رابطه سه‌جانبه بیمه‌شده، کارفرما و دولت در آن وجود داشته باشد؛ هرچند در عمل آن‌طور که باید اتفاق نیفتاده است. درواقع، رسیدن به بخشی از اهداف عدالت اجتماعی و ایجاد شرایط عادلانه و مناسب در فعالیت هر صندوق بازنشستگی، بدون مشارکت اثرگذار بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت امری دشوار است و از این‌رو فراهم کردن زمینه‌های لازم به‌منظور تحقق این هدف مهم می‌بایست یکی از اهداف راهبردی صندوق‌های بازنشستگی باشد. بر این اساس، صندوق‌های بازنشستگی برای آنکه کارتر و مؤثرتر عمل کنند، می‌بایست ساختار خویش را به‌نحو اصلاح نمایند که مشارکت ذی‌نفعان و بیمه‌شدگان را در اداره صندوق تسهیل و مقدمات کار شایسته را فراهم کنند.

این مفهوم امروزه در ادبیات مربوط به روابط کار و اشتغال، جایگاه بسیار ویژه و ارزشمندی برای تضمین تحقق منافع طرفین درگیر این رابطه بازی می‌کند و عدم توجه به آن، در نهایت می‌تواند به تضییع حقوق بیمه‌شدگان و زایل شدن استانداردهای کار شایسته منجر شود. سه‌جانبه‌گرایی، تنها به تنظیم رابطه بین دولت، کارفرما و بیمه‌شده در ارتباط با کار مربوط نمی‌شود؛ بلکه مقوله مهمی است که در سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، نظیر صندوق بازنشستگی کشوری می‌بایست به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اولویت‌ها در نظر گرفته شود تا این سازمان‌ها به پشتوانه مشارکت سه‌جانبه مذکور، اداره شده و به یک سازمان مردم‌مدار اجتماعی و یا اداره مردمی خردمندانه تبدیل شوند.

بر این اساس، سه‌جانبه‌گرایی در بحث مربوط به بیمه و تأمین اجتماعی به‌معنای تعامل سازنده بین دولت، کارفرما و کارکنان است تا به‌واسطه آن، نه‌تنها از بروز یک‌سویگی (دولتی‌شدن صرف) یا دوسویگی (دولتی-کارفرمایی شدن) جلوگیری شود؛ بلکه از انحصارگرایی در مدیریت، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در سازمان در این زمینه، یکی از نخستین اقدامات برای عملیاتی کردن اصول مطروحه کار شایسته، پیوستن به کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار است؛ چراکه تقویت سه‌جانبه‌گرایی یکی از چهار هدف راهبردی و یکی از اصول بنیادین این سازمان است که در اعلامیه فیلادلفیا انعکاس یافته است. همچنین، این سازمان در مقاله‌نامه ۱۴۴ و مقاله‌نامه ۱۵۲ به‌طور مستقیم، به گفت‌وگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی پرداخته است و در کنفرانس‌های بین‌المللی کار در سال‌های ۱۹۹۶ و ۲۰۰۲ به ترتیب، قطعنامه سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوی اجتماعی را مورد

تأیید و تأکید خود قرار داده است. مضاف بر اینها، سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه‌های دیگری، از جمله مقاله‌نامه‌های ۸۷، ۹۸ و ۱۵۴ نیز به موضوع گفتگوی اجتماعی، مذاکره جمعی و مدیریت مشارکتی پرداخته است که هر کشور برای تحقق اهداف حکمرانی خوب و کار شایسته باید به آنها توجه کامل را مبذول دارد.

در ایران نیز برای تحقق سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوی اجتماعی در عرصه بیمه‌های اجتماعی، از ابتدای تشکیل بیمه‌های اجتماعی در ایران تلاش‌هایی شده است. ایران نه‌تنها از نخستین کشورهای است که در همان ابتدای تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ به عضویت این سازمان درآمده است، بلکه همچنین در قوانین داخلی خویش نیز اقداماتی را در جهت سه‌جانبه‌گرایی انجام داده است. برای مثال، در قانون کار، مصوب ۱۳۲۸، در ارتباط با صندوق تعاون و بیمه کارگران، ساختار هیئت‌مدیره صندوق به صورت مشارکتی و مرکب از نمایندگان کارفرمایان، کارگران و وزارت کار در شورای عالی کار پیش‌بینی‌هایی صورت پذیرفته است. همچنین، به موجب ماده ۱۶۷ قانون کار (۱۳۶۹) شورای عالی کار و ماده ۸۶ همین قانون شورای عالی حفاظت و بهداشت کار و به موجب تصویب دومین همایش ملی کار، شورای کار سه‌جانبه مشاوره ملی و همچنین به موجب ماده ۷ اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی، دو شورای عالی اشتغال و شورای عالی تأمین اجتماعی، در جهت تنظیم روابط ذی‌نفعان درگیر روابط کار و اقدامات مربوط به سه‌جانبه‌گرایی تشکیل شده‌اند و یا وظایفی را در این ارتباط دارند.

اما سؤال اساسی این است که به‌رغم تصویب این مواد قانونی و تشکیل نهادهای مربوطه، در جهت تحقق سه‌جانبه‌گرایی در کشور، آیا امروزه در عمل شاهد سه‌جانبه‌گرایی و تحقق مدیریت مشارکتی، در عرصه بیمه‌های اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی هستیم؟

واقعیت آن است که با وجود مواردی که در قوانین پیش‌بینی شده است، هنوز ارتباط بیمه‌شدگان و کارفرمایان با دولت، خصوصاً در حوزه‌های بیمه‌ای، با چالش‌ها و مسائلی روبه‌رو است و می‌توان گفت تاکنون سه‌جانبه‌گرایی آن‌گونه که می‌بایست، محقق نشده است و سازوکار اداره صندوق‌های بازنشستگی، نظیر صندوق بازنشستگی کشور نشان می‌دهد که هنوز تا تحقق گفت‌وگوی اجتماعی در عرصه عمومی و نهادهای آن و مدیریت مشارکت‌محور سه‌جانبه فاصله داریم.

بر این اساس، در کتاب پیش‌روی که برگرفته از نتایج یک پژوهش به سفارش و حمایت موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا است، سعی بر آن شده تا در ابتدا با نگاهی به سوابق تلاش‌های علمی انجام‌پذیرفته در این حوزه

تجربیات جهانی بازخوانی شوند؛ در مرحله بعد اسناد بالادستی موجود در ایران، همچون قانون اساسی، سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و سایر قوانین جامع و هم‌راستا،

سیاست‌های ابلاغ‌شده کلی نظام و سایر قوانین موضوعه مرتبط مرور شده و با انجام مصاحبه‌های عمیق، و ترکیب مطالعات نظرات صاحب‌نظران، کارشناسان، مدیران و در نهایت امکان‌شناسی مبتنی بر ظرفیت و پتانسیل‌ها، موانع و چالش‌های تحقق سه‌جانبه‌گرایی را در صندوق بازنشستگی کشوری مشخص نموده و در گام نهایی، ارائه نظام مدل مشارکت پایدار ذی‌نفعان (کسورپردازان و حقوق‌بگیران) در فعالیت‌های صندوق صورت پذیرد.

ضرورت مطالعه این کتاب

از آنجا که مطالعات نسبتاً محدودی در این زمینه در ایران انجام شده و عمده مطالعات معطوف به حوزه روابط کار بین کارگران و کارفرمایان در سازمان تأمین اجتماعی است، و مطالعات موجود هم از خلأ جدی در زمینه الگوی مدون مشارکت ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها و سازوکار صورت‌بندی‌شده و منسجم و البته با پشتوانه قوانین مصوب، جهت مشارکت نظام‌مند و پایدار و همچنین سه‌جانبه‌گرایی در این خصوص حکایت دارند، لذا لزوم انجام چنین مطالعه‌ای بیش‌ازپیش روشن می‌شود. در حقیقت، مطالعاتی که تاکنون در زمینه سه‌جانبه‌گرایی در ایران انجام شده‌اند، موضوع را به حل منازعات و مناقشات مربوط به روابط کار تقلیل داده‌اند و غالباً به نقش ذی‌نفعان در مدیریت صندوق بازنشستگی و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها نپرداخته‌اند. این مهم در شرایطی است که در ایران، اولاً، با موضوع بحران جدی در صندوق‌ها روبه‌رو هستیم؛ به طوری که در حال حاضر شاخص پوشش حمایتی ۷ دهم درصد است؛ به این معنا که به‌ازای هر نفر بازنشسته کمتر از یک نفر کسور پراختی وجود دارد و این موضوع بزرگ‌ترین لطمه را به منابع ورودی صندوق‌های بازنشستگی می‌زند.

کسورات بازنشستگی، که در حال حاضر از کارکنان شاغل دریافت می‌شود، پاسخ‌گوی کمتر از ۲۰ درصد پرداخت حقوق بازنشستگان صندوق بازنشستگی بوده و سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی کشوری هم کمتر از پنج درصد پرداختی‌های حقوق بازنشستگان را جابجوست؛ ضمن این‌که وابستگی این صندوق‌ها به بودجه عمومی نیز بیشتر از ۵۷ درصد پرداختی ماهیانه این صندوق‌ها را جبران می‌کند. لذا حضور فعالانه ذی‌نفعان و مشارکت و کوشش سازمان‌یافته آنها می‌تواند کاهش‌دهنده مشکلات و بحران‌ها، به‌ویژه در نظارت بر منابع مالی و هزینه و درآمدها باشد و ثانیاً به‌واسطه عضویت در سازمان بین‌المللی کار، در قبال اجرای مقوله‌نامه‌ها و قطعنامه‌های این سازمان تعهدات و الزامات را بایستی لحاظ نمود.

نکته دیگری که بر انجام چنین مطالعه‌ای ضرورت می‌بخشد، آن است که این صندوق دارای دو ذی‌نفع اصلی، یعنی کسورپردازان و بازنشستگان است؛ اما نوعی برداشت نادقیق در مورد این

صندوق وجود دارد که صندوق بازنشستگی کشوری گویا تنها در حوزه بازنشستگان فعال است و عموماً کسورپردازان در این میان نادیده گرفته شده و نقش مهم آنها در تأمین منابع مالی این صندوق و مطالبات به حق آنها در این سازمان از نظر دور مانده است و لذا انجام یک مطالعه و طراحی مدلی که نقش کسورپردازان را در کنار بازنشستگان در مشارکت و مدیریت این صندوق لحاظ نماید، حائز اهمیت است.

امروزه برای تحقق مشارکت معنی دار ذی‌نفعان و اهداف حکمرانی موفق و شایسته در ایران، نیاز به اصلاحات ساختاری در حوزه حاضر داریم، اما این تغییرات، الزامات و پیش‌زمینه‌هایی دارد که شناخت و مهیا کردن آنها جز با انجام تحقیقات و پژوهش‌های دقیق علمی و بی‌طرفانه در این زمینه به‌دست نمی‌آید، تا به درک و شناخت صحیح از شرایط موجود رسیده و گام اولیه برای رسیدن به وضع و شرایط مطلوب برداشته شود.

بدون تردید، در این زمینه، شناخت تجارب موفق داخلی و جهانی و البته متناسب با مقتضیات جامعه ایران برای کنترل و کاهش مشکلات حاضر و نزدیک‌شدن به بهره‌وری واقعی در فعالیت صندوق مفید خواهد بود.

هدف‌گذاری مطالعه

هدف اصلی این مطالعه «تدوین مدل بهینه مشارکت کسورپردازان و حقوق‌بگیران در صندوق بازنشستگی کشوری» است. همچنین، اهداف دیگر این مطالعه عبارتند از:

- ارائه تصویر وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری در ایران و مقایسه آن با تعدادی از الگوهای موجود در میان کشورهای همسایه، کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه و تجارب آنها، با تأکید بر موضوع پژوهش حاضر؛
- رویکرد قوانین کلان کشور و همچنین حاکمیتی به صندوق و مشارکت ذی‌نفعان در امور صندوق؛
- احصای چالش‌ها و موانع موجود در زمینه مشارکت ذی‌نفعان در اداره صندوق بازنشستگی کشوری؛
- تشخیص و تعیین سطوح مشارکت کسورپردازان و بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری در تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و مدیریت صندوق بازنشستگی و روش و امکان تحقق سطوح پیش‌گفته؛
- بررسی سازوکارهای تقنینی و اجرایی در تحقق مشارکت ذی‌نفعان و سه‌جانبه‌گرایی در صندوق بازنشستگی کشوری.

نکات و پرسش‌های کانونی

در این مطالعه، به‌طور مشخص، در پی پاسخ به این سؤالات هستیم:

- تصویر توصیفی موجود از صندوق بازنشستگی ایران، با تمرکز بر موضوع مشارکت ذی‌نفعان در فعالیت چیست؟
- موانع و مشکلات موجود برای مشارکت ذی‌نفعان صندوق بازنشستگی کشوری، در اداره این صندوق کدامند؟
- سازوکارهای قانونی و اجرایی تحقق مشارکت ذی‌نفعان در اداره صندوق بازنشستگی و تحقق سه‌جانبه‌گرایی در ارکان این صندوق چیست؟
- برای تحقق مشارکت ذی‌نفعان در اداره صندوق بازنشستگی، چه الزامات حرفه‌ای و حقوقی و چه پیش‌نیازهایی الزم است؟
- تجارب داخلی و جهانی در ارتباط با تحقق سه‌جانبه‌گرایی و مدیریت مشارکتی صندوق‌های بیمه اجتماعی کدامند؟

خروجی و کاربردهای قابل انتظار

- تدوین مدل مشارکت ذی‌نفعان (کسورپردازان و حقوق‌بگیران) در صندوق بازنشستگی کشوری، با لحاظ کردن مقتضیات جامعه ایران؛
- تعیین و شناسایی موانع پیش روی مشارکت ذی‌نفعان در صندوق بازنشستگی کشوری و ارائه راه‌حلهایی به‌منظور عبور از این موانع؛
- تشخیص و تعیین سطوح مشارکت کسورپردازان و بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری در مدیریت این صندوق و روش و امکان تحقق این سطوح؛
- ارائه پیشنهادات احتمالی تقنینی.