



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز



راهکارهای ارتقاء تعاملات بین

سازمان تامین اجتماعی و

کارفرمایان

گزارش تحلیلی اقتصادی و اجتماعی

گزارش شماره ۰۶ - سال ۹۵

تهیه شده در دفتر مطالعات اقتصادی و اجتماعی

گزارش

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰
تاریخ:

موضوع گزارش :	
تاریخ ارائه :	تنظیم کننده :


۱. مقدمه

سازمان تأمین اجتماعی، گسترده‌ترین و اصلی‌ترین نهاد در عرصه بیمه‌های اجتماعی است که به صورت یک دستگاه عمومی غیردولتی و با هویت اجتماعی، اقتصادی و متکی بر ساز و کارهای بیمه اجتماعی و با استقلال اداری و مالی اداره می‌شود. این سازمان با به عهده داشتن وظیفه اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی در چارچوب قوانین مربوطه و با توجه به محاسبات بیمه‌ای و رعایت اصل عدالت و نگاه بلند مدت، بایستی نقشی اساسی در پشتیبانی و صیانت از نیروی کار و بهبود مناسبات اقتصادی- اجتماعی در فرآیند توسعه کشور و در هماهنگی با نظام تأمین اجتماعی ایفا نماید

در این میان کارفرمایان در فرآیند شکل‌گیری و توسعه این سازمان نقشی بی‌بدیل ایفا می‌کنند، به عبارت دیگر پرداختن به امر بیمه‌های اجتماعی به طور ذاتی، پرداختن به مسائل کارفرمایی را نیز به همراه خواهد داشت. کارفرمایان تحت عنوان شرکای اجتماعی در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی بایستی دخالت مستقیم داشته باشند. جلب اعتماد کارفرمایان برای ایفای نقش پررنگ‌تر در پایبندی به پرداخت به موقع حق بیمه بسیار مهم تلقی می‌گردد. عنصر مهم در ایجاد و حفظ اعتماد در شرکای اجتماعی سازمان، اقناع آنها از طریق پاسخگویی مطلوب به خواسته‌ها و نیازهای آنهاست. بدون تردید مسئولان و متولیان تأمین اجتماعی برای جلب اعتماد مخاطبان سازمان و پایبندی به پرداخت مستمر و بدون وقفه حق بیمه نیازمند ارائه شفاف و کامل اطلاعات مهم مالی به ویژه در حوزه سرمایه‌گذاری‌ها می‌باشند. موضوع مهم این است که اطلاعات مهم شرکای اجتماعی باید به ساده‌ترین و آسان‌ترین شیوه ممکن در اختیار آنها قرار گیرد. هرچند سازمان در چند سال اخیر اقداماتی در راستای جلب اعتماد کارفرمایان انجام داده است لیکن این گام‌ها بایستی به شکلی ملموس‌تر، پررنگ‌تر و با تأثیرگذاری بیشتری احساس شود. لذا احصا و تقویت راهکارهای مؤثر در راستای ارتقاء و بهبود کیفیت تعامل‌ها بسیار ضروری می‌نماید و بی‌شک در این راه توجه و بکارگیری نظرات شرکای سازمان و بطور اخص کارفرمایان بسیار تأثیرگذار است.

۲. نحوه حضور و مشارکت حوزه فرهنگی و اجتماعی در افزایش سطح آگاهی‌ها و اطلاعات کارفرمایان


با توجه به سطح پائین دانش بیمه تأمین اجتماعی و نبود اطلاع کافی از قوانین و مقررات مربوط در بین کارفرمایان و ضرورت ارتقاء دانش و آگاهی در بین ذینفعان و شرکای اجتماعی و مسئولین و متولیان نظامات تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرایی

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

کشور، لازم است تا سازمان تأمین اجتماعی به تولید و نشر محتوا، مدیریت ارتباطات و انجام امور فرهنگی و اجتماعی و اجرای سیستم‌های اطلاع رسانی لازم اقدام نماید. در این راستا لازم است تلاش مسئولان و مدیران سازمانی بر اطلاع رسانی مقررات تأمین اجتماعی و افزایش سطح آگاهی کارفرمایان متمرکز گردد. از دیگر سو با توجه به تأثیرات سازمان تأمین اجتماعی از فضای کلی اقتصادی و اجتماعی کشور تحلیل صحیح شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور بایستی جزء مهمترین اولویت‌های حوزه فرهنگی آن سازمان باشد. برنامه‌ریزی‌های مدون، کارشناسانه، منسجم، واقع‌گرایانه، و با نگاه تخصصی توسط معاونت فرهنگی سازمان در راستای افزایش سطح آگاهی‌ها و اطلاعات کارفرمایان بسیار ضروری است.

بی‌شک اجرا و یا تقویت موارد زیر در راستای سطح آگاهی‌های کارفرمایان بسیار مثمر ثمر خواهد بود:

- مشارکت در ساخت و تولید برنامه‌های تلویزیونی و رادیویی با توجه به ظرفیت بسیار مطلوب و تأثیرگذاری عظیم رسانه ملی، با هدف افزایش آگاهی و اطلاعات بیمه‌شدگان و کارفرمایان و نشر برنامه‌های عملیاتی سازمان
- برگزاری همایش‌های ملی و استانی با حضور کارشناسانی که اطلاع کافی از مقررات تأمین اجتماعی داشته باشند
- تقویت مرکز پژوهش‌های سازمان تأمین اجتماعی
- نشر کتابچه‌ها، روزنامه و مجلات پر محتوا ویژه کارفرمایان و با تیراژ بالا (در این راستا لازم است از انتشار مفاهیم و مطالب غیر ضروری اجتناب و مطالب با بیانی ساده و قابل فهم برای عموم تنظیم گردند).
- تهیه بروشور اطلاع رسانی، خبرنامه، محصولات تبلیغی و نرم افزارهای آموزشی ویژه کارفرمایان
- تشکیل مستمر و دوره‌ای کارگاه‌های آموزشی، جلسات پرسش و پاسخ و برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی و تخصصی ماهیانه با حضور رابطین کارآموده و خبره بیمه‌ای در هر استان و رؤسای تشکلهای صنفی کارفرمایی و با هدف آشنایی کارفرمایان با قوانین و مقررات بیمه‌ای (توجه به نظرات کارفرمایان در تعیین محتوا و پیشبرد دوره‌های مذکور بسیار ضروری است).
- تشکیل جلساتی با حضور کارشناسان و نماینده کارفرمایان جهت شناسایی مشکلات موجود در سازمان بیمه تأمین اجتماعی در رابطه با کارفرمایان و ارائه راهکارهایی در جهت خروج از مشکلات
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی رابطین بیمه‌ای در کلیه استان‌های کشور در راستای تقویت آموزه‌ها و بروز رسانی اطلاعات آنها.
- گسترش بیش از پیش مفاهیم و مقررات تأمین اجتماعی در دانشگاه‌ها با جدیت بیشتر و تعمیم به اکثر رشته‌ها
- برگزاری نشست‌های تخصصی جهت انتقال بیش از پیش مفاهیم و موضوعات مربوط به بیمه در مجامع دانشگاهی و علمی

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

- گنجاندن مفاهیم بیمه در کتاب‌های درسی مقاطع مختلف مدارس
- توجه و کمک به اجرایی شدن مدیریت مشارکتی با حضور داوطلبانه شرکای اجتماعی، کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی با هدف آشنایی کارفرمایان با هنجارها و استانداردهای سازمان و مشارکت فعال و ملموس در تصمیم‌گیری‌ها

۳. نحوه تعاملات دو سویه فی مابین سازمان و کارفرمایان


اساس رابطه بین کارفرمایان و سازمان قانداً بایستی بر پایه حسن اعتماد باشد. در واقع اگر سازمان در ارتباطات با بخش کارفرمایی از مقوله اعتماد نهایت بهره‌برداری را به انجام برساند قطعاً مشکلات و تضادها به حداقل خواهد رسید. تلاش سازمان در راستای قانع کردن کارفرمایان به اخذ وجوهات بیمه‌ای بایستی به شکلی صورت گیرد که کارفرمایان مجاب شده و توضیحات عوامل سازمان برای آنها قابل پذیرش باشد.

یکی از راه‌های حصول به تعامل مؤثر، تصویب قوانین شفاف و هماهنگی در تدوین قراردادها است. به گونه‌ای که هیچ جای ابهامی برای کارفرما باقی نگذارد به این دلیل که بخش عمده‌ای از عدم تعامل بین دو طرف ناشی از برداشت‌های متفاوت از قوانین، ضوابط یا بخش‌نامه‌ها است. تصویب قوانین روشن و گویا نه تنها باعث جلوگیری از سردرگمی و بروز انتظارات فراتر از قانون خواهد شد، که مسیر و اهداف سازمان را در تحقق منافع شرکای اجتماعی بهتر محقق می‌نماید.


همچنین صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های شفاف و منطبق با قانون نیز از دیگر راه‌های رفع ابهامات و تفسیرهای سلیقه‌ای و گوناگون و برقراری تعامل مؤثر دو جانبه می‌باشد و یکی از خواسته‌های بحق شرکای اجتماعی است که منجر به هم‌افزایی و همگرایی بیشتر شرکای اجتماعی با مسئولان و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد. در این راستا مشارکت شرکای اجتماعی (کارگران و کارفرمایان و دولت) در تدوین و اجرایی شدن بخشنامه‌های مهم سازمانی نیز می‌تواند گامی بلند در راستای گسترش تعاملات دو جانبه باشد.

بنابراین مهمترین فاکتور جهت دستیابی به تعامل مؤثر و پایدار، تفاهم و نزدیکی بیشتر و توجه به نظرات، دیدگاه‌ها و پیشنهادات کارفرمایان به منظور تسهیل در اخذ درآمدهای معقول سازمان می‌باشد.

در همین راستا از دیگر موارد مهم جهت برقراری و بهبود تعامل دو سویه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

- برگزاری جلسات همفکری و تبادل نظر با تشکل‌های کارفرمایی در سازمان تأمین اجتماعی که در این جلسات نمایندگان تشکل‌ها و سازمان‌های کارفرمایی و بخش خصوصی کشور به بیان دیدگاه‌ها و دغدغه‌های خود در رابطه با سازمان تأمین اجتماعی پرداختند.
- تقویت دبیرخانه شرکای اجتماعی و برقراری تعاملات و تبادل نظر سازنده با تشکل‌ها و شرکای اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی
- تقویت اعتماد شرکای اجتماعی
- ارزیابی محاسبات بیمه‌ای توسط سازمان و ارائه گزارش طی دوره‌های مشخص
- تعیین نرخ بیمه ناشی از محاسبات بیمه‌ای با هدف ارائه تصویری کاملاً شفاف از درآمدها و تعهدات سازمان
- پاسخگویی و شفاف‌سازی و حل مشکلات مربوط به کارفرمایان
- تسهیل در اجرای قوانین و مقررات جاری جهت رونق تولید و فعال شدن بخش تولید و صنعت
- امکان تقسیط بلند مدت بدهی کارفرمایان دارای مشکل نقدینگی
- ارائه طرح‌های تسهیلات ویژه کارفرمایان خوش حساب به منظور ترغیب بیشتر
- جمع‌آوری، تلخیص و ارسال نظرات، انتقادات و پیشنهادات نمایندگان تشکل‌های بزرگ و قانونی کارفرمایی، به مراجع تصمیم‌گیر سازمانی
- عدم تمرکز امور در مراکز استان‌ها و بخصوص اداره کل تأمین اجتماعی استان‌ها و تفویض اختیارات بیشتر به شعب تأمین اجتماعی به منظور تسهیل در برقراری ارتباطات و جلوگیری از اتلاف وقت
- برقراری ارتباطات سازنده با تشکل‌های کارفرمایی تأثیرگذار نظیر اتاق‌های بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی، انجمن مدیران صنایع، خانه صنعت و معدن و تشکل‌های کارگری نظیر خانه کارگر، کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی و ... و مشارکت آنها در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم سازمان و حل مشکلات موجود. به عبارت دیگر به کار بستن فرآیند مدیریت مشارکتی در راستای هدایت کارآمدتر فعالیت‌های سازمان
- بدیهی است در صورت بکارگیری موارد فوق کارفرمایان به صورت آگاهانه، داوطلبانه و با اشتیاق به رعایت قوانین و مقررات سازمان و اجرای دقیق آنها مبادرت خواهند ورزید.

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		


۴. چگونگی تقویت اصل سه جانبه‌گرایی و پایداری منابع مالی سازمان

سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان عمومی غیر دولتی و بین‌النسلی است که دارای‌ها و سرمایه‌های اصلی آن در درجه اول متعلق به کارفرما سپس کارگر و در نهایت دولت است. بدین صورت که ۷۰ درصد سهم این سازمان به کارفرما تعلق دارد، ۲۱ درصد سهم کارگر و سهم دولت تنها ۹ درصد می‌باشد. بر این اساس این تشکل‌های مستقل کارگری و کارفرمایی هستند که وظیفه مشارکت در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان سازمان را بر عهده دارند. این در حالی است که در ماده ۱۷ قانون نظام جامع تأمین اجتماعی صراحتاً به حضور شرکای اجتماعی در شورای عالی تأمین اجتماعی تحت عنوان "خدمت‌گیرندگان متشکل و سازمان یافته" اشاره شده است. با توجه به مطالب ذکر شده نمی‌توان انکار کرد که اصل سه جانبه‌گرایی به عنوان مهمترین اصل پذیرفته شده در سازمان بین‌المللی کار بایستی در تمامی ارکان سازمان تأمین اجتماعی اجراء شود.

آنچه که امروز شاهد آن هستیم حضور کم‌رنگ شرکای اجتماعی در عرصه تصمیم‌گیری سازمان است که این امر، اعتراضاتی را از سوی تشکل‌های کارفرمایی و کارگری به همراه داشته است. نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و صاحب‌نظران حوزه تأمین اجتماعی بر این باورند که اگر این سازمان به شیوه دیگری به غیر از سه جانبه‌گرایی اداره شود به سازمانی ناکارآمد تبدیل خواهد شد و مشکلاتی که هم‌اکنون با آن دست به‌گریبان است مانند عدم تعادل ورودی‌ها و خروجی‌ها، پیشی گرفتن مصارف بر منابع و بالا بودن میزان شکایت‌ها در مراجع قانونی ناشی از عدم رعایت این اصل در تمامی ارکان سازمان تأمین اجتماعی است. از دیگر سو سازمان تأمین اجتماعی از لحاظ پایداری مالی در بلندمدت دچار مشکل بوده و یکی از عوامل اصلی آن عدم رعایت سه جانبه‌گرایی واقعی طی یک دهه اخیر در این سازمان می‌باشد.

در راستای تقویت اصل سه جانبه‌گرایی رعایت موارد زیر قابل تأمل است:

- پیگیری و اجرای لایحه تهیه شده توسط تشکل‌های کارفرمایی و کارگری در خصوص رعایت اصل سه جانبه‌گرایی
- اصلاح ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب مجلس نهم در راستای احیای اصل سه جانبه‌گرایی در ارکان سازمان تأمین اجتماعی
- پررنگ کردن نقش و حضور تشکل‌ها در نهادهای تصمیم‌ساز کشور
- تعامل با تشکل‌های آگاه و مستقل کارفرمایی و کارگری جهت اطمینان از دستیابی به کارکرد صحیح اصل سه جانبه‌گرایی


کد مدرک: SCCIM-FR-009-0-0	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

- بوجود آمدن تشکل‌های واقعی صنفی پر قدرت که با استقلال کامل از دولت و بر اساس اراده کلیه ذینفعان اصلی یعنی بیمه شدگان، مستمری بگیران و کارفرمایان انتخاب می‌گردند
 - تقویت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از لحاظ کمی و کیفی
 - تقویت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و پیگیری دادخواست‌های کارفرمایان و کارگران از طریق این هیأت‌ها و با حضور پررنگ نمایندگان آنها
 - توازن حداقل معیشت واقعی و حداقل مزد مصوب شورای عالی کار
 - انجام مذاکرات در تمام زمینه‌های مرتبط با نیروی انسانی و انعقاد پیمان دسته جمعی فراگیر برای اکثریت کارگران و کارفرمایان کشور
 - پرداختن به جنبه‌های ملی مسائل مورد بررسی از طریق آموزش و بالا رفتن سطح دانش اجتماعی نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و عدم پرداختن به چالش‌های فردی که تنها منافع گروه خاصی را در نظر می‌گیرد
 - تقویت شورای عالی کار جهت نظارت بر عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در این زمینه
- لازم به ذکر است که اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای تنظیم‌کننده روابط بین شرکای اجتماعی (دولت، بیمه شده و کارفرما) با یکدیگر و با سازمان تأمین اجتماعی است و عدم رعایت اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای و بویژه قاعده عدالت می‌تواند این سازمان را دچار ناپایداری مالی نماید و تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها و تعادل منابع و مصارف آن را بر هم زند.

۵. نحوه اقدامات سازمان در حوزه روان‌سازی، پاسخگویی و توسعه خدمات الکترونیک


امروزه الکترونیکی شدن خدمات دستگاه‌های اجرایی، اقدام لازمی است که برای خروج از سیستم سنتی و حرکت در مسیر ملحق شدن به خدمات الکترونیک صورت می‌گیرد. در عصر انفجار اطلاعات بهره‌گیری از وسایل ارتباط جمعی مدرن به خصوص فضای مجازی و اینترنت در حوزه ارتباطات یک نیاز ضروری به شمار می‌رود. در حوزه دیپلماسی عمومی هم بسیاری از سیاستمداران با بهره‌گیری مناسب، منطقی و هوشمندانه از ابزارهای جدید اطلاع‌رسانی، تعاملات دوسویه با مخاطبان و عموم مردم برقرار نموده‌اند.

سازمان تأمین اجتماعی خوشبختانه تا کنون پیشگامی زیادی در عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات داشته است و توفیقاتی نیز در این زمینه حاصل نموده است. لیکن شکل دهی یک نظام یکپارچه و چند بعدی فناوری اطلاعات و ارتباطات و ارائه خدمات

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0-0	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

الکترونیکی و اینترنتی و تحت وب به صورت بر خط یکی از الزاماتی است که در راستای افزایش رضایتمندی و بهینه‌سازی خدمات بایستی به آن توجه ویژه شود. در راستای دستیابی به روان‌سازی، پاسخگویی و توسعه خدمات الکترونیک، تلاش به منظور ایجاد و یا تقویت موارد زیر بسیار ضروری می‌باشد:

- ایجاد مرکز پاسخگویی ۲۴ ساعته با حضور افراد بسیار مطلع و مسلط به قوانین و مقررات تأمین اجتماعی
- ارتقاء سطح دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی از طریق آموزش و بازآموزی صحیح و دقیق و تسلط بر قوانین و مقررات تأمین اجتماعی جهت پاسخگویی و مشاوره صحیح به مراجعین
- حذف بخشنامه‌ها و تشریفات زائد و اصلاح قوانین و مقررات
- گزینش نیروهای لایق، مسئول و آگاه جهت تصدی در پست‌های سازمانی
- تشکیل جلسات در ساعات غیر اداری جهت پاسخگویی مستمر و بدون تأخیر به مراجعین و باز بودن درب اتاق مدیران و مسئولین به روی مردم
- اطلاع رسانی بموقع و نظرخواهی با طرح سؤالات مهم و نیز اهمیت دادن به پاسخ‌های مؤثر استفاده از سامانه تلفنی و پیامک برای دریافت نظرات مخاطبان
- الکترونیکی شدن خدمات و اجرای پرونده الکترونیک بطور وسیع به نحوی که نیاز به مراجعه مستمر به شعب و ادارات سازمان تأمین اجتماعی وجود نداشته باشد. از مزایای این روش می‌توان به کوتاه شدن مدت زمان پاسخگویی برای اخذ و انجام عملیات بیمه‌ای، امکان اصلاح فرآیندها، مدیریت یکپارچه سامانه‌ها، تسهیل در پرداخت حق بیمه، بازرسی الکترونیکی و هوشمند کارگاه‌ها، حذف پرونده‌های کاغذی، آزادسازی فضای قابل توجهی از شعب و حل بسیاری از هم پوشانی‌ها، تخلفات و مشکلات موجود بخشی از مزایای این روش است.
- ارائه خدمات درمانی، نوبت‌دهی و اعزام بیمار از طریق سامانه الکترونیکی
- صرفه‌جویی در هزینه‌ها از طریق مکانیزه کردن امور
- برون‌سپاری از طریق ایجاد و افزایش کارگزاری‌های رسمی سازمان تأمین اجتماعی در راستای ارتقاء کیفیت خدمات‌رسانی

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

۶. چگونگی استفاده از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های تشکل‌های کارفرمایی و سازمان در جهت هم‌افزایی بیشتر


در حال حاضر اتاق‌های بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی که پارلمان بخش خصوصی هستند و اکثر تشکل‌های کارفرمایی در این اتاق‌ها عضویت دارند، به عنوان اصلی‌ترین منبع مورد وثوق برای سازمان تأمین اجتماعی به شمار می‌روند. در حال حاضر اتاق بازرگانی شیراز تعامل بسیار مطلوبی با سازمان تأمین اجتماعی استان دارد. به طوری که تعداد ۱۲ نفر از کارشناسان و نمایندگان بخش کارفرمایی در هیأت‌های بدوی و تجدید نظر وصول مطالبات بیمه تأمین اجتماعی استان همکاری می‌نمایند. علاوه بر این در شهرستان‌ها نیز کارفرمایان همین روابط مطلوب را با شعبات شهرستان برقرار می‌نمایند. در این راستا تلاش‌های زیادی صورت گرفته تا تعامل لازم بین این دو بخش صورت گیرد. از دیگر سو مدیران سازمان تأمین اجتماعی با اعضای هیأت رئیسه و نمایندگان اتاق بازرگانی شیراز ارتباطات بسیار نزدیک داشته و بسیاری از مشکلات و موارد بوجود آمده را با سعه صدر، هماهنگی، گفتگو و تعامل، حل و فصل می‌نمایند.

از دیگر راه‌های هم‌افزایی اتاق‌های بازرگانی (به عنوان مجموعه تشکل‌های کارفرمایی) و سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- برگزاری جلسات ادواری و کارشناسی با حضور کارفرمایان و مدیران و کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی جهت طرح، بررسی و انتقال مسائل و مشکلات کارفرمایان با مسئولین سازمان و پاسخگویی منطقی به نیازها و درخواست‌های برحق آنان
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همایش‌های عمومی با مشارکت اتاق‌های بازرگانی با هدف آشنایی با قوانین و مقررات و سیاست‌های سازمان تأمین اجتماعی و با حضور فعال کارشناسان خبره این سازمان
- همکاری در چاپ کتب و نشریات در راستای آشنایی با مفاهیم و مقررات سازمان تأمین اجتماعی

۷. سایر پیشنهادات

در راستای اصلاح و ارتقاء عملکرد سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر موارد ذکر شده اصلاح مواردی چند ضروری است که در زیر به تعدادی از آنها اشاره می‌شود.

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

- یکسان سازی و رند کردن ضرایب حق بیمه برای تمام گروه‌ها. متأسفانه ده‌ها ماده قانونی و بخشنامه با ضرایب مختلف و بخشودگی‌های بی مورد وضع شده که نتیجه آن خالی کردن صندوق تأمین اجتماعی به نفع گروهی است که حق بیمه ناچیزی می‌پردازند.
- تغییر ترکیب هیأت‌های تشخیص مطالبات بخصوص هیأت‌های تجدید نظر. لازم به ذکر است که اعضاء هیأت‌های تجدید نظر متشکل از ۳ تن از کارکنان تأمین اجتماعی و ۲ نفر نماینده کارفرما و نماینده قوه قضائیه می‌باشند و نماینده کارگر در آن نقشی ندارد.
- اصلاح نحوه محاسبه مستمری و ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی به نحوی که کسی بیهوده برخوردار و دیگری از حقوق عادلانه خود محروم نگردد.
- صرفه‌جویی در هزینه‌های درمانی با توسعه بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های ملکی تأمین اجتماعی
- درخواست همکاری از کارفرمایان و بیمه شدگان جهت حل مشکلات سازمان به نحوی که تأمین اجتماعی آنها خود را شریک سازمان بداند. این مهم میسر نمی‌گردد مگر با همدلی مسئولین سازمان با مردم و برخورد صمیمانه و احترام آمیز و تکریم ارباب رجوع.