



تسهیلات قرض الحسنه و بهبود معیشت بازنشستگان

سازمان تأمین اجتماعی پرداخت ۳۰۰ هزار فقره تسهیلات قرض الحسنه به بازنشستگان و مستمری‌بگیران را در سال ۱۴۰۴ هدف‌گذاری کرده است؛ وام‌هایی که سقف آن به ۵۰ میلیون تومان افزایش یافته و با نرخ کارمزد سالانه ۴ درصد در اختیار مشمولان قرار می‌گیرد. این اقدام بخشی از بسته حمایتی سازمان برای ارتقای معیشت قشر بازنشسته تلقی می‌شود؛ قشری که به دلیل شکاف میان دریافتی و هزینه‌های روزمره، بیش از گذشته نیازمند مداخله‌های جبرانی است. بازنشستگان تحت پوشش تأمین اجتماعی بالغ بر ۴.۷ میلیون نفر هستند که با احتساب افراد تبعی، جمعیتی ۹ میلیون نفری را دربر می‌گیرند. این گروه بخش بزرگی از هزینه‌های سازمان را به خود اختصاص می‌دهند؛ چه در قالب پرداخت مستمری ماهانه و چه از مسیر ارائه خدمات درمانی، تعهدات کوتاه‌مدت و نیز همین وام‌های ضروری. بررسی روند افزایش مبلغ این تسهیلات طی چند سال گذشته نشان می‌دهد که سقف وام بازنشستگان از ۵ میلیون تومان آغاز شد و در چند مرحله به ترتیب به ۱۲.۷، ۲۰ و ۳۰ میلیون تومان افزایش یافت تا در سال جاری به ۵۰ میلیون تومان برسد. در سال گذشته، ۱۱۹ هزار فقره تسهیلات ۳۰ میلیون تومانی پرداخت شد.

شرایط دریافت این تسهیلات نیز روشن است: دریافت مستمری از بانک رفاه کارگران، نداشتن چک برگشتی یا بدهی معوق بانکی و عدم استفاده از وام مشابه در سنوات قبل، از جمله شروط اصلی هستند. ثبت‌نام برای این تسهیلات از نیمه اردیبهشت‌ماه آغاز شده و بازنشستگان می‌توانند از طریق مراجعه حضوری به کانون‌های بازنشستگی یا به‌صورت غیر حضوری از طریق سامانه (estaminir) نسبت به ثبت‌نام اقدام کنند. هوشمندسازی فرایند پرداخت این وام‌ها نیز یکی دیگر از محورهای این طرح به شمار می‌رود. در سال‌های اخیر سازمان تأمین اجتماعی تلاش کرده با دیجیتالی کردن خدمات، مسیر بهره‌مندی مخاطبان از تسهیلات و مزایا را کوتاه‌تر و دقیق‌تر کند. این روند در مورد ثبت‌نام و تخصیص وام نیز دنبال شده و امکان پیگیری درخواست‌ها در بستر دیجیتال فراهم است.

از منظر کلان، پرداخت این تسهیلات در کنار افزایش سالانه حقوق و اجرای مراحل متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، بخشی از راهبرد سازمان برای کاهش فشار اقتصادی بر این قشر محسوب می‌شود. در عین حال، کارشناسان معتقدند این اقدامات باید در کنار اصلاحات ساختاری، ایجاد درآمدهای پایدار و بازطراحی مدل‌های حمایت اجتماعی صورت گیرد تا اثربخشی بیشتری داشته باشد. رئیس کانون بازنشستگان تهران، علی دهبان کیا نیز در گفت‌وگو با آینه‌نو ابراز امیدواری کرده که در سال جاری دست‌کم ۸۰ درصد هدف‌گذاری ۳۰۰ هزار فقره وام محقق شود؛ در حالی که این عدد در سال گذشته حدود ۶۰ درصد بود. با توجه به نرخ تورم و نوسان قیمت کالاهای اساسی، موفقیت چنین طرح‌هایی در گرو تداوم منابع و هم‌افزایی نهادهای اقتصادی و اجتماعی خواهد بود.



بیش از ۵۰ درصد از بازنشستگان زودتر از موعد بازنشسته می‌شوند

تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مصوب سال ۱۳۵۴ که بدون بازنگری مؤثر در طول چهار دهه گذشته به حال خود رها شده، با گسترش بی‌رویه دامنه بازنشستگی‌های زود هنگام تحت عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور، پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی را به شدت به چالش کشیده و صندوق‌های بازنشستگی کشور را در آستانه بحران قرار داده است



مهناز بیرانوند
روزنامه نگار

کرده که بازنشستگی زود هنگام به شکل فعلی، نه به نفع کارگر است، نه به سود کارفرما و نه در جهت منافع تأمین اجتماعی. سالاری خواستار اصلاح آیین‌نامه بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور شده و پیشنهاد داده که شرط سنی به این قانون افزوده و میزان سابقه مورد نیاز نیز با ضریب بالاتری محاسبه شود. این اصلاحات می‌تواند علاوه بر تأمین منابع مالی، به نفع پایداری سازمان و منافع شرکای اجتماعی آن (کارگران، کارفرمایان و دولت) باشد.

ضرورت بازنگری ساختاری

کارشناسان بیمه‌ای بر این باورند اصلاح قوانین بازنشستگی در ایران باید در سه محور اصلی انجام شود: نخست، بازنگری در قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌ویژه از نظر تعریف شفاف مشاغل مشمول، دوم، اصلاح شاخص‌های بیمه‌ای و سنججه‌های بازنشستگی و سوم، بازسازی ساختارهای محاسباتی صندوق‌های بازنشستگی.

بدون این اصلاحات، تأمین اجتماعی با مشکلات جدی‌تری مواجه خواهد شد؛ از جمله کاهش سرمایه‌گذاری، کاهش توان پوشش خدمات درمانی و ناتوانی در پاسخگویی به تعهدات بلندمدت. در بلندمدت، چنین روندی می‌تواند حتی اعتماد عمومی به نهادهای بیمه‌ای را تضعیف کند. از سوی دیگر، با افزایش نرخ امید به زندگی و رشد جمعیت سالمند، نیاز به اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی ایران به ضرورتی غیرقابل اجتناب بدل شده است. امروز اگر اصلاحات انجام نشود، فردا هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی آن، بسیار سنگین‌تر خواهد بود.

موضوع بازنشستگی‌های پیش از موعد در ایران، صرفاً یک چالش مالی نیست بلکه معضلی چندلایه است که اقتصاد، جامعه و حتی سلامت روانی بازنشستگان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. تداوم وضعیت فعلی به فروپاشی تدریجی نظام تأمین اجتماعی منجر خواهد شد؛ نهادهای که برای حمایت از کارگرانی چون بابک محمدپور تأسیس شده، اما اکنون تحت بار فشار تعهدات زود هنگام، به نقطه شکستگی نزدیک می‌شود.

اصلاحات اگرچه دشوار و پرهزینه‌اند، اما از بی‌عملی کم‌هزینه‌تر خواهند بود. در نهایت، بقای نظام تأمین اجتماعی نیازمند مواجهه‌ای واقع‌گرایانه با حقیقتی است که سال‌ها نادیده گرفته شده است.



معتقد است این وضعیت با اصول محاسبات بیمه‌ای ناسازگار است. به گفته او، اگر منابع حاصل از بیمه‌پردازی کاهش یابد و از سوی دیگر، هزینه‌ها به دلیل بازنشستگی‌های زود هنگام افزایش پیدا کند، سازمان تأمین اجتماعی از ایفای تعهدات بلندمدت خود باز خواهد ماند.

او هشدار می‌دهد این وضعیت، تهدیدی جدی برای تعادل منابع و مصارف سازمان محسوب می‌شود؛ به‌ویژه آنکه حدود ۴۰۰ هزار نفر هر سال به جمع بازنشستگان این سازمان افزوده می‌شوند و سهم بازنشستگان پیش از موعد در این آمار، چشمگیر است.

از میان رفتن انگیزه اصلاح

یکی از نگرانی‌های جدی در اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور آن است که انگیزه لازم را برای ایمن‌سازی محیط کار از میان برده است. در بسیاری از کارگاه‌ها، به جای تلاش برای بهبود شرایط کار و حذف عوامل زیان‌آور، از مسیر قانونی بازنشستگی زودتر از موعد بهره گرفته می‌شود. در چنین شرایطی، قانون به جای تشویق به پسازای، به پاداشی برای تداوم شرایط ناایمن تبدیل شده است.

این پدیده، حتی از سوی مدیران سازمان تأمین اجتماعی نیز مورد انتقاد قرار گرفته است. مصطفی سالاری، مدیرعامل سازمان، بارها تأکید

در حال حاضر، از مجموع بیش از ۴.۷ میلیون بازنشسته سازمان تأمین اجتماعی، حدود ۲.۱۵ میلیون نفر زودتر از موعد بازنشسته شده‌اند. بخش مهمی از این جمعیت، نه به دلیل کهنولت سن بلکه صرفاً به استناد به قوانین قدیمی مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور، از مزایای کامل مستمری برخوردار شده‌اند.

این روند دو پیامد اصلی دارد: نخست، کاهش متوسط سال‌های بیمه‌پردازی که منجر به افت منابع درآمدی سازمان می‌شود؛ دوم، افزایش مدت زمان پرداخت مستمری که مستقیماً بار مالی سنگینی به صندوق تحمیل می‌کند. تنها در سال ۱۴۰۲، حدود ۹ درصد از کل مصارف سازمان تأمین اجتماعی صرف پرداخت مستمری به بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور شده است.

قانونی بدون شرط سن

در بسیاری از کشورها، بازنشستگی پیش از موعد تابع ترکیب «سن» و «سابقه» است. اما در ایران، قانون مشاغل سخت و زیان‌آور بدون در نظر گرفتن شرط سنی، امکان بازنشستگی را پس از تنها ۲۰ سال سابقه کار فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، کارگری که در ۲۰ سالگی وارد بازار کار شده، ممکن است در ۴۰ سالگی بازنشسته شود و تا چهار دهه بعد، دریافت‌کننده مستمری باشد.

محمدعلی جنانی، کارشناس بیمه‌های اجتماعی،

در سال ۱۳۹۴، بابک محمدپور در حالی که تنها ۴۳ سال داشت و دو دهه در یک کارخانه نخ و الیاف نایلون کار کرده بود، بازنشسته شد. او که تحت پوشش قانون مشاغل سخت و زیان‌آور قرار داشت، از مزایای کامل مستمری برخوردار شد؛ مزایایی که به گفته کارشناسان بیمه‌ای می‌تواند دهه‌ها بر بودجه تأمین اجتماعی سنگینی کند. اکنون با عبور از پنجاه سالگی، محمدپور تنها یکی از میلیون‌ها نفری است که پیش از موعد، از بازار کار خارج شده‌اند و همچنان سال‌های زیادی از مزایای یک صندوق درگیر کسری بهره‌مندند.

بازنشستگی‌های زود هنگام، به‌ویژه تحت عنوان «مشاغل سخت و زیان‌آور»، دیگر پدیده‌ای استثنایی در نظام تأمین اجتماعی ایران نیست. بیش از ۵۰ درصد از بازنشستگان تحت پوشش این سازمان در سال ۱۴۰۳، با استفاده از انواع قوانین سنوات ارفاقی، پیش از موعد مقرر بازنشسته شده‌اند. این روند نه تنها پایداری منابع سازمان را تهدید می‌کند بلکه یکی از دلایل اصلی برهم خوردن نسبت سالم بازنشستگی‌ها در کشور است.

میراث یک قانون قدیمی

ریشه این بحران به تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی بازمی‌گردد؛ قانونی که در سال ۱۳۵۴ تصویب شد و از آن زمان تا کنون، بدون بازنگری مؤثر ادامه یافته است. در این قانون، مشاغل سخت و زیان‌آور به گونه‌ای تعریف شده‌اند که شرایط ویژه‌ای برای بازنشستگی زودتر از موعد برای برخی مشاغل در نظر گرفته شده است. اما با گذشت بیش از چهار دهه، تغییرات ساختاری و فناوریانه در صنایع، هیچ تغییری در این تعریف حقوقی ایجاد نکرده است. نتیجه آن شد که دامنه شمول این قانون هر سال گسترده‌تر شده و اکنون کارگاه‌هایی با شرایط ایمن نیز مشمول همین قوانین می‌شوند. از سال ۱۳۹۹، روند ثبت بازنشستگی‌های سخت و زیان‌آور شکل فزاینده‌ای پیدا کرد تا آنجا که بازنشستگان پیش از موعد از تعداد بازنشستگان عادی پیشی گرفته‌اند.

افزایش بی‌سابقه بار مالی

بر اساس داده‌های رسمی، در سال ۱۳۹۲ تنها ۱۹ درصد از بازنشستگان تأمین اجتماعی را افراد پیش از موعد تشکیل می‌دادند. این رقم در پایان سال ۱۴۰۱ به ۵۲ درصد رسید؛ آماري که تنها در کشورهای با بحران شدید صندوق‌های بازنشستگی دیده می‌شود.

نقشه راه ۱۴۳۰؛ تحول فناوریانه در تأمین اجتماعی

طرح چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین با تکیه بر آینده‌پژوهی، فناوری‌های نوو بازمهندسی ساختار، مسیر تحول پایدار و ارتقای خدمات به ذی‌نفعان را هموار می‌سازد

نقش چشم‌انداز در سیاست‌ها

طرح چشم‌انداز در ساختار سازمانی تأمین اجتماعی جایگاهی بنیادین یافته؛ جایگاهی که در سیاست‌های کلی این حوزه نیز تثبیت شده است. سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی که در فروردین‌ماه ۱۴۰۱ از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شد، بر استقرار نظامی جامع، شفاف، کارآمد و چندلایه تأکید دارد؛ نظامی که بدون اتکا به آینده‌نگری و تدوین چشم‌انداز نمی‌تواند پایدار بماند.

در بند نخست این سیاست‌ها، تدوین طرح چشم‌انداز به‌عنوان یک اقدام ضروری جهت استقرار چنین نظامی توصیه شده است. طرح تأمین اجتماعی نوین، پاسخی به این الزام است و تلاش دارد با نگاهی علمی، ساختاری آینده‌محور طراحی کند که ضمن پاسخگویی به نیازهای روز، توان تطبیق با دگرگونی‌های آتی را نیز داشته باشد. این نگاه بلندمدت، مکمل اجرای طرح‌های بیست‌گانه تحولی و بسترساز تحقق اهداف اسناد بالادستی است. سازمان تأمین اجتماعی با بهره‌گیری از این رویکرد، خود را برای مواجهه با چالش‌های پیچیده آینده آماده می‌کند؛ چالش‌هایی که با سیاست‌های فعلی قابل مدیریت نیستند مگر با تحولی عمیق.

هماهنگی با چارچوب‌های بالادستی

نقشه‌راه سازمان تأمین اجتماعی، به گونه‌ای طراحی شده که با اسناد بالادستی همچون قانون اساسی، سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و سیاست‌های کلی نظام هماهنگ باشد. در این مسیر، برنامه چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰ به‌عنوان سندی استراتژیک عمل می‌کند که حرکت بلندمدت سازمان را هدایت می‌نماید. این هماهنگی نه‌تنها تضمین‌کننده مشروعیت برنامه‌ها در سطح ملی است بلکه موجب انسجام داخلی سازمان و انسداد گلوگاه‌های اجرایی در آینده خواهد

سازمان تأمین اجتماعی در تلاطم تحولات جهانی و تحمیل نیازهای روزافزون جامعه تحت پوشش خود، گام به مسیری تازه نهاد؛ مسیری که با فناوری، آینده‌پژوهی و بازتعریف ساختارها پیوند خورده و در قالب سندی تحت عنوان «چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین ۱۴۳۰» نمود یافته است. این سند نه‌فقط به‌عنوان برنامه‌ای در افق بلندمدت بلکه به‌مثابه نقشه راهی کلیدی برای گذار سازمان به سوی نظامی کارآمدتر، شفاف‌تر و فناورانه‌تر طراحی شده است؛ تلاشی نظام‌مند برای تطابق سازمانی با سیاست‌های کلان، فناوری‌های نوین و ضرورت‌های تحول گرایانه قرن حاضر.

ریل گذاری تحولی بیست گانه

بزرگ‌ترین سازمان بیمه کشور در دوره تازه مدیریتی، با تدوین و اجرای ۲۰ طرح تحولی، گامی جدی در مسیر ارتقای کیفی خدمات و ساختارها برداشته است. در همین چارچوب، «طرح چشم‌انداز تأمین اجتماعی نوین» با اولویت‌بخشی به فناوری‌های نوظهور، بازمهندسی فرایندها و همسویی با الزامات کسب‌وکارهای نوپا طراحی شده است. این طرح، نه یک سند کلیشه‌ای بلکه بخشی از یک برنامه هدفمند در دیل طرح‌های بیست‌گانه تحولی است که بر مبنای سیاست‌های کلان و ظرفیت‌های موجود سامان یافته و بر آینده‌پژوهی و بازآفرینی نظام بیمه‌ای متمرکز دارد.

همزمان با اجرای این رویکرد تحولی، پیوند اساسی میان سند چشم‌انداز ۱۴۳۰، سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت ۱۴۵۰ و سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. در واقع، این سند، چارچوبی یکپارچه برای هم‌راستایی سازمان با نقشه راه توسعه ملی و الزامات آینده کشور به شمار می‌رود. محورهایی مانند تدوین لایحه قانون تأمین اجتماعی نوین، طراحی نظام چندلایه بیمه‌ای و پیگیری تشکیل صندوق‌های مکمل و مازاد نیز بخشی از پازل تحولی چشم‌انداز به‌شمار می‌آید.