

پایداری تأمین اجتماعی وابسته به حمایت ذی نفعان است

نقش آفرینی مسئولانه بیمه‌شدگان و کارفرمایان در تأمین منابع، سنگ بنای ثبات مالی سازمان تأمین اجتماعی است و همدلی اجتماعی انضباط مالی و شفافیت را در تعاملات مسیر اصلاح و تحول هموار می‌سازد

در سکوئی که پیش از سپیده‌دم بر پهنه کارگاه‌های صنعتی ایران سایه افکنده، جایی که اولین پرتوهای نور به‌سختی بام‌ها را نوازش می‌کنند، کارگران با بار سنگین روزی نوا از خواب برمی‌خیزند. زندگی‌شان، که با تلاش بی‌وقفه به‌هم‌دوخته شده، گواهی است بر استقامت؛ تکاپویی روزانه برای کسب روزی حلال، برای تضمین آینده‌ای که شاید در افق دوردست‌ها گم شده باشد. اما در این چرخه بی‌امان، غفلت از قوانین بیمه‌ای، قراردادهای شکننده و دستمزدهای گزارش‌نشده، سایه‌ای بلند بر آینده این‌ کارگران می‌افکند.

این داستان میلیون‌ها کارگر ایرانی است که هر روز، پیش از طلوع خورشید، در کارگاه‌های تولیدی یا خدماتی حاضر می‌شوند. برخی تا نیمه‌های شب، با اضافه‌کاری‌های طاقت‌فرسا، به امید درآمدی بیشتر برای تأمین هزینه‌های زندگی می‌مانند. اما ناآگاهی از قوانین، دستمزدهای غیرواقعی گزارش‌شده توسط کارفرمایان، یا گاه ناچاری در پذیرش قراردادهای بدون بیمه، آینده‌ای را که برایش تلاش می‌کنند به خطر می‌اندازد. این غفلت‌ها، بازی دوسر باخت است که هم کارگر را در دوران بازنشستگی به حداقل‌گیری محکوم می‌کند و هم منابع سازمان تأمین اجتماعی را تحلیل می‌برد؛ تا جایی که توانایی این سازمان برای ایفای تعهداتش به مخاطره می‌افتد.

سازمان تأمین اجتماعی که نزدیک به ۵۰ میلیون نفر را زیر چتر خود دارد، با طرح‌های تحولی بیست‌گانه، در پی ایجاد تعادل میان منابع و مصارف خود است. این طرح‌ها که با هدف ساماندهی تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت طراحی شده‌اند، تلاشی است برای بازسازی اعتماد میان کارگران، کارفرمایان و این نهاد عظیم، اما پرسش اینجاست: آیا این تحولات می‌توانند آینده‌ای پایدار برای تأمین اجتماعی رقم زنند؟ آیا کارگران و کارفرمایان، به‌عنوان ستون‌های اصلی این نظام، می‌توانند نقشی کلیدی در این بازسازی ایفا کنند؟

ناآگاهی باشنه آشیل کارگران

کارگری که در گرمای سوزان تابستان یا سرمای استخوان‌سوز زمستان، در کارگاه‌های تولیدی یا خدماتی عرق می‌ریزد، شاید هرگز به عمق تأثیر تصمیمات امروز بر فردایش نیش‌دیشد. سی سال تلاش مستمر، تنها برای رسیدن به بازنشستگی‌ای که ممکن است با حقوقی ناچیز همراه باشد. اگر این کارگر از اهمیت اعلام دستمزد واقعی و پرداخت کامل حق بیمه آگاه بود، شاید امروز با جدیت بیشتری برای حقوق قانونی خود می‌جنگید. اما ناآگاهی، چون سدی محکم، راه را بر این آگاهی بسته است.

نگرس اکبرپور روشن، عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، در گفت‌وگو با آتیه‌نو، این چالش را چنین تشریح می‌کند: «کارگری که سال‌ها زیر چتر تأمین اجتماعی فعالیت می‌کند، گاه به دلیل فشارهای اقتصادی، اهمیت بیمه را نادیده می‌گیرد. او می‌پندارد که پرداخت حق بیمه، بخشی از درآمد ناچیز امروز را می‌بلعد، در حالی که نمی‌داند این تصمیم، آینده‌اش را به خطر می‌اندازد.» به گفته او، بسیاری از کارگران، به‌ویژه در قراردادهای غیررسمی، از پوشش بیمه‌ای چشم‌پوشی می‌کنند؛ تصمیمی که بعدها، حتی با پیگیری‌های قانونی، به ضررشان تمام می‌شود.

این ناآگاهی، تنها به کارگران محدود نمی‌شود. کارفرمایان نیز با اعلام نکردن دستمزد واقعی یا امتناع از پرداخت به‌موقع حق بیمه، به این چرخه معیوب دامن می‌زنند. نتیجه، کاهش منابع سازمان تأمین اجتماعی است که توانایی آن را برای ارائه خدمات به میلیون‌ها بیمه‌شده محدود می‌کند.

اکبرپور روشن می‌افزاید: «وقتی کارفرما دستمزد واقعی را گزارش نمی‌کند، نه‌تنها کارگر در دوران اشتغال و بازنشستگی متضرر می‌شود، بلکه سازمان نیز از دسترسی به منابع پایدار محروم می‌ماند. این یک بازی دوسر باخت است که همه طرف‌ها را تضعیف می‌کند.»

طرح‌های تحولی و آینده تأمین اجتماعی

در این میان، سازمان تأمین اجتماعی با طراحی طرح‌های بیست‌گانه تحولی، گامی بلند برای بازسازی این نظام برداشته است. این طرح‌ها که فراتر از رویه‌های معمول تعریف شده‌اند، با تکیه بر خرد

جمعی و برنامه‌ریزی دقیق، به دنبال ایجاد توازن در منابع و مصارف هستند.

مصطفی سالاری، مدیرعامل این سازمان، در دی‌ماه ۱۴۰۳ در نشست با مدیران تأمین اجتماعی تأکید کرد: «اجرای موفقیت‌آمیز این طرح‌ها، تأمین اجتماعی را به نهادی کاملاً متفاوت تبدیل خواهد کرد.» او مدیریت تعهدات بیمه‌ای را یکی از کلیدی‌ترین این طرح‌ها دانست، طرحی که با ساماندهی تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت، از جمله پرداخت‌های بازنشستگی، به دنبال تسهیل دسترسی مردم به خدمات و کنترل هزینه‌هاست.

به گفته سالاری، برخی از این طرح‌ها در بازه‌ای شش‌ماهه تکمیل می‌شوند، در حالی که برخی دیگر به‌صورت مستمر ادامه می‌یابند و تحولاتشان به‌تدریج نمایان خواهد شد. این طرح‌ها شامل اقداماتی چون هوشمندسازی بازرسی‌ها، ساماندهی مشاغل سخت و زیان‌آور، اصلاح عناوین شغلی و بهبود مدیریت سرمایه‌گذاری‌ها هستند. هدف، ایجاد نظامی است که نه‌تنها پایداری مالی را تضمین، بلکه اعتماد عمومی را نیز بازسازی کند.

اکبرپور روشن این طرح‌ها را نقطه عطفی در تاریخ تأمین اجتماعی می‌داند: «این طرح‌ها که با دقت و کارشناسی تدوین شده‌اند، می‌توانند آینده‌ای روشن برای سازمان و ذینفعانش رقم زنند. مدیریت تعهدات بیمه‌ای، به‌عنوان یکی از محورهای اصلی، نه‌تنها پایداری مالی سازمان را تضمین می‌کند، بلکه اعتماد بیمه‌شدگان را نیز بازی می‌گرداند.» او تأکید می‌کند که موفقیت این طرح‌ها به همکاری همه‌جانبه ذینفعان، کارگران، کارفرمایان و دولت بستگی دارد.

پایبندی به حقوق بین‌نسلی

بند سوم سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، که از سوی مقامات عالی‌نظام ابلاغ شده، بر اصولی چون پایبندی به حقوق بین‌نسلی، تأمین منابع پایدار، رعایت محاسبات بیمه‌ای و حفظ ارزش ذخایر سازمان تأکید دارد. این بند، که به‌عنوان نقشه‌راه سازمان تأمین اجتماعی عمل می‌کند، شش طرح از طرح‌های بیست‌گانه را مستقیماً تحت تأثیر قرار داده است. از مدیریت تعهدات بیمه‌ای گرفته تا ارتقای بهره‌وری بازرسی‌ها، ساماندهی مشاغل سخت و زیان‌آور و اصلاح عناوین شغلی، این سیاست‌ها به دنبال ایجاد نظامی شفاف، امن و سودآور برای ذینفعان هستند.

اکبرپور روشن در این باره می‌گوید: «تأمین اجتماعی، به‌عنوان ویتترین دولت، نقشی حیاتی در جلب اعتماد عمومی دارد. عملکرد این سازمان می‌تواند رضایت یا نارضایتی مردم را رقم بزند. طرح‌های تحولی، با نگاهی آینده‌نگرانه، نه‌تنها پایداری مالی سازمان را تقویت می‌کنند، بلکه به افزایش رضایتمندی ذینفعان نیز کمک می‌کنند.» او معتقد است که این رویکرد تحولی، بر برنامه‌ریزی دقیق و زمان‌بندی مشخص، می‌تواند اعتماد بیمه‌شدگان را به نظام بیمه‌ای بازگرداند و آن‌ها را به مشارکت فعال‌تر در بیمه‌پردازی تشویق کند.

این سیاست‌ها همچنین بر امانت‌داری، امنیت و شفافیت در مدیریت ذخایر سازمان تأکید دارند. سازمان تأمین اجتماعی، به‌عنوان نگهدارنده اموال عمومی، موظف است با سرمایه‌گذاری‌های

هوشمندانه و خروج از ینگاه‌داری غیرضروری، ارزش این ذخایر را حفظ کند. این امر نه‌تنها پایداری مالی سازمان را تضمین می‌کند، بلکه به نسل‌های آینده نیز اطمینان می‌دهد که حقوقشان محفوظ خواهد ماند.

نقش کلیدی کارفرمایان

مدیریت تعهدات بیمه‌ای، زمانی به بار می‌نشیند که کارفرمایان، به‌عنوان یکی از اضلاع اصلی این نظام، به تکالیف خود پایبند باشند. حدود ۸۰ درصد منابع تأمین اجتماعی از طریق حق بیمه‌هایی تأمین می‌شود که از سوی یک میلیون و ۴۰۰ هزار کارگاه پرداخت می‌شود؛ اما زمانی که کارفرمایان دستمزد واقعی کارگران را گزارش نمی‌کنند یا از پرداخت به‌موقع حق بیمه‌ها شانه خالی می‌کنند، نه‌تنها حقوق کارگران پایمال می‌شود، بلکه سازمان نیز با کمبود منابع مواجه می‌گردد.

اکبرپور روشن در این باره تأکید می‌کند: «پایداری صندوق‌های بیمه‌ای به‌وصول منظم و کامل حق بیمه‌ها وابسته است. کارفرمایان، به‌عنوان پرداخت‌کنندگان اصلی حق بیمه، نقشی کلیدی در این فرآیند دارند. اگر آن‌ها دستمزد واقعی کارگران را گزارش کنند و حق بیمه‌ها را به‌موقع پرداخت کنند، سازمان می‌تواند تعهدات خود را با اطمینان بیشتری ایفا کند.»

او می‌افزاید: «این همکاری، نه‌تنها به نفع کارگران است، بلکه به پایداری کل نظام بیمه‌ای کمک می‌کند.»

اما چالش تنها به کارفرمایان محدود نمی‌شود. کارگران خوش‌فرما، که خود مسئول پرداخت حق بیمه هستند، نیز با موانع اقتصادی روبه‌رو هستند. به گفته اکبرپور روشن، این گروه، که اغلب با فشارهای مالی دست‌وپنجه‌نرم می‌کنند، ممکن است به دلیل عدم اطمینان به آینده تأمین اجتماعی، از بیمه‌پردازی منظم خودداری کنند. اینجاست که طرح‌های تحولی، با ایجاد شفافیت و اعتماد، می‌توانند این گروه را نیز به مشارکت فعال‌تر تشویق کنند.

چالش‌های ساختاری و راه‌حل‌های تحولی

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های پیش روی تأمین اجتماعی، ناپایداری مالی صندوق‌های بیمه‌ای است. این ناپایداری، که ریشه در عواملی چون ناکافی بودن منابع، افزایش تعهدات و ناکارآمدی‌های مدیریتی دارد، تهدیدی جدی برای آینده این نظام به‌شمار می‌رود. طرح‌های بیست‌گانه، با تمرکز بر هوشمندسازی فرایندها، کاهش انحرافات در تعهدات و ساماندهی معافیت‌های بیمه‌ای، به دنبال رفع این چالش‌ها هستند.

به‌عنوان مثال، طرح هوشمندسازی بازرسی‌های دفاتر قانونی، که یکی از محورهای اصلی این برنامه‌هاست، می‌تواند با افزایش دقت و شفافیت، از تخلفات کارفرمایان در اعلام دستمزدهای غیرواقعی جلوگیری کند. همچنین، ساماندهی مشاغل سخت و زیان‌آور، که بخش قابل‌توجهی از تعهدات بلندمدت سازمان را تشکیل می‌دهند، می‌تواند با اصلاح عناوین شغلی و ایجاد معیارهای دقیق‌تر، فشار مالی بر سازمان را کاهش دهد.

اکبرپور روشن معتقد است که این طرح‌ها، اگر به‌درستی اجرا شوند، می‌توانند به بازسازی اعتماد عمومی کمک کنند: «مردم باید احساس کنند که پرداخت حق بیمه، سرمایه‌گذاری برای آینده آن‌هاست، نه هزینه‌ای اضافی. این اعتماد، تنها با شفافیت و کارآمدی در عملکرد سازمان به دست می‌آید.»

آینده در گرو همکاری همگانی

سازمان تأمین اجتماعی، به‌عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر ایران، در برهه‌ای حساس قرار دارد. طرح‌های بیست‌گانه، اگر با دقت و تعهد اجرا شوند، می‌توانند این سازمان را به نهادی کارآمدتر و پایدارتر تبدیل کنند. اما این تحول، بدون همکاری کارگران، کارفرمایان و دولت ممکن نیست. کارگران باید از حقوق خود آگاه شوند و برای دریافت دستمزد واقعی و پوشش بیمه‌ای کامل پافشاری کنند. کارفرمایان باید به تکالیف قانونی خود پایبند باشند و دستمزدهای واقعی را گزارش کنند. و دولت، به‌عنوان ضلع سوم، باید با سیاست‌گذاری‌های دقیق، بستر را برای پایداری مالی این نظام فراهم کند.

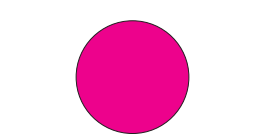
در این میان، آموزش و آگاهی‌بخشی به کارگران و کارفرمایان، نقشی کلیدی دارد. سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، انتشار محتوای ساده و قابل‌فهم و استفاده از فناوری‌های نوین، سطح آگاهی عمومی را نسبت به اهمیت بیمه افزایش دهد. به‌عنوان مثال، اپلیکیشن‌های موبایلی یا پلتفرم‌های آنلاین می‌توانند به کارگران کمک کنند تا از حقوق قانونی خود مطلع شوند و بر پرداخت به‌موقع حق بیمه نظارت کنند.

علاوه بر این، تقویت نظارت بر کارفرمایان، از طریق بازرسی‌های منظم و هوشمند، می‌تواند از تخلفاتی چون اعلام دستمزد غیرواقعی جلوگیری کند. این امر، نه‌تنها منابع سازمان را تقویت می‌کند، بلکه عدالت را در نظام بیمه‌ای برقرار می‌سازد. به گفته اکبرپور روشن: «وقتی کارگران و کارفرمایان هر دو به اهمیت نقش خود در این نظام پی‌برند، چرخه‌ای از اعتماد و پایداری شکل می‌گیرد که به نفع همه است.»

در نهایت، آینده تأمین اجتماعی در ایران به تعادلی شکننده وابسته است؛ تعادلی که تنها با آگاهی، همکاری و تعهد همه ذینفعان به دست می‌آید. همان کارگری که هر روز پیش از طلوع آفتاب به کارگاه می‌رود، باید بداند که تلاش امروز او، اگر با آگاهی و پایبندی به قوانین همراه شود، می‌تواند فردایی روشن‌تر را نه‌تنها برای او و خانواده‌اش، بلکه برای کل نظام بیمه‌ای کشور رقم بزند.

طرح‌های بیست‌گانه، چون فانوس‌هایی در تاریکی، راه را برای این آینده روشن می‌کنند. اما این فانوس‌ها، بدون سوخت همکاری و تعهد، خاموش خواهند ماند. آیا این تعادل شکننده به پایداری خواهد رسید؟ پاسخ، در دستان میلیون‌ها کارگر، کارفرما و سیاست‌گذار است که امروز برای فردا می‌کارند. این داستان، هنوز پایان نیافته و شاید پایان آن، به دست ما نوشته شود.

تأمین



علیرضا حدیدی

فعال حوزه کسب‌وکار

لزوم تحول در تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی در آستانه اجرای گسترده ۲۰ طرح تحولی است که حوزه‌های بیمه‌ای، درمانی و اقتصادی این نهاد بزرگ را در بر می‌گیرد و می‌تواند گامی مهم در جهت تحقق عدالت اجتماعی برای همه ذی‌نفعان بردارد. این طرح‌ها با پوشش کامل موضوعات مرتبط، اگر به شکل دقیق و جامع به اجرا درآیند، مسیر توسعه و تحول سازمان را به طور چشمگیری تسریع خواهند کرد. یکی از محورهای کلیدی این برنامه‌ها، مدیریت تعهدات بیمه‌ای است که همزمان با آن، تسهیل ارائه خدمات بیمه‌ای، ارتقای فضای کسب‌وکار، پوشش بیمه‌ای کسب‌وکارهای نوین و بهبود وصول منابع مالی نیز با اهتمام ویژه دنبال می‌شود. اجرای کامل این طرح‌ها فرصت‌های تازه‌ای برای توسعه فعالیت‌های کسب‌وکارهای نوین و تحقق تعهدات بیمه‌ای برای تمامی مشمولان فراهم می‌کند و سازمان تأمین اجتماعی نیز با تمام توان در مسیر تحقق این اهداف گام برمی‌دارد.

با توجه به تغییرات بازار کار و ظهور شکل‌های جدید اشتغال که انعطاف‌پذیری بیشتری دارند، روابط بین کارگر و کارفرما نیز دگرگون شده است؛ کارفرمایان فیزیکی به کارفرمایان مجازی تبدیل شده‌اند و این تغییرات لزوم سازوکارها و قواعد جدید در زمینه حق بیمه و بیمه اجتماعی را ایجاد می‌کند. این تحول نیازمند بستر قانونی و سازوکارهای عملیاتی تازه است تا بتواند پوشش بیمه‌ای مناسب و کامل برای این گروه‌های جدید ایجاد کند. همچنین این موضوع ارتباط نزدیکی با فضای کسب‌وکار دارد که باید همگام با تحولات فناوری و بازارهای جدید، قوانین و مقررات مربوطه به‌روزرسانی شوند تا هم بخش‌های اجرایی بیمه‌ای و درمانی و هم بخش‌های پشتیبانی مانند فناوری اطلاعات و آیتی در کنار هم بتوانند به اجرای دقیق این قوانین کمک کنند.

موضوع مدیریت هزینه‌ها نیز اهمیت ویژه‌ای دارد و با توجه به قوانین موجود، ضروری است سازوکارهای جدید و کارآمدی برای اجرای صحیح قوانین طراحی و پیاده شود. این رویکرد می‌تواند در حوزه معاونت‌های بیمه‌ای و درمانی به صورت «هم‌بخشی» اجرایی شود و بخش‌های فناوری اطلاعات و پشتیبانی نقش کلیدی در تسهیل این فرایندها ایفا کنند. ضرورت توجه به این حوزه‌ها به حدی است که مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی تمرکز ویژه‌ای بر آن داشته و موضوعاتی مانند نظام بیمه منتمرکز، تأمین اجتماعی هوشمند و کسب‌وکارهای نوین در اولویت برنامه‌های سازمان قرار گرفته‌اند تا با دقت، سرعت و کیفیت بهتر، خدمات به لحظه به ذینفعان ارائه شود. اجرای موفق این طرح‌های تحولی، موجب واقعی‌تر شدن مفهوم استحقاق در سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد و در نهایت عدالت اجتماعی را برای جمعیت گسترده تحت پوشش آن به ارمغان می‌آورد. تأمین اجتماعی که امنیت اجتماعی را برای میلیون‌ها نفر فراهم می‌کند، نیازمند استفاده از سازوکارهای مدرن، پیشرفته و دسترسی گسترده به اطلاعات است تا همه گروه‌ها بتوانند به شیوه مطلوب از خدمات بهره‌مند شوند. این برنامه‌های تحولی اگرچه موضوعات تازه‌ای نیستند، اما اراده قوی مدیرعامل سازمان برای تسریع و نهادینه‌سازی آن‌ها حساسیت بیشتری به همراه داشته تا در مسیر ارائه خدمات به‌روز و کارآمد، زمینه‌اجرای این طرح‌ها فراهم شود.

“

پایداری نظام تأمین اجتماعی نه‌فقط در گرو سیاست‌گذاری‌های کلان، بلکه در گرو کنش مسئولانه کارفرمایان و بیمه‌شدگان است؛ گزارش دقیق دستمزد، پرداخت منظم حق بیمه و مشارکت آگاهانه در فرایند بیمه‌پردازی، مسیر تحول را هموار و آینده‌ای مطمئن برای نسل‌های امروز و فردا تضمین می‌کند