

اصلاح ساختار وصول برای آینده پایدار

بدون وصول دقیق حق بیمه‌ها، پرداخت مستمری و خدمات درمانی در بلندمدت امکان‌پذیر نخواهد بود

فرایندهای طولانی در رسیدگی و وصول مطالبات، عدم بازنگری در دستمزدهای مقطوع و پوشش نا کافی بیمه‌ای برای برخی گروه‌های مشمول از جمله موانعی هستند که سازمان را تحت فشار قرار داده‌اند. طرح ارتقای مدیریت وصول منابع با هدف ساماندهی این مشکلات، به دنبال ایجاد توازن بین منابع و مصارف، کاهش هزینه‌های اضافی برای دولت، و گسترش چتر بیمه‌ای برای کارکنانی است که هنوز از حمایت‌های بیمه‌ای محروم هستند. طبق آمارهای رسمی، حدود ۸۰ درصد منابع مالی سازمان از محل حق بیمه‌های پرداختی توسط کارگاه‌های تحت پوشش تأمین می‌شود. این موضوع اهمیت اجرای دقیق این طرح را برای تأمین تعهدات ماهانه‌ای بالغ بر ۹۰ هزار میلیارد تومان نشان می‌دهد. از سوی دیگر، ۹۵ درصد کارفرمایان تحت پوشش به تعهدات قانونی خود در پرداخت به‌موقع حق بیمه عمل می‌کنند. این همکاری، در صورت مدیریت صحیح، می‌تواند به پایداری منابع سازمان کمک شایانی کند. طرح ارتقای مدیریت وصول منابع، با تمرکز بر جذب حداکثری حق بیمه‌ها، برقراری عدالت در بهره‌مندی از معافیت‌های بیمه‌ای، و کاهش هزینه‌های مضاعف، گامی مهم در این مسیر است.

منابع پایدار، تعهدات گسترده

علی جهانی، کارشناس برجسته بیمه‌های اجتماعی، در گفت‌وگو با آتی‌هنو تأکید کرد که تأمین منابع پایدار نه‌تنها برای اجرای تعهدات کوتاه‌مدت مانند پرداخت مستمری و هزینه‌های درمانی ضروری بلکه برای سیاست‌گذاری‌های بلندمدت نیز نقش کلیدی دارد. او معتقد است که تعهدات سازمان به مستمری‌بگیران، بازنشستگان و سایر ذی‌نفعان به شدت وابسته به وصول به‌موقع حق بیمه‌هاست.

جهانی می‌افزاید: «منابع پایدار حاصل از آورده‌های بیمه‌پردازان، امکان خرید خدمت و ارائه خدمات بهتر را فراهم می‌کند. این منابع، سازمان را در اجرای تعهدات جاری و آینده یاری می‌کنند،» جهانی همچنین به ارتباط تنگاتنگ بین پایداری اقتصادی و عملکرد تأمین اجتماعی اشاره دارد. او می‌گوید: «تأمین اجتماعی باید منابع پایدار داشته باشد که به اقتصاد کار و تولید وابسته باشد. عواملی مانند نوع بیمه‌شده، میانگین سنی، جنسیت، و دستمزد، همگی بر میزان منابع و تعهدات سازمان تأثیر می‌گذارند.»

به عنوان مثال، واقعی‌سازی دستمزدها و گسترش پوشش بیمه‌ای می‌تواند به افزایش منابع پایدار منجر شود. این امر به سازمان کمک می‌کند تا با تکیه بر آورده‌های جامعه کارگری و کارفرمایی، تعهدات خود را بدون اتکا به منابع دولتی ایفا کند.

سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی

بند سوم سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی بر موضوعاتی مانند رعایت تعهدات بین‌نسلی، تأمین منابع پایدار و حفظ ارزش ذخایر سازمان تأکید دارد. این بند به موضوعاتی نظیر مدیریت تعهدات بیمه‌ای، ساماندهی مشاغل سخت و زیان‌آور، هوشمندسازی بازرسی‌ها و خروج از بنگاه‌داری اشاره می‌کند. این سیاست‌ها به عنوان یک چارچوب راهنما، بر اهمیت امانتداری، شفافیت و سودآوری در مدیریت منابع تأکید دارند. هدف اصلی این سیاست‌ها، ایجاد تعادل بین منابع و مصارف و جلوگیری از تحمیل طرح‌های فاقد پشتوانه مالی به نسل‌های آینده است.

سالاری در مراسم معارفه مدیرکل روابط عمومی سازمان در دی‌ماه ۱۴۰۳ اظهار داشت: «هیچ دولتی توانایی پرداخت حق بیمه‌های تحمیل‌شده از دهه ۶۰ تاکنون را ندارد. این موضوع باعث ایجاد کسری‌های مالی شده است.» با این حال، او تأکید کرد که این چالش نباید مانع از اجرای تحولات مورد انتظار شرکای اجتماعی شود. تأمین اجتماعی با تکیه بر منابع داخلی و مشارکت کارگران و کارفرمایان، به دنبال ایجاد تغییرات مثبت و پایدار است. این رویکرد تحول‌گرایانه، سازمان را به سمت خودکفایی و ارائه خدمات باکیفیت‌تر سوق می‌دهد.

سفر معنوی برای بازنشستگان

طرح کرامت رضوی با فراهم کردن سفری رایگان به حرم امام رضا (ع)، به بازنشستگان فرصتی می‌دهد تا فارغ از نگرانی‌های مالی، لحظه‌هایی از آرامش و معنویت را تجربه کنند

در ایران، جایی که ایمان و سنت با زندگی روزمره پیوندی عمیق دارد، سازمان تأمین اجتماعی طرحی را بنیان نهاده که روح بازنشستگان را نوازش می‌کند: طرح کرامت رضوی. این برنامه از سال ۱۳۹۵ به طور رسمی آغاز شد و بازنشستگان و مستمری‌بگیران را به زیارت حرم امام رضا (ع) در مشهد مقدس می‌برد. این سفر نه‌تنها یک زیارت، بلکه فرصتی برای آرامش معنوی است که هزینه‌های آن، از حمل‌ونقل تا اقامت، کلاً توسط سازمان تأمین اجتماعی تأمین می‌شود. در سال ۱۴۰۴، این سازمان قصد دارد ۱۰۰ هزار نفر از بازنشستگان را به این سفر معنوی بفرستد؛ گامی که نشان‌دهنده تعهد به بهبود کیفیت زندگی جامعه هدف است.

نیازهای فراتر از معیشت

بازنشستگان، علاوه بر نیازهای معیشتی، به خدمات رفاهی و فرهنگی نیز نیاز دارند. سازمان تأمین اجتماعی در کنار پرداخت حقوق و مستمری، برنامه‌های رفاهی مانند کرامت رضوی را برای ارتقای کیفیت زندگی این گروه طراحی کرده است. این طرح بخشی از تعهدات کلان سازمان است که نه‌تنها به تأمین مالی، بلکه به سلامت روحی و معنوی

استقلال مالی تأمین اجتماعی

یکی از ویژگی‌های برجسته سازمان تأمین اجتماعی، استقلال مالی آن است. این سازمان، برخلاف بسیاری از نهادهای مشابه، بدون وابستگی به بودجه عمومی و تنها از طریق حق بیمه‌های پرداختی توسط کارگران و کارفرمایان به فعالیت خود ادامه می‌دهد. این استقلال، اهمیت مدیریت صحیح منابع و بازتوزیع عادلانه آن‌ها را دوچندان می‌کند. طرح ارتقای مدیریت وصول منابع، که از سال ۱۴۰۳ آغاز شده، با هدف تقویت این استقلال و ایجاد منابع پایدار و قابل‌انکاش طراحی شده است. مشارکت بین‌نسلی کارگران که بخشی از حقوق خود را به‌عنوان حق بیمه به سازمان ودیعه می‌گذارند، نقش مهمی در این فرایند دارد. این مشارکت جمعی، پایه اصلی تأمین منابع و ارائه خدمات به جامعه هدف است. به همین دلیل، سازمان با نگاهی تحول‌گرایانه، در تلاش است تا با بهبود فرایندهای وصول منابع، خدمات بهتری به بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران ارائه دهد. این رویکرد نه‌تنها به پایداری مالی سازمان کمک می‌کند، بلکه اعتماد عمومی به این نهاد را نیز تقویت می‌کند.

۱۲ برنامه عملیاتی تحول

طرح ارتقای مدیریت وصول منابع شامل ۱۲ برنامه عملیاتی است که برای بهبود فرایندهای مالی سازمان طراحی شده‌اند. این برنامه‌ها عبارتند از:

- **شناسایی دیجیتال مطالبات:** ایجاد ساختار دیجیتال برای شناسایی و احصای مطالبات سازمان از دولت.
- **ساماندهی تقسیط بدهی‌ها:** مدیریت بهتر بدهی‌های بیمه‌ای و تسریع در وصول آن‌ها.
- **کنترل فرار بیمه‌ای:** واقعی‌سازی دستمزدها و تدوین سازوکارهایی برای جلوگیری از فرار بیمه‌ای.
- **کاهش زمان وصول:** کوتاه کردن فاصله زمانی بین شناسایی، قطعیت و وصول بدهی‌ها.
- **ابلاغ دیجیتال احکام:** استفاده از سامانه ثنا برای ابلاغ اوراق و احکام.
- **مدیریت اموال بازداشتی:** تعیین تکلیف اموال و املاک بازداشتی سازمان.



- **کاهش مطالبات ورودی:** کاهش پرونده‌های ارجاعی به هیأت‌های تشخیص.
 - **وصول به‌موقع مطالبات:** قطعی کردن و وصول مطالبات با زمان‌بندی مشخص.
 - **ساماندهی معافیت‌های بیمه‌ای:** بازنگری در تسهیلات معافیت‌های بیمه‌ای برای برقراری عدالت.
 - **هوشمندسازی بازرسی‌ها:** ارتقای بهره‌وری بازرسی دفاتر قانونی با فناوری‌های نوین.
 - **خروج از بنگاه‌داری:** ساماندهی شرکت‌ها و املاک سازمان برای افزایش سودآوری.
 - **زمان‌بندی الزام‌آور:** ایجاد برنامه‌های مشخص برای وصول مطالبات قطعی شده.
- این برنامه‌ها با هدف افزایش شفافیت، کاهش هزینه‌ها، و تسریع در فرایندهای مالی طراحی شده‌اند و می‌توانند به پایداری مالی سازمان کمک کنند. به عنوان مثال، استفاده از فناوری‌های دیجیتال در شناسایی مطالبات و ابلاغ احکام، زمان و هزینه‌های اجرایی را به‌طور قابل‌توجهی کاهش می‌دهد.

پوست اندازی تأمین اجتماعی

جهانی، طرح‌های تحولی را به‌عنوان «خون تازه‌ای» در رگ‌های تأمین اجتماعی توصیف می‌کند. او معتقد است که این طرح‌ها، سازمان را به سمت مدرنیته و هوشمندسازی سوق می‌دهند. جهانی می‌افزاید: «تأمین اجتماعی باید با نیازهای امروز جامعه همگام شود. یک سازمان نوین نیازمند تحولات گسترده در همه بخش‌هاست.» این تحولات، از یک سو به افزایش دریافتی مستمری‌بگیران و متناسب‌سازی حقوق آن‌ها کمک می‌کند و از سوی دیگر، سطح زندگی بازنشستگان را ارتقا می‌دهد. مدیریت حرفه‌ای منابع، حیات سازمان را تضمین کرده و خدمات بهتری به جامعه هدف ارائه می‌دهد. به عنوان مثال، ساماندهی معافیت‌های بیمه‌ای و واقعی‌سازی دستمزدها، به عدالت در توزیع منابع و کاهش فرار بیمه‌ای کمک می‌کند. این اقدامات، اعتماد کارگران و کارفرمایان به سازمان را تقویت کرده و مشارکت آن‌ها را افزایش می‌دهد.

چالش‌ها و چشم‌انداز آینده

با وجود موفقیت‌های طرح کرامت رضوی، چالش‌هایی نیز وجود دارد. سال گذشته، از ظرفیت برنامه‌ریزی شده برای ۱۰۰ هزار نفر، تنها ۴۰ هزار نفر اعزام شدند. این اختلاف می‌تواند ناشی از محدودیت‌های لجستیکی یا اطلاع‌رسانی نا کافی باشد. با این حال، تعهد سازمان به گسترش این برنامه و افزایش دسترسی بازنشستگان به خدمات رفاهی، نویدبخش آینده‌ای روشن‌تر است. در این میان، سالاری نیز تأکید کرده بدون تأمین خدمات اصلی مانند مستمری کافی و مراقبت‌های درمانی درمانی مناسب، برنامه‌های رفاهی نمی‌توانند به تنهایی رضایت بازنشستگان را جلب کنند. به همین دلیل، سازمان در کنار کرامت رضوی، بر بهبود خدمات درمانی و کاهش هزینه‌های پرداختی از جیب بیمه‌شدگان تمرکز دارد. این رویکرد جامع، سازمان را به نهاده‌ای تبدیل می‌کند که نه‌تنها به نیازهای مادی، بلکه به ابعاد معنوی و رفاهی زندگی بازنشستگان نیز توجه دارد.



نرگس اکبرپور روشن

عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی

آینده‌ای پایدار برای بازنشستگان

در جامعه‌ای که به‌سوی سالمندی پیش می‌رود، تأمین آینده بازنشستگان چالشی بزرگ است که سازمان تأمین اجتماعی، به‌عنوان ستون اصلی بیمه‌های اجتماعی ایران، در قلب آن قرار دارد. این سازمان با پوشش بیش از نیمی از جمعیت کشور، نه‌تنها مستمری می‌پردازد، بلکه باید زندگی آبرومندان‌های برای میلیون‌ها نفر تضمین کند؛ اما آیا طرح‌هایی مانند متناسب‌سازی حقوق می‌توانند این هدف را محقق کنند یا خود به مانعی برای پایداری سازمان تبدیل می‌شوند؟ یکی از اقدامات کلیدی سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر، اجرای قانون متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان بود. این طرح با هدف افزایش مستمری‌ها و همگام‌سازی آن‌ها با شرایط اقتصادی طراحی شد. شاخص «نرخ جایگزینی» نشان می‌دهد که سازمان تا چه حد می‌تواند مزایای پرداختی را نسبت به حق بیمه‌های دریافتی تأمین کند. با نرخ جایگزینی بالای ۹۰ درصد، تأمین اجتماعی در مقایسه با استانداردهای جهانی، طرحی سخاوتمندانه ارائه کرده است. اما این سخاوتمندی، به‌تنهایی کافی نیست. مفهوم «کفایت» در اینجا اهمیت می‌یابد: آیا مستمری پرداختی، نیازهای زندگی بازنشستگان را پوشش می‌دهد؟ در شرایطی که حداقل دستمزد کارگران کفاف هزینه‌های زندگی را نمی‌دهد، مستمری‌های بازنشستگی نیز با چالش مشابهی مواجه‌اند. تورم بالا و گرانی، زندگی را برای همه دشوار کرده و صندوق‌های بیمه‌ای را نمی‌توان مقصر این وضعیت دانست. با این حال، متناسب‌سازی باید فراتر از اعداد پیش‌برود و زندگی راحت‌تری برای بازنشستگان فراهم کند. اجرای مکرر متناسب‌سازی، هرچند ضروری، بار مالی سنگینی بر دوش سازمان تأمین اجتماعی می‌گذارد. این سازمان ماهانه حدود ۹۰ هزار میلیارد تومان تعهدات دارد که بخش عمده آن صرف مستمری‌ها می‌شود. اگر این روند بدون برنامه‌ریزی دقیق ادامه یابد، پایداری مالی سازمان به خطر می‌افتد. افزایش مداوم تعهدات، می‌تواند صندوق‌های بیمه‌ای را در آینده با بحران مواجه کند، به‌ویژه در جامعه‌ای که به سمت سالمندی پیش می‌رود. راهکار چیست؟ به جای رویکردهای مقطعی، باید سازوکاری طراحی شود که مستمری‌ها هر سال متناسب با نرخ تورم افزایش یابد. این روش، هم شفافیت بیشتری به دنبال دارد و هم از انباشت تعهدات سنگین جلوگیری می‌کند. تکرار مداوم متناسب‌سازی‌های دستی، نه‌تنها پایداری مالی سازمان را تهدید می‌کند، بلکه ممکن است انتظارات غیرواقعی ایجاد کند. وظیفه تأمین آینده بازنشستگان تنها بر دوش صندوق‌های بیمه‌ای نیست. نبود یک نظام حمایتی جامع در سطح ملی، فشار مضاعفی بر سازمان‌هایی مانند تأمین اجتماعی وارد کرده است. این سازمان با وجود منابع محدود، تلاش می‌کند با برنامه‌هایی مانند متناسب‌سازی و خدمات رفاهی، زندگی بهتری برای بازنشستگان فراهم کند؛ اما بدون حمایت‌های کلان دولتی و سیاست‌گذاری‌های بلندمدت، این تلاش‌ها کافی نخواهد بود. ایجاد یک نظام حمایتی که درآمد کافی، خدمات درمانی مناسب و امکانات رفاهی را برای سالمندان تضمین کند، ضروری غیرقابل‌انکار است. چنین نظامی نه‌تنها بار سازمان تأمین اجتماعی را سبک‌تر می‌کند، بلکه به عدالت اجتماعی و حفظ کرامت بازنشستگان کمک می‌کند. سخن آخر اینکه آینده‌ای پایدار برای سالمندان، نیازمند همکاری همه‌جانبه بین دولت، نهادهای بیمه‌ای و جامعه است.



مهناز بیرانوند

روزنامه نگار



نقشه راه جدید

تأمین اجتماعی با

تمرکز بر فناوری،

شفافیت و

اصلاحات ساختاری

می‌کوشد منابع

ناپایدار را به بنیانی

مطمئن برای

خدمات پایدار

و عدالت محور

تبدیل کند