

ناترازی بزرگ در انتظار صندوق‌های بازنشستگی

با سقوط ضریب پشتیبانی و کسری ۳۰۰ هزار میلیاردی، صندوق‌ها دیگر بدون کمک دولت قادر به پرداخت تعهدات خود نخواهند بود



شود؛ راه‌حل صحیح، افزایش ورودی‌هاست؛ نه فشار بر بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران.

«علی حیدری» نایب رئیس اسبق هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی نیز در یادداشتی به مناسبت پنجاهمین سالروز تصویب تأمین اجتماعی در شرحی بر وضعیت بحرانی صندوق‌های بازنشستگی و علل بروز این بحران اجتماعی فراگیر نوشت: «... اما سازمان تأمین اجتماعی در طول عمر خویش گام‌های مؤثری در زمینه تعمیم پوشش بیمه‌ای برداشته؛ به نحوی که در سال ۱۳۴۲ ضریب پوشش بیمه‌ای آن حدود ۶ درصد بوده و در مقطع تصویب قانون تأمین اجتماعی، ضریب پوشش بیمه‌ای سازمان ۱۷ درصد بوده و در حال حاضر این ضریب پوشش بیمه اس سازمان تأمین اجتماعی به ۵۷ درصد رسیده است. این ارقام نشانگر نقش سازمان تأمین اجتماعی در تحقق اصول ۲۹، ۳۰، ۴۳ قانون اساسی است که برخورداری از تأمین اجتماعی را حق مردم و تکلیف دولت می‌دانند. از منظری دیگر در حال حاضر کشور بالغ بر ۲۲ سازمان و صندوق بیمه‌گر اجتماعی دارد و در مجموع حدود ۷۲ درصد مردم دارای پوشش بیمه بازنشستگی هستند، که از این افراد ۷۸ درصد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند و ۲۲ درصد باقیمانده بیمه‌شدگان کشور از طریق ۲۱ سازمان و صندوق بیمه‌گر اجتماعی دیگر تحت پوشش قرار گرفته‌اند و همین مقایسه نمایانگر نقش و کارکرد سازمان تأمین اجتماعی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی کشور است.

اگرچه شوربخانه در طی ادوار گذشته، به ویژه دو دهه اخیر، قدر و منزلت این سازمان بزرگ مقیاس ملی مورد لطمه واقع شده و حاکمیت و دولت آن طور که باید و شاید به نقش‌ها و کارکردهای آن آشنا نبوده و شأن و جایگاه واقعی آن را درک ننموده‌اند و با کم‌رنگ کردن چندجانبه‌گرایی در ارکان عالی آن، تحمیل سربزهای حمایتی، تصویب قوانین و مقررات مغایر با اصول، قواعد و محاسبات بیمه، عدم پرداخت نقدی و به موقع حق بیمه‌های سهم‌الشرکه دولت، عدم استقلال مالی و اداری و شخصیت مستقل حقوقی سازمان، مداخلات غیرضرور به ویژه در حوزه سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان و... باعث شدند که سازمان تأمین اجتماعی دچار کسری نقدینگی شود، لکن بازمهم این سازمان با تکیه بر تلاش‌ها و مساعی مدیران و کارشناسان سختکوش و دغدغه‌مند خود توانسته تعمیم و گسترش پوشش بیمه‌ای و نیز تداوم خدمات‌رسانی به بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران را محقق سازد.»

این کارشناس رفاه و تأمین اجتماعی نیز نقش اصلاحات ساختاری در حل بحران تأمین اجتماعی را برجسته و دارای اولویت دانسته و در این رابطه نوشته است: «حاکمیت و دولت هر چه سریع‌تر رفتار خود با این سازمان تأثیرگذار ملی و مردمی را اصلاح کند و قدر واقعی آن را بشناسد و ضمن بازپرداخت بدهی‌های معوقه و جاری دولت به ارزش واقعی روز و جلوگیری از تولید و انباشت بدهی‌های بیمه‌ای دولت به سازمان تأمین اجتماعی، سه‌جانبه‌گرایی واقعی را به ارکان عالی این سازمان برگرداند و از مداخلات غیرضرور در امور سازمان به ویژه در بخش اقتصادی و سرمایه‌گذاری و انتصابات دست بردارد.»

به نظر می‌رسد حل بحران صندوق‌های بازنشستگی و از همه مهم‌تر صندوق تأمین اجتماعی که سرنوشت بیش از ۴۶ میلیون نفر از جمعیت کشور مستقیم و غیرمستقیم به آن وابسته است، کار چندان ساده‌ای نیست؛ همان‌طور که کارشناسان رفاه می‌گویند نباید حل این مسئله ساختاری با ساده‌انگاری به سخت‌تر شدن شرایط بازنشستگی محدود شود؛ قبل از هر چیز باید اصلاحات ساختاری مؤثر در دستور کار قرار گیرد.

در حال حاضر، تأمین اجتماعی ماهانه چیزی حدود ۳۰۰ هزار میلیارد تومان کسری و ناترازی دارد که برای رفع آن به موازات اصلاحات ساختاری باید به سمت افزایش ورودی‌ها، از محل افزایش شمار بیمه‌شدگان، جلوگیری از فرارهای بیمه‌ای، رسمی کردن پهنه اقتصاد کشور و پایبندی دولت به تعهدات خود پیش رفت؛ ضمن اینکه حوزه سرمایه‌گذاری باید پالایش و اصلاح شود تا کمبود نقدینگی صندوق از محل سود شرکت‌ها قابل جبران باشد. در مجموع، تحولات اساسی نیاز است تا تعادل به صندوق‌های بازنشستگی بازگردد و دغدغه بحران برطرف شود.

آن‌ها به بودجه دولت ابعاد گسترده‌ای پیدا کرده و وضعیت نگران‌کننده صندوق‌های بازنشستگی به یک نگرانی مهم و اصلی برای خط‌مشی‌گذاران حوزه تأمین اجتماعی تبدیل شده است. این نگرانی هم از منظر مدیریت و راهبری صندوق‌ها و هم از منظر مدیریت کلان کشور که مسئولیت تأمین کسری منابع مالی آن‌ها را به عهده گرفته قابل طرح بوده و تبدیل به یکی از بحران‌های اصلی کشور در کنار بحران‌هایی مانند آب و محیط زیست شده است.»

این گزارش، چند راهکار پیشنهادی برای اصلاحات مطرح کرده است: «اهم اصلاحات متصور در این حوزه که بایستی در دستور کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی قرار گیرد، در دو قالب «اصلاحات ساختاری» و «اصلاحات پارامتری» قابل دسته‌بندی است. تقویت نهاد سیاست‌گذار، تقویت یا ایجاد نهاد تخصصی و تنظیم‌گر بیمه‌ای با رویکرد تقویت تنظیم‌گری و چندجانبه‌گرایی، اصلاح ساختار و قوانین و مقررات صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر استقرار نظام چندلایه بیمه‌ای و همچنین اصلاح ساختار بودجه با رویکرد ایفای تعهدات و تأدیه بدهی دولت به صندوق بازنشستگی؛ از جمله مهم‌ترین اصلاحات ساختاری در این حوزه تلقی می‌شود... از سوی دیگر، افزایش سن بازنشستگی متناسب با سن امید به زندگی به‌صورت تدریجی، اصلاح نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی به‌صورت تدریجی، تغییر نرخ مشارکت سهم دولت، بیمه‌پرداز و کارفرما در سطوح بالاتر حقوقی با رویکرد افزایش مشارکت فرد مبتنی بر استقرار نظام چندلایه بیمه‌ای (بیمه‌پایه-مازاد-مکمل)، تغییر قوانین در جهت دشوار کردن بازنشستگی‌های پیش از موعد، پوشش بیمه افراد فاقد پوشش بیمه پایه اجتماعی با مشارکت فرد و از طریق آزمون‌وسع، حذف معافیت‌های بیمه‌ای بلاوجه از طریق آزمون‌وسع، و ایجاد زمینه‌های قانونی لازم جهت پوشش بیمه کارفرمایان و شاغلین مشاغل پلنفرم؛ از جمله مهم‌ترین اصلاحاتی است که می‌تواند منجر به کاهش بحران صندوق‌های بازنشستگی و ایفای تکالیف دولت در حوزه بیمه‌ای شود.»

«علیرضا حیدری» کارشناس رفاه و تأمین اجتماعی نیز با تأکید بر اینکه امیدواریم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از ۲۰ برنامه عملیاتی خود برای اصلاح و نجات صندوق‌های بازنشستگی رونمایی کند؛ در گفتگو با آتی‌نو هشدار داد: «اصلاحات ساختاری مقدم بر اصلاحات پارامتریک است و امیدواریم وزارت رفاه برنامه‌های عملیاتی نجات خود را با در نظر گرفتن این مسئله تدوین و طراحی کرده باشد.»

او اضافه کرد: «بدون اصلاحات ساختاری از جمله برنامه‌ای قابل اجرا برای پرداخت بدهی انباشته و جاری دولت به صندوق‌ها و به‌طور مشخص تأمین اجتماعی، اصلاحات پارامتریک مثل افزایش سن و سابقه بازنشستگی یا سخت‌تر کردن برخورداری از بازنشستگی‌های پیش از موعد، در درازمدت مشکل را حل نمی‌کند، فقط برای زمان محدودی بحران را تسکین می‌بخشد.»

این فعال حوزه رفاه و تأمین اجتماعی تصریح کرد: «ساختار مدیریتی صندوق‌ها باید به گونه‌ای اصلاح شود که هزینه‌های مازاد به حداقل برسد؛ دولت بدهی خود را بپردازد و از آن مهم‌تر، ذی‌نفعان بتوانند در سیاست‌گذاری‌های بیمه‌ای مشارکت مؤثر داشته باشند. مسئله مهم دیگر، تلاش برای افزایش منابع ورودی صندوق‌ها از طریق افزایش حق بیمه‌های دریافتی است؛ زوددن اقتصاد غیررسمی و بیمه کردن تمام مزدبگیران با هرنوع شرایط و ضوابط شغلی، مقابله با فرارهای بیمه‌ای کارفرمایان و اعمال مجازات‌های قانونی برای متخلفان، واقعی شدن حق بیمه‌های پرداختی و ارائه طرح‌های بیمه‌ای جدید از جمله بیمه‌های توافقی برای گروه‌های خاص، از جمله راهکارهای مؤثری است که نرخ ورودی‌های صندوق را افزایش می‌دهد.»

به گفته وی، اصلاح حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌ها به گونه‌ای که هر ماه سود قابل ملاحظه‌ای نصیب صندوق شود و بتوان با آن کسری ناشی از حق بیمه‌های ماهانه را جبران کرد، یکی دیگر از استراتژی‌های مؤثر است که باید با قدرت در دستور کار قرار گیرد.

حیدری هشدار داد که باید از ساده‌سازی مسئله و محدود نمودن حل مسئله به سخت‌تر کردن شرایط بازنشستگی و کاهش خروجی‌ها اجتناب

سه شنبه ۲۴ تیرماه، «احمد میدری» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در آیین تجلیل از خدمات کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جنگ ۱۲ روزه که با حضور رئیس‌جمهور پزشکیان برگزار شد گفت: «از دل جنگ، نهاد‌های رفاهی در جهان شکل گرفته‌اند. جنگ تحمیلی اخیر می‌تواند به نقطه عطفی در توسعه نظام تأمین اجتماعی تبدیل شود.»

وزیر کار، جنگ ۱۲ روزه را به عنوان یک نقطه عطف در مسیر اصلاح و نجات صندوق‌های بازنشستگی کشور توصیف کرد. میدری با اشاره به بحران ناترازی در صندوق‌های بازنشستگی که به گفته او یکی از بزرگ‌ترین بحران‌های جهانی در حوزه رفاه است، اعلام کرد که سازمان تأمین اجتماعی ۲۰ برنامه عملیاتی برای مقابله با این وضعیت طراحی کرده است. به گفته او، افزایش امید به زندگی در جهان به‌ویژه در دهه‌های اخیر، ساختار سنتی صندوق‌ها را دچار مشکل کرده و چالش‌های مشابهی در همه کشورها به چشم می‌خورد.

وزیر تعاون همچنین خبر داد که این ۲۰ برنامه به‌صورت تفصیلی در جلسات جداگانه‌ای برای رئیس‌جمهور ارائه خواهد شد. وی گفت که در این جلسات، بخش اقتصادی برنامه‌ها توسط چند نفر از مدیران ارشد دستگاه‌ها به‌صورت نوبتی تشریح می‌شود.

معنای بحران در صندوق‌های بازنشستگی

بحران صندوق‌های بازنشستگی معلول کاهش ضریب پشتیبانی یا به عبارتی، کاهش نسبت بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران است؛ وقتی رشد نرخ بیمه‌شدگان جدید از نرخ رشد مستمری‌بگیران، از کارافتادگان و مقرری‌بگیران خاص از جمله دریافت‌کنندگان مقرری بیکاری کاستی بگیرد، به این معناست که درآمدهای یک صندوق به نسبت هزینه‌های ماهانه آن ناکافی است و صندوق نمی‌تواند از پس تعهدات مستمر و الزام‌آور خود در قابل بیمه‌شدگان شاغل و بازنشسته بر بیاید.

بیش از ۲۰ صندوق بازنشستگی در کشور وجود دارد و به اعتقاد کارشناسان حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، تقریباً همه این صندوق‌ها، حتی صندوقی مانند تأمین اجتماعی که زمانی منابع سرشار داشت و به نوعی یک پناهگاه مالی امن برای جامعه کار و تولید کشور به حساب می‌آمد، در دل بحران منابع و مصارف قرار دارند یا در آستانه آن هستند؛ سال‌هاست که ضریب پشتیبانی تأمین اجتماعی در محدوده ۴ قرار گرفته و این به آن معناست که تأمین اجتماعی در آستانه یک بحران عمیق قرار دارد.

بحران در سازمان تأمین اجتماعی

۲۵ تیرماه، «مصطفی سالاری» مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در مراسم بزرگداشت روز تأمین اجتماعی در ارتباط با مشکلات این صندوق بیمه‌گر و کسری منابع در آن گفت: «سازمان تأمین اجتماعی با چالش‌هایی مواجه است؛ از جمله اینکه با گذشت زمان نسبت بیمه‌پردازان به بازنشستگان تغییر کرده و نرخ پشتیبانی کاهش یافته است. این مشکل مختص کشور ما نیست و در بسیاری از صندوق‌های بازنشستگی در سراسر جهان مشاهده می‌شود.»

سالاری ادامه داد: «برای مثال، امسال ماهانه حدود ۱۲۵ هزار میلیارد تومان هزینه داریم که ۹۰ هزار میلیارد تومان آن مربوط به حقوق و مستمری بازنشستگان و مستمری بیکران و بازماندگان است. حدود ۲۵ هزار میلیارد تومان نیز صرف هزینه‌های درمانی بیمه‌شدگان و خانواده‌های تحت پوشش می‌شود.»

براساس آنچه سالاری اعلام کرده صندوق تأمین اجتماعی سالانه چیزی حدود ۳۰۰ هزار میلیارد تومان کسری بودجه دارد، به این معنا که عواید و درآمدهای سالانه آن حدود ۳۰۰ هزار میلیارد کمتر از هزینه‌ها و مصارف آن است؛ مدیرعامل تأمین اجتماعی در این رابطه گفته است «در صورت عادی بودن شرایط، پیش‌بینی می‌شود که سالانه حدود ۱۵۰۰ هزار میلیارد تومان منابع نیاز داریم که ۱۲۰۰ هزار میلیارد تومان در شرایطی حاصل می‌شود که ما با کسری تقریبی ۳۰۰ هزار میلیارد تومانی مواجه هستیم». اما او بلافاصله اعلام کرده راهکارهایی برای اصلاحات و حل بحران کسری بودجه در نظر گرفته شده که بخشی از آن، پرداخت بدهی دولت به تأمین اجتماعی است. او در بخشی از سخنانش اظهار داشته است: «برای جبران این کسری، برنامه‌ای جامع متشکل از ۳۱ برنامه مختلف تدوین شده است که با اجرای آن‌ها، امکان افزایش درآمد و کاهش هزینه‌ها فراهم خواهد شد. این برنامه‌ها شامل صرفه‌جویی‌ها و بازسازی درآمد‌های غیرحقوقی است که بخشی از آن‌ها به تصویب رسیده و در حال اجرا است. در صورت اجرای این برنامه‌ها می‌توانیم ۳۱۷ هزار میلیارد تومان درآمد کسب کنیم.»

یک روز قبل در ۲۴ تیر، «محسن ریاضی» مدیرکل غرب استان تهران نیز با تأیید کسری منابع تأمین اجتماعی گفت: «ما ۵۰ تا ۶۰ درصد حق بیمه خود را در ایام بحرانی جنگ در ماه گذشته وصول کردیم و پیش‌بینی ۱۰۰ هزار میلیارد تومانی حق بیمه ما محقق نشده و فقط ۶۷ همت آن دریافت شد.» او با بیان اینکه مستمری خردان بازنشستگی تأمین اجتماعی با کمک دولت پرداخت شده، گفت: «۱۰ تا ۱۵ هزار میلیارد تومان در ماه کسری سازمان تأمین اجتماعی است که باید دولت آن را تأمین کند. اگر اصلاحات را در صندوق‌ها انجام ندهیم، وضع صندوق‌ها بدتر می‌شود و هرچه داریم باید هزینه صندوق‌ها کنیم. در شرایط فعلی دیگر سازمان تأمین اجتماعی بدون کمک دولت قادر به پرداخت تعهدات خود نیست.»

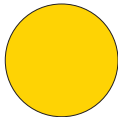
در شرایطی که صندوق‌ها حتی صندوقی با ورودی‌های گسترده مثل تأمین اجتماعی در بحران ناترازی به دردمسر افتاده اند، چه راهکارهایی برای اصلاحات و رفع بحران در صندوق‌های بازنشستگی پیشنهاد می‌شود؟

راهکارهای اصلاحی

در آبان ماه ۱۴۰۲، مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی نسبت به بحران در صندوق‌های بازنشستگی هشدار داد و در این ارتباط نوشت: «در ایران عملکرد صندوق‌های بازنشستگی به گونه‌ای بوده است که وابستگی

یادداشت

O P I N I O N



حشمت‌الله سلیمانی

فعال صنعتی کارگران شرکتی پارس جنوبی

لزوم تبدیل و ضعیف کارگران پیمانکاری نفت

در هفته‌های اخیر، سارا فلاحی، نماینده ایلام در مجلس، خبر امیدوارکننده‌ای برای کارگران شرکتی و پیمانکاری اعلام کرد. او با اشاره به نگرانی‌های این کارگران درباره تبدیل وضعیت شغلی‌شان اظهار داشت که تا اوایل ماه آینده، موضوع تبدیل وضعیت نهایی خواهد شد و مشکلات این نیروها حل می‌شود. این خبر، امیدی تازه به کارگرانی بخشیده که سال‌هاست در انتظار ساماندهی وضعیت شغلی خود هستند.

کارگران شرکتی، به‌ویژه نیروهای ارکان ثالث در صنایع نفت و گاز، از جمله در پتروشیمی‌ها، پالایشگاه‌ها، سکوها‌های نفتی و پروژه‌های پارس جنوبی، در بیش از سه سال گذشته پیگیر این مطالبه بوده‌اند. این کارگران با وجود نقش کلیدی در پیشبرد پروژه‌های انرژی، از حقوق و مزایای کمتری نسبت به کارکنان رسمی با قرارداد مستقیم برخوردارند. این تبعیض در نظام مزدی، تنها یکی از چالش‌های آن‌هاست.

علاوه بر دستمزد پایین، نبود امنیت شغلی یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های این کارگران است. بسیاری از آن‌ها با بیش از ۱۰ یا حتی ۱۵ سال سابقه کار در پروژه‌های نفت و گاز، همچنان با شرکت‌های پیمانکاری خصوصی قرارداد دارند. این شرکت‌ها که اغلب به‌صورت

دوره‌ای تغییر می‌کنند، می‌توانند به‌راحتی کارگران قدیمی را کنار گذاشته و نیروهای جدید را جایگزین کنند. این چرخه، امنیت شغلی کارگران را به شدت شکننده کرده و خطر بیکاری را حتی برای باتجربه‌ترین نیروها به همراه دارد. مشکلات این کارگران به این موارد محدود نمی‌شود. حق بیمه پرداختی برای بسیاری از آن‌ها واقعی نیست و برخی کارفرمایان حتی از واریز منظم حق بیمه خودداری می‌کنند.

شرایط سخت کاری، نبود دسترسی به تسهیلاتی مانند وام‌های بانکی که وزارت نفت به کارکنان رسمی ارائه می‌دهد، تبعیض در امکانات رفاهی مانند غذا، اسکان، محل استراحت و حتی سرویس‌های حمل‌ونقل، از دیگر چالش‌های روزمره این کارگران است.

حذف پیمانکاران و تبدیل وضعیت کارگران شرکتی به قرارداد مستقیم، راه‌حل اصلی برای رفع این مشکلات است. قانون کار، واگذاری مشاغل دائم و مستمر به پیمانکاران را غیرقانونی می‌داند. کارگری که سال‌ها در پروژه‌های نفت و گاز فعالیت کرده، نباید همچنان تحت قراردادهای پیمانکاری باشد. انعقاد قرارداد مستقیم با این کارگران، نه تنها امنیت شغلی آن‌ها را تضمین می‌کند، بلکه تبعیض در حقوق، مزایا و امکانات را کاهش می‌دهد. این اقدام، گامی اساسی به سوی برقراری عدالت در محیط کار است و می‌تواند الگویی برای سایر بخش‌های صنعتی باشد.

اعلام فلاحی، نویدبخش تحولی بزرگ برای این کارگران است. نهایی شدن تبدیل وضعیت، نه تنها نگرانی‌های معیشتی و شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد، بلکه می‌تواند به بهبود شرایط کاری و افزایش انگیزه در میان این نیروی کار حیاتی منجر شود. انتظار می‌رود با اجرای این طرح، گام مهمی در راستای احقاق حقوق کارگران شرکتی برداشته شود و مشکلات دیرینه آن‌ها به تدریج برطرف شود.