



حجت آرین

کارشناس حوزه تأمین اجتماعی

تحول فناوریانه در تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی در سال های اخیر، در مواجهه با ضرورت های حیاتی و تغییرات فناوریانه، گذار خود را از شعارهای کلی به اجرای عملیاتی و ملموس آغاز کرده است. این تحول که با هدف کاهش مراجعه حضوری، افزایش شفافیت و تسهیل دسترسی مخاطبان طراحی شد، امروز به ارائه بیش از ۶۷ خدمت غیرحضوری رسیده و چهره تعامل این سازمان با مردم را به طور چشمگیری دگرگون کرده است. راهبرد دیجیتال سازی تأمین اجتماعی به شکل جدی از سال ۱۳۹۹ و با اجرای طرح موسوم به ۳۰۷۰ کلید خورد؛ طرحی که ارائه سی خدمت کلیدی را در راستای کاهش ۷۰ میلیون مراجعه حضوری سالانه هدف گذاری کرده بود و اکنون دامنه خدمات الکترونیک به بسیاری از فرایندهای بیمه ای و مالی گسترش یافته است و امکان بهره مندی بیمه شدگان و مستمری بگیران از خدمات سریع، شفاف و دقیق فراهم آمده است.

تأمین اجتماعی امروز در زمینه دولت الکترونیک پیشگام شده و توسعه مبتنی بر فناوری را در اولویت قرارداده تا مخاطبان و ذینفعان بتوانند بدون دشواری و پیچیدگی های سنتی خدمات خود را دریافت کنند. ارائه خدمات در بستر الکترونیک علاوه بر کاهش مراجعه حضوری و هزینه های ناشی از آن، دسترسی بیمه شدگان و خانواده های آنان را آسان تر کرده و فرایندهای سازمانی را بهینه کرده است. در حوزه کارفرمایی بیش از ۹۹ درصد لیست حق بیمه کارگران به صورت هوشمند ارسال می شود و ۳۳ کنترل بر خط خطاها را بلافاصله شناسایی کرده و از انباشت بدهی و اختلاف جلوگیری می کند. بیش از یک میلیون لیست ماهانه به شکل غیرحضوری ثبت می شود و نشان دهنده کارآمدی این سازوکار دیجیتال است.

در حوزه درمان نیز پیاده سازی سامانه های متمرکز تصاویر پزشکی و نسخه نویسی الکترونیک، دسترسی بیماران به سوابق خود را تسهیل کرده و فرایند پرداخت مطالبات مراکز درمانی و طرف قرارداد را سرعت بخشیده است. کیفیت خدمات ارائه شده در سامانه های متمرکز از منظر پایداری، پاسخگویی و قابلیت اطمینان در سطح مطلوبی ارزیابی می شود و کاهش هزینه، زمان و تلاش برای جلب اعتماد بیمه شدگان به وضوح محسوس است. با وجود این دستاوردها، فشار بر زیرساخت های فنی و مدیریت حجم بالای تقاضا همچنان از چالش های مهم دیجیتال سازی محسوب می شود و سازمان تأمین اجتماعی با برنامه ریزی دقیق در این زمینه، سعی دارد مشکلات احتمالی را به حداقل برساند.

خدمات غیرحضوری تأمین اجتماعی اکنون از طریق سامانه es.tamin.ir و اپلیکیشن «تأمین من» ارائه می شوند و طیف گسترده ای از خدمات بیمه ای، بازنشستگی و کارفرمایی را در اختیار مخاطبان قرار می دهند. نگاه آینده نگر سازمان بر توسعه یکپارچه سامانه ها، اتصال ملی و اجرای طرح های بیست گانه متمرکز است و بازگشتی به روش های سنتی وجود ندارد.



سازوکار پلکانی قانون جدید بازنشستگی

برنامه هفتم توسعه با افزایش تدریجی سابقه بیمه پردازی چارچوبی تدریجی برای همگام سازی نظام بازنشستگی با جمعیت پیر و کاهش ناترازی منابع صندوق ها ارائه داده است

صندوق ها تحت فشار قرار گرفته و ناترازی تشدید می شود. همزمان با تصویب قانون بازنشستگی در دهه ۵۰، امید به زندگی در ایران حدود ۵۷ سال بود؛ امروز این شاخص به ۷۶ تا ۷۸ سال رسیده و به همین دلیل افراد ممکن است تا ۳۰ سال مستمری دریافت کنند. در حالی که دوره پرداخت حق بیمه آنان ثابت مانده یا به دلیل قوانین پیش از موعدو مشاغل سخت و زیان آور کوتاه شده است. قانون جدید بازنشستگی در قالب برنامه هفتم پیشرفت، با افزایش تدریجی سن و سابقه بیمه پردازی، سازوکاری برای کاهش ناترازی صندوق ها فراهم کرده است. ماده ۲۹ این قانون صراحتاً «کاهش ناترازی صندوق های بازنشستگی و افزایش توان آنها، راه هدف اصلی اصلاح سن بازنشستگی دانسته است. در شرایطی که بازنشستگی زودهنگام و قوانین قدیمی منابع پایدار تأمین اجتماعی را تهدید می کند، اصلاح سن و سابقه بازنشستگی نه یک گزینه، بلکه ضرورتی حیاتی برای ثبات مالی و پایداری نظام بازنشستگی ایران به شمار می رود.

در ایران، سن امید به زندگی به مرز ۷۷ سال نزدیک شده، اما تا همین اواخر قوانین بازنشستگی اجازه می داد نیروی کار در سنین پایین ۴۲ تا ۵۵ سال از بازار کار خارج شود. تناقض آشکار میان افزایش امید به زندگی و میانگین سن بازنشستگی، یکی از عوامل اصلی ناترازی صندوق های بیمه اجتماعی، به ویژه سازمان تأمین اجتماعی، به شمار می رود. در حالی که جامعه با روند پیری جمعیت و افزایش میانگین سنی مواجه است، پدیده بازنشستگی جوانان یا خروج زودهنگام افراد از چرخه کار، ناشی از قوانین و مقرراتی است که با شرایط روز همخوانی ندارد و فشار مضاعفی بر منابع صندوق ها وارد می کند. کارشناسان معتقدند که افزایش سن بازنشستگی نه تنها ضرورتی جمعیتی و بیمه ای، بلکه یک «اصلاح پارامتریک» برای بازگرداندن تعادل مالی به صندوق های بازنشستگی است. هنگامی که تعداد بازنشستگان مستمری بگیر با سرعت فزاینده ای رشد می کند و تعداد بیمه پردازان افزایشی متناسب ندارد، منابع

سازوکار پلکانی برای پایداری صندوق ها

قانون جدید بازنشستگی، محور اصلی برنامه هفتم پیشرفت، با هدف مدیریت تدریجی تغییرات سن و سابقه بیمه پردازی، سازوکاری پلکانی برای افزایش سن قانونی بازنشستگی ارائه می دهد. این رویکرد، پاسخی به مجموعه ای از چالش های ساختاری و جمعیتی است که در دهه های گذشته صندوق های بیمه ای کشور را با ناترازی فزاینده منابع و مصارف مواجه کرده است. همزمانی افزایش سن امید به زندگی، کاهش سن بازنشستگی، بازنشستگی های پیش از موعد و فشارهای بازار کار، ضرورت اصلاح تدریجی قانون را برجسته ساخته است. نگاهی به تجربه جهانی کشورها نشان می دهد کشورهای توسعه یافته، با افزایش امید به زندگی، سن بازنشستگی را به آرامی به ۶۵ تا ۶۷ سال ارتقا داده اند؛ در ایران اما شکافی تاریخی و عمیق بین دوره مستمری بگیری و دوره فعالیت حرفه ای وجود دارد. برخی افراد بیش از ۳۰ سال مستمری دریافت می کنند، در حالی که مدت بیمه پردازی آنان محدود یا کوتاه شده است. این نامعادله، فشار شدیدی بر

یک سیاست گذاری ناکام

قوانین بازنشستگی پیش از موعد که در دهه های گذشته تشویق شد، در کنار صیانت از حقوق و سلامت نیروی کار، دو هدف اصلی داشت: خلق فرصت شغلی برای جوانان و کاهش هزینه های حقوق و دستمزد بنگاه ها. اما تجربه نشان داده است که این سیاست، نه تنها در تحقق هدف اشتغال زایی ناکام مانده، بلکه فشار مالی مضاعفی بر صندوق های بازنشستگی تحمیل کرده است. اما رها نشان می دهند که به ازای هر سه بازنشسته پیش از موعد، تنها یک شغل جدید ایجاد شده و بسیاری از بازنشستگان، به دلیل نیاز مالی یا بهره مندی از تخصص بالا، به شکل غیر رسمی مجدداً وارد بازار کار شده اند؛ امری که همزمان با ناترازی مالی صندوق ها، فرصت های شغلی واقعی برای جوانان را محدود کرده است. مدیرکل سابق امور مستمری های سازمان تأمین اجتماعی در تشریح این وضعیت تأکید می کند که بازنشستگی های برقرار شده در مشاغل سخت و زیان آور با اهداف و نیات اولیه قانون مغایرت داشته و سهم قابل توجهی در ناترازی منابع و مصارف سازمان

ریشه های بازنشستگی زودهنگام

کارشناسان حوزه بیمه های اجتماعی کاهش سن بازنشستگی به مقادیر بسیار پایین، حتی زیر ۴۰ سال را ناشی از عدم تناسب سیاست های جمعیتی و اجتماعی با منطق بیمه ای می دانند. بازنشستگی پیش از موعد، قوانین مشاغل سخت و زیان آور، سیاست های تشویقی فرزندآوری و بازنشستگی زنان با ۲۰ سال سابقه و ۴۲ سال سن، از عوامل اصلی این وضعیت به شمار می روند.

در گذشته تصور می شد بازنشسته کردن زودهنگام نیروهای باسابقه، فرصت شغلی برای جوانان ایجاد می کند، اما تجربه نشان داده که استخدام یک نفر به جای سه بازنشسته و اشتغال مجدد بازنشستگان به دلیل تجربه و مزد پایین، این هدف را محقق نکرده است.

عوامل ناترازی منابع و مصارف

بازنشستگی پیش از موعد و قوانین مربوط به مشاغل سخت و زیان آور، از عوامل مستقیم ناترازی منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی به ویژه سازمان تأمین اجتماعی محسوب می شوند. این نوع بازنشستگی به معنای خروج زودهنگام نیروی کار از بازار و آغاز دریافت مستمری پیش از رسیدن به سن قانونی است و کاهش تعداد بیمه پردازان در برابر افزایش تعهدات بلندمدت، پیامد آشکار آن برای صندوق هاست. با افزایش امید به زندگی، بازنشسته ۴۵ ساله ممکن است بیش از ۳۰ سال مستمری دریافت کند، در حالی که تنها ۲۰ تا ۲۵ سال حق بیمه پرداخته است. این نامعادله، بار مالی سنگینی بر صندوق تحمیل می کند و تهدیدی برای پایداری منابع آن است.

محمدرضا رخشانی مقدم، مدیرکل سابق مستمری های سازمان تأمین اجتماعی، تأکید می کند که مشاغل سخت و زیان آور با مواجهه نیروی کار با عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط غیرایمن، مشکلاتی فراتر از ظرفیت های طبیعی جسمی و روانی ایجاد می کنند که به بیماری های شغلی و عوارض بلندمدت منجر می شود. با وجود امکان کاهش یا حذف سختی این مشاغل از طریق تمهیدات مهندسی و ایمنی، اجرای ناقص این اقدامات، بازنشستگی پیش از موعد را به یک بحران مالی تبدیل کرده است.

بر اساس گزارش ها، نرخ بازنشستگی پیش از موعد از سال ۱۳۹۹ روند صعودی داشته و تعداد بازنشستگان این بخش از بازنشستگان عادی پیشی گرفته است. در پایان سال ۱۴۰۳، از بیش از ۳ میلیون بازنشسته، حدود ۶۷۰ هزار نفر یعنی ۲۲ درصد، پیش از موعد و در مشاغل سخت و زیان آور بازنشسته شده اند. قوانین مشاغل سخت و زیان آور، با اعمال سنوات ارفاقی و محاسبه هر سال بیمه به ۱.۵ سال، تعهدات بلندمدت صندوق را تشدید می کنند.

این مشاغل به دو گروه «الف» و «ب» تقسیم شده اند؛ گروه الف مشاغلی هستند که با تمهیدات ایمنی قابل کاهش اند، اما گروه ب ماهیت سخت و زیان آور خود را حفظ می کند.

حمایت انسانی؛ بار مالی سنگین

قوانین بازنشستگی ویژه مشاغل سخت و زیان آور با هدف انسانی و حمایتی طراحی شده اند؛ فراهم آوردن امکان بازنشستگی با ۲۰ سال سابقه متوالی یا ۲۵ سال متناوب بدون شرط سنی، نشان دهنده تلاش قانونگذار برای صیانت از سلامت نیروی کار است. اما اجرای این مقررات بدون تأمین مالی کافی، صندوق های بازنشستگی را با بزرگترین چالش های ناترازی مالی روبه رو کرده و پایداری منابع بیمه ای را تهدید می کند. چالش اصلی در این قوانین نه در نیت انسانی بلکه در فقدان سازوکارهای مالی و اجرایی مناسب است. اعطای سنوات ارفاقی بدون اعمال حداقل شرط سنی، در بلندمدت موجب فرسودگی جسمی و روانی کارگران می شود و کارفرما را با خروج زودهنگام نیروی کار مجرب مواجه می کند. به عبارت دیگر، سیاست حمایت انسانی بدون پشتوانه مالی، هزینه ای سنگین برای کل چرخه تولید و منابع بیمه ای ایجاد کرده است. یکی دیگر از پیامدهای این وضعیت، ناکارآمدی در مدیریت مشاغل سخت و زیان آور است. بسیاری از اقدامات ایمنی و بهداشتی که در قانون پیش بینی شده اند، یا به دلیل نبود ضمانت اجرایی محقق نشده اند یا منابع مالی ناکافی، مانع عملی شدن آن ها شده است. نتیجه آن، ترکیبی از فرسودگی نیروی کار، فشار مضاعف بر صندوق های بیمه ای و افزایش ریسک ناترازی مالی است.