

۳۲ راهکار برای آینده تأمین اجتماعی

ناترازی تأمین اجتماعی، چالشی بزرگ برای آینده محسوب می‌شود؛ مدیریت بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر کشور ۳۲ برنامه درآمدی و کنترل هزینه برای افزایش بهره‌وری و مدیریت صحیح منابع در نظر گرفته است



سازمان تأمین اجتماعی، بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور، با چالش ناترازی جدی روبه‌رو شده است. مطالبات دولت، تحولات جمعیتی، عدم‌پرداخت حق بیمه‌وقاینین ناپایدار، این بحران را تشدید کرده‌اند. این وضعیت، ثبات و آرامش اجتماعی را در میان حدود ۵۶ درصد جامعه تحت پوشش، به خطر می‌اندازد. مدیرعامل سازمان در واکنش به این بحران، ۳۲ برنامه درآمدی و کنترل مصارف را برای ایجاد توازن مالی اعلام کرده است. این طرح شامل ۲۲ اقدام درآمدی و ۱۰ برنامه کاهش هزینه‌هاست؛ اما آیا این اقدامات، راهی برای عبور از این بحران و حفظ پایداری تأمین اجتماعی خواهند بود؟ در این گزارش این موضوع را بررسی خواهیم کرد.

درآمد و هزینه‌های تأمین اجتماعی

براساس آخرین داده‌های آماري سازمان تأمین اجتماعی، درآمد ماهانه این نهاد که به‌طور میانگین حدود ۱۰۰ هزار میلیارد تومان برآورد می‌شود. سهم حق بیمه دریافتی حدود ۸۰ درصد مجموع درآمد تأمین اجتماعی، سهم درآمدزایی سرمایه‌گذاری کمتر از هفت درصد منابع و بخشی دیگر از طریق وصول قسمتی از بدهی دولت به این نهاد بیمه‌گر برمی‌گردد. از سویی دیگر، در سال جاری مصارف و هزینه‌های تأمین اجتماعی ماهانه حدود ۱۲۵ هزار میلیارد تومان برآورد شده است؛ پرداخت مستمری حدود ۴ میلیون و ۹۰۰ هزار بازنشسته، سهم حدود ۸۰ درصدی از مصارف و بیش از ۱۰۰ هزار میلیارد تومان را شامل می‌شود. همچنین هزینه‌های درمانی بخش دیگری از مصارف تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهند. در واقع سهم حدود ۲۰ درصدی از مصارف برای ارائه خدمات درمانی به بیش از ۴۹ میلیون نفر تحت پوشش را شامل شده است. برخی نتایج این ناترازی‌ها به موضوع کسری بودجه و کاهش نسبت پشتیبانی بازمی‌گردد. این در حالی است که از ۲۵ بیمه‌پرداز به ازای یک بازنشسته در دهه‌های گذشته، این نسبت امروز به کمتر از ۴ بیمه‌پرداز در مقابل هر بازنشسته رسیده است.

ضرورت بازبینی در حوزه منابع و مصارف

تغییر و تحولات ساختاری جوامع و تحول در نیازمندی‌های جامعه امروز و تفاوت آن با چارچوب‌های گذشته، ضرورت تغییر را پیش روی سازمان‌ها قرار داده است. بیمه‌های اجتماعی نظیر سازمان تأمین اجتماعی

نیز به دلیل تأثیرگذاری و تأثیرپذیری متقابل از جامعه و ارتباط مستقیم با گروه‌های مختلف اجتماعی، به منظور پیشگیری از ناترازی در عملکرد حوزه‌های بیمه‌ای، مالی و بازنشستگی نیاز به تغییر را پیش رودارند. علی‌حیدری، مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با آتی‌نو می‌گوید: «قدمت بیمه‌های اجتماعی در ایران حدود ۱۰۰ سال است؛ نزدیک به ۵۰ سال از عمر سازمان تأمین اجتماعی در شکل امروز می‌گذرد. این نهاد از سال ۱۳۵۴ به فعالیت در حوزه بیمه پرداخت است. طبیعتاً هم‌زمان با تصویب قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴، بسیاری از متغیرها، عوامل و مواردی که منجر به شکل‌گیری این متن قانون و نرخ حق بیمه‌شده اکنون دچار تغییر و تحول شده است.» حیدری ادامه می‌دهد: «به عنوان نمونه در آن زمان سن امید به زندگی ۵۸ سال بوده و در حال حاضر این عدد به ۷۶ سال برای زنان و ۷۴ سال برای مردان رسیده است. در آن مقطع سن ازدواج و اشتغال پایین بوده اما اکنون با توجه به بیکاری و کاهش میزان ازدواج و افزایش طلاق، پویایی جمعیت و نهاد خانواده تغییر کرده است.»

او بیان می‌کند: «همچنین حوزه‌های فناوری و اقتصادهای نوظهور در آن زمان، موضوعاتی در حوزه اقتصاد پلتفرمی، مجازی، اقتصاد آنلاین و اشتغال از راه‌دور یا آزادکاران مانند فری لنسرها وجود نداشته است. از این منظر هم سازمان تأمین اجتماعی نیاز به یک بازبینی در حوزه منابع و مصارف خود دارد. ضمن اینکه طی نیم قرن اخیر، قوانین و مقررات زیادی تصویب شده که تعادل منابع و مصارف سازمان و تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌های سازمان را بر هم زده است.»

دلایل و ریشه‌های ناترازی

بررسی ناترازی سازمان تأمین اجتماعی، عوامل درونی و بیرونی متعددی را آشکار می‌کند. بدهی دولت، تحولات جمعیتی (کاهش ضریب پشتیبانی) و بازنشستگی‌های زودهنگام، از جمله عوامل تشدیدکننده این بحران هستند. مطالبات معوقه دولت، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل ناترازی است؛ دولت‌ها در دهه‌های گذشته، سهم تکلیفی خود را پرداخت نکرده و به عنوان بزرگ‌ترین بدهکار، بار مالی سنگینی بر دوش سازمان تأمین اجتماعی تحمیل کرده‌اند. پرداخت دی‌رسر یا جبران مطالبات با داریای‌های کم‌ارزش، این فشار را

مضاعف کرده است. مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی می‌گوید: «سازمان تأمین اجتماعی مجبور به انجام وظایف حمایتی و فعالیت‌هایی شده که ارتباطی با بیمه ندارند و قوانین و مقررات هم در این زمینه رعایت نشده‌اند. این موضوع، همراه با عدم پرداخت بدهی‌ها و حق بیمه‌های دولت و افزایش بازنشستگی‌های زودهنگام، باعث شده که سازمان با کمبود منابع و نقدینگی مواجه شود.» علی‌حیدری می‌افزاید: «برای اینکه ما بتوانیم از این بحران خارج شویم، یک بخشی از اقدامات باید خارج از سازمان تأمین اجتماعی صورت گیرد؛ یعنی اصلاح قوانین مغایر با اصول قواعد بیمه‌ای و اصلاح مقرراتی که تحمیل بار مالی به سازمان تأمین اجتماعی داشته‌بدون اینکه محل تأمین منبع مالی آن تعیین شود.

تحولات جمعیتی و کاهش ضریب پشتیبانی از دیگر عوامل این ناترازی‌ها به حساب می‌آید. افزایش امید به زندگی از ۵۷ سال به بیش از ۷۵ سال و کاهش نرخ زاد و ولد نیز باعث شده که تعداد بازنشستگان افزایش یافته و نسبت شاغلان به مستمری‌بگیران به شدت کاهش یابد. بازنشستگی‌های پیش از موعد گسترده، دیگر عامل بروز ناترازی در تأمین اجتماعی به حساب می‌آید. بیش از ۵۰ درصد بازنشستگی‌ها در این سازمان، زودهنگام و اغلب با استفاده از سنوات ارفاقی و طرح‌های مشاغل سخت و زیان‌آور اتفاق می‌افتد. این مسأله بار مالی سنگین و ناخواسته‌ای به این صندوق تحمیل کرده است. همچنین معافیت‌ها و یارانه‌های بیمه‌ای بخش‌های مختلف باعث می‌شود که به‌طور مستقیم از درآمد تأمین اجتماعی کاسته و جبران نشود.»

برخی عوامل داخلی همچون بازدهی پایین سرمایه‌گذاری‌ها و عدم وصول کامل حق بیمه در بروز ناترازی‌ها نیز تأثیرگذار است. براساس اطلاعات موجود سازمان تأمین اجتماعی از کارفرمایان سراسر کشور حدود ۱۲۰ هزار میلیارد تومان حق بیمه معوق طلبکار است. اگرچه برای حمایت از کسب‌وکارها همراهی شده، اما این موضوع بر درآمدزایی تأثیر جدی گذاشته است. مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی ۲۱ مرداد در جلسه ویدیو کنفرانس با مدیران کل و روسای شعب سراسر کشور گفت: «با توجه به وضعیت امروز، نرخ پشتیبانی سازمان و شرایط اقتصادی جامعه، طرح‌هایی را برای خروج از چالش ناترازی که به سازمان وارد شده در دستور کار داریم که با همراهی و مشارکت ذینفعان دنبال

سند برنامه ۵ ساله تأمین اجتماعی

حکمرانی حرفه‌ای و داده‌محور هستند. تلاش برای افزایش بهره‌وری و کاهش ریسک‌های منابع انسانی نیز در راستای تحقق اهداف برنامه، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

با اتمام مراحل تدوین، سند نهایی برنامه راهبردی پنج‌ساله برای تأیید نهایی به هیأت مدیره سازمان ارسال خواهد شد. این برنامه، نقشه راه سازمان تأمین اجتماعی را برای پنج سال آینده ترسیم کرده و بر تحول، نوآوری و پایداری تمرکز دارد. انتظار می‌رود با اجرای این برنامه، سازمان بتواند در راستای ارتقای سطح خدمات و بهبود وضعیت بیمه‌شدگان، گام‌های مؤثری بردارد.

می‌کنیم. با اعلام سازمان تأمین اجتماعی، مجموع طرح‌های اشاره شده ۳۰۰ همت تراز مالی مثبت برای سازمان خواهند داشت؛ یکی از ماموریت‌های مهم سازمان عبور از ناترازی است و این مهم به با اجرای کامل برخی از طرح‌های بیست‌گانه، امکان‌پذیر است.» حیدری می‌گوید: «یکسری اقدامات نیز در درون سازمان می‌تواند انجام شود که بخشی از آن‌ها در حوزه فرایندهای انجام کار و مربوط به نحوه ارائه خدمت، هوشمندسازی خدمات، یکپارچه‌سازی فرایندها است. در چارچوب طرح‌های بیست‌گانه که اکنون به واسطه اتمام یا ادغام برخی از آنان در قالب ۱۲ طرح در دست اقدام قرار دارند، اصلاحات مربوط به فرایندهای بیمه‌ای و ارائه خدمت و یکپارچه‌سازی و هوشمندسازی خدمات در حال انجام هستند.»

چند راهکار کوتاه‌مدت

برای خروج سازمان تأمین اجتماعی از مسأله ناترازی، راهکارهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت متعددی توسط مسئولان و کارشناسان مطرح شده است. راهکارهای فوری و کوتاه‌مدت به پرداخت بدهی دولت، استرداد مدیریت بانک رفاه کارگران و وصول مطالبات معوق از کارفرمایان بستگی دارد. در واقع اولین و حیاتی‌ترین راهکار، تسویه مطالبات سازمان از دولت است. در قانون بودجه ۱۴۰۴ پرداخت ۱۸۵ همت پیش‌بینی شد. بازگرداندن مدیریت و سهام بانک رفاه کارگران از صندوق ضمانت سپرده به سازمان نیز امکان دسترسی به حدود ۳۸ همت سود انباشته را فراهم می‌کند. از طرفی دیگر، وصول مطالبات معوق از کارفرمایان نیز یکی دیگر از راهکارهای پیشنهادی برای رسیدن به وضعیت تعادل منابع و مصارف در سازمان تأمین اجتماعی است؛ در این مسیر اجرای برنامه‌های جدی‌تر برای وصول بخشی از حق بیمه‌های معوق، با در نظر گرفتن ملاحظات اقتصادی بسیار موثر است.

سازوکار بلندمدت

همچنین راهکارهای ساختاری و بلندمدت برای ایجاد تعادل پایدار شامل بازنگری در قوانین بازنشستگی، افزایش بهره‌وری سرمایه‌گذاری‌ها و احیای سه‌جانبه‌گرایی و استقلال مدیریتی می‌شوند. در این مسیر بر ضرورت اصلاح فرمول محاسبه مستمری از میانگین دو سال آخر به میانگین کل سنوات کاری و بازنگری در شرایط بازنشستگی پیش از موعد و مشاغل سخت و زیان‌آور به منظور کاهش فشار بیمه‌گری تأکید شده است. همچنین ۳۲ برنامه درآمدزایی و کنترل مصارف به منظور افزایش بهره‌وری سرمایه‌گذاری‌ها و خروج تدریجی از ینگاه‌داری مستقیم و تمرکز بر سرمایه‌گذاری‌های سودآور با نظارت حاکمیتی قوی از دیگر اقدامات بلندمدت به شمار می‌روند. مشاور عالی مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی می‌گوید: «بر اساس نتایج حاصله از مطالعات و اقداماتی که در طرح‌های تحولی انجام شده و برای خروج از بحران ناترازی تأمین اجتماعی، مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی طرح خروج از ناترازی شامل ۲۲ بخش طراحی کرده است.» به گفته حیدری، با توجه به اقدامات و تصمیمات دولت‌های گذشته در تأمین اجتماعی یا در ارکان عالی این سازمان، برخی اقدامات، مصارف و عدم‌لنفه‌هایی مغایر با اصول و قواعد دینی شکل گرفته است و در این راستا بناسد در قالب این ۳۲ طرح ذیل طرح اصلی رفع ناترازی تأمین اجتماعی، سازمان بتواند شناسایی دقیق‌تری از بیمه‌شدگان و کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی داشته و مبنای کسر و پرداخت حق بیمه را واقعی کند. احیای سه‌جانبه‌گرایی و استقلال مدیریتی، از دیگر راهکارهای ساختاری و بلندمدت محسوب می‌شود؛ زیرا در این مسیر تقاضای جدی شرکای اجتماعی (کارگران و کارفرمایان) برای احیای شورای عالی تأمین اجتماعی و سپردن مدیریت منابع تأمین اجتماعی به ذی‌نفعان، جهت جلوگیری از تصمیم‌گیری‌های سیاسی و هزینه‌های تحمیلی عملیاتی خواهد شد. بحران ناترازی در سازمان تأمین اجتماعی، بلکه زنگ هشدار برای نظام کلان بیمه‌ای است. حل این مسأله نیازمند بسته جامع اصلاحات ساختاری، قانونی و مدیریتی است. این اصلاحات باید با حفظ کرامت و حقوق ذی‌نفعان (بازنشستگان و شاغلان) و با عزم ملی و دوری از رویکردهای کوتاه‌مدت همراه باشد. موفقیت در اجرای برنامه‌های درآمدزایی و کنترل هزینه، همراه با مشارکت شرکای اجتماعی، پایداری بزرگ‌ترین نهاد بیمه اجتماعی کشور را به ارمغان آرد.

تأمین

A T I V E N O

یادداشت

O P I N I O N



علی دهقان کیا

ریس کانون کارگران بازنشسته تهران

لزوم بازگشت به سیاست‌های کلی

مقام معظم رهبری در بیست‌ویکم فروردین ماه سال ۱۴۰۱ در اجرای بند «یک» اصل (۱۱۰) قانون اساسی و پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام، سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی را در ۹ بند برای اقدام به رؤسای قوای سه‌گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ کردند. در اجرای بند «۱-ج» الزامات تحقق سیاست‌های کلی نظام، قوه مجریه موظف شد با کمک مجلس شورای اسلامی و قوه قضائیه و با بسیج دستگاه‌های مسئول، برنامه جامع تحقق این سیاست‌ها را شامل تقدیم لوایح، تصویب مقررات و اقدامات اجرایی لازم، در مدت ۶-ماه ارائه دهد. با توجه به اینکه در بند «۳» و «۴» سیاست‌های ابلاغی در رابطه با صندوق‌های تأمین اجتماعی آمده که نهاد دولت از ۲۱ فروردین ۱۴۰۱ و هم‌زمان با ابلاغ سیاست‌های مربوطه، نباید هیچ‌گونه بدهی برای سازمان تأمین اجتماعی ایجاد کند، این موضوع بسیار در حل این مسأله کمک‌کننده خواهد بود.

در بند ۳ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی به موضوع پایبندی به حقوق و رعایت تعهدات بین‌نسلی و عدم تحمیل طرح‌های فاقد تضمین مالی بین نسلی، تأمین منابع پایدار، رعایت محاسبات بیمه‌ای و تعادل بین منابع و مصارف و حفظ و ارتقاء ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی به عنوان اموال متعلق حق مردم با تأکید بر امانتداری، امنیت، سودآوری و شفافیت با ایجاد سازوکار لازم تأکید شده است.

همچنین بند ۴ این سیاست‌های به موضوعاتی نظیر اصلاح قوانین، ساختارها و تشکیلات سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی در جهت تأمین عدالت و یکسان‌سازی قواعد و مقررات بیمه‌ای و جلوگیری از ایجاد و انباشت بدهی‌های دولت و رعایت قواعد بیمه‌ای و تأمین بار مالی تضمین شده و بین‌نسلی اشاره دارد.

انتظار داریم دولت و مجلس شورای اسلامی، اصلاح ساختار و سیاست‌های کلی ابلاغی حوزه تأمین اجتماعی را پیگیری و با این اقدامات، هزینه‌های درمان بازنشستگان و مستمری‌بگیران توسط تأمین اجتماعی پوشش داده شود. با توجه به اینکه میزان پرداخت تعهدات بیمه‌ای و درمانی به افراد تحت پوشش، به ویژه بازنشستگان و مستمری‌بگیران بسیار بالا است، قوانین تحمیلی بدون موضوع مهم تأمین منابع، برنامه‌ای پیش‌بینی نشده به شمار رفته است. این موضوع در دولت‌های گذشته مورد توجه نبود تا منابع آن‌ها در زمان مقرر به این سازمان پرداخت شود که اکنون به عنوان بدهی سازمان محسوب می‌گردد. سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند براساس سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و با اجرای برنامه‌های هدفمند به دنبال حل بخشی از چالش‌های ساختاری و سازمانی باشد؛ اما این موضوع نیازمند تدابیر بهتر است تا با استفاده از سیاست‌های اشاره شده جلوگیری از انباشت بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی رقم زده شود.