

## شستا با جدیت بیشتری وارد بازار سرمایه می شود

سال هاست تاکید می شود بهترین راهکار پیش روی صندوق های بازنشستگی برای حفظ و ارتقای بازدهی سرمایه هایشان، ورود آن ها به بازار سرمایه است و کمابیش نیز صندوق ها به این حوزه ورود پیدا کرده اند، اعضای هیئت مدیره ه شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی (شستا) نیز اعلام کرده اند که هدف نهایی این شرکت خروج از بنگاهداری و ورود به بازار سرمایه است. این تصمیم در جلسه هفته گذشته هیئت مدیره شستا با حضور اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل این شرکت گرفته شد. در این جلسه همچنین در خصوص ارائه برنامه سالانه به تامین اجتماعی و انطباق آن با برنامه راهبردی این سازمان، اصلاح پرتفو مطابق سیاست های اقتصاد مقاومتی و ورود به بازار سهام و تامین مالی برای تامین اجتماعی نیز تصمیماتی گرفته شد.

یکشنبه ۱۴ آذر ۱۳۹۵ ● شماره هشتاد و دو

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ A T

# حمایتی که سونامی از آب درآمد!

آسیب شناسی دو دهه بازنشستگی پیش از موعد در گفتگوی آتیه نو با مدیر کل امور فنی مستمری بگیران تامین اجتماعی

مطالعات و بررسی ها نشان می دهد که در سازمان تامین اجتماعی از سال های دهه ۶۰ به این سو، تعداد مستمری بگیران حدود ۱۵ برابر شده است. در مقام مقایسه، تعداد بیمه شدگان در خلال همین مدت رشدی ۷ برابری داشته که البته شامل ۳ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر بیمه شده حمایتی است که نهاد دولت پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی آن ها را بر عهده گرفته و در طول این سال ها در پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی این عده از بیمه شدگان، عملکرد چندان مطلوبی نداشته است. رشد فزاینده تعداد مستمری بگیران و افزایش پرداختی های ماهانه سازمان تامین اجتماعی به تناسب رشد تعداد مستمری بگیران، وضعیتی دشوار را پیش روی بزرگ ترین سازمان بیمه ای کشور قرار داده است؛ سزامانی که خدمات و تعهدات بلندمدت و متنوع بیمه ای و درمانی به جامعه تحت پوشش خود عرضه می کند و برای بسیاری پرداخت مستمری ها نام آشنا ترین خدمت آن است. براساس آخرین آمارها، سازمان تامین اجتماعی حدود ۲ میلیون و ۴۳۷ هزار پرونده مستمری ثبت شده دارد که با احتساب بازماندگان، تعداد آن به حدود ۳ میلیون پرونده می رسد و تعداد مجموع افرادی نیز که با مستمری های پرداختی این سازمان روزگاری گذرانند (با احتساب افراد تحت تکفل مستمری بگیران اصلی) به حدود ۵ میلیون نفر می رسد. چنین ارقامی از بیمه پردازان و مستمری بگیران این سازمان، نرخ پشتیبانی (نسبت تعداد بیمه شدگان به مستمری بگیران) این سازمان را از ۱۱/۴ در سال ۶۰ به ۵/۸ در سال ۹۵ رسانده است. تحلیلگران در جستجوی علت این وضعیت دلایل عیدیه ای را برمی شمارند که اساسی ترین آن ها برخی طرح ها و لویایی است که در قالب بازنشستگی های پیش از موعد به ویژه از نیمه های دهه ۸۰ به این سو به تصویب رسیده است و آثار آن ها به مرور برورودی و خروجی و منابع و مصارف نمایان شده است. شاهد آنکه از مجموع هزینه های ماهانه حدود ۵۲۰۰ میلیاردی سازمان تامین اجتماعی، حدود ۳ هزار میلیارد تومان ماهیانه صرف پرداخت مستمری های می شود که که پیش بینی می شود تا پایان امسال مجموع سالانه آن به ۴۲ هزار میلیارد تومان برسد. حال سوال این است که آیا منابع و درآمدهای تامین اجتماعی متناسب با رشد هزینه افزایش پیدای می کنند؟ در این شرایط، طرح پرداخت متمرکز مستمری ها که از سال گذشته در این سازمان آغاز شده در تلاش است تا امکان مدیریت بهتر پرداخت های ماهیانه این سازمان در قالب مستمری ها و در کنار آن رضامندی بازنشستگان را فراهم آورد. محمدعلی جنانی در گفت وگویی پیش رو، بار دیگر همه چیز را از نو مرور می کند تا ثابت کند نقطه کانونی مدیریت بر مصارف در تامین اجتماعی، که بازنشستگی های پیش از موعد عمیقاً عرضه را بر آن تنگ کرده، در حوزه پرداخت های مستمری است. وی از چالش های تامین اجتماعی در حوزه دخل و خرج می گوید و از زنجیره به هم پیوسته الزام های مدیریتی در تامین اجتماعی، که طرح پرداخت متمرکز یکی از آن هاست.

■ **سازمان تامین اجتماعی مدتی است از سیستم کلاسیک و سنتی، به سیستمی جدید و مکانیزه در پرداخت ها رو آورده است. تغییرات در برخی حوزه های دیگر نیز شروع شده که طبیعتاً تجربه ای خوشایند اما زمان بر است. وضعیت منابع و مصارف سازمان در بخش پرداخت مستمری ها چگونه است؟**

سازمان تامین اجتماعی تاگزیر از مواجهه با افزایش سالانه پرداختی های مستمری است. برای سال آینده پیش بینی شده که کل پرداخت هابایت مستمری ها به ۵۰ هزار میلیارد تومان برسد. نرخ شاخص صایع به مصارف نقدی از ۴۷ در صد سال ۶۰ به ۱۲۰ درصد طی سال جاری رسیده است. معنای این حرف آن است که سازمان تامین اجتماعی در حال حاضر به شدت از کمبود نقدینگی رنج می برد و آهنگ رشد مصارف نسبت به منابع به شدت در حال افزایش است. از آن سو نیز می دانیم که تکیه کردن بر منابع نقدی پاسخگوی نیازها نخواهد بود. سال گذشته تعداد پرونده های مستمری بگیرهای ما ۲ میلیون و ۴۰۰ هزار پرونده بود اما برآورد می شود این پرونده ها با رشدی ۹ درصدی به ۲ میلیون و ۶۰۰ هزار پرونده تا پایان سال جاری برسد. بنابراین مشخص است که مصارف ما رو به افزایش است و منابع باید این ویژگی را داشته باشند که مصارف را پوشش دهند. منابع وبازده آن ها به مولفه ها پارامترهای محیطی از قبیل رکود اقتصادی، نرخ بیکاری، رونق اشتغال، کارایی بازار سرمایه و... بستگی دارد. زمانی که روش ها و کارکردهای اقتصادی به گونه ای نباشد که منابع درآمدی به صورت پایدار تامین شود، طبیعتاً در پرداخت ها مشکل به وجود می آید. شرایط وصول منابع هم به نوبه خود اثر گذار است. حتی با فرض اینکه نهاد دولت بدهی های خود را با سازمان تامین اجتماعی تهاثر کند، باز هم تکافوی نیاز های سازمان تامین اجتماعی را نخواهد کرد. چرا که مستمری ها نقدی پرداخت می شود و نیاز داریم دارایی ها نیز خصلت نقدشوندگی سریع داشته باشند.

■ **در اینجا اهمیت مدیریت بر مصرف مطرح می شود. به هر حال باید ترتیبی داده شود که هزینه ها تا حد امکان**



## دیالوگ

پرسه ای در ایده ها و اندیشه ها



## کتیبه | ۰۳

### ● یادداشت یک ●

● علی برزنگر ●

## محاسبات بیمه ای را نمی توان دور زد

نظام بازنشستگی کشور و به ویژه سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور، از دیرباز از بازنشستگی های پیش از موعد و به ویژه بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، آسیب پذیر بوده و تأثیرات چنین بازنشستگی هایی از عوامل اصلی تهدید کننده تعادل و توازن منطقی منابع و مصارف این نظام بوده است. هرچند در قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور آمده است که کارگاه های مشمول قانون تامین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آن ها حسب تشخیص مراجع ذی صلاح، سخت و زیان آور اعلام شده و یا خواهند شد، مکلف اند ظرف دو سال از تاریخ تصویب قانون (۱۳۸۰/۰۷/۱۴) نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق استانداردهای مشخص شده در قانون کار، آیین نامه های مربوط و سایر قوانین مرتبط اقدام کنند اما این الزام قانونی به دلایل مختلف، به درستی و به شکل کامل اجرا نشده که همین اهمال، روند افزایش شمار بازنشستگان در مشاغل سخت و زیان آور را تداوم داده است. قانون می گوید افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور و محل سلامت اشتغال داشته باشند و حق بیمه های مصوب را به سازمان تامین اجتماعی پرداخته باشند، می توانند تقاضای بازنشستگی کنند. با مصوبه ۱۵ شهریور سال ۱۳۹۰، تحت عنوان استفسار بیه قانونی، موضوع بازنشستگی های پیش از موعد، وارد فاز جدیدی شد و همین امر در افزایش تعداد بازنشستگان و مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی اثر گذار بود و بار مالی سنگینی را برای سازمان تامین اجتماعی ایجاد کرد. این قانون که اتفاقاً با قانون اولیه نیز مغایر است، می گوید هر کس به هر میزان دارای سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور باشد، می تواند معادل ۷/۵ برابر آن از سنوات بیمه پردازی برخوردار و بازنشسته شود. هرچند این قانون و استفسار بیه آن از مهم ترین عواملی هستند که خطراتی جدی را برای تعادل منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی ایجاد کرده اند اما موارد دیگری نیز می توان برشمرد که در آن برخی دستگاه ها و نهادهای بازنشستگی های پیش از موعد را به سازمان تامین اجتماعی تحمیل کرده اند و بر پیچیدگی های مشکل افزوده اند. به عبارت دیگر منابع سازمان تامین اجتماعی از نواحی دیگری نیز تهدید می شود. مفاد ماده ۱۰ قانون نوسازی صنایع یکی از معروف ترین مصادیق این مشکلات است. این ماده قانونی که در طول برنامه سوم و چهارم توسعه اجرایی شد، مقرر می کرد بیمه شدگان دارای ۲۵ سال سابقه بیمه پردازی، بدون در نظر گرفتن شرط سنی و صرفاً با جایگزینی نیروهای جدید می توانند بازنشسته شوند. چنین قانونی باعث شد محاسبات بیمه ای سازمان تامین اجتماعی دچار اختلال شود و به تدریج مصارف و هزینه های این سازمان از شرایط عادی خارج گردد. قرار بود دولت ۵۰ درصد حق بیمه های افراد مشمول این تسهیلات را به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کند و ۵۰ درصد باقی مانده را کارفرما بپردازد که متأسفانه نهاد دولت از آن زمان تاکنون به تعهدات خود در این رابطه عمل نکرده و محاسبات بیمه ای تامین اجتماعی از این ناحیه نیز تحت الشعاع قرار گرفته است. درواقع نهاد دولت فقط در قانون بازنشستگی های پیش از موعد کارکنان شرکت های دولتی، بار مالی پیش بینی شده را پرداخت کرده است و سازمان تامین اجتماعی نیز به استثنای کمیته امداد امام خمینی (ره) و بنیاد شهید انقلاب اسلامی مطالبات خود را وصول کرده است. به هر حال باید با تداوم تعاملات گسترده میان سازمان تامین اجتماعی و قوای مقننه و مجریه، از تصویب طرح ها و لایح فاقد پشتوانه های علمی و بدون توجه به اصول محاسبات بیمه ای جلوگیری کرد. چراکه هر گونه طرح و لایحه ای نیازمند طی کردن مراحل کارشناسی و تحقیقاتی و سپس رسیدن آن ها به مرحله اجراست. ضمن اینکه سازمان تامین اجتماعی نیز طرح هایی را برای مدیریت بهتر منابع و مصارف به ویژه در حوزه پرداخت مستمری ها اجرایی کرده است. برای مثال طرح پرداخت متمرکز مستمری ها از جمله طرح هایی است که اداره کل مستمری ها از سال پیش برای مدیریت بهتر هزینه ها و رفع همپوشانی ها در یکی از پرچالش ترین حوزه ها به مورد اجرا گذاشته است. با این اوصاف، تهدیدها همچنان پایر جا هستند. اجرای سیاست مدیریت هزینه ها، نیازمند تمهیدات دیگری نیز هست. به اعتقاد اکثر کارشناسان ساماندهی و تقویت بنیه اشتغال، کارآفرینی و بازگردانی واحدهای تولیدی دچار رکود به مدار تولید و کوشش برای افزایش شمار بیمه پردازان از کلیدی ترین راهبردها در حوزه بیمه های اجتماعی است که با هم مسئولیت اصلی آن بر روی دوش دولت و مجلس است.

رئیس گروه بازنشستگی اداره کل امور فنی مستمری بگیران تامین اجتماعی

■ **با این اوصاف مستمری ها به طور مستقیم به حساب افراد واریز می شود. صحت و سقم و درستی شماره حساب ها چگونه تعیین می شود؟ احتمال خطا چقدر است؟**

طرح پرداخت متمرکز مستمری های تامین اجتماعی، طرحی در ابعاد ملی است و متناسب با آن الزاماتی نیز باید رعایت می شد. سازمان تامین اجتماعی برای تک تک مستمری بگیران، حساب همراه ایجاد کرد و بدین ترتیب وجه مستمری به طور مستقیم به حساب هر فرد واریز می شود که امکان بروز اشتباه و خطا را به صفر می رساند.

■ **در فاز دوم طرح، که اشاره هایی به آن داشتیم، چه اهدافی را دنبال می کنید؟**

چنانچه فاز دوم طرح نیز به صورت کامل اجرایی شود، انتظاراتی چند برآورده می شود که از جمله آن ها جلوگیری از پرداخت های من غیرحق و یا رفع هم پوشانی هاست. ضمن اینکه این امکان وجود دارد که به صورت انعطاف پذیر، چابک و سازنده تا مبادی پرداخت کننده تعامل برقرار کنیم تا در کوتاه ترین زمان ممکن پرداخت ها انجام گیرد. هدف ما این است که کلیه فرآیندهای تعهدات بلندمدت از جمله برقراری، کنترل و نظارت بر نحوه پرداخت مستمری و سایر مزایا از طریق سامانه ای جامع و بدون اتکا به نیروی انسانی انجام شود. یعنی افراد بدون نیاز به حضور و صرفاً با ثبت درخواست خود خدمات متناسب با شرایط خود را دریافت کنند. طبیعی است سازمان تامین اجتماعی نیز از طریق سیستم جامع اطلاعاتی خود سوابق فردی، بیمه ای و بانکی افراد را احصا و بررسی می کند. رسیدن به هدف نهایی نیز مستلزم ایجاد و توسعه برخی ساختارها و یا ارتقای خدمات است. ما امیدواریم مان نویسی متمرکز مستمری بگیران در کل کشور فراگیر شود. پیش نیازی این نوع نام نویسی به سرعت در حال انجام است. الکترونیکی شدن پرونده ها و راه اندازی سامانه سوابق بیمه ای، توسعه سامانه های غیر حضوری، توسعه سامانه تعاملی با مراجع برون سازمانی و مخاطبان، گزارش گیری های مدیریتی ماهانه با پارامترهایی مانند میزان منابع و مصارف، چگالی پرداخت ها و مزایا و... در مقیاس وسیع و با دقت بالا به تفکیک زمانی و مکانی، سرعت و دقت در تهیه و اجرای نرم افزارهای مورد نیاز، امکان برنامه ریزی های کوتاه مدت در ارائه خدمات الکترونیکی نیز از دیگر موارد است.

■ **این موارد پیشتر متوجه نظام خدمات دهی سازمان تامین اجتماعی در مقام ارائه دهنده خدمات بازنشستگی است. برای جامعه هدف یا همان مستمری بگیران چه مزایایی را به همراه دارد؟**

ما معتقدیم هدف نهایی سازمان تامین اجتماعی استمرار امنیت و آرامش مخاطبانش است. کاهش حجم واحدهای اجرایی و در نتیجه بهبود کیفیت ارائه خدمات واحدها از مهم ترین مزایای اجرای کامل طرح پرداخت متمرکز مستمری هاست. رفت و آمد آریاب جوع و ازدحام در شبهه ها کمتر می شود. مواردی از این قبیل نه تنها ما را در مدیریت بهتر منابع یاری می رساند بلکه امکان برنامه ریزی متناسب با نیازها و اولویت های سازمان را هم فراهم می کند. در این حالت جامعه هدف نیز از عواید و مزایای آن بهره مند می شود.

آینده وضعیت به مراتب دشوارتری را پیش روی کشور و مدیران سازمان قرار دهد.

■ **برای مقابله با اثر گذاری تحمیل های بیرونی و تصمیم گیری های بعضاً غیر کارشناسی بر منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی، چه تمهیداتی باید اندیشید که روند افزایشی هزینه ها متوقف یا حداقل مدیریت شود؟ ظاهراً یکی از اهداف طرح پرداخت متمرکز مستمری ها نیز به همین موضوع برمی گردد.**

بله، درست است. در این حوزه ما نیازمند مدیریت مصارف و در مواجهه با معضلاتی این چنینی ضرورت مدیریت مصارف برای ما مشخص می شود. یکی از راهکارهایی که اجرای آن از سال گذشته آغاز شد، طرح پرداخت متمرکز مستمری هاست. در گذشته، روش پرداخت ها به گونه دیگری بود و هر شعبه بر اساس لیست مستمری های دریافتی، برآورد ریالی آن را به بخش مالی شعبه ارائه می کرد که از آنجا به اداره کل تامین اجتماعی استان و در مرحله بعد نیز به معاونت مالی سازمان تامین اجتماعی ارسال می شد، که با انجام برآورد

کلی و ارسال لیست های

پرداخت به بانک عامل،

مجدداً همان مراحل تکرار

می شد. در روش سنتی،

مشکلات و معضلات

زیادی هم برای شعبه ها و

هم برای مستمری بگیران

به وجود می آمد. برای

مثال ناهماهنگی های

زیادی در میان شعبه ها در

موضوع پرداخت ها به وجود

می آمد و مستمری بگیران

در پاره ای از مواقع با

تاخیر مستمری خود را

دریافت می کردند که گاه

اعتراض هایی را نیز در

میان آن ها به وجود می آورد. مسئله دوم این است که در برخی شعبه ها تخصیص اعتبارها به صورت نامتوازن انجام می شد که خود منجر به رسوب نقدینگی می شد. یعنی برخی شعبه ها با کمبود منابع روبه رو می شدند و به برخی شعبه ها نیز پول بیشتر از میزان مورد نیاز تخصیص می یافت که به مصرف نمی رسید. اعمال روش های کنترلی و جامع نظارتی به منظور جلوگیری از «پرداخت من غیرحق» در روش قدیمی وجود نداشت. یعنی به صورت جزیره ای عمل می شد. طولانی بودن فرآیند بازخورد عملکردها و کافی یا غیر کافی بودن پول و منابع پرداختی نیز از دیگر دلایلی بود که ما را به استفاده از روش های جدید پرداخت ترغیب کرد. در گذشته، سیستم ها مکانیزه نبود و کارها عمدتاً به صورت دستی انجام می گرفت. در طرح کنونی پرداخت اما روند سابق تغییر یافته و وجه به شکل مدیریت شده و مستقیم از ستاد سازمان تامین اجتماعی به حساب بانکی آحاد مستمری بگیران واریز می شود هدف این است که کنترل و نظارت دقیق و بهتری بر پرداخت ها صورت بگیرد و از رسوب مالی جلوگیری شود. این طرح، دو فاز اجرایی دارد که شامل پرداخت متمرکز (بعد مالی) و مستمری متمرکز (بعد اجرایی) است. پرداخت های متمرکز هم اینکه در حال اجرا است اما مستمری متمرکز در حال طی مراحل مقدماتی است و به زودی وارد مرحله اجرای عملیاتی خواهد شد.

**به طور متوسط به**

**هر بازنشسته بیش**

**از موعد، ۶ سال**

**سابقه ارفاقی تعلق**

**می گیرد که در**

**مشاغل سخت و**

**زیان آور امکان ارفاق**

**حتی تا ۱۰ سال نیز**

**وجود دارد که فشار**

**زیادی به مصارف**

**سازمان وارد می کند**