

اصول محاسبات بیمه‌ای، چراغ راه صندوق‌های بازنشستگی است

متناسب سازی یا همسان سازی؟!

تحلیل

موضوع نحوه افزایش مستمری بازنشستگان متناسب با افزایش هزینه سبد معیشت – که قطعاً قابلیت آن را داشت که به یکی از مهمترین دستاوردهای اجتماعی دولت‌های بازدهم و دوازدهم تبدیل شود – این روزها یکی از مهمترین موضوعات مطرح در سپهر اقتصادی و اجتماعی کشور است که اختلاف در تعریف و نحوه اجرای آن و نیز تفاوت‌هایی که گفته می‌شود میان مشمولان صندوق‌های مختلف در این زمینه وجود داشته و دارد، منشاء چالش‌هایی شده است.

سابقه تاریخی

سابقه تاریخی موضوع افزایش مستمری‌های بازنشستگان تأمین اجتماعی برای جبران و ترمیم فاصله میان پرداختی‌ها در صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی به اوایل سال ۱۳۸۸ و قبل از انتخابات دوره دهم ریاست جمهوری بازمی‌گردد. در این سال برای نخستین بار در ماده (۳۹) قانون بودجه، موضوع همسان سازی حقوق بازنشستگان مطرح و اگرچه تا قبل از روز انتخابات آن سال، وعده‌های متنوعی در این باره از سوی برخی مسئولان سیاسی مطرح شد؛ اما جدای از افزایش ۲۰ درصدی سالانه مستمری‌ها در ابتدای این سال که این میزان افزایش بسیار بیش از نرخ سال‌های قبل از آن بود، در نهایت اقدام مؤثر و کارشناسی شده‌ای در زمینه همسان سازی مستمری‌ها صورت نگرفت و با فروکش کردن تب و تاب انتخابات، این موضوع نیز که بسیاری در همان زمان شائبه انتخاباتی بودن آن را دور از ذهن نمی‌دانستند، کم‌کم به دست فراموشی سپرده شد.

با افزایش فشارهای اقتصادی و کاهش قدرت خرید همه اقشار بازنشسته و مستمری‌گیر متأثر از تبعات افزایش قیمت کالاها و خدمات، در سال‌های پایانی دهه نود دیگر موضوع ترمیم مستمری‌ها مورد توجه قرار گرفت و در ماده (۳۰) قانون برنامه ششم توسعه، دولت مکلف شد بررسی‌های لازم برای «برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شایگان» را برای بازنشستگان و مستمری‌گیران کشوری و لشکری سنوات مختلف را انجام و در جهت تصویب در مسیر قانونی قرار دهد و اجرا کند. همچنین در ماده (۱۲) همین قانون و تبصره‌های آن، پس از تأکید بر بازپرداخت بدهی حسابرسی شده دولت به سازمان تأمین اجتماعی در طول اجرای قانون برنامه در قالب بودجه سنواتی و تصریح بر اینکه باید سالانه حداقل ۱۰ درصد بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی تسویه

گام نخست

اگرچه با تصریح قانون برنامه ششم، برنامه متناسب سازی مستمری بازنشستگان تأمین اجتماعی می‌بایست از سال ۱۳۹۶ آغاز می‌شد، اما از آنجا که در یک سازمان بیمه‌گر همانند سازمان تأمین اجتماعی که منابع و تعهدات آن بر اساس اصول محاسبات بیمه‌ای تعریف و تنظیم می‌شود، اجرای تعهدات جدید و فراتر از قوانین منوط به تأمین اعتبار پایدار است، اجرای این تکلیف نیز منوط به تأمین منابع از سوی دولت شد. اما در سال ۱۳۹۹ با رویکرد جدید سازمان در دوره مدیریت مصطفی سالاری و حمایت و مساعدت دولت و مجلس در باره بازپرداخت بخشی از مطالبات بیمه‌ای سازمان از نهاد دولت، طرح متناسب سازی مستمری بازنشستگان و مستمری‌گیران تأمین اجتماعی در مرداد این سازمان براساس فرمولی که با مشارکت قانون‌های صنفی بازنشستگان تهیه شد، به اجرا درآمد.

با وجود اجرای این طرح در مرداد ماه سال ۱۳۹۹ و اضافه شدن حداقل و سایر سطوح مستمری‌های پرداختی تأمین اجتماعی، اجرای مجدد طرح همسان سازی در صندوق‌های بازنشستگی دیگر با استفاده از منابع اختصاص یافته از سوی دولت، بار دیگر موجب ایجاد شکافی میان سطوح مختلف مستمری‌ها در صندوق‌های مختلف و شکل گیری مطالبات جدید در میان بازنشستگان و مستمری‌گیران شد.

تفاوت ساختاری

امروز اگرچه مرحله دوم متناسب سازی پرداختی به بازنشستگان و

آینه فردا

اگرچه با چنین نگاهی، شاید بتوان مدعی شد که در نظام بیمه اجتماعی و به صورت مشخص در سازمان تأمین اجتماعی، همسان سازی یا متناسب سازی یا هر عنوان دیگری، محلی از اعراب ندارد و اگر هم به موجب قوانین جدید نهادهای بالادستی، سازمان مکلف به اجرای چنین تعهداتی شود منوط به تأمین منابع پایدار و پرداخت هزینه اجرای آن از سوی دولت است؛ اما واقعیت آن است که نه دولت و نه سازمان تأمین اجتماعی نمی‌توانند و نباید نسبت به شرایط زندگی و معیشت بازنشستگان و آب شدن و تحلیل رفتن قدرت خرید مستمری‌های پرداختی در برابر آفتاب سوزان تورم بی تفاوت باشند. در واقع تردیدی نیست که شرایط زندگی امروز بازنشستگان، آینه فردای شاغلان است و سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های دیگر بازنشستگی باید در این زمینه حساس باشند. از سوی دیگر، همان گونه که در ابتدای این یادداشت و در بخش تاریخچه اقدامات دولت و صندوق‌ها برای ترمیم قدرت خرید بازنشستگان و مستمری‌گیران ذکر شد، اقدامات انجام شده در این مسیر تاکنون تحت عناوین مختلف انجام شده و به عنوان مثال در صندوق بازنشستگی کشوری از آن تحت عنوان «همسان سازی» و در سازمان تأمین اجتماعی به نام «متناسب سازی» یاد شده است.

فرمول محاسبه

همسان سازی مستمری‌ها برخلاف آنچه برخی از بازنشستگان و مستمری‌گیران تأمین اجتماعی باور دارند، نه به معنای افزایش یکسان مستمری همه سطوح تا یک رقم مشخص (مثلاً فراتر از خط فقر اعلامی در برخی منابع)، بلکه مطابق آنچه در قانون تصریح و در صندوق بازنشستگی کشوری اعمال شده، به معنای ترمیم مستمری هر یک از مستمری‌گیران تا ۹۰ درصد دریافتی ماهانه فرد شاغل در همان شغل، پست و رتبه فرد بازنشسته

قبل از بازنشستگی است. نکته مهم در این زمینه، اما آن است که چنین فرمولی به دلایل مختلف در سازمان تأمین اجتماعی قابل اجرا نیست و علاوه بر این به نظر می‌رسد اجرای آن نیز به سود بازنشستگان و مستمری‌گیران تأمین اجتماعی نخواهد بود. دلیل اصلی این وضعیت نیز آن است که در سازمان تأمین اجتماعی و در برخی لیست‌های حق بیمه ارسالی به سازمان از سوی کارفرمایان، به دلایل مختلف و از جمله با نیت فرار بیمه‌ای و با هدف پرداخت ارقام پایین تر حق بیمه، شغل اصلی فرد شاغل و درآمد و دریافتی واقعی وی درج نمی‌شود و براساس آمارهای رسمی حتی برای بسیاری از افرادی که در آستانه بازنشستگی نیز هستند، کماکان بر مبنای حداقل دستمزد هر سال، حق بیمه پرداخت می‌شود. در چنین شرایطی، اجرای همسان سازی مطابق آنچه در صندوق بازنشستگی کشوری انجام شده، به معنای رساندن مستمری فردی که به ۳۰ سال سابقه بازنشسته شده، به ۹۰ درصد دریافتی فرد حداقل‌گیر در حال اشتغال است که محاسبات انجام شده نشان دهنده آن است که به این ترتیب دریافتی چنین بازنشسته‌ای، کمتر از وضعیت فعلی و متعاقب متناسب سازی انجام شده خواهد بود. به هر حال با توجه به لایحه‌ای که گفته می‌شود از سوی دولت و با قید فوریت قرار است برای دائمی شدن متناسب سازی به مجلس ارائه شود و با در نظر داشتن برخی ابهامات و سوء تفاهم‌ها در زمینه الزامات، بایدها و نبایدها و نیز فرمول‌های اجرای طرح متناسب سازی، به نظر می‌رسد در این حوزه دولت، سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی کشور نیازمند تعمق کارشناسی و دقت نظر بیشتر، با در نظر گرفتن اصول محاسبات بیمه‌ای هستند تا ضمن گام برداشتن مؤثر در مسیر بهبود و ارتقای شرایط معیشت بازنشستگان، از بروز مشکلات و چالش‌های جدی در آینده ناشی از برهم خوردن تعادل و توازن منطقی منابع و مصارف پیشگیری شود.



ابراهیم باقری

روزنامه نگار

همسان سازی

مستمری‌ها

بر خلاف

آنچه برخی از

بازنشستگان و

مستمری‌گیران

تأمین اجتماعی

باور دارند،

نه به معنای

افزایش یکسان

مستمری همه

سطوح تا یک

رقم مشخص

(مثلاً فراتر از

خط فقر اعلامی

در برخی

منابع)، بلکه

مطابق آنچه در

قانون تصریح

و در صندوق

بازنشستگی

کشوری اعمال

شده، به معنای

ترمیم مستمری

هر یک از

مستمری‌گیران

تا ۹۰ درصد

دریافتی ماهانه

فرد شاغل در

همان شغل،

پست و رتبه فرد

بازنشسته قبل

از بازنشستگی

است

نکته



تدوین استانداردهای مهارتی روز دنیا

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از تدوین ۲ هزار استاندارد جدید مهارتی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سال گذشته برای مشاغل و ارزیابی آن‌ها نسبت به ۴ هزار و ۵۰۰ استاندارد در کل ایام گذشته خبر داد. شریعتمداری حرکت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در راستای تدوین استانداردهای آموزشی در سال ۱۳۹۹ را اقبامی سترگ و مسیر توجه به آموزش مهارت، همپای تحولات دنیای کار دانست. اصغر فیضی، مدیرکل دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در راستای این اقدام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در سال گذشته گفت: «تدوین استانداردهای آموزش مهارتی با استفاده از روش‌های پویا و سازگار با نیاز بازار کار و همسو با روش‌ها و آخرین متدهای جهانی و بین‌المللی صورت گرفته است.» وی اضافه کرد: «دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی تحت نظارت معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور طی یک برنامه‌ریزی منسجم یک‌ساله در سال ۱۳۹۹ با استفاده از ظرفیت‌های درون سازمانی اعم از کارشناسان برنامه‌ریزی درسی دفتر و ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان‌ها و ظرفیت‌های برون سازمانی شامل خبرگان بازار کار، اتحادیه‌ها، صنوف، مراکز علمی و پژوهشی و مربیان و با رویکرد شایستگی محور نسبت به تشکیل کارگروه‌های تدوین اسناد حرفه اقدام و استانداردهای شایستگی و ارزشیابی را تدوین کرده است.»

مدیرکل دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای موضوعات اصلی و سازوکارهای مورد استفاده در تدوین این استانداردها را به شرح زیر دانست: ● قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی ● استفاده از تکنیک‌های جهانی و به روز نیازسنجی و تجزیه و تحلیل حرفه و شغل (DACUM-دیکوم) ● استفاده از تکنیک‌های جهانی و به روز برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر الگوی (CompetencyBased Training)

● آموزش بر مبنای شایستگی ● مبنای قرار دادن کد حرفه‌های منتخب از سند بین‌المللی طبقه‌بندی مشاغل و حرفه ایسکو سال ۲۰۰۸

● جلب مشارکت و همکاری خبرگان حرفه‌ای، صاحبان صنعت از جمله شرکت‌ها و مؤسسات بخش خصوصی، اتحادیه‌ها، صنوف و مجامع صنفی و مراکز علمی و پژوهشی در هر حوزه کاری مرتبط با هر حرفه.

فیضی در ادامه تصریح کرد: «در این سند پس از طراحی نقشه راه آموزش حرفه و مشاغل ضمن شناسایی مشاغل با توجه به بازار کار و اسناد بین‌المللی ایسکو (ISCO) و ایسکد (ISCED)، مشاغل تحلیل شده و شایستگی‌های مورد نیاز تعیین شده و سطح‌بندی شایستگی‌ها صورت می‌پذیرد.»

وی افزود: «رویکرد تدوین استانداردهای آموزش مهارت تاکنون رویکرد شغلی بوده و به دلیل عدم پاسخگویی این رویکرد به نیازهای بازار کار، از رویکرد تدوین سند حرفه و رویکرد شایستگی استفاده شده و عناصر شایستگی تدوین و معیارهای عملکرد تعیین می‌شوند.»

این سند بر اساس سطوح صلاحیت حرفه‌ای قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی طراحی و زمینه استقرار این نظام را فراهم می‌سازد.

