



[عکس: حسن الی خضری]

موسوی در بازدید از بیمارستان فیاض بخش:

از اتمام سریع پروژه‌های ناتمام حمایت می‌کنیم

خدمات ارزشمند ایشان قدردانی کرد. موسوی همچنین از پروژه ساختمان جدید در حال احداث بیمارستان شهید فیاض بخش نیز بازدید و میزان پیشرفت این پروژه و برنامه‌ریزی برای تکمیل ساختمان را بررسی کرد. وی ضمن بازدید از پروژه ساختمان در حال احداث بیمارستان بر پیگیری و تکمیل هر چه سریع‌تر پروژه ساختمان جدید بیمارستان تأکید کرد.

آنان قرار گرفت و ارائه خدمات بهنگام و باکیفیت به بیماران را خواستار شد. وی از تلاش‌ها و زحمات کادر درمان تأمین اجتماعی بابت خدمت‌رسانی به بیماران به‌ویژه در دوره شیوع کرونا قدردانی کرد.

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی در این بازدید در گفت‌وگو با همسر شهید کریمیان، شهید مدافع سلامت بیمارستان شهید فیاض بخش از ایثارگری و

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی همراه با معاون درمان این سازمان از بخش‌های مختلف بیمارستان شهید فیاض بخش بازدید کردند.

میرهاشم موسوی ضمن بازدید میدانی از بخش‌های اورژانس، بستری، درمانگاه و دیدار و گفت‌وگو چهره به چهره با پرسنل و بیماران از نزدیک در جریان مشکلات

موسوی در این بازدید در گفت‌وگو با همسر شهید کریمیان، شهید مدافع سلامت از ایثارگری و خدمات ارزشمند ایشان قدردانی کرد

شفافیت؛ اولویت

شرکت‌های تابعه تأمین اجتماعی است

سازمان خدمات بهینه به مردم است، گفت: «در سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های تابعه باید تولید خدمت انجام شود و ما باید برای ارتقاء خدمات موجود اقدام کنیم.» وی تفویض اختیار کامل به حوزه اقتصادی شرکت‌های تابعه را مورد تأکید قرار داد و اظهار داشت: «وظیفه نظارت، ارزش‌بازی و هماهنگی شرکت‌های تابعه سازمان بر عهده معاونت اقتصادی است.» سرپرست سازمان تأمین اجتماعی با اشاره به وجود شرکت‌های مأموریتی در حوزه فرهنگی و پژوهشی اظهار داشت: «هدف ما، ایجاد تحول در حکمرانی تأمین اجتماعی است. اعتقاد داریم که تغییر و تحول در حکمرانی تأمین اجتماعی در درجه اول با تغییر نگرش به حوزه تأمین اجتماعی قابل انجام است.»

موسوی افزود: «اساس رفاه و تأمین اجتماعی در کشور ما عدالت است. از همین نظرگاه باید به کارکرد این نظام در ادوار مختلف بپردازیم و قطعا برای ارتقاء اعتماد اجتماعی باید نسبت به مسأله عدالت توجه ویژه داشته باشیم.»

در این جلسه مدیران شرکت‌ها و مؤسسات رفاه و گردشگری تأمین، مؤسسه فرهنگی و هنری «آهنگ آتیه»، خانه‌سازی، حسابرسی تأمین اجتماعی، بازرگانی بین‌المللی تأمین اجتماعی، املاک، مستغلات، مؤسسه عالی پژوهش، انتشارات علمی و فرهنگی، همچنین مهندسین مشاور خانه‌سازی، میلاد سلامت و کار و تأمین نیز گزارشی از عملکرد مجموعه‌های تحت مدیریت خود ارائه کردند و به بیان دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات خود پرداختند.

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی در جلسه‌ای با مدیران شرکت‌های مأموریتی تابعه این سازمان، شفافیت در شرکت‌های تابعه این سازمان بر شمرده و گفت: «شفاف‌سازی در همه جای سازمان به‌ویژه در شرکت‌های تابعه باید مورد توجه قرار گیرد و شرکت‌های مأموریتی باید شاخصه‌هایی برای اجرای صحیح مأموریت داشته باشند.»

میرهاشم موسوی اظهار داشت: «تأمین اجتماعی سازمانی بزرگ و دارای تنوع خدمت و مشتری است. اجزای سازمان در کنار هم می‌توانند کارها را جلو ببرند. همکاری و هم‌افزایی اجزای سازمان در پیشبرد برنامه‌ها نقش کلیدی دارد.» وی با بیان اینکه برنامه راهبردی و تحولی سازمان با فهم مشترک قابل پیاده‌سازی است، گفت: «همه حوزه‌های فعالیت سازمان دارای نقاط اشتراک هستند و وجود فهم مشترک در بین واحدهای مختلف از مسائل مهمی است که باید در همه مجموعه‌ها مورد توجه باشد.»

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی، برنامه‌محوری را از مهمترین رویکردهای این سازمان درباره شرکت‌های مأموریتی عنوان کرد و گفت: «در حوزه شرکت‌های تابعه برنامه‌محوری به عنوان یک اصل باید مبنای فعالیت‌ها باشد. همچنین باید الگوی مواجهه با آینده و نحوه ساختن آینده را از طریق برنامه‌محوری مورد توجه قرار دهیم.»

موسوی با بیان اینکه هدف نهایی سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های تابعه این

رویکرد ما، حذف

کامل نسخه کاغذی است

وی با تأکید بر اینکه فناوری اطلاعات پیش‌شران تحول در سازمان تأمین اجتماعی است، گفت: «باید زمینه‌های پیش‌رانی فناوری اطلاعات را نیز فراهم کنیم و در گام‌های بعدی توسعه نسخه الکترونیک، ابتدا باید ظرفیت این حوزه را ارتقاء دهیم.» سرپرست سازمان تأمین اجتماعی، برون‌سپاری را از رویکردهای مهم این سازمان در حوزه فناوری اطلاعات عنوان کرد و گفت: «ضمن رعایت ملاحظات امنیتی، باید برون‌سپاری خدمات حوزه فناوری اطلاعات را مورد توجه قرار دهیم و با شناسایی دقیق مسائل برای رفع ایرادات اقدام کنیم و به رویکرد توسعه‌ای نیز توجه داشته باشیم.» موسوی ادامه داد: «نسخه الکترونیک در نهایت باید منجر به ایجاد پرونده الکترونیک شود. رویکردها حذف کامل نسخ کاغذی است. در حوزه‌های دیگر حاکمیتی نیز حرجا که نیازمند همکاری باشد، پیگیری می‌کنیم و از ظرفیت‌های قانونی برای پیشبرد این برنامه نیز استفاده خواهیم کرد.»

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی در جلسه شورای معاونان سازمان تأمین اجتماعی گفت: «تأثیر اجرای طرح نسخه الکترونیک را از منظر دریافت‌کنندگان خدمات بررسی و این طرح را با هدف تسهیل و ارتقاء خدمات درمانی تکمیل می‌کنیم.» میرهاشم موسوی اظهار داشت: «نسخه الکترونیک زمینه‌ساز ایجاد تحول در عرصه سلامت کشور است و در اهمیت و ضرورت این طرح بزرگ تردیدی وجود ندارد.» وی با تقدیر از زحمات همه افرادی که برای توسعه نسخه الکترونیک تلاش کرده‌اند، تسهیل‌گری و فرایندزایی را از مبنای اصلی ایجاد تحول در سازمان تأمین اجتماعی بر شمرده و گفت: «رمز موفقیت نسخه الکترونیک، توجه به همین اصول است و باید در سایر حوزه‌های فعالیت نیز به نحوی تسهیل‌گری و فرایندزایی در داخل سازمان تأمین اجتماعی و همچنین برای بیرون از سازمان پیگیری شود.»



اصلاحات پارامتریک ناگزیر به اجرا



مصطفی ارجی

کارشناس تأمین اجتماعی

مهمترین بحرانی که در حال حاضر سازمان تأمین اجتماعی با آن مواجه است، کمبود نقدینگی و پیشی گرفتن مصارف بر منابع است. با توجه به تعهداتی که سازمان در قبال ذی‌نفعان خود دارد، چالشی مانند اجرای به موقع و بهنگام تعهدات به بیمه‌شدگان و شرکای اجتماعی را پیش روی خود دارد. از دیگر سو، بدهی‌های انباشت شده دولت به سازمان، خودمزیدي بر علت است که تأمین اجتماعی را در پیشبرد اهداف‌اش با مشکل اساسی مواجه کرده است. بر این اساس، در شرایط حاضر بهترین و مؤثرترین راه‌برون‌رفت از این معضل اجتماعی، «اصلاحات پارامتریک» است که آن هم بایستی به صورت عادلانه و منصفانه به گونه‌ای انجام شود که منافع بیمه‌پردازان و نوع ذی‌نفعان مدنظر قرار گیرد و آنها متحمل ظلم و خسران نشوند و به صورتی نباشد که به اصطلاح مصداق «از این جیب به آن جیب» باشد.

به وضوح روشن است که هدف اصلی از «اصلاحات پارامتریک» عموماً «حفظ پایداری صندوق» است. در این راستا، بسیاری از کشورهای دنیا طی یکی دو دهه اخیر اصلاحاتی را انجام داده‌اند و موفقیت‌هایی نیز کسب کرده‌اند. البته در این خصوص نقدها و مخالفت‌هایی نیز وجود دارد، اما نهایتاً منجر به بهبود وضعیت تأمین اجتماعی این کشورها شده است؛ به طوری که آنها توانستند از بحران‌های پیش آمده با موفقیت عبور و پایداری صندوق‌شان را تا چند سال آتی تضمین کنند. به عنوان مثال، صندوق بازنشستگی کشور اوکراین یکی از بره‌زین‌ترین سیستم‌ها در منطقه به شمار می‌رفت تا جایی که هزینه‌های بازنشستگی بین ۱۳ تا ۱۷ درصد تولید ناخالص داخلی را شامل می‌شد. به عبارتی، نسبت پشتیبانی آن ۱/۱ بوده است؛ بدین معنا که به ازای دریافت حق بیمه از ۱۰ نفر، ۹ نفر مستمري دریافت می‌کردند. افزایش جمعیت، سن پایین بازنشستگی و سیستم توزیع تخصیص امتیاز و پاداش به گروه‌های مختلف به صورت ناعادلانه از جمله مشکلات و چالش‌هایی بود که سیستم تأمین اجتماعی این کشور با آن مواجه بوده است. سرانجام در سال ۲۰۱۱، رئیس‌جمهور اوکراین، قانون اصلاحات در نظام بازنشستگی را امضاء کرد که بر اساس آن، تغییراتی در لایه اول PAGE (تأمین مالی بر اساس درآمد- هزینه) دولتی مدنظر قرار گرفت. برخی از این تغییرات شامل این موارد بود:

۱- افزایش تدریجی سن بازنشستگی برای زنان از ۵۵ سال به ۶۰ سال و برای مردان از ۶۰ سال به ۶۲ سال
۲- افزایش سابقه بیمه‌پردازی مورد نیاز برای دریافت مستمري کامل برای زنان از ۲۰ سال به ۳۰ سال و برای مردان از ۲۵ سال به ۲۵ سال
۳- تعیین سقف مستمري به میزان ۱۰ برابر حداقل دستمزد برای افراد از کارافتاده

۴- تغییر مبنای محاسبه مستمري؛ به صورتی که از سال ۲۰۱۲ میانگین سه سال آخر دستمزد ملاک عمل قرار گرفت.

از دیگر سو، کشور پرتغال نیز در سال ۲۰۰۸ با بحران شدید مالی مواجه بود، به گونه‌ای که برای برون‌رفت از این مشکل از اتحادیه اروپا طلب کمک مالی کرد و سرانجام در ژانویه سال ۲۰۱۴ تغییراتی به ترتیب زیر را در نظام تأمین اجتماعی خود اعمال کرد:

۱- افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۶ سال (البته کارگران تنها در صورتی که از نظر قانونی معلول باشند و نتوانند فراتر از این سن کار کنند، می‌توانستند در ۶۵ سالگی بازنشسته شوند)

۲- افزایش نرخ حق بیمه برای همه کارگران از ۱۱ درصد در آمد ناخالص به ۱۱/۲ درصد

۳- بهره‌گیری از عامل تعدیل (روشی جدید برای تعدیل حقوق بازنشستگی بر اساس رابطه بین درآمدها و هزینه‌ها و در نظر گرفتن تغییرات جمعیتی و اقتصادی).

لازم به توضیح است، در سال ۲۰۰۸ بسیاری از کشورهای اروپایی که به شدت تحت تأثیر بحران یورو قرار گرفته بودند، دست به «اصلاحات پارامتریک» زدند و صندوق‌های‌شان را از ورشکستگی نجات دادند. از آنجایی که سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک ابزار متعادل‌ساز طراحی شده، برای اینکه بتواند از طریق توزیع مجدد منابع موجبات توزیع عادلانه امکانات را آماده سازد، نیازمند منابع زیادی است. کمیابی منابع مالی یک محدودیت اصلی در این سازمان محسوب می‌شود. از دیگر سو، تأمین اجتماعی به عنوان بستر و هدف توسعه همواره در اولویت فعالیت‌های دولت‌ها قرار داشته است. روند رو به افزایش مصارف بخش تأمین اجتماعی از یک سو و محدودیت در تأمین منابع لازم جهت ارائه حمایت‌های تأمین اجتماعی از سوی دیگر، تبدیل به دغدغه بزرگی برای دولت‌ها در سال‌های اخیر شده است.

بحران صندوق‌های بازنشستگی، یکی از چالش‌های بزرگ اقتصادی ایران است که با اعمال اصلاحات پارامتریک می‌توان پایداری سیستم را در بلندمدت تضمین کرد. البته شرط لازم این مهم، اصلاح برخی از قوانین و مقررات زائد، دست‌وپاگیر و منسوخ است و شرط کافی آن این است که سازمان تأمین اجتماعی و دولت به تعهدات قانونی خود پایبند بوده، قوانین و ضوابط مرتبط در قبال ذی‌نفعان را به طور کامل اجرا کنند. شاید بتوان با استقراض از بانک‌ها یا بهره‌های فراوان یا فروش برخی از دارایی‌ها تا حدودی نیازهای مالی تأمین اجتماعی را مرتفع کرد، اما این راهکار چاره اصلی و نهایی خروج سازمان از این بن‌بست مالی نیست.