کارگران ساختمان پلاسکو وام ارزان‌قیمت می‌گیرند

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرد کارگران تحت پوشش بیمه تامین‌اجتماعی بیکارشده در حادثه آتش‌سوزی پلاسکو می‌توانند از امروز به اداره کار این وزارتخانه در خیابان حافظ مراجعه و برای دریافت بیمه بیکاری ثبت‌نام کنند. علی ربیعی که به همراه حسن روحانی، رئیس‌جمهوری، از منطقه حادثه‌دیده پلاسکو بازدید می‌کرد، در خصوص مجموع تدابیر این وزارتخانه برای آسیب‌دیدگان حادثه، از اختصاص وام ارزان‌قیمت به کارگران بیکارشده از محل وجوه اداره‌شده تامین‌اجتماعی و همین‌طور اعطای وام‌های خرد به این اقشار به منظور رونق تولید تا شب عید خبر داده است. آنطور که ربیعی گفته با همکاری استانداری محلی موقتی نیز برای ازسرگیری کار تولید برای کارگران ایجاد می‌شود.

دیالوگ
پرسه‌ای در ایده‌ها و اندیشه‌ها
یکشنبه ● ۳ بهمن ۱۳۹۵ ● شماره هشتاد و نه
ATIYEHNO

دکتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین‌اجتماعی از الزامات مشارکت واقعی شرکای اجتماعی می‌گوید:

در تکاپوی فرهنگ‌سازی و سه‌جانبه‌گرایی واقعی

در صدد هستیم رشته‌های اقتصاد تأمین‌اجتماعی، مدیریت تأمین‌اجتماعی و حقوق تأمین‌اجتماعی را در قالب رشته‌های درسی، وارد دانشگاه کنیم ■ عکس: مصطفی بذری

نیمه دوم سال ۱۳۹۲ هنگامی که تیم مدیریتی منتخب دولت تدبیر و امید، سکان هدایت سازمان تامین‌اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین سازمان اقتصادی و اجتماعی کشور را در دست گرفت، یکی از نخستین تصمیمات دکتر سیدتقی نوربخش مدیرعامل این سازمان، احیای معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان بود که در کنار تصمیماتی دیگر چون بازگشایی موسسه عالی پژوهش تامین‌اجتماعی، نشان از توجه ویژه تیم جدید مدیریت سازمان به مقوله تحقیق و پژوهش و نیز فرهنگ‌سازی داشت. اندکی پس از اعلام تصمیم مدیریت سازمان تامین‌اجتماعی برای احیای معاونت فرهنگی و اجتماعی، دکتر منصور اعتصامی که دارای دکتری علوم اقتصادی در سه گرایش توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی، اقتصاد منابع و اقتصاد پولی است، به عنوان معاون فرهنگی و اجتماعی این سازمان انتخاب و معرفی شد. در طول بیش از سه سالی که از احیای این معاونت می‌گذرد، سازماندهی نظام تعامل و ارتباط با شرکای اجتماعی و برگزاری جلسات و نشست‌های مختلف با مسئولان تشکل‌های صنفی کارگری، کارفرمایی و بازنشستگان، از جمله مهم‌ترین راهبردهای مورد توجه این معاونت بوده است. تلاش برای وارد کردن مفاهیم بیمه اجتماعی و تامین‌اجتماعی به کتاب های درسی و دانشگاهی و ترویج و نهادینه سازی این مفاهیم در نظام آموزش کشور از دیگر رویکردهای اصلی این معاونت بوده است. برای اطلاع از دستاوردها، جهت‌گیری‌ها، برنامه‌ها و تلاش‌های این معاونت، گفت و گویی با دکتر منصور اعتصامی داشتیم. اعتصامی معتقد است به رغم تعهد مدیریت ارشد سازمان تامین‌اجتماعی به تقویت سه‌جانبه گرایی و فراهم ساختن بسترهای مورد نیاز برای مشارکت واقعی شرکای اجتماعی در نظام تصمیم‌سازی این سازمان، هنوز توفیق کامل در این زمینه حاصل نشده است. اعتصامی صریح‌اللهجه است و از انتقاد استقبال می کند و معتقد است استمرار، تکرار و تعهد همه اجزای سازمان به مولفه‌های سرمایه اجتماعی، تنها راه تقویت سرمایه اجتماعی سازمان تامین‌اجتماعی و نهادینه شدن فرهنگ تکریم ارباب‌رجوع و مدارا و برخورد مناسب با مردم است. گفت‌وگوی تقریبا یک ساعت و نیمه ما با معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان در مواردی حتی فراتر از موضوع بحث بود؛ هر چند به سبب محدودیت صفحات نشریه، ناچار از تلخیص این گفت‌وگو شده‌ایم.

■ **سازمان تامین‌اجتماعی به عنوان یک سازمان بیمه‌ای، چه نیازی به فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دارد؟ چه الزاماتی این سازمان را به حضور فعال در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، رسانه‌ای و ارتباطی واداشته است؟**

هر رخدادی که می‌خواهد اتفاق بیفتد، به دو روش صورت می‌گیرد. روش اول، براساس مدل ارتجالی است که مبتنی بر سلیقه افراد و بدون مطالعه و کارشناسی است که متأسفانه در ایران بسیار مرسوم است، روش دوم این است که ابتدا در مورد کار و تبعات آن، اندیشه شده و برنامه‌ای مدون تنظیم می‌شود. نمونه کار مبتنی بر روش اول، انحلال معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان تأمین‌اجتماعی در سال ۱۳۸۷ بود. در دوره جدید مدیریت سازمان، یکی از اولین اقدام‌های تیم مدیریتی سازمان، بازخوانی ضرورت و الزامات کار فرهنگی در این سازمان بود. زمانی که بنده این مسئولیت را برعهده گرفتم از مدیرعامل سازمان خواستم اجازه دهند بعد از یک مطالعه و براساس نیاز، اقدام به تدوین برنامه راهبردی درخور حوزه فرهنگی کنم. براساس بررسی‌های ما و مطالعاتی که صورت گرفت، نیاز سازمان تأمین‌اجتماعی به حضور در عرصه فرهنگی و اجتماعی، متأثر از سه ویژگی خاص است. اطلاع دارید که سازمان تأمین‌اجتماعی، یک سازمان اقتصادی/اجتماعی است که شرکای اجتماعی آن اعم از بیمه‌شدگان، کارگران، بازنشستگان و تأمین‌کنندگان منابع که کارفرمایان هستند، براساس اصل سه‌جانبه‌گرایی باید در مدیریت و راهبری این سازمان نقش و مشارکت داشته باشند و لذا ضرورت دارد که ارتباط مستمر و وسیعی با این سه طیف داشته باشیم. این ویژگی اول است. ویژگی دوم آن است که متاسفانه نهادهای عمومی و فرهنگی کشور آشنایی چندانی با مفاهیم بیمه‌ای و تأمین‌اجتماعی ندارند. این نهادها، شامل نهادهایی مثل آموزش و پرورش، آموزش عالی، شوراهای فرهنگی مختلف فعال در کشور، جریان‌های اثرگذار فرهنگی، مجموعه تریبون روحانیت که باید فضا را ایجاد کنند و .... است. وقتی خود این نهادها با فرهنگ بیمه و تامین‌اجتماعی بیگانه باشند و نتوانند بسترسازی کنند برای آشنایی جامعه با این فرهنگ، جامعه با شما فاصله می‌گیرد و باید دائم فریاد بزنید که ۴۲ میلیون نفر یعنی بیش از نیمی از جمعیت کشور تحت پوشش این سازمان هستند و ضروری است که مسائل و چالش‌های این سازمان مهم اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار گیرد تا جامعه کثیر تحت پوشش آن، دچار مشکل نشوند.

ویژگی سوم، سطح تماس گسترده این سازمان با مردم است که نهادینه‌سازی یک فرهنگ رفتار سازمانی مناسب را ضروری ساخته است. این سه ویژگی، ضرورت وجود ساختاری منسجم، هوشمند و هدفمند برای سامان‌بخشی به اقدامات فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین‌اجتماعی است.

■ **به انحلال معاونت فرهنگی و اجتماعی سازمان تامین‌اجتماعی در سال ۱۳۸۷ اشاره کردید. در حالی که مجموع بودجه و اعتباراتی که به بخش فرهنگی سازمان تأمین‌اجتماعی اختصاص پیدا می‌کند، شاید از هزینه کوچکترین درمانگاه سازمان تامین‌اجتماعی هم کمتر باشد، به نظر شما چرا وقتی بحث از صرفه‌جویی و کنترل منابع و اقتصاد مقاومتی مطرح می‌شود، همیشه در درجه اول اقدامات فرهنگی و اجتماعی تحدید می‌شود؟**

به نظر می‌رسد متاسفانه هنوز برخی مدیران و افراد دیگر، به اهمیت اقدامات فرهنگی واقف نیستند و اینگونه اقدامات را زاید می‌دانند. درست است که احیای معاونت فرهنگی و اجتماعی و احیای موسسه عالی پژوهش تامین‌اجتماعی یکی از نخستین تصمیمات تیم مدیریتی جدید سازمان بود که نشان می‌دهد مدیریت ارشد سازمان به فرهنگ و فرهنگ‌سازی و به پژوهش و اندیشه اهمیت می‌دهد اما هنوز هستند کسانی که اینگونه اقدامات را نوعی هزینه‌سازی زاید می‌دانند. دیدگاه این افراد آن است که ما ابزارهای قانونی لازم را در اختیار داریم و می‌توانیم از اختیاراتمان استفاده کنیم و نیازی به تعامل با شرکای اجتماعی نداریم اما نگاهی به مطالبات انبوه سازمان تامین‌اجتماعی از کارفرمایان و همین طور از نهاد دولت، نشان می‌دهد که صرف در اختیار داشتن ابزارهای قانونی و برخوردهای قانونی، نمی‌تواند چاره‌ساز باشد بلکه نیاز است که کارگر و کارفرما به این باور برسد که حق بیمه‌ای که می‌پردازد در مسیر درست و برای ارائه خدمات، به خود آنان استفاده می‌شود. به اعتمادسازی و به اقناع نیاز است و این کاری است که معاونت فرهنگی و اجتماعی انجام می‌دهد.

> ما هم اکنون در سازمان تامین‌اجتماعی، شورای فرهنگی اجتماعی داریم، شورای نشر داریم و اثرگذاری فرهنگی گسترده‌ای داریم. بسیاری از مدیران سازمان می گویند که انقلاب و تحول فرهنگی در سازمان صورت گرفته است

ما هم اکنون در سازمان تامین‌اجتماعی، شورای فرهنگی اجتماعی داریم، شورای نشر داریم و اثرگذاری فرهنگی گسترده‌ای داریم. بسیاری از مدیران سازمان می‌گویند که انقلاب و تحول فرهنگی در سازمان صورت گرفته است. ما در ۷۸ دانشگاه، کارگاه‌های ۴ ساعته گفتمان سازی تامین اجتماعی و گفتمان‌سازی اقتصاد مقاومتی با حضور دانشجویان و استادان دانشگاه‌ها برگزار کردیم که کل هزینه‌های آن به ۲۸۰ میلیون نرسید در حالی که زمانی در دولت گذشته، در همین سازمان تنها برای برگزاری جشن شصتمین سال فعالیت تأمین اجتماعی، ۲۸۰ میلیون تومان هزینه شد!

وقتی طرح بازدیدهای دانش آموزان از شعب تأمین‌اجتماعی را مطرح کردیم، عده ای در ابتدای کار می گفتند این چه کاری است و چه دستاوردی دارد؟ جالب است که همان روزی که ما این کار را شروع کردیم، مقام معظم رهبری در مراسمی که برای جشن تکلیف حدود ۱۰۰۰ دانش‌آموز برگزار شد، دانش‌آموزان و آموزش و پرورش را به آشنایی با نهادها و سازمان‌های مختلف توصیه کردند. هزینه بازدید ۳۵ هزار دانش‌آموز تا پایان سال با همراهی ۳ هزار مربی را ما ۵۰۰ میلیون تومان پیش‌بینی کرده‌ایم. اثربخشی این بازدیدها به اندازه‌ای بود که آموزش و پرورش اعلام کرده است که هزینه ۱۵۰ بازدید را ما خودمان متقبل می‌شویم چراکه اثربخشی گردشگری دانش‌آموزان فوق‌العاده بوده است. معتقدیم وقتی تولید فکر در ذهن دانش‌آموز می‌کنیم او در مطالبه‌گر بیمه و به تعبیری سفیر سازمان تامین‌اجتماعی در خانه خود می‌شود. این ظرفیتی بود که ما رشد دادیم. ظرفیت دیگری هم در سایه این اتفاق ایجاد شد و آن اثرگذاری بر پرسنل سازمان بود. احساس شخصیت پرسنل به‌طور وسیعی افزایش یافت و آنان خود را آماده پاسخگویی کردند. این فضای جدید، خود یک سرمایه اجتماعی در سازمان است. ما اگر بتوانیم در حوزه دانش‌آموزان و آموزش و پرورش اقداماتمان را ادامه و توسعه دهیم و شما هم به عنوان یک رسانه، از آن حمایت و دستاوردهای آن را مستند کنید، فضاهای جدیدی برای سازمان ایجاد می‌شود. مثلاً اگر طرح پیشنهادی ما برای تولید انیمیشن‌های با موضوع بیمه و بازی‌های با موضوع بیمه پیاده می‌شد و در این بازدیدها به تمام این بچه‌ها، یک بازی یا یک انیمیشن مرتبط با بیمه و تامین‌اجتماعی هدیه می‌کردیم، اثرگذاری‌اش قطعا چندین برابر بود.

■ **در حوزه فرهنگ‌سازی بیمه و تامین‌اجتماعی و تاکیدی که بر قشر کودک و نوجوان به عنوان قشر هدف دارید، معاونت فرهنگی و اجتماعی جز این بازدیدها، چه اقدامات دیگری انجام داده است؟**

غیر از بازدیدها، در بحث تولید محتوای آموزشی هم اقدامات گسترده‌ای انجام داده‌ایم. ما کتاب‌های درسی اول تا نهم را تحلیل محتوا کردیم. جستجو کردیم که در کجای کتاب های درسی بحث بیمه آمده است و چه تعریفی از آن ارائه شده است. جالب است که حدود ۱۲ مورد در کتاب‌های درسی در کنار هزینه تامین‌اجتماعی در داخل پرانتز نوشته شده است هزینه سربار! هزینه سربار در اقتصاد یعنی اضافی، مازاد و مثال‌های بسیار غلطی در داخل این کتاب‌ها دیدیم. این موارد استخراج شده و کار تحقیقاتی گسترده‌ای با همکاری کارگروه‌های مختلف سازمان تألیف کتاب‌های درسی انجام شده است. در کنار تلاش برای شناسایی و تحلیلی وضعیت موجود کتاب‌های درسی کشور، یک بررسی تطبیقی بین‌المللی هم در حال انجام است که دریابیم در کشورهای دیگر دراین زمینه چگونه کار شده است. ما می‌خواهیم یک مدل بسازیم. قرار شده است نتایج این اقدامات و بررسی‌ها منجر به تولید محتوای مناسب آموزشی شود و بر مبنای الگویی علمی این مفاهیم و محتوای تهیه شده در ۴ سطح تصویری، جمله، پاراگراف و درس وارد کتاب‌های درسی شود. این اتفاق به نظر ما انقلابی در حوزه آموزش و پرورش خواهد بود.

■ **در سطح دانشگاهی چه اقداماتی انجام شده است؟ می‌دانید که در سطوح دانشگاهی هم متاسفانه مفاهیم بیمه اجتماعی و تامین‌اجتماعی تاکنون مهجور مانده است.**

من عضو کارگروه اقتصاد شورای تحول و ارتقای علوم انسانی هستم. تاکنون با پیگیری معاونت فرهنگی و اجتماعی، سه درس به عنوان دروس اختیاری رشته اقتصاد به مفهوم تأمین‌اجتماعی اختصاص پیدا کرده است. یک درس، اصول بیمه و تأمین‌اجتماعی است که الان کتاب درسی آن در مؤسسه عالی پژوهش در حال تولید است. هدف اصلی این درس، آشنایی دانشجویان با مفاهیم کلیدی و اساسی بیمه‌های اجتماعی (به‌عنوان یکی از مولفه‌های اساسی تامین‌اجتماعی) و همچنین مفهوم تامین‌اجتماعی است تا این آشنایی منجر به شناخت مناسبی نسبت به نظام تامین‌اجتماعی در ایران و سطح بین‌المللی شود. دو درس دیگر شامل «اقتصاد و سرمایه اجتماعی» و «اقتصاد اجتماعی» نیز به تصویب شورای تحول رسیده است. به صورت همزمان، با پیگیری معاونت اداری و مالی سازمان تامین‌اجتماعی، در صدد هستیم رشته‌های اقتصاد تأمین‌اجتماعی، مدیریت تأمین‌اجتماعی و حقوق تأمین‌اجتماعی را در قالب رشته‌های درسی، وارد دانشگاه کنیم که در این زمینه با دانشگاه شهید بهشتی به توافق رسیده‌ایم.

■ **یکی از دغدغه‌های اصلی شرکای اجتماعی، تحقق سه‌جانبه گرایی به مفهوم عینی و واقعی آن است. سه‌جانبه گرایی واقعی یعنی مشارکت واقعی و تاثیرگذار شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها و نظارت بر اجرای تصمیمات. به‌نظر شما سازمان تامین‌اجتماعی در تحقق سه‌جانبه گرایی واقعی و عینی تا چه حد توفیق داشته است؟**

اگر بخواهم صریح صحبت کنم باید بگویم توفیق چندانی نداشته‌ایم. اساسا به نظر می‌رسد در این حیطه دولت‌ها عموما با دست پیش می‌کشند و با پا پس می‌زنند چرا که من به‌عنوان مدیر دولتی نمی‌خواهم حیطه اختیاراتم تقلیل یابد. اصلاً این جزو ذات حیطه قدرت است که اگرچه گاه ژست دموکراسی و مردم‌سالاری می‌گیرد، اما در مقابل محدود شدن اختیارات و قدرتش معمولا مقاومت می‌کند. بگذارید یک مثال بزنم. من و بسیاری دیگر چون من در سال ۸۴ جذب شعارهای عدالت‌طلبانه دولت وقت شدیم، اما وقتی در عمل اتفاقاتی دیگر افتاد، در سال ۸۶ از آن فاصله گرفتم و در سال ۸۹ کار به تقابل رسید. شعار مردم‌سالاری با اینکه اجازه ندهیم کسی حرف بزند و نقدی کند، منافات دارد. شعار عدالت و مهرورزی با «خس و خاشاک» خواندن ۲/۵ میلیون نفری که مانند من فکر نمی‌کنند، قابل جمع نیست، اینکه مهرورزی با مردم نیست. «سه‌جانبه‌گرایی» که شما از آن پرسیدید یعنی توجه به حق‌الناس، یعنی اجازه مداخله در تصمیم‌سازی‌ها و مردم را به بازی گرفتن نه بازی دادن آنها. باور به سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تامین‌اجتماعی، اولین مرحله‌اش گزارش دادن به صاحبان حق است، دریافت نظرات آنان است و توجه به این نظرات در سیاستگذاری‌ها.

ادامه در صفحه ۸

یادداشت

محسن ریاضی

انتظاراتی که برآورده نشد

باتوجه‌به‌شرایط‌پایداری‌مالی‌سازمان‌تامین‌اجتماعی و ضرورت انجام اصلاحات در این صندوق جهت رهایی از این چالش، یکی از امیدهای کارشناسان سازمان‌تامین‌اجتماعی‌به‌برنامه‌ششم‌توسعه‌کشور بود تا با تصویب قوانین و مقررات موردنیاز، سازمان تامین‌اجتماعی که در شرایط فعلی یکی از معدود صندوق‌های بازنشستگی کشور است که بدون وابستگی‌به‌دولت‌نسبت‌به‌ایفای‌تعهدات‌خود‌اقدام می‌کند، بتواند بر چالش عدم‌پایداری‌مالی‌خود فائق آید. این امید وقتی پررنگ‌تر شد که برای اولین بار در تدوین برنامه‌های توسعه‌ای کشور، در سیاست‌های کلی برنامه ششم رسیدگی به مسائل و مشکلات صندوق‌های بازنشستگی مورد توجه قرار گرفت، و علاوه‌بر آن «بحران صندوق‌های بازنشستگی» در کنار بحران‌های «آب» و «محیط‌زیست» به‌عنوان یکی از چالش‌های این برنامه شناخته شد. در همین راستا سازمان تامین‌اجتماعی در چارچوب دستورالعمل و ساختار مشخص‌شده جهت تدوین برنامه‌ششم، باتشکیل‌شوراو کمیته‌های‌تخصصی در این زمینه، مواد قانونی خود را جهت فائق آمدن بر مسائل و مشکلاتی که «پایداری مالی» مهم‌ترین آن‌هابود، پیشنهاد کرد. انجام اصلاحات، بازپرداخت بدهی‌های نهاد دولت، لغو قوانین دارای بار مالی و عدم تصویب چنین قوانینی در آینده، مهم‌ترین پیشنهادهای سازمان جهت درج در برنامه ششم توسعه بود، با این امید که با جو مثبت حاکم بر تدوین برنامه‌ششم در خصوص صندوق‌های‌بازنشستگی، این برنامه بتواند گره‌گشای مسائل و مشکلات آن در سنوات آتی باشد. اما آنچه در مجلس شورای اسلامی در شرایط فعلی به‌عنوان مواد قانونی مرتبط با سازمان تامین‌اجتماعی به‌تصویب‌رسیده است، به‌رغم‌برخی نکات مثبت و درخور اعتنا با انتظارات کارشناسان و مدیران این صندوق‌ها، فاصله دارد. بررسی مواد قانونی مصوب در حوزه نظام تامین‌اجتماعی، بیانگر آن است که در برنامه ششم توسعه، ماده‌ای در خصوص ضرورت اصلاحات در نظام بازنشستگی کشور وجود ندارد. این در حالی است که در زمان تدوین این برنامه، بحث چالش‌های این صندوق‌ها در طول سال‌های اجرای برنامه مطرح بود و امید بود همچون برنامه‌های توسعه قبلی، بندی در این خصوص آورده شود. در خصوص پرداخت بدهی‌های نهاد دولت به صندوق‌های بازنشستگی نیز به‌رغم‌وجود ماده‌ای دراین زمینه، درعمل تغییر یاتکلیف خاصی، فراتر از آنچه در قوانین توسعه قبلی بود، مشخص نشده است. در برنامه سوم، چهارم و پنجم توسعه نیز مقوله بازپرداخت بدهی‌های نهاد دولت به صندوق‌های بازنشستگی مطرح بود. در برنامه سوم عدم ایجاد بدهی جدید و بازپرداخت ۵۰ درصد بدهی‌های معوق، در برنامه چهارم توسعه عدم ایجاد بدهی جدید و بازپرداخت کل بدهی‌های معوقه، و در برنامه پنجم نیز توسعه لحاظ بدهی‌های دولت در بودجه سالانه کشور مورد توجه قرار گرفته بود، ولی آنچه در عمل در طول سال‌های اجرای این برنامه‌ها اتفاق افتاد، عدم بازپرداخت بدهی‌های نهاد دولت به سازمان تامین‌اجتماعی، با وجود الزام صریح آن در مواد قانونی برنامه‌های توسعه‌ای بود. در برنامه ششم نیز آنچه به تصویب رسیده است عدم ایجاد بدهی‌های جاری و بازپرداخت سالانه ۱۰ درصد از بدهی معوقه دولت به صندوق‌های بازنشستگی است که به‌باور برخی کارشناسان و با توجه به سوابق قوانین قبلی، چیزی چندان فراتر از مواد قانونی برنامه‌های توسعه‌ای قبل نیست، هرچند برخی مواد امیدوارکننده هم درآن دیده می‌شود. به طور کلی تصمیماتی که در این زمینه طی دهه‌های گذشته اتخاذ شده، نشانگر فراهم نبودن زمینه بازپرداخت بدهی‌های نهاد دولت به صندوق‌های بازنشستگی ازجمله سازمان تامین‌اجتماعی است. در زمینه لغو و عدم تحمیل قوانین دارای بار مالی نیز نه‌تنها ماده قانونی خاصی در این زمینه به تصویب نرسید بلکه در مواد قانونی مصوب، برخی برنامه‌های دارای بار مالی دیگر بر صندوق‌های بازنشستگی تحمیل شد که ممکن است پایداری مالی نظام بازنشستگی کشور را بیش‌ازپیش به مخاطره اندازد. بازنشستگی ۲۰ ساله زنان بدون شرط سنی، لحاظ حقوق و دستمزد ۲ سال آخر فعالیت کاری کارکنان در محاسبه مستمری، همه این موارد بیانگر آن است که نظام سیاست‌گذاری کشور هنوز آنگونه که باید نسبت به چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی و مخاطرات اقتصادی، اجتماعی و امنیتی این صندوق‌ها حساس نیست. عدم حساسیت سیاست‌گذاران نسبت به مسائل این صندوق‌ها، حل مشکلات این صندوق‌ها را در سنوات آتی با دشواری‌های بسیاری مواجه خواهد کرد و همچون مقوله «هدفمند کردن یارانه‌ها» آن را به‌موضعی اجباری برای مملکت تبدیل خواهد کرد. در مجموع با توجه به آنچه در فرآیند تدوین و تصویب برنامه ششم در حوزه صندوق‌های بازنشستگی و نظام بازنشستگی کشور گذشت، مشخص نیست بالاخره چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی کی و چگونه حل خواهد شد؟

کارشناس مسائل تامین‌اجتماعی