بررسی ۲۰ طرح تحولی در سازمان تأمین‌اجتماعی

تغییرات توسعه‌محور در راه است

گفت‌وگو

مهناز بیرانوند
روزنامه نگار

تحولات گسترده در نهاد بیمه‌گری نظیر تأمین‌اجتماعی نیاز به سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های اساسی دارد تا توسعه همه‌جانبه را برای ذی‌نفعان و جامعه تحت پوشش این سازمان فراهم کند. به این واسطه تحولات توسعه‌ای در چارچوب جدید مطرح شده توسط مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی در قالب اجرای ۲۰ طرح تحولی در بزرگ‌ترین سازمان بیمه اجتماعی کشور کلید خورده است.

اثربخشی طرح‌های تحولی در صورت هماهنگی تدوین و شرایط اجرایی، وجود خرَد جمعی، سیاست‌گذاری مناسب و هدف‌گذاری برنامه‌محور امکان عملیاتی شدن دارد. طرح‌های تحولی سازمان تأمین‌اجتماعی به دلایلی مانند همه‌شمول بودن طرح‌ها و اختصاص آن‌ها به بخش‌های مختلف، نیاز توسعه‌ای تأمین‌اجتماعی، نگاه و رویکرد تحول‌گرایانه و انتفاع جمعیت حدود ۴۹ میلیون نفری این سازمان از مزایای اجرای طرح‌های اشاره شده، اثرگذاری همه‌جانبه را دنبال می‌کنند.

مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی با تأکید بر اهمیت اجرایی کردن نگاه تحولی در چارچوب طرح‌های بیست‌گانه، بیان کرد: «طرح‌های تحولی فراتر از رویه‌های معمول و با استفاده از خرد جمعی تعریف شده و با مدیریت صحیح و تحمل سختی‌ها و دشواری‌ها می‌توان همه این طرح‌ها را محقق کرد. با استناد به برنامه اجرایی طرح‌های تحولی تأمین‌اجتماعی، اگر این سازمان گامی در راستای توسعه خدمات و متحول کردن برنامه‌های عملیاتی و راهبردی بردارد، حتماً این اقدامات خدمات‌رسانی گسترده‌تر به جامعه هدف و پایداری و توسعه سازمانی را به همراه خواهد داشت.

بیست برنامه تحولی تأمین‌اجتماعی

اجرای نظام ارجاع و پزشک خانواده، رسیدگی الکترونیکی به اسناد پزشکی، اصلاح ساختار مدیریت درمان سازمان تأمین‌اجتماعی، بیمه متمرکز و یکپارچه‌سازی شعب بیمه‌ای، خدمات بیمه‌ای فضای کسب‌وکار، سازمان‌دهی بیمه‌ای کسب‌وکارهای نوین، تحول دیجیتال و هوشمندسازی خدمات بیمه‌ای، مدیریت تعهدات بیمه‌ای، ارتقای مدیریت وصول منابع و سازمان‌دهی مشاغل سخت و زیان‌آور و اصلاح عناوین شغلی تعدادی از طرح‌های تحولی تأمین‌اجتماعی محسوب می‌شوند.

همچنین هوشمندسازی و ارتقای بهره‌وری بازرسی دفاتر قانونی، چشم‌انداز تأمین‌اجتماعی نوین، ضابطه استعدادیابی و شناسایی و جذب نخبگان، سامان‌دهی و اصلاح روند انتصابات، پرداخت مبتنی بر عملکرد و بهبود پرداخت به کارکنان، رضایتمندی مبتنی بر نظارت مردمی و ارتقای نظام پاسخگویی، نظام یکپارچه مالی - تعهدی، بهره‌وری منابع مالی سازمان، سرمایه‌گذاری و خروج از بنگاه‌داری و سامان‌دهی شرکت‌ها و املاک، دیگر برنامه‌های حوزه تحول تأمین‌اجتماعی به‌شمار می‌روند.

تحول با بهره‌مندی از خرد جمعی

مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی نوزدهم دی‌ماه در نخستین جلسه هماهنگی بیست طرح راهبردی این سازمان با تشریح بیست طرح تحولی دوره مدیریتی جدید، ضمن تأکید بر لزوم اجرای دقیق این طرح‌ها در کوتاه‌ترین زمان ممکن گفت: «روزی که این طرح‌ها با موفقیت اجرا شود، تأمین‌اجتماعی یک سازمان بسیار متفاوت از امروز خواهد بود.»

سالاری افزود: «سازمان تأمین‌اجتماعی مانند هر مجموعه دیگر دارای ساختار معمول و متداولی است که بر اساس آن هر واحد شرح وظایف مشخصی دارد. در برهه‌های مختلف می‌توان اولویت‌هایی را تعیین کرد که فراتر از روال معمول به‌صورت خاص و پروژه‌ای دنبال شود و هدف از طرح‌های بیست‌گانه تأمین‌اجتماعی نیز ایجاد همین تحول است.»

او با تشریح نحوه تقسیم طرح‌ها میان واحدهای مختلف سازمان گفت: «جزییات این طرح‌ها با همراهی مدیران هر طرح تعیین شده که البته ممکن است در فرآیند اجرا نیازمند جرح و تعدیل‌ها و اصلاحاتی باشد. همچنین تأکید بر این است که تا حد امکان زمان‌بندی به‌صورت فشرده و کوتاه‌مدت در نظر گرفته شود تا تحولات مورد نظر سازمان در کمترین زمان ممکن محقق شود.»

مدیرعامل سازمان تأمین‌اجتماعی ضمن تأکید بر لزوم تعیین زمان‌بندی مناسب در اجرای طرح‌های تحولی بیست‌گانه، نسبت به تحقق آن‌ها ابراز امیدواری کرد و توضیح داد: «شاید کسی تصور کند که اجرای طرح‌های مذکور آرمانی به نظر برسد اما واقعیت این است که این طرح‌ها قابل تحقق و اجراشدنی است.»

توسعه ارائه خدمات به ذی‌نفعان

تأمین‌اجتماعی با وجود شرکای اجتماعی کارفرمایی، بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران به‌عنوان اصلی‌ترین ذی‌نفعان سازمانی، برای توسعه فعالیت‌های مرتبط با گروه‌های اشاره شده نیاز به تحولات گسترده و اساسی دارد. بسترسازی جهت اجرای طرح‌های تحولی مطرح شده، انتفاع هم‌زمان این سازمان و جامعه تحت پوشش را به‌دنبال خواهد داشت. طبیعتاً ۴۰ میلیون بیمه‌پرداز اصلی و تبعی، جامعه کارفرمایی تحت پوشش و حدود هشت میلیون مستمری‌بگیر اصلی و تبعی به‌عنوان ذی‌نفعان تأمین‌اجتماعی به واسطه سهیم بودن در شکل‌گیری و تأمین منابع این سازمان، انتظار بهره‌مندی از توسعه آن را دارند. اکنون که مدیریت سازمان تأمین‌اجتماعی با طرح اجرای بیست برنامه تحولی مسیری جدید برای توسعه این نهاد بزرگ بیمه‌گر گشوده است، تحقق سیاست‌های توسعه‌محور از همیشه در دسترس‌تر است. حتماً تحقق این برنامه‌های تحولی، سازمان تأمین‌اجتماعی را به مسیری متفاوت‌تر هدایت خواهد کرد و هرکدام از ذی‌نفعان این نهاد بیمه‌ای در این راستا وظایفی برعهده دارند. تأمین‌اجتماعی که در حال حاضر بیش از ۵۳ درصد از جمعیت کشور را تحت پوشش دارد برای ایفای تعهدات سنگین در قبال گروه‌های زیر چتر خود، نیازمند نگاه توسعه‌ای در همه بخش‌های بیمه‌ای، درمانی، بازنشستگی، خدمات الکترونیک غیرحضوری و بسیاری حوزه‌های دیگر است.

بر اساس آمارهای موجود، سازمان تأمین‌اجتماعی سال جاری برای اجرای تعهدات بلندمدت و کوتاه‌مدت خود در قبال همه بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران تحت پوشش، به‌طور میانگین ماهانه ۶۰ تا ۶۵ هزار میلیارد تومان هزینه کرد داشته است. تضمین اجرای این حجم بالای تعهدات، حتماً نیازمند نگاه تحولی برای بهره‌مندی حداکثری از منابع و شرایط است.

نگاهی به فهرست طرح‌های تحولی

مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی در تشریح جزئیات طرح‌های تحولی بیست‌گانه، آن‌ها را به چند دسته تقسیم‌بندی کرد. به گفته سالاری برخی از طرح‌های مذکور مانند «اجرای نظام ارجاع و پزشک خانواده» یا «رسیدگی الکترونیکی به اسناد پزشکی» برنامه‌های قدیمی محسوب می‌شوند که سال‌هاست مطرح شده ولی به‌طور کامل اجرا نشده‌اند.»

او تأکید کرد: «این دست طرح‌ها در چند دهه گذشته در اهداف و برنامه‌های کلان کشور مطرح شده و آثار آن‌ها نه‌تنها بر سازمان، بلکه بر کل نظام حکمرانی ما مترتب خواهد شد.»

«ساماندهی شرکت‌ها و املاک» از دیگر طرح‌های تحولی تأمین‌اجتماعی است که سالاری در ارتباط با آن توضیح داد: «اجرای شفافیت در مدیریت شرکت‌ها و سامان‌دهی اشتغال از جمله مواردی است که باید در قالب این طرح دنبال شود. اگر از جذب استعدادهای برتر و به کارگیری نخبگان سخن می‌گوییم، باید سازوکارهایی طراحی شود که ورود افراد به شرکت‌های زیرمجموعه سازمان بر اساس شایستگی باشد تا کسانی وارد سازمان شوند که بتوانند حرکت از بنگاه‌داری به سوی سهام‌داری را تسهیل کنند.»

مزایای طرح‌های تحولی

با نگاهی به سیاهه طرح‌های تحولی، می‌توان آن‌ها در چند دسته کلی قرار داد. بخشی از این طرح‌ها به انطباق سازمان تأمین‌اجتماعی با کسب‌وکارهای مدرن و دیجیتال و تسهیل بهره‌گیری صاحبان این کسب‌وکارها از خدمات تأمین‌اجتماعی اختصاص دارند که به گفته آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار این طرح‌ها می‌توانند ضمن افزایش گستره مشمولان تأمین‌اجتماعی، انعطاف بازار کار کشور را افزایش داده و از صاحبان مشاغل جدید حمایت کنند.

این کارشناس حقوق و روابط کار در گفت‌وگو با «آتیه نو» بیان کرد: «با ورود مشاغل جدید به بازار کار، نیاز به تغییر مکانیسم‌ها و رویه‌های بیمه و تأمین‌اجتماعی با هدف پوشش افراد شاغل در این حوزه‌ها احساس می‌شود. کسب‌وکارهای نوین و دیجیتال فعال در فضای آنلاین و مجازی، نیازمند سامان‌دهی بیمه‌ای هستند. بسیار خوب است که تعدادی از طرح‌های تحولی سازمان به این حیطه اختصاص دارند.»

هدف‌گذاری توسعه خدمات الکترونیک

از سوی دیگر بخش قابل‌توجهی از برنامه‌های تحول گرایانه تأمین‌اجتماعی بر محور تحولات دیجیتالی استوار است. انطباق با مشاغل دیجیتال و الکترونیکی‌سازی خدمات ارائه شده به جامعه هدف، محور اصلی این طرح‌ها را تشکیل می‌دهند. به گفته مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی، در ۱۳ مورد از ۲۰ طرح تحولی تأمین‌اجتماعی در کشور، تحول دیجیتال‌محور است.

اهمیت توسعه دیجیتال تأمین‌اجتماعی و خدمات الکترونیک به جامعه حدود ۴۹ میلیون نفری تحت پوشش تأمین‌اجتماعی تا جایی است که امروز به واسطه توسعه خدمات این بخش ۶۲ خدمت این نهاد بیمه‌ای در بستر الکترونیک ارائه می‌شود. به‌طور حتم نگاه توسعه‌محور به حوزه الکترونیک، ارتقای کمی و کیفی خدمات غیرحضوری و رضایتمندی بیشتر ذی‌نفعان تأمین‌اجتماعی را در بسیاری از بخش‌ها به همراه خواهد داشت. در حال حاضر به واسطه خدمات متنوع الکترونیک، تسهیل سرویس‌های بیمه‌ای به بیمه‌شدگان، کارفرمایان، بازنشستگان، بازماندگان، ازکارافتادگان و بیکاران صورت گرفته است.

راهکاری برای مدیریت منابع

بخشی دیگر از طرح‌های مذکور به بهبود دریافت حق بیمه‌ها و افزایش منابع ریالی سازمان تأمین‌اجتماعی اختصاص دارد. تأمین‌اجتماعی تلاش دارد با اجرای طرح‌هایی همانند ارتقای مدیریت وصول منابع و هوشمندسازی و ارتقای بهره‌وری بازرسی دفاتر قانونی، با جلوگیری از فرارهای بیمه‌ای، ارتقا و تقویت منابع ریالی را محقق کند.

علی‌اکبر عیوضی، دبیر کانون بازنشستگان تأمین‌اجتماعی تهران در این رابطه به «آتیه نو» گفت: «افزایش منابع ریالی تأمین‌اجتماعی با استفاده از راهبردهای نوین، به رفع بحران ناترازی این صندوق کمک می‌کند و موجب افزایش سطح کمی و کیفی خدمات ارائه شده به بیمه‌شدگان می‌شود.»

این فعال صنفی بازنشستگان تأمین‌اجتماعی اضافه کرد: «اگر تأمین‌اجتماعی بتواند در یک برنامه زمانی کوتاه‌مدت و میان‌مدت رشد بیمه‌شدگان و بهبود وضعیت منابع ریالی مستمر تحقق بخشد خدمات بیمه‌ای، درمانی، رفاهی، بازنشستگی و مستمری بهبود می‌یابد. در واقع بهبود سطح رفاهی بازنشستگان و ارتقای معیشت آنان را می‌توان در گرو افزایش منابع ریالی ماهانه و مستمر صندوق تأمین‌اجتماعی دانست. پایداری منابع تأمین‌اجتماعی به عوامل مختلفی نظیر روند افزایشی بیمه‌شدگان، رشد منابع ریالی ورودی به تأمین‌اجتماعی، سیاست‌های راهبری، مدیریت هدفمند هزینه کرد منابع و اجرای طرح‌های تحولی بستگی دارد.»

جمع‌سپاری در راستای تحول

مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی در ارتباط با روش جمع‌سپاری جهت بهبود فرایند و راهبری طرح‌های تحولی، بیان کرد: «روش جمع‌سپاری می‌تواند ناظر به ۲۰ طرح راهبردی، به فرایندی منجر شود که فراتر از روال بوروکراسی معمول اداری، ایده‌ها، نظرات و پیشنهادات خلاقانه همکاران سراسر کشور اخذ شده و این ایده‌ها به تکمیل و اجرایی شدن طرح‌های تحولی سازمان کمک کند.»

شانزدهم دی‌ماه نیز قائم موهبتی، معاون فرهنگی، اجتماعی و امور استان‌های سازمان تأمین‌اجتماعی درباره برنامه‌های تحولی این نهاد گفت: «بیست طرح تحولی در دوره جدید مدیریت سازمان تأمین‌اجتماعی تهیه و مدیرانی هم برای هر یک از این طرح‌ها تعیین شده است که به زودی دستورالعمل این طرح‌ها به استان‌ها ابلاغ می‌شود.

تصویر آینده

در صورت زمان‌بندی دقیق، بسترسازی الزامات، همراهی و تعامل مدیران، کارکنان و شرکای اجتماعی سازمان تأمین‌اجتماعی و تدوین نقشه راهی منسجم، برخی از این طرح‌ها در کوتاه‌مدت و تعدادی دیگر در میان‌مدت و بلندمدت به نتیجه می‌رسند.

اجرای نظام ارجاع و پزشک خانواده، رسیدگی الکترونیکی به اسناد پزشکی و اصلاح ساختار مدیریت درمان تأمین‌اجتماعی در حوزه تحولات بخش درمان این سازمان قرار دارند.

در حوزه بیمه‌ای و مدیریت منابع تأمین‌اجتماعی نیز بیمه متمرکز و یکپارچه‌سازی شعب بیمه‌ای، خدمات بیمه‌ای فضای کسب‌وکار، سازمان‌دهی بیمه‌ای کسب‌وکارهای نوین، مدیریت تعهدات بیمه‌ای، ارتقای مدیریت وصول منابع، سازمان‌دهی مشاغل سخت‌وزیان‌آور و اصلاح عناوین شغلی در قالب طرح‌هایی، بهبود راهبری فضای بیمه‌ای و تأمین منابع این نهاد بیمه‌گر را هدف‌گذاری کرده‌اند.

از طرف دیگر به‌واسطه الزامات روز حوزه فناوری و ضرورت ترویج و توسعه‌بخش الکترونیک سازمان‌های مردم‌محور و اجتماعی نظیر تأمین‌اجتماعی و در راستای بهبود فرایندها و تسهیل خدمات به گروه‌های تحت پوشش، طرح تحول دیجیتال و هوشمندسازی خدمات بیمه‌ای، رشد و توسعه خدمات الکترونیک تأمین‌اجتماعی را موجب خواهد شد.

طرح‌های تحولی هوشمندسازی و ارتقای بهره‌وری بازرسی دفاتر قانونی، چشم‌انداز تأمین‌اجتماعی نوین، ضابطه استعدادیابی و شناسایی و جذب نخبگان، سامان‌دهی و اصلاح روند انتصابات، پرداخت مبتنی بر عملکرد و بهبود پرداخت به کارکنان و رضایتمندی مبتنی بر نظارت مردمی و ارتقای نظام پاسخگویی نیز تصویر تازه‌ای از جایگاه ویژه مردم و حفاظت و صیانت از منابع بیمه‌شدگان ارائه می‌دهد.

همچنین نگاه تحولی در حوزه نظام یکپارچه مالی-تعهدی، بهره‌وری منابع مالی سازمان، سرمایه‌گذاری و خروج از بنگاه‌داری و نیز سامان‌دهی شرکت‌ها و املاک علاوه بر بهبود وضعیت فرایندهای مالی و تعهدات تأمین‌اجتماعی، رشد بهره‌وری به تناسب منابع در اختیار، تسهیل الزام خروج از بنگاه‌داری و نظم‌بخشی به سرمایه‌های شرکتی و املاک سازمانی در راستای بهره‌مندی از آن‌ها برای توسعه خدمات به ذی‌نفعان، آینده تضمین شده‌ای در اختیار آیندگان قرار خواهد داد.

در نهایت اینکه به واسطه دربرگیری، آینده‌محوری، تحول گرایی و تناسب طرح‌های تحولی با توانمندی تأمین‌اجتماعی در اجرای طرح‌های بیست‌گانه، بهبود تعادل منابع و مصارف، افزایش نرخ نسبت پشتیبانی، رشد رضایتمندی جامعه تحت پوشش، تقویت منابع، پایداری و راهبری بهینه، نتیجه تجمیعی این طرح‌ها در تأمین‌اجتماعی خواهد بود.

یادداشت

نرگس اکبرپور روشن
عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بازنشستگی پیش‌از موعد و چالش اشتغال غیررسمی

بازار کار باید به واسطه مناسبات این بخش به قوانین بازنشستگی کمک کند. زمانی می‌خواهیم قواعد بازنشستگی بازار کار را سامان دهیم اما برعکس این موضوع باید مورد توجه باشد و نباید از قواعد بازنشستگی برای اهداف حاکمیتی استفاده کرد.

به‌طور کلی بازنشستگی پیش‌از موعد، بخش اشتغال غیررسمی را تقویت می‌کند. افرادی وجود دارند که از مشاغل رسمی خارج شده و به دلیل نداشتن تخصص مناسب، نیروی کار ارزان به حساب می‌آیند. افراد مذکور فرصت‌های شغلی جوانان را محدود و بخش اشتغال غیررسمی را گسترده می‌کنند. اساساً به دلیل ارزان بودن این بخش از نیروی کار، تقاضا برای اشتغال آنان بالاست.

حتماً یکی از دلایل اصلی اشتغال دوباره نیروی کار ارزان بازنشسته، کفاف ندادن حقوق بازنشستگی این افراد است. به‌طور کلی بازنشستگان پیش‌از موعد به‌شرط دریافت حقوق کافی نیازی به اشتغال مجدد ندارند. این یک مسئله کلان است و واقعاً اشکال و ایراد به صندوق‌های بازنشستگی وارد نیست. نکته اینجاست که افراد چه میزان حق بیمه پرداخت کرده‌اند که یک فرد بازنشسته، حقوقی مناسب و مکفی برای یک زندگی راحت دریافت کند.

شرایط تورمی و قدرت خریدی که سالانه به‌طور مضاعف و روزانه کاهش پیدا می‌کند، مسئله همه افراد جامعه است و فقط شامل حال بازنشستگان و بیمه‌پردازان نیست. باید گفت همه گروه‌های اجتماعی با این چالش مواجه هستند اما فقر در سالمندی یک مدل فقر نامناسب از نظر اجتماعی است و اثرات نامطلوب و ناراحت‌کننده‌ای دارد. البته بازنشستگان پیش‌از موعد در سال‌های ابتدایی دوران بازنشستگی سالمند محسوب نمی‌شوند.

دلیل اصلی اشتغال مجدد بازنشستگان عمدتاً به واسطه عدم کفایت حقوق دریافتی است. اغلب این افراد با توجه به نرخ جایگزینی بالای صندوق‌های بازنشستگی باید حقوق مشابه زمان اشتغال خود دریافت کنند و حتی اگر فردی هفت برابر درآمد داشته و اکنون حقوق مستمری وی کافی نیست مشکل از بیمه شده و عدم اعلام درآمد واقعی از طرف وی است.

بنابراین برای بازنشستگان پیش‌از موعد چند مورد می‌تواند بسیار مهم باشد؛ یکی از این موارد فرسایش ناشی از شغل و نکته دیگر روی آوردن به شغل دوم است که بیشتر برای مردان مهم است. این موضوع نوعی انگیزه برای این افراد محسوب می‌شود.

در ارتباط با اشتغال دوباره بازنشستگان، مسئله کفایت مطرح است اما تصور نمی‌کنم در صورت ارتقای کفایت، بازنشستگان پیش‌از موعد به دنبال شغل دوم نباشند. چون اگر کفایت مستمری‌ها به‌طور غیرمعقول افزایش یابد انگیزه افراد برای بازنشستگی پیش‌از موعد بیشتر خواهد شد. این یک مسئله پیچیده و چندبُعدی است.

بنابراین زمانی که درباره فقر دوران بازنشستگی و وضعیت بیمه‌شدگان صحبت می‌کنیم باید فضای کلان اقتصادی را حتماً در نظر داشته باشیم؛ زیرا نمی‌توان یک آکواریوم تمیز را در یک مرداب متصور شد.

اگر شرایط اقتصادی تورم کنترل شده را نوید دهد و قدرت خرید کاهش پیدا نکند، به‌طور قطع وضعیت نابسامان در ورودی و خروجی صندوق‌های بازنشستگی تعدیل خواهد شد. حتی در صورت تحقق رشد اقتصادی مبتنی بر اشتغال و گسترش خلق فرصت‌های شغلی، این نابسامانی‌ها هم به وجود نمی‌آید.

به همین واسطه اگر شرایط در محور کلان به گونه‌ای چیده شود که نفع افراد حضور بلندمدت‌تر در بازار رسمی کشور باشد، شک نکنید که افراد به حضور بلندمدت در اشتغال و بیمه‌پردازی اول ترغیب می‌شوند. به این واسطه حضور طولانی‌مدت افراد در مشاغل و استمرار بیمه‌پردازی به بیمه‌های اجتماعی، پایداری صندوق‌های بازنشستگی را به دنبال خواهد داشت.

راه‌حل مقابله با حجم بالای بازنشستگی پیش‌از موعد در صندوق‌های بازنشستگی مشخص است. ابتدا باید شرایط این نوع بازنشستگی را سختگیرانه کرد و دیگر اینکه باید قوانین این نوع بازنشستگی تغییر کند؛ چراکه بسیاری از آن‌ها ریشه در نگاه فرهنگی دارند.

آخرین وضعیت نسبت پشتیبانی در صندوق بازنشستگی کشوری

گزارش

شاخص نسبت پشتیبانی یکی از معیارهای مهم صندوق‌های بازنشستگی برای محاسبه ماندگاری و پایداری است. این مؤلفه ملاک اصلی برای سنجش تعداد ورودی و خروجی و میزان توانمندی هر صندوق در راستای عمل به تعهدات مستمر به شمار می‌رود. بر اساس آخرین داده‌های آماری نسبت یا همان ضریب پشتیبانی در صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر حدود ۰,۴۹ برآورد می‌شود.

طبق جدیدترین آمارها، تعداد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری با جامعه آماری یک میلیون و ۷۱۸ هزار نفر بسیار بیشتر از کسورپردازان یا بیمه‌پردازان به این صندوق است. همچنین با وجود اینکه مجموع حقوق‌بگیران و بازنشستگان صندوق به حدود دو میلیون نفر نزدیک است، جمعیت کسورپردازان هنوز به یک میلیون نفر هم نرسیده است. همین موضوع نشان‌دهنده ضریب پشتیبانی بسیار پایین‌تر این صندوق نسبت به دیگر بیمه‌های اجتماعی است. داده‌های دیگر این حوزه حاکی است که به ازای یک میلیون و ۷۱۸ هزار و ۴۴۶ حقوق‌بگیر تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری، تا پایان فصل بهار امسال ۸۴۷ هزار و ۱۲۷ نفر کسورپرداز در این صندوق به ثبت رسیده است. یکی از چالش‌های اصلی صندوق بازنشستگی کشوری کاهش پوشش حمایتی است. درحالی که بر اساس تجربیات بین‌المللی، یک صندوق بیمه‌گر پایدار دارای نسبت پشتیبانی حداقل سه و در حد مطلوب باید این ضریب بین شش تا هفت باشد اما صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر ضریب یا نسبت کمتر از یک و ناپایداری را تجربه می‌کند.

آمار حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری

مطابق آخرین داده‌های آماری صندوق بازنشستگی کشوری، در حال حاضر از مجموع بیش از یک میلیون و ۷۱۸ هزار نفر حقوق‌بگیر و بازنشسته تحت پوشش، بالغ بر یک میلیون و ۳۹۷ هزار نفر بازنشسته، بیش از ۱۳ هزار نفر ازکارافتاده، حدود ۶۲ هزار شاغل متوفی و نزدیک به ۲۴۶ هزار بازنشسته متوفی هستند. طبق این داده‌های آماری، استان تهران با بیش از ۳۳۵ هزار نفر بیشترین و ایلام با حدود ۱۵ هزار نفر کمترین تعداد حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۸۱ درصد جامعه آماری حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری را بازنشستگان، ۱۸ درصد متوفی یا بازماندگان شامل بازنشستگان و شاغلان متوفی و یک درصد دیگر را ازکارافتادگان تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری تشکیل می‌دهند. البته در این داده‌های آماری از مجموع یک درصدی گروه ازکارافتادگان، دو درصد ازکارافتادگی‌های ناشی از کار و ۹۸ درصد دیگر غیر ناشی از کار به‌شمار می‌روند.

سهم ۶۶ درصدی حقوق‌بگیران مرد

طبق اطلاعات موجود حدود ۶۰۰ هزار نفر از افراد تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری را زنان و بالغ بر یک میلیون و ۱۱۸ هزار نفر دیگر را مردان شامل می‌شوند. در همین راستا آمارهای حقوق‌بگیران این صندوق به تفکیک جنسیت با سهم ۶۶ درصدی برای حقوق‌بگیران مرد و سهم ۳۴ درصد برای زنان حقوق‌بگیر به ثبت رسیده است. همچنین مجموع تعداد حقوق‌بگیران این صندوق بازنشستگی تا پایان بهار سال جاری نسبت به‌مدت مشابه سال قبل به میزان ۴.۸ درصد افزایش یافته است. در این بازه زمانی ۴۶۰۳ نفر از حقوق‌بگیران صندوق فوت شده‌اند که همه این افراد تا قبل از فصل بهار بازنشسته شده‌اند.

وزارت آموزش و پرورش با ۶۳.۶۰ درصد و حدود یک میلیون و ۹۳ هزار نفر همچنان بیشترین تعداد حقوق‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری را در اختیار دارند. پس از آن وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با ۱۲.۹۴ درصد و بالغ بر ۲۲۲ هزار نفر بیشترین تعداد گروه‌های حقوق‌بگیر در این صندوق را تحت پوشش دارد.