

عنوان نشست: پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی بر اساس احکام برنامه هفتم توسعه

واحد برگزار کننده نشست	مؤسسه آموزش عالی بیمه اکو و مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
مسئول نشست	دکتر آتوسا گودرزی (عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی)
تاریخ برگزاری نشست	۱۴۰۳/۰۹/۲۴
اعضای هیئت علمی	دکتر آتوسا گودرزی
نمایندگان دستگاه‌های اجرایی مرتبط	جناب آقای دکتر محمدرضا حمیدی، معاون تعالی سازمانی و اقتصاد دانش‌بنیان، شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) جناب آقای هادی شریفی رئیس گروه مدیریت ریسک، معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی جناب آقای دکتر حامد منجم رئیس گروه مطالعات و برنامه‌ریزی سرمایه‌گذاری معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی جناب آقای علی خسرویگی رئیس گروه محاسبات و راهکارهای تحلیلی بیمه مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی سرکارخانم یاسمن امینی کارشناس ارشد محاسبات و راهکارهای تحلیلی بیمه، مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی
مسئله محوری نشست	۱- چشم انداز پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی طبق الزامات ابلاغی برنامه هفتم توسعه؛ ۲- راهکارهای توسعه منابع و کاهش مصارف سازمان تأمین اجتماعی در راستای تقویت تراز مالی؛ ۳- نقش شستا و حوزه سرمایه‌گذاری در جهت کمک به حفظ پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی.
سازمان‌های هدف توصیه سیاستی	سازمان تأمین اجتماعی و دیگر صندوق‌های بازنشستگی کشور

خلاصهٔ مباحث طرح‌شده (مقدمه، چالش‌ها و مشکلات پیش رو)

مقدمه

پایداری مالی به توانایی یک نهاد یا سیستم مالی یا اقتصادی در حفظ عملکرد مطلوب و ایفای تعهدات خود در طول زمان (حتی در شرایط بحرانی و چالش‌برانگیز) گفته می‌شود. پایداری مالی در سطوح مختلفی مانند بنگاه‌های اقتصادی، بانک‌ها و حتی اقتصاد کلان تحلیل می‌شود و هدف اصلی آن تضمین ثبات اقتصادی، مدیریت ریسک و پیشگیری از بحران‌های مالی است.

پایداری مالی در سازمان‌های تأمین اجتماعی به معنای توانایی این سازمان در ایفای تعهدات مالی خود به بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران در بلندمدت است. این پایداری به عوامل متعددی مانند ساختار درآمدها، هزینه‌ها، مدیریت منابع و ذخایر و میزان تأثیرگذاری سیاست‌های اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی بستگی دارد. به بیان دیگر، پایداری در صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی به تعادل منابع مالی در این صندوق‌ها بازمی‌گردد و تعادل منابع مالی با تعادل جمعیتی ارتباط دارد. منظور از تعادل جمعیتی، تعادل میان ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق-های بیمه‌گر اجتماعی است. این دو تعادل منجر به چرخهٔ پایداری در صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی می‌شود.

عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های اثرگذار بر چرخهٔ پایداری صندوق‌های بیمهٔ اجتماعی چنین طبقه‌بندی می‌شوند: (۱) عوامل اثرگذار بر خروج جمعیت؛ (۲) عوامل اثرگذار بر ورود جمعیت؛ و (۳) تعادل میان منابع مالی و مصارف. در ادامه این عوامل با جزئیات برشمرده می‌شوند.

۱- تعادل جمعیتی

۱-۱- عوامل اثرگذار بر خروج جمعیت

- شرایط (سن و سابقه) بازنشستگی عادی؛
- بازنشستگی‌های پیش از موعد (عادی، سخت و زیان‌آور، اصلاح ساختاری، مصلحتی، بیکاری)؛

- مشوق‌های بازنشستگی دیرتر از موعد؛
 - نرخ فوت و ازکارافتادگی در جامعه بیمه‌شدگان؛
 - شرایط سنی عائله تحت تکفل فوت‌شدگان؛
 - یکاری‌های متصل به بازنشستگی.
- ۱-۲- عوامل اثرگذار بر ورود جمعیت
- رشد اشتغال در بخش رسمی (شاغلان مزد و حقوق‌بگیر)؛
 - پوشش بیمه‌ای گروه‌های جدید (شاغلان غیررسمی و ...)
 - شناسایی دقیق جامعه مشمول بیمه اجباری؛
 - حداقل سن ورود به پوشش بیمه‌ای.

۲- تعادل مالی

۱-۲- عوامل اثرگذار بر منابع

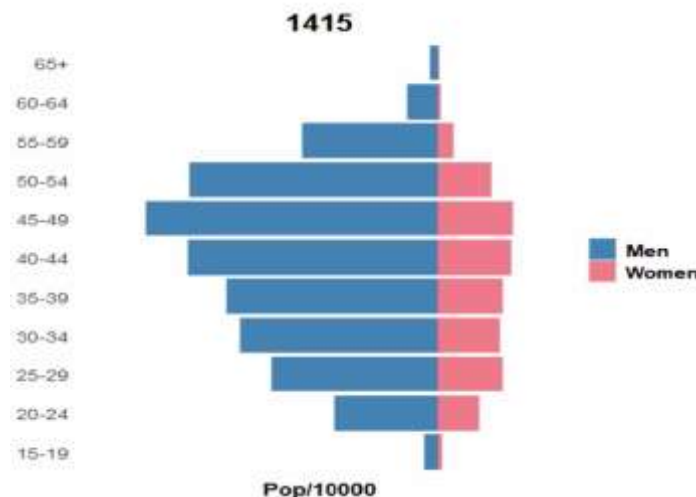
- حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه (کف، سقف)؛
- ابزارهای قانونی کشف دستمزدهای واقعی؛
- رشد سالانه دستمزدها (حداقل، سایر سطوح، مزایا)؛
- نرخ حق بیمه (سهم کارفرما، بیمه‌شده و دولت)؛
- معافیت‌ها، بخشودگی جرائم، تقسیط، تأخیر و ...

۲-۲- عوامل اثرگذار بر مصارف

- سال‌های مبنای محاسبه و برقراری مستمری‌ها؛
- فرمول محاسبه مستمری‌ها؛
- رشد سالانه مستمری‌ها و سایر کمک‌ها؛
- افزایش‌های حمایتی: ماده ۱۱۱؛
- افزایش‌های مقطعی: همسان‌سازی‌ها و ...

چالش‌های اصلی نظام بازنشستگی کشور با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی نظام بازنشستگی یکی از ارکان اصلی تأمین رفاه اجتماعی و اقتصادی هر کشور و ابزاری برای توزیع عادلانه ثروت و کاهش نابرابری‌هاست. این نظام عهده‌دار ایجاد تعادل میان نسل‌ها، پاسخ به تغییرات جمعیتی، ارتقا کیفیت زندگی و حمایت از نیروی کار در جوامع است. نظام‌های بازنشستگی با چالش‌های متعددی که به دلیل تغییرات جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی به وجود آمده‌اند، روبه‌رو هستند. در حال حاضر بزرگ‌ترین صندوق بیمه‌گر اجتماعی در ایران «سازمان تأمین اجتماعی» است که با بیش از نیمی از جمعیت کشور سروکار دارد. در سال ۱۴۰۲ جمعیت تحت پوشش این سازمان ۴۸،۳۱۷،۷۰۹ نفر بود. این سازمان که بزرگ‌ترین نهاد بازنشستگی کشور است و نقشی حیاتی در ارائه خدمات به میلیون‌ها نفر اعم از بیمه‌شده و بازنشسته دارد، در حال حاضر با چالش‌های جمعیتی، مالی و ساختاری مواجه است که چالش جمعیتی مهم‌ترین آن‌هاست.

نمودار ۱- تغییر ساختار جمعیتی؛ کاهش نرخ زاد و ولد و افزایش امید به زندگی



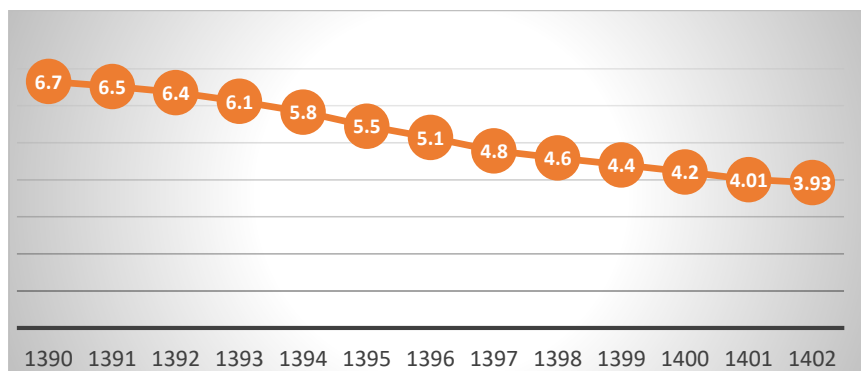
مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

در نمودار بالا می‌توان تغییر ساختار جمعیتی را با کاهش نرخ زاد و ولد و افزایش امید به زندگی در ایران مشاهده نمود. همان‌طور که مشاهده می‌شود جمعیت سالمند رو به افزایش

فصل دوم : توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۲۰

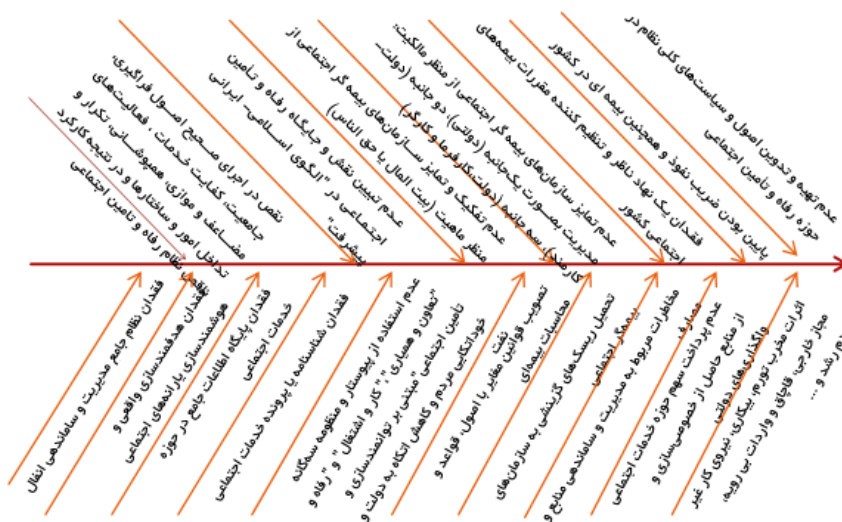
است و این به معنای افزایش تعداد مستمری‌بگیران در سال‌های آتی خواهد بود. مهم‌ترین مشکلی که چالش‌های جمعیتی ایجاد می‌کنند، تأثیر در نسبت پشتیبانی و افزایش میانگین سال‌های مستمری‌بگیری است. در یک نظام بازنشستگی سالم نسبت پشتیبانی بیش از ۵ است. در سال ۱۴۰۲ این نسبت برای سازمان تأمین اجتماعی، ۳٫۹۳ بود. در جدول زیر می‌توان روند نسبت پشتیبانی در سازمان تأمین اجتماعی را مشاهده نمود.

نمودار ۲- روند نسبت پشتیبانی در سازمان تأمین اجتماعی از سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۲



مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

در شکل زیر می‌توان اهم چالش‌های نظام بازنشستگی کشور را مشاهده نمود.



۱- ملاحظات آکچوئری در حوزه پایداری سازمان تأمین اجتماعی

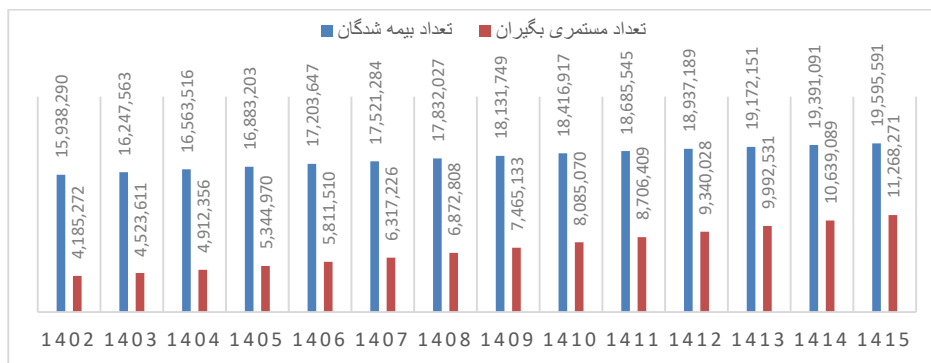
از الزامات ارزیابی‌های اکچوئری در سازمان تأمین اجتماعی مقوله نامۀ شماره ۱۰۲ اتحادیهٔ بین‌المللی تأمین اجتماعی، تبصره ۳ مادهٔ ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوّب ۱۳۵۴، استاندارد شمارهٔ ۲۷ حسابداری و مادهٔ ۲۳ اساسنامهٔ جدید سازمان است.

شکل ۲- ملاحظات اکچوئری در حوزه پایداری سازمان تأمین اجتماعی



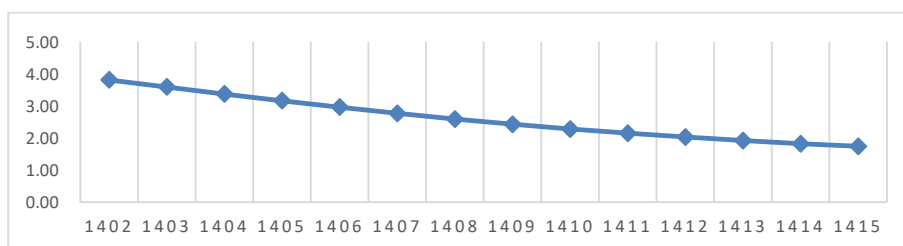
مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی
از مهم‌ترین ملاحظات اکچوئری در سازمان تأمین اجتماعی، پیش‌بینی تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران در سال‌های آتی با توجه به چالش‌های جمعیتی است.

نمودار ۳- مقایسه تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران طی سال‌های ۱۴۰۲ الی ۱۴۱۵



مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

نمودار ۴- نسبت پشتیبانی طی سال‌های ۱۴۰۲ لغایت ۱۴۱۵



مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

همان‌طور که در نمودار بالا مشاهده می‌شود در سال ۱۴۱۵، نسبت پشتیبانی به ۱,۷۴ درصد خواهد رسید و این به معنای پیش‌آمدن بحران شدید برای سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های آتی است.

۲- تأثیر سازمان تأمین اجتماعی بر امنیت ملی

نظام‌های تأمین اجتماعی در امنیت ملی کشورها نقش پررنگی دارند. کاهش نابرابری اجتماعی، پیشگیری از ناسازگاری اجتماعی، افزایش توانایی‌های اقتصادی برای مقابله با بحران‌ها و تهدیدات اجتماعی، توسعه انسانی، استحکام اقتصادی و احساس امنیت با نظام تأمین اجتماعی مناسب در کشورها ایجاد می‌شوند. یک صندوق بازنشستگی زمانی قادر به ارائه تعهدات پایدار است که بتواند هزینه‌های خود را از طریق مزادهای اولیه برای زمانی نامحدود در آینده تأمین کند. به عبارت دیگر، بتواند محدودیت بودجه بین دوره‌ای را تأمین کند.

در ایران، سازمان تأمین اجتماعی که بزرگ‌ترین صندوق بیمه‌گر کشور است، صندوقی بین‌نسلی است. در نمودار زیر سهم هر یک از صندوق‌های بازنشستگی در جمعیت تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی مشخص شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود سهم سازمان تأمین اجتماعی ۷۸ درصد است و این نشان‌دهنده اهمیت این سازمان در نظام بازنشستگی کشور است.

فصل دوم: توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۲۴

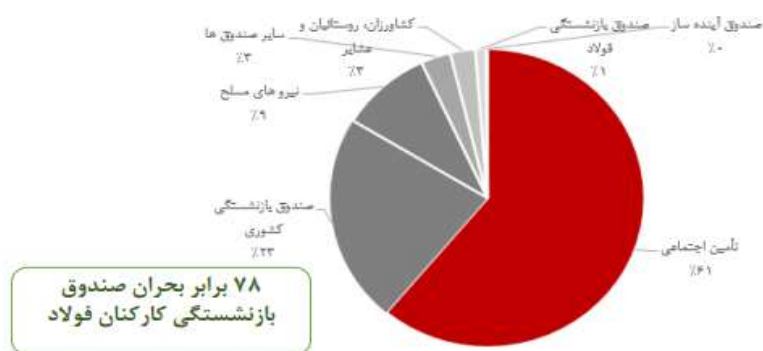
نمودار ۵- بیمه‌شدگان اصلی صندوق‌های بازنشستگی در سال ۱۴۰۲



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

این صندوق بیشترین جمعیت مستمری‌بگیران را پوشش می‌دهد.

نمودار ۶- توزیع مستمری‌بگیران بر اساس نفر به تفکیک صندوق‌های بازنشستگی در سال ۱۴۰۲

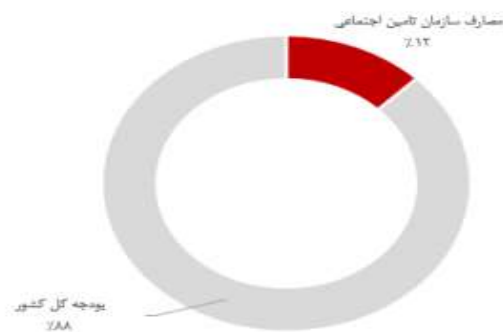


مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

ابعاد مالی سازمان تأمین اجتماعی نیز بسیار وسیع است به‌طوری‌که مصارف سازمان تأمین اجتماعی ۱۲ درصد بودجه کل کشور را تشکیل می‌دهد.

۳۲۵ توصیه‌های سیاستی دانشگاه علامه طباطبائی به ...

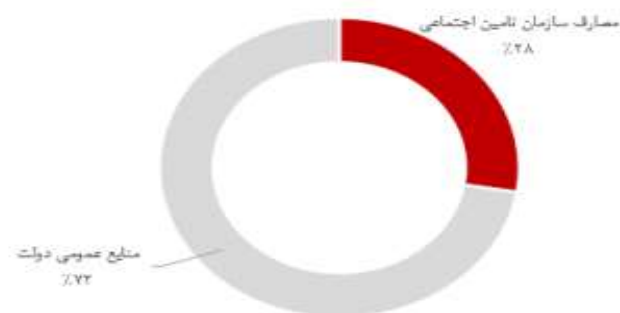
نمودار ۷- نسبت مصارف سازمان تأمین اجتماعی به بودجه کل کشور در سال ۱۴۰۲



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

برای درک بهتر این نسبت، مناسب‌تر است نسبت مصارف سازمان تأمین اجتماعی به منابع بودجه عمومی دولت در سال ۱۴۰۲ را محاسبه نمود.

نمودار ۸- نسبت مصارف سازمان تأمین اجتماعی به بودجه عمومی کل کشور در سال ۱۴۰۲



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

این در حالی است که صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی مانند دیگر صندوق‌های بازنشستگی کشور سهمی از بودجه عمومی کشور ندارد و برای اداره امور خود به کمک‌های مالی دولت وابسته نیست.

فصل دوم : توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۲۶

جدول ۱- اعتبارات هزینه‌های دستگاه‌های فعال در نظام تأمین اجتماعی ایران
در سال ۱۴۰۲ (هزار میلیارد تومان)

شماره طبقه‌بندی	نام دستگاه اجرایی	بودجه ۱۴۰۱	بودجه ۱۴۰۲	سهم از بودجه عمومی ۱۴۰۲
۱۵۴۰۰۰	صندوق بازنشستگی کشوری	۱۴۲	۲۰۷	۹/۱٪
۱۱۱۱۲۰	سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	۷۶/۶	۱۱۲/۷	۵/۰٪
۲۷۲۷۰۰	سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح	۵/۸	۹/۸	۰/۴٪
۱۱۱۱۵۵	صندوق ایثارگران نیروهای مسلح	۵/۴	۸/۹	۰/۴٪
۱۳۲۵۰۰	سازمان تأمین اجتماعی	۵/۶	۱۶	۰/۷٪
۱۵۲۰۰۳	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر	۱۵	۲	۰/۲٪
۱۱۴۰۸۴	مرکز خدمات حوزه علمیه	۲/۸	۶/۴	۰/۲٪
۱۰۲۱۰۷	صندوق بازنشستگی وزارت اطلاعات	۱/۴	۱/۶	۰/۱٪
۱۵۴۴۰۰	صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد	۶	۹/۷	۰/۴٪
۱۲۱۶۰۰	بنیاد شهید و امور ایثارگران	۵۲/۱	۷۲/۹	۳/۲٪
۱۲۱۰۰۰	جمعیت هلال احمر	۴/۶	۶/۴	۰/۲٪
۱۳۱۵۰۰	سازمان بهزیستی کشور	۲۶/۲	۱۹/۹	۰/۹٪
۱۲۹۶۰۰	کمیته امداد خمینی	۲۸/۴	۱۵/۳	۰/۷٪
	مجموعه اعتبارات هزینه ای	۳۵۹/۴	۴۹۰/۶	۲۱/۲٪
	مجموعه چهار صندوق بیمه ای	۲۲۷	۲۳۱	۱۴/۶٪

مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

بنابراین با توجه به جمعیت تحت پوشش و همچنین ابعاد مالی این سازمان می‌توان گفت سازمان تأمین اجتماعی ابعاد و اهمیتی حاکمیتی دارد و نقش مهمی در تأمین امنیت کشور ایفا می‌کند. ابعاد حاکمیتی سازمان تأمین اجتماعی را از چند منظر می‌توان بررسی کرد:

۱- توسعه و رشد اقتصادی کشور:

- کمک به رشد تولید ناخالص داخلی؛
- جمعیت پس‌اندازهای خرد خانوار؛
- توسعه زیرساخت‌ها؛
- بهبود و توسعه بازارهای مالی؛

۳۲۷ توصیه‌های سیاستی دانشگاه علامه طباطبائی به ...

- افزایش امنیت و رضایت شغلی.

۲- تحقق عدالت اجتماعی و توسعه پایدار اقتصادی:

- نهادهای سازی امنیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه؛
- ایجاد همبستگی و مشارکت بیشتر آحاد ملت؛
- رشد و توسعه پایدار کشور؛
- بازتوزیع درآمدها.

۳- کارفرمایان باهدف تولید بیشتر و بهره‌وری بالاتر:

- انتقال و ضربه‌گیری تنش‌های روابط کار؛
- کاهش هزینه‌های قانونی و اجتماعی؛
- حفظ استمرار کارکنان؛
- بهبود فضای کسب و کار.

۴- نیروی کار:

- رضایت شغلی نیروی کار؛
- افزایش عزت نفس و کرامت نیروی کار.

۵- ابعاد اجرایی:

- سازمان تأمین اجتماعی در بُعد اجرا حوزه‌های وسیعی مانند کمک هزینه بارداری، کمک هزینه ازدواج، هزینه سفر، غرامت نقص عضو، کفن و دفن و غرامت ایام بیماری را دربرمی گیرد. هم‌چنین این سازمان ۱۷ هزار نفر نیروی شاغل در سراسر کشور دارد.

فصل دوم : توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۲۸

جدول ۲- تعداد شرکت‌های سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۲

شستا	پالک رفاه	هگتا	انتشارات	میراث سلامت	خالصسازی	هپکو	سازمان	جمع
۱۵۸	۸	۵	۴	۷	۳	۵	۱۸	۲۰۸
۷۵	۳۳	۱	۰	۰	۲	۰	۰	۱۱۱
۳۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۲
۲۶۵	۴۱	۶	۴	۷	۵	۵	۱۸	۲۵۱

مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

با توجه به آنچه گفته شد، هرگونه ناپایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند منجر به بحران امنیت در کشور شود. ناپایداری‌های مالی در سازمان تأمین اجتماعی مشکلات زیر را به وجود خواهد آورد:

۱- عدم امکان تأمین مالی سازمان به دلیل افزایش شدید شکاف کسری نقدینگی؛ همان‌طور که در نمودار ۹ مشاهده می‌شود از سال ۱۳۹۱ تاکنون امکان تأمین مالی با منابع نقدی وجود نداشته است.

نمودار ۹- میزان کسری منابع نقدی سازمان تأمین اجتماعی
حذف سال‌های ۱۳۹۱ لغایت ۱۴۰۲

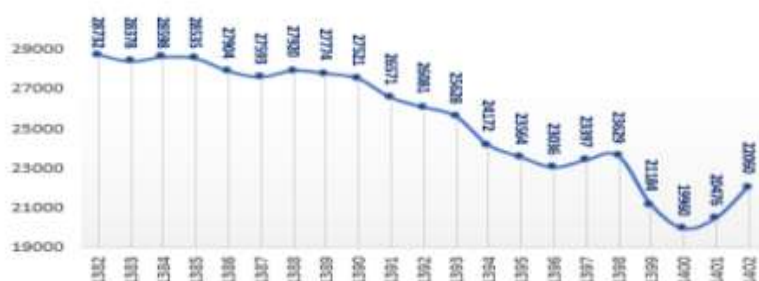


مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

۳۲۹ توصیه‌های سیاستی دانشگاه علامه طباطبائی به ...

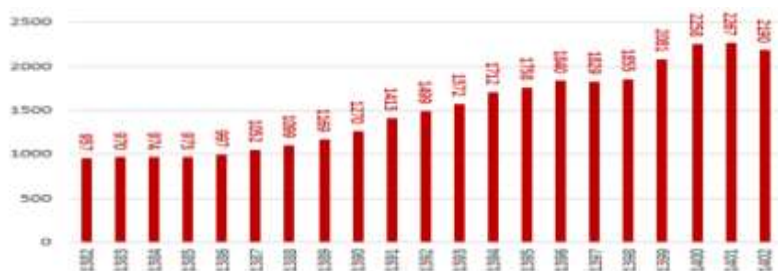
اولین نشانه کسری نقدینگی در سازمان تأمین اجتماعی، تعویق در پرداخت مطالبات درمان غیرمستقیم، استقراض و فروش دارایی‌های موکد بوده است. در سال ۱۳۸۲، تعداد پزشکان طرف قرارداد سازمان ۲۸۷۳۲ بود اما به دلیل تعویق در پرداخت مطالبات، این تعداد در سال ۱۴۰۲ به ۲۲۰۶۰ نفر رسیده است.

نمودار ۱۰- تعداد پزشکان طرف قرارداد طی سال‌های ۱۳۸۲ لغایت ۱۴۰۲



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

نمودار ۱۱- تعداد جمعیت تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی به ازای یک پزشک طرف قرارداد

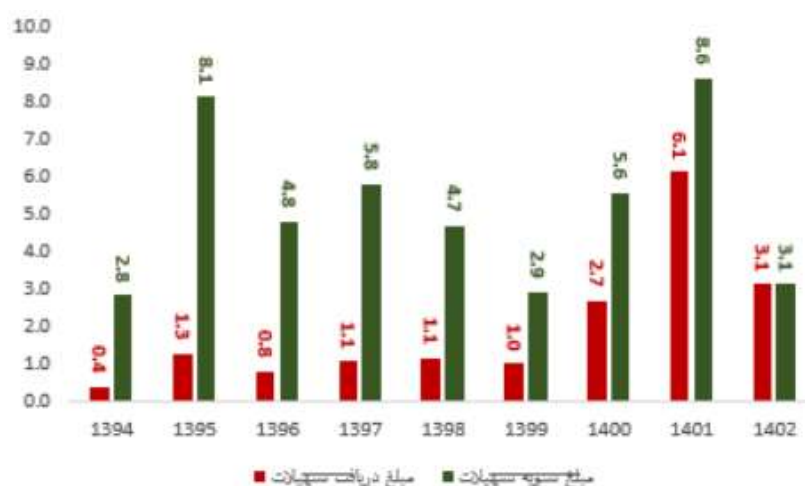


مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

همان‌طور که اشاره شد یکی دیگر از نشانه‌های بحران نقدینگی در سازمان تأمین اجتماعی، استقراض این سازمان از بانک‌ها است.

فصل دوم: توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۳۰

نمودار ۱۲- تسهیلات دریافتی و تسویه‌شده به تفکیک سال طی سال‌های ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۲



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

همچنین فروش دارایی‌های مولد از دیگر نشانه‌های کسری نقدینگی در سازمان است. فروش ۸۷۷۹۰ میلیارد تومان دارایی در قالب سهام به بانک رفاه کارگران جهت تسویه دیون، واگذاری ۳۱,۵۸ درصد سهام پالایشگاه نفت شازند به بانک رفاه (۴۲۵۰۰ میلیارد تومان)، فروش ۷۵۰۶ میلیارد تومان بلوک سهام شرکت انرژی دماوند عسلویه به تاپیکو، فروش ۳۸۰۰ میلیارد تومان اسناد خزانه اسلامی متعلق به سازمان از جمله اقداماتی بوده که سازمان تأمین اجتماعی برای مدیریت کسری نقدینگی مجبور به انجام آن شده است.

۳- ورود پنجره جمعیت دهه شصت به مرحله بازنشستگی؛ تفاوت رشد جمعیت ایران در دهه شصت و دهه نود یکی از اتفاقات نادر در مطالعات جمعیت کشورهای دنیا است. در دهه شصت با رشد جمعیت ۳/۹ درصد مواجه بوده‌ایم و در دهه نود با رشدی کمتر از یک درصد. رشد انفجاری دهه شصت و عدم تداوم آن در سال‌های بعد معضلات زیادی برای ایران ایجاد کرده است. یکی از این معضلات بحران در وضعیت صندوق‌های بازنشستگی است. در حال حاضر صندوق‌های بازنشستگی به

دلایل مختلف از جمله استفاده دولت از وجوه بازنشستگی در دهه ۶۰، موج بازنشستگی پیش از موعد در آن سال‌ها و افزایش امید به زندگی در طول این ۵ دهه با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند و این در حالی است که هنوز سونامی بازنشستگان دهه شصت فرا نرسیده است.

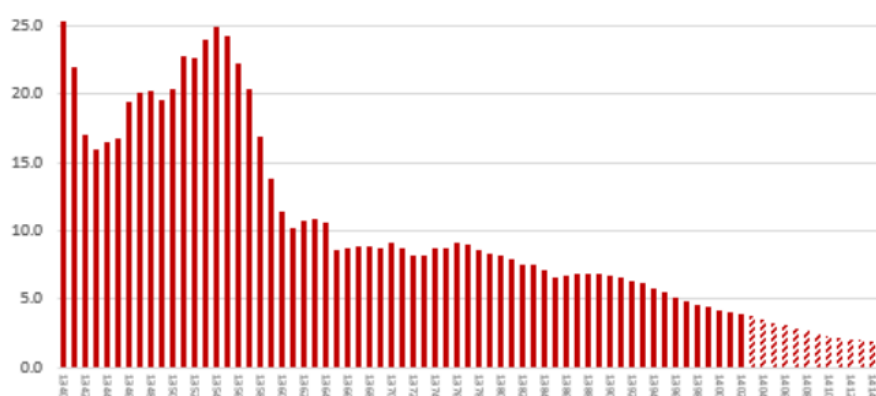
نمودار ۱۳- تعداد افراد شاغل، تعداد افراد بیکار و نرخ بیکاری



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

فصل دوم: توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۳۲

نمودار ۱۴- نسبت پشتیبانی طی سال‌های ۱۳۶۰ الی ۱۳۹۲ به انضمام پیش‌بینی تا سال ۱۴۳۰



مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

همان‌طور که در نمودار بالا مشاهده می‌شود و پیش‌تر نیز به آن اشاره شده، وضعیت نسبت پشتیبانی در سال‌های آتی به شدت نگران‌کننده خواهد بود.

۳- برنامه‌های توسعه پنج‌ساله و تأثیرات آن بر سازمان تأمین اجتماعی؛ در ادامه بر برنامه‌های ششم و هفتم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تأکید خواهد شد. مهم‌ترین وظایف و تکالیف سازمان تأمین اجتماعی در قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به این شرح است:

- ماده ۳ احکام دائمی قانون برنامه: ایجاد صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی با تضمین پوشش تعهدات آتی بیمه‌شدگان بازنشسته؛
- ماده ۵ احکام دائمی قانون برنامه: افتتاح حساب‌های انفرادی شخصی جهت بیمه‌شدگان با مشارکت فرد بیمه‌شده به منظور برقراری بیمه تکمیلی بازنشستگی، صندوق‌های بیمه اجتماعی؛

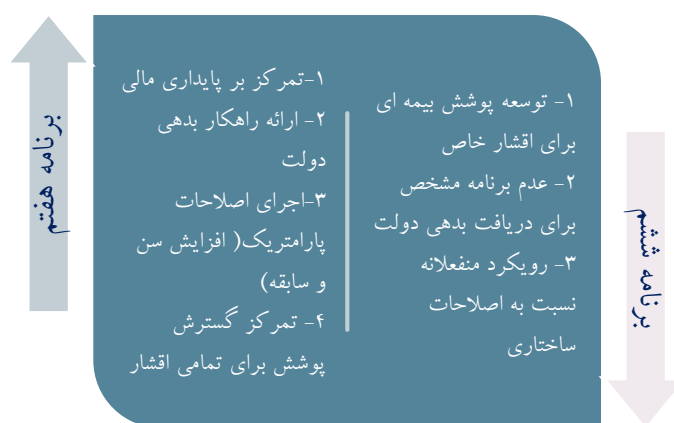
- ماده ۶ احکام دائمی قانون برنامه: نقل و انتقال کارکنان تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی به سایر دستگاه‌ها؛
- ماده ۵۷ احکام دائمی قانون برنامه: رصد شاخص‌های رفاه و تأمین اجتماعی و تقویم و اثرسنجی برنامه‌ها و اقدامات اقتصادی بر وضعیت و کیفیت زندگی اقشار و گروه‌های هدف و تهیه و تدوین و اجرای (بسته‌های سیاستی)؛
- ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه: ممنوع بودن ایجاد و تحمیل هرگونه بار مالی مازاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی یا صندوق ذی‌ربط از سوی کلیه هیئت‌های امناء، مراجع و مقامات و دستگاه‌های اجرائی؛
- ماده ۸: ساماندهی بدهی‌های دولت به اشخاص حقیقی و حقوقی؛
- ماده ۱۰: تسویه بدهی‌های دولت به اشخاص حقیقی و حقوقی از طریق انتشار اوراق بهادار؛
- بند «الف» ماده ۱۲: تسویه بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی به نحوی که حداقل ۱۰ درصد از بدهی‌های دولت به سازمان در هر سال تسویه شود؛
- بند «ب» ماده ۱۲: همسان‌سازی حقوق مستمری‌بگیران؛
- بند «ت» ماده ۷۰: ممنوعیت عقد قرارداد و هرگونه پرداخت مازاد بر تعرفه تعیین‌شده برای خدمات تشخیصی، بهداشتی و درمانی مشمول بسته بیمه پایه سلامت توسط صندوق‌های بیمه‌ای؛
- ماده ۷۱: معافیت سهم حق بیمه کارفرمایان در جذب نیروی کار فارغ‌التحصیل؛
- بند «الف» ماده ۷۴: مشارکت در استقرار سامانه پرونده الکترونیکی سلامت ایرانیان؛
- بند «ج» ماده ۷۴: خرید راهبردی خدمات سلامت توسط صندوق‌های بیمه‌گر؛
- بند «ح» ماده ۷۴: تأمین نیروی انسانی پزشک موردنیاز سازمان تأمین اجتماعی در مناطق محروم توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛
- ماده ۸۲: نحوه تعیین مستمری بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافت حق بیمه؛
- ماده ۸۴: در نظر گرفتن مشاغل آتش‌نشانی و پر توکاری اشعه به‌عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور.

فصل دوم : توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۳۴

برنامه‌های توسعه با چالش‌های متعددی در حوزه بیمه‌های اجتماعی از جمله نبود چهارچوب و اجرای عملی، بدهی دولت به سازمان، اقدامات سیاستی ناکارآمد، نیاز به اصلاح ساختاری سازمان، پوشش ناکافی گروه‌های آسیب‌پذیر و سیاست مداخله مواجه بودند که سبب شد برنامه مذکور در پایان دوره موفقیت قابل توجهی کسب نکرده باشد.

در برنامه هفتم توسعه سعی شد با توجه به مشکلات موجود در سیاستگذاری و اجرای برنامه ششم توسعه، تغییرات قابل توجهی در رویکرد دولت به مقوله بیمه‌های اجتماعی رخ دهد.

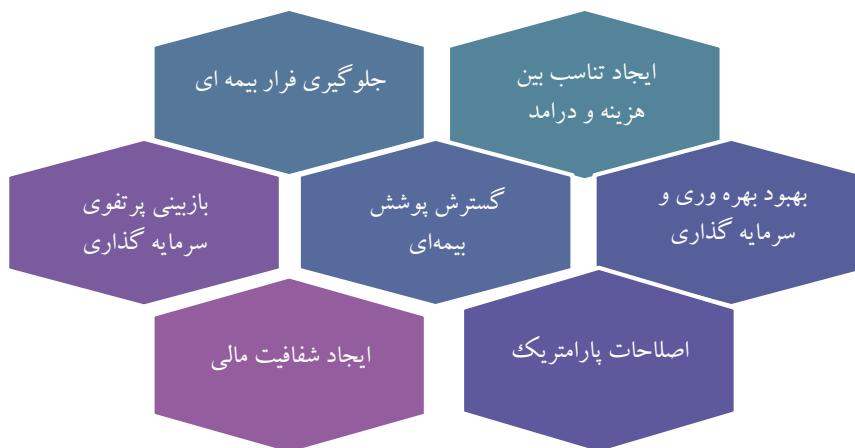
شکل ۳- تفاوت‌های برنامه‌های ششم و هفتم توسعه در موضوع بیمه‌های اجتماعی



مأخذ: برنامه‌های ششم و هفتم توسعه

بر اساس تفاوت رویکردی در برنامه هفتم توسعه، این برنامه می‌تواند نقش مهمی در پایداری مالی سازمان تأمین اجتماعی ایفا کند.

شکل ۴- ظرفیت‌های برنامه هفتم توسعه در رفع چالش‌های نظام بازنشستگی



مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

به‌طور کلی برنامه هفتم توسعه در دو ساحت: اصلاحات مدیریتی و مالی و سنجش‌ای در نظام صندوق‌های بازنشستگی کشور درصدد ایجاد بهبود است.

الف) اصلاحات مدیریتی و مالی

دولت مکلف است در طول برنامه در قالب بودجه‌های سنواتی نسبت به تأدیه بدهی حسابرسی‌شده خود (وفق بند «ه» ماده (۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱) به سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر اقدام نماید. تمام وجوه پرداختی و کمک‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی (مازاد بر سهم کارفرمایی و سهم دولت) و همچنین کلیه تضامین قانونی تأدیه‌نشده، تأدیه بدهی دولت محسوب می‌شود.

تبصره ۲: صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و لشکری و تأمین اجتماعی مکلف‌اند کلیه سهام متعلق به خود و شرکت‌های تابع و وابسته را که سهم صندوق‌های بازنشستگی و شرکت‌های تابعه و وابسته در آن‌ها بیش از بیست درصد (۲۰٪) و ارزش آن از سیصد برابر

فصل دوم: توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۳۶

سقف نصاب معاملات متوسط (موضوع قانون برگزاری مناقصات) کمتر است حداکثر ظرف دو سال اول برنامه واگذار نمایند.

ب) اصلاحات سنجه‌ای

۱- کارفرمایان موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی اعم از اشخاص حقیقی یا حقوقی غیردولتی، مشروط به نبودن تحت پوشش بیمه بازنشستگی در سایر صندوق‌ها، به ترتیب مقرر در ماده (۲۸) قانون مذکور می‌توانند در زمره مشمولان قانون تأمین اجتماعی قرار گیرند.

۲- ارائه‌دهندگان خدمات حمل‌ونقل بار و مسافر که از طریق سکو (پلتفرم)های مجازی فعالیت می‌کنند و بیمه بازنشستگی ندارند، مجازند خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کنند. آیین‌نامه اجرائی موضوع این بند به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

افزایش سن و سابقه:

۱- بیمه گرانی که بیش از ۲۸ سال تمام سابقه بیمه پردازی دارند به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان برای بازنشستگی اضافه نمی‌گردد.

۲- بیمه پردازانی که از ۲۵ تا ۲۸ سال تمام سابقه بیمه پردازی دارند به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان برای بازنشستگی به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی دو ماه اضافه می‌گردد.

۳- بیمه پردازانی که از ۲۰ تا ۲۵ سال تمام سابقه بیمه پردازی دارند به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان برای بازنشستگی به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی سه ماه اضافه می‌گردد.

۴- بیمه پردازانی که از ۱۵ تا ۲۰ سال تمام سابقه بیمه پردازی دارند به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان برای بازنشستگی به ازای هر سال تا زمان بازنشستگی چهار ماه اضافه می‌گردد.

۵- بیمه پردازانی که مطابق قوانین کمتر از ۱۵ سال تمام سابقه بیمه پردازی دارند به سنوات الزامی بیمه پردازی آنان برای بازنشستگی پنج ساله اضافه می‌گردد.

تبصره ۱: اجرای تمام یا بخشی از احکام فوق‌الذکر مشروط بر آن است که سن بیمه‌پرداز در زمان بازنشستگی برای مردان از ۶۲ سال و برای زنان از ۵۵ سال بیشتر نباشد. در هر حال حداکثر سنوات الزامی بیمه‌پردازی برای بازنشستگی برای مردان ۳۵ سال و برای زنان ۳۰ سال خواهد بود.

تبصره ۲: اصلاحات فوق در قوانین مربوط به صندوق‌های بازنشستگی به استثنای صندوق‌هایی که حداقل سنوات الزامی بیمه‌پردازی برای بازنشستگی بیمه‌شدگان آنها از ارقام مذکور در تبصره (۱) بیشتر است به صورت دائمی خواهد بود.

تبصره ۳: ایثارگران، معلولان و شاغلان در مشاغل سخت و زیان‌آور مشمول قوانین خاص خود هستند.

تبصره ۴: اشخاص موضوع این حکم با رضایت خود و موافقت دستگاه‌های ذی‌ربط می‌توانند علاوه بر زمان‌های مذکور در اجزای (۲) تا (۵) این بند تا سقف سن مقرر در قوانین مربوط حسب مورد به خدمت ادامه دهند.

تبصره ۵: چنانچه دستگاه‌ها به خدمات برخی از کارکنان نیاز نداشته باشند حسب مورد می‌توانند بدون لحاظ زمان‌های مذکور در اجزای (۲) تا (۵) با پیشنهاد بالاترین مقام دستگاه و موافقت معاون اول رئیس‌جمهور بر اساس قوانین مربوط نسبت به صدور احکام بازنشستگی آنان اقدام کنند.

تبصره ۶: افرادی که بنا به تقاضای خود مایل به بازنشستگی بدون رعایت موعد فوق‌الذکر باشند، بازنشستگی آنها مطابق قوانین مربوط و بدون رعایت اجزای (۲) تا (۵) بلامانع است و حقوق بازنشستگی آنان متناسب با سنوات مندرج در اجزای مذکور (به نسبت سنوات بیمه‌پردازی آنها به سنوات الزامی بیمه‌پردازی برای بازنشستگی آنها) برقرار می‌شود.

۳- معافیت سهم کارفرما از پرداخت کسور بازنشستگی مازاد بر سی سال برای افرادی که سنوات بیمه‌ای آنان از تاریخ اجرای این قانون از سی سال بیشتر می‌شود، در قوانین و مقررات عام و خاص ملغی می‌گردد.

۴- در راستای پایداری صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی و کاهش وابستگی آن‌ها به بودجه عمومی، ساماندهی معافیت‌های بیمه‌ای و ساماندهی اقشار تحت پوشش بیمه‌ای مشمول کمک دولت، معافیت‌های کامل بیمه‌ای در مورد بیمه‌شدگان بدون کارفرما در سازمان تأمین اجتماعی از جمله مشمولان قانون بیمه‌های اجتماعی قالیبافان، بافندگان فرش و شاغلان صنایع دستی شناسه‌دار (کد دار) مصوب ۱۳۸۸/۵/۱۸ و افراد موضوع بند «ض» تبصره (۱۴) قانون بودجه سال ۱۳۸۶ کل کشور و بند «ب» ماده (۷) قانون هدفمند کردن یارانه‌ها منوط به ارزیابی آزمون وسع توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و قرار گرفتن در چهار دهک اول درآمدی است. در مورد بیمه‌شدگانی که در طول سال‌های اجرای برنامه در دهک‌های پنجم به بعد قرار می‌گیرند، به ازای هر دهک افزایش، سالانه نیم واحد درصد از معافیت بیمه‌ای موجود کسر می‌شود.

۵- معافیت بیست درصد (۲۰٪) سهم کارفرمایی موضوع قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر پنج کارگر دارند مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۱۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی آن برای کارفرمایانی که درآمد سالانه آن‌ها از پانزده برابر معافیت موضوع ماده (۸۴) قانون مالیات‌های مستقیم بیشتر است، سالانه نیم واحد درصد در طول اجرای برنامه کاهش می‌یابد.

۶- مدت خدمت وظیفه عمومی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی موضوع تبصره (۱) ماده (۱۴) قانون کار مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ و همچنین مشترکان سایر صندوق‌ها با درخواست بیمه‌شده بر اساس حکم حقوقی زمان واریز در مورد کارمندان و آخرین دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه در مورد مشمولان قانون کار یا میانگین مبالغ مذکور حسب مورد طی یک سال قبل از زمان درخواست، هر کدام که بیشتر باشد در سوابق بیمه‌ای آنان محاسبه می‌گردد. مبنای پرداخت حق بیمه، معادل درصدهای تعیین شده در هر صندوق با کسر درصد حق بیمه مربوط به درمان است. مشارکت دولت بابت سهم کارفرمایی در پرداخت حق بیمه مذکور معادل حداقل دستمزد، مطابق قوانین و مقررات موجود و مازاد بر آن به‌طور کامل بر عهده بیمه‌شده است.

۷- به منظور برقراری عدالت در پرداخت حقوق شاغلان و بازنشستگان و نیز متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان با نود درصد (۹۰٪) حقوق و فوق‌العاده‌های مشمول کسور شاغلان مشابه و هم‌تراز، دولت مکلف است تا پایان سال سوم برنامه اقدام لازم را به عمل آورد. این افزایش از سال ۱۴۰۳ در سال اول معادل چهل درصد (۴۰٪) و در سال‌های دوم و سوم هرکدام سی درصد (۳۰٪) مابه‌التفاوت تا نود درصد (۹۰٪) یادشده خواهد بود. آیین‌نامه اجرایی این بند به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

۸- دولت مکلف است در طول اجرای قانون برنامه در قالب بودجه سنواتی نسبت به تأدیه بدهی حسابرسی‌شده خود به سازمان تأمین اجتماعی از محل تأدیه نقدی در بودجه سنواتی و اوراق بهادار قانونی و واگذاری سهام و اموال و دارایی‌های مازاد بر نیاز دولت در چهارچوب قوانین و نیز از طریق روش‌های تهاتر، واگذاری سهام شرکت‌های بورسی و غیربورسی سودده با رعایت سیاست‌های کلی اصل (۴۴)، تهاتر میعانات گازی و نفتی، خوراک و انرژی واحدهای تولیدی متعلق به سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های تابعه، واگذاری اوراق بهادار اسلامی (رایج بازار پول و سرمایه) منتشرشده توسط دولت، اعطای ضمانت‌نامه‌های دولتی و امتیازات موردتوافق، واگذاری طرح (پروژه)‌های دارای توجیه اقتصادی با درصد پیشرفت بالا و سایر موارد قابل‌واگذاری با رعایت اصل پنجاه و سوم (۵۳) قانون اساسی اقدام کند.

۹- در راستای اجرای ماده (۹۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است در طول سه سال اول برنامه نسبت به متناسب‌سازی مستمری بازنشستگان غیرحداقل‌بگیر اقدام نماید به نحوی که در پایان سال سوم برنامه، نسبت مستمری بازنشسته به حداقل دستمزد همان سال، با نود درصد (۹۰٪) نسبت اولین مستمری بازنشستگی به حداقل دستمزد سال برقراری مستمری، متناسب گردد. این متناسب‌سازی در سال اول به میزان چهل درصد (۴۰٪) و در سال‌های دوم و سوم هرکدام سی درصد (۳۰٪) مابه‌التفاوت تا نود درصد (۹۰٪) یادشده خواهد بود. این حکم نافی حقوق حداقل‌بگیران مطابق قوانین مربوط از جمله ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی نخواهد بود.

فصل دوم : توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۴۰

بر اساس اصلاحات سنج‌های مالی که در برنامه هفتم توسعه در نظر گرفته شده است، برنامه هفتم توسعه می‌تواند تغییرات زیر در منابع سازمان تأمین اجتماعی را ایجاد نماید.

جدول ۲- تأثیر اصلاحات ذیل برنامه هفتم توسعه بر منابع سازمان تأمین اجتماعی

سال	اصلاحات ذیل برنامه پیشرفت	ادامه روند فعلی
1403	127	- 139
1404	184	- 187
1405	192	- 265
1406	203	- 289
1407	175	- 298
1408	106	- 323
1409	- 53	- 485
1410	- 342	- 665
1411	- 768	- 933
1412	- 1198	- 1078
1413	- 1672	- 1268
1414	- 2252	- 1422
1415	- 3178	- 1865

مأخذ: مرکز آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی

۴- عملکرد شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در مدیریت منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی

شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی با نام اختصاری «شستا» نقش مهمی در پایداری منابع سازمان تأمین اجتماعی ایفا می‌کند. به‌طور کلی شستا بزرگ‌ترین هلدینگ چندرشته‌ای کشور و بازوی اقتصادی و سرمایه‌گذاری برای سازمان تأمین اجتماعی است که نقشی کلیدی در تأمین منابع مالی پایدار و پرداخت تعهدات سازمان تأمین اجتماعی دارد.

جدول ۳. سهم شستا در مجموع تولید کشور

نام محصول	سهم از تولید کشور	نام محصول	سهم از تولید کشور
MEK	۱۰۰٪	سیمان	۳۱٪
اسید استیک	۸۶٪	PVC	۳۰٪
نخ تایر	۸۲٪	قراوردها و داروهای دانی	۳۰٪
گرمسفال ملاتین	۸۱٪	روانکارها	۲۵٪
کاتولن قراوری شده	۸۰٪	قیر	۲۰٪
سولفات سدیم	۷۷٪	نفت سفید	۱۸٪
مواد اولیه دارویی	۷۰٪	انواع تیشو	۱۸٪
عشم‌شیشه	۶۲٪	قراوردهای مسی	۱۸٪
انواع تایر	۴۹٪	نسوز و مواد ویژه	۱۶٪
قراوردها و داروهای انسانی	۴۵٪	نفت گاز	۱۳٪
دوده صنعتی	۴۲٪	MTBE	۱۲٪
کنسرتره زغال‌سنگ	۳۶٪	متانول	۱۰٪
پتنت	۳۶٪	آورد	۷٪

مأخذ: معاونت سرمایه‌گذاری و اقتصادی سازمان تأمین اجتماعی

مشکلات شستا در مدیریت منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی به موارد زیر دسته‌بندی می‌شود:

۱- تغییرات مکرر مدیریتی که سبب موارد زیر می‌شود:

- بی‌ثباتی در تصمیم‌گیری‌ها؛
- عدم اجرای برنامه‌های بلندمدت؛
- تأخیر در اجرای طرح‌ها و پروژه‌ها؛
- حفظ‌نشدن دانش و تجربه مدیریتی؛
- کاهش بهره‌وری و انگیزه کارکنان؛
- افزایش ریسک‌های مدیریتی.

۲- تقسیم سود بالا که باعث فشار بر تعهدات سازمان تأمین اجتماعی و همچنین کاهش منابع

مالی برای سرمایه‌گذاری‌های آتی می‌شود. فقط در سال ۱۴۰۲، ۹۵ درصد سود خالص

محقق‌شده (۲۴ هزار میلیارد تومان) به صورت سود تقسیم‌شده بوده است.

فصل دوم: توصیه‌های سیاستی نشست‌ها به تفکیک ... ۳۴۲

۳- مستهلک بودن صنعت و قدیمی بودن زیرساخت‌ها و صنایع شستا نیز در عدم انطباق با نیازهای بازار و به تبع آن رقابت پذیر نبودن در بازارهای جهانی و در نهایت کاهش بهره‌وری و تولید تأثیرگذار است.

۴- تحریم‌ها سبب ایجاد مشکل در تأمین مواد اولیه مورد نیاز و مشکلات در فروش و نقل و انتقالات مالی شده است. همچنین نوسانات ارزی و تأثیر آن بر درآمدها و هزینه‌های شستا غیر قابل چشم‌پوشی است.

۵- یکی از مهم‌ترین مشکلات شستا ناترازی انرژی در کشور است. این مشکل خود سبب ایجاد مشکلات زیر در شستا شده است:

- افزایش هزینه‌های انرژی بر صنایع؛
 - مشکلات در تأمین انرژی پایداری برای پروژه‌های صنعتی؛
 - وابستگی به انرژی‌های فسیلی و تأثیرات منفی محیط زیستی؛
 - وابستگی به واردات انرژی و بحران‌های ارزی؛
 - تأثیر ناترازی انرژی بر سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت و پروژه‌های توسعه‌ای.
- ۶- یکی دیگر از مشکلات شستا در تغییرات لحظه‌ای و ناگهانی قوانین است که بر روابط تجاری و قراردادهای تأثیر می‌گذارد.

توصیه‌های سیاستی

به‌طور کلی برخی مشکلات مالی سازمان تأمین اجتماعی از قرار زیر است:

- انجام‌دادن به موقع تعهدات توسط دولت (عدم پرداخت ۳٪ حق بیمه، عدم پرداخت قانون معافیت سهم کارفرما و ...)
- کاهش ارزش ذخایر نقدی سازمان بر اثر اجرای برنامه تعدیل ساختاری؛
- بازنشستگی‌های پیش از موعد بدون تأمین منابع مصوب دولت و مجلس؛
- مصوبات دولت، شورای اقتصاد و مجلس مبنی بر افزایش قیمت‌ها؛
- درصد کم اشتغال با توجه به شرایط رکود اقتصادی؛

۳۴۳ توصیه‌های سیاستی دانشگاه علامه طباطبائی به ...

- دریافت تعرفه‌ها و عوارض از سازمان؛
 - عدم بهره‌گیری سازمان از فرصت‌ها، ذخایر و منابع؛
 - افزایش نیافتن حقوق متناسب با تورم، و اعلام غیر واقعی دستمزد بیمه‌شده‌ها توسط کارفرمایان؛
 - اختصاص بخش عمده‌ای از ذخایر سازمان به احداث بیمارستان‌ها و مراکز درمانی؛
 - تورم دورقمی و بازده سرمایه‌گذاری پایین.
- مهم‌ترین راهکاری که برای سازمان تأمین اجتماعی و دیگر صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد افزایش منابع مالی و کاهش هزینه‌ها است. تمام سیاست‌های با توجه به این دو مورد اتخاذ گردند. افزایش منابع مالی در گرو کاهش فرار بیمه‌ای، افزایش نرخ حق بیمه برای گروه‌های خاص، تنوع‌بخشی به منابع درآمدی و پرداخت بدهی‌های دولت است. همچنین با بازنگری فرمول محاسبه مستمری و کنترل هزینه درمان می‌توان برای کاهش هزینه‌ها اقدام نمود. البته هر یک از راهکارهای پیشنهادی با موانعی در سطح اجرا روبه‌رو است که در جدول ۴ به اختصار ذکر شده است.

جدول ۴. موانع راهکارهای سیاستی در نظام صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی ایران

ردیف	راهکار	مانع
۱	بهبود محیط کلان اقتصادی و کسب‌وکار	در افق زمانی کوتاه‌مدت و میان‌مدت قابل دستیابی نیست و سازمان در این زمینه اختیاری ندارد.
۲	اعمال اصلاحات سیستمی و حرکت به سمت نظام‌های مبتنی بر اندوخته‌گذاری فردی	نبود الزامات برای پیاده‌سازی این نظام نظیر نرخ ییکاری و تورم پایین و عمیق بودن بازار سرمایه، بالابودن هزینه‌های گذار در صورت توقف فعالیت نظام فعلی (نامتناسب بودن ارزش دارایی‌ها با تعهدات آتی)، تأثیرات منفی بر همبستگی اجتماعی، خدشه‌دار شدن اصل عدالت اجتماعی، تجارب ناموفق دیگر کشورها که منجر به بازگشت از این نوع اصلاحات شده است.

ردیف	راهکار	مانع
۳	اعمال اصلاحات سنج‌ای با هدف تعویق بازنشستگی‌ها و کاهش میزان مستمری	فرایند طولانی تقنین، مقاومت‌های اجتماعی بالا، احتمال بروز اغتشاشات، اثر مسکن موقت و صرفاً تعویق مشکل ناپایداری مالی.
۴	پایه‌سازی نظام چندلایه تأمین اجتماعی از طریق اعمال اصلاحات ساختاری	فرایند طولانی آماده‌سازی زیرساخت‌ها از جمله پایگاه اطلاعات رفاهی، تجمع بودجه‌ریزی حوزه رفاه، بازتعریف و اصلاح ساختارهای موجود، هزینه بالای اجرای لایه حمایتی همگانی به‌عنوان عامل اصلی موفقیت نظام چندلایه، ضعف در شکل‌گیری لایه تکمیلی در نتیجه نبود ثبات اقتصادی.
۵	ارتقاء حجم دارایی‌ها و تقویت حکمرانی سرمایه‌گذاری‌ها	محدودیت منابع مالی دولت در تسویه مطالبات صندوق‌ها و غلبه دیدگاه سیاسی بر اصول اقتصادی در مدیریت سرمایه‌گذاری‌ها

مأخذ: معاونت بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی

با توجه به جدول بالا اصلاحات زیر پیشنهاد می‌شود با تأکید بر این نکته هر یک از این اصلاحات در مرحله اجرا با موانعی روبه‌رو خواهد شد و به عزم جدی تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران حوزه رفاه اجتماعی کشور نیاز دارد.

۱- اصلاحات پارامتریک:

- متناسب‌سازی سن بازنشستگی با روند امید زندگی در جامعه
- بازنگری طول دوره محاسبه میانگین دستمزد به‌عنوان مبنای تعیین مستمری؛
- یکسان‌سازی نرخ حق بیمه مندرج در ماده «۲۸» قانون تأمین اجتماعی
- تعیین سن بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور؛
- تعدیل حداقل مستمری مندرج در ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی؛
- پرداخت هزینه کمک‌های جانبی از محل بودجه عمومی دولت؛
- بازنگری در شرایط احراز مستمری‌های از کارافتادگی و بازماندگان.

۲- اصلاحات مهندسی مجدد:

- اصلاح فرایندها و بهبود روش‌های ارائه خدمات؛

۳۴۵ توصیه‌های سیاستی دانشگاه علامه طباطبائی به ...

- اصلاح نظام‌های مکانیزه به منظور تسریع انجام امور و افزایش ضریب امنیت؛
- ایجاد، تقویت و بهبود پایگاه‌های اطلاعاتی به منظور تقویت نظام تصمیم‌گیری؛
- استقرار تأمین اجتماعی الکترونیک؛
- بازننگری و اصلاح بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها.

۳- اصلاحات سیستمی:

- بازننگری در ماهیت کسب و کار سازمان در قالب نظام‌های چندلایه.

۴- افزایش توان شستا در امر مدیریت منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی:

- بهره‌مندی از ظرفیت‌های شرکت‌های دانش‌بنیان؛
- بهره‌مندی از ابزارهای نوین تأمین مالی؛
- ثبات مدیریتی؛
- بهره‌مندی از منابع بانکی؛
- مولدسازی دارایی‌ها؛
- تقسیم‌نکردن سود بالا.

۵- سایر راهکارها:

- ارتقاء بهره‌وری و سوددهی ذخایر و سرمایه‌گذاری‌های سازمان؛
- آگاه‌سازی شرکای اجتماعی از وضعیت سازمان؛
- توسعه دامنه پوشش بیمه‌ای؛
- کاهش گریز از پرداخت حق بیمه؛
- پیشگیری از تصویب قوانین مغایر با اصول حاکم بر بیمه‌های اجتماعی؛
- تعامل با دولت در جهت وصول مطالبات معوق؛
- کاهش تدریجی تعهدات دولت در قوانین جاری.