



گزیده اخبار منتشر شده سازمان تأمین اجتماعی در رسانه ها





مراسم تکریم و معارفه معاون اداری و مالی، مدیرکل امور بین الملل و سرپرست موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی برگزار شد

تأمین اجتماعی - ۱۹:۱۸ یکشنبه ۲۶ خرداد ۱۳۹۸

به گزارش اداره کل روابط عمومی سازمان تأمین اجتماعی، در این جلسه مهرداد محقق زاده به عنوان معاون اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی معارفه و از زحمات رحیم اردلان، معاون سابق اداری و مالی تقدیر شد.



همچنین روزبه کردونی به عنوان سرپرست موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و دکتر شهرام غفاری، رئیس سابق موسسه عالی پژوهش به عنوان مدیرکل امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی معارفه شدند.

محمدحسن زدا، سرپرست سازمان تأمین اجتماعی در این مراسم گفت: جابجایی مدیران در سازمان روال طبیعی دارد و این جابجایی ها باعث افزایش تحرک و ارتقاء کیفیت کار سازمان می شود.

وی با بیان اینکه آقای اردلان از مدیران با سابقه و خوش نام سازمان تأمین اجتماعی است، افزود: از زحماتی که ایشان در دوره تصدی معاونت اداری و مالی متقبل شدند، تشکر می کنیم و سازمان تأمین اجتماعی از توانمندی ایشان بهره مند خواهد بود.

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی با بیان اینکه آقای محقق زاده نیز از مدیران با سابقه سازمان تأمین اجتماعی است، گفت: از ایشان بابت قبول مسئولیت تشکر می کنم.

زدا با بیان اینکه موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی از جمله موسسات ارزشمند این سازمان است، گفت: دکتر غفاری که از مدیران شناخته شده سازمان هستند و تصدی مدیریت این موسسه را برعهده داشتند، به عنوان مدیرکل امور بین الملل منصوب شده اند. برای ایشان در این مسئولیت آرزوی توفیق داریم و از زحمات ایشان در موسسه عالی پژوهش تشکر می کنیم.

وی ادامه داد: در موسسه عالی پژوهش نیز دکتر کردونی، از مدیران خوش نام وزارت کار به عنوان سرپرست موسسه منصوب

شده اند و از ایشان بابت پذیرش این مسئولیت تشکر می کنیم.

رحیم اردلان، معاون سابق اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی در این جلسه گفت: به آقای محقق زاده بابت انتصاب به عنوان معاون اداری و مالی تبریک می گویم و برای ایشان آرزوی موفقیت می کنم. از مدیران و کارکنان سازمان نیز که در این سال ها با آنان همکاری داشته ام، تشکر می کنم.

وی در ادامه به بیان گزارشی اجمالی از مهمترین اقدامات صورت گرفته در معاونت اداری و مالی در دوره تصدی این مسئولیت پرداخت و گفت: سامانه جدید اداری سازمان در این دوره طراحی شده و در مراحل نهایی قرار دارد که منجر به تحول اساسی در این حوزه می شود. امیدوارم این سامانه با پیگیری آقای محقق زاده به مرحله عملیاتی برسد.

مهرداد محقق زاده، معاون اداری و مالی سازمان تأمین اجتماعی نیز در این جلسه گفت: از اعتماد آقای زدا برای واگذاری این مسئولیت و همچنین از آقای اردلان بابت زحماتی که در این سال ها متقبل شدند، تشکر می کنم.

وی با بیان اینکه تمامی واحدهای سازمان در تصمیم گیری های سهمیم هستند، گفت: هر کدام از همکاران و واحدهای سازمان به سهم خود برای اعتلای سازمان و بهبود روند خدمت رسانی، مسئولیتی بر عهده دارند و تلاش خواهیم کرد که در حوزه معاونت اداری و مالی به سهم خود برای بهبود و ارتقاء عملکرد سازمان تلاش کنیم.

دکتر روزبه کردونی، سرپرست موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی نیز در این جلسه گفت: موسسه عالی پژوهش برای کسانی که در حوزه رفاه اجتماعی کار کرده اند، آشنا است.

وی افزود: در سال های اخیر در این موسسه کار بزرگی صورت گرفته و احیای جایگاه و نام این موسسه نتیجه زحماتی است که دکتر غفاری و سایر همکاران موسسه کشیده اند.

دکتر شهرام غفاری، رئیس سابق موسسه عالی پژوهش که به عنوان مدیرکل امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی منصوب شده است، گفت: ۴ سال در موسسه عالی پژوهش بودم و مطمئنا با حضور دکتر کردونی روند ارتقاء موسسه تداوم خواهد داشت.

گزارش تصویری مراسم تکریم و معارفه معاونت اداری مالی، مدیرکل امور بین الملل و سرپرست موسسه عالی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی



تأمین اجتماعی ایران در خاورمیانه یک الگو خواهد شد

اسپوتینگ روسیه - ۱۴:۳۲ یکشنبه ۲۶ خرداد ۱۳۹۸

سرپرست سازمان تأمین اجتماعی ایران در این سفر در خصوص موضوعاتی از جمله همکاری سازمان تأمین اجتماعی ایران با صندوق بازنشستگی روسیه در زمینه تأمین اجتماعی، حقوق بازنشستگی و تبادل تجربه بین دو نهاد، جایگاه جمهوری اسلامی ایران در عرصه تأمین اجتماعی منطقه خاور میانه، چالش‌های ملی و جهانی برای سازمان تأمین اجتماعی و عواقب فشار تحریم‌های آمریکا در بخش تأمین اجتماعی



در ایران، برنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی برای مردم مختلف شرح داد.

هدف سفر شما به مسکو دیدار با نمایندگان صندوق بازنشستگی روسیه بود. چه موضوعاتی بحث شد و بطور کلی به چه نتایجی رسیدید؟

دو سال پیش وزیر کار روسیه به ایران سفر کرده و با سیستم تأمین اجتماعی ایران آشنا شدند. برای ایشان خیلی جالب بود که ایران چنین سیستم تأمین اجتماعی دارد. مشخصات تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی ما خیلی با هم شباهت دارد. از ما دعوت کردند که در یک فرصت مناسب به روسیه سفر بکنیم و از تجربیات همدیگر استفاده کنیم و نقاط قوت همدیگر را تقویت بکنیم. ما دو روز فشرده داشتیم. اول ما مطالب را شنیدیم و بعد مطالب خودمان را گفتیم. جلسه خیلی خوب و موفقی بود.

ما در ICCA فصل همکاری هم داریم. آنجا ما هر دو عضو فعال هستیم. من عضو هیئت ریسه هستم و آقای کوزلوف خزانه دار است. اینجا فقط بخش تأمین اجتماعی ایران و روسیه نبود. بخشی از مذاکرات مان در این باره بود که دو هفته آینده بایستی به ژنو برویم و آنجا هم همکاری با هم داشته باشیم. بحث ما فقط تأمین اجتماعی ایران و روسیه نبوده است.

A.SH / Sputnik

تحریم‌های آمریکا ایران و روسیه را بهم نزدیک کرده است

الان در روسیه سیستم تأمین اجتماعی صد سال سابقه دارد ولی در ایران شصت سال سابقه دارد. روسیه ۴۰ سال از ما جلوتر است. یک بحرانی که در ایام میانسالی صندوق‌های بازنشستگی پیش می‌آید آنها از این بحران رد شدند و ما قبل از بحران هستیم. پس می‌توانیم از تجربیات همدیگر استفاده کنیم. یک ضریب بین المللی داریم تا ببینیم وضعیت صندوق چگونه

است. یک ضریب پشتیبان است یعنی از چند نفر حق بیمه دریافت می کنیم و به چند نفر حقوق پرداخت می کنیم. عدد روسیه ۲.۵ و عدد ایران ۵.۵ است یعنی ما قبل از بحران هستیم و آنها وارد بحران شدند. ما برای آینده پیشبینی می کنیم از تجربیات آنها استفاده کنیم که چطور بحران را مدیریت کردند. این خیلی موضوع مهمی است و می تواند برای هر دو طرف جالب باشد.

بخش دیگر مهم در این مذاکره بررسی سیستم های آی تی و پیشرفتهای مکانیزه هر دو طرف بود که ببینیم کدام کشور در چه بخشی موفق بوده و طرف دیگر همان نسخه را پیاده بکند. برای ریاست صندوق بازنشستگی جالب بود که ایران چنین سیستم مکانیزه پیشرفته دارد که چقدر خوب می توانیم از این سیستم مکانیزه استفاده کنیم. قراردادهای بعدی را گذاشتیم که انشالله با جزئیات بیشتر کار را به پیش ببریم.

سازمان تامین اجتماعی ایران از چه تجربه دیگری هم می تواند استفاده کند؟

یک اصطلاح در صندوق بازنشستگی داریم به نام اصلاحات پارامتریک. اصلاحات پارامتریک شامل سن بازنشستگی، سابقه برای بازنشستگی، فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی و... است. وقتی در روسیه دیدند که به عدد ۲.۵ رسیدند مجبور شدند آنها را تغییر بدهند. مثلاً سن بازنشستگی آقایان در روسیه را از ۶۰ تا ۶۵ سال افزایش دادند برای اینکه آنها ۵ سال دیرتر حقوق بگیرند و ۵ سال بیشتر حق بیمه بدهند. این تغییران باعث می شود که صندوق پایدار بشود. تا ۵ سال وقتی خروجی جدید نداشته باشد و بیمه شدگان جدید بیایند در این ۵ سال کل عدد ۲.۵ به ۳.۵ تبدیل می شود و دوباره بالا می رود ۴.۵ می شود. در روسیه اینکارها انجام شده است، زیرا با بحرانهای اجتماعی مصادف می شود، زیرا بالا بردن سن بازنشستگی به میزان ۵ سال، باعث عصبانیت همه می شود. خیلی خوب است که ما بدانیم از چه روشهایی استفاده کردند که هم توانستند بحران اجتماعی را کنترل کنند و هم عدد را بالا ببرند.

آنها دوست دارند از ما پرسند چکار کردیم که عدد ۵.۵ حفظ شده است. عدد ۵.۵ در ایران در ۴-۵ سال پیش حفظ و کنترل شده است. ما سال گذشته ۴ جایزه بین المللی در تامین اجتماعی دنیا را بدست آوردیم. آنها دوست دارند بدانند که چطور دنیا این ۴ جایزه را به ما داده است. این همه نقاط مشترکی است که ما می توانیم آن را مورد بحث و بررسی قرار بدهیم. ما در تامین اجتماعی ایران، شرکت شستا را داریم که یک غول اقتصادی بزرگ در ایران است. در روسیه پول صندوق بازنشستگی را می برند توی بانک ها می گذارند، به دولت داده می شود و دولت آن را در بانک می گذارد. اما در ایران ما خودمان شرکت داریم که در آنجا سرمایه گذاری می کنیم و از سود آن استفاده می کنیم. در روسیه می خواهند ببینند که اگر تجربه ما موفق است، آنها هم این نسخه را پیاده بکنند. ما هم دوست داریم تجربه آنها را بررسی کنیم و ببینیم اگر ما پول خودمان را به دولت بدهیم و دولت در بانک بگذارد و سرمایه گذاری بکند شاید برای ما بهتر باشد.

در بخش درمان در ایران ما ۳۵۰ مرکز درمانی داریم که افرادی که به این مراکز مراجعه می کنند، درمان آنها صد درصد بطور رایگان انجام می شود. بهترین بیمارستان ایران که بیمارستان میلاد تهران با ۱۲۰۰ تخت است مربوط به سازمان تامین اجتماعی است. هر کس به آنجا مراجعه می کند حتی در زمینه پیوند اعضا که پرهزینه ترین بخش است، نیز تمام خدمات صد درصد رایگان است. برای همکاران روس جالب بود که ما در ایران این امکانات را درست کرده ایم.

مثلاً در حوزه خانمها، تامین اجتماعی در زمان بارداری خانمها بین ۶ تا ۹ ماه موقع زایمان آنها استراحت مطلق دارند. حقوق آنها را تامین اجتماعی پرداخت می کند. توی این ۹ ماه همسر آنها باید مرخصی دو هفته ای بگیرد تا در خانه به همسرش کمک بکند. برای ازدواج نیز کمک می کنیم. ۲۰ درصد بیمه شده های ما خانمها هستند، یعنی از ۴۲ میلیون نفری که ما تحت پوشش داریم، ۲۰ درصد خانمها هستند. از پرسنل ما که ۷۰ هزار پرسنل داریم، ۳۰ هزار نفر آنها خانمها هستند. برای دوستان طرف ما، این تعداد حضور خانمها جالب بود. چون احترام خاصی برای خانم ها قایل هستیم، می گوییم که خانم ها با

۴۲ سال سن و ۲۰ سال سابقه می توانند بازنشسته بشوند. اگر بچه های بیشتری داشته باشند، کمک های بیشتری به آنها می دهیم.

شما در کنفرانس های بین المللی دیگر با تجربیات کشورهای دیگر نیز آشنا می شوید، چرا تجربه روسیه برای شما جالب است؟

چه کسی گفته است که فقط روسیه است؟ ما الان در روسیه هستیم. از اینرو در باره روسیه صحبت می کنیم. ما با ترکیه قرارداد متقابل داریم. کشور عراق از ما خواسته است که به سیستم آنها کمک کنیم. من چند وقت پیش در عمان بودم و با آنها صحبت می کردم. بتدریج تأمین اجتماعی ایران دارد در منطقه خاورمیانه یک الگو می شود، زیرا خدماتی که ما می دهیم و سیستم مکانیزه ای که ما داریم بی نظیر است و دیگر کشورها دارند این سیستم را می بینند و همه آنها نیز اذعان می کنند که سیستم بی نظیری است. دارند الگو می کنند و ما به هر کسی که اعلام آمادگی کرد و علاقمند باشد کمک می کنیم. چه سیستمی الگو خواهد بود؟

نحوه گرفتن حق بیمه، تعداد خدماتی که ارائه می شوند و میزان خدمات هم می تواند بررسی شود. سیستم ما اینطور است که برای کسی که بیکار می شود تا ۵ سال به او حقوق پرداخت می کند تا در آرامش برود و یک شغل مناسب پیدا بکند. کمتر کشوری در خاورمیانه از چنین سیستمی برخوردار است. در این سیستم، حمایت از گروه های کم درآمد، خانم ها مخصوصا خانم های تحصیل کرده. پیشبینی شده است. آنها می توانند الگو باشند. می توان دید که وضعیت خانم ها در سیستم های کشورهای خاورمیانه چه تفاوتی دارد. قوانینی که ما داریم که از دوره پایلوت و آزمایش گذشته و الان عملیاتی است، می توانند الگو باشند. وقتی نرم افزار را داشته باشیم، دیگر تغییر زبان مشکلی نیست و کشورهای دیگر هم می توانند از آن استفاده بکنند.

سازمان تأمین اجتماعی با چه چالش های ملی و جهانی روبرو می شود؟

همه سازمان های تأمین اجتماعی دنیا بعد از اینکه از ۷۰-۶۰ سالگی بگذرند، دچار بحران می شوند، چرا؟ چون آن افرادی که اول ثبت نام کرده اند، حالا دیگر به سن بازنشستگی می رسند. یعنی سازمان های تأمین اجتماعی تا ۳۰ سال اول فقط درآمد دارند. کسی بازنشسته نمی شود، زیرا سابقه ندارند. اما از سال ۳۱ به بعد هزینه های سازمان های تأمین اجتماعی بالا می رود. بعد موج بازنشستگی شروع می شود. در نتیجه در وضعیتی قرار می گیریم که با موج بازنشستگی مواجه می شویم. از زمانی که تأمین اجتماعی در ایران ایجاد شده است تا ۱۴ سال پیش، یک و نیم میلیون نفر بازنشسته شدند و در ۱۴ سال اخیر هم یک و نیم میلیون نفر بازنشسته شده اند. یعنی در ۱۴ سال مساوی ۵۰ سال. حالا ۱۰ سال بعدی برای ما مشکلتر خواهد بود، اگر آگاهی نداشته باشیم و تجربه نداشته باشیم به پشیمانی خواهد رسید که ما نمی خواهیم پشیمان بشویم. ما می خواهیم اوضاع را کنترل کنیم نه اینکه اوضاع ما را کنترل بکند.

برنامه های سازمان تأمین اجتماعی برای مردم مختلف چیست؟

ما در دو گروه کوتاه مدت و بلندمدت مردم را تحت پوشش قرار می دهیم. اولاً اینکه ۴۲ میلیون نفر از جمعیت ۸۰ میلیونی ایران تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی است. ما در تعهدات بلندمدت حقوق و مستمری پرداخت می کنیم و بازنشستگی به گروهی که بازنشسته می شود. به کسانی که در اثر حادثه و یا بیماری توان کارکردن ندارند مادام العمر حقوق پرداخت می کنیم. به کسانی که بازنشسته شده اند و فوت کرده اند به بازماندگان آنها حقوق می دهیم. دختر فردی که فوت کرده تا زمانی که ازدواج نکرده و شغلی ندارد حقوق بازنشستگی پدرش را دریافت خواهد کرد که می تواند ۵۰ سال یا ۷۰ سال باشد. حتی اگر ازدواج بکند و بعد طلاق بگیرد و شغلی نداشته باشد، ما از او حمایت می کنیم. این احترامی است که جمهوری اسلامی برای خانم ها قائل است که آنها بی سرپرست و بدون درآمد نباشند.

به این ترتیب در پروژه های بلندمدت ما این گروه هست و در کوتاه مدت، ابتدا تضمین درمان است. هر جور مشکل درمانی که داشته باشند تضمین می شود. بیکاری آنها تضمین می شود، حوادث کوچکی که پیش می آید، مثل زایمان یا چند هفته بستری بودن، یا دوره های زمانی کوتاه مدت که کار خود را ناخواسته از دست می دهند، حقوق آنها پرداخت می شود. برای ازدواج پرداختی بصورت هدیه داریم که به آنها داده می شود. غم انگیزترین حوادث هم این است که اگر تحت پوشش ما فوت کنند، ما به برگزاری مراسم کمک می کنیم.

بدین ترتیب خدمات ما از قبل از دنیا آمدن شروع می شود، یعنی بچه ای که در شکم مادر است، ما به مادرش پرداخت می کنیم و خدمات سازمان تأمین اجتماعی ما تا بعد از اینکه شخص از دنیا می رود ادامه دارد که بی نظیر است. ایران یکی از پیشرفته ترین خدمات دنیا را دارد. در مجمع جهانی تأمین اجتماعی این موضوع گفته شده و تأیید شده است و به این دلیل بین ۲۰۰ کشور، ایران به عنوان یکی از اعضای هیئت رئیسه انتخاب شده است.

آیا فشار تحریمی آمریکا بر اقتصاد ایران، بر خدمات سازمان تأمین اجتماعی ایران تأثیر می گذارد؟ متأسفانه تحریم ها مردم را هدف قرار می دهد و نه دولت را. ما از شش ماه قبل پیش بینی کردیم که فشار تحریم ها بر مردم را کاهش بدهیم. و چون آگاهانه برخورد کردیم، خیلی برای ما فشار نبوده است. تحریم ها باعث شده است که بعضی از کارگاهها تعطیل بشود. ما به این کارگاهها گفتیم که نیازی نیست به ما پول بیمه بدهید، آن مقداری که قرار است به ما بدهید ببرید به کارگرهای خود بدهید. این کمک می کند. اگر بدهکار بودند، گفته شد بدهی خود را قسطی بپردازند. جریمه های آنها را بخشیدیم، یعنی هرچقدر آمریکا فشار آورد ما محبت کردیم. از اینرو فشار تحریم ها نگذاشت آنها به آن نتایجی که بدنباش بودند برسند.

در بخش دارو و تجهیزات پزشکی یک مقداری محدودیت برای ما ایجاد کرد. ما داریم تولیدات داخلی خودمان را افزایش می دهیم. ۷۰ درصد تولید داروی کشور با ماست. امکانات ویژه ای گذاشتیم و کمک می کنیم. یک خبر خوب دیگر این است که این تحریم ها باعث شده است که ما وادار بشویم خودمان برویم این داروها را بسازیم و امکانات جدید ایجاد بکنیم. در حالی که اگر تحریم ها نبود، شاید ما راحت وارد می کردیم. ولی تحریم ها کمک کرد که ما پیشرفت بکنیم و اقدامات خوبی هم انجام بدهیم. جای خرسندی است که تحریم ها که قرار بود ما را از پا بیاندازد برعکس دارد ما را قوی می کند. حقوق بازنشستگی در ایران چقدر است و بستگی به چه دارد؟

ما در ایران یک حداقل حقوق داریم و یک حداکثر. برای سال جاری حدود ۱۵۰ دلار حداقل است و حدود ۱۲۰۰ دلار هم حداکثر است. دریافت این حقوق بستگی به آن دارد که در زمان اشتغال حقوق شخص چقدر بوده و چقدر حق بیمه داده است و سالهای پرداخت او چقدر بوده است. این دو نکته تعیین کننده حقوق بازنشستگان است. ما الان حدود ۲۰۰ هزار نفر در تأمین اجتماعی بازنشسته داریم. اینها کل ظرفیت ایران نیست. زیرا علاوه بر ما، صندوق بازنشستگی دولت، صندوق روستائیان نیز هست. همه اینها با هم ۸۰ میلیون نفر جمعیت ایران را پوشش می دهند.

آیا افزایش حقوق بازنشستگی پیش بینی می شود؟

بله، هر سال. یکی از مواد قانونی ما این است که هر سال حقوق بازنشستگی ما باید نسبت به تورم افزایش پیدا بکند. امسال حقوق های بازنشستگی ۳۶ و نیم درصد افزایش داشته است. کلیه ایرانیان خارج از کشور هم می توانند از سیستم ما استفاده بکنند. علاوه بر آن خارجی هایی که در ایران زندگی می کنند. خارجی ها نیز از طریق سایت ما می توانند فرم را پر کنند و مراحل پرداخت بیمه را تکمیل کنند. چون درمان ما را استفاده نمی کنند، ما کاهش نرخ حق بیمه برای آنها داریم. اگر همه در ایران با ۳۰ درصد بیمه می شوند، اینجا حدود ۱۰ درصد به آنها تخفیف می دهیم و یک چیزی حدود ۱۸ درصد می توانند بیمه بشوند و از حقوق بازنشستگی استفاده بکنند. به همان ارزی که پرداخت شود به همان ارز هم حقوق بازنشستگی دریافت

خواهد شد. البته چون تازه این روند شروع شده است، هنوز کسی اقدام نکرده است. ولی ۳۵ هزار نفر از ایرانیان خارج از کشور در این ۵-۶ ماه اخیر که ما این سیستم را ایجاد کردیم به ما پیوستند که نشان می دهد شروع خیلی خوبی بوده است. این کارها از طریق نمایندگان ما انجام می شود در کشورهایی که به ما اجازه داده اند. حدود ۱۲ کشور از جمله کانادا، چین، عراق و امارات و غیره هستند. کارگزارهای ما به مراجعه کنندگان کمک می کنند. در ایران هم واحد سی آر ان داریم که تماس می گیرند و مشکلات آنها حل می شود. در روسیه تعداد ایرانی های شاغل کم است.



به گفته محسن ایزدخواه معاون پیشین سازمان تأمین اجتماعی

بحران تأمین اجتماعی و شطرنج شستا

صدا نیوز - ۱۲:۳۷ یکشنبه ۲۶ خرداد ۱۳۹۸

به نقل از صدانیوز، چند انحراف از قانون ساختار نظام جامع تأمین اجتماعی در دوره احمدی نژاد و پس از آن، سبب تسلط سیاسیون بر شستا و انتصاب های توصیه ای در این هلدینگ بزرگ شد. انتصاب مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره در خفا و به دنبال توصیه برخی نمایندگان مجلس، وزرا و افراد ذی نفوذ، شرایط را به اندازه ای بحرانی کرده که محسن ایزدخواه، معاون پیشین سازمان تأمین اجتماعی از آن با عنوان



فاجعه یاد می کند.

او می گوید: اگر می خواهید بدانید در شستا چه فاجعه ای رخ داده است، باید به چند آیت توجه کنید. ارزش روز دارایی های شستا ۴۵ هزار میلیارد تومان عنوان و در مقابل سود شستا در سال ۹۷، هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان اعلام می شود؛ یعنی شستا تنها سه درصد سود داده است. این میزان حتی سود واقعی هم نیست. بخشی از آن وام بانکی است که تأمین اجتماعی شرکت ها را مجبور کرده از بانک بگیرند و در قالب سود به این سازمان بدهند. اگر در ۲۰ سال گذشته حساب های تأمین اجتماعی را نگاه کنید؛ حداکثر منبع درآمدی که حاصل از سود فعالیت های اقتصادی شستا در بودجه سنواتی سازمان تأمین اجتماعی نوشته شده ۱۰ درصد است که آن هم از روی کاغذ فراتر نرفته است.

ایزدخواه در این گفت و گو به لغو واگذاری ۱۳۰ شرکت به بابک زنجانی اشاره می کند و در نقد انتصاب های توصیه ای می گوید: هرچند آقای شریعتمداری لیست اعضای هیئت مدیره شستا را منتشر کرد اما این لیست خام هیچ اطلاعی از سابقه، تخصص و میزان دریافتی مدیران به مخاطب نمی دهد. محسن ایزدخواه معاون پیشین سازمان تأمین اجتماعی بحران تأمین اجتماعی را از منظر بودجه این صندوق در سال ۹۸ بررسی می کند که بالغ بر ۳۵ هزار میلیارد تومان کسری دارد.

برای ورود به موضوع روزنه های فساد در صندوق های بازنشستگی و بیمه به خصوص صندوق تأمین اجتماعی، ابتدا می خواهیم تصویری از وضعیت حال این صندوق ارائه داده و نقش سوءمدیریت های گذشته و اتفاقات فسادآلودی را که پیش تر در این صندوق افتاده در ایجاد شرایط امروز صندوق توضیح دهید.

در یک جمع بندی کلی ما ۱۸ صندوق بازنشستگی در کشور داریم که در یک تقسیم بندی، می توانیم این صندوق ها را عمومی و اختصاصی نام گذاری کنیم. صندوق های اختصاصی طبقه ای از جامعه، وزارتخانه یا بخشی از کشور را تحت پوشش قرار می دهند. مانند صندوق بازنشستگی شهرداری، شرکت نفت، بانک ها یا فولاد. چهار صندوق هم وجود دارد که صندوق های عمومی هستند مانند صندوق تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح و صندوق بیمه روستاییان و عشایر. صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری سرجمع بیش از ۷۵ درصد از افراد واجد شرایط را تحت پوشش قرار داده اند. به تعبیر برخی سیاستون اهمیت این دو صندوق آن قدر هست که اگر این دو صندوق عطسه کنند باقی ذات الریه می گیرند. بنابراین ما متمرکز می شویم روی صندوق تأمین اجتماعی تا نمایی از وضعیت کلی این صندوق ها را ارائه دهیم.

چند شاخص وجود دارد که نشان دهنده وضعیت منابع و مصارف صندوق های بیمه ای و تأمین اجتماعی هستند. مهم ترین شاخص نسبت پشتیبانی است. این نسبت می گوید چه تعداد افراد حق بیمه می پردازند و در مقابل چه تعداد افراد از آن برخوردار می شوند. از نظر تجربیات سازمان بین المللی کار و اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی این عدد اگر به شش برسد؛ یعنی شش نفر حق بیمه بپردازند و یک نفر برخوردار باشد، زنگ های خطر برای مدیریت آن صندوق ها به صدا در می آید و اگر این عدد به پنج برسد به معنی آن است که تعادل در منابع و مصارف به هم خورده و مصارف از منابع پیشی گرفته است. امروز بررسی ضریب پشتیبانی ۱۴ صندوق اختصاصی نشان می دهد این شاخص به طور متوسط ۱۵ است و این به مفهوم آن است که این صندوق ها توان ایستادن روی پای خود را ندارند.

پس چطور ادامه حیات می دهند؟

این صندوق ها از رانت های مختلف برخوردار می شوند. به طور مثال صندوق بازنشستگی بانک ها از یک نوع رانت و حمایت از سوی بانک ها برخوردار است. بخشی از علت اینکه قیمت تمام شده پول در بانک ها بالاست نیز به این مسئله باز می گردد. یعنی هزینه تمام شده صندوق بازنشستگی به هزینه های بانک اضافه شده، هزینه تمام شده پول بالا می رود و نهایتاً این بار به مردم تحمیل می شود. یا به عنوان نمونه ای دیگر صندوق بازنشستگی نفت یک سری کالا و خدمات از وزارت نفت دریافت کرده و با آن خرید و فروش و به نحوی از رانت استفاده می کنند.

وضعیت ضریب پشتیبانی صندوق های عمومی چگونه است؟

در این چهار صندوق عمومی، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح زیر یک است. به این مفهوم که اگر دولت در بودجه های سالانه برای این صندوق ها عدد لحاظ نکنند، اینها نمی توانند ادامه حیات داشته باشند. تقریباً بیش از ۷۵ درصد هزینه های صندوق بازنشستگی کشوری و حدود صددرصد هزینه های صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح در ردیف های بودجه دیده می شود. صندوق بیمه روستاییان با توجه به اینکه صندوقی جوان است، هنوز خودتکایی داشته و منابع آن بر مصارفش پیشی دارد، اما در رابطه با صندوق تأمین اجتماعی، بر اساس آخرین برآوردی که خود صندوق داشته، این عدد به زیر پنج؛ یعنی ۴۹ رسیده است. بنابراین از نظر نرخ پشتیبانی، این صندوق، منابع کمتری از مصارف دارد و اگر ردیف های بودجه، فروش اموال و دارایی ها و وام های بانکی نباشد نمی تواند ادامه حیات بدهد.

ردیفی که در بودجه برای تأمین اجتماعی دیده شده، چقدر است؟

بودجه سال ۹۸ تأمین اجتماعی به لحاظ درآمدی بالغ بر ۱۲۲ هزار میلیارد تومان است و به همین میزان نیز باید هزینه کند. منتها آنچه مهم است اینکه هزینه ها صددرصد تحقق پیدا می کند، ولی تحقق درآمدها با اماواگر روبه رو است؛ به طور مثال از ۱۲۲ هزار میلیارد تومانی که به عنوان درآمد منظور کردند، برای بالانس کردن بودجه ۳۰ هزار میلیارد تومان سهم دولت قید شده است. این عدد ناشی از بدهی هایی است که دولت باید به تأمین اجتماعی پرداخت کند. اما آنچه رسماً در ارقام بودجه

گنجانده شده عددی حدود سه هزار میلیارد تومان است. در واقع تأمین اجتماعی برای سال ۹۸ با کسری قابل توجهی مواجه است و فقط در ظاهر برای بالانس شدن منابع و مصارف در بودجه، ۳۰ هزار میلیارد تومان سهم دولت منظور شده است. مجموع بدهی دولت به تأمین اجتماعی چقدر است؟

بدهی دولت به تأمین اجتماعی اگر بر مبنای قانون ساختار نظام جامع رفاه محاسبه شود که در آنجا قید شده اگر دولت بدهی خود را پرداخت نکند موظف است مطابق نرخ اوراق مشارکت سود در نظر بگیرد، بالغ بر ۱۸۰ هزار میلیارد تومان است. به رغم اینکه در قانون ساختار، قانون تأمین اجتماعی، قانون برنامه پنج ساله توسعه پنجم و ششم و قانون بودجه تأکید شده که علاوه بر پرداخت بدهی های گذشته نباید زمینه ایجاد بدهی آینده از این محل شکل بگیرد، اما به دلیل تنگناهای گذشته یا اینکه دولت هنوز درک نکرده که به خطراتادن صندوق تأمین اجتماعی می تواند امنیت جامعه را تهدید کند، به لحاظ عملی فکری برای این موضوع نکرده اند. البته در یکی از تبصره های بودجه ۹۸ پیش بینی کرده اند که دولت حدود ۵۰ هزار میلیارد تومان از بدهی هایش را در قالب تهاتر با بدهی های تأمین اجتماعی تسویه کند.

حتی اگر بپذیریم که اراده ای برای پرداخت این ۵۰ هزار میلیارد تومان از سوی دولت وجود داشته باشد، ما در ارقام بدهی های تأمین اجتماعی عددی نزدیک به ۴۲ هزار میلیارد تومان بدهی انباشته می بینیم. این دیون از سال های قبل به سال ۹۸ انتقال داده شده است. از سوی دیگر در بدهی های این صندوق پنج هزار میلیارد تومان نیز بابت پرداخت سود وام هایی که از بانک ها دریافت شده است، وجود دارد. پس با این دو شاخص؛ یعنی نرخ پشتیبانی و وضعیت مالی مشخص می شود که صندوق تأمین اجتماعی با بحران پیشی گرفتن منابع بر مصارف روبه رو است.

تأمین اجتماعی در سال ۹۸ با چقدر کسری بودجه مواجه است؟

اگر فرض را بر این بگذاریم که دولت ۵۰ هزار میلیارد تومان بدهی خود را تهاتر کند، این پرداخت بخشی از دیون گذشته دولت به تأمین اجتماعی خواهد بود. صندوق تأمین اجتماعی دست کم بیش از ۳۵ درصد با کسری منابع روبه رو است؛ یعنی بین ۳۵ تا ۴۰ هزار میلیارد تومان کسری بودجه خواهد داشت.

هر سازمانی از دو محیط درونی و بیرونی اثرپذیر است؛ به طور مثال اگر نرخ بی کاری تک رقمی و تورم تک رقمی داشته باشیم یا نرخ سرمایه گذاری با جهش روبه رو شود و رشد اقتصادی قابل توجه داشته باشیم می تواند بر میزان درآمد صندوق تأثیر مثبت داشته باشد، اما در شرایطی که تمام این شاخص ها در سال جاری با پیش بینی افت مواجه است، می توان تخمین زد درآمدها به مراتب کمتر از آنچه پیش بینی شده است، باشد.

وزارت کار پیش بینی کرده در سال جاری یک میلیون نفر شغل خود را از دست می دهند و نرخ بی کاری افزایش می یابد. از آن طرف اعلام کرده اند که ۳۳ میلیون نفر بی کار در کشور داریم. اینها همه از عوامل اثرگذار بر درآمد صندوق است. با این شرایط می توانیم به صندوق لقب ورشکسته بدهیم؟

در صندوق های بیمه ای بر اساس مقاوله نامه های مختلف سازمان بین المللی کار، از جمله مقاوله نامه ۱۰۲ که تأکید دارد تضمین کننده تعهدات صندوق های بیمه ای دولت ها هستند، اگر سازمان تأمین اجتماعی نتواند به تعهدات خود عمل کند، عملاً دولت باید ورود پیدا کند و تعهدات این صندوق را برعهده بگیرد. پس مانند تعاریف شرکتی نمی توانیم عبارت ورشکستگی را برای این صندوق ها به کار ببریم. می توانیم بگوییم این صندوق ها قادر به انجام تعهدات خود نیستند و دولت به عنوان شریک سوم باید وارد عمل شود. البته اینجا به دلیل بار هزینه ای که این صندوق ها برای دولت ایجاد می کنند، مشکلات زیادی مانند چاپ اسکناس و تورم برای اقتصاد ایجاد خواهند کرد.

طرح تحول سلامت چقدر بر هزینه های صندوق افزوده و چقدر از بحران پیش روی صندوق سهم این طرح است؟ پس از روی کار آمدن دولت آقای روحانی شاخص های سلامت در کشور بسیار نامطلوب بود. سالانه بیش از پنج تا هفت درصد

جمعیت کشور، به علت هزینه های کمرشکن درمان طبقه اجتماعی شان فرو می ریخت؛ یعنی اگر در طبقه متوسط قرار داشتند به طبقه های زیرین و ضعیف تر سقوط می کردند.

ضمن اینکه تجربیات اقتصادی جهانی و ایران نشان می دهد که آثار توری در بهداشت و درمان دوبرابر سایر حوزه ها است؛ یعنی اگر یک تورم ۱۵ درصدی داشته باشیم آثار آن در حوزه بهداشت و درمان بیش از ۳۰ درصد خواهد بود؛ بنابراین صورت مسئله را دولت درست تشخیص داد که باید کیفیت درمان را بالا ببرد.

اما زمانی که می خواستند برنامه ای برای حل این مشکل طراحی کنند دچار اشتباهات فاحش شدند. اشتباه وزارت بهداشت در وهله نخست این بود که گمان می کرد از پنجره دست کاری قیمت ها و افزایش تعرفه های پزشکی کارایی را بالا ببرد و در راستای کارایی بتواند خدمات درمانی ارائه دهد. بر این اساس، کتاب افزایش تعرفه نسبی را در شورای عالی خدمات درمانی طرح کردند و تعرفه های پزشکی گاه بین صد تا چندصد درصد تعرفه های پزشکی بالا رفت. عملاً هزینه های درمانی را به شدت افزایش دادند؛ به طوری که بعدها وزیر کار وقت خود عنوان کرد ما در این زمینه دقت لازم را نداشتیم. هزینه های درمانی به حدی بالا رفت که هزینه های صندوق تأمین اجتماعی در طول ۲۵ سال ابتدای اجرای طرح سلامت دو برابر ۵۲ سال گذشته شد. ضمن اینکه بسیاری از ملاحظات دیگر مانند راهنمایی بالینی و پزشک خانواده نیز رها شد. به این ترتیب هزینه های کمرشکنی که روی مردم بود به بیمه ها انتقال پیدا کرد. بر این اساس، بخشی از این ۴۲ هزار میلیارد تومان دیون تأمین اجتماعی ناشی از غفلتی است که صندوق های تأمین اجتماعی، خدمات درمانی و خدمات درمانی نیروهای مسلح و دولت داشتند. بنابراین برگ برنده وزارت بهداشت منجر به چالش بزرگ بین دو وزارتخانه رفاه و بهداشت و نهایتاً باعث حذف وزیر بهداشت و استیضاح وزیر کار شد. در این بین، وزارت بهداشت تصورش این بود که با تغییر ساختارها می تواند اوضاع بیمه سلامت را به دست بگیرد. به همین دلیل لابی هایی صورت گرفت و طرح سلامت را از وزارت رفاه گرفته و به وزارت بهداشت سپردند اما عملاً متوجه شدند که این کار تا استراتژی های اصلی را اصلاح نکنند؛ نمی تواند موجب کارآمدی شود.

از طرف دیگر، چون دولت بدون انجام آزمون وسیع و اینکه بسنجند چند میلیون نفر از افرادی که درخواست بیمه سلامت کرده اند توان پرداخت هزینه درمان را دارند، ۱۳ میلیون نفر را تحت پوشش قرار داد که خود این موضوع در به وجود آوردن بحران هزینه های درمان نقش مؤثری داشت. اکنون نیز از طرف دیگر بام افتاده و اعلام کرده اند تمام افرادی که دفترچه رایگان دریافت کرده اند، باید نسبت به خرید آن اقدام کنند؛ بنابراین بخشی از بحران پیشی گرفتن مصارف بر منابع صندوق تأمین اجتماعی ناشی از تصمیمات شورای عالی خدمات درمانی در رابطه با دست کاری تعرفه های پزشکی بود. البته نکته ای که اهمیت دارد این است که تخصص مسئولان در این تصمیم نقش مهمی داشته است؛ به گونه ای که می بینیم وزیر بهداشت پزشک بوده است، همین طور مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی، مدیرعامل سازمان بیمه سلامت و مدیرعامل سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح نیز پزشک بوده اند. بر این اساس، اگر بخواهیم خوش بینانه قضاوت کنیم، باید بگوییم این مسئولان بی توجه بودند یا اگر بخواهیم قضاوتی دیگر داشته باشیم باید گفت با یک تضاد منافع جدی در این بحث روبه رو هستیم. شایسته نیست افرادی که صبح تصمیم می گیرند تعرفه ها را چند صد درصد بالا ببرند عصر در مطب هایشان از این تصمیم منتفع شوند. این هم یکی از غفلت های بزرگ بود که شورای عالی خدمات درمانی که بعدها به شورای عالی طرح سلامت تغییر نام داد، داشته است.

طرح سلامت هرچند در ابتدا به طور کامل رایگان بود، اما به مرور دولت قسمت قابل توجهی از موارد درمانی را از فهرست موارد تحت پوشش این بیمه خارج کرده است. با وجود کاهش قابل توجه سهم دولت از هزینه های درمان در این طرح باز هم بار مالی آن قابل کنترل نیست؟

تصمیماتی که طرح تحول سلامت گرفته بود بیشتر در بخش بستری متمرکز شد و سهم مردم در بخش بستری واقعا کاهش

پیدا کرد. اما در سایر بخش ها به علت دست کاری قیمت ها در بخش غیربستری به شدت افزایش پیدا کرد. از سوی دیگر، حدوداً بیش از ۷۵ درصد بار مالی طرح تحول سلامت متوجه بیمه ها از جمله صندوق تأمین اجتماعی است که هم تولیدکننده درمان بود و هم مصرف کننده درمان. خود صندوق تأمین اجتماعی نیز با اجرای طرح سلامت در بیمارستان های خود هزینه های هنگفتی را متحمل شد. از آن طرف نیز که خود خریدار درمان بود با بن بستى به نام کسرى منابع مواجه شد. امروز هم می بینیم که یکی از چالش های بزرگ بین تأمین اجتماعی و وزارت بهداشت همین طرح سلامت است. حتی برای اینکه تأمین اجتماعی بتواند به تعهدات خود عمل کند؛ بخشی از اموال و بیمارستان های تأمین اجتماعی و مراکز فنی و حرفه ای وزارت کار در گرو بانک ها قرار گرفت تا با تسهیلات بانکی وزارت کار بتواند به تعهدات خود در مقابل وزارت بهداشت عمل کند.

با تغییراتی که اکنون در وزارتخانه ها ایجاد شده، تصور بر این است که می خواهند راهنمای بالینی و پزشک خانواده را گسترش دهند که این خود عامل کنترل کننده و بازدارنده افزایش هزینه های درمانی است. ضمن اینکه سعی کرده اند در چند سال اخیر حداقل افزایش هزینه تعرفه های پزشکی را داشته باشند.

در گفته های خود اشاره ای کردید به پزشک بودن مسئولان وزارت بهداشت و صندوق های بازنشستگی و بیمه ای؛ می خواهم از این زاویه به موضوع انتصاب ها در صندوق تأمین اجتماعی ورود کنم. از نظر شما، چقدر از انتصاب های سال های اخیر سیاسی بوده است؟

تا قبل از قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی که سازمان تأمین اجتماعی تحت نظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود، به پیشنهاد وزیر بهداشت، مدیرعامل و دو عضو هیئت مدیره از هیئت وزیران رأی اعتماد می گرفتند. تجربه آن مقاطع نشان می دهد بخشی از بیمارستان سازی ها ناشی از وابستگی سازمان تأمین اجتماعی به این وزارتخانه بوده است. در قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی، پیش بینی شد تصمیمات صندوق های بیمه ای در اتاق شیشه ای گرفته شود؛ یعنی شفاف سازی بزرگ ترین ویژگی صندوق ها باشد و ذی نفعان، اعم از کارگران و کارفرمایان، از کارکردهای صندوق ها اطلاع داشته باشند.

این تصمیم چه سالی گرفته شد؟

سال ۱۳۸۳؛ بنابراین در قانون ساختار ماده ای به نام ۱۷ گنجانده شد که صندوق های بیمه ای را به داشتن مجمع موظف می کرد. حال این مجمع می تواند به نام شورای عالی یا هیئت امنا فعالیت کند، اما وجود آن ضرورت پیدا کرد. این مجمع نیز باید نصف به اضافه یک نماینده دولت و نصف منهای یک نماینده کارگران و کارفرمایان باشد. یک نفر اضافه دولت نیز به دلیل نقش گارانتی کننده دولت در صندوق بود؛ چراکه پایدارترین شریک اجتماعی صندوق های بیمه ای در حوزه سه جانبه گرایی، دولت است.

در کنار این اتفاق، تصمیم گیری شد این هیئت امنا، هیئت مدیره انتخاب کند. به جای اینکه هیئت مدیره مصوبه دولت داشته باشد یا به عبارتی دولتی باشد، این مجمع هیئت مدیره را انتخاب کند. این هیئت مدیره نیز مدیرعاملی غیر از درون خود انتخاب کند تا صندوق ها به این ترتیب از یوغ دولت خارج شده و حاکمیتی شرکتی بر آنها به وجود آید.

در تبصره های ذیل ماده ۱۷ نیز آورده شد لازم است افرادی که به عنوان نماینده کارگر یا کارفرما در این مجمع حضور پیدا می کنند، مدرک فوق لیسانس در یکی از رشته های مالی، اقتصاد، مدیریت، انفورماتیک و حرف پزشکی داشته باشند. به عبارتی، فقط هیئت امنا به تصویب هیئت وزیران می رسید، ولی باقی کارها از ید و بیضا دولت خارج می شد. در قانون ساختار تأکید شده بود صندوق های بیمه ای نیز هر یک برای خود مجمعی داشته باشند.

این تصمیمات مصادف شد با اتمام دولت اصلاحات و روی کار آمدن آقای احمدی نژاد. اگر به خاطر داشته باشید، آقای احمدی

نژاد شعارهای عدالت خواهانه زیادی می دادند. تصور همه این بود که پیشانی این اقدامات آقای احمدی نژاد می تواند وزارت رفاه باشد؛ چون شعارهایی که ایشان درباره فقرزدایی، اشتغال و... می دادند، در این وزارتخانه شکل می گرفت. وقتی ایشان سر کار آمدند، مدت ها این وزارتخانه وزیر نداشت؛ بعد هم وزیری برای آن انتخاب شد که شناختی از مسائل مربوط به رفاه نداشت و امروز در زندان هستند. اختلافات بین وزارت رفاه و تأمین اجتماعی بالا گرفت که متعاقب آن وزیر برکنار شد و وزیر دیگری انتخاب شد.

با وجود آنکه مجلس تأکید کرد قانون ساختار عملیاتی و اجرا شود، وزیر زیر بار اجرای آن نمی رفت. انحراف از آنجا آغاز شد که مجلس برای آنکه دولت را وادار به اجرای قانون کند، تبصره ای به ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری اضافه کرد که در آن خطایی استراتژیک در رابطه با صندوق ها شکل گرفت. ابتدا گفته شد هیئت امنای تأمین اجتماعی اگرچه مربوط به تأمین اجتماعی است، اما به سایر صندوق ها نیز مرتبط می شود. در واقع با تصمیمی که گرفته شد، هیئت امنای تأمین اجتماعی مادر رضایی سایر صندوق ها نیز شد. این نخستین انحراف بود؛ چراکه صندوق روستاییان مسائل تخصصی مربوط به خود را دارد، یا صندوق بازنشستگی مسائل خاص خود را دارد که با صندوق تأمین اجتماعی تفاوت های ماهوی زیادی دارند.

دومین انحرافی که ایجاد شد، این بود که گفتند وزیر می تواند برای این صندوق ها سرپرست انتخاب کند. این در حالی بود که قانون ساختار عمداً به گونه ای طراحی شده بود که این صندوق ها هیچ گاه بدون مدیر نباشند. نتیجه این سیاست آن شد که الان نزدیک دو سال است صندوق تأمین اجتماعی مدیر ندارد و امروز دوره شش ماهه آقای زدا به اتمام رسیده است؛ در حالی که در قانون اولیه، به دلیل اهمیت جایگاه این صندوق ها، حتی یک روز نیز نباید بدون مدیر اداره می شدند.

سومین انحراف نیز که در حکمروایی خوب این شرکت ها ایجاد شد، این بود که به جای آنکه هیئت مدیره به هیئت امنای برای تعیین مدیرعامل پیشنهاد بدهد، گفتند خود وزیر یا هیئت امنای می تواند مدیرعامل انتخاب کند و مهم ترین مسئله ای که چارچوب سه جانبه گرایی و دخالت کارگر و کارفرما را به هم ریخت، این بود که تصمیم گرفته شد به جای اینکه نماینده دولت، کارگر و کارفرما پنج، چهار باشند، می توانند ۹ نفر باشند؛ یعنی شش نماینده دولت و سه نماینده کارگر و کارفرما. به این ترتیب امروز در هیئت امنای شش نماینده دولت، دو نماینده کارگر و یک نماینده کارفرما وجود دارد. بعد گفتند با شش نفر می تواند تشکیل شود و با پنج رأی می تواند تصمیمات تبدیل به قانون شود. یعنی با این کار عملاً نماینده کارگر و کارفرما اوت شدند. از اینجا بود که دخالت های دولت در سازمان تأمین اجتماعی پررنگ شد. در همین اثنا با انحلال وزارت رفاه تأمین اجتماعی و ادغام آن با وزارت کار، آرزوی سالیان سال وزارت کار که دست اندازی به تأمین اجتماعی بود، برآورده شد.

حالا این قانون برای اجرائی شدن نیاز به اساسنامه ای داشت که باید به تصویب هیئت وزیران می رسید. این اساسنامه برای اینکه دولت قدرت خود را حفظ کند، به گونه ای تنظیم شد که براساس آن انتخاب مدیرعامل شستا منوط به تأیید وزیر باشد. به همین دلیل هم می بینید که وقتی آقای ربیعی وزیر شدند، پیش از آنکه هیئت مدیره صندوق تأمین اجتماعی چیدمان داشته باشند، مدیرعامل شستا را منصوب کردند. این در حالی است که همین اساسنامه گفته است که هیئت مدیره تأمین اجتماعی، مجمع شستاست.

همین موضوع را در زمان وزارت آقای شریعتمداری هم می بینید. عمر هیئت مدیره تأمین اجتماعی به سر آمده و بیش از شش ماه است که از مرگ دلخراش دکتر نوربخش می گذرد و تأمین اجتماعی با سرپرست اداره می شود و تکلیف تأمین اجتماعی به عنوان مجمع شستا معلوم نیست اما آقای شریعتمداری مدیرعامل شستا را انتخاب کرده است. نکته مهم دیگری که سبب تسلط سیاسیون بر این صندوق شده، نگاه غالبی است که شورای نگهبان به قوه مجریه دارد. تفسیری که شورای نگهبان از قوه مجریه دارد این است که وزیر مسئول پاسخ گویی دستگاه های زیرمجموعه به مجلس است. این نگاه کاملاً با قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی مغایر است. قانون ساختار تأکید دارد که صندوق های بیمه ای دارای شخصیت های

مستقل به لحاظ حقوقی، اداری و مالی هستند.

این نگاه موجب شده وزیر خود را مجاز ببیند مهره هایی را برای تصدی بر صندوق بچیند که در راستای سیاست های فردی او باشند.

طول مدیریت شستا به عنوان یک پارامتر همیشه در دوره های مختلف ملاکی برای ارزیابی انتصاب های سیاسی بوده. این شاخص در دولت آقای روحانی چگونه بوده است؟

طول مدیریت شستا در دوره آقای ربیعی، کمتر از دولت آقای احمدی نژاد بوده است. این اتفاق علی رغم فریادهایی بوده که جناب آقای ربیعی و نوریبخش می زدند که اینجا حیاط خلوت هیچ کس نیست. این نگاه وزیر و این نگاه قوه مقننه به زیرمجموعه ها، رویکردهای سیاسی را بر انتصاب های تأمین اجتماعی و شستا مستولی کرده است. امروز با وجود فرایند نیم بند قانونی که چگونگی تعیین هیئت مدیره را مشخص کرده اما هنوز به دلیل عدم اجرای قانون نظام ساختار و عدم تبیین این قانون در مراجع ذی صلاح، با بحران انتصاب روبه رو هستیم. به همین دلیل می بینیم آقای رئیس جمهور فرمان می دهد که شرکت های شستا را بفروشند.

سازمانی که با این حجم از کسری منابع مواجه است و اگر نتواند یک ماه حقوق بازنشستگان و مستمری بگیران را پرداخت کند ۳۵ میلیون نفر جمعیت معطل می ماند.

هرچند عمر مدیریتی در دوران آقای روحانی کوتاه تر از زمان آقای احمدی نژاد بوده اما یکی از پرسروصداترین مدیریت ها، مدیریت آقای مرتضوی زمان آقای احمدی نژاد بود. با وجود آنکه چک های تضمینی که آقای مرتضوی به بابک زنجانی بابت واگذاری ۱۳۰ شرکت زیرمجموعه شستا داده بود، از سوی دادگاه پس گرفته شد اما گویا واگذاری ها همچنان بر جای خود باقی است.

اینکه در صندوق خودرایی های متعدد می بینیم مثل آنکه آقای مرتضوی یک فهرست از شرکت های قابل واگذاری تهیه می کند و از مقامات بالاتر دستور می گیرد، با ثمن بخش به بابک زنجانی بدون مصوبه شورای عالی و حتی هیئت مدیره واگذار کند؛ ناشی از نادیده گرفتن قانون نوشته شده ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی است که امروز هم ادامه دارد. در قانون ساختار تکلیفی برای صندوق های بیمه ای، شورای عالی رفاه و وزارت تبیین شده که می گوید؛ وزارت رفاه مکلف است سیاست ها و راهبردهای سرمایه گذاری یا فعالیت های اقتصادی تأمین اجتماعی را به شورای عالی رفاه ارائه دهد. شورای عالی رفاه نیز آن را بررسی کرده و پیشنهاد نهایی خود را به هیئت وزیران بدهد. در واقع این هیئت وزیران است که بنا بر پیشنهاد وزارت رفاه نحوه شرکت داری و سرمایه گذاری ها را باید روشن کند. اما به جای اجرای قانون ساختار، مدیریت صندوق به صورت کاملاً سلیقه ای انجام می شود. به این ترتیب می بینیم هر کسی مطابق میل خود عمل می کند و مثلاً آقای مرتضوی به این جمع بندی می رسد که فهرستی از شرکت های زیان ده و سودده را تهیه کند و با رأی خود به بابک زنجانی بفروشد.

این واگذاری همچنان وجهه قانونی دارد؟

در زمان دکتر نوریبخش این واگذاری ها ابطال شد و ۱۳۰ شرکتی که به بابک زنجانی واگذار شده بود به سازمان بازگشت. نکته مهم در این ماجرا همان تبیین نشدن قانون ساختار است. چون قانون را تبیین نمی کنند، شستا تبدیل به محل توزیع رانت می شود. اگر می خواهید بدانید در شستا چه فاجعه ای رخ داده است، باید به چند آیتم توجه کنید. ارزش روز دارایی های شستا ۴۵ هزار میلیارد تومان عنوان می شود. سود شستا در سال ۹۷، هزار و ۵۰۰ میلیارد تومان اعلام می شود؛ یعنی شستا تنها سه درصد سود داده است. این میزان حتی سود واقعی هم نیست. بخشی از آن وام بانکی است که تأمین اجتماعی شرکت ها را مجبور کرده از بانک بگیرند و در قالب سود به این سازمان بدهند. اگر در ۲۰ سال گذشته، حساب های تأمین اجتماعی را نگاه کنید، حداکثر منبع درآمدی که حاصل از سود فعالیت های اقتصادی شستا در بودجه سنواتی سازمان تأمین اجتماعی

نوشته شده، ۱۰ درصد است که آن هم از روی کاغذ فراتر نرفته است. آقای شریعتمداری کار خوبی انجام داد و دستور داد اسامی هیئت مدیره شستا را اعلام کنند؛ ولی فقط یک سری اطلاعات خام اعلام شد. اگر بنا به افشاگری بود، باید عنوان می شد که این افراد با چه تخصص و چه حقوقی در هیئت مدیره حضور دارند. همین امروز هم عده ای در حال جابه جایی در هیئت مدیره هستند؛ بدون آنکه بدانیم چه کسانی هستند و چرا جابه جا می شوند. اساساً اصول بنیادین تأمین اجتماعی این است که شرکای اجتماعی و ذی نفعان از کارکردهای صندوق های بیمه مطلع باشند. آنچه امروز مشخص نیست، این است که افراد با چه شایستگی ها و از چه مسیری به عنوان هیئت مدیره منصوب می شوند. آیا از طریق فراخوان ملی انتخاب می شوند یا یک بانک اطلاعاتی از افراد دارای صلاحیت تهیه شده و از بین آنها مدیران انتخاب می شوند.

شما امروز می بینید که عنوان می شود صد شرکت شستا قرار است واگذار شود؛ اما هیچ گونه خروجی و اطلاعاتی از آن نمی بینید. در خبرها آمده بود معاونت وزارت تعاون در جلسه ای با شستا تفاهم نامه ای امضا کرده که سهام برخی از شرکت ها را به اعضای تعاونی وابسته به وزارت تعاون بدهند و مشخص نیست این کار بر چه اساس و مبنای حقوقی و قانونی قرار است صورت گیرد. تا زمانی که بر اساس قانون و استراتژی تعیین شده به صورت شفاف کارها انجام نشود، همچنان شهر ویرانی به نام شستا خواهیم داشت؛ بدون اینکه خروجی مقبولی به نفع بیمه شدگان داشته باشیم.

در شرایطی که گفته می شود وضعیت درآمدی تأمین اجتماعی وخیم است و اغلب شرکت های شستا زیان ده هستند؛ اما در دوره های مختلف مدیریتی پرداخت های نامتعارف به صورت حقوق یا پاداش به اعضای هیئت مدیره شستا و تأمین اجتماعی وجود داشته است. آیا قانون برای برخورد با چنین تخلفاتی پیش بینی هایی دارد؟

شرکت های زیرمجموعه شستا یا حتی صندوق بازنشستگی کشور براساس قانون تجارت شکل گرفته است. در قانون تجارت هم به صراحت بیان شده که مجمع هر شرکت حداکثر تا پنج درصد از سود ناشی از فعالیت های اقتصادی را می تواند به هیئت مدیره پاداش پرداخت کند. حالا اینکه این نوع پاداش ها باید در قالب چه سیاستی باشد، به چارچوب عملی ای باز می گردد که مجمع هیئت مدیره تأمین اجتماعی تعیین می کند. امروز بخشی از سودهایی که در نظر گرفته شده، ناشی از تجدیدنظر و به روزرسانی ارزش دارایی ها است که این در حساب ها به عنوان سود درج شده است. حتی ممکن است افزایش قیمت دلار و کالاها باعث شده باشد در حساب ها سود نشان داده شود؛ بنابراین آنچه با عنوان سود به اعضای هیئت مدیره پرداخت می شود، ممکن است سود واقعی نبوده و سودهای غیرواقعی باشد. ضمن اینکه در توضیح پرسش قبل به چگونگی انتصاب افراد اشاره کردم. در واقع پرداخت سود به مدیران توصیه ای که شایستگی لازم را برای مدیریت ندارند، مصداق تضییع حق الناس خواهد بود.

مدیران تأمین اجتماعی چقدر توصیه ای بوده اند؟

در ماده ۱۷ قانون ساختار نظام تأمین اجتماعی، رشته حقوق به عنوان تخصص مدیر تأمین اجتماعی ذکر نشده است؛ بنابراین اگر به دوره های قبل نگاه کنیم، انتصاب آقای مرتضوی از ابتدا خلاف قانون بود و یکی از دلایلی که وزیر کار وقت را استیضاح کردند، انتصاب غیرقانونی آقای مرتضوی بود. اگر بخواهیم ساختار صندوق تأمین را نگاه کنیم، ملاحظه می شود که این صندوق یک بنگاه اقتصادی- اجتماعی است. تجربه هم نشان می دهد افرادی برای مدیریت چنین بنگاهی مناسب هستند که فهم توسعه ای و اقتصادی دارند؛ بنابراین انتصاب یک پزشک در رأس سازمانی که عمده مسائلی اقتصادی- اجتماعی است و فقط یک بخش از مسائل آن درمان است، نمی تواند کارایی لازم را داشته باشد.

البته این را عرض کنم که قبل از سال، چهار نفر از مدیران پیشین تأمین اجتماعی در دوران مدیریتی خود در صندوق های بیمه ای موفقیت های درخور توجهی داشتند؛ یعنی آقایان شریف زادگان، ستاری فر، سلیمانی و کرباسیان برای حل بحران این صندوق نشستی داشتند. جمع بندی جلسه آنها این بود که افرادی در تأمین اجتماعی منصوب شوند که توانایی مطلوبی

برای برخورد با حداقل چالش های مدیریتی داشته باشند. در درجه دوم نظام عالی تصمیم گیری نظرات این مدیر را درباره نظام تأمین اجتماعی فصل الخطاب بداند. به عبارت دیگر وزارت کار و هیئت وزیران باید افرادی را انتخاب کنند که رجال تصمیم گیر باشند. در این جلسه بر این موضوع نیز تأکید شد که باید استقلال، اداری، مالی و تشکیلاتی این صندوق حفظ شود. از آنجا که نهادها به طور مستقیم و غیرمستقیم در صندوق و به طور بارزتر در شستا دخالت می کنند، پیشنهاد ریاست را که به برخی از این چهار نفر داده شده بود، نپذیرفتند.

در حال حاضر آقای زدا، سرپرست فعلی تأمین اجتماعی، به دلیل تجربه ۳۰ ساله ای که در تأمین اجتماعی دارند، می توانند به عنوان یک کارشناس مورد تأیید باشند؛ اما فردی نیست که بتواند برای برون رفت از بحران اقدامی کند و از همه مهم تر نظام عالی تصمیم گیری برای پیشنهادهای ایشان به عنوان یک مدیر برجسته احترام قائل شود.



توسط مدیر کل امور فنی بیمه شدگان چگونگی پوشش بیمه ای دانشجویان تشریح شد

تامین اجتماعی - ۱۰:۳۶ یکشنبه ۲۶ خرداد ۱۳۹۸



سازمان تامین اجتماعی از چه زمانی دانشجویان دانشگاه ها و موسسات عالی را تحت پوشش خود قرار داده و شرایط این نوع بیمه چیست؟

- دانشجویان براساس ضوابط بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد از ابتدای مهر ماه سال گذشته مشمول مقررات تامین اجتماعی قرار گرفته اند. شرط استفاده از بیمه دانشجویان هم این است که اولاً متقاضی در تاریخ ارائه تقاضا نباید مشمول هیچ نظام

بیمه ای باشد. ثانیاً حداقل و حداکثر سن برای پذیرش درخواست و عقد قرارداد برای مردان و زنان به ترتیب ۱۸ و ۵۰ سال تمام در زمان ارائه تقاضا است. در صورتی که سن متقاضی در زمان ارائه تقاضا بیش از ۵۰ سال باشد، باید معادل مازاد سنی مقرر دارای سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان تامین اجتماعی باشد. نکته آخر هم این که تمام متقاضیانی که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند، بدون رعایت شرط سنی تقاضای آنان پذیرفته خواهد شد.

دانشجویان در هنگام ارائه تقاضا برای استفاده از این بیمه باید چه مدارکی ارائه کنند؟

- مدارک مورد نیاز عبارتند از: اصل و تصویر شناسنامه و کارت ملی متقاضی و افراد تحت تکفل، سه قطعه عکس سه در چهار برای متقاضی و اصل و تصویر کارت دانشجویی معتبر.

درآمد مبنای پرداخت حق بیمه دانشجویان چگونه محاسبه می شود؟

- در صورتی که متقاضی کمتر از پنج سال تمام دارای سابقه پرداخت حق بیمه باشد، می تواند درآمد مبنای پرداخت حق بیمه خود را بین ۱/۱ حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار و حداکثر دستمزد مصوب زمان درخواست انتخاب کند و چنانچه بیش از پنج سال دارای سابقه پرداخت حق بیمه باشد، می تواند درآمد مبنای پرداخت حق بیمه خود را بین ۱/۱ حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار تا حداکثر میانگین دستمزد آخرین ۳۶۰ روز قبل از ثبت تقاضا انتخاب کند.

آن وقت نرخ پرداخت حق بیمه و تعهدات قانونی بیمه دانشجویان چگونه است؟

- متقاضی می تواند در صورت احراز شرایط یکی از سه نرخ پرداخت حق بیمه را به این نحو انتخاب کند:

نرخ پرداخت حق بیمه ۱۴ درصد، یعنی ۱۲ درصد سهم بیمه شده به اضافه ۲ درصد کمک دولت؛ که شامل بازنشستگی و فوت بعد از بازنشستگی می شود.

نرخ پرداخت حق بیمه ۱۶ درصد، یعنی ۱۴ درصد سهم بیمه شده به اضافه ۲ درصد کمک دولت؛ که بازنشستگی و فوت قبل

و بعد از بازنشستگی را پوشش می دهد.

نرخ پرداخت حق بیمه ۲۰ درصد، یعنی ۱۸ درصد سهم بیمه شده به اضافه ۲ درصد کمک دولت؛ که بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی را دربرمی گیرد.

دانشجویان پس از انعقاد قرارداد بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد چگونه می توانند از امکانات درمانی سازمان تامین اجتماعی بهره مند شوند؟

- دانشجویان می توانند با پرداخت حق سرانه درمان برای خود و افراد تحت تکفل با دریافت دفترچه درمانی از کلیه امکانات مراکز درمانی ملکی سازمان تامین اجتماعی در سراسر کشور و نیز امکانات مراکز تشخیصی، درمانی و دارویی طرف قرارداد این سازمان استفاده کنند. چنانچه دانشجو صرفاً به تحصیل اشتغال داشته و تحت تکفل قانونی پدر یا مادر باشد، بهره مندی او از خدمات درمانی سازمان به تبع والدین، همزمان با بیمه پردازی در قالب بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد یا بیمه دانشجویی، با رعایت سایر شرایط مقرر امکان پذیر خواهد بود. این نکته را هم بگوییم که میزان سهم بیمه شده از هزینه درمان که فرانشیز نامیده می شود، برای خدمات پزشکی سرپایی ۳۰ درصد و برای خدمات درمانی بستری ۱۰ درصد است. چنانچه دانشجو مشمول دریافت مستمری بازماندگان باشد، آیا انعقاد قرارداد بیمه دانشجویی همزمان با دریافت مستمری امکان پذیر است؟

- با توجه به اینکه تحصیل شغل تلقی نمی شود، در صورتی که دانشجو طبق ضوابط مربوطه مشمول دریافت مستمری بازماندگان باشد، پذیرش درخواست و عقد قرارداد با او همزمان با دریافت مستمری در چارچوب قانون بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد یا بیمه دانشجویی بلامانع است.

نحوه پرداخت حق بیمه دانشجویان چگونه است؟

بیمه مشمولان واجد شرایط از تاریخ ثبت تقاضا در هر یک از شعب سازمان شروع می شود و بیمه شدگان مکلف اند پس از شروع بیمه، حق بیمه کامل هر ماه را حداکثر تا آخرین روز دو ماه بعد پرداخت کنند. چنانچه بین آخرین ماه پرداخت حق بیمه تا تاریخ پرداخت مجدد بیش از سه ماه فاصله ایجاد شود، موضوع قرارداد منعقد از تاریخ قطع پرداخت حق بیمه ملغی محسوب شده و ادامه امر بیمه موکول به تسلیم درخواست مجدد، موافقت سازمان و عقد قرارداد جدید با رعایت شرایط مقرر خواهد بود.

آیا متقاضیان بیمه دانشجویی باید قبل از انعقاد قرارداد بیمه مورد معاینه پزشکی قرار بگیرند؟

- متقاضیان این نوع بیمه که نرخ حق بیمه را ۱۴ یا ۱۸ درصد پرداخت می کنند، باید قبل از انعقاد قرارداد توسط سازمان تامین اجتماعی مورد معاینه پزشکی قرار بگیرند. آن گروه از متقاضیانی هم که طبق گواهی پزشک معتمد سازمان در زمان ارائه تقاضای بیمه دانشجویان، ازکارافتاده کلی شناخته شوند، نمی توانند از حمایت مربوط به ازکارافتادگی برخوردار شوند.

نحوه بهره مندی متقاضیان از معافیت در انجام معاینه پزشکی قبل از قرارداد چگونه است؟

- در صورتی که فاصله بیمه پردازی متقاضیان تا تاریخ ارائه درخواست بیمه کمتر از ۹ ماه بوده و از تاریخ ثبت تقاضا به قبل، دارای ۳۶۵ روز سابقه پرداخت حق بیمه به طور پیوسته که به لحاظ ازکارافتادگی معتبر است را دارا باشند از انجام معاینه پزشکی معاف خواهند بود. متقاضیان با نرخ پرداخت حق بیمه ۱۴ درصد که قبل از تاریخ ثبت تقاضا دارای یکسال سابقه پرداخت حق بیمه قبلی باشند از انجام معاینات پزشکی معاف خواهند بود.

پرداخت حق بیمه به صورت غیرحضور هم ممکن است؟

- سازمان تامین اجتماعی در راستای اجرای طرح تکریم ارباب رجوع، روانسازی امور، پاسخگویی سریع و افزایش رضایتمندی مخاطبان اقدام به راه اندازی سرویس اینترنتی صدور برگ پرداخت حق بیمه برای بیمه شدگان صاحبان حرف و مشاغل آزاد

کرده است. بنابراین بیمه شدگان محترم می توانند با مراجعه به آدرس اینترنتی ir.tamin.samt.www نسبت به صدور و پرداخت حق بیمه خود اقدام کنند.

این نکته را هم در خصوص نحوه پرداخت حق بیمه بگویم که به منظور جلوگیری از ایجاد اشکال در پرداخت حق بیمه، بیمه شدگان محترم باید برای پرداخت حق بیمه هر دوره نسبت به اخذ برگ پرداخت جدید اقدام و از پرداخت حق بیمه های تکراری مربوط به برگ پرداخت های قبلی خودداری کنند، یعنی عیناً مبلغ مندرج در برگ پرداخت حق بیمه را واریز و از پرداخت حق بیمه به مبلغی کمتر و یا بیشتر از آن خودداری کنند.

منبع: هفته نامه تامین شماره ۱۰۰۳