

Σκέψεις για το παρόν και το μέλλον του Ταμείου Συντάξεως και Αυτασφαλίσεως Υγειονομικών

■ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΣΩΤΗΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ¹, ΣΠΗΛΙΟΣ ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ²
¹ Αντιπρόεδρος ΤΣΑΥ, ² Μέλος ΔΣ ΤΣΑΥ

Οι αδυναμίες του ΤΣΑΥ είναι γνωστές. Όποια προσπάθεια γίνεται για βελτίωση αντιμετωπίζει δυσκολίες, λόγω του θεσμικού καθεστώτος που ισχύει και κατά τη γνώμη μας πρέπει να εκσυγχρονιστεί. Η καθυστέρηση εκσυγχρονισμού οφείλεται στην αγκύλωση που δημιουργείται λόγω του τύπου λειτουργίας του.

Οι συναλλαγές κατά ένα μεγάλο μέρος εξακολουθούν να διεκπεραιώνονται χειρόγραφα, και, σε συνδυασμό με τον αυξανόμενο όγκο στοιχείων που προκύπτει από αυτές, δημιουργούνται πολλαπλά σοβαρά προβλήματα και συγκεκριμένα:

- Καθυστέρηση ή αδυναμία είσπραξης των απαιτήσεων του Ταμείου από τους διάφορους φορείς που απασχολούν ασφαλισμένους του (εργοδότες).
- Ελλιπής έλεγχος από τη διαδικασία καταβολής υποχρεώσεων (πραγματικών και πιθανά πληθασματικών) του Ταμείου προς τα Ιδιωτικά Θεραπευτήρια κ.λπ. για παροχή υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης προς τους ασφαλισμένους του.
- Αδυναμία αποτελεσματικών και επίκαιρων απαιτήσεων που αφορούν τον ίδιο (ιδιωτικό ή δημόσιο) φορέα, ώστε να είναι εφικτός ο συμψηφισμός.
- Υψηλό κόστος διαχείρισης των συναλλαγών αυτών (απασχόληση μεγάλου αριθμού υπαλλήλων).
- Πληθμής ενημέρωση της Διοίκησης του Ταμείου (παντελής απουσία ενός, έστω και απλοϊκού, συστήματος πληροφόρησης διοίκησης- ΜΙ8).

Η καθυστέρηση της μηχανοργάνωσης οφείλεται κατά τη γνώμη μας στην αδυναμία του ΚΗΥΚΥ να προχωρήσει με γρήγορους ρυθμούς. Η σύμβαση με αυτό ήταν υποχρεωτική. Αντίθετα, το ΙΚΑ, με άλλο τρόπο ανάθεσης, προχώρησε ταχύτητα. Μήπως πρέπει να το διορθώσουμε για να κερδίσουμε χρόνο;

Οι βασικές αιτίες που δημιούργησαν, συντηρούν, αλλά και αναπαράγουν το πρόβλημα εντοπίζονται κυρίως στα εξής:

- Στην απουσία ενός ολοκληρωμένου αυτοματοποιημένου συστήματος παρακολούθησης και ελέγχου -σε πραγματικό χρόνο- των απαιτήσεων και των υποχρεώσεων του Ταμείου που προκύπτουν από τις συναλλαγές που αναφέρονται παραπάνω.
- Αδυναμία επεξεργασίας του μεγάλου όγκου των στοιχείων που απαιτούνται για τη διεκπεραίωση των συναλλαγών αυτών και

τα οποία διατηρούνται σε χειρόγραφη μορφή.

- Στις ελλείψεις σε προσωπικό, ιδιαίτερα σε προσωπικό κατάλληλα εκπαιδευμένο στις νέες τεχνολογίες πληροφορικής. Η προηγούμενη διοίκηση είχε προκηρύξει τις κενές θέσεις με τη διαδικασία ΑΣΕΠ, αλλά δυστυχώς μικρός αριθμός ατόμων έχει διοριστεί μέχρι σήμερα. Οι υπάλληλοι παραμένουν, εδώ και πολλά χρόνια, αριθμητικά και μορφωτικά στάσιμοι, επαγγελματικά εθισμένοι σε αναχρονιστικές νοοτροπίες. Κατά πλειοψηφία ευθυνόφοβοι, τυπολάτρες, όχι πάντα γνώστες του αντικειμένου τους, μη εξυπηρετικοί, με τάσεις κατάχρησης εξουσίας, χωρίς διάθεση να βοηθήσουν στην εκπαίδευση νέων υπαλλήλων.

Κάθε προσπάθεια βελτίωσης ή μεταρρύθμισης, επειδή γίνεται χωρίς μέθοδο και προγραμματισμό, απορροφάται «από το σύστημα», χωρίς να το μεταβάλλει. Η πολιτικοποίηση της Διοίκησης (διότι στην Ελλάδα η διοίκηση συγχέεται με την πολιτική των κομμάτων εξουσίας) απαξιώνει κάθε απόπειρα στην κατεύθυνση μιας νέας μεθοδολογίας οργάνωσης και λειτουργίας. Πίσω από τη χαμηλή παραγωγικότητα και τη γραφειοκρατία υποβόσκει η επιθυμία της πολιτικής εξουσίας να ελέγχει.

Έτσι, τίποτα δεν μπορεί να πάει μπροστά αν δεν αλλιάξουν βασικοί παράγοντες, αν η πολιτεία δεν αποφασίσει, χωρίς πολιτικές παρεμβάσεις, την εξυγίανση του Ταμείου, τον εκσυγχρονισμό του και, εντέλει, τη λειτουργία του. Τα προηγούμενα χρόνια οι παρεμβάσεις της Πολιτείας ήταν καθοριστικές για την πορεία του Ταμείου. Σήμερα, περιμένουμε με αγωνία τις αποφάσεις της Πολιτείας. Πάντως αυτό που είδαμε είναι ότι το ΔΣ, με έμμεση προτροπή του Υπουργείου, δέχτηκε να προσλάβει εκατόν εβδομήντα (170) υπαλλήλους από τον ΟΑΕΔ με χρήματα του ΤΣΑΥ. Αυτό είναι εκσυγχρονισμός ή κάτι άλλο;

- Στην αναγκαστικά συγκεντρωτική λειτουργική δομή του ΤΣΑΥ, δεδομένου ότι για την εφαρμογή του νέου οργανογράμματος που προβλέπει την αποκέντρωση των υπηρεσιών μέσω της αναβάθμισης της παρουσίας του Ταμείου στην υπόλοιπη Ελλάδα, απαι-

τείται η δημιουργία της κατάλληλης υποδομής (επέκταση τηλεπικοινωνιακού δικτύου, εκπαίδευση προσωπικού κ.λπ.).

Σήμερα έχουν δρομολογηθεί και έχουν προκηρυχθεί εργασίες που εάν προχωρήσουν, το Ταμείο θα εκσυγχρονιστεί.

Επειδή οι γραφειοκρατικοί περιορισμοί, η έλλειψη τεχνογνωσίας και η πολιτική ατολμία υπονομεύουν τα συμφέροντα των ασφαλισμένων, η επαγγελματική διαχείριση των ταμείων και στην Ελλάδα είναι η μοναδική λύση που θα μπορούσε να δώσει διαχρονικά μια διέξοδο στο συνταξιοδοτικό πρόβλημα.

Ίσως το μοντέλο του Calpers, του τρίτου μεγαλύτερου Ταμείου στον κόσμο, είναι μια λύση. Το ΤΣΑΥ ζήτησε προ καιρού να εγκριθεί η πρόσληψη επενδυτικού συμβούλου και ακόμα περιμένει. Τα πρώτα βήματα στην ενεργή διαχείριση των ταμείων στη χώρα μας έχουν αρχίσει να πραγματοποιούνται. Το δημογραφικό πρόβλημα, αλλά και η ανεπάρκεια των δημοσίων οικονομικών, καθιστούν επιτακτική τη διαμόρφωση ενός νέου θεσμικού πλαισίου για τη διαχείριση των ταμείων. Όπως συμβαίνει και στις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες, ένα σημαντικό μέρος της λύσης θα επέλθει μόνο μέσω της ορθολογικής και στρατηγικής διαχείρισης των κεφαλαίων των ταμείων, αφού ούτε σε χρηματοδότηση χρηματική μπορούμε να ελπίζουμε ούτε αύξηση εισφορών μπορούμε να επιβάλλουμε. Η αναλογιστική μελέτη, την οποία ετοιμάζει ο Καθηγητής Ι. Υφαντόπουλος με τους συνεργάτες του, θα μας δώσει χρήσιμα στοιχεία για τη χάραξη της πολιτικής του μέλλοντος.

Κατά την γνώμη μας πρέπει να ληφθούν τα εξής μέτρα:

- Η απογραφή της οικονομικής και περιουσιακής κατάστασης του Ταμείου.
- Η ισολογιστική απεικόνιση του ενεργητικού και παθητικού.
- Η προϋπολογιστική μέτρηση και εξέλιξη των οικονομικών μεγεθών μιας πενταετίας.
- Η στοιχειοθέτηση μητρώων εισοδηματικών και δικαιοπαρόχων μελών.
- Η καταγραφή των διαδικασιών και των κανόνων λειτουργίας.
- Νομικό και εθνικό πλαίσιο.
- Η καταγραφή των μορφών δυσλειτουργίας και αδυναμίας του συστήματος.
- Η κριτική ανάλυση του οργανισμού και εσωτερικού κανονισμού.
- Η καταγραφή των καθηκοντολογιών.
- Τα περισσότερα αν όχι όλα με μορφή ηλεκτρονικού αρχείου.

Με βάση τα συγκεντρωμένα αυτά στοιχεία θα προχωρήσει η διαδικασία αξιολόγησης και θα αποτυπωθεί το εσωτερικό περιβάλλον της υφιστάμενης οργάνωσης, με τον εντοπισμό και την καταγραφή αυτών που θα προκύψουν ως μειονεκτήματα του συστήματος. Θα προταθούν μέτρα θεραπείας των προβληματικών καταστάσεων και θα δοθούν οι προδιαγραφές των σχημάτων εκείνων που θα αποτελέσουν και τα θεμέλια της νέας οργάνωσης.