

سرپرست اداره کل مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی مطرح کرد

افزایش ۴ برابری نرخ بازنشستگی‌های پیش از موعد در ۱۰ سال گذشته

گزارش

به عنوان مقدمه، درباره پیشینه بازنشستگی‌های پیش از موعد، علت وضع این قانون و وضعیتی که در دهه‌های گذشته داشته، توضیح دهید؟

بازنشستگی را می‌توان از جهات متعددی تقسیم‌بندی کرد. یکی از مهمترین تقسیمات بازنشستگی، تقسیم آن به بازنشستگی عادی و پیش‌از‌موعد است. عبارت بازنشستگی پیش‌از‌موعد در قانون تأمین اجتماعی تعریف نشده، اما با توجه به اینکه قانونگذار گاهی در شرایط مورد نیاز برای استحقاق برقراری بازنشستگی، استثنائاتی قائل شده، از این موارد به عنوان بازنشستگی پیش‌از‌موعد یاد می‌شود.

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی چندی پیش اعلام کرده بود که «در برخی پارامترهای بازنشستگی، چالش‌هایی وجود دارد. به عنوان مثال بیش از ۵۰ درصد بازنشستگی‌ها در تأمین‌اجتماعی پیش‌از‌موعد بوده که این موضوع هزینه‌ها را بالا می‌برد». این ۵۰ درصد شامل چه نوع از بازنشستگی‌های پیش‌از‌موعد است؟

بازنشستگی وفق قانون تعیین تأمین اجتماعی اشخاص و همچنین بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور بیشترین سهم را در افزایش تعداد بازنشستگان پیش‌از‌موعد طی سال‌های اخیر داشته است. امکان واریز کسری حق بیمه در خصوص سنوات پرداخت حق بیمه کمتر از ۱۰ سال با توجه به شرایط سنی و بهره‌مندی از خدمات درمانی در قانون تعیین تکلیف و از سوی دیگر بهره‌مندی از مزایای احتساب هر سال سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به مدت یک و نیم سال و حذف شرط سنی، با استقبال فراوانی مواجه است. بر اساس گزارش‌های آماری نرخ بازنشستگی پیش‌از‌موعد طی ۱۰ سال اخیر همواره صعودی بوده و آمار بازنشستگان پیش‌از‌موعد از ۱۳ درصد در سال ۹۱ به بیش از ۵۱٫۵ درصد در سال ۱۴۰۰ رسیده و از سال ۹۹ تعداد بازنشستگان پیش‌از‌موعد از بازنشستگان عادی پیشی گرفته است.

با توجه به اینکه انتقاداتی پیرامون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور و خارج شدن برخی مشاغل از شمول سخت و زیان‌آوری مطرح است، درباره آخرین وضعیت اجرای مشاغل سخت و زیان‌آور توضیح می‌دهید؟

مشاغل سخت و زیان‌آور، به مشاغلی اطلاق می‌شود که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد است و در اثر اشتغال کارگر در آن کار یا آن محل، تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی جسمی و روانی در او ایجاد شود. نتیجه چنین کارهایی، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن است. البته با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره، می‌توان صفت سخت و زیان‌آور بودن را از برخی مشاغل کاهش داد یا حذف کرد. بر همین اساس، مشاغل سخت و زیان‌آور به دو گروه «الف» و «ب» تقسیم می‌شوند. به موجب قانون تأمین اجتماعی و اصلاحیه‌های مرتبط با موضوع، منظور از گروه «الف»، مشاغلی است که صفت سخت و زیان‌آوری با ماهیت شغل وابستگی دارد، اما می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر مناسب توسط کارفرما، سختی و زیان‌آوری آنها را حذف کرد، اما گروه «ب» شامل مشاغلی است که ماهیتاً سخت و زیان‌آور هستند و با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری این مشاغل کاهش می‌یابد، اما کماکان سخت و زیان‌آوری آنها حفظ می‌شود. تعیین و بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور برعهده کمیته‌های استانی است؛ به این شکل که حسب درخواست کارگر یا کارفرما، تشکل‌ها، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا سازمان تأمین اجتماعی، تعیین سخت و زیان‌آور بودن مشاغل در هر کارگاه با بررسی سوابق انجام‌بازدید و بررسی شرایط توسط کارشناس بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بازرسان کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سپس با تأیید کمیته‌های استانی انجام می‌گیرد. کارفرمایان کارگاه‌هایی که مشاغل آنها به عنوان سخت

و زیان‌آور شناخته شده مکلفند ظرف دو سال از تاریخ ابلاغ تصمیم قطعی کمیته تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان‌آور یا شورا نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار اقدام و نتیجه را کتبا به کمیته‌های مذکور برای بررسی و تأیید گزارش دهند. رسیدگی به مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم مشاغل سخت و زیان‌آور حذف‌شده از وظایف کمیته‌های بدوی استانی است. در ضمن بر اساس تبصره (۲) ماده (۳) آیین‌نامه اجرایی مشاغل سخت و زیان‌آور، وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند کارگاه‌های مشمول را پس از گذشت مهلت مقرر بازدید و نتیجه را به کمیته بدوی گزارش کنند. همان‌گونه که ملاحظه می‌کنید جهت احصای مشاغل، کاهش و یا حذف صفت سخت و زیان‌آور و همچنین ایمن‌سازی و بهسازی محیط کار، تدابیر لازم در قانون پیش‌بینی شده، لکن به دلیل عدم وجود ضمانت اجرایی، تکالیف تعیین شده توسط مراجع ذی‌ربط به صورت جامع و کامل محقق نشده و اشکالاتی در زمینه تأیید سختی کار مشاغل در کمیته‌های استانی و همچنین در پیگیری رفع صفت سخت و زیان‌آور آنها وجود دارد.

در حال حاضر بازنشستگی سخت و زیان‌آور در سازمان تأمین اجتماعی برای چه گروه‌های شغلی و چه افرادی اجرا می‌شود؟

تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور بر اساس ضوابط و سیاستگذاری‌های شورای عالی حفاظت فنی، در صلاحیت کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی است و در صورت تأیید مشاغل مورد ادعای بیمه‌شده در کمیته‌های مذکور، مطابق قانون بازنشستگی پیش‌از‌موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، افراد با داشتن حداقل ۲۰ سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور بدون شرط سنی و همچنین به استناد قانون استفسار به مصوب ۱۳۹۰/۰۶/۲۹، چنانچه با مجموع سابقه اصلی و ارفاقی (هر سال سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور به مدت ۵٫۱ سال) حائز شرایط بازنشستگی وفق مقررات ماده (۷۶) و تبصره‌های ذیل آن باشند می‌توانند تقاضای بازنشستگی کنند.

آبادر حال حاضر با توجه به افزایش نرخ امیدبه زندگی، اجرای بازنشستگی‌های پیش از‌موعد همچنان ضرورت دارد؟ و اینکه بازنگری در این زمینه با توجه به ابعاد مختلفی که دارد در دستور کار قرار نخواهد گرفت؟

سن بازنشستگی به عنوان یک پارامتر مهم طرح‌های

بیمه‌ای، در بسیاری از کشورها متناسب با سن امید به زندگی افزایش یافته تـسا از این طریق هم به پایداری صندوق‌ها کمک شود و هم اثرات مثبت اقتصادی ناشی از آن ظهور یابد. افزایش امید زندگی در شرایطی که با اصلاحات سن بازنشستگی همراه نباشد منجر به افزایش تعداد مستمری‌بگیران، افزایش مدت مستمری‌گیری، پیامدهای روحی منفی بر بازنشستگانی که توانایی کار دارند و... شده؛ لذا اصلاحات سن بازنشستگی و متناسب‌سازی آن با امید به زندگی را ضروری می‌سازد. در کشور ما با توجه به افزایش امید به زندگی، سن بازنشستگی عادی همچنان بدون تغییر مانده؛ حتی به دلیل تصویب قوانین بازنشستگی پیش‌از‌موعد، سن بازنشستگی مؤثر نیز کاهش یافته است.

تبعات اجرای بازنشستگی پیش از‌موعد برای سازمان تأمین اجتماعی چه بود؟

سنوات بیمه‌پردازی کمتر یا به عبارتی خروج زود هنگام نیروی کار فعال از بازار کار، دریافت مستمری در مدت زمان طولانی‌تر و همچنین دریافت مبلغ مستمری و مزایای بالاتر (به دلیل بهره‌مندی از سنوات ارفاقی) از طرفی توسعه مشاغل سخت و زیان‌آور و عدم اجرای تکلیف قانونی در جهت حذف و اصلاح آنها، توازن منابع و مصارف سازمان را برهم زده و از طریق کاهش نسبت پشتیبانی با شیب بالاتر طی سال‌های آتی اثرات نامطلوبی بر پایداری صندوق‌های بازنشستگی خواهد داشت.

در محاسبات اکچوئری، بازنشستگی پیش‌از‌موعد، نسبت پشتیبانی سازمان را به میزان چشمگیری کاهش داده که این امر لطمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد کرده و منافع شرکای اجتماعی سازمان را نیز مورد تهدید قرار خواهد داد.

یکی از دلایلی که برای اعمال بازنشستگی‌های پیش از‌موعد در زمان تصویب چنین قوانینی ذکر می‌شود، جایگزینی نیروی جوان با نیروهای قدیمی‌تر بود. آیا این قانون در بلندمدت توانست در این خصوص نقش مؤثری ایفا کند؟

ایـن دلیل به دنبال فرض جانشینی بین نیروی کار سالمند و جوان مطرح می‌شود؛ لکن به موجب قانون بازنشستگی وفق مشاغل سخت و زیان‌آور، بیمه‌شدگانی که حداقل ۲۰ سال سابقه کار متوالی و یا ۲۵ سال سابقه کار متناوب و پرداخت حق بیمه در

تأمین



atiyenow.ir

نگاه



برخی پزشکان برای...

ادامه از صفحه ۶

... کمبود نیروی انسانی در مراکز درمانی که همواره به عنوان یک چالش مطرح می‌شود گفت: «درست است که در مراکز ملکی این استان نیز کمبود نیروی انسانی نسبت به چارت تعیین شده وجود دارد، اما این مسأله به گونه‌ای مناسب مدیریت شده و کمبودها تبدیل به فرصت می‌شود. به این ترتیب، نیرویی شاغل در یک بخش با برخورداری از آموزش‌های لازم در واحدهای دیگر به کار گمارده می‌شود و این شیوه به‌ویژه در شرایط بحرانی بسیار کارآمد بوده است.»

محمودیان تصریح کرد: «ما یکی از مسائل مهم حوزه درمان استان این است که از شهرستان‌های ده‌گانه تنها در سه شهرستان مرکز ملکی وجود دارد و دسترسی برخی بیمه‌شدگان به مراکز ملکی در استان مناسب نیست.» وی ادامه داد: «مسأله بعدی اینکه با توجه به صنعتی نبودن استان، کارگران ما در سایر استان‌ها از جمله بوشهر، خوزستان، اصفهان و فارس مشغول به فعالیت هستند و حق بیمه‌های آنها در این استان‌ها پرداخت می‌شود اما اعضای خانواده‌های آنها از خدمات درمانی این استان بهره‌مند می‌شوند، در نتیجه باید این خدمات به آنها ارائه شود.»

مدیر درمان تأمین اجتماعی کهگیلویه و بویراحمد با اشاره به برنامه‌های آینده این مدیریت، عنوان کرد: «یکی از طرح‌هایی که در این مدیریت برای ارتقاء خدمات درمانی پیش‌بینی شده، بحث ارتقاء شیفت پلی‌کلینیک گچساران است. خوشبختانه مجوز ارتقاء شیفت دریافت شده و ان‌شاءالله این پلی‌کلینیک به صورت شبانه‌روزی فعالیت خواهد کرد؛ زیرا در جامعه کارگری این شهرستان حدود ۹۰ هزار نفر بیمه شده وجود دارد که میزان قابل توجهی است. همچنین در نظر داریم با احداث ساختمان جدید، دستگاه‌های ماموگرافی، شنوایی‌سنجی و بینایی‌سنجی تهیه و راه‌اندازی شود و اتاق عمل سرپایی نیز در ساختمان جدید، پیش‌بینی شده است.» محمودیان افزود: «در شهرستان بویراحمد و در یاسوج به عنوان مرکز استان، طرح توسعه بیمارستان کلنگ‌رنی شده و هتلینگ بیمارستان در بخش‌های دیگر، دستگاه‌های بخش‌های ارتقا می‌یابد. ساختمان بیمارستان در طرح توسعه دارای ۱۰ هزار و ۴۰۰ متر زیربنا است که علاوه بر احداث بخش‌های جدید، فضاهای مناسبی برای آزمایشگاه و سایر بخش‌ها پاراکلینیک پیش‌بینی شده است. در حال حاضر برخی از ساختمان‌های بیمارستان استیجاری است که در طرح توسعه، فضای جدیدی برای آن پیش‌بینی شده و در نظر است تا ساختمان استیجاری وجود نداشته باشد.»

وی اظهار کرد: «در این شهرستان، برنامه و پیشنهاد ما به سازمان، ارتقاء پلی‌کلینیک تخصصی و ساخت بیمارستان مشارکتی با دانشگاه است و بگیر آن هستیم تا بیمارستان ۱۰۰ تختخوابی با مشارکت دانشگاه ساخته شود. سازوکار این طرح در حال بررسی است تا ان‌شاءالله در اولین فرصت، انجام آن کلید بخورد.» مدیر درمان تأمین اجتماعی کهگیلویه و بویراحمد گفت: «همچنین در نظر داریم تا در شهرستان‌های بهمنی، باشت و سی سخت که حدود ۱۲ تا ۱۳ هزار بیمه‌شده در آنجا زندگی می‌کند، درمانگاه عمومی احداث شود.»

کارهای سخت و زیان‌آور و بدون شرط سنی می‌توانند درخواست بازنشستگی از سازمان تأمین اجتماعی کنند.

عدم احتساب سن مقرر جهت اجرای این قانون منجر به بازنشستگی گروه زیادی از متقاضیان در سنین پایین و متعاقباً اشتغال مجدد ایشان بعد از بازنشستگی در همان کارگاه یا دیگر کارگاه‌ها به‌طور غیررسمی می‌شود؛ چراکه این افراد مهارت و دانش لازم برای انجام آن شغل را داشته و ادامه کار به صورت غیررسمی، هزینه کمتری برای کارفرمایان دارد، لکن این امر علاوه بر تحمیل بار مالی ناشی از اجرای قانون به سازمان تأمین اجتماعی، مانع در یافت حق بیمه بعضی از مشاغل که با اشتغال یک فرد جدیدالورود به سازمان راز می‌شود و کاهش فرصت اشتغال برای جوانان را به دنبال دارد. همچنین این امر، موجب نارضایتی برخی از کارفرمایان که کادر مجرب خود را در زمانی که موقع بهره‌مندی از تجارب آنان است از دست می‌دهند، شد.

آیا در برنامه هفتم توسعه و برنامه اجرایی سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، اقداماتی برای اصلاح قوانینی از این دست انجام خواهد شد؟

لزوم بازنگیری در قوانین تأمین اجتماعی و همچنین برخی مواد از قوانین کار مرتبط وجود دارد، لکن وجود ضمانت‌های اجرایی و اعمال آنها نیز حائز اهمیت است. لزوم اصلاح شرایطی چون شرط سنی به منظور بهره‌مندی از مزایای قانون اصلاح قانون تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶)، سقف در میزان سنوات ارفاقی، لزوم رعایت دقیق مفاد آیین‌نامه اجرایی به منظور سالم‌سازی محیط مطابق استانداردها و... که پس از سپری شدن بالغ بر ۲۰ سال از اجرای قانون، هدف قانونگذار را که صیانت از نیروی انسانی و سالم‌سازی محیط از طریق کاهش یا حذف صفت سخت و زیان‌آوری بوده، ا‌محقق نکرده و باعث افزایش چشمگیر تقاضاهای انفرادی و گروهی شده است؛ لذا موضوع لزوم بازنگری در قانون و آیین‌نامه اجرایی به دفعات در قالب اصلاحات پیشنهادی قانون (اصلاحات پارامتریک)، آیین‌نامه و همچنین با موضوع «طرح توانمندسازی و پایداری سازمان تأمین اجتماعی» مطرح شده است و امیدواریم با توجه به حساسیت موضوع در راستای پیاده‌سازی سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری، در تدوین برنامه هفتم توسعه و سایر برنامه‌های اجرایی مورد توجه ویژه مسئولان واقع شود.