

رتبه برترین بیمارستان میلاد در ترویج زایمان طبیعی



طی مراسمی در دانشگاه علوم پزشکی ایران، بیمارستان میلاد به‌عنوان یکی از شش بیمارستان برتر کشور در اولین جشنواره ترویج زایمان طبیعی با عنوان «زایمان طبیعی آری، سزارین نه» انتخاب شد.

به گزارش آیین‌نو، بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی میلاد، که در زمینه ترویج زایمان طبیعی عملکرد بسیار مطلوبی در سال ۹۴ داشته، در زمره برگزیدگان این جشنواره انتخاب شد. افزایش ۱۳ درصدی زایمان‌های طبیعی در ۶ماه اول سال جاری نسبت به مدت مشابه سال ۹۳ از توفیقات این بیمارستان در حوزه ترویج زایمان طبیعی است. برگزاری کلاس‌های آمادگی برای زایمان جهت مادران باردار، همسر و همراه ثبت و ارسال ۱۰۰ درصدی آمار زایمان طبیعی و سزارین به سامانه ایمان وزارت بهداشت، توانمندسازی مادران باردار و ارائه‌دهندگان خدمت و برنامه‌ریزی ویژه برای ترغیب مادران نخست‌زایه زایمان طبیعی از اقدامات حوزه ترویج زایمان طبیعی بیمارستان میلاد است. در جشنواره ترویج زایمان طبیعی دکتر رضا پایدار، معاون دانشگاه علوم پزشکی ایران، لوح و تندیس این جشنواره را به دکتر محمود رضایفاض، مدیرعامل بیمارستان میلاد، اهدا کرد.

تجلیل از ۳۳دهه مدیریت عرصه سلامت



به گزارش اداره کل روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی، همایش تجلیل از سه دهه مدیریت در عرصه تحقیقات، تولید و خدمات حوزه سلامت با حضور حجت‌الاسلام ابوترابی، نایب‌رئیس مجلس شورای اسلامی، دکتر قاضی‌زاده هاشمی، وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دکتر سیددقی نوربخش، مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی، دکتر کبریایی‌زاده، رئیس هیئت‌مدیره سازمان تامین اجتماعی، سردار کاظمینی، فرمانده سپاه محمد رسول‌الله، دکتر دیاروند، معاون وزیر و ریاست سازمان غذا و دارو، دکتر رئیس‌زاده، رئیس سازمان بسیج پزشکی، و دکتر طباطبایی، مسئول سازمان بسیج جامعه پزشکی تهران بزرگ، در سالن همایش‌های رازی طی روزهای ۱۷ و ۱۸ آذرماه برگزار شد. این همایش به اجرای پنل‌های مختلف شامل تولید شرکت‌های دانش‌بنیان در صنعت دارو، تولید مواد اولیه دارویی با رویکرد اقتصاد مقاومتی و پنل اهمیت استراتژیک آنتی‌بیوتیک‌ها پرداخته و از دکتر حسین عطاری، مدیرعامل شرکت تحقیقاتی مهندسی توفیق دارو وابسته به سازمان تامین اجتماعی، نیز با توجه به شاخص «برتری و پیشرو بودن در صنعت تحقیق و توسعه دارو» و ساخت ۲۰ ماده موثر دارویی که از سطح تحقیق به تولید و تجاری‌سازی رسیده‌اند، تقدیر شد. گفتنی است این شرکت در حوزه‌های درمانی MS (داروهای گلاوترامر اسات، فینگولمود، دی‌متیل‌فومات، تری‌فلونامید)، سرطان (داروهای بور‌ترومیب و سانیتمینیب)، دیابت (داروی سینت‌گلیپتین)، قلبی-عروقی (داروهای ربوآور کسابان، دایگاکتران و پراسوگرل)، پپتیدها (داروهای آل‌ارلین، سترورلیکس، اپتیفیاتاید اکتروتاید، تریپتورلین اسانت)، اعصاب و روان (داروهای کلونازپام، آرپیپرازول)، ضدتپوع در شیمی‌درمانی (داروی اپریپنتین)، کمک‌بیهوشی (داروهای فتانیل، الفنتانیل، سوفنتانیل و رمی فتانیل) و همچنین تکرر ادرار (داروی تولترودین) جدیدترین مواد موثر دارویی را ساخته است.

تعیین تکلیف بدهی‌های دولت به تامین اجتماعی در بودجه ۹۵

از سال ۱۳۵۴ به این سو، به‌جز دو سال ابتدایی، نهاد دولت سهم ۳درصدی خود را از محل حق بیمه‌های مصوب قانون پرداخت نکرده‌است. این مسئله در کنار سایر تکالیفی که به‌سازمان تامین اجتماعی تحمیل شده، مجموع بدهی‌های نهاد دولت به این سازمان را به بیش از ۱۰۰ هزار میلیارد تومان رسانده است. در همین رابطه محسن صرامی‌فروشانی، عضو کمیسیون اقتصادی مجلس، گفته است: «دولت باید در بودجه سال ۹۵ و در برنامه پنج‌ساله ششم موضوع بازپرداخت بدهی‌ها را حل کند.»

ضرعام صادقی، عضو کمیسیون اجتماعی مجلس، هم در اظهارنظری با تأیید این مسئله میزان پرداخت مطالبات را به‌ظرفیت بودجه و پیشنهادهای دولت برای آن مرتبط دانسته است.

۸۰ | کتبه نو

گفت‌وگو با مجتبی قاسمی درباره قوانین و چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی

اصلاحات موردی به‌جای اصلاحات بنیادی

در ۲۲ آذرماه سال ۱۳۰۱ بنا به برخی روایات نخستین جرقه‌های شکل‌گیری نظام بازنشستگی برای حمایت از مستخدمان دولت در ایران زده شد. قبل از آن در روابط استخدامی دولت و مستخدم، حالتی که یک مستخدم بدون انجام دادن کار از حقوق یا مقرری بهره‌مند شود، وجود نداشت؛ اما در فصل چهارم قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ این حق به مستخدمان دولتی داده شد که بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سسنی که قاعد تا توانایی انجام کار خود را از دست می‌دهند، بدون آنکه خدمتی انجام دهند از حقوق بهره‌مند شوند. البته نباید از نظر دور داشت که طی حدود ۳۰ سال بعد از تصویب این قانون، یعنی تا اردیبهشت‌ماه ۱۳۲۲ به تدریج قوانین تازه و دارای پوشش متنوع تری نسبت به اقشار مختلف اجتماعی به‌ویژه نیروی کار کشاور به تأیید مراجع قانونی رسید که آخرین آن‌ها در دوره زمانی یادشده قانون بیمه اجتماعی کارگران (مصوب اردیبهشت‌ماه ۱۳۲۲) است که سنگ بنای سازمان تامین اجتماعی کنونی محسوب می‌شود. مجتبی قاسمی دکترای اقتصاد و پژوهشگر پژوهشکده خانواده دانشگاه شهید بهشتی است که مطالعات مختلفی بر روی مسائل صندوق‌های بازنشستگی انجام داده است. او در گفت‌وگو با آیین‌نو ضمن بررسی برخی چالش‌های مشترک این صندوق‌ها، با تمرکز بیشتر بر چالش‌های صندوق بازنشستگی کشوری که عهده‌دار ارائه خدمات بازنشستگی به کارکنان دولت است، تأکید می‌کند که مهم‌ترین معضل صندوق‌های بازنشستگی به‌ویژه در سال‌های اخیر، نگاه کوتاه‌مدت در حوزه قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری بوده است.

مرتبط با این صندوق‌ها مقرراتی است که منابع خروجی آن‌ها را مدنظر قرار می‌دهد، اینکه چقدر مستمری بدهیم، به چه کسانی بدهیم، چطور محاسبه کنیم و متناظر با متغیرهایی چون تورم و... چگونه آن را افزایش یا کاهش دهیم. در سال‌های گذشته در این حوزه تغییرات بسیاری داشته‌ایم، به‌عبارتی بیشتر تمرکز قانون‌گذاری در کشور در خصوص نظام بازنشستگی مربوط به ورودی‌ها و خروجی‌های این صندوق‌ها بوده است.

■ **قانون‌گذاری در سال‌های گذشته به‌ویژه در این دو حوزه پیش‌تر متمرکز بر چه محورهایی بوده است و اصولاً چه تبارشناسی تاریخی مشخصی را می‌توان از آن استخراج کرد؟**

اقتصاد ما اقتصادی تومری بوده، بنابراین کسانی که درآمد‌های ثابت دارند مانند مستمری‌گیران قدرت خریدشان سالانه کاهش پیدای می‌کند. بنابراین بخشی از تغییرات معطوف به حفظ این قدرت خرید از طریق تنظیم خروجی‌های صندوق‌های بازنشستگی بوده است. تغییر قانون هم نبوده است. قانونی بوده که اعمال شده تا متناسب با تورم افزایش‌هایی انجام شود. در حاکمیت شرکتی، نهادهای قانون‌گذاری چندان دخالتی نداشته‌اند اما ممکن است به یکبار در یک دوره هم مجلس یک قانون خاص را تصویب کند که صندوق‌ها را تا سال‌ها تحت تأثیر قرار دهد. برای نمونه قانون حمایت از وراثت اناث در سال ۷۹ چنین قانونی است. قانونی که دختران مجرد دیگر را مادام‌العمر از مستمری والدینشان بهره‌مند می‌کند. قانونی که بار مالی زیادی به صندوق بازنشستگی کشوری وارد کرده است و با مکانیزم انگیزشی که ایجاد می‌کند میل به اشتغال و حتی تشکیل خانواده را در خانم‌های مجرد کاهش می‌دهد. قانون مصوب ۱۳۳۸ قانون خوبی بوده که نیاز به چنین تغییری نداشته؛ اما کمیسیون زنان و خانواده مجلس در یک دوره توانست چنین قانونی را که به ضرر نظام بازنشستگی

نمای نزدیک

در اصلاح یک سیستم مستمری در بخش اصلاحات پارامتریک اصلاحاتی چون اصلاح سن بازنشستگی یا کاهش مستمری پرداخت‌شده باید صورت بگیرد، اما چون تبعات اقتصادی و اجتماعی به همراه دارد تاکنون به آن وقتی نهاده نشده است. چرا که این اصلاحات با ریسک افزایش نارضایتی ملی همراه است و بنابراین هر دولت از انجام تغییرات در زمان روی کار بودن خودش پرهیز می‌کند. حتی در کشورهای توسعه‌یافته نیز بعضاً این مشکلات به چشم می‌خورد.

و حتی اشتغال و خانواده است به تصویب برساند.

■ **بار مالی که قوانین در این سال‌ها به سازمان‌های بیمه‌ای تحمیل کرده‌اند تا چه اندازه برای نظام بازنشستگی آسیب‌زا بوده است؟**

تصویب قوانین بدون در نظر گرفتن منابع آن‌ها بیشتر آسیب را به صندوق‌ها می‌زند. برای نمونه همین قانون وراثت‌اناث یعنی تصویب یک قانون بدون در نظر گرفتن این نکته که منابع آن از کجا خواهد آمد. در سال ۸۸ تعداد دخترانی که شغل و همسر نداشتند و تنها ورثه مستمری‌گیر پدر یا مادرشان بودند، نزدیک به ۱۵ هزار نفر بود، اما امروز این آمار به ۴۰ هزار رسیده است. یعنی در سال ۹۳ با وجود هشدار کارشناسان امر در مورد ناکارآمدی این قانون، صندوق بازنشستگی کشوری حدود ۴۵۰ میلیارد تومان خرج این دختران می‌کند. در هیچ کشوری به دختران بی‌شغل و همسر مستمری‌گیر متوفی، مادام‌العمر مستمری پرداخت نمی‌شود.

■ **از این حرف می‌توان اینطور برداشت کرد که طول عمر حاکمیت شرکتی نهادهای بیمه‌گرو نوع نگاه مدیریتی‌شان با آینده‌نگری بیمه‌شونده‌و کسی که منابع را از جیب خود تامین می‌کند نباید تعارضی داشته باشد.**

بله، دقیقاً همین‌طور است. حتی بیشتر از یک تعارض، شمایلی یک شکاف عمیق را به‌خود می‌گیرد. اگر به تاریخ این سازمان‌ها مراجعه کنید، می‌بینید که در طول ۲۰ سال مثلاً ده‌وزده رئیس روی کار آمده‌اند. یعنی به‌طور متوسط مدیریت هر کدام دو سال عمر نکرده است. بنابراین امکان تزریق نگاه بلندمدت به‌قدری که بیمه‌شونده انتظار دارد وجود نداشته است.

■ **چرا با توجه به تجربه جهانی که پیش رویمان بوده تا به حال فکری برای قوانین نشده تا امروز شاهد ورشکستگی یکی از بزرگ‌ترین صندوق‌های بازنشستگی نباشیم؟**



یکشنبه ● ۲۲ آذر ۱۳۹۴ ● شماره سی و چهار

A T I V E H N O



در سال‌های گذشته بیشتر تمرکز قانون‌گذاری در کشور در خصوص نظام بازنشستگی مربوط به ورودی‌ها و خروجی‌های این صندوق‌ها بوده است باید در نظر داشت که تصویب قوانین بدون د

تجربه جهانی به ما می‌گوید که بخشی از بحرانی که در دنیا با عنوان

«بحران مستمری» مطرح است ریشه در پیری جمعیت دارد. خوشبختانه

در ایران هنوز به این نقطه بحرانی (یعنی پیر شدن جمعیت) نرسیده‌ایم.

خود پیری جمعیت ریشه در دو عامل دارد: افزایش سن امید به زندگی و کاهش نرخ زائولود. به نظر من در جواب به‌سوالی که مطرح کردید، اقتصاد

سیاسی حرف اول را می‌زند. در اصلاح یک سیستم مستمری و در بخش

اصلاحات پارامتریک تغییریاتی چون اصلاح سن بازنشستگی یا کاهش

مستمری پرداخت‌شده باید صورت بگیرد، اما چون تبعات اقتصادی و

اجتماعی به همراه دارد تاکنون به آن وقتی نهاده نشده است. چرا که این

اصلاحات با ریسک افزایش نارضایتی ملی همراه است و بنابراین هر دولت

از انجام تغییرات در زمان روی کار بودن خودش پرهیز می‌کند. حتی در

کشورهای توسعه‌یافته نیز بعضاً این مشکلات به چشم می‌خورد. به نظر

من در فرایند قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری‌ها نمایندگان صندوق‌های

بیمه‌ای باید حضور داشته باشند تا بابت دیدی واقع‌گرایانه با توجه به مشکلات

پیش روی این نهادها قوانین تصویب و قوانین قبلی اصلاح شوند.

■ **شاهد وجود چندین قانون مرتبط با حوزه تامین اجتماعی هست‌سیم؛ بدین صورت که علاوه بر قانون تامین اجتماعی، قانون مدیریت خدمات کشوری و نیروهای مسلح و... را هم داریم که هر کدام قوانین بازنشستگی مخصوص به خود را دارند، هر چند قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی به‌عنوان قانون مادر باید بر آن‌ها انشراف داشته باشد. آیا مدل‌های جهانی هم همین‌طور است یا قوانین مادر، مرجع محسوب می‌شوند؟**

در کشورهای توسعه‌یافته سیستم‌های چندلایه تامین اجتماعی کار

می‌کنند. لایه اول این نظام حداقل مستمری را برای همه مردم فراهم

می‌کند. لایه دوم (چیزی شبیه نظامی که در کشور ما هست) شامل

طرح‌های مستمری شاغلان است و افراد در عین اشتغال کسورات

کارمندان و خدمتگذاران کشوری که قبل از رسیدن به حد بازنشستگی فوت می‌کنند و وراثت آنها از صندوق بازنشستگی استفاده نمی‌نمایند

و همچنین ورثه بازنشستگانی که کمتر از نصف آخرین حقوق مورث خود را دریافت می‌دارند نصف آخرین حقوق و کمک دریافتی کارمندان

متوفی دریاور ورثه قانونی آنها برقرار و از اعتبارات منظور در بودجه وزارت خزانه مربوطه پرداخت خواهد شد.

از تاریخ تصویب این قانون یک درصد به نرخ کسور بازنشستگی کلیه کارمندان و خدمتگذاران کشوری افزوده می‌شود.

دولت مکلف است هر موقع به هر عنوان تغییری در حقوق کارمندان شاغل داد حقوق کارمندان بازنشسته و وراثت آنها را به همان نسبت ترمیم

کند.

وزارت خزانه‌ها و شرکته‌ها و مؤسسات و سازمانهای دولتی و سازمان بر نامه و شهر دار یها و دستگاههای تابعه آنها مکلفند کارمندان و خدمتگذاران خود

را که مشمول قوانین و مقررات استخدام دولتی هستند و سن آنها به شصت و پنج سال تمام رسیده یا برسد با هر قدر مدت خدمت بازنشسته کنند

و همچنین وزارت خزانه‌ها و دستگاههای نامبرده می‌توانند کسانی را که دارای شصت سال عمر و یاسی سال سابقه خدمت هستند و یادارای می شوند

به استثنای قضات دادگستری و استادان وپزشکان دانشگاه و کارمندان کشوری که مشمول قوانین خاصی هستند بازنشسته کنند. ملاک تشخیص

سن شناسنامه‌ای است که در تاریخ تصویب این قانون در دست دارند.

در مواردی که کارمندان طبق قوانین مربوطه می‌توانند تقاضای بازنشستگی کنند دولت مکلف است تقاضای کارمندان را قبول کند.

اداره کل بازنشستگی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات خود از وزارت دارایی منتزع و تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌شود. سهم کسورات کارکنان به هشت‌ونیم درصد افزایش یافت. مستخدم رسمی می‌تواند با داشتن حداقل شصت سال سن یا هر قدر سابقه خدمت و حداقل پنجاه و پنج سال سن یا لاقل سی سال سابقه خدمت تقاضای بازنشستگی کند. هر گاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه ای ناقص شود به نحوی که از کار کردن باز بماند حقوق وظیفه ای برابر با یک سی ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد مشروط بر این که از متوسط حقوق او تجاوز نکند.



۱۳۴۵



۱۳۷۹

معدل حقوق و مزایای دوسال آخر خدمت جانشین معدل حقوق و مزایای ۳ سال آخر شد. افزایش نرخ کسورات سهم کارمندان از ۸٫۵ به ۹ درصد

مقررات بازنشستگی

کارکنان دولت در گذر زمان

نگاهی گذرا به مهم‌ترین تغییرات مقررات مربوط به

مشمولان صندوق بازنشستگی کشوری