اطلاعات ۱۳۰۵
*پنجشنبه ۱۶ آذر ۱۴۰۲ *۲۳ جمادی‌الاول ۱۴۴۵
*۷ دسامبر ۲۰۲۳ *سال نودوهشتم * شماره ۲۸۵۵۳
ettelaat.com ettelaatonline

گزارش اجتماعی

در میزگرد اطلاعات با عنوان «واکاوی موضوع سن بازنشستگی» مطرح شد

تکالیف دولتی، صندوق های بازنشستگی را ناتراز کرده است

موضوع ناترازی منابع مالی صندوق های بازنشستگی که دولت را وادار به پیشنهاد افزایش سن بازنشستگی در برنامه پنجساله هفتم توسعه کرده است، واکنش های متفاوتی را در سطح جامعه ایجاد کرده و موجب نگرانی عمیق افراد شاغل شده است.

عکس: مصطفی تقاضایی - اطلاعات

سلسله نشست های راه گفتگو در موسسه اطلاعات این هفته با هدف واکاوی ابعاد این مشکل و پیامدهای تصویب افزایش سن بازنشستگی در جامعه سراغ دو نفر از کارشناسان و صاحب نظران این حوزه رفت که پیش از این جزو مدیران تصمیم گیرنده کشور در حوزه قوانین کار و بازنشستگی بوده اند.

محمد خدادی دبیر جلسات راه گفتگو در ابتدای این نشست با اشاره به نقش و سهم بازنشستگی در توسعه کشور و تاثیر آن در فرایند بهره وری منابع انسانی گفت: اساساً ماهیت دوره بازنشستگی برای اعتماد کارکنان و کارمندان به آینده بسیار مهم و حیاتی است. البته این موضوع در تمام دنیا دارای از درجه اهمیت بالایی برخوردار بوده و به یک فرایند و دغدغه و توجه بدل شده است، به همین دلیل پیرامون آن مطالعات زیادی شکل گرفته که اساسا ماهیت بازنشستگی و تاثیر آن دراستفاده مطلوب از منابع انسانی چیست ؟ ابعاد اجتماعی و اقتصادی دوره بازنشستگی چیست و چگونه می توان از ظرفیت بازنشستگان استفاده کرد؟

خدادی ادامه داد: در کشور ما هم طبیعتا به منابع انسانی مانند همه نقاط دنیا به عنوان یک ثروت اصلی نگاه می شود. یعنی نمی توان توسعه را بدون نقش نیروی انسانی در دستیابی به آن دید.

به گفته وی جایی که ثروت متولد می شود جایی است که نقش نیروهای انسانی در آن پر رنگ است.

دبیر سلسله نشست های راه گفتگو ادامه داد: منابع متعددی که در کشور است، ولی این منابع زمانی به بهره وری می رسد که نیروی انسانی ماهر و با تجربه و عالم آن منابع را به منفعت بدل کند. به طبع هر چالشی که در کشور باآن مواجه می شویم، راه عبور و اصلاح و تسهیل و کاهش آن به میزان مهارت نیروی انسانی برمی گردد.

وی گفت: در سایر نقاط دنیا این موضوع پیچیده نیست و در همه زمینه ها سیاسی، فرهنگی، نظامی و ... اثر گذار است. رابطه مستقیم بین توسعه و منابع انسانی برای دانشمندان و کارشناسان کاملا روشن است.

وی گفت: اخیراً در لایحه برنامه پنجساله هفتم توسعه اقتصادی و اجتماعی موضوع افزایش سن بازنشستگی مطرح شد و چالشی را ایجاد کرد. با این وجود سخنی از ابعاد افزایش یا ثبات سن بازنشستگی به میان نیامد.مشخص نشد ادله طرفداران و مخالفان افزایش سن بازنشستگی چیست؟ به همین دلیل ما با توجه به اینکه اثر افزایش سن بازنشستگی در تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور بسیار تعیین کننده است در پی واکاوی این مساله هستیم.

دکتر احمد میدری، معاون سابق رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان نخستین میهمان این نشست با اشاره به اینکه پرداختن به موضوع بازنشستگی مستلزم یک گفتگوی اجتماعی است، گفت: مشکل فعلی صندوق های بازنشستگی برای همه ما و نظام برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی کشور بسیار مهم است، چراکه هم اینک ۲۴ میلیون نفر شاغل در ایران داریم که ۱۷ میلیون نفر از میان آنها عضو صندوق های بازنشستگی هستند. به گفته وی در میان صندوق های موجود، بزرگترین سهم متعلق به سازمان تامین اجتماعی است و صندوق های کوچک دیگری هم وجود دارند مثل صدا و سیما و شهرداری تهران که فقط شامل ۲۰ تا ۳۰ هزار نفر مستمری بگیر می شوند. با این وجود مشکل ناترازی منابع صندوق های بازنشستگی فقط مربوط به ۱۷ میلیون نفر اعضای آنها نیست. این مشکل حتی ۷ میلیون نفری که در بازار کار هستند ولی در صندوق ها عضویت ندارند را نیز در بر می گیرد.

وی گفت: باید به این سئوال پاسخ دهیم که چرا این تعداد فعال اقتصادی بیمه نیستند. معدودی از این فعالان ثروتمندانی هستند که احتیاج به صندوق بیمه گر ندارند ولی عمده آنها افـرادی هستند که مانند سایر اعضای صندوق ها در دوره سالمندی به خدمات تأمین بهداشتی و درمانی خاص نیاز دارند. در واقع همه ما نگران دوره سالمندی خود هستیم و میزان رفاه آتیه ما به کارآمدی صندوق های بازنشستگی بستگی دارد. دکتر میدری با اشاره به سابق ایجاد صندوق های بازنشستگی در جهان گفت: آلمانی ها سالها قبل وقتی فهمیدند که نیروی انسانی شان به انگلستان و آمریکا مهاجرت می کند فکر کردند که چه کنند تا آن ها را در توسعه کشور بکار گیرند. آنجا بود که بیسمارک گفت من باید یک رفاه نسبی برای کارکنان ایجاد کنم؛ آتیه ای که در سایر کشورهای وجود ندارد. بنابر این به فکر ایجاد صندوق های بیمه آتیه افتادند. در آمریکا نیز وقتی پس از بحران بـزرگ اقتصادی قرن نوزدهم ۱۳ میلیون بیکار ایجاد شد، گفتند برای این بیکارها چه کاری می شود انجام داد. بنابر این به فکر کارکرد بیمه بیکاری صندوق های بازنشستگی افتادند. ژاپنی ها هم وقتی دیدند که نیروی کار بنگاه های بزرگ علاقه ای به ماندن در این بنگاه ها ندارد و به محض اینکه مهارت ها را فرا بگیرد به فکر راه اندازی کسب و کار شخصی می افتند، تصمیم گرفتند صندوق های بازنشستگی را ایجاد کنند و برای درمان و تأمین آتیه بازنشستگان هزینه بدهند.

دکتر احمد میدری معاون سابق وزارت رفاه: بازی اصلاح سن بازنشستگی که بین جامعه و دولت ایجاد شده است برنده ندارد

اصلاح صندوق ها یک پدیده جهانی است زیرا طول عمر بشر افزایش پیدا کرده است، همه کشورها سن بازنشستگی را به ۶۵ سال افزایش داده اند و گفته اند ما راهی جز این نداریم

میدری ادامه داد: پس بخوبی می توان نتیجه گرفت که کیفیت نیروی انسانی به کیفیت صندوق های بازنشستگی و خدماتی نظیر بیمه دوران بارداری، بیکاری، بیماری و بازنشستگی بستگی دارد. همانطور که در لغت «تامین اجتماعی» پیداست نوعی امنیت به انسان ها می دهد. به همین دلیل اگر مادر این حوزه دقت نکنیم جامعه دچار ناامنی می شود.

به گفته وی کیوان هریس نویسنده ایرانی-آمریکایی در کتاب «انقلاب اجتماعی»اش، می گوید: «یکی از عوامل انقلاب ایـران این بود که شاه نتوانست رفـاه عمومی ایجاد کند و رفاه خاص ایجاد کرد. سیستم تامین اجتماعی اش فراگیر نبود.» کار جالبی که در این زمینه انجام شده است این اسـت که تمام صحبت هـای محمد رضا پهلوی را درباره بیمه روستاییان را استخراج کردند. از سال ۱۳۴۰ از بیمه کردن روستاییان صحبت می کند و تا روزی که می رود می گوید من نمی دانم چرااین اتفاق نیفتاد.

تحقیق دیگری در همین رابطه صورت گرفته که نشان می دهد خیلی از کسانی که مسئول هستند می خواهند کاری برای تأمین آتیه بازنشستگان انجام دهند ولی نشت قدرت دارنـد و نمی توانند کاری راپیش ببرند.

معاون سابق وزیر کار ادامه داد: رسانه ها در تبیین اهمیت این موضوع نقش بسزایی دارند. به عنوان مثال در دوران کرونا بوسیله رسانه ها توانستیم به جامعه آرامش بدهیم. در همان زمان در شبکه خبری بی.بی.سی گفته شد که در ایران کمبود ماسک وجود دارد. ولی همان شبکه در برنامه ای دیگر به این مساله در جامعه انگلستان پرداخت که اساساً ماسک زدن خوب است یا بد؟ یعنی یک رسانه در یک جامعه موضوع کمبود ماسک را جلوه کرد و همان رسانه در جامعه خودش به این موضوع پرداخت که ممکن است زدن ماسک مهم نباشد.

میدری گفت: در مشکل صندوق های بازنشستگی هم مساله مهم گفتگوی اجتماعی از کانال رسانه هاست. باید بنشینیم و بپذیریم که هر طرف مذاکره حقی دارد و ما چطور باید منافع جمعی مان را تنظیم کنیم.

این استاد دانشگاه ادامه داد: در جامعه ایران کارکرد صندوق های بازنشستگی تحت تاثیر گروه های فشار منحرف شده است و این گروه های فشارهستند که سرنوشت صندوق ها را تعیین می کنند، بـه عـنوان مثال اولـیـن گـروه فشار، دولتمردان هستند.

وی گفت: هر زمان که درآمد نفتی ایران بالا می رود، قواعد بازنشستگی را به نفع جلب آرا عمومی و برخلاف منطق صندوق ها تغییر داده ایـم. در دوره پهلوی به محض اینکه درآمد نفت بالا رفت، پنج سال سن بازنشستگی راکاهش دادنـد و بعد در طول زمان دقیقا هر جایی که درآمد نفت بالا رفت مثل سال ۸۲ اواخر دوران آقای خاتمی که قانون نوسازی صنایع تصویب شد، بازنشستگی پیش از موعد خیلی گسترش یافت. در دوران مدیریت آقای احمدی نژاد نیز همزمان با افزایش درامدهای نفتی طی دوسال متوالی ۶۰ هزار نفر از کارکنان آموزش و پرورش بازنشسته پیش از موعد شدند که ضربه سنگینی به منابع مالی صندوق بازنشستگی کشوری زد. میدری افزود: گروه فشار دوم، اعضای جامعه مدنی هستند. به عنوان نمونه ابتدای پیروزی انقلاب ۳۷ رشته صنفی سهم کارفرمایی خود را به دولت تحمیل کردند که اکنون تعداد برخورداران این بیمه دولتی بیش از ۹۰۰ هزار نفر هستند و هیچ سهمی از درآمدهای خود بابت بیمه به دولت نمی دهند و دولت باید جای آنها به صندوق های بازنشستگی پول بدهد. اقشار دیگری هم داریم که ۷۰ درصد سهم بیمه شان را دولت پرداخت می کند و از طرف دیگر ۷ میلیون نفر داریم که هرگز بیمه نیستند. طبق قانون دولت باید ۳ درصد از حداقل دستمزد این افراد را به صندوق های بیمه بپردازد اما این قانون رعایت نمی شود. میدری گفت: این بازی که بین جامعه و دولت ایجاد شده است برنده ندارد. از این ۹۰۰ هزار نفر شاید ۳۰۰ هزار نانوایان هستند. اینها پولدار نیستند ولی منطق کارشناسی برای معافیت بیمه ای آنها حاکم نیست. تبعیضی وجـود دارد که غلط است. پیشنهادی که ما به دولت بردیم این بود که هر کسی که حداقل دستمزد را دارد دولت کمکش کند. به طور مثال کشاورز یا کارگر ساختمان نمی تواند سهمش را بدهد و دولت به این شخص کمک کند تا درآمدش بهتر شود و بتواند بدهی اش را به صندوق بازپرداخت کند اما چرا به یک عده معافیت دائم داده شود. اکنون ۴ میلیون نفر در کشور معافیت بیمه ای ۳۰ تا ۷۰ درصد دارند. میدری افزود: در قانون کار آمده است که هیچ شغلی نباید بیش از دو سال دارای وضعیت سخت و زیان آور برای شاغلین باشد. اگر محیطی مثل معدن برای کارگر ضرر دارد، باید کارفرما یعنی دولت یا شخص دیگری محیط را تغییر دهد که برای کارگر زیان نداشته باشد.

کارگران معدن نیمی از سلامت ریوی خود را تا ۴۰ سالگی از دست می دهند، حالا اگر زودتر بازنشسته شوند باز هم تاآخر عمر بیمار خواهند بود. بنابر این بهره مندی از مزیت بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور نباید به یک روال معمول تبدیل شود، باید بجای بازنشستگی پیش از موعد، محیط شغلی کارگران را سالم سازی کنیم. نظیر همین مشکل را در حوزه منابع آب و مشکلات زیست محیطی ناشی از فعالیت های کشاورزی داریم. از یک طرف آب مجانی به کشاورز داده می شود و کشاورز هم درآمدی ندارد و از طرف دیگر سفره های زیرزمینی نشست کرده می کنند و مشکل ریزگردها ایجاد می شود. حالا اگر کسی بخواهد این روش غلط را اصلاح کند، همه معترض می شوند. بنابراین به یک بن بست مدیریتی می رسیم.

معاون سابق وزیر کار ادامه داد: این مساله بسیار طبیعی است که اغلب افراد می خواهند در جایی که ایستاده اند بمانند و حاضر به تغییر نیستند که بسیار خطرناک است. پدیده اصلاح صندوق ها یک پدیده جهانی است زیرا طول عمر بشر افزایش پیدا کرده است، همه کشور ها سن بازنشستگی را به ۶۵ سال افزایش داده اند و گفته اند ما راهـی جز این نداریم. وقتی اشخاص در طول این ۳۰ به طور متوسط ده تا ۱۵ سال عمرشان بالا رفته است، بدیهی است که سن فراغت از اشتغال آنها نیز باید افزایش یابد.

در ایران سن بازنشستگی ابتدا ۶۵ بوده کـه بعدها در صـنـدوق بازنشستگی کشوری این رقم به ۵۲ سال و در صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح به ۴۵ سال و در صندوق بازنشستگی تامین اجتماعی به ۵۵ سال کاهش یافته است. یعنی به مرور زمان قواعدی وضع کرده ایم که بعداًبرای ادامه حیات صندوق ها مشکل ساز شده است.

میدری گفت: خیلی از کشور های دنیا همانند طرح شهید رجایی در ایران به سالمندانی که بیمه بازنشستگی ندارند کمک می کنند. هم اینک بالغ بر ۲ و نیم میلیون در ایران وجود دارند که هیچ منبع درآمدی ندارند.

سخن اینجاست که منابع بیمه این قبیل افراد و یا ۷ میلیون نفری که عضو صندوق ها نیستند و یا ۸ میلیون نفر مشمولان دریافت بیمه بیکاری را باید چگونه تأمین کرد؟

مقرراتی که در سالهای اخیر به صندوق های بازنشستگی تحمیل شده برای یک عده سفره پررنگی باز کرده که غیر منطقی و نادرست است.

وی گفت: باید به این سئوال پاسخ دهیم که چرا باید اشخاص ۵۲ ساله در تهران بازنشسته شوند و مجدد شاغل شوند و فرصت را از اشتغال جوانان بگیرند. ما باید صدای آن گروه هایی باشیم که متضرند وصدایی ندارند.

این کارشناس افـزود: باید به دولت بگوییم کـه درسـت اسـت کـه سن بازنشستگی را افزایش می دهی، ولی پول صندوق های بازنشستگی و منابعی که از محل افزایش سن بازنشستگی ایجاد می شـود، باید در حـوزه رفاه اجتماعی باقی بماند و صرف گروه هایی شود که واقعا نیازمندند. ما باید بتوانیم صندوق هایی داشته باشیم که پایدار باشند و مستمری ها کفاف زندگی را بدهد و به این ترتیب بتوانیم امنیت را به جامعه برگردانیم.

وی گفت: اکـنـون دولـت ۲۰ درصـد بـودجـه اش را بـه صـنـدوق هـای بازنشستگی می دهد ولی معتقدم که این سهم را تا ۳۰ درصد هم می تواند افزایش دهد. این ۳۰ درصد باید بخش رفاه اجتماعی را ایجاد کند نه که به یک عده ای که حداقل هایی دارند پرداخت شود و گروههای بزرگ حذف شوند.

میدری ادامه داد: برخی از مشکلاتی که در صندوق های بازنشستگی است ناشی از مشکلات کل ساختار است. مثلا تورم بر ساختار کشور و سطح درآمد سالانه کشور تاثیر گذاشته اما برخی ناترازی ها هم ناشی از عملکرد خود صندوق ها هستند. در واقع اصلاح صندوق ها مانند موتوری است که اقتصاد کشور را اصلاح می کند و در مواقعی صندوق ها بازتاب کل مشکلات کشور می شوند!

به گفته وی در کشورهای دیگر دولت ها مهمان صندوق ها هستند هرچند به طور کامل در امور صندوق ها تعیین کننده هستند! نیروهایی مانند انجمن ها و اتاق های بازرگانی و تشکل ها هستند که به طور مـداوم مطالبات را دنبال می کنند.

اما در کشور ما چون وضع اقتصاد خوب نبوده است مدام طرح های استثناء زده ایم. مثلا گفتیم قواعد بازنشستگی قضات، اعضای هیأت علمی، شرکت های نفت و غیره فرق می کنند. در واقع جزایری با قواعد گوناگون ایجاد کرده ایم. که باید برای اصلاح قواعد قدم برداریم. یکی از این قواعد ساده این است که اگر فردی ۴۵ سال سابقه کار داشت باید ۴۵ سی ام بگیریم نه اینکه تا ۳۰ باقی بماند یعنی اگر سنوات افزایش یافت دریافتی هم باید افزایش یابد.

اما کار رایج و اشتباه در کشور این است که حقوق دریافتی افراد تا ۲۵ سال کم است و ۵ سال آخر ارتقاء می یابد و حقوق فرد افزایش می یابد! اما این کار ما نوعی خرابکاری است. متاسفانه این موارد دلسوزی هایی است که برای یک عده ایجاد شده است.

در واقـع می خواهم بگویم که روش پرداختی ها اشتباه است و این کارها دادن رفاه به بازنشستگان نیست! در واقع دور باطل می زنیم!

در قانون جدید اصـلاحـات در مورد استثناء ها مانند ایثارگران و مشاغل سخت و زیان آور به نظر من اشتباه است. به نظرم باید مثلاً در مورد جانبازایثارگری که حداقل دستمزد را دریافت می کند ، مساله استثنا را مطرح کنیم متأسفانه در قوانین بیمه تبعیض های زیادی وجـود دارد که منجر به متضررشدن صندوق های بازنشستگی می شود. بنابراین باید حداقلی برای تمامی افراد در نظر گرفته شود. متأسفانه این قانون پر اشکال وارد مجلس شورای اسلامی و تصویب شده است که البته بنده از این قانون دفاع کرده ام زیرا معتقدم حالا که دولت قدمی برای اصلاح برداشته است و هر چند که این اصلاح ناقص است بهتر است برای این اصلاح بایستیم تا بتوانیم به تدریج بقیه اصلاحات هم انجام دهیم.

زیرا اگر این صندوق ها اصلاح شود منافع آن در ۱۰ سال آینده نمایان می شود. بنابراین باید قدم اولیه را برداریم. قانون بازنشستگی قانونی نیست که در برنامه هفتم توسعه بررسی شود و نیاز قانونی مستقل برای حل و بررسی است زیرا به حقوق تک تک افراد بستگی دارد و باید در مورد آن تفسیری بحث شود و ابهامات آن برطرف شود.

بنابراین قانون فعلی که ابهام دارد، ناقص است و تبعیض را برنداشته است. مثلاً در مورد قانون سخت و زیـان آور اعلام کرده است که این قانون در جای خود باقی است! حال آنکه بر طبق آما در سال ۱۳۸۰ این قانون برای ۱۰ درصد بازنشستگان بوده است اما در حال حاضر ۵۰ درصد بازنشستگان مشمول قانون سخت و زیـان آور می شوند که قانونی اشتباه است و متأسفانه منابع این قانون هم پیش بینی نشده است!

افرادی که مخالف این اصلاح هستند بیان می کنند که دولت سال ها است پول خود را به سازمان تأمین اجتماعی نداده است.

مسلماً به دنبال دریافت پول بیشتری از دولت هستند!

در واقع اصلاحات یکجانبه بوده است. به نظر من باید بـرای این اصلاحات یکجانبه هم کمک کرد و از طریق افراد دیون مانند رسانه ها، اساتید دانشگاه ها و افـرادی که خواهان اصـلاح و تغییر وضعیت کنونی هستند، برای حل آن اقدام کنند.

دکتر اسماعیل گرجی پور رئیس سابق دبیرخانه هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی نیز در این نشست با اشاره به موضوع بازنشستگی و تعیین سن مناسب برای فراغت از اشتغال گفت: مزیت بازنشستگی در اغلب نقاط دنیا یک سن معین است. اکنون در تمامی آمارهای رسمی جمعیت ۱۵ تا ۶۴ ساله به عنوان نیروی کار شناخته می شود.

گرجی پـور گفت: در زمـان تدوین قانون تامین اجتماعی در ایـران سن بازنشستگی بـر اسـاس یـک ضریب خاص (تحت عنوان ضریب انباشت) تعیین می شد ولی اکنون این ضریب فراموش شده است و با تجربه و بهره وری به معنای واقعی اتفاق بیفتد. باید درآمـد های مقطوع هم تعریف شود یعنی ظرفیت قانون مادر به گونه ای بوده است که هم با بازار کار یا مشارکت نیروی کار و هم با ورودی و خروجی و بحث تعادل مالی در صندوق های بازنشستگی همخوانی داشته است. متاسفانه ما در سالهای بعدی قوانین مادر را دائما اصلاح کردیم و فرمول بازنشستگی دستکاری شد.

اکنون نیز باید بررسی کرد که چرا فشار وجود دارد تا بازنشستگی پیش از موعد اتفاق بیفتد و یا فردی که به ظرفیت یا تجربه ای رسیده است و می خواهد فعالیتش را گسترش دهد باید از این سیستم زودتـر خـارج شـود؟ من فکر می کنم قوانین دیگر یا مسائل دیگر را در محیط و در قانون کار و مسائلی که به لحاظ حقوقی فشار اجتماعی را روی کار می آورد باید بررسی شود. باید امنیت شغلی ایجاد شود. در سوی دیگر باید بپذیریم که در کار گاه های زیادی هنوز طبقه بندی مشاغل وجود ندارد. همچنین انتصاباتی که افراد در محیط کـار شاهد آن هستند از هیچ قاعده پیش بینی پذیری پیروی نمی کند. بسیاری از این موضوعات به مسائل حامی پروری سپرده شده است و افراد احساس می کنند که در محیط کار به آن ها ظلم می شود یعنی فارغ از اینکه دستمزد ها واقعی است و با تجربه و بهره وری نیروی کار تناسب دارد، نظام انتصابات و رشد نیروی کار در مسیر شغلی هم این مساله را فراهم کرده است.

گرجی پور گفت: نظام اصلاح بازنشستگی را باید در کنار نظام حمایت های اجتماعی مورد بازبینی قرار دهیم. اگر لایحه های حمایتی یا نظام تأمین اجتماعی در مفهوم عام در لایحه های حمایتی به درستی عمل نکند، بر صندوق های بازنشستگی هم فشارهای مالی تحمیل می شود.

در واقع در کشور حدود ۷ میلیون افرادی وجود دارد که اشتغال ناقص دارند و یا اینکه در بخش غیررسمی کار می کنند و یا اینکه با بیکاری های موقت روبرو هستند. دنیا برای این موارد در چارچوب نظام تأمین اجتماعی چند لایه حمایت های لازم را تدوین کرده است و تجربه هایی در این زمینه وجود دارد لذا اگر ما در اصلاحات نظام بازنشستگی استقرار نظام تأمین اجتماعی چند لایه به مفهوم عام و آن ساز کارهایی که در بازار کار از قبیل دستمزدها، نظام طبقه بندی شغلی و مسائل دیگر را در کنار یکدیگر قرار ندهیم و بررسی نکنیم، قطعاً همفکری های اجتماعی ممکن است با چالش روبرو شود و افراد در این زمینه همکاری های لازم را انجام ندهند.

وی گفت: من به عنوان یک کارشناس معتقدم باید ریسک بازنشستگی و کاهش درآمد شاغلان به دلیل فرسودگی جسمی را هم پوشش دهیم. بنابراین سن بازنشستگی قاعـده دارد و در واقـع باید بگوییم که بازنشستگی سن است و موضوع صرف سابقه نیست.

وی گفت : اکنون در هیچ نقطه دنیا نظام مستمری را در چرخه خاصی نمی برند که بگویند به افراد فقیر کمک می کنیم! در واقع هر شهروندی که ساکن یک کشور و حداقل سن آن ۴۰ سال باشد براساس یک قاعده ای حداقل مستمری تضمینی به او تعلق خواهد گرفت. زیرا متوجه شدند که نظام بیمه ای که هدف آن اشتغال کامل است و ممکن بطور کامل رخ ندهد و صندوق های بیمه ای نتوانند حداقل مستمری را پرداخت کنند. در واقع عدالت در نظام بیمه ای متفاوت است و متناسب با کارکرد، مشارکت و سنوات بیمه پردازی تعریف شده است.

وی گفت: قطعاً باید به سمت اصلاحات این نظام مانند دنیا قدم برداریم. اگر آمارها را بررسی کنیم متوجه می شویم که در این نظام در ناحیه حمایتی و بیمه ای هزینه می شود اما پوشش فراگیر نیست، کفایت مزایا و پایداری در صندوق های بازنشستگی مشکل دارد.

به نظر من سن بازنشستگی در قانون مادر ما واقعی بـوده است و پارامترهای که در قانون مادر بوده است همگی براساس اصول درستی طراحی شده اند اما در طی این سال اصلاحاتی صورت گرفته که متأسفانه در جهت عکس بوده و بحران صندوق های بازنشستگی را ایجاد کرده است. عملا می توان گفت که فشارهای اجتماعی به دلیل کج کارکردی در سیستم های دیگر باعث فشار بر روی صندوق های بازنشستگی و نظام حمایتی شده است.

دکتر اسماعیل گرجی پور، رئیس سابق دبیرخانه هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی: فرمول تعیین سن بازنشستگی در ابتدا مبتنی بر اصول بیمه های اجتماعی بوده ولی بعدها دچار تغییر شده است

در زمان تدوین قانون تامین اجتماعی در ایران سن بازنشستگی بر اساس یک ضریب خاص (تحت عنوان ضریب انباشت) تعیین می شد ولی اکنون این ضریب فراموش شده است

گرجی پور گفت: نظام حمایت های اجتماعی به مفهوم عام که در دولت رفاه مطرح شده مانند نظام آموزشی، موضوع بهداشت و لایحه های مختلف تأمین اجتماعی را باید در کنار یکدیگر تحلیل و بررسی کنیم.

اصلاحاتی که دولت و سازمان برنامه و بودجه برای رفع ناترازی صندوق های بازنشستگی پیشنهاد کرده اند متناظر با چالش ها چندین راهبرد را در نظر گرفته است:

۱ـ اصلاحات پارامتریک: یعنی اصلاح سن و سابقه و روش محاسبه مستمری بازنشستگی

۲ـ ساماندهی معافیت های بیمه ای

۳ـ بحث پوشش بیمه اجتماعی کارفرمایان و کسب وکارهای مجازی

۴ـ طراحی و اجـرای سـازوکار تنظیم گری بیمه های اجتماعی که حکم متناظر آن را آورده اند.

۵ـ تـدویـن ضـوابـط حاکمیت شرکتی صندوق های بازنشستگی

۶ـ خروج از بنگاهداری صندوق ها

۷ـ تأدیه بدهی های دولت به صندوق های بازنشستگی که درباره تعهدات درست یا غلط است که حکم متناظر باآن را هم مطرح کرده اند.

گرجی پور گفت: به نظر من تجربه دیگر کشورها در مورد اصلاحات خوب است و می توانیم پیگیر آن باشیم. مثلاً در کشور سوئد ابتدا دولت سوئد در دهه ۱۹۹۸ کمیته ای فنی و تخصصی برای بررسی صندوق های بازنشستگی و وضعیت نظام تأمین اجتماعی تشکیل داد ، بعد از دو سال کمیته گزارشی را ارائه کرد که یکی از محورهای آن در بهبود شرایط کسب و کار در کشور افزایش سن بازنشستگی برای پایداری صندوق های بازنشستگی بود. دولت وقت در آن زمان به عنوان بازبینی نهایی گزارش را تحویل اساتید دانشگاه ها و تشکل های صنفی کارگری و کارفرمایی و فعالان کسب و کار داد و نظر خواهی کرد ، البته بعد از آن به دلیل اختلافات در داخل دولت این طرح شکست خورد اما بعد از روی کار آمدن احزاب لیبرال، اصلاحات بازنشستگی مجدداً مـورد بحث و گفتگو قرار گرفت و نهایتاً گروهها و احزاب مختلف درمورد اصلاحات اهداف و رویکردهای تأمین اجتماعی به توافق رسیدند.