

کارگران پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی بندر ماهشهر تجمع کردند

صبح دیروز جمعی از کارگران شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی بندر ماهشهر در اعتراض به عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و تبعیض در پرداخت حقوق بین کارگران این واحد با سایر کارگران پتروشیمی منطقه، مقابل ساختمان این شرکت تجمع کردند. به گزارش ایلنا، یکی از این کارگران بایان اینکه چندین سال است از مسئولان شرکت پیگیر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل هستیم و بهمن ماه سال گذشته مدیر عامل وقت وعده اجرای آن را تا پایان سال جاری را داد اما متأسفانه تاکنون عملی نشده، اظهار کرد: چند ماه پیش هم مدیر عامل شرکت پایانه و مخازن پتروشیمی بندر ماهشهر بر کنار شد و هم‌اکنون این مجموعه توسط یک مدیر جدید اداره می‌شود. او گفت: دستمزد و مزایای ما در مقایسه با دیگر کارگران شرکت‌های پتروشیمی بندر امام که کار مشابه انجام می‌دهند، متفاوت است. امام‌دیران شرکت و هیأت مدیره توجهی به مطالبات ما نمی‌کنند. طبق اظهارات وی، کارگران قراردادی و شرکتی شاغل در شرکت پایانه‌ها و مخازن پتروشیمی بندر امام به دلیل عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، کمترین حقوق را به نسبت سایر کارگران دریافت می‌کنند.

■ ■ ■

کارکنان شرکت نفت فلات قاره شاغل در بهرگان تجمع کردند

شماری از کارگران شرکت نفت فلات قاره شاغل در بهرگان، خواستار حذف محدودیت‌های مزدی شدند. به گزارش ایلنا، این کارگران که روز جمعه در اعتراض به وضعیت مزدی خود دست به تجمع زدند، می‌گویند: مطالبات کارکنان رسمی نفت، مدت‌هاست که مطرح می‌شود ولی مسئولان پاسخی به ما نمی‌دهند. این کارکنان خواسته‌های خود را مواردی از جمله حذف سقف حقوق، اصلاح کف حقوق، حذف محدودیت بر سنوات بازنشستگی، اجرای کامل ماده ۱۰ و استقلال صندوق بازنشستگی نفت دانستند.

■ ■ ■

تجمع تعدادی از متقاضیان مسکن ملی در زنجان



تعدادی از متقاضیان مسکن ملی زنجان که جمعی از آنها کارگران شهرداری زنجان و کارگران بخش‌های دیگر هستند، صبح روز شنبه (۹ دی ماه) مقابل ساختمان دادگستری استان زنجان تجمع کردند. به گزارش ایلنا، تجمع کنندگان از دستگاه قضا و مسئولان درخواست دارند که پروژه‌هایی که به پیشرفت فیزیکی ۶۰ درصدی رسیدند مشمول عقد قرارداد شوند. این افراد از دریافت پیامک تهدیدآمیز حذف خود در صورت عدم تسویه حساب خبر داده و گفتند: از زمان ثبت نام، رقم آورده اولیه و مبلغ وام به بهانه افزایش تورم مسکن و گران شدن مصالح ساختمانی با رها افزایش پیدا کرده است. آنها می‌گویند پیشتر قراردادی با آنها بسته شده که هیچ نسخه‌ای در دست ندارند و می‌خواهند قرارداد مشخصی در دست داشته باشند تا تکلیفشان در مورد قیمت نهایی مسکن و زمان تحویل آن مشخص شود.

■ ■ ■

پرداخت حقوق کارگران

صنعت نفت نباید به تعویق بیفتد

معاون وزیر نفت گفت: در حال حاضر گزارشی مبنی بر وجود نارسایی یا ناقص در پرداخت‌های کارگری نداشته‌ایم و اگر مشکلی بوده رفع شده و مشکل خاصی نیست. مرتضی شاهمیرزایی در گفت‌وگو با ایلنا درباره مشکلات و نارضایتی کارگران مجتمع‌های پتروشیمی اظهار داشت: مسائل کارگری همیشه در محیط‌های کارگری وجود داشته است. برخی مواقع ممکن است کارفرما مطالبات پیمانکار را پرداخت کند اما فرایند اینکه از پیمانکار به دست‌انگیز برسد زمان‌بر باشد و موجب نارضاحتی کارگران شود. وی افزود: در چند مجتمع که تأمین مالی طرح‌های در حال اجرا و پرداخت حق الزحمه کارگران با مشکل مواجه شد برخی گلابه‌ها را شاهد بودیم. معاون وزیر نفت بایان اینکه قانون کار، ملاک پیمانکاران در پروژه‌های در حال اجرای مجتمع‌های پتروشیمی است، خاطر نشان کرد: برخی مشاغل مثل جوشکاران دستمزد بیشتری طلب کرده‌اند که هر پیمانکار به فراخوان کار سعی کردند مطالبات را پاسخ داده و کارگران راضی کنند و با هم به رضایت قابل قبول هر دو طرف دست یابند. شاهمیرزایی بیان داشت: بنابر تأکید وزارت نفت، حقوق هیچ کارگری نباید معوقه شود و همین تأکید باعث شده حتی اگر از سوی کارفرما نارسایی وجود دارد پیمانکار جبران کرده و ملزم به پرداخت شود. سیاست ما این است دستمزد هیچ‌یک از کارگران، تکنسین‌ها و فعالان اجرایی صنعت پتروشیمی با تأخیر مواجه نشود.

اصلاحات پارامتریک بدون اقناع و رضایت جامعه، تبعات جدی خواهد داشت

نقض غرض در مصوبه افزایش سن بازنشستگی



ناتوازی شدید در صندوق‌های بازنشستگی که منجر به تصویب افزایش سن و سابقه بازنشستگی از سوی مجلس شد، بازار مباحثه درباره دلایل این موضوع و راهکارهای پیش روی نظام تصمیم‌گیری را داغ کرد. برخی از کارشناسان با تأکید بر اینکه قوانین موجود در کشور در موارد متعدد قدیمی شده و نیاز به بازنگری و به‌روزرسانی دارد، معتقدند که بحث افزایش سن بازنشستگی ممکن است تبعات متعددی از جمله افزایش فشار به صندوق‌های بازنشستگی را به همراه داشته باشد و به نوعی نقض غرض کند. «علی حیدری» عضو سابق هیأت مدیره سازمان تأمین اجتماعی از جمله کارشناسانی است که در گفت‌وگو با خبرنگاری مهر به این موضوع تأکید می‌کند.

■ ■ ■

به عنوان فردی که سال‌ها

در تأمین اجتماعی فعالیت داشته‌اید، در خصوص مواردی که در برنامه توسعه هفتم ذکر شده و به ویژه بحث افزایش سن بازنشستگی چه دیدگاهی دارید؟

اینکه نیازمند اصلاحات بیمه‌ای هستیم بحث بسیار درستی است چرا که به واسطه تغییرات اقتصادی، اجتماعی و حتی فناوری لازم است قوانین و مقررات بیمه‌ای ما اصلاح و روزآمدسازی شوند. خودسازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی نیز زمانی که چرخه عمر خود را سپری کرده و به انتهای آن می‌رسند نیازمند یک بازنگری تحت عنوان اصلاحات بیمه‌ای هستند اما اصلاحات بیمه‌ای در چهار قالب ساختاری، سیستماتیک، فنی مهندسی و پارامتریک رخ می‌دهد و باید تمام این موارد مورد توجه قرار گیرند نه اینکه تنها اصلاحات پارامتریک در معرض توجه قرار گیرد و در این زمینه هم تنها به بحث سن و سابقه پرداخته شود.

لازم است در گام اول نظام چندلایه بیمه‌ای شکل گیرد تا بیمه‌های پایه برای تمام احاد جامعه مورد توجه قرار گیرد اما اکنون این مسئله مورد غفلت قرار گرفته است. نکته دیگر آنکه سال گذشته که سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغ شد؛ دولت و مجلس مکلف شدند ظرف ۶ ماه برنامه جامع تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی را تهیه و اجرایی کنند اما متأسفانه هنوز این اتفاق نیفتاده در حالی که اگر این سیاست‌ها اجرایی نشود و مورد توجه قرار گیرد ترتیب و توالی منطقی اصلاحات در آن دیده شده و گفته شده که شما باید اول نظام لایه‌ای تأمین اجتماعی را طراحی کرده و استقرار دهید. باید لایه‌های امداد، حمایت و بیمه به شکل مجزا از هم تعریف شوند و بعد در لایه بیمه سطح‌بندی شود که چه میزان از خدمات در سطح پایه قرار گرفته و چه مقدار به سطح مزاد و مکمل مربوط می‌شود. در مصوبه مجلس تنها به اصلاحات پارامتریک و سنجه‌ای پرداخته شده و در این قالب

هم اصلاحات سن و سابقه استفاده شده که اشکال کلی این است که قبل از انجام مقدمات به سراغ اصلاحات پارامتریک رفته‌اند. علاوه بر این متن اصلاحات هم متن کارشناسی و علمی نیست یعنی از واژه‌های سن و سابقه خدمت استفاده شده در حالی که در ادبیات تأمین اجتماعی اصلاً چنین واژه‌هایی استفاده نشده و ما مباحثی مانند سابقه و مدت زمان بیمه‌پردازی را داریم. اینها نواقصی است که در کار وجود دارد و به نظر می‌رسد باید در ابتدا مراحل قبلی در دستور کار قرار می‌گرفت.

از سوی دیگر باید نظام چندلایه و نهاد تنظیم‌گر و پایگاه اطلاعاتی نهاد مبنای شکل می‌گرفت و بعد آن نهاد تنظیم‌گر می‌آمد و همه صندوق‌ها را به صورت مستقل و حرفه‌ای ارزیابی می‌کرد و بر این اساس برای آنها نسخه‌ای می‌نوشت اما اکنون برخی صندوق‌ها بدون توجه به شرایطشان مورد توجه قرار می‌گیرد. مثلاً در صندوق نیروهای مسلح نوع از کارافتادگی افراد تحت حمایت صندوق با صندوق‌های دیگر متفاوت است چرا که آنجا بحث آمادگی رزم مطرح است یا مثلاً در بیمه روستاییان شرایطی متفاوت اعمال می‌شود و در برنامه هفتم توسعه گاه مقررات ضد و نقیضی در این زمینه‌ها تدوین شده است.

درباره کل نظام‌های بیمه تأمین اجتماعی پنج شاخص کلی هم برای ارزیابی و هم برای طراحی این نظام داریم که این اصول حاصل تجربیاتی است که به صورت تخصصی در اتحادیه جهانی تأمین اجتماعی و سازمان بین‌المللی کار جمع شده و این اصول عبارتند از: فراگیری، جامعیت، مکفی بودن خدمات، پایداری مالی و کارآمدی. همه این موارد در بحث مذکور فراموش شده و به جای همه آنها روی دو فاکتور سن و سابقه که هیچ‌یک مطابق با دیبایات تأمین اجتماعی نیست تأکید شده، حال آنکه اگر قرار باشد این شیوه در دستور کار قرار گیرد بسیاری افرادی که

تا دیروز می‌توانسته‌اند مستمری بگیر باشند امروز دیگر نمی‌توانند در حالی که با یک نظام لایه‌بندی این مشکلات قابل رفع بود.

این دیدگاه چه تبعاتی در سطح جامعه و صندوق‌ها بر جا می‌گذارد؟

از تبعات جدی این نوع تصمیم‌گیری‌ها آن است که تا قبل از پایان سال یک‌باره تقاضای بازنشستگی رشد قابل توجهی خواهد داشت و بسیاری افراد ترجیح می‌دهند زودتر بازنشسته شوند که به ناپایداری بیشتر صندوق‌ها منجر می‌شود. از سوی دیگر با این رویکرد تعداد بیمه‌پردازان نیز ریزش می‌کند چرا که وقتی افراد شاهد چنین اتفاقاتی باشند تمایل خود به بهر ماندن از بیمه‌را از دست می‌دهند. بحث دیگر افول سرمایه اجتماعی است. از جمله کارکردهای نظام رفاه و تأمین اجتماعی این است که در مردم ایجاد اطمینان خاطر کرده و امید به آینده را تقویت کند اما وقتی بدون مقدمات و توجیه و گفت‌وگو سازی و حتی مشارکت‌طلبی از شکل‌های مربوطه تصمیم‌گیری می‌شود تبعاتی به همراه دارد و باعث کاهش سرمایه اجتماعی خواهد شد.

در حال حاضر یکی از مشکلات صندوق‌ها افزایش دوره مستمری‌پردازی به غیر بیمه‌شدگان است. اکنون متوسط دوره بیمه‌پردازی معادل ۲۲ سال است. حتی اگر این دوره را ۳۰ سال هم در نظر بگیریم در این مدت خدمت، فرد



حدود ۲۰ درصد درآمد خود را بابت دوران بازنشستگی و ۱۰ درصد را برای درمان صرف می‌کند. حال اگر در مدت ۳۰ سال در نظر بگیریم به طور حدودی فرد ۶ سال حقوق خود را بابت بازنشستگی پرداخت کرده اما تأمین اجتماعی موظف است برای سالیان متمادی به او مستمری پرداخت کند. اکنون گاه برخی با ۳۸ سال سن بازنشسته می‌شوند. حال ببینید در ازای پرداخت ۶ سال حق بیمه برای بازنشستگی فرد چند سال حقوق دریافت می‌کند.

ما ۲۲ صندوق بازنشستگی داریم و با وجود اینکه همه افراد زیر مجموعه این صندوق‌ها حق بیمه می‌دهند عوائد مالیات ارزش افزوده تنها به دو صندوق لشگری و کشوری می‌رسد که طبیعی است باعث اعتراض و انتقاد شود

حتی طبق قوانین موجود چنانچه بیمه‌پرداز اصلی فوت کند همسر، دختر و حتی نوه دختری او در صورتی که متار که کرده باشند می‌توانند از این مستمری بهره‌مند شوند یعنی بیش از ۴۰ تا ۵۰ سال پرداخت مستمری به ازای ۶ سال بیمه‌پردازی. کدام نظام بیمه‌ای در دنیا می‌تواند برای این حجم بیمه‌پردازی تاب‌آوری داشته باشد؟ با این قوانین دوره مستمری‌پردازی افزایش قابل توجهی پیدا کرده و از سوی دیگر سن بازنشستگی هم رو به کاهش است. در تمام این سال‌ها نیز تنها یک بار در دهه ۸۰ یک مورد بحث اصلاحات پارامتریک را داشتیم که آن هم در دولت بعدی با تصمیم‌هایی که گرفته شد کمرنگ شد.

در حال حاضر کشور‌های مختلف چه راهکارهایی در نظر گرفته‌اند که با این مشکلات مواجه نشوند؟

درباره اصلاحات بیمه‌ای باید

شرایط اقتصادی کشورهای مختلف را در نظر بگیریم. یکی از موارد ضروری که در برنامه هفتم توسعه عکس آن عمل شده بحث مدت سنوات میانگین‌گیری است که در ایران دو سال در نظر گرفته شده اما در دنیا برای تشویق به بیمه‌پردازی و جلوگیری از فرار بیمه‌ای کارفرمایان مدت معادل ۳۰ سال در نظر گرفته شده یا برخی کشورها ۲۰ سال آخر را لحاظ می‌کنند

زمانی که فرد در آستانه بازنشستگی قرار دارد در ایران برای تعیین مستمری او میانگین حقوق دو سال آخر خدمت لحاظ می‌شود در حالی که در بسیاری کشورها میانگین حقوق ۲۰ سال آخر در نظر گرفته می‌شود. البته در این زمینه تورم کشور ما هم بسیار مهم است و در کشور ما که نرخ تورم بالاست، اگر بخواهیم میانگین سنوات را مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار دهیم باید یک ضریب ترمیمی یا تورمی نیز در نظر گرفت که افراد خیلی متضرر نشوند. به همین دلیل است که گفته می‌شود باید آن نهاد تنظیم‌گر را داشته باشیم که بررسی‌های لازم را انجام دهد تا اصلاحات ما بر آن اساس باشد.

به همین دلیل نمی‌توان نسخه پیاده شده در کشورهای دیگر را مستقیماً مورد استفاده قرار داد و لازم است این الگوها بومی‌سازی شوند. نکته دیگر آنکه در بسیاری کشورهای پیشرفته فاصله میانگین سن بازنشستگی با امید به زندگی حدود ۱۴ سال است اما در کشور ما بسیاری افراد در سنین پایین بازنشسته می‌شوند و این مدت به ۴۰ سال هم می‌رسد. البته در کشورهای مختلف بحث جمعیت فعال نیز بسیار مورد توجه قرار دارد و نرخ مشارکت اقتصادی آنها بالای ۷۰ درصد است در حالی که این نرخ در ایران حدود ۴۰ است، یعنی حتی اگر کشورهای مختلف توان پرداخت مستمری بازنشستگی را هم داشته باشند به دلیل اهمیت که برای مشارکت اقتصادی قائل هستند تلاش می‌کنند بخش قابل توجهی از جامعه را در محیط کار نگه دارند. در هر صورت اصلاحات بیمه‌ای در هر کشوری باید بر اساس شرایط آن کشور انجام پذیرد و حال هم یکی از نقدهای ما به برنامه هفتم توسعه همین است. مثلاً در نیروهای مسلح فرد می‌تواند با ۴۸ سال بازنشسته شود و بر همین اساس است ما تأکید داریم باید تفاوت‌ها مورد توجه قرار گیرد.

خودسازمان بین‌المللی کار و انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی هم بر این نکته تأکید دارند که نمی‌توان یک نسخه واحد را برای همه کشورها اعمال کرد و به همین دلیل لازم است هر کشوری نسخه بیمه‌ای خاص خود را داشته باشد. به طور مثال اگر ما بیمه پایه را ایجاد می‌کردیم و در سیاست‌گذاری‌های خود می‌گفتیم که هر فردی که حتی از هیچ بیمه‌ای برخوردار نبوده بعد از ۶۰ سالگی می‌تواند بیمه پایه را دریافت کند دیگر نیاز نبود مانند حالا تا سالیان سال به بازماندگان بیمه‌شده نیز بیمه‌پردازی داشته باشیم.

اخبار مجلس بحث همسان‌سازی حقوق بازنشستگان را در اصلاحیه بودجه جای گذاری کرده است. به نظر شما در صورت عدم حمایت دولت آیا صندوق‌های بازنشستگی

تبعات جدی افزایش سن بازنشستگی این است که تا قبل از پایان سال یک‌باره تقاضای بازنشستگی رشد قابل توجهی خواهد داشت که به ناپایداری بیشتر صندوق‌ها منجر می‌شود. با این رویکرد همچنین تعداد بیمه‌پردازان نیز ریزش می‌کند

امکان پرداخت این افزایش حقوق را دارند؟

درباره حکمی که در اصلاحیه لایحه بودجه ۱۴۰۳ آمده اشکال اصلی این بود که متناسب‌سازی اگر چه در برنامه هفتم توسعه مورد توجه قرار گرفته بود اما در لایحه بودجه دولت منبعی برای تأمین آن ندیده بود. در اصلاحیه نیز مالیات ارزش افزوده به عنوان یک منبع مالی دیده شد که اعتراضات بسیاری نسبت به این رویکرد صورت گرفت و مبنای این اعتراضات هم این بود که مالیات ارزش افزوده از سوی تمام مردم پرداخت می‌شود اما عوائد آن تنها برای مستمری‌گیران صندوق‌های لشگری و کشوری است در حالی که حتی افرادی که زیر نظر سایر صندوق‌ها از جمله تأمین اجتماعی نیز هستند این هزینه را پرداخت می‌کنند. اگر ما نظام بیمه‌پردازی لایه‌ای داشتیم این مالیات برای لایه پایه بیمه‌ای لحاظ می‌شد و همه از این رقم بهره‌مند می‌شدند اما الان در یک نظام بیمه‌ای بیسمارکی (بیمه سلامت اجتماعی) با قواعد بورجی مواجه شده‌ایم. در تمام دنیا دو پارادایم مالیات‌محوری (بورجی) و حق بیمه‌محوری (بیسمارکی) حاکم است و در ایران هم از ابتدا نظام بیمه‌ای حاکم بیسمارکی بوده یعنی عده‌ای بیمه پرداخت می‌کنند و صندوق‌ها مدیریت هزینه و درآمد را انجام داده و خدمات می‌دهند اما در نظام مالیات‌محور شرایط متفاوت است و دولت مالیات را به صندوق‌ها داده و از آنها می‌خواهد این رقم را میان ذی‌نفعان تقسیم کنند.

نظام بیمه‌ای کشور ما سال‌هاست بیسمارکی است و حال حکم بورجی برای این نظام در نظر گرفته شده یعنی گفته‌ایم مالیات سهم آنها می‌شود که حق بیمه پرداخته‌اند یا بخشی از آنها برداشته‌اند. این در حالی‌ست که ما ۲۲ صندوق بازنشستگی داریم و با وجود اینکه همه افراد زیر مجموعه این صندوق‌ها حق بیمه می‌دهند عوائد مالیات مردمی تنها به دو صندوق می‌رسد که طبیعی است این امر باعث اعتراض و انتقاد می‌شود. حدود ۵۰ میلیون نفر تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند و برای بسیاری از خریدهای خود یک درصد مالیات بیشتر پرداخت می‌کنند اما از عوائد آن بهره‌مند نمی‌شوند. ایراد دیگر آنکه در حکمی که در بودجه برای منابع متناسب‌سازی در نظر گرفته شده در زمینه تأمین اجتماعی نه تنها مجلس مجلس منبعی پیش‌بینی نکرده بلکه حتی این بندهم مورد اشاره قرار نگرفته که دولت نسبت به تسویه بدهی‌های خود به تأمین اجتماعی اقدام کند در حالی که لایحه اول بودجه به این دلیل رد شد که گفته می‌شد دولت منابع همسان‌سازی را پیش‌بینی نکرده است.



بیش از ۹۷۰ هزار فرصت شغلی در کشور ایجاد شده است

برنامه‌ریزی مناسب و نظارت دقیق و اثرگذار در حوزه اشتغال کشور دست پیدا کرد. با گذشت ۹ ماه از سال ۱۴۰۲ میزان ایجاد اشتغال روند مناسبی را طی می‌کند و تا امروز بیش از ۹۷۰ هزار فرصت شغلی در کشور ایجاد شده است. وزیر کار از صحت‌سنجی ۷۱ درصدی ایجاد اشتغال بر اساس سامانه رصد اشتغال خبر داد و گفت: همه مدیران کل استانی تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دستگاه اجرایی اشتغال آفرین در جذب تسهیلات تبصره ۱۸ اهتمام ویژه‌ای انجام دهند.

به گفته وزیر کار، در حال حاضر نزدیک به ۹۰ درصد از تعهد ایجاد اشتغال سالانه یک میلیون نفر دولت سیزدهم در سال ۱۴۰۲ محقق شده است. به گزارش «توسعه ایرانی»، صولت مرتضوی گفت: مطابق سامانه رصد تا به امروز بیش از ۹۷۰ هزار فرصت شغلی در کشور ایجاد شده است. وی درباره جزئیات آمار اشتغال‌زایی می‌گوید: طراحی و راه‌اندازی سامانه‌های جامع اطلاعات بازار کار در آینده نزدیک بخش عمده‌ای از نیازهای داده‌محور اشتغال کشور را رفع خواهد کرد. با داشتن اطلاعات جامع و دقیق می‌توان به