

خبر خوش برای بازنشستگان ؛ افزایش ۴۰ درصدی حقوق بازنشستگان تا پایان سال

7 مهر 1403

به گزارش مردم سالاری آنلاین به نقل از ایرنا، در قانون برنامه هفتم توسعه به مواردی در خصوص متناسب سازی یا همسان سازی حقوق بازنشستگان پرداخته شده است، بازنشستگان که چشم امید به افزایش حقوق و پُر برکت شدن سفره‌های خود دارند هر خبری را در این زمینه پیگیری می‌کنند اما سوال‌ها و ابهاماتی مطرح شده که نیازمند تنویر افکار عمومی است.

در بند الحاقی ماده ۲۹ قانون برنامه هفتم پیشرفت آمده است: به منظور عدالت در پرداخت حقوق شاغلان و بازنشستگان و نیز متناسب سازی حقوق بازنشستگان با ۹۰ درصد حقوق و فوق العاده های مستمر مشمول برداشت کسور شاغلان مشابه و همتراز، دولت مکلف است تا پایان سال سوم برنامه اقدام لازم را به عمل آورد؛ این افزایش از سال ۱۴۰۳ در سال اول معادل ۴۰ درصد و در سال های دوم و سوم هرکدام ۳۰ درصد مابه التفاوت ۹۰ درصد یاد شده خواهد بود.

درباره این بند از قانون برنامه هفتم پیشرفت، خبرنگار حوزه رفاه و تامین اجتماعی ایرنا در گفت‌وگویی تفصیلی با علی حیدری کارشناس رفاه و تامین اجتماعی به مباحث مطرح شده در حوزه متناسب سازی حقوق بازنشستگان پرداخت.

وی معتقد است صندوق‌های بازنشستگی در همه جای دنیا صندوق های بین نسلی هستند و می بایست علاوه بر تامین منافع نسل کنونی، منافع نسل های آتی را هم تامین کنند؛ تاثیر مسایل اقتصادی و مالی نظیر تورم بر حقوق بازنشستگان، تاثیر متناسب سازی بر سطوح مختلف مستمری بگیران از دیگر مباحثی بود که در این گفت‌وگو مطرح شد که به شرح زیر است:



متناسب‌سازی؛ مساوات در پرداخت یا عدالت در اصول

این کارشناس رفاه و تامین اجتماعی گفت: یکی از مطالبات و انتظارات بازنشستگان و تشکلهای مرتبط با این قشر نحوه افزایش سنواتی حقوق بازنشستگان در سطوح مختلف تصمیم‌گیری و اجرایی کشور بوده که در سال‌های اخیر مورد توجه افکار عمومی و رسانه‌ها نیز قرار گرفته است.

حیدری با بیان اینکه این انتظار جامعه بازنشستگی هر بار با اصطلاحات مختلفی از جمله یکسان‌سازی، همسان‌سازی و یا هم‌ترازی مطرح شده است، افزود: به تازگی نیز شاهد آن هستیم که از عبارت «متناسب‌سازی» استفاده می‌شود که همه این عبارات یک مفهوم و بیان یک مطالبه یعنی افزایش سنواتی حقوق بازنشستگان است.

وی با تاکید بر اینکه در موضوع افزایش حقوق بازنشستگان باید بین «مساوات و عدالت» تفاوت قائل شد، اظهار داشت: عده‌ای معتقدند افزایش سنواتی حقوق بازنشستگان مختلف با هر نوع و نحوه و میزان پرداخت حق بیمه بایستی با یکدیگر مساوی باشد یعنی مساوات و برابری رعایت شود؛ در مقابل برخی معتقدند بایستی افزایش سنواتی حقوق بازنشستگی براساس قاعده عدالت و اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای و متناسب با میزان سنوات و مبلغ پرداخت حق بیمه انجام پذیرد.

حیدری ادامه داد: به تازگی نیز یک مطالبه جدید در حوزه حقوق بازنشستگان مطرح شده و آن اینکه حقوق بازنشستگی باید با حقوق شاغل فعلی در پست مشابه، برابر باشد که البته باید یادآور شد که این موضوع با قواعد نرخ جایگزینی در صندوق‌های بیمه مغایر است.

وی در ادامه به عوامل موثر بر تعیین حقوق بازنشستگی افراد اشاره کرد و گفت: سطح بندی بیمه (پایه، مازاد و مکمل) نوع تأمین مالی طرح، نوع مالکیت و مدیریت صندوق بیمه‌ای (دولتی، عمومی غیردولتی، خصوصی) و نوع شرکای اجتماعی صندوق یعنی دوجانبه (کارمند + دولت) یا سه جانبه (کارگر + کارمند + دولت) و بویژه نوع نگاه دولت‌ها از مولفه‌های تاثیرگذار بر این موضوع به شمار می‌روند.

این کارشناس حوزه رفاه و تامین اجتماعی خاطرنشان کرد: یکی از عوامل موثر بر پرداخت حقوق

بازنشستگان که البته مهمترین عامل نیز هست، وجود زیرساخت‌های ملی لازم برای تامین و تضمین حداقل زندگی است یعنی خط فقر مطلق یا نسبی برای اقشار و گروه‌های هدف ترسیم شود زیرا در غیر این صورت، از سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر توقع تضمین و تامین حداقل زندگی بوجود می‌آید.

نقش پررنگ تورم در تعیین دستمزد

حیدری با بیان اینکه متناسب سازی حقوق و دستمزد با توجه به شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه متفاوت است، گفت: رابطه نرخ تورم با میزان افزایش حداقل دستمزد دولتی و کارگری و همچنین میزان و نوع افزایش سایر سطح دستمزدی با نرخ افزایش مستمری‌های بازنشستگی بر کسی پوشیده نیست.

این کارشناس حوزه رفاه اجتماعی بیان داشت: متغیرهای اقتصادی نظیر ارزش پول ملی و قدرت خرید مردم، وضعیت اشتغال و ازدواج جوانان از دیگر عواملی است که بر درآمد و هزینه خانواده‌های تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی اثرگذار است.

وی در مورد اینکه آیا بازنشستگان می‌توانند از امکانات و مزایای برابر با شاغلان برخوردار باشند، توضیح داد: در دستگاه‌هایی که صندوق بیمه و بازنشستگی خود را دارند، این امور قابل انجام است که در این زمینه می‌توان به بازنشستگان لشکری، نفت، مس، فولاد، بیمه‌ها و بانک‌ها، شهرداری و حتی صدا و سیما اشاره کرد.

وی ادامه داد: در خصوص سایر صندوق‌هایی که در آنها ارتباط سیستماتیک بیمه شده (کارمند و کارگر) پس از بازنشستگی با سازمان و یا کارگاه محل کار قطع می‌شود، در عمل این امر میسر نیست.

مشاوره تلفنی

مرکز تخصصی مشاوره ازدواج و تحکیم خانواده

حال خوب

دکتر رویا درویش پیشه

۰۹۱۰۲۹۰۴۷۵۸

ازدواج و زوج درمانی

متناسب سازی یکسان نخواهد بود

این کارشناس حوزه رفاه و تامین اجتماعی درباره اینکه باید چه روش‌هایی را در متناسب سازی حقوق بازنشستگان مدنظر قرار داد، گفت: در متناسب سازی شاخص‌هایی چون نرخ تورم مورد تایید بانک مرکزی، متوسط هزینه خانوار، حقوق شاغلان مشابه و حداقل یا حداکثر دستمزد مورد توجه قرار می‌گیرد.

حیدری ادامه داد: صرف نظر از شاخص‌های مبنایی در متناسب سازی، نحوه اعمال آن در بین بازنشستگان نیز متفاوت است زیرا سنوات خدمت بازنشستگان و سطوح دریافتی آنان با یکدیگر تفاوت دارد.

وی این نکته را نیز یادآور شد: در حقوق بازنشستگی برخی اقشار همچون اساتید دانشگاه و یا قضات، علاوه بر شاخص‌های بیمه‌ای، مباحثی چون حفظ احترام و منزلت آنان بعد از بازنشستگی نیز در نظر گرفته می‌شود که باید بار مالی آن از سوی دولت پذیرفته شود.

متناسب سازی و یک مسئله چندوجهی

این کارشناس رفاه و تامین اجتماعی با بیان اینکه موضوع متناسب سازی حقوق بازنشستگان مسئله‌ای پیچیده، دشوار و چندوجهی است، اظهار داشت: درباره این متناسب سازی و روش‌های انجام آن مباحث متعارض و متضاد زیادی وجود دارد زیرا صندوق‌های بازنشستگی در همه جای دنیا صندوق‌های بین نسلی محسوب می‌شوند که سه گروه یعنی نسل قبلی، نسل فعلی و نسل آینده در آن سهیم هستند.

حیدری تصریح کرد: برای تصمیم‌گیری درباره منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی نمی‌توان منافع و یا توقعات یک نسل را در نظر گرفت و مصالح نسل‌های دیگر را به خطر انداخت.

وی در این ارتباط به تعیین افزایش حداقل مستمری بازنشستگان اشاره کرد و گفت: اگر افزایش حداقل مستمری بازنشستگان از افزایش حداقل دستمزد شاغلان بیشتر شود، صرف‌نظر از اثر ضد اشتغال آن، مورد اعتراض کارفرمایان قرار خواهد گرفت.

حیدری در پاسخ به اینکه آیا کسر مالیات و حق بیمه از حقوق کارگر می‌تواند موجب کاهش میل به کار شود؟ توضیح داد: اگر دریافتی کارگر ساده به علت کسر مالیات و حق بیمه از یک بازنشسته حداقل بگیر کمتر باشد، می‌تواند منجر به کاهش میل به اشتغال و فعالیت شود.

این کارشناس حوزه تامین اجتماعی اظهار داشت: البته باید گفت که دولت‌ها در ادوار مختلف بخاطر افزایش حقوق کارمندان شاغل خود و بویژه برای پایین نشان دادن نرخ تورم مایل به افزایش بیش از حد

مستمری نیستند زیرا این کار سبب افزایش بار مالی هزینه‌های عمومی دولت نیز می‌شود.

معضلی به نام میل به بازنشستگی زودرس

این کارشناس حوزه صندوق‌های بازنشستگی به شرایط حاکم بر تامین منابع مالی مورد نیاز صندوق‌ها اشاره کرد و از بازنشستگی پیش از موعد به عنوان یکی از مشکلاتی نام برد که سبب می‌شود تا نرخ جایگزینی در صندوق‌ها با تحدید روبرو شود.

حیدری در این باره اظهار داشت: نوع افزایش مستمری‌ها می‌تواند در فرار بیمه‌ای و بویژه در میل به بازنشستگی زودرس (سخت و زیان‌آور، نوسازی صنایع، با ارفاق و بدون ارفاق) نیز موثر باشد و اگر نرخ جایگزینی نزدیک به ۱۰۰ و حتی بالاتر از آن باشد، همه به دنبال بازنشستگی خواهند بود.

وی افزود: اگر این افزایش در سطوح پایین دستمزدی بیشتر باشد، تمایل به بازنشستگی نیز بیشتر می‌شود زیرا مستمری دریافتی آنان از حقوق دریافتی آنان بیشتر است.

بی‌عدالتی در محاسبه ۲ سال پایانی خدمت برای مستمری بازنشستگان

این کارشناس رفاه و تامین اجتماعی گفت: اگر محاسبه مستمری براساس تمام شماری (سنوات خدمت) انجام شود، رعایت عدالت در نظام پرداخت مستمری، میسر خواهد بود ولی وقتی فقط میانگین ۲ سال آخر بیمه‌پردازی ملاک محاسبه باشد، عملاً بی‌عدالتی زیادی اتفاق می‌افتد.

حیدری توضیح داد: تصور کنید که یک نفر طی ۲۸ سال در سطوح پایین دستمزدی حق بیمه پرداخت کرده و در سال‌های انتهایی آن را افزایش می‌دهد و یا فردی طی ۲۸ سال با مدرک دیپلم کارکرده در سال‌های انتهایی مدرک دکترا ارائه می‌کند و مبنای حقوقش بالا می‌رود و یا فردی ۲۸ سال کارشناس یا کارمند ساده بوده ولی در سال‌های انتهایی به هر دلیلی پست اجرایی می‌گیرد و مدیرکل یا معاون می‌شود تا مستمری او در دوران بازنشستگی افزایش یابد.

وی افزود: وقتی مبنای حقوق فرد بالا می‌رود، مستمری بیشتری برای او در زمان بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود.

وی در عین حال این نکته را هم گفت که ممکن است عکس این اتفاق بیفتد و فردی ۲۸ سال مبنای دستمزد بالایی داشت، در سال‌های آخر خدمت به دلیل تغییر شغل و یا از دست دادن پست، دریافتی‌اش کاهش می‌یابد و به دنبال آن مستمری کمتری را در دوران بازنشستگی دریافت خواهد کرد.

حیدری گفت: اکنون قانون ملاک برقراری مستمری، میانگین ۲ سال آخر بیمه‌پردازی است و تغییر آن به تمام شماری (طول خدمت) در کوتاه مدت میسر نیست.



چاره چیست ؟

این کارشناس رفاه و تامین اجتماعی با ارایه راهکاری برای رفع مشکلات کنونی در متناسب سازی اظهار داشت: می‌توان برای متناسب سازی، یک افزایش عمومی با نرخ ثابت لحاظ کرد و سپس برای افرادی که سابقه بالاتر از ۲۰ یا ۳۰ سال دارند و برای افرادی که در طول بیمه پردازی مبنای کسر حق بیمه بالاتری داشته اند، درصدهای افزایش جداگانه‌ای لحاظ کرد تا عدالت رعایت شود.

حیدری تاکید کرد: راه حل نهایی در موضوع متناسب‌سازی، اصلاح قوانین و مقررات، پیاده سازی نظام چندلایه و چندسطحی تامین اجتماعی و اعمال اصلاحات سیستماتیک، پارامتریک و مهندسی مجدد و بکارگیری مکانیسم های تمام شماری کل سنوات بیمه پردازی برای محاسبه مستمری است.

وی ادامه داد: تا زمان تحقق این موارد می‌توان در متناسب سازی و روزآمدسازی سنواتی مستمری ها بر اساس میزان مشارکت فرد (سنوات بیمه پردازی و مبنای محاسبه حق بیمه) کوشید و بدین ترتیب عدالت را در این زمینه رعایت کرد.