

امکان پرداخت حق بیمه کارفرمایان تامین اجتماعی به صورت برخط

پرداخت برخط (آنلاین) حق بیمه کارفرمایی از طریق درگاه‌های الکترونیکی بانک رفاه کارگران امکان‌پذیر شد. مدیرکل دفتر راهبری سیستم‌های سازمان تامین اجتماعی این خبر را اعلام و گفته این درگاه‌ها شامل موبایل بانک، اینترنت‌بانک، تیلیت‌بانک، دستگاه‌های خودپرداز، تلفن‌بانک و کیوسک بانکی است. به گفته علی معیری، کارفرمایان سازمان تامین اجتماعی، می‌توانند به‌صورت برخط (آنلاین) نسبت به‌پرداخت حق بیمه کارکنان خود، از تمامی درگاه‌های الکترونیکی بانک رفاه کارگران اقدام کنند. وی واریز لحظه‌ای و جوه پرداختی کارفرمایان بدون محدودیت سقف مبلغ را ازجمله مزایای این خدمت جدید شمرده است.

یکشنبه ● ۹ مهر ۱۳۹۶ ● شماره صد و بیست و دو

ا ت ی v ع ه ن و

خبرها و نظره‌ای تأمین اجتماعی

نگاهی به سناریوهای مختلف تغییرات ساختاری در طرح‌های مستمری بازنشستگی در ایران

به کجا باید رفت؟



یکی از باورهای رایج در انتقال طرح‌های مستمری این است که طرح‌های دی‌سی می‌توانند اوضاع صندوق‌ها را بهبود دهند. در حالی که لزوما اینطور نیست

مستمری‌های خود روبه‌رو کند. هرازگاهی زم‌زمه‌هایی از اصلاحات در این طرح‌های مستمری در کشور (اعم از اصلاحات پارامتریک و ساختاری) به گوش می‌رسد؛ اما تاکنون هیچ اقدام جدی دراین‌زمینه صورت نگرفته است. این‌ امر به‌ویژه با قرارگرفتن نام بحران مستمری در کنار بحران آب و محیط‌زیست در برنامه ششم توسعه، در دو سال اخیر رنگ‌وبویی تازه به‌خود گرفته است. در تازه‌ترین اقدام دراین‌زمینه، طرحی در مجلس ارائه‌شده که هدف اصلی آن، البته ترمیم حاکمیت شرکتی صندوق‌های بازنشستگی و تنظیم‌گری فعالیت‌های سرمایه‌گذاری در آنها است. هرچند در مقدمه توجیهی طرح اشاراتی نیز به گذار و اصلاحات ساختاری به‌عنوان راهکاری برای خروج از بحران مستمری در کشور شده؛ اما طرح، هیچ ورودی به این مسئله نداشته است.

در ادامه به بررسی گذار، از یک طرح

مستمری دی‌بی به دی‌سی پرداخته می‌شود. ادامه نوشتار به‌این‌ترتیب است که هر یک از این جنبه‌های مختلف ذکر و در ادامه توضیحی راجع به آن ارائه خواهد شد:

منصفانه‌بودن ارتباط میان حق‌بیمه‌های پرداختی و مزایای مستمری در یاقفسی: از این منظر طرح‌های دی‌سی نسبت به طرح‌های دی‌بی برتری دارند که مزایای مستمری در طرح‌های دی‌سی بر مبنای حق بیمه‌های پرداختی محاسبه می‌شوند.

این‌ امر به‌ویژه در طرح‌های بیمه‌ای (یا به‌طور معادل در لایه‌های بیمه‌ای

طرح‌های مستمری چندلایه) دارای اهمیت است. عدم رعایت اصل انصاف، می‌تواند منجر به ایجاد بازی بانزی توسط یکی از نسل‌ها در طرح‌های دی‌بی شود. البته در طرح‌های مستمری دی‌بی نیز قانونگذار با تعریف مزایای مستمری و دامنه و عمق حمایت از بازماندگان به‌طور ضمنی به‌دنبال رعایت اصل انصاف است. در مورد صندوق‌های مستمری در ایران و نظر به قوانین مربوط به برخورداری از مستمری برای مشترک اصلی و بازماندگان وی، به‌نظر می‌رسد این اصل در طول چهارده گذشته، دچار خدشه‌ای اساسی شده است. از این منظر گذار را می‌توان گامی در جهت برقراری انصاف و عدالت بین‌نسلی قلمداد کرد. البته این‌ هدف در قالب ایجاد طرح‌های ان‌دی‌سی یا اصلاحات پارامتریک در طرح‌های فعلی نیز قابل تحقق است.

اصلاحات ساختاری و بازار کار: باتوجه به برقراری ارتباط منطقی بین حق بیمه‌های پرداختی در طول دوران کاری و مزایای مستمری در دوران بازنشستگی، مکانیسم انگیزشی ایجادشده در طرح مستمری دی‌سی، می‌تواند با کاهش اثرات تحریفی در بازار کار همراه باشد.

ریسک مزایای مستمری و کفایت آن: هر یک از طرح‌های دی‌بی و دی‌سی دارای ریسک‌های منحصر به‌خود هستند که ممکن است کفایت مستمری را با چالش همراه سازد. نرخ بازدهی ضمنی در طرح‌های دی‌بی به میزان رشد دستمزدها در طول زمان و میزان رشد جمعیت بستگی دارد که ممکن است در طول زمان به‌دلیل پدیده‌هایی مانند پیری جمعیت، بازدهی این طرح‌ها تحت‌تاثیر قرار گیرد. در مقابل بازدهی در طرح‌های دی‌سی با بازدهی بازارهای مالی (و حتی غیرمالی بسته به ترکیب پرتفوی مشترکین دارد) در اقتصاد پیوند خورده که خود می‌تواند به‌طور غیر مستقیم تحت‌تاثیر پدیده‌هایی مانند پیری جمعیت نیز قرار گیرد. در هر دوی این طرح‌ها پرداخت حق بیمه توسط شاغلین امروز را می‌توان مبنایی برای سهم وی از تولید آینده در اقتصاد در نظر گرفت.

هرآنچه که تولید و اشتغال را در آینده تحت‌تاثیر قرار دهد، بر بازدهی این طرح‌های مستمری نیز تاثیرگذار خواهد بود. به‌طور مثال رکود به معنای اشتغال کمتر است که بازدهی هر دو طرح دی‌بی و دی‌سی را می‌تواند تحت‌تاثیر قرار دهد. نکته مهم‌تر که نباید از آن غافل شد، این است که ریسک موجود در هر یک از این طرح‌های مستمری از بین نمی‌رود؛ اما ممکن است با گذار یا حتی حفظ ساختار فعلی توزیع این ریسک تحت‌تاثیر قرار گیرد. گذار از طرح‌های دی‌بی به دی‌سی (با فرض صفر بودن هزینه‌های گذار) ریسک و توزیع آن را تحت‌تاثیر قرار خواهد داد. در طرح‌های دی‌بی باتوجه به‌وجود

ارتباط بین نسلی، نسل‌های مختلف، ریسک را میان خود توزیع کرده و در ریسک یکدیگر شریک می‌شوند، حال آنکه در طرح‌های دی‌سی، ریسک ناشی از بازدهی بازارهای مالی صرفا بر دوش خود آن نسل خواهد بود. با فرض اینکه دولت یک‌حداقل بازدهی را در طرح‌های دی‌سی تضمین کند، توزیع ریسک نیز تغییر خواهد کرد و بسته به‌نوع تأمین مالی دولت برای انجام ضمانت داده‌شده، ریسک مربوطه، می‌تواند میان نسل‌های مختلف توزیع شود؛ بنابراین باتوجه به انواع ریسک‌هایی که ممکن است در هر دو نوع طرح مستمری وجود داشته باشند، هیچ تضمینی برای کفایت مستمری در آینده برای هیچ‌یک از این دو طرح وجود نخواهد داشت. نکته مهم این است که فارغ از نوع طرح مستمری، تمهیداتی اندیشیده‌شود که حداقل توزیع ریسک مزبور منصفانه باشد. سیاست‌های مستمری که در طول چهارده گذشته در کشور اعمال شده، ریسک مستمری نسل بازنشستگان آتی را به‌شدت افزایش داده است.

اصلاح ساختاری و پس‌انداز و رشد ملی: یکی از باورهای رایج در انتقال طرح‌های مستمری این است که طرح‌های دی‌سی می‌توانند منجر به تجهیز بیشتر



کتیو | ۰۳

● خبر ●

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خبر داد:

معوقات کارگران هپکو و آذراب پرداخت می‌شود

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از پرداخت معوقات کارگران دو شرکت هپکو و آذراب خبر داد و گفت: «پرداخت مطالبات کارگران این دو واحد تولیدی به‌زودی آغاز می‌شود و تا زمانی که به نتیجه مطلوب نرسد، این استان را ترک نخواهم کرد.»

علی ربیعی که با دستور ویژه رییس‌جمهور برای رسیدگی به مشکلات کارگران هپکو و آذراب، به اراک سفر کرد، با بیان اینکه اتفاقاتی که در رابطه با اعتراضات کارگری اخیر اراک رخ داده، خوشایند نبود، تأکید کرد: «تلاش‌های مان را بر دست‌یابی به نتیجه مطلوب متمرکز می‌کنیم و تا زمانی که مسائل این دو شرکت به نتیجه رضایت‌بخش نرسد، در استان مرکزی می‌مانم.» وی با ضروری دانستن حمایت دولت از کارگران، تصریح کرد: «ما به نمایندگی از دولت وظیفه داریم مشکلات کارگران را رفع کنیم؛ چرا که بی‌دفاع‌ترین اقشار هستند و نمی‌توانیم به‌صرف خصوصی بودن شرکت که آن را هم دولت انجام داده، کارگران را به حال خود رها کنیم.»

ربیعی با بیان اینکه مشکلات این کارخانه ریشه در گذشته دارد، اظهار کرد: «برخی تصمیماتی که در سال‌های قبل گرفته شده، مسائل کنونی را به‌وجود آورده؛ اما ما تلاش می‌کنیم با عقلانیت و تدبیر، مسائل و مشکلات پیش‌آمده برای کارگران زحمت‌کش را برطرف کنیم.»

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرکت‌های هپکو و آذراب را سرمایه‌های انباشته نظام خواند و خاطرنشان ساخت: «لازم است پول‌هایی که از این شرکت‌ها در خارج از آنها صرف شده بازگردد.»

ربیعی با تأکید بر حل اصولی مسائل پیش‌آمده، افزود: «مباحث حقوقی و احقاق حقوق بیت‌المال و کارگران نیز با پیگیری از طریق قوه قضاییه انجام خواهد شد.» وی با تأکید بر تصمیم‌گیری منطقی، دور از شتاب‌زدگی و برخورد احساسی با مقطعی اضافه کرد: «نمی‌توان توصیه به اقدام و تصمیم کوتاه‌مدت کرد. ما در برابر آیندگان مسئول هستیم و معتقد باید به تبعات تصمیم‌های خود در سال‌های بعد توجه داشته باشیم.»

نحوه ثبت‌نام در آزمون استخدامی سازمان تامین اجتماعی

مدیرکل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ با بیان اینکه مهلت ثبت‌نام در آزمون استخدامی این سازمان تمدید نخواهد شد، گفت: «داوطلبان می‌توانند مدارک خود را به‌صورت حضوری تا پایان وقت اداری چهارشنبه ۹۶/۷/۱۲ به اداره ارائه کنند.» ناهید حیدری درخصوص زمان برگزاری آزمون استخدامی و نحوه دریافت کارت ورود به جلسه اظهار کرد: «کارت شرکت در آزمون طی روزهای ۲۵و ۲۶مهرماه توزیع و آزمون در روز جمعه مورخ ۹۶/۷/۲۸ برگزار می‌شود.»

داوطلبان درخصوص شرایط و نحوه حضور در آزمون استخدامی، می‌توانند به پایگاه اینترنتی www.tamin.ir مراجعه کنند.» وی درباره شرایط سنی شرکت‌کنندگان در آزمون استخدامی گفت: «دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم با شرط معدل حداقل ۱۴ و شرط سنی حداکثر ۲۴ سال تمام، دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس با شرط معدل حداقل ۱۴ و شرط سنی حداکثر ۲۸ سال تمام، دارندگان مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس با شرط معدل حداقل ۱۴ و شرط سنی حداکثر ۳۰ سال تمام و متقاضیان استخدام در واحدهای تابعه سازمان تأمین اجتماعی و ایثارگران باتوجه به تبصره یک شرایط اختصاصی استخدام مندرج در دفترچه راهنمای آزمون ۳۵ سال می‌توانند شرکت کنند.»

پژوهشگر رفاه اجتماعی

و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی