



کاهش مقرری بگیران بیمه بیکاری در اردیبهل

مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اردبیل از کاهش نزدیک به ۲۰ درصدی تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری در سه ماه اول سال ۱۴۰۱ نسبت به مدت مشابه در سال قبل خبر داد. بهروز رحیم زاده توضیح داد: «تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری در سه ماه اول سال ۱۴۰۱ نسبت به مدت مشابه در سال قبل نزدیک به ۲۰ درصد کاهش یافته است.» وی با بیان اینکه صیانت از نیروی کار از مهمترین وظایف اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی است، افزود: «کاهش تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری در استان نشان دهنده کاهش تعدیل و اخراج نیروی کار و در نهایت صیانت از نیروی کار است.» مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اردبیل تصریح کرد: «طی سه ماه اول سال تعداد جاری بیمه بیکاری و ۵۲۹ نفر از مقرری بیمه بیکاری بهره مند شدند که این رقم در مدت مشابه سال قبل تعداد یک هزار ۸۷۶ نفر بود.» بهروز رحیم زاده ادامه داد: «مقرری بیمه بیکاری ۱۶۶ نفر نیز در سال جاری به جهت کشف اشتغال پنهان، عدم قبول شغل پیشنهادی و عدم حضور در کلاس های آموزش فنی و حرفه ای قطع شد.» وی گفت: «۶۱ نفر از مقرری بگیران بیمه بیکاری در سه ماهه اول سال جاری نیز با معرفی به واحدهای اقتصادی یا به صورت خود اشتغالی مشغول به کار شدند.»

مناسب سازی ساخت و سازها در لرستان

جلسه کمیته مناسب سازی استان به ریاست معاون هماهنگی امور عمرانی استانداری و حضور سرپرست بهزیستی استان به عنوان دبیر این جلسه و سایر اعضای این کمیته در استان لرستان برگزار شد. معاون هماهنگی امور عمرانی استانداری لرستان گفت: «دستور العمل مناسب سازی در ساخت و سازها ضروری است و قوانین باید رعایت شود.» احمد رضا دالوند اظهار کرد: «نداشتن نظارت مرحله ای دستگاه ها بر روند ساخت اماکن دولتی و غیردولتی باعث ایجاد مشکلات در بحث مناسب سازی شده است.» وی ایجاد شرایط مناسب برای دسترسی و بهره مند شدن معلولان و جانبازان از اماکن، پارک ها را ضروری دانست و افزود: «در ساخت و سازهای جدید رعایت دستور العمل های مناسب سازی الزامی است و دستگاه های اجرایی به ویژه شهرداری و مسکن باید به شدت کنترل کنند.» همایون عمودی زاده سرپرست بهزیستی استان نیز در ادامه گفت: «همه ما موظفیم در احداث ساختمان ها و اماکن عمومی، معابر و وسایل خدماتی به نحوی عمل کنیم که دسترسی و بهره مندی معلولان همچون افراد عادی فراهم شود.»



مروری بر روش های حفظ ضریب پشتیبانی در سازمان تأمین اجتماعی

حفظ ضریب پشتیبانی؛ راهکار توسعه فراگیر بیمه

گزارش

از زمان تصویب قانون تأمین اجتماعی تاکنون، سهم دولت در پرداخت حق بیمه سه در صد ثابت مانده است. از سوی دیگر، تغییرات جمعیتی به زودی باعث کاهش تعداد بیمه پردازان و افزایش تعداد بازنشستگان و مستمری بگیران خواهد شد و به تبع این وضعیت، ضریب پشتیبانی صندوق ها کاهش خواهد یافت. در این میان، برخی صندوق ها به دلیل چالش های داخلی و با حمایت مالی مستقیم دولت برای پرداخت مستمری های ماهانه خود برنامه ریزی می کنند، اما سازمان تأمین اجتماعی همچنان - با تلاش زیاد تیم مدیریتی و همکاران سازمانی - از حیث منابع، پایداری بهتری دارد؛ بنابراین باید محاسبات بیمه ای برای ایجاد تعادل بین منابع و مصارف انجام شود. به همین دلیل در این شماره آتیبه نو به موضوع ضریب پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی از گذشته تاکنون و راهکارهایی برای حفظ منابع و مصارف این سازمان می پردازیم.



محمدعلی جنانی مدیر کل اسبق امور مستمری های سازمان در گفت و گو با آتیبه نو در ارتباط با وضعیت ضریب پشتیبانی در سازمان تأمین اجتماعی می گوید: «وقتی صحبت از کاهش ضریب پشتیبانی صندوق ها می شود، سازمان تأمین اجتماعی نیز مانند هر نهاد بیمه گر دیگر از این احتمال مستثنی نیست. ضریب پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی از ۶۸۲ در سال ۱۳۸۸ به ۴۰۴ در سال ۹۹ کاهش پیدا کرده در حال حاضر ضریب پشتیبانی سازمان همچنان در حدود پنج است که به دلیل کواهی در جذب بیمه شدگان جدید و بهبود شرایط اقتصادی در دهه های ۸۰ و ۹۰، ضریب پشتیبانی روند کاهشی داشته است.»

ضریب پشتیبانی؛ شاخصی برای سنجش وضعیت صندوق بیمه ای

مدیر کل اسبق امور مستمری های سازمان تأمین اجتماعی



مهناز بیرانوند

روزنامه نگار

که عدد به حداکثر حالت ممکن می رسد، در این شرایط صندوق با وضعیتی متفاوت روبه رو خواهد شد.»

ضریب پشتیبانی در دهه ۶۰ حدود ۱۲ بود

این کارشناس بیمه های اجتماعی افزود: «سازمان تأمین اجتماعی در دهه ۶۰ به عنوان یک صندوق جوان با روند تصاعدی ضریب پشتیبانی مواجه بود؛ به گونه ای که ضریب پشتیبانی در سال های ۶۸ و ۶۹ در حدود ۱۲ بود. در چنین شرایطی صندوق با ورودی های بالا مواجه است.» وی ادامه داد: «در وضعیتی که صندوق های بیمه ای جوان هستند - به شرط مدیریت درست منابع و مصارف و هدایت مازاد نقدینگی به سمت سرمایه گذاری های توجیه پذیر و اقتصادی - سازمان های بیمه گر مانا و پایا خواهند بود. در غیر این صورت با اقداماتی مانند افزایش تعهدات صندوق و ایجاد تعهدات غیربیمه ای و حمایتی، طبیعتاً در زمان پیری صندوق مسأله کاهش ضریب پشتیبانی که از خصوصیات قهری صندوق ها است، اتفاق افتاده و منابع بیمه ای جدید تعریف نشده و افزایش مستمری ها روی خواهد داد.»

ضریب پشتیبانی کنونی حدود ۵ است

جنانی گفت: «ضریب پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر حدود پنج است و باید در این راستا اقداماتی انجام داد. باید برای تأمین و ایفای تعهدات، سیاست هایی برای جلوگیری از کاهش این ضریب در دستور کار باشد؛ چرا که در این زمینه هر اقدامی برای افزایش منابع و کاهش مخارج در قالب مستمری ها و دیگر هزینه ها می تواند گامی مؤثر در جهت پایداری صندوق تلقی شود.» وی افزود: «حال پرسش این است که آیا کوچک شدن مخرج کسر مر تبط با ضریب پشتیبانی به این معنا است که مستمری بگیران از مزایا و حقوق واقعی خود محروم شوند؟ که البته در بحث سخت و زیان آور شاهد تساوی غیرمنطقی در حوزه پرداخت مستمری ها هستیم و این ناشی از عدم وجود سقف سنی در بخش سخت و زیان آور است.» این کارشناس بیمه های اجتماعی گفت: «به عبارتی، محاسبات مشاغل سخت و زیان آور و بازنشستگی های پیش از موعد آسبمی است که در حیطه منابع و مصارف در سازمان تأمین اجتماعی وارد شده و باید با اقداماتی نظیر

شرط سنی و رفع سخت و زیان آوری محیط کار از طرف کارفرما این موارد جلوگیری کرد. اگر کارفرما ظرف مدت دو سال محیط کار را از شرایط سخت و زیان آور مطابق قانون عاری نکند، باید بر اساس همان قانون با وی رفتار و هزینه های سخت و زیان آور باید از دوش تأمین اجتماعی برداشته شود.» وی افزود: «باید از طریق ساماندهی نظام مستمری ها و بازنگری در قوانین حوزه مستمری ها و انجام اصلاحات پارامتریک، مبلغ مستمری ها را بر اساس شرایط متوسط عمر و شاخص امید به زندگی تعریف مجدد کرد و اگر این اقدامات انجام نشد باید انتظار کاهش ضریب پشتیبانی نیز داشت.»

لزوم افزایش منابع و توسعه فراگیر بیمه شدگان

وی افزود: «افزایش منابع جدید و توسعه فراگیر بیمه شدگان باید در دستور کار باشد. بسیاری از مشاغل که شرایط حق بیمه آنها در هاله ای از ابهام است؛ مانند مشاغل یا چارچوب فعالیت های اینترنتی را باید تحت پوشش قرار داد و مشمول پرداخت حق بیمه کرد. همچنین باید مجوزهای این دسته از مشاغل مبتنی بر پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی تعریف مجدد داشته باشند.» جنانی ادامه داد: «همچنین مشاغل جدید دیگر در قالب مشاغل پزشکی، نظام مهندسی، کانو ها و دیگر فعالیت ها که در حوزه الکترونیک و بر بستر مجازی فعال هستند نیز باید در قالب بیمه شدگان تأمین اجتماعی در طرح های جدید تعریف شوند. بر اساس بازبانی های تازه، شرایط جدیدی را باید در عرصه گسترش بیمه شدگان و منابع تازه تأمین اجتماعی ایجاد کرد.» وی خاطر نشان کرد: «با بهره گیری از راهکارهای مختلف نباید اجازه کاهش ضریب پشتیبانی را داد. صندوق هایی که در کشور فعالیت دارند نیز باید در راستای حفظ ضریب پشتیبانی گام های مهمی بردارند. در این راستا اگر صندوق های به سمت سرمایه گذاری های پایدار حرکت کنند در دوران پیری صندوق می توانند جابجایی تعهدات جاری خود در برابر بیمه شدگان و مستمری بگیران باشند، در غیر این صورت در دوره سالخوردگی صندوق های بیمه گر دچار مشکلات نقدینگی و عدم توانایی در تأمین منابع خواهند شد.»

افزایش ضریب پشتیبانی ضروری است

سالمندی معضل صندوق های بازنشستگی

گزارش

رشد جمعیت شهری با توسعه زیرساخت ها، دوام فرهنگ های محلی، تداوم سرمایه گذاری در روستاها و توسعه جوامع، چهار معیار بقای یک پهنه جغرافیایی به شمار می روند؛ پهنه هایی که در معنای اجتماعی - سیاسی با عنوان «کشور» تقسیم بندی می شوند. از آنجا که جمعیت یک کشور، در ارتباط با جامعه، در جایگاه ملت و شهروند قرار می گیرند، اینگونه دولت - ملت ساخته می شود. بقای دولت - ملت نیز تنها با حفظ جمعیت در پهنه جغرافیا ممکن است. چنانچه جمعیت، پراکنده و زایش جمعیت جدید به دلیل بحران های زیرساختی و یا جغرافیایی با تهدید مواجه شود و نرخ رشد و اشتغال نیز کند شود، اجزای تأمین کننده و نیروی کار مانند نهادهای بیمه ای و بازنشستگی هم با تهدید مواجه می شوند؛ یعنی هر چقدر جمعیت بیشتری از اشتغال و چرخه عرضه نیروی کار کنار گذاشته شوند، میزان بیشتری از نهادهای صندوق ها با مشکل مواجه می شوند؛ چرا که این دو از یکدیگر تأثیر می پذیرند. در ششراهی که آمار رشد جمعیت رو به کاهش می رود، این کاهش ناشی از نسل قبل است که امروز بازنشسته و از چرخه تولید و اشتغال خارج شده اند. این در حالی است که در این شرایط صندوق ها و بیمه ها صرفاً هزینه می کنند و آوردهای تحت عنوان حق بیمه نخواهند داشت؛ در نتیجه صندوق ها پیری جمعیت را به عنوان یک معضل تلقی می کنند.

این جمعیت نیازمند تخصص، توانمندسازی، تحصیلات، فناوری، اطلاعات، نیازهای اولیه (مسکن، امنیت و...)، شرکت فعال در مسائل جامعه و دستیابی به مدنیت است. در واقع با این ظرفیت ها یک نسل موفق، شکل می گیرد که می تواند در بازار کار بیمه پرداززی کند و به حمایت از افزایش ذخایر مستمری بپردازد. از این منظر، با اینکه چشم اندازهای جمعیتی ایران - در حقیقت کل جهان - مطلوب نیست اما می توان یک اقتصاد مشارکتی را با نرخ های سرمایه گذاری مناسب تر مستقر کرد. در اینجا یادآوری این موضوع لازم است که در سال های ۵۵ تا ۶۵ سیاست های جمعیتی قوی و خانواده های متعادل به فرزندآوری وجود داشت؛ به طوری که نرخ رشد جمعیت از ۲.۷۱ درصد در سال های ۴۵ تا ۵۵ به ۳.۹۱ درصد در این دوره رسید. این بالاترین نرخ رشد جمعیت در سال های پس از انقلاب بود اما این جمعیت که امروز در محدوده سنی ۲۶ تا ۴۶ سالگی به سر می برد، کمتر توانایی لازم برای مشارکت در اقتصاد و هماهنگی با تغییر مهارت برای ماندن در بازار کار را دارد. در نتیجه این جمعیت با منتظر سرآمدن آخرین سال های اشتغال و رسیدن به بازنشستگی است یا اینکه در مشاغل ساده و فاقد تخصص و یا در بازار کار غیررسمی مشغول است.

به همین دلیل، ایران باید جمعیت فعال جوان خود را به سمت بازار کار هدایت کند. این کار جز با «مهارت آموزی» و «آموزش های مهارت محور» ممکن نمی شود؛ یعنی با آموزش نیروی کار مستعد را می سازیم و بعد با استفاده از مزیت های بازار، آنها را به سمت مشاغل هدایت می کنیم. در نتیجه حتی اگر سیاست های رشد جمعیت را دائماً تبلیغ کنیم اما آموزش و ارتباط این جمعیت با بازار کار را حفظ نکنیم، نمی توانیم در زمینه رشد «جمعیت مولد» گام برداریم. از این منظر، به نظر می رسد حفظ ضریب پشتیبانی در محدوده ۴ تا ۵ درجه اول به سیاست های مداخله ای در بازار کار نیاز دارد؛ به نحوی که جمعیت بتواند حسب نیاز بازار و تخصص از فرصت بازار کار بهره مند شود. چنانچه فرصت های پیش روی بازار کار به گونه مناسبی پیش بینی نشود، با وجود اتخاذ سیاست های رشد جمعیت، تعداد بیمه پردازان به گونه مؤثری افزایش نمی یابد. این در حالی است که بازار کار نامساعد اشتغال غیررسمی و مشاغل فاقد بیمه را افزایش می دهد و افزایش های سالیانه حداقل دستمزد را از بابت سهم حق بیمه کارگر و کارفرما بی اثر می کند. بر همین اساس می توان گفت جمعیت در شکل کلی خود، فاقد قدرت لازم برای پشتیبانی از نظام تأمین اجتماعی است.

بیمه پردازان بیشتری را جذب کند. گرچه سازمان تأمین اجتماعی به سبب بالاترین تنوع خدماتی (درمانی، بازنشستگی، غرامت از کارآفادگی و...) به صورت بالقوه از این ظرفیت برخوردار است اما چندین مؤلفه باید در سطح کلان تغییر کند. نکته بسیار مهم و حیاتی این است که ضریب پشتیبانی تأمین اجتماعی نیز از صفر شدن نرخ رشد جمعیت تا ۱۴ سال آینده و منفی شدن این نرخ تا ۲۴ سال آینده، متأثر خواهد شد؛ به نحوی که کاهش جمعیت، نه تنها برای سازمان بلکه به یک تهدید برای توسعه و اثرگذاری بر تبادلات اقتصادی تبدیل می شود. به نظر می رسد سیاستگذار باید برای هر گونه سیاستی پیوست جمعیت تعریف کند. نباید از نظر دور داشت که رشد جمعیت، زمانی می تواند تأثیر گذار باشد و به افزایش جمعیت بیمه پرداز تبدیل شود که جمعیت فعال مستعد ورود به بازار کار افزایش یابد. در حال حاضر، کشورهایی که سطح رفاهی بالایی دارند و رشد اقتصادی (بانفت) ۵ تا ۱۰ درصد را هم تجربه می کنند، بساانبوه جمعیت جوان فاقد تمایزل ورود به بازار کار یا جمعیت خارج از سن کار مواجه هستند. عمده جمعیت این کشورها در سن ۱۵ تا ۲۵ سال قرار دارند و به دلیل سطح بالای رفاه، برای ورود به بازار کار، تمایلی ندارند.

در ادبیات بیمه ای از نسبت شغلان بیمه پرداز با بازنشستگان به عنوان «ضریب پشتیبانی» یاد می شود. این در حالی است که هر چقدر تعداد بیمه پردازان از بازنشستگان مستمری بگیر بیشتر باشد، ضریب پشتیبانی بزرگتر است. با توجه به کاهش رشد جمعیت در ایران ضریب پشتیبانی باید بین ۴ تا ۵ نگه داشته شود؛ یعنی ۴ تا ۵ بیمه پرداز به ازای یک بازنشسته. در این بین مشخص است که ایران باید در وضعیت ۱۰ به یک باقی می ماند، اما به دلیل اینکه در سال ۱۳۹۹ برای اولین بار در طول تاریخ رشد جمعیت به کمتر از یک درصد رسید، این نسبت به بدترین وضعیت رسید؛ به طوری که غالب صندوق های بازنشستگی ضریب پشتیبانی کمتر از یک دارند. تنها صندوقی که توانسته این نسبت را حفظ کند «سازمان بزرگ تأمین اجتماعی» است. در حال حاضر، این نهاد بیمه ای و بازنشستگی با متوسط ضریب پشتیبانی ۴.۶ برتری محسوس در حفظ جمعیت بیمه پرداز دارد. البته این عدد میانگین است و برخی استان ها چند برابر این میزان، بیمه پرداز دارند. در برخی از استان ها، ضریب پشتیبانی به ۱۰ هم می رسد؛ یعنی یک حالت ایده آل. برای تداوم این وضعیت و عدم کاهش آن، این سازمان باید در ابعاد کلان مورد حمایت قرار گیرد تا بتواند



علیر ضافتنی

کارشناس تأمین اجتماعی و روابط کار