

اهداف این فصل

- ✓ خدمات رفاهی
- ✓ بیمه تامین اجتماعی، پیکاری و چپران خسارت کارکنان
- ✓ بیمه عمر و بیمه بازنشستگی کارکنان
- ✓ انواع برنامه‌های بازنشستگی که سازمان‌ها ارائه می‌کنند.
- ✓ دلایل ارائه خدمات دوره مرخصی به کارکنان از طرف سازمان
- ✓ هدف از برنامه‌ها و طرح‌های بیمه از کار افتادگی
- ✓ انواع مختلف برنامه‌های انتخاب خدمات منعطف

دلایل بیمه و خدمات رفاهی

یکی از بخش‌های مهم و بحرانی جبران خدمت کارکنان خدمات رفاهی است .
کارکنان امروزی انتظاری بیشتر از پرداخت فقط یک دستمزد و حقوق مبتنی بر ساعات کارکرد دارند . آنها خدمات اضافی را می‌خواهند که زندگی‌شان را بهبود و قوت بخشد. این خدمات به اصطلاح « خدمات رفاهی به کارکنان » نامیده می‌شود .
این خدمات شامل بیمه‌های بازنشستگی ، از کار افتادگی ، تامین اجتماعی و.. می باشد .



بیمه و خدمات رفاهی

بیمه تامین اجتماعی

منبع درآمدی برای افراد بازنشسته، از کار افتاده و از کار بیکار شده فراهم می‌کند. تامین اجتماعی بعضی بیمه‌های درمانی را نیز ارائه می‌کند. که هزینه این بیمه توسط کارکنان و کارفرماها تأمین می‌شود. کارکنان و کارفرماها ماهانه درصدی را به حساب بیمه مربوط واریز می‌کنند. این درصد در کشورهای مختلف متفاوت است.

بیمه بیکاری

بیمه بیکاری خدماتی را برای کارکنانی با شرایط زیر فراهم می‌کند:

- ❖ بی‌کار می‌باشند.
- ❖ به آژانس‌های کاریابی دولتی برای پاداش و جبران بیکاری مراجعه کرده‌اند.
- ❖ برای کار ثبت‌نام کرده‌اند.
- ❖ و مایلند و می‌توانند شغلی را برعهده بگیرند.

البته اخراج از کار نیز می‌تواند دلیلی برای دریافت این خدمات باشد.

بطور کلی بیمه بیکاری نوعی بیمه برای کارکنان می‌باشد که به کارکنان در فصل کم‌کاری، تعلیق، اخراج، اتمام کار، بیکاری و... کمک‌های درآمدی می‌کند.

بیمه و خدمات رفاهی

بیمه جبران خسارت کارکنان

کمک‌های مالی را برای کارکنان در مواقعی که در مورد کار و در محل کار آسیب می‌بینند و توانایی کار کردن را برای مدتی از دست می‌دهند، فراهم می‌کند. در صورت مرگ کارمند، کمک‌های مالی به خانواده وی داده می‌شود. صورتی که فرد دچار نقص عضو یا از کار افتادگی دائمی شود به خود وی تعلق می‌گیرد. کلیه هزینه‌های جبران خسارت کارکنان را سازمان متحمل می‌شود. بعضی از سازمان‌ها برای پوشش ریسک‌های مربوط به جبران خسارت کارکنان اقدام به خرید بیمه‌هایی از شرکت‌های بیمه خصوصی می‌کنند. صندوق «خودبیمه‌گری» بودجه این صندوق صرفاً برای جبران خسارت کارکنان استفاده می‌شود.

بیمه خدمات درمانی

یکی از مهمترین خدمات برای کارکنان می‌باشد بدلیل افزایش گسترده هزینه‌های درمانی بیمه‌های درمانی فرد و خانواده اش را تحت پوشش قرار داده و یا می‌توانند هزینه بیماریها و درمان های خاص را پوشش دهند. بطور کلی این به سیاست و خط مشی بیمه درمانی شرکت بستگی دارد که این بیمه چه دامنه ای از خدمات و درمان ها را پوشش دهد.

بیمه و خدمات رفاهی

بیمه عمر

پرتامه‌های بیمه عمر تقریباً همه کارکنان را در بر می‌گیرند. برای پسپاری از کارکنان، این کمک چانه‌بی حتی بعد از بازنشستگی نیز ادامه می‌یابد، اما ممکن است میزان آن کاهش زیادی داشته باشد.

پیمه و خدمات رفاهی

بازنشستگی

عدم وجود استمرار استاندارد زندگی فرد را در بازنشستگی .
نمی‌توان روی دولت به عنوان تنها منبع درآمد بازنشستگی مان
تکیه کرد .

تأمین اجتماعی تنها بخشی از یک سیستم طراحی شده خدمات
بازنشستگی می باشد و بخش‌های دیگر عایدات بازنشستگی باید
از جانب سازمان یا پس‌اندازهایی که طی سال‌ها فرد اندوخته است،
باشد .

بطور کلی دو طرح بازنشستگی در این مورد وجود دارد: طرح
بازنشستگی با خدمات معین، طرح مساعد به همراه کمک معین ،

طرح بازنشستگی با خدمات معین

در دهه‌های گذشته، رایج‌ترین طرح بازنشستگی بوده است .
کارکنان خدماتی مشخص را در هنگام بازنشستگی دریافت می‌کنند .
این مقدار به میزان درآمد ماهانه فرد در زمان خدمت بستگی دارد .

یک برنامه بازنشستگی است که به کارکنان بازنشسته بر مبنای
متوسط عایداتی که طی یک دوره زمانی بدست می‌آورند درآمد ثابتی
پرداخت می‌کند .

انتقاد از طرح بازنشستگی با خدمات معین طی دو دهه گذشته افزایش
یافت .

طرح صندوق ذخیره کمک به کارکنان

این طرح‌ها لااقل در یک ناحیه با طرح بازنشستگی با خدمات معین تفاوت دارد : « هیچ خدمات ثابتی وجود ندارد » .
طبق این طرح هر کارمند یک حساب شخصی داشته که به آن هم کارمند و هم کارفرما می‌توانند کمک‌هایی واریز کنند و این کار طی سنوات خدمات فرد انجام می‌شود .
پولی که در حساب مخصوص فرد پس انداز شده است دز بازار پول و سرمایه ، سرمایه‌گذاری می‌شود و در دوران بازنشستگی به صورت حقوق بازنشستگی به فرد پرداخت می‌شود .
این نوع طرح‌ها مشکلات بدهی حقوق بازنشستگی پرداخت نشده را نیز برای شرکت به همراه ندارد .
امکان مدیریت طرح بوسیله خود کارکنان به آنها اجازه انتخاب گزینه‌های سرمایه‌گذاری مختلف را می‌دهد .

دیگر طرح‌های بازنشستگی

طرح‌های بازنشستگی خرید سهام : در این طرح‌ها افراد می‌توانند سهام شرکت‌ها را از طریق کاهش حقوق به صورت پاداش یا به ارزش بازار بدون واسطه و کمیسیون خریداری کند .
طرح‌های مشارکت در سود : بخش اندکی از سود شرکت به افراد تعلق می‌گیرد و در دوران بازنشستگی به آنها پرداخت می‌شود .

مرخصی و تعطیلات

بعد از اینکه کارکنان برای یک دوره خاصی با یک سازمان همراه بودند معمولاً واجدالشرایط و شایسته یک مرخصی با حقوق خواهند بود .
رویه معمول این است که بین دوره‌ای که فرد برای سازمان کار کرده و دوره مرخصی و طبقه‌بندی شغل در سازمان رابطه باشد .
مثلاً بعد از یک کار ۶ ماهه کارمند ممکن است واجدالشرایط یک مرخصی یک هفته‌ای باحقوق یا بعد از ۱ سال کار یک مرخصی ۲ هفته‌ای باحقوق و...
منطق دادن مرخصی با حقوق به کارکنان فراهم کردن یک وقفه برای استراحت آنها وامکان بازیابی انرژی برای آنها می‌باشد .
امکان سوء استفاده از این مساله وجود دارد .

بیمه از کار افتادگی

امروزه کارکنان دریافته‌اند که استمرار حقوق و دستمزد در هنگام آسیب‌دیدگی و بیماری‌های مزمن تقریباً مهمتر از بیمه عمر است
برنامه‌ها در این زمینه: **برنامه‌های از کار افتادگی کوتاه‌مدت و برنامه‌های از کار افتادگی بلندمدت.**
تقریباً همه کارفرماها انواع طرح‌های بیمه بازنشستگی کوتاه‌مدت را ارائه می‌کنند
وقتی روزهای بیماری و ناتوانی فرد برای مدت بسیار مدیدی ادامه پیدا کند کارکنان ممکن است به برنامه خدمات از کار افتادگی بلندمدت نیاز پیدا کنند
برنامه‌های از کار افتادگی بلندمدت معمولاً بعد از ۶ ماه فعال می‌شوند
پوشش از کار افتادگی بلندمدت موقت و پوشش از کار افتادگی بلندمدت دائمی. تقریباً در همه کشورها وجود دارد
از کارافتادگی موقت موردی است که در آن یک فرد نمی‌تواند کارش را برای مدت ۲۴ ماه بعد از آسیب‌دیدگی انجام دهد
از کار افتادگی دائم موردی است که شخص بعد از آسیب دیدگی قادر به انجام هیچ کاری برای همیشه نخواهد بود
خدماتی که به کارکنان تعلق می‌گیرد معمولاً بین ۵۰ تا ۶۷ درصد حقوق خالص آنها می‌باشد . البته این درصد در کشورهای مختلف فرق می‌کند

دو رویکرد ترکیبی در مورد خدمات رفاهی

پایین نگه داشتن هزینه‌ها از ملاحظات اصلی کارفرما در ارائه خدمات به کارکنان می‌باشد. کارفرماها این کار را با فراهم کردن فهرستی از خدمات برای کارکنان‌شان انجام می‌دهد. کارفرما بدنبال مقیاس‌های گزینشی برای اداره کردن خدمات می‌باشد. روش برتر و برجسته در این مورد اجرای «خدمات منعطف» می‌باشد. هدف اصلی خدمات منعطف جلوگیری از هزینه‌های خدمات می‌باشد. واژه «خدمات منعطف» به سیستمی برمی‌گردد که در آن یک منو یا فهرستی از خدماتی که در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد و از آنها خواسته می‌شود که از این فهرست خدمات دلخواه خود را انتخاب کنند. یک محدودیت پولی بر مبنای ارزش خدمات برای کارکنان مشخص شده است یعنی خدمات انتخابی نباید بیشتر از میزان ارزش مشخص شده باشد. به طور کلی دو طرح در این مورد در اینجا بررسی می‌شود: **برنامه‌های پیمان‌ه ای و هسته و خدمات اضافی**

طرح‌های پیمان‌ه ای

سیستمی است که در آن کارکنان پسته‌ای از خدمات را از بین چندین پسته انتخاب می‌کنند. طرح‌های پیمان‌ه ای برخلاف سیستم سلف سرویس که در آن افراد از لیستی از خدمات چند نوع خدمات مورد علاقه خود را انتخاب می‌کنند، در آن پسته‌هایی از خدمات تعیین شده است که (این پسته‌ها پکوت‌ه‌ای طراحی شده‌اند که نیازهای خاص گروه‌های کارکنان را برآورده سازد.

پرای مثال :

یک شرکت ۲ سلول یا پسته مجزا برای کارکنان خود فراهم می‌کند.

پسته ۱. خدمات شامل یک سیاست بیمه عمر که فرد می‌تواند سالی دو بار از آن برداشت کند، و بیمه خدمات درمانی که بجز خدمات دندان‌پزشکی همه موارد را پوشش می‌دهد این سیاست برای هیچ یک از کارکنان هزینه‌ای در پر ندارد.

پسته ۲. خدمات شامل یک بیمه عمر که سالانه دو بار به فرد تعلق می‌گیرد، بیمه خدمات درمانی و پوشش خدمات دندان‌پزشکی با این وجود این طرح، نیازمند کسر مقداری از حقوق فرد می‌باشد. افراد فراخور نیازهای خود یکی از این دو پیمان‌ه را انتخاب می‌کنند.

طرح‌های هسته و خدمات اضافی

در این طرح، کارکنان پوششی از موارد اصلی (پوششش درمانی، پیمه عمر، پیمه از کار افتادگی و) ... و مهم را دریافت می‌کنند .

دادن سطح حداقلی از خدمات به افراد و سپس اعطای اعتبار به افراد براساس سنوات خدمت ، میزان حقوق و پست فرد برای خرید خدمات اضافی .

خروج از خدمت کارکنان

تفاوت بازنشستگی و خروج از خدمت
بازنشستگی بعد از مدت معینی خدمت (مثلاً در ایران ۳۰ سال)
صورت می گیرد در حالیکه خروج از خدمت می تواند در دوره های زمانی کوتاهتر و به دلایل مختلف انجام گیرد.

خروج از خدمت به صورت : اخراج، استعفاء و... می باشد

مصاحبه خروج (Exit Interview)

دلایل خروج فرد در این مصاحبه از وی پرسیده می شود.