

مقاله پژوهشی: راهبردهای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی)

محمدصادق غلامی، محمد خوش‌چهره، مرتضی عزتی، حمیدرضا فرتوک‌زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۸

چکیده

صندوق‌های بازنشستگی نهادهای مالی با پوشش بلندمدت و بین نسلی هستند که اقدام به گردآوری، تجمع و سرمایه‌گذاری و جوجه ناشی از پرداخت حق بیمه به منظور فراهم نمودن زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی به اعضا خود نموده و از این طریق باعث تأمین رفاه برای آن‌ها می‌شوند، اما مقوله بازنشستگی در دنیای امروز وارد مرحله‌ای شده که حاکمیت‌ها به دنبال مقابله با آثار و پیامدهای احتمالی آن در ناامنی‌های اجتماعی، اقتصادی و... هستند؛ بنابراین محققین پس از تعیین عوامل محیطی مؤثر بر صندوق‌ها، برای دستیابی به وضعیت مطلوب در صدد تدوین راهبردهای مناسب و راهکارهای اجرایی برای دستیابی به این راهبردها برآمدند. پژوهش از لحاظ روش تحقیق بر رویکرد آمیخته متکی بوده و هدف اصلی آن ارائه راهبردها و راهکارهای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی است. محققین ضمن انتخاب جامعه آماری ۲۰۰ نفری و تمام شماری آن، در نهایت ۱۴۶ پرسشنامه جمع‌آوری کرده و در ادامه نیز از جامع آماری ۳۰ نفره، با ۲۳ نفر مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. با بهره‌گیری از منابع مختلف علمی و نیز تحلیل محتوی مصاحبه‌ها و بهره بردن از خروجی پرسشنامه‌ها، عوامل محیطی مؤثر بر صندوق‌ها شناسایی و با استفاده از مدل Swot، پنج راهبرد و بیست راهکار برای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ارائه شده است. راهبردها شامل ۱. برقراری حکمرانی مطلوب در صندوق‌ها، ۲. شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات، ۳. ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی، ۴. بهبود مدیریت ذخایر مستمری‌ها و ۵. تقویت و پایدارسازی منابع مالی بیمه‌های پایه است.

کلیدواژه‌ها: بحران، پیشگیری، صندوق بازنشستگی، مستمری

۱. دانشجوی دکتری مطالعات امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی و نویسنده مسئول msgholami110@gmail.com
۲. استادیار دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.
۳. دانشیار پژوهشکده اقتصادی دانشگاه تربیت مدرس.
۴. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه صنعتی مالک اشتر.

مقدمه و بیان مسئله

صندوق‌های بازنشستگی نهادهای مالی با پوشش بلندمدت و بین نسلی هستند که از طریق منابع مالی و درآمدی خود و انجام سرمایه‌گذاری‌ها، زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی بیمه پردازان را بعد از پایان مدت قانونی فعالیتشان، فراهم می‌آورند. این صندوق‌ها برای استمرار بقای خود بایستی به نحوی مدیریت و برنامه‌ریزی نمایند که بتوانند جوابگوی تعهدات آتی خود باشند. هرگونه غفلت در مدیریت این صندوق‌ها و عدم سرمایه‌گذاری‌ها لازم برای ایفای تعهدات، بقا و حیات آن‌ها را با خطر جدی مواجه می‌سازد و بستر ساز ایجاد و توسعه ناامنی و بحران در کشور است. سازمان تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی در کشور است. بر اساس آمار رسمی مرکز آمار سازمان تأمین اجتماعی، امروز حدود ۴۵ میلیون نفر از جمعیت کشور (۵۵ درصد جمعیت) تحت پوشش بیمه‌ای در دو شکل بیمه پرداز و حقوق‌بگیر این صندوق قرار دارند. از این تعداد در سال جاری جمعاً حدود هشت و نیم میلیون نفر بازنشسته و مستمری‌بگیر اصلی و تبعی داریم که حدود ۱۱ درصد کل جمعیت ایران از ۸۲ میلیون نفر را شامل می‌شود. مهم اینجا است که با رشد متوسط سالیانه ۷٫۵ درصدی، تعداد این جمعیت مستمری‌بگیر در حال افزایش است و اگر همین رشد را برای دهه آینده ثابت! فرض کنیم جمعیت مستمری‌بگیر جامعه ایران در افق سال ۱۴۰۷ به حدود ۱۵ میلیون نفر می‌رسد. نکته قابل تأمل دیگر اینکه رشد متوسط سالیانه تعداد بیمه پردازان اصلی و تبعی که بر اساس آمارها حدود ۹۶ درصد منابع سازمان را تأمین می‌کند، ۱٫۸ درصد است که با توجه به نرخ ۱٫۲ درصدی رشد سالیانه جمعیت کشور و افزایش نرخ بیکاری احتمال اینکه این رشد در سال‌های آتی کاهش یافته و به حدود یک درصد نیز برسد، وجود دارد. در صندوق تأمین اجتماعی هم‌اکنون نسبت پشتیبانی حدود ۵/۵ به ۱ است که با رشد هفت درصدی آمار مستمری‌بگیران در سال جاری و یک درصدی بیمه‌پردازان و سایر عوامل مانند نرخ پایین

اشتغال در کشور و نرخ رشد پایین جمعیت نسبت پنج به یک سال جاری در سال‌های آتی به سه به یک یا دو به یک خواهد رسید و این زنگ خطری است برای نظام ج.ا.ایران. هر عاملی که منجر به کاهش درآمد صندوق‌ها شود در صورت عدم مدیریت صحیح می‌تواند ایجادکننده بحران باشد. کاهش رشد جمعیت کشور، رشد نامطلوب اقتصادی کشور و اتکا عمده به اقتصاد نفتی، کاهش تولید و افزایش نرخ بیکاری در جامعه، عدم پرداخت به موقع تعهدات دولت به صندوق‌ها، ضعف سیستم مدیریتی صندوق‌ها، تعدد قوانین، تحریم نظام اقتصادی کشور و عدم تمرکز کلان مدیریتی از جمله عوامل کیفی (ناپارامتریک) مؤثر در نابسامانی صندوق‌ها است. سن بازنشستگی، تعداد افراد تحت پوشش بیمه شده اصلی، فرمول محاسبه مستمری بازنشستگی، تعداد سال‌های بیمه پردازی نیز از جمله عوامل کمی (پارامتریک) می‌باشند. پرداختن به هر کدام از عوامل فوق خود بحث مفصلی را می‌طلبد، اما همان‌طور که واضح است در هم تنیدگی عمیقی بین عوامل فوق با همدیگر وجود دارد که کم یا زیاد شدن یک عامل تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم در عامل دیگر داشته و نتیجه نهایی آن تأثیر مثبت یا منفی بر عملکرد صندوق‌ها است.

با توجه به شرایط بیان‌شده و کاهش شدید منابع درآمدی در سازمان تأمین اجتماعی، سؤال اینجا است آیا دولت می‌تواند در صورت ناتوانی سازمان تأمین اجتماعی در عدم ایفای تعهدات خود، از محل منابع دولتی، اعتباری برای سازمان تأمین اجتماعی فراهم آورد؟! مبرهن است در صورت وقوع هرگونه نابسامانی در صندوق‌ها، بیش از نیمی از جمعیت کشور (حدود ۵۲ درصد) درگیر این مسئله خواهند بود. پس مسئله اصلی در این پژوهش پرداختن به تدوین راهبردهایی برای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی است. محققین با این دغدغه به سمت پژوهش هدایت شدند و برای رسیدن به مسئله پژوهش هدف زیر را بنا گذاشتند:

هدف پژوهش

ارائه راهبردها و راهکارهایی مناسب برای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی.

سؤال پژوهش

سؤال اصلی پژوهش نیز این است که راهبردها و راهکارهای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی کدام‌اند؟

۱. مبانی نظری

۱-۱. پیشینه

آقای محمدعلی یوسفی قلعه رودخانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی چالش‌های صندوق بازنشستگی و ارائه راهکارهای عملی» مقاله به بررسی چالش‌های موجود در صندوق بازنشستگی پرداخته و با ارائه نتایج، نشان می‌دهد که عوامل سامانمند و پارامتریک متعددی بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی تأثیرگذارند، بنابراین این صندوق‌ها با توجه به تعهدات آتی، در وضعیت مطلوب و مناسبی قرار ندارند و با چالش‌های متعددی مواجه هستند. در پایان راه‌حل‌ها و پیشنهادهایی برای رفع این چالش‌ها و مشکلات ارائه نموده است.

آقایان حسن چهارمحالی، احمدرضا طالبیان و هادی اسد بیگی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل بروز بحران و چالش‌های موجود در نظام بازنشستگی ایران» به بررسی عوامل بروز بحران در صندوق‌های بازنشستگی پرداخته‌اند. هدف از انجام این پژوهش در مرحله اول معرفی سیستم بازنشستگی در ایران بوده و سپس شناسایی نقاط ضعف، چالش‌ها و عوامل بروز بحران در صندوق‌های بازنشستگی است که در نهایت با مقایسه تطبیقی وضعیت سیستم بازنشستگی ایران با کشورهای توسعه‌یافته در این زمینه عوامل درونی و بیرونی که زمینه‌ساز بروز بحران در این صندوق‌ها می‌شوند، شناسایی گردیده است.

آقای بیژن یاور (۱۳۹۵) مقاله‌ای با عنوان «صندوق‌های بازنشستگی، یک پارادوکس! مدیریت بحران؟ یا مدیریت ریسک (خطرپذیری)؟» تألیف نموده است. در این مقاله نویسنده بر آن است تا با استفاده از مستندات موجود تعریف جدید و کاربردی از مدیریت بحران از نقطه نظر صندوق‌های بازنشستگی را ارائه نموده و وضعیت بحرانی حال حاضر این صندوق‌ها را به طور تفصیلی و علمی تشریح نموده و بیان نماید. در ادامه راه‌حل‌های خروج از چنین شرایطی را مطرح نماید. این مقاله تمرکز و تأکیدی بر مدیریت خطر داشته و این نوع مدیریت را دارای اهمیت ویژه‌تری نسبت به مدیریت بحران (با رویکرد مقابله) در نظر می‌گیرد. در انتها نویسنده راه‌حل‌هایی را برای خروج از شرایط بحرانی در صندوق‌ها به عنوان آموزه‌های فراگرفته شده در کشور را ارائه می‌نماید که قابلیت استفاده در سایر نقاط مشابه در جهان را دارا است.

آقای حسین راغفر و خانم سپیده اکبریگی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر تغییرات نرخ جایگزینی در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی بر موجودی سرمایه، عرضه نیروی کار و پس‌انداز» به بررسی متغیر مهم نرخ جایگزینی در تأمین اجتماعی پرداخته‌اند. در این مقاله از داده‌های آماری سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰ در سازمان تأمین اجتماعی بهره گرفته و مدل استفاده شده، مدل تعادل عمومی نسل‌های همپوشش دوره‌ای است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که پس از کاهش نرخ جایگزینی در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی، عرضه نیروی کار شاغلان با توجه به آینده‌نگری افراد و جبران کاهش مستمری، افزایش یافته و به تبع آن پس‌انداز فردی نیز افزایش می‌یابد. از طرف دیگر طبق فروض مدل، موجودی سرمایه کل، برابر مجموع پس‌انداز افراد جامعه، نیز افزایش می‌یابد. افزایش موجودی سرمایه کل موجب رونق تولید می‌شود و این امر به افزایش تعداد شاغلان و ورودی‌های صندوق تأمین اجتماعی می‌انجامد و مجدداً تعادل مالی صندوق که با کاهش ورودی‌ها در اثر سالمندی جمعیت و بیکاری، به نفع کفه هزینه‌ها برهم خورده بود، برقرار می‌شود.

آقایان استفان دومونکوس^۱ و مرک نازیک^۲ (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان «بحران مالی و تغییرات در خصوصی سازی صندوق‌های بازنشستگی در اروپای شرقی» توضیح می‌دهند که این تغییرات (خصوصی سازی) در صندوق‌های بازنشستگی و بازمینی در بازگشت مجدد صندوق‌های خصوصی و تغییرات در نتایج آن چیست؟ طرفداران خصوصی سازی نظام بازنشستگی استدلال کرده‌اند که این کار رونق بازار سرمایه داخلی و افزایش رشد اقتصادی را به دنبال خواهد داشت. با تشریح اینکه چگونه خصوصی سازی بازنشستگی به افزایش بدهی‌های دولتی کمک کرد و بخش وسیعی از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی در اوراق قرضه دولتی سرمایه‌گذاری شد، ولی بحران، موقعیت مخالفان داخلی خصوصی سازی بازنشستگی اجباری را تقویت کرد؛ اما ظرفیت و تصمیم‌گیری این بازیگران (مخالفان داخلی) برمی‌گردد به عدم استقلال صندوق‌های بازنشستگی و وابستگی به بودجه عمومی کشور و سبد سهام آن‌ها. به‌طور تجربی، این استدلال با مطالعات موردی از اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی مجارستان، لهستان و اسلواکی تأیید می‌شود.

آقای عباس خندان (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «تأمین مالی مستمری بازنشستگی در ایران: چالش‌ها و راهکارهای اصلاحی» توضیح می‌دهد که کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی تأمین مالی طرح‌های مستمری عمومی در بسیاری از کشورها را با مشکلات جدی روبرو کرده است. پایداری سیستم تأمین اجتماعی ایران نیز به دلیل افزایش بی‌رویه تعهدات سازمان و همچنین عدم اصلاح مناسب و به‌موقع و از آن بدتر عدم توجه ویژه به حفظ ذخایر به خطر افتاده است؛ اما در چند سال گذشته بسیاری از صندوق‌های کشورهای مختلف که با مشکلات مالی روبرو بودند اصلاحات گسترده‌ای در نظام تأمین مالی خود صورت داده‌اند. در کشور ما متأسفانه به دلایل اقتصادی و سیاسی و همچنین عدم توجه مسئولین روند بهسازی و اصلاحات به تعویق افتاده است. در این مقاله به وضعیت موجود تأمین مالی صندوق تأمین اجتماعی پرداخته و چالش‌های پیش رو را ترسیم می‌کند. نتیجه

۱. Stefan Domonkos.

۲. Marek Naczyk.

کلی به طراحی یک اصلاحات گسترده و فوری تأکید دارد که تعویق آن تنها وضعیت موجود را بدتر و بهسازی عملکرد سازمان را مشکل‌تر می‌نماید.

۱-۲. تعاریف عملیاتی مفاهیم و متغیرها

۱-۲-۱. صندوق بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی نهادهای مالی با پوشش بلندمدت و بین نسلی هستند که از طریق منابع مالی و درآمدی خود و انجام سرمایه‌گذاری‌ها، زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی بیمه‌پردازان را بعد از پایان مدت قانونی فعالیتشان، فراهم آورده تا از این طریق ضمن تأمین رفاه برای افراد، ناامنی اقتصادی و اجتماعی و عدم اطمینان از درآمد بازنشستگان را کاهش دهند.

۱-۲-۲. پیشگیری

مفهومی است که وقوع امری در جامعه را بر اساس مشاهدات و بررسی روندها محتمل دانسته و بر همین اساس اقداماتی را بسته به شرایط و عوامل دخیل، با رویکرد پیش‌دستانه و برای جلوگیری از غافلگیری باید به عمل آورد.

۱-۲-۳. بحران

صاحب‌نظران هر علمی از واژه «بحران» برای توصیف پدیده مورد نظر خود استفاده می‌کنند؛ بنابراین تعریف واحدی از بحران وجود ندارد. بحران داری ویژگی‌های است. مهم‌ترین و مشترک‌ترین ویژگی این است که بحران واقعیتی بین تباهی و سلامتی است. استیون فینک^۱ تعریفی که از بحران ارائه می‌دهد عبارت است از: «بحران» دوره‌ای پرتلاطم است که انجام تغییرات خطیر را گریزناپذیر می‌سازد و با دو احتمال همراه است که معمولاً شانس وقوع هر دو برابر است؛ اما می‌توان این شانس را تغییر داد. ۱- احتمالی ناخواسته با نتیجه‌ای منفی، ۲- احتمالی ناخواسته با نتیجه‌ای کاملاً مثبت. تقریباً همه صاحب‌نظران

۱. Steven Fink.

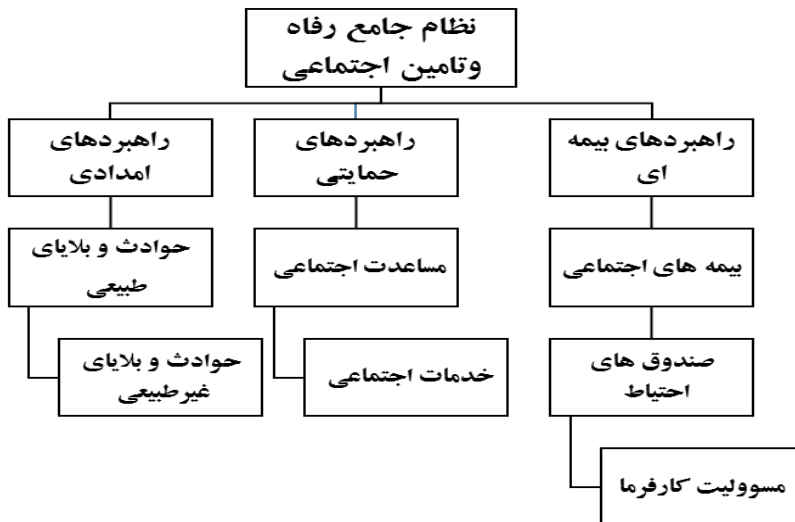
حوزه بحران بر سه ویژگی عمومی غافلگیری، عدم پاسخ مناسب و زمان کوتاه اتفاق نظر دارند (جزوه درسی مدیریت بحران دعا: ۱۳۹۵).

۱-۲-۴. راهبرد

آنچه از راهبرد در این پژوهش مدنظر است، عبارت است از مفهومی که ضمن تحلیل شرایط یک سازمان و عوامل محیطی آن در یک بازه زمانی معین، با رویکرد آرمان‌گرایی واقع‌بینانه، بتواند شرایط همان سازمان را در زمان مشخصی در آینده و در محیط جدید با تغییرات سازمانی جدید بیان نماید و آن سازمان را به اهداف و شرایط مطلوب مدنظر برساند.

۳-۱. تبیین ابعاد نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی

راهبردهای نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در سه گروه تعریف شده است. گروه اول، راهبردهای بیمه‌ای است که مبتنی بر اشتغال افراد جامعه بوده و شامل بیمه‌های اجتماعی صندوق‌های احتیاط و مسئولیت کارفرما است. این نظام بر مشارکت مالی بیمه‌شده، کارفرما و کمک دولت استوار بوده و نیروی شاغل جامعه را تحت پوشش دارد. صندوق‌های بیمه‌ای و سازمان تأمین اجتماعی به لحاظ راهبردی در این گروه قرار دارند.



شکل ۱. نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی؛ منبع: پژوهشگران

گروه دوم، راهبردهای حمایتی است که مبتنی بر تابعیت یا اقامت شهروندان به صورت همگانی است و شامل مساعدت اجتماعی و خدمات اجتماعی می‌شود. این نظام عمدتاً به اعتبارات دولتی (بودجه عمومی) وابسته بوده و دایره وسعت آن شامل اقشار آسیب‌پذیر جامعه (به دلیل ناتوانی در کسب درآمد)، معلولین و ازکارافتادگان جسمی و ذهنی، کودکان بی سرپرست، خانواده زندانیان و ... است. سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی (ره) و خیریه‌ها در این سطح فعالیت دارند. گروه سوم، راهبردهای امدادی است که شامل کمک‌های دولتی، مردمی و گاه بین‌المللی در ارتباط با حوادث و بلایای طبیعی و قهری مانند سیل، زلزله، آتش‌سوزی‌های وسیع و همچنین جنگ به صورت مقطعی می‌گردد (موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵).

۴-۱. نظام تأمین اجتماعی و بازنشستگی در بیان مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

رهبر معظم انقلاب اسلامی در فرمایشات خود، در مناسبت‌های مختلف ضمن تأکید بر رعایت عدالت اجتماعی در ارائه خدمات اجتماعی به عنوان یک فریضه دینی و انسانی و، بر توسعه کمی و کیفی نظام تأمین اجتماعی در کشور تأکید داشته‌اند. معظم‌له در این باره در فرازی می‌فرمایند: «نظام جمهوری اسلامی، نظامی است که اساساً با تأمین اجتماعی به این صورتی که امروز در دنیا رایج است، موافق است؛ در شمار آن نظام‌هایی نیست که به شکل فلسفی و زیربنایی، با کارهای تأمینی در جامعه مخالف‌اند. ما معتقدیم که مسئولان کشور و دولت جمهوری اسلامی، باید به شکل ویژه‌ای، طبقاتی را که نیازمند کمک هستند، مشمول کمک‌رسانی کنند که این، در سازمان تأمین اجتماعی، به صورت بیمه‌های اجتماعی و کارهای تأمینی گوناگون انجام می‌گیرد؛ بنابراین، این کار با اساس و فلسفه نظام اسلامی منطبق است و هر چه تلاش شود، ابتکار عمل به خرج داده شود، پوشش به شکل صحیحی گسترش یابد و نوع کمک‌رسانی‌ها طوری باشد که خانواده‌ها را به تلاش متناسب وادار کند و در جامعه رکود به وجود نیارد، بلکه حرکت ایجاد نماید، این با اهداف نظام جمهوری اسلامی منطبق‌تر خواهد بود. دولت هم باید ان شاء الله کمک کند تا قشرهایی که در پوشش

تأمین اجتماعی هستند - مثل بازنشستگان - هر کدام به نحوی مورد اعتنا و توجه ویژه قرار گیرند. بازنشستگان، نیروی فعال کشور در اندکی پیش از این هستند که تلاش کرده‌اند، زحمت کشیده‌اند، بسیاری از آن‌ها شب و روز و عمر و جوانی خود را صرف کار کرده‌اند و باید کشور به این تلاش و به این زحمتکشی مستمر دوران عمر پاسخ گوید. این را هم بدانید که وضع فعلی بازنشستگان، در واقع همیشه به صورت یک الگو در مقابل چشم کارکنان فعلی دولت قرار خواهد گرفت. هر چه وضع بازنشستگان در کشور بهتر باشد، کارکنان فعلی دولت با دلگرمی بیشتری کار خواهند کرد؛ چون می‌دانند فردا که به آن وضع رسیدند، اوضاعشان خوب خواهد گذشت. اگر خدای ناکرده نسبت به بازنشستگان بی‌اعتنایی، بی‌احترامی و بی‌توجهی شود و آن‌ها دچار مشکل شوند، این آینه فردای کارکنان امروز خواهد بود؛ یعنی نگاه می‌کنند، می‌بینند که فردایشان این است؛ از کار دل‌زده خواهند شد و به کارهای نامتناسب با شغل خود روی خواهند آورد. لذاست که دستگاه دولتی باید به صورت اساسی به مسئله بازنشستگان - به خصوص کسانی که در پوشش سازمان تأمین اجتماعی و سازمان‌های دولتی، بیمه و تأمین هستند - توجه و به صورت ویژه به آن‌ها رسیدگی کند» (بیانات در دیدار جمعی از فرماندهان نیروی انتظامی، ۲۵/۰۴/۱۳۷۶).

۱-۵. انواع صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی بر مبنای اعمال محدودیت در پذیرش اعضا جدید به شرح زیر تقسیم‌بندی می‌شوند:

۱-۱-۵. **صندوق‌های بازنشستگی باز:** صندوق‌هایی که حداقل یکی از طرح‌های ارائه‌شده توسط آن‌ها، محدودیتی در عضویت افراد جدید نداشته باشند. در صندوق باز، امکان ورود و خروج مداوم افراد میسر است (میر نظامی و همکاران، ۱۳۹۷) سازمان تأمین اجتماعی نمونه‌ای از این صندوق‌ها است.

۲-۱-۵. **صندوق‌های بازنشستگی بسته:** صندوق‌هایی هستند که فقط طرح‌های بازنشستگی دارای محدودیت ورود افراد جدید را در اختیار و تحت حمایت قرار داده و تنها کارکنان

معین و محدودی را تحت پوشش قرار می‌دهند. در صندوق‌های بسته به علت حوزه تحت پوشش ورود و خروج افراد به‌ندرت و بر اساس قوانین خاص صورت می‌گیرد (همان) صندوق بازنشستگی کشوری در این دسته قرار می‌گیرد.

۶-۱. نظام‌های تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی

نظام‌های تأمین مالی روش‌هایی هستند که به‌موجب آن طرح‌های بازنشستگی منابع درآمدی خود را دریافت و جهت پرداخت تعهدات و هزینه‌های اجرایی به کار می‌برند. سیستم‌های تأمین مالی به‌طور کلی به سه نظام عمده تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: ۱. روش توازن درآمد و هزینه، ۲. روش اندوخته‌گذاری کامل و ۳. روش اندوخته‌گذاری جزئی.

۶-۱-۱. روش توازن درآمد و هزینه

در روش توازن درآمد و هزینه^۲ هزینه سالانه تعهدات و هزینه‌های اجرایی از محل حق بیمه همان سال تأمین می‌شود. در این روش نرخ حق بیمه در سال‌های ابتدایی پایین است و به تدریج افزایش پیدا می‌کند تا به مرحله بلوغ برسد. ایجاد تعادل در این نظام به دو نسبت تعداد بازنشسته به شاغل و پرداخت مستمری به دستمزد جاری بستگی دارد و باز توزیع در آن بین نسلی است. بدین مفهوم که کسورات شاغلین در یک نسل صرف حقوق بازنشستگی نسل قبل می‌گردد. نرخ حق بیمه و پایداری این سیستم‌ها به متغیرهای جمعیتی کشورها بسیار وابسته است. در سال‌های ابتدایی صندوق چون تعداد مستمری‌بگیران به تعداد بیمه‌شدگان اندک است و بنابراین مصارف سازمان در حداقل خود قرار دارد، نرخ حق بیمه نیز در حداقل خود قرار دارد، اما با گذشت زمان و افزایش مصارف نرخ حق بیمه تا سطح اشباع افزایش می‌یابد. سطح اشباع نرخ حق بیمه‌ای است که در آن مصارف و درآمدهای سازمان برابرند.

۱ Pay-As -You – Go.

۲ PAYG.

سیستم پرداخت مزایای معین^۱

منافع نظام تأمین اجتماعی PAYG معمولاً به صورت مزایای معین است که در آن مستمری پرداختی نه بر اساس کسور دریافتی از بیمه، بلکه به سابقه فرد در صندوق یا به دستمزد فرد در دوران کاری وابسته است. روش DB رایج‌ترین روش پرداخت مستمری است. در این سیستم افراد بر اساس سابقه و درآمدشان امتیاز به دست می‌آورند و در زمان بازنشستگی این امتیازات ارزش گذاری و در قالب مستمری پرداخت می‌شوند (صالحی شهبابی، ۱۳۹۶).

۶-۱-۲. روش اندوخته‌گذاری کامل

وابستگی شدید به متغیرهای جمعیتی و ناپایداری سیستم توازن درآمد و هزینه بسیاری از کشورها را واداشت تا به نظام‌های اندوخته‌گذاری کامل آروی بیاورند. روش اندوخته‌گذاری کامل^۲ پس از بروز بحران‌های جمعیتی و شوک‌های وارده به طرح‌های مستمری سالانه به عنوان رایج‌ترین روش برای پس انداز اجباری خصوصی و در قالب نظام‌های تأمین اجتماعی چندلایه مطرح شده است که در این روش تمام منابع مالی برای ایفای تعهدات آینده ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، کسورات بازنشستگی پرداختی افراد در حساب شخصی آن‌ها ثبت و روی کسور جمع‌آوری شده توسط مدیریت صندوق، سرمایه‌گذاری صورت می‌گیرد و مزایای بازنشستگی به میزان مشارکت فرد و متناسب با کسور پرداخت می‌شود که این امر باعث ایجاد انگیزه در مشارکت بیشتر و کامل نمودن دوران خدمت می‌گردد. پیاده‌سازی این روش نیازمند یک سیستم اقتصاد ملی باثبات و در حال رشد دائم است؛ زیرا نوسانات اقتصادی منجر به بی‌ثباتی سرمایه‌گذاری و سود سرمایه خواهد شد که ثبات در پرداخت مستمری را به همراه خواهد داشت.

^۱ DB.

^۲ Fully-Funded.

^۳ FF.

سیستم پرداخت حق بیمه معین^۱

در این روش تعهدات آتی مانند مستمری بدون پشتوانه نیستند، بلکه پس‌اندازها یا کسورات در حساب‌های انفرادی ذخیره می‌شوند. پرداخت در این نظام‌ها به صورت حق بیمه معین است که در آن مستمری بر اساس حق بیمه دریافتی و سود حاصل از سرمایه‌گذاری پرداخت می‌شود. سیستم‌های اندوخته‌گذاری کامل با حق بیمه معین^۲ به موجودی حساب‌های شخصی در زمان بازنشستگی بستگی دارد (صالحی شهبابی، ۱۳۹۶).

۳-۱-۶. روش اندوخته‌گذاری جزئی

در این نظام بخشی از درآمدها به پرداخت هزینه‌های جاری و بخشی دیگر به سرمایه‌گذاری اختصاص داده می‌شود. میزان سرمایه‌گذاری به روش قبلی تأمین مالی، میزان بلوغ (اشباع) طرح و توانایی کلی اقتصاد و شاغلین در بازده سرمایه‌گذاری و میزان پرداخت حق بیمه بستگی دارد و برای یک دوره ۲۰-۱۵ ساله نرخ حق بیمه تعادلی محاسبه می‌شود که تابعی از درآمدهای حق بیمه و درآمدهای سرمایه‌گذاری است.

سیستم پرداخت حق بیمه معین صوری^۳: عدم پوشش و انتقال ریسک بازار به مستمری افراد موجب شد تا برخی کشورها مانند ایتالیا، سوئد و لهستان برای رفع این ضعف از روش مبتنی بر حق بیمه معین صوری^۴ استفاده کنند. در این روش همانند DC حق بیمه پرداختی افراد در حساب‌های انباشت و با شاخصی مانند رشد دستمزد تعدیل می‌گردند، اما این حساب‌ها صوری است و در واقع اندوخته‌ای وجود ندارد و مستمری پرداختی مصون از نوسانات بازار است. نکته اینکه عموماً مدافعان سیستم‌های اندوخته کامل و حق بیمه معین، نگاهی بازارگرایانه داشته و قوام نظام‌های بازنشستگی را در گرو عملکرد بازاری آن و خصوصی‌سازی صندوق‌های

^۱ DC.

^۲ FF-DC.

^۳ ND.

^۴ NDC.

بازنشستگی مبتنی بر حساب‌های انفرادی جستجو می‌کنند. در نقطه مقابل مخالفان خصوصی‌سازی صندوق‌های بازنشستگی که به طرح‌های توازن درآمد هزینه و سیستم‌های با مزایای معین تأکید دارند معتقدند که اندوخته‌گذاری کسورات بازنشستگی و ایجاد حساب‌های انفرادی منجر به تضعیف تأمین اجتماعی خواهد شد و مزایا و حمایت‌های نسل آینده را با ریسک مواجه خواهد کرد (مدرسی عالم و داودی، ۱۳۹۰).

۷-۱. درآمد و هزینه صندوق‌ها و عوامل مؤثر بر آنها

صندوق بازنشستگی از دو مؤلفه مهم متأثر می‌شود: جمعیت، منابع و مصارف آن صندوق. در مرحله جوانی هر صندوق، تعداد کسانی که سهم خود را به آن می‌پردازند زیاد است و تعداد کسانی که از آن سهمی دریافت می‌کنند، کم است. در این مرحله صندوق پایدار است، اما به مرور که تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و مصارف تغییر می‌کند (صالحی شهبابی، ۱۳۹۶) و زمانی که دو منبع اول پاسخگوی تأمین هزینه‌ها نباشند، دریافت بودجه دولتی موضوعیت می‌یابد (مروی، ۱۳۹۷).

۷-۱-۱. درآمدها

۱. حق بیمه یا کسور بازنشستگی حق بیمه‌ها که با توجه به سیستم تأمین مالی تعیین شده‌اند و ممکن است ثابت یا نسبتی از حقوق و دستمزد باشند، اصلی‌ترین منبع درآمدی به شمار می‌روند.

۲. سرمایه‌گذاری در طرح‌های بلندمدت معمولاً زمانی فراخواهد رسید که درآمدهای حاصل از وصول حق بیمه کفاف هزینه اجرای طرح را نمی‌دهد. در این مرحله سودهای سرمایه‌گذاری انجام‌شده نقش اساسی در تأمین هزینه‌ها را ایفا می‌نماید.

۳. یارانه‌های دولت: دولت کمک‌های خود را ممکن است به صورت بخشی از حق بیمه‌ها ارائه یا مبالغی را در بودجه سالیانه خود به این منظور تخصیص دهد.

۴. سایر درآمدها: کمک‌ها، هدایا و جریمه‌های ناشی از عدم پرداخت به موقع حق

بیمه‌ها در زمره این‌گونه درآمدها است (اشرفی احمدآباد، ۱۳۹۷).

۲-۱-۲. هزینه‌ها

۱. هزینه‌های پرداخت مزایا (حقوق و مستمری)

- مزایای کوتاه‌مدت: این هزینه‌ها شامل هزینه‌های مربوط به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و مبالغ پرداختی بابت دستمزد ایام بیماری، بارداری بیکاری همچنین هزینه‌هایی از قبیل کمک‌هزینه ازدواج و غرامت نقص عضو و هزینه کفن و دفن می‌شود.

- مزایای بلندمدت: مزایای بلندمدت عموماً به طرح‌های بازنشستگی، فوت و از کارافتادگی اطلاق می‌گردد که معمولاً هرچه از عمر اجرای آن بگذرد تعداد افراد بیشتری واجد شرایط استفاده از مزایای مورد نظر خواهند شد.

۲. هزینه‌های اداری (اشرفی احمدآباد، ۱۳۹۷)

۸-۱. ارتباط بین امنیت در ابعاد مختلف و صندوق‌های بازنشستگی

یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های پایداری یک نظام خصوصاً از منظر امنیت اجتماعی سیاسی اقتصادی پایداری صندوق‌های بیمه‌ای است. این ادعا که وجود صندوق‌های بیمه‌ای اثبات‌ناپذیر باعث ثبات نظام سیاسی می‌شود بنا به دلایل زیر است:

۱. بخش عمده‌ای از جمعیت کشور به صورت مستقیم تحت پوشش این صندوق‌ها هستند.

۲. از منظر اقتصادی بخش زیادی از اقتصاد کشور در اختیار این صندوق‌ها است؛ برای مثال ۳۳ درصد صنعت دارویی کشور، ۳۳ درصد صنعت سیمان کشور، ۱۰ درصد صنعت پتروشیمی و ۳۰ درصد تابلوی بورس در اختیار شستا است.

۳. سازمان تأمین اجتماعی به‌تنهایی بزرگ‌ترین تولیدکننده و ارائه‌دهنده خدمات درمانی بعد از وزارت بهداشت درمان و آموزش است با بیش از ۳۴۰ بیمارستان، کلینیک، درمانگاه و ...

میانگین وزنی دارایی صندوق‌های بازنشستگی در انتهای سال ۱۳۹۲ در ایران حدود ۲۰ درصد GDP است؛ بنابراین می‌توان گفت ثبات و پایداری این صندوق‌ها در واقع ثبات و پایداری کشور است (نهاداندیان، ۱۳۹۴).

۹-۱. بحران و صندوق‌های بازنشستگی

صندوق‌های بازنشستگی به دلیل عدم پاسخگویی صندوق‌های بازنشستگی به تعهدات خود در قبال ذی‌نفعان و به‌ویژه مستمری‌بگیران، شرایط نامطلوب رفاهی را برای آن‌ها ایجاد می‌کند. به دلیل اینکه این افراد جمعیت زیادی از کشور را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین توان و پتانسیل ایجاد اغتشاش، آشوب و در ادامه بحران را داشته و ممکن است وضعیتی ایجاد شود که جامعه را با چالش اساسی مواجه نماید. پس در تعریف بحران صندوق‌های بازنشستگی عمومی ایران باید این موضوع مدنظر قرار گیرد که با توجه به تضمین دولت مبنی بر جبران کسری این صندوق‌ها در راستای انجام تعهدات آتی، بحران در صندوق‌های بازنشستگی عمومی کشور به معنای ورشکستگی آن‌ها نبوده، بلکه به معنای افزایش وابستگی آن‌ها به بودجه دولتی است؛ زیرا با آغاز بحران در این صندوق‌ها، مدیریت آن‌ها در وهله نخست به استقراض از نظام بانکی برای پرداخت مستمری‌ها یا فروش دارایی‌ها اقدام کرده و در صورتی که نتوانند از این دو طریق اقدام به تأمین مالی کنند، باید دست به دامن دولت شده تا از طریق بودجه دولتی کسری منابع خود را جبران کنند (نوربخش، ۱۳۹۶) که قطعاً با توجه به این شرایط پیش‌رونده چالش‌ها در صندوق‌های بازنشستگی مدیریت آن به آسانی میسر نخواهد بود؛ بنابراین با این اوصاف صندوق‌های بازنشستگی عمومی کشور یکی از مهم‌ترین بازیگران نظام تأمین اجتماعی کشورند که آثار حائز اهمیت چندگانه‌ای دارند. از همین رو بحران در این نهادها و نداشتن راهبردهای مناسب در ارتباط با مسائل این حوزه، ثبات حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور را با مخاطرات بسیار جدی روبه‌رو خواهد کرد. این وضعیت بی‌ثبات بحران‌آفرین که در صورت استمرار بازنندگان زیادی هم در سطح جامعه و هم در لایه‌های نظام حکمرانی خواهد داشت، محصول مجموعه‌ای از سیاست‌ها و تحولات جمعیتی در چند دهه گذشته بوده است (گرچی‌پور، ۱۳۹۸).

منشأ اصلی بحران بازنشستگی، رفتار ذینفعان بر اساس عقلانیت فردی و ترجیح منافع شخصی کوتاه‌مدت بر منافع بلندمدت جامعه است. این رفتار فعلی بازیگران نظام بازنشستگی، باعث شکل‌گیری یک تعادل معیوب یا سطح پایین در نظام بازنشستگی کشور

شده که پیامد آن، کسری بیشتر صندوق‌های بازنشستگی و به تبع آن بالا رفتن سهم کمک‌های دولت به آن‌ها از محل منابع بودجه عمومی است (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات از ابعاد چالش‌ها و مخاطرات بسیار جدی حکایت می‌کند که نظام بازنشستگی ایران را تهدید می‌نماید. پیامدهای این مخاطرات در صورتی که اهتمام جدی برای مقابله با آن‌ها از هم‌اکنون به کار گرفته نشود به خطرهای بسیار مهم اجتماعی، اقتصادی و سیاسی منجر خواهد شد (جلیلی و مسلمی، ۱۳۹۲) ساده‌انگارانه است که تصور کنیم «جنگ و سلاح» تنها تهدید جوامع و دولت‌ها هستند. نگاهی به یونان و آرژانتین و شیلی به خوبی نشان می‌دهد که دولت مستقر بر اثر شورش و قیام بازنشستگان سقوط کرد (اسفندیار، ۹۸).

بحران در صندوق‌های بازنشستگی یعنی اینکه در صندوق‌های بسته وقتی ارزش فعلی تعهدات آتی از ارزش روز دارایی‌ها بیشتر باشد، وضعیت صندوق بحرانی است (حسن‌زاده، ۱۳۹۶). حال اگر بخواهیم عوامل ایجاد این بحران را معرفی کنیم می‌توانیم آن‌ها را در چند دسته کلی مشتمل بر عوامل قانونی، عوامل مرتبط با حوزه سرمایه‌گذاری صندوق‌ها، عوامل محیط اقتصادی، عوامل ناشی از مدیریت و راهبری صندوق‌ها و نهایتاً عوامل ناشی از کاستی‌های ساختار حکمرانی در آن‌ها تقسیم‌بندی کنیم (معاونت اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه، ۱۳۹۶).

۱۰-۱. انواع اصلاحات بازنشستگی

محققین داخلی و خارجی در حوزه مطالعات صندوق بازنشستگی و نظام تأمین اجتماعی اصلاحاتی را مطرح می‌کنند. طبعاً هر اصلاح و پیشنهادی از منظر پژوهشگر و با توجه به شرایط بومی هر کشوری ارائه می‌شود، اما در مجموع برآیند این اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی شامل چهار اصلاح به شرح زیر است:

۱. اصلاحات پارامتریک: شامل افزایش سن بازنشستگی، اصلاح شرایط بازنشستگی، تغییر نرخ حق بیمه، افزایش تعداد سال‌های مبنا جهت محاسبه مستمری‌ها، تغییر نرخ تعلق مستمری و ...

۲. اصلاحات سیستمی: تبدیل نظام‌های توازن هزینه و درآمد^۱ به نظام‌های پس‌انداز انفرادی مبتنی بر ذخیره‌سازی کامل یا جزئی؛
۳. اصلاحات ساختاری: مانند لایه‌بندی نظام بیمه‌های اجتماعی و تشکیل نهاد ناظر بیمه‌های اجتماعی؛
۴. اصلاحات اجرایی-اداری و مدیریتی: شامل اصلاحات مدیریتی و نظام اداری، مانند تشکیل پایگاه اطلاعات جامع و یکپارچه و تسهیل جابجایی کارکنان بین صندوق‌ها و... (اشرفی احمدآباد، ۱۳۹۷).

۱-۱۱. محیط و تأثیر آن بر صندوق‌ها

عوامل محیطی مؤثر بر صندوق‌های بازنشستگی را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد. اول از همه عوامل مؤثر بر ورودی‌های صندوق هستند. از مهم‌ترین عوامل می‌توان به تعداد شاغلین و نرخ حق بیمه اشاره کرد و مهم‌ترین عامل اثرگذار بر ایجاد اشتغال، رشد اقتصادی است.

دسته دوم، عوامل اثرگذار بر بازدهی سرمایه‌گذاری منابع وارد شده به صندوق‌ها هستند. به دلایل مختلفی صندوق‌های بازنشستگی خود وارد بنگاه‌داری شده‌اند؛ بنابراین نمی‌توان بازدهی سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌های بازنشستگی را در محیطی جدای از فضای حاکم بر اقتصاد کلان تحلیل کرد.

دسته سوم، عوامل مؤثر بر خروجی‌های صندوق هستند. در بخش سوم عواملی همچون شاخص‌بندی مستمری بازنشستگان همگام با تورم که در صورت افزایش نرخ تورم خروجی صندوق‌ها افزایش می‌یابد و تعریف دامنه تعهدات صندوق نقش ایفا می‌کنند؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد تمامی عوامل مؤثر بر اقتصاد کلان بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی تأثیر خواهند گذاشت (گزارش معاونت اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۶). کاهش فرصت‌های درآمد و اشتغال، افزایش نرخ بیکاری

و کاهش نرخ مشارکت نیروی کار و گسترش بخش غیررسمی اقتصاد، مانع از افزایش ورودی صندوق‌های بازنشستگی شده است (هادی زنون، ۱۳۹۷: ۲۳۶). بخشی هم مربوط به قوانین، بخشی مربوط به بدعمل کردن دستگاه‌ها و عدم نظارت دستگاه‌هایی مثل سازمان مدیریت و دیوان محاسبات و درصدی هم سوء مدیریت در سازمان بوده است (ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۵).

با توجه به تعدد عوامل از نظر گاه‌های مختلف، به منظور تجزیه و تحلیل عوامل و پارامترهای مؤثر بر نظام‌های بازنشستگی باید برنامه‌ریزی و تعهدات آتی آن‌ها مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. فرایند برنامه‌ریزی مستلزم تجزیه و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدات محیطی این نظام‌ها و همچنین نقاط قوت و ضعف درون آن‌ها است (همان)؛ بنابراین برای تبیین امر به بررسی عوامل محیطی درونی و بیرونی مؤثر بر صندوق‌های بازنشستگی می‌پردازیم.

جدول شماره ۱- عوامل محیطی مؤثر بر صندوق‌ها؛ منبع: اقتباس از منابع علمی مختلف و مصاحبه‌های انجام شده

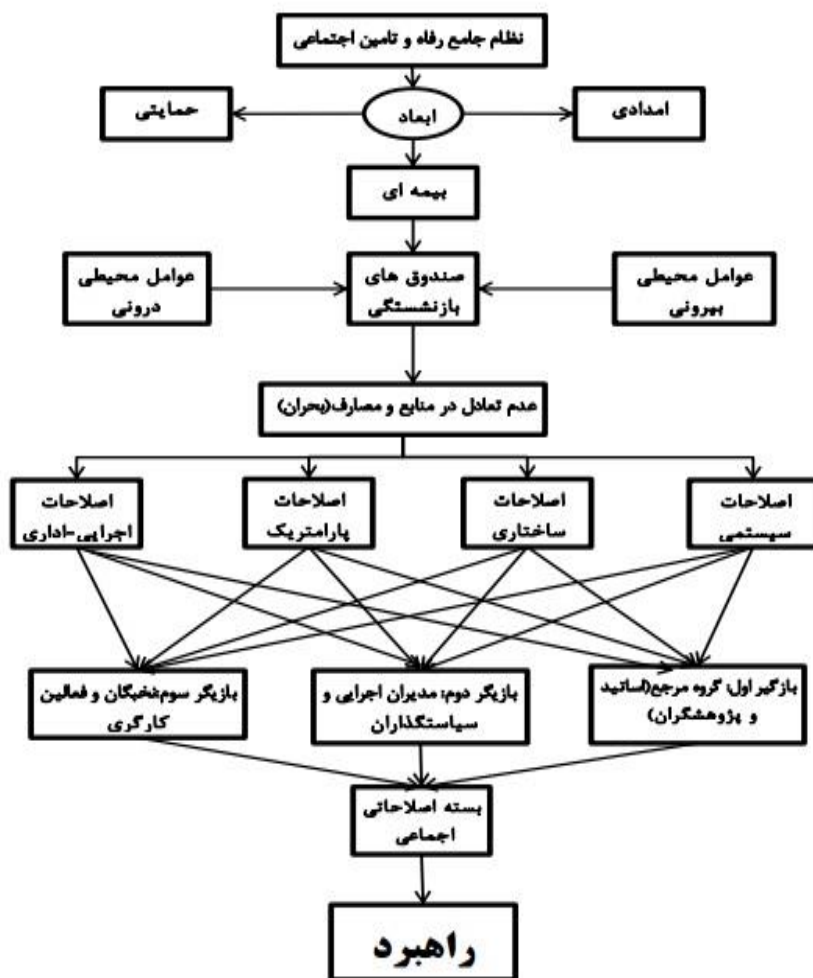
عوامل محیطی بیرونی		عوامل محیطی درونی			
نظام مالیاتی کشور	جمعیت	فقدان محاسبات آکچوئری	کاهش نسبت پوشش حمایت (نسبت پشتیبانی)	افزایش غیرمتعارف کسور بازنشستگی کارکنان شاغل	نرخ حق بیمه
بدهی دولت و بهره دیرکرد آن‌ها	امید به زندگی	فقدان رقابت	استقلال صندوق‌های بازنشستگی	شیوه اعمال مالیات بر منابع صندوق‌ها	مستمری بازماندگان
عوامل فرهنگی اجتماعی	نرخ باروری	تغییر ترکیب بیمه‌شدگان از بیمه‌ای به حمایتی	وضعیت نامطلوب سرمایه‌گذاری	وابستگی صندوق‌ها به بودجه دولتی	سن بازنشستگی
وضعیت بازار کار	اقتصاد کلان کشور	افزایش تعهدات کوتاه‌مدت	ناپایداری تعادل مالی	حکمرانی داخلی صندوق‌های بازنشستگی	بازنشستگی پیش از موعد

عوامل محیطی بیرونی		عوامل محیطی درونی			
مهاجرت	تحول بازارهای مالی و پیامدهای آن بر صندوق‌های بازنشستگی	نابسامانی انباشت سرمایه و ذخایر	فروش دارایی‌ها و استقراض از بانک	پاسخگویی و شفافیت	سال مبنا در محاسبه مستمری
مسائل زیست‌محیطی و بلایای طبیعی	وضعیت مالی دولت	عدم کفایت مستمری	بنگاه‌داری صندوق‌ها	چندپارگی و موازی کاری	میزان محاسبه مستمری
مداخلات سیاسی و حاکمیتی	قوانین و مقررات	تعدد مراجع تصمیم‌گیر در خصوص بازنشستگی از جمله هیئت امنای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	فقر نیروی کارشناسی در ساختار صندوق‌ها	عدم حضور فعال نهادها و تشکل‌های صنفی-مدنی	سخت‌و‌تمندی در پرداخت مستمری بازماندگان و ازکارافتادگان
سالمندی	اصلاحات نظام بوروکراسی کشور	تبعیض و نابرابری در حقوق و مستمری اعضای صندوق‌ها	ضعف تنظیم‌گری	نداشتن پوشش کامل جمعیتی و مستمری بازنشستگی	سال‌های پرداخت حق بیمه

۱-۱۲. مدل مفهومی

با توجه به آنچه که تا به الان گفته شد، می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به شرح زیر

ارائه داد:



۲. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از لحاظ روش تحقیق آمیخته (کمی و کیفی) است. نگاه و تمرکز این پژوهش بر متون حداکثر ده سال اخیر و بر داده‌های آماری سه سال اخیر بوده و افق آن نیز تا ده سال آینده (سال ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۹) را مدنظر دارد. با توجه به ساختارهای اداری- اجرایی مرتبط با این پژوهش و نیز مراکز علمی و دانشگاهی و نیز

کانون‌های عالی کارگری و بازنشستگی تمرکز مکانی آن در شهر تهران بوده و قلمرو موضوعی این پژوهش در مقوله‌های اقتصادی و اجتماعی و امنیتی است. جامعه آماری را سه گروه مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران، دانشگاهیان و پژوهشگران و بیمه پردازان و مستمری‌بگیران را شامل می‌شود. دلیل انتخاب این سه گروه این است که بازیگران اصلی و ذینفع در حوزه صندوق‌های بازنشستگی آن‌ها هستند و به دلیل تضاد منافعشان با هم، امکان اجرای هر تصمیمی با چالش مواجه می‌شود. بر اساس ویژگی‌های تعیین‌شده حجم جامعه آماری ما بر اساس بررسی به‌عمل‌آمده حدود ۲۰۰ نفر بوده که همه آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب و در نهایت ۱۴۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد. از مجموع ۱۴۶ نفر، ۱۲۴ نفر معادل ۸۵ درصد مرد و ۲۲ نفر معادل ۱۵ درصد زن و تعداد ۵۱ نفر استاد و پژوهشگر، ۵۲ نفر مدیر اجرایی و سیاست‌گذار و ۴۳ نفر نیز از نخبگان و فعالین کارگری بودند. از بین ۲۰۰ نفر جامعه آماری بر اساس شناخت محقق و سابقه افراد و انطباق با چک‌لیست تهیه شده، ۳۰ نفر برای مصاحبه انتخاب که در نهایت مصاحبه با ۲۳ نفر انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و مدل SWOT دیوید انجام گرفت. بعد از مصاحبه نیمه ساختاریافته و با بهره بردن از مدل SWOT «تعیین وضعیت محیطی در محیط‌های داخلی (نقاط قوت و ضعف) و خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها)؛ تعیین ضریب اهمیت، شدت و حاصل ضرب موزون باهدف محاسبه IFE و EFE؛ تشکیل ماتریس‌های چهارخانه‌ای و نه‌خانه‌ای؛ تعیین جهت‌گیری تدوین راهبرد با نگرشی بر موقعیت به‌دست‌آمده در ماتریس‌های چهارخانه‌ای و نه‌خانه‌ای؛ تدوین راهبردها» راهبردها و راهکارهای اجرایی مشخص شدند. به این صورت که از خبرگان خواسته شد برای هر وضعیت تعیین‌شده برای محیط صندوق‌های بازنشستگی (قوت، ضعف، تهدید، فرصت) به دو سؤال پاسخ دهند: الف) تحلیل وضعیت: آیا وضعیت تعیین‌شده درست است یا خیر؟ ب) ارتباط وضعیت با محیط: آیا وضعیت بیان‌شده با محیط صندوق‌ها (درونی یا بیرونی) ارتباط دارد یا خیر؟ پاسخ‌های جمع‌آوری‌شده از نظرات ده نفر خبره در قالب بله و خیر برای هر سؤال جمع‌بندی و ضریب لاوشه برای هر وضعیت محاسبه شد. پس از آن میانگین ضریب لاوشه

برای هر وضعیت به دست آمد و بر اساس آن روایی پرسشنامه تعیین و اصلاحات مورد نظر خبرگان نیز اعمال شد. میانگین ضریب لاوشه محاسبه شده به تفکیک وضعیت‌های محیطی به شرح جدول شماره (۲) است:

جدول شماره ۲. ضریب لاوشه برای پرسشنامه تعیین وضعیت (داخلی و خارجی) محیطی صندوق‌های بازنشستگی

شماره	محیط	میانگین ضریب لاوشه	
		تحلیل وضعیت	ارتباط وضعیت با محیط
۱	درونی	۰,۹۷	۰,۷۴
۲	بیرونی	۰,۹۴	۰,۶۳

با توجه به اینکه ضریب لاوشه در هر بعد بالاتر از ۰,۶ است، روایی پرسشنامه به تأیید رسید و نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها برابر جدول شماره (۳) مورد تأیید قرار گرفت.

جدول شماره ۳. نمونه پرسشنامه برای تعیین ضریب اهمیت و ضریب شدت در هر وضعیت

ردیف	گویه	وضعیت	ضریب اهمیت	ضریب شدت	حاصل ضرب موزون
۱	۳۲ گویه ^۱	قوت		۳ یا ۴	
۲		ضعف		۱ یا ۲	
			جمع: ۱:		IFE: ۱,۵۳
۱	۱۶ گویه ^۲	فرصت		۳ یا ۴	
۲		تهدید		۱ یا ۲	
			جمع: ۱:		EFE: ۱,۷۲

۱. ۲. به دلیل زیاد بودن تعداد گویه‌ها از ذکر آن‌ها در این جدول خودداری شده، اما گویه‌ها به صورت کلی در جدول شماره ۱ آمده است.

پس از تأیید وضعیت‌های احصاشده برای ترسیم ماتریس Swot و پس از محاسبات به‌عمل‌آمده، IFE و EFE به دست آمد و با تطبیق آن با ماتریس‌های چهار خانه و نه خانه‌ای جهت‌گیری راهبردها به شرح جدول (۴) تعیین شد:

جدول شماره ۴. جهت‌گیری نوع راهبرد

شماره	محیط	IFE (محور افقی)	EFE (محور عمودی)	موقعیت در ماتریس ۴ خانه‌ای	موقعیت در ماتریس نه خانه‌ای	جهت‌گیری راهبرد
۱	درونی و بیرونی صندوق‌ها	۱,۵۳	۱,۷۲	WT	تدافعی	برداشت/واگذاری / انحلال/کاهش

۳. یافته‌ها

بر اساس جهت‌گیری به‌دست‌آمده راهبردهای مختلفی تدوین و به خبرگان ارائه و اصلاحات مورد نظر اعمال شد و درنهایت راهبردها و راهکارهایی به ترتیب اهمیت و اولویت به شرح زیر به دست آمد:

۳-۱. راهبردها و راهکارهای آنها

(۱) برقراری حکمرانی مطلوب در صندوق‌ها

(۱-۱) ایجاد نهاد مستقل غیرسیاسی متخصص و فرا قوه‌ای تنظیم‌گیر (رگولاتور) با اختیارات کامل برای تصمیم‌گیری درباره صندوق‌ها.

(۲-۱) تدوین، تصویب و تنقیح قوانین، سیاست‌ها و برنامه‌های مدون، همگن و قابل اجرا برای نظام بیمه‌های اجتماعی.

(۳-۱) اصلاح اساسنامه صندوق‌ها در راستای عدم مداخله گسترده دولت و سیاست زدگی و مشارکت گسترده کارفرمایان و کارگران در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها.

(۱-۴) اعمال سه‌جانبه‌گرایی و ایجاد سازوکار پاسخگویی به تشکل‌ها، سندیکاهای مردمی و شرکای اجتماعی و فراهم نمودن بستر نظارت مؤثر از سوی آن‌ها.

(۲) شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات

(۱-۲) ساخت گفت‌وگوهای اجتماعی قوی و گفت‌وگوی همگانی و ملی حول محور شکل‌گیری اراده ملی برای اصلاحات در یک بازه زمانی چندساله.

(۲-۲) ایجاد همگرایی مبنایی در منافع ذی‌نفعان و اعتماد زایی در بین آن‌ها.

(۳-۲) شکل‌گیری اعتماد اجتماعی بین مردم و حاکمیت با هدف ایجاد پذیرش عمومی در بین مردم در گام اول با انجام اصلاحات مدیریتی - اجرایی و سپس اصلاحات پارامتریک و به‌صورت تدریجی.

(۴-۲) شفافیت، گزارش‌دهی، تبیین، روشن‌گری و دادن آگاهی و اطلاع به جامعه تصمیم‌گیر و سیاست‌گذار و ذینفع در خصوص صندوق‌ها و آینده آن‌ها.

(۳) ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی

(۱-۳) ثبات و افزایش طول عمر مدیران حرفه‌ای، کارآمد و توانمند باهدف کاهش تعهدات و هزینه بیشتر برای سازمان.

(۲-۳) تخصص‌گرایی، تجربه‌محوری، شایسته‌سالاری و به‌گزینی در انتصاب مدیران ارشد و میانی صندوق‌ها.

(۳-۳) تحقق اصول حاکمیت شرکتی.

(۴-۳) ضابطه‌مندی و تعیین ویژگی‌های عینی و ملموس برای انتخاب مدیران با توجه به سطح حوزه مدیریتی.

(۴) بهبود مدیریت ذخایر مستمری‌ها

- (۱-۴) انجام و توسعه سرمایه‌گذاری‌های هدفمند و سودآور بر اساس تحلیل‌های دقیق اکچوئری و هدایت منابع به‌جایی که باعث رشد کل اقتصاد کشور شود.
- (۲-۴) مبتنی نمودن مدیریت تمام سرمایه‌گذاری‌های صندوق بر Risk Base و برقراری تناسب بین انتظار از سود سرمایه‌گذاری‌ها - پوشش تعهدات و خطرپذیری.
- (۳-۴) اصلاحات کلان اقتصادی در نظام پولی و مالی کشور.
- (۴-۴) ورود به سرمایه‌گذاری در حوزه زیرساخت‌ها به دلیل سود بالاتر و خطر کمتر.

(۵) تقویت و پایدارسازی منابع مالی بیمه‌های پایه

- (۱-۵) کاهش تعهدات حمایتی و یارانه‌ای توسط صندوق‌های بازنشستگی.
- (۲-۵) استقرار سیستم نظام‌مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی.
- (۳-۵) اصلاح قوانین و مقررات متعارض با پایداری صندوق‌ها با هدف افزایش درآمدها و کاهش هزینه‌ها.
- (۴-۵) اصلاح فرایندهایی که منجر به پیشگیری و کنترل فساد و تقلب در حق بیمه‌ها و مزایا است.

۴. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف اصلی این پژوهش ارائه راهبردها و راهکارهایی برای پیشگیری از بحران‌های ناشی از وضعیت صندوق‌های بازنشستگی با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی بیان شده است. مراحل این تحقیق نیز برای دستیابی به این هدف پایه‌گذاری و در ابتدای امر محیط‌شناسی به استناد منابع مختلف و مصاحبه‌ها صورت گرفت و در نهایت راهبردهایی به شرح زیر احصا شد:

۱. برقراری حکمرانی مطلوب در صندوق‌ها.

۲. شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات.
۳. ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی.
۴. بهبود مدیریت ذخایر مستمری‌ها.
۵. تقویت و پایدارسازی منابع مالی بیمه‌های پایه.

آنچه به‌عنوان دستاورد متفاوت این پژوهش می‌توان به آن اشاره کرد اولویت اصلاحات مدیریتی و اجرایی بر سایر اصلاحات مطرح شده است. یعنی در گام اول بایستی کارآمدی را ارتقا و بهره‌وری در سازمان تأمین اجتماعی را بالا برد و بعد به دنبال اصلاحات ساختاری و سیستمی بود و تا مادامی این‌چنین نشود هر چقدر هم هزینه و مصارف سازمان را از طریق اصلاحات پارامتریک کاهش بدهیم باز به دلیل سوءمدیریت، نتایج این اصلاحات نمی‌تواند در بلندمدت چالش اصلی سازمان را حل کند، اما نهادهای سازنده و پیاده کردن اصول حکمرانی شرکتی و اجرای راهبردها و راهکارهای اشاره‌شده به ترتیب اولویت در بالا تا حدودی می‌تواند در کاهش روند صعودی مشکلات سازمان تأمین اجتماعی در حوزه منابع و مصارف مؤثر باشد.

در این راستا پیشنهاد می‌شود:

الف. اصلی‌ترین و اولویت‌دارترین اقدام برای پیشگیری از بحران در صندوق‌های بازنشستگی بر مبنای داده‌های حاصل از این پژوهش، اصلاحات مدیریتی - اجرایی بوده و مهم‌ترین مسئله برای اجرای راهبردها، داشتن مدیران شجاع، توانمند، با دانش و دارای تفکر راهبردی است. مشکل امروز این است که در نظام مدیریتی شایسته‌سالاری و به‌گزینی رعایت نمی‌شود و مدیر شجاع و اهل گرفتن تصمیم بزرگ کم یا به عبارتی نداریم. لازم است حکمرانی مدیریتی اصلاح شود.

ب. صندوق‌های بازنشستگی تأثیر مستقیم و تنگاتنگی از بازار کار می‌پذیرند. قراردادهای کار موقت و عدم ضمانت اجرایی پایداری اشتغال کارگر و نیز تعیین مزد به‌صورت کشوری بدون توجه به اقتضات منطقه‌ای از دلایل تأثیرگذاری مستقیم بر کاهش

منابع ورودی صندوق‌ها است. سیاست‌های بازار کار نیازمند بازنگری اساسی است. همچنین توسعه فناوری‌های نوین و رشد مشاغل آی تی محور و اصطلاحاً استارت آپی روند اشتغال را به سمت وسوی اقتصاد دیجیتالی سوق می‌دهد. لازم است برای تطبیق با این شرایط قوانین به‌روزروری و تنقیح شوند.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات قابل دسترسی در سایت: *Khamanei.ir* *leader.ir*
- ابراهیم‌زاده، مهدی (۱۳۹۵)، صندوق‌های بازنشتگی، فرصت یا تهدید، تعهدات اکچوئری، مشکلات و چالش‌های پیش رو؛ راهکارهای پیشنهادی، بیست‌وششمین همایش سالانه سیاست‌های پولی و ارزی، خرداد ۱۳۹۵.
- اسفندیار، مهدی (۱۳۹۸/۰۴/۲۵)، چالش‌های صندوق‌های بازنشتگی، روزنامه همدلی، شماره ۱۲۰۰.
- اشرفی احمدآباد، علیرضا (۱۳۹۷)، اقتصاد سیاسی اصلاحات بازنشتگی در ایران؛ گروه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۷.
- جلیلی، طیبه و مسلمی، رضا (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشتگی چندلایه، پژوهشنامه بیمه، صص ۲۰۹-۱۸۳، تابستان ۱۳۹۳، سال بیست‌ونهم، شماره ۲.
- چهارم‌حالی، حسن؛ طالبیان، احمدرضا و اسدیگی، هادی (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل بروز بحران و چالش‌های موجود در نظام بازنشتگی ایران، همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران، بابل، مرکز همایش‌های کوشاگستر.
- حسن‌زاده، امین (مدیر گروه محاسبات بیمه‌ای موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی)، (۱۳۹۵/۰۸/۱۲)، اهمیت «اکچوئری» برای برون‌رفت صندوق‌های بازنشتگی، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۳۹۰۱.
- خندان، عباس (۱۳۹۴)، تأمین مالی مستمری بازنشتگی در ایران: چالش‌ها و راهکارهای اصلاحی، فصلنامه تأمین اجتماعی، بهار ۱۳۹۴، شماره ۴۶.

- دانشگاه عالی دفاع ملی (۱۳۹۵)، جزوه درسی مدیریت بحران دعا، نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶.
- راغفر، حسین و اکبر بیگی، سپیده (۱۳۹۴)، تأثیر تغییرات نرخ جایگزینی در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی بر موجودی سرمایه، عرضه نیروی کار و پس‌انداز، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، سال بیست‌وسوم.
- صالحی شهبابی، مهران (۱۳۹۶)، گزارش پژوهشی بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان (با تأکید بر کشورهای منتخب)، گروه مدیریت حکمرانی و فناوری موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- فلاحتی، علی؛ دل‌انگیزان، سهراب و انصاری، محمدعلی (۱۳۹۶)، مدل‌سازی و تحلیل راهبردی بحران بازنشستگی در ایران با رویکرد نظریه بازی، فصلنامه بهبود مدیریت، سال یازدهم، شماره ۱، پیاپی ۳۵.
- گرجی‌پور، اسماعیل (۱۳۹۸/۰۴/۳۰)، اصلاح ساختار صندوق‌ها فوریت انکارناپذیر، هفته‌نامه آتیه نو، شماره ۲۱۰.
- مدرسی عالم، زهره و داودی، آزاده (۱۳۹۰)، نگاهی به روش‌های اصلاح نظام بازنشستگی و چارچوب کلی اصلاح آن در کشور، معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی.
- مروی، علی، (مدیر گروه اقتصاد اندیشکده مطالعات حاکمیت و سیاست‌گذاری دانشگاه صنعتی شریف)، (۱۳۹۷/۰۲/۲۲)، تخصیص بی‌ثمر؛ بررسی تأثیر درآمد نفت بر حل بحران صندوق‌های بازنشستگی، اندیشکده حکمرانی شریف.
- معاونت اقتصادی (۱۳۹۶)، صندوق‌های بازنشستگی پیشران توسعه ملی، معاونت امور اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی.
- موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (۱۳۹۵)، نظام رفاه و تأمین اجتماعی در ایران، برخی چالش‌ها و راهکارهای برون‌رفت از آن‌ها، گروه بیمه‌های اجتماعی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۹۵/۱۰/۰۱.
- میرنظامی، سید رضا؛ مروی، علی و همکاران، (۱۳۹۷)، پیش‌بینی وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری در ۲۰ سال آینده و ارائه الگوی مناسب برای اصلاح نظام بازنشستگی، معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی.
- نوربخش، محمدتقی (۱۳۹۶)، صندوق‌های بازنشستگی، تنگناها و راهکارها؛ مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات، چاپ اول، تهران، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

- نهاوندیان، محمد (۱۳۹۴/۱۱)، بحران صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی و راه‌های برون‌رفت از آن، قابل دسترسی در: <http://www.mcls.gov.ir>
- هادی زنور، بهروز (۱۳۹۷)، صندوق‌های بازنشستگی ایران در گذر زمان با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری، چاپ اول، تهران، به سفارش موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، طرح نقد.
- یاور، بیژن (۱۳۹۵)، صندوق‌های بازنشستگی، یک پارادوکس! مدیریت بحران؟ یا مدیریت ریسک (خطرپذیری)؟ هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت جامع بحران، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس بین‌المللی مدیریت جامع بحران.
- یوسفی قلعه رودخانی، محمدعلی (۱۳۹۶)، بررسی چالش‌های صندوق بازنشستگی و ارائه راهکارهای عملی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۱، شماره ۱.

ب. منابع انگلیسی

- Domonko, Stefan & Naczyk, Marek. (2015). The Financial Crisis and Varieties of Pension Privatization Reversals in Eastern Europe, Governance, Volume 29, Issue 2 Pages: 159-289 April 2016