



**تقویت تاب‌آوری نهادی
صندوق‌های بازنشستگی در
شرایط بحرانی و پر مخاطره**

(چستی - چرایی - چگونگی)

**محمدرضا مالکی
مهرماه ۱۴۰۴**

مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری

فهرست مطالب:

چیزی: وضعیت موجود صندوق‌های بازنشستگی

- وضعیت کلی پوشش و نسبت پشتیبانی
- نرخ جایگزینی در ایران و جهان
- اعتبارات صندوق‌ها از محل بودجه عمومی

چرایی: آسیب‌شناسی نظام بازنشستگی در ایران

- از منظر عوامل زمینه‌ای
- از منظر نهادی

چگونگی: راهکارهای تاب‌آوری و ارتقای پایداری صندوق‌های بازنشستگی در ایران

- اصلاحات زمینه‌ای
- اصلاحات ساختاری و نهادی
- اصلاحات آنی

چستی

مروری بر وضعیت موجود صندوق‌های
بازنشستگی

جدول ۱. وضعیت کلی پوشش و نسبت پشتیبانی در صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی

نسبت پشتیبانی	ضریب پوشش (درصد)	کل جمعیت تحت پوشش (اصلی و تبعی)	مستمری‌بگیر (پرونده)	بیمه‌شده اصلی	سازمان / صندوق
۳/۸۷۳	۵۰/۸۴	۴۵/۲۴۵/۸۷۷	۴/۲۶۳/۱۹۸	۱۶/۵۳۱/۴۶۵	سازمان تأمین اجتماعی (تیر ۱۴۰۳)
۰/۴۷	۵	۴/۴۵۰/۰۰۰	۱/۷۶۱/۶۵۲	۸۲۶/۶۸۹	صندوق بازنشستگی کشوری (خرداد ۱۴۰۴)
۸/۷	۳/۷۸	۳/۳۵۸/۵۴۸	۲۳۲/۸۷۹	۲/۰۲۷/۴۱۳	صندوق کشاورزان، روستائیان و عشایر (۱۴۰۴)
۰/۸۰	۳/۶۸	۳/۲۷۱/۰۴۴	۷۳۶/۷۴۷	۵۹۳/۰۱۹	صندوق تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (۱۴۰۱)*
۰/۸۳۶	۲/۹	۲/۵۷۷/۴۱۱	۴۲۱/۶۲۸	۳۵۲/۵۳۳	سایر صندوق‌ها (۱۴۰۱)*
۲/۷۴۱	۶۶/۲	۵۸/۹۰۲/۸۸۰	۷/۴۱۶/۱۰۴	۲۰/۳۳۱/۱۱۹	کل صندوق‌ها

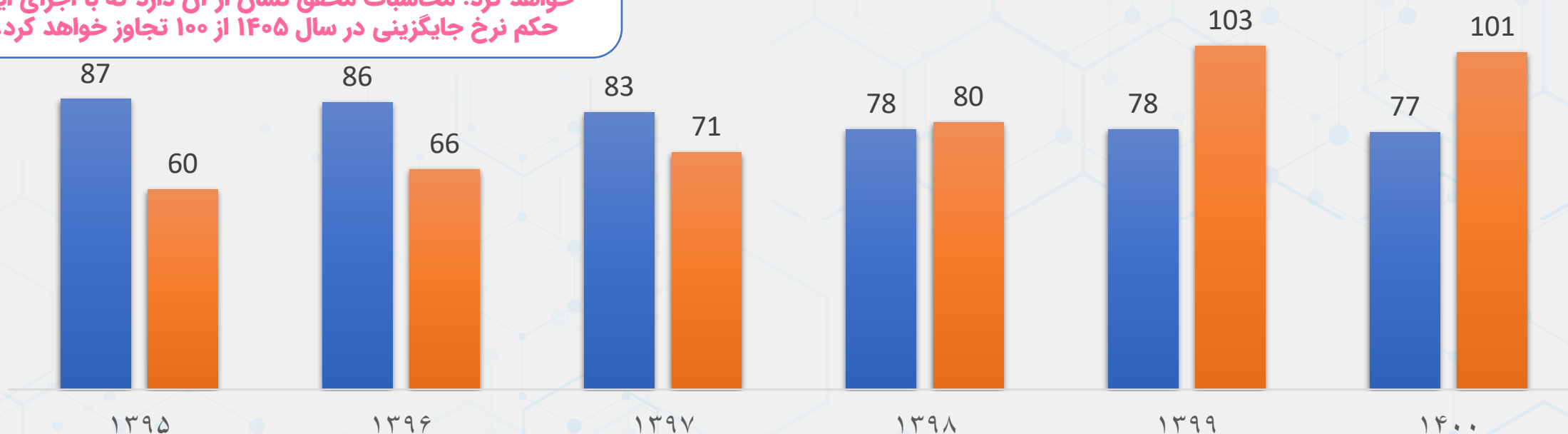
۲/۵۴ بدون عشایر

منبع ۱: سالنامه آماری صندوق‌ها
منبع ۲: گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، تیر ۱۳۹۳، شماره مسلسل ۱۹۸۸۲

تغییرات شاخص نرخ جایگزینی در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰)

این روند به طور قطع طی سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۴ در سازمان تأمین اجتماعی به جهت متناسب سازی موضوع جزء ۲ بند ۲۸ ماده ۲۸ قانون برنامه هفتم پیشرفت با شیب بسیار تندی افزایش پیدا خواهد کرد. محاسبات محقق نشان از آن دارد که با اجرای این حکم نرخ جایگزینی در سال ۱۴۰۵ از ۱۰۰ تجاوز خواهد کرد.

■ صندوق بازنشستگی کشوری ■ سازمان تأمین اجتماعی



نمودار ۱. تغییرات شاخص نرخ جایگزینی در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری - ۱۴۰۰

منبع: داده‌های دبیرخانه هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه

جدول ۲. مقایسه نرخ جایگزینی کشورهای منتخب (۲۰۲۱) (درصد)

نرخ جایگزینی		کشور
زن	مرد	
۵۹/۸	۶۲/۷	استرالیا
۴۰/۴	۴۱/۹	شیلی
۸۱	۸۱	جمهوری چک
۱۲۵/۱	۱۲۵/۱	دانمارک
۴۶/۵	۴۶/۵	آلمان
۸۴/۷	۸۴/۷	یونان
۷۰/۳	۷۳/۳	ترکیه
۶۱/۴	۶۱/۴	سوئد
۸۰/۹	۸۰/۹	مکزیک
۶۴	۶۴/۵	میانگین کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

منبع: Pensions at a Glance 2021

دلیل نرخ جایگزینی بالا در دانمارک به خاطر ترکیب سه لایه‌ای نظام بازنشستگی در این کشور است: لایه اول (عمومی): شامل مستمری پایه‌ای است که از مالیات عمومی تأمین می‌شود و هدف آن تضمین حداقل درآمد برای همه بازنشستگان است. - لایه دوم (بازنشستگی شغلی): شامل صندوق‌های بازنشستگی اجباری برای کارکنان است که بر اساس حقوق و سنوات کاری محاسبه می‌شود. - لایه سوم (اختیاری): شامل پس‌اندازهای شخصی و طرح‌های بازنشستگی داوطلبانه است که مشوق‌های مالیاتی دارند.

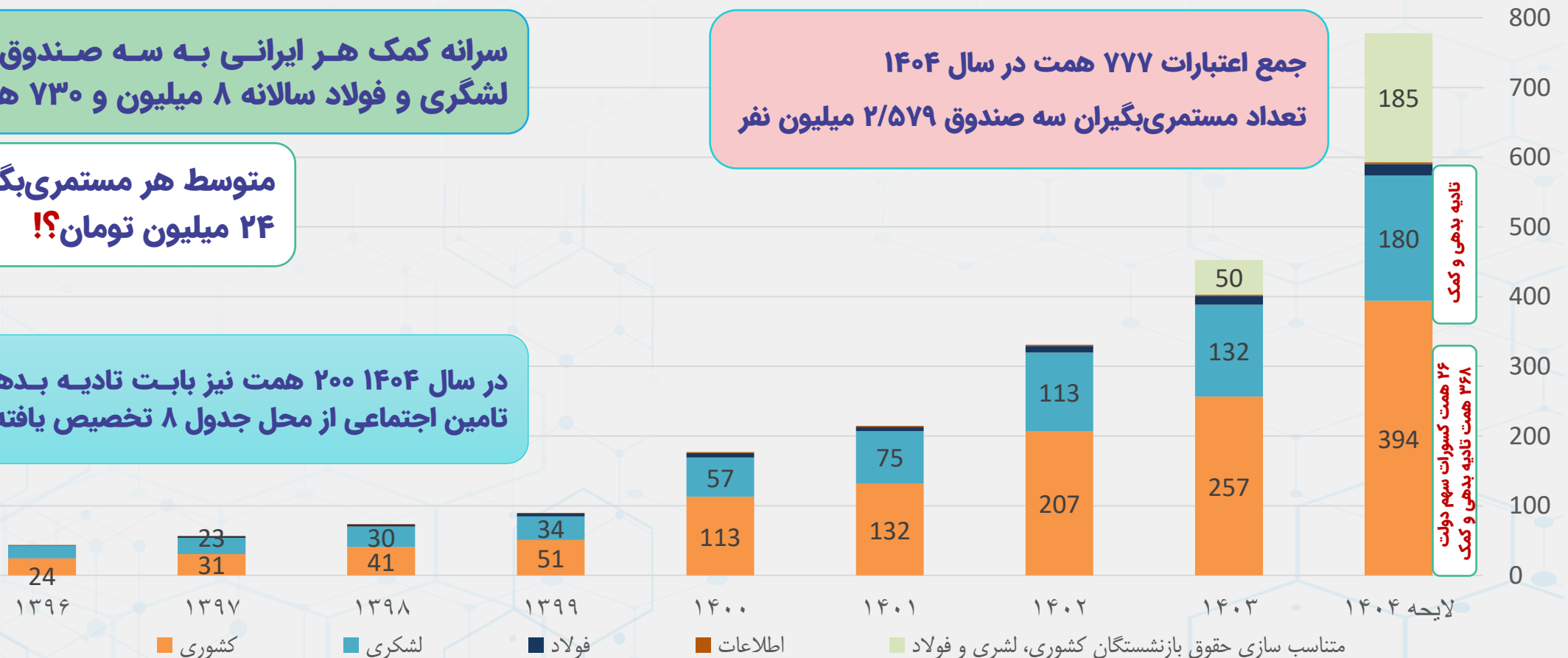
روند اعتبارات اختصاص یافته به صندوق‌های بازنشستگی از بودجه عمومی کشور

سرانه کمک هر ایرانی به سه صندوق کشوری، لشگری و فولاد سالانه ۸ میلیون و ۷۳۰ هزار تومان

متوسط هر مستمری‌بگیر ماهانه ۲۴ میلیون تومان؟!

در سال ۱۴۰۴ ۲۰۰ همت نیز بابت تادیه بدهی سازمان تامین اجتماعی از محل جدول ۸ تخصیص یافته است.

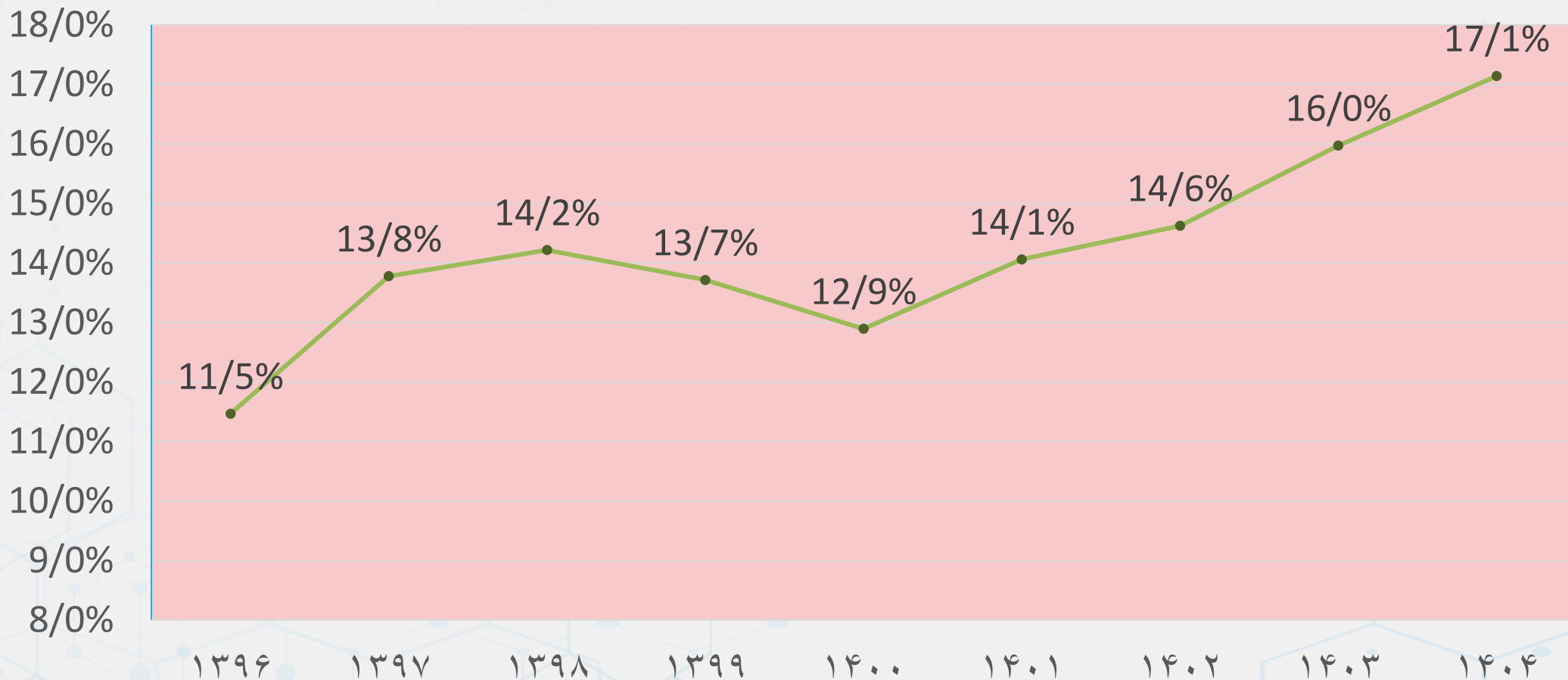
جمع اعتبارات ۷۷۷ همت در سال ۱۴۰۴
تعداد مستمری‌بگیران سه صندوق ۲/۵۷۹ میلیون نفر



نمودار ۲. روند اعتبارات اختصاص یافته به صندوق‌های بازنشستگی از بودجه عمومی کشور



منابع اختصاص یافته به صندوق‌های بازنشستگی از کل منابع عمومی بودجه



نمودار ۳. منابع اختصاص یافته به صندوق‌های بازنشستگی از کل منابع عمومی بودجه

مأخذ: قوانین بودجه سنواتی.



جدول ۳. منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی و سهم هریک از کل (مصوب سال ۱۴۰۳)

منابع	مصوب ۱۴۰۲	مصوب ۱۴۰۳	درصد از کل در ۱۴۰۳	مصارف	مصوب ۱۴۰۲	مصوب ۱۴۰۳	درصد از کل در ۱۴۰۳	
وصولی حاصل از حق بیمه	382,308	673,459	70 %	تعهدات قانونی	مستمری از کارافتادگی و بازماندگان	126,217	189,813	22 %
خسارت و جرایم	5,819	9,670	1 %		مستمری بازنشستگی	290,005	443,797	51 %
حق درمان مستمری بگیران و بیمه شدگان توافقی مشمول سرانه	10,203	12,418	1 %		سایر تعهدات قانونی	11800	15800	2 %
سایر وصولی ها	1,245	2,319	0 %	اعتبارات سرمایه گذاری		68,361	40,677	5 %
وصولی اختصاصی واحدهای درمانی	711	5,000	1 %	درمان		113,610	159,286	18 %
وصولی حاصل از سرمایه گذاریها و فروش دارایی ها	30,415	72,625	7 %	هزینه های پرسنلی و اداری		4,348	22,370	3 %
سهم تعهدات دولت	214,821	192,948	20 %	سایر		31,184	96,698	11 %
جمع کل منابع	645,525	968,441	100 %	جمع کل مصارف		645,525	968,441	100 %

مأخذ: بودجه سازمان تأمین اجتماعی.

چرایی

آسیب‌شناسی نظام بازنشستگی در ایران



آسیب‌شناسی از منظر عوامل زمینه‌ای

بحران اقتصادی ← تورم ← کاهش قدرت خرید ← تحمیل تعهداتی خارج از اصول و قواعد بیمه‌ای به صندوق‌ها ← کسری تراز صندوق‌ها ← جبران از طریق بودجه عمومی ← تشدید کسری تراز بودجه ← استقراض از مردم و بانک مرکزی، افزایش مالیات و خلق پول و افزایش پایه پولی ← تورم

سیاست‌های رفاهی ← رهاسازی و واگذاری بسیاری از تکالیف ذاتی در حوزه‌های رفاهی به مردم به دلیل کسری بودجه و به بهانه برون‌سپاری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های بخش خصوصی، تشکله‌ها و خیرین ← افزایش هزینه‌های مردم به ویژه طبقه فرودست و مزد و حقوق‌بگیران ← فشار به صندوق‌های بازنشستگی جهت حفظ قدرت خرید بازنشستگان خارج از اصول و قواعد بیمه‌ای ← کسری تراز صندوق‌ها ← جبران از طریق بودجه عمومی ← تشدید کسری تراز بودجه ← ادامه چرخه بالا

۱. تحمیل بیمه‌های یارانه‌ای به صندوق‌های بازنشستگی بدون توجه به ظرفیت و توان مالی دولت:

عدم ایفای کامل تعهدات ← کسری منابع صندوق‌ها ← اخذ تسهیلات بانکی یا واگذاری دارایی‌ها
← تشدید مشکلات مالی صندوق‌ها و کاهش سود حاصل از سرمایه‌گذاری ← وابستگی به بودجه
عمومی ← تشدید کسری تراز بودجه ← **ادامه چرخه**

در سال ۱۴۰۳ و بر اساس محاسبات سازمان تامین اجتماعی میزان این تعهدات ۳۷۸ همت بوده است. احتمالاً داده‌های سازمان برنامه و بودجه تعهدات دولت را در این سال بین ۱۹۰ تا ۲۰۰ همت نشان می‌دهد.



۲. عدم تناسب سن بازنشستگی و امید به زندگی در کشور ۱

جدول ۴. روند تغییرات سن بازنشستگی و امید به زندگی در ایران (۱۳۳۰ تا ۱۳۹۹)

سال	سن بازنشستگی	امید به زندگی	فاصله سن بازنشستگی تا امید به زندگی
۱۳۳۰	۵۶/۹۳	۴۶	-۱۰/۹۳
۱۳۴۰	۶۹/۵۴	۴۷/۵	-۷/۱۹
۱۳۵۰	۵۴	۵۲/۳۸	-۱/۶۲
۱۳۶۰	۵۱/۸۱	۵۶/۷	۴/۸۹
۱۳۷۰	۵۲/۸۶	۶۷/۵	۱۴/۶۴
۱۳۸۰	۵۱/۴۱	۷۱/۸	۲۰/۳۹
۱۳۹۰	۵۱/۵۴	۷۴/۴	۲۲/۸۶
۱۳۹۵	۵۱/۵۳	۷۵/۶	۲۴/۰۷
۱۳۹۹	۵۱/۵۳	۷۶/۲۷	۲۴/۷۴

منبع: دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰



۲. عدم تناسب سن بازنشستگی و امید به زندگی در کشور ۲

جدول ۵. مقایسه سن بازنشستگی و امید به زندگی در کشورهای منتخب با ایران

کشور	سن بازنشستگی		امید به زندگی		اختلاف امید به زندگی با سن بازنشستگی	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
ایران	۵۲/۵	۴۹/۳	۷۴	۷۶	۱۹/۵	۲۶/۷
استرالیا	۶۶	۶۶	۸۱/۲	۸۵/۲	۱۵/۲	۱۹/۲
کانادا	۶۵	۶۵	۸۰/۲	۸۴/۲	۱۵/۲	۱۹/۲
شیلی	۶۵	۶۵	۷۷/۴	۸۲/۳	۱۲/۴	۱۷/۳
جمهوری چک	۶۳/۷	۶۳/۷	۷۶/۵	۸۱/۸	۱۲/۸	۲۰/۱
دانمارک	۶۵/۵	۶۵/۵	۷۸/۷	۸۲/۷	۱۳/۲	۱۷/۲
آلمان	۶۵/۷	۶۵/۷	۷۸/۷	۸۳/۶	۱۳	۱۷/۹
یونان	۶۲	۶۲	۷۹/۵	۸۴/۵	۱۷/۵۶	۲۲/۵
ترکیه	۵۲	۴۹	۷۴/۳	۸۰/۲	۲۲/۳	۳۱/۲
سوئد	۶۵	۶۵	۸۰/۷	۸۴/۴	۱۵/۷	۱۹/۴
مکزیک	۶۵	۶۵	۷۲/۱	۷۷/۸	۷/۱	۱۲/۸
نروژ	۶۷	۶۷	۸۰/۲	۸۴/۲	۱۳/۲	۱۷/۲
ایتالیا	۶۲	۶۲	۸۱	۸۵/۴	۱۹	۲۳/۴
کره جنوبی	۶۲	۶۲	۷۹/۶	۸۵/۷	۱۷/۶	۲۳/۷
فرانسه	۶۴/۵	۶۴/۵	۷۹/۴	۸۵/۴	۱۴/۹	۲۰/۹
عربستان سعودی	۴۷	۴۷	۷۳/۷	۷۶/۵	۲۶/۷	۲۹/۵
میانگین کشورهای هدف	-	-	-	-	۱۵/۷	۲۰/۷

منبع: دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰

۲. عدم تناسب سن بازنشستگی و امید به زندگی در کشور ۳

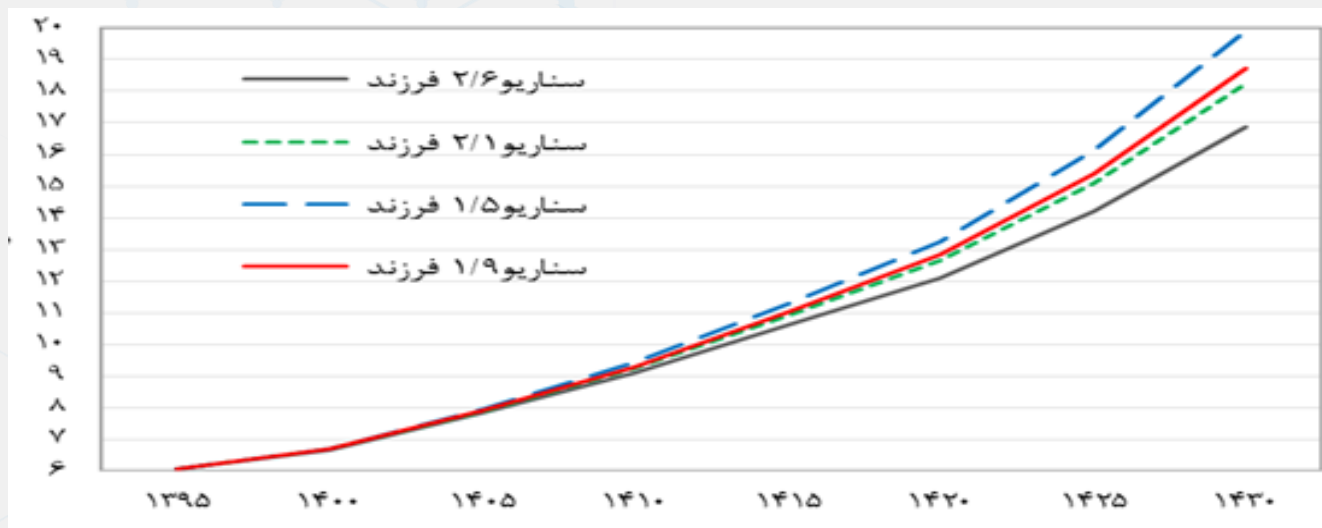
براساس جدول سن امید به زندگی در ایران از سال ۱۳۳۰ تا به امروز از ۴۶ سال به ۷۶ سال افزایش پیدا کرده است. این در حالی است که طی همین سال‌ها متوسط سن بازنشستگی از ۵۷ سال به ۵۱ سال کاهش پیدا کرده است. فاصله سن بازنشستگی تا امید به زندگی از منفی ۱۰ سال در سال ۱۳۳۰ به حدود مثبت ۲۵ سال در سال ۱۳۹۹ رسیده است. به عبارت دیگر سن بازنشستگی که ۱۰ سال بزرگتر از سن امید به زندگی بوده است، اکنون ۲۵ سال کوچکتر از آن است.

مقایسه تطبیقی سن بازنشستگی در ایران با ۹ کشور منتخب حاکی از آن است که در ایران افراد به طور متوسط ۶ سال بیشتر حقوق بازنشستگی و مستمری دریافت می‌کنند و در عین حال به همین میزان نیز کمتر به صندوق‌ها کسور بازنشستگی پرداخت می‌کنند.

۳. روند فزاینده نسبت سالمندی در ایران

براساس داده‌های پژوهشکده آمار برآورد می‌شود که جمعیت سالمند کشور در سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۳۰ در سناریوهای مختلف حدود چهاربرابر خواهد شد و از ۴ میلیون و ۸۷۰ هزار نفر در سال ۱۳۹۵ به حدود ۱۹ میلیون نفر در سال ۱۴۳۰ خواهد رسید.

از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ جمعیت افراد بالای ۶۵ سال پنج برابر شده است؛ درحالی‌که طی همین دوره زمانی جمعیت کل کشور حدود ۳/۲۳ برابر شده است.



نمودار ۴. پیش‌بینی درصد و جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر (۱۳۹۵-۱۴۳۰)

(منبع: پژوهشکده آمار، ۱۳۹۵)



۴. تنوع بی‌قواره در قوانین و مقررات موثر بر خدمات بیمه و بازنشستگی

در حال حاضر
بیش از ۵۰ نوع
نظام جبران
خدمت در بخش
عمومی ایران
وجود دارد

تنوع بی‌قواره در نظام‌های
استخدامی دستگاه‌های
اجرایی، به مقررات مورد
عمل صندوق‌ها تسری
یافته و علاوه بر ایجاد
تبعیض در دوران اشتغال
افراد، زمینه تبعیض در
پرداخت دوران
بازنشستگی را نیز فراهم
نموده است.

رفتارهای گشاده‌دستانه و
سخت‌مندانانه صندوق‌های
بازنشستگی صنفی و
اختصاصی وابسته به
دستگاه‌های اجرایی در
مطالبات بازنشستگان از
جمله مستمری بگیران
سازمان تامین اجتماعی
جهت افزایش حقوق
بی‌تأثیر نبوده است.



۵. سیاست‌گذاری نادرست در تشویق به اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور ۱

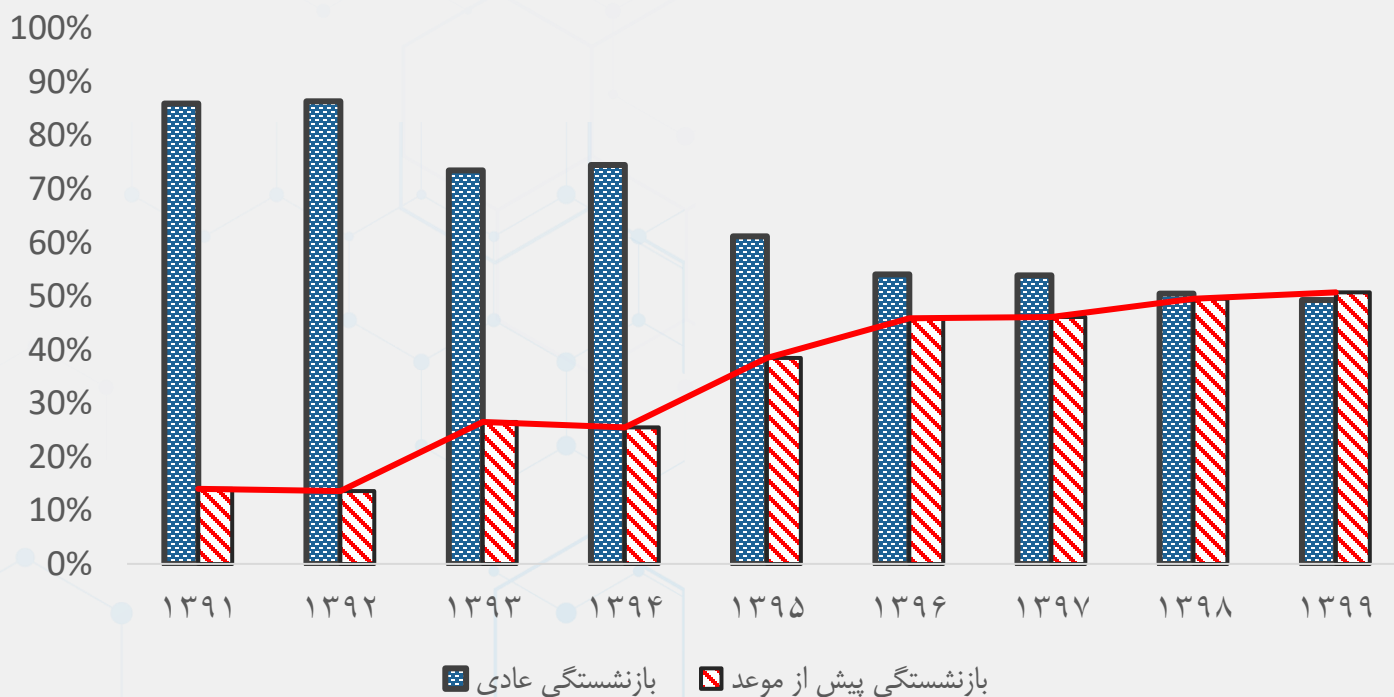
جدول ۶. توزیع فراوانی و میزان شاخص‌های بیمه‌ای کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور

سال	تعداد	میانگین سن برقراری	میانگین سابقه ارفاقی	میانگین مستمری به حداقل دستمزد
۱۳۹۷	۳۶۹,۰۶۴	۴۹/۱	۸/۷	۲/۱
۱۳۹۸	۴۵۵,۵۲۹	۴۹/۹	۸/۶	۱/۹
۱۳۹۹	۴۸۰,۲۹۷	۴۹/۹	۸/۱	۱/۸

آمار سازمان تأمین اجتماعی حاکی از آن است که میانگین سابقه بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور کمتر از ۲۵ است و به‌طور متوسط از حدود ۸/۵ سال سابقه ارفاقی برخوردار شده‌اند. میانگین سن برقراری آن‌ها نیز کمتر از ۵۰ سال بوده است؛ بنابراین بر سنوات تعهدات سازمان تأمین اجتماعی افزوده است.



۵. سیاست‌گذاری نادرست در تشویق به اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور ۲



نمودار ۵. مقایسه سهم بازنشستگان عادی و پیش از موعد در سازمان تأمین اجتماعی

تصویب قوانین
مربوط به
بازنشستگی‌های
پیش از موعد بر
تشدید این
وضعیت موثر
بوده است.

۶. مخدوش‌شدن چندجانبه‌گرایی در نظام بازنشستگی

براساس تاکیدات مستمر سازمان بین‌المللی کار، سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگی باید به صورت چندجانبه و با مشارکت نمایندگان کارگر، کارفرما، صندوق بیمه‌گر و دولت صورت گیرد.

در ایران اما دهه‌هاست که چندجانبه‌گرایی عملاً مخدوش است و حضور معدود نمایندگان غیردولتی در هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه نیز تشریفاتی است؛ چرا که سهم نمایندگان دولت و صندوق ذیربط تا بدانجاست که حتی بدون حضور نمایندگان کارگری و کارفرمایی نیز جلسه رسمیت می‌یابد.

نارضایتی ذی‌نفعان اصلی صندوق‌های بازنشستگی

کاهش نظارت بر عملکرد دولت و صندوق‌های بازنشستگی

مقاومت به جهت مشارکت نداشتن کارگران و کارفرمایان در تصمیم‌گیری‌ها،

۷. ضعف در مدیریت صندوق‌ها و سرمایه‌گذاری آن‌ها و مداخلات سیاسی در انتصابات و حکمرانی آن‌ها

سازمان تامین اجتماعی

- اعمال معیارهای سیاسی (و نه لزوماً توان فنی و مدیریتی) بر انتخاب و انتصاب مدیران؛
- بی‌ثباتی مدیریتی و سیاسی‌کاری؛
- افت شدید بازدهی فعالیت‌های اقتصادی؛
- کاهش نظارت بر عملکرد صندوق‌ها؛
- گسترش فساد اداری؛
- افزایش روزافزون مطالبات معوقه؛ (مرکز پژوهش‌ها ۱۳۹۶).

صندوق بازنشستگی کشوری

سیاسی بودن انتصابات و آثار
زیانبار آن‌ها بر عملکرد و حکمرانی
صندوق‌ها (عظیمی، ۱۳۹۶).



۸. ضعف در نهاد تنظیم‌گر بیمه‌ای

**نشان از ضرورت
تقویت نهاد
تنظیم‌گر در کشور
دارد.**

- وجود ابهامات و مشکلات قانونی، حقوقی، مدیریتی و مالی در اداره صندوق‌های بازنشستگی و ارکان و تشکیلات آنها؛
- عدم استقرار نظام چندلایه بیمه‌ای طی سال‌های اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی
- وجود قوانین و مقررات مختلف در صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی که موجب تبعیض‌های بلاوجه در بین جامعه بازنشستگان شده است.
- عدم رفع هم‌پوشانی و تعارض از ارکان مدیریتی صندوق‌ها و همچنین ابهام در دامنه شمول ماده (۱۷) قانون ساختار و ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و اصلاحیه آن
- مخدوش بودن اصل چندجانبه گرایی در هیات امنای سازمان تامین اجتماعی و صندوق های تابعه
- عدم مشارکت افراد مستقل، متخصص، غیر سیاسی و فراقوه‌ای و دارای ظرفیت‌های علمی و خبرگی در ارکان تصمیم‌گیری؛
- ابهام در حضور ناظران مستقل و نظارت حرفه‌ای بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی
- عدم حضور شرکای اجتماعی، استقلال رگولاتور، سیاست‌گذار و ناظر از دستگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی،



۹. رشد غیرمتعارف حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار ۱

در نتیجه:

- ایجاد رضایت برای مستمری‌بگیران سازمان
- ایجاد انگیزه بازنشستگی مشترکین سازمان
تأمین اجتماعی به محض رسیدن به سن و
سابقه لازم برای بازنشستگی در همه سطوح
مزدی
- ایجاد تفاوت‌های غیرموجه و تبعیض‌آمیز بین
صندوق‌های بازنشستگی در سطح بیمه پایه
- رشد غیرمنطقی بیمه‌پردازی در سطح بیمه پایه
و دور شدن از استقرار نظام چندلایه (پایه-
مازاد- مکمل)
- افزایش تعهدات و مصارف سازمان خارج از
اصول و قواعد بیمه‌ای در سطح بیمه پایه
- ایجاد تعهد برای دولت به موجب اصل ۲۹
قانون اساسی

موجب:

- افزایش سالانه حقوق تمامی بازنشستگان
سازمان به میزان افزایش حداقل حقوق
- افزایش نرخ جایگزینی در این صندوق طی
سال‌های اجرای برنامه هفتم پیشرفت و بعد
از آن
- پیشی گرفتن غیرمتعارف سقف بیمه‌پردازی
در سازمان تأمین اجتماعی در مقایسه با
صندوق کشوری (سقف بیمه‌پردازی در سال
۱۳۸۸ در صندوق بازنشستگی کشوری ۶۵ درصد
بیشتر از سازمان تأمین اجتماعی بوده و در سال
۱۴۰۴ معادل ۳۸/۴ درصد از سقف بیمه‌پردازی در
سازمان تأمین اجتماعی عقب مانده است).

بر اساس جزء ۲ بند ۲ ماده ۲۸
قانون برنامه هفتم پیشرفت؛
متناسب‌سازی مستمری افراد در
سازمان تأمین اجتماعی تابعی از
حداقل دستمزد زمان
بازنشستگی است.

افزایش غیر متعارف حداقل دستمزد به ویژه
طی سال‌های ۱۴۰۰ به این سو:

سال ۱۴۰۰: ۳۹ درصد

سال ۱۴۰۱: ۵۷ درصد

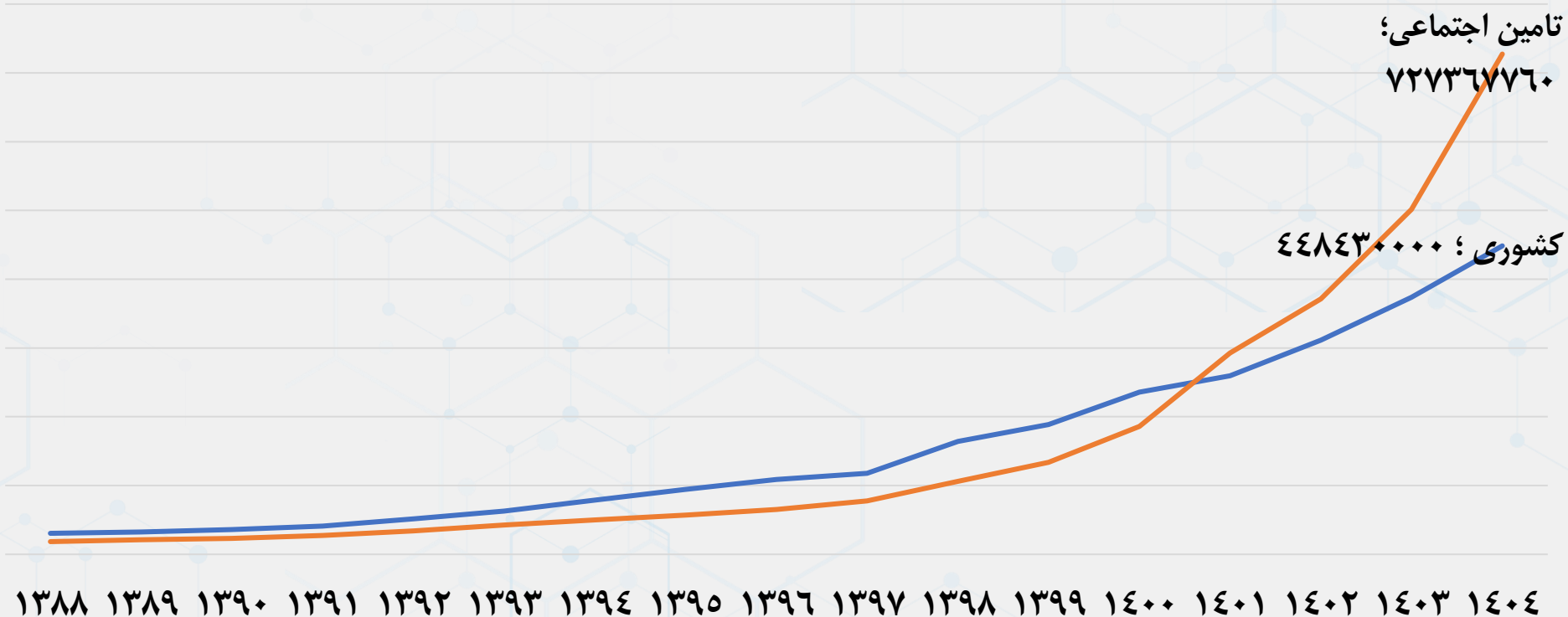
سال ۱۴۰۲: ۲۷ درصد

سال ۱۴۰۳: ۳۵/۵ درصد

سال ۱۴۰۴: ۴۵ درصد



۹. رشد غیرمتعارف حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار ۲



نمودار ۶- روند تغییرات سقف بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی (۱۳۸۸-۱۴۰۴)

منبع: یافته‌های محقق



۹. رشد غیرمتعارف حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار ۳

جدول ۷. سقف بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی (۱۳۸۸-۱۴۰۴)

سال	سقف بیمه‌پردازی در تأمین اجتماعی	سقف بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی کشوری	سال	سقف بیمه‌پردازی در تأمین اجتماعی	سقف بیمه‌پردازی در صندوق بازنشستگی کشوری
۱۳۸۸	۱۸,۴۴۶,۴۰۰	نسبت ۰/۶۰۵	۳۰,۴۵۰,۰۰۰	۱۳۸۹	۲۱,۲۱۰,۰۰۰ نسبت ۰/۶۵۱
۱۳۹۰	۲۳/۱۲۱,۰۰۰	نسبت ۰/۶۴۵	۳۵,۸۰۰,۰۰۰	۱۳۹۱	۲۷,۲۷۹,۰۰۰ نسبت ۰/۶۶۲
۱۳۹۲	۳۴,۰۹۸,۷۵۰	نسبت ۰/۶۶۲	۵۱,۴۵۰,۰۰۰	۱۳۹۳	۴۲,۶۲۳,۷۰۰ نسبت ۰/۶۷۶
۱۳۹۴	۴۹,۸۶۹,۷۵۰	نسبت ۰/۶۳۳	۷۸,۷۵۰,۰۰۰	۱۳۹۵	۵۶,۸۵۱,۶۲۰ نسبت ۰/۶۰۱
۱۳۹۶	۶۵,۰۹۵,۱۷۰	نسبت ۰/۵۹۹	۱۰۸,۶۷۰,۰۰۰	۱۳۹۷	۷۷,۷۸۸,۸۳۰ نسبت ۰/۶۵۹
۱۳۹۸	۱۰۶,۱۸۱,۶۷۰	نسبت ۰/۶۴۷	۱۶۴,۱۱۰,۰۰۰	۱۳۹۹	۱۳۳,۷۲۹,۸۹۰ نسبت ۰/۷۰۹
۱۴۰۰	۱۸۵,۸۸۴,۶۵۰	نسبت ۰/۷۸۸	۲۳۵,۸۳۰,۰۰۰	۱۴۰۱	۲۹۲,۵۸۲,۵۰۰ نسبت ۱/۱۲۷
۱۴۰۲	۳۷۱,۵۷۹,۸۸۰	نسبت ۱/۱۹۳	۳۱۱,۴۰۰,۰۰۰	۱۴۰۳	۵۰۱,۶۳۲,۸۸۰ نسبت ۱/۳۴۲
۱۴۰۴	۷۲۷,۳۶۷,۷۶۰	نسبت ۱/۶۲۲	۴۴۸,۴۳۰,۰۰۰		

منبع: یافته‌های محقق



۱۰. اصلاح قوانین دائمی در قوانین بودجه سنواتی معطوف به سیاست‌های افزایش حقوق و دستمزد و مستمری بازنشستگان

این امر متأثر از سیاست‌زدگی؛ بنیان‌ها و پایه‌های نظام‌های حقوق و دستمزد و نظام‌های بازنشستگی در کشور را با آسیب‌های جدی مواجه کرده است که متأثر از ایفای نقش نامناسب نظام قانون‌گذاری در این عرصه است.

در این سال‌ها ناشی از تغییرات مداوم و اصلاح قوانین دائمی در قوانین بودجه سنواتی، شاهد تشدید ابهامات و پیچیدگی‌ها در نظام جبران خدمت بخش عمومی و مستمری بازنشستگان هستیم که زمینه تفسیرهای اجرایی مختلف و بعضاً تأمین منافع برخی گروه‌های شغلی و کارکنان و بازنشستگان برخی از دستگاه‌های اجرایی را فراهم نموده است.



چگونگی

راهکارهای تاب‌آوری و ارتقای پایداری
صندوق‌های بازنشستگی در ایران



اصلاحات زمینه‌ای



ثبات اقتصادی و
توسعه
سیاست‌های
رفاهی و حمایتی

شکل ۱. چرخه تاثیر ثبات اقتصادی بر ارتقاء پایداری صندوق‌های بازنشستگی



اصلاحات ساختاری و نهادی

باهدف:

- رفع همپوشانی از ارکان مدیریتی صندوق‌ها؛
- تقویت ارکان مدیریتی صندوق‌های بازنشستگی و رفع ابهام از دامنه شمول ماده ۱۷ قانون ساختار؛
- بازنگری در ترکیب و تقویت ساختار قانونی، مدیریتی و مالی هیات امنای سازمان تامین اجتماعی و صندوق‌های تابعه؛
- تقویت اصل چندجانبه‌گرایی موضوع ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری؛
- نظارت بر اصول، قواعد و محاسبات بیمه‌ای و سرمایه‌گذاری و اطمینان از تأمین مالی پایدار و تضمین شده تعهدی و بین‌النسلی صندوق‌های بازنشستگی

ویژگی‌ها:

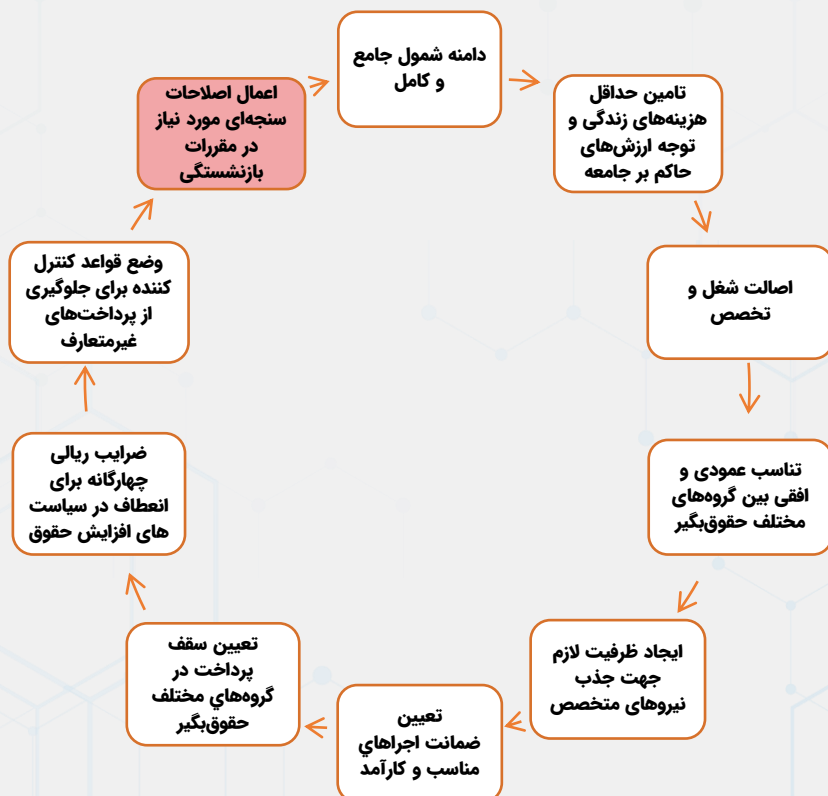
نهادی تخصصی و فنی
متشکل از همه بازیگران و
ذی‌نفعان، متخصصین
بیمه و اکچوئری، اقتصاد
و مالی و دارای سوابق
اداری تخصصی و تجربی
و نمایندگان نهادهای
ذیربط تخصصی؛

۱. تقویت نهاد تنظیم‌گر بیمه‌ای

اصلاحات ساختاری و نهادی

۲. اصلاح نظام جبران خدمت در بخش عمومی

بخش قابل توجهی از ضعف‌ها و مشکلات نظام‌های بازنشستگی و از سوی دیگر وجود تبعیض در میزان حقوق بازنشستگان و موظفین دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌های بازنشستگی ناشی از ضعف و ناکارآمدی در نظام‌های جبران خدمت بخش عمومی است که به دوران بازنشستگی تسری می‌یابد. لذا حل بخش قابل توجهی از مسائل و مشکلات نظام‌ها و صندوق‌های بازنشستگی صنفی و اختصاصی نیازمند اصلاح نظام‌های جبران خدمت در بخش دولتی است.



شکل ۲. چرخه تحولی نظام جبران خدمت در بخش عمومی ایران

اصلاحات ساختاری و نهادی

رویکرد مجلس:

مجلس شورای اسلامی می‌تواند اختیار تصمیم‌گیری در این عرصه را با تعیین یک سری قواعد کلی از منظر سیاست‌های حقوق و دستمزد به ساختار عالی که می‌تواند تحت عنوان "شورای عالی هماهنگی حقوق و دستمزد بخش دولتی و خصوصی در کشور" تشکیل شود، واگذار کند.

با هدف:

- حل دوگانه‌های متعارض و غیر همسو در سیاست‌های بخش خصوصی و بخش دولتی
- ایجاد ساختاری متشکل از نمایندگان بخش خصوصی و دولتی و نهادهای قانونی مرتبط و همچنین متخصصین این حوزه
- سیاست‌گذاری واحد در افزایش سالانه حقوق و مزایای کارکنان بخش دولتی با رعایت منافع همه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر

۳. تشکیل شورای عالی هماهنگی حقوق و دستمزد بخش دولتی و خصوصی در کشور

اصلاحات آنی

۱. تغییر رویکرد در سیاست‌گذاری حوزه حقوق و دستمزد در قوانین بودجه سنواتی:

- شفافیت در میزان اعتبارات مربوط به جبران خدمت کارکنان و همچنین اعتبارات مربوط به کارکنان شرکت‌های دولتی؛
- عدم ورود مجلس شورای اسلامی به جزئیات ضرایب افزایش حقوق سالانه همانند سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۵؛
- عدم اصلاح قوانین و احکام مربوط به حقوق کارکنان دولت در قالب تبصره‌های قانون بودجه در تدوین و تصویب قوانین بودجه سنواتی



اصلاحات آنی

۲. تعیین سقف برای بیمه پایه:

به منظور وحدت رویه و حذف رانت‌های غیرمتعارف، کاهش تعهدات صندوق‌های بازنشستگی و ایجاد زمینه لازم برای استقرار نظام چندلایه بیمه‌ای؛ لازم است در تمامی صندوق‌های بازنشستگی سقف بیمه‌پردازی در سطح بیمه پایه به یک میزان تعیین و مازاد بر آن با تغییر در میزان مشارکت به سطح مکمل (از طریق صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی - صندوق‌های دولتی از طریق ایجاد حساب‌های انفرادی) منتقل شود.

تصویب آیین‌نامه مواد ۳ و ۵ قانون احکام دائمی با قید فوریت در این رابطه الزامی است.

۳. رعایت ملاحظات لازم در تعیین حداقل دستمزد:

با توجه به رابطه حداقل دستمزد با سایر سطوح دستمزدی و از سوی دیگر سیاست‌های متناسب‌سازی حقوق در سازمان تامین اجتماعی لازم است تعیین حداقل دستمزد با رعایت تمامی ملاحظات این حوزه صورت پذیرد.



با تشکر از توجه همه سروران گرامی

