

بررسی اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر سازمان تأمین اجتماعی

ستاره شکری^۱

چکیده

هدف: هدف مقاله حاضر بررسی پیامدهایی است که بازنشستگی پیش از موعد برای صندوق‌های بازنشستگی به همراه داشته است. این پژوهش تأکیدی علمی بر مباحثی است که در سال‌های اخیر از منتقدان این نوع بازنشستگی مطرح شده است.

روش: پژوهش حاضر به‌منظور دستیابی به پاسخی قابل استناد از پنج مرحله تعریف، پیشگویی، هنجار گذاری، توصیف و ارزیابی عبور می‌کند و در تحلیل سیاستی نیز به پژوهش به شیوه کیفی پرداخته است تا اطلاعاتی جامع‌تر را در موضوع حاضر با بهره‌گیری از مصاحبه و شیوه کتابخانه‌ای گردآوری کند.

یافته‌ها: در دهه گذشته به دلایلی مانند تغییر نسبت جمعیتی و اجرای طرح‌هایی نظیر بازنشستگی پیش از موعد، بر جمعیت افراد بازنشسته افزوده و از جمعیت بیمه‌پردازان کاسته شده است. قوانین بازنشستگی زودهنگام که شامل بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت، بازنشستگی زنان با سن و سابقه کاری کمتر، بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور و سایر قوانین از این دست است، از یک‌سو، سبب کاهش بیمه‌پردازان شده است و از سوی دیگر، به دلیل سلامت جسمانی بازنشستگان دوباره وارد بازار کار شده‌اند و ممکن است سبب افزایش نرخ بیکاری جوانان شود.

نتیجه‌گیری: ضعف‌های قانونی و اجرایی و در کنار آن عدم ارزیابی علمی پیش از برقراری و تصویب قوانین، سبب تحمیل بار سنگینی بر بخش‌های مختلف جامعه اعم از بازار کار، دولت و صندوق‌های بیمه‌ای شده است.

واژگان کلیدی: بازنشستگی پیش از موعد، تأمین اجتماعی، نسبت پشتیبانی، صندوق‌های بازنشستگی

۱- کارشناسی ارشد رفاه و برنامه‌ریزی اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی

از مفهوم تأمین اجتماعی تعریف جامع و کاملی وجود ندارد و تعریف آن به عوامل گوناگونی وابسته است. به طور کلی می‌توان گفت نهاد تأمین اجتماعی، نهادی حمایتی و بیمه‌ای است که در جایگاه یکی از اصلی‌ترین نهادهای رفاهی در کشورها شناخته می‌شود؛ از این رو، حفظ و پایداری آن اهمیت ویژه‌ای دارد. هر فرد فعال در جامعه با ورود به بازار کار و آغاز روند بیمه‌پردازی در قامت یک پرداخت‌کننده وارد صندوق‌های بیمه‌ای و در نهایت، در قالب بازنشسته از آن خارج می‌شود و در سنین سالخوردگی دریافتی‌هایی دارد از صندوق بازنشستگی که یکی از ارکان تأمین اجتماعی است. پایداری مالی صندوق‌ها، مسئله‌ای است که در این میان اهمیت بسزایی دارد. صندوق بازنشستگی به‌عنوان یک نهاد رفاهی از یک‌سو، با بازار کار به‌عنوان یک نهاد اقتصادی در ارتباط است و از سوی دیگر، با دولت به‌عنوان نمود نهاد سیاسی نیز ارتباط مستقیم دارد. هرگونه تغییرات در این نهادها می‌تواند بر سایرین اثرگذار باشد.

به‌منظور بهبود شرایط بازار کار و افزایش فرصت‌های شغلی زمانی که میزان ورودی نیروی کار به بازار کار بیش از میزان بازنشستگی و نیاز بازار باشد، سیاست‌های بسیاری را می‌توان در نظر گرفت؛ از جمله سیاست‌های توسعه‌محور و افزایش میزان پایگاه‌های شغلی در جامعه که یکی از بهترین شیوه‌های ایجاد توازن در بازار کار است؛ اما در شرایطی که جامعه دارای بسترهایی برای این منظور نیست از سیاست‌های جایگزین بهره گرفته می‌شود. یکی از این سیاست‌های جایگزین، بهره‌گیری از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد است. طرح بازنشستگی پیش از موعد از چند جهت معایبی را بر سیستم تحمیل می‌کند که نیازمند بررسی است.

از یک‌سو، کشور با سالخوردگی جمعیت روبه‌رو است. طبق تعریف سازمان ملل مطابق تعریف، کشورها را به سه نوع ساخت جمعیتی جوان، بزرگ‌سال و سالخورده تقسیم کرده است که مشخصه آن‌ها میزان نسبت جمعیت سالمند در این کشورها است؛ به این صورت که کشورهای دارای جمعیت جوان، کشورهایی هستند که نسبت سالمندان آن زیر ۴٪ باشد؛ کشورهای دارای جمعیت بزرگ‌سال کشورهایی هستند که نسبت سالمندان آن بین ۴٪ تا ۶٪ درصد باشد و کشورهای دارای جمعیت سالخورده کشورهایی هستند که نسبت جمعیت سالمندان آن بیش از ۷٪ باشد (سام آرام، ۱۳۷۰: ۲۷).

محمد میرزایی در مقاله‌ای با نگاهی به سرشماری‌ها و رشد جمعیت سالمندی ایران در سال‌های گذشته، بیان می‌دارد که شدت سالمندی جمعیت کشور بعد از سال ۱۴۱۵ نمایان می‌شود و نسبت جمعیت سالمندان ۶۰ سال و بالاتر از ۷٪ در حال حاضر به ۱۴/۵٪ در سال ۱۴۱۵ خواهد رسید (میرزایی، ۱۳۸۶: ۱۰).

از سوی دیگر، افزایش امید به زندگی و بهبود سلامت در جامعه سبب شده است افراد پس از بازنشستگی از سلامت جسمانی برخوردار باشند. سن بازنشستگی کشور (۶۰ سال) در حال حاضر در مقایسه با امید به زندگی (۷۳ سال) سبب به وجود آمدن گروهی از بازنشستگان موسوم به «بازنشستگان جوان» می‌شود که پیامدهایی برای صندوق‌های بازنشستگی و بسیاری از بخش‌های دیگر جامعه همانند بازار کار به همراه دارد. در این بین صندوق‌های بازنشستگی همان‌طور که گفته شد، به دلیل ارتباط تنگاتنگی که با سیاست‌های اقتصادی دارند، تأثیری بیش از پیش پذیرفته و اثرات آن را می‌توان از بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی کشور در چند سال اخیر مطالعه کرد. در پژوهش حاضر به بررسی اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور اخص سازمان تأمین اجتماعی پرداخته شده است. سایر پیامدهای این موضوع نیز به صورت مختلف قابل بررسی و تأمل بیشتری است.

◀ پیشینه پژوهش

پیش از این تحقیقاتی در خصوص قوانین بازنشستگی پیش از موعد انجام شده؛ اما در حوزه اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی تحقیقات محدودی صورت گرفته که در زیر به مواردی که مورد توجه بوده است، اشاره می‌شود. در این پژوهش‌های داخلی و خارجی اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر نهادها و ساختارهای مختلف بررسی شده است. آنچه سبب تفاوت میان پژوهش حاضر و سایر تحقیقات می‌شود، به بهره‌گیری از اطلاعات و روش‌های متفاوت برای بررسی عمیق‌تر مربوط است. در پژوهش حاضر در کنار بهره‌گیری از اطلاعات موجود، از دانش و نظرات خبرگان این حوزه نیز بهره برده‌ایم. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها که ارتباط نزدیک‌تری با موضوع حاضر دارند، اشاره خواهد شد. اما در نهایت باید گفت اهمیت موضوع و اثرات آن در سال‌های اخیر سبب شده است تا از جهات بسیاری مورد بررسی قرار گیرد و با وجود همه پژوهش‌های موجود، باز هم نیاز به نگاهی عمیق‌تر به دلایلی مانند تصویب قوانین تازه در این حوزه احساس شود.

۱. شاپور سیفی در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی در سال ۱۳۷۸» به بررسی بار مالی آن بر صندوق‌ها می‌پردازد. ورودی صندوق‌های بازنشستگی، در واقع همان پرداخت حق بیمه و کسورات از جانب بیمه‌پردازان و خروجی صندوق را حقوق بازنشستگان در نظر گرفته و معتقد است هر عاملی که تعادل موجود در صندوق را به هم بزند، سبب از بین رفتن خودکفایی صندوق‌های بازنشستگی خواهد شد. سیفی منابع سازمان را تنها به کسورات و مصارف صندوق را فقط به پرداخت مستمری‌ها محدود کرده است.

۲. محسن ریاضی در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶» به این مسئله پرداخته است. وی در این

پژوهش ضمن اشاره به این که حدود ۱۳٪ از بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، مشمولین این قانون بوده‌اند، به قانون بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان یکی از علل ورشکستگی و قرارگیری سازمان در شرایط بحرانی اشاره دارد. ریاضی در این پژوهش ضمن بررسی میزان بازنشستگان پیش از موعد سخت و زیان‌آور از سال ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۴، به بررسی مصارف و بار مالی این طرح بر سازمان و دولت پرداخته است. درنهایت، پس از مقایسه این طرح در کشور با سایر کشورها، معتقد است بار مالی این طرح برای سازمان بیش از منابع آن و یکی از اصلی‌ترین علل مواجهه سازمان با بحران است. ریاضی در این مطالعه به یکی از قوانین بازنشستگی پیش از موعد، یعنی قانون مشاغل سخت و زیان‌آور پرداخته است و به‌شکلی مشخص زیان مالی حاصل از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد مشاغل سخت و زیان‌آور را برای صندوق‌ها ترسیم می‌کند؛ حال آنکه اثرات بازنشستگی پیش از موعد چیزی بیش از اثرات مالی آن است.

۳. مریم رجب‌لو در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «فرصت‌ها و چالش‌های ناشی از وضعیت بازنشستگی پیش از موعد کارگران» به استاد راهنمایی سعیدرضا ابدی به بررسی قوانین بازنشستگی پیش از موعد در ایران پرداخته و چالش‌های پیش روی کارگران را بعد از اجرای این قانون مدنظر قرار داد. نویسنده در بخش اول این پایان‌نامه نگاهی به قوانین بازنشستگی پیش از موعد داشته و اشاره‌ای به قلمرو شمول قانون بازنشستگی پیش از موعد کرده است. وی مطرح می‌کند که قلمرو شمول قوانین بازنشستگی پیش از موعد در قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴ و اصلاحیه‌های بعد از آن بسیار متعدد است و همه تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی از جمله مصادیق این نوع بازنشستگی هستند. آنچه در پژوهش رجب‌لو بیش از سایر موارد در کانون توجه قرار گرفته، مربوط به استناد و نظر وی در خصوص پیش از موعد بودن بسیاری از قوانین بازنشستگی در ایران است. با افزایش امید به زندگی و متناسب با آن باید سن بازنشستگی نیز افزایش یابد؛ در شرایطی که سن بازنشستگی در ایران برابر با ۳۰ سال پرداخت حق بیمه یا ۶۰ سال تمام است. در چنین شرایطی که میانگین سن بازنشستگی در ایران کمتر از ۵۲ سال است، تصویب قوانین بسیاری که در زمره قوانین بازنشستگی پیش از موعد قرار می‌گیرد لزومی نداشته و صدمات بسیاری به کارکرد صندوق‌ها وارد می‌کند. ارزیابی دقیقی که در این پایان‌نامه بر روی قوانین انجام شد، نشان‌دهنده همین موضوع است. نکته مهم دیگری که در این پایان‌نامه به آن اشاره شد، اما به دلیل تفسیری بودن و عدم وجود مبانی علمی قابل استناد نیست، اشاره‌ای است که به بازگشت به کار بازنشستگان داشته و آن را حاصل میزان مستمری‌ها و سن پایین بازنشستگی می‌داند.

۴. جیمز بانکز، ریچارد بلانتل و همکارانشان در پژوهشی به اصلاحات بازنشستگی پس از موج بیکاری سال ۱۹۷۰ در انگلستان پرداخته‌اند و اثرات آن را بر صندوق‌های بازنشستگی مورد بررسی قرار

داده‌اند. نتایج حاصل بیانگر این موضوع است که افزایش مزایای بازنشستگی می‌تواند عاملی برای ترغیب افراد به بازنشستگی پیش از موعد باشد. این طرح‌ها در آغاز کار توانسته‌اند از حجم تقاضا در بازار کار بکاهند؛ اما در بلندمدت مشکلات مالی را برای سیستم‌های رفاهی به بار آورده‌اند. این طرح در انگلستان با این هدف مطرح شد تا بتواند از حجم بیکاری جوانان بکاهد. اولین بار در ۱۹۶۵ قانون پرداخت‌های اضافی تصویب شد که کارفرمایان را موظف می‌کرد مبالغی را به کارگرانی که شغل خود را زودتر ترک کرده‌اند، پرداخت کند؛ اما از این طرح در راستای تعدیل نیروهای فرسوده توسط کارفرمایان بهره برده شد. خروجی این پژوهش نشان‌دهنده اثراتی است که این طرح از یک‌سو، بر کارگران و از سوی دیگر، بر سیستم رفاهی کشور به همراه داشته است. اما با توجه به اثر زمینه و محیط روی خروجی برنامه‌های سیاستی باید دید پیامدهای این قوانین بر بازار کار چگونه بوده است. پژوهش‌های بسیاری در این زمینه انجام گرفته؛ اما هریک از جهاتی به موضوع مورد نظر پرداخته است. در پژوهش حاضر نیز تلاش شده معیارهای سنجش کارایی صندوق و تعادل مالی آن پیش و پس از تصویب قوانین بررسی شود که لزوماً بدون کاستی نیست و قابل بررسی و نقد بیشتری است.

روش و مدل مفهومی پژوهش

برای بررسی پیامدهای بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی از یکی از انواع روش‌های بررسی مسائل اجتماعی، یعنی تحلیل سیاستی بهره خواهیم برد. چهار روش در پرداختن به مسائل اجتماعی مطرح است. این روش‌ها عبارت‌اند از تحقیق بنیادی، تحقیق تکنیکی، تحلیل سیاست و سیاست‌پژوهی. تحقیق بنیادی اجتماعی همان شیوه سنتی پژوهش در دانشگاه‌ها است. تحقیق تکنیکی مربوط به نمونه‌های کوچک و محدود است. سومین شیوه تحقیق، تحلیل سیاست، مطالعه فرآیند سیاست‌گذاری است. تحلیل سیاستی را نوعاً محققان علوم سیاست علاقه‌مند به فرایند اتخاذ سیاست‌ها و اثر سیاست‌های اتخاذشده انجام می‌دهند (ماژرزاک، ۱۳۹۲: ۱۱).

پژوهش حاضر، به‌منظور دستیابی به پاسخی قابل استناد از پنج مرحله تعریف، پیشگویی، هنجارگذاری، توصیف و ارزیابی عبور می‌کند و در تحلیل سیاستی نیز به پژوهش به شیوه کیفی پرداخته است تا اطلاعاتی جامع‌تر در موضوع حاضر با بهره‌گیری از مصاحبه و شیوه کتابخانه‌ای گردآوری کند.

در بررسی صندوق‌های بازنشستگی چند نکته حائز اهمیت است: یک صندوق برای دستیابی به تعادل و کارکرد مناسب نیازمند چند پیش‌فرض است که مهم‌ترین آن‌ها تناسب میزان ورودی و خروجی صندوق است. یک صندوق در ازای ورودی‌های مالی که دریافت می‌کند، تعهداتی به پرداخت‌کنندگان این وجوه و سیستم دارد. در خصوص تأمین مالی این وجوه سه دیدگاه مختلف وجود دارد که به‌صورت مختصر در ذیل بیان خواهد شد:

در دیدگاه اول تأمین اجتماعی نظامی است که از مالیات‌ها و سایر انتقال‌های پولی تأمین می‌شود. تأمین اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی یکی از برنامه‌های خدماتی دولت است و در نتیجه هزینه‌های آن نیز باید مانند سایر برنامه‌ها از مالیات‌ها تأمین گردد. در نتیجه در این دیدگاه میزان وجوه پرداختی فرد و میزان دریافت وی برابر نیست.

در دیدگاه دوم، برخلاف دیدگاه قبل، میان میزان پرداخت‌های فرد (کسور) و میزان دریافت‌های وی ارتباط مستقیم وجود دارد؛ زیرا در این دیدگاه مستمري‌ها و کسور فرد از هم جدا نیست و هزینه‌هایی که برای مقابله با مخاطرات به فرد پرداخت می‌شود حاصل اندوخته‌های فرد در صندوق است؛ به این معنا که دریافتی فرد با میزان مشارکت او در گذشته مرتبط است.

دیدگاه سوم ترکیبی از دو دیدگاه اول است و در واقع هم مالیات‌های فردی و هم دولت هزینه‌ها را تأمین می‌کنند که در اصطلاح به آن نظام PAYG می‌گویند. تأمین مالی از این طریق زمانی مورد انتقاد واقع می‌شود؛ ولی اکنون به نظر می‌رسد اعتبار این روش پذیرفته شده است (پاورتی^۱، ۲۰۰۲: ۲).

نظام تأمین مالی در سازمان تأمین اجتماعی ایران بر روش نرخ حق بیمه متوسط با یک دوره ۳۰ ساله بنا نهاده شد. دو منبع درآمدی صندوق عبارت است از درآمد حق بیمه و درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری ذخایر انباشته سازمان، درآمد حق بیمه نیز به پایه بیمه‌ای، جمعیت تحت پوشش و نرخ حق بیمه وابسته است (عباس خندان، ۱۳۹۴: ۶۰).

ساختار مالی صندوق

در یک سیستم تأمین اجتماعی متعادل و دارای کارکرد مناسب صندوق به منابع مالی برای تأمین تعهدات نیازمند است. بهزادی منابع مالی یک صندوق بیمه اجتماعی و ورودی‌های آن را به چهار گروه زیر تقسیم کرده است:

حق بیمه یا کسور بازنشستگی: کلیه وجوهی که یک فرد به صندوق بازنشستگی پرداخت می‌کند، برابر است با میزان کسورات بازنشستگی که از حقوق فرد در طول دوران اشتغال کسر می‌شود. میزان پرداخت هر شخص به صندوق بر مبنای میزان حقوق دریافتی فرد در دوران اشتغال و میزان سال‌های حضور فرد در بازار کار محاسبه می‌شود. مجموعه کسورات بازنشستگی که شاغلان در طی سال‌های اشتغال به صندوق پرداخت می‌کنند، مهم‌ترین منبع درآمدی صندوق‌ها است. سایر منابع سهم ناچیزی از درآمدهای صندوق را تشکیل می‌دهند.

سرمایه‌گذاری: در برنامه‌های بلندمدت زمانی که اندوخته‌ها پاسخ‌گو نباشند، سرمایه‌گذاری‌ها مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. چگونگی سرمایه‌گذاری‌ها و میزان برگشت‌پذیری سرمایه را می‌توان

یکی از تعهدات صندوق به مشترکان آن نیز قلمداد کرد؛ زیرا صندوق‌ها در قبال وجوه دریافتی از مشترکان دارای مسئولیت و تعهد هستند.

سویسید دولتی: ممکن است در برنامه بودجه تعبیه شود یا به صورت پرداخت برخی حق بیمه‌ها صورت گیرد. برای مثال، در ایران دولت موظف به پرداخت ۳٪ از حق بیمه است و در برنامه بودجه هرساله ردیفی برای پرداخت به صندوق‌های بیمه‌ای تعریف می‌شود، یا در برخی موارد دیگر مانند بازنشستگی‌های پیش از موعد دولت هزینه پنج سال تفاوت نیروی کاری را که درخواست بازنشستگی دارد، تأمین می‌کند.

سایر درآمدها: این درآمدها مربوط به مواردی نظیر جریمه‌ها و غیره است. کمک‌ها، هدایا و جریمه‌های ناشی از عدم پرداخت به موقع حق بیمه‌ها در زمره این گونه درآمدها است. این گونه درآمدها سهم بالایی در درآمد صندوق ندارند.

براساس آنچه در بالا اشاره شد، چند عامل زیر بیشترین تأثیر را بر میزان اندوخته صندوق‌های بازنشستگی دارند:

۱. تعداد افراد شاغل در یک جامعه که به صندوق حق بیمه پرداخت می‌کنند (اشتغال رسمی).

۲. تعداد سال‌هایی که هر فرد شاغل به صندوق حق بیمه تعیین شده را پرداخت می‌کند.

۳. محیط کسب و کار و وضعیت اشتغال موجود در یک جامعه.

۴. استمرار یا عدم استمرار در پرداخت حق بیمه (محمدی، ۱۳۷۶: ۵).

عوامل بالا نشان‌دهنده اهمیت نقش کسورات در منابع مالی صندوق‌ها است و البته رابطه‌ای که میان بازار کار و ثبات مالی صندوق‌ها وجود دارد. همان‌طور که در مورد سوم بیان شده است، رونق اقتصادی و وضعیت باثبات در بازار کار و همچنین افزایش فرصت‌های شغلی می‌تواند نقش بسزایی در ثبات مالی صندوق‌ها ایفا کند.

در ابتدا گفتیم هر صندوق بیمه‌ای در مقابل جوهی که از مشترکان یا همان شاغلان و دولت دریافت می‌کند، برخی تعهدات را نیز نسبت به شاغلان در بلندمدت بر عهده دارد که این تعهدات در واقع خروجی‌های هر صندوق هستند. از مهم‌ترین این تعهدات پرداخت مزایا در سال‌های آتی است که در ابتدای امر یکی از اهداف اصلی تأسیس صندوق‌های بازنشستگی بوده است.

پرداخت مزایا (حقوق و مستمری): پرداخت مزایا یکی از مهم‌ترین وظایف یک سیستم تأمین اجتماعی است و عوامل گوناگونی بر آن مؤثر است. به‌طور کلی، مزایای پرداختی شامل یک هزینه‌های درمانی و حوادث ناشی از کار و دوم هزینه‌های بازنشستگی و پرداخت مستمری مکفی است که صندوق‌ها

موظف به پرداخت آن هستند. این دو گروه مزایا را می‌توان از جهت زمان و استمرار در پرداخت آن به دو گروه مزایای کوتاه‌مدت و بلندمدت نیز تقسیم کرد.

مزایای کوتاه‌مدت

مزایای کوتاه‌مدت شامل هزینه‌هایی است که به مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و مواردی مانند دستمزد دوران بیماری، بارداری و بیمه‌های بیکاری مربوط می‌شود و همچنین، هزینه‌هایی از قبیل کمک‌هزینه ازدواج و غرامت نقص عضو و هزینه کفن و دفن را نیز شامل می‌شود. در نهایت، مزایای عائله‌مندی نیز شامل مزایای کوتاه‌مدت است. این مزیت با اینکه در مدت طولانی پرداخت می‌شود؛ ولی در زمره مزایای کوتاه‌مدت محسوب می‌شود. علت آن مربوط به این موضوع است که این مزایا معمولاً در یک دوره محدود پرداخت می‌شوند و میزان چنین پرداخت‌هایی تقریباً ثابت است. به همین دلیل، در صورتی که نظم سیستم به دلیل موارد غیرقابل پیش‌بینی پایدار باقی نماند، می‌توان با تخصیص درصدی از درآمد سالانه کل افراد بیمه‌شده این‌گونه هزینه‌ها را تأمین کرد.

مزایای بلندمدت

مزایای بلندمدت به‌طور کل به طرح‌های بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی اطلاق می‌شود که معمولاً هرچه از عمر اجرای آن بگذرد، تعداد افراد بیشتری واجد شرایط استفاده از مزایای مورد نظر خواهند شد، با وجود اینکه ورود افراد جدید به سیستم سبب افزایش درآمدها می‌شود، در مجموع، درآمدهای حاصل از وصول حق بیمه افراد شاغل کفاف هزینه اجرای طرح را نمی‌دهد. بنابراین، تکمیل درآمدها به‌وسیله سودهای حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها امری الزامی است (بهزادی، ۱۳۸۷: ۲۶).

در واقع، این مزایای بلندمدت هستند که هرگونه تغییر در آن می‌تواند تعادل سیستم را بر هم زند؛ زیرا با گذر زمان بر تعداد افراد دریافت‌کننده این طرح‌ها افزوده می‌شود و هرگونه کاهش در میزان پرداخت کسورات می‌تواند تعادل مالی صندوق را دچار مخاطره کند.

مزایای بلندمدت را می‌توان به چهار گروه زیر تقسیم کرد:

بازنشستگی: یکی از مهم‌ترین تعهدات صندوق‌ها پرداخت مستمری بازنشستگی است. یکی از اصلی‌ترین اهداف تأسیس تأمین اجتماعی نیز همین بوده است که افراد بتوانند پس از دوران فراغت از کار از مزایای دوران اشتغال خود بهره‌مند شوند و سطحی از رفاه را در دوران بازنشستگی داشته باشند.

ازکارافتادگی: به‌طور کلی، ازکارافتادگی به معنای از دست‌دادن بخشی یا تمام توان کار بیمه‌شده است. در این صورت صندوق موظف به پرداخت مستمری به فرد ازکارافتاده است. این موضوع به بخش حمایتی بیمه مربوط است. در صورت ازکارافتادگی جزئی یا کلی شرط سنی یا سابقه پرداخت کسورات ملاک نیست و صندوق موظف به پرداخت مستمری خواهد بود.

بازماندگان: در صورت فوت بیمه‌شده، صندوق موظف به پرداخت مستمری به بازماندگان فرد است. در صورت فوت نیز ملاک سال‌های پرداخت کسورات و حق بیمه لحاظ نمی‌شود.

سایر تعهدات: برخی هزینه‌ها و تعهدات متفرقه نظیر حق اولاد، حق مسکن، عیدی، سنوات و ... نیز وجود دارد که صندوق‌ها موظف به پرداخت آن در دوران بازنشستگی هستند. البته موارد دیگری مانند بیمه تکمیلی نیز می‌تواند در این بخش قرار گیرد. به‌طور کلی، همه مزایای مستمری که فرد بازنشسته در دوران بازنشستگی علاوه بر حقوق بازنشستگی از صندوق دریافت می‌نماید، در این بخش جای می‌گیرد.^۱

درواقع، ورودی هر فرد به صندوق مجموع کسوراتی است که فرد در جریان اشتغال خود به سیستم پرداخت می‌کند و دریافتی فرد و میزان خروجی، میزان مستمری و هزینه‌های درمانی است که صندوق به فرد و یا بعد از فوت او به خانواده‌اش پرداخت می‌کند. در شرایط ایدئال براساس میانگین مستمری پرداختی و حق بیمه دریافتی در سال ۱۳۹۷ میزان پرداخت صندوق در ازای هر نفر به‌طور میانگین برابر با دریافتی از چهار نفر است؛ به این معنا که در ازای هر بازنشستگی نیاز به چهار فرصت شغلی است تا بتوان بدون در نظر گرفتن سرمایه‌گذاری‌ها هزینه بازنشستگی را پرداخت کرد. (میانگین مستمری پرداختی سازمان تأمین اجتماعی در حدود ۱۶۶۵۰۰۰ تومان بوده است) درنهایت فرد بازنشسته، همان‌طور که از عنوان آن مشخص است، باید وارد دوران فراغت از کار شود و از بازار کار خارج گردد.

هزینه‌های اداری: درحالی‌که مهم‌ترین هزینه‌های هر صندوق مربوط به هزینه مستمری و تعهداتی است که به مشترکان خود دارد، هر صندوق برخی هزینه‌های اداری شامل دستمزد کارکنان و هزینه‌های رایج یک سازمان را نیز باید تأمین کند.

صندوق کارا

به‌منظور سنجش کارکرد درست یک صندوق برخی شاخص‌ها تعریف شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره خواهد شد. در گزینش شاخص‌ها بیشترین توجه به بعد مالی و پایداری مالی صندوق‌ها معطوف شده است. هدف از طرح شاخص بررسی یافته‌های موجود بر اساس این شاخص‌ها در بازه زمانی پیش و پس از اجرای قوانین بازنشستگی پیش از موعد است.

کفایت مزایا: شاخص کفایت در پی حصول اطمینان از حفاظت و پشتیبانی مستمری دریافتی بازنشستگان - از کانال حق بیمه پرداختی - در مقابل، فقر و افت شدید استانداردهای زندگی در دوران بازنشستگی است که می‌تواند به شیوه‌های گوناگونی چون نسبت مستمری بازنشستگی به

۱- موارد فوق از گزارش‌های موجود در سایت سازمان تأمین اجتماعی اخذ شده است.

متوسط دستمزدها، سطوح فقر و یا آخرین درآمد دوران اشتغال محاسبه شود. لذا این شاخص افزون بر تأثیرپذیری از تغییر و تحولات شاخص‌های کلان اقتصادی همچون تورم از وقوع پیامدهای پس از بازنشستگی و سن افراد نیز تأثیر می‌پذیرد (جعفری، ۱۳۹۶: ۱۲).

همان‌طور که در فصل پیش رو آمده، یکی از علت‌های اشتغال مجدد بازنشستگان پیش از موعد، عدم کفایت حقوق و مزایای دریافتی است. صندوق‌های بیمه‌ای در ایران سال‌ها است که عملکردی ضعیف را در این شاخص از خود بر جای گذاشته‌اند. دفتر محاسبات آماری سازمان تأمین اجتماعی در گزارشی درصد کفایت مستمری را در سال ۱۳۹۷، در حدود ۴۵٪ برای یک خانوار شهری اعلام کرده است. در این پژوهش شاخص کفایت مزایا بر اساس نسبت میانگین حقوق مستمری پرداختی سازمان تأمین اجتماعی به هزینه‌های یک خانوار شهری محاسبه شده است.

نسبت پشتیبانی: طرح‌های تأمین اجتماعی که به تبعیت از اصول بیمه‌های اجتماعی ایجاد می‌شوند، بسترهایی را ایجاد می‌کنند که افراد تحت پوشش در زمان ناتوانی به میزان مشارکت مزایای لازم را دریافت کنند. این طرح‌ها در واقع امنیت درآمدی را به صورت بین‌نسلی ایجاد می‌کنند و با توزیع درآمد مانع اختلاف طبقاتی می‌شوند. نسبت پشتیبانی که از تقسیم تعداد بیمه‌شدگان به تعداد مستمری‌بگیران به دست می‌آید و مبین آن است که به ازای هر مستمری‌بگیر چند بیمه‌شده وجود دارد، یکی از شاخص‌هایی است جمعیتی است که مبین همین امر است.

این نسبت در ابتدای فعالیت صندوق‌ها به دلیل کم‌بودن مستمری‌بگیران و تعداد بالای بیمه‌شدگان در حداکثر مقدار خود قرار دارد و با گذشت زمان و با افزایش مستمری‌بگیران، روند نزولی آن آغاز می‌شود و در دوران میان‌سالی و پیری صندوق به پایین‌ترین میزان خود می‌رسد. کاهش میزان نسبت پشتیبانی از یک مرز مشخص مبین مشکلات مالی یک صندوق بیمه‌ای است.

نسبت درآمد منابع نقدی به تعهدات صندوق: درآمد حق بیمه مهم‌ترین منبع درآمدی صندوق و تعهدات قانونی (بیمه‌ای و درمانی) مهم‌ترین اقلام هزینه‌ای صندوق است. با توجه به نظام بیمه‌ای حاکم بر صندوق‌ها در ایران که در آن تعهدات از محل حق بیمه‌های دریافتی تأمین می‌شود، یکی از شاخص‌هایی که می‌توان به وسیله آن وضعیت مالی صندوق را در کوتاه‌مدت بررسی کرد، نسبت درآمدهای حق بیمه به تعهداتی است که صندوق در دو بخش بیمه و درمان و یا به طور کلی، هزینه‌های سازمان که شامل تعهدات آن و هزینه‌های اجرای طرح می‌باشد (جعفری، ۱۳۹۶: ۲۲۱).

براساس ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی منابع سازمان چهار دسته هستند:

۱. حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان ۲۸٪ مزد یا حقوق است که ۷٪ آن بر عهده بیمه‌شده و ۱۸٪ بر عهده کارفرما و ۳٪ به وسیله دولت تأمین خواهد شد.

۲. درآمد حاصل از وجوه و ذخایر و اموال سازمان.

۳. وجوه حاصل از خسارات و جریمه‌های نقدی مقرر در این قانون.

۴. کمک‌ها و هدایا.

منابع نقدی همان موارد بند یک یعنی حق بیمه است. منابع تعهدی مربوط به سایر موارد است.

مصارف سازمان نیز همان تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت که پیش‌تر بیان شد و هزینه‌های اجرایی طرح است. این شاخص از نسبت منابع نقدی سازمان به مصارف آن یا به بیان دیگر تعهدات سازمان به دست می‌آید.

در شرایطی که فرد با سابقه کاری کمتری بازنشسته می‌شود و از سوی دیگر، امید به زندگی در حال افزایش است، مدت زمان پرداخت حق بیمه و مزایا دچار عدم تعادل می‌شود. در این شرایط از یک‌سو، فرد سال‌های کمتری به صندوق حق بیمه پرداخت می‌کند و از سوی دیگر، سال‌های دریافت مستمری وی افزایش می‌یابد.

تغییر جهت بازار به سمت بازار کار غیررسمی نیز منجر به کاهش درآمدهای صندوق می‌گردد. یکی از ویژگی‌های بازار کار غیررسمی عدم پرداخت حق بیمه است. در نتیجه غیررسمی شدن بازار کار نسبت میان مستمری‌بگیران و بیمه‌پردازان (نسبت پشتیبانی) دچار تغییراتی می‌شود. قوانین بازنشستگی پیش از موعد از یک‌سو و عدم کفاف مستمری از سوی دیگر سبب اشتغال مجدد و شکل‌گیری بازار غیررسمی برای بازنشستگان می‌شود.

موارد فوق اصلی‌ترین معیارهای سنجش ثبات مالی و پایداری صندوق‌ها هستند و هرگونه اختلال در کارکرد و تغییر در ثبات موارد یادشده می‌تواند پایداری صندوق‌های بازنشستگی را به‌عنوان یک رکن رفاهی مهم در هر کشور، دچار اختلال نماید. در پژوهش پیش رو با بهره‌گیری از روش کیفی و با استفاده از ابزارهای نظیر مصاحبه با هدف شناخت هرچه بهتر موضوع از نگاه صاحب‌نظران آغاز و در ادامه با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و داده‌های موجود سازمان تأمین اجتماعی در ده سال اخیر به بررسی معیارهای کارایی صندوق و تغییرات آن پرداخته شد تا یافته‌های اولیه پژوهشگر بر مبنای نظرات مصاحبه‌شوندگان مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت نیز یک نمونه موردی از کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی که در سال‌های اخیر از قوانین بازنشستگی پیش از موعد بهره‌برده است نیز طی سه سال از نظر ورودی و خروجی نیروی کار مورد بررسی قرار گرفته تا با نشان دادن میزان خروجی سازمان در دو صورت بازنشسته عادی و بازنشسته پیش از موعد و در مقابل آن میزان استخدام در این سازمان، بتوان رد یا تأییدی بر اثر و اجرای صحیح قوانین پیش از موعد باشد.

◀ اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر سازمان تأمین اجتماعی

بازنشستگی پیش از موعد در برخی از مشاغل و حتی در برخی موارد به‌عنوان یک سیاست اقتصادی با هدف کاهش نرخ بیکاری در بسیاری از کشورها مرسوم بوده و در مواردی تصویب و اجرایی شده است؛ از جمله می‌توان به لهستان، فرانسه و چین اشاره کرد. اما نکته قابل تأمل در این بین مربوط به آثار و نتایجی است که تصویب قانون به همراه دارد. در تجربه جهانی می‌توان دید در قوانین مشاغل سخت و زیان‌آور حداقل سن بازنشستگی در نظر گرفته شده است تا از این طریق کنترلی بر خروجی بازار کار و سن خروج از بازار اعمال شود. در مواردی که هدف ایجاد فرصت شغلی برای نیروی کار جوان بوده نیز به تناسب میزان خروجی و نیاز بازار به ایجاد فرصت‌های شغلی توجه شده است؛ به این معنا که میزان هزینه و فایده اجرای این طرح‌ها در نظر گرفته شده است. فارغ از بار مالی و اثراتی که این مقررات بر دوش نهادهایی مانند بازار کار گذاشته است، در این بخش نگاهی بر اثرات تصویب این قانون بر صندوق بازنشستگی سازمان تأمین اجتماعی به‌طور اخص خواهیم داشت.

همان‌طور که پیش از این گفته شد، در روش تحلیل سیاستی از پنج مرحله تعریف، پیشگویی، هنجارگذاری توصیف و ارزیابی عبور می‌کنیم. در بخش‌های پیشین به تعریف، پیشگویی و هنجارگذاری پرداخته‌ایم و در این بخش با بهره‌گیری از ابزار مصاحبه و استفاده از دانش خبرگان به توصیفی از موضوع و اثرات آن پرداخته و سپس با استفاده از روش کتابخانه‌ای و آمارهای موجود که بیشتر از سه مرجع سازمان تأمین اجتماعی، سازمان ملی آمار و در برخی موارد مرکز پژوهش‌های مجلس تهیه شده است به تحلیل و بررسی کارایی صندوق تأمین اجتماعی در ده سال اخیر (۱۳۸۷-۱۳۹۷) خواهیم پرداخت. علت انتخاب این بازه زمانی نیز مربوط به تصویب قوانین بازنشستگی زودهنگام و هشدارهایی است که متخصصان در این زمینه داده‌اند. مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش که از میان خبرگان این حوزه انتخاب شده‌اند؛ برخی از این خبرگان محققان حوزه بیمه و بازار کار و برخی مدیران سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند. پاسخ‌گویان به سؤالاتی در خصوص بازنشستگی پیش از موعد و اثرات آن پاسخ داده‌اند، از میان تأثیرات قوانین بازنشستگی پیش از موعد بیش‌ترین تأکید را بر اثرات مالی آن بر صندوق‌های بیمه‌گذار داشته‌اند.

۱. خسارت مالی بر صندوق‌های اجتماعی: قوانین بازنشستگی پیش از موعد از چند جهت می‌تواند برای صندوق‌های بازنشستگی بار مالی به همراه داشته باشد. از یک‌سو، با خروج زودهنگام افراد با ۲۰ الی ۲۵ سال سابقه خدمت میزان سال‌های بیمه‌پردازی کاهش و در مقابل، میزان سال‌های دریافت مستمری افزایش می‌یابد و این توازن مالی صندوق را بر هم می‌زند. از سوی دیگر، فرد بازنشسته دوباره به بازار کار وارد شده و یک فرصت شغلی را تصاحب می‌کند اما پرداخت مالی در قالب حق بیمه به صندوق ندارد. کاهش میزان وجوه پرداختی صندوق‌های بیمه‌ای و افزایش پرداخت‌های

صندوق، در بلندمدت صندوق را دچار نوسان و بحران کرده است. در حال حاضر می‌توان گفت تمامی صندوق‌های بیمه‌ای در ایران دچار وضعیت بحرانی هستند. برای نمونه، برخی از مباحث گفته‌شده از سوی مصاحبه‌شوندگان مطرح می‌شود:

«نیروی کاری که دارای ۲۵ یا ۲۰ سال سابقه کار بوده و دستمزد بالاتری نیز دریافت می‌کند، حق بیمه پرداختی وی بیش از فرد تازه‌وارد به بازار کار بوده و این خروج نیروی کار با این سابقه سبب افت توان مالی صندوق برای سرمایه‌گذاری و پاسخ‌گویی به بازنشسته‌ها می‌شود».

۲. ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار: بازنشستگان پس از بازنشستگی به سه علت دوباره به بازار کار برمی‌گردند. علت اول را می‌توان به تفاوت در سن بازنشستگی در قوانین کشورمان و بازنشستگی جسمانی افراد جست‌وجو کرد. مقصود از بازنشستگی جسمانی سنی است که فرد دیگر توان و تمایل به اشتغال ندارد. میانگین سن بازنشستگی در بازنشستگان پیش از موعد در حدود ۴۶ سال است، در حالی که امید به زندگی در مرز ۷۳ سالگی قرار گرفته است و افراد، عمدتاً در ده سال پایانی زندگی دچار فرسودگی و عدم کارکرد مناسب می‌شوند. اختلاف بیست‌ساله میان سن بازنشستگی جسمانی و قانونی خود از عواملی است که سبب بازگشت به کار بازنشستگان می‌شود. علت دوم این امر را می‌توان به پایین بودن سطح مستمری بازنشستگان در کشور مرتبط دانست که عاملی برای تمایل آن‌ها به کار است. سومین علت آن ریشه در منفعت‌طلبی کارفرما دارد. بازنشستگان به دلیل داشتن سه ویژگی تجربه، هزینه سربار کمتر نظیر هزینه حق بیمه و آموزش و انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر در محیط کار برای کارفرما دارای مزیت بیشتری نسبت به نیروی جوان هستند و به همین دلیل، شانس بیشتری برای یافتن شغل موردنظر دارند.

«مفهومی در اقتصاد وجود دارد به‌عنوان انتخاب میان فراغت و کار. در این مفهوم فرد به‌دنبال سن بهینه‌سازی است؛ یعنی سنی که فرد احساس رضایت از خود داشته باشد. در این شرایط زمانی که سن فراغت فرد و سن مورد نظر بازنشستگی متفاوت باشد، فرد دوباره به بازار کار برمی‌گردد».

همان‌طور که از مصاحبه‌های انجام‌شده برمی‌آید، بیشترین اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر منابع مالی صندوق‌ها است. در بخش پیشین سه معیار را برای سنجش ثبات مالی صندوق‌ها در نظر گرفته بودیم که در ادامه هر یک را در بازه‌های ۱۵ یا ۱۰ ساله بررسی خواهیم کرد و دومین مورد اشاره‌شده مربوط به بازگشت به کار مجدد بازنشستگان است که برخی از داده‌های زیر نیز می‌تواند بیانگر این موضوع باشد.

پیش از بررسی سه معیار کارایی صندوق نگاهی به وضعیت کلی صندوق تأمین اجتماعی و انواع بازنشستگان داریم. بازنشستگان پیش از موعد سهم قابل توجهی از بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی را شامل می‌شوند. این در حالی است که سن بازنشستگی در ایران، نسبت به سن بازنشستگی در سایر

کشورها بسیار پایین بوده است. در جدول شماره «۱» تعداد بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی در پایان سال ۱۳۹۷ به تفکیک نوع بازنشستگی آمده است.^۱

جدول شماره ۱.

نوع بازنشستگی	تعداد	درصد	میانگین سن برقراری
عادی	۱,۰۵۴,۷۱۹	۵۴	۵۸,۴
پیش از موعد	۹۰۱,۳۲۲	۴۶	۵۴,۴

جدول بالا بیانگر اختلاف ۴ساله، میان میانگین سن بازنشستگی پیش از موعد و بازنشستگی عادی است. این موضوع که بازنشستگان پیش از موعد سهمی ۴۶٪ از مستمری‌های بازنشستگی را به خود اختصاص داده‌اند؛ موضوعی قابل تأمل است. شاخص‌های بسیاری برای سنجش پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد. مهم‌ترین آن‌ها وجود توازن میان ورودی و خروجی سازمان است. برای سنجش این توازن می‌توان به معیارهایی نظیر نسبت پشتیبانی، میانگین سال‌های بیمه‌پردازی و سال‌های دریافت مستمری اشاره کرد. میانگین سال‌های بیمه‌پردازی در کل بازنشستگان ۲۳ سال و در بازنشستگان پیش از موعد سخت و زیان‌آور ۲۴/۳ سال است.

به همین نسبت میانگین سال‌های دریافت مستمری نیز در این دو گروه متفاوت بوده و در نهایت در ازای بازنشستگی پیش از موعد سال‌های دریافت مستمری افزایش می‌یابد.

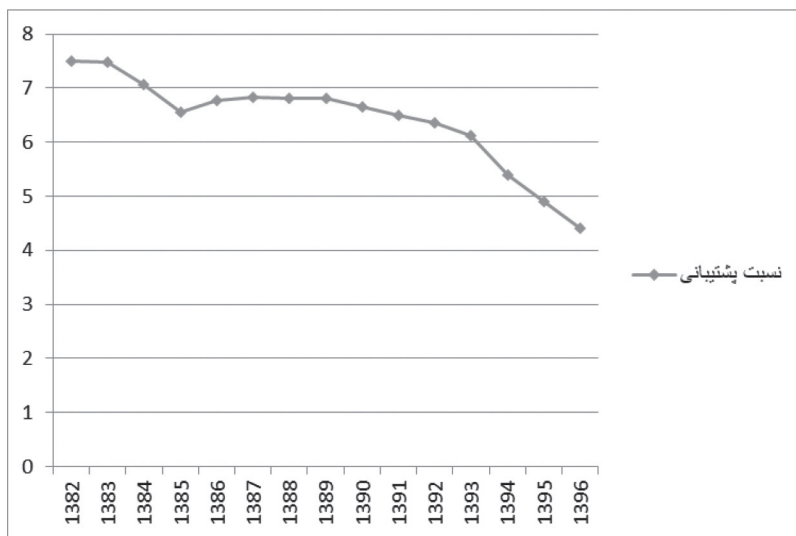
نسبت پشتیبانی

همان‌طور که در بخش قبل بیان شد، یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی که برای تعیین ثبات مالی صندوق‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد، نسبت پشتیبانی است. نسبت پشتیبانی به معنای نسبت تعداد بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران است. بر اساس این شاخص می‌توان گفت در ازای هر مستمری‌بگیر، چند بیمه‌پرداز فعال وجود دارد. در جدول شماره «۲» اطلاعات این شاخص از سال ۱۳۸۲ تا سال ۱۳۹۶ آمده است.^۲

۱- اطلاعات ارائه‌شده در جدول فوق برگرفته از گزارش آماری سالانه سازمان تأمین اجتماعی است.
۲- داده‌های جدول فوق از گزارش‌ها و سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی اخذ شده است.

جدول شماره ۲.

سال	نسبت پشتیبانی	
۱۳۸۲	۷,۵۱	۱
۱۳۸۳	۷,۴۸	۲
۱۳۸۴	۷,۰۶	۳
۱۳۸۵	۶,۵۶	۴
۱۳۸۶	۶,۷۷	۵
۱۳۸۷	۶,۸۳	۶
۱۳۸۸	۶,۸۲	۷
۱۳۸۹	۶,۸۱	۸
۱۳۹۰	۶,۶۶	۹
۱۳۹۱	۶,۵	۱۰
۱۳۹۲	۶,۳۶	۱۱
۱۳۹۳	۶,۱۲	۱۲
۱۳۹۴	۵,۸۳	۱۳
۱۳۹۵	۵,۴۵	۱۴
۱۳۹۶	۵,۱۵	۱۵
۱۳۹۷	۴,۹۲	۱۶



نمودار شماره ۱. نسبت پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی ۱۳۸۲ - ۱۳۹۶

نگاه کلی به سیر نزولی نسبت پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی در طی پانزده سال یکی از نشانه‌های برهم خوردن تعادل مالی سازمان تأمین اجتماعی است. در سال ۱۳۵۴ نسبت پشتیبانی برابر با ۲۴/۸ بوده است؛ به این معنا که در ازای هر ۲۴/۸ بیمه‌شده اصلی یک نفر مستمری دریافت می‌کند. با گذشت ۳۰ سال و در سال ۱۳۹۷ این نسبت به ۴/۹۲ کاهش یافته است. بر مبنای پژوهش‌ها اگر شاخص نسبت پشتیبانی به کمتر از ۶/۳۷ برسد (مشیری، ۱۳۹۶)، سازمان نمی‌تواند با استفاده از منابع نقدی حاصل از حق بیمه به تعهدات خود عمل کند و در صورت کاهش این شاخص به کمتر از ۵/۳۵، پرداخت کلیه تعهدات علی‌الخصوص بدهی‌های دولت نیز کفاف مصارف سازمان را نخواهد داد (اخوان بهبهانی، ۱۳۹۶: ۱۹).

سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۴ از این سقف عبور کرده است و در سال‌های اخیر با رسیدن نسبت پشتیبانی به زیر پنج در مرحله بحران قرار دارد. بر اساس این تعریف، از سال ۱۳۹۶ که نسبت پشتیبانی سازمان از ۵/۳۵ کمتر شده است، دیگر پرداخت تعهدات دولت نیز نمی‌تواند پاسخ‌گوی مصارف سازمان باشد. در سال‌های اخیر با افزایش امید به زندگی و افزایش میانگین سنی ورود به بازار کار، قوانین بازنشستگی عادی اگر مورد بازنگری قرار نگیرد، در سال‌های آتی می‌تواند با کاهش سال‌های بیمه‌پردازی، بار مالی سنگینی را بر سازمان‌های بیمه‌گر تحمیل کند. در سند بودجه سال ۱۳۹۷ به افزایش میانگین سنی شاغلین اشاره شده است. شواهد و آمارهای موجود نشان می‌دهد سهم دو رده سنی ۱۰-۱۹ سال و ۲۰-۲۹ سال در ترکیب سنی شاغلین کاهش پیدا کرده است و سهم رده سنی ۳۰-۳۹ سال و ۴۰-۴۹ سال در حال افزایش است و بیشترین تغییر مربوط به رده سنی ۳۰-۳۹ سال نسبت به جمعیت کل شاغلان می‌باشد (گزارش آسیب‌شناسی سیاست‌ها و مقررات بازار کار ایران). این افزایش سهم در سال‌های آتی و با ورود این گروه سنی به سن بازنشستگی می‌تواند صندوق‌های بازنشستگی را با مشکلات مالی روبه‌رو کند؛ زیرا همان‌طور که از آمار ارائه‌شده مشخص است در سال‌های آتی این ترکیب سنی به سمت پیری جمعیت پیش رفته است و ورودی صندوق‌ها را کاهش و خروجی مالی آن افزایش می‌یابد.

گزارش‌های بسیاری که از جانب سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری ارائه شده است، به نقش قوانین بازنشستگی پیش از موعد در شکل‌گیری وضعیت بحران در سازمان اشاره دارند. برای مثال، گزارش رضا امیدی در خصوص چالش‌های سازمان تأمین اجتماعی که پس از بررسی شاخص‌ها از بازنشستگی زودهنگام، بازنشستگی سخت و زیان‌آور، کاهش سن بازنشستگی، افزایش فاصله میان امید به زندگی و بازنشستگی و ... به‌عنوان علل این تغییرات یاد می‌کند. این موضوع که دو علل آخر، خود نتیجه سیاست‌های بازنشستگی زودهنگام است امری قابل توجه است. تغییر وضعیت سازمان‌های بیمه‌گر و شکل‌گیری بحران در این سازمان‌ها تنها به سازمان‌های مذکور منتهی نمی‌شود

و می‌تواند عواقب بسیاری را برای بازار کار و سطح زندگی افراد به همراه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین خروجی‌های وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی، عدم توازن میان میزان مستمری پرداختی و ختفقر در جامعه است که خود، عاملی برای اشتغال مجدد بازنشستگان است.

کفایت مزایا

یکی دیگر از شاخص‌های مالی که به وسیله آن می‌توان کارایی یک صندوق را بررسی کرد، کفایت مزایا است. همان‌طور که در مباحث قبل گفته شده است، کفایت مزایا را می‌توان به شیوه‌های گوناگونی چون نسبت مستمری بازنشستگی به متوسط دستمزدها، سطوح فقر و یا آخرین درآمد دوران اشتغال محاسبه کرد. در جدول زیر نسبت میانگین مستمری پرداختی سازمان تأمین اجتماعی به هزینه ماهانه خانوار شهری را مشاهده می‌کنید.^۱ باید توجه داشت که شاخص کفایت مزایا تنها نمایانگر وضعیت مستمری‌بگیران نبوده و به نوعی نشان‌دهنده وضعیت مالی و کارایی صندوق نیز هست. عدم کفاف مستمری پرداختی از سوی صندوق تأمین اجتماعی و سایر نهادهای بازنشستگی عاملی برای تشدید نتایج طرح‌هایی نظیر بازنشستگی زود هنگام است.

جدول شماره ۳. شاخص کفایت مزایا صندوق تأمین اجتماعی ۱۳۹۷-۱۳۸۷ (ریال)

ردیف	سال	میانگین مستمری پرداختی (با کمک‌های جنبی)	میانگین هزینه خانوار شهری (ریال)	کفایت مزایا
۱	۱۳۸۷	۳۳۶۰۹۷۴	۷۸۵۱۱۶۷	۴۲٫۸
۲	۱۳۸۸	۳۹۷۹۹۲۸	۸۲۶۵۹۱۷	۴۸٫۱۶
۳	۱۳۸۹	۴۴۹۲۰۱۱	۹۴۷۳۱۶۷	۴۸٫۳۶
۴	۱۳۹۰	۴۷۷۴۵۷۴	۱۱۰۵۹۶۶۷	۴۳٫۲
۵	۱۳۹۱	۵۵۸۰۳۹۴	۱۳۶۹۰۰۸۳	۴۰٫۷۶
۶	۱۳۹۲	۶۸۸۰۳۹۱	۱۷۱۶۵۱۶۷	۴۰٫۶
۷	۱۳۹۳	۸۸۳۳۶۷۵	۱۹۵۷۲۰۸۳	۴۵٫۱۳
۸	۱۳۹۴	۱۰۱۶۲۰۷۸	۲۱۸۶۶۴۱۷	۴۶٫۴۶
۹	۱۳۹۵	۱۱۵۰۰۳۸۶	۲۳۷۳۵۰۰۰	۴۸٫۴۶
۱۰	۱۳۹۶	۱۲۹۴۶۹۵۵	۲۷۴۶۰۴۱۷	۴۷٫۲۳
۱۱	۱۳۹۷	۱۳۰۲۹۰۲۸	۳۶۲۵۰۰۰۰	۳۵

۱- آمارهای جدول از گزارش توصیفی شاخص‌های کلیدی مالی تا پایان سال ۱۳۹۶ موجود در سامانه آماری تأمین اجتماعی تهیه شده است.
اطلاعات مربوط به سال ۱۳۹۷ از گزارش جامع مستمری‌بگیران سال ۱۳۹۷ و گزارش هزینه و درآمد سال ۱۳۹۷ مرکز آمار تهیه شده است.

همان‌طور که از جدول بالا برمی‌آید، مستمری پرداختی از جانب سازمان تأمین اجتماعی همواره کمتر از ۵۰٪ هزینه زندگی یک خانوار شهری را پوشش داده است، در بخش نظری بیان شد که یکی از علل اشتغال مجدد بازنشستگان عدم کفاف مستمری دریافتی است و از سوی دیگر کاهش ضریب پشتیبانی و عدم رشد میانگین مستمری همگام با تورم جامعه نیز در سال‌های اخیر سبب کاهش بیشتر این نسبت شده است از ۴۸٪ در سال ۱۳۹۶ به ۳۵٪ در سال ۱۳۹۷ رسیده است. با کاهش شاخص کفایت مزایا با پدیده اشتغال مجدد بازنشستگان یا بازنشستگان به دنبال کار روبه‌رو هستیم که دلایل بسیاری نظیر توانمندی دانش و تجربه بالاتر بازار کار ممکن است تمایل بیشتری به جذب نیروی بازنشسته نسبت به نیروی جوان داشته باشد.^۱ کفایت مزایا تنها بر رضایت‌مندی بازنشسته مؤثر نبوده و همین اشتغال مجدد عاملی مؤثر بر سایر شاخص‌ها مثل نسبت پشتیبانی و درنهایت بر میزان نقدینگی صندوق مؤثر است.

نسبت منابع نقدی به مصارف صندوق

همان‌طور که گفته شد، نسبت منابع نقدی به هزینه‌های صندوق یکی از معیارهای سنجش کارکرد صندوق‌های تأمین اجتماعی است؛ زیرا یکی از اولین نشانه‌های بروز ناپایداری مالی در صندوق‌ها پیشی گرفتن مصارف آن نسبت به منابع نقدی است. طرح‌هایی نظیر بازنشستگی پیش از موعد با برهم‌زدن توازن میان ورودی و خروجی سازمان‌های بیمه‌گر عاملی برای این وضعیت اقتصادی هستند. بر اساس آمار موجود منابع نقدی سازمان در طی سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۳ به‌طور متوسط حدود ۲۷/۵٪ رشد داشته است؛ درحالی‌که متوسط رشد مصارف سازمان در طی مدت مشابه به رقم ۳۰٪ رسیده است و به‌طور میانگین ۲/۵٪ بیش از منابع نقدی رشد داشته است (امیدی، ۱۳۹۵: ۴۷). این روند رشد مصارف نسبت به منابع نقدی در سال‌های آتی نیز ادامه داشته است. در جدول زیر اطلاعات مربوط به سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ موجود است.

۱- این مسئله نیازمند بررسی دقیق‌تری است که نگارنده بر مبنای پژوهش دیگری که منتشر نشده است و برخی مصاحبه‌های ارائه‌شده از سوی مسئولین تنها به بیان این موضوع در قالب فرضیه بسنده می‌کند.

جدول شماره ۸. نسبت منابع نقدی سازمان تأمین اجتماعی به مصارف آن ۱۳۹۷-۱۳۸۴ (میلیون ریال)^۱

ردیف	سال	منابع نقدی	مصارف	شکاف نقدینگی	سهم شکاف نقدینگی از کل مصارف
۱	۱۳۸۴	۳۷۲۴۹۰۸۷	۳۹۳۷۱۸۷۹	۲۱۲۲۷۹۲	۵,۳۹
۲	۱۳۸۵	۴۸۶۵۸۵۶۱	۵۹۳۷۶۶۷۲	۳۷۱۸۱۱۱	۷,۱۰
۳	۱۳۸۶	۶۲۰۰۶۸۶۷	۶۸۷۵۵۱۵۹	۶۷۴۸۲۹۲	۹,۸۱
۴	۱۳۸۷	۷۹۵۶۷۹۰۶	۹۱۴۲۳۶۲۵	۱۱۸۵۵۷۱۹	۱۲,۹۷
۵	۱۳۸۸	۱۰۰۷۱۹۵۹۰	۱۱۵۸۰۸۷۴۲	۱۵۰۸۹۱۵۲	۱۳,۰۳
۶	۱۳۸۹	۱۲۴۵۲۳۰۷۰	۱۳۷۹۰۹۸۳۶	۱۳۳۸۶۷۶۶	۹,۷۱
۷	۱۳۹۰	۱۵۱۹۹۹۵۸۷	۱۵۹۴۴۵۴۴۰	۷۴۲۵۸۵۳	۴,۶۶
۸	۱۳۹۱	۲۰۶۵۷۰۷۱۲	۲۱۱۵۰۰۲۰۵	۴۹۲۹۴۹۳	۲,۳۳
۹	۱۳۹۲	۲۴۷۷۹۷۵۸۷	۲۹۰۱۱۴۶۹۵	۴۲۳۱۷۱۰۸	۱۴,۵۹
۱۰	۱۳۹۳	۳۴۰۲۹۷۵۵۲	۴۰۴۸۸۷۰۹۰	۶۴۵۷۹۵۳۸	۱۵,۹۵
۱۱	۱۳۹۴	۴۲۴۱۲۳۱۷۱	۵۱۸۱۵۹۴۹۰	۹۴۰۳۶۳۱۹	۱۸,۱۵
۱۲	۱۳۹۵	۵۳۴۲۴۳۰۹۸	۶۲۵۸۰۹۸۷۸	۹۱۵۵۶۷۸۰	۱۴,۶۳
۱۳	۱۳۹۶	۶۲۴۷۹۳۹۸۰	۷۳۵۷۸۰۵۵۹	۱۱۰۹۸۶۵۷۹	۱۵,۰۸
۱۴	۱۳۹۷	۸۳۰۱۲۸۴۴۶	۸۸۶۱۰۸۵۲۲	۵۵۹۸۰۰۷۶	۶,۳۱

داده‌های جدول بالا نیز بیانگر وضعیت مالی نابسامان در صندوق تأمین اجتماعی است که در سال‌های پس از تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد، به دلیل اثرات این قانون بر ورودی و خروجی صندوق‌ها این وضعیت رو به تشدید است. گزارش‌ها و پیش‌بینی‌ها نشان‌دهنده ادامه این روند است و در صورت عدم تغییر و اصلاحات در قوانین تأمین اجتماعی و سایر قوانین مؤثر بر آن نظیر سن بازنشستگی و قوانینی از نوع بازنشستگی پیش از موعد، احتمال ورشکستگی این سازمان را پیش‌بینی می‌کنند.

۱- مأخذ، آمارنامه سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۷ است.

نمونه موردی

در مرحله نهایی و برای دستیابی به آمارهای خرد، یکی از مجموعه‌های خودروسازی کشور که تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی است، انتخاب شد. جدول زیر اطلاعات تعداد شاغلان، مجموع بازنشستگان و بازنشستگان پیش از موعد این شرکت در طی سه سال متوالی را نشان می‌دهد. داده‌های مزبور از لیست‌های ارسالی بیمه این شرکت استخراج شده است. سال‌های مورد نظر از میان سال‌های پس از تصویب قانون بازنشستگی پیش از موعد نوسازی صنایع انتخاب شده است. سال‌های انتخاب‌شده مربوط به ده سال پس از تصویب این قانون بوده که با هدف اثربسنجی و نزدیکی به زمان پژوهش، این سال‌ها انتخاب شده است. پژوهش حاضر به دنبال بررسی جزئی شرکت مذکور نیست و هدف از جدول زیر، صرفاً نمایش نتایج اجرای قانون نوسازی صنایع است که با هدف جایگزینی نیروی جوان و با دانش روز به جای نیروهای قدیمی مطرح شده بود. جدول شماره «۵» بیانگر عدم جایگزینی نیرو است و تا حدودی می‌تواند نشان‌دهنده تأثیر عدم نظارت در اجرای قوانین باشد.

جدول شماره ۵.

ردیف	تاریخ	مجموع بازنشستگان	بازنشستگان پیش از موعد	شاغلان	تفاضل
۱	فروردین ۱۳۹۲	۱	۰	۹۸۱۲	
۲	اردیبهشت ۹۲	۳	۲	۹۸۱۸	+۶
۳	خرداد ۹۲	۱	۰	۹۷۹۴	-۲۴
۴	تیر ۹۲	۴	۳	۹۸۰۸	+۱۴
۵	مرداد ۹۲	۷	۴	۹۷۷۴	-۳۴
۶	شهریور ۹۲	۳	۳	۹۷۵۹	-۱۵
۷	مهر ۹۲	۲	۱	۹۷۵۶	-۳
۸	آبان ۹۲	۴	۳	۹۷۴۱	-۱۵
۹	آذر ۹۲	۳	۳	۹۷۳۵	-۶
۱۰	دی ۹۲	۲۰	۱۱	۹۷۲۲	-۱۳
۱۱	بهمن ۹۲	۱۵	۱۲	۹۶۸۴	-۳۸
۱۲	اسفند ۹۲	۶۰	۴۹	۹۶۳۶	-۴۸

ادامه جدول شماره ۵.

ردیف	تاریخ	مجموع بازنشستگان	بازنشستگان پیش از موعد	شاغلان	تفاضل
۱۳	فروردین ۱۳۹۳	۳۵	۲۹	۹۵۳۸	-۹۸
۱۴	اردیبهشت ۹۳	۳۶	۲۱	۹۵۳۳	-۵
۱۵	خرداد ۹۳	۲۰	۱۷	۹۵۰۸	-۲۵
۱۶	تیر ۹۳	۲۰	۱۱	۹۴۹۶	-۱۲
۱۷	مرداد ۹۳	۹	۶	۹۴۷۷	-۱۹
۱۸	شهریور ۹۳	۹	۴	۹۴۴۹	-۲۸
۱۹	مهر ۹۳	۷	۶	۹۳۹۳	-۵۶
۲۰	آبان ۹۳	۱۷	۱۵	۹۳۲۶	-۶۷
۲۱	آذر ۹۳	۹	۵	۹۲۹۷	-۴۳
۲۲	دی ۹۳	۷	۴	۹۲۸۳	-۱۴
۲۳	بهمن ۹۳	۴	۲	۹۲۸۱	-۲
۲۴	اسفند ۹۳	۴۰	۳۱	۹۲۷۵	-۶
۲۵	فروردین ۱۳۹۴	۷	۲	۹۲۲۶	-۴۹
۲۶	اردیبهشت ۹۴	۲۹	۲۳	۹۲۱۲	-۱۴
۲۷	خرداد ۹۴	۱۷	۱۴	۹۱۹۹	-۱۳
۲۸	تیر ۹۴	۱۳	۱۱	۹۱۹۲	-۷
۲۹	مرداد ۹۴	۶	۶	۹۱۸۳	-۹
۳۰	شهریور ۹۴	۹	۷	۹۱۷۲	-۱۱
۳۱	مهر ۹۴	۷	۶	۹۱۶۵	-۷
۳۲	آبان ۹۴	۸	۵	۹۱۳۹	-۲۶
۳۳	آذر ۹۴	۲۳	۱۹	۹۱۱۸	-۲۱
۳۴	دی ۹۴	۲۱	۱۷	۹۱۰۱	-۱۷
۳۵	بهمن ۹۴	۱۴	۱۱	۹۰۸۱	-۲۰
۳۶	اسفند ۹۴	۲۰	۱۷	۹۰۷۰	-۱۱

نگاهی به جدول بالا^۱ نشان‌دهنده رابطه معکوس میان تعداد بازنشستگان و تعداد شاغلان است. با افزایش تعداد بازنشستگان در طی ۳۶ ماهه ارائه‌شده، از تعداد افراد شاغل در شرکت خودروسازی سایپا کاسته شده است. با توجه به آمار جدول بالا می‌توان گفت در ۳۶ ماه بررسی‌شده، تنها در دو ماه این شرکت افزایش نیرو داشته و در سایر ماه‌ها سیر نزولی نیروی کار کل، نشان‌دهنده عدم جذب نیروی جدید و خروج نیرو کار است. لیست بیمه این شرکت نمایان‌گر اضافه‌نشدن نیروی جدید است و این موضوع برخلاف قانون نوسازی صنایع است که هدف آن جایگزینی نیروی کار جوان به جای نیروی کار بازنشسته است. در طی دوره مورد بررسی، یعنی از فروردین ۱۳۹۲ تا اسفندماه ۱۳۹۴ نرخ رشد نیروی کار در شرکت خودروسازی سایپا منفی بوده است. به بیان دیگر، می‌توان گفت این شرکت از بازنشستگی پیش از موعد به‌منظور کاهش حجم نیروی کار خود بهره برده است و برخلاف آنچه هدف قانون نوسازی صنایع بوده است، از این بازنشستگی در راستای نوسازی نیروی کار و بهره‌گیری از نیروی کار جوان استفاده نشده است.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش با استفاده از نتایج مصاحبه‌ها تصویری کلی از نتایج و پیش‌بینی‌های خبرگان این حوزه نسبت به نتایج قوانین بازنشستگی رسیدیم و سپس، با بهره‌گیری از آمارهای موجود سازمان تأمین اجتماعی و سازمان آمار کشور به بررسی اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق بازنشستگی پرداخته‌ایم. ضعف‌های قانونی و اجرایی و در کنار آن عدم ارزیابی علمی پیش از برقراری و تصویب قوانین، سبب تحمیل بار سنگینی بر بخش‌های مختلف جامعه اعم از بازار کار، دولت و صندوق‌های بیمه‌ای شده است. در این میان، حتی بازنشستگان که به‌نوعی ذی‌نفع بوده‌اند نیز به‌صورت غیرمستقیم تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. در این مقاله به‌صورت ویژه به تأثیرات آن بر صندوق‌های بازنشستگی پرداخته شد.

اجرای این قانون به‌صورت مختلف اثراتی را بر منابع و مصارف سازمان داشته است؛ از یک‌سو، با کاهش سن بازنشستگی بدون در نظر گرفتن امید به زندگی، سبب افزایش سال‌های دریافت مستمری شده و هزینه‌های بلندمدت سازمان از این طریق افزایش یافته است. از سوی دیگر، بخشی از هزینه‌های قانون که جبران سال‌های کسری کار است و براساس قانون باید توسط دولت تأمین شود، بر بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی افزوده شده است. از سوی سوم، با وجود شکافی که در شاخص کفایت مزایا وجود داشته است و احتمال اشتغال مجدد بازنشستگان را افزایش می‌دهد، به‌جای جبران این شکاف با اجرای طرح‌هایی از این دست، از میزان بیمه‌پردازان کاسته و به مستمری‌بگیران افزوده

۱- داده‌های جدول فوق از لیست بیمه شرکت خودروسازی سایپا طی سه سال متوالی استخراج شده است.

می‌شود. مشخص نشدن حداقل سن بازنشستگی در قانون مشاغل سخت و زیان‌آور است که سبب شده افراد با سن ۴۰ سال و حتی کمتر از آن به جرگه بازنشستگان بپیوندند. البته در بسیاری از موارد عدم اجرای درست قوانین نیز یکی از چالش‌های است که درخور توجه است. در این میان، مسئله اشتغال مجدد بازنشستگان امری مهم است که از جانب خبرگان مورد مصاحبه نیز مطرح شده است. در جریان مصاحبه‌های صورت‌گرفته نکته بسیار مهمی از جانب صاحب‌نظران مطرح شده است که نیازمند توجه بیشتری است. طبق بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بازنشستگی به معنای فراغت از کار و دریافت مستمری است و بازنشسته در صورتی می‌تواند مجدداً مشغول به کار شود که از نو حق بیمه به سازمان پرداخت شود؛ اما به دلایلی مانند کم‌بودن سطح مستمری پرداختی و مواردی از این دست، قانون موردنظر اجرا نمی‌شود. به علاوه، تنها بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی مشمول این قانون هستند و سایر نهادهای بیمه‌گذار نظیر سازمان بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح این محدودیت را اعمال نکرده‌اند. موضوع اشتغال مجدد بازنشستگان را نباید موضوعی مجزا از اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق دانست؛ زیرا در نگاه اول شاید ارتباط مستقیمی دیده نشود؛ اما همین اشتغال مجدد و عدم پرداخت حق بیمه یکی از علل کاهش ورودی صندوق‌های بازنشستگی است.

همان‌طور که از ابتدا گفتیم، در سال‌های اخیر بسیاری از این صندوق‌ها در شرایط ورشکستگی قرار دارند و سازمان تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر و صندوق بازنشستگی در کشور چند سالی است که از شرایط بحرانی آن صحبت می‌شود؛ داده‌های حاصل از بررسی وضعیت صندوق، یعنی نسبت پشتیبانی، کفایت مزایا و نسبت نقدینگی که نشان‌دهنده وجود عدم تعادل میان ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق است نیز مبین این موضوع است. کاهش نسبت پشتیبانی از ۲۴ در دهه پنجاه به کمتر از ۵، افزایش شکاف نقدینگی به بیش از ۱۴٪ و همچنین، کاهش شاخص کفایت مزایا به ۳۵٪ در سال‌های اخیر موضوعی قابل توجه است و نیاز به بازنگری در قوانینی از این دست را بیش از پیش کانون توجه قرار می‌دهد.

از ظاهر امر برمی‌آید که دولت یکی از گروه‌های ذینفع قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت بوده است؛ اما بررسی‌های پژوهش فوق نشان می‌دهد شاید دولت در ابتدای امر با به‌کارگیری این قانون اندازه دولت را کم کرده و تا حدودی وضعیت نرخ بیکاری را در سال‌های ابتدایی بهبود بخشیده باشد؛ اما در بلندمدت اثرات جبران‌ناپذیری بر دولت و اقتصاد تحمیل کرده است. درنهایت باید گفت ورشکستگی پیش‌بینی‌شده صندوق‌های بازنشستگی یکی از مهم‌ترین زیان‌هایی است که این طرح بر سازمان‌های بیمه‌گر و دولت تحمیل کرده است و با گذر زمان این مسئله بیش از پیش روشن خواهد شد. علت آن را می‌توان در سنوات ارفاقی که طبق قوانین بازنشستگی پیش از موعد نظیر قوانین نوسازی صنایع و یا قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت که تأمین سنوات ارفاقی آن در

قانون بر دوش دولت قرار گرفته است، جست‌وجو کرد. با هدف کاهش اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌ها می‌توان برخی تغییرات را در قوانین و نظارت‌های سازمان اعمال نمود. این موارد که با توجه به نظرات مصاحبه‌شوندگان و سایر بررسی‌ها مورد توجه قرار گرفته است، در زیر بیان شده است:

۱. اعمال محدودیت سنی و تعیین حداقل سنی در قوانین بازنشستگی پیش از موعد؛

۲. هم‌سو کردن سن بازنشستگی و سن امید به زندگی؛

۳. تصویب قوانین کنترلی به‌منظور نظارت بر اشتغال مجدد بازنشستگان و عملکرد کارفرما؛

۴. افزایش سن بازنشستگی؛

۵. اعمال قوانینی در راستای کاهش زیان‌آوری به‌جای بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور.

منابع و مأخذ

- اخوان بهبهانی، علی (۱۳۹۶) بررسی وضعیت سازمان تأمین اجتماعی ضرورت اصلاحات بنیادی در آن. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- امیدی، رضا؛ خورشیدی، مونا (۱۳۹۵) بیمه‌های اجتماعی ضرورت توسعه فراگیر. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- بهزادی، حسین (۱۳۸۷) اصول و مفاهیم اکچوئری صندوق‌های بازنشستگی. تهران: سازمان بازنشستگی کشوری.
- جعفری، هدی (۱۳۹۶) مروری بر قوانین سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای منتخب. تهران: مؤسسه راهبردی بازنشستگی صبا.
- حسین، معظم؛ کاتوریا، راجات؛ اسلام، ایناتول (۱۳۹۲) توسعه اقتصادی در آسیای جنوبی. ترجمه رضا شیرزادی، تهران: نشر آگه.
- خندان، عباس (بی تا) «تأمین مالی مستمری بازنشستگی در ایران»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال سیزدهم؛ شماره ۴۶.
- ریاضی، محسن (۱۳۹۶) بازار کار و سازمان تأمین اجتماعی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- ریاضی، محسن (۱۳۹۶) بررسی تأثیرات بازنشستگی سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی. تهران: تأمین اجتماعی.
- سام آرام، عزت‌الله (۱۳۷۰) «مسائل سالمندان در ایران»، فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۱ و ۲، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- سیفی، شاپور (۱۳۸۷) «تأثیر مالی بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی»، مجله برنامه و بودجه. شماره ۳۶.
- مازرزاک، آن (۱۳۹۲) پژوهش و سیاست‌گذاری. ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: نشر نی.
- محمدی، محمدعلی (۱۳۶۷) «بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی اشتغال مجدد بازنشستگان». مقاله‌های برگزیده همایش پنجم تأمین اجتماعی.
- Banks, J.; Blundell, R.; Bozio A. and Carl Emmerson (2008) *Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom*, London.
- Carlos, E. (2003). "Economic Theories of Retirement", Homayounpour,
- Hormoz, *Journal of Social Security*. vol 3, (in Persian).