

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

صندوق های بازنشستگی در ایران

(اعدادی برای اندیشیدن)

تدوین کننده: لیلا مومنی

همکاران: شهاب الدین فولادی مقدم، مبین میرزابابایی، فرهاد بذرافکن

ناظران علمی: محمد صادق غلامی، محمدحسین مردی

فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۱
مقدمه.....	۵
۱- مقدمه.....	۹
۲- تعریف صندوق‌های بازنشستگی صنفی - اختصاصی.....	۱۲
۳- اطلاعات پایه.....	۱۳
۳-۱- ماهیت صندوق‌های بازنشستگی در ایران.....	۱۳
۳-۲- بررسی نرخ حق بیمه در هر صندوق.....	۲۹
۳-۳- بررسی سابقه پرداخت حق بیمه و سنین استحقاق بازنشستگی.....	۳۲
۴- تعاریف.....	۳۶
۱. بررسی وضعیت سازمان تامین اجتماعی.....	۴۱
۱-۱- مقدمه.....	۴۳
الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان.....	۴۵
ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق.....	۵۶
جمع‌بندی.....	۶۴
۲. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری.....	۶۵
۱-۲- مقدمه.....	۶۷
الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان.....	۶۹
ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق.....	۷۳
جمع‌بندی.....	۷۶
۳. بررسی وضعیت صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر.....	۷۷
۱-۳- مقدمه.....	۷۹
الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان صندوق.....	۸۰
ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق.....	۸۶
جمع‌بندی.....	۸۸

۸۹	۴. بررسی وضعیت موسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد
۹۱	۴-۱- مقدمه
۹۲	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان
۹۶	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۰۱	جمع‌بندی
۱۰۳	۵. بررسی وضعیت صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز
۱۰۵	۵-۱- مقدمه
۱۰۶	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان صندوق
۱۰۸	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۱۰	جمع‌بندی
۱۱۱	۶. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران
۱۱۳	۶-۱- مقدمه
۱۱۵	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان
۱۲۴	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۲۶	جمع‌بندی
۱۲۷	۷. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی
۱۲۹	۷-۱- مقدمه
۱۳۰	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان
۱۳۵	ب) بررسی وضعیت شاغلین
۱۳۶	ج) وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۳۷	جمع‌بندی
۱۳۹	۸. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها
۱۴۱	۸-۱- مقدمه
۱۴۹	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۵۰	جمع‌بندی
۱۵۱	۹. بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت
۱۵۳	۹-۱- مقدمه

۱۵۵	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان
۱۵۹	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۶۱	جمع‌بندی
۱۶۳	۱۰. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)
۱۶۵	۱۰-۱- مقدمه
۱۶۵	الف) بررسی وضعیت شاغلین و مستمری‌بگیران
۱۶۷	جمع‌بندی
۱۶۹	۱۱. بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما
۱۷۱	۱۱-۱- مقدمه
۱۷۱	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان
۱۷۳	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۷۵	جمع‌بندی
۱۷۷	۱۲. بررسی وضعیت سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح
۱۷۹	۱۲-۱- مقدمه
۱۸۰	الف) بررسی وضعیت کسورپردازان و بازنشستگان
۱۸۲	ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق
۱۸۳	جمع‌بندی
۱۸۵	۱۳. بررسی وضعیت صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری
۱۸۷	۱۳-۱- مقدمه
۱۸۹	الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان
۱۹۵	ب) بررسی صورت وضعیت مالی
۱۹۶	جمع‌بندی
۱۹۹	۱۴. بررسی وضعیت سایر صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی
۲۰۱	۱۴-۱- مقدمه
۲۰۳	جمع‌بندی و آسیب‌شناسی صندوق‌های بازنشستگی در ایران
۲۰۵	جمع‌بندی
۲۱۲	منابع

پیش‌گفتار

تأسیس یک نظام رفاهی به منزله نظامی اجتماعی و اقتصادی است که اصل رفاه را به خدمت می‌گیرد تا باعث تحولات اجتماعی شود. در تاریخ معاصر ایران دولت رفاهی به عنوان محور اصلی چارچوب نظام رفاهی معاصر با تمام ویژگی‌هایش زاده انقلاب اسلامی است. قانون اساسی، دولت را مسئول تدوین سیاست‌های رفاهی جامع در زمینه‌های تغذیه، بهداشت، آموزش، اشتغال و مسکن تمامی مردم شناخته است تا از کرامت فرد ایرانی دفاع کند. برپایی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی کشور در حوزه‌های انسانی و حقوق او، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، امنیتی، عدالت اجتماعی، زیست‌محیطی، برنامه‌ای، تشکیلاتی، شکل‌گیری نظام جامع اطلاعات، مشارکت دادن گسترده مردم و هدفمندسازی یارانه‌ها دارای الزاماتی است که بایستی جدا به آن توجه شود.

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۳ خدمات تأمین اجتماعی ایران را در سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی تعریف می‌کند. حوزه بیمه‌ای خود به دو سطح بیمه همگانی اجباری و بیمه تکمیلی اختیاری تقسیم می‌شود. در بخش بیمه‌ای پرداخت مستمری بر مبنای روش مزایای تعریف شده (DB) پایه‌گذاری شده است.

به استناد قانون فوق‌الذکر وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تاسیس و مسئولیت امور حاکمیتی نظام تأمین اجتماعی کشور و ساماندهی نهادهای بیمه‌ای و حمایتی را بر عهده گرفت. این وزارتخانه در سال ۱۳۹۰ با دو وزارتخانه تعاون و کار و امور اجتماعی ادغام شد و وزارتخانه جدیدی به نام «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» شکل گرفت. از سوی دیگر شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی عالی‌ترین مرجع سیاست‌گذاری در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی است. مهم‌ترین وظایف این شورا عبارت است از: - هماهنگی سیاست‌های اجتماعی کشور؛ - تعامل با شورای اقتصاد و سایر شوراهای

فرا بخشی برای حل مسائل اجتماعی؛ - بررسی، اصلاح و تأیید سیاست‌های رفاهی و تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به هیئت‌وزیران با رعایت سیاست‌های کلی نظام؛ - بررسی، اصلاح و تأیید بودجه سالانه رفاه و تأمین اجتماعی و پیشنهاد آن به هیئت‌وزیران با رعایت سیاست‌های کلی نظام؛ - پیشنهاد ضوابط کلی نحوه مدیریت وجوه و ذخایر و سرمایه‌گذاری‌های دستگاه‌های اجرایی... در قلمروهای مختلف نظام تأمین اجتماعی با تصویب هیئت‌وزیران.

نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی برای تحقق اهداف کلان خود در زمینه حمایت از آحاد جامعه در برابر بحران‌های اقتصادی، تحولات اجتماعی، رویدادهای طبیعی و سیاست‌گذاری کلان در کاهش فقر نیازمند در نظر گرفتن نهادی فرا بخشی برای هماهنگ کردن دستگاه‌های اجرایی است. فلسفه وجودی شورای عالی رفاه را نیز همین ضرورت می‌توان دانست. یکی از وظایف مهم این نهاد فرا بخشی، ایجاد هماهنگی‌های لازم میان عملکرد وزارتخانه‌های راه و شهرسازی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، آموزش و پرورش، امور اقتصاد و دارایی، تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان برنامه و بودجه به منظور تسهیل در تأمین نیازهای اساسی جامعه در زمینه تغذیه، مسکن، کار و بهداشت و آموزش است؛ وظیفه‌ای که علی‌رغم اهمیت و ضرورت آن تاکنون مغفول مانده است.

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.

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 بی‌سرپرست، 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. این نظام، علاوه بر اعتبارات دولتی (بودجه عمومی)، به کمک‌ها و مشارکت‌های داوطلبانه مردمی (خیریه) نیز وابسته بوده و دایره وسعت آن، افراد آسیب‌دیده از بلایای طبیعی و غیرطبیعی را در داخل و خارج از کشور در بر می‌گیرد.

ضمن واجد اهمیت بودن هر سه حوزه حمایتی، بیمه‌ای و امدادی؛ حوزه بیمه‌ای بدلیل اینکه بخش عمده‌ای از جمعیت و جامعه با آن سروکار دارند اهمیت دو چندانی دارد. صندوق‌های بازنشستگی نمود عینی حوزه بیمه‌ای هستند. آنچه که در این کتاب به آن پرداخته شده است نمایی کلی و معرفی از صندوق‌های بازنشستگی فعال در کشور است. بدلائل عدیده این صندوق‌ها عمدتاً دچار ناترازی در منابع هستند که بایستی برای پیشگیری از ناترازی و حرکت به سمت کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی اجماع ملی شکل بگیرد. انتشار این‌گونه کتاب‌ها و آگاهی بخشی به نخبگان و گروه‌های ذی‌نفعان در کمک به این اجماع ملی حتماً موثر خواهد بود.

دکترعلیرضا عسگریان - بهمن ماه ۱۴۰۲

مقدمه

صندوق‌های بازنشستگی نهادهای مالی با پوشش بلندمدت و بین‌نسلی 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. صندوق‌های بازنشستگی 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 بسترساز ایجاد و توسعه ناامنی و بحران در کشور است. در حال حاضر حدود ۱۸ صندوق بازنشستگی در کشور فعالیت می‌کنند؛ سازمان تأمین اجتماعی برای کارگران و کارمندان، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمین دولت، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح برای نیروهای لشکری، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر برای جمعیت روستایی و شهری زیر ۲۰ هزار نفر در کشور و تعدادی صندوق خُرد دیگر نیز برای پوشش حوزه‌های دیگر مانند بانک‌ها و شهرداری‌ها و... وجود دارند. براساس آمارهای رسمی، سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری، امروز بیش از ۴۵ میلیون نفر از جمعیت کشور (۵۵ درصد جمعیت) تحت پوشش بیمه‌ای در دو شکل بیمه‌پرداز و حقوق‌بگیر این دو صندوق قرار دارند. 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 تامل دیگر اینکه رشد متوسط سالیانه تعداد بیمه‌پردازان اصلی و تبعی که براساس آمارها حدود ۹۶ درصد منابع سازمان‌ها 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 ۱ درصد نیز برسد، وجود دارد.

امروزه بدلائیل مختلف مصارف صندوق‌های بازنشستگی بطور فزاینده‌ای در حال رشد است. چند دلیل عمده هست که موجب این امر می‌شود: ۱- رشد سریع تعداد مستمری بگیران ۲. قاعده محاسبه حقوق بازنشستگی ۳. رشد روزافزون امید به زندگی و افزایش جمعیت سالمند کشور ۴. حرکت هرم جمعیت به سمت سالمندی ۵. قوانین هزینه‌زای تحمیلی.

مجموعه این عوامل ایجادکننده ناهمخوانی را می‌توان در دو دسته عوامل کمی و کیفی تقسیم‌بندی کرد. مدیریت عوامل کمی که بیشتر در حوزه مدیریتی خود صندوق‌هاست امری راحت‌تر است. لیکن نقش عوامل کیفی در این بین کمتر از عوامل کمی نیست. 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) موثر در نابسامانی وضعیت صندوق‌هاست. سن بازنشستگی، تعداد افراد تحت پوشش بیمه شده اصلی، قاعدع محاسبه مستمری بازنشستگی، تعداد سال‌های بیمه‌پردازی نیز از جمله عوامل کمی (پارامتریک) می‌باشند. همانطور که واضح است در هم تنیدگی عمیقی بین عوامل فوق با همدیگر وجود دارد که کم یا زیاد شدن یک عامل تاثیر مستقیم یا غیرمستقیم در عامل دیگر داشته و نتیجه نهایی آن تاثیر مثبت یا منفی بر عملکرد صندوق‌ها است.

مطلب دیگر آن است که در شرایط فعلی براساس آمارهای رسمی سازمان برنامه و بودجه کشور و ارقام قوانین بودجه سالیانه کشور، روند اعتبارات اختصاص‌یافته از بودجه عمومی کشور به صندوق‌های بازنشستگی و به‌ویژه صندوق بازنشستگی

کشوری از عدد ۴۰ هزار میلیارد تومان در سال ۱۳۹۵ به عدد ۴۵۰ هزار میلیارد تومان در سال ۱۴۰۳ می‌رسد که این عدد فقط عمدتاً به دو صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح اختصاص می‌یابد.

سوال اینجاست آیا دولت می‌تواند در صورت ناتوانی سازمان تامین اجتماعی در عدم ایفای تعهدات خود، از محل منابع دولتی، اعتباری برای سازمان تامین اجتماعی فراهم آورد؟! این در حالیست که مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی چندین برابر از صندوق بازنشستگی کشوری بیشتر هستند. مبرهن است همه آنچه که در بالا بیان و آمار و ارقامی که درباره عملکرد صندوق‌های بازنشستگی و تعداد افراد تحت پوشش اشاره شد، نشان می‌دهد در صورت وقوع هرگونه بحرانی، بیش از نیمی از جمعیت کشور (حدود ۵۲ درصد) درگیر این مساله خواهند بود. براساس مبانی دینی و عقلانی و شرایط امروز جامعه در صورتی که خللی در ارایه خدمات بیمه‌ای و پرداخت مستمری به این افراد بوجود آید و یا دولت توانایی تامین منابع مالی مورد نیاز را نداشته باشد، می‌توان گفت پیامدهای ناشی از آن غیر قابل تصور خواهد بود. پیامدهای سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور را با شرایطی مواجه می‌کند که مدیریت آن کاری بس دشوار خواهد بود. شرایطی که در صورت عدم اجماع ملی و چاره‌اندیشی راهبردی توسط مراجع رسمی سیاستگذار، نظام ج.ا.ا را با چالشی اساسی مواجه خواهد کرد و شکل‌گیری بحران‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و امنیتی از کمترین آثار آن خواهد بود.

این کتاب که در نوع خود و با محتوی ارایه شده، بی‌نظیر است؛ تلاش دارد صندوق‌های بازنشستگی فعال در کشور را در ابعاد مختلف تبیین و شناختی دقیق و عمیق به خوانندگان ارائه نماید.

در پایان جا دارد از تلاش‌های همکاران خودم در معاونت مطالعات و بررسی‌های اجتماعی دبیرخانه به‌ویژه سرکار خانم دکتر مومنی نهایت تشکر را داشته باشم.

دکتر محمدصادق غلامی - بهمن ماه ۱۴۰۲

۱- مقدمه

به لحاظ تاریخی، جوهره و بن‌مایه شکل‌گیری نظام بازنشستگی در ایران به دوره‌ی اول مجلس شورای ملی در سال ۱۲۸۷ می‌رسد. پس از آن تا دهه‌ی ۵۰ شمسی تعدادی از صندوق‌های بیمه‌ی اجتماعی تشکیل شدند. در سال ۱۳۵۴، با تصویب قانون تأمین اجتماعی و تشکیل سازمان تأمین اجتماعی به منظور تعمیم و گسترش بیمه‌های اجتماعی، نقطه‌ی عطفی در مسیر بیمه‌های اجتماعی کشور به وجود آمد (بزرافکن و همکاران، ۱۳۹۸). تأسیس سازمان خدمات درمانی عائله درجه‌یک افسران و همافران و کارمندان ارتش و ژاندارمری و شهرداری در اسفندماه ۱۳۵۱، تأسیس صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین شرکت‌های دولتی در خردادماه ۱۳۵۲ (وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی)، تشکیل سازمان تأمین خدمات درمانی مستخدمین دولت در سال ۱۳۵۲ و تشکیل صندوق بازنشستگی و وظیفه‌ی مستخدمین ثابت شهرداری در تیرماه ۱۳۵۳ از دیگر اقدامات بیمه‌ای دولت در این دوره بود (اکبری، ۱۳۸۳). روند شکل‌گیری صندوق‌های بازنشستگی در طول زمان ادامه یافت، به طوری که هم‌اکنون در نظام تأمین اجتماعی ایران، صندوق‌های متعددی فعالیت می‌کنند و وظیفه برقراری مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان را عهده‌دار می‌باشند؛ می‌توان صندوق‌های بازنشستگی در کشور را به دو دسته صندوق‌های باز و بسته تقسیم نمود. در اینجا منظور از صندوق‌های باز، صندوق‌هایی است که امکان عضویت همه یا بیشتر اعضای جامعه در آن‌ها فراهم است. در نظام تأمین اجتماعی ایران، سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر در این دسته جای می‌گیرند. در مقابل، در صندوق‌های بازنشستگی بسته که عمدتاً وابسته به یک نهاد (مانند سازمان دولتی، شرکت دولتی و وزارتخانه) یا صنف خاص هستند، امکان عضویت همه اشخاص وجود ندارد؛ بلکه عضویت در آن‌ها منوط به اشتغال در آن نهاد یا صنف خاص است. این صندوق‌ها عبارتند از: صندوق

بازنشستگی کشوری، سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح (وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)، صندوق بازنشستگی وزارت اطلاعات، صندوق بازنشستگی، وظیفه و از کارافتادگی کارکنان بانک‌ها، صندوق بازنشستگی بانک مرکزی، صندوق بازنشستگی «هما»، صندوق پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت، صندوق بازنشستگی فولاد ایران، صندوق بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران، صندوق بازنشستگی مستخدمین بیمه مرکزی ایران، صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه ایران، صندوق بازنشستگی صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین سازمان بنادر و کشتیرانی، سازمان بازنشستگی شهرداری تهران، صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز، صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری (رستمی، ۱۳۹۷).

به‌طورکلی، در یک نظام تامین اجتماعی که صندوق‌های بازنشستگی متعدد در آن فعالیت دارند؛ اگر صندوق‌ها به‌طور قانونی نظم‌دهی نشوند؛ بروز ناهماهنگی میان آن‌ها دور از انتظار نخواهد بود. ناهماهنگی صندوق‌ها ممکن است در اثر تبعیت صندوق‌ها از قوانین و مقررات متفاوت (به‌ویژه قوانین خاص مربوط به هر یک از صندوق‌ها)، تفاوت در اعضای صندوق و ... باشد. از همین‌رو یکی از مسائل حوزه نظام بازنشستگی در ایران ناهماهنگی میان صندوق‌های بازنشستگی است به‌طوری که وابستگی بیشتر صندوق‌ها به یک نهاد خاص (دولتی یا غیردولتی)، موجب شده در بسیاری از موارد، صندوق‌ها به‌طور جزیره‌ای و به‌گونه‌ای مستقل از یکدیگر عمل کنند. این ناهماهنگی‌ها، شامل: موارد متعددی چون تفاوت در برخورداری از مزایای بازنشستگی با وجود شرایط برابر؛ ناهماهنگی میان صندوق‌ها در پذیرش سنوات خدمت قابل قبول (به دلیل تفاوت در شرایط اعطای بازنشستگی)؛ ناهماهنگی در شناسایی حقوق مکاتبه در فرض انتقال از یک صندوق به صندوق دیگر و برخوردار نمودن یک شخص از مستمری بازنشستگی، بدون توجه به برخورداری همزمان وی

از مستمری صندوق بازنشستگی دیگر اشاره کرد که در نهایت، آثار نامطلوبی چون ایجاد تبعیض میان اعضای صندوق‌ها را به دنبال داشته است.

در نظام بازنشستگی ایران، پنج صندوق بازنشستگی از جمله سازمان تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر، صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد و صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز ذیل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دارند و ۱۳ صندوق دیگر به صورت اختصاصی و برای پوشش شاغلان حوزه‌های دیگر وجود دارند. گفتنی است در سال ۱۴۰۰ بیش از ۹۵ درصد بیمه‌شدگان کشور در سازمان تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر عضویت داشته‌اند. اما نظر به اینکه طی سال‌های گذشته به دلیل محدودیت اطلاعات در زمینه بررسی صندوق‌های اختصاصی، موضوع بررسی جامع صندوق‌های بازنشستگی در کشور کمتر مورد توجه کارشناسان و پژوهشگران قرار گرفته است لذا در این گزارش تلاش گردیده تبیینی از وضعیت موجود صندوق‌های بازنشستگی در کشور ارائه شود. آنچه که پر و واضح است آن است که اکثر صندوق‌های بازنشستگی در کشور طی دو دهه اخیر به دلیل مشکلات متعدد نتوانسته‌اند تعهدات خود را در حوزه بیمه اجتماعی به خوبی ایفا کنند. لذا در این گزارش سعی گردیده است که با اطلاعات در دسترس تصویری از شرایط صندوق‌های بازنشستگی در ایران ارائه شود.

برای این منظور در ابتدا تعریفی از صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی و اطلاعات پایه در قالب ماهیت کلیه صندوق‌های بازنشستگی در کشور، نرخ حق بیمه و سنین استحقاق بازنشستگی ارائه گردیده و در گام بعدی هر صندوق به طور مجزا با جزییات بیشتر براساس آخرین آمار و اطلاعات در دسترس مورد بررسی قرار گرفته و در نهایت آسیب‌شناسی از وضعیت موجود در صندوق‌های بازنشستگی صورت پذیرفته است. لازم به ذکر است اطلاعاتی از برخی صندوق‌ها در دسترس نبوده لذا از ارائه اطلاعات

تقریبی در خصوص آن‌ها اجتناب شده است.

۲- تعریف صندوق‌های بازنشستگی صنفی - اختصاصی

صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی، صندوق‌های بازنشستگی هستند که توسط شرکت‌ها یا سازمان‌ها برای کارکنان خود تشکیل می‌شوند. هدف اصلی از تشکیل این صندوق‌ها، فراهم کردن منابع مالی لازم برای بازنشستگی کارکنان پس از اتمام دوره فعالیت آن‌ها است. این صندوق‌ها به صورت اختصاصی برای هر سازمان یا شرکت تشکیل می‌شوند و منابع آن‌ها به طور معمول از حق بیمه سهم کارکنان و سهم کارفرما تأمین می‌شود. صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی نیز مانند سایر صندوق‌های بازنشستگی، باید تحت نظر نظام قانونی مربوطه فعالیت کنند و دارای مدیریت حرفه‌ای باشند تا منافع کارکنان را تأمین کنند. البته در ایران برخی از این صندوق‌ها در ساختار اداری خود سازمان مربوطه قرار دارند که امور مربوط به بازنشستگی پرسنل خود را انجام می‌دهند.

هدف اصلی این صندوق‌ها حفظ و حمایت از تأمین نیازهای مالی و سرمایه‌گذاری برای بازنشستگان هر دستگاه اجرایی و یا صنف مشخص است. صندوق‌های بازنشستگی صنفی اختصاصی امکانات و مزایای خاصی برای اعضای صنف خود فراهم می‌کنند. این امکانات ممکن است شامل پرداخت مستمری بازنشستگی، حقوق و مزایا بیشتر در زمان بازنشستگی و وام‌های خاص برای بازنشستگان خود با شرایط ویژه، ارائه خدمات درمانی جامع‌تر، بهره‌مندی از برخی مزایای دوران اشتغال برای بازنشستگان و... باشد. با توجه به اینکه هدف اصلی صندوق‌های بازنشستگی صنفی - اختصاصی، حفظ و تأمین نیازهای مالی بازنشستگان است، اعضای صندوق اغلب می‌توانند به صورت منظم و جوه خود را به صندوق واریز کنند. این اعضا مسئولیت پرداخت هزینه بازنشستگی خود را بر عهده دارند و در عوض بعد

از به اتمام رسیدن دوره کاری خود از مزایای صندوق بهره‌مند شوند. اعضای که در یک صندوق بازنشستگی صنفی اختصاصی عضو شوند، اغلب به عنوان اعضا دائمی در صنف خاص محسوب می‌شوند.

اهمیت وجود صندوق‌های اختصاصی بازنشستگی در ایران برای تضمین حقوق و مزایای اقتصادی و اجتماعی بازنشستگان مربوطه است. این صندوق‌ها برای ایجاد تعادل در تأمین نیازهای مالی بازنشستگان و استفاده از منابع مالی به‌منظور فراهم کردن زمینه مناسب برای ادامه زندگی بعد از بازنشستگی، پیشگیری از فقر و پاسخگویی به نیازهای آنان تشکیل شده‌اند. صندوق‌های اختصاصی بازنشستگی در ایران توسط اتحادیه‌ها و نهادهای مختلف (عمدتاً دستگاه‌های اجرایی مربوطه) تنظیم و مدیریت می‌شوند و بر اساس اسناد بالادستی و قوانین و مقررات خاص خود عمل می‌کنند.

۳- اطلاعات پایه

۳-۱- ماهیت صندوق‌های بازنشستگی در ایران

نظام بیمه‌های اجتماعی در ایران از (۱۸) نهاد مستقل تشکیل شده است که دارای ماهیت حقوق متفاوتی می‌باشند. شامل (۳) صندوق بازنشستگی با ماهیتی دولتی (عام) یعنی دولت و کارفرما در آنها یکی است (۲) نهاد صندوق‌های بازنشستگی عمومی غیردولتی^۱ یعنی دولت و کارفرما در آنها جدابیند و مشارکت جداگانه دارند و فضای گفتگوی سه‌جانبه در خصوص آنها موضوعیت آشکار دارد و (۱۳) نهاد صندوق‌های بازنشستگی صنفی - اختصاصی است یعنی به سازمان یا نهادی خاص وابسته‌اند که آنها را اداره و گاه علاوه بر حق بیمه‌های پرداختی بابت اعضا تأمین مالی می‌کنند و

۱. از نظر ماده «۵» قانون محاسبات عمومی کشور، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی واحدهای سازمانی مشخصی هستند که با اجازه قانون به منظور انجام وظایف و خدماتی که جنبه عمومی دارند تشکیل شده یا می‌شوند.

بسته به بودجه و شرایط مالی دستگاه، میزان پرداختی و دریافتی بیمه‌شدگان متغیر است که در جدول شماره (۱) مروری اجمالی بر ماهیت، ارکان، مرجع تصویب و تاریخچه شکل‌گیری صندوق‌های بازنشستگی در ایران ارائه شده است. به‌طور خلاصه می‌توان بیان کرد که شکل‌گیری صندوق‌های بازنشستگی در ایران بدون وجود نهاد تنظیم‌گر بوده است. پیدایش بعضی از آن‌ها همانند سازمان تأمین اجتماعی، مجلس قانونگذار تصویب کرده است، بعضی همچون صندوق حمایت وکلای دادگستری را هیئت وزیران تصویب کرده‌اند و تشکیل بعضی‌ها دیگر به‌طور متفاوتی بوده است. گفتنی است که صندوق بازنشستگی هرکدام گروهی از افراد در بازار کار را تحت پوشش قرار می‌دهند و در ازای دریافت حق بیمه دوران اشتغال، حقوق و مزایایی را در دوران بازنشستگی برای آن‌ها تضمین می‌کنند. اگرچه این صندوق‌ها در ساختاری یکسان فعالیت دارند اما از قوانین یکسانی تبعیت نمی‌کنند. همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود، صندوق‌های بازنشستگی در ایران طی یک دوره زمانی طولانی مدت شکل گرفته‌اند، می‌توان علاوه بر تفاوت صندوق‌ها در ماهیت، سال تاسیس، مرجع تصویب به تفاوت در ترکیب ارکان صندوق از جمله ترکیب هیئت امنای آن‌ها اشاره نمود. به‌طوری‌که هیأت امنای صندوق‌های ذیل وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی (به‌جز صندوق آینده‌ساز) همان اعضای هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه است اما در سایر صندوق‌های اختصاصی این ترکیب متفاوت است (اطلاعات بیشتر به جدول شماره (۱) رجوع کنید).

جدول (۱): ماهیت و تاریخچه صندوق های بیمه اجتماعی و بازنشستگی ایران

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	مراجع تصویب
۱	سازمان تأمین اجتماعی	عمومی - غیردولتی	۱۳۵۴	صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی می باشد و به صورت مؤسسه عمومی غیردولتی زیرمجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی طبق مقررات این اساسنامه و سایر قوانین و مقررات مربوط اداره می شود. ارکان صندوق به شرح زیر است: الف- هیئت امنا ب- هیئت مدیره پ- مدیرعامل ت- هیئت نظارت تعداد اعضای هیئت امنای صندوق بر اساس قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق های بازنشستگی و بیمه های درمانی- مصوب ۱۳۸۸- که از جمله مسئولیت هیئت امنای صندوق راعهده دار است جمعاً نه نفر بوده و به صورت زیر تعیین می گردند: الف- شش نفر با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و- سه نفر باقی مانده مطابق جزء (۲) بند (الف) ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی.	۱۳۰۱: تصویب اولین قانون استخدامی کشوری که طی آن، نظامی برای بازنشستگی به وجود آمد. ۱۳۰۹: تشکیل «صندوق احتیاط کارگران راه آهن» دولت تسهیلات خاصی را برای کارگران ضایعه دیده یا فوت شده در حین احداث راه آهن پیش بینی کرد. ۱۳۱۵: «نظام نامه کارخانجات و موسسات صنعتی» برای کارگران بخش صنعت به تصویب هیات دولت رسید. ۱۳۲۵: قانون کار به تصویب هیات دولت رسید. طبق این قانون، کارفرمایان، علاوه بر اینکه مکلف به رعایت قانون بیمه کارگران بودند، باید دو صندوق شامل صندوق بهداشت (برای کمک به کارگر در مورد بیماری هایی که ناشی از کار نباشد) و صندوق تعاون (برای کمک در امور ازدواج، عائله مندی، بیکاری، از کار افتادگی، بازنشستگی، حاملگی و غیره) را در هر کارگاه تشکیل می دادند. ۱۳۲۸: وزارت کار رسماً تأسیس گردید و پیرو اجرائی سازی ماده (۱۶) قانون کار مصوب ۱۷ خرداد ۱۳۲۸، مقرر شد صندوقی به نام «صندوق تعاون و بیمه کارگران» برای معالجه و پرداخت غرامت کارگران تشکیل شود. ۱۳۳۱: «لایحه قانونی بیمه های اجتماعی کارگران» برای اولین بار به تصویب رسید و طبق آن سازمان مستقلی به نام «سازمان بیمه های اجتماعی کارگران» تأسیس شد. ۱۳۴۲: سازمان بیمه های اجتماعی کارگران به «سازمان بیمه های اجتماعی» تغییر نام یافت تا زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی به فعالیت خود ادامه دهد. ۱۳۴۷: «بیمه های اجتماعی روستاییان» به تصویب رسید. ۱۳۵۱: تصویب قانون تأمین خدمات درمانی مستخدمان دولت، «سازمان تأمین خدمات درمانی» تشکیل شد. ۱۳۵۳: تشکیل وزارت رفاه اجتماعی، ۱۳۵۴: تشکیل «سازمان تأمین اجتماعی».	مجلس

۱. سازمان تأمین اجتماعی در تیرماه ۱۳۵۴ با ادغام سازمان بیمه های اجتماعی و سازمان بیمه های اجتماعی روستاییان تأسیس شد.

مرجع تصویب	قانون تشکیل*	ارکان صندوق*	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
دولت	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر ^۱ به‌عنوان صندوق بیمه اجتماعی، به استناد بند (د) ماده (۳) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و آیین‌نامه بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر (تصویب‌نامه شماره ۶۵۸۴۶/ت ۳۲۱۸ هـ مورخ ۱۲/۱۱/۱۳۸۳ هیأت وزیران) تشکیل و به استناد قانون اصلاح ماده (۱۱۳) قانون مدیریت خدمات کشوری و چگونگی تعیین مدیریت سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی (مصوب ۱۳۸۸) و سایر قوانین و مقررات مربوطه فعالیت می‌نماید.	صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری می‌باشد و به استناد «قانون الحاق صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر به فهرست نهادها و موسسات عمومی غیردولتی و وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اضافه گردید. ارکان صندوق به شرح زیر است: الف - هیأت امناء. ب - هیأت مدیره. پ - مدیرعامل. ت. هیأت نظارت. حکم انتصاب کلیه ارکان توسط رئیس هیأت امانا (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) صادر می‌شود.	۱۳۸۳	عمومی غیردولتی	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر	۲

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	موضوع تصویب
۲	صندوق بازنشستگی کشوری	دولتی (عام)	۱۳۵۴	<p>موسسه‌ای بیمه‌ای، دارای شخصیت حقوقی مستقل و وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که مسئولیت اداره امور صندوق بازنشستگی مستخدمان مشمول مقررات بازنشستگی کشوری را بر عهده دارد.</p> <p>مقررات استخدامی مربوط عهده‌دار است.</p> <p>ارکان صندوق عبارتند از: الف. هیئت‌امنا. ب. هیئت‌مدیره. پ. مدیرعامل. ت. هیئت نظارت.</p>	<p>۱۳۸۷: تصویب «قانون وظایف» در مجلس اول مشروطه، بر اساس این قانون، کارمندان دولت مشمول «پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه» شدند. نظام بازنشستگی کارمندان دولت طی ۱۴ سال پس از آن تاریخ بر اساس قانون وظایف ساماندهی و اجرا می‌شده است؛ ۱۳۰۱: «قانون استخدامی» به تصویب رسید که در اجرای فصل چهارم و پنج این قانون، دایره‌ای با عنوان «دایره تقاعد» در وزارت مالیه وقت تشکیل و مأمور اجرای وظایف مربوط به بازنشستگی کارکنان دولت می‌شود.</p> <p>۱۳۱۳: «قانون دانشگاه» دایره تقاعد به اداره و پس از مدتی به «اداره کل بازنشستگی» تغییر نام داد.</p> <p>۱۳۴۵: تصویب قانون استخدام کشوری، به موجب ماده (۷) این قانون، اداره کل بازنشستگی با کلیه دارایی و موجودی صندوق بازنشستگی و اسناد و اوراق و بودجه و تعهدات خود از وزارت دارایی منتزع و تابع سازمان امور اداری و استخدامی کشور شد.</p> <p>۱۳۵۴: صندوق بازنشستگی کشوری به صورت موسسه‌ای مستقل وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل شد. با ادغام سازمان‌های امور اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه در تاریخ ۱۳۷۸/۱۲/۱۱ و تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، صندوق بازنشستگی کشوری نیز یکی از موسسات تابعه این سازمان شد.</p> <p>۱۳۸۳: با تصویب قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی و به موجب تبصره (۲) ماده (۱۷) این قانون، صندوق بازنشستگی کشوری از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور منتزع و تابع وزارت رفاه و تامین اجتماعی شد و توسط صندوق بازنشستگی کشوری اداره می‌شود.</p> <p>۱۳۹۰: با ادغام وزارتخانه‌های «تعاون»، «کار و امور اجتماعی» و «رفاه و تامین اجتماعی» و تشکیل وزارتخانه «تعاون، کار و رفاه اجتماعی»، صندوق بازنشستگی کشوری هم به عنوان نهادی تابع وزارتخانه جدید تعریف شد.</p>	مجلس

مرجع تصویب	قانون تشکیل ^۱	ارکان صندوق ^۱	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
وزارت	<p>۱۳۷۹: سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح که در اجرای ماده (۱۷۴) (اصلاحی ۱۵/۴/۱۳۹۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. مصوب ۱۳۷۹. از ادغام و تجدید نظر در ساختار سازمان بیمه و بازنشستگی ارتش جمهوری اسلامی ایران و سازمان بیمه و بازنشستگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و بیمه و بازنشستگی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح ایجاد گردیده است.</p>	<p>دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بوده و وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و بر اساس تدابیر ابلاغی فرماندهی معظم کل قوا و طبق اساسنامه و آیین نامه‌های مربوطه اداره می‌شود.</p> <p>ارکان سازمان: الف. شورای عالی، ب. هیئت مدیره، ج. مدیرعامل د- بازرس (حسابرس)، شورای عالی از اعضای زیر تشکیل می‌شود:</p> <p>۱- وزیر دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (رئیس شورا) ۲- رئیس ستاد کل نیروهای مسلح یا معاون وی ۳- فرمانده کل ارتش جمهوری اسلامی ایران یا معاون وی ۴- فرمانده کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی یا معاون وی ۵. فرمانده نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران یا جانشین وی ۶. وزیر رفاه و تأمین اجتماعی ۷. وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ۸. وزیر امور اقتصادی و دارایی ۹. معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ۱۰. معاون برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور ۱۱. مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (دبیر شورا)</p>	ادغام ارتش، سپاه و نیروی انتظامی؛ ۱۳۸۲	دولتی (عام)	سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح ^۱	۴

۱. مصوب ۲۰-۴-۱۳۸۸

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	مرجع تصویب
۵	صندوق بازنشستگی مستخدمین وزارت اطلاعات ایران	دولتی (عام)	۱۳۷۴	صندوق دارای شخصیت حقوقی مستقل و وابسته به وزارت مربوطه می باشد و کلیه وجوه مربوط به کسور بازنشستگی (اعم از سهم کارمند و کارفرما و وجوه موضوع بخش چهارم قانون) و درآمدهای حاصل و کلیه اموال و دارایی هادر آن تمرکز مییابد. ارکان صندوق عبارتند از: الف - شورا، ب - هیئات مدیره، پ - مدیرعامل، ت - بازرس اعضای شورا: الف - وزیر اطلاعات به عنوان رییس شورا ب - معاون اداری و مالی وزارت پ - معاون طرح و بررسی وزارت ت - یکی از معاونان سازمان امور اداری و استخدامی کشور ث - یکی از معاونان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ج - یکی از معاونان سازمان برنامه و بودجه چ - یکی از کارکنان یا یکی از بازنشستگان وزارت به انتخاب شورای معاونان وزارت	براساس ماده (۸۷) قانون استخدامی وزارت اطلاعات - مصوب ۱۳۷۴ و تبصره آن، به منظور پرداخت حقوق بازنشستگی، وظیفه مستمری کارکنان وزارت اطلاعات و عایله تحت تکفل آنان تشکیل شده است.	-

مرجع تصویب	قانون تشکیل*	ارکان صندوق*	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
دولت	<p>۱۳۵۳: تأسیس صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت ملی ذوب آهن (به‌موجب آیین‌نامه استخدامی شرکت ملی ذوب آهن ایران، مصوب هیئت‌وزیران).</p> <p>۱۳۷۴: شرکت فولاد ایران به دلیل مشکلات ناشی از تأمین وجوه مستمری و عدم سنخیت امور اجرایی بازنشستگی با فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری و ساماندهی امور مستمری‌بگیران، فعالیت‌های بازنشستگی به دو بخش صندوق بازنشستگی و امور اقتصادی تفکیک شد. (مصوب هیئت‌وزیران).</p> <p>۱۳۷۶: تأسیس مؤسسه غیردولتی و از نظر اداری و مالی مستقل، در اداره ثبت شرکت‌ها و مؤسسه‌های غیرتجاری تهران (برمبنای اساسنامه مصوب هیئت‌مدیره شرکت ملی فولاد ایران).</p> <p>۱۳۷۸: ادغام با سایر صندوق‌های وزارت معادن و تشکیل صندوق معادن و فلزات (مصوب هیئت‌وزیران به‌موجب ماده (۹۷) آیین‌نامه استخدامی شرکت‌ها و واحدهای تابعه وزارت معادن و فلزات).</p> <p>۱۳۹۲: انتزاع از وزارت صنعت، معدن و تجارت و انتقال به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (براساس پیشنهاد دولت و تصویب مجلس شورای اسلامی در بودجه سال ۱۳۹۱ «کل کشور به شرح بند (۵۹)» قانون مزبور که در سال ۱۳۹۲ اجرایی شد.</p>	<p>یک مؤسسه غیردولتی و دارای استقلال اداری و مالی و ارکان آن هیئت مدیره شرکت ملی فولاد ایران. بعد از انتقال صندوق مذکور به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارکان این صندوق زیرمجموعه هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه است که رئیس آن وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و اعضای هیئت مدیره و مدیرعامل صندوق فولاد توسط تأیید هیئت امنای مذکور و حکم و ابلاغ وزیر مربوطه تعیین می‌شوند.</p> <p>در واقع، صندوق متشکل از چهار رکن اصلی شامل هیأت امناء، هیأت مدیره، مدیرعامل و هیأت نظارت است که هر کدام مسئولیت‌های مشخصی را در قبال صندوق دارند. انتخاب مدیرعامل صندوق برای مدت ۴ سال بنا به پیشنهاد هیأت امناء با تأیید و حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت می‌گیرد. از طرف دیگر هیأت نظارت صندوق متشکل از سه عضو متخصص و مجرب است که توسط شورا یا مجمع و یا هیأت امناء به مدت ۴ سال انتخاب می‌شوند. بودجه صندوق سالانه توسط مدیرعامل تدوین شده و برای بررسی و تصویب به هیأت امناء سازمان تأمین اجتماعی ارسال می‌گردد.</p>	۱۳۵۴	صنفي اختصاصی	صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد ایران ^۱	۶

۱. ماهیت صندوق فولاد بر اساس اساسنامه صندوق ذکر شده است ولی در حال حاضر این صندوق بیش از ۵۰ درصد بودجه خود را از بودجه عمومی کل کشور تأمین کرده و در عمل دولتی محسوب می‌شود. در ادامه نیز محوریت اساسنامه صندوق قرار گرفته است. البته گفتنی است اساسنامه جدید صندوق در جلسه هیأت امناء بررسی و تأیید گردیده است. لذا

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	موضوع تصویب
۷	صندوق بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت ^۱	صنفي اختصاصی	۱۳۲۶	صندوق بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت دارای شخصیت حقوقی، مالی و اداری مستقل بوده است تا قبل از سال ۱۳۷۷، اداره امور صندوق برعهده هیئت امنای صندوقها که همان هیئت مدیره شرکت ملی نفت ایران بود، قرار داشت. در حال حاضر ارکان صندوق شامل هیئت امنای هیات مدیره شرکت ملی نفت ایران، هیئت رئیسه، رئیس هیئت رئیسه، حسابرس مستقل و بازرس قانونی است. هیئت مدیره شرکت ملی نفت به عنوان هیئت امنای صندوق با رعایت کامل حقوق و منافع اعضای صندوق بر همه اقدامهای مربوط به بهره برداری و به کارگیری وجوه و دارایی های آنها نظارت می کند. رئیس هیئت امنای صندوق، وزیر نفت است. هیئت رئیسه صندوق متشکل از هفت نفر عضو اصلی و دو نفر عضو علی البدل است. رئیس هیئت رئیسه با حکم وزیر نفت منصوب می شود و مدت مأموریت هیئت رئیسه به مدت سه سال است.	۱۳۳۷: صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت نفت براساس مقررات بازنشستگی کارکنان شرکت ملی نفت ایران مصوب ۱۱/۰۳/۱۳۳۷ به عنوان صندوقی مستقل و بدون کمک دولت تشکیل شد. ۱۳۳۹: موقعیت و موجودیت این صندوق در قانون، اساسنامه شرکت ملی نفت ایران مصوب ۲۸/۰۲/۱۳۳۹ مورد تصحیح قرار گرفت. ۱۳۵۶: قانون اساسنامه کنونی در ۱۷/۰۳/۱۳۵۶ ماده «م» شرح بند (۳۵) مورد بازبینی قرار گرفت. ۱۳۹۳: بازآرایی صندوق و تصویب اساسنامه جدید به تاریخ ۲۷/۱۲/۱۳۹۳.	انضامی دولت و رفاه کارکنان

این صندوق هم اکنون ماهیتی دولتی دارد.

۱. اساسنامه صندوق های بازنشستگی، پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت، مصوب ۰۳، ۰۷، ۱۳۹۸، با اصلاحات و الحاقات بعدی

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	مرجع تصویب
۸	صندوق بازنشستگی بانک مرکزی ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۴۲	طبق نظر بخش حقوقی این بانک، صندوق بازنشستگی کارکنان بانک مرکزی فاقد شخصیت حقوقی و آیین‌نامه مستقل و مالا فاقد ارکان مدیریتی می‌باشند و در حساب صندوق بازنشستگی صرفاً به صورت یک حساب موجودیت داشته و براساس آیین‌نامه بانک مرکزی مصوب شورای پول و اعتبار در اداره منابع انسانی این بانک تمرکز یافته است.	۱۳۵۹: صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌های ملی و ادغام شده (لایحه قانونی شورای انقلاب). ۱۳۶۳: ادامه حیات پس از جدایی همه بانک‌های دولتی از صندوق بازنشستگی موجود.	شورای پول و اعتبار
۹	صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۵۰	صندوقی مستقل که اداره آن با بیمه مرکزی ایران است. صندوق فاقد شخصیت حقوقی مستقل است و مرجع تصمیم‌گیری در مورد آن شورای عالی بیمه است. مطابق بند (۵) ماده (۱۷) قانون تأسیس بیمه مرکزی ایران و بیمه‌گری مصوب ۱۳۵۰ یکی از وظایف شورای بیمه تصویب آیین‌نامه‌های لازم برای هدایت امر بیمه و فعالیت‌های موسسات بیمه بوده که ذیل آن صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی شکل گرفته است.	۱۳۱۷: تأسیس صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران با تصویب هیئت وزیران. ۱۳۵۴: تغییر عنوان به صندوق بازنشستگی مستخدمین بیمه مرکزی ایران به موجب ماده ۳۹ آیین‌نامه استخدامی بیمه مرکزی ایران مصوب مجلس شورای ملی و سنا. ۱۳۷۲: تصویب آیین‌نامه استخدامی مشترک بیمه و بیمه مرکزی ایران. ۱۳۷۹: اصلاح آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه و بیمه مرکزی ایران و صندوق ضمانت صادرات ایران کارمندان شرکت.	کمیسیون مجلس شورای اسلامی

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	مرجع تصویب
۱۰	صندوق بازنشستگی بیمه ایران	صنفي اختصاصی	۱۳۵۰	براساس مفاد اساسنامه صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و ارکان اصلی آن عبارتند از: الف) (شورای صندوق) شورای صندوق متشکل از اعضای هیئت مدیره شرکت سهامی بیمه ایران و دو نفر به انتخاب کانون بازنشستگان شرکت می باشند. ریاست شورای صندوق به عهده مدیرعامل شرکت سهامی بیمه ایران است. ب) هیئت امنای صندوق هیئت امنای صندوق متشکل از سه عضو با انتخاب شورای صندوق از بین اعضای صندوق (اعم از شاغل و بازنشسته)، رئیس صندوق و د) بازرس بازرس قانونی و حسابرس توسط شورای صندوق انتخاب می شود و شرح وظایف وی طبق مواد قانون تجارت خواهد بود.	۱۳۱۷: صندوق بازنشستگی اعضای شرکت سهامی بیمه ایران (آیین نامه صندوق). هیئت وزیران بنابه پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد «تبصره ۲ ماده (۱۱)» قانون اصلاح برخی از مواد قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه استخدام کشوری مصوب ۲۴ / ۵ / ۱۳۸۰ و ماده (۲۲) اساسنامه شرکت سهامی بیمه ایران مصوب ۱۵ / ۹ / ۱۳۶۸ هیئت وزیران، اساسنامه صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران را تصویب کرد. از تاریخ تصویب این اساسنامه، نظام نامه صندوق بازنشستگی مصوب تیرماه ۱۳۱۷ ملغی اعلام می شود. ذیلاً به فصول و مواد قانونی اساسنامه این صندوق اشاره شده است.	کمیسیون مجلس شورای اسلامی
۱۱	صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی	صنفي اختصاصی	۱۳۵۳	دارای شخصیت حقوقی و وابسته به سازمان بنادر و کشتیرانی است و از لحاظ اداره و بهره برداری از منابع، استقلال مالی دارد. ارکان صندوق: صندوق زیر نظر شورای صندوق به ریاست مدیرعامل سازمان اداره می شود. شورای صندوق متشکل از مدیرعامل سازمان به عنوان ریاست شورا، معاون اداری و مالی، دو نفر از مشاوران یا کارشناسان ارشد و باتجربه در امور بازنشستگی و رفاه در سازمان است.	۱۳۵۳: به موجب ماده (۱) مقررات اصلاحی بازنشستگی و وظیفه آیین نامه استخدامی سازمان بنادر و کشتیرانی و به استناد ماده (۲۵) آیین نامه استخدامی سازمان امور استخدامی مصوب مرداد سال ۱۳۴۹ و دارای اساسنامه مصوب شهریور سال ۱۳۵۴ شورای عالی سازمان بنادر و کشتیرانی است.	شورای عالی سازمان

مرجع تصویب	قانون تشکیل*	ارکان صندوق*	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
هیئت وزیران	<p>۱۳۵۳: صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین ثابت شهرداری (ماده ۵۸ اصلاحی قانون شهرداری‌ها و ماده (۴۷) آیین‌نامه استخدامی شهرداری).</p> <p>۱۳۶۸ و ۱۳۷۵: انجام پاره‌ای تغییرات در اساسنامه با تأیید وزیر کشور.</p> <p>۱۳۸۷: ثبت صندوق ذخیره کارکنان شهرداری تهران در اداره ثبت شرکت‌ها (براساس ماده واحده مورخ ۱۳۸۷/۰۲/۰۹ مصوب نودوششمین جلسه شورای اسلامی شهر تهران).</p>	<p>براساس مفاد اساسنامه، صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است و ارکان اصلی آن مجمع، هیئت مدیره، مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره و حسابرس است. شهرداری تهران به عنوان مجمع سازمان است و هیئت مدیره مرکب از سه نفر عضو اصلی و یک نفر عضو علی‌البدل است که شهردار تهران (مجمع سازمان) برای مدت چهار سال انتخاب می‌کند. مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره سازمان از بین اعضای هیئت مدیره و با حکم شهردار تهران منصوب می‌شود.</p>	۱۳۵۴	صنفي اختصاصی	صندوق بازنشستگی شهرداری تهران	۱۲
مجلس - تهران	<p>۱۳۷۹: تأسیس به استناد ماده (۸) قانون تأسیس و ماده‌های (۳۴ و ۳۵) آیین‌نامه استخدامی هما و بند (۲۶) از صورتجلسه مجمع عمومی عادی شرکت مورخ ۱۳۷۹/۱۱/۱۷ مؤسسه‌ای براساس مقررات این اساسنامه تشکیل و با عنایت به مصوبه مورخ ۱۳۸۰/۱۱/۲۹: هیئت‌امنا مؤسسه، صندوق ذخیره پس‌انداز کارکنان شرکت هواپیمایی اسلامی ایران به آن الحاق شد.</p>	<p>به موجب ماده (۷) اساسنامه صندوق، مؤسسه‌ای غیرانتفاعی و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است. این صندوق وابسته بوده و به موجب ماده (۸) ارکان صندوق عبارت است از:</p> <ol style="list-style-type: none"> هیئت‌امنا (اعضا هیئت‌مدیره شرکت هواپیمایی هما)، هیئت‌مدیره، مدیرعامل، بازرسان. 	۱۳۵۹	صنفي اختصاصی	صندوق بازنشستگی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)	۱۳

مرجع تصویب	قانون تشکیل °	ارکان صندوق °	سال تاسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
دوازدهم	۱۳۶۱: تأسیس باتصویب مجمع عمومی صاحبان سهام شرکت ملی صنایع مس ایران ۱۳۸۰: ثبت تحت عنوان مؤسسه صندوق بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران در اداره ثبت شرکتهای مالکیت صنعتی کرمان.	مؤسسه‌ای غیرانتفاعی و دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است. هیئت‌مدیره شرکت ملی مس ایران اعضای هیئت‌امناى صندوق هستند و مدیرعامل شرکت ملی مس ایران نیز ریاست هیئت‌امنا را به عهده دارد.	۱۳۶۱	صنفي اختصاصی	صندوق بازنشستگی شرکت صنایع ملی مس ایران	۱۴
مجمع عمومی سازمان	۱۳۵۱: تأسیس صندوق آتیه کارکنان رادیو و تلویزیون. ۱۳۶۳: تغییر به صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما باتصویب شورای سرپرستی.	صندوق دارای ارکان زیر است: الف) هیئت‌امنا ب) رئیس صندوق رئیس صندوق ازسوی هیئت‌امنا و از میان کارکنان عضو صندوق و با حکم رئیس هیئت‌امنا برای مدت سه سال منصوب می‌شود و انتصاب مجدد وی بلامانع است.	۱۳۶۳	صنفي اختصاصی	صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما	۱۵

مرجع تصویب	قانون تشکیل*	ارکان صندوق*	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
هیئت وزیران	<p>۱۳۵۹: صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌های ملی و ادغام شده (لایحه قانونی شورای انقلاب). ۱۳۶۳: از ادغام صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی کلیه بانک‌های دولتی به جزء کارکنان بانک مرکزی به وجود آمد. ۱۳۷۹: براساس آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی جمهوری اسلامی ایران و به استناد ماده (۹۰) قانون برنامه سوم نظام بانکی دولتی و به موجب مفاد ماده (۳۰) مندرج در فصل ششم، کارکنان ثابت بانک از لحاظ بازنشستگی از کارافتادگی وفوت مشمول صندوق بازنشستگی بانک‌های باشند.</p>	<p>ارکان صندوق عبارت است از: ۱. مجمع عمومی صندوق (که همان مجمع عمومی بانک‌هاست)، ۲. هیئت امنا: مرکب از مدیران عامل بانک‌ها، ۳. هیئت‌مدیره پنج نفره صندوق، ۴. مدیرعامل، صندوق دارای پنج نفر عضو هیئت مدیره است که از سوی هیئت امنای صندوق پیشنهاد و پس از تصویب مجمع عمومی با حکم ریاست مجمع منتصب می‌شوند. ضمناً براساس همین پیشنهاد مدیرعامل صندوق از میان اعضای هیئت‌مدیره به عنوان رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل انتخاب می‌شود. صندوق دارای یک بازرس قانونی اصلی و یک نفر نیز بازرس علی‌البدل است.</p>	۱۳۵۹	صنفي اختصاصی	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها	۱۶

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	ارکان صندوق*	قانون تشکیل*	موضوع تصویب
۱۷	صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز ^۱	صنفي اختصاصی	۱۳۵۵	<p>به‌عنوان صندوق بیمه اجتماعی، به استناد ماده (۲) قانون تأسیس سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ماده (۴) قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و ازکارافتادگی و فوت (مصوب ۹/۱۲/۱۳۴۹) و براساس تبصره (۲) ماده (۱۱) قانون تشکیل وزارت بهداشتی و بهزیستی (مصوب ۱۳۵۵) و با تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی وقت و موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل و به ثبت رسیده است.</p> <p>ارکان صندوق عبارت است از: ۱. هیأت امناء، ۲. هیئت مدیره ۳. مدیرعامل ۴. هیئت نظارت.</p> <p>شرایط عضویت در کلیه ارکان فوق، مطابق تبصره (۱) ماده (۱۷) قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی می‌باشد. حکم انتصاب کلیه ارکان این ماده، پس از طی مراحل مقرر در این اساسنامه، توسط رئیس هیأت امناء صادر می‌شود. تعداد اعضای هیأت امناء ۹ نفر می‌باشد که ترکیب، نحوه انتخاب و شرایط عضویت آنان به شرح زیر است:</p> <p>وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی (رئیس هیأت امناء)، رئیس هیأت عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (نائب رئیس)، رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور یا معاون ذیربط وی، وزیر صنعت، معدن و تجارت یا معاون ذیربط وی، وزیر امور اقتصادی و دارایی یا معاون ذیربط وی.</p> <p>رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور یا معاون ذیربط وی. سه نفر از نمایندگان خدمات گیرندگان (کارفرما، شاغل و بازنشسته) با معرفی تشکل‌های رسمی و قانونی مربوطه.</p>	<p>۱۳۵۴: صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز به استناد ماده ۲ قانون تأسیس سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران ۱۳۵۶: طی مجوز شماره ۴۱۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور مورخ ۱۳۵۴/۱۷/۲۶، مصوبه اسفندماه شماره ۸۸ شورای عالی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، مصوبه شماره ۳۹ شورای عالی تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۵۶/۰۲/۱۴ و موافقت صندوق تأمین اجتماعی طی نامه شماره ۴۰۶۲/۱ مورخ ۱۳۵۶/۰۷/۰۲ تشکیل گردید. در تاریخ ۱۱/۰۲/۱۳۵۶ به استناد ماده (۸) آیین‌نامه اصلاحی قانون ثبت مؤسسه‌های غیرتجاری با نام صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز و تحت شماره ۱۸۸۰ در اداره کل ثبت شرکت‌ها و مالکیت صنعتی به ثبت رسید.</p>	اساسنامه سازمان گسترش و نوسازی

۱. اساسنامه جدید در حال تصویب می باشد.

مرجع تصویب	قانون تشکیل*	ارکان صندوق*	سال تأسیس	ماهیت صندوق	عنوان سازمان / صندوق	ردیف
هیئت وزیران	<p>۱۳۵۵: تصویب قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۹</p> <p>۱۳۵۷: تصویب اساسنامه صندوق حمایت وکلا هم در تاریخ ۱۳۵۷/۰۲/۰۹ در شورای عالی تأمین اجتماعی</p> <p>۱۳۷۸: به موجب ماده (۱) اساسنامه صندوق مصوب ۱۳۷۹/۱۲/۱۳</p> <p>شورای عالی تأمین اجتماعی و به منظور اجرای وظایف مقرر در قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۲۹ دی ۱۳۵۵ تشکیل شد.</p> <p>آیین‌نامه اجرایی طی پیشنهاد ۱۵/۷۶۰۸ مورخ ۱۷/۰۱/۱۳۷۶ تقدیم هیئت وزیران شد که دو سال بعد در تاریخ ۱۳۷۷/۱۲/۰۵ به تصویب هیئت وزیران رسید و امکان شروع فعالیت صندوق حمایت وکلا از آغاز سال ۱۳۷۸ فراهم شد.</p> <p>۱۳۷۹: با شروع فعالیت صندوق حمایت، لزوم انجام پاره‌ای اصلاحات در اساسنامه مصوب ۱۳۵۷/۰۳/۰۹ مشخص شد و برای ایجاد سهولت و تسریع در گردش کار صندوق، اصلاحات عبارتی به عمل آمد که در تاریخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۳ به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی رسید.</p>	<p>صندوق دارای شخصیت حقوقی و استقلال اداری و مالی است. به موجب ماده (۴) اساسنامه ارکان صندوق عبارت است از: ۱. مجمع عمومی، ۲. هیئت مدیره، ۳. بازرس (حسابرس).</p>	۱۳۵۵	صنفي اختصاصی	صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری	۱۸

مأخذ: سه ستون اول از گزارش بذرافکن و همکاران، ۱۳۹۸، دو ستون بعد* دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ۱۳۹۹

از آنجاکه موضوع گزارش پیش‌رو بررسی صندوق‌های بازنشستگی اعم از اختصاصی و غیراختصاصی در ایران می‌باشد، نکته قابل ذکر آن است که قوانین و قواعد خاصی بر هر صندوق مترتب می‌باشد این در حالی است که حتی در صندوق‌هایی که تابع قوانین دولت هستند نیز قواعد گوناگونی برای گروه‌های مختلف وجود دارد و حتی به واسطه ساختار مالی و اداری مستقل، آنها دارای مقررات و آیین‌نامه‌های خاص خود هستند. از سویی، جمعیت تحت پوشش صندوق‌های اختصاصی، صرفاً کارکنان دستگاه اجرایی یا صنف ذی‌ربط می‌باشند. همچنین در برخی از این صندوق‌ها علاوه بر بیمه بازنشستگی از بیمه درمان نیز برخوردار بوده‌اند. برای مثال، صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها، صندوق بازنشستگی شهرداری تهران، صندوق بازنشستگی پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت و سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح دفترچه‌های درمانی مخصوص برای بیمه‌شدگان صادر می‌شود، که تحت قرارداد با مراکز درمانی مختلف است و امکان استفاده از مراکز درمانی زیرمجموعه خود آن نهادها را نیز دارند.

۲-۳- بررسی نرخ حق بیمه در هر صندوق

نرخ حق بیمه مهم‌ترین شاخص بیمه‌ای است که به لحاظ منبع تامین و میزان آن از هر منبع، در بین صندوق‌های بیمه‌ای ایران متفاوت است. صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند با استفاده از کسور دریافتی شاغلین، وجوه پرداختی به مستمری بگیران را در چارچوب نظام DB فراهم نموده و یا در چارچوب نظام DC اقدام به سرمایه‌گذاری و تولید ثروت کرده تا در آینده پس از اتمام سنوات خدمت، به آن‌ها خدمات بازنشستگی متناسب با وجوه دریافتی از افراد ارائه نماید. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود بیش‌ترین نرخ حق بیمه دریافتی در میان صندوق‌های بازنشستگی مربوط به سازمان تامین اجتماعی، حمایت و بازنشستگی کارکنان

فولاد ایران، صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران و صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها با نرخ حق بیمه ۳۰ درصد می‌باشد. از سویی، بیشترین نرخ حق بیمه سهم بیمه‌شده ۱۰ درصد، مربوط به صندوق بازنشستگی کارکنان وزارت اطلاعات و صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران و فولاد بوده و کمترین آن با نرخ ۵ درصد مربوط به صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر می‌باشد. همچنین بیشترین نرخ حق بیمه سهم کارفرما با نرخ ۲۱ درصدی مربوط به صندوق کارکنان بانک‌ها است. لذا مطابق جدول ذیل مشهود است که مجموع حق بیمه واریزی به صندوق‌ها به ازای هر فرد در هر یک از صندوق‌ها متفاوت است.

درصد سهم بیمه‌شده از کل حق بیمه هر صندوق نشان می‌دهد که شاغلان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، در حال پرداخت ۲۳٫۳ درصد از کل حق بیمه‌ای است که به نام وی به صندوق واریز می‌گردد، این در حالی است که عدد فوق سهم درمان را نیز شامل می‌شود و با کسر آن حدود ۳۳٫۳ درصد از کل حق بیمه را پرداخت می‌نمایند.

این نسبت برای شاغلان تحت پوشش صندوق کشوری و صندوق وکلا به ترتیب ۴۰ و ۶۶٫۷ درصد است کمترین میزان مربوط به صندوق بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت است. گفتنی است که تفاوت در میزان پرداخت حق بیمه سهم بیمه‌شده می‌تواند تفاوت در مزایا و خدمات را توضیح دهد.

جدول (۲): نرخ حق بیمه در صندوق‌های بیمه اجتماعی و بازنشستگی

صندوق/سازمان بازنشستگی	حق بیمه دریافتی (درصد)			
	جمع	سهم دولت	سهم کارفرما	سهم بیمه‌شده
سازمان تأمین اجتماعی	۳۰	۳	۲۰	۷
درصد سهم بیمه شده از کل حق بیمه پرداختی	۳۳٫۳			

صندوق/سازمان بازنشستگی	حق بیمه دریافتی (درصد)			
	سهم بیمه‌شده	سهم کارفرما	سهم دولت	جمع
صندوق بازنشستگی کشوری	۹	۱۳/۵	تأمین کسری	۲۲/۵
سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	۹	۱۳/۵	تأمین کسری	۲۲/۵
صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر	۵		۱۰	۱۵
صندوق بازنشستگی وزارت اطلاعات	۱۰	۱۵ ^۱		۲۵
صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد ایران	۱۰	۲۰	تأمین کسری	۳۰
صندوق بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت	۶	۱۹		۲۵
صندوق بازنشستگی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران	۸/۵	۱۷		۲۵/۵
صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی ایران	۹	۱۸		۲۷
صندوق بازنشستگی بیمه ایران	۹	۱۸		۲۷
صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی	۹	۱۳/۵		۲۲/۵
صندوق بازنشستگی شهرداری تهران	۷	۱۴		۲۱
صندوق بازنشستگی کارکنان هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)	۷	۱۴	تأمین کسری از سال ۱۴۰۱	۲۱
صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران	۱۰	۲۰		۳۰

۱. منبع: گلاب (۱۳۹۷) مروری اجمالی بر قوانین حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی ایران

صندوق/سازمان بازنشستگی	حق بیمه دریافتی (درصد)			
	سهم بیمه‌شده	سهم کارفرما	سهم دولت	جمع
صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما	۸	۱۶		۲۴
صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها	۹	۲۱		۳۰
صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز	۷	۱۹		۲۶
صندوق حمایت و کلا و کارگشایان دادگستری	۸	۴		۱۲
درصد سهم بیمه شده از کل حق بیمه پرداختی				۳۳.۳

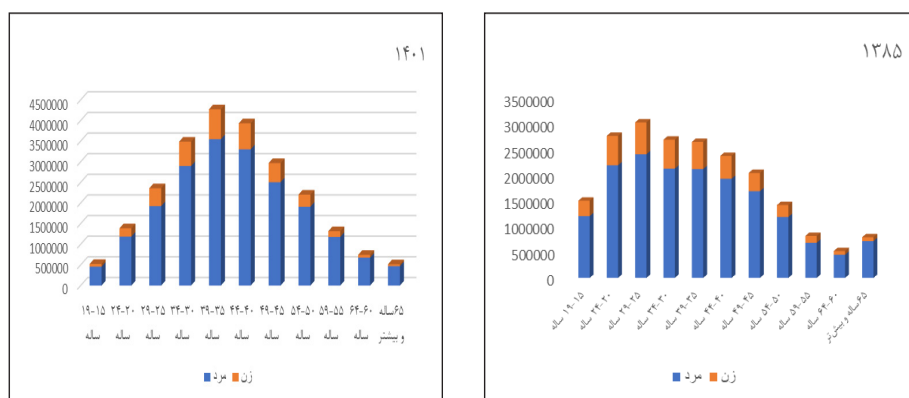
مأخذ: یافته‌های تحقیق و آئین‌نامه‌های مربوطه

۳-۳- بررسی سابقه پرداخت حق بیمه و سنین استحقاق بازنشستگی

یکی از شاخص‌های تاثیرگذار بازار کار بر عملکرد نظام‌های بازنشستگی را می‌توان در ساختار سنی شاغلان جستجو کرد. نمودار زیر نشان می‌دهد که میانگین سنی شاغلان بازار کار در ایران طی دهه‌های گذشته افزایش یافته است. در سال ۱۳۸۵ شاغلان گروه سنی ۲۵-۲۹ سال از بیشترین سهم در بازار کار برخوردار بوده‌اند؛ این درحالی است که در سال ۱۴۰۱ شاغلان در گروه سنی ۳۹-۳۵ سال سهم غالب را در بازار کار به خود اختصاص داده‌اند. از طرفی کاهش نرخ اشتغال در افراد بالای ۶۵ سال و بیشتر مشهود است و نشان می‌دهد که نرخ‌های اشتغال با افزایش سن به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌یابد. در واقع، در سال ۱۳۸۵ ورود جمعیت نیروی کار به بازار کار از سنین پایین‌تری شروع می‌شد و این اتفاق باعث شده است توزیع افراد به سمت چپ نمودار میل کند و این امر به دلیل ورود به بازار کار در سنین پایین امری طبیعی در نسل‌های قبل نیز بوده است. از سوی دیگر در نمودار سال ۱۴۰۱ به دلایل متفاوت، ورودی بازار کار و توزیع سنی آن به سمت سنین ۳۵ سال به

بعد حرکت کرده و همچنان نیروی های کار نسل قبلی به دلیل ورود زود هنگام تر به بازار کار در سنین کمتر از ۶۰ سال بازنشسته می شوند. این بدان معناست که اگر نسل فعلی همین رویه را دنبال نمایند لذا هم دیرتر وارد بازار کار شده و به دلیل قوانین مختلف زودتر نیز بازنشسته خواهند شد پس در آینده کشور با چالش های مختلف پایداری منابع صندوق، کفایت مستمری و چالش های سالمندی مواجه خواهد شد (مومنی ۱۴۰۲).

نمودار (۱): جمعیت گروه های سنی در اشتغال کشور در سال ۱۳۸۵ و ۱۴۰۱ (نفر)



مأخذ: مرکز آمار ایران

به طور کلی، سن بازنشستگی برای اغلب صندوق ها در ایران کمتر از میانگین جهانی است. برای مثال، سن بازنشستگی صندوق کارکنان شهرداری کمتر از ۵۱٫۳ سال (سن بازنشستگی موثر) است این در حالی است که میانگین مدت پرداخت مستمری در این صندوق بیش از ۱۷ سال می باشد. برای سایر صندوق های صنفی - اختصاصی نیز به طور میانگین سن بازنشستگی پایین است و از سویی مدت پرداخت مستمری بالا می باشد (صندوق بانک ها به طور متوسط ۱۶ تا ۲۵ سال) همچنین میانگین سن بازنشستگی در سازمان تامین

اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا) ۴۴ سال است و یکی از دلایل آن را می‌توان ورود به شغل با سن پایین بیان نمود. این موضوع برای سایر صندوق‌های صنفی اختصاصی (۵۰-۵۵) سال است (بزرافکن و همکاران، ۱۳۹۸) این در حالی است که متوسط امید به زندگی در وضعیت کنونی ایران به بیش از ۷۴ سال رسیده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، شرایط احراز بازنشستگی در صندوق‌های مختلف بعضاً متفاوت بوده و از قوانین خاص مربوط به هر صندوق پیروی می‌کند. در جدول شماره (۳) تلاش شده که شرایط احراز بازنشستگی در صندوق‌های اختصاصی نشان داده شود.

جدول (۳): شرایط احراز بازنشستگی در صندوق‌های بیمه اجتماعی و بازنشستگی

نام صندوق	شرایط احراز بازنشستگی
سازمان تأمین اجتماعی	سن بازنشستگی ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال سنوات پرداخت حق بیمه (گفتنی است که سازمان دارای قوانین خاص خود می‌باشد و در بخش مربوطه به تفصیل توضیح داده شده است).
صندوق بازنشستگی کشوری	۶۰ سال سن بدون شرط سابقه با درخواست مستخدم. ۶۵ سال سن به اجبار دستگاه. ۳۰ سال سابقه (سایر شرایط در بخش مربوطه به‌طور تفصیلی‌تر توضیح داده شده است).
صندوق بیمه اجتماعی روستاییان کشاورزان و عشایر	حداقل ۶۵ سال سن با ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه.
صندوق بازنشستگی فولاد	۵۵ سال سن برای زنان، ۶۰ سال سن برای مردان با داشتن سابقه ۳۰ سال.
صندوق بازنشستگی آینده ساز	حداقل ۵۰ سال سن برای مردان و ۴۵ سال برای زنان و دارا بودن مجموع ۳۰ سال سابقه در مشاغل غیر سخت و زیان آور (با ضریب ۱) و مشاغل سخت و زیان‌آور (با ضریب ۱,۵) (گفتنی است این صندوق نیز دارای شرایط خاص خود می‌باشد که در ادامه توضیح داده شده است).
سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	حداقل ۳۰ سال خدمت و یا دارا بودن حداقل ۶۰ سال سن
صندوق بازنشستگی وزارت اطلاعات	*-----

شرایط احراز بازنشستگی	نام صندوق
سن بازنشستگی برای مردان در این صندوق ۶۵ سال در صورت عدم نیاز کارفرما ۶۰ سال. سن بازنشستگی برای خانم‌ها ۵۵ سال . شرایط بازنشستگی پیش از موعد برای مردان حداقل ۵۵ سال سن و ۲۰ سال سابقه و زنان ۵۰ سال سن و ۱۵ سال سابقه.	صندوق بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت
-----	صندوق بازنشستگی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران*
-----	صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی ایران*
-----	صندوق بازنشستگی بیمه ایران*
۳۰ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل غیرتخصصی ۳۵ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل تخصصی با مدرک ارشد و بالاتر (مشاغل سخت و زیان‌آور، ایثارگران و معلولان ۵ سال کمتر)	صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی
۶۰ سال سن با حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت مستخدمین مرد حداقل ۵۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با درخواست مستخدم و موافقت شهرداری. مستخدمین زن با حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت بدون شرایط سنی مستخدم دارای ۳۰ سال سابقه در صورت درخواست مستخدم کلیه مستخدمین دارای ۶۵ سال تمام سن توسط شهرداری (حسب مفاد ماده ۴۵ آئین نامه)	صندوق بازنشستگی شهرداری تهران
۳۰ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل غیرتخصصی ۳۵ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل تخصصی با مدرک ارشد و بالاتر (مشاغل سخت و زیان‌آور، ایثارگران و معلولان ۵ سال کمتر)	صندوق بازنشستگی کارکنان هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)
-----	صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران*
۶۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه برای مردان پیش از موعدها: مردان ۲۰ سال سابقه و ۴۵ سال سن و زنان ۲۰ سال سابقه بدون شرایط سنی	صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما

شرایط احراز بازنشستگی	نام صندوق
۳۰ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل غیر تخصصی ۳۵ سال سابقه بدون شرایط سنی برای مشاغل تخصصی با مدرک ارشد و بالاتر (مشاغل سخت و زیان‌آور، ایثارگران و معلولان ۵ سال کمتر)	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها
داشتن ۳۰ سال سابقه وکالت و یا دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه وکالت و ۶۰ سال سن و پرداخت حق بیمه به ترتیب مقرر در آیین‌نامه.	صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری*

مأخذ: اساسنامه و آیین‌نامه‌های مربوطه
*عدم وجود اطلاعات

به‌طورکلی، با توجه به شرایط احراز بازنشستگی در صندوق‌های مختلف و از طرفی شکاف بین امید به زندگی (مطابق با آخرین آمار رسمی ۷۴ سال) و میانگین سن بازنشستگی قانونی در صندوق‌ها (۶۰ سال) به نظر می‌رسد این قوانین منجر به ناپایداری مالی صندوق‌ها شده است لذا همین موضوع ضرورت انجام اصلاحات از جمله اصلاح سن بازنشستگی را به‌خوبی مشخص می‌نماید.

از سویی، افزایش روزافزون جمعیت سالمند، نامشخص بودن ورودی بازار کار، رشدهای پایین اقتصادی، اشتغال‌های غیررسمی و وجود مزایای سخاوتمندانه در برخی از صندوق‌های بازنشستگی باعث شده که تبعات شدیدی برای آینده این صندوق‌ها و به‌تبع، کل کشور داشته باشد. از این‌رو، ریسک عدم توانایی ایفای تعهدات برای این صندوق‌ها به‌ویژه صندوق‌های صنفی-اختصاصی وجود دارد که در صورت بروز آن فشار تامین این تعهدات بر بودجه عمومی کشور وارد می‌شود.

۴- تعاریف

به‌منظور شفاف‌تر شدن موضوع در ادامه صندوق‌های بازنشستگی به‌صورت مجزا مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. اما پیش از آن به معرفی چند کلیدواژه مهم در

متن پرداخته شده است.

بیمه شده: شخصی که با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در قانون را دارد.

بازنشستگان: افرادی که با توجه به شرایط و ضوابط قانونی به سن بازنشستگی رسیده‌اند و سابقه مناسب را دارا بوده و در حال حاضر حقوق بازنشستگی دریافت می‌نمایند.

مستمری بگیر: فردی که طبق آئین‌نامه صندوق مربوطه مشمول دریافت یکی از انواع مستمری (سالمندی، بازنشستگی پیش از موعد، فوتی و ازکارافتادگی کلی) شده است.

مستمری بگیر اصلی: مستمری بگیر سالمندی، بازنشستگی پیش از موعد و ازکارافتادگی کامل که شخصاً مستمری دریافت می‌نماید.

مستمری بگیر بازمانده: مستمری بگیر فوتی که به موجب فوت بیمه شده اصلی مستمری دریافت می‌نماید.

مستمری: وجهی که طبق شرایط مقرر به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد مقطوع به بیمه‌شده و در صورت فوت وی برای تأمین معشیت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

مستمری بازنشستگی: مبلغی که بر اساس قوانین موضوعه تعیین و به صورت ماهانه به بازنشسته پرداخت می‌شود.

ضریب پوشش: سهم افراد تحت پوشش صندوق از کل جمعیت کشور تعریف می‌شود.

جمعیت تحت پوشش: به کلیه افراد بیمه شده و مستمری بگیر و افراد تبعی آنها گفته می‌شود که تحت پوشش صندوق می‌باشند.

نسبت پشتیبانی: عبارت است از نسبت تعداد کل بیمه شدگان اصلی به پرونده

مستمری بگیران با دسترسی به این شاخص مشخص می‌گردد که در ازای یک مستمری بگیر چند نفر بیمه‌پرداز فعال وجود دارد. نسبت پشتیبانی مطلوب در نظام بازنشستگی با توجه به پارامترهای این نظام تعیین می‌شود. برای مثال اگر فرض کنیم در یک صندوق نرخ جایگزینی ۸۰٪ باشد، و نرخ حق بیمه ۲۰٪ تعیین شود، مجموع حق بیمه پرداختی ۴ نفر شاغل می‌تواند حقوق بازنشستگی ۱ نفر را پرداخت کند. در این مثال فرضی، نسبت پشتیبانی ۴، حد سربه‌سری صندوق است. اگر به ازای یک بازنشسته، ۶-۷ شاغل وجود داشته باشد، صندوق می‌تواند علاوه بر پرداخت حقوق، بخشی از درآمدهای حاصل از دریافت حق بیمه را صرف سرمایه‌گذاری کند. اگر به ازای هر بازنشسته ۴ نفر شاغل وجود داشته باشد، صندوق در وضعیت سربه‌سری است و اگر تعداد شاغل کمتر از ۴ باشد، صندوق یا باید از محل سرمایه‌گذاری‌ها بخشی از هزینه‌های مربوط به پرداخت حقوق بازنشستگان را پرداخت کند یا دچار کسری می‌شود. این مثال فرضی اهمیت نسبت پشتیبانی را در صندوق‌های بازنشستگی که با شیوه PAYG (توازن هزینه-درآمد) تأمین مالی می‌شود، را نشان می‌دهد. بنابراین نسبت پشتیبانی به شدت تحت تاثیر حق بیمه و نرخ جایگزینی قرار دارد.

نرخ جایگزینی: متوسط اولین مستمری فرد به متوسط آخرین حقوق مشمول کسور می‌باشد این شاخص در صندوق‌های مختلف تعاریف متفاوتی دارد.

دوره دریافت مستمری: تعداد سال‌ها، از زمان برقراری مستمری فرد تا زمان خروج آن از صندوق را شامل می‌شود.

کسری ناشی از منابع حق بیمه: تفاوت میان کسور پرداخت شده توسط شاغلین و حقوق پرداختی به مستمری بگیران.

متوسط هزینه‌های خانوار شهری: عبارت است از ارزش پولی کالاها و خدماتی که طی دوره‌های مشخص توسط خانوار برای مصرف اعضای خود و یا هدیه به دیگران

تهیه شده باشد.

کفایت مستمری: نسبت مستمری بازنشستگی به متوسط هزینه کل خانوار. میانگین سن بازنشستگی: میانگین سن بازنشستگان در تاریخ برقراری حقوق بازنشستگی می باشد.

میانگین سن فعلی: میانگین سن بازنشستگان را در تاریخ تهیه گزارش. **میانگین مدت پرداخت حقوق:** میانگین مدت زمانی است که از تاریخ بازنشستگی تا زمان قطع رابطه مالی با صندوق به طول می انجامد. **میانگین مدت خدمت:** میانگین مدت زمان پرداخت کسور در زمان اشتغال با انواع خدمت (اعم از رسمی / غیررسمی / ارفاقی و ...) می باشد.

بررسی وضعیت سازمان تامین اجتماعی

۱-۱- مقدمه

سازمان تامین اجتماعی، به موجب اساسنامه و قوانین حاکم بر فعالیت آن، یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که مأموریت اصلی آن پوشش کارگران مزد و حقوق‌بگیر (به صورت اجباری) و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری) است. این سازمان، یک نهاد عمومی غیردولتی است که بخش عمده منابع مالی آن از محل اخذ حق بیمه‌ها (با مشارکت بیمه‌شده و کارفرما) تأمین می‌شود. تکیه‌گاه اصلی این سازمان، مشارکت سه‌جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت در عرصه‌های مختلف سیاستگذاری، تصمیم‌گیری‌های کلان و تأمین منابع مالی است. تعهدات سازمان تامین اجتماعی در قبال بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران بر اساس قراردادهای اجتماعی یعنی قانون تامین اجتماعی (و سایر قوانین مربوطه) تعیین می‌گردد که به دو دسته تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت تقسیم می‌شود. این صندوق شرایط احراز بازنشستگی مخصوص خود را دارد که در جدول شماره (۴) به جزییات ارائه شده است. مطابق قانون، سن بازنشستگی تامین اجتماعی برای مردان بیشتر از زنان است. حداکثر این سن برای مردان ۶۰ سال تمام ذکر شده اما بسته به برخی شرایط می‌تواند متفاوت باشد^۱.

مستمری بازنشستگی شامل (عادی، پیش از موعد، مشاغل سخت و زیان‌آور، استثناءها) می‌باشد و براساس مواد (۷۶ الی ۷۹) قانون تامین اجتماعی و ماده واحده مصوب ۱۳۷۱/۲/۱۶ و ماده واحده مصوب ۱۳۷۶/۰۷/۰۹ مشمولین این قانون در صورت دارا بودن شرایط زیر حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت.

۱. این گزارش قبل از تایید نهایی شورای نگهبان برای تغییر سن بازنشستگی در برنامه هفتم توسعه تهیه شده است.

جدول (۴): شرایط سن احراز بازنشستگی بر اساس سابقه پرداخت حق بیمه در صندوق تأمین اجتماعی

حد اقل سن احراز بازنشستگی (سال)		سابقه پرداخت حق بیمه (سال)
مرد	زن	
۶۰	۵۵	۱۰*
-	۴۲	۲۰ (زنان کارگر)*
۵۰	۴۵	۳۰
بدون شرط	بدون شرط	۳۵
۵۰	۴۵	۲۰ متوالی - (کارهای سخت و زیان آور یا در منطقه بد آب و هوا)
۵۰	۴۵	۲۵ متناوب - (کارهای سخت و زیان آور یا در منطقه بد آب و هوا)

ماخذ: قانون تأمین اجتماعی
* با دریافت ۱۰ و ۲۰ روز حقوق.

لازم به ذکر است که براساس ماده ۸۲ قانون برنامه ششم توسعه برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد، تعیین شده است و همچنین این موضوع در برنامه هفتم توسعه نیز بیان شده است. در ادامه سعی شده تصویری از شرایط سازمان تأمین اجتماعی را به مخاطب گزارش، ارائه دهد، برای این منظور وضعیت سازمان در دو بخش الف) بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان

در جدول زیر تعداد بیمه‌شده‌ها و مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی ارائه شده است. مطابق آمار و اطلاعات این جدول سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ با بیش از ۱۵,۵ میلیون نفر بیمه شده و ۴,۶۴ میلیون نفر جمعیت تحت پوشش بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور محسوب می‌شود و آمارهای سری زمانی مربوطه نشان می‌دهد که رشد تعداد بیمه‌شدگان به عنوان یکی از منابع تأمین مالی از طریق پرداخت حق بیمه از رشد مستمری‌بگیران به عنوان یکی از اقلام اصلی تعهدهای بلندمدت یعنی پرداخت مستمری کمتر بوده است و این زنگ خطری برای بحران و هشدار برای ضرورت انجام اصلاحات در این صندوق است.

جدول (۵): بررسی وضعیت کسورپردازان و مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی طی دوره

۱۳۹۵-۱۴۰۱

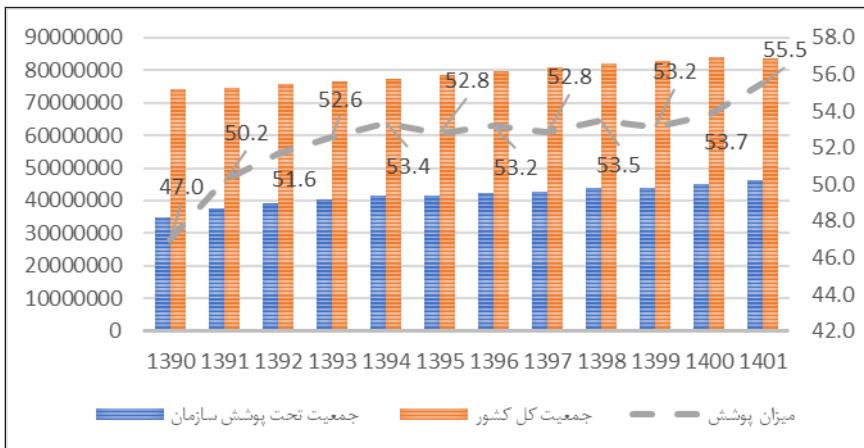
جمعیت تحت پوشش	مستمری‌بگیر		بیمه شده		
	تبعی	اصلی	تبعی	اصلی	
۴۱,۴۳۳,۱۵۱	۲,۴۸۲,۹۵۲	۲,۵۲۶,۳۷۲	۲۱,۹۳۳,۵۹۶	۱۳,۷۷۹,۶۲۰	۱۳۹۵
۴۲,۳۷۹,۶۲۹	۲,۶۰۵,۰۲۲	۲,۷۱۶,۶۱۰	۲۲,۳۱۹,۳۲۱	۱۳,۹۸۲,۹۵۴	۱۳۹۶
۴۲,۷۸۳,۱۸۳	۲,۷۸۶,۶۹۸	۲,۹۲۹,۶۵۳	۲۲,۴۱۵,۷۸۵	۱۴,۰۲۹,۱۹۳	۱۳۹۷
۴۳,۸۳۱,۸۸۶	۲,۹۵۳,۸۴۹	۳,۱۲۹,۱۴۸	۲۲,۹۴۰,۵۱۳	۱۴,۳۷۳,۲۶۰	۱۳۹۸
۴۴,۰۹۰,۰۲۰	۲,۹۸۰,۶۴۳	۳,۳۰۹,۷۲۰	۲۲,۷۴۸,۴۴۱	۱۴,۵۸۴,۸۰۱	۱۳۹۹
۴۵,۰۶۳,۲۸۳	۳,۱۲۳,۷۴۹	۳,۵۸۸,۳۷۴	۲۲,۷۳۳,۸۱۹	۱۵,۱۳۰,۰۱۵	۱۴۰۰
۴۶,۴۲۰,۵۵۳	۳,۴۰۴,۳۶۵	۳,۸۷۹,۵۴۰	۲۳,۰۷۲,۰۰۹	۱۵,۵۵۷,۱۳۷	۱۴۰۱

مأخذ: سالنامه آماری سازمان تامین اجتماعی، ۱۴۰۱.

نکته‌ای که در خصوص آمارهای مربوط به سازمان تامین اجتماعی از اهمیت بالایی

برخوردار است بررسی وضعیت ضریب پوشش آن می‌باشد. این شاخص از تقسیم مجموع بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران و افراد تبعی آن‌ها به جمعیت کل کشور به دست می‌آید و نشان‌دهنده فراگیری سازمان‌های بیمه‌گر در ایجاد چتر حمایتی بیمه اجتماعی در کشور است. همان‌طور که در نمودار زیر ملاحظه می‌شود در سال ۱۴۰۱ حدود ۵۶ درصد از جمعیت کشور، تحت پوشش بیمه اجتماعی سازمان تامین اجتماعی قرار گرفته که این رقم با در نظر گرفتن افراد اصلی و تبعی بدست آمده است. دامنه جمعیت تحت پوشش صندوق تامین اجتماعی نشان از اهمیت این صندوق در نظام رفاهی کشور دارد.

نمودار (۲): ضریب پوشش طی دوره ۱۳۹۰-۱۴۰۱



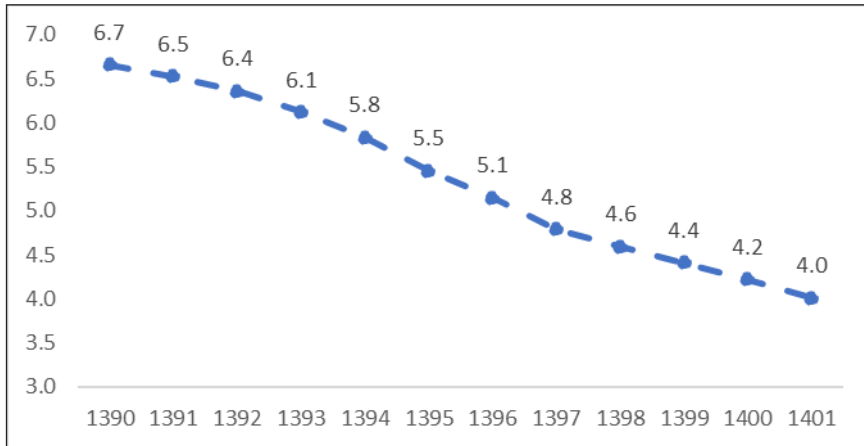
مأخذ: آمارنامه سازمان تامین اجتماعی

اگرچه اتکای بیمه اجتماعی و نظام بازنشستگی ایران بر پوشش شاغلان استوار است اما وجود طرح‌هایی همچون خویش‌فرمایی که فرد به صورت داوطلبانه تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرد، عملاً باعث گردیده این افراد نیز بخشی از پوشش موجود را به خود اختصاص دهند. از آنجا که تعداد بیمه‌پردازان در سازمان تامین اجتماعی

۱۵٫۵ میلیون نفر می‌باشد لذا انتظار می‌رود با توجه به میانگین سنی بیمه‌پردازان (۴۰ سال) در آینده‌ای نه چندان دور، صندوق با افزایش تعداد بازنشستگان مواجه شود. ازسویی، وجود قوانین حمایتی از جمله بازنشستگی پیش از موعد و قواعد مربوط به بازماندگان و ... سبب می‌شود که سازمان بحران مالی را تجربه کند و با چالش مواجه شود. لذا اتخاذ تدابیر و سیاست‌های مناسب جهت افزایش این نسبت و جاری شدن منطق مبتنی بر اصول بنیادین تامین اجتماعی بر صندوق‌های بازنشستگی به جای نگاه حمایتی و استقرار نظام تامین اجتماعی چندلایه ضروری می‌باشد.

در نمودار شماره (۳) نسبت پشتیبانی سازمان تامین اجتماعی گزارش شده است. شواهد نشان می‌دهد که رقم مربوط به نسبت پشتیبانی هرچقدر به صفر نزدیک‌تر باشد، هشداری برای بروز یک بحران عدم تعادل در صندوق بازنشستگی است. بر مبنای استانداردهای جهانی آستانه استاندارد این نسبت برای صندوق بازنشستگی حدوداً ۶ بوده این در حالی است که در صندوق‌های بازنشستگی ایران این نسبت تقریباً در همه صندوق‌های بازنشستگی زیر ۶ قرار گرفته است. روند شاخص نسبت پشتیبانی صندوق تأمین اجتماعی حکایت از آن دارد که پایداری صندوق طی دهه گذشته در حال طی کردن یک روند نزولی است و در سال ۱۴۰۱ به عدد ۴٫۰۱ رسیده است و بدین معناست که به ازای هر یک نفر مستمری بگیر ۴ نفر بیمه شده اصلی وجود دارد که از نگاه بیمه‌ای خطر بحران در کمین است. بر اساس این شاخص می‌توان انتظار داشت در صورت ادامه روند فعلی، نظام بازنشستگی کشور با چالش بزرگی روبرو شود.

نمودار (۳): نسبت پشتیبانی سازمان تامین اجتماعی طی سال‌های ۱۳۹۰-۱۴۰۱

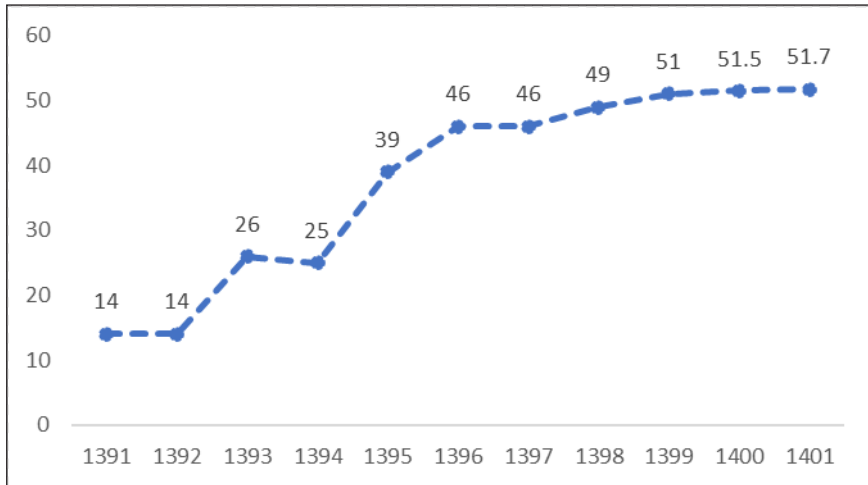


مأخذ: داده‌های سری زمانی سازمان تامین اجتماعی

از دلایل مربوط به کاهش نسبت پشتیبانی می‌توان به نرخ مشارکت پایین در کشور بخصوص نرخ مشارکت پایین زنان، بالا بودن سهم اشتغال غیررسمی از کل جمعیت شاغل در کشور و قوانین حمایتی مرتبط با بازنشستگی پیش از موعد و مسائل مربوط به پوشش بیمه‌ای و آهنگ رشد فزاینده تعداد پرونده‌های مستمری‌بگیری نسبت به رشد بیمه‌پردازان اصلی اشاره کرد. به نظر می‌رسد مهم‌ترین عامل کاهش نسبت پشتیبانی صندوق افزایش سن جمعیت و همچنین بازنشستگی پیش از موعد است. همانطور که در نمودار زیر ملاحظه می‌شود سهم بازنشستگی پیش از موعد در سازمان تامین اجتماعی طی یک دهه از حدود ۱۴ درصد به بیش از ۵۱ درصد افزایش یافته است. به نظر می‌رسد تشدید بحران اقتصادی، کاهش شدید ارزش دستمزد در ایران و قوانین سخاوتمندانه حمایتی حاکم، عاملی موثر در افزایش تمایل به بازنشستگی پیش از موعد است (به نظر می‌رسد افراد بعد از بازنشسته شدن به منظور داشتن زندگی بهتر، در شغل دوم مشغول به فعالیت می‌شوند). گفتنی است که به منظور جبران کاهش رفاه عمومی افراد ناشی از بحران‌های مختلف دهه ۹۰ از جمله

تحریم‌های ظالمانه و بیماری کرونا سیاست‌هایی وجود داشته که علیرغم هدف مثبت آن‌ها اما وضعیت صندوق‌های بازنشستگی را با بحران روبرو کرده است.

نمودار (۴): سهم بازنشستگان پیش از موعد از کل بازنشستگان طی دهه گذشته ۱۳۹۰-۱۴۰۱



مأخذ: گزارش آماری مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی

به منظور شفاف‌تر شدن این موضوع که سازمان طی چند سال آینده با فشارهای مضاعفی روبرو خواهد بود می‌توان ساختار سنی مستمری بگیران را مورد تحلیل قرار داد. همانطور که مشاهده می‌شود میانگین سن افراد در زمان برقراری مستمری ۵۷٫۲ بوده این درحالی است که سابقه پرداخت حق بیمه آن‌ها به طور متوسط حدود ۲۰ سال می‌باشد. میانگین سن برقراری از آنجا اهمیت مییابد که فاصله سن بازنشستگی تا امید به زندگی به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است برای این منظور امید به زندگی برای زنان ۷۵٫۵ سال و برای مردان ۷۲٫۵ سال در نظر گرفته شده است. این موضوع بار مالی فزاینده‌ای را برای سازمان تامین اجتماعی به دنبال دارد (تعهداتی که برای آن سازمان دریافتی نداشته است).

جدول (۶): توزیع سنی مستمری بگیران برحسب جنسیت - سال ۱۴۰۱

مستمری بگیران			
میانگین سن سابقه	میانگین سن فعلی	میانگین سن برقراری	
۲۰,۵	۵۰,۲	۵۷,۵	مرد
۱۶,۶	۵۹,۷	۵۴,۴	زن
۲۰,۱	۶۰,۱	۵۷,۲	کل

مأخذ: گزارش آماری مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی

آمار سازمان تامین اجتماعی حاکی از آن است که بیش از ۵۰۰ هزار نفر از بازنشستگان سازمان به دلیل قرار گرفتن در دسته بندی مشاغل سخت و زیان آور بوده و این رقم در آینده نیز بالاتر می رود (به نظر می رسد یکی از الزامات اصلاحات نظام بیمه ای کشور بازتعریف مجدد مشاغل سخت و زیان آور است). جدول زیر میانگین سابقه بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور را نشان می دهد که کمتر از ۲۵ سال است و از حدود ۸,۵ سال سابقه ارفاقی برخوردار شده اند. میانگین سن برقراری آن ها نیز کمتر از ۵۰ سال بوده است؛ بنابراین این موضوع بر سنوات تعهدات تامین اجتماعی بسیار افزوده است.

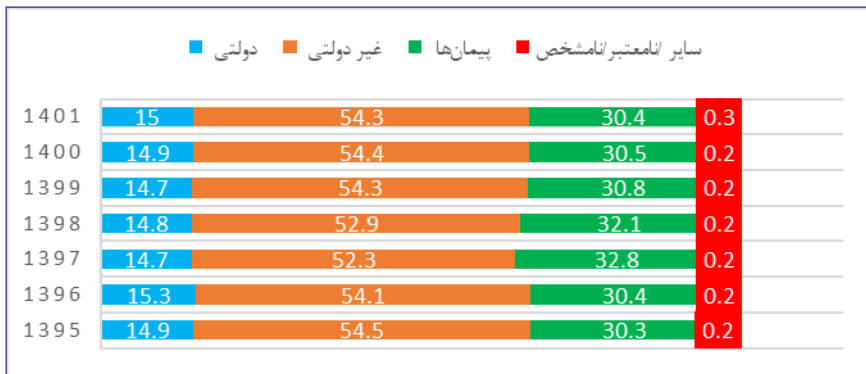
جدول (۷): توزیع فراوانی و میزان شاخص های بیمه ای کل بازنشستگان مشاغل سخت و زیان آور

سال	تعداد	میانگین سن برقراری	میانگین سابقه ارفاقی
۱۳۹۷	۳۶۹,۰۶۴	۴۹,۱	۸,۷
۱۳۹۸	۴۵۵,۵۲۹	۴۹,۹	۸,۶
۱۳۹۹	۴۸۰,۲۹۷	۴۹,۹	۸,۱
۱۴۰۰	۵۱۶,۵۹۳	۵۰	۸,۱

منبع: داده های سازمان تأمین اجتماعی

آمارها نشان می‌دهد که بیشترین سهم از بیمه‌شدگان اجباری مربوط به حوزه غیردولتی است لذا این صندوق به شدت وابسته به شرایط محیط اشتغال در بخش خصوصی است. از سویی با توجه به عدم جذب بیمه‌پرداز جدید در صندوق‌های دولتی و بیمه‌پردازی آن‌ها توسط دولت در سازمان تامین اجتماعی روند مشاغل دولتی در این سازمان تقریباً صعودی شده است.

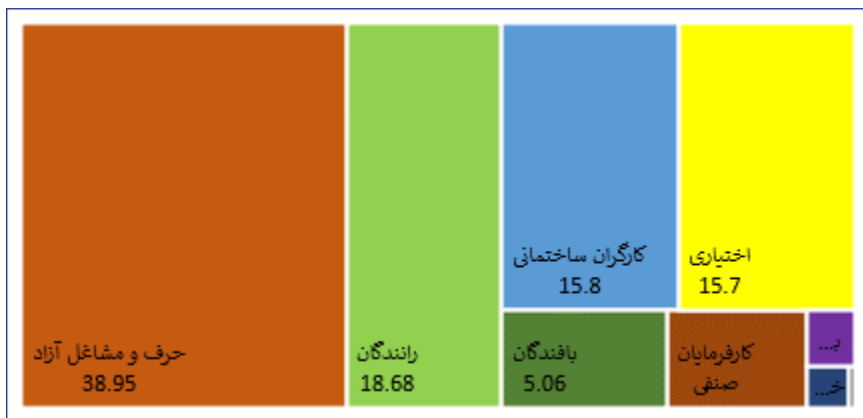
نمودار (۵): تعداد بیمه‌شدگان اجباری سازمان تامین اجتماعی و سهم گروه‌های دولتی، غیردولتی و پیمان‌ها (درصد) - ۱۴۰۱



ماخذ: آمارنامه سازمان تامین اجتماعی، سال ۱۴۰۱

علاوه بر مورد فوق، بیمه‌شدگان گروه‌های خاص در جدول (۸) نیز نشان می‌دهد که بخش عمده بیمه‌شدگان نیز مربوط به حرف مشاغل آزاد، رانندگان و اختیاری است که در حوزه غیردولتی قرار دارند.

نمودار (۶): سهم بیمه شدگان خاص سازمان تامین اجتماعی به تفکیک نوع بیمه (درصد)-۱۴۰۱



ماخذ: آمارنامه سازمان تامین اجتماعی سال ۱۴۰۱

آمارها نشان می‌دهد در سال ۱۴۰۰ میانگین سنی بیمه شدگان حدود ۴۱ سال است این در حالیست که این افراد به طور متوسط ۱۰ سال سابقه پرداخت بیمه‌پردازی دارند و از میانگین دستمزد حدود ۵ میلیون تومانی برخوردارند.

جدول (۸): شاخص‌های بیمه‌ای بیمه شدگان طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰

سال	میانگین سن (سال)	میانگین سابقه (سال)	میانگین دستمزد (ریال)
۱۳۹۵	۳۸,۳	۸,۳	۱۲,۸۳۳,۲۹۶
۱۳۹۶	۳۸,۵	۸,۶	۱۴,۸۵۶,۹۲۰
۱۳۹۷	۳۹	۹	۱۷,۷۶۹,۵۰۰
۱۳۹۸	۳۹,۳	۹,۴	۲۴,۷۰۳,۴۷۶
۱۳۹۹	۳۹,۷	۹,۷	۳۳,۷۲۵,۳۴۴
۱۴۰۰	۴۰,۹	۱۰,۱	۵۰,۴۳۸,۳۰۰

منبع: داده‌های سازمان تامین اجتماعی

یکی از مولفه‌های اساسی که در محاسبات تعهدات تاثیر مستقیم دارد حقوق و مستمری پرداختی به شاغلین و مستمری‌بگیران سازمان است. برای این منظور حداقل و حداکثر دستمزد پرداختی به کسورپردازان و میانگین مستمری پرداختی به مستمری‌بگیران در جدول زیر نمایش داده شده است. گفتنی است که مبنای محاسبه مستمری بر اساس دو سال آخر کسورپردازی سبب شده که سازمان تامین اجتماعی هر سال به طور میانگین مبلغی بیش از حداقل دستمزد را به مستمری‌بگیران خود پرداخت نماید.

جدول (۹): حداقل و حداکثر دستمزد و میانگین مستمری بازنشستگان - تومان

نسبت میانگین مستمری بازنشستگان به حداقل دستمزد	میانگین مستمری بازنشستگان (بدون لحاظ کمک‌های جنبی)	حداکثر دستمزد ماهانه	حداقل دستمزد ماهانه	
۱,۵۷	۱,۲۷۱,۶۳۲	۵,۶۸۵,۱۶۲	۸۱۲,۱۶۶	۱۳۹۵
۱,۵۶	۱,۴۵۰,۶۹۵	۶,۵۰۹,۵۱۷	۹۲۹,۹۳۱	۱۳۹۶
۱,۵۰	۱,۶۶۵,۱۰۲	۷,۷۷۸,۸۸۳	۱,۱۱۱,۲۶۹	۱۳۹۷
۱,۴۰	۲,۱۲۳,۵۹۲	۱۰,۶۱۸,۱۶۷	۱,۵۱۶,۸۸۱	۱۳۹۸
۱,۳۶	۲,۵۸۸,۶۵۴	۱۳,۳۷۲,۹۸۹	۱,۹۱۰,۴۲۷	۱۳۹۹
۱,۳۲	۳,۴۹۹,۹۶۷	۱۸,۵۸۸,۴۶۵	۲,۶۵۵,۴۹۵	۱۴۰۰
-	۲۲,۴	۲۶,۷	۲۶,۷	میانگین رشد سالانه

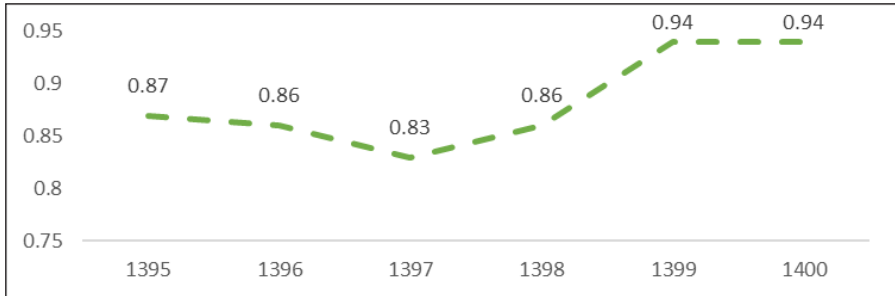
منبع: سالنامه سازمان تامین اجتماعی

یکی از شاخص‌هایی که میزان سخاوتمندی صندوق‌های بازنشستگی را نشان می‌دهد، نرخ جایگزینی است که به دلیل عدم وجود اطلاعات کافی، شاخص فوق از نسبت متوسط مستمری بازنشسته‌ها به متوسط حقوق مشمول کسورپردازی بدست

آمده است. انتظار می‌رود؛ رقم واقعی نرخ جایگزینی که از تعریف استاندارد اولین مستمری بازنشستگی به آخرین حقوق مشمول کسور حق بیمه به دست می‌آید بزرگتر از ارقام استخراجی این گزارش باشد. به هر حال، به طور کلی، میزان نرخ جایگزینی و تاثیر آن بر وضعیت صندوق‌ها حالت دوگانه دارد از یک سو، کاهش آن موجب کاهش مصارف صندوق شده و منجر به پایداری صندوق می‌شود از سوی دیگر، کاهش آن، کاهش سطح کفایت مزایا و در نتیجه عدم رضایت مستمری بگیران را به دنبال خواهد داشت. متوسط نرخ جایگزینی برای سازمان تامین اجتماعی در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۸ حدود هشت درصد افزایش داشته است که دلیل آن این است که حقوق بازنشستگان در این سال‌ها با نسبتی بیشتر از حقوق شاغلین افزایش داشته است.

گفتنی است که علی‌رغم نرخ جایگزینی بالا، متأسفانه کفایت مستمری صندوق‌های بازنشستگی در ایران پایین بوده و عملاً حقوق بازنشستگی بسیاری از افراد، پاسخگوی هزینه‌های زندگی آنان نیست و این امر صندوق‌های بازنشستگی را در مقابل نوسانات اقتصاد کلان بسیار حساس کرده است؛ زیرا همواره آنان را با سیلی از مطالبات بازنشستگان و مستمری بگیران برای حفظ قدرت خرید مواجه کرده است که در بسیاری از موارد، شوک‌های غیرقابل جبرانی به صندوق‌ها تحمیل می‌کند، مصارف صندوق‌ها را به طرز چشمگیری افزایش داده و عملاً سیاست‌های افزایش پایداری صندوق‌های بازنشستگی را بی‌اثر کرده است.

نمودار (۷): نرخ جایگزینی در سازمان تامین اجتماعی طی سال‌های ۱۳۹۵-۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق

به‌طورکلی باتوجه به شرایط خاص حاکم بر اقتصاد کشور و تأثیر تورم بر کاهش قدرت خرید مستمری بگیران، این نگرانی همواره وجود دارد که حقوق دریافتی بازنشستگان کفاف هزینه‌های زندگی‌شان را نمی‌دهد. لذا هر چند سال یک‌بار دولت‌ها به منظور ترمیم گسترده حقوق مستمری بگیران و بدون توجه به اصول و قواعد بیمه‌ای اقدام به متناسب‌سازی مستمری‌ها می‌کنند و مستمری بگیر از حقوقی برخوردار می‌شود که هرگز کسوری بابت آن پرداخت نکرده است. این موضوع از یکسو برای صندوق‌های وابسته به بودجه عمومی منجر به ایجاد تورم (از طریق تعمیق کسری بودجه) و از سوی دیگر باعث تشدید بحران در صندوق‌های بازنشستگی و افزایش بار مالی برای دولت شده است (البته این موضوع در سازمان تامین اجتماعی برای دولت بار مالی جدیدی ایجاد نکرده است. چراکه متناسب‌سازی از محل بدهی‌های دولت انجام شده است در واقع منابعی که تعهدات دیگری از قبل برای آن تعیین شده بود هم اکنون با یک تعهد کوتاه‌مدت جدید روبرو شده است). گزارش مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی نیز مویده این موضوع است و در آن گزارش بیان شده که علی‌رغم متناسب‌سازی در سال‌های ۱۳۹۹ همچنان مستمری بازنشستگان کمتر از نیمی از هزینه‌های زندگی (انتظار

بر آن است که بازنشستگان جز طبقه متوسط درآمدی قرار گیرند، بنابراین معیار سنجش را متوسط هزینه‌های زندگی شهری قرار داده است) آنان را پوشش می‌دهد. لذا آمار گزارش مذکور وضعیت بد معیشتی مستمری‌بگیران را بازگو می‌شود.

جدول (۱۰): میانگین مستمری بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی و نسبت آن با متوسط هزینه خانوار شهری و حداقل دستمزد طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۰

۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	
۹۳،۶۸۵	۶۲،۲۳۰	۴۵،۰۸۴	۳۶،۲۴۲	۳۰،۵۷۱	۲۶،۴۳۴	متوسط هزینه خانوار (ماهانه، هزار ریال)
۳۹،۳۳۵	۲۹،۵۴۹	۲۳،۶۴۸	۱۸،۶۲۰	۱۶،۳۵۴	۱۴،۴۵۰	متوسط مستمری بازنشستگان س.ت.ا. (ماهانه، هزار ریال)
۲۶،۵۵۴	۱۹،۱۰۴	۱۵،۱۶۸	۱۱،۱۱۲	۹،۲۹۹	۸،۱۲۱	حداقل دستمزد (ماهانه، هزار ریال)
۰،۴۲	۰،۴۷	۰،۵۲	۰،۵۱	۰،۵۳	۰،۵۵	متوسط مستمری بازنشستگان س.ت.ا. به هزینه خانوار
۱،۴۸	۱،۵۵	۱،۵۶	۱،۶۸	۱،۷۶	۱،۷۸	متوسط مستمری بازنشستگان س.ت.ا. به حداقل دستمزد

مأخذ: داده‌های سری زمانی سازمان تامین اجتماعی و مرکز آمار ایران

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

همانطورکه در جدول زیر مشاهده می‌شود منابع نقدی سازمان کفاف مصارف سازمان را نداشته، لذا سازمان با کسری نقدینگی روبرو می‌باشد و این کسری از سال ۱۳۹۷ به بعد افزایشی بوده و سازمان در سال ۱۴۰۱ به میزان ۱۸ درصد از تعهدات خود با کسری روبرو بوده است. بنابراین سازمان در حالت نقدی با کسری فزاینده مواجه است. از این رو، اگر منابع

تعهدی سازمان توسط دولت پرداخت شود، سازمان در حال حاضر کسری نخواهد داشت هرچند به دلیل کاهش نسبت پشتیبانی در آینده نزدیک شرایط سازمان بحرانی خواهد بود. باید به این نکته توجه داشت، سازمان به واسطه نزدیک شدن بیمه پردازان اصلی به شرایط بازنشستگی و جذب پایین عضو جدید برای تأمین تعهدات خود با معضل کسری نقدینگی روبرو است و ناگزیر به دریافت وام و اعتبار برای تأمین نقدینگی با نرخ های بالایی سود است. این موضوع هزینه های بلندمدت سرمایه ای در قالب بازپرداخت اصل و سود تسهیلات را بر دوش سازمان خواهد گذاشت.

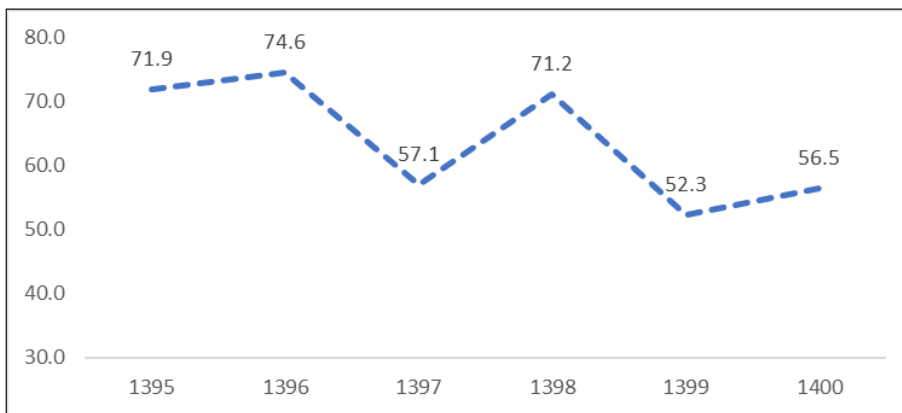
جدول (۱۱): منابع تعهدی و نقدی حاصل از حق بیمه و مصارف سازمان تامین اجتماعی (میلیون ریال)

سال	منابع تعهدی سازمان*	منابع نقدی	سهم منابع نقدی از منابع تعهدی - درصد	مصارف	مازاد تعهدی (منابع تعهدی منهای مصارف)	کسری نقدینگی (مصارف - منابع نقدی)	سهم کسری نقدینگی از کل مصارف - درصد
۱۳۹۵	۸۷۰,۴۵۱,۳۰۶	۵۴۵,۸۹۷,۰۵۰	۶۳	۶۲۵,۸۰۹,۸۷۸	۲۴۴,۶۴۱,۴۲۸	۷۹,۹۱۲,۸۲۸	۱۳
۱۳۹۶	۹۸۵,۹۶۴,۷۱۹	۶۳۸,۴۵۲,۹۰۳	۶۵	۷۳۵,۷۸۰,۵۵۹	۲۵۰,۱۸۴,۱۶۰	۹۷,۳۲۷,۶۵۶	۱۳
۱۳۹۷	۱,۵۴۴,۵۰۰,۱۷۸	۸۴۶,۵۷۵,۰۱۰	۵۵	۸۸۱,۵۷۷,۱۷۵	۶۶۲,۹۲۳,۰۰۳	۳۵,۰۰۲,۱۶۵	۴
۱۳۹۸	۱,۵۲۲,۴۷۹,۸۴۲	۹۸۲,۹۵۷,۶۲۹	۶۵	۱,۰۸۳,۸۸۷,۶۹۷	۴۳۸,۵۹۲,۱۴۵	۱۰۰,۹۳۰,۰۶۸	۹
۱۳۹۹	۲,۸۹۵,۵۴۹,۴۴۱	۱,۳۶۳,۱۴۹,۹۵۴	۴۷	۱,۵۱۳,۲۹۲,۳۵۴	۱,۳۸۲,۲۵۷,۰۸۷	۱۵۰,۱۴۲,۴۰۰	۱۰
۱۴۰۰	۳,۹۶۹,۳۷۲,۳۴۲	۲,۰۲۷,۱۹۸,۰۹۱	۵۱	۲,۲۴۴,۲۰۱,۳۱۵	۱,۷۲۵,۱۷۱,۰۲۷	۲۱۷,۰۰۳,۲۲۴	۱۰
۱۴۰۱	**۵,۴۴۰,۰۹۹,۹۰۴	۳,۲۴۷,۰۲۰,۵۵۵	۶۰	۳,۹۴۴,۱۰۰,۸۸۴	۱,۴۹۵,۹۹۹,۰۲۰	۶۹۷,۰۸۰,۳۲۹	۱۸

مأخذ: سالنامه سازمان تامین اجتماعی سال ۱۴۰۱
 * منابع تعهدی از سال ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ حسابرسی شده است
 ** برای سال ۱۴۰۱ مبلغ درج شده حسابرسی نشده است.

نمودار زیر نشان می‌دهد که صندوق چه میزان از منابع خود را صرف هزینه‌ها می‌نماید. مطابق این نمودار اگر تمام منابع سازمان تامین اجتماعی (تعهدات دولت) در دسترس این سازمان بود آنگاه می‌توانست فقط ۵۶٫۵ درصد آنها را صرف هزینه‌ها کرده و بقیه را سرمایه‌گذاری نماید. این در حالی است که به دلیل عدم پرداخت این تعهدات از سوی دولت، این سازمان با کسری روبرو شده است.

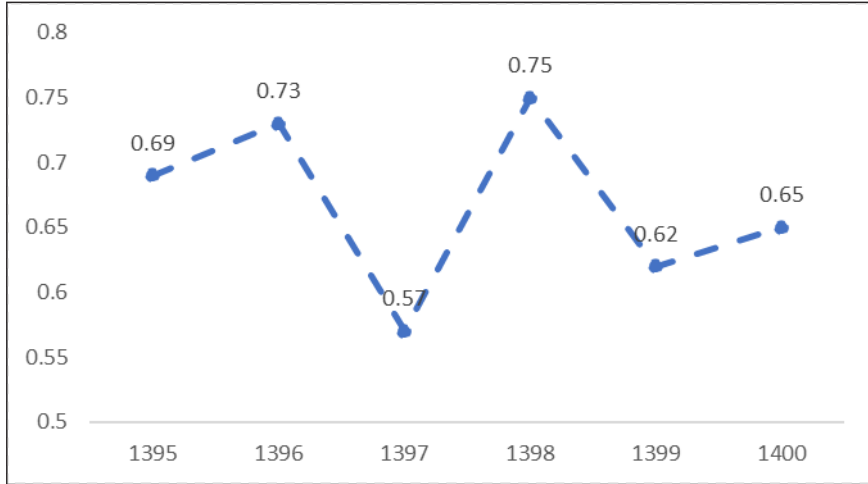
نمودار (۸): نسبت مصارف به منابع (تعهدی) سازمان طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۰



ماخذ: ۶۰ سال سازمان تامین اجتماعی از نگاه آماری ۱۴۰۱

در نمودار (۹) تلاش گردیده است که نشان داده شود چه میزان از منابع سازمان صرف تعهدات قانونی (شامل هزینه‌های کوتاه‌مدت، بلندمدت و درمان) آن می‌شود به بیان دیگر این نمودار بیانگر آن است که سازمان در سال ۱۴۰۱ نسبت به ۶۵ درصد از منابع بیمه‌ای خود هیچ‌گونه دخل و تصرفی نداشته و باید صرف تعهدات قانونی شود و این امری اجتناب‌ناپذیر و غیرقابل تغییر است. لذا نسبت به ۳۵ درصد مابقی می‌تواند برنامه‌ریزی نماید.

نمودار (۹): نسبت تعهدات قانونی به منابع بیمه‌ای طی دوره ۹۵-۱۴۰۰



ماخذ: ۶۰ سال سازمان تامین اجتماعی از نگاه آماری ۱۴۰۰

به منظور شفاف‌تر شدن موضوع به بررسی منابع تعهدی صندوق (حسابرسی شده) پرداخته شده است. همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود منابع درآمدی سازمان تأمین اجتماعی شامل درآمدهای حاصل از دریافت حق بیمه، حق بیمه انتقالی از سایر، کمک‌های بلاعوض و مازاد درآمد بر هزینه و سایر منابع می‌باشد که سهم درآمد حاصل از حق بیمه (بدون در نظر گرفتن سهم دولت) بالغ بر ۵۵ درصد و با در نظر گرفتن حساب مازاد درآمد بر هزینه بالغ بر ۷۰ درصد از کل منابع سازمان در سال ۱۴۰۱ بوده است. لازم به ذکر است که بخشی از رقم منابع، تعهد دولت است که دولت پرداخت نمی‌کند همین امر منجر به کسری صندوق می‌شود.

جدول (۱۲): منابع تعهدی (حسابرسی شده) - میلیون ریال طی سال‌های ۱۳۹۵-۱۴۰۱

	کمک‌های بلاعوض	حق بیمه انتقالی به سایر طرحها	درآمد حق بیمه		
			سایر درآمد حق بیمه	حق بیمه و مستمری سهام دولت (غیرنقد)	
۱۳۹۵	۷۸,۶۰۹	۹۱۲,۳۹۸	۵۳۲,۵۳۴,۲۵۹	۱۱۵,۷۵۲,۶۵۱	
۱۳۹۶	۹۶,۶۱۷	۱,۶۷۷,۲۹۲	۶۳۸,۳۵۰,۶۸۷	۱۳۰,۲۲۰,۶۶۱	
۱۳۹۷	۴۱,۵۵۶	۲,۳۱۶,۰۰۰	۷۴۴,۶۰۷,۰۵۶	۱۵۵,۰۵۴,۸۳۷	
۱۳۹۸	۱۰۵,۰۴۲	۲,۳۸۲,۵۲۴	۱,۰۴۵,۴۹۳,۵۳۲	۲۰۵,۵۲۱,۴۹۹	
۱۳۹۹	۲۹۸,۱۳۵	۱,۴۵۰,۲۴۱	۱,۴۲۸,۸۴۳,۹۲۰	۴۱۵,۶۸۲,۸۴۵	
۱۴۰۰	۶۵۳,۶۷۲	۲,۵۵۹,۹۴۵	۲,۲۰۹,۵۷۴,۰۱۳	۴۷۲,۹۱۲,۵۳۲	

مأخذ: گزارش صورت‌های مالی حسابرسی شده سازمان

جمع منابع تعهدی	مازاد درآمد بر هزینه	به روز رسانی مطالبات از دولت موضوع بند (ه) ماده ۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی	سایر منابع طرح
		(غیرنقد)	
۸۷۰,۴۵۱,۳۰۶	۴,۰۲۰,۰۵۱	۲۰۶,۴۹۰,۳۹۳	۱۰,۶۶۲,۹۴۵
۹۸۵,۹۶۴,۷۱۹	۴,۸۸۶,۷۳۵	۱۹۸,۸۴۷,۷۱۳	۱۱,۸۸۵,۰۱۴
۱,۵۴۴,۵۰۰,۱۷۸	۳۶,۰۹۳,۳۸۷	۵۹۲,۲۹۸,۳۳۴	۱۴,۰۸۹,۰۰۸
۱,۵۲۲,۴۷۹,۸۴۲	۱۱۹,۶۸۲,۸۹۳	۱۳۲,۱۸۱,۵۰۲	۱۷,۱۱۲,۸۵۰
۲,۸۹۵,۵۴۹,۴۴۱	۵۲۱,۲۱۹,۸۲۸	۵۰۲,۰۸۶,۲۷۶	۲۵,۹۶۸,۱۹۶
۳,۹۶۹,۳۷۲,۳۴۲	۶۲۳,۹۱۴,۰۲۷	۶۲۷,۱۲۱,۳۴۴	۳۲,۶۳۶,۸۰۹

نکته نهایی در ارتباط با سازمان تأمین اجتماعی آن است که دولت‌ها از ابتدای تشکیل نظام بیمه‌های اجتماعی در ایران به دلیل نوع رابطه با صندوق‌های بازنشستگی همواره با آن‌ها دارای روابط مالی بوده‌اند. نتیجه این رابطه دو طرفه میان دولت و سازمان تأمین اجتماعی، انباشت بدهی دولت به این سازمان است. ریشه بدهی‌های دولت به سازمان را می‌بایست در اعطای یارانه‌های بیمه‌ای جست‌وجو کرد. مطابق ماده (۲۷) قانون تأمین اجتماعی کل مبلغ حق بیمه معادل سی درصد (۳۰٪) حقوق مشمول کسور است که سهم مشارکت دولت در آن سه (۳٪) درصد تعیین شده است. علاوه بر این سه درصد در مواردی حاکمیت با اهداف حمایت اجتماعی با اعمال سیاست‌های تبعیض مثبت، برای جبران ضعف‌های اقتصادی و اجتماعی گروه‌های خاص، نسبت به اعطای یارانه بیمه‌ای اقدام می‌کند. همچنین دولت به منظور تسهیل فضای کسب و کار برای بنگاه‌های نوپا با اعطای یارانه‌ای بیمه‌ای از آن‌ها حمایت می‌کنند. این حمایت‌ها در قالب یارانه بیمه‌ای به صورت مستقیم و غیرمستقیم به گروه‌های هدف پرداخت می‌شود. در این موارد دولت متعهد می‌شود که سهم بیشتر یا تمام حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کند. پذیرش این تعهدات و دیرکرد در عدم پرداخت آن موجب انباشت بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی شده است. آمارها نشان می‌دهد که طی دهه ۱۳۹۰ به دلیل رکود و شرایط بد اقتصادی میزان بدهی‌های کارفرمایان و حتی دولت به سازمان تأمین اجتماعی افزایش یافته است و دلیل دیگر نیز نرخ بالای حق بیمه است که موجبات فرار از ثبت و رشد اقتصاد غیررسمی را فراهم آورده است.

در جدول زیر میزان بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۰ ارایه شده است. اگرچه دولت بخشی از بدهی‌های خود را به این صندوق بازپرداخت کرده است، با این حال حجم بدهی دولت به دلیل تعهدات ناشی از تکالیف قانونی جدید، افزایش داشته است. عدم پرداخت سه درصد حق بیمه سهم دولت، ایجاد تعهداتی

مانند حق بیمه بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو، تخفیف در میزان حق بیمه سهم کارفرما در ازای اشتغال جدید، کسورات ناشی از بازنشستگی پیش از موعد در ازای اشتغال جدید، حق بیمه نویسندگان و پدیدآورندگان کتاب، حق بیمه رانندگان، خادمین مساجد و باربران، حق بیمه صنایع نساجی اصفهان و بهشهر و غیره، موجب افزایش بدهی دولت به این سازمان شده است.

جدول (۱۳): میزان بدهی دولت به تامین اجتماعی در سال های مختلف (میلیون ریال)

مانده در پایان سال ۱۴۰۰	پرداختی دولت			بدهی دولت	مانده ابتدای دوره	شرح بدهی
	جمع پرداختی	اعمال بند هم ماده ۷ ق ساختار نظام جامع ت ا	کل پرداختی			
۴,۳۷۸,۸۵۶,۳۸۴	(۲,۵۶۱,۸۹۳,۵۱۲)	(۱,۰۱۱,۷۹۲,۳۷۶)	(۱,۵۵۰,۱۰۱,۱۳۶)	۶,۹۴۰,۷۴۹,۸۹۶	۳,۴۳۷,۳۳۹,۴۱۲	قانون تامین اجتماعی و سایر
۲۵۳,۵۲۳,۷۶۶	(۴۰,۲۲۳,۵۹۶)	(۴۰,۷۶۳,۳۸۱)	(۱۹,۵۶۰,۲۱۵)	۲۹۳,۷۴۶,۲۶۲	۱۹۰,۰۹۱,۱۳۶	هدفمندی
۴,۶۳۲,۳۷۹,۱۵۰	(۲,۶۰۲,۱۱۷,۱۰۹)	(۱,۰۳۲,۴۹۵,۷۵۷)	(۱,۵۶۹,۶۳۱,۳۵۱)	۷,۲۲۴,۴۹۶,۲۵۸	۳,۶۲۷,۴۳۰,۵۴۸	جمع کل

مأخذ: سازمان تامین اجتماعی

در حدود ۳۰ درصد این بدهی‌ها مربوط به معافیت بیمه شدگان حمایتی از پرداخت حق بیمه و ۱۸ درصد مربوط به تعهدات دولت ناشی از بازنشستگی‌های پیش از موعد است. در حالی که هر دو نوع این تعهدات قانونی بدون توجه به محاسبات بیمه-ای و الزامات علمی بیمه‌های اجتماعی به تصویب رسیده است (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۱).^۱ روند رشد فزاینده بدهی-های دولت به سازمان تأمین اجتماعی و انباشت بدهی دولت در سال‌های اخیر در نتیجه تصویب قوانین تکلیفی است. تداوم روند مذکور موجب رسیدن سطح مطالبات به نقطه غیرقابل وصول^۲ در آینده بسیار نزدیک خواهد شد که این امر آینده صندوق را تهدید می‌شود.

عدم ایفای تعهدات دولتی در سال برقراری تعهد، سازمان تأمین اجتماعی^۳ را با کسری منابع نقدی روبه‌رو کرده و در ایفای تعهدات قانونی دچار مشکل می‌کند. این امر علاوه بر این که ریشه‌های نارضایتی میان بیمه‌شدگان و بازنشستگان^۴ صندوق را تقویت می‌کند، سازمان تأمین اجتماعی را به سمت ناپایداری سوق می‌دهد. سازمان تأمین اجتماعی برای جبران این کسری در سال‌های گذشته مجبور به اخذ وام‌های متعدد با سودهای متفاوت شده است که بار مالی ناخواسته برای بازپرداخت آن نیز به سازمان تحمیل می‌شود که بر ناپایداری مالی دامن خواهد زد.

جمع‌بندی

به طور کلی آمار و اطلاعات گزارش شده حاکی از آن است که سازمان در آینده‌ای نه چندان دور با وضعیت ناپایداری مالی جبران ناپذیری روبرو می‌شود که در صورت عدم اصلاحات لازم ناترازی سازمان می‌تواند زندگی و معیشت قشر بزرگی از جامعه را با مشکل روبرو سازد.

۱. فولادی مقدم، شهاب‌الدین، سمیرا اسماعیلی شه‌میرزادی، ۱۴۰۲.

۲. افزایش بدهی دولت به سازمان در طی سال‌های اخیر با محدودیت‌های بودجه‌ای دولت همراه بوده و ادامه این روند به معنی کاهش توانایی دولت برای بازپرداخت بدهی است.

۳. همچنین صندوق‌های بازنشستگی بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر و صندوق بازنشستگی کشوری، فولاد و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با مشکل مشابه روبه‌رو هستند.

۴. افزایش بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی این تفکر را در میان بیمه‌شدگان و بازنشستگان استاندارد تقویت می‌کند که دولت با منابع مالی متعلق به افراد تحت پوشش به حمایت از گروه‌های خاص می‌پردازد.

بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری

۱-۲- مقدمه

به استناد اساسنامه صندوق بازنشستگی کشوری، این سازمان موسسه‌ای بیمه‌ای، دارای شخصیت حقوقی مستقل و وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که مسئولیت اداره امور صندوق بازنشستگی مستخدمان مشمول مقررات بازنشستگی کشوری را با رعایت مقررات استخدامی مربوط برعهده دارد. به موجب ماده (۳) اصلاحی اساسنامه (مصوب تیرماه ۱۳۸۳)، سازمان بازنشستگی کشوری، اداره امور صندوق بازنشستگی مستخدمان مشمول مقررات بازنشستگی کشوری را با رعایت مقررات استخدامی مربوط برعهده دار است. ارکان صندوق مطابق اساسنامه شامل هیأت امناء، هیئت مدیره، مدیر عامل و هیئت نظارت است. تعهدات و خدمات صندوق بازنشستگی کشوری شامل پرداخت حقوق بازنشستگی به بازنشستگان، از کارافتادگان و بازماندگان واجد شرایط آنان است. مشمولین قانون استخدام کشوری و مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری در صورت دارا بودن شرایط زیر حق استفاده از حقوق بازنشستگی را خواهند داشت:

- داشتن حداقل ۶۰ سال سن با هر قدر سابقه خدمت (بند الف ماده (۷۴) ق.ا.ک و تبصره ۲ ماده (۲) قانون اصلاح مقررات مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳) با درخواست مستخدم.
- کلیه مسخدمین دارای ۶۵ سال سن با هر قدر سابقه خدمت (ماده ۷۷ ق.ا.ک و تبصره ۲ ماده قانون اصلاح مقررات مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳) توسط دستگاه مربوط به غیر از شاغلین در مشاغل تخصصی (در صورت درخواست و موافقت دستگاه متبوع حسب ماده (۱۰) قانون اصلاح مقررات مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳)
- مسخدمین مرد دارای حداقل ۵۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با درخواست مستخدم و موافقت دستگاه ذیربط (بند الف تبصره يك ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳)
- مسخدمین زن با حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت با درخواست مستخدم و موافقت دستگاه ذیربط (بند ب تبصره يك ماده (۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی

مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و قانون اصلاح بند ب تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی.

- کلیه مستخدمین دارای ۳۰ سال خدمت توسط دستگاه مربوطه (ماده ۲) قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳
- جانبازان انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، معلولین، شاغلین مشاغل سخت و زیان آور حسب قانون نحوه بازنشستگی جانبازان مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱
- مستخدمینی که به استناد احکام قطعی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به موجب بند ط ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۰۷ با تقلیل یک یا دو گروه بازنشسته می‌گردند (زنان باییش از ۲۰ سال و مردان باییش از ۲۵ سال خدمت دولتی و بر اساس سنوات خدمت دولتی)

علاوه بر خدمات بلندمدت برخی خدمات مقطعی نیز به مشمولین این صندوق ارائه می‌شود که از جمله می‌توان به اعطای وام به بازنشستگان و موظفین، برقراری بیمه عمر و حوادث با حذف شرایط سنی، خدمات سیاحتی و زیارتی در قالب تور و... اشاره داشت. لازم به ذکر است که به منظور دستیابی به حقوق بازنشستگی افراد در صندوق بازنشستگی کشوری، دو سال آخر خدمت فرد، مبنای محاسبه قرار می‌گیرد و برای کارمندانی که بیش از ۳۰ سال خدمت کرده‌اند، به ازای هر سال ۲٫۵ درصد رقم تعیین شده حقوق بازنشستگی علاوه بر حقوق تعیین شده محاسبه و پرداخت می‌شود.

در ادامه سعی شده است تصویری از شرایط صندوق بازنشستگی کشوری ارائه شود برای این منظور وضعیت صندوق در دو بخش الف) بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان

در جدول زیر تعداد بیمه‌شده‌ها و مستمری‌بگیران صندوق ارائه شده است. مطابق

آمار و اطلاعات این جدول صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۱ بیش از ۹۰۰ هزار نفر کسورپرداز و بیش از ۱,۶ میلیون نفر مستمری بگیر دارد. آمار سری زمانی مربوط به نسبت پشتیبانی این صندوق حکایت از آن دارد که این نسبت در طی زمان با روندی کاهشی روبرو بوده و از ۰,۸۳ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۰,۵۵ در سال ۱۴۰۱ رسیده است و با توجه به اینکه خروجی‌های صندوق در حال افزایش است، انتظار می‌رود طی سال‌های آینده این نسبت کاهش بیشتری داشته باشد.

جدول (۱۴): بررسی وضعیت کسورپردازان و مستمری بگیران صندوق طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۱

نسبت پشتیبانی	تعداد مستمری بگیر	تعداد کسورپردازان	سال
۰,۸۳	۱,۳۲۵,۳۸۶	۱,۰۹۸,۰۷۱	۱۳۹۵
۰,۷۷	۱,۳۷۲,۱۴۶	۱,۰۵۷,۵۲۲	۱۳۹۶
۰,۷۲	۱,۴۲۹,۸۶۱	۱,۰۳۱,۷۵۵	۱۳۹۷
۰,۶۸	۱,۴۷۷,۴۹۱	۱,۰۰۸,۶۶۸	۱۳۹۸
۰,۶۵	۱,۵۱۰,۹۳۹	۹۸۲,۲۶۹	۱۳۹۹
۰,۵۹	۱,۵۸۶,۱۰۲	۹۲۸,۴۱۹	۱۴۰۰
۰,۵۵	۱,۶۳۲,۶۲۷	۹۰۳,۴۲۷	۱۴۰۱

سالنامه آماری صندوق کشوری، ۱۴۰۱

جمعیت مستمری بگیر تحت پوشش این صندوق شامل افراد بازنشسته، ازکارافتاده، شاغل/بازنشسته متوفی و بازماندگان در صندوق هستند. تعداد این افراد که تحت

پوشش صندوق بازنشستگی کشوری قرار گرفته‌اند در سال ۱۴۰۰ حدود ۱,۶ میلیون نفر بوده است. در یک دهه گذشته کمتر از نیم میلیون نفر به تعداد افراد تحت پوشش این صندوق اضافه شده است. بنابراین همین موضوع می‌تواند فشارهای مالی وارد بر این صندوق را به خوبی نشان دهد.

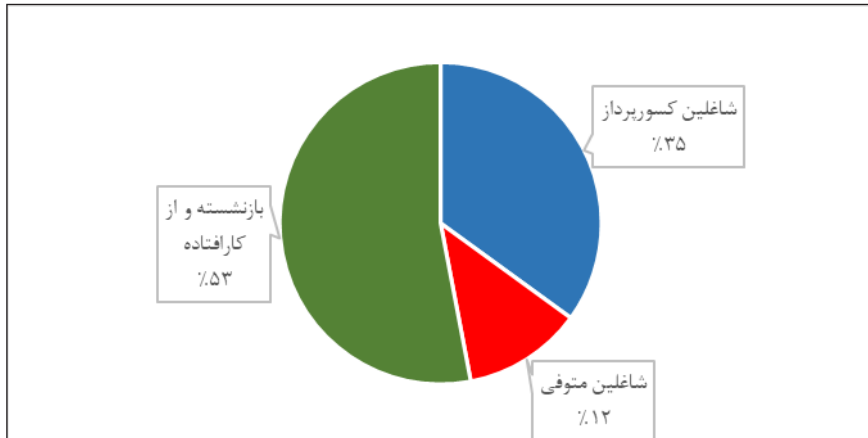
جدول (۱۵): تعداد مستمری بگیران صندوق بازنشستگی کشوری به تفکیک نوع طی دوره ۱۴۰۱-۱۳۹۵ (نفر-درصد)

سال	بازنشستگان		ازکارافتادگان		تعداد بازماندگان		کل بازماندگان
	تعداد	سهم	تعداد	سهم	بازنشسته/شاغل متوفی)	شاغلین	
۱۳۹۵	۱,۰۷۵,۷۹۷	۸۱,۲	۱۲,۴۴۷	۰,۹۴	۱۷۶,۳۳۳	۶۰,۸۰۹	۲۳۷,۱۴۲
۱۳۹۶	۱,۱۱۴,۵۵۸	۸۱,۲	۱۲,۷۴۹	۰,۹۳	۱۸۳,۸۱۴	۶۱,۰۲۵	۲۴۴,۸۳۹
۱۳۹۷	۱,۱۶۳,۱۸۶	۸۱,۳	۱۳,۱۶۴	۰,۹۲	۱۹۲,۱۵۷	۶۱,۳۵۴	۲۵۳,۵۱۱
۱۳۹۸	۱,۲۰۳,۷۸۵	۸۱,۵	۱۳,۴۸۷	۰,۹۱	۱۹۸,۸۳۷	۶۱,۲۸۲	۲۶۰,۲۱۹
۱۳۹۹	۱,۲۴۴,۰۲۵	۸۲,۳	۱۳,۴۷۸	۰,۸۹	۲۱۱,۶۶۱	۶۱,۷۷۵	۲۷۳,۴۳۶
۱۴۰۰	۱,۲۸۵,۲۰۷	۸۱	۱۳,۳۵۹	۰,۸۴	۲۲۵,۳۴۷	۶۲,۱۸۹	۲۸۷,۵۳۶
۱۴۰۱	۱,۳۳۱,۶۶۳	۸۱,۶	۱۳,۲۷۲	۰,۸۱	۲۲۵,۴۵۵	۶۲,۲۴۷	۲۸۷,۷۰۲

ماخذ: سالنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری ۱۴۰۱ و ۱۳۹۵

نمودار ذیل ترکیب مشمولین صندوق در سال ۱۴۰۱ را نشان می‌دهد. مطابق آمار مربوطه، بیشترین سهم مربوط به افراد بازنشسته و از کار افتاده (۵۳ درصد) در میان جمعیت تحت پوشش است.

نمودار (۱۰): سهم افراد مشمول در صندوق بازنشستگی کشوری (درصد)-۱۴۰۱



مأخذ: سالنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری ۱۴۰۱.

علاوه بر میزان ورودی و خروجی صندوق، آنچه که بر پایداری مالی صندوق تاثیرگذار است میانگین سن بازنشستگی و میانگین سن شاغلین می باشد. به طور متوسط سن برقراری بازنشستگی ۵۱،۸۴ سال می باشد و مدت زمان دریافت مستمری ۲۹ سال است که این مورد نیز برای صندوق بسیار هزینه بر است از سویی میانگین سن شاغلین بالای ۴۰ سال بوده لذا این صندوق در آینده با چالش های بیشتری روبرو خواهد بود.

جدول (۱۶): شرایط سن و بازنشستگی صندوق بازنشستگی کشوری سال ۱۴۰۱- (سال)

عنوان	۱۴۰۱
میانگین سن بازنشستگی	۵۱،۸۴
میانگین سن فعلی بازنشستگان	۶۴،۳۹
میانگین مدت پرداخت حقوق	۲۹
میانگین مدت خدمت	۲۸

عنوان	۱۴۰۱
میانگین سن شاغلین کسورپرداز	۴۲
میانگین سابقه شاغلین کسورپرداز	۱۶

ماخذ: فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، زمستان ۱۴۰۱

میانگین حقوق حقوق بگیران^۱ پایان اسفند ۱۴۰۱ نسبت به زمان مشابه سال قبل بطور میانگین به میزان ۲۰٫۶ درصد افزایش داشته است. این افزایش عمدتاً ناشی از اجرای طرح متناسب سازی حقوق بازنشستگان کشوری در پاییز ۱۳۹۹ و استمرار اجرای آن تا سال ۱۴۰۰ می باشد این در حالی است که میانگین حقوق مشمول کسر کسور در سال ۱۴۰۱ برابر ۱۱۲,۷۶۴,۷۹۱ ریال (یازده میلیون و دویست و هفتاد و شش هزار تومان) بوده است.

جدول (۱۷): میانگین حقوق حقوق بگیران در پایان اسفند ۱۴۰۱ کل برقراری‌ها*

زمان	میانگین حقوق (ریال)
پایان اسفند ۱۴۰۱	۸۶,۴۶۳,۷۳۴
پایان اسفند ۱۴۰۰	۷۱,۷۰۳,۸۸۵

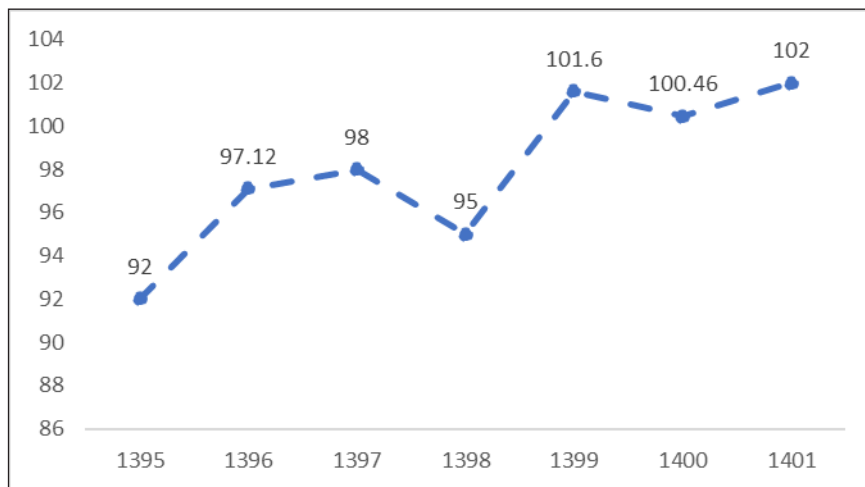
ماخذ: فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، زمستان ۱۴۰۱

* منظور از کل برقراری‌ها شامل برقراری‌های جدید و قدیمی می باشد.

مطابق آمار و اطلاعات نرخ جایگزینی در این صندوق روندی رو به افزایش داشته است و از ۹۲ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۱۰۲ درصد در سال ۱۴۰۱ رسیده است که البته نکته قابل توجه آن است که به دلیل متناسب سازی که در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ رخ داده این نرخ مخدوش شده است.

۱. در صندوق بازنشستگی کشوری به جای مستمری بگیر از واژه حقوق بگیر استفاده می شود.

نمودار (۱۱): نرخ جایگزینی صندوق بازنشستگی کشوری طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۱



ماخذ: سالنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری ۱۴۰۱.

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

براساس اطلاعات جدول (۱۸)، ترکیب منابع و محل تامین مالی مصارف صندوق بازنشستگی کشوری را برای سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود حدود ۷۵ درصد از مصارف این صندوق توسط دولت تامین مالی می‌شود. به طوری که سهم کمک دولت از کل مصارف این صندوق از ۶۹ درصد در سال ۱۳۹۰ به ۷۷ درصد در سال ۱۴۰۲ رسیده است که مویید وابستگی این صندوق به منابع دولتی است.

جدول (۱۸): منابع صندوق بازنشستگی کشوری^۱ به تفکیک نوع از سال ۱۳۹۴-۱۴۰۰ (میلیارد تومان)

سال	کمک دولت به صندوق بازنشستگی کشوری	کسور بازنشستگی	جمع کمک دولت و کسور بازنشستگی	آورده (منابع داخلی)	جمع	سهم کمک دولت و کسور از کل مصارف	سهم کمک دولت از کل حقوق
۱۳۹۰	۵,۷۹۷	۲,۴۵۸	۸,۲۵۵	۱۷۹	۸,۴۳۴	۹۸	۶۹
۱۳۹۱	۶,۷۸۵	۲,۹۶۹	۹,۷۵۴	۳۶۸	۱۰,۱۲۲	۹۶	۶۷
۱۳۹۲	۱۱,۰۰۳	۳,۸۴۵	۱۴,۸۴۸	۱,۱۱۷	۱۵,۹۶۵	۹۳	۶۹
۱۳۹۳	۱۲,۵۷۰	۴,۷۲۲	۱۷,۲۹۲	۲,۲۲۴	۱۹,۵۱۶	۸۹	۶۴
۱۳۹۴	۱۵,۱۸۰	۵,۱۰۱	۲۰,۲۸۱	۱,۵۰۰	۲۱,۷۸۱	۹۳	۷۰
۱۳۹۵	۱۸,۴۹۹	۵,۶۹۶	۲۴,۱۹۵	۱,۹۸۰	۲۶,۱۷۵	۹۲	۷۱
۱۳۹۶	۲۲,۱۱۱	۶,۲۰۲	۲۸,۳۱۳	۱,۸۰۰	۳۰,۱۱۳	۹۴	۷۳
۱۳۹۷	۲۶,۳۰۵	۱۲,۷۱۱	۳۹,۰۱۶	۷۵۳	۳۹,۷۶۹	۹۸	۶۶
۱۳۹۸	۳۸,۱۵۵	۱۰,۳۸۶	۴۸,۵۴۱	۷,۶۵۰	۵۶,۱۹۱	۸۶	۶۸
۱۳۹۹	۶۳,۳۲۶	۱۵,۷۳۱	۷۹,۰۵۷	۱۳,۲۰۷	۹۲,۲۶۴	۸۶	۶۹
۱۴۰۰	۱۰۷,۹۳۸	۲۰,۸۷۷	۱۲۸,۸۱۵	۱۲,۷۹۵	۱۴۱,۶۱۰	۹۱	۷۶
۱۴۰۱	۱۳۲,۸۸۵	۳۰,۵۸۴	۱۶۳,۴۶۹	۱۵,۴۱۹	۱۷۸,۸۸۸	۹۲	۷۴
۱۴۰۲	۱۸۸,۰۰۰	۳۵,۰۰۰	۲۲۳,۰۰۰	۲۲,۰۰۰	۲۴۵,۰۰۰	۹۱	۷۷

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه کشور

۱. اعداد مربوط به منابع و مصارف صندوق بازنشستگی کشوری مربوط به سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ غیرقطعی است و با تجدید ارائه صورت‌های مالی دقیق‌تر اعلام خواهد شد.

جدول (۱۹) ترکیب، میزان رشد و سهم هرکدام از انواع مصارف صندوق بازنشستگی کشوری را به کل مصارف صندوق را نشان می‌دهد. در سال ۱۴۰۱ مصارف واقعی صندوق نسبت به سال قبل حدود ۲۷ درصد افزایش داشته است. ۹۰ درصد از مصارف صندوق را هزینه پرداخت حقوق مستمری و سایر مزایای بازنشستگی تشکیل می‌دهد که در سال ۱۴۰۱ حدود ۲۶ درصد افزایش داشته است. هزینه‌های سرمایه‌گذاری در سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۴۰۰ حدود ۹۰ درصد افزایش یافته و ۸ درصد کل مصارف را به خود اختصاص داده است. این در حالی است که هزینه‌های اداره طرح کمتر از یک درصد هزینه‌ها را شامل می‌شود.

جدول (۱۹): مصارف صندوق بازنشستگی کشوری ۱۳۹۴-۱۴۰۰ (میلیارد ریال)

سال	جمع کل	حقوق مستمری و سایر مزایای بازنشستگی	حقوق بیمه انتقالی به سایر طرح‌ها	هزینه‌های اداره طرح (پرسنی و تشکیلاتی)	سایر هزینه‌ها (سرمایه‌گذاری‌ها)	مصارف واقعی (مجموع مصارف منهای هزینه سرمایه گذاری)
۱۳۹۴	۲۳۹,۵۷۶	۲۱۴,۳۸۲	۲,۶۰۳	۵۶۴	۲۲,۰۲۷	۲۱۷,۵۴۹
۱۳۹۵	۲۸۵,۸۲۳	۲۵۹,۲۵۶	۳,۲۶۳	۶۳۹	۲۲,۶۶۵	۲۶۳,۱۵۸
۱۳۹۶	۳۳۶,۴۷۹	۳۰۶,۹۲۹	۳,۷۵۱	۷۲۸	۲۵,۰۷۱	۳۱۱,۴۰۸
۱۳۹۷	۳۹۹,۷۲۵	۳۷۳,۳۲۸	۴,۲۷۶	۸۷۰	۲۱,۲۵۱	۳۷۸,۴۷۴
۱۳۹۸	۵۹۶,۱۲۹	۵۴۲,۷۴۹	۶,۰۲۲	۱,۳۴۴	۴۶,۰۱۴	۵۵۰,۱۱۵

۱. اعداد مربوط به منابع و مصارف صندوق بازنشستگی کشوری مربوط به سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ غیرقطعی است و با تجدید ارائه صورت‌های مالی دقیق‌تر اعلام خواهد شد.

سال	جمع کل	حقوق مستمری و سایر مزایای بازنشستگی	حق بیمه انتقالی به سایر طرح‌ها	هزینه‌های اداره طرح (پرسنی و تشکیلاتی)	سایر هزینه‌ها (سرمایه‌گذاری‌ها)	مصارف واقعی (مجموع مصارف منهای هزینه سرمایه گذاری)
۱۳۹۹	۱,۰۲۷,۱۹۸	۸۸۲,۶۷۹	۱۸,۸۷۷	۱,۹۷۲	۱۲۳,۶۷۰	۹۰۳,۵۲۸
۱۴۰۰	۱,۵۱۷,۱۹۲	۱,۴۰۳,۰۸۳	۲۸,۲۰۰	۲,۴۸۵	۸۳,۴۲۴	۱,۴۳۳,۷۶۸
۱۴۰۱	۱,۹۷۳,۳۶۳	۱,۷۶۶,۸۶۲	۴۴,۶۹۵	۳,۱۵۳	۱۵۸,۶۵۳	۱,۸۱۴,۷۱۰
رشد نسبت به سال قبل (درصد)	۳۰,۱	۲۵,۹	۵۸,۰۵	۲۶,۹	۹۰,۲	۲۶,۶
سهم از کل منابع (درصد)	۱۰۰	۹۰	۲	۰,۲	۸	۹۲

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه کشور، ۱۴۰۲

جمع بندی

مطابق آمار و اطلاعات ارائه شده در حوزه بیمه‌ای و مالی، صندوق در وضعیت مناسبی نبوده و به شدت به کمک‌های دولتی وابسته بوده و حق بیمه‌های دریافتی به هیچ‌عنوان کفاف تعهدات قانونی صندوق را ندارد و بحران‌های پیش‌روی صندوق روز به روز در حال افزایش است.

بررسی وضعیت صندوق بیمه اجتماعی
کشاورزان، روستاییان و عشایر

۳-۱- مقدمه

سیر تاریخی صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر از زمان تصویب قانون ساختار جامعه رفاه و تأمین اجتماعی و ایجاد مبنای قانونی برای بیمه‌های اجتماعی در خصوص کشاورزان، روستاییان و عشایر در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۳ بوده است. در بهمن همان سال آیین‌نامه‌های اجرایی آن در هیئت وزیران به تصویب رسیده است. در سال ۱۳۸۴، صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر تاسی س شده است. براساس ماده ۲۰ اساسنامه، صندوق بیمه روستاییان و عشایر وابسته به وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است که به منظور اجرای برنامه بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر دارای وظایف و اختیارات مهمی شامل تعمیم و گسترش بیمه روستاییان و عشایر به افراد مشمول؛ جمع‌آوری و تمرکز کلیه وجوه موضوع صندوق بیمه روستاییان و عشایر؛ سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از وجوه جاری و ذخیره شده و انجام تعهدات موضوع این آیین‌نامه است. طبق ماده (۲۱) اساسنامه، سازمان بیمه خدمات درمانی براساس ضوابطی که توسط وزارت رفاه و تأمین اجتماعی پیشنهاد و به تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی خواهد رسید، به‌عنوان کارگزار، امور اجرایی مربوط به بیمه خدمات درمانی روستاییان را عهده‌دار خواهد بود.

مطابق اطلاعات صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر به «ارائه خدمات بیمه اجتماعی به کاهش فقر، بهبود زیرساخت‌های اقتصادی و در نتیجه توسعه اقتصادی و اجتماعی بخش کشاورزی، روستایی و عشایر می‌پردازد. تعهدات اصلی صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر شامل بیمه خدمات درمانی، ازکار افتادگی کلی، پیری و فوت (بازماندگان) و مستمری بازنشستگی است. بیمه شده با پرداخت ۱۰ درصد حق بیمه سرانه خدمات درمانی مصوب هیأت وزیران دفترچه بیمه خدمات درمانی دریافت خواهد نمود و بقیه سرانه به‌عنوان کمک و سهم دولت توسط دولت پرداخت خواهد شد. همچنین برخورداری از مستمری ازکارافتادگی کلی ناشی از کار بدون

در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه و ازکارافتادگی کلی ناشی از بیماری یا حادثه غیرناشی از کار مستلزم داشتن حداقل یک سال سابقه پرداخت حق بیمه متضمن ۹۰ روز ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار یا شروع بیماری خواهد بود. شرط بازنشستگی در این صندوق حداقل ۶۵ سال سن با ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه است. مشمولان این صندوق کلیه افراد روستایی و عشایر سرپرست خانوار و نیز دریافت‌کنندگان مستمری‌های پیری، ازکارافتادگی کلی و فوت می‌باشند. حداکثر سن برای عضویت در صندوق برای مردان ۵۰ سال و برای زنان ۴۵ سال تعیین می‌گردد. میزان مستمری از کارافتادگی کلی، مستمری پیری و مستمری بازمانندگان بیمه شده متوفی عبارتست از ۱/۳۵ میانگین درآمد مبنای محاسبه حق بیمه ظرف دو سال آخر پرداخت حق بیمه هر منطقه ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه. در مورد مستمری بگیران ازکارافتاده کلی و پیری، میزان مستمری قابل پرداخت به بازمانندگان واجد شرایط معادل مستمری حین فوت خواهد بود. در هر حال میزان مستمری ازکارافتادگی کلی، پیری و مجموع مستمری بازمانندگان نباید از ۲/۳ درآمد مقطوع مبنای محاسبه حق بیمه هر منطقه در سال استحقاق دریافت مستمری کمتر باشد و میزان مستمری‌ها هر سال مطابق با نرخ تورم اعلام شده توسط بانک مرکزی ایران ترمیم می‌گردد. در ادامه سعی شده است تصویری از شرایط این صندوق ارائه شود برای این منظور وضعیت صندوق در دو بخش الف) بازنشستگان و کسورپردازان صندوق ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان صندوق

مطابق جدول (۲۰) تعداد بیمه‌شدگان در این صندوق روندی رو به افزایش داشته؛ با این حال روند افزایش تعداد مستمری بگیران بیشتر بوده است. به طوری که تعداد مستمری بگیران طی بازه گزارش شده، ۳۱ درصد رشد داشته در حالی که تعداد

بیمه شده‌ها حدود ۹ درصد رشد داشته است. لذا همانطور که از آمار مربوط به ورودی و خروجی صندوق مشخص است این صندوق گرچه جوان و نوپا است اما در آینده در پاسخگویی به تعهدات خود می‌تواند با چالش روبرو شود.

جدول (۲۰): تعداد بیمه شدگان، تعداد مستمری بگیران منتهی به اسفندماه سال ۱۴۰۱

۱۴۰۱*	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	
۲,۴۷۱,۹۲۰	۲,۱۸۷,۸۸۷	۱,۹۸۳,۹۲۳	۱,۷۷۶,۰۱۷	۱,۶۳۳,۵۶۹	۱,۵۱۶,۴۵۰	۱,۴۶۲,۸۸۸	تعداد بیمه شدگان**
۱,۷۱۵,۲۹۶	۱,۵۳۶,۸۵۴	۱,۳۷۹,۰۹۵	۱,۱۶۹,۰۹۴	۱,۰۳۰,۱۳۰	۹۶۱,۰۰۳	۸۲۹,۶۱۲	تعداد بیمه شده فعال***
۸۶۴۴۹	۷۷,۸۲۰	۶۶,۳۶۷	۵۶,۱۸۷	۴۸,۰۸۸	۳۸,۲۱۵	۳۰,۴۶۲	مستمری بگیر فوت
۴۸,۳۴۹	۵۰,۴۲۱	۵۰,۳۹۴	۴۷,۶۲۳	۴۲,۴۷۶	۱۶,۹۳۷	-	پیش از موعد
۱۰,۰۴۳	۸,۷۰۵	۷,۶۳۷	۷,۱۱۷	۵,۷۸۳	۴,۴۴۳	۲,۹۶۷	از کار افتاده
۲۹۸۴۰	۱۶,۲۱۲	۵,۴۶۶	-	-	-	-	سالمندی
۱۷۴,۶۸۱	۱۵۳,۱۵۸	۱۲۹,۸۶۴	۱۱۰,۹۲۵	۹۶,۳۴۷	۵۹,۵۹۵	۳۳,۴۲۹	تعداد مستمری بگیران

۱۴۰۱*	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	
۲,۶۴۶,۶۰۱	۲,۳۴۱,۰۴۵	۲,۱۱۳,۷۹۷	۱,۸۸۶,۹۴۴	۱,۷۲۹,۹۱۶	۱,۵۷۶,۰۴۵	۱,۴۹۶,۳۱۷	کل افراد تحت پوشش

مأخذ: سالنامه آماری ۱۴۰۰ و ماهنامه فروردین ۱۴۰۲
 *آمار مربوط به اسفند ۱۴۰۱ درج گردیده است
 **شامل بیمه شده فعال و غیرفعال (متصل و منفصل) می باشد.
 ***بیمه شده‌ای که هنوز تاریخ پایان دوره آخرین پرداخت حق بیمه وی نرسیده است.

آمار مربوط به سهم بیمه شده‌ها و مستمری‌بگیران به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد که سهم بیشتر بیمه شده‌ها و مستمری‌بگیران مردان هستند.

جدول (۲۱): سهم بیمه شدگان و مستمری‌بگیران به تفکیک جنسیت منتهی به اسفندماه سال ۱۴۰۱

تعداد مستمری‌بگیر	تعداد بیمه شده	
۹۶,۲	۷۴,۷	مرد
۳,۸	۲۵,۳	زن
۱۰۰	۱۰۰	جمع

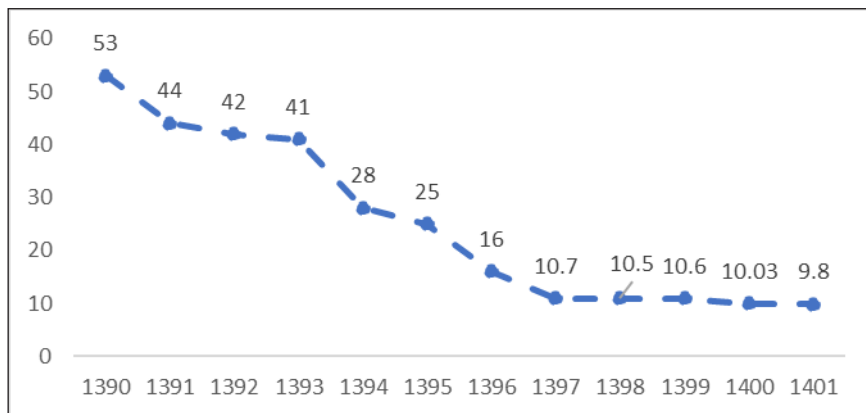
مأخذ: ماهنامه صندوق، بهمن ۱۴۰۱

نسبت پشتیبانی در صندوق از سال ۱۳۹۰ به شدت روندی رو به کاهش بوده است و از ۵۳ در سال ۱۳۹۰ به زیر ۱۰ در سال ۱۴۰۱ رسیده است. بنابراین، کاهش نسبت پشتیبانی بر تشدید ناترازی شدید مالی در این صندوق تاکید دارد. گفتمنی است که تعداد بیمه‌پرداز فعال در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۱,۵۳۶,۸۵۴ و

۱. بیمه شده غیرفعال: بیمه شده‌ای که تاریخ پایان دوره آخرین پرداخت حق بیمه وی گذشته است.
- بیمه شده غیرفعال متصل: بیمه شده‌ای که کمتر از یکسال از تاریخ پایان دوره آخرین پرداخت حق بیمه وی گذشته است.
- بیمه شده غیرفعال منفصل: بیمه شده‌ای که بیش از یکسال از تاریخ پایان دوره آخرین پرداخت حق بیمه وی گذشته است.

۱,۷۱۳,۵۰۹ می باشد که این ارقام برای بدست آوردن نسبت پشتیبانی از اهمیت بالایی برخوردار است.

نمودار (۱۲): نسبت پشتیبانی در صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر طی دوره ۱۳۹۰-۱۴۰۱



مأخذ: سالنامه آماری صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر ۱۴۰۰ و ماهنامه فروردین ۱۴۰۲

طبق اصل ۲۹ قانون اساسی برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی و ... حقی همگانی است بدین منظور افزایش ضریب پوشش بیمه اجتماعی در جوامع هدف و مشمول صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر که شامل ساکنین روستاها، مناطق عشایری و شهرهای زیر ۲۰ هزار نفر و همچنین کشاورزان غیرساکن در سطح کل کشور است از شاخص‌های اساسی تعیین کننده اهداف صندوق می باشد. لذا این ضریب در صندوق از نسبت جمعیت اعضای تحت پوشش بیمه صندوق بر جامعه هدف بدست می آید. برای این منظور مطابق با گزارش ارائه شده صندوق مذکور بر مبنای برآوردهای انجام شده در بخش جمعیت شهری و روستایی کل کشور برگرفته از آخرین آمار منتشر شده توسط مرکز آمار ایران و به تبع آن برآورد جامعه هدف و مشمول صندوق، گزارش شده است. همچنین برای این منظور فقط جمعیت ۱۸

تا ۵۰ سال ساکنین روستاها و شهرهای زیر بیست هزار نفر اقتباس تفریق میزان جمعیت تحت پوشش سایر صندوق‌ها استفاده شده است. مطابق با آمار و اطلاعات گزارش شده توسط صندوق، با وجود گذشت تنها ۱۸ سال از تاسیس این صندوق، موفق شده که یک چهارم از جامعه هدف خود را تحت پوشش قرار دهد (نوری، ۱۴۰۲). (البته گفتنی است که رویکرد جدیدی که در این صندوق دنبال شده افزایش مشارکت جامعه هدف بوده تا پوشش بیمه‌ای را گسترش دهد و از این طریق بتواند با چالش‌های کوتاه‌مدت مقابله نماید). اما این موضوع باعث شده تعهدات آینده به شدت افزایش یابد در واقع این صندوق نیز در حال آینده‌فروشی برای حل چالش‌های کوتاه‌مدت است.

جدول (۲۲): ضریب پوشش صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر-۱۴۰۰

کشور	جامعه هدف	اعضای صندوق	اعضای فعال	ضریب پوشش کل اعضا	ضریب پوشش اعضای فعال
کشور	۹,۳۶۲,۱۸۱	۲,۳۴۱,۰۴۵	۱,۶۹۰,۰۱۲	۲۵	۱۸,۱

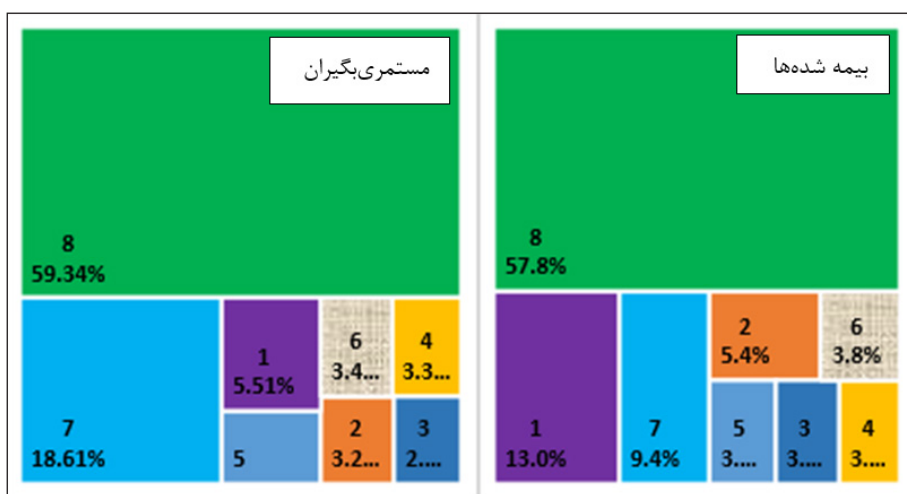
مأخذ: گزارش پایداری صندوق، ۱۴۰۲

نکته قابل ذکر آن است که در سال ۱۴۰۱ بیش از ۵۰ درصد بیمه شده‌ها سطح درآمدی ۱۸ را انتخاب کرده‌اند و بر آن مبنا حق بیمه پرداخت کرده‌اند. لذا همین

۱. بند الف ماده ۷ آئین نامه بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر (شماره ۶۵۸۴۶/ت ۳۲۱۸۰ هـ مصوب ۱۳۸۳/۱۲/۱۱ و اصلاحیه ۱۳۸۴/۴/۱۲ هیأت وزیران) در خصوص منابع مالی برنامه بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر مرقوم می‌دارد: "الف - پنج درصد درآمد مقطوع منبای محاسبه حق بیمه منطقه به عنوان حق بیمه سهم بیمه شده و دو برابر آن به عنوان سهم و کمک دولت" ماده ۹ آئین نامه صدرالاشاره مقرر می‌دارد: نحوه تعیین منطقه، درآمد مقطوع روستاییان و عشایر هر منطقه، نحوه وصول حق بیمه و مشارکت دستگاه‌ها و نهادهای مستقر در روستا و نیز استفاده از خدمات موسسات کارگزاری براساس ضوابطی خواهد بود که توسط وزارت رفاه و تأمین اجتماعی با همکاری دستگاه‌های ذی ربط تهیه و به تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی می‌رسد. شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی در جلسه ۱۳۸۴/۲/۱۷ خود، بنا به پیشنهاد وزارت رفاه و تأمین اجتماعی ضوابط اجرایی ماده ۹ آئین نامه صندوق را تصویب نمود. در ماده ۲ این مصوبه درآمد مقطوع روستاییان و عشایر استان در سال پایه در هفت سطح درآمدی تصویب گردید. در

موضوع می‌تواند در آینده مطالبات افراد و تعهدات صندوق را در قبال مشترکین خود بالا ببرد و وضعیت صندوق را به سمت ناترازی سوق دهد. به نظر می‌رسد نابرابری سهم دولت براساس سطوح درآمدی مختلف می‌تواند مزید بر علت باشد، لذا به نظر می‌رسد اصلاحاتی در این زمینه ضروری باشد.

نمودار (۱۳): تعداد بیمه‌شده‌ها و مستمری‌بگیران برحسب سطوح درآمدی - سال ۱۴۰۱



مأخذ: ماهنامه بهمن ۱۴۰۱

تبصره ۲ همین ماده، افزایش این سطوح در هر منطقه را با توجه به وضعیت درآمدی روستاییان و عشایر، همه ساله با پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب هیأت امنای منوط دانسته است. طی ۴ سال اول سطوح درآمدی صندوق هیچ‌گونه افزایشی نداشته است (سال‌های ۱۳۸۴، ۱۳۸۵، ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷) اما در سال ۱۳۸۷ با اضافه شدن یک سطح به عنوان افزایش، این سطوح در ۸ سطح به تصویب رسیده است.

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

در هر مقطع زمانی که صندوق بازنشستگی مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد، وضعیت موجودی صندوق در آن مقطع زمانی بیان‌کننده توان مالی صندوق می‌باشد. به‌طور کلی منابع مالی و درآمدهای سالانه صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر به سه دسته تقسیم می‌شود؛ الف) حق بیمه دریافتی از بیمه‌شدگان (۵ درصد مبلغ سطوح درآمدی مبنای وصول حق بیمه)، ب) کمک سهم دولت (۱۰ درصد مبلغ سطوح درآمدی مبنای وصول حق بیمه) ج) سود نقدی حاصل از سرمایه‌گذاری. هزینه‌های صندوق نیز شامل؛ هزینه تعهدات صندوق در قبال پرداخت مستمری و مزایا به مستمری‌بگیران جدید و فعلی، هزینه تشکیلات صندوق (شامل اداره طرح، تبلیغات و ...)، حق الزحمه کارگزاری‌های صندوق است.

با توجه به اهمیت جریان درآمدها و مصارف در موضوعات تراز مالی و نیز پایداری مالی صندوق، روند تغییرات درآمدها و مصارف در این صندوق نشان‌دهنده رشد شتابان پرداختی‌های صندوق است.

جدول (۲۳) میزان درآمدها و هزینه‌های صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر را طی سال‌های ۱۴۰۰ الی ۱۴۰۱ نشان می‌دهد. مطابق آمارهای ارائه شده مشخص گردید که بیش از ۶۰ درصد از درآمدهای صندوق در سال ۱۴۰۱ مربوط به درآمد حاصل از سود سرمایه‌گذاری‌ها و ذخایر می‌باشد و پس از آن سهم حق بیمه دولت با ۲۵ درصد در جایگاه دوم درآمدهای صندوق قرار دارد. در خصوص هزینه‌ها نیز بیش از ۸۶ درصد از هزینه‌های صندوق مربوط به تعهدات قانونی می‌باشد و مابقی هزینه‌ها از سهم ۱۴ درصدی برخوردار هستند.

جدول (۲۳): درآمدها و هزینه‌های صندوق بیمه کشاورزان، روستائیان و عشایر ۱۴۰۰-۱۴۰۱

(میلیون ریال - درصد)

سهم از کل (درصد) - سال ۱۴۰۱	۱۴۰۱	۱۴۰۰	شرح	
۱۲,۸	۲۲,۷۹۸,۹۴۲	۱۴,۹۵۶,۱۱۶	حق بیمه وصولی (سهم بیمه شده)	درآمدها
۲۵,۶	۴۵,۵۹۷,۸۸۴	۲۹,۹۱۲,۲۳۲	حق بیمه سهم دولت	
۶۱,۶	۱۰۹,۶۹۴,۶۲۳	۵۲,۱۷۱,۸۵۷	درآمد حاصل از سود سرمایه‌گذاری‌ها و ذخایر	
۰	۰	۰	وصولی مرتبط با درمان	
۰	۰	۰	سایر وصولی‌ها	
۱۰۰	۱۷۸,۰۹۱,۴۴۹	۹۷,۰۴۰,۲۰۵	جمع درآمد	
۸۶,۳	۲۱,۱۸۰,۱۵۴	۱۲,۳۰۹,۰۷۰	تعهدات قانونی	هزینه‌ها
۰	۰	۰	درمان	
۴,۵	۱,۱۰۶,۰۱۲	۷۰۴,۸۹۲	هزینه‌های پرسنلی	
۹,۲	۲,۲۶۱,۷۵۵	۱,۵۶۶,۹۴۸	هزینه‌های اداری	
۰	۰	۰	هزینه‌های سرمایه‌ای (اعتبارات سرمایه‌گذاری)	
۱۰۰	۲۴,۵۴۷,۹۲۱	۱۴,۵۸۰,۹۱۰	جمع هزینه‌ها	

مأخذ: بودجه پیشنهادی سال ۱۴۰۲ صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر

جمع‌بندی

وضعیت صندوق از حیث منابع و مصارف و ورودی و خروجی نشان از احتمال وقوع بحران در آینده این صندوق دارد لذا از هم‌اکنون این صندوق نیازمند اصلاحات مختلف می‌باشد.

بررسی وضعیت موسسه صندوق حمایت
و بازنشستگی کارکنان فولاد

۴-۱- مقدمه

صندوق امور بازنشستگی برای اولین بار در تاریخ ۱۳۵۳/۰۲/۱۰ به منظور رسیدگی به وضعیت بازنشستگان فولاد تأسیس شد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی بنا به مصوبه شورای انقلاب در تاریخ ۱۳۵۸/۰۹/۲۸ مقرر گردید صندوق تحت عنوان صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران به فعالیت ادامه دهد. در سال‌های بعد از جنگ تحمیلی در سال ۱۳۷۵ صندوق به صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد تغییر نام داد و در تاریخ ۱۳۷۶/۰۳/۱۸ با تصویب هیأت مدیره شرکت ملی فولاد ایران «مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد» ذیل آن شرکت تأسیس گردید. تغییر و تحول بعدی صندوق در سال ۱۳۹۱ با پیشنهاد دولت و مصوبه مجلس در قالب قانون بودجه آن سال اتفاق افتاد که طی آن صندوق فولاد از وزارت صنعت، معدن و تجارت متنزع شده و به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی منتقل شد.

به مرور زمان به دلیل محدودیت‌های استخدامی و کاهش ورودی بیمه‌پردازان و افزایش تدریجی بازنشستگان، صندوق برای ایفای تعهدات خود با محدودیت‌های مالی شدیدی روبه‌رو شد که به موجب این مسئله دولت و مجلس از سال ۱۳۹۹ بر آن شدند ردیف اعتباری مشخصی در ردیف‌های متفرقه در بودجه سنواتی کشور به منظور کمک به ایفای تعهدات صندوق فولاد پیش‌بینی کنند، به همین علت هم اکنون صندوق به لحاظ مالی وابستگی شدیدی به بودجه عمومی کشور دارد. هدف اصلی صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد از ابتدای تأسیس، ارتقاء کیفیت زندگی، کرامت انسانی، جایگاه اجتماعی بازنشستگان صنعت فولاد است که از طریق مستمری بازنشستگی، امکانات رفاهی، درمانی، بهداشتی و غیره انجام می‌گیرد.

شرایط احراز بازنشستگی در این صندوق ۵۵ سال سن برای زنان، ۶۰ سال سن برای مردان با داشتن سابقه ۳۰ سال برای زنان و مردان و برای افرادی که درخواست بازنشستگی پیش از موعد دارند ۲۰ سال سابقه برای زنان و ۲۵ سال سابقه برای مردان

به شرط تأمین بار مالی وارد بر صندوق اتخاذ شده است. متوسط سن بازنشستگی در این صندوق ۵۱ سال است (گلاب، ۱۳۹۹) که با توجه به فاصله سن بازنشستگی با سن امید به زندگی لذا این صندوق در آینده نیز با تعمیق چالش‌های کنونی روبرو است.

در ادامه نیز به منظور تبیین وضعیت صندوق از بررسی وضعیت الف) کسورپردازان و بازنشستگان و ب) منابع و مصارف صندوق استفاده می‌شود.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌گیران و کسورپردازان

در جدول (۲۴) تعداد بیمه‌شدگان صندوق طی دوره ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود این صندوق در سال ۱۴۰۱ بیش از ۴ هزار نفر بیمه شده فعال دارد که میانگین سنی بیمه‌شدگان صندوق در سال ۱۴۰۱، ۴۵ سال با میانگین سابقه ۲۲ سال می‌باشد.

جدول (۲۴): تعداد بیمه‌شدگان و میانگین سنی شاغلان طی دوره ۱۳۹۹-۱۴۰۱

عنوان	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱
تعداد بیمه‌شدگان فعال - نفر	۵,۰۲۳	۴,۵۹۳	۴,۲۹۶
میانگین سن شاغلان - سال	۴۳	۴۴	۴۵
میانگین سابقه کار شاغلان - سال	۲۱	۲۱,۵	۲۲

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق بازنشستگی فولاد

در جدول شماره (۲۵) تعداد مستمری‌گیران صندوق به تفکیک (بازنشسته، ازکارافتاده، فوت و ...) ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، در سال ۱۴۰۱ این صندوق دارای بیش از ۸۷ هزار نفر مستمری‌گیر (اصلی و تبعی) دارد که با میانگین سنی افراد بازنشسته صندوق ۶۸ سال بوده و مستمری‌گیران این صندوق به طور متوسط بیش از ۲۴ سال از دریافت مستمری بهره‌مند شده‌اند.

جدول (۲۵): تعداد مستمری بگیران و ویژگی های سنی آنان طی دوره ۱۳۹۹-۱۴۰۱

عنوان	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱
تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (بازنشسته پیش از موعد)-نفر	۲۲,۳۴۴	۲۱,۴۲۷	۲۰,۶۳۹
تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (از کار افتاده)- نفر	۷۳۶	۶۹۱	۶۷۰
تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (فوت)- نفر	۲۰,۴۷۰	۲۱,۹۱۷	۲۳,۰۳۷
تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (سالمنند بیش از ۶۰ سال)- نفر	۲۳,۹۶۵	۲۴,۲۵۷	۲۴,۸۵۶
تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (سالمنند کمتر از ۶۰ سال)- نفر	۱۲,۰۷۳	۱۱,۲۶۲	۱۰,۲۵۷
تعداد مستمری بگیران تبعی- نفر	۲۸,۱۵۷	۲۹,۹۶۴	۳۱,۲۷۲
تعداد کل مستمری بگیران*	۸۷,۲۷۵	۸۷,۶۰۱	۸۷,۶۹۴
تعداد پرونده مستمری بگیر**	۷۹,۵۸۸	۷۹,۵۵۴	۷۹,۴۵۹
میانگین تعداد افراد تحت تکفل هر فرد بازنشسته	1.5	1.5	1.5
میانگین سن بازنشستگان (سال)	۶۷	۶۸	۶۸
سابقه کاری مستمری بگیران (میانگین سابقه کار) (سال)	۲۸	۲۸	۲۸
متوسط دوره دریافت مستمری (سال)	۲۲	۲۳	۲۴

مأخذ: همان

* از جمع تعداد مستمری بگیران به تفکیک پیش از موعد، از کارافتاده، سالمندی بیش از ۶۰ سال، سالمند کمتر از ۶۰ سال و مستمری بگیران تبعی بدست آمده است.

** از جمع تعداد مستمری بگیران به تفکیک پیش از موعد، از کارافتاده، فوت، بیش از ۶۰ سال و کمتر از ۶۰ سال بدست آمده است.

مطابق آمار و اطلاعات دریافتی مشخص گردید بیش از ۱۷۶ هزار نفر تحت پوشش این صندوق قرار دارند و از سویی، این صندوق با نسبت پشتیبانی بسیار ضعیفی روبه‌رو بوده و با توجه به بسته بودن صندوق طی سال‌های اخیر نیز کاهشی هم بوده است. به طوری که در سال ۱۴۰۱ به ازای هره ۲ نفر که از صندوق حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند تنها ۱ نفر به صندوق حق بیمه پرداخت می‌کند که این موضوع بیانگر مشکلات پایداری مالی صندوق فولاد است.

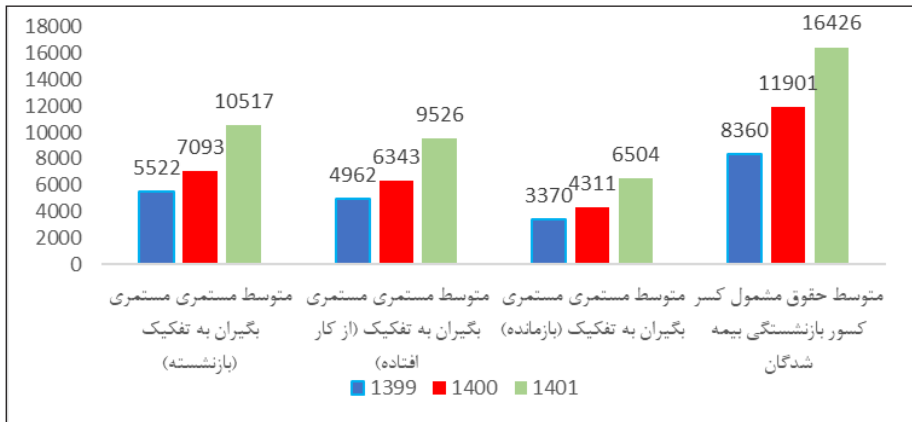
جدول (۲۶): تعداد افراد تحت پوشش و نسبت پشتیبانی صندوق طی سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱

۱۴۰۱	۱۴۰۰	۱۳۹۹	
۱۷۶۸۵۹	۱۷۹۶۵۲	۱۸۵۱۴۸	تعداد کل جمعیت تحت پوشش سازمان / صندوق (مستمری بگیر+ تکفل بازنشسته . بیمه شده) - نفر
۰٫۰۵۴	۰٫۰۵۸	۰٫۰۶۳	نسبت پشتیبانی (درصد)

مأخذ: همان

در نمودار شماره (۱۴) به بررسی پرداختی به مستمری‌بگیران و کسورپردازان پرداخته شده است همانطور که مشاهده می‌شود متوسط دریافتی کسورپردازان در سال ۱۴۰۱ بیش از ۱۶ میلیون تومان بوده این در حالی است که متوسط دریافتی افراد بازنشسته در این صندوق در سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۴۰۰ با افزایش ۴۸ درصدی روبرو بوده و به بیش از ۱۰ میلیون تومان رسیده است.

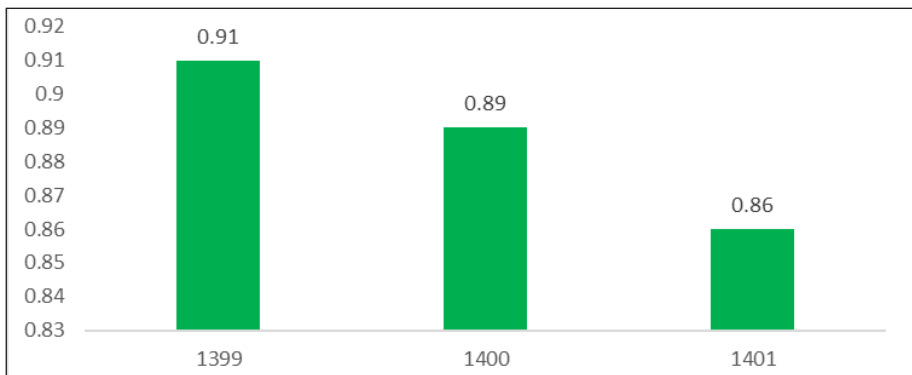
نمودار (۱۴): متوسط دریافتی مستمری بگیران و کسورپردازان در صندوق بازنشستگی فولاد طی دوره ۱۳۹۹-۱۴۰۱ - هزار تومان



مأخذ: همان

در ادامه به بررسی نرخ جایگزینی در صندوق پرداخته شده است به منظور تحلیل نرخ جایگزینی در این صندوق از تعریف اولین مستمری زمان بازنشستگی بازنشستگان جدید به آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور استفاده شده است همانطور که مشاهده می شود نرخ جایگزینی در این صندوق در سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۳۹۹ پنج درصد کاهش یافته است.

نمودار (۱۵): نرخ جایگزینی صندوق بازنشستگی فولاد طی دوره ۱۳۹۹-۱۴۰۱



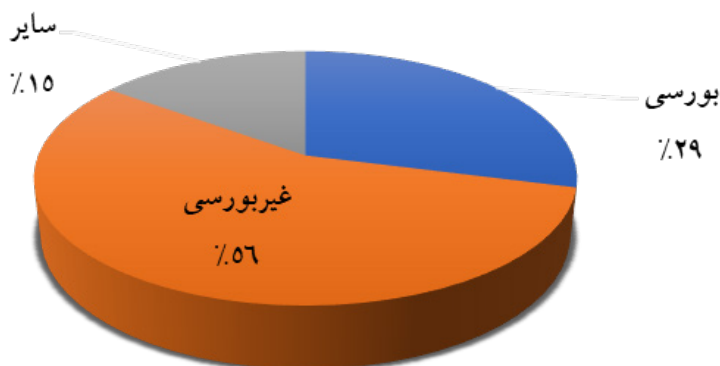
مأخذ: همان

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

بر اساس الگوی مرسوم سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در ایران، صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد نیز سرمایه‌گذاری‌های خود را عمدتاً به شکل بنگاه‌داری و خرید سهام انجام می‌دهد. از مجموع ۴۸ بنگاهی که صندوق فولاد سهمی در مالکیت آن‌ها دارد، ۲۷ بنگاه یعنی ۵۶٪ از بنگاه‌ها، غیربورسی بوده و ۱۴ بنگاه (۲۹٪) بورسی به حساب می‌آیند.^۱

در نمودارهای زیر ترکیب شرکت‌های ذیل صندوق بازنشستگی فولاد، به تفکیک بورسی و غیربورسی و نوع مالکیت و مدیریت صندوق را گزارش کرده است.

نمودار (۱۶): ترکیب شرکت‌های صندوق بازنشستگی فولاد به تفکیک بورسی و غیربورسی

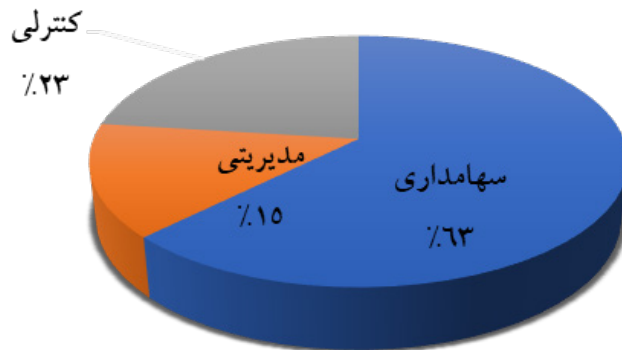


مأخذ: گزارش برنامه و بودجه سال ۱۴۰۱ مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد

۱. بنگاه نیز در جدول بودجه بورسی و غیر بورسی بودن آن‌ها مشخص نشده است که در نمودار با عنوان سایر گزارش شده است.

بر اساس نمودار شماره (۱۷) مالکیت صندوق در ۶۳ درصد از بنگاه‌ها به صورت سهام‌داری (غیرمدیریتی^۱) بوده و ۱۵ درصد مالکیت به صورت مدیریتی^۲ و ۲۳ درصد به صورت کنترلی^۳ است. پنجاه درصد مالکیت سهام‌داری (غیرمدیریتی) صندوق به صورت بورسی بوده و پنجاه درصد باقی‌مانده از شرکت‌های غیربورسی است. اطلاعات در مورد کارایی سرمایه‌گذاری در بنگاه‌ها به‌ویژه بنگاه‌های مدیریتی و کنترلی می‌تواند رابطه هر بنگاه را با بودجه صندوق مشخص کند و قدمی به سوی شفافیت در بودجه‌ریزی صندوق باشد. میزان سود بنگاه‌ها و یا زیان انباشته آنان در مالکیت‌های مدیریتی و کنترلی میزان موفقیت و یا عدم موفقیت صندوق در مدیریت بنگاه‌ها در رشته‌های مختلف را نشان می‌دهد. در حقیقت می‌توان نتیجه گرفت که صندوق در کدام حوزه‌ها تخصص بیشتری داشته و می‌تواند کارایی بهتری از خود نشان دهد.

نمودار (۱۷): شرکت‌های صندوق بازنشستگی فولاد به تفکیک نوع مالکیت

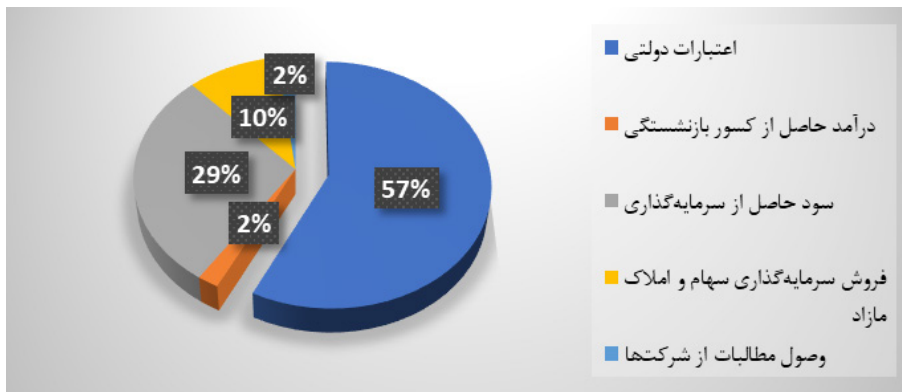


مأخذ: گزارش برنامه و بودجه سال ۱۴۰۱ مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد

۱. حالتی که صندوق تنها سهام دار یک بنگاه است و در مدیریت بنگاه نقشی ندارد.
۲. حالتی که صندوق علاوه بر مالکیت بخشی از سهام بنگاه در هیأت مدیره صندوق نیز سهمی دارد اما این سهم متناسب با میزان مالکیت تعیین شده و در اکثریت نخواهد بود.
۳. حالتی که صندوق علاوه بر مالکیت اکثریت سهام بنگاه، مدیریت بنگاه را نیز در دست دارد.

با توجه به ترکیب منابع، حدود ۲۹ درصد از کل منابع صندوق بازنشستگی فولاد در سال ۱۴۰۱ از ناحیه سود حاصل از سرمایه‌گذاری دیده شده است. جزئیات اطلاعات مربوط به ترکیب منابع صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد در نمودار شماره (۱۸) ارائه شده است.

نمودار (۱۸): ترکیب و سهم منابع صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد



مأخذ: گزارش برنامه و بودجه سال ۱۴۰۱ مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد

اطلاعات مربوط به ترکیب منابع صندوق بازنشستگی فولاد در قالب جدول شماره (۲۷) گزارش شده است. آمارها نشان می‌دهد در سال ۱۴۰۰ سهم حق بیمه‌های بازنشستگی و کمک‌های بلاعوض و مآزاد درآمد برهزینه از کل منابع صندوق به ترتیب معادل ۶۱٫۵ و ۳۵ درصد بوده است. گفتنی است در سال ۱۳۹۵ از آنجا که سود حاصل از سرمایه‌گذاری منفی بوده است لذا صندوق از منابع داخلی استفاده کرده است.

جدول (۲۷): ترکیب منابع صندوق فولاد طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۰- میلیون ریال

۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	منابع	
۸۷,۰۰۶,۰۱۳	۵۹,۷۵۰,۱۰۹	۱۶,۳۰۶,۴۳۴	۲۴,۴۴۲,۵۳۳	۹,۵۹۷,۹۵۹	(۱,۴۸۶,۱۷۰)	حق بیمه‌های بازنشستگی	
۲,۶۹۰,۰۳۵	۲,۲۴۷,۶۷۲	۲,۲۷۷,۵۹۱	۱,۴۰۶,۳۲۳	۲,۸۶۸,۰۷۸	۱,۳۵۹,۹۶۵	کمک‌های بلاعوض	
۵۰,۸۹۰,۰۰۰	۳۰,۲۳۴,۰۰۰	-	۲۶,۲۹۵,۲۱۲	۹۲۷,۷۷۷	-		دولت جمهوری اسلامی ایران
۲۶۰,۲۵۵	۱۰,۲۷۵,۲۰۷	۳,۱۲۸,۶۴۷	۳۱,۵۹۴	-	-		فروش اموال واگذاری دولت
۲,۶۰۰,۰۰۰	-	-	-	-	-		سازمان هدفمندی یارانه‌ها
-	-	-	-	-	۱۴۵,۹۰۰		هلوگرام شرکت دخانیات ایران - وزارت رفاه
-	-	-	-	-	-		مجموعه‌ای از شرکت‌های تابعه ^۱

۱. قبل از اینکه شرکت‌های دولتی واگذار گردد، شرکت‌های فولادی کسور صندوق را جبران می‌کردند.

۱۴۰۰	۳۰,۵۶۵,۷۲۳	(۷۲,۹۹۰,۶۷۶)	(۷۲,۵۰۵,۳۲۷)	(۴۸۵,۳۴۹)
۱۳۹۹	۱۶,۹۹۳,۲۶۰	(۵۳,۱۶۶,۸۰۳)	(۵۲,۷۳۱,۷۰۹)	(۴۳۵,۰۹۴)
۱۳۹۸	۱۰,۹۰۰,۱۹۶	(۳۹,۴۵۳,۷۹۸)	(۳۹,۲۲۹,۸۳۳)	(۲۲۳,۹۶۵)
۱۳۹۷	(۳,۳۹۰,۵۹۶)	(۲۸,۲۵۲,۵۶۵)	(۲۸,۱۰۲,۴۰۲)	(۱۵۰,۱۶۳)
۱۳۹۶	۵,۸۰۲,۱۰۴	(۲۴,۷۴۴,۴۹۲)	(۲۴,۶۲۱,۵۶۴)	(۱۲۲,۹۲۸)
۱۳۹۵	(۲,۹۹۲,۰۳۵)	(۲۱,۴۸۹,۰۲۵)	(۲۱,۳۶۶,۰۰۲)	(۱۲۳,۰۳۳)
	مازاد درآمد بر هزینه	مصارف	حقوق و سایر مزایای بازنشستگی اعضا	هزینه های اداره طرح

صورت‌های مالی حسابرسی شده صندوق بازنشستگی فولاد

سهم کمک دولت در پرداخت مستمری بازنشستگان صندوق از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱ رقمی بالا بوده و این امر وضعیت حاد صندوق در پرداخت تعهدات خود را نشان می‌دهد.

جدول (۲۸): سهم دولت در پرداخت مستمری بازنشستگان صندوق فولاد از کل مصارف

سال	سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	سال ۱۳۹۹	سال ۱۴۰۰	سال ۱۴۰۱
سهم دولت در پرداخت حقوق بازنشستگان فولاد از کل مصارف	۷۰,۴	۷۴,۰	۵۹,۲	۶۴,۸	۶۸,۱

ماخذ: سازمان برنامه و بودجه کل کشور

جمع بندی

مطابق با آمار و اطلاعات ارائه شده، مشخص گردید که این صندوق به شدت وابسته به کمک های دولتی است و با توجه به بسته بودن صندوق و روند رو به افزایش تعداد مستمری بگیران چالش های صندوق در آینده بیشتر می شود و سهم کمک دولت به این صندوق فزونی مییابد و دولت ناگزیر است از محل منابع عمومی سهم بیشتری را به این صندوق اختصاص دهد. این در حالی است که مباحثی همانند همسان سازی نیز این موضوع را تشدید می نماید.



بررسی وضعیت صندوق حمایت
و بازنشستگی آینده ساز

۵-۱- مقدمه

موضوع تشکیل صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان مرجع قانونی و صلاحیت دار در این خصوص بررسی گردید و این سازمان با توجه به ماده (۲) قانون تاسیس و اساسنامه سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران موافقت اصولی خود را با تاسیس صندوق اعلام داشت. در تاریخ ۱۳۵۶/۱۱/۲۰ به استناد ماده ۸ آیین نامه اصلاحی قانون ثبت موسسات غیرتجاری این صندوق با نام صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز و به عنوان صندوق بیمه اجتماعی و به صورت موسسه غیردولتی، به ثبت رسید. پرداخت مستمری بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان، بیکاری و همچنین ارائه بیمه خدمات درمانی مطلوب به اعضای اصلی و تبعی و استقرار نظام هماهنگ متناسب و همچنین تمرکز وجوه و درآمدهای موضوع قوانین فوق الذکر، با به کارگیری اصول محاسبات بیمه ای و امکان انجام فعالیت های اقتصادی در راستای تحقق قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، قوانین و مقررات عام تأمین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوط از اهداف تاسیس این صندوق می باشد.

شرایط احراز بازنشستگی در این صندوق؛

الف) داشتن ۶۰ سال سن برای آقایان و ۵۵ سال سن برای بانوان، با حداقل ۲۰ سال سابقه بیمه پردازی

ب) داشتن ۳۵ سال سابقه بیمه پردازی بدون شرط سنی

ج) داشتن ۵۰ سال سن برای آقایان با حداقل ۳۰ سال سابقه بیمه پردازی و داشتن ۴۵ سال تمام برای بانوان و حداقل ۲۵ سال سابقه بیمه پردازی.

به منظور تبیین وضعیت صندوق از آمار مربوط به تعداد بیمه شدگان و مستمری بگیران و شرایط کلی آن ها و بررسی منابع و مصارف صندوق استفاده شده است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان صندوق

در جدول (۲۹) آمار مربوط به تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران به تفکیک ارائه شده است مطابق جدول تعداد بیمه‌شدگان در سال ۱۴۰۱ نسبت به سال ۱۴۰۰ با کاهشی معادل با ۵۵۲ نفر روبرو بوده است. از سویی به تعداد مستمری‌بگیران افزوده شده و نسبت پشتیبانی در این صندوق روندی کاهشی داشته است.

جدول (۲۹): تعداد بیمه‌شدگان و بازنشستگان به تفکیک اصلی و تبعی سال‌های ۱۴۰۰-۱۴۰۱

ردیف	عنوان	۱۴۰۰	۱۴۰۱
۱	تعداد بیمه‌شدگان فعال	۸,۱۹۷	۷,۶۴۵
۲	تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (بازنشسته)	۵,۵۴۵	۶,۰۴۳
۳	تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (از کار افتاده)	۱۳۳	۱۳۰
۴	تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (فوت)	۵۷۳	۶۲۱
۵	تعداد مستمری‌بگیران اصلی	۶,۲۵۱	۶,۷۹۴
۶	تعداد مستمری‌بگیران تبعی	۹,۵۶۸	۱۰,۷۱۴
۷	نسبت پشتیبانی - درصد	۱,۳۱	۱,۱۲
۹	تعداد کل جمعیت تحت پوشش سازمان / صندوق	۲۳,۴۳۶	۲۴,۵۰۶

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق آینده‌ساز

مطابق آمار و اطلاعات دریافت شده از صندوق میانگین سن شاغلان و مستمری‌بگیران در سال ۱۴۰۱ به ترتیب ۴۵ و ۶۱ بوده است. سابقه کار شاغلان و مستمری‌بگیران نیز به ترتیب ۱۹ و ۲۷ سال بوده است. از سویی طول دوره دریافت مستمری در این صندوق

۱۰ سال می باشد که به نظر می رسد فاصله بین دریافت مستمری و امید به زندگی در این صندوق به نسبت کمتر از سایر صندوق ها است.

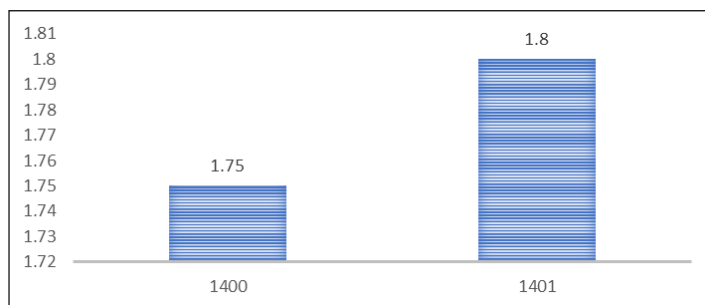
جدول (۳۰): بررسی وضعیت افراد کسورپرداز و مستمری بگیر در صندوق طی دوره ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱

۱۴۰۱	۱۴۰۰	
۴۵	۴۴	میانگین سن شاغلان
۱۹	۱۸	میانگین سابقه کار شاغلان
۶۱	۶۱	میانگین سن بازنشستگان
۲۷	۲۷	سابقه کاری مستمری بگیران
۱۰	۱۰	متوسط دوره دریافت مستمری

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق آینده ساز

مطابق اطلاعات دریافتی هر فرد بازنشسته در سال ۱۴۰۱ حدود ۱,۸ فرد تحت تکفل دارد و این اطلاعات از منظر افراد بازمانده برای صندوق و تعهداتی که صندوق نسبت به این افراد دارد، بسیار با اهمیت است.

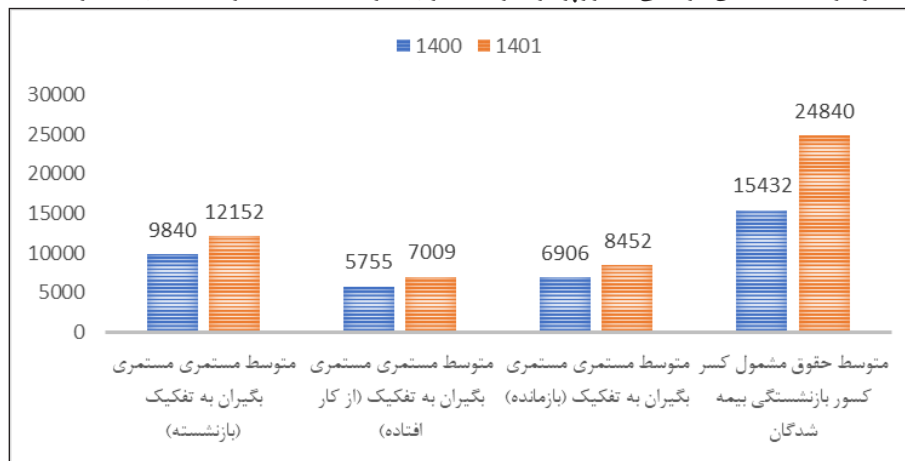
نمودار (۱۹): میانگین تعداد افراد تحت تکفل هر فرد بازنشسته در سال های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱



مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق

میزان دریافتی کسورپردازان در این صندوق حدود سه برابر دریافتی مستمری‌بگیران است و در سال ۱۴۰۱ میزان پرداختی‌های صندوق با جهش روبرو بوده است.

نمودار (۲۰): میانگین دریافتی کسورپردازان و مستمری‌بگیران به تفکیک در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱



مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق آینده‌ساز

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

جداول (۳۱ و ۳۲) ترکیب منابع و مصارف صندوق را نشان می‌دهد. با توجه به آمارهای دریافتی از بودجه صندوق مشخص است. سهم بالایی از منابع مصوب شده صندوق آینده‌ساز در سال ۱۴۰۱ (بیش از ۵۰ درصد) مربوط به وصولی‌های حاصل از سرمایه‌گذاری بوده است پس از آن وصولی حاصل از کسور بازنشستگی با بیش از ۳۵ درصد قرار دارد. این در حالی است که عملکرد برآوردی قطعی صندوق در سال ۱۴۰۱ شرایط دیگری را نشان می‌دهد، سهم وصولی حاصل از کسور بازنشستگی ۵۹ درصد و وصولی حاصل از سرمایه‌گذاری حدود ۳۹ درصد بوده است.

جدول (۳۱): ترکیب منابع صندوق آینده ساز- میلیون ریال

رشد بودجه مصوب ۱۴۰۱ نسبت به عملکرد ۱۴۰۰	قطعی برآوردی یکساله ۱۴۰۱	بودجه مصوب ۱۴۰۱	عملکرد قطعی ۱۴۰۰	
۲۷,۱	۱۱۱۵۴۵۳۶	۱۳۸۹۹۷۸۷	۸۷۷۳۲۲۵	جمع کل منابع
۲۲,۳	۶۵۶۹۴۲۱	۵۰۰۵۹۳۸	۵۳۷۰۲۹۴	وصولی حاصل از کسور بازنشستگی
-۸,۲	۱۰۴۰۱	۱۲۷۱۷	۱۱۳۳۲	وصولی حاصل از عضویت
۶۷,۶	۴۳۷۴۷۱۴	۷۱۸۳۰۵۹	۲۶۰۹۷۲۵	وصولی حاصل از سرمایه گذاری
-۱۰۰,۰	۰	۱۶۰۰۰۰۰	۴۳۲۹۹۰	دریافت تسهیلات
-۱۰۰,۰	۰	۹۸۰۷۳	۳۴۸۸۸۴	وصول مطالبات از شرکتهای

مأخذ: بودجه صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز سال ۱۴۰۲

در بخش مصارف صندوق نیز در سال ۱۴۰۱ بیشترین سهم از مصارف کل صندوق به هزینه‌های تعهدات قانونی (۹۱ درصد) مربوط می‌باشد که نسبت به سال گذشته با رشدی معادل ۲۱ درصد همراه بوده است.

جدول (۳۲): ترکیب مصارف صندوق آینده ساز- میلیون ریال

رشد عملکرد قطعی برآوردی ۱۴۰۱ نسبت به عملکرد قطعی ۱۴۰۰	عملکرد قطعی برآوردی ۱۴۰۱	بودجه مصوب ۱۴۰۱	عملکرد قطعی ۱۴۰۰	
۲۱,۱	۱۱,۸۲۹,۲۷۴	۱۳,۸۹۹,۷۸۷	۹,۷۷۱,۲۵۹	جمع کل مصارف
۹,۷	۱۷۹,۱۴۷	۱۷۲,۸۵۱	۱۶۳,۲۷۵	هزینه های پرسنلی
۴۹,۶	۲۸۵,۱۹۷	۲۵۳,۷۸۱	۱۹۰,۶۷۹	هزینه های اداری و سرمایه ای
۲۱,۶	۱۰,۸۴۰,۴۵۱	۱۰,۷۶۸,۱۲۴	۸,۹۱۱,۸۹۹	هزینه های تعهدات قانونی
۶۱,۲-	۱۴۴,۲۸۲	۸۴۴,۲۹۵	۳۷۱,۹۷۲	هزینه های سرمایه گذاری
	۱۳۷,۱۴۷	۱,۷۰۰,۷۳۷	۰	سرمایه گذاری
-	۰	۷۳۷	۰	تسهیلات
۶۹,۷	۲۲۱,۹۸۳	۱۳۰,۰۰۰	۱۳۰,۸۱۷	دیون پرداختنی
۸۹,۸	۴,۹۶۷	۳۰,۰۰۰	۲,۶۱۷	موارد خارج از شمول

مأخذ: بودجه صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز

جمع بندی

با توجه به آمار و اطلاعات ارائه شده در خصوص این صندوق مشخص گردید وضعیت آن به لحاظ ترکیب منابع و سهم اجزای مختلف منابع با سایر صندوق‌ها متفاوت بوده است و پرچه صندوق در وضعیت خوبی به سر می‌برد اما نسبت پشتیبانی صندوق حکایت از آن دارد که صندوق نیازمند افزایش تعداد اعضای خود می‌باشد لذا این موضوع نیازمند توجه جدی مدیران و مسئولان تصمیم‌گیر ذی‌ربط است.

بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کارکنان
شهرداری تهران

۶-۱- مقدمه

سازمان صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین ثابت شهرداری تهران، به منظور ایجاد صندوق بیمه بازنشستگی کارمندان شهرداری تهران در خرداد ماه ۱۳۵۳، به استناد ماده (۵۸) اصلاحی قانون شهرداری ها و ماده (۴۷) آیین نامه استخدامی شهرداری تهران مصوب ۱۳۴۵/۰۹/۱۹ هیأت وزیران، تشکیل شده است. صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران تا قبل از سال ۱۳۵۳، جزء سازمان بازنشستگی کشوری بوده، اما در این سال از آن صندوق منفک شده و به صورت صندوق مستقل درآمده است. شهرداری تهران دارای سازمان ها و شرکت های متعددی است. قریب ۱۸ سازمان و ۶۰ شرکت تحت پوشش شهرداری تهران قرار دارند. برخی از کارکنان این سازمان ها و شرکت ها مشترک این صندوق و برخی دیگر تحت پوشش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی می باشند.

اولین اساسنامه سازمان در هنگام تشکیل آن در سال ۱۳۵۳ پس از تصویب توسط انجمن شهر تهران، تا تاریخ ۱۳۶۸/۰۲/۲۸ که اساسنامه جدید پیشنهادی در جلسه مورخ ۱۳۰/۰۶/۱۰ ۱۳۶۷ و به استناد بند (۲) ماده واحده قانون اصلاح پاره ای از قوانین مربوط به شهرداری و نوسازی و عمران شهر مصوب تیر ماه ۱۳۵۱ به تصویب قائم مقام شورای شهر رسیده، به مورد اجرا گذارده شده است. نظر به اینکه اساسنامه مصوب فوق با توجه به توسعه فعالیت های سازمان در سنوات اخیر در برخی موارد شرایط لازم را جهت اداره امور آن به منظور استفاده بهینه از منابع مالی در اختیار فراهم ننموده، بدین لحاظ بر اساس پیشنهاد مدیریت وقت سازمان، اساسنامه جدید با تغییر و اصلاح برخی از مواد آن به استناد موافقت مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۲۶ مقام محترم وقت وزارت کشور، در تاریخ ۱۲/۲۸/۱۳۷۵ به تصویب شهردار تهران رسیده است. به موجب مفاد ماده یک اساسنامه، سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری بوده و طبق ضوابط صندوق های بازنشستگی اداره می شود. یکی از وظایف اصلی صندوق، برقراری و پرداخت حقوق بازنشستگی و هر نوع مقرری دیگر کارمندان رسمی شهرداری تهران و سازمانهای مستقل

بر اساس قوانین و مقررات حاکم بر سازمان است .

در صندوق بازنشستگی شهرداری تهران علاوه بر کسور مصوب، بیمه بازنشستگی تکمیلی ارائه می‌شود که در آن حق بیمه برای کارفرما ۱۰ درصد و برای کارمند ۵ درصد تعیین شده است که این رقم به صندوق ذخیره واريز شده و بر مبنای میانگین دستمزد ۳ سال آخر و تعداد سال‌های مشارکت در صندوق حقوق مضاعفی به بازنشسته تعلق می‌گیرد.

مطابق با مقررات بازنشستگی و وظیفه مستخدمین ثابت شهرداری پایتخت و مؤسسات وابسته مصوب ۱۶,۰۴,۱۳۵۳ متوسط حقوق موضوع ماده (۸) عبارت از معدل حقوق و مزایای شغل سه سال آخر خدمت می‌باشد و در صورتی که مجموع خدمت مستخدم از سه سال کمتر باشد متوسط حقوق معدل حقوق و مزایای شغل سنوات خدمت او خواهد بود که البته براساس ماده (۸۲) قانون برنامه ششم توسعه برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد، تعیین شده است.

شرایط بازنشستگی صندوق

- شرایط بازنشستگی: داشتن ۶۰ سال سن با حداقل ۲۰ سال سابقه خدمت (بند الف ماده ۴۰ آئین نامه استخدامی شهرداری‌ها مصوب ۱۳۶۸/۰۲/۱۳ هیئت وزیران)
- کلیه مستخدمین مرد دارای حداقل ۵۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت (موضوع ماده قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۲ ۱۳۶۸/۱۲/۱۳) با درخواست مستخدم و موافقت شهرداری.
- مستخدمین زن با حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت (موضوع قانون اصلاح بند ب تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی با درخواست مستخدم و موافقت شهرداری).
- مستخدم دارای ۳۰ سال سابقه در صورت درخواست مستخدم (موضوع بند ب ماده ۴۰ آئین نامه استخدامی شهرداری‌ها) و یا درخواست شهرداری (حسب مفاد

ماده ۴۴ آئین نامه)

- کلیه مستخدمین دارای ۶۵ سال تمام سن توسط شهرداری (حسب مفاد ماده ۴۵ آئین نامه)
 - مستخدمینی که به استناد احکام قطعی هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری به موجب بند (ط) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۰۷ با تقلیل یک یا دو گروه بازنشسته می گردند (زنان بایش از ۲۰ سال و مردان با بیش از ۲۵ سال خدمت دولتی و بر اساس سنوات خدمت دولتی)
- در ادامه سعی شده است تصویری از شرایط صندوق بازنشستگی شهرداری را به مخاطب نشان دهد کلید واژه کلیه تحلیل ها و برآوردهای صورت گرفته، سنجش توانایی و کفایت دارایی های صندوق جهت پوشش تعهدات فعلی و آتی آن در قبال اعضای مستمری بگیر فعلی و آتی در وهله اول و در گام بعدی ارائه راهکار جهت اصلاح، بهبود و ارتقاء ساختار مالی آن می باشد. برای رسیدن به این مقصود وضعیت سازمان بازنشستگی شهرداری تهران در دو بخش الف) بازنشستگان و وظیفه بگیران و کسورپردازان ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه بگیران و کسورپردازان

یکی از موارد مهم که در بررسی صندوق های بازنشستگی همواره مورد توجه پژوهشگران و کارشناسان قرار می گیرد بررسی تعداد ورودی ها و خروجی های صندوق است اما از آنجا که اطلاعات مرتبط با ورودی های جدید و خروجی های جدید در دسترس نبود لذا به بررسی تعداد بیمه شدگان و مستمری بگیران پرداخته می شود. همان طور که در جدول ذیل مشاهده می شود تعداد بیمه شدگان اصلی صندوق در سال ۱۴۰۰ حدود ۱۲۳۸۰ نفر بوده است در حالیکه مستمری بگیران اصلی ۱۲۰۴۸ نفر و با احتساب مستمری بگیران تبعی به بیش از ۲۳ هزار نفر می رسد. این اعداد به ما نشان می دهد نسبت پشتیبانی که نشان دهنده وضعیت جریان مالی ورودی به جریان خروجی صندوق است در سطح

پایین ۰,۵۳ قرار دارد لذا صندوق دچار عدم تعادل منابع و مصارف است و قادر نخواهد بود براساس منابع نقدی حاصل از دریافت حق بیمه به تعهدات قانونی خود عمل نماید بنابراین، صندوق نیازمند توجه ویژه از این منظر می‌باشد.

جدول (۳۳): تعداد بیمه شدگان و بازنشستگان به تفکیک اصلی و تبعی سال‌های ۱۳۹۹-۱۴۰۰

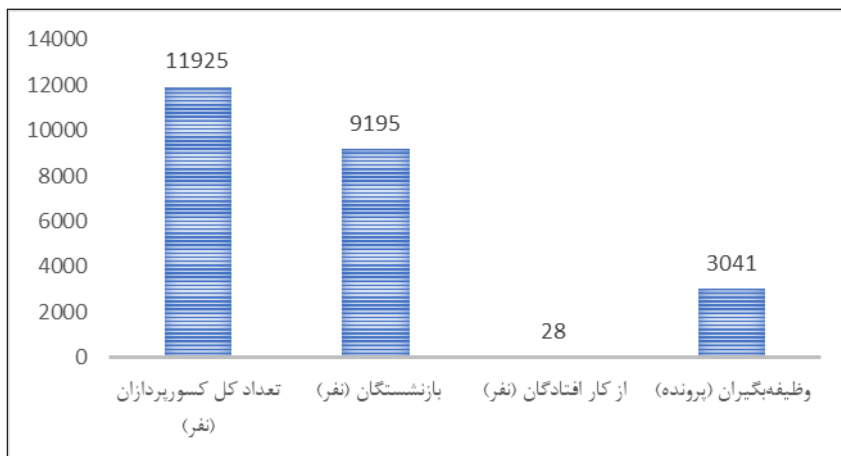
شش ماهه اول ۱۴۰۰

۱۴۰۰	۱۳۹۹	
۱۲۳۷۹	۱۲۱۹۸	تعداد بیمه شدگان اصلی
۱۲۳۹۴	۱۲۲۱۳	تعداد بیمه شدگان تبعی
۲۴۷۷۳	۲۴۴۱۱	کل بیمه شدگان
*۹۱۳۳	۹۰۲۵	تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (بازنشسته)
۳۰	۳۱	تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (ازکارافتاده)،
۲۹۷۵	۲۹۲۰	تعداد مستمری بگیران اصلی به تفکیک (ببازمانده) (تعداد پرونده)
۱۱۲۱۴	۱۱۰۷۲	تعداد مستمری بگیران تبعی
۲۳۲۶۲	۲۳۰۴۸	کل مستمری بگیران
۰,۵۳	۰,۵۲	نسبت پشتیبانی
۴۸۰۳۵	۴۷۴۵۹	تعداد کل جمعیت تحت پوشش صندوق (بازنشسته و بیمه شده)

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران
*تعداد بازنشسته‌های سال ۱۴۰۱ حدود ۹۱۵۵ نفر می‌باشد.

در نمودار شماره (۲۱) تعداد مستمری بگیران و کسورپردازان در سال ۱۴۰۲ مشاهده می‌شود که سرجمع بازنشستگان و وظیفه بگیران بدون افراد تبعی از رقم تعداد کسورپردازان بالاتر است و نسبت پشتیبانی در این صندوق زیر ۱ می‌باشد که مطابق آمار جهانی به طور استاندارد این نسبت رقم ۶ و ۷ به عنوان رقم بهینه در نظر گرفته شده است (البته برای هر صندوق می‌تواند متفاوت باشد) که نسبت پشتیبانی در این صندوق فاصله فاحشی از رقم بهینه جهانی دارد.

نمودار (۲۱): تعداد کسورپردازان و مستمری‌بگیران - منتهی به پنج ماهه اول سال ۱۴۰۲



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران

به‌طورکلی کسری و ناترازی صندوق‌های بازنشستگی تابع عوامل مختلفی، از قبیل فراهم نمودن شرایط بازنشستگی پیش از موعد و تشویقی بدون تامین بار مالی مناسب و مغایر با اصول بیمه‌ای، عدم تناسب میان تعداد اعضای جدید و بازنشسته و افزایش حقوق مستمری بدون در نظر گرفتن بازده سرمایه در سنوات گذشته می‌باشد. در جدول ذیل تعداد اعضای فعال صندوق طی دوره ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ ارائه شده است، می‌توان بیان کرد که صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری به‌طور میانگین سالانه حدود ۲۵۸ نفر ورودی جدید دارد اما از آنجا که میانگین سابقه سایر اعضای فعال در صندوق حدود ۱۶ سال می‌باشد به نظر می‌رسد این تعداد از ورودی برای چند سال آینده نمی‌تواند جوابگوی خروجی‌های صندوق باشد.

جدول (۳۱): تغییرات جمعیتی صندوق از سال ۱۳۹۱-۱۴۰۱

تعداد اعضا فعال	شرح
۹۶۸۸	۱۳۹۱
۱۰۶۰۷	۱۳۹۴
۱۳۲۱۸	۱۳۹۷
* ۱۲۲۶۷	۱۴۰۰
۱۲۱۰۶	۱۴۰۱

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران
*متوسط سابقه پرداخت حق بیمه ۱۵ سال و ۱۱ ماه

در برش دیگری از بررسی جمعیتی، تعداد مستمری‌بگیران و کسورپردازان صندوق، در جدول ذیل ملاحظه می‌شود که وجود قوانین هزینه‌زا بر صندوق وضعیت این صندوق را بحرانی کرده است از جمله آن می‌توان به قوانین مربوط به بازنشستگی پیش از موعد اشاره کرد. مطابق جدول زیر بیش از ۵۰ درصد از مستمری‌بگیران صندوق از قوانین مربوط به بازنشستگی پیش از موعد استفاده کرده‌اند. این درحالی است که میانگین مدت زمان پرداخت مستمری در این صندوق بیش از ۱۷ سال بوده و از طرفی میانگین سن بازنشستگی در سطح پایین ۵۱ درصدی قرار دارد، نرخ جایگزینی در این صندوق نسبت به سایر صندوق‌های کشور پایین می‌باشد به طوری که یک فرد بازنشسته همزمان با بازنشستگی خود نیمی از حقوق قبل از دوره بازنشستگی را دریافت می‌کند که همین امر شرایط زندگی را برای مستمری‌بگیران صندوق با چالش روبرو می‌سازد. لذا همین جدول به تنهایی می‌تواند حق مطلب را ادا نماید که (۱) وجود قوانین دارای بار مالی بالا برای صندوق (۲) پایین بودن میانگین سن بازنشستگی و (۳) پرداخت مستمری برای دوره بلندمدت می‌تواند صندوق را در فشار مضاعف و در آینده با کسری‌های بالا روبرو سازد.

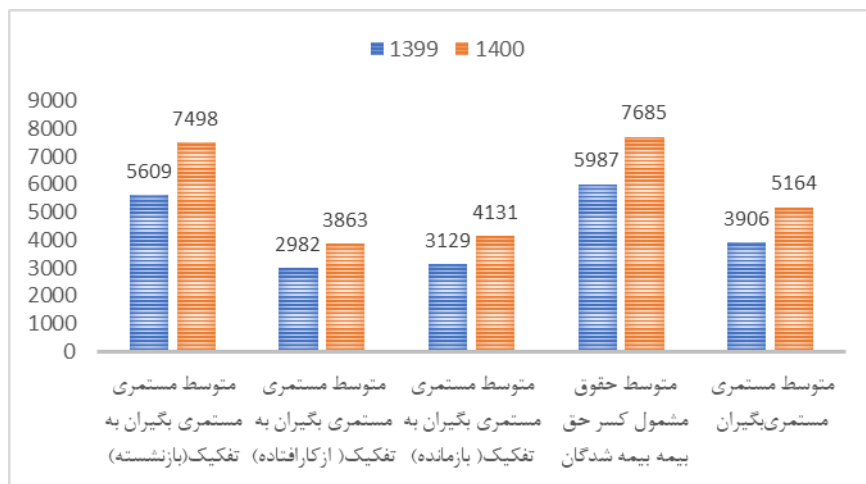
جدول (۳۵): بررسی وضعیت بازنشستگی در صندوق - منتهی به پنج ماهه اول سال ۱۴۰۲

۱۴۰۲	
۱۷,۲	میانگین مدت زمان پرداخت مستمری
۵۵	سهم بازنشستگان پیش از موعد به کل مستمری بگیران براساس قانون
۵۱,۳	میانگین سن بازنشستگی
۵۵	نرخ جایگزینی - درصد*

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران
* آخرین حکم مشمول کسور به اولین حکم بازنشستگی

با توجه به قوانین طرح‌های بازنشستگی، مزایایی که از طرف صندوق به افراد در دوران بازنشستگی تعلق می‌گیرد، به‌طور مستقیم در ارتباط با حقوق مشمول کسور این افراد در دو سال آخر خدمت در نظر گرفته می‌شود. مطابق نمودار ذیل مشاهده می‌شود که متوسط حقوق شاغلان بیش از متوسط مستمری، مستمری بگیران است. نکته قابل توجه آنکه میزان دریافتی در سال ۱۴۰۰ برای افراد شاغل با کاهش همراه بوده، این در حالی است که به دلیل قوانین مربوط به همسان‌سازی و ... میزان دریافت مستمری توسط مستمری بگیران در همین سال با جهش روبرو بوده است.

نمودار (۲۲): حقوق پرداختی به بازنشستگان و کسورپردازان سال‌های ۱۳۹۹- شش ماهه اول ۱۴۰۰
واحد هزار تومان

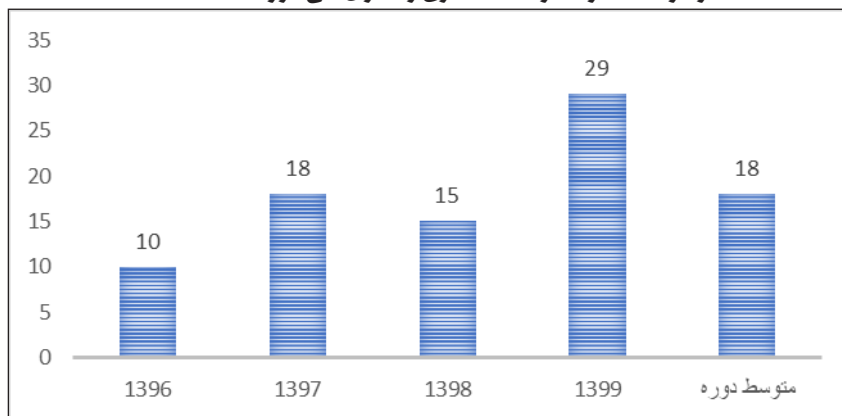


مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران

در نمودار ذیل تلاش گردید با توجه به نوسانات شدید تورم در سال‌های اخیر و به تبع متناسب‌سازی مستمری بازنشستگان، جهت نمایش نرخ رشد مستمری از میانگین چهار ساله استفاده شود. با عنایت به این موضوع که در سال ۱۳۹۹ متناسب‌سازی صورت گرفته برای افراد بازنشسته، نرخ افزایش حقوق سال ۱۳۹۹ عددی بین ۲۵ تا ۳۳ درصد بوده است (براساس گزارش محاسبات اکچوئریال صندوق شهرداری تهران)، به طور کلی متوسط دوره نرخ رشد حقوق و مستمری حدود ۱۸ درصد بوده است. ذکر این نکته از اهمیت بالایی برخوردار است از آنجایی که افزایش حقوق افراد شاغل علاوه بر افزایش مصوب تابع ارتقا شغلی نیز می‌باشد و کسورات پرداختی شاغلین شامل آیتم‌هایی از قبیل اضافه‌کار، کارانه و نیز می‌باشد، نرخ افزایش حقوق شاغلین دو درصد بیش از بازنشستگان در نظر گرفته می‌شود. به طور کلی با توجه به وضعیت ورودی صندوق و میانگین سابقه کار افراد شاغل و از سویی تعداد افراد مستمری بگیر و افزایش سالانه به طور میانگین ۱۸

درصدی دستمزد، به نظر می‌رسد بازنشستگان و حتی شاغلین این صندوق در آینده با بحران کسری منابع روبرو شده این در حالی است که مستمری‌ها سطح کفایت مناسبی را نخواهند داشت.

نمودار (۲۳): درصد رشد مستمری و حقوق طی دوره ۱۳۹۶-۱۳۹۹



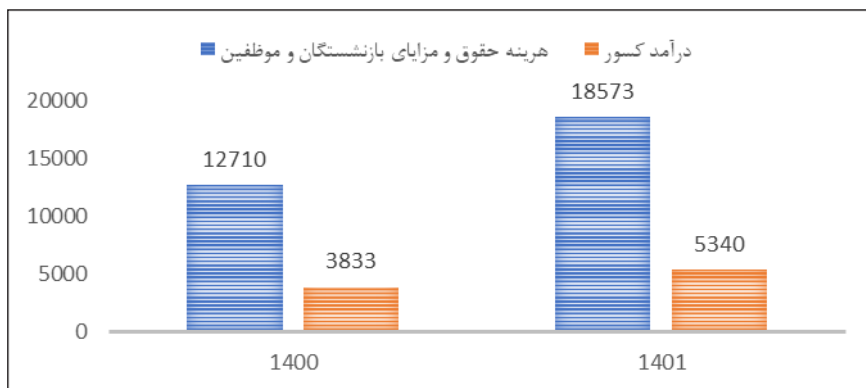
مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی شهرداری تهران

با توجه به نسبت پشتیبانی پایین این صندوق و از آنجا که کسور ورودی به صندوق از پرداختی آن کمتر است صندوق در رده صندوق‌های نامتوازن مالی بازنشستگی طبقه‌بندی شده و با چالش جدی روبرو است.

در نمودار شماره (۲۴) وضعیت ریالی درآمد کسور در برابر مبالغ پرداختی به بازنشستگان به تصویر کشیده شده است همانطور که مشاهده می‌شود بین درآمد کسور و هزینه پرداختی به بازنشستگان با شکاف زیادی روبرو است و درآمد نقدی سازمان نمی‌تواند پاسخگوی تعهدات قانونی آن باشد.

نمودار (۲۴): وضعیت ریالی درآمد کسور در برابر مبالغ پرداختی به بازنشستگان

طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ - میلیارد ریال

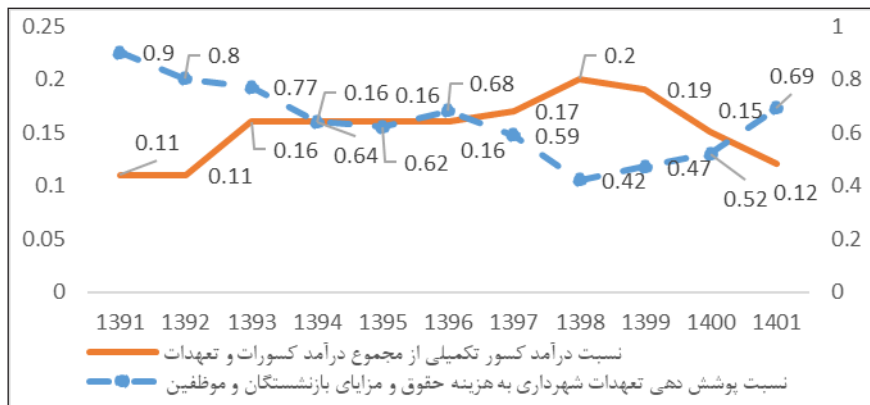


مأخذ: گزارش عملکرد هیأت مدیره به مجمع عمومی عادی سالیانه، ۱۴۰۱

از سال ۱۳۹۱ به منظور تأمین معیشت ایام بازنشستگی و ترمیم حقوق زمان بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران، طرح بازنشستگی اختیاری تکمیلی برقرار و کسوراتی به میزان ۵ درصد سهم کارمند و ۱۰ درصد سهم کارفرما دریافت گردیده تا پس از بازنشستگی متناسب با سال‌های مشارکت به مشمولین پرداخت شود. با ایجاد این طرح، کسورات تکمیلی دریافت شده می‌بایست جهت پرداخت حقوق در آینده سرمایه‌گذاری می‌گردید اما همزمان با وصول کسورات طرح تکمیلی میزان نسبت پوشش دهی تعهدات شهرداری از ۹۰ درصد در سال ۱۳۹۱ به ۴۲ درصد در سال ۱۳۹۸ کاهش یافته و از کسورات تکمیلی جهت جبران کسری پرداخت حقوق بازنشستگی جاری استفاده شده است. لذا در طول یک دهه گذشته از محل کسورات بازنشستگی تکمیلی هیچ‌گونه سرمایه‌گذاری انجام نشده است. افزایش پوشش تعهدات شهرداری از سال ۱۳۹۸ به بعد برای جبران بار مالی هزینه‌های ناشی از همسانسازی حقوق و مزایا بازنشستگان با کارکنان شاغل در چند نوبت، افزایش هزینه سبد کالا به علت تورم مواد غذایی، افزایش حق مسکن به میزان ۹۰ درصد شاغلین به عنوان امر

تکلیف شده به صندوق از شهرداری تهران به عنوان نهاد بالادستی و پرداخت نقدی کمک هزینه سفر در سال ۱۴۰۱ بوده است. لازم به ذکر است علاوه بر موارد ذکر شده، براساس بند (۴) تبصره (۷) بودجه سال ۱۴۰۲ شهرداری تهران، حقوق تکمیلی برای بازنشستگان غیرمشمول قبل سال ۱۳۹۱ نیز به میزان ۱۰ میلیون ریال بدون دریافت کسورات مربوطه برقرار شده و عملاً تمامی بازنشستگان مشمول طرح بازنشستگی تکمیلی شده‌اند که پیش بینی می‌شود جهت پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگان، نسبت پوشش دهی تعهدات شهرداری تا ۸۰ درصد در سال ۱۴۰۲ افزایش یابد. نمودار ذیل مقایسه روند نسبت پوشش دهی تعهدات شهرداری در خصوص پرداخت حقوق و مزایا بازنشستگان و موظفین و روند نسبت درآمد کسور تکمیلی از مجموع درآمد کسورات و تعهدات را نشان می‌دهد.

نمودار (۲۵): مقایسه روند نسبت پوشش دهی تعهدات شهرداری در خصوص پرداخت حقوق و مزایا بازنشستگان و موظفین و روند نسبت درآمد کسور تکمیلی از مجموع درآمد کسورات و تعهدات-۱۴۰۱



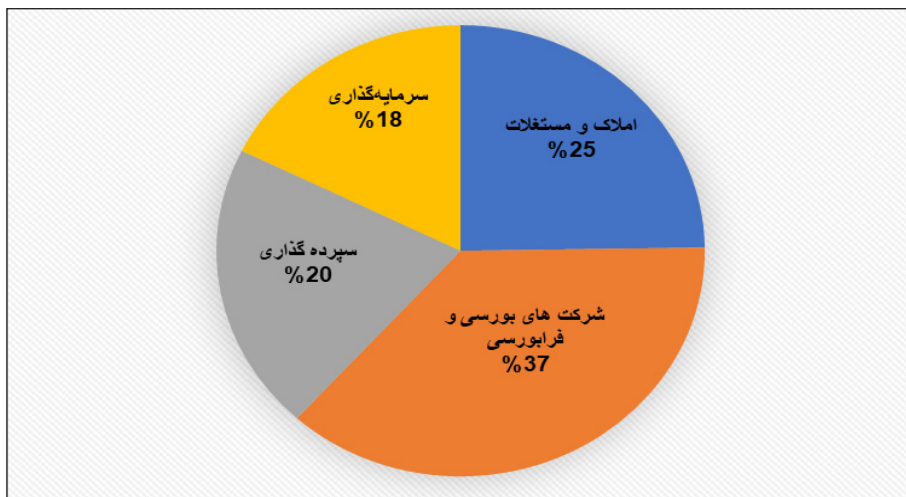
مأخذ: گزارش عملکرد هیأت مدیره به مجمع عمومی عادی سالیانه، ۱۴۰۱

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

به جهت سنجش کیفیت منابع مالی در قیاس با مصارف (تعهدات) جاری و آتی صندوق در قبال اعضاء بازنشسته و وظیفه‌بگیر، می‌بایست نگاهی به منابع، دارایی‌ها و مصارف صندوق داشته باشیم. بنابراین علاوه بر پارامترهایی مانند سن کسورپردازان و بازنشستگان و تعداد اعضای جدید، بازنشسته در هر سال، نرخ بازده سرمایه‌گذاری نیز نقش اساسی در پایداری مالی صندوق خواهد داشت.

بر این اساس باتوجه به ماهیت بلندمدت منابع و مصارف و همچنین تنوع در ابزارها و دارایی‌های مورد استفاده جهت سرمایه‌گذاری نظیر سرمایه‌گذاری در دارایی‌های ثابت، سهام شرکت‌های بورسی و غیربورسی، سپرده‌گذاری در بانک و خرید سهام انواع صندوق‌های سرمایه‌گذاری می‌بایست نرخ بازده در هر یک از ابزارها را مورد بررسی قرار داد چراکه تحلیل نرخ بازده می‌تواند در خصوص پایداری مالی صندوق در آینده کمک نماید. مطابق نمودار زیر و آمار و اطلاعات دریافتی از صندوق، نرخ بازدهی دارایی‌ها از جمله املاک و مستغلات، شرکت‌های بورسی و فرابورسی، سپرده‌گذاری و صندوق‌های سرمایه‌گذاری برای سال مالی منتهی به سال ۱۳۹۹ نشان داده شده است و این آمار نشان می‌دهد دارایی‌های بورسی بازده بالاتری داشته و ترکیب سبد سرمایه‌گذاری بهینه نبوده و کمترین میزان بازدهی را به خود اختصاص داده است.

نمودار (۲۶): نرخ بازدهی دارایی‌ها - منتهی به سال ۱۳۹۹



مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی شهرداری تهران

بررسی منابع و مصارف صندوق نیز نشان می‌دهد که صندوق در سال ۱۴۰۰ با کسری منابع روبرو بوده است. لذا به منظور جبران این کسری نیازمند به بودجه شهرداری و به بیان دیگر نیازمند مداخله حاکمیت در صندوق می‌باشد چراکه از منابع عمومی برای کسری صندوق استفاده می‌شود. به طور نمونه، عوارض شهرداری که باید صرف توسعه خدمات شهری شود به کسری صندوق اختصاص داده می‌شود و این گزینه صحیحی برای جبران کسری صندوق نیست.

جدول (۳۶): بررسی منابع و مصارف صندوق دوره ۱۳۹۹- شش ماهه اول ۱۴۰۰

۱۴۰۰	۱۳۹۹	
۵,۷۸۰	۷,۸۳۲	حقوق و مزایای بازنشستگان (میلیارد ریال)
۲۵۱	۴۵۱	مصارف اداری تشکیلاتی (میلیارد ریال)
۰	۱۸۳	سایر مصارف (میلیارد ریال)
۶,۰۳۱	۸,۴۶۶	میزان مصارف صندوق (میلیارد ریال)
۲,۶۷۵	۳,۷۰۲	درآمد- کمک شهرداری (میلیارد ریال)
۲,۴۵۶	۳,۲۵۷	درآمد- کسورات بازنشستگی (میلیارد ریال)
۶۱	۱,۹۱۰	درآمد- سایر (میلیارد ریال)
۵,۱۹۲	۸,۸۶۹	میزان منابع صندوق (میلیارد ریال)

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق شهرداری تهران

جمع بندی

با توجه به نسبت پشتیبانی پایین این صندوق و از آنجا که کسور ورودی به صندوق از پرداختی به مستمری بگیران آن کمتر است و از طرفی صندوق با خروجی فزاینده روبرو است می‌توان صندوق را در رده صندوق‌های نامتوازن مالی طبقه بندی کرد که در آینده با چالش جدی کسری منابع روبرو خواهد بود.



بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

۱-۲- مقدمه

صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین سازمان بنادر و دریانوردی، براساس ماده (۱) مقررات اصلاحی بازنشستگی و وظیفه آیین نامه استخدامی سازمان بنادر و دریانوردی و به استناد ماده ۳۵ آیین نامه استخدامی این سازمان (مصوب مرداد ماه ۱۳۴۹) بر اساس قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری، از کارافتادگی و فوت (مصوب اسفند ماه ۱۳۴۹) در سال ۱۳۵۳ تاسیس شد و مطابق با مفاد ماده ۳ مقررات اصلاحی بازنشستگی و وظیفه مذکور، دارای اساسنامه مصوب شهریور ماه ۱۳۵۴ شورای عالی سازمان بوده و تحت نظر شورای صندوق به ریاست مدیرعامل سازمان بنادر و دریانوردی اداره می‌شود. صندوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین وابسته به سازمان بنادر و دریانوردی بوده و دارای شخصیت حقوقی بوده و از لحاظ اداره و بهره‌برداری از منابع، دارای استقلال مالی است.^۱

منابع درآمدی صندوق: الف- کسور بازنشستگی پیش‌بینی شده در مقررات اصلاحی بازنشستگی و وظیفه سازمان بنادر و دریانوردی، که از طرف مستخدمین شاغل و سازمان پرداخت می‌شود. ب- درآمد حاصل از به کارگیری منابع صندوق در فعالیت‌های سرمایه‌گذاری، خرید اوراق و اسناد بهادار؛ کمک‌ها و هدایای سازمان بنادر و دریانوردی. شرایط احراز بازنشستگی در این صندوق تابع قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد.

به‌منظور تبیین وضعیت صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی در سه بخش الف) بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان ب) شاغلین ج) وضعیت منابع و مصارف صندوق پرداخته می‌شود.

۱. این در حالی است که برخی کارکنان زیر مجموعه از جمله برخی از کارکنان شناورها توسط سازمان تامین اجتماعی تحت پوشش بیمه هستند.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان

اطلاعات مربوط به تعداد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران صندوق برای سال ۱۴۰۲ در جدول زیر آورده شده است نکته قابل ذکر آن است که تعداد کل بازنشستگان و وظیفه‌بگیران صندوق در سال ۱۴۰۲ به ۲۴۱۹ نفر رسیده است. مطابق با آمار سال ۱۴۰۲ میانگین سنی مستمری‌بگیران حدود ۶۶٫۱۶ سال می‌باشد.

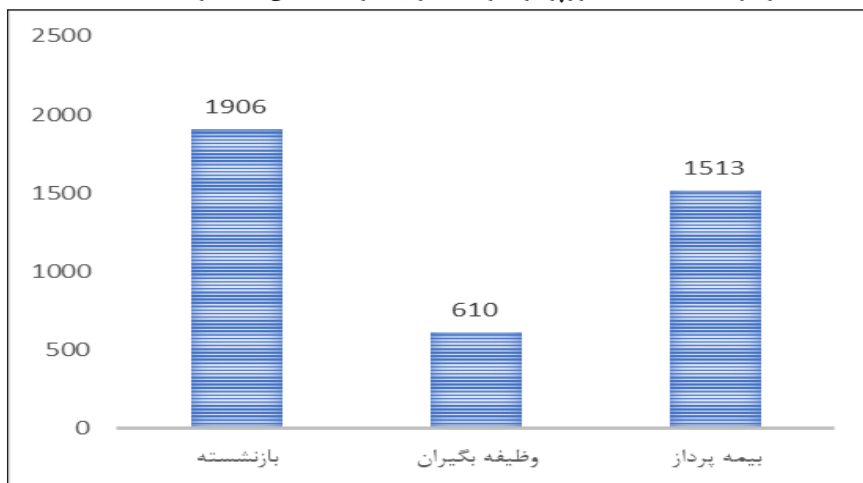
جدول (۳۷): تعداد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و میانگین سنی آن‌ها به تفکیک جنسیت- سال ۱۴۰۲

کل	زن	مرد	
۱۸۵۸	۱۱۴	۱۷۴۴	بازنشسته (نفر)
۶۷٫۵	۶۸٫۵	۶۷٫۵	میانگین سنی بازنشستگان (سال)
۵۶۱	۲	۵۵۹	وظیفه‌بگیر (نفر)
۶۱٫۵	۶۳٫۵	۶۱٫۵	میانگین سنی وظیفه‌بگیران (سال)
۲۴۱۹	۱۱۶	۲۳۰۳	کل (نفر)
۶۶٫۱۶	۶۸٫۴	۶۶٫۰۵	میانگین سنی کل (سال)

مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

در همین راستا تعداد کسورپردازان و مستمری‌بگیران برای سال ۱۴۰۲ در نمودار زیر نشان داده شده است اطلاعات مربوطه حاکی از آن است که این صندوق با نسبت پشتیبانی ۰٫۶ در وضعیت خوبی بسر نمی‌برد لذا ورودی کم و از سویی خروجی زیاد منجر به فشار بر این صندوق شده است و نیازمند اجرای اصلاحاتی است، چراکه در آینده این صندوق نمی‌تواند پاسخگوی تعهدات خود در قبال بیمه‌پردازان باشد.

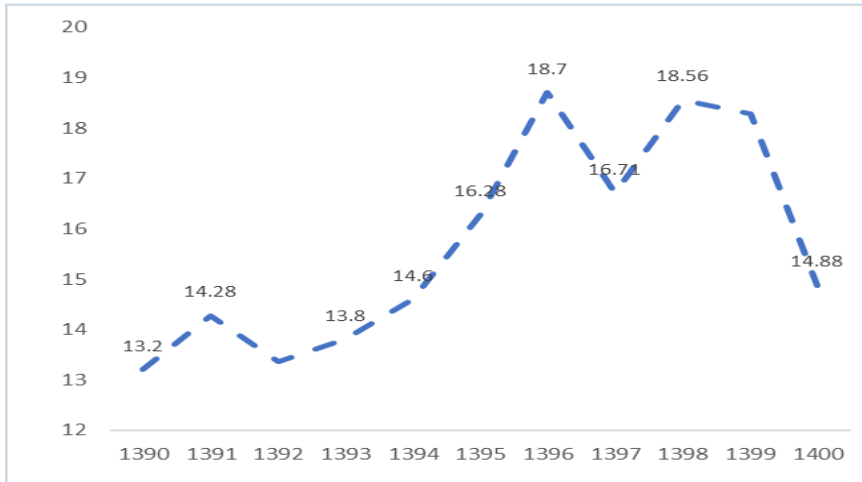
نمودار (۲۷): تعداد کسورپردازان و مستمری بگیران - شش ماهه اول سال ۱۴۰۲



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی،

یکی از عوامل موثر در محاسبات ارزش فعلی تعهدات صندوق بازنشستگی برآورد تعداد سال‌های حضور یک فرد مستمری بگیر در صندوق است بدین معنا که تعداد سال‌هایی که از زمان برقراری حقوق بازنشستگی تا پایان آن می‌گذرد چه میزان است. در این صندوق طی دهه گذشته سال‌های برقراری مستمری روند صعودی داشته و از ۱۳ سال و ۲ ماه به بیش از ۱۸ سال در سال ۱۳۹۹ رسیده است این در حالی است که در سال ۱۴۰۰ مطابق آمار ارائه شده در محاسبات اکچوئریال این صندوق، متوسط سال‌های دریافت مستمری توسط یک بازنشسته حدود ۱۵ سال بوده است.

نمودار (۲۸): تعداد سال‌های برقراری مستمری، ۱۳۹۰-۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

یکی دیگر از مواردی که روی پایداری مالی صندوق تاثیرگذار است تعداد افراد تحت تکفل فرد بازنشسته می‌باشد. چراکه بعد از فوت فرد بیمه‌پرداز/ بازنشسته، مستمری به آن‌ها منتقل می‌شود. همانطور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی برای بازنشستگانی است که یک نفر و دو نفر را تحت تکفل خود دارند. به‌طور کلی اگر تعداد افراد بازمانده و در واقع بارتکفل بالا باشد احتمال باز ماندن یک پرونده در آینده بالا خواهد بود.

جدول (۳۸): تعداد افراد تحت تکفل بازنشستگان - سال ۱۴۰۰

تعداد افراد تحت تکفل	تعداد افراد بازنشسته
۰ نفر	۱۲۸
۱ نفر	۸۳۸
۲ نفر	۵۳۹
۳ نفر	۲۵۱

تعداد افراد تحت تکفل	تعداد افراد بازنشسته
۴ نفر	۶۶
۵ نفر و بیشتر	۳۱

مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

یکی از مولفه‌های اساسی که در محاسبات تعهدات صندوق‌های بازنشستگی تاثیر مستقیم دارد مستمری پرداختی به بازنشستگان و وظیفه‌بگیران است. برای این منظور روند حقوق پرداختی به بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و کسورپردازان در سال‌های گذشته مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۳۹): حداقل و حداکثر حقوق پرداختی به بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان سال‌های ۱۳۹۰-۱۴۰۰ واحد هزار تومان

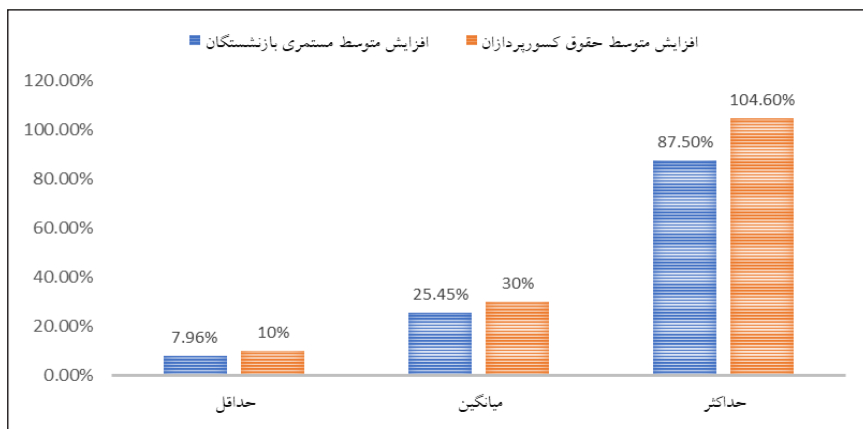
سال	بازنشستگان و وظیفه‌بگیران		کسورپردازان	
	حداقل	حداکثر	حداقل	حداکثر
۱۳۹۰	۳۳۱	۲۴۲۲	۳۴۱	۲۳۸۲
۱۳۹۱	۳۹۲	۲۷۱۵	۳۹۲	۲۷۳۷
۱۳۹۲	۳۷۷	۳۴۸۲	۴۹۳	۳۴۳۰
۱۳۹۳	۶۰۰	۴۲۰۰	۶۵۰	۴۲۰۰
۱۳۹۴	۷۵۰	۴۹۶۳	۸۳۱	۵۲۵۰
۱۳۹۵	۹۰۰	۷۱۱۴	۹۴۲	۶۲۹۸
۱۳۹۶	۱۰۶۶	۶۱۱۳	۱۰۴۰	۷۱۷۶
۱۳۹۷	۱۵۱۸	۶۷۲۴	۱۲۵۰	۸۶۶۵

کسورپردازان		بازنشستگان و وظیفه‌بگیران		سال
حداقل	حداکثر	حداقل	حداکثر	
۱۰۷۴۹	۱۵۶۴	۷۹۳۵	۱۹۵۸	۱۳۹۸
۱۲۵۲۳	۱۸۳۸	۵۶۰۷	۲۵۹۲	۱۳۹۹
۱۵۶۹۱	۲۲۵۳	۱۵۳۷۳	۳۲۴۱	۱۴۰۰

مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

در نمودار ذیل تلاش گردید درصد رشد مستمری بازنشستگان و حقوق کسورپردازان به تصویر کشیده شود که در آن درصد رشد حقوق و مستمری بسیار بهم نزدیک بوده و به طور میانگین به ترتیب ۳ و ۲۵ درصد رشد داشته‌اند.

نمودار (۲۹): درصد رشد مستمری و حقوق متوسط دوره ۱۳۹۰-۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

ب) بررسی وضعیت شاغلین

به منظور بررسی وضعیت شاغلین در صندوق ابتدا تعداد و میانگین سنی شاغلان در صندوق به تفکیک جنسیت برای سال ۱۴۰۰ گزارش شده است همان طور که ملاحظه می شود اکثر شاغلین صندوق مرد بوده و تعداد زنان در مقایسه با مردان بسیار ناچیز می باشد. از سویی میانگین سنی شاغلان در این صندوق ۴۹ سال می باشد، لذا به منظور بررسی دقیق تر موضوع لازم است به طور میانگین سنوات خدمت طی سالیان اخیر را برای مشترکین صندوق بررسی کرد.

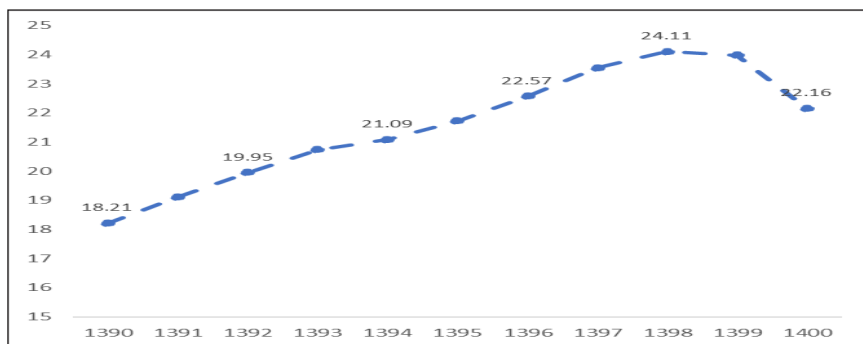
جدول (۴۰): تعداد شاغلین به تفکیک جنسیت - سال ۱۴۰۰

کل	زن	مرد	
۱۲۰۴	۸۷	۱۱۱۷	تعداد (نفر)
۴۹,۲۹	۴۳,۱۷	۵۰,۲۲	میانگین سنی (سال)

مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

به منظور بررسی متوسط سنوات خدمت شاغلان صندوق از اطلاعات مستخرج در اکچوئری آن استفاده شده است آمارها نشان می دهد که به طور میانگین سنوات خدمت شاغلان ۲۳,۱ سال بوده است. البته این در حالی است که تعداد شاغلین صندوق از ۱۵۶۰ در سال ۱۳۹۰ طی یک روند نزولی به ۱۲۰۴ نفر در سال ۱۴۰۰ رسیده است. لذا این موضوع نیز نشان از آن است که سنوات خدمت شاغلین با توجه به روند کند ورود شاغلین جدید به صندوق و یا عدم ورود نیروی جدید به صندوق سال به سال در حال افزایش بوده است لذا صندوق مذکور، با کاهش تعداد شاغلان و از طرفی روند رو به رشد بازنشستگی در آینده با بحران هایی در راستای ایفای تعهدات خود روبرو خواهد شد.

نمودار (۳۱): متوسط میانگین سنوات خدمت شاغلین صندوق طی دوره ۱۳۹۰-۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی

یکی از مباحث مهم در حوزه صندوق‌های بازنشستگی نسبت پشتیبانی و نرخ جایگزینی است که داده‌های موجود برای سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد که صندوق مذکور دارای نسبت پشتیبانی پایین حدود ۰٫۶ بوده درحالی‌که نرخ جایگزینی حدود ۱۲۸ درصد را دارد. این نرخ نشان از سخاوتمندانه بودن مزایای صندوق نسبت به شرایط مالی دارد.

ج) وضعیت منابع و مصارف صندوق

مطابق آمار دریافتی در سال ۱۴۰۰، صندوق با کسری معادل ۱۴۴ میلیارد تومان روبرو است حال سوالی که مطرح است این است که کسری مربوطه چگونه برطرف می‌شود؟ به نظر می‌رسد از بودجه سازمان و بنادر تامین کسری می‌شود و این امر کاملاً پای دولت را نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هم‌اکنون نیز این صندوق وابسته به منابع دولتی می‌باشد.

جدول (۴۱): وضعیت منابع و مصارف صندوق طی سال‌های ۱۳۹۹-۱۴۰۰ (میلیون ریال)

۱۴۰۰	۱۳۹۹	
۱۶۵۸۵۳۵	۲۱۱۴۹۳۴	میزان مصارف
۲۱۳۸۷۵	۳۰۹۴۴۴	میزان منابع
-۱۴۴۴۶۶۰	-۱۸۰۵۴۹۰	کسری صندوق

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از سازمان بنادر و دریانوردی

جمع‌بندی

بالا بودن نرخ جایگزینی در این صندوق ۱۲۸ درصد و نرخ حق بیمه ۲۲٫۵ درصد حکایت از آن دارد که این صندوق باید حداقل از نسبت پشتیبانی ۵٫۷ برخوردار باشد حال آنکه نسبت پشتیبانی در این صندوق زیر ۱ می‌باشد. در واقع در این صندوق به ازای هر نفر مستمری بگیر تقریباً ۱۰ نفر کسورپرداز لازم دارد که با توجه به ماهیت این صندوق و ورودی‌های ناچیز آن عملاً امکان‌پذیر نیست این موضوع در کنار کسری منابع صندوق حکایت از وابستگی زیاد این صندوق به بودجه سازمان بنادر دارد، لذا بحران در این صندوق مسلم است و باید اقدامات اصلاحی صورت پذیرد.



بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها

۸-۱- مقدمه

قبل از ادغام بانک‌های کشور در سال ۱۳۵۹، کلیه بانک‌های خصوصی (بازرگانی ایران، تهران، صادرات ایران، پارس، عمران، اعتبارات صنعتی، تجارت خارجی ایران، اعتبارات ایران، ایران و انگلیس، تجارتي ایران و هلند، کار، توسعه صنعتی معدنی ایران، بین‌المللی ایران و ژاپن، ایران و خاورمیانه، ایرانیان، اعتبارات تعاونی و توزیع، ایرانشهر، شهریار، صنایع ایران، داریوش، توسعه سرمایه‌گذاری ایران، ساختمان، ایران و عرب، بین‌المللی ایران، گسترش آذربایجان، گسترش خزر، گسترش خوزستان و فرهنگیان) وجوهی را که بابت کسورات بازنشستگی از مستخدمین خود دریافت می‌کردند به حساب سازمان تامین اجتماعی واریز می‌نمودند و بانک‌های دولتی (اعتبارات کشاورزی و عمران روستایی، بانک ملی ایران، بانک کشاورزی ایران، بانک سپه و بانک رهنی ایران) هر کدام دارای صندوق بازنشستگی اختصاصی در داخل بانک بودند.

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با اعلام ملی شدن بانک‌ها، براساس لایحه قانونی تشکیل و تاسیس صندوق بازنشستگی وظیفه، ازکارافتادگی و پس انداز بانک‌های ملی ادغام شده مصوب ۲۵/۰۴/۱۳۵۹ کلیه بانک‌های مذکور (بانک تجارت، بانک ملت، بانک ملی ایران، بانک مسکن، بانک کشاورزی، بانک سپه، بانک رفاه کارگران، بانک صنعت و معدن، بانک صادرات و بانک‌های استان) و سپس اتاق پایاپای اسناد بانکی، بانک توسعه صادرات ایران و بانک قرض الحسنه مهر ایران به عضویت صندوق درآمدند.

اهم منابع صندوق شامل وجوه بیمه بازنشستگی کارکنان بانک‌های عضو، وجوه حق بیمه بازنشستگی کارکنان صندوق‌های بازنشستگی بانک‌ها، وجوه حق بیمه بازنشستگی انتقالی از سایر صندوق‌ها، سود حاصل از سرمایه‌گذاری و عمده مصارف صندوق نیز شامل پرداخت حقوق بازنشستگان، ازکارافتادگان و موظفین عضو صندوق، حق بیمه انتقالی به سایر صندوق‌های بازنشستگی، هزینه‌های اداره طرح، سرمایه‌گذاری در شرکت‌های فرعی و وابسته و ... می‌باشد.

به منظور تبیین دقیق‌تر وضع صندوق به بررسی آن در دو بخش شامل الف) بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان و ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق پرداخته می‌شود.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان^۱

همانطور که در جدول شماره (۴۲) ملاحظه می‌شود تعداد مستمری‌بگیران در طی زمان افزایش یافته و از ۹۹ هزار نفر در سال ۱۳۹۲ به ۱۲۶ هزار نفر در سال ۹۷ و مطابق نمودار شماره (۱) به حدود ۱۴۰ هزار نفر در سال ۱۴۰۰ رسیده است مطابق این آمار، در صندوق بازنشستگی بانک‌ها به‌طور میانگین سالانه ۵ هزار نفر به تعداد مستمری‌بگیران آن افزوده شده است. از سویی تعداد شاغلین صندوق از حدود ۱۶۶ هزار نفر در سال ۱۳۹۲ به ۱۳۱ هزار نفر در سال ۱۳۹۷ و با کاهشی مجدد به ۱۱۷ هزار نفر در سال ۱۴۰۰ رسیده است. این صندوق به‌طور میانگین طی سال‌های مذکور بیش از ۶ هزار نفر ورودی داشته که البته این آمار به تنهایی نمی‌تواند وضعیت آینده صندوق را مورد بررسی قرار دهد چراکه فاکتورهایی از جمله سن شاغلین و میانگین سابقه شاغلین و از سویی درخواست‌های بازنشستگی پیش از موعد نیز بسیار تاثیرگذار هستند اما من حیث المجموع وضعیت صندوق مطابق با آمار ورودی و خروجی آن بحرانی تلقی می‌گردد. یکی از نکاتی که باید بدان اشاره نمود این است که صندوق بانک‌های بیشتر شبیه به یک حساب بانکی می‌باشد که دربردارنده آمار بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران بانک‌ها بوده و اطلاعات مرتبط با پرداخت‌های آنان را رصد و پایش می‌کند. چرا که هر بانکی مکلف به پرداخت مستمری، بازنشستگان و مستمری‌بگیران خود بوده و همچنین برخی از مزایای رفاهی را مازاد بر سهم کسور حق بیمه به بازنشستگان پرداخت می‌نمایند.

۱. در بررسی این صندوق با محدودیت اطلاعات روبرو بوده لذا تلاش گردید آخرین اطلاعات کسب شده را گزارش دهیم.

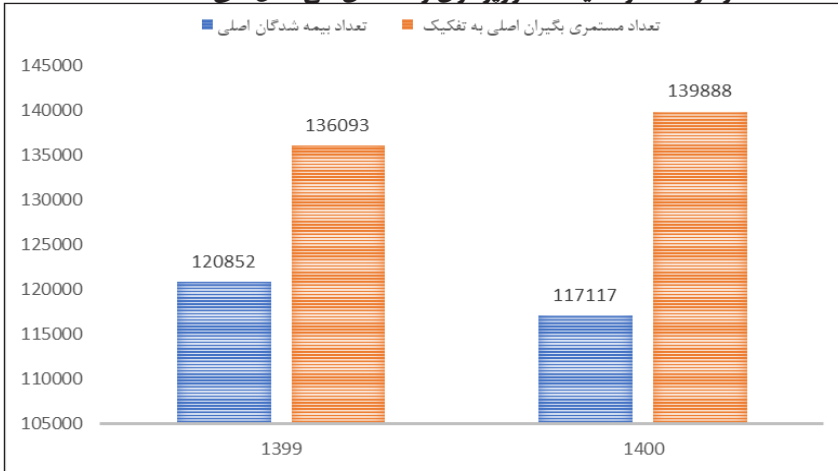
جدول (۴۲): وضعیت شاعلین و مستمری بگیریان صندوق طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷- نفر

مستمری بگیریان						تعداد شاعلین	سال
جمع مستمری بگیریان (براساس پرونده مستمری بگیری هر خانوار یک نفر محاسبه شده است)	وظیفه بگیری		بازنشسته				
	مستمری	وظیفه بگیری	انکار افتاده	بازنشسته پیش از موعد	بازنشسته عادی		
۹۹,۴۶۱	۱۷,۳۱۴	۲۵,۹۸۰	۳,۹۴۲	۲۸,۹۹۶	۴۹,۲۰۹	۱۶۵,۹۴۳	۱۳۹۲
۱۰۲,۳۰۲	۱۸,۰۳۳	۲۶,۲۷۵	۴,۰۶۱	۳۴,۴۳۱	۴۵,۷۷۷	۱۶۳,۸۰۴	۱۳۹۳
۱۰۷,۳۸۷	۱۹,۱۶۳	۲۷,۹۹۶	۴,۱۷۷	۳۶,۹۳۸	۴۷,۱۰۹	۱۵۹,۰۹۸	۱۳۹۴
۱۱۳,۳۶۸	۲۰,۱۱۶	۲۹,۰۴۱	۴,۲۳۵	۳۸,۸۹۲	۵۰,۱۲۵	۱۴۵,۰۳۹	۱۳۹۵
۱۱۹,۱۶۰	۲۱,۰۹۵	۲۹,۸۳۷	۴,۲۴۳	۳۸,۸۲۵	۵۴,۹۹۷	۱۳۸,۶۷۶	۱۳۹۶
۱۲۶,۱۹۴	۲۲,۱۳۲	۳۱,۱۴۴	۴,۲۸۱	۳۸,۹۰۴	۶۰,۸۷۷	۱۳۱,۴۵۸	۱۳۹۷

مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانکها

از آنجا که آمار مربوط به سال ۱۳۹۸ در دسترس نبود و نظر به اینکه در این سال نیز قطعاً روند سال های پیش طی گردیده است بررسی تعداد کسورپردازان و مستمری بگیریان سال های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ نشان می دهد که طی سال های مذکور تعداد کسورپردازان کاهش یافته و از سویی بر تعداد مستمری بگیریان افزوده شده است.

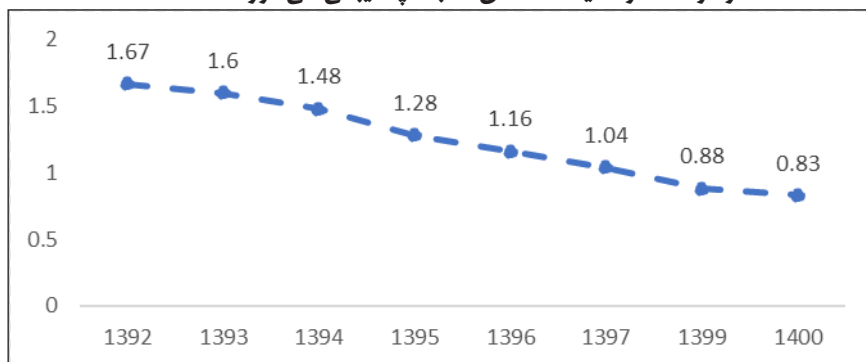
نمودار (۳۲): وضعیت کسورپردازان و شاغلان طی سال‌های ۱۳۹۹-۱۴۰۰



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق بانک‌ها

به منظور بررسی دقیق‌تر موضوع از شاخص نسبت پشتیبانی کمک گرفته شده است این شاخص از ۱,۶۷ در سال ۱۳۹۲ به ۱,۰۴ در سال ۱۳۹۷ و ۰,۸۸ در سال ۱۳۹۹ و ۰,۸۳ صدم در سال ۱۴۰۰ رسیده است بدین معنا که به ازای هر فرد مستمری بگیر کمتر از یک نفر کسورپرداز در این صندوق وجود دارد. لذا این شاخص موید وضعیت بد صندوق به لحاظ ورودی و خروجی می‌باشد و انتظار می‌رود این وضعیت در آینده نیز تشدید شود.

نمودار(۳۳): وضعیت شاخص نسبت پشتیبانی طی دوره ۱۳۹۲-۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانکها

مبحث دیگری که می‌تواند وضعیت صندوق را توصیف نماید توزیع سنی شاغلان صندوق می‌باشد. در جدول ذیل تلاش گردید وضعیت توزیع سنی شاغلین به تفکیک جنسیت ارائه گردد همانطورکه ملاحظه می‌گردد مطابق نمودار دایره‌ای فراوانی افراد شاغل در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال بیشترین میزان می‌باشد به طوری که نیمی از شاغلین بانک‌ها در این گروه سنی قرار دارند^۱. این موضوع از آن جهت با اهمیت است که بالا بودن توزیع سنی شاغلین به معنای نزدیک شدن این افراد به سن بازنشستگی می‌باشد لذا می‌تواند در آینده خروجی صندوق با شدت بیشتری صورت پذیرد و صندوق در قبال تعهدات خود به مشترکین با مشکل مواجه گردد.

جدول (۴۳): توزیع سنی شاغلین تحت پوشش برحسب جنسیت و گروه سنی منتهی به سال ۱۳۹۷

گروه سنی	مرد	زن	جمع
۳۰ سال و کمتر	۱۰۲۸	۵۹۱	۱۶۱۹
۳۱-۴۰	۳۵۷۲۰	۱۲۳۱۳	۴۸۰۳۳

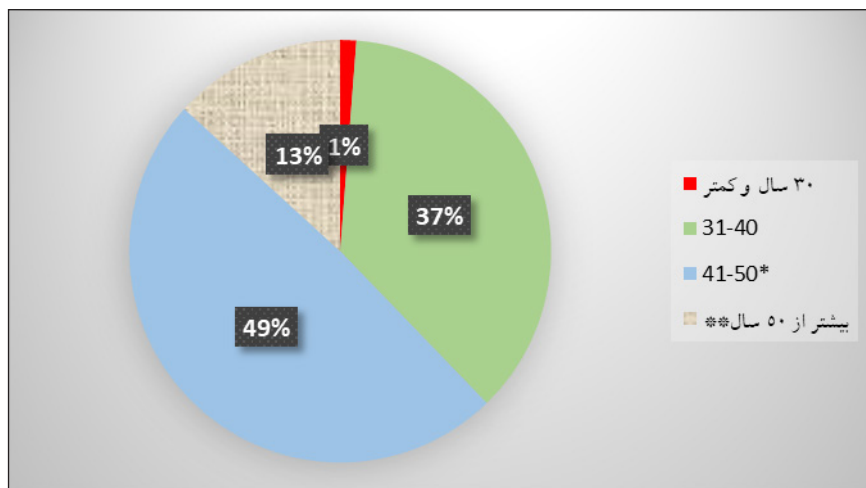
۱. با توجه به گذشت ۵ سال از این اطلاعات انتظار می‌رود سهم این گروه سنی بالاتر شده باشد.

گروه سنی	مرد	زن	جمع
۵۰-۴۱	۵۷۶۷۸	۶۷۳۶	۶۴۴۱۴
بیشتر از ۵۰ سال	۱۶۱۲۱	۱۲۷۱	۱۷۳۹۲
جمع	۱۱۰۵۴۷	۲۰۹۱۱	۱۳۱۴۵۸

مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانک‌ها،

نمودار ذیل نمایی دیگر از جدول فوق است و فراوانی افراد شاغل در گروه‌های سنی را به تصویر می‌کشد مطابق این نمودار شاغلین بالای ۴۰ سال حدود ۶۲ درصد از کل شاغلین صندوق را به خود اختصاص داده است و انتظار می‌رود در سال‌های اخیر نیز این رقم بالاتر باشد.

نمودار (۳۴): فراوانی نسبی جمعیت تحت پوشش به تفکیک سن

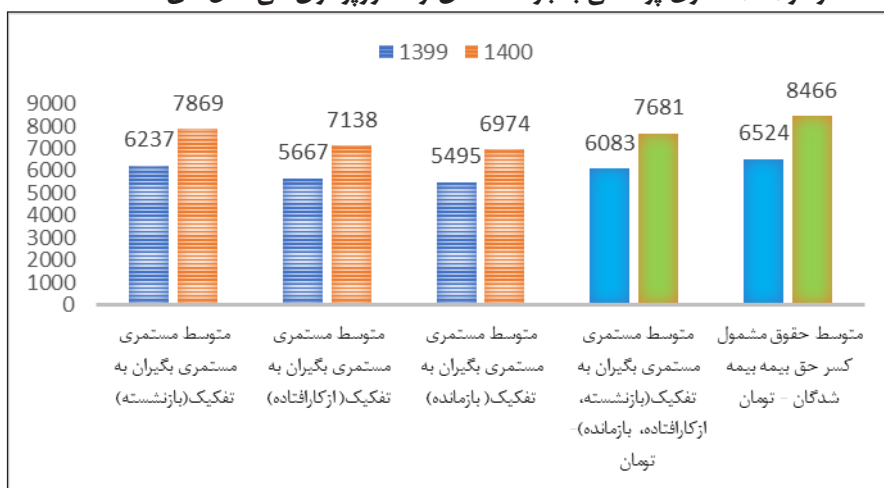


مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانک‌ها

بررسی وضعیت پرداختی به مستمری‌بگیران به تفکیک (بازنشسته، از کارافتاده و

بازمانده) و کسورپردازان نشان می‌دهد که متوسط پرداختی به هر یک از مستمری بگیران در سال ۱۳۹۹ حدود ۶ میلیون تومان و برای کسورپردازان ۶٫۵ میلیون تومان و این رقم در سال ۱۴۰۰ با افزایش روبرو و به ترتیب برای مستمری بگیران و شاغلان به حدود ۷٫۷ میلیون و ۸٫۴ میلیون تومان رسیده است.

نمودار (۳۵): حقوق پرداختی به بازنشستگان و کسورپردازان طی سال‌های ۱۳۹۹-۱۴۰۰



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق بانک‌ها

یکی از عواملی که روی پایداری مالی صندوق‌ها به شدت تاثیرگذار است، طول دوره دریافت مستمری می‌باشد. در جدول ذیل مشاهده می‌شود بیشترین تعداد مستمری بگیران به طور متوسط ۱۶-۲۵ سال از خدمات بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند که این رقم برای یک صندوق اختصاصی که ورودی آن جوابگوی خروجی آن نیست بسیار رقم بزرگی است و نکته با اهمیت‌تر آنکه در این صندوق مستمری بگیرانی مشاهده می‌شوند که حتی بیش از ۳۰ سال از خدمات استفاده می‌نمایند.

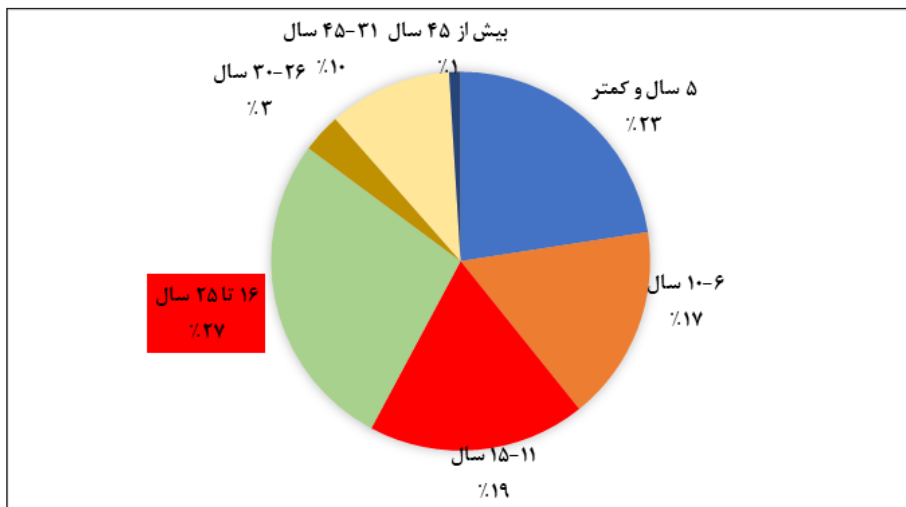
جدول (۴۴): مدت دریافت مستمری منتهی به سال ۱۳۹۷

مدت دریافت مستمری	تعداد مستمری بگیران (هر خانوار یک نفر)
۵ سال و کمتر	۲۸۴۴۹
۶-۱۰ سال	۲۱۰۷۰
۱۱-۱۵ سال	۲۳۴۳۸
۱۶ تا ۲۵ سال	۳۴۵۲۷
۲۶-۳۰ سال	۴۲۱۲
۳۱-۴۵ سال	۱۳۲۷۰
بیش از ۴۵ سال	۱۲۲۸
جمع	۱۲۶۱۹۴

مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانک‌ها

همانطور که در نمودار ذیل مشاهده می‌شود بیش از ۴۰ درصد از مستمری بگیران بیش از ۱۵ سال از خدمات بازنشستگی بهره‌مند می‌شوند.

نمودار (۳۶): فراوانی افراد مستمری‌بگیر به تفکیک مدت دریافت مستمری - منتهی به سال ۱۳۹۷



مأخذ: محاسبات اکچوئرال صندوق بانک‌ها.

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

مطابق آمار دریافتی در سال ۱۴۰۰، صندوق با کسری بیش از ۴۸ میلیارد تومانی روبرو است. این در حالی است که میزان کسری صندوق در سال ۱۳۹۹ حدود ۵۷ میلیارد تومان بوده است. حال در پاسخ به این سوالی که کسری مربوطه چگونه برطرف می‌شود به نظر می‌رسد صندوق چاره‌ای جز کمک گرفتن از بانک‌ها برای جبران کسری ایجاد شده نداشته باشد.

جدول (۴۵): وضعیت منابع و مصارف صندوق طی سال‌های ۱۳۹۹-۱۴۰۰ (میلیون ریال)

۱۴۰۰	۱۳۹۹	
۶۶,۹۳۵,۷۳۱	۸۷,۶۵۰,۳۴۰	میزان مصارف صندوق (میلیون ریال)
۱۸,۰۶۸,۲۴۷	۳۰,۶۷۱,۲۷۰	میزان منابع صندوق (میلیون ریال)
(۴۸,۸۶۷,۴۸۴)	(۵۶,۹۷۹,۰۷۰)	تراز منابع

مأخذ: اطلاعات دریافت شده از صندوق بانک‌ها

جمع‌بندی

باتوجه به کلیه اطلاعات دریافتی این صندوق نیز همانند بسیاری از صندوق‌های صنفی-اختصاصی دیگر در کشور از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی‌باشد.

بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی،
پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت

۹-۱- مقدمه

صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت نفت به منظور حمایت از کارمندان تحت پوشش صنعت نفت در سال ۱۳۲۶، قانون و مقررات بازنشستگی وضع گردید. این مقررات تا پایان آذر ۱۳۳۲ مورد عمل و اجرا قرار گرفت. اولین مقررات بازنشستگی که منجر به تاسیس صندوق بازنشستگی کارمندان گردید از اول دی ماه ۱۳۳۲ به اجرا گذاشته شد. از خرداد ۱۳۳۷ نیز طرح مشترک بازنشستگی شرکت ملی نفت و شرکت‌های عامل سابق و همچنین طرح جدیدی به نام صندوق پس‌انداز به اجرا درآمد. صندوق بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت طبق (بند "م" ماده (۳۵) قانون اساسنامه وقت شرکت ملی نفت ایران) تشکیل شده است. و براساس تبصره ۱ ماده (۱۴) قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۱۹، صندوق‌های بازنشستگی، پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت در زمره سازمان‌های دولتی یا عمومی تلقی نگردیده و از شمول قوانین و مقررات عمومی و دولتی نیز مستثنی است. وظایف اصلی صندوق عبارتند از دریافت کسور، پس‌انداز و تامین آتیه (سهام کارمند و کارفرما) از کلیه اعضا، سرانه خدمات درمانی و رفاهی، پرداخت مستمری به مستمری‌بگیران و ارائه خدمات درمانی، معیشتی و رفاهی به بازنشستگان و افراد تحت تکفل، انواع سرمایه‌گذاری‌ها و می‌باشد. گفتنی است که هیئت مدیره شرکت ملی نفت به عنوان هیئت امنای صندوق با رعایت کامل حقوق و منافع اعضای صندوق بر همه اقدام‌های مربوط به بهره‌برداری و به‌کارگیری وجوه و دارایی‌های آن‌ها نظارت می‌کند.

سن بازنشستگی برای مردان در این صندوق ۶۵ سال می‌باشد لیکن در صورت عدم نیاز کارفرمای مربوط با ادامه خدمت کارمندان مذکور مراحل بازنشستگی آنان در سن ۶۰ سالگی تمام و طبق روال قبل صورت می‌پذیرد. سن بازنشستگی برای خانم‌ها ۵۵ سال می‌باشد که برای کلیه پرسنل با حداقل ده سال سابقه کار معتبر می‌باشد.

شرایط بازنشستگی پیش از موعد برای مردان داشتن حداقل ۵۵ سال سن و ۲۰ سال سابقه و برای زنان ۵۰ سال سن و ۱۵ سال سابقه می‌باشد. در این صندوق میانگین سنوات خدمت، بالای ۳۰ سال است. بالاتر بودن میانگین سنوات خدمت علاوه بر مشارکت بیشتر مشترکین در تأمین ذخایر صندوق، طول زمان برخورداری از مزایای صندوق بعد از بازنشستگی را نیز کاهش می‌دهد. در صنعت نفت، علاوه بر صندوق بازنشستگی، صندوق پس‌انداز کارکنان و صندوق تأمین آتیه شامل مواردی از قبیل بیمه عمر، حوادث و فوت نیز وجود دارد.

کارکنان صنعت نفت، به عنوان یکی از قدیمی‌ترین صنایع در کشور، بیشترین سابقه را در مقررات بازنشستگی دارد. وجود طرح‌های مختلف بازنشستگی و قابل انعطاف بودن آن‌ها با شرایط و محیط کار، مبتنی بر تغییرات حاصل در صنعت نفت از یک سو و صیانت از حقوق کارکنان در صورت مزاحمت یا فراهم نبودن امکان پیشرفت کارمند از سوی دیگر، از عمده دلایل تنوع و انعطاف طرح‌ها در چارچوب بازنشستگی قبل از موعد و برقراری مستمری معوق است. این مجموعه مقررات، تمامی کارمندان رسمی ایرانی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های فرعی و وابسته به آن و تمامی کارمندان و بازماندگان آنان در شرکت‌هایی که از بدو تأسیس صندوق بازنشستگی به عضویت آن درآمده یا در حال حاضر عضو صندوق هستند را شامل می‌شود. طبق این قوانین که در صنعت نفت متفاوت است، سن بازنشستگی بر سابقه اولویت دارد و حتی اگر فرد ۴۰ سال هم سابقه کار داشته باشد، باید حداقل تا ۶۰ سال مشغول به کار باشد. البته این مقررات صنعت نفت مرتبط با کارکنان رسمی است و در مورد کارکنان پیمانکاری شرکت‌های زیرمجموعه صنعت نفت که تعدادشان هم کم نیست، شرایط کلی سازمان تأمین اجتماعی در مورد بازنشستگی اجرایی می‌شود چرا که بسیاری از آنان بیمه شده این سازمان می‌باشند. از آنجایی که قوانین حاکم و مرتبط با این دو صندوق باهم متفاوت هستند لذا تبعیض‌هایی میان اعضا به چشم می‌خورد.

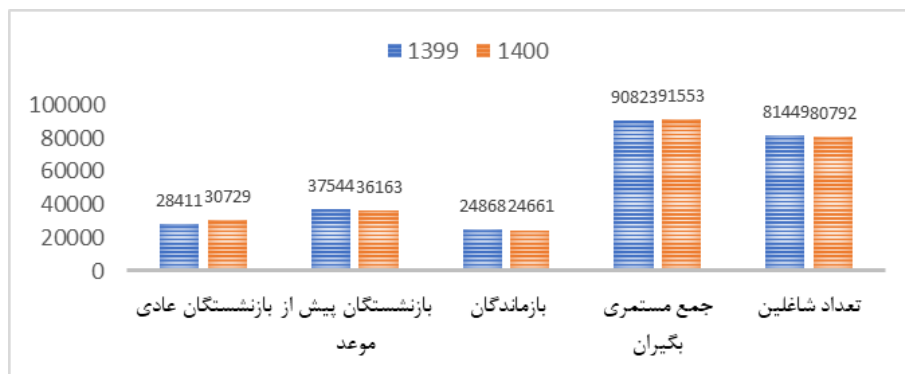
همچنین لازم به ذکر است که مبنای حقوق بازنشستگی در این صندوق میانگین سنوات خدمت کارکنان است.

به‌منظور تبیین دقیق‌تر وضع صندوق به بررسی آن در دو بخش شامل الف) بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان و ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق پرداخته می‌شود.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و کسورپردازان

همان‌طور که در نمودار شماره (۳۷) ملاحظه می‌شود تعداد مستمری‌بگیران در سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹ با افزایشی معادل ۷۰۰ نفر روبرو بوده است و این درحالی است که صندوق ورودی جدید نداشته و حتی تعداد شاغلین روندی کاهشی داشته است. مطابق اعداد نمایش داده شده در نمودار مشهود است که صندوق با خروجی بیشتر روبرو است، لذا باید مشخص شود که آیا منابع صندوق می‌تواند در سال‌های آتی پاسخگوی تعهدات خود به مشترکین صندوق باشد. شاخص نسبت پشتیبانی صندوق در سال ۱۴۰۰ حاکی از آن است که به ازای هر فرد مستمری‌بگیر کمتر از یک فرد بیمه‌پرداز (۰٫۸۸) وجود دارد درحالی‌که همان‌طور که از پیش بیان شد این شاخص برای بیان اینکه یک صندوق وضعیت مناسبی دارد نیازمند آن است که بسته به نرخ جایگزینی و نرخ حق بیمه به‌طور حدودی عددی بین ۵ تا ۷ نفر باشد.

نمودار (۳۷): وضعیت شاغلین و مستمری‌بگیران صندوق طی دوره منتهی به اردیبهشت ۱۳۹۹-۱۴۰۰- نفر



مأخذ: صورت‌های مالی صندوق نفت، ۱۴۰۰

به منظور ارائه تصویری شفاف‌تر از وضعیت صندوق در جدول ذیل تعداد شاغلین به تفکیک جنسیت برای سال ۱۳۹۸ (آخرین اطلاعات دریافتی در این زمینه از صندوق) آورده شده است. بر این اساس تعداد شاغلین مرد ۷۷ هزار نفر و شاغلین زن بیش از ۶ هزار نفر اعلام شده است. به طور متوسط سن اعضا ۴۳٫۲ سال و با متوسط ۱۷٫۵ سال سابقه می‌باشند با توجه به اینکه تعداد شاغلان سال ۱۳۹۸ بیش از ۸۴ هزار نفر بوده و در سال ۱۳۹۹ با کاهشی سه هزار نفری روبرو بوده است. ارقام نشان می‌دهد گرچه میانگین سن شاغلان صندوق، نسبت به سایر صندوق‌ها کمتر است و از سویی، شرایط سنی (حداقل ۶۰ سال) بر شرایط سابقه (۳۰ سال) اولویت دارد اما گویی صندوق ورودی جدید نداشته و با روند بازنشستگی اعضا روبرو است.

جدول (۴۶): ویژگی شاغلین به تفکیک جنسیت در سال ۱۳۹۸

کل	زن	مرد	
۸۴۶۷۵	۶۶۹۲	۷۷۹۸۳	تعداد اعضای شاغل
۴۳,۲۵	۴۱	۴۵,۵	متوسط سن اعضا
۱۷,۵	۱۴	۲۱	متوسط سابقه اعضای شاغل

مأخذ: صورت‌مالی صندوق نفت، ۱۳۹۸

در جدول شماره (۴۵) تلاش گردید تصویری از وضعیت بازنشستگان صندوق (عادی و پیش از موعد، از کار افتاده و بازمانده) ارائه شود برای این منظور تفکیک جنسیت در نظر گرفته شده است همانطور که در جدول ملاحظه می‌گردد تعداد مردان بازنشسته (عادی و پیش از موعد) حدود ۵۷ هزار نفر بوده و زنان نزدیک به ۵ هزار نفر می‌باشند. متوسط سن بازنشستگان صندوق ۶۵ سال است (چون سهم مردان در این صندوق بسیار بیشتر از زنان است) و متوسط سن افراد از کار افتاده و بازماندگان به ترتیب ۶۲ و ۵۳ سال است. با توجه به متوسط سن پایین افراد از کار افتاده و بازمانده و نظر به اینکه با کاهش سن طول دوره دریافت مستمری بالا می‌رود و به صندوق فشار مضاعف مالی وارد می‌شود. این ارقام در کنار حجم روزافزون بازنشستگان صندوق (با لحاظ بسته بودن صندوق) می‌تواند در سال‌های آتی صندوق را با مشکلات بیشتری روبرو سازد.

جدول (۴۷): ویژگی بازنشستگان به تفکیک جنسیت در سال ۱۳۹۸

کل	زن	مرد	
۶۱۸۳۹	۴۹۰۴	۵۶۹۳۵	تعداد اعضای بازنشسته
۶۵	۶۴	۶۵	متوسط سن اعضای بازنشسته
۸۰۴	۱۱۲	۶۹۲	تعداد اعضای از کار افتاده

۶۲	۶۲	۵۹	متوسط سن اعضای از کار افتاده
۲۳۴۱۷	۲۱۲۷۹	۲۱۳۸	تعداد بازمندگان
۵۳	۵۵	۲۸	متوسط سن افراد بازمانده متوفی
۸۶۰۶۰	۲۶۲۹۵	۵۹۷۶۵	تعداد کل مستمری بگیران

مأخذ: صورت مالی صندوق نفت، ۱۳۹۸

در گام بعدی تلاش گردید وضعیت دریافتی کسورپردازان و بازنشستگان بیان شود. مطابق با جدول زیر متوسط دریافتی در سال ۱۳۹۸ برای شاغلین صندوق بیش از ۶۷ میلیون تومان بوده که در مقایسه با سایر صندوق‌ها در سال ۱۳۹۸ عدد بیشتری است. این درحالی است که متوسط مستمری، مستمری بگیران بیش از ۴۹ میلیون تومان بوده که این رقم در مقایسه با دریافتی شاغلین در سطح کمتری قرار دارد.

جدول (۴۸): متوسط پرداختی به مستمری بگیران و کسورپردازان به تفکیک جنسیت در سال ۱۳۹۸

کل	زن	مرد	
۶۷۷۷	۶۲۷۵	۷۲۷۹	متوسط حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی (هزار تومان)
۶۶۴۹	۵۹۶۱	۶۷۰۸	متوسط مستمری اعضای بازنشسته (هزار تومان)
۵۶۳۷	۵۵۴۰	۵۶۵۳	متوسط مستمری اعضای از کار افتاده (هزار تومان)
۲۵۹۴	۲۷۳۸	۱۱۶۳	متوسط مستمری بازمندگان (هزار تومان)
۴۹۶۰	۴۷۴۶	۴۵۰۸	متوسط مستمری، مستمری بگیران (هزار تومان)

مأخذ: همان

همچنین لازم به ذکر است که محاسبات اکچوئریال صندوق نفت در سال ۱۳۹۸ بر اساس یک افق حداقل ۱۵ ساله صورت گرفته است و بر اساس یک تقسیم‌بندی سه

ساله، هفت ساله و بعد از ۱۰ سال سناریوهای اقتصادی مختلفی در نظر گرفته شده است. این محاسبات نشان می‌دهد که نسبت دارایی‌های صندوق به تعهدات صندوق نفت در طول این سال‌ها، ۱۰۰۸ می‌باشد این بدان معناست که در این افق زمانی، به طور متوسط ۸ درصد دارایی‌های صندوق از تعهدات آن بیشتر خواهد بود.

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

در گزارش صورت‌های مالی منتهی به اسفند ۱۴۰۰ صندوق نفت، داده‌های مرتبط با صندوق بازنشستگی پس‌انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت به صورت یکجا ذکر شده است و لذا جداسازی برخی از اطلاعات پیش‌رو ناممکن بوده و تا حد امکان سعی شده است که صرفاً داده‌های صندوق بازنشستگی نفت ذکر شود.

بررسی منابع و مصارف صندوق نشان می‌دهد که صندوق در بخش مربوط به مصارف خود دارای رقم معادل ۴۷۴۹ میلیارد ریال مطالبات از شرکت ملی نفت بوده است و از سویی در منابع اهداف دارای تامین مالی از طریق بانک (به معنای استقراض از بانک) به میزان ۹۲۴۶ میلیارد ریال بوده است.

جدول (۴۹): منابع صندوق به تفکیک در سال ۱۳۹۸

منابع صندوق	میلیارد ریال	منابع اهداف	میلیارد ریال
کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما	۲۹۳۵۵	سود حاصل از سرمایه‌گذاری در شرکتهای مجموعه اهداف	۱۹۳۶۲

منابع صندوق	میلیارد ریال	منابع اهداف	میلیارد ریال
مستمری سهم و تعهد کارفرما	۳۶۷۸۳	تامین مالی از طریق بانک	۹۲۴۶۹
		فروش سهام	۲۸۵۶۶
هزینه درمان در تعهد کارفرما	۹۹۳۲	وجوه حاصل از فروش ساختمان	۲۵۸۳
دریافتی از اهداف	۳۷۵۰۰	موجودی نقد اول دوره	۲۸۱۹۵
		سایر منابع	۶۹۴۴
جمع اقلام فوق	۱۱۳۵۷۰	جمع منابع اهداف	۱۷۸۱۱۹
		جمع کل منابع	۳۳۹۹۷۰
سایر	۳۸۵۸۵		

مأخذ: همان

جدول (۵۰): مصارف صندوق به تفکیک در سال ۱۳۹۸

مصارف صندوق‌ها	میلیارد ریال	مصارف اهداف	میلیارد ریال
مستمری سهم و تعهد صندوق	۶۲۲۱۶	طرح‌ها و پروژه‌ها	۱۱۳۷۴۷
مستمری سهم و تعهد کارفرما	۳۶۷۸۳	خرید سهام از سازمان بورس و خصوصی سازی	۵۰۰۴
هزینه درمان در تعهد کارفرما	۹۲۶۸	موجودی نقد انتقالی به سال بعد	۱۵۳۶۳

میلیارد ریال	مصارف اهداف	میلیارد ریال	مصارف صندوق‌ها
۳۴۶۹۹	بازپرداخت تسهیلات دریافتی	۱۳۵۴۳	سایرپرداختها به بازنشستگان
۷۹۷۶	افزایش سرمایه شرکتهای تابعه	۲۰۳۱۶	وام پس‌انداز
۱۳۳۰	سایر مصارف	۴۷۴۹	مطالبات از شرکت ملی نفت
۱۷۸۱۱۹	جمع مصارف اهداف	۱۴۶۸۷۵	جمع اقلام فوق
۳۳۹۹۷۰	جمع کل مصارف	۱۶۱۸۵۱	سرجمع مصارف
		۱۴۹۷۶	سایر

مأخذ: همان

جمع‌بندی

به‌طورکلی، در صندوق‌های اختصاصی این‌طور به‌نظر می‌رسد که برخی از مزایا و رفاهیات بازنشستگان براساس بودجه دستگاه‌های ذی‌ربط پرداخت می‌شود و لذا بخشی از بودجه این دستگاه‌ها به بازنشستگان اختصاص دارد و صندوق به‌تنهایی قادر به جبران مزایا و رفاهیات نمی‌باشد.

بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی
هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)

۱۰-۱- مقدمه

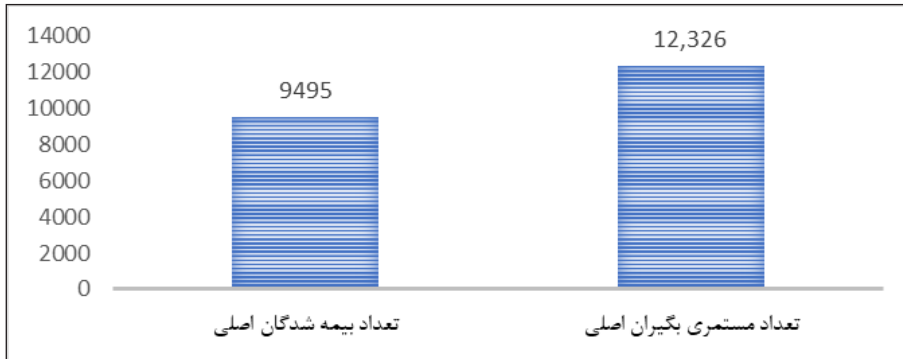
در بحث و بررسی صندوق بازنشستگی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران همین نکته بس است که در تأمین مالی صندوق بازنشستگان هما چالش‌هایی به وجود آمده و موضوع انتقال آن به صندوق بازنشستگان کشوری مطرح شده است البته گفتنی است که هم اکنون حقوق بازنشستگان هما از سوی دولت پرداخت می‌شود و این اتفاقی که ممکن است دیر یا زود گریبانگیر بسیاری از صندوق‌های اختصاصی کشور شود. به طور کلی، مطابق با بند (ح) تبصره (۱۷) قانون بودجه کل کشور مصوب سال ۱۴۰۱ مقرر گردیده که "مؤسسه صندوق بازنشستگی و وظیفه کارکنان شرکت هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما) با کلیه وظایف، اختیارات، تعهدات و دارایی‌ها از جمله اموال منقول و غیرمنقول، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد و اوراق و سایر حقوق ظرف سه ماه از تاریخ تصویب این قانون به صندوق بازنشستگی کشوری با رعایت حقوق شرعی و قانونی هر دو صندوق منتقل می‌گردد"، بنابراین به نظر می‌رسد؛ با تصویب و عملیاتی شدن مفاد قانونی بند موصوف اداره صندوق با رعایت مقررات مربوطه می‌بایست توسط صندوق بازنشستگی کشوری صورت گیرد. در این گزارش سعی گردیده تصویری از وضعیت فعلی صندوق با اطلاعات محدودی که در اختیار قرار داده‌اند بپردازد، لذا بررسی صندوق صرفاً از دیدگاه تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق صورت می‌پذیرد.

الف) بررسی وضعیت شاغلین و مستمری‌بگیران

همانطور که در نمودار ذیل مشاهده می‌شود تعداد مستمری‌بگیران صندوق بیش از ۱۲ هزار نفر بوده این در حالی است که تعداد بیمه‌پردازان صندوق بیش از ۹ هزار نفر بوده است و نسبت پشتیبانی در این صندوق در سطح پایین ۰٫۷۷ قرار دارد و در واقع ورودی‌های صندوق و یا بهتر است گفته شود افراد حاضر در صندوق که بیمه‌پردازی

می‌کنند توان پاسخگویی به تعداد بالای مستمری‌بگیران را ندارد.

نمودار (۳۸): وضعیت شاغلین و مستمری‌بگیران صندوق سال ۱۴۰۰



مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق

در جدول شماره (۵۱) تلاش گردید که تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران به تفکیک اصلی و تبعی و همچنین بازنشسته، ازکارافتاده و بازمانده ارائه شود همانطورکه ملاحظه می‌شود تعداد کل افراد تحت پوشش صندوق بیش از ۲۷ هزار نفر می‌باشد.

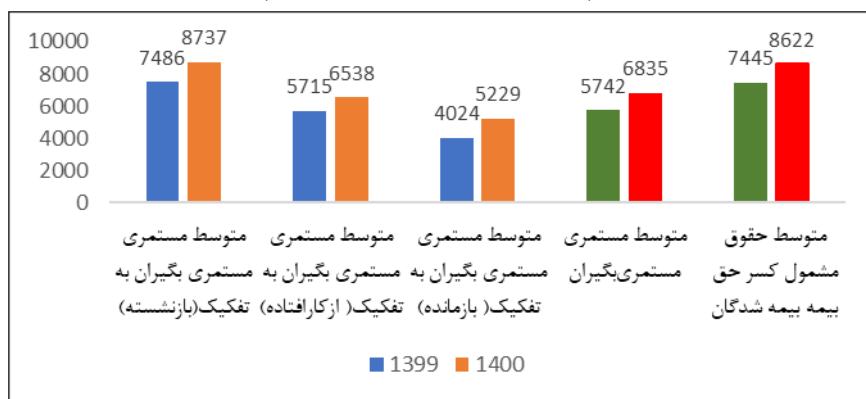
جدول (۵۱): وضعیت شاغلین و مستمری‌بگیران به تفکیک اصلی تبعی صندوق سال ۱۴۰۰

عنوان	عملکرد منتهی به شش ماهه اول سال ۱۴۰۰
تعداد بیمه شدگان اصلی	۹,۴۹۵
تعداد بیمه شدگان تبعی	۲,۸۳۱
تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (بازنشسته)	۸,۹۹۸
تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (ازکارافتاده)	۴۹۷
تعداد مستمری‌بگیران اصلی به تفکیک (بازمانده (تعداد پرونده))	۲,۸۳۱
تعداد مستمری‌بگیران تبعی	۲,۸۳۱
تعداد کل جمعیت تحت پوشش صندوق (بازنشسته و بیمه شده)	۲۷۴۸۳

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق

در نمودار شماره ۳۹) متوسط پرداختی به کسورپردازان و مستمری بگیران صندوق ارائه شده است همانطورکه ملاحظه می شود پرداختی به کسورپردازان و مستمری بگیران در سال ۱۴۰۰ به ترتیب با رشد ۱۵ و ۱۹ درصدی همراه بوده است و فاصله بین پرداختی به کسورپردازان با مستمری بگیران قابل توجه است.

نمودار ۳۹) متوسط پرداختی به مستمری بگیران و کسورپردازان در سال ۱۴۰۰



مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق

جمع بندی

به طور کلی، در تأمین مالی صندوق بازنشستگان هما چالش ها و مشکلات جدی به وجود آمده و موضوع انتقال آن به صندوق بازنشستگان کشوری در برنامه ششم توسعه (بند پ) ماده (۱۲) قانون برنامه ششم توسعه مطرح شده است البته گفتنی است که هم اکنون نیز حقوق بازنشستگان هما از سوی دولت پرداخت می شود و این همان اتفاقی است که در صورت عدم اصلاحات لازم، اکثریت صندوق های بازنشستگی با آن مواجه خواهند شد.

بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی
کارکنان صدا و سیما

۱۱-۱- مقدمه

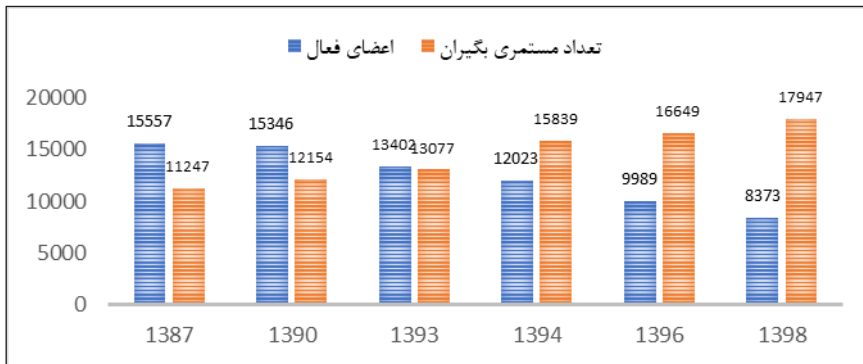
صندوق بازنشستگی صدا و سیما از بدو تأسیس در سال ۱۳۳۷ به صورت یک حساب بوده و سپس در سال ۱۳۶۱ به صندوق بازنشستگی تغییر یافته است. امور اداری مربوط به بازنشستگی در زمان بررسی صندوق، از طریق دایرة مربوطه در کارگزینی صورت می‌گرفته و صندوق عمدتاً به کارهای بازرگانی و در مواردی به سرمایه‌گذاری و فعالیت‌های ساخت و ساز اشتغال داشته است. صندوق کارکنان تمامی سازمان‌های استانی صدا و سیما را نیز تحت پوشش دارد که پرداخت‌های خود را از محل کمک‌های سازمان و اموری که سازمان به بخش اقتصادی صندوق ارجاع کند تأمین می‌نماید. فعالیت‌های انجام شده در این زمینه شامل پیمانکاری ساخت چند ساختمان یا دریافت کارمزد در امر خرید وسایل و تجهیزات مربوط به رادیو و تلویزیون است. در خصوص سن بازنشستگی کارکنان این صندوق برای مردان ۶۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه و در خصوص پیش از موعدها: مردان ۲۰ سال سابقه و ۴۵ سال سن و زنان ۲۰ سال سابقه بدون شرایط سنی می‌توانند بازنشسته شوند. به منظور تبیین شرایط صندوق در دو بخش الف) بازنشستگان و کسورپردازان و ب) منابع و مصارف صندوق استفاده شده است البته لازم به ذکر است اطلاعات این صندوق بسیار محدود در دسترس قرار داشته است لذا با همین اطلاعات محدود به بررسی جزییات صندوق پرداخته شده است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان

نمودار زیر به بررسی وضعیت کسورپردازان و بازنشستگان صندوق طی دوره ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸ پرداخته شده است، همانطور که در نمودار زیر مشاهده می‌شود تعداد کسورپردازان صندوق به شدت کاهش یافته و از ۱۵۵۵۷ نفر سال ۱۳۸۷ به ۸۳۷۳ نفر در سال ۱۳۹۸ رسیده است. بدین معنا که اعضای فعال صندوق در طول این سال‌ها،

۴۶٪ کاهش داشته. تعداد مستمری‌بگیران با روند فزاینده و از ۱۱۲۴۷ نفر در سال ۱۳۸۷ به ۱۷۹۴۷ نفر در سال ۱۳۹۸ رسیده است اعضای بازنشسته نیز ۵۹٪ افزایش داشته است.

نمودار (۴۰): وضعیت اعضای فعال و مستمری‌بگیران صندوق طی دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۸- نفر



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از محاسبات اکچونریال صندوق صدا و سیما

میانگین سن و سابقه کار شاغلین و بازنشستگان به ترتیب (۴۵٫۹، ۱۹٫۲) و (۶۲٫۱، ۲۴٫۷) می‌باشد این ارقام حکایت از آن دارد که در سال‌های آتی روند بازنشستگی رو به رشد خواهد بود.

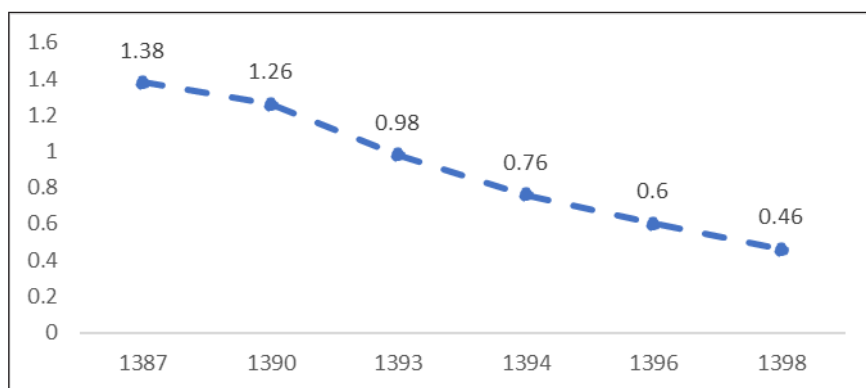
جدول (۵۲): ویژگی شاغلین و بازنشستگان در سال ۱۴۰۰

۱۴۰۰	
۴۵٫۹	میانگین سن شاغلان
۱۹٫۲	میانگین سابقه کار شاغلان
۶۲٫۱	میانگین سن بازنشستگان
۲۴٫۷	سابقه کاری

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق صدا و سیما

به طور میانگین طی دهه مورد بررسی سالانه تعداد ورودی و خروجی صندوق سربه سر بوده و نسبت پشتیبانی صندوق در سطح پایینی قرار داشته به طوری که از ۱,۳۸ نفر در سال ۱۳۸۷ به ۰,۴۶ درصد در سال ۱۳۹۸ رسیده است. به این معنا که به ازای هر مستمری بگیر کمتر از یک نفر بیمه پرداز وجود دارد و وضعیت صندوق از نظر این شاخص بحرانی تلقی می شود.

نمودار (۴۱): روند نسبت پشتیبانی طی دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۸



مأخذ: اطلاعات دریافت شده از اکچوئری صندوق

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

بررسی منابع و مصارف صندوق نیز نشان می دهد که صندوق در سال ۱۳۹۸ دارای کسری ۳۸ همت بوده است که برای جبران این کسری باید از بودجه سازمان صدا و سیما استفاده نماید. لذا این صندوق در سال های گذشته وابستگی خود به بودجه سازمان را شروع کرده و وضعیت صندوق نشان می دهد در صورت عدم اتخاذ سیاست های اصلاحی بار مالی سنگینی را به سازمان تحمیل خواهد نمود.

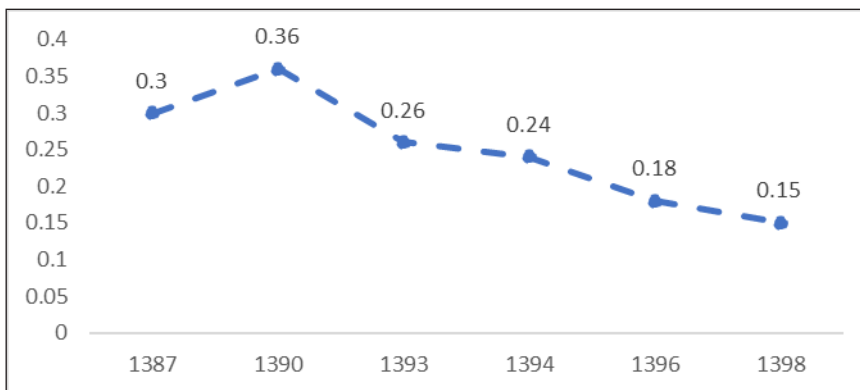
جدول (۵۳): ارزش دارایی‌ها و مصارف صندوق در سال ۱۳۹۸

سال ۱۳۹۸ (مبلغ - همت)	
۰,۹	ارزش فعلی حق بیمه بازنشستگی سال‌های آتی
۴۱,۲	ارزش فعلی تعهدات آتی صندوق (مستمری)
-۴۰,۳	کسری صندوق
۳,۹	ارزش روز دارایی‌های صندوق
-۳۶,۴	کسری نهایی صندوق

مأخذ: همان

حال سوالی که مطرح می‌شود آن است که آیا حق بیمه‌های دریافتی پاسخ‌گوی مستمری پرداختی هست یا خیر؟ برای این منظور نسبت کسور دریافتی به مستمری پرداختی ترسیم شده است همان‌طور که مشاهده می‌شود این نسبت نیز در سطح بسیار پایینی قرار دارد و عملاً حق بیمه دریافتی نیز توان پاسخگویی به حجم مستمری پرداختی را ندارد البته توجه شود که این اعداد برای سال‌های آتی وضعیت وخیم‌تری را نشان خواهند داد لذا همه این موارد ضرورت اصلاحات را بیش از پیش نشان می‌دهد.

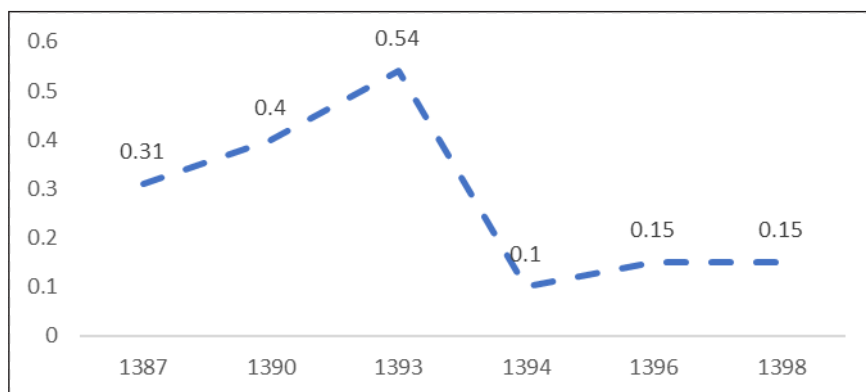
نمودار (۴۲): نسبت کسور دریافتی به مستمری پرداختی طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۹۸



مأخذ: همان

به منظور روشن تر شدن این مبحث که صندوق تحت فشار مالی قرار دارد نسبت دارایی‌های صندوق به تعهدات آتی طی سال‌های گذشته به نمایش گذاشته شده است همانطور که مشاهده می‌شود این نسبت ضمن آنکه بسیار پایین است از روند نزولی نیز برخوردار می‌باشد و از ۳۱٫۰ درصد سال ۱۳۸۷ به ۱۵٫۰ درصد سال ۱۳۹۸ رسیده است. با توجه به این نسبت پر و واضح است که دارایی‌های صندوق نمی‌تواند حتی بخش ناچیزی از تعهدات آتی را پوشش دهد.

نمودار (۴۳): نسبت دارایی به تعهدات آتی طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۹۸



مأخذ: همان

جمع بندی

با توجه به موارد گفته شده، این صندوق که تقریباً داده‌های مربوطه نیز قدیمی می‌باشند، منابع نقدی صندوق فقط می‌توانند ۱۵ درصد از تعهدات قانونی آن از جمله پرداخت مستمری به مستمری‌بگیران را پوشش دهد و از سویی، نسبت پشتیبانی پایین این صندوق نیز حکایت از وابستگی صندوق به بودجه سازمان صدا و سیما دارد.

بررسی وضعیت سازمان تامین اجتماعی
نیروهای مسلح

۱-۱۲- مقدمه

سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح در سال ۱۳۸۸ از ادغام سازمان بیمه و بازنشستگی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سازمان بیمه و بازنشستگی سپاه پاسداران و سازمان بیمه و بازنشستگی نیروی انتظامی، همچنین سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح تأسیس شد. کلیه فعالیت‌های اقتصادی سازمان از طریق شرکت سرمایه‌گذاری سازمان صورت می‌گیرد. شرایط بازنشستگی در این صندوق، حداقل ۳۰ سال خدمت و یا دارا بودن حداقل ۶۰ سال سن است. به طور میانگین سن بازنشسته‌های این صندوق ۴۴ سال می‌باشد و دلیل آن، ورود زود هنگام کارکنان آن به بازار کار می‌باشد.

طبق قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه، حقوق بازنشستگی کارکنان نیروهای مسلح بر مبنای معدل مجموع حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و مزایای شغل سه سال آخر خدمت آنان که حداکثر از معادل سه سال آخر مجموع حقوق و مزایای کارکنان استخدام کشوری، بیست درصد اضافه‌تر است، محاسبه و پرداخت می‌شود البته همانطور که در بخش‌های قبل‌تر اشاره شد در ماده ۸۲ برنامه ششم توسعه بیان گردید که برقراری مستمری بازنشستگان برای کلیه بیمه شدگان صندوق‌های بازنشستگی (اعم از کشوری، لشکری، تامین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی دستگاه‌ها، نهادها و بانک‌ها) بر مبنای میانگین دو سال آخر دریافتی که دارای کسور بازنشستگی می‌باشد.

منابع سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح شامل:

- الف. کسور بازنشستگی و حق بیمه‌ها اعم از سهم دولت و سهم بیمه‌شده؛
- ب. درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها و سرمایه‌پذیری و فعالیت‌های بیمه‌ای؛
- ج. کمک‌های دولت، عواید، تسهیلات و اعتباراتی که به موجب قوانین و مقررات مربوط پیش‌بینی می‌شود؛
- د. هدایا و کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی اعم از داخل یا خارج کشور؛
- هـ. دیون دولت به سازمان بیمه و بازنشستگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و بیمه و

بازنشستگی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح؛
 و اموال و دارایی‌های منتزع شده از سازمان بیمه و بازنشستگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و بیمه و بازنشستگی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح؛
 ز سایر منابعی که حسب مورد در اختیار سازمان قرار می‌گیرد؛
 برای بررسی وضعیت کلی صندوق از دو بخش الف) وضعیت کسورپردازان و بازنشستگان و ب) وضعیت منابع و مصارف صندوق استفاده شده است.

الف) بررسی وضعیت کسورپردازان و بازنشستگان

همانطور که در جدول شماره (۵۴) ملاحظه می‌شود صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح با بیش از ۳ میلیون نفر جمعیت تحت پوشش (اصلی و تبعی) جزء یکی از بزرگترین صندوق‌های بازنشستگی کشور محسوب می‌شود در این صندوق تعداد بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران در سال ۱۴۰۰ به ترتیب ۵۹۵ و ۷۲۱ هزار نفر می‌باشد.

جدول (۵۴): تعداد بیمه‌شدگان اصلی و تبعی در سال ۱۴۰۰

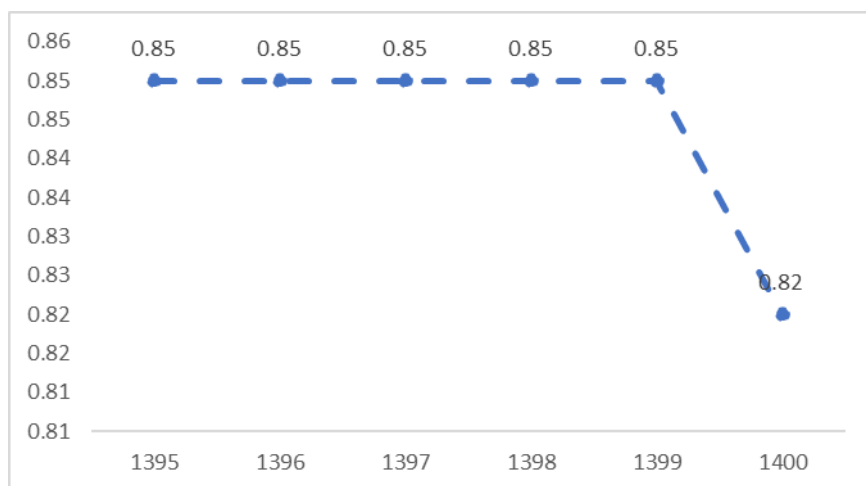
جمع تحت پوشش	مستمری بگیر تبعی	بیمه شده تبعی	مستمری بگیر (پرونده)	بیمه شده (نفر)	نیروهای مسلح
۳۰۷۲۰۸۳	۸۴۱۰۷۹,۷	۹۱۴۶۳۰,۷	۷۲۱۳۷۳	۵۹۵۰۰۰	

مأخذ: وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

در نمودار زیر شاخص نسبت پشتیبانی صندوق طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۰ مورد بررسی قرار گرفته است در این صندوق نیز به دلیل فزونی مستمری بگیران نسبت به

بیمه‌پردازان این نسبت در سطح پایین و زیر یک نفر قرار دارد.

نمودار (۴۴): نسبت پشتیبانی طی دوره ۱۳۹۵-۱۴۰۰



مأخذ: وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

با توجه به اینکه مجموع افراد تبعی و اصلی زیر مجموعه این صندوق نسبت به سایر صندوق‌های اختصاصی بالاتر است در جدول ذیل ضریب پوشش این صندوق که از تعداد جمعیت تحت پوشش به کل جمعیت کشور به دست می‌آید نشان داده شده است و عدد بیانگر این است که حدود ۴ درصد از جمعیت کشور را خدمات این صندوق پوشش می‌دهد. لذا تراز و پایداری این صندوق برای کشور اهمیت بالایی دارد. لازم به ذکر است نظر به بحث‌های امنیتی و ... آمار مربوط به حقوق و مستمری جمعیت تحت پوشش این صندوق در دسترس نیست.

جدول (۵۵): جمعیت ضریب پوشش صندوق در سال ۱۴۰۰

صندوق‌های مسلح	جمعیت تحت پوشش	جمعیت کل کشور	ضریب پوشش
۳,۲۹۸,۱۸۷	۸۴,۰۳۸,۰۰۰	۳۹۲۴۶۳۷۸۲	

مأخذ: وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

ب) بررسی وضعیت منابع و مصارف صندوق

با توجه به اینکه آمار و اطلاعات بروز و تازه‌ای از این صندوق موجود نیست آخرین اطلاعات در دسترس در خصوص کسری و یا مازاد منابع به اکچوئری سال ۱۳۹۲ برمی‌گردد که آمارها نشان می‌دهد در آن سال صندوق با کسری معادل ۳۵۰ همت روبرو بوده است که انتظار می‌رود پس از یک دهه این عدد رقم بسیار بزرگتر شده باشد.

جدول (۵۶): کسری صندوق مطابق با آخرین آمار و اطلاعات مربوط به سال ۱۳۹۲

برآورد مبلغ کسری	وضعیت کسری اکچوئری نیروهای مسلح (آخرین اطلاعات مربوط به سال ۱۳۹۲) - میلیارد تومان
۳۵۰۰۰۰	

مأخذ: اکچوئری صندوق در سال ۱۳۹۲

گفتنی است که دولت به منظور کمک به بهبود وضعیت صندوق بخشی از بودجه رفاهی کشور را به این صندوق‌ها در راستای جبران کسری آن‌ها اختصاص می‌دهد و از طرفی از حقوق بازنشستگان صندوق لشکری از محل اعتبارات دولتی (هزینه‌های عمومی دولت) تامین می‌شود و مطابق جدول (۵۷) ملاحظه می‌شود که طی زمان سهم اعتبار حقوق بازنشستگان لشکری از هزینه‌های عمومی دولت در سطح بالایی

قرار داشته است و سهم کمک دولت از کل حقوق طی دهه گذشته همواره بیش از ۸۰ درصد بوده است.

جدول (۵۷): مصارف سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح و محل تامین آن - میلیارد تومان

سال	کمک دولت به صندوق لشگری	آورده (منابع داخلی)	جمع	سهم کمک دولت از کل حقوق
۱۳۹۱	۷,۲۴۲	۰	۷,۲۴۲	۱۰۰
۱۳۹۲	۹,۴۵۰	۱۶	۹,۴۶۶	۱۰۰
۱۳۹۳	۱۱,۲۹۹	۵۹۴	۱۱,۸۹۳	۹۵
۱۳۹۴	۱۳,۲۰۰	۸۳۱	۱۴,۰۳۱	۹۴
۱۳۹۵	۱۵,۶۷۵	۷۳۰	۱۶,۴۰۵	۹۶
۱۳۹۶	۱۹,۲۳۲	۶۵۴	۱۹,۸۸۶	۹۷
۱۳۹۷	۲۲,۹۹۲	۸۱۹	۲۳,۸۱۱	۹۷
۱۳۹۸	۲۸,۶۵۸	۲,۶۲۳	۳۱,۲۸۱	۹۲
۱۳۹۹	۴۷,۶۹۹	۲,۹۷۵	۵۰,۶۷۴	۹۴
۱۴۰۰	۶۹,۴۲۶	۶,۳۰۰	۷۵,۷۲۶	۹۲
۱۴۰۱	۷۸,۸۴۰	۱۶,۹۰۰	۹۵,۷۴۰	۸۳
۱۴۰۲	۱۱۲,۷۰۰	۱۷,۰۰۰	۱۲۹,۷۰۰	۸۷

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه کشور

جمع بندی

به دلیل محرمانه بودن اطلاعات نظامی، اطلاعات دقیقی از این صندوق در دسترس نمی باشد اما آنچه که مسلم است این صندوق بشدت وابسته به منابع دولتی می باشد.

بررسی وضعیت صندوق
حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری

۱۳-۱- مقدمه

با تصویب آئین‌نامه تعرفه حق الوکاله و هزینه سفر وکلای دادگستری مصوب تیرماه سال ۱۳۴۱ نخستین گام در جهت ایجاد صندوقی به منظور حمایت از وکلای دادگستری برداشته شد. به موجب ماده (۱۲) آئین‌نامه مذکور، وکلا باید موقع پرداخت مالیات معادل نصف آنچه را بابت مالیات می‌پردازند برای صندوق تعاون وکلا به حسابداری دادگستری بپردازند که در پایان هر ماه به کانون وکلای دادگستری پرداخت شود. نحوه مصرف وجوه صندوق تعاونی موکول به تنظیم آئین‌نامه‌ای شد که توسط کانون وکلای دادگستری ارائه شود و به تصویب وزارت دادگستری برسد. حدود ۶ سال بعد آئین‌نامه مورد بحث تهیه و تصویب شد. تعهدات صندوق پرداخت مساعده به معلولین و وکلای بیمار بود تحت شرایط خاص و باید وجوه پرداختی مسترد می‌شد، اما مقرری تأمین به طور ماهانه قابل پرداخت بود که از جمله شرایط برقراری آن قبول عضویت صندوق و حداقل بیش از پانزده سال پرداخت حق عضویت مقرر بود. قانون تشکیل صندوق تعاون وکلا و تأمین هزینه‌های کانون وکلای دادگستری مصوب ۱۳۵۰/۰۲/۱۴ جایگزین آئین‌نامه مذکور شد، وظیفه این صندوق کمک به وکلای دادگستری و کارگشایان در زمان پیری، از کارافتادگی و کمک به بازماندگان آنان بود و همچنین پرداخت مساعده به وکلای بیمار، بهره‌گیری از این کمک و مساعده چندان سهل نبود و مورد استقبال قرار نگرفت. در حالی که در زمان تصویب این قانون، کارکنان کشوری و نیروهای مسلح، کارگران و کارمندان بخش‌های غیردولتی همگی از حق استفاده از حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان آنان از حقوق وظیفه یا مستمری برخوردار بودند. پرداخت کمک و یا مساعده به وکلای دادگستری، آن هم در شرایط خاص قابل توجیه و منطقی به نظر نمی‌رسید. در سالهای اولیه دهه ۱۳۵۰ پیشکسوتان امور وکالت در صدد برآمدند، امکانات قانونی لازم برای برخورداری وکلا از حقوق بازنشستگی و ... فراهم گردد، همانند سایر اقشار. تلاش‌ها منجر به تصویب

قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۱۳۵۵/۱۰/۲۹ گردید و چگونگی اجرای آن به تصویب آئین‌نامه اجرائی توسط کمیسیون مشترک مجلسین محول شد. در ضمن دارائی و تعهدات صندوق تعاون وکلا به این صندوق منتقل و صندوق تعاون منحل شد. اساسنامه صندوق حمایت وکلا هم در تاریخ ۱۳۵۷/۰۳/۰۹ به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی رسید، اما به علت معوق ماندن تصویب آئین‌نامه اجرائی، صندوق حمایت نتوانست شروع بکار کند. با تصویب قانون اصلاح ماده (۸) قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۱۳۷۵/۰۸/۲۳ تهیه آئین‌نامه اجرائی به وزارت دادگستری و تصویب آن به هیئت وزیران محول شد و به این ترتیب امکان تنظیم و تصویب آئین‌نامه پس از قریب بیست سال فراهم شد. آئین‌نامه اجرائی طی پیشنهاد ۱۵/۷۶۰۸ مورخ ۱۳۷۶/۰۱/۱۷ تقدیم هیات وزیران شد که دو سال بعد در تاریخ ۱۳۷۷/۱۲/۰۵ به تصویب هیات وزیران رسید و امکان شروع فعالیت صندوق حمایت وکلا از آغاز سال ۱۳۷۸ فراهم شد. با شروع فعالیت صندوق حمایت، لزوم انجام پاره‌ای اصلاحات در اساسنامه مصوب ۱۳۵۷/۰۳/۰۹ مشخص شد و برای ایجاد سهولت و تسریع در گردش کار صندوق، اصلاحات عبارتی بعمل آمد که در تاریخ ۱۳۷۹/۱۲/۱۳ به تصویب شورای عالی تأمین اجتماعی رسید.

بنابر آنچه گذشت انحلال صندوق تعاون و تأسیس صندوق حمایت وکلا و شروع به کار و فعالیت این صندوق سال‌ها به درازا کشید لذا صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری صندوقی جوان و نوپا محسوب می‌شود.

منابع درآمد صندوق عبارتست از:

الف - حق بیمه مقرر در آئین‌نامه موضوع ماده (۸) قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری. (وجوهی که کانون‌های وکلا به صندوق می‌پردازند).

ب - درآمد حاصل از به‌کار انداختن وجوه و ذخائر صندوق

- ج - وجوه حاصل از خسارات تأخیر در پرداخت حق بیمه.
- د- کمک‌ها و هدایائی که از طرف اشخاص حقیقی یا حقوقی به صندوق داده می‌شود.
- ه- درآمد حاصل از اجرای قانون اصلاح ماده (۸) قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۷۵/۸/۲۳ مجلس شورای اسلامی (نصف تمبر الصاقی به وکالتنامه و نیز معادل نصف مالیات حق المشاوره و حق الوکاله) هزینه‌ها را به شرح زیر معین نماید.
- الف - مستمری‌ها شامل: ۱ - مستمری از کارافتادگی. ۲ - مستمری بازنشستگی. ۳ - مستمری بازماندگان.
- ب - هزینه‌های پرسنلی و اداری که نباید جمعاً از سه درصد درآمد کل وصولی صندوق در همان سال تجاوز نماید.
- ج - هزینه‌های مربوط به ذخیره بازنشستگی کارکنان صندوق و پرداخت مستمری بازنشستگی کارکنان صندوق.
- برای بررسی وضعیت کلی صندوق با استفاده از داده‌های اکچوئری سال ۱۳۹۷ از دو بخش الف) وضعیت کسورپردازان و بازنشستگان و ب) صورت وضعیت مالی استفاده شده است.

الف) بررسی وضعیت بازنشستگان و کسورپردازان

همانطور که در جدول شماره (۵۸) مشاهده می‌شود تعداد مستمری‌بگیران صندوق طی سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۹۷ به تفکیک جنسیت ارائه شده است. مطابق ارقام مندرج در جدول تعداد مستمری‌بگیر مرد از سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۷ در یک روند فزاینده از ۴۷۱ نفر به ۹۵۷ نفر رسیده است و این روند برای زنان نیز برقرار بوده است.

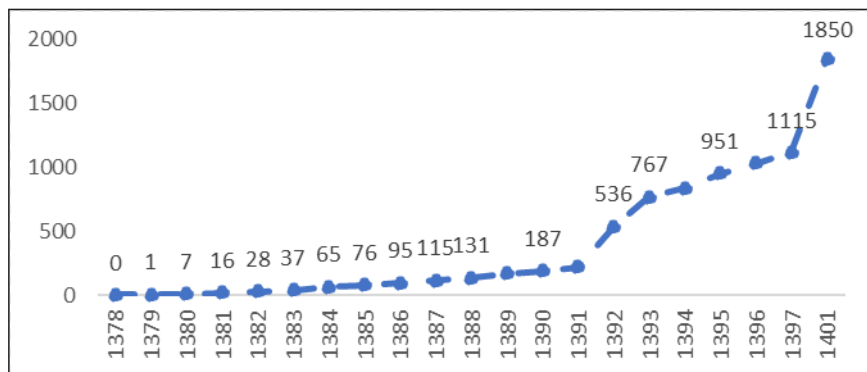
جدول (۵۸): تعداد مستمری بگیران به تفکیک جنسیت طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷

زن	مرد	
۶۵	۴۷۱	۱۳۹۲
۹۴	۶۷۳	۱۳۹۳
۱۱۵	۷۲۲	۱۳۹۴
۱۱۹	۸۳۲	۱۳۹۵
۱۲۸	۹۰۲	۱۳۹۶
۱۵۸	۹۵۷	۱۳۹۷

مأخذ: اکچوئری صندوق سال ۱۳۹۷

به منظور شفاف‌تر شدن موضوع به بررسی روند سری زمانی تعداد مستمری بگیران صندوق پرداخته شده است همانطور که از این نمودار مشاهده می‌شود تا سال ۱۳۷۹ هیچ فرد مستمری‌بگیری در صندوق وجود ندارد. اولین مستمری‌بگیر در قالب بازمانده مشترک شاغلی که فوت کرده است در سال ۱۳۷۹ وارد صندوق شده است و تا سال ۱۳۹۲ به ۵۳۶ نفر مستمری‌بگیر رسیده است البته تعداد مستمری بگیران صندوق تا سال ۱۳۹۷ قابل توجه نبوده و در این سال به ۱۱۱۵ نفر رسیده است و این قلم در سال ۱۴۰۱ به ۱۸۵۰ نفر رسیده است. به‌طورکلی از سال ۱۳۷۹ تاکنون به‌طور متوسط سالانه ۸۴ نفر در این صندوق بازنشسته شده‌اند.

نمودار (۴۵): روند سری زمانی تعداد مستمری بگیران صندوق طی دوره ۱۳۷۸-۱۴۰۱

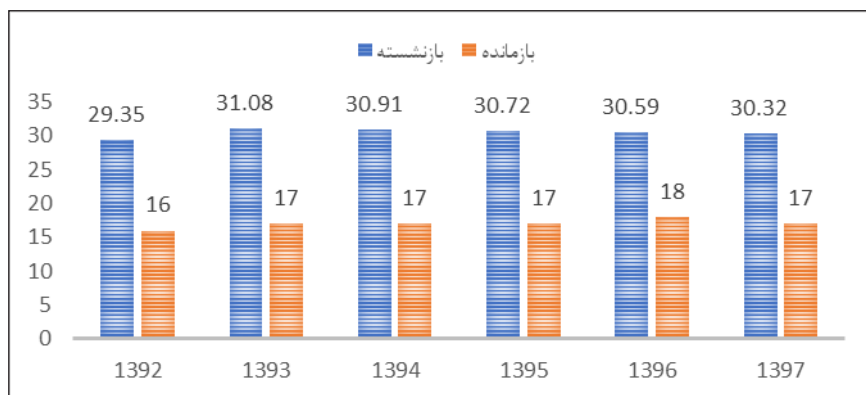


مأخذ: همان

* آمار مربوط به سال ۱۴۰۱ از صندوق دریافت شده است.

متوسط سابقه کسورپردازی مستمری بگیران به تفکیک بازنشستگان و بازماندگان در نمودار (۴۶) نمایش داده شده است. به طور میانگین مستمری بگیران بازنشسته حدود ۳۰ سال حق بیمه پرداخت کرده اند اما به طور متوسط افرادی که فوت کرده و مستمری به بازماندگان آنان پرداخت می شود سالانه ۱۷ سال سابقه پرداخت حق بیمه را دارند.

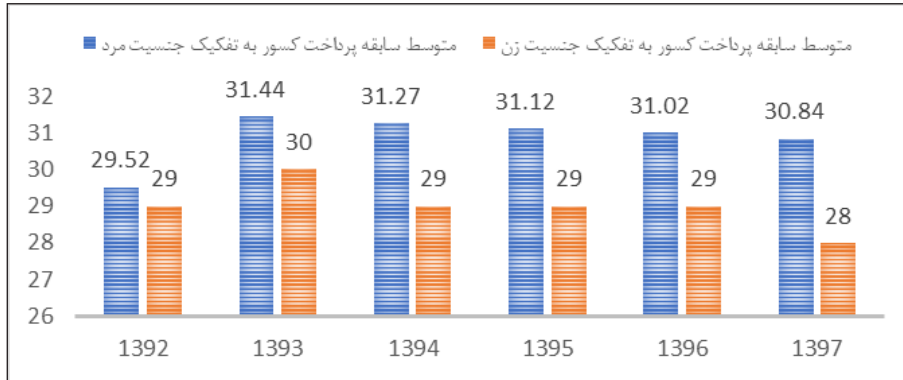
نمودار (۴۶): متوسط سابقه پرداخت کسور به تفکیک مستمری بگیران صندوق طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷



مأخذ: همان

مطابق نمودار (۴۷) سابقه کسورپردازی به تفکیک جنسیت ارائه شده و مشاهده می‌شود زنان اندکی بیشتر نسبت به مردان تمایل به خروج از صندوق را دارند.

نمودار (۴۷): متوسط سابقه پرداخت کسور به تفکیک جنسیت طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷

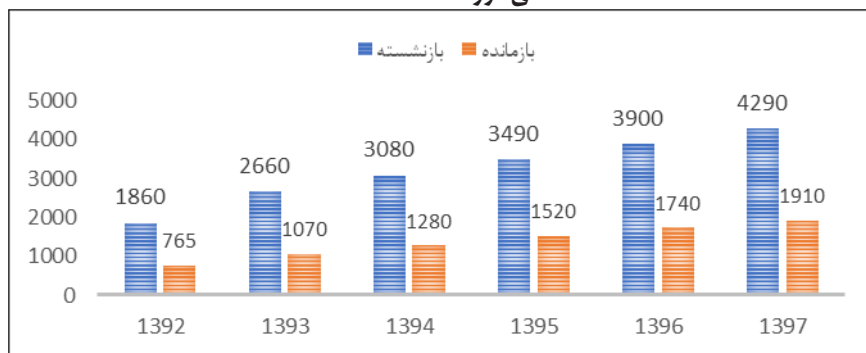


مأخذ: همان

متوسط مستمری پرداختی طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷ به تفکیک بازنشستگان و بازماندگان نشان داده شده است. با توجه به اینکه مستمری پرداختی تابع طول دوره پرداخت حق بیمه است، لذا مستمری بازماندگان در سطح بسیار پایینی نسبت به مستمری بازنشستگان قرار دارد و این رقم برای زنان نسبت به مردان نیز در سطح پایین‌تری قرار دارد که این امر به دلیل تمایل بازنشستگی زنان در سابقه‌های بیمه‌پردازی کمتر می‌باشد.

نمودار (۴۸): متوسط مستمری ماهانه پرداختی در صندوق به تفکیک بازنشستگان و بازماندگان

طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷



مأخذ: همان

در جدول شماره (۵۹) میزان حداقل و حداکثر مستمری ماهانه پرداختی صندوق ارائه شده است.

جدول (۵۹): حداقل و حداکثر مستمری ماهانه پرداختی در صندوق طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷-تومان

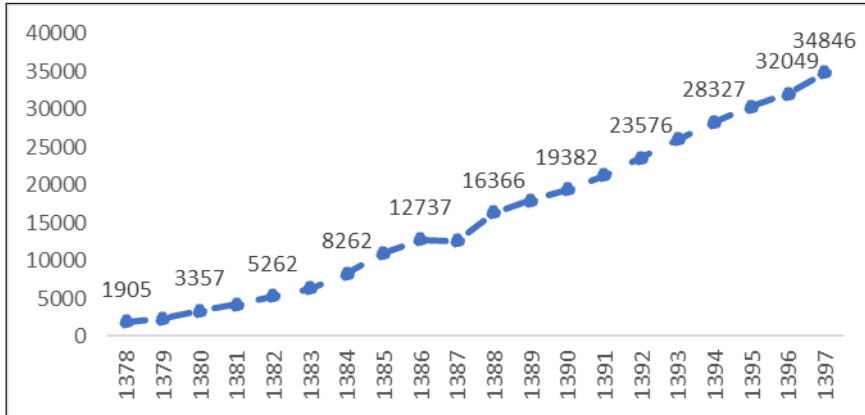
حداکثر	حداقل	سال
۳۳۶۰	۴۹۰	۱۳۹۲
۳۳۶۰	۶۰۰	۱۳۹۳
۴۱۰	۷۵۰	۱۳۹۴
۵۳۰۰	۹۰۰	۱۳۹۵
۵۸۹۰	۱۰۴۰	۱۳۹۶
۶۸۰۰	۱۱۴۰	۱۳۹۷

مأخذ: همان

در نمودار زیر تلاش گردیده تعداد کسورپردازان به تصویر کشیده شود همانطور که مشاهده می شود تعداد کسورپردازان در یک روند کاملاً فزاینده از ۱۹۰۵ نفر در سال ۱۳۷۸

به ۳۴۸۴۶ نفر در سال ۱۳۹۷ رسیده است. نسبت پشتیبانی این صندوق در سطح بالایی ۳۰ قرارداد و دلیل آن نوپا بودن و نرسیدن به سن بازنشستگی مشترکین آن است.

نمودار (۴۹): تعداد مشترکین صندوق طی دوره ۱۳۷۸-۱۳۹۷



مأخذ: همان

ترکیب جنسیتی صندوق حکایت از آن دارد که بیش از ۶۰ درصد از شاغلین صندوق را مردان تشکیل داده‌اند.

جدول (۶۰): ترکیب جنسی شاغلین صندوق طی دوره ۱۳۹۲-۱۳۹۷

مرد	زن	سال
۱۵۱۸۱	۸۳۹۵	۱۳۹۲
۱۶۵۸۳	۹۴۰۲	۱۳۹۳
۱۷۹۱۷	۱۰۴۱	۱۳۹۴
۱۹۰۷۲	۱۱۲۵۹	۱۳۹۵
۲۰۱۵۲	۱۱۸۹۷	۱۳۹۶
۲۱۸۵۰	۱۲۹۹۶	۱۳۹۷

مأخذ: همان

با توجه به اهمیت سن و امید به زندگی در ایجاد تعهدات مستمری برای صندوق، توزیع سنی مشترکین صندوق اعم از مستمری بگیران و شاغلین در این بخش ارائه شده است. در پایان سال ۱۳۹۶ متوسط سنی مشترکین بازنشسته ۶۹ سال بوده و برای بازماندگان ۶۲ سال این در حالی است که متوسط سن شاغلین صندوق ۳۷٫۵ بوده است. که این سن‌ها برای آینده صندوق امیدوارکننده است و صندوق به دلیل نوپا و جوان بودن در وضعیت خوبی از این لحاظ قرار دارد.

جدول (۶۱): توزیع سنی مشترکین صندوق اعم از مستمری بگیران و شاغلین - سال ۱۳۹۶

سن	
۳۷٫۵	متوسط سن شاغلین
۶۹	بازنشسته ها
۶۲	بازماندگان

مأخذ: همان

ب) بررسی صورت وضعیت مالی

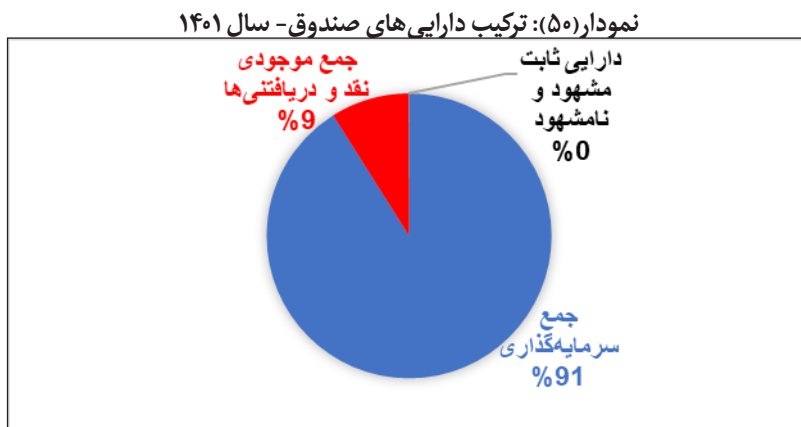
علی‌رغم آنکه آمارهای بیمه‌ای این صندوق قدیمی ولی آخرین نسخه در دسترس آن بود اما تلاش گردید آمارهای مالی مربوطه بروز باشند. صورت وضعیت مالی صندوق حکایت از آن دارد که این صندوق دارای مازاد مالی است و دارایی‌های مالی شامل؛ سرمایه‌گذاری، موجودی نقد و دریافتی‌ها، دارایی‌های ثابت مشهود و نامشهود نسبت به حساب‌ها و اسناد پرداختی، ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان فزونی دارد.

جدول (۶۲): صورت وضعیت مالی صندوق سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ - میلیون ریال

۱۴۰۱	۱۴۰۰	
۳۶۶۴۰۸۷۹	۲۸۳۰۱۵۴۷	جمع دارایی‌ها
۷۹۴۱۴۰	۲۲۲۹۹	جمع بدهی‌ها
۳۵۸۴۶۷۳۹	۲۸۲۷۹۲۴۸	خالص دارایی صندوق

مأخذ: صورت وضعیت مالی منتهی به اسفند ۱۴۰۱

همانطور که در نمودار زیر مشهود است بیش از ۹۰ درصد دارایی صندوق از محل سرمایه‌گذاری تامین می‌شود. لذا به نظر می‌رسد این صندوق از سبد سرمایه‌ای خوبی برخوردار است.



مأخذ: صورت وضعیت مالی منتهی به اسفند ۱۴۰۱

جمع بندی

نگاهی به وضعیت صندوق نشان می‌دهد که با توجه به وضعیت خاص این صندوق در قوانین بازنشستگی و الزام باطل نمودن پروانه وکالت به منظور برخورداری از شرایط

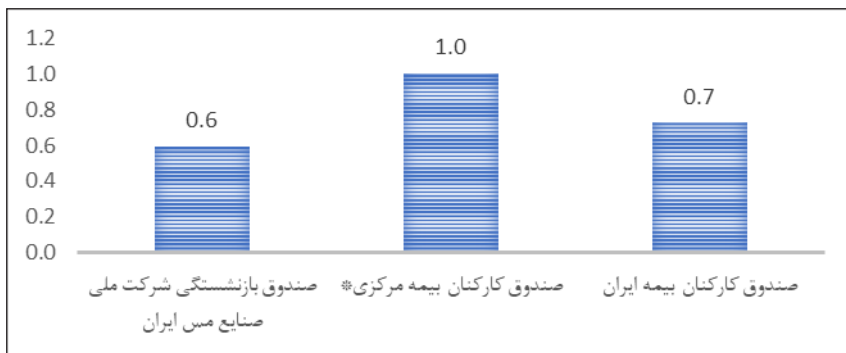
بازنشستگی، این صندوق به لحاظ پایداری منابع و همچنین نسبت پشتیبانی و سایر شاخص‌های بیمه‌ای در شرایط خوبی قرار دارد.

بررسی وضعیت سایر
صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی

۱۴-۱- مقدمه

باتوجه به اینکه اطلاعات کاملی در خصوص صندوق‌های بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران، کارکنان بیمه مرکزی و کارکنان بیمه ایران وجود ندارد این صندوق‌ها به‌طور مجزا مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و تلاش شده است در این بخش تصویری کوتاه از شرایط این صندوق‌ها ارائه شود مطابق نمودار ذیل مشاهده می‌شود نسبت پشتیبانی در سه صندوق مذکور در وضعیت نامناسبی قرار دارد.

نمودار (۵۱): نسبت پشتیبانی صندوق‌ها در سال ۱۳۹۹



مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق‌ها

در جدول ذیل نیز تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران به تفکیک ارائه شده است همانطورکه ملاحظه می‌شود این صندوق‌ها بسیار کوچک بوده و حتی بعضاً در حد یک اداره در سازمان مربوطه خدمت‌رسانی انجام می‌دهد.

جدول (۶۳): تعداد بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران به تفکیک صندوق‌های منتخب سال ۱۴۰۰

کل جمعیت زیرپوشش	تعداد مستمری بگیر اصلی (پرونده)	تعداد بیمه شده اصلی	عنوان سازمان/صندوق
۱۶,۴۰۹	۴,۷۱۳	۲,۸۱۴	صندوق بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران
۱۱۴۸	۲۵۸	۲۶۰	صندوق کارکنان بیمه مرکزی*
۸۱۴۳	۱۸۸۲	۱۳۷۵	صندوق کارکنان بیمه ایران

مأخذ: اطلاعات دریافتی از صندوق‌ها
*اطلاعات دریافتی از صندوق تا پایان ۱۴۰۱

لازم به ذکر است از صندوق بازنشستگی مستخدمین وزارت اطلاعات ایران، صندوق بازنشستگی کارکنان بانک مرکزی اطلاعاتی در دسترس نیست.

جمع‌بندی و آسیب‌شناسی
صندوق‌های بازنشستگی در ایران

جمع‌بندی

همانطور که در ابتدای گزارش بیان شد نظام بیمه‌های اجتماعی در ایران از ۱۸ نهاد مستقل تشکیل شده است این صندوق‌ها در مجموع بیش از ۱۸ میلیون بیمه‌پرداز و بیش از ۶ میلیون نفر مستمری‌بگیر اصلی را تحت پوشش قرار داده‌اند. در جدول (۶۴) آمار مرتبط با وضعیت جمعیتی و بیمه‌ای ۱۸ صندوق بازنشستگی در کشور برای سال ۱۴۰۰ (با توجه به اینکه داده‌های مربوط به این سال برای اکثر صندوق‌های بازنشستگی موجود می‌باشد، لذا این سال، مبنای تهیه جدول ذیل قرار گرفته است) ارائه شده است.

براساس آخرین آمارهای منتشر شده در سال ۱۴۰۰ بیش از ۲۸۲ هزار نفر بیمه‌شده اصلی و بیش از ۳۹۰ هزار نفر مستمری‌بگیر تحت پوشش ۱۳ صندوق بازنشستگی اختصاصی در کشور قرار دارد و بیش از ۱۶٫۵ میلیون نفر بیمه‌شده اصلی تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی عمومی غیردولتی با بیش از ۳٫۷ میلیون نفر مستمری‌بگیر اصلی قرار دارد و در صندوق‌های دولتی به ترتیب تعداد بیمه‌پرداز اصلی و مستمری‌بگیر اصلی ۱٫۵ و ۲٫۳ میلیون نفر می‌باشد. لذا این اعداد حکایت از آن دارد که دو صندوق عمومی غیردولتی بیشترین جمعیت تحت پوشش را در کشور دارا می‌باشند.

ستون مربوط به نسبت پشتیبانی در صندوق‌های بازنشستگی نشان می‌دهد که سه صندوق (تامین اجتماعی، بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر و حمایت و کلا و کارگشایان دادگستری) بیش از ۴ است و نسبت به سایر صندوق‌ها از وضعیت بهتری برخوردار می‌باشد.

جدول (۶۴): ویژگی‌های جمعیتی صندوق‌های بازنشستگی در ایران سال ۱۴۰۰

ردیف	عنوان سازمان / صندوق	ماهیت صندوق	سال تأسیس	حق بیمه دریافتی (درصد)	تعداد کسورپرداز	تعداد مستمری بگیر	نسبت پشتیبانی
۱	سازمان تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی	۱۳۵۴	۳۰	۱۵,۱۳۰,۰۱۵	۳,۵۸۸,۳۷۴	۴,۲
۲	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر	عمومی غیردولتی	۱۳۸۳	۱۵	۱,۵۳۶,۸۵۴	۱۵۳,۱۵۸	۱۰,۰۳
۳	صندوق بازنشستگی کشوری	دولتی (عام)	۱۳۵۴	۲۲,۵	۹۳۸,۴۱۹	۱,۵۸۶,۱۰۲	۰,۵۹
۴	سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح	دولتی (عام)	ادغام ارتش، سپاه و نیروی انتظامی؛ ۱۳۸۳	۲۲,۵	۵۹۵,۰۰۰	۷۲۱,۳۷۳	۰,۸۲
۵	صندوق بازنشستگی مستخدمین وزارت اطلاعات ایران	دولتی (عام)	۱۳۷۴	۲۵	-	-	-

۶	صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۵۴	۲۰	۴,۵۹۳	۷۹,۵۵۴	۰,۰۵۸
۷	صندوق بازنشستگی پس انداز و رفاه کارکنان صنعت نفت	صنفي اختصاصي	۱۳۲۶	۲۵	۸۰,۹۷۲	۹۱,۵۵۳	۰,۷۸
۸	صندوق بازنشستگی بانک مرکزی ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۴۲	۲۵,۵	-	-	-
۹	صندوق بازنشستگی بیمه مرکزی ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۵۰	۲۷	۲۶۰	۲۵۸	۱
۱۰	صندوق بازنشستگی بیمه ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۵۰	۲۷	۱,۳۷۵	۱,۸۸۲	۰,۷
۱۱	صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی	صنفي اختصاصي	۱۳۵۳	۲۲,۵	۱,۵۱۳	۲,۴۱۹	۰,۶
۱۲	صندوق بازنشستگی شهرداری تهران	صنفي اختصاصي	۱۳۵۴	۲۱	۱۲,۳۷۹	۲۳,۲۶۹	۰,۵۳
۱۳	صندوق بازنشستگی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران (هما)	صنفي اختصاصي	۱۳۵۹	۲۱	۹,۴۹۵	۱۲,۳۲۶	۰,۷۷
۱۴	صندوق بازنشستگی شرکت صنایع ملی مس ایران	صنفي اختصاصي	۱۳۶۱	۲۰	۲,۸۱۴	۴,۷۱۳	۰,۶
۱۵	صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما*	صنفي اختصاصي	۱۳۶۳	۲۴	۸,۳۷۳	۱۷,۹۴۷	۰,۴۶

۱۶	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها	صنفي اختصاصي	۱۳۵۹	۴۰	۱۱۷,۱۱۷	۱۳۹,۸۸۸	۰,۸۸۸
۱۷	صندوق حمایت و بازنشستگی آینده‌ساز	صنفي اختصاصي	۱۳۵۵	۲۲	۸,۱۹۷	۱۵,۸۲۹	۱,۳۱۱
۱۸	صندوق حمایت وکلا و کارگشایان دادگستری*	صنفي اختصاصي	۱۳۵۵	۱۲	۳۴,۸۴۶	۱,۱۱۵	۳۱,۲
مجموع صندوق‌های بازنشستگی (نفر)					۱۸,۴۷۲,۲۲۲	۶,۴۳۹,۷۶۰	۱

ماخذ: دبیرخانه هیات امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه (اطلاعات دریافتی از صندوق‌ها).
*آخرین اطلاعات موجود برای سال ۱۳۹۸ می‌باشد.

- مطابق با آمار و اطلاعات دریافتی از صندوق‌های مختلف در کشور مهم‌ترین نکات مطرحی در این حوزه موارد ذیل می‌باشد.
- در کنار سازمان تأمین اجتماعی که بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر کشور است، ۱۷ صندوق بازنشستگی دیگر نیز فعالیت می‌کنند که جامعه بیمه‌شدگان آنها شاغلان در بخش‌های خاص‌اند.
- اطلاعات بسیاری از صندوق‌ها (به‌طور خاص اطلاعات مالی صندوق‌ها) شفاف نبوده و در دسترس عمومی قرار ندارد لذا همین موضوع باعث گردید در گزارش پیش‌رو بررسی صندوق‌ها از وحدت رویه پیروی نکنند.

- قوانین مربوط به بازنشستگی و شرط و احراز آن در صندوق های اختصاصی بعضاً متفاوت است.
- مزایای دریافتی در صندوق های بازنشستگی نیز متفاوت است. بخشی از این تفاوت به دلیل اختلاف در حقوق و دستمزد زمان اشتغال افراد است و بخشی دیگر ناشی از شیوه متفاوت تعیین مستمری می باشد.
- نرخ های حق بیمه در صندوق های مختلف متفاوت بوده در کنار تفاوت نرخ حق بیمه برخی از صندوق های بازنشستگی خدمات درمانی نیز ارائه می دهند و برخی خیر.
- بیشترین نرخ حق بیمه دریافتی در میان صندوق های بازنشستگی مربوط به سازمان تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران و صندوق بازنشستگی کارکنان بانک ها با نرخ حق بیمه ۳۰ درصد می باشد. از سویی، بیشترین نرخ حق بیمه سهم بیمه شده ۱۰ درصد، مربوط به صندوق بازنشستگی کارکنان وزارت اطلاعات و صندوق بازنشستگی صنایع مس ایران و فولاد بوده و کمترین آن با نرخ ۵ درصد مربوط به صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر می باشد. همچنین بیشترین نرخ حق بیمه سهم کارفرما با نرخ ۲۱ درصدی مربوط به صندوق کارکنان بانک ها است.
- موضوع عدم شفافیت اطلاعات و عدم دسترسی عموم به اطلاعات صندوق های بازنشستگی اختصاصی یکی از مصادیق انحرافات سیستم بازنشستگی کشور است که در تضاد با اصول حکمرانی خوب در صندوق های بازنشستگی است.
- قوانین صندوق ها نشان می دهد که شیوه تعیین مستمری برای صندوق ها متفاوت است و هر صندوق تابع مقررات خاص خود می باشد.
- در صندوق بازنشستگی شهرداری علاوه بر کسور مصوب، بیمه بازنشستگی تکمیلی نیز ارائه می شود. در بیمه تکمیلی حق بیمه برای کارفرما (شهرداری

تهران) ۱۰ درصد و برای کارمند ۵ درصد تعیین شده است که این رقم به صندوق ذخیره واریز شده و بر مبنای میانگین دستمزد ۲ سال آخر و تعداد سال‌های مشارکت در صندوق حقوق مضاعفی به بازنشسته تعلق می‌گیرد.

- برای صندوق نیروهای مسلح، بانک‌ها و شهرداری تهران، دفترچه‌های درمانی مخصوص برای بیمه‌شوندگان صادر می‌شود که تحت قرارداد با مراکز بیمه‌ای مختلف است و پوشش بالایی بیمه‌ای دارد. علاوه بر این نیروهای مسلح و کارکنان نفت امکان استفاده از مراکز درمانی زیر مجموعه خود را نیز دارند.
- به جز وکلا که به دلیل قوانین حاکم بر آن همانطور که در متن اشاره شد از نسبت پشتیبانی بالای ۳۰ نفر برخوردار است، سایر صندوق‌های بازنشستگی کشور از نظر شاخص نرخ پشتیبانی در وضعیت بحرانی قرار دارند، که این موضوع نشان می‌دهد در صورت شفاف بودن اطلاعات، تمامی این صندوق‌ها با کسری روبه‌رو هستند.
- با توجه به اطلاعات در دسترس تفاوت در حقوق بازنشستگی بین صندوق‌های موجود بالاست. برای مثال در صندوق بازنشستگی نفت حداقل حقوق بازنشستگی برای مردان در سال ۱۳۹۸ بیش از ۷۲ میلیون تومان است. در حالی که سایر صندوق‌ها حتی در سال ۱۴۰۰ نیز به این رقم نرسیده‌اند.
- یکی از مشکلاتی که در صندوق‌های اختصاصی وجود دارد این است که برخی از مزایای بازنشستگی و مستمری آنان توسط خود نهاد و دستگاه مربوطه پرداخت می‌شود و این پرداختی به‌طور معمول مازاد بر حق بیمه‌های دریافتی می‌باشد که این اتفاق بار مالی آن دستگاه و یا نهاد متولی را افزایش می‌دهد.
- ارائه نکاتی که نیازمند تأمل بیشتر و اصلاحات لازم می‌باشد؛
- نابرابری بین کارگران درون بخش یا بین بخش؛ وجود اداره نظام‌های مستمری متعدد جداگانه، هزینه‌های اداره و مدیریت این طرح‌ها را چندین برابر می‌کند (برای نمونه، منابع انسانی، ابزارآلات و تجهیزات فیزیکی از قبیل فضای اداری و

نظام اطلاعاتی (به علاوه، طرح‌های متعدد مستمری، منشأ نابرابری بین کارگران درون بخش یا بین بخش است. این کارگران با توجه به تدارکی که طرح‌های مختلف فراهم می‌کنند، خدمات مختلف و متنوعی را دریافت می‌کنند.

- ماهیت اداره‌ای بودن برخی از صندوق‌ها به دلیل تعداد مشترکین کم آن‌ها از جمله بیمه مرکزی، بیمه ایران، صندوق مس و ...؛ این بدان معناست که عملاً صندوق مذکور ماهیت صندوق نداشته و صرفاً یک اداره در بخشی از دستگاه و نهاد مرتبط با صندوق می‌باشد و توسط کارمندان آن نهاد اداره می‌شود.
- کوچک بودن جامعه هدف و کم بودن جمعیت تحت پوشش آن‌ها؛
- فزونی تعداد مستمری‌بگیران بر تعداد بیمه‌شدگان و پایین بودن نسبت پشتیبانی در همه صندوق‌های بازنشستگی اختصاصی (بجز وکلا که به دلیل شرایط خاص بازنشستگی در آن، مستثنی گردیده است)؛
- کسری رو به رشد منابع؛
- افزایش یکباره حقوق و دستمزد در برخی از سال‌ها؛ که منجر به برهم خوردن تعادل صندوق شده است.
- از دیگر عوامل برهم‌زننده تعادل صندوق‌ها: قوانین مربوط به بازنشستگی پیش از موعد و متوسط سال‌های سابقه کاری و سن؛
- پرداخت برخی مزایا و رفاهیات توسط دستگاه و نهاد مرتبط با صندوق از محل بودجه‌های خود به بازنشستگان و مستمری‌بگیران و افزایش بارمالی دستگاه و نهاد مرتبط با صندوق
- عدم نظارت کافی بر این صندوق‌ها
- وجود مزایای رفاهی و سخاوتمندانه در این صندوق‌ها و سپس با اعلام ورشکستگی، قرار گرفتن زیر چتر حمایت دولت؛

منابع

- اکبری، محمدعلی (۱۳۸۳)، بررسی برنامه‌ریزی دولتی در حوزه تأمین اجتماعی (جلد دوم ۱۳۵۷-۱۳۲۰)، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- آمارنامه سازمان تأمین اجتماعی، ۱۴۰۱.
- بزرافکن، فرهاد، حمید گماری، ۱۳۹۸، صندوق‌های بازنشستگی ایران در یک نگاه، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
- داده‌های سری زمانی، ۱۴۰۱، سازمان تأمین اجتماعی.
- رستمی، مرتضی ۱۳۹۷، الگوی حقوقی شایسته صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ایران، چاپ نخست، تهران: میزان
- سازمان برنامه و بودجه کشور، ۱۴۰۲.
- سازمان تأمین اجتماعی ۶۰ سال سازمان تأمین اجتماعی در نگاه آمار ۱۳۴۰-۱۴۰۰، ۱۴۰۲.
- سالنامه آماری ۱۳۹۵-۱۴۰۱، سازمان تأمین اجتماعی.
- صندوق بازنشستگی کشوری، فصلنامه زمستان ۱۴۰۱، طرح آمارگیری نیروی کار، مرکز آمار ایران.
- فولادی مقدم، شهاب‌الدین، سمیرا اسماعیلی شه‌میرزادی، ۱۴۰۲، ارزیابی قانون برنامه ششم توسعه از منظر بیمه‌های اجتماعی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- گرچی‌پور، اسماعیل، علی اخوان بهبهانی، ۱۳۹۹، بررسی وضعیت موجود صندوق‌های بیمه اجتماعی کوچک و ارائه الگو برای ساماندهی آنها، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، کد موضوع ۲۱۰، کد مسلسل ۱۷۰۹۴.
- گزارش آماری مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی.
- گزارش حسابرس مستقل و بازرس قانونی صندوق بازنشستگی بانک‌ها، به انضمام صورت‌های مالی تلفیقی گروه و صندوق، سال مالی منتهی به ۲۹ اسفند ۱۴۰۰.
- گلاب، سمانه، ۱۳۹۹، بررسی اثر متناسب‌سازی حقوق بازنشستگی بر کفایت مزایا، مؤسسه

راهبردهای بازنشستگی صبا.

گلاب، سمانه، صمد مختارزاده ۱۳۹۷، مروری اجمالی بر قوانین حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی در ایران، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
ماهنامه صندوق بیمه اجتماعی، کشاورزان، روستاییان و عشایر بهمن ۱۴۰۱ و فروردین ۱۴۰۲.

محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و دریانوردی.

محاسبات اکچوئریال صندوق بازنشستگی شهرداری تهران.

محاسبات اکچوئریال صندوق صدا و سیما.

محاسبات اکچوئریال صندوق نفت در سال ۱۳۹۸.

مومنی، لیلا، ۱۴۰۲، اشتغال غیررسمی و بیمه‌های اجتماعی، دبیرخانه هیئت امنای سازمان تامین اجتماعی و صندوق‌های تابعه.

نوری، زهرا، ۱۴۰۲، گزارش پایداری مالی صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر و تبیین ترسیم آینده پیش‌رو، با فرض تداوم وضع موجود تا سال ۱۴۲۲، اداره کل آمار و محاسبات بیمه‌ای صندوق.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۶)، بررسی وضعیت مالی، بیمه‌ای و اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی، زهرا رجبی و اصغر گرامی، معاونت اقتصادی وزارت. سایر اطلاعات دریافتی از صندوق‌های بازنشستگی.

