

بحثی پیرامون صندوق های بازنشستگی کشوری

حسین مرادی
کارشناس ارشد حسابداری

نام نویسنده مسئول:
حسین مرادی

چکیده

در حال حاضر نظام بازنشستگی ایران با مسائل و چالش های متعددی مواجه است، اما آنچه بیش از دیگر مسائل ذهن سیاست گذاران را به خود مشغول کرده، از بین رفتن تعادل منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی است، به نحوی که در برخی موارد از آن با عنوان «بحران» نیز یاد می شود. وضعیت منابع و مصارف صندوق بازنشستگی کشوری و تلاش در کاهش فاصله شتابنده مصارف بر منابع آن، نیازمند بررسی و شناخت چالش ها و نقاط قوت صندوق است که بتوان پس از آن مبادرت به تنظیم برنامه عملیاتی نمود. در سال های اخیر موضوع صندوق های بازنشستگی و مشکلات و معضلات این صندوق ها مورد توجه کارشناسان بیمه های اجتماعی و مسئولان کشور قرار گرفته است. بیمه های اجتماعی به عنوان بزرگ ترین زیرمجموعه نظام رفاه اجتماعی نقش تعیین کننده ای در برقراری امنیت درآمد و بقای حیات فردی و اجتماعی و سیاسی آحاد جامعه ایفا می کنند.

واژگان کلیدی: صندوق بازنشستگی، تأمین اجتماعی، چالش، صندوق.

مقدمه

در عصر کنونی، بسیاری از اشخاص به منظور برخورداری از مزایای بازنشستگی، به موجب قانون یا قرارداد به عضویت یک صندوق بازنشستگی درمی آیند و مبلغی را به عنوان حق بیمه سهم شاغل به صندوق پرداخت می کنند تا در زمان بازنشستگی از مزایای آن بهره مند شوند. پرداخت حق بیمه سهم شاغل، حق مکتسبی را برای آنان ایجاد می کند که احترام به آن در اسناد بین المللی ضروری دانسته شده است. احترام کامل به این حق و به تبع آن، بهره مندی شایسته از مزایای بازنشستگی در گرو عملکرد مطلوب صندوق های بازنشستگی است. در تعریف صندوق بازنشستگی گفته شده است، یک نهاد مالی یا یک شخصیت حقوقی است که به منظور سازماندهی سرمایه های تأمین شده توسط کارکنان و کارفرمایان تشکیل، هدف آن، ایجاد رشد پایدار و بلندمدت در ارزش دارایی هاست و پس از رسیدن کارکنان به پایان سنوات کاری، طبق رویه ای مشخص به آنان مستمری بازنشستگی پرداخت می کند (رستمی، حبیب نژاد، ۱۳۹۶: ۹۶).

بازنشستگی امری ناگهانی نیست بلکه فرایندی است که به مرور حاصل می شود. افراد با پرداخت کسور بازنشستگی، به عضویت صندوق بازنشستگی درآمده و صندوق نیز در قبال پرداختی های صورت گرفته بر اساس قوانین و مقررات متعهد می گردد. متأسفانه در اغلب صندوق ها، تعهدات آتی صندوق به اعضا مورد غفلت قرار گرفته و با گذر زمان به خاطر تغییرات جمعیتی و مشکلات اقتصادی، تعهدات آتی و ایفا نشده صندوق ها روزبه روز افزایش یافته و به مرز بحران رسیده است و هرچه سریع تر باید چاره اندیشی و راه کارهایی برای رفع این چالش ها ارائه گردد. همه کشورها با شدت و ضعف با این قضیه مواجه هستند. بسیاری از صندوق های بازنشستگی و شغلی در کانادا و آمریکا با این چالش ها مواجه بوده اما جنس مشکلات آن ها متفاوت است، اما صندوق های بازنشستگی در ایران، در حکمرانی و نظارت، مشکل جدی دارند و اکنون در کشورمان هیچ نهاد تنظیم گری روی مدیریت و سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی وجود ندارد.

بر اساس پیش بینی و محاسبات بانک جهانی، تعهدات بیمه ای تأمین نشده صندوق بازنشستگی کشوری در دوره سال های ۱۳۸۱ تا ۱۴۴۹ معادل ۳۵٪ و برای سازمان تأمین اجتماعی ۱۴۰٪ تولید ناخالص داخلی خواهد بود. این بدهی های تأمین نشده، وضعیت مالی نظام و وضعیت رفاهی اعضا را به شدت تهدید می کند. بانک جهانی یکی از دلایل عمده افزایش تعهدات بیمه ای در ایران را رشد سریع تعداد مستمری بگیران (۹ درصد در سال) می داند (ابراهیم زاده، ۱۳۹۵).

مفاهیم و مبانی نظری

تأمین اجتماعی، حقی اساسی برای یکایک افراد جامعه تلقی گردیده و تأمین این حق از تکالیف دولت ها شناخته شده است. در یک تعریف کلی تأمین اجتماعی به سه بخش «حمایتی»، «بیمه ای» و «امدادی» تقسیم می گردد. موضوع بازنشستگی را باید ضرورتاً در چارچوب نظام های تأمین اجتماعی تعریف نمود و پرداختن به مسأله بازنشستگی بدون توجه به نظام اجتماعی مرتبط با آن بی معنی و فاقد هویت است. در دین مبین اسلام و مذهب تشیع، به ویژه در مباحث مربوط به خمس، زکات، زکات فطره، کفاره، انفاق، صدقه، بیت المال و موارد مصرف آن، می توان مبانی مرتبط و همه جانبه ای را در خصوص موضوعاتی که امروز تحت عنوان «تأمین اجتماعی» از آن یاد می شود، را یافت. در چارچوب حقوق اسلامی این مباحث گاه تا آن جا پیش می رود که حق مالکیت فرد بر دارایی و درآمد خود، در راستای تأمین حقوق یتیم و فقیر و دیگر اقشار نیازمند سلب می شود و شخص به لحاظ ضوابط شرعی حق تصرف در آن بخش از دارایی خود را نمی تواند داشته باشد. سابقه علمی و امروزین تأمین اجتماعی و بیمه بازنشستگی در جهان چندان طولانی نیست. اغلب محققان معتقدند تا قرن شانزدهم میلادی حمایت از بینوایان و فقرا صرفاً از طریق خیرات و صدقات صورت می پذیرفت. به علت عدم موفقیت و کفایت کمک های خیرخواهانه و نیز عدم قابلیت اتکای قطعی به آن ها (به جهت ماهیت داوطلبانه این نوع کمک ها) و نیز شیوه ارائه آن ها که متناسب با کرامت انسانی و منزلت اجتماعی کمک گیرندگان نیست، و همچنین ازدیاد افراد نیازمند و کم درآمد و افزایش فشارهای اجتماعی، لزوم ایجاد سازمان های مستقل جهت مقابله با فقر و تنگ دستی و تقبل سرپرستی افراد ضعیف و ناتوان احساس شد و این نیاز و اندیشه به پیدایش سازمان های تأمین اجتماعی انجامید. قانون گیلبرت که در سال ۱۶۷۲ در انگلستان به تصویب رسید، اولین گام در این عرصه تلقی می شود.

در فرآیند تحول تأمین اجتماعی، عمده تاً دو نظام تأمین اجتماعی پدیدار شده اند که به «نظام بیسمارکی» و «نظام بورجی» معروف هستند. نظام بیسمارکی که «بیمه تأمین اجتماعی» نامیده می شود، نوعی بیمه حرفه ای اجباری است. این نظام از محل حق بیمه ای که نسبت به دست مزد محاسبه می شود، تغذیه می گردد.

در سال ۱۹۴۰، بورج مطالعاتی را در زمینه برقراری نظام تأمین اجتماعی انجام داد که نتایج این مطالعات گزارش شد که نظام بورجی را در تعریف تأمین اجتماعی شکل داد. نظام بورجی که «تأمین اجتماعی» نام گذاری شده، مبتنی بر هم بستگی عمومی است و هزینه های آن از محل اخذ مالیات تأمین می شود. در این نظام برقراری تأمین اجتماعی برای تک افراد جامعه، مسئولیت و وظیفه ای الزامی برای دولت تلقی شده است (میر، گنجیان، فروهش تهرانی، ۱۳۹۳: ۵-۱۱۴).

بازنشستگی

بازنشستگی، شروع دوران جدیدی از زندگی است. اشتراپ و همکارانش طی مطالعات خود دریافتند که افراد بازنشسته به آن شکل که تصور می شود بی اثر و بی نقش نیستند؛ زیرا بسیاری از آن ها، فعالیت ها و نقش هایی را که قبل از بازنشستگی داشته اند، ادامه می دهند و در برخی مواقع نقش های جدیدتری را می پذیرند، فعالیت های تازه ای را فرا می گیرند و رفتارهای نوینی بروز می دهند. به هر حال می توان ادعان داشت که بازنشستگی به طور ضمنی به معنای نفعالی و بی تحرکی نیست، بلکه خود نوع متفاوت و خاصی از فعالیت است.

سن تعیین شده برای بازنشستگی و شرایط لازم برای دریافت مزایای رفاهی در میان کشورهای مختلف و حتی در داخل یک کشور، بسیار متفاوت است. تنها نیم قرن پیش در انگلستان، شرط بازنشستگی از کار، عدم سلامت یا ضعف توانایی های جسمانی بود و در اواخر دهه ۱۹۲۰ م. بیش از نیمی از مجموعه مردان بالای شصت و پنج سال در اشتغال مزدگیری بودند. شگفت آور این است که این وضعیت در برخی حوزه های مسئولیت اجتماعی هنوز وجود دارد: شخصیت های برجسته در حوزه سیاست، حقوق، هنر و معدودی حوزه های دیگر، اغلب تا مراحل سنی پیشرفته ای هم چنان به کار خود ادامه می دهند. در بریتانیای امروز، سن بازنشستگی اجباری برای اکثر مردان شصت و پنج است، حال آن که سن بازنشستگی برای زنان شصت سال است (به رغم این واقعیت که زنان معمولاً چندین سال بیش تر از مردان عمر می کنند). در آمریکا سن ثابت بازنشستگی کارکنان را کاهش داده اند. بعضی از کشورهای اروپایی، کارکنان بخش های دولتی و صنعتی را مجبور می کنند تا در شصت سالگی بازنشسته شوند، اگرچه این اجبار بیش تر در مورد کارگران زن اعمال می شود نه مردان. اما بسیاری از کشورها اکنون با تکیه بر قوانین مربوط به حقوق برابر زن و مرد این شیوه را غیرقانونی اعلام کرده اند.

بازنشستگی برای افراد و غالباً برای خانواده ها نیز مسائل و مشکلات اجتماعی، اقتصادی و روانی ایجاد می کند و حتی برای افراد که وقت آزاد تازه یافته خود را به عنوان یک وضعیت تلقی می کنند، دوره ای انتقالی بسیار مهمی است. بازنشستگی عملاً همیشه متضمن از دست دادن درآمد است. به طور کل، درآمد متوسط خانواده هایی که دست کم یکی از اعضای آن ها شصت و پنج سال یا بیش تر دارد، تنها اندکی بالاتر از نصف دست مزد متوسط در انگلستان است. بدیهی است در بین افراد بالاتر از شصت و پنج سال اختلاف درآمد زیادی وجود دارد (موسایی، ۱۳۸۳: ۳-۱۶۲).

انواع طرح های بازنشستگی

هر یک از صندوق های بازنشستگی برای تعامل با اعضای خود از یک سازوکار قراردادی استفاده می کنند که به آن طرح بازنشستگی (Pension scheme / pension plan) گفته می شود؛ از نگاه ساختاری و مزایای بازنشستگی، طرح های بازنشستگی به سه دسته طرح های با مزایای معین، طرح های با کمک معین و طرح های ترکیبی تقسیم می شوند:

۱- طرح های بازنشستگی با مزایای معین

در این نوع طرح ها برای تعیین مزایای نهایی که اعضای طرح مستحق دریافت آن هستند از یک فرمول مشابه استفاده می شود؛ این فرمول، عموماً تابعی است از متوسط حقوق پرداختی در سال های پایانی یا کل سال های خدمت و سنوات خدمت عضو و همچنین یک عامل ضریبی یا درصدی (نرخ تعهدی) است؛ این نوع طرح برای کارفرمایان بزرگ دارای کارکنان با ثبات، مناسب است و از آن جا که ریسک مدیریت و سرمایه گذاری به طور کامل متوجه بانی طرح است، کارفرما در تصمیم گیری های اساسی مانند نوع مزایا نقش تعیین کننده ای دارد؛ هر چند به دلیل مشکل بودن تعیین دقیق بدهی ها و تعهدات طرح در قبال اعضای طرح، جابه جایی و انتقال افراد به سختی امکان پذیر است و از سویی تعیین قیمت تمام شده و هزینه های طرح برای متولی یا کارفرما بسیار دشوار است.

۲- طرح های بازنشستگی با مشارکت معین

این طرح ها بر اساس حق بیمه های پرداختی به حساب های انفرادی و بازده سرمایه گذاری بر موجودی این حساب ها (سود و زیان) فعالیت می نماید؛ به عبارت دیگر در این نوع طرح، حق عضویت های پرداختی به حساب افراد واریز شده و به سرمایه گذاری با استفاده از این حساب اقدام می شود و سود و زیان حاصل از سرمایه گذاری به صورت دوره ای در این حساب لحاظ می گردد؛ طرح های مشارکت معین قابلیت جابه جایی مزایا را فراهم می آورند تا اگر فرد به علت تغییر شغل یا بازنشستگی خواستار ترک کارفرما باشد، مزایا را به طور کامل با برداشت از حساب انفرادی افراد پرداخت نماید (مصباحی مقدم، سعیدی، صفری، ۱۳۹۶: ۵-۱۸۴).

۳- طرح های بازنشتی ترکیبی

این طرح ها، ترکیبی از اجزای طرح های مزایای معین و کسور معین را دربردارند؛ در متداول ترین نوع طرح های بازنشتی ترکیبی، آن بخش از مزایای صندوق بازنشتی که به صورت مزایای معین تعریف شده است، غالباً توسط کارفرما تأمین می شود و بر اساس ضرایب کوچکی - برای نمونه یک درصد یا ۱/۲۵ درصد از متوسط حقوق نهایی - تعیین می شود؛ شایستگی برای بازنشتی و شاخص های صلاحیت دریافت مزایا معمولاً شبیه به طرح های با مزایای معین است با این تفاوت که این طرح ها از ویژگی های سخت گیرانه تری برخوردارند - برای نمونه از بازه زمانی بیش تری جهت محاسبه متوسط حقوق نهایی استفاده می کنند یا سال های خدمت برای رسیدن به بازنشتی در این صندوق ها بیش تر است - ولی بخش دیگری از مزایای صندوق که به صورت مشارکت معین تعریف می شود، معمولاً بر اساس مشارکت های حداقلی الزامی کارکنان یا همان اعضای طرح است، اگرچه پرداخت های داوطلبانه بیش تر هم ممکن است مجاز باشد؛ نهایتاً در پایان عمر خدمتی و هنگام بازنشتی، حساب مشارکت معین هر کارمند می تواند هم به صورت یک جا پرداخت شود و هم به سالواره تبدیل و پرداخت شود (مصباحی مقدم، سعیدی، صفری، ۱۳۹۶: ۱۸۶).

بحران در نظام بازنشتی ایران

مطالعات اولیه از ابعاد چالش ها و مخاطرات بسیار جدی حکایت می کند که نظام بازنشتی ایران را تهدید می نماید. پیامدهای این مخاطرات در صورتی که اهتمام جدی برای مقابله با آن ها از هم اکنون به کار گرفته نشود به ریسک های بسیار مهم اجتماعی، اقتصادی و سیاسی منجر خواهد شد. در حال حاضر عدم توازن آشکاری در روند منابع و مصارف صندوق های بازنشتی کشور دیده می شود. عدم تناسب شاخص های اساسی این سیستم ها نسبت به سطوح استاندارد، نشان از عمق مشکلات صندوق های بازنشتی دارد.

نظام بازنشتی ایران نرخ های جایگزینی بسیار بالایی (بیش از ۱۰۰٪) برای کلیه سطوح درآمد برقرار کرده است که نه قابل تأمین است و نه قابل تحمل و سیستم های بازنشتی کشور را به یکی از بخشنده ترین نظام های بازنشتی جهان مبدل نموده است. کاهش شدید «نسبت پوشش حمایتی» که عبارت است از نسبت افراد شاغل به افراد بازنشته، از مهم ترین عوامل بروز بحران به خصوص در صندوق های بازنشتی دولتی است. از دیگر معایب نظام بازنشتی در کشور ما، وابسته بودن مستمری به سال های آخر خدمت است که موجب ایجاد مخاطرات اخلاقی فراوان در نظام بازنشتی گردیده است.

اعطای بازنشتی های زودرس و عدم تأمین کسور پرداخت نشده برای این مدت، تحمیل هزینه های اجتماعی به صندوق ها، افزایش حقوق بازنشستگان متناسب با نرخ تورم بدون آینده نگری در چگونگی تأمین مالی مورد نیاز، عدم تأمین کسور پرداخت نشده از محل دیگر برای پرداخت مزایای از کار افتادگان و شاغلین فوتی، اتخاذ تصمیمات بر اساس معیارهای سیاسی و برون سیستمی، پرداخت مزایای اضافی بر اثر الزام قانون، ناآگاهی تصمیم گیران جامعه از تأمین اجتماعی و بازنشتی، سوء مدیریت، استفاده از فرهنگ چانه زنی برای تأمین منابع به جای درک حقایق، دست و پاگیر بودن مقررات، عدم بهره برداری مناسب از وجوه و سرمایه گذاری های غیر بهینه، پایین بودن سنوات پرداخت کسور بازنشتی و سن بازنشتی در قیاس با سایر کشورها، دریافت مدارک تحصیلی متعدد در دوران اشتغال و لحاظ شدن مزایای آن در حقوق بدون پرداخت کسور لازم و پرداخت حداقل حقوق به بازنشستگان بدون دریافت کسور متناسب با آن همگی از مشکلاتی است که می توان در نظام بازنشتی کشور به آن ها اشاره کرد. این مسائل، منجر به گرفتار آمدن صندوق های بازنشتی کشور در مشکلات حاد مالی شده است و نیاز به انجام اصلاحات در این سیستم ها را الزامی نموده است (جلیلی، مسلمی، ۱۳۹۳: ۶-۱۸۵).

نقاط قوت صندوق بازنشتی کشوری جهت استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چند لایه

۱- استقرار سیستم های عملیاتی مکانیزه

الف) سیستم مالی مکانیزه صندوق که در چارچوب حسابداری تعهدی تبیین شده و مبنای اطلاعات آن ها، دفاتر رسمی صندوق می باشد.

ب) سیستم عملیاتی مکانیزه، قابلیت تشخیص شرایط بازنشتی و صدور احکام تأییدیه حقوق بازنشتی را دارد.

ج) ارتباط مناسب فی مابین نظام های عملیاتی (احکام) و مالی آن وجود دارد.

۲- وجود نظام محاسبات بیمه ای (اکچوئری) در حوزه صندوق بازنشتی کشوری می تواند موتور توسعه انواع فعالیت های بیمه ای در صندوق بازنشتی کشوری قرار گیرد.

۳- توانایی توسعه فعالیت های بیمه ای صندوق مبتنی بر به کارگیری فناوری پیشرفته (اینترنت) و سیستم های عملیاتی مکانیزه بدون نیاز به گسترش ساختارهای اجرایی. اجرای بیمه عمر و حوادث کارکنان دولت توسط صندوق در چند سال اخیر با استفاده از امکانات فوق تحقق یافته است.

۴- ساخت و به کارگیری نظام محاسباتی جداول مرگ و میر در شرایط بازنشستگان کشوری می تواند موجب افزایش توانایی های صندوق در حوزه ی توسعه نظام بیمه ی تکمیلی بازنشستگی برای مشترکین خود و یا سایر مشترکین و یا استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه در مقایسه با سایر صندوق ها تلقی گردد (عطاریان، ۱۳۹۰).

چالش های صندوق بازنشستگی

اعطای بازنشستگی زودرس و عدم تأمین کسورات پرداخت نشده برای این مدت، تحمیل هزینه های اجتماعی به صندوق ها، افزایش حقوق بازنشستگان متناسب با نرخ تورم بدون آینده نگری در چگونگی تأمین مالی مورد نیاز، عدم تأمین کسورات پرداخت نشده از محل دیگر برای پرداخت مزایای از کارافتادگان و شاغلین فوتی، اتخاذ تصمیمات بر اساس معیارهای سیاسی و برون سیستمی، پرداخت مزایای اضافی بر اثر الزام قانون، ناآگاهی تصمیم گیران جامعه از تأمین اجتماعی و بازنشستگی، سوء مدیریت، استفاده از فرهنگ چانه زنی برای تأمین منابع به جای درک حقایق، دست و پاگیر بودن مقررات، عدم بهره برداری مناسب از وجوه و سرمایه گذاری های غیر بهینه، پایین بودن سنوات پرداخت کسورات بازنشستگی و سن بازنشستگی در قیاس با سایر کشورها، دریافت مدارک تحصیلی متعدد در دوران اشتغال و لحاظ شدن مزایای آن در حقوق بدون پرداخت کسور لازم و پرداخت حداقل حقوق به بازنشستگان بدون دریافت کسور متناسب با آن همگی از مشکلاتی است که می توان در نظام بازنشستگی کشور ایران به آن ها اشاره کرد. این مسائل، منجر به گرفتار آمدن صندوق های بازنشستگی کشور در مشکلات حاد مالی شده است و نیاز به انجام اصلاحات در این سیستم ها را الزامی نموده است.

صندوق های بازنشستگی در ایران به دلیل آن که کلیه نظام های بازنشستگی از نوع نظام های باز هستند و عوامل بیرونی خارج از نظام بر نحوه عملکرد آن ها تأثیر مستقیم دارند، لذا صندوق بازنشستگی اغلب از انجام کامل وظایف خود ناتوان هستند و دولت ها در برنامه های بازنشستگی و همچنین در مدیریت و نحوه اداره آن ها مداخله می نمایند. اگرچه مداخله دولت ها در برنامه های بازنشستگی اجتناب ناپذیر و ضروری است، اما متأسفانه مداخله دولت ها در برنامه های بازنشستگی همیشه خوب طراحی نشده و بهبود اوضاع را به دنبال نداشته است. از آن جایی که دخالت های دولت در برنامه های بازنشستگی قابلیت بهتر یا بدتر کردن اوضاع در ابعاد مختلف و از زوایای گوناگون را دارد، لذا ساختار و گستره این دخالت ها باید به شکل حرفه ای و علمی و به دقت مورد بررسی قرار گیرند.

از آن جا که فعالیت هر صندوق بازنشستگی مبتنی بر سرمایه گذاری مازاد منابع ورودی پس از کسر هزینه ها (ذخایر) است تا بدین طریق بتواند از عهده تعهدات آتی خود و در زمانی که پرداخت ها بر درآمدهای ناشی از حق بیمه پیشی گیرند برآید، لذا مقوله سرمایه گذاری و سودآوری آن و به عبارت دیگر نرخ بازگشت سرمایه اهمیتی ویژه خواهد داشت. در حقیقت به راحتی می توان نشان داد که در محاسبات اکچوئری که عمدتاً به نحوی به محاسبات مربوط به ارزش فعلی درآمدها و تعهدات آتی می پردازد، تأثیر نرخ بازده سرمایه (بهره) به کارگرفته شده به مراتب بیش از سایر عوامل نظیر نرخ مرگ و میر و یا از کارافتادگی و غیره می باشد (یوسفی قلعه رودخانی، ۱۳۹۶).

نتیجه گیری

با شرایط موجود در کشور و دگرگونی های پدید آمده در ساختار جمعیتی و نبود اصلاحات ساختاری، همچنین افزایش شمار سالمندان و طولانی شدن دوران بازنشستگی، رکود بازار کار و بازنشستگی زودرس و نیز عدم پرداخت بدهی سازمان های دولتی به سازمان تأمین اجتماعی و صندوق های بازنشستگی، به نظر می رسد تکیه دوباره این صندوق ها به وزارت رفاه که خود یکی از نهادهای دولتی است، منطقی به نظر نمی رسد. آن هم در حالی که سرمایه گذاری صندوق ها در فعالیتهای اقتصادی با ارزش افزوده بالا برای نجات صندوق های بازنشستگی الزامی است و این مهم جز با تکیه بر اصل ۱۱ و خصوصی سازی صندوق ها محقق نمی شود. مجموعه نتایج حاصل از بررسی وضع موجود صندوق ها و تحلیل اجمالی وضع فعلی آن ها بر لزوم بازنگری در وضعیت فعلی صندوق ها تأکید دارند. این بازنگری می تواند در چارچوب ترمیم مقررات، اصلاحات پارامتریک در صندوق ها، نظیر افزایش سنوات خدمت و سن بازنشستگی، به سازی مقررات بازنشستگی های زودرس و غیره، ایجاد بیمه های تکمیلی در کنار خدمات بازنشستگی فعلی، محدود کردن نظام فعلی به افراد مشترک آن و ایجاد سیستم جدید برای افراد جدید و یا ترکیبی از روش فعلی و روش های مبتنی بر نظام ذخیره های بازنشستگی به جای حقوق تعریف شده بر اساس حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت و موارد دیگر انجام پذیرد. خصوصی سازی شرکت های بزرگ از طریق صندوق های بازنشستگی روش معقولی است که در دیگر کشورهای مترقی نیز جریان دارد و بسیاری از شرکت های بزرگ از جمله شرکت شل زیر مجموعه صندوق های بازنشستگی می باشند. بخش خصوصی ایران به دلایل مختلف انگیزه و توان خرید سهام شرکت های بزرگ را ندارد لذا واگذاری سهام شرکت های بزرگ به صندوق های بازنشستگی و سهمیم کردن بخش خصوصی به مرور زمان از طریق بورس و دیگر روش ها نتایج مثمر ثمری به دنبال خواهد داشت. با توجه به این که ایران نیز مانند سایر کشورهای در حال توسعه در سال های آینده با افزایش جمعیت سالمندان روبه رو است، باید برای وضعیت زندگی معیشتی این قشر از افراد - جامعه که در دسته بازنشستگان قرار می گیرند تدابیری اندیشید تا نگرانی و عدم آرامش آن ها که بار روانی زیادی به جامعه وارد می کند به حداقل برسد. امید است مجلس با بررسی ها و تحقیقات کافی در زمینه تصویب یا اصلاح قانون در این رابطه اقدام کند و تصمیم شتاب زده در این زمینه گرفته نشود که تأثیرات منفی زیادی در پی خواهد داشت (یوسفی قلعه رودخانی، ۱۳۹۶).

منابع و مراجع

- [۱] ابراهیمزاده، مهدی (۱۳۹۵)، بررسی رهیافت های تجربی برای ایفای تعهدات در یک صندوق بازنشستگی، همایش صندوق های بازنشستگی، تنگناها و راهکارها.
- [۲] جلیلی، طیبیه؛ مسلمی، رضا (۱۳۹۳)، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه، پژوهش نامه بیمه، سال ۲۹، شماره ۲، صفحات ۲۰۹-۱۸۳.
- [۳] رستمی، مرتضی؛ حبیب نژاد، سیداحمد (۱۳۹۶)، بررسی سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی ایران در پرتو اصول سرمایه گذاری، حقوق خصوصی، دوره ۱۴، شماره ۱، صفحات ۹۵-۱۱۵.
- [۴] عطاریان، ایران دخت (۱۳۹۰)، چالش های پیش روی صندوق بازنشستگی کشوری و راهبردهای برون رفت از آن، تهران: سازمان بازنشستگی کشوری.
- [۵] مصباحی مقدم، غلامرضا؛ سعیدی، علی؛ صفری، محمد (۱۳۹۶)، امکان سنجی فقهی طرح های بازنشستگی خصوصی ترکیبی در ایران، فصل نامه اقتصاد اسلامی، سال ۱۷، شماره ۶۵، ص ۲۰۶-۱۷۹.
- [۶] موسایی، میثم (۱۳۸۳)، آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیأت علمی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران، فصل نامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت.
- [۷] میر، سیدجواد؛ گنجیان، مهدی؛ فروهش تهرانی، غلامرضا (۱۳۹۳)، چالش ها و راهکارهای صندوق های بازنشستگی در ایران (مطالعه موردی صندوق های بازنشستگی جهاد کشاورزی)، فصل نامه سیاست های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره ۷.
- [۸] یوسفی قلعه رودخانی، محمدعلی (۱۳۹۶)، بررسی چالش های صندوق بازنشستگی و ارائه راهکارهای علمی، فصل نامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، ص ۹۵-۱۱۱.