

مقاله پژوهشی: شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان

محمدصادق غلامی، محمد خوش‌چهره، مرتضی عزتی، حمیدرضا فرتوک زاده^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸

چکیده

صندوق‌های بازنشستگی نهادهای مالی با پوشش بلندمدت و بین‌نسلی هستند که اقدام به گردآوری، تجمیع و سرمایه‌گذاری وجوه ناشی از پرداخت حق بیمه به‌منظور فراهم نمودن زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی به اعضا خود می‌کنند. این صندوق‌ها دارای گروه‌های ذی‌نفع و کنشگرانی هستند که هم‌قربانی عدم اجرای اصلاحات هستند و هم با ترجیح دادن منافع بخشی و کوتاه‌مدت باعث زمین‌گیر شدن نظام بازنشستگی در بلندمدت می‌شوند. پژوهش از لحاظ روش تحقیق کمی بوده و هدف اصلی آن شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان است. محققین ضمن انتخاب جامعه آماری ۲۵۰ نفری و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نهایتاً ۱۴۶ پرسشنامه جمع‌آوری کرده و با استفاده از تحلیل‌های آماری و اولویت‌بندی آن‌ها، پنج اصلاح‌شناسایی کردند که عبارتند از: ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی (بازنگری و تغییر قوانین انتصاب مدیران)، استقرار سیستم نظام‌مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی، ارتقای شفافیت و ارائه گزارش‌های معتبر منظم به‌منظور افزایش اطلاعات و جلوگیری از گسترش فساد، تشکیل پایگاه اطلاعات جامعه هدف نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات.

کلیدواژه: گروه‌های ذی‌نفع، کنشگر، اصلاحات، صندوق‌های بازنشستگی.

^۱ دکتری مطالعات امنیت ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، نویسنده مسئول msgholami110@gmail.com

^۲ دانشیار دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

^۳ دانشیار پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس

^۴ دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه صنعتی مالک اشتر

مقدمه

صندوق بازنشستگی نهادی مالی است که اقدام به حفظ سوابق اعضا، گردآوری، تجمیع و سرمایه‌گذاری وجوه ناشی از دریافت حق بیمه یا کسور بازنشستگی اعضا، برقراری و پرداخت حقوق و مستمری بازنشستگی به مشمولان می‌کند (قابل دسترسی در Cspf.ir).

این صندوق‌ها یکی از مهم‌ترین بازیگران نظام تامین اجتماعی هر کشوری‌اند که آثار حائز اهمیت چندگانه‌ای دارند. از همین رو بحران در این نهادها و نداشتن راهبردهای مناسب در ارتباط با مسائل این حوزه، ثبات حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور را با مخاطرات بسیار جدی روبه‌رو خواهد کرد (گرچی پور، ۱۳۹۸: ۲۸).

مسئله عدم تعادل بین منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی و فزونی گرفتن مصارف بر منابع و یا به عبارتی از دست دادن کارکرد صندوق برای صندوق‌های بازنشستگی، به موضوعی قابل‌تأمل در محافل علمی کشور تبدیل شده است. منشأ اصلی بحران بازنشستگی، رفتار ذینفعان بر اساس عقلانیت فردی و ترجیح منافع شخصی کوتاه‌مدت بر منافع بلندمدت جامعه است. این رفتار فعلی بازیگران نظام بازنشستگی، باعث شکل‌گیری یک تعادل معیوب یا سطح پایین در نظام بازنشستگی کشور شده که پیامد آن، کسری بیشتر صندوق‌های بازنشستگی و به تبع آن بالا رفتن سهم کمک‌های دولت به آن‌ها از محل منابع بودجه عمومی است (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۶).

رفع این مشکل، شناسایی و انجام اصلاح مربوطه در وهله اول منوط به ایجاد تعامل سازنده با ذینفعان درجه اول (بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران) و شفاف شدن این محاسبات برای آنان خواهد بود (معاونت اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۶: ۲۵) پس در اصلاحات لازم است که پس از آشنایی با گروه‌های ذینفع، با انجام مطالعات «تحلیل اثر»^۱ یا همان منافع اصلاحات را به تفکیک برای گروه‌های ذینفع در کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت شناسایی کرد. (شیبانی، ۱۳۹۵)

^۱ Impact Analysis

لذا با این اوصاف بحث اصلی در این پژوهش پرداختن به تضاد منافع کنشگران و شناسایی و بررسی اصلاحات و میزان اهمیتشان از منظر آنهاست و هدف اصلی شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان بوده و محققین با این سؤال که شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان چگونه است؟ به سمت پژوهش هدایت شدند.

مبانی نظری و پیشینه شناسی تحقیق

پیشینه تحقیق

انصاری (۱۳۹۶) در رساله دکتری خود با عنوان «ارائه الگوی تحلیل نظام بازنشستگی در ایران در چارچوب نظریه بازی‌ها»، بازی شکل‌گرفته بین بازیکنان مختلف بازنشستگی در ایران را مدل‌سازی و تحلیل نموده است. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان قبلی و فعلی صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشگری و تامین اجتماعی، نمایندگان کانون‌های بازنشستگی، سیاست‌گذاران حوزه بازنشستگی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اساتید و کارشناسان حوزه بازنشستگی است. نتایج به‌دست‌آمده بیانگر این است که جلوگیری از تداوم وضع موجود و رهایی از بن‌بست کنونی، مستلزم تغییر قواعد بازی (بازیکنان، حرکت‌ها، ترجیحات) می‌باشد و آنجایی که نهادهای حاکمیتی درگیر در این مناقشه (مجلس و دولت) هیچ اجباری برای پاسخگویی به انتقال تعهدات به آینده ندارند، لذا ترجیح می‌دهند تا وضعیت فعلی ادامه و تعهدات به آیندگان انتقال یابد.

هنریش (۲۰۲۱) در مقاله ای با عنوان «اصلاحات اخیر بازنشستگی در اروپا: چالش‌های بیشتر، مسیرهای جدید؛ یک مرور کلی» به اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی اروپا پرداخته است. جامعه آماری کشورهای اروپای غربی و اسکانندیناوی است. وی بیان می‌کند با توجه به تغییر دوره‌های زندگی و رشد نابرابر درآمد، حفظ ابزاری موثر برای کاهش فقر در سنین پیری از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود و این زمانی اهمیت می‌یابد که جهت کلی اصلاحات بازنشستگی در اروپا جلوگیری از افزایش هزینه‌های بازنشستگی عمومی بوده و تحقق این هدف به معنای مزایای کمتر در بازنشستگی است و

کاملاً واضح است که چنین مجموعه ای از اقدامات اصلاحی برای جلب اعتماد عمومی مردم به سیستم بازنشستگی و انصاف و قابل اطمینان بودن آن، مناسب نیست.

هولزمن (۲۰۱۲) در مقاله ای با عنوان «سیستم های بازنشستگی جهانی و اصلاحات آنها: محرک ها، روندها و چالش های جهانی» به بررسی اصلاحات در نظام های بازنشستگی جهان پرداخته است. جامعه آماری صندوق های بازنشستگی کشورهای مناطق هفتگانه^۱ در جهان بوده است. وی بیان می کند در سراسر جهان سیستم های بازنشستگی در پویایی و حرکت مداوم هستند که بدلیل جابجایی اهداف، سیالیت نیازهای اصلاحی و تغییر محیط است. معرفی یا تقویت طرح های حفاظت اساسی برای سالمندان آسیب پذیر؛ حرکت به سمت طرحهای DC اجباری تأمین اعتبار شده و افزایش تردید دولت ها برای تأمین بودجه و منافع افراد تحت پوشش بیمه اختیاری از آن جمله اند.

ادبیات تحقیق

لزوم اصلاحات در صندوق های بازنشستگی

با توجه به روند سالمندی جمعیت در همه کشورهای جهان و به تبع آن افزایش هزینه های صندوق های بازنشستگی به نظر می رسد که تقریباً تمام کشورهای جهان در فرایند اصلاح سیستم های بازنشستگی وارد شده اند اما اهداف، انگیزه اصلاحات و روش های خاص انجام آن از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (تهموری، ۱۳۹۵: ۱۰۲). کشور ایران در مواجهه با بحران صندوق های بازنشستگی نیازمند بسته اصلاحاتی با ویژگی های مشخص است. این ویژگی ها عبارت اند از: قابلیت حل مسئله و نه به تعویق انداختن میان مدت یا بلندمدت آن، قابلیت حل معضلات اقتصاد سیاسی، قابلیت حل معضل سرمایه گذاری صندوق ها، قابلیت حل مسئله تشخیص^۲، سازگاری انگیزش^۳، سازگاری با

۱. آسیای شرقی-پاسفیک، اروپا و آسیای مرکزی، کشورهای OECD، آمریکای لاتین و کارائیب، خاورمیانه و شمال آفریقا، آسیای جنوبی و صحرای جنوب آفریقا

۲ identification

۳ Incentive compatible

نظام رفاهی و سازگاری با بسته‌های اصلاحات سایر ابر چالش‌ها (گرجی پور، ۱۳۹۸: ۴۱). لذا اکنون و در شرایطی که وضعیت صندوق‌های بازنشستگی مورد توجه واقع شده و علناً موضوع صندوق‌ها به‌عنوان یکی از سه محور اساسی برنامه ششم در کنار بحران آب و محیط‌زیست قرار گرفته است، انتظار می‌رود برای حفظ تعادل منابع و مصارف این صندوق‌ها و حفظ پایداری مالی آن‌ها تدابیر ویژه‌ای اندیشیده شود (معاونت اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۶: ۹۲).

انواع اصلاحات بازنشستگی

همه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده درباره صندوق‌های بازنشستگی و اصلاحات در آن‌ها توسط مجموعه‌های مختلف داخلی و خارجی که شامل: معاونت رفاه اجتماعی و معاونت امور اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، سازمان برنامه و بودجه، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، پژوهشکده سیاست‌گذاری دانشگاه صنعتی شریف، بانک جهانی^۱، سازمان بین‌المللی کار^۲، موسسه بین‌المللی تامین اجتماعی^۳، موسسه مکزی^۴، صندوق بین‌المللی پول^۵، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۶ و کمیسیون اروپا^۷ می‌باشد، بر روی اصلاحات چهارگانه زیر به تناسب شرایط کشور و مقتضیات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اجماع دارند. این اصلاحات شامل:

۱ World Bank

۲ International Labor Organization

۳ International Social Security Association

۴ McKinsey

۵ International Monetary Fund

۶ Organisation for Economic Co-operation and Development

۷ European Commission

الف) اصلاحات پارامتریک:

در اصلاحات پارامتریک همان‌طور که از عنوان این اصلاحات مشخص است، سعی بر این است تا با تعدیل پارامترها با توجه به تغییرات رخ داده ناشی از عوامل جمعیتی و اقتصادی و بدون تغییر نظام مستمری، میزان تعهدات آتی کاهش یابد (مدرسی عالم و داودی، ۱۳۹۰: ۱۲۳). این اصلاحات بر تغییر پارامترهای کلیدی که اندازه و دامنه سیستم بازنشستگی را کنترل می‌کند، تمرکز دارد؛ مانند توسعه پوشش به سایر مشاغل و صنایع، افزایش سن بازنشستگی، کاهش مزایای پرداختی، افزایش نرخ‌های حق بیمه (جلیلی و مسلمی، ۱۳۹۲)، تنظیم احکام تنبیهی برای بازنشستگی پیش از موعد، یکسان‌سازی شرایط بازنشستگی در صندوق‌های بیمه بازنشستگی، بازنگری در شرایط مستمری بازماندگان و یکسان‌سازی آن‌ها در صندوق‌ها، نظام‌مندسازی و فرموله کردن تعدیل مستمری‌ها در صندوق‌ها از جمله اصلاحات پارامتریک هستند (دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۵: ۸۴). نوع و چگونگی اصلاحات پارامتریک می‌بایست بر پایه دو معیار صورت پذیرد. نخست تأثیر اصلاحات بر پایداری صندوق‌ها که می‌بایست معنی‌دار و قابل قبول باشد و دوم قابلیت اجرایی شدن آن‌ها با توجه به این‌که اجرای برخی از این اصلاحات ممکن است نارضایتی عمومی و افزایش توقعات را در پی داشته باشد (خندان، ۱۳۹۴).

ب) اصلاحات سیستمی:

تبدیل نظام‌های توازن هزینه و درآمد^۱ به نظام‌های پس‌انداز انفرادی مبتنی بر ذخیره‌سازی کامل یا جزئی را اصلاحات سیستمی می‌گویند. این اصلاحات همان‌گونه که از نامش برمی‌آید، با اعمال تغییرات در نظام یک طرح بیمه‌ای به‌خصوص تغییر در مقررات کلی، گستره پوشش، پارامترهای درون سیستمی یا نظام تأمین مالی، مشکلات طرح را برطرف می‌نماید. این نوع اصلاحات نسبت به اصلاحات پارامتری بنیادی‌تر بوده و می‌تواند

^۱ PAYG

شامل تغییر در برخی پارامترها و یا کلیه آن‌ها نیز باشد. در اصلاحات سیستمی نظام مالی و روش جمع‌آوری و پرداخت تعهدات دچار دگرگونی می‌شود (دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۳۹۵: ۹۸). درباره اصلاحات سیستمی در نظام بازنشستگی ایران نیاز به مطالعات و تأملات بیشتری است.

ج) اصلاحات ساختاری:

اصلاحات ساختاری عبارت‌اند از: لایه‌بندی نظام بیمه‌های اجتماعی در سه سطح بیمه‌های پایه، مازاد پایه اجباری، و بیمه‌های مکمل (اجباری و اختیاری) با توجه به سطوح درآمد، تشکیل سازمان تنظیم ضوابط بیمه‌های اجتماعی، مبنای قرار دادن چهار صندوق اصلی پایه برای عموم بیمه‌شدگان (تأمین اجتماعی، کشوری، لشگری، و فراگیر) ضمن ساماندهی، تجمیع یا ادغام صندوق‌های خرد و اختصاصی تا حد ممکن و لحاظ نمودن مقررات بیمه بیکاری برای کارکنان دولت (دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۵: ۶۱). پس مهم‌ترین اصلاحات ساختاری که باید مدنظر قرار گیرد عبارت‌اند از: احیای نقش نظارتی بر صندوق‌های بازنشستگی برای شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی کشور و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌موجب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵: ۴۴)، لایه‌بندی نظام بیمه‌های اجتماعی و تشکیل نهاد ناظر بیمه‌های اجتماعی.

د) اصلاحات اجرایی-اداری و مدیریتی:

اصلاحات مدیریتی: این اصلاحات شایسته‌سالاری، به‌گزینی، تشکیل پایگاه اطلاعات جامعه هدف نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و ارائه شناسه رفاه و تأمین اجتماعی به کلیه افراد تحت پوشش، راه‌اندازی سامانه پنجره واحد خدمات الکترونیکی رفاه و تأمین اجتماعی و تمرکز کمک‌های مالی دولت بر تأمین حداقل نیازها (سطح پایه) به‌صورت سرانه برابر برای همه بیمه‌شدگان را شامل می‌شود.

اصلاحات نظام اداری: اصلاحات نظام اداری عبارت‌اند از: نهادینه‌سازی اصول حکمرانی شرکتی، گسترش دامنه انتخاب‌ها و ایجاد سطوح رفاه بیشتر برای کارکنان بخش دولتی، همسان‌سازی مقررات مربوط به بیمه پایه در بخش تعهدات صندوق‌های بازنشستگی، و تسهیل جابجایی کارکنان بین صندوق‌ها و توزیع عادلانه مخاطرات آن بین صندوق‌های مبدأ و مقصد از طریق مستمری جمع (تجمیع سوابق) به‌جای نقل و انتقال سوابق (دفتر بیمه‌های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۵: ۱۵۰). به عبارت جزئی‌تر اصلاحات فنی و اجرایی شامل ساماندهی نقل انتقالات سوابق بیمه بر اساس اصول محاسبات بیمه‌ای، سازوکار شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات ثبتی و عملیاتی، خانوار سازی - اعمال رویکردهای خانواده محور و اجتماع محور برای ارائه خدمات -، غربالگری اجتماعی و نیازمند یابی فعال و شناسایی نیازمندان، آزمون وسع و ایجاد نظام درآمد- هزینه خانوار برای شناسایی افراد برخوردار، توانمندسازی و کار گستری - حرکت از سمت حمایتی به بیمه‌ای - توانمند و توان‌جو، بسته‌های سیاستی صیانتی جبرانی ترمیمی و تأمینی برای گروه‌های هدف (نهادوندیان، ۱۳۹۴) است.

با لحاظ نمودن مؤلفه‌هایی که زیرمجموعه چهار اصلاح فوق قرار می‌گیرند جمعاً ۵۳ مورد اصلاحات از متون و منابع علمی مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی، پژوهش‌های داخلی و خارجی و مصاحبه با خبرگان این حوزه توسط پژوهشگران استخراج شد. فرآیند رسیدن به این ۵۳ مورد بدین صورت بود که بعد از احصا آیت‌های اصلاحی از منابع مذکور که حدود ۶۵ آیت در قالب چهار عنوان اصلاحی فوق بود، با استفاده از CVI و CVR روایی آن‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت. تعداد ۱۲ پرسشنامه بین خبرگان توزیع شده و پس از ۱۴ روز پیگیری و حداقل سه بار مراجعه مجدد در نهایت ۱۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد. بعد از محاسبه، آیت‌هایی که دارای CVR کمتر از ۰/۵۶ و CVI کمتر از ۷۵ درصد بودند حذف شده و در دور دوم وارد نشدند. برای تعیین اتفاق نظر میان اعضا علاوه بر CVI و CVR،

۱. نسبت روایی محتوایی

۲. شاخص روایی محتوایی

از ضریب هماهنگی کندال نیز استفاده شده است. ضریب کندال بین ۰ و ۱ متغیر است. اگر ضریب کندال صفر باشد یعنی عدم توافق کامل و اگر یک باشد یعنی توافق کامل وجود دارد. با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ می‌توان گفت که ضریب توافقی کندال معنادار بوده است و در سطح اطمینان ۹۵٪ اتفاق نظر بین خبرگان وجود داشته است.

مقدار ضریب آلفای کرون باخ برابر ۰/۹۳۴ شده است و با توجه به این‌که مقداری بالاتر از ۰/۷ دارد می‌توان گفت به لحاظ پایایی در وضعیت بسیار مطلوبی قرار دارد

جدول ۱. جمع‌بندی نهایی دلنی

دور اول دلنی
Kendall's W=0/369 Chi-square=236/373 Sig=0/001 Alpha=0/934

نهایتاً ۱۲ آیتم با این سازوکار حذف و ۵۳ آیتم به شرح جدول شماره ۲ به دست آمد. لازم به ذکر است که تلاش شد عناوین اصلاحی که زیرمجموعه هر یک از اصلاحات چهارگانه بود، به دلیل عدم سوگیری و جهت‌دهی به ذهن فرد تکمیل‌کننده در متن پرسشنامه در کنار هم قرار نگیرند، بلکه به صورت تصادفی در پرسشنامه توزیع شوند. از نظر محققین اصلاحات چهارگانه و عناوین آن‌ها بر یکدیگر ارجحیت ندارند و هدف اصلی نیز ضمن شناسایی آیتم‌ها، تلاش برای به دست آوردن اولویت بندی‌ها هم بود.

جدول ۲. عناوین اصلاحی

ردیف	نوع اصلاح	اصلاح پیشنهادی
۱	پارامتریک	افزایش سن قانونی بازنشستگی به تناسب سن امید به زندگی
۲	پارامتریک	افزایش حداقل سابقه لازم برای بازنشستگی
۳	پارامتریک	استفاده از تعداد سال‌های بیشتر به جای ۲ سال آخر برای محاسبه حقوق بازنشستگی
۴	پارامتریک	کاهش نرخ انباشت

۵	پارامتریک	اصلاح قانون معافیت کارگاه‌ها از پرداخت حق بیمه
۶	پارامتریک	تعیین سقف حقوق بازنشستگی برای تمامی مشترکین
۷	پارامتریک	اصلاح قانون بیمه بیکاری
۸	پارامتریک	لغو یا محدودسازی بازنشستگی پیش از موعد
۹	پارامتریک	بازنگری مقررات مربوط به مشاغل سخت و زیان‌آور
۱۰	پارامتریک	فروش سوابق شغلی گسسته و تداوم پوشش بیمه‌ای
۱۱	ساختاری	یکپارچه‌سازی صندوق‌های بازنشستگی (ادغام صندوق‌ها)
۱۲	پارامتریک	همسان‌سازی مقررات مربوط به بیمه پایه در بخش تعهدات صندوق‌های بازنشستگی (مثلاً یکسان‌سازی شرایط بازنشستگی در صندوق‌ها)
۱۳	فنی - مدیریتی	فراهم نمودن امکان بازنشستگی و اشتغال هم‌زمان (بازنشستگی تدریجی)
۱۴	پارامتریک	اصلاح شروط برخورداری همسر و فرزندان از مستمری بازماندگان
۱۵	پارامتریک	اصلاح نحوه مالیات گیری از سه آیتم حق بیمه، مستمری و سود سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها
۱۶	پارامتریک	فرموله کردن تعدیل مستمری‌ها در صندوق‌ها
۱۷	فنی - مدیریتی	بهبود مدیریت ذخایر مستمری‌ها
۱۸	پارامتریک	متناسب‌سازی مستمری‌ها
۱۹	سیستمی	خصوصی‌سازی صندوق‌های بازنشستگی و تبدیل نظام‌های توازن هزینه و درآمد و مبتنی بر مزایای معین DB (نظام‌های فعلی) به نظام‌های پس‌انداز انفرادی با ذخیره‌سازی کامل یا جزئی مبتنی بر حق بیمه معین DC
۲۰	پارامتریک	تغییر دادن روش تأمین مالی و مبنای پایه کسورات برای بیمه اجتماعی از دستمزد، مالیات، سود سرمایه‌گذاری‌ها و ... به تراکنش‌های بانکی افراد
۲۱	ساختاری	لایه‌بندی نظام بیمه‌های اجتماعی (نظام سه لایه رفاه و تأمین اجتماعی) در سه سطح بیمه‌های پایه، مازاد پایه اجباری و بیمه‌های مکمل (اجباری و اختیاری)
۲۲	فنی - مدیریتی	تفیح قوانین فعلی مرتبط با بیمه‌های اجتماعی و نظام بازنشستگی
۲۳	فنی - مدیریتی	تدوین و تصویب قانون جامع بازنشستگان و بیمه‌های اجتماعی
۲۴	فنی - مدیریتی	تسهیل جابجایی کارکنان بین صندوق‌ها و توزیع عادلانه مخاطرات آن بین صندوق‌های مبدأ و مقصد از طریق مستمری جمع (تأسیس صندوق Clear) به‌جای نقل و انتقال سوابق
۲۵	فنی - مدیریتی	اصلاح اساسنامه صندوق‌ها در جهت افزایش شفافیت و حکمرانی بهتر
۲۶	ساختاری	برقراری مستمری پایه بازنشستگی فراگیر (مستمری فراگیر ملی)
۲۷	فنی - مدیریتی	تقویت و پایدارسازی منابع مالی بیمه‌های پایه

۲۸	ساختاری	تخصیص بخشی از مالیات بر ارزش افزوده و یارانه‌ها به سمت بیمه‌های فراگیر اجتماعی
۲۹	فنی-مدیریتی	مدیریت و برنامه‌ریزی متناسب با توسعه اقتصاد دیجیتالی برای نیروی کار و بیمه اجتماعی
۳۰	فنی-مدیریتی	اعمال سه‌جانبه‌گرایی و ایجاد سازوکار پاسخگویی به تشکلهای، سندبکاهای مردمی و شرکای اجتماعی و فراهم نمودن بستر نظارت مؤثر از سوی آنها
۳۱	فنی-مدیریتی	شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی و ایجاد اجماع بین بازیگران و ذی‌نفعان
۳۲	فنی-مدیریتی	شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات
۳۳	فنی-مدیریتی	مدیریت انتظارات عمومی متناسب با واقعیت‌های نظام بیمه اجتماعی
۳۴	فنی-مدیریتی	مدیریت کردن تأثیرگذاری هزینه‌های بلایای طبیعی و مهاجرت بر بیمه‌های اجتماعی
۳۵	فنی-مدیریتی	حرکت از رویکرد بیمه حمایتی به بیمه اجتماعی در سیاست‌گذاری‌های کلان (عدم تحمیل سیاست‌های حمایتی به صندوق‌ها)
۳۶	فنی-مدیریتی	تشکیل پایگاه اطلاعات جامعه هدف نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی
۳۷	فنی-مدیریتی	ارائه شناسه رفاه و تأمین اجتماعی به کلیه افراد تحت پوشش نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی
۳۸	فنی-مدیریتی	راه‌اندازی سامانه پنجره واحد خدمات الکترونیکی رفاه و تأمین اجتماعی
۳۹	فنی-مدیریتی	ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی (بازنگری و تغییر قوانین انتصاب مدیران)
۴۰	فنی-مدیریتی	چابک‌سازی ساختار اداری
۴۱	فنی-مدیریتی	جذب نیروی متخصص و توانمند
۴۲	ساختاری	خروج از بنگاهداری
۴۳	فنی-مدیریتی	توسعه زیرساخت‌های IT
۴۴	فنی-مدیریتی	محاسبات دقیق آکچوئری
۴۵	فنی-مدیریتی	ارتقای شفافیت و ارائه گزارش‌های معتبر منظم به‌منظور افشای اطلاعات و جلوگیری از گسترش فساد
۴۶	ساختاری	تأسیس نهاد رگلاتوری بیمه‌های اجتماعی (تنظیم‌گر قوانین و مقررات و...)
۴۷	فنی-مدیریتی	استقرار سیستم نظام‌مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی
۴۸	فنی-مدیریتی	سیاست‌گذاری متناسب با بستر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور و حرکت در راستای ارتقاء همبستگی اجتماعی
۴۹	فنی-مدیریتی	برابری گروه‌های مختلف و عدالت درون نسلی و بین نسلی (تقویت سازوکار باز توزیع بین نسلی و درون نسلی)

۵۰	ساختاری	اصلاح فرآیندهایی که منجر به پیشگیری و کنترل فساد و تقلب در حق بیمه‌ها و مزایاست
۵۱	فنی-مدیریتی	تغییر راهبرد تأمین مالی هزینه‌های درمان و تعیین تکلیف این بخش
۵۲	ساختاری	اصلاحات کلان اقتصادی (نظام بانکی و نظام مالیاتی) و جلوگیری از گسترش بخش غیررسمی اقتصاد در کشور
۵۳	فنی-مدیریتی	بازبینی در سیاست‌های اشتغال، کارآفرینی و فرهنگ کار



شکل ۲. مدل مفهومی، منبع: محققین

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و ازلحاظ روش تحقیق کمی است که هدف اصلی آن شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان است. نگاه و تمرکز این پژوهش بر متون حداکثر ده سال اخیر و بر داده‌های آماری سه سال اخیر بوده و افق آن نیز تا ده سال آینده (سال ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۹) را مدنظر دارد. تمرکز مکانی در شهر تهران بوده و قلمرو موضوعی این پژوهش در مقوله‌های اقتصادی و اجتماعی و امنیتی می‌باشد. جامعه آماری را سه گروه مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران، دانشگاهیان و پژوهشگران و بیمه پردازان و مستمری‌بگیران را شامل می‌شود ابزار پژوهش

پرسشنامه است. بر اساس ویژگی‌های تعیین شده^۱ حجم جامعه آماری بر اساس بررسی های به عمل آمده حدود ۲۵۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مشخص و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، در نهایت ۱۴۶ پرسشنامه جمع آوری شد. محققین با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و به وسیله انجام آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی و شناسایی اصلاحات مهم از نظر افراد مورد مطالعه در سه گروه استفاده کردند. به منظور اولویت بندی اصلاحات پیشنهادی به تفکیک سه گروه، از آزمون فریدمن استفاده شد. همچنین برای مقایسه نظرات اعضای نمونه درباره اصلاحات پیشنهادی به تفکیک گروه‌های مورد مطالعه از آزمون تحلیل واریانس آنوا استفاده شد. در ادامه نیز آیت‌های حائز بیشترین امتیاز حاصل از آزمون فریدمن انتخاب شدند.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) یافته‌های تحقیق

توزیع فراوانی واحدهای پژوهش

همانگونه اشاره شد حجم جامعه آماری بر اساس بررسی های به عمل آمده حدود ۲۵۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران^۲ حجم نمونه مشخص شد. فرمول اصلی محاسبه حجم نمونه کوکران به شرح زیر است:

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

در این فرمول n حجم نمونه، N حجم جامعه، d اشتباه مجاز که معمولاً ۰/۰۵ در نظر میگیرند، Z برای سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ است، p نسبت برخورداری از صفت

^۱ . حدود ۱۵ شاخص به تناسب گروه‌های سه گانه تعیین و جامعه آماری با عبور از فیلتر این شاخص‌ها، مشخص شدند.

^۲ . cochran formula

مورد نظر و $q=(1-p)$ نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر. معمولا p و q را $۰/۵$ در نظر می‌گیرند. بر این اساس حجم جامعه آماری ۲۵۰ نفر است که با استفاده از فرمول مذکور و جا گذاری اعداد، حجم نمونه ۱۵۲ نفر بدست آمد. اما بدلیل اینکه حجم نمونه ای که با فرمول کوکران محاسبه می شود، حداقل حجم قابل قبول است و حجم نمونه واقعی باید بزرگتر یا مساوی مقدار محاسبه شده با فرمول کوکران باشد، لذا حجم نمونه ۱۶۲ نفر در نظر گرفته شد.

روش نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. در نمونه گیری طبقه ای حجم نمونه n را به شیوه های مختلف می توان میان طبقات تقسیم کرد. ساده ترین شیوه تقسیم مساوی تعداد نمونه میان طبقات است که در این پژوهش بر همین مبنا اقدام و تعداد نمونه در سه گروه اساتید و پژوهشگران، مدیران اجرایی و سیاستگذاران و بیمه پردازان و مستمری بگیران بطور مساوی (هر گروه ۵۴ نفر) تقسیم شد. در ادامه پرسشنامه ها توزیع و ۱۴۶ عدد از آن ها جمع آوری شد. با توجه به جدول ۳، از مجموع ۱۴۶ پرسشنامه جمع آوری شده، ۱۲۴ نفر معادل ۸۵ درصد مرد و ۲۲ نفر معادل ۱۵ درصد زن و از این تعداد ۵۱ نفر استاد و پژوهشگر، ۵۲ نفر مدیر اجرایی و سیاست گذار و ۴۳ نفر بیمه پرداز و مستمری بگیر بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی واحدهای پژوهش

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۴	۸۵
	زن	۲۲	۱۵
شغل	دانشگاهیان و پژوهشگران	۵۱	۳۵
	مدیران اجرایی و سیاست گذاران اجرایی و سیاست گذاری	۵۲	۳۶
	بیمه پردازان و مستمری بگیران	۴۳	۲۹
سن	۲۰-۳۰	۲	۱
	۳۰-۴۰	۳۸	۲۶
	۴۰-۵۰	۴۴	۳۰
	۵۰-۶۰	۳۲	۲۲

۲۱	۳۰	۶۰ به بالا	
۱	۱	دیپلم و پایین‌تر	تحصیلات
۱	۱	کاردانی	
۱۳	۱۹	کارشناسی	
۴۰	۵۹	کارشناسی ارشد	
۴۵	۶۶	دکتری	
۶	۹	۵ سال و کمتر	سابقه خدمت (بیمه)
۹	۱۳	۶ تا ۱۰ سال	
۱۴	۲۱	۱۰ تا ۱۵ سال	
۲۱	۳۰	۱۵ تا ۲۰ سال	
۵۰	۷۳	به بالا ۲۰	
۱۷	۲۵	بیمه پرداز	موقعیت سازمانی
۱۲	۱۸	مستمری‌بگیر	
۱۲	۱۸	سیاست‌گذار	
۲۳	۳۴	مدیر اجرایی	
۳۵	۵۱	دانشگاهی	

ب) تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار استنباطی

بعد از توصیف متغیرهای تحقیق با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، به بررسی سؤالات مطرح‌شده و آزمون آماری مورد استفاده در پژوهش پرداخته می‌شود تا بتوان با تحلیل یافته‌ها، صحت و سقم فرضیات را از نظر آماری مورد بررسی قرار دهیم.

آزمون t تک نمونه‌ای

پس از وارد کردن داده‌های پرسشنامه بدین صورت که طیف پنج گزینه‌ای لیکرت را با اختصاص مقادیر ۱ تا ۵ (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد و ۵: خیلی زیاد) به مقیاس شبه‌فاصله‌ای تبدیل کردیم، برای آزمون سؤالات تحقیق از آزمون میانگین یک جامعه (آزمون t) استفاده می‌کنیم. این آزمون برای متغیرهای کمی به کار می‌رود و در مواردی برای تشخیص تأثیر یا عدم تأثیر یک متغیر (ها) در وضعیت مورد بررسی استفاده

می‌شود. مثلاً جهت بررسی تأثیر یا عدم تأثیر تمام متغیرهای تحقیق روی پدیده‌ای معین، از این آزمون استفاده می‌کنیم، به طوری که اگر میانگین هر متغیر از حد معینی بیشتر بود، آن متغیر در پدیده مورد نظر مؤثر تلقی می‌شود (مؤمنی، ۱۳۹۱، ۶۸). از این رو برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون فرض آماری میانگین یک جامعه یا به عبارتی از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده گردیده است که در واقع تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی را با یک مقدار مفروض مورد آزمون قرار می‌دهد.

آزمون فرض:

H_0 : میانگین پاسخ‌ها دارای اختلاف معنادار با میانگین نظری نیست. ($\mu=3$)

H_1 : میانگین پاسخ‌ها اختلاف معنادار با میانگین نظری دارد. ($\mu \neq 3$)

با توجه به اینکه تمامی سؤالات پرسشنامه به صورت مستقیم طراحی شده‌اند، میانگین به دست آمده در بازه یک تا سه به معنای کم و خیلی کم و در بازه بیشتر از عدد سه، به معنای وضعیت زیاد و خیلی زیاد می‌باشد. به همین منظور برای کلیه فرضیات فرض H_0 و H_1 را تعریف نموده و سپس با استفاده از آزمون t ، فرضیات را مورد آزمایش قرار داده و تحلیل می‌کنیم. در ادامه نتایج حاصل از آزمون میانگین یک جامعه در افراد مورد بررسی مورد بحث قرار می‌گیرد.

جدول ۴. نتایج آزمون تی برای بررسی، شناسایی و اهمیت اجرای اصلاحات در بهبود شرایط صندوق‌ها

کلی	بیمه پردازان و مستمری‌بگیران			مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران			دانشگاهیان و پژوهشگران			اصلاح پیشنهادی		
	وضعیت	سطح معنی‌داری	آماره تی	وضعیت	سطح معنی‌داری	آماره تی	وضعیت	سطح معنی‌داری	آماره تی			
مهم	۰.۰۰۰	۱۴.۲۳۶	مهم	۰.۰۰۱	۳.۵۰۲	مهم	۰.۰۰۰	۱۲.۸۱۷	مهم	۰.۰۰۰	۱۲.۱۵۸	q1

مهم	مهم	۱۴.۸۱۷	۲۵.۴۹۹	۲۲.۱۶۴	۱۹.۴۷۵	۸.۶۷۷	۱۹.۷۲۱	۱۶.۲۵۵	۲۵.۷۸۹	۱۳.۲۵۳	۱۳.۹۵۶	۱۷.۸۱۳	۱۸.۰۸۶	۷.۵۵۱	۱۳.۳۳۳	۲۱.۰۶۲	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۰.۰۰۰	۱۸.۹۱۱	۱۵.۱۹۴	۱۳.۲۶۳	۸.۶۹۵	۲۲.۴۵۲	۱۹.۴۷۲	۱۵.۸۷۸	۸.۸۱۲	۱۰.۶۲۲	۱۱.۵۶۳	۱۱.۳۳۰	۴.۲۴۶	۷.۵۲۵	۱۴.۴۷۸	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۹.۳۷۵	۱۶.۰۰۰	۲۰.۸۳۳	۱۹.۷۹۹	۴.۲۴۳	۱۳.۱۵۵	۱۰.۱۱۹	۱۹.۱۸۳	۷.۹۸۱	۸.۲۸۶	۱۱.۵۱۲	۱۱.۳۸۱	۵.۱۷۹	۸.۲۶۴	۱۳.۸۹۳	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	مهم	مهم	۰.۰۰۰
مهم	مهم	۷.۰۰۰	۱۱.۵۹۷	۸.۷۱۶	۶.۸۵۹	۳.۶۴۰	۷.۳۳۳	۶.۲۰۴	۱۱.۸۲۷	۶.۵۷۴	۶.۳۹۳	۸.۶۱۹	۹.۱۸۹	۳.۵۹۷	۷.۳۵۷	۹.۶۷۴	q32	q33	q34

مهم	۰.۰۰۰	۳۷.۳۷۶	مهم	۰.۰۰۰	۱۴.۵۸۰	مهم	۰.۰۰۰	۲۸.۷۵۰	مهم	۰.۰۰۰	۱۱.۷۵۳	q47
مهم	۰.۰۰۰	۱۱.۵۵۵	مهم	۰.۰۰۰	۵.۱۱۸	مهم	۰.۰۰۰	۹.۴۶۳	مهم	۰.۰۰۰	۵.۷۸۱	q48
مهم	۰.۰۰۰	۱۳.۶۶۹	مهم	۰.۰۰۰	۷.۵۲۱	مهم	۰.۰۰۰	۷.۸۳۷	مهم	۰.۰۰۰	۸.۲۱۵	q49
مهم	۰.۰۰۰	۲۱.۸۹۵	مهم	۰.۰۰۰	۱۵.۶۹۹	مهم	۰.۰۰۰	۱۲.۷۶۶	مهم	۰.۰۰۰	۱۰.۷۵۶	q50
مهم	۰.۰۰۰	۱۶.۹۴۳	مهم	۰.۰۰۰	۱۰.۹۵۱	مهم	۰.۰۰۰	۱۰.۱۶۸	مهم	۰.۰۰۰	۸.۴۱۶	q51
مهم	۰.۰۰۰	۱۷.۶۳۷	مهم	۰.۰۰۰	۱۱.۳۱۵	مهم	۰.۰۰۰	۱۲.۹۴۴	مهم	۰.۰۰۰	۷.۹۶۳	q52
مهم	۰.۰۰۰	۱۳.۵۸۷	مهم	۰.۰۰۰	۱۱.۳۳۳	مهم	۰.۰۰۰	۷.۶۸۶	مهم	۰.۰۰۰	۶.۲۱۳	q53

اکنون با توجه به خروجی این آزمون (جدول ۴)، به تحلیل نتایج آن می‌پردازیم. ستون اول از سمت راست، اصلاحات پیشنهادی را نشان می‌دهد. در ادامه وضعیت اصلاحات از نظر اهمیت به تفکیک هر گروه (دانشگاهیان و پژوهشگران، مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران و بیمه پردازان و مستمری‌بگیران) نشان داده شده است. با توجه به مقدار سطح معنی‌داری که اگر کمتر از ۵ صدم باشد، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین آن اصلاح از نظر گروه مورد مطالعه، اختلاف معنی‌داری با عدد ۳ دارد. سپس با توجه به اینکه حدود بالا و پایین برای آن شاخص یا مقدار آماره تی مثبت باشد، میانگین اصلاح مورد نظر از ۳ بیشتر خواهد بود. با توجه به جدول بالا به‌طور نمونه از نظر دانشگاهیان و پژوهشگران، سؤالات ۱ تا ۵ اصلاحات پیشنهادی مهم و سؤالات ۶ و ۷ غیر مهم (تعیین سقف حقوق بازنشستگی برای تمامی مشترکین، اصلاح قانون بیمه بیکاری) تلقی شده‌اند. از نظر مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران، سؤالات ۱ تا ۳ مهم و سؤال ۴ غیر مهم (کاهش نرخ انباشت) ارزیابی شده‌اند. از نظر بیمه پردازان و مستمری‌بگیران نیز، سؤالات ۱ تا ۳ مهم و سؤالات ۴ و ۶ غیر مهم (کاهش نرخ انباشت، تعیین سقف حقوق بازنشستگی برای تمامی مشترکین) هستند.

آزمون فریدمن

در این پژوهش به منظور اولویت‌بندی بین اصلاحات پیشنهادی از آزمون فریدمن استفاده شده است. آزمون فریدمن جهت اولویت‌بندی و رتبه‌بندی متغیرها بر اساس بیشترین تأثیر بر متغیر وابسته می‌باشد. این آزمون در واقع برای مقایسه چند گروه از نظر میانگین رتبه‌های آن‌ها است. ما در این پژوهش از این آزمون استفاده نمودیم تا اصلاحات پیشنهادی را با توجه به اینکه تا چه اندازه اجرای آن پیشنهاد را در بهبود شرایط صندوق‌ها دارای اهمیت است را اولویت‌بندی نماییم.

فرض صفر و فرض یک در این آزمون به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : میانگین رتبه‌ها یکسان است

H_1 : حداقل، دو رتبه دارای میانگین متفاوتی می‌باشد.

اولویت‌بندی اصلاحات پیشنهادی بر اساس میزان اهمیت

نتیجه آزمون فریدمن، شامل دو خروجی می‌باشد. خروجی اول (جدول ۵) به ترتیب مقدار آماره کای دو، درجه آزادی^۱ و سطح معنی‌داری می‌باشد. به دلیل این‌که سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۵ صدم است، بنابراین فرض صفر رد نشده و ادعای یکسان بودن رتبه این اصلاحات پذیرفته می‌شود.

جدول ۵. بررسی شاخص‌های آزمون فریدمن

گروه	درجه آزادی	آماره کای دو	سطح معنی‌داری
دانشگاهیان و پژوهشگران	۵۲	۳۰۶/۵۱	۰/۰۰۰
مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران	۵۲	۴۴۲/۶۳	۰/۰۰۰
بیمه پردازان و مستمیری‌بگیران	۵۲	۲۷۳/۶۶	۰/۰۰۰
کلی	۵۲	۹۱۷/۰۰۱	۰/۰۰۰

^۱ در آمار برای آزمون‌های مختلف، درجه آزادی فرمول‌های متفاوتی دارد و کافی است ما به دقت معادله لازم برای محاسبه درجه آزادی آزمون مربوطه را نوشته و آن را حساب نماییم. در آزمون فریدمن درجه آزادی از فرمول: $K-1$ «محاسبه می‌شود که K تعداد عوامل (گروه‌ها) است و به هیچ وجه ارتباطی با حجم نمونه ندارد. لذا بر این اساس در اینجا برای همه گروه‌ها درجه آزادی یکسان در نظر گرفته شده است.

خروجی دوم (جدول ۶) آمار توصیفی است که میانگین رتبه‌های هر اصلاح را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن اصلاحات پیشنهادی بر اساس میزان اهمیت

رتبه	کل		بیمه پردازان و مستمری‌بگیران		مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران		دانشگاهیان و پژوهشگران		اصلاح پیشنهادی
	میانگین رتبه	رتبه	میانگین رتبه	رتبه	میانگین رتبه	رتبه	میانگین رتبه	رتبه	
۲۸	۲۷.۶۸	۴۴	۱۹.۶۸	۲۰	۳۰.۹۳	۲۱	۲۹.۹۸	q1	
۴۰	۲۳.۹۵	۴۷	۱۶.۹۵	۳۱	۲۷.۶۳	۳۵	۲۵.۱۶	q2	
۲۹	۲۷.۰۹	۲۸	۲۸.۰۵	۳۹	۲۴.۵۴	۲۵	۲۸.۸۹	q3	
۴۸	۱۶.۲۰	۵۲	۱۳.۲۴	۴۶	۱۶.۷۸	۴۷	۱۷.۶۶	q4	
۳۰	۲۷.۰۶	۴۲	۲۱.۰۰	۱۹	۳۱.۰۲	۳۱	۲۷.۳۶	q5	
۴۶	۱۷.۰۱	۴۶	۱۸.۳۴	۴۵	۱۸.۶۵	۵۱	۱۴.۵۴	q6	
۴۷	۱۶.۶۸	۳۹	۲۲.۴۵	۴۹	۱۳.۵۲	۴۹	۱۵.۸۲	q7	
۲۲	۲۹.۴۹	۲۵	۲۹.۶۶	۲۴	۲۹.۷۰	۲۳	۲۹.۱۶	q8	
۳۷	۲۴.۷۴	۳۰	۲۷.۵۵	۳۶	۲۵.۸۳	۴۳	۲۱.۷۷	q9	
۵۳	۱۲.۷۱	۵۳	۱۲.۲۶	۵۰	۱۲.۲۰	۵۳	۱۳.۵۰	q10	
۴۹	۱۶.۰۱	۵۰	۱۵.۰۰	۴۸	۱۳.۷۴	۴۶	۱۸.۸۹	q11	
۴۱	۲۳.۶۱	۳۷	۲۲.۹۷	۴۱	۲۲.۲۰	۳۴	۲۵.۳۹	q12	
۵۱	۱۳.۲۲	۴۸	۱۵.۷۴	۵۲	۹.۷۲	۵۰	۱۴.۸۸	q13	
۴۳	۱۹.۶۶	۴۵	۱۹.۲۹	۴۲	۱۹.۹۴	۴۵	۱۹.۶۴	q14	
۵۰	۱۴.۷۴	۴۹	۱۵.۰۳	۵۳	۹.۲۲	۴۴	۱۹.۸۶	q15	
۴۲	۲۱.۰۶	۴۱	۲۱.۸۴	۴۴	۱۸.۸۵	۴۱	۲۲.۶۶	q16	
۱۳	۳۲.۷۴	۱۹	۳۱.۶۱	۱۳	۳۳.۰۷	۱۰	۳۳.۲۰	q17	
۳۴	۲۶.۱۶	۲۷	۲۸.۲۱	۳۲	۲۷.۲۰	۳۸	۲۳.۷۷	q18	
۴۴	۱۹.۴۳	۳۸	۲۲.۷۶	۴۷	۱۴.۵۰	۴۲	۲۱.۹۱	q19	
۵۲	۱۲.۹۷	۵۱	۱۴.۶۱	۵۱	۱۱.۰۰	۵۲	۱۳.۷۵	q20	
۲۵	۲۸.۶۳	۳۶	۲۳.۱۱	۲۳	۲۹.۷۲	۱۵	۳۱.۳۲	q21	
۳۲	۲۷.۰۳	۲۹	۲۷.۸۹	۲۸	۲۸.۳۷	۳۶	۲۵.۱۶	q22	
۳۵	۲۵.۶۳	۳۵	۲۳.۲۱	۳۰	۲۷.۸۵	۳۷	۲۵.۱۳	q23	

۴۵	۱۸۱۰	۴۳	۲۰.۷۶	۴۳	۱۹.۰۴	۴۸	۱۷.۲۵	q24
۷	۳۴.۱۶	۹	۳۴.۶۱	۱۶	۳۲.۳۱	۴	۳۵.۶۴	q25
۳۶	۲۵.۰۴	۳۴	۲۳.۳۹	۳۷	۲۵.۷۶	۳۳	۲۵.۴۶	q26
۱۴	۳۲.۶۰	۲۲	۳۰.۱۸	۶	۳۵.۲۲	۱۲	۳۱.۷۱	q27
۲۴	۲۸.۹۷	۲۴	۲۹.۸۷	۳۴	۲۶.۲۸	۱۶	۳۰.۹۵	q28
۳۳	۲۶.۲۷	۲۰	۳۱.۶۱	۴۰	۲۳.۰۲	۳۲	۲۵.۷۹	q29
۲۳	۲۹.۲۰	۱۱	۳۳.۸۷	۳۳	۲۷.۰۲	۲۹	۲۸.۱۴	q30
۲۱	۲۹.۹۳	۱۷	۳۱.۸۹	۲۶	۲۸.۷۸	۲۲	۲۹.۷۱	q31
۵	۳۴.۷۹	۱۳	۳۲.۷۶	۵	۳۵.۲۶	۳	۳۵.۷۱	q32
۲۶	۲۸.۵۳	۴۰	۲۱.۹۷	۲۱	۳۰.۹۱	۱۸	۳۰.۶۸	q33
۳۸	۲۴.۴۰	۳۲	۲۳.۵۵	۳۵	۲۶.۰۴	۳۹	۲۳.۳۹	q34
۱۵	۳۲.۲۰	۱۸	۳۱.۶۸	۱۱	۳۴.۰۴	۱۷	۳۰.۷۹	q35
۴	۳۵.۱۲	۱۰	۳۴.۳۹	۹	۳۴.۸۰	۲	۳۵.۹۳	q36
۱۶	۳۲.۲۰	۳	۳۶.۳۲	۱۵	۳۲.۴۸	۲۴	۲۹.۱۴	q37
۱۷	۳۱.۹۱	۸	۳۴.۹۵	۱۴	۳۲.۹۸	۲۶	۲۸.۸۲	q38
۱	۳۶.۴۸	۶	۳۵.۷۹	۲	۳۶.۴۳	۱	۳۷.۰۰	q39
۱۱	۳۳.۵۴	۲	۳۷.۷۹	۱۸	۳۱.۱۵	۱۱	۳۲.۹۶	q40
۶	۳۴.۵۵	۱	۳۸.۸۴	۱۰	۳۴.۵۰	۱۳	۳۱.۷۰	q41
۳۹	۲۴.۰۱	۳۱	۲۴.۶۶	۳۸	۲۴.۶۹	۴۰	۲۲.۹۳	q42
۱۲	۳۳.۵۴	۷	۳۵.۰۳	۳	۳۶.۱۳	۲۰	۳۰.۰۴	q43
۸	۳۴.۰۷	۱۴	۳۲.۶۳	۸	۳۴.۸۷	۷	۳۴.۲۹	q44
۳	۳۵.۹۴	۴	۳۶.۲۶	۴	۳۶.۱۳	۵	۳۵.۵۴	q45
۱۸	۳۱.۰۳	۲۳	۳۰.۱۱	۱۷	۳۲.۱۵	۱۹	۳۰.۵۷	q46
۲	۳۶.۴۷	۵	۳۵.۸۹	۱	۳۹.۶۱	۸	۳۳.۸۲	q47
۳۱	۲۷.۰۵	۳۳	۲۳.۵۵	۲۵	۲۹.۱۱	۳۰	۲۷.۴۵	q48
۲۷	۲۸.۵۰	۲۶	۲۸.۸۴	۲۷	۲۸.۵۰	۲۸	۲۸.۲۷	q49
۹	۳۳.۷۶	۱۵	۳۲.۵۰	۷	۳۴.۸۹	۹	۳۳.۵۲	q50
۲۰	۳۰.۱۶	۲۱	۳۱.۳۲	۲۹	۲۸.۱۳	۱۴	۳۱.۳۴	q51
۱۰	۳۳.۶۶	۱۶	۳۲.۱۸	۱۲	۳۴.۰۴	۶	۳۴.۳۰	q52
۱۹	۳۰.۵۹	۱۲	۳۳.۳۴	۲۲	۳۰.۵۶	۲۷	۲۸.۷۷	q53

لذا با توجه به میانگین‌های ارائه‌شده در جدول ۶، در سطح اطمینان ۹۵ درصد از نظر دانشگاهیان و پژوهشگران، اصلاح شماره ۳۹ (ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی (بازنگری و تغییر قوانین انتصاب مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران) مهم‌ترین و اصلاح شماره ۱۰ (فروش سوابق شغلی گسسته و تداوم پوشش بیمه‌ای) کم‌اهمیت‌ترین اصلاح پیشنهادی هستند. از نظر مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران، اصلاح شماره ۴۷ (استقرار سیستم نظام‌مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی) مهم‌ترین و اصلاح شماره ۱۵ (اصلاح نحوه مالیات‌گیری از سه آیم حق بیمه، مستمری و سود سرمایه‌گذاری‌های صندوق‌ها) کم‌اهمیت‌ترین اصلاح پیشنهادی هستند. از نظر بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران، اصلاح شماره ۴۱ (جذب نیروی متخصص و توانمند) مهم‌ترین و اصلاح شماره ۱۰ (فروش سوابق شغلی گسسته و تداوم پوشش بیمه‌ای) کم‌اهمیت‌ترین اصلاح پیشنهادی هستند. در مجموع، اصلاح شماره ۳۹ (ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی (بازنگری و تغییر قوانین انتصاب مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران) مهم‌ترین و اصلاح شماره ۱۰ (فروش سوابق شغلی گسسته و تداوم پوشش بیمه‌ای) کم‌اهمیت‌ترین شاخص پیشنهادی هستند.

مقایسه نظرات اعضای نمونه درباره میزان اهمیت اصلاحات پیشنهادی به تفکیک گروه

در این بخش که شرح آن در جدول پیوست مقاله آمده است، آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار هر یک از اصلاحات پیشنهادی را به تفکیک سه گروه (دانشگاهیان و پژوهشگران، مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران و بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران) در رابطه با مهم بودن اصلاحات پیشنهادی نشان می‌دهیم. بر اساس نتایج آزمون آنالیز واریانس و با توجه به مقادیر آماره F و سطح معنی‌داری، می‌توان در مورد برابری میانگین‌های اصلاحات پیشنهادی بر اساس سه گروه (دانشگاهیان و پژوهشگران، مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران و بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران) استنباط کرد. اگر سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۵ صدم باشد، فرض برابری میانگین این متغیرها در گروه‌های مورد مطالعه رد و فرض وجود تفاوت معنی‌دار بین آن‌ها تأیید خواهد شد. همان‌طور که

ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری اصلاحات ۱ و ۲ کوچک‌تر از ۵ صدم می‌باشد بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که میانگین سه جامعه‌ی موردنظر (دانشگاهیان و پژوهشگران، مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران و بیمه پردازان و مستمری‌بگیران) از جنبه‌ی متغیرهای بررسی‌شده، تفاوت معنی‌داری باهم دارند. اصلاحات ۳ تا ۱۳ تحقیق (استفاده از تعداد سال‌های بیشتر به جای ۲ سال آخر برای محاسبه حقوق بازنشستگی، کاهش نرخ انباشت، اصلاح قانون معافیت کارگاه‌ها از پرداخت حق بیمه، تعیین سقف حقوق بازنشستگی برای تمامی مشترکین، اصلاح قانون بیمه بیکاری، لغو یا محدودسازی بازنشستگی پیش از موعد و ...)، در سه گروه مورد مطالعه برابر می‌باشند. در مجموع از بین ۵۳ عنوان، ۱۰ عنوان اصلاحی تفاوت معنی‌دار فاحش بین آن‌ها از منظر گروه‌های ذی‌نفع وجود دارد و در بقیه موارد هرچند تفاوت وجود دارد اما بشدت و معنی‌داری ۱۰ عنوان مذکور نیست. تحلیل این موضوع ناشی از تعارض منافع این گروه‌ها باهم است که خود عامل مهمی برای عدم انجام اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف) نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی اصلاحات پیشنهادی در صندوق‌های بازنشستگی از منظر ذینفعان؛ (مستمری‌بگیران و بیمه پردازان، مدیران اجرایی و سیاست‌گذاران، دانشگاهیان و پژوهشگران) بیان شده است. مراحل این تحقیق نیز برای دستیابی به این هدف پایه‌گذاری و در ابتدای امر اصلاحات پیشنهادی به استناد منابع مختلف و مصاحبه‌ها به دست آمد و در نهایت اصلاحات زیر به ترتیب اولویت اهمیت و به شرح زیر احصا شد:

شناسایی ده اصلاح اول دارای اهمیت از منظر هر سه گروه ذی‌نفع به ترتیب اولویت:

۱. ثبات مدیریت حرفه‌ای صندوق‌ها، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی و به‌گزینی (بازنگری و تغییر قوانین انتصاب مدیران)

۲. استقرار سیستم نظام‌مند بازپرداخت بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی با راهکارهای نوین بازپرداخت بدهی

۳. ارتقای شفافیت و ارائه گزارش‌های معتبر منظم به منظور افشای اطلاعات و جلوگیری از گسترش فساد

۴. تشکیل پایگاه اطلاعات جامعه هدف نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی

۵. شکل‌گیری اراده ملی برای انجام اصلاحات

۶. جذب نیروی متخصص و توانمند

۷. اصلاح اساسنامه صندوق‌ها در جهت افزایش شفافیت و حکمرانی بهتر

۸. محاسبات دقیق آکچوئری

۹. اصلاح فرآیندهایی که منجر به پیشگیری و کنترل فساد و تقلب در حق بیمه‌ها و مزایاست

۱۰. اصلاحات کلان اقتصادی (نظام بانکی و نظام مالیاتی) و جلوگیری از گسترش بخش غیررسمی اقتصاد در کشور

آنچه به عنوان دستاورد متفاوت این پژوهش می‌توان به آن اشاره کرد بررسی تضاد منافع کنشگران و بازیگران عرصه صندوق‌های بازنشستگی و رسیدن به اجماع بین آن‌ها از منظر اصلاحات پیشنهادی برای صندوق‌های بازنشستگی است. زیرا تا مادامی بین این کنشگران اجماع و اتفاق نظر بر اصلاح یا اصلاحاتی صورت نگیرد امکان اجرای اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی میسر نیست.

(ب) پیشنهاد

در این راستا پیشنهاد می‌شود:

الف) اصلی‌ترین و اولویت‌دارترین اقدام برای پیشگیری از بحران در صندوق‌های

بازنشستگی بر مبنای داده‌های حاصل از این پژوهش، می‌تواند توجه به آیتم‌های اصلاحی دارای اهمیت ناشی از این پژوهش باشد.

ب) عمده اصلاحات دارای اهمیت در حوزه اصلاحات مدیریتی است. این موضوع معطوف به این مطلب است که برای اصلاحات ابتدا لازم است اصلاحات مدیریتی اجرا شود، سپس سایر اصلاحات را در دستور کار قرار داد. به عبارتی کارآمدی مدیریتی از منظر کنشگران و ذی‌نفعان صندوق‌ها بیش از سایر موارد دارای اهمیت است.

منابع

-انصاری، محمدعلی، (۱۳۹۶)، *ارائه الگوی تحلیل نظام بازنشستگی در ایران در چارچوب نظریه بازی‌ها*، کرمانشاه، دانشگاه رازی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی.

-جلیلی، طیبه، مسلمی، رضا، (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه، *پژوهشنامه بیمه*، تابستان ۱۳۹۳، سال بیست و نهم، شماره ۲، صص ۲۰۹-۱۸۳

-خندان، عباس، (۱۳۹۴)، *تأمین مالی مستمری بازنشستگی در ایران: چالش‌ها و راهکارهای اصلاحی*، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، بهار ۱۳۹۴، شماره ۴، صص ۷۲-۵۳

-شیبانی، صابر، (۱۳۹۵/۰۸/۱۲)، *بیم‌ها و امیدها در مدیریت دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی*، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۳۹۰۱.

-صندوق بازنشستگی کشوری، قابل دسترسی در: <http://www.Cspf.ir>

-فلاحتی، علی، دل انگیزان، سهراب، انصاری، محمدعلی، (۱۳۹۶)، مدل‌سازی و تحلیل راهبردی بحران بازنشستگی در ایران با رویکرد نظریه بازی، *فصلنامه بهبود مدیریت*، بهار ۱۳۹۶، سال یازدهم، شماره ۱، پیاپی ۳۵، صص ۹۲-۶۱.

-گرگی پور، اسماعیل، (۱۳۹۸/۰۴/۳۰)، *اصلاح ساختار صندوق‌ها فوریت انکار ناپذیر*، هفته‌نامه آتیه نو، شماره ۲۱۰.

-مدرسی عالم، زهره، داودی، آزاده، (۱۳۹۰)، *نگاهی به روش‌های اصلاح نظام بازنشستگی و چارچوب کلی اصلاح آن در کشور*، معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، مهرماه ۱۳۹۰.

-معاونت اقتصادی، (۱۳۹۶)، *صندوق‌های بازنشستگی پیشران توسعه ملی*، معاونت امور اقتصادی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، مردادماه ۱۳۹۶.

-موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، (۱۳۹۶)، *سیاست‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در ایران*؛ مطالعه رویکردهای اقتصادمحور و اجتماع‌محور، گروه رفاه و تأمین اجتماعی موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، ۱۳۹۶.

-موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی،(۱۳۹۵)،*اصلاحات اخیر مستمری‌های بازنشستگی و اثر توزیعی آن‌ها*، مترجم: سعید تهموری ناظر علمی: رضا امیدی- مونا خورشیدی، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵.

-موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی،(۱۳۹۶)،*صندوق‌های بازنشستگی، تنگناها و راهکارها؛* مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات، مقاله دکتر نوریخس، چاپ اول، تهران، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

-مؤمنی، منصور، فعال قیومی، علی،(۱۳۹۱)،*تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*، دانشگاه تهران. کتابخانه موسسه روانشناسی.

-نهادوندیان، محمد،(۱۳۹۴/۱۱)،*بحران صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی و راه‌های برون‌رفت از آن*، قابل دسترسی در: <http://www.mcls.gov.ir>

-وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی،(۱۳۹۵)،*خلاصه مطالعات درباره اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی*، ۱۳۹۴-۱۳۹۷، دفتر بیمه‌های اجتماعی معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۵.

-Robert Holzmann,(2012),Global pension systems and their reform :Worldwide drivers, trends and challenges,*Social Security Research Institute*, Faculty of Economics and Administration, University of Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Malaysia, Volume66, Issue2, April-June 2013, Pages 1-29.

-Hinrichs, K,(2021),Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy and Administration*. 2021; 55: 409– 422. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>