

بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان تأمین اجتماعی در برقراری

مستمری بازنشستگی

(مطالعه موردی: بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی شعبه یک قم)

روح‌اله ملامحمدی^{۱*}، محمدرضا مستوفی^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق
۲. استادیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۲/۱۱)

چکیده

پرداخت مستمری بازنشستگی از اساسی‌ترین تعهدات و خدمات سازمان تأمین اجتماعی است که متضمن آسایش و رفاه افراد در دوران پیری است. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر در برقراری این خدمت مهم، در جهت گسترش آن در دوره زمانی آبان ۱۳۹۱ تا شهریور ۱۳۹۲ به روش توصیفی و پیمایشی انجام گرفته و ابزارهای گردآوری داده‌ها اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه است. ۱۹۱ نمونه، به‌طور تصادفی از جامعه آماری تحقیق انتخاب شد، که شامل ۸۱۲۳ نفر بیمه‌شده‌ای است که بیمه‌پردازی را از شعبه یک سازمان تأمین اجتماعی قم شروع کرده و تا پایان آذرماه ۱۳۹۱، با وجود کسب شرط سنی برقراری مستمری بازنشستگی، که برای مردان حداقل ۶۰ سال و برای زنان حداقل ۵۵ سال است، شرط سابقه بیمه‌ای را که حداقل ۲۰ سال است، احراز نکرده‌اند و بازنشسته نشده‌اند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که ۸۵/۷ درصد نمونه‌های بررسی‌شده، بیش از ۴۰ سال سابقه کار داشته، و ۶۷ درصد آنان سطح سواد مناسب ندارند. همچنین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد مهم‌ترین عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی به ترتیب اولویت، عبارت‌اند از برنامه‌های حمایت از کارگران، رفتار بیمه‌ای کارفرما، آموزش و اطلاع‌رسانی قوانین سازمان تأمین اجتماعی، قوانین سازمان تأمین اجتماعی، توان اقتصادی بیمه‌شده و کارفرما.

واژگان کلیدی

بیمه‌شده، تأمین اجتماعی، سابقه بیمه، کارفرما، مستمری بازنشستگی.

مقدمه

در سنین بالا، در حالی که قدرت کسب درآمد شخص معمولاً متوقف می‌شود، یا به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌یابد، هزینه‌ها ادامه پیدا می‌کنند. شخص ممکن است از طریق پس‌انداز و سرمایه‌گذاری در دوران کاری، خود را برای بازنشستگی آماده کند؛ ولی پس‌انداز نه‌تنها بدون زحمت نیست، بلکه منظم هم نیست و مبالغ مورد نیاز ممکن است خیلی زیاد، و وجوه لازم نامحدود باشد، چراکه به طول دوران بازنشستگی بستگی دارد (سی‌آرتور و ریچاردام، ۱۳۸۵، ص ۲۷۷). هم‌چنین، آثاری مانند تورم نیز در کاهش قدرت خرید پس‌انداز حاصله، نقش بسزایی دارد؛ بنابراین، پس‌انداز دسته‌جمعی در قالب سازوکار بیمه^۱، جهت کفایت مبالغ مورد نیاز ضرورت دارد. در این حالت، چون همه اعضای گروه هم‌زمان به سن پیری نمی‌رسند، پیوسته قدرت پرداخت مستمری از طریق مدیریت و برنامه‌ریزی دقیق، همراه سرمایه‌گذاری مطمئن وجود دارد. در اغلب کشورها این سازوکار با حمایت دولت در قالب برنامه‌های تأمین اجتماعی^۲ برای تسهیل امکانات و تأمین زندگی افراد در سنین پیری ارائه می‌شود؛ بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی، در جهت گسترش آن است.

بیان مسئله

سازمان تأمین اجتماعی ایران با پوشش بیش از ۳۶ میلیون بیمه‌شده^۳، متولی اصلی برنامه‌های بازنشستگی است و در حالی که در این سازمان تلاش‌های بسیار در این حوزه انجام گرفته است

1. Insurance

2. Social Security

۳. تا پایان آذر ماه سال ۱۳۹۱، تعداد ۳۶۸۴۹۷۶۸ نفر از جمعیت کل کشور، تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند و از کل بیمه‌شدگان تحت پوشش این سازمان، ۱۲۰۷۹۴۵۴ نفر بیمه‌شده اصلی و ۲۰۳۸۲۶۴۹ نفر بیمه‌شده تبعی هستند. براساس این گزارش، ۲۳۳۰۴۳۲ نفر مستمری‌بگیر اصلی و ۲۰۵۷۳۴۳ نفر مستمری‌بگیر تبعی تا پایان آذرماه سال ۹۱ تحت پوشش این سازمان بوده‌اند (دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹، ص ۸).

که تا پایان آذرماه ۱۳۹۱ وجود بیش از ۲ میلیون نفر مستمری‌بگیر و دستورالعمل‌های متعدد در سال‌های متمادی، گواه بر این مدعاست، اما هنوز بیمه‌شدگانی که به سنین بازنشستگی رسیده و از این خدمات بهره‌مند نشده‌اند، وجود دارند.

با رجوع به واحد مستمری‌های شعب تأمین اجتماعی، به راحتی می‌توان افرادی را مشاهده کرد که پس از سال‌ها کار سخت، به‌ویژه در مشاغل کارگری، به امید بازنشستگی به شعب مراجعه کرده و با این واقعیت تلخ روبه‌رو می‌شوند که سابقه فعلی‌شان برای برقراری مستمری، کافی نیست (شرط برقراری مستمری بازنشستگی داشتن ۲۰ سال سابقه، حداقل ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان است)^۱ و بایستی سال‌های دیگری به بیمه‌پردازی ادامه دهند؛ در حالی که شواهد نشان می‌دهد بسیاری از این افراد از نوجوانی مشغول به کار بوده و در بسیاری موارد، خیلی بیشتر از ۲۰ سال، سابقه کاری دارند. اما به دلایلی که موضوع تحقیق حاضر است، سابقه ثبتی‌شان کمتر از واقعیت است و در بسیاری موارد قابل پیگیری قانونی، جهت ثبت نیست.

برای نمونه در شعبه یک سازمان تأمین اجتماعی استان قم تا پایان آذرماه ۱۳۹۱، از ۲۸۸۷۷۰ نفر بیمه‌شده اصلی، ۱۹۱۹۶ نفر آن، بیمه‌پردازی را از این شعبه آغاز کرده‌اند و شرط سنی دریافت مستمری (مرد ۶۰ سال و زن ۵۵ سال) را دارند؛ ولی فقط ۹۵۱۳ نفر به دریافت خدمات بازنشستگی موفق شده‌اند و ۸۱۲۳ نفر باقیمانده هنوز از این خدمات محروم‌اند که با افزایش سن ایشان و ناتوانی در انجام کار و به تبع آن، ناتوانی در ادامه بیمه‌پردازی و در نتیجه عدم احراز شرط سابقه (۲۰ سال)، شاید هیچ وقت موفق به دریافت مستمری نشوند که این امر همراه تصور ناتوانی امرار معاش به علت کهنولت سن در آینده و عدم برخورداری از خدمات درمانی، به مهم‌ترین دغدغه ایشان و خانواده‌هایشان بدل شده، و آنان را با تهدیدی جدی روبه‌رو کرده است، به طوری که خود را در بن‌بستی دیده که نه راه پیش (ناتوانی در بیمه‌پردازی) و نه راه پس (جهت ثبت

۱. ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی (نعمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۶)

۲. برای مشاهده آمار کامل بیمه‌شدگان شعبه یک قم، به پیوست رجوع شود.

سابقه کاری گذشته به دلیل موانع قانونی) داشته‌اند و چنان آنان را دچار یأس و ناامیدی می‌کند که آثار آن در سلامت فردی و اجتماعی ایشان نمایان می‌شود؛ بنابراین، پیوسته دولتمردان جوامع به اهمیت گسترش و توانایی بهره‌مندی از خدمات مستمری تأمین اجتماعی توجه می‌کنند و در ایران نیز، این ضرورت را می‌توان در اصل بیست و نهم قانون اساسی^۱ مشاهده کرد. بر این اساس، همیشه یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان تأمین اجتماعی، تدوین برنامه‌های موفق خدمات بازنشستگی بوده است و در تحقق این مهم، آسیب‌شناسی فرایند برقراری انواع مستمری، مهم‌ترین موضوع در تصمیم‌گیری و اجرای فرایند یادشده است؛ به همین منظور، این پژوهش با هدف شناسایی و بررسی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی بیمه‌شدگان، سعی دارد به گسترش ارائه خدمات بازنشستگی و افزایش توانایی بهره‌مندی از خدمات به‌وسیله بیمه‌شدگان کمک کند. علاوه بر این، سعی می‌شود در جهت تحقیقی علمی و مؤثر، جدای از تحقیقی قابل استناد، بستری برای بحث‌های بیشتر و علمی‌تر فراهم شود و با طرح پیشنهادهای شایسته، زمینه‌ای برای تحقیقات بعدی مهیا گردد.

در ادامه، پس از بیان مبانی نظری و پیشینه تحقیق، روش تحقیق بیان شده و سپس، اطلاعات گردآوری شده تجزیه و تحلیل می‌گردد و در انتها، نتایج تحقیق به همراه پیشنهادهایی مطرح می‌شود.

مبانی نظری تأمین اجتماعی

دولت‌ها و دانشمندان علوم اجتماعی به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه پایدار سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی هر کشوری با سطح و کیفیت تأمین اجتماعی در آن کشور رابطه‌ای مستقیم و جدایی‌ناپذیر دارد. البته تأمین اجتماعی مفهومی جدید و متعلق به عصر حاضر نیست و می‌توان

۱. «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه‌ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند.» (قانون اساسی، ۱۳۷۵، ص ۳۴).

پیدایش آن را به شکل‌گیری نخستین اجتماعات انسانی و جوامع مدنی و تأسیس دولت در جوامع مختلف مربوط دانست؛ به طوری که انسان‌ها از همان آغاز، بنا به طبیعت انسانی و خلق و خوی اجتماعی خود نمی‌توانستند نسبت به رنج، محرومیت، بیماری و از کارافتادگی هموعان خویش بی‌تفاوت باشند؛ لذا نخستین حمایت‌های اجتماعی را باید در نوع دوستی و کمک‌های انسان‌ها به یکدیگر جست‌وجو کرد، پدیده‌ای که تا امروز نیز در بیش‌تر جوامع بشری باقی است (پلو^۱، ۱۳۷۹، ص ۵۰).

از طرفی در فلسفه «ارسطو»^۲ از دو نوع عدالت اجتماعی شده است؛ عدالت تنبیهی، که هدفش مجازات تمام کسانی است که قوانین و مقررات را رعایت نمی‌کنند، و عدالت توزیعی، که عبارت است از رعایت تناسب میان مسئولیت‌ها و افتخارات یا شایستگی‌ها و کوشش‌هایی که هر فرد انجام می‌دهد (نظری، ۱۳۸۳، ص ۶۹). لذا ارسطو در زمینه دخالت دولت در توزیع عادلانه ثروت، نقش‌های مختلفی را برای دولت در نظر می‌گیرد تا زمینه برای توزیع برابر امکانات فراهم شود. به این ترتیب، دولت‌ها اساساً سازماندهی «کمک‌های اجتماعی»^۳ و نیز اجرای «برنامه‌های تأمین اجتماعی»^۴ را برعهده دارند. منظور از کمک‌های اجتماعی، انواع و اقسام خدمات و کمک‌هایی است که در جامعه مدرن بر حسب پیدایش برخی نیازهای اجتماعی و سیاسی جدید اهمیت پیدا کرده است و اجرای آن‌ها اغلب از دولت، به دلیل پرهزینه بودن و فقدان سود تجاری، در نتیجه، بی‌علاقگی به سرمایه‌گذاری خصوصی به فعالیت در این زمینه مانند کالای عمومی، انتظار است (پلو، ۱۳۷۹، ص ۵۴).

مراد از تأمین اجتماعی نیز برنامه‌هایی است که به‌طور کلی به منظور کاهش مخاطرات در زندگی و حمایت از افراد جامعه انجام می‌گیرد. در رویکرد کلی، تأمین اجتماعی دلالتی کم و بیش

-
1. Niels Ploug
 2. Aristotle
 3. Social Aids
 4. Social Security Programs

مشابه به کمک‌های اجتماعی دارد و منظور از آن همه سیاست‌های اجتماعی و برنامه‌هایی است که با پرداخت پول و ارائه خدمات و بیمه‌های اجتماعی و تأمین خدمات درمانی رایگان یا کم‌هزینه، مردم را در برابر کاهش یا قطع درآمد حاصل از بیکاری، پیری، بیماری و از کارافتادگی و تأمین معاش افراد خانواده پس از فوت سرپرست، حمایت کند. در این برنامه‌ها در کنار پیری که یک فرآیند طبیعی و اجتناب‌ناپذیر است، به‌طور معمول، به چهارگروه از مخاطرات توجه می‌شود که عبارت‌اند از (پلو، ۱۳۷۹، ص ۵۶):

۱. از کارافتادگی، که ریشه در بیماری و حوادث دارد؛
۲. بیکاری ناخواسته و غیرارادی؛
۳. فشار اقتصادی و اجتماعی ناشی از بزرگ‌بودن اندازه خانواده؛
۴. بیماری‌ها، به ویژه بیماری‌های واگیردار، که موجب به‌خطراتادن سلامت جامعه و بروز بی‌سامانی اجتماعی می‌شود.

مبانی نظری بازنشستگی

به اعتبار آنچه در قسمت قبلی بحث شد، موضوع تأمین اجتماعی، مقابله با آثار و نتایج چهار نوع رنج اجتماعی مشترک تاریخ بشر، یعنی بیکاری، بیماری، بی‌چیزی و فقر، بی‌قدرتی و ضعف است. یکی از برنامه‌های تأمین اجتماعی که برای کاهش مخاطرات یادشده طرح‌ریزی شد، برقراری مقرری مستمری بازنشستگی برای سالخوردگان است که در جوامع مختلف معیارها و الگوهای متفاوتی دارد.

معیارهای بازنشستگی

آن دسته از محققان علوم اجتماعی که درباره انسان‌شناسی مطالعه می‌کنند، اعتقاد دارند که گروه‌های سنی، بسیار شناخته شده و بااهمیت‌اند. با این توضیح که برخی از ایشان بر این باورند که گروه‌های سنی و جنسی، تنها عوامل عمومی و جهانی تعیین‌کننده نقش فرد در جامعه‌اند. به عبارتی، در جوامع انسانی، از بدو تولد شخص تا حین رحیل او از این جهان، وی را در گروه‌های

متفاوتی از جمله گروه کودکان، نوجوانان، جوانان و سالمندان قرار می‌دهند و برای هر یک از این گروه‌ها، هنجارها و ارزش‌هایی را حسب عوامل زیستی، فرهنگی و جز آن معین می‌کنند. بنابراین، نگرش جوامع به این گروه‌ها و جایگاه و کارکرد آن‌ها، طبق عوامل پیش‌گفته متفاوت است. در کشورهای غربی که پایه‌گذار مباحث تأمین اجتماعی بوده‌اند، عموماً مباحث بازنشستگی را ذیل عنوان «پیری»^۱ یا سالخورده‌گی مطرح کرده‌اند و حمایت از گروه سالخوردگان را بر عهده نهادهای تأمین اجتماعی گذاشته‌اند. از نظر قانون‌گذاران عرصه تأمین اجتماعی، سالخورده‌گی به منزله ناتوانی و ازکارافتادگی، یکی از خطراتی است که زندگی شخص را دچار بحران و ناامنی می‌کند؛ زیرا سالخورده‌گی غالباً با ازدست‌رفتن توان انجام کار و کسب درآمد همراه است و در صورتی که فرد سالخورده درآمد جایگزین یا پس‌انداز شخصی نداشته باشد، به ورطه فقر و محرومیت می‌افتد. این در حالی است که همین شخص در گذشته‌ای نه‌چندان دور منبع درآمد خانواده محسوب می‌شده است و نه تنها تأمین زندگی خود، بلکه تضمین معیشت افراد دیگری را هم عهده‌دار بوده است. به این ترتیب، کهنسالی و ورود به گروه سالخوردگان در ایام ضعف نیروهای جسمی و روانی خطری مهم و اجتناب‌ناپذیر برای افراد جامعه محسوب می‌شود که تأمین اجتماعی باید آن را تحت پوشش قرار دهد (رشدوند، ۱۳۸۵، ص ۵۱).

البته سن بازنشستگی را نباید تنها به عنوان امتیازی برای کارگران تلقی کرد، بلکه از منظری دیگر می‌توان آن را امتیازی برای کارفرمایان به شمار آورد که در آن سن، ایشان می‌توانند با احترام از کارگران سالخورده خویش تشکر کنند و نیروهای جوان‌تر را به کار گیرند. بنابراین، در تمام نظام‌های بازنشستگی، سنی را مشخص می‌کنند که با آغاز آن مستمری اعطا می‌شود، اعم از این‌که تقاضاکننده صلاحیت کارکردن داشته یا نداشته باشد و این ویژگی است که مزایای اجتماعی بازنشستگی را از مزایای ازکارافتادگی جدا می‌کند. البته شایان ذکر است که علاوه بر معیار پیری، معیارهای دیگری هم برای برخورداری از امتیازات بازنشستگی وجود دارد که از آن جمله می‌توان

به ایده‌ای اشاره کرد که به موجب آن شخصی که سالیان متمادی و متعدد در خدمت یک مؤسسه یا صنعت فعالیت کرده است، از رهگذر سوابق شغلی خویش حق مستمری بازنشستگی کسب می‌کند (رشدوند، ۱۳۸۵، ص ۵۵).

قبل از بررسی الگوهای بازنشستگی، شایان ذکر است که درباره تعیین سن بازنشستگی میان کشورها، اختلاف دیدگاه وجود دارد و این اختلاف دیدگاه‌ها موجب شده است در تعیین سن بازنشستگی تفاوت‌هایی در میان آن‌ها ایجاد شود، اما اکثر کشورها سن ۶۰ یا ۶۵ سالگی را مبنای کار قرار می‌دهند. نکته قابل توجه این است که اگر سن بازنشستگی را از ۶۵ سال به ۶۰ سال تقلیل دهیم، هزینه‌های نظام تأمین اجتماعی در حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد افزایش می‌یابد که این مسئله بیانگر این واقعیت است که کاستن از سن بازنشستگی باید بر اساس مطالعات اقتصادی و اجتماعی دقیق انجام گیرد تا صندوق‌های بازنشستگی دچار بحران مالی نشوند (رشدوند، ۱۳۸۵، ص ۵۶).

الگوهای بازنشستگی

به طور کلی، به موجب مطالعات انجام گرفته از سوی مؤسسه تحقیقات اجتماعی دانمارک در سال ۱۹۹۵ درباره نظام‌های تأمین اجتماعی هشت کشور اروپایی، به وجود پنج الگوی بازنشستگی، با درهم آمیختن معیارهای تخصیص و قواعد ناظر بر تعیین سطح مزایا، اشاره شده است که در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. الگوهای بازنشستگی

الگو	مساعدت	شهروندی	سابقه اشتغال	بیمه گروهی	بیمه انفرادی
مبنای استحقاق	نیاز مادی	شهروندی	اشتغال	شغل	قرارداد
پوشش	سالمندان نیازمند	کل جمعیت	کل مشاغل	گروه	فرد
معیار تعیین	آزمون استطاعت	نرخ ثابت	مبتنی بر دستمزد	مبتنی بر دستمزد یا	مبتنی بر حق
سطح	مالی		یا کسور	کسور	بیمه
هدف	تأمین حداقل	تأمین درآمد	حفظ سطح زندگی	حفظ سطح زندگی	حفظ سطح
	درآمد	پایه			زندگی

در الگوی مساعدت، نیاز مالی مهمترین عامل برای دریافت مزایا است. برای تشخیص نیاز مادی، آزمون استطاعت مالی به کار گرفته می شود و هدف اصلی آن تضمین سطح حداقل معیشت برای کسانی است که فاقد درآمد کافی هستند. این نظام در آلمان وجود دارد و در برخی کشورها نسبت به گروه های سنی دیگر (غیرسالندان) هم اجرا می شود. در الگوی شهروندی، وصف شهروندبودن موجد برقراری مزایاست و تقریباً تمامی جمعیت سالمند یک کشور را پوشش می دهد و مهمترین هدف این الگو، تأمین حداقل درآمد پایه برای تمامی جمعیت یک کشور است. در الگوی سابقه اشتغال مهمترین معیار، دارا بودن سابقه کار است، لذا عمدتاً بخش فعال جمعیت یک کشور را شامل می شود و در آن میزان مستمری براساس درآمد و تعداد و میزان کسور پرداختی از سوی کارفرمایان و کارگران تعیین می شود و هدف آن حفظ سطح زندگی افرادی است که تا آستانه بازنشستگی اشتغال فعال داشته اند. در الگوی بیمه گروهی هم وضعیت تا حد زیادی شبیه به الگوی قبلی است، لکن شایان ذکر است که این الگو براساس پیوند پیشین گروه های مختلف بازار کار به حرفه ها، کارخانه، بخش های صنعت نواحی و جز آن، این گروه ها را تحت پوشش قرار می دهد. اما الگوی بیمه فردی بر قراردادهای خصوصی مبتنی است و تنها فرد طرف قرارداد را تحت پوشش قرار می دهد و مزایای آن تابعی است از حق بیمه پرداختی و هدف از آن عبارت است از حفظ نسبی سطح زندگی فرد بیمه شده (رشدوند، ۱۳۸۵، ص ۵۸).

پیشینه تحقیق

هر چند درباره موضوع تحقیق پیش رو که آسیب شناسی بازنشستگی قبل از برقراری مستمری بازنشستگی است، در تحقیقات پیشین، به طور مشخص و جامع مطالعه ای انجام نگرفته است، تحقیقات بررسی شده نشان می دهد مقوله تأمین اجتماعی و بازنشستگی از دغدغه های اصلی بسیاری از جوامع بوده و بر نقش دولت ها و عوامل مؤثر بر جنبه های مختلف آن بسیار توجه شده است. برای مثال در تحقیق تئوپيست بوتار (۲۰۰۲) که در کشورهای در حال توسعه انجام گرفته، به نقش دولت ها در گسترش خدمات بازنشستگی اشاره می شود. بر اساس نتایج این تحقیق نیز، پنج عامل مطرح شده مؤثر در برقراری بازنشستگی را نمی توان بدون حمایت دولت در جهت موفقیت

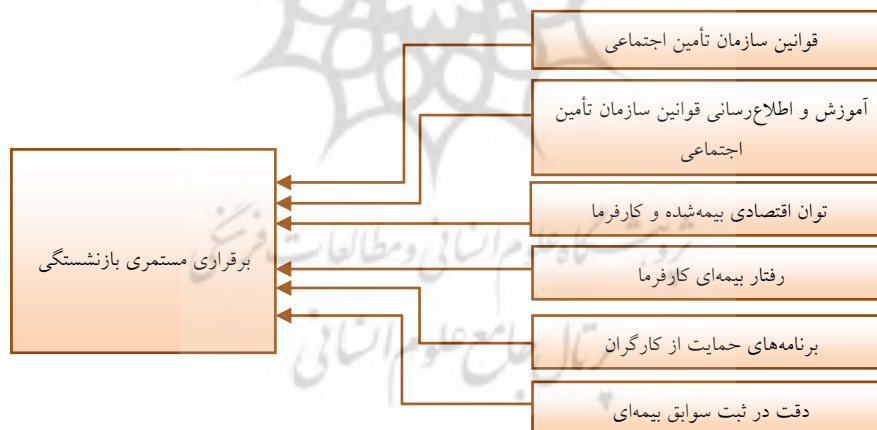
سازمان تأمین اجتماعی تقویت کرد. هم‌چنین، پنتا و برون (۲۰۰۶) در تحقیقی که در پنجمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات امنیت اجتماعی در ورشو با عنوان «امنیت اجتماعی و بازار کار: عدم تطابق» ارائه کردند، توانایی انجام کار در کارگران مسن‌تر با توجه به درک تفاوت‌های جنسیتی در کشور امریکا را بررسی کرده و بیان کردند مردان از کارافتاده بالاترین میزان خروج نیروی کار و پایین‌ترین نرخ هنگام ورود دوباره را دارند، در حالی که در میان زنان، این ناتوانی اثر بسیار محدودی دارد.

اما درباره مدل‌های اصلاح قوانین در جهت امنیت اجتماعی می‌توان به تحقیق بیرسونسون (۲۰۰۷) که در اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی منتشر شده است، اشاره کرد، که نشان می‌دهد هیچ مدل از پیش آماده شده در این زمینه وجود ندارد و مدل‌ها با توجه به مشکلات پیش‌روی کشورها متفاوت است. هم‌چنین، ایجاد مستمری بازنشستگی خصوصی می‌تواند گامی آشکار در تضمین ثبات مالی و کاهش فشار طولانی‌مدت در امنیت اجتماعی و امور مالی عمومی باشد. هم‌چنین، در تحقیق کاردو و آتونویو (۲۰۱۰) در ششمین کنفرانس بین‌المللی سیاست و تحقیقات امنیتی اجتماعی در لوکزامبورگ با عنوان «روندهای در حال ظهور در زمان بی‌ثباتی: چالش‌های جدید و فرصت‌ها برای امنیت اجتماعی»، بحث جایگزینی یک کارگر بالغ به دنبال یک بازنشستگی پیش از موعد برای بررسی این‌که آیا بازنشستگی به عنوان یک اقدام سیاست اشتغال می‌تواند مطرح باشد، ارائه شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد این نوع بازنشستگی با کاهش بیکاری جوانان رابطه مستقیمی ندارد و دولت در راه اشتغال بیکاری جوانان از این طریق شکست خورده است.

در ایران نیز در تحقیق مصطفی روغنی‌زاده (۱۳۸۷)، درباره چالش‌های نظام بازنشستگی در ایران، تأثیر تورم و بسته‌شدن ورودی‌های جدید برای بیمه‌شدن، در نظام بازنشستگی تأکید شده است که موضوع توان اقتصادی افراد در پرداخت حق بیمه مؤثر بوده و تورم پیوسته این توان را کاهش داده است. هم‌چنین، بسته‌شدن ورودی‌های جدید، باعث شده است که افراد جامعه به سختی بتوانند در زمره بیمه‌شدگان قرار گیرند.

عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی

باید توجه داشت که موفقیت سازمان تأمین اجتماعی در برقراری مستمری بازنشستگی، همان‌طور که در مقدمه مطرح شد، منوط به کسب شرط سن و سابقه به‌وسیله بیمه‌شدگان است و چون این تحقیق در راستای آسیب‌شناسی برقراری مستمری آن دسته از بیمه‌شدگانی است که شرط سنی را دارند، باید برای بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت این سازمان در برقراری بازنشستگی، عوامل مؤثر بر ثبت سوابق واقعی بیمه‌شدگان بررسی شود. بنابراین، با توجه به تازگی موضوع تحقیق حاضر و نبود مدل مفهومی قبلی و با عنایت به بررسی مبانی نظری و مرور تحقیقات مربوط به این پژوهش که در بحث‌های قبلی بیان شد و مصاحبه میدانی با کارشناسان فنی و بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی و هم‌چنین با در نظر گرفتن اهداف تحقیق حاضر، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ثبت سوابق بیمه‌ای را که به برقراری مستمری بازنشستگی و بهره‌مندی از خدمات آن منجر شده است و به تبع آن، از ضرر و زیان بیمه‌شدگان جلوگیری می‌کند، به عنوان مؤلفه‌های تحقیق در قالب مدل مفهومی اولیه در شکل ۱ بیان می‌شود که در ادامه، شرح داده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

قوانین سازمان تأمین اجتماعی

اگر قوانین یک سازمان، چه در مرحله تدوین و چه در اجرا، به طور علمی بوده و در مدار صحیح

قرار گیرد، کمترین مشکلات و تنش‌ها را به دنبال خواهد داشت. اما در سازمان تأمین اجتماعی، قوانینی چون شمول افراد در یکی از انواع بیمه، نرخ‌های حق بیمه، ارائه سوابق ثبتی بیمه‌شده و هم‌چنین، دستورالعمل‌های پیچیده و غیرفنی وجود دارد که نیاز به تجدیدنظر آن احساس می‌شود، هرچند در بعضی موارد اصلاح شده است، اثرش هم‌چنان ادامه دارد.

آموزش و اطلاع‌رسانی قوانین سازمان تأمین اجتماعی

آموزش و اطلاع‌رسانی برای قرارگرفتن افراد در مسیر صحیح، از مهم‌ترین عوامل موفقیت در هر زمینه‌ای است و البته ضعف در آن در بیشتر موارد به شکست‌های جبران‌ناپذیری منجر خواهد شد. سازمان تأمین اجتماعی نیز پیوسته سعی داشته است که به این مهم توجه داشته باشد، اما به نظر می‌رسد ضعف‌های موجود در این زمینه، یکی از اصلی‌ترین موارد عدم ثبت سوابق بیمه‌ای است که باعث شده افراد به دلیل عدم آشنایی با بیمه، بیمه‌پردازی را در سنین بالا شروع کرده و شرط سابقه را جهت برقراری مستمری بازنشستگی کسب نکنند، یا به علت عدم آگاهی از قوانین از شمولیت بیمه خارج شده، یا نتوانند از مزایای کمکی (مانند مزایای کمک دولت در بعضی از انواع بیمه) استفاده کرده و خود را بیمه کنند.

توان اقتصادی بیمه‌شده و کار فرما

پرداخت حق بیمه، اصلی‌ترین عامل ثبت سوابق بیمه‌ای و به تبع آن استفاده از خدمات بیمه‌ای است. البته این مهم بستگی به توانایی اقتصادی بیمه‌شده و کارفرما دارد.

رفتار بیمه‌ای کارفرما

رفتار بیمه‌ای کارفرمایان همیشه از دغدغه‌های اصلی کارگران و مسئولین سازمان تأمین اجتماعی بوده است که در موفقیت سازمان تأمین اجتماعی و البته رضایت‌مندی کارگران نقش عمده‌ای دارد؛ اما کم نیستند کارفرمایانی که برای سود بیشتر از قوانین سرپیچی می‌کنند. یکی از موارد سرپیچی از قوانین، فرار بیمه‌ای کارفرما در پرداخت حق بیمه کارگران است.

برنامه‌های حمایت از کارگران

امروزه در کشورهای توسعه‌یافته، برنامه‌های حمایت از کارگران در قالب قوانین کار و اتحادیه‌های کارگری، نقش بسیار پررنگی داشته و کارگران را در کسب تمامی حقوق‌شان حمایت می‌کنند، اما در ایران کمتر به این مسئله توجه شده است و کارگران برای احقاق حق خود در بسیاری موارد با مشکلات متعددی روبه‌رو می‌شوند. این مشکلات برای کارگران در احقاق حقوق بیمه‌ای‌شان نیز وجود دارد.

دقت در ثبت سوابق بیمه‌ای

ثبت اطلاعات و سوابق به‌طور مکانیزه، همیشه یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها است و به‌طور معمول در این عملیات، همیشه قسمتی از اطلاعات از دست می‌رود. در سازمان تأمین اجتماعی نیز، بی‌دقتی در ثبت اطلاعات، مشکلاتی را در گردآوری سوابق بیمه‌ای به همراه داشته که می‌تواند برقراری مستمری بازنشستگی را تحت‌الشعاع قرار دهد.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق و بر اساس مدل مفهومی طراحی شده، می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به شکل ذیل بیان کرد:

فرضیه اول: قوانین پیچیده و دست‌وپاگیر سازمان تأمین اجتماعی، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

فرضیه دوم: ضعف در اطلاع‌رسانی و آموزش جدی قوانین سازمان تأمین اجتماعی به بیمه‌شده و کارفرما، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

فرضیه سوم: ناتوانی اقتصادی بیمه‌شده و کارفرما در پرداخت حق بیمه، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

فرضیه چهارم: فرار بیمه‌ای کارفرما در جهت سود بیشتر، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

فرضیه پنجم: ضعف در برنامه‌های حمایت از کارگران به وسیله مراجع ذی صلاح دولتی یا کارگری، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

فرضیه ششم: بی‌دقتی در ثبت سوابق بیمه‌ای به وسیله سازمان تأمین اجتماعی، عامل برقرارنشدن مستمری بیمه‌شدگان است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، زیرا هدف آن توسعه دانشی است که در زمینه خدمات بازنشستگی بیمه‌های اجتماعی به کار گرفته می‌شود و به دلیل این که تصویری از وضع موجود برقراری مستمری بازنشستگی سازمان تأمین اجتماعی را نشان می‌دهد و وضعیت فعلی را به طور نظام‌دار و منظم و نظام‌دار توصیف می‌کند، از نوع توصیفی است و در دسته‌بندی انواع تحقیقات توصیفی به دلیل این که داده‌های مربوط به عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی بیمه‌شدگان را از طریق نمونه‌گیری از جامعه تحقیق برای بررسی ویژگی‌های آماری آن گردآوری می‌کند، در دسته پیمایشی قرار می‌گیرد. این تحقیق به دلیل اینکه داده‌های مرتبط با برهه‌ای (دوره‌ای) از زمان را بررسی می‌کند، مقطعی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش، ۸۱۲۳ بیمه‌شده شعبه یک سازمان تأمین اجتماعی قم است که بیمه‌پردازی را از این شعبه آغاز کرده و تا پایان آذرماه ۱۳۹۱، حداقل ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان داشته‌اند و شرط حداقل ۲۰ سال سابقه را احراز کرده‌اند و به دلیل آن که تعداد جامعه آماری نسبتاً زیاد بوده و هر یک از عناصر جامعه، در انتخاب شانس مساوی دارند، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای گردآوری داده‌ها به کار گرفته شده است. اندازه نمونه بر حسب فرمول کوکران تعداد ۱۹۱ نفر محاسبه شده است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

گردآوری اطلاعات به‌طور کلی، به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی، انجام گرفته است و در این زمینه، ابزارهای فیش‌برداری، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه به کار گرفته شده است. پرسشنامه تحقیق از دو قسمت تشکیل شده که در قسمت اول، مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی بیمه‌شده است؛ و قسمت دوم، ۲۰ سؤال بر اساس شش فرضیه تحقیق مطرح شده است. هم‌چنین، مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه تحقیق، طیف لیکرت^۱ بوده و آزمون‌های آماری تحقیق با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS، در سطح اعتماد ۹۵ درصد انجام گرفته است.

سنجش پایایی و روایی پرسشنامه

برای سنجش روایی پرسشنامه بعد از اعمال نظرات کارشناسان فنی تحقیق، تحلیل عاملی^۲ به کار گرفته شده است و نتایج نشان می‌دهد شاخص KMO برابر ۰/۷۵۰ بوده و از ۰/۶ بیشتر است، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است. هم‌چنین، چون مقدار P-Value از سطح خطای α کوچکتر است ($0/05 < 0/00$)، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است. در ادامه، نتایج جدول اشتراک‌ها^۳، متغیرهای تحقیق و نتایج جدول واریانس‌های تشریح شده^۴ و ماتریس چرخش اجزا^۵، عامل‌های تحقیق را تأیید می‌کند.

برای سنجش پایایی پرسشنامه این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ^۶ که متداول‌ترین روش در این زمینه است، به کار گرفته شده است. ضریب آلفای به‌دست آمده بر اساس ۳۰ پرسشنامه ابتدایی جمع‌آوری شده، عدد ۰/۸۵۷ است و چون از ۰/۷ بیشتر است، پایایی پرسشنامه تأیید شد.

1. Likert Scale
2. Factor Analysis
3. Communalities
4. Total Variance Explained
5. Rotated Component Matrix
6. Cronbach

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، دو روش آماری توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد، برای بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تأهل، تعداد افراد تحت تکفل، سن، میزان تحصیلات، وضعیت اشتغال، میزان سابقه کار و میزان سابقه بیمه از روش‌های توصیفی، و برای بررسی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی، که در واقع، همان فرضیه‌های تحقیق است و هم‌چنین مشخص کردن شدت تأثیر هر یک از عوامل مذکور و مؤلفه‌های آن آمار استنباطی به کار گرفته شد و به دلیل این که متغیرهای تحقیق حاضر کیفی و از نوع رتبه‌ای است، آزمون‌های ناپارامتریک به کار گرفته شده است، که برای اثبات فرضیه‌های تحقیق از آزمون ویلکاکسون^۱ و برای مقایسه و رتبه‌بندی عوامل و شاخص‌های عوامل از نظر شدت تأثیر در برقراری مستمری بازنشستگی، آزمون رتبه‌بندی فریدمن^۲ به کار گرفته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل توصیفی داده‌ها

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق نشان می‌دهد ۹۵٫۳ درصد نمونه‌های تحقیق را مردان تشکیل داده و ۹۵٫۳ درصد آنان، متأهل می‌باشند. همین‌طور ۸۰٫۲ درصد نمونه‌ها، بیش از ۲ نفر را تحت کفالت داشته و ۷۲٫۳ درصد سن بین ۶۱ تا ۶۵ سال دارند. بر همین اساس، ۶۷ درصد آن‌ها سواد ابتدایی به پایین دارند و ۲۰٫۹ درصد بیکارند. هم‌چنین، ۶۷ درصد نمونه‌ها سابقه بیمه کم‌تر از ۱۵ سال دارند، در حالی که ۸۵٫۷ درصد آنان سابقه کاری بیش‌تر از ۴۱ سال دارند.

تحلیل استنباطی داده‌ها

در تحلیل استنباطی تحقیق، برای اثبات فرضیه‌ها به دلیل اینکه باید معنی‌داری اختلاف میانگین

1. Wilcoxon Test
2. Feriedman Test

متغیرها با مقدار ثابت (عدد ۳)، آزمون می‌شد و چون آزمون تی تک‌نمونه‌ای^۱ برای متغیرهای پارامتریک کاربرد دارد، و با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق حاضر کیفی و از نوع رتبه‌ای می‌باشند، آزمون ناپارامتریک ویلکاکسون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ به کار گرفته شد؛ به این ترتیب که یک جامعه جدید با مقادیر ثابت ۳ و در نتیجه، با میانگین عدد ۳ تشکیل شد. سپس، با اجرای این آزمون، اختلاف میانگین بین دو جامعه (جامعه حاصل از نمونه‌های جمع‌آوری شده در رابطه با هر یک از فرضیه‌های تحقیق و جامعه جدید ایجادشده با میانگین عدد ۳) بررسی شد.

در آزمون مورد نظر فرض‌های صفر و یک، برای بررسی وضعیت میانگین نظرات جامعه با به‌کارگیری نمونه مورد بررسی، به‌صورت زیر در نظر گرفته شد (بامنی‌مقدم، ۱۳۹۰، ج ۲، ص ۲۲۹):

$$\begin{cases} H_0: \mu_1 \leq \mu_2 \\ H_1: \mu_1 > \mu_2 \end{cases}$$

که با توجه به موارد یادشده، μ_1 میانگین جامعه حاصل از نمونه‌های جمع‌آوری شده در رابطه با فرضیه، و μ_2 میانگین جامعه محقق‌ساخته است که به دلیل اینکه همه مقادیر جامعه ایجادشده عدد ۳ است، μ_2 نیز همیشه برابر عدد ۳ است.

در اجرای این آزمون، با توجه به مقدار P-Value به دست آمده، تصمیم‌گیری خواهد شد. چنانچه مقدار آن کمتر از سطح خطای آزمون (α) باشد، فرض صفر رد می‌شود و گرنه، دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد. خلاصه آزمون‌های انجام گرفته در جدول ۲ بیان شده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین تمامی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی از عدد ۳ بیشتر است، اما به دلیل مقدارهای P-Value به دست آمده، فرضیه ششم در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد رد شد و بقیه فرضیه‌ها تأیید شده است.

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون‌های ویلکاکسون

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	Z	P-Value	نتیجه آزمون	نتیجه
قوانین سازمان	برقراری مستمری	۱۹۱	۴,۰۱	۰,۷۴	-۱۰,۸۷۸	۰,۰۰	رد فرض	تأیید فرضیه
تأمین اجتماعی	تأمین اجتماعی	۱۹۱	۴,۵۵	۰,۴۸	-۱۱,۹۷۷	۰,۰۰	رد فرض	تأیید فرضیه
آموزش و اطلاع‌رسانی	برقراری مستمری	۱۹۱	۳,۲۷	۰,۵۵	-۶,۲۰۹	۰,۰۰	رد فرض	تأیید فرضیه
تأمین اجتماعی	تأمین اجتماعی	۱۹۱	۴,۵۴	۰,۶۴	-۱۱,۷۲۰	۰,۰۰	رد فرض	تأیید فرضیه
توان اقتصادی	برقراری مستمری	۱۹۱	۴,۶۳	۰,۵۰	-۱۲,۰۹۰	۰,۰۰	رد فرض	تأیید فرضیه
بیمه‌شده و کارفرما	تأمین اجتماعی	۱۹۱	۳,۰۵	۰,۸۹	-۰,۷۴۸	۰,۴۵	پذیرش فرض	رد فرضیه
رفتار بیمه‌ای کارفرما	برقراری مستمری	۱۹۱						
برنامه‌های حمایت از کارگران	تأمین اجتماعی	۱۹۱						
دقت در ثبت سوابق بیمه‌ای	برقراری مستمری	۱۹۱						

در ادامه، برای مقایسه و رتبه‌بندی شدت تأثیر عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی و شاخص‌های هر عامل، آزمون فریدمن به کار گرفته شد. در این آزمون، یافته‌های متغیرها در هر یک از وضعیت‌ها، رتبه‌گذاری می‌شود و با به‌کارگیری میانگین رتبه‌های متغیرها در نمونه، فرض برابری میان‌های متغیرها آزمون می‌شود. در این آزمون، فرض صفر مبتنی بر برابری میان‌ها است و چنانچه P-Value کمتر از سطح خطای آزمون (α) باشد، فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی، حداقل یک متغیر وجود دارد که میان‌ه آن تفاوت معنی‌داری با یکی دیگر از متغیرهای مورد آزمون دارد، وگرنه دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد و میان‌های تمامی متغیرهای آزمون برابر است. هم‌چنین، در صورت رد فرض صفر، با به‌کارگیری جدول میانگین رتبه، می‌توان عوامل و شاخص‌ها را بر اساس شدت تأثیر، رتبه‌بندی کرد. نتیجه آزمون فریدمن درباره عوامل و شاخص‌های عوامل در جدول‌های ۳، ۴ و ۵ بیان شده است.

جدول ۳. نتایج آماره آزمون فریدمن برای بررسی میانه عوامل و شاخص‌های عوامل

P-Value	مقدار آماره خی دو	درجه آزادی	تعداد	
۰,۰۰	۳۸۲,۸۵۲	۴	۱۹۱	عوامل
۰,۰۰	۹۶۶,۹۲۴	۱۸	۱۳۲	شاخص‌های عوامل

جدول ۴. رتبه‌بندی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی

رتبه میانگین	عامل	
۲,۵۳	قوانین سازمان تأمین اجتماعی	۱
۳,۵۸	آموزش و اطلاع‌رسانی قوانین	۲
۱,۳۰	توان اقتصادی بیمه‌شده و کارفرما	۳
۳,۷۰	رفتار بیمه‌ای کارفرما	۴
۳,۸۸	برنامه‌های حمایت از کارگران	۵

جدول ۵. رتبه‌بندی کلی شاخص‌های عوامل در آزمون فریدمن

رتبه میانگین	شاخص	ردیف
۶,۸۴	صراحت قوانین	۱
۱۰,۲۲	سادگی قوانین هنگام بیمه‌شدن	۲
۷,۴۵	اعلام قبلی تغییر قوانین	۳
۷,۱۹	قوانین دسترسی به سوابق بیمه‌ای	۴
۱۰,۲۴	آشنایی با بیمه هنگام ورود به بازار کار	۵
۱۲,۸۷	آشنایی با قوانین از طریق نزدیکان	۶
۱۳,۷۵	آشنایی با قوانین از طریق مدرسه	۷
۱۲,۶۹	آشنایی با قوانین از طریق صدا و سیما	۸
۱۰,۶۷	آشنایی با قوانین از طریق کارمندان	۹
۱۲,۵۴	تلاش فرد برای آشنایی با قوانین	۱۰
۷,۳۲	توانایی پرداخت حق بیمه مشاغل آزاد	۱۱
۱,۸۸	توانایی پرداخت سهم کارفرما	۱۲
۵,۶۹	توانایی پرداخت سهم بیمه‌شده	۱۳
۱۲,۶۱	صداقت کارفرما در اعلام تعداد کارگر	۱۴
۱۲,۵۴	صداقت کارفرما در اعلام روز کارکرد	۱۵
۹,۹۷	صداقت کارفرما در اعلام نوع شغل	۱۶
۱۱,۰۹	حمایت اداره کار از کارگران	۱۷
۱۱,۴۵	حمایت اتحادیه کارگری از کارگران	۱۸
۱۳,۰۰	حمایت بازرسی سازمان از کارگران	۱۹

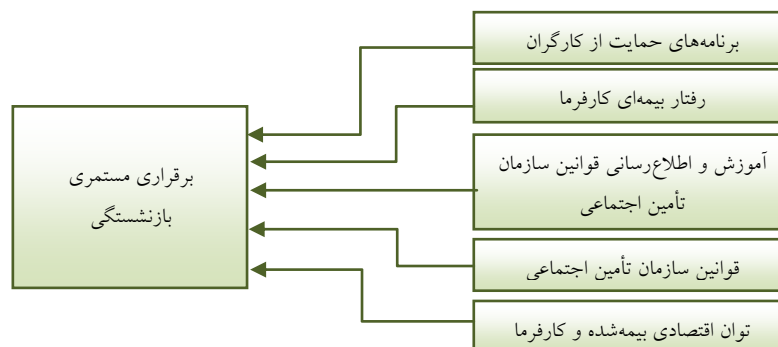
همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، به دلیل اینکه P-Value در هر دو آزمون، کوچکتر از سطح خطای است، می‌توان گفت حداقل دو عامل وجود دارد که میانه آن‌ها برابر نیست؛ این نتیجه درباره شاخص‌های عوامل نیز مشاهده می‌شود هم‌چنین، جدول‌های ۴ و ۵، میانگین رتبه عوامل و شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

بنابراین، شدت تأثیر متفاوت عوامل و شاخص‌ها بر برقراری مستمری بازنشستگی ثابت شد. هم‌چنین، بر اساس جدول‌های میانگین رتبه حاصله از این آزمون‌ها، می‌توان رتبه شدت تأثیر عوامل و شاخص‌های عوامل را مشخص کرد که در بخش بعدی بیان می‌شود.

نتیجه‌گیری

در بررسی توصیفی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی، تمام شش عامل، بالاتراز حد متوسط قرار دارند اما بر اساس تجزیه و تحلیل استنباطی، تأثیر عامل «دقت در ثبت سوابق بیمه‌ای» در برقراری مستمری بازنشستگی تأیید نشد. بنابراین، پنج عامل تأییدشده مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی، بر اساس شدت تأثیر که از آزمون‌های مقایسه و رتبه‌بندی عوامل به دست آمده است، به شرح زیر است:

۱. برنامه‌های حمایت از کارگران؛
 ۲. رفتار بیمه‌ای کارفرما؛
 ۳. آموزش و اطلاع رسانی قوانین سازمان تأمین اجتماعی؛
 ۴. قوانین سازمان تأمین اجتماعی؛
 ۵. توان اقتصادی بیمه‌شده و کارفرما.
- به این ترتیب، مدل مفهومی اصلاح‌شده و نهایی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی، در قالب شکل ۲ طراحی می‌شود.



شکل ۲. مدل مفهومی نهایی تحقیق

هم‌چنین، نتایج مقایسه کلی شاخص‌ها نشان می‌دهد، از بین نوزده شاخص بررسی شده، شاخص «آشنایی با قوانین از طریق مدرسه» بالاترین تأثیر، و شاخص «توانایی پرداخت سهم کارفرما»، پایین‌ترین تأثیر را داشت است که ترتیب شدت تأثیر شاخص‌های مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی به شرح زیر است:

- آشنایی با قوانین از طریق مدرسه؛
- حمایت بازرسی سازمان از کارگران؛
- آشنایی با قوانین از طریق نزدیکان؛
- آشنایی با قوانین از طریق صدا و سیما؛
- صداقت کارفرما در اعلام تعداد کارگر؛
- تلاش فرد برای آشنایی با قوانین؛
- صداقت کارفرما در اعلام روز کارکرد؛
- حمایت اتحادیه کارگری از کارگران؛
- حمایت اداره کار از کارگران؛
- آشنایی با قوانین از طریق کارمندان؛
- آشنایی با بیمه هنگام ورود به بازار کار؛
- سادگی قوانین هنگام بیمه شدن؛

- صداقت کارفرما در اعلام نوع شغل؛
- اعلام قبلی تغییر قوانین؛
- توانایی پرداخت حق بیمه مشاغل آزاد؛
- قوانین دسترسی به سوابق بیمه‌ای؛
- صراحت قوانین؛
- توانایی پرداخت سهم بیمه‌شده؛
- توانایی پرداخت سهم کارفرما.

علاوه بر آن، یافته‌های بررسی توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه تحقیق، نشان می‌دهد ۶۷ درصد افرادی که به دلیل نداشتن شرط سابقه، به بازنشستگی موفق نشده‌اند، سطح سواد بالایی ندارد و ۸۵٫۷ درصد آنان سابقه کاری بسیار بالاتری از سابقه بیمه خود دارند، به طوری که میانگین سابقه کاریشان، به طور متوسط چهار برابر سابقه بیمه‌ای آنها است. به علاوه، به دلیل اینکه ۲۰٫۹ درصد این افراد بیکار بوده و بقیه نیز به دلیل ناتوانی ناشی از کهولت سن در معرض بیکاری قرار دارند، و با توجه به اینکه ۹۵٫۳ درصد ایشان، متأهل بوده و ۸۰٫۲ درصد ایشان بیش از یک نفر را تحت کفالت دارند، در صورت عدم موفقیت دریافت خدمات بازنشستگی به دلیل عدم توانایی بیمه‌پردازی ناشی از بیکاری، جدای از مشکلاتی که برای بیمه‌شده ایجاد می‌شود، زندگی تعداد زیادی از افراد جامعه نیز که تحت کفالت آنان قرار دارند، به مخاطره خواهد افتاد.

پیشنهادها

بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

- ایجاد گروه‌های فنی و حقوقی، برای بررسی، پالایش، ساده‌سازی و یکسان‌سازی قوانین موجود؛
- ایجاد سامانه پیامکی برای آگاهی از تغییر قوانین، همچنین، آگاهی از سوابق بیمه‌شدگان، در جهت جلوگیری از سوء استفاده احتمالی کارفرما؛

- ایجاد فصلی از درس‌های عمومی درباره بیمه، در یکی از مقاطع تحصیلی، و ساخت برنامه‌های اطلاع‌رسانی و برنامه‌های پرسش و پاسخ در زمان ثابتی از هفته، به‌ویژه به‌کارگیری تولیدات انیمیشن درباره بیمه، در صدا و سیما، در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت به بیمه؛
 - افزایش و بازنگری برنامه‌های تشویقی دولت برای کارفرمایان برای بیمه‌کردن افراد در مشاغل خاص؛
 - ایجاد برنامه‌های تشویقی برای کارفرمایان، در صورت صداقت در گزارش‌های بیمه‌ای، مانند چشم‌پوشی جرائم تأخیر ارائه لیست؛
 - ایجاد برنامه‌های تنبیهی برای کارفرمایان، در صورت عدم صداقت در گزارش‌های بیمه‌ای، مانند خروج از شمولیت کمک‌های دولتی؛
 - اجازه مشارکت اتحادیه‌ها در سیستم‌های بازرسی سازمان تأمین اجتماعی و اداره کار.
- در انتها، ذکر این نکته ضروری است که در این پیمایش عواملی بررسی شد که بیشترین تأثیر را در برقراری مستمری بازنشستگی در جامعه مورد مطالعه داشته است و ممکن است این عوامل در جوامع و یا صندوق‌های دیگر بازنشستگی تغییر کند، بنابراین، امید است محققان دیگر با بررسی موضوع تحقیق حاضر، در صندوق‌های بازنشستگی دیگر و جوامع دیگر، در جهت توسعه دیدگاه به‌دست‌آمده در این تحقیق قدم نهاده و به غنای هرچه بیشتر یافته‌های این حوزه کمک کنند. بر این اساس، در این قسمت، برای تحقیقات آتی موضوعات زیر پیشنهاد می‌شود:
- بررسی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی با جامعه‌ای شامل تمام بیمه‌شدگان (در این تحقیق فقط بیمه‌شدگانی بررسی شدند که موفق به دریافت مستمری بازنشستگی نشده بودند).
 - بررسی عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی در صندوق‌های بازنشستگی دیگر ایران
 - بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل مؤثر در برقراری مستمری بازنشستگی به‌طور مجزا
 - بررسی اثر برقرارنشدن مستمری بازنشستگی بر زندگی بیمه‌شدگان و خانواده‌هایشان

منابع و مأخذ

۱. بامنی مقدم، محمد (۱۳۹۰). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*. جلد دوم، تهران، انتشارات شرح.
۲. پلو، نیلس (۱۳۷۹). *تأمین اجتماعی در اروپا: توسعه یا تعطیل*. ترجمه هرمز همایون پور، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۳. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۲). *گزیده آماری (نهم ماهه ۱۳۹۱)*. تهران، سازمان تأمین اجتماعی ایران.
۴. رشدوند، مهدی (۱۳۸۵). «مبانی نظری بازنشستگی». تهران، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، شماره ۳، صفحات ۶۶-۵۱.
۵. روغنی زاده، مصطفی (۱۳۸۷). «چالش های نظام بازنشستگی در ایران». فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲۹، صفحات ۳۰-۱۳.
۶. مجلس خبرگان (۱۳۷۵). *قانون اساسی*. تهران، انتشارات گویا.
۷. نظری، حسن آقا (۱۳۸۳). «عدالت اقتصادی از نظر افلاطون و ارسطو و اسلام». فصلنامه اقتصاد اسلامی، شماره ۱۴، صفحات ۱۰۴-۶۳.
۸. نعیمی، عمران و همکاران (۱۳۹۰). *قانون تأمین اجتماعی*. تهران، نشر جنگل.
۹. ویلیامز، سرآرتور؛ هینز، ریچاردام (۱۳۸۵). *مدیریت ریسک*. ترجمه داور ونوس و حجت اله گودرزی، تهران، انتشارات نگاه دانش، چاپ دوم.
10. Beier Sorensen, Ole (2007). The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns". ISSA, Available at <http://www.issa.int>
11. Butare, Theopiste (2002). Social Needs and The Roles of The Governments and Markets: The Case of Retirement Pensions . *International Social Security Review*, 51, 37-62.
12. Cardo, Rodriguez; Antonio, Ivan (2010). *The role of retirement in employment policies in Spain*. 6th International Policy and Research Conference on Social Security in Luxemburg, Available at <http://www.issa.int>
13. Pienta, Amy; Brown, Tyson (2006). *Health, Gender, and Retirement*. 5th International Research Conference on Social Security in Warszawa, Available at <http://www.issa.int>

پیوست

آمار بیمه شدگان بالای ۶۰ سال مرد و ۵۵ سال زن

تاریخ امد : ۱۳۹۱/۱۰/۲۵

سال/ماه : لغایت ۱۳۹۱/۰۹

سعه : یک قم - ۰۵۸۰

نوع	تعداد بیمه شده	تعداد مستمری بگیر	تعداد بیمه شدگان بالای ۶۰ سال مرد و ۵۵ سال زن که شروع بیمه پردازی از شعبه ۱ قم بوده است	تعداد بیمه شدگان بالای ۶۰ سال مرد و ۵۵ سال زن که در شعبه ۱ قم بازنشسته شده اند	تعداد بیمه شدگان بالای ۶۰ سال مرد و ۵۵ سال زن که در شعب دیگر بازنشسته شده اند	تعداد بیمه شدگان بالای ۶۰ سال مرد و ۵۵ سال زن که هنوز بازنشسته نشده اند
مرد	۷۲۹۹۸	۱۳۲۸۶	۱۸۴۶۴	۷۲۴۶	۳۲۲۱	۷۶۰۷
زن	۱۳۷۲۲	۲۲۶	۷۲۵	۱۳۶	۹۳	۵۱۶
نامشخص	۳۰	۷	-	-	-	-
جمع	۸۸۷۷۰	۱۳۵۲۹	۱۹۰۰۹	۷۳۷۲	۳۵۱۴	۸۱۲۳

مسئول نامنویسی و حسابها و انقراضات
احمد رسولی

مسئول بیمه شدگان
امید حسین مزین آبادی

مسئول مستمری
رضا رضایی

رئیس شعبه
حسین نجف‌زاده

