



# بررسی ضرورت ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری و احصاء چالش‌های احتمالی

۱۳۷

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





# بررسی ضرورت ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری و احصاء چالش‌های احتمالی

تهیه و تدوین

ابوالفضل عباسی

محمد جمشیدی منش

کوثر قاسمی

موسی آقاجانی حاجی

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

آبان ۱۴۰۴

## بررسی ضرورت ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری و احصاء چالش‌های احتمالی

تهیه و تدوین: ابوالفضل عباسی، محمد جمشیدی منش، کوثر قاسمی،

موسی آقاجانی حاجی

مدیر پژوهش: حسین رجب پور

گرافیک و صفحه آرایی: امید طاهری

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

نشانی مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا: تهران، خیابان سید جمال الدین

اسدآبادی (یوسف آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، پلاک ۴۴۳

تلفن نشر: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۴

وبسایت: [www.saba-psi.ir](http://www.saba-psi.ir)



## فهرست

۶	چکیده
۷	مقدمه
۹	تاریخچه و معرفی صندوق بازنشستگی فولاد
۱۱	ضرورت ادغام
۱۶	چالش‌های پیش رو
۳۲	جمع بندی و پیشنهادهای سیاستی
۳۶	منابع و مآخذ

## چکیده

پراکندگی صندوق‌های بازنشستگی در ایران علاوه بر ایجاد ناکارآمدی و افزایش هزینه‌های اداره نظام رفاهی، موجب ناهماهنگی سیاست‌ها، تفاوت سطح خدمات و تعمیق شکاف میان ذینفعان شده است. در این میان، وضعیت ویژه صندوق بازنشستگی فولاد و چالش‌های مالی و ساختاری آن، ضرورت ادغام در صندوق بازنشستگی کشوری را برجسته می‌کند. این گزارش با هدف تحلیل ضرورت ادغام و شناسایی مهم‌ترین چالش‌های حقوقی، ساختاری، مالی و اجرایی تهیه شده است. نتیجه‌ها نشان می‌دهد که ادغام، می‌تواند دستاوردهایی مانند کاهش موازی‌کاری، ارتقای حکمرانی، یکپارچه‌سازی فرآیندها و تقویت پایداری بلندمدت را به همراه داشته باشد، اما اجرای آن نیازمند توجه به مجموعه‌ای از الزامات و پیش‌نیازهای فنی، قانونی و نهادی است. با توجه به تفاوت دو صندوق در نرخ حق بیمه، شرایط احراز بازنشستگی و از کار افتادگی، نظام پرداخت شاغلان، حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران و هزینه‌های درمان و همچنین مشکلات موجود در فعالیت‌های اقتصادی، بار مالی انتقال، نیروی انسانی و پایگاه‌های اطلاعاتی لازم است راهکارهای روشنی در این زمینه‌ها اتخاذ شود. همچنین بازنشستگان صندوق فولاد دغدغه‌هایی دارند که با توجه به برگزاری اعتراضات هفتگی لازم است راهکارهایی برای مدیریت آنها و پیشگیری از اعمال فشار بر نهادهای تصمیم‌گیر طراحی شود.

## مقدمه

در ایران، صندوق‌های بازنشستگی متعددی فعالیت می‌کنند که وظیفه اصلی آن‌ها ارائه مزایای بازنشستگی به بازنشستگان، از کارافتادگان و بازماندگان است. این صندوق‌ها نقش کلیدی در تأمین رفاه اجتماعی دارند، اما به دلیل پراکندگی و وجود صندوق‌های مستقل، مشکلات متعددی ایجاد شده است که در عمل موجب شده بسیاری از تعهدات اجتماعی به خوبی انجام نشود و رضایت مستمری‌بگیران کاهش یابد. از این رو، یکی از اقدامات مهم در کشور، تلاش برای بهبود عملکرد صندوق‌های بازنشستگی از طریق تجمیع یا ادغام آن‌ها است. هدف از این اقدام، هماهنگی سیاست‌ها و مدیریت صندوق‌ها، افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح رفاه مستمری‌بگیران است.

به لحاظ قانونی، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ بر ضرورت نظام‌مند کردن و یکپارچه‌سازی نظام پرداخت‌ها و خدمات رفاهی کارکنان دولت تأکید دارد. برای تحقق این هدف، اقدامات قانونی متعددی انجام شده است. یکی از مهم‌ترین آن‌ها تصویب «قانون اصلاح ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری» در سال ۱۳۸۸ بود که چارچوب حقوقی و اجرایی مشخصی برای تجمیع صندوق‌ها فراهم می‌کند. بر اساس این اصلاحیه، دولت مکلف است تا پایان قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در خصوص تجمیع کلیه صندوق‌های بازنشستگی اعم از کشوری و تأمین اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی اقدامات قانونی لازم را به عمل آورد. همچنین مدیریت

صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی زیر مجموعه وزارت رفاه و تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد و وزیر موظف است در قبال مراجع ذی‌ربط پاسخگو باشد. در مجموع، اهداف اصلی اقدامات قانونی و مدیریتی در حوزه صندوق‌های بازنشستگی را می‌توان ذیل دو موضوع دسته‌بندی کرد: نخست، تجمیع و هماهنگی صندوق‌ها برای افزایش کارایی و کاهش پراکندگی منابع و سیاست‌ها. دوم، ارتقای شفافیت و پاسخگویی به گونه‌ای که دولت و وزارت رفاه بتوانند بر عملکرد صندوق‌ها نظارت مؤثر داشته و سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی کشور را در این زمینه اجرا کنند.

با وجود تکلیف ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری به ادغام صندوق‌های بازنشستگی، در عمل این تکالیف به دلایل مختلف اتفاق نیفتاده و صرفاً در مواردی که شرایط حاد و بحران مالی یا ساختاری برای یک صندوق پدید آمده است، برخی صندوق‌ها تحت فشار قانونی یا تصمیمات سیاستی ادغام شده‌اند.

موسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد از جمله صندوق‌هایی است که به دلیل مواجهه با بحران عمیق در پرداخت حقوق بازنشستگان و وظیفه‌گیران خود، سیاست‌گذاران را وادار کرد که این صندوق را با کلیه وظایف اصول، دارایی‌ها، سهام، امتیازات، موجودی، اسناد، اوراق، تعهدات (شامل تمامی تعهدات اعم از مطالبات قانونی بازنشستگان) و سایر حقوق و مستخدمان خود به صندوق بازنشستگی کشوری منتقل کنند. در مطالعه حاضر ضرورت ادغام و چالش‌های احتمالی واگذاری صندوق فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری بررسی شده است.

## تاریخچه و معرفی صندوق بازنشستگی فولاد

برای شناخت بهتر وضعیت موسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد مرور تحولات این صندوق از آغاز تا به امروز می‌تواند مفید باشد. مهم‌ترین این تحولات در کادر زیر خلاصه شده است.

۱۳۵۳-- تشکیل و آغاز فعالیت بر اساس مواد فصل دوازدهم آیین‌نامه استخدامی شرکت ملی ذوب‌آهن ایران

۱۳۵۸-- ادغام شرکت ملی ذوب‌آهن ایران و شرکت ملی صندوق فولاد ایران و تشکیل شرکت ملی فولاد ایران و صندوق بازنشستگی مذکور با عنوان «صندوق بازنشستگی شرکت ملی فولاد ایران»

۱۳۷۶-- تشکیل مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد به صورت یک مؤسسه غیرانتفاعی و مستقل از نظر اداری و مالی

۱۳۸۳-- تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی که به موجب آن مقرر شد تمامی صندوق‌های بیمه‌ای تحت نظارت دولت و در چارچوب نظام و قانون مزبور تحت پوشش وزارت رفاه و تأمین اجتماعی وقت فعالیت کنند

۱۳۸۹-- دستور ادغام مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد با سازمان تأمین اجتماعی در قالب قانون بودجه (اجرایی نشد)

۱۳۹۱-- تکلیف دولت برای انتقال صندوق فولاد از وزارت صنعت، معدن و تجارت به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۱۳۹۶-- رایزنی درباره ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری

۱۴۰۴-- تصویب و ابلاغ ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری

همانطور که مشاهده می‌شود پیش از مصوبه کنونی، تلاش‌هایی برای ادغام این صندوق وجود داشته است.

در جدول (۱) خلاصه‌ای از شاخص‌های اصلی صندوق بازنشستگی فولاد ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود این صندوق در سال ۱۴۰۴ دارای ۷۹،۱۳۹ پرونده مستمری‌بگیری (با ۸۷،۸۸۴ نفر مستمری‌بگیر) و در مقابل تنها ۳،۵۷۶ نفر بیمه‌پرداز (مشترک) است. بر این اساس نسبت پشتیبانی حدود ۰،۰۴۵ بوده و به عبارت دیگر به ازای هر بیمه‌پرداز حدود ۲۲ مستمری‌بگیر وجود دارد.

جدول (۱): خلاصه وضعیت صندوق بازنشستگی فولاد- ۱۴۰۴

بیمه‌پرداز (مشترک)	مستمری‌بگیر	
۳،۵۷۶	۷۹،۱۳۹	تعداد پرونده
۳،۵۷۶	۸۷،۸۸۴	تعداد افراد
-	۵۱	میانگین سن بازنشستگی
۲۵	۲۸،۵	میانگین سابقه بیمه‌پردازی

(منبع: داده‌های دریافتی از صندوق بازنشستگی فولاد)

این در حالی است که با توجه به نرخ حق بیمه این صندوق (جمعاً ۳۰ درصد) و بدون لحاظ بخش سرمایه‌گذاری، برای پایداری صندوق لازم است به ازای هر مستمری‌بگیر حداقل ۳ بیمه‌پرداز وجود داشته باشد (در حالی که اکنون ۰،۰۴ بیمه‌پرداز وجود دارد).

## ضرورت ادغام

برای بررسی ضرورت ادغام صندوق‌های بازنشستگی و به طور خاص ادغام صندوق فولاد، باید به چالش‌ها و مشکلاتی که وجود صندوق‌های متعدد و مستقل ایجاد کرده‌اند، توجه کرد. پراکندگی وظایف، عدم هماهنگی در قوانین و مزایا، ضعف نظارت و محدودیت در تبعیت از سیاست‌های دولت، از جمله مسائلی هستند که عملکرد نظام تأمین اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده‌اند. در این راستا، سه عامل اصلی که ضرورت ادغام صندوق‌ها را بیش از پیش آشکار می‌کند، عبارتند از: ایجاد هماهنگی میان صندوق‌ها، تقویت نظام نظارت کارآمد و تضمین تبعیت صندوق‌ها از سیاست‌های کلان دولت.

### ۱- ایجاد هماهنگی میان صندوق‌های بازنشستگی

یکی از مهم‌ترین دلایل ادغام صندوق‌ها، کاهش پراکندگی و ناهماهنگی میان طرح‌ها و قوانین مختلف است. در حال حاضر، هر صندوق ممکن است قواعد و مزایای خاص خود را داشته باشد که باعث می‌شود افراد با سابقه مشابه، مزایای متفاوت دریافت کنند یا انتقال سوابق و حقوق بازنشستگی از یک صندوق به صندوق دیگر با مشکلات اداری و مالی مواجه شود. ادغام صندوق‌ها می‌تواند یکسان‌سازی مزایا، همسان‌سازی سنوات خدمت قابل قبول و شفافیت در محاسبه حقوق مکتسبه را تضمین کند و از بروز نابرابری و سردرگمی برای بیمه‌شدگان جلوگیری نماید.

## ۲- ایجاد نظام نظارت کارآمد

وجود صندوق‌های متعدد با عملکرد مستقل و جزیره‌ای باعث شده که کنترل و نظارت بر عملکرد آنها دشوار باشد و خطر سوءمدیریت، اتلاف منابع و ناپایداری مالی افزایش یابد. ادغام صندوق‌ها امکان ایجاد یک نهاد نظارتی مرکزی و کارآمد را فراهم می‌کند که بتواند بر مدیریت منابع، پرداخت به موقع مزایا، شفافیت مالی و رعایت استانداردهای حسابرسی نظارت کند. این اقدام علاوه بر افزایش اعتماد عمومی، از لحاظ اقتصادی و اجتماعی، پایداری و امنیت صندوق‌ها را تضمین می‌کند.

همچنین ادغام صندوق‌ها باعث می‌شود که مدیریت بخش سرمایه‌گذاری با کارایی بیشتری امکان‌پذیر باشد. از یک سو، انباشت ذخایر امکان بهره‌مندی از صرفه‌های ناشی از مقیاس را تسهیل می‌کند و مدیر سرمایه‌گذاری، قدرت مانور بیشتری خواهد داشت. از طرف دیگر تقسیم و مدیریت ریسک با حجم بیشتر سرمایه‌گذاری‌ها بهبود می‌یابد و با برنامه‌ریزی مناسب می‌توان سبد متنوع‌تری از دارایی‌ها را تشکیل داد.

## ۳- تبعیت صندوق‌ها از سیاست‌های دولت

یکی از چالش‌های اصلی نظام تأمین اجتماعی ایران، عدم تبعیت کامل صندوق‌های بازنشستگی از سیاست‌ها و برنامه‌های دولت است. وابستگی متفاوت صندوق‌ها به نهادهای دولتی یا غیردولتی باعث شده است که تصمیم‌گیری و فعالیت‌ها بر اساس مصوبات داخلی هر صندوق یا نهاد متولی صورت گیرد و هماهنگی با سیاست‌های کلی اقتصادی دولت رعایت نشود. به‌ویژه صندوق‌هایی که وابستگی کمی به بودجه دولتی دارند، معمولاً خود را ملزم به پیروی از سیاست‌های دولت نمی‌دانند. این

بی‌توجهی در مواردی مانند ادامه بنگاهداری و تملک گسترده سهام شرکت‌ها، علی‌رغم محدودیت‌های قانونی مندرج در قانون برنامه هفتم توسعه و قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، مشهود است.

علاوه بر این، وجود صندوق‌های متعدد و مستقل باعث ایجاد آشفتگی در اجرای سیاست‌های اجتماعی دولت شده است. برای مثال، سیاست‌های همسان‌سازی و متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان که با هدف ایجاد عدالت میان مستمری‌بگیران طراحی شده‌اند، در بسیاری موارد به دلیل رویه‌های متفاوت صندوق‌ها با شکست مواجه شده است. تفاوت در محاسبه مزایا، سنوات خدمت قابل قبول و روش‌های پرداخت، نه تنها اجرای سیاست‌های دولت را دشوار می‌کند، بلکه نارضایتی بازنشستگان و بیمه‌شدگان را نیز افزایش می‌دهد و به طور کلی اثربخشی نظام تأمین اجتماعی را کاهش می‌دهد.

به عبارت دیگر، دولت برای اجرای متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان باید دو سطح از برابری یا عدالت را رعایت کند، عدالت درون صندوق و عدالت بین صندوق‌ها که امری پیچیده و دشوار است. تجربه متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان در سال ۱۴۰۳ (تکلیف ماده ۲۸ قانون برنامه هفتم پیشرفت)، این موضوع را به خوبی نشان داد. وجود تفاوت در افزایش مستمری ناشی از متناسب‌سازی به ویژه بهره‌بندی بیشتر مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی در مقایسه با صندوق بازنشستگی کشوری، نوعی از نارضایتی را در مستمری‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری به وجود آورد. در سایر صندوق‌ها به ویژه صندوق بازنشستگی

فولاد نیز شرایط مشابهی تجربه شد و این دسته از بازنشستگان خواهان شرایط مناسب‌تری از نظر متناسب‌سازی بوده و هستند. از این منظر، ادغام صحیح صندوق‌ها می‌تواند برخی از این مشکلات را مرتفع سازد یا تخفیف دهد.

#### ۴- تفاوت در برخورداری از مزایای بازنشستگی

در صندوق‌های جزیره‌ای، افراد با سابقه مشابه یا شرایط یکسان ممکن است از مزایای متفاوتی برخوردار شوند. این نابرابری ناشی از اختلاف در قواعد داخلی، نحوه محاسبه مستمری و سیاست‌های هر صندوق است و باعث ایجاد بی‌عدالتی بین بازنشستگان و کاهش اعتماد عمومی به نظام تأمین اجتماعی می‌شود.

#### ۵- ناهماهنگی میان صندوق‌ها در پذیرش سنوات خدمت قابل قبول

هر صندوق ممکن است شرایط خاص خود برای محاسبه سنوات خدمت و پذیرش سوابق کاری داشته باشد. در نتیجه، انتقال سوابق یا محاسبه مزایای بازنشستگی برای افرادی که در صندوق‌های مختلف اشتغال داشته‌اند، دشوار می‌شود و ممکن است حقوق قانونی آنها نادیده گرفته شود یا کمتر محاسبه گردد.

#### ۶- مشکلات انتقال از یک صندوق به صندوق دیگر

در صورتی که فردی از یک صندوق به صندوق دیگر منتقل شود، ممکن است حقوق و مزایای قبلی او به طور کامل شناسایی نشود. این مشکل باعث می‌شود افراد هنگام تغییر شغل یا صندوق، با کاهش یا اختلال در مزایای خود مواجه شوند و انگیزه مشارکت در سیستم کاهش یابد. این مشکل به وضوح و کرات در صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین

اجتماعی مشاهده می‌شود. بخشی از کارکنان دولت که عضو صندوق بازنشستگی کشوری هستند، سوابقی در سازمان تامین اجتماعی دارند که خواهان انتقال آن به صندوق کشوری هستند یا بالعکس. در این موارد صندوق مقصد، مبالغ قابل توجهی را به عنوان مابه‌التفاوت حق بیمه مطالبه می‌کند که بعضاً از توان پرداخت بیمه‌شده خارج است و فرد را از انتقال سوابق منصرف می‌کند.

#### ۷- همپوشانی در پوشش مزایا

وقتی سیستمی یکپارچه برای هماهنگی و محاسبه مجموع مستمری‌ها وجود نداشته باشد، گاهی ممکن است یک فرد همزمان از چند صندوق بازنشستگی مستمری دریافت کند. این وضعیت که غالباً در وظیفه‌بگیران یا بازماندگان یک فرد فوت‌شده مشاهده می‌شود، نه تنها منابع صندوق‌ها را هدر می‌دهد، بلکه باعث بی‌عدالتی بین آنها نیز می‌شود.

#### ۸- مدیریت بحران

با توجه به بروز بحران مالی در صندوق‌های بازنشستگی و لزوم اتخاذ اقدامات اصلاحی در ابعاد مختلف از جمله اصلاحات پارامتریک، ساختاری، مدیریتی و غیره، یکپارچه‌بودن صندوق‌ها امکان برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی اصلاحات را تقویت می‌کند.

## چالش‌های پیش رو

برای بررسی همه‌جانبه چالش‌های احتمالی ادغام یا انتقال صندوق بازنشستگی فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری، می‌بایست تمامی فعالیت‌های موسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد و صندوق بازنشستگی کشوری مدنظر قرار گیرد. از این منظر، هرچه کمیت و کیفیت فعالیت‌های صندوق‌ها با یکدیگر متفاوت‌تر باشند، تلفیق آن دو سخت‌تر خواهد بود. در ادامه به بررسی تفاوت‌های میان این دو صندوق شامل ورودی‌ها (حق بیمه، میانگین حقوق حقوق‌بگیران و ...)، خروجی‌ها (مستمری، مزایا و ...) و فعالیت‌های اقتصادی پرداخته می‌شود.

### نرخ حق بیمه

مهم‌ترین بحث در مورد ورودی‌های صندوق‌های بازنشستگی، نرخ حق بیمه یا کسور بازنشستگی است. کسور بازنشستگی، درصدی از حقوق و مزایا است که برای تامین پوشش بازنشستگی و وظیفه مشترکان صندوق، به‌طور ماهانه به صندوق بازنشستگی پرداخت می‌شود. درصدی از این وجوه توسط کارکنان و درصدی هم توسط کارفرمایان پرداخت می‌شود.

تفاوت در این نرخ باعث می‌شود میزان حق بیمه پرداختی مشترکان کسورپرداز متفاوت باشد؛ موضوعی که می‌تواند مقاومت گروهی را که باید کسور بیشتری بپردازند، به دنبال داشته باشد. در جدول ۲ میزان این نرخ‌ها و چالش‌های احتمالی انتقال توضیح داده شده است.

جدول ۲- مقایسه نرخ حق بیمه در صندوق بازنشستگی کشوری و فولاد

مؤلفه	صندوق بازنشستگی کشوری	صندوق بازنشستگان فولاد	توضیحات
نرخ کسور	نرخ کسور: ۲۲.۵ درصد سهام شاغل: ۹ درصد سهام کارفرما: ۱۳.۵ درصد	نرخ کسور: ۳۰ درصد سهام شاغل: ۱۰ درصد سهام کارفرما: ۲۰ درصد	سهام شاغلان تفاوت اندک، اما سهم کارفرما تفاوت چشمگیر دارد. شرکت ذوب آهن اصفهان یکی از کارفرماهای اصلی در صندوق فولاد است که به علت مشکلات مالی از سال گذشته سهم خود را پرداخت نکرده است. این شرکت در سال ۱۳۹۴ حدود ۳۶ درصد از کل حق بیمه پرداختی (شامل سهم شاغل و کارفرما) به صندوق را در اختیار داشته که در صورت انتقال، واریز نکردن حق بیمه از سوی کارفرمایان صندوق فولاد مشکل ساز خواهد بود.

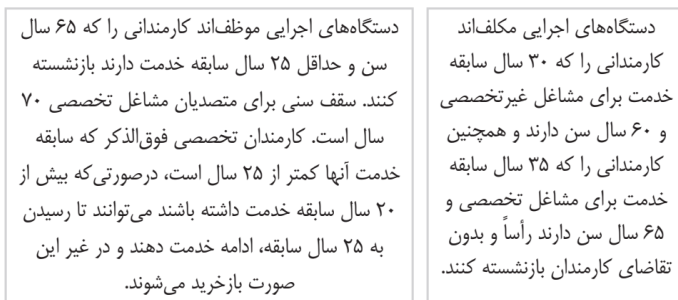
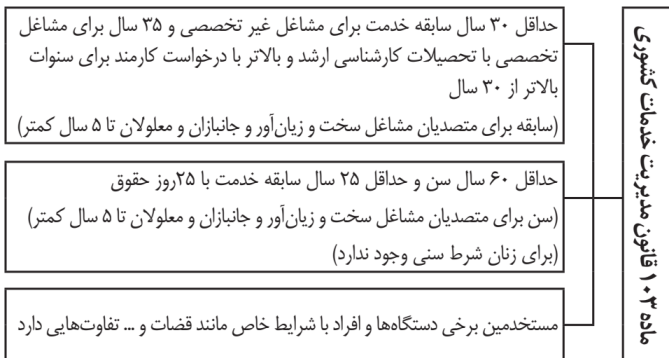
### شرایط احراز بازنشستگی و ازکارافتادگی

شرایط بازنشستگی و ازکارافتادگی در دو صندوق بازنشستگی فولاد و بازنشستگی کشوری بر مبنای دو قانون متفاوت احراز می‌شود. صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری فعالیت می‌کند که شرایط خاصی برای بازنشستگی ایجاد کرده است. در شکل ۱ این شرایط دسته‌بندی و خلاصه شده است. در شکل ۲ نیز شرایط بازنشستگی در صندوق فولاد مشخص شده است.

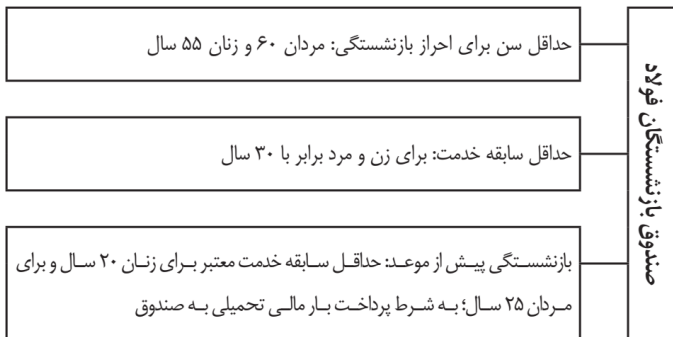
مقایسه این قوانین نشان می‌دهد شرایط احراز بازنشستگی بین دو صندوق تفاوت‌هایی دارد. نکته مهم دیگر این است که طبق قانون حاکم بر صندوق بازنشستگی کشوری، در صورتی که فردی بخواهد سوابق خدمت خود در بخش غیردولتی را به این صندوق منتقل کند، باید شرایط زیر را رعایت کند:

۱. حق بیمه‌های مربوط به صندوق منتقل شود و مابه‌التفاوت آن پرداخت گردد.
۲. فرد، فارغ از اینکه چند سال سابقه خدمت در بخش غیردولتی داشته باشد، می‌بایست شرایط احراز بازنشستگی را بر اساس قوانین صندوق بازنشستگی کشوری احراز کند. به‌عنوان مثال، اگر فرد سوابق ۵ سال خدمت در بخش غیردولتی را منتقل کند، نمی‌تواند ۲۵ سال خدمت تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری را با ۵ سال بخش غیردولتی جمع کرده و با احراز ۳۰ سال خدمت بازنشسته شود؛ بلکه فرد می‌بایست شرایط بازنشستگی را منطبق با قوانین صندوق بازنشستگی کشوری احراز کند.
۳. سوابق انتقالی از بخش غیردولتی تنها موجب می‌شود حقوق دریافتی فرد در دوران بازنشستگی تحت تاثیر قرار گیرد. با توجه به تصویب انتقال صندوق بازنشستگی فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری باید در این زمینه تعیین تکلیف شود.

شکل ۱- شرایط احراز بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری



شکل ۲- شرایط احراز بازنشستگی در صندوق بازنشستگی فولاد



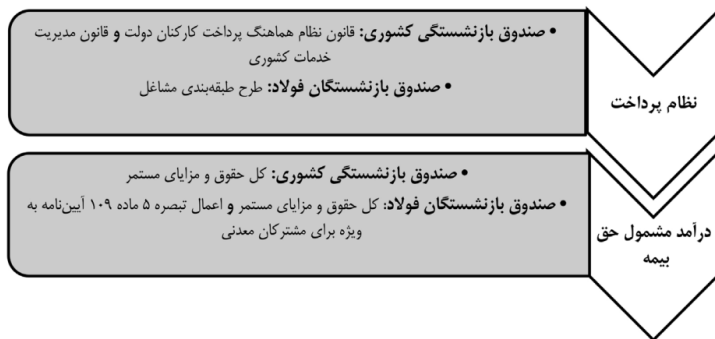
- گرچه برخی از شرایط احراز بازنشستگی در دو صندوق یکسان است، اما موارد متفاوت، تاثیرات شگرفی را به دنبال خواهند داشت.
- تعاریف و مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور در دو صندوق متفاوت است. این وضعیت، به‌ویژه برای شاغلان معدنی صندوق فولاد، تبعات احتمالی ناخوشایندی به همراه دارد.
- شرایط ازکارافتادگی تقریباً یکسان است.

### نظام پرداخت شاغلان

تفاوت‌ها در حقوق بازنشستگی یکی از مهم‌ترین مواردی است که می‌تواند فرآیند انتقال صندوق‌ها را با مشکل و چالش مواجه کند. از آنجا که مهم‌ترین انگیزه مشارکت افراد در طرح‌های بازنشستگی، برخورداری از حقوق بازنشستگی است، در صورتی که انتقال یک صندوق باعث شود سطح حقوق گروهی از بازنشستگان دچار تغییرات منفی گردد، در مقابل این انتقال مقاومت به‌وجود خواهد آمد. از سوی دیگر، در صورتی که بعد از تلفیق یا انتقال صندوق‌ها، اختلاف سطح پرداختی‌ها همچنان پابرجا باشد، می‌تواند اعتراض گروه‌هایی را که درآمد کمتر دارند، به دنبال داشته باشد.

در شکل‌های ۳ و ۴، نظام پرداخت در دو صندوق بازنشستگی فولاد و کشوری و درآمد مشمول حق بیمه آن‌ها دسته‌بندی شده و چالش‌های احتمالی انتقال از این منظر مورد بررسی قرار گرفته است.

شکل ۳- مقایسه نظام پرداخت در دو صندوق بازنشستگی کشوری و فولاد



نظام پرداخت در دو صندوق متفاوت است؛ در نتیجه، درآمد مشمول کسر حق بیمه در دو صندوق نیز تفاوت دارد. از آنجا که می‌بایست پس از انتقال، درآمد مشمول کسور با ضوابط صندوق مقصد منطبق شود، وجود تفاوت در نظام پرداخت می‌تواند حقوق بازنشستگی بازنشستگان آتی را دچار تغییر کند.

از طرفی، در صورت انتقال صندوق فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری و اعمال ضوابط صندوق مقصد، و در نتیجه اعمال نشدن تبصره ۵ ماده ۱۰۹ برای بازنشستگان معدنی، حقوق بازنشستگی دریافتی آنان احتمالاً کمتر از حالتی خواهد بود که مستقیماً از صندوق فولاد بازنشسته شوند. این مسئله، با توجه به تفاوت در تعاریف و مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور، ممکن است تشدید شود.

هرگونه افزایش مؤخر بر تاریخ بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت مستخدمان به تناسب به مستمری ایشان افزوده خواهد شد. به موجب این ماده، بازنشستگان همواره از دریافت حقوق همسان با شاغلان برخوردار هستند.

تبصره ۵ ماده ۱۰۹ چه می گوید؟

### حقوق بازنشستگی

علاوه بر فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی، بررسی توزیع سطوح حقوق بازنشستگی میان بازنشستگان دو صندوق نیز مهم است. هرچه این دو توزیع با یکدیگر متفاوت باشند، فرایند انتقال و تطبیق با چالش های بیشتری مواجه خواهد شد.

مطالعه اطلاعات مربوط به دو صندوق نشان می دهد میانگین مستمری در سال ۱۴۰۴ در صندوق بازنشستگی کشوری حدود ۲۱۴,۷۲۴,۰۷۰ ریال و در صندوق بازنشستگی فولاد حدود ۲۳۵,۰۱۹,۳۷۵ ریال است. به بیانی دیگر، بخش قابل توجهی از هر دو صندوق حقوق بازنشستگی تقریباً یکسان دارند. از این منظر، تشابه میان ارقام دریافتی بالا است. اما در زمینه حقوق دریافتی، باید به دو نکته توجه کرد که در شکل ۴ خلاصه شده است:

شکل ۴- چالش‌های ادغام صندوق فولاد با صندوق بازنشستگی کشوری از منظر حقوق پرداختی

- بیش از ۵۰ درصد از مشتریان مرد صندوق فولاد (مردان بیش از ۹۸ درصد مشتریان صندوق را تشکیل می‌دهند) سابقه خدمتی بین ۲۱ تا ۲۷ سال را دارند. این بدان معنا است که در آینده نه چندان دور، صندوق مقصد، شاهد کاهش کسورپردازان و افزایش حقوق‌بگیران خواهد بود.

افزایش چشمگیر  
تعداد حقوق‌بگیران  
در سال‌های آینده

- اعمال این تبصره باعث شده برای کارگران واحدهای معدنی که حقوق بازنشستگی آنها کمتر از حداقل تعیین شده است، حقوق حداقل در نظر گرفته شود (حداقل حقوق در دو صندوق با هم متفاوت است). برای سایر کارگران معدنی نیز اعمال این تبصره باعث افزایش حقوق بازنشستگی شده است. در صورت انتقال صندوق فولاد و عدم اعمال این تبصره این گروه از اعضای صندوق متضرر می‌شوند.

اعمال تبصره ۵  
ماده ۱۰۹

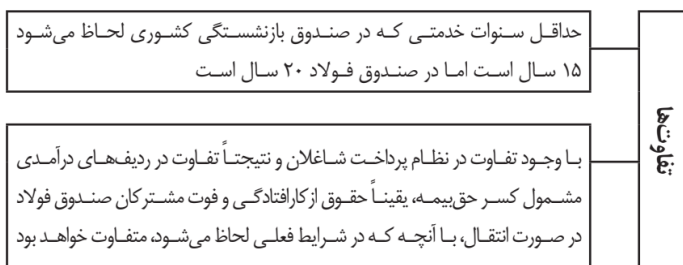
### حقوق وظیفه‌گیران

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند نشان‌دهنده تفاوت یا تشابه در ویژگی‌های صندوق باشد، میزان حقوق وظیفه از کارافتادگی و فوت در دو صندوق است. در شکل‌های ۵ و ۶ شرایط حقوق وظیفه خلاصه و تفاوت‌ها مشخص شده است.

شکل ۵- مقایسه شرایط حقوق وظیفه در دو صندوق بازنشستگی کشوری و فولاد



شکل ۶- تفاوت شرایط وظیفه‌بگیری در دو صندوق بازنشستگی کشوری و فولاد



### هزینه‌های درمان

شاید بتوان گفت مهم‌ترین چالش ادغام صندوق فولاد با صندوق بازنشستگی کشوری، موضوع درمان و پوشش درمانی است. پوشش درمانی که صندوق برای صاحبان دفترچه درمان (شامل مشترکان کسورپرداز،

حقوق‌بگیران، وظیفه‌بگیران و افراد تحت تکفل آنها) در نظر گرفته، پوشش درمان کامل است؛ یعنی تقریباً تمامی مخارج درمانی و دارویی افراد با فرانشیز اندک یا بدون فرانشیز پوشش داده می‌شود.

همچنین، صندوق فولاد برای برخی اعضای خود که از بیماری‌های خاص رنج می‌برند، کارت مخصوصی با عنوان کارت مصالح صادر کرده است. صاحبان این کارت‌ها معمولاً از انواع سرطان‌ها، به‌ویژه سرطان ریه، رنج می‌برند و در صورت داشتن این کارت، هیچ فرانشیزی برای هزینه‌های درمان از آنان دریافت نمی‌شود و سازوکار لازم برای تهیه متناوب داروهای آنها نیز مهیا شده است. بنابر آمار در دسترس، تقریباً ۷ هزار کارت مصالح از سوی صندوق بازنشستگی فولاد (در سال ۱۳۹۹) توزیع شده است.

پوشش بالای درمان باعث شده هزینه‌های مربوط به این حوزه در صندوق فولاد بسیار بالا باشد. شکل ۷ عواملی را نشان می‌دهد که باعث این هزینه‌های بالا شده است.

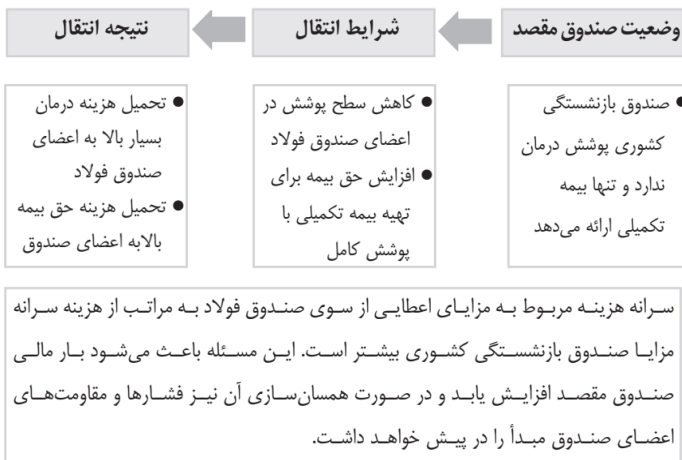
شکل ۷- عوامل بالا بودن هزینه‌های درمان در صندوق بازنشستگی فولاد

تمایل به سمت داروهای خارجی و گران قیمت بیشتر است	دینفعان صندوق فولاد بنابر محل زندگی و نوع اشتغال خود به شدت در معرض بیماری‌های سخت و سرطان هستند
<b>هزینه‌های بالای درمان در صندوق فولاد</b>	
بیماران تمایل زیادی به مراجعه به مراکز درمانی خصوصی دارند	پوشش بیمه کامل باعث ایجاد تقاضای القایی شده و گاهی برای افراد بدون دلیل دستور بستری یا آزمایش صادر می‌شود

شکل ۸- هزینه سرانه و محل تأمین منابع درمان در صندوق فولاد

تأمین هزینه‌های درمان در صندوق فولاد به عهده شرکت‌های بزرگ و برخوردار و سازمان ایמידرو بوده است که با خصوصی‌سازی شرکت‌ها و ناتوانی ایמידرو در پرداخت هزینه‌ها، این بار مالی به صندوق فولاد تحمیل شده است	هزینه سرانه درمان هر نفر (مجموع افراد دارای دفترچه درمان یعنی شاغلان، بازنشستگان، از کارافتادگان و وظیفه‌بگیران به علاوه افراد تحت تکفل آنها) در صندوق فولاد برابر با ۱۳ میلیون ریال است (سال ۱۳۹۵)
--	---

شکل ۹- مشکلات احتمالی در حوزه درمان ناشی از انتقال صندوق فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری



## فعالیت‌های اقتصادی

پس از بررسی ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق، فعالیت‌های اقتصادی صندوق نیز می‌بایست مدنظر قرار گیرند. باید توجه داشت که در صورتی که استراتژی یکسان و هم‌آوای سرمایه‌گذاری در دو صندوق وجود نداشته باشد، در صورت انتقال، مشکلات جدی به وجود می‌آید.

در مورد صندوق بازنشستگی فولاد، بیشتر سرمایه‌گذاری‌ها نه به صورت انتخابی، بلکه نتیجه انتقال سهام از طرف دولت بابت رد دیون بوده است. مشکلاتی مانند زیان‌ده بودن شرکت‌ها، قیمت‌گذاری بالا و غیرواقعی برای

سهام انتقالی و بازدهی پایین در شرکت‌ها، مسائلی است که صندوق فولاد را با چالش جدی مواجه کرده و در صورت انتقال، صندوق مقصد را نیز دچار مشکل می‌کند.

موارد زیر مثالی از شیوه انتقال سهام بابت رد بدون به صندوق فولاد است.

ارزش هر سهم شرکت ذوب‌آهن اصفهان در زمان واگذاری ۳۵۵۱ بوده که در تاریخ ۲۶ مرداد ۱۳۹۵ به میزان ۲۶ درصد نسبت به زمان واگذاری کاهش داشت و قیمت پایانی آن به ۲۶۱۷ ریال رسید.

قیمت تمام‌شده هر سهم شرکت آلومینیوم ایران در زمان واگذاری توسط سازمان خصوصی به این صندوق ۹۴۷۱ ریال محاسبه‌شده بود که در تاریخ توقف نماد با ۱۴۲ درصد کاهش به ۲۸۲۸ ریال رسید.

بررسی وضعیت شرکت‌های صندوق فولاد نشان می‌دهد که بخشی از آنها بیش از آنکه بتوانند درآمد مستمری برای تأمین تعهدات صندوق ایجاد کنند، با انبوهی از مطالبات مواجه هستند و در نتیجه نمی‌توانند پاسخگوی نیازهای صندوق فولاد باشند. این مسئله می‌تواند تعادل و نظام حاکم بر پرتفوی سرمایه‌گذاری صندوق مقصد را نیز با چالش روبه‌رو کند؛ چرا که در صورت انتقال، به جای تصاحب شرکت‌هایی که بتوانند منابع را سریعاً تولید کرده و از طریق انباشت سود امکان نوسازی و توسعه مجدد داشته باشند، صندوق مقصد صاحب انبوهی از مطالبات خواهد شد.

### بار مالی انتقال

مهم‌ترین شاخصی که در بررسی انتقال یک نهاد مالی به نهاد مالی دیگر مدنظر سیاست‌گذاران قرار می‌گیرد، بار مالی‌ای است که این انتقال ایجاد می‌کند. برای محاسبه این بار مالی، لازم است تعهدات فعلی و آتی صندوق مبدأ محاسبه شده و از ارزش جاری دارایی‌های آن کسر شود تا

خالص بدهی به دست آید. به منظور محاسبه بار مالی ناشی از ادغام یا انتقال نیاز به انبوهی از اطلاعات است که در حال حاضر در دسترس نیست؛ اما پژوهشی که در سال ۱۳۹۹ توسط موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا (بر مبنای اطلاعات سال ۱۳۹۴) انجام شده، نشان می‌دهد که در این سال، ارزش تعهدات صندوق حدود ۳ برابر ارزش خالص دارایی‌های آن بوده است.

#### نیروی انسانی و پایگاه‌های اطلاعاتی

یکی دیگر از مواردی که در فرایند انتقال باید در نظر گرفته شود، تعیین تکلیف نیروی انسانی مشغول در صندوق مبدأ است. متأسفانه اطلاعات دقیق درباره ویژگی‌ها، میزان تحصیلات، رسته شغلی، پست سازمانی و دیگر موارد شاغلان صندوق فولاد در دسترس نیست؛ با این وجود، اطلاعات موجود نشان می‌دهد نسبت تعداد کارکنان در صندوق فولاد به تعداد مشترکان در مقایسه با صندوق بازنشستگی کشوری بیش از ۸ برابر است که این موضوع، هزینه اداری و پرسنلی را در صندوق فولاد افزایش داده است.

در فرایند انتقال باید به این سؤالات پاسخ داده شود: آیا صندوق مقصد به این میزان نیروی انسانی با توجه به نظام پرسنلی خود نیاز دارد یا خیر؟ و چگونه می‌بایست نیروی انسانی صندوق مبدأ ساماندهی شود؟ علاوه بر موارد مربوط به نیروی انسانی، باید توجه داشت که پایگاه داده صندوق فولاد دچار نقص‌های بسیاری است. این پایگاه هنوز با پایگاه داده‌های مرتبط، مانند پایگاه داده ثبت‌احوال، ارتباط برقرار نکرده است.

همچنین به‌روز نبودن کدهای ملی مشترکان، از دیگر مشکلات پایگاه داده صندوق است.

این در حالی است که در فرایند انتقال باید اطلاعات دقیقی پیرامون مشترکان کسورپرداز، حقوق‌بگیران و افراد تحت تکفل آنها در دسترس باشد. برای مثال، آنچه در گذشته در صندوق فولاد مرسوم بوده (البته تا حدی در سال‌های اخیر اصلاح شده)، این است که شرکت‌ها چکی را به طور کلی تحت عنوان سهم حق بیمه شاغل و کارفرما به صندوق ارائه می‌کردند و اطلاع دقیقی از میزان حقوق دریافتی، درآمد مشمول کسور حق بیمه و میزان حق بیمه مربوط به هر فرد در دسترس قرار نمی‌دادند. این موضوع در صورت انتقال صندوق می‌تواند چالش‌هایی را به دنبال داشته باشد.

## دغدغه‌های بازنشستگان صندوق فولاد

یکی از موضوعات مهم و شاید مانع بازدارنده در فرایند ادغام، اعتراضات و دغدغه‌های بازنشستگان صندوق فولاد است که بایستی به منظور پیشگیری از بروز بحران مورد توجه قرار گیرد. در ادامه اهم مطالبات بازنشستگان صندوق فولاد با توجه به مصاحبه‌های انجام شده برشمرده شده است.

نخستین مسئله از منظر بازنشستگان فولاد، متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان است. بازنشستگان فولاد انتظار دارند که متناسب‌سازی بر مبنای شاغلان هم‌تراز آنها صورت پذیرد و کف و سقف متناسب‌سازی نیز بر همین مبنای انجام شود. این نگرانی برای آنها وجود دارد که با ادغام در صندوق کشوری مبالغ متناسب‌سازی آنها به میزان چشمگیری کاهش یابد.

دیگر نگرانی جدی بازنشستگان فولاد به مسئله درمان برمی‌گردد. میزان پوشش بازنشستگان این صندوق بسیار بالا است و به‌علت خطرزا بودن شغل آنان، تمایل به سمت استفاده از مراکز درمانی خصوصی و مجهزتر بیشتر است. در صندوق بازنشستگی کشوری وضعیت بیمه درمان به این کیفیت ارائه نمی‌شود و بنابراین بازنشستگان بالطبع نگران سلامت و رفاه خود در دوران انتقال به صندوق بازنشستگی هستند.

سومین موضوع، میزان کسوری است که آنها پرداخته‌اند. نرخ کسورات صندوق فولاد در مقایسه با بازنشستگان صندوق کشوری کمی بیشتر است. بنابراین، آنها انتظار دارند که این موضوع به‌نحوی رعایت شود و مزایای آنان با در نظر گرفتن این کسورات، به‌صورت عادلانه، تعیین شود.

نگرانی‌های فوق منجر به شکل‌گیری اعتراضاتی در میان بازنشستگان فولاد شده است و آنها بر این باورند که در شرایط فعلی و بدون تامین خواسته‌های آنها فرایند ادغام نباید آغاز شود. این بازنشستگان بر همین مبنا هر هفته اعتراضاتی در مراجع مختلف از جمله استانداری استان اصفهان ترتیب می‌دهند.

فارغ از آن که این دغدغه‌ها تا چه حد صحیح است و به چه میزان باید آنها را لحاظ کرد، اصل موضوع اعتراضات نیازمند توجه است. بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند منجر به بروز بحران‌های اجتماعی، سیاسی یا امنیتی شود و اصل موضوع ادغام را به حاشیه ببرد. علاوه بر آن، در صورت عدم مدیریت گروه‌های معترض، ممکن است این افراد را به سمت نهادهای تصمیم‌گیر همچون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا مجلس شورای اسلامی هدایت کند و آنها نیز به دلیل فشارهای سیاسی، تصمیمات غیربهبین‌ای اتخاذ کنند. لذا قویاً توصیه می‌شود که سازوکاری برای شنیده‌شدن، فرمول‌بندی و تصمیم‌گیری در خصوص اعتراضات بازنشستگان فولاد طراحی شود.

در این راستا سرپرست صندوق بازنشستگی کشوری، نشست‌ها و دیدارهایی با مدیران و نمایندگان بازنشستگان فولاد برگزار نموده است. نشست مورخ ۱۴۰۴/۰۷/۱۲ با هیات مدیره کانون بازنشستگان فولاد استان اصفهان و همچنین نشست مشترک معاون رفاه و امور اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سرپرست صندوق بازنشستگی کشوری با نمایندگان و بازنشستگان فولاد که در آنها بر استمرار خدمات بیمه تکمیلی و صیانت از سرمایه‌ها و بهبود معیشت بازنشستگان این صندوق تأکید شد،

نشان‌دهنده اهمیت این موضوع است. با این حال باید توجه داشت که تداوم و پیگیری این گونه نشست‌ها تا دستیابی به توافق، امری ضروری است.

### جمع بندی و پیشنهادهای سیاستی

یکی از مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری شکاف در نظام و سیاست‌های رفاهی کشور، تعدد صندوق‌های بازنشستگی و فعالیت موازی آنها است. بر این اساس، ادغام صندوق‌های کوچک در صندوق‌های بزرگ‌تر می‌تواند راهکاری موثر برای کاهش پراکندگی، افزایش کارایی و بهبود حکمرانی باشد. از این منظر، ادغام صندوق بازنشستگی فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری اقدامی قابل توجه و گامی رو به جلو ارزیابی می‌شود. با این حال، بررسی ساختار، قوانین و الزامات عملیاتی این دو صندوق نشان می‌دهد که فرآیند ادغام بدون چالش نخواهد بود و نیازمند دقت، تامین الزامات و توجه به ملاحظات تخصصی است. از جمله چالش‌های اصلی در ادغام صندوق فولاد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

تفاوت در نرخ حق بیمه: نرخ حق بیمه در صندوق بازنشستگی کشوری جمعاً ۲۲,۵ درصد (۹ درصد سهم شاغل) و در صندوق بازنشستگی فولاد ۳۰ درصد (۱۰ درصد سهم شاغل) است.

شرایط احراز بازنشستگی و از کار افتادگی: حداقل سن و سابقه موردنیاز برای بازنشستگی در دو صندوق متفاوت است و برای از کار افتادگی نیز شرایط متفاوتی تعریف شده است. همچنین تعاریف و مصادیق مشاغل سخت و زیان‌آور در دو صندوق متفاوت است.

**نظام پرداخت شاغلان:** نحوه پرداخت دستمزد در صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و در صندوق فولاد مطابق با طرح طبقه‌بندی مشاغل انجام می‌شود. از طرفی، در صورت انتقال صندوق فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری و اعمال ضوابط صندوق مقصد، از طرفی در صورت اعمال نشدن تبصره ۵ ماده ۱۰۹ برای بازنشستگان معدنی، حقوق بازنشستگی آنان احتمالاً کمتر از حالتی خواهد بود که مستقیماً از صندوق فولاد بازنشسته شوند.

**حقوق بازنشستگی:** شرایط حداقل و حداکثر حقوق بازنشستگی در دو صندوق متفاوت است و لذا حقوق بازنشستگی افراد در صورت ادغام تغییر خواهد کرد.

**حقوق وظیفه‌بگیران:** شرایط بهره‌مندی از حقوق وظیفه‌بگیری (در حالت فوت بیمه‌شده اصلی) و همچنین مقدار آن در دو صندوق متفاوت است.

**هزینه‌های درمان:** پوشش درمانی که صندوق فولاد برای صاحبان دفترچه درمان در نظر گرفته، پوشش درمان کامل است؛ یعنی تقریباً تمامی مخارج درمانی و دارویی افراد با فرانشیز اندک یا بدون فرانشیز پوشش داده می‌شود. در مقابل شرایط بیمه پایه و تکمیلی در صندوق بازنشستگی کشوری، بسیار محدودتر است.

**فعالیت‌های اقتصادی:** بیشتر سرمایه‌گذاری‌های صندوق فولاد نتیجه انتقال سهام از طرف دولت بابت رد دیون بوده و دچار مشکلاتی مانند زیان‌ده بودن شرکت‌ها، قیمت‌گذاری بالا و غیرواقعی برای سهام انتقالی و

بازدهی پایین در شرکت‌ها هستند. در صورت انتقال این شرکت‌ها، صندوق مقصد نیز دچار مشکل می‌شود.

بار مالی انتقال: ادغام صندوق فولاد در صندوق بازنشستگی کشوری، بار مالی قابل توجهی بر صندوق مقصد تحمیل خواهد کرد که لازم است مبلغ و محل تامین مالی آن به دقت بررسی و پیش‌بینی شود. نیروی انسانی و پایگاه‌های اطلاعاتی: نسبت تعداد کارکنان در صندوق فولاد به تعداد مشترکان در مقایسه با صندوق بازنشستگی کشوری بیش از ۸ برابر است که این موضوع، هزینه اداری و پرسنلی را در صندوق کشوری افزایش خواهد داد. پایگاه داده صندوق فولاد دچار نقص‌های بسیاری است. این پایگاه هنوز با پایگاه داده‌های مرتبط، مانند پایگاه داده ثبت‌احوال، ارتباط برقرار نکرده است. همچنین به‌روز نبودن کدهای ملی مشترکان، از دیگر مشکلات پایگاه داده صندوق است.

توجه به تفاوت‌های پارامتری و ساختاری فوق در دو صندوق موضوعی حیاتی است که برای حصول نتایج مورد انتظار از ادغام دو صندوق، باید برای آنها چاره‌اندیشی کرد.

همچنین بازنشستگان فولاد نسبت به ادغام در صندوق بازنشستگی کشوری، دغدغه‌هایی دارند که می‌توان آنها را در سه محور خلاصه کرد: (۱) اجرای متناسب‌سازی بر مبنای شاغلان هم‌تراز در صندوق فولاد و نه صندوق کشوری؛ (۲) برخورداری از خدمات درمانی مطابق با رویه سابق صندوق فولاد و (۳) توجه به نرخ کسورات بیشتر در صندوق فولاد و در نتیجه دریافت رفاهیات بالاتر در مقایسه با بازنشستگان صندوق کشوری. فارغ از درستی یا نادرستی این انتظارات، لازم است برنامه‌ریزی صحیحی برای

مدیریت اعتراضات و پیشگیری از بروز مسائل امنیتی و همچنین اعمال فشار بر نهادهای تصمیم گیر اتخاذ شود.

## منابع و مآخذ

۱. رستمی مرتضی، حبیب نژاد سیداحمد. ضرورت‌ها و موانع تجمیع صندوق‌های بازنشستگی در ایران. حقوق اداری. ۱۳۹۹؛ ۷ (۲۳): ۸۵-۱۰۶.
۲. گلاب، سمانه، آسیب‌شناسی واگذاری صندوق حمایت و بازنشستگی فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، ۱۳۹۹.
۳. قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ و اصلاحات و الحاقات بعدی).
۴. قانون اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه‌ها (مصوب ۱۳۵۲/۱۲/۰۷ و اصلاحات و الحاقات بعدی)
۵. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۲۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی)
۶. مصوبه انتقال مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد به صندوق بازنشستگی کشوری (تصویب‌نامه شماره ۵۳۴۷۸ مورخ ۱۴۰۴/۰۶/۱۸ شورای عالی اداری)
۷. قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی (مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۰۸ با اصلاحات و الحاقات بعدی)
۸. قانون برنامه پنجساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۴۰۳/۰۳/۰۱)

۹. اخبار صندوق بازنشستگی کشوری: «بیمه تکمیلی و معیشت بازنشستگان فولاد اولویت مهم و مطالبه به حق است»، به نشانی  
[/cspf.ir/fa/news/۴۷۰۵](http://cspf.ir/fa/news/۴۷۰۵)

۱۰. اخبار صندوق بازنشستگی کشوری: « بررسی مسائل بازنشستگان و بازدید از شرکت‌های تابعه در سفر دکتر ازوجی به اصفهان» به  
نشانی [cspf.ir/fa/news/۴۴۳۹/](http://cspf.ir/fa/news/۴۴۳۹/)



تهران، خیابان سید جمال الدین اسدآبادی (یوسف‌آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، ۴۴۳

دورنگار: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۲۹۶	تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۶
<a href="http://www.Saba-Psi.ir">www.Saba-Psi.ir</a>	<a href="mailto:Info@Saba-Psi.ir">Info@Saba-Psi.ir</a>