

غلامحسین عابدی‌روش

کارشناس بیمه‌های اجتماعی

بیمه‌دات

## نظام چند لایه تأمین اجتماعی و بخش‌های مختلف جامعه



نظام چند لایه تأمین اجتماعی باید در همه لایه‌های جامعه شکل گیرد. در این راستا باید یک نظام منسجم و یکپارچه داشته باشیم و در این مسیر سیاست‌گذاری دولت برای تحقق و اجرای کامل این نظام در اولویت قرار دارد.

در این زمینه عدم تحمیل قوانین جدید مسئله‌ای مهم به‌شمار می‌رود. برخی از این قوانین مغایر با اصول بیمه‌ای تأمین اجتماعی است. حتی در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و برنامه هفتم توسعه به این موضوعات اشاره شده است که امیدواریم شورای نگهبان با این گونه برنامه‌ها مخالفت کند. بهترین راهکار برای این گونه اقدامات همانند قوانین مغایر با اصول بیمه‌ای در حوزه تأمین اجتماعی، این است که به‌عنوان طرح یا قانون مطرح نشوند.

همچنین درباره صدور مجوزهای قانونی و بازنگری اصول بیمه‌های اجتماعی نباید شاهد اجرای غیراصولی این قوانین باشیم. برای نمونه زمانی که معدن کاران دچار مشکل می‌شوند، با تصویب یک قانون و ابلاغ به تأمین اجتماعی، این سازمان را مجاب می‌کنند که یک سری فعالیت‌ها برای حل مسائل این گروه‌ها انجام دهد. بنابراین معتقدیم که به واسطه محاسبات بیمه‌ای، نباید از اصول بیمه‌ای عدول کرد. از آنجا که یکپارچگی نظام تأمین اجتماعی در قلمروهای بیمه‌ای و حمایتی در جامعه دچار مشکل شده است، باید به‌سمت اجرای نظام چند لایه تأمین اجتماعی حرکت کرد. در کمیسیون بودجه حمایت از زنان سرپرست خانوار و تحت پوشش قرار گرفتن این افراد در بیمه اجتماعی مطرح شده که باید این موضوع در قلمرو بیمه اجتماعی و نظام یکپارچه تأمین اجتماعی شکل گیرد. بنابراین در راستای پشتیبانی از زنان سرپرست خانوار از نظر امدادی و حمایتی، باید حوزه بیمه‌های اجتماعی نیز برای آنان در نظر گرفته شود. این مسئله به نوعی یکپارچگی نیاز دارد. لازم است برنامه سالانه سنوات بودجه یا برنامه هفتم توسعه به‌صورت مرحله‌ای اجرا شود نه اینکه یک سال، بودجه برنامه‌ای داده شود و در سال آینده به این برنامه بودجه تخصیص داده نشود.

از سوی دیگر تصویب اصلاح صندوق‌های بیمه‌ای یک ضرورت شناخته می‌شود. در قانون سال ۱۳۵۶ آمده است که با سابقه بیمه‌پردازی ۳۰ سال و سن ۵۰ سال می‌توان بازنشسته شد. آن زمان عمر مفید انسان ها چندر بود و اکنون چه میزان است. این موضوع یک نیاز ضروری جامعه به شمار می‌رود اما اینکه چرنا نسبت به اجرای آن اقدام نمی‌شود هنوز دلیل مشخصی ندارد.

معتمد که زمان اصلاح قوانین صندوق‌های بیمه‌ای فرارسیده است اما در این زمینه باید اولویت با صندوق‌های بین نسلی باشد؛ زیرا اگر نفعی در این صندوق‌ها تولید می‌شود به جامعه بازمی‌گردد. طبق برخی آمارها حدود ۷۰ تا ۸۰ جامعه از منافع بین نسلی بیمه‌های اجتماعی بهره‌مندند.

اجرای کردن همه برنامه‌های بیمه‌های اجتماعی با مشارکت تمامی شرکای اجتماعی را باید اولویت راهبری این صندوق‌ها محسوب کرد، زیرا این گروه‌ها ذی‌نفعان نهادهای بیمه گر هستند. به همین واسطه، تصویب قوانین بیمه‌های فراگیر اجتماعی بدون توجه به شرکای اجتماعی فعال در فضای کسب و کار بی‌فوده است.

باید نقش شرکای اجتماعی در تصویب قوانین به‌ویژه در حوزه سازمان تأمین اجتماعی لحاظ شود. این بخش از جامعه می‌توانند در راستای اجرای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی همکاری را مشارکت فعال داشته باشند. توجه به این مهم ضرورت دارد که عدالت اجتماعی بدون حضور بزرگ‌ترین نهاد بیمه گر کشور یعنی سازمان تأمین اجتماعی شکل نمی‌گیرد. تأمین اجتماعی که از میان ۱۸ صندوق بیمه‌ای بازنشستگی بیش از ۵۳ درصد جامعه در قالب ۴۸ میلیون نفر را تحت پوشش دارد، تاکنون در راستای اجرای نظام چندلایه برنامه‌ها و اقداماتی را اجرایی کرده است. البته در این مسیر همکاری همه نهادهای حمایتی، امدادی و بیمه‌ای ضروری است تا این نظام چندلایه در همه لایه‌های پیش‌بینی شده به‌صورت کامل عملیاتی شود.

### گفت‌وگو

مهناز بیرانوند

روزنامه‌نگار

به بهانه انتخاب مجدد هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی به عنوان هیئت برتر در دو بخش تولیدات رسانه‌ای و آموزش و پژوهش که توسط هیئت عالی گزینش کشور صورت گرفت با سعید ملکوئی، دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی به گفت‌وگو نشستیم. ملکوئی در این گفت‌وگو ضمن بیان دلایل انتخاب و تقدیر مجدد هیئت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی به روال سال‌های اخیر، به تشریح شاخص‌های این انتخاب از بین چهل دستگاه، نهاد، سازمان و وزارتخانه، فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی حوزه فعالیت گزینش و نتایج برنامه اساسی تحولی گزینش در بخش‌های مختلف پرداخته است.

تصمیم‌سازی و اجرایی کردن تحول در رویکرد و راهبری حوزه عملکردی هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های اخیر، علاوه بر توفیق این هیئت در کسب عناوین برتر حوزه گزینش کشور، نتایج قابل توجهی نظیر بهبود چرخه گزینش، کاهش هزینه‌های سازمانی و اصلاح نمودارهای مدیریتی و صرفه‌جویی از محل حذف عناوین مدیریتی مازاد را موجب شده است. همچنین مواردی مانند کاهش زمان پاسخگویی به مراجعان، رفع احساس تبعیض در فرایند گزینش و افزایش تعداد هسته‌های گزینش در همه استان‌ها از دیگر مزایای خروجی این نگاه تحولی در حوزه فعالیت گزینش تأمین اجتماعی محسوب می‌شوند.

### تمرکز بر ارزیابی عملکرد

دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی در ارتباط با نحوه رصد و انتخاب هیئت‌های مرکزی گزینش برتر از سوی هیئت عالی گزینش کشور گفت: «رویکرد دوره‌های اخیر هیئت عالی گزینش ریاست جمهوری به‌عنوان مرجع عالی گزینش کشور، بر ارزیابی عملکرد هیئت‌های مرکزی و هسته‌های گزینش متمرکز شده و در سال‌های گذشته به‌طور مستمر این رویکرد از سوی آن هیئت دنبال شده است.» او افزود: «نخستین بار در سال ۱۳۹۸ به شکل محدودتری این بررسی‌ها انجام شد و هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی مورد تقدیر هیئت عالی گزینش کشور قرار گرفت. همچنین در سال ۱۳۹۹ این رویکرد در همان سطح تکرار شد. در ادامه از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۳ در قالب کار حرفه‌ای و انجام بررسی‌های تخصصی توسط کارگروه‌های ذی‌ربط، هیئت‌های گزینش با الگوها و مدل‌های مختلف و فنی مورد ارزیابی قرار گرفته و در آیین‌های برگزار شده مورد تقدیر قرار گرفتند. در سه سال اخیر نیز گزینش سازمان تأمین اجتماعی همواره به‌عنوان گزینش برتر در حوزه‌های مختلف معرفی شده است.»

### شاخص‌های انتخاب

ملکوئی در تشریح شاخص‌های موردنظر برای انتخاب هیئت‌های برتر گزینش بیان کرد: «مطابق قانون، هرساله عملکرد چهل دستگاه، وزارتخانه و مؤسسه مشمول قانون مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که موضوع بازرسی از عملکرد هیئت‌های گزینش این نهادها و هسته‌هایکی از موارد ارزیابی را شامل می‌شود. همچنین مواردی نظیر آموزش نیروی انسانی، میزان

پایبندی به قوانین و رعایت مقررات، پاسخگویی به شکایات و موارد پیرامون آن نیز توسط هیئت عالی گزینش کشور مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.» او اضافه کرد: «در سال جاری برای اولین بار در کنار ارزیابی‌های تخصصی، جشنواره‌ای هم با موضوعات تولیدات رسانه‌ای، ارائه پادکست، مقالات، چاپ کتاب، فیلم، موشن گرافی و آثار پویانمایی برگزار شد.» او همچنین ادامه داد: «برای ارزیابی هر حوزه، شاخص‌های ویژه‌ای تدوین شده و در ارزیابی‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. در واقع پیشکسوتان و بزرگان حوزه گزینش کشور در قالب هیئت‌های داوری با دریافت آثار مربوط به حوزه‌های مختلف، بررسی آن‌ها را در دستور کار قرار می‌دهند. هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی، امسال در زمینه ارائه آثار پویانمایی، آثار مکتوب، آموزش‌های مستمر اعضا و مدیران و کارشناسان اقدامات ارزنده‌ای انجام داد که در بررسی‌های مرجع عالی گزینش کشور این فعالیت‌ها مورد توجه قرار گرفت.»

### رویکرد آموزش محور

دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان در ارتباط با فعالیت‌ها و اقدامات آموزش محور این مجموعه یادآور شد: «در این بخش، دوره‌های آموزشی تخصصی و عمومی در سطح همکاران و کارشناسان هیئت مرکزی گزینش، اعضا و مدیران و کارشناسان هسته‌های گزینش استان‌ها و در مرحله بعد، برای سایر گزینشگران پاره‌وقت ارائه می‌شود. همچنین در چارچوب دوره‌های آموزشی لازم در قالب آموزش‌های بدو خدمت برای کارکنان تازه استخدام شده، نسبت به معرفی گزینش، ضوابط و مقررات آن به این افراد، اقدامات لازم صورت می‌گیرد.»

به گفته او موضوعات تخصصی گزینش، نحوه تحقیق و مصاحبه تا مواردی چون روان‌شناسی شخصیت در این چارچوب آموزشی قرار می‌گیرند. در واقع همه این حوزه‌ها از عناوین آموزشی ارائه شده به همکاران گزینش تأمین اجتماعی به‌شمار می‌روند.

### نحوه اجرای قانون گزینش

ملکوئی افزود: «برخلاف آنچه بیان می‌شود، گزینش هیچ گاه در مقام داوری و انتخاب بین دو گزاره متعهد و متخصص نیست، بلکه در مقام انتخاب اصلح بین دو فرد متخصص است. به همین دلیل در مراحل جذب از طریق آزمون‌های استخدامی، پس از معرفی افراد از سوی مبادی ذی‌ربط به هسته‌های گزینش، ارزیابی‌ها به‌منظور جذب متخصص اصلح در دستور کار قرار می‌گیرد.» او همچنین بیان کرد: «در سایر کشورها نیز هنگام جذب افراد در شرایط رقابتی همواره موضوع باورپذیری و باورمندی، توجه به چارچوب‌های رفتاری، اخلاقی و خانوادگی مورد توجه قرار می‌گیرد.» دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی توضیح داد: «امروزه بر این نکته اتفاق نظر وجود دارد که در یک سازمان یعنی یک فرهنگ و کارکنان سازمان یعنی افرادی که به دلیل یک ارزش مشترک دور هم جمع شده‌اند تا آن را با عملکرد خود تعالی بخشد، صد البته که افراد باورمند و متعهد به ارزش‌ها توانایی بیشتری برای پیشبرد اهداف یک سازمان خواهند داشت.» این مقام مسئول اضافه کرد: «با تدوین کدهای رفتاری در سازمان تأمین اجتماعی، مجموعه هیئت مرکزی در زمره اولین واحدهایی بود که این کدها را مبنای ارزیابی عملکرد همکاران خود قرار داد. ایجاد رضایت، احترام، نحوه گفت‌وگو، پاسخگویی و رفتار با مخاطبان حوزه‌های

دبیر هیئت مرکزی گزینش تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با آتیه نو تشریح کرد

# دلایل برگزیده شدن سازمان از سوی هیئت عالی گزینش کشور



مختلف در چارچوب این کدهای رفتاری مورد توجه قرار گرفت. به این واسطه محدوده رفتار ما با همکاران، ذی‌نفعان خارج از مجموعه گزینش و تمامی مراجعان باید مبتنی بر رعایت موارد اشاره شده باشد. نکته اینکه خروجی اقدامات مذکور به‌طور مداوم مورد رصد قرار می‌گیرد.»

### توجه به دغدغه مراجعان

دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی گفت: «به واسطه ماهیت کار هیئت مرکزی گزینش، بخشی از مخاطبان، پاسخ مورد انتظار را دریافت نمی‌کنند و بسیاری دیگر از ذی‌نفعان و مراجعان موفق به دریافت جواب مثبت می‌شوند. نکته اساسی اما اینجاست که در کمال احترام با داوطلبان رفتار شده و حتی با ارائه راهنمایی‌های لازم و پاسخگویی مناسب دغدغه افرادی که پاسخ مورد انتظار خود را دریافت نمی‌کنند مورد توجه قرار می‌گیرد.»

ملکوئی ادامه داد: «ابتدا همکاران ما در هسته‌های گزینش و هیئت مرکزی برای رسیدگی به اعتراض و شکایت ذی‌نفعان در قالب مراحل بدوی، تجدیدنظر اول و دوم موضوعات آنان را بررسی و حتی در صورت لزوم موارد را جهت مساعدت به هیئت عالی گزینش ریاست جمهوری منعکس می‌کنند. به‌عنوان نمونه می‌توان در موضوع ابتلای افراد به اعتیاد، به‌رغم عدم وجود تکلیف قانونی مجموعه گزینش در زمینه اقدامات اصلاحی حوزه اعتیاد به مواد مخدر، هیئت مرکزی گزینش جهت حل این مشکل، کاهش آسیب‌های اجتماعی ناشی از آن و اخراج افراد، با معرفی این اشخاص به مراکز و کانون‌های ترک اعتیاد تلاش در اصلاح، بازگشت آن‌ها به کار و بازپروری این افراد دارد.»

او افزود: «با توجه به اینکه اشتغال برای بسیاری از اقشار جامعه موضوعی مهم و حیاتی است. فعالیت‌ها و اقدامات مجموعه‌های گزینش بسیار حساس و دشوار است. در واقع به واسطه همین حساسیت، تمام تلاش ما در هسته‌ها و هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی این است که با ارائه راهکارهای لازم و رعایت انصاف، بهترین تصمیم قانونی درباره افراد گرفته شود.»

### انتخاب نیروی شایسته

ملکوئی بیان کرد: «با توجه به اینکه بنیادی‌ترین اصل برای دستگاه‌ها را باید انتخاب نیروی انسانی شایسته و کارآمد محسوب کرد، انجام عملیات گزینشی محدود به دو سال خدمت افراد تا مرحله رسمی قطعی، منطقی به نظر نمی‌رسد. در واقع گزینش تنها دو سال از مجموع ۳۰ تا ۳۵ سال خدمت نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌ها و ادارات را تحت نظارت دارد؛ این مدت زمان مناسبی برای نظارت بر عملکرد شاغلان نیست و در سال‌های پس از آن، احساس رهاشدگی در بین نیروی انسانی به‌وجود می‌آید.» دبیر هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی اضافه کرد: «از زمان تأیید فرد برای اشتغال در سازمان تأمین اجتماعی تا زمان رسمی قطعی شدن افراد، میزان رضایتمندی از عملکرد نیروی انسانی، پایش سلامت فرد، مسئولیت‌پذیری، تعهد کاری و بسیاری موارد دیگر توسط گزینش‌ها مورد رصد قرار می‌گیرد.»

او تأکید کرد: «من معتقدم گزینش‌ها در مرحله به کارگیری و استخدام افراد، همواره نسبت به جذب بهترین‌ها اعم از اخلاقی، رفتاری و اعتقادی اهتمام داشته‌اند اما وجود بسترهای لغزش یا تخلف و عدم توجه به نیازهای افراد در مسائل مختلف موجب بروز

### رشد ۶۰ درصدی سطح درآمدی

یکی از مهم‌ترین برنامه‌هایی که می‌تواند هر صندوق بیمه‌ای و بازنشستگی را به مسیر توسعه هدایت کند، مسیرهای جذب بیمه‌شدگان جدید و تأمین منابع پایدار به واسطه بیمه‌پردازی است. در حال حاضر هشت سطح درآمدی برای همه گروه‌های هدف صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر جهت همه افراد مشمول در نظر گرفته شده تا هر فرد براساس این سطوح بتواند ماهانه نسبت به برقراری بیمه و بیمه‌پردازی اقدام کند. این سطوح درآمدی به‌صورت ماهانه مبالغ مشخصی را شامل می‌شود. سطح درآمدی یک حق بیمه سالانه فرد ۹۶۰ هزار تومان و میزان مستمری ماهانه یک میلیون و ۶۶ هزار تومان در نظر گرفته شده است. به همین ترتیب میزان سطوح درآمدی، پرداخت حق بیمه سالانه و میزان مستمری تا سطح هشت رشد چشمگیری دارد. در سطح هشت درآمدی، میزان حق بیمه سالانه افراد ۳ میلیون و ۹۰۰ هزار تومان و میزان مستمری ماهانه آنان ۴ میلیون و ۳۳۳ هزار تومان است.

### برنامه‌های تحولی

دبیر هیئت مرکزی گزینش در ارتباط با جزئیات اجرای برنامه تحولی در حوزه گزینش سازمان گفت: «اولین وجه تحول حوزه گزینش را باید ارتقای رضایتمندی مخاطبان دانست. همچنین در حوزه انضباط مالی و اداری گزینش، توجه بسیار ویژه‌ای به رعایت صرفه و صلاح سازمان شده که برآیند آن را می‌توان در تغییر ساختار و تحول در حوزه فعالیت این بخش از سازمان تأمین اجتماعی مشاهده کرد. در این راستا در سال‌های اخیر ۲۴۴ ردیف سازمانی به ۱۲۷ مورد تقلیل پیدا کرد. همچنین در ساختار جدید، حذف ۳۹ عنوان مدیر کل، معاون مدیر کل و رئیس اداره در دستور کار قرار گرفت. به این واسطه علاوه بر اینکه خللی در کار ایجاد نشد، توسعه و افزایش تعداد هسته‌ها در همه استان‌های کشور نیز محقق شد. با این تغییر توجه حساسیت‌های منطقه‌ای، بافت قومیتی و استفاده از هموطنان اهل تسنن در مجموعه گزینش، رفع موضوع احساس تبعیض، صرفه‌جویی مالی در رفت‌وآمدها و مأموریت‌ها و کاهش حوادث جاده‌ای نیز رقم خورد.» ملکوئی در بخش دیگری از سخنان خود توضیح داد: «به کارگیری سامانه‌های مجاز برای غیرحضورى کردن بخشی از فرایند گزینش و کاهش زمان پاسخگویی به مراجعان و مخاطبان در این سال‌ها در دستور کار قرار گرفته و محقق شده است، این مهم به‌ویژه در حوزه رسیدگی به موضوعات مرتبط با بخش درمان کاملاً محسوس است.» او همچنین اضافه کرد: «هیئت مرکزی و هسته‌های گزینش سازمان تأمین اجتماعی مجموعه‌ای متشکل از نیروهای انسانی دلسوز، متعهد، کارآمد، متخصص، مسئولیت‌پذیر و دغدغه‌مند و امین نسبت به مسائل سازمان و مخاطبان است. برآیند عملکرد مجموعه گزینش را می‌توان در جشنواره‌های مختلف و انتخاب‌ها به‌عنوان برترین مجموعه گزینشی کشور مشاهده کرد. حتمأ در این توفیقات پشتیبانی، همراهی و حمایت مدیران و همکاران دیگر بخش‌های سازمان تأمین اجتماعی و مدیران ارشد آن غیرقابل انکار است.»

آخرین جزئیات مشمولان بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر

## چه افرادی امکان ثبت‌نام و پوشش بیمه‌ای دارند؟

مطابق داده‌های آماری، صندوق بیمه اجتماعی در سه سال گذشته حدود ۹۵۰ میلیارد تومان وصولی به ثبت رسانده و بودجه این صندوق در سال گذشته رشد ۱۶۵ درصدی را تجربه کرده است. این اقدامات نشان می‌دهد که این صندوق جوان و پایدار به دنبال توسعه خدمات پوشش بیمه‌ای افراد مشمول است. همچنین افزایش سطوح درآمدی صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر یکی دیگر از دستاوردهای سال‌های اخیر این صندوق محسوب می‌شود؛ به‌طوری که این شاخص تا سال ۱۴۰۰ افزایش‌های قابل توجهی نداشت اما در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ رشد حدود ۶۰ درصدی را ثبت کرد.

### جذب یک میلیون بیمه‌شده جدید

برخی داده‌های آماری نشان می‌دهد که جذب بیمه‌شدگان جدید صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان در سال‌های اخیر روند افزایشی داشته، به‌گونه‌ای که در این مدت یک میلیون و ۴۵ هزار نفر بیمه‌شده جدید تحت پوشش این نهاد بیمه‌ای قرار گرفته‌اند. همچنین در بخش بیمه‌شدگان جدید، میزان وصولی حق بیمه در کل کشور به ۲۰ میلیارد و ۲۷۶ میلیون تومان رسید. حق بیمه وصول شده در بخش تمدید بیمه در این صندوق نیز ۲۹۸ میلیارد و ۷۴ میلیون تومان بوده است. صندوق بیمه اجتماعی از سال ۱۳۸۴ به‌صورت رسمی فعالیت خود را آغاز کرد و در حال حاضر با ضریب پشتیبانی ۸۰٫۸ درصدی خود ادامه می‌دهد. اگر صندوق‌های بازنشستگی مسیر توسعه پوشش بیمه‌ای را یکی از اولویت‌ها و رویکردهای اصلی خود قرار دهند، ضریب نفوذ بیمه‌ای ۷۳ درصدی به صدر درصد خواهد رسید. هم‌اکنون ۲۷ درصد افراد دارای شرایط در کشور از خدمات بیمه‌ای برخوردار نیستند.

### گزارش

بیمه‌پردازی گروه‌های مشمول صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر، مزایای فراوانی برای افراد تحت پوشش و این صندوق بیمه‌ای به‌دنبال دارد. به این واسطه در راستای افزایش منابع صندوق مذکور از طریق وصول حق بیمه و جهت گسترش چتر بیمه‌های اجتماعی، مشمولان امکان ثبت‌نام و بیمه‌پردازی دارند. بر اساس اعلام صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر، متولدين ماه‌های دی، بهمن و اسفندماه سال ۱۳۵۳ برای ثبت‌نام و عضویت در صندوق، فقط تا دو روز قبل از پایان ساعات اداری روز تولد خود فرصت دارند.

این صندوق بیمه‌ای خدمات متنوعی در زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و مستمری بازماندگان به کشاورزان، روستاییان، عشایر و ساکنان شهرهای زیر ۲۰ هزار نفر ارائه می‌دهد. بر این اساس امکان ثبت‌نام و بیمه‌پردازی ۱۳۵۳ متولد شده و تاکنون موفق به ثبت‌نام در صندوق بیمه اجتماعی نشده‌اند، می‌توانند به مراجعه به دفتر کارگزاری‌های بیمه اجتماعی در سطح کشور، برای بیمه‌پردازی و استفاده از خدمات آن اقدام کنند. در همین راستا متقاضیان عضویت با حداکثر ۵۰ سال سن، امکان ثبت‌نام دارند و در حال حاضر آخرین فرصت برای بهره‌مندی آنان از مزایای بیمه اجتماعی برای این گروه سنی به‌شمار می‌رود.

### ۱۰ میلیون نفر مشمول بیمه‌پردازی

ساکنان دائمی روستاها، عشایر، کشاورزان غیرساکن در روستاها، افراد ساکن در شهرهای زیر ۲۰ هزار نفر جمعیت، رانندگان حمل و نقل بار و مسافر، اعضای شرکت‌های فنی