طعم شیرین یک اصلاح

فرمول امتیازی محاسبه مستمری چگونه بیمه‌شدگان را منتع می کند

گزارش

مهناز بیرانوند
روزنامه نگار

مطابق قانون تأمین‌اجتماعی، در حال حاضر، میانگین دو سال پایانی بیمه‌پردازی در این نهاد بیمه‌ای ملاک محاسبه مستمری دوره بازنشستگی بیمه‌شدگان سازمان تأمین‌اجتماعی است. به این ترتیب، میزان پرداخت حق بیمه بر اساس حقوق اعلامی در لیست‌های ماهانه در سال‌های بیمه‌پردازی، به غیر از دو سال آخر، تأثیری در محاسبه حقوق دوره بازنشستگی افراد ندارد. این روند به دلایل مختلف، نظیر امکان ثبت دستمزد واقعی، انتفاع هم‌زمان بیمه‌شدگان، کارفرمایان قانون‌مدار و سازمان تأمین‌اجتماعی را به دنبال خواهد داشت.

یک پیشنهاد اصلاحی

مدیرعامل سازمان تأمین‌اجتماعی، در راستای اجرای اصلاحات مورد نظر در دوره جدید مدیریتی، با ارائه پیشنهادی در ارتباط با تغییر نحوه محاسبه حقوق دوران بازنشستگی بیمه‌شدگان این سازمان، انتفاع چندوجهی این نهاد بیمه‌ای، کارفرمایان، بیمه‌شدگان و بازنشستگان را هدف‌گذاری کرده است.

به این ترتیب، مصطفی سالاری در هفدهم بهمن‌ماه، با اشاره به طرح پیشنهاد فرمول محاسبه مستمری به صورت اختیاری و امتیازی، گفت: «طبق قوانین فعلی، میانگین دستمزد دو سال آخر بیمه‌پردازان ملاک محاسبه و برقراری مستمری متقاضیان بازنشستگی است و هرگونه تغییر در این فرمول بر عهده قانون‌گذار است. آنچه ما به‌عنوان یک پیشنهاد جهت هم‌فکری و بیان دیدگاه‌های کارشناسی شرکای اجتماعی مطرح کردیم، حتی در صورت جمع‌بندی نهایی و طی فرایندهای لازم در مراجع مربوطه و اجرایی شدن، باز هم یک فرایند اختیاری برای بیمه‌شدگان خواهد بود.»

او افزود: «طبق این فرمول پیشنهادی، سنوات بیمه‌پردازی افراد با حداقل دستمزد همان سال ضریب گیری است و از ضریب تمام مدت بیمه‌پردازی میانگین گرفته و در حداقل حقوق سال درخواست بازنشستگی ضرب خواهد شد. به‌طور معمول، نتایج بررسی نشان می‌دهد که مبلغ حاصل از این فرمول بیشتر از میانگین دو سال آخر بیمه‌شده طبق فرمول فعلی است، زیرا در محاسبه دو سال پایانی، سال ماقبل درخواست بازنشستگی به‌روزرسانی نمی‌شود اما در حالت پیشنهادی، تمام سنوات بیمه‌پردازی به‌روزرسانی و با نرخ روز محاسبه می‌شود.»

سالاری در ادامه توضیح داد: «اگر مبلغ مستمری به دست آمده با این فرمول پیشنهادی، از محاسبه با فرمول فعلی دو سال آخر مبلغ بیشتری شد، تأمین‌اجتماعی مبلغ بیشتر را برقرار می‌کند. همچنین، در صورت برآورد مبلغ مستمری کمتر از میزان محاسبه با میانگین دو سال آخر، اجباراً مبلغ کمتر برای بیمه‌شده اعمال نمی‌شود و بیشترین مبلغ حاصل از فرمول‌های قدیم یا جدید به‌عنوان حقوق بازنشستگی لحاظ می‌شود.»

به گفته مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی، فرمول پیشنهادی تغییر روش محاسبه حقوق مستمری بازنشستگان یک فرایند اختیاری است و اصلاً به این معنی نیست که می‌خواهیم کمتر از میانگین دو سال آخر به بازنشسته بدهیم. اگر فرد به هر دلیلی متضرر شد، بدون هیچ مانعی از این امکان استفاده نمی‌کند و اگر هم به نفع او بود، سازمان مشکلی برای اعمال و برقراری مستمری با مبلغ بیشتر حاصل از این فرمول ندارد.

سالاری ارائه این فرمول را هم به نفع کارگر و بیمه‌پرداز، و هم به نفع کارفرما، و در نهایت موجب تأمین منافع سازمان تأمین‌اجتماعی می‌داند، زیرا تأکید و حساسیت بیمه‌پرداز به ثبت مزد واقعی جهت بهره‌مندی از مستمری بهتر، نیاز به مداخله فیزیکی و بازرسی کارگاهی یا دفاتر و ایجاد نارضایتی احتمالی برای فعالان محیط کسب و کار را منتفی، و افزایش درآمد سازمان و خدمت‌رسانی بهتر را فراهم می‌کند. امکان استفاده از نتایج این فرمول نیز بعد از تصویب و اجرایی شدن آن خواهد بود، زیرا طبق قواعد این صندوق، نمی‌توان از محل حق بیمه دریافت نشده سال‌های قبل، پرداختی مضاعفی ایجاد کرد.

لزوم اصلاح فرایند محاسبه

بر اساس ماده ۷۷ قانون تأمین‌اجتماعی، فرمول برقراری حقوق بازنشستگی در این سازمان کاملاً مشخص و به شرح ۳۰ ÷ سنوات خدمتی × میانگین دستمزد ۲ سال آخر است.

روش فعلی محاسبه مستمری دوره بازنشستگی در سازمان تأمین‌اجتماعی مبتنی بر میانگین دو سال آخر اشتغال و بیمه‌پردازی است. اکنون برخی بیمه‌شدگان به واسطه این فرمول با افزایش حقوق در دو سال آخر، مستمری بیشتری دریافت می‌کنند. همین مسئله دلیل قابل‌توجهی برای تغییر نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی محسوب می‌شود. به این ترتیب، اصلاح روش مذکور و تأکید بر اجرای مبنای میانگین تمام سنوات کاری برای محاسبه حقوق بازنشستگی، مورد استقبال کارشناسان، بیمه‌پردازان و بازنشستگان است.

همچنین برقراری بستری جهت اعلام دستمزد واقعی، کاهش فرار بیمه‌ای، رشد احتمالی حقوق بازنشستگی افراد، افزایش منابع تأمین‌اجتماعی ناشی از مزد واقعی و بسیاری موارد دیگر را می‌توان از مزایای انجام اصلاحات در حوزه روش محاسبه حقوق بازنشستگان دانست.

رضایتمندی بیشتر شرکای اجتماعی، برقراری عدالت دستمزدی، رشد وصولی بیمه اجتماعی فعالان کار و تولید و در نهایت، بهبود وضعیت ارائه خدمات به جامعه تحت پوشش را باید از مزایای احتمالی تحقق تغییرات اصلاحی و اجرای مدل پیشنهادی در قالب محاسبه میانگین به‌روزرسانی شده تمام سنوات بیمه‌پردازی برای تعیین حقوق و مستمری بازنشستگان تأمین‌اجتماعی به شمار آورد.

کاهش فرار بیمه‌ای

بر اساس داده‌های تأمین‌اجتماعی، همواره به دلیل فرارهای بیمه‌ای، بخش قابل‌توجهی از منابع پیش‌بینی‌شده این سازمان در حوزه وصول محقق نمی‌شود. این رویه آسیب‌های فراوانی برای این نهاد بیمه‌گر اجتماعی به دنبال داشته است. علیرضا حیدری، کارشناس حوزه بیمه‌های اجتماعی در گفت‌وگو با آتیه نو، علاوه بر مسائل فرهنگی، یکی از راهکارهای کاهش فرار بیمه‌ای را مبنای محاسباتی بلندمدت در حوزه برقراری حقوق بازنشستگی می‌داند.

به اعتقاد او، بخشی از راهکارهای جلوگیری از فرارهای بیمه‌ای نمود فرهنگی دارد و به همین دلیل باید نیروی کار را از مزایای متنوع و گسترده بیمه‌پردازی بر اساس دستمزد واقعی مشمول حق بیمه، نظیر رشد حقوق بازنشستگی و خدمات درمان آگاه کرد.

حیدری در ادامه، با بیان اینکه اکنون مأخذ محاسبه پرداخت مستمری بازنشستگی در شروع این برقراری، میانگین پرداخت ماهانه حق بیمه دو سال پایانی دوره بیمه‌پردازی است، گفت: «شاید مبنای محاسباتی در طول سال‌های طولانی‌تر را بتوان سازوکار پیشگیری از فرار بیمه‌ای و افزایش اعلام دستمزد واقعی دانست.»

این کارشناس حوزه تأمین‌اجتماعی اضافه کرد: «پیش از این در یک بازه زمانی، مبنای محاسبات بازنشستگی پرداخت حق بیمه در مدت پنج سال پایانی بیمه‌پردازی بود. بر اساس برنامه‌های توسعه، امکان افزایش سالانه یک سال به آن وجود داشت تا به این دلیل، حق بیمه پرداختی تمام‌شماری شده و حقوق بازنشستگی بر این مبنا محاسبه شود.»

تناسب آورده با حقوق بازنشستگی

تحقق موضوعاتی نظیر برقراری عدالت در حوزه مستمری بازنشستگان و تطبیق حقوق دوره بازنشستگی با میزان پرداخت حق بیمه در سنوات مختلف، از طریق اصلاح مدل محاسباتی حقوق بازنشستگان تأمین‌اجتماعی هدف‌گذاری شده است. به این معنی که، در فرمول جدید پیشنهادی حوزه محاسبه حقوق دوره بازنشستگی، ضریب پرداختی در سال‌های بیمه‌پردازی باید مبنای تعیین میزان مستمری بازنشستگان قرار گیرد.

اصغر آهنی‌ها، رئیس هیئت مدیره کانون عالی کارفرمایی ایران، با تأکید بر اینکه آورده شاغلان بیمه‌پرداز تأمین‌اجتماعی باید با برداشت آنان از منابع این سازمان در قالب ضریب تطبیق داشته باشد، به آتیه نو گفت: «ضریب پرداختی می‌تواند مبنای برقراری حقوق و مستمری بازنشستگی محسوب شود؛ به این معنی که، اگر میانگین پرداخت حق بیمه نیروی کار به تأمین‌اجتماعی در دوران کاری وی (معادل هفت‌دهم) حداکثر حقوق بود، باید به همین میزان حقوق بازنشستگی دریافت کند. این محاسبه را باید با ضریب مورد سنجش قرار دهیم.»

عدالت مزدی و حقوق بازنشستگی عادلانه از دیگر مزایایی است که آهنی‌ها در راستای اجرای برقراری تناسب بین پرداختی حق بیمه و دریافتی حقوق بازنشستگی مورد اشاره قرار داد. او در این ارتباط بیان کرد: «تحقق این موضوع و دریافت حقوق بازنشستگی بیمه‌شدگان متناسب با میزان آورده و واریزی سهم حق بیمه آنان به تأمین‌اجتماعی، عدالت دستمزد، حق بیمه و حقوق بازنشستگی را برای این سازمان و کارگران بیمه‌پرداز به دنبال خواهد داشت.»

این فعال حوزه کار و تولید در ادامه، با بیان اینکه برآورد میزان مستمری بازنشستگی بیمه‌پردازان به صورت میانگین حقوق دریافتی دو سال پایانی بیمه‌پردازی، با اتکا به پرداخت‌های متفاوت در سال‌های متمادی منطقی و علمی نیست، توضیح داد: «با وجود محاسبه میانگین دو سال آخر بیمه‌پردازی، در شرایط امروز، برای اعمال میانگین تعداد سال‌های بیشتر مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی، امکان اعمال شیب ملایم محاسباتی در این حوزه باید در دستور کار باشد.»

او یادآور شد: «این میزان افزایش و نوع محاسبه حقوق بازنشستگی افراد، علاوه بر ارسال حق بیمه‌ها به شکل تک لیستی، منابع و آورده مناسبی را در اختیار تأمین‌اجتماعی قرار خواهد داد. در این صورت، تأمین‌اجتماعی قادر به ارائه خدمات گسترده‌تر و بهتر به شرکای اجتماعی و پیاده‌سازی ضریب منطقی در حقوق بازنشستگی افراد خواهد بود.»

بیمه‌پردازی بر اساس حداقل دستمزد مشمول حق بیمه به غیر از دو سال پایانی و افزایش دستمزد مشمول حق بیمه در این دو سال، و آسیب به منابع تأمین‌اجتماعی از دیگر موضوعاتی است که در ارتباط با ضرورت تغییر در نحوه محاسبه حقوق بازنشستگان تأمین‌اجتماعی مطرح می‌شود. آهنی‌ها در این‌باره گفت: «وقتی بیمه‌پرداز در بیش از ۲۰ سال فعالیت کاری بر اساس حداقل حقوق، حق بیمه به سازمان‌های بیمه‌ای پرداخته و در دو سال پایانی اشتغال، حداکثر حقوق را دریافت کند، و مستمری هم وی با محاسبه دو سال آخر بیمه‌پردازی پرداخت شود، فشار مضاعفی به صندوق‌های بازنشستگی وارد خواهد شد.»

رئیس هیئت‌مدیره کانون عالی کارفرمایی ایران افزود: «به همین منظور، باید اصلاح صندوق‌ها و سازمان‌های بازنشستگی در اولویت قرار گیرد تا یک فرد بازنشسته بر اساس میانگین پرداخت حق بیمه در تعداد سال‌های بیشتری مستمری دریافت کند.»

ضرورت اصلاحات بازنشستگی

لزوم اصلاح در فرایند بازنشستگی در کشور از دو دهه گذشته تاکنون از سوی کارشناسان این حوزه هشدار داده شده است. به این ترتیب، اصلاح رویه محاسبه حقوق بازنشستگی در تأمین‌اجتماعی به دلایل اشاره‌شده در ورود آسیب به تأمین‌اجتماعی و بیمه‌پردازان و مزایای ناشی از تغییر روش این فرایند در چارچوب اصلاحات پیشنهادی قرار می‌گیرد.

باید توجه داشت که در طول سال‌ها، مواردی همچون نحوه محاسبه مستمری‌ها، میزان پوشش بازماندگان، انواع معافیت‌ها، بازنشستگی‌های پیش از موعد، برخی قوانین اعمالی از سوی دولت و قوانین دارای بار مالی به صندوق‌ها باعث ایجاد یا تشدید ناترازی و ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی شده است. بسیاری از کارشناسان معتقدند در صورت عدم اعمال تغییرات جدی در رویه‌های اشاره‌شده، علاوه بر ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی، اتکای این نهادها به دولت بیشتر خواهد شد.

در نهایت، بر اساس لایحه برنامه هفتم توسعه، دوره دستمزد مرجع محاسبه مستمری دوره بازنشستگی باید به پنج سال افزایش پیدا کند. استناد به این برنامه قانونی و توجه به منافع تأمین‌اجتماعی و شرکای این سازمان در قالب بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان، دلایل قابل اتکایی برای اجرای اصلاح روش محاسباتی برای حقوق بازنشستگان این نهاد بیمه‌ای محسوب می‌شود.

تحول در تأمین‌اجتماعی با یکپارچه‌سازی شعب بیمه‌ای

نکته

ارائه خدمات گسترده بیمه‌ای یکی از اولویت‌های تأمین‌اجتماعی برای شرکای اجتماعی تحت پوشش محسوب می‌شود. به این واسطه، در چارچوب «طرح بیمه متمرکز و یکپارچه‌سازی شعب»، به عنوان یکی از طرح‌های بیست‌گانه تحولی سازمان تأمین‌اجتماعی، تحقق اطلاعات یکپارچه و منسجم بیمه‌ای در شعب بزرگ‌ترین بیمه اجتماعی کشور و توسعه خدمات الکترونیک این نهاد بیمه‌گر هدف‌گذاری شده است.

مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین‌اجتماعی، پیش از این با اشاره به طرح بیمه‌متمرکز و یکپارچه‌سازی شعب بیمه‌ای، تأکید کرد: «این طرح از جهت دسترسی متمرکز به داده‌ها حائز اهمیت است. در حال حاضر، اطلاعات در سرورهای مستقل هرکدام از شعب ذخیره می‌شود و این موضوع سازمان را برای تصمیم‌گیری و مدیریت اطلاعات و اعمال اصلاحات و تغییرات دچار چالش می‌کند.»

در مجموع، شش طرح تحولی در حوزه بیمه‌ای نظیر یکپارچه‌سازی شعب تأمین‌اجتماعی، تحول دیجیتال و هوشمندسازی خدمات بیمه‌ای و ایجاد نظام پاسخگویی کارآمد برای افزایش رضایت بیمه‌شدگان اجتماعی در دوره جدید مدیریتی تأمین‌اجتماعی در دستور کار قرار گرفته است.

۴۵۵ شعبه برای ۴۹ میلیون نفر

سازمان تأمین‌اجتماعی با خانواده‌ای به وسعت ۴۹ میلیون نفر در ۴۵۵ شعبه، خدمات گسترده‌ای به بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و کارفرمایان ارائه می‌دهد. بر اساس آمارهای موجود، اکنون ۶۷ خدمت تأمین‌اجتماعی در حوزه بیمه‌شدگان، مستمری‌بگیران و کارفرمایان به صورت غیرحضوری به این گروه‌ها ارائه می‌شود. با تحقق خدمات یکپارچه بیمه‌ای در شعب این سازمان، بخشی دیگر از این خدمات به شکل گسترده‌تری در اختیار مشمولان قرار می‌گیرد.

با توجه به دسترسی بالغ بر ۴۰ میلیون خانواده بیمه‌شدگان و حدود ۹ میلیون خانواده مستمری‌بگیران به خدمات تأمین‌اجتماعی، یکپارچگی فعالیت شعب بیمه‌ای این ظرفیت را تسهیل می‌کند. همچنین به واسطه پوشش تأمین‌اجتماعی برای بالغ بر یک میلیون و ۴۰۰ هزار کارگاه فعال، و ۱۶ میلیون و ۳۰۰ هزار بیمه‌شده اصلی، ضرورت توسعه خدمات بیمه‌ای احساس می‌شود.

یکپارچه‌سازی درگاه‌های بیمه‌ای

دامون خدابنده، رئیس مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان تأمین‌اجتماعی، پیش از این در گفت‌وگو با آتیه نو با اشاره به اهمیت پروسه هوشمندسازی در این سازمان گفت: «یکی از برنامه‌ها در راستای اجرای طرح تأمین‌اجتماعی هوشمند، بخش یکپارچه‌سازی درگاه‌های بیمه‌ای و سازمان مالیاتی است.» خدابنده اضافه کرد: «هوشمندسازی یک پروسه است تا رضایتمندی افراد تحت پوشش تأمین‌اجتماعی را به همراه داشته باشد.»

رئیس مرکز فناوری اطلاعات، آمار و محاسبات سازمان تأمین‌اجتماعی بیان کرد: «در دوره جدید، برطرف کردن نواقص اجرای طرح تأمین‌اجتماعی هوشمند و ایجاد مسیر جدید برای ارائه خدمات در قالب هوشمندسازی صورت گرفت. یکپارچگی و تهیه انبار داده‌های سازمان تأمین‌اجتماعی یکی از مهم‌ترین پروژه‌ها در راستای اجرای پروسه ویژه هوشمندسازی است. برای ارائه خدمات غیرحضوری مناسب، به ایجاد انبار داده‌ها در تأمین‌اجتماعی نیازمندیم. در مجموع اینکه، ایجاد چارچوب مشخص برای ارائه حجم بالایی از خدمات گوناگون بیمه‌ای به گروه‌های مختلف شرکای اجتماعی سازمان تأمین‌اجتماعی، در قالب «طرح بیمه متمرکز و یکپارچه‌سازی شعب»، را می‌توان نقطه عطفی در جهت‌دهی به سرویس‌های بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور به جمعیت تحت پوشش آن دانست.»

غلامحسین عابدی‌روش
کارشناس بیمه‌های اجتماعی

دستمزدهای غیرواقعی تهدیدی برای منابع تأمین‌اجتماعی

موضوعات اشتغال، حقوق و دستمزد نیروی کار از جمله مباحث کلیدی و چالش‌برانگیز در حوزه اقتصاد و اجتماع هستند که به‌طور مستقیم بر زندگی شاغلان و به‌ویژه کارگران مشمول قانون کار تأثیر می‌گذارند. این موضوعات شامل چالش‌ها، مشکلات، تصمیم‌سازی‌ها، مسائل مرتبط با دریافتی‌های مزدی و جزئیات مربوط به اشتغال جمعیت شاغل است. در این میان، دستمزد کارگران تحت پوشش قانون کار معمولاً در شورای‌عالی کار مورد بحث و تبادل نظر قرار می‌گیرد. با این حال، نکته قابل تأمل این است که سازمان تأمین‌اجتماعی، به عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور که بخش عمده‌ای از جامعه کارگری و تولیدی را تحت پوشش خود دارد، در این تصمیم‌سازی‌ها نقش فعالی ایفا نمی‌کند. این در حالی است که موضوعات اشتغال و دستمزد به‌طور مستقیم بر بیمه‌شدگان و منابع مالی این سازمان تأثیرگذار است. یکی از موضوعات مهم در این حوزه، لزوم حضور فعال ذی‌نفعان حوزه کار، تولید و بیمه‌های اجتماعی در گفت‌وگوهای مرتبط با حقوق و دستمزد است. انتظار می‌رود شرایطی فراهم شود تا نمایندگان جامعه کارگری و بیمه‌های اجتماعی در جلسات تصمیم‌گیری حضور مؤثر داشته باشند. این حضور نه‌تنها به شفافیت بیشتر فرایند تصمیم‌گیری کمک می‌کند، بلکه باعث ایجاد توازن بین منافع راهبردی سازمان تأمین‌اجتماعی و سایر ذی‌نفعان می‌شود. به عبارت دیگر، منافع بیمه‌شدگان باید در کنار منافع کارفرمایان و دولت در نظر گرفته شود تا تصمیمات اتخاذ شده جامع‌تر و عادلانه‌تر باشند.

دستمزد واقعی زمانی محقق می‌شود که نیروی کار شاغل در کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی، به عنوان دیده‌بان حقوق و دستمزد، در فرایند تصمیم‌سازی‌ها مشارکت فعال داشته باشند. این مشارکت می‌تواند از طریق حضور در جلسات و گفت‌وگوهای مرتبط با حقوق و دستمزد صورت گیرد. نیروی کار باید بتواند نظرات و خواسته‌های خود را به‌طور مستقیم بیان کند و در تعیین دستمزدها و مزایای شغلی نقش داشته باشد. این رویکرد هم به تحقق عدالت اجتماعی کمک می‌کند و هم باعث افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی کار می‌شود. سازمان تأمین‌اجتماعی، به‌عنوان نهاد اصلی پوشش‌دهنده جامعه کارگری، باید مکانیسم‌هایی را برای تحقق دستمزد واقعی در دستور کار خود قرار دهد. یکی از چالش‌های موجود عدم شفافیت در پرداخت حق بیمه توسط برخی کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی است. بسیاری از کارفرمایان برای کاهش هزینه‌های خود، دستمزد نیروی کار را غیرواقعی و کمتر از میزان واقعی اعلام می‌کنند. این مسئله به حقوق کارگران لطمه می‌زند و منابع سازمان تأمین‌اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، سازمان تأمین‌اجتماعی باید با تدوین سازوکارهای نظارتی دقیق‌تر، از این گونه تخلفات جلوگیری کند. در قانون برنامه هفتم توسعه، ایجاد یک لیست مشترک بین سازمان‌های امور مالیاتی و تأمین‌اجتماعی پیش‌بینی شده است. این لیست مشترک می‌تواند به شفافیت بیشتر در پرداخت‌های مرتبط با دستمزد و حق بیمه کمک کند. برخی کارفرمایان برای دریافت معافیت مالیاتی، دستمزد نیروی کار را بالاتر از میزان واقعی اعلام می‌کنند، در حالی که برای کاهش پرداخت حق بیمه، دستمزدهای کمتری را در لیست‌های تأمین‌اجتماعی ثبت می‌کنند. این تناقض باید از طریق هماهنگی بین سازمان‌های مربوطه برطرف شود تا از یک‌سو، حقوق کارگران تضمین و از سوی دیگر، منابع سازمان تأمین‌اجتماعی به درستی تأمین شود. مسئله ارتقای شغلی نیز از جمله موضوعات مهم در حوزه حقوق و دستمزد است. با افزایش سابقه کار و کسب مهارت‌های جدید، انتظار می‌رود دستمزد نیروی کار نیز به تناسب افزایش یابد. با وجود این در بسیاری از موارد، این مهارت‌ها و تجربیات در محاسبه دستمزدها و حق بیمه به درستی لحاظ نمی‌شود. سازمان تأمین‌اجتماعی باید به سمت نظام‌مند کردن عناوین شغلی در لیست‌های حق بیمه برود و دستمزدهای واقعی را بر اساس مهارت‌ها و تجربیات نیروی کار تعیین کند. این رویکرد نه‌تنها به تحقق عدالت در پرداخت‌ها کمک می‌کند، بلکه انگیزه نیروی کار را برای ارتقای مهارت‌های خود افزایش می‌دهد. در نهایت، برای تحقق دستمزدهای واقعی و بهبود وضعیت اشتغال و حقوق نیروی کار، لازم است گفت‌وگو با شرکای اجتماعی در دستور کار قرار گیرد. سازمان تأمین‌اجتماعی باید با تبدیل سیاست‌ها به راهبرد، و راهبردها به اقدام، گام‌های مؤثری در این زمینه بردارد. یکی از راهکارهای کلیدی برای نجات سازمان تأمین‌اجتماعی واقعی کردن حقوق و دستمزد نیروی کار تحت پوشش این نهاد است. این اقدام، علاوه بر بهبود وضعیت معیشتی کارگران، باعث افزایش پایدار منابع سازمان و تضمین آینده بیمه‌شدگان می‌شود.