

فراخوان سمینار «نقش آموزش عالی در سیاست‌گذاری رفاه و تامین اجتماعی»

موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی به مناسبت هفته پژوهش، همایش «نقش آموزش عالی در سیاست‌گذاری رفاه و تامین اجتماعی» را بر گزار می کند. اساتید، محققان، مترجمان، دانشجویان و ایده‌پردازان در حوزه رفاه و تامین اجتماعی می توانند آثار علمی خود را شامل ایده‌های نو، تالیف، گردآوری و ترجمه (چاپ‌شده در نشریات علمی پژوهشی داخلی یا خارجی در فاصله زمانی سال‌های ۱۴۰۰ الی ۹۴) حداکثر تا تاریخ ۱۵/۰۹/۹۴ در سامانه «هفته پژوهش موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی» به نشانی www.ssor.ir بارگذاری کنند و یا برای کسب اطلاعات بیشتر با شماره تلفن ۸۸۷۵۲۳۳۴ دبیر خانه هفته پژوهش تماس حاصل فرمایند. این سمینار در تاریخ ۲۹ آذرماه در سالن ابن خلدون دانشگاه تهران برگزار می شود.

یکشنبه ● ۲۸ آذر ۱۳۹۴ ● شماره سی و دو

ا ت ی ی ع ح ن و



به‌به تغییرات جمعیتی وبالاتر رفتن سن امیدبه‌زندگی تمهیدی اندیشیده‌شود■ عکس: علیرضا تقوی

که در یافتی صندوق‌ها بر اساس نرخ دستمزدی است که هر ساله اعلام می‌شود و پرداخت مستمری و افزایش هر ساله آن هم بر همین اساس صورت می‌گیرد. یعنی اینطور نیست که بازنشستگان کمتر از چیزی که پرداخت کرده‌اند از صندوق‌ها در زمان بازنشستگی دریافت کنند. اگر میزان مستمری بازنشستگان متناسب با شرایط تورمی و به طور واقعی افزایش یابد، بخشی از مشکلات بازنشستگان حل خواهد شد. در این صندوق‌ها به موجب قوانین محکم موجود، میزان پرداختی در زمان بازنشستگی، ارتباط مستقیم با میزان پرداخت کسورات بیمه‌های دارد. البته نباید فراموش کرد که در همین مجموعه قوانین یک سری قوانین پشتیبان هم وجود دارد که جنبه حمایتی دارد. مثلاً اگر یک نیروی کار حتی در روز اول اشتغال به علت حادثه ناشی از کار از کارافتاده شود یا جان خود را دست دهد، خود او و بازماندگانش در تمام دوران عمر مشمول حمایت خواهند بود یا در بسیاری موارد، اگر میزان مستمری استحقاقی بازنشسته‌ای با توجه به سابقه پرداخت حق بیمه و نرخ حق بیمه پرداختی، کمتر از حداقل دستمزد قانونی هر سال شود، تا این سطح افزایش می‌یابد. این به جنبه‌های پشتیبان قوانین تامین اجتماعی برمی‌گردد.

تقوی: آیا نمی‌توان همین جنبه‌های قانون را علت بحران منابع و مصارف دانست و به جای تمرکز بر اصلاح سن بازنشستگی، به فکر اصلاح این بخش‌های قانون بود؟

یزدانی: این حمایت‌ها بخشی از وظیفه و کارکرد اجتماعی بیمه اجتماعی است که جنبه حمایتی دارد. درواقع وجه اجتماعی بیمه‌های اجتماعی در اینجا خود را نشان می‌دهد. اینن حمایت‌ها که در صورت تدریجی انجام پذیرد.

■ **تعادل منابع و مصارف برای تداوم حیات و کارآمدی صندوق‌های بازنشستگی اصلی حیاتی است. در سال‌های اخیر به دلایل زیادی این تعادل به هم خورده است. یکی از این عوامل تعداد بیمه‌پردازان و بازنشستگان هر صندوق است. ضرب پ پشتیبانی (نسبت بیمه‌پرداز به مستمری‌بگیر به‌عنوان شاخص تعیین‌کننده هم‌اکنون در سازمان تامین اجتماعی در حدود ۶ و در صندوق بازنشستگی کشوری زیر یک است. سوال این است که چرا این نسبت به‌مرور کاهش یافته است؟ آیا صرفاً باید بر تعداد بیمه‌شدگان تأکید کرد یا عوامل دیگری هم در این خصوص دخیل‌اند؟ مثلاً مسئله بازنشستگی‌های پیش از موعد و قوانینی که این بازنشستگی‌ها را تسهیل می‌کنند، چقدر تأثیر دارد؟**

بله، تعادل منابع و مصارف یکی از موضوعات اساسی در نظام‌های تامین اجتماعی است. به نظر می‌رسد در کشور ما به‌استثنای سازمان تامین اجتماعی و صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر که یک صندوق نوپاست، سایر صندوق‌ها با مشکل تامین مالی روبه‌رو هستند. یکی از علل عدم تعادل در صندوق‌های تامین اجتماعی کشور، بسته بودن این صندوق هاست. منظور از بسته بودن این است که ورودی

صندوق‌ها وجود دارد به نظر می‌رسد منطقی باشد. من بر خلاف دکتر تقوی، نمی‌توانم صرف‌نگاه اقتصادی داشته باشم و از جنبه اجتماعی به این پیش‌بینی‌های قانونی نگاه می‌کنم و آن‌ها را اتفاقات مثبت قانون می‌دانم. یکی از کار کردهای صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی این است که علاوه بر توزیع افقی، توزیع عمودی درآمد هم در آن‌ها مورد توجه است. یعنی بخشی از توزیع درآمد بین طبقات و بخشی هم در طول زمان صورت می‌گیرد. فراموش نباید کرد که در نظام بیمه اجتماعی، اصل بر پرداخت و مشارکت در تامین منابع به میزان توان است. اما بهره‌مندی بر اساس نیاز است، یعنی در پرداخت حق بیمه ممکن است، برای شکل‌گیری توزیع عادلانه درآمدها که هدف غایی مدنظر است، کسی که درآمد بیشتری دارد پرداختی بیشتری داشته باشد اما خدماتی که می‌گیرد متناسب با سطح نیاز است و ممکن است در سطح خدمات تفاوتی میان او و کسی که مشارکت کمتری داشته و وجود نداشته باشد. این عین عدالت بیمه‌ای است. به نظر من، این نکات وجه امتیاز قانون تامین اجتماعی است که در قانون به‌خوبی دیده‌شده است، اما هر چند در خود این قانون پیش‌بینی شده که برخی شرایط بهره‌مندی از خدمات باید متناسب با شرایط تغییر کند، اما تغییرات متناظر با تغییر شرایط اقتصادی واجتماعی در برخی مقررات مثلاً سن بازنشستگی صورت نگرفته است. بدتر از آن اینکه قانون در بسیاری از موارد به‌اصطلاح «سوراخ» شده است. یعنی بیمه‌های اجتماعی مجبور شده‌اند پاسخ برخی ناکارآمدی‌های اجتماعی و اقتصادی را بدهند.

■ **همان‌طور که می‌دانید سنن بازنشستگی در بسیاری از کشورها بسیار بالاتر از کشور ما است. حتی در بسیاری از کشورها توسعه یافته، این سن به ۶۵ سال هم می‌رسد، اما در کشور ما برعکس این روند جهانی، سن بازنشستگی هر از گاهی کاهش می‌یابد. به نظر شما علت اساسی چیست؟ آیا برخی سیاست‌های اعمال‌شده در صندوق‌های بیمه‌ای که ناظر بر رفاه و حمایت اجتماعی است ایراد دارد یا علتی دیگر دارد؟**

یزدانی: من معتقدم در بسیاری از مواقع دچار سیاست‌های پوپولیستی شده‌ایم و عوام‌گرایانه به مسئله سن بازنشستگی نگاه کرده‌ایم. به نظر من نگاه خطا در این حوزه در طی سال‌های گذشته استمرار یافته است. پایین آوردن سن بازنشستگی علاوه بر بحران در صندوق‌ها، بحران اجتماعی بزرگی هم به وجود می‌آورد. تصور کنید این صندوق‌ها نتوانند یک ماه به تعهدات خود در زمینه پرداخت مستمری به بیش از ۳/۵ میلیون خانواده بازنشسته عمل کنند. در این صورت بحرانی عمیق در جامعه نمودار می‌شود.

شیرمحمدی: من اعتقاد دارم برخی تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان کشور ما به سیستم‌های بازنشستگی و الزامات آن‌ها توجهی علمی نداشته و ندارند. به‌هر حال صندوق تامین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری بر اساس سیستم اندوخته‌گذاری استوار شده‌اند و می‌بایست کسورات بیمه‌ای بیمه‌شدگان را جمع‌آوری و سرمایه‌گذاری کنند. این سرمایه‌گذاری‌ها باید پاسخگوی پرداخت تعهدات صندوق‌ها باشند. این اندوخته‌گذاری در زمان خود یا انجام نشده یا به صورت غیراصولی و نادرست انجام شده است. شرکت‌های زیان‌ده زیادی به صندوق‌های بازنشستگی تحمیل شده‌اند در حال حاضر تنها ۱۰ درصد از پرداختی‌های صندوق بازنشستگی کشوری حاصل سرمایه‌گذاری است. این در حالی است که به شکل منطقی بیش از ۸۰ درصد پرداختی‌ها باید حاصل سرمایه‌گذاری باشد. از سویی هم روند قوانین بازنشستگی صحیح نبوده است. سن و سابقه خدمت تعیین‌کننده شرایط بازنشستگی در تمام دبایست. سیستم بازنشستگی کشور ما تاریخ آمید به زندگی اصلا تناسبی ندارد. در تونس سن بازنشستگی ۶۰ سال است. کشور عراق سال گذشته سن بازنشستگی را از ۶۰ سال به ۶۴ سال افزایش داد. اما در کشور مادر سال‌های ۸۸ و ۸۹ که بازنشستگی‌های پیش از موعد اتفاق افتاد، میانگین سن به ۴۹ سال هم رسید. به نظر من تصمیم‌گیران باید توجه بیشتری به این اصول حیاتی نشان دهند. من هم مانند آقای یزدانی معتقدم برخی

از تصمیماتی که در این سال‌ها در حوزه بازنشستگی اتخاذ شده، بیشتر عوام‌گرایانه بوده و کمتر رگه‌ای از الزامات بیمه‌ای در آن دیده می‌شود. صندوق‌های بازنشستگی باید از نظر منابع و مصارف و سرمایه‌گذاری‌ها در وضعی باشند که خود بتوانند پرداختی‌ها به افراد مشترک را تامین کنند و نه اینکه برای تامین منابع مالی انجام تعهداتشان به سایر حوزه‌ها و به‌خصوص بودجه عمومی وابسته باشند. در اساسنامه صندوق بازنشستگی تأکید شده که حداقل هر سال یک‌بار محاسبات بیمه‌ای صورت‌بگیرد. به گمان من تازمانی که قوانین مربوط به صندوق‌ها منطبق بر محاسبات بیمه‌ای نباشد، این روند ادامه‌دار خواهد بود. اساساً سوالی که هنوز نتوانسته‌ایم به جوابی برای آن برسیم این است که درست است که ما (صندوق بازنشستگی کشوری) وابسته به دولت هستیم، اما آیا منطقی است که نگاه و دید دولتی بر صندوق‌هایی که به‌صورت ذاتی از طریق آوردهای مشترک آن خود به خود می‌آیند، حاکم باشد؟

تقوی: می‌تواند دولتی باشد اما روش اداره آن به شکل خصوصی باشد و از طریق سرمایه‌گذاری تعهدات خود را نسبت به مشترکان خود به انجام برساند. در کشور‌های دیگر صندوق‌ها کاملاً از دولت منفک هستند و حق بیمه‌های دریافتی را در صندوق‌های ذخیره‌ای خاصی پس‌انداز می‌کنند. اقتصاددانان بسیار برجسته‌ای در خدمت این صندوق‌ها هستند و در سرمایه‌گذاری‌ها به آن‌ها یاری می‌رسانند. در ایران به دلیل دخالت‌های برخی دستگاه‌های دولتی وضعیت صندوق‌ها روز به‌روز آشفته‌تر می‌شود و از طرفی هم برخی قوانین، کارایی آن‌ها را پایین می‌آورد. به عبارت دیگر، شاید یکی از دلایل عمده کاهش سن بازنشستگی در ایران، استقلال نداشتن این صندوق‌ها از دولت باشد.

یزدانی: من معتقدم با اصلاحات پارامتریک (موردی) می‌توان با مشکل مقابله کرد و نیازی به اصلاحات سیستماتیک مانند تغییر ماهیت نظام بازنشستگی نیست. متأسفانه عده‌ای با رویکردهای غیر کارشناسی در حال ترویج نگاه کاملاً فردی و منفعت‌طلبانه به فعالیت صندوق‌های بازنشستگی و تبلیغ خصوصی‌سازی نظام بازنشستگی هستند. در حالی که این صندوق‌ها باید بیشتر نگاه جمع‌گرایانه و اجتماعی داشته باشند. تجربیات مربوط به خصوصی‌سازی نظام بازنشستگی در بسیاری از کشورها به سبب همین بی‌توجهی به وجه اجتماعی این نظام شکست خورده است. در اصلاحات پارامتریک، یکی از مهم‌ترین اصلاحات می‌تواند بحث سن بازنشستگی باشد. می‌دانید که بیمه‌های اجتماعی مبتنی بر سه‌جانبه‌گرایی است؛ یعنی نمایندگان کارگری، کارفرمای و دولتی باید دور یک میز بنشینند و تصمیم بگیرند. این سه‌جانبه‌گرایی در زمانی که شورای عالی تامین اجتماعی فعال بود، رعایت می‌شد اما در سال ۸۹ که دولت دهم اساسنامه سازمان تامین اجتماعی را تغییر داد، این سه‌جانبه‌گرایی بسیار کم‌رنگ شد.

■ **شبهه‌ای که عموماً ناشی از تحلیل‌های پوپولیستی است در خصوص سن بازنشستگی مطرح می‌شود که قائل به این است که میان بالا رفتن آمار بیکاری و افزایش سن بازنشستگی ارتباط علی وجود دارد. آیا در تحلیل‌های اقتصادی چنین تحلیلی می‌تواند دارای گزافه‌های علمی باشد و آیا اساساً چنین ارتباطی به اثبات رسیده است؟**

یزدانی: این‌گونه تحلیل‌ها ادعا دارند اگر یک نفر زودتر بازنشسته شود، نیرویی جدید و جوان وارد فاز اشتغال می‌شود. اما هیچ‌گونه بررسی کاملی در این خصوص صورت نگرفته است. مشاهدات ما

نمای نزدیک

سن بازنشستگی بر اساس قواعد علمی و تجربیات جهانی و ملی از دو مولفه سن و سابقه خدمت نشأت می‌گیرد. این دو شاخص‌هایی هستند که برای تعهدات آتی صندوق‌ها تعادل ایجاد می‌کنند. نظام قانون‌گذاری ما در مواردی به این مسائل توجه نکرده و قوانینی تصویب شده که باعث افزایش تعهدات ما در صندوق شده، بدون اینکه منابع متناسب با آن افزایش پیدا کند. قسمت عمده‌ای از مشکلات صندوق بازنشستگی کشور به قوانینی بر می‌گردد که برای این صندوق وجود دارد و عمده آن معطوف به کاهش سن بازنشستگی است. میانگین این سن در صندوق بازنشستگی کمتر از ۵۲ سال است.



کتیو | ۰۹

کتیو | ۰۹

کتیو | ۰۹

می‌گویند که این چنین نیست. یعنی کسی که زودتر بازنشسته‌می‌شود، مجدداً برمی‌گردد و در همانجا مشغول به کار می‌شود و هیچ نیروی جدیدی هم مشغول به کار نمی‌شود. اما راه هم همین مسئله را نشان می‌دهند. بازنشستگی‌های پیش از موعد داریم اما اشتغال جدید وارد سیستم نمی‌شود. بخشی از مسئله ناشی از فرافکنی‌ها است. برای حل مشکل اشتغال، باید فرصت اشتغال ایجاد شود. به نظر من این خطای بزرگی است و در هیچ‌جای دنیا مسئله اشتغال را به این صورت حل نمی‌کنند. این نوع دیدگاه‌ها حکایت از ضعف مدیریت حرفه‌ای در این حوزه است.

■ **یعنی منظور شما این است که اگر توان نهادهای تصمیم‌گیر در کشور به سمتی برود که بتوانند اشتغال ایجاد کنند، افزایش سن بازنشستگی هم تهدیدی علیه نیروهای جوان جویای کار نیست؟**

یزدانی: نه تنها تهدیدی نیست، بلکه اساساً باید به همین سمت حرکت کرد. یعنی افزایش تولید و به تبع آن افزایش نیروی کار کلیل‌حد مسئله است. نمی‌توان یک‌سری از نیروی کار را که به پختگی و اوج بهره‌وری رسید، مانند آن کار بیکار کرد و به جای آنان نیروی فاقد تجربه و آموزش را جایگزین کرد. چنین استدلالی بر تولید ملی و اقتصاد کلان کشور اثرات جبران‌ناپذیری خواهد گذاشت. این در حالی است که اکثر این نیروها کنار نمی‌روند بلکه به‌صورت‌صوری و توافقی بازنشسته‌می‌شوند و همچنان در همان شغل یا همان بازار حضور دارند. یعنی از این رهگذر سیاست اشتغال‌زایی در این حوزه اتفاق نمی‌افتد. اگر سیاست‌گذاری اشتغال‌زایی و سرمایه‌گذاری کشور در ست باشد، طبیعتاً این مسئله از طریق منطقی‌تری حل خواهد شد.

شیرمحمدی: تجربه ناموفقی که در این زمینه داشتیم، بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت در سال ۱۳۸۶ بود. این قانون سه سال آزمایشی اجرا شد و ۵ سال هم تمدید شد که موجب بازنشستگی ۱۳۸ هزار نفر از کارمندان دولت شد. جمعی از متخصصان دستگاه‌های دولتی با استفاده از این قانون بازنشسته شدند که بازار کار برای این افراد فراهم بود. کارکنانی که در دستگاه‌های دولتی مازاد بودند و نمی‌توانستند جای دیگری شغل به دست بیاورند، در این دستگاه‌ها ماندگار شدند. بسیاری از کسانی که از این موقعیت استفاده کردند، توانستند در حوزه‌های دیگری مشغول به کار شوند که در آن‌ها خبری از حق بیمه اجباری نبود. به نظر من اگر بتوانیم گزارش‌های دقیقی در این زمینه تهیه کنیم، درمی‌یابیم که امکان شغل دوم برای اکثر این افراد فراهم بود و به همین دلیل از موقعیت به‌دست‌آمده به‌خوبی استفاده کردند. نتیجه دوم این است که خارج شدن ۱۳۸ هزار نفر از دستگاه‌های دولتی، به معنای ایجاد اشتغال جدید نیست. چون اینقدر نیروی مازاد در این دستگاه‌ها وجود دارد که امکان وارد شدن افراد جدید را سلب می‌کند. مگر اینکه سیاست جذب نیرو و فریه کردن دستگاه دولتی در دست باشد. متأسفانه این تجربه ناموفق همچنان در اذهان تصمیم‌گیرندگان به‌عنوان یکی از گزینه‌های در دسترس برای ایجاد اشتغال وجود دارد. در بازنشستگی‌های پیش از موعد ضربه بسیار مهلکی بر پیکره صندوق‌ها وارد کرده است. بیش از ۱۰ درصد بازنشستگان کنونی صندوق بازنشستگی کشوری همان بازنشستگانی هستند که در سال ۸۶ با استفاده از بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته شدند و عاملی بر افزایش تعهدات صندوق شده‌اند.

یادداشت ● علی‌رضا حیدری ●

یادداشت ● علی‌رضا حیدری ●

آسیب‌شناسی یک بحران

بدون تردید یکی از عوامل موثر بر استمرار و بقای سازمان تامین اجتماعی نسبت پشتیبانی قابل اعتماد و اتکاست، به هر دلیلی که این نسبت کاهش پیدا کند، صرف‌نظر از ساختار مدیریتی صندوق، امکان ادامه حمایت برای چنین صندوق‌هایی با مخاطره روبه‌رو می‌شود. سازمان تامین اجتماعی در بدو شکل‌گیری دارای نسبت پشتیبانی ۲۴ به یک بود، به عبارت دیگر ۲۴ نفر حق بیمه پرداخت می‌کردند و یک نفر مستمری دریافت می‌کرد. این در حالی است که پوشش هزینه‌های صندوق در نقطه سر به‌سری ۵ به یک است. بنابراین در آن سال‌ها ۱۹ نفری که حق بیمه به سازمان پرداخت می‌کردند، ذخایر سازمان تلقی می‌شدند که البته می‌بایست در مسیر سرمایه‌گذاری به کار گرفته می‌شد تا با ایجاد ارزش افزوده نیازهای آتی سازمان و بیمه‌شدگان را پوشش دهد. به تدریج که سازمان به بلوغ رسید، این نسبت دچار تحول شد و میزان و تعداد مستمری‌بگیران سازمان افزایش پیدا کرد و به همین نسبت هم ضرب پشتیبانی کاهش یافت. امروز این نسبت به ۶/۳ به یک رسیده است. کاهش این نسبت دلایل متعددی دارد و شاید یکی از مهم‌ترین آن‌ها کاهش نرخ انتقال و عدم گرایش شغالان در حوزه خوداشتغالی و خویش‌فرمایی برای بیمه کردن خود باشد. در سال‌های اخیر به دلایل اقتصادی و غیراقتصادی از زمینه‌های سرمایه‌گذاری در کشور کاسته شده و طبیعتاً میزان تولید شغل هم کاهش یافته است. از طرف دیگر شرایط رکود حاکم بر اقتصاد بسیاری از مشاغل را تعطیل کرده که این خود باعث کاهش پرداخت‌کنندگان حق بیمه شده است. از سوی دیگر خروج بخش قابل‌توجهی از بیمه‌پردازان از این بخش و پیوستن به حوزه مستمری‌بگیران سبب شده که این نسبت به‌شدت تحت‌الشعاع قرار بگیرد. نباید فراموش کنیم که به ازای هر یک نفری که به حوزه مستمری‌بگیران اضافه می‌شود، باید به حوزه اشتغال بیش از ۶نفر شاغل اضافه شود که اصولاً چنین اتفاقی رخ نمی‌دهد. آمارها نشان می‌دهد که گروه‌های مستعد حضور در بخش مستمری‌ها به این ترتیب هستند: کسانی که بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند حدود ۶ درصد هستند. کسانی که دارای سوابق ۱۰ تا ۲۰ سال هستند ۲۱ درصد فراوانی دارند و کسانی که زیر ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه به سازمان دارند ۷۳ درصد جمعیت را شامل می‌شوند. این آمارها بیانگر این واقعیت است که سازمان تامین اجتماعی از یک دهه آینده به بعد با چالش‌های جدی در حوزه منابع-مصارف روبه‌رو خواهد شد و به همین جهت برنامه‌ریزی برای مواجهه با این مشکل اجتماعی ضروری است. از آنجا که به نظر می‌رسد بخش عمده‌ای از مستمری‌بگیران به دلیل عدم کفایت مستمری دریافتی اقدام به اشتغال مجدد می‌کنند، می‌توان چنین برداشت کرد که بخش قابل‌توجهی از قابلیت‌های بیمه‌پردازی از اینن طریق از بین رفته و ضروری است سازمان و قانون‌گذاران نسبت به دریافت حق بیمه از این شاغلان اقدام کنند. همچنین اعمال مشق‌های لازم برای به تأخیر انداختن حضور بیمه‌شدگان در بخش مستمری‌ها جهت تعادل منابع و مصارف سازمان یکی دیگر از اقداماتی است که می‌توان در این راستا انجام داد. بخش سرمایه‌گذاری از اجزای مهم منابع سازمان است که امروزه به دلیل شرایط اقتصادی کشور وضعیت مطلوبی ندارد. همه ابعاد این بخش نیاز به بازسازی و بازنگری جدی دارد تا توان پاسخگویی مناسب به درخواست‌های سازمان را داشته باشد. در حال حاضر به دلایل مختلف، به نظر می‌رسد نرخ بازده سرمایه‌گذاری پایین است و این بخش در صورت تداوم این شرایط قادر نیست در بلندمدت برای سازمان به‌عنوان یک تکیه‌گاه مناسب و قابل‌اطمینان نقش آفرین باشد. در چنین شرایطی موضوع وصول مطالبات از دولت و بخش غیردولتی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. امروز اگر مطالبات از دولت را ۱۰۰ هزار میلیارد تومان تصور کنیم، فقط سود نرخ اوراق مشارکت این مانده مطالبات به‌علاوه تعهدات سالیانه دولت در حوزه تعهدات بیش از ۵۰۰ درصد بودجه سازمان را پوشش می‌دهد و این نشان می‌دهد که عدم توجه به پرداخت مطالبات باعث چه خسارت‌های سنگینی هم به سازمان و هم به خدماتی می‌شود که می‌تواند موجب برخورداری مستمری‌بگیران و بیمه‌شدگان را از خدمات مناسب‌تر فراهم کند؛ بیمه‌شدگانی که بیش از ۵۰ درصد از آن‌ها حداقل و کمتر از حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند. مجموعه عوامل گفته‌شده ضرورت بازنگری سازمان را در همه ابعاد پس از گذشت نیم‌قرن از عمر سازمان نشان می‌دهد.

دبیر اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری