

آغاز دوره جدید فعالیت اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی از سوی مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی منصوب شدند. دکتر سیدتقی نوربخش طی احکام جداگانه‌ای دکتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان را به سمت عضو و نائب رئیس و دکتر امیر خوراکیان، مشاور فرهنگی مدیرعامل را به‌عنوان عضو و دبیر این شورا منصوب کرد. همچنین آقایان محمدحسین زداماون فتی و درآمد، دکتر محمدعلی همتی ماماون در مان، رحیم اردلان ماماون اداری مالی، امیر عباس تقی‌پور مشاور مدیرعامل و مدیر کل روابط عمومی، دکتر مسعود کوثری مدیرعامل شرکت انتشارات علمی و فرهنگی و حامد شمس مدیرعامل موسسه فرهنگی و هنری آهنگ آتیه به‌عنوان دیگر اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی منصوب شدند.

یکشنبه ۱۹ مهر ۱۳۹۴ ● شماره بیست و پنج

ا ت ی چ ع ح ن و

جلسه تهیه و تدوین الگوی جامع اصلاح نظام بیمه‌های اجتماعی به ریاست معاون اول رئیس‌جمهور برگزار شد. اسحاق جهانگیری در این جلسه با تأکید بر اینکه لازم است قوای سه‌گانه در جریان گزارش مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی از وضعیت موجود این سازمان و صندوق‌های بازنشتستگی کشور قرار بگیرند، گفت: «اتخاذ تصمیمات جدی برای اصلاح وضع موجود، نیازمند همراهی و کمک تمامی ارکان نظام است.»

اسحاق جهانگیری با اشاره به مشکلات سازمان تامین اجتماعی و صندوق‌های بازنشتستگی کشور، اظهار داشت: «برنامه ششم توسعه

کشور، برنامه‌ای مسئله‌محور است و دولت در نظر دارد در چارچوب این برنامه به چند موضوع و مسئله اصلی کشور به طور ویژه بپردازد که مسائل صندوق‌های بازنشتستگی و سازمان تامین اجتماعی از جمله این موضوعات خواهد بود.»

جهانگیری با تأکید بر اینکه باید اقدامات اساسی برای قفردزایی در کشور انجام شود، گفت: «دولت در تلاش است با استفاده از تجربیات



خبرها و نظره‌های تأمین اجتماعی

حل مشکلات بیمه‌های اجتماعی، تلاش ملی می‌خواهد

جهانی و همچنین تجربه نهادهای حمایتی کشور همچون کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی و نهادهایی از این دست، برای از بین بردن چهره‌خشن فقر در جامعه اسلامی ایران گام بردارد.» وی از مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی، سازمان مدیریت و

برنامه‌ریزی کشور و دفتر هیئت دولت خواست طرح رفاه اجتماعی، راهکارهای قفردزایی در کشور و مسائل صندوق‌های بازنشتستگی را

تلاش برای عدالت بیشتر در پرداخت مستمری به بازنشستگان

بازنگری در محاسبه مستمری‌ها آغاز شد



با تغییر در الگوی محاسبه مستمری، کل سنوات اشتغال افراد امتیازبندی می‌شود و میزان مستمری بر اساس امتیازات تعیین می‌شود



حتماً شنیده‌اید که می‌گویند کارها باید حساب و کتاب داشته باشد. فرقی هم ندارد منظور چه کاری باشد. به طریق اولی در کارهایی که پیچیدگی بیشتری دارند، این حساب و کتاب اهمیت بیشتری به خود می‌گیرد. تصور کنید کارگری بعد از سی سال کار و افت‌خیزهایی که در اوضاع و احوالش به وجود آمده، بخواهد بازنشسته شود. طبیعتاً آنچه به‌عنوان مستمری به او پرداخت می‌شود، از حساب و کتاب ویژه‌ای پیروی می‌کند. حساب و کتابی که بر سرنوشت و زندگی آینده او به‌عنوان بازنشسته اثر گذار است. صحبت از فرمول و نحوه محاسبه میزان مستمری است. همان فرمولی که معاونت فتی و درآمد سازمان تامین اجتماعی در روزهای گذشته خبر از برنامه این سازمان برای بازنگری آن داده است. محمدحسین زدا گفته است: «سازمان تامین اجتماعی به علت برخی سوءاستفاده‌ها و فسادآور شدن فرمول کنونی نحوه محاسبه مستمری، برنامه‌ریزی‌هایی برای تغییر این فرمول انجام داده است.» اشاره زدا به جدولی است که به جدول یا سیستم امتیازدهی معروف است: «بر اساس این جدول به همه سنوات خدمتی هر یک از شاغلان امتیازی تعلق می‌گیرد و دو جمع آن امتیازها مستمری بازنشتستگی هر فرد را معین می‌کند.» تغییر روش محاسبه میزان مستمری که سازمان تامین اجتماعی در پی آن است علاوه بر جلوگیری از برخی سوءاستفاده‌ها و تقویت منابع مالی بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر اجتماعی کشور، عدالت در میزان مستمری بر مبنای میزان حق بیمه‌های پرداختی هر فرد در دوران اشتغال را هم به همراه خواهد داشت.

وضعیت فعلی محاسبه مستمری

اصل مشهور و در عین حال پذیرفته‌شده‌ای وجود دارد که می‌گوید صندوق‌های تامین اجتماعی از گذر از دوران جوانی و رسیدن به بلوغ، به سبب کاهش طبیعی تعداد بیمه‌پردازان و در مقابل آن افزایش تعداد مستمری‌گیران، باید راهکارهایی برای حفظ توازن در منابع ورودی و مصارف و هزینه‌ها را در دستور کار خود قرار دهند. در سال‌های اخیر، با روند شتابان سالمندی در جهان که مناز از افزایش نرخ امید به زندگی، کارآمدتر شدن نظام‌های ارائه خدمات بهداشت و سلامت و کاهش نرخ زادآوری در تمام نقاط جهان است، مخارج بازنشتستگی برای بخش عمومی در برخی از کشورها و به‌خصوص کشورهای در حال توسعه، به یک تهدید مالی جدی منجر شده و اصلاحات نظام بازنشتستگی را به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر بدل کرده است. یکی از چندین روش این گونه از اصلاحات، تغییر فرمول‌های محاسبه مستمری است. در اغلب نظام‌های مبتنی بر مزایای معین (DB) به طور معمول میانگین پرداخت‌های حق بیمه در سال‌های آخر بیمه پردازی، ملاک تعیین میزان مستمری در نظر گرفته می‌شود. در ایران و به موجب قانون تامین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴، متوسط دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه در دو سال پایانی اشتغال، مبنای اصلی محاسبه و پرداخت مستمری در صندوق تامین اجتماعی است. براساس ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی، نرخ مستمری استحقاقی هر بازنشسته را شاخصی به نام «ضریب مستمری» تعیین می‌کند که برابر است با میانگین دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه ضرب در سنوات خدمتی تقسیم بر سسی. به موجب همین قانون، میانگین دستمزد مبنای پرداخت حق بیمه نیز از فرمول مجموع دستمزد مینا در دو سال پایانی بیمه‌پردازی تقسیم بر عدد ۲۴ به دست می‌آید. اما مشکل اصلی که مدیران و کارشناسان سازمان تامین اجتماعی را به بازنگری در این قوانین واداشته، این است که برخی از کارفرمایان و بیمه‌شدگان در حالی که در سال‌های ماقبل دو سال آخر، پایه کسور بیمه‌ای را به صورت غیرواقعی و پایین‌تر از دستمزد و درآمد واقعی اعلام می‌کنند، در دو سال آخر و به امید دریافت مستمری بالاتر، این پایه را گاه به صورت تصاعدی بالا می‌برند. اگر چه مطابق قانون در صورت وجود چش ناگهانی در میزان دستمزد مبنای کسور حق بیمه پرداختی، سازمان تامین اجتماعی می‌تواند به جای میانگین دو سال آخر، میانگین پنج سال آخر بیمه‌پردازی را در محاسبات لحاظ کند، اما حتی این تدبیر نیز چاره قطعی آسیمی که از این محل به منابع

اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی

اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی از سوی مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی منصوب شدند. دکتر سیدتقی نوربخش طی احکام جداگانه‌ای دکتر منصور اعتصامی، معاون فرهنگی و اجتماعی سازمان را به سمت عضو و نائب رئیس و دکتر امیر خوراکیان، مشاور فرهنگی مدیرعامل را به‌عنوان عضو و دبیر این شورا منصوب کرد. همچنین آقایان محمدحسین زداماون فتی و درآمد، دکتر محمدعلی همتی ماماون در مان، رحیم اردلان ماماون اداری مالی، امیر عباس تقی‌پور مشاور مدیرعامل و مدیر کل روابط عمومی، دکتر مسعود کوثری مدیرعامل شرکت انتشارات علمی و فرهنگی و حامد شمس مدیرعامل موسسه فرهنگی و هنری آهنگ آتیه به‌عنوان دیگر اعضای شورای فرهنگی اجتماعی سازمان تامین اجتماعی منصوب شدند.



خبرها و نظره‌های تأمین اجتماعی

حل مشکلات بیمه‌های اجتماعی، تلاش ملی می‌خواهد

به طور جدی مورد بررسی قرار دهند. در این جلسه دکتر سیدتقی نوربخش مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی، با ارائه آمار تعداد افراد تحت پوشش سازمان و تشریح منشأ بدهی‌های دولت به سازمان تامین اجتماعی و روند رشد تعداد مستمری‌گیران، گزارشی از تبعات دوبرابر شدن

تعداد مستمری‌گیران سازمان تامین اجتماعی و افزایش آمار بازنشتستگی‌های پیش از موعد در دولت گذشته بیان کرد. در این جلسه، همچنین راهکارهای برون‌رفت از چالش‌ها و مشکلات صندوق‌های بازنشتستگی مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت.

مشتک می‌داند و معتقد است: «تنوع روش‌های محاسبه مستمری زیاد است و ممکن است جزئیات در هر نظام تامین اجتماعی متفاوت باشند. اما همگی اهداف و رویکرد تقریباً مشترکی دارند که کاهش گریز از پرداخت حق بیمه، مجاب کردن بیمه‌شدگان به اعلام دستمزد واقعی و تلاش در ایجاد تعادل و پایداری بیشتر نظام‌های بیمه‌ای از جمله اهداف اصلی است.»

گذرگاه مجلس و قانونی شدن اصلاحات

با تمام این اوصاف به نظر می‌رسد قطار این اصلاحات باید از ایستگاه مجلس شورای اسلامی عبور کند و تنها در صورت تصویب آن در خانه ملت است که مجوز عبور را کسب خواهد کرد و می‌تواند اجرایی شود. مسئله‌ای که ایرج عبدی، عضو کمیسیون بهداشت و درمان مجلس، بر آن تأکید کرده بود. عبدی پیش‌تر گفته بود: «هر گونه تغییر در نحوه محاسبه مستمری، نیازمند مصوبه مجلس است.» در همین رابطه، مدیر کل دفتر امور حقوقی و دعایو سازمان تامین اجتماعی، به «آتیمنو» می‌گوید: «اصلاح قانون نحوه محاسبه مستمری، کاری درون سازمانی نیست. به طور طبیعی این مسئله نمی‌تواند به صورت آیین نامه و بخش‌نامه ابلاغ شود. منظور این است که باید دیدگاه کارشناسی و پیشنهاد خود را از طریق دولت به مجلس ارائه دهیم تا مجلس در این خصوص تصمیم‌گیری کند و آنچه در پی اصلاح آن هستیم به صورت قانونی اصلاح شود.» کامران نعیمی در پاسخ به این سوال که تکالیف قانونی در خصوص نحوه محاسبه مستمری در ادوار گذشته چگونه بوده است، می‌افزاید: «در ماده ۳۱ قانون برنامه پنجم توسعه آمده است که اگر میانگین کسور حق بیمه دو سال آخر فردی در مقایسه با قبل از آن غیر متعارف باشد، میانگین ۵ سال ملاک خواهد شد. قانون برنامه سوم و چهارم توسعه کشور، مسئولیت این افزایش غیر متعارف را متوجه کارفرمایان می‌دانست و مابه‌التفاوت آن را از کارفرمایان وصول می‌کرد. یعنی اگر کارفرمای تا ۲۸ سال حداقل را پرداخت می‌کرد دو سال آخر را بر روی سقف قرار می‌داد، این سقف باید تا سال‌های قبل‌تر گسترش داده شود و مابه‌التفاوت از کارفرما گرفته شود. در قانون برنامه پنجم و با توجه به اعتراضات کارفرمایان، قانون بدین صورت اصلاح شد که در صورت رشد غیر متعارف، متوسط پنج سال به‌عنوان مبنای قرار می‌گرفت.» به اعتقاد این کارشناس حقوقی قانون گذار می‌تواند به طرق دیگر، ترتیبی اتخاذ و کل سنوات بیمه‌پردازی افراد را ملاک قرار دهد. همان چیزی که در ماده ۷۳ قانون برنامه پنجم بر آن تأکید شده و لزوم برخی اصلاحات را در قوانین تامین اجتماعی و قوانین کار خواستار شده است. نعیمی اضافه می‌کند: «این تغییرات می‌توانند در قالب لایحه به برنامه ششم توسعه توسط دولت به مجلس برود و یا قالب یک اصلاحیه تامین اجتماعی تقدیم شود. هر دو حالت از لحاظ حقوقی منعی ندارد اما واضح است که حتماً باید تأییدیه قانونی خود را بگیرد و پس از آن اجرایی شود.»

بر اساس نسبت دستمزد مبنای کسور حق بیمه فرد با مینا محاسبه خواهد شد. به طور مثال اگر دستمزد مبنای حق بیمه فردی در یک سال سه برابر مینا باشد، فرد برای آن سال سه امتیاز کسب

می‌کند. به همین ترتیب برای تمام سنوات اشتغال، امتیازها محاسبه و در تعیین مستمری ضرب می‌شود و میزان مستمری کلی فرد ارزش ریالی مستمری ضرب می‌شود و میزان مستمری کلی فرد مشخص می‌شود. یعنی اگر فردی در مجموع دوران اشتغال خود ۷۰ امتیاز کسب کرده باشد و ارزش ریالی هم برای آن سال ۱۲ هزار تومان باشد، مجموع مستمری فرد ۸۴۰ هزار تومان خواهد بود.»

پیش به سوی تعادل و پایداری

اما فارغ از بحث‌های فنی مربوط به این نوع سیستم، به نظر می‌رسد اهداف و نتایج این طرح است که اهمیت بیشتری به‌خصوص برای بیمه‌شدگان دارد. موضوعی که محمد محمدی، مشاور معاونت فتی و درآمد سازمان تامین اجتماعی، این گونه آن را تشریح می‌کند: «سازمان تامین اجتماعی در پی انتخاب سازوکاری است که جلوی سوءاستفاده‌از سیستم را بگیرد و مخاطبان ما مجاب شوند برای پره‌مندی از حداکثر مستمری، نسبت به اعلام دستمزد‌های واقعی‌شان اقدام کنند.» بنا بر آمارها ۶۴ درصد دستمزد‌های اعلامی برای کسر حق بیمه، بر اساس حداقل دستمزد است که همین روند در طی سال‌های آینده هم ادامه می‌یابد، مسئله‌ای که ضرورت بازاندیشی در نحوه محاسبه مستمری را یادآور می‌شود. به اعتقاد محمدی «این مسئله باعث می‌شود عدالت به گونه بهتری برقرار و تعادل میان کسور حق بیمه پرداختی و مستمری‌ها برقرار شود.» وی با بیان اینکه هر چه به سمت نقش بیشتر حق بیمه پرداختی در طول دوره اشتغال در تعیین مستمری حرکت کنیم، عدالت بیشتری حاکم خواهد شد، تصریح می‌کند: «قطعا کل دوره اشتغال از لحاظ ایجاد عدالت از اولویت بیشتری برخوردار است و اینکه امتیازها بر مبنایی که می‌تواند میانگین دستمزد جامعه یا میانگین دستمزد بیمه‌شدگان یا حداقل دستمزد باشد تعیین می‌شوند، اضافه می‌کند: «این بدین معنا خواهد بود که امتیاز هر بیمه‌شده در هر سال

داستان جلد COVERSTORY

این سازمان – که متعلق به همه بیمه‌شدگان است – وارد می‌شود؛ نیست. راه حلی که در اکثر نظام‌های تامین اجتماعی دنیا برای این مشکل

اندیشیده شده، محاسبه مستمری بر اساس کل سوابق بیمه پردازی است. در این حال و از سوی دیگر بر آورد نشان می‌دهد در کشور ما به صورت میانگین، بیمه‌پردازان تنها ۵۰ درصد از درآمد واقعی خود را به‌عنوان پایه کسور بیمه‌ای اعلام و بر مبنای آن حق بیمه پرداخت می‌کنند و این وضعیت سبب می‌شود در حالی که «نرخ جایگزینی مستمری» در قوانین تامین اجتماعی کشور ما ۸۵ درصد است یعنی مستمری هر مستمری‌بگیر در شرایط عادی و به فرض پرداخت حق بیمه بر مبنای دستمزد واقعی، باید ۸۵ درصد آخرین حقوق دریافتی وی باشد، در عمل و به علت رواج پدیده غیرقانونی پرداخت حق بیمه بر مبنای دستمزد غیر واقعی، مستمری پرداختی به برخی بازنشستگان چنین تناسبی با حقوق دوران اشتغال آنان ندارد. در نتیجه چنین روندی، کفایت مزایای مستمری پایین می‌آید و قادر به پوشش هزینه‌های زندگی فرد بازنشسته نیست. از این زاویه نیز ضرورت دارد ارتباط میان دوران بیمه‌پردازی و دوران دریافت مستمری بیشتر شود و اصلاحاتی در نحوه محاسبه مستمری صورت بگیرد. اصلاحاتی که در زمره اصلاحات پارامتریک (موردی) قابل ارزیابی می‌شود و به نرخ جایگزینی بهتر کمک می‌کند که تاثیر نهایی آن در کفایت مستمری قابل مشاهده خواهد بود.

سیستم امتیازدهی چیست؟

آنچه سازمان تامین اجتماعی – به سبب مشکلاتی که گفته شد و با هدف ایجاد عدالت نسبی در میزان مستمری‌ها – در پی عملیاتی کردن آن است، سیستم امتیازدهی (Point System) است که دارای دو پارامتر اصلی است. کامران قربانعلی، رئیس گروه اقتصاد بیمه سازمان تامین اجتماعی، در توضیح این پارامترها به آتیمنو چنین می‌گوید: «پارامترهای دو گانه مشخص می‌کنند که بیمه‌شده در هر سال، چه امتیازی از حق بیمه‌های پرداختی خود کسب می‌کند و ارزش ریالی این امتیازها در زمان محاسبه مستمری چقدر است.» وی با بیان اینکه امتیازها بر مبنایی که می‌تواند میانگین دستمزد جامعه یا میانگین دستمزد بیمه‌شدگان یا حداقل دستمزد باشد تعیین می‌شوند، اضافه می‌کند: «این بدین معنا خواهد بود که امتیاز هر بیمه‌شده در هر سال

پژش

ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی مبنای تعیین مستمری بازنشتستگی را میانگین دو سال آخر کسور حق بیمه تعیین کرده است که اگر افزایشی غیر متعارف داشته باشد، مطابق ماده ۳۱ برنامه پنجم توسعه، میانگین ۵ سال ملاک تعیین مستمری قرار خواهد گرفت. این در حالی است که اگر تمام سنوات بیمه‌پردازی مبنای تعیین مستمری قرار بگیرد، نه تنها هر بازنشسته‌ای متناسب با کل دوران اشتغال خود مستمری دریافت می‌کند، که در منابع و مصارف سازمان تامین اجتماعی پایداری به وجود خواهد آمد.

یادداشت

● **حسام نیکوپور** ●

تجربیات جهانی

درس‌هایی برای امروز و فردا

برنامه‌های حمایت اجتماعی همواره مورد مذاقه و ایراد منتقدان به‌خصوص طرفداران نظریه اقتصادی بازار آزاد بوده است. منتقدان بر این باورند که بیمه‌ها و مساعدت‌های اجتماعی بر اشتغال و توسعه اقتصادی اثر منفی دارند و در صورت وجود نیز باید توسط بخش خصوصی ارائه شوند. در سه دهه گذشته، «اصلاحات ساختار» صندوق‌های بازنشتستگی تامین اجتماعی کاملاً و یا تا حدی تحت عنوان خصوصی‌سازی آن‌ها انجام شده است. حرکت از سمت طرح‌های «عمومی» با مزایای معین، و تامین مالی پرداخت متوازن با اندوخته‌گذاری جزئی و مدیریت عمومی، به سمت طرح‌های «خصوصی» حق بیمه معین، تامین مالی اندوخته‌گذاری کامل (حساب‌های انفرادی) و مدیریت خصوصی بوده است. شروع این اصلاحات ساختاری با شیلی در سال ۱۹۸۱ به‌عنوان پیشگام و پایان آن با رومانی در سال ۲۰۰۸ بود. در این فاصله زمانی، ۲۳ کشور برخی از انواع خصوصی‌سازی بازنشتستگی را انجام دادند که ۱۳ کشور از آن‌ها در آمریکای لاتین و کارائیب و ده کشور دیگر در اروپای شرقی و مرکزی قرار داشتند. بانک جهانی از اصلاحات پشتیبانی و در راستای انجام اصلاحات به بسیاری از کشورها حمایت‌های مالی و فنی ارائه کرد. تقویت رابطه بین بیمه‌پردازی و سطح مزایای بازنشتستگی (هم‌ارزی)، بهبود کارایی در مدیریت حساب‌های انفرادی و ارائه صورتحساب تعدلی دوره‌ای به بیمه‌پردازان، کوتاه‌تر شدن زمان ارائه خدمات و مزایا و دستیابی به انباشت سرمایه قابل توجه در صندوق‌های بازنشتستگی و همچنین نرخ‌های بازگشت سرمایه بالا و منطقی در کشورهای آمریکای جنوبی و کارائیب از جمله موفقیت‌های عملکردی اصلاحات ساختاری صورت گرفته در کشورها بوده است. در مقابل، اصلاحات ساختاری در طراحی و اجرا معایب قابل توجهی داشته است: ۱) فرض وجود یک الگوی واحد جهانی برای همه بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های قابل توجه اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی در میان کشورها که در برخی از موارد جواب داده و در برخی دیگر شکست‌خورده است. ۲) نظام خصوصی، بازار کار رسمی شهری را پوشش می‌داد در صورتی که در بسیاری از کشورهای آمریکای جنوبی و کارائیب بخش غیررسمی و روستایی غالب بود. بنابراین اکثریت نیروی کار کنار گذاشته شد. ۳) بسیاری از اصلاحات بر اساس مفروضاتی است که تحقق نیافته: پوشش بیمه‌ای را کد و یا کاهش یافته، رقابت در بسیاری از کشورها به درستی اتفاق نمی‌افتد (به‌ویژه در کشورهای کوچک)، هزینه‌های اداری بالا است، سید سرمایه‌گذاری در اکثر موارد کمتر مکز باقی مانده است (به دلیل عدم وجود یک بازار سرمایه و یابدوی بودن آن)، و برابری جسنیتی از بین رفته (طرح‌های خصوصی به طور معمول فاقد همبستگی اجتماعی هستند). ۴) در اکثر اصلاحات لایه صفر یا اول یعنی ارائه خدمات مساعدت اجتماعی به مستمری‌گیران غیر مشارکتی فقیر مورد غفلت واقع شده است. ۵) این فرض که مالکیت حساب‌های انفرادی و مدیریت خصوصی مانع نفوذ دولت و سیاست‌یون به منابع صندوق‌های بازنشتستگی می‌شود عملاً نقض شده است. در آرتانتین دولت مدیران صندوق‌های بازنشتستگی را در دوره در کود اقتصادی سال‌های ۲۰۰۲-۲۰۰۱ جهت تامین کسری بودجه از محل سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها تحت فشار قرار داد، سرانجام دولت‌های کشور‌های آرتانتین، بولیوی و مچارستان منابع مالی صندوق‌های بازنشتستگی خصوصی را ملی اعلام کردند. ۶) توقف یا کاهش قابل توجه تعداد بیمه‌پردازان نظام بازنشتستگی عمومی موجب ایجاد هزینه‌های بسیار بالای انتقال هستند. همچنین توانایی‌تر شدن زمان گذار شد که هزینه‌های مالی و بدهی‌های غیر قابل تحملی را بر دولت‌ها تحمیل کرد. در شیلی، دولت در سال ۲۰۱۰، ۴۷ درصد از تولید ناخالص داخلی را پس از ۳۰ سال که از انجام اصلاحات ساختاری نظام بازنشتستگی می‌گذشت، به هزینه‌های انتقال اختصاص داد (۷۰) بحران مالی جهانی از سال ۲۰۰۹-۲۰۰۷ و کاهش شدید انباشت سرمایه و نرخ‌های بازده در نظام‌های بازنشتستگی خصوصی موجب افزایش انتقادها و توقف اصلاحات ساختاری بیشتر شد و در برخی از کشورها شاهد انجام اصلاحات مجدد به مننی برگشت از اصلاحات ساختاری و گرایش به نظام‌های بازنشتستگی عمومی هستیم. با توجه به بین‌النسلی بودن این صندوق‌ها و اثرات بلندمدت اصلاحات، اعمال اصلاحات بسر پارامترهای اثر گذار بر این صندوق‌ها از جمله تقویت بازار کار رسمی، تعیین کارشناسی مستقل دستمزد، پرهیز از بازنشتستگی‌های پیش از موعد، عدووقع به نظام‌های بازنشتستگی خصوصی مبتنی بر حساب‌های انفرادی و ... در برنامه ششم توسعه مورد توجه قرار گیرد تا مزایای مکفی و همراه با پایداری منابع داشته باشیم.

کارشناس تامین اجتماعی