

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

دانشگاه تهران

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

پایان نامه

برای اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته

مدیریت دولتی

کتابخانه  
آشکانه علم اداری و مدیریت بازرگانی

موضوع:

نقش مدیریت سرمایه گذاری در خودکفائی صندوقهای

بازنشتی کشوری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر میرزائی اهرنجاتی

اساتید مشاور:

جناب آقای دکتر رضائیان

جناب آقای دکتر فرهنگی

نگارش:

قاسم پوریساک

سال تحصیلی (۷۰-۱۳۶۹)

این رساله در جلسه مورخ ۷۰/۲/۱۷  
بیت رسیدگی با درجه و نمره (بسیار خوب) تصویب رسید

## تشکر و قدرانی

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر میرزائی که از بدو ورود به دانشگاه  
تاکنون و بالاخص در مورد تکمیل این پایان نامه هیچ عنایتی را در مراتب  
علمی از اینجانب دریغ ننمودند.

و از جناب آقای دکتر رضائیان و آقای دکتر فرهنگی که مشورت‌هایشان  
در این پایان نامه مقید فایده واقع شده است .

\$

تقدیم به :

دو امید زندگی ام همسر خوبم و یگانه فرزندم فائزه

## فهرست موضوعات

### فصل اول : طرح تحقیق

- | ص    |                                     |
|------|-------------------------------------|
| (۲)  | ۱-۱- مقدمه                          |
| (۶)  | ۱-۲- تعریف موضوع                    |
| (۹)  | ۱-۳- اهمیت موضوع                    |
| (۱۴) | ۱-۴- فرضیات تحقیق و تعیین فرضیه اهم |
| (۱۵) | ۱-۵- قلمرو تحقیق و محدودیتها        |
| (۱۵) | ۱-۶- روش تحقیق                      |
| (۱۶) | ۱-۷- بررسی تحقیقات درگذشته          |
| (۱۷) | ۱-۸- تعریف واژه ها                  |

### فصل دوم : زمینه تئوریک و مدل‌های سرمایه گذاری

- |      |   |
|------|---|
| (۱۹) | ۲-۱- تئوری انگیزش   |
| (۲۱) | ۲-۱-۱- سلسله مراتب نیازهای مازلو  |
| (۲۴) | ۲-۱-۲- تئوری انگیزش - القاء گر و مرزبرگ   |
| (۲۵) | ۲-۱-۳- تئوری کلايتون ( ارگ تئوری )  |
| (۲۶) | ۲-۱-۴- رابطه میان تئوری انگیزش - القاء گر و سلسله مراتب نیازهای مازلو و کلايتون |
| (۲۷) | ۲-۱-۵- ارزیابی تئوریهای اولیه انگیزش  |
| (۳۰) | ۲-۲- تئوریهای سرمایه گذاری  |
| (۳۱) | ۲-۲-۱- تئوریهای اصل اطمینان   |
| (۳۶) | ۲-۲-۲- تئوری بازگشت سرمایه  |
| (۳۹) | ۲-۲-۳- نظریه ریسک و بازده   |
| (۴۰) | ۲-۳- سرمایه گذاری و ابزار اندازه گیری آن  |
| (۴۱) | ۲-۳-۱- ارزش آتی   |
| (۴۲) | ۲-۳-۲- ارزش فعلی  |
| (۴۵) | ۲-۳-۳- ارزش آتی قسط السنین  |
| (۴۶) | ۲-۳-۴- ارزش فعلی قسط السنین   |
| (۴۸) | ۲-۳-۵- نرخ بازده داخلی  |
| (۵۰) | ۲-۳-۶- روشهای دیگر ارزیابی سرمایه گذاری   |

### فصل سوم : زمینه تاریخی صندوقهای بازنشستگی

- (۵۳) ۱- ۳- تاریخچه صندوق بازنشستگی در انگلستان
- (۵۹) ۲- ۳- تاریخچه صندوق بازنشستگی در آمریکای شمالی
- (۶۵) ۳- ۳- تاریخچه صندوق بازنشستگی در ژاپن
- (۶۸) ۴- ۳- تاریخچه صندوق بازنشستگی در ایران
- (۷۷) ۵- ۳- نحوه پیدایش و هدف از تشکیل صندوق
- (۸۰) ۶- ۳- طرحهای بازنشستگی
- (۸۴) ۷- ۳- روشهای تعیین حقوق بازنشستگی
- (۸۹) ۸- ۳- سن بازنشستگی
- (۹۸) ۹- ۳- کسور بازنشستگی و نرخ آن
- (۱۰۲) ۱۰- ۳- ضرورت سرمایه گذاری

### فصل چهارم : جمع آوری اطلاعات از صندوقهای بازنشستگی

- (۱۰۸) ۱- ۴- صندوق بازنشستگی کشوری
- (۱۳۹) ۲- ۴- صندوق حمایت و بازنشستگی آینده ساز
- (۱۶۲) ۳- ۴- صندوق صداوسیما جمهوری اسلامی ایران
- (۱۷۹) ۴- ۴- صندوق تامین معذوریت از کاروازار افتادگی وزارت جهادسازندگی

### فصل پنجم : تجزیه و تحلیل اطلاعات ، نتیجه گیری و پیشنهادات

- (۲۰۴) ۱- ۵- تهیه و تنظیم پرسشنامه
- (۲۰۴) ۱- ۱- ۵- پول مطمئن
- (۲۰۶) ۲- ۱- ۵- سرمایه گذاری بلندمدت
- (۲۰۸) ۳- ۱- ۵- تنوع و اطمینان
- (۲۱۲) ۴- ۱- ۵- خودکفائی صندوق
- (۲۱۳) ۵- ۱- ۵- بازده سرمایه و حداقل رسیدن به مطلوب
- (۲۱۵) ۶- ۱- ۵- توسعه ملی
- (۲۱۶) ۷- ۱- ۵- جمع بندی و تست صحت پرسش نامه
- (۲۱۷) ۸- ۱- ۵- اثبات فرضیه و نتیجه گیری
- (۲۱۹) ۲- ۵- نتیجه گیری و پیشنهادات
- (۲۱۹) ۱- ۲- ۵- افزایش نرخ کسور بازنشستگی

- (۲۲۰) ۵-۲-۲- محاسبات دقیق برای دریافت کسورات بازنشستگی
- (۲۲۱) ۵-۲-۳- افزایش طول خدمت و جلوگیری از بازنشستگی  
زودرس
- (۲۲۲) ۵-۲-۴- تاسیس شرکت و معافیت مالیاتی
- (۲۲۳) ۵-۲-۵- ماشینی شدن فعالیت صندوق
- (۲۲۴) ۵-۲-۶- استفاده از مشاوران مجرب
- (۲۲۵) ۵-۲-۷- بکارگیری تکنیکهای آماری و علمی در سرمایه‌گذاری
- (۲۲۶) ۵-۲-۸- نظارت و کنترل دقیق و آموزش کارکنان
- (۲۲۷) ۵-۲-۹- جنبه های اخلاقی در صندوقهای بازنشستگی

## فصل (۱) : طرح تحقیق

- ۱ - ۱ - مقدمه
- ۱ - ۲ - تعریف موضوع
- ۱ - ۳ - اهمیت موضوع و علل انتخاب آن
- ۱ - ۴ - فرضیات تحقیق و تعیین فرضیه اهم
- ۱ - ۵ - قلمرو تحقیق و محدودیتهای آن
- ۱ - ۶ - روش تحقیق
- ۱ - ۷ - بررسی تحقیقات گذشته
- ۱ - ۸ - تعریف و اژدها

در طی تاریخ از دوران اولیه تا سالهای انقلاب

صنعتی انسانها همیشه در هر ایط طاقت فرسائی زیست نمینمودند فارغ از

اینکه در دوران اولیه انسانها تجمعی بی امتیاز و بی تبعیض داشته و فاقد

روابط پیچیده باهم و شغلای تعاونی و تولید پیچیده بوده است (۱).

در دوران بعد از آن ، انسان تا زمانی که توان انجام کار و کوشش را جهت رفع

نیاز مندیهای خود (خوراک ، پوشاک ، مسکن ) داشت به فعالیت

ادامه میداد . ولی هنگامیکه دور ان از کار افتادگی و فرتوتی وی فرامیرسید هیچ

مرجع و مقامی اور احیایت نمینمود و بایستی فرد از شره فرزند ان خود ارتراق

نماید (که این امر عملاً ممکن یا غیر ممکن است خود بحثی جداگانه میباشد )

یا اینکه به دست دراز نمودن نزد دیگران اقدام نماید و یا ... با تصور چنین

مفروضاتی انسانها دور ان مشقت باری را پشت سر میگذارند تا عمرشان بپایان

رسد

تأمین نداشتن برای آینده باعث میشدکه انسانها همیشه احساس کنند

که نیروی جوانی شان را صرف میکنند و اگر فرد از کار افتاده بیابان پیری برسند

آنها را بیرون خواهند نمود و در حقیقت و اژه پیری و از کار افتادگی بابت دبختی و

سربار دیگران بودن مترادف شده بود .

مباد که در دهر دیر ایستی مصیبت بود پیری و نیستی

پس از دوران برده داری و فنود الیسم ، عصر رنسانس و انقلاب صنعتی

فرامیرسید که در آن دودوره هم وضع به همین منوال و در بعضی مواقع

فاجعه آمیز بوده است . باشروع رنسانس و انقلاب صنعتی در قاره اروپا

۱ - شریعتی ، علی : ویژگیهای قرون جدید ، تهران ، انتشارات میقات ،



بورژوازی به تدریج نضج گرفت ، پس از قرن ۱۸ ، یعنی در قرن ۱۹ و ۲۰ بورژوازی به سرمایه‌داری بزرگ تبدیل شد . که در این دوران (بورژوازی) ویژگی‌های از قبیل کوچک بودن سازمان ، توان بودن مالکیت با مدیریت ، متخصص بودن مدیر در کارهای اجرایی ضمن اداره کردن سازمان و حداقل استفاده از وسایل ماشینی بودن است . تبدیل و بزرگ شدن سازمان و کارگاهها از نظر پرسنل ، تکنیک مالکیت از مدیریت ، پیدا شدن سندیکای کارگری ، تخصصی شدن کارها و استفاده از تکنولوژی پیچیده به‌طور روز افزون ، سرمایه‌داری بزرگ را باعث شد . که با توجه به تعاریف فوق ، شباهت زیادی به سرمایه‌داری قرن ۱۸ ندارد . و شاخص‌های دیگر سرمایه‌داری بزرگ متمرکز و تبه‌دردست چندین نفر یا چندین شرکت ، تراست و کارتل بوده ، زیرا در این دوره سرمایه ، نیروی کار و تولید خود بکامت متمرکز نیروی کارگری ، آنهم در زیر یک سقف شده که خود باعث بوجود آمدن عواملی از قبیل هوشیاری ، بیداری ، احساس طبقاتی و نیازهای طبقاتی یا صنفی گردید .

البته اشاره به آغاز انقلاب صنعتی و رنسانس و پدیده‌های مشتق بعد از آن دلیل بر مرفه شدن انسانها نیست و نخواهد بود زیرا در همین دوران هم فرد سازمانی که توان کار کردن داشت صاحب درآمدی بود (مزد در برابر کار نه عدم کار در برابر مزد) و در صورت عدم توانائی و از کار افتادگی فرد اخراج و فردی بانوان و جوان را جایگزین وی مینمودند . بنابراین انسانها همیشه به دنبال دست آویزی برای مصون ماندن از این مسئله بودند که با توجه به تمرکز سرمایه ، نیروی کار و تولید این زمینه پدیدار گردید .

در این دوران که خواسته‌های کارگری روز بروز بر اساس نیازهای واقعی شان شدت میگرفت تا حدی که امکان وجود انقلابات کارگری مسلم شده بود . ابزارهای تخفیف این وضعیت ایجاد طرحهای بازنشستگی ، بیمه‌های اجتماعی ، قانون کار ، حداقل دستمزد ، ۸ ساعت کار ، سندیکا و غیره بود . تا کارگران بر آن

عوامل احساس کنند که آینده خود و فرزندانشان تامین است. بیمارشوند  
بیمه درمانی دارند، بیکارشوند بیمه بیکاری را خواهند داشت و اگر  
بیسرمایه دار اختلاف پیدا کنند سندیکار اداریند که تمامی آنها عاملی خواهد شد  
که بغض کارگران کاهش یابد.

السبب عواملی از قبیل شدت نیازهای اجتماعی، توسعه صنعتی کشورهای جهان،  
تولید انبوه بر اساس تکنولوژی پیچیده، افزایش سودآوری،  
نظریه جامعه‌شناسان و روانشناسان، نهضت روابط انسانی، مصلحتین زمان  
باعث ایجاد طرحهای حمایتی از کار افتادگان در دوران پیری و تامین مالی  
آنها شد. لذا این طرحهای حمایتی تحت عنوان طرحهای بازنشستگی  
مشهور گردید.

عده‌ای معتقدند که طرحهای بازنشستگی علاوه بر عدم طغیان و انقلابات  
کارگری در کشورهای صنعتی و دیگر عوامل دارای مزایای دیگر است. وجود  
طرحهای متعدد حمایتی بخصوص در کشور آمریکا توسط شرکتهای خصوصی به خاطر  
جذب نیروهای متخصص و کارآمد و ایجاد انگیزش برای بالابردن توان تولیدی  
واحدهای صنعتی بوده و هست.

در این طرحهای صندوق بازنشستگی، وجهی به عنوان پیری و از کار افتادگی  
به افراد دارای شرایط و خصوصیات ویژه پرداخت می‌شود در استاکارنرمسایان  
از آن به عنوان هدیه نام می‌بردند (۱) در عصر ماشین هم که انسان به عنوان  
یک ابزار بیاد می‌شد و حتی قابلیت تعویض همانند قطعات یدکی را داشت  
بر این اساس عده‌ای معتقد بودند چون ماشین آلات بعد از سالهای معین فرسوده  
و مستهلک می‌گردند پس این عامل را هم میتوان به انسان تعمیم داد بدین

---

۱ - PAUL P. HARBRECHT . S,Y , pension fund and economic power , 1959

p.5( The Twentieth century fund , NEW YORK )

طریق که انسان هم بعد از فعالیت و کارکرد طی سالهای متعددی به مرز استهلاک نزدیک میشود. که در این مرحله تئوری استهلاک انسان در نظر گرفته شده دست ای دیگر به مبلغ برداختی به اشخاص و اجد شرایط به عنوان دستبزد عقب افتاده نظاره مینمودند.

ولی بهر حال هدف عمده و اساسی از تشکیل چنین صندوقهایی، جهت ایجاد امنیت مالی برای کسانی بود که سالهای متعددی فعالیتهای اجتماعی، عمرور زندگی خود را سپری نموده و در مقطعی قادر به فعالیت نمیشدند. گسترش طرحهای صندوق بازنشستگی خطوط یاس، افسردگی و ناامیدی را تا حدودی از سیمای جامعه بشری زدوده و لبخند گرم و امید به زندگی را بر آه های سرد و حسرت درماندگی چیره گردانید.

اولین طرح در سال ۱۷۹۹ در انگلستان تحت عنوان بیمه پیری انفرادی و همگانی مطرح گردید و دامنه این فعالیت به تمامی کشورهای صنعتی آندوران کشیده شد. به طوری که در سال ۱۸۷۵ در آمریکا برای اولین بار طرح شرکت آمریکن اکسپرس، سپس شرکت راه آهن بالتیمور... به مرحله اجرا درآمد. و در سال ۱۸۹۰ که حدود یکصد سال پیش میباشد در کشور آلمان و سپس در کشورهای مختلف صنعتی ادامه پیدا نمود و تا زمان حال تمامی کشورهای دنیا به طرق گوناگون دارای چنین طرحهایی برای ایجاد تامین و امنیت برای نیروی انسانی کشورشان میباشند البته اکنون به علت رشد جمعیت بسیار در جامعه جهانی، بهالافتن متوسط سن و افزایش رفاه... باعث خواهد شد که هر چه به جلوتر نگریم، تعداد مشترکین این طرحها روز بروز افزون خواهد شد که خود باعث اهمیت روز افزون وظیفه صندوقهای بازنشستگی و تامین اجتماعی میباشد.

برای روشن شدن در مساله بایستی آن را بطور کامل شکافت . زیر انبیین موضوع است . ضمن آنکه هم دنبال کننده درک درستی از مطلب خواهد داشت و هم اینکه مسائل و مطالب مطروحه متعاقب موضوع را میتوان به طریق صحیح توجیه کرد . البته مفهوم بازنشستگی معنای عام دارد و کاملاً شناخته شده است با این که اگر عام نباشد دارای جنبه اکثریت است . اما موضوعات نشأت گرفته از آن ممکن است نیاز به یک تعریف و مقدمه به جهت تنظیم کامل آن داشته باشد .

در مرحله اول تعریف عنوان بازنشستگی مطرح است . در تعریف آمده است بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن مقرر در قانون .

دیگری تعریف مستمری است ، که مستمری عبارت است از وجهی که طبق شرایط مقرر در قانون یا اساسنامه سازمان به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد مستخدمین و در صورت فوت برای تامین معیشت بازماندگان به آنان پرداخت میشود که وجه پرداختی به وراثت را حقوق و وظیفه گویند .

موضوع مورد بررسی هم کندوکاوی در صندوقهای بازنشستگی از دیدگاه مدیریت سرمایه گذاری است . برای تبیین و تشریح بهتر موضوع ، آن را به عبارت ساده تر میتوان بیان کرد . فردی که به عضویت یک سازمان پذیرفته میشود و در واقع مستخدم آن سازمان بوده از بدو ورود به عنوان یک عضو صندوق پذیرفته شده و مشترک آن میباشد و موظف است ماهیانه مبلغی را بر اساس حقوق و مزایای خود به صندوق پرداخت نماید . و سالهای متعددی این امر ادامه خواهد داشت تا سال فراغت از فعالیت که به مرحله بازنشستگی میسرسد . البته همانطور که بیان شد مقدار وجه پرداختی به صندوق در طول این سالها مساوی نیست . زیرا بر اساس درصدی از حقوق و مزایاست و چون در طی این سالها حدوداً ۲۵ سال حقوق و مزایا بدلیل ترفیعات افقی و عمودی (ترفیعات

پایه رانترنیه افقی و ترنیهات گروه رانترنیه عمودی کلیند ) ، بالاردن پایه حقوق هر گروه و عوامل دیگر منیزان وجه پرداختی هم متغیر خواهد بود .

از بدو ورود فرد به مرحله بازنشستگی ، صندوق موظف است مقرر ماهیانه ای را برای وی در نظر بگیرد . آن هم به مقداری باشد که حداقل جو ابگوی احتیاجات روزمره بوده ، نه آن که در زیر خط فقر قرار گیرد . ضمن آنکه باگذشت سال به سال بایستی منیزان پرداختی به موازات وضعیت جامعه تغییر و تبدیل پیدا نماید . مستمیری مشترکان الزاماً به منیزانی که به صندوق پرداخت کرده اند نیست و نخواهد بود و مستمیریها عمدتاً " ممکن است به علت های مختلف خیلی بیشتر از مبالغی که به عنوان حق بیمه پرداخت شده است تادیه گردد .

این مطلب به عبارتی می رساند که صندوقها تابع مالکیت عمومی و دسته جمعی مشترکان را داشته است و یک بانک نگاهدارنده حساب پس انداز نیست . یعنی اینکه اگر فردی وجهی را پرداخت کرده ، سود یا بهره چندین ساله او را در نظر گرفته شود و به او وجهی را پرداخت شود خواه این وجه کفاف وی را بدهد یا ندهد . بیان که این صندوق یک حساب پس انداز بانکی نیست و با توجه به اینکه مستمیریها پیش از استعالی است که فرد پرداخته ، این نتیجه گرفته می شود که یک مابه التفاوتی بوجود می آید . بنابر این بایستی برای تامین این مابه التفاوت دریافتی از طرف مستخدمین و پرداختی آنها فکرو اندیشه کرد تا بتوان آن را با الگوهای صحیح جبران نمود . عمده ترین راه ، بکار انداختن منابع مالی صندوق در فعل و انفعالات اقتصادی است که از طریق آن بتوان به سود آوری رسید که اولاً " منابع مالی صندوق را اكد نموده است یعنی وجه دریافتی را فقط نگه داری ننموده ثانیا " بابه گردش در آوردن آن مازادی را هم بوجود آورد .

از این فعل و انفعالات مالی صندوق میتوان به عنوان سرمایه گذاری منابع اشاره نمود . بحث بدین جا میرسد که چه سرمایه گذاریها ، چگونه و به چه طریقی انجام گیرد و در این سرمایه گذاریها از چغن و ابزار ای استفاده گردد که بتوان به سودی

مطلوب رسید تا صندوق بتوان پرداخت مستمری و وظیفه خود را نسبت به مشتریان داشته باشد یعنی صندوق بتواند دست برزانی خود گذاشته و بپایبازد و دچار کمبود منابع مالی نشود. در حقیقت خود کفائی مالی در صندوقهای بازنشستگی و تنظیم مطلوب میزان دخل و خرج هدف نهائی مدیران و تصمیم گیران هر صندوق میباشد که در این پژوهش سعی بر آن است که فعالیتهای موجود در این راستا تشریح و تجزیه و تحلیل شود.

بعضی از مسائل و مشکلات اختصاص به گروه ، قشر و یا طبقه خاصی است . ولی مسأله بازنشستگی با توجه به ترقی روز افزون نیازهای بشری و مشترکین جدید هر روز اهمیت بیشتری نسبت به روزهای گذشته داشته و خواهد داشت و تقریباً از طریق جمع بندی باتامین اجتماعی یارانه اجتماعی یک جنبه عمومی دارد و یک مسأله مسری است که سرانجام همه افراد را شامل میگردد . بنابراین این مواردی که ضرورت استناد همگانی دارد نسبت به عوامل دیگر در رسیدگی و بررسیها در خط مقدم قرار دارد . اندیشمندان بیان می نمایند که امروزه صندوق بازنشستگی و تامین اجتماعی با توجه به جنبه های حمایتی آنها به عنوان حق هر یک از افراد اجتماع شناخته شده و تمامی جوامع صرف نظر از نوع نظام اقتصادی ، سیاسی ، فرهنگی و ایدئولوژی آنها را به عنوان یک ضرورت و نیاز جامعه مورد توجه قرار داده اند .

حتی در اکثریت کشورهای جهان این موضوع در قانون اساسی هم ذکر شده است .

هم چنانکه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۹ آمده است که :

"(با خورداری از تامین اجتماعی ، از نظر بازنشستگی ، بیکاری ، پیری ، از کار افتادگی ، بی سرپرستی ، در راه ماندگی ، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره ، حق است همگانی)"

هدف صندوقهای بازنشستگی ، تامین اجتماعی در این است که کارگران و کارکنان و همه کسانی را که از محصول کارشان امرار معاش می نمایند از این عقده موحش یعنی ترس از فردا که بر ای آنها بسیار دشوار است رهائی بخشد زیرا عده ای بر این اعتقاد هستند که اگر چنین صندوقها و تامينی وجودند اشته باشد جامعه به یک جنگل بی ترحم تبدیل میشود و هر کسی میکوشد تنها گلیم خود را از آب در آورد و برای آن که در گرداب دشواریها و گرفتاریهای زندگی غرق نشود پابر گرده هر کسی دیگر می نهد . بنابراین هر کس به سهم خود به دیگری اجحاف می کند غافل از آنکه دیگری

نیز این اجزای را به سهم خود تلفی خواهند نمود.

بنا توجه به هدف صندوق بازنشستگی میتوان آن را بدین طریق تعریف نمود که صندوق بازنشستگی با طرح آن برنامه ای است بنا بر اساس آن پرداخت منطقی به افراد بازنشسته جهت زندگی نمودن بپردازد که مستلزم آن است که مبالغی را در طی سالهای کار فرد به طریق مستمر و سیستماتیک دریافت نموده و بتدریج این مبالغ را در طی دوره ای بدلیل کسر سن و عدم توانائی به کارکنان به مدت طولانی بپردازد اخت می نماید.

البته در مورد صندوق بازنشستگی و تاریخچه آن در ایران در فصول بعدی به طور مفصل بحث خواهد شد. اما برای بیان مطالب در این بخش اشاره ای اندک ضروری بنظر می رسد.

بعد از انقلاب مشروطیت در سال ۱۲۸۷ با تصویب مجلس شورای ملی قانونی بنام قانون وظیفه تمویب گردید که در حقیقت وجوهی به وراثت کارمندان مستوفی دستگاه دولت بپردازد می شد و هم چنانکه از مفاد آن بر می آید عدم توانائی ناشی از کمولت و حتی از کار افتادگی به لحاظ حادثه و غیره مورد توجه نبوده است. تا اینکه در سال ۱۳۰۱ نخستین قانون استخدام کشوری در ایران به تصویب رسید که به موجب این قانون صندوق بازنشستگان مستخدمان دولت ایجاد شود و اینجمله ساده استخدام که عبارت از کار در مقابیل دستمزد بود تحولی عظیم بیافزاید طبق ماده ۷۵ آن از سرری مستخدمان موظف دولتی بدون استثنا وجوهی کسر و به صندوق تقاعد و وظایف وراثت مستخدمان تحویل خواهد شد.

صندوق تقاعد و وظایف وراثت مستخدمین با همین وجوه اداره میشود و دولت هم جهت آن سهمی بپردازد نمی نمود. زیرا یک سازمانی نبود و دارای ویژگیهایی از قبیل:

الف) افرادی که حق بازنشستگی و وظیفه دریافت می نمودند در حد خیلی کمی را تشکیل می دادند.



ب ( تعداد مشترکان در مقابل دریافت کنندگان بسیار زیاد بود ضمن آنکه رسیدن آنها به سن بازنشستگی جنبه ای در از مدت را دربرداشت .

در مورد تامین اجتماعی هم وضعیت به منوالی دیگر بود . اگر آغاز ورود ماشین را از اواخر دوره قاجاریه به اهتمام میرزا اتقی خان امیرکبیر بدانیم تا سال ۱۳۰۹ هیچ گونه اقدامی برای تامین اجتماعی به شکلی که در کشورهای صنعتی اروپایی و آمریکا معمول بود مشاهده نمیشود . با شروع فعالیت های راهسازی و تمرکز کارگران در مراکز صنعتی اجتناب ناپذیر بودن بروز حوادث و سوانح به لحاظ ماهیت فیزیکی کار نخستین گام به سوی تامین اجتماعی در ارتباط با حوادث ناشی از کاربرد او اواخر سال ۱۳۰۹ برداشته شد و صندوقی بنام صندوق احتیاط وزارت طرق و شوارع بوجود آمد . با توسعه تدریجی ضایع دولت در صددرآمد که برای تنظیم شرایط کار، نظامنامه ای تهیه کنند که متضمن شرایط احداث کارخانه، وظایف و تکالیف کارفرما در زمینه استخدام کارگر، تامین وسائل بهداشت و معالجه کارگران و کمک به کارگران حادثه دیده باشد که این نظامنامه در سال ۱۳۱۵ به تصویب هیئت وزیران رسید و این امر طی سالهای متمادی با تغییر نام و الگوی فعالیت در سال ۱۳۵۴ به نام سازمان تامین اجتماعی تشکیل جدید خود را آغاز کرد که تاکنون این روند بیانندگ تغییر از نوع فعالیت به کار خود ادامه میدهد .

درآمد صندوق بازنشستگی در ابتدای تاسیس بر هزینه آن به مقدار قابل توجهی فزونی داشت اما به تدریج با افزایش بازنشستگان و وظیفه بگیری آن هزینه صندوق بصورت تراکمی افزایش یافت ، تا اینکه در سال ۱۳۳۸ برداختهای صندوق با کسری مواجه شد ، که صندوق به جهت برداخت این کسریها به تامین آن از طریق اعتبارات عمومی کشور روی آورد ، که تاکنون هر ساله در لوابیح و قوانین بودجه کمک به صندوقها به صورت یک اصل در آمده است و هر ساله مبلغی فزون تر را می طلبد بطور مثال کمک دولت به صندوق بازنشستگی که در سال ۱۳۴۰ معادل ۵۱۰ میلیون ریال بوده است ، در سال ۱۳۶۵ بالغ بر ۵۳،۵۸۳ میلیون ریال یعنی در حدود یکصد و

پنجاه برابر شده است .

اکنون با توجه به رشد جمعیت کشور و رسیدن افراد به سن بازنشستگی مشکلات عدیده ای برای کشور فراهم خواهد نمود. با توجه به شکل ۱ - ۱ میتوان مشاهده نمود که در ترکیب سنی کشور ۵/۲ درصد جمعین بالای سن ۶۰ سالگی قرار دارند در حالی که بین ۵۰ تا ۵۹ سالگی ۵/۱ درصد و بین ۴۰ تا ۴۹ سالگی ۸/۱ درصد و بین ۳۰ تا ۳۹ سالگی ۱۱/۴ درصد جمعیت کشور را تشکیل می دهند . البته اگر ماسن بازنشستگی را ۵۵ سال در نظر بگیریم و این بازنشستگی را به کل کشور تعمیم دهیم ۷/۷۵ درصد به سن بازنشستگی رسیده اند در حالی که در دهه های بعد چیزی در حدود سه برابر آن یعنی ۲۲/۰۵ درصد به جرگه بازنشستگان خواهند پیوست  
(۱۱/۴+۸/۱+۲/۵۵)

با توجه به آمار فوق تعداد مستوری بگیران آتی صندوقها به چندین برابر خواهد رسید که در مقابل آن هم هزینه ها سرسام آور خواهد شد و این مبلغ خود بخود سهم زیادی از بودجه کشور را بر خود اختصاص خواهد داد . پیش بینی های انجام گرفته (۱) نشان میدهد که چنانچه فردی از سال ۱۳۶۸ در یک سازمان مشغول به کار شود و عضو صندوق باشد و بطور نسبی در ۲۵ سال بعد بازنشسته گردد اولین حقوق بازنشستگی وی ۳۸۸۴۵۳ ریال خواهد بود . هم اکنون با کمال تاسف اکثریت صندوقها بدین طریق عمل می نمایند که کسورات مشترکین فعلی در سازمان را که بایستی برای بازنشستگان آنان در آینده (البته مبلغی بیشتر از برداختی) به مصرف برسد . صرف برداختهای جاری صندوق جهت بازنشستگان و وظیفه بگیران فعلی می نمایند و با این عمل نه تنها وجوهی در صندوق باقی نمی ماند مضاف بر اینکه کسر صندوق هم وجود دارد .

۱- تمهیدی، بهروز: پیش بینی تقاضا در برنامه های اجتماعی کارکنان دولت

به کمک محاسبات آکتوئری، انتشارات وزارت برنامه و بودجه، ۱۳۶۳، ص ۱۲۸

Age Distribution

Age	Male		Female	
	% of Pop'n	Population	% of Pop'n	Population
70+	1.0%	45,000	1.1%	45,000
60-69	1.7%	70,000	1.7%	70,000
50-59	2.9%	120,000	2.7%	105,000
40-49	4.2%	180,000	3.9%	150,000
30-39	5.9%	250,000	5.5%	215,000
20-29	8.2%	360,000	7.7%	300,000
10-19	11.3%	480,000	10.5%	410,000
0-9	16.5%	645,000	15.2%	600,000
		9,000		9,000

(in thousands)

- Total Population: 51,924,000
- Total Male Pop'n: 26,845,000
- Total Female Pop'n: 25,079,000
- Literacy Rate: 48%
- Urbanization: 51.4%

اگر وضع بهمین منوال باشد هم به ضرور مشترکین ، هم بازنشسته و وظیفه بگیر و هم به ضرور دولت و جامعه است بنابر این برای تامین این مابه التفاوت و جلوگیری از یزد اختتامی کسوریهای فعلی جهت مخارج صندوق بهتر است بدنبال راههای چاره بود یکی از راههای عمده و اساسی به کار انداختن منابع مالی و ایجاد سود آوری است . چنانچه این مطلب عملی نگردد سالهای تاریکی برای آینده بازنشستگان ، سیمای اقتصادی کشور ، بودجه جاری و ..... در انتظار خواهد بود .

بنا توجه به مطالب عنوان شده علت انتخاب موضوع و انگیزش هم از این جا نشأت میگیرد که انسان را علاقمند می نماید که بدنبال راه طی هر چند اندک برای این معضل نه فردی بلکه اجتماعی باشد . و بتواند با بررسی و نمود در مفاهیم ، عملکرد و عوامل دیگر نقص یا علت اصلی را پیدا نماید تا با آنکه بر اساس آن در مرحله اول رفع علت و سپس اطلاع معلول را بینماید .

۴ - ۱ - فرضیات و تعیین فرضیه اهم

برای بررسی و حل مشکل ما احتیاج به تنظیم یک مقدماتی داریم بعد از این عمل بدنبال عللی بوجود آمدن و شناخت آن علل میباشیم که چه علت هائی باعث بوجود آمدن آن مسئله شده است در این مقوله هم بدنبال این مطلب خواهیم بود که چه عللی باعث عدم خودکفائی صندوقهای بازنشستگی می گردد از همینجاست که جوانه های فرضیه وجودی آید .

درباره موضوع تحقیق توضیحات متعددی را میتوان بیان نمود که بطور واقعی همه در وجود آمدن مشکل دخیل هستند البته با درجاتی متفاوت که می توان آنها را به شرح زیر عنوان نمود .

۱ - ۴ - ۱ - عدم ثبات قوانین بازنشستگی باعث عدم خودکفائی صندوقها می باشد .

۲ - ۴ - ۱ - عدم وجود برنامه ریزی نیروی انسانی مستمری بگیر باعث عدم

خودکفائی صندوقها می باشد .