

مقاله پژوهشی:

طراحی مدل بهبود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با رویکرد آینده‌نگری

ابراهیم لطفیان کریم^۱، محمدرضا عرب بافرانی^۲، محمد حسن باقری^۳، قاسم صائمی^۴؛ نبی الله دهقان^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹

چکیده

با وجود اهمیت بسیار زیاد تامین اجتماعی و آتیه نیروهای مسلح (به‌عنوان یکی از پایه‌های اصلی امنیت کشور)، وضعیت کنونی صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح، بسیار نگران کننده است. تاکنون مدل‌های مختلفی برای حل این مسئله ارائه شده است، اما یک مدل مدون بهبود صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا. ارائه نشده است. در این پژوهش برای دستیابی به مدل بهبود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با رویکرد آینده‌نگری، پس از آسیب شناسی وضعیت موجود از روش‌های کمی و کیفی (آمیخته) بهره جستیم. در بخش کیفی، بر اساس مطالعه دقیق تمامی اسناد خارجی و داخلی و ترازایی برخی از نظام‌های منتخب درون کشوری و برون کشوری و همچنین انجام مصاحبه‌های عمیق با ۴۰ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان نظام تامین اجتماعی، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های نظام تامین اجتماعی استخراج شده‌اند. در فاز بعد نتایج تحلیل نظرات استخراج شده خبرگان با Smart pls (کمترین مربعات جزیی هوشمند) بدست آمده و دوباره به‌منظور تحلیل نظر ذی‌نفعان بر روی ۱۰۰ نفر از شاغلان و بازنشستگان مجرب مورد نظرخواهی قرار گرفته و با استفاده از ابزار تحلیل عملکرد (IPA)، شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در فرآیندها و الزامات نیل به نظام تامین اجتماعی مطلوب نیز از نظر شاغلان و جامعه نمونه بازنشستگان در ابعاد مختلفی، مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. این تحقیق نشان داده است که اولویت‌های مهم مدل بهبود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با رویکرد آینده‌نگری عبارتند از: درون‌دادها، فرآیندها، پیشران‌ها، برون‌دادها، پیامدها و دستاوردها.

کلید واژه‌ها: صندوق تامین اجتماعی، نیروهای مسلح، آینده پژوهی.

۱. دانش آموخته دکتری آینده پژوهی دانشگاه عالی دفاع ملی و نویسنده مسئول، رایانامه: Alotfiya@ihu.ac.ir

۲. استادیار آینده پژوهی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

۳. دانشیار دانشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی س.ک.ن.م.ج.ا.

۴. مدیرکل مرکز تحقیقات و نوآوری سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح کشور

۵. دانشیار دانشگاه مالک اشتر

مقدمه

نیروهای مسلح در فرهنگ و آموزه‌های اسلامی از جایگاه رفیع و شایانی برخوردارند. به تعبیر حکمت‌آمیز امام علی (ع): آنان، حکمرانان و مایه‌ی عزت دین و مجاری امنیت در جامعه بوده و درستی، راستی، پایداری مردم، میسر نیست مگر به واسطه وجود نیروهای مسلح.

در عصر حاضر، اولین چیزی که یک شخص متقاضی استخدام در ازای صرف نیرو و عملکرد خود، طلب کند، بعد از حقوق و دستمزد، تأمین آتیه شغلی‌اش باشد. علاوه بر اینها آینه تمام‌نمای کارکنان، اوضاع بازنشستگان امروز است. اگر آنان در آسایش و آرامش به سر برند، بنابراین کارکنان امروز نیز چنین سرنوشتی در انتظارشان است. درغیراین‌صورت، نیروی کار امروزی علاوه بر انجام وظیفه در مؤسسات مورد نظر، به فکر آتیه و فردای بازنشستگی خود نیز باید باشد. او دیگر قادر نیست تمام توان و نیروی خود را در این سازمان، مصروف دارد؛ چرا که سازمان، قادر به ضمانت آینده او نبوده و او خود باید برای آینده خویش، چاره‌ای بیندیشد.

آیت الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی): از جمله کارکردهای تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، کمک به امنیت ملی و جلب اعتماد مدافعان کیان مقدس انقلاب اسلامی است.

با وجود حدود سه دهه توصیه‌ها و رهنمودهای مکرر معظم له در مورد توجه به وضعیت تأمین اجتماعی، هنوز هم، مشکل تأمین اجتماعی همچنان حل نشده باقی مانده و به یک بحران بزرگ، تبدیل شده است.

به‌عنوان نمونه در بخش بازنشستگی، در اسناد موجود در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، می‌بینیم که در حال حاضر حدود ۱۷ میلیون نفر مشترک در صندوق‌های بازنشستگی مختلف کشور وجود دارد. کارشناسان مختلف این مرکز به این نتیجه رسیده‌اند که تا سال ۱۴۲۹ که جمعیت تقریبی کشور با رشد منفی فعلی حدود ۱۲۰ میلیون نفر خواهد شد. پیش‌بینی می‌شود که حدود ۵۲ میلیون نفر در سال ۱۴۲۹، مشترک صندوق‌های مختلف بازنشستگی باشند که ۲۷ میلیون نفر آنان را اعضای مستمری‌بگیر و ۲۵ میلیون نفر دیگر را اعضای بیمه‌گذار (شاغلان و خویش‌فرمایان) تشکیل خواهد داد و این در حالی است که

کل صندوق‌های بازنشستگی کشور در سال ۱۴۲۹، تنها قادر به پذیرش ۲۲ میلیون نفر مشترک با حداکثر ظرفیت نهایی خود، خواهند بود؛ یعنی روند افزایش نسبی بیمه‌گزاران و مستمری‌بگیران در صندوق تامین اجتماعی، حاکی از شانه خالی کردن سایر صندوق‌ها و تحمیل آن با ترفندهای مختلف به سازمان تامین اجتماعی می‌باشد و در آینده‌ای نزدیک، هیچ‌یک از صندوق‌های بازنشستگی، قادر به پرداخت مستمری نخواهند بود! (مظفر، ۱۳۹۳: ۱۳).

گذشته از آن، پیرشدن جمعیت، دگرگونی مهمی در ساختار جمعیتی ایران ایجاد خواهد کرد؛ به طوری که با روند کنونی امید به زندگی پیش‌بینی می‌شود در افاق ۱۴۰۴ پنج نسل کامل در کنار هم خواهند زیست که از این میان فقط دو نسل، کار و تولید خواهند کرد و تامین کلیه هزینه‌های پنج نسل مذکور را برعهده خواهند داشت.

با این وجود، در حال حاضر، صندوق‌های تامین اجتماعی نیروهای مسلح، نظام بازنشستگی کشوری و نظام تامین اجتماعی، بیش از ۹۰٪ جمعیت بیمه‌پرداز بازنشستگی کشور را تحت پوشش دارند و مطابق اطلاعات موجود، همگی با کسری منابع عظیمی مواجه هستند و از کمک دولت برای تامین بودجه خود استفاده می‌کنند (شیبانی، ۱۳۹۲: ۷).

در نتیجه، این نگرانی و دغدغه وجود دارد که اگر تغییر و تحول بنیادین در وضعیت فعلی این نظام صورت نگیرد، مجموعه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در ارائه خدمات رفاهی، تامین اجتماعی و پرداخت حقوق به کارکنان بازنشسته در آینده‌ای نزدیک با مشکلات اساسی و حتی بحرانی مواجه گردند (تقی‌تاج، ۱۳۸۶: ۲۱)؛ زیرا بیکاری، «رفاه و معیشت جامعه»، «بودجه دولت و نظام بازنشستگی و صندوق‌ها»، «بحران منابع آب کشور»، «مسائل زیست محیطی» و «نظام بانکی» شش ابرچالش جمهوری اسلامی ایران در آینده‌ای نزدیک، هستند (نبلی، ۱۳۹۶: ۲۱).

بنابراین، مسئله تحقیق، نبود مدل مدون و کارآمد تامین اجتماعی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تحولی در بخش صندوق تامین اجتماعی (عدم توازن دخل و خرج در پاسخگویی به نیازهای مختلف متعارف حال و آینده) است.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

تعاریف

تأمین اجتماعی به هر نوع برنامه حمایت اجتماعی اطلاق می‌شود که توسط قانون و یا هرگونه توافق الزام آور برقرار شده باشد و هدف آن فراهم ساختن میزانی از تأمین درآمد مالی در مواجهه با مخاطرات دوران بازنشستگی، بازماندگی، از کارافتادگی، بیکاری و یا پرورش فرزندان باشد. تأمین اجتماعی می‌تواند خدمات درمانی در حوزه پیشگیری و درمان را نیز ارائه کند (اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی = ISSA).

مبانی نظری رفاه و تأمین اجتماعی

تاریخچه تأمین اجتماعی در جهان به یکصد سال قبل بر می‌گردد. اولین قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران در کشور آلمان در سال ۱۸۸۳ توسط «اتوفن بیسمارک» صدر اظم آلمان به تصویب رسید. در نظام بیسمارکی بیمه‌های اجتماعی بر مبنای اشتغال به کار تعریف شده و بر اساس قانون فوق، کارفرمایان مجبور می‌شدند کارگران را در مقابل حوادث مختلف بیمه کنند. این قانون در سال ۱۹۱۱ کامل شد که علاوه بر بیمه بیکاری، تکالیفی هم بر عهده دولت‌ها گذاشته شد. کشورهای اروپایی از قبیل فرانسه، دانمارک، هلند، نروژ، سوئد، انگلستان و فنلاند قوانین مختلف بیمه‌های اجتماعی را تصویب کردند. در سال ۱۹۴۲ در کشور انگلستان پس از آزمون نظام تأمین اجتماعی بیسمارکی، بر اساس نظریه لرد بورریج، الگوی خاص جدید تأمین اجتماعی تحت عنوان نظام بورریجی پایه گذاری شده که باید تأمین اجتماعی به صورتی متمرکز و یکپارچه توسط دولت‌ها ایجاد شده و علاوه بر آنکه هرکس بر حسب نیاز و تعداد عائله‌اش باید مستمری دریافت کند باید حاوی سه اصل زیر نیز باشد:

۱. اصل همگانی: به این معنا که آحاد جامعه صرف‌نظر از شغل و حرفه باید در مقابل خطرات اجتماعی، تأمین باشند.

۲. اصل وحدت: یعنی یک سازمان واحد و متمرکز کشوری باید مجموع درآمد و هزینه‌های مختلف تأمین اجتماعی را اداره کند.

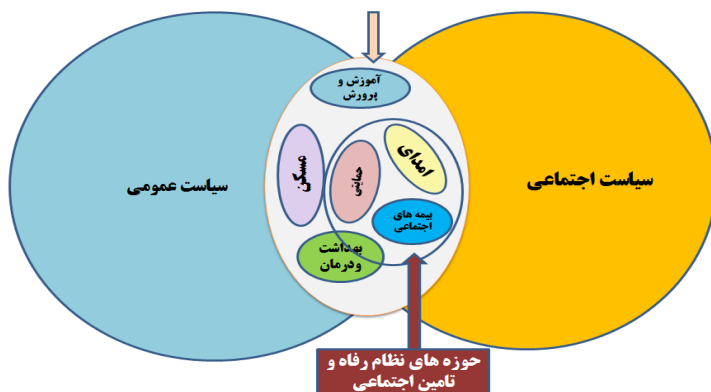
۳. اصل یکنواختی: به این معنا که هر شخص بر اساس نیازش و مستقل از درآمدش

بایستی کمک دریافت کند.



بررسی مبانی نظری رفاه و تامین اجتماعی در جهان غرب (Junichiro Takahata, ۲۰۱۷, ۹۱)

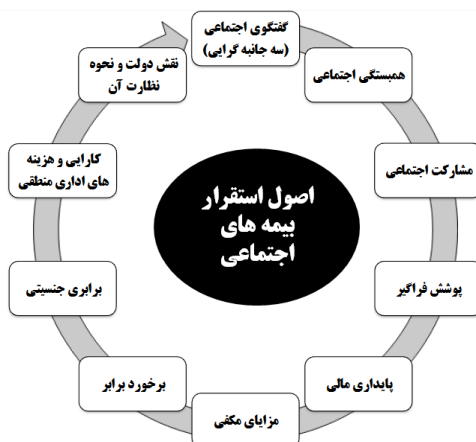
همان‌گونه که در شکل ملاحظه می‌شود، رفاه، فصل مشترکی بین سیاست عمومی و سیاست اجتماعی است که هم شامل قسمت‌هایی از سیاست‌های اجتماعی از جمله: بیمه‌های اجتماعی و کارهای امدادی است و هم شامل قسمت‌هایی از سیاست‌های عمومی از جمله آموزش و پرورش، مسکن، بهداشت و درمان و کارهای حمایتی از طرف دولت است.



نظام رفاه و تأمین اجتماعی فصل مشترک سیاست های اجتماعی و سیاست های عمومی

(زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۱)

بیمه های اجتماعی بنا به یک سری اصول استقرار پیدا می کنند که از گفتگوی اجتماعی شروع شده و با گذراندن مراحل چون همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، پوشش فراگیر، پایداری مالی، مزایای کافی، برخورد برابر در بیمه ها، برابری جنسیتی، کارایی و هزینه های اداری منطقی و در آخر نقش دولت و نظارت آن در استقرار بیمه ها ختم می شود که این مراحل همگی اصول استقرار بیمه های اجتماعی را نشان می دهد.



اصول برقراری بیمه های اجتماعی (زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۱)

تأمین اجتماعی در ساختار اقتصادی و رونق بخشیدن به اقتصاد و شکوفایی اقتصادی و ساختار اجتماعی هر کشوری کاربرد دارد و کمک شایانی به این دو موضوع در هر کشور می نماید که در شکل نشان داده شده است.

نقش اقتصادی

- ایجاد زمینه لازم برای رقابت پذیری بخش اقتصاد
- ارتقاء کارآمدی نظام توزیعی و باز توزیعی جامعه
- کاهش ضایعات و افزایش کیفیت تولیدات
- ارتقاء بهره‌وری و توسعه اقتصادی جامعه
- ارتقاء و بهبود سطح زندگی

نقش اجتماعی

- ایجاد یکپارچگی اجتماعی و همبستگی ملی
- ایجاد ثبات و ارتقاء سطح امنیت جامعه
- کاهش بزه‌های اجتماعی و ناهنجاریهای جامعه
- ارتقاء سرمایه اجتماعی در جامعه
- ایجاد آرامش خاطر و عزت نفس

کارکرد تأمین اجتماعی در ساختار اقتصادی و اجتماعی کشورها (زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۲)

اصول حکمرانی خوب مرتبط با نهادهای تأمین اجتماعی

حکمرانی روندی است که در طی آن مسئولین از قدرت خود برای دستیابی به اهداف نهاد استفاده می‌کنند که مواردی از جمله قدرت طراحی، استقرار و ابتکار در سیاست‌های سازمان، مقررات، نظام‌ها و فرآیندها و درگیر کردن افراد مرتبط را در بر می‌گیرد. حکمرانی خوب به مفهوم پاسخگویی، شفافیت، قابلیت پیش‌بینی، مشارکت و پویایی نهاد قدرت در یک سازمان است. اصول متعددی برای حکمرانی خوب تعریف شده است که چهار مورد آن با نهادهای تأمین اجتماعی در ارتباط است این موارد عبارتند از: پاسخگویی، شفافیت، قابلیت پیش‌بینی و مشارکت. اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی پویایی را به‌عنوان اصل پنجم به آن اضافه کرده است. هر کدام از این اصول تقویت‌کننده اصول دیگر است.

این اصول شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. پاسخگویی
۲. شفافیت
۳. قابلیت پیش‌بینی
۴. مشارکت
۵. پویایی

پاسخگویی: عبارت است از توان قانونی برای مسئولیت خواهی از مدیرانی که اداره‌کننده این نهاد هستند. استانداردهایی برای ارزیابی دستیابی به مأموریت نهاد و دارا بودن نظام کارآمد حفاظت از منافع ذی‌نفعان و ممانعت از سوء مدیریت و انحراف آن از الزامات نهاد موصوف است. بنابراین هیات‌های مدیره به‌عنوان مجریان تأمین اجتماعی مسئول و در نتیجه پاسخگو در مقابل مدیریت برنامه به‌شکلی عاقلانه، مؤثر و عادلانه هستند.

شفافیت: دسترسی ذی‌نفعان به اطلاعات به‌هنگام، ضروری و صحیح برای تضمین اجرای برنامه‌ها و مدیریت تأمین اجتماعی می‌باشد. شفافیت در فرآیند تصمیم‌سازی صداقت، به‌هم پیوستگی و شایستگی را تقویت کرده و از سوء عملکرد جلوگیری می‌کند. شفافیت و سادگی در مقررات، نظام‌ها و فرآیندها، تفسیر به رای و رویکرد دلخواهی را در برنامه‌های موسسه محدود می‌کند.

قابلیت پیش‌بینی: اجرای منطقی قوانین و سیاست‌های پشتیبان آن، مقررات و ضوابط برای برنامه‌های تأمین اجتماعی، حقوق و وظایف اعضاء و ذی‌نفعان باید به‌خوبی تعریف شده، حفاظت گردیده و به‌طور ثابت تقویت شود. تغییرات ناگهانی و غیرمنتظره در نرخ‌های مشارکت، شرایط شمول اعضا و سایر ویژگی‌ها می‌تواند اعتبار برنامه را به‌طور جدی زیر سؤال ببرد.

مشارکت: عبارت است از آموزش و درگیر شدن فعال و مؤثر ذی‌نفعان به‌منظور تضمین حفاظت از علایق آنان. مشارکت معنی‌دار ذی‌نفعان بستگی به دسترسی آنان به اطلاعات در خصوص نهاد و ظرفیت آنان برای فهم و عملکرد آنها در مقابل این اطلاعات دارد.

پویایی: به‌طور ساده عبارت است از تغییر مثبت در حکمرانی در حالی که چهار اصل قبلی در وضعیت موجود نهاد به اجرا در می‌آید، اصل پویایی اشاره به تغییر و بهبود در این شرایط از طریق انجام عادلانه و مؤثرتر امور و واکنش به نیازهای تحول‌یابنده اعضا و ذی‌نفعان داشته و از این طریق ارزش جدیدی را خلق می‌کند (حیدری، ۱۳۸۳: ۴۱).

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ طرح تحقیق در زمره تحقیقات آینده‌نگر دسته‌بندی می‌شود. این تحقیق به این دلیل آینده‌نگر است که به دنبال دست‌یابی به ارائه مدل بهبود نظام تامین اجتماعی در نیروهای مسلح با رویکرد تحولی با تاکید بر صندوق تامین اجتماعی و متناسب با اقتضائات آینده است. از لحاظ هدف (نوع تحقیق) در زمره تحقیقات کاربردی دسته‌بندی می‌شود؛ چرا که نتایج آن می‌تواند مدیران و مسئولان تامین اجتماعی در نیروهای مسلح را در برنامه‌ریزی کلان امور مختلف به ویژه در صندوق تامین اجتماعی، یاری کند.

این پژوهش از لحاظ روش تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی - تحلیلی است که با روش پیمایشی و با استفاده از معادلات ساختاری دسته‌بندی می‌شود.

جامعه آماری در این پژوهش، شامل ۴۰ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران شاغل و بازنشسته مجرب حوزه‌های مختلف تامین اجتماعی کشوری و لشگری می‌باشند که مورد نظرخواهی قرار گرفته‌اند. برای تحلیل ذی‌نفعان ۱۰۰ نفر دیگر از شاغلان و بازنشستگان که بیشتر آنها از تجارب مختلفی در این زمینه، برخوردار بوده‌اند، برای سنجش نظرات قطعی خبرگان در پرسشنامه جداگانه‌ای مورد سنجش قرار گرفته‌اند.

گام‌های پژوهش شامل دو بخش است:

- انجام مطالعات کتابخانه‌ای، به منظور دستیابی به مدل‌ها و الگوهای اولیه
- مصاحبه با خبرگان و مصاحبه با ذی‌نفعان، به منظور ارزیابی مدل‌ها و الگوها

گردآوری داده

در این تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای و با ابزار فیش برداری و روش میدانی با ابزارهای مصاحبه عمیق و پرسشنامه، استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده

در این تحقیق از ترکیبی از روش‌های کیفی تحلیل داده‌ها، نظیر تحلیل محتوا و روش‌های آمار کمی، نظیر آمار توصیفی (میانگین، جداول فراوانی و...) و آمارهای

استنباطی (ضریب همبستگی، رگرسیون چند گانه، تحلیل عاملی و...) مورد استفاده قرار گرفته است.

در این تحقیق، یافته‌های مربوط به تامین اجتماعی با استفاده از فراوانی جداول قبلی نظام‌های جبران خدمات، مصاحبه با خبرگان تامین اجتماعی، اعم از طراحان نظام، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مقامات و مدیران عالی و متخصصان و کارشناسان حوزه تامین اجتماعی نیروهای مسلح و سازمان‌های همجوار و نیز طی چندین مصاحبه به دست آمده است. مصاحبه‌ها به صورت عمیق، باز و نیمه ساختار یافته انجام شده است. در جمع بندی نظرات خبرگان مختلف، پیرامون سوالات مصاحبه، سوالاتی به شرح زیر احصاء و نهایی شد:

- قابلیت‌ها و توانمندی‌های تامین اجتماعی نیروهای مسلح در وضع موجود و وضع مطلوب چیست؟
- آسیب‌های وضعیت موجود (چالش‌ها و موانع و مشکلات) تامین اجتماعی نیروهای مسلح چیست؟
- فرصت‌های محیطی موجود تامین اجتماعی نیروهای مسلح چیست؟
- تهدیدات محیطی موجود تامین اجتماعی نیروهای مسلح چیست؟
- راه کارهای آینده حل و فصل مسایل و مشکلات و بهره مندی از فرصت‌های محیطی موجود تامین اجتماعی نیروهای مسلح چیست؟

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

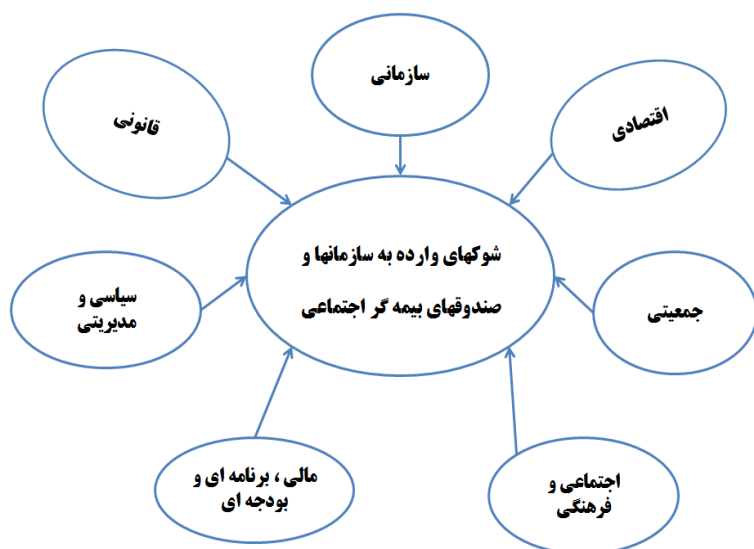
با توجه به گستردگی یافته‌های پژوهش، تلاش می‌شود تمامی موارد حاصل از چند نوبت توزیع پرسشنامه باز و بسته در قالب جداول و نمودارها، به صورت جمع‌بندی شده ارائه شوند. بدین منظور ابتدا وضعیت صندوق تامین اجتماعی ن. م. ج. ا.ا. مورد ارزیابی و آسیب شناسی قرار گرفته و سپس مدل بهبود ارائه می‌شود.

الف. آسیب‌پذیری موجود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری

اسلامی ایران

با جمع‌بندی مجموع نظرات خبرگان و جامعه تحقیق (تحلیل نظر ذی‌نفعان مختلف)، مشخص می‌شود که صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با وضع مطلوب، فاصله بسیار زیادی دارد و لازم است تا هرچه زودتر تدابیر مهمی برای برون‌رفت از وضع موجود، صورت گیرد.

در مصاحبه با خبرگان تلاش شد تا آسیب‌ها یا شوک‌های وارده به سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی با ادامه روندهای موجود دسته‌بندی شوند که در قالب شکل ذیل ارائه می‌شود:

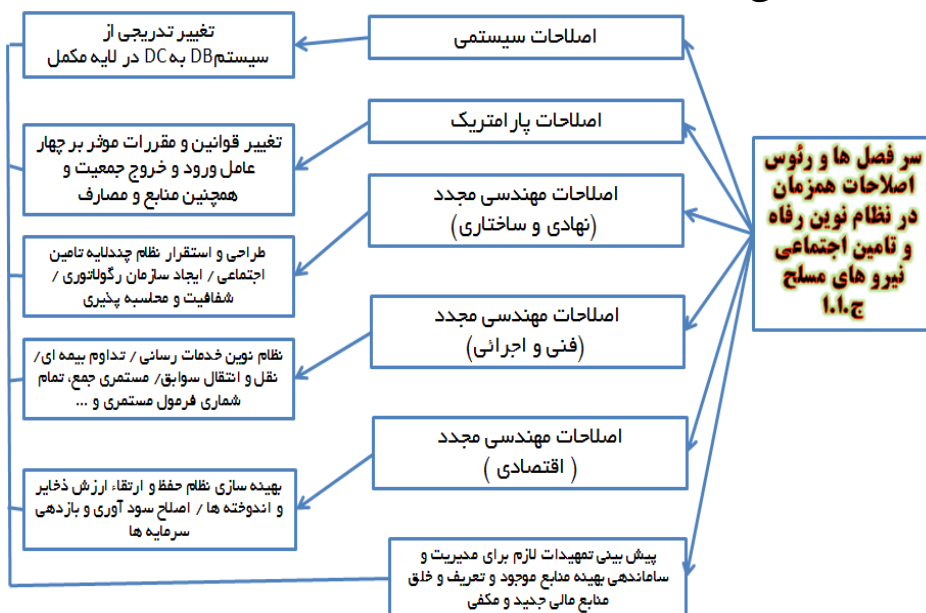


شکل: آسیب‌های وارده به سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی (مصاحبه با خبرگان، ۱۳۹۳-۱۳۹۷)

چارچوب اصلاحات برون‌رفت از وضع موجود

بنابر مطالعات صورت‌گرفته در ادبیات نظری و مصاحبه‌های مختلف با هردو گروه، راهکارهای پیشنهادی برون‌رفت از وضع موجود در چارچوب اصلاحات ذیل ارائه می‌شود:

۱. اصلاحات سیستمی
۲. اصلاحات پارامتریک
۳. مهندسی مجدد (نهادی - ساختاری، فنی - اجرایی، اقتصادی)
۴. پیش بینی تمهیدات لازم برای مدیریت و ساماندهی بهینه منابع موجود و تعریف و خلق منابع جدید



چارچوب کلی راهکارهای پیشنهادی برای برون رفت از چالش های موجود.

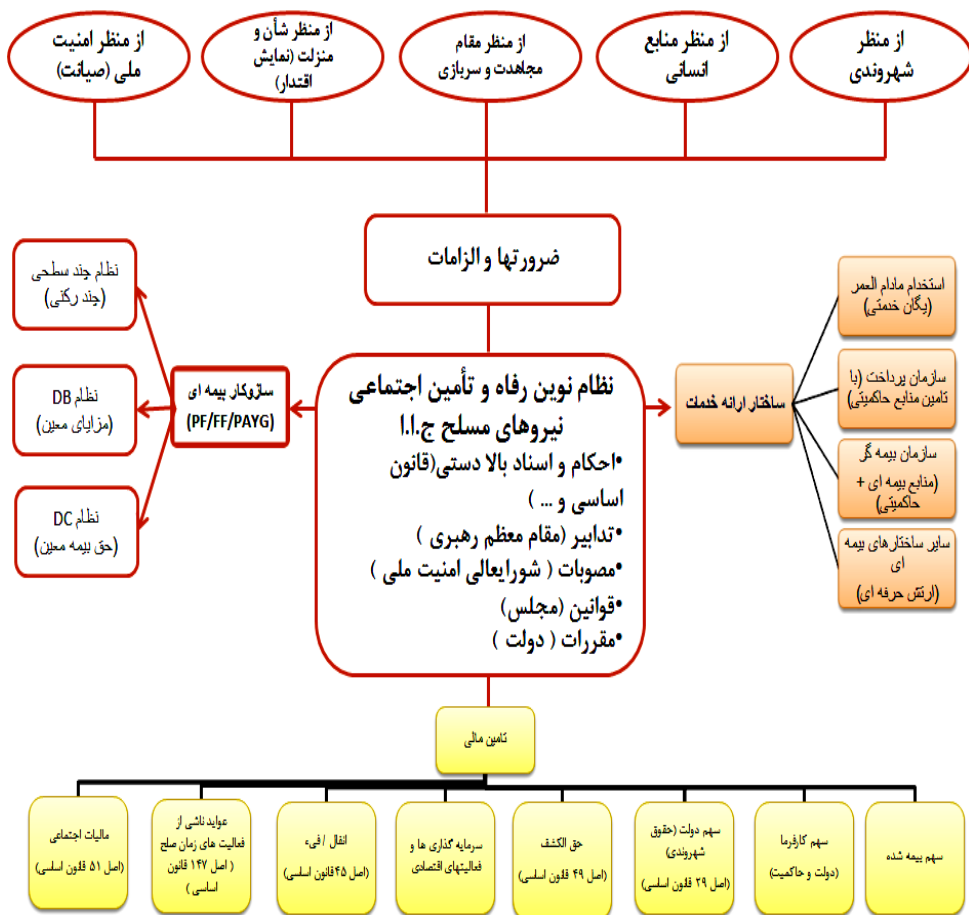
(مصاحبه با خبرگان، ۱۳۹۳-۱۳۹۷)

بر اساس چارچوب فوق، مدل بهبود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح قابل استخراج است.

مدل پیشنهادی جهت کارآمدتر شدن تامین اجتماعی نیروهای مسلح:

مدل پیشنهادی جهت کارآمد تر شدن تامین اجتماعی نیروهای مسلح بر اساس

چارچوب اصلاحی و بر اساس نظر خبرگان به شرح ذیل استخراج شد:



مدل پیشنهادی جهت کارآمدتر شدن صندوق تأمین اجتماعی در نیروهای مسلح ج.ا.ا.

(مورد تأیید جمعی از خبرگان)

ابعاد سیستمی بهبود تأمین اجتماعی نیروهای مسلح براساس نظر خبرگان:

هر سیستم یا نظام چهار بعد دارد که عبارتند از:

- بعد درون‌داده‌های تأمین اجتماعی؛
- بعد فرآیندهای تأمین اجتماعی؛
- بعد برون‌داده‌های تأمین اجتماعی؛
- بعد پیشران‌های تأمین اجتماعی.

بر اساس نظر خبرگان مولفه های اصلاحی هر یک از این چهار بعد به شرح ذیل هستند:

۱- بعد درون دادهای تامین اجتماعی:

در این تحقیق برای سنجش بعد درون دادها از مؤلفه اهداف نظام تامین اجتماعی، استفاده شده است.

جدول شماره ۱- مؤلفه اهداف نظام تامین اجتماعی:

مؤلفه	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	شاخص (گویه)
اهداف	رضایت کامل ذی نفعان تامین اجتماعی.	قابل اطمینان بودن خدمات صندوق تامین اجتماعی.
		همدلی و ارائه خدمات خاص به هریک از ذی نفعان از قبیل اطلاع رسانی به موقع در مورد قوانین و مقررات و...
		سرعت ارائه خدمات
		کیفیت ارائه خدمات
		امنیت ارائه خدمات
	بهره مندی صحیح از منابع مختلف (انسانی، مالی، بودجه، تجهیزات و دانشی)	بهره گیری از ظرفیت های قانونی به منظور افزایش اعتماد متقابل خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان
		بالا بردن نظام انگیزشی برای سرمایه های انسانی به منظور استفاده حد اکثری از توان کارکنان
		برخوردارى از نیروی انسانی آموزش دیده و کارآمد
		جذب، نگهداری و به کارگیری سرمایه های انسانی متخصص و متعهد
		پیش بینی منابع مالی منعطف برنامه ریزی شده در شرایط عدم قطعیت ها با پیشران های مختلف (با کارکردهای امدادی - بیمه ای - حمایتی) بر اساس برنامه ریزی فرض بنیاد تا رسیدن به برنامه ریزی پابرجا در سناریوهای مختلف

اجرای کامل قوانین و مقررات تامین اجتماعی	اعمال قوانین و مقررات و تسهیل و ساده‌سازی قوانین مقررات
	کنترل و نظارت بر اجرای صحیح قوانین و مقررات تامین اجتماعی

۲- بعد سیستمی فرآیندها:

در این تحقیق برای سنجش ابعاد فرآیندها از سه مؤلفه اصلی فرآیند اصلی و پشتیبانی و فرآیند مدیریتی استفاده شده است.

جدول شماره ۲- مؤلفه فرآیندهای سه گانه نظام تامین اجتماعی:

مؤلفه	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	شاخص (گویه)
فرآیند اصلی	الگوبرداری از نظام‌های موفق داخلی و خارجی با روش ترازیبی	تعیین شاخص‌های موفق نظام‌ها
		شناخت نظام‌های موفق از طریق مطالعات تطبیقی عمیق و کارشناسی شده
		اضافه نمودن پارامترهای موفق آن نظام‌ها به نظام داخلی جهت رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب
	بازاندیشی دوباره در قوانین و راهبردهای سیاست‌گذاری شده	آینده‌نگری در تدوین قوانین جامع و کامل و کارآمد در آینده.
آینده‌نگری در تدوین قوانین ساده و سهل و کارآمد در آینده		
بازاندیشی در ساختارهای	ایجاد ساختار انعطاف پذیر براساس مقتضیات زمان وعدم قطعیت‌های بحرانی و... در آینده	

کاهش ساختارهای بروکراسی و پیش به سوی ساختارهای ادوکراسی موفق تر مطابق با پیشران‌های مختلف.	آینده	
--	-------	--

جدول ۲_۱_ جدول زیر مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی فرآیند پشتیبانی

مؤلفه	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	شاخص (گویه)
	فرآیندهای آموزشی و تحقیقاتی و افزایش سطح علمی و مهارتی کارکنان	آشنایی کافی خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان به قوانین تامین اجتماعی
		وضعیت نیروی انسانی ماهر و علمی
		تاسیس مراکز آموزشی منطقه‌ای
		آموزش کافی برای نیروی انسانی
		تداوم خدمت و ارتقاء سرمایه‌های انسانی دو طرف
	فرآیندهای پشتیبانی و حمایتی	حقوق و مزایای خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان
		امکانات معیشتی و رفاهی و بهداشتی خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان
		اجرای طرح کارشناسی متمرکز با هدف استفاده کامل از ظرفیتهای موجود در خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان
		روش‌های هدایت و راهبردی دعای حقوقی و قضایی در رابطه با امور تأمین اجتماعی
	فرآیندهای حقوقی و قضایی	حمایت از حقوق بازنشستگان
		تخصیص اعتبار لازم برای تجهیز دفاتر خدمات‌رسانی سراسر کشور
	رصد دقیق فرآیندهای مالی و محاسباتی	

تخصیص اعتبارات مورد نیاز به سازمانهای مختلف		
---	--	--

جدول ۲-۲ مؤلفه فرآیندهای مدیریتی:

مؤلفه	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	شاخص (گویه)
فرآیند مدیریتی	فرآیندهای سازمانی مدیریتی (برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، مدیریت منابع انسانی، هدایت و هماهنگی و تصمیم گیری)	طرح ریزی خدمات تأمین اجتماعی و اجرای آنها از طریق شرکت‌ها و سازمان‌های وابسته متکی بر یک شبکه فراگیر و کارآمد از همکاران و به‌کارگیری روش‌ها و فناوری‌های روز و نظارت بر حسن اجرای آنها در راستای اهداف سازمان و مدیریت مؤثر سرمایه‌ها به منظور حفظ و ارتقاء ارزش آنها
		ایجاد هماهنگی و انسجام و پشتیبانی و تعیین خط‌مشی در تمامی ابعاد سازمان
		چابک سازی و نوسازی مستمر ساختارها و تشکیلات منطبق با سازمان‌های آینده
رصد فرآیندهای آماری و اطلاعاتی.	رصد فرآیندهای آماری و اطلاعاتی.	استقلال سانا در اتخاذ سیاست‌های مختلف تأمین اجتماعی ویژه نیروهای مسلح حتی در صورت ادغام در سایر سازمان‌های کشوری
		ارائه سریع و به موقع و دقیق آمار جامعه هدف
		امکان دسترسی آزاد به آمار دقیق جامعه هدف و رصد مداوم آن
		با رعایت موازین امنیتی و حفاظتی امکان ارائه هرگونه گزارش دقیق و پایش شده در صورت لزوم

۳- بعد سیستمی برون دادها:

در این تحقیق برای سنجش ابعاد برون دادها از مؤلفه دستاوردها و پیامدها، استفاده شده است.

جدول شماره ۳- مؤلفه برون دادهای نظام تامین اجتماعی (دستاوردها و پیامدها):

مؤلفه	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	شاخص (گویه)
دستاوردهای خدمات تامین اجتماعی	ایجاد شور و نشاط و امیدواری به آینده در میان جامعه هدف با تحقق بیشتر انتظارات متعارف آنان و حفظ شان و کرامت آنان از طریق ارتقاء منزلت اجتماعی، رفاه و معیشت خدمت گیرندگان، به گونه‌ای که خدمات در نیروهای مسلح، موجب افتخار و علاقه‌مندی آحاد مردم جامعه بوده و بستر جذب و نقش آفرینی سرمایه‌های انسانی مؤثر و مناسب در نیروهای مسلح به منظور تقویت بنیه دفاعی کشور فراهم، شده باشد.	کاهش مشکلات روحی و روانی جامعه هدف
		کاهش نابسامانی‌های اجتماعی جامعه هدف
		کاهش غیبت‌ها و ترک خدمت ...
		افزایش واقعی آمار داوطلبان متقاضی خدمت در نیروهای مسلح
	بازدارندگی بیشتر دشمنان از اندیشه‌های خام تعرض به میهن اسلامی و تنبیه و سرکوب قاطع تر دشمنان در صورت تجاوزات احتمالی آینده توسط نیروهای مسلح با نشاط و پرانگیزه آینده کشور.	افزایش وحدت و همدلی و صمیمیت جامعه هدف
		افزایش تبعیت پذیری از قوانین
		افزایش تبعیت پذیری از دستورات مافوق
		افزایش هوشیاری و دقت در انجام ماموریت‌ها
		افزایش روحیه جهادی
		افزایش وجدان کاری
افزایش کارایی بیشتر جامعه هدف		
کاهش میزان توطئه‌های نظام استکباری		

افزایش توان سخت افزاری و نرم افزاری		
افزایش کیفیت ارائه خدمات مختلف	افزایش کارآیی در خدمات مختلف	دستاوردهای خدمات تامین اجتماعی
افزایش سرعت ارائه خدمات مختلف		
افزایش پاسخگویی به مردم و مسئولین در پيشران‌های مختلف		
۴۱ مورد از تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در زمینه های رفاه و تأمین اجتماعی و بازنشستگی	تحقق منویات فرماندهی معظم کل قوا (مد ظله‌العالی).	
سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در افق چشم‌انداز بیست‌ساله سازمانی است: با جایگاه اول ارائه خدمات تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در سطح منطقه، توسعه یافته، دانش محور و نوآور، چابک، پویا و توانا در راستای ارتقاء منزلت اجتماعی، رفاه و معیشت خدمت گیرندگان، به گونه‌ای که خدمت در نیروهای مسلح موجب افتخار و علاقه‌مندی آحاد مردم جامعه بوده و بستر جذب و نقش‌آفرینی سرمایه‌های انسانی مؤثر و مناسب در نیروهای مسلح به منظور تقویت بنیه دفاعی کشور فراهم شده است	دستیابی بیشتر به سند چشم‌انداز.	
رصد افزایش منابع ورودی صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا.۱	کاهش هزینه های صندوق تامین اجتماعی	
رصد تفاضل ورودی صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا.۱ با حداق ۳۰ درصد افزایش نسبت به منابع مصرفی		
رصد افزایش اعتبار پذیرش دفترچه های درمانی نیروهای مسلح در تمامی مراکز درمانی و داروخانه های دولتی و خصوصی به علت انجام به موقع و سریع تعهدات صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا.۱.		

<p>رصد نداشتن دغدغه معیشتی در میان آحاد جامعه هدف با توانمند ساختن آنان در آینده</p> <p>رصد توانایی جامعه هدف در پرداخت کلیه هزینه های درمانی</p> <p>رصد نداشتن دغدغه مسکن در میان آحاد جامعه هدف با توانمند ساختن آنان در آینده</p> <p>رصد نداشتن دغدغه امنیت شغلی در میان آحاد جامعه هدف با توانمند ساختن آنان در آینده</p>	<p>تحقق انتظارات متعارف جامعه هدف</p>	
<p>توسعه دیدگاه‌های خبرگان با توجه به پیشران‌های جدید نوظهور در آینده</p>	<p>توسعه دیدگاه‌های خبرگان در آینده</p>	

۴- بعدپیشران‌ها:

در این تحقیق برای سنجش متغیر پیشران‌های مؤثر بر طراحی مدل مطلوب صندوق تامین اجتماعی از مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و قانونی استفاده شده است.

جدول شماره ۳- پیشران‌های مهم مؤثر بر طراحی مدل صندوق تامین اجتماعی:

شاخص (گویه)	زیر مؤلفه (شاخص کلی)	مؤلفه
وضعیت مطلوب مدیریت درون سازمانی	پیشران‌های سیاسی	
وضعیت مطلوب همکاری‌های بین سازمانی		
وضعیت مطلوب همکاری با سایر کشورها		
وضعیت مطلوب تبلیغات ملی و بین المللی		
وضعیت مطلوب بهره‌گیری از فرصت‌های مطلوب داخلی و بین المللی		

ارائه خدمات مطلوب در آینده	پیشران‌های اقتصادی	پیشران‌ها
تأمین‌کنندگان مالی صندوق‌های تامین اجتماعی در آینده		
نقاط قوت روش تامین مالی صندوق‌ها در آینده		
افزایش درصد و وضعیت سرمایه‌گذاری صندوق‌ها در آینده		
های سرمایه‌گذاری وضعیت مطلوب شیوه صندوق‌ها در آینده		
وضعیت مطلوب حمایت دولت از صندوق		
وضعیت آینده نهادهای خصوصی در افزایش سرمایه صندوق‌های تامین اجتماعی		
وضعیت مطلوب خصوصی سازی صندوق‌های تامین اجتماعی		
وضعیت مطلوب آموزش کارکنان وضعیت مطلوب تکریم بازنشستگان وضعیت مطلوب مشارکت اجتماعی کارکنان و بازنشستگان	پیشران‌های اجتماعی	
وضعیت مطلوب ارائه خدمات مشاوره‌ای وضعیت مطلوب حمایت از افراد آسیب دیده و یا در معرض آسیب وضعیت مطلوب ترغیب کارکنان نیروهای مسلح به ارتقاء تحصیلات بیشتر		
وضعیت مطلوب از لحاظ برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های مختلف	پیشران‌های فرهنگی	
وضعیت مطلوب اطلاع رسانی از طریق رسانه‌های جمعی		

وضعیت مطلوب تالیف، ترجمه و تدوین کتب و مقالات و اسناد مختلف		
رصد ارتقاء شاخص های رفاه و عدالت اجتماعی	صیانت از حقوق آحاد جامعه هدف،	پیشران های قانونی
اخذ حقوق جامعه هدف به صورت واقعی		
هماهنگی در تدوین و تغییر قوانین بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی و پیشران های مختلف آینده	همسویی قوانین و نظامات منابع انسانی با پیشران های مختلف آینده	
تعدد قوانین و مقررات لازم الاجرای تأمین اجتماعی ن.م.ج.ا.ا.		
پشتیبانی از مواد قانونی نظام نوین تأمین اجتماعی نیروهای مسلح با سامانه جامع رصد و دیده بانی		

بر اساس فرآیندی که دنبال شد، ابتدا چارچوب اصلاحی عرضه شده، سپس مدل کارآمدتر شدن تأمین اجتماعی ن.م.ج.ا.ا. بر اساس نظر خبرگان ارائه گردید. در انتها ابعاد یا مولفه های سیستمی بهبود تأمین اجتماعی بر اساس نظر خبرگان و تحلیل نظر ذینفعان، ارائه شد. پس از اولویت بندی ابعاد مختلف، بر اساس میزان فراوانی های بدست آمده و نتایج حاصل از شکاف وضع موجود با وضع مطلوب، مدل بهبود طراحی شد که در این مدل با تحلیل های صورت گرفته نقش دروندادها (عوامل تعیین کننده) بیش از همه حائز اهمیت بوده و با تغییر و دستکاری در دروندادها و انجام فرآیندهای مختلف و مناسب می توانیم به اهداف خود در آینده ای نزدیک نایل شویم:

مدل مطلوب صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح با رویکرد آینده‌نگری



نتیجه گیری و پیشنهاد

ب) مدل نهایی بهبود صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (به شکل بسته و خلاصه در راستای سند چشم انداز):

بر اساس مدل بهبود و نتایج مشترک حاصل از تحلیل نظر خیرگان و تحلیل نظر ذینفعان (آحاد جامعه هدف ن.م.ج.ا.) از میزان تفاوت وضع موجود و وضع مطلوب صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا. در ربع چهارگانه و تحلیل نهایی مدل اهمیت و عملکرد (IPA) انتظار می رود تحولات ذیل در صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح، در آینده ای نزدیک در چهار بعد (اصلاح و به روز رسانی ساختارهای مختلف ن.ت.ا.ن.م.ج.ا. - اصلاح و به روز رسانی قوانین و کارآمدتر شدن قوانین ن.ت.ا.ن.م.ج.ا. - افزایش ارائه خدمات بیشتر و مطلوبتر در ن.ت.ا.ن.م.ج.ا. - پاسخگویی مناسب و به موقع در پیشران‌های مختلف نوپدید ناشناخته در آینده به آحاد جامعه هدف و مسئولین مختلف کشوری و لشگری در ن.ت.ا.ن.م.ج.ا.) به شکل زیر بیش از سایر موارد، رخ دهد:



پیشنهادات اجرایی جهت اجرای مدل آینده نگری صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا.ا. پیشنهادات حاصل از تحقیق، در چهار حوزه مختلف زیر براساس مصاحبه‌های انجام گرفته شده با خبرگان مختلف و جامعه هدف ن.م.ج.ا.ا. و نیز مطالعه تطبیقی اسناد مختلف نظام تامین اجتماعی ن.م. چند کشور خارجی و تعریف عملیاتی تامین اجتماعی نیروهای مسلح، در ابعاد مختلف نظام جامع خدمات تامین اجتماعی در نیروهای مسلح: به شرح زیر است:

- الزام سازمان‌های ن.م.ج.ا.ا. به ارسال ماهیانه اطلاعات بیمه پردازی کارکنان بیمه شده ن. م به ساتا؛
- ارزیابی دقیق و همه جانبه مجموع دارایی‌ها و توانمندی‌های تمامی سازمان‌های تابعه ن.م.ج.ا.ا. توسط عالی‌ترین مقام ن.م.ج.ا.ا. در قالب یک نهاد فراقوه ای (رگولاتور) به منظور آینده نگری در تامین قطعی منابع مالی مختلف برای آینده صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران؛
- الزام صندوق تامین اجتماعی ن.م.ج.ا.ا. به رعایت محاسبات بیمه ای ادواری و پایش دائمی تفاضل ورودی صندوق تامین اجتماعی ن. م. ج. ا. ا با حداقل ۳۰ درصد افزایش نسبت به منابع مصرفی (رصد دائم محاسبات اکچوئری سالیانه و منظور

نمودن حداقل ۳۰ درصد بیش از سقف مورد نیاز، جهت پاسخگویی به پیشران‌های نوپدید ناشناخته مختلف آینده موثر بر آینده صندوق تامین اجتماعی (ن.م.ج.ا.ا.) در سطح ملی و بین‌المللی (Pestle) ^۱.

- ترازیابی ^۲ و پایش و پوییش ^۳ دائم نظام‌های تامین اجتماعی موفق داخلی و خارجی به‌منظور به‌روز رسانی صندوق تامین اجتماعی (ن.م.ج.ا.ا.) تا رسیدن به سند چشم‌انداز؛
- آینده‌نگری در تخصیص منابع منعطف پایدار جهت تأمین اعتبارات مورد نیاز حوزه‌های مختلف خدمات رفاهی (ن.م.ج.ا.ا.) در سناریوهای مختلف؛
- الزام دولت به اختصاص بخشی از اعتبارات طرح تحول سلامت به حوزه درمان نیروهای مسلح؛
- افزایش مشارکت ستاد کل نیروهای مسلح در تأمین اعتبارات مورد نیاز صندوق بیمه مکمل نیروهای مسلح؛
- رصد و دیده‌بانی وضعیت سلامت کارکنان شاغل (ن.م.) در شرف بازنشستگی؛
- ارتقاء تعهدات صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح در پوشش کامل هزینه‌های بیماری‌های صعب‌العلاج به صد در صد (Junichiro Takahata, ۲۰۱۷:۳۹)؛
- تصویب و اجرای نظام بیمه مراقبت طولانی مدت (LTCI) ^۴ برای کارکنان شاغل و بازنشسته نیروهای مسلح شامل: تعهدات مربوط به صعب‌العلاج، جانبازی، معلولیت و سالمند نیازمند به نگهداری.

۱. Political-Educational-Social_technology_Environmental_Legal.

۲. Bench Marking.

۳. Monitoring _ Scanning.

۴. Long Term Care Insurance

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- نهج البلاغه (۱۳۷۸)، ترجمه محمد دشتی، انتشارات عصر ظهور، قم.
- گزیده بیانات مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، قابل دسترسی در سایت: www.leader.ir
- www.Khamenei.ir
- آئین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۱)، ستادکل نیروهای مسلح، اداره قوانین و مقررات.
- اسناد تأمین اجتماعی نیروهای مسلح مختلف چند کشور خارجی منتخب (۱۳۹۹)، دفتر تحقیقات و نوآوری سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- تقی نتاج، غلامحسین و همکاران (۱۳۸۶)، بررسی علل عدم کفایت نقدینگی کشور بازنشستگی برای پرداخت حقوق بازنشستگان نیروهای مسلح، تهران: فصلنامه مصباح، دانشگاه امام حسین (ع).
- زاهدی اصل، محمد (۱۳۸۱)، بازنشستگی، ویژگی‌ها و مسایل آن از دیدگاه تأمین اجتماعی، تهران موسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی.
- زاهدی مازندرانی، محمد جواد (۱۳۸۲)، نظام‌های سنتی تأمین اجتماعی در ایران و جهان، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دوم، شماره ۵.
- ساتا (۱۳۸۸)، آشنایی با خدمات و تعهدات سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، معاونت طرح و برنامه و بودجه: مدیریت برنامه ریزی راهبردی.
- ساتا (۱۳۹۳)، نظام جامع خدمات تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، معاونت طرح و برنامه و بودجه سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، مدیریت برنامه ریزی راهبردی، نظام جامع تأمین اجتماعی نیروهای مسلح.
- سند راهبردی موسسه توانمندسازی بازنشستگان ن.م.ج.ا. ۱۳۹۳.

- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری.
- شیبانی، صابر (۱۳۹۲)، طرح تحقیقاتی تبیین اصول و طراحی و اجرای اصلاحات در نظام بازنشستگی و تدوین پیش نویس قانون نظام بازنشستگی نیروهای مسلح، تهران: مرکز تحقیقات و نوآوری سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۵)، مدیریت اسناد و آرشیو کتابخانه ای.
- نیلی، مسعود (۱۳۹۶)، صندوق‌های بازنشستگی یکی از شش ابر چالش آینده ایران، تهران: *هفته نامه تجارت فردا*، متن گفتگو با مشاور اقتصادی ریاست جمهوری دولت یازدهم به تاریخ ۱۳۹۶/۴/۱۵.
- مصاحبه‌های مختلف انجام گرفته شده توسط پژوهشگر با خبرگان مختلف تامین اجتماعی (۱۳۹۳-۱۳۹۷) و تحلیل نظر ذینفعان مختلف منتخب.

ب. منابع لاتین

- ARMED FORCES PENSION SCHEME (AFPS), (۲۰۱۷). **NEWSLETTER.U.S ministry of defence.**
- Junichiro Takahata, (۲۰۱۷). **Optimal Social Security System under Endogenous Fertility**, PhD Dissertation, Harvard university.

ج-منابع زبان فرانسه

- (Les Pensions pour Les Forces armee De Canada), (۲۰۱۷). **Ministre de La Defense nationale.**