



معرفی نظام‌های بازنشستگی در کشورهای منتخب





فهرست مطالب

سیر تاریخی تامین اجتماعی

آشنایی با صندوق‌های بازنشستگی

معرفی شاخص جهانی بازنشستگی مرسر

بررسی نظام بازنشستگی و اصلاحات انجام شده در کشورهای منتخب

درس آموخته‌ها برای صندوق‌های بازنشستگی کشور

متغیرهای کلان اقتصادی تاثیرگذار بر صندوق‌های بازنشستگی

مقدمه

- روند رو به رشد سالمندی در ایران و افزایش تصاعدی تعداد مزایابگیران، صندوق‌های بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه نموده است.
- با روند کنونی تغییرات پارامتریک در حوزه اقتصاد کلان، بازارهای مالی و به تبع آن صندوق‌های بازنشستگی بیش از پیش با چالش‌های مالی روبرو هستند.
- در حال حاضر به جز سهم کارفرما از حق‌بیمه‌ها، حدود ۷۰٪ از مستمری پرداختی توسط صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح به بازنشستگان، از طریق تبادلات مالی با دولت انجام می‌شود.
- طبق اساسنامه این صندوق نرخ کسور بازنشستگی ۲۲/۵ درصد تعیین شده که از این مجموع ۱۳/۵ درصد بر عهده دولت و ۹ درصد بر عهده شاغلین است.
- این امر استقلال صندوق بازنشستگی ن.م را تحت تأثیر قرار داده و کارکرد بیمه‌ای صندوق را دچار اختلال می‌نماید.



تعریف ابرپروژه‌ای تحت عنوان **طرح احیای صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح**

هدف: احیای کارکرد بیمه‌ای و ایجاد توانگری و پایداری در صندوق بازنشستگی ن.م

شامل ۵ پروژه: **پیوستار اقتصادی**، اکچوئری، آماری، اجتماعی و حقوقی



مقدمه

- ضریب پوشش بیمه‌ای جمعیت کل کشور در سال ۱۳۹۵ حدود ۶۴ درصد بوده است که از این مقدار ۴۶ درصد سهم سازمان تأمین اجتماعی، ۷ درصد صندوق بازنشستگی کشوری و حدود ۴ درصد سازمان بازنشستگی نیروهای مسلح است.
- نظام مستمری در ایران ترکیبی از نظام بیمه‌ای (مشارکتی) و غیربیمه‌ای (غیرمشارکتی) است. حدود ۶۸ درصد از جمعیت نیروی کار شاغل و تقریباً ۴۶ درصد از جمعیت سالخورده (جمعیت ۶۵ سال و بالاتر) را نظام بیمه‌ای پوشش می‌دهد.
- نظام بیمه‌ای از نوع نظام غیراندوخته و مبتنی بر مزایای معین است؛ بدین معنی که مستمری بازنشستگی براساس حقوق دوران اشتغال فرد و با در نظر گرفتن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی محاسبه می‌شود. تامین مالی در این طرح، به صورت پرداخت جاری است؛ بدین معنی که کسور بازنشستگی شاغلان در یک نسل، صرف پرداخت مستمری بازنشستگی نسل قبل می‌شود.
- عدم تعادل در تراز مالی صندوق‌های بازنشستگی کشور و بحران صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از سه بحران اساسی کشور.
- چالش پایداری صندوق‌ها و ناتوانی در پرداخت تعهدات بدون کمک دولت.



مقدمه

- نقش بسیار مؤثر شوک‌های فراگیر و مداوم اقتصاد کلان و ساختار جمعیتی و بازار کار در تشدید وضعیت نگران‌کننده صندوق‌های بازنشستگی کشور
- تاثیرپذیری عملکرد صندوق‌های بازنشستگی از روندهای کلان اقتصادی و اجتماعی مانند نرخ رشد اقتصاد، فضای عمومی کسب و کار، وضعیت رونق و رکود در کشور، روند جمعیت و ساختار آن، اشتغال، نرخ مشارکت در بازار کار، امید به زندگی، وضعیت سرمایه‌گذاری و بازار سرمایه، نرخ‌های بازدهی سرمایه، نرخ سود بانکی، روند تغییرات سطح عمومی قیمت‌ها و...
- تغییرات گسترده قواعد و نظام‌های مستمری در بیشتر کشورها؛ که ساختار نظام مستمری نقش تعیین‌کننده‌ای در نوع اصلاحات دارد: اصلاحاتی به‌منظور بهبود پوشش بازنشستگی به‌عنوان بخشی از تلاش برای مبارزه مؤثر با فقر در دوران سالمندی، تأمین درآمد کافی در سال‌های بازنشستگی در ازای افزایش سال‌های اشتغال به‌عنوان مشوق، و افزایش تدریجی سن بازنشستگی و
- ضرورت انجام اصلاحات پارامتریک و ساختاری در این صندوق‌ها به‌عنوان یکی از راه‌های گذر از بحران یادشده.



سیر تاریخی تأمین اجتماعی

- ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸) مصوب مجمع عمومی سازمان ملل متحد: «همه افراد به عنوان عضو جامعه حق برخورداری از تأمین اجتماعی را دارند.»
- مبنای ایجاد نظام تأمین اجتماعی دولتی در ایران: سه اصل مندرج در **قانون استخدامی کشوری** مصوب سال ۱۳۰۱؛
 - ✓ "حقوق و تأمین خاص" برای کسانی که پس از خدمت، توانایی فعالیت خود را از دست می دهند.
 - ✓ "مقرری خاص" برای کسانی که به علت حادثه‌ای، معلول و از کار افتاده شوند.
 - ✓ "حمایت کارفرمایان" از خانواده هر مستخدم که فوت شود.
- تصویب **قانون کار** در سال ۱۳۲۵: کارفرمایان موظف به رعایت قانون بیمه کارگران شدند. صندوق بهداشت (برای کمک به کارگر در مورد بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد) و صندوق تعاون (برای کمک در امور ازدواج، عائله مندی، بیکاری، از کار افتادگی، بازنشستگی، بارداری و غیره) در تمامی کارگاه‌ها تشکیل شد.
- تصویب «**لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران**» در سال ۱۳۳۱، که طبق آن سازمان مستقلی به نام "سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران" تأسیس شد. در سال ۱۳۴۲، با تصویب هیئت وزیران این سازمان به «سازمان بیمه‌های اجتماعی» تغییر نام یافت.



سیر تاریخی تامین اجتماعی

- تصویب بیمه‌های اجتماعی روستاییان در سال ۱۳۴۷ و ادغام آن در سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۵۴.
- تشکیل سازمان تامین خدمات درمانی، در سال ۱۳۵۱ با تصویب قانون تامین خدمات درمانی مستخدمان دولت.
- تشکیل وزارت رفاه اجتماعی، در سال ۱۳۵۳
- تشکیل "سازمان تامین اجتماعی کشور" براساس تصویب قانون تامین اجتماعی در تیرماه ۱۳۵۴.
- در سال ۱۳۵۵، سازمان تامین اجتماعی به «صندوق تامین اجتماعی» تغییر نام داد و تعهدات و امکانات درمانی آن به وزارت بهداشتی و بهزیستی محول شد.
- در سال ۱۳۵۸ با تصویب شورای انقلاب، سازمان تامین اجتماعی دوباره احیا گردید.
- اشاره به مبحث "تأمین اجتماعی" به‌عنوان "حقی همگانی" و "وظیفه دولت"، در اصل ۲۹ قانون اساسی، بعد از انقلاب اسلامی.
- تصویب قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان در سال ۱۳۶۷، که با کاهش سن و سابقه مورد نیاز برای بازنشستگی، موجب فشار مالی بسیار سنگینی بر صندوق تامین اجتماعی شد.

سیر تاریخی تامین اجتماعی

- **برنامه دوم توسعه (مصوب ۱۳۷۳):** نگاه جامعی به تأمین اجتماعی؛ تمرکز بر دو نظام حمایتی، (۱) مبتنی بر اشتغال و بیمه (برای کسانی که توان کسب درآمد کافی و مشارکت در امر تأمین اجتماعی خود را دارند) و (۲) نظام حمایت‌های اجتماعی غیربیمه‌ای (برای اشخاصی که کم‌درآمد یا نیازمند هستند).
- تصویب قانون بیمه همگانی خدمات درمانی در سال ۱۳۷۳، که تأثیرات مهمی بر سازمان تأمین اجتماعی گذاشت.
- **برنامه سوم (مصوب ۱۳۷۹):** توجه بیشتر بر خدمات بیمه‌ای با تفکیک آنها به خدمات همگانی و تکمیلی؛
 - ✓ خدمات بیمه همگانی با مشارکت بیمه‌شده، کارفرما و دولت تأمین می‌گردد، شامل بیمه درمان، بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان و بیکاری. حدود فعالیت‌های آن متناسب با حق بیمه دریافتی و توان مالی سازمان‌های بیمه‌ای و میزان کمک دولت طبق مصوبات هیئت وزیران.
 - ✓ بخش مکمل بیمه‌های تأمین اجتماعی، سطح بالاتری از خدمات بیمه همگانی یا خدمات جدیدی یا هزینه بیشتری نسبت به تعهد بیمه همگانی تأمین می‌نماید. براساس توافق بیمه‌شده و بیمه‌گر و با تعهد پرداخت هزینه توسط بیمه‌شده، برنامه‌ریزی شده است.



سیر تاریخی تامین اجتماعی

- **برنامه چهارم (مصوب ۱۳۸۳):** تاکید بر "ارتقای امنیت انسانی و عدالت اجتماعی"؛
 - ✓ ماده ۹۶: دولت مکلف شد پوشش، خدمات و حمایت‌های مالی مورد نظر در اصل ۲۹ قانون اساسی را طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، از طریق فعالیت‌های بیمه‌ای، حمایتی و امدادی به صورت تدریجی افزایش دهد.
 - ✓ افزایش پوشش بیمه‌های اجتماعی با توجه خاص به روستائیان و عشایر و شاغلین شهری که تاکنون تحت پوشش نبوده‌اند.
 - ✓ تأمین بیمه خاص (در قالب فعالیت‌های حمایتی) برای حمایت از زنان سرپرست خانوار و افراد بی سرپرست با اولویت کودکان.
- **برنامه پنجم (مصوب ۱۳۹۰):** تمرکز بر اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی و افزایش پوشش‌های حمایتی؛
 - ✓ ماده ۲۶، تکلیف دولت به اصلاح ساختار صندوق‌های بازنشستگی بر اساس مجموعه اصول مصوب.
 - ✓ کاهش وابستگی صندوق‌ها به کمک از محل بودجه عمومی و ممنوعیت انجام هرگونه فعالیت بنگاهداری جدید برای صندوق‌ها.
 - ✓ تکلیف دولت به برقراری و استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه شامل مساعدت‌های اجتماعی، بیمه‌های اجتماعی پایه و بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان.
 - ✓ اعطای مجوز به ایجاد صندوق‌های بازنشستگی خصوصی.



سیر تاریخی تامین اجتماعی

- **برنامه ششم (مصوب ۱۳۹۶):** بخش ششم با عنوان «بیمه اجتماعی، امور حمایتی و آسیب‌های اجتماعی»؛
 - ✓ تکلیف دولت در راستای تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر و گسترش پوشش‌های امدادی، حمایتی و بیمه‌ای و پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی، به صورت اهداف کمی.
 - ✓ افزایش و بهبود حمایت‌های دولت از خانوارهای مددجویان تحت حمایت کمیته امداد و سازمان بهزیستی، خدمت‌رسانی و بازتوانی اشخاص در معرض آسیب‌های اجتماعی، حمایت از زنان سرپرست خانوار، حمایت از بیماران روانی مزمن و سالمندان، تأمین مسکن نیازمندان و ساماندهی کودکان کار.
 - ✓ تأکید بر استقرار نظام چندلایه و برخی اصلاحات پارامتری.
- **لایحه برنامه هفتم:** فصل پنجم، «اصلاح صندوق‌های بازنشستگی»؛
 - ✓ کاهش نسبت کمک‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی کشور.
 - ✓ انجام اقداماتی برای کاهش ناترازی مالی سازمان‌ها و صندوق‌های بازنشستگی و جلوگیری از ورشکستگی و همچنین کاهش وابستگی آنها به بودجه عمومی و ارتقاء کیفیت و اصلاح ساختار بیمه‌های اجتماعی شامل اصلاحات مدیریتی و مالی، اصلاحات سنجه‌ای (پرداخت حق بیمه، حداقل سن لازم برای بازنشستگی، میزان مستمری بازنشستگی و ...).

تعاریف

مقایسه بیمه‌های بازرگانی و اجتماعی از ابعاد مختلف

ابعاد	بیمه‌های اجتماعی	بیمه‌های بازرگانی
مدیریت	عمدتاً دولتی	عمدتاً خصوصی
مشارکت	عمدتاً اجباری و براساس قوانین ملی، همه و یا بخش عمده‌ای از جامعه را در برمی‌گیرد.	اختیاری و براساس شرایط متفاوت
انباشت ریسک	بالا، به علت پوشش حجم بالایی از جامعه	محدود به بیمه‌شدگان یک رشته در یک شرکت
حق بیمه	براساس درآمد	براساس ریسک
مبنای حقوقی	حقوق عمومی	حقوق خصوصی
سودآوری	غیر انتفاعی	انتفاعی



تعاریف

• **تعریف تامین اجتماعی توسط اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA):** تامین اجتماعی به معنای مجموعه طرح‌ها و برنامه‌هایی است که توسط دولت طراحی و اجرا شده و به واسطه آن، اعضای جامعه در مقابل بروز حوادث ناشی از شغل، بیکاری، بارداری، بیماری، نقص عضو، پیری، مرگ و بازماندگی از طریق پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی حمایت می‌شوند.

مجموع حمایت‌های تامین اجتماعی

بلندمدت:

۱. مستمری بازنشستگی
۲. مستمری از کارافتادگی کلی
۳. مستمری از کارافتادگی جزئی
۴. مستمری بازماندگان
۵. مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی
- مستمری‌بگیران (کمک‌عائله‌مندی، کمک هزینه اولاد، عیدی).

کوتاه‌مدت:

۱. حمایت‌های درمانی در موارد بیماری، بارداری، حوادث و...
۲. غرامت دستمزد ایام بیماری
۳. غرامت دستمزد ایام بارداری
۴. هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه
۵. پروتز و اورتز (تأمین هزینه وسایل کمک پزشکی)
۶. غرامت نقص عضو مقطوع
۷. کمک هزینه ازدواج
۸. هزینه کفن و دفن
۹. مقرری بیمه بیکاری.



تعاریف

- **طرح (برنامه) بازنشستگی:** یک قرارداد لازم‌الاجرا از لحاظ حقوقی که یا هدف صریح آن بازنشستگی است یا - به دلیل برقراری شرایط مالیاتی یا مفاد قرارداد - مزایای آن تا زمانی که ذی‌نفع به سن معین و قانونی بازنشستگی نرسیده باشد، قابل پرداخت نیست و اگر پرداخت گردد، مشمول جریمه قابل ملاحظه‌ای می‌شود. این قرارداد می‌تواند بخشی از یک قرارداد شغلی بزرگتر باشد، می‌تواند در قوانین طرح بیان شود یا توسط قانون الزام گردد.
- **دسته‌بندی‌های مختلف طرح‌های بازنشستگی:**
 - ✓ طرح‌های بازنشستگی عمومی در برابر خصوصی (به نحوه اداره طرح اشاره دارد).
 - ✓ طرح‌های بازنشستگی شغلی در مقابل شخصی (منوط به استخدام یا ارتباط حرفه‌ای بین اعضای طرح و حامی طرح در مقابل ارائه طرح توسط یک صندوق بازنشستگی یا یک نهاد مالی در نقش تأمین‌کننده بازنشستگی، بدون هیچ‌گونه دخالت کارفرما). [طرح بازنشستگی شغلی اجباری/اختیاری (اجبار/اختیار برای کارفرما)].
 - ✓ طرح‌های بازنشستگی شغلی DB در مقابل DC (تعهد بیمه‌گر به پرداخت مزایا براساس فرمول معینی که تابعی از دستمزد مبنای محاسبه و سنوات خدمت است، در مقابل تعیین حق‌بیمه‌ها به صورت مبلغ مشخص یا نسبتی از یک معیار حقوق، که در زمان اشتغال، جمع‌آوری و سرمایه‌گذاری می‌شوند و در زمان بازنشستگی، کل مبلغ حق‌بیمه‌ها و نرخ بازده حاصل از سرمایه‌گذاری آنها بر یک عامل مستمری‌ساز تقسیم می‌گردد).



تعاریف

مقایسه طرح‌های بازنشستگی DB با DC

طرح مشارکت معین (DC)	طرح مزایای معین (DB)
<ul style="list-style-type: none"> اجازه تطابق جریان‌های نقدی با نیازها متحمل شدن ریسک توسط افراد حق انتخاب افراد در سرمایه‌گذاری اجازه به ارث گذاشتن ثروت 	<ul style="list-style-type: none"> ارائه مزایای معین متحمل شدن ریسک توسط حامی مالی یکپارچه‌سازی ریسک سرمایه‌گذاری نوعی بیمه درآمد در مدت طول عمر

- به نظر می‌رسد ترکیب ویژگی‌های طرح‌های DB و DC گروه بزرگ‌تری از افراد را نسبت به هریک از طرح‌ها به صورت جداگانه راضی خواهد نمود.
- انتخاب بین برنامه‌های مشارکت معین و مزایای معین پیامدهای غیرسرمایه‌گذاری نیز خواهد داشت. برای مثال، برنامه‌های DC نیاز به تحصیلات خوب و گروه مالی باسواد برای استفاده از آزادی انتخاب به منظور اطمینان از نرخ جایگزینی مناسب در بازنشستگی دارد. طرح‌های DB نیز باید توسط یک دولت با ساختاری قوی حمایت شود به طوری که وجوه کافی برای پاسخ به تعهدات آتی سرمایه‌گذاری جمع‌آوری نموده باشد.
- به دلیل ضعف طرح‌های DC در پوشش ریسک بازار، در برخی از کشورها طرح‌های حساب‌های صوری (NA) طراحی شده که مشارکت یا حق بیمه نیروی کار در یک حساب شخصی ذخیره شده و یک نرخ بازدهی به این ذخایر پرداخت می‌شود. حساب‌ها صوری هستند و ذخیره‌ای وجود ندارد؛ به این معنا که هم حق بیمه دریافتی و هم نرخ بهره دریافتی در اختیار نهادی است که این صندوق را مدیریت می‌نماید.



تعاریف

• ترتیبات بیمه اجتماعی بیسمار کی در مقابل رویکرد بوریجی:

✓ در رویکرد بیسمار کی، حقوق بازنشستگی برای هر فرد با تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه در طول سال‌های اشتغال مرتبط است. البته ممکن است حداقل مستمری (مشروط به الزامات اقامت) و یا فرمولی وجود داشته باشد که به نفع کسانی باشد که درآمد کمتری دارند. این ترتیبات غالباً یک رویکرد پرداخت جاری (PAYG) را اتخاذ می‌کنند که حق بیمه‌ها برای پشتیبانی پرداخت‌های بازنشستگی جاری، به دولت پرداخت می‌شود.

✓ در رویکرد بوریجی، در لایه اول دولت به همه افراد واجد شرایط، مستمری ثابتی پرداخت می‌کند که ممکن است همگانی بوده یا مشمول آزمون وسع باشد. لایه دوم که معمولاً در بخش خصوصی فعالیت کرده و توسط مشارکت‌های منظم تامین مالی می‌شود، مزایایی را فراهم می‌کند که مستقیماً با مشارکت‌های گذشته، بازگشت سرمایه و یا دوره خدمت مرتبط است.

✓ رویکرد بیسمار کی خالص، مستمری بازنشستگی فراهم می‌کند که به شدت با شغل و درآمد قبلی افراد مرتبط است، در حالی که مستمری دولتی تحت رویکرد بوریجی مستقل از اشتغال قبلی افراد است.



تعاریف

• **تامین مالی طرح (برنامه) بازنشستگی:**

✓ اندوخته گذاری شده: طرح‌های بازنشستگی شخصی یا شغلی که دارایی‌های تخصیص داده شده را انباشته می‌کنند تا بدهی‌های طرح را پوشش دهند. این دارایی‌ها از طریق قانون یا قرارداد به طرح بازنشستگی تخصیص می‌یابند و استفاده از آنها محدود به پرداخت مزایای طرح بازنشستگی می‌باشد.

✓ ذخیره دفتری: مبالغی که در ترازنامه حامی طرح تحت عنوان اندوخته ثبت می‌شوند یا ذخایری که برای مزایای طرح بازنشستگی شغلی منظور می‌گردند. برخی دارایی‌ها جهت تأمین مالی مزایا می‌توانند در حساب‌های جداگانه نگهداری شوند، اما قانوناً و به صورت قراردادی جزو دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی نیستند.

✓ اندوخته گذاری نشده: طرح‌هایی هستند که مستقیماً از محل مشارکت‌های حامی طرح یا تأمین‌کننده یا شرکای طرح تأمین مالی می‌شوند. پرداخت در طرح‌های بازنشستگی اندوخته گذاری نشده به روش مخارج جاری صورت می‌گیرد که این روش مشهور به PAYG می‌باشد.

• **صندوق بازنشستگی:**

یک ماهیت حقوقی مستقل که از محل مشارکت‌های یک طرح بازنشستگی به دست می‌آید و هدف انحصاری آن تأمین مالی مزایای طرح بازنشستگی می‌باشد. اعضای طرح / صندوق، حق قانونی یا حق منفعت یا ادعاهای قراردادی در مورد دارایی‌های صندوق بازنشستگی دارند. صندوق، نهادی برای ذخیره‌سازی و سازماندهی سرمایه گذاری وجوه بازنشستگی اندوخته شده توسط کارکنان و کارفرمایان است.

تعاریف

• طبقه‌بندی جهانی:

الف) رویکرد چند لایه (مشابه طبقه‌بندی کمیسیون اتحادیه اروپا):

✓ لایه اول: طرح‌های بازنشستگی که توسط بخش عمومی مدیریت شده و از طریق DB-PAYG تامین مالی می‌شوند و معمولاً بر پایه مالیات بر حقوق و دستمزد قرار دارند.

✓ لایه دوم: طرح‌های بازنشستگی که توسط بخش خصوصی مدیریت می‌شوند و به صورت بخشی از یک قرارداد استخدامی تامین مالی می‌شوند.

✓ لایه سوم: طرح‌های بازنشستگی شخصی به صورت طرح‌های پس انداز و مستمری.

ب) مدل بازنشستگی بانک جهانی (۲۰۰۸):

رویکرد چند لایه

لایه صفر:

یک مستمری عمومی پایه که حداقل پوشش را فراهم می‌کند.

لایه ۱:

یک سیستم عمومی اجباری و مشارکتی که به درآمد متصل است.

لایه ۲:

یک سیستم اجباری خصوصی با اندوخته‌گذاری کامل

لایه ۳:

یک سیستم اختیاری با اندوخته‌گذاری کامل

لایه ۴:

حمایت مالی و غیرمالی، خارج از ترتیبات مرسوم بازنشستگی

تعاریف

• طبقه‌بندی جهانی:

(ج) مدل سازمان بین‌المللی کار:

✓ لایه اول: تور ایمنی اجتماعی در قالب یک طرح ضد فقر که مزایای آن از طریق دولت تدارک می‌شود و حداقل درآمد را برای نیازمندان تأمین می‌کند. این لایه مزایایی با نرخ ثابت را همراه با خدمات درمانی پایه ارائه نموده و از طریق نظام مالیاتی به‌طور سالیانه تأمین مالی می‌شود.

✓ لایه دوم: طرح مستمری دولتی بدون اندوخته و مبتنی بر مزایای معین یا طرح مبتنی بر حق بیمه معین صوری که از طریق تأمین اجتماعی دولتی برای شاغلان تدارک می‌شود و به‌صورت توازن هزینه با درآمد عمل می‌کند. این لایه در بیشتر موارد از طریق حق بیمه‌های پرداختی تأمین مالی می‌شود.

✓ لایه سوم: طرح مستمری انفرادی دارای اندوخته که از طریق دولت یا بخش خصوصی تدارک می‌شود و بسته به شرایط می‌تواند اجباری یا اختیاری باشد.

✓ لایه چهارم: لایه تکمیلی و اختیاری که از طریق مؤسسات خصوصی تدارک می‌شود.

(د) مدل کمیسیون اروپا:

✓ لایه اول: طرح‌های مستمری دولتی، که ممکن است شامل یک مستمری مقطوع و یک مستمری مبتنی بر درآمد باشد.

✓ لایه دوم: طرح‌های مستمری شغلی، که به تناسب شغل و حرفه متفاوت بوده و به‌وسیله مؤسسات خصوصی مدیریت می‌شوند.

✓ لایه سوم: معمولاً بر قراردادهای انفرادی بین اشخاص و مؤسسات بیمه خصوصی مبتنی است.



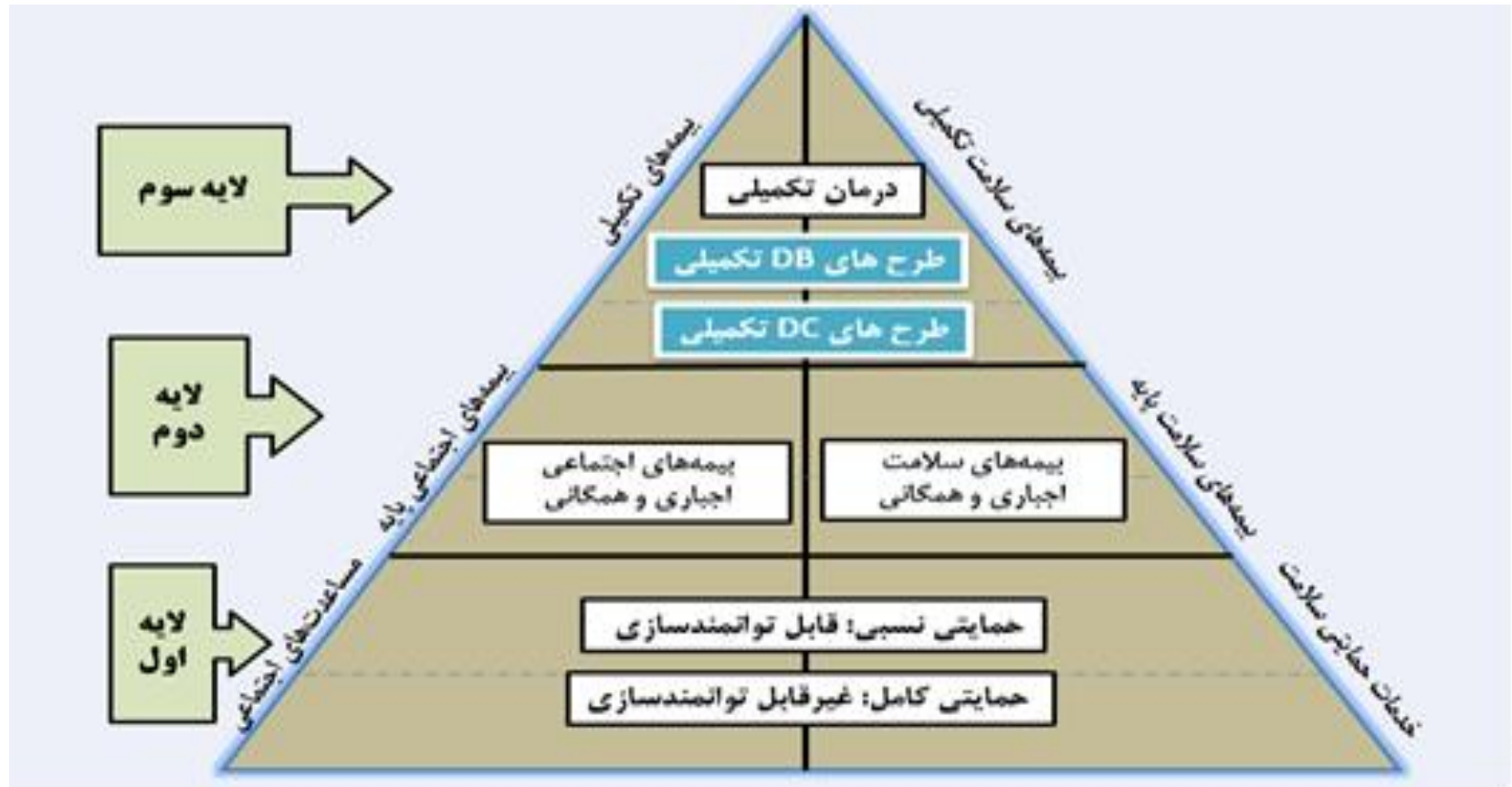
تعاریف

• طبقه‌بندی جهانی:

- ه) سیستم‌های بازنشستگی عمومی در برابر خصوصی: واژه "خصوصی" حداقل به ۶ جنبه متفاوت یک طرح بازنشستگی اطلاق می‌گردد:
- ✓ وابستگان طرح: طرح‌هایی که برای کارکنان بخش خصوصی طراحی شده‌اند، می‌توانند مشمول سیستم بازنشستگی خصوصی باشند.
- ✓ نهادهایی که طرح‌ها را مدیریت می‌کنند یا صندوق‌های بازنشستگی مرتبط با آنها؛ طرح‌ها یا صندوق‌های بازنشستگی که توسط نهادهای بخش خصوصی اداره می‌شوند.
- ✓ کنترل جریان‌ات مالی: طرح‌هایی که جریان‌ات مالی مربوط به آنها (حمایت‌های اجتماعی یا مشارکت‌ها) از طریق دولت کنترل نمی‌شود.
- ✓ رژیم سرمایه‌گذاری: طرح‌های تأمین شده که دارایی‌های آنها در اوراق بهادار بخش خصوصی سرمایه‌گذاری شده‌اند.
- ✓ مقررات: طرح‌های تابع قانون تجارت یا قانون بخش خصوصی.
- ✓ مسئولیت: طرح‌هایی که مسئولیت مدیریت صندوق و یا هر ضمانتی که توسط طرح ایجاد شده، بر عهده یک نهاد بخش خصوصی (کارفرما، شرکت مالی، امانی، بنگاه و...) قرار دارد.

تعاریف

- شمای کلی نظام تأمین اجتماعی چندلایه ایران:





آینده صندوق‌های بازنشستگی

انتظار می‌رود با ادامه روند رشد و افزایش طول عمر جمعیت، رشد و محبوبیت صندوق‌های بازنشستگی نیز افزایش یابد. افزایش توجه به تأمین آینده توسط کارکنان، موجب افزایش تعداد صندوق‌های بازنشستگی و نیز تنوع بیشتر گزینه‌های سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها خواهد شد. همچنین، می‌توان انتظار داشت با افزایش سهام تحت کنترل صندوق‌ها، قدرت و تسلط صندوق‌ها بر بازارهای مالی افزایش یابد. همچنین با توجه به پیش‌بینی گسترش و رونق صندوق‌ها و وابستگی بیشتر معیشت و رفاه بخش بزرگ‌تری از جمعیت کشورها به عملکرد این صندوق‌ها، تنظیم‌گری و نظارت سازمان‌یافته بر این صنعت از جایگاه بسیار مهمی برخوردار می‌شود.



صندوق‌های بازنشستگی ایران

• طرح‌های بیمه‌های اجتماعی در ایران:

- ✓ صندوق تأمین اجتماعی
 - ✓ صندوق بازنشستگی کشوری
 - ✓ صندوق‌های بازنشستگی مستقل که کارکنان شاغل در مؤسسات تابعه خود را تحت حمایت قرار می‌دهند (شرکت بیمه ایران، شرکت ملی نفت ایران، شرکت مخابرات، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، بانک مرکزی و سازمان جنگل‌ها و مراتع).
- **دو صندوق دولتی (صندوق بازنشستگی کشوری** [میزان ۲۲/۵٪ از دریافتی کارکنان، مشمول کسر حق بیمه می‌شود که سهم بیمه‌شده ۹٪ و سهم کارفرما ۱۳/۵٪ می‌باشد] و **تأمین اجتماعی نیروهای مسلح** [حق بیمه به میزان ۹٪ سهم بیمه‌شده و ۱۳/۵٪ سهم دولت و در مجموع ۲۲/۵٪ دریافتی کارکنان می‌باشد]) و دو صندوق غیردولتی (صندوق تأمین اجتماعی [میزان حق بیمه پرداختی در بیمه‌های اجباری ۳۰ درصد کل دستمزد کارگر است که از این رقم ۲۰ درصد به عهده کارفرما، ۷ درصد سهم کارگر و ۳ درصد به عهده دولت است] و صندوق بیمه روستاییان و عشایر [میزان حق بیمه درصدی از سطوح درآمدی معینی است که هر سال صندوق اعلام می‌کند]) بخش عمده جمعیت را تحت پوشش دارند.



صندوق‌های بازنشستگی ایران

جمعیت فعال (۱۰ ساله و بیشتر) تحت پوشش صندوق‌های مستمری ایران در سال ۱۳۹۷ (هزار نفر)

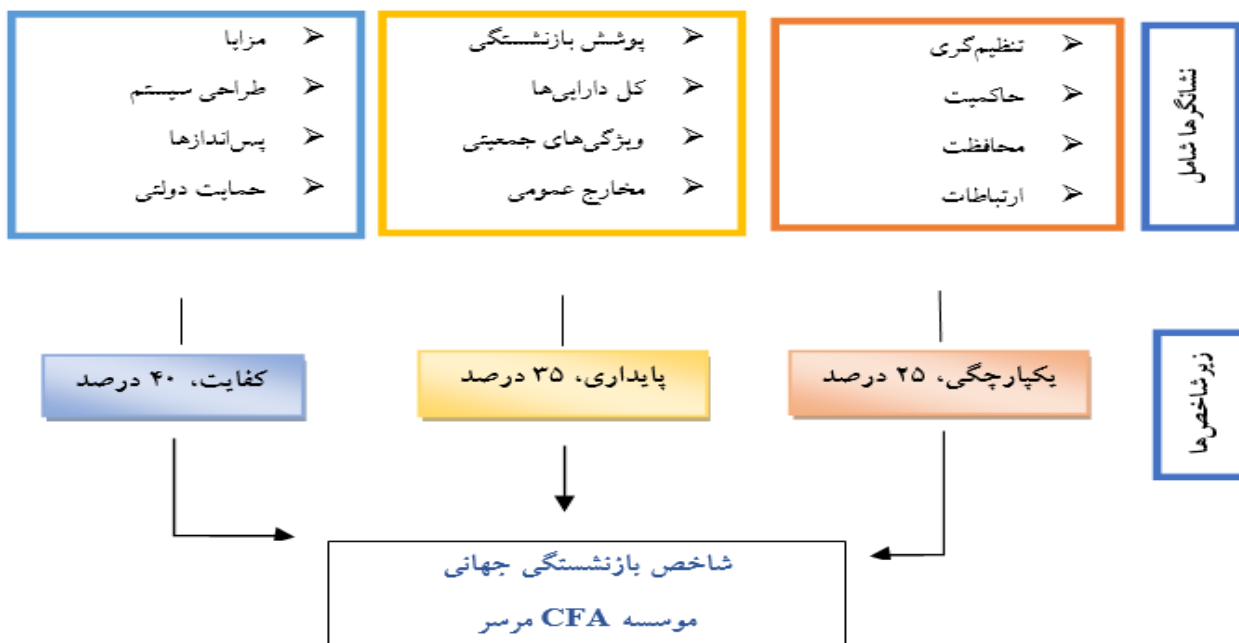
نرخ پوشش (%)	جمعیت فعال فاقد بیمه	جمع بیمه شدگان	تعداد بیمه‌شدگان اصلی				جمعیت فعال کشور	نوع پوشش	وضعیت شغلی
			سایر صندوق‌ها	کشاورزان روستاییان و عشایر	بازنشستگی کشوری	تأمین اجتماعی			
۹۰.۴۰	۱۲۳۲	۱۱۵۹۵	۹۵۸	۰	۱۰۳۲	۹۶۰۵	۱۲۸۲۷	اجباری	مزدبگیر
۴۷.۴۰	۵۷۷۹	۵۲۰۷	۰	۱۰۳۰	۰	۴۱۷۷	۱۰۹۸۶	اختیاری	غیرمزدبگیر
۷۰.۵۶	۷۰۱۱	۱۶۸۰۲	۹۵۸	۱۰۳۰	۱۰۳۲	۱۳۷۸۲	۲۳۸۱۳	کل شاغلین	
۷.۵۷	۳۰۱۴	۲۴۷	۰	۰	۰	۲۴۷	۳۲۶۱	بیکار	
۶۲/۹۷	۱۰۰۲۵	۱۷۰۴۹	۹۵۸	۱۰۳۰	۱۰۳۲	۱۴۰۲۹	۲۷۰۷۴	کل جمعیت فعال	
-	-	%۱۰۰	%۵.۶۲	%۶.۰۴	%۶.۰۵	%۸۲.۲۹	-	درصد از بیمه‌شدگان	



مبنای مطالعه کشورهای منتخب

فاز اول:

- استخراج راهکارهای کشورهای منتخب در جهت ارتقای نظام بازنشستگی و احیای کارکرد بیمه‌ای صندوق‌های بازنشستگی در این کشورها؛
- انتخاب کشورهای موفق نیازمند شاخصی است که نشانگر این امر باشد. با توجه به هدف غایی پروژه احیای کارکرد بیمه‌ای صندوق که همان ارائه خدمات بهتر به جامعه بیمه‌شدگان است و قطعاً این هدف از مسیر پایداری و توانگری صندوق می‌گذرد، لذا شاخص مورد نظر باید بتواند این ویژگی‌ها را تامین کند. شاخصی که در این بخش مورد استفاده قرار گرفته است، شاخص جهانی بازنشستگی مرسر است؛ شاخصی مرکب از سه زیرشاخص کفایت، پایداری و یکپارچگی که تلفیقی از بیش از ۵۰ نشانگر می‌باشد.





مبنای مطالعه کشورهای منتخب

از مهمترین شاخص های کلان اقتصادی که می توانند تصویر قابل قبولی از وضعیت اقتصادی یک کشور ارائه کنند، می توان به رشد اقتصادی، تورم، نرخ مشارکت نیروی کار، نرخ بیکاری و شاخص های جمعیتی اشاره کرد.

کشورهای نمونه	معیار
شیلی، آرژانتین، مجارستان، ترکیه	تورم بالا و مزمن
ترکیه، ایتالیا، یونان، مجارستان، لهستان	نرخ مشارکت پایین و/یا نرخ بیکاری بالا
روسیه، نروژ	دسترسی به درآمدهای حاصل از صادرات نفت و گاز
ترکیه، روسیه، چین، هند	سن پایین بازنشستگی
ایتالیا، اتریش، هند، ترکیه	نرخ جایگزینی بالا
ترکیه، روسیه، ارمنستان، قزاقستان	همجواری جغرافیایی
هلند، دانمارک، نروژ، استرالیا، انگلیس، سوئد، آلمان	نظام بازنشستگی موفق (شاخص MGPI)

- نمونه مورد بررسی براساس مقایسه شاخص های کلان: ترکیه، روسیه و هند.
- براساس شاخص نظام بازنشستگی موفق: هلند، انگلیس (نظام بوريجی) و آلمان (نظام بیسمارکی).





شاخص جهانی بازنشتگی مرسر (MGPI)

- هر سیستم بازنشتگی از شرایط خاص اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و تاریخی هر کشور نمو یافته و لذا نظام واحدی که از یک کشور الگوبرداری شده و بدون تغییر در کشور دیگری اعمال شود، وجود ندارد. با این حال، طیفی از ویژگی‌ها و مشخصات در بین برخی نظام‌های بازنشتگی وجود دارد که به ارائه مزایای مالی بهتر به سالمندان جامعه، پایداری سیستم و سطح بالاتر اعتماد و جامعه منجر می‌شود.
- موسسه مرسر با استفاده از سه زیرشاخص **کفایت، پایداری و یکپارچگی (Adequacy, Sustainability, Integrity)** که تلفیقی از بیش از ۵۰ نشانگر است، شاخصی برای مقایسه سیستم‌های بازنشتگی تعریف کرده و با محاسبه سالانه آن، نظام‌های بازنشتگی کشورهای مختلف را با هم مقایسه می‌کند.
- **زیرشاخص کفایت: نشانگر سطح پایه درآمد ارائه‌شده توسط سیستم و همچنین خالص نرخ جایگزینی در سطوح درآمدی ۵۰ تا ۱۵۰ درصدی میانگین دستمزد.**
 - ✓ آیا مشارکت داوطلبانه اعضای با درآمد متوسط در یک طرح بازنشتگی تامین مالی شده از طریق سیستم مالیات مطلوب‌تر است یا پس‌انداز مشابه در یک حساب بانکی (اهمیت مشوق‌های دولت برای تشویق افراد با درآمد متوسط به پس‌انداز برای بازنشتگی)؟ آیا درآمد سرمایه‌گذاری حاصل از طرح‌های بازنشتگی از پرداخت مالیات در دوران پیش یا پس از بازنشتگی معاف است (اهمیت سطح درآمد سرمایه‌گذاری به‌ویژه برای طرح‌های مشارکت معین)؟
 - ✓ آیا حداقل سن دسترسی، برای دریافت مزایا از برنامه‌های بازنشتگی خصوصی (به‌جز مرگ، اعسار و یا موارد مشکلات مالی قابل توجه) وجود دارد؟



شاخص جهانی بازنشستگی مرسر (MGPI)

- ✓ در صورت استعفا از یک کارفرمای خاص، آیا اعضای طرح حق دارند مزایای تعلق گرفته خود را به طور کامل دریافت کنند؟ پس از استعفا، آیا ارزش مزایای انباشته اعضا به صورت شرایط واقعی (با متناسب سازی با تورم یا از طریق بازده سرمایه گذاری در بازار) حفظ می شود؟ آیا در صورت استعفای عضو از کارفرما، مزایای وی می تواند به طرح بازنشستگی خصوصی دیگری منتقل شود؟
- ✓ در ترتیبات بازنشستگی خصوصی، چه نسبتی از مزایای بازنشستگی به عنوان جریان درآمدی در نظر گرفته می شود؟ آیا مالیات یا مشوق های دیگری مانند نرخ مطلوب تبدیل برای تشویق به جذب جریان های درآمدی وجود دارد؟
- ✓ در صورت طلاق یا جدایی یک زوج، آیا دارایی های بازنشستگی انباشته شده افراد در تقسیم کلی دارایی ها لحاظ می شود؟
- ✓ آیا لازم است افراد زمانی که حمایت درآمدی، مانند مستمری از کارافتادگی یا پرداختی مرخصی زایمان، دریافت می کنند پرداخت بابت مزایای بازنشستگی خود در یک طرح بازنشستگی خصوصی را ادامه دهند؟ آیا سیستم کمک ها یا مزایای اضافی برای والدینی که از کودکان خردسال مراقبت می کنند، در حالی که یکی از والدین در نیروی کار دستمزدی نیست، ارائه می کند؟
- ✓ علاوه بر اینها،
 - پس انداز خارج از برنامه های رسمی بازنشستگی؛ شاخص هایی مانند نرخ پس انداز خانوار، سطح بدهی خانوار و سطح مالکیت خانه
 - بازده خالص سرمایه گذاری در بلندمدت، که تحت تأثیر تنوع دارایی های نگهداری شده توسط صندوق بازنشستگی خواهد بود.

شاخص جهانی بازنشستگی مرسر (MGPI)

• زیرشاخص پایداری:

- ✓ اهمیت پایداری بلندمدت سیستم‌های بازنشستگی با توجه به سالخوردگی جمعیت، افزایش نسبت وابستگی سنی سالمندی، افزایش هزینه‌های عمومی بازنشستگی‌ها و بدهی قابل توجه دولت.
- ✓ تاثیر معیارهای جمعیت‌شناختی نظیر نسبت وابستگی سنی سالمندی، سن بازنشستگی دولتی، فرصت بازنشستگی مرحله‌ای و نرخ مشارکت کارگران سالمند در نیروی کار.
- ✓ اهمیت سطح پیش اندوخته‌گذاری، به‌ویژه در جایی که نسبت کارگران به بازنشستگان رو به کاهش است؛ که بیانگر نرخ مشارکت، سطح دارایی‌های بازنشستگی و پوشش نظام بازنشستگی خصوصی است.
- ✓ تاثیر رشد اقتصادی واقعی در بلندمدت با تاثیر بر اشتغال، نرخ پس‌انداز و بازده سرمایه‌گذاری، بر پایداری نظام بازنشستگی.
- ✓ اهمیت عوامل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی بر سیاست‌های سرمایه‌گذاری یا راهبردهای اتخاذشده در هر سیستم بازنشستگی.
- ✓ تاثیر سطح بدهی دولت و مخارج بازنشستگی عمومی، بر پایداری بلندمدت یک سیستم و سطح آینده حقوق بازنشستگی.



شاخص جهانی بازنشستگی مرسر (MGPI)

• زیرشاخص یکپارچگی:

- ✓ یکپارچگی کلی سیستم بازنشستگی با تمرکز بر طرح‌هایی که عموماً در بخش خصوصی تامین مالی می‌شوند، در نظر گرفته می‌شود.
 - ✓ اهمیت توجه به نقش تنظیم‌گری و حاکمیت، در حفاظت از مزایای ارائه‌شده به اعضای برنامه در برابر طیف وسیعی از ریسک‌ها و ارتباطات ایجادشده.
 - ✓ توجه به شاخص‌های حاکمیتی منتشرشده توسط بانک جهانی.
 - ✓ توجه به برخی معیارهای پروکسی مربوط به ساختار و مقیاس صنعت که نشانگر خوبی برای هزینه‌های عملیاتی هر سیستم فراهم می‌کند.
- مقدار شاخص کلی برای هر سیستم نشان‌دهنده میانگین موزون سه زیرشاخص است. وزن‌های استفاده‌شده برای **زیرشاخص کفایت ۴۰ درصد**، برای **زیرشاخص پایداری ۳۵ درصد** و برای **زیرشاخص یکپارچگی ۲۵ درصد است** که این وزن‌ها از سال ۲۰۰۹ بدون تغییر باقی مانده‌اند. وزن‌ها نشانگر اهمیت بیشتر زیرشاخص کفایت است.
- گزارش سالانه ۲۰۲۱ موسسه مرسر: مطالعه ۴۳ سیستم درآمد بازنشستگی، که بیش از ۶۵ درصد جمعیت جهان را نمایندگی می‌کنند. تنوع زیادی بین سیستم‌های بازنشستگی وجود داشته و طیفی از امتیازات از ۴۰/۶ برای تایلند تا ۸۴/۲ برای ایسلند را دربر می‌گیرد.



شاخص جهانی بازنشستگی مرسر (MGPI)

خلاصه نتایج برای سال ۲۰۲۱

رتبه	مقدار شاخص	سیستم (کشور)	توضیحات
A	>۸۰	ایسلند، هلند، دانمارک	یک سیستم بازنشستگی درجه یک و قوی که مزایای خوبی ارائه می‌دهد، پایدار است و از یکپارچگی بالایی برخوردار است.
B+	۷۵-۸۰	اسرائیل، نروژ، استرالیا	سیستمی که ساختاری سالم و با ویژگی‌های خوب فراوان دارد، اما زمینه‌هایی برای بهبود دارد که آن را از یک سیستم درجه A متمایز می‌کند.
B	۶۵-۷۵	فنلاند، سوئد، انگلیس، سنگاپور، سوئیس، کانادا، ایرلند، آلمان، نیوزلند، شیلی	
C+	۶۰-۶۵	بلژیک، هنگ کنگ، امریکا، اروگوئه، فرانسه	سیستمی که دارای برخی ویژگی‌های خوب است، اما ریسک‌های عمده و یا کاستی‌هایی نیز دارد که باید برطرف شوند. بدون این بهبودها، اثربخشی و یا پایداری بلندمدت آنها می‌تواند مورد سوال قرار گیرد.
C	۵۰-۶۰	امارات، مالزی، اسپانیا، کلمبیا، عربستان سعودی، لهستان، چین، پرو، برزیل، آفریقای جنوبی، ایتالیا، اتریش، تایوان، اندونزی	
D	۳۵-۵۰	ژاپن، مکزیک، کره جنوبی، ترکیه، هند، فیلیپین، آرژانتین، تایلند	سیستمی که دارای برخی ویژگی‌های مطلوب است، اما دارای نقاط ضعف عمده و یا کاستی‌هایی نیز می‌باشد که باید برطرف شوند. بدون این بهبودها، کارایی و پایداری آن مورد تردید قرار می‌گیرد.
E	<۳۵	-	یک سیستم ضعیف که ممکن است در مراحل اولیه توسعه قرار داشته یا موجود نیست.



کفایت مزایا در صندوق‌های بازنشستگی کشور

نرخ جایگزینی، شاخص ساده‌ای از کفایت مستمری: نشان‌دهنده سطح مزایای پرداختی پس از بازنشستگی به‌عنوان درصدی از آخرین درآمد (ناشی از اشتغال) قبل از بازنشستگی است که به‌صورت نسبت میانگین مستمری زمان بازنشستگی به آخرین درآمد بیمه‌شده قبل از بازنشستگی محاسبه می‌شود. نرخ جایگزینی نشان می‌دهد که نظام تا چه حد در حمایت از بازنشستگان سخاوتمند است.

براساس فرمول محاسبه مستمری تعریف‌شده در قانون در ایران، نرخ جایگزینی پس از ۳۰ سال بیمه‌پردازی ۱۰۰ درصد است. در حالی که این نرخ نشان از سخاوتمندی طرح‌های بازنشستگی کشور دارد، کفایت مزایای آن‌ها را منعکس نمی‌کند.

کفایت مزایا در صندوق‌های بازنشستگی ایران، ۱۳۹۷

نسبت میانگین مستمری به متوسط هزینه خانوار ^(۳) (درصد)	نسبت میانگین مستمری به خط فقر ^(۲)	میانگین مستمری پرداختی (ریال)	نرخ جایگزینی (درصد)	سازمان/صندوق
۴۵.۸۳	۰.۸۲	۱۵,۰۱۸,۰۰۰	۹۲.۳	سازمان تأمین اجتماعی
۶۷.۳۶	۱.۲۰	۲۲,۰۷۲,۰۰۰	۹۹	صندوق بازنشستگی کشوری
۲۸.۵۹	۰.۵۰	۴,۲۵۷,۰۰۰	۶۵	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر
-	-	-	۹۱	سایر صندوق‌ها



پایداری در صندوق‌های بازنشستگی کشور

بررسی پایداری صندوق‌های بازنشستگی با توجه به دو نوع تعادل جمعیتی و تعادل مالی.

- تعادل جمعیتی به ارتباط بین ورودی‌ها و خروجی‌های جمعیتی یک صندوق (شمار بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران) اشاره دارد.
- اندازه‌گیری تعادل جمعیتی صندوق بازنشستگی از طریق نسبت پشتیبانی (تعداد بیمه‌پردازان تقسیم بر تعداد مستمری‌بگیران).
- بر مبنای حق‌بیمه‌های کنونی، حداقل نسبت پشتیبانی ۵ برای تضمین تعهدات بلندمدت ضروری است. نسبت‌های پشتیبانی از سال ۱۳۸۳ به شدت کاهش یافته‌اند.

تعادل جمعیتی در صندوق‌های بازنشستگی ایران

نسبت پشتیبانی	۱۳۹۷					سازمان / صندوق
	نسبت پشتیبانی	مستمری‌بگیران (پرونده)		بیمه‌پردازان		
		نرخ رشد نسبت به سال قبل	تعداد	نرخ رشد نسبت به سال قبل	تعداد	
۷.۵	۴.۷۰	%۷.۸۴	۲,۹۲۹,۶۵۳	%۰.۰۹	۱۳,۷۸۲,۳۲۸	سازمان تأمین اجتماعی
۲.۱	۰.۷۲	%۴.۲۱	۱,۴۲۹,۸۶۱	%-۲.۴۴	۱,۰۳۱,۷۵۵	صندوق بازنشستگی کشوری
-	۱۰.۶۹	%۶۱.۶۷	۹۶,۳۴۷	%۷.۱۹	۱,۰۳۰,۱۳۰	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر
-	۰.۹۳	-	۱,۰۳۰,۰۰۰	-	۹۵۹,۶۲۹	سایر صندوق‌ها



پایداری در صندوق‌های بازنشستگی کشور

بررسی پایداری صندوق‌های بازنشستگی با توجه به دو نوع تعادل جمعیتی و تعادل مالی.

- تعادل مالی معطوف به توازن درآمد-مخارج صندوق بازنشستگی است.
- بررسی تعادل مالی صندوق‌های بازنشستگی با استفاده از شاخص‌های نسبت درآمد به مخارج، مدت زمانی که ذخایر صندوق‌ها مخارج سالیانه را پوشش می‌دهند (شرایط فرضی که فعالیت صندوق متوقف و دارایی‌هایش به وجه نقد تبدیل شود)، و سطح ذخایر به‌عنوان درصدی از ارزش فعلی خالص تعهدات آتی (برای پایداری صندوق بازنشستگی، باید دارایی‌هایی با ارزش ۸۰ تا ۱۰۰ درصد ارزش خالص فعلی تعهدات آتی خود داشته باشد).

تعادل مالی صندوق‌های بازنشستگی ایران (آخرین اطلاعات موجود)

صندوق	نسبت درآمد به مخارج (تعهدی)	مدت زمانی که ذخایر مخارج سالیانه را پوشش می‌دهد	ارزش ذخایر به‌عنوان درصدی از ارزش فعلی خالص تعهدات آتی
سازمان تأمین اجتماعی	۱.۷۰ (۱۳۹۷)	۲.۵ سال (۱۳۹۴)	۱۰.۴ (۱۳۹۴)
صندوق بازنشستگی کشوری	۰.۳۲ (۱۳۹۷)	۱۰.۳ ماه (۱۳۹۴)	۲.۷ (۱۳۹۴)
صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر	۶.۳۴ (۱۳۹۶)	۶.۷ سال (۱۳۹۵)	۵۶.۲ (۱۳۹۵)
سایر صندوق‌ها (۱۵ صندوق دیگر)	۱.۰۳ (۱۳۹۳)	-	-



اصلاحات پیشنهادی مرسر برای بهبود نتایج بلندمدت سیستم‌های بازنشستگی

- ✓ **افزایش پوشش** کارکنان و خود اشتغالان در سیستم بازنشستگی؛ چرا که بسیاری از افراد، بدون یک المان اجباری یا مشارکت خود کار، برای آینده خود پس انداز نمی کنند.
- ✓ **افزایش سن بازنشستگی** که منعکس کننده افزایش امید به زندگی، هم اکنون و هم در آینده، بوده و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌های مزایای بازنشستگی عمومی می شود.
- ✓ **ترویج مشارکت بیشتر** افراد با سنین بالا در نیروی کار، که باعث افزایش پس انداز در دسترس برای بازنشستگی و محدودیت در افزایش مستمر دوره بازنشستگی می شود.
- ✓ **تشویق به سطوح بالاتر پس انداز** خصوصی، جهت کاهش وابستگی آتی به بازنشستگی عمومی در عین تعدیل انتظارات کارکنان.
- ✓ **کاهش برداشت از سیستم** پس انداز بازنشستگی قبل از بازنشستگی و در نتیجه، حصول اطمینان نسبت به استفاده از وجوه ذخیره شده، همراه با حمایت مالیاتی مرتبط، برای تأمین درآمد بازنشستگی.
- ✓ **بازنگری در شاخص بندی حقوق بازنشستگی** عمومی، چرا که روش و فراوانی افزایش‌ها برای حصول اطمینان از حفظ ارزش واقعی حقوق بازنشستگی و تعادل آن با پایداری بلندمدت بسیار مهم است.
- ✓ **ارتقای حاکمیت** طرح‌های بازنشستگی و ایجاد شفافیت بیشتر برای افزایش اعتماد اعضای طرح.



مقایسه تطبیقی

□ استفاده از یک رویکرد و الگوی واحد برای بررسی تجربه کشورهای مورد مطالعه

- ✓ توجه به شرایط اقتصاد کلان هر کشور؛ چراکه شرایط کلان اقتصادی کشورها اثر مستقیم و غیرمستقیم بر وضعیت نظام رفاهی به طور عام و سیستم بازنشستگی به طور خاص دارد.
- ✓ توجه به شاخص‌های بیمه‌ای و شاخص‌های جمعیتی.
- ✓ بررسی ساختار تامین اجتماعی و چگونگی تشکیل نظام بازنشستگی در هر کشور.
- ✓ بررسی انواع طرح‌های تامین اجتماعی در هر کشور.
- ✓ بررسی وضعیت سیستم و انواع طرح‌های بازنشستگی در هر کشور.
- ✓ بررسی زمینه‌ها و چگونگی شکل‌گیری نظام رفاهی نوین در هر کشور.
- ✓ جایگاه بخش خصوصی و دولتی در سیستم بازنشستگی هر کشور.
- ✓ نحوه نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی در هر کشور.
- ✓ اصلاحات انجام شده در نظام بازنشستگی هر کشور.
- ✓ بررسی شرایط فعلی نظام بازنشستگی در هر کشور.
- ✓ درس آموخته‌های نظام بازنشستگی هر کشور.



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

شاخص‌های اقتصادی و بازار کار کشورهای منتخب و ایران (آخرین اطلاعات در دسترس)

نیروی انسانی					بودجه عمومی دولت						متغیرهای اقتصادی			ترکیه
نرخ بیکاری (%)	نرخ اشتغال در جمعیت ۱۵ تا ۵۴ ساله (%)	نرخ اشتغال	نرخ مشارکت (%)	نیروی کار (هزار نفر)	مخارج بازنشستگی عمومی (% از GDP)	هزینه‌های تأمین اجتماعی عمومی (% از GDP)	هزینه‌های دولتی/اجباری برای سلامت (% از GDP)	کل درآمد مالیاتی (% از GDP)	تراز بودجه دولت (% از GDP)	درآمدهای عمومی دولت (% از GDP)	نرخ تورم (% رشد سالانه)	رشد اقتصادی (رشد تولید ناخالص داخلی واقعی - درصد)	تولید ناخالص داخلی سرانه (US\$- PPP)	
12.0	60.2	54.2	63.3	34,316.5	7.5	12.4	3.6	22.8	-4.7	31.2	19.6	11.4	30,680	ترکیه
3.1	85.6	77.3	84.2	43,994.0	10.4	26.7	11.0	39.5	-3.7	47.5	6.9	1.8	64,101	آلمان
3.2	87.7	72.3	83.6	75,276.5	-	-	-	22.3	-2.0	36.7	6.7	-3.0	29,819	روسیه
3.2	83.8	49.8	64.1	523,839.0	-	-	-	12.0	-6.4	-	4.9	6.7	7,202	هند
3.7	84.5	75.9	81.9	34,006.5	5.1	22.1	9.9	33.5	-8.1	40.5	7.9	4.0	55,176	بریتانیا
3.5	86.9	82.1	85.4	9,937.2	5.0	18.7	9.6	39.7	-2.6	44.0	10.0	4.5	70,966	هلند
11.0	-	38.0	40.6	28,819.0	-	-	-	7.4	-4.0	-	43.4	4.7	16,484	ایران

یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / سانا

جدول ۶-۲ متغیرهای جمعیتی در کشورهای منتخب و ایران

امید زندگی در ۶۵ سالگی		امید زندگی در بدو تولد		نسبت وابستگی سالمندی	جمعیت جوانان کمتر از ۱۵ سال	جمعیت بالای ۶۵ سال (درصد)	نرخ باروری	جمعیت کشور (هزار نفر)	
مردان	زنان	مردان	زنان						
۱۹.۶	۱۶.۲	۸۰.۲	۷۴.۳	۱۵.۲	۲۲.۶	۹.۶	۲.۱	۸۴,۱۲۷	ترکیه
۲۱.۳	۱۸.۳	۸۳.۶	۷۸.۷	۳۶.۵	۱۳.۹	۲۲.۱	۱.۵	۸۳,۱۹۶	آلمان
۱۸.۱	۱۳.۳	۷۷.۵	۶۶.۸	۲۵.۳	-	۱۷.۷	۱.۸	۱۴۶,۴۶۰	روسیه
۱۵.۱	۱۴.۱	۷۰.۵	۶۸.۱	۱۱.۳	۲۵.۷	۶.۸	۲.۲	۱,۴۰۷,۵۶۴	هند
۲۰.۹	۱۸.۷	۸۲.۹	۷۹.۴	۳۲.۰	۱۷.۷	۱۸.۸	۱.۸	۶۷,۳۵۱	بریتانیا
۲۱.۲	۱۸.۸	۸۳.۸	۸۰.۳	۳۴.۳	۱۵.۵	۱۹.۹	۱.۷	۱۷,۵۳۳	هلند
۱۸.۳	۱۷.۴	۷۷.۰	۷۱.۰	۱۱.۰	۲۴.۰	۷.۰	۱.۷	۸۷,۹۳۳	ایران

منبع: OECD (۲۰۲۳)؛ World Bank (۲۰۲۳)؛ WHO (۲۰۲۰).



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

جدول ۳-۶ انواع برنامه‌های حمایت اجتماعی در کشورهای منتخب و ایران

کمک هزینه عائله‌مندی	بیماری	حوادث ناشی از کار	بیماری و زایمان			بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان	نوع برنامه کشور
			مزایای درمانی	مزایای نقدی ایام بارداری	مزایای نقدی ایام بیماری		
	x	x	x	x	x	x	ترکیه
x	x	x	x	x	x	x	آلمان
x	x	x ^۱	x	x	x	x	روسیه
	x	x	x	x	x	x	هند
x	x	x	x	x	x	x	بریتانیا
x	x	x ^۱	x	x	x	x	هلند
x	x	x	x	x	x	x	ایران

۱. پوشش خدمت موردنظر تحت برنامه دیگری انجام می‌شود.

یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

جدول ۴-۶ برنامه‌های تأمین درآمد در دوران سالمندی و بازنشستگی در کشورهای منتخب و ایران

حساب‌های فردی	صندوق‌های شغلی	صندوق‌های احتیاطی	غیر مشارکتی		مشارکتی		نوع برنامه کشور
			همگانی	مبتنی بر آزمون وسیع	مرتبط با درآمد	نرخ پایه ثابت	
					x		ترکیه
				x	x		آلمان
x				x	x ^۱	x ^۱	روسیه
		x		x	x		هند
				x	x	x	بریتانیا
				x		x	هلند
					x		ایران

۱. فرمول محاسبه مستمري یک جزء ثابت و یک جزء مرتبط با درآمد دارد.

منبع: SSA (۲۰۱۸) و (۲۰۱۹).



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

جدول ۵-۶ وضعیت نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب با توجه به شاخص جهانی مرسر

مقدار زیر شاخص‌ها						مقدار کلی شاخص		سیستم
بکار چگی		بایداری		کفایت				
B	۶۶.۷	E	۲۸.۶	D	۲۷.۷	D	۴۵.۸	ترکیه
A	۸۱.۲	D	۴۵.۴	+B	۷۹.۳	B	۶۷.۹	آلمان
+C	۶۱	D	۴۱.۸	E	۳۳.۵	D	۴۳.۳	هند
A	۸۴.۴	C	۵۹.۸	B	۷۳.۹	B	۷۱.۶	بریتانیا
A	۸۷.۹	A	۸۱.۶	A	۸۲.۳	A	۸۳.۵	هلند

منبع: Mercer (۲۰۲۱)



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / سانا

جدول ۶-۶ ویژگی‌های برنامه‌های بازنشستگی عمومی و پارامترهای مستمری بازنشستگی در کشورهای منتخب و سانا

شاخص کشور	سیستم تامین مالی	شیوه پرداخت مزایا	نرخ حق بیمه	روش تعدیل مستمری	دستمزد مرجع	روزآمدسازی ارزش دستمزد	نرخ تعلق
ترکیه	PAYG	DB	۲۰.۰	نورم CPI	متوسط درآمد دوران اشتغال	رشد GDP و نورم $[(CPI + 30\% GDP + 1)]$	۲٪ به‌زای هر سال
آلمان	PAYG	DB سیستم امتیازی	۱۸.۶	ارزش امتیاز مستمری بر اساس رشد دستمزد ناخالص در هر سال تعدیل می‌شود.	درآمد دوران اشتغال: حق‌بیمه یک سال براساس متوسط درآمد بیمه‌پردازان آن سال معادل یک امتیاز است (سقف امتیاز هر سال ۲.۱۷ است).	در سیستم امتیازی موضوعیت ندارد.	مجموع امتیازهای مستمری دوران بیمه‌پردازی در فاکتور ارزش امتیاز مستمری ضرب می‌شود.
روسیه	PAYG	نرخ پایه یکسان + مزایای مرتبط با درآمد (DB با سیستم امتیازی)	۲۲.۰	نورم	درآمد دوران اشتغال: در سیستم امتیازی، حق‌بیمه یک سال براساس متوسط درآمد بیمه‌پردازان آن سال معادل یک امتیاز است (سقف امتیاز هر سال ۱۰ است).	در سیستم امتیازی موضوعیت ندارد.	مجموع امتیازهای مستمری دوران بیمه‌پردازی در فاکتور ارزش امتیاز مستمری ضرب می‌شود.
هند	PAYG-F*	*DC-DB	۲۴.۰*	صلاح‌دید دولت	میانگین دستمزد ماهانه در ۶۰ ماه آخر دوران اشتغال*	ندارد	یک‌هفتماد (۱.۲۳٪) برای هر سال خدمت*
بریتانیا	PAYG	نرخ پایه یکسان (برای مستمری‌گیران سیستم جدید)	۲۵.۸**	رشد متوسط درآمد، افزایش قیمت یا ۲/۵ درصد، هر کدام که بیشتر باشد.	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.
هلند	PAYG	نرخ پایه یکسان	۲۴.۳	تغییرات حداقل دستمزد قانونی	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.	۲٪ به‌زای هر سال
ایران (سانا)	PAYG	DB	۲۲.۵***	هزینه‌های زندگی	میانگین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی دو سال آخر خدمت	ندارد.	یک‌سی‌ام (۳.۳۳٪) به‌زای هر سال

یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / سانا

جدول ۶-۷ نرخ حق بیمه طرح‌های بیمه‌های اجتماعی اجباری در کشورهای منتخب به تفکیک نوع تعهدات

کشور	نرخ و سهم حق بیمه تعهدات	مستمری ^۱	مزایای ایام بیماری و بارداری	درمان	بیکاری	مراقبت‌های طولانی‌مدت	حوادث ناشی از کار	جمع حق بیمه
ایران (سانا)	نرخ حق بیمه							۲۲.۵
	دولت							۱۳.۵
	بیمه‌شده							۹
جزئیات نرخ حق بیمه به تفکیک انواع خدمات در دسترس محققان نبوده است.								
آلمان	نرخ حق بیمه	۱۸۷۶	a	۱۴.۶	۳	۲.۵۵		۳۸.۷۵
	کارفرما	*۹/۳	a	۷.۳	۱.۵	۱.۲۷۵	***۱,۱۸	۱۹.۳۷۵
	بیمه‌شده	**۹/۳	a	۷.۳	۱.۵	۱.۲۷۵	-	۱۹.۳۷۵
	دولت					****		
<p>• این نرخ برای درآمدهای بالاتر از یک سطح معین است. برای درآمدهای پایین‌تر از این سطح، حق بیمه کمتری اخذ می‌شود.</p> <p>•• برای درآمدهای کمتر از یک سطح معین نرخ به ۱۵ درصد افزایش می‌یابد.</p> <p>••• متوسط نرخ حق بیمه</p> <p>•••• تأمین هر کسری به عهده دولت است.</p> <p>نکته: مزایای بیماری، بارداری و درمان تحت یک طرح اداره می‌شوند.</p>								
روسیه	نرخ حق بیمه	۲۲	۲.۹	۵.۱			از ۰.۲ تا ۸۵	از ۳۰.۲ الی ۳۸.۵
	کارفرما	۲۲	۲.۹	۵.۱	۰		از ۰.۲ تا ۸۵	از ۳۰.۲ الی ۳۸.۵
	بیمه‌شده	۰	۰	۰	۰		-	-
	دولت				تمام هزینه			
• متناسب با ۳۲ کلاس ریسک شغلی مربوط به ۲۲ طبقه صنعتی								
انگلیس	نرخ حق بیمه	۲۵۸		۳.۹۵				۲۹.۷۵
	کارفرما	۱۳۸	a	۱.۹	a		a	۱۵.۷
	بیمه‌شده	* ۱۲	a	***۲.۰۵	a		a	۱۴.۰۵
	دولت	**	**					
<p>• درآمد تا یک سطح معین مشمول نرخ حق بیمه ۱۲ درصدی است و به درآمدهای بالاتر از آن ۲ درصد حق بیمه تعلق می‌گیرد. بیمه بیکاری هم در قالب همین طرح تأمین مالی می‌شود. در انگلستان حوادث ناشی از کار در قالب مستمری قرار می‌گیرد.</p> <p>•• تأمین هر کسری در طرح مستمری به عهده دولت است. ۹۲ درصد از پرداختی‌های مربوط به بارداری و زایمان توسط دولت تأمین می‌شود.</p> <p>••• درآمد تا یک سطح معین مشمول نرخ حق بیمه ۲.۰۵ درصدی است و به درآمدهای بالاتر از آن ۱ درصد حق بیمه تعلق می‌گیرد.</p>								
هلند	نرخ حق بیمه	۲۴.۲۷	-	۶.۹۰••	۴.۲۲	۹.۶۵		۴۵.۰۴
	کارفرما	۶.۲۷	a	۶.۹۰	۴.۲۲	۰	a	۱۷.۳۹
	بیمه‌شده	۱۸	-	**	۰	۹.۶۵	a	۲۷.۶۵



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

کشور	نرخ و سهم حقیقه تمهیدات	مستمری ^۱	مزایای ایام بیماری و بارداری	درمان	بیکاری	مراقبت‌های طولانی‌مدت	حوادث ناشی از کار	جمع حقیقه
	دولت*		۰		۰			
<p>* دولت برای افزایش تمامی مزایا به سطح حداقل اجتماعی قابل قبول پارانه پرداخت می‌کند؛ تمامی هزینه‌های مستمری افرادی که از کودکی معلول شده‌اند را بر عهده دارد؛ و به‌عنوان کارفرما حقیقه می‌دهد. دولت در مزایای نقدی ایام بیماری و زایمان، مشارکتی ندارد؛ اما به‌عنوان یک کارفرما حقیقه می‌پردازد. در مزایای پزشکی، سالانه حقیقه مشخصی را پرداخت می‌کند و به بیمه‌شدگان کم‌درآمد پارانه می‌دهد. برای مزایای مراقبت‌های طولانی‌مدت، اطلاعاتی در دسترس نیست.</p> <p>** در مزایای پزشکی، افراد ۱۸ ساله یا بیشتر حقیقه یکتواختی را که توسط بیمه‌گر سلامت تعیین می‌شود، پرداخت می‌کنند. بیمه‌شدگان می‌توانند انتخاب کنند که از حقیقه کارفرمای خود اجتناب کنند و حقیقه‌های معادل ۵/۶۵ درصد از درآمد سالانه خود را پرداخت کنند.</p>								
ترکیه	نرخ حقیقه	۲۰	۲	۱۲.۵	۳		۰ ^a	۳۷.۵
	کارفرما	۱۱	۲	۷.۵	۲		a	۲۲.۵
	بیمه‌شده	۹	۰	۵	۱		۰	۱۵
	دولت	*	**					
<p>* دولت معادل ۲۵ درصد کل حقیقه گردآوری‌شده پرداخت می‌کند. تأمین هرکسری به عهده دولت است.</p> <p>** دولت معادل ۲۵ درصد کل حقیقه گردآوری‌شده پرداخت می‌کند. کل هزینه افرادی که خانوارشان کمتر از ۳۳.۳ درصد حداقل دستمزد ماهانه قانونی درآمد دارد، نیز بر عهده دولت است.</p>								
هند	نرخ حقیقه	۲۹.۱۶		۶.۵				۳۵.۶۶
	کارفرما	۱۶*		۴.۷۵		a	a	۲۰.۷۵
	بیمه‌شده	۱۲		۱.۷۵		a	a	۱۳.۷۵
	دولت	۱.۱۶**						۱.۱۶
<p>* کارفرمایان مجموعاً ۱۲ درصد بابت دو طرح مستمری دولتی (EPS و EPFO) حقیقه پرداخت می‌کنند. علاوه بر این، کارفرمایان بابت طرح مسئولیت کارفرما برای کارمندان کارخانه‌ها، معادن، میادین نفتی، مزارع، بنادر، راه‌آهن و مشاغل با حداقل ۲۰ کارگر، ۴ درصد دیگر نرخ حقیقه می‌پردازند.</p> <p>** دولت بابت طرح مستمری کارکنان (EPS) ۱.۱۶ درصد حقوق پایه بیمه‌شده حقیقه می‌دهد.</p>								

a تمام مزایا یا بخشی از آن در طرح دیگری تأمین مالی می‌شود.

یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

جدول ۶-۸ شرایط احراز بازنشستگی نرمال در کشورهای منتخب و ساتا

حداقل سنوات	سن مؤثر خروج از بازار کار		تعداد سال‌های انتظاری زندگی پس از بازنشستگی		سن بازنشستگی آتی برای فردی که در ۲۲ سالگی به نیروی کار وارد می‌شود		سن بازنشستگی کنونی		
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	
۷۲۰۰ روز**	۶۰.۷	۵۹.۳	۲۰.۲	۲۵.۱	۶۵.۰	۶۳.۰	۶۰.۰	۵۸.۰	ترکیه
۵ سال	۶۳.۱	۶۳.۲	۲۰.۱	۲۳.۱	۶۷.۰	۶۷.۰	۶۵.۷	۶۵.۷	آلمان
۱۵ سال تا ۲۰۲۴***	۶۲.۰	۵۹.۸	۱۵.۳	۲۲.۵	۶۵.۰	۶۰.۰	۶۱.۵	۵۶.۵	روسیه
۱۰ سال	۶۷.۳	۶۷.۲	۱۲.۹	۱۳.۹	۵۸.۰	۵۸.۰	۵۸.۰	۵۸.۰	هند
۱۰ سال	۶۳.۷	۶۳.۲	۲۰.۲	۲۲.۷	۶۷.۰	۶۷.۰	۶۶.۰	۶۶.۰	بریتانیا
شهروندی/اشتغال ۵۰ ساله	۶۳.۹	۶۲.۸	۲۰.۲	۲۳.۵	۶۹.۰	۶۹.۰	۶۶.۳	۶۶.۳	هلند
	۵۶.۱*		۲۱.۲	۲۲.۵	۶۰.۰		۶۰.۰		ایران (ساتا)

* میانگین سن مؤثر بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح به‌عنوان متغیر جایگزین در نظر گرفته شده است.

** ۲۵ سال برای ورودی‌های پس از سال ۲۰۰۶.

*** به‌علاوه، فرد باید حداقل ۱۳/۸ امتیاز بازنشستگی هم داشته باشد.

منبع: OECD (۲۰۲۱)؛ SSA (۲۰۱۸) و WHO (۲۰۱۹)؛ ساتا (۲۰۱۹)؛ WHO (۲۰۱۹)؛ ساتا (۲۰۲۱).





یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / ساتا

نرخ جایگزینی: نسبت میانگین اولین حقوق مستمری‌بگیران به میانگین آخرین حقوق مشمول کسر کسور
شاخص ثروت مستمری: نسبت ارزش فعلی مستمری‌های قابل پرداخت طی سال‌های پس از بازنشستگی به آخرین دستمزد دریافتی فرد پیش از دوره بازنشستگی
 با در نظر گرفتن **نرخ تعلق یک‌سی‌ام در ساتا**، به نظر می‌رسد نرخ جایگزینی در این صندوق، مانند سایر صندوق‌های بازنشستگی کشور، بالا باشد.

متوسط دریافتی کارگران	ثروت مستمری				نرخ جایگزینی				
	ثروت مستمری خالص، زنان	ثروت مستمری خالص، مردان	ثروت مستمری ناخالص، زنان	ثروت مستمری ناخالص، مردان	نرخ جایگزینی خالص، زنان	نرخ جایگزینی خالص، مردان	نرخ جایگزینی ناخالص، زنان	نرخ جایگزینی ناخالص، مردان	
دلار امریکا	نسبت	نسبت	نسبت	نسبت	درصد	درصد	درصد	درصد	
۱۰,۶۶۵.۶	۲۰.۴	۱۸.۳	۱۴.۴	۱۳.۰	۹۹.۱	۱۰۳.۳	۷۰.۳	۷۳.۳	ترکیه
۵۹,۵۱۲.۸	۱۱.۷	۱۰.۶	۹.۲	۸.۳	۵۲.۹	۵۲.۹	۴۱.۵	۴۱.۵	آلمان
۶,۶۵۷.۰	۱۱.۹	۱۱.۰	۷.۶	۸.۲	۴۹.۹	۵۴.۲	۴۳.۴	۴۷.۲	روسیه
۲,۰۲۴.۲	۸.۷	۹.۵	۱۰.۵	۹.۷	۶۳.۱	۶۴.۰	۵۵.۶	۵۶.۴	هند
۵۳,۵۹۹.۱	۱۱.۸	۱۰.۶	۹.۹	۸.۹	۵۸.۱	۵۸.۱	۴۹.۰	۴۹.۰	بریتانیا
۶۲,۶۴۱.۵	۱۸.۲	۱۶.۷	۱۴.۲	۱۳.۱	۸۹.۲	۸۹.۲	۶۹.۷	۶۹.۷	هلند

یافته‌های تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران

□ **از نظر متغیرهای اقتصادی و بازار کار**، ایران وضعیت مطلوبی نسبت به کشورهای منتخب ندارد. تولید سرانه کم همراه با نرخ‌های تورم بالا، کسری‌های روبه‌افزایش و منفعلانه دولت، نرخ مشارکت پایین اقتصادی و تعداد بالای جمعیت غیرفعال اقتصادی، و نرخ بیکاری بالا در مقایسه با کشورهای منتخب حاکی از آن دارد که چارچوب اقتصادی و بازار کار کشور برای شکل‌دهی به نظام تأمین اجتماعی کارآمد، پویا و مطلوب مناسب نیست؛ در واقع، جای تعجب نیست که در چنین بستری، نظام تأمین اجتماعی با ناپایداری مواجه شود.

□ **از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی**، ایران، اگرچه در حال حاضر در یک فرصت استثنایی پنجره جمعیتی قرار دارد، نرخ باروری پایین همراه با روند روبه‌رشد افزایش امید زندگی، کشور را با مسئله سالمندی جمعیت در آینده مواجه خواهد کرد. بنابراین، این پدیده چالش مهم دیگری برای آینده نظام تأمین اجتماعی ایجاد خواهد کرد که بر مسائل کنونی آن افزوده خواهد شد. در شرایط کنونی، نسبت وابستگی در ایران ایده‌آل است، اما به دلیل عدم قابلیت اقتصاد در جذب افراد در سن کار به بازار کار، رشد بیمه‌پردازان در صندوق‌های بازنشستگی در مقایسه با رشد مستمری‌بگیران بسیار کمتر است. این تجربه نشان می‌دهد الزاماً با افزایش نرخ باروری و افزایش جمعیت در سن کار، مسئله صندوق‌ها برطرف نخواهد شد. تنها در صورتی سیاست‌های افزایش جمعیت به وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کمک می‌کند که با بهبود متغیرهای کلیدی بازار کار (مانند مشارکت اقتصادی) همراه شود.

یافته‌های تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران

- از نظر تنوع خدمات ارائه‌شده در نظام حمایت اجتماعی، ایران وضعیت مطلوبی دارد و تمامی خدمات مهم، تحت نظام تأمین اجتماعی کشور تحت پوشش هستند. با این حال، در کمیت (پوشش) و کیفیت (کفایت) خدمات ارائه‌شده در سراسر کشور مشکلاتی وجود دارد: هنوز بخش عمده‌ای از جمعیت کشور تحت پوشش نیستند، بسیاری از خدمات تنها در برخی از صندوق‌ها ارائه می‌شوند، و میزان مزایا و خدمات ارائه‌شده در بسیاری از موارد کافی نیستند.
- ایران از لحاظ انواع برنامه‌های تأمین درآمد دوران سالمندی تنوعی ندارد، به طوری که عمدتاً متکی به برنامه‌های مشارکتی مرتبط با درآمد است. اگرچه به صورت منفک، خدماتی به سالمندان نیازمند در کمیته امداد و یا سازمان بهزیستی ارائه می‌شود، اما این خدمات در قالب یک نظام تأمین اجتماعی یکپارچه سامان‌دهی نشده است.
- سیستم بازنشستگی پایه در عمده کشورهای منتخب از نوع مزایامعین و PAYG است. این امر از اهداف دولت‌ها برای جلوگیری از فقر سالمندی و تضمین حداقلی از درآمد برای تمامی سالمندان ناشی می‌شود، زیرا تحت این سیستم می‌توان اهداف بازتوزیعی و کاهش فقر را دنبال کرد. در ایران نیز تمامی طرح‌های بازنشستگی از نوع مزایامعین و غیراندوخته‌گذاری هستند، گرچه می‌توان با توجه به تعریف نظام اندوخته‌گذاری جزئی، برخی از آن‌ها را از این نوع تلقی کرد. در هر حال، نظام تأمین مالی ساتا از نوع PAYG است.

یافته‌های تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران

□ **شیوه پرداخت PAYG** به نسبت تعداد بیمه‌پردازان به مستمری‌بگیران (نسبت پشتیبانی) بستگی زیادی دارد و مبنای اصلی تأمین و پرداخت مستمری‌ها در این سیستم حق‌بیمه‌های (کسورات) افراد عضو است. با توجه به پایین بودن نسبت پشتیبانی این صندوق (حدود ۰/۸)، وجود کسری‌های مالی در صندوق و بالطبع نیاز به کمک دولت، بخش قابل توجهی از مصارف این صندوق از محل بودجه عمومی تأمین می‌شود (حدود ۸۰/۵ درصد در سال ۱۴۰۰) که آن را عملاً از کارکرد توازن درآمد و هزینه‌ای بودن صندوق دور ساخته است.

□ **دستمزد مرجع در محاسبه مستمری** در صندوق‌های بازنشستگی ایران، میانگین حقوق مشمول حق‌بیمه در دو سال آخر خدمت است. تمامی کشورهای مورد بررسی دوره طولانی‌تری از اشتغال را برای محاسبه مستمری در نظر می‌گیرند؛ در بسیاری از کشورها کل درآمد دوران اشتغال مبنای محاسبه مستمری است. این رویه منجر به کاهش فرار بیمه‌ای پولی در طول دوران اشتغال می‌شود. وقتی درآمدهای سال‌های ابتدایی اشتغال در میزان مستمری تأثیری نداشته باشد، بدیهی است که افراد درآمد کمتری را برای پرداخت حق‌بیمه اظهار می‌کنند و تنها در سال‌های آخر خدمت خود تمایل به اظهار درآمدهای واقعی خود دارند. اگر دستمزد مرجع شامل حقوق و مزایا برای دوره طولانی‌تری شود، لازم است برای روزآمدسازی دستمزدها در سال‌های گذشته شاخص معینی تعیین شود. این امر به‌خصوص در کشورهای با تورم‌های بالا، مانند ایران، حائز اهمیت زیادی است.

یافته‌های تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران

□ **نرخ تعلق مستمری** در ایران، در مقایسه با کشورهای منتخب بسیار بالاست. این امر نشان از نرخ جایگزینی بالای مستمری در ایران دارد که خود می‌تواند عامل مهمی برای ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی در کشور باشد. توضیح آنکه یک فرد با ۳۰ سال سابقه می‌تواند معادل میانگین دستمزد مشمول حقیقه خود در دو سال آخر خدمت را ماهانه به‌عنوان مستمری دریافت کند. باید توجه شود که سخاوتمندی طرح الزاماً به معنای کفایت آن نیست. برای مثال، در سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، به دلیل عدم شمول مواردی مانند اضافه کار و پاداش‌های دوره‌ای کارکنان در کسورات بازنشستگی، کفایت مستمری در زمان بازنشستگی به نسبت حقوق و مزایای زمان اشتغال به نحو قابل توجهی کمتر است (براساس برآوردها میزان مستمری حدود ۲۵ درصد کمتر از حقوق و مزایای پیش از بازنشستگی است).

□ **نرخ تعدیل سالیانه مستمری‌ها** در بسیاری از کشورهای منتخب دقیقاً مشخص است. در واقع، با مشخص کردن یک شاخص معین (برای مثال، رشد دستمزد، نرخ تورم، یا رشد GDP) برای تعدیل سالیانه مستمری‌ها، دست سیاست‌گذار برای هرگونه دستکاری یا دخالت صلاح‌دیدگی بسته است. این در حالی است که در ایران، با ملاک قراردادن هزینه‌های زندگی برای تعدیل سالیانه مستمری‌ها، میزان افزایش مستمری‌ها تا حدود زیادی در اختیار دولت است. از این روست که در برخی سال‌ها، به صلاح‌دید دولت، مستمری‌ها بیشتر از تورم و در برخی سال‌ها کمتر از تورم رشد کرده‌اند.

یافته‌های تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران

□ **سن بازنشستگی زنان و مردان** در بسیاری از کشورهای منتخب برابر است یا برنامه‌ریزی شده که در آینده برابر شود. از آن گذشته، کشورهای منتخب عموماً برنامه‌ریزی مشخصی برای افزایش سن بازنشستگی متناسب با امید زندگی در آینده دارند. این در حالی است که در ایران، نه تنها سن بازنشستگی با افزایش امید زندگی افزایش پیدا نکرده، بلکه با تصویب انواع بازنشستگی‌های پیش از موعد، سن بازنشستگی مؤثر کاهش هم پیدا کرده است؛ به‌رغم سن بازنشستگی قانونی ۶۰ سال برای مردان، سن بازنشستگی مؤثر به‌طور متوسط در ایران کمتر است. با توجه به امید زندگی در ایران، و نظر به شرایط ساده و سخاوتمندانه احراز مستمری برای بازمانگان، طول دوره برخورداری از مزایا در صندوق‌های بازنشستگی کشور به‌نظر بسیار بالا است.

□ **باتوجه به افزایش امید زندگی**، عدم اصلاح سن بازنشستگی در کشور، منجر به خاتمه اشتغال رسمی برای افرادی شده که هنوز قدرت و قابلیت کار کردن را دارند. معمولاً این افراد، باتوجه به این توانایی و نظر به شرایط تورمی حاکم که قدرت خرید مستمری‌ها را کاهش و همزمان هزینه‌های زندگی را افزایش می‌دهد، پس از بازنشستگی اقدام به اشتغال در بازار کار غیررسمی می‌کنند. علاوه بر چالش‌های ناشی از اشتغال غیررسمی، این امر به پایداری صندوق آسیب رسانده است.

یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / سااتا

جدول ۶-۱۰ آخرین اصلاحات نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب

اصلاحات ساختاری/سیستمی	اصلاحات پارامتریک	
<ul style="list-style-type: none"> • ادغام و یکپارچه‌سازی سه صندوق بزرگ بازنشستگی تحت پوشش یک بدنه واحد (۲۰۰۶): • برنامه‌ریزی برای ارائه طرح بازنشستگی اجباری اندوخته‌گذاری حق‌بیمه معین برای کسانی که از سال ۲۰۲۲ وارد بازار کار می‌شوند (۲۰۲۱). 	<ul style="list-style-type: none"> • تعدیل مستمری با نرخ تورم CPI (۱۹۹۹): • افزایش حداقل سال‌های بیمه‌پردازی به ۲۵ سال برای ورودی‌های جدید (۲۰۰۸): • برنامه‌ریزی برای افزایش سن بازنشستگی مردان و زنان به ترتیب به ۶۵ و ۶۳ سال از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ (۲۰۰۸): • افزایش بازه زمانی دستمزد مرجع محاسبه مستمری به کل دوران اشتغال (۲۰۰۸): • کاهش نرخ تعلق مستمری از ۲۵ به ۲ درصد به‌ازای هر سال سنوات از سال ۲۰۱۵ (۲۰۰۸). 	ترکیه
	<ul style="list-style-type: none"> • برقراری مستمری بر مبنای حقوق طول دوران اشتغال بیمه‌شده در مقایسه با میانگین حقوق کل بیمه‌شدگان (۱۹۵۷): • تعدیل مستمری بر مبنای افزایش دستمزد ناخالص (۱۹۵۷): • لغو بازنشستگی‌های پیش‌ازموعده تا قبل از ۶۰ سالگی به‌غیر از ازکارافتادگی (۱۹۸۹): • تجدید ارزیابی ۴ سال اول اشتغال تحت پوشش (به‌جای ۵ سال) در ۷۵ درصد از دستمزد متوسط (۱۹۹۶): • احتساب جریمه برای بازنشستگی پیش از موعد و پاداش برای بازنشستگی دیرتر در هنگام محاسبه سطح مزایا (۱۹۹۶): • پیوند دادن سطح مزایا به امید زندگی برای تعدیل خودکار مزایا با افزایش امید زندگی (۱۹۹۶): • افزایش تدریجی سن بازنشستگی قانونی از ۶۵ به ۶۷ سال تا ۲۰۳۰ (۲۰۰۷). 	آلمان
<ul style="list-style-type: none"> • تحول از الگوی مستمری PAYG به نظام مستمری مختلط سه‌لایه دارای مستمری اندوخته‌گذاری اجباری (۲۰۰۲). 	<ul style="list-style-type: none"> • تغییر فرمول مستمری به‌گونه‌ای که کل دوران اشتغال، سطح دستمزد و سن بازنشستگی را در نظر می‌گرفت (۲۰۱۵): • افزایش سن بازنشستگی برای کارمندان دولتی به ۶۳ و ۶۵ سال به‌ترتیب برای زنان و مردان تا سال ۲۰۳۴ و ۲۰۲۸ (۲۰۱۸). 	روسیه
<ul style="list-style-type: none"> • جایگزینی طرح بازنشستگی کارمندان دولتی مزایامعین با طرح جدید حق‌بیمه معین (NPS) برای کارمندان دولت (۲۰۰۴): • ایجاد سازمان تنظیم و توسعه صندوق‌های بازنشستگی (۲۰۰۴): • توسعه NPS به کارگران بخش غیررسمی به‌صورت پوشش اختیاری (۲۰۰۴). 		هند
<ul style="list-style-type: none"> • معرفی ثبت‌نام خودکار در طرح‌های بازنشستگی محل کار (شغلی) (۲۰۰۸): 	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش یا پاداش مستمری به افرادی که پس از سن عادی بازنشستگی بازنشسته می‌شوند (۲۰۰۷): 	بریتانیا



یافته‌های مقایسه تطبیقی با ایران / سانا

اصلاحات ساختاری/سیستمی	اصلاحات پارامتریک	
<ul style="list-style-type: none"> • معرفی نظام مستمری دولتی جدید با نرخ ثابت به جای مستمری دولتی پایه و مستمری دولتی دوم (۲۰۱۴): • جایگزینی طرح‌های مزایای معین (DB) با طرح‌های حقیقه معین (DC) در طرح‌های مستمری شغلی (۲۰۱۴). • ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در نظام مستمری (برداشت پول ذخیره‌شده از ۵۵ سالگی یا انتقال به طرح‌های DC) (۲۰۱۵). 	<ul style="list-style-type: none"> • تعدیل مستمری پایه دولتی با رشد دستمزد، رشد قیمت‌ها یا ۲/۵ درصد، هر کدام بالاتر باشد (۲۰۱۰): • حذف سن پیش فرض بازنشستگی و الزام به بازنشستگی در ۶۵ سالگی (۲۰۱۱): • برابرکردن و افزایش سن بازنشستگی مردان و زنان به ۶۶ سال (۲۰۱۴): • برنامه‌ریزی برای افزایش سن بازنشستگی بین سال‌های ۲۰۲۶ تا ۲۰۲۸ به تدریج از ۶۶ به ۶۷ سال (۲۰۱۴): • الزام به بازنگاری منظم سن بازنشستگی دولتی در سال‌های آینده (۲۰۱۴). 	
<ul style="list-style-type: none"> • اصلاح لایه دوم نظام بازنشستگی هلند، به گونه‌ای که به کارفرمایان و ارائه‌دهندگان طرح‌های بازنشستگی اجازه می‌دهد دارایی‌های طرح‌های خود را به یک سیستم حقیقه معین جدید انتقال دهند (۲۰۲۲): • انباشت مستمری در لایه دوم فقط بر اساس طرح حقیقه معین و مدیریت دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی به صورت جمعی برای همه اعضا (۲۰۲۲). 	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش سن بازنشستگی برای برخورداران از مستمری پایه، به طوری که در دوره بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۴، سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال افزایش یابد (۲۰۱۲): • تطابق منظم سن بازنشستگی با امید زندگی در سن ۶۵ سالگی از سال ۲۰۲۲ به بعد برای برخورداران از مستمری پایه (۲۰۱۲). 	هلند

منبع: یافته‌های تحقیق



متغیرهای کلان اقتصادی تاثیرگذار بر صندوق‌های بازنشستگی



مقدمه

- عوامل بیرونی و درونی متعددی بر عملکرد صندوق‌ها تأثیر می‌گذارند. از این رو موفقیت و شکست یک نظام بازنشستگی را نمی‌توان فقط در ویژگی‌ها و عناصر درونی آن جستجو کرد. بخش مهمی از چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی در ایران ریشه در تحولات خارج از نظام بازنشستگی دارد. **تغییرات اقتصادی-اجتماعی** اثرات جانبی منفی بر روی صندوق‌های بازنشستگی گذاشته‌اند. نبود تعادل صندوق‌های بازنشستگی، عدم کفایت مستمری، فقدان پوشش بیمه‌های اجتماعی و ... همگی معلول شرایط اقتصادی-اجتماعی در کشور در طول دو دهه اخیر است.
- **تغییر در ترکیب هرم سنی جوامع** (پیرتر شدن جمعیت) و **وجود تلاطم‌ها و نوسانات اقتصادی**، از مهم‌ترین چالش‌هایی است که در چند دهه اخیر صندوق‌های بازنشستگی با طرح‌های مزایای معین در جهان و به ویژه در ایران با آن مواجه هستند.
- **بررسی روند متغیرهای مهم اقتصاد کلان** مانند نرخ رشد اقتصادی، نرخ اشتغال، نرخ تورم، نرخ ارز و ... بیانگر این است که در دهه‌های اخیر اقتصاد کلان کشور روند باثباتی نداشته است و وضعیت مالی و اقتصادی صندوق‌ها نیز از این روندها بی‌گزند نمانده است.
- **شناخت نحوه اثرگذاری متغیرهای اقتصاد کلان بر صندوق‌ها** در مدیریت بهینه و کارای صندوق‌ها نقش بسزایی دارد؛ چرا که از این رهگذر، اقدامات و سیاست‌های مناسب در واکنش به این پدیده شناسایی می‌شوند.

شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ شاخص‌های **کفایت، پایداری مالی و عملکرد** صندوق:

❖ کفایت مزایا (نرخ جایگزینی، نسبت مستمری به هزینه خانوار)،

❖ نسبت منابع به مصارف،

❖ نسبت پشتیبانی،

❖ بازده سرمایه‌گذاری‌ها،

❖ درآمدهای حاصل از فعالیت اقتصادی،

❖ نسبت دارایی به GDP،

❖ مجموع درآمد حاصل از دارایی‌ها نسبت به کل منابع،

❖ اعتبارات اختصاص یافته به صندوق‌ها از کل بودجه عمومی یا میزان کمک دولت

به صندوق بازنشستگی (کسری صندوق) و سهم آن از بودجه دولت و تولید


ناخالص داخلی



شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

(۱) کفایت مزایا: کفایت مزایا در پی حصول اطمینان از حفاظت و پشتیبانی مستمری دریافتی بازنشستگان - از کانال حقیقه پرداختی - در مقابل فقر و افت شدید استانداردهای زندگی در دوران بازنشستگی است. بازنشستگی شایسته منوط به کفایت مزایا در این دوران است؛ از این رو کفایت مزایا یکی از مؤلفه‌های اصلی تأمین اجتماعی به شمار می‌آید. کفایت مزایای بازنشستگی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سایر مؤلفه‌های تأمین اجتماعی یعنی پایداری مالی، برابری و انسجام اجتماعی تأثیر می‌گذارد، از این رو، اثربخشی تأمین اجتماعی در هر جامعه را می‌توان منوط به کفایت مزایای بازنشستگی دانست. **مؤلفه کفایت همواره در مقابل پایداری صندوق** تعریف می‌شود، به همین دلیل مطلوب این است که سیاستگذار تعادلی میان این دو مؤلفه برقرار کند.

کفایت مستمری را می‌توان از دو بُعد مورد بررسی قرار داد: اول، حفظ سطح مصرف در دوران بازنشستگی نسبت به دوران اشتغال و دوم، کفایت مستمری برای دستیابی به حداقل استاندارد معیشت. **بُعد اول عمدتاً با نرخ جایگزینی و بُعد دوم با شاخص نسبت مستمری به هزینه خانوار** سنجیده می‌شود. این شاخص‌ها علاوه بر تأثیرپذیری از تغییر و تحولات شاخص‌های کلان اقتصادی همچون تورم، از وقوع پیامدهای پس از بازنشستگی و سن افراد نیز تأثیر می‌پذیرد.





شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی


(۱-۱) نرخ جایگزینی: یکی از شاخص‌های تعیین‌کننده میزان سخاوتمندی نظام‌های بازنشستگی، نرخ جایگزینی است که نسبت اولین مستمری برقراری به آخرین دستمزد مشمول کسور دوران اشتغال فرد است. صندوق‌ها باید کاهش درآمد در اثر پیری، از کارافتادگی و یا مرگ را جبران کنند. بنابراین، هرچه میزان این نسبت بالاتر باشد توان صندوق برای این جبران، بالاتر ارزیابی خواهد شد. نرخ جایگزینی در سراسر جهان به‌عنوان شاخصی قوی برای ارزیابی کفایت نهادهای بیمه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد که رابطه معکوسی با پایداری مالی صندوق‌ها دارد. به عبارتی، هر چقدر میزان جبران کاهش درآمد ناشی از پیری و ... در یک صندوق بالاتر باشد، پایداری مالی صندوق با احتمال بالاتری با تهدید مواجه خواهد بود. از طرف دیگر کاهش آن موجب کاهش مصارف صندوق و در نهایت منجر به پایداری منابع صندوق می‌شود، ولی کاهش سطح کفایت مزایا و در نتیجه نارضایتی مستمری‌بگیران را به دنبال خواهد داشت.

برای حفظ سطح رفاه و قدرت خرید مستمری‌بگیران، اغلب هدف گذاری‌های خاصی بر روی این نسبت صورت می‌گیرد. به‌طور کلی در هر نظام بیمه اجتماعی، هر قدر نرخ جایگزینی بالاتر باشد، نرخ حق بیمه نیز بالاتر است. در برخی کشورها، قسمتی از نرخ جایگزینی هدف به وسیله نظام‌های تأمین اجتماعی پایه و بخشی از آن به وسیله نظام‌های مکمل تأمین می‌شوند. بدیهی است در چنین حالتی، نرخ حق بیمه نظام‌های پایه کاهش می‌یابد. به علت محدودیت اطلاعاتی نمی‌توان نرخ جایگزینی را با تقسیم اولین مستمری برقراری بر آخرین دستمزد مشمول کسور زمان اشتغال محاسبه کرد. به ناچار این شاخص معمولاً با تقسیم متوسط مستمری (میانگین حقوق بازنشستگان) بر متوسط دستمزد مشمول کسور بیمه‌پردازان (میانگین حقوق بیمه‌پردازان) اعضای صندوق محاسبه می‌شود.



شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

(۱-۲) نسبت مستمری به هزینه خانوار: این شاخص یکی از شاخص‌های مهم بیمه‌ای برای ارزیابی سطح کفایت مستمری‌های بازنشستگی است. این شاخص که از **تقسیم متوسط مستمری مستمری‌بگیران بر متوسط هزینه یک خانوار** به دست می‌آید، نشانگر این است که میزان حقوق دریافتی یک مستمری‌بگیر چند درصد از هزینه‌های زندگی او را پاسخ می‌دهد. با توجه به اینکه اکثریت مستمری‌بگیران صندوق‌های بیمه‌ای فعال در کشور را خانوارهای شهری تشکیل می‌دهند، برای محاسبه این شاخص در صندوق‌های بازنشستگی کشوری، معمولاً هزینه خانوار شهری که همه ساله توسط مرکز آمار کشور اعلام می‌شود، در نظر گرفته می‌شود. معمولاً این شاخص با نام **شاخص کفایت مستمری** در مقالات و گزارشات ذکر می‌شود





شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

(۲) نسبت منابع به مصارف: نسبت منابع به مصارف در یک صندوق تا حدی می‌تواند بیانگر وضعیت مالی صندوق باشد و هر چه این شاخص بیشتر باشد، صندوق پایداری مالی بیشتری خواهد داشت. به منظور برآورده شدن تعهدات قانونی در قبال مستمیری‌بگیران باید منابع کافی و متناسب با هزینه تعهدات وجود داشته باشد. این شاخص نشان می‌دهد که چه بخشی از منابع صرف برآورده کردن هزینه‌های مربوط به تعهدات بلندمدت و کوتاه‌مدت بیمه‌ای می‌شود. نسبت کمتر از یک، به این معناست که منابع صندوق کفاف مصارف آن را نمی‌دهد و صندوق دچار کسری منابع است. ذکر این نکته ضرورت دارد که در برخی گزارشات برای محاسبه این شاخص، به منظور رسیدن به درآمدها و هزینه‌های واقعی، میزان کمک دولت از مجموع منابع و هزینه‌های سرمایه‌گذاری از مجموع مصارف کسر می‌شود.

شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی


(۳) نسبت پشتیبانی: نسبت پشتیبانی نشان‌دهنده وضعیت جریان مالی ورودی به جریان خروجی صندوق‌ها و برابر است با **نسبت تعداد بیمه‌پردازان به تعداد مستمری‌بگیران**. به عبارت دیگر این شاخص به دنبال این است که به ازای هر مستمری‌بگیر چند بیمه‌پرداز در صندوق وجود دارد. برای اینکه منابع صندوق، کفاف مصارفش در کوتاه‌مدت را بدهد، باید نسبت تعداد بیمه‌پردازان به تعداد مستمری‌بگیران بیشتر از نسبت سرانه دریافتی بازنشسته‌ها به سرانه پرداختی حق‌بیمه باشد. برای مثال، اگر ۲۵ درصد حقوق یک کارمند به حق‌بیمه اختصاص یابد و دریافتی یک بازنشسته ۷۵ درصد حقوق یک کارمند باشد، باید به ازای هر بازنشسته بیش از سه نفر حق‌بیمه‌پردازند تا بتوان پس از کسر دستمزد کارکنان صندوق، مقرری وی را پرداخت کرد. به عبارت دیگر، باید «نسبت پشتیبانی» بیشتر از ۳ باشد تا این صندوق نیازمند منابع خارجی (مانند بودجه دولت) برای **حفظ تعادل در منابع و مصارف نشود**. اگرچه این نسبت تنها برای پرداخت تعهدات فعلی صندوق با استفاده از حق‌بیمه‌های فعلی کافی است، اما برای پایدارسازی مالی صندوق در بلندمدت و ایجاد امکان پرداخت تعهدات در آینده، لازم است نسبت پشتیبانی بیشتر باشد تا صندوق بتواند به سرمایه‌گذاری وجوه تجمیع شده پردازد.

هرچه اندازه این نسبت بزرگتر باشد، صندوق از نظر درآمد و هزینه در نقطه مطلوب‌تری قرار دارد و نسبت‌های پشتیبانی پایین در صندوق نشان‌دهنده ناپایداری است. بر مبنای استانداردهای جهانی، حد استاندارد این شاخص برای صندوق‌های بازنشستگی معادل ۶ است. بر اساس تجربیات بین‌المللی نیز (و با توجه به عواملی مانند نرخ جایگزینی) یک صندوق بازنشستگی پایدار دارای نسبت پشتیبانی حداقل ۳ و در سطح مطلوب ۶ تا ۷ است.



شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

(۴) بازده سرمایه‌گذاری: شاخص مهم دیگر برای بررسی عملکرد یک صندوق بازنشستگی، نرخ بازده سرمایه‌گذاری صندوق است. گاهی به جای نرخ بازده، از نرخ بازده مؤثر سرمایه‌گذاری‌ها استفاده می‌شود که به معنای بازده اسمی منهای نرخ تورم است. وضعیت درآمدی صندوق‌های بازنشستگی و سهم پایین بازده سرمایه‌گذاری‌ها از سبد درآمدی آنها، حاکی از این است که برای بهبود وضعیت صندوق‌ها، اصلاحاتی همه‌جانبه نیاز است و اصلاحات تک بعدی تأثیر شگرفی نخواهد داشت.





شاخص‌های بررسی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

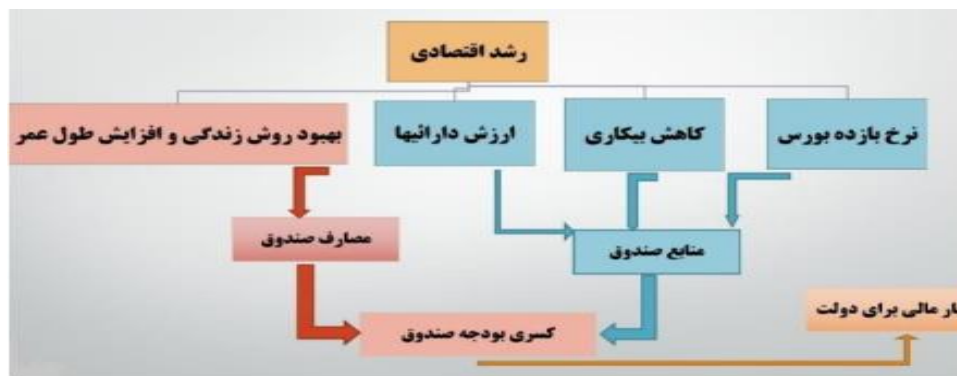
(۵) **نسبت دارایی به GDP:** دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی به‌عنوان دارایی‌هایی تعریف می‌شوند که با مشارکت در یک طرح بازنشستگی، برای هدف انحصاری تامین مالی مزایای طرح بازنشستگی خریداری می‌شوند. این شاخص بر حسب واحد پولی (میلیون دلار) یا به‌صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی اندازه‌گیری می‌شود.



متغیرهای اقتصادی تاثیر گذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ نرخ رشد اقتصادی:

این شاخص اندازه اقتصاد یک کشور و ظرفیت‌های تولیدی آن را نشان می‌دهد. براین اساس نرخ رشد اقتصادی سرعت افزایش یا کاهش GDP و به تبع آن سرعت بهبود یا کاهش سطح رفاه و برخورداری مردم را نشان می‌دهد. رشد اقتصادی در افزایش بازده بورس، رشد سرمایه‌گذاری‌ها و افزایش اشتغال تأثیر به‌سزایی داشته و در نتیجه موجب **رشد منابع و کاهش کسری صندوق‌های بازنشستگی** خواهد شد. در دوره‌های رونق اقتصادی و افزایش تقاضای کل، صندوق‌های بازنشستگی معمولاً عملکرد مالی قابل قبولی ارائه می‌دهند و دسترسی آن‌ها به منابع مالی جهت پوشش تعهداتشان تسهیل می‌شود. به عبارت دیگر، سبد دارایی آن‌ها از لحاظ میزان و تنوع بهبود یافته و فرصت‌های سودآوری آن‌ها را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر، بهبود استانداردهای زندگی و افزایش طول عمر در دوران رونق اقتصادی، موجب افزایش مصارف صندوق‌های بازنشستگی می‌شود. لذا خالص اثر رشد اقتصادی بر کسری بودجه صندوق بازنشستگی مبهم است. با این حال، از لحاظ نظری انتظار بر این است **که ارتباط بین رشد اقتصادی و عملکرد مالی صندوق‌های بازنشستگی مثبت باشد.**

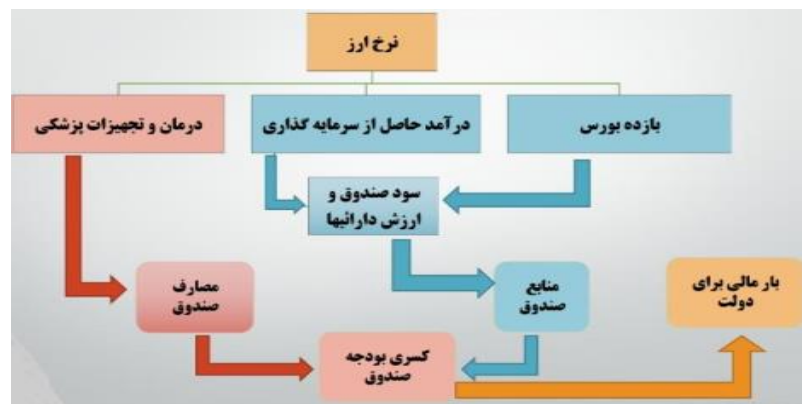




متغیرهای اقتصادی تأثیرگذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ نرخ ارز حقیقی:

نرخ ارز عموماً به عنوان معیار بین‌المللی رقابت‌پذیری پول هر کشور پذیرفته شده است و از این منظر یک رابطه معکوس قوی بین قدرت رقابت‌پذیری اقتصاد کشورها و این شاخص متصور است؛ به عبارت دیگر هر چقدر ارزش این شاخص پایین‌تر باشد، رقابت‌پذیری پول کشور بیشتر خواهد بود. نوسانات نرخ ارز، درآمدها و هزینه‌های مبتنی بر پول داخلی نهادها و همچنین رابطه رقابت بین‌المللی آنها را تغییر می‌دهد. **نرخ ارز از کانال تحریک تورم و به دنبال آن تعدیل حقوق و دستمزد و مستمری‌ها، منابع و مصارف صندوق را تحت تأثیر قرار داده و از آن طریق نیز میزان منابع مازاد قابل سرمایه‌گذاری را متأثر خواهد کرد.** براین اساس انتظار بر این است که **جهت اثرگذاری نرخ ارز از این کانال بر درآمدهای حاصل از فعالیت‌های اقتصادی صندوق منفی باشد.** اما توجه شود که علی‌رغم اثر کاهشی نرخ ارز بر درآمدهای صندوق از محل سرمایه‌گذاری‌ها به تبع آثار تورمی آن، درآمدهای ریالی این صندوق با افزایش نرخ ارز و نرخ تبدیل دلار به ریال افزایش خواهد یافت. با افزایش نرخ ارز حقیقی، مصارف صندوق‌های بازنشستگی نیز که شامل ارائه خدمت به جامعه هدف (از قبیل خدمات درمانی، رفاهی و ...) است افزایش می‌یابد.



متغیرهای اقتصادی تأثیرگذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ نرخ بازده بورس اوراق بهادار:

صندوق‌های بازنشستگی از مسیر تأمین منابع مالی و ارائه خدمات به جامعه هدف، با سرمایه‌گذاری یا سپرده‌گذاری منابع حاصل از کسور (که مبلغ قابل ملاحظه‌ای در هر کدام از صندوق‌ها می‌باشد)، می‌توانند بر بازارهای پولی و مالی کشور تأثیرگذار باشند. همچنین از آنجا که بخش عمده‌ای از سرمایه‌گذارهای صندوق‌های بازنشستگی، در سهام شرکت‌ها متمرکز شده، بررسی نحوه تأثیرگذاری نرخ بازدهی این بازار بر منابع و مصارف این صندوق‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هر چقدر بازار سرمایه توسعه یافته‌تر باشد، کسب بازدهی بالاتر برای پرتفوی صندوق‌ها عملی‌تر و فرآیند مدیریت ریسک دارایی‌های صندوق‌ها بهتر انجام می‌شود. رشد بازده بورس نیز، به‌طور مشخص بر منابع صندوق‌های بازنشستگی تأثیرگذار است. البته به دلیل حجم بالای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در بازار سرمایه، این تأثیرگذاری دو سویه است؛ به این معنی که به دلیل حجم بالای سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها در بازار سهام، تصمیمات خرید و فروش صندوق‌ها در بازار، موجب ایجاد موج‌های منفی و یا مثبت برای سایر خریداران خواهد شد و نوسانات قیمت سهام و حتی شاخص کل بورس اوراق بهادار را موجب می‌گردد.



متغیرهای اقتصادی تاثیر گذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ متغیرهای بازار کار:

وضعیت بازار کار با سیستم بازنشستگی ارتباط تنگاتنگی دارد. تحولات بازار کار تأثیر عمیقی بر صندوق‌های بازنشستگی دارند. رونق و رکود در بازار کار از طریق تغییر منابع درآمدی و هزینه‌های صندوق‌ها، عملکرد مالی آن‌ها را شدیداً تحت تأثیر قرار می‌دهد. در ادبیات ادوار تجاری، **دوره‌های رونق با کاهش شمار بیکاران و افزایش تعداد شاغلین، توان مالی صندوق‌های بازنشستگی را تقویت می‌کند** و زمینه‌ی مناسبی برای سرمایه‌گذاری صندوق‌ها فراهم می‌آورد و دوره‌های رکود باعث افزایش شمار بیکاران و کاهش تعداد شاغلین و کسری مالی آن‌ها خواهد شد. بر این اساس بازار کار و متغیرهای کلیدی آن به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سیستم بازنشستگی و منابع و مصارف این سیستم تأثیر گذار است. سه شاخص کلیدی بازار کار که ارتباط بیشتری با سیستم‌های بازنشستگی دارند، عبارتند از: **نرخ مشارکت، نرخ بیکاری و سطح دستمزدها.**

متغیرهای اقتصادی تاثیرگذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

○ نرخ مشارکت:

نرخ مشارکت، سهم جمعیت در سن کار را که یا در بازار کار فعال بوده و شغلی دارند و یا در جستجوی کار هستند، از کل جمعیت نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، این شاخص نشان‌دهنده **تعداد نیروی کار بالفعل و بالقوه جامعه** است که **پرداخت‌کنندگان بالقوه حق‌بیمه به صندوق‌های بازنشستگی و مستمری‌بگیران آتی این صندوق‌ها** محسوب می‌شوند. از این رو نرخ مشارکت را می‌توان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر صندوق‌های بازنشستگی دانست. هرچه تعداد افراد بیشتری وارد بازار کار شوند و به واسطه داشتن شغل عضو صندوق‌های بازنشستگی شده و حق‌بیمه پرداخت کنند، منابع درآمدی صندوق‌ها، همچنین نسبت پشتیبانی آن‌ها، افزایش می‌یابد. بدیهی است نرخ مشارکت پایین نیروی کار به معنی پایین بودن تعداد شاغلان در بازار کار و به همین ترتیب بیمه‌پردازان صندوق‌های بازنشستگی است. بنابراین یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن نسبت پشتیبانی صندوق‌های بازنشستگی در کشور را می‌توان در نرخ مشارکت پایین نیروی کار جستجو کرد.

متغیرهای اقتصادی تاثیر گذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

○ نرخ بیکاری:

نرخ بیکاری نسبتی از جمعیت فعال اقتصادی کشور (۱۰ساله و بیشتر) است که فاقد شغل بوده اما آماده و جویای کار هستند. بدیهی است بالا بودن نرخ بیکاری در بلندمدت، به معنی **عدم امکان مشارکت بخش قابل توجهی از افراد جامعه در صندوق‌های بازنشستگی به عنوان بیمه‌پرداز و در نتیجه کاهش تعداد ورودی‌ها و برهم خوردن توازن بیمه-ای و مالی صندوق‌ها خواهد بود.**

یکی از مشکلات عمده نیروی کار در ایران کمبود شغل است. اگر ظرفیت جذب این حجم قابل توجه جمعیت جوان را در اقتصاد ایجاد کنیم، که به معنی افزایش ورودی‌های صندوق است، آنگاه مشکلات عدم تعادل صندوق با افزایش قابل توجه منابع آن از طریق دریافت حق بیمه این شاغلان تازه‌وارد تا حدی حل می‌شود. مقایسه رشد تعداد شاغلان، بیمه‌پردازان و مستمری‌بگیران نشان می‌دهد که **رشد تعداد مستمری‌بگیران همواره بیش از رشد تعداد شاغلان کشور** بوده است. تداوم چنین روندهایی به معنی آن است که بازار کار ایران در بلندمدت از توان جذب نیروی کار (با توجه به نرخ بالای بیکاری) و جایگزینی آنها به جای افراد بازنشسته برخوردار نیست.





متغیرهای اقتصادی تاثیرگذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

○ سطح دستمزدها:

یکی از اجزای جدانشدنی از بازار کار، نرخ دستمزدهاست. در ادبیات متعارف اقتصادی، نرخ دستمزد از تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار کار به دست می‌آید. اما عدم توازن بلندمدت عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار، یعنی فزونی عرضه نیروی کار از ظرفیت‌های شغلی ایجاد شده (تقاضای نیروی کار)، منجر به افزایش مداوم شکاف دستمزدهای نیروی کار نسبت به سطح عمومی قیمت‌ها می‌شود.

در شرایط کمتر بودن حداقل دستمزد نسبت به مصارف خانوار، جریان نقدی ورودی صندوق‌های بازنشستگی (به دلیل پایین بودن سطح دستمزدها در دوران اشتغال) کاهش یافته و تراز مالی هر فرد (به دلیل نرخ جایگزینی بالا و بیش از ۹۰ درصد) در زمان بازنشستگی منفی خواهد شد. با این وجود، همین مستمری پرداختی به بازنشستگان نیز کفایت هزینه‌های خانوار را نخواهد داشت.





متغیرهای اقتصادی تاثیرگذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ نرخ سود سپرده‌های بانکی:

نرخ سود سپرده‌های بانکی همواره عامل جذابی برای جذب پس‌اندازهای مردم به سمت بانک‌ها بوده است و هرگاه این نرخ نسبت به بازدهی سایر بخش‌های واقعی اقتصاد برتری داشته است، به‌طور حتم یکی از انتخاب‌های اصلی مردم برای کسب بازدهی مطمئن، نظام بانکی بوده است. نرخ سود بانکی گرایش به سرمایه‌گذاری را متاثر ساخته و از این طریق درآمدهای حاصل از فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد. انتظار بر این است که افزایش نرخ سود سپرده‌های بانکی از طریق محدودسازی منابع سرمایه‌گذاری، درآمدهای حاصل از فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌ها را کاهش دهد.





متغیرهای اقتصادی تاثیر گذار بر عملکرد صندوق های بازنشستگی

□ نرخ تورم:

تورم از یک سو، نرخ بازدهی سرمایه گذاری صندوق ها را متاثر می کند و ارزش واقعی منابع نقدی صندوق ها را به شدت کاهش می دهد، چون متناسب و همزمان با تورم، بر وصولی های صندوق افزوده نمی شود؛ از سوی دیگر، چنانچه مستمری ها متناسب با تورم افزایش یابد، تعهدات صندوق های بازنشستگی افزایش می یابد. تورم همچنین، بر هزینه های درمانی هم تاثیر گذار است و تعهدات صندوق های بازنشستگی را در برابر جامعه هدف افزایش می دهد. هرچند هر سال تلاش شده تا حقوق بازنشستگان مطابق با تورم افزایش یابد؛ ولی افزایش سطح عمومی قیمت ها موجب می شود تا این افزایش حقوق کفایت هزینه و مخارج خانوارها را نکند.



متغیرهای اقتصادی تاثیر گذار بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی

□ نرخ بهره:

عبارت است از نرخ‌ی که بابت جلوگیری از کاهش ارزش پول پرداختی در امروز و دریافتی در آینده (به دلیل نرخ تورم) از وام‌گیرنده دریافت می‌شود. همچنین، در شرایط متعارف بازار، به منظور جبران فرصت‌های سرمایه‌گذاری وام‌دهنده، ممکن است مبلغی به عنوان حداقل سود مورد انتظار وام‌دهنده به این نرخ اضافه شود. با تغییرات نرخ بهره متغیرهایی مثل تورم، رشد تولید و اشتغال متاثر خواهد شد که هم بر منابع صندوق از مسیر حق بیمه‌ها و افزایش یا کاهش شاغلان و هم بر مصارف آن به واسطه تغییر وضعیت رفاهی و منابع لازم برای جبران تغییرات رفاهی مستمری‌بگیران اثر خواهد گذاشت. از سوی دیگر با تغییرات نرخ بهره، ارزش اوراق بهادار اعم از اوراق بدهی و سهام تغییر خواهد کرد که منجر به تغییر در منابع صندوق‌ها خواهد شد.



جمع بندی



توصیه‌های سیاستی: اصلاحات پارامتریک و ساختاری

الف) اصلاحات کوتاه‌مدت:

- محدود ساختن بازنشستگی پیش از موعد و تعیین جریمه برای هر ماه بازنشستگی پیش از موعد؛
- پیوند دادن سطح مزایا به نسبت پشتیبانی / امید زندگی (به این معنی که فرمول مزایا به گونه‌ای تعیین شود که با افزایش نسبت مستمری‌بگیران به بیمه‌پردازان، نرخ تعدیل مستمری کاهش یابد)؛
- افزایش حداقل سابقه دریافت مستمری؛
- افزایش دوره دستمزد مرجع برای محاسبه مستمری؛
- گسترش طرح‌های خصوصی و شخصی اندوخته‌گذاری مبتنی بر حق بیمه معین با انعطاف‌پذیری کافی در لایه‌های تکمیلی؛
- اتخاذ یک سیاست سرمایه‌گذاری و مدیریت دارایی‌های مشخص و شفاف در صندوق‌های بازنشستگی؛
- ایجاد التزام برای ارزیابی‌های اکچوئریال منظم؛
- اصلاح فرایندهای اجرایی صندوق‌ها مبتنی بر IT.



توصیه‌های سیاستی: اصلاحات پارامتریک و ساختاری

ب) اصلاحات میان و بلندمدت:

- حذف الزام برای بازنشستگی در سن بازنشستگی قانونی و لحاظ پاداش برای تعویق بازنشستگی در محاسبه مستمری؛
- کاهش نرخ تعلق‌پذیری مستمری‌ها؛
- تغییر سیستم محاسبه مستمری‌ها به سیستم امتیازی؛
- محدود کردن افراد مشمول مستمری بازماندگان؛
- یکپارچه‌سازی و سامان‌دهی صندوق‌های بازنشستگی کشور تحت یک نظام منسجم؛
- تحول از الگوی مستمری تک‌لایه مبتنی بر PAYG به نظام مستمری مختلط چندلایه؛
- ارتقای حاکمیت طرح‌های بازنشستگی خصوصی و ایجاد شفافیت بیشتر برای افزایش اعتماد اعضای طرح.



با سپاسی از شما