



تحلیل ریاضی بر وضعیت

صندوقهای بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه

برای صندوقهای یاد شده

مصطفی روغنی زاده

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

روغنی زاده، مصطفی، ۱۳۲۸ -
تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق های بازنشستگی ایران و طراحی
سیستم بهینه برای صندوق های یادشده گزارش پروژه / مصطفی
روغنی زاده. - - قم : صفحی ، ۱۳۸۴ .
۳ ج. در یک مجلد: جدول، نمودار.

ISBN 964-6391-49-4

فهرستوبسی براساس اطلاعات فیپا.
مندرجات: ج. ۱. وضع موجود صندوقهای بازنشستگی کشور. - - ج. ۲.
تحلیل صندوقهای بازنشستگی کشور. - - ج. ۳. طراحی سیستم بهینه
برای صندوقهای بازنشستگی کشور.

۱. صندوقهای بازنشستگی - - ایران. ۲. صندوقهای بازنشستگی - -
ایران - - برنامه ریزی. الف. عنوان.

۳۳۱ / ۲۵۲۴

HD ۷۱۰۵ / ۴۵ / الف ۹۹

۸۴-۳۲۶۷۸ م

کتابخانه ملی ایران



انتشارات صحفی

مؤلف: مصطفی روغنی زاده

قطع: وزیری

نوبت چاپ: اول - زمستان ۸۴

لیتوگرافی: مهر

چاپ: مهدیه

شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه

ناشر: انتشارات صحفی

قیمت: ۲۵۰۰ تومان

شابک: ۹۶۴-۶۳۹۱-۴۹-۴

تلفن: ۷۷۲۵۴۷۰

سازمان بازنشستگی کشوری

تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران
و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده

طراحی سیستم بهینه برای
صندوق‌های بازنشستگی کشور

تاریخ اجرا: ۱۳۸۳

((مقدمه))

پروژه تحقیقاتی ((تحلیل ریاضی بروضعیت صندوقهای بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای آنها)) از جمله پروژه های تحقیقاتی ویژه توسعه کشور است که با درخواست سازمان بازنشستگی و تأیید سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور توسط سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی ایران با اجرای آقای مصطفی روغنی زاده صورت گرفته است.

موضوع پروژه بررسی وضعیت صندوقهای بازنشستگی در ایران و چگونگی اصلاح نظام بازنشستگی به منظور پایداری صندوق های بازنشستگی است. مشکلات نظامهای بازنشستگی در تامین منابع، امروزه در اغلب کشورها منجر به تجدید نظر در نظامهای بازنشستگی گردیده است. این تجدید نظر از اصلاح مؤلفه های مؤثر در تعیین حقوق بازنشستگی (دوران پرداخت حق بیمه - نرخ پرداخت حق بیمه - میزان تعهدات - ...) که بعنوان بهسازی مؤلفه ای شناخته می گردد تا تغییر در روش تامین منابع نظام (PAYG) به روش DC یا NDC و یا ترکیبی از آنها که بهسازی سیستمیک نامیده می شود صورت گرفته است. در ایران نیز با توجه به بررسیهای انجام شده که مؤید مشکلات نظام بازنشستگی بوده است، پروژه تحقیقاتی اشاره شده به عنوان یک پروژه ملی به منظور بررسی جامع ابعاد موضوع و پیش بینی تمهیدات لازم قبل از بحرانی شدن وضعیت نظام بازنشستگی صورت گرفته است.

اگرچه نظر نهایی سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی ایران در مورد تحقیق انجام شده تاکنون رسماً اعلام نگردیده است، لیکن مباحث مطروحه در خصوص ضرورت اصلاح نظام بازنشستگی ایران، سازمان بازنشستگی را بر آن داشت که به منظور غنا بخشیدن به بررسی ها و راه کارهای اصلاح نظام بازنشستگی ایران نسبت به چاپ گزارش تحقیق انجام شده اقدام نماید. این تحقیق ضمن بیان وضعیت صندوق های بازنشستگی ایران نظامهای NDC, DC, DB را نیز مورد معرفی و بررسی قرار داده است.

گزارش تحقیق انجام شده در ۳ فاز متفاوت ارائه گردیده که مشتمل بر موارد ذیل است:

- فاز اول - وضع موجود صندوقهای بازنشستگی کشور؛
- فاز دوم - تحلیل صندوقهای بازنشستگی کشور؛
- فاز سوم - طراحی سیستم بهینه برای صندوقهای بازنشستگی کشور.

نتیجه بررسی انجام شده مؤید ضرورت اصلاح نظام بازنشستگی ایران است. محقق برای بهسازی نظام بازنشستگی ایران ۳ راه کار را پیشنهاد کرده است :

۱- بهسازی مؤلفه ای در سیستم بازنشستگی فعلی (DB-PAYG یکپارچه بهسازی شده):

۲- بهسازی سیستمیک با تنظیم سیستم براساس NDC؛

۳- بهسازی سیستمیک با کوچک شدن سیستم DB-PAYG و استفاده از سیستم FDC .

تمامی راه کارها مؤید آن است که اولین اقدام ضروری در اصلاح نظام بازنشستگی ایران ، افزایش دوره پرداخت حق بیمه (افزایش سنوات پرداخت حق بیمه از ۳۰ سال به ۳۶ سال به طور تدریجی) است که ضروریست با اولویت آنی با اصلاح قوانین و مقررات آن را اصلاح نمود.

کلیات پیشنهادهایی محقق جهت اصلاح نظام بازنشستگی در ایران مبتنی بر آن است که:

۱- نظام موجود صرفاً جهت شاغلین فعلی به روش DB-PAYG یکپارچه و بهسازی شده با اصلاح قوانین و مقررات بازنشستگی (افزایش دوران پرداخت حق بیمه به ۳۶ سال در یک دوره ۱۲ساله ، دریافت تفاوت حق بیمه بابت افزایشهای جهشی حقوق و مزایا -...) در نظر گرفته شود، شاغلین فعلی در صورت تمایل نیز از بیمه اختیاری ذخیره ای (NDC یا FDC) استفاده نمایند.

۲- جهت شاغلین آتی (مشترکین جدید) روش بهسازی سیستمیک مبتنی بر کوچک شدن سیستم DB-PAYG بهسازی شده و روش FDC در نظر گرفته شود (اختصاص ۱۴٪ حق بیمه به سیستم DB-PAYG، ۸٪ به رکن FDC و ۵٪/۰ به صندوق احتیاط) این افراد در صورت تمایل از بیمه اختیاری ذخیره ای نیز استفاده نمایند.

سازمان بازنشستگی کشوری امیدوار است انتشار این مجموعه ضمن تامین منابع مطالعاتی لازم موجبات هم اندیشی کارشناسان را برای ایجاد شرایط اصلاح نظام بازنشستگی در ایران فراهم آورد .

سازمان بازنشستگی کشوری

آبان ۱۳۸۴

شناسنامه پروژه

عنوان پروژه : تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوق های یاد شده

فاز ۱: بررسی وضع موجود

فاز ۲: تحلیل ریاضی

فاز ۳: طراحی سیستم بهینه

کارفرما : سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

دستگاه اجرایی - پژوهشی : سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران

دستگاه مشارکت کننده : سازمان بازنشستگی کشوری

مجری : مصطفی روغنی زاده / سازمان بازنشستگی کشوری

تاریخ اجرا : سال ۱۳۸۲-۱۳۸۳

ناظر : محمد هاشم صرامی / سازمان بازنشستگی کشوری ، بهمن فکور / سازمان

پژوهش های علمی و صنعتی ایران

همکاران پروژه به ترتیب الفبا :

فاز (۱):

روغنی زاده، مصطفی - شیبانی، صابر - عابدینی، علیرضا - قراخانی بهار ، اکبر - ولکچی، شهناز

فاز (۲):

روغنی زاده، مصطفی - قراخانی بهار، اکبر

فاز (۳):

روغنی زاده، مصطفی - قراخانی بهار، اکبر

سوابق پروژه و تاریخچه پیشنهاد، تصویب و اجرا

این پروژه براساس تبصره ۴۲ قانون بودجه سال ۱۳۸۰ و آیین‌نامه اجرایی آن، به شماره ۵۹۸۸/ت/۵۲۴۳۸۸ مورخ ۷۹/۱۲/۲۸ مصوب هیئت محترم وزیران مبنی بر فراخوان پژوهشی با هدف گسترش تحقیقات کاربردی در تمام عرصه‌های زندگی در یک رقابت علمی برای تمامی محققان کشور، انجام شده است.

با توجه به فراخوان عمومی و درخواست از ۱۱۴ دستگاه اجرایی - پژوهشی از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، سازمان بازنشستگی کشوری به منظور شناخت صندوق‌های بازنشستگی کشور و سامان‌دهی‌های لازم در این زمینه، پروژه‌ای با نام «تحلیلی ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یاد شده» ارائه داد.

به دنبال فراخوان عمومی، در مجموع هشت پژوهشگر که علاقمند به اجرای پروژه بودند کاربرگ‌های خود را مبنی بر چگونگی اجرای پروژه، برای سازمان بازنشستگی کشوری به عنوان سازمان مشارکت کننده در پروژه ارسال کردند. با هماهنگی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران و سازمان بازنشستگی کشوری، کمیته‌ای تخصصی جهت بررسی کاربرگ‌های دریافت شده تشکیل و پس از جلسات متعدد، مجری پروژه انتخاب شد. متأسفانه انجام مراحل اداری و نامه‌نگاری‌ها جهت آغاز اجرای پروژه در حدود دو سال طول کشید. این امر نارسائی‌هایی را در چگونگی اجرای پروژه به وجود آورد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فاز یک - وضع موجود صندوقهای بازنشستگی کشور
۱۸	- چکیده گزارش
۲۰	- خلاصه گزارش
۲۷	۰- کلیات
۲۸	۰- ۱- مقدمه
۲۸	۰- ۲- اهداف بررسی صندوقها
۲۸	۰- ۳- متدولوژی شناخت و بررسی
۳۱	۰- ۴- پارامترها و نسبتهای مورد توجه
۳۲	۰- ۵- روشهای جمعآوری اطلاعات
۳۵	۰- ۶- آشنایی بانظامهای بازنشستگی
۳۵	۰- ۷- طبقه بندی نظامهای مستمری درایران
۳۸-۶۳	۱- سازمان تأمین اجتماعی
۳۹	۱- ۱- مقدمه
۳۹	۱- ۲- تاریخچه تشکیل و فعالیت
۴۰	۱- ۳- ابعاد و گستره سازمان
۴۱	۱- ۴- انواع خدمات بیمه بازنشستگی
۴۶	۱- ۵- نرخهای کسورحق بیمه
۴۷	۱- ۶- شرایط بازنشستگی
۴۸	۱- ۷- مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی
۴۸	۱- ۸- حقوق شاغلین و بازنشستگان
۴۸	۱- ۹- نسبتها و پارامترها
۴۹	۱- ۱۰- منابع تأمین پرداختها
۵۰	۱- ۱۱- سایر تسهیلات حمایتی
۵۳	۱- ۱۲- مرور آمار و ارقام سالهای گذشته
۵۵	۱- ۱۳- بررسی اجمالی وضع موجود
۶۴-۹۱	۲- سازمان بازنشستگی کشوری
۶۵	۲- ۱- شناسایی کلی
۶۵	۲- ۲- وظایف امور بازنشستگی و بازنشستگان
۶۶	۲- ۳- تشکیلات

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۶۹	۲-۴- پوشش تعداد شاغلین و بازنشستگان و نسبت پوشش حمایتی
۶۹	۲-۵- کسور بازنشستگی و مقرری ماه یکم
۷۱	۲-۶- شرایط بازنشستگی
۷۱	۲-۷- چگونگی محاسبه حقوق بازنشستگی
۷۴	۲-۸- چگونگی افزایش حقوق
۷۴	۲-۹- سن بازنشستگی
۷۵	۲-۱۰- روند میانگین سن بازنشستگی برای مشترکین صندوق
۷۵	۲-۱۱- امور سرمایه‌گذاری و فعالیت‌های اقتصادی
۸۲	۲-۱۲- نظام مالی صندوق و نسبت درآمدها و هزینه‌ها در سال‌های اخیر
۸۳	۲-۱۳- سیاست کلی حاکم بر منابع و ذخایر صندوق
۸۳	۲-۱۴- وضعیت صندوق در سال ۱۴۰۰ با ادامه سیاست‌ها و روندهای کنونی
۹۲-۱۱۷	۳- صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها
۹۳	۳-۱- مقدمه
۹۳	۳-۲- صندوق‌های بررسی شده
۹۴	۳-۳- خلاصه اطلاعات صندوق‌ها
۹۴	۳-۴- مرور اجمالی وضع موجود صندوق‌ها
۹۴	۳-۴-۱- بانک‌ها
۹۸	۳-۴-۲- معذوریت جهاد
۱۰۳	۳-۴-۳- صنعت نفت
۱۰۵	۳-۴-۴- صنعت فولاد
۱۰۷	۳-۴-۵- صدا و سیما
۱۰۸	۳-۴-۶- بانک مرکزی
۱۰۹	۳-۴-۷- بنادر و کشتیرانی
۱۰۹	۳-۴-۸- بیمه مرکزی
۱۱۱	۳-۴-۹- بیمه ایران
۱۱۲	۳-۴-۱۰- شهرداری تهران
۱۱۳	۳-۴-۱۱- شرکت سهامی تلفن سابق
۱۱۵	۳-۴-۱۲- نیروی انتظامی
۱۱۶	۳-۴-۱۳- سپاه پاسداران
۱۱۷	۳-۴-۱۴- گسترش و نوسازی صنایع / آینده ساز

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۱۸-۱۲۹	۴- تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق ها
۱۱۹	۴-۱- مقدمه
۱۱۹	۴-۲- تحلیل اجمالی وضع موجود
۱۲۰	۴-۳- مسایل ، مشکلات و نارسایی ها
۱۲۱	۴-۴- نتیجه گیری
۱۳۰-۱۶۲	ضمائم
۱۳۱	ضمیمه ۱- بررسی نظام های بازنشستگی در جهان
۱۵۵	ضمیمه ۲- ظرفیت های خدمات بیمه ای برای صندوق های بازنشستگی
۱۶۳-۲۹۹	فاز دو- تحلیل صندوقهای بازنشستگی کشور
۱۶۴	چکیده گزارش
۱۶۵	خلاصه گزارش
۱۶۸-۱۸۱	۰- کلیات
۱۶۹	۰-۱- مقدمه
۱۶۹	۰-۲- مؤلفه های نظام تأمین اجتماعی کشور
۱۷۲	۰-۳- دلایل وجودی و اهداف نظام های بازنشستگی
۱۷۲	۰-۴- نوع صندوقهای بازنشستگی کشور
۱۷۴	۰-۵- متدولوژی تحلیل
۱۸۲-۲۰۱	۱- تحلیل عوامل مؤثر در نظام بازنشستگی
۱۸۳	۱-۱- مقدمه
۱۸۴	۱-۲- عوامل درونی
۱۹۲	۱-۳- عوامل برونی
۲۰۲-۲۱۳	۲- تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده نظام بازنشستگی کشور
۲۰۳	۲-۱- مقدمه
۲۰۵	۲-۲- تحلیل وضع موجود
۲۱۱	۲-۳- پیش بینی آینده صندوق های بازنشستگی کشور
۲۲۴-۲۴۹	۳- تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده صندوق بازنشستگی کشوری
۲۲۵	۳-۱- مقدمه
۲۲۷	۳-۲- تحلیل وضع موجود
۲۳۶	۳-۳- پیش بینی آینده

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۵۰-۲۷۴	۴- تحلیل کلی و نتیجه گیری
۲۵۱	۴-۱- مقدمه
۲۵۲	۴-۲- تحلیل کلی
۲۵۶	۴-۳- نتیجه گیری
۲۵۸	۴-۴- مرور کلی روش های بهسازی و نظرات بانک جهانی
۲۷۵-۲۷۸	ضمیمه ۱: آشنایی با رگرسیون
۲۷۹-۲۸۳	ضمیمه ۲: آشنایی با شیوه های اعمال مالیات بر منابع صندوق ها
۲۸۴-۲۹۹	ضمیمه ۳: آشنایی با نظام های رایج بازنشستگی و روش های بهسازی آن ها
۳۰۰-۴۶۳	فاز سه- طراحی سیستم بهینه برای صندوق های بازنشستگی کشور
۳۰۱	خلاصه گزارش
۳۰۵-۳۲۵	۱- کلیات
۳۰۶	۱-۱- مقدمه
۳۰۶	۱-۲- حوزه تعریف سیستم
۳۰۷	۱-۳- ابعاد سیستم های بازنشستگی
۳۱۴	۱-۴- لزوم بازنگري ادواری در سیستم های بازنشستگی
۳۱۴	۱-۵- زمینه های بازنگري در سیستم های بازنشستگی
۳۱۶	۱-۶- فرآیند بازنگري در کشورهای مختلف
۳۱۶	۱-۷- شکل های مختلف فرآیند بازنگري و مجموعه های متأثر
۳۱۹	۱-۸- روش های معمول در بازنگري ها
۳۱۹	۱-۸-۱- تغییر متغیرها
۳۲۱	۱-۸-۲- افزودن رکن جدید DC
۳۲۲	۱-۸-۳- گسترش پوشش سیستم
۳۲۲	۱-۸-۴- فردی کردن سوابق
۳۲۳	۱-۸-۵- جلوگیری از گسترش بازنشستگی های زودرس
۳۲۳	۱-۸-۶- شناور کردن حقوق بازنشستگی
۳۲۴	۱-۸-۷- تنظیم متناسب نرخ جایگزینی
۳۲۴	۱-۸-۸- خصوصی سازی صندوق ها
۳۲۵	۱-۸-۹- امکان جابجایی بیمه شده
۳۲۵	۱-۸-۱۰- چشم انداز یک سیستم بیمه بازنشستگی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۲۶-۳۵۱	۲- اهداف بهسازی و تأثیر بهسازی مؤلفه‌ها در سامانه
۳۲۷	۲-۱- مقدمه
۳۲۷	۲-۲- اهداف کلی در بازنگری سیستم‌های بازنشستگی
۳۲۸	۲-۳- بهسازی نظام بازنشستگی بارهاکارهای مختلف
۳۳۰	۲-۴- چگونگی تأثیر مؤلفه‌های مختلف در توان صندوق
۳۳۷	۲-۵- تفسیر خروجی برنامه‌ها
۳۴۰	۲-۶- پس چه باید کرد؟
۳۵۲-۳۷۱	۳- راهکار یکم: بهسازی مؤلفه‌ای در سیستم موجود (DB-PAYG یکپارچه)
۳۵۳	۳-۱- مقدمه
۳۵۳	۳-۲- چگونگی بهسازی مؤلفه‌ای برای صندوق‌های ایران
۳۵۳	۳-۲-۱- حق بیمه بازنشستگی
۳۵۴	۳-۲-۲- چگونگی پرداخت حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) برصندوقهای بازنشستگی
۳۵۵	۳-۲-۳- مدت اندوخته سپاری (مدت پرداخت بیمه برای بازنشستگی)
۳۵۶	۳-۲-۴- شرایط لازم برای بازنشسته شدن
۳۵۸	۳-۲-۵- بازخریدی
۳۶۰	۳-۲-۶- بازنشسته شدن در اثر ازکارافتادگی یا فوت غیر ناشی از کار
۳۶۰	۳-۲-۷- بازنشسته شدن در اثر ازکارافتادگی یا فوت ناشی از کار
۳۶۰	۳-۲-۸- سال‌های محاسبه مبنای حقوق بازنشستگی
۳۶۳	۳-۲-۹- ضریب تعدیل برای سن بازنشستگی
۳۶۳	۳-۲-۱۰- ضریب تعدیل برای حقوق بازنشستگی
۳۶۵	۳-۲-۱۱- فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی
۳۶۷	۳-۲-۱۲- محاسبه پاداش پایان خدمت
۳۶۷	۳-۲-۱۳- حداقل حقوق بازنشستگی
۳۶۷	۳-۲-۱۴- ترمیم حقوق بازنشستگی
۳۶۷	۳-۲-۱۵- نقل و انتقال بین صندوق‌ها
۳۶۸	۳-۲-۱۶- شیوه اعمال مالیات بر سامانه بازنشستگی
۳۶۹	۳-۳- برتری‌های سامانه پیشنهادی نسبت به وضع موجود
۳۷۰	۳-۴- مؤثرترین مؤلفه‌ها از دیدگاه‌های مختلف در راهکار یکم
۳۷۱	۳-۵- پی‌گفتار

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۷۲-۳۸۸	۴- راهکار دوم بهسازی سیستمیک - تنظیم سیستم بر اساس NDC
۳۷۳	۴-۱- مقدمه
۳۷۳	۴-۲- چگونگی بهسازی برای NDC یکپارچه
۳۷۵	۴-۳- تبدیل PAYG-DB برای مشترکین جدید
۳۷۵	۴-۳-۱- چگونگی مشمول شدن مشترکین
۳۷۶	۴-۳-۲- میزان پرداخت حق بیمه
۳۷۶	۴-۳-۳- صندوق احتیاط
۳۷۶	۴-۳-۴- ایجاد حساب های فردی
۳۷۶	۴-۳-۵- شرایط بازنشستگی یا بازخریدی در NDC
۳۷۷	۴-۳-۶- افزایش های جهشی در حقوق دوران اشتغال
۳۷۷	۴-۳-۷- چگونگی بهره مندی ذینفع از مزایای بازنشستگی و یا بازخریدی
۳۸۰	۴-۳-۸- عقد قرارداد بین ذینفع و صندوق در آغاز بازنشستگی
۳۸۰	۴-۳-۹- استمرار اشتراک ذینفع پس از ترک خدمت
۳۸۱	۴-۳-۱۰- چگونگی بهره مند شدن وراثت شاغلین فوتی و ازکارافتادگان از صندوق
۳۸۱	۴-۳-۱۱- مؤلفه هایی که در سامانه NDC بی تأثیر هستند
۳۸۳	۴-۳-۱۲- چگونگی ترمیم حقوق بازنشستگان
۳۸۳	۴-۳-۱۳- بدهی های ضمنی صندوق
۳۸۴	۴-۳-۱۴- گسترش پوشش براساس NDC
۳۸۶	۴-۳-۱۵- نقل و انتقال و رقابتی شدن صندوق ها
۳۸۶	۴-۳-۱۶- تضمین های لازم و مراقبت بر فعالیت های صندوق ها
۳۸۶	۴-۴- برتری های سامانه پیشنهادی (راهکار دوم) نسبت به وضع موجود
۳۸۶	۴-۴-۱- بخش PAYG-DB
۳۸۷	۴-۴-۲- بخش NDC
۳۸۷	۴-۴-۵- برتری های بخش NDC از راهکار دوم نسبت به راهکار یکم
۳۸۸	۴-۴-۶- آیا راهکار پیشنهادی نسبت به وضع موجود و یا راهکار یکم دارای کاستی است؟
۳۸۸	۴-۴-۷- پی گفتاری بر راهکار پیشنهادی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۸۹-۴۰۳	۵- راهکار سوم: بهسازی سیستمیک - کوچک شدن DB-PAYG و معرفی FDC
۳۹۰	۱-۵- مقدمه
۳۹۰	۲-۵- چگونگی بهسازی براساس DB-PAYG کوچک شده + FDC
۳۹۲	۳-۵- چگونگی تبدیل سامانه موجود به سامانه دورکنی (DB -PAYG بهسازی و کوچک شده + FDC)
۳۹۲	۱-۳-۵- چگونگی مشمول شدن مشترکین
۳۹۲	۲-۳-۵- میزان و چگونگی پرداخت حق بیمه
۳۹۳	۳-۳-۵- صندوق احتیاط
۳۹۳	۴-۳-۵- ایجاد حساب های فردی
۳۹۴	۵-۳-۵- چگونگی محاسبه سود (زیان) بر اندوخته های FDC
۳۹۴	۶-۳-۵- لحاظ شدن سهم کارفرما در حقوق کارمند و پرداخت حق بیمه ها از حقوق کارمند
۳۹۴	۷-۳-۵- مدت اندوخته سپاری و نرخ انباشتی
۳۹۵	۸-۳-۵- شرایط لازم برای بازنشسته شدن و حداقل حقوق در رکن DB-PAYG
۳۹۵	۹-۳-۵- بازخریدی برای مشترکین جدید
۳۹۶	۱۰-۳-۵- بازنشسته شدن در اثر ازکارافتادگی و یا فوت غیر ناشی از کار
۳۹۷	۱۱-۳-۵- بازنشسته شدن در اثر ازکارافتادگی و یا فوت ناشی از کار
۳۹۷	۱۲-۳-۵- سایر موارد و مؤلفه ها
۳۹۷	۱۳-۳-۵- فرمول حقوق بازنشستگی از رکن DB-PAYG
۳۹۸	۱۴-۳-۵- میزان دریافتی و یا مستمری ذینفع از رکن FDC
۳۹۸	۱۵-۳-۵- ترمیم حقوق بازنشستگی و حداقل حقوق از بخش DB
۳۹۸	۱۶-۳-۵- نقل و انتقال و رقابتی شدن صندوق ها
۳۹۹	۱۷-۳-۵- نظارت بر عملکرد صندوق ها و تضمین های لازم در بخش FDC
۳۹۹	۱۸-۳-۵- بدهی های ضمنی صندوق از رکن DB-PAYG
۴۰۰	۱۹-۳-۵- گسترش پوشش برای مشاغل آزاد
۴۰۰	۴-۵- برتری های سامانه پیشنهادی (راهکار سوم) نسبت به وضع موجود
۴۰۰	۱-۴-۵- بخش مربوط به شاغلین موجود
۴۰۰	۲-۴-۵- بخش مربوط به شاغلین جدید

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۰۲	۵-۵- قیاس بین راهکار دوم و راهکار سوم
۴۰۳	۵-۶- پی گفتاری بر راهکار سوم
۴۰۴-۴۱۲	۶- جمع بندی در باره راهکار های طرح شده، پیشنهاد نهایی
۴۰۵	۶-۱- مقدمه
۴۰۶	۶-۲- بهسازی برای مشترکین شاغل (DB-PAYG یکپارچه و بهسازی شده + بیمه اختیاری)
۴۰۶	۶-۲-۱- DB-PAYG یکپارچه و بهسازی شده
۴۰۶	۶-۲-۲- بیمه اختیاری ذخیره‌ای
۴۰۹	۶-۳- بهسازی برای مشترکین جدید
۴۱۰	۶-۴- گسترش پوشش برای حرف و مشاغل آزاد
۴۱۰	۶-۵- سیستم اطلاعاتی مورد نیاز
۴۱۰	۶-۵-۱- برای شاغلین موجود
۴۱۱	۶-۵-۲- برای شاغلین جدید
۴۱۱	۶-۵-۳- بیمه برای رکن اختیاری (شاغلین موجود، شاغلین جدید، مشاغل آزاد)
۴۱۲	۶-۶- پی گفتار
۴۱۳-۴۳۱	ضمیمه ۱- چگونگی استمرار اشتراک کارکنان باز خرید شده
۴۳۲-۴۴۶	ضمیمه ۲- تغییرات ساختاری در امور نهادهای تأمین اجتماعی
۴۴۷-۴۵۷	ضمیمه ۳- بهسازی در مدیریت منابع صندوق‌ها
۴۵۸-۴۶۳	فهرست منابع

سازمان بازنشستگی کشوری

پروژه

تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران
و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده

فاز ۱

وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور

تاریخ اجرا: ۱۳۸۲

چکیده گزارش

امور بیمه بازنشستگی در ایران توسط دو سازمان عمده تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و حدود پانزده صندوق اختصاصی وابسته به دستگاه‌های مختلف اداره می‌شود. سازمان تأمین اجتماعی به منزله بزرگترین سازمان در برگیرنده هر دو بخش عمومی و خصوصی کشور در حال حاضر افزون بر ۶/۵ میلیون مشترک و ۱/۲ میلیون بازنشسته و مستمری بگیر دارد. سهم سازمان بازنشستگی در این زمینه شامل ۱/۵۷ میلیون شاغل در بخش دولتی و ۶۰۰۰۰۰۰ بازنشسته دستگاه‌های دولتی است. صندوق‌های مستقل در مجموع دارای حدود یک میلیون مشترک و ۳۵۰۰۰۰۰ بازنشسته و مستمری بگیر هستند.

به منظور انجام تحلیل ریاضی بر روند صندوق‌های بازنشستگی در کشور و تعیین ثبات آن‌ها لازم است آمارمشترکین و بازنشستگان آن‌ها در طی دوره‌های مختلف در گذشته مورد بررسی قرار گیرد. همچنین برای نیل به هدف فوق ضرورت دارد که نسبت‌های معینی نظیر نسبت ساعلین به بازنشستگان و نسبت حقوق بازنشستگان به شاغلین در طی این دوره مورد محاسبه و ارزیابی قرار گیرد.

عوامل دیگری نظیر مجموع کسور بازنشستگی، سنوات خدمت و سن بازنشستگی مقرر در آیین‌نامه‌های بازنشستگی و در کنار آن‌ها میانگین سنوات خدمت و سن بازنشستگی افرادی که بازنشسته می‌شوند نیز می‌توانند در این بررسی مؤثر باشند. فرمول تعیین حقوق بازنشستگی و وجود یا فقدان سیستم‌های پس انداز کارکنان در کنار صندوق و سایر تسهیلات حمایتی از دیگر موضوعات مورد توجه در بررسی امکان بهسازی آن‌ها در آینده است.

مجموعه اطلاعات یاد شده در مورد صندوق‌های بازنشستگی در کشور، تصویر خوش‌آیند و امیدوار کننده‌ای از وضع این صندوق‌ها را به دست نمی‌دهد. این آمار و اطلاعات مؤید آن هستند که اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها به خصوص با ترمیم‌های سال‌های اخیر در حقوق بازنشستگان، با چالش‌های بسیار جدی روبرو هستند و ادامه حیات آن‌ها با روند فعلی برای آینده‌ای نه چندان دور، بدون کمک‌های مستقیم و بلاعوض از سایر منابع، امکان پذیر نیست.

جمع آوری اطلاعات و آمار در مورد صندوق‌ها و تحلیل اجمالی آن‌ها در بررسی وضع موجود، در کنار ارائه تصویر وضع موجود صندوق‌ها به مسئولان و دست‌اندرکاران کشور، به این قصد صورت گرفته تا با استفاده از اطلاعات و آمار جمع‌آوری شده در این مرحله بتوان به تحلیل دقیق‌تر بر مبنای روش‌های شناخته شده علمی در مورد پیش‌بینی وضع صندوق‌ها در آینده و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌ها در مراحل بعدی اقدام نمود.

خلاصه گزارش

مقدمه

هدف از بررسی صندوق‌های بازنشستگی در کشور، شناخت وضع موجود آن‌ها و تعیین روند ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق‌ها به منظور ارزیابی ثبات آن‌ها و نیز شناسایی مسایل و مشکلات مبتلا به این‌ها بوده است. این بررسی دو صندوق عمده تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و همچنین حدود به ۱۵ صندوق بازنشستگی مستقل مربوط به دستگاه‌های اجرایی مختلف را در بر می‌گیرد.

در بررسی وضع موجود صندوق‌ها عناوین و یا پارامترهای معینی مانند اطلاعات عمومی صندوق‌ها و نسبت‌های معینی در مورد آن‌ها نظیر نسبت شاغل به بازنشسته و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل در طی دوره‌های مختلف مورد توجه بوده است. همچنین میزان کسور، سنوات خدمت و سن بازنشستگی مطابق مقررات مورد توجه قرار گرفته است.

بخش دیگری از بررسی وضع موجود صندوق‌ها سوابق اعمال اصلاحات در صندوق‌ها را در بر می‌گیرد. وجود بیمه‌های تکمیلی و سایر تسهیلات حمایتی برای بازنشستگان نیز مورد بررسی قرار گرفته است. تعیین میزان کسری در پرداخت‌ها و نحوه تأمین کسری در پرداخت‌ها نیز از جمله موضوعات مهم دیگر در بررسی وضع موجود صندوق‌ها بوده است.

سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی با افزون بر ۶/۵ میلیون مشترک صندوق و ۱/۲ میلیون بازنشسته و مستمری بگیر (شامل ۸۰۰/۰۰۰ پرونده بازنشستگی)، بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور است. سازمان‌ها و دستگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هر دو بخش عمومی و خصوصی کشور را در بر می‌گیرد. سازمان تأمین اجتماعی دارای نزدیک به ۳۰ اداره منطقه‌ای (استانی) بیمه‌ای، ۴۰۰ شعبه محلی و ۱۳۰ اداره منطقه‌ای (استانی) درمانی و ۳۰۰ مرکز درمانی در سراسر کشور است.

خدمات سازمان تأمین اجتماعی در دو قالب کوتاه مدت و بلند مدت قابل طبقه بندی است. خدمات کوتاه مدت شامل حمایت‌های درمانی، ازدواج و ایام بارداری است. خدمات بلند مدت شامل برقراری مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی‌های کلی و جزئی و مستمری بازنشستگان شاغل یا بازنشسته متوفی است. نرخ‌های کسور برای مشترکین جهت

ارائه خدمات از ۱۴٪ (خویش فرمایان / حرف و مشاغل آزاد بدون مستمری از کارافتادگی) تا ۳۳٪ (شاغلین در بخش عمومی یا خصوصی با بیمه بیکاری) متفاوت است.

سازمان تأمین اجتماعی همچنین در زمینه‌هایی نظیر کارهای پیمانکاری، قراردادهای مشاوره‌ای حقیقی و حقوقی، کارگران ساختمانی، کارکنان ادارات دفاتر مخابراتی، شاغلین در نمایشگاه‌های اتومبیل، کارکنان شناورهای دریایی و صیادی، رانندگان شاغل در آژانس‌های تاکسی تلفنی، شاغلین در میدین میوه و تره بار و رانندگان وسایل نقلیه عمومی نیز با کسور معینی خدمات بیمه‌ای ارائه می‌کند.

حداقل سن بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی از ۴۲ سال تا ۵۵ سال (برای زنان) و ۶۰ سال (برای مردان) و سنوات خدمت نیز بر حسب موردهای معین از ۱۰ سال الی ۳۵ سال متفاوت است. درموردی که بیمه شده به دلایلی فوت نماید شرایط معین و سهل تری برای برقراری مستمری بازنشستگان (با مبالغ قابل محاسبه جداگانه) وجود دارد.

مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی میانگین مجموع دریافتی‌های مشمول بیمه فرد بیمه شده در دو سال آخر در نسبت سنوات خدمت به ۳۰ سال خدمت مصوب است. در حال حاضر نسبت شاغل به بازنشسته، برابر ۵ (باتوجه به تعداد پرونده‌های بازنشستگان حدود ۷/۵) و نسبت میانگین حقوق بازنشسته به میانگین حقوق شاغل حدود ۰/۷۸ است.

همچنین میانگین سنوات خدمت بازنشستگان ۱۶ سال، متوفی ۵ سال و از کارافتادگان ۲ سال است. در حال حاضر قریب ۹۰ درصد پرداختی‌های به بازنشستگان و مستمری بگیران از محل دریافتی‌های کسور شاغلین، ۷ درصد آن از محل سرمایه‌گذاری‌ها و ۳ درصد از سایر منابع درآمدی سازمان تأمین می‌شود.

سازمان (صندوق) بازنشستگی کشوری

سازمان بازنشستگی کشوری نخستین سازمان در امر بازنشستگی کشور با قدمت بیش از ۸۰ سال است. هسته اولیه این سازمان در سال ۱۳۰۱ شمسی با تصویب قانون استخدام کشوری شکل گرفته است. در حال حاضر تعداد مشترکین شاغل سازمان بازنشستگی کشوری ۱/۵۷ میلیون نفر و تعداد بازنشستگان و موظفین بالغ بر ۶۰۰,۰۰۰

نفر است. براساس قانون برنامه سوم توسعه، ورودی جدید برای صندوق تقریباً بسته شده و تعداد شاغلین مشترک صندوق در چند سال گذشته همواره ثابت مانده اما تعداد بازنشستگان در چند سال گذشته به طور میانگین سالانه ۱۱٪ افزایش یافته است. به بیان دیگر، نسبت پوشش حمایتی (تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان) به شدت در حال کاهش است. در حال حاضر نسبت پوشش حمایتی ۲/۵۷ است که نسبتی بسیار پایین جهت تأمین منابع صندوق است.

مجموع کسور بازنشستگی ۲۲/۵٪ (۹٪ کارمند و ۱۳/۵٪ کارفرما) است. نرخ جایگزینی (میانگین حقوق بازنشستگان به حقوق شاغلین) در حدود ۸۷٪ است که این نسبت برای سال‌های آینده رو به افزایش خواهد بود. در سازمان بازنشستگی کشوری، مردان با حداقل ۵۰ سال سن و ۲۵ سال خدمت و زنان با حداقل ۲۰ سال خدمت می‌توانند بازنشسته شوند. سنوات خدمت برای مردان و زنان به طور کامل ۳۰ سال است.

آمار نشان می‌دهد که حدود ۸۳٪ از بازنشستگان در آغاز بازنشستگی، کمتر از ۶۰ سال سن داشته‌اند. حقوق بازنشستگی بر اساس میانگین حقوق و مزایا در دو سال آخر خدمت (شامل آن بخش از حقوق و مزایا که مشمول پرداخت کسور بازنشستگی است)، با آخرین ضریب محاسبه می‌شود. مدیریت صندوق موظف است به منظور حفظ ارزش ذخایر صندوق، سرمایه‌گذاری‌های لازم را بر روی ذخایر صندوق انجام دهد. از این رو، در حال حاضر، فعالیت‌های گسترده‌ای در این زمینه انجام می‌یابد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که برای سال‌های آینده نسبت هزینه‌های صندوق به درآمدهای آن به شدت فزونی خواهد گرفت. بنا بر این بازنگاری در مؤلفه‌های تأثیرگذار در ثبات و توان صندوق بسیار ضروری است.

صندوق های مستقل دستگاهها

افزون بر دو صندوق عمده تأمین اجتماعی و کشوری، حدود پانزده صندوق مستقل وابسته به دستگاه‌های اجرایی مختلف نیز وجود دارد که به کارکنان خود خدمات بیمه بازنشستگی ارائه می‌کنند. این صندوق‌ها شامل کارکنان بانک‌ها و بانک مرکزی، صنایع فولاد و نفت، بیمه‌های ایران و مرکزی، شهرداری تهران، نیروهای مسلح (ارتش، سپاه و نیروی انتظامی) کارکنان سازمان جهاد سازندگی سابق شاغل در وزارت جهاد کشاورزی، صدا و سیما

سراسر کشور، بنادر و کشتی‌رانی، هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران و تعدادی دستگاه دیگر است.

قدمت این صندوق‌ها از حدود ۱۰ سال تا بالای ۶۰ سال متفاوت است. برخی از این صندوق‌ها علاوه بر کارکنان دستگاه خود، سازمان‌ها و شرکت‌های تحت نظردستگاه مربوط را نیز پوشش می‌دهند. مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی در مورد همه آن‌ها، میانگین دو سال آخر و مجموع کسور دریافتی (سهم کارمند و کارفرما) از ۲۰ الی ۳۰ درصد متفاوت است.

سنوات خدمت مصوب در صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها بین ۲۰ الی ۳۰ سال و سن بازنشستگی مصوب از ۵۵ الی ۶۵ سال متفاوت است. نسبت شاغل به بازنشسته برای این صندوق‌ها از صفر (شرکت سهامی تلفن سابق) تا ۱۳/۷۵ (صندوق معذوریت جهاد مربوط به کارکنان سازمان جهاد سازندگی سابق شاغل در وزارت جهاد کشاورزی فعلی) متفاوت است. سایر صندوق‌ها دارای نسبت‌هایی بین ۱ الی ۴ در این زمینه هستند.

نسبت میانگین حقوق بازنشستگان به شاغلین در این صندوق‌ها در بیشتر موارد حدود ۷۰ الی ۸۰ درصد است. میانگین سنوات خدمت بازنشستگان فعلی از ۱۵ الی ۲۷/۵ سال و میانگین سن بازنشستگی آنان از ۴۹ الی ۶۳ سال متغیر است. تعدادی از این صندوق‌ها در کنار نظام بازنشستگی فعلی دارای حساب‌های پس‌انداز کارکنان نیز هستند. کسور سهم کارکنان و دستگاه به تفکیک در مورد این حساب‌ها از ۳ الی ۶ درصد (در مجموع از ۶ الی ۹ درصد) متفاوت است. همچنین برخی از این صندوق‌ها تسهیلات حمایتی دیگری نظیر وام، بن، درمان و یارانه‌های مختلفی را به مشترکین خود عرضه می‌کنند.

میزان کسری در پرداختی‌ها نسبت به دریافتی‌ها از ۵ الی ۱۰۰ درصد (صندوق‌های با موجودی صفر) متفاوت است. تنها مقدار کمی از این کسری از محل ذخایر یا سرمایه‌گذاری‌ها تأمین می‌شود و بخش عمده آن‌ها از محل کمک‌های دستگاه مربوطه که تحت نام‌ها و عناوین مختلف صورت می‌گیرد، تأمین می‌شود.

تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق‌ها

بررسی آمار و اطلاعات جمع‌آوری شده در مورد صندوق‌های بازنشستگی به طور کلی روند نگران‌کننده افزایش تعداد بازنشستگان و مستمری‌بگیران نسبت به شاغلین و برهم خوردن توازن دریافتی‌ها و پرداختی‌ها در آینده را نشان می‌دهد. این نگرانی با توجه به این که تعدادی از این صندوق‌ها در حال حاضر نیز بدین وضعیت دچار هستند و ورودی‌های بخش دیگری از آن‌ها نیز به دلایلی مانند کوچک‌سازی بخش عمومی یا بحران‌های اقتصادی و غیره قطع شده است، دوچندان می‌گردد.

بنا به اظهار مسئولین صندوق‌ها، تغییرات در حقوق بازنشستگان در سال‌های اخیر بدون در نظر گرفتن توان واقعی صندوق‌ها، بحران نظام‌های پرداخت حقوق بازنشستگی را که ذاتی این نظام‌هاست، دوچندان کرده است. مسایل و مشکلات به اندازه‌ای توان صندوق‌ها را تحلیل برده‌اند که برخی از صندوق‌ها راهی جز توسل به طرق دیگری از ارتزاق از دستگاه از جمله افزودن درصدی به قیمت‌های فروش محصولات دستگاه (نظیر صنعت فولاد) و یا فروش پیشاپیش وقت (نظیر پیش فروش وقت آگهی‌های بازرگانی در شبکه‌های صدا و سیما) نداشته‌اند.

فقدان موجودیتی به نام صندوق در عمل و عدم اختیارات کافی و یا حتی وجود قیود صریح در مورد منع فعالیت‌های اقتصادی یا سرمایه‌گذاری در مقررات و آیین‌نامه‌های صندوق‌های بازنشستگی و در کنار آن‌ها وجود تورم‌های اقتصادی بالا در طی دهه ۷۰، ارزش موجودی و ذخایر صندوق‌ها را به شدت کاهش داده است. این‌گونه مسایل جدایی از مسایل و بحران‌های ذاتی نظام‌های بازنشستگی مبتنی بر مزایا و حقوق تعریف شده براساس دو سال آخر اشتغال است که به طور معمول در فاصله ۳۰ سال و بالاتر از زمان تأسیس صندوق‌های با این نظام پرداخت، بروز می‌کنند.

عدم تلقی صحیح از کارکرد صندوق‌ها، بازنشستگی‌های زودرس بدون در نظر گرفتن امکانات صندوق‌ها، برابر گرفتن برنامه تعدیل نیروی انسانی با اعطای بازنشستگی‌های زودرس و بسیاری از مسایل و نارسایی‌های دیگر، اساس مسایل و مشکلات صندوق‌های بازنشستگی کشور را تشکیل می‌دهند.

مجموعه نتایج حاصل از بررسی وضع موجود صندوق‌ها و تحلیل اجمالی وضع فعلی آن‌ها بر لزوم بازنگری در وضعیت فعلی صندوق‌ها تأکید دارند. این بازنگری می‌تواند در چارچوب ترمیم مقررات، اصلاحات پارامتریک در صندوق‌ها، نظیر افزایش سنوات خدمت و سن بازنشستگی، بهسازی مقررات بازنشستگی‌های زودرس و غیره، ایجاد بیمه‌های تکمیلی در کنار خدمات بازنشستگی فعلی، محدود کردن نظام فعلی به افراد مشترک آن و ایجاد سیستم جدید برای افراد جدید و یا ترکیبی از روش فعلی و روش‌های مبتنی بر نظام ذخیره‌ای بازنشستگی به جای حقوق تعریف شده بر اساس حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت و موارد دیگر، انجام پذیرد.

بررسی نظام‌های بازنشستگی در جهان

در بررسی نظام‌های بازنشستگی در جهان، یکی از روش‌های طبقه بندی آن‌ها، مبنای تقسیمات اقتصاد جهانی است. این تقسیمات شامل شش گروه آسیا و اقیانوسیه، خاورمیانه، آمریکای لاتین و حوزه کارائیب، اروپای مرکزی و شرقی و کشورهای پردرآمد است.

صندوق‌های بازنشستگی در اغلب کشورهای جهان و به ویژه تمام صندوق‌های بازنشستگی موجود در ایران، از الگوی موسوم به «مزایای تعریف شده» ($Defined Benefit - Pay As You Go = DB - PAYG$) تبعیت می‌کنند. در این نوع نظام بازنشستگی، مبنای حقوق بازنشستگی، میانگین دریافتی‌های شاغلین در سالهای آخر خدمت و یا طول دوره خدمت است که با اعمال ضرایب یا فرمول‌های خاصی محاسبه می‌شود.

نوع دیگر نظام رایج در کشورهای جهان، نظام موسوم به «کسور تعریف شده» ($Defined Contribution = DC$) است. در این نظام بازنشستگی، حقوق بازنشستگی ذینفع با توجه به حق بیمه بازنشستگی که از طرف وی پرداخت شده است محاسبه می‌گردد. در زمان بازنشستگی به میزان مشارکت فرد در ذخایر صندوق و سود حاصل از عملیات سرمایه‌گذاری برانداخته او، درآمد یا حقوق بازنشستگی محاسبه و ملاک عمل قرار می‌گیرد. این نظام‌ها به عنوان نظام «ذخیره‌ای» ($funded$) تلقی می‌شوند.

از بین سایر نظام‌های بازنشستگی در جهان می‌توان به نظام‌های موسوم به «آینده ساز/احتیاط» ($provident$)، «حساب‌های اسمی بازنشستگی»

(Notional Accounts = NA) ، «ذخیره‌ای قراردادی» (contracting out) و نظام‌های موسوم به «ذخیره‌ای کامل» (Fully Funded = FF) اشاره کرد. خدمات بیمه‌ای نظام‌های ذخیره‌ای کامل آینده ساز، شامل از کارافتادگی و بازماندگان نیز هست. در نظام حساب‌های اسمی بازنشستگی، برای هر فرد حساب مستقلی نگهداری می‌شود ولی موجودی آن در اختیار شاغل نیست. ۰۰ در نظام‌های قراردادی، درآمد بازنشستگی براساس قراردادهای فردی یا جمعی منعقد شده در این زمینه محاسبه و پرداخت می‌شود.

ظرفیت‌های فعالیت بیمه‌ای دیگر برای صندوق‌های بازنشستگی براساس برآوردهای به عمل آمده در زمینه پوشش خدمات بیمه بازنشستگی در کشور، تنها قریب به نصف نیروی کار شاغل در ایران تحت پوشش صندوق‌های مختلف بازنشستگی (و به طور عمده سازمان تأمین اجتماعی) هستند. این رقم در حدود ۸ میلیون نفر از نیروهای کار شاغل در کشور را شامل می‌شود. بنابر این معادل همین رقم نیروی کار فاقد پوشش بیمه‌ای وجود دارد.

نکته دیگر این که در این برآوردها، توجه روی نیروی کار مناطق شهری است، در صورتی که بخش دیگری از نیروی کار در مناطق غیر شهری سکونت دارند که در این برآوردها به حساب نمی‌آیند. اگر جمعیت دارای درآمد کافی از این مجموعه را تنها درصد کوچکی از آن‌ها در نظر بگیریم که علاقه و توان پرداخت حق بیمه را داشته باشند، تعداد قابل ملاحظه‌ای نیروی کار دارای درآمد کافی و علاقمند به داشتن پوشش بیمه‌ای وجود خواهد داشت که به سبب فقدان امکان ارائه خدمات بیمه‌ای از این امکان بی‌بهره هستند.

یکی از روش‌های پویا سازی صندوق‌ها در عین بازنگاری در آن‌ها می‌تواند توجه به این پتانسیل‌های بیمه‌ای شود. این توجه و اقدام افزون بر کمک به صندوق‌ها در جهت داشتن ذخایر بیشتر برای سرمایه‌گذاری‌های بیشتر و کسب درآمد فزون‌تر، با سیاست‌های کلی دولت و نظام که همانا داشتن چتر حمایتی برای آحاد مردم کشور است، نیز هماهنگ است.

به عنوان مثال سیاست‌های دولت در این زمینه می‌تواند شامل کمک به افراد شاغل و کارفرمایان آن‌ها از طریق مواردی نظیر بهینه کردن پرداخت یارانه‌ها و غیره بوده و یا با برنامه بیمه‌های همگانی در کشور که در برنامه دولت قرار دارند، هماهنگ گردد.

کلیات

گزارش فایزیک که به شرح و بررسی وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور می‌پردازد، در یک پیشگفتار (کلیات)، چهارفصل و دوزمیه سازمان یافته است. مطالب عنوان شده در پیشگفتار شامل مطالب مقدماتی و کلی است. از این رو در پیشگفتار، به موارد و موضوعاتی که خارج از یک صندوق خاص است، پرداخته خواهد شد.

به دلیل گستردگی و اهمیت دو سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، مطالب مربوط به سازمان‌های یاد شده، در دو فصل یا گفتار جداگانه (فصل‌های اول و دوم) آمده است. مطالب فصل سوم به صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها اختصاص یافته است. در فصل چهارم وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور به صورت اجمالی تحلیل شده است. آمار و اطلاعات ارائه شده در فصول اول تا سوم و تحلیل اجمالی انجام شده در فصل چهارم، مقدمات لازم برای انجام تحلیل‌های دقیق‌تر ریاضی در مورد صندوق‌های مورد نظر در مرحله بعدی را به وجود می‌آورند.

به منظور بررسی جامع‌تر موضوع و شناخت دقیق‌تر روش‌ها و سیستم‌های بازنشستگی در سایر کشورها، نظام‌های بازنشستگی موجود در کشورهای مختلف جهان نیز مورد بررسی قرار گرفته است. مطالب ارائه شده در این زمینه که در قالب ضمیمه اول گزارش فاز یک سازمان یافته است، ضمن کمک به شناخت نظری مفاهیم مربوط به نظام‌های بازنشستگی، مسایل و مشکلات و مزایا و معایب این نظام‌ها را نیز مورد بحث قرار می‌دهد. مرور این مطالب به خوانندگان محترم نشان خواهد داد که برخی از مسایل و مشکلات صندوق‌های بازنشستگی در کشور ناشی از مشکلات ذاتی و ساختاری نوع نظام بازنشستگی مرسوم در کشور است. همان‌طور که تجربیات سایر کشورها نیز نشان می‌دهد، تردیدی در بازنگری در نظام بازنشستگی کشور وجود ندارد.

ضمیمه دوم به منظور شناسایی فرصت‌ها و ظرفیت‌های بالقوه موجود جهت جلب و جذب در نظام‌های بازنشستگی کشور تنظیم شده است. این مطلب از دو دیدگاه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد و مهم باشد. مطلب اول تقویت بنیه مالی صندوق‌ها از طریق به کارگیری این ظرفیت‌ها و مطلب دوم گسترش فرهنگ بیمه‌ای در کشور است. هر دو این

مطالب می توانند در طراحی یک نظام بهینه برای بازنشستگی در کشور مورد توجه قرار گیرند.

۰-۲- اهداف بررسی صندوقها

هدف از بررسی صندوقهای بازنشستگی کشور، شناخت وضع موجود آنها از طریق بررسی روند ورودیها و خروجیهای صندوقها به منظور ارزیابی ثبات آنها و نیز شناسایی مسایل و مشکلات آنها است. نتایج حاصل از این بررسی به منزله مبنایی برای تجزیه و تحلیلهای ریاضی بعدی و نیز ارائه سیستم بهینه برای صندوقهای بازنشستگی کشور در مراحل بعدی، عمل خواهد کرد.

نتایج حاصل از بررسی صندوقها باید دادههای اولیه لازم برای ارائه سازوکارهای موردنیاز جهت اصلاح وضع صندوقها و یا انتقال از سیستم موجود به سیستم مطلوب برای صندوقهای بازنشستگی کشور را به دست دهد. بدین منظور، بررسی صندوقها باید شامل جمعآوری آمار شاغلین و بازنشستگان در یک دوره زمانی معین و نیز تعیین پارامترها و نسبتهای مربوطه بوده و زمینههای لازم برای تحلیل وضع آنها را ایجاد نماید و فرصتها و زمینههای موجود برای اصلاح یا انتقال صندوقها از وضع فعلی به وضع مطلوب را مورد توجه قرار دهد.

۰-۳- متدولوژی شناخت و بررسی صندوقها

هر صندوق به منزله یک « موجودیت» (entity) با « خصلت ها/ ویژگیها» (properties / attributes) و «رفتار / روشها» (behavior / methods) خاص خود تلقی می شود. با این فرض اولیه، شناسایی هر صندوق شامل شناسایی آن در دو بعد «خصلتها» و «رفتار» آن است.

ذیل خصلت ها یا ویژگیهای هر صندوق موارد زیر قابل ذکر است:

- نام صندوق / نام دستگاه مربوطه به منظور تعیین امکانات در اختیار صندوق با توجه به دستگاه ذیربط.
- سال تأسیس دستگاه و سال تأسیس صندوق به منظور تعیین قدمت صندوق، سررسیدهای افزایش بازنشستگان و نیز نحوه تأمین کسور در فاصله بین تأسیس دستگاه و تأسیس صندوق.
- سازمانها و شرکتهای تحت پوشش به منظور تعیین گستره صندوق.

- مبنای حقوق بازنشستگی به منظور تعیین نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی.
- درصد سهم دستگاه و مشترک صندوق از کسور بازنشستگی، به منظور تعیین میزان مشارکت هر کدام از عوامل مؤثر در توان مالی صندوق.
- سنوات خدمت مصوب و میانگین سنوات خدمت بازنشستگان به منظور تعیین میزان پای‌بندی به مقررات اولیه صندوق و در صورت عدم پای‌بندی دلایل آن.
- سن بازنشستگی مصوب و میانگین سن بازنشستگی بازنشستگان به منظور تعیین میزان پای‌بندی به مقررات اولیه صندوق و در صورت عدم پای‌بندی دلایل آن.
- تعداد مشترکین شاغل و بازنشسته صندوق به منظور تعیین نسبت آن‌ها. توضیح این‌که این اطلاعات باید شامل دوره قابل ملاحظه‌ای باشد تا بتوان روند ورودی و خروجی‌های صندوق را بررسی و ارزیابی نمود.
- میانگین حقوق بازنشستگان و شاغلین به منظور تعیین نسبت آن‌ها. در اختیار داشتن این اطلاعات برای دوره معینی از سال‌ها می‌تواند به تعیین نرخ حقوق بازنشسته به شاغل در طول سال‌های آن دوره و بررسی تغییرات این نرخ در طول دوره کمک نماید.
- میانگین سنوات بین آغاز بازنشستگی و ختم پرونده مربوطه به منظور تعیین میزان بهره‌مندی مشترک یا بازماندگان او از امکانات صندوق.
- بررسی وجود صندوق تکمیلی در کنار صندوق به منظور تعیین قدرت مانور صندوق برای انجام اصلاحات یا تغییرات.
- بررسی وجود حساب انفرادی برای کسور شاغلین به منظور تعیین وجود زمینه‌های لازم برای انجام اصلاحات یا تغییرات با توجه به سهم افراد در ذخایر صندوق.
- نحوه بازپرداخت کسور شاغلین در صورت ترک خدمت، به منظور تعیین سیاست‌ها و نیز پای‌بندی صندوق نسبت به حقوق مشترکین قبلی خود.
- منبع تصمیم‌گیری‌ها برای صندوق به منظور تعیین مراجع تصمیم‌گیرنده و در صورت لزوم اعمال اصلاحات و تغییرات در آینده.
- انواع سرمایه‌گذاری‌های مربوط به اندوخته‌های صندوق به منظور شناسایی شکل‌های دیگر کسب درآمد غیر از کسور دریافتی از مشترکین.
- سایر تسهیلات حمایتی اعطایی به بازنشستگان و وظیفه‌بگیران به منظور شناسایی راه‌های دیگر ارائه خدمات به مشترکین صندوق.
- درصد کسری در پرداخت‌ها نسبت به کسور شاغلین به منظور تعیین وضعیت و ثبات مالی صندوق در زمان بررسی.

- منبع تأمین کسری پرداخت‌ها به منظور تعیین میزان اتکای صندوق‌ها به دستگاه‌های خود و یا منابع دیگر یا حتی مردم عادی استفاده‌کنندگان از خدمات یک دستگاه.

در زمینه رفتار صندوق‌ها، با توجه به اهداف بررسی که همانا تعیین وضعیت ثبات مالی صندوق‌ها و روند آن در گذشته و حال و پیش‌بینی آن برای آینده است، موارد زیر قابل بررسی است:

اصلاحات کلی به عمل آمده در صندوق تا به حال شامل:

- تغییرات در میزان کسور
- تغییرات در نوع و روش‌های سرمایه‌گذاری اندوخته‌ها
- تغییرات در پرداخت‌های به بازنشستگان و مستمری‌بگیران
- برقراری یا قطع سایر تسهیلات حمایتی صندوق
- محدود سازی یا گسترش پوشش صندوق و اثرات آن در تقویت یا تضعیف ثبات صندوق

روند تأمین کسری در پرداخت‌ها شامل:

- نقطه آغاز موازنه منفی در پرداخت‌ها
- سیاست‌های اولیه برخورد با موازنه منفی
- روش یا روش‌های برگزیده فعلی تأمین کسری پرداخت‌ها
- پیش‌بینی‌های وضعیت آینده صندوق
- سازوکارهای تدبیرشده برای مقابله با بحران‌های آینده

• ۴- پ‌ارامترها و نسبت‌های مورد توجه

به منظور بررسی وضعیت صندوق‌ها از نظر ثبات مالی، پارامترها و نسبت‌های زیر مورد توجه قرار گرفته است:

- جمع کسور شامل سهم شاغل و سهم دستگاه به منظور تعیین میزان مشارکت هرمشترک در اندوخته‌های صندوق و تعیین نسبت مناسب تعداد شاغلین به بازنشستگان با توجه به مجموع درصدهای کسور.
- سنوات خدمت مصوب و میانگین سنوات خدمت بازنشستگان به منظور تعیین طول زمانی پیش‌بینی شده و واقعی مشارکت مشترکین در تأمین ذخایر صندوق.
- سن بازنشستگی مصوب و میانگین سن بازنشستگان در آغاز بازنشستگی به منظور تعیین میانگین طول دوره برخورداری بازنشسته از امکانات صندوق.
- نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان به منظور تعیین روند ثبات صندوق با توجه به نسبت مناسب‌ناشی از مجموع کسور در گذشته و حال و پیش‌بینی آن برای آینده.

- نسبت میانگین حقوق بازنشستگان به میانگین حقوق شاغلین در مقاطع مختلف و بالاخص حال حاضر به منظور تعیین نرخ جایگزینی.
 - نسبت تأمین خروجی‌های صندوق از ورودی‌های آن و منابع دیگر (سرمایه گذاری کمک‌ها و غیره) به منظور تعیین روند ثبات مالی صندوق‌ها در گذشته و حال و پیش بینی آن برای آینده.
- توضیح این که با توجه به تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان و درصد کسور و با فرض فقدان اندوخته برای سرمایه گذاری و تأمین تمامی پرداختی‌ها از محل کسور، صندوق در شرایط زیر می‌تواند در حالت تعادل نسبی باشد:

$$\frac{\text{میانگین حقوق بازنشستگان}}{\text{میانگین حقوق شاغلین}} * \frac{1}{\text{مجموع درصدهای کسور}} = \frac{\text{تعداد شاغلین}}{\text{تعداد بازنشستگان}}$$

همچنین با فرض وجود اندوخته‌های سرمایه گذاری شده و تأمین بخشی از تعهدات از محل کسور و بخش دیگر آن از محل درآمدهای حاصل از اندوخته‌ها، جهت حفظ تعادل نسبی، باید رابطه زیر برقرار باشد:

$$\frac{\text{میانگین سهم هر بازنشسته از درآمد اندوخته‌ها}}{\text{میانگین حقوق شاغلین}} + \frac{\text{تعداد شاغلین}}{\text{تعداد بازنشستگان}} * \frac{\text{مجموع درصدهای کسور}}{1} = \frac{\text{میانگین حقوق بازنشستگان}}{\text{میانگین حقوق شاغلین}}$$

۰ - ۵ - روش های جمع آوری اطلاعات

به منظور جمع آوری اطلاعات جهت تهیه این گزارش، علاوه بر منابع مکتوب مور اشاره در فهرست منابع، مراجعات متعددی به صندوق‌ها به عمل آمده و گفتگوهای مختلفی با مسئولان و دست اندرکاران آنها صورت گرفته است. علاوه بر روش یاد شده، به منظور جمع آوری کامل تر اطلاعات مورد نیاز، فرمی که در صفحات بعد آمده است تنظیم و در اختیار مسئولان صندوق‌ها قرار گرفته است.

از مجموع ۱۵ فرم ارائه شده به مسئولان صندوق‌ها تعداد ۶ فرم تکمیل یا نیمه تکمیل شده و عودت داده شده است. موارد نقص یا کمبود اطلاعات نیز از طریق تماس‌های تلفنی مجدد یا منابع دیگر، تا حد امکان رفع شده است. در مورد بعضی صندوق‌ها نیز اطلاعات کاملی در دسترس نبوده است.

سال تأسیس :
تلفن / فاکس :

نام صندوق :
تکمیل کننده فرم :

فرم جمع آوری اطلاعات صندوق ها
نوع نظام بازنشستگی :

اطلاعات صندوق در ۱۵ سال اخیر (مبالغ به ده هزار ریال)

ردیف	سال	تعداد شاغلین	تعداد بازنشستگان	میانگین حقوق بازنشستگان	سهم کارفرما	سهم کارمند	کمک دولت	سایر منابع تأمین مالی
۱								
۲								
۳								
۴								
۵								
۶								
۷								
۸								
۹								
۱۰								
۱۱								
۱۲								
۱۳								
۱۴								
۱۵								

۰-۶- آشنایی با نظام بازنشستگی صندوق‌های کشور

تمامی صندوق‌های موجود در کشور، از نوعی نظام بازنشستگی که به «مزایای تعریف شده» (Defined Benefits=DB) موسوم است، تبعیت می‌کنند. تأمین منابع مالی نظام مزایای تعریف شده، براساس نظام «توازن درآمد و هزینه» (Pay As You Go = PAYG) است. در این نوع نظام بازنشستگی، حقوق یا درآمد دوران بازنشستگی براساس میانگین دریافتی‌های شاغل در سال‌های آخر خدمت و یا طول دوران خدمت او محاسبه می‌شود.

جهت محاسبه حقوق بازنشستگی در این نظام، ممکن است حقوق یک یا دو سال آخر ملاک محاسبه باشد. در این صورت یک میانگین ساده از حقوق مشمول پرداخت حق بیمه در دو سال آخر اشتغال می‌تواند، جواب را به دست دهد. در صورتی که طول دوره بلندتر در نظر گرفته شود، با توجه به نرخ تورم و موارد دیگر باید ضرایبی در نظر گرفته شود که بتواند عدد متناسب و درستی را به عنوان میانگین به دست بدهد. در هر دو صورت نسبت سال‌های خدمت به سال‌های خدمت مصوب جهت بازنشستگی نیز می‌تواند به عنوان ضریب در محاسبه شرکت کند.

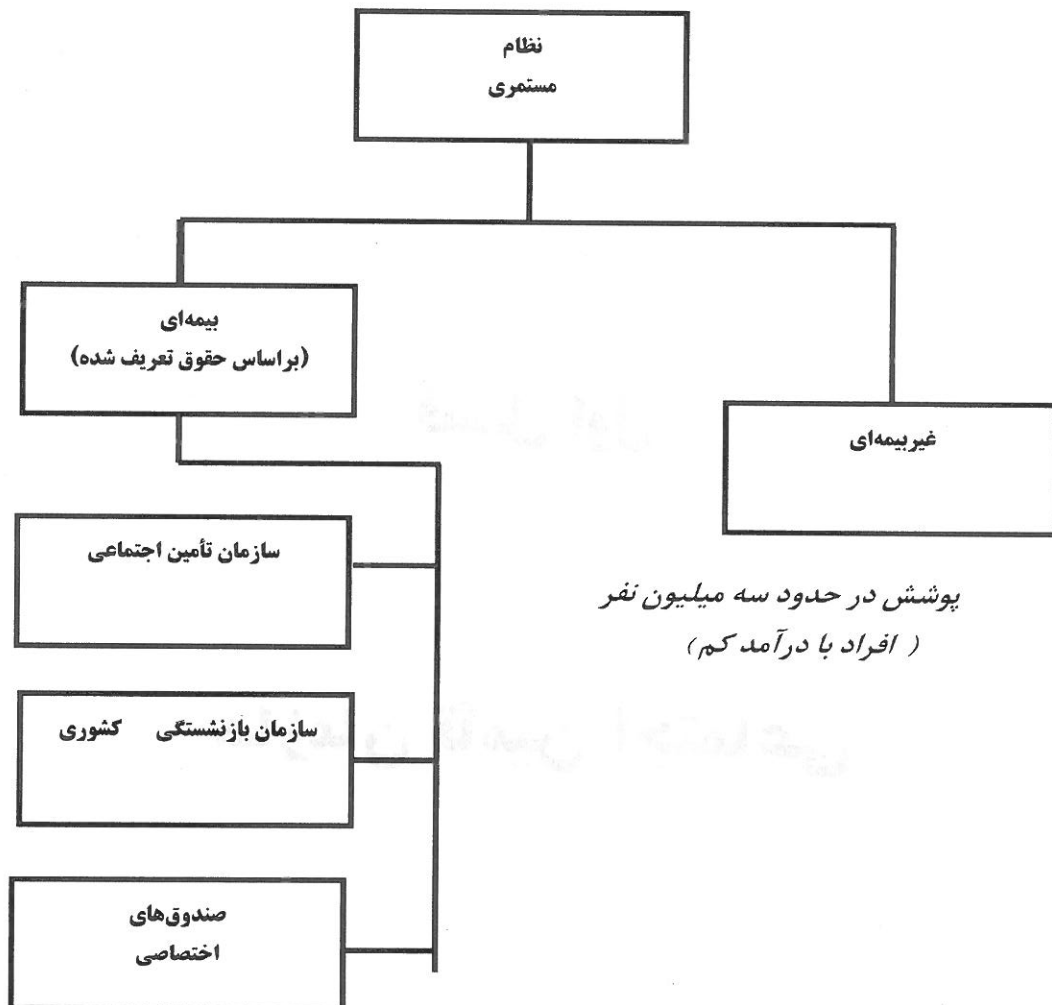
یکی از معایب بزرگ این نظام در کشور ما وابسته بودن آن به دوره محدودی از سال‌های آخر خدمت است. نتیجه این که در مشترکین صندوق‌ها این تمایل را به وجود می‌آورد تا با تطبیق شرایط خود تنها سال‌هایی را به ادای حق بیمه و به بالاترین حقوق به صندوق اقدام کنند که در این محاسبه تأثیر مستقیم و مثبت از نظر آنان داشته باشد. یکی دیگر از تبعات این نظام تمایل به گرفتن شغل و مقام با درآمدهای بالاتر در سال‌های آخر خدمت است که حقوق بازنشستگی براساس آن تعیین می‌شود.

۰-۷- طبقه بندی نظام های مستمری در ایران

به طور کلی نظام‌های مستمری در ایران، نظام‌های بیمه‌ای و غیربیمه‌ای (امدادی و حمایتی) است. در نظام‌های بیمه‌ای حقوق بازنشستگی (مستمری) از محل کسور بازنشستگی (حق بیمه) که در دوران اشتغال توسط صندوقی که مستخدم مشترک آن است دریافت شده، پرداخت می‌شود. نظام بیمه‌ای براساس حقوق تعریف شده، بدین مفهوم است که هنگام برقراری حقوق بازنشستگی (مستمری) میزان حقوق بازنشستگی براساس حقوق دوران اشتغال (معمولاً میانگین سال‌های آخر) محاسبه می‌شود.

در ایران در حدود ۲۰ صندوق بیمه ای وجود دارد. در هنگام تهیه این گزارش، صندوق‌های نیروهای مسلح، صندوق سپاه و صندوق نیروی انتظامی با هم ادغام و از ادغام این صندوق‌ها، صندوق سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح در حال تأسیس بوده است. بنابراین، در حال حاضر ۱۸ صندوق برای دریافت کسور بازنشستگی و پرداخت حقوق بازنشستگی وجود دارد. در نظام‌های غیر بیمه‌ای (حمایتی و امدادی) نهادهایی مانند کمیته امداد امام خمینی و هلال احمر متولی این امر هستند. در این گزارش، نظام بیمه‌ای برای پرداخت حقوق مستمری بررسی می‌شود.

در بین سازمان‌هایی که حقوق مستمری پرداخت می‌کنند، سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری از عمومیت و گستردگی بیشتری برخوردار هستند. از این رو از سایر صندوق‌ها می‌توان به نام صندوق‌های اختصاصی یاد کرد. نمودار زیر نشان دهنده وضعیت کلی نظام پرداخت مستمری در ایران است.



فصل اول

سازمان تأمین اجتماعی

۱- سازمان تأمین اجتماعی

۱-۱- مقدمه

در بین سازمان ها و صندوق های بیمه بازنشستگی، سازمان تأمین اجتماعی بزرگترین آن ها محسوب می شود. سازمان تأمین اجتماعی هم به جهت گستره پوشش، شامل هردو بخش عمومی (دولتی) و خصوصی (شرکت ها و مؤسسات مستقل) و بیمه گزاران منفرد (اختیاری و خویش فرما) و هم به جهت بزرگی تعداد مشترکین و بازنشستگان و وظیفه بگیران و نیز تنوع خدمات بیمه بازنشستگی و سایر تسهیلات حمایتی، در مقایسه با سایر سازمان ها و صندوق ها، دارای جایگاه ویژه ای است.

در این فصل از گزارش حاضر که به سازمان تأمین اجتماعی اختصاص یافته، ابعاد مختلف این سازمان که در حوزه بررسی صندوق های بازنشستگی در پروژه حاضر قرار می گیرند، مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. از آنجا که هدف گیری اصلی پروژه حاضر بررسی روند ورودی و خروجی صندوق ها در گذشته و پیش بینی آن برای آینده به منظور طراحی یک نظام بهینه بازنشستگی است، در بررسی ابعاد مختلف سازمان تأمین اجتماعی، تنها به مواردی که در این مسیر قرار می گیرند، پرداخته خواهد شد.

مرور تاریخچه و ابعاد کاری سازمان، انواع خدمات بیمه بازنشستگی و نرخ های کسور، شرایط بازنشستگی و نحوه تعیین حقوق بازنشستگی در شروع آن و نیز نسبت ها و پارامترهای مؤثر در ارزیابی ثبات مالی صندوق سازمان در این مسیر قرار می گیرند. ارائه آمارهای لازم در تأیید مطالب عرضه شده که بتواند به عنوان مبنایی برای تحلیل های دقیق تر ریاضی در مرحله بعدی عمل کند و نیز شرح اجمالی وضع موجود سازمان تأمین اجتماعی، از جمله دیگر مباحث و موضوعات مورد توجه هستند.

۱-۲- تاریخچه تشکیل و فعالیت سازمان تأمین اجتماعی

تلاش های اولیه برای تشکیل آنچه که امروزه سازمان تأمین اجتماعی نام گرفته است، به سال های دهه ۱۳۱۰ برمی گردد. این تلاش ها با ایجاد صندوقی تحت عنوان تعاون در سال ۱۳۲۸ و سپس ایجاد بیمه های کارگری در سال ۱۳۳۲ پیگیری شده است. بنابراین سال آغاز فعالیت شکل اولیه سازمان تأمین اجتماعی را می توان حدود سال ۱۳۳۲ در نظر گرفت. شکل و نام امروزی سازمان بعد از فراز و فرودها و تغییر نام های مکرر در بین سال های ۱۳۳۲ تا ۱۳۵۸ و به موجب اصلاحیه مصوب ۱۳۵۸/۴/۲۸ شورای انقلاب به وجود آمده است. لازم به یادآوری است که یکی از موارد تغییر مؤثر از نظر بررسی حاضر در طول سال های مختلف و از جمله در سال های ۱۳۲۸، ۱۳۳۲، ۱۳۳۴، ۱۳۳۹ و ۱۳۵۴

تغییر تدریجی کسور حق بیمه سهم کارفرما و کارگر بوده است که در جای خود به آن پرداخته خواهد شد.

اهداف ایجاد سازمان تأمین اجتماعی براساس لایحه سال ۱۳۵۸، اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ و متناسب بیمه و نیز تمرکز درآمد‌های بیمه‌ای و تمرکز سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از ذخایر و اندوخته‌های بیمه‌ای بوده است. سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی وابسته است (در زمان ویرایش گزارش با تأسیس وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی، تحت پوشش وزارت رفاه و تأمین اجتماعی قرار گرفته است).

ارکان تصمیم‌گیری در سازمان تأمین اجتماعی شامل شورای عالی تأمین اجتماعی، هیئت مدیره و مدیرعامل و هیئت نظارت است. ریاست شورا با وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. مدیریت سازمان تأمین اجتماعی با هیئت مدیره (شامل سه عضو) است که بر مبنای پیشنهاد وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (در حال حاضر وزیر رفاه و تأمین اجتماعی) انتخاب می‌شوند. مدیرعامل سازمان، رئیس هیئت مدیره سازمان نیز است (در حال حاضر، ریاست شورا با وزیر رفاه و تأمین اجتماعی است).

۱-۳- ابعاد و گستره سازمان تأمین اجتماعی

مشترکین صندوق سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر تقریباً در تمامی دستگاه‌های دولتی (حداقل به عنوان بخشی از کارکنان آن دستگاه‌ها) و نیز هزاران مؤسسه یا شرکت خصوصی مشغول به کار هستند. تعداد شاغلین تحت پوشش براساس آخرین آمار افزون بر ۶/۵ میلیون و تعداد بازنشستگان و وظیفه‌بگیران افزون بر ۱/۲ میلیون نفر (شامل ۸۰۰,۰۰۰ پرونده) است.

سازمان تأمین اجتماعی در حال حاضر، علاوه بر ستاد مرکزی در تهران، دارای نزدیک به ۳۰ اداره منطقه‌ای (استانی) بیمه‌ای و نزدیک به ۴۰۰ شعبه محلی و ۱۳۰ اداره منطقه‌ای (استانی) درمانی و ۳۰۰ مرکز درمانی است. تعداد شاغلین سازمان در بخش اداری و درمانی افزون بر ۳۰ هزار نفر است که سهم هر کدام از بخش‌های اداری و درمانی از این تعداد حدود ۵۰ درصد است.

با توجه به مطالب بالا ، اهمیت وجایگاه سازمان تأمین اجتماعی و لزوم توجه به وظایف و فعالیت‌های آن در مواردی که به موضوع پروژه مربوط می‌شود، روشن می‌گردد. از طرف دیگر، گستردگی سازمان تأمین اجتماعی و فقدان یک مرکزیت جامع برای ارائه انواع اطلاعات در زمینه‌های مختلف موردنیاز برای بررسی حاضر، گروه بررسی را برآن داشت که ضمن باریک کردن موضوع و اطلاعات مورد نظر در جهت اهداف پروژه، ابتدا اطلاعات مورد نظر را از منابع مکتوب جمع آوری و مدون نماید و سپس به بررسی و تلفیق آن‌ها بپردازد.

خوشبختانه وجود مؤسسه‌ای تحت عنوان مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و انتشارات متعدد و متنوع آن در زمینه موضوعات تأمین اجتماعی و نیز وجود کتابخانه‌ای غنی در این زمینه بخش‌هایی از نیازهای اطلاعاتی در این زمینه را مرتفع ساخته است. اطلاعات تکمیلی، از سایر منابع و از جمله منابع مرکز آمار ایران اخذ گردیده است.

۱-۴ - انواع خدمات بیمه بازنشستگی سازمان تأمین اجتماعی

براساس منابع سازمان تأمین اجتماعی، خدمات این سازمان به مشترکین خود در قالب دو نوع خدمت بلندمدت و کوتاه مدت قابل دسته بندی است. منظور از خدمت بلندمدت، برقراری حقوق بازنشستگی یا وظیفه بگیری، در صورت حصول شرایط برای بازنشستگی یا وظیفه بگیری است. خدمات کوتاه مدت شامل تسهیلات حمایتی سازمان از بیمه شدگان است. نظر به این که خدمات بلند مدت این سازمان بحث عمده حول پروژه را شکل می‌دهند، در ادامه این بند به آن پرداخته خواهد شد. خدمات کوتاه مدت، در بند تسهیلات حمایتی که در ادامه مطالب خواهد آمد ، مورد بحث قرار خواهد گرفت.

در قالب خدمات بلند مدت سازمان، موارد زیر قابل ذکر است:

مستمری بازنشستگی

مستمری از کارافتادگی کلی

مستمری از کارافتادگی جزئی

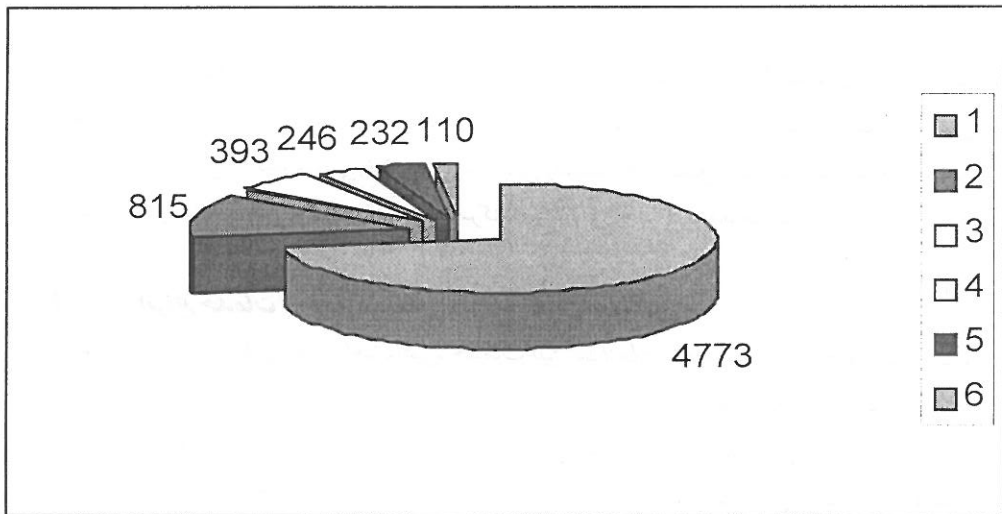
مستمری بازماندگان

آمار بیمه شدگان در نزد سازمان تأمین اجتماعی (پایان سال ۱۳۸۱)

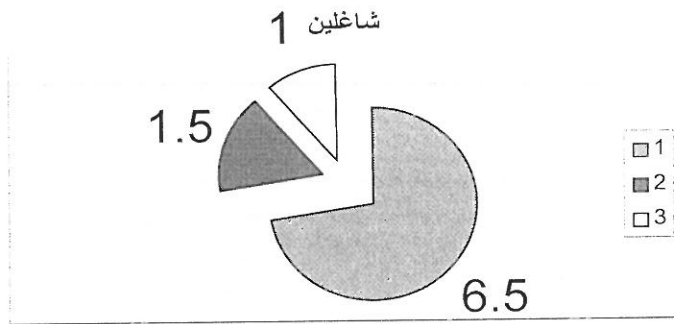
۱	بخش خصوصی	۴,۷۷۳,۰۰۰	نفر
۲	بخش دولتی	۸۱۵,۰۰۰	نفر
۳	خویش فرمایان	۳۹۳,۰۰۰	نفر
۴	بیمه اختیاری	۲۴۶,۰۰۰	نفر

۵	رانندگان وسایل نقلیه	۲۳۲,۰۰۰	نفر
۶	بیمه بیکاری	۱۱۰,۰۰۰	نفر
	جمع کل	<u>۶,۵۶۹,۰۰۰</u>	نفر

انواع بیمه شدگان نزد سازمان تامین اجتماعی (به هزار نفر) بر اساس آمار بالا

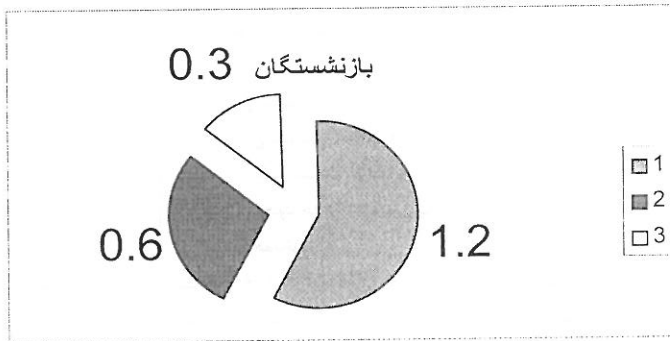


بخش خصوصی / ۴,۷۷۳، بخش دولتی / ۸۱۵، خویش فرمایان / ۳۹۳، بیمه
 اختیاری / ۲۴۶، رانندگان / ۲۳۲، بیمه بیکاری / ۱۱۰ هزار نفر



سهم سازمان تامین اجتماعی از تعداد (به میلیون نفر) شاغلین در بین صندوق‌های
بازنشستگی

۱ - سازمان تامین اجتماعی ۲ - سازمان بازنشستگی کشوری ۳ - صندوق‌های مستقل



سهم سازمان تامین اجتماعی از تعداد (به میلیون نفر) بازنشستگان در بین
صندوق‌های بازنشستگی

۱ - سازمان تامین اجتماعی ۲ - سازمان بازنشستگی کشوری ۳ - صندوق‌های مستقل

ویژگی ها و شرایط بهره‌مندی از تعهدات بلند مدت تأمین اجتماعی

منابع مالی	مزایا	شرایط	نوع مزایا		
			مستمری		
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها.	بیمه شده به ازای هر سال سابقه پرداخت	سابقه پرداخت حداقل سن حداقل سن مردان	حق بیمه	زن	۱۰ سال
	حق بیمه ۳/۳ درصد از متوسط دریافتی خود در دو سال آخر خدمت را دریافت خواهد کرد.	۶۰	۵۵	۴۲	۴۵
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها.	حداکثر مستمری ۱۱۶ درصد متوسط دریافتی دو سال آخر خدمت و حداقل آن معادل حداقل حقوق اشتغال است.	۵۰	۴۵	۴۵	۲۵ سال متناوب
		۵۰	۴۵	۴۵	کارهای سخت و زیان آور
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها.	۳/۳ درصد از متوسط دریافتی دو سال آخر به ازای هر سال پرداخت حق بیمه به عنوان مستمری برقراری شود.	حداقل سابقه از ۸۱/۷/۱۴ هر سال به میزان یک سال اضافه می‌شود.			
	حداقل آن برابر ۵۰ درصد و حداکثر آن معادل ۱۰۰ درصد متوسط دریافتی در دو سال آخر است. اگر بیمه شده، از کار افتاده دارای عائله بوده و حقوق برقرار شده از ۶۰٪ کمتر باشد، ۶۰ درصد پرداخت می‌شود. نهایتاً کمتر از حداقل حقوق نمی‌باشد	حداقل ۶۶٪ از کار افتادگی بنا به تشخیص و تأیید شورای پزشکی			

ویژگی ها و شرایط بهره‌مندی از تعهدات بلند مدت تأمین اجتماعی

منابع مالی	مزایا	شرایط	نوع مزایا
			مستمری
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها	۳/۳ درصد از متوسط دریافتی دوسال آخر به ازای هر سال پرداخت حق بیمه به عنوان مستمری برقرار می‌شود. حداقل آن برابر ۵۰ درصد و حداکثر آن معادل ۱۰۰ درصد متوسط دریافتی در دو سال آخر است. اگر بیمه شده، از کار افتاده دارای عائله بوده و حقوق برقرار شده از ۶۰٪ کمتر باشد، ۶۰ درصد پرداخت می‌شود. نهایتاً کمتر از حداقل حقوق نمی باشد	مانند از کار افتادگی ناشی از کار	از کار افتادگی غیرناشی از کار موضوع تبصره ۲ ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها	برابر مستمری از کار افتادگی کلی x درصد از کار افتادگی	۳۳ درصد تا ۶۶ درصد از کار افتادگی بنا به تأیید شورای پزشکی ناشی از حوادث کار باشد	از کار افتادگی نسبی (جزئی) ناشی از کار موضوع ماده ۷۳ قانون تأمین اجتماعی
از محل ۱۸٪ دریافتی بابت پرداخت مستمریها	۳/۳ درصد از متوسط دریافتی دوسال آخر به ازای هر سال پرداخت حق بیمه به عنوان مستمری برقرار می‌شود. حداقل آن برابر ۵۰ درصد و حداکثر آن معادل ۱۰۰ درصد متوسط دریافتی در دو سال آخر است همسر متوفی ۵۰ درصد و فرزندان هر کدام ۲۵ درصد (تاسن ۱۸ سالگی) کل مستمری بازماندگان از ۱۰۰ درصد دریافتی متوفی نباید بیشتر باشد.	قوت بازنشسته یا از کار افتادگی کلی به شرط آن که بیمه شده در ۱۰ سال آخر خدمت خود حداقل یک سال و در آخرین سال حداقل ۹۰ روز سابقه پرداخت بیمه داشته باشد. بیمه شده فاقد سابقه پرداخت حق بیمه در ۱۰ سال آخر حیات و لیکن حداقل مدت ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد.	بازماندگان مواد ۸۰ الی ۸۳ قانون تأمین اجتماعی

۱-۵- نرخ های کسور حق بیمه

نرخ های کسور حق بیمه برای بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی از قرار زیر است:
شاغلین:

شاغل	۷٪
کارفرما	۲۰٪
کمک دولت	۳٪
بیکاری	۳٪ توسط کارفرما
جمع	۳۳٪
خویش فرمایان / حرف و مشاغل / بیمه اختیاری:	
بدون مستمری از کارافتادگی	۱۴٪
بامستمری از کارافتادگی	۱۸٪

بیمان ها و بیمه های بیمانکاری

بیمانکار	۱۱/۶٪
کارفرما	۴/۴٪
- بیکاری ۶/۶٪ شامل ۱۱/۶٪ بیمانکار + ۵٪ کارفرما	

قراردادهای مشاوره حقیقی و حقوقی:

- ۱۴٪ ناخالص کارکرد شامل ۳/۶٪ سهم مشاور و ۱۰/۴٪ سهم کارفرما
- ۱۵/۶٪ کارکرد شامل ۳/۶٪ سهم مشاور، ۱/۶٪ (بیمه بیکاری) + ۱۰/۴٪

سهم کارفرما

بیمه کارگران ساختمانی:

- برای ساخت واحدهای مسکونی تا متراژ ۱۰۰ متر مربع، به ازای هر مترمربع ۳٪ حداقل دستمزد روزانه در زمان اخذ پروانه
- برای ساخت واحدهای مسکونی با متراژ بیش از ۱۰۰ متر مربع، به ازای هر متر مربع ۴٪ حداقل دستمزد روزانه در زمان اخذ پروانه

قراردادهای دستمزدی:

- مصالح با کارفرما، ۱۵٪ ناخالص کارکرد + یک نهم شامل حق بیمه بیکاری
- مصالح با بیمانکار، ۷٪ ناخالص کارکرد + یک نهم شامل حق بیمه بیکاری
- قسمتی از مصالح با کارفرما، ۷٪ (ناخالص کارکرد + ارزش مصالح تأمین شده توسط کارفرما + یک نهم شامل حق بیمه بیکاری)

موارد متفرقه دیگر:

- پیمانکاران اداره دفاتر مخابراتی
- بیمه افراد شاغل در نمایشگاه‌های اتومبیل
- بیمه کارکنان شناورهای باری و صیادی
- بیمه رانندگان شاغل در آژانس‌های تاکسی تلفنی
- بیمه کارکنان شاغل در میدین میوه و تره بار و غرفه‌ها و کیوسک‌ها
- بیمه رانندگان وسایل نقلیه عمومی باری

۱-۶- شرایط بازنشستگی

حداقل سنوات سابقه / پرداخت بیمه		حداقل سن بازنشستگی	
مردان	زنان	مردان	زنان
نمی‌توانند	۲۰	نمی‌توانند	۴۲
	۳۰	۵۰	۴۵
	۲۰ سال متوالی (کارهای سخت و زیان آور)	۵۰	۴۵
	۲۵ سال متناوب (کارهای سخت و زیان آور)	۵۰	۴۵
	۱۰	۶۰	۵۵
	۳۵	بدون شرط	

- حداقل سابقه (۱۰ سال) از ۸۱/۷/۱۴ هر سال به میزان یک سال اضافه می‌شود.
- در کارهای سخت و زیان‌آور در صورت وجود حداقل سابقه شرط سنی وجود ندارد.
- همچنین شرایط برقراری مستمری برای بازماندگان در صورت فوت شاغلین یا بازنشستگان و مستمری بگیران از قرار زیر است:
- فوت مستمری بگیر/ بازنشسته / از کار افتاده در شرایط عادی با شرایط عادی
- فوت بیمه شده با شرط پرداخت حق بیمه به مدت یک سال در ۱۰ سال آخر عمر و ۹۰ روز پرداخت حق بیمه در سال آخر زندگی
- فوت بیمه شده با شرط فقدان پرداخت حق بیمه در ۱۰ سال آخر ولی حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در طول زندگی
- فوت بیمه شده با شرط فقدان حق بیمه در ۱۰ سال آخر ولی بین ۱۰ الی ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در طول زندگی
- فوت بیمه شده به علت حادثه ناشی از کار

۱-۷- مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی

در سازمان تأمین اجتماعی نیز نظیر سایر صندوق‌های بیمه‌ای در کشور، مبنای پرداخت حقوق بازنشستگی، حقوق دو سال آخر خدمت است و با استفاده از فرمول زیر حساب می‌شود:

$$\text{حقوق بازنشستگی} = \frac{\text{مجموع دریافتی دو سال آخر}}{۲۴} \times \frac{\text{سنوات خدمت}}{۳۰}$$

توضیح این‌که حداکثر خدمت ۳۵ سال است و در صورت احراز توسط مشترک، می‌تواند در محاسبه ملاک عمل قرار گیرد.

۱-۸- حقوق شاغلین و بازنشستگان

در زمان انجام بررسی برای تهیه این گزارش، میانگین حقوق شاغلین نزدیک به ۱,۱۰۰,۰۰۰ ریال و میانگین حقوق بازنشستگان نیز نزدیک به ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال بوده است. بنابه اظهار مسئولان در سازمان تأمین اجتماعی به خاطر ماهیت سیستم بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی و محاسبه حقوق بازنشستگی در آغاز بازنشستگی بر اساس میانگین حقوق دوسال آخر، اکثریت قریب به اتفاق مشترکین صندوق (بالای ۹۰٪)، بر مبنای حداقل حقوق، کسور بیمه پرداخت می‌کنند و فقط در مورد تعداد کمی از آن‌ها این مبلغ بالاتر از حداقل است، طوری که میانگین حقوق شاغلین همواره پایین‌تر از ۱/۵ برابر حداقل حقوق مبنای کسر حق بیمه است. حداقل و حداکثر حقوق مبنای کسرحق بیمه به ترتیب معادل ۱۵۰,۰۰۰ و ۴,۰۰۰,۰۰۰ ریال است (سال ۱۳۸۲). برای پرداخت مستمری با توجه به میانگین دو سال آخر خدمت، حداکثری عنوان نشده است.

۱-۹- نسبت‌ها و پارامترها

نسبت‌ها و پارامترهای مورد توجه از نظر بررسی وضع موجود صندوق‌ها در مورد صندوق سازمان تأمین اجتماعی از قرار زیر است:

$$\frac{\text{تعداد شاغلین}}{\text{تعداد مستمری‌بگیران}} = \frac{۶,۵۰۰,۰۰۰}{۱,۲۰۰,۰۰۰} = ۵/۴$$

$$\frac{\text{تعداد شاغلین}}{\text{تعداد پرونده بازنشستگی}} = \frac{۶,۵۰۰,۰۰۰}{۸۰۰,۰۰۰} = ۸/۱$$

$$\frac{\text{میانگین حقوق بازنشستگان}}{\text{میانگین حقوق شاغلین}} = \frac{۱,۰۰۰,۰۰۰}{۱,۱۰۰,۰۰۰} = ۰/۹۱$$

همچنین میانگین های سن بازنشستگی ، سنوات خدمت در آغاز بازنشستگی و برخورداری از مزایای صندوق از قرار زیر است :

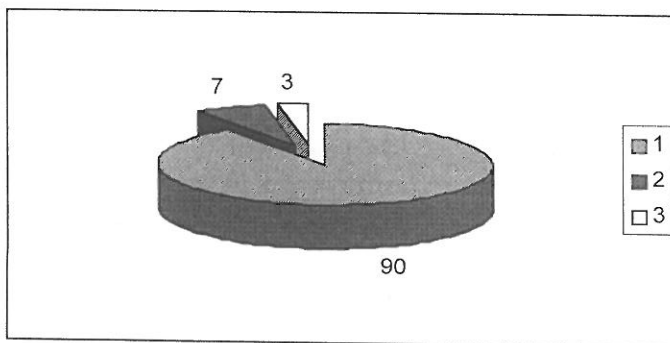
میانگین سن بازنشستگی : عادی ۵۰ سال و زودرس ۴۸ سال
میانگین سنوات خدمت :

- بازنشستگان : ۱۹ سال
 - متوفی : ۱۱ سال
 - از کارافتاده : ناشی از کار ۵ سال، غیر ناشی از کار ۱۰ سال
- میانگین سنوات برخورداری از مزایای صندوق : بالای ۳۵ سال با وراث

۱-۱- منابع تأمین پرداخت ها

پرداخت های به بازنشستگان و مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی از محل کسور شاغلین و درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری ها صورت می گیرد. سهم هر یک از این موارد در پرداخت ها از قرار زیر است:

- از محل کسور مشترکین شاغلین : ۹۰٪
- از محل درآمد سرمایه گذاری ها : ۷٪
- از سایر منابع متفرقه : ۳٪



سهم هر یک از منابع درآمدی در تامین پرداخت های سازمان تامین اجتماعی
۱- کسور ۲- سرمایه گذاری ۳- سایر

۱-۱۱- سایر تسهیلات حمایتی

چنان که اشاره گردید، بخشی از خدمات سازمان تأمین اجتماعی تحت عنوان خدمات کوتاه مدت ارائه می‌شود، عمده ترین خدمات و تسهیلات حمایتی از قرار زیر است:

- حمایت های درمانی شامل بیماری، بارداری و حوادث
 - دستمزد برای ایام بیماری، بارداری و حوادث
 - هزینه فوق العاده درمان شامل هزینه اقامت همراه بیمار در بیمارستان
 - درمان های دندان شامل پروتز، ارتز و دندان مصنوعی و هزینه عینک و سمک
 - غرامت نقص عضو شامل از دست دادن کارآیی، به تشخیص کمیسیون پزشکی
 - کمک ازدواج
 - هزینه کفن و دفن
- علاوه بر این خدمات و تسهیلات، وام، بن، کمک های بلاعوض و موردی و غیره نیز از جمله دیگر خدمات سازمان تأمین اجتماعی به مشترکین صندوق است.

ویژگی کمک‌های غیر مستمر و تعهدات کوتاه مدت تأمین اجتماعی

منابع مالی	مزایا	شرایط	نوع مزایا مزایای نقدی
بخشی از ۳۳٪ حق بیمه دریافتی به این ردیف اختصاص دارد.	متوسط دستمزد قبل از ازدواج محاسبه و پرداخت می‌شود. اگر زن و شوهر هر دو بیمه شده باشند، این کمک به هر کدام به طور جداگانه پرداخت می‌شود.	بیمه شده برای اولین بار ازدواج کند و در زمان ازدواج اشتغال داشته باشد و در دو سال گذشته حداقل به مدت ۷۲۰ روز بیمه پرداخت کرده باشد.	کمک هزینه ازدواج ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی
بخشی از ۳۳٪ حق بیمه به این ردیف اختصاص دارد و میزان آن نامعلوم است.	بیمه شده دو سوم آخرین دریافتی ماهانه خود را در فاصله ۱۲ هفته قبل یا بعد از زایمان دریافت می‌کند.	بیمه شده زن باید در سال حاملگی سابقه پرداخت بیمه به مدت ۶۰ روز داشته باشد.	کمک هزینه زایمان ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی
بخشی از ۳۳٪ حق بیمه دریافتی به این ردیف اختصاص دارد و میزان آن نامعلوم است.	۷۵٪ از دریافتی ماهانه بیمه شده عائله مند در طول دوره استراحت به بیمه شده پرداخت می‌گردد. بیمه شده بدون عائله تحت تکفل ۶۶٪ آخرین حقوق خود را دریافت می‌کند.	بیمه شده تحت درمان یا نیازمند به استراحت ناشی از حوادث مرتبط با کار یا غیر مرتبط با کار	هزینه بیماری مواد ۵۹ و ۶۲ و ۶۴ و مفاد بند (۹) ماده ۲ تبصره ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی
از محل ۱۸٪ حق بیمه ویژه مستمری‌ها پرداخت می‌شود.	درصد از کارافتادگی ضربدر مستمری از کارافتادگی مطابق فرمول از کارافتادگی ضربدر ۳۶	۱۰٪ تا ۳۲٪ از کارافتادگی بنا به تأیید شورای پزشکی	پرداخت یکجا برای از کارافتادگی جسمی ماده ۷۳ قانون تأمین اجتماعی

ویژگی کمک های غیر مستمر و تعهدات کوتاه مدت تأمین اجتماعی (ادامه)

منابع مالی	مزایا	شرایط	نوع مزایا مزایای نقدی
مستقیماً توسط کارفرما تأمین می شود. خارج از ۳۰٪ حق بیمه دریافتی	برای هر فرزند (حداکثر تا ۲ فرزند) هر کدام معادل سه برابر دستمزد روزانه یک شاغل عادی (کارگر ساده) پرداخت می شود.	بیمه شده حداقل سابقه پرداخت ۷۲۰ روز حق بیمه داشته باشد.	کمک هزینه عائله مندی اولاد
از محل ۳٪ حق بیمه بیکاری.	۵۵٪ حقوق بیمه شده در صورتی که بیمه شده دارای عائله تحت تکفل باشد و هر نوع تحت تکفل (حداکثر تا ۴ نفر) هر کدام ۱۰٪ حداقل حقوق، به طوری که از ۸۰٪ حقوق زمان اشتغال بیشتر نشود. به مدت ۳۶ ماه برای بیمه شده مجرد و به مدت ۵۰ ماه برای بیمه شده متأهل	بیکاری غیر اختیاری و مطابق با شرایط بیمه بیکاری	مقرری ایام بیکاری
از محل ۹٪ از ۳۳٪ حق بیمه پرداخت می شود.	بیمه شده و عائله تحت تکفل و وابستگان می توانند از خدمات درمانی، پزشکی و بستری شدن استفاده کنند و دوروش دارد. روش مستقیم: درمان رایگان در مؤسسات پزشکی وابسته به تأمین اجتماعی روش غیر مستقیم: با پرداخت ۱۰ تا ۲۵٪ فرانشیز در مؤسسات پزشکی خصوصی و دولتی	حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از خدمات درمانی تعریف نشده است. فقط استفاده کننده باید بیمه تأمین اجتماعی باشد.	خدمات درمانی

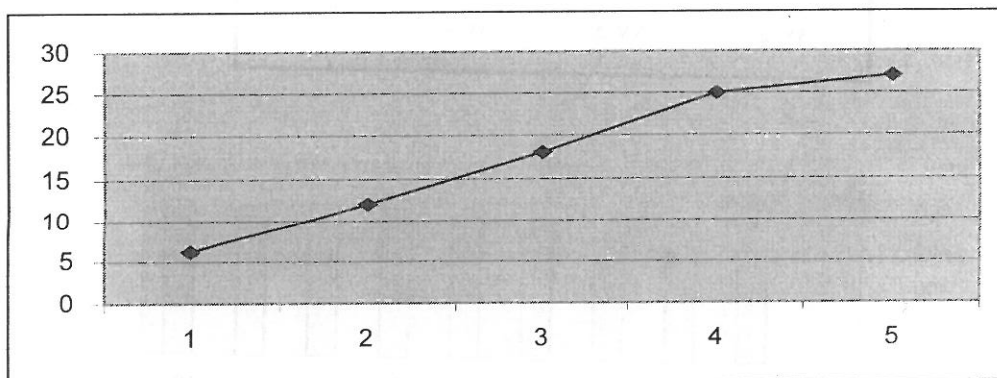
۱-۱۲- مرور آمار و ارقام سال‌های گذشته

یکی از اهداف بررسی حاضر، جمع آوری آمار و اطلاعات لازم برای انجام تحلیل ریاضی در مرحله بعد و جمع بندی اطلاعات مشخص گردآوری شده در این مرحله است در این بخش از گزارش به ارائه آماری منتخب از عوامل و عملکردهای سازمان که در ارائه تحلیل ریاضی و تعیین روند آتی سازمان می تواند راهگشا باشد، می پردازیم.

الف) تغییرات نرخ کسور در سال های مختلف

شرح خدمات عمده	درصد کسور			عنوان صندوق	سال
	جمع	شاغل	کارفرما		
درمان ، از کارافتادگی و بازنشستگی	۶	۲	۴	صندوق تعاون	۱۳۲۸
درمان ، از کارافتادگی و بازنشستگی	۱۲	۴	۸	بیمه های کارگران	۱۳۳۲
درمان ، از کارافتادگی و بازنشستگی	۱۸	۵	۱۳	بیمه های اجتماعی کارگران	۱۳۳۴
درمان ، از کارافتادگی و بازنشستگی	۲۵	۷	۱۸	تأمین اجتماعی	۱۳۵۴
درمان ، از کارافتادگی و بازنشستگی	۲۷	۷	۲۰	تأمین اجتماعی	۱۳۵۵

درصد

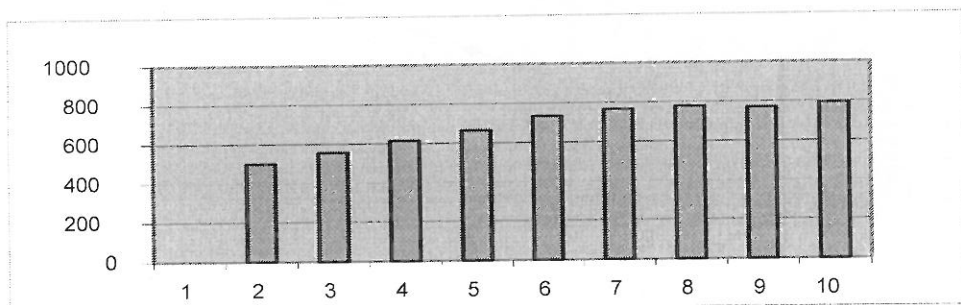


نمودار تغییرات مجموع کسور در ۵ فقره تغییرات در سال های مختلف

ب) تغییرات در تعداد دستگاه‌های تحت پوشش سازمان

هزار دستگاه/کارگاه

سال	دولتی	غیردولتی	تعداد کل
۱۳۷۱			
۱۳۷۲	۱۴/۱	۴۸/۵	۶۲/۶
۱۳۷۳	۱۵	۵۴/۰	۶۹
۱۳۷۴	۱۵/۴	۵۹/۹	۷۵/۳
۱۳۷۵	۱۵/۲	۶۴/۷	۷۹/۹
۱۳۷۶	۱۶/۲	۷۱/۸	۸۸
۱۳۷۷	۱۶/۱	۷۴/۹	۹۱
۱۳۷۸	۱۶/۵	۷۶/۲	۹۲/۷
۱۳۷۹	۱۶/۹	۷۵/۳	۹۲/۲
۱۳۸۰	۱۷/۰	۷۷/۵	۹۴/۵



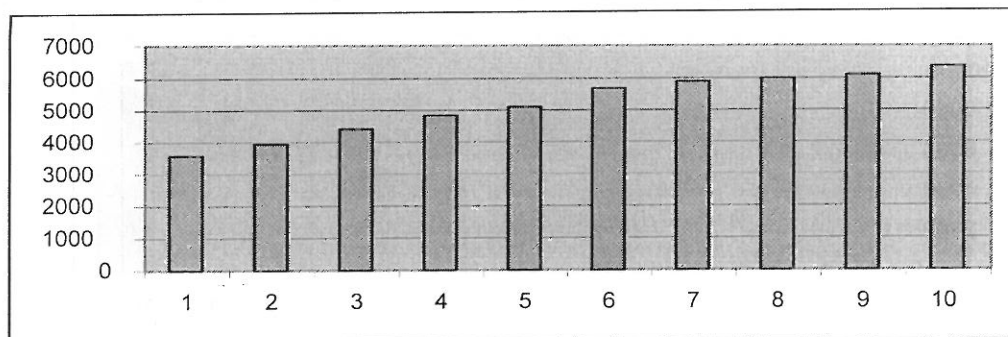
نمودار تغییرات تعداد دستگاه‌های غیر دولتی تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی در دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

ج) تغییرات در تعداد مشترکین صندوق

هزار نفر

سال	دولتی		غیردولتی		متفرقه		جمع کل	نرخ رشد
	تعداد	درصد کل	تعداد	درصد کل	تعداد	درصد کل		
۱۳۷۱	۹۴۰	۲۶	۲۴۱۱	۶۷	۲۵۳	۷	۳۶۰۴	-
۱۳۷۲	۹۴۲	۲۴	۲۶۲۰	۶۶	۴۰۳	۱۰	۳۹۶۵	۱۰
۱۳۷۳	۹۵۶	۲۲	۲۸۹۱	۶۵	۵۷۲	۱۳	۴۴۱۹	۱۱
۱۳۷۴	۹۳۸	۱۹	۳۲۱۱	۶۶	۶۸۵	۱۵	۴۸۳۴	۹
۱۳۷۵	۹۴۳	۱۸	۳۴۳۳	۶۷	۷۴۴	۱۵	۵۱۲۰	۶
۱۳۷۶	۹۸۴	۱۷	۳۸۳۷	۶۸	۸۵۵	۱۵	۵۶۷۶	۱۱
۱۳۷۷	۹۴۶	۱۶	۳۹۸۸	۶۸	۹۴۵	۱۶	۵۸۷۹	۴
۱۳۷۸	۹۲۷	۱۶	۴۱۲۱	۶۹	۹۲۶	۱۵	۵۹۷۴	۲
۱۳۷۹	۸۷۲	۱۴	۴۲۶۳	۷۰	۹۶۰	۱۶	۶۰۹۵	۲
۱۳۸۰	۸۳۲	۱۳	۴۵۴۳	۷۱	۱۰۰۸	۱۶	۶۳۸۳	۵

هزار نفر



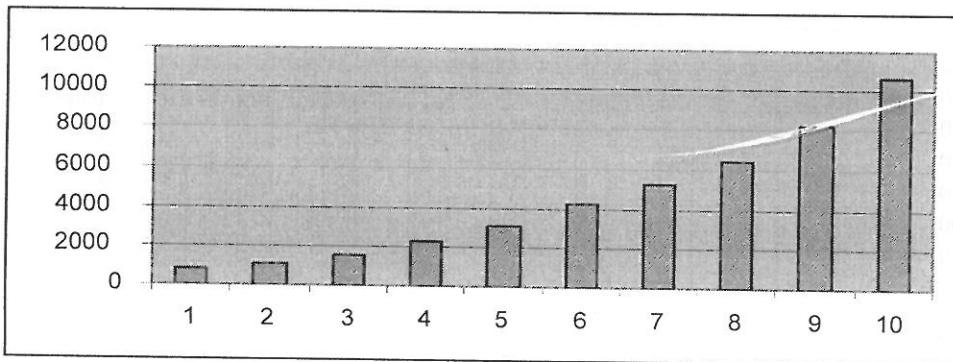
نمودار تغییرات تعداد مشترکین صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

د) تغییرات در حداقل دستمزد و حداقل درآمدهای سازمان براساس حداقل دستمزد:

میلیون ریال

سال	دستمزدها ماهانه (هزار ریال)		دولتی و غیردولتی ۲۷ درصدی		مشاغل و اختیاری ۱۸ درصدی		مانده منظور نشده	جمع کل حداقل درآمد	نرخ رشد (درصد)
	حداقل	حداکثر	تعداد هزار نفر	حق بیمه سالانه	تعداد هزار نفر	حق بیمه سالانه			
۱۳۷۱	۶۸	۲۴۲	۳۳۵۱	۷۳۸,۲۸۸	۳۱۰	۳۰,۸۴۰	۴۳	۷۹۶,۱۲۸	-
۱۳۷۲	۹۰	۲۸۱	۳۵۶۲	۱,۰۳۸,۶۷۲	۲۸۵	۵۵,۴۰۴	۱۱۸	۱,۰۹۴,۰۷۶	۴۲
۱۳۷۳	۱۱۷	نیمه اول / دوم ۳۲۷ ۴۲۳	۳۸۷۴	۱,۴۶۸,۵۴۸	۳۴۵	۸۷,۱۸۰	۲۲۷	۱,۵۵۵,۷۲۸	۴۲
۱۳۷۴	۱۶۰	۵۶۰	۴۱۴۹	۲,۱۵۰,۸۳۲	۳۷۲	۱۲۸,۹۰۴	۳۱۳	۲,۲۷۹,۳۳۶	۴۶
۱۳۷۵	۲۰۷	۷۰۰	۴۳۷۶	۲,۹۳۴,۸۸۸	۳۹۷	۱۷۷,۵۰۴	۳۴۷	۳,۱۱۲,۳۹۲	۳۷
۱۳۷۶	۲۵۴	۹۰۰	۴۸۲۱	۳,۹۶۷,۴۸۸	۴۹۴	۲۷۱,۰۲۰	۳۶۹	۴,۲۳۸,۵۰۸	۳۶
۱۳۷۷	۳۰۲	۱,۲۰۰	۴۹۳۴	۴,۸۲۷,۸۱۶	۵۷۶	۳۷۵,۷۳۲	۳۶۹	۵,۲۰۳,۵۴۸	۲۳
۱۳۷۸	۳۶۲	۱,۴۴۰	۵۰۴۸	۵,۹۲۰,۶۹۲	۵۹۰	۴۶۱,۳۲۸	۳۳۶	۶,۳۸۲,۰۲۰	۲۳
۱۳۷۹	۴۵۸	۱,۶۴۴	۵۱۳۵	۷,۶۱۹,۹۲۸	۵۹۴	۵۸۷,۶۲۸	۳۶۶	۸,۲۰۷,۵۵۶	۲۹
۱۳۸۰	۵۶۷	۲,۰۳۸	۵۳۶۶	۹,۸۵۷,۷۶۰	۶۱۶	۷۵۴,۴۱۶	۳۹۲	۱۰,۶۱۲,۱۷۶	۲۹

میلیارد ریال

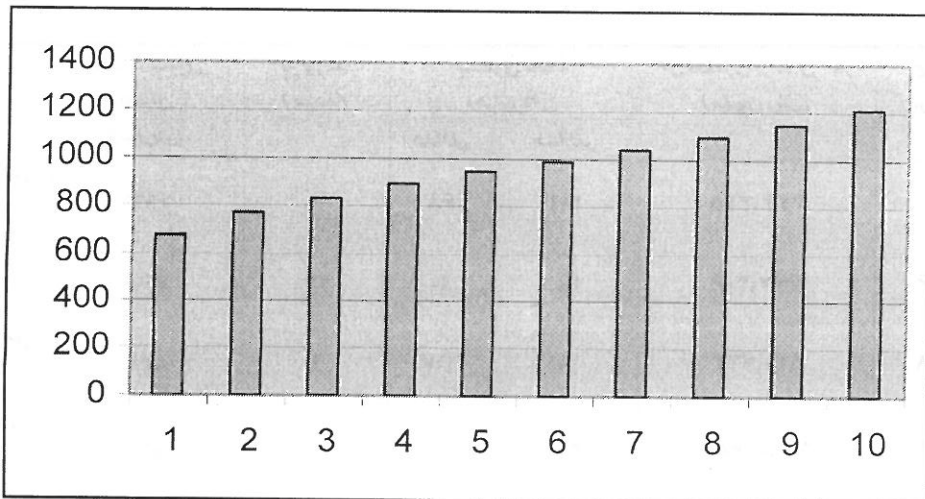


نمودار تغییرات حداقل درآمدهای صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

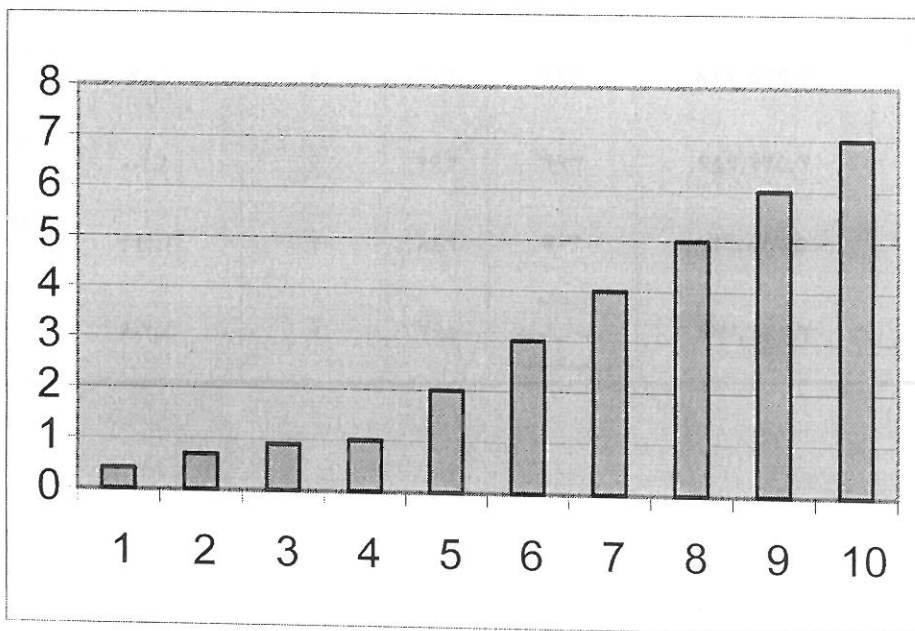
ه) تغییرات در تعداد مستمری بگیران، حداقل مستمری و مستمری های پرداختی

سال	تعداد مستمری بگیران (هزار نفر)	نرخ رشد (درصد)	مستمری ماهانه (هزار ریال)		کل مستمری براساس آمار (میلیون ریال)	نرخ رشد (درصد)
			حداقل	حداکثر		
۱۳۷۱	۶۷۲	-	۶۸	۱۸۱	۴۳۴,۳۲۵	-
۱۳۷۲	۷۶۵	۱۴	۹۰	۱۸۱	۶۷۷,۲۰۶	۵۶
۱۳۷۳	۸۳۴	۹	۱۱۷	۱۸۱	۹۳۰,۷۲۳	۳۸
۱۳۷۴	۸۹۶	۷	۱۶۰	۲۱۸	۱,۳۱۶,۶۸۵	۴۱
۱۳۷۵	۹۵۰	۶	۲۰۷	۲۵۴	۱,۹۵۰,۵۴۲	۴۸
۱۳۷۶	۹۸۵	۴	۲۵۴	۲۹۰	۲,۶۴۴,۴۴۴	۳۶
۱۳۷۷	۱,۰۴۱	۶	۳۰۲	۳۲۷	۳,۵۴۵,۷۴۸	۳۴
۱۳۷۸	۱,۱۰۰	۶	۳۶۲	۳۶۳	۴,۵۲۲,۴۵۶	۲۸
۱۳۷۹	۱,۱۴۴	۴	۴۵۸	۴۱۷	۵,۸۱۸,۴۱۰	۲۷
۱۳۸۰	۱,۲۰۹	۶	۵۶۷	میانگین دو سال آخر و سابقه خدمت	۷,۲۸۳,۱۷۷	۲۵

هزار نفر



نمودار تغییرات در تعداد مستمری بگیران صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰
میلیون میلیون ریال

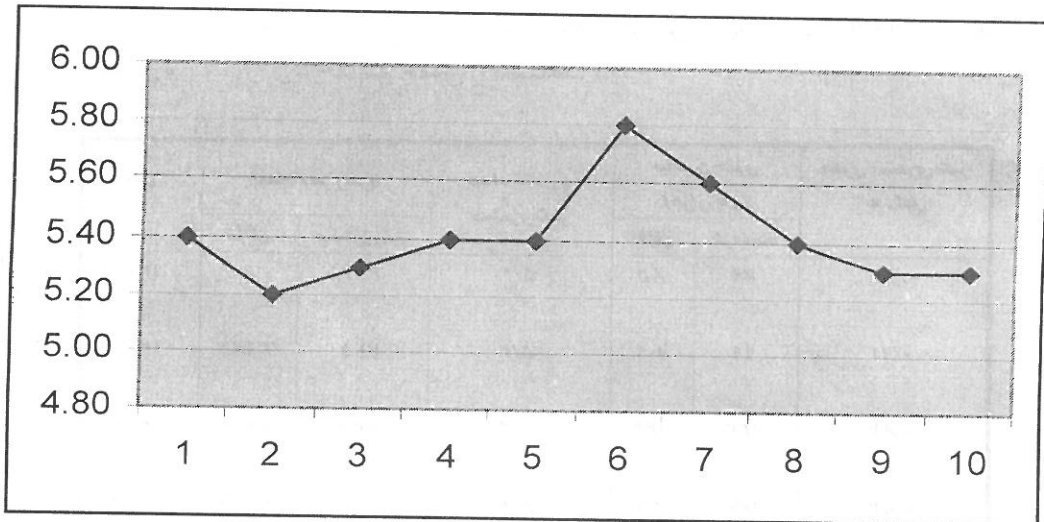


نمودار تغییرات در مستمری‌های پرداختی صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

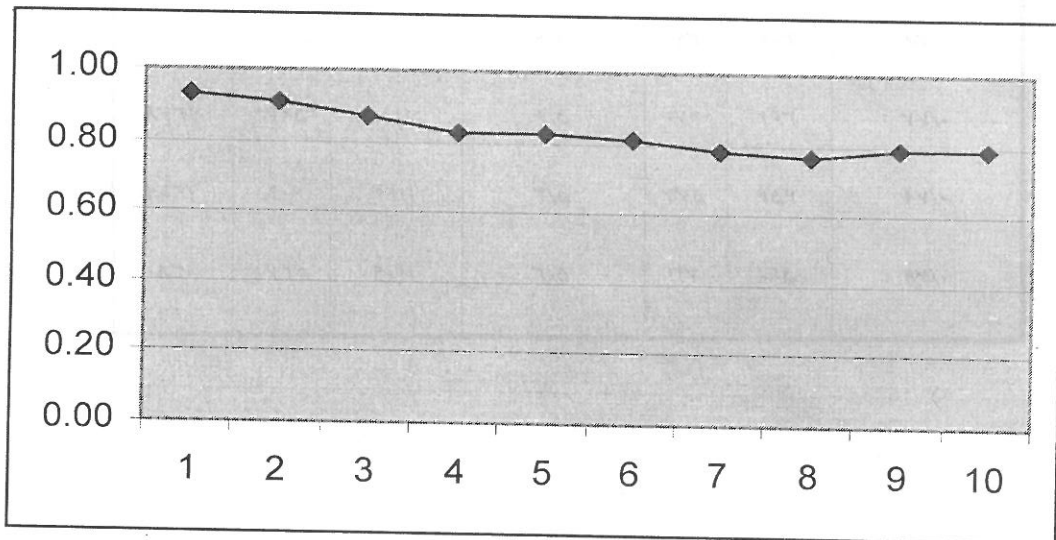
(و) تغییرات نسبت شاغلین و بازنشستگان

در محاسبه میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان، فرض شده است که ۹۰٪ از آن‌ها حداقل و ۱۰٪ از آن‌ها حداکثر حقوق را داشته‌اند.

حقوق مستمری بگیر به شاغل	میانگین حقوق (هزارریال)		تعداد شاغل به مستمری بگیر	تعداد (هزار نفر)		سال
	بازنشسته	شاغل		مستمری بگیر	شاغل	
۰/۹۳	۷۹	۱۵	۵/۴	۶۷۲	۳۶۰۴	۱۳۷۱
۰/۹۱	۹۹	۱۰۹	۵/۲	۷۶۵	۳۹۶۵	۱۳۷۲
۰/۸۷	۱۲۳	۱۴۲	۵/۳	۸۳۴	۴۴۱۹	۱۳۷۳
۰/۸۳	۱۶۶	۲۰۰	۵/۴	۱۹۶	۴۸۳۴	۱۳۷۴
۰/۸۳۰	۲۱۲	۲۵۶	۵/۴	۹۵۰	۵۱۲۰	۱۳۷۵
۰/۸۱	۲۵۸	۳۱۷	۵/۸	۹۸۵	۵۶۷۶	۱۳۷۶
۰/۷۸	۳۰۴	۳۹۱	۵/۶	۱۰۴۱	۵۸۷۹	۱۳۷۷
۰/۷۷	۳۶۲	۴۷۰	۵/۴	۱۱۰۰	۵۹۷۴	۱۳۷۸
۰/۷۹	۴۵۴	۵۷۷	۵/۳	۱۱۴۴	۶۰۹۵	۱۳۷۹
۰/۷۹	۵۶۰	۷۱۱	۵/۳	۱۲۰۹	۶۳۷۴	۱۳۸۰



نمودار تغییرات در نسبت تعداد شاغل به بازنشسته صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه
۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰



نمودار تغییرات در نسبت حقوق بازنشسته به شاغل صندوق سازمان تامین اجتماعی در دهه
۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

۱-۱۳- بررسی اجمالی وضع موجود سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی بر اساس آمار سال ۸۰، افزون بر ۶/۵ میلیون بیمه شده دارد که نزدیک به ۴/۵ میلیون نفر آن‌ها در کارگاه‌های غیردولتی و ۸۰۰,۰۰۰ نفر دیگر در دستگاه‌های دولتی به کار اشتغال دارند. بر این اساس نسبت شاغلین تحت پوشش در بخش خصوصی به بخش عمومی پنج به یک است. تعداد شاغلین بیمه شده تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی در کل، ۷۶ درصد کل بیمه شدگان در صندوق‌های بازنشستگی در کل کشور است. از نظر دستگاه‌های تحت پوشش، از مجموع ۹۴,۵۰۰ کارگاه یا دستگاه، قریب ۷۷,۵۰۰ آن کارگاه‌های غیردولتی و ۱۷,۰۰۰ آن دستگاه دولتی است.

در مورد تعداد دستگاه‌ها یا کارگاه‌ها، نسبت خصوصی به عمومی برابر ۴ به یک است. همچنین تعداد بازنشستگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، برابر ۱/۲ میلیون نفر است. سهم سازمان تأمین اجتماعی از کل تعداد بازنشستگان و مستمری‌بگیران صندوق‌های بازنشستگی در کشور برابر ۶۰ درصد است.

سازمان تأمین اجتماعی از محل دریافت کسور و پرداخت مستمری با در نظر گرفتن مجموع ۵/۴ میلیون نفر بیمه شده ۲۷ درصدی شاغل در کارگاه و دستگاه‌های غیردولتی و دولتی و ۶۰۰,۰۰۰ بیمه‌شده حرف و مشاغل آزاد و اختیاری و نادیده گرفتن قریب ۴۰۰,۰۰۰ بیمه شده متفرقه دیگر، در سال ۸۰ بر اساس حداقل دستمزد در این سال، حداقل نزدیک به ۱۱ میلیون ریال درآمد داشته است. آمار غیررسمی موجود در سازمان تأمین اجتماعی مبلغ کل درآمد را اعداد ۱۴,۵۷۳,۹۱۸ یا در مواردی ۱۷,۷۲۶,۰۰۰ میلیون ریال عنوان می‌کنند. احتمالاً عدد اول، عدد دقیق‌تر درآمد ناشی از کسور و عدد دوم کل درآمد (با در نظر گرفتن درآمد ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها) است.

جمع پرداختی‌های مستمری سازمان در سال ۸۰ بنا به آمار اعلام شده بالغ بر ۷ میلیون میلیون ریال بوده است. بنا به اظهار مسئولین سازمان نزدیک به ۹۰ درصد پرداختی بابت مستمری از محل کسور شاغلین و ۱۰ درصد بقیه از محل سرمایه‌گذاری‌ها (۷ درصد) و سایر منابع متفرقه (۳ درصد) تأمین می‌شود. با محدود کردن کل درآمدهای سرمایه‌گذاری به همین ۷٪ (که در حال حاضر می‌تواند بیش از این مقدار باشد)، حداقل مازاد درآمد سازمان از محل کسور و سایر درآمدها در سال ۸۰، به صورت زیر قابل برآورد است:

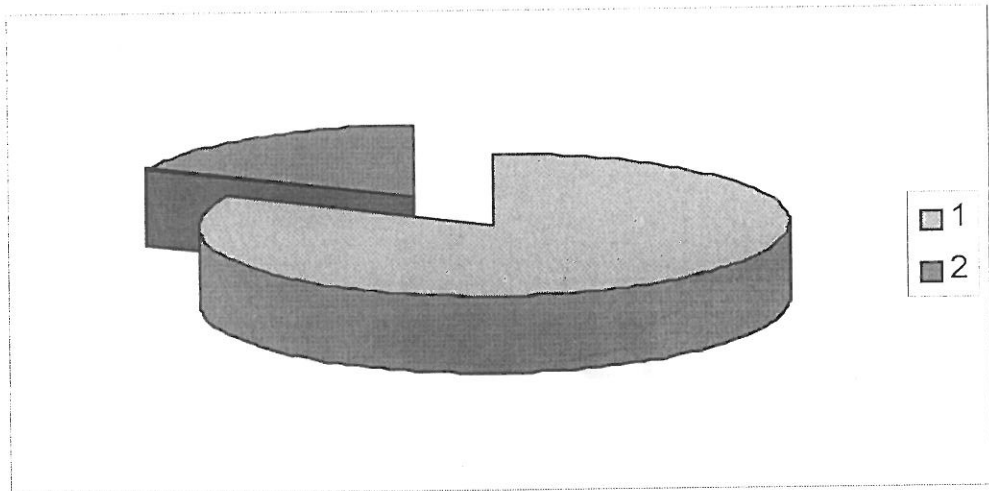
- حداقل کسور دریافتی سال ۸۰
- درآمد از سایر منابع (حدود ۱۰ درصد مستمری‌های پرداختی) ۷ / ۰ میلیون میلیون ریال

- جمع حداقل درآمد از محل کسور و سایر منابع ۱۱/۷ میلیون میلیون ریال
- کسر می‌شود مستمری پرداختی سال ۸۰ ۷ میلیون میلیون ریال

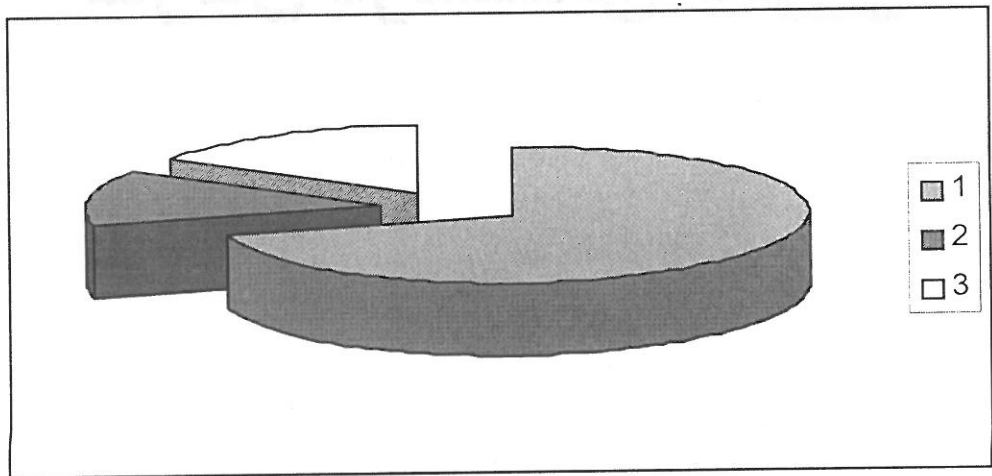
- حداقل مازاد درآمد سازمان ۴/۷ میلیون میلیون ریال
بنابراین سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۰ حداقل نزدیک به ۵ میلیون میلیون ریال مازاد درآمد داشته که صرف هزینه‌های جاری اداری و پزشکی، هزینه‌های مربوط به سایر خدمات بیمه‌ای (بیمه درمان و غیره) و سرمایه‌گذاری شده است. بنابه اظهار مسئولین سازمان سهم، هزینه‌های اداری و پرسنلی نزدیک به ۷ درصد از دریافتی‌های حق بیمه‌ای از افراد است. همچنین از مجموع ۲۷ درصد کسور دریافتی ۹ درصد آن صرف امور درمانی مشترکین صندوق می‌شود. چنانچه مجموع این موارد را به جای ۱۶ درصد، ۲۰ درصد کسور شاغلین در نظر بگیریم مجموع هزینه‌های پرسنلی و خدمات درمانی سازمان بالغ بر ۲/۲ میلیون میلیون ریال خواهد شد، که خالص مازاد حداقل برابر ۲/۵ میلیون میلیون ریال را برای سازمان باقی گذاشته که صرف سرمایه‌گذاری گردیده است.

براساس آمار جداول ب، ج، د و ه میانگین رشد سالانه در مورد دستگاه‌های تحت پوشش، ۷ درصد، تعداد شاغلین ۷ درصد، تعداد مستمری‌بگیران ۷ درصد، درآمد ناشی از کسور ۳۴ درصد و مستمری‌های پرداختی ۳۷ درصد است. در این زمینه در فصل تحلیل اجمالی وضع موجود مجدداً صحبت خواهیم کرد.

نمودار دستگاه‌های تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۸۰



(۱ - غیر دولتی: ۷۷,۵۰۰ دستگاه - ۲ دولتی: ۱۷,۰۰۰ دستگاه)



نمودار شاغلین تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی به تفکیک دولتی، غیردولتی و متفرقه در سال ۱۳۸۰

(۱ - غیر دولتی: ۴,۵۴۳,۰۰۰ نفر - ۲ دولتی: ۸۳۲,۰۰۰ نفر متفرقه: ۱,۰۰۸,۰۰۰ نفر)

فصل دوّم

سازمان بازنشستگی کشوری

۲-۱- شناسایی کلی

با تصویب قانون استخدام کشوری در ۲۲ آذرماه سال ۱۳۰۱ شمسی برای نخستین بار در تاریخ استخدامی ایران، قوانین ناظر بر روابط دولت و کارکنان دولت تعریف شد. در این قانون، موضوع بازنشستگی و وظیفه پیش‌بینی و تضمین شده بود. به طور کلی اهداف سازمان بازنشستگی کشوری را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- حمایت از بازنشستگان
- حمایت از بازنشستگان در اثر ازکارافتادگی (ناشی از کار، غیرناشی از کار)
- حمایت از بازماندگان بازنشستگان

سازمان بازنشستگی کشوری دارای سه وظیفه اصلی است:

- شناسایی و دریافت کسور بازنشستگی (سهم کارمند و سهم دولت) برای شاغلین مشترک صندوق براساس قانون
- سرمایه‌گذاری و حفظ ارزش ذخایر و منابع صندوق
- شناسایی بازنشستگان، بازماندگان و پرداخت حقوق بازنشستگی (مستمری) براساس قانون.

از منظری دیگر، وظایف سازمان را می‌توان به وظایف مربوط به امور بازنشستگی و بازنشستگان، وظایف سرمایه‌گذاری و وظایف امور پشتیبانی طبقه بندی کرد.

۲-۲- وظایف امور بازنشستگی و بازنشستگان

وظایف مربوط به امور بازنشستگی و بازنشستگان سازمان بازنشستگی کشوری، از قرار زیر است:

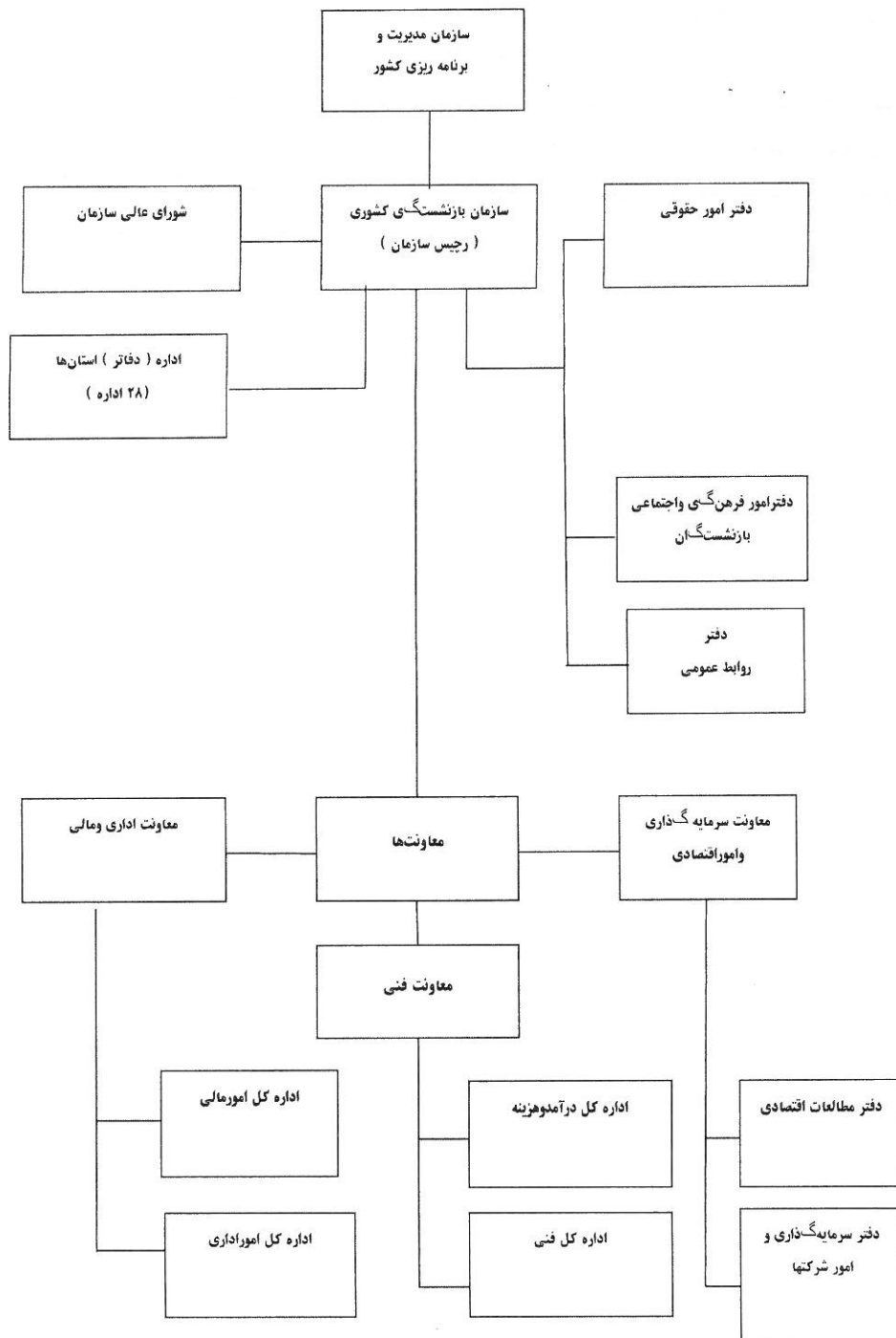
۱. دریافت کسور و مقرری ماه یکم از شاغلین مشترک صندوق بازنشستگی کشوری
۲. استرداد کسور مازاد بر سی سال
۳. انتقال کسور از صندوق بازنشستگی به سایر صندوق‌ها
۴. استرداد کسور به فرد
۵. انتقال کسور از سایر صندوق‌ها به صندوق بازنشستگی کشوری
۶. دریافت بدهی تعیین شده بابت خدمت غیررسمی
۷. استرداد اشتباه واریزی
۸. احکام برقراری جدید (بازنشسته و ازکارافتاده)
۹. برقراری حقوق وظیفه وراثت (شاغل فوتی و بازنشسته فوتی)

۱۰. قطع حقوق
 ۱۱. برقراری مجدد
 ۱۲. اصلاح حقوق
 ۱۳. اصلاح بدهی
 ۱۴. برقراری حقوق محجوران و معلولان
 ۱۵. رسیدگی به شکایات
 ۱۶. پرداخت علی الحساب به دستگاهها
 ۱۷. پرداخت قطعی (تأیید اسناد)
 ۱۸. قطعی شدن لیستهای افزایش
 ۱۹. تسویه مانده حقوق علی الحساب در پایان سال
 ۲۰. پرداخت مستقیم
 ۲۱. انتقال بازنشستگان و موظفین
 ۲۲. بیمه‌های خدمات درمانی ، تکمیلی درمان ، عمر و حوادث بازنشستگان
 ۲۳. کمک‌های رفاهی (پرداخت وام بلاعوض)
 ۲۴. پرداخت وام به بازنشستگان و موظفین
 ۲۵. بهنگام رسانی پایگاه بازنشستگان و موظفین
- در وظایف مورد اشاره ، ردیف‌های ۹ ، ۱۶ ، ۱۷ و ۲۰ وظایفی هستند که اساس ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق را تشکیل می‌دهند . درآمدها و هزینه‌های مربوط به سایر وظایف (در صورت وجود) در قیاس با وظایف مورد اشاره ناچیز هستند. علاوه بر این موارد ، صندوق ورودی‌ها و خروجی‌هایی که در اثر فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری به وجود می‌آید نیز هست. در ادامه این گزارش ، فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری تشریح خواهد شد.

۲-۳- تشکیلات

رییس سازمان بازنشستگی کشوری ، توسط رییس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انتخاب می‌شود . (در حال حاضر وزیر رفاه و تامین اجتماعی) سیاست‌های کلی صندوق ، توسط شورای عالی سازمان تعیین و توسط رییس سازمان به اجرا در می‌آید . اعضاء شورای عالی عبارتند از: رییس سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، رییس سازمان بازنشستگی کشوری، خزانه دار کل کشور ، معاون سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در امور اجتماعی و قائم مقام بانک مرکزی ایران. نمودار تشکیلات سازمان بازنشستگی کشوری در صفحه بعد آمده است. (هنگام ویرایش گزارش ، بانسکیل وزارت رفاه و تامین اجتماعی ،

سازمان بازنشستگی کشوری در زیرمجموعه وزارت رفاه و تامین اجتماعی قرار گرفت ، در حال حاضر ، وزیر رفاه و تامین اجتماعی رئیس شورای عالی سازمان است .
چنانکه مشاهده می شود، سازمان در تمام استان ها دارای دفتر نمایندگی جهت دریافت کسور، پرداخت حقوق و رسیدگی به امور بازنشستگان است. سازمان بازنشستگی کشوری ، با بیش از ۴,۸۰۰ دستگاه برای دریافت کسور و پرداخت حقوق در ارتباط است. تمام امور سازمان ، با حدود ۳۸۰ پرسنل انجام می شود.



۲-۴- پوشش تعداد شاغلین ، بازنشستگان و نسبت پوشش حمایتی

در حال حاضر، صندوق بازنشستگی کشوری دارای ۱,۵۷۰,۰۰۰ مشترک شاغل است که این تعداد در حدود ۹٪ از نیروی کار ایران را تشکیل می‌دهد. تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران (تعداد پرونده) که صندوق به آن‌ها حقوق بازنشستگی پرداخت می‌کند، در حدود ۶۰۰,۰۰۰ نفر هستند. در ۱۰ سال گذشته رشد تعداد بازنشستگان و وظیفه بگیران بسیار سریع و به طور میانگین در حدود ۱۱٪ برای هر سال بوده است.

نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان که نسبت پوشش حمایتی تام دارد با کاهش بسیار شدیدی روبرو است. برای نمونه، در سال ۱۳۶۹ برای هر ۷/۲۸ شاغل یک بازنشسته و در سال ۱۳۸۱ برای هر ۲/۷ شاغل یک بازنشسته وجود داشته است. روند کاهش این نسبت، یکی از اصلی‌ترین عوامل بحران در صندوق است.

۲-۵- کسور بازنشستگی و مقرری ماه یکم

در حال حاضر، کسور بازنشستگی، در مجموع ۲۲/۵٪ است که از این میزان ۹٪ سهم کارمند و ۱۳/۵٪ سهم دولت است. کارکنانی که سابقه کار آنها بیش از ۳۰ سال است از پرداخت کسور بازنشستگی سهم کارمند معاف هستند.

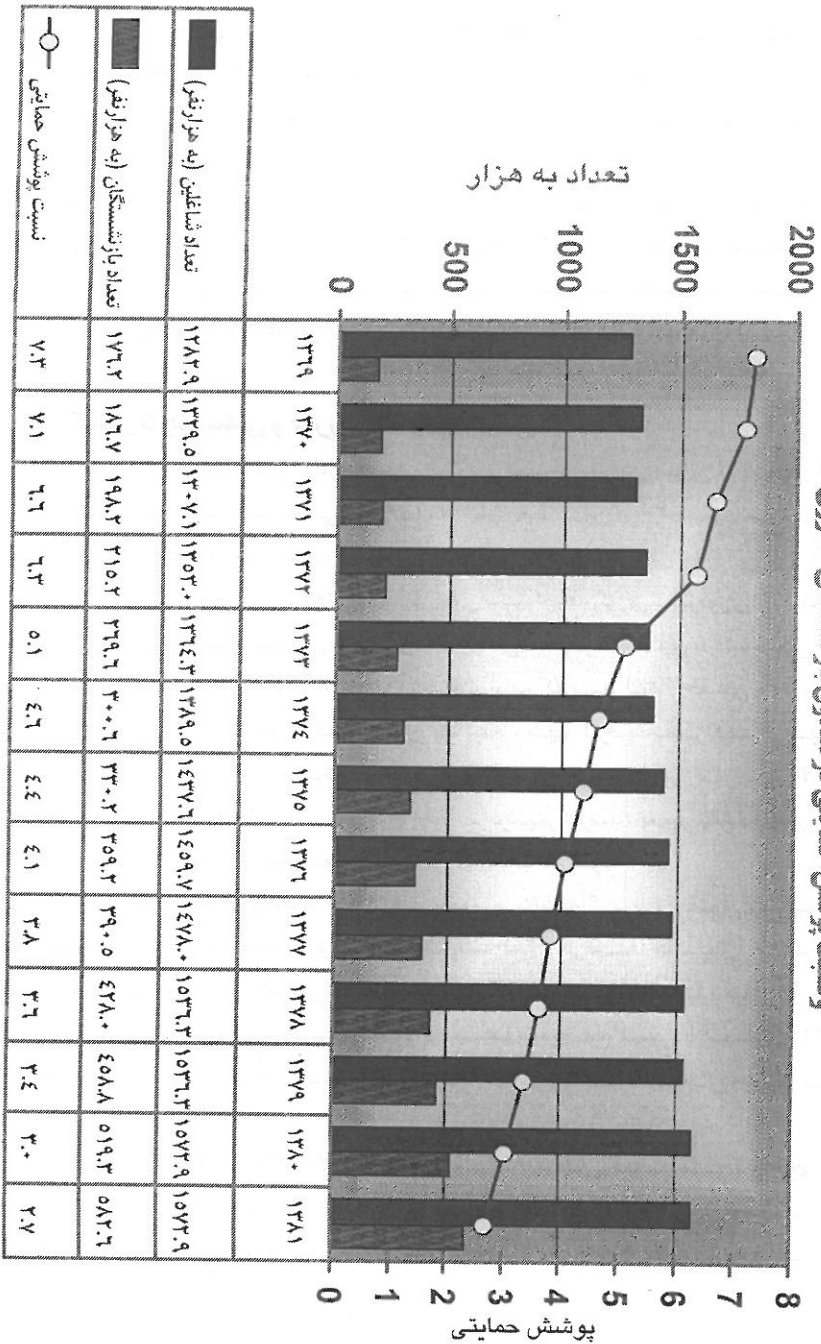
شایان توجه است که برخی از دریافتی‌های کارکنان مانند اضافه کاری، بهره‌وری، پاداش، شامل کسور بازنشستگی نمی‌شود. بنابراین، این گونه دریافتی‌ها نیز در حقوق بازنشستگی بی‌تأثیر هستند. تا قبل از سال ۶۹، میزان کسور بازنشستگی سهم کارمند ۸/۵٪ حقوق و مزایا و سهم دولت ۸/۵٪ حقوق بود. بنابر این تا قبل از سال یاد شده، سهم کارفرما بسیار کمتر از سهم کارمند بوده است. این امر یکی از عوامل مؤثر در کاهش ذخایر صندوق است. از آغاز سال ۶۹، سهم کارفرمایی از ۸/۵٪ به ۱۲/۷۵٪ حقوق و مزایا (۱/۵ برابر سهم کارمند) تغییر یافت. این جهش، یک جهش بزرگ در میزان کسور سهم کارفرمایی محسوب می‌شود.

از مهرماه سال ۷۹، سهم کارمند از ۸/۵ درصد حقوق و مزایا به ۹ درصد حقوق و مزایا و سهم کارفرما از ۱۲/۷۵ درصد حقوق و مزایا به ۱۳/۵ درصد حقوق و مزایا (یعنی ۱/۵ برابر سهم کارمند) افزایش یافته است. برای کارکنان شهرداری‌ها (به جز شهرداری تهران) که مشترک صندوق بازنشستگی کشوری هستند، مجموع کسور بازنشستگی ۲۱٪ است که از این میزان، ۷٪ مربوط به کارمند و ۱۴٪ مربوط به کارفرما است. (در حال حاضر به ۲۲/۵٪ افزایش یافته است)

علاوه بر کسور بازنشستگی، هرگونه افزایش حقوق و مزایا (در طول خدمت مستخدم) برای ماه یکم، از مستخدم کسر و به صندوق بازنشستگی واریز می‌شود. این حالت برای تبدیل وضعیت استخدامی (آزمایشی به رسمی) نیز صادق است. این ورودی برای صندوق، مقرری ماه یکم نام دارد.

تعداد شاعین بازار نشتستان، مورطین

ونسیت پوشش حمایتی در صندوق باز نشتنگی کشوری



۲-۶- شرایط بازنشستگی

مستخدم می‌تواند (ویا باید) تحت شرایط جدول ذیل بازنشسته شود. برای تمام موارد یاد شده، حقوق بازنشستگی (مستمری) کمتر از حداقل حقوق نخواهد بود. در سازمان بازنشستگی کشوری، حداقل حقوق برای بازنشستگان و وظیفه بگیران همان حداقل حقوق برای شاغلین است. در ادامه گزارش، چگونگی محاسبه حقوق بازنشستگی تشریح می‌شود.

ردیف	شرایط بازنشستگی	مردان		زنان	
		حداقل سن	حداقل خدمت	حداقل سن	حداقل خدمت
۱	دستگاه باید بازنشسته کند.	۶۵	-	۶۵	-
۲	دستگاه می‌تواند بازنشسته کند.	-	۳۰	-	۳۰
۳	در صورت درخواست مستخدم، دستگاه باید بازنشسته کند.	۶۰	-	۶۰	-
۴	بدرخواست مستخدم و موافقت دستگاه، مستخدم بازنشسته می‌شود.	۵۰	۲۵	-	۲۰
۵	دستگاه، مستخدم از کارافتاده، ناشی از کار را با ۲ گروه افزایش بازنشسته می‌کند.	-	-	-	-
۶	دستگاه مستخدم از کارافتاده غیر ناشی از کار را با ۳ سال ارفاق در سنوات خدمت بازنشسته می‌کند.	-	-	-	-
۷	اگر شاغل فوت کند، برای وراثت وی، حکم وظیفه وراثت صادر می‌شود.	-	-	-	-
۸	شاغل با رأی کمیته انضباطی بازنشسته می‌شود.	-	۲۵	-	۲۰
۹	بدرخواست دستگاه و موافقت سازمان مستخدم، بازنشسته زودرس می‌شود.	-	-	-	-

مدت خدمت به روز

$$\frac{\text{میانگین حقوق مشمول کسور بازنشستگی}}{\text{در دو سال آخر، با آخرین ضریب}} = \text{میزان حقوق}$$

$$۳۶۰ * ۳۰$$
 در رابطه بالا، یک سال برابر با ۳۶۰ روز در نظر گرفته شده است.

۲-۷- چگونگی محاسبه حقوق بازنشستگی

طرز محاسبه حقوق بازنشستگی بارها تغییر کرده است. در حال حاضر، برای کارکنانی که با ۳۰ سال خدمت بازنشسته می‌شوند، میانگین حقوق برای دو سال آخر خدمت (آن بندهایی از حقوق که شامل کسور بازنشستگی شده است) با آخرین ضریب، تعیین کننده حقوق برای آغاز بازنشستگی است. برای کارکنانی که سنوات خدمت آن‌ها (سنوات پرداخت کسور بازنشستگی) کمتر از ۳۰ سال است، میانگین حقوق برای دو سال آخر با آخرین ضریب در سنوات خدمت ضرب و به عدد ۳۰ تقسیم می‌شود.

بعبارت دیگر در ادبیات بیمه‌ای، حقوق بازنشستگی را با لفظ *Accrual Rate* مورد سنجش قرار می‌دهند. *Accrual Rate* نسبتی است که برای هر سال خدمت در نظر گرفته می‌شود. برای نمونه، برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری، که دوران کامل خدمت، ۳۰ سال است برای هر سال خدمت نسبت $\frac{۳۰}{۳۳} = ۱۰۰\%$ / ۳۰ لحاظ می‌شود. از اینرو، کارمندی که دارای ۲۵ سال سابقه خدمت است، ضریب حقوق وی در آغاز بازنشستگی برابر است با: $۸۳\% = \frac{۳۳}{۳۳} * ۲۵$. بنابراین، حقوق بازنشستگی کارمند مورد اشاره برابر با ۸۳٪ میانگین حقوق دو سال آخر خدمت وی خواهد بود. نسبت $\frac{۳۳}{۳۳}$ یکی از بالاترین نسبت ها در جهان برای محاسبه میزان حقوق بازنشستگی است. این امر یکی دیگر از عوامل بحران زا در صندوق بازنشستگی کشوری است.

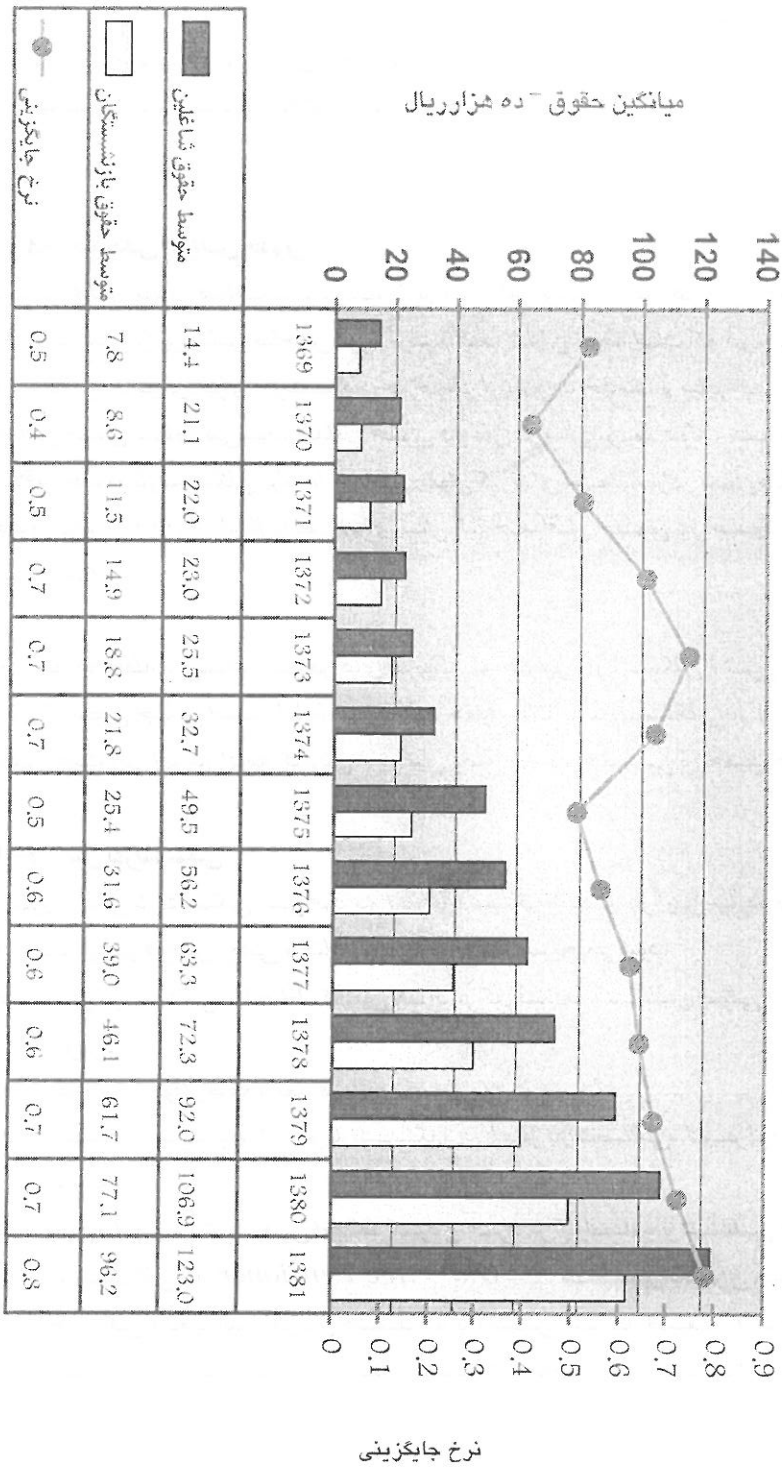
نرخ جایگزینی (*Replacement Rate*) یکی دیگر از مؤلفه های مرتبط با حقوق بازنشستگی است. نرخ جایگزینی نسبت میانگین حقوق بازنشستگان به میانگین حقوق شاغلین است. این نسبت برای صندوق های بازنشستگی ایران، در قیاس با سایر کشورهای جهان نسبتی بالا است و انتظار است که این نسبت در آینده افزایش یابد. این ویژگی یکی دیگر از عوامل بحران در صندوق های بازنشستگی ایران است. نمودار صفحه بعد نشان دهنده میانگین حقوق بازنشستگی، میانگین حقوق اشتغال و نرخ جایگزینی در مورد صندوق بازنشستگی کشوری برای سال های متفاوت است. نمودار ارائه شده را می توان به صورت زیر تفسیر کرد:

- علت کاهش شدید نرخ جایگزینی در سال ۷۰، اجرای نظام هماهنگ پرداخت برای شاغلین بود که به موجب آن حقوق شاغلین در حدود ۵۰٪ اضافه شد. اما، حقوق بازنشستگان در آن سال فقط ۲۰٪ اضافه گردید.
- برای سال های ۷۱، ۷۲، حداقل حقوق بازنشستگان افزایش قابل توجهی داشته است و چون غالب بازنشسته ها در حداقل هستند، از این رو، نرخ جایگزینی حالت صعودی شدید داشته است.
- برای سال های ۷۴ و ۷۵ به دلیل افزایش حقوق شاغلین در اثر فوق العاده جذب برای مدیران و کارشناسان (در دو نوبت)، نرخ جایگزینی کاهش داشته است. هر چند که نظام هماهنگ برای بازنشستگان هم اجرا شد، اما، به علت آن که غالب بازنشستگان در حداقل حقوق و دارای مدرک تحصیلی پایین بودند، این عامل تأثیر چندانی در میانگین حقوق بازنشستگان نداشت. همچنین، در سال ۷۴ قانون دوسوم، یک سوم نیز اجرا شد اما این عامل به دلیل مشابه تأثیر قابل توجهی در میانگین حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران نداشت.

توزیع میانگین حقوق شاغلین، بازنشستگان، موظفین

و نرخ جایگزینی در صندوق بازنشستگی کشوری

میانگین حقوق - ده هزار ریال



نرخ جایگزینی

- از سال ۷۵ به بعد با افزایش حداقل حقوق به مقدار بالاتر از نرخ افزایش حقوق برای سایر افراد و همچنین اجرای محاسبه حقوق بازنشستگان و وظیفه بگیران از میانگین سه سال آخر خدمت به میانگین دو سال آخر، با آخرین ضریب، روند افزایش نرخ جایگزینی همچنان ادامه یافت.

۲-۸- چگونه افزایش حقوق

بر اساس قانون نظام هماهنگ پرداخت، لازم است که دولت در آغاز هر سال حقوق کارکنان و بازنشستگان را بر اساس شاخص تورم ترمیم کند. شایان توجه است که در نظام صندوق بازنشستگی کشوری، برای بازنشستگان صرف نظر از سنوات خدمت و سایر شرایط، همیشه حداقل حقوق منظور می شود، حداقل حقوق در آغاز هر سال توسط دولت مشخص می گردد. حداقل حقوق بازنشستگان برابر با حداقل حقوق کارکنان است. برای سال جاری حداقل حقوق برابر با ۸۰۰,۰۰۰ ریال است (برای سال ۸۴ حداقل حقوق در حدود ۱,۲۰۰,۰۰۰ ریال است).

چنانکه ملاحظه می شود، شاخص های مربوط به حقوق بازنشستگان (نرخ جایگزینی) بالاتر از سطح جهانی است. اما با این وجود حقوق غالب بازنشستگان در زیر خط فقر است. علت این امر در ادامه گزارش «تحلیل وضع موجود» بررسی و تحلیل خواهد شد.

۲-۹- سن بازنشستگی

منظور از سن بازنشستگی، سن فرد در آغاز بازنشستگی است. در این باره، فراوانی سن بازنشستگی در فواصل زمانی مختلف برای دو حالت تشریح می شود:

الف: سن بازنشستگی با لحاظ کردن افراد از کارافتاده، شاغلین فوتی و بازنشستگی زودرس.

جدول و نمودار صفحه بعد فراوانی تجمعی سن بازنشستگی را نشان می دهد. چنانکه مشاهده می شود، ۸۴٪ از بازنشستگان در آغاز بازنشستگی، کمتر از ۶۰ سال سن داشته اند.

ب: سن بازنشستگی بدون لحاظ کردن افراد از کارافتاده و شاغلین فوتی. این بازنشستگان که *Old - Age Pensioner* (مستمری بگیران به علت سال خوردگی) نام دارند، افرادی هستند که با داشتن شرایط طبیعی (سن و سنوات خدمت)، بازنشسته شده اند. نمودار مربوطه در صفحات بعد آمده است.

همان طور که نمودار نشان می دهد، ۸۴٪ از افرادی که به صورت طبیعی بازنشسته شده اند، در آغاز بازنشستگی کمتر از ۶۰ سال سن داشته اند. سن بازنشستگی در ایران (برای تمام صندوق ها به جز صندوق شرکت نفت) پایین تر از سایر کشورهای جهان است. این ویژگی نیز یکی از مؤثرترین عوامل در بحران صندوق های ایران است.

۲-۱۰- روند میانگین سن بازنشستگی برای مشترکین صندوق

هرچند که امید به زندگی در ایران روبه افزایش است و میانگین سن در آغاز اشتغال به علت داشتن تحصیلات بالاتر بیشتر از گذشته است، اما میانگین سن بازنشستگی در سه دهه گذشته با کاهش روبرو بوده است. این ویژگی نیز از جمله نارسایی های موجود در صندوق بازنشستگی کشوری است. نمودار صفحات بعد، نشان دهنده روند میانگین سن بازنشستگی برای مشترکین صندوق برای سال های مختلف است. چنانکه در نمودار مربوطه دیده می شود، در سال ۱۳۸۰ میانگین سن بازنشستگی ۵۲/۱۹ سال بوده است. این میانگین سنی، یکی از کمترین میانگین های سنی برای آغاز بازنشستگی در تمام دنیا است.

برخی از پارامترها، سیاست ها و روندهای تأثیرگذار در ثبات و بقای صندوق سازمان بازنشستگی کشوری از نظر گذشت، پیش از پرداختن به آینده نگری وضعیت صندوق با حفظ سیاست ها و روندهای موجود، به موضوع سرمایه گذاری در صندوق پرداخته می شود.

۲-۱۱- امور سرمایه گذاری و فعالیت های اقتصادی

در بین پارامترهای تأثیرگذار در ذخایر و منابع صندوق، بازدهی در امر سرمایه گذاری عاملی است که تأثیر آن در توان صندوق به صورت نمایی (Exponential) و نه به صورت مضربی است. از این رو، موضوع سرمایه گذاری و چگونگی بازدهی آن به ویژه برای کشورهایی که دارای نرخ تورم بالا هستند بسیار حائز اهمیت است.

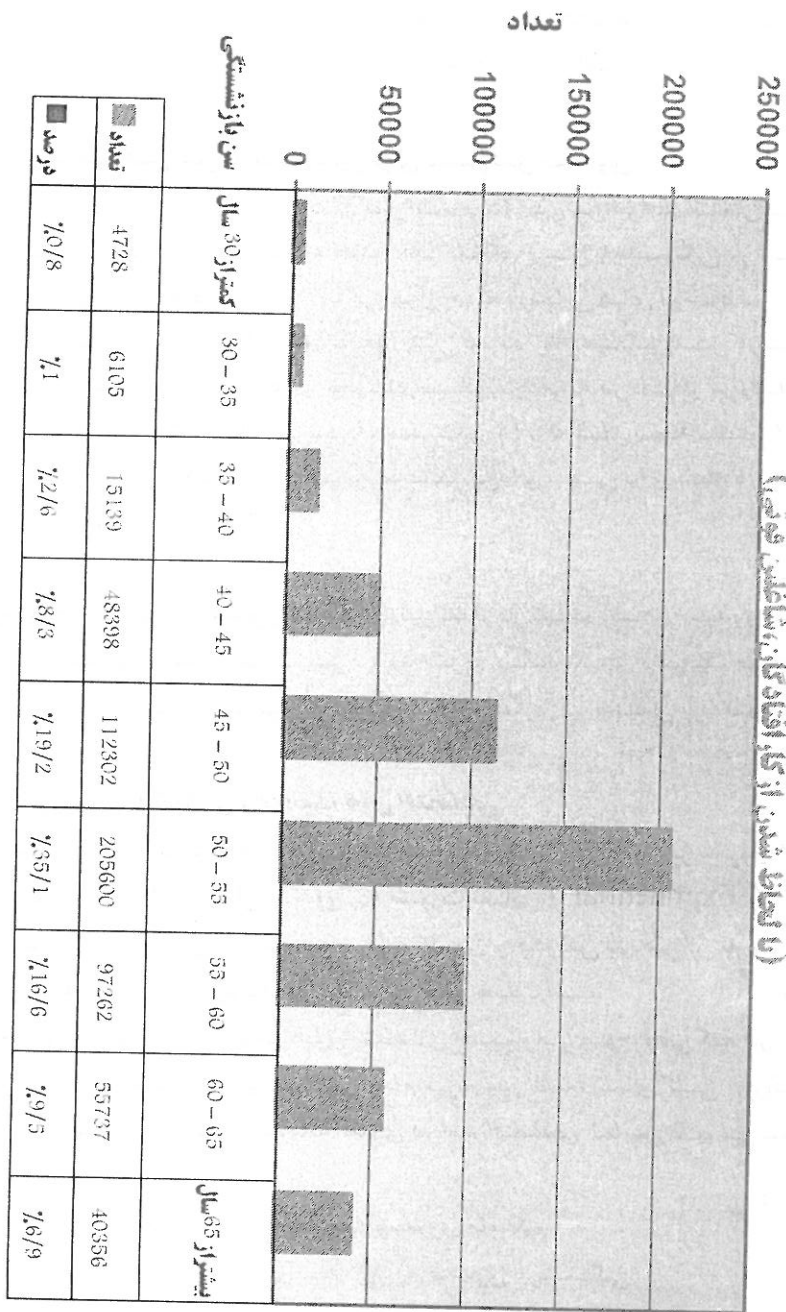
صندوق دارای ورودی ها و خروجی های متعددی است و برای جوهی که در حساب صندوق است سرمایه گذاری های متعددی انجام می یابد. در ادامه، شمای کلی ورودی ها، خروجی ها و تشکیلات مرتبط با سرمایه گذاری در امور اقتصادی نمایش داده می شود.

ورودی های صندوق:

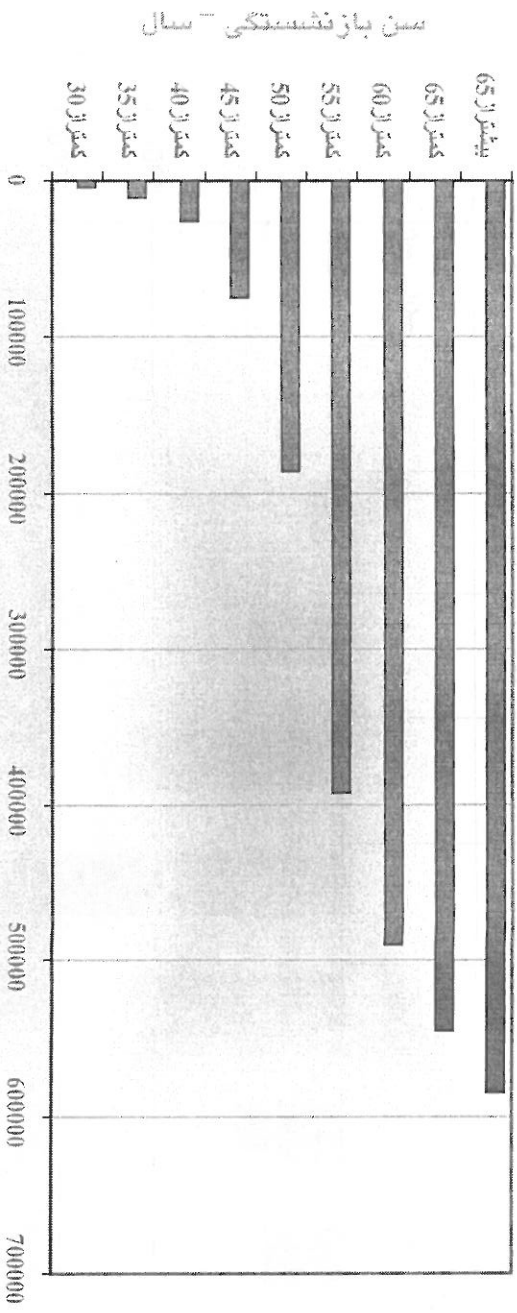
- کسور دریافتی (سهم کارمند و کارفرما) و مقرری ماه یکم
- دریافت بدهی بابت انتقال از سایر صندوق ها به صندوق بازنشستگی

توزیع سن بازنشستگی بر حسب فواصل مختلف در صندوق بازنشستگی کشوری

(با لحاظ شدن ۱۵۰۰۰ نفر از شاغلین فوتی)

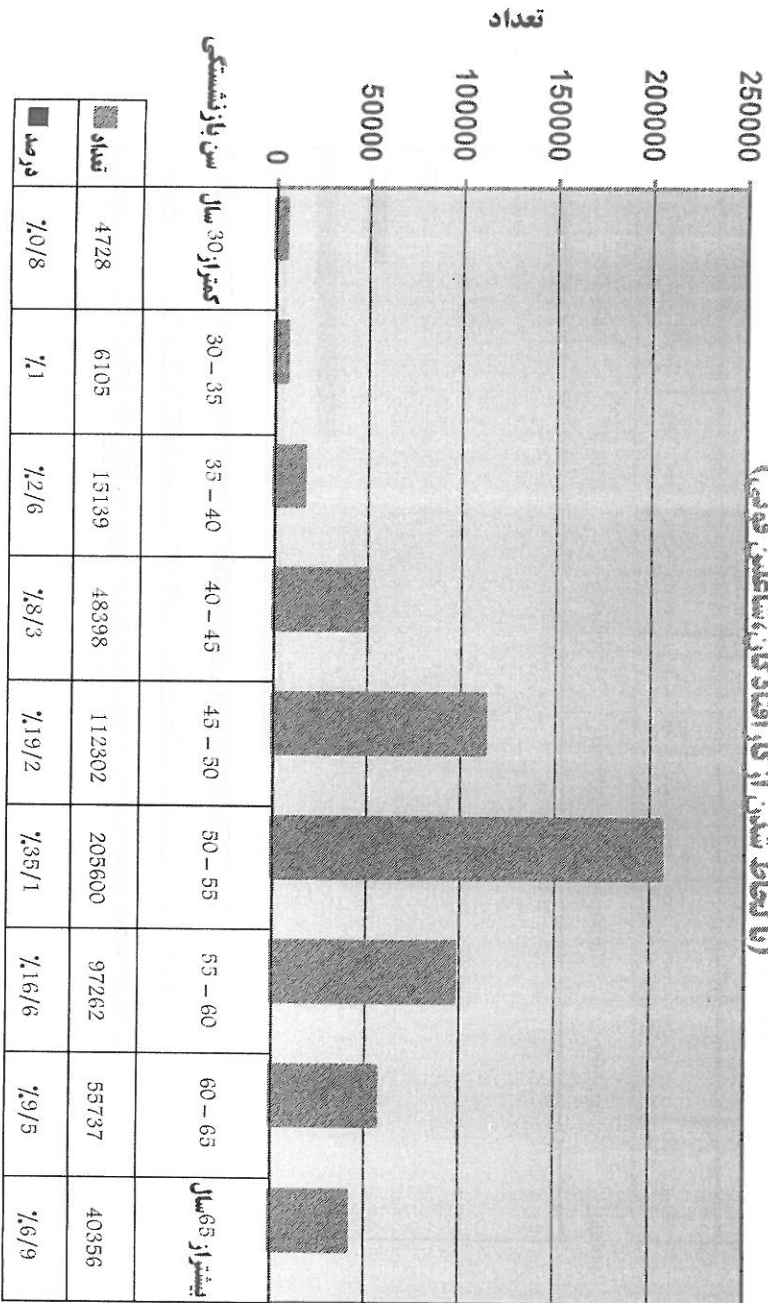


**فراوانی تجمعی سن بازنشستگی بر حسب فواصل مختلف در صندوق بازنشستگی کشوری
(با لحاظ شدن از کار افتادگان شاغلین فوتی)**

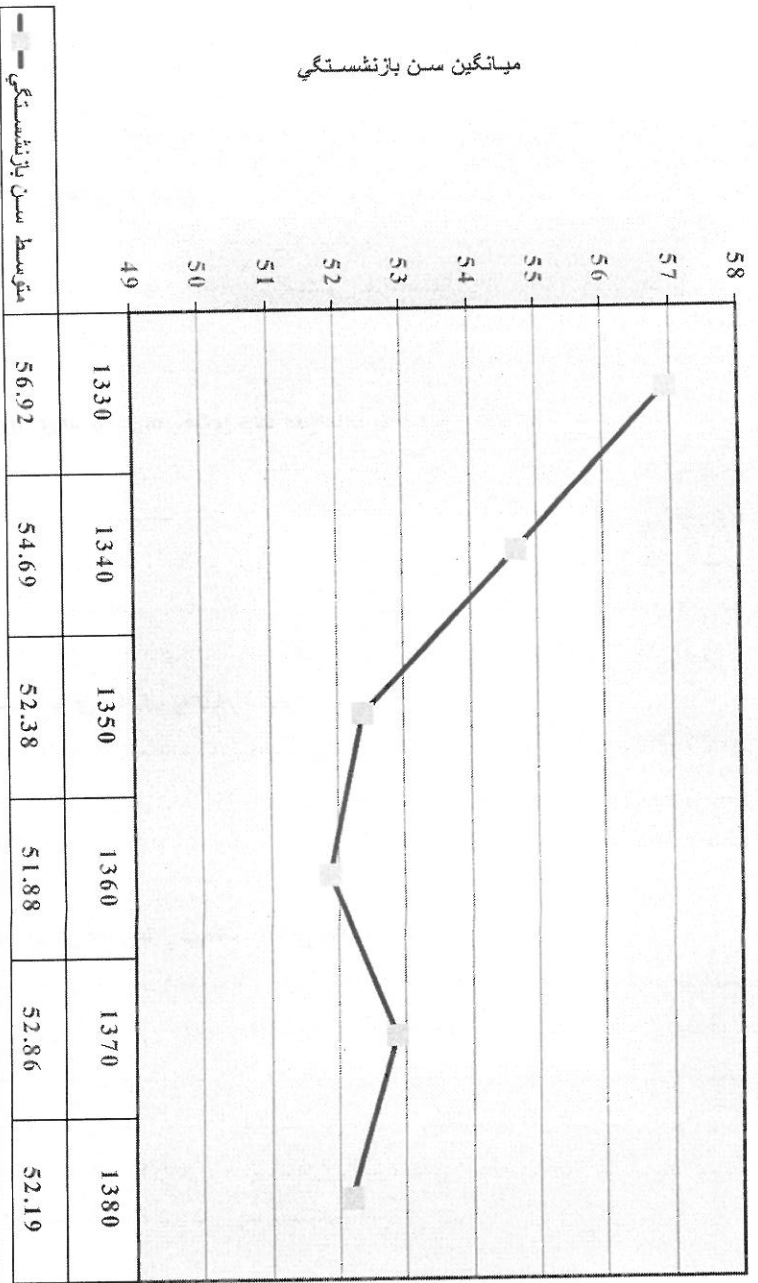


سن بازنشستگی	فراوانی تجمعی	درصد
بیشتر از 65	585627	%100
کمتر از 65	545271	%93
کمتر از 60	489534	%84
کمتر از 55	392272	%67
کمتر از 50	186672	%32
کمتر از 45	74370	%13
کمتر از 40	25972	%4
کمتر از 35	10833	%2
کمتر از 30	4728	%1

توزیع سن بازنشستگی بر حسب فواصل مختلف در صندوق بازنشستگی کشوری
(با لحاظ شدن از کار افتادگان شاغلین فوقی)



روند میانگین سن بازیکنان در صندوق بازیکنان کشور



- بودجه دولتی بابت حقوق بازنشستگان قبل از سال ۵۴، بیمه عمر، حوادث و تکمیلی درمان، (ردیف ۰۱۰۴۰۰۱) اشاره می‌شود که پرداخت حقوق بازنشستگان قبل از سال ۵۴ در تعهد صندوق نیست و اعتبار لازم برای پرداخت حقوق بازنشستگان قبل از ۵۴ توسط دولت تأمین می‌شود.

- دریافت‌ها بابت ترمیم حقوق بازنشستگان و موظفین برای قبل از سال ۷۹. اعتبار لازم برای ترمیم حقوق این گروه از بازنشستگان نیز در تعهد دولت است.

خروجی‌های صندوق:

- پرداخت حقوق بازنشستگان و موظفین

- سایر پرداخت‌ها (انتقال از صندوق بازنشستگی به سایر صندوق‌ها، استرداد کسور مازاد بر سی سال و ...)

- پرداخت‌ها بابت ترمیم حقوق برای سال‌های قبل از ۷۹

ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق مرتبط با دیون دولت:

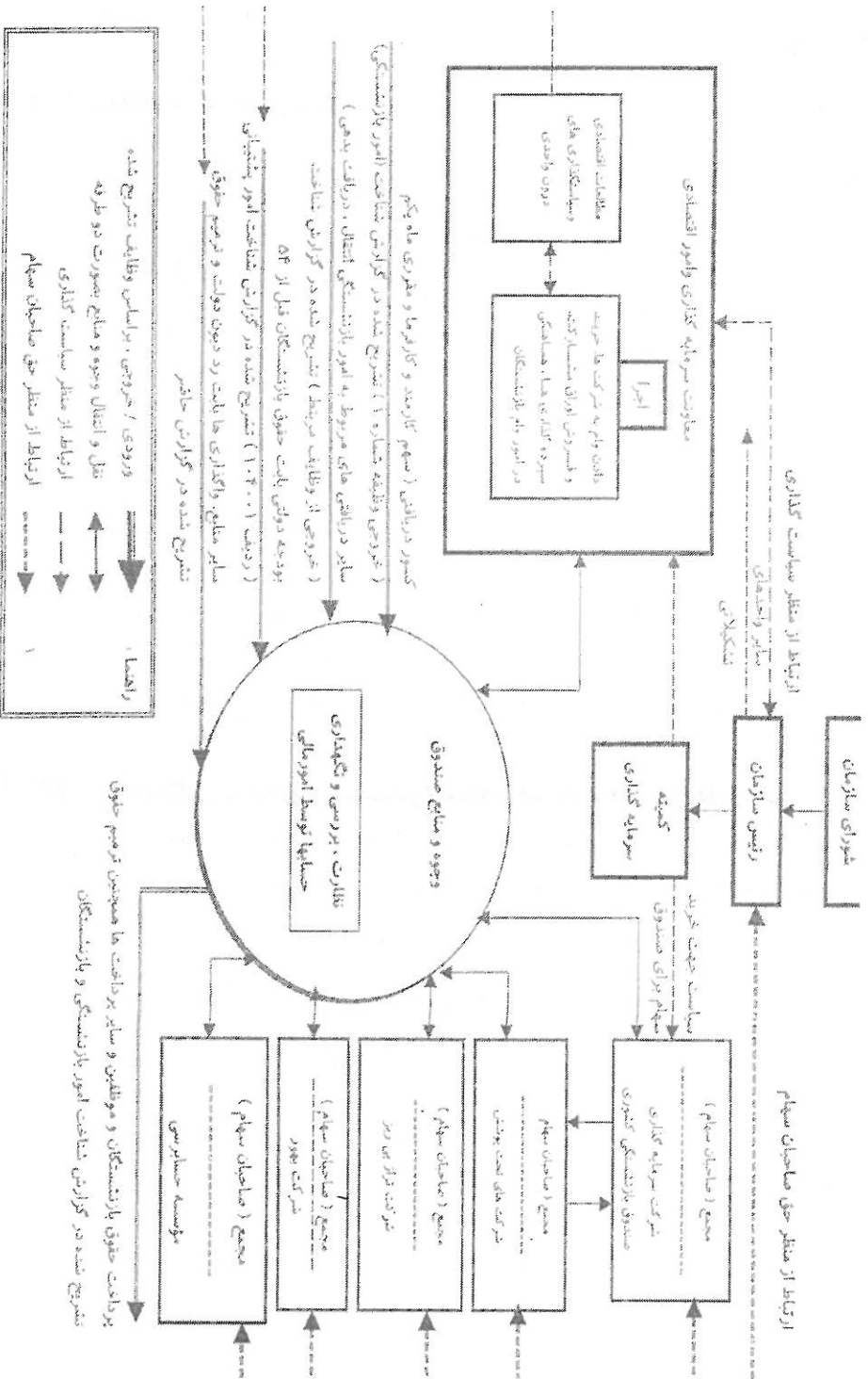
دولت بابت کسور پرداخت نشده (کسور کارفرمایی) بدهی‌های زیادی به صندوق دارد. دولت بابت کاستن از بدهی‌های خود به صندوق بازنشستگی کشوری، منابع در اختیار خود (شرکت‌ها، املاک ...) را طی تشریفات در اختیار صندوق بازنشستگی قرار می‌دهد. سهام شرکت‌هایی که واگذار می‌شود ممکن است هر میزان (درصد) از کل سهام شرکت باشد. بر اساس ماهیت اموال واگذار شده اقدامات مختلفی صورت می‌گیرد:

الف: برای املاک واگذار شده:

پس از تعیین قیمت کارشناسی و انجام سایر امور اداری، ملک واگذار شده از طرف معاونت سرمایه‌گذاری و امور اقتصادی در اختیار شرکت تراز پی ریز (یکی از شرکت‌های تحت پوشش صندوق) به منظور مدیریت باسازی، اجاره، فروش و یا به طور کلی استفاده مطلوب از آن قرار می‌گیرد.

ب: برای هتل‌ها و مهمانسراهای واگذار شده:

بر اساس تصمیم کمیته واگذاری، سازمان ایرانگردی و جهانگردی موظف است که با بررسی‌های لازم، (سهام) هتل‌ها و مهمانسراهای در اختیار خود را به نحو متقاضی در اختیار صندوق‌های بازنشستگی قرار دهد. از اینرو، سازمان بازنشستگی کشوری با مشارکت سازمان تأمین اجتماعی، به منظور سهولت گردش کار، شرکتی به نام شرکت ایرانگردی و جهانگردی را به منظور انجام مراحل بررسی برای واگذاری هتل‌ها و مهمانسراها و مدیریت آن‌ها تأسیس کرده است.



بنابراین چگونگی واگذار شدن هتل‌ها و مهمانسراها (بابت رد دیون دولت) و انجام مراحل اداری برای واگذاری از طریق شرکت ایرانگردی و جهانگردی انجام می‌یابد.

ج: برای سهام شرکت‌های واگذار شده

پس از واگذاری سهام شرکت‌ها توسط کمیته واگذاری، مراحل اداری و مالی مختلف انجام می‌شود این نوع شرکت‌ها، نیز به شرکت‌های بورسی و غیر بورسی قابل طبقه بندی است. به هر حال، هر نوع بازدهی از منابع و ذخایر صندوق جزء ورودی‌های صندوق محسوب می‌شود. شایان توجه است که در حال حاضر مدیریت شرکت‌های واگذار شده (پس از انجام مراحل لازم) با شرکت سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی کشوری (یکی از شرکت‌های متعلق به صندوق) است.

سایر فعالیت‌ها در امر سرمایه‌گذاری:

علاوه بر فعالیت‌های اشاره شده، فعالیت‌های دیگری در زمینه امور سرمایه‌گذاری انجام می‌شود که عبارتند از:

- فعالیت در بازار بورس
- دادن وام از محل وجوه اداره شده در بانک
- فعالیت در خرید و فروش اوراق مشارکت ملی
- نظارت بر سپرده‌های کوتاه مدت و بلند مدت
- هماهنگی در پرداخت وام به بازنشستگان و موظفین.

۲-۱۲- نظام مالی صندوق و نسبت درآمدها و هزینه‌ها در سال‌های اخیر

تأمین منابع مالی سیستم به صورت PAYG است و چنانکه اشاره شد بخشی از این منابع توسط سرمایه‌گذاری بر منابع و ذخایر صندوق انجام و بخش عمده‌ای از منابع مورد نیاز با دریافت کسور بازنشستگی تأمین می‌شود.

پرداخت حقوق به بازنشستگان بر اساس حقوق تعریف شده است. از این رو، نظام بازنشستگی صندوق، همانند سایر صندوق‌های ایران نظام PAYG - DB است. در چند سال گذشته، میزان حقوق پرداخت شده به بازنشستگان و موظفین به شدت افزایش یافته است. برای سال ۱۳۸۳، مجموع پرداخت‌های صندوق بابت حقوق بازنشستگان و موظفین بالغ بر ۱۱,۱۰۰ میلیارد ریال بوده و برای سال‌های آینده این میزان با شدت بیشتری افزایش خواهد یافت. مجموع بدهی‌های دولت بابت کسور پرداخت نشده (سهام دولت) در گذشته بالغ بر ۲۰ هزار میلیارد ریال است. چنانکه اشاره شد، دولت با انتقال شرکت‌های در اختیار خود به

صندوق از بدهی‌های خود می‌کاهد. نمودار صفحه بعد، نشان دهنده میزان کسور، کسور، کسور در بافتی، هزینه‌ها و درآمدهای ناشی از امر سرمایه‌گذاری نسبت به سایر درآمدها است.

۲-۱۳- سیاست کلی بر منابع و ذخایر صندوق

سیاست‌های سرمایه‌گذاری توسط شورای سازمان مشخص و رئیس سازمان (با استفاده از نظرات مشاوران خود) سیاست‌ها را اجرا می‌کند. فعالیت‌های سرمایه‌گذاری در بسیاری از زمینه‌ها از جمله، بازار سهام، مدیریت حمل و نقل (جاده‌ای، ریلی، هوایی و دریایی) است.

در مورد شرکت‌هایی که از طرف دولت بابت رد دیون به صندوق داده می‌شود، سیاست کلی مدیریت صندوق آن است که مدیریت شرکت‌ها را تقویت، کارآیی شرکت را افزایش و سپس آن‌ها را به بخش خصوصی انتقال دهد.

۲-۱۴- وضعیت صندوق در سال ۱۴۰۰ با ادامه سیاست‌ها و روندهای کنونی

در این بررسی عوامل، تأثیرگذار بر منابع و مصارف صندوق را برای سال ۱۴۰۰ بررسی می‌کنیم. عوامل تأثیرگذار عبارتند از تعداد شاغلین، تعداد بازنشستگان، نسبت حقوق بازنشستگان به شاغلین و نرخ کسور بازنشستگی. دومین عامل مورد اشاره، یعنی تعداد بازنشستگان برای سال مورد نظر، مشخص است و نمی‌توان آنرا تغییر داد. این تعداد برای سال ۱۴۰۰ در حدود ۱,۷۵۰,۰۰۰ نفر خواهد بود.

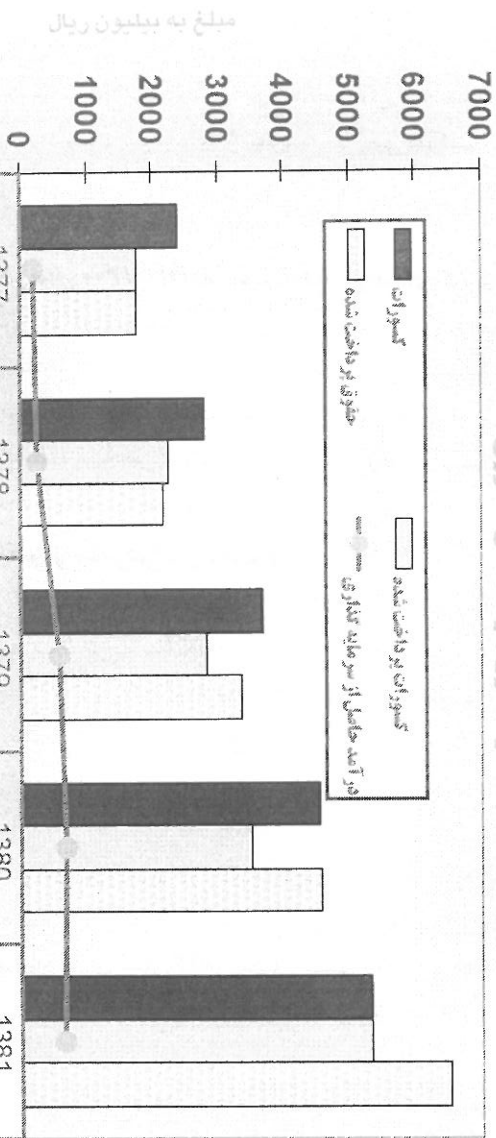
فرض یکم: (کسور، متغیر و سایر عوامل ثابت)

تعداد شاغلین برای سال ۱۴۰۰ برابر با تعداد فعلی (۱,۵۷۰,۰۰۰) و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل ۸۰٪ باشد. در این صورت با توجه به آنکه در سال یاد شده تعداد بازنشستگان در حدود ۱,۷۵۰,۰۰۰ نفر خواهد بود، لازم است که در حدود ۹۰٪ از حقوق و مزایای شاغلین در سال مورد نظر بابت کسور بازنشستگی کسر کرد تا منابع مالی برای پرداخت حقوق بازنشستگان در آن سال تأمین شود.

جدول صفحات بعد، نشان دهنده میزان کسور لازم (با فرض‌های مورد اشاره) برای سال‌های مختلف است. البته میزان کسور مورد اشاره، بدون در نظر گرفتن موضوع سرمایه‌گذاری است. برای نمونه، جهت تأمین هزینه‌های صندوق برای سال ۸۲ (از محل کسور) لازم است که مجموع کسور بازنشستگی در حدود ۲۳٪ باشد. نمودار صفحات بعد، نشان دهنده وضعیت مورد اشاره است.

روند تغییرات در آمد و هزینه طی سالیهای گذشته

در صندوق بازنشستگی کشوری



کسورات	2390	2806	3679	4541	5324
کسورات پرداخت شده	1767	2242	2821	3510	5324
حقوق پرداخت شده	1758	2177	3363	4577	6532
درآمد حاصل از سرمایه گذاری	204	247	578	672	652

فرض دوم: (نسبت حقوق بازنشسته به شاغل متغیر و سایر عوامل ثابت)

تعداد شاغلین برای سال ۱۴۰۰ به تعداد کنونی و کسور بازنشستگی برای سال یاد شده برابر مبلغ فعلی (۲۲/۵٪) باشد. در این صورت لازم است که حقوق بازنشستگان برای سال یاد شده به حدود ۲۰ درصد حقوق در دوران اشتغال کاهش یابد. جدول و نمودار صفحات بعد، نشان دهنده وضعیت یاد شده است.

فرض سوم: (تعداد شاغلین متغیر، سایر عوامل ثابت)

نسبت حقوق بازنشسته به شاغل حدود ۸۰٪ و کسور بازنشستگی ۲۲/۵٪ باشد. در این صورت برای پرداخت حقوق بازنشستگان لازم است که تعداد شاغلین به حدود ۶,۳۰۰,۰۰۰ نفر افزایش یابد. جدول و نمودار صفحات بعد، نشان دهنده وضعیت مورد اشاره است.

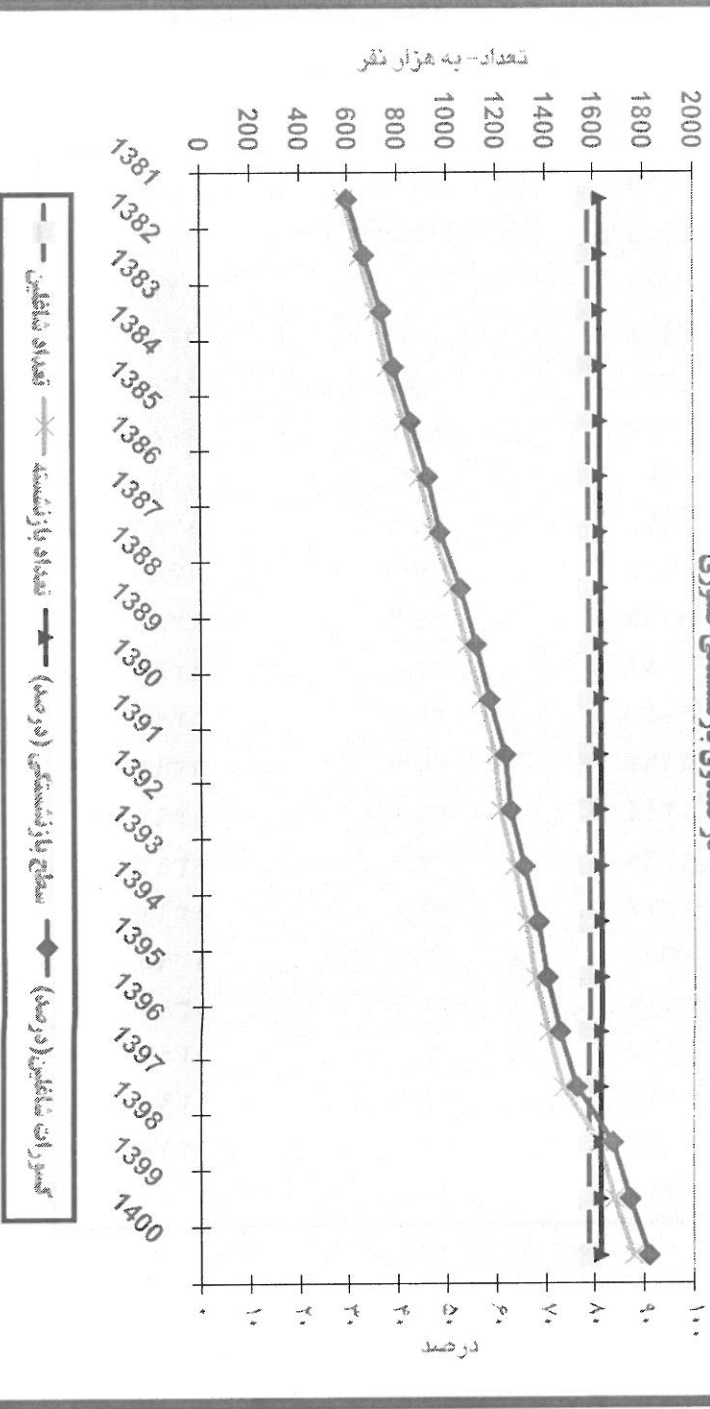
با عنایت به موارد یاد شده این نتیجه حاصل می‌شود که ادامه سیاست‌های گذشته (حفظ پارامترهای تأثیرگذار در سیستم) برای آینده ممکن نیست. این ویژگی برای غالب صندوق‌های اختصاصی قبلاً اتفاق افتاده است. اما حادث شدن وضعی که به آن اشاره شد، برای صندوق‌های بزرگی همچون سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری بحران‌زا خواهد بود.

با فرض ثابت بودن تعداد شاغلین و سطح بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری

تعداد بازنشسته	کسور شاغلین (درصد)	سال
۵۸۰	۳۰	۱۳۸۱
۶۴۴	۳۳	۱۳۸۲
۷۱۰	۳۷	۱۳۸۳
۷۵۷	۳۹	۱۳۸۴
۸۲۳	۴۳	۱۳۸۵
۸۹۱	۴۶	۱۳۸۶
۹۴۱	۴۹	۱۳۸۷
۱۰۲۲	۵۳	۱۳۸۸
۱۰۷۹	۵۶	۱۳۸۹
۱۱۳۶	۵۹	۱۳۹۰
۱۱۹۳	۶۲	۱۳۹۱
۱۲۱۴	۶۳	۱۳۹۲
۱۲۶۸	۶۶	۱۳۹۳
۱۳۲۲	۶۸	۱۳۹۴
۱۳۵۴	۷۰	۱۳۹۵
۱۴۰۹	۷۳	۱۳۹۶
۱۴۷۵	۷۶	۱۳۹۷
۱۶۱۹	۸۴	۱۳۹۸
۱۶۸۴	۸۷	۱۳۹۹
۱۷۶۰	۹۱	۱۴۰۰

پیش بینی تغییرات نرخ کسورات شافلین طی ۲۰ سال
 با فرض ثابت بودن تعداد شافلین برابر ۵۷ / میلیون نیرو سطح بارنشستی ۸۱/۴٪

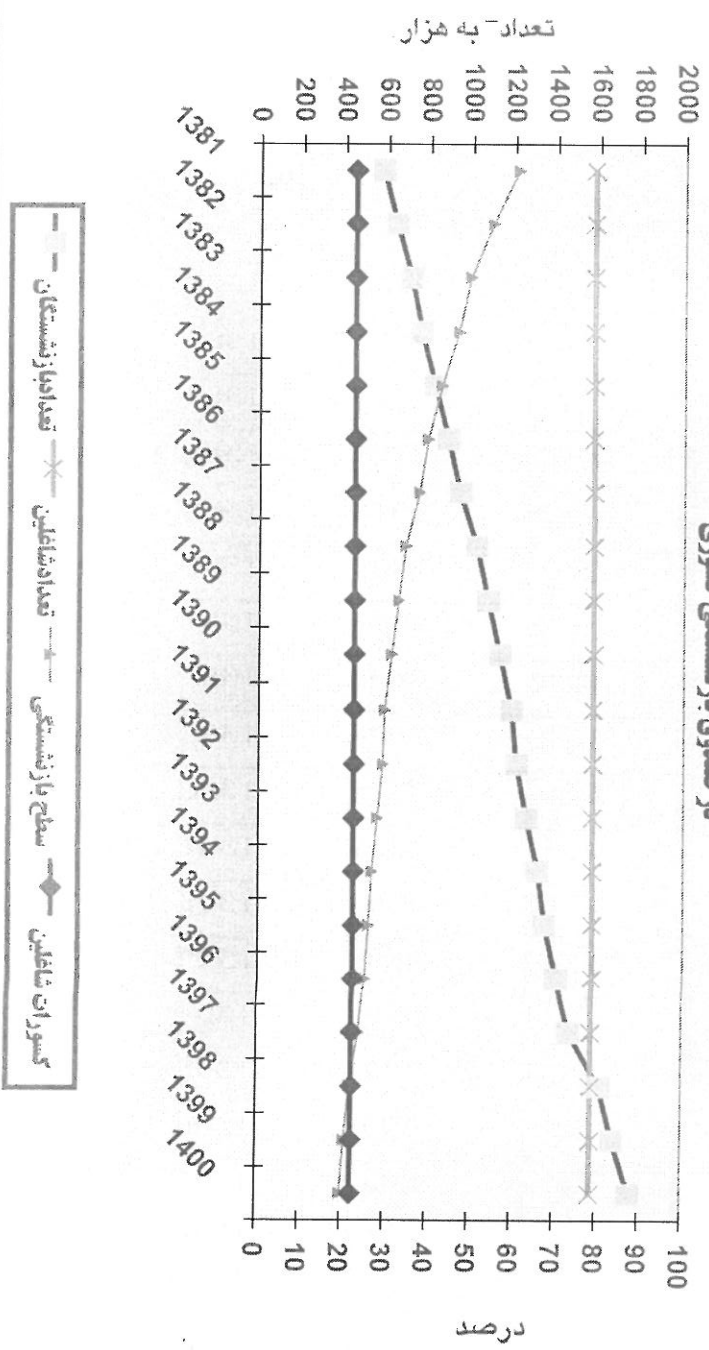
در صندوق بارنشستی کشوری



پیش بینی تغییرات نرخ جایگزینی بازنشستگی شاغلین طی ۲۰ سال
 با فرض ثابت بودن تعداد و نرخ کسور شاغلین
 در صندوق بازنشستگی کشوری

تعداد بازنشسته	سطح نرخ جایگزینی (درصد)	سال
۵۸۰	۶۱	۱۳۸۱
۶۴۴	۵۵	۱۳۸۲
۷۱۰	۴۹/۸	۱۳۸۳
۷۵۷	۴۶/۸	۱۳۸۴
۸۲۳	۴۳	۱۳۸۵
۸۹۱	۳۹/۷	۱۳۸۶
۹۴۱	۳۷/۶	۱۳۸۷
۱۰۲۲	۳۴/۶	۱۳۸۸
۱۰۷۹	۳۲/۸	۱۳۸۹
۱۱۳۶	۳۱/۱	۱۳۹۰
۱۱۹۳	۲۹/۷	۱۳۹۱
۱۲۱۴	۲۹/۲	۱۳۹۲
۱۲۶۸	۲۷/۹	۱۳۹۳
۱۳۲۲	۲۶/۸	۱۳۹۴
۱۳۵۴	۲۶/۱	۱۳۹۵
۱۴۰۹	۲۵/۱	۱۳۹۶
۱۴۷۵	۲۴	۱۳۹۷
۱۶۱۹	۲۱/۹	۱۳۹۸
۱۶۸۴	۲۱	۱۳۹۹
۱۷۶۰	۲۰/۱	۱۴۰۰

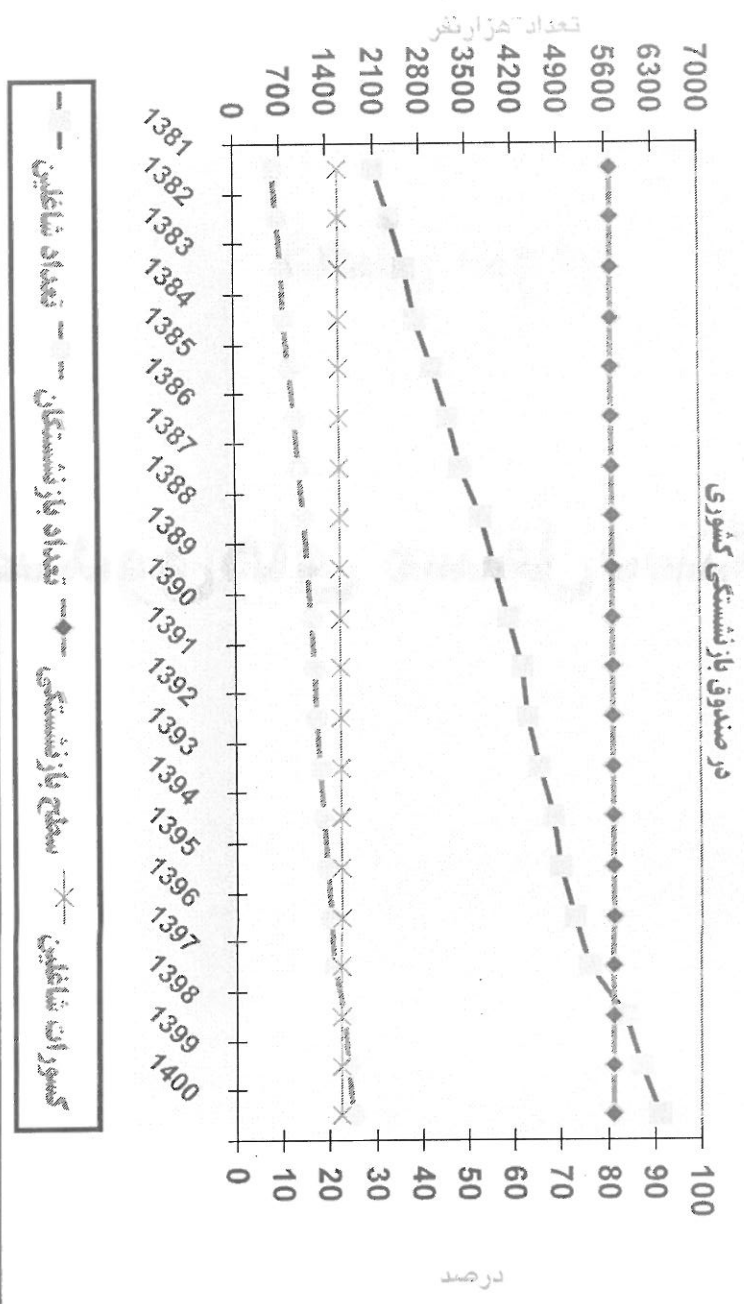
پیش بینی تغییرات سطح بازنشستگی طی 20 سال
 با فرض ثابت بودن تعداد شاغلین برابر 1/57 میلیون و نرخ کسورات برابر 22/5٪
 در صندوق بازنشستگی کشوری



پیش بینی تغییرات تعداد شاغلین طی 20 سال
 با فرض پابست بودن نرخ کسور شاغلین و سطح بازنشستگی
 در صندوق بازنشستگی کشوری

تعداد بازنشسته	تعداد شاغلین	سال
580	2100	1381
644	2330	1382
710	2571	1383
757	2739	1384
823	2978	1385
891	3225	1386
941	3405	1387
1022	3698	1388
1079	3906	1389
1136	4112	1390
1193	4317	1391
1214	4392	1392
1268	4590	1393
1322	4783	1394
1354	4901	1395
1409	5098	1396
1475	5337	1397
1619	5861	1398
1684	6095	1399
1760	6371	1400

پیش بینی تغییرات تعداد شاغلین طی 20 سال
 با فرض ثابت بودن نرخ کسورات برابر با 22/5٪ و سطح بازنیستی برابر با 81/4٪



فصل سوم

صندوق‌های مستقل دستگاه‌ها

۳- صندوق‌های مستقل دستگاهها

۳-۱- مقدمه

در این فصل به شرح وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی مستقل دستگاه‌ها که از دوصندوق عمده کشوری یعنی سازمان بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی مجزا هستند، پرداخته خواهد شد. مطالب مورد نظر در باره صندوق‌ها در دو وجه مشخص آمار و شرح وضع موجود ارائه شده است. این مطالب، ابتدا مبنای تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق‌ها را که در فصل چهارم ارائه خواهد شد و سپس مبنای تحلیل ریاضی در مورد صندوق‌های بازنشستگی کشور را که در گزارش‌های بعدی خواهد آمد، تشکیل می‌دهد.

۳-۲- صندوق‌های بررسی شده

به منظور آشنایی خوانندگان محترم با صندوق‌های مورد بررسی، در زیر لیست اسامی آن‌ها آورده شده است:

- صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها
- صندوق تأمین معذوریت جهاد
- صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت نفت
- صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت فولاد
- صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان صدا و سیما
- صندوق بازنشستگی کارکنان بانک مرکزی
- صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان بنادر و کشتی‌رانی
- صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه مرکزی
- صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه ایران
- صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران
- صندوق بازنشستگی شرکت سهامی تلفن سابق
- صندوق بازنشستگی کارکنان نیروی انتظامی
- صندوق بازنشستگی سپاه
- صندوق بازنشستگی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران/آینده ساز

۳-۳- خلاصه اطلاعات صندوق ها

به منظور امکان بررسی اطلاعات مربوط به صندوق ها در مقایسه با هم، خلاصه اطلاعات مربوط به آن ها در جداول ۱ الی ۳ که در صفحات بعدی آمده است، منعکس گردیده است. این جداول شامل اطلاعات عمومی و اختصاصی در مورد صندوق ها و نیز نسبت ها و پارامترهای مهم در مورد آن ها است.

۳-۴- مرور اجمالی وضع موجود صندوق ها

به منظور آشنایی خوانندگان محترم با وضع موجود صندوق های مستقل دستگاه ها، در این بند از گزارش به شرح اجمالی وضع موجود آن ها می پردازیم.

۳-۴-۱- بانک ها

صندوق بازنشستگی کارکنان بانک ها براساس ماده قانونی مربوطه ایجاد شده و به صورت مستقل عمل می کند. این صندوق در سال ۱۳۶۳ از ادغام صندوق های بازنشستگی اختصاصی سایر بانک ها به وجود آمده است. در حال حاضر به جز کارکنان بانک مرکزی، همه کارکنان بانک های دولتی تحت پوشش این صندوق قرار دارند. تا قبل از سال ۷۹ کسور بازنشستگی شاغلین برای صندوق، شامل ۱۷ درصد بانک و ۸/۵ درصد شاغل بوده است. بعد از سال ۷۹ این درصدها به ترتیب به ۲۱ درصد و ۹ درصد افزایش یافته است. در سال های اخیر، بازنشستگی براساس نظام هماهنگ پرداخت، اصلاح شده است. توضیح این که تا قبل از سال ۷۳ سهم کارفرما و کارمند از کسور به ترتیب ۲۰ و ۱۰ درصد و در فاصله سال های ۷۳ تا ۷۹ این سهم به ترتیب ۱۷ و ۸/۵ درصد بوده است.

در حال حاضر به خاطر افزایش در پرداختی ها در سال های اخیر، صندوق با مشکلات مختلفی مواجه شده است. بنا به اظهار مسئولین صندوق، کسری در پرداخت ها، نزدیک به ۵ درصد است که از محل سرمایه گذاری (۳درصد) و نیز منابع بانک ها و هر بانک به نسبت سهم کارکنان بازنشسته خود از نظر تعداد در صندوق، تأمین می شود.

ردیف	نام صندوق	سال تأسیس	سازمان‌ها و شرکتهای تحت پوشش	مبنای حقوق بازبینی	درصد کسور		صنوف خدمت		سن بازبینی	تعداد		میانگین حقوق سالهای اخیر	
					جمع	مرد	زن	مرد		زن	بازبینی شده		شامل
۱	بانگما	۱۳۵۹	بانگهای دولتی	دو سال آخر	۹	۲۱	۳۰	۲۰	۶۵	۵۶۵۰۰	۱۵۰۰۰۰۰	بازنشسته	
۲	مغزوب جهاد	۱۳۶۷	جهاد سازندگی سابق		۹	۱۳/۵	۲۳/۵	۲۵	۳۳۰۰۰	۲,۴۰۰	۱,۲۰۰,۰۰۰	بازنشسته	
۳	صنعت نفت	۱۳۳۷			۶	۱۹	۲۵		۱۲,۰۰۰	۲۰,۰۰۰	۱,۸۷۰,۰۰۰		
۴	صنعت فولاد	۱۳۵۳	۵ اسیرکت در استان	دو سال آخر	۱۰	۲۰	۳۰	۳۰	۶۰	۲۶,۵۰۰	۵۷,۵۰۰	۱,۲۸۰,۰۰۰	
۵	صدا و سیما	۱۳۳۸	صدورسیمای گل کشور	دو سال آخر	۸	۱۷	۲۵	۲۵	۵۰	۷,۵۰۰	۱,۲۵۰,۰۰۰	۹۰۰,۰۰۰	
۶	بانک مرگوبی	۱۳۲۹	عمدقنبران و صندوق شهرستان	یکسال آخر	۸/۵	۱۷	۲۵/۵	۳۰	۵۰	۳,۰۰۰	۱,۷۰۰	۳,۰۰۰,۰۰۰	
۷	بنادروکشیرزانی	۱۳۵۳		دو سال آخر	۹	۱۶/۱	۲۵/۱	۲۵	۵۰	۲,۱۳۳	۱,۱۶۷	۱,۱۰۰,۰۰۰	
۸	بیمه مرکزی	۱۳۵۰		دو سال آخر	۹	۱۸	۲۷			۲۴	۸۷	۲,۵۰۰,۰۰۰	
۹	بیمه ایران	۱۳۱۷		دو سال آخر				۲۵	۵۰	۲,۳۰۰	۱,۱۵۰	۱,۲۸۰,۰۰۰	
۱۰	شهرداری تهران	۱۳۵۳	سازمانهای تابعه		۷	۱۴	۲۱			۸,۳۱۶	۶,۱۰۰	۱,۶۲۰,۰۰۰	
۱۱	شرکت سهامی تلفن سابق	۱۳۳۴		دو سال آخر	-	-	-	-	-	صفر	۲,۲۰۰	۹۸۰,۰۰۰	
۱۲	نیروی انتظامی	۱۳۳۷		دو سال آخر	۹	۱۳/۵	۲۲/۵	۳۰	۶۵	۱۷,۰۰۰	۱۲,۰۰۰		
۱۳	سپاه	۱۳۵۸		دو سال آخر	۹	۱۱	۲۰			۳۰۰,۰۰۰	۳,۰۰۰	۱,۳۰۰,۰۰۰	۹۰۰,۰۰۰

ردیف	نام صندوق	حسابی آغاز ذخیره		حساب انفرادی برای گسور	کارو باحت گسور در صورت ترک				سایر تسهیلات حمایتی					مبلغ تخصیص گسور
		درصد کارمند	درصد دستگاه		نقطه سهم کارمند	سهم کارمند و دستگاه	مطابق سون	وام	بن	عائلمندی	درمان	پارانه		
		درصد	درصد		درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد		
۱	بانک ها													۵
۲	محدوریت جهاد			بلی										
۳	صنعت نفت			بلی										
۴	صنعت فولاد			بلی										
۵	صدا و سیما													۱۰۰
۶	بانک مرکزی			بلی										
۷	بانادر و گسترش رانی			بلی										
۸	سپه مرکزی			بلی										
۹	سپه ایران			بلی										
۱۰	شهرداری تهران			بلی										
۱۱	شرکت های نفتی سابق													
۱۲	نیروی نظامی			بلی										
۱۳	سپاه			بلی										

جدول ۳- نسبت ها و بازتیرها

ردیف	نام صندوق	نسبت		نسبت حقوق بازنشسته به ساقل	نسبت تعداد ساقل به بازنشسته	نسبت حقوق بازنشسته به ساقل	میانگین سنوات خدمت	میانگین بازنشستگی	میانگین زمان برخورداری از صندوق	انواع سرمایه گذاری (درصد و سایر)		ملاحظات
		نسبت	نسبت							سرمه	سایر	
۱	بانک ها	۱۳/۷۵	۳/۳	۱/۲	۲۷/۵	۵۵	۱۰+۲۵ سال و رات	۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۲	مفدریت جهاد	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۳	صنعت نفت	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۴	صنعت فولاد	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۵	صدا و سیما	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۶	بانک مرکزی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۷	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۸	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۹	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۱۰	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۱۱	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۱۲	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	
۱۳	پتروشیمی	۱۳/۷۵	۶	۰/۶۶	۲۷/۵	۵۵		۷۸۵٪	۵٪	بورس	شرکت سرمایه گذاری متفرقه	

اندوخته های صندوق عمدتاً به صورت سپرده ثابت نزد بانک هاست (۸۵ درصد) و مقداری نیز به صورت سهام در بورس (۵درصد) و نیز سایر سرمایه گذاری هاست (۱۰ درصد). بنابه اظهار مسئولین صندوق، در حال حاضر در مجموع نرخ بازگشت سرمایه در حدود ۲۱/۵ درصد است و در زمان بررسی وضع موجود صندوق، تشکیل شرکت سرمایه گذاری برای صندوق در دست مطالعه بوده است.

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق بانک ها، میانگین حقوق دو سال آخر و سنوات خدمت و سن بازنشستگی در زمان بررسی صندوق بر اساس نظام هماهنگ پرداخت بوده است. همچنین این صندوق در زمان بررسی دارای ۲۱۱,۰۰۰ شاغل و ۵۶,۵۰۰ بازنشسته بوده است. بنا به اظهار مسئولان متوسط حقوق شاغلین ۱,۵۰۰,۰۰۰ و متوسط حقوق بازنشستگان صندوق حدود ۱,۳۰۰,۰۰۰ ریال برآورد می شود.

نسبت تعداد شاغل به بازنشسته ۳/۳ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل ۱/۲ است. با توجه به مجموع کسور ۳۰ درصد، صندوق در حال حاضر در حال توازن ورودی و خروجی یا اندکی پایین تر از توازن قرارداد. متوسط سنوات خدمت بازنشستگان نزدیک به ۲۷/۵ سال و متوسط سن بازنشستگی آنان، ۵۵ سال اعلام شده است. بنابه اظهار مسئولین صندوق میانگین زمان مختومه شدن پرونده هر بازنشسته، نزدیک به ۳۵ سال است که ۲۵ سال آن را برای خود بازنشسته و ۱۰ سال را برای وراثت در نظر می گیرند. جدول صفحه بعد برخی آمارهای مربوط به این صندوق را نشان می دهد.

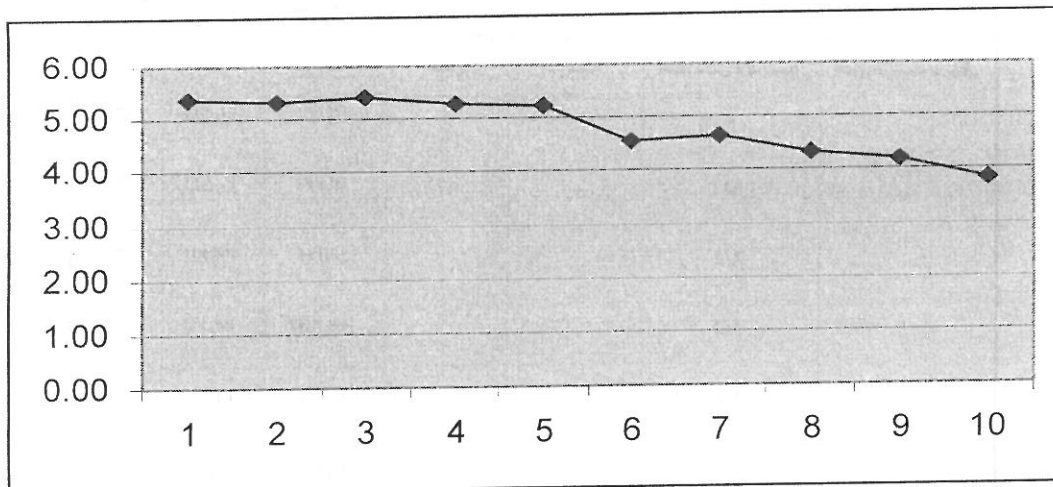
۳-۴-۲- معذوریت جهاد

صندوق تأمین معذوریت کار و از کارافتادگی جهاد در سال ۱۳۶۷ و براساس قانون تشکیل وزارت جهاد سازندگی تشکیل شده است. با وجود تشکیل جهاد سازندگی در سال ۱۳۵۸، کسور بازنشستگی شاغلین در جهاد، بعد از تأسیس صندوق در سال ۱۳۶۷ برقرار گردیده است.

نظر به این که برای سال های ۱۳۵۸ الی ۱۳۶۷ و در جهاد سازندگی قبلی، کسوری نبوده، طبق قانون مربوطه، کسور مربوط به مشترکین صندوق در این سال ها، به صورت یکجا از دولت مطالبه شده است. بنابراین از سال ۱۳۵۸ الی ۱۳۶۷، کارکنان از پرداخت کسور معاف بوده اند و کسور مربوطه را دولت پرداخت کرده است. بخشی از مطالبات دولت بر این مبنای، در سال ۱۳۷۷ دریافت شده است.

آمار مربوط به صندوق بازنشستگی کارکنان بانک ها

سال	تعداد (نفر)		میانگین حقوق (ریال)		نسبت
	شاغل	بازنشسته	شاغل	بازنشسته	
۱۳۶۵	۷۰,۵۵۵	۱۳,۶۳۱			۵
۱۳۶۶	۷۰,۵۵۵	۱۳,۶۳۱			۵
۱۳۶۷	۷۳,۷۱۱	۱۶,۴۱۹			۴/۵
۱۳۶۸	۷۳,۷۱۱	۱۶,۴۱۹			۴/۵
۱۳۶۹	۸۹,۱۱۵	۱۹,۲۵۳			۴/۶
۱۳۷۰	۱۱۹,۲۵۸	۲۱,۷۹۳			۵/۴
۱۳۷۱	۱۱۷,۸۶۵	۲۱,۷۹۳			۵/۳
۱۳۷۲	۱۲۱,۸۴۷	۲۳,۱۰۵			۵/۲
۱۳۷۳	۱۳۰,۴۶۴	۲۳,۶۵۲			۵/۵
۱۳۷۴	۱۳۱,۷۷۲	۲۴,۵۲۳	۴۱۹,۸۳۴	۳۴۴,۶۵۵	۵/۳
۱۳۷۵	۱۳۵,۶۷۵	۲۵,۹۷۹	۴۸۹,۵۲۶	۴۰۱,۸۶۸	۵/۲
۱۳۷۶	۱۴۱,۴۲۶	۳۰,۹۲۳	۵۸۷,۴۳۱	۴۸۲,۲۴۲	۴/۵
۱۳۷۷	۱۴۳,۸۰۲	۳۱,۵۹۷	۶۹۰,۲۳۱	۵۶۶,۶۳۴	۴/۵
۱۳۷۸	۱۵۱,۲۴۷	۳۵,۲۸۲	۸۰۴,۱۱۹	۶۶۰,۱۲۹	۴/۲
۱۳۷۹	۱۵۵,۳۶۰	۳۶,۰۶۹	۱,۱۹۰,۰۹۶	۹۷۶,۹۹۱	۴/۳
۱۳۸۰	۱۶۱,۱۴۹	۴۲,۱۴۷	۱,۳۴۴,۸۰۹	۱,۱۰۴,۰۰۰	۳/۸
۱۳۸۱	۲۱۱,۰۰۰	۵۶,۵۰۰	۱,۵۰۰,۰۰۰	۱,۲۲۲,۴۰۲	۳/۳



نمودار تغییرات نسبت تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق بانک‌ها در سال‌های دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰ همانطور که نمودار نشان می‌دهد سیر این نسبت در سال‌های اخیر نزولی بوده است. در حال حاضر از ۴۰۰،۲ نفر بازنشسته و وظیفه بگیر، تنها ۴۰۰ نفر بازنشسته بوده و ۲۰۰۰ نفر دیگر وظیفه بگیر هستند. بعضی از افراد بازنشسته یا مستمری بگیر دارای سوابق خدمتی بسیار کم و حتی کمتر از یک سال هستند. در زمان بررسی صندوق، از نظر پرداخت‌ها وضعیت مطلوبی وجود داشته و در مجموع مقادیری بیش از مصوبات دولت به بازنشسته‌ها پرداخت شده است. همچنین شرکتی تأسیس شده که بازنشستگان سهامدار آن هستند.

دروازت جهاد کشاورزی که بخشی از مشترکین این صندوق در آن کار می‌کنند، سه نوع بازنشستگی کشوری، تأمین اجتماعی و معذوریت جهاد (همین صندوق) فعالیت دارند. افراد جدید می‌توانند با نظر خود یکی از سه صندوق یاد شده را انتخاب کنند. کسور سهم دستگاه ۱۳/۵ درصد و سهم کارمند ۹ درصد (جمعاً ۲۲/۵ درصد)، سنوات خدمت مصوب برای بازنشستگی ۲۵ سال و تعداد شاغلین مشترک صندوق در زمان بررسی آن حدود ۳۳،۰۰۰ نفر بوده است. بنابه اظهار مسئولین صندوق، متوسط حقوق شاغلین حدود ۱،۲۰۰،۰۰۰ و حقوق بازنشستگان نزدیک به ۷۹۰،۰۰۰ ریال است.

صندوق معذوریت جهاد دارای حساب انفرادی برای کسور افراد است. از جمله سایر تسهیلات حمایتی برای بازنشستگان پرداخت یارانه است. نسبت تعداد شاغل به بازنشسته در زمان بررسی صندوق نزدیک به ۱۳/۷۵ بوده است که در مقایسه با سایر صندوق‌ها بالاترین نسبت بوده

و اختلاف فاحشی را با سایر صندوق‌ها دارد. نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۰/۶۶ است. آمار مربوط به صندوق معذوریت جهاد در جدول صفحه بعد آمده است. به دلیل وضعیت خاص این صندوق از نظر نوع بازنشستگان ، آمارهای زیر نیز در مورد آن قابل ذکر است.

میانگین سنوات خدمت در مقاطع مختلف	
سال	میانگین سنوات
۶۷	۶
۷۰	۸
۷۴	۱۵
۷۹	۲۰
۸۱	۲۲

همان‌طور که دیده می‌شود ، میانگین سنوات خدمت از زمان تأسیس تا به حال افزایش چشمگیری داشته است و این به دلیل تثبیت وضعیت صندوق و کارکنان آن در قالب وزارت جهاد یا وزارت جهادکشاورزی است.

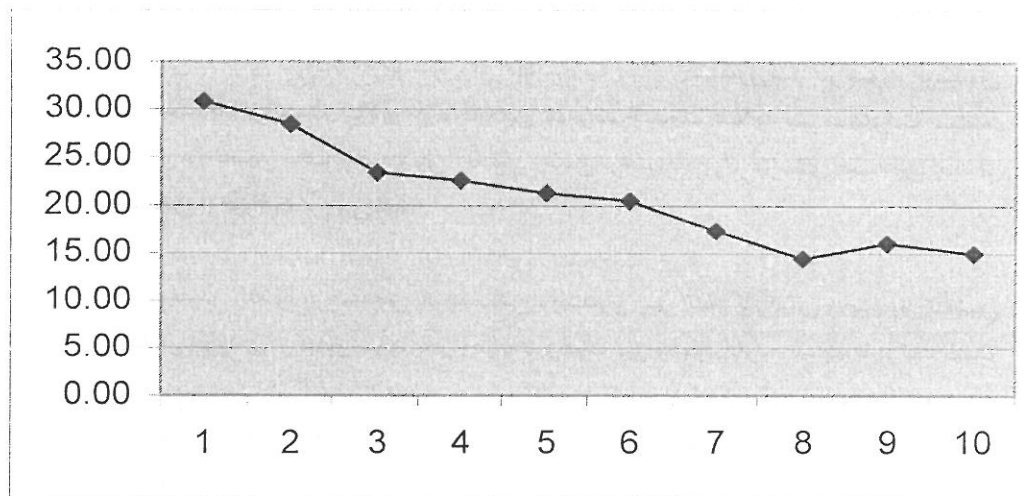
میانگین سن در آغاز بازنشستگی در مقاطع مختلف	
سال	میانگین سن در آغاز بازنشستگی
۶۷	۳۸
۷۰	۳۹
۷۴	۴۹
۷۹	۵۱
۸۱	۵۲

جدول بالا نشان می‌دهد که میانگین آغاز سن بازنشستگی نیز افزایش روبه رشدی داشته است.

میانگین سنوات بین آغاز بازنشستگی و مختومه شدن پرونده در مقاطع مختلف	
سال	میانگین سنوات تا مختومه شدن پرونده
۷۴	۱۰/۶
۷۹	۱۱/۶
۸۱	۱۱/۲

آمار مربوط به صندوق معذوریت جهاد

درصد کسور		میانگین حقوق (هزارریال)		تعداد (نفر)		سال
دستگاه	کارمند	بازنشسته	شاغل	بازنشسته	شاغل	
۸/۵	۸/۵		۷۹		۳۳,۰۹۷	۱۳۶۷
۸/۵	۸/۵		۹۰		۳۳,۴۹۷	۱۳۶۸
۱۲/۷۵	۸/۵		۹۵		۳۳,۷۹۷	۱۳۶۹
۱۲/۷۵	۸/۵	۹۷	۱۱۳	۹۰۸	۳۴,۰۴۲	۱۳۷۰
۱۲/۷۵	۸/۵	۱۰۵	۱۳۲	۱,۱۵۶	۳۴,۲۶۷	۱۳۷۱
۱۲/۷۵	۸/۵	۱۰۸	۱۴۸	۱,۲۷۳	۳۴,۴۰۷	۱۳۷۲
۱۲/۷۵	۸/۵	۱۲۱	۱۵۶	۱,۵۳۶	۳۴,۵۱۶	۱۳۷۳
۱۲/۷۵	۸/۵	۱۹۵	۲۱۸	۱,۵۸۰	۳۴,۴۳۶	۱۳۷۴
۱۲/۷۵	۸/۵	۲۲۹	۳۳۴	۱,۶۱۱	۳۴,۲۸۵	۱۳۷۵
۱۲/۷۵	۸/۵	۲۷۴	۳۵۹	۱,۷۳۶	۳۴,۵۲۹	۱۳۷۶
۱۲/۷۵	۸/۵	۳۵۰	۴۵۳	۱,۸۶۵	۳۳,۱۲۹	۱۳۷۷
۱۲/۷۵	۸/۵	۴۰۵	۵۹۸	۱,۹۵۹	۲۸,۷۶۰	۱۳۷۸
۱۳/۵	۹	۵۵۳	۸۲۱	۲,۰۸۱	۳۱,۵۸۳	۱۳۷۹
۱۳/۵	۹	۶۶۹	۱,۴۲۱	۲,۱۹۸	۳۳,۴۳۸	۱۳۸۰
۱۳/۵	۹	۷۹۱	۱,۴۱۶	۲,۲۶۴	۳۳,۴۱۲	۱۳۸۱



نمودار تغییرات نسبت شاغل به بازنشسته در صندوق معذوریت جهاد در سال‌های دهه ۱۳۷۰ الی ۱۳۸۰ با وجود بالا بودن این نسبت در مقایسه با سایر صندوق‌ها، سیر آن در سال‌های اخیر به شدت نزولی بوده است.

توضیح این‌که، آیین‌نامه صندوق که در سال ۱۳۶۸ به تصویب هیئت وزیران رسیده است، در زمان بررسی صندوق در دست بررسی و اصلاح بوده است. ذخایر صندوق در امور مختلف تولیدی، خدماتی و بازرگانی سرمایه‌گذاری شده و در زمان بررسی صندوق، نزدیک به ۱۴ واحد اقتصادی تحت پوشش صندوق بوده است. دارایی‌های صندوق در پایان سال ۷۹ بر ۷۱۰ میلیارد ریال بالغ می‌شده است.

صندوق در صدد پیگیری وصول مطالبات از دولت است. همچنین طبق برنامه تنظیمی، تحقق نرخ مؤثر بالای ۲۰ درصد در سرمایه‌گذاری‌ها از اهداف صندوق است. ارزیابی مسئولان از وضعیت صندوق و فعالیت‌های آن در زمان بررسی آن مطلوب و در حد انتظار بوده است.

۳-۴-۳- صنعت نفت

صندوق بازنشستگی کارکنان صنعت نفت در سال ۱۳۳۷ به عنوان صندوقی مستقل و بدون کمک دولت تأسیس شده است. در این صندوق برای بازنشستگی فقط شرط سن وجود دارد. آقایان با ۶۰ سال و خانم‌ها با ۵۵ سال سن می‌توانند بازنشسته شوند. خانم‌های زیر ۱۵ سال و آقایان زیر ۲۰ سال سنوات خدمت در صورت بازنشستگی، حداقل حقوق را دریافت می‌کنند.

بنابر به اظهار مسئولین ، میانگین سنوات خدمت، بالای ۳۰ سال است. بدین ترتیب ورودی‌های به ازای هر فرد به صندوق، در مقایسه با سایر صندوق‌ها، در مورد صندوق صنعت نفت، بالاتر است. بالابودن میانگین سنوات خدمت علاوه بر مشارکت بیشتر مشترکین در تأمین ذخایر صندوق، طول زمان برخورداری از مزایای صندوق بعد از بازنشستگی را نیز کاهش می‌دهد.

درصنعت نفت ، علاوه بر صندوق بازنشستگی ، صندوق پس انداز کارکنان و صندوق تأمین آتیه شامل مواردی از قبیل بیمه عمر، حوادث و فوت نیز وجود دارد. سهم شرکت نفت در حساب پس‌انداز کارکنان ۶ درصد و سهم کارمند ۳ درصد است. این سهم‌ها در مورد حساب تأمین آتیه به ترتیب برابر ۱/۱ درصد و ۰/۳ درصد است. بازنشستگان در صورت نیاز می‌توانند از امکانات بیمارستانی شرکت نفت و یا آزاد طبق تعرفه مربوطه استفاده کنند. درصورت استفاده از امکانات بیمارستانی شرکت، خدمات مربوطه مجانی است. از دیگر تسهیلات حمایتی صندوق، وام و یارانه است.

بر اساس محاسباتی که اخیراً صورت گرفته، صندوق بازنشستگی صنعت نفت دارای ثبات خوبی است و تا سال ۱۴۱۵ با عدم توازن شدید روبرو نخواهد شد. یکی از دلایل عمده این ثبات چنانکه در بالا اشاره شد، سنوات خدمت بالای ۳۰ سال و سن بازنشستگی بالای ۶۰ سال است که نتیجه مستقیم آن‌ها، مشارکت طولانی‌تر در تأمین ذخایر صندوق و استفاده کمتر از این ذخایر به عنوان بازنشسته است.

سهم کسور حق بیمه در مورد شرکت نفت ۱۹ درصد و کارمند ۶ درصد (در مجموع ۲۵ درصد) است. در زمان بررسی، تعداد شاغلین تحت پوشش صندوق در حدود ۱۲۰,۰۰۰ و تعداد بازنشستگان بالغ بر ۲۰,۰۰۰ نفر بوده است. میانگین حقوق بازنشستگان در شرکت نفت حدود ۱,۸۷۰,۰۰۰ ریال است. برای کسور پرداختی توسط کارکنان حساب‌های انفرادی وجود دارد و در صورت ترک صندوق فقط سهم کارمند با سود محاسبه و پرداخت می‌شود.

نسبت تعداد شاغل به بازنشسته در زمان بررسی صندوق ، برابر ۶ بوده است. بدین ترتیب صندوق بازنشستگی شرکت نفت در وضعیت تعادل نسبی قرار دارد. ذخایر صندوق بخشی در بورس و بخش دیگری در امور و فعالیت‌های ساختمانی سرمایه‌گذاری شده است.

۳-۴-۴ - صنعت فولاد

صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد که حدود ۱۵ شرکت را تحت پوشش داشته و در ۲۸ استان کشور مستمری بگیر دارد، در سال ۱۳۵۳ تأسیس شده است. بیشترین تعداد مستمری بگیر در استان اصفهان و کمترین آن در استان کردستان است.

در صندوق صنعت فولاد، در زمان بررسی صندوق، به خاطر فقدان نقدینگی کافی، پرداخت مستمری‌ها با مشکل روبرو بوده است. به منظور غلبه بر بحران کسری در پرداخت‌ها، با کسب مجوز، درصدی از محل فروش محصولات شرکت به منظور جبران کسری صندوق دریافت می‌شود. تأخیر در پرداخت‌ها نیز وجود دارد. این تأخیر به خاطر وجود مشکلات در محاسبه و تخصیص درصدهای مربوط به فروش محصولات شرکت است.

یکی از بارزترین مسایل صندوق، وجود نزدیک به ۵۳,۰۰۰ بازنشسته زود هنگام است که میزان سنوات خدمت آنان بین ۱۰ الی ۱۵ سال است. و بازنشستگی نزدیک به ۴۲,۰۰۰ نفر از این بازنشستگان زود هنگام نیز به صورت یکجا بوده است. مشکل دیگر این‌که کارگران معدن غالباً با ۱۵ سال خدمت بازنشسته می‌شوند. شرط سنوات خدمت و سن بازنشستگی در صندوق صنعت فولاد در گذشته به ترتیب ۳۵ و ۶۵ سال بوده است که در حال حاضر به ۳۰ سال و ۶۰ سال تقلیل یافته است.

به علت انباشته شدن طلب‌های صندوق از شرکت‌های تحت پوشش، در طی سال‌های اخیر در مقابل طلب‌ها، تعدادی معدن و کارخانه واگذار شده که تأمین کننده مشکل کمبود نبوده‌اند. برخی از این واگذاری‌ها بر مسایل و مشکلات صندوق نیز افزوده‌اند.

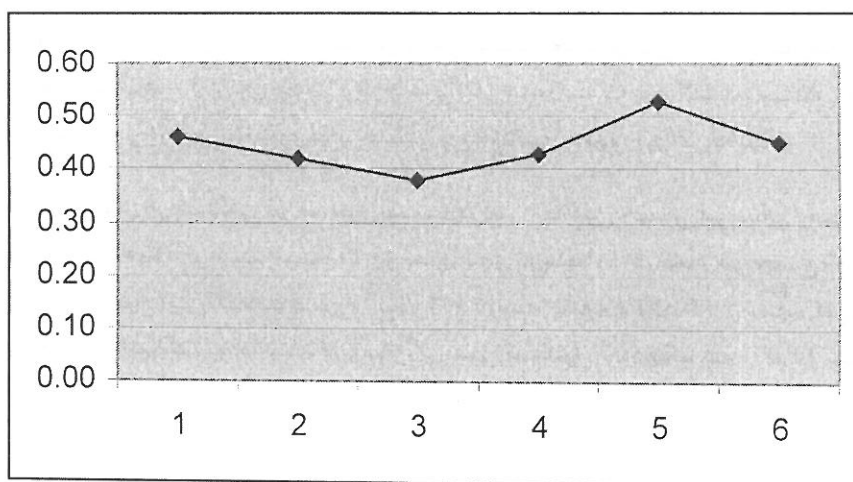
مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق صنعت فولاد، میانگین حقوق دو سال آخر است. سهم شرکت فولاد از کسور بیمه ۲۰ درصد و سهم کارمند ۱۰ درصد (در مجموع ۳۰ درصد) است. توضیح این‌که تا قبل از سال ۷۳ درصد سهم فولاد ۱۴ و سهم کارمند ۷ (در مجموع ۲۱ درصد) بوده است. در زمان بررسی صندوق، نزدیک به ۲۶,۵۰۰ شاغل و ۵۷,۵۰۰ بازنشسته وجود داشته است.

میانگین حقوق شاغلین ۱,۷۰۰,۰۰۰ ریال و میانگین حقوق بازنشستگان نیز ۱,۲۸۰,۰۰۰ ریال بوده است. سایر تسهیلات حمایتی صندوق شامل وام، بن و یارانه است. صندوق صنعت فولاد دارای هیئت امنای است که مرجع تصمیم‌گیری‌های صندوق است.

در زمان بررسی صندوق، نسبت شاغل به بازنشسته برابر ۰/۴۶ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۰/۷۵ بوده است. صندوق صنعت فولاد در زمان بررسی آن در شرایط بحران کامل قرار داشته است. آمار مربوط به صندوق بازنشستگی صنعت فولاد در ذیل آمده است.

آمار مربوط به صندوق بازنشستگی صنعت فولاد

سال	تعداد			میانگین حقوق			منابع تأمین کسری (میلیون ریال)	
	شاغل	بازنشسته	نسبت شاغل/بازنشسته	شاغل	بازنشسته	نسبت شاغل/بازنشسته	کمک دولت	سایر
۱۳۷۶	۲۲,۳۳۶	۴۸,۵۱۱	٪۴۶	-	-	-	۱۸۰	-
۱۳۷۷	۲۰,۶۰۵	۴۹,۳۲۸	٪۴۲	-	-	-	۲۶۰	-
۱۳۷۸	۱۹,۰۵۵	۵۰,۶۲۵	۰/۳۸	۸۸۰,۰۰۰	۵۸۰,۰۰۰	۰/۶۶	۳۵۰	-
۱۳۷۹	۲۲,۷۴۸	۵۲,۳۴۰	۰/۴۳	۱,۲۵۰,۰۰۰	۶۸۰,۰۰۰	۰/۵۴	۴۴۰	-
۱۳۸۰	۲۸,۶۶۵	۵۴,۴۶۲	۰/۵۳	۱,۴۸۰,۰۰۰	۱,۰۸۰,۰۰۰	۰/۷۳	۶۵۰	-
۱۳۸۱	۲۶,۴۸۵	۵۸,۲۹۸	۰/۴۵	۱,۷۳۰,۰۰۰	۱,۲۴۰,۰۰۰	۰/۷۲	۷۲۰	۲۷۰



نمودار تغییرات نسبت شاغل به بازنشسته در صندوق صنعت فولاد در سال‌های ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۱

بررسی آمار در مورد صنعت فولاد نشان می‌دهد که میانگین خدمت بازنشستگان در سال‌های ۱۳۷۷ الی ۱۳۸۰ حدود ۲۹ سال و در سال ۱۳۸۱، حدود ۲۷ سال بوده است. همچنین میانگین سن در آغاز بازنشستگی، در سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰، حدود ۵۱ سال و در سال ۱۳۸۱ حدود ۴۷ سال بوده است.

۳-۴-۵ - صدا و سیما

صندوق بازنشستگی صدا و سیما از بدو تأسیس در سال ۱۳۳۷ به صورت یک حساب بوده و سپس در سال ۱۳۶۱ به صندوق بازنشستگی تغییر یافته است. امور اداری مربوط به بازنشستگی در زمان بررسی صندوق، از طریق اداره مربوطه در کارگزینی صورت می‌گرفته و صندوق عمدتاً به کارهای بازرگانی و در مواردی به سرمایه‌گذاری و فعالیت‌های ساخت و ساز اشتغال داشته است. صندوق کارکنان تمامی سازمان‌های استانی صدا و سیما را نیز تحت پوشش دارد.

آیین‌نامه اجرایی صندوق دارای هیئت‌امنا است و تغییرات در آیین‌نامه صندوق، به عهده شورای سرپرستی سازمان است. صندوق در حال حاضر اندوخته‌ای ندارد و با کسری در پرداخت‌ها روبروست. صندوق پرداخت‌های خود را از محل کمک‌های سازمان و اموری که سازمان به بخش اقتصادی صندوق ارجاع کند تأمین می‌نماید. فعالیت‌های انجام شده در این زمینه شامل پیمانکاری ساخت‌چندساختمان‌یادریافت‌کارمزد در امر خرید وسایل و تجهیزات مربوط به رادیو و تلویزیون است.

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق صدا و سیما، میانگین حقوق دو سال آخر است. سهم سازمان از کسور حق بیمه ۱۷ درصد و سهم کارمندان ۸ درصد (در مجموع ۲۵ درصد) است. سنوات خدمت برای بازنشستگی ۲۵ سال و سن بازنشستگی ۵۰ سال است. صندوق سازمان صدا و سیما در زمان بررسی آن نزدیک به ۷,۵۰۰ شاغل و ۷,۵۰۰ بازنشسته داشته است. همچنین میانگین حقوق شاغلین ۱,۲۵۰,۰۰۰ ریال و بازنشستگان ۹۰۰,۰۰۰ ریال بوده است. نسبت شاغل به بازنشسته در زمان بررسی صندوق برابر ۱ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۰/۷۲ بوده است. بنا به اظهار مسئولین صندوق، متوسط سن بازنشستگان در آغاز بازنشستگی حدود ۵۰ سال بوده است.

۳-۴-۶- بانک مرکزی

صندوق بازنشستگی بانک مرکزی به دنبال تشکیل این بانک و با انتقال تعدادی از کارکنان بانک ملی به بانک مرکزی و در سال ۱۳۴۱ به وجود آمده است. بانک مرکزی عمدتاً در تهران متمرکز است و در شهرستان‌ها نیز دارای واحدهایی برای آمارگیری‌های مورد نیاز است. پرسنل این واحدها نیز تحت پوشش صندوق قرار دارند. بانک مرکزی دارای قانون استخدامی خاص خود است. مرجع تصمیم‌گیری در مورد صندوق، شورای پول و اعتبار است.

صندوق بازنشستگی بانک مرکزی به عنوان یک حساب جاری عمل می‌کند و در یک اداره متمرکز است. طبق مصوبات مربوطه، صندوق فاقد شخصیت حقوقی جداگانه است و نمی‌تواند در سرمایه‌گذاری‌ها شرکت کند. بهره برداری از منابع و ذخایر صندوق به سپرده گذاری بلندمدت نزد بانک‌ها محدود بوده است.

اگر چه سنوات خدمت معین شده برای بازنشستگی ۳۰ سال است، با این حال آقایان با ۲۵ سال خدمت و ۵۰ سال سن و خانم‌ها با ۲۰ سال خدمت و بدون محدودیت سن نیز می‌توانند بازنشسته شوند. تعهدات ناشی از بازنشستگی زودرس یا ارفاقی از طرف بانک تأمین شده و به صندوق پرداخت می‌شود و موارد آن بسیار معدود و کم است.

مبنای حقوق بازنشستگی در بانک مرکزی، میانگین حقوق یک سال آخر است. از کسور حق بیمه، سهم بانک ۱۷ درصد و سهم کارمند ۸/۵ درصد (در مجموع ۲۵/۵ درصد) است. در زمان بررسی، صندوق دارای ۳,۰۰۰ شاغل و ۱,۷۰۰ بازنشسته بوده است. همچنین میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان به ترتیب ۳,۲۰۰,۰۰۰ و ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال بوده است.

در کنار صندوق، کارمندان دارای حساب پس‌انداز هستند که سهم بانک در آن ۶۰ درصد و سهم کارمند نیز ۳ درصد است. برای کسور صندوق، حساب‌های انفرادی برای افراد وجود دارد و در صورت ترک صندوق فقط سهم کارمند با سود محاسبه و پرداخت می‌شود. صندوق همچنین وام نیز در اختیار مشترکین خود قرار می‌دهد. در زمان بررسی صندوق، نسبت شاغل به بازنشسته برابر ۱/۸ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۰/۹۳ بوده است.

۳-۴-۷- بنادر و کشتی رانی

صندوق بازنشستگی بنادر و کشتی رانی در سال ۱۳۵۳ تشکیل شده است و مرجع تصمیم‌گیری در مورد آن شورای تصمیم‌گیری صندوق است. طبق آئین نامه مربوطه، کسری در پرداخت به بازنشستگان از محل اعتبارات سازمان بنادر و کشتی رانی قابل تأمین است. تا سال ۱۳۸۰ کمکی از سازمان اخذ نشده، اما در سال‌های ۸۰ و ۸۱ با کمبود نقدینگی در پرداخت‌ها مواجه شده‌اند که به دریافت کمک از سازمان در آن سال‌ها منجر شده است.

یک شرکت سرمایه‌گذاری که تمامی سهام آن به صندوق متعلق است تشکیل و در قالب عقود اسلامی به افرادی سرمایه داده شده است تا دادوستد نمایند. به خاطر عدم دقت و واگذاری اعتبار به افراد، در حال حاضر مقادیر قابل توجهی از ذخایر صندوق در دست گیرندگان اعتبار است و علی‌رغم طی سپری شدن مدت بازپرداخت اصل اعتبار، وصول نشده است. سایر سرمایه‌گذاری‌ها به صورت سپرده ثابت و مشارکت در بورس بوده است

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق سازمان بنادر و کشتی رانی، میانگین حقوق دوسال آخر است. از حق بیمه بازنشستگی سهم سازمان ۱۶/۱ درصد و سهم کارمند ۹ درصد (در مجموع ۲۵/۱ درصد) است. این کسور قبلاً به ترتیب ۱۴ درصد و ۷ درصد بوده است. سنوات خدمت و سن برای بازنشستگی به ترتیب ۲۵ سال و ۵۰ سال است. در زمان بررسی، صندوق دارای ۲,۱۳۲ نفر شاغل و ۱,۱۶۷ نفر بازنشسته بوده است.

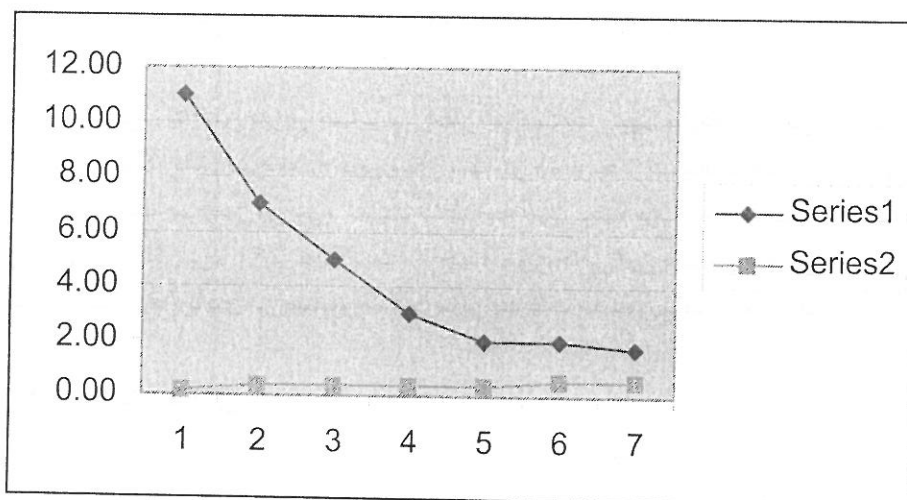
در کنار صندوق، شاغلین دارای حساب پس‌انداز نیز هستند. سهم سازمان در این پس‌انداز ۴ درصد و سهم کارمند ۲ درصد از حقوق مبنای است. از جمله سایر تسهیلات حمایتی صندوق وام و یارانه است. در زمان بررسی، نسبت شاغل به بازنشسته برابر ۱/۸ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۶۱٪ بوده است. از جمله موارد خاص این صندوق امکان مشترک شدن کارمندان قراردادی در صندوق است. سایر اطلاعات صندوق صفحه بعد آمده است.

۳-۴-۸- بیمه مرکزی

صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه مرکزی در سال ۱۳۵۰ تأسیس شده است و ذخایر آن عمدتاً به صورت سپرده ثابت نزد بانک‌ها سرمایه‌گذاری شده است. این صندوق تنها دارای عده‌ای معدود شاغل و بازنشسته است. کسری پرداخت‌ها از محل هزینه‌های بیمه مرکزی قابل تأمین است.

آمار مربوط به صندوق بازنشستگی سازمان بنادر و کشتی رانی

سال	تعداد (تقر)		میانگین حقوق (هزار ریال)		نسبت	
	شاغل	بازنشسته	شاغل	بازنشسته	تعداد شاغل به بازنشسته	حقوق بازنشست ه به شاغل
۱۳۷۵	۲,۶۰۱	۲۳۳	۵۷۷	۲۲,۴۰۰	۱۱	%۳۹
۱۳۷۶	۲,۵۸۱	۳۸۲	۶۶۵	۳۴۶	۷	%۵۲
۱۳۷۷	۲,۴۵۸	۴۵۷	۷۴۲	۴۰۲	۵	%۵۴
۱۳۷۸	۲,۱۸۷	۱۵۰	۱۲۵	۴۹۵	۳	%۶۰
۱۳۷۹	۲,۱۱۲	۹۴۴	۱,۴۰۰	۷۵۰	۲	%۵۴
۱۳۸۰	۲,۰۵۹	۱,۸۲۰	۱,۶۵۰	۹۹۵	۲	%۶۰
۳۸۱	۲,۰۱۷	۱,۱۶۷	۱,۸۴۸	۱,۱۲۶	۱/۷	%۶۱
۱۳۸۲			۲,۰۲۰	۱,۳۷۶		%۶۸



نمودار تغییرات نسبت تعداد شاغل به بازنشسته (۱) و حقوق بازنشسته به شاغل (۲) در صندوق سازمان بنادر و کشتی رانی در سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۱

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق بیمه مرکزی، میانگین حقوق دو سال آخر است. از کسور حق بیمه، سهم شاغلین ۱۸ درصد و سهم بیمه مرکزی ۹ درصد (در مجموع ۲۷ درصد) است. در زمان بررسی، صندوق دارای ۲۴۰ شاغل و ۸۷ بازنشسته بوده است. همچنین میانگین حقوق شاغلین ۲,۰۵۰,۰۰۰ و بازنشستگان ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال بوده است.

در کنار صندوق بازنشستگی، کارکنان بیمه مرکزی دارای حساب پس‌انداز نیز هستند که سهم بیمه مرکزی در آن ۶ درصد و سهم کارکنان ۳ درصد است. برای کسور دریافتی از کارکنان حساب انفرادی وجود دارد. نسبت شاغلین به بازنشستگان برابر ۲/۷۵ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل برابر ۰/۷۳ بوده است.

۳-۴-۹- بیمه ایران

صندوق بیمه ایران در سال ۱۳۱۷ تأسیس شده و در حال حاضر با کسری در پرداخت‌ها روبروست. بنابه اظهار مسئولین صندوق، کسور شاغلین تنها حدود ۷۵ الی ۸۰ درصد پرداختی‌ها به بازنشستگان را تکافو می‌نماید. کسری در پرداخت‌ها از محل سرمایه‌گذاری‌های متفرقه و در سال‌های اخیر از محل کمک‌های شرکت به صندوق تأمین شده است. تعداد دیگری از شاغلین شرکت بیمه ایران، نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه هستند.

تا مهر ماه سال ۱۳۸۱ پرداخت مواردی نظیر پاداش، عیدی و عائله مندی و غیره به بازنشستگان توسط صندوق صورت می‌گرفته است. اما از مهر ۱۳۸۱ به بعد به علت افزایش کسری‌های صندوق، این مبالغ را خود شرکت بیمه ایران پرداخت می‌کند. صندوق با تأخیر در پرداخت‌ها یا واریز کسور از طرف شرکت بیمه به صندوق روبرو بوده است.

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق بیمه ایران، میانگین حقوق دو سال آخر است. زنان با ۲۰ سال و مردان با ۲۵ سال خدمت و ۵۰ سال سن می‌توانند بازنشسته شوند. در زمان بررسی صندوق تعداد شاغلین حدود ۲,۳۰۰ نفر و تعداد بازنشستگان حدود ۱,۱۵۰ نفر بوده است. همچنین میانگین حقوق شاغلین ۱,۷۴۰,۰۰۰ ریال و بازنشستگان ۱,۲۸۰,۰۰۰ ریال اعلام شده است.

درکنار صندوق، کارمندان دارای حساب پس‌انداز نیز هستند. سهم کارمندان در این پس‌انداز ۳ درصد و سهم شرکت بیمه نیز ۶ درصد است برای کسور افراد حساب انفرادی دارند. با توجه به تعداد شاغلین و بازنشستگان، نسبت شاغلین به بازنشستگان ۲ و نسبت حقوق بازنشسته به شاغل ۰/۷۲ است.

۳-۴-۱۰- شهرداری تهران

صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران تا قبل از سال ۱۳۵۳، جزء سازمان بازنشستگی کشوری بوده، اما در این سال از آن صندوق منفک شده و به صورت صندوق مستقل درآمدی است. شهرداری تهران دارای سازمان‌ها و شرکت‌های متعددی است. قریب ۱۸ سازمان و ۶۰ شرکت تحت پوشش شهرداری تهران قرار دارند. کارکنان این سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز، بعضی مشترک صندوق و بعضی دیگر بیمه سازمان تأمین اجتماعی هستند.

صندوق بازنشستگی شهرداری تهران در زمینه‌های مختلف و از جمله در ساخت و ساز و احداث مراکز تجاری و اداری در مناطق مختلف شهرداری فعالیت دارد. به همین منظور و در جهت توسعه عملیات اقتصادی توسط صندوق، اساسنامه صندوق یک بار در سال ۷۴ و بار دیگر در سال ۸۱ مورد بازنگری قرار گرفته است. بنابر این یکی از برنامه‌های آینده صندوق، توسعه سرمایه‌گذاری‌هاست. با وجود شرایط بحرانی صندوق در حال حاضر، بنا به اظهار مسئولین و با اقداماتی که در دست انجام است، امید می‌رود در آینده شرایط صندوق بهتر شود.

در حال حاضر صندوق با کسری روبروست و کسری‌ها را از شهرداری تهران دریافت می‌کند. در کنار حقوق بازنشستگی، مزایای دیگری نظیر عائله مندی و غیره نیز به بازنشستگان تعلق می‌گیرد. بازنشستگان شهرداری تهران بعد از بازنشستگی نیز می‌توانند مجدداً در شهرداری استخدام شده و به کار بپردازند.

کسور سهم کارمند ۷ درصد و شهرداری ۱۴ درصد (در جمع ۲۱ درصد) است. صندوق شهرداری تهران در زمان بررسی وضعیت صندوق، دارای ۸,۳۱۶ نفر شاغل و ۶,۱۰۰ نفر بازنشسته بوده است. بنا به اظهار مسئولین صندوق، میانگین حقوق بازنشستگان نزدیک به ۸۶۸,۰۰۰ ریال است.

درکنار صندوق بازنشستگی، کارمندان دارای حساب پس‌انداز هستند که سهم کارمند و شهرداری در آن هر کدام ۳ درصد است. در صورت ترک صندوق توسط مشترک فقط سهم

کارمند بدون محاسبه سود برآورد و مسترد می گردند نسبت شاغلین به بازنشستگان در زمان بررسی برابر ۱/۳۶ بوده است. بنا به اظهار مسئولین صندوق، متوسط سنوات خدمت ۲۳ سال، متوسط سن بازنشستگی ۴۹ سال و متوسط زمان برخورداری از مزایای صندوق بعد از بازنشستگی ۲۹ سال است. آمار مربوط به صندوق بازنشستگی شهرداری تهران در صفحه زیر آمده است.

آمار مربوط به صندوق بازنشستگی شهرداری تهران

سال	تعداد		میانگین حقوق هزار ریال		منابع تأمین کسری (میلیون ریال)			
	شاغل	بازنشسته	شاغل / بازنشسته	نسبت حقوق بازنشسته به شاغل	کمک شهرداری	سایر منابع		
۱۳۷۸	۵,۶۹۹	۵,۶۱۶	۱	۶۶۴	۳۹۵	۶۰٪	۱۹	۷
۱۳۷۹	۵,۶۸۶	۵,۷۶۰	۱	۱,۲۸۶	۴۹۷	۳۶٪	۴۴	۸
۱۳۸۰	۸,۲۲۳	۵,۷۷۳	۱/۴	۱,۳۸۸	۶۸۹	۵۰٪	۵۳	۱۲
۱۳۸۱	۵,۹۳۸	۱/۴	۲,۳۰۴	۸۶۸	۳۸٪	۱/۲	۷۵	۱۲
۱۳۸۲	۸,۳۳۰	۶,۱۸۸	۱/۳	۲,۴۰۰	۱,۰۳۳	۴۲٪	؟	؟

اشاره می شود که بازنشستگان، افزون بر حقوق مورد اشاره، دارای مزایای دیگری نیز هستند.

همچنین براساس آمار موجود، میانگین سنوات خدمت در سال ۱۳۷۷، ۲۳ سال و در سال های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۰، ۲۶ سال و سال ۱۳۸۱، ۲۷ سال بوده است. میانگین آغاز سن بازنشستگی در سال ۱۳۷۷، ۴۸ سال، سال های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۰، ۵۰ سال و سال ۱۳۸۱، ۵۱ سال عنوان شده است. بنا به اظهار مسئولان صندوق میانگین سال های برخورداری بازنشستگان از مزایای صندوق ۱۸/۶ سال و مستمری بگیران آن ها، حدود ۱۱ سال است.

۳-۴-۱۱- شرکت سهامی تلفن سابق

صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت سهامی تلفن سابق که در سال ۱۳۳۴ تأسیس شده است در حال حاضر هیچ شاغلی ندارد و فقط دارای بازنشستگان و مستمری بگیران است. این صندوق، کارکنان بازنشسته شرکت سهامی تلفن ایران را که منحل گردیده و به جای

آن شرکت مخابرات ایران به وجود آمده است، در تحت پوشش خود دارد. در حال حاضر تمام تصمیمات در مورد صندوق، با هیئت مدیره شرکت مخابرات ایران است.

به دلیل منحل شدن شرکت سهامی تلفن ایران، صندوق در حال حاضر فاقد ورودی است. آخرین افراد شاغل در شرکت سهامی تلفن سابق که مشترک صندوق بوده‌اند در سال ۱۳۷۹ و بعد بازنشسته شده‌اند. خود شرکت سهامی تلفن سابق نیز از سال ۱۳۴۹ ورودی جدید نداشته است.

صندوق در حال حاضر با کسری قابل توجهی روبروست و این کسری از طریق هزینه‌های شرکت مخابرات و مقدار اندکی (حدود ۱۰ درصد) نیز از طریق سود سپرده‌های نزد بانک‌ها تأمین می‌شود. بازنشستگان می‌توانند از امکانات بیمارستانی شرکت مخابرات ایران استفاده کنند. از سایر تسهیلات حمایتی برای بازنشستگان می‌توان به بن و عائله مندی نیز اشاره کرد.

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق شرکت سهامی تلفن سابق، میانگین حقوق دوسال آخربوده است. این صندوق دارای ۲,۲۰۰ بازنشسته و با میانگین حقوق اعلام شده در زمان بررسی حدود ۶۵۰,۰۰۰ ریال است. آمار مربوط به مشترکین شرکت سهامی تلفن سابق در جدول زیر آمده است.

**آمار مربوط به صندوق بازنشستگی
شرکت سهامی تلفن سابق**

میانگین حقوق بازنشستگان (هزارریال)	تعداد (نفر)		سال
	بازنشسته	شاغل	
۴۲۰	۵۸۲	۹۹	۱۳۷۵
۴۵۰	۶۱۳	۵۷	۱۳۷۶
۵۰۰	۶۴۰	۲۶	۱۳۷۷
۵۲۰	۲,۱۵۱	۱۴	۱۳۷۸
۶۰۰	۲,۱۴۹	۸	۱۳۷۹
۶۵۰	۲,۱۶۷	۴	۱۳۸۰

۳-۴-۱۲- نیروی انتظامی

صندوق بازنشستگی نیروی انتظامی از ادغام صندوق‌های شهربانی، ژاندارمری و چند نیروی سابق تشکیل شده است. سابقه صندوق شهربانی کل کشور که به این صندوق ملحق شده به سال ۱۳۳۳ برمی‌گردد. این صندوق طبق قانون، اجازه فعالیت اقتصادی ندارد. با توجه به شرایط حاضر، می‌توان گفت که صندوقی وجود ندارد، زیرا که ذخایر صندوق در زمان جنگ ایران و عراق از صندوق گرفته شده و در زمان ادغام نیروها در سال ۱۳۷۰ نیز هیچگونه موجودی وجود نداشته است. شرایط بازنشستگی در این صندوق نظیر صندوق بازنشستگی کشوری است.

در حال حاضر کشور شاغلین تنها حدود ۲۰ درصد از پرداختی‌ها به بازنشستگان را پوشش می‌دهد و کسری در پرداخت‌ها از محل هزینه‌های نیروی انتظامی تأمین می‌شود. اقداماتی انجام شده تا این صندوق با صندوق‌های دیگر ارتش و سپاه و با حفظ هویت مستقل هر صندوق ابتدا از نظر مدیریتی درهم ادغام شوند تا در آینده بتوانند به صورت یک صندوق واحد درآیند.

بنا به اظهار مسئولین صندوق، نظر به این که در نیروی انتظامی بازنشستگی‌های زودرس وجود ندارد و افراد برحسب توان خود به کارهای مختلف گماشته می‌شوند (مثلاً انتقال از کادربلیس به اموردفتری) و جابجایی سازمانی فرد ولو در صورت دیدن بعضی صدمات تا حدی که بتواند در یک واحد سازمانی دیگر کارمفیدی انجام بدهد مرتب ادامه می‌یابد و این وضع تا سال‌های آخر سنوات خدمت انجام می‌گیرد، متوسط سن بازنشستگی در اغلب موارد به سن قانونی بازنشستگی نزدیک است. بدین ترتیب متوسط سنوات خدمت نیز به سنوات خدمت قانونی نزدیک بوده و تعداد از کار افتاده بسیار کم است.

علاوه بر حقوق و سایر تسهیلات حمایتی نظیرروام و عائله‌مندی، قراردادی نیز با بیمه دانا بسته شده است. بر مبنای این قرارداد هر فرد براساس سن خود مبلغی را به بیمه دانا می‌پردازد تا پس از ۲۰ سال مبالغی بر طبق جدولی که توافق گردیده است، به بیمه شدگان پرداخت شود. در حال حاضر به ازای هر فرد برای این قرارداد از مبلغ ۶۰,۰۰۰ ریال در ماه شروع شده و برحسب مورد افزایش می‌یابد.

مبنای حقوق بازنشستگی در صندوق نیروی انتظامی میانگین حقوق دوسال آخر است. از کسور دریافتی از کارکنان، ۱۱ درصد سهم نیروی انتظامی و ۹ درصد سهم کارمند (در مجموع ۲۰ درصد) است. در زمان بررسی صندوق تعداد شاغلین ۱۷۰,۰۰۰ و تعداد بازنشستگان ۱۲۰,۰۰۰ بوده است.

کسور دریافتی از شاغلین در حساب انفرادی نگهداری می‌شود و در صورت ترک صندوق توسط کارمند، فقط سهم کارمند بدون احتساب سود محاسبه و پرداخت می‌گردد. همچنین در زمان بررسی صندوق، بنا به اظهار مسئولین، نسبت تعداد شاغل به بازنشسته برابر ۱/۱۴ و میانگین سنوات خدمت بازنشستگی بازنشستگان ۳۳ سال و میانگین سن بازنشستگی آنان ۶۳ سال بوده است.

۳-۴-۱۳- سپاه پاسداران

صندوق سپاه که در سال ۱۳۷۴ تأسیس شده دارای دو بخش بیمه و بازنشستگی است. تأسیس صندوق با اولین خروجی‌های بازنشستگی اعضای سپاه که قریب ۳,۵۰۰ نفر بالای ۶۰ سال سن با ارفاق سنواتی بوده، مصادف بوده است. توجه این که از مجموع افراد، شهدا به بنیاد شهید مربوط بوده‌اند همچنین برخی از افراد بازنشسته دارای مساوی در سایر صندوق‌ها بوده‌اند که آن را به صندوق سپاه منتقل کرده‌اند.

در زمان بررسی وضعیت صندوق، برنامه ادغام مدیریتی صندوق‌های بازنشستگی نیروهای مسلح که سپاه نیز جزو آنان است در دستور کار بوده است. این کار براساس مصوبه برنامه سوم و در جهت حذف سازمان‌های موازی صورت می‌گیرد. از ادغام مجموعه صندوق‌ها، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح به وجود خواهد آمد.

قبل از تأسیس صندوق در سال ۷۴، تنها برای فاصله سال‌های ۷۰ الی ۷۴ به صورت غیررسمی مبالغی به عنوان کسور بازنشستگی از حقوق شاغلین کسر می‌شده است. با توجه به تأسیس سپاه در سال ۵۸، برای سال‌های فاصله بین ۵۸ الی ۷۰ مقرر شده که کسور سهم سپاه و اعضای آن در طی ده قسط از دولت گرفته شود که در زمان بررسی وضعیت صندوق، پرداخت اقساط همچنان ادامه داشته است.

از نظر سایر تسهیلات حمایتی صندوق نسبت به اعضای خود، می‌توان از بیمه و خدمات درمانی و بیمارستانهای سپاه نام برد. اعضاء در صورت بستری شدن در بیمارستان‌های سپاه به صورت رایگان مداوا می‌شوند. همچنین مواردی نظیر بیمه عمر و حوادث (شامل ۱ درصد عضو و ۲ درصد سپاه)، بیمه منزل مسکونی اعضاء و کمک‌های متفرقه دیگر نیز قابل ذکر است.

مبنای حقوق بازنشستگی در سپاه، میانگین حقوق دوسال آخر است. کسور دریافتی از شاغلین قبلاً ۱۰ درصد بوده است. سهم سپاه از این کسور نیز قبلاً ۱۰ درصد بوده است. در حال حاضر این سهام به ترتیب ۹ درصد اعضا و ۱۱ درصد سپاه (در مجموع ۲۰ درصد) است. تعداد شاغلین حدود ۳۰۰,۰۰۰ و تعداد بازنشستگان نزدیک ۳۰,۰۰۰ نفر است. میانگین حقوق شاغلین ۱,۳۰۰,۰۰۰ و بازنشستگان ۹۰۰,۰۰۰ ریال ذکر شده است. نسبت تعداد شاغل به بازنشسته برابر ۱۰، نسبت حقوق بازنشسته به شاغل حدود ۰/۷ و میانگین سنوات خدمت بازنشستگان نیز نزدیک به ۱۵ سال است.

۳-۴-۱۴- صندوق سازمان گسترش و نوسازی صنایع، آینده ساز

تأسیس صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران که به «آینده ساز» معروف است، در سال ۱۳۵۵ بوده است. صندوق دارای شورای عالی و هیئت امنا است. مبنای حقوق بازنشستگی در این صندوق میانگین کلیه سال‌های اشتغال با ملحوظ داشتن ضرایب خاص برای مقاطع معین است.

چنانچه مشترک صندوق از هر کدام از واحدهای تحت پوشش صندوق تغییر مکان یابد، عضویت در صندوق در محل جدید که تحت پوشش صندوق باشد می‌تواند ادامه یابد. در غیراین صورت و بنا به درخواست مشترک کسور سهم او محاسبه و پرداخت می‌شود.

شرایط بازنشستگی داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و حداقل سن ۶۵ سال برای آقایان و ۶۰ سال برای خانم‌هاست. در صورت داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و ۶۰ سال سن برای آقایان و ۵۵ سال سن برای خانم‌ها به عنوان بازنشسته زودرس نیز امکان بازنشستگی وجود دارد.

از دیگر تسهیلات حمایتی صندوق نسبت به اعضای خود می‌توان، تسهیلات مالی به صورت وام و در قالب عقود اسلامی، بهداشت و درمان از طریق بیمارستان‌های طرف قرارداد، عیدی، کمک هزینه تحصیلی فرزندان و ارائه خدمات موردی به مستمری بگیران را نام برد.

فصل چہارم

تحلیل اجمالی

وضع موجود صندوقها

۴- تحلیل اجمالی وضع موجود

۴-۱- مقدمه

فصل چهارم به تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق‌ها اختصاص یافته است. هدف از ارائه این تحلیل در این مقطع، زمینه سازی برای نتیجه‌گیری کلی از وضع موجود صندوق‌ها در این گزارش است. این مطالب به عنوان مبنایی برای تحلیل دقیق‌تر و جامع تر از وضع صندوق‌ها که بر داده‌های عددی و روش‌های شناخته شده پیش‌بینی مبتنی خواهد بود، عمل خواهد کرد. تحلیل ریاضی صندوق‌ها، فعالیت فاز بعدی و موضوع گزارش جداگانه‌ای است.

در ادامه مطالب فصل و پس از ارائه تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق‌ها، به مسایل و مشکلات فعلی آن‌ها نیز اشاره خواهد شد. این مسایل با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده و به نوعی که در جهت اهداف پروژه بررسی صندوق‌ها باشد، دسته بندی گردیده است. مطلب انتهایی این فصل به نتیجه‌گیری از وضع موجود بر مبنای تحلیل به عمل آمده و مسایل و مشکلات عنوان شده خواهد پرداخت.

۴-۲- تحلیل اجمالی وضع موجود

در مورد سازمان تأمین اجتماعی، همان طور که آمار مندرج در جداول ج، د، ه در فصل اول نشان می‌دهند، میانگین رشد سالانه دستگاه‌های تحت پوشش سازمان ۶ درصد، تعداد شاغلین ۷ درصد، تعداد بازنشستگان ۷ درصد، درآمد ناشی از کسور شاغلین ۳۴ درصد و پرداخت مستمری، ۳۷ درصد است. همان طور که دیده می‌شود، میانگین‌های رشد سالانه در مورد شاغلین و بازنشستگان هر دو برابر ۷ درصد است. با توجه به مجموع کسور ۳۰ درصدی حق بیمه و نزدیک شدن حداقل‌های حقوق شاغلین و بازنشستگان در سال‌های اخیر و حفظ همین روند رشد بازنشستگان، جهت حفظ توازن ورودی و خروجی‌های صندوق سازمان تأمین اجتماعی، رشد شاغلین باید عددی بیش از ۷ درصد باشد، در صورتی که تنها ۷ درصد است. بنابر این زنگ‌های خطر برای سازمان تأمین اجتماعی نیز به صدا درآمده است.

یکی از تفاوت های عمده مشترکین صندوق سازمان تأمین اجتماعی با سایر صندوق ها، متحرک و سیال بودن مشترک و کارفرمایان او در طول سال های پرداخت کسور و گسسته بودن سنوات خدمت است. در صورتی که در سایر صندوق ها که مشترکین با شرایط خاص استخدامی در آن ها مشترک هستند، چنین وضعیتی وجود ندارد و اکثریت قریب به اتفاق مشترکین این صندوق ها دارای یک کارفرمای مشخص در تمامی طول سنوات خدمت خود هستند. در این صندوق ها هر فرد مشترک صندوق در هر صورت از مزایای صندوق استفاده می کند، در صورتی که در مورد صندوق سازمان تأمین اجتماعی چنین نیست.

سیال و متحرک بودن مشترکین و کارفرمایان آن ها اگر چه رتبه و پیگیری سوابق را برای سازمان تأمین اجتماعی مشکل می کند ولی وظیفه تجمیع سوابق فرد به عهده خود فرد است و در مواردی نظیر گم شدن سوابق در شعب، ضرر آن فقط متوجه مشترک است و سازمان در مقابل آن مسئولیتی ندارد.

موضوع دیگر این است که کسور حق بیمه در صورت قطع اشتراک در صندوق و عدم امکان استفاده از مزایای صندوق به دلایل مختلف و از جمله قوانین و مقررات موجود، مسترد نمی شود. همچنین بسیاری از افراد را در جامعه می توان پیدا کرد که در مقاطعی از کار و فعالیت خود، نظیر انواع قراردادهایی که شامل کسر حداقل ۵ درصد حق بیمه هستند و مبالغی را به صندوق سازمان تأمین اجتماعی پرداخته اند یا افرادی که سنوات خدمت محدودی بین کارفرمایان مختلف دارند، نیز افرادی که سازمان از بابت آن ها با ارزیابی ها یا تشخیص ماموران خود از کارفرمایان حق بیمه اخذ کرده و خود افراد از این موضوع مطلع نیستند و هیچ گاه از مزایای آن استفاده نکرده اند و یا امکان استفاده برای آن ها فراهم نشده است. در صورت امکان برای پیگیری موضوع در این زمینه نیز، پیگیری موضوع به حدی پیچیده است و وقت و فرصت را می طلبد که بسیاری از افراد از آن چشم پوشی می کنند.

نکته دیگر این که، همان طور که در بالا نیز اشاره گردید، کسور بازنشستگی در سازمان تأمین اجتماعی بر محور کارگاه / دستگاه یا شعب سازمان نزدیک محل کار افراد جمع آوری و نگهداری می شود. جهت تجمیع کسور پرداختی توسط فرد که در هنگام بازنشستگی ضروری است، کلیه سوابق پرداخت حق بیمه یک فرد که از طریق کارگاه ها و کارفرمایان

مختلف و در شعب و شهرهای مختلف پرداخت شده و گاه ممکن است تعداد آن‌ها از ۲۰ نیز تجاوز کند، باید جداگانه مورد جستجو قرار گیرد.

در این جستجو و تجمیع نیز خود فرد باید نسبت به یادآوری و اظهارسوابق خود اقدام کند. باتوجه به این که کار در برخی از شعب به صورت دستی انجام می‌گیرد و در شعبی نیز که کار مکانیزه است، همه سوابق قبلی در سیستم قرار ندارد، راهی جز کند و کاو در پوشه‌های مربوط به پرونده‌های نگهداری شده در شعب باقی نمی‌ماند. در بعضی موارد نیز مراجعین با پوشه‌های خالی از سوابق خود روبرو می‌شوند.

گذشت زمان، تأسیس و انحلال بسیاری از شرکت‌ها و مؤسسات در یک دوره ۳۰ ساله خدمت فرد، ابعاد مسایل و مشکلات در این زمینه را دوچندان می‌کند که در همه موارد ضرر و زیان آن متوجه مشترکین صندوق است و سازمان تقریباً مسئولیتی در این زمینه ندارد.

از مطالب بالا چنین برمی‌آید که در صندوق سازمان تأمین اجتماعی تقریباً هیچ روشی (غیر از برآوردهای کلی آماری) برای تعیین تعداد بازنشستگان یک سال، در سال قبل از آن وجود ندارد و هر مورد بازنشستگی صرفاً باید از طریق خود فرد (و نه حتی کارفرمای فعلی او) مورد پیگیری قرار گیرد این وضعیت به خاطر آن است که هیچ منبع دیگری غیر از خود فرد، رد سنوات خدمت او در سال‌های مختلف و نزد کارفرمایان مختلف را در اختیار ندارد. ترتیب عمل نیز به صورتی است که در بالا ذکر گردید.

بررسی آمارهای موجود در مورد صندوق سازمان تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که در طول ۲۰ سال گذشته درآمدهای سازمان حدود ۷۶ برابر و هزینه‌های سازمان در طی همین مدت ۱۴۰ برابر شده است. این آمار همچنین افزایش نسبت هزینه به درآمد از ۴۷٪ به ۷۸٪ در طول ۲۰ سال گذشته را نشان می‌دهند. صندوق سازمان تأمین اجتماعی با دارا بودن بخشی یا تمامی مالکیت حدود ۱۰۰ شرکت در زمینه‌های مختلف و ۱۲ درصد بازار سهام تهران از محل سرمایه‌گذاری‌ها، در سال‌های اخیر، سالانه به طور متوسط نزدیک به ۱/۳ میلیون میلیون ریال درآمد داشته است. این مبلغ با توجه به میزان سرمایه‌گذاری‌ها و تنوع فعالیت‌ها می‌تواند افزایش یابد.

نظام صندوق سازمان بازنشستگی کشوری، نظیر تمامی صندوق‌های دیگر در کشور نظام DB - PAYG است. فلسفه این نظام دریافت کسور از یک نسل و پرداخت حقوق به نسل گذشته است. در این سیستم‌ها زمانی ثبات صندوق می‌تواند پایداری نسبی داشته باشد که مؤلفه‌های تأثیرگذار در صندوق از ابتداء براساس منطق مشخص تنظیم شده باشند، روندها در گذر زمان نسبتاً یکنواخت و در موارد مقتضی (سالانه، دوسالانه و...) برای برقراری تعادل جدید، مؤلفه‌های سیستم بازنگاری و در صورت لزوم، دوباره تنظیم شوند.

در صندوق بازنشستگی کشوری (و بسیاری از صندوق‌های ایران) بازنگاری و تنظیم مؤلفه‌های تأثیرگذار بر صندوق انجام نشده است. بی‌توجهی مدیریت صندوق (در سنوات گذشته) نسبت به وضعیت صندوق در آینده (عدم انجام آئینده نگری‌های لازم) باعث بروز بحران در وضعیت صندوق شده است. در این باره باید گفت که اگر هم در این گونه موارد آئینده نگری شود، معمولاً مدیریت سازمان‌ها در کشور ما، تمایلی به حل مشکلاتی که در آینده دور رخ می‌دهد ندارند. مساله دیگر، تکیه کردن بر ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری مبنی بر مکلف بودن دولت به تأمین کسری وجوه صندوق جهت پرداخت حقوق بازنشستگی و موظفین است. دو عامل یاد شده، از دلایل اصلی به هم ریختن و نامتعادل شدن پارامترهای سیستم صندوق بازنشستگی کشوری است. پی آمدهای این دو عامل که اساس نارسایی‌های صندوق است را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- کاهش روند پوشش حمایتی، به ویژه در سال‌های اخیر که تعداد شاغلین مشترک صندوق همچنان ثابت مانده است (هرچند که پوشش حمایتی تأثیری بر خودکفایی صندوق ندارد).
- افزایش نرخ جایگزینی، به دلیل مشکلات اقتصادی بازنشستگان
- افزایش حقوق بازنشستگان متناسب با نرخ تورم بدون آئینده نگری در چگونگی تأمین منابع مالی مورد نیاز.
- پرداخت حداقل حقوق به بازنشستگان، بدون دریافت کسور متناسب با آن
- عدم تأمین کسور پرداخت نشده از محل دیگر برای بازنشستگان زودرس
- عدم تأمین کسور پرداخت نشده از محل دیگر برای ازکارافتادگان و شاغلین فوتی
- لحاظ شدن مواردی از حقوق دوران اشتغال در حقوق بازنشستگی بدون پرداخت کسور کامل آن (حق جذب)

- دریافت مدارک تحصیلی متعدد در دوران اشتغال توسط مستخدم و لحاظ شدن مزایای آن در حقوق بازنشستگی بدون پرداخت کسور کامل آن
- انتصاب افراد در سال‌های آخر خدمت به پست‌های بالاتر به منظور بهره‌مند شدن بیشتر از حقوق بازنشستگی.
- پایین بودن سنوات پرداخت کسور بازنشستگی در قیاس با سایر کشورهای جهان. این امر باعث شده است که سن بازنشستگی در ایران کمتر از سایر کشورهای جهان باشد.
- عدم وجود واحد تحقیق مبنی بر انجام مطالعات بیمه‌ای و نبود دانش کافی از بیمه‌های انسانی در جهان.
- ناآگاهی تصمیم‌گیران جامعه (و کارشناسان مربوطه) در امر تأمین اجتماعی و بازنشستگی و ابعاد آن و استفاده از فرهنگ چانه زنی برای تأمین منابع به جای درک حقایق

در مورد صندوق‌های مستقل ، نگاه به جداولی که در فصل سوم آورده شده‌اند، بسیاری از مطالب را روشن می‌کند. نسبت شاغل به بازنشسته در اکثر موارد پایین‌تر از حد توازن ورودی و خروجی صندوق‌هاست. همان‌طور که در جدول ۱- آمده است، جمع کسور به صورت میانگین بالای ۲۵ درصد است. این گفته بدین معناست که با برابر یا نزدیک شدن میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان در سال‌های اخیر و با فرض فقدان نقدینگی یا درآمد کافی برای پرداخت به بازنشستگان از محل کسور حق بیمه یا سرمایه‌گذاری‌ها (که در مورد تعداد قابل ملاحظه‌ای از صندوق‌ها ، وضع به همین منوال است) ، متوسط نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان باید عددی نزدیک به ۴ باشد. در صورتی که در اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها، این نسبت کمتر از ۴ است.

مطلب دیگر این که تعداد زیادی از صندوق‌های بررسی شده ، به معنی واقعی صندوق نبوده‌اند و یا در حال حاضر چنین مفهومی را ندارند. دلیل این گفته آن است که در تعدادی از صندوق‌ها نقدینگی یا افزون بودن دریافت‌ها نسبت به پرداخت‌ها ، مطلقاً وجود ندارد تا در صندوق قرار داده شود و سپس مورد استفاده قرار گیرد. تغییرات در پرداخت‌های به بازنشستگان در سال‌های اخیر، اگرچه برای آنان لازم و ضروری بوده ، ولی در عمل باعث افزایش تعهدات صندوق‌ها و در نتیجه فروپاشی آن‌ها شده است .

معدود مواردی که از این قاعده مستثنی هستند نیز در معرض فروپاشی در آینده قرار ندارند.

همچنین در بعضی موارد حتی صندوق (ولو خالی) نیز وجود نداشته است، بلکه حسابی به نام بازنشستگی وجود داشته که کسور شاغلین، در آن واریز می شده است. جالب این که حساب های بانکی نیز در غالب موارد به صورت حساب جاری بوده اند. البته وجود حساب جاری ممکن است برای تسهیل پرداختها ضرورت داشته باشد ولی این حسابها درعمل به عنوان ذخایر بازنشستگی عمل می کرده اند. دستگاهها همواره نگاهی خودی به این حساب داشته اند و درعمل با سایر حساب های دستگاه، تفاوت چندان نداشته است. در صورتی که اندوخته آن در اصل متعلق به دستگاه نبوده و به مشترکین صندوق تعلق داشته است. نتیجه این که به محض برخورد با هر نوع کمبود یا نیاز به نقدینگی در هر زمینه در دستگاه ذی ربط، به این حساب رجوع می شده و از آن برداشت می شده و مدت ها بعد (و شاید هم هیچگاه) عین مبلغ به حساب واریز می شده است.

مطلب بالا در مورد صندوق هایی است که دستگاه های مربوطه خود را ملزم می دانسته اند که کسور شاغلین را در وقت مقرر یا مدتی دیرتر به صندوق واریز نمایند. در صورتی که در مورد بعضی از صندوقها، مطلقاً واریزی صورت نمی گرفته و کلیه موارد به عنوان دیون دستگاه به صندوق تلقی می شده و سالها نیز به همان میزان یا مبلغ اولیه مورد مطالبه بوده است.

نتیجه این که با شروع نخستین بازنشستگان، صندوقها نیز مورد مراجعه یا مؤاخذه مشترکین خود قرار گرفته اند و به تدریج به این فکر افتاده اند که کارهای مربوطه را به نوعی سروسامان بدهند. بدیهی است که به علت جوان بودن اکثریت صندوقها و بالا بودن نسبت شاغلین به بازنشستگان در آنها، این قبیل سروسامان دادنها نیز در ابتدا بدون مشکل عمده ای قابل انجام بوده اند.

بررسی ها نشان می دهد که اکثریت قریب به اتفاق صندوقها، طبق قانون یا آئین نامه های مربوطه از هرگونه کار اقتصادی و سرمایه گذاری منع بوده اند. این مطلب بدین معناست که در ابتدای تأسیس آنها نیز تصویری اقتصادی از صندوقها مورد توجه نبوده

است. البته در ابتدای امر که صندوق‌ها فقط دارای شاغل بوده‌اند و بازنشسته‌ای نداشته‌اند، تصور کار اقتصادی با اندوخته‌ها شاید بی‌مورد بوده است. ولی گذشت زمان عکس آنچه را که پیش‌بینی شده بود، نشان داده است.

سرمایه‌گذاری‌ها محدود و به سپرده‌گذاری نزد بانک‌ها محدود بوده است. این محدودیت‌ها هرگونه نوگرایی و نواندیشی در مورد استفاده از فرصت‌ها را از مسئولین صندوق‌ها گرفته است. به عنوان مثال در مورد سازمان تأمین اجتماعی فقط ۷ درصد از پرداختی‌ها از محل درآمد ذخایر و سرمایه‌گذاری تأمین می‌شود. با فرض بالاترین نرخ سپرده‌گذاری بلند مدت نیز در صورت آغاز فرآیند بازنشستگی که به طور معمول باید در فاصله ۲۰ الی ۳۰ سال از آغاز تأسیس دستگاه و به تبع آن صندوق شروع شده و شدت یابد، نمی‌توان به تعهدات عمل کرد، مگر این که معیارها جهت پرداخت را بر اساس میزان سودمندی ذخایر و سپرده‌ها در طول مدت تنظیم کرد.

در شرایطی که از ذخایر صندوق‌ها (در صورت وجود و پرداخت دیون توسط دستگاه) استفاده مؤثری نشده و گاه ضرر نیز عاید گردیده، تورم‌های بالا نیز ارزش اندوخته‌ها را به طرز فاحشی کاهش داده و به هیچ تبدیل کرده است. برای اثبات این مدعا کافی است اشاره شود که در ده سال گذشته، حداقل مبنای حقوق برای پرداخت حق بیمه یا پرداخت حقوق بازنشستگی در اثر تورم، بیش از ۱۲ برابر افزایش یافته است.

از مطالب بالا چنین برمی‌آید که کسی که در ده سال پیش به ازای هر ده هزار ریال حقوق خود که (حداقل حقوق در آن سال‌ها معادل هفتاد یا هشتاد هزار ریال بوده) فقط سه هزار ریال (بانرخ ۳۰٪ مجموع کسور) حق بیمه می‌پرداخته و اگر بازنشسته شده، امروز برای هر ده هزار ریال خود حدود یکصد هزار ریال دریافت می‌کند. مقایسه سه هزار ریال پرداختی و صد هزار ریال دریافتی، چیزی در حدود ۳۳ برابر در طول ده سال (هرسال به طور متوسط ۳/۳ برابر) را نشان می‌دهد. چنین افزایش حتی با بالاترین نرخ بهره ممکن در کشور نیز امکان‌پذیر نیست. باید گفت که شرایط بالا برای کسانی است که بر مبنای حداقل حقوق حق بیمه پرداخت کرده و بر مبنای حداقل نیز حقوق بازنشستگی می‌گیرند. در مورد حقوق‌های متوسط و بالا نیز وضع به همین منوال است.

مشکل دیگر تغییرات شوکی در عوامل مؤثر در تعهدات صندوق‌هاست، تغییرات کارشناسی نشده در نظام‌های پرداخت، بازنشستگی‌های زودرس که گاه جنبه همگانی و عمومی در کشور پیدا می‌کنند و به دلایل موهومی نظیر بازکردن جا برای نسل جدید و غیره انجام می‌شوند، ضمن این که باعث جایگزینی نسل جدید با نسل قبلی نمی‌شوند، بلکه بارمالی بازنشستگی‌های زودرس نیز از محل همین نسل جدید پرداخت می‌شود. زیرا تعهدات ناشی از این اقدامات را غالباً دولت به عهده می‌گیرد و این تعهدات به جای این که صرف نسل جدید گردد، صرف ترک خدمت زودرس شاغلین در دستگاه‌ها می‌شود.

موارد عدیده‌ای از بازنشستگی‌های زودرس بدون دلایل و بررسی‌های خاص یا پایین آوردن سنوات خدمت یا سن بازنشستگی در صندوق‌های بررسی‌شده به چشم می‌خورد. همه این تصمیمات در جهت تضعیف صندوق‌ها عمل کرده‌اند. برای این اقدامات دلایل و توجیهات کارشناسانه ارائه نشده است و در اکثر موارد به دولت به عنوان منبعی بی‌پایان از امکانات که باید به هر صورت تأمین نماید، نگاه شده است.

رجوع و مطالبه کمک‌های دولتی وضعیتی را پیش‌آورده است که در حال حاضر در بعضی از دستگاه‌ها در واقع برای دو نوع کارمند شاغل و بازنشسته حقوق پرداخت می‌شود. به بیان دیگر به تدریج خیل انبوهی از بازنشستگان که تقریباً تمامی پرداخت‌ها به آنان از محل بودجه جاری دستگاه تأمین می‌شود به وجود آمده است.

سیاست تعدیل نیروی انسانی در بعضی دستگاه‌ها در مقاطع مختلف باشدت و ضعف کمتر یا بیشتر همواره ادامه داشته است. متأسفانه در مواردی «تعدیل» با «بازنشستگی زودرس» معادل گرفته شده است. نتیجه این که خیل بازنشستگان که در بالا به آن اشاره گردید در دستگاه‌ها بیشتر شده است.

خود دستگاه‌های اجرایی در طول سالیان گذشته از مدیریت‌های ناکارآمد و تفکر «گذران روز دستگاه» رنج برده‌اند. این ناکارآمدی در مورد صندوق‌ها نیز وجود داشته و دوچندان بوده است. یک نگاه اجمالی به وضعیت صندوق‌های بررسی‌شده این وضع را به روشنی نشان می‌دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند که در هیچ مقطعی از حیات صندوق‌ها، تغییر یا اصلاحی اساسی در مورد آن‌ها انجام نشده است. اصلاحات موردی انجام شده نیز نه در

جهت تقویت ثبات صندوق‌ها، بلکه ناخواسته و گاه از روی عدم توجه کافی، در جهت کمک به فروپاشی زودرس آن‌ها بوده است.

گرچه ادعا می‌شود که اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها از نظام بازنشستگی موسوم به DB - PAYG اقتباس شده‌اند، ولی یک بررسی کارشناسانه نشان می‌دهد که اکثریت صندوق‌ها یک سیستم شبه DB - PAYG باری به هر جهت بوده‌اند. در هیچ مقطعی از فعالیت صندوق‌ها، تغییرات پارامتریک نظیر افزایش یا کاهش درصدهای کسور یا سنوات خدمت و سن بازنشستگی بر اساس بررسی‌های سیستمی که باید در یک سیستم DB - PAYG به مفهوم واقعی انجام می‌شدند، به عمل نیامده‌اند. نتایج و اثرات این نوع تغییرات نیز هیچ‌گاه مورد مطالعات دقیق و کارشناسانه قرار نگرفته‌اند. اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌ها فاقد یک سیستم یا نظام منسجم و یکپارچه که همه چیز را در جای خود تدبیر کرده باشد، نیستند.

اطلاعات موجود از عملکرد صندوق‌ها و امکانات در اختیار آن‌ها نشان می‌دهد که صندوق دستگاہ‌های دارای امکانات و توان زیاد توانسته‌اند امکانات به مراتب بیشتری را نسبت به سایر صندوق‌ها در اختیار داشته و در نتیجه بخشی از آن را به مشترکین خود عرضه نمایند. به بیان دیگر حتی با همین وضعیت نابسامان نیز بی‌عدالتی گسترده‌ای بین بازنشستگان یک دستگاہ با دستگاہ دیگر وجود دارد. یک نگاه به جداول فصل سوم نشان می‌دهد که صندوق‌های دستگاہ‌های قدرتمند و دارای امکانات بیشتر، دارای وضعیت بهتری بوده‌اند.

در حال حاضر به خاطر فقدان یا عدم توان و قدرت کسب درآمد، انجام تعهدات در مقابل بازنشستگان، از جمله معضلات عمده صندوق‌هاست. نارضایتی مشترکین از خدمات و مزایای صندوق‌ها پایانی ندارد. این نارضایتی‌ها گاه تا پشت درب بالاترین مقام صندوق‌ها نیز کشیده می‌شود. بدین خاطر در مورد صندوق‌های مستقل، بعضی دستگاہ‌ها کوشش می‌کنند تا به هر طریق ممکن از جمله واگذاری بعضی امتیازات نظیر دادن محصول و یا خدمت خود با قیمت ارزان یا خارج از نوبت به بازنشستگان، طوری که آنان بتوانند با واگذاری آن محصول یا خدمت به سایرین درآمد کسب نمایند، از این نارضایتی‌ها بکاهند. حال که امکان کمک‌های مستقیم دستگاہ‌ها به صندوق‌ها نیز به سرآمده، راهی جز زندگی و ارتزاق نامتعارف در کنار دستگاہ نظیر واگذاری فروش محصولات یا امکانات با

قیمت‌های بالاتر در بازار مصرف از طریق صندوق‌ها، طوری که صندوق بتواند کارهای خود را سروسامان بدهد، باقی نمانده است.

۴-۳- مسایل، مشکلات و نارسایی‌ها

براساس آنچه که در تحلیل اجمالی وضع موجود صندوق‌ها گفته شد، اهم مسایل، مشکلات و نارسایی در مورد صندوق‌های بازنشستگی در کشور را می‌توان به صورت زیر عنوان کرد:

- به هم خوردن توازن ورودی و خروجی صندوق در اثر افزایش بازنشستگان و حقوق آن‌ها و یا کاهش شاغلین و مشترکین صندوق‌ها
- فقدان موجودیتی تحت عنوان صندوق، با اصول اقتصادی خاص خود در بعضی موارد
- انباشت دیون دستگاه‌ها به صندوق‌ها
- از خود دانستن ذخایر صندوق توسط دستگاه‌ها، در صورتی که ذخایر صندوق‌ها در واقع متعلق به مشترکین بوده است.
- برداشت‌های دستگاه‌ها از ذخایر صندوق‌ها و عدم بازگردانی آن‌ها در بعضی موارد
- عدم وجود تعهد توسط دستگاه‌ها در مورد واریز حق بیمه بازنشستگی، یا وجود اعمال آن‌ها در بودجه و هزینه سالانه خود
- فقدان اختیارات و توان تصمیم‌گیری در سرمایه‌گذاری‌ها و استفاده از ذخایر صندوق.
- عدم استفاده مناسب از ذخایر صندوق‌ها در مواردی که امکان بهره‌برداری مؤثر وجود داشته است.
- محدود بودن نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها به نرخ سپرده‌های ثابت و در مواردی حتی به نرخ‌های یک رقمی
- وجود تورم‌های بالا و افزایش حدود ۱۲ برابری حداقل مبنای پرداخت حق بیمه و حقوق بازنشستگی در ده سال اخیر که تعهدات در پرداخت مستمری‌ها را ۱۲ برابر کرده است.
- اعمال تغییرات شوکی از طریق بازنشستگی‌های زودرس و در ابعاد وسیع
- اتکای به توانایی‌های دولت و رجوع به آن در هنگام اعطای بازنشستگی زودرس یا ارفاقی
- فقدان شفافیت در حساب صندوق‌ها در مقابل مشترکین و عدم اطلاع‌رسانی کافی به مشترکین به عنوان صاحبان اصلی صندوق
- عدم پای‌بندی به اصول نظری نظام‌های بازنشستگی در اعمال تغییرات و اصلاحات در صندوق‌ها و تغییر پارامترها در مواقع دلخواه
- فقدان نقدینگی کافی برای انجام تعهدات جاری صندوق‌ها در حال حاضر

- توسل به طرق نامتعارف در جهت حل مشکل کسری صندوق‌ها
- مدیریت ناکارآمد صندوق‌ها
- وجود روزمرگی در امور صندوق‌ها
- فقدان سیستم اطلاعاتی مناسب و فراگیر

۴-۴- نتیجه گیری

مرور وضعیت موجود و تحلیل اجمالی مسایل و مشکلات صندوق‌ها، جای هیچ‌گونه تردیدی را در اصلاح ساختار و رفتار آن‌ها باقی نمی‌گذارد. به بیان دیگر زنگ‌های خطر از مدت‌ها پیش به صدا درآمده‌اند و در صورت عدم توجه به آن، در آینده‌ای نه چندان دور، آنچنان مهیب خواهد شد که دیگر گوشی توان شنیدن آن را نخواهد داشت.

اصلاح وضعیت صندوق‌ها از اعمال اصلاحات پارامتریک گرفته تا تقویت نظام‌های بیمه‌ای / پس‌انداز کمکی در کنار آن‌ها یا تبدیل و انتقال صندوق‌ها به نظام‌های جدید ذخیره‌ای یا ذخیره‌ای کامل یا بستن صندوق‌های فعلی در وضعیت حاضر و پذیرش افراد جدید در قالب‌های جدید، متفاوت است. در این زمینه در فاز طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌ها صحبت خواهیم کرد.

ضمانہ

ضمیمه ۱ - بررسی نظام های بازنشستگی در جهان

مقدمه

بررسی وضعیت صندوق های بازنشستگی در کشورهای مختلف جهان را به منظور تفکیک وجوه مشترک و تمایز این صندوق ها ، می توان در شش گروه انجام داد. صندوق های بازنشستگی به عنوان مؤسسات مالی غیر بانکی بخش مهمی از اقتصاد به شمار می روند. به همین دلیل میزان توسعه یافتگی آنها ، همگام با توسعه اقتصادی در سطح کلان ارزیابی می شود . ما ، در این مبحث این شش گروه را بر مبنای تقسیمات اقتصاد جهانی و به بیان دقیق تر در گروه های آسیا و اقیانوسیه ، خاورمیانه ، آمریکای لاتین و حوزه کارائیب ، اروپای مرکزی و شرقی و کشورهای پردرآمد OECD تقسیم بندی می کنیم .

آفریقا که ضعیف ترین منطقه به لحاظ اقتصادی است، جوان ترین صندوق های بازنشستگی را دارا است. پوشش صندوق های بازنشستگی در این منطقه بسیار محدود و به بخش رسمی اقتصاد منحصر است. ساختار و الگوی حاکم بر این صندوق ها از ساختار پیشین کشورهای قدرتمند که حاکم بر این کشورها بوده اند، تبعیت می کند. به بیان دیگر در آفریقای انگلیسی زبان ، ساختار صندوق های بازنشستگی با ساختار صندوق های بازنشستگی بریتانیا هماهنگ است. ساختار صندوق کشورهای فرانسوی زبان آفریقا ، منطبق با ساختار صندوق های بازنشستگی فرانسه است.

در شرق آسیا و اقیانوسیه صندوق های ذخیره اجباری ملی وجود دارد که اصطلاحاً «آینده ساز/احتیاط» (*provident fund*) نامیده می شوند. این صندوق ها پرداخت های خود را به صورت یکجا برای مشترکین انجام می دهند. بنابراین خدمات بیمه ای متداول در کشورهای دیگر را تضمین نمی کنند. در برخی دیگر از این کشورها با توجه به تعالیم کنفوسیوس در حمایت از سالخوردگان، مسئولیت این گروه اجتماعی متوجه خانواده ها است و به همین دلیل پوشش صندوق های بازنشستگی عمومی در این کشورها محدود است.

کشورهای خاورمیانه بطور کلی صندوق های بازنشستگی مبتنی بر «مزایای معین» در هنگام بازنشستگی (*Defined Benefit Pay As You Go = DB-PAYG*) دارند. در اغلب این کشورها رشد پیری جمعیت نسبت به مناطق دیگر جهان کمتر است، لذا سیستم های بازنشستگی عمومی تحت تأثیر مؤلفه پیری جمعیت و روند روبه رشد امید به

زندگی مورد تغییر چندانی قرار نگرفته‌اند. در برخی دیگر از کشورهای ثروتمند این منطقه، صندوق‌های بازنشستگی عمومی نسبت به مناطق دیگر بخشنده تر هستند.

آمریکای لاتین در توسعه صندوق‌های بازنشستگی و گسترش پوشش این صندوق‌ها پیش‌تاز محسوب می‌شود. شیلی در این منطقه از جهان در پایان قرن بیستم پیش‌تاز معرفی طرح‌های بازنشستگی ذخیره‌ای اجباری به عنوان جایگزین نظام سنتی *DB - PAYG* بود. اما با توجه به ماهیت کاملاً ذخیره‌ای این سیستم‌ها، نوسانات نرخ‌های بهره و ریسک‌های مربوط به آن، مشترکین صندوق‌ها را در معرض تهدید قرار داد.

کشورهای اروپای شرقی و مرکزی و همچنین آسیای میانه که بعد از فرو پاشی کمونیسم دوران انتقال یا گذار اقتصادی را تجربه می‌کردند نظام ذخیره‌ای *(Defined Contribution=DC)* را در مقایسه با نظام‌های دیگر برای اقتصاد انتقالی خود مناسب‌تر یافتند. این کشورها در ورود به اقتصاد باز متوجه شدند که نظام‌های بازنشستگی آن‌ها با روند رشد سریع نرخ‌های تورم سازگاری ندارد. اغلب این کشورها هم اکنون در حال انجام اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی خود هستند.

مهمترین معضل صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای *OECD* نرخ رشد پرشتاب جمعیت سالخورده است که منابع مالی این صندوق‌ها را در معرض مخاطرات جدی قرار داده است. این کشورها اصلاحات پارامتریک زیادی نظیر افزایش سن بازنشستگی، کاهش نرخ جایگزینی و تشدید شرایط بازنشستگی پیش از موعد را انجام داده‌اند.

با این‌که نظام بازنشستگی در اغلب این کشورها هنوز ساختار اولیه خود *DB - PAYG* را حفظ کرده است، اما نظام ذخیره‌ای کامل « *Fully Funded*) یا *DC - FF* به عنوان رکن دوم نظام بازنشستگی در این کشورها در دودهه اخیر رشد بسیار زیادی داشته است.

تفاوت چشمگیر ساختار رکن اول بازنشستگی در کشورهای مختلف ایجاب می‌کند که ساختار این نظام‌ها با توجه به پراکندگی جغرافیایی آن‌ها به اختصار مورد بحث قرار گیرد. البته در بخش اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی، ویژگی‌های اصلی، برتری‌ها و کاستی‌های هر کدام به تفصیل مطرح خواهد شد.

مروری بر نظام‌های بازنشستگی جهان

صندوق‌های بازنشستگی در اغلب کشورهای جهان از الگوی *DB* یا همان نظام مبتنی بر مزایای معین تبعیت می‌کنند که در واقع مبانی مشترکی با بیمه‌های اجتماعی دارد. در نظام‌های *DB* پرداخت‌های بیمه‌ای با استفاده از سنوات خدمت مشترکین و دریافتی متوسط شاغلین (معمولاً در چندین سال پایانی خدمت) و اعمال آن در فرمول‌های یکسان محاسبه و براین اساس حقوق بازنشستگی برقرار می‌شود.

در گروه دیگری از کشورها که روز به روز بر تعداد آن‌ها افزوده می‌شود، درآمد‌های بازنشستگی افراد از صندوق‌های *DC*، صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه معین تأمین می‌شود و تعداد این نوع صندوق‌ها همواره در حال افزایش است. در این صندوق‌ها هر مشترک حساب ویژه‌ای دارد که دریافت‌های بازنشستگی وی بر مبنای سرمایه و سود تجمعی محاسبه و پس از عملیات خاص زمینه‌ای بر اساس جداول امید به زندگی به صورت پرداخت‌های بیمه‌ای بازپرداخت می‌شود. در دهه ۱۹۹۰ تعدادی از کشورهای آمریکای لاتین این نظام را به عنوان رکن اول بازنشستگی خود معرفی کردند.

تعدادی از کشورها که در گذشته مستعمره بریتانیا محسوب می‌شدند، صندوق‌های «آینده ساز» (*provident*) را معرفی کردند. این صندوق‌ها، حساب‌های ذخیره‌ای کامل هستند که توسط مؤسسات دولتی اداره می‌شوند. وجه تمایز این نظام‌ها در آن است که برخلاف نظام‌های دیگر که پرداخت‌های بیمه‌ای خود را علاوه بر قالب بازنشستگی در قالب‌های از کارافتادگی و بازماندگان نیز انجام می‌دهند. این نظام‌ها پرداخت بیمه‌ای را فقط به صورت یکجا و در قالب بازنشستگی پرداخت می‌کنند.

«حساب‌های صوری» (*Notional Accounts*) نوعی نظام بازنشستگی جدید است که در برخی از کشورها نظیر ایتالیا، لهستان، سوئد و لتونی، معرفی شده است. هر مشترک در این صندوق‌ها دارای حساب مستقلی است که تأمین مالی آن با استفاده از سیستم *PAYG* و نه سیستم ذخیره‌ای کامل (*FF*) صورت می‌پذیرد. به بیان دیگر حق بیمه مشترکین به جای این که به حساب فردی او منتقل شود، در مصارف بیمه‌ای نظام هزینه می‌گردد و رقم آن در حساب وی ثبت می‌شود. بازدهی که به مانده عملیاتی حساب افراد تعلق می‌گیرد از نرخ جاری و آینده‌زاد و ولد و تغییرات جمعیتی تأثیر می‌پذیرد.

برخی از کشورها برای استفاده مؤثر از عنصر رقابت، نظام‌های انتخابی بازنشستگی را که در برخی موارد «نظام‌های قراردادی» (*contracting out*) نامیده می‌شوند به عنوان رکن اول نظام بازنشستگی برای شاغلین بخش عمومی پیشنهاد می‌کنند. شاغلین یا کارفرمایان می‌توانند نظام‌های بازنشستگی بخش دولتی یا خصوصی را به عنوان صندوق اصلی بازنشستگی انتخاب کرده و به عقد قرارداد فردی/جمعی اقدام کنند. این راهبرد در پرو در کنار نظام *DC* آن، در ژاپن و بریتانیا در کنار نظام *DB* آن‌ها و در هند در کنار نظام بازنشستگی «آینده‌ساز» به کار گرفته شده است.

در برخی از کشورها نظیر استرالیا و سوئیس «صندوق‌های بازنشستگی «عهده کارفرما» معرفی شده‌اند. کارفرمایان بنابه الزام قانونی عهده‌دار معرفی صندوق‌هایی هستند که حداقل درآمد بازنشستگی را برای مشترکین خود تضمین می‌کند. این صندوق‌ها می‌توانند *DB* یا *DC* باشند. در بعضی از کشورها نظیر سوئیس «صندوق‌های ترکیبی» که بخشی از آن *DB* و بخش دیگر *DC* است، پرداخت‌ها را انجام می‌دهد.

در برخی دیگر از کشورها طرح‌های بازنشستگی عهده کارفرما وضعیت نیمه اجباری یا در واقع شبه اجباری دارند. به بیان دیگر، تشکیل صندوق‌های عهده کارفرما الزام قانونی ندارد و توسط دولت بر کارفرمایان تحمیل نمی‌شود. بلکه قراردادهایی است که بین اتحادیه‌های کارگری با کارفرمایان منعقد می‌گردد و بخش گسترده‌ای از کارگران را تحت پوشش قرار می‌دهد. این نوع صندوق‌ها فقط در کشورهایی وجود دارد که پوشش اتحادیه‌های کارگری بسیار بالا است. یا به تصریح قانون توافق اتحادیه‌ها با کارفرمایان در مسائل بازنشستگی به کارگران بخش‌های مشابه دیگر خارج از پوشش آن‌ها قابل تعمیم است. هلند و سوئد را می‌توان در این گروه قرارداد.

برخی دیگر از کشورها پرداخت‌های بیمه ای یکسانی را که هیچ ارتباطی با درآمد آن‌ها یا حق بیمه پرداختی آن‌ها ندارد و شاید تنها با سنوات پرداخت حق بیمه مرتبط باشند، با استفاده از منابع عمومی انجام می‌دهند. میزان این پرداخت‌ها می‌تواند بر مبنای دارایی افراد متغیر باشد. ایرلند و موریس در این گروه از کشورها قرار دارند. در برخی از کشورها نظیر کانادا کلیه شهروندان یا ساکنینی که حداقل دوره اقامت در آن کشور را احراز کرده باشند از چنین مزایایی بهره‌مند می‌شوند.

در بررسی اصلاحات بازنشستگی در جهان که مبحث بسیار گسترده‌ای است مطالعات را در گروه‌های شش گانه به کشورهای مهم محدود می‌کنیم تا شاید از تجارب اصلاحات در این کشورها بهره‌ای برده باشیم. عمده‌ترین چالش کشورهای کم‌درآمد در اصلاحات بازنشستگی به گسترش پوشش رکن اول نظام بازنشستگی مربوط است. کشورهای با درآمد متوسط توجه عمده خود را به خصوصی‌سازی در نظام بازنشستگی یا حداقل تقویت بخش خصوصی در نظام‌های بازنشستگی خود معطوف کرده‌اند. *در ادبیات اقتصاد، خصوصی‌سازی در صندوق بازنشستگی، به مدیریت بخش خصوصی در برنامه‌های صندوق‌های بازنشستگی اطلاق می‌شود.*

در کشورهای OECD که درآمدهای بالایی دارند، بالا بودن استانداردهای زندگی به افزایش طول عمر و به تبع آن به افزایش نسبت وابستگی جمعیت سالخورده منجر شده است. در این کشورها صندوق‌های بازنشستگی در پی اصلاحاتی با هدف افزایش منابع مالی هستند. البته روش‌های به کار گرفته شده برای دستیابی به این اهداف در کشورهای مختلف متفاوت است. این تفاوت‌ها با توصیف وضعیت نظام‌های بازنشستگی در اقتصادهای متفاوت آشکار خواهد شد.

آفریقا

از ۳۵ کشور در جهان که کمترین میزان توسعه یافتگی را دارا هستند، ۲۵ کشور در آفریقا قرار دارد. نیمی از آفریقاییان زیر خط مطلق فقر زندگی می‌کنند. بیش از ۷۵٪ از نیروی کار در شاخ آفریقا خارج از بخش رسمی اقتصاد کار می‌کند. نرخ رسمی بیکاری، اغلب بیش از ۲۰٪ و بیکاری پنهان در این منطقه از جهان بسیار بالاست. آفریقا، بالاترین نرخ زاد و ولد و پایین‌ترین امید به زندگی در جهان و جوان‌ترین جمعیت را دارد. هر چند اوضاع با بهبود نسبی بهداشت و تغذیه در جهت افزایش نسبت وابستگی سالخوردگان جابجا می‌شود، اما انتظار نمی‌رود تا ده‌ها سال دیگر جمعیت پیر در این منطقه از جهان برای نظام‌های بازنشستگی مشکل آفرین باشد. به هر حال اکنون در آفریقا صندوق‌های بازنشستگی فقط ۱۰٪ از جمعیت شاغل را تحت پوشش قرار می‌دهند. اغلب سالخوردگان به حمایت‌های خانوادگی متکی هستند و چند کشور نیز در این منطقه به طور کلی فاقد صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی هستند.

البته باید یادآوری کرد که بنا به گزارش سازمان بهداشت جهانی شیوع بیماری ایدز و یا *HIV* در آفریقای مرکزی بسیار بیشتر از مناطق دیگر جهان بوده و حدود ۱۴٪ از جمعیت ۱۵ تا ۴۹ سال را آلوده کرده است. در زیمبابوه و سوازیلند، ۲۵٪ از بزرگسالان و در بوتسوانا ۳۶٪ از بزرگسالان به ایدز آلوده اند (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۱). با توجه به این که مرگ و میر ناشی از ایدز به کاهش نیروی کار منجر می‌شود تأثیر گسترده آن را در افزایش نسبت وابستگی سالخوردگان نباید نادیده گرفت.

صندوق‌های بازنشستگی را در آفریقا می‌توان به لحاظ توسعه یافتگی در ۶ گروه معین قرارداد. وجوه تمایز این صندوق‌ها را می‌توان در آداب و سنن استعماری، تأثیرات بین‌المللی و در برخی موارد در اختلافات و تعارضات نظامی ارزیابی کرد. این شش گروه عبارتند از: آفریقای شمالی، کشورهای فرانسوی زبان غرب آفریقا، کشورهای انگلیسی زبان، کشورهای جنوب آفریقا به استثنای آفریقای جنوبی، کشورهایی که نظام بازنشستگی خصوصی فعال دارند و کشورهایی که نظام بازنشستگی نسبتاً توسعه یافته دارند.

صندوق‌های بازنشستگی در شمال آفریقا به دلیل نزدیکی آن‌ها به سیستم اروپایی از ساختارهای بیمه‌های بازنشستگی اجتماعی تبعیت می‌کنند. این نوع صندوق‌ها از دهه ۱۹۵۰ در کشورهایی نظیر مصر، تونس، مراکش، الجزایر و لیبی شکل گرفته‌اند. صندوق‌های بازنشستگی در تونس کارگران و کشاورزان مناطق روستایی را نیز با نرخ‌های حق بیمه پایین‌تر تحت پوشش قراردادده است. در مصر، شاغلین حرف آزاد می‌توانند بر مبنای جدول حداقل درآمد در گروه‌صنفي خود تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی در آیند.

صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای فرانسوی زبان غرب آفریقا در همان دوره استعمار شکل گرفته‌اند. البته این صندوق‌ها فقط پس از پایان استعمار در سال‌های ۶۵-۱۹۶۰ حالت اجباری پیدا کردند. در این گروه از کشورها که نظام *DB - PAYG* آن‌ها مشابه فرانسه است، درآمد بازنشستگی بر مبنای سنوات خدمت و متوسط دریافتی مشترک در طول دوره خدمت محاسبه می‌گردد. بازنشستگی پیش از موعد نیز در ۵۰ سالگی امکان‌پذیر است. کشور مالی در این گروه قرار دارد.

کشورهای گروه دوم که مستعمره پیشین بریتانیا بوده‌اند در مقایسه با کشورهای فرانسوی زبان صندوق‌های بازنشستگی محدودتر و با شرایط بازنشستگی پیچیده‌تر دارند. تا آغاز دهه گذشته صندوق‌های بازنشستگی در اغلب این کشورها از نوع «آینده ساز» بود. تانزانیا، اوگاندا، گامبیا، کنیا، نیجریه، غنا و سوازیلند در این گروه قرار دارند. نخستین صندوق در این کشورها در سال ۱۹۶۱ در نیجریه تشکیل شد. این نوع صندوق‌ها به طور کلی، به علت هزینه‌های عملیاتی بالاتر و نرخ‌های بازده پایین‌تر قادر به تأمین حداقل درآمد بازنشستگی نشدند. به همین دلیل در سال‌های اخیر اغلب آن‌ها به *DB - PAYG* تغییر شکل داده‌اند. این نوع اصلاح ساختاری از *DC-FF* به *DB - PAYG* فقط در این گروه از کشورها رخ داده است. غنا در سال ۱۹۹۱ و نیجریه در سال ۱۹۹۴ به دلیل نرخ بازده منفی صندوق و عدم امکان تأمین حداقل درآمد بازنشستگی به این اصلاحات تن دادند. تانزانیا و گامبیا نیز به دلایل مشابه در سال ۱۹۹۷ قوانینی را برای اعمال این تغییرات وضع کردند. پیشنهاد و تغییرات مشابه در کنیا و اوگاندا نیز به مجالس دو کشور تسلیم شده است.

در کشورهای گروه چهارم نظیر نامیبیا، زامبیا، و سوازیلند تشکیل صندوق‌های بازنشستگی در مقایسه با مناطق دیگر این قاره بسیار دیرتر انجام شده است. تصویب قوانین مربوط به تشکیل صندوق‌های بازنشستگی در این کشورها در دهه ۱۹۹۰ انجام پذیرفت. بنابر این جوانترین سیستم‌های *DB-PAYG* در این منطقه از جهان قرار دارند.

در کشورهای گروه پنجم هنوز هیچ صندوقی برای شاغلین بخش خصوصی خدمات ارائه نمی‌کند. اتیوپی، ارتیره، کنگو، لسوتو، سیرالئون و سومالی در این گروه قرار دارند. فعالیت صندوق‌های بازنشستگی در سیرالئون با اوج گرفتن درگیری‌های مسلحانه داخلی متوقف شد. صندوق‌های بازنشستگی در جنگ‌های داخلی و خارجی اتیوپی، ارتیره و سومالی به شدت آسیب دیدند. اوج گیری اختلافات نظامی در لیبریا و کنگو نیز تشکیل صندوق‌های بازنشستگی در این کشورها را به تعویق انداخت.

در برخی از کشورهای گروه ششم، صندوق‌های بازنشستگی همگانی تشکیل شده است. در آفریقای جنوبی شهروندان در سن ۶۵ سالگی در صورتی که حداقل دارایی آن‌ها از یک حد معین تجاوز نکند از خدمات صندوق بازنشستگی همگانی بهره‌مند می‌شوند. منابع این صندوق از درآمدهای مالیاتی تأمین می‌شود. در موریس کلیه شهروندان سالخورده از حداقل درآمد بازنشستگی بهره‌مند هستند. این حداقل با درآمد حاصل از صندوق‌های

بازنشستگی تکمیل می‌شود. بوتسوانا نیز با گسترش طرح همگانی بازنشستگی کلیه شهروندان بالای ۶۵ سال را تحت پوشش صندوق بازنشستگی عمومی قرار داده است.

آسیا و اقیانوسیه

پدیده پیری جمعیت در دهه اخیر آسیا و اقیانوسیه را بیش از مناطق دیگر جهان تحت تأثیر قرار داده است. این منطقه در سال ۱۹۸۵ فقط ۲۸٪ از جمعیت بالای ۶۵ سال را در خود جای می‌داد. برآوردهای سازمان ملل نشان می‌دهد که این نسبت در سال ۲۰۵۰ به بیش از دو برابر یعنی ۵۸٪ خواهد رسید. بافت سنتی و باورهای دینی مردم در کشورهای شرق و جنوب شرقی آسیا از تعالیم کنفوسیوس نشأت می‌گیرد، حمایت خانواده‌ها از سالخوردگان را تقویت کرده است. به همین دلیل انگیزه‌های توسعه مهارت‌های اجتماعی، اقتصادی و حمایتی، از جمله صندوق‌های بازنشستگی چندان رشد نیافته است. صندوق‌های بازنشستگی همگانی فقط در کره جنوبی و تایلند شکل گرفته است. بنابر این اگر بنا به فرض قبلی توسعه صندوق‌های بازنشستگی را تابعی از توسعه اقتصادی در نظر بگیریم باید اقرار کرد که در این منطقه ضریب توسعه صندوق‌های بازنشستگی پایین تر بوده است.

یکی از ویژگی‌های بسیار عجیب نظام بازنشستگی در این منطقه عدم تشکیل صندوق‌های اجباری DB و ناهماهنگی توسعه در بخش صندوق‌های بازنشستگی و اقتصاد کلان است. در اغلب کشورهای جنوب و جنوب شرقی آسیا که مستعمره پیشین بریتانیا بوده‌اند، نظیر آنچه که در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی بیان شد، صندوق‌های «آینده ساز» (*provident funds*) رکن اول نظام بازنشستگی آن‌ها را تشکیل می‌دهد. مالزی، هند، برونی، اندونزی، نپال، سنگال در این گروه قرار دارند. صندوق «آینده ساز» کارگران در هند در سال ۱۹۲۵ برای پوشش دادن کارگران بخش رسمی تشکیل شد و به همان دلایل که در مورد کشورهای انگلیسی زبان آفریقا بیان شد در سال ۱۹۹۵ مجبور شد که بخشی از نظام قبلی خود را به DB تغییر دهد. هم اکنون حدود ۵۰٪ از حق بیمه مشترکین در نظام پیشین و ۵۰٪ دیگر در نظام جدید DB وارد می‌شود. مشترکین پس از اصلاحات اخیر فقط می‌توانند در بدو بازنشستگی یک سوم از کل سپرده و سود تجمعی آن را از صندوق به صورت یکجا برداشت کنند. باقیمانده مطالبات مشترکین بر پایه محاسبات ویژه نظام DB به صورت پرداخت‌های ماهانه بازنشستگی از کارافتادگی/بازماندگی در اختیار

آنان قرار می‌گیرد. در این کشور واحدهایی که کمتر از ۲۰ شاغل دارند و در واقع بخش بزرگی از نیروی کار را شامل می‌شوند، تحت پوشش صندوق بازنشستگی قرار نمی‌گیرند.

یکی از بزرگترین مشکلات نظام بازنشستگی «آینده ساز» ضعف ساختاری آن‌ها در کم‌بها دادن به نقش «توزیعی» نظام‌های بازنشستگی است. به بیان دیگر مشترکین این صندوق‌ها همواره در معرض ریسک توزیع نامناسب درآمد در دوران حیات خود و برای بازماندگان خود قرار دارند. مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری می‌توانند مطالبات خود را از صندوق به صورت یکجا یا به صورت پرداخت‌های مستمر دریافت کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود شرایط مناسب‌تر در پرداخت‌های مستمر، مشترکین ترجیح می‌دهند مطالبات خود را یکجا دریافت کنند. سنگاپور برای صندوق عمومی بازنشستگی خود قانونی را به تصویب رساند که مشترکین را ملزم می‌ساخت حداقل معینی را در حساب‌های خود تا سن ۵۵ سالگی حفظ کنند.

کشورهایی که به لحاظ تاریخی به استعمار وابستگی نداشته‌اند، صندوق‌های بازنشستگی خود را از قالب‌های «آینده ساز» خارج ساخته‌اند. یادآوری می‌شود که در نظام‌های بازنشستگی «آینده ساز» مشترکین می‌توانند کل سپرده و سود متعلقه را یکجا برداشت کنند. در این کشورها سیستم DB ساختار اصلی نظام بازنشستگی را تشکیل می‌دهد. کره جنوبی، ویتنام، فیلیپین و پاکستان در این گروه قرار دارند. غالب کشورهای عربی نیز به عنوان رکن اصلی نظام خود همین ساختار را پذیرفته‌اند.

صندوق‌های بازنشستگی عمومی در این منطقه مشاغل آزاد و حتی در برخی موارد واحدهای کوچکی را که تعداد شاغلین آن‌ها از یک مقدار معین (۱۰ نفر در صندوق بازنشستگی اندونزی) کمتر باشد، تحت پوشش قرار نمی‌دهد.

گسترش پوشش صندوق‌ها برای نظام بازنشستگی در این منطقه بسیار اساسی است و مالزی بیشترین موفقیت را در این زمینه کسب کرده است، به طوری که هم‌اکنون کلیه شاغلین واحدهای مختلف از خدمات صندوق «آینده ساز» آن بهره‌مند هستند. کره جنوبی مهمترین گام را در پوشش دادن مشاغل آزاد برداشته است. در این کشور با تصویب قانونی در سال ۱۹۹۵ کلیه کشاورزان، ماهی‌گیران و خویش‌فرمایان در مشاغل آزاد ملزم شدند که ۳٪ از درآمد خود را به عنوان حق بیمه بازنشستگی به صندوق بازنشستگی

عمومی پرداخت کنند. این نرخ هر ۵ سال ۳٪ افزایش خواهد یافت تا به ۹٪ برسد. در ویتنام گروه‌های شغلی با کمک دولت صندوق‌های ویژه خود را تأمین کرده‌اند. در بین این گروه‌ها اعضای تعاونی‌های شهری و اتحادیه‌های کشاورزی را می‌توان مشاهده کرد. در این کشور برنج کاران سالانه ۸۰ کیلو برنج به عنوان حق بیمه بازنشستگی به صندوق تحویل می‌دهند و طبق قرارداد پس از بازنشستگی ماهانه ۶ کیلو گرم برنج از صندوق دریافت می‌کنند.

تحولات اقتصادی دهه ۱۹۹۰ در کشور چین کاهش نیروی کار در بخش عمومی و افزایش بسیار سریع نیروی کار در بخش رسمی اقتصاد بویژه در مناطق شهری را در پی داشت. تحولات بازار کار چین در این دوره پوشش صندوق‌های بازنشستگی به شدت تحت تأثیر قرار داد. نیروی کار در بخش عمومی بیش از ۹۰٪ کل نیروی کار در اقتصاد متمرکز پیشین را شامل می‌شد. این نسبت در سال ۲۰۰۰ به کمتر از ۵۰٪ کاهش یافت.

درهنگ کنگ نظام بازنشستگی ذخیره‌ای اجباری نیز به عنوان رکن دوم در کنار رکن اول DB، بخشی از درآمد بازنشستگی را تأمین می‌کند. این نظام که تنها نظام ذخیره‌ای اجباری بازنشستگی در آسیاست، با دریافت ۵٪ از حقوق مشترکین شاغل منابع ذخیره‌ای خود را تکمیل می‌کند. این نظام، برخلاف نظام‌های اجباری آمریکای لاتین، هیچ نوع بازدهی را برای پس‌اندازهای بازنشستگی تضمین نمی‌کند، اما صندوق «احتیاط» را برای جبران سوء مدیریت احتمالی در مدیریت سرمایه‌ای صندوق تأسیس کرده است.

خاورمیانه

در این گروه و به ویژه در بین کشورهای عرب، ثروتمندترین کشورهای جهان و درعین حال فقیرترین آن‌ها را مشاهده می‌توان کرد. این منطقه بالاترین نرخ زاد و ولد در جهان را داراست. بنابراین هنوز پیری جمعیت برای نظام بازنشستگی در این منطقه چالش مهمی محسوب نمی‌شود. در یمن، عربستان سعودی، عراق و اسرائیل به ازای هر زن به ترتیب ۷/۱۶، ۵/۵، ۴/۸ و ۲/۷ فرزند وجود دارد. به استثنای یمن که فقیرترین کشور منطقه محسوب می‌شود طول عمر در دیگر کشورها بیش از ۷۰ سال است. متوسط طول عمر در یمن ۵۰ سال است. نظام‌های بازنشستگی در این منطقه جوان هستند و پس از سال ۱۹۵۰ شکل گرفته‌اند. برخی از کشورهای ثروتمند این منطقه نظیر عربستان، کویت و ایران نظام‌های بازنشستگی بخشنده‌ای دارند.

عراق در بین کشورهای خاورمیانه اولین نظام بازنشستگی را که از نوع «آینده ساز» بود، در ۱۹۵۶ تأسیس کرد. این کشور در اصلاحات ساختاری نیز پیشگام بود. در سال ۱۹۶۴ نظام بازنشستگی در عراق به DB تغییر شکل داد. جوان ترین نظام بازنشستگی نیز در سال ۱۹۹۱ در عمان شکل گرفت. یمن نیز همزمان با ادغام (اتحاد یمن شمالی و جنوبی) در سال ۱۹۹۱ اولین نظام بازنشستگی را معرفی کرد. نظام‌های جوان بازنشستگی در این منطقه هنوز منابع کافی برای پرداخت‌های بیمه‌ای را در اختیار دارند. سن قانونی بازنشستگی در اغلب کشورهای منطقه پایین است. در اردن مشترکین صندوق بازنشستگی عمومی در سن ۴۶ سالگی بازنشسته می‌شوند. بازنشستگی در سن ۴۰ سالگی با حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در یمن و در سن ۴۰ سالگی با ۲۰ سال سابقه خدمت در کویت صورت می‌پذیرد. در لبنان، مشترکین صندوق بدون شرط سنی با ۲۰ سال سابقه خدمت می‌توانند بازنشسته شوند. در بحرین شاغلین پس از ۲۰ سال خدمت، در حین ادامه خدمت، حقوق زمان خدمت و بازنشستگی را همزمان دریافت می‌کنند. برخی از زنان در بحرین در سن ۳۵ سالگی بازنشسته می‌شوند. اما مردان در عربستان سعودی، عراق و بحرین فقط می‌توانند در سن ۶۰ سالگی بازنشسته شوند. در عربستان سعودی شاغلین در صورت عدم احراز شرایط بازنشستگی می‌توانند با دریافت سرمایه و سود تجمعی حاصل از صندوق بازنشسته شوند.

به جز لبنان و یمن، پرداخت‌های بازنشستگی در کشورهای این منطقه در قالب مستمری ماهانه انجام می‌شود. در اغلب کشورهای خاورمیانه حقوق مبنای محاسبه مستمری بازنشستگی متوسط دریافتی دو سال آخر خدمت است. اما در لبنان دریافتی ماه آخر و متوسط دریافتی ۱۲ ماه آخر، هر کدام که بیشتر باشد، به عنوان مبنای محاسبات به کار می‌رود. در کویت حقوق بازنشستگی با احتساب (۶۵٪) از دریافتی ماه آخر خدمت به اضافه ۲٪ از دریافتی ماه آخر و ضرب نتیجه آن در سنوات خدمت (در صورتی که مشترک شاغل بیش از ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد) محاسبه می‌شود. بنابر این حقوق بازنشسته‌ای که ۳۰ سال سابقه خدمت داشته باشد با نرخ جایگزینی ۹۵٪ پرداخت می‌شود. در ایران، نرخ جایگزینی به ۱۰۰٪ نیز بالغ می‌گردد. این دو کشور شاید بالاترین نرخ جایگزینی را در جهان دارا باشند.

نرخ جایگزینی که بر مبنای متوسط دریافتی بازنشسته به شاغل محاسبه می‌شود با در نظر گرفتن متغیرهای مختلف اجتماعی و اقتصادی در کشورهای مختلف محاسبه

می‌شود. در کشورهایی که درآمد سرانه افراد با میزان قدرت خرید و توزیع عادلانه درآمد تنظیم می‌شود با توجه به سبد مصرف بازنشسته به شاغل این نرخ از ۳۵٪ تا ۱۰۰٪ تغییر می‌کند.

در کل کشورهای این منطقه جز لبنان، حق بیمه توسط شاغل و کارفرما پرداخت می‌شود و در غالب موارد سهم کارفرما بیشتر از سهم شاغل است. در لبنان، حق بیمه به طور کلی توسط کارفرما پرداخت می‌شود. در عراق، حق بیمه سهم کارفرما برای شرکت‌های نفتی ۲۰٪ و برای سایر شرکت‌ها معادل ۱۲٪ است. در این کشور صندوق بازنشستگی علاوه بر پرداخت‌های بیمه بازنشستگی خسارات ناشی از حوادث کار را نیز پوشش می‌دهد. در عمان، صندوق بازنشستگی علاوه بر حق بیمه سهم کارفرما و شاغل، ۵٪ از کل پرداخت‌های بیمه‌ای خود را به طور مستقیم از دولت دریافت می‌کند. در کویت نیز با توجه به بالاتر بودن امید به زندگی و پایین بودن سن قانونی بازنشستگی، مصارف بیمه‌ای صندوق بسیار بالاتر است. به همین دلیل دولت به طور مستقیم ۱۰٪ از پرداخت‌های صندوق را به صورت یارانه‌های بیمه‌ای به صندوق بازپرداخت می‌کند. برعکس، در یمن سهم کارفرمایی دولت از حق بیمه‌های معادل ۶٪ و سهم کارفرمایان دیگر معادل ۹٪ است.

نظام بازنشستگی در اردن در مقایسه با کشورهای دیگر منطقه بسیار جوان است و دریافت‌های بیمه‌ای صندوق بسیار بیش از پرداخت‌های آن است و در واقع روز به روز بر منابع آن افزوده می‌شود. این صندوق اولین پرداخت بیمه‌ای خود را در سال ۱۹۹۵ انجام داد و در سال ۱۹۹۶ دارایی‌های آن ۱۷٪ از GDP را شامل می‌شد.

نظام بازنشستگی در اسرائیل از نوع DB است که خدمات بازنشستگی همگانی را برای کلیه شهروندان ارائه می‌دهد. میزان حقوق بازنشستگی در این کشور بر حسب وضعیت تأهل و تعداد اولاد تعیین می‌شود. دولت برای کلیه مهاجران یهود به این کشور مزایای بازنشستگی یکسانی برقرار می‌کند. حق بیمه شاغلینی که دریافتی آن‌ها کمتر از متوسط دستمزدهاست، در مقایسه با حق بیمه شاغلین نسبتاً پردرآمد کمتر است. علاوه بر صندوق بازنشستگی همگانی صندوق‌های نیمه اجباری تعهد کارفرما نیز وجود دارند، که اغلب کارگران را تحت پوشش قرار می‌دهند.

آمریکای لاتین و حوزه دریای کارائیب

آمریکای لاتین از پیشگامان تأسیس صندوق‌های بازنشستگی بوده است. شیلی در سال ۱۹۲۴ اولین نظام بازنشستگی را در قاره آمریکا بنیان گذاشت. به دنبال آن اروگوئه در سال ۱۹۲۸ و برزیل در سال ۱۹۳۴ صندوق‌های بازنشستگی خود را معرفی کردند. آمریکا نیز یک سال پس از برزیل نظام بازنشستگی خود را تأسیس کرد. تا سال ۱۹۵۰ کلیه کشورهای قاره آمریکا (جنوبی، مرکزی و شمالی) از نظام بازنشستگی کامل برخوردار بودند، در حالی که در همین سال در قاره آفریقا فقط ۳ کشور و در قاره آسیا فقط دو کشور از چنین نظام‌هایی برخوردار بودند.

در اواخر قرن بیستم کشورهای آمریکای لاتین بار دیگر در معرض نظام نوین *DC* به عنوان رکن اول نظام بازنشستگی پیشتاز شدند. در سال ۱۹۸۱ شیلی نخستین کشوری بود که مدیریت خصوصی را بر صندوق بازنشستگی عمومی خود حاکم کرد. این در حالی بود که در کشورهای دیگر آمریکای لاتین به خاطر الگوی اقتصادی و اجتماعی نظیر نرخ تورم بالا، سطح پایین آموزش در نیروی کار، رشد پرشتاب جمعیت، اقتصاد متکی به حمایت‌های فزاینده و فساد اداری و مالی، ساختار و حاکمیت نظام‌های *PAYG* در مخاطره جدی قرار گرفته بود. گذار این نظام به نظام جدید سپرده‌های شخصی (*DC*) به سرعت در منطقه گسترش یافت. پرو (۱۹۹۳)، کلمبیا (۱۹۹۴)، آرژانتین (۱۹۹۴)، اروگوئه (۱۹۹۶) و مکزیک (۱۹۹۶) این اصلاحات را به دنبال هم پذیرفتند. بولیوی و السالوادور که فقیرترین کشورهای منطقه به شمار می‌روند، اصلاحات یاد شده را به ترتیب در ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸ و در نیکاراگوئه در سال ۲۰۰۱ به اجرا گذاشتند. به نظر می‌رسد که به زودی اصلاحات مشابهی در کاستاریکا و ونزوئلا به مرحله اجرا گذاشته خواهد شد.

مدیران صندوق‌های بازنشستگی *DC-FF* در شیلی از بخش خصوصی انتخاب می‌شوند. دولت نیز گاهی برای تشدید رقابت در فعالیتهای اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی، مدیریت برخی از صندوق‌ها را بر عهده می‌گیرد. میزان بهره مندی مشترکین این صندوق‌ها در زمان بازنشستگی به مانده عملیاتی حساب‌های فردی (کل سرمایه تجمعی + کل سود تجمعی - هزینه‌های عملیاتی) بستگی دارد. ترکیب هزینه‌های عملیاتی در کشورهای مختلف متفاوت است و برای کنترل آن دولت باید مقررات و آیین‌نامه‌های عملیاتی بسیار دقیقی را وضع کند.

هزینه های عملیاتی شامل هزینه های مدیریت حساب های فردی و هزینه های تبدیل سرمایه و سود تجمعی حساب ها به مستمری های بیمه ای است. در برخی کشورها بازارهای فعال بیمه مستمری های بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان را با نرخ های رقابتی عرضه می کنند. در شیلی شرکت های بیمه معمولاً هزینه های عملیاتی را به میزان (۵/۴۶٪) از کل ارزش مطالبات بیمه ای محاسبه و اعمال می کنند.

با وجود تشابه ساختاری اصلاحات در آمریکای لاتین و حوزه کارائیب، کشورهای این منطقه را به لحاظ جنبه های متمایز می توان در سه گروه قرار داد:

کشورهایی همانند شیلی نظام قبلی ($DB - PAYG$) خود را برای ورودی های جدید مسدود کرده و نظام ($DC-FF$) را جایگزین $DB - PAYG$ کرده اند. از این گروه، کشورهای مکزیک، بولیوی و السالوادور را می توان نام برد. دو گروه دیگر، نظام قبلی خود را به نوعی حفظ کرده اند.

آرژانتین و اروگوئه نظام ترکیبی بازنشستگی را معرفی کردند. در این کشورها نظام DB اجباری، حداقل درآمد بازنشستگی را تأمین می کند. در آرژانتین به موازات این نظام یکی از دو نظام دیگر که ماهیت یکی $DB - PAYG$ و ماهیت دیگری $DC-FF$ است، بخش دیگری از درآمد بازنشستگی را تأمین می کند. نظام اجباری DB پرداخت های بیمه ای خود را فقط با سنوات پرداخت حق بیمه تنظیم می کند و دریافتی زمان اشتغال را در آن دخالت نمی دهد. در اروگوئه، شاغلین کم درآمد فقط در نظام قبلی ($DC-FF$) مشارکت می کنند ولی شاغلین با درآمد متوسط و بالا هم از نظام قبلی و هم با تغییراتی از نظام جدید ($DC-FF$) بهره مند می شوند. برخلاف نظام $DB - PAYG$ اجباری در آرژانتین، نظام $DB - PAYG$ اجباری در اروگوئه حقوق بازنشستگی را بر مبنای میزان دریافتی دوره اشتغال تنظیم می کند.

کلمبیا و پرو هر دو نظام $DB - PAYG$ و $DC-FF$ را در کنار هم و به صورت رقابتی عرضه می کنند. شاغلین به انتخاب خود می توانند وارد یکی از دو نظام بشوند. چون مانده عملیاتی حساب های فردی در نظام های $DC-FF$ به طور مستقیم از بازده سرمایه گذاری این نظام ها تأثیر می پذیرد، ریسک مازاد سرمایه درآمد بازنشستگی مشترکین این نظام ها را تهدید می کند. با تشدید انتقادات محافل توسعه اجتماعی و اقتصادی بین المللی از مخاطرات نظام های $DC-FF$ اجباری، کشورهای این منطقه در اصلاحات اولیه بازنشستگی

کرده‌اند. برای مثال سیاستگذاران این نظام‌ها در شیلی قانونی را به تصویب رساندند که بر اساس آن کلیه صندوق‌های *DC-FF* رکن اول متعهد شدند که شق جدیدی از سرمایه‌های مشترکین را در قالب اوراق مشارکت عرضه کنند. این اوراق برای مردان در سن ۵۵ سالگی و برای زنان در سن ۵۰ سالگی قابل دریافت است. به خاطر کاهش ریسک سرمایه‌گذاری در اغلب کشورهای این منطقه، بازده سرمایه‌گذاری سپرده‌های مشترکین به نوعی تضمین می‌شود. در شیلی و آرژانتین نرخ بازده نسبی حداقل تضمین می‌شود حد اقل نرخ بازده تضمینی برای کلیه صندوق‌های *DC-FF* معادل میانگین نرخ‌های بازده تضمینی رقابتی در بازار رقابتی مربوطه است.

نقش بسیار مهم صندوق‌های بازنشستگی *DC-FF* رکن اول در تقویت بازارهای سرمایه و رشد اقتصادی کشورهای این منطقه را نمی‌توان نادیده گرفت. تزریق سرمایه‌های بلند مدت این صندوق‌ها به بازارهای سالم و رشد یابنده اقتصادی در کشورهای توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه که از اقتصاد پایداری برخوردار هستند. در رشد اقتصادی و ثبات بلندمدت مزادهای سرمایه بسیار مؤثر است.

در برزیل صندوق بازنشستگی عمومی از نوع غیر ذخیره‌ای (*DB - PAYG*) است و مشترکین مرد پس از ۳۵ سال خدمت و مشترکین زن پس از ۳۰ سال خدمت از حقوق بازنشستگی معادل ۱۰۰٪ متوسط دریافتی سه سال آخر خدمت بهره‌مند می‌شوند. بالا بودن نرخ جایگزینی در نظام بازنشستگی برزیل وابستگی آن را به یارانه‌های دولتی بیشتر کرده است. برزیل صندوق‌های بازنشستگی ویژه‌ای برای کشاورزان و شاغلین مناطق روستایی دارد.

در برخی از کشورهای حوزه کارائیب نظیر باهاما که مستمره بریتانیا بوده‌اند اصلاحات بازنشستگی، نظیر کشورهای انگلیسی زبان آفریقا در قالب تغییرات نظام‌های «آینده ساز» به نظام‌های (*DB - PAYG*) صورت گرفته است. در آمریکای لاتین و حوزه کارائیب، جمعیت شاغل در بخش غیررسمی اقتصاد این کشورها بسیار بالاست و مشاغل نیز که به دلیل ماهیت خاص و گریز کارفرمایان و شاغلین از پرداخت حق بیمه، مشترک این نظام‌ها محسوب نمی‌شوند به طوری که بالا است. پوشش بازنشستگی برای کلیه مشاغل آزاد و شاغلین مناطق روستایی در جامائیکا اجباری است. البته گریز از پرداخت حق بیمه هم بالاست. کاستاریکا با کاهش نسبی حق بیمه بازنشستگی برای خویش فرمایان در مقایسه با

کل حق بیمه شاغل و کارفرما در مشاغل عمومی انگیزه مشارکت مشاغل آزاد را در صندوق‌های بازنشستگی افزایش داده است.

نیروهای نظامی در بعضی کشورهای منطقه دارای صندوق مستقلی هستند و هنوز اصلاحات ساختاری در صندوق آن‌ها به وجود نیامده است، بولیوی در سال ۱۹۹۶، صندوق نیروهای مسلح را در صندوق عمومی خود ادغام کرد و پرسنل ارتش را نیز مشمول اصلاحات نظام بازنشستگی ساخت. کاستاریکا هم به طور کلی فاقد تشکیلات مستقل نظامی (نیروهای مسلح) است.

اروپای مرکزی، شرقی و آسیای میانه

کشورهای این منطقه هم اکنون گذار اقتصادی از راهبردهای بسته و کمونیستی به راهبردهای باز و رقابتی را تجربه می‌کنند. البته به لحاظ توسعه یافتگی اقتصادی تفاوت بسیار زیادی در این گروه از کشورها به چشم می‌خورد. برای مثال جمهوری چک، مجارستان و اسلوانی در گروه کشورهای با درآمد متوسط و بالا قرار دارند، در حالی که آلبانی، مولداوی و مقدونیه در زمره کشورهای کم‌درآمد هستند.

نظام‌های بازنشستگی در این کشورها هنوز هم در بیشتر موارد از ساختارهای پیشین نظام‌های حمایتی اجتماعی کمونیستی تبعیت می‌کند و درآمد یکنواختی را برای کلیه شهروندان به محض احراز شرایط بازنشستگی تأمین می‌نمایند. منابع لازم برای هزینه‌های بیمه‌ای این نظام‌ها از درآمدهای مالیاتی تأمین می‌شود. به همین جهت نظام‌های بازنشستگی در برخی از این کشورها به طور متوسط مالیات ۲۰ درصدی را بر درآمدها تحمیل می‌کنند.

قبل از فروپاشی، کمونیسم، نظام بازنشستگی در کشورهای منطقه بخشی از نظام حمایتی همگانی محسوب می‌شد. در کشورهای کمونیست با توجه به بالا بودن تعداد شاغلین در بخش عمومی و بخش کشاورزی، پوشش بسیار گسترده بود. اما، پس از فروپاشی و ورود به اقتصاد بازار آزاد ترکیب نیروی کار در بخش عمومی و خصوصی به طور کلی متحول شد به طوری که شاغلین بخش عمومی به شدت کاهش و بازنشستگان این بخش به شدت افزایش یافت. همچنین قبل از فروپاشی، نرخ تورم در اغلب این کشورها بسیار پایین بود و نیاز چندانی به ترمیم درآمد بازنشستگی احساس نمی‌شد. اما پس از سال ۱۹۹۰، به طور کلی

اغلب این کشورها دارای نرخ‌های تورم بالایی شدند و ترمیم حقوق بازنشستگان به معضل جدی نظام‌های بازنشستگی این کشورها تبدیل شد.

اغلب این کشورها از روش‌های مختلف ترمیم برای حفظ قدرت خرید درآمدهای بازنشستگی استفاده کردند. مشابه این ترمیم در مورد مشترکین شاغل این صندوق‌ها نیز به کار گرفته شد. استفاده از این راهبردها در بلغارستان، نسبت حداکثر حقوق بازنشستگی بر حداقل حقوق بازنشستگی را از ۳ به ۲ کاهش داد. در لیتوانی و لتونی درآمد بازنشستگی که تابعی از میزان دریافتی دوران اشتغال بود به نظام بازنشستگی همگانی با پرداخت‌های یکنواخت بازنشستگی تبدیل شد و در اثر ترمیم درآمدهای بازنشستگی بانرخ‌های بالای تورم، کلیه مشترکین بازنشسته صندوق از درآمدهای نزدیک هم برخوردار شدند.

در نظام کمونیستی تفاوت بین سطوح درآمدها بسیار کم بود و ساختار نظام بازنشستگی در این کشورها با ویژگی توزیع درآمد سازگاری داشت. پس از فروپاشی، اختلاف سطوح درآمد در بخش رسمی به شدت افزایش یافت. افزایش این اختلاف توأم با کاهش تفاوت در حداقل و حداکثر دریافتی بازنشستگی به نارضایتی نیروی کار پرداخت منجر شد.

در اغلب کشورهای این منطقه کلیه شهروندان در صورتی که تحت پوشش صندوق‌های بازنشستگی نباشند، ۵ سال پس از سن قانونی بازنشستگی، از نظام بازنشستگی همگانی مستمری دریافت می‌کنند. در برخی از کشورها نظیر روسیه حداقل درآمد زمان اشتغال در سطح پایین تثبیت شده و به همین دلیل حداقل حقوق بازنشستگی از حداقل حقوق اشتغال بیشتر است.

نرخ‌های جایگزینی در نظام بازنشستگی این کشورها پس از فروپاشی کموتیسم به شدت کاهش یافته است. علت این کاهش را شاید بتوان در عدم وجود سیستم خودکار ترمیم حقوق بازنشستگی توجیه کرد. هم اکنون در روسیه و کشورهای دیگر اتحاد جماهیر شوروی سابق، متوسط نرخ‌های جایگزینی حدود ۴۰٪ است در تاجیکستان، مناقشات نظامی و بحران اقتصادی پس از فروپاشی کموتیسم، پرداخت‌های بازنشستگی را چندین ماه متوقف ساخت.

درآمد حاصل از نظام‌های بازنشستگی عمومی و همگانی در این کشورها در مواجهه با رشد سریع قیمت‌ها و شرایط سخت گذار اقتصادی تکافوی هزینه‌های زندگی را نمی‌کرد. به همین دلیل برخی از کشورهای منطقه با درک ضرورت اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی خود به نظام‌های *DC-FF* روی آوردند. در این راستا هم‌اکنون اصلاحات گسترده‌ای در مجارستان، لهستان، لتونی، کروواسی و جمهوری چک در حال انجام است.

برخی از کشورهای این منطقه به منظور افزایش ثبات نظام بازنشستگی به اصلاحات مؤلفه‌ای از جمله افزایش سن بازنشستگی دست زده‌اند، بلغارستان، کروواسی، جمهوری چک، استونی، مجارستان، لتونی و لهستان در زمره این گروه هستند.

لتونی و لهستان جزو پیشتازان جدیدترین نظام بازنشستگی جهان، حساب‌های ذخیره اسمی (*NDC*) هستند. این نظام که گاهی *DC-PAYG* نیز نامیده می‌شود سیستم غیرذخیره‌ای است که مطالبات مشترکین آن به میزان حق بیمه پرداختی آن‌ها و نرخ بازده قراردادی سیستم بستگی دارد. در این دو کشور صندوق‌های *DC-FF* درآمدهای رکن دوم بازنشستگی را تأمین می‌کنند. در لتونی مانده عملیاتی حساب‌های فردی با نرخ بازدهی که معادل نرخ رشد حقوق مشمول مالیات بر درآمد است، تنظیم می‌شود.

مجارستان در سال ۱۹۹۸ نظام *DC-FF* را با نرخ حق بیمه ۸٪ معرفی کرد. نظام اصلی بازنشستگی در این کشور (*DC-PAYG*) با نرخ حق بیمه ۲۲٪ بخش عمده درآمد بازنشستگی را تأمین می‌کند. لهستان که به لحاظ پیشرفت‌های اقتصادی موفق‌ترین کشور منطقه محسوب می‌شود در سال ۱۹۹۹ اصلاحات ساختاری نظام بازنشستگی را آغاز کرد. برپایه این اصلاحات کلیه ورودی‌های جدید به نظام *NDC* جدید و نظام ذخیره‌ای هدایت می‌شوند.

قزاقستان تنها کشور منطقه است که اصلاحاتی از نوع شیلی را دنبال کرده و نظام بازنشستگی *DB-PAYG* را برای ورودی‌های جدید مسدود نموده است. این کشور که ذخایر نفتی گسترده‌ای در اختیار دارد با اعمال نرخ حق بیمه ۱ درصدی و تأمین هزینه‌های انتقال از درآمدهای نفتی و منابع دیگر، *DC-FF* را به عنوان رکن اول نظام بازنشستگی برگزید. در این منطقه علاوه بر قزاقستان، کروواسی، لهستان، لتونی و مجارستان نیز دارای

صندوق‌های *DC-FF* هستند. هم‌اکنون رومانی، روسیه، جمهوری چک، اسلوانی، لیتوانی و بلغارستان نیز مقدمات تأسیس صندوق‌های *DC-FF* را تدارک می‌بینند.

کشورهای *OECD*

کشورهای *OECD* (سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه) ساختار جمعیتی بسیار پیری دارند و همین مسئله بر ضرورت انجام اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی این کشورها می‌افزاید. در چند دهه گذشته روند پیری جمعیت در کشورهای *OECD* بسیار پرشتاب بوده است. هم‌اکنون علاوه بر پیری جمعیت، پایین بودن نرخ زاد و ولد و افزایش امید به زندگی و از طرفی تغییرات جمعیتی ناشی از زاد و ولد بسیار بالا پس از پایان جنگ جهانی دوم، صندوق‌های این کشورها با مخاطرات جدی مواجه ساخته است. نسبت وابستگی جمعیت سالخورده که در استانداردهای *OECD* به نسبت جمعیت ۶۵ سال و بالاتر به جمعیت ۲۰ تا ۶۴ سال اطلاق می‌شود، در صندوق‌های *DB - PAYG* این کشورها که رکن اول نظام بازنشستگی آن‌ها را تشکیل می‌دهد روز به روز در حال افزایش است.

نخستین صندوق بازنشستگی از نوع صندوق‌های امروزی در اواخر قرن نوزدهم در آلمان شکل گرفت. پس از تأسیس این صندوق در سال ۱۸۹۱ به تدریج تا پایان دهه اول قرن بیستم، استرالیا، بلژیک، فرانسه، ایرلند و نیوزیلند نیز صندوق‌های *DB - PAYG* خود را به جهان معرفی کردند. با این‌که در اغلب کشورهای *OECD* رکن یکم نظام بازنشستگی را صندوق‌های *DB PAYG* تشکیل می‌دهند. اما در چند دهه اخیر برخی از این کشورها صندوق‌های *DC-FF* را به رکن اول نظام افزودند. در استرالیا صندوق‌های بازنشستگی اجباری عهده کارفرما از نوع *DC-FF* هستند. در انگلستان شاغلین می‌توانند بخشی از مطالبات خود از صندوق بازنشستگی عمومی را که بر مبنای میزان دریافتی آن‌ها تنظیم می‌شود به صندوق‌های مالی *DC-FF* انتقال دهند. سوئد و ایتالیا نظام *NDC* را به عنوان رکن اول نظام بازنشستگی برای ورودی‌های جدید پذیرفته‌اند. در سال ۲۰۰۰ در سوئد نظام بازنشستگی ذخیره‌ای اجباری در کنار نظام *NDC* شروع به کار کرد. روند نزولی درآمد بازنشستگی در نظام *NDC* که به دلیل افزایش امید به زندگی به وجود آمده بود، مهمترین انگیزه برای معرفی نظام *DC - FF* در سوئد بود. هلند، ایرلند، ایسلند و نروژ نظام بازنشستگی همگانی دارند که درآمد یکسانی را برای کلیه بازنشستگان تأمین می‌کند. در این کشورها فقط سالخوردگانی که سوابق اشتغال داشته باشند از این صندوق‌ها بهره‌مند می‌شوند. در کانادا، ژاپن و دانمارک کلیه سالمندان از نظام بازنشستگی همگانی

مستمری دریافت می‌کنند. در استرالیا نظام بازنشستگی همگانی پس از ارزیابی دارایی سالمندان با روش محاسباتی ویژه (means - tested)، میزان بهره مندی آن‌ها را از صندوق تعیین می‌کند. در این کشور، بخش دیگر درآمد بازنشستگی از نظام ذخیره‌ای «عهده کارفرما» تأمین می‌شود.

نرخ جایگزینی در کشورهای OECD بسیار متفاوت است. کشورهای انگلیسی زبان این گروه نظیر آمریکا، بریتانیا، استرالیا، کانادا، ایرلند و نیوزیلند نرخ‌های جایگزینی پایین‌تری دارند. نرخ جایگزینی در آمریکا و کانادا برای نظام بازنشستگی عمومی ۴۰٪ است. این شاخص برای ایتالیا و اسپانیا حدود ۷۵٪ و برای اتریش و ایسلند که در این گروه بالاترین درآمد نسبت بازنشستگی را تأمین می‌کنند، حدود ۹۰٪ است. نظام PAYG در برخی از کشورهای OECD دارای ذخایر قابل توجهی است که بازده آن بیش از ۵۰٪ پرداخت‌های بیمه‌ای نظام را تأمین می‌کند. دانمارک، هلند، سوئیس و بریتانیا در این گروه قرار دارند. اغلب کشورهای OECD برای جبران آثار منفی پیری جمعیت در نظام‌های بازنشستگی خود اصلاحات عمده و متفاوتی را به کار گرفته اند:

- ۱) اکثر کشورها در این گروه برجسته اقتصادی، سن قانونی بازنشستگی پیش از موعد را افزایش داده‌اند. در برخی موارد، به منظور تشویق شاغلین برای ادامه کار، علیرغم پیش بینی بازنشستگی در سن معین، برقراری حقوق بازنشستگی را به تأخیر انداخته‌اند یا امکان دسترسی به حقوق بازنشستگی کمتر را قبل از موعد مقرر براساس محاسبات دقیق بیمه‌ای با اعمال ضرایب ویژه فراهم کرده‌اند. کشورهایی که این راهبرد را انتخاب کرده‌اند عبارتند از: آلمان، ژاپن، آمریکا، ایتالیا و سوئیس.
- ۲) برخی از کشورها نظیر یونان، بریتانیا، سوئیس و پرتغال سن بازنشستگی زنان را تا حد سن بازنشستگی مردان افزایش داده‌اند.
- ۳) برخی دیگر از کشورها نظیر آلمان و ایتالیا زمان برقراری حقوق بازنشستگی را برای بازنشستگانی که قبل از سن قانونی بازنشستگی بازنشسته می‌شوند به تأخیر انداخته‌اند.
- ۴) تعداد زیادی از کشورها با افزایش سنوات، مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی سطح کلی حقوق‌های بازنشستگی را کاهش داده‌اند. اسپانیا با استفاده از این راهبرد نتایج بسیار مطلوبی در «بازتوزیع» به دست آورده است. فرانسه، اتریش، ایتالیا و بریتانیا نیز این اصلاحات را در نظام بازنشستگی خود به کار گرفته‌اند. در ایتالیا سنوات مبنای

محاسبه حقوق بازنشستگی از میانگین ۵ سال آخر خدمت به کل سنوات خدمت افزایش یافته است.

۵) ضریب ترمیم حقوق بازنشستگی نیز مؤلفه دیگر نظام‌های *PAYG* است که در اصلاحات نظام‌های بازنشستگی کشورهای *OECD* مورد توجه قرار گرفته است. در بریتانیا ضریب ترمیم قبل از اصلاحات نرخ رشد شاخص قیمت مصرف کننده یا نرخ رشد متوسط دستمزدها هر کدام که بیشتر بود، در نظر گرفته می‌شد. پس از اصلاحات، ضریب ترمیم حقوق‌های بازنشستگی به نرخ رشد شاخص قیمت مصرف کننده محدود شد. یادآوری می‌شود در اغلب کشورهای *OECD* نرخ رشد قیمت‌ها بیشتر از ضریب ترمیم حقوق بازنشستگی است.

۶) ژاپن از کاهش نرخ انباشتی (ضریب محاسباتی) برای تعدیل مصارف بیمه‌ای صندوق خود استفاده کرده است.

۷) در برخی از کشورها نظیر استرالیا حقوق شاغلین پردرآمد و میان درآمد مشمول نرخهای بالاتری از حق بیمه است. حق بیمه شاغلین در کشورهای پردرآمد *OECD* در قالب مالیات دریافت و بخش خدمات بیمه بازنشستگی نیز از طریق صندوق‌های بازنشستگی همگانی ارائه می‌شود. کانادا، آمریکا، استرالیا، فنلاند، هلند و نیوزیلند در این گروه قرار دارند. در برخی از کشورها نظیر کانادا حقوق بازنشستگان پردرآمد مشمول مالیات (حق بیمه) قرار می‌گیرد.

۸) آلمان حقوق مبنای برداشت کسور را از ناخالص دستمزدها به خالص دستمزدها تغییر داد. بنابر این افزایش نرخ‌های حق بیمه در آینده منجر به کاهش نرخ رشد دستمزدهای خالص در مقایسه با نرخ رشد دستمزدهای ناخالص خواهد شد.

۹) هلند با تشدید شرایط بهره‌مندی بازماندگان از مستمری‌های صندوق عمومی بازنشستگی و کاهش میزان بهره‌مندی آن‌ها در مصارف بیمه‌ای خود صرفه جویی کرده است. این محدودیت‌ها به دلیل امکان بهره‌مندی بازماندگان از خدمات بیمه‌ای خصوصی در کشور ایجاد شده است.

۱۰) در برخی دیگر از کشورهای پردرآمد *OECD* که درآمد سرانه بالایی دارند. حقوق بازنشستگی با محاسبات ویژه در جهت سازگاری با هزینه‌های زندگی تعدیل شده است. بر مبنای اصلاحات جدید در ژاپن و آلمان ترمیم حقوق بازنشستگان در آینده بر اساس نرخ رشد خالص دستمزدها انجام خواهد شد. این ترمیم در گذشته با نرخ

رشد ناخالص دستمزدها صورت می‌گرفت. در این کشورها با افزایش مالیات‌ها و نرخ رشد حق بیمه‌ها خالص دستمزدها رشد نسبی کمتری خواهد داشت. علاوه بر کاهش مصارف بیمه‌ای در قالب اصلاحات نظام بازنشستگی در پرداخت‌های بیمه‌ای، منابع این نظام‌ها با افزایش نرخ حق بیمه در کشورهای *OECD* افزایش یافته یا برنامه‌های ویژه‌ای برای افزایش آن در آینده تدوین شده است. فرانسه علاوه بر افزایش حق بیمه در صندوق بازنشستگی عمومی، کارفرمایان را ملزم به پرداخت حق بیمه معین برای صندوق‌های بازنشستگی "عهدۀ کارفرما" کرده است. لازم به توضیح است که کلیه این اصلاحات با در نظر گرفتن تأثیر آن در بازار کار و سرمایه صورت می‌پذیرد و ریسک‌های احتمالی این اصلاحات در سطح کلان به دقت ارزیابی می‌شود.

در برخی از کشورها از جمله پرتغال، سوئد، نروژ و فنلاند سقف درآمد مشمول پرداخت حق بیمه لغو شده است. در ژاپن فوق العاده‌های معاف از مالیات (حق بیمه) که دوبار در سال به کلیه شاغلین شرکت‌های بزرگ پرداخت می‌شد از سال ۱۹۹۵ به بعد مشمول حق بیمه بازنشستگی قرار گرفت.

در فراگردهای نوین توسعه در کشورهای *OECD* و در یک سوم از این کشورها، هم‌اکنون به طور متوسط نیمی از خدمات صندوق‌های بازنشستگی عمومی به بخش خصوصی واگذار شده است. در هفت کشور از این گروه، نظام‌های بازنشستگی اجباری عهده کارفرما در قالب قوانین شفاف و با کنترل و نظارت دولت شروع به کار کرده‌اند. مهمترین ویژگی‌های مشترک این نظام‌ها در عدم وابستگی آن‌ها به دولت و مدیریت خصوصی آن‌ها است. نقش مهم این نظام‌ها را در کاهش بار مالی و عملیاتی صندوق‌های بازنشستگی دولتی نباید نادیده گرفت.

استرالیا، سوئیس و فرانسه به موفقیت‌های چشمگیری در این زمینه دست یافته‌اند. در هلند، سوئد، دانمارک و فنلاند پوشش صندوق‌های بازنشستگی خصوصی برای کلیه شاغلین بخش رسمی اجباری است. صندوق‌های بازنشستگی اختیاری/قراردادی در این کشورها بنابه تعریف قانون صندوق‌هایی هستند که مشترکین صندوق‌های بخش دولتی می‌توانند بخشی از حق بیمه‌های خود را با عقد قراردادهای انفرادی از صندوق دولتی خارج و به صندوق‌های اختیاری جدید انتقال دهند.

در سوئد شاغلین بخش رسمی ۲٪ از حقوق خود را به عنوان حق بیمه در صندوق‌های *DC - FF* خصوصی پرداخت می‌کنند. همچنین در تداوم روند خصوصی‌سازی در بخش‌های مختلف از سال ۲۰۰۰ به بعد شاغلین می‌توانند پس‌اندازهای خود را از صندوق دولتی به ۴۶۰ صندوق رقابتی در بخش خصوصی انتقال دهند. این صندوق‌ها از الگوی صندوق‌های *DC-FF* شیلی تبعیت می‌کنند و راهبرهای ویژه مدیریتی را در کاهش هزینه‌های عملیاتی به کار می‌گیرند. البته در سوئد دولت در ثبت و حفظ سوابق بیمه‌ای مشترکین نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، به این ترتیب که حق بیمه مشترکین در صندوق‌های خصوصی به وسیله کارفرمایان جمع‌آوری و به حساب ویژه‌ای در اداره کل مالیات واریز می‌شود. در خزانه‌داری سوئد این وجوه به عنوان دیون ملی سال در ردیف‌های ویژه‌ای ثبت می‌شود. در پایان سال پس از این که حق بیمه شاغلین به طور کامل دریافت شد، به انتخاب شاغل به صندوق موردنظر واریز می‌شود.

نتیجه گیری

در این بخش از مطالعات صندوق‌های بازنشستگی بر حسب وجوه تشابه و تمایز آن‌ها در ساختار و پیشینه تاریخی تبیین و فلسفه وجودی دولت و بخش خصوصی و نقش آن‌ها در نهادها و مؤسسات اجتماعی نظیر صندوق‌های بازنشستگی مورد ارزیابی قرار گرفت. بی‌تردید تحلیل نظام‌های بازنشستگی در جهان و ارزیابی اصلاحات با توجه به پیچیدگی‌های درونی و بیرونی آن‌ها آنچنان گسترده و پرهزینه است که طرح آن نه هدف این مطالعات است و نه با ظرفیت‌های موجود در ایران سازگاری دارد. هدف این مطالعات صرفاً معرفی نظام‌های بازنشستگی و بررسی اجمالی روند تحولات و اصلاحات در گوشه و کنار جهان است.

- نکات برجسته طرح شده در این قسمت را شاید بتوان به شرح ذیل خلاصه کرد:
- علی‌رغم رشد پرشتاب نظام‌های $DC-FF$ در جهان هنوز هم نظام $DB-PAYG$ ساختار اصلی نظام‌های رکن اول در جهان است.
 - در کشورهای آمریکای لاتین، اروپای شرقی و آسیای میانه نظام‌های $DC-FF$ جایگاه برتر خود را در رکن اول به دست آورده‌اند و به سرعت در حال گسترش هستند.
 - در کشورهای $OECD$ رکن دوم بازنشستگی روز به روز نقش فزاینده‌ای در تأمین درآمد بازنشستگان ایفا می‌کند. این رکن ساختار $DC-FF$ دارد.
 - مدیریت ناکارآمد و بازار ضعیف سرمایه در کشورهای خاورمیانه و آفریقایی، کارایی و اثربخشی ساختارهای $DC-FF$ را تضعیف کرده و صندوق‌های بازنشستگی را در این منطقه در معرض مخاطرات جدی و ورشکستگی قرار داده است.
 - صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای در حال توسعه و با درآمد متوسط و بالا در حال گسترش پوشش خود و بررسی روش‌های تبدیل به صندوق بازنشستگی عمومی و همگانی هستند.
 - روند پیری جمعیت، افزایش امید به زندگی، کاهش دوره اشتغال، افزایش بازنشستگی پیش از موعد از مهمترین چالش‌های نظام‌های بازنشستگی در کشورهای آسیا و اقیانوسیه و $OECD$ هستند.

ضمیمه ۲ - ظرفیت های خدمات بیمه ای برای صندوق های بازنشستگی

مقدمه

براساس آمارهای موجود، جمعیت شاغل در کشور، حدود ۱۶ میلیون نفر است. از این تعداد تنها حدود ۸/۵ میلیون نفر آنان در یکی از صندوق های بازنشستگی در کشور که شامل دو صندوق تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری و حدود پانزده صندوق مستقل وابسته به دستگاههاست، زیر پوشش بیمه بازنشستگی قرار دارند. به بیان دیگر، حدود ۵۰ درصد جمعیت شاغل در کشور که بالغ بر ۸ میلیون نفر است، تحت پوشش هیچ بیمه بازنشستگی قرار ندارند. در این برآورد، موارد مربوط به بیمه عمر و پس انداز که از سوی شرکت های بیمه در کشور عرضه می شوند، به سبب نوع خاص بیمه آنها و کم بودن تعداد کل آنها در مقابل نیمه شاغلان غیرپوشش بیمه در کشور، در نظر گرفته نشده اند.

براساس برآوردهای آماری، توزیع نسبی شاغلان بر حسب سه بخش عمده فعالیت اقتصادی در سال ۱۳۸۰ به ترتیب زیر بوده است:

خدمات:	۴۳/۵۶ درصد، حدود ۷ میلیون نفر
صنعت:	۳۰/۵۶ درصد، حدود ۵ میلیون نفر
کشاورزی:	۲۵/۱۱۸ درصد، حدود ۴ میلیون نفر
* نامشخص و اظهار نشده	۰/۰۱ درصد

جمع حدود ۱۶ میلیون نفر

باتوجه به نوع فعالیت اقتصادی مشترکین صندوق های بازنشستگی موجود در کشور، از شاغلان در سه بخش عمده اقتصادی، تنها شاغلان در بخش خدمات و صنعت می توانند جزء افراد تحت پوشش بیمه بازنشستگی قرار گیرند. به بیان دیگر در بخش کشاورزی، جز بخش کوچکی از شاغلان در فعالیتهای کشاورزی که در قالب شرکتهای کشت و صنعت یا تعاونی های کشاورزی فعالیت می کنند، بقیه شاغلان به دلیل نوع فعالیت کشاورزی در کشور ما که عمدتاً سنتی است، خارج از حمایت های بیمه بازنشستگی قرار دارند. در مورد شاغلان در فعالیتهای کشاورزی در قالب شرکتهای نیز به صورت عمده کارکنان اداری و دفتری آنها می توانند جزء افراد تحت پوشش بیمه بازنشستگی محسوب گردند. بنابراین

اکثریت ۲۶ درصدی شاغلان در بخش کشاورزی فاقد پوشش بیمه بازنشستگی هستند. این جمعیت حدود ۳/۵ الی ۴ میلیون نفر را شامل می‌شود.

با توجه به مطالب بالا، از ۸ میلیون شاغل فاقد پوشش بیمه‌ای، سهم بخش خدمات و صنعت نیز حدود ۴ الی ۴/۵ میلیون نفر خواهد شد. با حفظ نسبت شاغلان در هر بخش، توزیع شاغلان فاقد پوشش بیمه‌ای در بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی به صورت زیر خواهد شد:

کشاورزی	حدود	۴ میلیون نفر
خدمات	حدود	۲/۳ میلیون نفر
صنعت	حدود	۱/۷ میلیون نفر
جمع	حدود	۸ میلیون نفر

چنانچه از مجموعه جمعیت‌های تنها همان ۵۰ درصدها را دارای علاقه به داشتن پوشش بیمه‌ای در نظر بگیریم و از بین این علاقمندان نیز تنها ۵۰ درصد را دارای درآمد کافی برای این کار بدانیم، در این صورت، جمعیت دارای آمادگی کافی برای جذب در صندوق‌های بیمه‌ای (شامل ۲۵ درصد کل) به صورت زیر خواهد شد:

کشاورزی	حدود	۱ میلیون نفر
خدمات	حدود	۰/۶ میلیون نفر
صنعت	حدود	۰/۴ میلیون نفر
جمع	حدود	۲ میلیون نفر

با عنایت به جمعیت ۲ میلیون نفری دارای علاقه و درآمد مناسب برای داشتن پوشش بیمه بازنشستگی، اهمیت تدبیر برنامه‌ای برای جذب آن‌ها در صندوق‌های بازنشستگی روشن می‌گردد. افزون بر این که سیاست‌های تشویقی و فرهنگی برای ایجاد رغبت و توانایی کافی برای مشارکت ۷۵ درصد باقیمانده نیز که در حدود ۶ میلیون نفر است، می‌تواند موضوع فعالیت دیگری باشد.

توزیع نسبی شاغلان کشور بر حسب گروه‌های شغلی

براساس برآوردهای آماری، توزیع نسبی شاغلان کشور بر حسب گروه‌های عمده شغلی به قرار زیر است:

۲۲/۸ درصد	۱- کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
۲۰/۱ درصد	۲- صنعتگران و کارکنان مشاغل مرتبط
۱۳/۱ درصد	۳- کارگران ساده
۱۲/۳ درصد	۴- کارکنان خدماتی، فروشندگان فروشگاه‌ها و بازارها
۹/۳ درصد	۵- متصدیان ماشین آلات و دستگاه‌ها، مونتاژکاران و رانندگان وسایل نقلیه
۱ درصد	۶- متخصصان
۴/۴ درصد	۷- تکنسین‌ها و دستیاران
۴/۲ درصد	۸- کارمندان اموراداری و دفتری
۲/۱ درصد	۹- مقامات عالی رتبه، مدیران و قانون‌گذاران
۳ درصد	۱۰- سایر / اظهار نشده

از جمعیت‌های شاغلان در گروه‌های شغلی بالا، بعضی جمعیت‌ها به دلیل شغل و یا لزوم خدمت در بخش دولتی و دلایل مشابه دیگر، می‌توانند دارای پوشش بیمه‌ای محسوب شده و بعضی دیگر به دلایل عکس دلایل بالا، کمتر می‌توانند دارای پوشش بیمه‌ای محسوب گردند. اگر نسبت شاغلان دارای پوشش بیمه را در شرایط برابر، همان نسبت قبلی ۵۰ درصد و کل شاغلان در بخش عمومی را برابر ۲۵ درصد شاغلان کشور (۴ میلیون نفر) در نظر بگیریم، توزیع نسبی جمعیت‌های بالا بر حسب داشتن یا نداشتن پوشش بیمه‌ای، تقریباً به صورت جدول صفحه بعد خواهد شد.

درصد فاقد پوشش بیمه‌ای	درصد دارای پوشش بیمه‌ای	نام گروه شغلی
۱۷	۵/۷	۱- کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و کارکنان مشاغل مرتبط
۵/۲	۱۵/۶	۲- صنعتگران و کارکنان مشاغل مرتبط
۹/۸	۳/۳	۳- کارگران ساده
۹/۳	۳	۴- کارکنان خدماتی، فروشندگان فروشگاه‌ها و بازارها
۴/۶	۴/۶	۵- متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها، مونتاژکاران، رانندگان وسایل نقلیه
۲	۶	۶- متخصصان
۱/۱	۳/۳	۷- تکنسین‌ها و دستیاران
۱/۲	۳	۸- کارمندان اموراداری و دفتری
-	۱/۲	۹- مقامات عالی رتبه / قانون گذاران
۱/۵	۱/۵	۱۰- سایر اظهار نشده
۵۲ درصد	۴۸ درصد	جمع

براساس میزان درآمد هر گروه شغلی، از مجموعه‌های فوق فاقد پوشش بیمه‌ای، جمعیت‌های دارای انگیزه برای داشتن پوشش بیمه‌ای به تقریب به صورت زیر خواهد شد:

درصد فاقد پوشش بیمه‌ای	نام گروه شغلی
۵/۲	۲- صنعتگران و کارکنان مشاغل مرتبط
۹/۳	۴- کارکنان خدماتی، فروشندگان فروشگاه‌ها و بازارها
۴/۶	۵- متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها، مونتاژکاران و رانندگان وسایل نقلیه
۲	۶- متخصصان
۱/۱	۷- تکنسین‌ها و دستیاران
۱/۲	۸- کارمندان اموراداری و دفتری
۲۳/۴ درصد	جمع

مجموع افراد دارای شرایط فوق، بالغ بر ۴ میلیون نفر خواهد شد، که اگر تنها نصف آنان را دارای درآمد کافی در نظر بگیریم، رقمی در حدود ۲ میلیون نفر که قبلاً اشاره کردیم، به دست خواهد آمد.

مسایل و مشکلات موجود در جذب افراد

اکثریت قریب به اتفاق صندوق‌های بازنشستگی در کشور، غیراز صندوق سازمان تأمین اجتماعی، متعلق به مجموعه‌های شاغلین دستگاه‌های مختلف هستند و تنها از مجموعه

کارکنان خود مشترک می‌پذیرند. تا مدت‌ها هیچ‌گونه امکانی برای بیمهٔ بازنشستگی افراد با فعالیت آزاد در کشور وجود نداشته است. البته بیمه‌های سرمایه‌گذاری و پس‌انداز عمر از سال‌ها پیش و از سوی شرکت‌هایی نظیر شرکت بیمه ایران عرضه می‌شده است. در دو دههٔ اخیر پوشش بیمه‌ای موسوم به «بیمه اختیاری» و «خویش فرما/ حرف و مشاغل آزاد» برای تحت پوشش قراردادن افراد با فعالیت‌های آزاد اقتصادی در سازمان تأمین اجتماعی به وجود آمده است.

شرط استفاده از بیمهٔ اختیاری برای شروع پرداخت حق بیمه داشتن حداقل یک سال سابقه پرداخت بیمه از طریق یک کارفرما برای کسی است که می‌خواهد از بیمه استفاده کند. شرط استفاده از بیمه خویش فرما/ حرف و مشاغل آزاد نیز داشتن جواز کسب و یا مدارکی دال بر داشتن کسب و پیشهٔ معین است. به بیان دیگر مشترک شدن در صندوق‌های بازنشستگی موجود در کشور، مشروط به شرایطی است که در یک طرف آن مستخدم بودن در یک دستگاه/شرکت و در طرف دیگر آن داشتن حداقل یک سال سابقه پرداخت بیمه یا جواز کسب قرار دارد.

نتیجه این که امکان مستقیمی برای شروع بیمهٔ بازنشستگی برای افراد علاقمند وجود ندارد. بدین خاطر بعضی از افراد علاقمند، جهت ایجاد یک سال سابقه بیمه به افراد فامیل و دوستان خود که دارای شرکت یا مؤسسه هستند، متوسل می‌شوند تا برای آنان حق بیمه پرداخت کنند، بدون این که فرد مورد نظر واقعاً در آن مؤسسه یا شرکت به کار مشغول باشد.

مسئله دیگر محدود کردن امکان افزایش‌های سالانه به حقوق اولیهٔ مبنای کسر حق بیمه است. طبق مقررات در این زمینه، فقط یکبار امکان ده درصد افزایش در حقوق ماهانه وجود دارد. در سال‌های اخیر به خاطر وجود تورم‌های بالا و افزایش‌های قابل ملاحظه در حداقل حقوق مبنای کسر بیمه، اعمال این افزایش را خود سازمان تأمین اجتماعی به عهده گرفته است. در نتیجه دستورالعمل افزایش ده درصدی در هر دو سال، عملاً در اجرا کارایی خود را از دست داده است.

مواردی از مشترکین آزاد وجود دارند که قبلاً به نوع دیگری (مثلاً از طریق کارفرمایان خود و در نزد سازمان تأمین اجتماعی) حق بیمه پرداخت می‌کرده‌اند و در زمان پرداخت حق بیمه نیز مشمول بالاترین حقوق از نظر پرداخت حق بیمه بوده‌اند. افرادی که در چنین شرایطی نحوه پرداخت خود را عوض کرده و به خویش فرما/حرف و مشاغل آزاد یا اختیاری تبدیل کرده‌اند، درابتدا مجاز بوده‌اند براساس آخرین حقوق مبنای پرداخت حق بیمه، کسور پرداخت کنند.

حال فرض کنید شخصی در سال‌های اول دهه ۷۰ برای حقوق سیصد هزار ریال بیمه پرداخت می‌کرده سپس نوع بیمه خود را عوض کرده باشد. این فرد طبق مقررات در هر دو سال فقط یکبار و اجازه افزایش فقط ده درصد را داشته است. نتیجه این که فرد در ابتدا دهه ۸۰ فقط ۵۰ الی ۶۰ درصد اضافه بر حقوق اولیه خود که در کل مبلغی، در حدود ۴۵۰/۰۰۰ الی ۵۰۰/۰۰۰ ریال در ماه می‌شود را می‌توانسته به عنوان حقوق ماهانه داشته باشد. در صورتی که حداقل حقوق مبنای پرداخت حق بیمه در ابتدای دهه ۸۰ حدود دو برابر این مبلغ است. نتیجه این که چنین فردی که شاید برای مدتی طولانی حداکثر یا متوسط حق بیمه را پرداخت می‌کرده، به سبب مقررات موجود، فقط امکان برخورداری از حداقل را می‌یابد.

محدودیت‌های یاد شده در بالا و بسیاری موارد دیگر از جمله تجدید آزمایش‌های طولانی پزشکی در صورت انقطاع پرداخت حق بیمه برای بیش از سه ماه برای بیمه به همراه درمان، عملاً جذابیت بیمه‌های اختیاری و خویش فرما/حرف و مشاغل آزاد را از بین برده است. در بسیاری موارد نیز این نوع بیمه شدن به خاطر اجبارهای قانونی ناشی از بیمه‌های اجباری است. به عنوان مثال کسرحق بیمه و نگهداری آخرین قسط از قراردادهای تا ارائه تصفیه از بیمه، از جمله این الزامات برای افراد با مشاغل آزاد است که بعضی را وادار کرده است تا به این طریق دارای بیمه اختیاری یا خویش فرما شوند. نسبت واقعی تعداد افراد با بیمه خویش فرما/حرف و مشاغل آزاد، یعنی افرادی که صرفاً با انگیزه خود بیمه شده باشند، بسیار کم است. لازم است که سیاست‌های اصلاحی در جهت رفع موانع و ایجاد انگیزه در مردم و تشویق آنان برای جلب و جذب در صندوق‌های بازنشستگی اعمال گردد.

بررسی راه‌های جذب افراد به صندوق‌ها

براساس آمارهای موجود، سال‌هایی که در حال سپری کردن آن هستیم، دوران اوج ورود به بازار کار افراد آماده کار ناشی از نرخ بالای رشد جمعیت در اوایل دهه ۱۳۶۰ است. بنابر این سال‌های دهه ۱۳۸۰ برای صندوق‌های بازنشستگی کشوری فرصت مغتنمی است که بتوانند تعداد بیشتری از این افراد را در صندوق‌های خود جذب کنند.

واقعیت این است که صندوق‌های موجود غیراز صندوق سازمان تأمین اجتماعی و تا اندازه‌ای سازمان بازنشستگی کشوری (به دلیل دارا بودن شرکت‌های اقماری بیمه‌ای نظیر بیمه ایران) مجوز یا توان لازم برای این کار را ندارند. بنابر این چنانچه بتواند در این زمینه فعالیتی صورت بگیرد باید از طریق دوسازمان یاد شده باشد.

همچنین با سیاست‌های دولت در مورد کاهش تصدی‌گری و بسته شدن ورودی‌های جدید به صندوق بازنشستگی کشوری که از این سیاست و نیز واگذاری کارهای دولتی به خصوصی یا تعدیل نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی ناشی می‌شود، برای سازمان بازنشستگی کشوری راهی جز جذب ورودی جدید از این مجموعه آماده، وجود ندارد. در صورتی که سازمان تأمین اجتماعی به دلیل نوع و گستره جمعیت‌های قابل پوشش توسط خود، فرصت‌های به مراتب بیشتری را در این زمینه در اختیار دارد. بنابر این اهمیت این موضوع برای سازمان بازنشستگی کشوری دوچندان است.

نکته‌ای که نباید از نظر دور داشته شود، درصد بالای بیکاری در کشور و احتمال قریب به یقین افزایش آن در سال‌های آینده است که خود مانعی برای جذب این مجموعه جدید خواهد شد. بنابر این سیاست‌های جذب افراد جدید برای صندوق بازنشستگی کشوری (در صورت تغییر یا ترمیم مقررات موجود) یا شرکت‌های بیمه تابعه (نظیر بیمه ایران) باید با توجه به چالش بزرگ بیکاری در سال‌های آینده تعیین شود تا حداکثر بهره‌برداری از فرصت موجود به عمل بیاید. این سیاست می‌تواند وجوه و ابعاد مختلف موضوع را مدنظر قرار دهد.

به عنوان مثال سیاست‌های مربوطه می‌تواند شامل تشویق افراد و کارفرمایان از طریق کمک غیر مستقیم دولت به افراد به صورت تقبل درصدی از حق بیمه برای افرادی که برای خودکاری ایجاد کنند و یا افرادی که سایرین را به کار بگمارند، باشد. این سیاست با

موضوع بهینه کردن پرداخت یارانه ها و یا بیمه‌های همگانی در کشور که در برنامه دولت قرار دارند، می‌تواند هماهنگ گردد. این سیاست‌ها می‌توانند به عنوان بخشی از یک طرح کلی برای بهینه سازی نظام بازنشستگی در کشور در نظر گرفته شوند.

از طرف دیگر، با توجه به بحرانی که صندوق بازنشستگی کشوری در حال حاضر با آن روبروست تردیدی در اصلاح آن وجود ندارد. بنابراین سیاست‌های تشویقی یاد شده هم از نظر اعمال اصلاحات در صندوق و هم در جهت اعلام سیاست‌های جدید برای پذیرش افراد جدید دارای اهمیت است. این دو موضوع می‌تواند در کنار هم دیده شود. به بیان دیگر طراحی نظام بهینه برای صندوق‌های بازنشستگی در کشور می‌تواند با لحاظ شدن این مجموعه از افراد جدید ارائه شده و راه حل مناسب برای جذب آنان نیز در طرح بهینه مربوطه تدارک دیده شود. بنابراین ارائه راه کار مشخص در این زمینه را به مرحله طراحی نظام بهینه بازنشستگی برای کشور وا می‌گذاریم.

سازمان بازنشستگی کشوری

پروژه ۵ :

تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران و
طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده

فاز ۲ :

تحلیل صندوق‌های بازنشستگی کشور

تاریخ اجرا: ۱۳۸۲

چکیده گزارش

نظام تأمین اجتماعی در کشور ما، نظیر سایر کشورهای جهان، دارای مؤلفه‌های بیمه و بازنشستگی، حمایت و امداد است. در بررسی حاضر، وجه بازنشستگی نظام تأمین اجتماعی ایران که به شکل صندوق‌های بازنشستگی موجودیت یافته‌اند، مورد توجه قرار دارد. نظام بازنشستگی در ایران از نظام موسوم به «مزایای تعریف شده» (*DB*) تبعیت می‌کند که در آن با پرداخت کسوری معین به مدتی در حدود ۲۰ الی ۳۰ سال (و در موارد نادری بیشتر) می‌توان از حقوق بازنشستگی به میزان میانگین حقوق چندسال آخر زمان اشتغال، بهره‌مند شد.

نظام بازنشستگی از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرد. برخی از این عوامل درونی و برخی دیگر بیرونی است. از جمله عوامل درونی می‌توان به موضوعاتی نظیر قوانین و مقررات، روش‌ها، نحوه مدیریت و اداره صندوق‌ها، سرمایه‌گذاری و کسب درآمد از اندوخته‌ها و اعطای بازنشستگی‌های زودرس به شاغلین اشاره کرد. عواملی مانند اقتصاد، جمعیت، اشتغال و بیکاری سیاست‌های دولت و عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز از جمله عوامل بیرونی قلمداد می‌شوند.

برای بیشتر صندوق‌های بازنشستگی کشور، روند تعداد بازنشستگان به سرعت در حال افزایش است. این وضعیت از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که زمان آغاز بازنشستگی شاغلین ورودی به صندوق‌ها در سال‌های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ که روندی بسیار صعودی داشته، با سال‌های ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ مصادف است. به خاطر این وضعیت و نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته که یکی از مؤلفه‌های تعیین‌کننده ثبات صندوق‌های از نوع *DB* است، در موردهمه صندوق‌های موجود سیری نزولی پیدا کرده و بعضی از صندوق‌ها عملاً وارد مرحله بحران شده‌اند.

با توجه به وضعیت موجود در صندوق‌های بازنشستگی کشور و در شرایطی که به علت عدم سرمایه‌گذاری مؤثر اندوخته‌ها در گذشته و نیز تورم‌های بالا، اندوخته‌های آن‌ها ارزش خود را از دست داده است، تردیدی در اصلاح و بهسازی وضع آن‌ها وجود ندارد. اصلاح و بهسازی صندوق‌ها از بستن نظام‌های *DB* موجود و ایجاد نظام‌های مبتنی بر «مشارکت تعریف شده» (*DC*) برای شاغلین جدید که در آن حقوق بازنشستگی براساس میزان مشارکت مشترک در اندوخته سپاری به صندوق تعیین می‌شود، تا اصلاح پارامترها و تقویت نظام با نظام‌های پس‌انداز کمکی کارکنان متفاوت است.

نظام تأمین اجتماعی در ایران، نظیر بسیاری از کشورهای دیگر دارای نظام های فرعی بیمه و بازنشستگی، حمایت و امداد است. در نظام های بازنشستگی، شاغلین می توانند با پرداخت کسوری به یک صندوق بازنشستگی، برای تأمین زندگی در دوران کهولت و پیری حقوقی را به عنوان حقوق دوران بازنشستگی دریافت دارند. نظام های حمایتی بر مساعدت و خدمات اجتماعی متکی هستند و در آن ها همه افراد جامعه در صورت وقوع حوادث پیش بینی شده ای مشمول دریافت کمک از دولت یا نهادهای دیگر می شوند. نظام های امدادی مواردی را در برمی گیرند که افراد دچار حوادث و بلایای طبیعی شوند.

در بررسی حاضر وجه بازنشستگی نظام تأمین اجتماعی در کشور ما که به شکل صندوق های بازنشستگی فعالیت می کنند، مورد توجه قرار دارد. نظام های بازنشستگی در اصل به منظور کمک به شاغلین جهت پس انداز و سرمایه گذاری اندوخته ها و تأمین زندگی دوران کهولت و پیری از طریق پرداخت حقوق بازنشستگی به وجود آمده اند. نظام های بازنشستگی دارای انواع مختلف است. نظام بازنشستگی در کشور ما، مبتنی بر اصل « مزایای تعریف شده » است که از آن به عنوان « نظام DB » نیز یاد می شود. در این نوع نظام بازنشستگی حقوق بازنشستگی براساس میانگین حقوق چندسال آخر اشتغال محاسبه و پرداخت می شود.

نظام بازنشستگی از عوامل مختلف درونی تأثیر می پذیرد. از جمله این عوامل می توان به قوانین و مقررات، روش های مورد عمل در اداره صندوق ها، نحوه سرمایه گذاری ها و کسب درآمد از اندوخته های صندوق ها و نیز اعطای بازنشستگی های زودرس نام برد.

در کنار عوامل درونی، عوامل بیرونی نیز تأثیر خاص خود را دارند. نظام بازنشستگی به عنوان عوامل بیرونی از موضوعاتی نظیر اقتصاد، جمعیت، اشتغال و بیکاری، سیاست های دولت و عوامل فرهنگی و اجتماعی در کشور تشکیل می شود. به نظر می رسد که چالش صندوق ها با عوامل بیرونی به مراتب دشوارتر و پیچیده تر از چالش با عوامل درونی است.

تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده صندوق‌ها

بیشتر صندوق‌های بازنشستگی در کشور وارد مرحله‌ای از دوران وجود خود شده‌اند که در آن نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته که از عوامل تعیین کننده ثبات صندوق‌های از نوع DB است، سیر نزولی پیدا کرده و این روند همچنان ادامه دارد.

با توجه به میزان کسور در صندوق‌ها، این نسبت باید در حدود ۳ الی ۴ تثبیت یابد. در صورتی که در مورد بعضی از صندوق‌ها در حال حاضر کمتر از این مقدار است و در مورد سایر صندوق‌ها نیز در آینده چنین وضعیتی حاکم خواهد شد. علت‌های ورود به مرحله بحران در مورد صندوق‌های بازنشستگی کشور متعدد است.

یکی از دلایل این است که صندوق‌ها وارد مرحله‌ای شده‌اند که زمان سررسید بازنشستگی، تعداد قابل ملاحظه‌ای از مشترکین آن‌هاست که در طی سال‌های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ مشترک صندوق‌ها شده‌اند. این تعداد نسبت به دوره‌های قبلی بیشتر است. این در شرایطی است که از نظر ورودی نیز وضعیت مساعدی وجود ندارد. علت دیگر ترمیم‌های اخیر در حقوق بازنشستگان و بالارفتن نسبت حقوق بازنشسته به حقوق شاغل است که در عین مطلوب بودن برای بازنشستگان، برای صندوق‌ها بحران‌زا بوده است. موضوع بازنشستگی‌های زودرس نیز از جمله عوامل مخرب صندوق‌ها محسوب می‌شود.

پیش‌بینی‌های به عمل آمده در مورد صندوق‌های منتخب که نماینده کل نظام بازنشستگی در کشور هستند، چشم انداز روشنی را برای صندوق‌ها نشان نمی‌دهد. به بیان دیگر، روند نزولی نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان، فقدان سرمایه‌گذاری مؤثر بر اندوخته‌ها و اثرات تورم‌های سالانه شرایطی را پیش آورده است که صندوق‌ها نتوانند پاسخ گوی نیازهای بازنشستگان باشند.

مطالعه موردی صندوق بازنشستگی کشوری

صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان نخستین صندوق از منظر سابقه و دومین صندوق بزرگ کشور بعد از صندوق تأمین اجتماعی محسوب می‌شود که تعداد عمده‌ای از شاغلین بخش عمومی را تحت پوشش خود دارد.

صندوق بازنشستگی کشوری در بین صندوق های موجود در کشور از شرایط ویژه ای برخوردار است و آن بسته شدن ورودی های صندوق به سبب سیاست های دولت در زمینه کاهش استخدام ها و کوچک سازی بخش عمومی است. به خاطر این شرایط خاص، در حال حاضر صندوق بازنشستگی کشوری وارد مرحله بحران خود شده است، در صورتی که در مورد برخی صندوق ها این بحران قدری دیرتر رخ خواهد داد.

با توجه به این که پرداخت های به بازنشستگان از محل کسور شاغلین تأمین می شود، صندوق بازنشستگی به دلیل شرایط حاکم، با کسری موازنه روبرو شده است. براساس پیش بینی های به عمل آمده این کسری موازنه در سال های آینده افزایش نیز خواهد یافت. به عنوان مثال بر اساس همه سناریوهای پیش بینی که در گزارش آمده، این صندوق در سال های آینده، هر سال میلیاردها ریال کسری خواهد داشت.

نتیجه گیری

سال های ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ که در حال سپری کردن آن هستیم و نیز سال های ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۵ که در آینده خواهد آمد، مصادف با سررسید بازنشستگی تعداد قابل ملاحظه ای از شاغلین وارد شده به صندوق ها به عنوان مشترک در سال های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ و ۱۳۵۵ الی ۱۳۶۵ است. این دو دوره به دلیل رشد بسیار زیاد تعداد شاغلین در دوره های گذشته مربوط به خود، برای صندوق ها به منزله دوران تهدید و شکنندگی قلمداد می شوند.

پیش بینی های آینده و نیز وضعیت جاری صندوق ها، تردیدی در این که صندوق های موجود باید مورد بهسازی و اصلاح قرار گیرند باقی نمی گذارد. بهسازی و اصلاح صندوق ها به روش های مختلفی امکان پذیر است. اصلاح پارامتریک نظام های *DB* موجود به همراه تقویت آن ها با پس اندازهای کمکی کارکنان، یا بستن صندوق های مبتنی بر نظام *DB* موجود برای شاغلین جدید، گشودن صندوق های مبتنی بر نظام *DC* برای شاغلین جدید که در آن حقوق بازنشستگی براساس میزان اندوخته سپاری شاغل تعیین می شود، از جمله این روش هاست.

کلیات

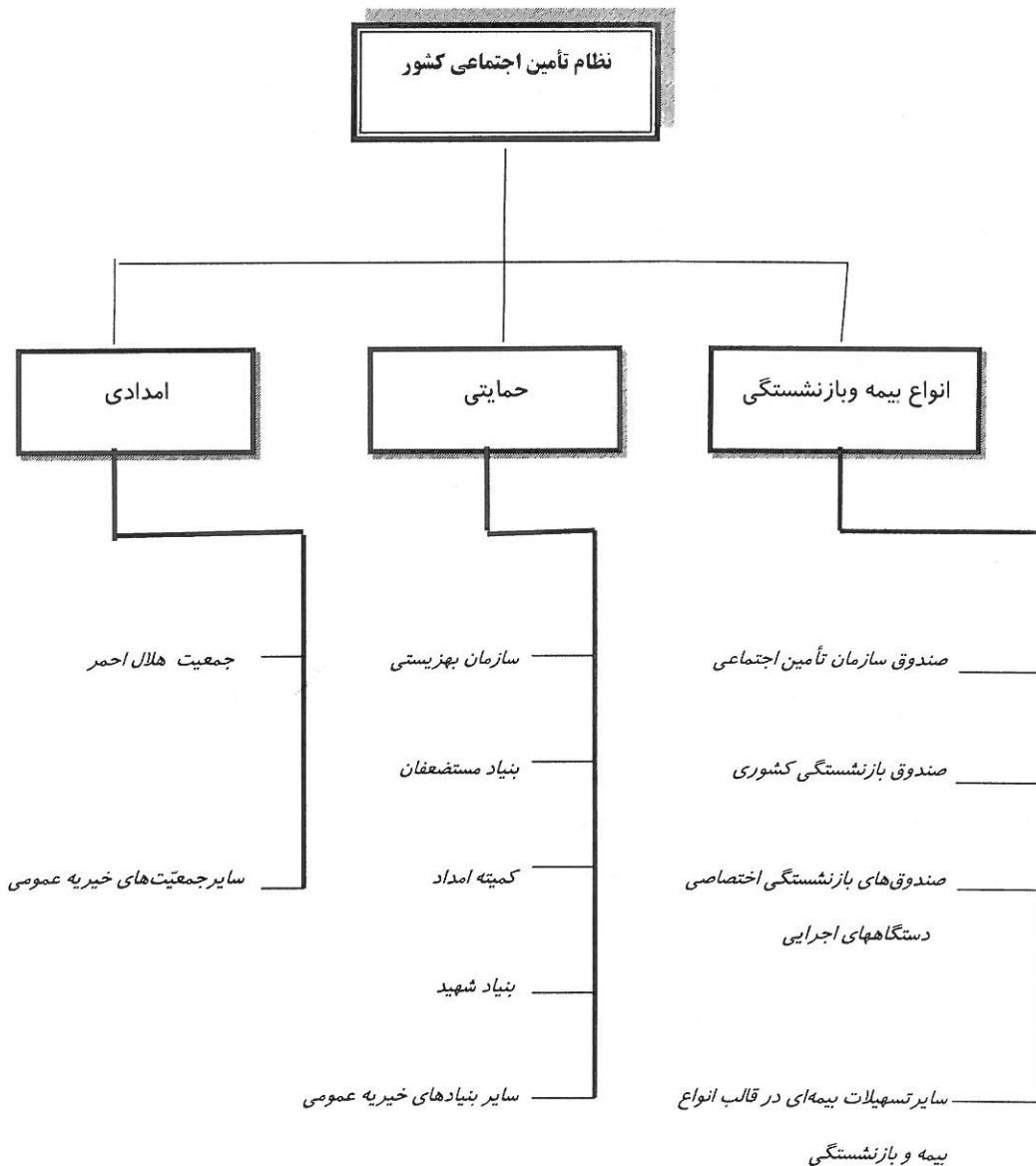
بعد از ارائه گزارش وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور، به عنوان محصول فاز اول پروژه تحلیل صندوق‌ها، اینک تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده صندوق‌های بازنشستگی کشور از منظر ثبات مالی صندوق‌ها با بررسی مشروح تر وضع موجود صندوق‌ها و نگاه به آینده، در قالب گزارش حاضر (به عنوان محصول فاز دوم پروژه یاد شده) تنظیم و تقدیم می‌شود. فاز سوم و نهایی پروژه به طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های بازنشستگی کشور خواهد پرداخت و گزارش آن در آینده تهیه و ارائه خواهد شد.

تحلیل انجام شده بر روی صندوق‌ها در این مرحله از کار، بر داده‌ها، اطلاعات و آماری متکی است که با مراجعه مستقیم به صندوق‌ها و مذاکره با مسئولین آن‌ها به دست آمده است. مشروح این اطلاعات در گزارش فاز اول منعکس گردیده است. جهت انجام تحلیل بر روی داده‌ها، علاوه بر تحلیل نظری، از تکنیک‌های شناخته شده پیش‌بینی، نظیر «رگرسیون» (regression) نیز استفاده شده است. خوانندگان علاقمند، جهت آشنایی بیشتر با این تکنیک می‌توانند به ضمیمه انتهای گزارش مراجعه کنند.

۰-۲- مؤلفه‌های نظام تأمین اجتماعی کشور

در کشور ما نیز نظیر سایر کشورهای جهان، نظام تأمین اجتماعی به صورت عمده، به عنوان یک موجودیت کلی و یا یک «ابرا/فرانظام» (super / meta system) تلقی می‌شود که عناصر یا مؤلفه‌های سیستمی فرعی دیگری مانند نظام‌های متکی بر انواع بیمه و بازنشستگی، نظام‌های حمایتی و نظام‌های امدادی را در برمی‌گیرد. بدین ترتیب، نظام تأمین اجتماعی کشور از سه مؤلفه اساسی، انواع بیمه و بازنشستگی، حمایت و امداد تشکیل می‌گردد. اجزاء و مؤلفه‌های نظام تأمین اجتماعی در نمودار «نظام تأمین اجتماعی در یک نگاه» آمده است. در زیر به شرح بیشتری در مورد هر یک از این اجزاء و مؤلفه‌ها می‌پردازیم.

نظام تأمین اجتماعی کشور در یک نگاه



نظام‌های متکی بر انواع بیمه و بازنشستگی

ویژگی اصلی نظام‌های متکی بر انواع بیمه و بازنشستگی، مشارکت استفاده‌کنندگان از خدمات این نظام‌ها از طریق پرداخت سهمی تحت عنوان حق بیمه برای بازنشستگی است. این عمل در دورانی از زندگی انجام می‌گیرد که مشترک نظام، توان و فرصت کار و فعالیت اقتصادی و کسب درآمد را دارد. این نظام‌ها، خدمات خود را بعد از طی سال‌های معینی از پرداخت حق بیمه برای بازنشستگی که ممکن است داشتن سن معینی را نیز در برگیرد، در قالب پرداخت مقرری، حقوق بازنشستگی یا مستمری از کارافتادگی، درمان، بیکاری یا فوت ارائه می‌کنند. صندوق‌های بررسی شده در فاز اول پروژه تحت نظام‌های بیمه و بازنشستگی قرار می‌گیرند و گزارش حاضر، به تحلیل نظام‌های بازنشستگی پرداخته شده است.

نظام‌های حمایتی

نظام‌های حمایتی بر مساعدت و خدمات اجتماعی متکی هستند. در این نظام‌ها، افراد جامعه، اعم از شاغل و بیکار، در صورت وقوع وقایع پیش‌بینی شده‌ای، مشمول دریافت کمک‌های دولتی یا کمک‌های بنیادهای خیریه عمومی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند می‌گردند. مساعدت‌ها و خدمات مورد نظر ممکن است معلولیت‌های جسمی و ذهنی، ناتوانی و بی‌سرپرستی را نیز شامل شوند. نظام‌های حمایتی به صورت عام و همگانی عمل می‌کنند و تمامی شهروندان را در برمی‌گیرند. نمونه نظام‌های حمایتی در کشورما، سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام، بنیاد مستضعفان، بنیاد شهید و غیره هستند.

نظام‌های امدادی

نظام‌های امدادی مواردی را در برمی‌گیرند که افراد دچار حوادث و بلایای طبیعی نظیر سیل و زلزله شوند. کمک‌های قابل ارائه در این موارد، از محل بودجه عمومی و اعانه‌ها و مشارکت‌های عمومی تأمین می‌شود. این نظام‌ها دارای ابعادی وسیع بوده و دامنه آن‌ها حتی به خارج از مرزهای کشور نیز گسترش پیدا می‌کند. نمونه بارز نظام‌های امدادی در کشورما، جمعیت هلال احمر است.

۳-۰- دلایل وجودی و اهداف نظام های بازنشستگی

در زمینه دلایل یا ضرورت های وجودی نظام های بازنشستگی، موارد مختلفی را می توان عنوان کرد. اهم آن ها از قرار زیر است :

- کمی درآمد شاغلین و در نتیجه کم توجهی به پس انداز برای آینده ؛
 - عدم توجه به دوران کهولت و بازنشستگی در سنین جوانی و کار توسط اکثر مردم ؛
 - عدم امکان سرمایه گذاری به صورت منفرد، به دلیل اندک بودن سرمایه های فردی و ریسک پذیر بودن سرمایه گذاری ها برای افراد .
- همچنین در مورد نظام های بازنشستگی، اهداف و وظایف معینی تعریف می شود. اهم آن ها از قرار زیر است :

- تأمین حداقل درآمد در دوران کهولت و پیری ؛
- تشویق افراد به پس انداز برای دوران بیکاری ناشی از بیماری و یا سالخوردگی ؛
- کمک به افراد در جهت مقابله با ریسک های سرمایه گذاری فردی .

با توجه به مطالب بالا نتیجه می شود که بسته به شرایط موجود در هر جامعه، هر کدام از این زیر نظام ها دارای پوشش یا گستردگی کمتر یا بیشتری هستند. در جهان امروز، وسیع بودن پوشش و گستردگی نظام بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی هر کشور، معیار پیشرفت و ضعیف بودن آن معیار عقب ماندگی است. اگر چه در یک کشور پیشرفته نیز ممکن است وجوه حمایتی و امدادی در نظام های تأمین اجتماعی در بالاترین درجه از نظر ارائه خدمات قرارداداشته باشد ولی در بررسی وضعیت نظام تأمین اجتماعی به طور کلی، وضع و سطح پوشش انواع بیمه و بازنشستگی دارای اهمیت به مراتب بیشتری است.

۴-۰- نوع صندوق های بازنشستگی کشور

پرداخت های صندوق های بازنشستگی به بازنشستگان مشترک خود با وجود تنوع در شکل و محتوا، بر مبنای یکی از دو اصل «مزایای تعریف شده» (DB) و یا «مشارکت تعریف شده» (DC) یا ترکیبی از آن ها، انجام می شود. در پرداخت براساس «مزایای تعریف شده»، ارزیابی

دقیق از میزان مشارکت مشترک صندوق در تأمین منابع مالی آن صورت نمی‌گیرد و حقوق بازنشستگی براساس حقوق چند سال آخر و سال‌های خدمت محاسبه و پرداخت می‌گردد. این شیوه محاسبه و پرداخت حقوق بازنشستگی به *DB (Defined Benefits)* معروف است. در این نظام بازنشستگی، منابع مالی، از کسور دریافتی از شاغلین و سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها تأمین می‌شود.

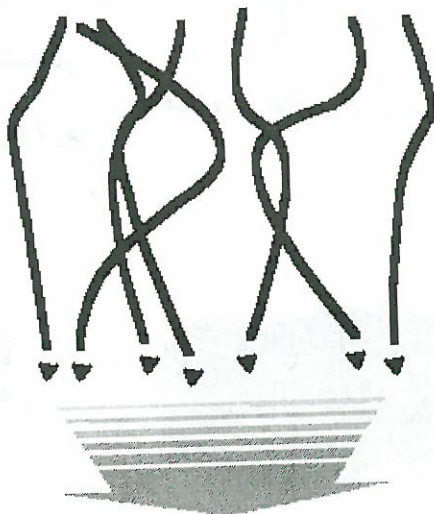
در پرداخت براساس اصل «مشارکت تعریف شده» حساب مشخصی از میزان مشارکت مشترک در تأمین منابع صندوق وجود دارد و حقوق بازنشستگی بازنشستگان براساس ارزیابی از میزان مشارکت پرداخت می‌شود. این روش محاسبه و پرداخت حقوق بازنشستگی از نظامی در پرداخت‌های حقوق تبعیت می‌کند که به *DC (Defined Contribution)* معروف است.

بر اساس بررسی‌های به عمل آمده، صندوق‌های بازنشستگی کشور براساس اصل «مزایای تعریف شده» یا نظام *DB* عمل می‌کنند. البته در سال‌های اخیر، در کنار برخی از صندوق‌های متکی بر نظام *DB* صندوق‌های اندوخته با مشارکت شاغلین و کارفرمایان که بر مبنای نظام *DC* هستند نیز به وجود آمده است. اما این وجه از نظام بازنشستگی به صورت مکمل عمل می‌کند و وجه اصلی همان نظام *DB* است. اشاره می‌شود که بهره‌مندی ذی‌نفع از صندوق‌های اندوخته می‌تواند به صورت پرداخت حقوق مستمر باشد و یا هنگام ترک خدمت، مجموع پرداخت‌های کارمند و کارفرما با لحاظ شدن سود بانکی به صورت یکجا، به وی مسترد شود.

یکی از ویژگی‌های نظام‌های *DB*، تضمین ضمنی حداقلی از حقوق بازنشستگی براساس مصوباتی نظیر قانون کار است. به نظر می‌رسد که این نوع پرداخت با توجه به تورم‌های بالا و تغییرات متناوب در حقوق بازنشستگان همراه با افزایش هزینه‌های خانوار در کشور ما و کشورهای مشابه، یکی از راهکار رایج بوده است. زیرا که اختلاف بین داده‌ها و ستاده‌های یک مشترک در طول یک دوره، از آغاز اشتراک تا ختم پرونده، بسیار متفاوت است.

نظام بازنشستگی ایران

DB / PAYG System



صندوق‌های بازنشستگی کشور از نظام موسوم به DB/PAYG تبعیت می‌کنند ولی در اعمال تغییرات در آنها، قواعد عمومی تغییرات سیستمی رعایت نشده است. به عبارت دیگر، مؤلفه‌های تاثیرگذار بر صندوق‌ها، هماهنگ تنظیم نشده‌اند.

مسایل و مشکلات صندوق‌های بازنشستگی



تقدان نقدینگی کافی



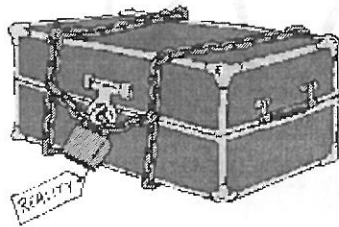
به هم خوردن توازن ورودی/خروجی



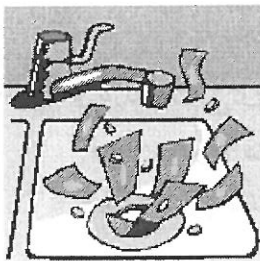
انزایش بازنشستگان
و
پرداختی‌های به آن‌ها



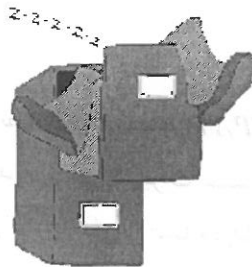
تقدان سرمایه‌گذاری
مؤثر



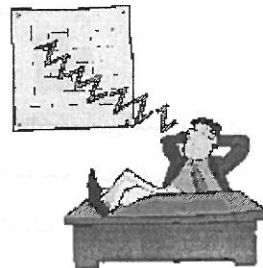
نشارهای تورمی



کم ارزش شدن ائندوخته‌های راکد



دست و پاگیر بودن مقررات



مدیریت‌های ناکارآمد

به عنوان عوامل بیرونی، نظام بازنشستگی با وضعیت اقتصادی، جمعیتی، اشتغال و بیکاری. میزان درآمد شاغلین، سطح زندگی، سیاست های دولت و عوامل فرهنگی و اجتماعی ارتباط نزدیک دارد. بسیاری مؤلفه های تأثیرگذار دارای ابعاد وسیع بوده و برخوردار با آن ها به منظور تنظیم عملکرد آن ها در جهت بهبود نظام بازنشستگی غیرممکن و یا بسیار مشکل است.

هرکدام از عوامل یاد شده در بالا، چه درونی و چه بیرونی به نوبه خود از مؤلفه های فرعی تری تأثیر می پذیرند. بمنظور زمینه سازی برای تحلیل در این باره، بشرح کلی هرکدام از موارد یاد شده در بالا می پردازیم.

یکی از عوامل درونی مؤثر در ثبات یا عدم ثبات صندوق ها قوانین و مقررات داخلی آن ها است. در بررسی صندوق ها ملاحظه شده است که برخی از نارسایی ها و یا عملکردهای منجر به بحران، از قوانین و مقررات موجود آن ها و یا عدم شفافیت مقررات نتیجه شده است. متأسفانه روش های مورد استفاده در صندوق های بازنشستگی نیز، وارث ناکارآمدی روش ها در کل بخش عمومی است. بررسی های به عمل آمده در مورد صندوق های بازنشستگی کشور به کارگیری روش های غیرعلمی، ناکارآمد، اتخاذ تصمیم برحسب اقتضای روز را نشان داده است.

بررسی صندوق ها مواردی از فقدان مدیریت مؤثر در صندوق های بازنشستگی کشور را نشان می دهد. در طول سال های گذشته نقدهایی در باره نحوه اداره دستگاه ها از نظر تخصصی همواره مطرح بوده است. چنین نقدهایی در مورد شیوه اداره صندوق ها به دلیل در حاشیه بودن آن ها، فرصت بروز و ظهور نداشته اند. حال که صندوق ها دچار بحران شده اند، فرصت نقد مدیریت صندوق ها پیش آمده است. موضوع مدیریت صندوق ها از عوامل مؤثر است که باید تحلیل گردد.

اساسنامه برخی از صندوق ها آن ها را از هرنوع کار منتج به کسب درآمد از طریق سرمایه گذاری منع نموده و در بیشتر موارد به ویژه در گذشته، سرمایه گذاری فقط به سپرده گذاری در نزد بانک ها محدود می شده است. متأسفانه در ابتدای کار صندوق ها که درآمدها بر هزینه ها به مراتب فزونی داشته، سیاست های مالی درستی اعمال نشده است.

گاه صندوق‌ها با تفسیر قانون و مقررات خود و یا پذیرش تصمیمات برون سیستمی و بدون بررسی دقیق تأثیر آن در وضعیت آینده صندوق، سیاست‌های تشویقی بازنشستگی نظیر اعطای بازنشستگی‌های زودرس را اعمال کرده اند. چنین عملکردها بی‌مخرب‌ترین اثر را در صندوق‌ها و تعهدات آن‌ها برجای گذاشته‌اند.

در شرح عوامل برونی نیز به برگزیده‌ای از آن‌ها که در زیر خواهد آمد اشاره می‌شود. این عوامل در کنار مؤلفه‌های درونی که در بالا از نظر گذشتند، در مجموع شرایط پیچیده‌ای را به وجود می‌آورند که لازمه فایق آمدن بر مسایل و مشکلات صندوق‌ها، ضمن شناسایی تک تک عوامل درونی یا بیرونی، شناخت اثرات این عوامل درهمدیگر است.

بحران صندوق‌ها بسیار ریشه‌ای است و از عوامل و عناصر گوناگونی در نظام اقتصادی کشور تأثیر می‌پذیرد که بدون پرداختن به آن‌ها، هر راهکار مناسب و مطلوب برای برون رفت از بحران موجود و جلوگیری از تشدید روز افزون آن، ناقص و ناکارآمد خواهد بود. بدین سبب، پرداختن به ابعاد اقتصادی موضوع، در سطح کلان یکی از گام‌های اساسی در بررسی وضع موجود و آینده صندوق‌های بازنشستگی کشور است.

ویژگی‌های جمعیت، از مؤلفه‌های مهم تأثیر گذار بر صندوق‌های بازنشستگی و ثبات آن‌هاست. اشتغال، امید به زندگی، چگونگی مشارکت در صندوق‌های بازنشستگی، با جمعیت آماده به کار، چگونگی درآمد شاغلین که ضمن رفع مسایل و مشکلات زندگی روزمره، آن‌ها را به پس‌انداز برای آینده نیز تشویق کند، رابطه دارد. طبیعی است که در صورت فقدان جمعیت آماده به کار و شغل و درآمد کافی برای آنان، صندوق‌های بازنشستگی فاقد ورودی و به تبع آن فاقد خروجی مناسب خواهند بود.

صندوق‌های بازنشستگی که امروزه در غالب کشورهای پیشرفته به عنوان بزرگترین نهادهای مالی در کنار بانک‌ها و سایر مؤسسات مالی به حساب می‌آیند، در صورتی توانمند و قادر به فعالیت‌های کلان و سودآور اقتصادی هستند که از نظر بنیة مالی قدرتمند باشند. این توانایی از میزان مشارکت جمعیت‌های شاغل و دارای درآمد کافی در صندوق‌ها ناشی می‌شود. بنابر این پرداختن به ابعاد جمعیتی موضوع، اشتغال و بیکاری، میزان درآمد شاغلین و مشارکت آنان در صندوق، به عنوان عامل دیگری در بررسی وضع صندوق‌ها محسوب می‌شود.

سیاست‌های دولت در زمینه‌های مرتبط با اقتصاد و اشتغال از عوامل تأثیرگذار بر صندوق‌هاست. اقداماتی نظیر قطع استخدام‌ها در یک مقطع و متورم کردن دستگاه‌ها از نیروی انسانی مازاد در زمانی دیگر یا صدور دستور بازنشستگی‌های زودرس و خارج از برنامه، از آن جمله است.

باید گفت که بخش بزرگی از شاغلین در کشور (حدود ۳۷/۵ درصد) تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار دارند و عمده‌مشرکین این سازمان را نیز شاغلین در بخش خصوصی در برمی‌گیرند. نباید از نظر دور داشت که سیاست‌های انقباضی و انبساطی دولت در زمینه انجام فعالیت‌های اشتغال‌زا در کشور، در روند کار شاغلین بخش خصوصی تأثیرات مستقیمی دارد. اولین اثر آن گسستن رابطه شاغلین با صندوق مربوطه در اثر بی‌کاری ناشی از وقفه فعالیت‌های مرتبط است. ارتباط مجدد یک فرد در این زنجیره کار و بیکاری ممکن است مدت‌ها به درازا بکشد.

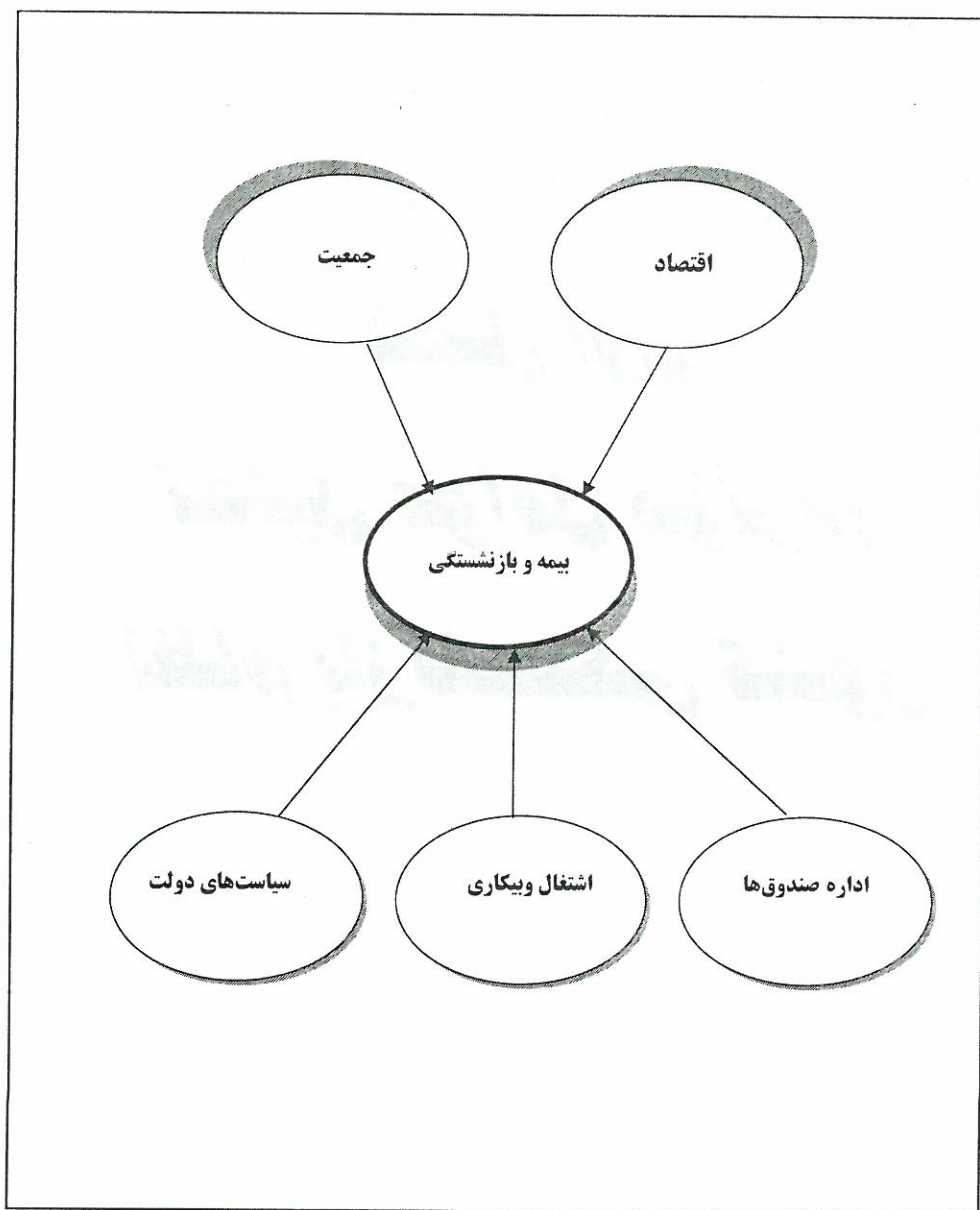
به بیان دیگر به دلیل عدم رشد بخش خصوصی در کشور، کارفرمای اصلی دولت است. با این توصیف هرگاه دولت‌ها توان فعالیت‌ها را داشته‌اند، در جامعه نیز حرکت و فعالیتی وجود داشته است. متأسفانه علی‌رغم سیاست‌های اعلام شده، حرکت قابل توجهی در جهت توانمند کردن بخش خصوصی که بتواند جدا و یا در کنار دولت تعیین کننده باشد، صورت نگرفته است و یا زمینه‌های آن به وجود نیامده است.

در جامعه بسیاری از عوامل دیگر نیز وجود دارد که هرکدام به سهم خود در وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کشور اثر خود را دارند. گرایش عموم مردم به کارهای غیرمولد و ترجیح دلالی به سایر کارهای تولیدی و اشتغال‌زا و مؤثر بر توان صندوق‌ها، که خود ممکن است به دلیل ساخت اقتصادی ناسالم، وجود قوانین و مقررات مخرب کار و تولید و یا دیوان سالاری حاکم بر کشور نتیجه شده باشد، از جمله این عوامل است. واقعیت این است که شاغلان فعالیت‌های غیر مولد به دلیل نوع فعالیت و

سطح فرهنگ و یا به دلیل عدم اعتماد کافی به عملکرد بعضی از دستگاه‌های متولی این امور، با بیمه و بازنشستگی بیگانه هستند و اعتقادی به آن ندارند.

از طرف دیگر قوانین و مقررات، گاه آنچنان عرصه را بر کارآفرینان یا تولید و تولید کننده تنگ می‌کنند که راهی جز کندن و پیوستن به مشاغل کاذب برای متولیان باقی نمی‌گذارد. مواردی را می‌توان یافت که صاحبان حرف تولیدی به علت ناتوانی در ادای حقوق قانونی مانند بیمه و مالیات یا انواع عوارض، راهی جز تعطیل کار و پیوستن به مشاغل کاذب و غیر مولد را نداشته‌اند. نتیجه همه این عوامل، گسستن روابط بیمه و بازنشستگی شاغلان این گونه حرف و مشاغل با صندوق مربوطه است.

به عنوان مثال، برداشت‌های عوامانه از نوع فعالیت در بخش خصوصی توسط دستگاه‌های ذی‌ربط مبنی بر وجود درآمد در این بخش و مطالبه انواع حقوق و عوارض، بر اساس این تلقی و در مورد بازنشستگی، توسل سازمان‌های مربوطه بر مطالبه و دریافت مبالغی علاوه بر حق بیمه به هر طریق ممکن و با برداشت‌های متولیان خود از جریان کار و فعالیت در کارگاه‌ها و بدون واقع نگری ولو با صورت‌ها و تفاسیر قانونی به نفع سازمان خویش و درمقابل فقدان کمترین تعهدات در مقابل کارگاه‌ها و شاغلین آن‌ها، از جمله این مشکلات است. این موارد سبب می‌شود که شخصیت درگیر شده در این مشکلات، راهی جز تعطیلی کار و پیوستن به جرگه کارهای غیرمولد، نداشته باشد.



عوامل فرهنگی، اجتماعی ...

نظام بازنشستگی کشور و عوامل مؤثر بر آن

فصل اول
تحلیل عوامل مؤثر در
نظام بازنشستگی کشور

در فصل پیش دیدیم که نظام بازنشستگی از عوامل (درونی و برونی) گوناگونی تأثیر می‌پذیرد. ما در دسته بندی عوامل، به برگزیده‌ای از آن‌ها اشاره کردیم. در این فصل، هر کدام از موارد اشاره شده در فصل قبل، مورد تحلیل قرار خواهد گرفت. این تحلیل راهگشای طراحی سیستم بهینه در فاز بعدی پروژه خواهد بود.

در نظام بازنشستگی کشورما، علی‌رغم سابقه ۸۰ ساله صندوق بازنشستگی کشوری هنوز برخی از منسوبین نسل اول مشترکین صندوق‌ها از صندوق‌های موجود و به ویژه صندوق بازنشستگی کشوری مستمری دریافت می‌دارند. به بیان دیگر هنوز مشترکین نسل اول صندوق‌ها به تمامی مشمول ختم پرونده نشده‌اند .

کمی تعداد بازنشستگان تا همین اواخر در مقایسه با تعداد شاغلین که خود شاید یکی از عوامل مشوق مسئولان برای اعطای بازنشستگی های زودرس بوده و میزان سابقه صندوق‌ها نیز مؤید این گفته است. متأسفانه مسایل و مشکلات ، زمانی خود را بروز داده و مورد توجه قرار گرفته‌اند که نسبت تعیین کننده تعداد شاغل به تعداد بازنشسته در سال های اخیر سیر نزولی نگران کننده‌ای را در پیش گرفته و بعضی از صندوق‌ها نظیر صندوق بازنشستگی کشوری به صورت جدی با بحران مالی روبرو شده است.

با توجه به میزان کسور بازنشستگی در صندوق های بازنشستگی ایران که حدود ۲۰ الی ۳۰ درصد دریافتی مشمول بازنشستگی را شامل می‌شود و با فرض تأمین پرداختی‌ها از محل دریافتی‌ها و سود حاصل از سرمایه‌گذاری ها، نسبت کمتر از ۳ برای تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان، حاکی از وجود بحران در ثبات صندوق خواهد بود. بحران صندوق‌ها، علاوه بر این نسبت، به عوامل دیگری مانند نسبت حقوق بازنشسته به شاغل، نرخ بازدهی سرمایه گذاری ها، سال های اندوخته سپاری، امید به زندگی، حداقل حقوق، شرایط بازنشسته شدن و غیره نیز بستگی دارد.

نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان از این حیث نیز دارای اهمیت است که در نظام‌های مبتنی بر *DB* این نظر وجود دارد که نسل جاری یا شاغلین امروز، به عنوان طلب کار در آینده، باید هزینه زندگی بازنشستگان امروز و یا شاغلین دیروز را متقبل شود تا خود بتواند از این امکان در آینده بهره‌مند گردد. از این ویژگی نظام‌های *DB*، گاه به عنوان «پرداخت بین نسلی» نیز یاد می‌شود. بنابراین با توجه به ۲۰ الی ۳۰ درصد کسورنرخ جایگزینی و درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها، لازم است که از حداقل ۳ شاغل کسور دریافت شود تا بتوان حقوق یک بازنشسته را پرداخت نمود.

بحث عوامل مؤثر بر صندوق‌ها را از منظر داشتن یک صندوق خودکفا، پی می‌گیریم. هدف این است که جهت داشتن صندوقی خودکفا، عوامل درونی و برونی مؤثر بر صندوق‌ها مورد شناسایی قرار گرفته و تأثیر آن‌ها بر صندوق‌ها مورد ارزیابی و تحلیل قرار گیرد. تحلیل عوامل مؤثر را با عوامل درونی شروع می‌کنیم. در ادامه، در مورد صندوق خودکفا و مفهوم آن از نظر بررسی حاضر بحث خواهد شد.

۱-۲- عوامل درونی

قوانین، مقررات و روش‌ها

می‌توان گفت که امور مربوط به بازنشستگی، مانند هر کار و فعالیت دیگری دارای دو وجه منطقی و فیزیکی است. مراد از وجه منطقی، بایدها و نبایدهایی است که با مصوبه‌هایی مانند قوانین و مقررات موضوعیت پیدا می‌کنند. وجه فیزیکی کار، صورت عملی و کاربردی موارد عنوان شده در قانون و مقررات (وجه منطقی) است که در روش‌های انجام کار تجلی می‌یابند. با توجه به مفاهیم بالا می‌توان نتیجه گرفت که لازمه یک روش عمل خوب و مؤثر در مورد صندوق‌های بازنشستگی، داشتن قوانین و مقررات مناسب است. بنابر این با نقص در قوانین و مقررات، عملکرد بهینه غیرقابل انتظار خواهد بود. البته ممکن است قوانین و مقررات مناسب نیز با توسل به روش‌های ناکارآمد و نامناسب فاقد کارایی گردند.

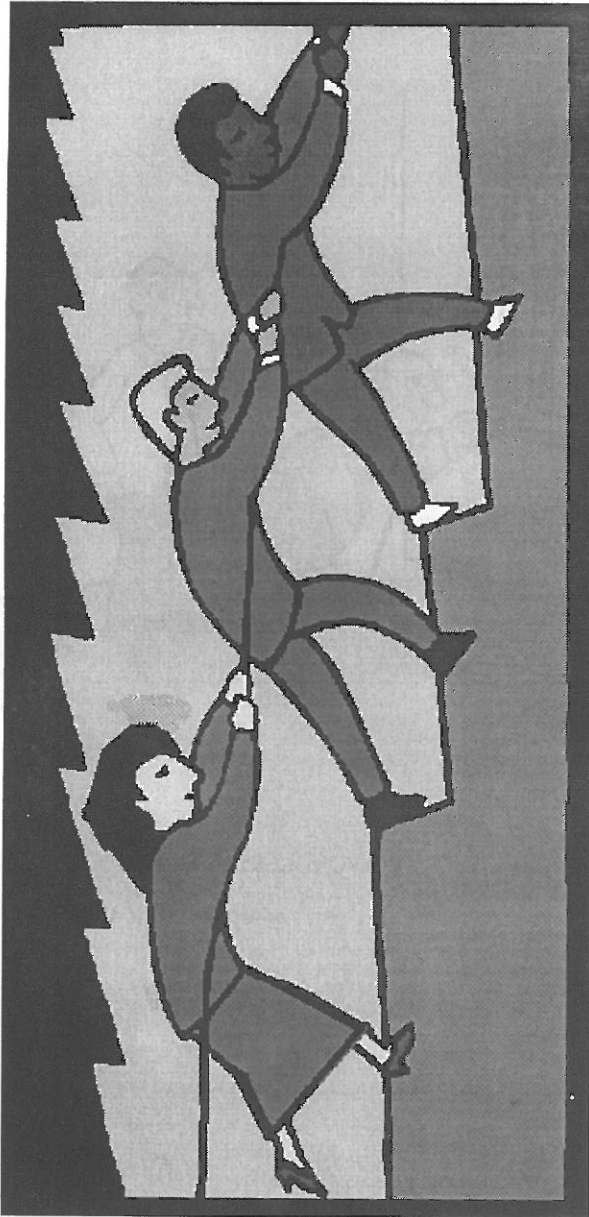
پایین بودن نسبت‌های مؤثر

پایین بودن میانگین نسبت‌های مؤثر در مورد صندوق‌ها نسبت به حد توازن



به عنوان مثال میانگین تعداد شاغل به بازنشسته با توجه به میانگین مجموع کسور حق بیمه باید برابریا بیش از ۳ باشد، در صورتی که از ۳ کمتر است.

پرداخت بین نسلی



بازنشستگی‌های زودرس، نرخ‌های کسور بالا و سایر مشکلات، امکانات نسل جاری را به نسل گذشته اختصاص می‌دهد.

باید اشاره کرد که بسیاری از قوانین و مقررات از بیرون بر صندوق‌ها تحمیل می‌شوند. با توجه به این موضوع لازم است که مدیریت صندوق‌ها با بررسی نارسایی‌های موجود در این زمینه، پیشنهادهای اصلاحی ارائه دهند و در هنگام پذیرش موارد تحمیل شده نیز، اثرات آتی آن‌ها را در نظر داشته و به تحمیل کنندگان گوشزد نمایند.

در مورد صندوق‌های بازنشستگی هر دو وجه منطقی و فیزیکی کار دارای اشکالاتی است. لازمه فائق آمدن بر برخی از مسایل و مشکلات که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از قوانین و مقررات تأثیر می‌پذیرند، بازننگری در آن‌ها و تصحیح روش‌ها بر اساس این بازننگری است. باید گفت که صندوق‌های بازنشستگی نیز جزئی از دیوان سالاری اداری کشور هستند و به صورت طبیعی از ضعف و ناکارآمدی آن تأثیر می‌پذیرند. امروزه در مورد ناکارآمدی نظام اداری، اتفاق نظر عمومی وجود دارد و برخی از این ناکارآمدی نیز در صندوق‌ها تجلی می‌یابد.

به نظر می‌رسد که صندوق‌ها از نظر آینده‌نگری که لازمه حیات با سلامت صندوق‌هاست، دارای کاستیهایی هستند. آینده نگری صندوق‌ها زمانی مورد توجه قرار گرفته که بحران، صندوق‌ها را در معرض تهدید قرار داده است. باید گفت که آسیب‌پذیری صندوق‌ها در آینده بیش از هر دستگاه دیگری است.

به عنوان مثال اگر فرض کنیم که دستگاهی مانند مخابرات نتواند به تعهدات خود عمل کند. این حالت بهترین فرصت برای شرکت‌های جدیدی است که با ارائه خدمات بهتر جایگزین آن بشوند. درحالی که در مورد صندوق‌های بازنشستگی کشور در حال حاضر و به دلیل وضعیت خاص آن‌ها، رقیبی قابل تصور نیست که بخواهد تعهدات گذشته یک صندوق برای نسل آینده را تقبل نماید. بنابر این صندوق‌ها دارای ویژگی خاص و متفاوت هستند و باید به روش‌های خاص خود تعریف و اداره شوند. بخشی از این ویژگی‌ها در قانون، مقررات و روش‌های صندوق‌ها، تجلی می‌یابد.

برای یک صندوق بازنشستگی، عوامل مستقیم مؤثر در صندوق را می‌توان با پارامترهای نظیر درصدهای کسور، سال‌های اندوخته سپاری، سن بازنشستگی، میزان حقوق و غیره بیان کرد.

طبیعی است که این پارامترها باید با توجه به پایداری کل مجموعه سیستم تعیین و تنظیم شوند و گرنه حیات سیستم و ادامه بقای آن به خطر خواهد افتاد.

اگر قوانین و مقررات را مرجعی برای تنظیم پارامترها بدانیم، باید گفت قوانین و مقررات موجود گاه به موضوع پایداری صندوق‌ها توجه چندانی نداشته‌اند. به بیان دیگر در هیچ دوره‌ای از حیات صندوق‌ها، هیچ کدام از پارامترهای تأثیرگذار بر صندوق‌ها براساس بررسی همه جانبه‌ای که تأثیر هر پارامتر را در جای خود و در کنار سایر پارامترها سنجیده باشد، تنظیم نشده‌اند. قوانین و مقررات به صورت عمده بر اساس نیازهای روز تنظیم و به کار بسته شده‌اند.

شیوه مدیریت و اداره صندوق‌ها

با جرأت می‌توان گفت که در مورد هیچ یک از صندوق‌های بازنشستگی کشور، نگرانی اولیه‌ای که ممکن است روزی خروجی‌های صندوق بر ورودی‌های آن افزون یابد، وجود نداشته است. این ادعا با مرور مقررات بعضی از صندوق‌ها که در آن‌ها اداره کنندگان از انجام فعالیت‌های اقتصادی با موجودی صندوق‌ها (در صورت وجود) منع شده‌اند، هویداست. بررسی نحوه اداره صندوق‌ها تا همین اواخر نیز مؤید این گفته است.

یکی از دلایل عدم نگرانی اداره کنندگان صندوق‌ها یا سیاست‌گذاران آن‌ها از سر به سر شدن ورودی‌ها و خروجی‌ها یا عبور از مرز توازن به سمت منفی، شاید رشد کم تعداد بازنشستگان در سال‌های نخست بوده است. با فرض تاسیس صندوق، همزمان با شروع کار دستگاه مربوطه و با شاغلین تازه کار، اگر میانگین خدمت افراد را ۲۵ سال در نظر بگیریم، با این فرض تا بازنشسته شدن اولین بازنشستگان باید زمانی بین ۲۰ الی ۲۵ سال طول کشیده باشد.

در فرهنگ اداری ایران، ۲۰ الی ۲۵ سال زمان بسیار درازی است. چه در گذشته و چه در حال حاضر این مدت زمان از نظر اداری آنچنان طولانی فرض می‌شود که مدیران واحدهای اجرایی و یا صندوق‌ها، مشکلات ۲۰ یا ۲۵ سال آینده را نه مشکل خود، بلکه مشکل آیندگان قلمداد می‌کنند.

مطلب مهم در مورد صندوق های بررسی شده، مدیریت دولتی آن ها است. با وجود آن که ذخیره صندوق ها متعلق به مشترکین آن ها است اما مشترکین کوچکترین اطلاع یا سهمی در اداره آن ها ندارند. عدم ایفای تعهدات دولت یا مؤسسه دولتی مربوطه در واریز به موقع سهم کارفرمایی خود، دخل و تصرف در موجودی صندوق ها در موارد نیاز، به آینده موکول کردن مشکلات و رها بودن صندوق ها به حال خود، از گفتگوهای انجام شده با مسئولین، به خوبی آشکار است.

به عنوان مثال، حتی با عدم واریزی سهم کارفرمایی در زمان مقرر و در مقابل، برداشت از موجودی صندوق ها، بازپرداخت، معادل مبلغ اولیه و بدون لحاظ شدن سود ناشی از سرمایه گذاری مبلغ بوده است. همچنین در مواردی که اقدام به سرمایه گذاری شده، سرمایه گذاری ها معدود و محدود به سپرده گذاری در نزد بانک ها بوده است. حتی می توان گفت که اگر صندوق ها مجبور نبودند به جای بدهی های دولت، شرکت هایی را تحویل بگیرند، امروز صندوق ها دارای فعالیت اقتصادی نبودند.

واقعیت این است که هنوز تعداد کل پرونده های بازنشستگی در کل صندوق های کشور کمتر از دو میلیون پرونده است. این تعداد هر روز در حال افزایش است و در آینده ابعاد وسیع تری پیدا خواهد کرد. هر چند که حقوق غالب بازنشستگان در حدود حداقل است، با این وجود، توان صندوق ها پاسخ گوی نیاز آنان نیست. طبیعی است که در آینده مشکلات به مراتب بیشتری در مقابل اداره کنندگان صندوق ها وجود خواهد داشت.

به بیان دیگر اگرچه تعداد دو میلیون بازنشسته، نسبت به کل پوشش صندوق ها که حدود هشت میلیون نفر را شامل می شود، کم است و می توان گفت که در مجموع نسبت شاغل به بازنشسته تقریباً در حال تعادل است، ولی ابعاد و نشانه های یک بحران بزرگ در شیوه اداره صندوق ها از هم اکنون هویدا شده است. با این وصف، زمان تدبیر و اندیشه برای بهبود اوضاع نه تنها به سررسیده، بلکه اندکی دیر نیز شده است. اگر در جهت اداره صندوق ها، تدبیر و راهکار

علمی و درست اندیشیده نشود، دیگر امکان اداره امور صندوق‌ها نه تنها برای متولیان آن‌ها، بلکه برای قدرتی به بزرگی دولت نیز مشکل و یا غیر ممکن خواهد بود.

سرمایه‌گذاری و کسب در آمد از اندوخته‌ها

بر طبق نظریه ای که در مورد صندوق‌های مبتنی بر نظام DB عنوان می‌شود، این صندوق‌ها نیاز چندانی به سرمایه‌گذاری و بهره‌وری از ذخایر خود را ندارند. بلکه براساس اصلی که از آن به عنوان پرداخت بین نسلی یاد می‌شود، نسل جاری شاغلین از طریق پرداخت کسور، هزینه بازنشستگی نسل گذشته را تقبل می‌کند و این زنجیره به همین ترتیب تا نسل‌های بعدی ادامه می‌یابد.

با توجه به این نگرش در اداره یک صندوق، سؤالی که ممکن است به ذهن برسد این است که آیا یک صندوق بازنشستگی مبتنی بر DB را می‌توان به مثابه یک موجودیت مستقل مالی و با صورت‌های مالی خود در نظر گرفت؟ ثانیاً اگر در یک نظام مبتنی بر DB بنا به دلایلی ورودی‌های صندوق بسته‌شود، برای تأمین تعهدات در مقابل مشترکین و بازنشستگان چه باید کرد؟

مفهوم یک صندوق با موجودیت مستقل مالی این است که صندوق به صورتی اداره شود که در هر زمان که نیاز باشد به فعالیت خود خاتمه دهد، بتواند تا آخرین مستمری بگیر خود را از منابع خود و تا مختومه شدن پرونده او اداره نماید. البته وجود چنین وضعیتی برای یک صندوق بازنشستگی دور از ذهن نیست.

در یک صندوق بازنشستگی، سرمایه‌گذاری منابع و چگونگی بازده آن از مؤثرترین مؤلفه‌ها در پایداری صندوق است. این موضوع در کشورهایی که دارای تورم‌های سالانه بالایی هستند از اهمیت به مراتب بیشتری برخوردار است. محاسبات ریاضی نشان می‌دهند که برای صندوق‌های ذخیره‌ای با مقایسه دو حالت کسور ۲۲/۵ درصد و نرخ بازدهی سرمایه ۱۶ درصد و کسور ۱۱ درصد (کمتر از نصف کسور قبلی) و نرخ بازدهی ۱۸ درصد، حالت دوم، با وجود نرخ کسور کمتر، ثبات صندوق را بیشتر تضمین می‌کند.

همچنین تجربه جهانی نشان می‌دهد که با کسور حدود ۱۷ درصد و سرمایه‌گذاری اندوخته‌ها با سودآوری مثبت (نرخ سودآوری افزون بر نرخ تورم) و با توجه به افزایش حقوق شاغلین و بازنشستگان، می‌توان کل حقوق دوران بازنشستگی یک فرد را تا مختومه شدن پرونده او که افزون بر ۳۰ سال باشد، تأمین کرد. اگر سیاست‌ها و اقدامات مناسب در زمان‌های مقتضی اتخاذ و انجام می‌گرفتند، نرخ‌های کسور با سود سالانه یاد شده، معقول بود.

بررسی ریاضی و تجربه جهانی نشان می‌دهند که با کسور حدود ۱۷ درصد و محقق بودن شرایط زیر، صندوق‌های بازنشستگی مبتنی بر DB می‌توانند دارای ثبات مالی بوده و در مسیری پایدار قرار گیرند. این شرایط از قرار زیر است:

- سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها از نرخ تورم سالانه بیشتر باشد.
- نسبت تعداد شاغلین به بازنشستگان در حدود عدد ۳ تنظیم شود.
- میانگین سال‌های اندوخته سپاری حداقل به میانگین اندازه سال‌های پرداخت حقوق بازنشستگی در نظر گرفته شود.
- میانگین نرخ جایگزینی در حدود ۷۵ درصد تنظیم شود.

اعطای بازنشستگی‌های زودرس

چنان که یادآور شدیم، یکی از آفت‌های مهم صندوق‌ها، اعطای بازنشستگی‌های زودرس است. نظر به اهمیت این موضوع و اثرات مخرب آن بر صندوق‌ها، در این بخش از گزارش به شرح بیشتری از موضوع بازنشستگی‌های زودرس می‌پردازیم.

در بازنشستگی زودرس، مشترک صندوق قبل از احراز شرایط متعارف بازنشستگی، با معیارهای کمتری از حد متعارف (سنوات خدمت یا سن کمتر) بازنشسته می‌شود. بازنشستگی زودرس ممکن است بدون ارفاق مدت خدمت یا با ارفاق مدت انجام شود.

اثرات تخریبی بازنشستگی‌های زودرس، به مدت مانده تا بازنشستگی متعارف و ارفاق یا عدم ارفاق سال‌های خدمت بستگی دارد. برای بررسی بیشتر و تحلیل موضوع، فرض می‌کنیم که دو مشترک یک صندوق که با هم در یک زمان به صندوق پیوسته‌اند و از هر حیث دارای شرایط یکسانی بوده‌اند، یکی زودتر از دیگری بازنشسته شود. همچنین فرض می‌کنیم که هر دو مشترک در یک تاریخ

معین مشمول ختم پرونده شوند. در این صورت هر دو مشترک تا مقطع بازنشسته شدن فرد با بازنشستگی زودرس به یک میزان کسور پرداخته اند. در صورتی که در مدت زمان باقی مانده تا زمان متعارف بازنشستگی، از فرد بازنشسته شده، کسوری دریافت نمی‌شود.

همچنین از این میزان کسور پرداخت نشده به سهم خود سودی عاید صندوق نمی‌گردد و حقوق مربوط به این سال‌ها نیز از صندوق برداشته شده و به فرد بازنشسته پرداخت می‌گردد. چنانچه مدت خدمت مانده، ارفاق نیز شده باشد، در این صورت شخص بازنشسته نسبت به حالت قبل، حقوق بیشتری را به عنوان بازنشستگی دریافت خواهد کرد و در نتیجه زیان‌های بیشتری از حالت قبل متوجه صندوق خواهد شد.

ممکن است استدلال شود که فرد بازنشسته زودرس در صورتی که سال‌های مانده خدمت او ارفاق نشده باشد، حقوق کمتری را دریافت می‌کند. بنابر این در مدت شروع بازنشستگی با شرایط متعارف و تا ختم پرونده در مورد فرد دوم، این فرد از حقوق بازنشستگی بیشتری برخوردار می‌گردد. در صورتی که فرد اول این سال‌ها را که ممکن است نسبت به زمان مانده او بسیار طولانی نیز باشد، به نسبت، حقوق کمتری را دریافت می‌دارد. بنابراین، تقریباً عدالت برقرار می‌گردد. در پاسخ به این استدلال باید گفت که زیان‌های ناشی از عدم سرمایه‌گذاری در مورد پرداختی‌های ناشی از بازنشستگی زودرس به فرد اول را نیز باید در محاسبات منظور کرد. محاسبات نشان می‌دهد که زیان‌های ناشی از بازنشستگی‌های زودرس بسیار سنگین‌تر از آن است که تصور می‌شود.

۱-۳- عوامل برونی

اقتصاد

یکی از عوامل مورد توجه در بررسی توسعه اقتصادی و رفاه اجتماعی، موضوع تولید ناخالص داخلی (*GDP*) است. سرانه تولید ناخالص داخلی یکی از مؤلفه‌هایی است که کوچکی یا بزرگی آن معیار رفاه و پیشرفت یا فقر و عقب ماندگی است. به سخن دیگر، رفاه و تأمین اجتماعی کشورهایایی که دارای سرانه تولید ناخالص داخلی بالاتری هستند از سایر کشورها بالاتر است.

به عنوان نمونه، در مجموعه کشورهای اسکاندیناوی که رفاه و تأمین اجتماعی در آن‌ها بیشتر از سایر کشورها است، کشور نروژ با سرانه تولید ناخالص داخلی حدود ۵۰/۰۰۰ دلار در سال، بالاترین

میزان رادارا است. این سرانه برای ایران برابر ۱۹۰۰ دلار در سال و نیجریه برابر ۴۰۰ دلار در سال است. مقایسه ۵۰/۰۰۰ دلار نروژ با ۱۹۰۰ دلار ایران و ۴۰۰ دلار نیجریه، گویای بسیاری از ناگفته‌هاست.

به بیان دیگر یک نروژی به طور کلی حدود ۲۶ برابر یک ایرانی و ۱۲۵ برابر یک نیجریه‌ای از تسهیلات زندگی و رفاه اجتماعی برخوردار است. به همین نسبت یک ایرانی ۲۶ بار و یک نیجریه‌ای ۱۲۵ بار فقیرتر از یک نروژی زندگی می‌کند. باید گفت که در کنار تولید ناخالص داخلی که خود در رفاه اجتماعی نقش تعیین کننده دارد. مؤلفه‌هایی مانند سیاست های کلان اقتصادی، چگونگی تنظیم یارانه‌ها و هزینه کردن درآمدها نیز در میزان رفاه اجتماعی در هر جامعه، نقش خاص خود را بازی می‌کنند.

بازنشستگی نیز از جمله موارد قابل احتساب در رفاه اجتماعی بوده و شاید یکی از عمده‌ترین اقلام آن را تشکیل می‌دهد. در این صورت معنی گفته‌های بالا این است که کشورما در بین سایر کشورهای جهان از نظر بازنشستگی در مرتبه چندان رضایت بخشی قرار ندارد. تولید ناخالص داخلی ایران در سال‌های مختلف در جدول صفحه بعد آمده است.

براساس پژوهشی که توسط وزارت صنایع در سال‌های گذشته صورت گرفته، کشورما با فرض ۷ یا ۸ درصد رشد اقتصادی سالانه، پس از گذشت قریب به ۳۰ سال، از نظر توسعه اقتصادی وضعیتی مشابه کره جنوبی امروز را خواهد داشت که تحقق آن مستلزم فضا سازی در سطوح ملی و بین‌المللی و تلاش کارگزاران اقتصادی کشور در طول این سال‌هاست.

جمعیت

جمعیت و نرخ رشد آن، یکی دیگر از عوامل تعیین کننده در چگونگی تأمین اجتماعی و پوشش آن است. براساس آمارهای موجود، جمعیت ایران در سال ۱۳۳۰ حدود ۱۶ میلیون نفر بوده و در سال ۱۳۷۵ به حدود ۶۰ میلیون نفر رسیده است. همان طور که دیده می‌شود، در طول ۴۵ سال، جمعیت کشور حدود ۴ برابر شده است. براساس آمار سال ۱۳۷۵ تعداد مردان

۳۰/۵ میلیون و تعداد زنان ۲۹/۵ میلیون نفر بوده است. برآوردهای آماری همچنین جمعیت شهری را حدود ۳۷ میلیون و جمعیت روستایی را نیز حدود ۲۳ میلیون نفر نشان می‌دهد.

کشور ما در طول سال‌های دهه ۱۳۶۰، یکی از بالاترین نرخ‌های رشد جمعیت در جهان (قریب ۴ درصد) را داشته است. با این نرخ رشد، جمعیت کشور در ۲۰ سال دوبرابری شود. این نرخ رشد بالا در حالی بوده که رشد سایر منابع و عوامل، به دلایل جنگ، تحریم‌ها و مسایل دیگر با کندی مواجه بوده است. به بیان دیگر، عوامل مؤثر بر رفاه اجتماعی دچار کندی بوده، در صورتی که جمعیت به عنوان عامل کاهنده آن، دارای بیشترین رشد در سطح جهان بوده است.

تولید ناخالص داخلی ایران در سال‌های مختلف به قیمت جاری

سال	هزار میلیارد ریال	میلیارد دلار
۱۳۷۵	۲۷۰	۶۷
۱۳۷۶	۳۱۰	۶۹
۱۳۷۷	۳۷۰	۷۴
۱۳۷۸	۴۸۰	۸۰
۱۳۷۹	۶۳۰	۹۰
۱۳۸۰	۷۴۰	۹۸

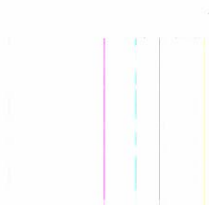
اگرچه نرخ رشد جمعیت در سال‌های اخیر قدری نقصان یافته است ولی جمعیت حاصل از رشد ۴ درصدی سال‌های دهه ۱۳۶۰ به مرحله باروری رسیده و موج‌های جدیدی از رشد جمعیت در آینده را در پی خواهد داشت. به طوری که تخمین زده می‌شود، جمعیت ایران در سال ۱۴۰۰ از مرز ۱۰۰ میلیون نفر بگذرد. براساس آمارهای موجود میانگین نرخ رشد جمعیت ایران در طول ۵۰ سال گذشته قریب ۲/۸ درصد بوده است.

از نظر جمعیت، یکی از عوامل مؤثر در موضوع بازنشستگی و به خصوص نظام‌های مبتنی بر DB، جمعیت شاغل و آماده به کار است. براساس آمارهای موجود، جمعیت شاغل و آماده به کار کشور در سال ۱۳۳۵، حدود ۶ میلیون نفر بوده و در سال ۱۳۷۵ به حدود ۱۶ میلیون نفر

رسیده است. این آمار نشان می‌دهد که در طول ۴۰ سال، جمعیت شاغل و آماده به کار کشور، حدود ۲/۵ برابر شده است. آمار جمعیت و جمعیت شاغل و آماده به کار کشور در سال‌های مختلف در جداول صفحات بعد آورده شده است.

اشتغال، بیکاری و میزان درآمد شاغلین

از عوامل مؤثر دیگر در موضوع بازنشستگی، میزان اشتغال، بیکاری و درآمد شاغلین است. براساس آمارهای موجود از ۱۰۰ درصد جمعیت آماده به کار کشور در سال ۱۳۸۰، قریب ۸۵/۷۹ درصد شاغل و ۱۴/۲۱ درصد بیکار بوده‌اند. آمارهای قبلی، افزایش بیکاری در سال‌های اخیر را نشان می‌دهند. این در حالی است که جمعیت با نرخ رشد ۴ درصدی دهه ۱۳۶۰ هنوز وارد بازار کار نشده و مشغول تحصیل یا خدمت نظام است. با توجه به این وضعیت، انتظار افزایش بیکاری در آینده وجود دارد. آمار میزان اشتغال و بیکاری جمعیت آماده به کار کشور در سال‌های مختلف در جداول صفحات بعد آمده است.



جمعیت شاغل و آماده به کار کشور
در سال‌های مختلف

سال	میلیون نفر
۱۳۳۵	۶
۱۳۴۵	۷/۸
۱۳۵۵	۹/۸
۱۳۶۵	۱۲/۸
۱۳۷۵	۱۶

جمعیت کشور در
سال‌های مختلف

سال	میلیون نفر
۱۳۳۵	۱۹
۱۳۴۵	۲۵/۸
۱۳۵۵	۳۳/۷
۱۳۶۵	۴۹/۴
۱۳۷۵	۶۰

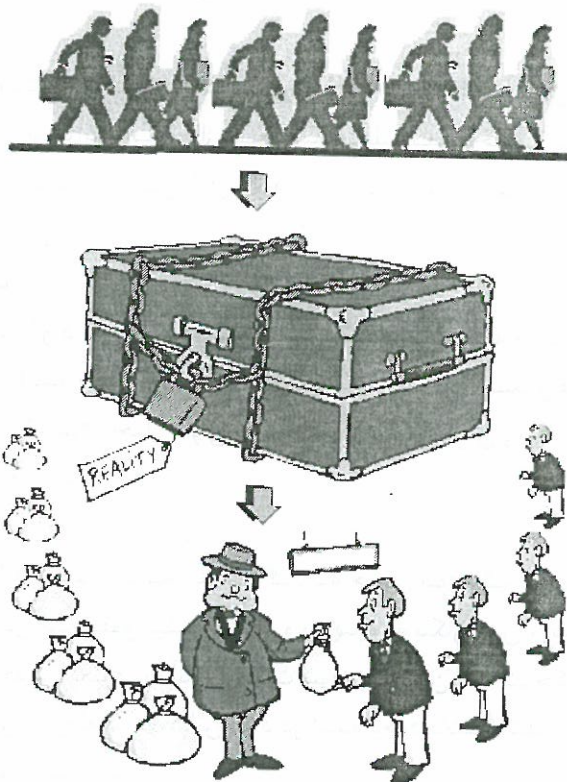
حداقل دستمزد ماهانه شاغلین در سال‌های مختلف
(بر اساس حداقل قانون کار)

سال	هزار ریال
۱۳۷۶	۲۵۴
۱۳۷۷	۳۰۲
۱۳۷۸	۳۶۲
۱۳۷۹	۴۵۸
۱۳۸۰	۵۶۷

جمعیت شاغل، آماده به کار و جویای کار
در سال‌های مختلف

سال	درصد شاغل از جمعیت آماده به کار	درصد بیکار از جمعیت آماده به کار
۱۳۷۶	۸۶/۹۰	۱۳/۱۰
۱۳۷۷	۸۷/۵۲	۱۲/۴۸
۱۳۷۸	۸۶/۴۶	۱۳/۵۴
۱۳۷۹	۸۵/۷۵	۱۴/۲۵
۱۳۸۰	۸۵/۷۹	۱۴/۲۱

بازنشستگان زودرس



بازنشستگی‌های زودرس در ابعاد وسیع، اثرات تخریبی بزرگی را بر پیکره صندوق‌ها وارد آورده است.

عامل دیگر، میزان درآمد شاغلین است. در اینجا تأثیر درآمد بیشتر در نظام‌های مبتنی بر *DB* مورد نظر است. بر اساس اطلاعات موجود اکثریت قریب به اتفاق ۶/۲ میلیون نفر شاغلین تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگترین و فراگیرترین صندوق بازنشستگی در کشور، کسور خود را بر اساس حداقل حقوق پرداخت می‌کنند و تعداد افراد با حقوق بالا در مقایسه با کل مشترکین صندوق تأمین اجتماعی اندک است.

این گفته بدین معناست که از منظر درآمد رسمی، درآمد اکثر شاغلین حول حداقل حقوق مطابق قانون کار است. بنابراین از این نظر از وضع درآمد شاغلین تصویر خوش آیندی وجود ندارد. حداقل دستمزدها ماهانه شاغلین طبق قانون کار در سال‌های مختلف، در جدول صفحات قبل آمده است.

سیاست های دولت

با توجه به آنچه که در مورد صندوق‌ها از نظر گذشت، معلوم می‌شود که مدت زمانی طولانی، نه تنها فکری به حال آینده صندوق‌ها نشده، بلکه تعهدات نسبت به صندوق‌ها نیز ادا نشده است. در حالی که از یک طرف اجبار قانونی به بیمه شدن و بیمه کردن وجود داشته، از طرف دیگر موضوع رها بوده است.

روزمزگی و موکول کردن مشکلات به آینده، گاه به حدی بوده که در دوران‌هایی افراد قراردادی را به دلیل دریافت حقوق بیشتر، به زور و با تهدید به بیکار شدن، به رسمی تبدیل کرده‌اند، تا این که حقوق کمتری به آنان پرداخت شود، بدون این که کوچکترین نگرانی در زمینه تعهدات صندوق مربوطه در مورد این افراد در آینده وجود داشته باشد. در حالی که امروزه وضعیت به کلی معکوس شده است.

سیاست‌های انقباضی و انبساطی دولت‌ها نیز از دیگر عوامل مشکل‌زا بوده است. در زمان‌هایی بنا به دلایل و مصلحت‌هایی، افراد زیادی جذب دستگاه‌های دولتی شده‌اند. برعکس در زمان‌های دیگری هیچ نوع استخدام مگر بعد از طی مسیر طولانی و تصویب مجلس ممکن نبوده است. اگر چه رونق و رکود، ذات نظام‌های اقتصادی موجود در دنیا است، اما در

دستگاه‌های دولتی، جذب نیرو نه بر اساس نیاز دستگاه‌ها بر حسب رونق و رکود، بلکه بر اساس سیاست‌های روز تعیین می‌شده است.

به عنوان مثال اعطای بازنشستگی‌های زودرس حتی با ارفاق سال‌های خدمت مانده و گاه به بهانه تعدیل نیروی انسانی دستگاه‌ها، بدون انجام محاسبات لازم و برآورد تأثیر تصمیمات در توان صندوق‌ها، یا ایجاد وزارتخانه‌ها و تشکیلات جدید، شاید بدون نیاز جدی به وجود آن‌ها و استخدام افرادی برای آن‌ها، ابتدا به صورت‌های غیررسمی و به تدریج ایجاد حق برای کارکنان آن‌ها و سپس جذب افراد به صورت رسمی و تقبل‌های بدون پشتوانه حتی در مورد پرداخت دیون شاغلین به صندوق‌های بازنشستگی مربوط و یا ادغام یا تفکیک‌های تکراری و ملالت بار سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها که همگی به مشکلات صندوق‌ها افزوده‌اند، همواره وجود داشته است.

حتی در مورد خصوصی‌سازی نیز صندوق‌ها وسیله‌ای برای حل مسایل و مشکلات شرکت‌های ناکارآمد دولتی بوده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که شرکت‌های سودده یا با سود مناسب در ابتدای واگذاری به صندوق‌ها که به عنوان بدهی دولت و در راستای سیاست خصوصی‌سازی به صندوق‌ها واگذار شده‌اند، انگشت شمار بوده‌اند. به طور قطع، شرکت‌های سودده به خریداران دیگر که پول آن‌ها نقد بوده است واگذار شده‌اند. بنابه اظهار مسئولین صندوق‌ها، آنان چاره‌ای جز پذیرش وضعیت پیش آمده نداشته‌اند، زیرا که در غیر این صورت طلب آن‌ها از دولت وصول نمی‌شده است.

به عنوان مثال بررسی‌های مختلف و اظهارات مسئولین سازمان بازنشستگی کشوری نشان می‌دهد که غالب شرکت‌های واگذار شده به این صندوق در ابتدا سوددهی نداشته‌اند. ولی با اصلاح در ساختار و مدیریت، به شرکت‌های سودده تبدیل شده‌اند. البته گاهی نیز این سوددهی‌ها با توجه به افزایش قیمت در نهاده‌های اولیه نظیر زمین و ساختمان بوده است.

اتکای به دولت



در اکثر بازنشستگی‌های زودرس یا اصلاحات در نظام پرداخت، فقط به امکانات دولت
و نه ذخایر و درآمدهای صندوق‌ها اتکا شده است.

برای اثبات این ادعا کافی است توجه شود که سهم سود از سرمایه گذاری‌ها، در پرداخت حقوق بازنشستگان صندوق‌ها بسیار کم و ناچیز است. به عنوان مثال تنها ۷ درصد از تعهدات در مقابل بازنشستگان صندوق سازمان تأمین اجتماعی که قدرتمندترین صندوق در بین صندوق‌های موجود تلقی می‌شود، از محل سرمایه گذاری‌ها تأمین می‌شود و ۹۳ درصد بقیه از دریافتی‌های مشترکین تأمین می‌گردد.

هرچند که در بسیاری از کشورها، صندوق‌های بازنشستگی به عنوان بزرگترین مؤسسات مالی در کنار بانک‌ها فعالیت می‌کنند و این مؤسسات غالباً دارای شفافیت در عملکرد مالی خود هستند، ولی در مورد عملکرد صندوق‌های بازنشستگی که دولتی هستند ویا توسط دولت اداره می‌شوند، شفافیت کافی وجود ندارد. این در حالی است که چه از نظر عرف و چه از نظر قانون، دارایی‌های صندوق‌ها متعلق به مشترکین آن‌هاست و لازم است که آنان نیز به نوعی از سیاست‌های قابل اعمال و نحوه اداره صندوق‌ها مطلع شده و در این زمینه سهمی داشته باشند. این مشارکت و سهم نباید تنها به نمایندگان مردم در مجلس محدود گردد، بلکه تشکل‌های مردمی غیردولتی (NGO) نیز باید در این زمینه به مشارکت فراخوانده شوند.

سایر عوامل

از دیگر عوامل مؤثر در بازنشستگی، فرهنگ اجتماعی است. متأسفانه در فرهنگ ما، پس انداز در مواردی مانند خرید فرش یا جواهرات گران قیمت و نگهداری آن‌ها برای روز آینده معنی پیدا می‌کند. مواردی نظیر بیمه و بازنشستگی اگر انگیزه نباشد (و شاید به دلیل عملکرد نادرست دستگاه‌های مربوطه)، در این نوع پس‌اندازها جای و منزلت چندانی ندارد. متأسفانه در مواردی نیز اجبارها نه به منظور آینده نگری در مورد افراد جامعه، بلکه برای حل مسایل جاری دستگاه مربوطه اعمال شده که خود باعث سلب اعتماد عمومی در این زمینه شده است.

همچنین سطح زندگی بازنشستگان در حدی نیست که افراد را به این نوع پس انداز برای آینده خود تشویق نماید. بنابر این جهت ایجاد هر نوع انگیزه اجتماعی و فرهنگی، لازم است ابتدا صندوق‌ها توان لازم برای ارتقای سطح زندگی بازنشستگان خود را پیدا کنند تا مشوق ساین در پیوستن به نظام بازنشستگی در کشور شوند. همچنین نوع کار و فرهنگ شاغلین نیز باید به گونه‌ای باشد که به آن‌ها امکان بدهد تا بتوانند در سنین کار و فعالیت در نظام بازنشستگی مشترک شده و آینده خود را بدین طریق تأمین نمایند. این شرایط تنها با فعالیت در محیط یک اقتصاد سالم امکان پذیر است.

فصل دوم

تحلیل وضع موجود و

پیش‌بینی آینده

صندوق‌های بازنشستگی کشور

این فصل از گزارش به تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده صندوق‌های بازنشستگی کشور به عنوان نظام بازنشستگی ایران در کل خود، اختصاص دارد. نکته‌ای که نباید از نظر دور داشت، عدم ثبات متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، مسایل و روابط در کشور است، به طوری که پیش بینی وضع آینده با استفاده از روش‌های شناخته شده علمی نیز دارای انحراف معیار بزرگی خواهد بود.

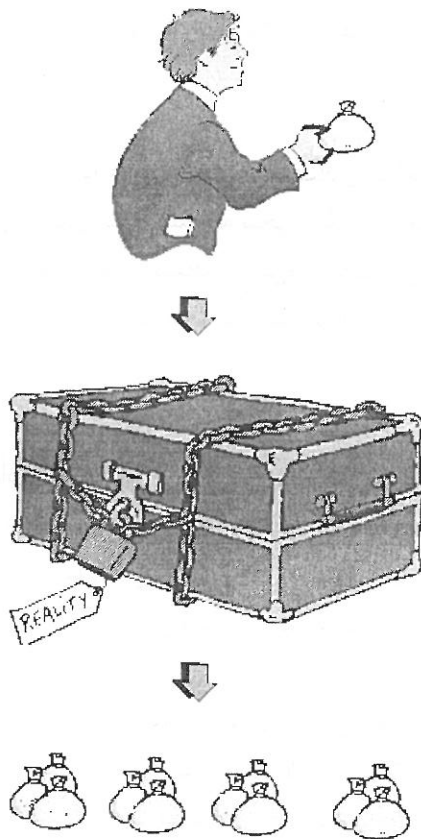
فعالیت‌هایی که برای پیش‌بینی در یک زمینه خاص اقتصادی یا اجتماعی در کشور انجام می‌شود، با مشکلات بزرگ و بنیادی همراه است. به سخن دیگر، روندها به صورتی نیست که بتوان آن‌ها را در قالب‌های علمی و یا با استفاده از روش‌های علمی برای مدتی حتی نه چندان طولانی پیش‌بینی کرد. بلکه شرایطی که در هر زمان پیش می‌آید ممکن است سبب تغییر روندها شود.

به عنوان مثال در مورد تعدادی از صندوق‌های بررسی شده، سال‌ها قبل محاسبات اچ‌واری صورت گرفته و روند خوش‌بنیانه‌ای برای آن‌ها در قالب این محاسبات پیش‌بینی شده است. در صورتی که امروز از آن پیش‌بینی‌ها خبری نیست و اوضاع صندوق‌ها بسیار وخیم‌تر و نگران‌کننده‌تر از آن است که ممکن بود در زمان آن پیش‌بینی‌ها به نظر برسد.

در مواردی، تغییرات به حدی بوده که در زمان انجام پیش‌بینی، قابل تصور نبوده است. به عنوان مثال در طول دهه ۷۰، حداقل حقوق طبق قانون کار، حدود ۱۲ برابر شده است. این گفته بدین معنی است که کسی که در ده سال پیش برای هر یک هزار ریال خود با نرخ ۳۰ درصد، معادل ۳۰۰ ریال حق بیمه پرداخت کرده، امروز برای هر ۳۰۰ ریال حق بیمه پرداختی خود، مبلغ ۱۲/۰۰۰ ریال (معادل ۴۰ برابر حق بیمه پرداختی)، دریافت می‌دارد.

نرخ ۴۰ برابر در طول ده سال، به طور متوسط معادل افزایش ۱/۴۵ برابری سال قبل در سال بعد است. به بیان دیگر جهت برابری دریافتی ده سال پیش صندوق با پرداختی امروز آن باید حق

۱۲ برابر شدن حداقل حقوق



۱۲ برابر شدن حداقل مبنای پرداخت حق بیمه و حقوق بازنشستگی در ۱۰ سال اخیر و فقدان درآمد کافی، توان صندوق‌ها را کاهش داده است.

بیمهٔ پرداختی شخص، سوددهی بیش از ۴۴ درصد در سال یا حدود ۳/۶۶ درصد در ماه را می‌داشت. منظور از مطالب بالا این است که گاه بنا به وسعت تغییرات در شرایط اقتصادی و اجتماعی، پیش‌بینی‌های بلند مدت، بی‌معنی خواهد بود. در مورد پیش‌بینی‌های کوتاه مدت نیز باید بسیار با احتیاط عمل شود. بدین سبب در این گزارش نیز پیش‌بینی وضع آینده نظام بازنشستگی کشور کوتاه مدت و با تقریب خواهد بود.

۲-۲- تحلیل وضع موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور

در گزارش فاز اول پروژه که به شرح وضع موجود صندوق‌ها پرداخته است، مطالب کاملی در مورد وضعیت جاری آن‌ها منعکس شده است. در این بند از گزارش حاضر به قصد ایجاد زمینه برای پیش‌بینی وضع آینده نظام بازنشستگی کشور به طور کلی، گزیده‌ای از اطلاعات صندوق‌های مطالعه شده در فاز اول که بتواند کل نظام بازنشستگی کشور را نمایندگی کند، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

در بین صندوق‌های بررسی شده، پنج صندوق تأمین اجتماعی، بازنشستگی کشوری، بانک‌ها، معذوریت جهاد و بنادر و کشتی‌رانی که اطلاعات ریزتری در مورد آن‌ها در دسترس بود، انتخاب شده‌اند. از بین صندوق‌های انتخابی، صندوق‌های سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، تعداد عمدهٔ شاغلین و بازنشستگان را تحت پوشش دارند. البته صندوق‌های نفت، ارتش و سپاه، نیروی انتظامی و فولاد نیز دارای شاغلین و بازنشستگان به نسبت بالاتری بوده‌اند ولی در مورد آن‌ها، اطلاعات ریزتر در دسترس نبوده است. به عنوان مثال، صندوق ارتش پس از صندوق‌های سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، بیشترین افراد را تحت پوشش دارد. از صندوق‌های یاد شده در بالا، چهار صندوق در این فصل و صندوق بازنشستگی کشوری (به عنوان مطالعهٔ موردی) در فصل سوم مورد بررسی بیشتری قرار خواهد گرفت.

جهت تعیین روند تغییرات اخیر در مورد صندوق‌های منتخب، لازم است که اطلاعات مربوط به سال‌های گذشته آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. متأسفانه در مورد این صندوق‌ها نیز اطلاعات ریز و قابل اعتمادی که دورهٔ وسیع‌تری از گذشته را در برگیرد، در دسترس نبوده است.

* در زمان بررسی، صندوق‌های ارتش، سپاه و نیروی انتظامی با هم ادغام شدند

بنابراین در مورد صندوق‌های منتخب، تنها به اطلاعات پنج سال اخیر آن‌ها اکتفا شده است. این اطلاعات در صفحات بعد آورده شده اند.

تأمین اجتماعی

چنان که در جدول مربوط به صندوق سازمان تأمین اجتماعی دیده می‌شود، باوجود افزایش تعداد شاغلین تحت پوشش صندوق از ۵/۷ میلیون نفر در سال ۱۳۷۶ به ۶/۴ میلیون نفر در سال ۱۳۸۰ که رشد متوسط ۲/۴ درصد در سال را نشان می‌دهد، تعداد مستمری بگیران (که شامل بازنشستگان ، ازکارافتادگان و بازماندگان است) از حدود یک میلیون نفر در سال ۱۳۷۶ به ۱/۲ میلیون نفر (تعداد پرونده ۸۰۰,۰۰۰) در سال ۱۳۸۰ رسیده است. مقایسه این دو عدد در مورد بازنشستگان، نرخ رشد متوسط حدود ۴/۵ درصد در سال را نشان می‌دهد. مقایسه نرخ رشد ۲/۴ درصدی شاغلین با نرخ رشد متوسط ۴/۵ درصدی بازنشستگان در طول دوره مورد بررسی، سرعت رشد مستمری بگیران در مقایسه با شاغلین را نشان می‌دهد.

مقایسه نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته نیز خود با بیان دیگری، گویای مطلب بالا است. چنان که در جدول دیده می‌شود این نسبت مسیر نزولی داشته و از ۵/۸ در سال ۱۳۷۶ به ۵/۳ در سال ۱۳۸۰ رسیده است. به بیان دیگر، عدد این نسبت به طور متوسط سالانه حدود ۰/۱ کاهش داشته است و این کاهش همچنان ادامه دارد.

در مورد نسبت میانگین حقوق بازنشسته به میانگین حقوق شاغل، (نرخ جایگزینی) وضعیت بهتری برقرار است. به بیان دیگر، بالا بودن این نسبت در عین مطلوب بودن برای بازنشستگان، سبب کاهش توان مالی صندوق می‌شود. در مورد صندوق سازمان تأمین اجتماعی، این نسبت از ۰/۸۱ در سال ۱۳۷۶ به ۰/۷۹ در سال ۱۳۸۰ کاهش یافته است. چنان که دیده می‌شود این نسبت به طور متوسط سالانه ۰/۵ درصد کاهش داشته که جای امیدواری است.

سازمان تأمین اجتماعی

لازم به توضیح است که تعداد پرونده‌های بازنشستگی بر اساس آمارهای سازمان، حدود ۸۰۰ هزار پرونده بوده است. ولی از آنجا که تعداد افراد استفاده کننده از مزایای بازنشستگی در مدارک سازمان ۱/۲ میلیون نفر مورد اشاره بوده، در این جدول نیز تعداد افراد، مبنا قرار گرفته است.

سال	شاغل (هزار نفر)	مستمری بگیران (هزار نفر)	نسبت تعداد شاغل به مستمری بگیر	نسبت حقوق مستمری بگیر به شاغل
۱۳۷۶	۵۶۷۶	۹۸۵	۵/۸	٪۸۱
۱۳۷۷	۵۸۷۹	۱۰۴۱	۵/۶	٪۷۸
۱۳۷۸	۵۹۷۴	۱۱۰۰	۵/۴	٪۷۷
۱۳۷۹	۶۰۹۵	۱۱۴۴	۵/۳	٪۷۹
۱۳۸۰	۶۳۷۴	۱۲۰۹	۵/۳	٪۷۹

بانک‌ها

سال	شاغل (هزار نفر)	بازنشسته (هزار نفر)	نسبت تعداد شاغل به بازنشسته	نسبت حقوق بازنشسته به شاغل
۱۳۷۶	۱۴۱	۳۱	۴/۵	۰/۸۲
۱۳۷۷	۱۴۴	۳۲	۴/۵	۰/۸۲
۱۳۷۸	۱۵۱	۳۵	۴/۲	۰/۸۲
۱۳۷۹	۱۵۵	۳۶	۴/۳	۰/۸۲
۱۳۸۰	۱۶۱	۴۲	۳/۸	۰/۸۲

معدوریت جهاد

نسبت حقوق بازنشسته به شاغل	نسبت تعداد شاغل به بازنشسته	بازنشسته (هزار نفر)	شاغل (هزار نفر)	سال
٪۷۰	۲۰	۱/۷	۳۵	۱۳۷۶
٪۷۵	۱۷	۱/۹	۳۳	۱۳۷۷
۰/۶۸	۱۴	۲	۲۹	۱۳۷۸
۰/۶۷	۱۶	۲	۳۲	۱۳۷۹
٪۶۴	۱۵	۲/۲	۳۳	۱۳۸۰

بنادر و کشتیرانی

نسبت حقوق بازنشسته به شاغل	نسبت تعداد شاغل به بازنشسته	بازنشسته (هزار نفر)	شاغل (هزار نفر)	سال
٪۵۲	۷	۰/۳۸۰	۲/۶	۱۳۷۶
٪۵۴	۵	۰/۴۶۰	۲/۵	۱۳۷۷
٪۶۰	۳	۰/۱۸۵۰	۲/۲	۱۳۷۸
٪۵۴	۲	۰/۹۴۰	۲/۱	۱۳۷۹
٪۶۰	۲	۱	۲	۱۳۸۰

همچنین میانگین رشد سالانه در آمد ناشی از کسور صندوق تأمین اجتماعی، ۳۴ درصد و میانگین رشد سالانه مستمری های پرداختی، ۳۷ درصد است. بررسی آمارهای موجود نشان می‌دهند که در طول ۲۰ سال گذشته درآمدهای صندوق سازمان تأمین اجتماعی ۷۶ برابر و در عوض هزینه‌های آن در طی همین مدت ۱۴۰ برابر شده است. این آمار همچنین افزایش نسبت هزینه به درآمد از ۴۷ درصد به ۷۸ درصد در طول ۲۰ سال گذشته را نشان می‌دهد.

بانک‌ها

تعداد شاغلین تحت پوشش صندوق بانک‌ها در سال ۱۳۷۶، برابر ۱۴۱ هزار نفر بوده و در سال ۱۳۸۰ به ۱۶۱ هزار نفر رسیده است. نرخ رشد متوسط سالانه شاغلین تحت پوشش این صندوق معادل ۳/۵ درصد بوده است. در همین مدت تعداد بازنشستگان از ۳۱ هزار نفر در سال ۱۳۷۶ به ۴۲ هزار نفر در سال ۱۳۸۰ افزایش یافته است. این افزایش معادل نرخ رشد متوسط سالانه ۷ درصد است که در مقایسه با نرخ رشد ۳/۵ درصدی شاغلین جای تأمل و نگرانی دارد.

نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته در مورد صندوق بانک‌ها در طول دوره مورد بررسی از ۴/۵ به ۳/۸ رسیده که معادل کاهش متوسط عدد نسبت به میزان ۰/۱۴ در هر سال است. ظاهراً در مورد صندوق بانک‌ها نسبت حقوق بازنشسته به شاغل در طول سال‌های مورد بررسی در ۰/۸۲ تثبیت داشته است که به نظر می‌رسد در مقایسه با سایر صندوق‌های بررسی شده، اندکی بالاتر باشد.

معذوریت جهاد

تعداد شاغلین صندوق معذوریت جهاد در سال ۱۳۷۶، برابر ۳۵ هزار نفر بوده که در سال ۱۳۸۰ به ۳۳ هزار نفر کاهش یافته است. ظاهراً تعدادی از شاغلین قبلی صندوق در اثر تغییر ساختار در طول دوره مورد بررسی جابجا شده‌اند. این جابجایی اگر چه در کوتاه مدت به ضرر صندوق معذوریت جهاد بوده ولی در بلند مدت از نظر کاهش تعهدات آتی صندوق به نفع این صندوق بوده و به ضرر صندوق مقصد انتقال یافتگان خواهد بود.

تعداد بازنشستگان صندوق معذوریت جهاد از ۱/۷۰۰ نفر در سال ۱۳۷۶ به ۲/۲۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ رسیده است. این تعداد افزایش در کنار کاهش تعداد شاغلین در سال‌های اخیر، با

وجود نسبت بالای تعداد شاغل به بازنشسته، جای نگرانی دارد. در واقع انعکاس این تغییرات در نسبت تعداد شاغل به بازنشسته که از ۲۰ در سال ۱۳۷۶ به ۱۵ در سال ۱۳۸۰ کاهش یافته است و روند شدید کاهش آن به خوبی هویدا است.

صندوق معذوریت جهاد با وجود داشتن بالاترین نسبت تعداد شاغل به بازنشسته در بین تمامی صندوق‌های مورد بررسی، دارای نرخ کاهش به نسبت بالاتری در مورد این نسبت است. کاهش از ۲۰ به ۱۵ در طول ۵ سال، بالاترین کاهش، در بین صندوق‌های بررسی شده، است.

نسبت حقوق بازنشسته به حقوق شاغل در صندوق معذوریت جهاد در طول سال‌های مورد بررسی کاهش یافته است که به نوبه خود نشان‌دهنده بهبود وضعیت صندوق از نظر تعهدات در مقابل بازنشستگان است. به نظر می‌رسد که این نسبت در طول سال‌های بعدی باید اندکی افزایش یابد تا بتواند در مقایسه با سایر صندوق‌ها به سطح متعادل تری برسد.

بنادر و کشتی‌رانی

در صندوق بنادر و کشتی‌رانی، تعداد شاغلین از ۲۶۰۰ نفر در سال ۱۳۷۶ به ۲۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ کاهش یافته است. به نظر می‌رسد که این کاهش در اثر جابجایی و انتقال سپرده مشترکین به صندوق‌های دیگر پیش‌آمده باشد. این روند به نوبه خود برای این صندوق نوید تعهدات کمتر در آینده را می‌دهد، اگر چه در کوتاه‌مدت ورودی‌های صندوق را کاهش می‌دهد.

در طول دوره مورد بررسی، تعداد بازنشستگان از ۳۸۰ نفر در سال ۱۳۷۶ به ۱۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ رسیده است. این افزایش، معادل رشد متوسط سالانه ۳۰ درصدی تعداد بازنشستگان است که به مراتب نگران‌کننده است. به همین خاطر، نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته نیز که در سال ۱۳۷۶، برابر ۷ بوده، در سال ۱۳۸۰ به ۲ رسیده است که کاهش بزرگی است. این کاهش جزء بالاترین نرخ‌های کاهش در بین صندوق‌های مورد بررسی است. در مورد نسبت حقوق بازنشسته به حقوق شاغل، اگر چه نسبت مربوطه پایین بوده و در دوره مورد بررسی تشبیه داشته ولی پایین ماندن آن نشانی از عدم توانایی صندوق در ایجاد تعادل

مناسب در حقوق بازنشستگان خود بوده است. شاید یکی از دلایل عدم تمایل ماندن مشترکین قبلی به عنوان مشترک صندوق نیز همین نکته بوده باشد.

همان طور که دیده می‌شود، نسبت شاغل به بازنشسته در مورد همه صندوق‌های منتخب که بخش اعظمی از شاغلین و بازنشستگان کشور را در تحت پوشش خود دارند، در سال‌های اخیر روندی نزولی دارد و انتظار می‌رود که این وضعیت همچنان ادامه داشته باشد. بنابر این آنچه در مورد وضعیت فعلی نظام بازنشستگی کشور می‌توان گفت این است که اگر چه هنوز در مورد صندوق‌هایی نظیر تأمین اجتماعی، بانک‌ها و معذوریت جهاد، نسبت شاغل به بازنشسته در حد قابل قبولی قرار دارد ولی شتاب کاهش این نسبت نگران کننده است و باید بیش از درگیر شدن کامل با بحران به فکر راه چاره بود.

ناگفته نماند که در مورد میانگین نسبت حقوق بازنشسته به شاغل، رسیدن این نسبت به ۱ (معادل ۱۰۰ درصد) و در مواردی افزون بر آن که در سال‌های اخیر به دلیل ترمیم‌های صورت گرفته پیش آمده و حفظ آن با توجه به وضعیت صندوق‌ها به هیچ وجه مقصور نیست. در صورت عدم توجه و انتقال تدریجی آن به یک سطح متعادل سبب می‌شود که در نهایت توان صندوق‌ها از وضعیت نامطلوب فعلی نیز کمتر شود.

۲-۳- پیش بینی آینده صندوق‌های بازنشستگی کشور

به منظور انجام حداقل پیش‌بینی‌ها در یک دوره ۱۵ ساله، برای چهار صندوق مورد اشاره، با استفاده از روش رگرسیون، مقدار m (به عنوان ضریب x در معادله رگرسیون) و مقدار b (به عنوان مقدار ثابت معادله رگرسیون) برای موارد مختلف محاسبه شده است. سال ۱۳۸۰ به عنوان مبدأ (سال صفر) در نظر گرفته شده و جداول مربوط به مقدار m و b در زمینه‌های مختلف در صفحات بعد آورده شده است.

همان طور که دیده می‌شود، مقادیر m و b برای پیش‌بینی تعداد شاغلین و تعداد بازنشستگان محاسبه گردیده است. جهت نمایش تقریب محاسبه، ابتدا نمودارها با داده‌های واقعی در کنار داده‌های به دست آمده از معادله رگرسیون در مورد هر چهار صندوق برای تعداد

شاغلین و بازنشستگان در دوره مورد بررسی رسم شده است. سپس با استفاده از ضرایب معادله رگرسیون برای هر صندوق، تعداد شاغلین و تعداد بازنشستگان به عنوان پیش‌بینی برای مقاطع ۱۳۸۵، ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ محاسبه شده است.

به منظور نشان دادن جریان تغییرات شاغلین و بازنشستگان، نسبت‌های تعداد شاغل به تعداد بازنشسته در هر مقطع نیز محاسبه گردیده و در جدول مربوطه آورده شده است. اینک به شرح بیشتری از پیش‌بینی در مورد هر صندوق می‌پردازیم.

تأمین اجتماعی

همان طور که در جدول پیش‌بینی تعداد شاغلین و تعداد بازنشستگان (مستمری بگیران) صندوق تأمین اجتماعی دیده می‌شود، تعداد شاغلین تحت پوشش این صندوق از ۶/۳۷۴/۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ به ۹/۵۴۶/۰۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. به بیان دیگر، تعداد شاغلین در طول دوره ۲۰ ساله ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰، قریب ۵۰ درصد افزایش خواهد یافت. نرخ رشد متوسط سالانه تعداد شاغلین در دوره مورد بررسی ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۰ که قبلاً اشاره شد، ۲/۴ درصد در سال بوده است. انباشت این رشد در دوره ۲۰ ساله آینده، معادل همان رشد ۵۰ درصدی ناشی از پیش‌بینی خواهد شد.

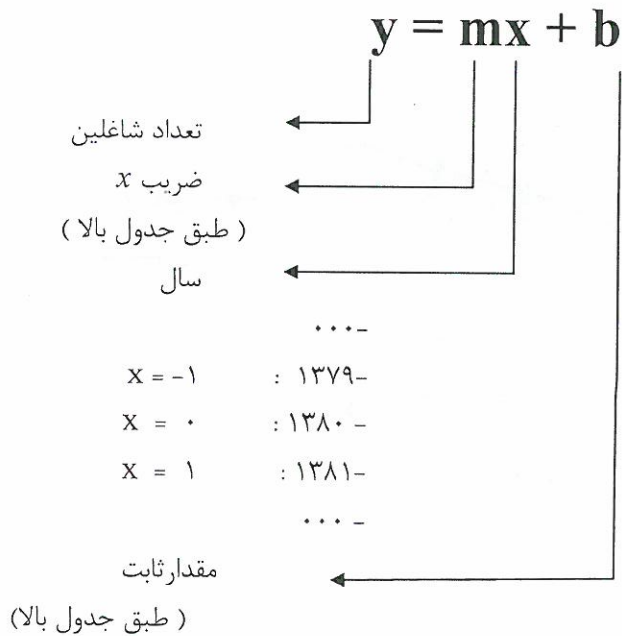
تعداد بازنشستگان صندوق تأمین اجتماعی از ۱/۲۰۹/۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ به ۲/۳۰۸/۰۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. تعداد بازنشستگان در این مدت، بیش از ۹۰ درصد رشد خواهد داشت. همچنین نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته از ۵/۳ در سال ۱۳۸۰ به ۴/۱۳ در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. این نسبت ظاهراً شرایط مطلوبی را در مقطع سال ۱۴۰۰ برای صندوق تأمین اجتماعی نشان می‌دهد.

جدول ضریب x (m) و مقدار ثابت (b) معادله رگرسیون

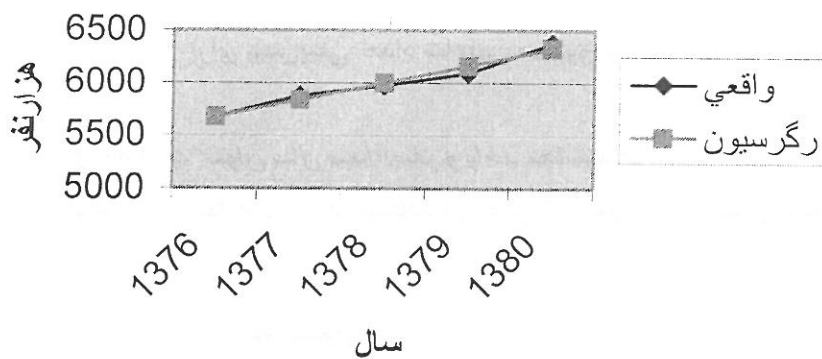
برای پیش‌بینی تعداد شاغلین صندوق‌ها

(با فرض سال ۱۳۸۰ به عنوان سال مبدأ / صفر و واحد محاسبه هزار)
 m , b با استفاده از فرمول‌های مورد استفاده در روش رگرسیون و نرم‌افزار مربوطه محاسبه شده‌اند.

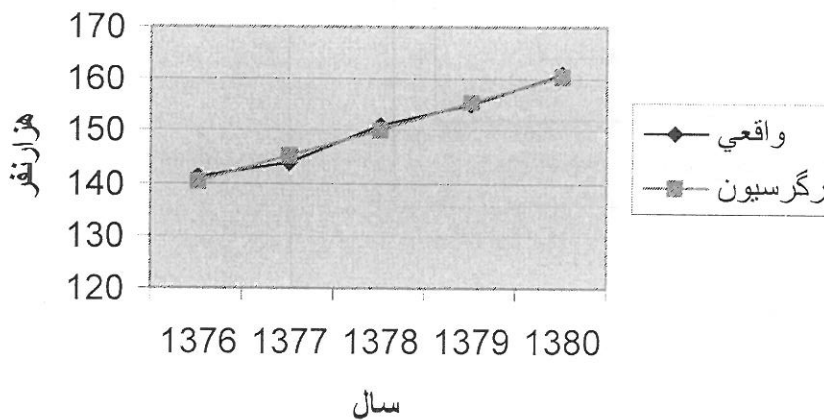
نام صندوق	m	b
تأمین اجتماعی	۱۶۱/۲	۶۳۲۲
بانک‌ها	۵/۱	۱۶۰/۶
معذوریت جهاد	-۰/۵	۳۱/۴
بنادر و کشتی رانی	-۰/۱۶	۱/۹۶



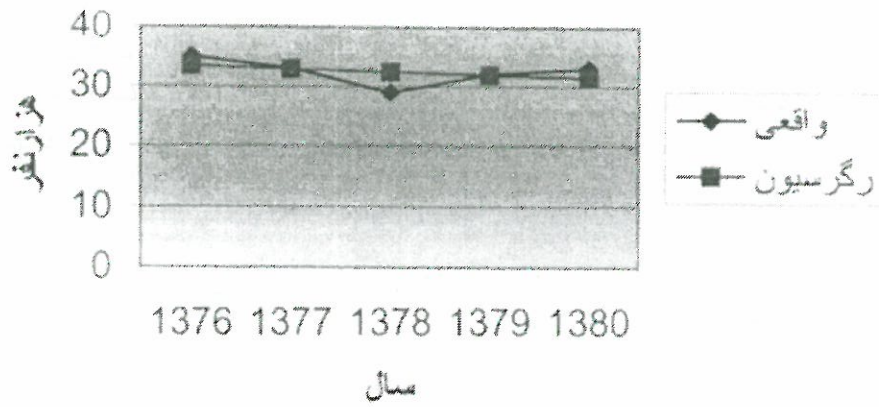
تغییرات تعداد شاغلین تامین اجتماعی



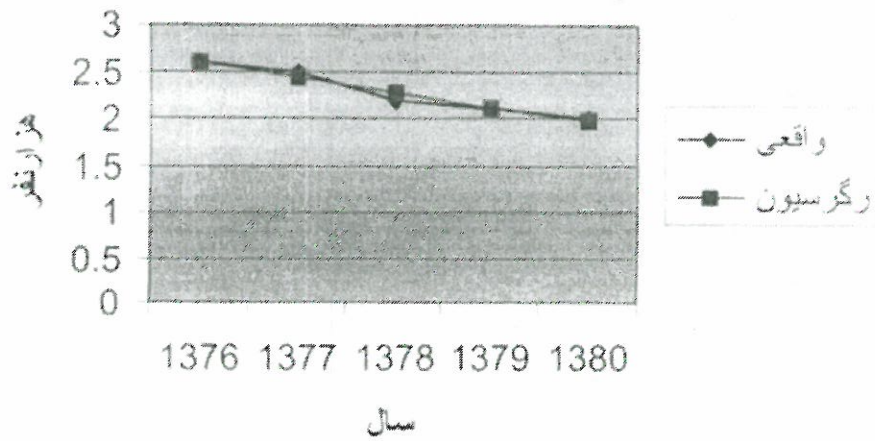
تغییرات تعداد شاغلین صندوق بانکها



تغییرات تعداد شاغلین صندوق جهاد



تغییرات تعداد شاغلین صندوق بنادر و کشتیرانی



جدول ضریب x (m) و مقدار ثابت (b) معادله رگرسیون

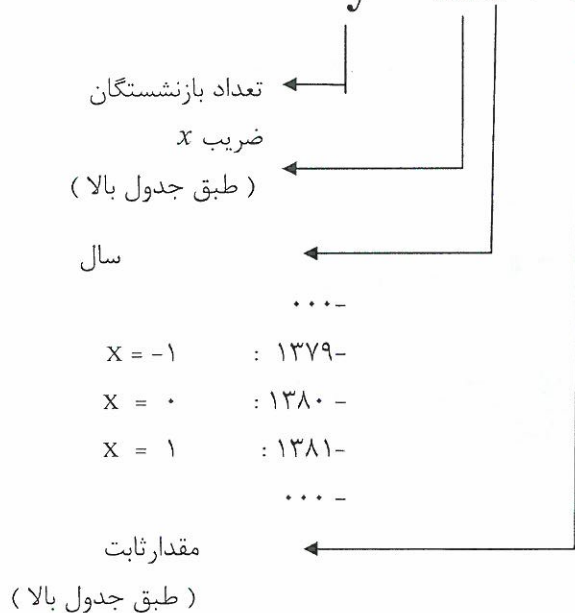
برای پیش‌بینی تعداد بازنشستگان صندوق‌ها

(با فرض سال ۱۳۸۰ به عنوان سال مبدأ / صفر و واحد محاسبه هزار)

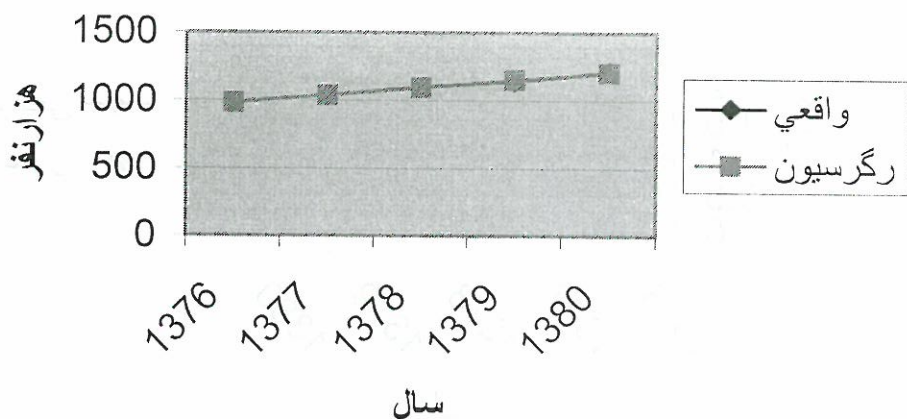
m , b با استفاده از فرمول‌های مورد استفاده در روش رگرسیون و نرم‌افزار مربوطه محاسبه شده‌اند.

b	m	نام صندوق
۱۲۰۶	۵۵/۱	تأمین اجتماعی
۴۰/۴	۲/۶	بانک‌ها
۲/۱۸	۰/۱۱	معذوریت جهاد
۱/۰۷	۰/۱۷۲	بنادر و کشتی رانی

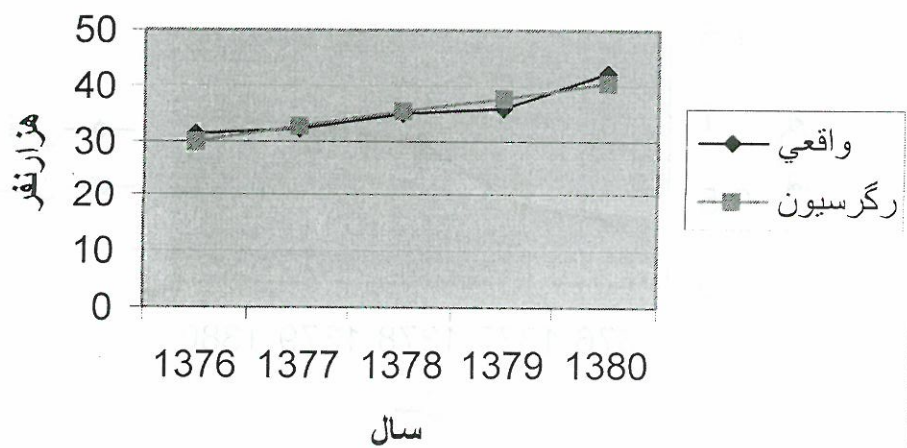
$$y = mx + b$$



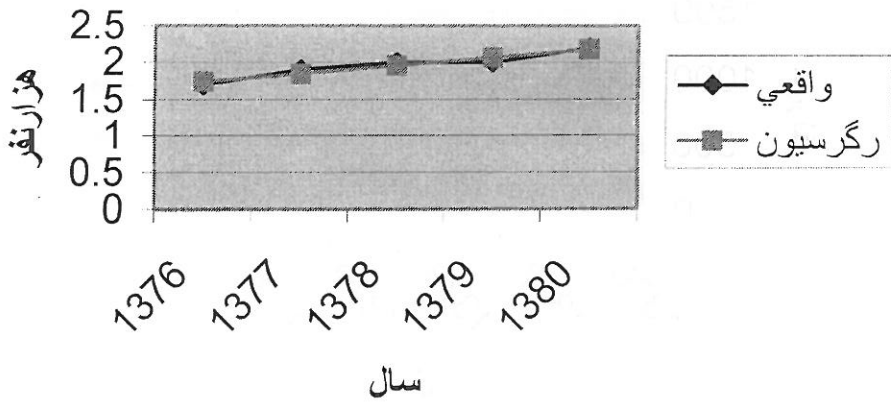
تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق تامین اجتماعی



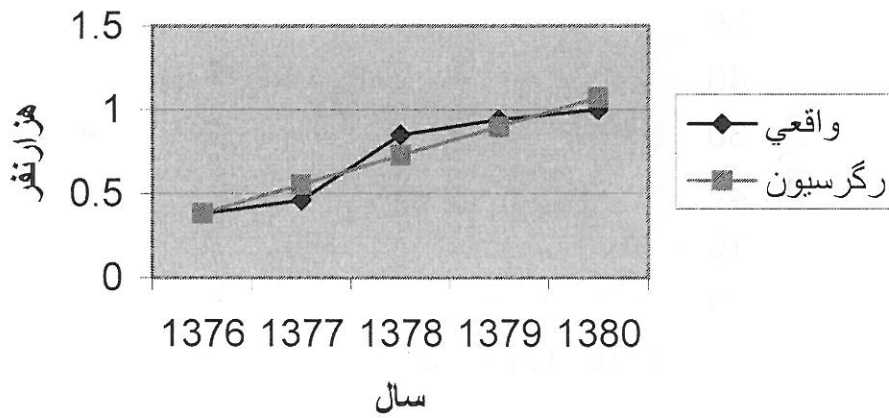
تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق بانک‌ها



تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق جهاد



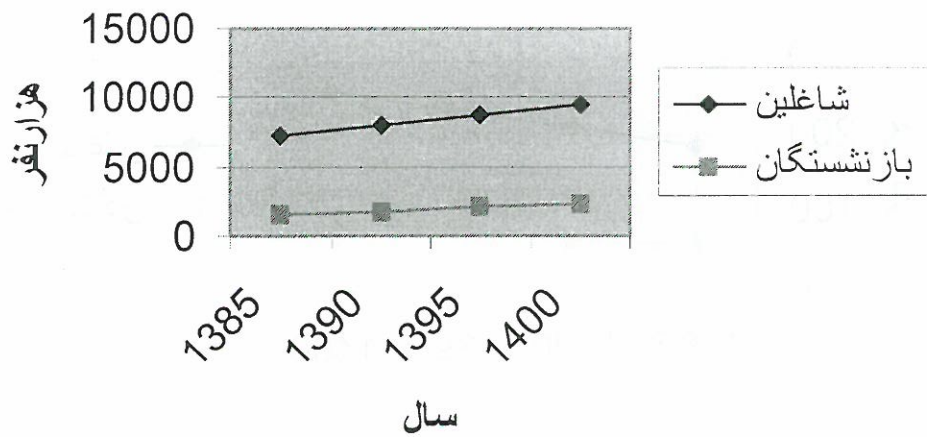
تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق بنادر و کشتی رانی



پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق تامین اجتماعی
(براساس معادله رگرسیون استخراج شده)

سال	تعداد شاغل هزار نفر	تعداد بازنشته (هزار نفر)	نسبت تعداد شاغل به بازنشته
۱۳۸۵	۷۱۲۸	۱۴۸۱/۵	۴/۸۱
۱۳۹۰	۷۹۳۴	۱۷۵۷	۴/۵۱
۱۳۹۵	۸۷۴۰	۲۰۳۲/۵	۴/۳۰
۱۴۰۰	۹۵۴۶	۲۳۰۸	۴/۱۳

پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان تامین اجتماعی

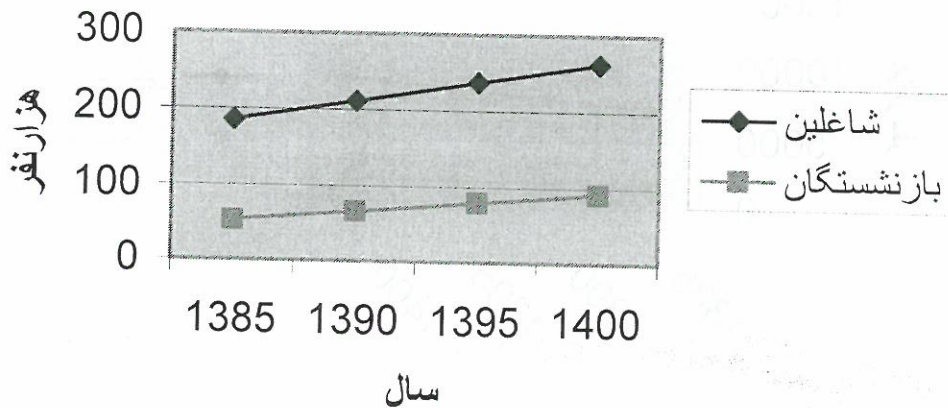


پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق بانک ها
(براساس معادله رگرسیون استخراج شده)

سال	تعداد شاغل هزار نفر	تعداد بازنشسته (هزار نفر)	نسبت تعداد شاغل به بازنشسته
۱۳۸۵	۱۸۶/۱	۵۳/۴	۳/۴۸
۱۳۹۰	۲۱۱/۶	۶۶/۴	۳/۱۸
۱۳۹۵	۲۳۷/۱	۷۹/۴	۲/۹۸
۱۴۰۰	۲۶۲/۶	۹۲/۴	۲/۸۴

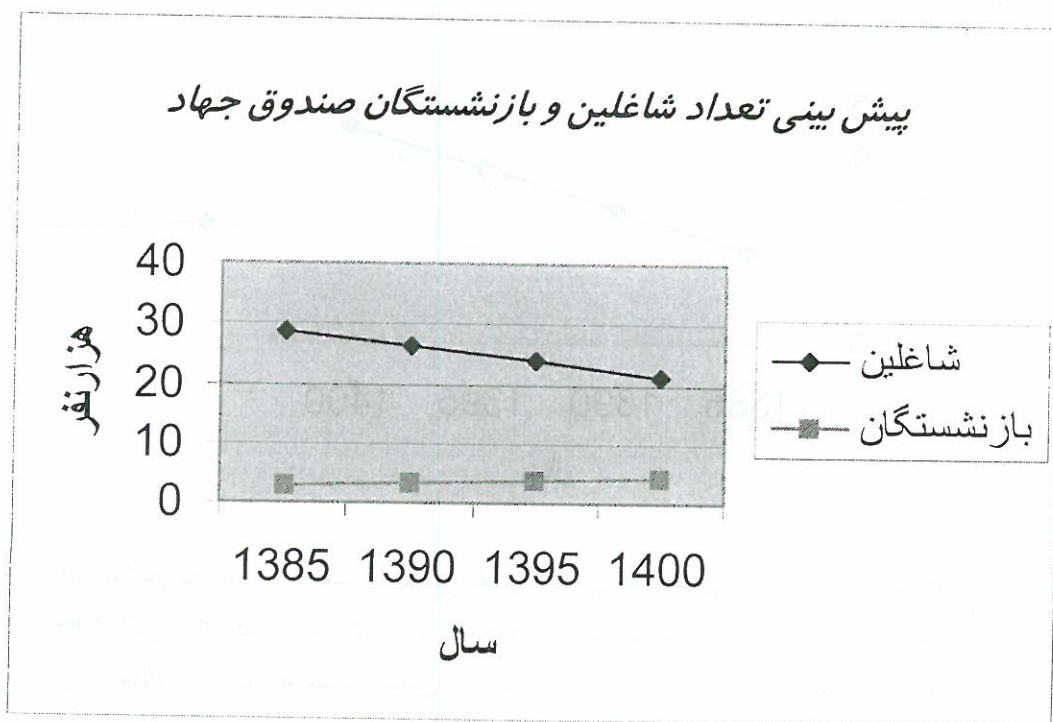
پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق معذوریت جهاد

پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق بانک ها



پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان صندوق معذوریت جهاد
(با فرض ادامه روند توأم با کاهش شاغلین نظیر دوره قبل)

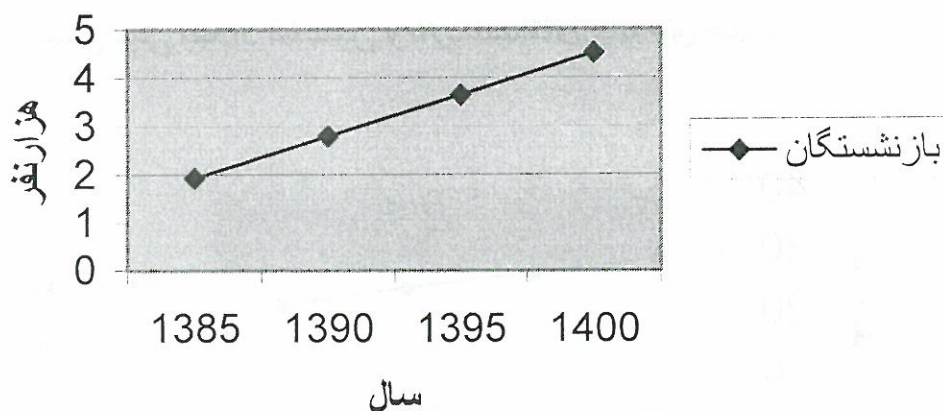
نسبت تعداد شاغل به بازنشسته	تعداد بازنشسته (هزار نفر)	تعداد شاغل هزار نفر	سال
۱۰/۵۸	۲/۷۳	۲۸/۹	۱۳۸۵
۸/۰۴	۳/۲۸	۲۶/۴	۱۳۹۰
۶/۲۴	۳/۸۳	۲۳/۹	۱۳۹۵
۴/۸۸	۴/۳۸	۲۱/۴	۱۴۰۰



پیش بینی تعداد بازنشستگان صندوق بنادر و کشتیرانی

سال	تعداد بازنشسته هزار نفر
۱۳۸۵	۱/۹۳
۱۳۹۰	۲/۷۹
۱۳۹۵	۳/۶۵
۱۴۰۰	۴/۵۱

پیش بینی تعداد بازنشستگان صندوق بنادر و کشتی رانی



نظر به این که تعداد شاغلین صندوق بنادر و کشتی رانی طبق آمار مربوط به سال های ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۰ که در صفحات قبل آمده است، روندی نزولی داشته، پیش بینی در مورد تعداد شاغلین به عددی منفی ختم می شود. به این خاطر از محاسبه پیش بینی برای شاغلین خودداری شده است.

بانک ها

تعداد شاغلین تحت پوشش صندوق بانک ها از ۱۶۱/۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ به ۲۶۲/۶۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. به بیان دیگر تعداد شاغلین در این مدت قریب ۶۳ درصد رشد خواهد داشت. تعداد بازنشستگان نیز از ۴۲/۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰، به ۹۲/۴۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ افزایش خواهد یافت. با این افزایش تعداد بازنشستگان شامل ۱۲۰ درصد رشد در طول این دوره خواهد شد. همچنین نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته از ۳/۸ در سال ۱۳۸۰ به ۲/۸۴ در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید.

معذوریت جهاد

تعداد شاغلین صندوق معذوریت جهاد در سال ۱۳۸۰، ۳۳/۰۰۰ نفر بوده که نسبت به قبل روندی کاهشی داشته است. البته ادامه چنین روندی برای آینده چندان معقول به نظر نمی رسد زیرا که دوره قبلی همراه با تغییرات و انتقال افراد از یک صندوق به صندوق دیگر بوده است. بنابراین در مورد تعداد شاغلین با توجه به این وضعیت مطلب چندانی نمی توان عنوان کرد.

تعداد بازنشستگان، از ۲۲۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ به ۴۳۸۰ نفر در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. علی رغم بالا بودن نسبت تعداد شاغل به بازنشسته در مورد این صندوق در دوره قبل، با توجه به کل وضع حاکم بر تغییرات در گذشته و نیز نحوه شکل گیری صندوق در یک مقطع خاص و سررسید شدن بازنشستگی مشترکین آن در فاصله سال های ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۰، پیش بینی های به عمل آمده با استفاده از رگرسیون، خیلی قابل اعتماد نیستند.

بنادر و کشتیرانی

در صندوق بنادر و کشتیرانی نیز وضعیتی نظیر صندوق معذوریت جهاد حاکم است. بدین معنی که این صندوق نیز با روند کاهش شاغلین روبرو بوده، بنابر این پیش بینی برای آینده با توجه به تغییرات دوره خاص گذشته نمی تواند چندان درست باشد.

تعداد بازنشستگان صندوق، از ۲۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۰ به حدود ۴۵۱۰ در سال ۱۴۰۰ خواهد رسید. برای صندوق بنادر و کشتیرانی مانند صندوق معذوریت جهاد، با توجه به کل وضع حاکم بر تغییرات در گذشته، پیش بینی های چندان رضایت بخش و امیدوار کننده وجود ندارد.

فصل سوم

تحليل وضع موجود و پیش‌بینی آینده

صندوق بازنشستگی کشوری

به منظور انجام مطالعه موردی روی یک صندوق بازنشستگی بزرگ و با جزئیات بیشتر، در این فصل از گزارش، صندوق بازنشستگی کشوری با جزئیات بیشتری مورد بررسی قرار خواهد گرفت. علت انتخاب صندوق بازنشستگی کشوری به عنوان مطالعه موردی، موارد زیر است :

- صندوق بازنشستگی کشوری، نخستین صندوق از منظر قدمت و دومین صندوق بزرگ بازنشستگی از منظر تعداد مشترک در کشور بعد از صندوق تأمین اجتماعی است.
- صندوق بازنشستگی کشوری به مرحله بحران وارد شده است. بنابر این لازم است که ابعاد موضوع در این صندوق تا حد ممکن مورد بررسی شود .
- نتایج ناشی از بررسی صندوق بازنشستگی کشوری به اندیشه راه کارهای برون رفت از بحران صندوق های بازنشستگی به طور اعم و صندوق بازنشستگی به طور اخص در فاز سوم پروژه بررسی صندوق ها، کمک خواهد کرد.

آنچه در مقدمه این فصل قابل یادآوری است، توجه دادن به موضوع بحران صندوق های بازنشستگی با ساختار و وضعیت فعلی است که دیر یا زود اکثر صندوق ها را در بر خواهد گرفت. به بیان دیگر با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی موجود و افزایش روز افزون تعداد بازنشستگان، صندوق ها به تدریج وارد مرحله ای از بحران و شکنندگی می شوند که در صورت عدم توجه به شرایط پیش آمده، ممکن است مشکلات بزرگی برای صندوق ها، بازنشستگان آنها، دولت و یا حتی در سطح ملی به وجود آید.

البته موضوع جدی بودن بحران چه دیر یا زود با توجه به داده های موجود تا اندازه ای روشن است. هدف این فصل از گزارش آن است که در حول موضوع ، بررسی بیشتری برای یکی از صندوق های بزرگ که وارد مرحله بحران خود شده است انجام شود .

یکی از علت های ایجاد وضعیت بحران و شکننده، برای صندوق های بازنشستگی کشور و به ویژه صندوق بازنشستگی کشوری آن است که متغیرهای اقتصادی و اجتماعی و مؤلفه های

تأثیرگذار بر صندوق‌ها، نظیر تورم، بسته شدن ورودی‌ها، افزایش‌ها و ترمیم‌های حقوق بازنشستگان در سال‌های اخیر، دچار تغییرات شوکی شده‌اند. از طرف دیگر صندوق بازنشستگی کشوری کارکنان دولت را تحت پوشش خود دارد و در گذشته برای حل مشکلات صندوق همواره به دولت رجوع شده است. درحالی که امروزه به دلیل وسعت مشکلات، رجوع به دولت نیز کارساز همه مسایل نیست.

با توجه به فقدان سرمایه‌گذاری‌های مؤثر بر اندوخته‌های صندوق بازنشستگی کشوری در گذشته‌های نسبتاً دور که امروز باید ثمرات خود را می‌داد، درحال حاضر درآمد چندانی که پاسخ‌گوی وضعیت منتج از این تغییرات شوکی باشد، به چشم نمی‌خورد. ترمیم‌های اخیر در مورد حقوق بازنشستگان تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری و نزدیک‌شدن حقوق شاغلین و بازنشستگان این صندوق در سال‌های اخیر، اگر چه به نفع بازنشستگان بوده اما، صندوق و اندوخته‌های آن را مورد تهدیدهای جدی قرار داده است.

صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های اخیر، مالکیت تعدادی از شرکت‌های دولتی را در قبال طلب‌های خود از دولت به دست آورده و بعد از اصلاح ساختار شرکت‌ها، آن‌ها را به شرکت‌های سودده تبدیل کرده است. با این وجود در برخی موارد دارایی شرکت‌ها در اثر تورم، برای صندوق بازنشستگی کشوری سود آور شده است. با این وجود، سود ناشی از شرکت‌ها در قیاس با تعهدات صندوق نسبت به شاغلین و بازنشستگان، قابل توجه نیست.

با تمام این‌ها، صندوق بازنشستگی کشوری وارد مرحله‌ای شده است که در آن به تدریج مجموع دریافتی‌ها از محل کسور، اندوخته‌های قبلی و سودناشی از فعالیت شرکت‌ها نسبت به تعهدات در مقابل شاغلین و بازنشستگان، با کسری قابل ملاحظه و افزایش روزافزون این کسری مواجه شده است. این شرایط از یک جهت دارای حساسیت زیادی است و آن تعهداتی است که صندوق باید در پایان هرماه به عنوان حقوق بازنشستگان پرداخت نماید که تأخیر حتی چند روزه آن مشکلات بزرگی را برای سازمان بازنشستگی کشوری به عنوان متولی صندوق در پی دارد. در صورتی که در مکانیسم‌های اقتصادی و سودآوری، گاه مدت زمان لازم برای حصول درآمدهای مورد نظر به

راحتی در اختیار اداره کنندگان نیست و ممکن است تأخیرهای چندماهه یا چندساله نیز در کسب درآمدهای موردنظر مشکلی را ایجاد نکند.

نتیجه این که صندوق مجبور است جهت ایفای تعهدات ماهانه خود در قبال بازنشستگان به راه‌های ممکن عمل کند. اگر در گذشته برای حل این مشکلات به دولت رجوع می‌شد، امروزه به دلیل ابعاد تعهدات و مشکلات، رجوع به دولت، روز به روز مشکل تر و غیرممکن تر می‌شود.

۳-۲- تحلیل وضع موجود صندوق بازنشستگی کشوری

در حال حاضر، از مجموع ۸ میلیون نفر شاغلین تحت پوشش صندوق های بازنشستگی کشور، صندوق بازنشستگی کشوری قریب ۱/۶ میلیون نفر یعنی نزدیک به ۲۰ درصد شاغلین و از مجموع حدود ۱/۸ میلیون بازنشسته صندوق‌ها، بیش از ۰/۶ میلیون نفر یعنی نزدیک به ۳۳ درصد بازنشستگان را تحت پوشش دارد.

در حال حاضر، کسور بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری در مجموع ۲۲/۵ درصد است که ۹ درصد آن سهم کارمند و ۱۳/۵ درصد آن سهم کارفرما یا دولت است. تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری در جدول صفحه بعد آمده است.

یک بررسی اجمالی روی داده های جدول تعداد و میانگین های حقوق نشان می‌دهد که در طول دوره ۱۰ ساله ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰، تعداد شاغلین حدود ۲۰ درصد، تعداد بازنشستگان حدود ۲/۶۲ برابر یا ۱۶۲ درصد، میانگین حقوق شاغلین حدود ۴/۹۸ برابر یا ۳۹۸ درصد و میانگین حقوق بازنشستگان حدود ۶/۷ برابر یا ۵۷۰ درصد افزایش داشته است. مقایسه تفاوت این افزایش‌ها با همدیگر خودگویای بسیاری از مسایل و مشکلات است. به عنوان مثال در مقابل فقط ۲۰ درصد افزایش در تعداد شاغلین، ۱۶۲ درصد افزایش بازنشستگان وجود داشته است. حفظ وضعیت سال ۱۳۷۱ برای سال ۱۳۸۰ در مورد صندوق بازنشستگی کشوری با توجه به مجموع کسور ۲۲/۵ درصدی، ورود حدود ۴ شاغل به ازای یک بازنشسته بوده است،

تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان در دهه ۱۳۷۰

میانگین حقوق (هزارریال)		تعداد (هزارنفر)		سال
بازنشسته	شاغل	بازنشسته	شاغل	
۱۱۵	۲۲۰	۱۹۸/۲	۱۳۰۷/۱	۱۳۷۱
۱۴۹	۲۳۰	۲۱۵/۲	۱۳۵۳	۱۳۷۲
۱۸۸	۲۵۵	۲۶۹/۶	۱۳۶۳/۳	۱۳۷۳
۲۱۸	۳۲۷	۳۰۰/۶	۱۳۸۹/۵	۱۳۷۴
۲۵۴	۴۹۵	۳۳۰/۲	۱۴۳۷/۶	۱۳۷۵
۳۱۶	۵۶۲	۳۵۹/۲	۱۴۵۹/۷	۱۳۷۶
۳۹۰	۶۳۳	۳۹۰/۵	۱۴۷۸	۱۳۷۷
۴۶۱	۷۲۳	۴۲۸	۱۵۳۶/۳	۱۳۷۸
۶۱۷	۹۲۰	۴۵۸/۸	۱۵۳۶/۳	۱۳۷۹
۷۷۱	۱,۰۹۶	۵۱۹/۳	۱۵۷۲/۹	۱۳۸۰
۹۸۰	۱,۲۳۱	۵۸۱/۰	۱۵۷۲/۹	۱۳۸۱
۱,۱۴۴	۱,۴۱۵	۶۳۳/۹	۱۵۲۲/۹	۱۳۸۲

در صورتی که نه تنها وضعیت معکوس شده، بلکه نسبت مربوطه نیز بسیار بالاتر بوده است. به بیان دیگر در مقابل ورود هر شاغل، حدود ۸ بازنشسته وجود داشته است.

به عنوان نتیجه‌ای از اطلاعات جدول تعداد و میانگین‌های حقوق شاغلین و بازنشستگان، نسبت تعداد شاغل به بازنشسته و نیز نسبت حقوق بازنشسته به شاغل محاسبه و در صفحات بعد آورده شده است. همان طور که در جدول نسبت‌ها دیده می‌شود، نسبت تعداد شاغل به بازنشسته در تمام دوره ده ساله مورد بررسی روندی نزولی داشته و از ۶/۵۹ در سال ۱۳۷۱ به ۳/۰۲ در سال ۱۳۸۰ رسیده است. در مورد نسبت حقوق بازنشسته به شاغل، این نسبت ابتدا روندی صعودی داشته و از ۰/۵۲ در سال ۱۳۷۱ به ۰/۷۳ در سال ۱۳۷۳ رسیده است. سپس نزول کرده و در سال ۱۳۷۵ (میان دوره بررسی) به حدود مقدار اول دوره (سال ۱۳۷۱) یعنی حدود ۰/۵۱ رسیده است. نیمه دوم دوره مورد بررسی شامل افزایش این نسبت از ۰/۵۱ در سال ۱۳۷۵ به ۰/۷۲ در سال ۱۳۸۰ است. نمودار تغییرات این نسبت‌ها در صفحات بعد آمده است.

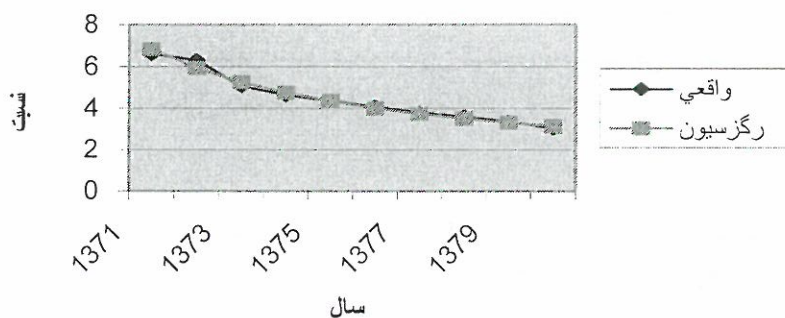
بر اساس تعداد شاغلین و بازنشستگان و میانگین‌های حقوق آن‌ها در سال‌های دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰، اقدام به محاسبه میانگین تعهدات صندوق در مقابل بازنشستگان و نیز میانگین درآمدهای ناشی از کسور شاغلین شده است. میزان کسری و یا اضافی در پرداخت‌ها نیز مشخص گردیده و در جدول صفحات بعد آورده شده است.

همان طور که در جدول میانگین تعهدات، درآمد و کسری و اضافی دیده می‌شود، تعهدات در مقابل بازنشستگان از ۲۳۷,۵۱۶ میلیون ریال در سال ۱۳۷۱ به ۴,۸۰۴,۵۶۴ میلیون ریال در سال ۱۳۸۰ افزایش یافته است. این افزایش معادل ۱۷/۵۶ برابر سال مبدأ است. همچنین

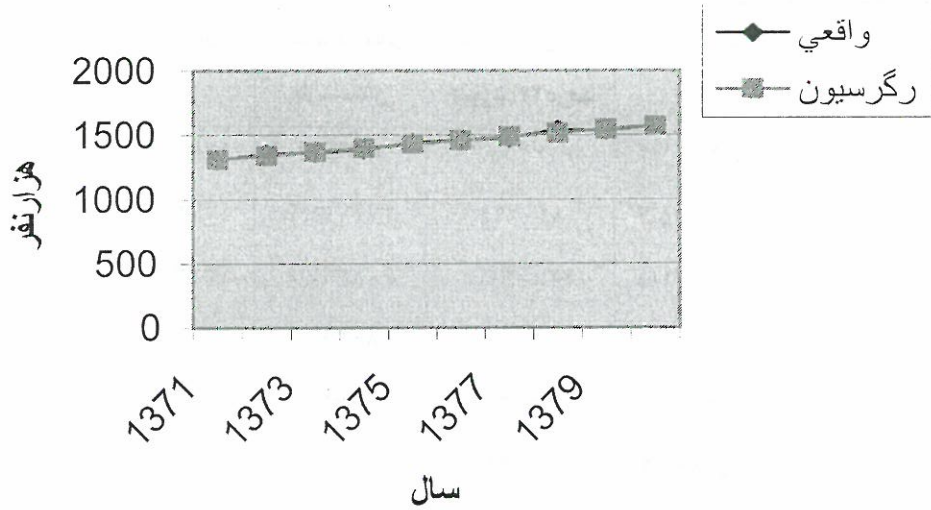
نسبت‌های تعداد شاغل به بازنشسته و حقوق بازنشسته به شاغل در دهه ۱۳۷۰

سال	نسبت شاغل به بازنشسته	نسبت حقوق بازنشسته به شاغل
۱۳۷۱	۶/۵۹	۰/۵۲
۱۳۷۲	۶/۲۸	۰/۶۴
۱۳۷۳	۵/۰۵	۰/۷۳
۱۳۷۴	۴/۶۲	۰/۶۶
۱۳۷۵	۴/۳۵	۰/۵۱
۱۳۷۶	۴/۰۶	۰/۵۶
۱۳۷۷	۳/۷۸	۰/۶۱
۱۳۷۸	۳/۵۸	۰/۶۳
۱۳۷۹	۳/۳۴	۰/۶۷
۱۳۸۰	۳/۰۲	۰/۷۲
۱۳۸۱	۲/۷	۰/۷۹
۱۳۸۲	۲/۴	۰/۸۰

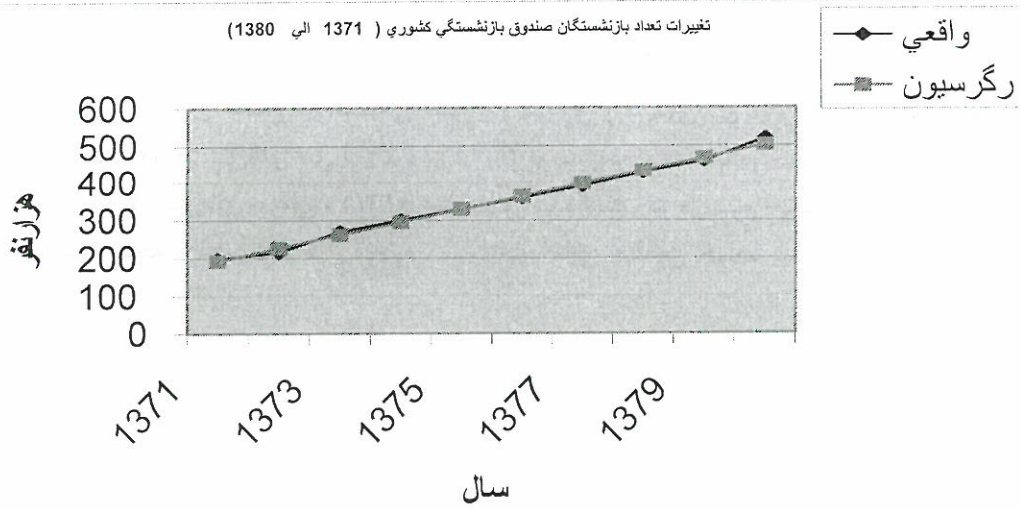
تغییرات نسبت شاغل به بازنشسته در ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰



تغییرات تعداد شاغلین صندوق بازنشستگی کشوری (1371 الی 1380)



تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری (1371 الی 1380)



میانگین تعهدات، درآمد ناشی از کسور و کسری / اضافی در پرداخت‌ها

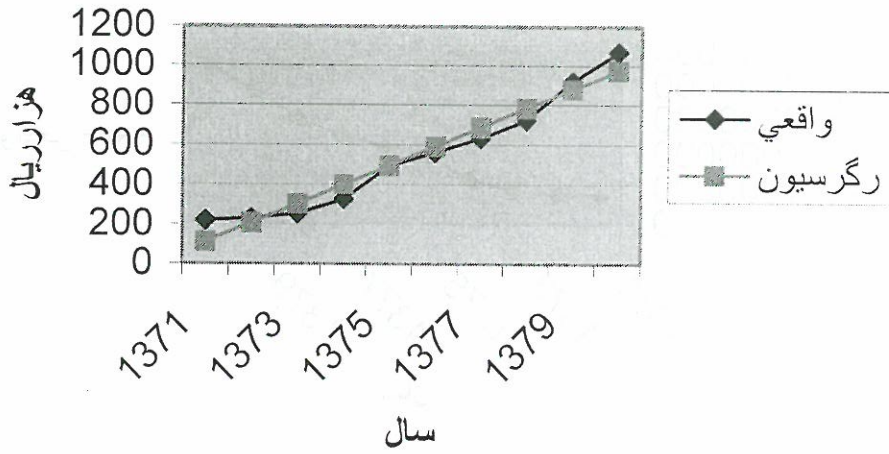
در ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰

(ارقام به میلیون ریال)

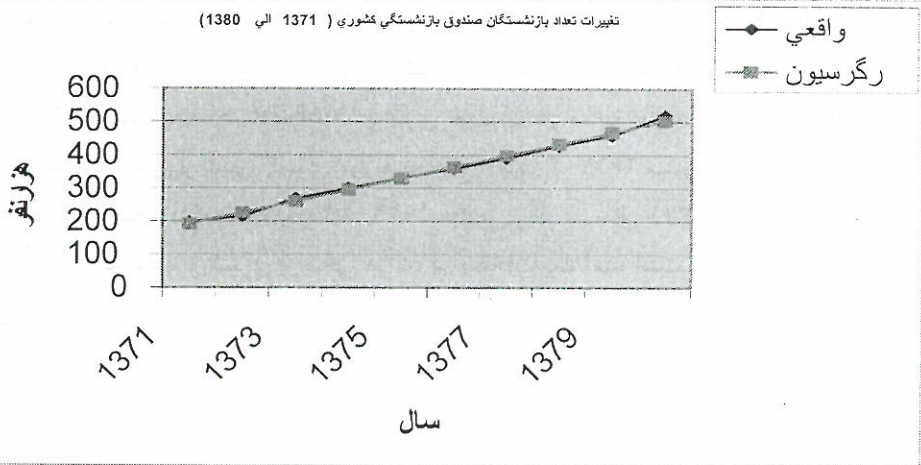
سال	تعهدات در مقابل بازنشستگان	درآمد ناشی از کسور ۲۲/۵ درصد	کسری / اضافی
۱۳۷۱	۲۷۳۵۱۶	۷۷۶۴۱۷/۴	۵۰۲۹۰۱/۴
۱۳۷۲	۳۷۴۷۷۷/۶	۸۴۰۲۱۳	۴۵۵۴۳۵/۴
۱۳۷۳	۶۰۸۲۱۷/۶	۹۳۸۶۳۲/۱	۳۳۰۴۱۴/۵
۱۳۷۴	۷۸۶۳۶۹/۶	۱۲۲۶۷۹۰	۴۴۰۴۲۰
۱۳۷۵	۱۰۰۶۴۵۰	۱۹۲۱۳۵۲	۹۱۴۹۰۲/۸
۱۳۷۶	۱۳۶۲۰۸۶	۲۲۱۴۹۴۹	۸۵۲۸۶۲/۴
۱۳۷۷	۱۸۲۷۵۴۰	۲۵۲۶۰۵۰	۶۹۸۵۰۹/۸
۱۳۷۸	۲۳۶۷۶۹۶	۲۹۹۹۰۱۱	۶۳۱۳۱۵/۲
۱۳۷۹	۳۳۹۶۹۵۵	۳۸۱۶۱۶۹	۴۱۹۲۱۴
۱۳۸۰	۴۸۰۴۵۶۴	۴۵۳۹۸۶۱	(۲۶۴۷۰۲)

هرچند که برای صندوق بازنشستگی کشوری و بسیاری از صندوق‌های دیگر، میزان کسور (سهم کارمند و کارفرما) برای سال‌های قبل از ۷۹ برابر ۲۱/۲۵ درصد بوده است، اما در جدول بالا، درآمد ناشی از کسور برای تمام سال‌های بررسی، ۲۲/۵ درصد منظور شده است. در فاز سوم خواهیم دید که کسور ۲۲/۵ درصد نیز با توجه به سایر مؤلفه‌های موجود، سبب خودکفایی صندوق نخواهد شد.

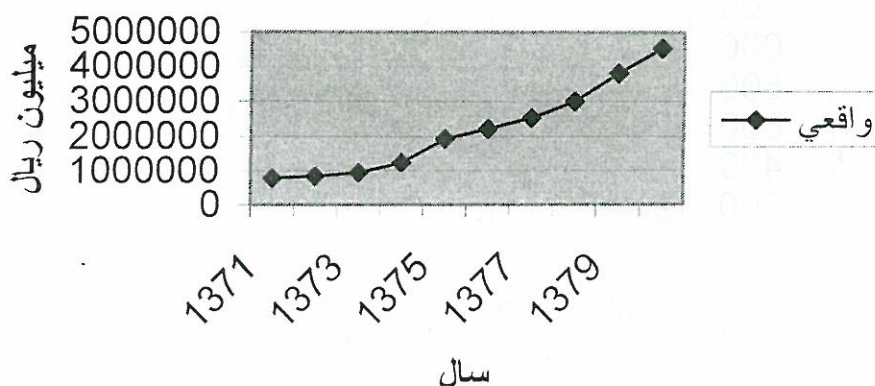
تغییرات میانگین حقوق شاغلین در 1371 الی 1380



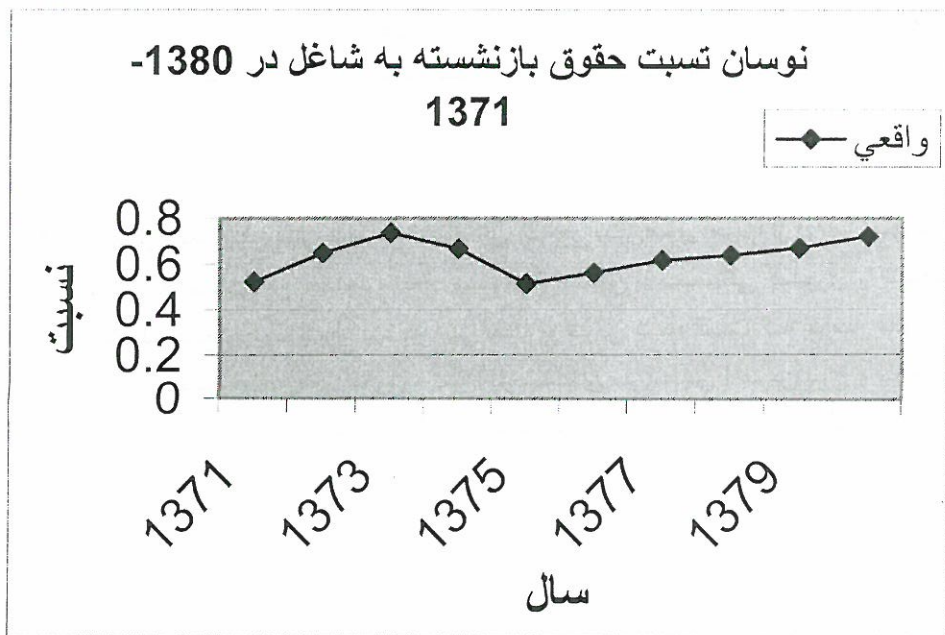
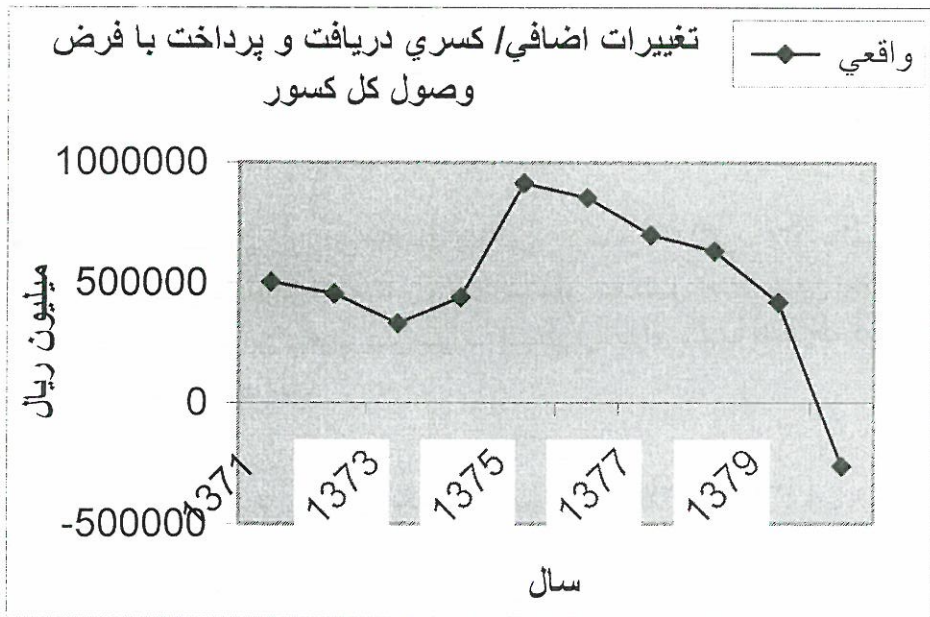
تغییرات تعداد بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری (1371 الی 1380)



تغییرات درآمد ناشی از کسور در 1371-1380 با فرض وصول کل کسور



درآمد ناشی از کسور ۲۲/۵ درصدی (با فرض ۲۲/۵ درصد برای تمام سال‌ها و وصول کلیه مطالبات دوره مربوطه) از ۷۷۶۴۱۷/۴ میلیون ریال در سال ۱۳۷۱ به ۴۵۳۹۸۶۱ میلیون ریال در سال ۱۳۸۰ رسیده است. به بیان دیگر درآمدهای سال ۱۳۸۰ معادل ۵/۸۴ برابر سال ۱۳۷۱ است. نتیجه اختلاف ۱۷/۵۶ برابری تعهدات در مقابل بازنشستگان با ۵/۸۴ برابری درآمدهای ناشی از کسور، کسری موازنه به مبلغ حدود ۲۶۴۷۰۲ میلیون ریال در سال ۱۳۸۰، در مقابل اضافه درآمد به مبلغ ۵۰۲۹۰۱/۴ میلیون ریال در سال ۱۳۷۱ است. نمودار تغییرات تعهدات، درآمدها و کسری و اضافی درآمد در صفحات بعد آمده است.



۳-۳- پیش بینی آینده صندوق بازنشستگی کشوری

به منظور پیش بینی آینده صندوق بازنشستگی کشوری، بر اساس سه سناریوی متفاوت عمل شده است. سناریوها و موارد عمل به آن‌ها به شرح زیر است:

- **سناریوی اول:** پیش بینی براساس اطلاعات پایه دوره ۱۰ ساله ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰، با استفاده از روش رگرسیون و با فرض بسته شدن ورودی صندوق. به دلیل لحاظ شدن اطلاعات سال‌های بیشتری در این سناریو، پیش‌بینی بر اساس آن، دارای شدت تغییرات کمتری نسبت به بقیه سناریوها است.
 - **سناریوی دوم:** پیش بینی بر اساس اطلاعات پایه دوره ۷ ساله ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۲ ولی با فرض بسته نشدن ورودی. علت محدود کردن دوره به ۷ سال اخیر به جای دهه ۱۳۷۰ قبلی، لحاظ شدن سهم تغییرات این دوره در پارامترهای پیش بینی بوده است. به دلیل بیشتر بودن تغییرات در این دوره و محدود کردن این سناریو به این تغییرات، شدت تغییرات بر اساس آن، نسبت به سناریوی قبلی بیشتر است. در این سناریو همچنین تعداد شاغلین نسبت به سناریوی اول که ثابت فرض شده بود، با نرخ برآوردی از رگرسیون افزایش خواهد یافت.
 - **سناریوی سوم:** پیش بینی براساس داده‌هایی که در سال‌های اخیر، از وزارت آموزش و پرورش که شاغلین آن بیشترین تعداد مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری را تشکیل می‌دهند، جمع‌آوری شده است. در این سناریو فرض شده است که عوامل مؤثر در پیش‌بینی نظیر افزایش‌های حقوق و تعداد بازنشستگان بر اساس آخرین نرخ و به طور یکسان در سال‌های آینده همچنان ادامه داشته باشد. به دلیل این نحوه عمل در این سناریو، پیش‌بینی بر اساس آن، نسبت به دو سناریوی قبلی دارای شدت تغییرات بیشتری است.
- اگر چه نتایج به دست آمده از پیش بینی بر اساس این سه سناریو، متفاوت هستند، ولی این تفاوت تنها در ابعاد و بزرگی بحران است و در این که بحران قطعی است تردیدی وجود ندارد.

سناریوی اول

براساس اطلاعات پایه سال‌های ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰، با استفاده از روش رگرسیون اقدام به محاسبه ضریب X در معادله رگرسیون (m) و مقدار ثابت آن (b) در موارد مختلف شده است. جدول مربوط به ضرایب و مقادیر ثابت، مقدار آن‌ها را برای موارد مختلف نشان می‌دهد.

به منظور نشان دادن دقت ناشی از پیش‌بینی، براساس معادلات استخراج شده جهت پیش‌بینی، ابتدا مقادیر مربوط به سال‌های دهه ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۰ برآورد شده و هرکدام از آنها در کنار مقدار واقعی سال مربوطه منعکس شده است. نمودارهای مقایسه مقادیر واقعی و مقادیر به دست آمده از رگرسیون نیز در صفحات قبل آمده است.

براساس معادله های رگرسیون استخراج شده برای پیش بینی تعداد شاغلین و بازنشستگان و نیز میانگین حقوق آن‌ها، برای مقاطع ۱۳۸۵، ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ اقدام به برآورد و پیش‌بینی برای موارد یاد شده گردیده که نتایج حاصل در جدول مربوطه در صفحات بعد آورده شده است.

همچنین براساس تعداد و میانگین حقوق پیش بینی شده برای شاغلین و بازنشستگان نسبت‌های مربوط به تعداد شاغل به بازنشسته و حقوق بازنشسته به شاغل برای مقاطع یادشده محاسبه و در جدول مربوطه منعکس شده است.

به منظور پیش بینی درآمدهای ناشی از کسور ۲۲/۵ درصدی و تعهدات صندوق در مقابل بازنشستگان، براساس تعداد و میانگین حقوق پیش‌بینی شده برای شاغلین و بازنشستگان برای مقاطع یاد شده در بالا، اقدام به محاسبه درآمد و تعهدات صندوق شده است. نتایج حاصل در جدول مربوطه منعکس است.

نگاه به جداول پیش بینی استخراج شده، ابعاد بحران را نشان می‌دهد. ما برای تحلیل بیشتر موضوع، فقط مقطع سال ۱۳۸۵ را در نظر می‌گیریم. مقاطع بعدی همان طور که از جداول مربوطه پیداست دارای وضعیت نامطلوب‌تری نسبت به مقطع سال ۱۳۸۵ هستند.

براساس نتایج منعکس شده در جدول پیش بینی تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان، تعداد شاغلین در سال ۱۳۸۰ به بعد در حدود $1/570/000$ نفر است اما تعداد بازنشستگان به شدت رو به افزایش است.

باتوجه به شتاب افزایش تعداد بازنشستگان، نسبت تعداد شاغل به بازنشسته از $3/02$ در سال ۱۳۸۰ به $2/33$ در سال ۱۳۸۵ خواهد رسید. بنابر این در فاصله سال‌های ۱۳۸۰ الی ۱۳۸۵ صندوق بازنشستگی کشوری از مرز تعادل بین شاغلین و بازنشستگان عبور کرده و باکسری موازنه درآمدهای ناشی از کسور و تعهدات در مقابل بازنشستگان روبرو خواهد شد.

جدول پیش بینی تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان همچنین نشان می‌دهد که میانگین حقوق ماهانه شاغلین و بازنشستگان بر اساس روند تغییرات در ۱۰ سال گذشته، به ترتیب از ۱۰۶۹ و ۷۷۱ هزار ریال در سال ۱۳۸۰ به حدود ۱۴۵۳۰۰۰ و ۹۸۸۰۰۰ ریال در سال ۱۳۸۵ خواهد رسید. این پیش بینی در حالی است که حداقل حقوق برای سال ۱۳۸۳ معادل ۱۰۶۰ هزار ریال تعیین شده است. مفهوم داشتن شدت تغییرات کمتر در این سناریو نیز همین مطلب است.

البته با توجه به شروع جریان کاهش نسبت تعداد شاغل به بازنشسته و افزایش میانگین حقوق در سال‌های دهه ۱۳۸۰، صندوق در مقطع سال ۱۳۸۰ نیز با کسری موازنه به مقدار تقریبی 264702 میلیون ریال روبرو بوده که این مقدار کسری در سال ۱۳۸۵ به 1827261 میلیون ریال افزایش خواهد یافت.

به بیان دیگر میزان تقریبی کسری صندوق ازمحل دریافتی ها در طول دوره ۵ ساله ۱۳۸۰ الی ۱۳۸۵ قریب ۶/۹ برابرخواهد شد. توجه این که در برآورد این کسری فقط دریافتی های ناشی از کسور منظور شده و درآمدهای از سایر منابع مورد محاسبه قرار نگرفته است.

تمامی مطالب بالا، در حالتی است که براساس پیش بینی نسبت حقوق بازنشسته به شاغل در حد ۰/۶۸ تثبیت داشته باشد. چنانچه این نسبت به واسطه ترمیم های آینده که مواردی از آن ها در حال حاضر در مورد بازنشستگان جدید اعمال می شود، افزایش یابد، ممکن است کسری موازنه از مبالغ پیش بینی شده نیز به شدت فزونی گیرد.

جدول ضرایب و مقادیر ثابت معادله رگرسیون $y = mx + b$ برای موارد مختلف

(سال مبدأ : ۱۳۸۰)

مورد پیش بینی	ضریب x معادله (m)	مقدار ثابت معادله (b)
تعداد بازنشستگان	۳۴/۴۵	۵۰۲/۰۲
میانگین حقوق شاغلین	۹۵/۷۳	۹۷۴/۲
میانگین حقوق بازنشستگان	۶۷/۴۱	۶۵۱/۲۵

نظر به این که طبق سناریوی اول، ورودی صندوق برای شاغلین جدید بسته فرض شده است، در مورد تعداد شاغلین، ضرایب مربوطه آورده نشده و تعداد شاغلین در بقیه سال ها نیز همان تعداد در سال مبدأ (۱۳۸۰) منظور شده است.

مقادیر برآوردی با استفاده از رگرسیون در کنار مقادیر واقعی

(تعداد شاغلین و بازنشستگان)

بازنشسته (هزار نفر)		شاغل (هزار نفر)		سال
رگرسیون	واقعی	رگرسیون	واقعی	
۱۹۱/۸۹	۱۹۸/۲	۱۳۱۱/۷	۱۳۰۷/۱	۱۳۷۱
۲۲۶/۳۵	۲۱۵/۲	۱۳۴۰/۹۶	۱۳۵۳	۱۳۷۲
۲۶۰/۸۱	۲۶۹/۶	۱۳۷۰/۲۲	۱۳۶۳/۳	۱۳۷۳
۲۹۵/۲۷	۳۰۰/۶	۱۳۹۹/۴۸	۱۳۸۹/۵	۱۳۷۴
۳۲۹/۷۳	۳۳۰/۲	۱۴۲۸/۷۴	۱۴۳۷/۶	۱۳۷۵
۳۶۴/۱۸	۳۵۹/۲	۱۴۵۸	۱۴۵۹/۷	۱۳۷۶
۳۹۸/۶۴	۳۹۰/۵	۱۴۸۷/۲۶	۱۴۷۸	۱۳۷۷
۴۳۳/۱۰	۴۲۸	۱۵۱۶/۵۲	۱۵۳۶/۳	۱۳۷۸
۴۶۷/۵۶	۴۵۸/۸	۱۵۴۵/۷۸	۱۵۳۶/۳	۱۳۷۹
۵۰۲/۰۲	۵۱۹/۳	۱۵۷۵/۰۴	۱۵۷۲/۹	۱۳۸۰

مقادیر برآوردی با استفاده از رگرسیون در کنار مقادیر واقعی

(میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان)

بازنشسته (هزار ریال)		شاغل (هزار ریال)		سال
رگرسیون	واقعی	رگرسیون	واقعی	
۴۴/۵۴	۱۱۵	۱۱۲/۶	۲۲۰	۱۳۷۱
۱۱۱/۹۵	۱۴۹	۲۰۸/۳۳	۲۳۰	۱۳۷۲
۱۷۹/۳۶	۱۸۸	۳۰۴/۰۶	۲۵۵	۱۳۷۳
۲۴۶/۷۸	۲۱۸	۳۹۹/۸	۳۲۷	۱۳۷۴
۳۱۴/۱۹	۲۵۴	۴۹۵/۵۳	۴۹۵	۱۳۷۵
۳۸۱/۶۰	۳۱۶	۵۹۱/۲۶	۵۶۲	۱۳۷۶
۴۴۹/۰۱	۳۹۰	۶۸۷	۶۳۳	۱۳۷۷
۵۱۶/۴۳	۴۶۱	۷۸۲/۷۳	۷۲۳	۱۳۷۸
۵۸۳/۸۴	۶۱۷	۸۷۸/۴۶	۹۲۰	۱۳۷۹
۶۵۱/۲۵	۷۷۱	۹۷۴/۲	۱۰۶۹	۱۳۸۰

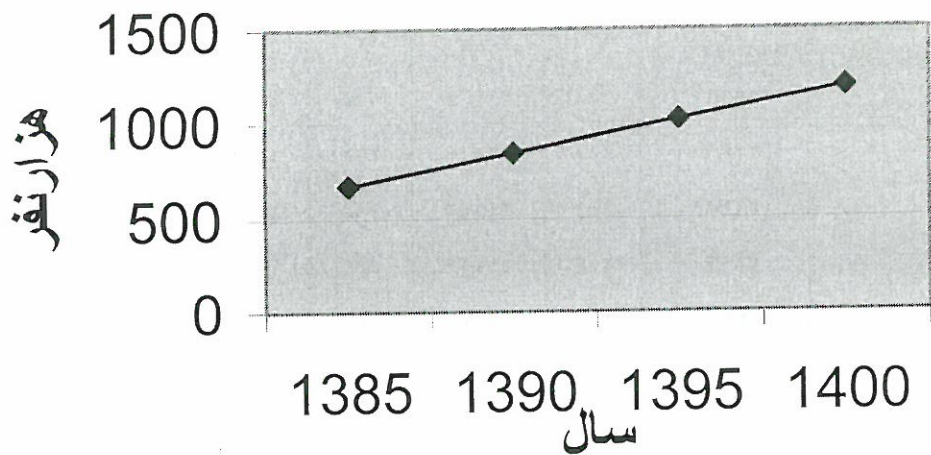
پیش بینی تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان

(با فرض بسته بودن ورودی)

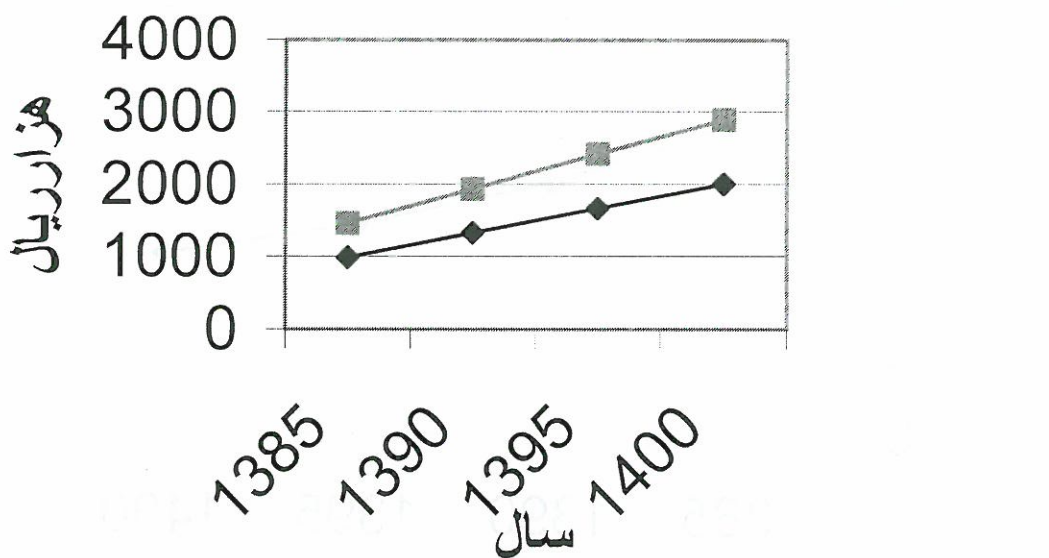
میانگین حقوق (هزار ریال)		تعداد (هزار نفر)		سال
بازنشسته	شاغل	بازنشسته	شاغل	
۹۸۸/۳۱	۱۴۵۲/۸۶	۶۷۴/۳۲	۱۵۷۲/۹	۱۳۸۵
۱۳۲۵/۳۷	۱۹۳۱/۵۳	۸۴۶/۶۲	۱۵۷۲/۹	۱۳۹۰
۱۶۶۲/۴۳	۲۴۱۰/۲	۱۰۱۸/۹۱	۱۵۷۲/۹	۱۳۹۵
۱۹۹۹/۴۹	۲۸۸۸/۸۶	۱۱۹۱/۲۱	۱۵۷۲/۹	۱۴۰۰

پیش بینی تعداد بازنشستگان در 20 سال آینده با
استفاده از اطلاعات 1371-1380

بازنشسته



پیش بینی میانگین های حقوق

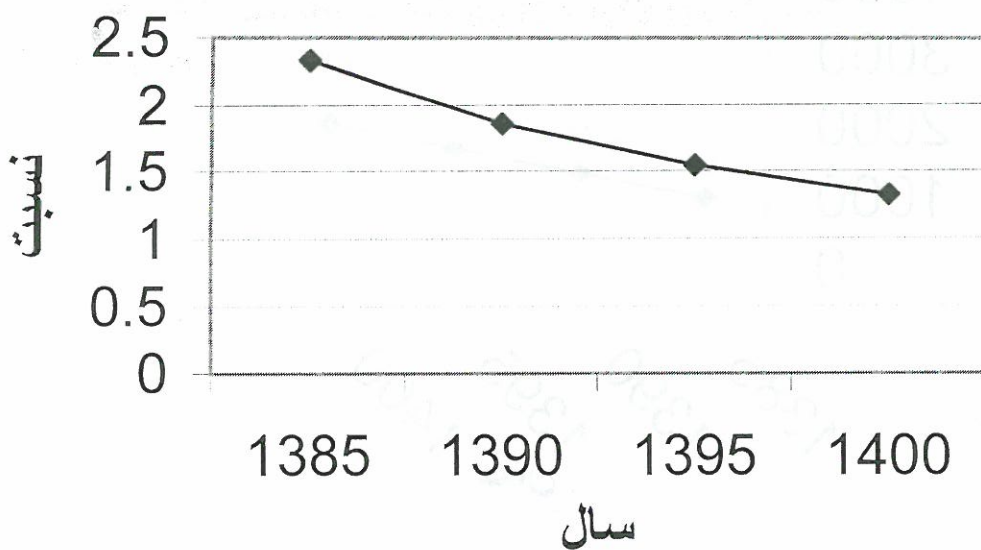


نسبت های تعداد شاغل به بازنشسته و حقوق بازنشسته به شاغل
بر اساس اطلاعات ۱۳۸۰-۱۳۷۱ و مقادیر برآوردی برای دوره آینده
(با فرض بسته بودن ورودی)

سال	نسبت تعداد شاغل به بازنشسته	نسبت حقوق بازنشسته به شاغل
۱۳۸۵	۲/۳۳	۰/۱۶۸
۱۳۹۰	۱/۸۵	۰/۱۶۸
۱۳۹۵	۱/۵۴	۰/۱۶۸
۱۴۰۰	۱/۳۲	۰/۱۶۹

پیش بینی نسبت شاغل به بازنشسته

نسبت شاغل به بازنشسته



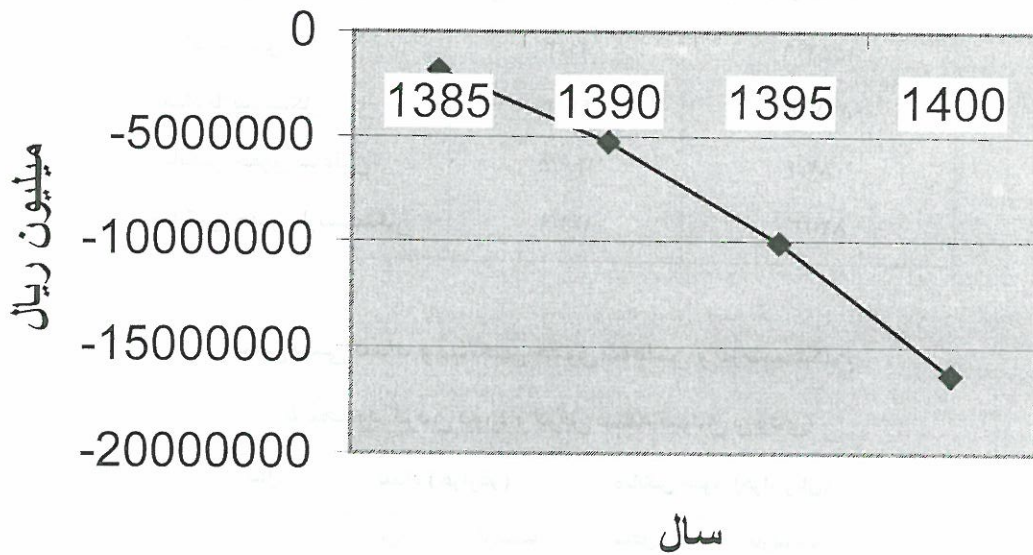
پیش بینی درآمدهای ناشی از کسور و تعهدات صندوق برای دوره آینده

(با فرض بسته بودن ورودی / مبالغ به میلیون ریال)

سال	درآمد	تعهدات	کسری موازنه
۱۳۸۵	۶۱۷۰۰۷۸	۷۹۹۷۳۳۸	(۱۸۲۷۲۶۱)
۱۳۹۰	۸۲۰۲۸۹۴	۱۳۴۶۵۰۹۵	(۵۲۶۲۲۰۱)
۱۳۹۵	۱۰۲۳۵۷۱۰	۲۰۳۲۶۶۴۰	(۱۰۰۰۰۰۰۰)
۱۴۰۰	۱۲۲۶۸۵۲۶	۲۸۵۸۱۹۷۳	(۱۶۰۰۰۰۰۰)

پیش بینی افزایش کسری

کسری



سناریوی دوم

اطلاعات مربوط به این سناریو در زیر آمده است. یادآور می‌شود که در این سناریو اطلاعات پایه به سال‌های ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۲ محدود شده و ورودی صندوق نیز بر اساس تغییرات در طول همین سال‌ها در نظر گرفته شده و ثابت فرض نشده است. همان طور که دیده می‌شود، با فرض افزایش ورودی‌های صندوق، نتایج به دست آمده با توجه به افزودن سهم تغییرات سال‌های اخیر در پیش بینی‌ها (که با افزایش‌های دریافتی بازنشستگان همراه بوده)، شرایط وخیم‌تری را نسبت به سناریوی قبلی برای صندوق پیش بینی می‌کنند.

جدول ضرایب و مقادیر ثابت معادله رگرسیون $y = mx + b$

برای موارد مختلف بر اساس اطلاعات پایه ۱۳۷۶ الی ۱۳۸۰ و فرض بسته نبودن ورودی

(سال مبدأ : ۱۳۸۰)

مقدار ثابت معادله (b)	ضریب x معادله (m)	مورد پیش بینی
۱۵۵۲/۹	۲۰/۲	تعداد شاغلین
۵۲۷/۸	۴۶/۳	تعداد بازنشستگان
۱۰۸۲/۶	۱۴۶/۵	میانگین حقوق شاغلین
۸۱۰/۳	۱۴۱/۹	میانگین حقوق بازنشستگان

پیش بینی تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان

(با محدود کردن دوره و فرض بسته نبودن ورودی)

سال	تعداد (هزار نفر)		میانگین حقوق (هزار ریال)	
	شاغل	بازنشسته	شاغل	بازنشسته
۱۳۸۵	۱۶۵۴	۷۵۹/۳	۱۸۱۴/۹	۱۵۲۰
۱۳۹۰	۱۷۵۵	۹۹۰/۸	۲۵۴۷/۲	۲۲۲۹/۶
۱۳۹۵	۱۸۵۶/۱	۱۲۲۲/۳	۳۲۷۹/۶	۲۹۳۹/۲
۱۴۰۰	۱۹۵۷/۲	۱۴۵۳/۸	۴۰۱۱/۹	۳۶۴۸/۹

**پیش بینی درآمدهای ناشی از کسور و تعهدات صندوق برای دوره آینده
(با محدود کردن دوره و فرض بسته نبودن ورودی / مبالغ به میلیون ریال)**

سال	درآمد	تعهدات	کسری موازنه
۱۳۸۵	۸۱۰۵۱۰۸	۱۳۸۵۰۱۵۳	(۵۷۴۵۰۴۵)
۱۳۹۰	۱۲۰۷۰۶۳۵	۲۶۵۱۰۳۲۶	(۱۴۰۰۰۰۰۰)
۱۳۹۵	۱۶۴۳۵۸۵۳	۴۳۱۱۳۲۷۵	(۲۷۰۰۰۰۰۰)
۱۴۰۰	۲۱۲۰۰۷۶۲	۶۳۶۵۸۹۹۹	(۴۲۰۰۰۰۰۰)

سناریوی سوم

بر اساس پیش بینی با استفاده از اطلاعات به دست آمده از شاغلین وزارت آموزش و پرورش به عنوان دستگاه با بیشترین تعداد مشترک در صندوق بازنشستگی کشوری، تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان و نسبت‌های مربوطه به صورت جدول صفحه بعد خواهد شد. در این سناریو نیز ورودی صندوق بسته فرض شده است. جهت بحث بیشتر، در ادامه، نتایج ناشی از پیش بینی بر اساس سناریوهای دوم و سوم را با هم با استفاده از جداول صفحه بعد با هم مقایسه می‌کنیم.

بر اساس سناریوی سوم چنانچه تعداد شاغلین در سال ۱۳۸۵ را که حدود ۱۵۷۳ هزار نفر است در میانگین حقوق شاغلین در همین سال که ۲۱۵۰ هزار ریال است، ضرب کرده و آن را برای برآورد یک سال در ۱۲ نیز ضرب کنیم و از حاصل ۲۲/۵ در صد آن را حساب کنیم، عدد تقریبی ۹۱۳۱۲۶۵ میلیون ریال به دست خواهد آمد. حال اگر جهت محاسبه میزان تعهدات در برابر بازنشستگان نیز، تعداد آن‌ها را در میانگین حقوق آنان که به ترتیب ۸۲۵ هزار نفر و ۱۶۸۲ هزار ریال است، ضرب کنیم و حاصل را نیز در ۱۲ ضرب نماییم، عدد تقریبی ۱۶۶۵۱۸۰۰ میلیون ریال به می‌آید. اختلاف این دو عدد حدود ۷۵۲۰۵۳۵ میلیون ریال خواهد شد.

سناریوی سوم (هزارنفر)		سناریوی دوم (هزارنفر)		سال
بازنشسته	شاغل	بازنشسته	شاغل	
۸۲۵	۱۵۷۳	۷۵۹	۱۶۵۴	۱۳۸۵
سناریوی سوم (هزارریال)		سناریوی دوم (هزارریال)		سال
حقوق بازنشسته	حقوق شاغل	حقوق بازنشسته	حقوق شاغل	
۱۶۸۲	۲۱۵۰	۱۵۲۰	۱۸۱۴/۹	۱۳۸۵
کسری سناریوی سوم (میلیون ریال)		کسری سناریوی دوم (میلیون ریال)		سال
(۷۵۲۰۵۳۵)		(۵۷۴۵۰۴۵)		۱۳۸۵

به بیان دیگر بر اساس پیش بینی سناریوی سوم، در سال ۱۳۸۵ حدود ۷۵۲۰۵۳۵ میلیون ریال کسری موازنه وجود خواهد داشت. بنابراین، جهت ادای تعهدات در مقابل بازنشستگان به جای ۲۲/۵ درصد کسور فعلی باید این کسور به حدود ۴۱/۲۰ درصد افزایش یابد تا بین دریافتی‌ها و پرداختی‌ها توازن برقرار گردد.

این کسری با پیش بینی بر اساس سناریوی دوم (محدود کردن دوره و بسته نبودن ورودی)، حدود ۵۷۴۵۰۴۵ میلیون ریال برآورد شده است. به نظر می‌رسد که پیش‌بینی‌های صورت گرفته براساس سناریوی اول و دوم (رگرسیون) در خوش بینانه‌ترین حالت است. چنانچه پیش بینی بر اساس سناریوی سوم را در مورد سال‌های ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ نیز انجام دهیم نتایج به ترتیبی خواهد شد که در جدول مربوطه در صفحات بعد آمده است. همان طور که دیده می‌شود نتایج این پیش بینی وضعیت به مراتب وخیم‌تری را برای صندوق بازنشستگی کشور رقم می‌زند.

نتیجه بحث بالا این است که به دلیل متغیر بودن پارامترهای مؤثر بر پیش بینی‌ها، با فرض‌های مختلف، نتایج متفاوتی به دست می‌آید. البته هیچکدام از این اختلاف‌ها گسترش ابعاد بحران در آینده را نفی نمی‌کنند. بنابراین باید حتماً راه چاره‌ای برای خروج از بحران یا جلوگیری از گسترش آن در آینده، اندیشیده شود.

تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان

براساس پیش بینی با استفاده از اطلاعات وزارت آموزش و پرورش

(برای سال‌های ۱۳۸۱ الی ۱۳۸۵)

سال	تعداد (نفر)			میانگین حقوق (ریال)		
	شاغل	بازنشسته	نسبت (ش/ب)	شاغل	بازنشسته	نسبت (ب/ش)
۱۳۸۰	۱۵۷۳	۵۱۹	۳/۰۳	۱۰۶۹	۷۷۱	۰/۷۲
۱۳۸۱	۱۵۷۳	۵۸۳	۲/۷۰	۱۲۳۰	۹۶۲	۰/۷۸
۱۳۸۲	۱۵۷۳	۶۴۶	۲/۴۳	۱۴۱۴	۱۱۰۶	۰/۷۸
۱۳۸۳	۱۵۷۳	۷۱۳	۲/۲۱	۱۶۲۶	۱۲۷۲	۰/۷۸
۱۳۸۴	۱۵۷۳	۷۵۹	۲/۰۷	۱۸۷۰	۱۴۶۳	۰/۷۸
۱۳۸۵	۱۵۷۳	۸۲۵	۱/۹۱	۲۱۵۱	۱۶۸۲۳	۰/۷۸

تعداد و میانگین حقوق شاغلین و بازنشستگان

براساس پیش بینی با استفاده از اطلاعات وزارت آموزش و پرورش

(برای سال‌های ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰)

سال	شاغل (نفر)	بازنشسته (نفر)	نسبت	درصد کسور برای برقراری موازنه
۱۳۹۰	۱۵۷۳	۱۱۳۶	۱/۴	۵۸/۸
۱۳۹۵	۱۵۷۳	۱۳۵۴	۱/۲	۷۰/۱
۱۴۰۰	۱۵۷۳	۱۷۶۰	۰/۹	۹۱/۱

فصل چهارم

تحليل کلی و نتیجه گیری

در فصول پیشین، مجموعه عوامل مؤثر بر وضعیت صندوق‌ها، تحلیل وضع موجود آن‌ها و نیز پیش‌بینی‌های مربوط به آینده صندوق‌ها از نظر گذشت. فصل حاضر به ارائه تحلیل کلی و نتایج حاصل از این تحلیل خواهد پرداخت. سال‌هایی که در حال سپری کردن آن هستیم، سررسید بازنشستگی افراد بسیاری است که ورود آن‌ها به مجموعه شاغلین بخش عمومی، در سال‌های بین ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ اتفاق افتاده است.

سال‌های دهه ۱۳۴۰ و نیمه اول دهه ۱۳۵۰ از نظر گسترش بخش عمومی در ایران دوره است که اوج آن با افزایش قیمت نفت در سال‌های ابتدای دهه ۱۳۵۰ همراه است. آمارها نشان می‌دهند که در طول سال‌های دهه ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ تعداد شاغلین در بخش عمومی در کشور نسبت به دوره مشابه قبل خود (دهه ۱۳۳۵ الی ۱۳۴۵) حدود ۲/۵ برابر شده است.

باید گفت که موضوع بیمه و بازنشستگی، ابتدا در بخش عمومی مطرح بوده و سپس به بخش خصوصی در کشور تسری پیدا کرده است. در اکثر دوره‌ها نیز بخش دولتی از نظر پوشش بازنشستگی کارکنان خود نسبت به بخش خصوصی برتری داشته است. بدین ترتیب حال که با سرآمدن حدود ۳۰ سال خدمت برای رسیدن به بازنشستگی وارد شدگان به بخش عمومی در این دوره مواجه هستیم، باید انتظار داشته باشیم که تعداد افراد به مراتب بیشتری نسبت به دوره قبلی به سن بازنشستگی برسند و بخواهند از مزایای آن استفاده کنند.

در مقایسه با بخش عمومی، رشد شاغلین در بخش خصوصی در دوره مورد نظر کند و طولانی بوده است. آمارها نشان می‌دهند که تعداد شاغلین در بخش خصوصی در سال‌های دهه مشابه قبل (سال‌های ۱۳۳۵ الی ۱۳۴۵)، حدود ۱/۲ برابر شده است. مقایسه ۲/۵ برابری در بخش عمومی که در بالا اشاره شد، با ۱/۲ برابری در بخش خصوصی، حاکی از فزونی ورودی‌های صندوق‌های مربوط به بخش عمومی نسبت به بخش خصوصی است. بنابراین این طبیعی است که بحران ابتدا صندوق‌های بخش عمومی را هدف قرار داده باشد.

۴-۲- تحلیل کلی

برای ارائه تحلیل کلی در این فصل، لازم است که آمار کارکنان در بخش‌های عمومی و خصوصی در کشور که دوره حاضر سال‌های سررسید بازنشستگی شاغلین در این بخش‌هاست، مورد بررسی قرار گیرد. آمار مربوط به تعداد شاغلین در بخش خصوصی کشور در سال‌های مختلف که هدف ما را برآورده می‌سازد، در جدول زیر آمده است. همان طور که در زیر از نظر خواهد گذشت، آمار برآوردی از تحلیل کلی، غیر از دوره ۱۳۵۵ الی ۱۳۶۵ که به دلیل وقوع انقلاب و مسایل ناشی از جنگ دوره ویژه‌ای محسوب می‌شود، نتایج به دست آمده از سه سناریوی پیش‌بینی در فصل قبل را تایید می‌کنند.

تعداد شاغلین در بخش عمومی و خصوصی در سال‌های مختلف (هزار نفر)

سال	بخش عمومی	بخش خصوصی
۱۳۳۵	۴۵۱	۵۳۴۴
۱۳۴۵	۶۶۳	۶۱۴۸
۱۳۵۵	۱۶۷۳	۷۰۸۶
۱۳۶۵	۳۴۵۳	۷۰۹۰

همان طور که این آمار نشان می‌دهد، تعداد شاغلین در بخش عمومی، از ۴۵۱,۰۰۰ نفر در سال ۱۳۳۵، به ۶۶۳,۰۰۰ نفر در سال ۱۳۴۵ نفر و ۱,۶۷۳,۰۰۰ نفر در سال ۱۳۵۵ افزایش یافته است. به بیان دیگر، تعداد شاغلین در بخش عمومی در طول دوره ده ساله ۱۳۳۵ الی ۱۳۴۵، حدود ۱/۵ برابر و در طول دوره ده ساله ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵، حدود ۲/۵ برابر شده است. افزایش تعداد شاغلین در بخش عمومی در طول دوره ده ساله اول، حدود ۲۰۰,۰۰۰ نفر و در طول دوره ده ساله دوم، حدود ۱,۰۰۰,۰۰۰ نفر بوده است.

اگر همه وارد شدگان به مجموعه شاغلین در بخش عمومی در سال‌های دهه ۱۳۳۵ الی ۱۳۴۵ را تحت پوشش بازنشستگی در نظر بگیریم، در این صورت باید انتظار داشتیم که در فاصله سال‌های دهه ۱۳۶۵ الی ۱۳۷۵ که زمان سررسید ۳۰ سال خدمت آن‌هاست، باید همین تعداد

بازنشسته جدید داشته باشیم. بنابر این تعداد بازنشستگان جدید در صندوق‌های بخش عمومی در طول سال‌های ۱۳۶۵ الی ۱۳۷۵ برابر ۲۰۰,۰۰۰ نفر بوده است.

براساس آمارهای موجود در مورد صندوق بازنشستگی کشوری که عمده شاغلین در بخش عمومی و مشمول بازنشستگی را تحت پوشش خود داشته است، تعداد بازنشستگان جدید در فاصله سال‌های ۱۳۷۰ الی ۱۳۷۴، برابر ۱۱۳,۰۰۰ نفر بوده است. اگر تعداد بازنشستگان جدید در فاصله سال‌های ۱۳۶۵ الی ۱۳۶۹ را نیز با توجه به رشد تدریجی شاغلین بخش عمومی در طول سال‌های ۱۳۳۵ الی ۱۳۴۵ و پیش بودن این دوره نسبت به قبلی، قدری کمتر از این مقدار در نظر بگیریم، مجموع آن‌ها عدد تخمینی ما را به دست خواهد داد.

حال اگر همین محاسبه را برای دوره دوم مورد بحث (سال‌های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵) نیز انجام دهیم، در این صورت می‌توان گفت که با فرض تحت پوشش قرار داشتن همه افراد، سال‌های ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ که به فاصله ۳۰ سال از دوره مورد بحث دوم است، سررسید حدود ۱,۰۰۰,۰۰۰ بازنشسته جدید بوده یا خواهد بود. مقایسه تعداد تخمینی بازنشستگان این دوره با دوره قبل، عددی حدود ۵ برابر دوره قبل را نشان می‌دهد. معنی دیگر این گفته آن است که صندوق‌های متعلق به بخش عمومی، در طول سال‌های ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ به طور متوسط هر سال ۵ برابر سال مشابه در دوره قبل، بازنشستگان جدید داشته یا خواهند داشت.

براساس آمارهای موجود در مورد صندوق بازنشستگی کشوری که عمده این افراد را می‌توانسته تحت پوشش خود داشته باشد، تعداد بازنشستگان جدید در فاصله سال‌های ۱۳۷۵ الی ۱۳۷۹، حدود ۱۳۰,۰۰۰ نفر بوده است. از سوی دیگر براساس پیش‌بینی‌های به عمل آمده در مورد صندوق بازنشستگی کشوری بر اساس سناریوهای با کمترین و بیشترین تعداد افزایش بازنشستگان، که در فصل قبل به آن اشاره شد، تعداد بازنشستگان جدید این صندوق در فاصله سال‌های ۱۳۸۰ الی ۱۳۸۴ بر اساس سناریوهای با کمترین و بیشترین تعداد بازنشسته به ترتیب حدود ۱۵۵,۰۰۰ نفر و ۲۴۰,۰۰۰ نفر خواهد بود.

مجموع بازنشستگان یاد شده در بالا برای سال‌های ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵، به ترتیب دو سناریو، تعداد ۲۸۵،۰۰۰ و ۳۷۰،۰۰۰ بازنشسته جدید برای دوره ده ساله ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ را نشان می‌دهد که با اعداد برآوردی در مورد تعداد شاغلین اضافه شده به بخش عمومی در فاصله سال‌های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ (۱،۰۰۰،۰۰۰ نفر)، اختلاف دارد. دلایل مختلفی را می‌توان برای این اختلاف ذکر کرد.

دلیل اول آن است که فرض اولیه ما مشترک بودن همه ورودی‌های دوره مربوطه در صندوق‌های بخش عمومی و به ویژه صندوق بازنشستگی کشوری است. دلیل دوم آن است که دوره ۳۰ ساله ۱۳۵۵ الی ۱۳۸۵ در کشور ما، دوره بسیار خاصی بوده است که در طول آن انقلابی رخ داده است. بنابراین امکان این که افراد بسیاری در طول سال‌های اول انقلاب به دلیل مشکلاتی که وجود داشته، بخش عمومی را ترک گفته باشند وجود دارد. دلیل سوم آن است که گفته شود، به دلیل رشد بی‌رویه بخش عمومی در طول دوره مورد نظر، اصولاً برای تعداد بسیاری از آن‌ها فرصت پیوستن به یک صندوق بخش عمومی وجود نداشته است. البته آمارهای مربوط به شاغلین تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های ۱۳۴۵ الی ۱۳۵۵ نیز مؤید همین شرایط است.

نظر به این که تا سال ۱۳۸۲، حدود ۷ سال از این دوره محقق شده و تنها ۳ سال از آن باقیمانده است، انتظار این که در طول سال‌های مانده، اختلاف موجود بین دو تخمین از بین برود، وجود ندارد. بنابر این علی‌رغم پرخطر بودن دوره ده ساله ۱۳۷۵ الی ۱۳۸۵ برای صندوق بازنشستگی کشوری براساس رشد شاغلین در بخش عمومی در این برهه، این دوره به دلیل ویژه بودن خود، تهدید چندانی که ناشی از این رشد باشد، برای صندوق بازنشستگی ایجاد نمی‌کند، اگر چه کاهش نسبت شاغل به بازنشسته در این دوره برای صندوق بحران‌زا بوده یا خواهد بود و کسری نیز وجود خواهد داشت.

جدول شاغلین در بخش عمومی و خصوصی همچنین نشان می‌دهد که تعداد کارکنان بخش عمومی در سال ۱۳۶۵ به ۳،۴۵۳،۰۰۰ نفر افزایش یافته است. به بیان دیگر، تعداد شاغلین اضافه شده به این بخش در طول سال‌های ۱۳۵۵ الی ۱۳۶۵، ۱،۸۰۰،۰۰۰ نفر بوده که نسبت

به دوره قبل این تعداد را دوبرابر کرده است. براساس فرضیات قبلی، سال‌های بین ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۵ سررسید بازنشستگی حدود ۱,۸۰۰,۰۰۰ نفر خواهد بود.

پیش‌بینی‌های به عمل آمده برای صندوق بازنشستگی کشوری بر اساس سناریوی با کمترین میزان افزایش، تعداد بازنشستگان این صندوق در سال ۱۳۸۵ را حدود ۶۷۴,۰۰۰ نفر و در سال ۱۳۹۵ را حدود ۱,۰۲۰,۰۰۰ نفر برآورد کرده است. همین پیش‌بینی بر اساس سناریوی با بیشترین میزان افزایش، به ترتیب برابر ۸۲۵,۰۰۰ نفر برای سال ۱۳۸۵ و ۱,۷۶۰,۰۰۰ نفر برای سال ۱۳۹۵ است.

با این پیش‌بینی‌ها، تعداد بازنشستگان جدید صندوق در طول سال‌های ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۵، بر اساس سناریوهای با کمترین و بیشترین افزایش در تعداد بازنشستگان، به ترتیب حدود ۳۵۰,۰۰۰ نفر و ۹۳۰,۰۰۰ نفر خواهد بود. همان‌طور که دیده می‌شود هر دو پیش‌بینی با آمار به دست آمده از تحلیل کلی اختلاف دارد.

دلیل این اختلاف می‌تواند به این خاطر باشد که سیاست‌های دولت در سال‌های اخیر، محدود کردن استخدام رسمی و در جهت بستن ورودی‌های صندوق بازنشستگی کشوری بوده و عمده شاغلین جدید بخش عمومی تحت پوشش بیمه در این سال‌ها، به عنوان مشترک صندوق تأمین اجتماعی به سمت صندوق تأمین اجتماعی سوق داده شده‌اند.

بنابراین بخشی از این اختلاف را می‌توان ناشی از این جهت‌گیری در نظر گرفت. براساس آمار مربوط به صندوق سازمان تأمین اجتماعی که در گزارش فاز اول منعکس شده است این صندوق در طول دهه ۱۳۷۰ به طور متوسط حدود ۹۰۰,۰۰۰ شاغل در بخش عمومی را تحت پوشش خود داشته است.

با توجه به وضع موجود، مجموع افراد سوق داده شده به سوی صندوق تأمین اجتماعی (۹۰۰,۰۰۰ نفر) با میزان پیش‌بینی بر اساس سناریوی با بیشترین تعداد بازنشستگان جدید در

سال‌های ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۵ (۹۳۰,۰۰۰ نفر)، که در مجموع ۱,۸۳۰,۰۰۰ نفر را شامل می‌شود، عدد تخمینی ما از تحلیل کلی که حدود ۱,۸۰۰,۰۰۰ نفر بازنشسته جدید در فاصله سال‌های ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۵ است، تامین خواهد شد.

۴-۳- نتیجه گیری کلی

فرصت یا تهدید

چنان که اشاره کردیم، با توجه به وضعیت جاری صندوق‌های بازنشستگی در کشور، تردیدی در بهسازی آن‌ها وجود ندارد. شاید یکی از راه‌های برون رفت از بحران که در سیستم‌های *DB* معمول است. افزایش مشترکین صندوق‌ها و توسل به روش پرداخت بین نسلی باشد. باید اشاره کرد که در دهه جاری به خاطر رشد حدود ۴ درصدی جمعیت در سال‌های دهه ۱۳۶۰، یک فرصت برای صندوق‌ها و یک تهدید برای دولت وجود خواهد داشت.

فرصت برای صندوق‌ها از این منظر که افراد زیادی به تدریج وارد بازار کار شده و نیروی آماده به کار کشور را به میزان قابل توجهی افزایش خواهند داد. وجود نیروی کار و شغل و درآمد برای آنان، برای صندوق‌ها به منزله فرصتی است که با بسیج امکانات خود بتوانند به تعداد مشترکین خود بیفزایند. تهدید برای دولت از این نظر است که دولت باید امکانات و سرمایه‌گذاری برای ایجاد شغل برای این نیروی کار را مهیا سازد. برای بررسی آینده این وضعیت، لازم است شرایط موجود اشتغال و بیکاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

مرور آمار جمعیت شاغل یا آماده به کار کشور در سال‌های مختلف نشان می‌دهد که نرخ رشد متوسط سالانه اشتغال ۲/۸ درصد است. بنابر این انتظار می‌رود که در سال ۱۳۹۰ قریب به ۲۵ میلیون نفر شاغل و آماده به کار وجود داشته باشد. البته به دلیل نرخ رشد ۴ درصدی جمعیت نسبت به دوره‌های قبل، مقدار واقعی از مقدار برآوردی بیشتر خواهد شد.

در حال حاضر نسبت پوشش بیمه بازنشستگی نزدیک به ۵۰ درصد نیروی شاغل است. به بیان دیگر با ۱۶ میلیون شاغل کنونی، قریب ۸ میلیون نفر آنان، تحت پوشش صندوق‌ها قرار دارند. اگر همین نسبت را برای سال ۱۳۹۰ نیز حفظ کنیم، در این سال صندوق‌ها می‌توانند، حدود ۱۲ میلیون نفر (۴ میلیون نفر بیشتر از تعداد کنونی) مشترک داشته باشند. این رقم، تعداد افراد تحت پوشش صندوق‌ها را ۱/۵ برابر تعداد فعلی خواهد کرد. با وجود این فرصت برای صندوق‌ها، آن‌ها از خود توان چندانی برای ایجاد شغل و درآمد برای سایرین ندارند و ارگان‌های دیگری باید این وظیفه را انجام دهند، اگرچه خود به عنوان سرمایه‌گذار اندوخته‌های صندوق نیز باید سهمی در این مهم داشته باشند.

مرور آمار اشتغال و بیکاری در کشور نشان می‌دهد که رشد اشتغال منفی است و در نتیجه بیکاری رو به تزاید است. انتظار می‌رود که در سال ۱۳۹۰ درصد بیکاران، نسبت به کل نیروی آماده به کار، از مرز ۲۰ درصد تجاوز کند. با در نظر گرفتن نیروی آماده به کار برآوردی برای سال ۱۳۹۰، تعداد بیکاران از مرز ۵ میلیون نفر خواهد گذاشت.

همچنین براساس آمارهای موجود، نرخ رشد ورودی‌های صندوق‌ها در بهترین شرایط و برای صندوق تأمین اجتماعی که وضعیت نسبتاً بهتری داشته، قریب ۵ درصد خواهد بود. این نرخ برای سایر صندوق‌ها به دلیل محدودیت در استخدام‌ها به مراتب کمتر است و با توجه به سیاست‌های دولت مبنی بر خصوصی‌سازی و کوچک کردن دولت در آینده کمتر نیز خواهد شد. به عنوان مثال این نرخ برای صندوق بازنشستگی کشوری حداکثر ۱/۲ درصد پیش‌بینی شده است.

این پیش‌بینی‌ها در شرایطی درست است که شرایط اقتصادی و سیاست‌های دولت، آن‌ها را پشتیبانی نماید. در صورتی که اوضاع خاص اقتصادی و سیاست‌هایی که بسته به این اوضاع اتخاذ می‌شوند پیش‌بینی و وقوع آن‌ها در ده سال آینده بعید نیست، ممکن است این نرخ‌ها در مجموع به سمت وضعیت بدتر برای صندوق‌ها سوق پیدا کند.

اصلاح و دگرگونی

در کنار فرصت یا تهدید، سه روش عمده برای بهسازی وضعیت نظام باننشستگی کشور وجود دارد. این سه روش عبارتند از:

- بهسازی پارامتریک / مؤلفه‌ای
 - بهسازی پارامتریک به همراه تغییرات سیستمیک
 - تغییرات سیستمیک
- در ادامه مطالب این فصل به مواردی در زمینه روش‌های اصلاح و بهسازی اشاره کرده و مشروح آن را به فاز بعدی پروژه وا می‌گذاریم.

۴-۴- مروری بر روش‌های بهسازی و نظرات بانک جهانی

بانک جهانی با شناسایی و تحلیل وضع موجود صندوق تأمین اجتماعی و صندوق باننشستگی کشوری با ارائه گزارش "نظام باننشستگی ایران: چالش‌ها و فرصت‌ها" دیدگاه‌های خود را در مورد دو صندوق یاد شده با توجه به تجربه‌های جهانی مطرح و براین اساس، راهکارهایی به منظور بهسازی نظام باننشستگی ایران به ویژه دو صندوق بزرگ ارائه داده است. هرچند که برخی از موارد عنوان شده توسط بانک جهانی با شرایط ایران مناسب نیست اما، طرح چنین مواردی می‌تواند سبب غنی تر شدن دیدگاه‌ها نسبت به موضوع باننشستگی شود. قبل از ارائه طرح‌های کلی، برخی از دیدگاه‌های بانک جهانی نقد و بررسی می‌شود.

نظرات بانک جهانی

بانک جهانی بر این باور است که نسبت حقوق باننشسته به شاغل یا نرخ جایگزینی در ایران بسیار بالا است. تأمین چنین نرخ‌های جایگزینی حتی با نرخ‌های حق بیمه بسیار بالا نیز قابل تأمین نیست. در برخی از کشورهای توسعه یافته (استرالیا، کانادا، آلمان، سوئد) نرخ

جایگزینی با افزایش درآمد، کاهش می‌یابد. برای نمونه، در کانادا، نرخ جایگزینی برای افرادی که ۲/۵ برابر متوسط درآمدها را داشته‌اند کمتر از ۲۰٪ است.

بانک جهانی با محاسبات خود همچنین نشان داده است که افزایش دوره ذخیره‌سازی برای شاغلینی که دیر هنگام وارد خدمت می‌شوند به‌طور کلی سبب کاهش نرخ بازده خواهد شد. بنابر تحلیل بانک جهانی نارسایی‌های نهفته در افزایش دوره ذخیره‌سازی، نسبتاً مهم ارزیابی می‌شود. باید گفت که این نارسایی در مورد صندوق بازنشستگی کشوری از اهمیت چندانی برخوردار نیست.

از این رو، بانک گزینه حذف دوره ذخیره‌سازی را در محاسبات مربوط به نظام بازنشستگی پیشنهاد می‌کند. از این منظر، لازم است که معیارهای متفاوتی برای محاسبه حقوق بازنشستگی لحاظ شود. پیشنهاد بانک آن است که نرخ انباشتی با افزایش سن مشترکین شاغل کاهش یابد. چنین راهکاری تضمین می‌کند که شاغلین با سوابق حق بیمه و درآمد یکسان بدون در نظر گرفتن زمان ورود آن‌ها به نظام، از نرخ‌های بازده یکسانی بهره‌مند شوند.

بانک جهانی همچنین پیشنهاد می‌کند که سن بازنشستگی برای مردان و زنان به طور یکسان ۶۵ سال لحاظ شود. بانک، رسیدن سن بازنشستگی برای مردان از ۶۰ سال به ۶۵ سال را در یک دوره ۱۰ ساله و برای زنان را در طول یک دوره ۱۲ ساله (و درموردی ۲۰ ساله) پیشنهاد می‌کند. بانک جهانی برای محاسبه حقوق بازنشستگی، میانگین تمام سال‌های خدمت را پیشنهاد کرده است.

بانک جهانی براساس پیشنهادهاتی که به آن اشاره شد برای بهسازی صندوق‌های ایران ۳ راهکار با ویژگی‌های متفاوت پیشنهاد کرده است. هرچند که نظرات بانک جهانی در مجموع ارزشمند و سبب تعمق در حقایق موجود در نظام‌های بازنشستگی می‌شود، اما به دلایلی که اشاره خواهد شد، بسیاری از جنبه‌های آن قابلیت پیاده‌سازی در ایران را ندارد. البته بانک بر این نکته تأکید

کرده است که هر کشور باید براساس ویژگی های خاص خود مبادرت به بهسازی نظام های خود کند.

با عنایت به موارد یاد شده، در ادامه گزارش، خطوط کلی ۳ روش جهت بهسازی صندوق بازنشستگی کشوری که می توان از آن برای بسیاری از صندوق های دیگر نیز بهره گرفت ارائه می شود.

بهسازی و راه های آن

به منظور هر نوع بهسازی لازم است که موضوع برای ۳ گروه از مشترکین صندوق تحلیل شود:

- مشترکین بازنشسته و وظیفه بگیر
- مشترکین شاغل با سنوات خدمت متفاوت
- مشترکین جدید

در حال حاضر، با توجه به آن که حقوق بسیاری از بازنشستگان، حتی بازنشستگانی که از حقوق متوسط برخوردار هستند از منظر درآمد ماهانه، زیر خط فقر است، از این رو، کاهش نرخ جایگزینی ممکن نیست. خط فقر برای سال ۸۱ برای یک خانواده ۵ نفری و میانگین جامعه شهری در حدود ۱,۴۹۱,۰۰۰ ریال در ماه بوده است. اگر نرخ تورم برای سال جاری را به طور میانگین برای جامعه شهری ۱۷٪ در نظر بگیریم، در این صورت خط فقر برای خانواده ۵ نفری برای میانگین جامعه شهری در سال ۸۲ در حدود ۱/۷۴۴/۰۰۰ ریال در ماه خواهد بود.

با توجه به آن که میانگین حقوق بازنشستگان برای سال ۱۳۸۲ در حدود ۱,۱۳۰,۰۰۰ ریال است از این رو، اعمال چنین سیاستی اگرچه برای کشورهای توسعه یافته با درآمد بالا منطقی است اما، برای شرایط ایران مقدور نیست. در تحلیل حقوق بازنشستگان باید این حقیقت را نیز در نظر داشت که منحنی توزیع حقوق بازنشستگان، یک منحنی نرمال نیست و تعداد افرادی که حقوق آن ها در حد میانگین و یا کمتر از میانگین است بسیار بیشتر از تعداد افراد با حقوق بالاتر از میانگین است.

درباره مشترکین بازنشسته و وظیفه بگیر در ایران، هیچ راهکاری که بتوان توسط آن ثبات صندوق را بهبود بخشید وجود ندارد. بهسازی مؤلفه ای و سیستمیک فقط در باره مشترکین شاغل و جدید ممکن خواهد بود. اما راهکار نرخ جایگزینی متغیر (کاهش نرخ جایگزینی متناسب با افزایش حقوق) حتی برای مشترکین شاغل چندان شدنی نیست. بنابر این، چنین راهکاری برای کاهش بحران‌های صندوق، حداقل در کوتاه مدت ممکن نیست.

یکی از روش‌های افزایش توانمندی صندوق، افزایش دوره ذخیره سازی است. در صورت افزایش دوره ذخیره سازی لازم است که برای هر سال، نیم سال به دوره ذخیره سازی افزوده شود. در غیر این صورت مشترکینی که در حال حاضر فقط یکسال تا آغاز بازنشستگی فاصله دارند باید برای بازنشسته شدن سال‌ها منتظر بمانند.

افزایش دوره ذخیره سازی باعث کند شدن ایجاد شرایط برای بازنشسته شدن و در نتیجه تقویت وضع مالی صندوق می‌شود. هر چند که این ویژگی نیز دارای نارسایی‌هایی است، اما در مجموع می‌توان از آن به عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر در توانمندی صندوق نام برد. این روش دارای کاستی‌هایی است که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- با افزایش دوره ذخیره، خطر ایجاد انگیزه برای گریز از پرداخت حق بیمه (به خصوص صندوق تأمین اجتماعی) افزایش می‌یابد. برای مثال، شاغلین بالای ۴۰ سال تمایلی برای پیوستن به نظام‌هایی که حداقل دوره ذخیره آن ۳۰ سال است، نخواهند داشت.
- افزایش دوره ذخیره، سبب کاهش نرخ بازده (میزان بهرمندی بازنشسته از مزایا) برای شاغلین مسن خواهد بود. افزایش دوره ذخیره‌سازی برای شاغلین که دیر هنگام وارد خدمت می‌شوند به‌طور کلی سبب کاهش نرخ بازده خواهد شد. البته کاهش نرخ بازده، بستگی به عوامل دیگری از قبیل سطح حقوق ذی‌نفع، لحاظ شدن و یا نشدن حداقل‌ها، کامل شدن و یا نشدن دوره ذخیره سازی و شرط مربوط به حداقل دوره ذخیره‌سازی خواهد داشت. درموردی

که حداقل ها برای حقوق رعایت شود ممکن است ذی‌نفع در اثر رسیدن به سن مشخص بازنشسته شود. در این صورت افزایش دوره ذخیره سبب کاهش نرخ بازده نخواهد شد.

- چون در حال حاضر، سیاست کلی دولت کوچک سازی دولت است بنابراین، افزایش دوره (سنوات خدمت) سبب کند شدن روند کوچک سازی خواهد شد.

در مجموع می‌توان این گونه استنباط کرد که نارسایی های یاد شده دارای اهمیت و شدت زیادی نیستند و چنان که در ادامه گزارش تشریح خواهد شد افزایش دوره ذخیره سازی که اجرای آن برای شاغلین فعلی ممکن خواهد بود از مؤثرترین مؤلفه های تأثیر گذار بر کاهش بحران های صندوق با کمترین پی آمدهای منفی است.

چون حذف دوره ذخیره سازی برای شاغلین فعلی قابلیت اجرا ندارد، از این رو، نمی‌توان از چنین راهکاری برای کاهش بحران های صندوق در کوتاه مدت استفاده کرد. افزون بر این اگر چنین راهکاری برای مشترکین جدید اجرا شود به نظر می‌رسد که افراد تحصیل کرده که به طور طبیعی در سن های بالاتر وارد نظام می‌شوند از نرخ بازدهی کمتری در دوران بازنشستگی بهره‌مند شوند. به هر حال استفاده از چنین راهکاری حتی برای ورودی های جدید نیازمند بررسی بیشتری است.

باتوجه به آن که در صندوق های بازنشستگی ایران (به جز صندوق تأمین اجتماعی) برای بازنشسته شدن زنان مؤلفه سن لحاظ نمی‌شود و مردان در سن ۵۰ سالگی و با ۲۵ سال سابقه می‌توانند بازنشسته شوند از این رو، استفاده از چنین راهکار با رعایت سایر مؤلفه های پیشنهادی بانک جهانی (حذف دوره ذخیره ، نرخ انباشتی متغیر) برای برون رفت از نارسایی های صندوق در کوتاه مدت ممکن نیست، هرچند که می‌توان نظام جدیدی را در ابتداء بر این اساس طراحی کرد. در ادامه، به شرح روش های بهسازی ممکن اشاره می‌کنیم.

راه کار اول: بهسازی مؤلفه‌ای، در نظام یکپارچه DB - PAYG

در این راهکار، نظام همچنان با ماهیت DB - PAYG باقی خواهد ماند. مولفه و ویژگی‌های نظام به منظور بهبود نسبی به صورت زیر پیشنهاد می‌شوند:

۱- نرخ کسور ۲۲/۵٪ بدون تغییر نسبت به وضع فعلی: هر چند که این نرخ نسبت به سطح جهانی بالا است اما، در شرایط کنونی به علت بحران بسیار زیاد صندوق، این نرخ تعدیل نمی‌شود.

۲- دوره ذخیره سازی (سال‌های پرداخت کسور): در این بهسازی، دوره ذخیره سازی کامل برای مردان و زنان ۳۶ سال منظور می‌شود. این راهکار در یک دوره ۱۲ ساله انجام می‌یابد. بدین معنی که برای هر سال تقویمی، نیم سال به مدت خدمت اضافه می‌شود. با این راهکار، نرخ انباشتی به ۲/۷۷ تقلیل می‌یابد که متناسب با معیارهای جهانی است. چنین تغییری سبب افزایش توان صندوق بدون پی آمدهای منفی خواهد شد. دوره ذخیره‌سازی، متناسب با امید به زندگی می‌تواند تغییر یابد البته میزان تأثیرگذاری، چنین تغییری نیازمند محاسبات ریاضی است. یادآور می‌شود که بانک جهانی، حذف دوره ذخیره‌سازی را پیشنهاد کرده است.

۳- حداقل حقوق بازنشستگی و شرط لازم برای برخوردار شدن از آن: حداقل حقوق بازنشستگی ، ۸۰٪ حداقل حقوق اشتغال منظور می‌شود. افزون بر این، برای برخوردار شدن از حداقل حقوق، لازم است که ذی نفع ۲۶ سال کسور پرداخت کرده باشد. در غیر این صورت حقوق ذی نفع کمتر از حداقل (مناسب با سال‌های پرداخت کسور) خواهد بود. این دو راهکار سبب خواهد شد که ذی نفع، بازنشستگی را از منظر مزایا به اشتغال ترجیح ندهد. اجرای این دو راهکار سبب خواهد شد که افزون بر ایجاد عدالت در بهره‌مندی، انگیزه برای ادامه کار (پرداخت کسور بیشتر)، کاهش نرخ جایگزینی و در نتیجه افزایش توان مالی صندوق تضمین شود.

۴- شرایط بازنشستگی: شرایط بازنشستگی برای مردان و زنان، پرداخت حداقل ۱۸ سال (حداقل ۵۰٪ دوران کامل خدمت) کسور و داشتن حداقل ۴۲ سال سن است. این ویژگی سبب می‌شود که بهره‌مندی بازنشسته از نظام با توجه به سن بازنشستگی و سال‌های پرداخت کسور، عادلانه باشد.

کسانی که دارای شرایط یاد شده نباشند، در صورت ترک خدمت، بازخرید خواهند شد. در صورت بازخرید شدن، صندوق موظف است که کسور پرداخت شده ذی‌نفع (سهام کارمند و کارفرما) را با لحاظ شدن نرخ تورم به وی مسترد کند. بدین ترتیب، در صورت بازخرید شدن، بهره‌مندی ذی‌نفع از نظام متناسب با کسور پرداخت شده وی است. از این رو، از چنین منظری نیز نظام عادلانه خواهد بود. شایان توجه است که مقرری ماه یکم (به عنوان حق عضویت) به سود صندوق برداشت خواهد شد.

در این راهکار در هر زمان به درخواست مستخدم و موافقت دستگاه، مستخدم بازنشسته و یا بازخرید (بر اساس شرایط یاد شده) می‌شود. از این رو، در این نوع بهسازی، بازنشستگی بیش از موعد مصداق ندارد. در این راهکار دستگاه در صورت تمایل می‌تواند مستخدم را پس از ۳۶ سال خدمت و یا پس از ۶۵ سال سن بدون موافقت مستخدم بازنشسته کند و یا آن که مستخدم می‌تواند پس از ۳۶ سال خدمت و یا پس از ۶۵ سال سن درخواست بازنشستگی کند. در این صورت دستگاه مکلف به پذیرش درخواست خواهد بود. این راهکار تضمینی برای رسیدن به پایان خدمت است. در صورت موافقت مستخدم و دستگاه، ادامه کار مستخدم پس از شرایط یاد شده (۳۶ سال پرداخت کسور و ۶۵ سال سن) بلامانع است. در این صورت کسور بازنشستگی، از طرف مستخدم و کارفرما پرداخت نخواهد شد.

هرچند که در این راهکار، ادامه به کار مستخدم با شرایط مشخص ممکن خواهد بود اما، در عمل شرایط به گونه‌ای است که انگیزه برای ادامه کار از منظر بهره‌مند شدن بیشتر از مزایای بازنشستگی وجود نخواهد داشت.

در مورد بازنشسته و یا بازخرید شدن در اثر ازکارافتادگی و یا فوت غیر ناشی از کار، اگر ذی‌نفع دارای شرایط بازنشستگی باشد بازنشسته می‌شود. حقوق بازنشستگی براساس روال معمول (که بدان اشاره خواهد شد) محاسبه و سپس ۲۰٪ بر آن اضافه می‌شود. اگر ذی‌نفع دارای شرایط بازنشستگی نباشد، براساس روال معمول بازخرید خواهد شد. در این صورت علاوه بر دریافت تمام کسور با لحاظ شدن نرخ تورم، مبلغی را که قانون تعیین می‌کند از بودجه عمومی دریافت خواهد کرد. در مورد بازنشسته و یا بازخرید شدن در اثر ازکارافتادگی و یا فوت ناشی از کار نیز همانند غیرناشی از کار عمل می‌شود. با این تفاوت که پس از محاسبه حقوق بازنشستگی براساس روال معمول ۳۰٪ به آن اضافه خواهد شد.

واقعیت این است که حمایت‌کننده اصلی از مستخدمین ازکار افتاده و یا شاغلین فوتی، باید به عهده دولت باشد و نه صندوق بازنشستگی کشوری، صندوق درحد مورد اشاره، می‌تواند از افراد ازکارافتاده و یا شاغلین فوتی حمایت کند.

۵ - محاسبه حقوق بازنشستگی: حقوق بازنشستگی برای تمام افراد براساس میانگین ۶ سال آخر حقوق ناخالص با لحاظ شدن آخرین ضریب و نرخ انباشتی محاسبه می‌شود. در این صورت لازم است که مبنای میانگین ۲ سال آخر به ۶ سال تغییر یابد. برای چنین تغییری، پیشنهاد می‌شود که برای هر سال، یکسال به مبنای میانگین محاسبه افزوده شود. پیشنهاد بانک جهانی مبنی بر ملحوظ داشتن میانگین تمام سال‌های خدمت، به علت وضعیت تورمی اقتصاد ایران ممکن به نظر نمی‌رسد. میانگین شش سال، سبب متعادل شدن نرخ جایگزینی می‌شود، هرچند ممکن است محاسبات ریاضی عددی متفاوت با میانگین شش سال آخر اما، نزدیک به آن را ارائه دهد.

این راهکار، عدالت را در برقراری حقوق بازنشستگی، بیشتر از وضع فعلی تضمین می‌کند و به علت کاهش یافتن نرخ جایگزینی توان صندوق افزایش خواهد یافت. چون سال‌های

کامل اندوخته سپاری ۳۶ سال منظور شده است، از این رو، نرخ انباشتی برابر با ۲/۷۷ درصد لحاظ می‌شود. بنابر این حقوق بازنشستگی در آغاز برقراری برابر است با:

$$\frac{2}{77} \times \text{سال‌های اندوخته سپاری} \times \text{میانگین حقوق ناخالص} = \text{حقوق بازنشستگی (حداکثر ۳۶ سال) در ۶ سال آخر خدمت در آغاز برقراری}$$

چنان که یاد شد، اگر سال‌های خدمت مستخدم بیش از ۳۶ سال باشد، از آنجا که مستخدم پس از ۳۶ سال خدمت، کسور پرداخت نمی‌کند از این رو، سال‌های اندوخته سپاری، حداکثر ۳۶ سال منظور می‌شود. در مواردی که حقوق محاسبه شده، کمتر از حداقل حقوق بازنشستگی شود و ذی‌نفع دارای شرایط برخورداری از حداقل حقوق را داشته باشد (۲۶ سال پرداخت حقوق) حداقل حقوق لحاظ می‌شود.

۶ - ترمیم حقوق بازنشستگی: حقوق بازنشستگی در هر سال، برابر با میزان تورم ترمیم می‌شود. در ترمیم حقوق بازنشستگی باید بر این نکته توجه داشت که حداقل حقوق بازنشستگی ۸۰٪ حداقل اشتغال باشد. این راهکار، انگیزه منفی برای ادامه کار را به شدت کاهش می‌دهد.

برتری های نظام پیشنهادی نسبت به نظام موجود

- چون بهره مندی بازنشسته از نظام، تا حد بسیاری زیادی متناسب با کسور پرداخت شده وی است از این رو، نظام پیشنهادی در قیاس با نظام موجود بسیار عادلانه‌تر است.
- چون بهره‌مند شدن از حداقل حقوق بازنشستگی نیازمند پرداخت حداقل ۱۸ سال کسور و داشتن حداقل ۴۲ سال سن است و افزون بر این، حداقل حقوق در دوران بازنشستگی کمتر از حداقل حقوق در دوران اشتغال است، از این رو، انگیزه مستخدم برای کامل تر کردن دوران خدمت (در نتیجه اندوخته سپاری بیشتر) به شدت افزایش و در نتیجه توان مالی صندوق افزایش می‌یابد.

- حقوق بازنشستگی برای تمام افراد توسط یک ضابطه و با یک نرخ انباشتی محاسبه می‌شود. در این بهسازی، نرخ انباشتی از وضعیت فعلی که ۳/۳۳ درصد است به ۲/۷۷ درصد بدون پی‌آمد منفی تقلیل می‌یابد. نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد الگوهای قابل قبول جهانی است. این راهکار و همچنین راهکار مورد اشاره در حداقل‌ها، افزون بر عدالت، به شدت باعث کاهش بحران‌های صندوق خواهد شد.
- در این نوع بهسازی، هر چند که شاغلین از کارافتاده و فوتی تا حدود قابل توجهی از حمایت‌های صندوق بهره‌مند می‌شوند، اما چون حادثه در دوران اشتغال شکل گرفته است از این‌رو، حمایت‌های اصلی در این موارد به عهده دولت (کارفرما) است.
- هر چند که نظام براساس ماهیت DB-PAYG اداره می‌شود اما بهسازی مورد اشاره به گونه‌ای است که (بدون هزینه قابل توجه برای انتقال) عملکرد نظام پیشنهادی تا حدود بسیار زیادی از منظر عدالت و انگیزه، همانند DC-PAYG خواهد بود. این حقیقت یکی از بزرگترین دستاوردهای بهسازی مورد اشاره است.
- چون بهره‌مندی مشترکین نظام که به حد بازنشستگی نمی‌رسند، تابعی از میزان کسور پرداختی آن‌ها به صندوق با لحاظ شدن نرخ تورم است، از این‌رو، عملکرد نظام برای این افراد نیز عادلانه است.

کاستی های نظام پیشنهادی نسبت به نظام موجود

ممکن است گفته شود که افزایش اندوخته سپاری (سنوات خدمت) سبب آزادشدن فرصت‌های شغلی می‌گردد. چنین تصویری نه تنها نادرست بلکه بر خلاف واقعیت است. زیرا که به سبب وضعیت نامناسب اقتصادی، غالب افراد بازنشسته، فرصت‌های اشتغال در بخش خصوصی را که خیلی راحت‌تر می‌توانست در اختیار شاغلین تازه‌کار قرار گیرد، در اختیار خود می‌گیرند.

همچنین افزایش سال‌های خدمت بر روند کوچک‌سازی دولت آن‌قدر ناچیز است که نمی‌توان از آن به عنوان یک نارسایی نام برد. در مجموع باید گفت نظام پیشنهادی با ماهیت DB-PAYG دارای هیچگونه کاستی در خور توجه نسبت به نظام موجود نیست.

راه کار دوم: بهسازی سیستمیک - کوچک شدن DB-PAYG و معرفی DC-FF

در این راهکار، مشترکین شاغل فعلی، مشمول بهسازی نوع اول (بهسازی مؤلفه‌ای) می‌شوند. نظام موجود، مشترک جدید نمی‌پذیرد و مشترکین جدید در نظام پیشنهادی دو رکنی که حاوی DB-PAYG کوچک شده و DC-FF است، قرار می‌گیرند. روال کار برای مشترکین جدید به صورت زیر است.

۱- نرخ کسور:

نرخ کسور برای رکن DB-PAYG به ۱۴٪ (مجموع سهم کارمند و کارفرما) کاهش خواهد یافت. ۸ درصد از تفاوت بین کسور فعلی (۲۲/۵٪) تا ۱۴٪ به حساب ذخیره‌ای هر فرد برای رکن DC-FF به طور جداگانه در هر ماه منتقل می‌شود و ۵/۰ درصد باقی‌مانده به صندوق احتیاط واریز می‌شود.

۲- دوره ذخیره سازی:

دوره ذخیره سازی همانند دوره ذخیره سازی که در بهسازی نوع اول معرفی شد، تعیین می‌شود.

۳- حداقل حقوق بازنشستگی :

از رکن B - PAYG : شرایط بهره مند شدن از حداقل حقوق بازنشستگی، همانند بهسازی نوع اول است. اما میزان حداقل بهره مندی ذی نفع از رکن DB-PAYG برای بهسازی مورد اشاره برابر است با :

حداقل دریافتی براساس نظام یک پارچه DB-PAYG $\times 62\%$ = حداقل دریافتی از رکن DB-PAYG

چنین راهکاری تضمین کننده حداقل حقوق برای اقشار آسیب پذیر است که صندوق می تواند پرداخت کند.

۴- سود حاصل از سرمایه گذاری:

از رکن DC- FF: سرمایه حاصل از رکن DC - FF توسط مدیریت بخش خصوصی و با نظارت دولت به منظور حفظ ارزش پول و ارزش افزوده مدیریت می شود. سود حاصل از سرمایه گذاری در بخش DC - FF در پایان هر سال به حساب فردی هر ذی نفع افزوده می شود.

۵- شرایط بازنشسته شدن:

شرایط بازنشسته شدن ، همانند شرایط پیشنهادی در بهسازی نوع اول خواهد بود.

۶- حقوق بازنشستگی:

حقوق بازنشستگی از دو رکن تأمین می شود در رکن DB- PAYG حقوق براساس ضابطه تشریح شده در نظام یک پارچه DB- PAYG اما با نرخ انباشتی $1/73$ درصد (بجای $2/77$) محاسبه می شود بنابراین:

میانگین حقوق ناخالص حقوق بازنشستگی از

$1/73\% \times$ سال های اندوخته سپاری $\times 6$ سال آخر دوران اشتغال = رکن DB- PAYG

همچنین افزون بر مستمری ناشی از رکن DB- PAYG اندوخته وی که از رکن DC- FF ناشی شده است می تواند به صورت یکجا و یا به صورت مستمری براساس محاسبات بیمه‌ای به ذی‌نفع پرداخت شود. در مورد بازنشستگی در اثر ازکار افتادگی و یا فوت با استفاده از صندوق احتیاط حمایت‌های یاد شده در مورد DB- PAYG بهسازی شده یکپارچه با نرخ انباشتی ۱/۷۳ انجام می‌یابد. در مورد رکن DC-FF علاوه بر پرداخت معمول ۲۰ و یا ۳۰ درصد پرداخت حمایتی از صندوق احتیاط پرداخت می‌شود. در فاز سوم گزارش، این موارد تشریح خواهد شد.

در طراحی نظام‌های DC- FF می‌توان، صندوق احتیاط را به منظور خنثی سازی آسیب‌های خاص لحاظ کرد. منابع این صندوق از مقدار بسیار ناچیزی از سرمایه DC- FF (مثلاً یک درصد) تأمین می‌شود. چنین راهکاری، تضمین کننده کاهش آسیب‌های احتمالی است.

۷- باز خرید شدگان:

مشترکین صندوق که باز خرید می‌شوند، میزان دریافتی آنان از دو رکن DB- PAYG و DC- FF براساس هر سال پرداخت کسور با رعایت شدن نرخ تورم در بخش DB و سود حاصل از سرمایه‌گذاری در بخش DC- FF تأمین می‌شود.

مقایسه بهسازی نوع دوم با بهسازی نوع اول (برتری‌ها و کاستی‌ها)

- بهسازی نوع دوم (ترکیب DB- PAYG و DC- FF) به لحاظ آن که رکن DC - FF در درازمدت سبب انباشت سرمایه و رشد اقتصادی می‌شود. از این رو، نسبت به بهسازی نوع اول دارای برتری است.
- بازدهی اقتصادی در رکن DC- FF معمولاً بالاتر از DB- PAYG است. از این رو، در درازمدت بهره مندی ذی‌نفع از نظام بیشتر از DB- PAYG یکپارچه خواهد بود. در مورد ایران، شرط لازم برای موفقیت رکن DC - FF با مدیریت بخش خصوصی در

امور بیمه‌ای، شفاف بودن محاسبات بیمه‌ای، انجام حمایت‌های قانونی از بخش خصوصی بیمه‌ای با نظارت دولت است.

- چون نظام پیشنهادی نوع دوم، دو رکنی است از این رو، به دلیل توزیع شدن مخاطرات احتمالی، دارای مزیت است.

- انگیزه افراد به اندوخته سپاری، حتی از DB- PAYG بهسازی شده بیشتر است.

- نظام دوررکنی، به الگوهای موفق جهانی نزدیک تر است.

- چون کسور رکن DC- FF در حساب فردی افراد ذخیره می‌شود و نمی‌توان از آن برای پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل استفاده کرد، از این رو تا بازنشسته شدن مشترکین جدید، درآمدهای بخش DB نظام برای پرداخت حقوق بازنشستگان فعلی و حقوق بازنشستگی افرادی که امروز شاغل و در نظام یکپارچه DB- PAYG هستند به میزان بسیار کمی یعنی در حدود ۳۸٪ از کسور شاغلین جدید (۶۲٪-۱۰۰٪) کاهش می‌یابد.

باتوجه به آن که شاغلین موجود مشمول بهسازی نوع اول می‌شوند، درآمدهای صندوق افزایش می‌یابد. همچنین چون در حال حاضر، سیاست کلی دولت بر کوچک سازی قرار گرفته است، است که می‌توان آن را از بودجه عمومی دولت تأمین کرد.

راه کار سوم: بهسازی سیستمیک کوچک شدن DB- PAYG و معرفی NDC

در این راهکار، مشترکین شاغل فعلی مشمول بهسازی نوع اول می‌شوند و نظام فعلی، مشترک جدید نمی‌پذیرد. مشترکین جدید در نظام DB - PAYG کوچک شده و نظام کمکی NDC قرار می‌گیرند. همانند بهسازی نوع دوم، در این نوع بهسازی ۱۴٪ از کسور به رکن

DB- PAYG و ۸/۵٪ به رکن NDC تعلق می‌یابد. تمام ویژگی‌های مطرح شده در بهسازی نوع دوم (شرایط بازنشستگی، پرداخت حقوق و ...) برای بهسازی نوع سوم مصداق دارد با این تفاوت که :

- در بهسازی نوع سوم، به دلیل نبود رکن DC- FF انباشت سرمایه و رشد اقتصادی ناشی از آن وجود ندارد.
- به دلیل صوری بودن حساب‌های فردی در NDC، از کسور حاصل از رکن NDC می‌توان به عنوان پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل استفاده کرد.
- در این بهسازی، مدیریت همچنان دولتی باقی خواهد ماند.
- تنها مزیت این بهسازی در قیاس با بهسازی نوع دوم آن است که از کسور رکن NDC می‌توان به عنوان پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل استفاده کرد.

یادآور می‌شود که بانک جهانی در مورد معرفی NDC عنوان کرده است که شاغلین فعلی صندوق در صورت تمایل از نظام کنونی به نظام دورکنی جدید (DB- PAYG کوچک شده، DC) انتقال یابند. چنین راهکاری، به دلیل زیر چندان شدنی بنظر نمی‌رسد.

- متفاوت بودن کسور برای شاغلین فعلی برای دوران‌های مختلف
- نبود و یا کمبود اطلاعات در مورد میزان کسور پرداخت شده برای هر ذی‌نفع
- اگر نرخ بازدهی برابر نرخ تورم لحاظ شود، در این صورت بهره‌مندی افرادی که به نظام جدید منتقل می‌شوند بسیار بالاتر از افرادی است که در نظام قدیم باقی می‌مانند. در نتیجه امور کل نظام شدیداً مختل خواهد شد،
- هزینه بسیار سنگین برای انتقال، به دلیل کم بود اطلاعات، قوانین و مقررات پیچیده و فقدان روال مشخص برای انجام کار.

به فرض آن که برای نارسایی‌های یاد شده، راه حلی یافت شود، معلوم نیست این انتقال، چه اثر مثبتی را به دنبال خواهد داشت. در مجموع باید گفت که تغییرات سیستمیک معمولاً برای مشترکین جدید دارای اثر بخشی مثبت است. انتقال مشترکین موجود به نظام جدید با تغییرات سیستمیک، بسیار دشوار، هزینه بر و در غالب موارد همراه با ریسک‌های بزرگ است.

گسترش پوشش با هدف اصلی رفاه اجتماعی و هدف جنبی کاهش بحران در ایران، جمعیت زیر پوشش بیمه بازنشستگی، نزدیک به ۵۰٪ از نیروی کار است. این میزان پوشش بیمه ای، بالاتر از میانگین پوشش بیمه ای در کشورهای منطقه است. این پوشش، به طور عمده در برگیرنده جمعیت شهری است و غالب نیروی کار در روستاها فاقد پوشش بیمه ای در مورد بازنشستگی هستند. جمعیت شاغل در ایران، در حدود ۱۷ میلیون نفر برآورد می شود و بیش از ۸ میلیون نفر از این جمعیت فاقد پوشش بیمه ای هستند.

فرهنگ سازی و حمایت های دولتی به منظور زیر پوشش قرار گرفتن این جمعیت انبوه می تواند دارای آثار بسیار مثبتی از جمله آرامش خاطر بیشتر در دوران سالخوردگی و در مجموع بهبود نسبی رفاه اجتماعی شود. مدیریت صحیح این طرح و اجرای آن علاوه بر آثار مثبت یاد شده می تواند دارای آثار مثبت جنبی از جمله ذخیره شدن حق بیمه برای مدت بسیار طولانی شود. برای این طرح (معرفی فکر) نظام های مختلفی با ویژگی های متفاوت قابل طراحی و اجرا است. برای نمونه، به دو نوع طراحی در این باره اشاره می شود.

گسترش پوشش براساس نظام DC - FF : چنان که در بالا تشریح شد، DC - FF آثار بسیار مثبت از جمله انباشت سرمایه، توسعه اقتصادی و بازدهی بالا برای مشترکین را در پی خواهد داشت. اما نمی توان از اندوخته ها DC - FF برای برطرف سازی نارسایی های دیگری از جمله کسری صندوق های بازنشستگی بهره گرفت. نتیجه حاصل از گسترش پوشش براساس DC - FF از منظر رفاه اجتماعی و توسعه اقتصادی حائز اهمیت است.

گسترش پوشش براساس نظام دو رکنی DB-PAYG و DC - FF : در چنین طراحی، با ملاحظاتی می توان از اندوخته حاصل از رکن DB-PAYG برای کسری صندوق دیگری همچون صندوق بازنشستگی کشوری استفاده کرد. در این صورت، شرط متعادل بودن بدهی های ضمنی (عدم شکل گیری بحران در دراز مدت) با توجه به درآمدها و هزینه ها با انجام محاسبات بیمه ای ممکن خواهد بود.

چنان که اشاره شد، هدف اصلی از چنین طراحی، آرامش بیشتر برای دوران سالخوردگی به ویژه برای روستائیان، بهبود رفاه اجتماعی، نزدیک تر شدن به الگوهای قابل قبول جهانی، انباشت سرمایه و رشد اقتصادی است. استفاده از اندوخته‌های رکن DB-PAYG برای کاهش بحران‌های صندوق، هرگز هدف اصلی طرح نیست. اما ماهیت طرح چنان است که با مدیریت مناسب می‌توان افزون بر آثار مثبت یاد شده، از چنین طرحی برای کاهش بحران‌های صندوق نیز استفاده کرد.

شایدان توجه است که در صورت اجرایی شدن این طرح، اندوخته‌های حاصل از بخش DB-PAYG سبب روان تر شدن شرایط برای بهسازی هر سه راهکار مورد اشاره خواهد شد. بدیهی است که قبل از اجرای چنین طرحی، مطالعه گسترده‌ای از جمله بازنگری کارشناسانه در قوانین و مقررات صندوق بازنشستگی ضرورت دارد.

ضمیمه - ۱

آشنایی با رگرسیون خطی

مقدمه

« رگرسیون خطی » (linear regression) روشی است که با استفاده از آن می‌توان در مورد تغییرات یک متغیر معین بر اساس داده‌های موجود، اقدام به پیش‌بینی نمود.

رگرسیون خطی برای مواردی قابل کاربرد است که تغییرات متغیر مورد نظر به صورت تقریبی «هموار» و در «امتداد خط راست» باشد.

رگرسیون خطی انجام پیش‌بینی براساس معادله خطی است که به بهترین وجه به تغییرات متغیر مورد نظر نزدیک باشد. در رگرسیون خطی با دو کمیت «متغیر» (variable) و «تابع» (function) رو برو هستیم که در آن رفتار «تابع» براساس «متغیر» مورد نظر برای پیش‌بینی تعریف می‌شود.

به عنوان مثال، چنانچه در زمان‌های مختلف، با سرمایه مشخصی سود معینی را در کار معینی حاصل کرده باشیم و بخواهیم سود حاصل از یک مورد سرمایه‌گذاری جدید در آن کار را پیش‌بینی کنیم، برای این پیش‌بینی می‌توانیم از روش رگرسیون خطی استفاده کنیم. در این مثال میزان سرمایه‌گذاری به عنوان «متغیر» و سود حاصل به عنوان «تابع» عمل می‌کند که باید مورد پیش‌بینی واقع گردد.

برای استفاده از روش رگرسیون خطی در مورد مثال بالا، باید جدولی در دو ستون ترتیب دهیم که در آن میزان سرمایه‌گذاری‌های قبلی در یک ستون و میزان سود حاصل از هر سرمایه‌گذاری در ستون دیگر آورده شوند. چنانچه میزان سرمایه‌گذاری جدید را بدانیم، با استفاده از داده‌های منعکس شده در این جدول می‌توانیم سود حاصل از این سرمایه‌گذاری را پیش‌بینی کنیم.

معادله رگرسیون خطی

چنانچه X, Y ها را به عنوان داده‌هایی که در اختیار داریم، به صورت نقاط با مختصات (X, Y) در روی محورهای مختصات پیاده کرده باشیم، در این صورت ما بدنبال یافتن معادله خطی هستیم که مجموع فاصله (مربعات) نقاط، خط مورد نظر کمترین باشد.

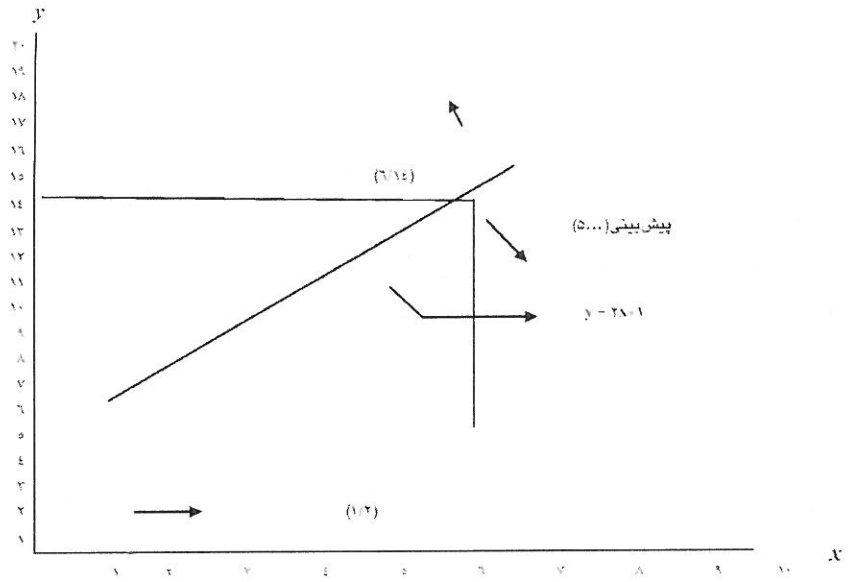
بنابراین چنانچه خط راستی وجود داشته باشد که اکثر نقاط معین شده را در بر گیرد و بهترین خط راست ممکن نزدیک به همه نقاط باشد، ایده آل خواهد بود. در این صورت مجموع (مربع های) اختلاف فواصل نقاط معین شده از این خط به عنوان خطای ناشی از رگرسیون خطی منظور خواهد شد. بهترین خط راست، خطی است که دارای کمترین خطای رگرسیون خطی به تعبیر گفته شده در بالا باشد.

روش تحلیل با استفاده از رگرسیون

همان طور که دیدیم، به منظور انجام پیش‌بینی Y در مورد متغیر X لازم است ابتدا داده‌های مربوط به Y, X ها را در جدول در دو ستون سازمان داده و با فرض هر زوج (X, Y) به عنوان مختصات یک نقطه، نقاط مربوطه را در روی محورهای مختصات پیاده کرده و بهترین خط راست ممکن را به طوری که مجموع مربعات فاصله نقاط تا خط مورد نظر حداقل گردد، رسم نماییم. این خط وسیله پیش‌بینی ما برای مقادیر جدید خواهد بود. این عمل به صورت دستی مشکل ولی با استفاده از نرم‌افزارهای موجود ممکن می‌شود.

برای پیش‌بینی لازم است، X مورد نظر را در روی محور X ها معین کرده و در آن نقطه عمودی را بر محور X ها وارد کنیم. از محل تقاطع این خط عمود با خط پیش‌بینی نیز باید خطی را بر محور Y ها وارد نموده و عدد مربوط به آن را در روی محور Y ها تعیین کنیم. مقدار پیش‌بینی براساس X مربوطه خواهد بود. جدول و شکل صفحه بعد تمامی مطالب گفته شده را به صورت عملی نشان می‌دهد. در جدول صفحه بعد فرض شده است که X نشان دهنده تعداد افراد به کار گرفته شده در یک کار معین و Y نشان دهنده هزینه انجام شده در آن کار است.

X	Y
۲	۵
۶	۱۴
۱	۲
...	...



همان طور که از جدول دیده می شود هر Y تقریباً دو برابر X به علاوه یک است، بنابراین معادله خط مربوط به صورت $y = 2x + 1$ خواهد شد. چنانچه X را برابر ۵ در نظر بگیریم، پیش بینی مورد نظر، ۱۱ خواهد شد.

ضمیمه - ۲

آشنایی با شیوه‌های اعمال مالیات بر منابع صندوقها

شیوه‌های اعمال مالیات

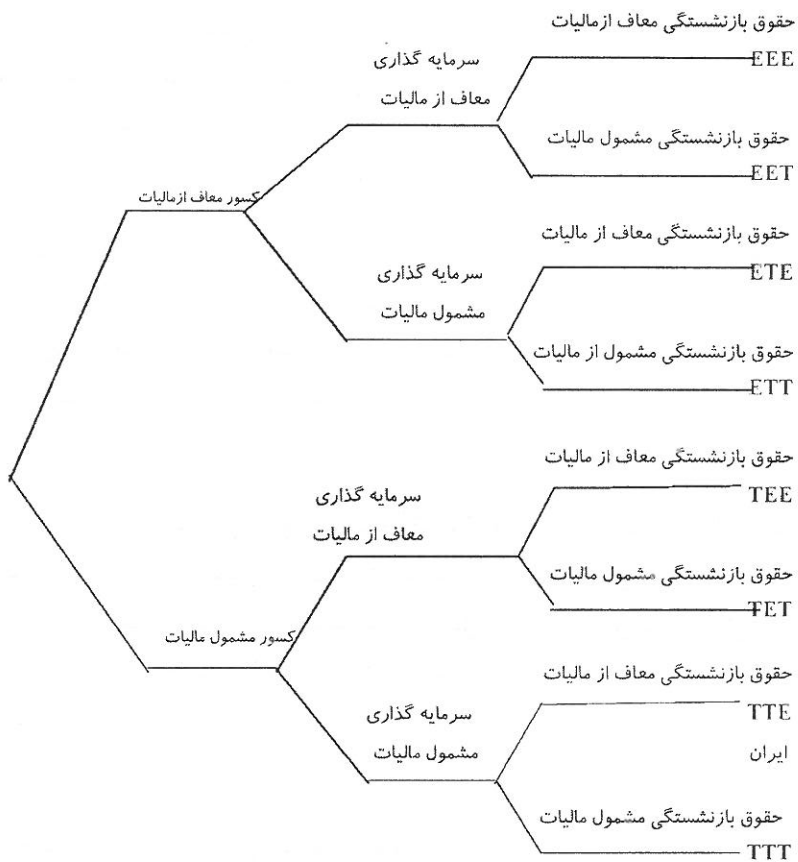
به طور کلی مؤلفه‌هایی که در نظام‌های بازنشستگی ممکن است مشمول مالیات شوند عبارتند از:

- کسور بازنشستگی
- سرمایه‌گذاری بر منابع
- حقوق بازنشستگی

هر یک از موارد یاد شده می‌تواند مشمول مالیات و یا معاف از مالیات باشد. برای نمونه اگر مورد اول مشمول مالیات و مورد دوم و سوم معاف از مالیات باشد در این صورت این شیوه مالیاتی $TAX.EXEMPT.EXEMPT=TEE$ (مالیات، معاف، معاف) نام دارد. از این رو تمام شیوه‌های ممکن (۸ شیوه) در باره موضوع مالیات بر نظام‌های بازنشستگی را می‌توان با نمودار صفحه بعد نمایش داد.

شیوه مالیاتی بر نظام‌های بازنشستگی ایران براساس TTE است. بدین معنی که کسور بازنشستگی مشمول مالیات، سرمایه‌گذاری مشمول مالیات و حقوق بازنشستگی معاف از مالیات است. برای افرادی که حقوق دوران اشتغال آنان از پرداخت مالیات معاف است، در این صورت به کسور بازنشستگی آنان نیز مالیات تعلق نمی‌گیرد. بنابراین برای چنین افرادی شیوه ETE لحاظ می‌شود. براساس نظر کارشناسان بانک جهانی در بین تمام کشورهای پیشرفته فقط نیوزیلاند از شیوه TTE استفاده می‌کند.

در حال حاضر بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که مناسب‌ترین روش اعمال مالیات بر فعالیت‌های مالی نظام‌های بازنشستگی، شیوه EET است. بدین معنی که کسور بازنشستگی معاف از مالیات، سرمایه‌گذاری معاف از مالیات اما حقوق بازنشستگان مشمول مالیات شود. در چنین شیوه‌ای، برای افرادی که حقوق آنان مشمول مالیات نمی‌شود (معمولاً به علت کمی حقوق) شیوه EET به EEE تبدیل می‌شود.



تحلیلی کوتاه بر برخی از شیوه های مالیاتی

اگر شیوه‌هایی را که کسور مشمول مالیات اما حقوق بازنشستگی معاف از مالیات است (مانند ایران) را با شیوه‌های معاف بودن کسور و مشمول بودن حقوق مقایسه کنیم، این نتیجه حاصل می‌شود که در شیوه مشمول بودن کسور، دولت بدون دلیل دارای درآمدی برای مدت زمانی طولانی است و در عوض از درآمدی که می‌توانست از مالیات بر پرداخت حقوق بازنشستگی داشته باشد، محروم می‌شود.

هر چند که به درستی نمی‌توان مشخص کرد که در کدام یک از دو شیوه یاد شده درآمد دولت بیشتر است، اما معمولاً دولت‌ها ترجیح می‌دهند که درآمدهای خود را زودتر کسب کنند. البته این تفاوت تا زمانی است که تعداد بازنشستگان نظام نسبت به شاغلین بسیار اندک باشد، هر چه تعداد بازنشستگان بیشتر شود درآمد زود هنگام دولت کاهش می‌یابد.

از منظر یک بیمه شده، درآمد وی در شیوه کسور معاف از مالیات در دوران خدمت اندکی بیشتر از شیوه کسور مشمول مالیات است. اما به هنگام بازنشستگی عکس قضیه صادق خواهد بود. این امر باعث می‌شود که در شیوه کسور مشمول مالیات، حقوق بازنشستگی برخی از افراد (که دوران خدمت خود را کامل کرده اند) در آغاز بازنشستگی بیشتر از خالص حقوق آنان در آخرین سال خدمت باشد.

در مجموع باید گفت که شیوه کسور مشمول مالیات و حقوق بازنشستگی معاف از مالیات توصیه نمی‌شود. اما هیچ راه ساده‌ای برای تبدیل مشترکین نظام از شیوه یاد شده به شیوه کسور معاف از مالیات و حقوق بازنشستگی مشمول مالیات وجود ندارد. قرار دادن مشترکین جدید در شیوه کسور معاف از مالیات و حقوق بازنشستگی مشمول مالیات هر چند که در دراز مدت باعث اصلاح شیوه مالیاتی می‌شود، اما دریافت‌های دولت برای مدتی بسیار طولانی (به اندازه طول دوران خدمت) به تعویق می‌افتد.

تحلیلی بر شیوه مالیاتی ایران بر نظام های بازنشستگی

در ایران مالیات بر صددرد حقوق ناخالص اعمال می‌شود. این بدان معنا است که کسور بازنشستگی سهم کارمند نیز مشمول مالیات شده و کارمند مالیات آن را پرداخت کرده است. از طرفی محاسبه کسور بازنشستگی سهم کارمند (۹٪) بر اساس صد درصد حقوق ناخالص انجام می‌یابد. این سبب می‌شود که در نظام‌های بازنشستگی ایران، محاسبه حقوق بازنشستگی براساس حقوق ناخالص دوران خدمت صورت گیرد.

چنان که اشاره شد، در ایران فعالیت سرمایه‌گذاری بر منابع صندوق‌ها مشمول مالیات می‌شود. این شیوه، در نظام‌های بازنشستگی سایر کشورها بسیار نادر است. در شیوه TTE، بر مشترک نظام، مالیات مضاعف تحمیل می‌شود (مالیات بر کسور و مالیات بر سرمایه‌گذاری بر کسور). چنان که اشاره شد تبدیل TTE به EET برای مشترکین نظام ممکن نیست. در مورد حذف مالیات در امر سرمایه‌گذاری باید گفت که چون شرکت‌های زیادی در امر سرمایه‌گذاری صندوق‌ها ذینفع هستند از این رو، حذف مالیات بر تمام امور سرمایه‌گذاری صندوق‌ها ممکن نیست. این امر سبب مختل شدن نظام مالیاتی کشور می‌شود.

پیشنهاد بانک جهانی آن است که شرکت‌های وابسته به صندوق‌ها برای انجام فعالیت‌های اقتصادی مشمول مالیات اما سود صندوق، از پرداخت مالیات معاف شود. در این صورت نتیجه حاصل از شیوه TTE نزدیک به شیوه TEE خواهد بود. بانک بر این باور است که برای اصلاح نظام مالیاتی، در دراز مدت، رفتارهای مالیاتی برای مشترکین جدید براساس EET تنظیم شود.

ضمیمه - ۳

آشنایی با نظام‌های رایج بازنشستگی

و

روش‌های بهسازی آنها

مقدمه

نظام‌های بازنشستگی در هر کشور، بنا بر ماهیت خود، از مؤثرترین عوامل در نظام‌های تأمین اجتماعی کشورها محسوب می‌شوند. همچنین در غالب کشورها، صندوق‌های بازنشستگی، بزرگترین بنیادهای اقتصادی غیر بانکی را تشکیل می‌دهند. از این رو، برای دستیابی به نظام بهینه بازنشستگی متناسب با شرایط و ویژگی‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی هر کشور، پژوهش‌ها و بررسی‌های گسترده‌ای در بیشتر کشورها و بنیادهای بزرگ همچون بانک جهانی و سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی انجام یافته است. بر اساس یافته‌ها و تجربه‌های جهانی، هیچ یک از نظام‌های شناخته شده بازنشستگی حاوی تمام ویژگی‌های بهینه نیست. به بیان دیگر همه نظام‌های موجود دارای برخی ویژگی‌های مثبت و برخی ویژگی‌های منفی هستند.

نظام‌های بازنشستگی از نوع نظام‌ها (سیستم‌ها)ی باز هستند و عوامل بیرونی، نظیر شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه بر چگونگی عملکرد آن مؤثرند. از این رو، موفقیت یک نظام بازنشستگی را نمی‌توان فقط در ویژگی‌ها و نسبت‌های عناصر درونی نظام جستجو کرد. بنا بر این، اگر عملکرد یک نظام بازنشستگی در یک و یا چند کشور (با ویژگی‌های خاص خود) مناسب و کارآمد ارزیابی شود، این وضعیت دلیلی بر کار آمدی چنین نظامی در دیگر کشورها نیست.

در این ضمیمه، انواع نظام‌های بازنشستگی رایج در دنیا تعریف و ویژگی‌های هر یک تشریح خواهد شد و در باره روش‌های بهسازی و چالش‌های هر یک مطالبی عنوان خواهد گردید. امید است که با اشاعه مبانی نظری، با بهره‌گیری از یافته‌های جهانی و با نقد و بررسی صاحب نظران بتوان به مبانی علمی لازم برای بهسازی صندوق‌های بازنشستگی ایران دست یافت.

نظام بازنشستگی بر اساس حقوق تعریف شده ($Defind\ Benefit = DB$)

در این نظام، برقراری حقوق بازنشستگی براساس حقوق دوران اشتغال و غالباً میانگین سال‌های آخر خدمت و در مواردی با اعمال ضریبی خاص و با لحاظ شدن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی (میزان حق بیمه) محاسبه می‌شود. به عنوان مثال، اگر دوران کامل خدمت را ۳۰ سال در نظر بگیریم و فردی با ۲۵ سال خدمت بازنشسته و حقوق بازنشستگی وی براساس میانگین دو سال آخر محاسبه شود، در این صورت حقوق بازنشستگی فرد موردنظر در آغاز بازنشستگی میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت در کسر $25/30$ خواهد بود.

در ادبیات بیمه‌ای بین‌المللی، نرخ محاسبه حقوق در نظام حقوق تعریف شده را با لفظ "نرخ انباشتی/عایدی" (Accrual Rate) مورد سنجش قرار می‌دهند. $Accrual Rate$ نسبتی است که برای هر سال خدمت در نظر گرفته می‌شود. به عنوان مثال، برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری، که دوران کامل خدمت آن‌ها ۳۰ سال است، برای هر سال خدمت نسبت $3/33 = 100/30$ لحاظ می‌شود. از این رو، کارمندی که دارای ۲۵ سال سابقه خدمت است، ضریب حقوق وی در آغاز بازنشستگی برابر است با:

$$25 * 3/33 = 83\%$$

بنابر این، حقوق بازنشستگی کارمند مورد اشاره در آغاز بازنشستگی برابر با ۸۳٪ میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت خواهد بود.

تمام نظام‌های بازنشستگی، نیازمند روشی برای تأمین منابع مالی جهت مصارف خود (پرداخت حقوق بازنشستگی) هستند. تأمین منابع مالی در نظام DB ، به طور عمده توسط کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) تحقق می‌یابد. بدین مفهوم که کسور بازنشستگی شاغلین در یک نسل، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی نسل قبل می‌شود. این شیوه تأمین منابع مالی، در نظام‌های بازنشستگی $PAYG = Pay As You Go$ نام دارد. از این رو، نظام DB را به نام‌های $DB - PAYG$ و یا $PAYG$ نیز نام گذاری کرده‌اند. نظام $DB - PAYG$ سنتی‌ترین نظام بازنشستگی در جهان است. در نظام DB ، نرخ کسور برای تمام بیمه شدگان یکسان و اجباری است. مدیریت $DB - PAYG$ معمولاً دولتی است.

در نظام *DB - PAYG* از اندوخته‌ها می‌توان به عنوان اندوخته احتیاط نام برد. هر چند در نظام‌های *DB*، برای حفظ ارزش اندوخته‌ها، آن‌ها را سرمایه‌گذاری می‌کنند، اما اساس برقراری تعادل لازم بین منابع و مصارف نظام، با تنظیم مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نظام انجام می‌یابد. در مواردی، نظام *DB- PAYG* با گذشت زمان دارای ویژگی‌هایی مانند کاهش روند نسبت پوشش حمایتی، افزایش روند نرخ جایگزینی و کاهش سن بازنشستگی می‌شود که با تنظیم مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نظام، نمی‌توان نظام *DB-PAYG* را به صورت متعارف متعادل ساخت.

برتری‌های *DB - PAYG*

برتری‌های *DB- PAYG*، در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی که در ادامه گزارش تشریح خواهد شد، کم رنگ است. برتری‌های این نظام را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- ریسک سرمایه‌گذاری و تأثیر نابسامانی‌های اقتصادی بر مدل *DB- PAYG* در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی کمتر است. به بیان دیگر، تأثیر منفی این مسایل به طور مستقیم (۱۰۰٪) متوجه بیمه شدگان نیست.
- چون نظام *DB - PAYG*، در بیشتر موارد دولتی و همگانی است از این رو، برای حمایت از اقشار کم درآمد، معمولاً حداقل حقوقی لحاظ می‌شود.

علاوه بر این و به عنوان مزیت مشروط، اگر روندها، شاخص‌ها و بینش‌ها (جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی) در یک کشور تدریجی و منظم (سیستماتیک) باشد و از زمان استقرار *DB- PAYG* در آن کشور، مدیریت *DB- PAYG* و به ویژه مدیریت‌های سطوح بالا با شناخت کافی از ماهیت *DB - PAYG*، رفتارهای نظام را بررسی و متغیرهای درونی و بیرونی قابل کنترل نظام را به منظور برقراری تعادل لازم بین منابع و مصارف تنظیم کنند، در این صورت می‌توان به استمرار و موفقیت *DB- PAYG* امیدوار بود.

به بیان دیگر ، *DB- PAYG* زمانی کارآیی لازم را دارد که رفتارها و روندهای درونی و بیرونی نظام بسیار منظم و قابل پیش بینی بوده و مدیریت *DB -PAYG* همواره اقدامات لازم برای تعادل منابع و مصارف نظام را انجام دهد.

- ویژگی‌های *DB- PAYG*، به گونه‌ای است که در ترکیب با سایر نظام‌های بازنشستگی می‌تواند راهگشا باشد.

نارسایی های نظام *DB - PAYG*

- چون محاسبه حقوق بازنشستگی براساس میزان کسور پرداخت شده انجام نمی‌یابد، از این رو، نظام *DB- PAYG* فاقد عدالت لازم برای مشترکین خود است.
- انگیزه مشترکین *DB- PAYG* برای کامل کردن دوران خدمت در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی بسیار ضعیف است. این ویژگی یکی از عوامل مهم در کاهش منابع نسبت به مصارف نظام است.
- چون کسور بازنشستگی در قیاس با سایر نظام‌ها، ذخیره نمی‌شود، از این رو، نظام *DB - PAYG* فاقد انباشت سرمایه در حد کلان و رشد اقتصادی است.
- “بدهی ضمنی” ($Implicit Pension Depts = IPD$) در نظام *DB-PAYG* در بیشتر موارد بسیار بالا است. این ویژگی تعهدات بسیار سنگینی را از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌کند که این مسئله خود نوعی بی عدالتی است. در نظام‌های بزرگ و همگانی، اگر چاره جوئی‌های مناسب در زمان‌های مقتضی انجام نشود، بدهی‌ها یا تعهدات نظام به مشترکین خود به قدری زیاد می‌شود که در مواردی تأمین منابع لازم برای تعهدات، حتی برای دولت‌ها هم ممکن نیست. چنین مشکلی ممکن است پی‌آمدهای سیاسی و بحران‌های اجتماعی فراوانی را در پی داشته باشد.
- نظام *DB- PAYG*، در اثر تغییرات جمعیتی (مانند کاهش و یا قطع ورودی‌ها) بسیار آسیب‌پذیر است.
- نظام *DB- PAYG*، در کشورهایی که دارای تورم شدید هستند و یا در دورانی خاص تغییرات ناگهانی در اقتصاد آن‌ها پدیدار می‌شود بسیار شکننده است.

- در نظام‌های $DB - PAYG$ معمولاً در آغاز کار، تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان (نسبت پوشش حمایتی) بسیار بالا است و منابع مالی نظام به مصارف آن فزونی دارد. اما، در غالب موارد به علت عدم آینده‌نگری‌های لازم در مورد منابع مازاد توسط مدیریت، سرمایه‌گذاری‌های بهینه انجام نمی‌یابد و حتی در مواردی، منابع نظام صرف برخی از مصلحت‌اندیشی‌ها می‌شود.
- تجارب جهانی نشان می‌دهد که بازدهی اقتصادی بر ذخایر $DB - PAYG$ کمتر از بازدهی اقتصادی در سایر نظام‌های بازنشستگی است.
- نرخ کسور بازنشستگی در $DB - PAYG$ ، نسبت به سایر نظام‌های بازنشستگی بیشتر است. این ویژگی در مواردی عاملی مؤثر در فرار از پرداخت کسور بازنشستگی است. همچنین این امر سبب افزایش توقع بازنشستگان در هنگام بازنشستگی می‌شود.
- افزایش امید به زندگی، افزایش مصارف را در $DB - PAYG$ به همراه خواهد داشت و از آنجا که با گذشت زمان نسبت جمعیت سالخورده به کل جمعیت و جمعیت فعال فزونی می‌یابد، از این رو، با گذشت زمان، کارایی $DB - PAYG$ کمتر و کمتر خواهد شد. همچنین در مواردی که نرخ رشد جمعیت سالخورد به نرخ رشد جمعیت فعال تحت پوشش فزونی یابد، نظام $DB - PAYG$ با بحران مالی روبرو خواهد شد.
- تنظیم مؤلفه‌های نظام، به منظور برقراری تعادل معقول بین منابع و مصارف، همیشه و به سادگی ممکن نیست. تغییر مؤلفه‌های تأثیر گذار بر منابع نظام، نظیر افزایش میزان کسور، افزایش سن بازنشستگی، کاهش حقوق بازنشستگان، ممکن است پی‌آمدهای سیاسی و اجتماعی را به دنبال داشته باشد. از طرفی اگر تنظیم مؤلفه‌های نظام، در زمان‌های مقتضی انجام نشود، تنظیم دیر هنگام آن‌ها بسیار دشوارتر و در مواردی غیرممکن است.

نظام بازنشستگی براساس کسور تعریف شده $DC = Defined Contribution$

در این نظام بازنشستگی، حقوق بازنشستگی بر اساس میزان کسور پرداخت شده در سال‌های خدمت با لحاظ شدن سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها و یا نرخ تورم محاسبه می‌شود. تأمین منابع مالی در نظام DC ممکن است به صورت "ذخیره‌ای کامل" ($Fully Funded = FF$) و

یا به صورت *PAYG* باشد. در این بخش از گزارش، نظام *DC - FF* و در ادامه، نظام *DC - PAYG* تشریح می‌شود.

نظام *DC - FF* نخستین باردردرشیلی در سال ۱۹۸۲ و با تبدیل نظام *DB - PAYG* به *DC - FF* شکل گرفت. در این نظام، کسور بازنشستگی افراد (سهم کارمند و کارفرما) در حساب های شخصی آن ها ثبت و بر روی کسور جمع آوری شده، توسط مدیریت صندوق سرمایه گذاری انجام شده و در آغاز بازنشستگی سهم هر فرد از منابع موجود مشخص می‌شود.

اندوخته هر فرد در آغاز بازنشستگی، ممکن است به صورت یکجا و یا به صورت تدریجی (حقوق مستمری) پرداخت شود. نظام *DC - FF* اجباری و در مواردی که در ادامه گزارش تشریح می‌شود، اختیاری است. نرخ کسور در *DC - FF* می‌تواند ثابت و در مواردی متغیر باشد. مدیریت در این نظام بازنشستگی، ممکن است دولتی و یا با بخش خصوصی باشد. اگر بخش خصوصی عهده دار مدیریت *DC - FF* باشد، نقش دولت، در این نوع نظام، تنظیم قوانین کلی در حمایت از بیمه شدگان، دریافت گزارشات ادواری و نظارت بر فعالیت‌ها است.

برتری های نظام *DC - FF* در قیاس با *DB - PAYG* بیشتر است این برتری ها را می‌توان به صورت زیر بر شمرد:

- چون بهره مندی بازنشسته از مزایای بازنشستگی، متناسب با کسور پرداخت شده وی است از این رو، عملکرد نظام عادلانه است.
- چون کسور پرداخت شده (سهم کارمند و کارفرما) در حساب بیمه شده ثبت و میزان اندوخته ذی نفع با گذر زمان در اثر سرمایه گذاری افزایش می‌یابد، از این رو، انگیزه فرد برای پرداخت کسور و کامل نمودن دوران خدمت و اعتماد فرد به نظام افزایش می‌یابد. در *DC* زبان های ناشی از بازنشستگی زودرس به جای آن که اثر منفی در نظام داشته باشد، زبان‌ها متوجه ذی نفع خواهد بود. از این رو در *DC - FF* میانگین سن بازنشستگی به طور طبیعی بالاتر از میانگین سن بازنشستگی در *DB - PAYG* است.

- در نظام‌های بازنشستگی ذخیره ای همچون $DC - FF$ نرخ کسور بازنشستگی کمتر از نظام غیر ذخیره ای همچون $DB - PAYG$ است.
- در $DC - FF$ ، انباشت سرمایه، باعث رشد اقتصادی می‌شود. همچنین بازدهی اقتصادی در $DC - FF$ بالاتر از بازدهی اقتصادی در $DB - PAYG$ است. این امر شاید از این حقیقت ناشی شود که مدیریت نظام $DC - FF$ در بیشتر موارد با بخش خصوصی است و در غالب کشورها، مدیریت بخش خصوصی در بازار رقابت کارا تر از بخش دولتی است.
- تغییرات جمعیتی، کاهش و یا قطع ورودی‌های نظام که در $DB - PAYG$ بسیار بحران‌زاست، در نظام $DC - FF$ بی تأثیر است.
- در $DC - FF$ بدهی ضمنی (IPD) که از جمله مشکلات بزرگ $DB - PAYG$ است وجود ندارد.
- ترکیب $DC - FF$ با سایر نظام‌های بازنشستگی همچون $DB - PAYG$ ، درموردی راهگشا خواهد بود.
- رو آوردن کشورها، به نظام $DC - FF$ در قیاس با $DB - PAYG$ ، نشانه‌ای از کارایی و برتری $DC - FF$ نسبت به $DB - PAYG$ است.
- برخی از صاحب نظران بر این باورند که هزینه‌های عملیاتی در نظام $DC - FF$ کمتر از هزینه‌های عملیاتی در نظام $DB - PAYG$ است. هزینه‌های عملیاتی در $DC - FF$ در حالت بهینه در حدود ۲٪ از کل پس اندازها، برآورد شده است.

نارسایی های نظام $DC - FF$

- هرچند که بازدهی سرمایه گذاری در این نظام بسیار بالاتر از $DB - PAYG$ است اما ، ریسک سرمایه گذاری در $DC - FF$ مستقیماً متوجه بیمه شدگان است.
- اگر ساختار $DC - FF$ به گونه‌ای طراحی شود که برای اقشار کم درآمد، حداقلی لحاظ نشود و افراد کم درآمد فاقد پس انداز باشند، در این صورت، افراد کم درآمد، در این نوع نظام بازنشستگی آسیب پذیر خواهند بود. لازم است گفته شود که در مواردی که

- حداقلی برای دوران بازنشستگی لحاظ نمی‌شود، معمولاً انگیزه افراد برای پس انداز در دوران اشتغال افزایش می‌یابد و از این منظر، برتری محسوب می‌شود.
- با تمام برتری‌های $DC-FF$ ، تبدیل نظام های $DB-PAYG$ قدیمی و با گستردگی بالا به $DC-FF$ به سادگی ممکن نیست.

نظام بازنشستگی DC-PAYG

چنان که از نام نظام مشخص است، در $DC-PAYG$ پرداخت حقوق بازنشستگی براساس حق بیمه (کسور بازنشستگی) بوده اما تأمین منابع مالی نظام به صورت $PAYG$ است. بدین معنی که هر چند کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) در حساب‌های شخصی افراد به صورت اسمی ثبت می‌شود، اما کسور به جای انباشته شدن و سرمایه‌گذاری بر روی آن‌ها، صرف پرداخت حقوق بازنشستگان (شاغلین در دوره قبل) می‌شود. ذخایر نسبتاً کمی که در $DC-PAYG$ وجود دارد همانند $DB-PAYG$ ذخیره احتیاط است که برای حفظ ارزش ذخایر، لازم است سرمایه‌گذاری های مناسب بر روی آن‌ها انجام یابد. میزان بهره‌مندی بیمه شده در این نوع نظام همانند $DC-FF$ است.

$DC-PAYG$ نخستین بار در سال ۱۹۹۴ در سوئد معرفی شد. در مجموع می‌توان گفت $DC-PAYG$ دارای غالب برتری‌های $DB-PAYG$ و $DC-FF$ است. اما در $DC-PAYG$ برخلاف $DC-FF$ براساس ماهیت $PAYG$ بودن آن، انباشت سرمایه به صورت گسترده که عاملی برای رشد اقتصادی است به وجود نمی‌آید و نظام همچنان در اثر تغییرات جمعیتی آسیب‌پذیر است.

در $DC-PAYG$ نرخ حق بیمه برای بیمه شدگان در یک زمان مشخص معمولاً ثابت است. مدیریت $DC-PAYG$ در بیشتر موارد با بخش خصوصی است. در $DC-PAYG$ بدهی ضمنی کنترل شده وجود دارد. هر چند که ممکن است از دیدگاهی این ویژگی عاملی منفی

تلقی شود اما وجود بدهی ضمنی سبب می‌شود که تبدیل نظام *DB-PAYG* به نظام *DC-PAYG* ساده تر از تبدیل *DB-PAYG* به *DC-FF* باشد.

از آنجا که در *DC-PAYG* کسور پرداخت شده توسط بیمه شده، به صورت اسمی برای وی ثبت می‌شود، از این رو این نظام را کسور تعریف شده براساس مبلغ اسمی $\text{Notional Defiend Contribution} = \text{NDC}$ نیز نام گذاری کرده اند.

بهسازی نظام‌های بازنشستگی

چنان که اشاره شد، نظام‌های بازنشستگی به ویژه نظام سنتی *PAYG - DB* با گذشت زمان، با نارسایی‌های بزرگی که محصول نهایی آن عدم تعادل بین درآمدها و هزینه‌های نظام است روبرو می‌شود. برای برون رفت از این نارسایی‌ها دو نوع (و یا به تعبیری سه نوع) بهسازی رایج وجود دارد. این دو نوع بهسازی عبارتند از: بهسازی مؤلفه‌ای، بهسازی سیستمیک. در بهسازی مؤلفه‌ای عوامل و پارامترهای نظام مورد بازنگری قرار گرفته و طوری تنظیم می‌شود که تعادل لازم بین ورودی و خروجی‌ها برقرار گردد. منظور از بهسازی سیستمیک، انتخاب نظام دیگر و یا ترکیبی از نظام‌ها (معمولاً به صورت تدریجی) به جای نظام موجود است.

نکته بسیار حائز اهمیت این است که برای هر نوع بهسازی در نظام‌های بازنشستگی باید بررسی‌های گسترده‌ای در تمام زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه انجام پذیرد. در غیر این صورت، تغییرات در نظام‌های بازنشستگی، ممکن است عواقب نامطلوبی را به همراه داشته باشد. هر چند که تجربه‌های جهانی در امر بهسازی نظام‌های بازنشستگی بسیار ارزنده است اما، با این وجود ممکن است تغییراتی که در یک نظام بازنشستگی در یک یا چند کشور آثار مطلوب همراه داشته، همان تغییرات در دیگر کشورها، آثاری بسیار نامطلوب از خود بجا بگذارد.

بهسازی مؤلفه‌ای

این نوع بهسازی، معمولاً در نظام‌های $DB - PAYG$ و به منظور برقراری تعادلی معقول بین درآمدها و هزینه‌های نظام انجام می‌پذیرد. برای این منظور، پارامترهای درونی نظام (سن بازنشستگی، قوانین و مقررات، بازنشستگی زودرس، نرخ جایگزینی، پوشش حمایتی و غیره) را به گونه‌ای تنظیم می‌کنند که تعادل لازم بین منابع مالی و مصارف برقرار شود.

در $DB - PAYG$ ، اگر بهسازی مؤلفه‌ای در زمان‌های مقتضی (دوره‌های مشخص) و به صورت تدریجی انجام نشود، ممکن است تغییرات ناگهانی در مؤلفه‌های درون نظام، اثرات نامطلوبی را از خود برجا بگذارد. در نظام‌های بزرگ $DB - PAYG$ ، بهسازی مؤلفه‌ای باید به گونه‌ای باشد که باعث افزایش تعهدات نظام در دراز مدت نشود. در غیراین صورت، هرچند که چنین تغییراتی در کوتاه‌مدت درآمدها و هزینه‌ها را متعادل تر می‌سازد، اما، در دراز مدت، نظام را با بحران‌های مالی بسیار شدیدتری روبرو خواهد ساخت.

برای بهسازی مؤلفه‌ای لازم است که قبل از بهسازی، تأثیر ناشی از تغییر مؤلفه‌های نظام را توسط روش‌های ریاضی مورد بررسی و سنجش قرار داد. در این صورت رفتارهای نظام در اثر تغییرات مؤلفه‌ای (که در ابتداء به صورت یک فرضیه مطرح هستند) قابل ارزیابی و پیش بینی است.

بهسازی سیستمیک

تبدیل $DB - PAYG$ به $DC - FF$

باتوجه به کاستی‌های مدل $DB - PAYG$ و برتری‌های مدل‌های $DC - FF$ و $DC - PAYG$ برخی از کشورها، نظام‌های بازنشستگی خود را از مدل $DB - PAYG$ به مدل DC تبدیل کرده‌اند. چنان‌که اشاره شد، شیلی نخستین کشور، در معرفی مدل DC از نوع تمام ذخیره‌ای بود. هر چند که $DC - FF$ دارای مزایای زیادی است، اما این برتری‌ها،

معمولاً زمانی است که نظام از آغاز بر اساس ساختار $DC-FF$ تنظیم و یا آن که از مقطعی خاص، برای ورودی‌های جدید مدل $DC-FF$ اعمال شود.

نظام‌هایی که سال‌ها به صورت $DB-PAYG$ اداره شده‌اند، تبدیل آن‌ها به $DC-FF$ در مواردی با مشکلات بسیار بزرگی به همراه است. چنان که یاد شد، مدل‌های $DB-PAYG$ با گستردگی زیاد، معمولاً دارای تعهدات (دیونی) بسیار سنگین هستند که تأمین منابع مالی لازم برای چنین تبدیلی در مواردی بسیار مشکل و حتی غیرممکن است. در چنین تبدیلی، اگر منابع بیرونی سیستم، توان تأمین منابع موردنیاز جهت تبدیل را دارا باشند، بازهم روش ساده‌ای برای قرار دادن مشترکین قدیم (شاغلین و بازنشستگان) در نظام جدید وجود ندارد.

برای تبدیل یک نظام $DB-PAYG$ به $DC-FF$ شاید مناسب‌ترین روش، قراردادن افراد جدید در مدل $DC-FF$ و نگه داشتن مشترکین قدیم (شاغلین و بازنشستگان) در مدل $DB-PAYG$ است. با این فرض که تعادل بین منابع و مصارف توسط بهسازی مؤلفه‌ای و تعهدات نظام $DB-PAYG$ توسط منابع بیرونی، ذخایر موجود و انجام سرمایه‌گذاری‌های مناسب بر روی آن‌ها انجام پذیرد.

تبدیل $DB-PAYG$ به $DC-PAYG$

این دو نظام بازنشستگی، از منظر تأمین منابع، همانند هم اما، از منظر پرداخت مزایای بازنشستگی با هم متفاوت هستند. به طور کلی می‌توان گفت که تبدیل مدل $DB-PAYG$ به $DC-PAYG$ ساده‌تر از تبدیل $DB-PAYG$ به $DC-FF$ است. اصلی‌ترین مزیت این تبدیل آن است که چون چگونگی تأمین منابع در دو نظام، همسان هستند، از این رو، نیازی به صفر شدن تعهدات (دیون) نظام قبلی نیست.

همچنین، تنظیم پارامترهای $DC-PAYG$ دارای پی‌آمدهای منفی کمتری نسبت به تنظیم پارامترهای $DB-PAYG$ است. چنان که اشاره شد، انگیزه کارکنان برای کامل کردن دوران

خدمت و پرداخت کسور به طور کامل، به شدت افزایش می‌یابد. زیان‌های ناشی از بازنشستگی‌های زودرس و در مواردی فرار از پرداخت حق بیمه، متوجه ذی‌نفع می‌شود و نظام $DC - PAYG$ از این بابت خسارتی را متحمل نمی‌شود. یکی از کاستی‌های مهم در $DC - PAYG$ (همانند $DB - PAYG$) عدم انباشت سرمایه و رشد اقتصادی است که در تبدیل $DB - PAYG$ به $DC - PAYG$ این نارسایی همچنان باقی خواهد بود.

نظام‌های بازنشستگی چند رکنی

در بخش‌های گذشته گفته شد که هیچ ساختاری حاوی تمامی برتری‌ها و هیچ ساختاری حاوی تمام کاستی‌ها نیست. مهم‌تر از همه آن که تبدیل یک ساختار ضعیف (با سال‌ها قدمت) به یک ساختار با ویژگی‌های مناسب، کار ساده‌ای نیست. این مشکل، برای تبدیل نظام‌های بزرگ و فراگیر $DB - PAYG$ در بسیاری از موارد، دوچندان است. برای کاهش مشکلات یاد شده، پایداری و کارآمدتر شدن نظام‌های بازنشستگی، نظام‌های چندرکنی معرفی می‌شوند.

نظام‌های چندرکنی برای بازنشستگی (با حق بیمه) روشی برای تأمین حقوق دوران بازنشستگی است. در این روش، حقوق دوران بازنشستگی از چند نظام فرعی‌تر و مستقل از هم تأمین می‌شود. هرچند که از منظر تأمین اجتماعی و یا منظر بازنشستگی، می‌توان ارکان فرعی متفاوتی را برای این منظور لحاظ کرد، اما از نظر حقوق بازنشستگی که اساس آن از حق بیمه عاید می‌شود، می‌توان به سه رکن متداول اشاره کرد.

رکن اول:

رکن اول از نظام‌های بازنشستگی برای بیشتر کشورها بر اساس مدل $DB - PAYG$ و برای برخی از کشورها با پیروی از مدل شیلی، بر اساس مدل $DC - FF$ ، است. در بیشتر موارد، عایدی حاصل از رکن اول، حداقل ۴۰٪ از درآمد دوران بازنشستگی را پوشش می‌دهد. مشترک شدن در رکن اول اجباری، حق بیمه ثابت، مدیریت آن در حالت DB

PAYG دولتی و در حالت *DC-FF* خصوصی و یا دولتی است. وجود رکن اول در یک نظام بازنشستگی، حاوی برتری‌هایی است که می‌توان آن‌ها را به صورت زیر برشمرد:

برتری های رکن اول براساس *DB-PAYG*

- برای افراد کم درآمد، معمولاً حداقل حقوق در نظر گرفته می‌شود.
- ریسک سرمایه گذاری‌ها، به طور مستقیم متوجه افراد کم درآمد نیست.
- ویژگی بازتوزیعی در رکن اول در حد مناسب وجود دارد.
- بدهی ضمنی ناشی از رکن اول در حالت *DB-PAYG* در قیاس با نظام‌هایی که به طور کامل بر اساس *DB-PAYG* شکل گرفته‌اند، اندک است.
- عدالت ناشی از رکن اول نسبتاً مطلوب است.
- تأثیر منفی تغییرات جمعیتی و عدم انگیزش، در قیاس با نظام‌هایی که ۱۰٪ بر اساس *DB-PAYG* هستند، کاهش می‌یابد.

برتری های رکن اول بر اساس *DC-FF*

اگر رکن اول بر اساس *DC-FF* و با مدیریت دولتی تنظیم شود، از ۶ ویژگی یاد شده در بالا، دو مورد نخست تا حدودی همانند *DB-PAYG*، مورد سوم تا حدودی دارای کاستی و سه مورد دیگر در قیاس با *DB-PAYG* دارای برتری بیشتری است.

رکن دوم:

بخش دیگری از درآمد های دوران بازنشستگی توسط رکن دوم تأمین می‌شود. نظام این رکن بر اساس مدل *DC-FF* و مدیریت آن بیشتر با بخش خصوصی است. مشارکت در این رکن در بیشتر موارد اجباری است. وجود این رکن، همراه با رکن اول که مکمل دریافت‌های بازنشستگی است، حاوی برتری‌های چشم‌گیری از جمله انگیزه برای مشارکت بیشتر، انباشت سرمایه، بازدهی بالا، صفر بودن بدهی ضمنی و بی‌تأثیر بودن تغییرات جمعیتی است. این ویژگی‌های مثبت باعث شده است تا بسیاری از کشورهای پیشرفته، از رکن دوم به عنوان رکنی اجباری و مکمل رکن اول استفاده کنند. اگر این رکن توسط بخش خصوصی اداره شود، نظارت و بررسی عملکرد این رکن با دولت است.

رکن سوم:

رکن سوم، بر مبنای $DC-FF$ شکل می‌گیرد و مشارکت در آن همیشه اختیاری است. نرخ حقیقه در این رکن متغیر، اختیاری و مزایای حاصل از مشارکت در آن براساس جدول مرگ و میر تنظیم می‌شود. مزایای حاصل از مشارکت در این رکن، به صورت یکجا و در مواردی به صورت مستمری به ذی‌نفع پرداخت می‌شود.

مدیریت در این رکن با شرکت‌های بیمه ای خصوصی است. از آنجا که معمولاً شرکت‌های بیمه‌ای متعددی برای ارائه این خدمات وجود دارند، بنابراین، شرکت‌ها برای جذب مشترکین بیشتر، سعی بر ارائه خدمات بیشتر می‌نمایند. حدود وظایف شرکت‌های بیمه‌کننده و نظارت بر اجرای این رکن بر عهده دولت است.

چالش‌های مهم مدیریتی / کارشناسی در امر بهسازی نظام‌های بازنشستگی

با عنایت به موارد یاد شده، این نتیجه حاصل می‌شود که تغییر نظام‌های بازنشستگی به منظور بهسازی آن‌ها، هرچند که با دشواری‌ها و مخاطراتی روبرو است اما، اگر تمام عوامل درونی و بیرونی نظام با توجه به تجربیات جهانی و ویژگی‌های خاص هر کشور تحلیل شوند، می‌توان به مطلوب بودن نتایج حاصل از تغییرات که تأثیر بسیار مثبتی را در رفاه اجتماعی، عدالت اجتماعی و رشد اقتصادی در پی خواهد داشت امیدوار بود.

این نکته شایان توجه است که در بسیاری از کشورهای توسعه نیافته و یا در حال توسعه، چالش‌های بزرگ مدیریتی و کارشناسی، مقدم بر تمام مشکلات ناشی از ماهیت نظام‌ها جهت تنظیم و بهسازی آن‌ها است. این چالش‌ها را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- فقدان دانش کافی: زیر بنای بهسازی نظام‌های بازنشستگی، وجود دانش کافی، انجام کار کارشناسی و خواست جدی مدیریت در تمام سطوح مرتبط است. اما در موارد زیادی، مدیریت قبل از شناسایی نظام‌های بازنشستگی و حتی شناسایی وضع موجود سازمان مربوط به خود، تغییر می‌یابد.
- عدم تمایل به بهسازی به دلیل دیربازدهی: چون بهسازی مؤلفه‌ای و یا سیستمیک نظام‌های بازنشستگی معمولاً دیربازده هستند. از این رو، مدیریت نظام‌های بازنشستگی، حتی با فرض شناخت کافی و باور داشتن ضرورت بهسازی، چون بازدهی ناشی از تغییرات

بعد از دوران مدیریت آن‌ها آشکار می‌شود، از این رو مدیریت تمایلی به تغییرات اساسی ندارد.

• **ناهماهنگی و مصلحت‌اندیشی:** بهسازی نظام‌های بازنشستگی، دارای مخاطرات احتمالی و همچنین نیازمند هماهنگ عمل کردن تمام سطوح مدیریت مرتبط است. این دو ویژگی، دو عامل منفی در پی‌گیری جدی مدیریت در امر بهسازی است.

سازمان بازنشستگی کشوری

پروژه :

تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران
و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده

فاز ۳ :

طراحی سیستم بهینه برای
صندوق‌های بازنشستگی کشور

تاریخ اجرا: ۱۳۸۳

خلاصه گزارش

بهبودی سامانه‌های بازنشستگی در غالب کشورهای جهان به ویژه سامانه‌های مبتنی بر DB-PAYG توجه زیادی را در دو سه دهه گذشته به خود جلب کرده است. از آنجا که در بیشتر موارد با گذر زمان، سامانه‌های DB-PAYG با کاهش پوشش حمایتی (نسبت تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان) روبرو می‌شوند و افزون بر پوشش حمایتی، افزایش امید به زندگی (تغییر در هرم جمعیتی) نیز در بی ثباتی صندوق‌ها مؤثر است از این رو، بهبود سامانه‌های بازنشستگی به منظور ثبات صندوق‌ها، عدالت و مشارکت بیشتر برای مشترکین مورد توجه جدی مدیریت کلان نظام‌های بازنشستگی بوده است.

در این گزارش برای بهبود صندوق‌های بازنشستگی ایران، راهکارهای مختلفی با ویژگی‌های متفاوت ارائه شده است.

راهکار یکم: بهسازی مؤلفه‌ای به شکل DB-PAYG یکپارچه

در این راهکار، سامانه همچنان به شکل DB-PAYG باقی خواهد بود. اما ثبات صندوق‌ها و عدالت بیشتر برای مشترکین با تنظیم مؤلفه‌های سامانه انجام می‌یابد. براساس محاسبات انجام شده (در فصل دوم این فاز گزارش) اگر:

- سال‌های خدمت کامل (مدت اندوخته سپاری) از ۳۰ سال (در مدت ۱۲ سال) به ۳۶ سال افزایش یابد، به سخن دیگر، نرخ انباشتی از ۳۳/۳ درصد به ۲۷/۷ درصد کاهش یابد؛
- برای برخوردار شدن از حقوق بازنشستگی، حداقل ۲۰ سال حق بیمه پرداخت شود (در این حالت ممکن است حقوق بازنشستگی کمتر از حداقل حقوق شود)؛
- برای برخوردار شدن از حداقل حقوق بازنشستگی، حداقل ۲۶ سال حق بیمه پرداخت شود.
- حق بیمه ناشی از افزایش‌های جهشی (انتصاب، مدرک تحصیلی بالاتر، گروه‌های تشویقی) براساس میزان تفاوت برای تمام سال‌های خدمت (سال‌های خدمت قبل از افزایش جهشی) پرداخت گردد؛
- ضریب تعدیل سنی و ضریب تعدیل حقوق، در محاسبه حقوق بازنشستگی اعمال شود.

در این صورت با نرخ حق بیمه ۲۲/۵ درصد به گونه‌ای که نرخ بازدهی اقتصادی بر منابع در حدود ۷ درصد بیش از نرخ تورم باشد، می‌توان به پایداری صندوق(ها) امیدوار بود.

در این راهکار، شاغلین فوتی و از کارافتادگان با هر میزان سابقه پرداخت حق بیمه، دست کم، از حداقل حقوق بازنشستگی برخوردار خواهند شد و با خرید شدگان می‌توانند اشتراک خود را با صندوق حفظ کنند. نقل و انتقال بین صندوق‌ها به شکلی روان و بدون پی‌آمد منفی برای ذینفع، صندوق مبداء و صندوق مقصد ممکن خواهد بود. طرح به گونه‌ای است که انگیزه فرد برای کامل‌تر کردن دوران خدمت به شدت افزایش می‌یابد و زیان‌های ناشی از بازنشستگی زودرس که از آفت‌های بزرگ صندوق‌ها است به شدت کاهش می‌یابد.

راهکار دوم: شاغلین موجود مشمول بهسازی مؤلفه‌ای و شاغلین جدید مشمول بهسازی سیستمیک NDC یکپارچه می‌شوند.

در این راهکار، شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم) می‌شوند و سامانه DB-PAYG مشترک جدید نمی‌پذیرد. مشترکین جدید در سامانه یکپارچه ذخیره‌ای اسمی (Notional Defiend Contribetion = NDC) قرار می‌گیرند.

میزان حق بیمه برای شاغلین جدید نیز همچنان ۲۲/۵ درصد است که ۰/۵ درصد از آن در صندوق احتیاط به منظور خنثی‌سازی مخاطرات احتمالی از جمله حمایت‌های لازم از بازماندگان شاغلین فوت شده و از کارافتادگان ذخیره و ۲۲ درصد در حساب ذخیره‌ای اسمی برای هر ذینفع ثبت می‌شود.

در این راهکار، برای مشترکین جدید، از منظر ثبات صندوق، شرط خاصی برای بازنشستگی و یا بازخریدی وجود ندارد و بازنشسته شدن یا بازخرید شدن بر اساس قواعدی که بین کارمند و کارفرما تعریف می‌شود رخ خواهد داد و صندوق از این بابت هرگز متضرر نمی‌شود. در سامانه‌های بازنشستگی بر اساس NDC، میزان مستمری در دوران بازنشستگی بر اساس سال‌های خدمت و یا نرخ انباشتی تعریف نمی‌شود. در این راهکار اندوخته اسمی هر فرد با لحاظ شدن نرخ تورم محاسبه و هنگام ترک خدمت وی (بازخرید شدن و یا بازنشسته شدن) به شکل یکجا و در مواردی که حق بیمه پرداختی وی بیش از ۲۰ سال باشد به شکل مستمری بر اساس محاسبات بیمه‌ای پرداخت می‌شود. پرداخت

مستمری برای حالت‌هایی همچون مدت زمان معین، تا پایان عمر ذینفع براساس امید به زندگی و یا پایان عمر ورثه، براساس محاسبات بیمه ای ممکن خواهد بود.

عقد قرارداد بین ذینفع و صندوق در آغاز بازنشستگی سبب مشخص شدن تمام شرایط و قواعد می‌شود و افزون بر این، عقد قرارداد باعث خواهد شد که ادعای احتمالی در طول دوران پرداخت مستمری به وجود نیاید و یا آنکه موارد جدیدی از بیرون صندوق به صندوق تحمیل و یا تکلیف نشود. از ویژگی‌های مهم این راهکار آن است که هیچ یک از نارسایی‌های مربوط به استخدام و دوران اشتغال در سامانه بازنشستگی براساس NDC تأثیر گذار نیست. همچنین نقل و انتقال بین صندوق‌ها بسادگی ممکن خواهد بود.

در این راهکار اگر بازدهی اقتصادی بیش از نرخ تورم باشد، صندوق به تدریج در یک مسیر پایدار قرار خواهد گرفت.

راهکار سوم: بهسازی سیستمیک، کوچک شدن DB- PAYG و معرفی FDC

در این راهکار، شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم می‌شوند) و شاغلین جدید در سامانه دو رکنی حاوی رکن DB- PAYG بهسازی و کوچک شده و رکن ذخیره‌ای براساس کسور تعریف شده

$FDC = \text{Funded Defined Contribution}$

قرار می‌گیرند.*

در این راهکار، ۱۴ درصد از حق بیمه (به نسبت ۵/۶ درصد سهم کارمند و ۱/۴ درصد سهم کارفرما) به رکن DB- PAYG و ۸ درصد به رکن FDC و ۰/۵ درصد به صندوق احتیاط تعلق می‌گیرد.

صندوق احتیاط (همانند راهکار دوم) به منظور خنثی سازی مخاطرات احتمالی پیش‌بینی شده است. در این راهکار برای هر فرد، حساب انفرادی و با موجودی واقعی وجود خواهد داشت. چون اندوخته رکن FDC واقعی است بنابراین، سود (زیان) ناشی از فعالیت‌های

* در بیشتر منابع، FDC به شکل

Defined Contribution Fully Funded = DC-FF

تعریف شده است.

اقتصادی بر اندوخته‌های FDC را می‌توان با استفاده از اصول حسابداری برای هر ذینفع محاسبه و در حساب انفرادی وی منظور کرد .

چون در این راهکار ، رکنی از سامانه ، DB- PAYG است . بنابراین ، سال‌های کامل خدمت همچنان ۳۶ سال (برای مردان و زنان) منظور می‌شود . اما ، بهره‌مندی ذینفع از رکن DB- PAYG بر اساس نرخ انباشتی ۱/۷۲ درصد (به جای ۲/۷۷ درصد در DB- PAYG یکپارچه) با رعایت ضریب تعدیل حقوق و ضریب تعدیل سن ، منظور می‌شود .

چگونگی بهره‌مند شدن ذینفع از رکن FDC به شکل یکجا و یا به شکل مستمری (همانند NDC) ممکن خواهد بود . ثبات صندوق ، افزایش عدالت برای مشترکین (بازنشستگان و بازخرید شدگان) روان بودن نقل و انتقال و کاهش انگیزه برای بازنشستگی زودرس از جمله برتری‌های این راهکار است . در نهایت برتری اصلی این راهکار نسبت به راهکارهای قبلی انباشت سرمایه ، رشد و توسعه اقتصادی است .

در مجموع طرح نهایی با هدف‌های ثبات مالی صندوق‌ها ، عدالت برای مشترکین ، حمایت از آسیب دیدگان ، کاهش تأثیر تغییرات جمعیتی بر صندوق ، گسترش پوشش ، انباشت سرمایه ، رقابتی شدن صندوق‌ها و روان سازی امور پیشنهاد شده است . طرح نهایی ، افزون بر راهکار سوم ، حاوی رکن اختیاری برای تمام مشترکین و همچنین برای حرف و مشاغل آزاد نیز خواهد بود .

موضوع چگونگی استمرار اشتراک بازخرید شدگان ، چگونگی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و همچنین بهسازی در امر تشکیلات و مدیریت صندوق‌ها در ضمیمه‌های گزارش طرح شده است .

فصل اول

کلیات

کلیات

۱-۱- مقدمه

گزارش حاضر، فاز سوم (نهایی) پروژه تحلیل ریاضی صندوق‌های بازنشستگی کشور است که به ارائه طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌ها اختصاص دارد. محصول فازهای اول و دوم پروژه قبلاً ارائه شده است. فاز اول شامل شناخت وضعیت موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور و فاز دوم به تحلیل وضع موجود صندوق‌ها اختصاص داشته است.

افزون بر بررسی و تحلیل وضعیت موجود صندوق‌های بازنشستگی کشور در قالب فازهای اول و دوم، سیستم‌های بازنشستگی در کشورهای مختلف و تجربه پاره‌ای از این کشورها در امر بازنگاری سیستم‌های بازنشستگی نیز بررسی و تحلیل شده است. نتیجه بررسی‌های به عمل آمده، در محصول فاز سوم لحاظ و گزارش حاضر با در نظر داشتن ویژگی‌های ایران و تجربه جهانی تنظیم شده است. امید است که این گزارش راه‌گشای نارسایی‌های موجود در نظام بازنشستگی کشور باشد.

۱-۲- حوزه تعریف سیستم

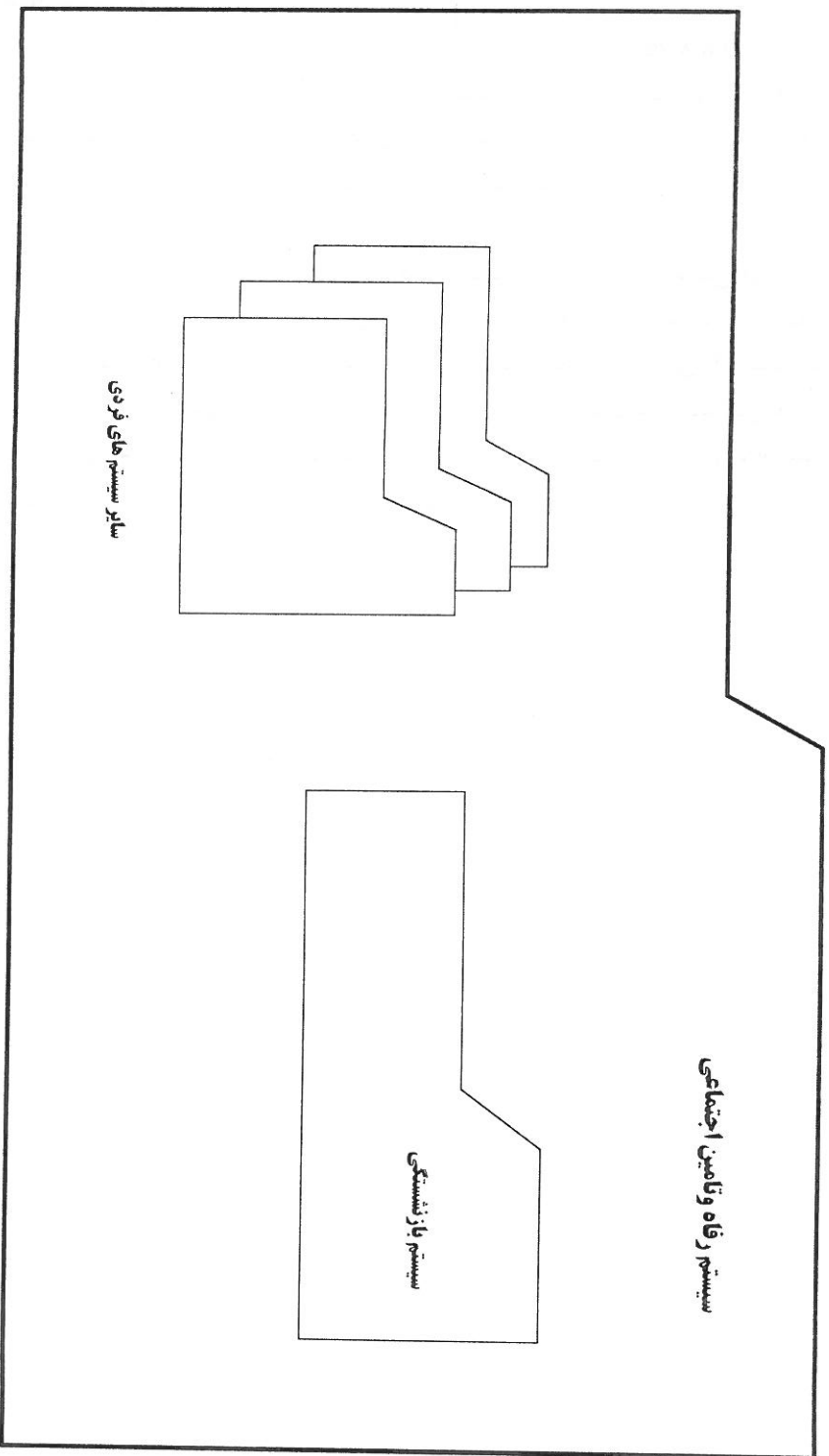
پروژه تحلیل ریاضی صندوق‌های بازنشستگی کشور و ارائه طراحی سیستم بهینه بازنشستگی، با هدف راهیابی به یک سیستم متناسب و مطلوب در مورد « بازنشستگی » در کشور تعریف شده است. در « حوزه تعریف » (*domain of definition*) سیستم، « بازنشستگی » به عنوان فعالیت بیمه‌ای با پرداخت حق بیمه در نظر گرفته شده است. در فعالیت بیمه‌ای، « بیمه شدگان » شاغلین بازار کار هستند و به طور معمول مشترک یکی از صندوق‌های بازنشستگی کشور به عنوان « بیمه شده » محسوب می‌شوند. **بنابراین، بیمه درمان، بیمه بیکاری و حمایت‌ها و امدادهای اجتماعی خارج از حوزه تعریف سیستم ارائه شده در این گزارش قرار می‌گیرند.**

در اکثر کشورهای پیشرفته، سیستم‌های « رفاه و تأمین اجتماعی »، هسته اصلی برنامه‌های « دولت‌های رفاه » (*welfare states*) تشکیل شده در این کشورها محسوب می‌شوند. در این سیستم‌ها، سیستم‌های بازنشستگی با تعریف بالا، به‌منزله سیستم فرعی تحت آن‌ها تلقی می‌گردند.

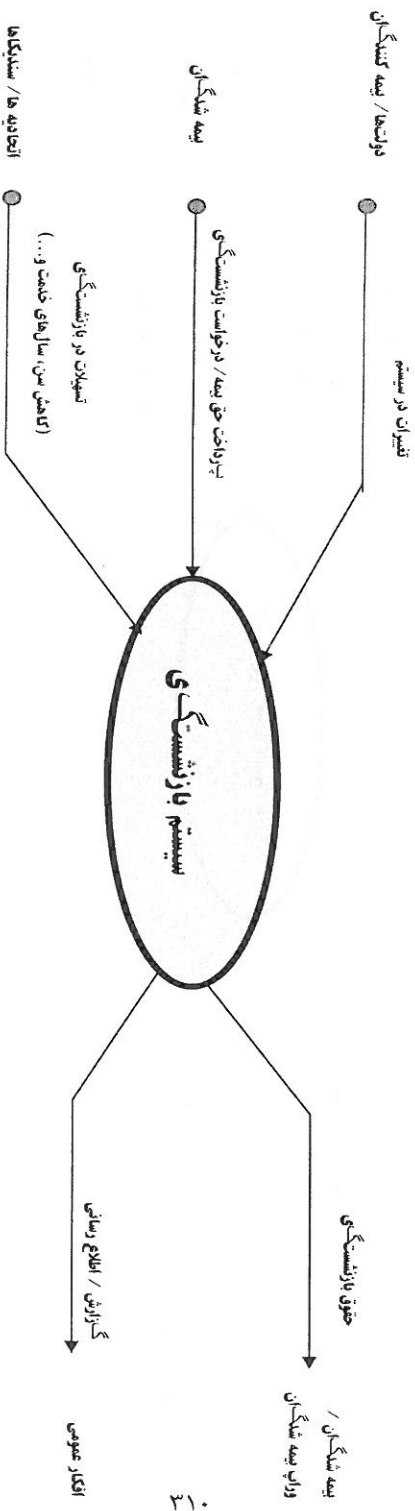
۱-۳- ابعاد سیستم های بازنشستگی

هر « سیستم رفاه و تأمین اجتماعی » یک « بسته » (package) از « سیستم های فرعی » (sub-systems) دیگری است . سیستم فرعی بازنشستگی از اساسی ترین سیستم های فرعی در سیستم های رفاه و تأمین اجتماعی است . نمودار ۱-۱ ، نشان دهنده یک سیستم رفاه و تأمین اجتماعی به طور کلی است .

سیستم های رفاه و تأمین اجتماعی ، مانند هر سیستم دیگر ، دارای نقش آفرینان یا « عاملان » (actors) است که به نحوی در تعامل با سیستم قرار گرفته و ورودی های آن را تأمین یا خروجی های آن را مورد استفاده قرار می دهند . عاملان اصلی یک سیستم رفاه و تأمین اجتماعی در نمودار ۱-۲ نشان داده شده است . سیستم بازنشستگی تحت سیستم رفاه تأمین اجتماعی ، از مجموعه عاملان آن ، عاملان معینی را به « ارث » می برند . این عاملان در نمودار ۱-۳ نشان داده شده است .



نمودار ۱-۱: بسته سیستم رفاه و تامین اجتماعی، باسیستمهای فردی مربوطه و «باز نشستی» به عنوان یکی از عمده ترین سیستم های فردی تحت آن



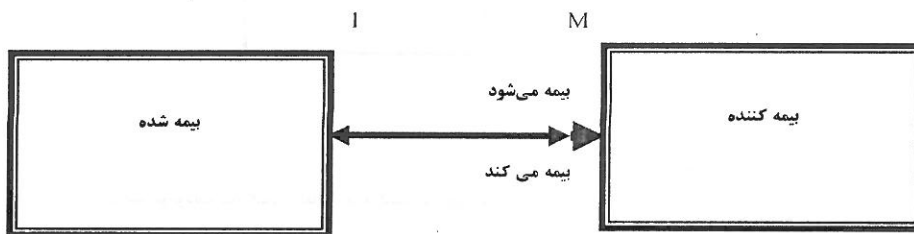
نمودار ۱-۳- اعلام عمده واصلی سیستم بازنشستگی

هر سیستم بازنشستگی، همچنین، دارای « طبقه » (class) های متشکل از «موجودیت‌ها / اشیاء» (entities / objects) مرتبط است.

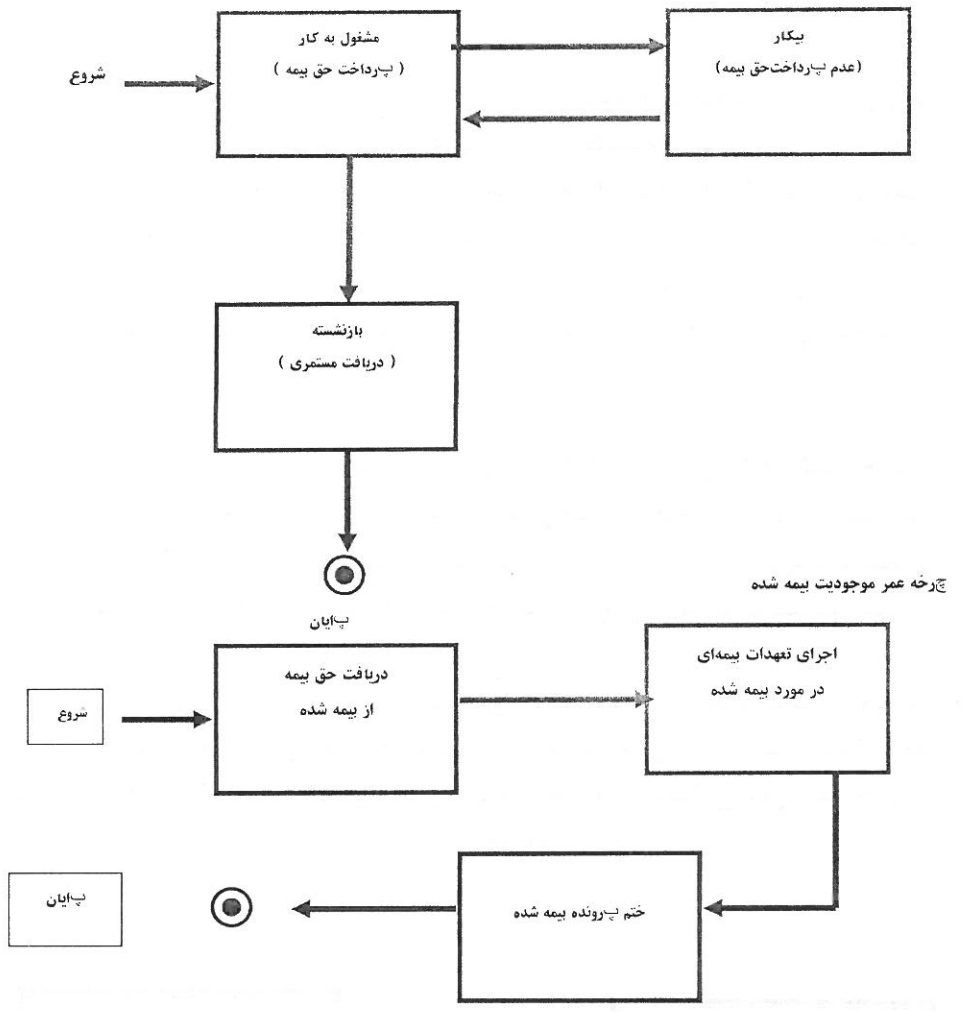
در مورد سیستم بازنشستگی، « بیمه شده » و « بیمه کننده » دو موجودیت اصلی آن را تشکیل می‌دهند. این موجودیت‌ها دارای رابطه « یک - به - چند » (one - to - many = 1:M) با همدیگر هستند. به بیان دیگر، در یک سیستم بیمه بازنشستگی معین، یک بیمه کننده با یک بیمه شده روبرو است، اما یک بیمه شده ممکن است، چند بیمه کننده (نظیر سیستم‌های بازنشستگی موسوم به چند رکنی با متولیان مختلف دولتی و خصوصی) روبرو باشد. رابطه طبقه‌های موجودیت‌های اصلی سیستم در نمودار ۴-۱ نشان داده شده است.

هرکدام از موجودیت‌ها و به ویژه موجودیت‌های اصلی اشاره شده در بالا در طول حیات سیستم دارای « چرخه عمر » (life cycle) معینی هستند. چرخه عمر موجودیت‌های اصلی بیمه شده و بیمه کننده در نمودار ۵-۱ آمده است. چنان که دیده می‌شود، نمودار چرخه عمر، نشان دهنده مجموعه حالات موجودیت در جریان ادامه حیات سیستم است.

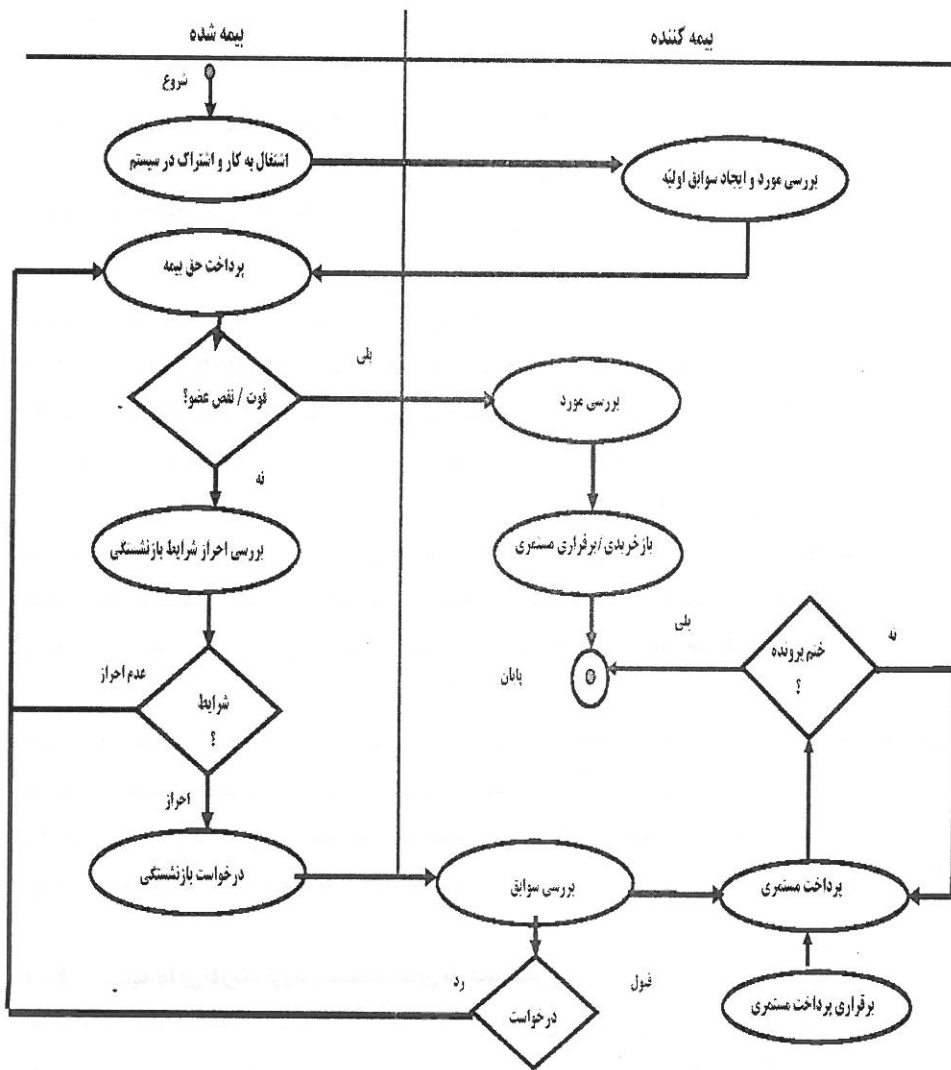
فرآیند بازنشستگی در یک سیستم بازنشستگی، از مجموعه‌ای از فعالیت‌های مختلف تشکیل می‌شود. برخی از این فعالیت‌ها توسط بیمه شده و برخی دیگر توسط بیمه کننده انجام می‌شود تا شرایط بازنشستگی حاصل و بیمه شده، به بازنشستگی نایل آید. جریان عملیات بازنشستگی در این زمینه در نمودار ۶-۱ آمده است.



نمودار ۴-۱- نمودار طبقه‌های موجودیت‌های اصلی سیستم بازنشستگی



چرخه عمر موجودیت بیمه کننده (فعالیت بیمه کننده در مورد یک بیمه شده)
 نمودار ۱-۵- چرخه عمر موجودیت های بیمه شده و بیمه کننده



۱-۴- لزوم بازنگری ادواری در سیستم های بازنشستگی

هر سیستم دارای دوره عمر معینی است و برای ادامه حیات در دوره عمری دیگر، به بازنگری نیاز دارد. سیستم های رفاه و تأمین اجتماعی و همچنین بازنشستگی نیز از این قاعده کلی مستثنی نیستند. این سیستم ها به ویژه به علت تأثیر عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و غیره در عملکرد آنها، از ساختاری پیچیده برخوردارند و با تغییر هر کدام از این عوامل که ذاتی جوامع بشری است، دچار بحران در عملکرد می شوند. بدین سبب بازنگری سیستم های بازنشستگی و بهسازی آنها از چالش های بزرگ دولت ها در کشورهای مختلف در دهه های اخیر بوده است.

بازنگری، به قصد بهسازی سیستم به مفهوم «تغییر» (change) به طور اعم است. تغییر «نگاشتی» (mapping) از یک مجموعه شرایط (به عنوان مجموعه مبدأ / اولیه) در یک مجموعه شرایط دیگر (به عنوان مجموعه مقصد / ثانویه) است، به گونه ای که حداقل یک (یا بیشتر) عناصر در مجموعه مبدأ و مقصد با همدیگر متفاوت باشند.

یک «مجموعه شرایط» مجموعه ای از پارامترها و قواعدی است که بر یک محیط معین حکم فرما هستند. بنابر این، در هر نوع تغییر در یک محیط، بعضی (یا تمامی) پارامترها یا قواعد حاکم بر آن دچار دگرگونی شده و وضعیت جدیدی پیدا می کنند.

چنان که دیده می شود فرآیند تغییر نیازمند دگرگونی «جزیی» یا «کلی» پارامترها یا قواعد حاکم بر محیط مورد نظر است. در مورد سیستم های بازنشستگی، هر دو نوع دگرگونی جزئی یا کلی و یا تداوم دگرگونی های جزئی برای تغییر حالت سیستم از وضعیت موجود به وضعیت جدید موضوعیت دارد.

۱-۵- زمینه های بازنگری در سیستم های بازنشستگی

به گواه شواهد موجود، دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ اوج شکوفایی سیستم های رفاه اجتماعی و بازنشستگی در کشورهای پیشرفته بوده است. به گمان برخی از صاحب نظران در تحلیل دستاوردهای این سال ها، وظیفه دولت های رفاه تشکیل شده در کشورهای پیشرفته، در زمینه رفاه شهروندان خود، تمام شده تلقی می گردید. در این وضعیت، به جای دولت رفاه از «جهان بارفاه» صحبت می شد.

تعبیر برخی دیگر از صاحب نظران این بود که دولت‌های رفاه به تمامی قول‌های خود در زمینه تأمین اجتماعی برای شهروندان خود وفا کرده و آن‌ها را ادا کرده‌اند. این وضعیت در عین حال که در کشورهای خود منتقدینی داشت، توسط مردم سایر کشورها تحسین می‌گردید.

این نکته مهم را نباید فراموش کرد که سیستم‌های رفاه و تأمین اجتماعی در بعضی از کشورها در دوره خود بسیار موفق عمل کرده است. در حال حاضر نیز با وجود چالش‌های بزرگی که در این زمینه پیش آمده، درصدد هستند با بازنگری در سیستم‌های خود، همچنان موفق عمل کنند. برای شرایط نامطلوبی که در حال حاضر گریبانگیر اکثر سیستم‌های رفاه و تأمین اجتماعی در اکثر کشورهاست، دلایل مختلفی طرح می‌شود که اهم آن‌ها از قرار زیر است:

- به دلیل ماهیت سیستم‌های بازنشستگی (که به صورت سنتی مبتنی بر DB هستند)، با طول زمان به تدریج مسایل و مشکلات آن‌ها بروز می‌کند؛
- افزایش امید به زندگی و بالا رفتن عمر متوسط بازنشستگان که نتیجه آن پرداخت مقرری بیشتر به ازای سال‌های عمر بیشتر است؛
- عدم موازنه مالی به دلیل کمبود یا فقدان منابع کافی در شرایط موجود؛
- وارونه شدن هرم جمعیتی در اکثر کشورهای پیشرفته و افزونی شمار افراد مسن نسبت به جوانان که باید تأمین کننده منابع مالی لازم برای حقوق بازنشستگان از طریق اشتغال و پرداخت حق بیمه باشند. این وضعیت کاهش پوشش حمایتی را که عبارت از نسبت تعداد شاغلین به بازنشستگان است، پیش آورده است؛
- افزایش سن در ابتدای ورود به بازار کار به علت گسترش آموزش و روی آوری جوانان به آموزش‌های قبل از وارد شدن به کار؛
- افزایش بیکاری در اثر شرایط نامناسب اقتصادی و در نتیجه کم شدن شمار افرادی که باید حق بیمه پرداخت کنند تا حقوق بازنشستگان تأمین شود؛
- توقعات روز افزون از مزایا و حقوق بازنشستگی و سهم آن در اداره زندگی بازنشستگان و انتظار این که حقوق بازنشستگی باید تمامی هزینه‌های زندگی را پوشش دهد؛
- موج بازنشستگی زودرس و یا اخراج‌های جمعی افراد از کار به سبب بحران‌های اقتصادی که نتیجه آن افزایش شمار بازنشستگان (مستمری بگیران بیکار) و کم شدن شمار شاغلین پرداخت کننده حق بیمه است؛
- فشارهای تورمی برانندوخته‌صندوق‌ها بدلیل اقتصاد تورمی در سال‌های حیات سیستم‌ها:

- اعمال فشار جهت گرفتن مزایای بیشتر برای بازنشستگان از طریق مجامع صنفی مربوطه یا جریان های سیاسی جهت کسب حمایت بازنشستگان .

۱-۶- فرایند بازننگری در کشورهای مختلف

در بررسی روش های کلی بازننگری سیستم های بازنشستگی در کشورهای مختلف سه مرحله به شرح زیر تشخیص داده شده است :

- ۱- تدوین طرح اولیه تغییرات در سیستم و ارائه آن به افکار عمومی ،
 - ۲- جمع آوری و اعمال نظرات عنوان شده روی طرح اولیه و تدوین طرح نهایی . ممکن است طرح به صورت محدود در معرض افکار عمومی و به خصوص متخصصین در زمینه مربوطه قرار گیرد.
 - ۳- تهیه طرح عملیاتی تغییرات در سیستم ، طی مراحل تأیید و تصویب آن در مراجع مربوطه و انجام بازننگری در سیستم .
- فعالیت فرآیند بازننگری سیستم های بازنشستگی ، عنوان شده در بالا در نمودار ۱-۷ آمده است.

۱-۷- شکل های مختلف فرآیند بازننگری و مجموعه های متاثر

با بررسی بهسازی های انجام شده در کشورهای مختلف ، فرآیند بازننگری سیستم های بازنشستگی به یکی از شکل های زیر قابل انجام است :

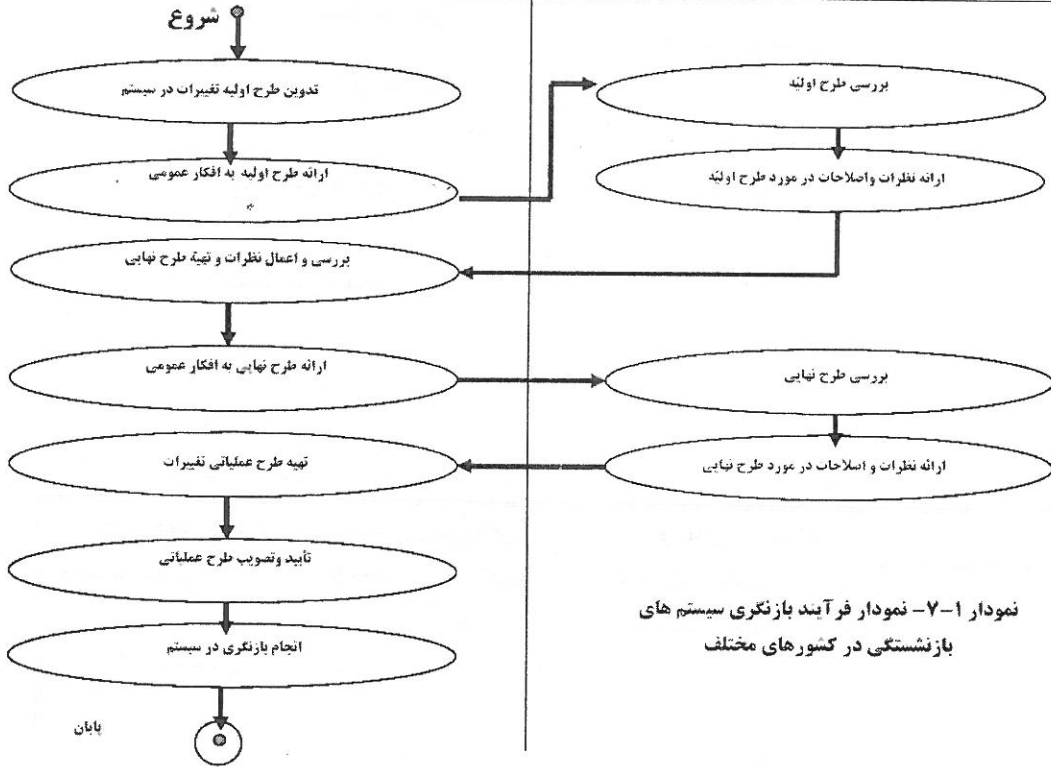
- ۱- بهسازی مؤلفه های سیستم موجود با حفظ ساختار کلی آن ؛
- ۲- بهسازی مؤلفه های سیستم به همراه ایجاد رکن جدید مکمل در کنار آن که در نتیجه ، سهم رکن بهسازی شده نسبت به قبل کمتر می شود ؛
- ۳- ایجاد سیستم جدید با تجدید ساختار کلی سیستم موجود .

باید افزود که بیشتر سیستم های بازنشستگی در کشورهای مختلف جهان از نوع DB بوده و بازننگری های مختلف در مورد آنها به قصد تقویت منابع مالی و عدالت بیشتر و به شرح زیر بوده است :

- ۱- بیشتر سیستم ها با حفظ ساختار کلی سیستم قبلی ، بهسازی مؤلفه های شده اند.
- ۲- در مواردی ، ضمن بهسازی مؤلفه های سیستم های موجود ، رکن جدید DC نیز بر آن اضافه شده است.

دولت / مجلس / نهادهای تصمیم گیرنده

اتحادیه‌ها و سندیکاها / مشترکین سیستم / افکار عمومی



۳- در موارد معدودی از سیستم‌ها با تجدید ساختار کلی به صورت
 $Funded\ Defined\ Contribution = FDC$ یا $Notional\ Defined\ Contribution = NDC$
 معرفی شده‌اند.

مجموعه‌های متأثر از بازنگری‌های اشاره شده ، به قرار زیر بوده است :

میزان تأثیرات بازنگری‌های به صورت معمول	مجموعه متأثر
کم	بازنشستگان موجود
متوسط	شاغلین موجود
زیاد	شاغلین جدید

نحوه اعمال انواع بازنگری در مجموعه‌های متأثر از آن‌ها نیز به صورت زیر بوده است.

ایجاد سیستم جدید	بهبودی مؤلفه‌ای به همراه ایجاد رکن جدید	بهبودی مؤلفه‌ای با حفظ ساختار کلی	نحوه بازنگری
			مجموعه متأثر
--	تغییر معدود یا نادری از پارامترهای مؤثر	تغییر معدود و یا نادری از پارامترهای مؤثر	بازنشستگان
--	تغییر تدریجی پارامترها اعمال پارامترهای رکن جدید (تدریجی/یکباره)	تغییر تدریجی پارامترها برحسب برنامه زمان‌بندی	شاغلین موجود
پذیرش بر اساس سیستم جدید	تغییر نهایی پارامترها - اعمال رکن جدید (یکباره)	تغییر نهایی پارامترها - با ورود شاغلین جدید	شاغلین جدید

۱-۸-۱- روش‌های معمول در بازننگری‌ها

در بررسی نحوه انجام بازننگری در یکی یا ترکیبی از اشکال ذکر شده قبلی در کشورهای مختلف، روش‌های زیر شناسایی شده است:

- ۱- تغییر متغیرهایی مانند سن بازنشستگی، سال‌های پرداخت حق بیمه؛
 - ۲- افزودن رکن جدید DC و کاهش سهم DB؛
 - ۳- گسترش پوشش سیستم با هدف گسترش خدمات بیمه‌ای و افزایش توان صندوق‌های متولی؛
 - ۴- فردی کردن سوابق پرداخت حق بیمه به منظور شفاف کردن عملیات مالی و انگیزه بیشتر برای مشترکین؛
 - ۵- جلوگیری از گسترش بازنشستگی‌های زودرس از طریق ارائه تسهیلات از نظر ساعت کار برای شاغلین با سابقه بالا یا اعمال جریمه برای بازنشستگی‌های زودرس و تشویق برای بازنشستگی‌های به موقع؛
 - ۶- شناور کردن حقوق بازنشستگی در سال‌های ابتدای بازنشستگی به نحوی که متناسب با شرایط زندگی بازنشسته، حقوق کمتر یا بیشتری به او پرداخت شود؛
 - ۷- تنظیم متناسب نرخ جایگزینی جهت حفظ رابطه متناسب بین مزایای حداقل و حداکثر در مورد بازنشستگان؛
 - ۸- خصوصی سازی صندوق‌ها از نظر مدیریت یا فعالیت‌های مالی؛
 - ۹- امکان جابه جایی بیمه شده از یک صندوق به صندوق دیگر؛
- نظر به اهمیت هر یک از موارد بالا در موضوع مورد بحث این گزارش، در ادامه، به شرح بیشتری در مورد هر یک از آنها می‌پردازیم.

۱-۸-۱- تغییر متغیرها

در بهسازی مؤلفه‌ای، هر یک از مؤلفه‌های تأثیر گذار بر ثبات سیستم در شرایط موجود، استخراج و به نحوی که بتواند ثبات آن را برای مدت طولانی تری تضمین نماید، بازننگری می‌شود. اهم مواردی که در این زمینه در کشورهای مختلف صورت گرفته از قرار زیر بوده و در اکثر این موارد نیز شاغلین جدید مشمول اصلاحات انجام شده گردیده و در مورد شاغلین موجود نیز بهسازی مؤلفه‌ای طبق یک برنامه زمان بندی اعمال شده است.

افزایش سن بازنشستگی :

سن بازنشستگی به مرزهای بالاتری در حدود ۶۵ سال (در مواردی تا ۶۷ سال) افزایش یافته است. البته در کشورهایی که سن بازنشستگی در ۶۵ سال تثبیت شده ، تقاضا برای بازنشستگی از ۶۱ سالگی و به بعد قابل پذیرش است ، اما برای هر سال تقاضای زودتر از ۶۵ سال ، درصدی از مزایای پرداختی به بازنشسته کسر می‌شود.

افزایش سال‌های خدمت :

به تناسب افزایش امید به زندگی و بهبود شرایط کار ، سال‌های خدمت یا پرداخت حق بیمه نیز از حدود قبلی تا ۴۰ سال (در مواردی تا ۴۵ سال) افزایش یافته است . در مواردی که سال‌های خدمت در ۴۰ سال تثبیت شده ، تقاضای بازنشستگی از ۳۶ سال و به بعد پذیرفته می‌شود ، اما در مقابل هر سال کمتر از ۴۰ سال ، درصدی از حقوق بازنشستگی کسر می‌شود.

برابر کردن سن و سال‌های خدمت در مورد زنان و مردان :

سن و سال‌های خدمت در سیستم‌های قبلی بازنشستگی ، در اکثر کشورها ، در مورد زنان اندکی از مردان کمتر بوده است . در سیستم اصلاح شده یا جدید ، این موارد برابر با هم در نظر گرفته شده‌اند.

برابر کردن میزان کسور سهم کارفرما و بیمه شده :

در اکثر کشورها حق بیمه سهم کارفرما و بیمه شده برابر یا نزدیک به هم است . در صورتی که در بعضی از کشورها (نظیر کشورما) با وجود بالای بودن درصد کسور نسبت به سایر کشورها ، سهم بیمه شده ، عددی یک رقمی و سهم کارفرما ، عددی دو رقمی است . بنابراین ، این ، در بهسازی سیستم بازنشستگی ، به این مهم نیز باید توجه شود .

افزایش تدریجی سال‌های مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی :

سال‌های مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی در سیستم‌های $DB - PAYG$ به میانگین چند سال آخر خدمت محدود بوده است. این نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی، همان طور که در زیر به آن اشاره خواهد شد، دارای تبعات منفی زیادی است. بدین سبب در سیستم‌های اصلاح شده، سال‌های مبنا ابتدا به ۸ یا ۱۵ سال از بهترین سال‌ها و سپس تمامی سال‌های پرداخت حق بیمه توسعه یافته است. این کار از طریق همتراز کردن حقوق سال‌های مختلف با استفاده از « شاخص قیمت مصرف کننده » ($Consumer Price Index = CPI$) صورت گرفته است.

در کشور ما، محدود بودن سال‌های مبنای محاسبه حقوق به چند سال آخر در بخش دولتی یک تقلای کاذب برای دست یافتن به حقوق بیشتر از طریق دستیابی، مشاغل یا مدارک تحصیلی بالاتر را سبب شده است. در مورد بخش خصوصی نیز پنهان کردن سطح حقوق در سال‌های غیر مؤثر و افزودن به آن تنها در چند سال آخر مؤثر بر حقوق بازنشستگی از تبعات منفی این کار است.

۱-۸-۲- افزودن رکن جدید DC

یکی از گرایش‌ها در امر بازنگري سیستم‌های بازنشستگی، ایجاد سیستم‌های دو یا چند رکنی از طریق بهسازی سیستم موجود و افزودن رکن جدید به آن است. به نظر می‌رسد که گرایش جهانی این است که با افزودن رکن جدید DC به سیستم سنتی DB موجود، به تدریج به سمت کاهش سهم DB و افزایش سهم DC در سیستم‌های بازنشستگی حرکت کند.

چشم‌انداز این گرایش در حال حاضر آن است که سیستم‌های DC به همراه رکن کوچک شده DB وجود داشته باشد که رکن DB فقط حداقل‌ها را تأمین کند. به بیان دیگر با ایجاد جوامع که دادوستد در آینده از طریق اینترنت محقق خواهد شد، دولت‌ها و سیستم‌های بازنشستگی، در نقش تأمین کننده حداقل‌ها و آماده کننده بسترهای مناسب فعالیت و به عنوان ناظر و سیاست‌گذار در این زمینه عمل کرده و مسئولیت اصلی را به

خودبیمه‌شدگان واگذار خواهند کرد. جامعه داد و ستد، جامعه‌ای است که در آن هر فرد می‌تواند بادیگری به‌دادوستد بپردازد. (به ضمیمه شماره ۲ رجوع شود).

تأمین حداقل‌ها، تحت عناوین «مزایای پایه / مزایای نرخ ثابت / شبکه سلامت» (basic pension/ flat rate pension / safety net) در حال حاضر نیز جز برنامه‌های اصلی در بسیاری از سیستم‌های رفاه اجتماعی یا بازنشستگی است. به عنوان مثال در بعضی از کشورها شرط اقامت معین (مثلاً ۴۰ سال) و رسیدن به یک سن معین (مثلاً ۶۵ سال) از جمله شرایط برخورداری از این مزایای عمومی است.

۱-۸-۳- گسترش پوشش سیستم

یکی دیگر از گرایش‌های موجود در بازنگاری سیستم‌های بازنشستگی از نظر گسترش خدمات بیمه‌ای (و در نتیجه افزایش رفاه اجتماعی) و نیز افزایش منابع درآمدی (به خصوص در سیستم‌های بازنشستگی مبتنی بر DB- PAYG)، گسترش پوشش سیستم‌هاست.

با توجه به جمع کل کسور حق بیمه، افزایش ۳ یا ۴ مشترک جدید، منابع لازم برای پرداخت حقوق بازنشستگی یک یا چند بازنشسته (با توجه به حداقل‌های بازنشستگی) را فراهم می‌کند. از طرف دیگر افزایش تعداد بیمه‌شدگان، بر تعهدات سیستم در مقابل آنان می‌افزاید. افزایش تعهدات غالباً به حساب پرداخت بین نسلی گذاشته می‌شود. از طرف دیگر با افزایش سال‌های پرداخت حق بیمه (در مواردی تا ۴۵ سال)، در واقع زمان ادای این تعهدات، به زمان دیرتری موکول می‌شود.

۱-۸-۴- فردی کردن سوابق

فردی کردن سوابق در حوزه بازنشستگی عبارت است از نگهداری کلیه سوابق به ازای هر بیمه‌شده به طوری که در هر لحظه بتوان در جریان کلیه عملیات مربوط به اندوخته‌ها از قبیل سوابق سرمایه‌گذاری و کسب سود از اندوخته‌ها قرار گرفت. با فراهم شدن بسترها و زیرساخت‌های لازم، نظیر سیستم‌های اطلاعات مکانیزه مبتنی بر اینترنت که در هر لحظه قابل دسترسی است، انگیزه‌های مربوط به دخالت دادن بیمه‌شده در سرنوشت

اندوخته‌های خود (به خصوص در سیستم‌های با رکن DC) بیشتر شده است. با وجود این بسترها و زیرساخت‌ها، بیمه شده می‌تواند اولویت‌های مورد نظر خود را از نظر سرمایه‌گذاری و کسب سود از اندوخته‌های خود تعیین و اعمال نماید.

حرکت در این مسیر، سبب شفاف شدن جریان عملیات برای مشترکین می‌شود. نتیجه این شفافیت، رغبت بیشتر افراد به اشتراک در سیستم‌های بازنشستگی است. بدین طریق، ریسک‌ها از جامعه به فرد منتقل می‌شود. در این وضعیت، مشترکین نیز بهتر از گذشته از سیستم منتفع می‌شوند. برای کاهش زیان‌های احتمالی که ممکن است متوجه مشترکین نظام‌های بازنشستگی شود، نظام‌های چند رکنی در این باره راه‌گشا خواهد بود.

۱-۸-۵- جلوگیری از گسترش بازنشستگی‌های زودرس

با توجه به افزایش سن بازنشستگی و سال‌های خدمت، در اکثر کشورها به منظور جلوگیری از رشد انگیزه‌های منفی در مورد تمام کردن سن و سال‌های خدمت که نتیجه آن درخواست بازنشستگی زودرس است، در برخی از کشورها، در مورد برخی از حرف و مشاغل از سن یا سال‌های خدمت معینی به بعد، ترتیبات خاصی از نظر ساعات حضور و انجام کار پیشنهاد شده و عملی گردیده است.

۱-۸-۶- شناور کردن حقوق بازنشستگی

چنانکه اشاره شد، تأثیر حاصل از بهسازی‌ها، برای بازنشستگان کمتر از شاغلین و افراد جدید است. با این وجود، در بعضی از کشورها با تعریف فرمول‌های معینی، حقوق بازنشستگی از نظر میزان به صورت شناور (در هر دوره زمانی، کسری از حقوق) پرداخت می‌شود. در شناور کردن پرداخت حقوق بازنشستگی، با توافق بازنشسته، او به ازای سال‌های مشخص (در ابتدای بازنشستگی) فقط کسری از حقوق خود را می‌گیرد و در سال‌های دیگری (مثلاً در آینده) مقادیر بیشتری را که با این کسر متناسب باشد، دریافت می‌کند. این کار نوعی پس‌انداز در حین بازنشستگی تلقی می‌شود و با توجه به محاسبات بیمه‌ای قابل انجام است.

۱-۸-۷- تنظیم متناسب نرخ جایگزینی

تنظیم متناسب نرخ جایگزینی به طوری که حقوق‌های بالا، نرخ کمتر و حقوق‌های پایین نرخ بیشتری را از این نظر به خود اختصاص دهند، از سیاست‌های دیگری است که در بعضی از کشورها اعمال می‌شود. این سیاست برای کوچک و محدود کردن دامنه تغییرات حقوق بازنشستگی در مورد بازنشستگان است که با توجه به سایر سیاست‌های مرتبط در این زمینه، در سال‌های اخیر مورد توجه بوده است.

۱-۸-۸- خصوصی سازی صندوق‌ها

خصوصی سازی صندوق‌ها از ابعاد مختلف، یکی از گرایش‌هایی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. خصوصی سازی در مورد صندوق‌های بازنشستگی از دو جنبه مالی و اداری مورد توجه است. خصوصی سازی از جنبه‌های مالی و اداری در حوزه بازنشستگی دارای مزایایی است که اهم آن‌ها عبارتند از:

- آزادی در انتخاب به معنی واقعی کلمه در مورد بیمه کنندگان از طرف بیمه شونده‌گان و محدود نبودن به یکی دو سازمان دولتی؛
- افزایش مسئولیت بیمه شدگان در تصمیم‌گیری‌ها به سبب ساخت خصوصی مؤسسات مربوطه؛
- تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها و یا در انجام اصلاحات در صورت لزوم به سبب ساخت غیر دولتی و دور زدن مراجع تصمیم‌گیری متعدد؛
- انتقال ریسکها از دولت با محدوده عمل و حوزه تصمیم‌گیری کمتر، به مؤسسات خصوصی با محدوده عمل و حوزه تصمیم‌گیری بیشتر؛
- تمایل تشکیلات کارگری برای اداره امور مربوط به خود و خارج شدن از قوانین و مقررات دست و پا گیر دولتی؛

نظر نهایی این است که سیستم‌های بازنشستگی به طور کامل از دولت و بودجه عمومی خارج شده و استقلال مالی و اداری پیدا کرده و دولت‌ها فقط با تضمین حداقل‌ها برای شهروندان، نقش سیاست‌گذار و ناظر در این زمینه را بازی کنند.

1-1-9- امکان جابجایی بیمه شده

آنچه که در جابجایی بیمه شدگان از یک صندوق به صندوق دیگر در وضعیت جدید مطرح است این است که با شفاف شدن سوابق فردی و به سبب وجود حساب‌های انفرادی برای بیمه‌شدگان باید حساب دقیقی از اندوخته‌های فرد در دسترس باشد و در هنگام انتقال از یک صندوق به صندوق دیگر نیز همه آن‌ها با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها در نظر گرفته و طرفین (بیمه‌کننده قبلی و بیمه‌شده) نیز به تناسب جایگاه خود ایفای نقش نمایند. در این صورت، سلب مسئولیت صندوق مبدأ از خود و تقاضای مبالغ هنگفتی از بیمه‌شده در هنگام انتقال از یک صندوق به صندوق دیگر توسط صندوق مقصد، که متأسفانه در ایران معمول است، موردی نخواهد داشت.

1-1-10- چشم انداز یک سیستم بیمه بازنشستگی

باتوجه به تجربه‌های جهانی، بازنگاری در سیستم بازنشستگی کشور می‌تواند در دو بخش بهسازی مؤلفه‌های سیستم DB موجود یا کوچک کردن آن و نیز افزودن رکن جدید DC به آن تحقق یابد. همچنین به نظر می‌رسد که برای تأمین رفاه اجتماعی، یکی از موارد آن که در اکثر کشورها نیز به نوعی تجربه شده، پرداخت حداقلی از مزایا برای افراد مسن بدون هیچ پشتوانه بیمه‌ای است که البته این موضوع در حوزه رفاه اجتماعی و نه بیمه برای بازنشستگی است.

چنانچه سیاست‌های رفاهی و تأمین اجتماعی عمومی مشخص شده و شفاف باشند، در این حالت صندوق‌های بازنشستگی نیز می‌توانند نظام‌های خود را به‌ترتیب نمایند. در حال حاضر، صندوق‌ها هم وظیفه بیمه‌ای خود را بر دوش دارند و هم برنامه‌های ناخواسته‌ای به آن‌ها تحمیل می‌شود که با کار بیمه‌ای منافات دارد.

فصل دوم
اهداف بهسازی و تأثیر
بهسازی مؤلفه‌ها در سامانه

اهداف بهسازی و تأثیر بهسازی مؤلفه ها در سامانه

۲-۱- مقدمه

برای بهسازی ، برخی از مؤلفه‌های تأثیر گذار در نظام بازنشستگی، به ویژه ثبات صندوق ها (شرایط بازنشستگی ، نرخ جایگزینی ، ...) برای بسیاری از راهکارها مشترک هستند ، از این رو ، در این فصل از گزارش ، این موارد تشریح و میزان تأثیر گذاری آن‌ها بر ثبات صندوق‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرد. از آنجا که افزون بر مؤلفه‌های مشترک در راهکارها ، هر راهکار ، متأثر از ویژگی‌های خاص خود است بنابراین این ، چنین مواردی در فصل مربوط به هر راهکار به طور جداگانه تشریح خواهد شد.

چون این پروژه پژوهشی ، در سازمان بازنشستگی کشوری انجام شده است از این رو ، برخی آمارها و روندهای استفاده شده (برای طراحی راهکارهای مختلف بهسازی) از بانک اطلاعاتی سازمان بازنشستگی کشوری گرفته شده است . اما ، موارد طرح شده در امر بهسازی برای تمام صندوق‌های بیمه برای بازنشستگی معتبر و قابل اجرا است.

در این فصل از گزارش ، بیش از آنکه مؤلفه‌های مشترک در راهکارهای مختلف ارزیابی و بهسازی شوند، اهداف کلی از بازنگری سیستم های بازنشستگی و راهکارهایی که در فصل‌های بعدی گزارش به طراحی آنان پرداخته خواهد شد ، اشاره می‌شود.

۲-۲- اهداف کلی در بازنگری سیستم‌های بازنشستگی

تجربه جهانی نشان می‌دهد که بازنگری در سیستم های بازنشستگی ، در جهت یک و یا چند هدف کلی بوده است. این اهداف را می‌توان در موارد زیر برشمرد :

- افزایش توان صندوق‌ها ، با تنظیم کردن شرایط بازنشستگی ؛
- متناسب شدن میزان حقوق بازنشستگی ، با میزان بیمه پرداخت شده برای بازنشستگی به منظور عدالت بیشتر ؛
- افزایش انگیزه بیمه شدگان برای کامل تر کردن دوران خدمت به منظور تعادل بیشتر بین دریافت ها و پرداخت‌ها با توجه به افزایش امید به زندگی؛
- گسترش پوشش ، به منظور رفاه و آرامش بیشتر در دوران سالخوردگی ؛
- متناسب شدن حقوق بازنشستگی ، با هزینه‌های متعارف زندگی ؛

- متناسب شدن حداقل حقوق بازنشستگی با حداقل نیازها با در نظر داشتن خط فقر؛
- انباشت هرچه بیشتر سرمایه در صندوق‌های بازنشستگی به منظور رشد و توسعه اقتصادی با استفاده از سیستم‌های بازنشستگی ذخیره‌ای؛
- آزادی در انتخاب صندوق و سهولت در انتقال بین صندوق‌ها برای بیمه شده؛
- مراقبت دقیق‌تر بر عملکرد صندوق‌ها به منظور کاهش مخاطرات احتمالی؛
- تشویق به استفاده از نظام‌های چند رکنی به منظور توزیع مخاطرات احتمالی؛
- رقابتی شدن صندوق‌ها با ارائه خدمات بهتر برای جذب مشترکین بیشتر؛
- کاسته شدن بخشی از مسئولیت صندوق‌ها و سپردن آن به بیمه شدگان؛
- تشویق به استفاده از بیمه‌های اختیاری برای دوران بازنشستگی؛
- سپرده شدن منابع صندوق‌ها به بخش خصوصی برای بهره‌برداری بیشتر از منابع؛
- تعدیل بدهی‌های ضمنی صندوق‌ها (IPD)، خاص صندوق‌های DB – PAYG؛
- روان سازی امور سامانه‌های بازنشستگی.

چنانکه در ادامه گزارش تشریح می‌شود، موارد طرح شده در امر بهسازی، با بسیاری از اهداف یادشده، با توجه به شرایط ایران (امکانات و محدودیت‌ها) همخوانی دارند.

این نکته شایان توجه است که هر چند سیستم‌های بیمه برای بازنشستگی و سیستم‌های رفاه و تأمین اجتماعی از بعضی جنبه‌ها دارای اشتراک هستند اما، نمی‌توان دو سیستم رامشابه و دارای اهدافی یکسان در نظر گرفت. بنابر این، **هدف اصلی از بهسازی، سامان‌یابی نظام بیمه برای بازنشستگی از منظر ثبات صندوق، عدالت، سالم سازی، رشد و توسعه اقتصادی است.**

۲-۳- بهسازی نظام بازنشستگی با راهکارهای مختلف

در این گزارش به تشریح و طراحی سه روش مختلف برای بهسازی نظام بازنشستگی ایران پرداخته می‌شود. چنانکه اشاره شد، راهکارهای تشریحی در جهت اهداف یاد شده با توجه به تجربه سایر کشورهای و شرایط ایران و همچنین توصیه‌های بانک جهانی در امر بیمه و بازنشستگی است.

این نکته درخور توجه است که هرچند در حال حاضر درمواردی بسترهای لازم برای اجرای برخی از راهکارها در ایران به طور کامل وجود ندارد اما، از آنجا که در این پروژه پژوهشی، نگاه به آینده نیز لحاظ شده است. از این رو، چنین راهکارها در جایگاه خود (برای مرحله دوم بهسازی) مورد بررسی و طراحی قرار گرفته اند.

راهکارهایی که در این پروژه پژوهشی تشریح و طراحی شده اند عبارتند از:

- **بهسازی مؤلفه‌ای در سیستم موجود (DB – PAYG یکپارچه)**

در این بهسازی، ماهیت سیستم تغییر نمی‌یابد و همچنان DB – PAYG باقی خواهد ماند. در این نوع بهسازی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سیستم و شرایط بازنشستگی به گونه‌ای تنظیم می‌شوند که بین درآمدها و هزینه‌های صندوق، تعادلی نسبی برقرار شود. در این نوع بهسازی، معمولاً سعی بر عدالت بیشتر در بهره‌مندی مشترکین از صندوق می‌شود. غالب بهسازیهای انجام شده در کشورهای جهان، در مرحله نخست، بهسازی مؤلفه‌ای بوده است.

- **بهسازی سیستمیک، سیستم ذخیره‌ای اسمی (NDC یکپارچه)**

در این نوع بهسازی، بیشتر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سیستم، همانند بهسازی مؤلفه‌ای تنظیم می‌شوند. در چنین سیستمی، مزایای ذینفع در دوران بازنشستگی براساس میزان مشارکت فرد در سیستم (حق بیمه پرداخت شده) تعیین می‌شود. در تبدیل نظام‌های DB – PAYG به NDC، نیازی به صفر شدن بدهی ضمنی صندوق نیست.

- **بهسازی سیستمیک، سیستم دورکنی DB – PAYG کوچک شده + FDC**

در این بهسازی، DB – PAYG موجود بهسازی مؤلفه‌ای می‌شود اما، بخشی (درصد معینی) از حق بیمه ذینفع به صندوق DB – PAYG و بخش دیگر در صندوق دیگری بنام FDC (صندوق ذخیره‌ای براساس کسور تعریف شده) واریز می‌شود. در چنین سیستمی، بهره‌مندی ذینفع در دوران بازنشستگی، از مزایای هر دو صندوق خواهد بود.

چنانکه اشاره شد ، اصلاح و تنظیم برخی از مؤلفه ها برای تمام راهکارها ضروری است . در این بخش از گزارش ، تنظیم چنین مؤلفه‌هایی تشریح و میزان اثربخشی آنان به منظور قرار گرفتن صندوق(ها) در یک مسیر مناسب ، ارزیابی می‌شود . بنابر این ، این بخش از گزارش ، دارای اهمیت ویژه‌ای (از منظر ریاضی) در چگونگی افزایش توان صندوق‌ها ، عدالت بیشتر و سالم‌سازی سامانه است.

۲-۴- چگونگی تأثیر مؤلفه‌های مختلف در توان صندوق‌ها

برای این منظور لازم است که ابتداء بدون در نظر گرفتن ماهیت سامانه DB – PAYG ، یک برآورد کلی از میزان اندوخته سپاری یک بیمه شده (کارمند) با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه گذاری را بدست آوریم و سپس تعداد سال‌هایی که اندوخته وی برای پرداخت حقوق بازنشستگی کفایت می‌کند ، مشخص و سپس مؤلفه‌ها را برای برقراری تعادل لازم تنظیم کنیم . چنانکه اشاره شد ، به‌سازی مؤلفه‌های مورد بررسی در این قسمت ، برای تمام راهکارها کم و بیش مصداق دارند.

فرض‌ها (براساس شرایط حاضر)

● مدت اندوخته سپاری یک کارمند ۲۸ سال از آغاز سال ۵۵ تا پایان سال ۸۲ ؛
براساس آمار موجود ، میانگین سال‌های خدمت (اندوخته سپاری) یک کارمند در حال حاضر ، در حدود ۲۸ سال است ، هرچند که در گذشته ، میانگین سال‌های خدمت کمتر از ۲۸ سال بوده است اما ، در سال‌های اخیر انگیزه بیشتری برای کامل تر کردن سال‌های خدمت وجود داشته است . شرایط اقتصادی و بهره‌مندی بیشتر از پاداش پایان خدمت را می‌توان از جمله عوامل این امر دانست .

● حق بیمه ۲۲/۵ درصد حقوق و مزایا ؛

هرچند که نرخ حق بیمه در مدت مورد بررسی بارها تغییر یافته و همواره رو به افزایش بوده است و مزایای مشمول کسور بازنشستگی در حال حاضر ، متفاوت با گذشته است (برای نمونه موضوع حق جذب برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری) با این وجود ، در این بررسی ، نرخ کسور برای تمام مدت خدمت همچنان ۲۲/۵ درصد از آن بخش از حقوق و مزایا که در حال حاضر مشمول کسور است منظور می‌شود.

● **میانگین حقوق و مزایای مشمول کسور براساس ضوابط حاضر برای سال ۵۵؛**
برای میانگین حقوق شاغلین به ویژه برای دهه پنجاه و شصت، آمار دقیقی در دست نیست. بخشی از این نارسایی ناشی از لحاظ شدن مزایای متفاوت برای شاغلین در دستگاه های مختلف است. با بررسی های انجام شده بنظر می رسد که منظور شدن ۲۵۰۰ تومان در ماه به عنوان میانگین حقوق شاغلین در سال ۵۵ و منظور شدن ۲۲۰۰ تومان به عنوان میانگین حقوق برای افرادی که در سال ۵۵ وارد خدمت شده اند از تقریب مناسبی برخوردار باشد.

● **میانگین حقوق و مزایای مشمول کسور برای سال ۸۲؛**

میانگین حقوق و مزایای مشمول کسور، برای شاغلین در سال ۸۲ در حدود ۱۵۱,۰۰۰ تومان است اما، برای شاغلین که در سال ۸۲ بازنشسته شده اند، میانگین آخرین حقوق و مزایای آنها که مشمول کسور شده است در حدود ۱۷۰,۰۰۰ تومان بوده است. اختلاف این دو عدد از آنجا ناشی می شود که افزایش حقوق و مزایای مشمول کسور، به صورت طبیعی در اثر چهار مؤلفه (افزایش سنواتی، افزایش ضریب حقوق، افزایش در اثر ارتقاء گروه و افزایش ناشی از انتصاب) حادث می شود و طبیعی است که شاغلین در آخرین سال خدمت خود از گروه شغلی بالاتر از حد میانگین و احتمالاً افزایش در اثر انتصاب برخوردار شوند.

● **روند افزایش حقوق ها از سال ۵۵ تا سال ۸۲؛**

روند افزایش حقوق ها را به دو گونه باید بررسی کرد:

یکم: روند افزایش میانگین حقوق شاغلین

دوم: روند افزایش میانگین حقوق شاغلین از آغاز استخدام تا آغاز بازنشستگی.
در مورد حالت یکم، چنانکه اشاره شد، میانگین حقوق و مزایای شاغلین در سال ۵۵ در حدود ۲۵۰۰ تومان و در سال ۸۲ در حدود ۱۵۱/۰۰۰ تومان بوده است. بنابراین، افزایش مورد اشاره در هر سال (حاوی افزایش سنواتی و افزایش ضریب) به طور میانگین در حدود ۱۶/۵ درصد بوده است (در یک نظام اقتصادی منطقی، نرخ افزایش حقوق باید با نرخ تورم متناسب باشد. اما، در سال های مورد اشاره به طور میانگین به ویژه در دهه شصت، نرخ تورم، فراتر از نرخ افزایش حقوق بوده است).

در مورد حالت دوم ، چون میانگین حقوق شاغلین وارد خدمت شده در سال ۵۵ در حدود ۲۲۰۰ تومان و میانگین حقوق این افراد در آخرین سال خدمت (سال ۸۲) در حدود ۱۷۰/۰۰۰ تومان است . بنا بر این ، روند افزایش به طور میانگین در هر سال (حاوی افزایش سنواتی ، افزایش ضریب ، و افزایش های ناشی از ارتقاء گروه و انتصاب) در حدود ۱۷/۵ درصد بوده است.

برای روند افزایش حقوق این نکته شایان توجه است که هرچند میزان (درصد) افزایش در سال های متفاوت یکسان نیست ، اما ، لحاظ شدن درصد افزایش به صورت یکنواخت از تقریب خوبی برخوردار خواهد بود.

● میانگین نرخ بازدهی اقتصادی در حدود ۲۱ درصد در سال ؛

در یک سیستم بازنشستگی منطقی (ذخیره ای و یا غیرذخیره ای) لازم است که بر کسور دریافت شده به گونه ای سرمایه گذاری شود که سود حاصل از سرمایه گذاری در دراز مدت به طور میانگین بیش از نرخ افزایش حقوق (نرخ تورم) باشد .

چون نرخ افزایش حقوق ناشی از افزایش سنواتی و افزایش ضریب برای سال های ۵۴ الی ۸۲ ، در حدود ۱۶/۵ درصد بوده است ، از این رو ، در این بررسی بازدهی اقتصادی در حدود ۲۱ درصد در سال فرض می شود.

● لحاظ شدن نرخ ۱۷/۵ درصد در افزایش حقوق برای محاسبه میزان کسور دریافت

شده ؛

چون هدف، برآوردی از میزان کسور دریافت شده به طور میانگین برای یک کارمند به صورت طبیعی از آغاز به کار وی (آغاز سال ۵۵) تا پایان دوران اشتغال وی (سال ۸۲) است . بنا بر این ، براساس موارد مطرح شده ، روند افزایش حقوق ، در حدود ۱۷/۵ درصد است و میزان کسور (۲۲/۵ درصد) براساس چنین روندی محاسبه می شود. با عنایت به موارد یاد شده ، برنامه کامپیوتری شماره ۱ را خواهیم داشت :

در خروجی برنامه شماره ۱ :

- ستون یکم : سال ؛
- ستون دوم : حقوق ماهانه برحسب تومان ؛
- ستون سوم : حقوق سالانه بر حسب تومان؛
- ستون چهارم : کسور سالانه براساس نرخ ۲۲/۵ درصد برحسب تومان ؛
- ستون پنجم : کسور دریافت شده با لحاظ شدن سود مرکب با نرخ ۲۱ درصد ؛
- ردیف آخر : جمع هر ستون .

چنانکه مشاهده می‌شود، یک مستخدم به طور طبیعی با فرض شرایط جاری ، به طور میانگین در حدود ۳/۰۶۸/۰۰۰ تومان در دوران خدمت خود کسور (سهم کارمند و کارفرما) پرداخت کرده است . مجموع کسور پرداخت شده وی با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری با نرخ مرکب ۲۱ درصد در سال ، در حدود ۱۹/۷۷۵/۰۰۰ تومان خواهد شد .

افزون بر کسور ، اندوخته دیگری که برای یک کارمند می‌توان منظور کرد اندوخته حاصل از مقرری ماه یکم برای غالب صندوق‌ها است . این اندوخته از دو بخش تشکیل می‌شود :

```

DIM s(40), ys(40), ysr(40), x(40)
n = 28
s(0) = 1872
PRINT
FOR i = 1 TO n
IF i = 15 THEN INPUT "Continue"; a$
s(i) = s(i - 1) * 1.175
ys(i) = s(i) * 12
ysr(i) = ys(i) * 22.5 / 100
n = n - 1
x(i) = ysr(i) * (1 + .21) ^ n
PRINT 54 + i; TAB(10); s(i); TAB(23); ys(i); TAB(40); ysr(i); TAB(53); x(i)
ts = ts + s(i)
tys = tys + ys(i)
tysr = tysr + ysr(i)
tx = tx + x(i)
NEXT i
PRINT
PRINT "sum"; TAB(10); ts; TAB(22); tys; TAB(40); tysr; TAB(52); tx
PRINT
END

```

55	2199.6	26395.2	5938.92	1020734
56	2584.53	31014.36	6978.23	991208.2
57	3036.822	36441.87	8199.42	962536.8
58	3568.266	42819.2	9634.319	934694.9
59	4192.712	50312.55	11320.32	907658.1
60	4926.437	59117.24	13301.38	881403.6
61	5788.563	69462.77	15629.12	855908.4
62	6801.562	81618.74	18364.22	831150.7
63	7991.835	95902.02	21577.95	807109.1
64	9390.405	112684.9	25354.09	783762.9
65	11033.73	132404.7	29791.06	761092.1
66	12964.63	155575.5	35004.5	739077.1
67	15233.44	182801.2	41130.28	717698.7
68	17899.29	214791.4	48328.07	696938.8
69	21031.66	252379.9	56785.48	676779.4
70	24712.2	296546.4	66722.94	657203.1
71	29036.84	348442	78399.45	638193.1
72	34118.28	409419.4	92119.36	619732.9
73	40088.98	481067.8	108240.2	601806.8
74	47104.55	565254.6	127182.3	584399.2
75	55347.84	664174.1	149439.2	567495
76	65033.71	780404.6	175591	551079.9
77	76414.61	916975.3	206319.4	535139.5
78	89787.16	1077446	242425.3	519660.3
79	105499.9	1265999	284849.8	504628.8
80	123962.4	1487549	334698.5	490032
81	145655.8	1747870	393270.6	475857.5
82	171145.5	2053747	462093	462093

sum 1136551 1.363862E+07 3068689 1.977507E+07

برنامه ۱-۲ - میانگین اندوخته حاصل از کسور در مدت ۲۸ سال با لحاظ شدن سود مرکب

- اندوخته حاصل از یکمین حقوق رسمی ؛
 - اندوخته حاصل از هرگونه افزایش حقوق .
- فرصت سرمایه‌گذاری ، بر روی یکمین حقوق رسمی ، به اندازه مدت دوران خدمت (به طور میانگین ۲۸ سال) است . افزایش سنواتی و افزایش ضریب به طور معمول سالانه است. در این بررسی افزایش های ناشی از ارتقاء گروه و انتصاب نیز بر روی افزایش های سالانه سرشکن شده است . بنابر این ، تعداد افزایش حقوق ، یک واحد کمتر از سال های خدمت خواهد بود. بر این اساس ، برنامه شماره ۲ و خروجی آن به منظور برآورد میزان اندوخته سپاری، ناشی از مقرری ماه یکم ارائه می‌شود.

درخروجی برنامه شماره ۲ :

- ردیف یکم : اندوخته ناشی از یکمین حقوق با نرخ سوددهی ۲۱ درصد در سال ؛
- ستون یکم : سال (یکمین سال پس از شروع به کار) ؛
- ستون دوم : افزایش حقوق در هر سال ؛
- ستون سوم : افزایش حقوق در سال مورد نظر با لحاظ شدن سود مرکب ؛
- ردیف پیش از آخرین ردیف : جمع ستون ها .
- آخرین ردیف : اندوخته حاصل از مقرری یکمین حقوق و مقرری ناشی از افزایش حقوق با سود مرکب .

چنانکه در خروجی برنامه شماره ۲ مشاهده می‌شود، مجموع حاصل از مقرری ها با لحاظ شدن سود حاصل از آن در حدود ۱/۴۹۳/۰۰۰ تومان برآورد می‌شود.

حال این سؤال مطرح است که جمع اندوخته حاصل از کسور و اندوخته حاصل از مقرری ها برای پرداخت چندسال حقوق بازنشستگی کفایت می‌کند ؟ برای پاسخ به این سؤال ، فرض های زیر که با توجه به شرایط موجود دور از انتظار نیستند در نظر گرفته شده‌اند :

- از آغاز بازنشستگی (سال ۸۳) نرخ افزایش حقوق به طور میانگین در حدود ۱۴ درصد ؛
- نرخ سود حاصل برباقی مانده اندوخته به طور میانگین در حدود ۴ درصد بیش از نرخ افزایش حقوق ؛
- نرخ جایگزینی در حدود ۹۰ درصد ؛

```

DIM s(40), m(40), mm(40)
n = 27
rfs = 2200 * (1.21) ^ (n + 1)
PRINT "reserved from first salary = "; rfs: PRINT
m(0) = 328
FOR i = 1 TO n
IF i = 15 THEN INPUT "continue"; a$
m(i) = m(i - 1) * 1.175
n = n - 1
mm(i) = m(i) * (1.21) ^ n
sm = sm + m(i)
smm = smm + mm(i)
PRINT 55 + i, m(i), mm(i)
NEXT i
PRINT
PRINT "sum", sm, smm
PRINT
PRINT "total reserved = "; rfs + smm
PRINT
END

```

reserved from first salary = 457523.5

56	385.4	54743.39
57	452.845	53159.9
58	532.0928	51622.21
59	625.209	50129
60	734.6206	48678.99
61	863.1792	47270.92
62	1014.236	45903.57
63	1191.727	44575.78
64	1400.279	43286.39
65	1645.328	42034.31
66	1933.26	40818.44
67	2271.58	39637.73
68	2669.106	38491.18
69	3136.2	37377.8
70	3685.035	36296.62
71	4329.916	35246.72
72	5087.651	34227.18
73	5977.99	33237.14
74	7024.138	32275.73
75	8253.361	31342.13
76	9697.699	30435.54
77	11394.8	29555.17
78	13388.88	28700.27
79	15731.94	27870.09
80	18485.03	27063.93
81	21719.91	26281.09
82	25520.89	25520.89

sum 169152.3 1035782

total reserved = 1493306

براساس شرایط موجود، میانگین حقوق و مزایا در ۲ سال آخر خدمت، مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار می‌گیرد و براساس آمار، نرخ جایگزینی در حدود ۹۰ درصد است. با عنایت به موارد یاد شده، برنامه کامپیوتری شماره ۳ (برنامه مصرف اندوخته) و خروجی آن ارائه می‌شود.

در خروجی برنامه شماره ۳:

ستون یکم : سال، پس از آغاز بازنشستگی؛
ستون دوم : حقوق بازنشستگی در ماه براساس کسر $\frac{28}{30}$ و نرخ جایگزینی ۹۰ درصد؛
ستون سوم : حقوق بازنشستگی در سال؛
ستون چهارم : باقی مانده اندوخته در پایان هر سال با توجه به سود مرکب ۱۸ درصد در سال.

خروجی برنامه شماره ۳ نشان می‌دهد که اندوخته کارمند، برای پرداخت ۱۲ سال از حقوق بازنشستگی کفایت می‌کند. نمودار شماره ۲-۱- نشان دهنده خروجی حاصل از برنامه شماره ۳ (مصرف اندوخته) است.

۲-۵- تفسیر خروجی برنامه‌ها

هر چند که برنامه های یاد شده براساس مقررات جاری بسیاری از صندوق‌ها از جمله صندوق بازنشستگی کشوری تنظیم شده است و فرض بر آن بوده که مقررات جاری، از ابتدای دوره بررسی (سال ۵۵) همچنان جاری و به شکل مطلوب اجرا شده باشند (کسور ۲۲/۵ درصد برای تمام مدت و لحاظ شدن آن براساس قواعد جاری، پرداخت کامل سهم کارفرمایی بدون تأخیر، سرمایه‌گذاری بر روی تمام کسور دریافتی و بازدهی مناسب، پرداخت ۲۸ سال کسور به طور میانگین) بازهم صندوق با کسری روبرو خواهد بود، چون براساس خروجی برنامه سوم، میزان اندوخته برای مدت ۱۲ سال کفایت می‌کند. اما، از آغاز بازنشستگی تا مختومه شدن پرونده (سال‌های پرداخت حقوق بازنشستگی) به طور میانگین ۳۴ سال است و با گذشت زمان به علت افزایش امید به زندگی، سال‌های پرداخت حقوق بازنشستگی افزایش می‌یابد.

```

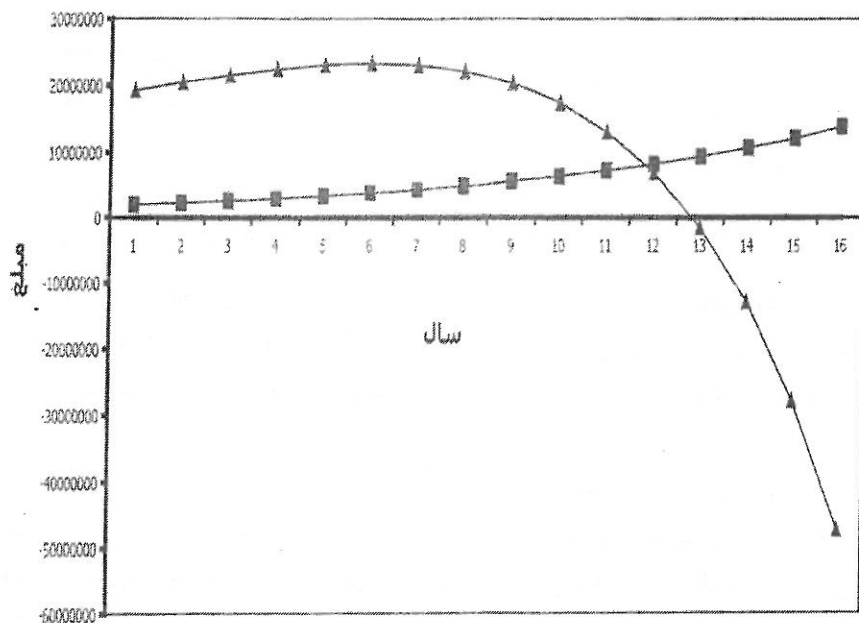
DIM s(30); ys(30), t(30)
s(1) = .9 * 170000 * 28 / 30 * 1.14
ys(1) = 12 * s(1)
t(0) = 19775000 + 1493000
t(1) = t(0) - ys(1)
PRINT 1; TAB(7); s(1); TAB(22); ys(1); TAB(40); t(1)
FOR i = 2 TO 16
ys(i) = ys(i - 1) * 1.14
t(i) = (t(i - 1) - ys(i - 1)) * (1.18)
PRINT i; TAB(7); ys(i) / 12; TAB(22); ys(i); TAB(40); t(i)
NEXT i
PRINT
PRINT
END

```

1	162792	1953504	1.93145E+07
2	185582.9	2226995	2.048597E+07
3	211564.5	2538774	2.154559E+07
4	241183.5	2894202	2.242804E+07
5	274949.2	3299390	2.304993E+07
6	313442.1	3761305	2.330564E+07
7	357324	4287888	2.306231E+07
8	407349.3	4888192	2.215382E+07
9	464378.2	5572538	2.037344E+07
10	529391.1	6352693	1.746506E+07
11	603505.8	7242070	1.31126E+07
12	687996.6	8255960	6927219
13	784316.2	9411794	-1567914
14	894120.4	1.072945E+07	-1.295606E+07
15	1019297	1.223157E+07	-2.794889E+07
16	1161999	1.394399E+07	-4.741294E+07

برنامه ۲-۳- برنامہ مصرف میانگین اندوخته براساس نرخ انباشتی ۳/۳۳

نمودار ۱-۲ نمودار مصرف اندوخته



باقی مانده اندوخته - حقوق سالانه

در این بررسی برای برآوردی از فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب ، فرض شد که تمام کسور (حق بیمه) ذخیره سازی و برروی آن‌ها سرمایه‌گذاری شود ، بدین معنی که برای تشخیص خودکفا بودن و یا خودکفا نبودن لازم است که (صرف نظر از نسبت پوشش حمایتی) نظام صندوق (های) مورد بررسی بجای DB - PAYG ، FDC فرض شود و چنانکه مشاهد شد، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ثبات صندوق (ها) به‌گونه‌ای است که تضمین کننده خودکفایی صندوق (ها) نیست و با گذشت زمان بدهی ضمنی صندوق‌ها به شدت افزایش می‌یابد.

۲-۶- پس چه باید کرد ؟

برای افزایش توان صندوق (بهسازی وضع موجود) موارد زیر قابل بررسی است :

- افزایش سال‌های خدمت و در نتیجه کاهش نرخ انباشتی ؛
- افزایش حق بیمه بازنشستگی (کسور) ؛
- سرمایه‌گذاری بهینه تر برای افزایش سود حاصل از کسور جمع‌آوری شده ؛
- افزایش ورودی‌های جدید و در نتیجه افزایش نسبت پوشش حمایتی (خاص صندوق‌های DB - PAYG) ؛
- کاهش نرخ جایگزینی ؛
- تغییر قوانین و مقررات با هدف تقویت صندوق (بازنشستگی های زودرس ، حداقل‌ها، انتصاب ها ، مدارک تحصیلی دریافتی در حین خدمت ، گروه‌های تشویقی و تغییر در قواعد دریافت حقوق وظیفه برای افراد تحت تکفل).

برای بهسازی مؤلفه‌ای ، مؤلفه های افزایش سال‌های خدمت با تأثیر سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر ثبات صندوق و نرخ جایگزینی را در یک برنامه کامپیوتری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم و بحث در باره تغییر احتمالی سایر مؤلفه‌ها را در ادامه گزارش پی می‌گیریم.

قبل از تشریح موضوع یادآور می‌شویم (اشاره به گزارش فازیکم) که سال‌های اندوخته سپاری (خدمت) و سن بازنشستگی در ایران ، بسیار پایین تر از میانگین جهانی است . براساس آمار موجود در سازمان بازنشستگی کشوری در حدود ۸۳ درصد از افراد در آغاز

بازنشستگی دارای سن کمتر از ۶۰ سال هستند. همچنین نرخ انباشتی در ایران برای غالب صندوق‌های ایران (۳/۳۳)، یکی از بالاترین نرخ‌های انباشتی در دنیا است.

هر چند که نرخ جایگزینی در ایران در قیاس با سایر کشورها بالا است. اما، از آنجا که در بین سال‌های ۵۸ الی ۷۵ نرخ تورم بسیار بالاتر از نرخ افزایش حقوق بوده است و این امر سبب کاهش شدید حقوق نسبت به هزینه‌ها شده است. از این رو، نمی‌توان نرخ جایگزینی را مگر در مواردی خاص، تعدیل کرد. با عنایت به موارد یاد شده، برنامه شماره ۴ که برای برآوردی از اندوخته سپاری با شرایط پیشنهادی نوشته شده است، ارائه می‌شود.

فرض‌ها:

- سال‌های کامل خدمت (اندوخته سپاری) ۳۶ سال، نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد؛
 - میانگین نرخ افزایش حقوق حاوی افزایش سنواتی و افزایش ضریب ۱۶/۵ درصد تا پایان سال ۸۲ و ۱۴ درصد از آغاز سال ۸۳؛
 - سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها، ۲۱ درصد تا سال ۸۲ و ۱۸ درصد از آغاز سال ۸۳؛
 - نرخ افزایش حقوق حاوی افزایش سنواتی، افزایش ضریب، ارتقاء گروه و انتصاب از آغاز ۵۵ تا پایان ۸۲ برابر با ۱۷/۵ درصد و از آغاز سال ۸۳ برابر با ۱۵/۵ درصد؛
 - نرخ کسور، همچنان ۲۲/۵ درصد.
- بر این اساس، برنامه شماره ۴ برای برآورد میزان اندوخته سپاری ناشی از حق بیمه (کسور) و خروجی آن ارائه می‌شود.

خروجی برنامه شماره ۴:

ستون یکم	: سال؛
ستون دوم	: حقوق ماهانه
ستون سوم	: حقوق سالانه
ستون چهارم	: کسور سالانه براساس ۲۲/۵ درصد؛
ستون پنجم	: کسور سالانه با لحاظ شدن سود مرکب؛
ردیف آخر	: جمع هر ستون.

چنانکه از خروجی برنامه شماره ۴ مشاهده می‌شود، کسور بازنشستگی یک کارمند در مدت ۳۲ سال خدمت (از آغاز سال ۵۵ تا پایان ۸۶) براساس شرایط جاری، در حدود

۵/۷۵۳/۰۰۰ تومان برآورد می‌شود که با سود مرکب ، اندوخته ناشی از کسور به حدود ۳۴/۳۶۴/۰۰۰ تومان افزایش می‌یابد . همچنین از خروجی این برنامه مشخص می‌شود که میانگین حقوق مستخدم در سال ۸۶ پس از ۳۲ سال خدمت در حدود ۳۰۴/۰۰۰ تومان خواهد بود.

قبل از به کار بردن خروجی این برنامه در برنامه شماره ۵ (برنامه مصرف اندوخته با شرایط پیشنهادی) لازم است که برآوردی از اندوخته ناشی از مقرری ماه یکم نیز داشته باشیم. برای این منظور ، برنامه شماره ۲ را برای مدت خدمت ۳۲ سال اجرا می‌کنیم. در این صورت اندوخته حاصل از مقرری‌ها با لحاظ شدن سود مرکب در حدود ۳/۴۰۴/۰۰۰ تومان خواهد بود.اطلاعات مورد اشاره را در برنامه شماره ۵ به منظور برآورد چگونگی مصرف اندوخته به کار می‌بریم.


```

DIM s(40), ys(40), ysr(40), x(40)
n = 32
s(0) = 1872
PRINT
FOR i = 1 TO n
IF i = 15 THEN INPUT "Continuc"; a$
IF i <= 28 THEN s(i) = s(i - 1) * 1.175 ELSE s(i) = s(i - 1) * 1.155
ys(i) = s(i) * 12
ysr(i) = ys(i) * 22.5 / 100
n = n - 1
IF n >= 28 THEN x(i) = ysr(i) * (1 + .21) ^ n ELSE x(i) = ysr(i) * (1.18) ^ n
PRINT 54 + i; TAB(10); s(i); TAB(23); ys(i); TAB(40); ysr(i); TAB(53); x(i)
ts = ts + s(i); tys = tys + ys(i)
tysr = tysr + ysr(i); tx = tx + x(i)
NEXT i
PRINT
PRINT "sum"; TAB(10); ts; TAB(22); tys; TAB(40); tysr; TAB(52); tx
PRINT : END

```

55	2199.6	26395.2	5938.92	2188033
56	2584.53	31014.36	6978.23	2124743
57	3036.822	36441.87	8199.42	2063283
58	3568.266	42819.2	9634.319	2003602
59	4192.712	50312.55	11320.32	987807.9
60	4926.437	59117.24	13301.38	983622.3
61	5788.563	69462.77	15629.12	979454.6
62	6801.562	81618.74	18364.22	975304.3
63	7991.835	95902.02	21577.95	971171.6
64	9390.405	112684.9	25354.09	967056.4
65	11033.73	132404.7	29791.06	962958.8
66	12964.63	155575.5	35004.5	958878.5
67	15233.44	182801.2	41130.28	954815.4
68	17899.29	214791.4	48328.07	950769.6
69	21031.66	252379.9	56785.48	946740.9
70	24712.2	296546.4	66722.94	942729.2
71	29036.84	348442	78399.45	938734.7
72	34118.28	409419.4	92119.36	934757.1
73	40088.98	481067.8	108240.2	930796.2
74	47104.55	565254.6	127182.3	926852.2
75	55347.84	664174.1	149439.2	922924.8
76	65033.71	780404.6	175591	919014.2
77	76414.61	916975.3	206319.4	915120
78	89787.16	1077446	242425.3	911242.4
79	105499.9	1265999	284849.8	907381.3
80	123962.4	1487549	334698.5	903536.4
81	145655.8	1747870	393270.6	899707.8
82	171145.5	2053747	462093	895895.4
83	197673.1	2372077	533717.4	876914.6
84	228312.4	2739749	616443.6	858335.9
85	263700.8	3164410	711992.3	840150.8
86	304574.5	3654894	822351.1	822351.1

sum 2130812 2.556975E+07 5753193 3.436468E+07

برنامه ۲-۴ - میانگین اندوخته حاصل از کسور در مدت ۳۲ سال با لحاظ شدن سود مرکب

برنامه شماره ۵ براساس میانگین سال‌های خدمت ۳۲ سال (سال‌های کامل خدمت ۳۶ سال) و نرخ انباشتی ۲/۷۷، نرخ جایگزینی ۸۵ درصد، نرخ افزایش حقوق ۱۴ درصد و نرخ بازدهی ۱۸ درصد برای فعالیت‌های سرمایه‌گذاری تنظیم شده است.

در خروجی برنامه شماره ۵:

ستون یکم : سال
ستون دوم : حقوق ماهانه بازنشستگی پس از ۳۲ سال خدمت و نرخ انباشتی ۲/۷۷؛
ستون سوم : حقوق سالانه؛
ستون چهارم : باقی مانده اندوخته در پایان هر سال.

خروجی برنامه شماره ۵ نشان می‌دهد که اندوخته کارمند برای مدت کمتر از ۱۵ سال از حقوق دوران بازنشستگی وی کفایت می‌کند. نمودار شماره ۲-۲- نشان دهنده خروجی حاصل از برنامه شماره ۲-۵ است.

برای سال‌های خدمت کامل (۳۶ سال) برنامه‌هایی مشابه با برنامه‌های یاد شده اجرا شده است. در این صورت اندوخته حاصل از کسور پس از مدت ۳۶ سال با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری در حدود ۸۲,۷۵۰,۰۰۰ تومان و اندوخته ناشی از مقرری ماه یکم در حدود ۷,۶۸۵,۰۰۰ تومان خواهد بود. با اجرای برنامه‌ای مشابه با برنامه شماره ۵ مشخص می‌شود که مجموع این دو اندوخته برای پرداخت حقوق بازنشستگی به مدت ۱۸/۵ سال کفایت می‌کند.

از برنامه‌های تشریح شده موارد زیر نتیجه می‌شود:

- نرخ انباشتی ۲/۷۷ همچنان به گونه‌ای است که با سال‌های خدمت بیشتر، توان صندوق افزایش می‌یابد (معمولاً خاص صندوق‌های DB-PAYG)؛
 - نرخ انباشتی ۲/۷۷ همراه با نرخ جایگزینی ۸۵ درصد و سود ناشی از سرمایه‌گذاری به میزان حدود ۴ درصد بیشتر از نرخ افزایش حقوق (نرخ تورم) بازم سبب خودکفایی صندوق نمی‌شود.
- برای دستیابی به راه کاری بهینه و تا حد امکان خودکفایی صندوق، باید حقایق زیر را در نظر داشت:

```

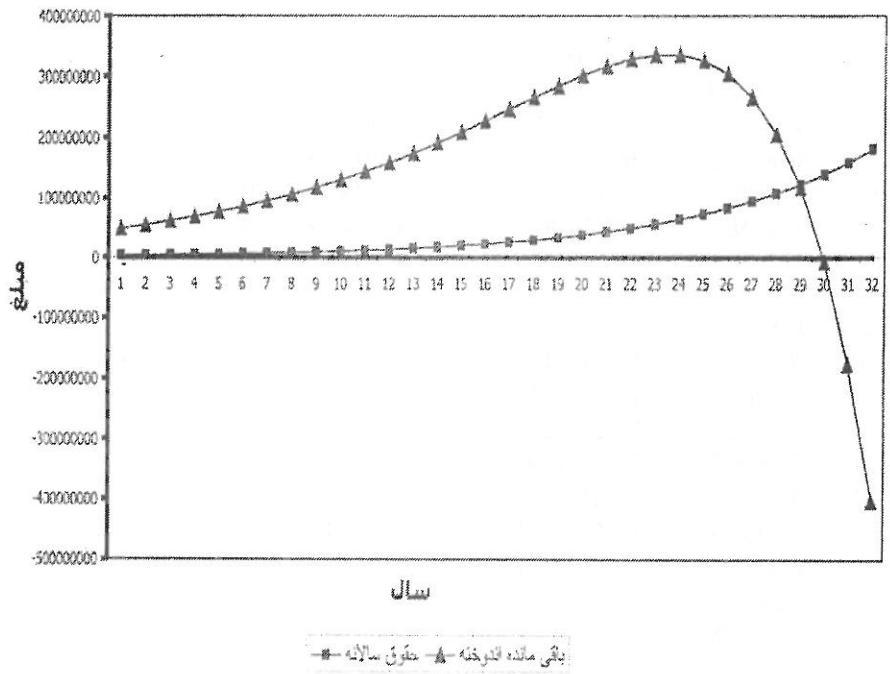
DIM s(30), ys(30), t(30)
s(1) = .85 * 304000 * 2.77 * 32 / 100 * 1.14
ys(1) = 12 * s(1)
t(0) = 34364000 + 3404000
t(1) = t(0) - ys(1)
PRINT 1; TAB(7); s(1); TAB(22); ys(1); TAB(40); t(1)
FOR i = 2 TO 18
ys(i) = ys(i - 1) * 1.14
t(i) = (t(i - 1) - ys(i - 1)) * (1.18)
PRINT i; TAB(7); ys(i) / 12; TAB(22); ys(i); TAB(40); t(i)
NEXT i
PRINT
PRINT
END

```

1	261112.2	3133346	3.463466E+07
2	297667.9	3572015	3.717154E+07
3	339341.4	4072097	3.964744E+07
4	386849.2	4642190	4.197891E+07
5	441008	5292097	4.405732E+07
6	502749.2	6032990	4.574297E+07
7	573134.1	6877609	4.685777E+07
8	653372.8	7840474	4.717659E+07
9	744845	8938140	4.641662E+07
10	849123.3	1.018948E+07	4.42246E+07
11	968000.5	1.161601E+07	4.016144E+07
12	1103521	1.324225E+07	3.368361E+07
13	1258013	1.509616E+07	2.412081E+07
14	1434135	1.720962E+07	1.064909E+07
15	1634914	1.961897E+07	-7741436
16	1863802	2.236563E+07	-3.228528E+07
17	2124735	2.549682E+07	-6.448807E+07
18	2422198	2.906637E+07	-1.061822E+08

برنامه ۲-۵- میانگین مصرف اندوخته براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷

نمودار ۲-۳ مصرف آذوقه



براساس محاسبات انجام شده افزایش سنوات خدمت به حدود ۴۰ سال (نرخ انباشتی ۲/۵) و شرایط یکسان با فرض های قبلی ، بازهم صندوق خودکفا نخواهد بود . نرخ انباشتی ۲/۵ سبب می شود که اندوخته برای پرداخت حدود ۲۱ سال حقوق برای دوران بازنشستگی کفایت کند .

◆ کاهش نرخ جایگزینی به میزان کمتر از ۸۵ درصد افزون بر آنکه تأثیر چندانی بر پایداری صندوق نخواهد گذاشت ، به دلیل پایین بودن حقوق نسبت به هزینه ها ، منطقی نیست.

◆ اصلاح قوانین و مقررات (بازنشستگی های زودرس ، حداقل سال های پرداخت کسور برای بهره مند شدن از حقوق بازنشستگی ، پرداخت کسور مربوط به گروه های تشویقی ، مدارک تحصیلی و انتصاب ها) هر چند که ضروری است و اصلاح این امور موجب عدالت ، سالم سازی و تقویت صندوق می شود ، اما از آنجا که در قیاس با جامعه بزرگ مشترکین صندوق ها ، درصد نسبتاً کوچکی از این ویژگی ها بهره مند می شوند بنابراین ، اصلاح قوانین و مقررات ، برای سالم سازی و خودکفایی صندوق ها لازم ، اما کافی نیست . در ادامه گزارش بهسازی این امور تشریح می شود.

◆ گسترش پوشش در نظام های DB - PAYG گرچه در کوتاه مدت به علت افزایش پوشش حمایتی موجب افزایش توان صندوق می شود . اما این ویژگی بدهی ضمنی صندوق (ها) را نیز افزایش خواهد داد . به سخن دیگر با چنین شرایطی ، گسترش پوشش گرچه در کوتاه مدت سبب کاهش بحران صندوق ها می شود. اما ، بحران به صورت بسیار گسترده تر در درازمدت رخ خواهد داد.

◆ برای افزایش توان مالی و خودکفایی صندوق ها ، مهمترین عامل ، افزایش یافتن بازدهی اقتصادی بر منابع صندوق ها در قیاس با نرخ تورم (نرخ افزایش حقوق) در درازمدت است . این حقیقت از آنجا ناشی می شود که تأثیر سایر مؤلفه های تأثیرگذار بر توان صندوق (نرخ کسور، نرخ جایگزینی و ...) به صورت ضریبی (خطی) است . بدین معنی که اگر (برای نمونه) نرخ کسور ۱۰ درصد افزایش یابد توان صندوق نیز ۱۰ درصد افزایش می یابد. اما ، تأثیر بازدهی اقتصادی بر منابع مالی صندوق ، توانی

(نمایی ، به علت سود مرکب) است . پس می توان گفت که در یک نظام بازنشستگی منطقی افزون بر تنظیم مؤلفه های نظام به گونه ای عادلانه و منطقی ، بازدهی اقتصادی ، مؤثرترین عامل در خودکفایی صندوق ها خواهد بود.

برای این منظور تأثیر بازدهی اقتصادی به میزان ۲ درصد بیش از آنچه در برنامه های دوم ، چهارم و پنجم منظور شده است را بررسی می کنیم .

در برنامه شماره ۲ ، اگر نرخ بازدهی اقتصادی ۲۳ درصد فرض شود در این حالت اندوخته حاصل از مقرری ماه یکم برای میانگین مدت خدمت (۳۲ سال) در حدود ۴/۹۰۹/۰۰۰ تومان برآورد می شود.

در این حالت ، اصل و فرع حاصل از کسور در حدود ۴۶/۷۰۰/۰۰۰ تومان خواهد بود. اطلاعات به دست آمده را در برنامه شماره ۵ ، برنامه مصرف اندوخته به کار می بریم . در این برنامه چون نرخ افزایش حقوق برای سال های ۸۶ و بعد از آن در حدود ۱۴ درصد فرض شده است . بنابراین ، نرخ بازدهی اقتصادی بر باقی مانده اندوخته ۲۰ درصد منظور شده است . برنامه شماره ۶ برای شناسایی چگونگی مصرف اندوخته (با در نظر گرفتن اطلاعات یاد شده) تنظیم شده است. این برنامه ، همراه با خروجی آن ارائه می شود.

در خروجی برنامه شماره ۶ :

ستون یکم: سال پس از آغاز بازنشستگی ؛

ستون دوم: حقوق ماهانه بازنشستگی (در آغاز سال ۸۷ پس از ۳۲ سال خدمت) براساس نرخ

انباشتی ۲/۷۷ ؛

ستون سوم: حقوق سالانه ؛

ستون چهارم : باقی مانده اندوخته پس از هر سال .

چنانکه از خروجی برنامه مشاهده می شود ، در چنین شرایطی ، اندوخته برای حدود ۲۹ سال کفایت می کند که با توجه به تعدیل سایر عوامل (که در ادامه تشریح خواهد شد) مطلوب به نظر می رسد. خروجی برنامه یاد شده در نمودار ۲-۳ (مصرف اندوخته بر اساس نرخ انباشتی ۲/۷۷) نمایش داده شده است . در این نمودار ، چگونگی نمودار باقی مانده اندوخته در خور توجه است .

این نکته بسیار حائز اهمیت است که هرچند شرایط اجتماعی، اقتصادی برای آینده چندان قابل پیش‌بینی نیست و مؤلفه‌هایی مانند نرخ تورم، نرخ افزایش حقوق و نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری بر منابع ممکن است در آینده بسیار متفاوت با روند پیش‌بینی انجام شده باشد، اما با توجه به محاسبات و برنامه‌های نوشته شده، اگر نرخ افزایش حقوق در حدود نرخ تورم و نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری بر منابع صندوق، حداقل ۶ درصد بیش از نرخ تورم باشد، در این صورت با رعایت نرخ انباشتی ۲/۷۷ و نرخ جایگزینی ۸۵ درصد می‌توان به خودکفایی صندوق‌ها بدون وجود بدهی ضمنی و بدون توجه به عامل نسبت پوشش حمایتی امیدوار بود. به سخن دیگر با تنظیم مؤلفه‌ها، صندوق‌های DB- PAYG را نیز می‌توان به شکل خودکفا اداره کرد.

این نکته در خور توجه است که بازدهی اقتصادی در حدود ۶ درصد بالاتر از نرخ تورم، براساس معیارها نرخ تورم در سال‌های اخیر بوده است. به طور کلی می‌توان گفت که براساس مؤلفه‌های پیشنهادی، شرط خودکفایی صندوق، آن است که بازدهی اقتصادی در درازمدت در حدود ۱/۴ برابر نرخ تورم باشد.

```

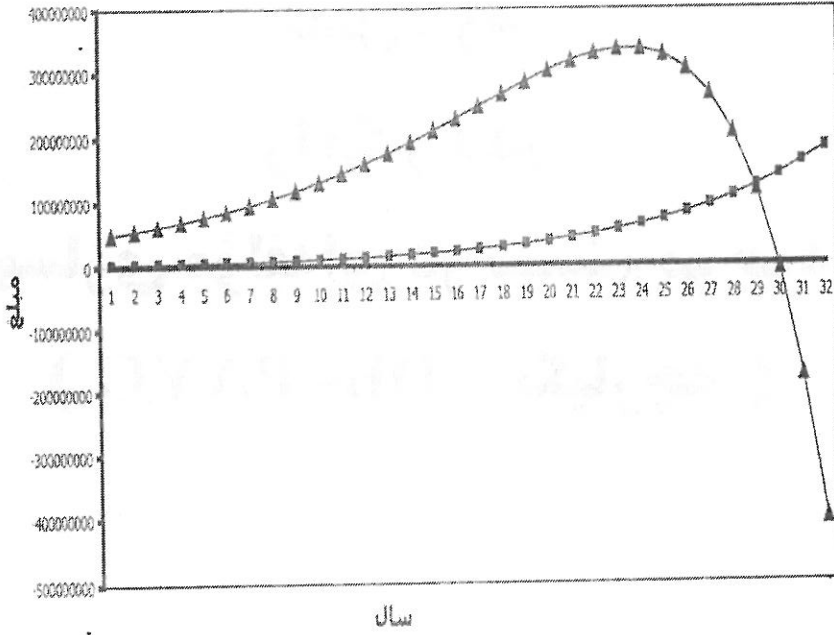
DIM s(40), ys(40), t(40)
s(1) = .85 * 304000 * 2.77 * 32 / 100 * 1.14
ys(1) = 12 * s(1)
t(0) = 46700000 + 4909000
t(1) = t(0) - ys(1)
PRINT 1; TAB(7); s(1); TAB(22); ys(1); TAB(40); t(1)
FOR i = 2 TO 32
IF i = 15 THEN INPUT ; "continue"; a$
ys(i) = ys(i - 1) * 1.14
t(i) = (t(i - 1) - ys(i - 1)) * (1.2)
PRINT i; TAB(7); ys(i) / 12; TAB(22); ys(i); TAB(40); t(i)
NEXT i
PRINT
END

```

1	261112.2	3133346	4.847566E+07	
2	297667.9	3572015	5.441078E+07	
3	339341.4	4072097	6.100652E+07	
4	386849.2	4642190	6.83213E+07	
5	441008	5292097	7.641494E+07	
6	502749.2	6032990	8.534741E+07	
7	573134.1	6877609	9.51773E+07	
8	653372.8	7840474	1.059596E+08	
9	744845	8938140	1.17743E+08	
10	849123.3	1.018948E+07	1.305658E+08	
11	968000.5	1.161601E+07	1.444516E+08	
12	1103521	1.324225E+07	1.594028E+08	
13	1258013	1.509616E+07	1.753927E+08	
14	1434135	1.720962E+07	1.923558E+08	
15	1634914	1.961897E+07	2.101754E+08	
16	1863802	2.236563E+07	2.286677E+08	
17	2124735		2.549682E+07	2.475625E+08
18	2422198		2.906637E+07	2.664789E+08
19	2761305		3.313566E+07	2.84895E+08
20	3147888		3.777466E+07	3.021112E+08
21	3588592		4.306311E+07	3.172039E+08
22	4090995	4.909194E+07	3.28969E+08	
23	4663735		5.596482E+07	3.358524E+08
24	5316658		6.379989E+07	3.358652E+08
25	6060990		7.273187E+07	3.264784E+08
26	6909528		8.291434E+07	3.044958E+08
27	7876862		9.452234E+07	2.658978E+08
28	8979623		1.077555E+08	2.056505E+08
29	1.023677E+07		1.228412E+08	1.174741E+08
30	1.166992E+07		1.40039E+08	-6440602
31	1.330371E+07		1.596445E+08	-1.757755E+08
32	1.516622E+07		1.819947E+08	-4.02504E+08

برنامه ۲-۶- میانگین مصرف اندوخته براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷ و سود سرمایه‌گذاری ۶ درصد بیش از نرخ تورم

نمودار ۲.۲ مصرف انرژی



باقی مانده انرژی - حقوق مساوی

فصل سوم
راهکار یکم
بهسازی مؤلفه‌ای در سیستم موجود
(DB- PAYG یکپارچه)

۳-۱- مقدمه

در بهسازی مؤلفه‌ای، ماهیت سیستم عوض نمی‌شود. از این رو، در قیاس با سایر بهسازی‌ها (بهسازی سیستمیک و چند رکنی) ساده‌ترین نوع بهسازی است و به همین دلیل، بیشتر بهسازی‌های انجام شده در نظام‌های بازنشستگی در کشورهای جهان در مرحله نخست، بهسازی مؤلفه‌ای بوده‌اند. بنابر این، از بهسازی مؤلفه‌ای می‌توان به عنوان بهسازی حداقل نیز نام برد. به یاد داشته باشیم که در سامانه‌های بازنشستگی DB-PAYG حق بیمه بازنشستگی که از طرف شاغلین پرداخت می‌شود (سهام کارمند و کارفرما) برای پرداخت حقوق بازنشستگان به مصرف می‌رسد.

۳-۲- چگونگی بهسازی مؤلفه‌ای برای صندوق های ایران

در این راهکار، سیستم بازنشستگی همچنان به حالت DB-PAYG به شکل یکپارچه برای مشترکین فعلی و جدید باقی خواهد بود و مؤلفه‌هایی که بر ثبات صندوق و عدالت بیشتر برای مشترکین مؤثرند براساس دلایل طرح شده در فصل دوم بازنگیری می‌شوند. برای بهسازی مؤلفه‌ای، بازنگیری در مؤلفه‌ها به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

۳-۲-۱- حق بیمه بازنشستگی

حق بیمه بازنشستگی (مجموع سهم کارمند و کارفرما) همچنان ۲۲/۵٪ از آن بخش از حقوق و مزایا که مشمول حقوق بازنشستگی است پیشنهاد می‌شود. هر چند که نرخ حق بیمه برای بازنشستگی در ایران در قیاس با سایر کشورها بسیار بالاست اما، به دلیل بحرانی بودن وضع غالب صندوق‌ها این نرخ تعدیل نمی‌شود.

پس از بهسازی اگر، اقلامی از مزایا که مشمول بیمه بازنشستگی نمی‌شوند (بهره‌وری، اضافه‌کاری و...) براساس مصوبه‌ای مشمول بیمه بازنشستگی شوند (در حقوق بازنشستگی لحاظ شوند) در این صورت لازم است که حق بیمه مربوط به مزایای موردنظر از طرف کارمند و کارفرما به صندوق واریز یا آنکه حقوق بازنشستگی، براساس سال‌های لحاظ شدن حق بیمه بر مزایای موردنظر تنظیم شود. این راهبرد عدالت بیشتر، افزایش توان صندوق و تعهد دولت به صندوق در مورد تغییرات نظام پرداخت را در پی خواهد داشت. برای نمونه، برای کارمندی که دارای ۱۰ سال سابقه پرداخت بیمه برای

بازنشستگی است اگر یک قلم مزایا (پس از بهسازی) مشمول بیمه بازنشستگی شود و تأثیر مزایای مورد نظر برای کارمند یادشده ۲۵ هزار تومان در ماه باشد در این حالت برای لحاظ شدن مزایای مورد نظر در حقوق بازنشستگی ، لازم است که از طرف کارمند و کارفرما (در آغاز مشمول شدن بیمه بازنشستگی در مزایا) مبالغ زیر به صندوق (به شکل یکجا و یا تدریجی) واریز شود.

تومان	$270000 = 25000 \times 12 \times 10\%$	= سهم کارمند
تومان	$405000 = 270000 \times 1/5$	= سهم کارفرما

چنانکه اشاره شد ، راهکار دیگر آن است که حقوق بازنشستگی ، متناسب با سال‌های پرداخت حق بیمه بر مزایای مورد نظر محاسبه شود . در ادامه گزارش ، چگونگی اجرای راهکار تشریح می‌شود (رجوع کنید به بند ۳-۳-۱۱) .

۳-۲-۲- چگونگی پرداخت حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) به صندوق های بازنشستگی

چنانکه در گزارش‌های فازیکم و دوم اشاره شد ، از چالش‌های مهم صندوق‌هایی که با دستگاه‌های متعدد روبرو هستند پرداخت کامل و به موقع حق بیمه به صندوق(ها) است . برای نمونه ، پرداخت حق بیمه (سهم کارفرما ، در مواردی سهم کارمند و در مواردی هر دو) برای کارکنان آموزش و پرورش به صندوق بازنشستگی کشوری از جمله نارسایی‌های بزرگ است . این نارسایی سبب شده که بیشتر نیروی مدیریت صندوق(ها) به جای بهسازی سامانه بازنشستگی ، صرف دریافت بدهی‌ها به صندوق شود.

هرچند که این نارسایی ، ریشه در کمبود اعتبار ، نقصان سامانه اطلاعاتی معتبر و ضعف کارشناسی دارد اما ، بنظر می‌رسد در صورت تحقق شرایط زیر (به ویژه شرط دوم) نارسایی مورد اشاره ، تا حدود زیادی تقلیل یابد :

یکم : لحاظ شدن سهم کارفرما در حقوق کارمند و پرداخت تمام کسور از حقوق کارمند .

برای این راهبرد، لازم است که از مقطع زمانی مشخص ، سهم کارفرمایی در حکم ریالی کارمند درج و به حقوق وی اضافه شود و در قبض مربوط به پرداخت حقوق ، سهم کارمند و کارفرما (با درج مشخص) از حقوق وی کسر و به صندوق بازنشستگی واریز شود . این

راهبرد سبب خواهد شد که سهم کارمند و کارفرما، از یک مسیر و روان تر وارد صندوق شود.

دوم: لحاظ شدن سهم کارمندی و کارفرمایی در بودجه دستگاهها و مکلف شدن ذیحساب هردستگاه در تأمین و پرداخت آن.

این قانون در سالهای ۷۵ و ۷۶ اجرا شده است (بند ن تبصره ۱۰، قانون بودجه سال ۱۳۷۵ کل کشور)* بر اساس تجربه سالهای یاد شده، مشکل دریافت کسور (سهم کارمند و کارفرما) به شکل قابل توجهی کاهش یافته بوده است.

همچنین، بنظر می‌رسد که اگر خزانه معین هر استان، مسئول پرداخت حقوق کارمندان دولت شود و حق بیمه برای بازنشستگی از طرف خزانه به صندوق واریز گردد، در این صورت، نارسایی‌های یاد شده به طرز چشمگیری کاهش خواهد یافت. هرچند که تحلیل و طراحی چنین سامانه‌ای خارج از حوزه تعریف این پروژه است، اما بررسی این موضوع، توسط کارشناسان امور مالی، ممکن است نتیجه ارزشمندی را در پی داشته باشد.

۳-۲-۳- مدت اندوخته سپاری (مدت پرداخت بیمه برای بازنشستگی)

بنابر آنچه که در فصل دوم طرح شد، در این راهکار، دوره ذخیره سازی کامل برای مردان و زنان ۳۶ سال منظور می‌شود. این راهبرد در یک دوره ۱۲ ساله انجام می‌یابد. بدین معنی که برای هر سال تقویمی، نیم سال به مدت خدمت اضافه می‌شود. با این راهبرد نرخ انباشتی از ۳/۳۳ به ۲/۷۷ که متناسب با معیارهای جهانی است، تعدیل می‌شود. چنین کاهش سبب افزایش توان صندوق بدون پی آمدهای منفی خواهد شد. دوره ذخیره سازی، متناسب با تغییر در امید به زندگی، به‌سادگی قابل تنظیم است.

شایان توجه است همچنانکه سالهای ذخیره سازی حق بیمه به تدریج در یک دوره ۱۲ ساله از ۳۰ سال به ۳۶ سال افزایش می‌یابد، نرخ انباشتی نیز در یک دوره ۱۲ ساله از ۳/۳۳

* بند ن تبصره ۱۰ - سازمان برنامه و بودجه مکلف است هنگام مبادله موافقتنامه با دستگاههای اجرایی مشترک صندوق بازنشستگی کشوری، در اجرای مفاد تبصره (۴۳) قانون برنامه دوم توسعه، کسور بازنشستگی سهم دولت را بطور جداگانه مشخص و تعیین نماید. دوایر مالی و ذیحسابی دستگاههای مذکور مکلفند هنگام پرداخت حقوق شاغلین، کسور بازنشستگی سهم کارمند و کارفرما را به صندوق بازنشستگی واریز نمایند. در صورتی که دستگاهها جهت پرداخت کسور بازنشستگی سهم دولت با کمبود مواجه شوند، مکلفند کسور بازنشستگی سهم دولت را از سر جمع بودجه جاری تأمین و مراتب را به سازمان برنامه و بودجه اعلام نمایند. تاخیر در پرداخت کسور مذکور، استفاده غیر مجاز از وجوه صندوق محسوب می‌گردد.

به ۲/۷۷ کاهش خواهد یافت. جدول شماره ۳-۱ نشان دهنده میزان افزایش خدمت و کاهش نرخ انباشتی در یک دوره ۱۲ ساله است.

نرخ انباشتی	میزان افزایش خدمت		سال بازنشستگی y: شروع بهسازی
	سال	ماه	
۳/۳۳	۰	۰	y+۰
۳/۲۸	۰	۶	y+۱
۳/۲۳	۱	۰	y+۲
۳/۱۷	۱	۶	y+۳
۳/۱۳	۲	۰	y+۴
۳/۰۸	۲	۶	y+۵
۳/۰۳	۳	۰	y+۶
۲/۹۹	۳	۶	y+۷
۲/۹۴	۴	۰	y+۸
۲/۹۰	۴	۶	y+۹
۲/۸۶	۵	۰	y+۱۰
۲/۸۲	۵	۶	y+۱۱
۲/۷۷	۶	۰	y+۱۲

۳-۱: چگونگی افزایش سال‌های خدمت و نرخ انباشتی نسبت به مبداء بهسازی این نکته درخور توجه است که شرط بازنشسته شدن برای زنان که درحال حاضر در مورد بیشتر صندوق‌ها داشتن حداقل ۲۰ سال پرداخت حق بیمه است، براساس شرایط پیشنهادی (به بخش شرایط بازنشستگی برای DB-PAYG مراجعه شود) نرخ انباشتی جدید برای آنان نیز اعمال می‌شود. برای نمونه زنان (و یا مردان) که دو سال پس از آغاز بهسازی با ۲۰ سال سابقه خدمت بازنشسته می‌شوند، برای محاسبه حقوق آنان در آغاز بازنشستگی، از نرخ انباشتی ۳/۲۳ استفاده خواهد شد.

۳-۲-۴- شرایط لازم برای بازنشسته شدن

بازنشستگی ممکن است با شرایط مختلفی که به آن اشاره خواهد شد رخ دهد. اما، از منظر آنکه ذینفع از حداقل حقوق بازنشستگی برخوردار شود یا نشود، شرایط را بدو گروه طبقه بندی می‌کنیم:

الف: بازنشستگی بدون لحاظ شدن حداقل حقوق

در این حالت، شرایط بازنشسته شدن برای مردان و زنان پرداخت حداقل ۲۰ سال حق بیمه و داشتن حداقل ۴۵ سال سن است. در این حالت حقوق ذینفع براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷ محاسبه و اگر نتیجه، کمتر از «حداقل حقوق» شد، حقوقی که به وی پرداخت می‌شود کمتر از حداقل حقوق خواهد بود.

ب: بازنشستگی با لحاظ شدن حداقل حقوق

در این حالت، شرط بازنشسته شدن برای مردان و زنان پرداخت حداقل ۲۶ سال حق بیمه است. در این صورت، حقوق بازنشستگی ذینفع براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد محاسبه و اگر میزان حقوق محاسبه شده کمتر از «حداقل حقوق» بود، حداقل حقوق بازنشستگی به وی پرداخت خواهد شد.

این راهبرد سبب افزایش انگیزه افراد برای کامل‌تر کردن دوران خدمت و در نتیجه، تقویت صندوق را در پی خواهد داشت.

در این راهکار، در هر زمان به درخواست مستخدم و موافقت دستگاه، مستخدم بازنشسته و در صورت عدم احراز حداقل شرایط بازنشستگی، بازخرید می‌شود. چون در این راهکار، ذینفع بدون داشتن حداقل شرایط بازنشستگی (داشتن حداقل ۲۰ سال پرداخت حق بیمه و ۴۵ سال سن) بازنشسته نمی‌شود (به جزء شاغل فوتی و از کارافتاده). و در حالت داشتن شرایط، حقوق ذینفع با لحاظ شدن عدالت در حد معقول است، بنابراین انگیزه وی برای بازنشسته شدن زودرس که از آفت‌های بزرگ صندوق‌های بازنشستگی است به طرز چشم‌گیری کاهش می‌یابد و در صورت بازنشسته شدن (حداقل با ۲۰ سال خدمت و ۴۵ سال سن) زیان‌های ناشی از آن که متوجه صندوق می‌شود در قیاس با شرایط حاضر بسیار ناچیز خواهد بود.

در این راهکار دستگاه در صورت تمایل می‌تواند مستخدم را پس از ۳۶ سال خدمت و یا پس از ۶۵ سال سن به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه، بدون موافقت مستخدم بازنشسته کند و یا آنکه مستخدم می‌تواند پس از ۳۶ سال خدمت و یا پس از ۶۵ سال سن به شرط داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه، درخواست بازنشستگی کند. در این حالت، دستگاه مکلف به پذیرش درخواست خواهد بود.

این راهکار ، تضمینی برای رسیدن به پایان خدمت است . در حالت تمایل ذینفع و موافقت دستگاه ، ادامه کار مستخدم پس از شرایط یاد شده (۳۶ سال پرداخت حق بیمه و ۶۵ سال سن) ممکن خواهد بود . در چنین حالتی ، حق بیمه بازنشستگی از طرف مستخدم و کارفرما پرداخت نمی‌شود.

هرچند که در این راهبرد ، ادامه به کار مستخدم با شرایط مشخص ممکن خواهد بود اما ، در عمل شرایط به گونه‌ای است که انگیزه برای ادامه کار از منظر بهره‌مند شدن بیشتر از مزایای بازنشستگی وجود نخواهد داشت (به بخش محاسبه حقوق بازنشستگی مراجعه شود) .

۳-۲-۵- بازخریدی

اگر ذینفع حداقل شرایط لازم برای بازنشسته شدن را نداشته باشد ، در صورت ترک خدمت، بازخرید می‌شود ، برای برآورد میزان تعهد صندوق به فرد بازخرید شده ، نکاتی درخور تعمق است:

در حال حاضر، براساس قانون دولت به فرد بازخرید شده مبلغی (معادل ۱/۵ برابر حقوق ماهانه برای هر سال خدمت و برای افراد غیر متخصص معمولاً بیش از این حد) پرداخت می‌شود و صندوق سهم کارمند را بدون سود حاصل از سرمایه‌گذاری به ذینفع پرداخت می‌کند .

واقعیت آن است که در یک سامانه عادلانه ، لازم است که برای فرد بازخرید شده سهم کارمند و کارفرما با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری به ذینفع پرداخت شود . در این حالت ، با توجه به مبلغی که از طرف دولت (کارفرما) به عنوان مبلغ بازخریدی پرداخت می‌شود، انگیزه افراد (دراین راهکار) برای بازخرید شدن به شدت افزایش می‌یابد . بدین مفهوم که پرداخت حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری و پرداخت مبلغ بازخریدی از طرف دولت به گونه‌ای است که اگر حتی حداقل آن را در نظر بگیریم ، (۱/۵ برابر حقوق ماهانه برای هر سال خدمت) سبب مختل شدن نظام بازنشستگی خواهد شد .

این ویژگی از این حقیقت ناشی می‌شود که حتی اگر پاداش پایان خدمت (یک ماه برای هر سال خدمت) را همچنان برای سال‌های آینده باقی بدانیم ، باز هم مزایای حاصل از بازنشستگی (پاداش + حقوق) کمتر از مزایای بازخریدی است . برای رفع این نارسایی و عادلانه شدن سامانه ، یکی از دو راهکار زیر برای بازخریدشدگان پیشنهاد می‌شود :

یکم : تعدیل مبلغ بازخریدی از ۱/۵ برابر حقوق ماهانه برای هر سال خدمت به معادل حقوق ماهانه برای هر سال خدمت و پرداخت حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری.

دوم : پرداخت ۱/۵ برابر حقوق ماهانه برای هر سال خدمت و پرداخت سهم (کسور) کارمند با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری.

بهره مند شدن فرد بازخرید شده در راهکار یکم بسیار نزدیک به بهره‌مندی بازنشستگان (پاداش+حقوق بازنشستگی) است . در راهکار دوم ، بهره‌مندی فرد بازخرید شده در قیاس با راهکار یکم کاهش می‌یابد . اما چون افراد غیر متخصص به‌هنگام بازخرید شدن معمولاً مبلغی بیش از ۱/۵ برابر حقوق ماهانه را برای هر سال خدمت دریافت می‌کنند بنابر این ، برای این افراد ، بهره‌مند شدن آنان از بازخریدی ، حداقل در حد بازنشستگان و در غالب موارد بیشتر خواهد بود.

در باره لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری ، این نکته شایان توجه است که چون سامانه بازنشستگی غیرذخیره‌ای (DB-PAYG) است ، بنابراین ، برای سود حاصل از سرمایه‌گذاری ، می‌توان نرخ تورم را لحاظ کرد . اما ، از آنجا که نرخ تورم لزوماً برابر با نرخ افزایش حقوق (نبوده یا) نیست . بنابر این ، بهترین شیوه که می‌توان سود حاصل از سرمایه‌گذاری را به طور نسبی لحاظ کرد محاسبه نرخ کسور براساس آخرین حقوق برای تمام سال‌های خدمت است. برای نمونه اگر فرض کنیم که حقوق ذینفع به هنگام بازخرید شدن ۲۰۰ هزار تومان و سابقه کار وی ۱۴ سال تمام باشد ، در این حالت ، کسور سهم کارمند با لحاظ شدن سود نسبی حاصل از سرمایه‌گذاری برای مدت یاد شده برابر است با :

$$۲۰۰۰۰۰ \times ۱۲ \times ۱۴ \times ۹\% = ۳۰۲۴۰۰۰ \quad \text{تومان}$$

درباره بازخرید شدگان اشاره به این نکته ضروری است که براساس مصوبه شماره ۵۰۹۸۸/ت/۲۸۸۵۸ هـ هیأت محترم وزیران در تاریخ ۸۲/۱۲/۱۸، کارکنان بازخرید شده وزارت راه و ترابری در صورت تمایل می‌توانند با پرداخت حق بیمه بازنشستگی، به صندوق بازنشستگی کشوری، اشتراک خود را با صندوق، به منظور برخوردار شدن از حقوق بازنشستگی همچنان حفظ کنند. از آنجا که مصوبه یاد شده براساس بند الف ماده ۱۴۷ قانون برنامه توسعه چهارم اقتصادی - اجتماعی برای سایر دستگاه‌ها و صندوق‌ها تسری یافته است و چون به نظر می‌رسد غالب بازخرید شدگان از این قانون استقبال کنند (به جای دریافت کسور سهم کارمندی، با پرداخت حق بیمه به صندوق، اشتراک خود را حفظ کنند) و همچنین از آنجا که ممکن است اجرای این قانون به شدت صندوق‌ها را بامشکل روبرو سازد، بنابراین، لازم است که موضوع، تحلیل و راه کار بهینه طراحی شود. تحلیل موضوع و طراحی لازم، در ضمیمه شماره ۱ آمده است.

۳-۲-۶- بازنشسته شدن در اثر کارافتادگی و یا فوت غیر ناشی از کار

در این حالت، ذینفع با هر شرایطی (سال‌های خدمت و سن) بازنشسته می‌شود. حقوق بازنشستگی وی براساس روال معمول (که بدان اشاره خواهد شد) محاسبه و سپس ۲۰٪ به آن اضافه می‌گردد، اگر پس از اضافه شدن ۲۰٪، حقوق ذینفع همچنان کمتر از حداقل حقوق بازنشستگی (که بدان اشاره خواهد شد) بود، حداقل حقوق بازنشستگی برای وی منظور می‌شود.

۳-۲-۷- بازنشسته شدن در اثر کارافتادگی و یا فوت ناشی از کار

همانند بند بالا عمل می‌شود. اما به جای اضافه شدن ۲۰٪ به حقوق، ۳۰٪ به حقوق مستمری اضافه می‌گردد. واقعیت آن است که دولت باید حمایت کننده اصلی از شاغلین از کارافتاده و شاغلین فوتی باشد. صندوق (ها) می‌توانند در حد مورد اشاره، از افراد یاد شده حمایت کنند.

۳-۲-۸- سال‌های محاسبه مبنای حقوق بازنشستگی

براساس آنچه که در فصل دوم گذشت، برای مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی، میانگین ۲ سال آخر و یا میانگین ۲ سال از بهترین سال‌ها با آخرین ضریب لحاظ می‌شود و برای افرادی که حقوق آن‌ها در دوران خدمت به شکل جهشی افزایش یافته است (دریافت

مدرک تحصیلی جدید ، انتصاب ، گروه تشویقی) لازم است که حق بیمه مربوط به تفاوت ناشی از افزایش‌های جهشی به مدت سال‌های خدمت از طرف ذینفع و کارفرما به صندوق پرداخت شود.

موضوع میانگین حقوق ۲ سال از بهترین سال‌های دوران خدمت برای لحاظ شدن در حقوق بازنشستگی از این نظر مورد اشاره قرار گرفته است که در مواردی نادر، حقوق ذینفع در سال‌های آخر به دلیل از دست دادن پست خود کاهش می‌یابد و هرچند که ذینفع برای مدتی پست بالاتر را در اختیار داشته و کسور آن را پرداخت کرده است ، اما مزایای مربوط به آن در حقوق بازنشستگی لحاظ نمی‌شود . بنابراین ، پیشنهاد آن است که در این راهکار، میانگین ۲ سال از بهترین سال‌های مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار گیرد. و برای افرادی که حقوق آن‌ها به شکل جهشی افزایش یافته است ، تفاوت مربوطه پرداخت شود.

هرچند که راهکار پیشنهادی برای محاسبه مبنای حقوق بازنشستگی ، برای شرایط فعلی صندوق‌های ایران شدنی ، منطقی و عادلانه است و این راهبرد در مجموع سبب کاهش نرخ جایگزینی می‌شود اما، از آنجا که در این پروژه پژوهشی ، نگاه به آینده دورتر با توجه به تجربه جهانی نیز در نظر بوده است . بنابر این ، راهکار زیر را پس از آماده سازی بسترهای لازم ، برای مرحله دوم بهسازی می‌توان اجرا کرد.

در این راهکار میانگین محاسبه حقوق از ۲ سال به ۱۴ سال به شکل تدریجی افزایش می‌یابد . جدول شماره ۳-۲ چگونگی افزایش و شرایط مربوطه را نشان می‌دهد.

سال باز نشستگی y: از مرحله دوم بهسازی	مبنای محاسبه حقوق باز نشستگی (بادریافت تفاوت ناشی از افزایش جهشی نسبت به مانده سالها)
y+0	میانگین ۲ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+1	میانگین ۳ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+2	میانگین ۴ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+3	میانگین ۵ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+4	میانگین ۶ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+5	میانگین ۷ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+6	میانگین ۸ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+7	میانگین ۹ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+8	میانگین ۱۰ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+9	میانگین ۱۱ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+10	میانگین ۱۲ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+11	میانگین ۱۳ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب
y+12	میانگین ۱۴ سال از بهترین سالها
y+13	میانگین ۱۴ سال از بهترین سالها با آخرین ضریب بدون دریافت تفاوت ناشی از افزایشهای جهشی

جدول شماره ۲-۳ چگونگی افزایش تدریجی سال های مربوط به محاسبه میانگین حقوق

چنانکه از جدول بالا مشاهده می‌شود، در این راهبرد، پس از ۱۲ سال از آغاز بهسازی مرحله دوم، میانگین ۱۴ سال از بهترین سال‌ها بدون دریافت تفاوت ناشی از افزایش‌های جهشی، مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی قرار می‌گیرد. این راهبرد نیز افزون بر عدالت بیشتر، انگیزه‌های مربوط به دریافت مدارک تحصیلی بالاتر و دستیابی به شغل‌هایی با مزایای بیشتر (در سال‌های آخر خدمت) را کاهش می‌دهد.

۳-۲-۹- ضریب تعدیل برای سن بازنشستگی

هر چند که ذینفع می‌تواند براساس شرایط یاد شده بازنشسته شود و برای بازنشسته شدن شرط سنی بسیار پایین (حداقل ۴۵ سال سن) لحاظ شده است اما، از آنجا که میانگین بهره‌مندی افرادی که با سن پایین بازنشسته می‌شوند، بیشتر از افرادی است که با سن بالاتر بازنشسته می‌شوند، بنابراین، مناسب است که این تفاوت تعدیل شود. تعدیل در این تفاوت، افزون بر عدالت بیشتر، انگیزه بالاتر برای ذینفع جهت کامل‌تر کردن دوران خدمت، کاهش نرخ جایگزینی و در نتیجه تقویت صندوق را در پی خواهد داشت.

از آنجا که براساس تعاریف جاری، سن سالخوردگی برای ایران و همچنین سایر کشورهای جهان کمتر از ۶۰ سال^{۵۴} لحاظ نمی‌شود (در برخی کشورها ۶۵ سال) بنابراین مناسب است که در فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی (که به آن پرداخته خواهد شد) برای مواردی که سن بازنشستگی کمتر از ۶۰ سال است نسبت سن بازنشستگی منظور شود. پیشنهاد می‌شود که ضریب تعدیل سنی، در مدت زمان ۶ سال^{۵۴} اعمال شود. بدین مفهوم که در آغاز بهسازی، برای ضریب تعدیل سنی، نسبت سن بازنشستگی^{۵۴} لحاظ و سپس در هر سال، یک واحد به مخرج کسر اضافه شود. ضریب تعدیل سنی، حداکثر برابر ۱ خواهد بود.

$$0 < y \leq 6, \text{ سال از آغاز بهسازی } = y, \text{ سن بازنشستگی} = \frac{\text{ضریب تعدیل سنی}}{54+y}$$

۳-۲-۱۰- ضریب تعدیل برای حقوق بازنشستگی

در برخی از کشورها به ویژه کشورهایی که از GDP بالا برخوردار هستند (به گزارش فاز دوم پروژه مراجعه شود) برای محاسبه حقوق بازنشستگی در سامانه‌های DB-PAYG،

ضریب تعدیل حقوق لحاظ می‌شود. برای نمونه در کشور اسپانیا افرادی که حقوق دوران اشتغال آن‌ها ۲/۵ برابر میانگین حقوق است در دوران بازنشستگی از ۶۰٪ حقوق بهره‌مند می‌شوند و اگر حقوق دوران اشتغال آن‌ها در حدود ۵ برابر میانگین حقوق باشد در دوران بازنشستگی از ۴۰٪ حقوق بهره‌مند خواهند شد. هرچند که در ایران، به دلیل پایین بودن حقوق غالب بازنشستگان نمی‌توان ضریب تعدیل را به صورت محسوس لحاظ کرد. با وجود این به منظور تعدیل نسبی، ضریب تعدیل حقوق براساس جدول ۳-۳ پیشنهاد می‌شود.

برابری حقوق بازنشستگی نسبت به حداقل	ضریب تعدیل حقوق نسبت به طبقه قبل
۱	۱۰۰٪
۲	۱۰۰٪
۳	۱۰۰٪
۴	۹۵٪
۵	۹۰٪
۶	۸۵٪
۷	۸۰٪
۸	۷۵٪
۹	۷۰٪
۱۰	۶۰٪

جدول ۳-۳ ضریب تعدیل حقوق

برای آگاهی از چگونگی توزیع حقوق بازنشستگان آمار مربوط به حقوق بازنشستگان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری در جدول ۳-۴ آورده شده است (این آمار مربوط به ۸۳/۸/۲۷ است). چنانکه مشاهده می‌شود، حقوق بیش از نیمی از بازنشستگان کمتر از حدود ۲۰۰ هزار تومان در ماه است.

برای نمونه، تأثیر ضریب تعدیل حقوق سبب می‌شود که حقوق بازنشستگی ۵۲۰ هزار تومان در ماه برای سال ۸۳ با توجه به حداقل حقوق (۱۰۶ هزار تومان برای سال ۸۳) به مبلغ ۵۰۵ هزار تومان کاهش یابد.

$$\begin{aligned}
 & 3(106) + 95\%(106) + 90\%(520 - 4(106)) \\
 & = 318 + 100/7 + 86/4 = 505 \quad \text{هزار تومان}
 \end{aligned}$$

چنانکه اشاره شد ، عدد به دست آمده ، در ضریب تعدیل سنی نیز ضرب خواهد شد . برای نمونه اگر ذینفع در ۵۷ سالگی بازنشسته شده باشد در این صورت حقوق وی برابر خواهد بود با :

$$۵۰۵ \times \frac{۵۷}{۶۰} = ۴۸۰ \text{ هزار تومان}$$

حداقل حقوق	میانگین حقوق	حداکثر حقوق	جمع	تعداد	حقوق بازنشستگی
۷۵۱,۹۴۲	۱,۰۵۹,۹۶۲	۱,۰۶۰,۰۰۰	۲۹۵,۰۲۵,۴۸۷,۱۷۸	۲۷۸,۲۳۶	کمتر از ۱۰۶۰۰۰ ریال
۱,۰۶۰,۰۰۶	۱,۴۹۵,۳۱۶	۲,۰۵۹,۹۹۹	۵۲۹,۶۷۲,۲۳۵,۱۲۶	۳۵۴,۲۲۱	از ۱۰۶۰۰۰۱ تا ۲۰۶۰۰۰ ریال
۲,۰۶۰,۰۰۸	۲,۳۱۶,۴۵۹	۳,۰۵۹,۸۶۱	۹۵,۳۹۴,۰۸۱,۵۰۲	۴۱,۱۸۱	از ۲۰۶۰۰۰۱ تا ۳۰۶۰۰۰ ریال
۳,۰۶۰,۲۷۴	۳,۴۵۹,۳۴۹	۴,۰۵۹,۹۷۶	۹,۶۲۳,۹۰۸,۲۶۳	۲,۷۸۲	از ۳۰۶۰۰۰۱ تا ۴۰۶۰۰۰ ریال
۴,۰۶۰,۶۴۹	۴,۵۰۳,۲۴۴	۵,۰۵۸,۸۸۸	۴,۸۰۴,۹۶۰,۸۸۳	۱,۰۶۷	از ۴۰۶۰۰۰۱ تا ۵۰۶۰۰۰ ریال
۵,۰۶۲,۲۸۲	۵,۵۴۰,۱۲۳	۶,۰۵۹,۰۸۲	۳,۶۶۲,۰۲۱,۴۹۲	۶۶۱	از ۵۰۶۰۰۰۱ تا ۶۰۶۰۰۰ ریال
۶,۰۶۱,۰۰۳	۶,۴۸۶,۵۰۷	۷,۰۵۶,۰۸۳	۲,۷۵۶,۷۶۵,۳۴۰	۴۲۵	از ۶۰۶۰۰۰۱ تا ۷۰۶۰۰۰ ریال
۷,۰۶۳,۵۷۶	۷,۴۸۲,۷۵۰	۸,۰۵۷,۱۸۷	۱,۰۲۵,۱۳۶,۶۸۵	۱۳۷	از ۷۰۶۰۰۰۱ تا ۸۰۶۰۰۰ ریال
۸,۰۸۳,۷۳۱	۸,۵۱۷,۲۸۶	۹,۰۵۶,۳۶۳	۷۴۹,۵۲۱,۱۸۹	۸۸	از ۸۰۶۰۰۰۱ تا ۹۰۶۰۰۰ ریال
۹,۰۹۴,۴۷۵	۹,۳۲۰,۲۹۰	۹,۷۳۳,۳۸۸	۲۷۰,۲۸۸,۴۰۶	۲۹	از ۹۰۶۰۰۰۱ تا ۱۰۰۰۰۰۰ ریال
۱۰,۱۴۱,۴۳۳	۱۰,۳۹۶,۳۷۵	۱۰,۸۱۲,۶۸۵	۶۲,۳۷۸,۲۴۹	۶	بیش از ۱۰۰۰۰۰۰ ریال
			۶۴۳,۰۴۶,۷۸۴,۳۱۳	۶۷۸,۶۲۳	جمع

جدول ۳-۴- چگونگی توزیع حقوق بازنشستگان مشترک صندوق بازنشستگی کشوری

در تاریخ ۱۳۸۳/۸/۲۷

شایان توجه است که در سال‌های اخیر ضریب افزایش حقوق حداقل ، بیشتر از ضریب افزایش حقوق بالاتر بوده است . بنابر این اگر این روال ادامه یابد ضریب تعدیل حقوق (به علت نزدیک‌تر شدن حقوق حداقل به سایر حقوق) موضوعیت خود را از دست خواهد داد.

۲-۱۱- فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی

حقوق بازنشستگی برای تمام افراد براساس میانگین ۲ سال از بالاترین حقوق ناخالص دوران اشتغال با لحاظ شدن آخرین ضریب و نرخ انباشتی ۲/۷۷ ، (حداکثر ۳۶ سال مدت خدمت) با تأثیر ضریب تعدیل حقوق و ضریب تعدیل سنی محاسبه می‌شود . بنابر این خواهیم داشت :

$$CS \times CA = \left(\begin{array}{l} \text{میانگین حقوق ناخالص} \\ \text{در ۲ سال از بهترین سالها} \\ \text{با آخرین ضریب} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{سالهای اندوخته سپاری} \\ \text{(\%۲/۷۷ حداکثر ۳۶ سال)} \end{array} \right)$$

در فرمول بالا

CS = ضریب تعدیل حقوق
CA = ضریب تعدیل سن

است .

لازم به یاد آوری است تا زمانی که هنوز سال‌های کامل خدمت کمتر از ۳۶ سال است ، نرخ انباشتی براساس جدول ۳-۱ در فرمول بالا لحاظ می‌شود. همچنین از آنجا که در فرمول بالا ، میانگین در دو سال آخر (به جای میانگین ۶ سال آخر) اعمال شده است ، بنا بر این ، لازم است در مواردی که حقوق به شکل جهشی افزایش می‌یابد ، تفاوت (طبق آنچه شرح داده شد) از مستخدم و کارفرما دریافت و به صندوق واریز شود.

چنانکه در بند ۳-۲-۱ اشاره شد ، اگر یک مزایای خاص ، در دوران اشتغال مشمول دریافت حق بیمه شود ، در این حالت ، یکی از راهکارها برای تأثیر دادن مزایای مورد نظر در حقوق بازنشستگی ، لحاظ کردن مزایای مورد نظر ، متناسب با دوران پرداخت حق بیمه برای آن مزایا است.

برای نمونه اگر ذینفع پس از ۲۸ سال (سال‌های کامل خدمت ۳۶ سال) مشمول پرداخت حق بیمه برای مزایای خاص و ذینفع پس از ۳۴ سال خدمت بازنشسته شود ، در این حالت ، حقوق بازنشستگی وی براساس حاصل جمع دو ضابطه محاسبه خواهد شد.
ضابطه یکم : میانگین ۲ سال از بهترین سال‌ها در ۲۸ سال نخست براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد.

ضابطه دوم : میانگین دو سال از بهترین سال‌ها در ۶ سال آخر براساس نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد.

۳-۲-۱۲- محاسبه پاداش پایان خدمت

پیشنهاد می‌شود که برای محاسبه پاداش پایان خدمت کسر $\frac{۳۰}{۳۶}$ به شکل تدریجی برای هرسال خدمت منظور شود. در این راهبرد افزون بر آنکه هزینه جدیدی به دولت تحمیل نمی‌شود، انگیزه بیشتری برای کارکنان، جهت کاملتر کردن دوران خدمت را در پی خواهد داشت.

۳-۲-۱۳- حداقل حقوق بازنشستگی

پیشنهاد می‌شود که حداقل حقوق دوران اشتغال بالاتر از حداقل حقوق دوران بازنشستگی باشد. برابر بودن حداقل حقوق دوران اشتغال با دوران بازنشستگی، سبب می‌شود که شاغلین با حقوق پایین، بازنشستگی را به اشتغال ترجیح دهند و نتیجه آن پرداخت کسور کمتر به صندوق و دریافت حقوق در مدت طولانی‌تر از صندوق خواهد بود. هر چند که در حال حاضر، در بیشتر موارد شاغلین از مزایای معمولاً کاذبی مانند، اضافه کاری، بهره‌وری (که در حقیقت مکمل حقوق هستند) استفاده می‌کنند، اما، نمی‌توان به دلیل نارسا بودن نظام اشتغال، نظام بازنشستگی را با کاستی طراحی کرد.

۳-۲-۱۴- ترمیم حقوق بازنشستگی

به منظور حفظ تعادل حقوق دریافتی از آغاز برقراری تا مختومه شدن پرونده، لازم است که در هرسال حقوق بازنشستگی براساس نرخ تورم افزایش یابد. اشاره می‌شود که براساس موارد طرح شده در فصل دوم، تعادل صندوق براساس لحاظ شدن نرخ تورم در حقوق تمام بازنشستگان دیده شده است.

۳-۲-۱۵- نقل و انتقال بین صندوقها

هر چند که در حال حاضر (براساس ماده ۴۲ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی) شاغلین (به استثنای کادر نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات) می‌توانند یکبار صندوق خود را تغییر دهند اما، در عمل قواعد به گونه‌ای است که ذینفع از بابت انتقال، متضرر می‌شود. در حال حاضر، صندوق مبداء فقط سهم کارمند را بدون لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری به صندوق مقصد انتقال می‌دهد و تفاوت بین میزان

منتقل شده و میزان واقعی از طرف ذینفع به صندوق مقصد پرداخت می‌شود. پیشنهاد می‌گردد که صندوق مبداء تمام کسور سهم کارمند و کارفرما را براساس آخرین حقوق و سال‌های خدمت محاسبه و به صندوق مقصد پرداخت کند. در این صورت صندوق‌های مبداء و مقصد (با شرایط یکسان) و یا ذینفع از بابت نقل و انتقال متضرر نمی‌شوند. برای نمونه اگر فرض کنیم ذینفع با ۱۴ سال سابقه کار تمایل به انتقال داشته باشد و آخرین حقوق وی را که مشمول کسور بازنشستگی شده است ۲۲۰ هزار تومان، فرض کنیم در این صورت، مبلغی که از طرف صندوق مبداء به صندوق مقصد (با کسور ۲۲/۵٪) منتقل می‌شود برابر است با:

$$\text{تومان } ۸۳۱۶۰۰۰ = ۲۲/۵\% \times ۱۴ \times ۱۲ \times ۲۲۰۰۰۰$$

در مواردی که قواعد صندوق مبداء با مقصد یکسان نیست لازم است تفاوت (که نسبت به وضع موجود بسیار ناچیز خواهد بود) محاسبه و از طرف ذینفع به صندوق مقصد پرداخت و یا آنکه ذینفع تفاوت را دریافت کند.

۳-۲-۱۶- شیوه اعمال مالیات بر سامانه بازنشستگی

برای تمام راهکارها، پیشنهاد می‌شود که رفتار مالیاتی (برای کسور، سرمایه‌گذاری و حقوق بازنشستگی) برای شاغلین جدید از TTE به ETT تبدیل شود (به گزارش فاز دوم مراجعه کنید).

۳-۳- برتری های سامانه پیشنهادی نسبت به وضع موجود

در جدول زیر ، تأثیر مؤلفه‌های پیشنهادی برای سامانه بازنشستگی به طور خلاصه آورده شده است.

ردیف	مؤلفه پیشنهادی	برتری نسبت به سامانه موجود
۱	دریافت تفاوت بابت حقوق جهشی و مزایایی که در طول خدمت مشمول کسور می‌شوند	عدالت بیشتر، افزایش توان صندوق ، متعادل تر شدن بدهی ضمنی ، کاهش انگیزه‌های منفی ، سالم تر شدن سامانه
۲	لحاظ شدن سهم کارفرمایی در حقوق کارمند پرداخت تمام کسور بازنشستگی از طرف کارمند و اجرای بند ن تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۷۵	سهل شدن دریافت تمام کسور، برطرف شدن معضل بدهی کارفرما، فرصت برای سرمایه‌گذاری در نتیجه افزایش توان صندوق
۳	تبدیل نرخ انباشتی از ۳/۳۳ به ۲/۷۷	تعادل بیشتر بین دریافت‌ها و پرداخت‌ها ، کاهش نرخ جایگزینی ، افزایش توان صندوق ، متعادل تر شدن بدهی ضمنی
۴	شرایط بازنشسته شدن	ساده شدن شرایط بازنشستگی، انگیزه بیشتر برای کامل کردن دوران خدمت ، یکسان شدن شرایط بازنشستگی برای مردان و زنان براساس محاسبات بیمه‌ای (عدالت) ، افزایش توان صندوق
۵	بازخریدی	عدالت بین بازخرید شدگان و بازنشستگان ، گسترش پوشش به شکل عادلانه براساس قانون حفظ اشتراک
۶	سال‌های محاسبه مبنای حقوق بازنشستگی براساس بهترین سال‌ها	عدالت بیشتر (برای افرادی که حقوق آن‌ها کاهش می‌یابد)
۷	ضریب تعدیل سن	عدالت بیشتر ، افزایش انگیزه برای کامل تر کردن دوران خدمت ، کاهش نرخ جایگزینی در نتیجه افزایش توان صندوق
۸	ضریب تعدیل حقوق	کاهش فاصله بین حقوق افراد ، کاهش نرخ جایگزینی ، نتیجه افزایش توان صندوق
۹	فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی	برتری های اشاره شده در شماره ۳ و ۴ ، برخی موارد شماره ۵ ، ۷ ، ۸ و ۱۱
۱۰	محاسبه پاداش پایان خدمت	انگیزه بیشتر برای کامل تر کردن دوران خدمت در نتیجه افزایش توان صندوق
۱۱	شرط برای برخوردار شدن از حداقل حقوق دوران بازنشستگی	انگیزه بیشتر برای کامل تر کردن دوران خدمت و کاهش نرخ جایگزینی در نتیجه افزایش توان صندوق
۱۲	متفاوت شدن حداقل حقوق دوران اشتغال با حداقل حقوق دوران بازنشستگی	انگیزه بیشتر برای کامل تر کردن دوران خدمت ، کاهش نرخ جایگزینی و در نتیجه افزایش توان صندوق
۱۳	ترمیم حقوق بازنشستگی	تنظیم شدن حقوق بازنشستگی متناسب با نرخ تورم
۱۴	نقل انتقال بین صندوق‌ها	عدالت برای ذینفع ، صندوق مبداء و صندوق مقصد ، رقابتی شدن صندوق‌ها برای جذب مشترکین بیشتر.
۱۵	شیوه اعمال مالیات	لحاظ شدن مالیات بر درآمد به جای مالیات بر کسور ، تعدیل در حقوق بازنشستگی

جدول شماره ۳-۵ برتری‌های DB- PAYG پیشنهادی نسبت به وضع موجود

۳-۴- مؤثرترین مؤلفه‌ها از دیدگاه‌های مختلف در راهکار یکم
از آنجا که ممکن است در راهکار پیشنهادی (بهسازی مؤلفه‌ای در سامانه DB – PAYG)
تمام موارد طرح شده به شکل کامل مورد تصویب قرار نگیرد از این رو ، لازم است به مؤثرترین
مؤلفه‌های پیشنهاد شده در امر بهسازی از دیدگاه‌های مختلف اشاره شود.

مؤثرترین مؤلفه‌های پیشنهادی از منظر افزایش توان صندوق به ترتیب اثر بخشی

- تبدیل نرخ انباشتی از ۳/۳۳ به ۲/۷۷
- شرایط بازنشسته شدن و شرایط برخورداری از حداقل حقوق بازنشستگی
- دریافت تفاوت بابت افزایش‌های جهشی و مزایایی که در طول خدمت مشمول کسور می‌شوند و یا آنکه حقوق بازنشستگی ، متناسب با سال‌های لحاظ شدن حق بیمه در مزایای مورد نظر تنظیم شود .

مؤثرترین مؤلفه‌های پیشنهادی ، از منظر عدالت سامانه به ترتیب اثر بخشی

- دریافت تفاوت بابت افزایش‌های جهشی و مزایایی که در طول خدمت مشمول کسور می‌شوند.
- شرایط بازنشسته شدن و شرایط برخورداری از حداقل حقوق بازنشستگی
- نقل وانتقال بین صندوق‌ها و موضوع بازخریدی با امکان استمرار اشتراک .

مؤثرترین مؤلفه‌های پیشنهادی از منظر روان سازی امور سامانه به ترتیب
اثر بخشی

- لحاظ شدن سهم کارفرمایی در حقوق کارمند و پرداخت تمام کسور بازنشستگی از طرف کارمند (قابل اجرا برای غالب صندوق‌ها) و اجرای بند ن تبصره ۱۰ قانون بودجه سال ۱۳۷۵
- نقل وانتقال بین صندوق‌ها و موضوع بازخریدی با امکان استمرار اشتراک .

در مجموع باید گفت که هرچند در راهکار پیشنهادی ، ماهیت سامانه همچنان DB – PAYG است ، اما مؤلفه‌ها به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که افزون بر متعادل شدن ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق ، بهره‌مندی بازنشستگان از سامانه بسیار نزدیک به سامانه‌های FDC است . بدین مفهوم که در این بهسازی افزون بر ثبات صندوق ، عدالت به طور چشم گیری افزایش می‌یابد و این بزرگترین دست‌آورد این بهسازی است.

۳-۵- پی گفتار

موارد پیشنهادی در این راهکار ، با توجه به شرایط ایران قابل اجرا است و تنها پیشنهاد آن ، تشریح مفاهیم برای دست‌اندرکاران نظام بازنشستگی است. راهکار پیشنهادی دارای هیچ گونه کاستی درخور توجه نسبت به وضع موجود نیست. ممکن است اظهار شود که افزایش سال‌های خدمت ، مانع از آزاد شدن فرصت های شغلی برای افراد جوان باشد . چنان‌که در گزارش فاز دوم پروژه اشاره شد، این گفته نادرست است . علت این امر آن است که در ایران به دلیل پایین بودن سن بازنشستگی و شرایط آسان برای بازنشسته شدن با لحاظ شدن حداقل حقوق در هر شرایطی ، غالب افراد پس از بازنشسته شدن به دلیل سن کم و تجربه بالاتر (نسبت به افراد جوان) دوباره وارد بازار کار می‌شوند. بنابر این اگر سال‌های خدمت افزایش یابد نه تنها فرصت‌های شغلی گرفته نمی‌شود بلکه فرصت‌های شغلی برای جوانان آزادتر خواهد شد . ممکن است این گونه اظهار شود که افزایش سال‌های خدمت ، سبب کند شدن روند کوچک سازی دولت را در پی خواهد داشت . اگر حتی فرض را بر این قرار دهیم که سیاست کوچک سازی دولت همچنان ادامه یابد ، تأثیر سیستم پیشنهادی بر روند کوچک سازی آنقدر ناچیز است که هرگز در خور توجه نیست.

هر چند بهسازی در سامانه‌های DB - PAYG که ورودی آن ها بسته شده و در نتیجه همراه با گذر زمان نسبت پوشش حمایتی کاهش می‌یابد ، بسیار دشوار است (به گزارش فاز یکم و دوم مراجعه شود) اما ، با عنایت به موارد طرح شده در فصل دوم از گزارش حاضر، با بهسازی طرح شده در این راهکار ، می‌توان به قرار گرفتن سامانه بازنشستگی در یک سیر منطقی اطمینان داشت. در این صورت افزون بر عدالت و روان سازی امور ، به دلیل افزایش توان صندوق (بدون پی‌آمد منفی) نه تنها بدهی‌های ضمنی افزایش نخواهد یافت ، بلکه براساس موارد مطرح شده در فصل دوم ، اگر بدهی‌های کارفرما (دولت) براساس یک برنامه زمان‌بندی به صندوق(ها) پرداخت شود و سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر منابع در حدود ۶ درصد بیش از نرخ تورم باشد در این صورت بدهی‌های ضمنی نه تنها افزایش نمی‌یابد بلکه روند کاهشی را بدنبال خواهد داشت.

چنانکه اشاره شد ، از این راهکار می‌توان به عنوان بهسازی نخست نیز نام برد . اما از آنجا که لازم است در این پروژه ، نگاه به آینده دورتر را لحاظ کرد (به سال‌های محاسبه مبنای حقوق بازنشستگی مراجعه شود) ، بنابر این ، پیشنهاد می‌شود همراه با بهسازی مؤلفه‌ای ، بسترهای لازم برای بهسازی مرحله‌های دیگر از جمله نگهداری حساب‌های انفرادی ، جهت طراحی سامانه‌های ذخیره‌ای نیز به‌وجود آید.

فصل چهارم
راهکار دوم
بهسازی سیستمیک
تنظیم سیستم بر اساس NDC

۴-۱- مقدمه

در این راهکار، سیستم بازنشستگی از حالت DB-PAYG (بهسازی شده) برای شاغلین جدید، به شکل NDC تنظیم می‌شود. چنانکه می‌دانیم در نظام‌های بازنشستگی NDC تأمین منابع به صورت PAYG اما، پرداخت مزایا بر اساس منطق ذخیره‌ای (میزان مشارکت فرد) انجام می‌یابد. به سخن دیگر، حق بیمه پرداختی برای بازنشستگی مشترکین، برای آنان به صورت اسمی ذخیره‌سازی می‌شود. اما، حق بیمه دریافت شده، صرف پرداخت حقوق بازنشستگان خواهد شد. در تبدیل نظام‌های DB-PAYG به NDC، در آغاز تبدیل، نیازی به صفر شدن بدهی ضمنی PAYG - DB نیست.

۴-۲- چگونگی بهسازی برای NDC یکپارچه

در بیشتر موارد و شرایط، بهسازی سیستمیک، برای مشترکین جدید قابل اجرا است، هرچند که می‌توان بر اساس ضوابطی (که ممکن است برای یک صندوق خاص این ضوابط پیچیده باشد) مشترکین شاغل را برای باقی مانده دوران خدمت یعنی از آغاز بهسازی تا پایان دوران خدمت، در سیستم جدید (NDC) قرارداد و یا حتی در مواردی می‌توان در هنگام تبدیل DB-PAYG به NDC، تمام شاغلین موجود را برای تمام دوران خدمت خود، در سیستم NDC قرار داد اما، لحاظ شدن شاغلین موجود در سیستم NDC، (به صورت یکباره و یا به شکل تدریجی) پیشنهاد نمی‌شود و یا بهتر بگوییم برای ایران قابل اجرا نیست. دلایل این امر را می‌توان به شکل (حالت‌های) زیر عنوان کرد:

حالت یکم: مشمول شدن شاغلین در NDC به صورت یکباره

برای این حالت لازم است که:

- اطلاعات مربوط به پرداخت کسور شاغلین، برای تمام دوران خدمت وجود داشته باشد.
- نرخ تورم به صورت مرکب بر میزان حق بیمه پرداخت شده (کسور) برای تمام سال‌های خدمت لحاظ شود.

- فرمولی برای محاسبه حقوق بازنشستگی براساس مبلغ ذخیره شده از کسور و سودناشی از آن تنظیم شود.
- اگر فرض را بر آن قرار دهیم که حتی تمام اطلاعات مربوط به پرداخت کسور برای تمام دوران خدمت در اختیار باشد، در این صورت لحاظ شدن نرخ تورم بر حق بیمه دریافتی و تنظیم فرمول برای محاسبه حقوق بازنشستگی، سبب مختل شدن نظام بازنشستگی ایران خواهد شد برای نمونه، در برخی از سال‌های بعد از انقلاب، نرخ تورم بسیار بالاتر از نرخ افزایش حقوق‌ها بوده است و در نتیجه اختلاف بسیار زیادی بین مزایای بازنشستگان گذشته و آینده بوجود خواهد آمد.

حالت دوم: مشمول شدن شاغلین در NDC به صورت تدریجی

اگر شاغلین موجود از آغاز بهسازی به شکل تدریجی در سیستم NDC قرار گیرند در این حالت لازم است که:

- فرمولی برای تبدیل شدن تدریجی شاغلین موجود در سیستم DB-PAYG به NDC تنظیم کرد.
 - حساب اسمی برای تبدیل شدگان (از نظام قدیم به نظام جدید) جهت ثبت حق بیمه پرداختی با رعایت نرخ تورم به صورت مرکب ایجاد شود.
 - از آنجا که چنین افرادی در هنگام بازنشسته شدن باید از دو رکن حقوق دریافت کنند بنابراین، لازم است که فرمولی را برای محاسبه پرداخت حقوق بازنشستگی از دو رکن یادشده تنظیم کرد.
- اگر هر سه شرط یاد شده نیز محقق شود، در این حالت برای غالب صندوق‌های ایران، چنین راهکاری مزیتی نسبت به قرار گرفتن شاغلین موجود در DB-PAYG بهسازی شده و قرار گرفتن مشترکین جدید در NDC (که در ادامه تشریح می‌شود) نخواهد داشت. علت این امر آن است که چون در چند سال گذشته نرخ افزایش حقوق با تقریب برابر با نرخ تورم بوده است و براساس برنامه چهارم توسعه اقتصادی اجتماعی، این روال ادامه خواهد یافت. از این رو، اگر شاغلین موجود از آغاز بهسازی به تدریج در سیستم NDC قرار گیرند بنابراین، هنگام برقراری حقوق بازنشستگی آنان بخشی از حقوق براساس BD-PAYG بهسازی شده و بخشی از سیستم NDC تأمین می‌شود و چون سود حاصل از سرمایه‌گذاری در بخش NDC با نرخ تورم یکسان است بنابراین، حقوق ذینفع با DB-PAYG بهسازی شده و یکپارچه تفاوت درخور توجه نخواهد داشت.

در مجموع باید گفت که هر چند چنین راهکاری با توجه به شرایط صندوق‌های ایران و وضعیت اقتصادی پیشنهاد نمی‌شود. اما، از آنجا که در نهایت برای داشتن سیستم بازنشستگی هر چه مطلوب تر در آینده، وجود حساب‌های انفرادی امری اجتناب ناپذیر است. بنابراین، لازم است در آغاز بهسازی، صرف نظر از آنکه چه راهکاری مورد پذیرش و اجرا می‌شود، اقدام‌های لازم برای داشتن حساب‌های انفرادی انجام یابد.

چنانکه اشاره شد، علت عدم پیشنهاد این راهکار، شرایط صندوق‌ها و وضعیت اقتصادی (چگونگی نرخ تورم، نرخ افزایش حقوق) و عدم بسترسازی‌های لازم است و نه به دلیل ماهیت راهکار. برای نمونه، اگر بخواهیم شاغلین موجود در سیستم DB-PAYG بهسازی شده را به صورت تدریجی در NDC قرار دهیم می‌توانیم از تابع دوضابطه‌ای زیر برای مشخص کردن مزایا از بخش DB-PAYG بهسازی شده و NDC استفاده کنیم:

در این تابع، متغیر Y نشان دهنده سال بازنشستگی از مبدا بهسازی است.

$$\text{مزایا در آغاز بازنشستگی} = \begin{cases} \text{صفر درصد} + 100 \text{ درصد} & , Y < 6 \\ \text{DB-PAYG} & \text{NDC} \\ \\ \text{2Y درصد} + (100 - 2Y) \text{ درصد} & , Y \geq 6 \\ \text{DB-PAYG} & \text{NDC} \end{cases}$$

در تابع بالا، عدد ۳ گردشده میانگین نرخ انباشتی از وضع فعلی (۳/۳۳) و وضع مطلوب (۲/۷۷) است.

۴-۳- تبدیل DB-PAYG برای مشترکین جدید

۴-۳-۱- چگونگی مشمول شدن مشترکین

در این راهکار، شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم) می‌شوند و سیستم DB-PAYG مشترک جدید نمی‌پذیرد. مشترکین جدید در سیستم یکپارچه NDC قرار می‌گیرند.

۲-۳-۴- میزان پرداخت حق بیمه

میزان پرداخت حق بیمه برای بازنشستگی، برای مشترکین جدید همچنان ۲۲/۵ درصد خواهد بود. از حق بیمه پرداختی، مبلغ بسیار اندکی در حدود ۰/۵ درصد به صندوق احتیاط و باقی مانده (در حدود ۲۲٪) در صندوق اصلی که همانند صندوق DB-PAYG است واریز می‌شود.

۳-۳-۴- صندوق احتیاط

هر چند که در نظام‌های یکپارچه NDC، پیش بینی صندوق‌های احتیاط چندان ضروری نیست و برای حقوق بازنشستگی، حداقل و یا سقفی ممکن است لحاظ نشود. اما، به منظور خنثی سازی برخی از مخاطرات احتمالی از جمله حمایت‌های لازم از بازمندگان شاغلین فوتی و از کارافتادگان، شایسته است که مبلغ ناچیزی از حق بیمه پرداختی (چنانکه اشاره شد در حدود ۰/۵ درصد) در صندوق احتیاط واریز شود. موجودی صندوق احتیاط، واقعی است. طبیعی است که سرمایه‌گذاری بر منابع صندوق احتیاط و صندوق اصلی کاملاً ضروری است.

۴-۳-۴- ایجاد حساب های فردی

برای مشترکین جدید که در سامانه NDC قرار می‌گیرند لازم است که حساب‌های انفرادی اسمی تشکیل شود. آنچه در این حساب‌ها برای ذینفع ثبت می‌شود کل حق بیمه بازنشستگی (۲۲/۵ درصد) منهای مبلغ واریزی به صندوق احتیاط (حدود ۰/۵ درصد) است. در آغاز هر سال کل میزان درج شده در حساب هر فرد، با توجه به نرخ تورم سال قبل بهنگام می‌شود.

چنانکه در ادامه گزارش تشریح خواهد شد، ذینفع می‌تواند افزون بر حق بیمه بازنشستگی، در هر زمان هر مبلغی را به حساب خود واریز و در دوران بازنشستگی و یا با خریدی از مزایای آن بهره‌مند شود.

۵-۳-۴- شرایط بازنشستگی یا با خریدی در NDC

در این راهکار (خاص مشترکین جدید) از منظر صندوق، شرط خاصی برای بازنشستگی و یا با خریدی وجود ندارد. بازنشسته شدن یا با خریدی براساس

قواعدی که بین کارمند و کارفرما تعریف می‌شود رخ خواهد داد. به سخن دیگر، بازنشسته شدن و یا بازخرید شدن براساس توافق کارمند و کارفرما شکل می‌گیرد و صندوق در این باره دخالتی نخواهد داشت. در سامانه‌های NDC، میزان مستمری در دوران بازنشستگی براساس سال‌های خدمت و یا نرخ انباشتی تعریف نمی‌شود.

۴-۳-۶- افزایش‌های جهشی در حقوق دوران اشتغال

در این راهکار، نیازی به محاسبه حق بیمه برای افزایش‌های جهشی نیست به سخن دیگر، حق بیمه مربوط به حقوق و هر نوع مزایا (خواه جهشی و یا تدریجی) به شکل خودکار به صندوق واریز و در حساب اسمی ذینفع ثبت و سود حاصل از آن، متناسب با مدت زمان محاسبه می‌شود. این ویژگی در مواردی که در طول دوران خدمت، یک مزایای خاص، مشمول کسور بازنشستگی شود نیز صادق است.

۴-۳-۷- چگونگی بهره‌مندی ذینفع از مزایای بازنشستگی و یا بازخریدی

آخرین مبلغ درج شده در حساب اسمی ذینفع همیشه متعلق به ذینفع است. بنابراین، هنگام بازنشسته شدن و یا بازخریدی، ذینفع می‌تواند کل مبلغ درج شده در حساب اسمی خود را به دوگونه دریافت کند:

یکم: دریافت کل مبلغ به شکل یکجا

این شیوه در برخی از کشورها (مانند استرالیا) نیز اعمال می‌شود. در چنین حالتی، صندوق پس از پرداخت کل مبلغ به ذینفع هیچ تعهدی نسبت به او نخواهد داشت. به عبارتی پرونده ذینفع مختوم می‌شود.

پیشنهاد می‌شود در مواردی که حق بیمه پرداختی، کمتر از ۲۰ سال است، هنگام ترک خدمت، اندوخته اسمی ذینفع به صورت یکجا به وی پرداخت شود یا آنکه ذینفع با حفظ ادامه اشتراک (پرداخت حق بیمه) به منظور برخورداری از مستمری از زمانی که خود وی تعیین می‌کند همچنان مشترک صندوق باشد (به بنداستمرار اشتراک رجوع کنید).

در گزینه دریافت اندوخته به شکل یکجا، اگر سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر حق بیمه بیش از نرخ تورم باشد. این امر سبب تقویت صندوق می‌شود. اما،

اگر سود حاصل از سرمایه‌گذاری کمتر از نرخ تورم باشد (که در یک نظام اقتصادی متعارف چنین نیست) در این صورت، شیوه مورد اشاره سبب افزایش بدهی‌های ضمنی صندوق خواهد شد.

دوم: پرداخت مزایا به شکل مستمری

قبل از پرداختن به این موضوع، یاد آور می‌شویم که در این راهکار، فقط مشترکین جدید در نظام NDC قرار می‌گیرند. بنابراین انتظار آن است (که به صورت طبیعی) تا حدود سه دهه، تعداد بازنشستگان، نسبت به مشترکین موجود بسیار اندک باشند.

بهرحال در این راهکار، محاسبه حقوق بازنشستگی براساس میانگین حقوق سال‌های آخر و یا لحاظ شدن نرخ انباشتی (برای نمونه ۲/۷۷) انجام نمی‌شود. بلکه روال کار براساس محاسبات بیمه‌ای انجام می‌یابد. اطلاعات مورد نیاز (که تمام آن‌ها برای محاسبه میزان مستمری معلوم خواهند بود) عبارتند از:

- میزان اندوخته سپاری ذینفع براساس حساب اسمی؛
- سن ذینفع به هنگام بازنشستگی (و یا با خریدی)؛
- امید به زندگی برای ذینفع در هنگام بازنشستگی براساس جدول مرگ ومیر؛
- مشمول شدن و یا نشدن وراثت در بهره‌مندی از حقوق بازنشستگی.

اگر وراثت ذینفع، مشمول بهره‌مندی از حقوق بازنشستگی نشوند در این صورت براساس فاصله سن فرد و امید به زندگی وی، برنامه‌ای برای محاسبه میزان مستمری ذینفع همانند برنامه شماره ۵ (برنامه مصرف اندوخته در فصل دوم) نوشته می‌شود. با این تفاوت که در برنامه مصرف اندوخته، میزان اندوخته سپاری مشخص، میزان مستمری و روند افزایش آن معین (قابل تخمین) و سال‌های پایداری اندوخته نامشخص (متغیر) بود. اما، در این برنامه (برنامه تعیین میزان مستمری در دوران بازنشستگی) میزان مستمری را متغیر و سال‌های پایداری اندوخته را (برای نمونه، سال‌های بین سن ذینفع در هنگام بازنشسته شدن و امید به زندگی) مشخص در نظر می‌گیریم. بنابراین، با اجرای برنامه‌ای

مشابه با آنچه تشریح شد می‌توان مستمری ذینفع و یا وراث وی را براساس خروجی برنامه « تعیین میزان مستمری در دوران بازنشستگی » تعیین کرد. بطور کلی چگونگی پرداخت مستمری در دوران بازنشستگی برای ذینفع و وراث وی به شکل زیر قابل طبقه بندی است :

- **پرداخت مستمری برای مدت زمان معین**

در این حالت ، اندوخته ذینفع (براساس برنامه مورد اشاره) به صورت مستمری ، با لحاظ شدن نرخ تورم و افزایش حقوق برای مدت درخواستی (مثلاً ۱۰ سال) به وی پرداخت می‌شود . اگر ذینفع در فاصله ۱۰ سال فوت کرد در این صورت مستمری به ورثه وی تعلق می‌گیرد .

- **پرداخت مستمری تا پایان عمر ذینفع**

در این حالت ، براساس سن ذینفع در آغاز بازنشستگی و امید به زندگی ذینفع در سال مورد نظر، سال‌های پرداخت قابل انتظار محاسبه و میزان مستمری براساس برنامه اشاره شده مشخص می‌شود. برای نمونه اگر فرض کنیم سن ذینفع در آغاز بازنشستگی ۶۰ سال و براساس جدول مرگ ومیر ، امید به زندگی وی در ۶۰ سالگی برابر با ۲۷ سال باشد . در این صورت زمان قابل انتظار برای پرداخت مستمری ۱۷ سال خواهد بود . در این حالت همانند مورد قبل ، عمل می‌شود و حقوق بازنشستگی تا آخر عمر به ذینفع پرداخت خواهد شد . اما ، پس از فوت ذینفع ، مستمری قطع و به بازماندگان ، مستمری پرداخت نخواهد شد (براساس تئوری احتمالات صندوق‌ها از این بابت متضرر نمی‌شوند) .

- **پرداخت مستمری تا پایان عمر ذینفع و پایان عمر یک (یا چند) ورثه**

در این حالت ، مستمری تا پایان عمر فردی که دیرتر فوت می‌کند پرداخت می‌شود. زمان قابل انتظار برای پرداخت مستمری ، براساس سن بازنشستگی ذینفع و سن ورثه تا امید به زندگی (هرکدام که بزرگتر بود) تعیین می‌شود .

برای نمونه اگر مردی در سن ۶۰ سالگی بازنشسته شود و سن همسز وی در این زمان ۵۵ سال باشد و امید به زندگی (در زمان بازنشستگی) برای مردان ۷۷ سال و برای زنان (باسن ۵۵ سال) ۷۹ سال باشد . در این صورت خواهیم داشت :

$$۱۷ = ۶۰ - ۷۷ = \text{زمان قابل انتظار برای پرداخت مستمری به مرد}$$
$$۲۴ = ۵۵ - ۷۹ = \text{زمان قابل انتظار برای پرداخت مستمری به زن}$$

بنابر این ، برای محاسبه میزان مستمری ، سال های قابل انتظار برای پرداخت مستمری ۲۴ سال فرض می شود . بدیهی است که در این حالت ، مبلغ مستمری کمتر از حالت قبل خواهد بود . چنانکه گفته شد ، در این حالت مستمری تا پایان عمر فردی که دیرتر فوت می کند پرداخت خواهد شد .

• پرداخت مستمری تا پایان عمر ذینفع + چند سال

این حالت ترکیبی از حالت های قبل است . در این گزینه برای برآورد سال های پرداخت مستمری ، زمان قابل انتظار محاسبه و چند سال (طبق درخواست ذینفع) به آن افزوده می شود .

۴-۳-۸- عقد قرارداد بین ذینفع و صندوق در آغاز بازنشستگی

چنانکه اشاره شد ، پس از دوران اشتغال ، ذینفع می تواند اندوخته خود را یکجا و یا به صورت مستمری با گزینه های مختلف دریافت کند . در حالت استفاده از مستمری لازم است که بین ذینفع و صندوق قراردادی منعقد و تمام موارد تأثیر گذار در چگونگی پرداخت مستمری از جمله میزان مستمری ، مدت زمان (براساس مدت مشخص ، تمام عمر و یا ترکیبی از آن ها) مشخص شود . عقد قرارداد سبب می شود که افزون بر شفاف شدن مؤلفه های تأثیر گذار در چگونگی کار ، ادعای احتمالی در طول دوران پرداخت مستمری به وجود نیاید و یا آنکه موارد جدید ، از بیرون به صندوق تحمیل و یا تکلیف نشود .

۴-۲-۹- استمرار اشتراک ذینفع پس از ترک خدمت

در این راهکار ، ذینفع می تواند پس از بازخریدی و یا حتی پس از بازنشستگی ، همچنان بیمه پرداز به صندوق ، به منظور بهره مندی بیشتر برای دوران سالخوردگی باشد . در چنین حالتی لازم است که تمام حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) و یا حتی هر مبلغی را که ذینفع تمایل دارد به صندوق واریز کند (به ضمیمه شماره ۱ رجوع کنید) .

۴-۳-۱۰- چگونگی بهره مند شدن وراث شاغلین فوتی و ازکارافتادگان از صندوق چون مخاطرات احتمالی برای مشترکین صندوق، درهرزمان ممکن است رخ دهد بنابراین، برای آنکه سامانه NDC یکپارچه (تک رکنی) کارایی لازم را در موارد خاص داشته باشد، تابع دو ضابطه‌ای زیر برای تعیین میزان بهره‌مندی وراث شاغلین فوتی و ازکارافتادگان از سامانه NDC معرفی می‌شود. در این تابع، متغیر Y سال‌های پرداخت حق بیمه است که از طرف ذینفع به صندوق (در سامانه NDC) پرداخت شده است.

الف: غیرناشی از کار:

$$\begin{cases}
 \text{حداقل حقوق از} \\
 y \leq 20, \text{ صندوق احتیاط} + 100\% \text{ مزایای حاصل از NDC} \\
 \text{به شکل یکجا} \\
 \text{میزان بهره مندی} = \\
 \text{حداقل حقوق از} \\
 y > 20, \frac{20}{y} \times \text{صندوق احتیاط} + 100\% \text{ مزایای حاصل از NDC} \\
 \text{به شکل یکجا یا مستمری}
 \end{cases}$$

منظور از حداقل حقوق از صندوق احتیاط، حداقل حقوق برای دوران بازنشستگی (اشاره شده در DB-PAYG بهسازی شده) است.

ب: ناشی از کار:

همانند غیر ناشی از کار اما، با این تفاوت که به حداقل حقوق از صندوق احتیاط، ۲۰٪ اضافه می‌شود. شایان توجه است که براساس آمار تعداد شاغلین فوتی و ازکارافتادگان به گونه‌ای است که ذخیره‌سازی حدود ۵٪ درصد از حقوق، درصندوق احتیاط، برای پوشش حداقل مورد اشاره کفایت می‌کند. در صورت عدم کفایت، دولت تأمین کننده کسری منابع خواهد بود.

۴-۳-۱۱- مؤلفه‌هایی که در سامانه NDC بی تأثیر هستند.

بسیاری از مؤلفه‌های تأثیر گذار در سامانه‌های DB-PAYG از منظر ثبات صندوق و عدالت، در سامانه NDC بی تأثیر و یا آنکه از اساس بی مصداق هستند. به برخی از مؤلفه‌ها در این فصل از گزارش (مانند نرخ انباشتی) اشاره شد اما به لحاظ اهمیت و

شفاف سازی طرح ارائه شده ، در این قسمت از گزارش ، مؤلفه‌های سامانه‌های بازنشستگی (بطور کلی) که در سامانه‌های بازنشستگی از نوع NDC بی تأثیر هستند آورده می‌شود:

- نرخ انباشتی (سال‌های کامل خدمت) ؛
 - سن بازنشستگی ؛
 - نرخ جایگزینی ؛
 - جنسیت ذینفع ؛
 - سن ذینفع هنگام ورود به خدمت ؛
 - افزایش‌های جهشی (یا کاهش) در حقوق ذینفع در هر مقطعی از دوران خدمت ؛
 - بازنشستگی‌های زودرس ؛
 - روند پیری جمعیت ؛
 - بازخریدی (بدون حفظ اشتراک / با حفظ اشتراک) ؛
 - انتقال بین صندوق‌ها ؛
 - داشتن و یا نداشتن ورثه ، بهنگام بازنشستگی و یا تغییر در تعداد آن‌ها ،
 - بی‌مصدق بودن قطع حقوق و برقراری مجدد (به جز در مواردی که اشتباه رخ داده باشد) ؛
 - بی‌مصدق بودن مؤلفه‌ها و شرایط شغلی (مستقل بودن سامانه بازنشستگی از سامانه اداری و استخدامی) ؛
 - بی‌مصدق بودن حداقل حقوق در بازنشستگی ، به جز برای شاغل فوتی و ازکارافتاده (حداقل حقوق برای افراد یاد شده از صندوق احتیاط پرداخت می‌شود) ؛
 - ضریب تعدیل حقوق ؛
 - ضریب تعدیل مؤلفه سن .
- در باره ضریب تعدیل مؤلفه سن (به فصل سوم رجوع شود) اشاره به این نکته ضروری است که هرچند می‌توان ضریب تعدیل مؤلفه سن را در مستمری بازنشستگان تأثیر داد ، اما ، به دو دلیل چنین راهبردی پیشنهاد نمی‌شود :
- یکم :** در سامانه‌های NDC (که در حقیقت ذخیره‌ای است) تمام اندوخته ذینفع صددردصدمتعلق به ذینفع است . بنابراین نمی‌توان به دلیل کمی سن ، درصدی از حق ذینفع را لحاظ نکرد .

دوم: افرادی که سال‌های پرداخت حق بیمه آن‌ها، کمتر از حد متعارف است، بهره‌مندی آن‌ها از حقوق بازنشستگی، به همان میزان (با رعایت سایر جنبه‌ها از جمله فرصت سرمایه‌گذاری) کاهش می‌یابد و چون سن بازنشستگی این افراد به طور متعارف پایین‌تر از سن بازنشستگی افرادی است که سال‌های بیشتری حق بیمه پرداخت کرده‌اند از این رو، لحاظ شدن ضریب سنی در این راهکار، کاهش حقوق دهک‌های پایین را در پی خواهد داشت.

۴-۳-۱۲- چگونگی ترمیم حقوق بازنشستگان

حقوق بازنشستگان در هر سال در حد نرخ تورم ترمیم می‌شود. در این راهکار (به جز برای شاغلین فوتی و از کارافتادگان) حداقلی لحاظ نمی‌شود و چنانکه اشاره شد، چون سامانه NDC مستقل از سامانه دوران اشتغال است بنابراین، نیازی نیست که ترمیم حقوق شاغلین همانند حقوق بازنشستگان باشد. به سخن دیگر، هر نوع ترمیم و یا تغییر در حقوق شاغلین و یا لحاظ شدن حق بیمه بازنشستگی بر مزایایی مشخص و در مقطع خاص از زمان، تأثیری بر ثبات و عدالت سامانه نخواهد داشت.

۴-۳-۱۳- بدهی‌های ضمنی صندوق

تبدیل سامانه‌های DB-PAYG به NDC، تنها تبدیلی است که برای اجرای آن، نیازی به صفرشدن بدهی ضمنی سامانه DB-PAYG نیست. در راهکار پیشنهادی، سامانه NDC برای مشترکین جدید به گونه‌ای طراحی شده (ورودی و خروجی‌های صندوق تنظیم شده‌اند) که اگر سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر حق بیمه مشترکین، بالاتر از نرخ تورم باشد، در این صورت، مشترکین جدید هرگز بدهی جدیدی را به سامانه تحمیل نمی‌کنند. اما، از آنجا که در سامانه NDC حق بیمه پرداخت شده صرف پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل می‌شود و فرصت سرمایه‌گذاری بر منابع از دست می‌رود بنابراین، بدهی ضمنی همچنان وجود خواهد داشت مگر آنکه شرایط زیر در مورد این راهکار (قرار گرفتن شاغلین موجود در DB-PAYG به‌سازی شده و شاغلین جدید در NDC پیشنهاد شده) محقق شوند:

- پرداخت بدهی دولت به صندوق(ها)؛
- سرمایه‌گذاری بر منابع به گونه‌ای که سود حاصل از سرمایه‌گذاری در حدود ۷٪ بیش از نرخ تورم باشد (به فصل سوم رجوع شود)؛

- افزایش تدریجی پوشش حمایتی در مورد صندوق‌هایی که روند پوشش حمایتی آن‌ها رو به کاهش است.
- چون در صندوق‌های *DB-PAYG* و *NDC*، پوشش حمایتی (تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان) در امر پایداری صندوق (ها) بسیار مؤثر است. از این رو، پیشنهاد می‌شود که صندوق (ها) به ویژه صندوق‌هایی که نرخ پوشش حمایتی آن‌ها، رو به کاهش است (به جز صندوق نیروهای مسلح و وزارت اطلاعات) بتوانند افزون بر کارکنان عادی (رسمی - پیمانی) سایر افراد (مشاغل آزاد) را به عنوان مشترک بپذیرند. این راهبرد (گسترش پوشش) سبب می‌شود که افزون بر آرامش و رفاه اجتماعی برای برخورداری افراد از مستمری در دوران سالم‌خوردگی، بدهی ضمنی صندوق بتدریج متعادل تر شود. در ادامه، چگونگی گسترش پوشش تشریح خواهد شد.

۴-۳-۱۴- گسترش پوشش بر اساس *NDC*

چنانکه اشاره شد، نظام بازنشستگی *NDC*، مستقل از نظام دوران اشتغال است. بنابراین، هر فردی با هر شغلی (رسمی - پیمانی - آزاد) با هر درآمدی و در هر سنی می‌تواند مشترک صندوق شود حتی والدین می‌توانند فرزندان خود را مشترک صندوق (در نظام *NDC*) کنند.

میزان حق بیمه برای افراد با مشاغل آزاد، اختیاری است، (حق بیمه ۲۲/۵ درصد در سامانه *NDC* برای شاغلین جدید را از این بابت طرح کردیم که نظام بازنشستگی بر اساس *NDC* با نظام بازنشستگی *DB-PAYG* همخوانی داشته باشد). بنابراین، افراد آزاد، هر مبلغی را در هر زمان که به عنوان حق بیمه به صندوق واریز کنند در حساب اسمی آن‌ها ثبت و در پایان هر ماه بر اساس نرخ تورم میزان اندوخته بهنگام خواهد شد. بهره‌مندی ذینفع از حق بیمه پرداختی به دو شکل ممکن خواهد بود:

یکم: دریافت به شکل یکجا:

ذینفع می‌تواند در هر زمان، کل حق بیمه پرداخت شده خود را با لحاظ شدن نرخ تورم دریافت و رابطه خود را با صندوق قطع کند.

دوم: دریافت به شکل مستمری:

برای دریافت اندوخته به شکل مستمری، لازم است که اندوخته ذینفع، از حد معینی بیشتر باشد. از آنجا که ذینفع (در حرف و مشاغل آزاد) ممکن است برای تمام ماه‌ها حق بیمه پرداخت نکند و در صورت پرداخت، مبلغ پرداختی ممکن است متفاوت با سایر ماه‌ها باشد،

بنابراین لازم است که برای پرداخت به شکل مستمری، رابطه‌ای برای میزان اندوخته ذینفع تنظیم شود. برای این منظور رابطه زیر پیشنهاد می‌شود:

$22\% \times \text{میزان حداقل حقوق در سال مورد نظر} \times 240 > \text{میزان اندوخته ذینفع}$

در رابطه بالا، عدد 240 تعداد ماه‌ها برای مدت 20 سال است و چنانکه در بخش مربوط به شاغلین اشاره شد، اگر اندوخته ذینفع در رابطه بالا صدق کند هزینه‌های عملیاتی در قیاس با میزان مستمری ماهانه، در حد قابل قبول خواهد بود. اما، از آنجا که براساس فرض اولیه، هرفردی در هر سنی می‌تواند از چنین بیمه‌ای استفاده کند بنابراین اگر ذینفع در سن پایین در چنین بیمه‌ای مشارکت نماید، ممکن است اندوخته وی سال‌ها قبل از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی (سالخوردگی) در رابطه بالا صدق کند و به علت فاصله زیاد زمانی از آغاز برقراری مستمری تا امید به زندگی وی، بازهم مبلغ مستمری ناچیز شود. برای رفع این نارسایی پیشنهاد می‌شود که برای برخوردار شدن افراد با حرف و مشاغل آزاد، از مستمری، افزون بر شرط میزان اندوخته، سن ذینفع برای دریافت مستمری، بالاتر از 60 سال باشد.

در این راهکار (مشمول شدن شاغلین موجود در DB-PAYG بهسازی شده، مشترکین جدید در NDC و پذیرش مشترکین حرف و مشاغل آزاد در NDC) اگر گسترش پوشش از اقبال عمومی خوبی برخوردار شود به گونه‌ای که درآمدهای صندوق (حق بیمه دریافتی + سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر منابع) به هزینه‌های آن (پرداخت‌ها) فزونی یابد و نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری افزون بر نرخ تورم باشد در این حالت، بدهی‌های ضمنی صندوق(ها) به سرعت در یک مسیرکاهشی قرار خواهند گرفت.

چون گسترش پوشش برای حرف و مشاغل آزاد، مستقل از نظام اداری و استخدامی است بنابراین، پیشنهاد گسترش پوشش در هر راهکار، برای سایر راهکارها نیز قابل اجرا است. علت طرح گسترش پوشش بر اساس NDC در این فصل از گزارش، تناسب داشتن آن، با موضوع این فصل از گزارش (NDC یکپارچه برای شاغلین جدید) است.

۴-۳-۱۵- نقل وانتقال و رقابتی شدن صندوق‌ها

نقل وانتقال برای تمام مشترکین ممکن خواهد بود و مبلغی که برای ذینفع از صندوق مبداء به صندوق مقصد منتقل می‌شود. براساس تمام حق بیمه، با توجه به نرخ تورم (به جز مقرری ماه یکم) انجام می‌شود. آنچه که می‌تواند صندوق‌ها را در این راهکار رقابتی کند متفاوت بودن مزایا برای مشترکین صندوق‌ها است.

چنانکه در چگونگی بهره‌مند شدن مشترکین از مزایای صندوق(ها) تشریح و طراحی شد، لحاظ شدن نرخ تورم بر اندوخته مشترکین، حداقل سود است. اما، مدیریت صندوق‌ها می‌توانند براساس چگونگی بازدهی اقتصادی بر منابع صندوق(ها) مزایایی بالاتر از نرخ تورم را برای مشترکین خود منظور کنند. این ویژگی سبب جذب مشترکین بیشتر و تلاش بیشتر مدیریت صندوق‌ها برای سرمایه‌گذاری مناسب‌تر بر منابع صندوق‌ها خواهد شد.

۴-۳-۱۶- تضمین‌های لازم و مراقبت بر فعالیت های صندوق‌ها

لازم است که اندوخته مشترکین صندوق‌ها (با لحاظ شدن نرخ تورم) توسط دولت تضمین شود. به سخن دیگر، بهره‌مندی هر مشترک از صندوق، حداقل، برابر با حق بیمه پرداخت شده با منظور شدن نرخ تورم خواهد بود. این راهبرد، اعتماد عمومی به صندوق‌ها را در پی خواهد داشت و عاملی بر گسترش پوشش خواهد بود. همچنین دولت (و یا سایر نهادهای ذیربط) موظف هستند با دریافت گزارش‌های ادواری تحلیل‌های لازم را انجام دهند (به بخش مدیریت صندوق ضمیمه شماره ۳ مراجعه شود).

۴-۴- برتری های سامانه پیشنهادی (راهکار دوم) نسبت به وضع موجود

۴-۴-۱- بخش DB-PAYG

چون در این راهکار، شاغلین موجود مشمول بهسازی مؤلفه‌ای DB-PAYG می‌شوند بنابراین، تمام برتری‌های یاد شده در بند ۳-۴ برای بخش DB-PAYG این راهکار (برای شاغلین موجود) مصداق دارند.

۴-۴-۲- بخش NDC

به طور کلی سامانه‌های NDC دارای برتری‌های گسترده‌ای نسبت به سامانه‌های DB-PAYG به ویژه برای شرایط و مقررات صندوق‌های ایران هستند. بطور خلاصه برتری‌های NDC را می‌توان در باره افزایش انگیزه برای کامل کردن دوران خدمت، افزایش توان صندوق‌ها، عدالت بیشتر و روان‌سازی امور (ساده بودن سیستم در تمام شرایط) و امکان گسترش پوشش دانست. برتری‌های یاد شده حتی نسبت به DB-PAYG بهسازی شده نیز کم و بیش مصداق دارند. این موارد بطور مجزا، در بخش ۴-۵ تشریح می‌شوند.

۴-۵- برتری‌های بخش NDC از راهکار دوم نسبت به راهکار یکم

برتری‌های اصلی بخش NDC از راهکار دوم در قیاس با راهکار یکم در جدول ۴-۱ آورده شده است.

ردیف	مؤلفه پیشنهادی در بخش NDC	برتری‌های NDC نسبت به DB-PAYG بهسازی شده و یکپارچه
۱	پیش بینی صندوق احتیاط	تأمین منابع برای آسیب دیدگان مشترک صندوق، عدالت
۲	ایجاد حساب‌های فردی	مشخص شدن میزان اندوخته هر مشترک با لحاظ شدن نرخ تورم، افزایش انگیزه برای کامل کردن دوران خدمت، افزایش توان صندوق و عدالت
۳	شرایط بازنشستگی و یا بازخریدی	سهولت شرایط، عدالت
۴	چگونگی بهره‌مندی ذینفع و بازماندگان	امکان استفاده از گزینه‌های مختلف، عدالت
۵	عقد قرارداد بین ذینفع و صندوق	شفاف شدن چگونگی بهره‌مندی، عدم تکلیف و تحمیل شرایط به صندوق، عدالت
۶	استمرار اشتراک ذینفع پس از ترک خدمت	امکان پرداخت حق بیمه از طرف ذینفع برای بهره‌مندی بیشتر در دوران سالخوردگی به شکل مستمری و یا دریافت یکجا، عدالت
۷	چگونگی بهره‌مند شدن وراثت شاغلین فوتی و ازکارافتادگان	عدالت، وجود منابع برای پرداخت مستمری
۸	مؤلفه‌های سامانه‌های بازنشستگی که در NDC بی‌تأثیرند	مستقل شدن NDC از نارسایی‌های دوران اشتغال، روان بودن سامانه NDC، عدالت
۹	گسترش پوشش براساس NDC	امکان مشترک شدن تمام افراد، افزایش پوشش حمایتی، افزایش توان صندوق، کاهش بدهی‌های ضمنی در مواردی که نرخ سود حاصل از سرمایه‌گذاری بیش از نرخ تورم باشد، عدالت
۱۰	نقل وانتقال و رقابتی شدن صندوق‌ها	سهولت در نقل وانتقال، عدالت، سعی بیشتر مدیریت برای بهره‌برداری بهینه از منابع صندوق (ها)

جدول ۴-۱ برتری‌های NDC نسبت به DB-PAYG بهسازی شده

۴-۶- آیا راهکار پیشنهادی نسبت به وضع موجود و یا راهکار یکم دارای کاستی است؟

در این راهکار چون بهره‌مندی بازنشسته از صندوق متناسب با میزان اندخته سپاری ومدت اندوخته‌سپاری است بنابراین، در این راهکار مستمری حداقل، به جز مواردی مربوط به شاغلین فوتی و ازکارافتادگان لحاظ نمی‌شود. هرچند که ممکن است این ویژگی از دیدگاهی، یک کاستی به شمار آید اما تجربه نشان داده است که در سامانه‌های ذخیره‌ای، خواه ذخیره‌ای اسمی، خواه ذخیره واقعی، انگیزه مشترکین برای کامل کردن دوران خدمت، در قیاس با DB-PAYG فزونی می‌یابد. این ویژگی، سبب می‌شود که افزون بر ثبات صندوق، مشترکین در دوران بازنشستگی از مزایای بالاتری بهره‌مند شوند. بنابراین، در این راهکار، پرداخت مستمری، به میزان کمتر از حداقل را (به جز شاغلین فوتی و ازکارافتادگان) نمی‌توان به عنوان یک کاستی از آن نام برد.

به یاد داشته باشیم که در سامانه‌های بیمه برای بازنشستگی، صندوق‌ها موظف هستند که متناسب با حق بیمه دریافت شده، مستمری پرداخت کنند و طبیعی است که در مواردی نادر، پرداخت‌ها کمتر از حداقل باشند. علت آنکه در وضع موجود تعداد نسبتاً زیادی در حداقل هستند، وجود نارسایی‌های بسیار گسترده در سامانه اداری و سامانه بازنشستگی است. با راهکارهای پیشنهادی (راهکار یکم، به ویژه راهکار دوم) این نارسایی‌ها برطرف و تفاوت کمترین مستمری‌ها با حداقل حقوق، در حد قابل قبول خواهد بود.

۴-۷- پی‌گفتاری بر راهکار پیشنهادی

چنانکه در بخش برتری‌های NDC آورده شد، عامل عدالت در تمامی مؤلفه‌ها و ویژگی‌های NDC، به جز یک مورد، به طرز چشمگیری وجود دارد و آن مورد، (افزون بودن، فرض شدن) سود حاصل از سرمایه‌گذاری در قیاس با نرخ تورم است. و علت آن است که سود حاصل از سرمایه‌گذاری، متعلق به مشترکین است. اما، در NDC یکپارچه با مدیریت دولتی و تضمینهای اولیه مبنی بر تضمین اندوخته‌ها با لحاظ شدن نرخ تورم، راهکار دیگری نمی‌توان یافت. البته از آنجا که ممکن است در مواردی سود حاصل از سرمایه‌گذاری کمتر از نرخ تورم رقم بخورد، نارسایی مورد اشاره تا حدودی تعدیل می‌شود. همچنین در مواردی که سود حاصل از فعالیت‌های اقتصادی بالاتر از نرخ تورم است، موضوع نقل و انتقال و رقابتی شدن صندوق‌ها سبب تعدیل بسیار گسترده‌تر خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که راهکار پیشنهادی، در قیاس با وضع موجود و راهکار یکم از مزیت بسیار بالایی برخوردار و پیشنهادی برای اجرای آن، آشنا شدن مدیریت کلان کشور و همچنین مدیران و کارشناسان بازنشستگی با سامانه NDC است.

فصل پنجم

راهکار سوم

بهبودی سیستمیک

کوچک شدن DB- PAYG

و معرفی FDC

راهکار سوم: بهسازی سیستمیک - کوچک شدن DB-PAYG و معرفی FDC

۵-۱- مقدمه

در این راهکار، سامانه بازنشستگی از دو رکن تشکیل می‌شود. بدین مفهوم که بخشی از حق بیمه ذینفع به رکن DB-PAYG واریز و بخش دیگر در رکن FDC ذخیره سازی می‌شود. بنابر این، هنگام ترک خدمت ذینفع (در اثر بازنشستگی، باخریدی، ازکارافتادگی و یا فوت) بهره‌مندی وی از هر دو رکن خواهد بود.

چنانکه در فازهای یکم و دوم پروژه تشریح شد، حق بیمه‌ای که به حساب FDC واریز می‌شود قابل برداشت برای پرداخت مستمری بازنشستگان دوره قبل نیست. موجودی حساب FDC که به شکل انفرادی برای هر مشترک است، متعلق به صاحب حساب (ذینفع) است که هنگام ترک خدمت وی با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری به شکل یکجا و یا به شکل مستمری به وی، پرداخت می‌شود. در این راهکار، مشترک شدن ذینفع در هر دو رکن، اجباری است.

۵-۲- چگونگی بهسازی براساس DB-PAYG کوچک شده + FDC

چنانکه در فصل چهارم نیز اشاره شد، در بیشتر موارد و شرایط، بهسازی سیستمیک معمولاً، اما، نه لزوماً برای مشترکین جدید اجرا می‌شود. در این راهکار، پیشنهاد آن است که شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم) شوند و مشترکین جدید در سامانه دو رکنی DB-PAYG کوچک شده + FDC قرار گیرند. دلایل این پیشنهاد را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- اگر سامانه به گونه‌ای تنظیم شود که شاغلین موجود نیز مشمول بهسازی با رکن FDC شوند، بنابر این، لازم است که درصدی از حق بیمه آن‌ها در حساب انفرادی FDC ذخیره شود. در چنین حالتی نقدینگی صندوق (ها) برای پرداخت حقوق بازنشستگان به همان نسبت کاهش می‌یابد. این امر سبب می‌شود که صندوق‌هایی که با بحران مالی روبرو هستند، بحران آن‌ها شدیدتر شود.

- اگر برای کاهش نارسایی یاد شده ، درصد حق بیمه شاغلین ، برای منظور شدن در FDC را ناچیز منظور کنیم در این صورت ، اندوخته مشترکین شاغل ، از رکن FDC ، به ویژه برای مشترکین که مدت زیادی به پایان خدمت آن‌ها باقی نیست بسیار ناچیز خواهد شد و تناسبی با هزینه‌های عملیاتی که برای نگهداری و بهنگام رسانی اطلاعات مورد نیاز است نخواهد داشت.

- افزایش حق بیمه (سهم کارمند) برای شاغلین موجود ، جهت ذخیره‌سازی در FDC نیز به دو دلیل توصیه نمی‌شود :

یکم : حق بیمه بازنشستگی در ایران در قیاس با سایر کشورها بسیار بالا است.
دوم : رکن FDC برای افکار عمومی و شاغلین ، شناخته شده نیست و ممکن است افزایش کسور برای ذخیره سازی در FDC از اقبال عمومی برخوردار نشود.

- افزون بر تمام موارد یاد شده ، وجود بدهی‌های ضمنی برای غالب صندوق‌ها ، به گونه‌ای است که شرایط را برای قرار دادن شاغلین موجود در FDC بسیار دشوار می‌کند.

در مجموع می‌توان چنین نتیجه گرفت برای صندوق‌هایی که با بحران مالی روبرو هستند ، در مرحله نخست ، شاغلین موجود مشمول بهسازی مؤلفه‌ای و مشترکین جدید مشمول سیستم دو رکنی مورد اشاره شوند.

برای صندوق‌هایی که هنوز موازنه منفی در آن‌ها آغاز نشده و یا به عبارتی هنوز حق بیمه دریافتی افزون بر هزینه ها است ، مشمول شدن شاغلین موجود در سیستم دو رکنی مورد اشاره ، منطقی خواهد بود . اما ، از آنجا که برای غالب صندوق‌ها موازنه منفی آغاز شده است و یا آنکه در آینده نزدیک ، موازنه منفی می‌شود بنا بر این ، این راهکار ، بر اساس مشمول شدن شاغلین موجود در بهسازی مؤلفه‌ای و مشترکین جدید ، در سیستم دو رکنی طراحی شده است .

چنین طراحی ، می‌تواند مبنایی برای صندوق‌هایی که از توان مالی خوبی برخوردار هستند نیز مورد استفاده قرار گیرد. صندوق‌های یاد شده می‌توانند طرح تشریحی را

افزون بر مشترکین جدید ، برای شاغلین خود به شکل تدریجی متناسب باتوان صندوق به اجرا در آورند.

۵-۳- چگونگی تبدیل سامانه موجود به سامانه دو رکنی (DB-PAYG بهسازی و کوچک شده + FDC)

۵-۳-۱- چگونگی مشمول شدن مشترکین

در این راهکار ، شاغلین موجود ، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم) می‌شوند و سیستم DB-PAYG یکپارچه و بهسازی شده مشترک جدید نمی‌پذیرد . مشترکین جدید در سیستم دورکنی ، حاوی DB-PAYG بهسازی و کوچک شده و FDC قرار خواهند گرفت .

۵-۳-۲- میزان و چگونگی پرداخت حق بیمه

میزان پرداخت حق بیمه برای بازنشستگی ، برای مشترکین جدید همچنان ۲۲/۵ درصد خواهد بود . از این میزان ، ۱۴ درصد به رکن DB-PAYG بهسازی شده ، ۸ درصد به رکن FDC و ۰/۵ درصد به صندوق احتیاط واریز می‌شود. صندوق احتیاط به عنوان یک رکن منظور نمی‌شود.

این نکته شایان توجه است که چون DB-PAYG همچنان رکنی از سامانه پیشنهادی است بنابراین ، اگر پس از بهسازی ، اقلامی از مزایای که مشمول بیمه بازنشستگی نمی‌شوند براساس مصوبه‌ای مشمول شوند (بهره‌وری ، اضافه کاری ، ...) در این صورت ، لازم است که همانند DB-PAYG بهسازی شده ، حق بیمه برای مزایای مورد نظر برای تمام دوران خدمت به صندوق واریز شود . چون در این راهکار ۱۴ درصد ، سهم صندوق DB-PAYG است بنابر این ، لازم است ۵/۶ درصد از مزایای مشمول شده از طرف کارمند و ۸/۴ درصد از آن از طرف کارفرما به صندوق DB-PAYG واریز شود . برای نمونه، اگر پس از بهسازی ، یک قلم از مزایای مشمول بیمه بازنشستگی شود و تأثیر مزایای یاد شده برای یک کارمند ۲۰ هزار تومان در ماه باشد و در آن زمان، کارمند مورداشاره دارای ۱۰ سال سابقه کار باشد در این حالت ، سهم بیمه برای کارمند و کارفرما برابر است با:

سهم کارمند برای بخش

$$DB - PAYG = 20.000 \times 12 \times 10 \times 5/6\% = 134400 \quad \text{تومان}$$

$$\text{سهم کارفرما برای بخش} = 134400 \times 1/5 = 201600 \quad \text{تومان}$$

DB-PAYG

هر چند که پرداخت حق بیمه برای چنین مزایا برای صندوق‌های FDC و احتیاط چندان ضروری نیست اما ، پیشنهاد می‌شود به منظور هماهنگی بخش DB-PAYG با صندوق FDC و صندوق احتیاط ، حق بیمه ، برای مزایای مورد نظر برای صندوق‌های FDC و صندوق احتیاط ، لحاظ و به صندوق ها واریز شود.

۳-۳-۵- صندوق احتیاط

هر چند که برای سامانه‌های دو رکنی ، که DB-PAYG یکی از ارکان آن باشد ، وجود صندوق احتیاط چندان ضروری نیست ، اما ، پیشنهاد می‌شود که به منظور خنثی سازی مخاطرات احتمالی برای بیمه‌شدگان ، همه بیمه‌شدگان در تأمین منابع مالی مورد نیاز برای آسیب دیدگان مشارکت داشته باشند . از این رو ، شایسته است که حدود ۰/۵ درصد از حقوق و مزایایی که مشمول کسور است در صندوق احتیاط ذخیره سازی شود.

۳-۴-۵- ایجاد حساب‌های فردی

در این راهکار ، برای مشترکین جدید حساب ذخیره‌ای تشکیل و در هر ماه ۸ درصد از کل حقوق و مزایای مشمول کسور ، در این حساب به شکل واقعی ذخیره می‌شود.

در این راهکار ، می‌توان سیستم FDC را به گونه‌ای تنظیم کرد که ذینفع بتواند افزون بر ۸ درصد مورد اشاره و اجباری ، هر مبلغ دیگری را در حساب خود ذخیره کند . اما ، به علت ۲ رکنی بودن سامانه و تبعیت یک رکن آن از DB-PAYG چنین راهبردی پیشنهاد نمی‌شود . ذینفع می‌تواند در صورت تمایل ، از سیستم ۳ رکنی استفاده کند . بدین مفهوم که افزون بر رکن DB - PAYG و رکن FDC که اجباری هستند ، از رکن سوم که کاملاً اختیاری است نیز استفاده کند .

۵-۳-۵- چگونگی محاسبه سود (زیان) بر اندوخته های FDC

چون اندوخته رکن FDC، واقعی است بنابراین، مناسب نیست که سود حاصل از اندوخته ها براساس نرخ تورم محاسبه شود (روشی که در NDC استفاده می شود). سود (زیان) ناشی از فعالیت های اقتصادی بر اندوخته های FDC را می توان با استفاده از اصول حسابداری برای هر ذینفع محاسبه و در حساب انفرادی وی منظور کرد .

یک روش ساده برای این منظور، تعیین سود (زیان) در یک سال مالی (از ابتدای فروردین تا پایان اسفند) و لحاظ شدن یک دوازدهم آن متناسب با حداقل موجودی ذینفع در هرماه است . چون این حساب تا قبل از ترک خدمت قابل برداشت نیست و موجودی حساب معمولاً در ماه یکبار و آن هم در انتهای ماه افزایش می یابد، بنابراین، چنین راهبردی، به زیان ذینفع نخواهد بود.

۵-۳-۶- لحاظ شدن سهم کارفرما در حقوق کارمند و پرداخت حق بیمه ها از حقوق کارمند چنانکه در فصل سوم نیز اشاره شد، به منظور روان سازی امور پرداخت حق بیمه، پیشنهاد می شود که سهم کارفرمایی (۱۳/۵ درصد) به حقوق کارمند اضافه و در قبض مربوط به حقوق کارمند، سهم رکن های مختلف بیمه ای (DB-PAYG، FDC، احتیاط) مشخص و از حقوق کارمند کسر و به صندوق های مورد اشاره واریز شود.

۵-۳-۷- مدت اندوخته سپاری و نرخ انباشتی

چون DB-PAYG رکنی از این راهکار است بنابراین، (برخلاف NDC یکپارچه) لازم است که مدت اندوخته سپاری کامل را مشخص و نرخ انباشتی براساس حق بیمه DB-PAYG رامعین کرد . در این راهکار نیز سال های کامل خدمت همچنان ۳۶ سال است (به فصل دوم مراجعه شود). اما چون در این راهکار، سامانه ۲ رکنی برای مشترکین جدید است بنابراین، سال های خدمت برای آنان از ابتداء ۳۶ سال خواهد بود . در این صورت نرخ انباشتی به جای ۲/۷۷ درصد که برای DB-PAYG بهسازی شده و یکپارچه منظور شده بود، به ۱/۷۲ درصد کاهش می یابد

$$. \left(\frac{14}{22.5} \times 2.77\% \right)$$

۵-۳-۸- شرایط لازم برای بازنشسته شدن و حداقل حقوق در رکن DB-PAYG
 چون در راهکار پیشنهادی، DB-PAYG یکی از ارکان آن است بنابراین، (برخلاف
 NDC یکپارچه) شرایط بازنشستگی همانند DB-PAYG یکپارچه و بهسازی شده است
 . با این تفاوت که در همه موارد بجای نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد نرخ ۱/۷۲ درصد منظور
 می‌شود. در این راهکار، منظور از حداقل حقوق، از رکن DB - PAYG ۶۲ درصد
 از حداقل است (۶۲٪ = $\frac{۱۴}{۲۲.۵}$).

چنانکه در بهسازی مؤلفه‌ای تشریح شد، شرط بازنشسته شدن (برای مردان و زنان) برای
 دریافت حداقل حقوق، پرداخت حداقل ۲۶ سال حق بیمه است. در این راهکار،
 مستمری براساس نرخ انباشتی ۱/۷۲ محاسبه می‌شود و اگر مبلغ بدست آمده
 کمتر از ۶۲ درصد حداقل حقوق شد، ۶۲ درصد حداقل حقوق به وی پرداخت می‌شود.
 بخش دیگری از مزایای ذینفع از رکن FDC تأمین می‌شود که در ادامه گزارش تشریح
 خواهد شد.

۵-۳-۹- بازخریدی برای مشترکین جدید

بازخریدی بنا به درخواست ذینفع به دو حالت ممکن خواهد بود:

یکم: بازخریدی با قطع شدن اشتراک ذینفع

در این حالت، دریافتی ذینفع از رکن DB- PAYG همانند DB- PAYG
 بهسازی شده است. با این تفاوت که به جای ۲۲/۵ درصد سهم کارمند و کارفرما،
 حق بیمه ۱۴ درصد محاسبه می‌شود. برای نمونه اگر کارمندی با ۱۵ سال سابقه
 کار و آخرین حقوق ۲۰۰ هزار تومان بازخرید شود در این حالت، مبلغی که از
 بخش DB- PAYG به وی پرداخت می‌شود برابر است با:

دریافتی ذینفع از بخش

$$DB - PAYG = 200000 \times 15 \times 12 \times 14\% = 5040000$$

حاوی سهم کارمند و کارفرما

مزایای ذینفع از بخش FDC براساس آنچه در بند ۵-۳-۵ تشریح شد محاسبه و به ذینفع
 پرداخت می‌شود، در این حالت مقرر می‌شود که سهم وی از صندوق احتیاط پرداخت
 نمی‌گردد.

دوم: بازخریدی با حفظ اشتراک

در این حالت ذینفع پس از بازخریدی، تمام حق بیمه (سهم کارمند و کارفرما) یعنی ۲۲/۵ درصد و همچنین مقرری ماه یکم را تا رسیدن به شرایط بازنشستگی پرداخت می‌کند (۱۴ درصد برای PAYG - DB، ۸ درصد برای FDC و ۰/۵ درصد برای صندوق احتیاط) ملاک حقوق فرضی ذینفع، آخرین حقوق دوران اشتغال است که در هر سال با افزایش ضریب، افزایش می‌یابد (به ضمیمه شماره یک مراجعه کنید).

۵-۳-۱۰- بازنشسته شدن در اثر ازکارافتادگی و یا فوت غیر ناشی از کار در این دو حالت، ذینفع با هر شرایطی (سال‌های خدمت و سن) بازنشسته می‌شود. مستمری ذینفع از دو رکن PAYG - DB و FDC و همچنین صندوق احتیاط پرداخت می‌شود.

• مستمری از بخش PAYG - DB

مستمری ذینفع براساس روال معمول (که بدان اشاره خواهد شد) با نرخ انباشتی ۱/۷۲ محاسبه می‌شود و اگر عدد بدست آمده کمتر از ۶۲ درصد حداقل حقوق بود، ۶۲ درصد حداقل حقوق به وی تعلق می‌گیرد.

• مستمری از بخش صندوق احتیاط

صرف نظر از میزان مستمری ذینفع از بخش PAYG - DB همیشه ۴۵ درصد حداقل حقوق از صندوق احتیاط به ذینفع پرداخت می‌شود. بنابراین مجموع مستمری ذینفع از بخش PAYG - DB و صندوق احتیاط، همیشه بیش از حداقل حقوق (مستمری) خواهد بود.

• **مستمری و یا پرداخت یکجا از بخش FDC**

اگر سابقه پرداخت حق بیمه ذینفع کمتر از ۳۰ سال باشد، مزایای وی از بخش FDC به شکل یکجا پرداخت می‌شود. در حالتی که سابقه پرداخت ذینفع بیش از ۳۰ سال باشد، وی می‌تواند اندوخته خود را از بخش FDC به شکل یکجا و یا به شکل مستمری براساس محاسبات بیمه ای همانند آنچه در بخش NDC تشریح شد دریافت کند.

۵-۳-۱۱- بازنشسته شدن در اثر از کارافتادگی و یا فوت ناشی از کار

در این حالت نیز ذینفع با هر شرایط (سال‌های خدمت و سن) بازنشسته می‌شود. مستمری ذینفع از دو رکن DB- PAYG و FDC همانند حالت غیرناشی از کار است. اما، مستمری ذینفع از بخش صندوق احتیاط، ۵۰ درصد حداقل حقوق خواهد بود.

۵-۳-۱۲- سایر موارد و مؤلفه‌ها

سایر موارد و مؤلفه‌ها مانند سال‌های مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی، ضریب تعدیل برای سن بازنشستگی، ضریب تعدیل برای حقوق بازنشستگی، شیوه اعمال پاداش آخر خدمت همانند DB- PAYG بهسازی شده انجام می‌شود.

۵-۱۳-۱۳- فرمول حقوق بازنشستگی از رکن DB- PAYG

حقوق بازنشستگی از رکن DB- PAYG، برای تمام افراد، همانند DB- PAYG یکپارچه بهسازی شده اما با نرخ انباشتی ۱/۷۲ درصد محاسبه می‌شود. بنابراین خواهیم داشت:

$$\text{حقوق بازنشستگی در آغاز برقراری از بخش DB-PAYG} = \left(\begin{array}{l} \text{سالهای اندوخته سپاری} \\ \text{میانگین حقوق ناخالص} \\ \text{در ۲ سال از بهترین سالها} \\ \text{با آخرین ضریب} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{حداکثر ۳۶ سال} \\ \text{۱/۷۲\%} \end{array} \right) \times CS \times CA$$

در فرمول بالا:

CS = ضریب تعدیل حقوق

CA = ضریب تعدیل سن

۵-۳-۱۴- میزان دریافتی و یا مستمری ذینفع از رکن FDC

در این راهکار چگونگی بهره‌مندی ذینفع از رکن FDC همانند NDC اما با سود واقعی است (به بخش ۴-۳-۷ رجوع کنید). پیشنهاد می‌شود که اگر سال‌های پرداخت حق بیمه کمتر از ۳۰ سال باشد در این صورت ، اندوخته ذینفع با لحاظ شدن سود واقعی ، یکجا پرداخت شود . در غیر این صورت ، ذینفع می‌تواند اندوخته خود را به شکل یکجا و یا به شکل مستمری دریافت کند . برای دریافت مستمری ، گزینه‌های مختلفی همانند NDC قابل ارائه است که ذینفع می‌تواند یکی از حالت‌ها را (دریافت مستمری برای چند سال ، دریافت مستمری تا پایان عمر ، دریافت مستمری تا پایان عمر یکی از افراد تحت تکفل ..) بر اساس قرارداد انتخاب کند .

آنچه در باره میزان مستمری در FDC قابل توجه است آن است که چون میزان سوددهی اندوخته‌ها برای آینده مشخص نیست از این رو لازم است که بر اساس برنامه شماره ۵ (برنامه مصرف اندوخته) با توجه به اندوخته ذینفع در آغاز بازنشستگی ، سن ، امید به زندگی چگونگی برخوردار شدن و یا نشدن افراد تحت تکفل و نرخ تورم در سال مورد نظر ، برنامه‌ای برای تعیین میزان مستمری نوشت . اما از آنجا که میزان سوددهی لزوماً برابر با نرخ تورم نیست از این رو، در هر سال لازم است که میزان مستمری براساس سود واقعی بهنگام شود.

۵-۳-۱۵- ترمیم حقوق بازنشستگی و حداقل حقوق از بخش DB

حقوق بازنشستگی بر اساس نرخ تورم افزایش می‌یابد و چنانکه تشریح شد ، حداقل حقوق بازنشستگی از بخش DB ، ۶۲ درصد حداقل حقوق بازنشستگی است . پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش انگیزه بیمه شدگان برای کامل تر کردن دوران خدمت (به فصل دوم مراجعه کنید) حداقل حقوق دوران اشتغال ، بالاتر از حداقل حقوق دوران بازنشستگی در نظر گرفته شود .

۵-۳-۱۶- نقل و انتقال و رقابتی شدن صندوق‌ها

وجه قابل انتقال از صندوق مقصد ، حاوی بخش PAYG - DB و بخش FDC است . وجهی که از PAYG - DB منتقل می‌شود همانند PAYG - DB

یکپارچه اما با نرخ ۱۴ درصد خواهد بود. وجهی که از بخش FDC انتقال می‌یابد مجموع اندوخته ذینفع با لحاظ شدن سود واقعی است که از سرمایه‌گذاری بر اندوخته‌ها حاصل می‌شود. مقررری ماه یکم و مبلغ واریز شده به صندوق احتیاط قابل انتقال نیست.

صندوق‌ها می‌توانند به منظور جذب مشترکین بیشتر، مزایای بیشتری را برای مشترکین خود با توجه به سودی که برای مدیریت صندوق(ها) قابل پیش بینی است تضمین کنند. هرچند که براساس قوانین جاری، نقل و انتقال فقط برای یکبار ممکن است اما پیشنهاد می‌شود به منظور رونق بخشیدن به رقابتی شدن صندوق‌ها، بیمه شدگان بتوانند در هر شرایطی اندوخته خود را از صندوقی به صندوق دیگر برای بهره‌مندی از مزایای بیشتر منتقل کنند.

۵-۳-۱۷- نظارت بر عملکرد صندوق‌ها و تضمین‌های لازم در بخش FDC

هر چند که در یک نظام متعارف اقتصادی، میانگین بازدهی سرمایه‌گذاری بیش از میانگین نرخ تورم در درازمدت است. اما به منظور آرامش خاطر بیمه شدگان پیشنهاد می‌شود که دولت، ضمن نظارت بر عملکرد صندوق‌ها، اصل اندوخته هر فرد را برای هر سال تضمین کند. این راهبرد، افزون بر آرامش خاطر بیمه شدگان، گسترش پوشش، افزایش توان صندوق‌ها و سالم سازی سامانه را در اثر نظارت دقیق‌تر در پی خواهد داشت.

۵-۳-۱۸- بدهی‌های ضمنی صندوق از رکن DB-PAYG

در این راهکار، بدهی ضمنی ناشی از شاغلین موجود، با بدهی ضمنی ناشی از شاغلین موجود در بهسازی مؤلفه‌ای تفاوتی نخواهد داشت (به فصل سوم رجوع شود). برای شاغلین جدید، بخش FDC، فاقد بدهی ضمنی است. اما، بخش FDC سبب می‌شود که حدود ۳۵ درصد (۸ واحد از ۲۲/۵ واحد حق بیمه) ناشی از حق بیمه شاغلین جدید (که نسبت به کل حق بیمه شاغلین ناچیز است) برای پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل کاهش یابد. چنین کاهش را باید کمبود منابع برای پرداخت حقوق بازنشستگان دوره قبل دانست و نه بدهی ضمنی.

شایان توجه است که راهکارهای پیشنهادی به گونه‌ای طراحی شده اند که پس از بهسازی، سامانه تولید کننده بدهی ضمنی جدید نیست بلکه بدهی‌های ضمنی سامانه، مربوط به قبل از بهسازی است که همچنان به دوران بعد از بهسازی انتشار می‌یابد.

به طور کلی می‌توان گفت که اگر سامانه‌های DB- PAYG را به توان به گونه‌ای بهسازی کرد (مؤلفه‌ای . سیستمیک) که ضمن رعایت عدالت ، بدهی ضمنی در آن‌ها افزایش نیابد ، دست‌آورد بسیار بزرگی حاصل شده است . هرچند که می‌توان با تنظیم برخی دیگر از عوامل (به بخش ۴-۳-۱۳ مراجعه شود) بدهی‌های ضمنی قبل از بهسازی را در یک روند کاهشی قرارداد .

۵-۳-۱۹- گسترش پوشش برای مشاغل آزاد

چون رکن DB- PAYG بخشی از این راهکار است بنابراین ، مشاغل آزاد را نمی‌توان در این سامانه دورکنی قرار داد . هرچند که اگر این راهکار اجرایی شود ، برای پوشش بیمه‌ای مشاغل آزاد ، می‌توان آن‌ها را در یک سامانه جدا از این راهکار ، برای نمونه NDC یکپارچه (به بخش ۴-۳-۱۴ رجوع کنید) قرار داد .

اگر افراد با مشاغل آزاد در NDC یکپارچه قرار گیرند ، در این صورت از حق بیمه پرداختی آن‌ها می‌توان برای پرداخت حقوق بازنشستگان غیر مشاغل آزاد که در سامانه دورکنی DB- PAYG و FDC قرار گرفته اند استفاده کرد . شرط موفقیت چنین سیستمی ، بالاتر بودن بازدهی اقتصادی بر منابع ، نسبت به نرخ تورم است .

۵-۴-۴- برتری‌های سامانه پیشنهادی (راهکار سوم) نسبت به وضع موجود

۵-۴-۱- بخش مربوط به شاغلین موجود

چون در این راهکار ، شاغلین موجود مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (راهکار یکم) می‌شوند . بنابراین تمام برتری‌های یاد شده در بند ۳-۴ برای این راهکار نیز مصداق دارند .

۵-۴-۲- بخش مربوط به شاغلین جدید

چون شاغلین جدید در سامانه دورکنی DB- PAYG بهسازی شده و FDC قرار می‌گیرند بنابراین ، برتری‌های یاد شده در بند ۳-۴ برای رکن DB- PAYG نیز همچنان وجود دارند .

برتری های رکن FDC نسبت به DB- PAYG بهسازی شده و یکپارچه ، هر چند که از بسیاری از جنبه ها تا حدود زیادی همانند برتری های NDC نسبت به DB- PAYG بهسازی شده است (جدول ۴-۱) . اما ، چون برخی از موارد تا حدودی متفاوت است . از این رو ، برتری های مورد اشاره در جدول ۵-۱ خلاصه شده اند .

ردیف	مؤلفه های پیشنهادی در رکن FDC برای شاغلین جدید	برتری های مربوط به رکن FDC نسبت به DB- PAYG بهسازی شده
۱	پیش بینی صندوق احتیاط	تأمین منابع از طرف مشترکین برای آسیب دیدگان عدالت
۲	ایجاد حساب های فردی	مشخص شدن میزان اندوخته هر مشترک با لحاظ شدن سود واقعی، افزایش انگیزه برای کامل کردن دوران خدمت ، افزایش توان صندوق ، عدالت
۳	شرایط بازنشستگی و یا بازخریدی	همسان با DB بهسازی شده اما انگیزه بیشتر برای کاملتر کردن دوران خدمت (سهولت شرایط و عدالت بیشتر نسبت به وضع موجود)
۴	چگونگی بهره مندی ذینفع و بازماندگان از مزایای بازنشستگی و یا بازخریدی	امکان استفاده از گزینه های مختلف از رکن FDC، عدالت
۵	عقد قرارداد بین ذینفع و صندوق در آغاز بهره مند از مستمری	شفاف شدن چگونگی بهره مندی، عدم تکلیف و تحمیل شرایط به صندوق ، عدالت
۶	چگونگی بهره مند شدن وراثت شاغلین فوتی واز کارافتادگان	عدالت ، وجود منابع برای حمایت از آسیب دیدگان ، پرداخت مستمری از رکن DB و پرداخت یکجا و یا مستمری از رکن FDC
۷	نقل وانتقال و رقابتی شدن صندوق	سعی بیشتر مدیریت برای بهره برداری بهینه از منابع صندوق(ها)
۸	انباشت سرمایه از رکن FDC	رشد وتوسعه اقتصادی (برتری بسیار چشمگیر)

جدول ۵-۱: برتری های رکن FDC نسبت به DB-PAYG بهسازی شده

این نکته در خورتوجه است که طرح پیشنهادی (DB-PAYG کوچک شده + FDC) از منظر ثبات صندوق نسبت به وضع موجود دارای برتری بسیار گسترده‌ای است. اما، در قیاس با DB-PAYG بهسازی شده، ثبات صندوق در دو طرح، با تقریب یکسان است. از یک طرف وجود رکن FDC برای شاغلین جدید سبب افزایش انگیزه برای کامل تر کردن دوران خدمت و در نتیجه تقویت رکن DB-PAYG نیز خواهد شد. (مثبت از منظر ثبات) و از طرف دیگر وجود رکن FDC سبب می‌شود که بخشی از حق بیمه (شاغلین جدید) برای ذینفع ذخیره سازی شود. هرچند که از بخش ذخیره سازی شده نمی‌توان برای پرداخت حقوق بازنشستگان استفاده کرد. اما، واضح است که این ویژگی را نمی‌توان از منظر ثبات صندوق منفی تلقی کرد.

۵-۵- قیاس بین راهکار دوم (NDC یکپارچه برای مشترکین جدید) و راهکار سوم (DB-PAYG و FDC)

چنانکه یاد شد، در هر دو راهکار، شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای می‌شوند. بررسی جدول‌های ۴-۱ و ۵-۱ نشان می‌دهد که برتری‌های راهکار دوم و سوم در قیاس با راهکار یکم (بهسازی مؤلفه‌ای) بسیار نزدیک به هم هستند. راهکار دوم به دلیل یکپارچه بودن آن سبب خواهد شد که نارسایی‌های نظام اداری و استخدامی در نظام بازنشستگی بی‌تأثیر باشند. همچنین ماهیت NDC یکپارچه سبب می‌شود که صاحبان حرف و مشاغل آزاد بتوانند همانند کارکنان اداری، مشترک صندوق(ها) شوند. این دو ویژگی از برتری‌های اساسی راهکار دوم نسبت به راهکار سوم است. همچنین باید توجه داشت که به دلیل وجود بدهی‌های ضمنی در نظام‌های DB-PAYG، تبدیل این نظام‌ها به FDC یکپارچه ممکن نیست در حالی که تبدیل DB-PAYG به NDC یکپارچه شدنی است. در راهکار سوم، به دلیل دو رکنی بودن آن، مخاطرات احتمال توزیع می‌شود.

در راهکار سوم، رکن DB-PAYG طراحی شده، تضمین‌کننده ۶۲ درصد از حداقل‌ها است. در راهکار سوم، هرچند که عامل احتمال در بازدهی اقتصادی در رکن FDC مؤثر است. اما، در مجموع، امید ریاضی برای بازدهی اقتصادی بر حق بیمه دریافت شده، بالاتر از NDC است. در باره قیاس دو راهکار از منظر عدالت باید گفت که هر چند در NDC یکپارچه پیشنهادی، عدالت به شکل بسیار گسترده وجود دارد اما، در FDC

عدالت در بالاترین حد ممکن است. در نهایت بالاترین برتری FDC نسبت به NDC و سایر راهکارها، انباشت سرمایه و در نتیجه رشد و توسعه اقتصادی است.

۵-۶- پی‌گفتاری بر راهکار سوم

امروزه راهکارهای دو رکنی (ویا چندرکنی) براساس تجربه بانک جهانی و سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) از اقبال گسترده‌تری برخوردار هستند. در غالب موارد که رکن ذخیره‌ای (FDC) یکی از ارکان نظام است، مدیریت آن با بخش خصوصی اما با نظارت و مراقبت دولت‌ها است. هرچند که مدیریت بخش خصوصی بر FDC براساس تجربه بانک جهانی، بسیار موفق‌تر از بخش دولتی است. اما، برای ایران، تا آماده شدن بسترهای لازم، دولت می‌تواند مدیریت FDC را عهده دار باشد.

فصل ششم

جمع بندی درباره
راهکارهای طرح شده
و پیشنهاد نهایی

جمع بندی در باره راهکارهای طرح شده و پیشنهاد نهایی

۶-۱- مقدمه

در این فصل با توجه به راهکارهای تشریح شده ، راهکار مناسب برای بهسازی صندوق‌های بازنشستگی ایران ، با لحاظ شدن هشت هدف اصلی با توجه به امکانات و محدودیت‌های ایران ارائه می‌شود.

هدف‌ها :

یکم : ثبات مالی صندوق‌ها ، به گونه‌ای که پس از بهسازی ، روند افزایش بدهی‌های ضمنی صندوق متوقف بلکه کاهش یابد .

دوم : عدالت ، به گونه‌ای که بهره‌مندی بیمه شدگان از صندوق ، متناسب با حق بیمه پرداختی ، عملکرد سامانه بازنشستگی شفاف و انتظار بیمه شدگان از سامانه منطقی باشد .

سوم : حمایت از آسیب دیدگان مشترک صندوق ، به گونه‌ای که (دست کم) حداقل حقوق برای آنان تضمین شود .

چهارم : کاهش تأثیر تغییرات جمعیتی بر صندوق ، به گونه‌ای که تغییرات جمعیتی از جمله نرخ رشد جمعیت ، روند پیری و چگونگی نسبت پوشش حمایتی ، در سامانه بازنشستگی کم تأثیر باشد.

پنجم : گسترش پوشش ، به گونه‌ای که افزون بر بازرخیرشدگان ، سایر افراد با حرف و مشاغل آزاد بتوانند مشترک صندوق شوند .

ششم : انباشت سرمایه ، به گونه‌ای که سرمایه‌گذاری بر موجودی حساب‌های ذخیره‌ای واقعی ، افزون بر بهره‌مندی بیشتر ذینفع ، سبب رشد و توسعه اقتصادی شود .

هفتم: رقابتی شدن صندوق‌ها، به گونه‌ای که صندوق‌ها با ارائه خدمات بهتر و مزایای بیشتر، مشترکین بیشتری را به خود اختصاص دهند و بیمه شدگان در سرنوشت خود مشارکت افزون‌تری را داشته باشد.

هشتم: روان سازی امور، به گونه‌ای که بیمه شده بتواند بدون پی‌آمد منفی صندوق مورد علاقه خود را انتخاب و برای بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی گزینه‌های مختلفی را در اختیار داشته باشد.

با عنایت به هدف‌های یاد شده و ویژگی راهکارهای ارائه شده، موارد زیر برای بهسازی صندوق‌های ایران پیشنهاد می‌شود.

۲-۶-۲- بهسازی برای مشترکین شاغل (PAYG - DB یکپارچه و بهسازی شده + بیمه اختیاری)

۲-۶-۱- DB-PAG یکپارچه و بهسازی شده

در راهکار پیشنهادی شاغلین موجود، مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (PAYG - DB یکپارچه و بهسازی شده - راهکار یکم) می‌شوند و سامانه موجود مشترک جدید نمی‌پذیرد. تمام موارد طرح شده در راهکار یکم، برای شاغلین موجود (از جمله ادامه اشتراک با خرید شدگان و نقل و انتقال بین صندوق‌ها) لحاظ می‌شود.

۲-۶-۲- بیمه اختیاری ذخیره‌ای

شاغلین موجود در صورت تمایل می‌توانند افزون بر رکن PAYG - DB یکپارچه، از یک رکن ذخیره‌ای (NDC و یا FDC) که ۱۰۰ درصد اختیاری است نیز استفاده کنند. بدین مفهوم که ذینفع می‌تواند در هر زمان، هر مبلغی که مایل باشد به حساب انفرادی NDC و یا FDC خود واریز کند. چون این رکن کاملاً اختیاری است بنابراین این، واریز حق بیمه برای تمام ماه‌ها و آن هم به شکل یکسان، ضرورت ندارد. این ویژگی هیچ‌گونه پی‌آمد منفی و یا مشکل‌زا را در پی نخواهد داشت. چنانکه در فصل‌های چهارم و پنجم گزارش حاضر یاد شده در سامانه NDC سود حاصل از سرمایه‌گذاری (اسمی) براساس نرخ تورم و در FDC براساس سود واقعی محاسبه می‌شود. بنابراین، برای محاسبه سود بر اندوخته ذینفع، حداقل موجودی وی در هرماه، مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

به منظور رقابتی شدن صندوق‌ها در بخش بیمه اختیاری ، و جذب مشترکین بیشتر ، مدیریت صندوق‌ها می‌توانند در رکن اختیاری NDC ، سودی بالاتر از نرخ تورم را برای مشترکین خود تضمین کنند و در رکن اختیاری FDC ، میزان سود واقعی که به اندوخته ذینفع تعلق می‌گیرد ، در هر صندوق می‌تواند متفاوت با صندوق دیگر باشد ، این ویژگی عاملی مؤثر برای رقابتی شدن صندوق‌ها خواهد شد.

ذینفع می‌تواند در هر زمان که مایل باشد ، تمام اندوخته خود را با سود حاصل از سرمایه‌گذاری (اسمی / واقعی) از صندوقی به صندوق دیگر منتقل نماید و صندوق‌های مبدأ و مقصد موظف به نقل و انتقال خواهند بود . نقل و انتقال در بخش اجباری برای کارکنان نیروی مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات ممکن نیست . اما ، نقل و انتقال در بخش بیمه اختیاری برای تمام افراد ممکن خواهد بود .
بهره‌مندی ذینفع (شاغلین موجود) از بیمه اختیاری به دو شکل ممکن خواهد بود :

یکم : دریافت مستمری به شکل یکجا

در این حالت ، ذینفع می‌تواند در هر زمان (قبل از بازنشستگی ، هنگام بازنشستگی و یا پس از بازنشستگی) تمام اندوخته خود را دریافت و رابطه خود را با صندوق اختیاری قطع کند .

دوم : دریافت اندوخته به شکل مستمری

چون در بیمه اختیاری پیشنهادی ، حق بیمه پرداختی ، از منظر میزان پرداخت و زمان پرداخت از انضباط خاصی تبعیت نمی‌کند بنابراین ، موارد طرح شده در راهکار دوم (NDC یکپارچه) برای دریافت مستمری را نمی‌توان اعمال کرد . از طرفی ، ممکن است اندوخته ذینفع در حدی باشد که برای پرداخت مستمری برای چند سال کفایت نکند و هزینه‌های عملیاتی برای بهنگام رسانی اطلاعات و پرداخت حقوق ، تناسبی با میزان مستمری نداشته باشد . بنابراین ، لازم است که برای دریافت مستمری ، اندوخته ذینفع ، از حد معینی بالاتر باشد ، برای این منظور ، پیشنهاد می‌شود که میزان اندوخته ذینفع ، برای بهره‌مند شدن از مستمری در رابطه زیر صدق کند :

میزان حداقل حقوق

$$22\% \times \text{در سال موردنظر} \times 240 > \text{میزان اندوخته ذینفع}$$

در این رابطه ، معیار ، مبلغ اندوخته است و نه سال‌های پرداخت حق بیمه ، عدد ۲۴۰ در رابطه بالا ، تعداد ماه‌ها در مدت ۲۰ سال است . این ویژگی برای هماهنگی بین بیمه اختیاری ذخیره‌ای و بیمه اجباری ذخیره‌ای لحاظ شده است (به راهکار دوم مراجعه کنید) و چنانکه تشریح شد ، برای بهره‌مندی ذینفع از مستمری ، نیازی به اندوخته سپاری به مدت ۲۰ سال نیست و فقط لازم است که اندوخته وی ، در رابطه بالا صدق کنند. مدت پرداخت مستمری (پایان عمر ذینفع ، پایان عمر ورثه ، ...) همانند موارد طرح شده در بخش ۴-۳-۷ پیشنهاد می‌شود .

اشاره به این نکته ضروری است که در صورت صدق کردن میزان اندوخته ذینفع در رابطه بالا ، میزان مستمری وی با شرایطی که ذینفع برای مدت پرداخت مستمری تعیین می‌کند متناسب و معقول خواهد بود .

رابطه بالا را می‌توان به شکل ساده‌تر زیر نیز مطرح کرد :

$$\text{میزان حداقل حقوق} \times ۵۳ > \text{میزان اندوخته ذینفع در سال مورد نظر}$$

چون برای بیمه اختیاری ، استفاده ذینفع از هر یک از دو سامانه *NDC* و *FDC* پیش‌بینی شده است ، بنابراین ، بیمه اختیاری ، افزون بر رفاه و آرامش خاطر مشترکین خود برای دوران سالخوردگی ، افزایش پوشش حمایتی (در بخش *NDC*) و افزایش انباشت سرمایه (در بخش *FDC*) را در پی خواهد داشت .

در مجموع می‌توان گفت در این راهکار (خاص شاغلین موجود) بسیاری از هدف‌های یاد شده در مقدمه گزارش حاضر (به جز مورد چهارم که کاهش تأثیر تغییرات جمعیتی بر صندوق است) تا حدود قابل توجهی حاصل می‌شود . هر چند که موضوع تأثیر تغییرات جمعیتی بر صندوق ، مربوط به ماهیت *DB-PAYG* است . اما ، با این وجود ، در راهکار پیشنهادی ، تأثیر منفی روند بیری جمعیت بر صندوق و همچنین روند کاهش پوشش حمایتی (به علت کند شدن روند تعداد بازنشستگان و بیمه اختیاری *NDC*) کند خواهد شد .

۶-۳- بهسازی برای مشترکین جدید

در این راهکار، مشترکین جدید صندوق (ها) مشمول سامانه ۳ رکنی، حاوی ۲ رکن اجباری و یک رکن اختیاری می‌شوند. دو رکن اجباری همان راهکار سوم است (DB - PAYG) کوچک شده با ۱۴ درصد حق بیمه + FDC با ۸ درصد حق بیمه و ۰/۵ درصد صندوق احتیاط). رکن اختیاری، همانند رکن اختیاری برای شاغلین موجود است (به بخش ۶-۲ رجوع کنید).

افزون بر تمام برتری‌های طرح شده در راهکار سوم، برتری‌های رکن اختیاری ذخیره‌ای (FDC و NDC) نیز در این راهکار وجود دارد.

ممکن است برخی از کارشناسان اینگونه اظهار کنند که بجای رکن DB-PAYG کوچک شده با ۱۴ درصد حق بیمه، از رکن NDC کوچک شده با همان میزان حق بیمه استفاده شود. هرچند که چنین دیدگاهی حاوی نکات بسیار مثبتی است (به راهکار دوم مراجعه شود). اما از آنجا که در چنین سیستمی هر دو رکن اجباری، ذخیره‌ای است (ذخیره‌ای اسمی و ذخیره‌ای واقعی). بنابراین، تأمین منابع لازم برای پرداخت حقوق‌های حداقل با مشکل مواجه خواهد شد. همچنین چون در طراحی DB-PAYG بهسازی شده، بیشتر مؤلفه‌ها و نسبت‌های تأثیرگذار بر سیستم به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که هرچند ماهیت سامانه DB - PAYG است اما، بهره‌مندی مشترکین، بسیار نزدیک به سامانه‌های DC است بنابراین، با عنایت به موارد طرح شده، برای مشترکین جدید صندوق‌ها، سامانه دو رکنی DB - PAYG بهسازی شده + FDC و سامانه اختیاری ذخیره‌ای (NDC) و یا FDC پیشنهاد می‌شود.

در این راهکار، تغییرات در هرم جمعیتی از جمله روند پیری جمعیت برای شاغلین جدید بر چگونگی ثبات صندوق بسیار کم تأثیر است و حمایت از آسیب‌دیدگان به گونه‌ای است که مزایای آن‌ها همیشه بالاتر از حداقل مستمری است. در این طرح، عدالت برای بیمه شدگان در حد بسیار بالا وجود دارد و انگیزه بیمه‌شدگان برای دستیابی به پست‌های بالاتر و یا مدارک تحصیلی بالاتر در سال‌های آخر خدمت، به منظور بهره‌مندی بیشتر از صندوق‌ها کاهش می‌یابد. در این طرح، انتشار نارسایی‌های نظام اداری و استخدامی (به ویژه برای شاغلین جدید) به نظام بازنشستگی به شدت کاهش می‌یابد و بازنشسته‌شدن و یا بازخرید شدن در هر شرایط، زیان قابل توجهی را به صندوق تحمیل نمی‌کند.

قرارداد بین ذینفع و صندوق ، بهنگام برقراری مستمری در دوران بازنشستگی ، سبب شفاف سازی و عدم تکلیف‌های جدید برای صندوق را در پی خواهد داشت .

انباشت سرمایه که محصول رکن FDC برای شاغلین جدید و همچنین بخشی از بیمه اختیاری برای دوران سالخوردگی است از عوامل مؤثر در رشد و توسعه اقتصادی است . به یاد داشته باشیم که نظام‌های بازنشستگی ، بزرگترین نهادهای اقتصادی غیربانکی در دنیا شناخته شده‌اند و رکن FDC به سبب وجود سرمایه واقعی ، از مؤثرترین مؤلفه‌های این نهادها برای رشد و توسعه اقتصادی است.

پیشنیز برای اجرایی شدن این طرح ، افزون بر تشریح حقایق موجود در نظام‌های بازنشستگی ، ایجاد حساب های ذخیره‌ای برای مشترکین جدید است . از آنجا که در طرح پیشنهادی تمام مشترکین نیز می‌توانند از بیمه اختیاری استفاده کنند ، بنابراین برای افرادی که تمایل به استفاده از بیمه اختیاری دارند، ایجاد حساب انفرادی ، خاص بیمه اختیاری برای متقاضیان ضروری است.

۶-۴- گسترش پوشش برای حرف و مشاغل آزاد

در این طرح گسترش پوشش به شکل بسیار ساده و روان برای تمام افراد قابل اجرا است. در گسترش پوشش ، ذینفع می‌تواند با هر شرایطی و با گزینه‌های مختلف ، به شکل اختیاری مشترک هر صندوق شود. برای ذینفع ، گزینه‌های NDC و FDC و یا حتی هر دو قابل انتخاب است.

تمام موارد برای بیمه‌های ذخیره‌ای و اختیاری از جمله چگونگی بهره‌مند شدن ذینفع از بیمه برای بازنشستگی ، خاص حرف و مشاغل آزاد در بخش ۴-۳-۱۴ تشریح شده است.

۶-۵- سیستم اطلاعاتی مورد نیاز

۶-۵-۱- برای شاغلین موجود

چون در راهکار پیشنهادی ، مشترکین موجود (در بخش بیمه اجباری) مشمول بهسازی مؤلفه‌ای (DB -PAYG) یکپارچه و بهسازی شده (می‌شوند و شیوه شناسایی مشترکین ، جمع‌آوری کسور و پرداخت حقوق همچنان مانند روال حاضر اما با ضریب و قواعد پیشنهادی است بنابراین ، برای شاغلین موجود از روال فعلی می‌توان برای جمع‌آوری

کسور و پرداخت مستمری همچنان استفاده کرد (هرچند که سیستم‌های اطلاعاتی همواره نیازمند بازنگری به منظور افزایش کارایی و پردازش‌های جدید هستند) .

۶-۵-۲- برای شاغلین جدید

سیستم های اطلاعاتی برای شاغلین جدید (در بخش بیمه ۲ رکنی اجباری) نیازمند نگهداری حساب های انفرادی ذخیره‌ای است. اطلاعات موردنیاز برای این منظور را می‌توان به شکل‌های مختلفی تأمین کرد . برای نمونه ، روش‌های زیر قابل استفاده هستند :

- ایجاد سیستم اطلاعاتی جامع برای شاغلین ، حاوی تمام اقلام اطلاعاتی استخدامی، حقوق و مزایا ، انواع بیمه‌ها ، حساب‌های انفرادی در بانک عامل ، ... در این صورت لازم است که دفترچه اندوخته برای هر ذینفع توسط بانک عامل نیز تنظیم شود.
- واریز حق بیمه برای رکن FDC به یک شماره حساب بانکی به تفکیک هر ذینفع توسط دستگاه ، تنظیم دفترچه اندوخته برای ذینفع توسط بانک و ارسال لیست دریافت‌ها توسط بانک به صندوق مربوطه به شکل ماهانه .

از آنجا که در حال حاضر، سیستم اطلاعاتی جامع برای شاغلین در دست تهیه و رو به پایان است . بنابراین ، بنظر می‌رسد تا زمان اجرایی شدن طرح پیشنهادی ، بتوان از سیستم جامع شاغلین ، برای نیازهای اطلاعاتی رکن FDC ، ویژه شاغلین جدید استفاده کرد . صرف نظر از روش جمع‌آوری اطلاعات مربوط به میزان اندوخته در رکن FDC لازم است که صندوق مربوطه ، براساس فعالیت های اقتصادی برمنابع خود ، سود حاصل از فعالیت‌های سرمایه‌گذاری در پایان هرماه را مشخص و به بانک اعلام نماید و بانک بر این اساس حساب‌های فردی افراد را بهنگام کند . شایان توجه است که چون مبلغی که از طرف دستگاه‌ها بابت حق بیمه رکن FDC به بانک واریز می‌شود ، از طرف بانک به صندوق (جهت فعالیت‌های اقتصادی) منتقل می‌شود . بنابراین لزوماً موجودی بانک برابر با حاصل جمع اندوخته‌های افراد ذینفع نخواهد بود.

۶-۵-۳- بیمه برای رکن اختیاری (شاغلین موجود ، شاغلین جدید ، مشاغل آزاد)

چون مشترک شدن در رکن اختیاری ، مستقل از نظام اداری و استخدامی است و مشترک این رکن می‌تواند دارای شغل آزاد باشد ، بنابر این لازم است که با معرفی شدن ذینفع از طرف صندوق به بانک ، بانک حق بیمه وی را دریافت و به حساب تعیین شده (برای بخش NDC و FDC) واریز و دفترچه اندوخته را برای ذینفع تنظیم نماید . سایر مراحل ، همانند بند ۶-۵-۳ خواهد بود.

۶-۶- پی گفتار

بهبودی سامانه بازنشستگی ایران براساس بهسازی DB- PAYG یکپارچه و رکن اختیاری ذخیره‌ای (خاص شاغلین موجود) و سامانه ۲ رکنی DB- PAYG کوچک شده FDC+ (با پیش‌بینی صندوق احتیاط) و رکن اختیاری ذخیره‌ای (برای شاغلین جدید) و گسترش پوشش برای حرف و مشاغل آزاد با رکن اختیاری ذخیره‌ای می‌تواند بسیاری از نارسایی‌های موجود در سامانه بازنشستگی ایران بدون پی‌آمدهای منفی و کمترین پیش‌نیازهای لازم را برطرف کند .

هرچند که می‌توان بهسازی مربوط به شاغلین موجود و شاغلین جدید را هم زمان آغاز کرد اما ، در صورت تمایل مدیریت ، می‌توان بهسازی های یاد شده را با فاصله زمانی معقول از یکدیگر شروع کرد . بدین مفهوم که در آغاز بهسازی ، همه کارکنان مشمول بهسازی مؤلفه‌ای و از مبدأ مشخص زمانی ، شاغلین جدید مشمول بهسازی ۳ رکنی شوند .

به علت پیشرفت بسیار چشمگیر در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات در دهه گذشته ، امروزه بسیاری از درخواست‌های بیمه شده از طریق رایانه وارد شبکه اطلاعاتی سامانه‌های اجتماعی از جمله بیمه برای بازنشستگی می‌شود (به ضمیمه شماره ۲ رجوع کنید) . این ویژگی افزون بر روان سازی امور ، به شدت هزینه‌های عملیاتی را کاهش و سرعت پردازش اطلاعات را افزایش می‌دهد .

راهکار پیشنهادی در امر بیمه برای بازنشستگی برای ایران به گونه ای است که با شکل‌گیری زیرساخت‌های لازم ، می‌توان در آینده‌ای نه چندان دور با ایجاد نرم‌افزارهای لازم ، از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ارائه خدمات سریع و آسان به بیمه شدگان بهره گرفت و بیمه شده خواهد توانست اطلاعات مربوط خود را از رایانه دریافت کند .

ضمیمه اول
پیشنهاد بر چگونگی استمرار
اشتراک کارکنان
باز خرید شده

چگونگی استمرار اشتراک کارکنان با خرید شده

اشاره:

براساس مصوبه شماره ۹۸۸۰/۵۰ ت/۲۸۸۵۸ هـ هیأت محترم وزیران در تاریخ ۸۲/۱۲/۱۸، کارکنان با خرید شده وزارت راه و ترابری در صورت تمایل می‌توانند با پرداخت حق بیمه بازنشستگی به صندوق بازنشستگی کشوری، اشتراک خود را با صندوق، به منظور برخورداری شدن از حقوق بازنشستگی، همچنان حفظ کنند.

از آنجا که سیاست کلی دولت، گسترده‌گی هرچه بیشتر در امر بیمه برای بازنشستگی است و روند کلی در سایر کشورهای جهان در امور رفاه اجتماعی حاکی از گسترش بیمه‌های اجتماعی است از این رو، بنظر می‌رسد که موضوع مصوبه مورد نظر، برای سایر کارکنان با خرید شده و کارکنانی که از مرخصی بدون حقوق نیز استفاده می‌کنند تسری یابد.

با گسترش پوشش بیمه برای بازنشستگی، بعید نیست که در آینده نزدیک تمام افراد جامعه بتوانند با پرداخت حق بیمه به یکی از صندوق‌های بازنشستگی، از حقوق بازنشستگی بهره‌مند شوند.

گسترش پوشش، نیازمند بازنگری در برخی از قوانین و مقررات است. برای نمونه در وضعیت جدید، شرط و چگونگی برخورداری شدن از مزایای بازنشستگی را باید سال‌های پرداخت حق بیمه و مبلغ آن دانست و نه سال‌های خدمت.

هرچند که موضوع گسترش پوشش را می‌توان از جنبه‌های مختلفی بررسی کرد اما، در این گزارش، چگونگی استمرار اشتراک کارکنان با خرید شده در دویخس تشریح می‌شود.

بخش یکم: شفاف سازی در امر استمرار اشتراک کارکنان با خرید شده و چگونگی ثبات صندوق،

بخش دوم: روال اجرای کار برای حفظ اشتراک کارکنان با خرید شده.

امید است این گزارش، توسط صاحب‌نظران نقد و بررسی شود تا بتوان بر اساس آن، روال غنی‌تری را برای گسترش پوشش بیمه برای بازنشستگی به صورت عام و برای بازخرید شدگان به صورت خاص ارائه داد.

۱- شفاف‌سازی در امر استمرار اشتراک کارکنان بازخرید شده و چگونگی ثبات صندوق

چون قوانین و مقررات حاضر برای مشترکین صندوق ناشی از قوانین و مقررات استخدامی برای شاغلین مشترک است و از آنجا که فرد بازخرید شده مستخدم محسوب نمی‌شود، بنابراین این برخی از قوانین جاری در باره بازنشستگی، برای فرد بازخرید شده مصداق نمی‌یابد. از این رو لازم است که این موارد تفسیر، شفاف‌سازی و در صورت نیاز قواعد جدیدی را تعریف و تصویب کرد.

۱-۱- در باره ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری

چون تمام تعهدات دولت نسبت به مستخدم بازخرید شده با پرداخت پول بازخریدی حذف می‌شود و ذینفع پس از بازخرید شدن، مستخدم نیست از این رو دولت و یا صندوق بازنشستگی کشوری، تعهدی نسبت به امتیازهای احتمالی که از طرف دولت به کارکنان شاغل داده می‌شود، برای بازخرید شدگان مشترک صندوق نخواهند داشت.

۱-۲- بازنشستگی‌های زودرس، از کارافتادگی و فوت ناشی از کار

چون فرد بازخرید شده از منظر دولت و صندوق بازنشستگی، شاغل نیست، بنابراین، قواعد جاری مربوط به بازنشستگی‌های زودرس برای شاغلین، برای فرد بازخرید شده جاری نیست. هرچند که وی می‌تواند قبل از رسیدن به شرایط متعارف برای دریافت حقوق بازنشستگی، تقاضای دریافت حقوق کند. در این صورت، حقوق وی براساس محاسبات بیمه‌ای مشخص و برای ذینفع حکم برقراری حقوق بازنشستگی تولید می‌شود.

همچنین برای فرد بازخرید شده، از کارافتادگی و فوت ناشی از کار تعریف شدنی نیست. از این رو، برای چنین افرادی این موارد مصداق ندارد.

این نکته شایان توجه است که حمایت از افراد از کارافتاده و بطور کلی آسیب‌دیدگان اجتماعی به عهده دولت و نهادهای حمایتی است و نه صندوق‌های بازنشستگی، در این گزارش فرض بر آن است که نهادهای مورد اشاره دارای وظایف خاص خود هستند مگر آنکه سیاست دولت، واگذاری برخی امور رفاه اجتماعی به صندوق‌های بازنشستگی باشد. در این صورت لازم است که منابع لازم برای ارائه چنین خدماتی، از محل بودجه عمومی کشور تأمین شود.

بهر حال فرد از کارافتاده می‌تواند با پرداخت کسور، همچنان مشترک صندوق باشد یا آنکه در صورت دارا بودن شرایط برای بهره‌مند شدن از حقوق بازنشستگی، درخواست برقراردادن حقوق کند و یا با فسخ قرارداد خود، تمام کسور پرداخت شده به صندوق (سهام کارمند و کارفرما) را با لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها دریافت کند.

۱-۳- فوت بیمه شده و ورثه‌های قانونی

در صورت فوت بیمه شده، برای ورثه‌های قانونی وی حکم برقراری حقوق و وظیفه تولید خواهد شد. اگر ذینفع قبل از برخوردار شدن از حقوق بازنشستگی فوت کند و سال‌های پرداخت بیمه متوفی کمتر از ۲۰ سال باشد، سال‌های پرداخت حق بیمه او ۲۰ سال فرض می‌شود. برای فرد بازخرید شده که همچنان مشترک صندوق است فوت ناشی از کار تعریف شدنی نیست.

ورثه قانونی عبارتند از: همسر دائم به شرط عدم ازدواج دوباره، فرزندان پسر تا سن ۲۰ سالگی و در صورت دانشجوی بودن تا سن ۲۵ سالگی، فرزندان دختر تا قبل از ازدواج، پدر و مادر با حداقل ۶۵ سال سن و شرط تحت تکفل بودن. دفترچه بیمه درمان می‌تواند دلیلی بر تحت تکفل باشد.

۱-۴- عدم تعهد صندوق نسبت به امکانات جنبی

مزایای حاصل از استمرار اشتراک برای فرد بازخرید شده، فقط بهره‌مند شدن از حقوق بازنشستگی براساس محاسبات بیمه‌ای است. بنابراین، مواردی همچون بیمه خدمات درمانی، کمک هزینه عائله مندی، پاداش وعیدی برای ذینفع مصداق ندارد. مگر آنکه براساس روالی که مشخص می‌شود هزینه‌هایی لازم تأمین شود.

۱-۵- نرخ حق بیمه ، برای فرد بازخرید شده

نرخ حق بیمه برای فرد بازخرید شده همچنان ۲۲/۵ درصد آخرین حقوق و مزایا منظور می‌شود. بیمه شده موظف است همه ماهه (براساس قرارداد تنظیمی) نرخ یاد شده و سالی یکبار مقررری ماه یکم را به صندوق پرداخت کند.

به منظور تشویق بیمه شده و تأمین بخشی از منابع مورد نیاز صندوق برای انجام تعهدات خود، پیشنهاد می‌شود که دولت نیز ۳٪ برای استمرار اشتراک افراد بازخرید شده به صندوق کمک کند.

۱-۶- چگونگی افزایش حقوق فرضی برای افراد بازخرید شده

معیار برای ترمیم حقوق افراد بازخرید شده ، ضریب افزایش سالانه با رعایت حداقل حقوق است که از طرف هیأت وزیران تصویب می‌شود. سایر افزایش های احتمالی برای کارکنان در طول سال ، برای افراد بازخرید شده قابل اعمال نیست. مگر آنکه کسور مربوط به آن با انجام محاسبات بیمه‌ای مشخص و از طرف ذینفع به صندوق واریز شود.

۱-۷- شرایط بهره‌مند شدن از حقوق بازنشستگی

ذینفع می‌تواند پس از پرداخت حداقل ۲۰ سال حق بیمه (مجموع سال‌های اشتغال و سال‌های پس از بازخریدی) بطوریکه سال‌های پرداخت حق بیمه وی پس از بازخریدی کمتر از ۱۰ سال نباشد به شرط داشتن حداقل ۵۰ سال سن ، درخواست دریافت حقوق بازنشستگی کند. در این صورت براساس فرمول محاسبه حقوق ، ممکن است که حقوق بازنشستگی وی کمتر از حداقل شود. در این حالت حقوق دوران بازنشستگی ذینفع کمتر از حداقل خواهد بود.

باید توجه داشت که حقوق پرداختی از طرف صندوق براساس محاسبات بیمه‌ای و رعایت برخی ملاحظات اجتماعی مشخص می‌شود و ممکن است حقوق پرداختی ، بر طرف کننده نیازهای اقتصادی یک فرد و خانواده او نباشد.

برای برخوردار شدن از حداقل حقوق بازنشستگی و یا بیشتر، لازم است که بیمه شده ، حداقل ۲۵ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد بطوریکه حداقل ۱۲ سال از آن ، پس از دوران بازخریدی باشد ، سال‌های پرداخت حق بیمه برای مردان و زنان یکسان خواهد بود.

۱-۸- چگونگی و میزان بهره‌مند شدن از حقوق بازنشستگی

حقوق بازنشستگی فرد بازخرید شده (چه زن ، چه مرد ، بدون شرط سنی) براساس میانگین دو سال آخر بدون لحاظ شدن آخرین ضریب و با نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد محاسبه می‌شود . مبنای میانگین دو سال آخر بدون تأثیر آخرین ضریب از این بابت است که چون به فرد بازخرید شده در دوران بازخریدی ، گروه جدید ، پست بالاتر و یا افزایش در اثر دریافت مدرک تحصیلی جدید تعلق نمی‌گیرد از این رو ، برای چنین فردی همیشه میانگین سال‌های حقوق در دوران پس از بازخریدی با آخرین ضریب ، برابر با آخرین حقوق است . بنابراین به منظور هماهنگی بین حقوق این گروه از بازنشستگان و سایر بازنشستگان ، میانگین دو سال آخر بدون لحاظ شدن آخرین ضریب با توجه به سال‌های پرداخت حق بیمه و نرخ انباشتی در محاسبه حقوق منظور می‌شود.

این راهبرد سب خواهد شد که نرخ جایگزینی برای افراد بازخرید شده در حدود ۱۸۵٪ اعمال شود که متناسب با سایر افراد است .

ضریب انباشتی ۲/۷۷ درصد از این حقیقت ناشی شده است که سال‌های کامل برای پرداخت حق بیمه بازنشستگی ۳۶ سال منظور شده است . بنابراین ، نرخ انباشتی برای پرداخت هر سال حق بیمه ، ۲/۷۷ درصد خواهد بود.

برای نمونه ، فردی که دارای ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه است و میانگین حقوق فرضی وی در دو سال آخر ۲۰۰ هزار تومان باشد ، حقوق وی در آغاز برقراری حقوق بازنشستگی برابر است با :

$$\text{تومان} \quad ۱۳۸۵۰۰ = (۲/۷۷\%) (۲۵) (۲۰۰۰۰۰)$$

این راهبرد سبب می‌شود که ذینفع پس از پرداخت ۳۶ سال حق بیمه، در آغاز بازنشستگی از ۱۰۰ درصد میانگین دو سال آخر حقوق فرضی خود بهره‌مند شود. بنابراین، برای میانگین حقوق ۲۰۰۰۰۰۰ هزار تومان خواهیم داشت:

$$2000000 = 2000000 (2/77\%) (36)$$

شایان توجه است که نرخ انباشتی ۳/۳۳ که در حال حاضر برای کارکنان رسمی اعمال می‌شود هرگز سبب پایداری منابع صندوق نخواهد شد. از این رو، افزایش تدریجی سال‌های خدمت به حدود ۳۶ سال بسیار منطقی و محتمل است.

۹-۱- شرایط برای استمرار اشتراک

تا زمانیکه کسور پرداخت شده به صندوق از بابت دوران اشتغال به فرد بازخرید شده مسترد نشده است، وی می‌تواند همچنان مشترک صندوق باقی باشد. در این حالت لازم است که میزان کسور پرداخت نشده (در آغاز بازخرید شدن تا زمان درخواست استمرار اشتراک) براساس آخرین ضریب حقوق محاسبه و به صندوق پرداخت شود.

اگر استرداد انجام شده باشد و ذینفع بخواهد دوباره مشترک صندوق شود، لازم است که کسور مسترد شده با لحاظ شدن آخرین ضریب حقوق، به صندوق واریز و سپس همانند بند بالا عمل شود، این ویژگی برای افراد بازخرید شده از آغاز سال ۷۹ (آغاز برنامه سوم توسعه اقتصادی - اجتماعی) قابل اجرا خواهد بود.

۱۰-۱- قرارداد سالانه بین ذینفع و صندوق بازنشستگی کشوری

به منظور مستند شدن تعهدات ذینفع و صندوق نسبت به هم، لازم است که افزون بر قرارداد نخستین، در فروردین ماه هر سال، قرارداد جدیدی بین صندوق و فرد بازخرید شده منعقد شود. این راهبرد سبب شفاف شدن موضوع، کاهش ادعاهای احتمالی و عدم تحمیل تکلیف جدید برای صندوق را نیز در پی خواهد داشت.

۱-۱۱- فسخ قرارداد

ذینفع می تواند در هر زمان ، با درخواست کتبی ، قرارداد خود را فسخ و به اشتراک خود در صندوق پایان دهد . صندوق نیز می تواند در صورت عدم تعهدات بیمه شده ، قرارداد را فسخ نماید. در هر صورت صندوق موظف است که مجموع سهم کارمند و کارفرما را که دریافت کرده است براساس میانگین دو سال از آخرین ضریب حقوقی (منظور شدن بازدهی اقتصادی) به وی مسترد کند . در مورد فسخ قرارداد ، مقرری ماه یکم و کمک احتمالی دولت ، به ذینفع مسترد نمی شود.

در نظر گرفتن میانگین دو سال از آخرین ضریب حقوقی برای استرداد بدین دلیل است که کسور پرداخت شده از طرف ذینفع در آخرین سال ، فاقد فرصت سودآوری است . همچنین عدم رعایت میانگین دو سال از آخرین ضریب حقوقی ، سبب تفاوت در مبلغ استرداد بین فردی که در پایان سال و فردی که در ابتدای سال بعد ، قرارداد خود را فسخ می کنند خواهد شد .

شایان توجه است که با قواعد کنونی ، در مورد استرداد ، فقط سهم کارمند بدون لحاظ شدن بازده اقتصادی مسترد می شود که یکی از کاستی های مهم برای صندوق های بازنشستگی به ویژه در امر انتقال کسور است .

۱-۱۲- منابع مالی مورد نیاز برای آغاز کار

برای برآورد تخمینی از منابع مورد نیاز برای پذیرش استمرار اشتراک افراد با خرید شده ، فرض می کنیم که میانگین حقوق افراد یاد شده در حد میانگین حقوق ها و سال های پرداخت کسور بطور میانگین در حدود ۱۴ سال باشد . برای رسیدن به تخمین مورد نظر ، سال های بررسی را از آغاز سال ۶۹ تا پایان سال ۸۲ (به مدت ۱۴ سال) در نظر می گیریم .

براساس آمار موجود ، میانگین حقوق شاغلین در سال ۶۹ در حدود ۱۴۰۰۰ تومان و در سال ۸۲ در حدود ۱۴۰۰۰۰ تومان بوده است چنین افزایشی بطور میانگین هر سال در حدود ۱۹ درصد است .

با استفاده از اطلاعات مورد اشاره ، یک برنامه کامپیوتری کوچک برای مشخص شدن میزان کسور پرداخت شده از طرف کارمند و همچنین سود حاصل از فرصت سرمایه‌گذاری‌ها برکسور، نوشته شده است. باید توجه داشت که دریک سامانه بازنشتگی منطقی باید سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها بیشتر از نرخ تورم و همچنین نرخ افزایش حقوق‌ها باشد. در بررسی مورد اشاره چون نرخ افزایش حقوق‌ها بطور میانگین در حدود ۱۹ درصد بوده است از این رو ، بازدهی حاصل از سرمایه‌گذاری در حدود ۲۲ درصد منظور شده است.

```

DIM s(14), ys(14), ysr(14), x(14)
n = 14
s(0) = 11770
FOR i = 1 TO 14
s(i) = s(i - 1) * 1.19
ys(i) = s(i) * 12
ysr(i) = ys(i) * 22.5 / 100
n = n - 1
x(i) = ysr(i) * (1 + .22) ^ n
PRINT 68 + i, s(i), ys(i), ysr(i), x(i)
ts = ts + s(i)
tys = tys + ys(i)
tysr = tysr + ysr(i)
tx = tx + x(i)
NEXT i
PRINT

```

```

PRINT "sum", ts, tys, tysr, tx
PRINT
END

```

69	14006.3	168075.6	37817.01	501608.6
70	16667.5	200010	45002.24	489274
71	19834.32	238011.9	53552.68	477242.7
72	23602.85	283234.2	63727.69	465507.3
73	28087.39	337048.7	75835.95	454060.4
74	33424	401087.9	90244.79	442895
75	39774.56	477294.7	107391.3	432004.2
76	47331.73	567980.8	127795.7	421381.2
77	56324.76	675897.1	152076.9	411019.4
78	67026.47	804317.6	180971.5	400912.3
79	79761.5	957138	215356	391053.8
80	94916.19	1138994	256273.7	381437.8
81	112950.3	1355403	304965.7	372058.2
82	134410.8	1612930	362909.3	362909.3
sum	768118.6	9217424	2073920	6003365

برنامه شماره ۱ (در ضمیمه یک) : میانگین کسور پرداخت شده در مدت ۱۴ سال اشتغال

در خروجی برنامه شماره ۱ :

ستون یکم : سال ؛
ستون دوم : میانگین حقوق ماهانه در هر سال ؛
ستون سوم : میانگین حقوق سالانه در هر سال ؛
ستون چهارم : کسور سالانه براساس نرخ ۲۲/۵٪ ؛
ستون پنجم : کسور سالانه با لحاظ شدن سود مرکب حاصل از سرمایه‌گذاری بانرخ ۲۲٪ ؛
ردیف آخر : جمع هرستون .

چنانکه از خروجی برنامه مشاهده می‌شود بطور میانگین از بابت سال‌های اشتغال یک فرد بازخرید شده (که ۱۴ سال فرض شده است) صندوق در حدود ۲ میلیون تومان (سهم کارمند و سهم کارفرما) دریافت کرده است . اگر سود حاصل از سرمایه‌گذاری را به صورت مرکب و با نرخ ۲۲ درصد منظور کنیم پس از ۱۴ سال عدد ۶ میلیون تومان بدست خواهد آمد.

اما ، آنچه قابل تعمق است آن است که چون سامانه بازنشستگی کشوری براساس DB-PAYG اداره می‌شود . بنابراین چنین مبلغی (عمیلیون تومان برای یک فرد در مدت ۱۴ سال) ، برای وی ذخیره نشده و کسور پرداخته شده وی صرف پرداخت حقوق دیگران شده است . حال این سئوال مطرح است که با چنین تعهد تأمین نشده‌ای چگونه صندوق می‌تواند برای ادامه اشتراک افراد بازخرید شده متعهدشود ؟

همچنین این سئوال حقوقی مطرح است که فرد بازخرید شده که با دریافت پول بازخریدی تمام تعهدات دولت و صندوق را نسبت به خود حذف کرده است چگونه می‌تواند بدون تقبل هزینه مناسب ، پس از مدت نسبتاً کوتاهی ، از حقوق بازنشستگی برخوردار شود ؟ اگر این افراد بخواهند کسور پرداختی خود را به صندوق تأمین اجتماعی منتقل کنند (سهم کارمند بدون لحاظ شدن سود حاصل از سرمایه‌گذاری) شاید لازم باشد که چنین مبلغی را به صندوق تأمین اجتماعی

بپردازند. تحلیل در این باره را به بخش چگونگی اندوخته سپاری و مصرف اندوخته موکول می‌کنیم.

۱-۱۳- چگونگی اندوخته سپاری و مصرف اندوخته

برای تشریح موضوع اندوخته سپاری و مصرف اندوخته براساس فرض‌هایی که دور از واقعیت نیست برنامه‌ای کامپیوتری نوشته شده است. خروجی‌های برنامه را با استفاده از داده‌های متفاوت، بررسی می‌کنیم.

فرض‌ها:

- یک کارمند در سال ۸۲ با حقوق ماهانه ۱۳۴۰۰۰ (میانگین حقوق‌ها) پس از ۱۴ سال اشتغال بازخرید شده است.
- کارمند مورد اشاره، پس از بازخریدی نیز ۱۴ سال به صندوق، براساس نرخ ۲۲/۵ درصد کسور داده است.
- از آغاز سال ۸۲ تا سال ۹۶ بطور میانگین در هر سال، ۱۴ درصد حقوق‌ها افزایش می‌یابد.
- کسور دریافتی بدون آنکه مصرف شوند (DC - FF) بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری با نرخ مرکب ۲۰ درصد در سال انجام می‌شود.

سئوال:

این کارمند، پس از ۱۴ سال پرداخت کسور پس از دوران بازخریدی (بدون در نظر گرفتن کسور پرداخت شده در دوران اشتغال به علت ماهیت (DB PAYG) دارای چه میزان اندوخته است؟

پاسخ این سئوال در خروجی برنامه ۲ بطور کامل مشاهده می‌شود.

در خروجی برنامه شماره ۲:

- ستون یکم : سال؛
- ستون دوم : حقوق ماهانه؛
- ستون سوم : حقوق سالانه؛
- ستون چهارم : کسور سالانه بر مبنای ۲۲/۵ درصد؛
- ستون پنجم : کسور سالانه با نرخ مرکب ۲۰ درصد؛
- ردیف آخر : مجموع داده‌های هر ستون.

```

DIM s(20), ys(20), ysr(20), x(20)
n = 14
s(0) = 134000
FOR i = 1 TO n
s(i) = s(i - 1) * 1.14
ys(i) = s(i) * 12
ysr(i) = ys(i) * 22.5 / 100
n = n - 1
x(i) = ysr(i) * (1 + .2) ^ n
PRINT 82 + i; TAB(7); s(i); TAB(20); ys(i); TAB(35); ysr(i); TAB(50);
x(i)
ts = ts + s(i)
tys = tys + ys(i)
tysr = tysr + ysr(i)
tx = tx + x(i)
NEXT i
PRINT
PRINT "sum"; TAB(7); ts; TAB(20); tys; TAB(35); tysr; TAB(50); tx
PRINT
END
83 152760 1833120 412452 4412957
84 174146.4 2089757 470195.3 4192309
85 198526.9 2382323 536022.6 3982693
86 226320.7 2715848 611065.8 3783559
87 258005.5 3096067 696614.9 3594380
88 294126.3 3529516 794141.1 3414661
89 335304 4023648 905320.8 3243928
90 382246.6 4586959 1032066 3081732
91 435761.1 5229133 1176555 2927645
92 496767.6 5961211 1341273 2781263
93 566315.1 6795781 1529051 2642200
94 645599.2 7747190 1743118 2510090
95 735983.1 8831797 1987154 2384585
96 839020.7 1.006825E+07 2265356 2265356

sum 5740883 6.889059E+07 1.550038E+07 4.521736E+07

```

برنامه شماره ۲ (در ضمیمه یک) : اندوخته سپاری به مدت ۱۴ سال ، پس از
بازخریدی

چنانکه مشاهده می‌شود مجموع کسور پرداخت شده (بدون لحاظ شدن سود) از سال ۸۳ تا پایان سال ۹۶ باتوجه به افزایش سالانه ۱۴ درصد در حدود ۱۵/۵ میلیون تومان و با لحاظ شدن سود مرکب در حدود ۴۵ میلیون تومان خواهد شد.

اگر کمک دولت به میزان ۳٪ نیز تحقق یابد (اشاره شده در بخش‌های قبلی گزارش) در این صورت برنامه بالا برای ۲۵/۵ درصد (سهم کارمند ، کارفرما و کمک دولت) اجرا شده است . خروجی چنین برنامه‌ای نشان می‌دهد که مجموع کسور پرداخت شده با لحاظ شدن سود مرکب پس از ۱۴ سال برابر با ۵۱ میلیون تومان خواهد شد.

حال این سؤال مطرح است که اندوخته ۴۵ میلیون تومان و یا ۵۱ میلیون تومان برای پرداخت چه مدت از حقوق دوران بازنشستگی کفایت می‌کند؟
برای پاسخ به این سؤال ، فرض‌های زیر براساس داده‌های قبلی مطرح هستند :

- سال آغاز دریافت حقوق بازنشستگی ، سال ۹۷ ؛
- آخرین حقوق در سال ۹۶ برابر با ۱۴۰ هزار تومان ؛
- نرخ جایگزینی ۸۵ درصد ؛
- نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد ؛
- کل سال‌های پرداخت حق بیمه ۲۸ سال (۱۴ سال دوران اشتغال و ۱۴ سال دوران باخریدی) ؛
- نرخ افزایش حقوق در دوران بازنشستگی ۱۲ درصد در سال ؛
- سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر اندوخته (۴۵ میلیون تومان) ۲۰ درصد سالانه به صورت مرکب .

برای داده‌های اشاره شده ، برنامه شماره ۳ (برنامه مصرف اندوخته) و خروجی آن ارائه می‌شود .

```

DIM s(30), ys(30), t(30)
s(1) = .85 * 840000 * 28 * 2.77 / 100 * 1.12
ys(1) = 12 * s(1)
t(0) = 45000000
t(1) = t(0) - ys(1)
PRINT 1; TAB(7); s(1); TAB(22); ys(1); TAB(40); t(1)
FOR i = 2 TO 20
ys(i) = ys(i - 1) * 1.12
t(i) = (t(i - 1) - ys(i - 1)) * (1.2)
PRINT i; TAB(7); ys(i) / 12; TAB(22); ys(i); TAB(40); t(i)
NEXT i
PRINT
PRINT
END

```

1	620231.8	7442782	3.755722E+07
2	694659.7	8335916	3.613732E+07
3	778018.8	9336226	3.336169E+07
4	871381.1	1.045657E+07	2.883056E+07
5	975946.8	1.171136E+07	2.204878E+07
6	1093060	1.311673E+07	1.24049E+07
7	1224228	1.469073E+07	-854185.3
8	1371135	1.645362E+07	-1.86539E+07
9	1535671	1.842805E+07	-4.212903E+07
10	1719952	2.063942E+07	-7.26685E+07
11	1926346	2.311615E+07	-1.119695E+08
12	2157507	2.589009E+07	-1.621028E+08
13	2416408	2.89969E+07	-2.255915E+08
14	2706377	3.247653E+07	-3.05506E+08
15	3031142	3.637371E+07	-4.055791E+08
16	3394879	4.073855E+07	-5.303434E+08
17	3802265	4.562718E+07	-6.852984E+08
18	4258537	5.110244E+07	-8.771107E+08
19	4769561	5.723473E+07	-1.113856E+09
20	5341909	6.41029E+07	-1.405309E+09

برنامه شماره ۳ (در ضمیمه یک): مصرف اندوخته

در خروجی برنامه شماره ۳ :

ستون یکم	: سال (از آغاز بازنشستگی) ؛
ستون دوم	: حقوق دریافتی در ماه بر حسب تومان ؛
ستون سوم	: حقوق دریافتی در سال بر حسب تومان ؛
ستون چهارم	: باقی مانده اندوخته در هر سال .

چنانکه مشاهده می شود میزان اندوخته ۴۵ میلیون تومان با رعایت شدن سود حاصل از سرمایه گذاری با نرخ ۲۰ درصد ، برای پرداخت حقوق بازنشستگی ، برای مدت کمتر از ۷ سال کفایت می کند.

اگر میزان اندوخته را ۵۱ میلیون تومان فرض کنیم (اشاره می شود که اگر در برنامه شماره ۲ کمک دولت را ۳ درصد فرض کنیم یعنی جمع کسور $25/5$ درصد) در این صورت میزان اندوخته به ۵۱ میلیون تومان افزایش می یابد (در این حالت اندوخته یاد شده برای پرداخت حقوق بازنشستگی ، به مدت کمتر از ۹ سال کفایت می کند.

چنانکه مشاهده می شود با فرض های یاد شده و محاسبات انجام شده ، صندوق در یک مسیر پایدار برای پرداخت حقوق دوران بازنشستگی برای افراد بازخرید شده قرار نمی گیرد. برای پایدار شدن توان مالی صندوق (خاص افراد بازخرید شده) آنچه در نهایت اهمیت است تفاوت زیاد بین نرخ تورم (نرخ افزایش سنواتی) و نرخ ضریب افزایش با نرخ سود حاصل از سرمایه گذاری ها است.

در بررسی انجام شده تفاوت نرخ سود حاصل از سرمایه گذاری و نرخ تورم در برنامه مربوط به اندوخته سپاری (برنامه دوم) ۶ درصد و در برنامه مصرف اندوخته (برنامه سوم) ۸ درصد منظور شده است.

اگر در دو برنامه بالا ، نرخ تورم را برای سال های ۸۳ الی ۹۶ بطور میانگین ۱۴ درصد و برای سال های ۹۶ تا ۱۴۱۰ بطور میانگین ۱۲ درصد منظور کنیم و نرخ بازدهی سرمایه را ۲۵ درصد در نظر بگیریم در این صورت در برنامه دوم

میزان اندوخته بدون در نظر گرفتن کمک دولت در حدود ۶۰ میلیون تومان و با لحاظ شدن کمک دولت در حدود ۷۰ میلیون تومان خواهد شد. در این حالت اندوخته بدون کمک دولت برای ۱۳ سال و با کمک دولت برای پرداخت ۱۹ سال کفایت می‌کند. اگر در برنامه سوم نرخ بازدهی را از ۲۵ درصد به ۲۶ درصد افزایش دهیم، اندوخته برای ۲۴ سال و اگر بر ۲۷ درصد افزایش دهیم، اندوخته نه تنها تمام نمی‌شود بلکه هر سال افزوده می‌شود.

۱-۱۴- جمع بندی و پیشنهادات

- استمرار اشتراک باز خرید شدگان هر چند که از منظر رفاه و آرامش اجتماعی حائز اهمیت است اما، از منظر توان مالی صندوق زمانی مطلوب است که تفاوت نرخ بازدهی اقتصادی و نرخ تورم، بیشتر از ۱۲ درصد باشد.
- چون پایداری صندوق فقط با نرخ بازدهی بالا در امر سرمایه‌گذاری میسر است از این رو، هر چند که نرخ انباشتی ۲/۷۷ درصد منظور می‌شود با این وجود صندوق در مورد کسانی که با سال‌های خدمت کم بازنشسته می‌شوند زیان خواهد دید. اما به دلیل حمایت از افراد کم درآمد و رعایت اصل بیمه‌های اجتماعی، زیان وارده قابل تحمل است.
- پیشنهاد می‌شود که افزون بر کمک ۳ درصد دولت، هر فرد باز خرید شده برای استمرار اشتراک، ۳ درصد آخرین حقوق خود را برای تمام سال‌های اشتغال به صندوق بپردازد. این راهبرد سبب کاهش آسیب‌هایی است که ممکن است در اثر کاهش نرخ بازدهی در امر سرمایه‌گذاری‌ها شود.

برای نمونه، فردی که در سال ۸۲ با ۱۴ سال سابقه پرداخت بیمه بازنشستگی و با آخرین حقوق ۱۳۴ هزار تومان باز خرید شده است، مبلغ پرداختی او به صندوق برابر خواهد بود با:

$$\text{تومان } ۶۷۵۳۶۰ = (۰/۰۳) (۱۴) (۱۲) ۱۳۴۰۰۰$$

به نظر می‌رسد که این راهبرد (در قیاس با انتقال کسور به تأمین اجتماعی) برای فرد باز خرید شده بسیار مطلوب است.

- هر چند که نظام بازنشستگی افراد باز خرید شده در دوران اشتغال آن‌ها، نظام DB-PAYG بوده است و در صورت ادامه اشتراک به طور طبیعی

نظام DB-PAYG همچنان برای آن‌ها ادامه می‌یابد اما با توجه به موارد طرح شده در راهکار پیشنهادی، بازخرید شدگان را می‌توان در رکن بیمه اختیاری ذخیره‌ای (به بند ۶-۲-۲ مراجعه کنید) و با اندوخته‌ای مشخص در آغاز کار، براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور سال‌های خدمت و نرخ حق بیمه (براین نمونه ۲۲/۵ درصد) قرار داد. در این حالت، بازخرید شدگان، همچون افراد با حرف و مشاغل آزاد می‌توانند مشترک صندوق شوند (به عبارتی اشتراک خود را ادامه دهند).

هر چند که این راهکار نسبت به راهکار تشریح شده برای استمرار اشتراک بازخرید شدگان دارای برتری گسترده‌ای از منظر عدالت و روان‌تر بودن اجرای کار از منظر بیمه شده و بیمه‌گر است اما، پیشنهاد آن، تصویب موارد طرح شده در فصل ششم خواهد بود.

۲- روال کار برای حفظ اشتراک کارکنان بازخرید شده

۲-۱- تهیه برگه (فرم) «آگهی برای بازخرید شدگان» (برگه شماره ۱) و برگه «درخواست استمرار اشتراک بازخرید شده» (برگه شماره ۲) توسط سازمان بازنشستگی کشوری؛

برگه آگهی برای بازخرید شدگان، به منظور توجیه شدن متقاضیان برای استمرار اشتراک تهیه می‌شود. از این رو، این برگه حاوی شرایط، مقررات و تعهدات ذینفع برای برخوردار شدن از چگونگی استمرار اشتراک خواهد بود. برگه شماره ۱، حاوی روال کلی بر حفظ اشتراک نیز هست.

۲-۲- ارسال برگه‌های ۱ و ۲ برای دستگاه‌های مشترک صندوق؛

۲-۳- تشریح موضوع در رسانه‌های عمومی توسط صندوق بازنشستگی کشوری؛

۲-۴- در اختیار قرار دادن برگه‌های ۱ و ۲ از طرف دستگاه به متقاضی حفظ اشتراک؛

۲-۵- تکمیل برگه درخواست توسط متقاضی و ارائه به دستگاه مربوطه؛

در برگه درخواست ، تأکید می‌شود که متقاضی ، برگه آگهی برای بازخرید شدگان را به دقت مطالعه کند .

۲-۶- تأیید برگه درخواست توسط دستگاه ذیربط و تعیین میزان بدهی احتمالی ذینفع بابت خدمت غیررسمی ؛

۲-۷- ارسال برگه درخواست تکمیل شده با پست سفارشی توسط متقاضی به دفاتر نمایندگی (در تهران به اداره کل استان تهران) و یا مراجعه حضوری وی برای ارائه برگه درخواست ؛

۲-۸- بررسی درخواست توسط کارشناس مربوطه در دفتر نمایندگی (در صورت وجود نقص ، درخواست از متقاضی برای رفع نقص) ؛

۲-۹- محاسبه میزان حق بیمه ماهانه برای سال جاری با توجه به فاصله زمانی بین بازخرید شدن و زمان حال با در نظر گرفتن بدهی احتمالی بابت خدمت غیررسمی ؛

۲-۱۰- ارسال برگه پذیرش (برگه ۳) برای متقاضی ، در صورت عدم حضور وی ، مبنی بر حضور برای تکمیل برگه قرارداد (برگه ۴) ؛

۲-۱۱- درج میزان حق بیمه ماهانه (سهم کارمند ، دولت) مقرری ماه یکم و میزان بدهی احتمالی بابت خدمت غیررسمی توسط کارشناس مربوطه در برگه قرارداد در ۳ نسخه ؛

۲-۱۲- تکمیل برگه قرارداد در (۳ نسخه) توسط متقاضی ؛

۲-۱۳- بررسی اطلاعات برگه قرارداد، تأیید و ثبت در دبیرخانه ، تحویل یک نسخه از قرارداد به متقاضی ، ارسال یک نسخه برای واحد درآمد و هزینه ، ثبت اطلاعات در رایانه و بایگانی نسخه سوم قرارداد در دفتر نمایندگی ؛

۱۴-۲- معرفی متقاضی به بانک عامل برای واریز کسور ماهانه (برای باریکم) براساس میزان تعیین شده ؛

۱۵-۲- واریز حق بیمه مشخص شده در قرارداد به شماره حساب مربوط در بانک عامل قبل از پایان هرماه و نگهداری رسید بانک توسط متقاضی . در صورت فوت اجرای مرحله ۱۷-۲؛

۱۶-۲- مراجعه ذینفع به دفتر نمایندگی ، برای استفاده از حقوق بازنشستگی در صورت داشتن شرایط و اجرای مرحله ۱۹-۲ ، در غیر این صورت :

۱- اجرای مرحله ۱۸-۲ در فروردین هر سال ؛

۲- اجرای مرحله ۱۵-۲ برای سایر ماهها ؛

۱۷-۲- مراجعه ورثه به دفتر نمایندگی ، (در صورت فوت بیمه شده) و اجرای مرحله ۲۱-۲ ؛

۱۸-۲- مراجعه ذینفع به دفتر نمایندگی در فروردین هر سال و اجرای مرحله ۱۱-۲ ؛

۱۹-۲- انجام بررسی های لازم و صدور حکم برقراری حقوق بازنشستگی و بهنگام رسانی پایگاه اطلاعاتی توسط کارشناس مربوطه ؛

۲۰-۲- اجرای روال پرداخت مستقیم به ذینفع و اجرای مرحله ۱۷-۲ در صورت فوت ؛

۲۱-۲- انجام بررسی های لازم توسط کارشناس مربوطه و صدور حکم وظیفه ؛

۲۲-۲- پرداخت مستقیم به ورثه ها و بررسی های لازم جهت شرایط ورثه ها برای دریافت.

ضمیمه دوم
تغییرات ساختاری در امور
نهادهای تأمین اجتماعی

گزارش شرکت در کنفرانس اتحادیه بین المللی تأمین
اجتماعی (ایسا)

اشاره:

این ضمیمه حاوی خلاصه برخی از مقاله‌های ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی ایسا در مورد روش‌های جدید در اداره امور سامانه‌های تأمین اجتماعی (از جمله بازنشستگی) است که در سال ۲۰۰۴ در کشور لهستان برگزار شده است. از آنجا که در طراحی یک سامانه (به ویژه سامانه‌های اجتماعی) نگاه به آینده در خورتوجه است از این رو، تعمق در مطالب این ضمیمه، از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود.

اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (International Social Security Association = ISSA)

در سال ۱۹۴۷ میلادی از تغییر نام کنفرانس بین‌المللی بیمه‌های اجتماعی با هدف حمایت از همکاری‌های بین‌المللی در زمینه رفاه اجتماعی و با پوشش گسترده‌تر تأسیس شد. در حال حاضر، اساس فعالیت‌های اتحادیه، تبادل اطلاعات در زمینه رفاه اجتماعی است که این امر با برگزاری نشست‌های منطقه‌ای و بین‌المللی و تشریح تجربه‌های دیگران همراه با مقاله‌های متعددی که از طرف کارشناسان مجرب این اتحادیه منتشر می‌شود تحقق می‌یابد.

کنفرانس بین‌المللی «تغییرات ساختاری در امور نهادهای تأمین اجتماعی» که در کشور لهستان - شهر کاراکو در روزهای سوم و چهارم ماه جون در سال ۲۰۰۴ (برابر با ۱۴ و ۱۵ خرداد ماه) برگزار شد از جمله نشست‌های مورد اشاره است.

در این کنفرانس نماینده(های) ۶۴ کشور مختلف از جمله نماینده‌های ایران از سازمان بازنشستگی کشوری شرکت داشتند.

کنفرانس با خوش‌آمدگویی وزیر سیاست‌های اجتماعی لهستان و سخنرانی رییس ایسا آغاز و سپس مقاله‌های متعددی از کشورهای انگلیس، لهستان، استرالیا، آلمان، تانزانیا، کانادا و صندوق بین‌المللی پول در واشینگتن ارائه و در نشست‌های پرسش و پاسخ، دیدگاه‌ها و تجربه‌های شرکت‌کنندگان مطرح شد.

در این گزارش، با بررسی مقاله ارائه شده از صندوق بین‌المللی پول در واشینگتن و مقاله‌های کشورهای استرالیا، آلمان و کانادا با توجه به گفتگوهای انجام شده در کنفرانس،

به امکان استفاده از تجربه های بدست آمده ، در امور تأمین اجتماعی ایران پرداخته خواهد شد. امید است که یافته های حاصل از شرکت در کنفرانس اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی در لهستان ، سبب شکل گیری دیدگاه های مناسب برای بهسازی نظام رفاه اجتماعی ایران شود.

خلاصه مقاله های ارائه شده

براساس مقاله های ارائه شده در کنفرانس بین المللی ایسا ، از آغاز دهه ۱۹۹۰ ، سازمان های تأمین اجتماعی در غالب کشورهای جهان به ویژه کشورهای توسعه یافته ، در معرض تغییر ساختارهای سازمانی و شیوه جمع آوری و پردازش اطلاعات قرار گرفته اند . تغییرات یاد شده با هدف کاهش هزینه ها ، ارائه خدمات سریع تر باروش های ساده تر با استفاده از پیشرفت تکنولوژی در زمینه اطلاعات و ارتباطات .

(Information and Communication Technologies = ICT)

و همچنین مسئولیت پذیری بیشتر و شفافیت امور بوده است.

سازمان های تأمین اجتماعی برای رسیدن به هدف های خود از مدل های متفاوتی* که متناسب با شرایط اقتصادی ، فرهنگی و تاریخی جامعه است استفاده می کنند . از یک نگاه می توان این مدل ها را به مدل های متمرکز و بخشی (ناحیه ای) طبقه بندی کرد. در هر دو مدل ، نظارت بر عملکرد ها توسط سازمان های تأمین اجتماعی و یا مؤسسات مستقل انجام می یابد . صرف نظر از روشی که برای اداره و کنترل مدل ها انتخاب می شود سازمان های تأمین اجتماعی و نهادهای مرتبط با تأمین اجتماعی ، به علت حجم روز افزون اطلاعات مورد نیاز برای پردازش ، ناچار به استفاده از ICT و اینترنت خواهند بود.

سازمان های تأمین اجتماعی در کشورهای صنعتی پیشرفت بالایی برای پاسخگویی به نیازهای مشترکین خود با مهندسی دوباره سامانه های خود داشته اند. مهندسی دوباره سامانه های تأمین اجتماعی ، سبب پذیرش ICT به عنوان ابزاری برای پیشرفت ، ارائه خدمات سریع و آسان و همچنین سنجش کارایی نظام صندوق تأمین اجتماعی شده است.

در اروپای مرکزی و شرقی با توجه به تغییر شرایط اقتصادی ، مهندسی دوباره سامانه های تأمین اجتماعی ، متأثر از تغییر اقتصاد متمرکز به اقتصاد بازار بوده است . چنین تغییری تأثیر بزرگی در ساختارهای سامانه های بیمه ای به همراه داشته است . از مؤلفه های مهم ساساندهی که واقعیت دوباره ، چگونگی جمع آوری حق بیمه ها

* مدل ، نمایی از واقعیت است که واقعیت را بصورت فشرده مجسم می کند. در بین انواع مدلها ریاضی ، شبیه سازی ، فیزیکی ، تصویری... (مدلهای ریاضی و شبیه سازی کاربردهای بسیار گسترده ای را در امر بهینه سازی دارا هستند.

با استفاده از ICT است. حق بیمه‌ها برای بازنشستگی، درمان، از کارافتادگی، ... توسط سازمان‌های تأمین اجتماعی یا بنگاه‌های خاص و در مواردی توسط سازمان‌های امور مالیاتی جمع‌آوری می‌شود.

نگرش جدید مدیریت نهادهای تأمین اجتماعی در تأثیرگذاری برون‌دادهای حاصل از فعالیتها از جمله مواردی است که توجه صاحب‌نظران امور تأمین اجتماعی را بخود جلب کرده است.

مهندسی دوباره در امر تأمین اجتماعی، هرگز کار ساده‌ای نیست. برای بهسازی امور، همیشه بازدارنده‌های زیادی بر روال بهسازی تأثیر گذارند. محدود بودن منابع مالی، کمبود نیروهای توانمند در شناسایی نارسایی‌ها، عدم کارایی در استفاده بهینه از تکنولوژی و در مواردی عدم هماهنگی در مدیریت، از جمله محدودیت‌های اساسی در مهندسی دوباره نظام‌های تأمین اجتماعی است.

برای کاهش نارسایی‌ها در امر بهسازی، کنفرانس‌های بین‌المللی و منطقه‌ای در باره تأمین اجتماعی می‌تواند فرصت مناسبی برای بهره‌مند شدن از تجربه سایر کشورها و بازشدن افق‌های تازه برای برون رفت از نارسایی‌های سامانه‌های تأمین اجتماعی باشد.

در کنفرانس بین‌المللی ایسا که در کشور لهستان - شهر کاراکو برگزار شد، موارد مطرح شده حول سه محور بود:

- یکم** : شیوه‌های جمع‌آوری حق بیمه‌ها؛
- دوم** : برخورد ICT با ساختار سازمانی و امور اداری نهادهای تأمین اجتماعی؛
- سوم** : ارزش کارایی مدیریت در سازمان‌های تأمین اجتماعی.

مقاله‌های ارائه شده در کنفرانس، بطور عمده توسط کشورهای توسعه یافته مطرح شد. هرچند که ممکن است در بسیاری از کشورها به علت عدم توسعه نظام‌های اطلاعاتی و زیرساخت‌های لازم، اجرایی شدن روشهای ارائه شده در کنفرانس، در حال حاضر ممکن نباشد اما، هرگز نمی‌توان به روند امور رفاه اجتماعی در جهان و نگاه به آینده‌ای که اجتناب ناپذیر است بی‌اعتنا بود.

یکم: شیوه‌های جمع‌آوری حق بیمه‌ها *

برای پویا بودن یک نهاد بیمه‌ای در امور اجتماعی، پنج شرط اساسی لازم است:

- ۱- جمع‌آوری حق بیمه‌ها (عوارض) بصورت کارآمد و قابل اعتماد؛
- ۲- پرداخت مزایا بصورت خردمندانه؛
- ۳- سرمایه‌گذاری مطمئن بر منابع؛
- ۴- حفظ ارتباط شبکه‌ای بهینه در پردازش اطلاعات برای پشتیبانی بیشتر در جهت جمع‌آوری حق بیمه‌ها، پرداخت مزایا و مدیریت بر منابع مالی؛
- ۵- تولید گزارش‌های مالی به صورت شفاف و قابل رسیدگی.

برای اداره کردن نهادهای بیمه‌ای، به دو مدل کلی می‌توان اشاره کرد:

- ۱- مدل براساس ارائه خدمات کامل بیمه‌های اجتماعی؛
- ۲- مدل براساس پرداخت مزایا.

در مدل براساس ارائه خدمات کامل بیمه‌های اجتماعی، تمام عملیات اساسی همچون جمع‌آوری حق بیمه‌ها و پرداخت مزایا توسط نهادهای تأمین اجتماعی انجام می‌یابد. این شیوه در کشورهایی مانند فرانسه آلمان، برزیل، مکزیک، ژاپن و تایلند استفاده می‌شود (به نظر می‌رسد برای غالب کشورهای که برای اداره امور تأمین اجتماعی از این مدل استفاده می‌کنند، مدیریت بر منابع، توسط نهاد تأمین اجتماعی انجام می‌شود).

از آنجا که در این مدل، جمع‌آوری حق بیمه‌ها توسط نهاد تأمین اجتماعی و جمع‌آوری مالیات‌ها توسط نهادهای مربوط به امور مالیاتی انجام می‌شود از این رو، این مدل، جمع‌آوری موازی (parallel collection) نام گرفته است.

در مدل براساس پرداخت مزایا، جمع‌آوری حق بیمه‌ها و مالیات‌ها توسط یک نهاد (معمولاً نهادهای امور مالیاتی) انجام می‌یابد. از این رو، این شیوه، شیوه جمع‌آوری یکپارچه (integrated collection) نام گرفته است. در این مدل، توجه سازمان‌های تأمین اجتماعی بر چگونگی مزایا است. کشورهایی مانند آمریکا، کانادا، استرالیا، زیلانده نو و انگلیس از این شیوه برای جمع‌آوری حق بیمه‌ها و مالیات‌ها استفاده می‌کنند.

* مطالب این بخش مربوط به مقاله ای از Stanford G Ross مشاور فنی صندوق بین المللی پول درواشنگتن است.

در کشورهایی که سامانه جمع‌آوری یکپارچه شکل گرفته است ممکن است سامانه‌های جمع‌آوری موازی نیز وجود داشته باشد. برای نمونه، کشور آمریکا که دارای بزرگترین سامانه‌های جمع‌آوری یکپارچه است، دارای بیشترین صندوق‌های بازنشستگی خصوصی است که حق بیمه مشترکین مستقیماً به صندوق پرداخت می‌شود.

در مدل‌های یاد شده، تفاوت‌هایی از منظر مدیریت منابع مالی نیز وجود دارد. برای نمونه، در آمریکا، هر چند که تأمین اجتماعی نهادی برای پرداخت مزایا است اما، مدیریت بروحوه نقد و سرمایه‌گذاری بر منابع توسط بخش خزانه‌داری انجام می‌یابد.

اما، در برخی دیگر از کشورها نهاد مربوط به پرداخت مزایا عهده‌دار مدیریت بر وجوه نقد و سرمایه‌گذاری بر منابع است.

تجربه‌ها نشان می‌دهد که برخی از کشورها که دارای سامانه جمع‌آوری موازی بوده‌اند سامانه خود را به جمع‌آوری یکپارچه تغییر داده‌اند و یا آنکه در حال تبدیل جمع‌آوری موازی به جمع‌آوری یکپارچه هستند. اما، تغییر سامانه جمع‌آوری یکپارچه به جمع‌آوری موازی تاکنون دیده نشده است.

این نکته شایان توجه است که هرچند ماهیت مالیات متفاوت با ماهیت حق بیمه است اما، از آنجا که در غالب کشورها میزان درآمد، مالیات، حق بیمه (برای بازنشستگی، درمان، بیکاری و...) افراد تحت تکفل، سن و از کارافتادگی بر هم تأثیرگذار و از هم تأثیر پذیرند از این رو، در سامانه‌های جمع‌آوری یکپارچه، افزون بر آنکه ارقام اطلاعاتی تکراری وجود ندارد (استفاده بهینه از حافظه رایانه) حجم عملیات نیز برای پردازش اطلاعات کاهش می‌یابد (استفاده بهینه از پردازشگر مرکزی رایانه) و همچنین هردو فعالیت توسط واحد تشکیلاتی یکسان انجام می‌یابد که خود می‌تواند در کاهش هزینه‌ها مؤثر باشد.

چون در سامانه‌های جمع‌آوری یکپارچه، مالیات‌ها و حق بیمه‌ها به صورت یکجا جمع‌آوری می‌شود و دولت مصرف‌کننده مالیات‌ها است بنابراین، در شیوه یکپارچه به دلیل نظارت و کنترل دولت، صحت کار افزایش می‌یابد.

برای بهینه بودن سامانه‌های جمع‌آوری یکپارچه افزون بر مدرن بودن سامانه‌های مالیاتی و تأمین اجتماعی، بهره‌گیری از ICT پیشرفته، هماهنگی و همدلی مدیریت کلان در حوزه‌های مالیاتی، خزانه‌داری، تأمین اجتماعی و بنگاه‌های (دولتی / غیردولتی) که در امر جمع‌آوری حق بیمه‌ها و مالیات‌ها مشارکت دارند و همچنین فرهنگ سازی مناسب، ضروری است.

در کشورهای توسعه یافته نیز تبدیل مدل‌های جمع‌آوری موازی به جمع‌آوری یکپارچه به‌سادگی شدنی نیست. برای نمونه در کشورهای انگلیس، ایرلند و ایتالیا برای تبدیل مدل، با نارسایی‌هایی که ناشی از عدم زیر ساخت‌های لازم بود روبرو شدند که با اجرای طرح‌های لازم مشکل برطرف شد.

هرچند که نماینده‌های برخی از کشورهای شرکت کننده در کنفرانس، اجرای شیوه جمع‌آوری یکپارچه را در کشور خود و غالب کشورهای جهان به علت مدرن نبودن نظام‌های مالیاتی و تأمین اجتماعی و همچنین عدم وجود زیر ساخت‌ها و عدم گسترش ICT تا سال‌ها ممکن نمی‌دانستند اما، بنظر می‌رسد با گسترش روز افزون ICT و روند افزایش گسترش پوشش‌های بیمه‌ای در جهان، تبدیل نظام‌های موازی به نظام‌های یکپارچه در آینده‌ای نه چندان دور، از اقبال بالایی برخوردار شود.

بهرحال امکان سنجی (feasibility study) در این باره حائز اهمیت است. هر چند که ممکن است نتیجه حاصل از امکان سنجی حاکی از آن باشد که در کشور هدف، چنین تبدیلی شدنی نیست. اما، نتایج حاصل از امکان سنجی (با فرض آنکه براساس معیارهای علمی انجام شده باشد) می‌تواند بسیار ارزشمند و روشنگر نارسایی‌های موجود در سامانه‌های مالیاتی و تأمین اجتماعی برای کشور مورد مطالعه باشد.

دوم: برخورد ICT با ساختار سازمانی و امور اداری نهادهای تأمین اجتماعی

چنانکه اشاره شد، در دهه گذشته پیشرفت چشمگیر در زمینه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات سبب تغییرات گسترده‌ای در اداره امور تأمین اجتماعی شده است. در کنفرانس

لهستان ، مقاله‌های ارائه شده از کشورهای استرالیا و آلمان درباره تأثیر ICT بر امور تأمین اجتماعی بسیار درخور توجه بود* .
سامانه تأمین اجتماعی در استرالیا . سامانه جامعی است که تنها براساس حق بیمه شغل‌گیری نشده است . سامانه تأمین اجتماعی در استرالیا تضمین کننده رفاه و آرامش اجتماعی و ارائه دهنده خدمات جامع برای بازنشستگان ، از کارافتادگان ، بیکاران ، افراد تحت تکفل و سالخوردگان است .

در نظام تأمین اجتماعی استرالیا ، از حق بیمه‌های بازنشستگی برای مکمل مزایای بازنشستگی استفاده می‌شود . از دیگر مزایای مورد اشاره ، ارائه خدماتی مانند یافتن کار برای افراد جویای کار ، تشویق و ترغیب برای ادامه تحصیلات به ویژه برای جوانان است .

در استرالیا ، از سال ۱۹۹۷ با ایجاد نهاد Centerlink به عنوان بازوی اجرایی در امور اداری دستگاههای تأمین اجتماعی ، تحولات بزرگی در زمینه تأمین اجتماعی استرالیا ایجاد شده است . اساس کار Centerlink بهره‌مند شدن از ICT با هدف خود - سرویسی و ارائه خدمات آسان و سریع با استفاده از اینترنت و تلفن بوده است . Centerlink با سرمایه گذاری بسیار گسترده در امر بهنگام رسانی شبکه اطلاعاتی به صورت بهینه و با بهره‌مندی از مدل‌های ریاضی و شبیه سازی توانسته است بهترین تعداد و محل‌های سرویس دهی را برای مشترکین خود مشخص کند .

ویژگی خود- سرویسی در نظام تأمین اجتماعی استرالیا سبب شده که در هر روز بیش از ۱۴ میلیون درخواست (transaction) توسط مردم در سیستم انجام شود . مؤسسه Centerlink در مجموع ارائه دهنده بیش از ۱۳۰ نوع خدمات مرتبط با تأمین و آسایش اجتماعی به صورت سریع و آسان است که تحولی بزرگ را در امر ارائه خدمات به مردم استرالیا ایجاد کرده است .

در حال حاضر ، پژوهش‌های Centerlink در ۵ محور (هدف) انجام می‌یابد :

- ۱- ایجاد محیط دوستانه برای کارکنان و مشترکین ؛
- ۲- افزایش مهارت ، آگاهی و انگیزه کارکنان ؛
- ۳- ارائه خدمات گسترده‌تر به صورت سریع و کارآمد ؛

* مطالب این بخش از گزارش ، از مقاله Kotrina Edwards مدیرکل سیاست گذاری مؤسسه Center Link گرفته شده است .

۴- ارائه خدمات یکپارچه با گسترده‌گی بیشتر؛

۵- دسترسی هر چه آسان‌تر برای بهره‌مند شدن از خدمات مختلف .

پیش‌نیاز برای رسیدن به هدف‌های ۳ و ۴ و ۵ پیشرفت بیشتر ICT است . این نکته در خور توجه است که هرچند در دهه اخیر ICT پیشرفت غیر قابل‌تصورى حتى برای صاحب نظران این رشته داشته است اما ، مدیریت نظام تأمین اجتماعى استرالیا ویرخى دیگر از کشورها دارای آن چنان طرح‌ها وهدف‌هایی هستند که ICT امروز توان پاسخگویی به آن را ندارد.

بنابر این می‌توان ادعا کرد که نیاز به پردازش اطلاعات در امور تأمین اجتماعى ، یکی از کاربردی‌ترین موارد در بهره‌گیری از ICT در استرالیا و سایر کشورهای توسعه یافته است .

از دیگر موارد مطرح شده در کنفرانس لهستان در باره تحول حاصل از بکارگیری ICT در امور تأمین اجتماعى ، مربوط به مقاله ارائه شده از طرف کشور آلمان با عنوان (دولت الکترونیک E-government) در امر حمایت‌های اجتماعى بود .*

در سال ۲۰۰۲ در کشور آلمان ، خدمات الکترونیک E - services برای استفاده بیمه شدگان بکار گرفته شد . در آلمان ۳۹ میلیون استفاده کننده از اینترنت وجود دارد . این تعداد ، بیش از ۶۰ درصد جمعیت بالای ۱۴ سال را شامل می‌شود . از خدمات الکترونیک می‌توان در تمام مدت شبانه روز و در تمام روزهای سال استفاده کرد.

در حال حاضر در کشور آلمان خدمات الکترونیک برای بیمه شدگان شامل مواد زیر است :

حساب الکترونیک مستمری E - Pension account

با استفاده از این خدمات ، بیمه شده می‌تواند با استفاده از یک کارت هوشمند ، اطلاعات مربوط به خود را از طریق اینترنت دریافت و نسخه برداری کند.

قراردادات الکترونیک E-appointments

با استفاده از این خدمات ، بیمه شده می‌تواند برای استفاده از خدمات مشاوره‌ای (قراردادات با مشاور) از این سرویس استفاده نماید.

* مطالب این بخش از گزارش برگرفته شده از مقاله WALTER STEEGOR مدیر تکنولوژی اطلاعات مؤسسه بیمه‌های اجتماعى در آلمان است

صندوق پستی الکترونیک E - mailbox

بیمه شده می‌تواند اطلاعات مربوط به خود را (با مدارک و حفاظت کامل) ارسال ، دریافت، حذف و اصلاح نماید.

مطالبات (مدعی بودن) الکترونیک E - claims

با استفاده از این خدمات ، تمام درخواست های مطالباتی بیمه شده (در نظام بیمه اجباری) مانند میزان مزایا ، ادعاهای خویشاوندی از طریق اینترنت با ارسال اسناد مربوط برای نهاد تأمین اجتماعی ارسال می‌شود.

اظهارات الکترونیک E - statement

پس از استفاده از خدمات مطالبات الکترونیک و صندوق پستی الکترونیک ، در بیشتر موارد، نیاز به رد و بدل شدن اظهارات الکترونیک بین ذینفع و مسئولین امور تأمین اجتماعی خواهد بود که از طریق خدمات اظهارات الکترونیک انجام می‌شود.

دکتر الکترونیک E - doctor

گواهی دکتر و یا گزارش آزمایشگاه‌های طبی، درمورد شخص بیمه شده ، با استفاده از اینترنت قابل ارسال است . با این ویژگی هزینه‌های مربوط به امور پزشکی به صورت خود کار پردازش می‌شود.

بستری شدن الکترونیک E - hospitalization

این سرویس الکترونیک هنوز در فاز طراحی است . این ویژگی سبب می‌شود که بیمه شده در صورت درخواست ، به بیمارستان معرفی و تمام اطلاعات پزشکی و هزینه های مربوطه به صورت ایمن برای واحدهای ذیربط در امور تأمین اجتماعی ارسال و پردازش های لازم بر روی اطلاعات ارسال شده انجام پذیرد .

اطلاع رسانی الکترونیک E – notices

با استفاده از این سرویس ، اطلاع رسانی عمومی در باره تأمین اجتماعی ، روندها و طرح‌های آینده ارائه می‌شود. به سخن دیگر این سرویس‌دهی سبب آگاهی عموم و بستر سازی مناسب برای اجرای طرح‌های تأمین اجتماعی است .

دادگاه الکترونیک برای خانواده E – family court

با چنین سرویسی ، اطلاعات مربوط به چگونگی جدایی (طلاق) از طریق دادگاه وارد سیستم و پردازش‌های لازم بر اساس داده های موجود در سیستم و ورودی‌های جدید انجام می‌شود.

در آلمان تمام خدمات الکترونیک در امر تأمین اجتماعی رایگان و بگونه‌ای است که افراد با ناتوانی جسمی نیز بتوانند از آن بهره‌مند شوند.

ارائه خدمات یاد شده سبب حذف کاغذ ، کارایی بالاتر ، استفاده آسان از خدمات مرتبط با امور تأمین اجتماعی در آلمان شده است.

از مقاله‌های ارائه شده از طرف استرالیا و آلمان و همچنین گفتگوهای انجام شده در کنفرانس لهستان می‌توان به این حقیقت پی برد که برای ارائه خدمات امور تأمین اجتماعی به صورت بهینه ، استفاده از ICT به صورت گسترده امری اجتناب ناپذیر است .

سوم : ارزش کارایی ابزار مدیریتی برای سازمان‌های تأمین اجتماعی*

موضوع ارزش کارایی ابزار مدیریتی و بررسی برون‌دادهای فعالیتهای مرتبط با تأمین اجتماعی ، مقاله‌ای بود که از طرف معاون وزیر برنامه های تأمین اجتماعی کانادا ارائه شد . در مقاله مورد اشاره ، خلاصه‌ای از چگونگی نظام تأمین اجتماعی کانادا نیز مطرح شد. نهاد مربوط به گسترش تأمین اجتماعی در کانادا (Social Development Canada = SDC)

* مطالب این بخش از گزارش ، مربوط به مقاله Susan Scoti معاون وزیر برنامه های تأمین درآمد و گسترش تأمین اجتماعی کانادا گرفته شده است .

مسئول امور اداری و خدمات مرتبط با موضوع تأمین اجتماعی در کانادا است که شامل :
برنامه‌های مستمری بازنشستگان (Canada Pension Plan = CPP)
و برنامه‌های تأمین رفاه سالخوردگان (Old Age Security = OAS)
و همچنین برنامه‌های مربوط به ازکارافتادگان و بازماندگان است.

در کانادا ، حمایت از سالخوردگان یک برنامه عمومی است که شامل تمام افراد بالای ۶۵ سال می‌شود. مزایای این گروه ، از منابع مالیاتی تأمین می‌گردد .
افرادی که حق بیمه برای دوران بازنشستگی پرداخت می‌کنند از مزایای آن که مکمل
بر سایر مزایا است نیز در دوران بازنشستگی بهره مند خواهند شد.

در سال ۲۰۰۲ ، مجموع مزایای پرداخت شده از دو برنامه یاد شده به ۴/۶ میلیون نفر، بالغ
بر ۴۸ میلیارد دلار کانادا بوده است . برای سال ۲۰۰۲ اطلاعات مربوط به ۱/۴ میلیون نفر که
درخواست برقراری مستمری داشته‌اند پردازش شده است . همچنین در این سال، ۳/۷
میلیون پاسخ تلفن و ۵۲۴۰۰۰ ملاقات انجام یافته است.

حرکت از کارایی کمیته به کارایی مدیریتی

سیاستگذاران امور تأمین اجتماعی در کانادا ، بهبود کارایی مدیریتی در امر تأمین اجتماعی
با نگاه سیستم‌های باز (که تأثیر گذار و تأثیر پذیر از محیط احاطه کننده سیستم هستند)
را در دستور کار خود قرار داده‌اند .

برنامه‌های تأمین اجتماعی از فعالیت‌های متنوعی تشکیل می‌شود که چگونگی آن‌ها افزون
بر ارائه انواع خدمات ، سبب تأثیر گذاری بر عوامل برون‌ی خواهد بود. همچنین برنامه‌ها و
فعالیت های تأمین اجتماعی خود تأثیر پذیر از مؤلفه‌های برون سامانه‌ای هستند.

برنامه های تأمین اجتماعی معمولاً دو نوع نتیجه را تولید می‌کنند:

- خروجی‌ها (Outputs) که نتیجه مستقیم فعالیت‌هایی است که انجام می‌شود.
- محصولات یا عارضه‌ها (Outcomes) که بیانگر برد (range) تأثیر گذاری ها و
تأثیر پذیری ها است . به سخن دیگر ، عارضه ها بیانگر تأثیر خروجی ها بر محدوده‌ای
است که خروجی‌ها بر آن‌ها مؤثر هستند.

تنظیم امور به صورت شفاف ، تحلیل اطلاعات عددی ، در نظر داشتن انتظارات ، تولید گزارش ها و بررسی آن ها ، قلب کارایی مؤلفه های قابل اندازه گیری (کمیته) است که در برخی از کشورها به ویژه کشورهای توسعه نیافته هنوز تنظیم این مؤلفه ها به صورت بهینه با دشواری های بزرگی روبرو است.

سیاست گذاران امور تأمین اجتماعی در کانادا بر این باورند که در کانادا زمان حرکت از کارایی کمیته به سوی کارایی مدیریتی فرا رسیده است.

کارایی مدیریتی به صورت یکپارچه حاوی بررسی عارضه ها (نتیجه غیر مستقیم فعالیت ها) هماهنگی مدیریت های مختلف ، مسئولیت پذیری مشترک به صورت جامع و بسترسازیهایی مناسب و خردمندانه برای تأثیر گذاری مطلوب در زمینه های مختلف است.

ایجاد محیطی که بتواند مخاطرات احتمالی را پذیرا و آن ها را به صورت مؤثر خنثی کند از جمله زمینه های کارایی مدیریتی است . بطور کلی می توان گفت که در کارایی کمیته ، خروجی ها ارزیابی می شوند و در کارایی مدیریتی محصولات یا عارضه ها مورد توجه قرار می گیرند و سیاست ها براساس آن ها تنظیم می شوند .

عارضه ها معمولاً در سه طبقه حادث می شوند ، بلادرنگ (در این صورت سیاستگذاران امور تأمین اجتماعی می توانند آن ها را کنترل کنند) ، میانی (در این صورت سیاستگذاران تأمین اجتماعی می توانند در آن ها تأثیر گذار باشند) ، نهایی (در این صورت سیاستگذاران تأمین اجتماعی اهدا کننده آنها هستند) .

پی گفتار :

توجه بیشتر مدیریت کلان بر اهمیت موضوع تأمین اجتماعی وهمچنین پیشرفت بسیار سریع ICT بویژه در کشورهای توسعه یافته سبب شده که تغییرات بسیار گسترده ای در امر ارائه خدمات سریع ، ساده ، شفاف ، همه جانبه و یکپارچه با لحاظ شدن کاهش هزینه ها و افزایش پوشش در امر تأمین اجتماعی انجام شود.

امروزه ، سامانه های بازنشستگی بیمه ای بسیار متفاوتی از منظر تأمین منابع مالی (NDC, FF, PAYG)

چگونگی پرداخت مزایا (DC , DB و ترکیب آنها) ، چگونگی جمع‌آوری کسور (توسط نهادهای تأمین اجتماعی ، بنگاه‌ها و بنگاه‌های امور مالیاتی) ، چگونگی مدیریت و سرمایه‌گذاری (دولتی ، خصوصی) وجود دارد . اگر به گروه بندی مورد اشاره ، سامانه های بیمه‌ای چندرکنی و بطور کلی سامانه‌های غیر بیمه‌ای (حمایتی و امدادی) را اضافه کنیم مجموعه بسیار گسترده‌ای از روش‌ها و مدل‌ها را برای تأمین رفاه اجتماعی افراد جامعه در بیش رو خواهیم داشت .

از مطالب ارائه شده در کنفرانس ایسا در لهستان چنین بر می‌آید که نظر غالب برای جمع‌آوری کسور ، جمع‌آوری کسور و مالیات‌ها بصورت یکپارچه است . هر چند که این راهبرد برای برخی از کشورهای توسعه نیافته از منظر فرهنگ ، بهره‌برداری محدود از ICT ، مدرن نبودن سامانه مالیاتی کشور و عدم هماهنگی لازم بین مدیریت تأمین اجتماعی و مدیریت امور مالیاتی ، شاید ممکن نشود اما ، امکان سنجی در این باره برای بسیاری از کشورها از جمله ایران می‌تواند بسیار سودمند باشد .

در ایران ، تحقق یافتن شماره شناسایی یکه (کد ملی) و تشکیل وزارت رفاه و تأمین اجتماعی (مدیریت یکپارچه در امر تأمین اجتماعی) دو مؤلفه مهم از زیرساخت‌های مورد نیاز برای جمع‌آوری کسور بصورت یکپارچه است . اما ، آنچه در ابهام بزرگ است چگونگی سامانه مالیاتی ایران (میزان مدرن بودن آن) برای چند سال آینده است . بهر حال چنانکه اشاره شد ، امکان سنجی در این باره می‌تواند درخور توجه جدی باشد .

از تجربه جهانی و همچنین مقاله‌های ارائه شده در کنفرانس لهستان چنین بر می‌آید که جمع‌آوری کسور با حساب‌های غیرانفرادی (براساس دستگاه) قابلیت بهسازی در اموری که کسور پرداخت شده مؤلفه آن است وجود ندارد . از جمله این موارد استفاده از سامانه DC - FF و یا سامانه‌های چندرکنی است که نیازمند حساب انفرادی از کسور پرداخت شده است .

درباره ایران افزون بر موارد یاد شده چون در حال حاضر ، براساس قانون برنامه ، افراد باز خرید شده و پیمانی نیز می‌توانند مشترک صندوق بازنشستگی شوند و بنظر می‌رسد که در آینده ، افراد با ویژگی‌های بسیار متفاوتی بتوانند مشترک صندوق بازنشستگی شوند . از

این رو طراحی سیستم برای نگهداری حساب‌های انفرادی به منظور دستیابی به اهداف یاد شده ضروری بنظر می‌رسد.

همچنین استفاده بسیار گسترده از ICT برای ارائه خدمات آسان سریع و تا حد امکان یکپارچه به مشترکین صندوق در آینده امری اجتناب ناپذیر است. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیریت سازمان، اقدامات لازم برای استقرار سیستم‌های اطلاعاتی که پاسخگوی نیازهای آینده سازمان باشد را در دستور کار خود قرار دهد. در طراحی سیستم‌های اطلاعاتی بسیار گسترده، رعایت تمام مبانی نظری از جمله مستند سازی براساس استانداردها بسیار حائز اهمیت است. در غیر این صورت ممکن است سیستم طراحی شده فاقد کارایی لازم باشد و یا آنکه با تغییر پدید آورندگان سیستم، سیستم دچار مشکلات اساسی شود.

ضمیمه سوم
بهبودی در مدیریت
منابع صندوق ها

بهبودی ساختاری در مدیریت منابع صندوق‌ها*

اشاره

چون در بهبود ساختاری سامانه‌های بازنشستگی، مدیریت منابع صندوق‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از آنجا که بهبود ساختاری در امر مدیریت را نمی‌توان در ردیف بهبود ساختاری سایر مؤلفه‌های (عددی) تأثیرگذار بر سامانه دانست. از این رو، بهبود ساختاری در مدیریت منابع صندوق‌ها در این ضمیمه آورده شده است. این ضمیمه، برگرفته شده از گزارش تحلیل صندوق بازنشستگی کشوری و طرح‌های کلی بهبود ساختاری همراه با نقد و بررسی گزارش بانک جهانی، نوشته مصطفی روغنی زاده، دی ماه ۱۳۸۲ گرفته شده است.

۳-۱- اهداف، سیاستگذاری و مسئولیت‌ها:

بانک جهانی با بررسی‌های خود به این نتیجه رسیده است که در حال حاضر، مشکل مدیریت منابع برای غالب صندوق‌های دولتی با ماهیت DB-PAYG و روش‌های دولتی وجود دارد. اصلاح ساختار حاکم بر صندوق‌ها از مؤثرترین عوامل بر رفع نارسایی‌ها در مدیریت منابع صندوق‌ها است.

بررسی تجارب جهانی نشان داده است که در مجموع، صندوق‌های بازنشستگی دولتی در ایجاد نرخ‌های بازده بهینه برای مشترکین خود ناموفق هستند. بانک جهانی براساس تحلیل‌های آماری خود بر این باور است که بین میانگین نرخ‌های بازدهی واقعی صندوق‌های دولتی و چگونگی ساختارهای حاکم بر صندوق‌ها رابطه مستقیم وجود دارد. مطلوب بودن یا نبودن سیاستگذاری بر صندوق‌های بازنشستگی از منظر بانک جهانی در مؤلفه‌های زیر طرح می‌شود:

۱- اهداف، وظایف و تعهدات سیاستگذاران چگونه تعیین می‌شوند؟

۲- بدنه حاکمیت (سیاستگذاران) و مدیریت صندوق چگونه سازماندهی و انتخاب می‌شوند؟

۳- مسئولیت‌ها چگونه مشخص و ارزیابی می‌شوند؟

*مطالب این بخش، بطور کلی حاکی از نارسایی‌های صندوق‌های بازنشستگی DB-PAYG با مدیریت دولتی در دنیا است. لزوماً تمام نارسایی‌های مطرح شده، برای تمامی صندوق‌های دولتی مصداق ندارد.

لازم است که برای هر صندوق بازنشستگی، اهداف و مأموریت‌ها به روشنی در قانون مشخص شود* تا بتوان براساس آن عملکرد سیاستگذاران و مدیران را ارزیابی کرد.

وظیفه سیاستگذاران هر صندوق باید در جهت حفظ منافع مشترکین تعیین شود و از دنبال کردن اهداف سیاسی، اجتماعی خودداری کنند.

بانک جهانی بر این باور است که این اصل در غالب کشورهای در حال توسعه فراموش و در مواردی صندوق‌های بازنشستگی به منبعی برای استفراس نهایی دولت تبدیل می‌شوند. در بسیاری از موارد، سیاستگذاران صندوق‌های دولتی در کشورهای در حال توسعه، فاقد تجربه فنی لازم برای ایفای نقش خود هستند. در بیشتر موارد سیاستگذاران صندوق‌های دولتی از طرف مقام‌های بلندپایه دولتی منصوب می‌شوند. بنابراین، مدیران صندوق‌ها معمولاً فاقد استقلال لازم برای پیشبرد اهداف صندوق‌ها هستند. این امر سبب می‌شود که سیاستگذاران صندوق‌های دولتی در بین مصلحت‌اندیشی‌ها و منافع مشترکین صندوق در تضاد باشند. این نارسایی حتی در برخی از کشورهای پیشرفته نیز رایج است.

مطالعات انجام شده در آمریکا برای صندوق‌های بازنشستگی نشان می‌دهد که ضعف عملکرد مدیران صندوق‌های دولتی نسبت به خصوصی، بیشتر متوجه چگونگی سیاستگذاران صندوق‌ها است.

در بخش خصوصی، صندوق‌ها توسط کارشناسان مجرب با وظایف و اهداف اقتصادی مشخص اداره می‌شوند اما، سیاستگذاران صندوق‌ها در بخش دولتی، بیشتر دنبال اهداف حاشیه‌ای هستند. این مشکل توأم با مشکل فقدان تجربه فنی، از جمله چالش‌های بزرگ در مدیریت منابع صندوق‌های دولتی است.

سیاستگذاران صندوق‌ها باید دارای چه ویژگی باشند و چگونه باید انتخاب شوند؟

- آشنا بودن به بازارهای مالی (داخلی و خارجی)؛

* هدف همیشه باید قابل اندازه‌گیری باشد تا بتوان بر آن اساس رسیدن و یا نرسیدن به هدف را مورد سنجش قرار داد.

- توانمند بودن در حوزه مدیریت ریسک و بحران ؛
- آشنا بودن با محاسبات بیمه ای و تحلیل گری ؛
- متعهد به تأمین منافع مشترکین ؛
- امانت داری و مسئولیت پذیری ؛
- داشتن فرصت کافی برای بررسی و تحلیل های لازم جهت سیاستگذاری.

۳-۲- فرآیند انتخاب سیاستگذاران (شورای عالی)

بانک جهانی برای انتخاب سیاستگذاران ، با هدف استقلال و عدم وابستگی به دولت روال پیچیده ای را پیشنهاد می کند. با توجه به فرهنگ عمومی جامعه ایران (در مواردی، در نهایت رابطه جای ضابطه رامی گیرد) و از آنجا که مسئولیت افراد سیاستگذار ، نیازمند تجربه فنی بالا است. از این رو، پیشنهاد بانک جهانی به صورت مطلوب قابل اجرا نیست.

خلاصه پیشنهاد بانک جهانی برای انتخاب سیاستگذاران صندوق ها به صورت زیر است:

• انتخاب یک کمیته برای شناسایی افراد واجد شرایط (چگونگی انتخاب این کمیته خود جای بحث دارد) .

• شناسایی افراد واجد شرایط برای هیأت مدیره یا شورای عالی از کل کشور توسط کمیته،

• تهیه یک فهرست کوتاه از داوطلبان واجد شرایط توسط کمیته ،

• ارائه فهرست به مقام مسئول و بلند پایه دولتی ،

• بررسی فهرست توسط مقام مسئول و انتخاب اعضای هیأت مدیره صندوق با مشورت دیگران.

چنانکه ملاحظه می شود، اجرای چنین روالی به صورت موفق برای ایران بعید به نظر می رسد.

برای شرایط ایران ، شاید مناسب تر آن باشد که افرادی با تجربه فنی لازم به صورت تمام وقت در شورای عالی صندوق (ها) حضور داشته باشند. (چگونگی انتخاب نیازمند بررسی بیشتری است). به نظر می رسد که در شرایط فعلی اعضای سیاستگذار برای بیشتر صندوقهای ایران آنقدر گرفتار مسائل حاشیه ای هستند که حتی برای تنظیم منطقی سیاست های صندوق فرصت کافی ندارند.

۳-۳- مدت مسئولیت و تعداد اعضای سیاستگذار

مناسب است که اعضای سیاستگذار در یک دوره ۴ ساله در سمت خود باقی باشند و پس از آن، حداکثر بتوانند تا ۳ دوره دیگر در این سمت ابقاء شوند. اعضای سیاستگذار را نمی‌توان قبل از پایان دوره، مگر به علت ارتکاب عمل غیرقانونی برکنار کرد.

در مورد تعداد اعضای سیاستگذار باید توجه داشت که کم بودن تعداد اعضاء هر چند احتمال هماهنگی را بیشتر می‌کند اما، سبب افزایش احتمال سوء استفاده خواهد شد. از این رو مناسب است که اعضای سیاستگذار با تجربه‌های مختلف و تعداد مناسب با توجه به اهداف صندوق مورد نظر با شرط داشتن فرصت کافی انتخاب شوند.

۳-۴- وظایف سیاستگذاران

وظایف سیاستگذاران باید در قانون مشخص شود. حدود این وظایف را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- اطلاع رسانی به مشترکین؛
- سعی هر چه تمام‌تر بر واریز حق بیمه‌ها در زمان مقرر به صندوق؛
- تشخیص سرمایه‌گذاری مطلوب با حسابرسی دقیق؛
- تضمین پرداخت به موقع مستمری‌ها
- تضمین انجام پژوهش‌های مستمر برای تصمیم‌گیری بهتر.

سیاستگذاران صندوق‌ها باید در برابر یک نهاد مستقل (برای نمونه مجلس و یا هیأت دولت) پاسخگو باشند.

۳-۵- مدیریت صندوق

وظایف و مسئولیت های مدیریت صندوق ها باید جدا از وظایف و مسئولیت های سیاستگذاران باشد.

مدیران صندوق نباید از اعضای سیاستگذاران انتخاب شوند. مدیریت ، مسئول اجرای سیاست های تعیین شده است و هیأت مدیره باید گزارش عملکرد خود را توسط مدیر اجرایی به سیاستگذاران ارائه دهد.

۳-۶- فعالیت های مالی صندوق ها و مراقبت های لازم

فعالیت های مالی صندوق ها باید به طور مرتب توسط حسابرسان مستقل حسابرسی شود. حسابرسان باید تمام فعالیت های صندوق را با تمام مقررات مربوطه مورد سنجش و ارزیابی قرار دهند. لازم است که حسابرسان به صورت ادواری ، با توجه به نتایج حاصل از محاسبات بیمه ای و آماری ، میزان تعهدات صندوق را در قیاس با منابع آن مورد تحلیل قرار دهند. نظارت مالی باید توسط یک مؤسسه مالی مستقل و خارج از سامانه انجام یابد.

واگذاری مسئولیت نظارت به نهادی کاملاً مستقل از سامانه ، روش مؤثر بر ارزیابی عملکرد مدیران صندوق ها است.

۳-۷- بهسازی مدیریت در صندوق های بازنشستگی ایران

برخی از کاستی های مطرح شده در باره سیاستگذاران و مدیران صندوق های دولتی، با شدت و ضعف های متفاوت در مورد صندوق های بازنشستگی ایران نیز مصداق دارد.

افزون بر کاستی های عمومی مورد اشاره در صندوق های دولتی ، نارسایی هایی در حوزه سیاستگذاری در مدیریت وجود دارد. این کاستی ها را می توان به صورت زیر بر شمرد :

- پرمشغله بودن غالب اعضای شورای عالی (سیاستگذاری) برای غالب صندوق ها

غالب اعضای شورای عالی که برای صندوق های بزرگ از مقام های عالی رتبه دولتی هستند آنقدر گرفتار مسائل مختلف اند که فرصت کافی برای تنظیم سیاست های مطلوب ندارند.

- عضو بودن رییس سازمان (صندوق) در شورای عالی ،
در این باره دیدگاه های متفاوتی وجود دارد . هرچند که در ایران ، عضو بودن مدیرعامل یا رئیس اجرایی در شورای عالی یا هیأت امنای بسیار رایج است اما متفاوت بودن اعضای سیاستگذار با مدیر (مدیران) اجرایی مناسبتر بنظر می رسد .
- اختیار نداشتن شورا در انتصاب و برکناری مدیران صندوق
انتصاب و برکناری رییس سازمان (صندوق) توسط یک مقام دولتی (در حال حاضر وزیر رفاه و تأمین اجتماعی) آن هم در هر مقطعی از زمان و نه براساس پایان یک دوره خاص انجام می شود. این امر افزون بر ایجاد اختلال در برنامه ها، سبب می شود که بین اعضای شورا و رییس سازمان (صندوق) رابطه تشکیلاتی منطقی وجود نداشته باشد.
- عدم وجود تجربه فنی کافی و عدم روالی برای سنجش میزان موفقیت و یا عدم موفقیت سیاستگذاران .
این نارسایی از مهم ترین نارسایی ها برای غالب دوران های گذشته در حوزه سیاستگذاری و مدیران ارشد بوده است. کم توجهی اعضای شورای عالی و مدیران با حقایق نهفته در سامانه های بازنشستگی ، و منابع صندوق و عدم سرمایه گذاری های لازم ، در دوران های بسیار طولانی که درآمدها به هزینه ها به شدت فزونی داشته ، عدم پژوهش واقعی در مورد سنجش تعهدات صندوق و تنظیم سیاست های لازم برای متعادل سازی ، سبب شده است که در حال حاضر، بحران های صندوق های بازنشستگی بالاتر از آن حدی باشد که تصور می شود و هیچ مرجعی مسئولیت ناسامانی بیش آمده را به عهده نمی گیرد.
- پاسخگو نبودن شورا در برابر نهادهای دیگر
این نارسایی سبب می شود که سیاست ها بدون انگیزه کافی و تحلیل های لازم اتخاذ شود و هرگز سیاست ها ارزیابی و بازنگری نشود.

۳-۸- بدهی‌های دولت در قالب واگذاری شرکت‌های دولتی

در حال حاضر، بخشی از بدهی‌های دولتی در قالب واگذاری شرکت‌های دولتی به صندوق انجام می‌یابد. واگذاری، دارای روال پیچیده‌ای است. پس از واگذاری مدیریت صندوق (ها) سعی بر اصلاح ساختار شرکت‌های واگذار شده با هدف سوددهی می‌نماید. بانک جهانی با مخالفت با این روال، بر این باور است که صندوق (های) بازنشستگی در عمل به نهادی برای رفع مشکلات اقتصادی شرکت‌های دولتی تبدیل شده است و معلوم نیست که اگر شرکت‌های واگذار شده دولتی دارای توان سوددهی هستند چرا دولت و یا نهاد دیگری مسئولیت بهسازی شرکت‌ها را به عهده نمی‌گیرد. کارشناسان بانک جهانی به این باورند که این سیاست دارای ریسک بالایی است و در مجموع تأمین‌کننده منافع مشترکین صندوق نخواهد بود. در نتیجه بانک جهانی، پیشنهاد توقف چنین سیاستی را داده است.

در باره نظر و پیشنهاد بانک جهانی در مورد واگذاری شرکت‌های دولتی می‌توان به این نکته اشاره کرد که مدیران صندوق با توجه به شرایط اقتصادی دولت به این نتیجه رسیده‌اند که در حال حاضر راه کار مناسب دیگری برای پرداخت بدهی‌های دولت وجود ندارد. بهر حال آمار نشان می‌دهد که در بیشتر موارد، صندوق (حداقل صندوق بازنشستگی کشوری) از بابت واگذاری سهام دولتی متضرر نشده است و در مجموع می‌توان گفت که اگر سهام دولتی به صندوق واگذار نمی‌شد بدهی‌های دولت هر روز بیشتر و پایداری مالی صندوق از وضع فعلی نیز کمتر بود.

۳-۹- حمایت‌های قانونی از صندوق‌های بازنشستگی در صورت بروز هر نوع نارسایی

لازم است که از مشترکین صندوق‌های دولتی با مدیریت دولتی در مقابل کاستی‌ها و عملکردهای نادرست، حمایت‌های قانونی معمول شود. هرچند که براساس ماده ۱۰۰، دولت مکلف به تأمین کسری از بودجه عمومی برای پرداخت حقوق بازنشستگان است اما شایسته است که علت کسری ارزیابی و تحلیل شود.

۳-۱۰- امور مربوط به سرمایه گذاری صندوق بازنشتگی کشوری

در این زمینه بانک جهانی پیشنهاداتی را ارائه می دهد که برخی از آنها با توجه به شرایط اقتصادی ایران و صندوق، مطلوب به نظر نمی رسد. پیشنهادات بانک جهانی در این زمینه را می توان به صورت زیر برشمرد:

- کاهش تعداد سهام صندوق در شرکتها به منظور کاهش نقش کنترلی صندوق،
 - خرید حداکثر ۵٪ از سهام هر شرکت و حداکثر تا میزان ۵٪ از سرمایه صندوق برای هر شرکت،
 - فراهم شدن امکان سرمایه گذاری در خارج از کشور به منظور توزیع و کاهش ریسک های احتمالی.
 - معاف شدن سود صندوق (حاصل از سرمایه گذاری ها) از مالیات ؛
 - بهبود روش های گزارش دهی و در اختیار قرار گرفتن گزارش ها بدون هیچ محدودیتی برای تمام مشترکین صندوق ؛
 - حسابرسی دوره ای توسط حسابرسان مستقل و برون سازمانی و در صورت امکان استفاده از حسابرسان بین المللی (شاید استفاده از حسابرسان بین المللی در مورد صندوق های بزرگ رایج باشد . بهرحال موضوع قابل بررسی است) ؛
 - معرفی ناظران مستقل بر عملیات صندوق (در این صورت لازم است که قانون ، ناظران مستقل را تعیین کند)
- در مجموع می توان گفت احتمالاً به جز خرید حداکثر ۵٪ از سهام شرکت (به علت کاهش ریسک) ، در سایر موارد ، پیشنهادات بانک جهانی ، پیشنهادات مناسبی است.

۳-۱۱- شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشتگی کشوری

شرکت سرمایه گذاری صندوق بازنشتگی ، علاوه بر اداره امور شرکت سرمایه گذاری صندوق، اداره امور شرکت های بسیار گسترده ای را که تمام و یا بخشی از آنها متعلق به صندوق است در اختیار دارد. این شرکت از منظر تشکیلاتی دارای مشکلاتی است که اشاره به آن در چارچوب این گزارش نیست.*

* برای آگاهی در این باره به گزارش شناخت سازمان - امور سرمایه گذاری و اقتصادی، مصطفی روغنی زاده شهریور ماه ۱۳۸۱ و گزارش پیشنهاد برای تشکیلات و وظائف واحدهای سرمایه گذاری و امور اقتصادی، مصطفی روغنی زاده بهمن ۱۳۸۱ مراجعه فرمائید

شرکت سرمایه‌گذاری، شرکت بورسی است که تقریباً تمامی سهام آن متعلق به صندوق است. این امر سبب شده که نارسایی‌هایی در چگونگی انتخاب اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل شرکت وجود داشته باشد. واقعیت امر آن است که دارایی‌های شرکت متعلق به مشترکین صندوق (در حال حاضر ۱/۵۷۰/۰۰۰ شاغل و در حدود ۷۰۰/۰۰۰ بازنشسته) اما به نسبت‌های (سهام‌های) کاملاً نامشخص است.

در این صورت لازم است که مقام یا مقام‌هایی براساس قانون به نیابت صاحبان سهام (مشترکین صندوق) اعضای هیأت مدیره شرکت سرمایه‌گذاری صندوق را انتخاب کنند. در حال حاضر قانون چنان است که تمام اعضای هیأت مدیره شرکت سرمایه‌گذاری صندوق توسط رییس محترم سازمان (به نیابت از صاحبان سهام) انتخاب می‌شوند. در نتیجه مدیرعامل شرکت سرمایه‌گذاری صندوق نیز (به صورت مستقیم و غیر مستقیم) توسط رییس سازمان منصوب می‌شود.

برای رفع این نارسایی (با توجه به قانون تجارت در باره شرکت‌های بورسی) شاید مناسب‌ترین راه، عرضه سهام شرکت سرمایه‌گذاری باشد. بطوریکه دو عضو و یا حداقل یک عضو از اعضای پنج نفری هیأت مدیره، برون از سامانه انتخاب شوند.

پیشنهاد می‌شود که تا قبل از عرضه سهام، (به منظور یاد شده) هیأت مدیره شرکت با پیشنهاد رییس سازمان و تصویب شورای عالی انتخاب و هیأت مدیره با آزادی کامل، مدیرعامل شرکت را منصوب کند و همچنان تمام عملیات شرکت توسط حسابرس مستقل و برون سازمانی بررسی و گزارش‌های ادواری برای بررسی در شورای عالی تهیه شود.

۳-۱۲- ادغام صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی

بانک جهانی پیشنهاد می‌کند که صندوق تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی در یک برنامه زمانه، میان مدت به منظور دستیابی به وضعیت مطلوب اقتصادی، بهبود ثبات مالی و تسهیل در نقل و انتقال نیروی کار در هم ادغام شوند. بانک جهانی برای این پیشنهاد دلیل اساسی زیر را نیز مطرح می‌کند:

- صندوق بازنشستگی کشوری به علت کاهش شدید ورودی‌های جدید و پیشی گرفتن شدید هزینه‌ها به درآمدها، حتی با بهسازی پارامتریک و بهینه در یک مسیر پایدار هدایت نمی‌شود. اما صندوق تأمین اجتماعی هر چند دارای تعهدات بسیار بالا است اما به علت افزون بودن درآمدها به هزینه‌ها (در حال حاضر)، وجود ذخایر قابل توجه و بازبودن سامانه برای پذیرش ورودی‌های جدید، بگونه‌ای است که در صورت انجام بهسازی بهینه، می‌تواند تا حدودی دارای پایداری نسبی شود.

در باره پیشنهاد بانک جهانی مبنی بر ادغام دو صندوق بزرگ باید گفت: ادغام صندوق تأمین اجتماعی با صندوق بازنشستگی کشوری دارای فرآیند بسیار پیچیده‌ای است، هرچند که ادغام از منظر تشکیلاتی و مدیریتی در سطح کلان منطقی بنظر می‌رسد، اما ادغام از نظر منابع و ذخایر صندوق‌ها با ماهیت‌های متفاوت و قوانین دست و پاگیر اداری و ملاحظات حقوقی، نیازمند بررسی بسیار گسترده‌ای است.

فهرست منابع

الف : منابع داخلی

- ۱- روغنی زاده ، مصطفی - آذر ۱۳۷۵
تحلیلی بر وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری
سازمان بازنشستگی کشوری .
- ۲- روغنی زاده ، مصطفی - دی ۱۳۷۷
تحلیلی ریاضی بر وضعیت صندوق ، آینده نگری و سیاست گذاری برای آینده
سازمان بازنشستگی کشوری .
- ۳- روغنی زاده ، مصطفی و شهپریان ، نیلوفر - اسفند ۱۳۷۹
پروژه شناخت سازمان بازنشستگی کشوری (امور بازنشستگی و بازنشستگان)
سازمان بازنشستگی کشوری .
- ۴- روغنی زاده ، مصطفی - اسفند ۱۳۸۰
پروژه شناخت سازمان بازنشستگی کشوری (امور پشتیبانی)
سازمان بازنشستگی کشوری .
- ۵- روغنی زاده ، مصطفی - تیر ۱۳۸۱
گزارش شرکت در همایش بانک جهانی در کشور تونس و (سخنرانی در همایش) ۲۳ الی ۲۵
ماه می سال ۲۰۰۲
بهسازی صندوق های بازنشستگی و سیستم های تأمین اجتماعی در منطقه خاور میانه و
شمال افریقا
سازمان بازنشستگی کشوری .

۶- روغنی زاده ، مصطفی - شهرپور ۱۳۸۱
پروژه شناخت سازمان بازنشستگی کشوری (امور سرمایه‌گذاری و اقتصادی)
سازمان بازنشستگی کشوری .

۷- روغنی زاده ، مصطفی - بهمن ۱۳۸۱
پیشنهاد برای تشکیلات واحدهای سرمایه‌گذاری و امور اقتصادی سازمان بازنشستگی
کشوری
سازمان بازنشستگی کشوری .

۸- روغنی زاده ، مصطفی - ژوئن ۲۰۰۳
Civil Servants Retirement Organization in IRAN
گزارش به بانک جهانی در کشور مالت .
سازمان بازنشستگی کشوری .

۹- روغنی زاده ، مصطفی - تیر ۱۳۸۲
گزارش شرکت در همایش بانک جهانی در کشور مالت :
بهسازی سیستم‌های مستمری بر مبنای حقوق تعریف شده ؛
مدیریت صندوق‌های بازنشستگی .
سازمان بازنشستگی کشوری .

۱۰- روغنی زاده ، مصطفی - مرداد ۱۳۸۲
آشنایی با سامانه‌های رایج بازنشستگی و روش‌های بهسازی
سازمان بازنشستگی کشوری .

۱۱- روغنی زاده - مصطفی ، دی ۱۳۸۲
تحلیل صندوق بازنشستگی کشوری و طرح‌های کلی بهسازی ، همراه با نقد و بررسی
گزارش بانک جهانی ، ویرایش دوم
سازمان بازنشستگی کشوری .

۱۲- روغنی زاده ، مصطفی - تیر ۱۳۸۳

گزارش شرکت در کنفرانس اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی (ایسا) کشور لهستان ، ۳
الی ۴ جون ۲۰۰۴
تغییرات ساختاری در امور نهادهای تأمین اجتماعی
سازمان بازنشستگی کشوری .

۱۳- روغنی زاده ، مصطفی - مهرماه ۱۳۸۳

پیشنهاد بر چگونگی استمرار اشتراک کارکنان با خرید شده
سازمان بازنشستگی کشوری .

۱۴- ----- دی ماه ۱۳۸۰

تجزیه و تحلیل چگونگی ایجاد بحران مالی در صندوق بازنشستگی کشوری و راههای برون
رفت از آن .
سازمان بازنشستگی کشوری ، مؤسسه حسابرسی .

۱۵- روبالینو ، دیوید - شهریور ۱۳۸۲

نظام بازنشستگی در ایران ، چالشها و فرصتها
بانک جهانی ، بخش توسعه انسانی خاورمیانه و شمال افریقا (اصل گزارش و ترجمه)
ترجمه : سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور - دفتر امور تأمین اجتماعی .

۱۶- اعتضاد پور ، ناهید - ۱۳۷۶

واژگان تأمین اجتماعی (و زمینه‌های وابسته)
مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی .

۱۷- مریدی ، سیاوش - ۱۳۷۸

فرهنگ بیمه‌های اجتماعی
مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی .

۱۸- نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی ۱۳۷۸
مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی ، شورای پژوهشی مؤسسه .

۱۹- راهنمای مقررات تأمین اجتماعی ۱۳۸۰
مؤسسه حسابرسی تأمین اجتماعی .

۲۰- مرکز آمار ایران - ۱۳۸۰
نتایج تفصیلی آمارگیری از هزینه درآمد خانوارهای شهری .

۲۱- مرکز آمار ایران - ۱۳۸۰
نتایج تفصیلی آمارگیری از هزینه درآمد خانوارهای روستایی .

۲۲- مرکز آمار ایران - ۱۳۸۱
آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار.

۲۳- مرکز آمار ایران - ۱۳۸۰
سالنامه آماری کشور

۲۴- بوخمووا ، ناتیانا (کارشناس بانک جهانی) اردیبهشت ۱۳۸۱
Pension Reform Options Simulation Toolkit (PROST)

حالت‌های مختلف برای بهسازی صندوق‌ها با استفاده از ابزار شبیه سازی .
ترجمه : شیبانی ، صابر - سازمان بازنشستگی کشوری .

۲۵- قربانعلی - کامران - ژوئن ۲۰۰۳
Social Security Organization of IRAN

گزارش به بانک جهانی در کشور مالت
سازمان تأمین اجتماعی .

ب: منابع خارجی:

1-Reynaud , Emmanuel –2000
Social Dialogue and pension Reform
International Labour Office , Geneva .

2- Gilbert , Neil – 2001
Targeting Social Benefits
Transaction publishers / ISSA , USA / UK .

3- Scheil – Adlung , Xenia – 2001
Building Social Security :
The challenge of privatization
Transaction publishers /ISSA , USA /UK .

4- proceedings / ISSA General Assembly -2001
Stockholm , Geneva .

5- International Social Security Review
vol . 54 , No .4 , 2001
ISSA , Geneva .

6- International Social Security Review
vol . 57 , No .4 , 2004
ISSA , Geneva .

7- Mortality / Health Insurance for Pensiones
ISSA Conference – Mexico , 2003
ISSA , Geneva .

8- Scotti , Susan (from Canada) – 2004
Moving from performance measurement to performane
Management .

9-Steeger , walter (from Germany) –2004
E – government in German persion schemes
ISSA , international Conference , Gracow – poland .

10- Edvard , Katrina (from Australia) - 2004

*the implications of technology for social security administration :
the Australian experience*

ISSA , International Conference , Cracow – Poland .

11- Ross Stanford (from USA) – 2004

*Collection of Social contributions : corrent Practice and Critical
Issuss*

ISSA , International Conference , Cracow – Poland .

12- Pensions

Financial and Acturial bases

ISSA , seminar on financial and actuarial bases of pension schemes
Santiago , 2002

ج : مصاحبه‌ها و منابع اینترنتی

جمع آوری اطلاعات از طریق مصاحبه با مسئولین غالب صندوق‌های بازنشستگی ایران
و مراجعه حضوری برای شناخت سیستم بازنشستگی جدید در سوئد – اسفند ۲۰۰۴



آقای مصطفی روغنی زاده متولد ۱۳۲۸ دارای لیسانس (BS) در رشته ریاضی و علوم کامپیوتر از دانشگاه ایالتی میزوری آمریکا و فوق لیسانس (MS) در رشته مهندسی کامپیوتر از دانشگاه کانزاس آمریکا است. وی در سال ۱۳۵۷ در حالی که در دوره دکتری دانشگاه کانزاس آمریکا پذیرفته و مشغول تحصیل بود به ایران مراجعه و در سازمان برنامه و بودجه (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) به عنوان تحلیل گر سیستم و مدرس دوره‌های انفورماتیک مشغول کار شد. همکاری او با سازمان یاد شده به مدت ۱۵ سال ادامه داشت. آقای روغنی زاده در سال ۱۳۷۲ همکاری خود را با سازمان بازنشستگی کشوری آغاز کرد و با شناخت سیستم‌های سازمان و نظام‌های بازنشستگی ایران و سایر کشورهای جهان گزارش‌های متعددی را در مورد نظام بازنشستگی ایران ارائه داده است. ایشان در حال حاضر استادیار دانشگاه در رشته علوم کامپیوتر و پژوهش‌های عملیاتی هستند. این مجموعه آخرین بررسی‌های ایشان در این زمینه است که در آن تلاش شده به این پرسش اساسی پاسخ داده شود.

برای ثبات صندوق‌های بازنشستگی و عدالت در توزیع منابع آنها چه باید کرد؟



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن: ۸۸۹۵۴۴۰۵ - ۰۲۱ (خط ۱۵)

تلفن گویا: ۸۸۹۶۸۴۳۰ - ۰۲۱ (خط ۴)

www.cspf.ir

info@cspf.ir

ISBN 964-6391-49-4



شابک: ۹۶۴-۶۳۹۱-۴۹-۴