



بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷

نماگرهای OECD و G20

مترجم: مریم حاجی قربانی دولابی



به نام آنکه جان را فکرت آموخت



بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷

نماگرهای OECD و G20

مترجم:

مریم حاجی قربانی دولابی

به سفارش:

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۸

عنوان و نام پدیدآور: بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷: نماگرهای OECD و G20 / مترجم: مریم حاجی قربانی دولابی؛ به سفارش مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.

مشخصات نشر: تهران: طرح نقد، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۵۹۹ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۸۲-۳۵-۹

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: عنوان اصلی: Pensions at a glance 2017: OECD and G20 indicators.

موضوع: بازنشستگی

موضوع: Retirement

موضوع: بازنشستگی -- قوانین و مقررات

موضوع: Retirement -- Law and legislation

شناسه افزوده: حاجی قربانی دولابی، مریم، ۱۳۴۹-، مترجم

شناسه افزوده: صندوق بازنشستگی کشوری. مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

رده بندی کنگره: HG ۱۰۶۲

رده بندی دیویی: ۶۴۶/۷۹

شماره کتابشناسی ملی: ۶۰۴۳۲۴۹



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷ نماگرهای OECD و G20

مترجم: مریم حاجی قربانی دولابی

صفحه آرایی: سروش آفتاب فردا

طراح جلد: علی اکبر محمدخانی

کد شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۸۲-۳۵-۹

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان



نشانی انتشارات: تهران، میدان انقلاب، کارگر جنوبی، مقابل پاساژ مهستان، پلاک ۱۲۵۱، واحد ۴

تلفکس: ۶۶۴۸۳۷۶۳

پست الکترونیک: tarhenaghd@gmail.com

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.

این اثر تحت نظارت و مسئولیت دبیرکل OECD منتشر شده است. دیدگاه‌ها و استدلال‌های ارائه‌شده در گزارش حاضر، الزاماً دیدگاه رسمی کشورهای عضو OECD یا اعضای اتحادیه اروپا را بیان نمی‌کنند.

این سند و نگاشت‌های مندرج در آن بدون هرگونه تعصب نسبت به وضعیت یا حاکمیت قلمروها، تحدید حدود مرزها و سرحد‌های بین‌المللی و همچنین تعدی به‌عنوان هر خطه، شهر یا منطقه‌ای تهیه و تدوین شده است.

فهرست

پیشگفتار مؤسسه.....	الف.....
پیشگفتار	ت
سر مقاله	ج.....
فصل نخست: اصلاحات اخیر بازنشستگی.....	۵.....
فصل دوم: بازنشستگی انعطاف‌پذیر در کشورهای OECD.....	۵۹.....
فصل سوم: طراحی نظام‌های بازنشستگی.....	۱۳۷.....
فصل چهارم: مقرری‌های بازنشستگی.....	۱۶۷.....
فصل پنجم: زمینه‌های اقتصادی و جمعیتی.....	۲۱۵.....
فصل ششم: درآمد و فقر سالمندان.....	۲۴۳.....
فصل هفتم: منابع تأمین مالی نظام‌های درآمد بازنشستگی.....	۲۵۹.....
فصل هشتم: مستمری‌های خصوصی و صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی.....	۲۷۹.....
فصل نهم: حقوق بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۵: مشخصات کشوری.....	۳۱۵.....

پیشگفتار مؤسسه

شرایط در حال تغییر عوامل مهم تاثیرگذار بر نظام‌های بازنشستگی کشورهای مختلف، از جمله تحول در ساختارهای جمعیتی و ویژگی‌های حاکم بر بازار کار (دوره‌های خدمت منقطع، تغییر مستمر شغل، تنوع نوع قراردادها و ساعات کاری) و در عین حال تغییر ترجیحات (ذائقه) شاغلان و بازنشستگان نسبت به دو مقوله اشتغال و بازنشستگی، امروزه منجر به طرح نوعی بازننگری در تعیین شرایط بازنشستگی شده است. شواهد چنین ادعایی را می‌توان در طرح ایده «بازنشستگی انعطاف‌پذیر» مشاهده کرد؛ که در چارچوب آن شرایط بازنشستگی پیش‌از‌موعد برای افرادی که تمایل به خروج زودهنگام از بازار کار دارند و همچنین تداوم اشتغال برای کسانی که علاقه‌مند به حضور در بازار کار پس از موعد مقرر بازنشستگی هستند، تسهیل می‌شود. چنین تمایلاتی منجر به مطالبه قواعد منعطف بازنشستگی در گفتمان‌های عمومی، از طریق ترکیب توأمان دوره‌های زمانی و حقوق اشتغال و بازنشستگی، بسیاری از کشورها شده است. بدیهی است چنین تغییری، که به جرات می‌توان از آن به‌عنوان تغییر مسیر در نظام‌ها و قواعد بازنشستگی نام برد، می‌بایست با ملاحظات مهمی همچون کفایت مستمری برای جبران سال‌های ازدست‌رفته بازنشستگی (در صورت تداوم اشتغال)، عدم اعمال جرائم سنگین در صورت تصمیم فرد به بازنشستگی پیش‌از‌موعد و نیز تضمین توازن مالی نظام بازنشستگی، همراه باشد.

از این منظر، گزارش «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷» OECD در ۸ فصل، به بررسی تعدیل برخی قواعد متعارف بازننگری در نظام‌های بازنشستگی و یا متوقف کردن آنها (همچون افزایش سن بازنشستگی و یا اعمال جریمه‌های سنگین بر بازنشستگی‌های پیش‌از‌موعد) در کشورهای عضو این سازمان، با هدف انعطاف‌پذیرتر کردن قواعد بازنشستگی در همراهی با شرایط در حال تحول بازار کار، می‌پردازد. به‌علاوه با ارائه شاخص‌های متعدد

بافتارهای اقتصادی، جمعیتی و درآمدی سالمندان کشورهای OECD را مورد مقایسه قرار می‌دهد. لازم به ذکر است، علاوه بر ۸ فصل اصلی متعلق به گزارش «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷»، فصل دیگری با عنوان «مشخصات کشوری» - حاوی اطلاعاتی بسیار مفید و درعین حال موجز از ویژگی‌های حاکم بر نظام‌های بازنشستگی کشورهای عضو این سازمان - به مجلد حاضر اضافه شده که برگرفته از فصل یازدهم گزارش «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۵» است.

در انتها، موسسه بر خود لازم می‌داند از زحمات خانم مریم حاجی قربانی دولابی بابت ترجمه گزارش «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷»، آقای اسمعیل طاهری بهروز بابت همکاری در ترجمه فصل نهم و آقای رضا میرزاابراهیمی بابت نمونه‌خوانی کل گزارش تقدیر و تشکر کند.

موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

پیشگفتار

هفتمین ویرایش کتاب *بازنشستگی در یک نگاه*، دامنه‌ای از نماگرها را به منظور مقایسه سیاست‌های بازنشستگی و دستاوردهای حاصل از آن‌ها میان کشورهای عضو OECD ارائه می‌کند؛ همچنین برای برخی از نظام‌های اقتصادی مهم عضو گروه G20 نماگرهای مزبور (در صورت اطلاعات قابل دسترسی) بررسی شده‌اند. فصول اول و دوم کتاب حاضر به بررسی موشکافانه اصلاحات اخیر بازنشستگی و فرصت‌های بازنشستگی انعطاف‌پذیر پرداخته است.

گزارش حاضر را تیم بازنشستگی دپارتمان خط‌مشی اجتماعی مدیریت اشتغال، کار و امور اجتماعی OECD تحت نظارت گابریل راموس^۱ ریاست کارکنان OECD و هماهنگ‌کننده G20 تهیه کرده است. بوئل بانسیوس^۲، هروی بولهل^۳، مک‌جس لیس^۴ و اندرو ریلی^۵، اعضای تیم مذکور هستند. مقامات ملی، به‌ویژه نمایندگان حزب کارگری OECD در موضوع سیاست اجتماعی و اعضای گروه تخصصی بازنشستگی OECD، داده‌های مؤثر و ارزشمندی را تهیه کرده‌اند. در کشورهای OECD، نتایج حاصل از مدل‌های بازنشستگی OECD را مقامات ذی‌صلاح ملی مربوط، اعتبارسنجی و تأیید کرده‌اند.

فصل اول با موضوع «اصلاحات اخیر بازنشستگی» را بوئل بانسیوس نگاشته است. فصل دوم با عنوان «بازنشستگی انعطاف‌پذیر در کشورهای OECD» به قلم بوئل بانسیوس و اندرو ریلی است. نماگرهای مندرج

-
1. Gabriela Ramos
 2. Boele Bonthuis
 3. Hervé Boulhol
 4. Maciej Lis
 5. Andrew Reilly

در فصول سوم تا هفتم را اندرو ریلی محاسبه کرده است. نماگرهای مرتبط با بازنشستگی خصوصی را رومینا دسپالینس^۱ و استفان پایت^۲ از واحد بازنشستگی خصوصی OECD در مدیریت امور تشکیلات سرمایه‌گذاری و مالی، فراهم کرده‌اند. هروی بولهل مسئولیت بهبود و بازبینی این فصول را بر عهده داشته است. فصل دوم را الکساندر پیک^۳ ویرایش کرده و نسخه نهایی را مرلین ماهیر^۴ برای چاپ آماده کرده است.

گزارش حاضر به‌ویژه در فصل دوم، از رهنمود و توضیحات مونیکا کویسر^۵، ریاست بخش سیاست اجتماعی، بسیار منتفع شده است. در تهیه و تدوین کتاب حاضر از توضیحات و تفسیرهای بسیاری از مقامات ملی و همکاران دبیرخانه OECD، خصوصاً پابلو آنتالین^۶، مانوئل فلورس^۷، کریستین ژپرت^۸، مک‌جس لیس، ماریوس لاسک^۹، توموکو آنادا^{۱۰}، استفان پایت، مارک پیرسون^{۱۱}، استفانو اسکارپتا^{۱۲} و آنه سانت^{۱۳} بهره گرفته شده است. گزارش حاضر حاصل پروژه مشترکی است که کمیسیون اتحادیه اروپا و OECD آن را تأمین مالی کرده‌اند.

-
1. Romain Despalins
 2. Stéphanie Payet
 3. Alexander Pick
 4. Marlène Mohier
 5. Monika Queisser
 6. Pablo Antolin
 7. Manuel Flores
 8. Christian Geppert
 9. Marius Lüske
 10. Tomoko Onoda
 11. Mark Pearson
 12. Stefano Scarpetta
 13. Anne Sonnet

انعطاف‌پذیری یا بازگشت بازنشستگی پیش از موعد؟

برخی اصلاحات بازنشستگی همچون افزایش سن بازنشستگی با بحث و جدل‌های بسیاری روبه‌رو شده‌اند. سن بازنشستگی، معرف زمان متعارف و مورد پذیرش جامعه برای خاتمه کار و دریافت حقوق بازنشستگی است، همچنین مشخص‌کننده زمان مورد انتظار کارگران برای تقاعد محسوب می‌شود؛ و برای کارفرمایان آستانه ترک قریب‌الوقوع کارگران و خاتمه فعالیت آنان در شرکت است.

علی‌رغم بی‌میلی افراد، سیاست‌گذاران به دلیل سالمندی جوامع و دغدغه‌های پایداری مالی، ناگزیر به اتخاذ تصمیم برای افزایش سن بازنشستگی شده‌اند. فرصت‌های اشتغال برای کارگران سالمند رو به افزایش نهاده است؛ افراد از زندگی طولانی‌تر و سالم‌تری برخوردارند و بنابراین مدت‌زمان طولانی‌تری را در بازنشستگی سپری می‌کنند. با این حال، در بسیاری از کشورها، کماکان مقاومت بسیار زیادی در قبال سنین بالاتر بازنشستگی در بسیاری از کشورها مشاهده می‌شود.

به چه دلیلی تطویل اشتغال حتی در میان افرادی با امید به زندگی طولانی‌تر و سالم‌تر از محبوبیت چندانی برخوردار نیست؟ در صورت افزایش مستمری، آیا همچنان گزاره بازنشستگی و اوقات فراغت از اشتغال جذاب‌تر خواهد بود؟ آیا از نظر اقتصادی، اشتغال طولانی‌تر توجیه‌پذیر نیست؟ یا افراد به اجبار کارفرمایانی از بازار کار منفک می‌شوند که هیچ منفعتی را در حفظ کارگران سالمند متصور نیستند؟

ترکیبی از این عوامل می‌تواند پاسخ لازم را فراهم کند. کارگران سالمند به دلیل برخورداری از ترجیحات متفاوت درباره نحوه و زمان خاتمه کار و بازنشستگی، گروهی ناهمگون به‌شمار می‌آیند؛ برخی توانایی و انگیزه لازم برای تداوم طولانی‌تر را کار دارند که این امر احتمالاً به دلیل کسب درآمد، یا برخورداری از تعاملات اجتماعی ناشی از اشتغال، یا صرفاً به دلیل علاقه به شغل خود است، ولی برخی دیگر به دلایل مسائل سلامتی، تعاقب علایق شخصی، یا مراقبت از بستگان کهنسال یا نوه‌های خود پیش از موعد مقرر از بازار کار خارج می‌شوند؛ بنابراین جای شگفتی نیست که مطالبه قواعد بازنشستگی انعطاف‌پذیرتر در گفتمان‌های عمومی با مفهومی متفاوت از گذشته در جریان است. هم‌اکنون بسیاری از افراد به دنبال ترکیب توأمان اشتغال و بازنشستگی هستند؛ به‌عنوان نمونه می‌توان به دریافت بخشی از حقوق بازنشستگی هم‌زمان با اشتغال بر اساس برنامه زمانی محدودتری اشاره کرد. نظرسنجی اخیر نشان می‌دهد تقریباً دوسوم از شهروندان اتحادیه اروپا به اشتغال پاره‌وقت همراه با دریافت مستمری جزئی در مقایسه با بازنشستگی کامل، تمایل بیشتری دارند. اغلب افراد می‌خواهند فراتر از سن متعارف بازنشستگی کار کنند، ولی انعطاف‌پذیری می‌تواند به معنای بازنشستگی

زود هنگام با کاهش مزایا اما به همراه کسب درآمد از اشتغال باشد.

از منظر دولت، بازنشستگی انعطاف‌پذیر یک شمشیر دو لبه محسوب می‌شود. از یک‌سو، تلفیق کار و بازنشستگی جزئی ضمن ارتقای رفاه و تندرستی افراد می‌تواند موجب ترغیب افراد به تداوم اشتغال شود که به نوبه خود افزایش حقوق بازنشستگی آتی را به همراه خواهد داشت. همچنین اشتغال طولانی‌تر به رشد اقتصادی بیشتر و درآمدهای مالیاتی بالاتر خصوصاً در کشورهایی با سرعت بالای پیری جمعیت کمک می‌کند. از سوی دیگر، ارائه بازنشستگی انعطاف‌پذیر با خود مخاطراتی را به همراه دارد، زیرا ممکن است افراد نیازهای مالی خود را در دوران بازنشستگی ناچیز ارزیابی کنند و در نتیجه تصمیم به ترک زود هنگام بازار کار با مزایایی پایین بگیرند و در سنوات بعد خود را در ورطه فقر سالمندی گرفتار کنند. همچنین ملاحظاتی از جنبه عدالت نیز وجود دارد: بازنشستگی پیش از موعد ممکن است گزینه مناسبی برای افرادی با حقوق بازنشستگی پایین‌تر نباشد، حال آنکه افرادی با حقوق بازنشستگی بالاتر می‌توانند زودتر بازنشسته شوند و مستمری آنان برای دوره طولانی‌تری کفایت کند.

بر اساس تجزیه و تحلیل ارائه شده در نسخه حاضر، عوامل بسیاری در تصمیمات بازنشستگی دخیل‌اند: تشکیلات نظام‌های بازنشستگی، میزان حق بیمه‌ها در سنین مختلف و میزان مستمری نهایی در صورت استمرار اشتغال. با این حال، یافته‌های حاصل از مطالعه نشان می‌دهند در کشورهای عضو OECD قواعد بازنشستگی به نحوی تعیین و تنظیم شده‌اند که بازنشستگی انعطاف‌پذیر میسر باشد و حساسیتی نسبت به آن وجود ندارد. ولی چرا افراد به بازنشستگی انعطاف‌پذیر رغبتی اندک نشان می‌دهند؟ پاسخ به این پرسش را می‌توان در محدودیت‌هایی خارج از نظام بازنشستگی جست‌وجو کرد که استقلال افراد را در اتخاذ زمان بازنشستگی تحدید می‌کنند. با توجه به پیش‌دآوری درباره بهره‌وری و توانایی کارگران سالمند در تطبیق با چالش‌های جدید، یا به دلیل سازوکارهای دستمزد مرتبط با سن که موجب افزایش هزینه‌های حفظ کارگران سالمندتر می‌شود، تبعیض سنی کماکان در میان کارفرمایان به شدت رایج است. به علاوه، اشتغال پاره‌وقت در سنین بالاتر همچنان نامتعارف است و اغلب قواعد بازنشستگی اجباری این امکان را برای کارفرما فراهم می‌کند که در سنی مشخص به قرارداد کار فرد خاتمه دهد.

تمهید گزینه انتخابی صحیح برای کارگران در موضوع آینده آنان در اشتغال و بازنشستگی مستلزم اتخاذ تدابیر سیاستی بازنشستگی با رعایت سیاست‌های گسترده‌تر بازار کار است. افراد برای اختیار آگاهانه، نیاز به اطلاعاتی صریح و صادقانه درباره مزایای مورد انتظار دریافتی بر اساس هریک از سناریوها دارند. بازنشستگی

خ

پیش از موعد می‌تواند حامل مخاطراتی باشد که باید به‌خوبی درک شوند و مورد توجه قرار گیرند. کارفرمایان باید به تمهید راهکارهایی منعطف‌تر برای کارگران علاقه‌مند به تطویل دوره خدمت خود در سنین سالمندی ترغیب شوند. با در نظر گرفتن پیر شدن جمعیت و بروز کمبود نیروی کار در برخی کشورها، توجه به چنین امری فوریت دارد. صرفاً تحت چنین شرایطی، سیاست بازنشستگی می‌تواند به درخواست‌های انعطاف‌پذیری بدون به مخاطره انداختن امنیت اقتصادی افراد در سالمندی پاسخ دهد.

Stefano Scarpetta

مدیر امور اشتغال، کار و مسائل اجتماعی OECD

Greg Medcraft

مدیر امور تشکیلات سرمایه‌گذاری و مالی OECD

خلاصه مدیریتی

نسخه حاضر بازنشستگی در یک نگاه به بررسی و تحلیل اقدامات مقرر یا قانونی بازنشستگی در کشورهای OECD از سپتامبر ۲۰۱۵ تا سپتامبر ۲۰۱۷ می‌پردازد و در تمامی کشورها بررسی عمیقی از سیاست‌های معطوف به بازنشستگی انعطاف‌پذیر انجام می‌دهد. همانند نسخه‌های پیشین، منتخب جامعی از نماگرهای سیاست بازنشستگی برای کشورهای OECD و G20 ارائه شده است.

اصلاحات بازنشستگی در مقایسه با سنوات پیش با گستره و اندازه کمتری به اجرا درآمده است

از سال ۲۰۱۵ اصلاحات بازنشستگی در کشورهای OECD به‌کندی پیش می‌رود و شاهد محدودیت گستره اجرای آن هستیم. بهبود تأمین مالی عمومی، ضرورت اجرای اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی را به میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش داده است. با این حال، برخی کشورها تغییراتی را در سنین بازنشستگی، مزایا، حق بیمه‌ها یا مشوق‌های مالیاتی لحاظ کرده‌اند. کانادا، جمهوری چک، فنلاند، یونان و لهستان تدابیر بلندمدتی را اتخاذ کرده‌اند، هم‌زمان برخی از اصلاحات پیشین بازنشستگی در تعدادی از کشورهای مذکور ملغی شده است. طی دو سال گذشته، سن قانونی بازنشستگی در شش کشور دستخوش تغییر شده است. حدود یک‌سوم کشورهای OECD حق بیمه‌ها را تغییر داده‌اند و دوسوم دیگر سطوح مزایا را برای تمام یا برخی از بازنشستگان تعدیل کردند. طبق مقررات، سن متعارف بازنشستگی در نیمی از کشورهای عضو OECD افزایش خواهد یافت؛ در دانمارک، فنلاند، ایتالیا، هلند، پرتغال و جمهوری اسلواکی چنین افزایشی با لحاظ امید به زندگی انجام می‌شود. به‌طور متوسط، افزایش نرم مذکور برای مردان و زنان به ترتیب ۱.۵ سال و ۲.۱ سال در نظر گرفته می‌شود، به‌نحوی که تا سال ۲۰۶۰، افراد در ۶۶ سالگی بازنشسته خواهند شد. به‌عبارتی، دوره بازنشستگی به‌طور میانگین به نسبت عمر کاری افراد افزایش پیدا می‌کند. سه کشور دانمارک، ایتالیا و هلند سن آتی بازنشستگی را بالاتر از ۶۸ سال مقرر کرده‌اند. در مقایسه، سن بازنشستگی کارگران دارای اشتغال کامل در کشورهای فرانسه، یونان، لوکزامبورگ، اسلوانی و ترکیه همچنان پایین‌تر از ۶۵ سال باقی خواهد ماند؛ با این حال کماکان شاهد شکاف جنسیتی سن بازنشستگی در کشورهای اسرائیل، لهستان و سوئیس خواهیم بود.

با توجه به آهنگ پیری سریع جوامع، افزایش نابرابری طی سال‌های اشتغال و تغییر ماهیت کار دغدغه در موضوع پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی و کفایت درآمد بازنشستگی همچنان به قوت خود باقی مانده است. اصلاحات پیشین با هدف تثبیت و ارتقای پایداری مالی به تقلیل مزایای بازنشستگی در بسیاری از کشورها منتهی شده است. در کشورهای OECD، نرخ جایگزینی خالص حاصل از طرح‌های بازنشستگی اجباری برای افرادی با دستمزد

متوسط و اشتغال کامل که هم‌اکنون وارد بازار کار می‌شوند به‌طور میانگین برابر ۶۳ درصد تخمین زده می‌شود که از ۲۷ درصد در بریتانیا تا ۱۰۲ درصد در ترکیه تغییر می‌کند. نرخ‌های جایگزینی برای افراد کم‌درآمد به‌طور متوسط ۱۰ درصد بالاترند که کمترین نرخ را در مکزیک و لهستان (زیر ۴۰ درصد) و بالاترین را در دانمارک، اسرائیل و هلند (بیش از ۱۰۰ درصد) مشاهده می‌کنیم.

در میان کشورهای G20 غیرعضو OECD، آفریقای جنوبی دارای نرخ جایگزینی خالص بسیار پایین ۱۷ درصد، حاصل از مؤلفه اجباری، برای افرادی با درآمد متوسط است. در مقایسه، نرخ‌های آتی جایگزینی در کشورهای آرژانتین، چین و هند بالاتر از ۸۰ درصد تخمین زده می‌شوند. در میان کشورهای مذکور، صرفاً اندونزی اصلاحات عمده‌ای را با معرفی طرح بازنشستگی مبتنی بر مزایای معین طی دو سال گذشته به اجرا گذارده است.

بازنشستگی انعطاف‌پذیر: معنا و دلایل اهمیت

بازنشستگی انعطاف‌پذیر دلالت بر امکان برداشت مستمری (کامل یا جزئی) هم‌زمان با تداوم اشتغال، ولی با ساعات کاری کمتر یا انتخاب زمان بازنشستگی دارد. زندگی طولانی‌تر، تنوع فزاینده مسیرهای شغلی و تمایل رو به رشد برای استقلال بیشتر در تصمیمات بازنشستگی، مشوق فراخوان قواعدی هستند که امکان تصمیم‌گیری درباره زمان و نحوه بازنشستگی را برای افراد فراهم می‌کنند.

کارگران بسیاری خواهان انعطاف‌پذیری بیشتر در مقوله بازنشستگی هستند. با این حال، نرخ‌های جذب بسیار پایین هستند؛ در اروپا حدود ۱۰ درصد افراد در سنین ۶۴-۶۰ یا ۶۹-۶۵ سالگی اشتغال و بازنشستگی را با یکدیگر تلفیق کرده‌اند. طی ۱۵ سال گذشته، تقریباً ۵۰ درصد کارگران بالاتر از ۶۵ سال در کشورهای OECD به‌طور پاره‌وقت شاغل بوده‌اند.

گام‌هایی به منظور بهبود فرصت‌های بازنشستگی انعطاف‌پذیر

اغلب نظام‌های بازنشستگی حاکم در کشورهای OECD امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی را پس از رسیدن به سن متعارف تقاعد البته با لحاظ برخی محدودیت‌ها و بازدارنده‌ها فراهم کرده‌اند. در استرالیا، دانمارک، یونان، اسرائیل، ژاپن، کره و اسپانیا محدودیت عایدات به مزایای پرداختی بازنشستگی اعمال می‌شود، به عبارتی شاهد تقلیل مزایای بازنشستگی در صورت تجاوز از محدوده مقرر عایدات خواهیم بود. در فرانسه، مستمری‌بگیران شاغلی که تمام مستمری خود را برداشت می‌کنند، علی‌رغم پرداخت حق بیمه، هیچ‌گونه مقرری بازنشستگی اضافی دریافت نمی‌کنند.

با وضعیت بسیار پیچیده‌تری پیش از سن متعارف بازنشستگی روبه‌رو هستیم؛ انعطاف‌پذیری در بازنشستگی

کامل پیش از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی در بیش از نیمی از کشورهای OECD به شدت محدود است. در ۱۵ کشور دیگر، بازنشستگی چند سال زودتر از موعد مقرر مجاز است، ولی مزایای بازنشستگی هماهنگ با اصول محاسبات بیمه‌ای تعدیل و تقلیل می‌یابند.

در حالی که یازده کشور امکان تلفیق کار و بازنشستگی پیش از موعد را با اعمال محدودیت‌هایی فراهم کرده‌اند برخی دیگر مبادرت به ارائه بازنشستگی جزئی پیش از موعد کرده‌اند. انتفاع مستمری‌بگیران از فرصت‌های مترقی بازنشستگی جزئی بستگی به ظرفیت آنان در انتخاب‌های آگاهانه‌ای دارد که درآمدهای نهایی بازنشستگی را در معرض مخاطره قرار ندهد؛ دانش و سواد مالی در اتخاذ تصمیم‌های درست و هوشمندانه نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند.

همچنین وجود موانعی خارج از نظام بازنشستگی برای تقاعد انعطاف‌پذیر، به‌ویژه در بازار کار یا در پذیرش فرهنگی اشتغال پاره‌وقت، استقلال فرد را در اتخاذ تصمیم بازنشستگی تحدید می‌کند.

در اغلب کشورها، تعویق بازنشستگی به تعلق مستمری بالاتری منتهی می‌شود. در استونی، ایسلند، ژاپن، کره و به‌ویژه در پرتغال مشوق‌های مالی با هدف استمرار و تداوم اشتغال پس از سن بازنشستگی بسیار بالا هستند و فراتر از افزایش‌هایی است که جبران دوره کوتاه‌تر بازنشستگی را توجیه می‌کنند.

بازنشستگی انعطاف‌پذیر در شیلی، جمهوری چک، استونی، ایتالیا، مکزیک، نروژ، پرتغال، جمهوری اسلواکی و سوئد ارائه می‌شود. کشورهای مذکور ضمن تمهید امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی انعطاف‌پذیر پس از سن تقاعد و بدون احتساب محدودیت‌های عایداتی، تعویق بازنشستگی را تشویق می‌کنند و از تحمیل جرائم سنگین ناشی از بازنشستگی پیش از موعد خودداری می‌کنند. با این حال تازه‌واردان به بازار کار در ایتالیا و جمهوری اسلواکی صرفاً در سنین بالاتر از (به ترتیب) ۶۷ سال و ۶۶ سال مشمول بازنشستگی انعطاف‌پذیر خواهند شد.

انتخاب درست در اتخاذ تصمیم بازنشستگی به این معناست که پاداش مرتبط با تعویق بازنشستگی می‌بایست کفایت لازم برای جبران سال‌های از دست رفته بازنشستگی را داشته باشد؛ از سوی دیگر، بازنشستگی اندکی پیش از سن متعارف بازنشستگی نباید مشمول تحمل جرائم سنگین شود. با این حال، انعطاف‌پذیری مشروط به تضمین توازن مالی نظام بازنشستگی است؛ به عبارتی مزایای بازنشستگی می‌بایست مطابق با سن منعطف بازنشستگی، بر اساس محاسبات بیمه‌ای تعدیل شوند. به‌علاوه، برخی افراد نیازهای آتی خود را بسیار پایین برآورد می‌کنند و با حقوق بازنشستگی اندک و فاقد کفایت لازم برای دوران تقاعد، بازنشستگی پیش از موعد را اختیار می‌کنند؛ بنابراین اتخاذ سیاست‌های ناظر بر تحدید انعطاف‌پذیری بازنشستگی پیش از موعد عملاً ضروری است؛ همچنین به‌منظور حصول اطمینان از انباشت کافی مقرری‌های بازنشستگی، سن بازنشستگی پیش از موعد می‌بایست به حد کافی بالا تعیین شود.

فصل نخست

اصلاحات اخیر بازنشستگی

این فصل به بررسی مهم‌ترین اصلاحات بازنشستگی در کشورهای OECD طی دو سال اخیر (سپتامبر ۲۰۱۵ تا سپتامبر ۲۰۱۷) می‌پردازد؛ اغلب کشورهای OECD اصلاحات بازنشستگی مندرج در نسخه پیشین بازنشستگی در یک نگاه را در نظام‌های بازنشستگی خود اعمال کرده‌اند. با این حال، به دلیل عدم اتخاذ سیاست‌های اصلاحی در یک‌پنجم از کشورهای عضو، اصلاحات در مقایسه با سنوات پیش ناچیز و از گستردگی اندکی برخوردار بوده‌اند. عمده اصلاحات، مشمول تغییر در مزایا و حق بیمه‌ها می‌شود. به علاوه، سنین بازنشستگی در بیشتر کشورهای OECD در حال اصلاح و تطبیق بوده که برخی از این تعدیلات نافی افزایش‌های پیشین سنین قانونی بازنشستگی هستند.

۱-۱. دیباچه

در سنوات گذشته، سرعت اجرای اصلاحات بازنشستگی در کشورهای OECD کاهش یافته است. پس از بحران‌های مالی و متعاقب بحران بدهی‌های دولتی در اروپا، طیف گسترده و متنوعی از اصلاحات بازنشستگی را شاهد بوده‌ایم (ویرایش‌های پیشین بازنشستگی در یک نگاه^۱). با این حال، حتی با لحاظ پیشرفت‌های تحصیل‌شده، دغدغه‌های پایداری مالی و کفایت حقوق بازنشستگی در وضعیت کنونی نظام‌های بازنشستگی کشورهای OECD همچنان ادامه دارند.

تداوم سالمندی جوامع، توأم با ماهیت در حال تغییر کار موجب تحمیل فشار مضاعفی بر پایداری مالی و کفایت نظام‌های بازنشستگی در ایفای وعده درآمد بازنشستگی شده‌اند؛ مضاف بر اینکه مخاطرات ناشی از نابرابری فزاینده سالمندی افزایش یافته است (OECD, ۲۰۱۷). هم‌زمان، روند اصلاحات گسترده بازنشستگی رو به کندی نهاده است؛ پس از یک دهه فشار و تنش، سرعت اصلاحات به دلیل بهبود منابع مالی دولتی، تحلیل بالقوه اصلاحات بازنشستگی به همراه دوران بی‌ثباتی سیاسی و تزیاید پوپولیسم کاهش یافته است.

مخارج عمومی ترتیبات بازنشستگی به‌عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی (GDP) افزایش یافته است و انتظار می‌رود در آینده‌ای نزدیک در غالب کشورهای OECD شاهد ترقی بیش از پیش آن باشیم. مخارج بازنشستگی عمومی از سال ۱۹۹۰ در مجموعه کشورهای OECD، افزایشی حدود ۲.۵ درصد GDP را تجربه کرده است. در حال حاضر، یونان و ایتالیا بیش از ۱۵ درصد GDP را صرف مخارج طرح‌های بازنشستگی کرده‌اند. با این حال، بهبود چشم‌انداز بلندمدت همراه با کاهش قابل‌ملاحظه سرعت پیش‌بینی‌شده رشد مصارف را شاهد هستیم (نماگرهای ۷.۳ و ۷.۵ در

۱. همچنین در دیگر انتشارات OECD در موضوع حقوق بازنشستگی از جمله چشم‌انداز حقوق بازنشستگی قابل مطالعه است.

نسخه حاضر ملاحظه شود؛ فال و بلاچ^۱، ۲۰۱۴؛ کمیسیون اروپا، ۲۰۱۵^۲. همچنین اصلاحات اخیر به دلیل اتخاذ تدابیری با هدف بهبود امور مالی طرح‌های بازنشستگی موجب کاهش نرخ‌های جایگزینی در بسیاری از کشورها خواهد شد، این امر احتمالاً کیفیت درآمد بازنشستگی را به‌ویژه برای کارگران ساده و کم‌درآمد در بسیاری از کشورها به مخاطره می‌اندازد. با توجه به افزایش طول عمر، نیاز بلندمدت به اجرای اصلاحات در بسیاری از کشورها کاملاً محسوس است.

چالش‌های پایداری مالی و کیفیت حقوق بازنشستگی مستلزم اهتمام و اقدام قاطع سیاست‌گذاران است. با هدف تداوم پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی مبتنی بر مزایای معین، اقدامات و تدابیر متعددی باید اتخاذ شود، از جمله افزایش حق بیمه‌ها، قطع مزایای اولیه و تحدید شاخص‌بندی مستمری‌ها در پرداخت که در بسیاری از کشورها اجرایی شده‌اند. در بسیاری از کشورهای اروپایی علی‌رغم طرح‌ریزی ارتقای توازن مالی نظام‌های بازنشستگی در دهه‌های آتی، پیش‌بینی‌ها حکایت از کاهش نرخ‌های جایگزینی دارند (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۵). حق بیمه‌های بالاتر علی‌رغم بهبود پایداری مالی و/یا کیفیت حقوق بازنشستگی، هزینه‌های غیردستمزدی را افزایش می‌دهند که به‌نوبه خود خالص دستمزدها و اشتغال (با توجه به نحوه تطابق بازار کار در گذر زمان) را تحت تأثیر قرار خواهند داد. در کشورهایی با نرخ پایین جایگزینی، احتمال پذیرش خالص دستمزد پایین توسط کارگران منوط به حفظ یا افزایش سطوح درآمد بازنشستگی آتی است. قطع مزایا و تحدید شاخص‌بندی، کیفیت حقوق بازنشستگی را در معرض خطر قرار می‌دهند؛ به‌ویژه در کشورهایی که با دورنمای درآمد پایین بازنشستگی روبه‌رو هستند. با این حال افزایش سن بازنشستگی می‌تواند یک موقعیت «برد-برد» در نظر گرفته شود؛ افزایش مشارکت نیروی کار سالمند و کمک به حفظ سطوح حقوق بازنشستگی، حداقل برای افرادی که می‌توانند برای مدت طولانی‌تری در بازار کار باقی بمانند.

حفظ و تداوم کیفیت درآمد بازنشستگی مستلزم اتخاذ تدابیر متعددی است؛ صرف‌نظر از افزایش میزان حق بیمه‌ها که به تحقق مقرری‌های بالاتری منجر می‌شود، می‌توان پوشش طرح‌های اجباری را نیز ارتقا داد. در اغلب کشورهای OECD به دلیل برقراری سطوح بالای پوشش جمعیت شاغل، محدودیت‌هایی در اعمال این استراتژی وجود دارد. صرفاً کشورهای دارای اقتصاد (نسبتاً گسترده) غیررسمی از امکان ارتقای پوشش بازنشستگی به میزان قابل‌ملاحظه برخوردارند، ولی این امر نیز مستلزم بسته‌های سیاستی است که فراتر از سیاست‌های بازنشستگی هستند. با این حال، پوشش گروه‌هایی که به‌طور نظام‌مند تحت پوشش نظام‌های

1. Fall and Bloch

۲. کمیسیون اروپا (۲۰۱۵) پیش‌بینی می‌کند مخارج بازنشستگی به‌عنوان درصدی از GDP تا سال ۲۰۴۰ افزایش خواهد یافت و پس از آن با رشد کاهشی تا سال ۲۰۶۰ به سطح مخارج در سال ۲۰۱۳ می‌رسد.

بازنشستگی قرار نمی‌گیرند، همانند خوداشتغالان، قابلیت گسترش و بهبود را دارد. به علاوه، طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری در بیشتر کشورها از قابلیت بهبود و افزایش پوشش برخوردارند. دغدغه‌های کفایت را می‌توان از طریق افزایش سطح مستمری‌های پایه و حداقل، همراه با تعدیل معیارهای احراز صلاحیت مربوط، البته به هزینه و ریسک بالقوه پایداری مالی، مورد توجه و رسیدگی قرار داد.

ماهیت در حال تغییر کار، در مقوله سالمندی جمعیت، اهمیت تداوم بهبود نظام‌های بازنشستگی را برجسته‌تر می‌کند. اغلب نظام‌های بازنشستگی کماکان بر پایه این ایده استوارند که افراد پس از پایان تحصیل با یافتن شغلی پایدار وارد بازار کار می‌شوند و اغلب با همان کارفرما و شرکت تقریباً در ۶۵ سالگی بازنشسته خواهند شد. به‌طور فزاینده‌ای شاهد کاهش واقع‌گرایی چنین الگوهای شغلی هستیم، به‌نحوی که دیگر با ترجیحات افراد در توافق نیستند؛ هم‌اکنون شاهد دوره‌های خدمت منقطع، تغییر مستمر شغل، تنوع نوع قراردادها و ساعات کاری مختلف هستیم. به علاوه، پیشرفت تکنولوژیکی عمیقاً سبب دگرگونی بازار کار شده است، به‌نحوی که برخی از وظایف و مشاغل به‌واسطه آن منسوخ شده‌اند و کارگران ناگزیر به انطباق مهارت‌های خود با محیط در حال تغییر سریع هستند. به عقیده برخی افراد، موقعیت‌های بازار کار بس دشوار و بسیاری از مشاغل غیرضروری خواهند شد؛ حال آنکه عده‌ای دیگر بر این باورند که روند پیشرفت فناوری به همراه انعطاف‌پذیری بیشتر، شرایط کاری را به‌گونه‌ای سازگار با خصوصیات و ترجیحات افراد تغییر خواهد داد. در غیاب بازتوزیع صعودی، افزایش نابرابری در بازار کار نهایتاً به گسترش نابرابری درآمد در سالمندی منتهی خواهد شد. سیاست‌های تحدید نابرابری سالمندی (بسیار فراتر از سیاست‌های بازنشستگی) در گزارش اخیر OECD تحت عنوان *ممانعت از نابرابری سالمندی*^۱ مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

اجرای اصلاحات ضروری مستلزم حمایت سیاسی و عمومی است؛ قطع مزایا، افزایش حق بیمه‌ها یا افزایش سن بازنشستگی خواسته عمومی به‌شمار نمی‌رود. همچنین با توجه به نفوذ سیاسی قابل‌ملاحظه گروه‌های مسن‌تر، تصویب اصلاحات بازنشستگی معطوف به تحدید پرداخت مزایا در دوره‌های طولانی‌تر دشوار می‌شود. بحران‌های اقتصادی، مالی و بودجه‌ای غالباً به‌عنوان زمان‌های منطقی برای اجرای اصلاحات در نظر گرفته می‌شوند. در واقع، همان‌گونه که در نسخه‌های پیشین *بازنشستگی در یک نگاه* بیان شد، بسیاری از اصلاحات بازنشستگی در زمان بحران به تصویب رسیده‌اند. با این حال، تعجیل در اصلاحات می‌تواند نتیجه عکس را به همراه داشته باشد، همچنین از دیدگاه اقتصاد کلان، اصلاحات به دلیل تمایل به تقویت چرخه‌های اقتصادی، افزایش نامالایمات در وضعیت دشوار بحران، آثار جانبی نامطلوبی دارد. در نتیجه، برخی از اصلاحات بازنشستگی

احتمالاً لغو و منتفی خواهند شد که نمونه‌هایی از آن را اخیراً در برخی کشورهای OECD شاهد بوده‌ایم؛ بنابراین حائز اهمیت است که دولت‌ها با دقت و درایت لازم حمایت‌های لازم را بنیان نهند و با برقراری ارتباطی شفاف و صرف زمان کافی، مبادرت به ارائه طرح اصلاحی ماندگاری کنند.

ادامه فصل حاضر دارای ساختاری بدین شرح است: بخش ۱-۲ به بررسی موضوع با تشریح برخی از نماگرهای اصلی می‌پردازد؛ بخش ۱-۳ به تفصیل جدیدترین اصلاحات بازنشتگی را ارائه می‌کند؛ و در نهایت، بخش ۱-۴ نتایج حاصل را عنوان می‌کند.

یافته‌های مهم

- اغلب کشورهای OECD پس از آخرین نسخه بازنشستگی در یک نگاه (OECD, ۲۰۱۵)، اصلاحات را به شکلی جدی در نظام‌های بازنشستگی خود اعمال کرده‌اند. با این حال، اصلاحات در مقایسه با سال‌های پیش بسیار اندک و ناچیز به‌شمار می‌آیند.
- اصلاحات، در نظام‌های بازنشستگی کانادا، جمهوری چک، فنلاند، یونان و لهستان تأثیر بسیاری به همراه خواهند داشت.
- سن بازنشستگی در شش کشور دستخوش تغییر شده است؛ سه کشور سن بازنشستگی را بر اساس طرح‌های بلندمدت کاهش داده‌اند، از جمله جمهوری چک و لهستان که این تغییر مستقیماً به کاهش چشمگیر نرخ‌های جایگزین منجر شده است.
- بر اساس تدابیر قانونی طی چهار تا پنج دهه آتی، سن متعارف بازنشستگی در کشورهای OECD به‌طور متوسط برای مردان و زنان به ترتیب ۱.۵ و ۲.۵ سال تا رسیدن به تقریب ۶۶ سال افزایش خواهد یافت.
- سن متعارف بازنشستگی در آینده از ۵۹ سال در ترکیه (صرفاً زنان) و ۶۰ سال در لوکزامبورگ و اسلوانی تا ۷۴ سال (تخمینی) در دانمارک تغییر خواهد کرد.
- در کشورهای OECD نرخ جایگزینی خالص حاصل از طرح‌های بازنشستگی اجباری برای افراد دارای سابقه کاری کامل و میانگین دستمزد، به‌طور متوسط از ۲۹ درصد در بریتانیا تا ۱۰۲ درصد در ترکیه تغییر می‌کند. همچنین شاغلین کم‌درآمد (¼ میانگین دستمزدها) معمولاً از نرخ‌های جایگزینی خالص بالاتری (۱۰ درصد بالاتر) در مقایسه با افرادی با درآمد متوسط برخوردار هستند.
- در کشورهای G20 غیرعضو OECD، نرخ‌های جایگزینی خالص مربوط به شاغلین دارای سابقه کار کامل و میانگین دستمزد، از ۱۷ درصد در آفریقای جنوبی تا ۹۹ درصد در هند تغییر می‌کنند. صرفاً اندونزی اصلاحات عمده‌ای را طی دو سال اخیر از طریق معرفی طرح بازنشستگی اجباری مبتنی بر مزایای معین، به اجرا درآورده است.
- بسیاری از کشورها پیوند خودکاری را میان مزایای بازنشستگی و امید به زندگی ایجاد کرده‌اند. طرح‌های بازنشستگی اندوخته‌ای از نوع مشارکت معین به‌واسطه تحقق مستمری‌های هنگفت با روند افزایش عمر، پیوندی قهری دارند؛ البته چنین ارتباط‌هایی را در نظام‌های مشارکت معین اسمی، نظام‌های امتیازی (آلمان) و طرح‌های مزایای معین (فنلاند و ژاپن) نیز شاهد هستیم.

بسیاری از اصلاحات بازنشستگی طی دو دهه اخیر در زمینه‌های زیر انجام شده‌اند:

- دوازده کشور به تغییر یا تحدید نرخ‌های حق‌بیمه به‌واسطه سن یا درآمد مبادرت کرده‌اند (همانند استرالیا، کانادا، مجارستان و لتونی).
- سطوح مزایا برای تمامی بازنشستگان یا گروه‌های مشخصی از آنان در ۱۲ کشور OECD تغییر کرده است (همچون کانادا، فنلاند، فرانسه و یونان). این امر از طریق تعدیل کلی قواعد مورد استفاده در محاسبه مزایا، قطع مزایای پردرآمدها، تغییر حداقل نرخ بازده تضمین‌شده، تعدیل حقوق مرجع، بازتنظیم ارزش امتیاز بازنشستگی یا گزینه‌های بیشتر تبدیل ثروت بازنشستگی به مقرری‌های دوره‌ای انجام می‌شود.
- هفت کشور قواعد ناظر بر نظام بازنشستگی پایه یا حداقل، یا شرایط معطوف به آزمون درآمد و استطاعت را تغییر داده‌اند (همانند آلمان، یونان و جمهوری اسلواکی). دو کشور مبادرت به ارائه بازنشستگی پایه یا حداقل کردند و سه کشور نیز مقررات مرتبط با عایدات یا دارایی‌ها را مورد بازنگری قرار دادند.
- هفت کشور، از جمله ایرلند و اسرائیل، مشوق‌های مالیاتی مرتبط با حقوق بازنشستگی را تغییر دادند. در میان تدابیر اتخاذشده می‌توان به لغو یا اعمال معافیت‌های مالیاتی برای برخی از گروه‌های درآمدی اشاره کرد.
- با هدف افزایش پوشش بازنشستگی، پنج کشور (از جمله ژاپن و ترکیه) تدابیری را به‌واسطه ثبت‌نام خودکار، کاهش/افزایش دوران پرداخت حق‌بیمه یا حذف محدودیت‌های عضویت در طرح بازنشستگی اتخاذ کردند.

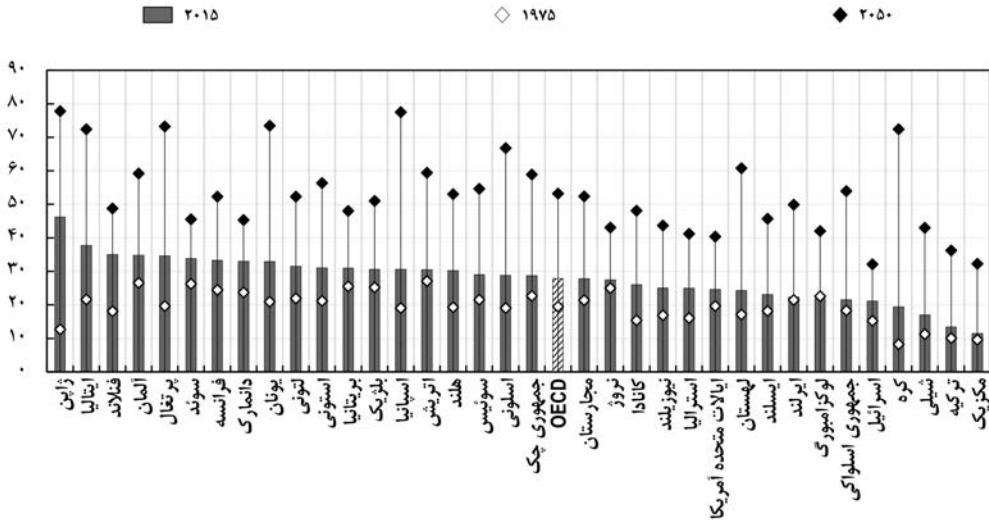
۲-۱. مقدمات

افزایش طول عمر به‌عنوان یک دلیل مهم در تنزل نرخ‌های جایگزینی و ترقی مخارج بازنشستگی به‌شمار می‌آید. از سال ۱۹۷۰ در کشورهای OECD امید به زندگی در افراد ۶۰ ساله از ۱۸ سال به ۲۳.۴ سال افزایش یافته است که تغییراتی را در محدوده ۱.۵ سال در لتونی تا ۸.۷ سال در کره، مشاهده می‌کنیم. بر اساس پیش‌بینی‌ها، انتظار افزایش ۲۷.۹ سال را در میانگین امید به زندگی در ۶۰ سالگی داریم؛ بنابراین در صورت ثبات سن بازنشستگی در سطح کنونی، دوران بازنشستگی افزایش خواهد یافت و با عدم تغییر مزایا، مخارج بازنشستگی به‌شدت رو به فزونی خواهد نهاد. به‌علاوه، با ورود گروه‌های بزرگ‌تری به مرحله بازنشستگی ضمن خروج افراد متعلق به نسل پوزایی از بازار کار و کاهش جمعیت ناشی از نرخ‌های پایین باروری، شاهد تنزل میزان مشارکت خواهیم بود.

به‌طور کلی، چنین فعل و انفعالاتی موجب افزایش نسبت وابستگی سالمندی می‌شوند. نسبت وابستگی سالمندی معرف تعداد افراد بالای ۶۵ سال نسبت به هر ۱۰۰ نفر جمعیت در سن کار (۲۰ تا ۶۴ سال) است که به‌طور متوسط در کشورهای OECD از ۱۹.۵ در سال ۱۹۷۵ به ۲۷.۹ در سال ۲۰۱۵ افزایش یافت. مطابق پیش‌بینی‌ها، نسبت مذکور با شتابی تقریباً ۲ برابری به ۵۳.۲ در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید (شکل ۱-۱). لازم است ذکر شود پیش‌بینی مذکور بر اساس محدوده‌های ثابت سنی محاسبه می‌شود و صرفاً تغییرات جمعیتی را دربر می‌گیرد. تغییرات در نسبت واقعی وابستگی سالمندی را می‌توان از طریق تنظیم محدوده‌های سنی هماهنگ با افزایش سنین مؤثر بازنشستگی (به‌عنوان مثال استفاده از نسبت ۶۷ سال به ۶۶-۲۰ سال برای دوره آتی) بهتر نشان داد که افزایش معقولانه‌تری را نیز شاهد خواهیم بود.

شکل ۱-۱ نسبت وابستگی سالمندی تقریباً در ۳۵ سال آینده به طور متوسط ۲ برابر خواهد شد

تعداد افراد بالای ۶۵ سال به ازای هر ۱۰۰ نفر در سن کار (۶۴-۲۰)، ۱۹۷۵-۲۰۵۰



توضیح: نسبت‌های وابستگی سالمندی پیش‌بینی شده بر اساس منابع مورد استفاده متفاوت هستند. گزارش حاضر بر پایه داده‌های سازمان ملل به دلایل مقایسه‌ای تهیه شده است. بیشترین تفاوت‌ها به شرح ادامه هستند: مطابق با داده‌های اداره آمار جامعه اروپا، نسبت وابستگی سالمندی (۶۴-۲۰/۶۵+) بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۵۰ در اسپانیا و آتریش به ترتیب ۳۹ و ۱۹ واحد درصد در مقابل ۴۷ و ۲۹ واحد درصد داده‌های سازمان ملل افزایش خواهد یافت، از سوی دیگر نسبت مذکور در تونی به میزان ۳۳ واحد درصد بر اساس اعلام اداره آمار جامعه اروپا در مقابل ۲۱ واحد درصد اعلامی سازمان ملل کاهش خواهد یافت. منبع: سازمان ملل (۲۰۱۳)، چشم‌انداز جهانی جمعیت (اصلاحیه ۲۰۱۷).

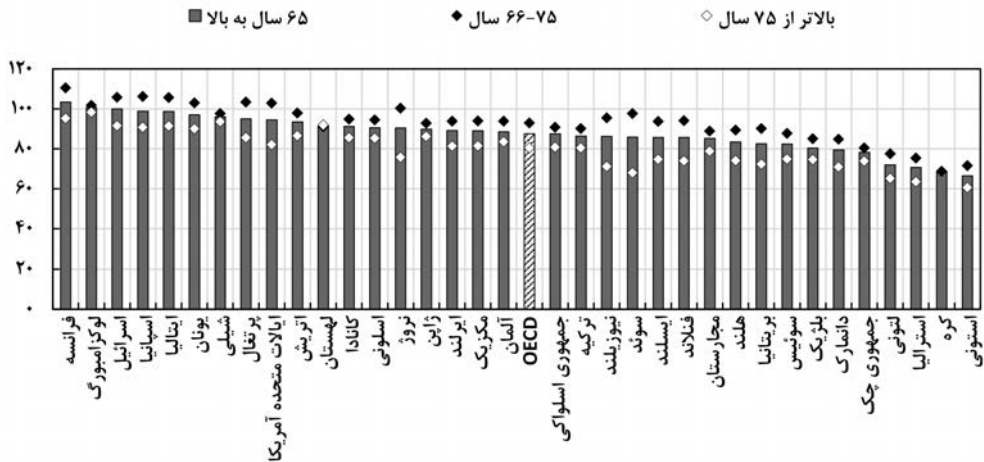
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633166>

تغییرات در ساختار سنی جمعیت بر الزام صندوق‌های بازنشستگی به استمرار و تداوم تعدیلات بیش از پیش تأکید کرده است. دو عامل تعیین‌کننده در بطن جنبش اصلاحات وجود دارند: عامل نخست، پایین بودن نرخ باروری است که بر اساس پیش‌بینی‌ها همچنان پایین‌تر از سطوح جایگزینی جمعیت (کمی بالاتر از دو تولد به‌ازای هر زن در کشورهای توسعه‌یافته) باقی خواهد ماند، اگرچه به نظر می‌رسد در ابتدای قرن حاضر به‌طور میانگین در کشورهای OECD به حدود ۱.۶ رسیده است (نماگر ۵.۱)؛ و دومین عامل، تداوم افزایش امید به زندگی است که بر اساس پیش‌بینی‌ها، امید به زندگی باقیمانده در ۶۵ سالگی به‌ازای هر دهه یک سال افزایش خواهد یافت.

بررسی درآمد بازنشستگان کنونی با هدف ارزیابی تأثیر سالخوردگی بر درآمدهای بازنشستگی، اطلاعات سودمندی را در اختیار ما قرار می‌دهد. درآمد نسبی قابل تصرف سالمندان در میان کشورهای مختلف به میزان قابل توجهی متفاوت است. بر اساس بررسی‌ها، افراد بالای ۶۵ سال کمتر از ۷۰ درصد میانگین درآمد کشوری را در کره و استونی و اندکی بیشتر در فرانسه و لوکزامبورگ دریافت می‌کنند. به‌طور متوسط، میانگین درآمد

گروه‌های سنی ۶۵ و بالاتر حدوداً ۱۲ درصد پایین‌تر از درآمد سایر افراد است. گروه‌های سنی بالاتر (+۷۵) به میزان قابل ملاحظه‌ای از درآمد کمتری نسبت به افراد ۶۶-۷۵ ساله در تمامی کشورها، به‌استثناى لهستان، شیلی و لوکزامبورگ برخوردارند. تفاوت‌های عمیق درآمدی (۲۰ واحد درصد یا بیشتر) میان گروه‌های سنی ۶۶-۷۵ و بالاتر از ۷۵ سال در فنلاند، نیوزیلند، نروژ، سوئد و ایالات متحده امریکا حاکم است.

شکل ۱-۲ متوسط درآمد سالمندان
درصد درآمد قابل تصرف سالمندان بالای ۶۵ سال از کل درآمدها



توضیح: داده‌ها مربوط به سال ۲۰۱۴ یا آخرین سال در دسترس هستند. تمامی درآمدهای حاصل از اشتغال، خوداشتغالی، سرمایه و انتقالات عمومی در نظر گرفته شده است. درآمدها بر اساس خانوار تعیین و به منظور تعدیل تفاوت‌ها در اندازه خانوار، با ریشه دوم مقیاس معادل هم‌تراز می‌شوند. منبع: پایگاه داده توزیع درآمد OECD.

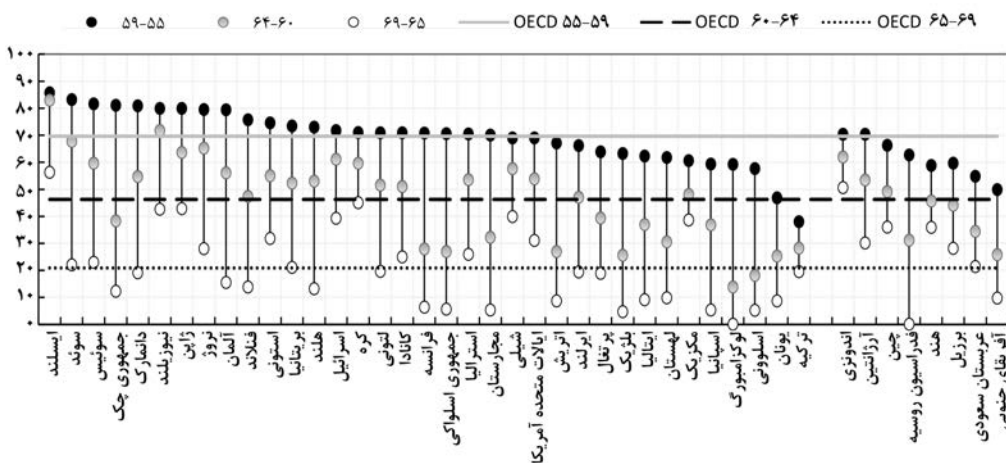
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633185>

تفاوت مشاهده‌شده میان این دو گروه سنی (۶۶-۷۵ سال و بالاتر از ۷۵ سال) از دلایل متعددی نشئت گرفته است: نخست، قسمت اعظم گروه سنی ۷۵ سال و بالاتر را زنان تشکیل می‌دهند؛ امید به زندگی زنان در مقایسه با مردان بالاتر است و معمولاً زنان مسن‌تر دوره خدمتی کوتاه‌تری دارند که ناگزیر به مقرری‌های پایین‌تر بازنشستگی منتهی می‌شود؛ دوم، در برخی کشورها نظام‌های بازنشستگی همچنان در حال تکوین (بلوغ) هستند، بدین معنا که تمامی سالمندان طی دوران کاری خود تحت پوشش بیمه قرار نگرفته‌اند؛ و درنهایت، نرخ‌های اشتغال به میزان قابل ملاحظه‌ای با افزایش سن تنزل می‌کنند؛ اگرچه نرخ‌های اشتغال گروه سنی ۶۵ سال و بالاتر در اغلب کشورهای OECD اندک است، ولی همچنان بیشتر از نرخ‌های اشتغال گروه سنی ۷۵ سال و بالاتر است به‌رغم افزایش قابل توجه اشتغال افراد پس از ۵۵ سالگی از سال ۲۰۰۰ (فصل دوم)، افت شدید نرخ‌های اشتغال در

گروه ۶۰ سال و بالاتر همچنان مشهود است (شکل ۱-۳). علی‌رغم اشتغال بیش از نیمی از جمعیت ۵۹-۵۵ ساله در اغلب کشورها (به‌استثنای یونان و ترکیه)، صرفاً در نیمی از آن‌ها افراد ۶۴-۶۰ ساله در بازار کار فعال هستند و فقط در ایسلند شاهد وجود شاغلین ۶۹-۶۵ ساله هستیم. با توجه به افزایش تدریجی سنین بازنشستگی در بسیاری از کشورها، اشتغال نیز باید در این مسیر همراه شود؛ بنابراین تطویل دوران کاری می‌بایست طلیعه‌دار مباحث سیاستی شود.

شکل ۱-۳: تنزل شدید نرخ‌های اشتغال با افزایش سن

نرخ‌های اشتغال کارگران سنین ۵۹-۵۵، ۶۴-۶۰ و ۶۹-۶۵ ساله در ۲۰۱۶



منبع: پایگاه داده اشتغال OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633204>

۱-۳. اصلاحات اخیر بازنشستگی

اصلاحات بازنشستگی معدودی در کشورهای عضو OECD در سال‌های ۲۰۱۷-۲۰۱۵ نسبت به بازه زمانی ۲۰۱۵-۲۰۰۹ انجام شده است. بررسی تعداد اقدامات سالانه مندرج در بازنشستگی در یک نگاه، حاکی از کاهش و تنزل اصلاحات به میزان یک‌سوم در بین این دو دوره زمانی است. اگرچه ارقام مذکور اطلاعات کمی درباره گستره اصلاحات بازنشستگی در اختیار ما قرار می‌دهند، لیکن آهنگ شتاب رو به کاهش آن را متذکر می‌شوند. با این حال، برخی کشورها گام‌های زیادی به سوی برقراری نظام بازنشستگی برخوردار از ثبات بیشتر مالی برداشته‌اند و برخی دیگر مبادرت به بهبود چشم‌انداز درآمد بازنشستگی کرده‌اند. غالب اصلاحات علاوه بر تدابیر سنی، تغییرات در مزایا، حق بیمه‌ها یا مشوق‌های مالیاتی را نیز دربر می‌گیرند. کانادا، جمهوری چک، فنلاند و لهستان تدابیری را با دامنه تأثیر گسترده‌ای اتخاذ کرده‌اند. همچنین تعدادی از اصلاحات متضمن فسخ اقدام قبلی بودند.

سن بازنشستگی

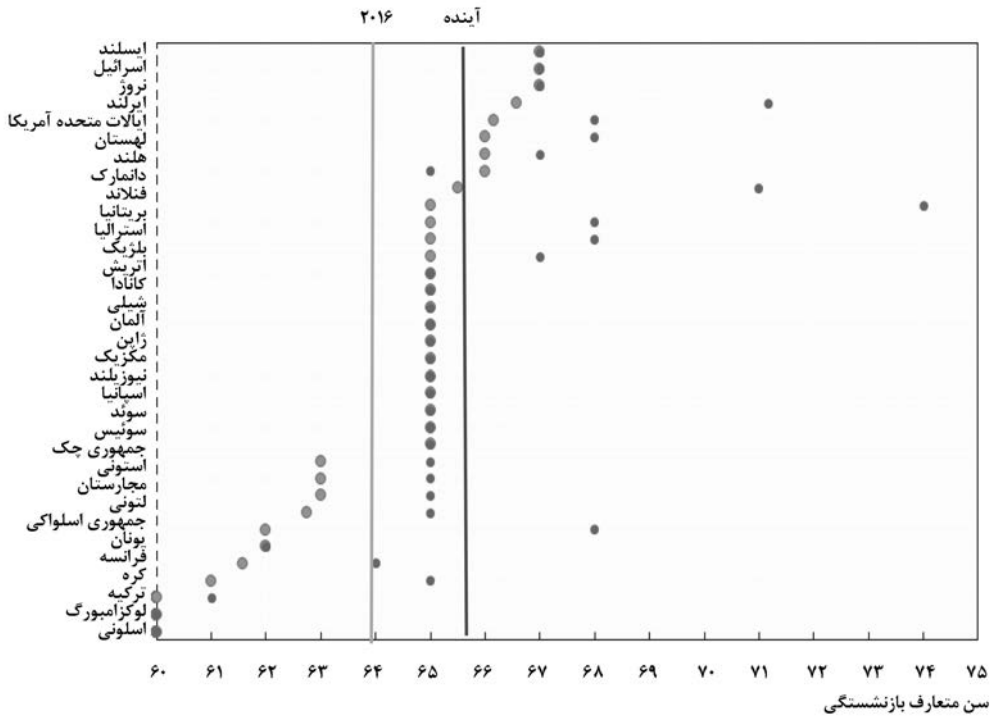
بسیاری از کشورها سیاست افزایش سن بازنشستگی را در پیش گرفته‌اند، چنین سیاستی ضمن ارتقای ثبات مالی، با فرض تبدیل افزایش سن تقاعد به سنین مؤثر بالاتر بازنشستگی، کفایت حقوق بازنشستگی را نیز به همراه خواهد داشت. افزایش سن بازنشستگی در نظام مزایای معین با هدف بهبود توازن مالی موجب افزایش دوران بیمه‌پردازی و کاهش کل مخارج بازنشستگی به واسطه تقلیل دوران بازنشستگی می‌شود. در نظام‌های مشارکت معین، ثبات مالی دغدغه اصلی محسوب نمی‌شود، ولی با لحاظ توزیع مقرری بازنشستگی در دوران تقاعد، در صورت افزایش امید به زندگی ناگزیر با موضوع کفایت درآمد بازنشستگی مواجه خواهیم شد. حدوث چنین امری به تزیاید مخارج در مستمری‌های لایه اول - خلق فشار مضاعف برای تأمین مالی عمومی فراتر از حیطه مستمری‌های مشارکتی - منجر می‌شود. افزایش سن بازنشستگی می‌تواند به رفع این مشکل کمک کند. طی دو سال اخیر، چندین کشور اقداماتی را برای افزایش تدریجی سن بازنشستگی مقرر کرده‌اند. سه کشور دانمارک، فنلاند و هلند با اتخاذ سیاست‌هایی مصمم به افزایش تدریجی سن بازنشستگی هستند: دانمارک تا سال ۲۰۳۰ تدریجاً سن متعارف تقاعد را به ۶۸ سال، فنلاند با افزایش سالانه ۳ ماه سن بازنشستگی را از ۶۳ به ۶۵ سال و هلند تا سال ۲۰۲۲ سن تقاعد برای دریافت مقرری پایه را به ۶۷ سال و ۳ ماه افزایش خواهند داد. در مقابل، سه کشور کانادا، جمهوری چک و لهستان تصمیم به لغو اصلاحات مقرر پیشین گرفته‌اند: کانادا افزایش سن بازنشستگی به ۶۷ سال را در نظام بازنشستگی پایه و مبتنی بر آزمون وسیع منتفی کرده است، جمهوری چک افزایش سن بازنشستگی برای افراد بالاتر از ۶۵ سال را لغو کرده است و لهستان طرح افزایش سن تقاعد به ۶۷ سال را بلااثر اعلام کرده و مجدداً سن بازنشستگی مردان و زنان را به ترتیب ۶۵ و ۶۰ سال مقرر داشته است. به علاوه، تغییرات در قواعد محاسبه مزایای بازنشستگی شغلی فرانسه (طرح بازنشستگی اجباری)، دریافت مستمری کامل را مشروط به افزایش دوره پرداخت حق بیمه به میزان یک سال کرده است.

با لحاظ تمامی اقدامات مقرر پیشین و فرض دوره کامل خدمت با شروع از ۲۰ سالگی در سال ۲۰۱۶، سنین متعارف بازنشستگی (حائز صلاحیت دریافت مستمری کامل) در ۱۷ کشور مشمول تغییرات افزایشی نخواهند شد، البته سن بازنشستگی در سه کشور ایسلند، اسرائیل و نروژ هم‌اکنون ۶۷ سال است (شکل ۱-۴). با این حال، اکثر کشورها با افزایش‌های مشخص و تدریجی در طول سال‌های آتی توافق دارند. در این میان برخی کشورها فراتر رفته و سنین بازنشستگی را با تغییرات در امید به زندگی پیوند داده‌اند: دانمارک، فنلاند، ایتالیا، هلند، پرتغال و جمهوری اسلواکی. بر اساس این سناریوی مبنا، سن بازنشستگی آتی در سه کشور دانمارک، ایتالیا و هلند بالاتر از ۶۸ سال خواهد بود (برای

۱. با فرض دوره کامل کاری و ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سن متعارف بازنشستگی سنی است که فرد صلاحیت دریافت مزایای کامل بازنشستگی را از تمامی مؤلفه‌های اجباری بدون کاهش مزایا احراز می‌کند.

نسل ورودی به بازار کار در سال ۲۰۱۶). به‌طور کلی در آینده شاهد تفاوت زیادی میان سنین بازنشستگی در کشورهای مختلف خواهیم بود، به‌نحوی که سنین متعارف بازنشستگی از ۵۹ سال در ترکیه (صرفاً در مورد زنان) و ۶۰ سال در لوکزامبورگ و اسلونی تا حدود ۷۴ سال در دانمارک تغییر خواهند کرد و در کشورهای فرانسه و یونان به زیر ۶۵ سال خواهد رسید. بر اساس مقررات حال حاضر، به‌طور متوسط سن متعارف بازنشستگی در کشورهای عضو OECD از ۶۴.۳ کنونی به ۶۵.۸ سال برای مردان و از ۶۳.۴ به ۶۵.۵ سال برای زنان افزایش خواهد یافت (نماگر ۳.۹)؛ افزایش سن بازنشستگی به میزان ۱.۵ سال، حدوداً یک‌سوم از دستاوردهای مورد انتظار امید به زندگی را در ۶۵ سالگی در برمی‌گیرد؛ به‌عبارتی کمتر از نیمی از آنچه برای تثبیت توازن میان دوران اشتغال و دوران بازنشستگی مورد نیاز است.

شکل ۱-۴ سنین بازنشستگی مردان در نیمی از کشورهای OECD افزایش خواهند یافت



توضیح: سن متعارف بازنشستگی برای مردی با دوره کامل خدمت از ۲۰ سالگی محاسبه شده است. آینده به سنی اطلاق می‌شود که فرد استحقاق دریافت مزایای کامل بازنشستگی (بدون کاهش) را در نظام‌های اجباری بازنشستگی، با فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، کسب می‌کند که در کشورهای مختلف متفاوت است.

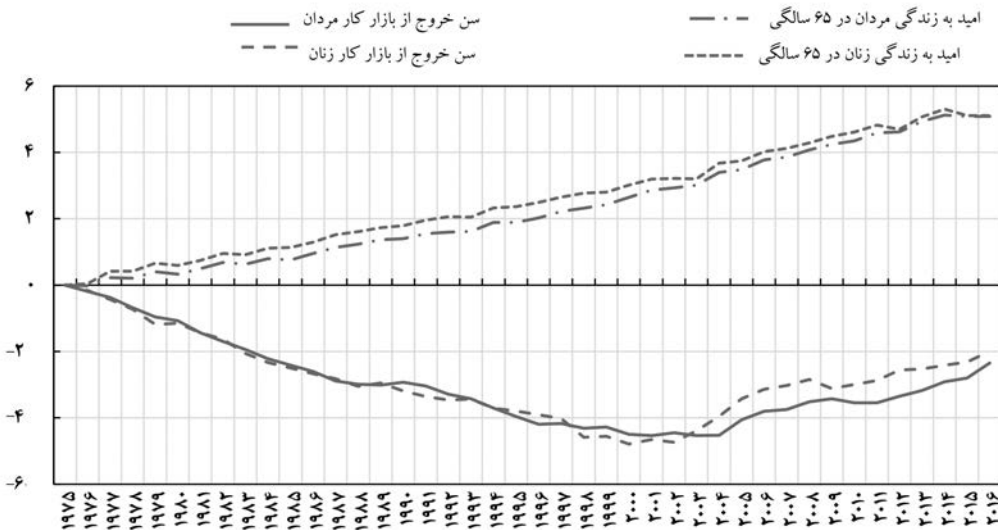
منبع: نماگر ۳.۱۰.

افزایش در سنین بازنشستگی طی دهه‌های گذشته سهم قابل توجهی در بهبود اشتغال کارگران مسن‌تر داشته است. علی‌رغم تنزل شدید نرخ‌های اشتغال در سنین بالاتر از ۵۰ سال، در اکثر کشورهای OECD نرخ اشتغال سنین ۵۵ تا ۶۴ سال به نحوی بارز طی دو دهه گذشته افزایش یافته و تغییری از ۴۴ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۵۸ درصد را در سال ۲۰۱۶ تجربه کرده است (نماگر ۵.۷)؛ بیش از ۲۰ واحد درصد افزایش در نرخ‌های اشتغال گروه سنی مذکور را در اتریش، جمهوری چک، استونی، اسرائیل و ایتالیا و بالاتر از ۲۵ واحد درصد را در آلمان، مجارستان، لتونی، هلند و جمهوری چک مشاهده می‌کنیم. حتی طی بحران‌های اقتصادی جهانی که عملکرد کلی اشتغال را متأثر و تضعیف کردند، نرخ‌های اشتغال در میان گروه‌های سالمند همچنان روند افزایشی خود را حفظ کردند^۱.

افزایش اشتغال در سنین بالاتر، استیلای (از دهه ۶۰) روند نزولی میانگین سن خروج از بازار کار را بر هم زد. در طول ۱۵ سال گذشته، میانگین سن خروج از بازار کار تقریباً دو سال افزایش یافته و به سطوح اوایل دهه ۹۰ برای مردان و اواسط دهه ۸۰ برای زنان رسیده است؛ با این حال در مقایسه با طول عمر کمتر در ۴۰ سال پیش، همچنان پایین است. روندهای متباین افزایش امید به زندگی و میانگین سن خروج از بازار کار طی دهه ۱۹۷۰ تا اوایل ۲۰۰۰ که تطویل دوران بازنشستگی را رقم می‌زنند در تناقض با این ایده است که سطح پایین سلامتی مانع اصلی برای نرخ‌های بالاتر مشارکت در سنین سالمندی به‌شمار می‌رود؛ نتیجه حاصل حاکی از وجود پتانسیل بسیاری برای افزایش عرضه نیروی کار در سنین سالمندی است (شکل ۱-۵).

۱. شواهد حاکی از آن است که افزایش سن بازنشستگی در زمان رکود، اثری منفی بر اشتغال جوانان در کوتاه‌مدت دارد (Boeri et al, ۲۰۱۶).
به هر حال تأثیری مشابه در بلندمدت مورد انتظار نیست (Bertoni & Brunello, ۲۰۱۷).

شکل ۱-۵ سنین خروج از بازار کار و امید به زندگی در طول ۱۵ سال گذشته افزایش یافته است
متوسط تغییرات در سن خروج از بازار کار (LM) و امید به زندگی (LE) در ۶۵ سالگی میان مردان و زنان از سال
۱۹۷۵ در ۲۴ کشور OECD



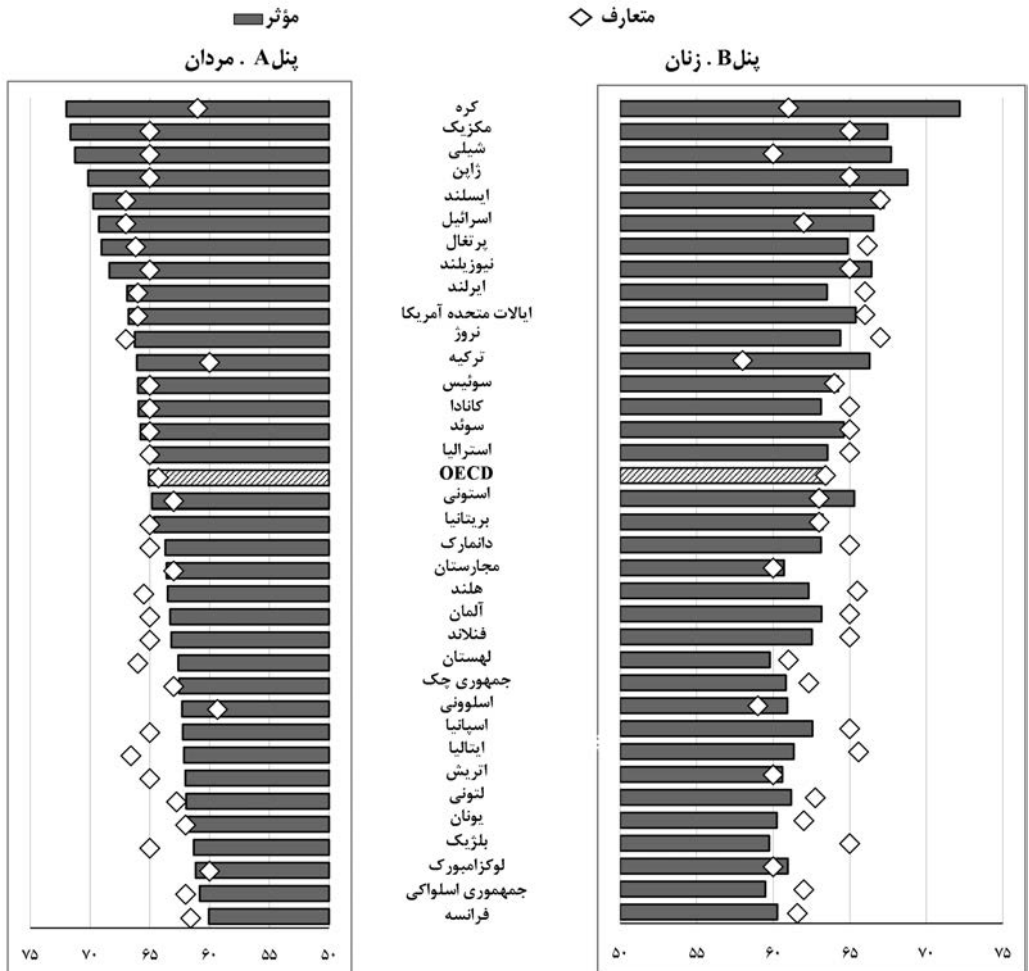
توضیح: تغییر در روندی که به افزایش سن مؤثر خروج از بازار کار در اوایل قرن بیستم منتهی شد را می‌توان در اغلب کشورها مشاهده کرد. سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان در دانمارک، یونان، ایسلند، ژاپن و مکزیک و برای زنان در یونان، ایرلند و مکزیک در سال ۲۰۰۰ بالاتر از سال ۲۰۱۶ بود.

منبع: برآوردهای OECD. داده‌های مربوط به سن خروج از بازار کار بر اساس نتایج بررسی‌های ملی نیروی کار، تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا و (در برخی کشورها) سرشماری ملی به دست آمده است. داده‌های امید به زندگی، حاصل آمارهای سلامتی OECD و مبتنی بر داده‌های اداره آمار اتحادیه اروپا و منابع ملی است.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633242>

در کشورهای OECD، میانگین سن خروج از بازار کار برابر با ۶۴.۳ سال - با ۱.۵ سال کمتر برای زنان - اعلام شده است. با این حال فراتر از متوسط آمارهای OECD، تفاوت‌های بارزی میان کشورها وجود دارد؛ به طوری که میانگین سن خروج از بازار کار تغییری از ۶۰.۲ در فرانسه و جمهوری اسلواکی تا ۷۲.۱ در کره را نشان می‌دهد (شکل ۱-۶). رقم مزبور برای مردان و زنان در بلژیک، فرانسه، لوکزامبورگ و جمهوری اسلواکی پایین‌تر از ۶۶ سال و در شیلی، ایسلند، اسرائیل، ژاپن، کره، مکزیک، نیوزیلند و ترکیه بالاتر از ۶۶ سال گزارش شده است.

شکل ۱-۶ میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار و سن متعارف مشمول دریافت مستمری بازنشستگی در سال ۲۰۱۶



منبع: برآوردهای OECD مبتنی بر نتایج تحقیقات نیروی کار ملی و بررسی نیروی کار اتحادیه اروپاست.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633261>

توازن پایداری مالی و کفایت بازنشستگی

به منظور کمک به تحقق و تحویل اهداف نظام‌های بازنشستگی، گزینه‌های دیگری را نیز می‌توان علاوه بر افزایش سن بازنشستگی اختیار کرد. علی‌رغم تقلیل فشار مستقیم بحران‌های مالی و بحران بدهی‌های دولتی در اروپا، بسیاری از کشورها اقداماتی را برای بهبود پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی متبوع در پیش گرفته‌اند. در عین حال تنزل نرخ‌های جایگزینی، نیاز به بهبود کفایت حقوق بازنشستگی را در برخی کشورها متذکر شده است. در ۱۲ کشور OECD تغییر مزایای بازنشستگی انجام/مقرر شده است: بلژیک، کانادا، فنلاند، فرانسه، یونان، ایسلند، ایتالیا، ژاپن، هلند، پرتغال، اسپانیا و سوئیس. محدوده و مسیر تغییرات مزایا در میان کشورها کاملاً نسبت به هم متمایز هستند. در فرانسه، از سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۸ هزینه امتیاز (کسب‌شده به واسطه حق بیمه‌ها) در نظام‌های بازنشستگی شغلی -استثنائاً بیش از ارزش‌گذاری معمول دستمزدها- سالانه ۲ درصد افزایش می‌یابد. در کانادا، نرخ‌های آتی جایگزینی حاصل از مؤلفه اجباری مرتبط با عایدات (طرح بازنشستگی کانادا) مختص کارگران دارای سابقه کامل خدمت و حداکثر عایداتی حدود ۱.۲۵ برابر میانگین دستمزد، به لطف افزایش در سطوح و سقف حق بیمه‌ها، تقریباً از ۲۵ درصد به ۳۳ درصد افزایش خواهند یافت. حقوق بازنشستگی افرادی با مجموع مستمری ماهانه‌ای بیش از ۱۳۰۰ یورو در یونان به میزان ۴۰ درصد (معادل سه‌چهارم میانگین عایدات) کاهش یافته است. بیش از این در فنلاند، افراد در گروه‌های سنی ۶۲-۵۳ و ۶۸-۶۳ به ترتیب از نرخ‌های تعهدی ۱.۹ درصد و ۴.۵ درصد برخوردار بودند، ولی بر اساس سیاست‌های مقرر، نرخ‌های تعهدی در سطح ۱.۵ درصد طی عمر کاری همگن می‌شوند. در بلژیک، نرخ بهره تضمین‌شده توسط طرح اختیاری از بازه ۳.۷۵-۳.۲۵ درصد به ۱.۷۵ درصد کاهش یافته است.

تعدادی از کشورها برقراری ارتباط میان سطوح مزایا و عوامل مؤثر بر مخارج کل بازنشستگی یا مجموع حق بیمه‌ها را در دستور کار خود قرار داده‌اند: نخست، تمامی طرح‌های اندوخته‌ای از نوع مشارکت معین به‌طور خودکار سطوح مزایا را بر اساس تغییرات طول عمر و از طریق قیمت‌گذاری مستمری‌ها تعدیل می‌کنند؛ دوم، در کشورهایی با نظام‌های مشارکت معین اسمی (ایتالیا، لتونی، نروژ، لهستان و سوئد)، افزایش در امید به زندگی به‌طور خودکار حقوق بازنشستگی اعطایی جدید را کاهش می‌دهد؛ سوم، فنلاند، ژاپن و اسپانیا سازوکارهای مشابهی (عامل پایداری) را در طرح‌های بازنشستگی مزایای معین معرفی کرده‌اند؛ چهارم، ایتالیا، لتونی و لهستان فراتر رفته و حساب‌های اسمی را بر اساس نرخ رشد فیش دستمزد یا GDP افزایش داده‌اند؛ و پنجم، تعدیل خودکار حقوق بازنشستگی در آلمان، ژاپن، پرتغال و سوئد با توجه به تغییرات در نسبت تعداد کارگران به‌زای هر

۱. در مقایسه، حساب‌های مشارکت معین اسمی در نروژ و سوئد هم‌راستا با دستمزدها افزایش داده شده‌اند که ائتلاف پتانسیل اقتصادی ناشی از تغییرات در ساختار جمعیتی و مؤثر بر اندازه نیروی کار در آن احتساب نمی‌شود.

مستمری‌بگیر یا به تراز مالی طرح PAYG انجام می‌شود. در آلمان، ژاپن و اسپانیا تمامی مستمری‌بگیران (اعم از مستمری‌بگیران قدیم یا جدید) از تعدیل مزایای بازنشستگی متأثر می‌شوند.

قواعد شاخص‌بندی، صرفاً در فرانسه و ژاپن تغییر کرده است. در فرانسه تعدیل و اصلاح طرح‌های بازنشستگی شغلی با تأخیر اجرا خواهد شد و دوره شاخص‌بندی کاهشی برای دو سال دیگر تمدید شده است.^۱ از آوریل سال ۲۰۱۸ دوره‌های رکود در قواعد شاخص‌بندی ژاپن لحاظ خواهند شد، ولی کاهش در مزایای تحقق‌نیافته به دلیل محیط انقباضی تا سال مالی بعد، هنگامی که بتوان کاهش مذکور را به‌صورت افزایش قیمت مصرف‌کننده اعمال کرد به تعویق خواهد افتاد. علاوه بر این، جمهوری اسلواکی به‌جای اعمال فرمول اصلی شاخص‌بندی سال ۲۰۱۷ که صرفاً افزایش ۰.۳ درصد را مقرر کرده بود، شاخص‌بندی بازنشستگی را موقتاً با افزایش ۲ درصد تعدیل می‌کند. سه کشور به تغییر قواعد مرتبط با مستمری‌های پایه و حداقل بسنده کرده‌اند: کانادا، یونان و جمهوری اسلواکی. کانادا، درآمد تکمیلی تضمین‌شده را بیش از ۱۰ درصد برای سالمندان تنها و دارای حداقل درآمد افزایش داده است؛ یونان، مستمری حداقل با نرخ یکنواخت را به ارزشی بیش از ۲۰ درصد میانگین عایدات معرفی کرده است. همچنین از جولای ۲۰۱۵، جمهوری اسلواکی مستمری حداقل را برای افرادی با حداقل ۳۰ سال سابقه بیمه‌پردازی برقرار کرده است.

چهار کشور به تغییر و اصلاح قواعد آزمون وسع و آزمون درآمد (مورد استفاده در نظام بازنشستگی) روی آوردند. استرالیا مبادرت به اصلاح آزمون دارایی‌ها در طرح مستمری سالمندان^۲ کرد، بدین ترتیب که در بدو امر و پیش از متأثر شدن مستمری‌افراد، آستانه مبلغ دارایی‌ها را افزایش می‌دهد ولی هم‌زمان نرخ احتسابی برای کاهش پرداخت‌ها را به‌محض تجاوز از آستانه مذکور بالا می‌برد. در فرانسه و آلمان آزمون درآمد به نفع تلفیق اشتغال و بازنشستگی تعدیل شده است. نهایتاً در یونان ارائه کمک‌های اجتماعی مبتنی بر آزمون وسع^۳ رو به خاتمه است.

بسیاری از کشورهای حق‌بیمه را با تدابیری کاملاً متفاوت تغییر داده‌اند به‌نحوی که شاهد افزایش حداقل نرخ‌های حق‌بیمه سهم کارفرمایان و کارمندان در اسرائیل، کاهش مبلغ حق‌بیمه‌های تأمین اجتماعی برای کارفرمایان در مجارستان، تقلیل نرخ حق‌بیمه سهم کارفرمایان هم‌زمان با افزایش نرخ حق‌بیمه سهم کارمندان در فنلاند هستیم. همچنین کانادا با هدف تأمین مالی افزایش مزایای مرتبط با عایدات، نرخ‌های حق‌بیمه سهم کارمندان و کارفرمایان را بالا برده است. استرالیا، سقف حق‌بیمه‌های سالانه را کاهش داده است؛ درحالی‌که یونان مبادرت به افزایش

۱. به جای تورم، تورم منهای ۱ واحد درصد مدنظر قرار می‌گیرد، هرچند مزایا قابل کاهش نمی‌باشند که این امر به دلیل تثبیت مزایا بر اساس شرایط اسمی طی سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶ است که تا انقضا غیرقابل پرداخت هستند.

2. Age Pension

3. EKAS

نرخ‌های حق بیمه خوداشتغالان کرده است. نرخ‌های حق بیمه خوداشتغالان در لتونی دستخوش تغییر شده و سقف مشارکت در طرح‌های اندوخته‌ای مشارکت معین حذف شده است. در ژانویه ۲۰۱۷، سقف اعمال شده به عایدات برای پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی از ۵ به ۷ برابر میانگین عایدات در جمهوری اسلواکی تغییر کرد.

قواعد مالیاتی در هفت کشور مورد بازنگری قرار گرفته‌اند: استرالیا، کانادا، فرانسه، آلمان، ایرلند، اسرائیل و لتونی. استرالیا، به میزان قابل ملاحظه‌ای در تنظیم مشوق‌های مالیاتی کنش‌گرایانه رفتار کرده است که می‌توان به ایجاد سقف ۱.۶ میلیون دلاری (استرالیا) بر مبلغ پس‌انداز بازنشستگی^۱ قابل انتقال به مرحله معاف از مالیات بازنشستگی اشاره کرد؛ کاهش آستانه درآمد سالانه که در صورت تجاوز از آن افراد ناگزیر به پرداخت ۱۵ درصد مالیات مضاعف بر حق بیمه‌ها می‌شوند؛ تمدید معافیت‌های مالیاتی مرحله بازنشستگی و تغییر مالیات‌بندی عایدات برای افرادی که از انتقال به طرح‌های بازنشستگی استفاده می‌کنند. کانادا، کاهش مالیاتی را برای حق بیمه‌های مضاعف تحت تدابیر ذکر شده در بالا اعمال کرده است، درحالی‌که فرانسه مالیات پرداختی توسط کارفرمایان در طرح‌های اختیاری مشارکت معین را کاهش داده است. در آلمان، کارفرمایان حقوق‌بگیران کم‌درآمد از مشوق‌های مالیاتی بیشتری در حق بیمه‌های پرداختی به طرح‌های بازنشستگی شغلی برخوردار شده‌اند: ۳۰ درصد از حق بیمه‌های اضافی پرداختی (در محدوده ۲۴۰ تا ۴۸۰ یورو در سال) را می‌توان از مالیات پرداختی بر دستمزد کسر کرد^۲. ایرلند مالیات وضع شده بر حقوق بازنشستگی در دوران بحران مالی را بلااثر اعلام کرد، درحالی‌که اسرائیل امتیاز مالیاتی افراد دارای عایدی بالا را کاهش داده است. لتونی، ضمن افزایش بخش معاف از مالیات حقوق بازنشستگی (از ۲۳۵ یورو ماهانه در سال ۲۰۱۷ تا ۳۰۰ یورو در ۲۰۲۰) و گسترش پوشش بازنشستگی خصوصی خوداشتغالان، مالیات همبستگی^۳ را اصلاح کرده است: پیش از اصلاحیه، مالیات به عایدات بالاتر از سقف حق بیمه‌های تأمین اجتماعی اعمال می‌شد درحالی‌که هم‌اکنون مالیات همبستگی بخشی از حقوق بازنشستگی خصوصی و مراقبت سلامتی را تأمین مالی خواهد کرد.

چهار کشور فنلاند، آلمان، ژاپن و ترکیه اقداماتی را به منظور افزایش سطح پوشش اجرا کرده‌اند. فنلاند، حداقل سن شروع انباشت مزایا را از ۱۸ به ۱۷ سال کاهش داد، حال آنکه آلمان کانون توجه خود را بر کارگران سالمند متمرکز و پرداخت حق بیمه‌ها را پس از سن متعارف بازنشستگی هم‌زمان با تداوم اشتغال مجاز کرد. ژاپن، ضمن پوشش کارگران پاره‌وقت و حذف محدودیت‌های حق بیمه‌ای در طرح‌های مشارکت معین فردی، امکان مشارکت

1. Superannuation funds

۲. به علاوه، اندوخته پایه سالانه برای مستمری‌های یارانه‌ای دولتی (Riesler-rente) از ۱۵۴ یورو به ۱۶۵ یورو افزایش خواهد یافت.

3. Solidarity tax

همسران غیرشاغل، کارگران بخش عمومی و اعضای کنونی (فقط) طرح‌های مزایای معین را فراهم ساخت. ترکیه ثبت‌نام خودکار تمامی مزدبگیران زیر ۴۵ سال را در طرح‌های بازنشستگی خصوصی مشارکت معین ارائه کرد. سه کشور قواعد مربوط به بازنشستگی پیش از موعد را تغییر داده‌اند. اتریش، بازنشستگی جزئی را برای افراد ۶۲ ساله و بالاتر برقرار کرده است همچنین کارگرانی با حداقل ۷۸۰ هفته پرداخت حق بیمه بیکاری مجاز به کاهش بین ۴۰ تا ۶۰ درصد از ساعات کاری بدون کاهش در عایدات هستند. فنلاند با معرفی بازنشستگی جزئی، امکان دریافت ۲۵ درصد یا ۵۰ درصد مستمری‌ها (در رأس تعدیلات محاسبات بیمه‌ای) را بدون الزامات اشتغال از ۶۱ سالگی برای افراد مهیا کرده است؛ سن بازنشستگی پیش از موعد برای افراد در مشاغل سخت ۶۳ سال مقرر شده است (و بدون تعدیلات محاسبات بیمه‌ای). آلمان با هدف کمک به افراد برای کاهش جرائم ناشی از بازنشستگی پیش از موعد، سن مقرر پرداخت جبران خدمت توسط کارکنان را از ۵۵ به ۵۰ سال کاهش داده است.

نرخ‌های جایگزینی

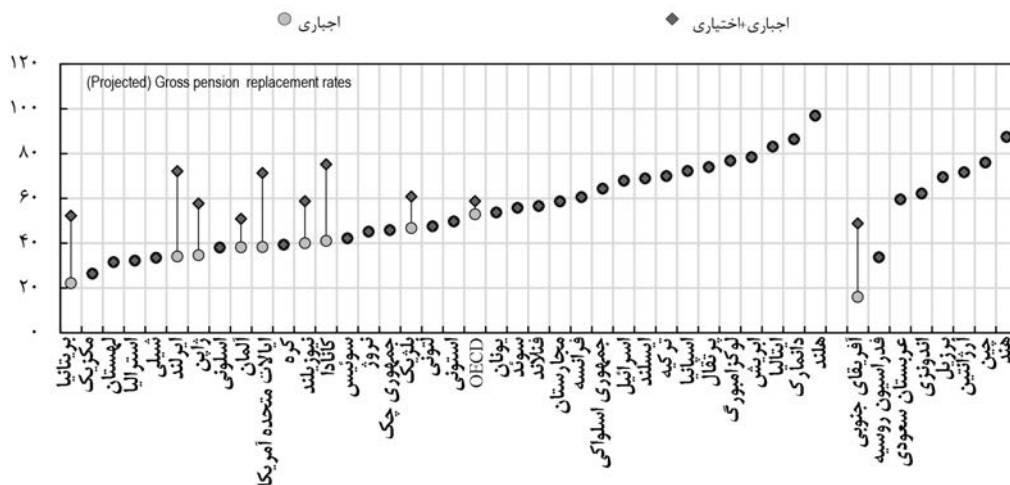
نرخ جایگزینی، معیار کفایت درآمد بازنشستگی به‌شمار می‌رود (به‌منظور بررسی جامع تمامی نماگرهای مقررری بازنشستگی OECD و مفروضات اصلی در ارزیابی آن‌ها به فصل چهارم مراجعه شود) که بر اساس نسبت مقررری بازنشستگی به میانگین عایدات مادام‌العمر (زمان اشتغال) محاسبه می‌شود. با فرض رشد عایدات فردی هم‌راستا با میانگین عایدات، میانگین عایدات مادام‌العمر معادل آخرین عایدی کارگر دارای سابقه کاری کامل در نظر گرفته می‌شود^۲. برآورد نرخ‌های آتی جایگزینی (نظری) بر پایه فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی در سال ۲۰۱۶ و برخورداری از اشتغال کامل تا زمان رسیدن به سن متعارف بازنشستگی کشور متبوع (سناریوی مبنا) انجام می‌شود. در مطالعه حاضر، سن بازنشستگی به سنی اطلاق می‌شود که در آن می‌توان اولین برداشت از مزایای کامل بازنشستگی را -بدون تعلق جرائم یا کاهش‌های مبتنی بر محاسبات بیمه‌ای- انجام داد.

نرخ‌های نظری جایگزینی ناخالص در کشورهای OECD و G20 مربوط به کارگران دارای درآمد متوسط در شکل (۷-۱) نشان داده شده‌اند. نرخ‌های جایگزینی ناخالص در طرح‌های بازنشستگی اجباری از ۲۲ درصد در بریتانیا تا ۹۷ درصد در هلند تغییر می‌کنند. در کشورهایی با پوشش بالای ناشی از ترتیبات بازنشستگی خصوصی اختیاری (بلژیک، کانادا، آلمان، ایرلند، ژاپن، نیوزیلند، بریتانیا، ایالات متحده آمریکا و آفریقای جنوبی)، میانگین نرخ‌های آتی جایگزینی تا ۲۶ واحد درصد برای افرادی با درآمد متوسط بهبود خواهد یافت.

1. Actuarial

۲. چنین فرض می‌شود که عایدات پیشین هم‌راستا با رشد متوسط دستمزد افزایش یافته است و کارگران در طول زندگی حرفه‌ای خود از موقعیت ثابتی در توزیع دستمزد برخوردار بوده‌اند.

شکل ۱-۷ نرخ‌های آتی جایگزینی ناخالص بازنشستگی برای کارگرانی با درآمد متوسط در کشورهای OECD و G20



منبع: محاسبات OECD بر اساس مدل بازنشستگی. فصل چهارم ملاحظه شود.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633280>

در میان کشورهای G20 غیر عضو OECD، آفریقای جنوبی دارای نرخ جایگزینی ناخالص بسیار پایین (۱۶) درصد برای مزدگیرانی با درآمد متوسط) حاصل از مؤلفه اجباری است؛ در مقابل، نرخ‌های جایگزینی ناخالص در آرژانتین، چین و هند به ترتیب ۷۲ درصد، ۷۶ درصد و ۸۷ درصد پیش‌بینی شده‌اند. با این حال، سطح پوشش بازنشستگی اختیاری به میزان قابل ملاحظه‌ای نرخ جایگزینی را در آفریقای جنوبی افزایش داده است (۴۹ درصد در تمامی سطوح درآمدی دارای سابقه کار کامل).

بزرگ‌ترین اصلاحات اجرا شده در کشورهای G20 غیر عضو OECD طی دو سال گذشته، اصلاحات سال ۲۰۱۵ اندونزی - استقرار طرح اجباری توازن درآمد با هزینه^۱ مبتنی بر مزایای معین - است. طرح مذکور با نرخ تعهدی سالانه ۱ درصد بر مبنای میانگین دستمزد شغلی (افزایش دستمزدهای پیشین بر اساس قیمت‌ها)^۲ به همراه طرح اجباری مشارکت معین موجود پوشش لازم را فراهم می‌کند.

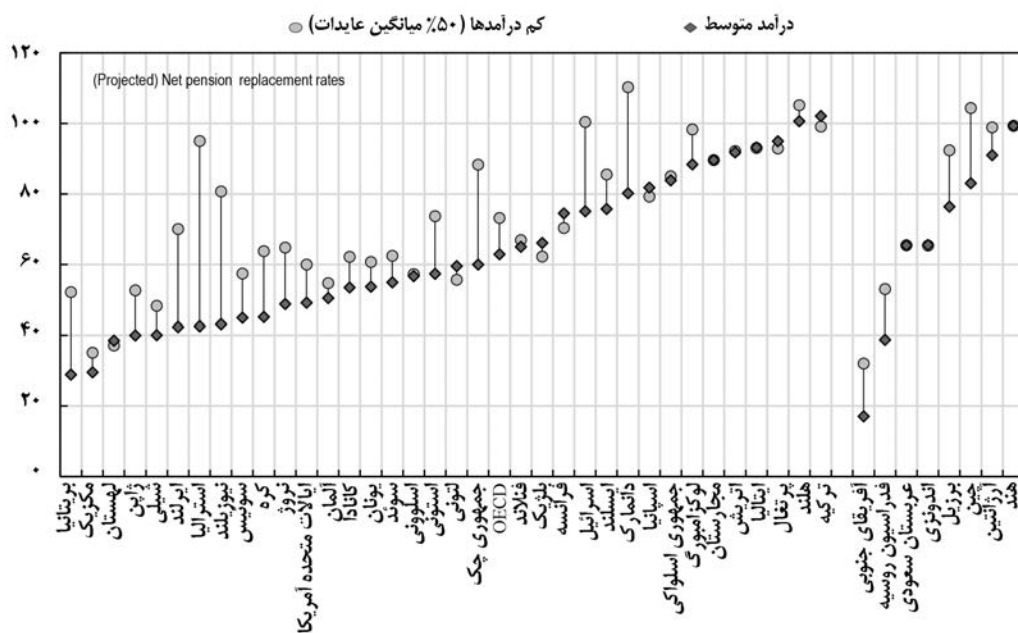
آنچه به‌واقع اهمیت دارد درآمد قابل تصرف پیش از بازنشستگی و پس از آن است، نرخ جایگزینی خالص نماگر

1. Pay-As-You-Go

۲. شرایط صلاحیت شامل حداقل ۱۵ سال بیمه‌پردازی و رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (هم‌اکنون ۵۶ سال و در حال افزایش به ۶۵ سال) است. چنانچه حق بیمه‌ها برای کمتر از ۱۵ سال پرداخت شده باشند، مقرری به‌صورت یکجا و کلی بازپرداخت می‌شود.

بهتری از کفایت درآمد بازنشستگی محسوب می‌شود. نرخ‌های جایگزینی خالص (نظری) برای کارگران دارای سابقه کار کامل و درآمد متوسط یا پایین در کشورهای OECD و G20 در شکل (۸-۱) نشان داده شده‌اند. میانگین نرخ‌های جایگزینی خالص حاصل از طرح‌های اجباری برای مزدبگیرانی با درآمد متوسط معادل ۶۳ درصد برآورد شده است که از ۲۹ درصد در بریتانیا و ۳۰ درصد در مکزیک تا ۱۰۲ درصد در ترکیه تغییر می‌کند. به دلیل تصاعدی بودن نظام‌های مالیات بر مزایای بازنشستگی در غالب کشورهای OECD، مزدبگیران کم‌درآمد (میانگین دستمزد) از نرخ‌های جایگزینی خالص بیشتری (۱۰ واحد درصد بالاتر) در مقایسه با هم‌تایان دارای درآمد متوسط برخوردار هستند. با این حال، نرخ جایگزینی خالص برای کم‌درآمدها در شیلی، مکزیک و لهستان پایین‌تر از ۵۰ درصد (حاکمی از مستمری بسیار پایین حتی با داشتن سابقه کار کامل) پیش‌بینی می‌شود (نماگر ۴.۸ ملاحظه شود).

شکل ۸-۱ نرخ‌های آتی جایگزینی خالص برای مزدبگیرانی با درآمد متوسط یا پایین در OECD و G20



منبع: محاسبات OECD بر اساس مدل بازنشستگی.

۱-۴. نتیجه‌گیری

سرعت اجرای اصلاحات بازنشتستگی در کشورهای OECD طی دو سال گذشته روندی کاهشی را در پیش گرفته است. متعاقب فرونشستن بحران‌های مالی و بحران بدهی‌های دولتی در اروپا همراه با بهبود مالیه دولت‌ها، از شدت فشار معطوف به اصلاحات کاسته شده است. با این حال، اکثریت کشورهای OECD طیف گسترده‌ای از اصلاحات من جمله تغییرات در مزایا، نرخ‌های حق بیمه و سن بازنشتستگی را از زمان انتشار آخرین نسخه بازنشتستگی در یک نگاه اجرایی کرده‌اند.

افزایش سن بازنشتستگی، یکی از تدابیر اساسی در مواجهه با چالش‌های ناشی از پیری جمعیت قلمداد می‌شود. بر اساس داده‌های موجود، طی ۱۵ سال گذشته سهم سال‌های تندرستی در باقیمانده امید به زندگی در ۵۰ سالگی عمدتاً ثابت بوده است که دلالت بر وجود شرایط مناسب افزایش سن بازنشتستگی در اغلب کشورها دارد. سن بازنشتستگی در نیمی از کشورهای OECD در آینده افزایش خواهد یافت به نحوی که بر اساس تدابیر قانونی، میانگین سن بازنشتستگی در کشورهای OECD در دهه‌های آینده ۱.۵ سال بهبود می‌یابد- افزون بر آن برخی کشورها فراتر رفته و با هدف بسط دوران کاری، میان سن بازنشتستگی و امید به زندگی پیوند برقرار کرده‌اند. با این حال چنین دستاوردی کفایت لازم برای تثبیت توازن میان بازنشتستگی و عمر کاری را ندارد. شش کشور در دو سال گذشته مبادرت به تصویب طرح‌های افزایش سنین بازنشتستگی کردند ولی نیمی از آن‌ها طرح‌های مذکور را ملغی و سن تقاعد را به وضعیت قبلی بازگرداند.

در حال حاضر بسیاری از کشورها پیوندهای خودکاری را میان مزایای بازنشتستگی و ویژگی‌های جمعیتی از جمله تغییرات در امید به زندگی یا اندازه نیروی کار برقرار کرده‌اند. چنین سیاستی بسیار فراتر از تعدیلات ذاتی طرح‌های مشارکت معین اعم از اندوخته‌ای یا غیراندوخته‌ای است و به برخی طرح‌های امتیازی یا مزایای معین بسط می‌یابد. چنین ابداعاتی به دلیل تخفیف فشار سیاسی ناشی از تضمین ثبات مالی در مواجهه با پیری جوامع امیدبخش هستند.

در صورت عدم افزایش اشتغال در سنین سالمندی، پیری جمعیت و تدابیر ذکرشده در بالا به خلق سطوح پایین حقوق بازنشتستگی منتهی می‌شوند که در نهایت به کاهش رفاه در دوران بازنشتستگی می‌انجامد؛ بنابراین تمهید و اتخاذ سیاست‌های مؤثر مکمل بازار کار با هدف حداکثرسازی استفاده از ظرفیت کاری مرتبط با سلامتی در سنین سالمندی در بسیاری از کشورها (OECD, ۲۰۱۷) حائز اهمیت است. سیاست‌های مذکور می‌بایست معطوف به تحدید تأثیر از دست دادن شغل، ارتقا مهارت‌ها در طول زندگی حرفه‌ای، بهبود کیفیت کار و حذف

موانع حفظ و استخدام کارگران مسن‌تر باشند؛ بنابراین افزایش چشمگیر نرخ‌های اشتغال افراد بالاتر از ۵۵ سال (با شروع از سال ۲۰۰۰) می‌بایست استمرار یابد (فصل دوم) و به کشورهایی با عملکرد پایین بسط داده شود. کشورهای OECD نباید تا وقوع بحران بعدی برای اجرای اصلاحات ضروری به‌منظور مقابله با افزایش طول عمر، تشدید خطر نابرابری سالمندی و تغییر الگوهای کار به انتظار بمانند. گزارش OECD با موضوع اجتناب از نابرابری سالمندی^۱، طیف وسیعی از سیاست‌های محدودکننده نابرابری در سالمندی را توصیه می‌کند که بسیار فراتر از سیاست‌های بازنشستگی هستند. گزارش مذکور، با پذیرش رویکردی مادام‌العمر، مؤثرترین شیوه را تمرکز بر اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و مهار نابرابری در اولین فرصت ممکن به‌جای اقدامات هزینه‌بر و احتمالاً کم‌اثر برای جبران پیامدهای محتمل آتی عنوان می‌کند. با این حال، نظام‌های بازنشستگی می‌توانند نقشی مهم در تفوق بر نابرابری درآمد سالمندی ایفا کنند:

- هدف‌گذاری سطوح مناسب درآمد بازنشستگی برای کلیه بازنشستگان از طریق ترکیبی متعادل از تورهای ایمنی سالمندی، طرح‌های اجباری بازنشستگی، مقرری‌های سالیانه در طرح‌های خصوصی و اعتبارات بازنشستگی؛
- افزایش پوشش بازنشستگی به‌ویژه برای خوداشتغالان و افراد دارای اشتغال غیررسمی از جمله به‌واسطه بهبود سواد مالی؛
- موزون کردن اهمیت مؤلفه‌های بازتوزیعی با توجه به نابرابری‌ها در امید به زندگی؛
- طراحی دقیق مستمری بازماندگان با هدف حمایت مؤثر از فرد بیوه (زن/مرد) ضمن تحدید اشکال ناکارآمد بازتوزیع و بازدارنده‌های اشتغال؛ و
- حرکت به‌سوی چارچوب واحد بازنشستگی برای تمامی کارگران.

مراجع

- Bertoni, M. and G. Brunello (2017), “Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets”, *IZA Discussion Paper No. 10733*.
- Boeri, T. P. Garibaldi and E.R. Moen (2016), “A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth”, *CEPR Discussion Papers No. 11422*.
- European Commission (2015), *Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, Vol. I*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Fall, F. and D. Bloch (2014), “Overcoming Vulnerabilities of Pension Systems”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1133, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz1591prxth-en>.
- OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en. OECD (2015a), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en.

منابع پایگاه داده

- OECD Income Distribution Database, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD>.
- OECD Employment Database, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196>.

بررسی اصلاحات بازنشستگی از سپتامبر ۲۰۱۵ لغایت سپتامبر ۲۰۱۷ به تفکیک کشور و تعهدات

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مستی بر آزمون و وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	استرالیا
<p>ژوئن ۲۰۱۷، تجدید اعتبار کارت اعتباری مستمری بگنر (PCC) برای افرادی که به دلیل تغییرات در آزمون دارایی‌های تأمین اجتماعی (اول ژانویه ۲۰۱۷) استحقاق کارت مذکور را از دست دادند. دارنده کارت PCC دارای حق امتیاز مرتبط با برخی حمایت‌های مرتبط با سلامتی و داروهای تجویز شده درمانی و داروهای تجویز شده است. حکومت‌های استانی و منطقه‌ای برخی از امتیازات را برای دارندگان PCC فراهم کرده‌اند. احراز صلاحیت برای تجدید اعتبار PCC بر اساس اصلاحات مشروط به برقراری دو شرط است:</p>	<p>جولای ۲۰۱۷، سقف ۱.۶ میلیون دلاری بر میزان وجوه پس‌انداز بازنشستگی قابل انتقال به طرح‌های بازنشستگی معاف از مالیات اعمال شد. پس‌اندازهای بالاتر از این مبلغ در مرحله انباشت حق بیمه‌ها (مشمول مالیات) باقی خواهد ماند یا از نظام پس‌انداز بازنشستگی خارج خواهد شد. مرحله معاف از مالیات بازنشستگی به انواع بیشتری از محصولات جریان درآمدی (به‌عنوان مثال مستمری‌های مادام‌العمر معوق و گروه محصولات درآمد بازنشستگی) تسری داده شده است.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۷، آزمون دارایی‌ها-صورت‌داستفاده برای تعیین صلاحیت و میزان مزایا در مستمری‌سالمندی و دیگر مقرری‌های عمومی - اصلاح شده است. اصلاحات موجب افزایش میزان دارایی‌های در اختیار مستمری‌بگیران می‌شود پیش از اینکه حقوق بازنشستگی آنان از آزمون دارایی‌ها متأثر شود. همچنین تغییرات، افزایش مضاعفی را در میزان دارایی‌های افراد فاقد خانه شخصی در محدوده معاف از آزمون دارایی‌ها فراهم می‌کند.</p>	<p>جولای ۲۰۱۷، سقف حق بیمه سالانه (پیش از مالیات) سهم کارفرما از ۳۰ هزار دلار در سنین پایین‌تر از ۴۹ سال و از ۳۵ هزار دلار برای افراد ۴۹ ساله و بالاتر، به ۲۵ هزار دلار (فارغ از سن) کاهش یافت. سقف حق بیمه‌ها (پس از مالیات) سهم کارمند از ۱۸۰ هزار دلار به ۱۰۰ هزار دلار تقلیل یافت.</p>				

1. Concessional contribution

2. Non-concessional contribution

3. Pensioner Concession Card

سن بازبینی	پوشش	مزایای بازبینی	حق بیمه‌ها	حقوق بازبینی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	مالیات‌ها	سایر
			<p>استرالیا</p> <p>از جولای ۲۰۱۸، خانجچه مانده پس انداز بازبینی برابر ۵۰۰ هزار دلار یا کمتر باشد می‌توان اعتبارات استفاده‌شده را به پنج سال بعد منتقل کرد. (واحد: دلار استرالیا)</p>	<p>حمایت از مستمری‌بگیرانی با سطوح بالاتر دارایی از طریق افزایش نرخ کنترلی (میزان کاهش پرداخت‌ها) از ۱۵۰ دلار به ۳۰۰ دلار به‌ازای هر ۱۰۰۰ دلار (هر دو هفته) دارایی بالاتر از ناحیه آزاد دارایی‌ها کاهش یافته است. (واحد: دلار استرالیا)</p>	<p>باین حال، معافیت مالیاتی در بازده دارایی‌ها برای حمایت از گذار به جریان‌های درآمد بازبینی لغو شده است. برنامه جبران مالیات بر درآمدهای پایین بازبینی، برای افرادی با حداکثر ۳۷ هزار دلار درآمد سالانه (مشمول مالیات) معرفی شده است. آستانه درآمد سالانه مشمول ۱۵ درصد اضافه‌مالیات بر حق بیمه از ۳۰۰ هزار دلار به ۲۵۰ هزار دلار کاهش یافته است. (واحد: دلار استرالیا)</p>	<p>الف) دریافت مستمری عمومی توسط فرد دقیقاً پیش از اول ژانویه ۲۰۱۷، ب) از دست دادن مستمری به دلیل تجدید ساختار آزمون دارایی‌ها؛ در غیر این صورت هیچ‌گونه حقی نسبت به PCC نخواهد داشت.</p>

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	بیمه
<p>ژانویه ۲۰۱۷، والد شاغل می تواند حداکثر ۵۰ درصد از حق بیمه‌های بازنشستگی خود را به شریک زندگی در هفت سال نخست زندگی کودک منتقل کند. پیش از این چنین انتقالی صرفاً برای چهار سال نخست امکان پذیر بود.</p>			<p>ژانویه ۲۰۱۷، برای کارگرانی که بازنشستگی خود را به تعویق انداخته‌اند، حق بیمه‌های سهم کارگر و کارفرما تا ۵۰ درصد به مدت حداکثر سه سال کاهش می‌یابد (تا ۶۸ سالگی برای مردان و ۶۴ سالگی برای زنان). نهادهای بیمه بازنشستگی مسئول تأمین مالی کسری حق بیمه‌ها هستند. در تحقق بازنشستگی، مستمری بر اساس بیمه‌پردازی کامل محاسبه و پرداخت می‌شود.</p>			<p>ژانویه ۲۰۱۶، ترتیبات بازنشستگی جزئی^۱ برای کارمندان ۶۲ ساله و بالاتر معرفی شد. کارمندان مذکور با حداقل ۷۸۰ هفته سابقه پرداخت بیمه بیکاری در ۲۵ سال گذشته حائز صلاحیت کاهش ساعات کاری به میزان ۴۰ تا ۶۰ درصد بدون کاهش در عایدات هستند.</p>	

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	بازپرداخت
				<p>ژانویه ۲۰۱۶، حداقل نرخ قانونی بازده تضمین شده حق بیمهها تحت طرح‌های بازنشستگی شغلی از نرخ ثابت به متغیر تغییر می‌کند. نرخ متغیر بر اساس میانگین ۲۴ ماهه بازده سالانه «اوراق قرضه عدلی دولتی» ۱۰ ساله محاسبه می‌شود (حداقل ۱.۷۵ درصد)</p>			

1. government linear ordinary bonds (مترجم: نوعی از اوراق قرضه رایج در اروپا)

سایر	مالیات‌ها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمه‌ها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	کتاب‌ها
<p>نوامبر ۲۰۱۶، استان انتاریو، قانون طرح‌های بازنشستگی ائتلافی ثبت شده^۳ را به اجرا نهاده و چارچوبی قانونی را برای ایجاد و اجرای طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین اختیاری کم‌هزینه برای افراد شاغل و خوداشتغالان فاقد دسترسی به طرح‌های بازنشستگی معطوف به محل کار فراهم کرده است. قانون مزبور از چارچوب مقررات استانی PRPP مصوب سال ۲۰۱۲ تبعیت می‌کند. دسامبر ۲۰۱۶، شرکت‌های مستقر در کبک با بیش از ۲۰ کارمند و فاقد طرح‌های بازنشستگی مرتبط با محل کار، ملزم به ثبت نام کارمندان خود تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۶ در طرح پس‌انداز بازنشستگی اجباری^۴ شدند. همچنین شرکت‌های مشابه با ۵۱۹ کارمندان تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۷ ملزم به تکمیل روند مد کور هستند.</p>	<p>اکتبر ۲۰۱۶ در دوره ۲۰۱۹-۲۰، کارگران تخفیف مالیاتی را بر سهم حق بیمه‌های مرتبط با بهبود مزایای CPP دریافت خواهند کرد. کارگران همچنان از اعتبارات مالیاتی غیرقابل استرداد در حق بیمه‌های کنونی CPP برخوردار می‌شوند. به علاوه، مزایای مالیات بر درآمد کارمندان منظور کمک به کارگران کم‌درآمد برای جبران حق بیمه‌های بالاتر ناشی از بهبود مزایای CPP افزایش خواهند کرد.</p>	<p>جولای ۲۰۱۶، درآمد تکمیلی تضمین شده برای (GIS) کم‌درآمدترین ذی‌نفعان غیرواکنش‌ده حدود ۹۴۷ دلار در سال افزایش می‌یابد؛ همچنین برای سالمندان (تنها) فاقد درآمد یا درآمد بسیار ناچیز بیش از ۱۰ درصد اضافه می‌شود.</p>	<p>اکتبر ۲۰۱۶ از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۳، نرخ حق بیمه کارفرمایان و کارگران به تدریج از ۴۰۹۵ درصد به حدود ۵۰۹۵ درصد افزایش خواهد یافت. به علاوه از سال ۲۰۲۴، کارفرمایان و کارگران (هر یک) ملزم به بیمه‌پردازی تقریباً ۴ درصد بالاتر از حداکثر عایدات مشمول بازنشستگی قبلی - تا بازنشستگی - هستند که عایدات - هستند که بر اساس پیش‌بینی‌ها معادل ۱۰۷ درصد از حداکثر عایدات مشمول بازنشستگی قبلی در سال ۲۰۲۴ و ۱۱۴ درصد از آن در سال ۲۰۲۵ خواهد بود.</p>	<p>اکتبر ۲۰۱۶، در دوره ۲۰۱۹-۲۰، مزایای طرح بازنشستگی Canada (CPP) از یک چهارم به یک سوم میانگین عایدات ماهانه مشمول بازنشستگی افزایش خواهد یافت. تا سال ۲۰۱۵، سقف عایدات بیمه‌پذیر به تدریج حدود ۱۴ درصد افزایش خواهد یافت.</p>		<p>ژوئن ۲۰۱۶، سن اجاز صلاحیت مستمری امنیت سالمندی (OAS) و درآمد تکمیلی تضمین شده (GIS) برابر ۶۵ سال خواهد بود افزایش‌های سنی برنامهریزی شده از ۶۵ سال به ۶۷ سال از ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۹ لغو شده‌اند.</p>	<p>کتاب‌ها</p>

1. Old Age Security pension
2. Guaranteed Income Supplement
3. Pooled Registered Pension Plans (PRPP) Act
4. Québec's version of the federal PRPP

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	جمهوری چک	شیلی
<p>نوامبر ۲۰۱۷، شرکت‌های مدیریت وجوه بازنشستگی (AFPs) مجاز به سرمایه‌گذاری بخش بیشتری از وجوه خود در دارایی‌های «چایگزین» هستند. AFPs می‌توانند اوراق قرضه مربوط به زیرساخت‌ها را خریداری و مستقیماً در شرکت‌های وابسته و مستغلات سرمایه‌گذاری کنند. همزمان، حداقل‌سهم مجاز دارایی‌های چایگزین از ۳ درصد به ۵ درصد (با امکان افزایش بالقوه تا ۱۵ درصد) افزایش می‌یابد.</p>								
							ژوئن ۲۰۱۷، افزایش سن بازنشستگی تا حد ۶۵ سال خواهد بود و تصمیم‌گیری مبتنی بر افزایش سالانه به میزان دو ماه متعاقب تحقق آن لغو شده است.	

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	دانمارک	استونی
						سن بازنشستگی زانویه ۲۰۱۶، لحاظ سنین بازنشستگی اجباری در قراردادهای کار ممنوع شده است. نوامبر ۲۰۱۵، سن بازنشستگی به تدریج به ۶۸ سال از ۲۰۲۲ تا ۲۰۳۰ افزایش خواهد یافت.		

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	فنا
	<p>ژوئن ۲۰۱۷، مزایای کمک اجتماعی باهدف تمهید حمایت درآمدی برای پوشش دورههای بلندمدت بیکاری سالمندان ارائه شده است. احراز صلاحیت دریافت کمک اجتماعی مستلزم رسیدن فرد به ۶۰ سالگی و کسب استحقاق دریافت مقرری بیکاری قبل از اول سپتامبر ۲۰۱۶ می باشد؛ همچنین مقرری بیکاری را برای حداقل ۱۲۵۰ روز از اول سپتامبر ۲۰۱۰ تا ۳۱ اگوست ۲۰۱۶ دریافت کرده باشد.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۶، حقوق بازنشستگی تضمینی حدود ۲۰ پورو افزایش یافت.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۷، تا سال ۲۰۲۰، نرخهای حق بیمه در طرحهای بازنشستگی مرتبط با عایدات به تدریج برای کارفرمایان کاهش و برای کارگران افزایش خواهند یافت. در حال حاضر حق بیمه سهم کارفرمایان (بهطور متوسط ۷۵ درصد) بسیار بیشتر از سهم کارگران است. پس از اعمال تمامی تعدیلات، میانگین سهم کارفرما تقریباً برابر ۷۰ درصد خواهد شد.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۷، نرخ تمهیدی مزایا در سطح ۱۵ درصد از عایدات سالاته برای تمامی گروههای سنی از سال ۲۰۲۶ اعمال خواهد شد. از ۲۰۱۷ تا پایان ۲۰۲۵، نرخ تمهیدی برای سنین پایینتر از ۵۳ سال برابر ۱۵ درصد، ۶۲-۵۳ سال ۱۷ درصد و بالاتر از ۶۳ سال ۱۵ درصد احتساب خواهد شد. در محاسبه مزایا، عایدات کل در نظر گرفته می شود.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۷، پایین ترین سن برای مزایای در تعهد و بیمه بازنشستگی برای کارمندان از ۱۸ سال به ۱۷ سال کاهش یافته است.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۷، سن بازنشستگی در طرح بازنشستگی مرتبط با عایدات برای متولدین ۱۹۵۴، از ۶۳ سال به ۶۵ سال (هر ساله سه ماه افزایش می یابد؛ افزایش های اتی (تا دو ماه در سال) به امید به زندگی پیوند زده شده اند، همچنین در نظام ملی بازنشستگی پایه رویه مذکور اعمال خواهد شد. حداکثر سن در بیمه بازنشستگی برای متولدین ۱۹۶۱-۱۹۵۸ از ۶۸ سال به ۶۹ سال و برای متولدین پس از ۱۹۶۱ به ۷۰ سال افزایش یافته است.</p>	<p>فنا</p>

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	فنانا
	<p>افراد ذی صلاح، مزایای ماهانه‌ای معادل حداقل مستمری تضمین شده را دریافت می‌کنند. مقرری مزبور هنگام دریافت مستمری جزئی، سالمندی یا از کار افتادگی یا رسیدن به ۶۵ سالگی قطع می‌شود. ژانویه ۲۰۱۷، قانون جدید بازنشستگی (JUEL) با ادغام ۴ قانون اصلی ناظر بر حقوق بازنشستگی بخش عمومی موجودیت یافت. ژانویه ۲۰۱۶، آغاز افزایش تدریجی در سنین بازنشستگی در یانوردان و کاهش نرخ‌های تعهدی به سطح TyEL.</p>	<p>نرخ‌های حق بیمه در طرح‌های بازنشستگی مرتبط با عایدات طی سال‌های اخیر افزایش یافته‌اند ولی پس از اصلاحات سال ۲۰۱۷، نرخ حق بیمه تقریباً در سطح ۳۴٫۴ درصد تثبیت خواهد شد. تا پایان سال ۲۰۲۵، حق بیمه سهم کارگران ۶۳-۵۳ ساله، ۱٫۵ درصد بالاتر از سایر کارگران تعیین شده است.</p>	<p>پاداش ماهانه ناشی از تفریق مزایا بر اساس حداقل سن بازنشستگی (و نه حداکثر سن مقرر در بیمه بازنشستگی) محاسبه می‌شوند. با بالا رفتن سن بازنشستگی، سطح مقرری از کار افتادگی افزایش می‌یابد (بخش پیش‌بینی شده مستمری با توجه به سن بازنشستگی محاسبه می‌شود).</p>	<p>فوریه ۲۰۱۷، بیمه‌شدگان می‌توانند در ۶۱ سالگی (۶۲ سالگی در سال ۲۰۲۵ و پس از آن بر اساس امید به زندگی) مستمری‌های تعهدشده را دریافت کنند. با این حال مطالبه مستمری جزئی پیش از حداقل سن بازنشستگی، کاهش دائم ۰٫۴ درصد مزایا را به‌زاری هر ماه بازنشستگی پیش از موعد به همراه دارد.</p>			

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	فنانند
						<p>فوریه ۲۰۱۸، برنامه‌مستمری دوره خدمت برای افراد شاغل در مشاغل سخت معرفی خواهد شد؛ کارگرانی با حداقل ۳۸ سال پوشش در صورتی حائز شرایط بازنشستگی بدون تحمل جریمه در ۶۳ سالگی خواهند شد که بتوانند از کارافتادگی خود را در نتیجه کار طاقت‌فرسای ثابت کنند</p>	

1. Alternative assets

سن بازنشستگی	پوشش	مزایای بازنشستگی	حق بیمه‌ها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	مزایای بازنشستگی	سایر
		<p>فرانسه</p> <p>ژانویه ۲۰۱۶، توافق میان شرکای اجتماعی، هزینه یک امتیاز مورد استفاده در محاسبه مزایای بازنشستگی شخصی سالانه ۲ درصد (از ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۸)، فراتر از شاخص بندی معمول بر اساس دستمزد، به‌طور موقت افزایش داده می‌شود. از سال ۲۰۱۵، جدول زمانی تعدیل مستمری‌های شغلی اجباری (مقرری‌های سالمندی و بازماندگان</p>		<p>ژانویه ۲۰۱۶، تعدیل آزمون عایدات برای مستمری‌گیرانی که درآمد اشتغال و مستمری عمومی حاصل از PAYG را دریافت می‌کنند. چنانچه درآمد حاصل از اشتغال مستمری‌گیرانی که حقوق بازنشستگی جزئی را دریافت می‌کنند از آستانه‌ای مشخص تجاوز کند، حقوق بازنشستگی آنان به میزان درآمد اضافی کاهش داده می‌شود. سابق بر این در صورت تخطی درآمد اشتغال از آستانه مزبور، مستمری‌های سالمندی کاملاً حذف می‌شدند.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۶، مالیات اجتماعی (۲۰ درصد از سال ۲۰۱۲) پرداختی توسط کارفرما در طرح‌های پس‌انداز DC اختیاری (PERCOS) در برخی موارد کاهش می‌یابد. برای شرکت‌هایی با کمتر از ۵۰ نفر کارمند، مالیات اجتماعی برای دوره‌ای شش ساله به میزان ۸ درصد کاهش داده می‌شود. کاهش مالیات اجتماعی تا ۱۶ درصد برای شرکت‌هایی که حداقل ۷ درصد از پرتفوی آن‌ها توسط طرح‌های PERCOS در ابزارهایی سرمایه‌گذاری می‌شود که ضمن کمک به تأمین مالی SMEs، با تمهید گزینه‌ای قراردادی مخاطرات سرمایه‌گذاری را بپذیرند. کارگران به‌تدریج کاهش می‌دهند.</p>	<p>ژانویه ۲۰۱۹، توافق شرکای اجتماعی به اعمال کاهش (۱۰ درصد) در ارزش امتیازات بازنشستگی - برای سه سال نخست بازنشستگی تا ۶۷ سالگی - برای کارمندی که در سن تقاعد طرح عمومی، بازنشسته می‌شوند. کاهش مذکور در صورت تعویق یک ساله بازنشستگی لغو می‌شود.</p>

	فرانسه	آلمان
سن بازنشستگی		
پوشش		<p>ژانویه ۲۰۱۷، افرادی که به کار خود پس از سن متعارف بازنشستگی ادامه می دهند می توانند به منظور افزایش مقرری‌ها همچنان حق بیمه بازنشستگی را پرداخت کنند.</p>
مزایای بازنشستگی	<p>در طرح‌های ARRCO و AGIRC هر ساله از ماه آوریل تا نوامبر به تأخیر انداخته می شود؛ فرمول (نرخ تورم منهای یک) تبدیل مستمری‌ها برای دو سال دیگر تمدید خواهد شد (بدون کاهش مقرری‌ها).</p>	
حق بیمه‌ها		<p>جولای ۲۰۱۷، سن پرداخت‌های جبرانی (برای افزایش حقوق بازنشستگی زودهنگام) از ۵۵ سال به ۵۰ سال کاهش یافته است.</p>
حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد		<p>جولای ۲۰۱۷، بازنگاری در آزمون قدیمی عایدات برای کارگران ۶۳ تا ۶۷ ساله‌ای که هم‌زمان با اشتغال، مستمری دریافت می کنند به نحوی که مقبولیت اشتغال به همراه داشته است.</p>
مالیات‌ها		<p>ژانویه ۲۰۱۸، برای افراد که درآمد (کمتر از ۲ هزار یورو در ماه) یارانه‌ای برای اضافه حق بیمه‌های سهم کارفرما (بین ۳۴۰ تا ۴۸۰ یورو) در طرح‌های بازنشستگی شغلی در نظر گرفته می شود.</p>
سایر		<p>معافیت جزئی به درآمد مثال Riestrente) برای دریافت کنندگان مزایای مبتنی بر آزمون وسیع معرفی شد.</p>

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمه‌ها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	آلمان
<p>کل درآمد بازنشستگی خصوصی هنگام محاسبه حداقل درآمد سالانه (با رعایت آزمون وسیع) در نظر گرفته می‌شود، ولی ۲۰۲ یورو در ماه مشمول آزمون وسیع نمی‌شود</p>	<p>۳۰ درصد از حق بیمه‌های اضافی از مالیات‌های پرداختی بردست‌مزد کسر می‌شود. ژانویه ۲۰۱۸، کمک‌هزینه پایه سالانه در مستمری‌های پارانهای دولتی (Riesentente) از ۱۸۴ یورو به ۱۶۵ یورو افزایش خواهد یافت.</p>	<p>برای افرادی با حداکثر عایدات سالانه ۶۳۰۰ یورو (۶۹۲۵،۷۵ دلار آمریکا) مستمری کامل پرداخت می‌شود؛ به افرادی با عایدات سالانه‌ای بیش از ۶۳۰۰ یورو مستمری کامل تا ۴۰ درصد از عایدات اضافی کاهش می‌یابد.</p>	<p>پرداخت‌های جبرانی، پرداخت‌های یک‌جا یا تدریجی هستند که امکان بازنشستگی پیش از موعد کارگران را با کاهش اندک مزایا یا بدون کاهش آن (معمولاً ۰.۳ درصد برای هر ماه مطالبه مستمری پیش از سن متعارف بازنشستگی) به وسیله پیش پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی فراهم می‌کند.</p>		<p>سابقاً افرادی که به اشتغال خود پس از سن متعارف بازنشستگی ادامه می‌دادند حق بیمه‌های بازنشستگی را پرداخت نمی‌کردند کارفرمایان نیز به‌نوبه خود سهم حق بیمه خود را پرداخت می‌کردند ولی بیمه‌پردازان آنها تأثیری بر سطح مزایا نداشتند.</p>		

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	یونان
		<p>مه/اژوئن ۲۰۱۶، حداقل مستمری ملی (با نرخ یکپوخت) معادل ۳۸۴ یورو در ماه برای کارگرانی با حداقل ۲۰ سال سابقه بیمه‌پردازی در سن متعارف بازنشستگی (۶۷ سالگی) معرفی شده است. مزایای همبستگی اجتماعی (EKAS) مبتنی بر آزمون وسیع به تدریج تا سال ۲۰۲۰ پایان می‌پذیرد؛ در مرحله اولیه، اعمال سخت‌گیری در معیار صلاحیت -به این معنا که ذی‌نفعان کهنی با درآمد بازنشستگی بیشتر از ۶۶۴ یورو در ماه- بدون احتساب مزایای حاصل از EKAS (مزایای اصلی و کمکی) -واجد شرایط نیستند.</p>	<p>مه/اژوئن ۲۰۱۶، خوداشتغال ملام به بیمه‌پردازی در نرخ‌های بالاتر قانونی (نرخ‌های کارفرما/کارگر، ۲۰ درصد درآمد) به جای مقادیر ثابت کنونی از درآمد (اجرای تدریجی طی ۵ سال) است.</p>	<p>مه/اژوئن ۲۰۱۶، کاهش در مزایا تا ۴۰ درصد برای تقریباً ۲۰۰ هزار مستمری‌بگیری که بیش از ۱۳۰۰ یورو در ماه مستمری ترکیبی دریافت می‌کنند</p>			

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	مجارستان
			<p>ژانویه ۲۰۱۷، کاهش نرخ حق بیمه‌های تأمین اجتماعی سهم کارفرمایان از ۲۷ درصد به ۲۲ درصد.</p>	<p>دسامبر ۲۰۱۶، صندوق بازنشستگی کارمندان کشوری (A-division) از DB کاملاً تضمین شده با نرخ تعهدی بخواهت به DC غیر تضمینی با نرخ تعهدی مبتنی بر سن تبدیل شده است. بخشی از (B-division) صندوق بازنشستگی کارمندان کشوری - فاقد پذیرش عضو جدید از سال ۱۹۹۷ - مشمول این اصلاحات نمی‌شود.</p>			لیسلند

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی
	<p>اکتبر ۲۰۱۵، وزیر اقتصاد اعلام کرد که مالیات بر بازنشستگی به دلیل نیل به هدف اصلی خود (ارتقا تأمین مالی عمومی) در پایان سال ۲۰۱۵ لغو خواهد شد. مالیات مزبور بر طرح‌های بازنشستگی اختیاری بخش عمومی و حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی شخصی اختیاری وضع شده بود.</p>		<p>نیمه نخست سال ۲۰۱۶، افزایش حقوق‌های بازنشستگی شغلی DC برای کارفرمایان (۶ درصد به ۶٫۵ درصد) و کارمندان (۵٫۵ درصد به ۶ درصد) افزایش یافته است. به‌علاوه، نرخ‌های حقوق‌بیمه کارفرمایان در میان انواع مختلف طرح‌های بازنشستگی هماهنگ شده‌اند.</p>			
اسرائیل	<p>نیمه نخست سال ۲۰۱۶، کاهش معافیت مالیاتی پر درآمد.</p>					
<p>نیمه نخست سال ۲۰۱۶، افزایش مسؤلیت کارفرما در هزینه‌های اداری طرح‌های بازنشستگی.</p>						

ایرلند

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمه‌ها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	انتظا
				<p>ژانویه ۲۰۱۷، پرداخت ۱۴ ماهه حقوق بازنشستگی تا ۷۵۰ یورو در ماه افزایش یافته است و به‌مستمری‌گیری با حداکثر درآمدی معادل ۲ برابر حداقل حقوق تأمین اجتماعی (تقریباً یک هزار یورو) تعیین خواهد یافت. افرادی با مقرری پایین‌تر از ۷۵۰ یورو در ماه و کمتر از ۱۵ سال سابقه بیمه‌پردازی افزایشی برابر ۳۳۷ یورو را تجربه خواهند کرد، به‌علاوه کارگرانی با سابقه بیمه‌ای معادل ۱۵-۲۵ سال و بیش از ۲۵ سال، از افزایشی برابر با (به ترتیب) ۴۵۶ یورو و ۶۵۵ یورو در ماه بهره خواهند برد.</p>			

سازمان	تاریخ	شرح
سازمان تامین اجتماعی		
پوشش	مستمری‌گیران دارای درآمدی در محدوده ۷۵۰ یورو تا ۱۰۰۰ یورو (پیش‌تر فاقد صلاحیت دریافت) از پرداخت ۱۴ ماهه‌ای بین ۳۳۶ یورو تا ۵۰۴ یورو منتفع خواهند شد.	<p>ژانویه ۲۰۱۷، حذف محدودیت‌های اعمال‌شده بر اشتراک در طرح مشارکت معین شخصی با هدف تمهید امکان بیمه‌پردازی همسران غیرشاغل، کارگران بخش عمومی و افراد تحت پوشش برنامه‌های مزایای معین خصوصی.</p>
مزایای بازبینی	<p>از آوریل ۲۰۱۸ دوره‌های رکود در قواعد شاخص‌بندی لحاظ خواهند شد ولی هر گونه کاهش مزایای تحقق‌نیافته ناشی از محیط انقباضی تا سال بعدی یا پس از آن زمانی که بتوان کاهش مزبور را با تورم قیمت مصرف‌کننده اعمال کرد) به تأخیر خواهد افتاد.</p>	
حق بیمه‌ها		<p>ژانویه ۲۰۱۸، بازتعریف محدودیت‌های بیمه‌پردازی از منبای ماهانه به سالانه به منظور تمهید ترتیبات انعطاف‌پذیرتر.</p>
حقوق بازبینی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع درآمد		
مالیات‌ها		
سایر		<p>ژانویه ۲۰۱۷، لایحه قانونی که به مشترکین برنامه مشارکت معین شخصی با مانده‌های نسبتاً اندکی تا ۵۰۰ هزار یورو (۸۲۱٫۳۵ دلار آمریکا) اجازه برداشت وجه نقد را در صورت توقف اشتغال می‌داد. آوریل ۲۰۱۹، تازه مادران از پرداخت حق بیمه‌های نظام ملی بازبینی‌های برای چهار ماه قبل و بعد از زایمان معاف خواهند شد.</p>

سایر	مبایلتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن یازنشستگی
				از آوریل ۲۰۲۱، شاخص بندی قیمتی / دستمزدی بازنگری خواهد شد. حقوق بازنشستگی هماهنگ با کاهش دستمزدها تعدیل می شود	آوریل ۲۰۱۷، تعمیم پوشش اجباری کارمندان پاروقوت (نظام به EPI) به شرکتهایی با حداکثر ۵۰۰ کارمند. کارمند. کارمندان پاروقوت به منظور اجزاز صلاحیت ملزم به حداقل ۲۰ ساعت کار در هفته و کسب حداقل درآمد ۸۸ هزار ین (۷۵۲ دلار آمریکا) در ماه هستند. (واحد: ین ژاپن)	
						۶۸

ژاپن

سایر	مالیاتها	حقوق بازتنسنگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازتنسنگی	پوشش	سن بازتنسنگی	نظری	
	<p>کمیته هزینههای مالیات ناپذیر اعطایی به مستمیری بگیران تدریجاً از ۳۳۵ یورو در ماه (سال ۲۰۱۷) به ۳۰۰ یورو در ماه (۲۰۲۰) افزایش خواهند یافت.</p>		<p>در حال حاضر خوداشتغالان دارای عایدی بالاتر از حداقل دستمزد حق بیمه‌های کامل بازتنسنگی را بر تمامی عایدات خود پرداخت می‌کنند. از سال ۲۰۱۸ آنان حق بیمه کامل (۳۰ درصد) بر عایداتی تا حداقل دستمزد ۵ درصد حق بیمه بر عایداتی بالاتر از حداقل مزبور را پرداخت خواهند کرد. خوداشتغالان با عایداتی کمتر از حداقل دستمزد حق بیمه‌ای معادل ۵ درصد به طرح بازتنسنگی خصوصی می‌پردازند. از سال ۲۰۱۸ سقف حق بیمه برای کارمندان بر دانشنه خواهد شد، در حال حاضر ۶ درصد و ۴ درصد از عایدات بالاتر از این سطح به ترتیب به طرح‌های مشارکت معین و بازتنسنگی خصوصی وارز می‌شوند.</p>		<p>از سال ۲۰۱۸ خوداشتغالان دارای عایدی پایین‌تر از حداقل دستمزد مشمول طرح بازتنسنگی خصوصی خواهند شد (اگرچه کماکان خارج از طرح عمومی باقی می‌مانند).</p>			

سن یا زینستگی	پوشش	مزایای یا زینستگی	حق بیمه‌ها	حقوق یا زینستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	مزایاها	سایر
						<p>مکزیک</p> <p>لوکزامبورگ</p> <p>ایجاد صندوق جدید با زینستگی برای کارمندان ۶۰ ساله یا در شرف با زینستگی (SBO). به‌طور کلی هر مدیر دارای ملزم به ارائه پنج صندوق با زینستگی با پیش فرض گروه‌های سنی متفاوت است (SB4 برای کمتر از ۲۶ سال؛ SB3 برای ۲۶-۳۷ سال؛ SB2 برای ۳۶-۴۶ سال؛ SB1 برای ۴۰ سال به بالا و SBO برای بالاتر از ۶۰ سال در شرف با زینستگی). SBO از سال ۲۰۱۵ به‌منظور صیانت از پس‌اندازهای کارگران در شرف با زینستگی عملیاتی شد. از سال ۲۰۱۷ کارگران می‌توانند صندوق با زینستگی خود را تغییر دهند (حتی اگر صندوق مقصد با گروه سنی آنان تناسبی نداشته باشد) بنابراین از اختیار استراحت‌تری سرمایه‌گذاری با لحاظ ترجیحات ریسک فردی برخوردار می‌شوند.</p>

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون و وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	نیوزبند
			<p>حق بیمهها</p>	<p>مزایای بازنشستگی</p> <p>سپتامبر ۲۰۱۶. معرفی گزینه مقرری متغیر در طرح های بازنشستگی شغلی DC. مشترکین طرح بازنشستگی DC از امکان انتخاب میان: (۱) مقرری ثابت با سطح تضمین شده ای از درآمد تا پایان زندگی؛ (۲) مقرری متغیری با امکان سرمایه گذاری بازنشستگان در دارایی های خطرپذیر و تمهید سطحی از درآمد قابل تعدیل بر اساس عملکرد؛ یا (۳) تلفیقی از هر دو مورد، بر خوردار می شوند.</p>		<p>سن بازنشستگی</p> <p>ژانویه ۲۰۱۶. سن بازنشستگی در نظام بازنشستگی پایه تا سال ۲۰۲۱ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت، پس از آن با پیوند به امید به زندگی تغییر خواهد کرد که هر پنج سال یک بار اعلان می شود. در سال ۲۰۲۲ سن بازنشستگی به ۶۷ سال و سه ماه خواهد رسید.</p>	
			<p>حق بیمهها</p> <p>مه ۲۰۱۵. حذف یارانه Kickstart دولتی در حساب های KiwiSaver.</p>				

پژنی	لهستن	نروز
<p>اکتبر ۲۰۱۷، اصلاح قواعد بازنشستگی پیش از موعد در ترتیبات بازنشستگی عمومی با این هدف که افرادی با ۴۸ سال بیمه پردازی (یا ۴۶ سال در صورت آغاز اشتغال مشارکتی در ۱۴ سالگی یا پایین تر) بتوانند مزایای کامل را در ۶۰ سالگی دریافت کنند.</p>	<p>اکتبر ۲۰۱۷، کاهش سنین بازنشستگی به ۶۵ برای زنان و ۶۰ برای مردان.</p>	<p>سن بازنشستگی</p>
<p>پوشش</p>		
<p>مزایای بازنشستگی</p>		
<p>حق بیمه ها</p>		
<p>حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد</p>		
<p>مالیات ها</p>		
<p>سایر</p>	<p>۲۰۱۷، معرفی طرح جدید پس اندازهای بازنشستگی شخصی، افراد معافیت مالیاتی بر درآمد سرمایه (تا ۴۰ هزار کرون نروژ) برای اشتراک در طرح دریافت می کنند. حقوق بازنشستگی حاصل از طرح همانند درآمد سرمایه مشمول مالیات است. طرح جدید جایگزین طرح بسیار محدود قبلی می شود.</p>	<p>۲۰۱۷، افزایش مزایای بازنشستگی بازنشستگی پایین تر یا معادل ۱.۵ برابر شاخص حمایت اجتماعی تا ۱۰ یورو افزایش یافته است. عامل پایداری برای مستمری گیران از کار افتاده در تاریخ تبدیل مقرری از کار افتادگی به حقوق بازنشستگی سالمندی حذف شده است.</p>
<p>مارس ۲۰۱۷، قواعد شاخص بندی تعدیل شده است. پیش از این شاخص بندی سخاوت مندانه تری به عایدات کمتر از ۱.۵ برابر شاخص حمایت اجتماعی اعمال می شد که در حال حاضر این آستانه به ۲ برابر شاخص مذکور افزایش یافته است.</p>		

اسلوونی	جمهوری اسلواکی				
سن بازنشتستگی					
پوشش					
مزایای بازنشتستگی					
حق بیمه‌ها	<p>ثانویه ۲۰۱۷ سقف عایدات در پرداخت حق بیمه‌های بازنشتستگی از پنج برابر میانگین عایدات به هفت برابر آن افزایش یافته است.</p>				
<p>حقوق بازنشتستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع درآمد</p>	<p>از اول جولای ۲۰۱۵، برقراری حداقل مزایای بازنشتستگی برای مستمری‌بگیران سالمند و مستمری‌بگیران معمولی که به سن تقاعد رسیده‌اند. شرایط ذی‌نفعان برای افزایش مستمری تا حداقل حقوق بازنشتستگی عبارت‌اند از: حداقل تکمیل ۳۰ سال دوره لازم‌بیمه‌بازنشتستگی، درآمد بازنشتستگی کمتر از مبلغ حداقل حقوق بازنشتستگی و مطالبه تمامی مستمری‌های حاضر شرایط.</p>				
مالیاتها					
سایر					

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی
				<p>ژانویه ۲۰۱۶، معرفی برنامه جدید «مکمل مادری»، مکمل جدید به تمامی طرح‌های بازنشستگی مشارکتی جدید معتبر برای زنان دارای فرزند قابل اعمال است.</p>		اسپانیا
				<p>نرخ بهره تضمین شده در طرح بازنشستگی شغلی اجباری از ۱۷/۵٪ در سال ۲۰۱۵ به ۱۲/۵٪ درصد در ۲۰۱۶ و به ۱ درصد در ۲۰۱۷ کاهش یافت.</p>		سوئد
						سوئیس

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وضع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن بازنشستگی	توجه
					<p>ژانویه ۲۰۱۷. ثبت نام خودکار مزدگیران (در کلیه سطوح دستمزدی) جوان تر از ۴۵ سال در طرح های بازنشستگی خصوصی DC. کارمندان به طور خودکار ۳ درصد از درآمد خالص خود را به طرح های بازنشستگی خصوصی منتخب کارفرمای متنوع واریز می کنند.</p>		

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه، مبتنی بر آزمون وسیع و درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	سن یازنشستگی	تبرکات
					<p>کارمندان از گزینه خروج صرفاً طی دو ماه نخست بر خوردار هستند. دولت ۲۵ درصد از حقوق بیمه‌های کارمندان را تأمین می‌کند و برای افرادی که گزینه خروج را اختیار نمی‌کنند یک‌بار حقوق بیمه‌ای اضافی معادل یک هزار پیر تورکیه (۳۳۷۶۳) دلار آمریکا پرداخت می‌کند.</p>		

سایر	مالیاتها	حقوق بازنشستگی حداقل و پایه مبتنی بر آزمون وسیع درآمد	حقوق بیمهها	مزایای بازنشستگی	پوشش	ایالات متحده آمریکا
						<p>بریتانیا</p> <p>سن بازنشستگی آوریل ۲۰۱۷. معرفی حسابهای پس انداز مادام‌العمر شخصی (LISA) - پس اندازهای اختیاری تحت مدیریت خصوصی - برای افراد ۱۸ تا ۴۰ ساله. پس انداز حداکثر ۲۰ هزار پوند (۳۴۶۳۴) دلار آمریکا) در سال به همراه ۲۵ درصد پاداش دولت بر ۴ هزار پوند (۲۵۴۹۲۵) دلار آمریکا) بخت. پس اندازهای LISA اختصاص به بازنشستگی (۶۰ سالگی) یا خرید نخستین خانه (در هر سنی) دارد.</p>

فصل دوم

بازنشستگی انعطاف پذیر در کشورهای OECD

این فصل به بررسی موضوع بازنشستگی انعطاف پذیر در کشورهای OECD می پردازد. نخست، بر نحوه فعالیت و بازنشستگی افراد تمرکز می کند. دوم، گزینه های موجود بازنشستگی انعطاف پذیر را مورد توجه قرار می دهد؛ همچنین ضمن بررسی تلفیق اشتغال و بازنشستگی پیش از سن بازنشستگی و پس از آن، امکان انتخاب زمان بازنشستگی را نیز مورد مذاقه قرار می دهد. سوم، ترجیحات افراد درباره بازنشستگی انعطاف پذیر و کاربرد اصلی چنین برنامه هایی را واکاوی می کند. در انتها جمع بندی مباحث ارائه می شود.

۲-۱ مقدمه

دولت‌ها در سراسر جهان ضمن افزایش سنین استاندارد بازنشستگی، تمامی مسیرهای منتهی به بازنشستگی پیش از موعد را مسدود کرده‌اند. بر اساس مستندات فصل اول، بسیاری از کشورها با هدف برقراری توازن مناسب میان دوران اشتغال و بازنشستگی، اهتمام به تعیین سن رسمی بازنشستگی فراتر از ۶۵ سال کنونی گمارده‌اند. قسمتی از این امر یک محاسبه مالی محسوب می‌شود: افزایش امید به زندگی و جمعیت رو به تزاید سالمندان، مستلزم اتخاذ تدابیر مناسب برای بهبود ثبات مالی نظام‌های بازنشستگی و تحدید هزینه حمایت از بازنشستگان - فرزندان نسل‌های کنونی و آتی کارگران - است. همچنین گواهی بر این حقیقت است که سالمندان در حال حاضر از زندگی سالم‌تر و فعال‌تری بهره می‌برند.

تعیین سن ثابت بازنشستگی، انتفاع همگانی را تحصیل نمی‌کند. حامیان تعدد گزینه‌های بازنشستگی^۱ به وجود تنوع ترجیحات در میان کارگران سالمند اشاره می‌کنند؛ برخی سالمندان از توانایی و انگیزه تطویل اشتغال به‌منظور کسب درآمد، برقراری تعاملات اجتماعی و یا صرفاً به دلیل علاقه شخصی به شغل خود برخوردارند؛ حال آنکه عده‌ای دیگر، خواهان خاتمه پیش از موعد کار به‌علت مشکلات سلامتی، پیگیری دیگر علایق شخصی یا مراقبت از بستگان کهنسال‌تر یا نوه‌های خود هستند.

وجود چنین تفاوت‌هایی میان افراد، ضرورت تعریف ترتیبات بازنشستگی انعطاف‌پذیر را مطرح کرده است تا بدین ترتیب امکان انتخاب زمان و نحوه بازنشستگی برای افراد فراهم شود. به‌طور کلی، عبارت «بازنشستگی انعطاف‌پذیر» به قابلیت دریافت مزایای بازنشستگی (کامل یا جزئی) هم‌زمان با استمرار اشتغال - اغلب با ساعات

1. à la carte

کار کمتر - اطلاق می‌شود که از آن تحت عنوان بازنشستگی «تدریجی»، «مرحله‌ای» یا «جزئی» نیز نام برده می‌شود. بُعد دوم انعطاف‌پذیری به زمان بازنشستگی اشاره دارد، به عبارتی زمانی که افراد مجاز به برداشت مستمری پیش از سن رسمی بازنشستگی یا پس از آن هستند. برخی کشورها با تعیین محدوده سنی، کارگران را قادر به اختیار زمان بازنشستگی خود کرده‌اند.

بخش اعظم کارگران، خواستار انعطاف‌پذیری بیشتر در بازنشستگی هستند. بر اساس پژوهش اخیر^۱ در مقوله طول عمر و بازنشستگی، ۴۳ درصد پاسخ‌دهندگان ژاپنی تمایل خود را به ادامه فعالیت کاری پس از بازنشستگی ابراز کردند، حال آنکه در فرانسه صرفاً ۱۵ درصد افراد چنین گزینه‌ای را در نظر می‌گرفتند. در ضمن، تقریباً دوسوم شهروندان اتحادیه اروپا تلفیقی از کار پاره‌وقت و بازنشستگی جزئی را به تقاعد کامل ترجیح می‌دهند.^۲ تفاوت‌های کلی در ترجیحات انعطاف‌پذیری میان کشورهای مختلف تا اندازه‌ای مشتق از طراحی‌های کاملاً متمایز نظام‌های بازنشستگی در هر کشور است: سطح حقوق بازنشستگی قابل حصول در سنین مختلف و منافع ناشی از تطویل اشتغال، نقش مهمی در شکل‌دهی طرز تفکر کارگران نسبت به انعطاف‌پذیری ایفا می‌کنند. به عنوان مثال، آستانه‌های عایدات با تحدید میزان عایدی قابل تحصیل پیش از تقلیل مزایای بازنشستگی، تأثیری منفی بر انگیزه تداوم اشتغال پس از سن رسمی بازنشستگی دارند.

به هر حال، انگیزه افراد به تطویل دوره کاری صرفاً از منافع مالی نشئت نمی‌گیرد، بلکه چنین انتخابی می‌تواند موجبات بهبود و افزایش رضایت از زندگی را نیز به همراه داشته باشد. در ایالات متحده آمریکا و چندین کشور اروپایی (نیکولوا و گراهام، ۲۰۱۴)^۳، کارگران بالاتر از ۴۵ سال در مقایسه با هم‌تایان جوان خود، فشار کمتر و رضایت بیشتری را از زندگی تجربه می‌کنند.^۴ همچنین وضعیتی مشابه را برای کارگران تمام‌وقت، کارگران داوطلب پاره‌وقت و خوداشتغالان شاهد هستیم. با وجود این در مقایسه با پاسخ‌دهندگان جوان‌تر، تفاوت‌ها برای سنین ۶۶ و بالاتر به شدت کاهش یافته است. افت شدید تعداد کارگران تمام‌وقت، حاکی از آن است که برای برخی از افراد ادامه فعالیت کاری یک تصمیم ارادی و اختیاری محسوب نمی‌شود.

بسیاری از کارفرمایان، حفظ و نگهداری کارگران سالمند را با مزایای بسیاری همراه می‌دانند؛ کارگران مسن، مجرب‌تر و از توانایی حفظ و انتقال دانش به نسل جوان‌تر بهره‌مند هستند. در کشورهایی با افزایش قابل ملاحظه

1. Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015

2. Eurofound, 2016

۳. با استفاده از داده‌های Gallup World Poll، اطلاعات مربوط به فرانسه، آلمان، یونان، ایتالیا، پرتغال، اسپانیا، سوئد، ترکیه، ایالات متحده آمریکا و بریتانیا تجزیه و تحلیل شده است.

4. Nikolova and Graham, 2014

جمعیت رو به پیری و ظهور کمبود نیروی کار واجد شرایط (از جمله در ژاپن و آلمان)، کارفرمایان مبادرت به حفظ کارگران مسن‌تر کرده‌اند، زیرا استخدام مجدد کارگران بازنشسته در واکنش به کمبود نیروی کار احتمالاً پیچیده و هزینه‌بر خواهد بود. هم‌زمان، پیشرفت‌های تکنولوژیکی بازنشستگی انعطاف‌پذیر را تسهیل کرده است بدین ترتیب که افراد به راحتی کار خود را از خانه انجام می‌دهند و جنبه‌های حضور فیزیکی در محل کار کاهش می‌یابد. با این حال برخی کارفرمایان همچنان در مورد حفظ کارگران سالخورده محتاطانه رفتار می‌کنند و کماکان شاهد رواج تبعیض سنی در بسیاری از محیط‌های کاری علاوه بر پیش‌داوری درباره بهره‌وری کارگران سالمند و توانایی آنان در تطابق با چالش‌های جدید هستیم^۱. در بسیاری از کشورها، اشتغال پاره‌وقت در سنین سالمندی بسیار نادر است. قواعد شدید و سخت‌گیرانه حاکم بر زمان‌بندی بازنشستگی، یک انتخاب دوگزینه‌ای را پیش‌روی کارگران قرار می‌دهند: بازنشسته شوند یا به کار خود ادامه دهند. به علاوه، قواعد بازنشستگی اجباری به کارفرمایان اختیار خاتمه قرارداد کارگران مسن‌تر را در سنی مشخص اعطا می‌کنند^۲، متأسفانه به دلیل محدودیت‌های داده‌ای امکان تعیین دقیق موارد ترخیص کارگران مسن‌تر توسط کارفرمایان به واسطه قواعد مزبور وجود ندارد.

از دیدگاه دولت، بازنشستگی انعطاف‌پذیر یک شمشیر دو لبه به‌شمار می‌آید. از یک سو، موجب افزایش رفاه مردم و ترغیب افراد به تطویل دوره کاری می‌شود که به نوبه خود مقرری‌های آتی بازنشستگی را افزایش می‌دهد و این امر به‌ویژه برای افرادی با مشاغل منقطع و سوابق بیمه‌پردازی ناقص حائز اهمیت است. به علاوه استمرار اشتغال افراد در آستانه بازنشستگی، به رشد اقتصادی و تحقق درآمدهای مالیاتی کمک می‌کند. از سوی دیگر، ارائه گزینه بازنشستگی انعطاف‌پذیر احتمالاً افراد را به بازنشستگی پیش از موعد سوق می‌دهد که در صورت نبود ارزیابی صحیح از نیازهای مالی در دوران بازنشستگی موجب گرفتاری آنان در ورطه فقر خواهد شد، حتی چنانچه قواعد بازنشستگی با رعایت خنثایی محاسبات بیمه‌ای تنظیم شده باشند (پیوست ب. ۲-۱ ملاحظه شود). همچنین کارگرانی که حین اشتغال مبادرت به برداشت مستمری جزئی می‌کنند احتمالاً در نهایت هنگام تقاعد کامل با عدم کفایت مزایای نهایی بازنشستگی مواجه خواهند شد. افزون بر آن، گزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد را نمی‌توان از نظر اجتماعی منصفانه قلمداد کرد، چنان‌که صرفاً افراد برخوردار از عهده مخارج زندگی خود پس از تقاعد زود هنگام برآیند و دیگر کارگران کماکان ناگزیر به ادامه کار باشند.

فصل حاضر با شروع از بخش ۲-۲، به بررسی و واکاوی مضامین بازنشستگی پیش از موعد همانند حضور

۱. تحقیقات، وجود تبعیض سنی را تأیید می‌کنند (Eurobarometer, ۲۰۱۵؛ کمیسیون حقوق بشر استرالیا، ۲۰۱۵؛ Ipsos Reid, ۲۰۱۲) و مطالعات میدانی نیز بر این موضوع صحت می‌گذارند (Drydak et al, ۲۰۱۷؛ Carlsson and Eriksson, ۲۰۱۵).

۲. بخش ۲-۴ ملاحظه شود.

کارگران سالمند در بازار کار و وضعیت سلامتی آنان در کشورهای OECD می‌پردازد. بخش ۲-۳، گزینه‌های متعدد بازنشستگی انعطاف‌پذیر را در کشورهای OECD مذاقه و تأثیر اشکال مختلف آن را بر مقرری‌های بازنشستگی بررسی می‌کند. در بخش ۲-۴ به واکاوی دیدگاه‌های کارفرمایان و کارکنان در موضوع بازنشستگی پیش از موعد می‌پردازیم و ترجیحات موجود در خصوص چگونگی عملیاتی کردن طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد را مقایسه می‌کنیم. در انتها، توصیه‌های سیاستی را در بخش نتیجه‌گیری بیان خواهیم کرد. شرح کامل قواعد ناظر بر بازنشستگی و تلفیق کار و بازنشستگی در پیوست ب. ۲-۱ ذکر شده است.

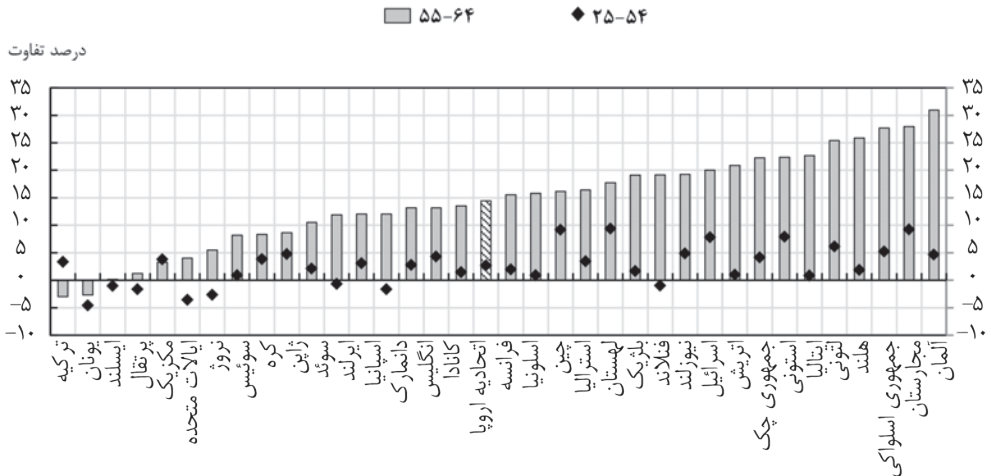
۲-۲. نحوه اشتغال و بازنشستگی در کشورهای OECD چگونه است؟

طیف گسترده‌ای از تفاوت‌ها را در روش‌های اشتغال و بازنشستگی افراد سالمند شاهد هستیم؛ تفاوت‌هایی که صرفاً منحصر به بازه‌های زمانی نبوده و در میان گروه‌های اجتماعی-اقتصادی، نحوه و میزان حضور کارگران سالمند در بازار کار و امید به زندگی نیز مشاهده می‌شوند. چنین تفاوت‌هایی بر سن مؤثر خروج از بازار کار، دوران بازنشستگی و نهایتاً دامنه تعریف یا توسعه گزینه‌های بازنشستگی انعطاف‌پذیر تأثیر می‌گذارند.

کارگران سالمند بخش گسترده‌ای از نیروی کار کنونی را تشکیل می‌دهند

از سال ۲۰۰۰، افزایش معناداری را در حضور افراد سالمند در بازار کار مشاهده می‌کنیم و علی‌رغم استیلا بیکاری بلندمدت، در اغلب کشورهای OECD بیکاری در میان این گروه پایین باقی مانده است. نرخ اشتغال جمعیت ۵۵ تا ۶۴ ساله با بیش از ۱۴ واحد درصد رشد، از ۴۴ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۵۸.۴۵ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است (شکل ۲-۱). حال آنکه طی مدت مذکور، نرخ اشتغال جمعیت ۵۴-۲۵ ساله تغییری بسیار اندک را از ۷۶.۸ درصد به ۷۹.۵ درصد نشان می‌دهد؛ بنابراین حضور کارگران سالمند در بازار کار روندی صعودی را تجربه می‌کند، البته همچنان از میانگین نرخ‌های اشتغال فاصله دارد. در مقایسه با روندهای تاریخی، حضور کارگران سالمند پس از بحران مالی جهانی به‌جای کاهش، سیری صعودی را نشان می‌دهد (OECD, ۲۰۱۳).

شکل ۲-۱ رشد مؤثر نرخ‌های اشتغال کارگران سالمند
تغییر در نرخ‌های اشتغال بین سال‌های ۲۰۱۶-۲۰۰۰ (واحد درصد)



منبع: OECD. پایگاه داده اداره آمار، تحقیق نیروی کار بر اساس جنسیت و سن.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633318>

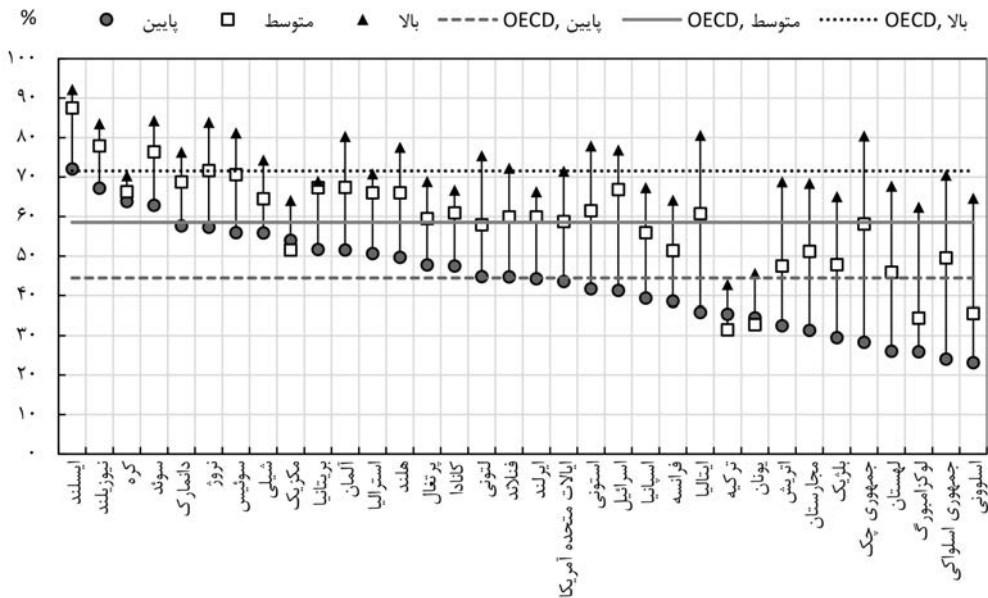
طی سال‌های ۲۰۱۶-۲۰۰۰، به‌طور متوسط تمامی افراد ۶۴-۵۵ ساله فارغ از مدارج علمی مکتسبه، افزایش در اشتغال را تجربه کردند. با این وجود، تفاوت‌های قابل توجهی میان کشورها مشهود است: در دانمارک و لوکزامبورگ نرخ‌های اشتغال افرادی با تحصیلات پایین در مقایسه با تحصیلکرده‌ها به میزان بسیار زیادی افزایش یافت، حال آنکه وضعیتی کاملاً متضاد در استونی، ایتالیا، کره و لهستان حاکم بود.

با این حال، علی‌رغم چنین تصویر کلی مثبتی، کارگران سالمند دارای تحصیلات پایین با احتمال کمتری نسبت به هم‌تایان تحصیلکرده خود در بازار کار باقی خواهند ماند، اگرچه نرخ‌های اشتغال در میان این گروه سنی بین کشورهای مختلف به‌شدت تغییر می‌کند (شکل ۲-۲). در سال ۲۰۱۶، میانگین نرخ اشتغال در میان افراد ۶۴-۵۵ ساله با سطوح تحصیلی پایین، متوسط و بالا در کشورهای OECD به ترتیب برابر با ۴۴ درصد، ۵۹ درصد و ۷۲ درصد اعلام شد. نرخ‌های اشتغال کارگران سالمند با تحصیلات پایین در بلژیک، جمهوری چک، لهستان، لوکزامبورگ، جمهوری اسلواکی و اسلونی زیر ۳۰ درصد و در ایسلند، نیوزیلند، کره و سوئد بیش از ۶۰ درصد گزارش شده است.

۱. پایگاه داده تحصیل در یک نگاه OECD ملاحظه شود.

با وجود افزایش کلی حضور زنان در بازار کار، کماکان تعداد زنان سالمند شاغل در اغلب کشورها و در تمامی سطوح تحصیلی از مردان کمتر است. به طور متوسط در کشورهای OECD، شکاف جنسیتی در نرخ اشتغال گروه سنی ۶۴-۵۵ سال دارای تحصیلات پایین، اندکی بیش از ۱۵ واحد درصد در مقابل هم‌تایانی با تحصیلات متوسط (۱۲ واحد درصد) و عالی (۱۰ واحد درصد) در سال ۲۰۱۶ بود. شکاف جنسیتی اشتغال در شیلی، ایرلند، ایتالیا، مکزیک و ترکیه در گروه کم‌سوادها از ۲۵ واحد درصد تجاوز کرد.

شکل ۲-۲ نرخ‌های اشتغال در میان جمعیت سالمند تحصیل‌کرده، ۲۰۱۶
نرخ‌ها به‌عنوان درصدی از جمعیت ۶۴-۵۵ ساله با سطوح متفاوت تحصیلی



توضیح: «پایین» به معنای زیر تحصیلات متوسطه، «متوسط» برای تحصیلات متوسطه و پس از آن (نه تحصیلات دانشگاهی) و «عالیه» دلالت بر تحصیلات دانشگاهی دارد. داده‌های شیلی و ایرلند مربوط به سال ۲۰۱۵ است.

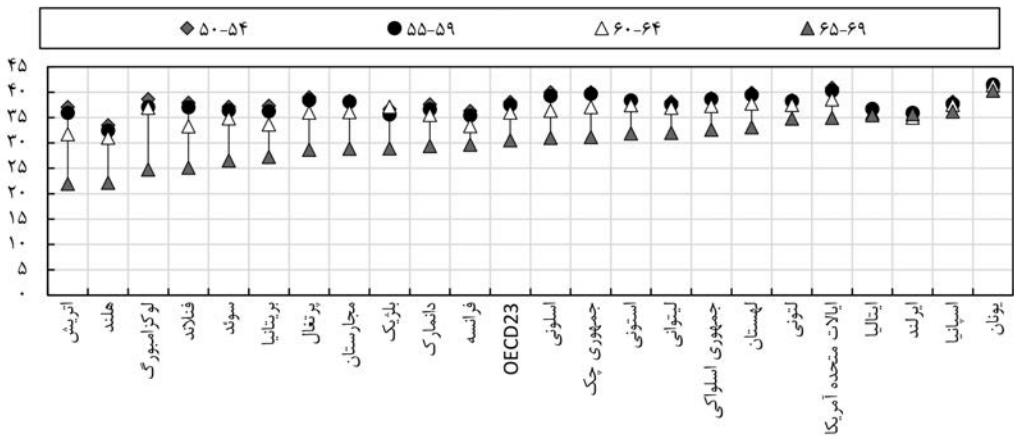
منبع: OECD (۲۰۱۷)، «تحصیلات در یک نگاه OECD: تحصیلات و موقعیت نیروی کار» (مجموعه داده‌ها).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633337>

در اغلب کشورهای OECD، کارگران شاغل ۶۴-۶۰ ساله به طور متوسط فقط چند ساعت در هفته کمتر از گروه ۵۴-۵۰ ساله کار می‌کنند (شکل ۲-۳)، به‌استثنای دو کشور اتریش و فنلاند که از چهار ساعت تجاوز می‌کند. در مجارستان و ایالات متحده آمریکا، میانگین ساعات کارکرد کارگران ۵۶-۵۰ ساله به ترتیب حدود ۳۸ و ۴۱ ساعت در هفته است، حال آنکه گروه سنی ۶۴-۶۰ سال میانگین کارکرد (به ترتیب) ۳۶ و ۳۹ ساعت در

هفته را گزارش کرده‌اند. هم‌زمان، نرخ‌های اشتغال جمعیت سنین دهه ۵۰ و ۶۰ در بسیاری از کشورهای OECD به شدت افت کرده است (OECD, ۲۰۱۸)؛ تغییر عرضه نیروی کار در حاشیه‌ای بیرونی^۱ نه درونی^۲ رخ می‌دهد، به این معنا که غالب سالمندان به‌جای اینکه تدریجاً و به‌مرور زمان ساعات کار خود را کاهش دهند یک‌باره تصمیم به خاتمه کار خود می‌گیرند.

شکل ۲-۳ ساعات کارکرد هفتگی کارگران شاغل، ۲۰۱۵



منبع: محاسبات بر اساس تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633356>

در سال ۲۰۱۶، صرفاً ۲۱ درصد از جمعیت ۶۵-۶۹ ساله در کشورهای OECD مشغول به کار بودند (شکل فصل پنجم). با این حال، شاهد تفاوت نرخ‌های اشتغال گروه سنی مذکور در میان کشورهای مختلف هستیم، به‌نحوی که نرخ‌های اشتغال در شیلی، ایسلند، ژاپن، کره و نیوزیلند از ۴۰ درصد تجاوز کرده‌اند. بالاترین نرخ را در ایسلند (۵۶ درصد) و پایین‌ترین نرخ را (حدود ۵ درصد) در بلژیک، مجارستان، لوکزامبورگ، اسلونی و اسپانیا ملاحظه می‌کنیم.

در اغلب کشورها، میانگین تعداد ساعات کارکرد هفتگی جمعیت شاغل بالاتر از ۶۵ سال به میزان قابل‌ملاحظه‌ای تنزل کرده است که معرف خروج تدریجی گروه سنی مذکور از بازار کار است. در سال ۲۰۱۵، افراد ۶۵-۶۹ ساله در کشورهای اتریش و هلند حدوداً ۲۲ ساعت در هفته و در لوکزامبورگ زیر ۲۵ ساعت در

1. Extensive margin (تعداد افراد شاغل.م)
2. Intensive margin (تعداد اشتغال مشخصی از مردم.م)

هفته کار می‌کردند. همچنین مشابهت ساعات کاری گروه‌های سنی مختلف در ایتالیا، ایرلند، اسپانیا و یونان حاکی از تداوم اشتغال تمام‌وقت شاغلان سالمند است. سن بازنشتستگی در غالب کشورهای مذکور ۶۵ سال یا پایین‌تر مقرر شده است در نتیجه بسیاری از کارگران سالمند تاکنون از بازار کار خارج شده‌اند.

شیوه خروج کارگران از بازار کار در میان گروه‌های اجتماعی-اقتصادی متفاوت است؛ در اغلب کشورهای OECD، تحصیلکرده‌های جوان ساعات بیشتری را در مقایسه با هم‌تایان کم‌سواد خود کار می‌کنند (OECD, ۲۰۱۸)، ولی در میان سالمندان وضعیتی کاملاً متفاوت حاکم است: در کشورهای بسیاری کارگران ۶۹-۶۵ ساله کم‌سواد ساعات کاری هفتگی بالاتری را در مقایسه با همکاران تحصیلکرده خود در همان سن تجربه می‌کنند، به عبارتی در این کشورها کارگران تحصیلکرده در مقایسه با هم‌تایان دارای سطوح تحصیلی پایین‌تر ساعات کاری خود را با نرخ سریع‌تری کاهش می‌دهند. یافته حاصل حاکی از اشتغال پایین کارگران کم‌سوادتر در مشاغل سازگار با برنامه‌های بازنشتستگی تدریجی است و/یا در سالمندی به دلیل شرایط مالی ناگزیر به اشتغال در ساعات طولانی‌تری نسبت به کارگران تحصیلکرده هستند.

علی‌رغم افزایش قابل‌ملاحظه امید به زندگی سالم، نابرابری در امید به زندگی همچنان بالاست

طی دهه‌های اخیر، امید به زندگی با آهنگی پرشتاب برای تمامی سنین در سراسر جهان افزایش پیدا کرده است. امید به زندگی در ۶۵ سالگی به‌طور متوسط برای زنان و مردان بیش از پنج سال در چهار دهه گذشته بهبود یافته است. طی دوره ۲۰۱۵-۲۰۱۰، به‌طور متوسط ۲۲ سال افزایش امید به زندگی یک زن ۶۵ ساله در کره، استرالیا، سوئیس، اسپانیا، ایتالیا، شیلی، فرانسه و ژاپن محتمل بود، ولی رقم مذکور در مجارستان، جمهوری اسلواکی، لتونی و ترکیه کمتر از ۱۹ سال برآورد شد. پس از افزایش قابل‌ملاحظه شکاف جنسیتی طول عمر از سال ۱۹۶۰ تا اواسط دهه ۸۰، امید به زندگی زنان و مردان رو به هم‌ترازی نهادند (OECD, ۲۰۱۷a).

همچنان تفاوت‌های اجتماعی-اقتصادی گسترده‌ای در طول عمر وجود دارد. تحقیق جدید OECD نابرابری در امید به زندگی باقی‌مانده در میان گروه‌های اجتماعی-اقتصادی را بسیار فراتر از برآوردهای پیشین عنوان می‌کند (OECD, ۲۰۱۷a)؛ به‌نحوی که در ۶۵ سالگی، مردان تحصیلکرده نسبت به هم‌تایان کم‌سواد تقریباً ۳.۵ سال امید به زندگی طولانی‌تری را تجربه می‌کنند؛ شکاف مذکور در میان زنان کمتر و معادل ۲.۵ سال گزارش شده است.

به‌علاوه، افراد دارای مدارج تحصیلی پایین، بیشتر در معرض خطر از کارافتادگی قرار دارند که این امر پرسش‌های مهمی را برای سیاست‌گذاران بازنشتستگی مطرح کرده است، به‌ویژه درک این مهم که گروه‌های

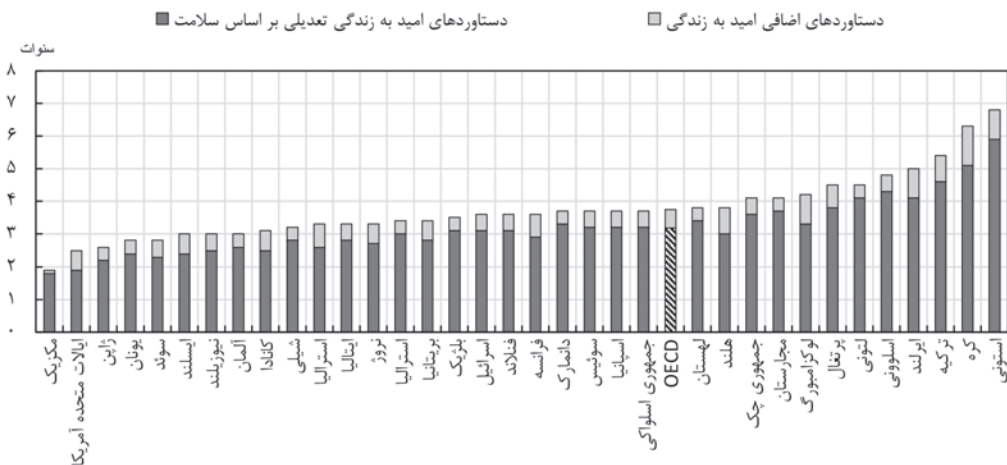
سنی با طول عمر بالا، سال‌های باقی‌مانده را در تندرستی یا در بیماری سپری خواهند کرد. چنانچه زندگی طولانی‌تر به معنای سال‌های زیاد بیماری یا ناتوانی باشد، توقع تطویل و تداوم اشتغال تا سنین سالمندی معقول و منطقی به‌نظر نمی‌رسد.

با این حال بر اساس برآورد سال ۲۰۰۰، سهم قابل‌توجهی (۸۵ درصد) از دستاوردهای امید به زندگی هنگام تولد در سلامت و تندرستی (عاری از ناتوانی) سپری خواهد شد (شکل ۲-۴). نتایج حاصل دلالت بر ثبات سهم سال‌های سلامتی در کل دوران حیات دارد؛ البته در باقی‌مانده امید به زندگی سهم مذکور رابطه‌ای معکوس با سن خواهد داشت. در ۲۵ کشور اروپایی OECD، به‌طور متوسط ۴۰ درصد و ۴۷ درصد از باقی‌مانده امید به زندگی (به ترتیب) مردان و زنان ۵۰ ساله در سال ۲۰۱۴ به‌واسطه اعمال محدودیت‌ها بر فعالیت از دست رفتند. به‌طور کلی، علی‌رغم کاهش اندک نسبت سال‌های زندگی سالم به باقی‌مانده امید به زندگی در ۵۰ سالگی برای زنان و مردان، شاهد افزایش تعداد سال‌های زندگی سالم از سال ۲۰۰۵ هستیم (OECD, ۲۰۱۷a)^۱.

مشابه با الگوهای مشاهده‌شده در امید به زندگی، تفاوت‌های اجتماعی-اقتصادی بارزی نیز در خوداظهاری سلامت ملاحظه می‌شود (شکل ۲-۵). شکاف در میزان تندرستی افراد کم‌درآمد و پردرآمد در کشورهای OECD به‌طور متوسط ۱۹ واحد درصد گزارش شده است که استونی با ۴۱ واحد درصد در جایگاه نخست قرار دارد. در میان تحصیلکرده‌ها و افراد کم‌سواد شاهد شکاف عمیق‌تری با میانگین ۲۵ واحد درصد هستیم.

۱. داده‌های مربوط به سال‌های زندگی سالم در سنین مختلف - معادل با نماگر امید به زندگی عاری از ناتوانی - از اداره آمار اتحادیه اروپا (Eurostat, ۲۰۱۶) قابل حصول است.

شکل ۲-۴ سال‌های اضافه امید به زندگی سالم
مجموع دستاوردهای امید به زندگی در هنگام تولد، کشورهای OECD، ۲۰۱۵-۲۰۰۰

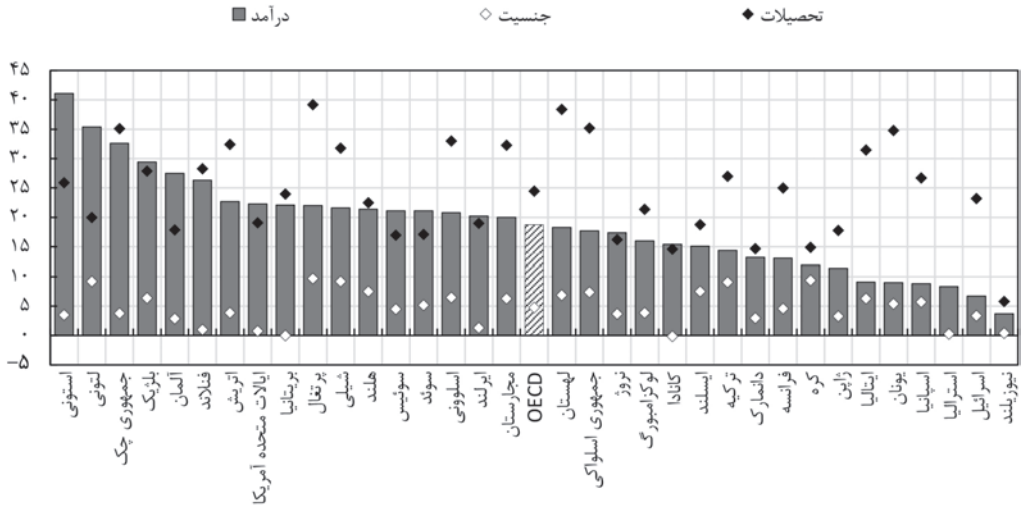


توضیح: کشورها بر اساس دستاوردهای امید به زندگی به صورت صعودی رتبه‌بندی شده‌اند. امید به زندگی بر مبنای سلامت تعدیل می‌شود و به‌عنوان تعداد سال‌های مورد انتظار افراد برای زندگی «کاملاً سالم» با توجه به سال‌هایی با سلامتی کمتر به دلیل بیماری و/یا جراحت تعریف می‌شود.

منبع: OECD (۲۰۱۷a).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633375>

شکل ۲-۵ شکاف جنسیتی، درآمدی و تحصیلی در خوداظهاری سلامت
تفاوت‌ها در سهم جمعیت سالم بر اساس درآمد، جنسیت و تحصیلات؛ واحد درصد، سال ۲۰۱۵



توضیح: جنسیت به عنوان تفاوت میان مردان و زنان، درآمد بر اساس تفاوت پنجمین دهک و نخستین دهک درآمدی و تحصیلات عبارت از تفاوت میان تحصیلات پایین و بالا تعریف شده‌اند.

منبع: آمار سلامت OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633394>

علی‌رغم طول عمر پایین‌تر، مردان از تندرستی بیشتری در مقایسه با زنان برخوردارند. این امر را می‌توان با ترکیبی از هنجارهای فرهنگی و بروز بالاتر بیماری‌های تحلیل‌برنده (نه کشنده) میان زنان در سنین بالاتر توضیح داد؛ در مقابل مردان بیشتر از بیماری‌های کشنده متأثر می‌شوند^۱.

تفاوت‌ها در وضعیت سلامت و در نتیجه امید به زندگی، ظرفیت اشتغال افراد را فراتر از سنی مشخص تحت تأثیر قرار می‌دهند. در اغلب موارد، استمرار و تطویل اشتغال در میان تحصیلکرده‌های پردرآمد - به‌ویژه با توجه به پایین بودن فشارهای فیزیکی در مشاغل بسیار تخصصی - آسان‌تر است. در مقابل، تداوم حضور کارگران ساده در بازار، به‌خصوص در مشاغل مستلزم فعالیت بالای فیزیکی بسیار دشوار یا حتی غیرممکن به نظر می‌رسد. تفاوت‌ها در امید به زندگی موجب تشدید نابرابری در بازنشستگی می‌شود؛ به‌عبارتی، افراد دارای مدارج تحصیلی بالاتر از امید به زندگی طولانی‌تری پس از سن بازنشستگی برخوردارند؛ بنابراین بدیهی است که ثروت بازنشستگی بیشتری نسبت به بازنشستگان کم‌سواد (دریافت‌کنندگان مزایا در دوران کوتاه‌تر بازنشستگی) اندوخته

۱. به‌عنوان نمونه، Espelt et al. ۲۰۱۰؛ Sarkeala et al. ۲۰۱۱ ملاحظه شود.

کنند. برآوردهای اخیر برای کشورهای OECD حاکی از وجود تفاوتی سه‌ساله در امید به زندگی میان کم‌درآمدها و پردرآمدها هنگام بازنشستگی است که ضمن خلق ۱۳ درصد تفاوت در ثروت بازنشستگی، نابرابری در سطح مزایای ماهانه این دو گروه را نیز رقم خواهد زد (OECD, ۲۰۱۷a).

بنابراین، افزایش سن بازنشستگی به دلیل دربر گرفتن سهم گسترده‌تری از باقی‌مانده امید به زندگی افراد کم‌درآمد، سبب تحمیل فشار شدیدی به آنان در مقایسه با پردرآمدها می‌شود؛ با این حال تحقیق OECD^۱ نشان داد تأثیر نسبی آن (به دلیل تفاوت‌های طول عمر) بسیار ناچیز و اندک است. بر اساس برآوردها، در صورت افزایش سن مؤثر بازنشستگی به میزان سه سال طی دوره ۲۰۶۰-۲۰۱۵، ثروت بازنشستگی (مجموع پرداخت‌های تنزیلی بازنشستگی با توجه به طول دوران بازنشستگی و در نتیجه امید به زندگی) کم‌درآمدها نسبت به پردرآمدها (به‌طور متوسط) فقط ۱.۲ درصد بیشتر از مقدار متوسط بین کشوری آن کاهش می‌یابد.

کاهش شدید سنین مؤثر خروج از بازار کار بین سال‌های ۲۰۰۰-۱۹۷۰، شکاف‌ها با سنین متعارف بازنشستگی را کم کرده است

بهبود امید به زندگی همراه با تنزل شدید سنین مؤثر بازنشستگی تا اوایل دهه ۲۰۰۰، موجب افزایش قابل توجه دوران بازنشستگی افراد طی دهه‌های اخیر شده است. در سال‌های نخست دهه ۱۹۷۰، زنان و مردان (کشورهای OECD) به ترتیب ۱۴.۷ و ۱۰.۸ سال را در بازنشستگی سپری می‌کردند، ولی امروزه، ارقام مزبور برای زنان به ۲۲.۵ سال و برای مردان به ۱۸.۱ سال افزایش یافته‌اند. چنین روندی، ثبات مالی نظام‌های بازنشستگی را به مخاطره انداخته و تکاپوی سیاستی برای بسط عمر کاری را تشدید کرده است.

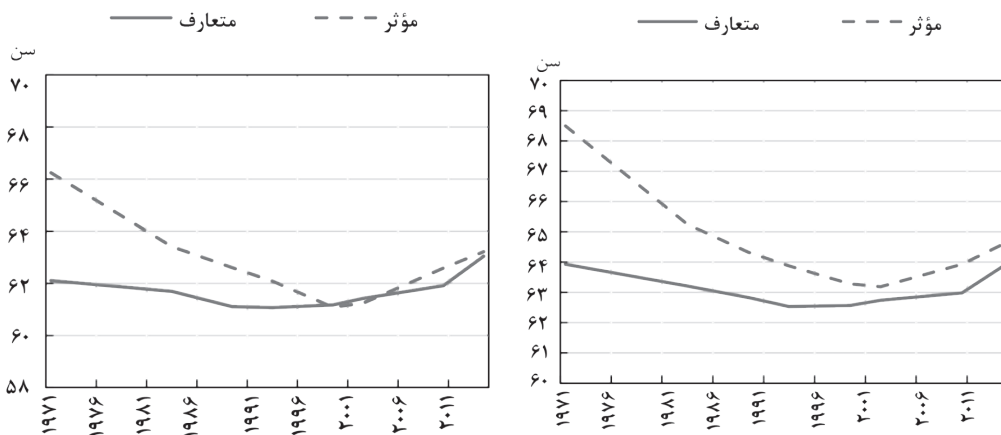
در کشورهای OECD میانگین سن مؤثر بازنشستگی (متوسط سن خروج از بازار کار)^۲ در دهه ۱۹۷۰ تا سال‌های اولیه ۲۰۰۰ تقریباً به میزان پنج سال برای شاغلین (اعم از زنان و مردان) کاهش یافت (شکل ۲-۵). قسمتی از چنین تغییر شدیدی ناشی از بلوغ نظام‌های بازنشستگی بود؛ پوشش و کفایت نظام‌های مذکور در نیمه دوم قرن بیستم به میزان قابل ملاحظه‌ای بهبود یافتند، به نحوی که با تمهید مقرری‌های کافی بازنشستگی برای کارگران سالمند، امکان خاتمه اشتغال در سنین پایین‌تری برای آنان میسر شد. هم‌زمان، بسیاری از کشورهای OECD، طرح‌های

1. OECD (2017a)

۲. متوسط سن مؤثر بازنشستگی به‌عنوان میانگین سن خروج از نیروی کار برای کارگران ۴۰ ساله و بالاتر سنجیده می‌شود. به‌منظور انتزاع از آثار ترکیبی در ساختار سنی جمعیت، خروج نیروی کار با استفاده از تغییرات در میزان نرخ‌های حضور نیروی کار به‌جای سطوح نیروی کار برآورد می‌شود. این تغییرات برای هر یک از گروه‌های (ترکیبی) مقسم به گروه‌های سنی پنج‌ساله محاسبه می‌شوند. همان‌گونه که لزوماً افرادی که از بازار کار خارج می‌شوند به‌طور خودکار مستمری بازنشستگی را مطالبه نمی‌کنند، این‌ها نیز سن مؤثر بازنشستگی را به‌درستی ارزیابی نمی‌کنند لیکن می‌تواند به‌عنوان یک نماینده (پروکسی) عمل کند.

بازنشستگی پیش از موعد را با هدف ایجاد اشتغال برای کارگران جوان‌تر در نیمه دهه ۷۰ و دهه ۸۰ ارائه کردند. با این حال، آثار مورد انتظار بازنشستگی پیش از موعد عملاً در اشتغال جوانان تحقق نیافت و هزینه‌های سرسام‌آور بازنشستگی، پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی را به خطر انداخت؛^۱ در نتیجه، مسیرهای بازنشستگی پیش از موعد مسدود و سنین متعارف بازنشستگی افزایش یافتند.^۲ علی‌رغم بهبود سنین مؤثر بازنشستگی، میانگین سنی خروج از بازار کار برای مردان (حدوداً چهار سال) و زنان (سه سال) همچنان پایین‌تر از سطح سال ۱۹۷۰ است.

شکل ۲-۶ افزایش در سن مؤثر بازنشستگی، افزایش سن متعارف بازنشستگی را به تأخیر می‌اندازد
میانگین سن مؤثر و متعارف بازنشستگی در کشورهای OECD به تفکیک جنسیت، ۱۹۷۰-۲۰۱۵



توضیح: سن مؤثر بازنشستگی به‌عنوان متوسط سن خروج از بازار کار سنجیده می‌شود (نماگر ۷.۸ ملاحظه شود).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633413>

بررسی و مقایسه قواعد حاکم بر بازنشستگی پیش از موعد در سال ۲۰۰۲ (سال مرجع نخستین نسخه بازنشستگی در یک نگاه) با قواعد کنونی، کاهش بازنشستگی پیش از موعد را نشان می‌دهد. از سال ۲۰۰۲ در تمامی کشورهای OECD سن بازنشستگی پیش از موعد حدود ۱۴ ماه افزایش یافته است (جدول ۲-۱) که در

1. Banks et al. 2010, Herbertsson and Orszag, 2003, Jousten et al. 2008, Kalwij et al. 2010

۲. با این حال، بازنشستگی پیش از موعد، تنها مسیر خروج از بازار کار به‌شمار نمی‌آید. بیکاری، از کارافتادگی/معلولیت و برنامه‌های خاص برای بخش‌ها یا مشاغل مشخص نیز خروج زودهنگام را ممکن می‌کنند. در سال‌های اخیر، قوانین مربوط به طرح‌های معلولیت و بیکاری سخت‌گیرانه رفتار می‌کنند و برنامه‌های مرتبط با بخش‌های مشخص خاتمه یافته‌اند. اگرچه این برنامه‌ها در تشریح بخشی از افزایش‌های سن مؤثر بازنشستگی مهم هستند، لیکن ادامه فصل به دلایل مشخص مرتبط با اشتغال بر روی انتخاب انعطاف‌پذیر بازنشستگی، به‌جای مسیرهای بازنشستگی تمرکز خواهد کرد.

همین بازه زمانی شاهد افزایش صرفاً هشت ماه در سن متعارف بازنشستگی هستیم. به دلیل تشدید سختگیری قواعد بازنشستگی پیش از موعد، میانگین شکاف میان سنین بازنشستگی پیش از موعد و متعارف تقریباً به میزان شش ماه کاهش یافته است.

بلژیک، تعداد سنوات بیمه‌پردازی لازم برای بازنشستگی پیش از موعد را از ۳۰ سال در ۲۰۰۲ به ۴۰ سال تا ۲۰۱۶ (و ۴۲ سال تا ۲۰۱۹) افزایش داده است. همچنین سن بازنشستگی پیش از موعد در پرتغال از ۵۵ سال در ۲۰۰۲ به سطح کنونی ۶۰ سال تعدیل شده است. در فنلاند و ایتالیا، سن مذکور سه سال افزایش یافته است. هم‌اکنون در ژاپن، بازنشستگی کارگران سالمندان ۶۰ تا ۶۴ ساله امکان‌پذیر است، ولی تدریجاً سن احراز صلاحیت به ۶۵ سال تا ۲۰۲۵ برای مردان و تا ۲۰۳۰ برای زنان افزایش خواهد یافت.^۱

سن مؤثر بازنشستگی هم‌راستا با سن متعارف بازنشستگی (سن تعلق مزایای کامل بازنشستگی) تغییر کرده است. سن متعارف بازنشستگی مردان در اوایل دهه ۱۹۹۰ در مقایسه با ۱۹۷۰، از ۶۴ سال به زیر ۶۲.۵ سال کاهش یافت (شکل ۲-۶) حال آنکه زنان تغییر کمتری را از سال ۱۹۷۰ تا اواخر دهه ۱۹۸۰ تجربه کردند (از ۶۲ سال به ۶۱ سال). از آن زمان، سنین متعارف بازنشستگی برای مردان و زنان به‌طور پیوسته افزایش یافت، ولی درنهایت به سطح تعریف‌شده برای مردان در سال ۱۹۷۰ (دوره‌ای با امید به زندگی پایین‌تر و شرایط نامساعد سلامتی) رسید. سن متعارف بازنشستگی زنان در سال ۲۰۱۰ از سطح سال ۱۹۷۰ (۶۲ سال) عبور کرد و تا سال ۲۰۱۵ یک سال دیگر نیز افزایش یافت. افزایش نسبتاً سریع در سنین بازنشستگی زنان حاصل سیاست‌های یکسان‌سازی سنین بازنشستگی به‌شمار می‌آید.

۱. سن احراز صلاحیت تدریجاً از ۶۰ به ۶۵ سال (بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۳ برای مردان و بین سال‌های ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۸ برای زنان) برای مؤلفه بازنشستگی با نرخ یکنواخت و از ۶۰ به ۶۵ سال (بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۵ برای مردان و بین ۲۰۱۸ تا ۲۰۳۰ برای زنان) برای مؤلفه مرتبط با درآمد افزایش خواهد یافت.

جدول ۱-۲ سنین بازنشستگی متعارف و پیش از موعد مردان (بر اساس سابقه کار کامل) در سال ۲۰۰۲ و ۲۰۱۶

۲۰۱۶		۲۰۰۲		کشورها	۲۰۱۶		۲۰۰۲		کشورها
متعارف	پیش از موعد	متعارف	پیش از موعد		متعارف	پیش از موعد	متعارف	پیش از موعد	
۶۱.۰	۵۷.۰	۶۰.۰	۵۵.۰	کره	۶۵.۰	۵۵.۰	۶۵.۰	۵۵.۰	استرالیا
۶۲.۸	۶۰.۸	۶۱.۵	۶۰.۰	لتونی	۶۵.۰	۶۲.۰	۶۵.۰	۶۱.۵	اتریش
۶۰.۰		۶۰.۰		لوکزامبورگ	۶۵.۰	۶۲.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	بلژیک
۶۵.۰	۶۰.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	مکزیک	۶۵.۰	۶۰.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	کانادا
۶۵.۵		۶۵.۰		هلند	۶۵.۰		۶۵.۰		شیلی
۶۵.۰		۶۵.۰		نیوزیلند	۶۳.۰	۶۰.۰	۶۱.۲	۵۸.۲	جمهوری چک
۶۷.۰	۶۲.۰	۶۷.۰	۶۲.۰	نروژ	۶۵.۰	۶۰.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	دانمارک
۶۶.۰		۶۵.۰		لهستان	۶۳.۰	۶۰.۰	۶۳.۰	۶۰.۰	استونی
۶۶.۲	۶۰.۰	۶۵.۰	۵۵.۰	پرتغال	۶۵.۰	۶۳.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	فنلاند
۶۲.۰	۶۰.۰	۶۰.۰		جمهوری اسلواکی	۶۱.۶		۶۰.۰		فرانسه
۶۰.۰		۶۰.۰		اسلونی	۶۵.۰	۶۳.۰	۶۵.۰	۶۳.۰	آلمان
۶۵.۰	۶۱.۰	۶۵.۰	۶۱.۰	اسپانیا	۶۲.۰		۵۸.۰		یونان
۶۵.۰	۶۱.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	سوئد	۶۳.۰		۶۲.۰		مجارستان
۶۵.۰	۶۳.۰	۶۵.۰		سوئیس	۶۷.۰	۶۵.۰	۶۷.۰	۶۵.۰	ایسلند
۶۰.۰		۵۵.۰		ترکیه	۶۶.۰		۶۶.۰		ایرلند
۶۵.۰		۶۵.۰		بریتانیا	۶۷.۰		۶۵.۰		اسرائیل
۶۶.۰	۶۲.۰	۶۵.۰	۶۲.۰	ایالات متحده آمریکا	۶۶.۶	۶۲.۸	۶۵.۰	۶۰.۰	ایتالیا
۶۴.۳	۶۱.۹	۶۳.۶	۶۱.۰	OECD	۶۵.۰	۶۰.۰	۶۵.۰	۶۰.۰	ژاپن

توضیح: سنین مندرج در جدول با لحاظ ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، به سن متعارف بازنشستگی به‌عنوان سریع‌ترین زمان احراز شرایط برای تعلق اجزای بازنشستگی (بدون کسور) اشاره می‌کند. میانگین پایین‌ترین سن بازنشستگی در کشورهای OECD، به‌عنوان سن متعارف برای کشورهای فاقد گزینه بازنشستگی پیش از موعد استفاده می‌شود.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633432>

شکاف میان سنین مؤثر و متعارف بازنشستگی تقریباً برای زنان از بین رفته و در حال حاضر کمتر از نه (۹) ماه برای مردان رسیده است. با این حال، میانگین سن مؤثر بازنشستگی OECD به‌شدت تحت تأثیر چندین کشور (شیلی، کره و مکزیک) با سنین بسیار بالای خروج از بازار کار قرار گرفته است. در شیلی و مکزیک، سطوح بالای اشتغال غیررسمی ضمن خلق مقرری‌های پایین بازنشستگی (احتمالاً) افراد را ناگزیر به ماندن در بازار کار تا دوران پیری می‌کند. در کره، بسیاری از افراد سالخورده به دلیل معرفی نظام بازنشستگی نسبتاً جدید، صلاحیت

دریافت مزایای کافی بازنشستگی مرتبط با عایدات را احراز نمی‌کنند.^۱ صرف نظر کردن از این سه کشور در نمونه مورد بررسی علی‌رغم حذف تفاوت میان سنین مؤثر و متعارف بازنشستگی مردان، به خلق تفاوتی ناچیز میان سنین مؤثر (۶۳ سال) و متعارف (۶۳.۶ سال) بازنشستگی زنان منجر می‌شود.

بر اساس مقررات موجود، متوسط شکاف میان سن متعارف و سن پیش از موعد بازنشستگی در کشورهای OECD طی دهه‌های آتی به لطف تعدیلات جبرانی در سنین مزبور، ثابت باقی خواهد ماند. همچنین در کشورهایی با شکاف انقباضی میان سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی، برخی اصلاحات به تدریج معرفی و به اجرا درمی‌آیند. به عنوان مثال، سن متعارف بازنشستگی در بلژیک برای کارگران در صورت ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی و برخورداری از سابقه کار کامل کماکان ۶۵ سال است، ولی سن بازنشستگی پیش از موعد از ۶۰ سال در ۲۰۰۲ به ۶۲ سال در ۲۰۱۶ افزایش یافته است که تا سال ۲۰۱۸ به رقم ۶۳ خواهد رسید. در همین حال، ایالات متحده امریکا با تثبیت سن بازنشستگی پیش از موعد (۶۲ سالگی)، سن متعارف بازنشستگی را از ۶۵ به ۶۶ سال تعدیل و در نهایت به ۶۷ سال افزایش خواهد داد.

به لطف سیاست‌های اجرا شده در بسیاری از کشورها برای برقراری پیوند میان سن بازنشستگی و امید به زندگی، حتی در صورت ثابت ماندن متوسط شکاف میان سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی همچنان انتظار افزایش در سنین مذکور را داریم. با توجه به افزایش سنین بازنشستگی پیش از موعد در بلندمدت، کارگران به منظور کسب مستمری کامل ناگزیر به تطویل اشتغال در آینده خواهند بود. جزئیات کامل سنین آتی متعارف و پیش از موعد بازنشستگی برای کارگرانی که هم‌اکنون وارد بازار کار می‌شوند در جدول ۲-۲ نشان داده شده است.

۱. در شیلی سن مؤثر بازنشستگی مردان ۷۱.۳ سال تعیین شده است، در حالی که سن متعارف بازنشستگی ۶۵ سال (۲۰۱۶) است. سن مؤثر بازنشستگی در کره جنوبی ۷۲.۰ سال در برابر سن متعارف ۶۱ سال است و در مکزیک ۷۱.۶ سال در مقابل ۶۵ سال است. به استثنای این سه کشور، این امر به میانگین سن مؤثر بازنشستگی ۶۴.۵ سال، تقریباً برابر با سن متعارف بازنشستگی در سال ۲۰۱۶ (۶۴.۳) منتهی خواهد شد. همچنین این سه کشور دارای سن مؤثر بازنشستگی بالاتری برای زنان هستند: شیلی ۶۷.۷ در مقابل ۶۰؛ کره ۷۲.۲ در برابر ۶۱ و مکزیک ۶۷.۵ در مقابل ۶۵ سال.

جدول ۲-۲ سن متعارف بازنشستگی در آینده برای کارگرانی که در سال ۲۰۱۶ با ۲۰ سال سن وارد بازار کار شده‌اند

کشورها	طرح	سن پیش از موعد	کاهش سالانه	سن متعارف	افزایش
استرالیا	T	n.a.		۶۷	
	DC	۶۰			
اتریش	DB (ER)	۶۲	%۵.۱۰	۶۵	%۴.۲۰
بلژیک	DB (ER)	۶۳		۶۵	
	Min	n.a.		۶۵	
کانادا	Basic/T	n.a.		۶۵	%۷.۲ (Basic/T)
	DB (ER)	۶۰	%۷.۲۰	۶۵	%۸.۴۰
شیلی	Basic/T	n.a.		۶۵	
	DC	any age		۶۵	مردان
	DC	any age		۶۰	زنان
جمهوری چک	DB	۶۰	%۳.۶-۶	۶۵	%۶.۰۰
دانمارک	Basic/T	n.a.		۷۴	%۶.۹۰
	DC (ATP)	n.a.		۷۴	
	DC (Occ)	۶۹		۷۴	
استونی	Points	۶۲	%۴.۸۰	۶۵	%۱۰.۸۰
	DC	۶۲			
فنلاند	Min	۶۵	%۴.۸۰	۶۸	%۴.۸۰
	DB	۶۵		۶۸	%۴.۸۰
فرانسه	DB	۶۲	%۵.۰۰	۶۳	%۵.۰۰
	Points	۵۷	%۴.۰-۷.۰	۶۴	
آلمان	Points	۶۳	%۳.۶۰	۶۵	%۶.۰۰
یونان	DB	۶۲		۶۲	
مجارستان	DB	n.a.		۶۵	%۶.۰۰
	DB	any with 40 years		۶۵	%۶.۰۰
ایسلند	Basic/T	n.a.		۶۷	%۶.۰۰
	DB (Occ)	۶۵	%۷.۰۰	۶۷	%۸.۰۰

کشورها	طرح	سن بیش از موعد	کاهش سالانه	سن متعارف	افزایش
ایرلند	Basic/T	n.a.		۶۸	n.a.
اسرائیل	Basic/T	n.a.		۶۷	%۵.۰۰
	Basic/T	n.a.		۶۴	%۵.۰۰
	DC			۶۷	
ایتالیا	NDC	۶۷.۴		۷۱.۲	
ژاپن	Basic/DB	۶۰	%۶.۰۰	۶۵	%۸.۴۰
کره	DB	۶۰	%۶.۰۰	۶۵	%۷.۲۰
لتونی	NDC/DC	۶۳		۶۵	
	T	n.a.		۶۵	
لوکزامبورگ	DB	۶۰		۶۰	n.a.
مکزیک	T	n.a.		۶۵	
	DC	any age/60	-	۶۵	-
هلند	Basic	n.a.		۷۱	n.a.
	DB (Occ)			۶۵	
نیوزیلند	Basic	n.a.		۶۵	
	DC	flexible			
نروژ	Min	۶۷		۶۷	
	NDC/DB	۶۲			
	DC (Occ)	۶۲			
لهستان	NDC/Min	n.a.		۶۵	
	NDC/Min	n.a.		۶۰	
پرتغال	DB	n.a.		۶۸	
	Min	n.a.		۶۸	
جمهوری اسلواکی	DB	۶۶	%۶.۵۰	۶۸	%۶.۰۰
	DC	۶۲		۶۸	
اسلونی	DB	n.a.		۶۰	%۴-۱۲
اسپانیا	DB	n.a.		۶۵	%۲-۴

کشورها	طرح	سن پیش از موعد	کاهش سالانه	سن متعارف	افزایش
سوئد	GARP	n.a.		۶۵	
	NDC/DC	۶۱			
	DC (Occ)	۵۵		۶۵	
سوئیس	DB	۶۳	%۶۸.۰	۶۵	%۵.۲-۶.۳
	DB	۶۲	%۶.۳۵-۷.۱	۶۴	%۴.۵-۵
ترکیه	DB	n.a.		۶۱	
	DB	n.a.		۵۹	
بریتانیا	Basic	n.a.		۶۸	%۵.۸۰
ایالات متحده آمریکا	DB	۶۲	%۵.۰-۶.۷	۶۷	%۸.۰۰
	T	n.a.		۶۵	

توضیح: DB = مزایای معین؛ DC = مشارکت معین؛ n.a. = بازنشستگی پیش از موعد یا تعویق بازنشستگی در دسترس نیست؛ Occ = شغلی؛ T = هدف‌گذاری شده. در موارد وجود تفاوت میان سنین بازنشستگی زنان و مردان، به‌طور جداگانه نشان داده شده‌اند. مزایا برای بازنشستگی پیش از موعد و معوق به‌طور خودکار در طرح‌های DC تعدیل شده‌اند. داده‌ها تا یک رقم اعشار گرد می‌شوند. ارقام پررنگ‌تر معرف سن بازنشستگی مرجع مورد استفاده در مدل هستند.

منبع: «پروفایل کشوری» در <http://oe.cd/pag> ملاحظه شود.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633451>

در کشورهای OECD میانگین سن متعارف بازنشستگی برای مردان به ۶۶ سال و سن بازنشستگی پیش از موعد به ۶۴ سال (نزدیک به میانگین حال حاضر سن متعارف بازنشستگی) افزایش خواهند یافت. همچنین در صورت لحاظ افزایش‌های پیش‌بینی شده امید به زندگی در تغییر سنین بازنشستگی (مقرر در بسیاری از کشورها)، بر اساس برآوردها در بازه‌ای ۵۰ ساله سن بازنشستگی پیش از موعد در کشور دانمارک به ۶۹ سال افزایش خواهد یافت که از سن متعارف بازنشستگی تمامی کشورهای OECD بالاتر است. به همین ترتیب، سن متعارف بازنشستگی در ایتالیا و هلند برای ورودیان کنونی به بازار کار بالاتر از ۷۰ سال تخمین زده می‌شود.

۲-۳. چه گزینه‌هایی برای بازنشستگی انعطاف‌پذیر وجود دارد؟

در سال‌های اخیر بحث درباره بازنشستگی انعطاف‌پذیر بر شیوه‌های تلفیق اشتغال و بازنشستگی، با هدف تمهید کناره‌گیری تدریجی کارگران از بازار کار متمرکز شده است. چندین کشور برنامه‌های بسط دوران اشتغال را از طریق کاهش ساعات کار در سالمندی و استفاده از حقوق بازنشستگی برای جبران حداقل بخشی از عایدات از دست رفته معرفی کرده‌اند.

انتخاب زمان بازنشستگی، بُعد دیگر انعطاف‌پذیری قلمداد می‌شود. اغلب نظام‌های بازنشستگی چنین انعطاف‌پذیری را به‌واسطه جایز شمردن بازنشستگی پیش از موعد در شرایطی خاص همانند رسیدن به آستانه سنی معین، شروع به کار در سن بسیار پایین، یا بیمه‌پردازی برای دوره زمانی مشخص فراهم کرده‌اند. بازنشستگی پیش از موعد معمولاً به خاتمه اشتغال پیش از سن متعارف بازنشستگی و پذیرش مزایای ماهانه پایین‌تر (ناشی از دوره طولانی‌تر پرداخت مستمری‌ها، اشتغال کوتاه‌تر و احتمالاً جریمه مطالبه زودهنگام مستمری) اطلاق می‌شود. با این حال، چندین کشور امکان مطالبه مستمری بازنشستگی هم‌زمان با ادامه اشتغال را فراهم کرده‌اند؛ در چنین رویکردی غالباً محدودیت‌هایی بر عایدات اعمال می‌شود که شدیدتر از محدودیت‌های وضع‌شده بر عایدات پس از سن متعارف بازنشستگی هستند. به‌عنوان مثال در بلژیک، افرادی که گزینه بازنشستگی پیش از موعد را اختیار می‌کنند حداکثر تا ۵۰ درصد متوسط عایدات را پیش از کاهش مستمری دریافت خواهند کرد. همچنین بسیاری از کشورها امکان تعویق بازنشستگی (به معنای تطویل اشتغال پس از سن متعارف بازنشستگی) را برای کارگران در ازای افزایش مزایا و دوران کوتاه‌تر بازنشستگی فراهم کرده‌اند.

درنهایت برخی کشورها، بازنشستگی کارگران را در محدوده سنی مشخصی (به‌عنوان مثال بین ۶۲ تا ۶۷ سالگی) پذیرفته‌اند. نظام‌های بازنشستگی مذکور رسماً فاقد سن متعارف بازنشستگی بوده و کارگران قادر به انتخاب آزادانه زمان تقاعد خود در محدوده مذکور هستند. با این حال، در غالب موارد سنی معین برای تعلق مؤلفه‌های خاص نظام بازنشستگی همانند تورهای ایمنی مبتنی بر آزمون وسع یا حقوق بازنشستگی پایه همگانی مقرر شده است؛ سن مزبور در عمل به‌عنوان سن متعارف بازنشستگی و مبنای تصمیم‌گیری افراد در خاتمه اشتغال به‌شمار می‌رود. به‌عنوان مثال در کشور سوئد کارگران می‌توانند مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات را از ۶۱ سالگی مطالبه کنند ولی دریافت حقوق بازنشستگی تضمین‌شده پیش از ۶۵ سالگی مقدور نیست. پیش از اصلاحات اواخر دهه ۱۹۹۰ تمامی مؤلفه‌های نظام بازنشستگی با رعایت سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان (۶۴ سال) و زنان (۶۲ سال) قابلیت مطالبه پیش از موعد را داشتند. با این حال متعاقب معرفی مستمری

تضمینی، سن مؤثر خروج از بازار کار با افزایش یکنواخت به ۶۵.۸ سال برای مردان و ۶۴.۶ سال برای زنان در ۲۰۱۶ تغییر کرد.

علی‌رغم اینکه به‌ندرت از گزینه‌های بازنشستگی پیش از موعد و تعویق بازنشستگی تحت عنوان تقاعد انعطاف‌پذیر یاد می‌شود، ولی نقشی مشابه کریدور سن بازنشستگی را ایفا می‌کنند. دو گزینه مزبور فضایی را برای انتخاب فردی مهیا می‌کنند، به‌ویژه چنانچه در تعدیلات محاسبات بیمه‌ای معطوف به بازنشستگی پیش از موعد یا دیرهنگام، دوره‌های طولانی‌تر یا کوتاه‌تر بیمه‌پردازی و بازنشستگی در نظر گرفته شوند، تمایز میان چنین روش‌هایی از انعطاف‌پذیری در سن بازنشستگی را تا حدودی دشوار می‌کند. این مهم به‌واسطه طرح‌های مشارکت معین (اندوخته‌ای یا اسمی) محقق می‌شود که بر اساس آن مزایا به‌طور خودکار با توجه به سن بازنشستگی منتخب تعدیل می‌شوند.

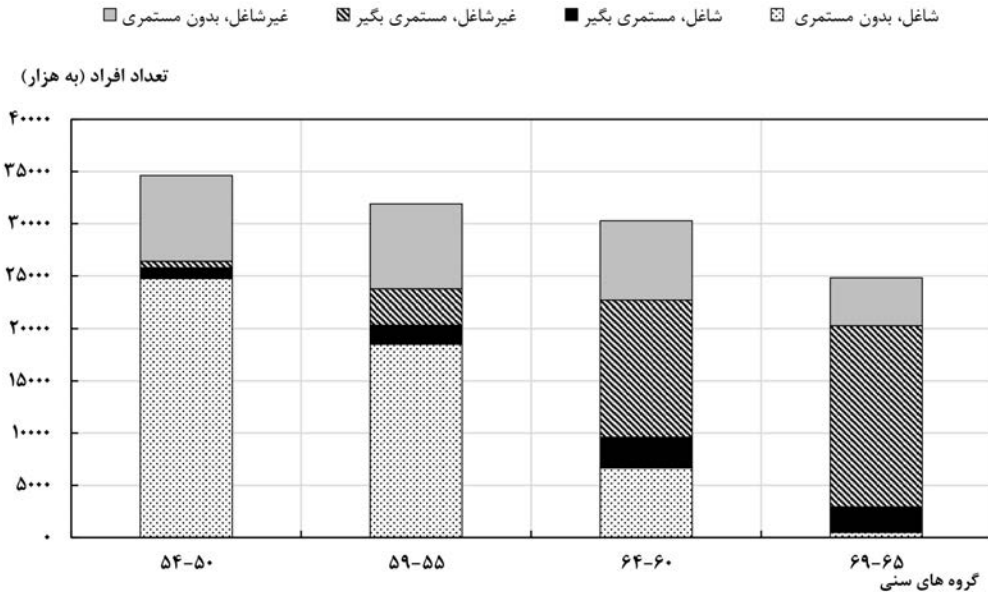
درک بهتر الگوهای بازنشستگی در کشورهای OECD مستلزم بررسی دقیق قواعد ناظر بر بازنشستگی در آن‌هاست. طراحی نظام‌های بازنشستگی خصوصاً با توجه به بازنشستگی انعطاف‌پذیر، بر تصمیمات بازنشستگی افراد تأثیر می‌گذارد. قسمت‌های بعدی گزینه‌های سه‌گانه پیشنهادی در مقوله بازنشستگی انعطاف‌پذیر را در کشورهای OECD بررسی و تأثیر آن‌ها را بر حقوق بازنشستگی ارزیابی می‌کند.

تلفیق اشتغال و بازنشستگی

بسیاری از کشورهای OECD، تلفیق اشتغال و بازنشستگی را با شرایط اجرایی متفاوتی فراهم کرده‌اند. در تمامی کشورها، اشتغال مجدد مستمری‌بگیران بازنشسته در مشاغل حقوق‌بگیری امکان‌پذیر است، ولی درآمد حاصل از آن به شیوه‌های مختلف حقوق بازنشستگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌عبارتی به طراحی نظام بازنشستگی و مؤلفه‌های مستقل آن، مقررات مالیاتی و قواعد حاکم بر حذف احتمالی مستمری‌ها به‌محض رسیدن عایدات حاصل از کار به سطحی معین بستگی دارد.

بر اساس واکاوی نمونه‌ای از تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا، در سال ۲۰۱۲ تعداد اندکی از افراد هم‌زمان با اشتغال، مستمری بازنشستگی دریافت می‌کردند. همچنین حدود ۷۰ درصد شاغلین ۵۰ تا ۵۵ ساله هیچ‌گونه مستمری دریافت نمی‌کردند؛ بسیاری دیگر نه شاغل و نه مقررری‌بگیر بودند (شکل ۲-۷).

شکل ۲-۷ افراد شاغل، بازنشسته و بیکار در سنین ۶۹-۵۰ سال، ۲۸ کشور اتحادیه اروپا، سال ۲۰۱۲



منبع: اداره آمار اتحادیه اروپا، تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633470>

حدود ۱۰ درصد افراد در سنین ۶۴-۶۰ یا ۶۵-۶۹ سال، اشتغال و بازنشستگی را با هم تلفیق کرده‌اند. همچنین با پیر شدن افراد شاهد تنزل سهم شاغلینی هستیم که در زمره دریافت‌کنندگان مستمری نیستند، به‌ویژه افت قابل‌ملاحظه‌ای را در گروه سنی ۶۴-۶۰ سال (بازه اعمال سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی) مشاهده می‌کنیم. ۴۳ درصد جمعیت ۶۰ تا ۶۴ ساله شاغل نبوده و حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند؛ صرفاً ۲۲ درصد افراد بدون مطالبه حقوق بازنشستگی در بازار کار باقی می‌مانند. با گذشت زمان، از میان افرادی که به بازه سنی ۶۵ تا ۶۹ سالگی می‌رسند تقریباً ۱۰ درصد آنان حقوق بازنشستگی را هم‌زمان با اشتغال دریافت می‌کنند و صرفاً ۲ درصد بدون مطالبه حقوق بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهند، به‌عبارتی تعویق کامل حقوق بازنشستگی چندان مرسوم نیست؛ ۷۸ درصد افراد ۶۵-۶۹ ساله شاغل نیستند که ۷۰ درصد آنان حقوق بازنشستگی را مطالبه و ۱۸ درصد دیگر ادعایی بر مستمری بازنشستگی ندارند. در نتیجه ۱۹ درصد مستمری‌بگیران ۶۴-۶۰ ساله و ۱۲.۵ درصد افراد ۶۵-۶۹ ساله، هم‌زمان با اشتغال، حقوق بازنشستگی نیز دریافت می‌کنند.

طی دهه گذشته، بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپا اشتغال را برای بازنشستگان تسهیل کرده‌اند.^۱ با این حال سهم سالمندان در تلفیق اشتغال و بازنشستگی (علی‌رغم وجود تفاوت‌های کشوری) همچنان محدود است (شکل ۲-۸). در استونی، سوئد و بریتانیا بیش از ۱۵ درصد افراد ۶۹-۵۵ ساله مبادرت به تلفیق اشتغال و بازنشستگی کرده‌اند، ولی رقم مزبور در بلژیک، یونان، لوکزامبورگ و اسپانیا به کمتر از ۳ درصد می‌رسد؛ غالباً مردان به‌طور متوسط بیش از زنان تجربه تلفیق اشتغال و بازنشستگی را دارند (OECD, ۲۰۱۸).

خصوصیات افرادی که کار و بازنشستگی را تلفیق می‌کنند کاملاً متمایز از دیگر بازنشستگان است. به‌عنوان مثال در سال ۲۰۱۶، ۳.۴ درصد مستمری‌بگیران فرانسوی شاغل بودند؛^۲ میانگین سنی افرادی با اشتغال و بازنشستگی توأم، ۶۵ سال در مقایسه با کل مستمری‌بگیران (۷۲ ساله) است. همچنین شاغلین مستمری‌بگیر^۳ از تحصیلات بالاتر و سلامت بیشتری در مقایسه با سایر مستمری‌بگیران برخوردارند که بخشی از آن نتیجه تعلق آنان به نسل‌های جوان‌تر (و بنابراین سنین جوانی آنان) است. تقریباً ۹۰ درصد شاغلین مستمری‌بگیر در مقابل دوسوم کل مستمری‌بگیران، دقیقاً تا پیش از دریافت حقوق بازنشستگی مشغول به کار بودند. درحالی‌که سه‌چهارم کارگران سالمند از قرارداد دائمی کار برخوردارند صرفاً نیمی از شاغلین مستمری‌بگیر وضعیتی مشابه دارند. به همین ترتیب، دوسوم از شاغلین مستمری‌بگیر در مقابل یک‌پنجم کارگران سالمند غیربازنشسته به کار پاره‌وقت مشغول هستند.^۴ بر اساس گزارش سال ۲۰۱۲ اتحادیه اروپا در موضوع بهبود شرایط کار و زندگی،^۵ بازنشستگان شاغل غالباً جوان‌تر و مرد هستند. بازنشستگان در صورت دارا بودن مدارج بالای تحصیلی، زندگی در مناطق شهری یا تعهد وام، با احتمال بیشتری پس از بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهند.

1. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2012

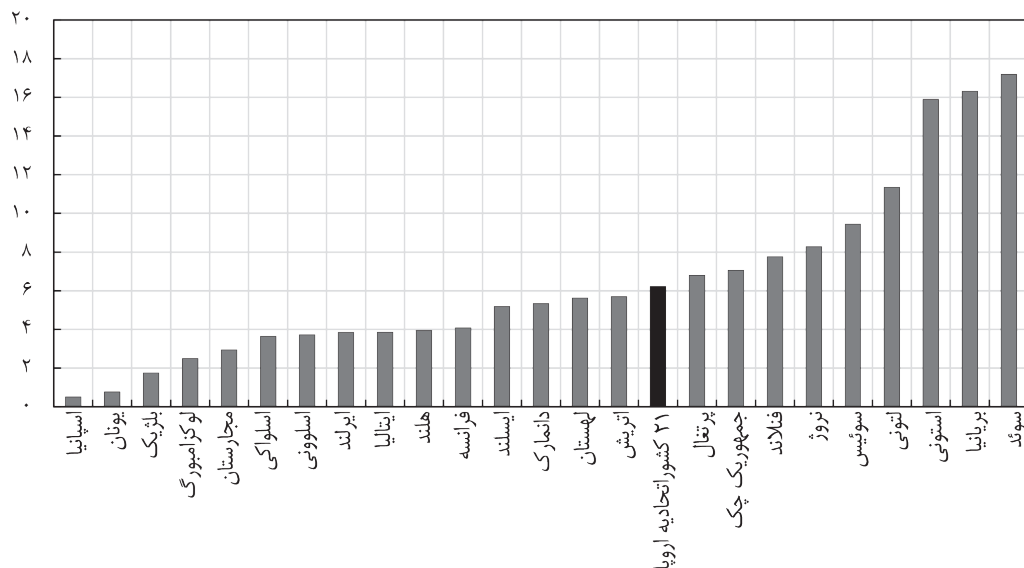
2. DREES, 2017

۳. افرادی که هم‌زمان با اشتغال، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند.

4. DREES, 2017

5. Eurofound

شکل ۲-۸ شاغلین مستمری‌بگیر، ۲۰۱۲
درصد از جمعیت ۶۹-۵۵ ساله



توضیح: فرد هنگامی بازنشسته محسوب می‌شود که حقوق بازنشستگی سالمندی (در طرح‌های بازنشستگی اجباری، شغلی، فردی یا هر نوع دیگری) را دریافت کند.

منبع: اداره آمار اتحادیه اروپا، تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا، نمونه موردی سال ۲۰۱۲ در موضوع گذار از اشتغال به بازنشستگی.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633489>

بازنشستگی «عادی» و استمرار اشتغال

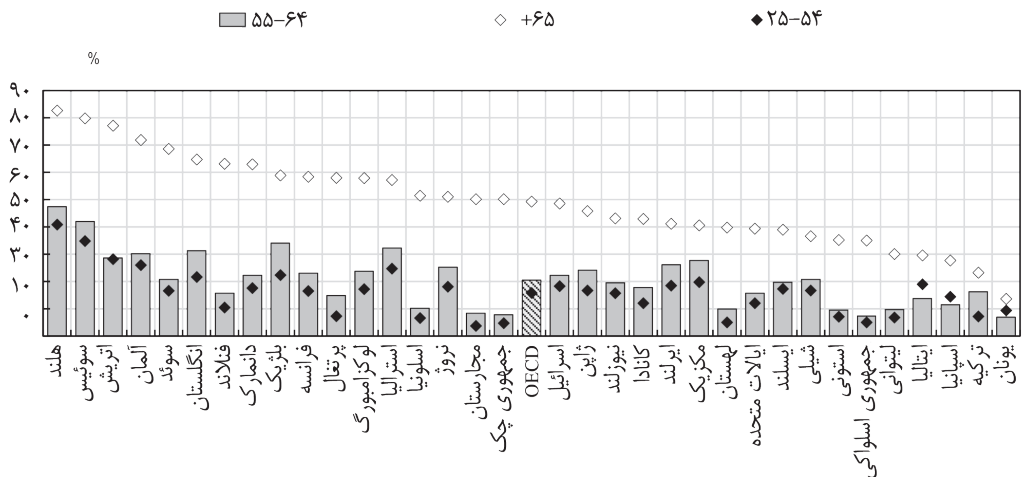
اشتغال پاره‌وقت در میان شاغلین گروه سنی ۶۵ و بالاتر متداول است (شکل ۲-۹). به‌طور میانگین در کشورهای OECD، تقریباً نیمی از سالمندان بالای ۶۵ سال در مقایسه با ۲۱ درصد گروه سنی ۶۴-۵۵ و ۱۶ درصد گروه سنی ۲۵-۵۴ سال به‌صورت پاره‌وقت شاغل هستند. علی‌رغم ثبات میانگین سهم اشتغال پاره‌وقت طی ۱۵ سال گذشته، اشتغال پاره‌وقت گروه سنی ۶۵ سال و بالاتر در اتریش، شیلی، لوکزامبورگ و اسلونی به‌شدت افزایش یافته است^۱؛ با این حال به دلیل نرخ‌های پایین اشتغال افراد ۶۵ ساله (و بالاتر)، چنین سهمی همچنان بسیار اندک محسوب می‌شود.

ساده‌ترین شکل تلفیق اشتغال و بازنشستگی، مطالبه مستمری کامل در سن متعارف بازنشستگی و تداوم

۱. منبع: آمار نیروی کار OECD.

اشتغال پاره‌وقت یا تمام‌وقت است. علی‌رغم این مهم که در کشورهای OECD کارگران الزامی به خاتمه کامل کار خود در سنین متعارف بازنشستگی ندارند، ولی برخی کشورها میزان حقوق قابل حصول مستمری‌بگیران را محدود کرده‌اند (جدول ۲-۳) و برخی دیگر همانند لهستان ضرورت خاتمه قرارداد اولیه کار را متذکر می‌شوند. هفت کشور OECD، محدودیت‌هایی را به درآمدهای پس از بازنشستگی اعمال می‌کنند که در صورت تجاوز از حدود مقرر مزایای بازنشستگی کاهش می‌یابند. مستمری‌بگیران دانمارکی می‌توانند حداکثر دوسوم از متوسط درآمد را پیش از کاهش مزایای مرتبط با عایدات تحصیل کنند، به‌علاوه مزایای تکمیلی مبتنی بر آزمون وسیع برای عایداتی بالاتر از ۱۵ درصد متوسط دستمزد تعدیل می‌شود. در یونان، چنانچه عایدات فردی که پس از سن بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهد از آستانه درآمد حاصل از پوشش تأمین اجتماعی تجاوز کند، مزایای بازنشستگی ماهانه وی تا ۶۰ درصد کاهش خواهد یافت. در اسرائیل، نرخ استرداد ۶۰ درصد برای هر شیکل درآمد مکتسبه بالاتر از ۵۷ درصد متوسط دستمزد تا ۷۰ سالگی فرد لحاظ می‌شود و پس از آن هیچ محدودیتی بر عایدات وجود ندارد. به همین ترتیب در ژاپن هنگام تجاوز مجموع درآمد افراد ۶۹-۶۵ ساله از ۴۶۰ هزار ین (۱۰۸ درصد متوسط عایدات)، مزایای بازنشستگی روندی کاهش را تجربه می‌کنند.

شکل ۲-۹ سهم اشتغال پاره‌وقت به مجموع اشتغال در کشورهای OECD بر اساس گروه‌های سنی، سال ۲۰۱۶



منبع: آمار OECD در تحقیق نیروی کار.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633508>

۱. تلفیق مزایای بازنشستگی با اشتغال پس از رسیدن به سن بازنشستگی اختصاصی شرکت امکان‌پذیر است. چنانچه دریافت‌کنندگان حقوق بازنشستگی به کار خود پس از رسیدن به سن مشمول بازنشستگی ادامه دهند، آزمون عایدات (ZaishokuRoureiNenkin) برای کاهش مزایای بازنشستگی در عایدات بالاتر از مبلغ معین انجام می‌گردد. اگرچه کارگران بالای ۷۰ سال ملزم به پرداخت مشارکت‌های بازنشستگی نیستند، لیکن برنامه‌های مشابه با گروه سنی ۶۹-۶۵ سال برای آنان اعمال می‌شود.

جدول ۲-۳ قواعد تعویق بازنشستگی یا تداوم اشتغال پس از سن بازنشستگی، ۲۰۱۶

محدودیت عایدات	اجباریه بازنشستگی	پاداش سالیانه	سنین بازنشستگی		کشورها
			متعارف	حداکثر سن تعویق	
			مردان (زنان)	مردان (زنان)	
بله	خیر	-	-	۶۵	استرالیا
خیر	خیر	%۴.۲۰		۶۵ (۶۰)	اتریش
خیر	خیر			۶۵	بلژیک
خیر	خیر	%۴.۸-۷.۲	۷۰	۶۵	کانادا
خیر	خیر			۶۵ (۶۰)	شیلی
خیر	خیر	%۶		۶۳ (۶۲.۳)	جمهوری چک
بله	خیر	الف	NRA+10	۶۵	دانمارک
خیر	خیر	%۱۰.۸۰		۶۳	استونی
خیر	خیر	%۴.۸-۷.۳*		۶۵	فنلاند
خیر	خیر	%۵		۶۱.۶	فرانسه
خیر	خیر	%۶		۶۵	آلمان
بله	خیر	-	-	۶۲	یونان
خیر	خیر	%۶		۶۳	مجارستان
خیر	خیر	%۶-۱۸.۶	۷۰	۶۷	ایسلند
خیر	خیر	-	-	۶۶	ایرلند
بله	خیر	%۵		۶۷ (۶۲)	اسرائیل
خیر	خیر			۶۶.۶ (۶۵.۶)	ایتالیا
بله	خیر	%۸.۴۰		۶۵	ژاپن
بله	خیر	%۷.۲۰	۶۶	۶۱	کره
خیر	خیر			۶۲.۷۵	لتونی
خیر	خیر		۶۵	۶۰	لوکزامبورگ
خیر	خیر			۶۵	مکزیک
خیر	خیر				هلند
خیر	خیر	-	-	۶۵	نیوزیلند
خیر	خیر		۷۵	۶۷	نروژ
خیر	خیر			۶۵ (۶۰)	لهستان
خیر	خیر	%۴-۱۲	۷۰	۶۶.۲	پرتغال
خیر	خیر	%۶		۶۲	جمهوری اسلواکی

محدودیت عایدات	اجبار به بازنشستگی	پاداش سالیانه	سنین بازنشستگی		کشورها
			حداکثر سن تعویق	متعارف	
			مردان (زنان)	مردان (زنان)	
خیر	خیر	٪۶		۶۲	اسلووانی
بله	خیر	٪۲-٪۴		۶۵	اسپانیا
خیر	خیر			۶۵	سوئد
خیر	خیر	٪۵.۲-٪۷.۵	۷۰ (۶۹)	۶۵ (۶۴)	سوئیس
خیر	خیر			۶۰ (۵۸)	ترکیه
خیر	خیر	٪۱۰.۴۰		۶۵	بریتانیا
خیر	خیر	٪۸	۷۰	۶۶	ایالات متحده آمریکا

توضیح: سن، اشاره به سن متعارف بازنشستگی (NRA، م.) به عنوان نخستین مرجع احراز صلاحیت دریافت مؤلفه‌های بازنشستگی بدون تعلق کشور یا ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی دارد.

الف) دانمارک: افزایش برای تعویق بازنشستگی به مدت یک سال، از طریق نسبت دوره تعویق به متوسط امید به زندگی در زمان تحقق بازنشستگی محاسبه می‌شود. به عنوان مثال، چنانچه پیش‌بینی‌های جمعیتی، امید به زندگی فرد ۶۸ ساله‌ای را ۱۷.۱ سال تعیین کند، افزایش‌ها برای تعویق یک سال از ۶۷ سالگی عبارت است از: $۱/۱۷.۱ = ۵.۸\%$.

* فنلاند: افزایش ۴.۸ درصد بابت تعویق مؤلفه مرتبط با عایدات پس از ۶۸ سالگی اعمال می‌شود.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633527>

در کره، چنانچه مستمری بگیران ۶۱ ساله و بالاتر دارای عایداتی بیش از میانگین عایدات بیمه‌شدگان باشند، صرفاً ۵۰ درصد از حقوق بازنشستگی را دریافت خواهند کرد. در اسپانیا، حقوق بازنشستگی افرادی که پس از ۶۷ سالگی به کار خود ادامه می‌دهند تا ۵۰ درصد کاهش می‌شود. در استرالیا، هیچ‌گونه محدودیتی برای تلفیق اشتغال و دریافت حقوق بازنشستگی از محل مؤلفه تضمین پس‌انداز بازنشستگی^۱ (از نوع مشارکت معین) وجود ندارد. با این حال، هنگامی که فرد صلاحیت دریافت حقوق بازنشستگی سالمندی مبتنی بر آزمون وسیع (تنها مزایای بازنشستگی عمومی موجود) را احراز می‌کند کاهش در مزایا محتمل خواهد بود. با شرط عدم تحصیل درآمد از دیگر منابع، میزان اندکی از عایدات در هنگام محاسبه مستمری سالمندی از آزمون درآمد مستثنی می‌شود، ولی عایدات بالاتر از ۱۴ درصد میانگین به کاهش حقوق بازنشستگی منتهی می‌شود.^۲ علی‌رغم عدم اعمال محدودیت درآمدی در فرانسه، از سال ۲۰۱۵ بازنشستگان شاغلی که مبادرت به برداشت کامل حقوق بازنشستگی خود می‌کنند با وجود الزام به پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی، استحقاق مضاعفی را در طرح مزایای معین کسب نکرده و حق بیمه‌های مذکور به عنوان مالیات خالص بر ادامه کار احتساب می‌شوند.

در اکثر کشورها، هیچ‌گونه محدودیتی در استمرار اشتغال مستمری بگیران وجود ندارد. به عنوان مثال در

1. Superannuation

۲. مضاف بر آستانه استاندارد مستثنی از مالیات و اعتبارات مالیاتی است که به تمامی منابع درآمد اعمال می‌شود.

اتریش، حقوق بازنشستگی افرادی که در سن متعارف بازنشستگی، ضمن مطالبه مستمری کامل بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهند با هدف احتساب مشارکت‌های مضاعف، سالانه مجدداً ارزیابی می‌شود. در نیوزیلند، نظام بازنشستگی همگانی با نرخ یکنواخت در ۶۵ سالگی بدون گزینه مطالبه پیش از موعد یا دیرهنگام برقرار است؛ بازنشستگان امکان ادامه فعالیت دارند و بر اساس برآوردها تقریباً یک‌چهارم از افراد ۶۵ ساله و بالاتر از گزینه تلفیق اشتغال و بازنشستگی استفاده می‌کنند.^۱

از سال ۲۰۱۰، جمهوری چک هیچ‌گونه محدودیتی را بر دریافت توأمان مستمری سالمندی و درآمد حاصل از کار قائل نیست؛ همچنین مستمری‌بگیران می‌توانند با اختیار گزینه بازنشستگی جزئی، نیمی از مستمری خود را دریافت کنند. کشورهای دیگری نیز برداشت جزئی از مزایای بازنشستگی را به شیوه‌های مختلف فراهم کرده‌اند. در سوئد، کارگران علاوه بر برخورداری از گزینه تلفیق اشتغال پاره‌وقت با حقوق بازنشستگی جزئی (در نسبت‌های ۲۵ درصد، ۵۰ درصد یا ۷۵ درصد از مستمری کامل)، می‌توانند از مستمری تضمینی^۲ حین اشتغال نیز بهره‌مند شوند. در هلند، طیف گسترده‌ای از طرح‌های بازنشستگی جزئی توسط کارفرمایان ارائه می‌شود، به نحوی که کارگران امکان اشتغال در ساعات کمتری در هفته و دریافت بخشی از مستمری بازنشستگی را دارند؛ البته از چنین فرصتی به‌ندرت استفاده می‌شود و بیشترین توجه بر بازنشستگی جزئی پیش از موعد متمرکز شده است.^۳ برداشت جزئی از حقوق بازنشستگی به‌عنوان شیوه‌ای برای هموارسازی درآمد و مصرف در سنین سالمندی می‌تواند انتفاع کارگران پاره‌وقت را به همراه داشته باشد؛ به‌عنوان مثال دریافت ۵۰ درصد مزایای بازنشستگی و ۵۰ درصد درآمد حاصل از کار پاره‌وقت احتمالاً برای دوره گذار مطلوبیت بیشتری دارد؛ البته باید به نحوی رفتار شود که دریافت مستمری کامل را در تحقق کامل بازنشستگی تقویت کند (به شیوه خنثایی محاسبات بیمه‌ای^۴). در طرح‌های مشارکت معین (اندوخته‌ای یا اسمی) می‌توان از ترتیباتی ساده و مشخص استفاده کرد: بخشی از وجوه بازنشستگی بر اساس زمان بازنشستگی جزئی و باقیمانده آن صرفاً هنگام تحقق کامل بازنشستگی به‌صورت مستمری محاسبه و پرداخت شود. محاسبات در طرح‌های مزایای معین چندان متفاوت نیستند: بخشی از مقرری‌های بازنشستگی در سن بازنشستگی پرداخت می‌شود، درحالی‌که بخش دیگر معوق مانده و به روش خنثایی محاسبات بیمه‌ای تعدیل می‌شود.

1. HLFS, 2016

2. Guarantee pension

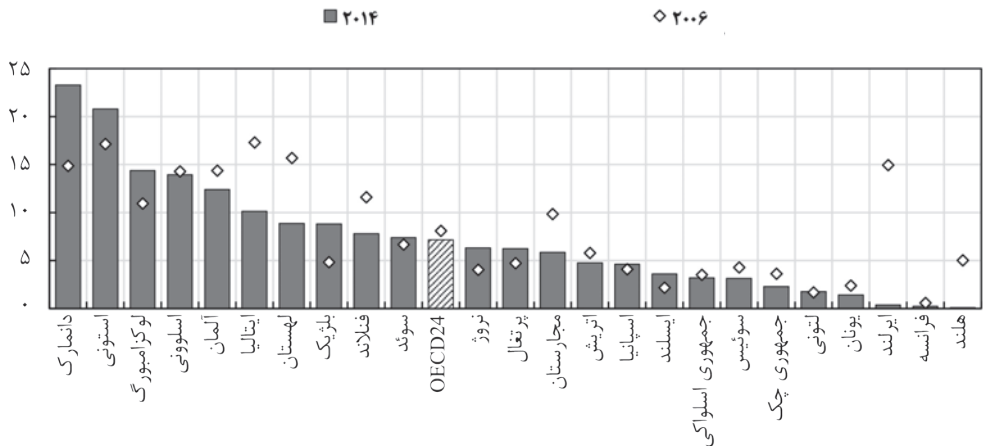
3. http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf

4. Actuarial neutral

بازنشستگی پیش از موعد و استمرار اشتغال

همچنان که پیش از این بیان شد، اکثر کشورها سخت‌گیری بیشتری در برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد (بر اساس تعریف فصل حاضر) اعمال کرده‌اند. با این حال بررسی موضوعیت طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد در هریک از کشورها مستلزم پیمایش داده‌ای مستقلی است که دلالت بر تعاریف متفاوت حاکم دارد^۱. بر اساس تجزیه و تحلیل اداره آمار اتحادیه اروپا، بازنشستگی پیش از موعد در بسیاری از کشورها متداول است (شکل ۲-۱۰). بر اساس گزارش ۲۲ کشور OECD در سال ۲۰۱۴، به‌طور میانگین ۷.۷ درصد دریافت‌کنندگان مستمری‌های سالمندی (پایین‌تر از ۸.۷ درصد در سال ۲۰۰۶) از گزینه بازنشستگی پیش از موعد استفاده کردند که تغییری از ۲۳.۳ درصد در دانمارک تا صفر (۰) درصد در ترکیه را نشان دادند^۲. در دانمارک، برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد از طریق طرح‌های بیمه بیکاری اختیاری اجرا می‌شوند بنابراین گزینه تقاعد پیش از موعد را می‌توان به بازار کار منتسب کرد. با این حال به دلیل اصلاحات اجراشده از سال ۲۰۰۶، کاهش تقاضا در برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد پیش‌بینی می‌شود (OECD, ۲۰۱۵). بر اساس تعریف مطالعه حاضر، بازنشستگی پیش از موعد به میزان قابل ملاحظه‌ای در ایرلند، ایتالیا و لهستان تنزل پیدا کرده است.

شکل ۲-۱۰ بازنشستگی پیش از موعد همچنان در بسیاری از کشورها متداول است
بازنشستگی پیش از موعد در میان دریافت‌کنندگان مستمری سالمندی (درصد)



منبع: اداره آمار اتحادیه اروپا. بازنشستگی پیش از موعد شامل: بازنشستگی زود هنگام، بازنشستگی پیش از موعد به دلیل توانایی پایین کار و بازنشستگی پیش از موعد به دلایل بازار کار است.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633546>

۱. توضیح شکل ۲-۱۰ ملاحظه شود.

۲. در ترکیه طرح عمومی بازنشستگی پیش از موعد وجود ندارد. صرفاً کارگران در صنایع خاص و افراد معلول می‌توانند پیش از موعد بازنشسته شوند و سایر افراد نمی‌توانند پیش از سن واجد شرایط، حقوق بازنشستگی خود را مطالبه کنند («مشخصات کشوری» در <http://oe.cd/pag> ملاحظه شود).

در اکثر کشورها، مطالبه پیش از موعد مقرری‌های بازنشستگی صرفاً برای قسمتی از مزایای بازنشستگی، معمولاً جزء مرتبط با عایدات (مشارکت معین) امکان‌پذیر است؛ مزایایی با نرخ یکنواخت یا تور ایمنی صرفاً در سن متعارف بازنشستگی قابل حصول هستند. در بسیاری از کشورهای دارای طرح‌های مشارکت معین، حداقل بخشی از حقوق بازنشستگی به صورت کلی قابل برداشت است.

در بریتانیا، به عنوان مثال، بازنشستگی پیش از موعد با برداشت کلی از ۵۵ سالگی برای مردان امکان‌پذیر است؛ یعنی ده سال پیش از سن متعارف بازنشستگی که مؤلفه‌های پایه قابلیت مطالبه پیدا می‌کنند. در طرح بازنشستگی مشارکت معین ایرلند، افراد در ۵۰ سالگی مجاز به اختیار بازنشستگی هستند، ولی نمی‌توانند حقوق بازنشستگی پایه را پیش از ۶۶ سالگی مطالبه کنند. با این حال، در دو کشور مذکور طرح‌های مشارکت معین علی‌رغم قابلیت اعمال به بخش گسترده‌ای از جمعیت، اجباری نیستند و بنابراین در محاسبات زیر لحاظ نشده‌اند. در استرالیا، مستمری‌های گذار -به- بازنشستگی^۱ (TRIPs)، امکان تغییر از اشتغال تمام‌وقت به پاره‌وقت و تکمیل درآمد کارگران به وسیله حقوق بازنشستگی را فراهم می‌کنند.^۲ در هلند، تلفیق اشتغال و بازنشستگی جزئی پیش از سن تقاعد غالباً بخشی از طرح‌هایی است که گزینه مزبور را پس از سن بازنشستگی ارائه می‌کنند. زودترین سن بازنشستگی (با رعایت حداقل سن ۵۵) وابسته به تصمیم کارفرمایان است. به هر حال مستمری پایه صرفاً در سن متعارف بازنشستگی قابل حصول است.

بازده کشور، افزون بر کشورهای دارای طرح‌های اجباری مشارکت معین، فرصت تلفیق اشتغال و دریافت حقوق بازنشستگی پیش از موعد را فراهم کرده‌اند (قواعد ناظر بر سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی در جدول ۲-۴ به اختصار بیان شده است): اتریش، بلژیک، کانادا، جمهوری چک، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، ژاپن، نروژ و ایالات متحده آمریکا.^۳ چنانچه دریافت‌کنندگان مزایای بازنشستگی پیش از موعد، هنگام اشتغال مبادرت به پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی کنند، حقوق بازنشستگی به منظور احتساب مشارکت‌های جدید، سالانه یا به محض مطالبه مجدداً ارزیابی می‌شود.

1. Transition-To-Retirement Pensions

۲. در ایالات متحده آمریکا، کارفرمایان مجاز به ارائه بازنشستگی تدریجی می‌باشند، به این ترتیب که کارکنان می‌توانند از اشتغال تمام‌وقت به نیمه‌وقت تغییر وضعیت دهند و هم‌زمان مزایای بازنشستگی جزئی را دریافت کنند.

۳. همچنین آلمان و اتریش قواعدی دارند که امکان اشتغال پاره‌وقت کارگران سالخورده را با حفظ دستمزدشان فراهم می‌کند. در چنین وضعیتی، دستمزدها مشمول یارانه می‌شوند تا زمانی که کارفرما یک شخص جوان‌تر را هم استخدام کند.

جدول ۲-۴ سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی (بر اساس اشتغال کامل) برای بازنشستگان در سال ۲۰۱۶

متعارف	امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد	سن پیش از موعد	طرح	کشورها	
۶۵		..	T		استرالیا
..		۵۷	DC		
۶۵	بله	۶۲	DB (ER)	مردان	اتریش
۶۰		۵۹.۹	DB (ER)	زنان	
۶۵	بله	۶۲	DB (ER)		بلژیک
۶۵		..	Min		
۶۵		..	Basic/T		کانادا
۶۵	بله	۶۰	DB (ER)		
۶۵		..	Basic/T		شیلی
۶۵		تمامی سنین	DC	مردان	
۶۰		تمامی سنین	DC	زنان	
۶۳	بله	۶۰	DB	مردان	جمهوری چک
۶۲.۳		۶۰	DB	زنان	
۶۵		..	Basic/T		دانمارک
۶۵		..	DC (ATP)		
۶۵		۶۰	DC (Occ)		
۶۳		۶۰	Points		استونی
..		۶۲	DC		
۶۵	بله	۶۳	Min		فنلاند
		۶۳	DB		
۶۱.۶	بله	۶۱.۶	DB		فرانسه
۶۱.۶		۵۶.۶	Points		
۶۵	بله	۶۳	Points		آلمان

متعارف	امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد	سن پیش از موعد	طرح	کشورها	
۶۲	بله	۶۲	DB		یونان
۶۳		..	DB	مردان	مجارستان
۶۳		هر سنی با ۴۰ سال مشارکت	DB	زنان	
۶۷		..	Basic/T		ایسلند
۶۷		۶۵	DB (Occ)		
۶۶		..	Basic/T		ایرلند
۶۷		..	Basic/T	مردان	اسرائیل
۶۲		..	Basic/T	زنان	
۶۶.۶		۶۲.۸	NDC	مردان	ایتالی
۶۵.۶		۶۱.۸	NDC	زنان	
۶۵	بله	۶۰	Basic/DB		ژاپن
۶۱		۵۷	DB		کره
۶۲.۷۵		۶۰.۷۵	NDC/DC		لتونی
۶۷.۷۵		..	T		
۶۰		۶۰	DB		لوکزامبورگ
۶۵		..	T		مکزیک
۶۵		تمامی سنین/۶۰	DC		
۶۵.۵		..	Basic		هلند
۶۵			DB (Occ)		
۶۵		..	Basic		نیوزیلند
۶۷	بله	۶۷	Min		نروژ
۶۷		۶۲	NDC/DB		
۶۶		..	NDC/Min	مردان	لهستان
۶۱		..	NDC/Min	زنان	

کشورها	طرح	سن پیش از موعد	امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد	متعارف
پرتغال	DB	۶۰		۶۶٫۲
	Min	..		۶۶٫۲
جمهوری اسلواکی	DB	۶۰		۶۲
	DB	۶۰		۵۸٫۲۵-۶۲
اسلوونی	DB	..		۶۰
	DB	..		۵۹٫۷۵
اسپانیا	DB	۶۱		۶۵
سوئد	Basic	..		۶۵
	NDC/DC	۶۱		..
سوئیس	DB	۶۳		۶۵
	DB	۶۲		۶۴
ترکیه	DB	..		۶۰
	DB	..		۵۸
بریتانیا	Basic (SP)	..		۶۵
	Basic (SP)	..		۶۳
	T (PC)	..		۶۳
ایالات متحده امریکا	DB	۶۲	بله	۶۶
	T			۶۵

توضیح: سن متعارف بازنشستگی با فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی محاسبه می‌شود. DB=مزایای معین؛ DC=مشارکت معین «۰۰»=عدم دسترسی به اطلاعات بازنشستگی پیش از موعد یا معوق؛ OCC=شغلی؛ T=هدفمند. در کشورهایی که سنین بازنشستگی مردان و زنان متفاوت‌اند به‌صورت جداگانه نشان داده شده‌اند. «-»=مزایای تعدیل‌شده خودکار برای بازنشستگی پیش از موعد یا متأخر در طرح‌های مشارکت معین.

(CDN=مشارکت معین اسمی.م.)

۱. فرانسه: تلفیق اشتغال جزئی و بازنشستگی پیش از موعد از ۶۰ سالگی امکان‌پذیر است.
۲. جمهوری اسلواکی: سن بازنشستگی برای مادران بر اساس تعداد فرزندان کاهش یافته است.

منبع: «مشخصات کشوری» در آدرس <http://oe.cd/pag> ملاحظه شود.

در میان کشورهای OECD، محدودیت‌ها و معیارهای احراز صلاحیت متفاوتی در گزینه تلفیق اشتغال و دریافت پیش از موعد حقوق بازنشستگی برقرار است. در اتریش، بازنشستگی پیش از موعد صرفاً تعلق ۱۱ درصد از میانگین عایدات را قبل از تحقق کامل بازنشستگی پیش از موعد به همراه دارد. در مقابل، بازنشستگان پیش از موعد در بلژیک حداکثر ۵۰ درصد از میانگین عایدات را پیش از کاهش تدریجی مستمری دریافت می‌کنند. در جمهوری چک، نیمی از حقوق بازنشستگی حین اشتغال به افراد پرداخت می‌شود همچنین حقوق بازنشستگی به‌وسیله عامل تعهدی تا ۱.۵ درصد به‌زای هر شش ماه اشتغال افزایش داده می‌شود. فرانسه، برنامه بازنشستگی تدریجی را از طریق اعمال شرایطی بر ساعات کار و عایدات برقرار کرده است: تعیین تعداد ساعات کار بین ۴۰ درصد تا ۸۰ درصد از میزان ساعات استاندارد اشتغال تمام‌وقت با کاهش متناسب حقوق بازنشستگی و عدم تجاوز مجموع درآمد حاصل از کار و بازنشستگی از آخرین دستمزد قبل از بازنشستگی پیش از موعد. در آلمان، حقوق بازنشستگی افرادی با عایدات سالانه بالاتر از ۶۳۰۰ یورو (۱۳ درصد میانگین دستمزد) تا ۴۰ درصد عایدات اضافی کاهش داده می‌شود. در یونان، بازنشستگان پیش از موعد با درآمدی (حاصل تجمیع درآمدهای اشتغال و بازنشستگی) بالاتر از ۴۰ درصد میانگین عایدات، با کاهش حقوق بازنشستگی تا ۶۰ درصد در مقابل درآمد حاصل از اشتغال روبه‌رو هستند. به همین ترتیب در ژاپن هنگامی که مجموع درآمد حاصل از حقوق ماهانه بازنشستگی و حق الزحمه استاندارد از ۲۸۰ هزار یین (دوسوم میانگین عایدات) در گروه سنی ۶۴-۶۰ سال تجاوز کند، مزایای بازنشستگی رو به تنزل می‌نهد. جزئیات بیشتر در موضوع قواعد ناظر بر اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد در پیوست ب. ۲-۱ قابل بررسی است.

قواعد متفاوت حاکم بر بازنشستگی پیش از موعد (سال ۲۰۱۶) در کشورهای OECD در جدول ۲-۴ نشان داده شده است (مکمل جدول ۲-۱). به‌عنوان مثال، در کشور شیلی مشترکین زن طرح بازنشستگی مشارکت معین می‌توانند در ۶۰ سالگی بازنشسته شوند، ولی به‌منظور کسب حقوق کامل بازنشستگی ناگزیر به انتظار تا ۶۵ سالگی برای تحقق عنصر آزمون وسع (در صورت احراز صلاحیت حداقل حقوق بازنشستگی) هستند. به همین ترتیب در طرح بازنشستگی اجباری مرتبط با عایدات در کانادا، افراد امکان بازنشستگی از ۶۰ سالگی را دارند (البته با کاهش در حقوق بازنشستگی) ولی مستمری‌های بازنشستگی پایه و نیز مستمری‌های مبتنی بر آزمون وسع تا پیش از ۶۵ سالگی قابل حصول نیستند. با توجه به تنوع قواعد مشروح در بالا، بررسی موشکافانه تأثیر گزینه‌های متعدد انعطاف‌پذیری در مزایای بازنشستگی با استفاده از مدل‌های بازنشستگی در کشورهای OECD، مؤثر و ثمربخش است. قسمت ۲-۳ و ۲-۴ پیامدهای بازنشستگی با تأخیر و پیش از موعد را بر نرخ‌های جایگزینی به ترتیب با سال‌های بیشتر و کمتر بیمه‌پردازی نشان می‌دهد. نخست، مفهوم «خنثایی محاسبات بیمه‌ای» را به‌منظور ارائه الگویی برای مقایسه پاداش‌ها و جرائم ناشی از دوره‌های مشارکت طولانی‌تر یا کوتاه‌تر تشریح می‌کنیم.

ختثایی محاسبات بیمه‌ای

تداوم اشتغال پس از سن تقاعد متضمن تعلق مزایای بالاتر بازنشستگی در مقایسه با مزایای محقق در سن متعارف بازنشستگی است. از سوی دیگر تقاعد پیش از سن متعارف بازنشستگی به تنزل حقوق بازنشستگی منتهی خواهد شد. ختثایی محاسبات بیمه‌ای، مفهوم اصلی برای سنجش اندازه پاداش‌ها یا جرائم مربوطه و در نتیجه ارزیابی مشوق‌های کاری در سنین بازنشستگی به‌شمار می‌رود (برای جزئیات بیشتر پیوست ب. ۲-۱ ملاحظه شود). طرح‌های بازنشستگی مشمول ختثایی محاسبات بیمه‌ای، حاوی این نکته است که در سنی معین (همانند سن بازنشستگی)، اختیار بازنشستگی توسط کارگر یا تصمیم وی به تداوم اشتغال برای یک سال بیشتر (از نظر محاسبات بیمه‌ای) علی‌السویه است. تعلق پاداش به مقرری‌های انباشته‌شده ناشی از تأخیر دریافت حقوق بازنشستگی - که بسیار بیشتر از میزان تلویحی در طرح‌های مشمول ختثایی محاسبات بیمه‌ای است - مشوق‌های مالی را در تطویل اشتغال فراهم می‌کند، ولی سبب تحمیل هزینه مضاعف به ارائه‌دهندگان بازنشستگی می‌شود. متقابلاً، پاداش کمتر علی‌رغم تطابق با رویکرد ختثایی محاسبات بیمه‌ای، به‌عنوان بازدارنده‌ای در استمرار اشتغال قلمداد می‌شود.

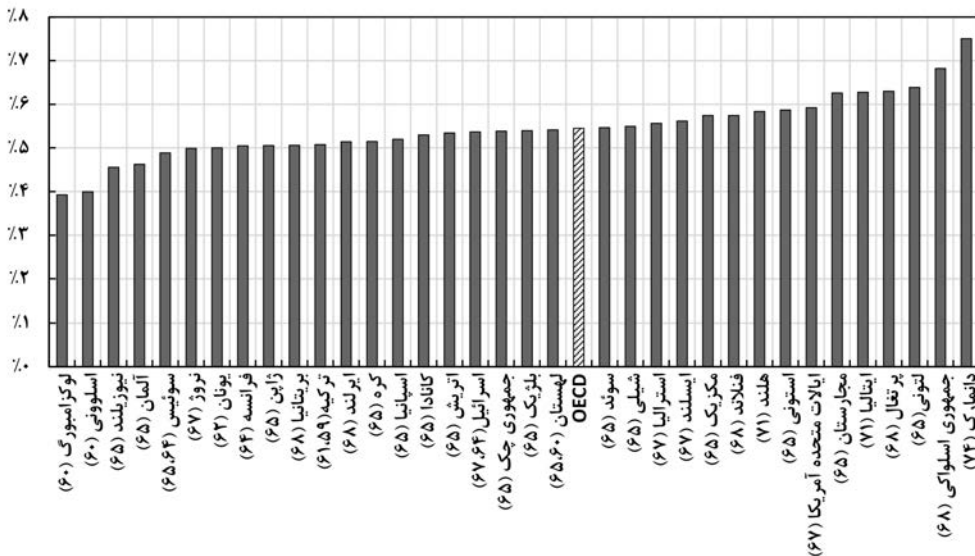
پاداش موردنظر در رویکرد ختثایی محاسبات بیمه‌ای بستگی به سن بازنشستگی، نرخ مرگ‌ومیر، نرخ تنزیل و شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت‌ها دارد و پارامترهای مورد استفاده در محاسبه مزایای بازنشستگی در آن نقشی ندارند (پیوست ب. ۲-۱ ملاحظه شود)^۱؛ بنابراین رویکرد مذکور نسبت به آنچه به‌واقع نظام‌های بازنشستگی ارائه می‌دهند کارکردی متفاوت دارد. به‌طور متوسط در کشورهای مختلف، رویکرد ختثایی محاسبات بیمه‌ای متضمن پاداشی حدود ۵.۵ درصد در حقوق استحقاقی پیشین به‌ازای هر سال تأخیر در تقاعد است (شکل ۲-۱۱).

بخشی از تفاوت‌های بین کشوری مستقیماً به اختلاف سنین بازنشستگی مرتبط است. به‌عنوان مثال، سن متعارف بازنشستگی در لوکزامبورگ و اسلوانی ۶۰ سال مقرر شده است که به دوره‌ای طولانی از دریافت حقوق بازنشستگی منتهی می‌شود؛ بنابراین تثبیت توازن نظام مستلزم لحاظ جریمه یا پاداشی پایین‌تر (حدود ۴ درصد) بر اساس رویکرد ختثایی محاسبات بیمه‌ای است. در مقابل، افزایش‌های سن بازنشستگی در دانمارک به‌نحوی تنظیم شده‌اند که فرد در ۷۴ سالگی (سن برآوردی بازنشستگی در بلندمدت) بازنشسته شود و از متوسط دوران بازنشستگی حدود ۱۴.۵ سال بهره‌مند شود، به این ترتیب جریمه یا پاداش بسیار بالاتری (حدود ۷.۵ درصد)

۱. نرخ کلی با میزان سخاوتمندی شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت‌ها کاهش می‌یابد. دلیل این امر، به‌عنوان مثال، شاخص‌بندی قیمت تمایل به کاهش ارزش آتی مزایای مرتبط با شاخص‌بندی دستمزدها دارد.

لازم است تا رعایت رویکرد خنثایی را در سن مذکور تضمین کند. به طور مشابه، در سن بازنشتستگی معین، دوره طولانی تر بازنشتستگی (امید به زندگی باقی مانده بیشتر) پاداش کمتری را در رویکرد خنثایی محقق می کند: در ۶۵ سالگی، ۵.۲ درصد در اسپانیا در مقابل ۶.۴ درصد در لتونی.

شکل ۲-۱۱ پاداش سالانه بر اساس رویکرد خنثایی محاسبات بیمه‌ای در مقرری‌های تعهدی پیشین در سن متعارف بازنشتستگی



توضیح: سنین متعارف بازنشتستگی در پرازنتر روی محور X ها نشان داده شده‌اند.

منبع: مدل‌های بازنشتستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633584>

سطح پاداش یا جریمه در رویکرد خنثایی به مقرری‌های تعهدی پیشین اشاره دارد، بنابراین به قواعد بازنشتستگی ناظر بر حق بیمه‌ها و مورد استفاده در تعیین سطوح مزایای اولیه وابسته نیست همان گونه که پیش از این عنوان شده، سن بازنشتستگی و شاخص بندی حقوق بازنشتستگی در پرداخت‌ها تنها پارامترهای حائز اهمیت هستند و در مقابل، تأثیر اشتغال یک سال بیشتر یا بازنشتستگی یک سال زودتر (نسبت به سناریوی مبنا) بر مزایای بازنشتستگی، به طراحی نظام‌های بازنشتستگی بستگی دارد.

هر سال بیمه‌پردازی اضافی (از دست رفته) معمولاً به افزایش (کاهش) استحقاق مقرری بازنشتستگی منجر

می‌شود که چنین تغییری در قالب دارایی‌های انباشته در طرح مشارکت معین یا حقوق اضافی در طرح مزایای معین به حساب آورده می‌شود. برخی کشورها (البته نه تمامی آن‌ها) پاداش‌های مضاعفی را ارائه می‌کنند (جدول ۲-۳)؛ همچنان که پیش از این عنوان شد به‌طور متوسط در کشورهای OECD رویکرد خنثایی محاسبات بیمه‌ای، پاداشی حدود ۵.۵ درصد را بر مقرری‌های استحقاقی گذشته به‌زای هر سال تعویق بازنشستگی در نظر می‌گیرد. با این حال، ادامه اشتغال برای یک سال اضافی، انباشت‌های بیشتر یا عایدات مرجع بالاتر در محاسبه حقوق تقاعد، موجب تعلق مستمری بالاتر بازنشستگی پیش از لحاظ پاداش می‌شود؛ بنابراین حتی در صورت طراحی نظام به شیوه خنثایی محاسبات بیمه‌ای، حقوق بازنشستگی بسیار بیشتر از ۵.۵ درصد به‌زای هر سال تعویق بازنشستگی افزایش خواهد یافت.

به‌عنوان مثال، در یک طرح ساده مزایای معین با سن بازنشستگی ۶۵ سال و احتساب سابقه کاری کامل از ۲۰ سالگی، مزایا حدود درصد $۷۴.۵ = ۲.۲$ بر اساس سال اضافی مشارکت و پیش از لحاظ پاداش افزایش خواهد یافت. در صورت اتخاذ رویکرد خنثایی محاسبات بیمه‌ای در طرح مزبور، به‌طور میانگین $۷.۷\% (= ۵.۵\% + ۲.۲\%)$ افزایش را در مجموع تجربه خواهیم کرد. با این وجود تمامی طرح‌های مزایای معین، مقرری‌ها را پس از سن بازنشستگی متعارف افزایش نمی‌دهند. به‌عنوان مثال، تعویق دریافت مستمری بازنشستگی به‌مدت یک سال در ایالات متحده آمریکا پاداشی معادل ۵ درصد را به همراه خواهد داشت، صرف‌نظر از اینکه در این یک سال فرد شاغل و حق بیمه پرداخته است یا خیر. در طرح مشارکت معین (اندوخته‌ای یا غیراندوخته‌ای)، حقوق بازنشستگی به‌طور خودکار از طریق مرحله انباشت (پس‌اندازهای بیشتر) و مرحله پرداخت (امید به زندگی باقی‌مانده اندک) افزایش یافته که به مقرری‌های سالیانه بالاتری منتهی می‌شود.

اثر تطویل اشتغال بر مزایای بازنشستگی

در حال حاضر دوره تعویق بازنشستگی پس از سن متعارف بازنشستگی از سه سال در ایسلند تا هشت سال یا بیشتر در دانمارک، فرانسه و نروژ تغییر می‌کند (جدول ۲-۳). دوره تعویق بازنشستگی در لوکزامبورگ بالغ بر پنج سال است که با توجه به سن پایین بازنشستگی به معنای تعویق بازنشستگی تا ۶۵ سالگی است؛ البته کارگران امکان ادامه کار فراتر از دوره مذکور را دارند، ولی مزایای بازنشستگی آنان در صورت دارا بودن سابقه کامل بیمه‌ای افزایش بیشتری نخواهد یافت.

تأثیر تعویق بازنشستگی بر مزایای بازنشستگی به‌واسطه مؤلفه‌های نظام بازنشستگی متغیر است. نظام‌های بازنشستگی پایه، همانند نظام‌های حاکم در ایرلند و نیوزیلند، عهده‌دار مستمری مشخص و ثابتی صرف‌نظر از توقف/استمرار اشتغال افراد پس از سن بازنشستگی می‌شوند؛ در چنین مواردی، نظام مذکور پس از سن

بازنشستگی کاملاً منعطف است، بدین معنا که رفتار انگیزشی یا غیرانگیزشی در قبال تطویل اشتغال یا اشتغال پاره‌وقت از خود بروز نمی‌دهد. در عین حال، امکان هموارسازی پرداخت‌های بازنشستگی (به‌عنوان مثال) از طریق مطالبه مزایای اولیه پایین‌تر، تلفیق پرداخت‌های بازنشستگی با درآمد کار، یا جبران به‌وسیله مزایای بالاتر هنگام بازنشستگی کامل وجود ندارد.

تعویق بازنشستگی در کشورهای کانادا، دانمارک، ژاپن و بریتانیا علاوه بر کسب استحقاق مقرری بالاتر هنگام اشتغال، موجب پرداخت پاداشی معادل ۸-۶ درصد حقوق بازنشستگی پایه به‌ازای هر سال تعویق می‌شود؛ پاداش مذکور هنگام حذف مؤلفه‌های مزایای مبتنی بر آزمون درآمد به‌صورت جزئی تعدیل می‌شود (همانند کانادا و دانمارک).

در میان کشورهای مختلف، تعویق بازنشستگی در طرح‌های بازنشستگی مرتبط با عایدات آثار متفاوتی دارد. در پرتغال، حقوق بازنشستگی به‌ازای هر سال تعویق تقاعد پس از تحقق سن متعارف بازنشستگی برای افرادی با سابقه بیمه‌پردازی ۱۵ تا ۲۴ سال مشمول افزایش ۴ درصد و برای افرادی با سابقه‌ای بیش از ۴۰ سال شامل ۱۲ درصد افزایش سالانه می‌شود. در سوئیس، نخستین سال تعویق بازنشستگی سبب تحقق ۵.۲ درصد افزایش در حقوق بازنشستگی می‌شود، درحالی‌که پنجمین سال ۷.۵ درصد افزایش را در حقوق تقاعد به همراه دارد، به‌عبارتی معوقه تجمعی برابر با ۳۱.۵ درصد را برای یک دوره پنج ساله رقم خواهد زد. در مؤلفه‌های مشارکت معین اندوخته‌ای یا اسمی، پاداش در محاسبه مقرری سالانه مستتر است: مقرری بازنشستگی ماهانه به دلیل دوران کوتاه‌تر بازنشستگی بالاتر است.

تعویق بازنشستگی، سطوح حقوق بازنشستگی را در بسیاری از کشورها به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش داده است. تأثیر تعویق دریافت حقوق بازنشستگی و استمرار اشتغال بر مجموع مزایای سالانه تمامی طرح‌های بازنشستگی برای کارگری با سابقه کار کامل در شکل ۲-۱۲ نشان داده شده است.^۱ در طرح‌های مشارکت معین (اندوخته‌ای یا غیراندوخته‌ای) کشورهای استرالیا، شیلی، ایتالیا، لتونی و مکزیک اثر تعویق بازنشستگی بر مزایا نزدیک به ۸ درصد عنوان شده است. در کشورهای OECD، افزایش مجموع ترکیبی مزایا (حاصل از نرخ تعویق، حقوق مازاد و شاخص‌بندی مزایا) با میانگینی حدود ۷.۵ درصد به‌ازای هر سال تعویق گزارش شده است که به میزان اندکی به طول دوره تعویق بستگی دارد.

پنج کشور تأثیر تعویق تقاعد بر حقوق بازنشستگی را همراه با پاداش‌هایی بسیار بیشتر از رویکرد خنثایی محاسبات بیمه‌ای گزارش کرده‌اند: استونی، ایسلند، ژاپن، کره و پرتغال. بیشترین تأثیر در پرتغال قابل مشاهده

۱. در ایسلند و ایالات‌متحده آمریکا، تعویق بازنشستگی صرفاً برای سه سال امکان‌پذیر است.

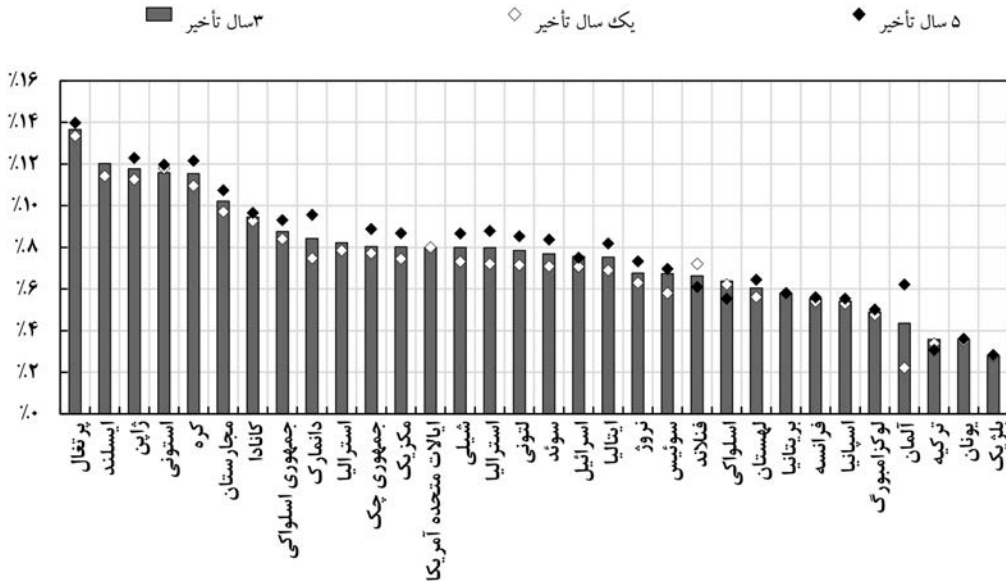
است، به عبارتی حین اشتغال، استحقاق مقرری مضاعفی به پاداش‌های صدرا اشاره افزوده می‌شود.^۱ در ژاپن، مؤلفه‌های حقوق بازنشستگی پایه و مرتبط با عایدات به‌ازای هر سال تعویق، ۸.۷ درصد افزایش داده می‌شوند که با افزودن اثر حق‌بیمه‌های بیشتر و شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت‌ها به‌طور کلی حدود ۱۱.۵ درصد افزایش خواهند یافت. کره، نرخ معوق پایین‌تری (۷.۲ درصد) را در قبال نرخ‌های تعهدی بالاتر ارائه می‌کند که در نهایت به افزایش کلی ۱۱ درصد منتهی می‌شود.^۲ در این پنج کشور، پاداش‌ها برای نظام‌های بازنشستگی به‌طور بالقوه هزینه‌بر هستند؛ بنابراین در اکثر کشورها هنگامی که کارگران صلاحیت دریافت حقوق کامل بازنشستگی را احراز می‌کنند با هیچ‌گونه بازدارنده مالی دیگری در تعویق بازنشستگی مواجه نیستند؛ البته استثنائاتی را می‌توان در برخی کشورها نام برد از جمله در بلژیک و ترکیه که پاداشی برای تعویق بازنشستگی منظور نمی‌شود. به‌علاوه، در یونان با احتساب سابقه کار کامل از ۲۰ سالگی، هیچ‌گونه پاداشی به کارگران تا ۶۷ سالگی تعلق نمی‌گیرد. تعویق دریافت حقوق بازنشستگی (حین اشتغال) موجب افزایش اندک مزایا در آلمان حداقل برای سنوات نخست می‌شود.^۳ در فرانسه، ۵ درصد پاداش در طرح اصلی بازنشستگی به‌واسطه تعلیق دریافت مستمری بازنشستگی و استمرار بیمه‌پردازی محقق می‌شود که افزون بر آن هیچ‌گونه استحقاق مضاعفی لحاظ نمی‌شود؛ البته از سال ۲۰۱۹ طرح بازنشستگی شغلی مبادرت به پرداخت پاداش هنگفتی صرفاً برای یک سال از پرداخت‌ها می‌کند.

۱. معیار سابقه کار کامل اهمیت دارد، زیرا متضمن صلاحیت افراد برای مستمری کامل و حداکثر نرخ تعویقی است. در پرتغال، نرخ معوق ۱۲ درصد حاکی از افزایش حقوق بازنشستگی تا ۶۰ درصد در صورت پنج سال تعویق است؛ به عبارتی فردی با درآمد متوسط از مستمری ناخالصی معادل ۱۲۰ درصد عایدات پیشین خود برخوردار خواهد شد، البته این به معنای دوره کاری بیش از ۵۰ سال است.

۲. تمامی مؤلفه‌های نظام بازنشستگی در یک نرخ افزایش پیدا نمی‌کنند. به‌عنوان مثال امتیازات بازنشستگی در استونی علاوه بر تأثیر حق‌بیمه، هر ساله ۱۰.۸ درصد افزایش می‌یابد، در حالی که طرح DC بر اساس حق‌بیمه‌ها، بازده دارایی‌های بازنشستگی و قیمت‌گذاری مستمری‌ها همراه با امید به زندگی کمتر باقی‌مانده افزایش می‌یابد، لیکن کماکان به افزایش سالانه‌ای بالاتر از ۹ درصد به‌ازای هر سال تعویق منتج می‌شود. در ایسلند، حقوق بازنشستگی شغلی به‌ازای هر سال تعویق ۸ درصد (و در مؤلفه‌های پایه معادل ۶ درصد) افزایش می‌یابد.

۳. در آلمان سن آتی قانونی بازنشستگی ۶۷ سال تعیین شده است که اشتغال فراتر از آن پاداش تعویقی معادل ۶ درصد را به همراه خواهد داشت. با این حال، با توجه به فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سابقه کاری کامل در ۶۵ سالگی و پس از ۴۵ سال مشارکت محقق می‌شود، به این معنا که افزایش برای دو سال تعلیق بازنشستگی فقط از بیمه‌پردازی اضافی تأمین می‌شود.

۱۲-۲ تأثیر تعویق دریافت حقوق بازنشستگی (حداکثر تا پنج سال پس از سن متعارف بازنشستگی) بر مجموع مزایای سالانه حین اشتغال، مزدبگیرانی با درآمد متوسط و سابقه کار کامل



توضیح: ارقام مربوط به تعویق سه و پنج ساله به صورت سالانه بیان شده‌اند، بنابراین ۶ درصد افزایش نشان داده شده در نمودار به معنای ۱۸ درصد و ۳۰ درصد افزایش کل به ترتیب در سه و پنج سال است. در ایرلند، هلند و نیوزیلند امکان به تأخیر انداختن حقوق بازنشستگی پایه وجود ندارد؛ بنابراین در نمودار لحاظ نشده‌اند. در فرانسه، پاداش یک ساله به بازنشستگی شغلی (بین ۱۰ تا ۳۰ درصد بسته به طول مدت تعویق) اعمال شده است که در سراسر دوره بازنشستگی بر اساس عامل مستمری پخش شده است.

منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633603>

این مسئله که مزایای محدود مالی حاصل از تعویق بازنشستگی، احتمالاً به خلق مؤثر بازدارنده‌هایی در روند تداوم اشتغال منتهی می‌شود به دامنه محدودیت‌های حاکم بر تلفیق اشتغال و بازنشستگی بستگی دارد. در صورت نداشتن محدودیت، افرادی که کماکان به کار خود پس از سن بازنشستگی ادامه می‌دهند امکان برداشت حقوق بازنشستگی و تلفیق منعطف آن با عایدات را دارند.

تأثیر مالی بازنشستگی پیش از موعد

تأثیر بازنشستگی پیش از موعد بر مزایای آتی بازنشستگی در میان نظام‌های بازنشستگی و در بین هریک از مؤلفه‌های آن‌ها متفاوت است. معمولاً، حقوق بازنشستگی پایه پیش از سن متعارف بازنشستگی قابل حصول نیست و دسترسی به

تورهای ایمنی سالمندی به هیچ عنوان در سنین جوانی ممکن نیست.

برخی از کشورها فاقد انعطاف‌پذیری هستند: بازنشستگی پیش از موعد تحت هیچ شرایطی در نظام‌های بازنشستگی اجباری لهستان، ایرلند، اسرائیل، لوکزامبورگ، هلند، نیوزیلند، مجارستان، ترکیه یا بریتانیا امکان‌پذیر نیست. علی‌رغم عدم امکان دریافت مستمری بازنشستگی پیش از موعد در این کشورها، استحقاق مستمری متعلقه از تصمیم به تقاعد پیش از موعد متأثر نمی‌شود. همچنین برای سناریوی مبنا در گزارش بازنشستگی در یک نگاه، بازنشستگی پیش از موعد در یونان یا اسلوانی موضوعیت ندارد.^۱ تجزیه و تحلیلی که در ادامه ارائه می‌شود این دو گروه از کشورها را مستثنی کرده است.

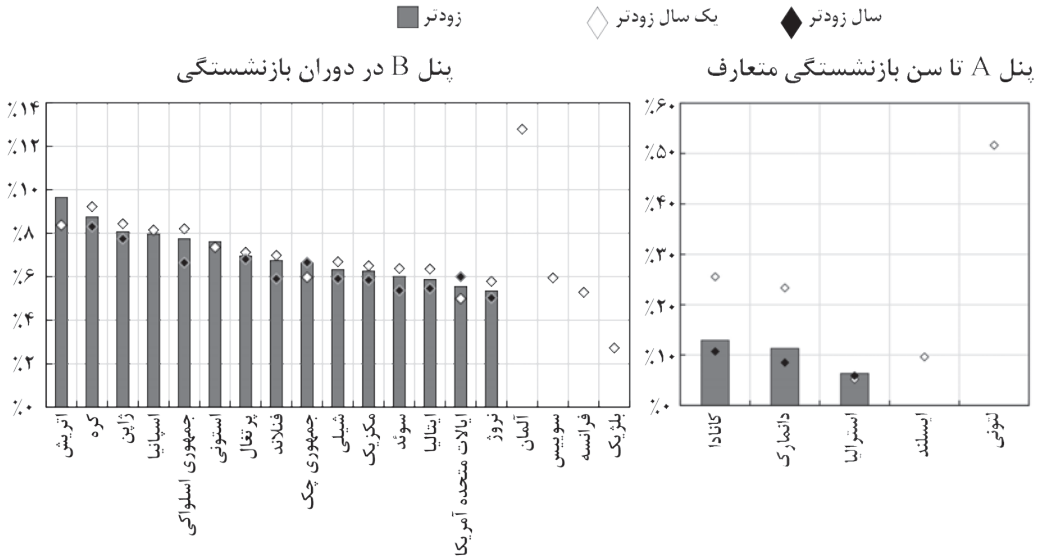
دسترسی به تمامی مؤلفه‌های نظام بازنشستگی در استرالیا، کانادا، دانمارک و ایسلند پیش از موعد مقرر امکان‌پذیر نیست. در استرالیا مستمری سالمندی (مؤلفه مبتنی بر آزمون وسیع با تأمین مالی از محل مالیات) تا ۶۷ سالگی و مؤلفه مشارکت معین تا ۶۰ سالگی در دسترس نیست. افرادی که حقوق بازنشستگی خود را به‌عنوان مثال در ۶۲ سالگی (پیش از سن متعارف بازنشستگی) مطالبه می‌کنند با ۳۰ درصد مقرری بازنشستگی پایین‌تر (حدود ۶ درصد به‌ازای هر سال) از بازار کار خارج خواهند شد.^۲ همچنین سازوکاری مشابه در سه کشور دیگر این گروه اعمال می‌شود؛ شکل ۲-۱۳ (پنل A) این تأثیر را نشان می‌دهد.^۳ در میان این گروه، پتانسیل افراد برای اختیار بازنشستگی منعطف در صورت عدم امکان برداشت و استفاده از پس‌اندازها یا سایر دارایی‌ها تحدید می‌شود، اگرچه استحقاق مقرری بازنشستگی آنان به‌واسطه تصمیم به تقاعد پیش از موعد متأثر نمی‌شود (به‌عبارتی بر ثروت بازنشستگی مؤثر نیست که دلالت بر خنثایی محاسبات بیمه‌ای دارد، پیوست ب. ۲-۱ ملاحظه شود).

۱. در واقع، مدل‌های بازنشستگی OECD در وضعیت مبنا فرض می‌کنند که کارگران در ۲۰ سالگی وارد بازار کار می‌شوند و تا سن متعارف بازنشستگی (یعنی سن قابل مطالبه مزایای کامل) بدون وقفه کار می‌کنند. طبق این فرض، بازنشستگی پیش از موعد در این کشورها به دلیل انطباق سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی اعمال نمی‌شود، به‌عبارتی در آن سن جریمه‌ای برای هیچ‌یک از مؤلفه‌های نظام بازنشستگی اجباری وجود ندارد.

۲. با این حال، زمانی که این بازنشستگان زود هنگام به سن متعارف بازنشستگی می‌رسند واجد شرایط مؤلفه آزمون وسیع می‌شوند که ارزش آن بستگی به دارایی‌های آنان در همان زمان دارد: نرخ جایگزینی در سن متعارف بازنشستگی تقریباً هماهنگ با نرخ جایگزینی برای بازنشستگانی با سابقه کار کامل خواهد بود.

۳. در کانادا و دانمارک، یک سال بازنشستگی زودتر موجب کاهش مزایا حدود ۲۵٪ می‌شود؛ در ایسلند تنها ۱۰٪ کاهش را نتیجه می‌دهد. همین امر برای بسیاری از کشورهای دیگر هنگام در نظر گرفتن مؤلفه‌های آزمون وسیع صادق است، لیکن از آنجا که برای افرادی با درآمد متوسط و سابقه کار کامل کاربرد ندارد در این نمونه مصداق ندارد.

شکل ۲-۱۳ تأثیر منفی بر کل مزایای سالانه در صورت مطالبه پنج سال زودتر حقوق بازنشستگی، مزدبگیرانی با درآمد متوسط و سابقه کار کامل



توضیح: ارقام مربوط به تعویق سه و پنج ساله به صورت سالانه بیان شده‌اند، بنابراین ۶ درصد افزایش نشان داده شده در نمودار به معنای ۱۸ درصد و ۳۰ درصد افزایش کل به ترتیب در سه و پنج سال است. در لتونی، پنل A، بازدارنده‌ای قوی در مقابل بازنشستگی پیش از موعد وجود دارد و صرفاً دو سال پیش از سن متعارف بازنشستگی ممکن است که حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات به میزان ۵۰ درصد برای دو سال مذکور کاهش می‌یابد. منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

<http://dx.doi.org/10.1787/888933633622>

جریمه بازنشستگی پیش از سن تقاعد برای کشورهای با نظام‌های بازنشستگی مشابه تقریباً یکسان است (شکل ۲-۱۳، پنل B). در طرح‌های مشارکت معین شیلی و مکزیک، مزایا اندکی بیشتر از ۷ درصد به‌ازای هر سال پرداخت قبل از موعد برای افراد دارای درآمد متوسط و سابقه کار کامل کاهش می‌یابد. مستمری ماهانه پایین‌تر ناشی از بازنشستگی زودهنگام به‌واسطه دوره‌ای طولانی‌تر از دریافت مزایا تعدیل و جبران می‌شود.^۱ بسیاری از کشورها مبادرت به خلق بازدارنده‌های مالی در نظام بازنشستگی خود با هدف ممانعت از بازنشستگی پیش از موعد کرده‌اند؛^۲ به‌ویژه اتریش و کره، قواعد و مقرراتی را وضع کرده‌اند که به‌عنوان موانعی مستحکم در

۱. در نروژ و سوئد، جریمه مستقیمی بر بازنشستگی پیش از موعد وضع نشده است، زیرا طرح‌های بازنشستگی عمدتاً NDC و DC می‌باشند و دارایی‌های انباشته به دلیل کاهش تعداد سال‌های مشارکت کمتر می‌باشند؛ بنابراین به دلیل دوره طولانی‌تر پرداخت به پرداخت‌های سالانه پایین‌تر مزایا (تعدیل مزایا به روشی نزدیک به شیوه خنثایی محاسبات بیمه‌ای) منتهی می‌شود.

۲. به این معنا که جریمه بازنشستگی پیش از موعد بیشتر از میزان مورد استنباط خنثایی محاسبات بیمه‌ای است، به‌عبارتی بیشتر از میزان تعهد شده برای تداوم توازن مالی ارائه‌دهندگان بازنشستگی در طول زمان است.

برابر بازنشستگی انعطاف‌پذیر پیش از موعد عمل می‌کنند. در مؤلفه مرتبط با عایدات کره، هر سال بازنشستگی پیش از موعد موجب تعلق ۶ درصد جریمه به حق بیمه‌های پایین‌تر می‌شود. آلمان یک مورد خاص محسوب می‌شود: کشور بازنشستگی پیش از موعد بر اساس تعداد سال‌های پیش از سن قانونی (آتی) بازنشستگی -۶۷ سالگی - محاسبه می‌شود در حالی که سن متعارف بازنشستگی با رعایت فرض سابقه کار کامل از ۲۰ سالگی در تجزیه و تحلیل حاضر ۶۵ سال است.^۱ بلژیک تنها کشوری است که بازنشستگی پیش از موعد در آن زیان نسبتاً ناچیزی را در مزایا رقم می‌زند، زیرا برابر قوانین، بازنشستگی پیش از موعد صرفاً دو سال زودتر از سن متعارف بازنشستگی ممکن و جریمه‌ای به آن تعلق نمی‌گیرد.

در حالی که فرد با اختیار بازنشستگی پیش از موعد احتمالاً با جریمه مالی قابل توجهی روبه‌رو خواهد شد، ولی در اغلب کشورها هزینه‌های مرتبط با بازنشستگی پیش از موعد برای ارائه‌دهندگان بازنشستگی محدود است. در ۱۴ کشور سمت چپ پنل B - کره تا نروژ - میانگین تأثیر سه سال بازنشستگی پیش از موعد بر مزایا برابر ۷ درصد زیان به‌ازای هر سال بیمه‌پردازی از دست رفته، یا کلاً ۲۱ درصد است. بدین ترتیب در کشورهای مذکور به همراه استرالیا (در پنل A)، برای کارگران سالمند امکان انتخاب سن بازنشستگی (با تحمل تعدیل مزایا) چندین سال زودتر از سن متعارف بازنشستگی بدون تعلق مشوق‌های مالی یا تحمیل جرائم سنگین در بازنشستگی پیش از موعد مهیا شده است. با این حال در اتریش شاهد وضع جرائم سنگینی در مقوله بازنشستگی پیش از موعد هستیم.

۲-۴. همواره انتخاب‌ها در توافق با خواسته‌ها نیستند

بررسی‌ها حکایت از خواست کارگران به انعطاف‌پذیری بیشتر در اختیار زمان بازنشستگی دارد، با این حال تلفیق اشتغال و بازنشستگی همچنان مرسوم و معمول نیست. در موضوع اختلاف میان ترجیحات عنوان‌شده افراد و آنچه به‌واقع انجام می‌دهند، تفسیرهای متعددی وجود دارد.

بررسی‌ها نشان می‌دهند که بازنشستگی انعطاف‌پذیر در بسیاری از کشورها محبوب است

در اتحادیه اروپا، تقریباً دوسوم شهروندان خواستار تلفیق اشتغال پاره‌وقت و بازنشستگی جزئی به‌جای بازنشستگی کامل هستند (یوروفوند، ۲۰۱۶).^۲ با این حال، اشتیاق به تلفیق اشتغال و بازنشستگی در میان کشورها متفاوت

۱. بر اساس این فرض، افراد می‌توانند با حقوق بازنشستگی کامل و بدون جریمه در ۶۵ سالگی بازنشسته شوند؛ زیرا سابقه کاری ۴۵ سال را کامل می‌کنند. با این حال، هنگامی که فرد یک سال زودتر و در ۶۴ سالگی بازنشسته می‌شود فقط دارای ۴۴ سال مشارکت است و بنابراین صلاحیت دریافت حقوق بازنشستگی کامل (۶۵ سال) را احراز نمی‌کند. چنین فردی مشمول سن بازنشستگی قانونی یعنی ۶۷ سال می‌گردد، به‌عبارتی سه سال بازنشستگی زودتر برای وی لحاظ می‌شود و تأثیر منفی کل آن بر مزایا $10.8\% = 3 \times 3.6$ علاوه بر سال‌های از دست رفته بیمه‌پردازی است. در صورت دو سال بازنشستگی زودتر، کاهش سالیانه برابر ۵.۵٪ خواهد بود، زیرا جریمه اضافی تنها ۳.۶ درصد به‌علاوه یک سال از دست رفته بیشتر و یک سال اضافی مزایاست.

است. در فرانسه، صرفاً ۱۵ درصد از پاسخ‌دهندگان تمایل به استمرار اشتغال پس از تحقق بازنشستگی داشتند، حال آنکه ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان ژاپنی بر تداوم کار پس از سن رسمی بازنشستگی تأکید کردند (مرکز طول عمر و بازنشستگی Aegon، ۲۰۱۵). در همین حال، ۷۷ درصد کارفرمایان در ایالات متحده امریکا اظهار داشتند که بسیاری از کارکنان قصد ادامه کار به صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت را پس از سن بازنشستگی دارند (TCRS، ۲۰۱۶). در میان کشورها شاهد تفاوت حمایت کارفرمایان از بازنشستگی انعطاف‌پذیر هستیم. در ایالات متحده امریکا، ۸۱ درصد از کارفرمایان اظهار می‌کنند که شرکت متبوعشان «حامی» استمرار اشتغال پس از ۶۵ سالگی است.^۱ در فنلاند، با سن بازنشستگی قانونی ۶۵ سال در طرح بازنشستگی ملی، ۷۰ درصد کارفرمایان و ۸۶ درصد کارکنان مرز پایین‌تر ۶۳ سال را برای بازنشستگی انعطاف‌پذیر در سال ۲۰۱۱ قابل پذیرش اعلام کردند (تئومینن، ۲۰۱۳)^۲ ولی چنین آستانه‌ای از دید ۲۱ درصد کارفرمایان در مقابل ۳ درصد کارکنان، بیش از اندازه بالاست؛ از منظر کارکنان، بازنشستگی انعطاف‌پذیر دست کارفرمایان را برای خاتمه تدریجی حضور کارگران سالمند در بازار کار باز می‌گذارد. در فنلاند بر اساس مصاحبه‌ها، ۱۹ درصد از بازنشستگان تمایل به ادامه اشتغال دارند، ولی ۱۱ درصد به عدم پذیرش چنین رویه‌ای توسط کارفرمایان اشاره کرده‌اند (بازنشستگی اجباری در قسمت ۲-۴ ملاحظه شود). همچنین بسیاری از کارفرمایان نسبت به توانایی افراد برای اشتغال پس از ۶۸ سالگی ابراز تردید کرده‌اند. تحقیق جدیدی در هلند، دغدغه اکثر کارفرمایان در بخش‌های صنعت، خدمات و عمومی را درباره توانایی کارگرانی با مشکلات سلامتی برای تطویل اشتغال آشکار کرد.^۳ هم‌زمان، سه‌چهارم کارفرمایان رغبت و تمایل بیشتری را نسبت به سن بازنشستگی منعطف‌تر ابراز کردند.

سیاست‌گذارانی که هدف بسط عمر کاری را با توجه به پیر شدن جمعیت دنبال می‌کنند با مسئله‌ای اساسی مواجه هستند: نحوه تأثیرپذیری حضور افراد در بازار کار از بازنشستگی انعطاف‌پذیر. تمهید انعطاف‌پذیری بیشتر از طریق نظام بازنشستگی، احتمالاً به تداوم اشتغال برخی کارگران حین دریافت مزایای بازنشستگی منجر می‌شود، ولی ممکن است موجب اغوای شاغلین تمام‌وقت (و مصمم به بازنشستگی دیر هنگام) به کاهش ساعات کاری شود؛ بنابراین تأثیر بازنشستگی انعطاف‌پذیر بر کل ساعات کارکرد در میان کشورها با ابهام همراه است؛ به‌طور کلی، اصلاحات اخیر در موضوع انعطاف‌پذیری بازنشستگی چندان در افزایش کل عرضه نیروی کار سالمندان موفق عمل نکرده است.^۴

۱. ۸۱٪ نشان می‌دهد آنان کاملاً با این عبارت موافق هستند: «شرکت من حامی کارکنانی است که پس از ۶۵ سالگی به کار خود ادامه می‌دهند».

2. Tuominen, 2013

3. Van Dalen et al. 2017

4. Börsch-Supan et al. 2017

تحقیق دیگری در آلمان (Gfk, ۲۰۱۷) مشخص کرد سه‌چهارم از پاسخ‌دهندگان در صدد تعویق بازنشستگی علی‌رغم معرفی گزینه بازنشستگی انعطاف‌پذیر^۱ نیستند و صرفاً ۶ درصد در واکنش به ترتیبات جدید، قصد تعویق بازنشستگی را دارند.^۲ به‌علاوه تمایل کمتری را در میان زنان (۳.۵ درصد) و افرادی با سطح تحصیلات پایین (۴ درصد)، به تعویق بازنشستگی مشاهده می‌کنیم؛ هر دو گروه، دارای حقوق بازنشستگی پایین‌تر و احتمالاً وقفه‌های شغلی هستند. علی‌رغم اینکه از جنبه نظری انتظار داریم بازنشستگی دیر هنگام و/یا تدریجی برای این دو گروه جذاب باشد، ولی تحقیق مزبور خلاف آن را نشان داده است.

پذیرش رویه برداشت تدریجی از مزایای بازنشستگی حین استمرار اشتغال، احتمالاً افزایش جذابیت بازنشستگی انعطاف‌پذیر را رقم خواهد زد. بر اساس مطالعه‌ای قدیمی در ایالات‌متحده آمریکا، ۴۰ درصد از پاسخ‌دهندگان تمایل خود را به بازنشستگی تدریجی ابراز کرده‌اند.^۳ تقریباً سه‌چهارم این افراد اظهار داشتند که بازنشستگی تدریجی موجب ترغیب آنان به ادامه اشتغال پس از سن متعارف بازنشستگی می‌شود. در بریتانیا، ۵۵ درصد پاسخ‌دهندگان از بازنشستگی جزئی پیش از موعد در قبال دریافت مستمری پایین‌تر هنگام تحقق کامل بازنشستگی حمایت می‌کنند.^۴ با این حال در هلند اکثریت پاسخ‌دهندگان، ترجیح خود را به بازنشستگی کامل در سن تقاعد نسبت به بازنشستگی تدریجی ابراز کرده‌اند.^۵ ولی بازنشستگی تدریجی در جایگاه دوم ترجیحات بازنشستگی افراد و قبل از بازنشستگی کامل پیش از موعد یا دیر هنگام قرار دارد.

خواسته‌ها در مقابل واقعیت

علی‌رغم آگاهی کارفرمایان از خواسته کارکنان برای انعطاف‌پذیری بیشتر بازنشستگی، تعدادی اندک برنامه‌هایی را به‌منظور حمایت از خروج تدریجی کارکنان خود از اشتغال در نظر گرفته‌اند؛ در ایالات‌متحده آمریکا صرفاً ۳۹ درصد از کارفرمایان برنامه زمانی منعطفی را ارائه کرده‌اند.^۶ در اروپا، ۷۸ درصد افراد بالای ۵۵ سال دلیل مهم خاتمه کار را عدم تمهید فرصت بازنشستگی تدریجی از طریق کاهش ساعات کار عنوان کرده‌اند.^۷ به استناد تحقیق سال ۲۰۰۵ مبتنی بر داده‌های بازنشستگی و سلامت^۸ در ایالات‌متحده آمریکا، تقریباً یک‌سوم کارگران سالمند در ایالات‌متحده

1. Flexirentengesetz

۲. دیگر پاسخ‌دهندگان، برنامه بازنشستگی دیر هنگام را مدنظر دارند یا اطلاعی از بازنشستگی انعطاف‌پذیر ندارند.

3. Brown, 2005

4. Berry, 2011

5. Van Soest et al. 2006; Elsayed et al. 2015

6. TCRS, 2016

7. Eurobarometer, 2012

8. HRS data

امریکا به دلیل مشکلات سلامتی، جابه‌جایی شغلی و تعهدات مراقبتی ناگزیر به بازنشستگی شده‌اند. اشتغال توأم با دریافت حقوق بازنشستگی جزئی حتی در کشورهایی با پذیرش و برقراری رویه مذکور، کماکان بسیار نادر است. در ایالات‌متحده آمریکا، چنین طرح‌هایی از استعداد دسترسی به ۲.۵ میلیون کارمند دولتی برخوردار هستند؛ با این حال تا این تاریخ تعداد بسیار اندکی از شرکت‌ها امکان اختیار چنین گزینه‌ای را برای کارمندان‌شان فراهم کرده‌اند (OECD, ۲۰۱۸). در هلند علی‌رغم دسترسی گسترده به بازنشستگی تدریجی، صرفاً ۱۲ هزار کارمند در سال ۲۰۱۴ از آن استفاده کردند.^۱

در فرانسه، بازنشستگی تدریجی^۲ برای افرادی با حداقل ۴۵۰ ماه اشتغال حقوق‌بگیری در ۶۰ سالگی امکان‌پذیر است (OECD, ۲۰۱۴). اگرچه تعداد مستمری‌بگیران دارای اشتغال پاره‌وقت طی سال ۲۰۱۶-۲۰۱۵، ۲ برابر شده است، ولی همچنان نسبت بسیار ناچیزی از کل مستمری‌بگیران را به خود اختصاص می‌دهند (۰.۰۸ درصد در سال ۲۰۱۶) که بخشی از آن نتیجه عدم اطلاع از برنامه بازنشستگی تدریجی عنوان شده است.^۳ به‌علاوه در این سال ۷۰ درصد از ذی‌نفعان جدید به سن قانونی بازنشستگی یعنی ۶۱ سال و هفت ماه (برای متولدین ۱۹۵۴) نرسیده بودند.^۴

تفاوت تصمیمات بازنشستگی و ترجیحات افراد تا حدودی به تغییر توقعات آنان ارتباط دارد. کارگران در اوج سنین کاری (۲۵ تا ۵۴ سال) احتمالاً آگاهی کاملی از مزایای ممکن و قابل حصول با نزدیک شدن به سن رسمی بازنشستگی ندارند. به‌عنوان مثال، در ایالات‌متحده آمریکا میزان اشتغال پس از ۶۲ سالگی، زمان برداشت حقوق بازنشستگی عمومی، کاهش پیدا می‌کند؛ حال آنکه افراد پس از رسیدن به ۶۵ سالگی صلاحیت دریافت مزایای مراقبت‌های درمانی^۵ را احراز خواهند کرد. با توجه به نرخ‌های نسبتاً پایین بیکاری در این گروه سنی، افت اشتغال به معنای خروج کامل افراد از بازار کار است. در ژاپن، کارگرانی - در دهه ۵۰ سالگی - که انتظار دریافت مزایای بازنشستگی بالاتری را دارند نسبت به افرادی با توقع مزایای پایین بازنشستگی، به‌احتمال زیاد در دهه ۶۰ سالگی بازنشسته خواهند شد.^۶ به‌علاوه، در کشورهای OECD افت نرخ‌های اشتغال مصادف با سنی می‌شود که در آن

1. Financieel Dagblad, 15 May 2014, "Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan", https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan

۲. Retraiteprogressive, از سال ۱۹۸۸

3. DREES, 2015

4. Eurofound 2016

6. Medicare

7. Usui et al. 2015

۵. ۶۰٪ آنان زن بودند.

دستمزدها روندی نزولی پیدا می‌کنند^۲، دستمزدهای پایین‌تر حاصل از اشتغال پاره‌وقت، تأثیر منفی مضاعفی بر حقوق بازنشستگی دارند. با این حال، ملاحظات مالی قادر به تفسیر کاربرد محدود بازنشستگی انعطاف‌پذیر در کشورهای OECD نیست: در بسیاری، انگیزه‌های مالی برای بازنشستگی پیش از موعد یا بازدارنده‌هایی در استمرار اشتغال پس از سن بازنشستگی محدود هستند (قسمت ۲-۳)؛ چنین به نظر می‌رسد که تنزل ناگهانی در اشتغال و استفاده محدود از بازنشستگی انعطاف‌پذیر متأثر از عواملی سوای انگیزه‌های مالی هستند.

هزینه‌های ثابت مرتبط با اشتغال (هم برای کارفرما و هم برای کارمند)، می‌تواند تا اندازه‌ای استفاده محدود از اشتغال پاره‌وقت تا تحقق تدریجی بازنشستگی را تشریح کنند^۳، کارفرمایان، اغلب ضمن تعهد به تمهید فضا و مکان کاری، ملزم به تقبل هزینه‌های اداری و آموزشی برای حفظ کارکنان هستند، درحالی‌که کارمندان با هزینه‌های زمانی و/یا پولی مرتبط با ایاب و ذهاب (سختی بیشتر در سالمندی)، لباس کار و نهار مواجه هستند. در بسیاری از کشورهای OECD، بازنشستگی اجباری همچنان برقرار است، به‌عبارتی کارفرما مجاز به تعیین سن بازنشستگی برای کارکنان خود می‌باشد. بریتانیا، دانمارک و لهستان تنها کشورهای اروپایی OECD هستند که مبادرت به لغو سنین بازنشستگی کردند؛ چهار کشور غیراروپایی استرالیا، کانادا، نیوزیلند و ایالات‌متحده آمریکا (با استثنائاتی بسیار محدود) اقدامی مشابه را اتخاذ کرده‌اند.^۴ بازنشستگی اجباری کماکان در فنلاند و سوئد به ترتیب از سنین ۶۸ و ۶۷ سال اعمال می‌شود. همچنین مواردی مشابه را می‌توان در سایر کشورها از جمله ایسلند، فرانسه و پرتغال از ۷۰ سالگی و در نروژ از ۷۲ سالگی مشاهده کرد. چنین سیاستی به این معناست که در بسیاری از کشورهای OECD، ادامه اشتغال پس از سن بازنشستگی اجباری (مقرر توسط کارفرما) مستلزم انعقاد قراردادی

1. Blundell et al. 2016

۲. به‌علاوه، در ایالات‌متحده آمریکا بسیاری از شرکت‌ها طرح بازنشستگی DB را ارائه می‌کنند و سطوح حقوق بازنشستگی معمولاً تابعی از حقوق گذشته کارگر است. در چنین طرح‌هایی کاهش ساعات کار (و در نتیجه درآمد) می‌تواند اثری منفی بر مزایای بازنشستگی به همراه داشته باشد. در مقابل، در بریتانیا اکثر طرح‌های بازنشستگی DB بر مبنای تمام‌وقت محاسبه می‌شوند. تغییر از تمام‌وقت به پاره‌وقت در انتهای اشتغال مزایای بازنشستگی کارگر را در صورت عدم کاهش دستمزد ساعتی تنزل نخواهد داد.

3. Piggott and Woodland, 2016

۴. با این حال در اقتصادهای مبتنی بر خدمات می‌بایست از شدت محدودیت‌های کار پاره‌وقت کاسته شود زیرا هزینه ثابت کار در مقایسه با اقتصاد تولید محور تقلیل می‌یابد.

۵. به‌عنوان نمونه در ایالات‌متحده آمریکا، ممنوعیت سال ۱۹۸۶ در بازنشستگی اجباری استثنائاتی را برای انواع مشخصی از اشتغال شامل آتش‌نشان‌ها، افسران پلیس، مدیران ارشد اجرائی و سیاست‌گذاران (دریافت‌کنندگان مزایای بازنشستگی قابل‌توجه) و اساتید دانشگاه (استخدام دائم) قائل گردید. بازنشستگی اجباری برای اساتید دانشگاهی در ۷۰ سالگی امکان‌پذیر بود تا اینکه مجدداً در انتهای سال ۱۹۹۳ تصریح شد. www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html.

همچنین بازنشستگی اجباری ممکن است در جایی وجود داشته باشد که سن یک «ویژگی جدی شغلی» برای تصدی پستی محسوب می‌گردد که ایمنی همگان را مخاطب قرار می‌دهد، همانند خلبانان. سایر قوانین ایالتی، سنین بازنشستگی اجباری را برای شاغلین دولتی مشخص شامل کنترل‌کننده‌های ترافیک هوایی، عوامل اجرایی قوانین ایالتی و پرسنل ارتش مقرر داشتند.

جدید (یا حداقل تجدید قرارداد فعلی) میان کارفرما و کارمند است. با این حال، به دلیل محدودیت‌های داده‌ای، کاملاً مشخص نیست که به چه میزان سنین بازنشستگی اجباری از تداوم اشتغال سالمندان (خواهان ادامه کار) ممانعت به عمل آورده است.

محدودیت‌های سنی در اشتغال موضوع برخی پیمان‌های دسته‌جمعی کار، ضمن خلق مانع در روند ادامه کار سالمندان با ارسال سیگنال‌هایی کاهش توانایی کار را در سن مقرر اعلام می‌کنند. ارزیابی تناسب افراد برای استخدام می‌بایست بر اساس بهترین انتخاب، شایستگی و سلامت انجام پذیرد (OECD, ۲۰۱۷a). در سال ۲۰۱۳، پارلمان اروپا توصیه کرد که دولت‌های عضو اتحادیه اروپا «بازنشستگی اجباری را هنگام رسیدن به سن قانونی بازنشستگی ممنوع کنند تا به این ترتیب افراد توانمند و علاقمند بتوانند ادامه اشتغال فراتر از سن قانونی بازنشستگی یا ورود تدریجی به مرحله بازنشستگی را انتخاب کنند»^۱.

با این حال، خاتمه بازنشستگی اجباری قطعاً خالی از تعارض نخواهد بود (OECD, ۲۰۱۷a). کارفرمایان، به‌ویژه بر این باور هستند که اداره کارآمد کسب‌وکار بدون بازنشستگی اجباری به راحتی ممکن نیست؛ از آنجا که ارزیابی عملکرد کارگران دشوار است، می‌توان از بازنشستگی اجباری به‌عنوان سازوکاری مناسب برای منفک کردن کارگرانی با بهره‌وری پایین - به‌خصوص در کشورهایی با قوانین سخت حمایت از اشتغال - استفاده کرد. سلامت در سنین بالاتر به‌طور متوسط کاهش می‌یابد که احتمالاً اشتغال را برای برخی از کارگران دشوارتر یا گاهی غیرممکن می‌کند^۲. در صورت احراز صلاحیت دریافت مقرری از کار افتادگی، امکان خروج کارگران سالمند از بازار کار پیش از سن قانونی بازنشستگی وجود دارد. مضاف بر اینکه به دلیل تأثیر وضعیت سلامتی بر بهره‌وری فرد، کاهش تقاضا برای کارگران سالمند در صورت عدم انعطاف‌پذیری کافی دستمزدها محتمل خواهد بود. ولی در صورت انعطاف‌پذیری دستمزدها، کاهش سلامت ممکن است همچنان منجر به خروج از بازار کار به‌واسطه مشارکت کمتر طرف عرضه شود.

درنهایت، تغییر ترجیحات در سنین سالمندی را می‌توان ذکر کرد. اولویت اوقات فراغت به دلایلی چند می‌تواند افزایش یابد: بازنشستگی شریک زندگی، صرف وقت بیشتر با نوه‌ها، مسافرت یا (مرتبط با موضوع سلامت) بهبود بیماری.

1. European Parliament, 2013

2. Schofield et al. 2017

۲-۵. نتیجه‌گیری

سخت‌گیری و عدم انعطاف در تعیین سنین بازنشستگی انتفاع کل افراد را تحصیل نمی‌کند؛ بنابراین مقوله بازنشستگی انعطاف‌پذیر از جمله مسائل و موضوعات مهم پیش روی سیاست‌گذاران به‌شمار می‌رود. روش‌های انعطاف‌پذیرتر بازنشستگی با قابلیت تنظیم زمان و سرعت خروج از بازار کار می‌تواند انتفاع افراد خواهان کار پاره‌وقت در سالمندی، برداشت تدریجی از حقوق بازنشستگی و هموارسازی بهتر درآمد حاصل از کار و حقوق بازنشستگی را تحصیل کند. غالباً، انعطاف‌پذیری بیشتر دارای مزیت تمهید گزینه‌های متنوع با هدف سازگاری بیشتر با ترجیحات فردی است.

یک نظام بازنشستگی را در صورتی می‌توان انعطاف‌پذیر قلمداد کرد که علاوه بر تحدید موانع تلفیق اشتغال و دریافت حقوق بازنشستگی، امکان انتخاب سن بازنشستگی را نیز برای افراد فراهم کند. تعویق بازنشستگی مستلزم احتساب پاداش‌های کافی به‌منظور جبران سال‌های از دست‌رفته بازنشستگی است، به‌علاوه بازنشستگی چند سال زودتر از سن متعارف بازنشستگی نباید موجب تعلق جرائم سنگین شود. با این حال، انعطاف‌پذیری مشروط به تضمین توازن مالی نظام بازنشستگی است، به عبارتی تعدیل مزایای بازنشستگی می‌بایست هماهنگ با سن معطف بازنشستگی و با لحاظ محاسبات بیمه‌ای انجام گیرد.

تحقیقات حاکی از تمایل قابل‌ملاحظه به روش‌های انعطاف‌پذیرتر بازنشستگی است. با این حال واقعیت متفاوت و متمایز از تمایلات و خواسته‌هاست. در اروپا، حدود ۱۰ درصد افراد در سنین ۶۴-۶۰ سالگی (یک نفر از پنج مستمری‌بگیر) یا ۶۹-۶۵ سالگی (یک نفر از هشت مستمری‌بگیر) هم‌زمان با دریافت حقوق بازنشستگی، مشغول به کار هستند. همچنین به‌طور متوسط در کشورهای OECD، تقریباً ۵۰ درصد سالمندان بالاتر از ۶۵ سال به‌صورت پاره‌وقت شاغل هستند، که این سهم در ۱۵ سال گذشته ثابت مانده است. سهم اشتغال پاره‌وقت پس از ۶۵ سالگی در یونان اندکی بالاتر از ۱۰ درصد و در هلند بیشتر از ۸۰ درصد (رواج کار پاره‌وقت در تمامی گروه‌های سنی) گزارش شده است.

علی‌رغم تمهید تلفیق اشتغال و بازنشستگی پس از سن رسمی تقاعد در تمامی کشورهای OECD، همچنان شاهد استقرار بازدارنده‌هایی در برخی از آن‌ها هستیم. کشورهای استرالیا، دانمارک، یونان، اسرائیل، ژاپن، کره و اسپانیا محدودیت‌های عایدات را به میزان درآمد قابل حصول افراد توأم با دریافت حقوق بازنشستگی اعمال کرده‌اند که در صورت تجاوز عایدات از آستانه‌های مقرر، مزایای بازنشستگی کاهش خواهند یافت. محدودیت‌های عایدات به معنای تعلق مالیات بیشتر به درآمد کار است که موانعی را برای بازنشستگان شاغل حین دریافت

حقوق بازنشستگی (تحقق یافته) خلق می‌کند. به علاوه، در فرانسه بازنشستگان شاغل حتی در صورت پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی، حائز استحقاق مضاعفی بیش از مستمری کامل خود نمی‌شوند. حذف چنین موانعی به منظور افزایش مقبولیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی از اهمیت بسزایی برخوردار است. به طور کلی، با هدف ترویج مؤثر روش‌های تدریجی بازنشستگی، شرایط برداشت از حقوق بازنشستگی جزئی نباید وابسته به میزان کار و درآمد اشتغال پس از سن متعارف بازنشستگی باشد.

در حالی که یازده کشور رویکرد تلفیق اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد را اتخاذ کرده‌اند - سوی کشورهای با طرح‌های اجباری مشارکت معین - ارائه‌دهندگان بازنشستگی، انعطاف‌پذیری محدودی را در تدارک برنامه‌های زمانی بازنشستگی در نظر گرفته‌اند. صرفاً در چند کشور از جمله استرالیا، جمهوری چک، فرانسه و هلند طرح‌های بازنشستگی جزئی پیش از موعد به صورت گسترده در دسترس هستند. در کشورهای دارای طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد، انعطاف‌پذیری از طریق تمهید فرصت‌های بیشتر برای برداشت حقوق بازنشستگی جزئی (بدون وابستگی به ستانده بازار کار) بهبود می‌یابد. در این حالت، ارائه‌دهندگان بازنشستگی ملزم به ارائه برنامه‌های زمانی متفاوت برای پرداخت‌های بازنشستگی هستند؛ به عنوان مثال، قسمتی از حقوق بازنشستگی (تحقق یافته) در سن بازنشستگی پیش از موعد و مابقی آن در سن قانونی بازنشستگی برداشت شود؛ البته میزان مؤلفه پیش از موعد می‌بایست بر اساس اصول محاسبات بیمه‌ای مجدداً محاسبه شود. چنین رویه‌ای مستلزم سطح بالای شفافیت ارائه‌دهندگان بازنشستگی در موضوع استحقاق مکتسبه و نیز برنامه‌های زمان‌بندی در دسترس است تا به این ترتیب افراد اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی پیامدهای تصمیمات خود را در اختیار داشته باشند. میزان انتفاع مستمری‌بگیران از چارچوب مذکور در تلفیق اشتغال و بازنشستگی، بستگی به ظرفیت آنان در انتخاب‌های آگاهانه به منظور اجتناب از به خطر انداختن درآمدهای نهایی بازنشستگی دارد؛ در این زمینه سواد مالی نقش مهمی ایفا می‌کند.

با این حال تعارض میان اهداف متفاوت - حتی در صورت تعدیل مزایا به صورت تابعی از سن یا امید به زندگی - محتمل است. از یک سو برداشت‌های جزئی از حقوق بازنشستگی، افزایش فرصت‌ها و هموارسازی درآمد در سالمندی را برای کارگران مسن تر ممکن می‌سازد. از سوی دیگر، چنین ترتیبات انعطاف‌پذیری پیش از سن متعارف بازنشستگی ممکن است عملاً مشوق‌هایی را برای کار کمتر در مراحل اولیه عمر کاری فرد خلق کند. در واقع شواهد موجود تأییدی بر افزایش کل ساعات کارکرد به دلیل لحاظ انعطاف‌پذیری در بازنشستگی نیست. همچنین وجود موانع مهم در مسیر بازنشستگی انعطاف‌پذیر و خارج از نظام بازنشستگی، به خصوص در

بازار کار یا در پذیرش فرهنگی کار پاره‌وقت، استقلال افراد را در اتخاذ تصمیم زمان و نحوه بازنشستگی تحدید می‌کند. حذف چنین موانعی مستلزم شناسایی صحیح عوامل تعیین‌کننده آن‌ها و ارزیابی اینکه آیا رسیدگی و توجه به آن‌ها، منافع عمومی را برآورده خواهد کرد یا خیر.

استحقاق حقوق بازنشستگی در اکثریت قریب به اتفاق کشورها هنگام تعویق بازنشستگی افزایش می‌یابد و بازدارنده‌های مالی در ادامه کار پس از سن متعارف بازنشستگی محدود هستند. در استونی، ایسلند، ژاپن، کره و به‌خصوص پرتغال مشوق‌های مالی برای استمرار اشتغال پس از سن بازنشستگی برای کارگران دارای سابقه کار کامل، بسیار زیاد و فراتر از افزایش‌های تعدیلی برای جبران دوران کوتاه‌تر بازنشستگی است. ارائه مزایای بالاتر عملاً انعطاف‌پذیری بیشتری را برای کارگران فراهم می‌کند ولی تطویل اشتغال پس از دوره کامل کاری سبب تحمیل هزینه‌های هنگفت به ارائه‌دهندگان بازنشستگی در این کشورها می‌شود. در بلژیک، یونان و ترکیه تعویق برداشت از حقوق بازنشستگی موجب افزایش اندکی در مزایای بازنشستگی می‌شود که به عدم محبوبیت بازنشستگی دیرهنگام در میان افراد منتهی می‌شود؛ در ایرلند، هلند و نیوزیلند امکان به تأخیر انداختن حقوق بازنشستگی پایه وجود ندارد. در صورت عدم اعمال محدودیت در تلفیق اشتغال و بازنشستگی (بلژیک، ترکیه، ایرلند، هلند و نیوزیلند) افرادی که پس از سن بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهند می‌توانند ضمن برداشت از حقوق بازنشستگی، آن را به شیوه‌ای منقطع با درآمد ناشی از کار تلفیق کنند.

انعطاف‌پذیری با هدف تقاعد کامل پیش از سن متعارف بازنشستگی در بیش از یک‌دوم کشورهای OECD ممنوع شده است. در نظام‌های بازنشستگی اجباری کشورهای مجارستان، ایرلند، اسرائیل، لوکزامبورگ، هلند، نیوزیلند، لهستان، ترکیه و ایالات متحده آمریکا بازنشستگی پیش از موعد جایگاهی ندارد. در ۱۵ کشور^۱ دیگر، بازنشستگی چند سال زودتر از سن قانونی تقاعد مجاز است و مزایای بازنشستگی بر اساس اصول محاسبات بیمه‌ای تعدیل می‌شوند. در بررسی کشورهای مذکور که برداشت مزایا از تمامی مؤلفه‌های نظام بازنشستگی متبوعشان پیش از سن متعارف بازنشستگی مجاز است، اتریش، آلمان و لتونی بیشترین کاهش‌های حقوق بازنشستگی را اعلام کرده‌اند؛ در مقابل تأثیر بسیار اندکی در بلژیک گزارش شده است. در کشورهای دارای حساب‌های مشارکت معین فردی (اندوخته‌ای یا غیرمالی) مزایای بازنشستگی به‌طور خودکار مطابق با سن تعدیل می‌شوند؛ بنابراین انعطاف‌پذیری در انتخاب سن بازنشستگی ویژگی این نوع نظام بازنشستگی به‌شمار می‌آید. با این حال، در عمل چنین انتخابی با تعیین زودترین سن ممکن در برداشت حقوق بازنشستگی تحدید می‌شود.

شیلی، جمهوری چک، استونی، ایتالیا، مکزیک، نروژ، پرتغال، جمهوری اسلواکی و سوئد بازنشستگی

۱. استرالیا، شیلی، جمهوری چک، استونی، فنلاند، ایتالیا، ژاپن، کره، مکزیک، نروژ، پرتغال، جمهوری اسلواکی، اسپانیا، سوئد و ایالات متحده آمریکا

انعطاف‌پذیر را برای سناریوی مینا - کاربردی در مدل‌های بازنشستگی OECD - ارائه می‌کنند (سابقه کار کامل از ۲۰ سالگی تا سن استحقاق مستمری کامل بازنشستگی). در کشورهای مزبور شاهد تلفیق منعطف اشتغال و بازنشستگی پس از سن تقاعد (فارغ از محدودیت درآمدی)، پاداش تعویق بازنشستگی و عدم تعلق جرائم سنگین به دلیل بازنشستگی پیش از موعد هستیم.

تازه‌واردان به بازار کار در ایتالیا و جمهوری اسلواکی صرفاً در سنین بالاتر از (به ترتیب) ۶۷ سال و ۶۶ سال امکان استفاده از گزینه انعطاف‌پذیری را دارند. به‌علاوه، تمهید انعطاف‌پذیری از طریق پاداش‌های بالا و جرائم پایین موجب تحمیل هزینه‌هایی بالا به ارائه‌دهندگان بازنشستگی می‌شود. از دیدگاه محاسبات بیمه‌ای، بازنشستگی دیر هنگام در استونی و پرتغال بسیار هزینه‌بر است.

چنانچه قواعد بازنشستگی به نحوی تنظیم شوند که به‌منظور عینیت بخشیدن به دوره کوتاه‌تر یا طولانی‌تر بازنشستگی مزایا به شیوه خنثایی محاسبات بیمه‌ای بر اساس سن تعدیل شوند، کماکان برخی افراد نیازهای آتی زندگی خود را کمتر از حد واقعی ارزیابی کرده و بسیار زود با حقوق بازنشستگی پایین و ناکافی از بازار کار خارج خواهند شد. با توجه به رفتارهای کوتاه‌نظری، مصالحه‌ای میان استقلال بیشتر افراد و کفایت درآمد دوران بازنشستگی وجود دارد که عملاً اتخاذ سیاست‌های تحدیدکننده بازنشستگی انعطاف‌پذیر پیش از موعد را ضروری می‌کند؛ بنابراین به‌منظور تضمین انباشت حقوق بازنشستگی کافی، سن بازنشستگی پیش از موعد باید به‌اندازه کافی بالا تعیین شود.

- Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement*, Aegon.
- Australian Human Rights Commission (2015), “National Prevalence Survey of Age Discrimination in the Workplace 2015”.
- Banks, J. et al. (2010). “Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom”, *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 319-344.
- Berry, C. (2011), “Gradual Retirement and Pensions Policy”, International Longevity Centre, London.
- Blundell, R. E. French and G. Tetlow (2016), “Retirement Incentives and Labor Supply”, *Handbook of the Economics of Population Aging*, Vol. 1, pp. 457-566.
- Börsch-Supan, A. et al. (2017), “Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered”, MEA Discussion Paper, No. 03-2017.
- Brown, S.K. (2005), “Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement”, AARP Knowledge Management, AARP Research.
- Carlsson, M. and S. Eriksson (2017), “The Effect of Age and Gender on Labor Demand. Evidence from a Field Experiment”, No. 2017:8, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- DREES – Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (2017), “Cumul emploi retraite: deux personnes sur trois travaillent à temps partiel”, *Études et Résultats*, No. 1021, Paris.
- DREES (2015), “Retraites: le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ”, *Études et résultats*, No. 902.
- Drydakis, N. et al. (2017), “Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers”, IZA Discussion Paper, No. 10957, <http://ftp.iza.org/dp10957.pdf>.

- Duval, R. (2003), “The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries”, OECD Economics Department Working Papers, No. 24, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/308728704511/10.1787>.
- Elsayed, A. et al. (2015), “Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis”, *IZA Discussion Paper*, No. 9430.
- Espelt, A. et al. (2010), “Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities”, *Journal of Women’s Health*, Vol. 19(5).
- Eurobarometer (2015), Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU in 2015, European Commission.
- Eurobarometer (2012), Special Eurobarometer 378 on Active ageing, European Commission.
- Eurofound (2016), *Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Parliament (2013), Resolution of 21 May 2013 on an Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, Strasbourg.
- Eurostat (2016), “Healthy Life Years Statistics”, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics.
- GfK (2017), *Frage des Monats August – Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083 August 2017.
- Herbertsson, T. and M. Orszag (2003), “The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries”, *IZA Discussion Paper*, No. 816, July.
- HLFS (2016), “New Zealand Household Labour Force Survey, June 2016”, Table 4, People employed,
- unemployed and not in labour force, published by Statistics New Zealand.

- Ipsos Reid (2012), “Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers”, www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11807.
- Joustén, A. et al. (2010), “The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium”, *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 47-76.
- Kalwij, A. A. Kapteyn and K. de Vos (2010), “Retirement of Older Workers and Employment of the Young”, *De Economist*, Vol. 158:4, pp. 341-359, <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>.
- Nikolova, M. and C. Graham (2014), “Employment, Late-life Work, Retirement, and Well-being in Europe and the United States”, *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3:5, pp. 1-30.
- OECD (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, forthcoming, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OECD (2017b), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.
- OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>.
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en.
- OECD (2013), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en.
- Piggott, J. and A. Woodland (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.
- Queisser, M. and E. Whitehouse (2006), “Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 40, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/351382456457>.

- Sarkeala, T. et al. (2011), “Disability Trends Among Nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study”, *European Journal of Ageing*, Vol. 8(2), pp. 87-94.
- Schofield, D.J. et al. (2017), “Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia’s Older Workers”, *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 29(3), pp. 235-244.
- Szinovacz, M.E. and A. Davey (2005), “Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement”, *The Gerontologist*, Vol. 45(1), pp. 36-47.
- TCRS – Transamerica Center for Retirement Studies (2016), *All About Retirement: An Employer Survey, 17th Annual Retirement Survey*, Transamerica Center for Retirement Studies.
- Tuominen, E. (2013), “Flexible Retirement Age in Finland: The Evaluation of the Finnish Flexible Retirement Scheme in Light of Employer and Employee Surveys”, *Finnish Centre for Pension Working Papers*, No. 03/2013, 27 P.
- Usui, E. S. Shimizutani and T. Oshio (2015), “Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed?”, *RIETI Discussion Paper Series*, No. 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, www.rieti.go.jp/en/.
- Van Dalen, H. K. Henkens and J. Oude Mulders (2017), “Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers”, *Me Judice*, 9 oktober.
- Van Soest, A. A. Kapteyn and J. Zissimopoulos (2006), “Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement”, *DNB Working Paper*, No. 081, De Nederlandsche Bank, Research Department.
- Warren, D. (2015), “Retirement Decisions of Couples in Australia: The Impact of Spousal Characteristics and Preferences”, *Journal of the Economics of Ageing*, Vol. 6, pp. 149-162.

- OECD Education at a Glance Database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC

ختثایی محاسبات بیمه‌ای و مشوق‌های مالی در نظام‌های بازنشستگی

طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر رویکرد ختثایی محاسبات بیمه‌ای تضمین می‌کنند که در سنی معین (نزدیک به سن بازنشستگی) کارگران از نظر مالی ختثی («بی‌تفاوت») به حساب می‌آیند، به عبارتی از نقطه‌نظر محاسبات بیمه‌ای، در سن مذکور میان بازنشستگی یا ادامه کار برای یک سال مضاعف، تفاوتی وجود ندارد؛ بنابراین ختثایی محاسبات بیمه‌ای، مفهومی اساسی برای تعیین و تشخیص مشوق‌های اشتغال در محدوده سنین بازنشستگی است؛ در این رویکرد با دو تعریف اصلی وابسته به هم اما متفاوت روبه‌رو هستیم که تغییرات در مزایای بازنشستگی را بررسی و تفسیر می‌کنند. مطابق تعریف نخست^۱، یک نظام بازنشستگی ختثی تلقی می‌شود چنانچه هزینه مرتبط با حقوق بازنشستگی صرف‌نظر شده^۲ و حق بیمه‌های پرداختی برای یک سال اشتغال مضاعف دقیقاً توسط افزایش در مزایای آتی جبران شود. بر اساس تعریف دوم^۳، نظام بازنشستگی از بعد محاسبات بیمه‌ای ختثی به حساب می‌آید چنانچه ارزش فعلی مزایای معوق بازنشستگی برای یک سال اشتغال مضاعف همانند سال پیش باشد (به این معنا که ارزش فعلی مزایا صرفاً به‌وسیله کسب استحقاق مستمری بیشتر در سال مضاعف افزایش خواهد یافت). تفاوت اصلی میان این دو، عدم احتساب حق بیمه‌های پرداختی و مزایای مکتسبه طی سال اضافی در تعریف دوم است.

اصولاً از آنجا که هدف عمده این قسمت ارائه استدلالی منطقی از اندازه (بزرگی) مزایاست، به دلایل ساده‌سازی از تعریف Queisser و Whitehouse در سال ۲۰۰۶ استفاده می‌شود. به‌طور کلی، ارزش فعلی مزایای تعهدشده بازنشستگی را می‌توان به‌وسیله ثروت بازنشستگی تجسم کرد، زیرا ثروت بازنشستگی جامع‌ترین نماگر برای سنجش پرداخت‌های انباشته بازنشستگی به‌شمار می‌آید (نماگر ۴.۱۱ ملاحظه شود). ثروت بازنشستگی برحسب زمان یا سن t تعریف می‌شود و جریان‌های تنزیل شده مزایای بازنشستگی با $b\tau$ در معادله زیر نشان داده می‌شود:

$$PW_t = \sum_{\tau=t} \frac{b_{\tau} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}}$$

در این معادله s_{τ}^t احتمال بقا تا سن مشروط به زنده‌بودن در سن t است. با فرض افزایش مزایای بازنشستگی

۱. Duval, ۲۰۰۳، ملاحظه شود.

۲. ناشی از ادامه اشتغال

۳. Queisser and Whitehouse, ۲۰۰۶، ملاحظه شود.

در دوران تقاعد با نرخ شاخص بندی u ، ثروت بازنشستگی برابر خواهد بود با:

$$PW_t = b_t \sum_{\tau=t}^T \frac{(1+u)^{\tau-t} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}} \equiv b_t * AF_t$$

به تعبیری حقوق بازنشستگی انباشته، حاصل مزایای اولیه بازنشستگی و عامل مستمری (AF) برابر است با:

$$AF_t = \sum_{\tau=t}^T \frac{(1+u)^{\tau-t} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}}$$

خنثایی محاسبات بیمه‌ای تصریح می‌کند که ارزش فعلی مزایای تعهدشده به واسطه یک سال کار بیشتر دستخوش تغییر نمی‌شود. به این ترتیب، ثروت بازنشستگی PW_t که هنگام بازنشستگی در زمان t بر اساس مزایای تعهدی $b_t(1+u)^{t-\tau}$ به ازای $t \geq \tau$ کسب می‌شود برابر با ثروت بازنشستگی حاصل از استحقاق مستمری مکتسبه هنگام تعویق یک‌ساله بازنشستگی است، به عبارتی $\tilde{b}^{t+1}(1+u)^{t+1-t}$ برای $t \geq t+1$. همچنین مزایای دریافتی در وضعیت b_{t+1} می‌بایست بزرگ‌تر از $b_{t+1} = b_t(1+u)$ باشد، که هنگام بازنشستگی پیش از موعد به منظور جبران از دست دادن نخستین مقرری بازنشستگی b_t پرداخت می‌شود. در اینجا هدف اصلی برآورد پاداش سالانه x است که می‌بایست به مزایای بازنشستگی برای تعویق یک‌ساله بازنشستگی اضافه شود، یعنی:

$$x_t = \frac{\tilde{b}_{t+1}}{b_{t+1}} - 1$$

ثروت بازنشستگی اکتسابی ناشی از تعویق بازنشستگی به مدت یک سال برابر با (مشروط به بقا تا $t+1$) $PW_{t+1} = \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}$ می‌باشد. با این حال، به منظور تصمیم‌گیری در زمان t برای ادامه اشتغال به میزان یک سال بیشتر، ثروت بازنشستگی می‌بایست در زمان t مجدداً محاسبه شود:

$$PW_{t+1}^t = \frac{PW_{t+1} * s_{t+1}^t}{1+r}$$

خنثایی محاسبات بیمه‌ای $PW_t = PW_{t+1}$ را تکلیف می‌کند، در نتیجه:

$$b_t * AF_t = \frac{s_{t+1}^t * \bar{b}_{t+1} * AF_{t+1}}{1+r} \Leftrightarrow \bar{b}_{t+1} = b_t (1+u) \frac{1+r}{1+u s_{t+1}^t} \frac{AF_t}{AF_{t+1}} \quad (\text{شرط خنثایی محاسبات بیمه‌ای})$$

با استفاده از ریاضیاتی ساده می‌توان عوامل مستمری را در طول زمان با لحاظ:

$$s_t^t = s_t^{t+1} * s_{t+1}^t$$

به شرح زیر به یکدیگر پیوند داد:

$$AF_t = AF_{t+1} * s_{t+1}^t \frac{1+u}{1+r} + 1$$

بدین ترتیب شرط خنثایی محاسبات بیمه‌ای را می‌توان به صورت زیر ساده کرد:

$$\bar{b}_{t+1} = b_{t+1} \frac{AF_t}{AF_t - 1}$$

نرخ پاداش برای یک سال تعویق بازنشستگی در سن t با رعایت خنثایی محاسبات بیمه‌ای عبارت است از:

$$x_t = \frac{1}{AF_t - 1}$$

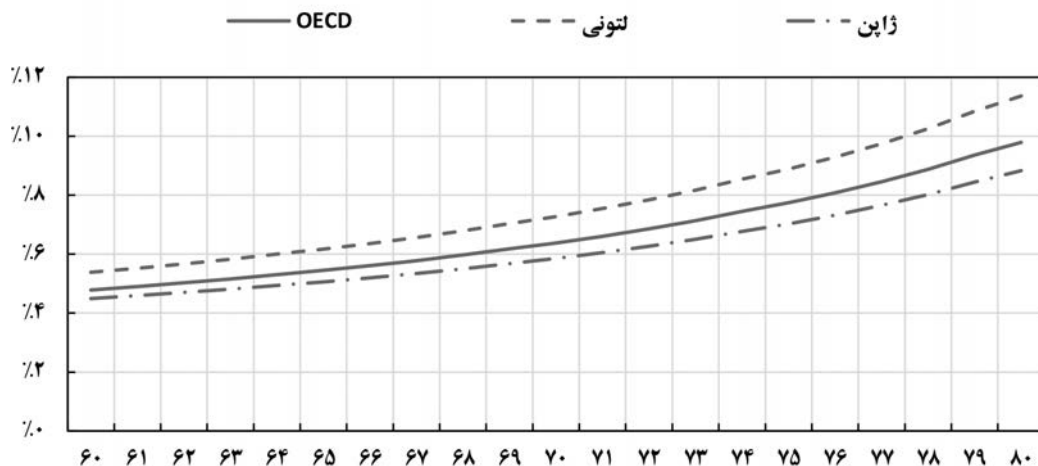
بنابراین آنچه بر نرخ پاداش متضمن خنثایی محاسبات بیمه‌ای در یک سن معین تأثیر می‌گذارد پارامترهای تعیین‌کننده عامل مستمری هستند؛ مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده عبارت‌اند از مجموعه نرخ‌های مرگ‌ومیر (یا نرخ‌های بقا) از سن مذکور و بنابراین سن بازنشستگی، نرخ تنزیل و نرخ شاخص‌بندی. چنانچه نرخ شاخص‌بندی برابر با نرخ تنزیل باشد، عامل مستمری در سن t به امید به زندگی باقی‌مانده در این سن ساده می‌شود. هرچه امید به زندگی باقیمانده بیشتر باشد (به زبانی ساده نرخ‌های پایین‌تر مرگ‌ومیر)، نرخ پایین‌تر پاداش با خنثایی محاسبات بیمه‌ای سازگاری دارد، زیرا صرف‌نظر کردن از دریافت حقوق بازنشستگی برای یک سال به واسطه تعویق بازنشستگی می‌تواند در دوره طولانی‌تری جبران شود؛ بنابراین به دلیل کاهش امید به زندگی باقی‌مانده

با افزایش سن، نرخ پاداش می‌بایست به‌منظور اجتناب از بازدارنده‌های اشتغال (یا تضمین خنثایی محاسبات بیمه‌ای) هم‌راستا با سن افزایش پیدا کند؛ چنین امری دستاوردی مهم محسوب می‌شود.

به‌طور مشابه، نرخ تنزیل پایین‌تر به عامل مستمری بالاتری منجر می‌شود و نرخ‌های پاداش پایین‌تر به‌عنوان پرداخت‌های آتی دارای ارزش‌های فعلی بیشتری هستند. برای مجموعه‌ای معین از نرخ‌های مرگ‌ومیر و نرخ تنزیل، افزایش نرخ شاخص‌بندی موجب کاهش نرخ پاداش خواهد شد، زیرا پرداخت‌های بازنشستگی صرف‌نظر شده پس از این ارزش نسبی کمتری در مقایسه با جریان‌ات آتی مبتنی بر شاخص‌بندی بالا دارند.

به‌منظور نمایش تأثیر سن، در شکل ب. ۱-۱-۲ نرخ پاداش/جریمه برای تأخیر/تسریع در بازنشستگی را بر اساس شیوه خنثایی محاسبات بیمه‌ای با فرض شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی بر اساس قیمت و دو درصد نرخ تنزیل واقعی (همانگ با مدل بازنشستگی OECD) محاسبه شده است. برآوردها برای متوسط کشوری OECD محاسبه شده‌اند. برای گروهی که در سال ۲۰۱۶ با ۲۰ سال سن وارد بازار کار شده‌اند (گروه متولدین ۱۹۹۶) امید به زندگی (گروهی) به‌طور میانگین در زمان تولد برابر ۸۶.۷ سال، در ۲۰ سالگی معادل ۸۷.۳، در ۶۵ سالگی ۸۹.۸ و در ۸۰ سالگی ۹۲.۶ سال پیش‌بینی شده است. میانگین نرخ جریمه/پاداش سالانه برای تأخیر/تسریع در بازنشستگی به میزان یک سال در ۶۵ سالگی برابر ۵.۴ درصد و در ۷۵ سالگی ۷.۷ درصد تخمین زده می‌شود که میانگین نرخ ۶.۵ درصد را در بازه سنی مزبور نشان می‌دهد.

شکل ب. ۱-۱-۲ پاداش (جریمه) تأخیر (تسریع) در بازنشستگی به میزان یک سال در سنی معین (محور x) برای کشورهای OECD، ژاپن (امید به زندگی بالا) و لتونی (امید به زندگی پایین)



توضیح: شاخص‌بندی قیمتی مزایای بازنشستگی، نرخ‌های مرگ‌ومیر گروه متولدین ۱۹۹۶.

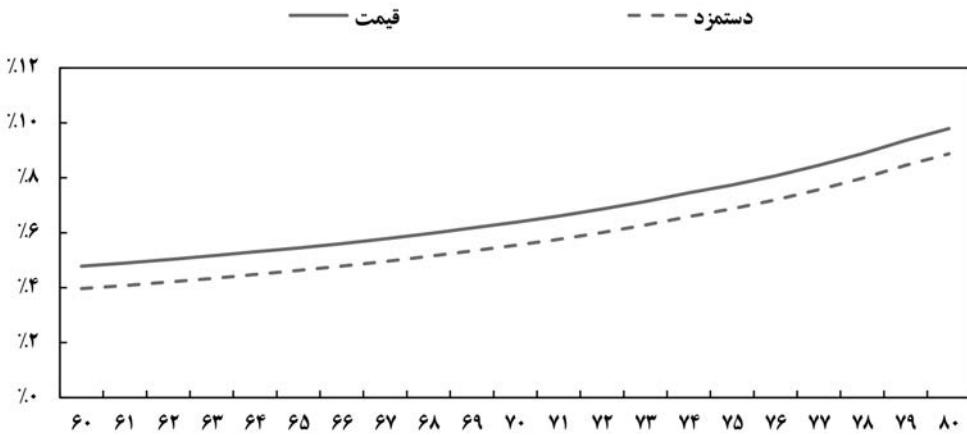
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633641>

به‌منظور نمایش تأثیر تفاوت‌ها در نرخ‌های مرگ‌ومیر، شکل ب. ۱-۱-۲ وضعیت دو کشور ژاپن و لتونی را (به ترتیب) با بیشترین و کمترین امید به زندگی باقی‌مانده در ۶۵ سالگی موردتوجه قرار می‌دهد. در مقایسه با میانگین ۶.۵ درصد مربوط به بازه سنی ۶۵-۷۵، متوسط نرخ پاداش/جریمه بر مبنای خنثایی محاسبات بیمه‌ای برای ژاپن و لتونی به ترتیب ۵.۹ درصد و ۷.۴ درصد محاسبه شده است.

درنهایت، شکل ب. ۱-۲ تأثیر قاعده شاخص‌بندی را از طریق گزارش نرخ‌های پاداش/جریمه متضمن خنثایی برای شاخص‌بندی قیمتی و دستمزدی نشان می‌دهد. در شاخص‌بندی دستمزدی، مفروضات مدل بازنشستگی OECD در نظر گرفته شده است: ۱.۲۵ درصد رشد سالانه دستمزد واقعی. تغییر از شاخص‌بندی قیمتی به دستمزدی، نرخ پاداش را حدود ۰.۸ واحد درصد برای کشوری متوسط کاهش می‌دهد. همچنین با شاخص‌بندی دستمزدی، نرخ خنثایی از ۴.۶ درصد در ۶۵ سالگی به ۶.۹ درصد در ۷۵ سالگی افزایش می‌یابد. لازم است تأکید شود این برآوردها مربوط به مزایای تعهدشده هستند و استحقاق مستمری مضاعف ناشی از تعویق بازنشستگی را دربر نمی‌گیرند. به‌عنوان مثال، چنانچه فرض کنیم نرخ تعهدی برای مزایای بازنشستگی به‌ازای هر سال بیمه‌پردازی اضافی برابر یک درصد باشد (عددی معقول بر اساس نماگر ۳.۶)، در این صورت

پاداش‌های سالانه می‌بایست یک واحد درصد افزایش داده شود تا تأثیر آن بر حقوق بازنشستگی (پرداخت‌شده) مشخص شود.

شکل ب. ۱-۲ پاداش (جریمه) تأخیر (تسریع) بازنشستگی به میزان یک سال در سنی معین (محور x) بر اساس شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی



توضیح: میانگین نرخ‌های مرگ‌ومیر برای گروه متولدین ۱۹۹۶ در کشورهای OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633660>

پیوست ب. ۲-۲

قواعد اصلی جریمه‌های بازنشستگی، پاداش‌ها و تلفیق اشتغال و بازنشستگی

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	جریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	استرالیا
<p>در صورت تجاوز در آمد سلاته (حاصل از سایر منابع) از آستانه‌ای تحت عنوان «ناحیه آزاد درآمد» مستمری سالمندی کاهش می‌یابد؛ تعدیلات هر ساله در ماه جولای انجام می‌شود. در سال ۱۷-۲۰۱۶، ناحیه آزاد درآمد دو هفته‌گی، برای مستمری‌گیران تنها برابر ۱۶۴ دلار استرالیا و برای یکی از زوجین ۱۴۴ دلار استرالیا (۲۹۲ دلار استرالیا برای مجموع زوجین) تعیین شد. مستمری سالمندی از امتیاز پاداش کار در آزمون درآمد برخوردار است که برای تشویق افراد در سن بازنشستگی به ادامه کار طراحی و ارائه شده است. طرح مزبور به مستمری‌گیران امکان کسب درآمدی تا ۲۵۰ دلار استرالیا به‌ازای دو هفته کار و معاف از آزمون و سب را اعطا می‌کند. مستمری‌گیران دارای عایداتی پایین‌تر از ۲۵۰ دلار استرالیا می‌توانند مبلغ پلا استفاده از امتیاز درآمد دو هفته‌گی را تا حداکثر ۶۵۰ دلار استرالیا انباشت و برای جبران درآمدهای آنی اشتغال استفاده کنند. تلفیق پاداش کار و ناحیه آزاد درآمد بازنشستگی، به مستمری‌گیران تنها و فاقد درآمد مضاعف این امکان را می‌دهد تا درآمد سلاته‌ای حدود ۱۰۷۶۴ دلار استرالیا بدون تأثیر کاهشی در حقوق بازنشستگی را تحصیل کنند. آزمون دارایی نیز اعمال می‌شود. تقریباً مزایای ۴۲ درصد مستمری‌گیران از طریق آزمون وسیع کاهش یافته است. در این گروه، حقوق بازنشستگی ۵۷ درصد آنان در نتیجه آزمون درآمد و حقوق بازنشستگی ۴۲ درصد آنان به دلیل دارایی تقلیل داده شده است. حدود ۵۸ درصد مستمری‌گیران در حداکثر نرخ مشارکت طرح مستمری سالمندی قرار دارند.</p>	خیر	-	-	-	۵۷ برای سن انداز بازنشستگی	۶۵	استرالیا

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	جریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	انریش
<p>در جولای ۲۰۱۶، آستانه‌های آزمون دارایی بازنشستگی مربوط به مالکین خانه معادل ۲۰۹ هزار دلار استرالیا برای مستمری‌گیری تنها و ۳۹۶۵۰۰ دلار استرالیا در مجموع برای زوجین تعیین شد. دارایی‌های بالاتر از این مبلغ سبب کاهش حقوق بازنشستگی مستمری‌گیران (تنها و مجموع زوجین) به میزان ۱۵۰ دلار استرالیا به‌ازای هر ۱۰۰۰ دلار استرالیا بالاتر می‌شود. دولت استرالیا خانواده از آزمون دارایی مستثنی می‌باشد. دولت استرالیا در بودجه ۱۶-۲۰۱۵ تغییراتی را در آزمون دارایی‌ها با هدف برقراری توازن مجدد پارامترهای آزمون دارایی‌ها اعمال کرده است تا بدین ترتیب پایداری هدف‌گذاری شده و بلندمدت نظام بازنشستگی را بهبود دهد. از اول ژانویه ۲۰۱۷، این تغییرات آغاز و آستانه‌های آزمون دارایی را افزایش خواهند داد. میزان جدید دارایی‌هایی که مستمری‌گیر می‌تواند بدون تأثیر در حقوق بازنشستگی نگه‌دارد (به‌استثنای خانه خانواده) بر اساس آزمون دارایی ۲۵۰ هزار دلار استرالیا برای فرد مالک‌خانه و ۳۷۵ هزار دلار استرالیا برای زوج صاحب‌خانه است. آستانه‌ها برای فرد زوجین فاقد خانه به ترتیب ۴۵۰ هزار و ۵۷۵ هزار دلار استرالیا تعیین شده‌اند. همچنین تغییرات مزبور نرخ کاهشده را از ۱۵۰ به ۳۰۰ دلار استرالیا به‌ازای هر ۱۰۰۰ دلار استرالیا بالاتر از آستانه‌های آزمون دارایی افزایش داده است. خانه خانوادگی همچنان از آزمون دارایی مستثنی است.</p>	<p>خیر</p>	<p>۴۲ درصد</p>	<p>مردان: ۶۸ زنان: ۶۳</p>	<p>۵۱۰ درصد</p>	<p>۶۲</p>	<p>(۶۰) ۶۵</p>	<p>استرالیا</p>

بازنشستگی.

محدودیت تلفیق اُتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	خریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	بازنشستگی
<p>برای بازنشستگان ۶۵ ساله و بالاتر یا حداقل سابقه کاری ۴۵ سال (حداقل سطح فعالیت: یکسوم اُتغال تمام وقت در سال)، هیچ محدودیتی وجود ندارد. در تلفیق حقوق بازنشستگی با عایدات محدودیتی به عایدات بازنشستگان زیر ۶۵ سال با کمتر از ۴۵ سال سابقه اعمال می شود. عایدات سالانه کمتر از ۲۲۵۲۱ یورو (مجرد) یا ۲۲۶۹۴ یورو (با یک فرزند وابسته)، حقوق بازنشستگی کاهش نمی یابد. بالاتر از این سقف، مستمری تا ۳۵ درصد کاهش می یابد در صورتی که عایدات پایین تر از ۲۰۰ درصد سقف باشد و در صورت تجاوز از آن، مستمری کاملاً معطل می شود.</p>	خبر			-	۶۲ (با ۴۰ سال)	۶۵	بزرگ
<p>مزایای پس از بازنشستگی CPP یا مکمل مستمری بازنشستگی QPP به مستمری بگیرانی پرداخت می شود که به کار خود ادامه دهند. در CPP، حق بیمه‌ها برای درآمد اُتغال مشمول بازنشستگی برای مستمری بگیران ۶۰ تا ۶۴ ساله اجباری و برای مستمری بگیران ۶۵ تا ۷۰ ساله اختیاری هستند. حق بیمه‌های سهم کارفرما برای کارمندان ۶۵ تا ۷۰ ساله شاغل اجباری است. در QPP، حق بیمه‌ها برای کلیه مستمری بگیران در هر سنی اجباری است.</p>	خبر	<p>۷.۲ درصد (OAS)</p> <p>۸.۴ درصد (CPP)</p>	۷۰	۷.۲ درصد	۶۰ (CPP)	۶۵	کادرا
					در هر سنی (DC). چنانچه حقوق بازنشستگی برابر حداقل ۸۰ درصد PMAS و ۷۰ درصد میانگین درآمد طی ۱۰ سال گذشته باشد.		شیلی

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	جریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	جمهوری چک
امکان تلفیق دریافت حقوق بازنشستگی با اشتغال (از ۲۰۱۰ حقوق بازنشستگی اعطایی) عامل تعهدی کل برای هر ۳۶۰ روز کار - جین دریافت مستمری کامل بازنشستگی - ۰.۴ درصد افزایش یافته است) و دریافت نیمی از مستمری سالمندی وجود دارد. ترکیب نیمی از مستمری سالمندی و کار، عامل تعهدی کل را ۱.۵ درصد برای هر ۱۸۰ روز کار ارتقا داده است.	خبر	۶ درصد		۳۶ درصد (نخست) ۴۸ درصد (سال دوم)، ۶ درصد (سال سوم به بعد)	۶۰	۶۳ مردان: ۶۳ زنان: ۶۳	
مزایای مستمری‌بگیر مجردی با عایدات سالانه (حاصل از کار) بیشتر از ۳۱۶ هزار کرون دانمارک کاهش داده می‌شود. مکمل بازنشستگی برای مستمری‌بگیر مجرد با مجموع درآمد سالانه بالاتر از ۶۸۸۰۰ کرون دانمارک یا برای هر یک از زوجین (ازواج رسمی) با درآمد سالانه ۱۴۰ هزار کرون دانمارک کاهش داده می‌شود.	خبر	در زمان برداشت حقوق بازنشستگی دارد.	NRA+۱۰		۶۰ (DC occ)	۶۵	دانمارک
امکان تلفیق دریافت حقوق بازنشستگی و اشتغال امکان‌پذیر است. در این حالت، حق بیمه‌ها همچنان پرداخت می‌شوند و حقوق بازنشستگی هر ساله محاسبه می‌شود. افرادی که حقوق بازنشستگی پیش از موعد دریافت می‌کنند مجاز به ادامه فعالیت‌های سودآور نیستند.	خبر	۱۰.۸۰ درصد		۴.۸۰ درصد	NRA-۳	۶۳	استونی
پس از گرفتن مستمری سالمندی، کسب عایدات سبب تلفیق مستمری اضافی می‌شود و نرخ تعهدی ۱.۵ درصد هر ساله تا ۶۸ سالگی محاسبه می‌شود.	خبر	۷.۲ درصد (ملی) ۴.۸ درصد (بازنشستگی پیش از موعد پس از ۶۸ سالگی)		۴.۸ درصد (مستمری سالمندی ملی)	۶۳	۶۵	فنلاند

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	جریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی
<p>امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی از طریق دو طرح مختلف فراهم شده است.</p> <p>بازنشستگی مرحله‌ای: دستمزد و حقوق بازنشستگی از سن قانونی بازنشستگی قابل تلفیق هستند (۶۳ سالگی برای نسل متولد ۱۹۵۵) یا از ۶۰ سالگی برای کسانی که حداقل ۴۵۰ ماه حق بیمه پرداخت کرده‌اند. بیمه‌شده ساعات کاری خود را تقلیل می‌دهد (۴۰ درصد تا ۸۰ درصد از کار مؤثر) و دستمزد متناسب با کار کرد خود را تمام با بخشی از مستمری سالمندی دریافت می‌کند. بیمه‌شده کماکان حق بیمه خود را پرداخت می‌کند و حقوق بازنشستگی به‌منظور احتساب مشارکت‌های جدید مجدداً محاسبه می‌شود.</p> <p>بازنشستگی استخدا می‌انباشته‌ای: فرد بازنشسته، امکان اشتغال را دارد و می‌تواند دستمزد و حقوق بازنشستگی را بدون هیچ‌گونه محدودیتی، منوط به تحقق شرایط بازنشستگی کامل (سن قانونی بازنشستگی + تعداد سال‌های مشارکت؛ یا سن قانونی بدون جریمه)، تلفیق کند. چنانچه بیمه‌شده شرایط مذکور را برآورده نسازد، تلفیق دستمزد و حقوق بازنشستگی تا حد مشخصی امکان‌پذیر است.</p> <p>در هر دو مورد، بازنشستگان شاغل استحقاق حقوق بازنشستگی مضاعفی را کسب نمی‌کنند.</p>	خیر	۵ درصد			۶۱.۶ (ER) ۵۶.۶ (Occ)	۶۵.۶ (۶۱.۶) با ۴۱.۶ (سال) فرانسه

1. Retraite progressive

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشتگی	اجبار به بازنشتگی	پاداش	حداکثر سن بازنشتگی	چربمه	سن بازنشتگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشتگی	یونان
<p>برای کارکنانی با عایدات سالانه‌ای تا ۶۲۰۰ یورو، حقوق بازنشتگی کامل پرداخت می‌شود. افرادی با عایدات سالانه بالاتر از ۶۳۰۰ یورو، اضافه عایدات مشمول ۴۰ درصد کاهش می‌شود. پس از ۶۷ سالگی، تلفیق اشتغال و بازنشتگی از آزمون عایدات متأثر نخواهد شد.</p>		۶ درصد		۳۶۰ درصد	۶۳	۶۵ سال و ۵ ماه (۶۵ یا ۲۵ سال)	آلمان
<p>بازنشتگان جوان‌تر از ۵۵ سال مجاز به اشتغال تمام‌وقت در یافت مستمری بازنشتگی نیستند. بازنشتگان ۵۵ ساله و بالاتر می‌توانند کار کنند، ولی حقوق بازنشتگی آنان مشمول آزمون عایدات می‌شود. تجمیع حقوق بازنشتگی با عایدات حاصل از کار امکان‌پذیر است: برای بازنشتگانی که مشغول به کار (به عنوان کارمند یا خوداشتغال) می‌شوند و تحت پوشش بیمه اجباری EFKA قرار می‌گیرند، حقوق بازنشتگی ناخالص اصلی و تکمیلی با ۶۰ درصد کاهش در دوره اشتغال پرداخت می‌شود.</p> <p>آزمون درآمد: محدودیت بر مجموع خالص درآمد سالانه (حقوق و مستمری بازنشتگی) ۶۸۲۴٫۴۵ یورو؛ مجموع درآمد سالانه مشمول مالیات شخصی ۷۹۶۱٫۸۷ یورو؛ و مجموع درآمد سالانه مشمول مالیات خانوار ۱۳۲۸۹٫۶۵ یورو.</p>	خیر	-	-	کاهش مضاعف تا رسیدن به سن استاندارد جدید در نظر گرفته شده است. پس از رسیدن به این سن، کاهش مضاعف متوقف و خاتمه می‌یابد)	۶۲	۶۷ (۶۲ یا ۴۰ سال)	یونان

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	خریبه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	مجاړستان
پرداخت حقوق بازنشستگی برای شاغلین بخش عمومی به حالت تعلیق درآمده است. برای بازنشستگان زیر سن قانونی بازنشستگی، در صورت رسیدن عایدات سالانه به ۱۸ برابر حداقل دستمزد، پرداخت حقوق بازنشستگی تا پایان سال معلق می‌شود.			۶ درصد		زنان در هر سنی با ۴۰ سال	۶۳	
			۷۰		۶۵	۶۷	ایسلند
	خیر	-	-	-	-	۶۶	ایرلند
محدودیت‌هایی بر عایدات حاصل از کار برای مردان بازنشسته تا ۷۰ سالگی اعمال می‌شود. برای زنان بازنشسته، این سن به تدریج افزایش پیدا می‌کند تا در ۲۰۲۰ به ۷۰ سال برسد.		۵ درصد		-	-	(۶۳) ۶۷	اسرائیل
	خیر			۱ درصد- امتیاز سن	(۶۱.۸) ۶۲.۸	(۶۵.۸) ۶۶.۸	ایتالیا
برای سنین ۶۴-۶۰ سال، هنگامی که مجموع درآمدهای حاصل از مستمری ماهانه و دستمزدهای استاندارد از ۲۸۰ هزار ین ژاپن تجاوز کند، مزایای بازنشستگی با توجه به مجموع مستمری ماهانه و دستمزدهای استاندارد کاهش داده می‌شود. برای سنین بالاتر از ۵۵ هنگامی که مجموع درآمد از ۴۶۰ هزار ین ژاپن تجاوز کند، مزایای بازنشستگی با توجه به مجموع مستمری ماهانه و دستمزدهای استاندارد کاهش داده می‌شود.	خیر	۸.۴۰ درصد				۶۵	ژاپن
کارگران بالای ۷۰ سال الزامی به پرداخت حق بیمه ندارند.							

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	جریمه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	نوع
بازنشستگان بالاتر از ۶۱ سال با عایداتی بالاتر از میانگین عایدات فرد بیمه‌شده، ۵۰ درصد از حقوق بازنشستگی را دریافت می‌کند و با افزایش سن ۱۰ درصد افزایش مزایا را تجربه می‌کند؛ که از آن تحت عنوان «مستمری سالمندی فعال» نام می‌برند. بازنشستگان ۶۱ تا ۶۵ ساله و بازنشستگان شاغل می‌توانند میان «مستمری معوق» یا «مستمری سالمندی فعال» یکی را انتخاب کنند. آزمون درآمد و عایدات؛ درآمد یا عایدات (ناشی از فعالیت‌های سودآور) ماهانه مشمول مالیات افراد زیر ۶۶ سال نباید از ۲۱۰۵۴۸۲ وون کره تجاوز کند.	خبر	۷.۲۰ درصد	NRA+۵	۶ درصد	۵۷	۶۱	کره
مزایای بازنشستگی می‌بایست در ۶۵ سالگی مطالبه شود مگر اینکه شرایط صلاحیت در این سن احراز نشده باشد. با این حال، امکان تلفیق اشتغال و دریافت مزایای بازنشستگی بدون کاهش در مزایا وجود دارد.	خبر				NRA-۲	۶۲.۷۵	لتونی
	خبر				۶۰	۶۵ (۴۰ یا ۶۰ سال)	لوکزامبورگ
	خبر				۶۰	۶۵	مکزیک
	خبر					۶۵.۵	هند
	خبر	-	-	-	-	۶۵	نیوزیلند
امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی بدون آزمون عایدات وجود ندارد. آزمون درآمد، حقوق بازنشستگی به‌واسطه ۵۰ درصد درآمد پیش از استانه درآمد کاهش داده می‌شود.	خبر		۷۵		۶۲	۶۷	نروژ

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجبار به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	خریجه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	لهستان
تلفیق اشتغال و بازنشستگی امکان پذیر است. باین حال تحقق کامل بازنشستگی مستلزم خاتمه قرارداد کار می باشد که پس از آن بازنشسته می تواند به کار خود بر اساس قرارداد جدید ادامه دهد و حقوق بازنشستگی کامل را دریافت کند. همچنین برخی از محدودیتها به مجموع درآمدهای مکسبه و درآمد بازنشستگی اعمال می شود؛ افرادی که پیش از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی ضمن اشتغال حقوق بازنشستگی را نیز دریافت می کنند؛ افرادی که مقرری از کار افتادگی دریافت می کنند و ناتوان از انجام کار شناخته شده اند. درآمدها (از جمله مزایای بازنشستگی) مشمول مالیات بندی هستند.	خیر	۳-۱۲ درصد	۷۰	-	-	۶۶.۲	پرتغال
برای افرادی که برداشت مزایای بازنشستگی را با اشتغال ترکیب می کنند؛ مزایای بازنشستگی هر ساله یا بر اساس درخواست بازنشستگی به طور خود کار جدا محاسبه می شود و نیمی از امتیازات کسب شده در این دوره به مزایا اضافه می شود.	خیر	۶ درصد		۶.۵ درصد	NRA-۲	۶۲	جمهوری اسلواکی
		۳ درصد		۳.۶ درصد		(۵۹.۷۵) ۶۰	اسلونی

محدودیت تلفیق اشتغال و بازنشستگی	اجاره به بازنشستگی	پاداش	حداکثر سن بازنشستگی	خریبه	سن بازنشستگی پیش از موعد	سن متعارف بازنشستگی	ایالات متحده آمریکا
تلفیق اشتغال و دریافت حقوق بازنشستگی، با لحاظ آزمون عایدات امکان پذیر می باشد. برای ذی نفعانی که مزایای بازنشستگی را یک سال پیش از سن متعارف بازنشستگی دریافت می کنند، حقوق بازنشستگی به میزان ۵۰ درصد عایدات بالاتر از ۱۵۷۲۰ دلار آمریکا کاهش داده می شود. مزایا بدای از هر سه دلار عایدی بالاتر از ۴۱۸۸۰ دلار آمریکا (در سالی که بیمه شده به سن بازنشستگی کامل می رسد)، یک دلار کاهش داده می شود. برای کارگرانی که به سن متعارف بازنشستگی رسیده اند، کاهش مزایا بر اساس عایدات در نظر گرفته نمی شود.	خیر	۸ درصد		۶۶۶ درصد برای سه سال سپس ۷۰ درصد برای دو سال آخر	۶۲	۶۶	

توضیح: NRA = سن متعارف بازنشستگی

فصل سوم

طراحی نظام‌های بازنشستگی

در این قسمت، پنج نماگر به تفصیل طراحی نظام‌های ملی درآمد بازنشستگی در کشورهای OECD و سایر نظام‌های اقتصادی مهم را مورد تفحص قرار می‌دهند. نخستین نماگر، طبقه‌بندی انواع متفاوت برنامه‌های درآمد بازنشستگی را در سراسر جهان ارائه و با استفاده از این چارچوب، معماری نظام‌های بازنشستگی ۴۳ کشور را تشریح می‌کند.

چهار نماگر دیگر، به پارامترها و قواعد نظام بازنشستگی می‌پردازند. نظام‌های درآمد بازنشستگی پایه، هدفمند و حداقل توسط دومین نماگر تعریف می‌شوند که ارزش‌ها و پوشش این نظام‌ها را تشریح می‌کند. سومین نماگر، ضمن بررسی نظام‌های بازنشستگی اجباری مرتبط با عایدات، نحوه تعیین مزایا در طرح‌های مذکور و طیف عایدات تحت پوشش را شرح می‌دهد. چهارمین نماگر، سنین کنونی بازنشستگی در طرح‌های بازنشستگی را برای افرادی به تصویر می‌کشد که در ۲۰ سالگی به بازار کار وارد و در سال ۲۰۱۶ بازنشسته می‌شوند. آخرین نماگر، به بررسی سنین آتی بازنشستگی برای افرادی می‌پردازد که در ۲۰۱۶ با ۲۰ سال سن به بازار کار وارد می‌شوند و در آینده بازنشسته خواهند شد.

ساختار نظام‌های ملی بازنشستگی

نتایج اصلی

نظام‌های درآمد بازنشستگی، متنوع و اغلب شامل برنامه‌های متفاوتی هستند؛ بنابراین دسته‌بندی نظام‌های بازنشستگی و در نتیجه طرح‌های متفاوت درآمد بازنشستگی دشوار است. اصول طبقه‌بندی حقوق بازنشستگی مورد استفاده در مطالعه حاضر متشکل از دو «لایه» اجباری است: بخش کفایت و بخش مرتبط با عایدات. تدارک اختیاری، خواه به صورت فردی یا از طریق کارفرما، سومین لایه را شکل می‌دهد.

چارچوب نشان داده شده در نمودار (۳-۱)، بر اساس نقش و هدف هر بخش از نظام درآمد بازنشستگی است. لایه اول متشکل از برنامه‌هایی است که با هدف تضمین دسترسی مستمری‌بگیران به حداقل استانداردهای واقعی زندگی طراحی شده‌اند. لایه دوم، شامل مؤلفه‌های مرتبط با عایدات است که به منظور اطمینان از دستیابی مستمری‌بگیران به برخی از استانداردهای مشخص زندگی هنگام بازنشستگی نسبت به دوره اشتغال طراحی شده است. در داخل این دو لایه، طرح‌ها با توجه به ارائه‌دهندگان (عمومی یا خصوصی) و شیوه تعیین مزایا دسته‌بندی می‌شوند. *بازنشستگی در یک نگاه* ضمن ارائه اطلاعاتی در خصوص برخی از طرح‌های خصوصی اختیاری، به‌طور عمده بر مؤلفه‌های اجباری یادشده تمرکز و تأکید دارد.

معماری طرح‌های ملی با استفاده از این چارچوب در جدول (۳-۲) نشان داده شده است. برنامه‌هایی با هدف

ممانعت از حدوث فقر در سالمندی (طرح‌های لایه نخست)، توسط بخش عمومی ارائه شده و به سه نوع اصلی تقسیم‌بندی می‌شوند.

حقوق بازنشتگی پایه، به دو شکل متفاوت ارائه می‌شود: اعطای مزایا به افراد صرف‌نظر از پرداخت یا عدم پرداخت سهم حق بیمه‌ها، اگرچه احتمالاً ذی‌نفع ملزم به احراز صلاحیت از نظر معیار اقامتگاه می‌باشد. در برخی از کشورها، مزایای مبتنی بر اقامتگاه در ازای دیگر درآمدهای بازنشتگی تعدیل شده است؛ یا مزایا صرفاً بر اساس تعداد سال‌های بیمه‌پردازی مستقل از عایدات پرداخت می‌شود. هجده کشور OECD دارای طرح بازنشتگی پایه یا دیگر تمهیدات با اثری مشابه هستند.

حقوق بازنشتگی حداقل، به طرح حداقل مشارکت معین یا تلفیقی از تمامی طرح‌ها اشاره دارد که می‌توان آن را در ۱۵ کشور OECD مشاهده کرد. ارزش مورد استحقاق صرفاً درآمد بازنشتگی را در نظر می‌گیرد، به عبارتی برخلاف طرح‌های مبتنی بر آزمون وسع تحت تأثیر درآمد حاصل از پس‌اندازها و سایر منابع درآمدی قرار نمی‌گیرد. اعتبارات بازنشتگی حداقل در طرح‌های لایه دوم مرتبط با عایدات، همانند طرح‌های حاکم در بلژیک و فرانسه، ضمن دارا بودن اثر بازتوزیعی موجب انتفاع کارگرانی می‌شود که عایدات بسیار پایینی دارند، زیرا در محاسبه اعتبارات بازنشتگی به نحوی عمل می‌شود چنانکه گویی کارگر اعتبارات بازنشتگی را در سطح بالاتری کسب کرده است.

برنامه‌های کمک اجتماعی، مزایای بالاتری را به مستمری‌بگیران فقیرتر و مزایای کمتری را به بازنشتگان برخوردارتر پرداخت می‌کند. در این برنامه‌ها، ارزش مزایا بستگی به درآمدهای حاصل از دیگر منابع یا مجموع دارایی‌ها و درآمدها دارد. تمامی کشورها به‌نوعی توره‌های ایمنی اجتماعی همگانی را برقرار کرده‌اند. به‌جای نشان دادن تمامی کشورها در جدول، فقط هفت کشور OECD در این ستون مشخص شده‌اند؛ کارگران دارای سابقه کار تمام‌وقت با عایدات پایین (۳۰ درصد میانگین) مشمول مزایای مبتنی بر آزمون منابع هستند. در میان کشورهای OECD صرفاً در ایرلند و نیوزیلند، مؤلفه اجباری لایه دوم برقرار نیست. در ۳۳ کشور دیگر چهار نوع طرح بازنشتگی وجود دارد.

طرح‌های مزایای معین (DB) در ۱۸ کشور OECD توسط بخش عمومی ارائه می‌شوند. طرح‌های خصوصی (شغلی) در سه کشور OECD (ایرلند، هلند و سوئیس) اجباری یا شبه‌اجباری هستند. درآمد بازنشتگی به سابقه بیمه‌پردازی و عایدات فردی بستگی دارد.

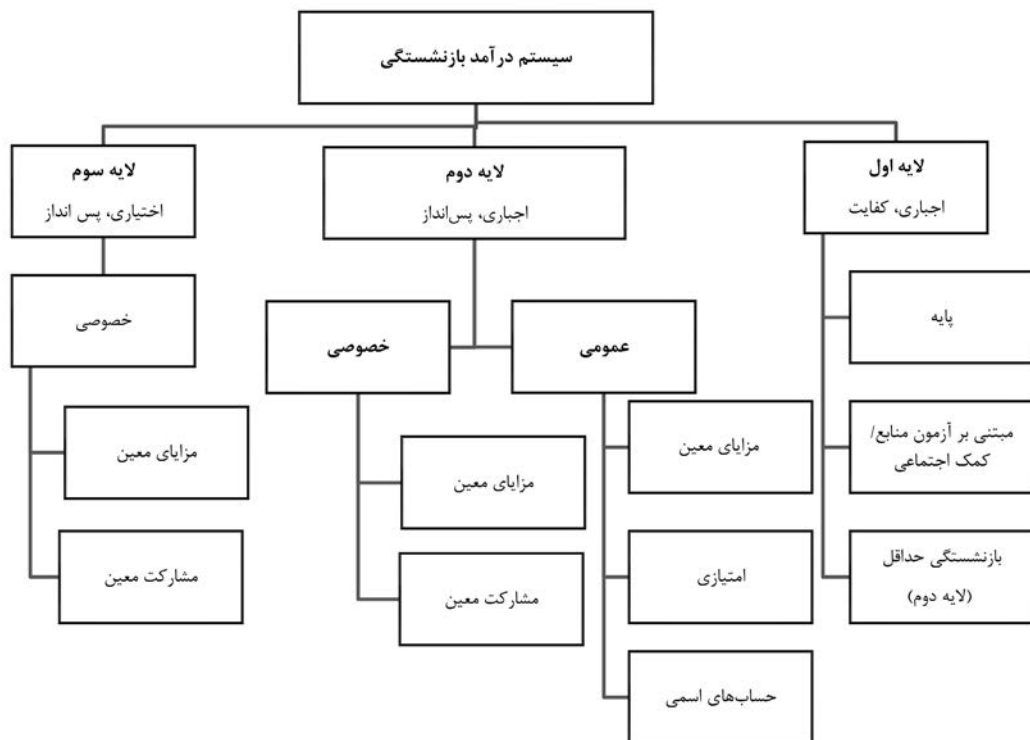
در چهار کشور OECD طرح‌های امتیازی استقرار یافته‌اند: طرح‌های بازنشتگی شغلی فرانسه (اجرایی

توسط بخش عمومی)، طرح‌های بازنشتگی عمومی استونی، آلمان و اسلواکی. کارگران امتیازات بازنشتگی را بر اساس عایدات خود در هر سال به دست می‌آورند. در هنگام تحقق بازنشتگی، به‌منظور تبدیل امتیازات به پرداخت‌های منظم بازنشتگی، مجموع امتیازات بازنشتگی در ارزش امتیاز بازنشتگی ضرب می‌شود.

طرح‌های مشارکت معین (DC) در ۱۰ کشور OECD اجباری هستند. در این طرح‌ها، حق بیمه‌ها (مشارکت‌ها) به یک حساب شخصی واریز می‌شوند. انباشت حق بیمه‌ها و بازده‌های سرمایه‌گذاری معمولاً به جریان درآمد بازنشتگی در زمان تقاعد تبدیل می‌شود. در دانمارک و سوئد طرح‌های شبه‌اجباری شغلی در قالب مشارکت معین به انضمام طرح‌های اجباری کوچک‌تری برقرار هستند.

در پنج کشور OECD، طرح‌های حساب‌های اسمی اجرا می‌شوند (ایتالیا، لتونی، نروژ، لهستان و سوئد). در این طرح‌ها حق بیمه‌ها در حساب شخص تودیع و نرخ بازده به مانده‌ها اعمال می‌شود. حساب‌های مذکور اسمی هستند و مانده‌ها صرفاً در دفاتر نهاد مدیریتی وجود دارند. در هنگام بازنشتگی، سرمایه اسمی انباشته با استفاده از فرمولی مبتنی بر امید به زندگی، به جریانی از پرداخت‌های بازنشتگی تبدیل می‌شود. از آنجا که این طرح به تقلید از طرح‌های DC طراحی شده است غالباً از آن‌ها تحت عنوان طرح‌های مشارکت معین اسمی (NDC) یاد می‌شود.

۳-۱. تدارک درآمد بازنشستگی



۲-۳ ساختار تدارک درآمد بازنشستگی

عمومی	خصوصی	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	کشورها
نوع	نوع				
اعضای OECD					
	DC			√	استرالیا
DB					اتریش
DB		√	√		بلژیک
DB		√		√	کانادا
	DC	√		√	شیلی
DB			√	√	جمهوری چک
	DC	√		√	دانمارک
Points	DC			√	استونی
DB		√		√	فنلاند
DB+Points			√		فرانسه
Points					آلمان
DB				√	یونان
DB			√		مجارستان
	DB	√		√	ایسلند
				√	ایرلند
				√	اسرائیل
NDC			√		ایتالیا
DB				√	ژاپن
DB		√			کره
DB			√	√	لوکزامبورگ
	DC		√		مکزیک
	DB			√	هلند
	DC			√	نیوزیلند
NDC				√	نروژ

عمومی	خصوصی	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	کشورها
نوع	نوع				
اعضای OECD					
NDC			√		لهستان
DB	DC		√		پرتغال
Points					جمهوری اسلواکی
DB			√		اسلونی
DB			√		اسپانیا
NDC	DC			√	سوئد
DB	DB		√		سوئیس
DB			√		ترکیه
DB				√	انگلستان
DB					ایالات متحده
دیگر نظام‌های مهم اقتصادی					
DB			√	√	آرژانتین
DB			√		برزیل
NDC/DC			√		چین
DB+DC			√		هند
DC					اندونزی
NDC	DC			√	فدراسیون روسیه
DB			√		عربستان سعودی
				√	آفریقای جنوبی

توضیح: DB = مزایای معین؛ DC = مشارکت معین؛ NDC = حساب‌های اسمی. در ایسلند و سوئیس، دولت نرخ‌های مشارکت، حداقل نرخ‌های بازده و نرخ مستمری را در سطحی تنظیم می‌کند که تجمیع آن به حقوق بازنشتی برای طرح‌های اجباری شغلی تبدیل می‌شود؛ لذا چنین طرح‌هایی به‌طور ضمنی مزایای معین محسوب می‌شوند.

منبع: «پروفایل کشوری» در <http://oe.cd/pag>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633679>

حقوق بازنشستگی پایه، هدفمند و حداقل

نتایج اصلی

حقوق بازنشستگی پایه و حداقل همراه با کمک اجتماعی به‌عنوان نخستین سطح حمایت از سالمندی طراحی شده‌اند و لایه اول طبقه‌بندی نظام‌های بازنشستگی OECD را تشکیل می‌دهند که در نماگر پیشین «معماری طرح‌های ملی بازنشستگی» تبیین گردیده است.

حقوق بازنشستگی پایه در ۱۸ کشور OECD با ارزشی معادل ۱۹.۹ درصد متوسط عایدات کارگری برقرار است. ۲۷ کشور OECD مقرری‌هایی با ارزشی برابر ۱۸.۱ درصد از متوسط عایدات کارگری را به‌عنوان کمک اجتماعی ارائه می‌کنند. به‌علاوه، ۱۴ کشور OECD مزایای بازنشستگی حداقل را اغلب بالاتر از سطح پایه یا کمک اجتماعی فراهم می‌سازند. میانگین حقوق بازنشستگی حداقل برای کارگری با سابقه کار کامل، برابر با ۲۵.۶ درصد متوسط عایدات کارگری لحاظ می‌شود.

حدود سه نفر از هر ده سالمند، به‌طور متوسط از حمایت حقوق بازنشستگی پایه، حداقل یا کمک اجتماعی بهره‌مند می‌شوند.

کشورهای OECD به سه روش عمده، درآمدهای بازنشستگی را برای تأمین حداقل استانداردهای زندگی در سالمندی فراهم می‌سازند (جدول ۳-۳). بخش سمت چپ جدول، ارزش مزایای ارائه‌شده تحت این سه نوع طرح مختلف را نشان می‌دهد. ارزش‌ها در شرایط واقعی - واحدهای پول ملی - ارائه شده‌اند تا بتوان ارتباطی معناداری با اطلاعات مشروح در مشخصات کشوری (<http://oe.cd/pag>) برقرار کرد. همچنین به‌منظور تسهیل مقایسه بین کشوری به روشی نسبی - به‌عنوان درصدی از میانگین عایدات در کل نظام اقتصادی - نیز ارائه شده‌اند (نماگر «میانگین دستمزد» در فصل ۶ ملاحظه شود).

ارزش‌های مزایا به‌صورت فردی نشان داده شده‌اند. در برخی موارد - غالباً با حقوق بازنشستگی مشارکتی حداقل - هر یک از زوجین، مقرری‌های مجزایی دریافت می‌کنند. سایر موارد - خصوصاً برای طرح‌های هدفمند - زوجین به‌عنوان یک واحد مورد ارزیابی در نظر گرفته می‌شوند و در نتیجه کمتر از دو برابر مقرری یک شخص دریافت می‌کنند.

تحلیل ارزش‌های مزایا به‌واسطه وجود برنامه‌های متعدد در بسیاری از کشورها پیچیده می‌باشد. در برخی

موارد، مزایای ناشی از این طرح‌ها افزایشی هستند درحالی‌که در دیگر موارد شاهد میزانی از جایگزینی میان آن‌ها هستیم. ارزش‌های حقوق بازنشستگی پایه و حداقل در شکل ۳-۴ تلخیص شده‌اند. در نمودار میله‌ای، رنگ تیره ارزش کلی مزایای پایه را نشان می‌دهد؛ که به‌عنوان حداقل درآمد خالص تور ایمنی بر اساس اقامتگاه یا مشارکت‌ها در نظر گرفته می‌شود. حداقل مزایای مشارکتی با رنگ روشن‌تر در نمودار نشان داده شده است. مجموع میله‌های تیره و روشن در نمودار مذکور، حداقل حقوق بازنشستگی برای کارگری است که سالانه از ۲۰ سالگی تا سن رسمی بازنشستگی حق بیمه پرداخت کرده است.

صرفاً ۵ کشور OECD، فاقد طرح‌های بازنشستگی پایه یا حداقل در نظام خود هستند (اتریش، آلمان، کره، جمهوری اسلواکی و ایالات متحده). در ۳۰ کشور دیگر، مزایای پایه در ۱۸ مورد شامل کشورهایی است که در آن‌ها بازنشستگی پایه بر مبنای اقامتگاه محاسبه و پرداخت می‌شود، همانند هلند و نیوزیلند. در کانادا، دانمارک و ایسلند مستمری‌ها ترکیبی از مزایای پایه و مزایای مبتنی بر آزمون منابع هستند.

در سیزده کشور، شاهد وجود حقوق بازنشستگی حداقل هستیم با این استثنا که جمهوری چک و لوکزامبورگ دارای هر دو نظام بازنشستگی پایه و حداقل هستند. ارزش مزایای مذکور با میانگین ۲۵ درصد در ۱۳ کشور، از حداقل ۱۰ درصد میانگین عایدات در مجارستان تا حداکثر ۴۱ درصد در ترکیه تغییر می‌کند.

سطح پوشش

درصد افراد بالاتر از ۶۵ سال که مزایای لایه اول را دریافت می‌کنند در دو ستون آخر جدول (۳-۳) و سمت راست نمودار (۳-۴) نشان داده شده است. داده‌ها فقط برای مزایای تورهای ایمنی غیرمشارکتی (عدم لحاظ حقوق بازنشستگی پایه مبتنی بر اقامتگاه و فاقد آزمون درآمد، همانند نیوزیلند) و حقوق بازنشستگی مشارکتی حداقل ارائه شده‌اند. اهمیت مزایای مزبور به میزان قابل توجهی متفاوت است. در دانمارک، ۸۱ درصد افراد پرداخت جزئی را از تور ایمنی دریافت کرده و در استرالیا ۷۶ درصد مردم مشمول عنصری از بازنشستگی پایه می‌شوند؛ در انتهای دیگر طیف، ۳ درصد بازنشستگان یا کمتر از مزایای تور ایمنی در مجارستان، ژاپن، لوکزامبورگ، پرتغال و جمهوری اسلواکی برخوردار می‌شوند.

تقریباً ۵۰ درصد از افراد بالای ۶۵ سال در فرانسه و حدود ۴۰ درصد از هم‌تایان آنان در پرتغال، حقوق بازنشستگی حداقل دریافت می‌کنند. این میزان در بلژیک، ایتالیا، لوکزامبورگ و اسپانیا حدود ۳۰ درصد، اما در مجارستان کمتر از ۱ درصد و در اسلوانی فقط ۲ درصد را دربرمی‌گیرد.

۳-۳. حقوق بازنشستگی پایه، هدفمند و حداقل، ۲۰۱۶

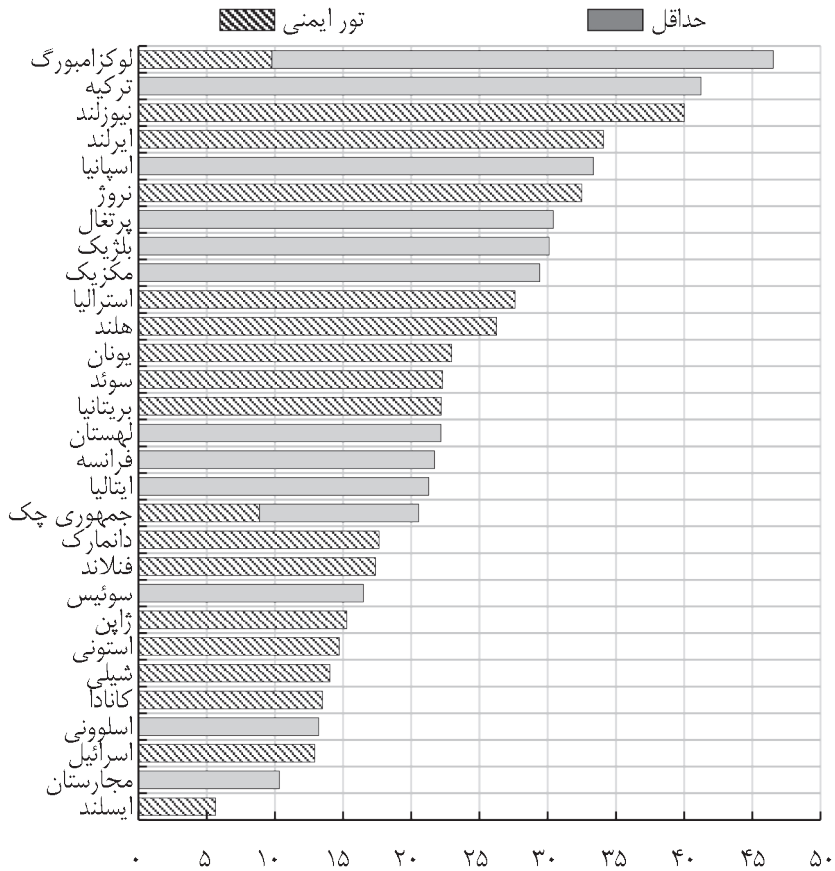
دریافت کنندگان، ۲۰۱۶		ارزش مطلق			ارزش نسبی مزایا			کشورها
(% از دریافت کنندگان بالای ۶۵ سال)		(واحد پول ملی، در سال)			(% عایدات کارگری با دستمزد متوسط)			
حداقل	تور ایمنی	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	
X	۷۶	X	X	۲۲,۶۷۷	X	X	۲۷.۶	استرالیا
X	۱۰	۱۲,۳۵۹	X	X	۲۷.۸	X	X	اتریش
۳۱	۷	۱۲,۶۳۱	۱۴,۰۲۵	X	۲۷.۱	۳۰.۱	X	بلژیک
X	۳۳	۹,۸۰۳	X	۶,۸۷۹	۱۹.۲	X	۱۳.۵	کانادا
X	۶۰	X	X	۱,۱۲۲,۵۱۶	X	X	۱۴	شیلی
..	..	۴۰,۹۲۰	۳۸,۵۲۰	۲۹,۲۸۰	۱۲.۴	۱۱.۷	۸.۹	جمهوری چک
X	۸۱	۷۶,۷۸۸	X	۷۲,۷۵۶	۱۸.۶	X	۱۷.۶	دانمارک
X	۶	۲,۰۰۹	X	۲,۰۰۹	۱۴.۷	X	۱۴.۷	استونی
X	۴۰.۶	۹,۲۰۲	X	۷,۶۱۲	۲۱	X	۱۷.۴	فنلاند
۴۹	۴	۹,۶۱۰	۸,۲۵۶	X	۲۵.۳	۲۱.۷	X	فرانسه
X	۳.۱	۹,۵۸۸	X	X	۲۰.۱	X	X	آلمان
X	۱۹	X	X	۴,۶۰۸	X	X	۲۳	یونان
۰.۶	۰.۳۹	۲۷۳,۶۰۰	۳۴۲,۰۰۰	X	۸.۳	۱۰.۳	X	مجارستان
X	..	۱,۵۰۹,۵۱۶	X	۴۷۸,۳۴۴	۱۷.۹	X	۵.۷	ایسلند
X	۱۷	۱۱,۵۴۴	X	۱۲,۱۳۲	۳۲.۴	X	۳۴.۱	ایرلند
X	۲۵	۳۳,۴۲۶	X	۱۸,۳۶۸	۲۳.۵	X	۱۲.۹	اسرائیل
۳۲	۵	۵,۸۲۵	۶,۵۲۵	X	۱۹	۲۱.۳	X	ایتالیا
X	۳	۹۷۰,۳۸۰	X	۷۸۰,۱۰۰	۱۹	X	۱۵.۳	ژاپن
X	۶۷	۲,۴۰۰,۰۰۰	X	X	۵.۵	X	X	کره
		۷۶۸			۷.۶	X	X	لتونی
۲۹	۱	۱۶,۱۷۶	۲۰,۶۵۲	۵,۴۹۶	۲۸.۸	۳۶.۷	۹.۸	لوکزامبورگ
..	۶۰	۶,۹۶۰	۳۳,۱۸۰	X	۶.۲	۲۹.۴	X	مکزیک
X	X	X	X	۱۳,۳۵۲	X	X	۲۶.۳	هلند

دریافت کنندگان، ۲۰۱۶		ارزش مطلق			ارزش نسبی مزایا			کشورها
(٪ از دریافت کنندگان بالای ۶۵ سال)		(واحد پول ملی، در سال)			(٪ عایدات کارگری با دستمزد متوسط)			
حداقل	تور ایمنی	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	کمک اجتماعی	حداقل	پایه	
X	X	X	X	۲۳,۰۵۸	X	X	۴۰	نیوزیلند
X	۱۸	X	X	۱۸۳,۴۸۰	X	X	۳۲.۵	نروژ
..	۱۲	۷,۲۴۸	۱۰,۵۹۱	X	۱۵.۲	۲۲.۲	X	لهستان
۳۸	۲	۳,۰۷۹	۵,۳۲۸	X	۱۷.۶	۳۰.۴	X	پرتغال
۷	۱	۲,۱۶۶	۴,۴۴۶	X	۱۹.۸	۴۰.۷	X	جمهوری اسلواکی
۲	۱۷	۳,۱۸۳	۲,۴۱۸	X	۱۷.۴	۱۳.۲	X	اسلوونی
۲۵	۶	۵,۱۵۱	۸,۹۰۵	X	۱۹.۳	۳۳.۳	X	اسپانیا
X	۳۵	X	X	۹۴,۳۵۹	X	X	۲۲.۳	سوئد
..	۱۲	۱۹,۲۹۰	۱۴,۱۰۰	X	۲۲.۶	۱۶.۵	X	سوئیس
۲۲		۲,۶۰۷	۱۵,۱۸۱	X	۷.۱	۴۱.۲	X	ترکیه
X	۱۴	X	X	۸,۱۲۲	X	X	۲۲.۲	بریتانیا
X	۴	۸,۷۹۶	X	X	۱۶.۷	X	X	ایالات متحده آمریکا

توضیح: «۰۰» = عدم دسترسی به داده؛ X = عدم ارتباط. داده‌های مربوط به دریافت کنندگان برای استونی، فرانسه (تور ایمنی)، یونان، ایرلند، اسرائیل، ایتالیا، کره، لوکزامبورگ، لهستان، اسلوونی و ترکیه بر اساس سال ۲۰۱۲ بیان شده‌اند.

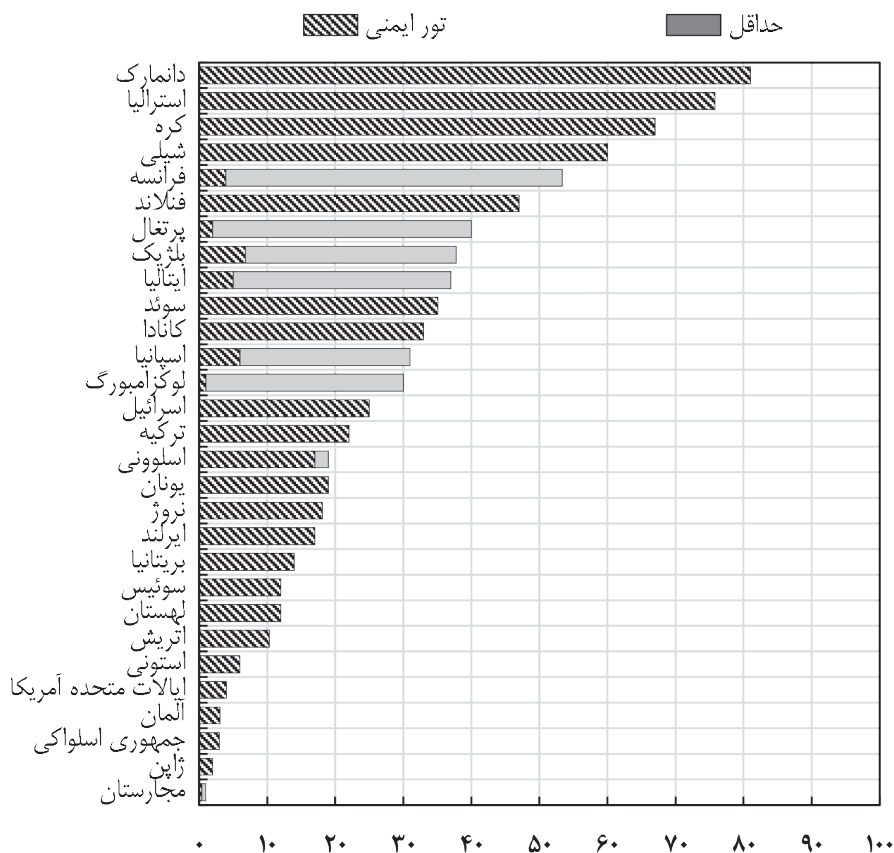
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633698>

۳-۴ ارزش حقوق بازنشستگی پایه و حداقل درصد از میانگین عایدات در کل اقتصاد



ارزش مزایا (% از میانگین عایدات کشوری)

۳-۵ دریافت کنندگان حقوق بازنشستگی حداقل و تورهای ایمنی (درصد افراد ۶۵ ساله و بالاتر)



دریافت کنندگان حقوق بازنشستگی حداقل و هدفمند

(% از جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر)

حقوق بازنشستگی اجباری مرتبط با عایدات

نتایج اصلی

دومین لایه از طبقه‌بندی OECD در تدارک درآمد بازنشستگی، متشکل از حقوق بازنشستگی اجباری مرتبط با عایدات است. قواعد و پارامترهای اصلی طرح‌های مربوط، ارزش موارد استحقاق مستمری را تعیین می‌کند که شامل اثر بلندمدت اصلاحات بازنشستگی مقرر پیشین می‌باشد.

طرح‌های مرتبط با عایدات در چهار گروه مزایای معین (DB)، امتیازی، مشارکت معین اسمی (NDC) یا مشارکت معین (DC) ارائه می‌شوند. نرخ تعهدی معرف نرخ است که بر اساس آن استحقاق مزایا به‌ازای هر سال پوشش تحقق می‌یابد. نرخ تعهدی به‌عنوان درصدی از عوایدی بیان می‌شود که توسط طرح بازنشستگی «پوشش» داده می‌شود.

در نظام‌های امتیازی، نرخ مؤثر تعهدی عبارت از نسبت هزینه امتیاز بازنشستگی به ارزش آن است. در طرح‌های حساب‌های اسمی، نرخ مؤثر تعهدی به روشی مشابه اندازه‌گیری شده و به نرخ حق بیمه، نرخ بهره اسمی و عامل‌های بهره سالیانه وابسته است.

نرخ تعهدی در نظام‌های امتیازی یا مشارکت معین یک‌سوم از کشورها ثابت است. در سایر کشورها، مزایای مکتسبه برای هر سال پوشش، با توجه به سطح عایدات فردی، سن یا سال‌های بیمه‌پردازی تغییر می‌کند. در میان هفت کشوری که نرخ‌های تعهدی با توجه به عایدات تغییر می‌کنند، طرح‌های عمومی اجراشده در جمهوری چک، پرتغال، سوئیس و ایالات متحده آمریکا «تصادفی» بوده و مزایا را بر اساس نرخ‌های جایگزینی بالاتری به کم‌درآمدها پرداخت می‌کنند. طرح‌های بازنشستگی شغلی فرانسه و سوئد برخلاف بازتوزیع طرح‌های عمومی، نرخ جایگزین بالاتری را به پرداخت‌های بالاتر از سقف طرح عمومی پرداخت‌ها ارائه می‌کنند. در برنامه‌های بازنشستگی شغلی سوئیس نرخ تعهدی با سن افزایش می‌یابد.

در سه کشور نرخ‌های تعهدی با سابقه خدمت تغییر می‌کند؛ در لوکزامبورگ، نرخ مزبور با سابقه طولانی‌تری بیمه‌پردازی افزایش می‌یابد، ولی در مجارستان و اسپانیا وضعیت کاملاً برعکس است بدین معنا که برای چند سال ابتدایی پوشش، بالاترین نرخ‌های تعهدی احتساب می‌شود و پس از آن کاهش می‌یابد.

معیارهای عایدات مورد استفاده در محاسبه مزایا، متفاوت هستند. ۲۱ کشور OECD از عایدات مادام‌العمر

برای محاسبه مزایا استفاده می‌کنند، در کانادا و ایالات متحده بیشترین مدت اشتغال (۳۵-۳۴ سال) مورد احتساب قرار می‌گیرد. در اسپانیا، ۲۵ سال آخر فعالیت شغلی در نظر گرفته می‌شود، حال آن‌که مزایای عمومی در فرانسه و تمامی انواع مزایا در اسلوانی به ترتیب مبتنی بر بهترین ۲۵ سال و ۲۴ سال عایدات می‌باشد.

ارزش‌گذاری با معیار عایدات ارتباطی بسیار نزدیک دارد، به طوری که به موجب آن عایدات گذشته به منظور لحاظ تغییرات در «استانداردهای زندگی» از هنگام تعلق حقوق بازنشستگی تا زمان مطالبه آن، تعدیل می‌شود (گاهی از آن به عنوان شاخص‌بندی پیش از بازنشستگی نام می‌برند). ارتقای رتبه‌بندی ارزش امتیاز بازنشستگی و نرخ بهره اسمی، به ترتیب در نظام‌های امتیازی و حساب‌های اسمی پیامدهای منطقی ارزش‌گذاری در برنامه‌های DB محسوب می‌شوند. متداول‌ترین روش، تجدید ارزیابی پرداخت‌های سنوات اولیه با رشد میانگین عایدات است. بلژیک، فرانسه، یونان و اسپانیا عایدات را صرفاً با تورم قیمت تجدید ارزیابی می‌کنند و در فرمول محاسبه مزایا، طرح بازنشستگی DB در اسپانیا و فرانسه فقط ۲۵ سال از عایدات را در مقایسه با میانگین مادام‌العمر مورد احتساب در بلژیک و طرح‌های بازنشستگی شغلی فرانسه لحاظ می‌کند. استونی، فنلاند و پرتغال عایدات سنوات اولیه را با ترکیبی از تورم دستمزد و قیمت تجدید ارزیابی کرده و در ترکیه بر مبنای ترکیبی از تورم قیمت‌ها و رشد GDP مجدداً تعیین ارزش می‌شوند. پارامتر کلیدی در طرح‌های مشارکت معین (DC)، نسبتی از عایدات است که مستلزم پرداخت به حساب فردی است، زیرا ارتباط مستقیمی با اندازه انباشت حقوق بازنشستگی در زمان تقاعد دارد. میانگین نرخ حق بیمه برای ۱۱ کشور در جدول (۳-۶) نشان داده شده است. طرح‌های شغلی شبه‌اجباری DC در دانمارک و سوئد، نرخ معادل ۶.۹ درصد را گزارش کرده‌اند. تعدادی از کشورها دارای طرح‌های اختیاری DC هستند (نماگر ۴.۴) که مطالعه حاضر آن‌ها را دربر نگرفته است.

غالب کشورها محدودیتی را در خصوص عایدات مورد استفاده در محاسبه تعهدات مشارکت و مزایای بازنشستگی مقرر کرده‌اند. میانگین سقف حقوق بازنشستگی عمومی در ۲۰ کشور، ۲۲۴ درصد میانگین عایدات کل اقتصاد آن‌هاست (چهار کشور فاقد سقف حقوق بازنشستگی عمومی هستند). سقف حقوق بازنشستگی برای طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری اغلب بالاتر است.

شاخص‌بندی اشاره به افزایش در پرداخت حقوق بازنشستگی دارد. شاخص‌بندی قیمتی عمومیت بیشتری دارد ولی شش کشور مزایا را با ترکیبی از تورم و رشد دستمزدها ارتقا می‌دهند. دو کشور نیز دارای ترکیبی از قیمت‌ها و GDP بوده و مزایا در دو کشور دیگر به وسیله دستمزدها با مجموعه‌ای از کسورات افزایش می‌یابد. برخی کشورها از شاخص‌بندی تصاعدی بهره می‌گیرند و افزایش‌های بیشتری را برای حقوق بازنشستگی پایین‌تر قائل می‌شوند.

۳-۶. قواعد و پارامترهای آتی حقوق بازنشستگی مرتبط با درآمد

سقف عایدات مشمول کسور بازنشستگی (% میانگین، عایدات)		طرح‌های DC	طرح‌های مرتبط با درآمد (DB, Points, NDC)				کشورها		
عمومی	خصوصی		نرخ حق بیمه (%)	شاخص‌بندی	ارزش‌گذاری	معیار عایدات		نرخ تعهدی (%)	نوع
۲۴۸		۹.۵-۱۲						None	استرالیا
	۱۵۳		d	w ^۱	۲۸-۴۰	۱.۷۸		DB	اتریش
	۱۱۷		p	p	L	۱.۳۳		DB	بلژیک
	۱۰۸		p [c]	w	L(۸۳%/b)	۰.۶۴		DB	کانادا
۲۹۴		۱۰						None	شیلی
	ندارد		۵۰w/۵۰p	w	L	۱.۰۲-۱.۵		DB	جمهوری چک
		۱۲ ^۲						None	دانمارک
	ندارد	۰	۰w/۲۰p	۰w/۵۰p	L	۱		Points	استونی
	ندارد		۲۰w/۸۰p	۸۰w/۲۰p	L	۱.۵		DB	فنلاند
	۱۰.۱/۳.۰۴ ^۳		p/p	p/p	b۲۵/L	۱.۱۲		DB/ points	فرانسه
	۱۵۶		w [c]	w [c]	L	۱		Points	آلمان
	۳۵۰ ^۴		۵۰p/۵۰GDP	p	L	۰.۸-۱.۵		DB	یونان
			p	w	L	۱.۰-۲.۸۷		DB	مجارستان
	ندارد		p	fr	L	۱.۴		DB	ایسلند
								None	ایرلند
۴۵۷		۱۵						None	اسرائیل
	۳۲۷		p ^۵	GDP	L	۱.۴۶		NDC	ایتالیا
	۲۳۴		w/p ^۶	w	L	۰.۵۵		DB	ژاپن
	۱۱۹		p	w	L	۱		DB	کره
	۴۷۸	۶	p+۵۰%GDP	w	L			NDC	لتونی
	۲۰۵		p/w	w	L	۱.۸۲۵ [y]		DB	لوکزامبورگ

سقف عایدات مشمول کسور بازنشستگی (% میانگین، عایدات)		طرح‌های DC	طرح‌های مرتبط با درآمد (DB, Points, NDC)				کشورها	
عمومی	نرخ حق بیمه (%)		شاخص‌بندی	ارزش‌گذاری	معیار عایدات	نرخ تعهدی (%)		نوع
۵۹۱		۶.۵					None	مکزیک
ندارد			w [c]	w [c]	L	۱.۸۵	DB	هلند
							None	نیوزیلند
۱۱۵		۲	w-۰.۷۵	w	L	۰.۹۴	NDC	نروژ
۲۵۰		۲.۹۲	p ^y	w ^y	L	۰.۹۱	NDC	لهستان
ندارد			p/GDP [^]	۲۵w/۷۵p	L	۲.۳-۲ [w]	DB	پرتغال
۷۰۰		۶	۵۰w/۵۰p	w	L	۱.۲۵	Points	جمهوری اسلواکی
۲۰۵			w	w (d)	B۲۴	۰.۹۶	DB	اسلونی
۱۶۴			%۰.۲۵ to p%۰.۵+	p	f۲۵	۱.۸۲ [y]	DB	اسپانیا
ندارد/۱۱۳	۱۰۵	۲.۵ + ۴.۵ [^]	w-۱.۶ [c]	w	L	۰.۹۵ [w]	NDC	سوئد
۹۹	۹۹		۵۰w/۵۰p	fr	L	[w/a]	DB	سوئیس
۳۴۹			p	p%۳۰+GDP	L	۱.۶۸[w]	DB	ترکیه
							ندارد	بریتانیا
۲۲۶			p	w ^{۱۰}	b۳۵	۰.۷۵[w]	DB	ایالات متحده آمریکا

توضیح: پارامترها مربوط به سال ۲۰۱۶ هستند ولی تمامی تغییرات قانونی مصوب اجرایی در آینده را در برمی‌گیرند: به‌عنوان مثال، برخی کشورها دوره عایدات تحت پوشش برای محاسبه مزایا را افزایش داده‌اند. سلول‌های خالی حاکی از عدم موضوعیت پارامتر مربوط است. [a] = با سن تغییر می‌کند؛ b = تعداد بهترین سال‌ها؛ [c] = ارزش‌گذاری/شاخص‌بندی مشروط بر ثبات مالی؛ d = شاخص‌بندی اختیاری؛ DB = مزایای معین؛ DC = مشارکت معین؛ f = تعداد سال‌های نهایی؛ fr = نرخ ثابت ارزش‌گذاری؛ GDP = رشد تولید ناخالص داخلی؛ L = میانگین عمر؛ NDC = حساب‌های اسمی؛ p = ارزش‌گذاری/شاخص‌بندی با قیمت؛ w = ارزش‌گذاری با میانگین عایدات؛ [w] = تغییرات با میانگین عایدات؛ [y] = تغییرات با سنوات خدمت.

۱. اتریش: هنگام تمدید میانگین دوره برای معیارهای عایدات، فرض بر تغییر به عایدات در ارزش‌گذاری است.

۲. دانمارک: نرخ معمول مشارکت برای طرح‌های شغلی شبه‌اجباری.

۳. فرانسه: اولین سقف با طرح ملی بازنشستگی، دومین سقف با طرح شغلی اجباری مدل‌سازی شده در اینجا (ARRCO) در ارتباط می‌باشد.

۴. یونان: محاسبه سقف مؤثر از بازنشستگی حداقل.

۵. ایتالیا: شاخص‌بندی برای حقوق بازنشستگی پایین، بر اساس قیمت و برای حقوق بازنشستگی بالاتر به ۷۵ درصد از قیمت‌ها انجام می‌شود.
۶. ژاپن: شاخص‌بندی تا ۶۷ سالگی بر اساس دستمزدها و پس از ۶۸ سالگی با توجه به قیمت‌ها انجام می‌شود.
۷. لهستان: ارزش‌گذاری به رشد فیش دستمزد، شاخص‌گذاری به تورم قیمت + حداقل ۲۰ درصد رشد واقعی میانگین عایدات در سال پیش.
۸. پرتغال: شاخص‌بندی برای حقوق بازنشستگی پایین نسبتاً بالاست و برعکس. شاخص‌بندی سخاوتمندانه‌تر خواهد بود هرچه رشد GDP بیشتر باشد.
۹. سوئد: نرخ مشارکت از ۲.۵ درصد برای برنامه‌های شخصی تا سقف آن برای طرح‌های عمومی می‌باشد. برای برنامه‌های شبه‌اجباری، نرخ‌های مشارکت عبارت از ۴.۵ درصد در بخش پایین عایدات و ۳۰ درصد در بخش بالاتر بدون سقف (در طرح بزرگ‌تر برای کارگران بخش خصوصی) هستند.
۱۰. ایالات‌متحده: ارزش‌گذاری تا سن ۶۰؛ فقدان تعدیلات از ۶۰ تا ۶۲ سالگی؛ ارزش‌گذاری قیمت‌ها از ۶۲ تا ۶۷ سال.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633755>

سنین کنونی بازنشستگی

نتایج اصلی

قوانین احراز صلاحیت و برداشت مزایای بازنشستگی پیچیده و اغلب منعکس کننده اهداف متعارض هستند؛ اهدافی که در معیارهای متفاوت بهره‌مندی مزایای بازنشستگی در طرح‌های مختلف نمایان شده‌اند. در سال ۲۰۱۶، میانگین سن متعارف بازنشستگی در کشورهای OECD معادل ۶۴.۳ سال برای مردان و ۶۳.۷ برای زنان در تمامی طرح‌هایی بوده که بازنشستگی افراد در سال مزبور تحقق یافته و فرض بر ورود آنان به بازار کار در ۲۰ سالگی می‌باشد.

قواعد بازنشستگی متعارف و پیش از موعد در طرح مزایای بازنشستگی برای فردی که در ۲۰ سالگی وارد بازار کار شده است را در جدول (۳-۷) مشاهده می‌کنید. با فرض ورود به بازار کار در همین سن برای سنین کنونی بازنشستگی، امکان مقایسه در طول زمان را میان سنین کنونی بازنشستگی (مورد اشاره در این بخش)، سنین آتی بازنشستگی (موضوع بخش بعدی) و در مدل‌سازی نظام بازنشستگی OECD فراهم می‌آورد. در سال ۲۰۱۶، میانگین سن متعارف بازنشستگی در کشورهای OECD معادل ۶۴.۳ سال برای مردان و ۶۳.۷ سال برای زنان در تمامی کشورها و طرح‌ها بوده است. با توجه به اینکه میانگین‌های مزبور، نحوه واکنش افراد نسبت به سنین مذکور در طرح‌ها یا کشورها را به‌روشنی بیان نمی‌کنند، تفسیر آن‌ها مستلزم صرف احتیاط و دقت لازم است.

سن متعارف بازنشستگی

پایین‌ترین سن متعارف بازنشستگی برابر با ۵۸ سال برای زنان در ترکیه و ۶۰ سال برای مردان در لوکزامبورگ، اسلوانی و ترکیه است. ایسلند، اسرائیل (فقط برای مردان) و نروژ دارای بالاترین سن متعارف بازنشستگی (۶۷ سال) هستند.

در ۹ کشور از ۳۵ کشور، کماکان شکاف سنی بازنشستگی میان زنان و مردان مشاهده می‌شود. در این کشورها، میانگین سن بازنشستگی مردان برابر با ۶۴.۲ سال و زنان معادل ۶۱.۷ سال است. با این وجود، به‌استثنای اسرائیل، لهستان و سوئیس، تفاوت‌های جنسیتی در قواعد بازنشستگی رو به زوال می‌باشند. تفاوت‌های جنسیتی برای کارگران تمام‌وقت ورودی به بازار کار در سال ۲۰۱۶ همچنان برقرار خواهد بود و به‌تدریج برای ورودیان سال ۲۰۲۸ از بین خواهد رفت. همچنین زنان در مؤلفه مشارکت معین شیلی، پنج سال زودتر (در ۶۰ سالگی) از

مردان حائز صلاحیت بازنشستگی می‌شوند، ولی تا ۶۵ سالگی واجد شرایط مستمری پایه نمی‌شوند و بنابراین از نظر سن متعارف بازنشستگی با مردان هم‌تراز هستند.

در ۹ کشور از ۳۵ کشور، مؤلفه‌های مختلف بسته کلی درآمد بازنشستگی مشمول قواعد متفاوتی می‌شوند که به صورت مجزا نشان داده شده‌اند. در این ۹ کشور به دلیل تفاوت سن متعارف بازنشستگی در طرح‌های بازنشستگی، نمی‌توان به راحتی سن مذکور را تعیین کرد.

سن پیش از موعد

خروج زود هنگام از نظام بازنشستگی (قبل از ۶۰ سالگی)، اغلب در طرح‌های شغلی و خصوصی بازنشستگی امکان‌پذیر است. با این وجود، در برخی کشورها نظیر دانمارک، ایرلند، اسرائیل، هلند، نیوزیلند، لهستان، ترکیه و بریتانیا بازنشستگی پیش از موعد در هیچ‌یک از بخش‌های نظام بازنشستگی اجباری مجاز نیست. در سایر موارد، بازنشستگی پیش از موعد به طرح‌هایی معین محدود شده‌اند: در استرالیا، شیلی و ایسلند به طرح بازنشستگی اجباری خصوصی؛ در کانادا و سوئد بازنشستگی پیش از موعد تحت برنامه‌های پایه و هدفمند میسر نیست، ولی خروج (یا برداشت) پیش از موعد در نظام‌های مرتبط با عایدی امکان‌پذیر است.

در بیشتر طرح‌های مزایای معین و امتیازی، تعدیل یک پارامتر از نظام بازنشستگی محسوب می‌شود: مزایا برای هر سال از بازنشستگی پیش از موعد به اندازه x درصد به طور دائم کاهش می‌یابد.

در نظام‌های مشارکت معین، اندازه مزایای سالانه متفاوت و به سن برداشت مزایا از دارایی‌های انباشته شده و اندازه فاکتور تقسیم‌بندی سالیانه مستمری^۱ بستگی دارد. فاکتور تقسیم‌بندی سالیانه مستمری به صورت تابعی از نرخ‌های تنزیل و مابقی امید به زندگی مورد انتظار محاسبه می‌شود؛ لازم به ذکر است در چنین نظام‌هایی، خروج زود هنگام در سنی مشخص امکان‌پذیر است. به عنوان مثال در ایرلند، حقوق بازنشستگی شغلی از ۵۰ سالگی تحت شرایط معینی قابل حصول است، البته امکان خروج از نظام بازنشستگی پایه پیش از ۶۶ سالگی وجود ندارد. به شیوه‌ای مشابه، در سوئد امکان برداشت حقوق بازنشستگی از طرح‌های بازنشستگی NDC/DC به روشی منعطف از ۶۱ سالگی امکان‌پذیر است ولی چنانچه فرد واجد شرایط بازنشستگی پایه باشد می‌بایست تا ۶۵ سالگی منتظر بماند. در نتیجه، سن برداشت مزایای بازنشستگی ضمن تمایز میان جنسیت‌ها، در سطوح مختلف درآمدی، معیار صلاحیت و نوع نظام بازنشستگی نیز متفاوت است و بدیهی است که میزان اهمیت درآمدهای حاصل از طرح‌های مذکور در تأمین مالی بازنشستگی برای افراد هم‌اندازه نیست.

۳-۷ سنین بازنشستگی پیش از موعد و متعارف برای افراد بازنشسته در ۲۰۱۶ بر اساس نوع طرح بازنشستگی

متعارف	پیش از موعد	طرح	کشورها		متعارف	پیش از موعد	طرح	کشورها	
۶۵	۶۰	Basic/DB		ژاپن	۶۵	n.a.	T		استرالیا
۶۱	۵۷	DB		کره	..	۵۵	DC		
۶۲.۷۵	۶۰.۷۵	NDC/DC		لتونی	۶۵	۶۴.۹	DB (ER)	مردان	اتریش
۶۷.۷۵	n.a.	T			۶۰	۵۹.۹	DB (ER)	زنان	
۶۰	۶۰	DB		لوکزامبورگ	۶۵	۶۲	DB (ER)		بلژیک
۶۵	n.a.	T		مکزیک	۶۵	n.a.	Min		
۶۵	هر سنی/۶۰	DC				۶۵	n.a.	Basic/T	
۶۵.۵	n.a.	Basic		هلند	۶۵	۶۰	DB (ER)		
۶۵		DB (Occ)				۶۵	n.a.	Basic/T	
۶۵	n.a.	Basic		نیوزیلند	۶۵	هر سنی	DC	مردان	شیلی
..	منعطف	DC			۶۰	هر سنی	DC	زنان	
۶۷	۶۷	Min		نروژ	۶۳	۶۰	DB	مردان	جمهوری چک
۶۷	۶۲	NDC/DB			۶۲.۳	۶۰	DB	زنان	
۶۶	n.a.	NDC/Min	مردان	لهستان	۶۵	n.a.	Basic/T		دانمارک
۶۱	n.a.	NDC/Min	زنان		۶۵	n.a.	DC (ATP)		
۶۶.۲	۶۵	DB		پرتغال	..	۶۰	DC (Occ)		استونی
۶۶.۲	n.a.	Min			۶۳	۶۰	Points		
۶۲	سطح معاش	DB	مردان	جمهوری اسلواکی	..	۶۲	DC		فنلاند
۶۲-۵۸.۲۵'	سطح معاش	DB	زنان		۶۵	۶۳	Min		
۶۰	n.a.	DB	مردان	اسلونی	۶۵	۶۳	DB		فرانسه
۵۹.۳	n.a.	DB	زنان		۶۱.۶	۶۱.۶	DB		
۶۵	۶۱	DB		اسپانیا	۶۱.۶	۵۶.۷	Points		

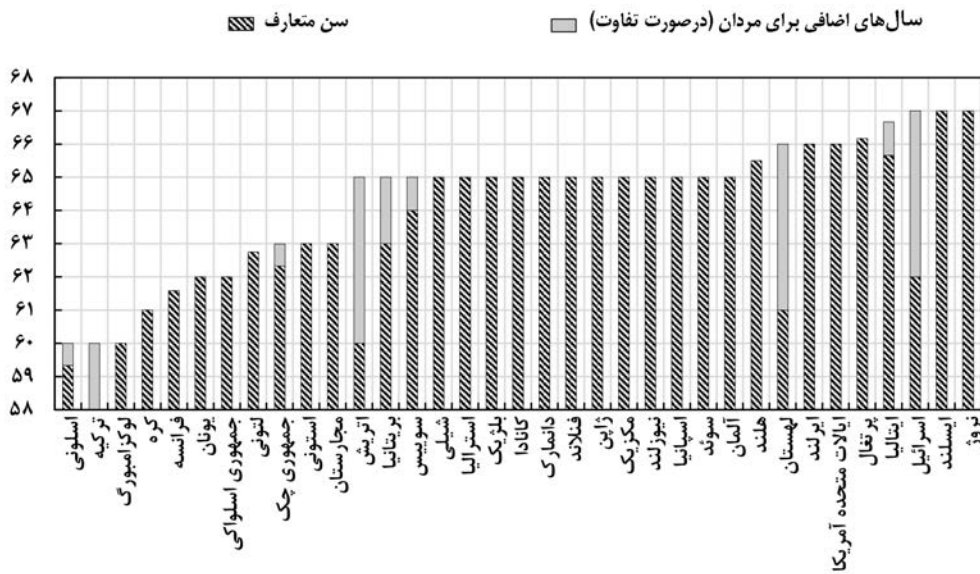
متعارف	پیش از موعد	طرح	کشورها		متعارف	پیش از موعد	طرح	کشورها	
۶۵	n.a.	Basic		سوئد	۶۵	۶۵	Points		آلمان
..	۶۱	NDC/DC			۶۲	۶۲	DB		یونان
۶۵	۶۳	DB	مردان	سوئیس	۶۳	n.a.	DB	مردان	مجارستان
۶۴	۶۲	DB	زنان		۶۳	هر سنی با ۴۰	DB	زنان	
۶۰	n.a.	DB	مردان	ترکیه	۶۷	n.a.	Basic/T		ایسلند
۵۸	n.a.	DB	زنان		۶۷	۶۵	DB (Occ)		
۶۵	n.a.	Basic (SP)	مردان	بریتانیا	۶۶	n.a.	Basic/T		ایرلند
۶۳	n.a.	Basic (SP)	زنان		..	۵۰	DC (Occ)		
۶۳	n.a.	T (PC)			۶۷	n.a.	Basic/T	مردان	اسرائیل
..	۵۵	DC		۶۲	n.a.	Basic/T	زنان		
۶۶	۶۲	DB		ایالات متحده امریکا	۶۶۶	۶۲۸	NDC	مردان	ایتالیا
۶۵		T			۶۵۶	۶۱۸	NDC	زنان	

توضیح: سن متعارف بازنشستگی با فرض ورود فرد به بازار کار در ۲۰ سالگی محاسبه می‌شود. DB = مزایای معین؛ «۰۰» = عدم دسترسی به اطلاعات بازنشستگی پیش از موعد یا تأخیر بازنشستگی؛ Occ = شغلی؛ T = هدفمند. در کشورهایی که سنین بازنشستگی مردان و زنان متفاوت هستند به صورت زن/مرد نشان داده شده‌اند. - = مزایای تعدیل شده خودکار برای بازنشستگی پیش از موعد یا دیرهنگام در طرح‌های مشارکت معین.

۱. جمهوری اسلواکی: برای زنان دارای فرزند سن بازنشستگی کاهش یافته است.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633793>

۳-۸ سن کنونی بازنشستگی در ۲۰۱۶ برای فردی که در ۲۰ سالگی وارد بازار کار شده است



سنین آتی بازنشستگی

نتایج اصلی

سنین متعارف و پیش از موعد بازنشستگی در حال افزایش هستند. به دنبال تغییرات عنوان شده در این بخش با فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی در ۲۰۱۶، سن متعارف بازنشستگی به ۶۵.۸ برای مردان و ۶۵.۵ برای زنان در کلیه کشورهای OECD افزایش خواهد یافت؛ سنین بازنشستگی مردان و زنان در سال ۲۰۱۶ به ترتیب ۶۴.۳ سال و ۶۳.۴ سال تعیین شد.

قواعد معطوف به بازنشستگی متعارف و پیش از موعد تنظیمی توسط طرح مزایای بازنشستگی با فرض ورود فرد به بازار کار در ۲۰ سالگی در جدول (۳-۹) نشان داده شده‌اند. در تمامی کشورها، میانگین سن متعارف بازنشستگی برای دریافت کامل حقوق تقاعد در کلیه طرح‌های ادغامی سال ۲۰۱۶ معادل ۶۴.۳ سال برای مردان و ۶۳.۴ سال برای زنان اعلام شد؛ میانگین سنی مزبور تا سال ۲۰۶۰ به ۶۵.۸ سال برای مردان و ۶۵.۵ سال برای زنان در کشورهای OECD افزایش خواهد یافت. میانگین سن متعارف بازنشستگی می‌بایست با رعایت احتیاط و مراقبت لازم تفسیر شود زیرا به نحوه واکنش افراد در قبال سنین متعارف در طرح‌ها یا کشورها نمی‌پردازد. با این وجود بینشی را در خصوص میانگین‌های سنی در کلیه طرح‌های مدل‌سازی شده کنونی و تکوین آن‌ها ارائه می‌دهد. طی دوره مشابه، افزایش امید به زندگی در ۶۵ (۷۰) سالگی به‌طور متوسط از ۲۴.۰ سال به ۲۸.۷ سال (۱۹.۹ به ۲۴.۲) پیش‌بینی می‌شود.

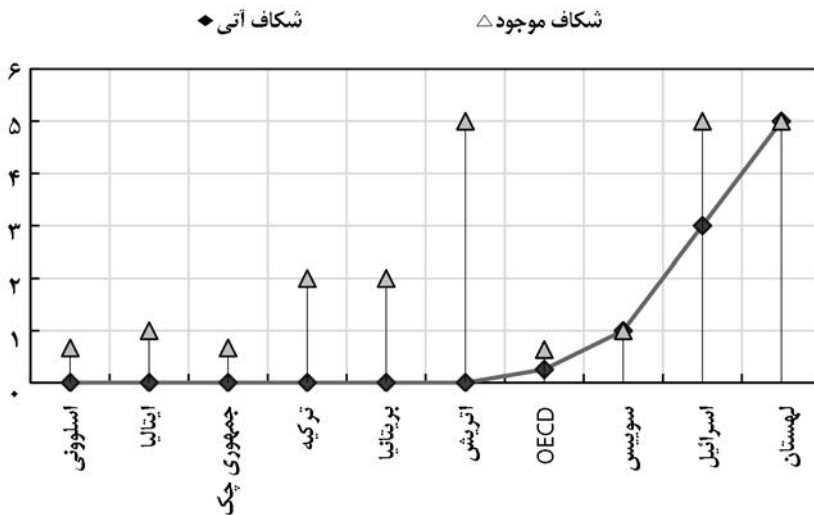
سن متعارف بازنشستگی

از مجموع ۳۵ کشور OECD، سن متعارف بازنشستگی در ۱۸ کشور برای تازه‌واردان به بازار کار در ۲۰ سالگی افزایش خواهد یافت. در کشورهایی با سیاست افزایش سن متعارف بازنشستگی، میانگین سنی تقریباً به میزان ۳.۳ سال بیشتر خواهد شد. با فرض برقراری ارتباط مستقیم میان سنین بازنشستگی و امید به زندگی، بیشترین افزایش در سن متعارف بازنشستگی را در دانمارک از ۶۵ سال حال حاضر به ۷۴ سال شاهد خواهیم بود. دو کشور دیگر با روند افزایش سریع سن متعارف بازنشستگی عبارت از جمهوری اسلواکی با افزایش از ۶۲ به ۶۸ سال و هلند از ۶۵.۵ سال حال حاضر به ۷۱ سال در آینده هستند. همچنین افزایش سنین متعارف بازنشستگی به بالاتر از ۶۵ سال مقرر شده است. تا سال ۲۰۶۰، پنج کشور دیگر به این گروه خواهند پیوست ولی لهستان به

دلیل لغو افزایش‌های برنامه‌ریزی‌شده در سن بازنشتگی از این گروه منفک می‌شود. پایین‌ترین سن متعارف بازنشتگی برای مردان و زنان در آینده معادل ۶۰ سال در کشورهای لوکزامبورگ و اسلونی می‌باشد؛ در لهستان سن مذکور صرفاً برای زنان موضوعیت خواهد داشت. یونان و فرانسه به ترتیب با ۶۲ و ۶۴ سال در جایگاه بعدی قرار خواهند گرفت.

در سال ۲۰۱۶، شکاف‌های جنسیتی سن بازنشتگی در نه کشور از ۳۵ کشور OECD مشهود و میانگین سن بازنشتگی برای مردان و زنان به ترتیب برابر ۶۴.۲ و ۶۱.۷ سال محاسبه شد. تا سال ۲۰۶۰ و پس از آن، عمده شکاف‌های جنسیتی سن بازنشتگی در اغلب کشورها به‌استثنای اسرائیل، لهستان و سوئیس به‌تدریج از بین می‌رود. در ترکیه همچنان تفاوت جنسیتی برای کارگران تمام‌وقت ورودی به بازار کار در سال ۲۰۱۶ برقرار است ولی برای ورودیان ۲۰۲۸ به‌تدریج از بین می‌رود.

شکاف جنسیتی کنونی و آتی در سن بازنشتگی



منبع: پروفایل‌های کشوری، <http://oe.cd/pag>

Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888933633774>

سن بازنشستگی پیش از موعد

برداشت از مزایای بازنشستگی پیش از موعد مقرر کماکان در تعداد زیادی از کشورها پیش از ۶۰ سالگی امکان‌پذیر خواهد بود. اغلب، چنین گزینه‌ای در نظام‌های مشارکت معین طرح‌های بازنشستگی شغلی و/یا خصوصی فراهم است. به‌عنوان مثال در انگلستان اندوخته بازنشستگی طرح‌های مشارکت معین، ده سال پیش از سن بازنشستگی متعارف قابل برداشت می‌باشد. در نظام‌های مشارکت معین، مزایا به‌طور خودکار از نظر محاسبات بیمه‌ای تعدیل و در بازنشستگی پیش از موعد به‌منظور نمایش دوران طولانی‌تر بازنشستگی معمولاً قطع می‌شود. افزایش جراثم خروج زودهنگام از جمله اصلاحات کاربردی گسترده‌ای است که با هدف ارتقای انگیزه‌های اقتصادی برای تعویق دریافت مزایای بازنشستگی اعمال می‌شود (جدول ۵-۹، تعدیلات اعمال شده به نظام‌های مزایای معین).

۳-۹ سنین متعارف و پیش از موعد انواع طرح‌ها در بلندمدت برای ورودیان ۲۰ ساله به بازار کار در سال ۲۰۱۶

کشورها	طرح	سن پیش از موعد	کاهش	متعارف	افزایش
استرالیا	T	n.a.		۶۷	
	DC	۶۰			
اتریش	DB (ER)	۶۲	٪۵.۱	۶۵	٪۴.۲
بلژیک	DB (ER)	۶۳		۶۵	
	Min	n.a.		۶۵	
کانادا	Basic/T	n.a.		۶۵	٪۷.۲ (Basic/T)
	DB (ER)	۶۰	٪۷.۲	۶۵	٪۸.۲
شیلی	Basic/T	n.a.		۶۵	
	DC	هر سنی		۶۵	
	DC	هر سنی		۶۰	
جمهوری چک	DB	۶۰	٪۳.۶-۶	۶۵	٪۶.۰
دانمارک	Basic/T	n.a.		۷۴	٪۶.۹
	DC (ATP)	n.a.		۷۴	
	DC (Occ)	۶۹		۷۴	

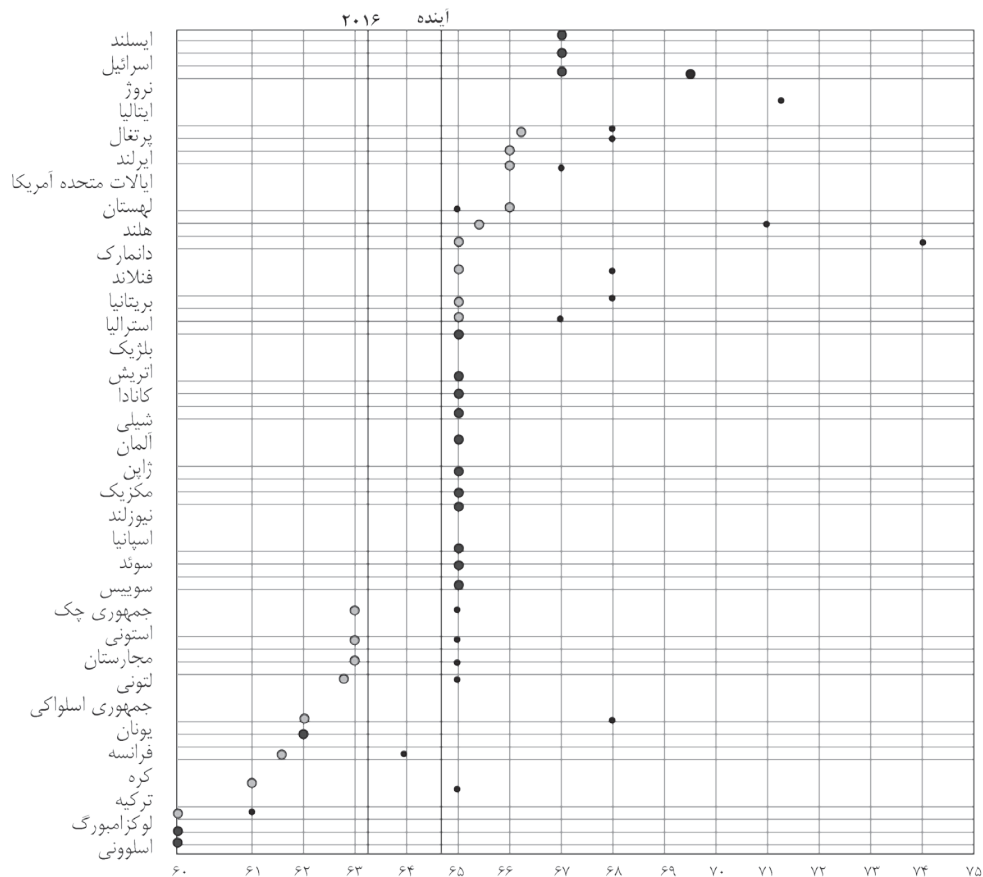
کشورها	طرح	سن پیش از موعد	کاهش	متعارف	افزایش
استونی	Points	۶۲	%۴.۸	۶۵	%۱۰.۸
	DC	۶۲			
فنلاند	Min	۶۵	%۴.۸	۶۸	%۴.۸
	DB	۶۵		۶۸	%۴.۸
فرانسه	DB	۶۲	%۵.۰	۶۳	%۵.۰
	Points	۵۷	%۴.۰-۷.۰	۶۴	
آلمان	Points	۶۳	%۳.۶	۶۵	%۶.۰
یونان	DB	۶۲		۶۲	
مجارستان	DB	n.a.		۶۵	%۶.۰
	DB	هر سنی یا ۴۰		۶۵	%۶.۰
ایسلند	Basic/T	n.a.		۶۷	%۶.۰
	DB (Occ)	۶۵	%۷.۰	۶۷	%۸.۰
ایرلند	Basic/T	n.a.		۶۸	n.a.
اسرائیل	Basic/T	n.a.		۶۷	%۵.۰
	Basic/T	n.a.		۶۴	%۵.۰
	DC			۶۷	
ایتالیا	NDC	۶۷.۴		۷۱.۲	
ژاپن	Basic/DB	۶۰	%۶.۰	۶۵	%۸.۴
کره	DB	۶۰	۶۰ درصد	۶۵	%۷.۲
لتونی	NDC/DC	۶۳		۶۵	
	T	n.a.		۶۵	
لوکزامبورگ	DB	۶۰		۶۰	n.a.
مکزیک	T	n.a.		۶۵	
	DC	هر سنی/۶۰	-	۶۵	-
هلند	Basic	n.a.		۷۱	n.a.
	DB (Occ)			۶۵	

کشورها	طرح	سن پیش از موعد	کاهش	متعارف	افزایش
نیوزیلند	Basic	n.a.		۶۵	
	DC	منعطف			
نروژ	Min	۶۷		۶۷	
	NDC/DB	۶۲			
	DC (Occ)	۶۲			
لهستان	NDC/Min	n.a.		۶۵	
	NDC/Min	n.a.		۶۰	
پرتغال	DB	۶۰		۶۸	
	Min	n.a.		۶۸	
جمهوری اسلواکی	DB	۶۶	%۶۵	۶۸	%۶۰
	DC	۶۲		۶۸	
اسلوونی	DB	n.a.		۶۰	%۴-۱۲
اسپانیا	DB	n.a.		۶۵	%۲-۴
سوئد	GARP	n.a.		۶۵	
	NDC/DC	۶۱			
	DC (Occ)	۵۵		۶۵	
سوئیس	DB	۶۳	%۶۸	۶۵	%۵.۲-۶.۳
	DB	۶۲	%۶.۳۵-۷.۱	۶۴	%۴.۵-۵
ترکیه	DB	n.a.		۶۱	
	DB	n.a.		۵۹	
بریتانیا	Basic	n.a.		۶۸	%۵.۸
ایالات متحده آمریکا	DB	۶۲	%۵.۰-۶.۷	۶۷	%۸.۰
	T	n.a.		۶۵	

توضیح: DB=مزایای معین؛ ۰۰=عدم دسترسی به بازنشستگی پیش از موعد یا تعویق بازنشستگی؛ Occ=شغلی؛ T=هدفمند. در کشورهایی که سنین بازنشستگی مردان و زنان متفاوت هستند به صورت زن/مرد نشان داده شده‌اند. - =مزایای تعدیل شده خودکار برای بازنشستگی پیش از موعد یا دیر هنگام در طرح‌های مشارکت معین. داده‌ها در رقم ممیز به یک گرد شده‌اند. سن بازنشستگی مرجع مورد استفاده در مدل سازی پیرنگ‌تر شده است.

منبع: «پروفایل کشوری»، <http://oe.cd/pag>

۳-۱۰ سنین بازنشستگی کنونی و آتی برای ورودیان (مرد) به بازار کار در ۲۰ سالگی



فصل چهارم

مقرری‌های بازنشستگی

مقرری بازنشستگی با استفاده از مدل‌های بازنشستگی OECD محاسبه می‌شود. محاسبات نظری مبتنی بر قوانین و پارامترهای ملی اعمال شده در سال ۲۰۱۶ است و نمونه مورد بررسی کارگران ۲۰ ساله ورودی به بازار کار در این سال را دربر می‌گیرد، همچنین تأثیر کامل اصلاحات بازنشستگی مقرر و در حال اجرا را شامل می‌شود. متدولوژی مورد استفاده و مفروضات، پیش از نماگرهای بازنشستگی ارائه شده است.

نماگرها با نرخ جایگزینی ناخالص در طرح‌های بازنشستگی آغاز می‌شوند: نسبت حقوق بازنشستگی به عایدات فردی. دومین نماگر، نرخ‌های جایگزینی در طرح‌های اجباری و اختیاری بازنشستگی را در نقاطی نشان می‌دهد که دارای پوشش گسترده‌ای هستند. متعاقب آن رفتار مالیاتی حقوق بازنشستگی و بازنشستگان مورد واکاوی قرار می‌گیرد. چهارمین و پنجمین نماگر نشان‌دهنده نرخ‌های خالص جایگزینی (با در نظر گرفتن مالیات‌ها و مشارکت‌ها) می‌باشد. در ادامه، دو شاخص مختص ثروت بازنشستگی بیان می‌شود؛ ارزش تنزیلی جریان مزایای مادام‌العمر بازنشستگی است که در آن سن بازنشستگی، شاخص‌بندی مزایا و امید به زندگی احتساب می‌شود. نماگر ثروت بازنشستگی به صورت خالص و ناخالص نشان داده می‌شود؛ آخرین نماگر، نرخ جایگزینی ناخالص را برای طرح‌های بازنشستگی اجباری با مشخصات عایداتی متنوع نشان می‌دهد.

متدولوژی و مفروضات

مقدمه

نماگرهای مقرری‌های بازنشستگی که در این فصل مطرح می‌شوند، از مدل‌های بازنشستگی مبتنی بر گروه‌های آماری OECD استفاده می‌کنند. متدولوژی و مفروضات به کار رفته در تحلیل مستمری کلیه کشورها مشترک بوده و امکان مقایسه مستقیم طراحی سیستم‌های بازنشستگی را میسر می‌سازند؛ بدین ترتیب مقایسه مقرری‌های آتی تحت قواعد و پارامترهای کنونی ممکن می‌گردد.

این بخش بررسی‌های خود را بر اساس مستمری‌های بازنشستگی مصوب در کشورهای OECD ارائه می‌دهد. اصلاحات موضوعه پیش از نسخه حاضر، در صورت دسترسی به اطلاعات کافی لحاظ شده‌اند. تغییراتی که تاکنون وضع و تدریجاً و سالانه به مرحله اجرا درآمده‌اند از سال اجرا به بعد مدل‌سازی شده‌اند. ارزش پارامترهای نظام بازنشستگی، معرف موقعیت نظام در سال ۲۰۱۶ و متعاقب آن می‌باشد. محاسبات نشان‌دهنده مزایای بازنشستگی متعلق به کارگری است که در این سال با ۲۰ سال سن به نظام وارد شده و بعد از دوره کاری کامل بازنشسته می‌شود. نتایج اصلی برای یک شخص مجرد نمایش داده شده است. تمامی قواعد شاخص‌بندی و ارزش‌گذاری از آنچه در سناریوی مبنا وضع شده تبعیت می‌کنند.

طول مدت اشتغال

دوره کاری کامل در مطالعه حاضر به دوره‌ای اطلاق می‌شود که شخص در ۲۰ سالگی وارد بازار کار شده و تا سن متعارف بازنشستگی (با توجه به سن ورود) ادامه می‌یابد (نماگر «سنین آتی بازنشستگی» ملاحظه شود)؛

به عبارتی طول مدت اشتغال با سن قانونی بازنشتگی تغییر می‌کند: ۴۰ سال برای بازنشتگی در ۶۰ سالگی، ۴۵ سال برای بازنشتگی در ۶۵ سالگی و غیره.

افراد غالباً دوره‌هایی را خارج از اشتغال سپری می‌کنند که می‌تواند ناشی از بیکاری، تحصیل تمام‌وقت، مراقبت از کودکان، بستگان ناتوان یا سالمند باشد. با این حال، غالب کشورهای OECD دارای سازوکارهای معینی برای حفاظت از مقرری‌های بازنشتگی در این دوره‌ها هستند. قواعد ناظر بر دوره‌های بیکاری و مراقبت از کودکان، که در اکثر موارد پیچیده هستند تحت عنوان «مشخصات کشوری» در آدرس <http://oe.cd/pag> قابل دسترس هستند؛ مدل‌های بازنشتگی OECD شامل قواعد مزبور هستند. به دلیل حجم بالای اطلاعات از ذکر نتایج در این نسخه صرف‌نظر شده و علاقه‌مندان به مطالعه بیشتر می‌توانند به فصل سوم نسخه ۲۰۱۵ بازنشتگی در یک نگاه تحت عنوان «نحوه تأثیرگذاری مشاغل ناتمام بر مستمری‌های بازنشتگی» مراجعه کنند.

پوشش

مدل‌های بازنشتگی ارائه‌شده در مطالعه حاضر شامل کلیه طرح‌های اجباری بازنشتگی برای کارگران بخش خصوصی صرف‌نظر از عمومی (یعنی شامل پرداخت‌هایی از دولت یا نهادهای تأمین اجتماعی باشند، همان‌گونه که در نظام حساب‌های ملی^۱ تعریف شده‌اند) یا خصوصی بودن طرح‌ها می‌باشد. برای هر کشور، طرح اصلی ملی برای کارکنان بخش خصوصی مدل‌سازی شده و طرح‌های مختص کارکنان دولت، کارگران بخش عمومی و گروه‌هایی با تخصص ویژه مستثنی شده‌اند.

طرح‌هایی با پوشش تقریباً همگانی نیز با فرض شمول حداقل ۸۵ درصد کارکنان لحاظ شده‌اند. در این گزارش از طرح‌های مذکور تحت عنوان «شبه‌اجباری» نام برده می‌شود که به‌ویژه در دانمارک، هلند و سوئد حائز اهمیت هستند.

تعداد رو به افزایشی از کشورهای OECD دارای پوشش گسترده‌ای از بازنشتگی شغلی اختیاری بوده که نقش مهمی در تأمین درآمدهای بازنشتگی ایفا می‌کند. برای کشورهای مزبور، مجموعه‌ای دیگر از نتایج برای نرخ‌های جایگزینی به همراه مستمری‌های حاصل از چنین طرح‌هایی نمایش داده شده است.

مزایای مبتنی بر آزمون منابع که بازنشتگان می‌توانند واجد شرایط دریافت آن‌ها باشند نیز مدل‌سازی شده‌اند؛ مزایای مذکور ممکن است بر اساس آزمون وسیع - با لحاظ توأمان دارایی‌ها و درآمدها - صرفاً آزمون

درآمد یا برداشت‌ها در مقابل درآمد بازنشستگی باشد. فرض محاسبات بر جذب مزایا توسط تمامی بازنشستگان صلاحیت‌دار شکل گرفته است. در کشورهایی با آزمون وسیع گسترده‌تر (شمول‌داری‌ها)، آزمون درآمد به‌عنوان مکمل آن اتخاذ می‌شود؛ چنین فرض می‌شود که کل درآمدها در دوران بازنشستگی از طرح بازنشستگی اجباری حاصل می‌شود (یا ناشی از طرح‌های اجباری به انضمام طرح‌های بازنشستگی اختیاری در کشورهایی است که مورد اخیر مدل‌سازی شده است).

مستمری‌های بازنشستگی کارگران در طیفی از سطوح متفاوت درآمدی بررسی و مقایسه می‌شود: بین ۰.۵ تا سه برابر میانگین عایدات کارگری (AW). بدین ترتیب امکان تحلیل مزایای آتی بازنشستگی فقیرترین و غنی‌ترین کارگران فراهم می‌شود.

متغیرهای اقتصادی

مقایسه‌های ارائه‌شده در مطالعه حاضر مبتنی بر مجموعه‌ای واحد از مفروضات اقتصادی کشورهای OECD بوده و البته دیگر نظام‌های اقتصادی مهم نیز تحلیل شده است. در عمل، سطح حقوق بازنشستگی متأثر از رشد اقتصادی، نرخ بازده دارایی‌های مالی، رشد دستمزد واقعی، نرخ تنزیل و تورم است که در میان کشورها متفاوت و متنوع هستند. با این حال، مجموعه‌ای واحد از مفروضات عدم تأثیرپذیری خروجی‌های نظام‌های مختلف بازنشستگی از شرایط متفاوت اقتصادی را تضمین می‌کند. به این ترتیب، تفاوت کشورها در سطوح بازنشستگی معرف تفاوت در نظام‌های بازنشستگی و صرفاً سیاست‌ها می‌باشد. مفروضات پایه به قرار زیر هستند.

تورم قیمت‌ها، ۲ درصد سالیانه فرض می‌شود. متوسط رشد سالانه **عایدات واقعی** معادل ۱.۲۵ درصد در نظر گرفته می‌شود (با توجه به فرض تورم قیمت‌ها، حاکی از رشد اسمی دستمزد به میزان ۳.۴۵ درصد است). فرض بر این است که **عایدات فردی** همگام با میانگین اقتصاد کل کشور رشد می‌کند. بدین معنا که فرض می‌شود فرد هنگام توزیع عایدات در همان سطح باقی می‌ماند، به عبارتی همان درصد از میانگین عایدات را در هر سال از دوران کاری خود تحصیل می‌کند. **نرخ بازده واقعی** در طرح بازنشستگی مشارکت معین اندوخته‌ای، سالیانه ۳ درصد مفروض است. همچنین فرض می‌شود هزینه‌های اداری، ساختار هزینه‌ها و بهای اکتیاف مستمری، ضریب تبدیل مشارکت معین را به ۹۰ درصد می‌رساند که هنگام محاسبه مستمری، به ثروت انباشته در طرح بازنشستگی مشارکت معین اعمال می‌شود (در نسخه ۲۰۱۵ بازنشستگی در یک نگاه ۸۵ درصد فرض شده بود). **نرخ واقعی تنزیل** (در محاسبات بیمه‌ای)، ۲ درصد در سال فرض می‌شود. فصل ۴ نسخه ۲۰۱۵ بازنشستگی در یک نگاه شامل تجزیه و تحلیل حساسیت پارامترهای مورد استفاده در این قسمت است.

برای مدل سازی پایه از نرخ مرگومیر پیش بینی شده کشوری در پایگاه داده جمعیتی سازمان ملل طی سال های ۲۰۸۰-۲۰۱۶ استفاده می شود. نسخه های پیشین از مرگومیر مبتنی بر دوره استفاده می کردند در حالی که نسخه حاضر از مرگومیر مبتنی بر کوهورت^۱ استفاده می کند تا تداوم افزایش های امید به زندگی را حتی پس از تقاعد نشان دهد. در محاسبات فرض بر این است که مزایای حاصل از طرح های مشارکت معین در قالب مقرری های مادام العمر مبتنی بر شاخص بندی قیمتی پرداخت می شود که از نظر محاسبات بیمه ای منصفانه و با لحاظ دوراندیشی کامل تعیین شده اند؛ محاسبه مزایای مذکور از طریق پیش بینی های مرگومیر هنگام در نظر گرفتن عامل تبدیل انجام می شود. چنانچه افراد به روش های دیگری نقدی برداشت کنند، مجموع سرمایه در زمان بازنشستگی همان میزان خواهد بود و صرفاً روش توزیع مزایا تغییر خواهد کرد. به طور مشابه، نرخ اسمی مستمری در طرح حساب های اسمی (غالباً) از داده های مرگومیر با استفاده از قواعد شاخص بندی و مفروضات تنزیلی مورد استفاده کشور متبوع محاسبه می شود.

تغییر در عامل تبدیل صرفاً کشورهای دارای طرح های مشارکت معین را متأثر می کند. اگرچه افزایش در عامل تبدیل از ۸۵ درصد به ۹۰ درصد، نرخ های جایگزینی را افزایش داده است، ولی این افزایش غالباً به واسطه امید به زندگی رو به فزونی حاصل از اتخاذ رویکرد کوهورت، تعدیل و جبران می شود (جدول ۴-۱). در نسخه حاضر بازنشستگی در یک نگاه، میانگین نرخ جایگزینی برای فردی با درآمد متوسط در سناریوی مبنا ۵۲.۳ درصد در میان کشورهای مورد مطالعه است؛ با متدولوژی به کاررفته در نسخه سال ۲۰۱۵، میانگین نرخ جایگزینی کمی پایین تر از ۵۱.۶ درصد خواهد بود. چنانچه صرفاً عامل تبدیل افزایش یابد نرخ جدید جایگزینی به ۵۳.۴ درصد تغییر خواهد کرد، حال آنکه تغییر در نرخ مرگومیر کوهورت به نرخ جایگزینی ۵۰.۵ درصد منتج خواهد شد. تغییر ارزیابی امید به زندگی از دوره به کوهورت، افزایش ثروت بازنشستگی را در تمامی کشورها نشان می دهد.

حق بیمه های تأمین اجتماعی و مالیات ها

اطلاعات مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه های تأمین اجتماعی پرداختی توسط بازنشستگان که برای محاسبه مستمری های بازنشستگی استفاده شده اند در قسمت «مشخصات کشوری»، از وبسایت <http://oe.cd/pag> قابل دسترسی است.

در مدل سازی فرض بر این است که نظام های مالیاتی و حق بیمه های تأمین اجتماعی در آینده بدون تغییر

باقی خواهند ماند. چنین فرض سیاستی ثابتی به‌طور ضمنی بدین معناست که پارامترهای «مقداری» همانند معافیت‌های مالیاتی یا سقف حق بیمه‌ها، هم‌راستا با میانگین عایدات کارگران به‌طور سالانه تعدیل می‌شوند، درحالی‌که پارامترهای «نرخ» همانند جدول مالیات بر درآمد شخصی و نرخ‌های حق بیمه تأمین اجتماعی بدون تغییر باقی می‌مانند.

مقررات کلی و رفتار مالیاتی کارگران برای سال ۲۰۱۶ را می‌توان در گزارش مالیات بر دستمزدهای OECD مشاهده کرد. تبدیلات مورد استفاده در گزارش مذکور، همانند پرداخت‌های مشمول مالیات در ادامه ذکر خواهند شد.

منابع و مطالعه بیشتر

- OECD (2017), Taxing Wages 2017, OECD publishing, Paris
- http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

۴-۱ تأثیر تغییرات پارامتر بر نرخ‌های جایگزینی ناخالص

کشورها	متدولوژی نسخه سال ۲۰۱۵ بازنشتگی در یک نگاه			تغییر صرفاً به مرگومیر بر اساس گروه آماری			صرف عامل تبدیل بالاتر			وضعیت جدید پایه		
	۰.۵	۱	۱.۵	۰.۵	۱	۱.۵	۰.۵	۱	۱.۵	۰.۵	۱	۱.۵
استرالیا	۱۱.۵	۳۱.۶	۳۱.۶	۸۰.۲	۳۰.۴	۳۰.۴	۳۰.۴	۳۰.۴	۸۴.۱	۳۳.۵	۳۳.۵	۸۲.۸
شیلی	۳۸.۶	۳۲.۷	۳۲.۸	۳۷.۸	۳۱.۶	۳۱.۷	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۹.۹	۳۴.۷	۳۴.۷	۳۹.۱
دانمارک	۱۲۲.۰	۸۴.۴	۷۷.۴	۱۲۰.۹	۸۲.۸	۷۵.۸	۸۲.۸	۸۲.۸	۱۲۴.۶	۸۸.۱	۸۱.۲	۱۲۳.۴
استونی	۶۱.۵	۴۹.۲	۴۵.۱	۶۰.۸	۴۸.۶	۴۴.۵	۴۸.۶	۴۸.۶	۶۲.۷	۵۰.۴	۴۶.۳	۶۲.۰
اسرائیل	۹۸.۹	۶۷.۴	۴۴.۹	۹۶.۱	۶۵.۱	۴۳.۴	۶۵.۱	۶۵.۱	۱۰۲.۵	۷۰.۲	۴۶.۸	۹۹.۴
لتونی	۴۷.۰	۴۷.۰	۴۷.۰	۴۶.۳	۴۶.۳	۴۶.۳	۴۶.۳	۴۶.۳	۴۸.۳	۴۸.۳	۴۸.۳	۴۷.۵
نروژ	۶۳.۵	۴۵.۰	۳۶.۴	۶۳.۳	۴۴.۸	۳۶.۱	۴۴.۸	۴۴.۸	۶۳.۸	۴۵.۴	۳۶.۷	۶۳.۶
سوئد	۵۵.۴	۵۵.۴	۶۳.۸	۵۴.۷	۵۴.۷	۶۲.۴	۵۴.۷	۵۴.۷	۵۶.۵	۵۶.۵	۶۵.۹	۵۵.۸
میانگین	۷۱.۰	۵۱.۶	۴۷.۴	۷۰.۰	۵۰.۵	۴۶.۳	۵۰.۵	۵۰.۵	۷۲.۸	۵۳.۴	۴۹.۲	۷۱.۷

منبع: مدل‌های بازنشتگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633869>

نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی

نتایج اصلی

نرخ‌های آتی جایگزینی ناخالص، سطح مزایای مستمری حاصل از طرح‌های بازنشستگی اجباری عمومی و خصوصی بازنشستگی نسبت به عایدات زمان اشتغال را نشان می‌دهند. در ۳۵ کشور OECD نرخ آتی جایگزینی ناخالص برای کارگران دارای سابقه کار کامل و عایدات متوسط، به‌طور متوسط برابر با ۵۳ درصد برای مردان و ۵۲ درصد برای زنان - با طیفی از تغییرات قابل توجه - می‌باشد. در انتهای این طیف، مکزیک و انگلستان برای افراد ۲۰ ساله‌ای که هم‌اکنون به بازار کار وارد می‌شوند نرخ‌های آتی جایگزینی ۲۲ درصد را در متوسط دستمزد ارائه می‌کنند. هلند در صدر طیف، نرخ‌های جایگزینی کمی کمتر از ۹۷ درصد را فراهم می‌کند.

اغلب کشورهای OECD از طریق تمهید نرخ‌های بالاتر جایگزینی برای کارگران کم‌درآمد (با درآمدی معادل نصف میانگین عایدات کارگری) نسبت به کارگرانی با درآمد متوسط، از آنان در مقابل فقر سالمندی حفاظت می‌کنند. کارگران کم‌درآمد، نرخ‌های جایگزینی ناخالصی را با میانگین ۶۵ درصد در مقایسه با ۵۳ درصد کارگران با دستمزد متوسط دریافت خواهند کرد. برخی از کشورها همانند ایرلند، مزایای نسبتاً اندکی را به کارگران دارای درآمد متوسط پرداخت می‌کنند، ولی مزایای پرداختی به کارگران کم‌درآمد به میانگین دستمزدها نزدیک‌تر است. با این حال، نرخ‌های جایگزینی پیش‌بینی‌شده در ۱۰ کشور برای افراد دارای دوره کاری کامل و حقوق متوسط (و نصف متوسط) مشابه هستند: اتریش، فنلاند، آلمان، مجارستان، ایتالیا، لتونی، لهستان، اسپانیا، سوئد و ترکیه.

در رأس این طیف، کم‌درآمدها در دانمارک نرخ آتی جایگزینی ۱۲۳ درصد را دریافت می‌کنند، بنابراین مزایای بازنشستگی این گروه از کارگران به نسبت عایدات زمان اشتغال بسیار بالاتر است. در انتهای دیگر این طیف، مکزیک نرخ‌های ناخالص جایگزینی ۳۵ درصد را برای مزدبگیران کم‌درآمد ارائه می‌کند. برخی کشورها، همانند ایرلند، مزایای نسبتاً پایینی را برای کارگران دارای درآمد متوسط مهیا می‌کنند که دلالت بر درآمد بازنشستگی پایین‌تر از ۲۰ درصد میانگین عایدات پس از دوره کامل کاری دارد. به‌طور متوسط در ۳۵ کشور OECD نرخ ناخالص جایگزینی، ۱.۵ برابر میانگین عایدات (در اینجا به‌عنوان «عایدات بالا» نام می‌بریم) یعنی ۴۸ درصد - اندکی کمتر از رقم ۵۳ درصد مزدبگیران متوسط - است. نرخ‌های جایگزینی برای پردرآمدها در هلند برابر ۹۷

درصد و در انگلستان حدود ۱۵ درصد است.

نرخ‌های جایگزینی برای کارگرانی با دوره کاری کامل و ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی محاسبه شده‌اند که دلالت بر تفاوت دوره کاری در کشورهای مختلف دارد. در دانمارک افرادی که در سال ۲۰۱۶ به بازار کار وارد می‌شوند در ۷۴ سالگی - بالاترین سن بازنشستگی در میان کشورهای OECD - بازنشسته خواهند شد، در حالی که در ترکیه زنان در ۵۹ سالگی و در لوکزامبورگ و اسلونی در ۶۰ سالگی (مردان و زنان) بازنشسته خواهند شد. نرخ‌های جایگزینی ناخالص در هشت کشور استرالیا، شیلی، اسرائیل، مکزیک، لهستان، اسلونی، سوئیس و ترکیه برای زنان متفاوت است (تفاوت مذکور ناشی از سن پایین‌تر احراز شرایط بازنشستگی برای زنان در مقایسه با مردان، نرخ‌های تعهدی جنسیتی یا استفاده از نرخ‌های مرگ‌ومیر جنسیتی برای محاسبه مستمری است). تفاوت میان زنان و مردان در استرالیا، شیلی، اسرائیل و لهستان قابل توجه است؛ در این کشورها نرخ‌های جایگزینی (مزایای سالانه) برای زنان بین ۷ درصد تا ۲۷ درصد پایین‌تر از نرخ احتسابی برای مردان است. با این حال، در اسلونی به دلیل نرخ بالاتر تعهدی، نرخ‌های جایگزینی برای زنان ۵ درصد بیشتر است که تفاوت جنسیتی مزبور تا سال ۲۰۲۳ به تدریج از بین خواهد رفت. در کشورهای غیر عضو OECD، دامنه گسترده‌ای از نرخ‌های جایگزینی پیش‌بینی شده را برای مزدگیرانی با میانگین دریافتی از ۱۶ درصد در آفریقای جنوبی تا ۸۷ درصد در هند شاهد هستیم.

نرخ‌های ناخالص جایگزینی ارتباط مستقیمی با سن افراد دارند، به طوری که از ۵۳ درصد در زمان تحقق بازنشستگی تا ۴۷ درصد در ۸۰ سالگی تنزل پیدا می‌کند. تفاوت مزبور ناشی از نحوه شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی در پرداخت است که بسیاری از کشورها تابع شاخص‌بندی مبتنی بر دستمزد نیستند. اتریش، فرانسه، یونان، اسپانیا و سوئد دارای بیشترین سقوط در نرخ‌های مزبور، حدود ۱۳-۱۱ واحد درصد در بازه سن بازنشستگی و ۸۰ سالگی هستند؛ کشورهایی که در شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی از دستمزدها تبعیت می‌کنند دارای نرخ جایگزینی مشابهی در ۸۰ سالگی هستند.

تعریف و سنجش

نرخ جایگزینی مستمری سالمندی، میزان کارآمدی نظام بازنشستگی را در تأمین درآمد بازنشستگی جایگزین عایدات - منبع اصلی درآمد پیش از تقاعد - ارزیابی می‌کند. نرخ جایگزینی ناخالص از تقسیم حقوق ناخالص بازنشستگی بر عایدات پیش از بازنشستگی حاصل می‌شود.

نرخ جایگزینی غالباً به عنوان نسبت عایدات بازنشستگی به آخرین عایدات نهایی (دقیقاً پیش از تحقق بازنشستگی)

بیان می‌شود. کارگران بر اساس مفروضات پایه، درآمدی معادل متوسط عایدات کارگری را در طول دوره اشتغال خود کسب می‌کنند؛ بنابراین، عایدات نهایی برابر با میانگین عایدات مادام‌العمر است که همگام با رشد عایدات در کل نظام اقتصادی مجدداً ارزش‌گذاری می‌شود. از این‌رو، نرخ‌های جایگزین بیان‌شده به‌عنوان درصدی از عایدات نهایی با نرخ‌های احتسابی به‌عنوان درصدی از عایدات مادام‌العمر یکسان هستند. با این حال، چنانچه افراد در بلندمدت عایدات خود را به‌تدریج افزایش دهند، عایدات آنان درست پیش از تحقق بازنشستگی بالاتر از متوسط عایدات مادام‌العمر خواهد بود، این امر به دلیل پایین بودن میانگین عایدات از مبلغ دریافتی پیش از تحقق بازنشستگی است. چنانچه دستمزد فرد در طول عمر کاری ثابت باشد، حقوق بازنشستگی استحقاقی (و در نتیجه مزایای بازنشستگی) پایین‌تر خواهد بود.

۲-۴ نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی طبق عایدات

عایدات فردی، ضریب میانگین برای مردان (زنان)						اعضای OECD	
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی	
(۲۹.۳)	۳۲.۱	(۲۹.۴)	۳۲.۲	(۸۰.۰)	۸۲.۸	۶۷	استرالیا
	۷۸.۴		۷۸.۴		۷۸.۴	۶۵	اتریش
	۳۶.۴		۴۶.۷		۴۷.۷	۶۵	بلژیک
	۲۸.۵		۴۱.۰		۵۴.۱	۶۵	کانادا
(۳۰.۴)	۳۳.۶	(۳۰.۳)	۳۳.۵	(۳۶.۹)	۳۹.۱	۶۵	شیلی
	۳۶.۴		۴۵.۸		۷۴.۱	۶۵	جمهوری چک
	۷۹.۵		۸۶.۴		۱۲۳.۴	۷۴	دانمارک
	۴۵.۶		۴۹.۷		۶۲.۰	۶۵	استونی
	۵۶.۶		۵۶.۶		۵۶.۶	۶۸	فنلاند
	۵۴.۸		۶۰.۵		۶۰.۵	۶۴	فرانسه
	۳۸.۲		۳۸.۲		۳۸.۲	۶۵	آلمان
	۴۹.۲		۵۳.۷		۶۷.۴	۶۲	یونان

عایدات فردی، ضریب میانگین برای مردان (زنان)								اعضای OECD
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
	۵۸.۷		۵۸.۷		۵۸.۷		۶۵	مجارستان
	۶۷.۹		۶۹.۰		۷۷.۶		۶۷	ایسلند
	۲۲.۷		۳۴.۱		۶۸.۲		۶۸	ایرلند
(۴۰.۰)	۴۵.۲	(۶۰.۰)	۶۷.۸	(۸۹.۷)	۹۹.۴	(۶۴)	۶۷	اسرائیل
	۸۳.۱		۸۳.۱		۸۳.۱		۷۱	ایتالیا
	۳۰.۲		۳۴.۶		۴۷.۸		۶۵	ژاپن
	۲۸.۷		۳۹.۳		۵۸.۵		۶۵	کره
	۴۷.۵		۴۷.۵		۴۷.۵		۶۵	لتونی
	۷۲.۵		۷۶.۷		۸۹.۵		۶۰	لوکزامبورگ
(۲۳.۵)	۲۵.۱	(۲۴.۸)	۲۶.۴		۳۴.۷		۶۵	مکزیک
	۹۶.۵		۹۶.۹		۹۸.۱		۷۱	هلند
	۲۶.۷		۴۰.۰		۸۰.۰		۶۵	نیوزیلند
	۳۶.۵		۴۵.۱		۶۳.۶		۶۷	نروژ
(۲۷.۹)	۳۱.۶	(۲۷.۹)	۳۱.۶	(۳۰.۰)	۳۱.۶	(۶۰)	۶۵	لهستان
	۷۲.۶		۷۴.۰		۷۵.۵		۶۸	پرتغال
	۶۲		۶۴.۳		۷۲.۳		۶۸	جمهوری اسلواکی
(۳۸.۲)	۳۶.۳	(۴۰.۱)	۳۸.۱	(۴۶.۳)	۴۴.۰		۶۰	اسلونی
	۷۲.۳		۷۲.۳		۷۲.۳		۶۵	اسپانیا
	۶۴.۵		۵۵.۸		۵۵.۸		۶۵	سوئد
(۲۸.۲)	۲۸.۵	(۴۱.۸)	۴۲.۱	(۵۵.۴)	۵۶.۰	(۶۴)	۶۵	سوئیس
(۶۷.۰)	۶۹.۹	(۶۷.۰)	۶۹.۹	(۶۷.۰)	۶۹.۹	(۵۹)	۶۱	ترکیه

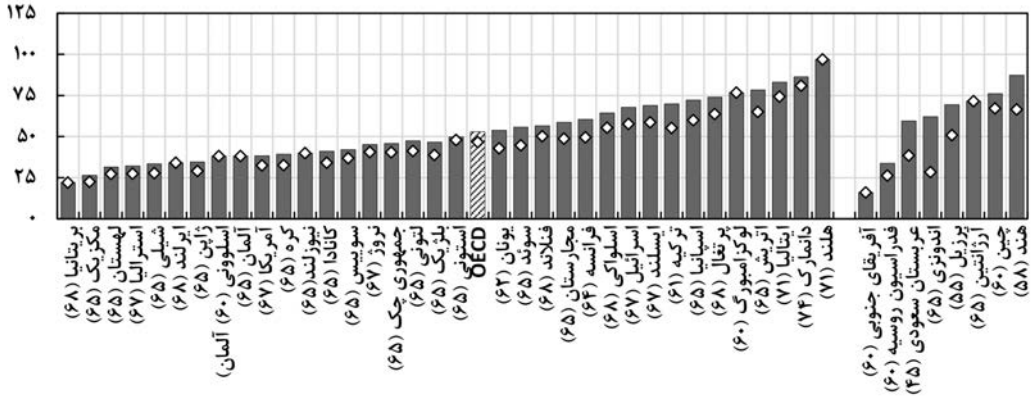
عایدات فردی، ضریب میانگین برای مردان (زنان)								اعضای OECD
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
	۱۴.۸		۲۲.۱		۴۴.۳		۶۸	بریتانیا
	۳۱.۷		۳۸.۳		۴۸.۳		۶۷	ایالات متحده آمریکا
(۴۷.۹)	۴۸.۴	(۵۲.۳)	۵۲.۹	(۶۴.۱)	۶۴.۶	(۶۵.۵)	۶۵.۸	OECD
عایدات فردی، ضریب میانگین برای مردان (زنان)								غیر از اعضای OECD
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
(۶۱.۱)	۶۸.۲	(۶۴.۳)	۷۱.۶	(۷۴.۰)	۸۱.۷	(۶۰)	۶۵	آرژانتین
(۵۲.۹)	۶۹.۵	(۵۲.۹)	۶۹.۵		۸۵.۰	(۵۰)	۵۵	برزیل
(۵۹.۲)	۶۹.۴	(۶۵.۱)	۷۶.۰	(۸۲.۶)	۹۶.۰	(۵۵)	۶۰	چین
(۸۳.۱)	۸۷.۴	(۸۳.۱)	۸۷.۴	(۸۳.۱)	۸۷.۴		۵۸	هند
(۵۷.۸)	۶۲.۱	(۵۷.۸)	۶۲.۱	(۵۷.۸)	۶۲.۱		۶۵	اندونزی
(۲۴.۱)	۲۹.۱	(۲۸.۶)	۳۳.۷	(۴۱.۰)	۴۶.۱	(۵۵)	۶۰	فدراسیون روسیه
	۵۹.۶		۵۹.۶		۵۹.۶		۴۵	عربستان سعودی
	۱۰.۷		۱۶.۰		۲۲.۱		۶۰	آفریقای جنوبی
(۵۴.۳)	۵۴.۵	(۵۸.۲)	۵۸.۳	(۶۹.۵)	۶۹.۶	(۶۵.۵)	۶۵.۹	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633888>

۳-۴ نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی: مزدبگیرانی با درآمد متوسط در سن بازنشستگی و ۸۰ سالگی

■ نرخ ناخالص جایگزینی در سن بازنشستگی ◇ نرخ ناخالص جایگزینی در ۸۰ سالگی

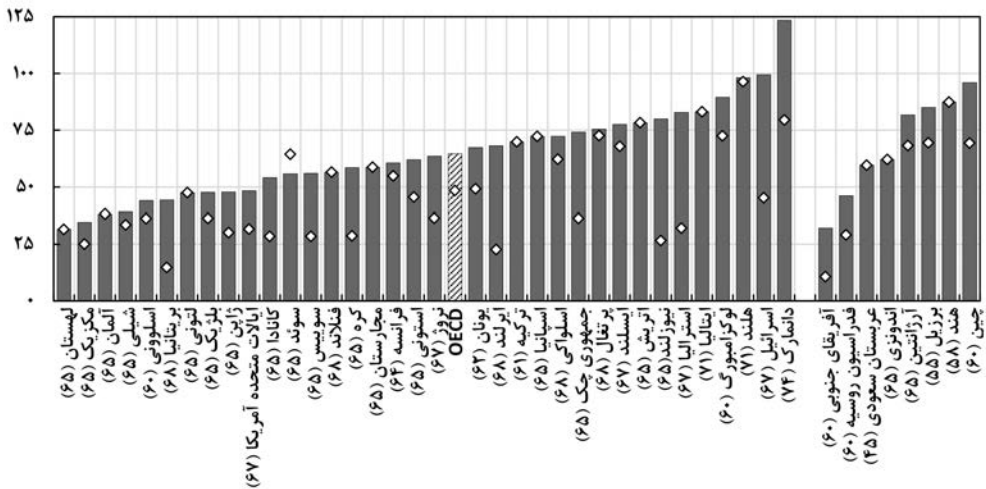


منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633907>

۴-۴ نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی: کم‌درآمدها و پردرآمدها

■ کم‌درآمدها ◇ پردرآمدها



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633926>

نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی: عمومی در مقابل خصوصی، اجباری در برابر اختیاری

نتایج اصلی

طرح‌های بازنشستگی خصوصی نقش مهمی در نیمی از کشورهای OECD ایفا می‌کنند. در طرح‌های اجباری، میانگین نرخ‌های ناخالص جایگزینی OECD حاصل از طرح‌های عمومی برای کارگری با درآمد متوسط معادل ۴۱ درصد می‌باشد که همراه با طرح‌های بازنشستگی خصوصی به ۵۳ درصد تغییر می‌کند. در صورت احتساب طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری، میانگین نرخ‌های مزبور به ۵۹ درصد افزایش می‌یابد. در هشت کشور OECD با طرح فراگیر بازنشستگی اختیاری خصوصی، میانگین نرخ جایگزینی برای کارگری با درآمد متوسط، برابر با ۶۳ درصد است، حال آن‌که اگر صرفاً طرح‌های اجباری را در نظر بگیریم میانگین نرخ مزبور به ۳۷ درصد کاهش می‌یابد.

تأثیر متقابل طرح‌های بازنشستگی اجباری عمومی، اجباری خصوصی و اختیاری در جدول (۴-۵) نشان داده شده است. همان‌گونه که در نماگر پیشین نشان داده شد میانگین نرخ جایگزینی ناشی از طرح‌های اجباری برای فردی با درآمد متوسط و دوره کاری کامل برابر با ۵۳ درصد است؛ در ۱۵ کشور OECD که محاسبات مستمری‌ها صرفاً حقوق بازنشستگی عمومی اجباری را دربر می‌گیرند، میانگین نرخ جایگزینی برای کارگری با درآمد متوسط برابر ۵۹ درصد است؛ در ۱۲ کشور OECD با مستمری‌های عمومی و اختیاری خصوصی، میانگین نرخ جایگزینی ۵۶ درصد اعلام شده است؛ برای هشت کشور باقی‌مانده که تنها بخش اجباری آن‌ها، نظام بازنشستگی عمومی است (به همراه طرح‌های بازنشستگی خصوصی قابل توجه)، نرخ جایگزینی حاصل از مؤلفه اجباری به‌تنهایی ۳۷ درصد است. در ۳۵ کشور OECD، احتساب حقوق بازنشستگی اختیاری (خصوصی) میانگین کل نرخ جایگزینی برای فردی با درآمد متوسط را از ۵۳ درصد (طرح‌های اجباری) به ۵۹ درصد افزایش خواهد داد.

استرالیا، دانمارک، ایسلند و نروژ برنامه‌های عمومی کاملاً هدفمندی دارند. در کشورهای مذکور، نرخ‌های جایگزینی عمومی برای افراد کم‌درآمد معمولاً از طریق تمهیدات بازنشستگی خصوصی اجباری افزایش پیدا می‌کنند. در شیلی، مکزیک، جمهوری اسلواکی و سوئد بخشی از تدارک عمومی در نتیجه اصلاحات طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری جایگزین شده است. کانادا، ایرلند، انگلستان و ایالات متحده آمریکا به‌مدت طولانی دارای حقوق بازنشستگی عمومی نسبتاً پایین و تدارک گسترده اختیاری بوده‌اند.

طرح‌های بازنشستگی عمومی دیگر نظام‌های مهم اقتصادی از جمله آرژانتین، برزیل، چین، هند، اندونزی، فدراسیون روسیه و عربستان سعودی از نوع اجباری هستند. آفریقای جنوبی، به‌عنوان استثنا، صرفاً دارای طرح‌های خصوصی اختیاری است که حقوق بازنشستگی عمومی حتی برای افرادی با ۵۰ درصد از میانگین عایدات به دلیل مؤلفه مبتنی بر آزمون وسع حذف شده است.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری

طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری در ۱۲ کشور وجود دارد. در دانمارک، هلند و سوئد بازنشستگی خصوصی با پوششی تقریباً همگانی برقرار است که آن را به‌عنوان «شبه‌اجباری» توصیف کرده‌اند. در ایسلند، هلند و سوئیس طرح‌های بازنشستگی خصوصی عمدتاً از نوع مزایای معین هستند حال‌آنکه در دیگر کشورها بر مبنای مشارکت معین هستند. نرخ‌های جایگزین حاصل از طرح‌های خصوصی اجباری از ۶ درصد در نروژ تا بالاتر از ۶۰ درصد در دانمارک، ایسلند و هلند تغییر می‌کنند؛ به‌استثنای اسرائیل با نرخ جایگزینی ۴۹ درصد، سایر کشورها تغییراتی از ۱۸ درصد تا ۳۴ درصد را تجربه می‌کنند. در سوئد، نرخ حق بیمه بازنشستگی خصوصی از ۴.۵ درصد تا ۳۰ درصد بالاتر از سقف طرح عمومی افزایش می‌یابد، این امر دلیل افزایش نرخ جایگزینی کل برای پردرآمدها به نسبت افرادی با درآمد متوسط را توضیح می‌دهد.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری

طرح بازنشستگی خصوصی اختیاری در هفت کشور دارای پوشش گسترده، نشان داده شده است (نماگر «پوشش طرح‌های بازنشستگی خصوصی» در فصل هشتم ملاحظه شود). چنین فرض می‌شود که کارگران در طرح بازنشستگی خصوصی اختیاری، دوره کاری کامل را سپری می‌کنند. معنای اختیاری مستولی است. طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری، بازنشستگی شغلی و فردی را دربر می‌گیرد. در تمامی این هفت کشور، نظام مشارکت معین مدل‌سازی شده است.

در بررسی طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری کشورهای بلژیک، کانادا، آلمان، ایرلند، نیوزیلند، بریتانیا و ایالات‌متحده شاهد میانگین نرخ جایگزینی ۶۰ درصد برای افرادی با درآمد متوسط هستیم، حال‌آنکه در طرح‌های اجباری، نرخ مذکور معادل ۳۶ درصد است. مؤلفه اختیاری بیشترین تأثیر را بر نرخ‌های جایگزینی (بیش از ۳۰ واحد درصد) در بریتانیا، ایالات‌متحده آمریکا و ایرلند دارد.

به‌طور کلی، طرح‌های مشارکت معین، نرخ جایگزینی ثابتی را طبق عایدات پرداخت می‌کنند (داده‌ها درباره نرخ‌های واقعی مشارکت به‌واسطه عایدات، برای بیشتر کشورها در دسترس نیست و بنابراین نرخ متوسط یا

معمولی در دامنه عایدات مفروض می‌شود، مشخصات کشوری در آدرس <http://oe.cd/pag>، همچنین فرض می‌شود که افراد فارغ از سطوح عایداتی، به‌طور کامل مشارکت می‌کنند، البته بلژیک به دلیل وجود سقفی بر عایدات مشمول کسور بازنشستگی واجد شرایط مشوق‌های مالیاتی و آلمان نیز به‌علت سقف عایداتی برابر با ۱۵۶ درصد میانگین عایدات کارگری استثنا محسوب می‌شوند.

۴-۵ نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی حاصل از طرح‌های بازنشستگی عمومی اجباری، خصوصی اجباری و اختیاری
درصد از عایدات فردی

اعضای OECD	عمومی اجباری			خصوصی اجباری (DB & DC)			مجموع اجباری			اختیاری (DB & DC)			مجموع کل		
	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵
استرالیا	۰.۰	۰.۱	۵۰.۷				۳۲.۱	۳۲.۲	۱۲.۸						
اتریش	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴				۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴						
بلژیک	۳۶.۴	۴۶.۷	۴۷.۷				۳۶.۴	۴۶.۷	۴۷.۷	۱۱.۱	۱۴.۲	۱۴.۲			
کانادا	۲۸.۵	۴۱.۰	۵۴.۱				۲۸.۵	۴۱.۰	۵۴.۱	۴۴.۲	۳۴.۲	۳۴.۲			
شیلی	۰.۰	۰.۰	۵.۸				۳۳.۶	۳۳.۵	۳۹.۱						
جمهوری چک	۳۶.۴	۴۵.۸	۷۴.۱				۳۶.۴	۴۵.۸	۷۴.۱						
دانمارک	۹.۹	۱۴.۸	۴۵.۹	۶۹.۶	۷۱.۶	۷۷.۶	۷۹.۵	۸۶.۴	۱۲۳.۴						
لستونی	۲۵.۰	۲۹.۱	۴۱.۴	۲۰.۶	۲۰.۶	۲۰.۶	۴۵.۶	۴۹.۷	۶۲.۰						
فنلاند	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶				۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶						
فرانسه	۵۴.۸	۶۰.۵	۶۰.۵				۵۴.۸	۶۰.۵	۶۰.۵						
آلمان	۳۸.۲	۳۸.۲	۳۸.۲				۳۸.۲	۳۸.۲	۳۸.۲	۱۲.۷	۱۲.۷	۱۲.۷			
یونان	۴۹.۲	۵۳.۷	۶۷.۴				۴۹.۲	۵۳.۷	۶۷.۴						
مجارستان	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷				۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷						
ایسلند	۲.۱	۳.۲	۱۱.۸	۶۵.۸	۶۵.۸	۶۵.۸	۶۷.۹	۶۹.۰	۷۷.۶						
ایرلند	۲۲.۷	۳۴.۱	۶۸.۲				۲۲.۷	۳۴.۱	۶۸.۲	۳۸.۰	۳۸.۰	۳۸.۰			
اسرائیل	۱۲.۹	۱۹.۴	۳۸.۷	۳۲.۳	۴۸.۵	۶۰.۷	۴۵.۲	۶۷.۸	۹۹.۴						
ایتالیا	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱				۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱						
ژاپن	۳۰.۲	۳۴.۶	۴۷.۸				۳۰.۲	۳۴.۶	۴۷.۸	۲۳.۱	۲۳.۱	۲۳.۱			
کره	۲۸.۷	۳۹.۳	۵۸.۵				۲۸.۷	۳۹.۳	۵۸.۵						
لتونی	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵				۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵						
لوکزامبورگ	۷۲.۵	۷۶.۷	۸۹.۵				۷۲.۵	۷۶.۷	۸۹.۵						
مکزیک	۲.۷	۴.۰	۱۲.۲	۲۲.۴	۲۲.۴	۲۲.۴	۲۵.۱	۲۶.۴	۳۴.۷						
هلند	۱۹.۱	۲۸.۷	۵۷.۴	۶۸.۲	۶۸.۲	۶۸.۲	۹۶.۵	۹۶.۹	۹۸.۱						
نیوزیلند	۲۶.۷	۴۰.۰	۸۰.۰				۲۶.۷	۴۰.۰	۸۰.۰	۱۸.۸	۱۸.۸	۱۸.۸			
نروژ	۳۰.۲	۳۹.۲	۵۸.۸				۳۶.۵	۴۵.۱	۶۳.۶						

مجموع کل			اختیاری (DB & DC)			مجموع اجباری			خصوصی اجباری (DB & DC)			عمومی اجباری			اعضای OECD
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶				۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶				۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	لهستان
۷۲.۶	۷۴.۰	۷۵.۵				۷۲.۶	۷۴.۰	۷۵.۵				۷۲.۶	۷۴.۰	۷۵.۵	پرتغال
۶۲.۲	۶۴.۳	۷۲.۳				۶۲.۲	۶۴.۳	۷۲.۳	۲۴.۸	۲۴.۸	۲۴.۸	۳۷.۴	۳۹.۶	۴۷.۵	جمهوری اسلواکی
۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰				۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰				۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰	اسلونی
۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳				۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳				۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	اسپانیا
۶۴.۵	۵۵.۸	۵۵.۸				۶۴.۵	۵۵.۸	۵۵.۸	۳۶.۹	۱۹.۲	۱۹.۲	۲۷.۶	۳۶.۶	۳۶.۶	سوئد
۲۸.۵	۴۲.۱	۵۶.۰				۲۸.۵	۴۲.۱	۵۶.۰	۱۲.۰	۱۷.۹	۱۹.۲	۱۶.۵	۲۴.۲	۳۶.۷	سوئیس
۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹				۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹				۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹	ترکیه
۴۴.۸	۵۲.۲	۷۴.۳	۳۰.۰	۳۰.۰	۳۰.۰	۱۴.۸	۲۲.۱	۴۴.۳				۱۴.۸	۲۲.۱	۴۴.۳	بریتانیا
۶۴.۷	۷۱.۳	۸۱.۳	۳۳.۰	۳۳.۰	۳۳.۰	۳۱.۷	۳۸.۳	۴۸.۳				۳۱.۷	۳۸.۳	۴۸.۳	ایالات متحده آمریکا
۵۴.۴	۵۸.۷	۷۰.۳				۴۸.۴	۵۲.۹	۶۴.۶				۳۶.۰	۴۰.۶	۵۲.۶	OECD
مجموع کل			اختیاری (DB & DC)			مجموع اجباری			خصوصی اجباری (DB & DC)			عمومی اجباری			اعضای غیر OECD
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۶۸.۲	۷۱.۶	۸۱.۷				۶۸.۲	۷۱.۶	۸۱.۷				۶۸.۲	۷۱.۶	۸۱.۷	آرژانتین
۶۹.۵	۶۹.۵	۸۵.۰				۶۹.۵	۶۹.۵	۸۵.۰				۶۹.۵	۶۹.۵	۸۵.۰	برزیل
۶۹.۴	۷۶.۰	۹۶.۰				۶۹.۴	۷۶.۰	۹۶.۰				۶۹.۴	۷۶.۰	۹۶.۰	چین
۸۷.۴	۸۷.۴	۸۷.۴				۸۷.۴	۸۷.۴	۸۷.۴				۸۷.۴	۸۷.۴	۸۷.۴	هند
۶۲.۱	۶۲.۱	۶۲.۱				۶۲.۱	۶۲.۱	۶۲.۱	۲۷.۹	۲۷.۹	۲۷.۹	۳۴.۳	۳۴.۳	۳۴.۳	اندونزی
۲۹.۱	۳۳.۷	۴۶.۱				۲۹.۱	۳۳.۷	۴۶.۱	۱۸.۰	۱۸.۰	۱۸.۰	۱۱.۲	۱۵.۸	۲۸.۲	فدراسیون روسیه
۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶				۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶				۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	عربستان سعودی
۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۰.۰	۰.۰	۰.۰				۰.۰	۰.۰	۰.۰	آفریقای جنوبی
۵۷.۸	۶۱.۷	۷۳.۰				۵۴.۵	۵۸.۳	۶۹.۶				۴۲.۲	۴۵.۹	۵۴.۹	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

توضیح: DC = مشارکت معین؛ DB = مزایای معین.

منبع: مدل‌های بازنستسگی OECD.

رفتار مالیاتی حقوق بازنشستگی و مستمری‌بگیران

نتایج اصلی

نظام مالیات شخصی، نقش مهمی در حمایت از سالمندان ایفا می‌کند. مستمری‌بگیران اغلب حق بیمه‌های تأمین اجتماعی را پرداخت نمی‌کنند. مالیات بر درآمد شخصی، تصاعدی بوده و مقرری‌های بازنشستگی معمولاً پایین‌تر از عایدات پیش از بازنشستگی است، بنابراین میانگین نرخ مالیات بر درآمد بازنشستگی به‌طور معمول کمتر از نرخ مالیات بر درآمدهای کسب شده [در طول دوره اشتغال] است. به‌علاوه، غالب نظام‌های مالیات بر درآمد از طریق اعطای تخفیف‌های اضافی یا اعتبارات به سالمندان، رفتاری ترجیحی را نسبت به درآمدهای بازنشستگی یا مستمری‌بگیران در پیش می‌گیرند.

افزون بر نیمی از کشورهای OECD (۲۰ کشور از مجموع ۳۵ کشور)، معافیت‌های پایه مضاعفی را برای سالمندان در نظام مالیات بر درآمد شخصی فراهم کرده‌اند. عموماً، معافیت‌های مذکور در قالب تخفیف یا اعتبار مالیاتی هستند. در بسیاری موارد، همانند کانادا و انگلستان، چنین معافیت مضاعفی برای سالمندان پردرآمد به‌تدریج لغو می‌شود.

تعداد قابل توجهی از کشورها، معافیت مالیاتی را بر منابع خاصی از درآمد بازنشستگی مقرر کرده‌اند. معافیت از مالیات بر درآمد حاصل از نظام بازنشستگی عمومی (کامل یا جزئی) در ۱۴ کشور OECD محقق شده است. به‌عنوان مثال در ایالات‌متحده آمریکا بین ۱۵ درصد تا ۵۰ درصد درآمد ناشی از نظام بازنشستگی عمومی (تأمین اجتماعی)، بسته به مجموع درآمد مستمری‌بگیر، مشمول مالیات نمی‌شود. همچنین در استرالیا، بر مزایای مشتق از حق بیمه‌های بازنشستگی و بازده‌های سرمایه‌گذاری مشمول مالیات، در سنین بالای ۶۰ مالیات تعلق نمی‌گیرد، البته چنین رویکردی در طرح‌های مشارکت معین اجباری و بیمه‌پردازی داوطلبانه برنامه‌های مذکور اعمال می‌شود.

در مقابل، در برخی کشورها همانند دانمارک، ایسلند، هلند و سوئد درآمدهای مالیاتی حاصل از کار کمتر از حقوق بازنشستگی است.

به‌طور کلی در ۲۷ کشور OECD امتیازات مالیاتی را برای سالمندان یا درآمد بازنشستگی قائل شده‌اند. صرفاً در هشت کشور، رفتار مالیاتی در قبال حقوق بازنشستگی و مستمری‌بگیران همانند افراد در سنین اشتغال است. تقریباً تمامی کشورهای OECD به‌استثناى استرالیا و نیوزیلند، بر حق بیمه‌های تأمین اجتماعی سهم کارگران

مالیات وضع کرده‌اند. افزون بر این دو کشور، ۱۸ کشور دیگر نیز بر حق بیمه‌های تأمین اجتماعی مستمری‌بگیران مالیاتی وضع نمی‌کنند. نرخ حق بیمه‌ها در ۱۵ کشوری که در آن‌ها بازنشستگان ملزم به پرداخت مالیات بر حق بیمه‌های تأمین اجتماعی هستند اغلب پایین‌تر از نرخ اعمالی بر کارگران می‌باشد. معمولاً، سالمندان حق بیمه‌ای بابت حقوق بازنشستگی یا بیکاری نمی‌پردازند (به دلایلی کاملاً مشخص). با این حال، مستمری‌بگیران ممکن است مشمول پرداخت‌های مالیاتی برای مراقبت‌های سلامتی یا مراقبت‌های بلندمدت بوده و در برخی موارد ملزم به پرداخت حق بیمه‌های «همبستگی» با هدف تأمین مالی طیف گسترده‌ای از مزایا شوند.

نتایج تجربی

درصدی از درآمد پرداختی بابت مالیات‌ها و حق بیمه‌ها توسط کارگران و مستمری‌بگیران در نمودار (۴-۷) نشان داده شده است.

در بدو امر با در نظر گرفتن کارگران، کشورها بر اساس نسبتی از درآمد پرداخت‌شده بابت مالیات در سطح درآمد متوسط رتبه‌بندی شده و سپس با نرخ جایگزینی ناظر بر دوران بازنشستگی فرد دارای درآمد متوسط مقایسه می‌شوند (مشروح در نماگر «نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی» در بالا). در هشت کشور OECD و شش نظام مهم اقتصادی دیگر، مستمری‌بگیر هیچ‌گونه مالیات بر درآمدی در تقاعد پرداخت نمی‌کند. در برخی موارد همانند جمهوری اسلواکی و ترکیه، این امر به دلیل عدم مالیات‌پذیری حقوق بازنشستگی می‌باشد؛ در ایرلند و بریتانیا، ناشی از پایین‌تر بودن درآمد بازنشستگی از درآمد پایه مشمول معافیت مالیاتی در سالمندی است. به‌طور متوسط مستمری‌بگیران در کشورهای OECD با نرخ جایگزینی ناخالص ناظر بر مزدبگیری با درآمد متوسط، ۱۲ درصد از درآمد خود را برای مالیات و حق بیمه‌ها می‌پردازند.

نمودار (۴-۷) درصد نمایش تأثیر رفتارهای مختلف مالیات و حق بیمه‌ها بر عایدات [دوران اشتغال] و حقوق بازنشستگی می‌باشد. میزان مالیات‌ها و حق بیمه‌های پرداختی توسط کارگری با عایدات متوسط (عدم احتساب حق بیمه‌های سهم کارفرما) در کشورهای OECD برابر ۲۷ درصد و در سایر نظام‌های مهم اقتصادی ۱۲ درصد است.

آخرین مقایسه نشان می‌دهد که مستمری‌بگیری با سطح درآمدی مشابه به چه میزان (مالیات و حق بیمه) پرداخت می‌کند: حقوق بازنشستگی به‌اندازه میانگین عایدات ارزش دارد. میزان پرداخت مالیات و حق بیمه مستمری‌بگیر در کشورهای OECD به‌طور متوسط ۱۸ درصد می‌باشد که حدوداً ۹ واحد درصد پایین‌تر از میزان پرداختی کارگرانی با همان سطح درآمدی می‌باشد.

تفاوت میان این نرخ ۱۸ درصدی برای مستمری‌بگیرانی با درآمدی معادل میانگین عایدات و ۱۲ درصد پرداختی بابت مالیات و حق بیمه‌های پرداختی از محل درآمد (معادل نرخ جایگزینی ناخالص فردی با درآمد متوسط) تأثیر تصاعدی بودن نظام‌های مالیات بر درآمد را برای مستمری‌بگیران نشان می‌دهد.

مطالعه بیشتر:

- Keenay, G. and E.R. Whitehouse (2003), "The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries", Fiscal Studies, Vol. 24, No. 1, pp. 1-21.

۴-۶ رفتار حقوق بازنشستگی و مستمری‌بگیران در مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی

کشورهای عضو OECD	مالیات اضافی		معافیت جزئی یا کامل برای درآمد بازنشستگی		حق بیمه‌های تأمین اجتماعی
	معافیت/اعتبار	طرح عمومی	طرح خصوصی	حقوق بازنشستگی	
استرالیا	✓	✓	✓	ندارد	
اتریش				کم	
بلژیک		✓		کم	
کانادا	✓	✓	✓	ندارد	
شیلی	✓			ندارد	
جمهوری چک	✓	✓		ندارد	
دانمارک				ندارد	
استونی	✓			ندارد	
فنلاند		✓		کم	
فرانسه				کم	
آلمان		✓	✓	کم	
یونان				کم	
مجارستان		✓	✓	ندارد	
ایسلند				ندارد	
ایرلند	✓			کم	
اسرائیل	✓			کم	

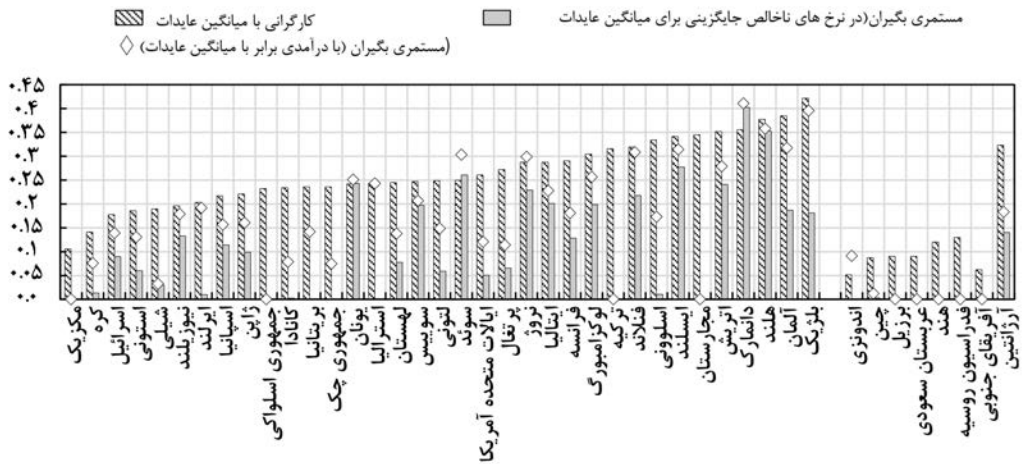
کشورهای عضو OECD	مالیات اضافی		
	معافیت/اعتبار	طرح عمومی	طرح خصوصی
آرژانتین		✓	
برزیل		✓	
چین			
هند	✓		
اندونزی			
فدراسیون روسیه			
عربستان سعودی			
آفریقای جنوبی	✓		
نروژ	✓	✓	
لهستان			
پرتغال	✓		
جمهوری اسلواکی		✓	
اسلوانی	✓		
اسپانیا		✓	
سوئد	✓		
سوئیس			
ترکیه		✓	
بریتانیا	✓		
ایالات متحده آمریکا	✓	✓	
کشورهای غیر عضو OECD	مالیات اضافی		
	معافیت/اعتبار	طرح عمومی	طرح خصوصی
آرژانتین		✓	
برزیل		✓	
چین			

کشورهای غیر عضو OECD	مالیات اضافی		
	معافیت/اعتبار	طرح عمومی	معافیت جزئی یا کامل برای درآمد بازنشستگی
هند	✓		حق بیمه‌های تأمین اجتماعی ندارد
اندونزی			حقوق بازنشستگی ندارد
فدراسیون روسیه			کم
عربستان سعودی			کم
آفریقای جنوبی	✓		ندارد

منبع: مشخصات کشوری، <http://oe.cd/pag>

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633964>

۴-۷ مالیات بر درآمد فردی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی پرداختی توسط مستمری‌بگیران و کارگران



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD؛ مدل‌های مزایا و مالیات OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633983>

نرخ‌های جایگزینی خالص بازنشستگی

نتایج اصلی

در حالی که نرخ جایگزینی ناخالص نمایش روشنی از طراحی نظام بازنشستگی را ارائه می‌کند، نرخ خالص جایگزینی به دلیل نشان دادن درآمد قابل تصرف افراد هنگام بازنشستگی در مقایسه با زمان اشتغال، اهمیت برجسته‌تری نزد آنان دارد. برای افرادی با درآمد متوسط، نرخ جایگزینی خالص حاصل از طرح‌های اجباری بازنشستگی در سراسر OECD به‌طور میانگین ۶۳ درصد است که ۱۰ درصد از میانگین نرخ جایگزینی ناخالص بالاتر است. این امر دلالت بر نرخ‌های پرداختی بالاتر حق بیمه‌های اجتماعی و مالیات واقعی بر عایدات افراد به نسبت حقوق بازنشستگی دارد، چنین بروندادی غالباً ناشی از تصاعدی بودن نظام‌های مالیاتی، برخی مزیت‌های مالیاتی در حقوق بازنشستگی و فقدان حق بیمه‌های بازنشستگی در مقرری تقاعد است. نرخ‌های جایگزینی خالص در طیفی وسیع، کمتر از ۳۰ درصد در مکزیک و بریتانیا تا ۱۰۰ درصد در هلند و ترکیه، برای کارگرانی با دستمزد متوسط تغییر می‌کند. میانگین نرخ جایگزینی خالص برای کم‌درآمدها (با نیمی از میانگین عایدات کارگری)، در کلیه کشورهای OECD برابر ۷۴ درصد است.

نماگر پیشین «رفتار مالیاتی حقوق بازنشستگی و مستمری‌بگیران» نقش بارز نظام‌های مالیات شخصی و نظام‌های مشارکتی تأمین اجتماعی را در حمایت از درآمد سالمندی نشان داد. مستمری‌بگیران اغلب تنها حق بیمه‌های سلامت را پرداخت می‌کنند و رفتار ترجیحی را تحت مالیات بر درآمد دریافت می‌کنند. مخارج مالیاتی و تصاعدی بودن مالیات بر درآمد همراه با نرخ‌های ناخالص جایگزینی کمتر از ۱۰۰ درصد بدین معناست که مستمری‌بگیران به نسبت کارگران، نرخ مالیات بر درآمد کمتری دارند. در نتیجه، نرخ‌های خالص جایگزینی معمولاً از نرخ‌های ناخالص جایگزینی بالاتر هستند.

برای افرادی با درآمد متوسط، نرخ خالص جایگزینی در کشورهای OECD دارای میانگین ۶۳ درصد برای طرح‌های اجباری است که از ۲۹ درصد در مکزیک و بریتانیا تا ۱۰۱ درصد در هلند و ۱۰۲ درصد در ترکیه تغییر می‌کند. به‌علاوه، تفاوت در الگوی نرخ‌های جایگزینی در میان کشورها ناشی از مبنای خالص (و نه ناخالص) آن است.

میانگین نرخ جایگزینی خالص برای افرادی با درآمد متوسط، ۱۰ واحد درصد بالاتر از نرخ ناخالص آن است. در کشورهای مجارستان و ترکیه بیش از ۳۰ واحد درصد و در بلژیک، پرتغال، جمهوری اسلواکی و اسلوانی

حدود ۲۰ واحد درصد تفاوت را میان این دو نرخ شاهد هستیم. در مجارستان، جمهوری اسلواکی و ترکیه، درآمد بازنشستگی مشمول مالیات‌ها یا پرداخت حق بیمه‌های تأمین اجتماعی نیست حال آنکه در بلژیک و پرتغال به دلیل تخفیف‌های بیشتر مالیاتی یا سطوح اندک حق بیمه‌ها، نرخ‌های خالص جایگزینی بسیار پایین‌تر هستند. تأثیر مالیات‌ها و حق بیمه‌ها بر نرخ‌های خالص جایگزینی برای کم‌درآمدها در مقایسه با کارگران متوسط کمتر است، زیرا کارگران کم‌درآمد معمولاً مالیات و حق بیمه‌های کمتری نسبت به طبقه متوسط پرداخت می‌کنند. در بسیاری از موارد، درآمد بازنشستگی آنان پایین‌تر از سطح بخشودگی‌های مالیات بر درآمد شخصی (تخفیفات، اعتبارات و غیره) می‌باشد؛ بنابراین، غالباً از امتیازات مضاعف اعطایی به حقوق بازنشستگی یا مستمری‌بگیران، تحت مالیات بر درآمد شخصی منتفع نمی‌شوند.

برای کم‌درآمدها، تفاوت میان نرخ‌های ناخالص و خالص جایگزینی به‌طور متوسط ۹ واحد درصد می‌باشد. بلژیک، آلمان، پرتغال، اسلوانی و ترکیه دارای نرخ‌های جایگزینی بالاتری در مبنای خالص به نسبت ناخالص برای کم‌درآمدها هستند. بیشترین نرخ جایگزینی خالص برای کارگرانی با درآمد معادل ۱۵۰ درصد میانگین عایدات، متعلق به کشور ترکیه است. ایرلند، مکزیک، نیوزیلند، سوئیس و بریتانیا دارای کمترین نرخ‌های جایگزینی برای پردرآمدها هستند، به عبارتی کارگرانی با درآمدی معادل ۱۵۰ درصد میانگین عایدات، کمتر از یک‌سوم خالص عایدات زمان اشتغال خود را هنگام بازنشستگی دریافت می‌کنند. در سوئد افزون بر سطوح بسیار بالای حق بیمه در نظام بازنشستگی شغلی برای پردرآمدها، نرخ‌های جایگزینی خالص متأثر از تفاوت در نرخ‌ها و نوع مالیات‌بندی درآمد بازنشستگی و درآمد شغلی هستند.

برای کشورهای غیرعضو OECD، تفاوت بسیار اندکی در نرخ‌های خالص جایگزینی در محدوده عایدات درون کشوری گزارش شده است. با این حال، اختلاف نرخ قابل ملاحظه‌ای را میان کشورها مشاهده می‌کنیم به‌نحوی که نرخ خالص جایگزینی برای افرادی با درآمد متوسط از ۱۳ درصد در آفریقای جنوبی تا ۹۳ درصد در هند تغییر می‌کند. همانند نرخ‌های ناخالص، در ۲۸ کشور اتحادیه اروپا میانگین نرخ خالص جایگزینی برای افرادی با درآمد متوسط برابر ۷۲ درصد است که به‌طور محسوس از رقم مربوط به ۳۵ کشور OECD بسیار بالاتر می‌باشد.

تعریف و سنجش

نرخ جایگزینی خالص، حاصل تقسیم مقرری خالص بازنشستگی شخصی به عایدات پیش از بازنشستگی می‌باشد که در آن مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی پرداخت شده توسط کارگر و مستمری‌بگیر احتساب شده است. در غیر این صورت، تعریف و سنجش نرخ‌های جایگزینی خالص همانند نرخ جایگزینی ناخالص است. جزئیات قواعد نظام‌های ملی مالیاتی حاکم بر مستمری‌بگیران را می‌توان در مشخصات کشوری به آدرس <http://oe.cd/pag> مطالعه کرد.

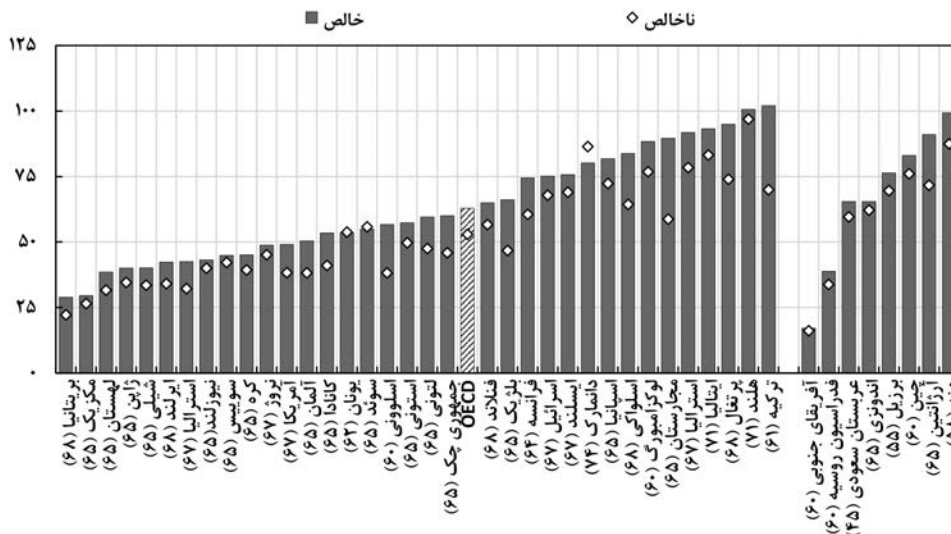
۴-۸ نرخ‌های جایگزینی خالص بازنشستگی طبق عایدات

ضریب میانگین عایدات فردی، برای مردان (زنان)							کشورهای عضو OECD
۱.۵	۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
(۴۱.۴)	۴۵.۴	(۳۸۸)	۴۲.۶	(۹۱۸)	۹۵.۰	۶۷	استرالیا
	۹۰.۹		۹۱.۸		۹۲.۲	۶۵	اتریش
	۵۰.۱		۶۶.۱		۶۲.۶	۶۵	بلژیک
	۳۸.۵		۵۳.۴		۶۲.۲	۶۵	کانادا
(۳۶.۷)	۴۰.۶	(۳۶.۳)	۴۰.۱	(۴۵.۶)	۴۸.۳	۶۵	شیلی
	۴۸.۷		۶۰.۰		۸۸.۳	۶۵	جمهوری چک
	۷۶.۲		۸۰.۲		۱۱۰.۳	۷۴	دانمارک
	۵۱.۱		۵۷.۴		۷۳.۷	۶۵	استونی
	۶۵.۱		۶۵.۰		۶۶.۹	۶۸	فنلاند
	۷۰.۳		۷۴.۵		۷۰.۴	۶۴	فرانسه
	۴۹.۸		۵۰.۵		۵۴.۷	۶۵	آلمان
	۵۴.۱		۵۳.۷		۶۰.۷	۶۲	یونان
	۸۹.۶		۸۹.۶		۸۹.۶	۶۵	مجارستان
	۷۷.۸		۷۵.۷		۸۵.۵	۶۷	ایسلند
	۳۲.۴		۴۲.۳		۷۰.۰	۶۸	ایرلند
(۴۹.۳)	۵۴.۹	(۶۷.۴)	۷۵.۱	(۹۱.۹)	۱۰۰.۴	(۶۴)	اسرائیل
	۹۳.۸		۹۳.۲		۹۳.۰	۷۱	ایتالیا
	۳۵.۳		۴۰.۰		۵۲.۶	۶۵	ژاپن
	۳۳.۷		۴۵.۱		۶۳.۸	۶۵	کره
	۵۹.۰		۵۹.۵		۵۵.۷	۶۵	لتونی

ضریب میانگین عایدات فردی، برای مردان (زنان)								کشورهای عضو OECD
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
	۸۳.۶		۸۸.۴		۹۸.۳		۶۰	لوکزامبورگ
(۲۷.۵)	۲۹.۳	(۲۷.۷)	۲۹.۶		۳۵.۱		۶۵	مکزیک
	۱۰۰.۲		۱۰۰.۶		۱۰۵.۱		۷۱	هلند
	۳۰.۵		۴۳.۲		۸۰.۷		۶۵	نیوزیلند
	۴۱.۳		۴۸.۸		۶۴.۸		۶۷	نروژ
(۳۳.۸)	۳۷.۹	(۳۴.۱)	۳۸.۶	(۳۵.۳)	۳۷.۲	(۶۰)	۶۵	لهستان
	۹۳.۱		۹۴.۹		۹۲.۹		۶۸	پرتغال
	۸۳.۵		۸۳.۸		۸۵.۰		۶۸	جمهوری اسلواکی
(۵۶.۶)	۵۴.۱	(۵۹.۲)	۵۶.۷	(۶۰.۳)	۵۷.۳		۶۰	اسلونی
	۸۱.۷		۸۱.۸		۷۹.۳		۶۵	اسپانیا
	۶۷.۶		۵۴.۹		۶۲.۴		۶۵	سوئد
(۳۱.۲)	۳۱.۵	(۴۴.۵)	۴۴.۹	(۵۶.۸)	۵۷.۴	(۶۴)	۶۵	سوئیس
(۱۰۱.۴)	۱۰۵.۸	(۹۷.۹)	۱۰۲.۱	(۹۵.۰)	۹۹.۱	(۵۹)	۶۱	ترکیه
	۲۰.۷		۲۹.۰		۵۲.۱		۶۸	بریتانیا
	۴۲.۴		۳۹.۱		۵۹.۹		۶۷	ایالات متحده آمریکا
(۵۸.۲)	۵۸.۹	(۶۲.۲)	۶۲.۹	(۷۲.۷)	۷۳.۲	(۶۵.۵)	۶۵.۸	OECD
ضریب میانگین عایدات فردی، برای مردان (زنان)								غیر از اعضای OECD
۱.۵		۱		۰.۵		سن بازنشستگی		
(۸۱.۳)	۸۹.۳	(۸۳.۱)	۹۱.۰	(۹۰.۳)	۹۸.۹	(۶۰)	۶۵	آرژانتین
(۵۸.۱)	۷۶.۴	(۵۸.۱)	۷۶.۴		۹۲.۴	(۵۰)	۵۵	برزیل
(۶۶.۳)	۷۷.۰	(۷۱.۳)	۸۳.۰	(۸۹.۷)	۱۰۴.۴	(۵۵)	۶۰	چین
(۹۴.۴)	۹۹.۳	(۹۴.۴)	۹۹.۳	(۹۴.۴)	۹۹.۳		۵۸	هند
(۶۱.۶)	۶۶.۱	(۶۰.۹)	۶۵.۵	(۶۰.۸)	۶۵.۴		۶۵	اندونزی
(۲۷.۷)	۳۳.۵	(۳۲.۹)	۳۸.۸	(۴۷.۲)	۵۳.۰	(۵۵)	۶۰	فدراسیون روسیه
	۶۵.۴		۶۵.۴		۶۵.۴		۴۵	عربستان سعودی
	۱۱.۹		۱۷.۱		۳۲.۱		۶۰	آفریقای جنوبی
(۶۶.۶)	۶۶.۸	(۷۰.۴)	۷۰.۶	(۷۹.۶)	۷۹.۷	(۶۵.۵)	۶۵.۹	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

۹-۴ نرخ‌های جایگزینی خالص بازنشستگی: افرادی با متوسط عایدات



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634021>

۱۰-۴ نرخ‌های جایگزینی خالص بازنشستگی: پردرآمدها و کم‌درآمدها



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634040>

نرخ‌های جایگزینی خالص حقوق بازنشستگی: طرح‌های اجباری و اختیاری

نتایج اصلی

میانگین OECD برای نرخ‌های جایگزینی خالص ناشی از طرح‌های عمومی و طرح‌های خصوصی اجباری برای فردی با متوسط عایدات برابر ۶۳ درصد است، با اضافه شدن طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری، میانگین نرخ مذکور به ۶۹ درصد می‌رسد. با بررسی طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری برای هشت کشور دارای بازنشستگی فراگیر اختیاری مشخص گردید که میانگین نرخ جایگزینی خالص در مقایسه با ۶۲ درصد نرخ ناخالص برابر با ۷۴ درصد است.

نظام مالیات فردی نقش مهمی در حمایت سالمندی ایفا می‌کند. معمولاً مستمری‌بگیران، حق بیمه‌های تأمین اجتماعی را پرداخت نمی‌کنند و از آنجائی که مالیات بر درآمد شخصی تصاعدی بوده و مقرری‌های بازنشستگی اغلب پایین‌تر از عایدات پیش از بازنشستگی هستند، میانگین نرخ مالیات بر درآمد بازنشستگی به نوعی کمتر از نرخ مالیات بر درآمد اکتسابی خواهد بود. به علاوه، غالب نظام‌های مالیات بر درآمد از طریق اعطای تخفیفات مضاعف یا اعتبارات به سالمندان، رفتار ترجیحی را در قبال درآمدهای بازنشستگی یا مستمری‌بگیران اتخاذ می‌کنند؛ بنابراین، نرخ‌های جایگزینی خالص معمولاً بالاتر از نرخ‌های جایگزینی ناخالص هستند.

در ۱۵ کشور OECD که محاسبات صرفاً طرح‌های بازنشستگی عمومی را پوشش می‌دهند، میانگین نرخ جایگزینی برای فردی با درآمد متوسط معادل ۷۳ درصد است؛ میانگین نرخ جایگزینی برای ۱۲ کشور دارای تمهیدات بازنشستگی خصوصی اجباری و عمومی، ۶۱ درصد می‌باشد. در هشت کشوری که حقوق بازنشستگی اختیاری مدل‌سازی شده است، میانگین نرخ جایگزینی به ۷۴ درصد می‌رسد.

در تمامی ۳۵ کشور OECD، میانگین نرخ جایگزینی خالص همه طرح‌های بازنشستگی از جمله عمومی، خصوصی اجباری و اختیاری ۶۹ درصد است (در مقایسه با ۵۹ درصد میانگین نرخ جایگزینی ناخالص)؛ بنابراین نرخ‌های جایگزینی خالص به‌طور متوسط ۱۰ واحد درصد بالاتر از ارقام متناظر نرخ ناخالص می‌باشد.

در دیگر نظام‌های مهم اقتصادی، علی‌رغم مشاهده تفاوت گسترده میان کشورها و در سطح عایدات، تفاوت اندکی میان نرخ‌های خالص و ناخالص جایگزینی وجود دارد زیرا حقوق بازنشستگی معمولاً مشمول مالیات نمی‌شود.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری

۱۲ کشور OECD دارای طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری هستند، در ذیل این کشورها سه کشور دانمارک،

هلند و سوئد با طرح‌های بازنشستگی خصوصی متضمن پوششی تقریباً همگانی، به‌عنوان «شبه‌اجباری» تعریف می‌شوند.

در ایسلند، هلند و سوئیس طرح‌های بازنشستگی خصوصی از نوع مزایای معین بوده حال آنکه در سایر کشورها بر پایه مشارکت معین هستند.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری

نرخ‌های جایگزینی برای هشت کشور دارای طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری نشان داده شده است (نماگر «پوشش طرح‌های بازنشستگی خصوصی» در فصل هشتم ملاحظه شود). در دیگر نظام‌های مهم اقتصادی، آفریقای جنوبی نیز دارای طرح اختیاری قابل توجهی می‌باشد. چنین فرض می‌شود که کارگران دارای حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری، دوره کامل کاری را سپری می‌کنند.

در «مشخصات کشوری» به آدرس <http://oe.cd/pag> قواعد مدل‌سازی شده قابل دسترسی هستند. در شش کشور از هشت کشور مورد مطالعه طرح مشارکت معین و در کانادا و ژاپن طرح مزایای معین مدل‌سازی شده‌اند. به‌طور کلی، در طرح‌های مشارکت معین و مزایای معین نرخ ناخالص جایگزینی ثابتی بر اساس عایدات پرداخت می‌شود (داده‌های مربوط به نرخ‌های واقعی حق بیمه‌های معطوف به عایدات برای بسیاری از کشورها در دسترس نیست بنابراین نرخ میانگین یا معمول در محدوده عایدات فرض شده است). با این حال قواعد مالیات تصاعدی بدین معناست که نرخ جایگزینی خالص در محدوده عایدات متفاوت خواهد بود. در حالی که افزایش در نرخ جایگزینی ناخالص در محدوده عایدات ثابت می‌باشد، نرخ جایگزینی خالص تمایل به افزایش دارد زیرا همراستا با افزایش توزیع عایدات فردی، مالیات با نرخ‌های بسیار بالاتری بر عایدات حاصل از اشتغال وضع می‌شود.

تعریف و سنجش

نرخ جایگزینی خالص، حاصل تقسیم مقرری خالص بازنشستگی فردی به عایدات خالص پیش از بازنشستگی می‌باشد که در آن مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی سهم کارگر و مستمری‌بگیر احتساب شده است. در غیر این صورت، تعریف و سنجش نرخ‌های جایگزینی خالص همانند نرخ ناخالص انجام می‌شود. جزئیات قواعد نظام‌های ملی مالیاتی حاکم بر مستمری‌بگیران را می‌توان در مشخصات کشوری به آدرس <http://oe.cd/pag> مطالعه کرد.

۴-۱۱ نرخ‌های جایگزینی خالص و ناخالص ناشی از طرح‌های بازنشستگی اختیاری و اجباری (عمومی و خصوصی)

درصد از عایدات فردی

اعضای OECD	نرخ جایگزینی ناخالص در طرح‌های اجباری عمومی و خصوصی			نرخ کل جایگزینی ناخالص در طرح‌های اختیاری			نرخ کل جایگزینی خالص در طرح‌های اختیاری		
	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵
استرالیا	۸۲.۸	۳۲.۲	۳۲.۱	۸۲.۸	۳۲.۲	۳۲.۱	۴۵.۴	۴۲.۶	۹۵.۰
اتریش	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴	۹۰.۹	۹۱.۸	۹۲.۲
بلژیک	۴۷.۷	۴۶.۷	۳۶.۴	۶۱.۸	۶۰.۸	۴۷.۵	۷۲.۷	۸۱.۳	۸۱.۳
کانادا	۵۴.۱	۴۱.۰	۲۸.۵	۸۲.۹	۷۵.۲	۷۲.۶	۹۸.۰	۹۵.۳	۹۸.۵
شیلی	۳۹.۱	۳۳.۵	۳۳.۶	۳۹.۱	۳۳.۵	۳۳.۶	۴۰.۱	۴۸.۳	۴۰.۶
جمهوری چک	۷۴.۱	۴۵.۸	۳۶.۴	۷۴.۱	۴۵.۸	۳۶.۴	۶۰.۰	۸۸.۳	۴۸.۷
دانمارک	۱۲۳.۴	۸۶.۴	۷۹.۵	۱۲۳.۴	۸۶.۴	۷۹.۵	۸۰.۲	۱۱۰.۳	۷۶.۲
استونی	۶۲.۰	۴۹.۷	۴۵.۶	۶۲.۰	۴۹.۷	۴۵.۶	۵۷.۴	۷۳.۷	۵۱.۱
فنلاند	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	۶۵.۰	۶۶.۹	۶۵.۱
فرانسه	۶۰.۵	۶۰.۵	۵۴.۸	۶۰.۵	۶۰.۵	۵۴.۸	۷۴.۵	۷۰.۴	۷۰.۳
آلمان	۳۸.۲	۳۸.۲	۲۸.۲	۳۸.۲	۳۸.۲	۲۸.۲	۵۰.۵	۵۴.۷	۴۹.۸
یونان	۶۷.۴	۵۳.۷	۴۹.۲	۶۷.۴	۵۳.۷	۴۹.۲	۵۳.۷	۶۰.۷	۵۴.۱
مجارستان	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۸۹.۶	۸۹.۶	۸۹.۶
ایسلند	۷۷.۶	۶۹.۰	۶۷.۹	۷۷.۶	۶۹.۰	۶۷.۹	۷۵.۷	۸۵.۵	۷۷.۸
ایرلند	۶۸.۲	۳۴.۱	۲۲.۷	۷۲.۱	۷۲.۱	۶۰.۷	۷۷.۲	۱۰۶.۲	۷۲.۲
اسرائیل	۹۹.۴	۶۷.۸	۴۵.۲	۹۹.۴	۶۷.۸	۴۵.۲	۷۵.۱	۱۰۰.۴	۵۴.۹
ایتالیا	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱	۹۳.۸	۹۳.۰	۹۳.۲
ژاپن	۴۷.۸	۳۴.۶	۳۰.۲	۷۱.۰	۷۱.۰	۳۵.۳	۴۰.۰	۵۲.۶	۶۰.۷
کره	۵۸.۵	۳۹.۳	۲۸.۷	۳۹.۳	۳۹.۳	۲۸.۷	۴۵.۱	۶۳.۸	۳۳.۷
لتونی	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵	۵۹.۰	۵۹.۵	۵۹.۰
لوکزامبورگ	۸۹.۵	۷۶.۷	۷۲.۵	۸۹.۵	۷۶.۷	۷۲.۵	۸۸.۴	۹۸.۳	۸۳.۶
مکزیک	۳۴.۷	۲۶.۴	۲۵.۱	۳۴.۷	۲۶.۴	۲۵.۱	۲۹.۳	۲۹.۶	۲۹.۳
هلند	۹۸.۱	۹۶.۹	۹۶.۵	۹۸.۱	۹۶.۹	۹۶.۵	۱۰۰.۲	۱۰۰.۶	۱۰۰.۲
نیوزیلند	۸۰.۰	۴۰.۰	۲۶.۷	۹۸.۸	۹۸.۸	۴۵.۴	۶۳.۵	۱۰۰.۸	۵۱.۸
نروژ	۶۳.۶	۴۵.۱	۳۶.۵	۶۳.۶	۴۵.۱	۳۶.۵	۴۸.۸	۶۴.۸	۴۱.۳
لهستان	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۷.۹	۳۷.۲	۳۷.۹
پرتغال	۷۵.۵	۷۴.۰	۷۲.۶	۷۵.۵	۷۴.۰	۷۲.۶	۹۴.۹	۹۲.۹	۹۳.۱

نرخ کل جایگزینی خالص در طرح‌های اختیاری			نرخ کل جایگزینی ناخالص در طرح‌های اختیاری			نرخ جایگزینی خالص در طرح‌های اجباری عمومی و خصوصی			نرخ جایگزینی ناخالص در طرح‌های اجباری عمومی و خصوصی			اعضای OECD
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۸۳.۵	۸۳.۸	۸۵.۰	۶۲.۲	۶۴.۳	۷۲.۳	۸۳.۵	۸۳.۸	۸۵.۰	۶۲.۲	۶۴.۳	۷۲.۳	جمهوری اسلواکی
۵۴.۱	۵۶.۷	۵۷.۳	۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰	۵۴.۱	۵۶.۷	۵۷.۳	۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰	اسلونی
۸۱.۷	۸۱.۸	۷۹.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	۸۱.۷	۸۱.۸	۷۹.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	اسپانیا
۶۷.۶	۵۴.۹	۶۲.۴	۶۴.۵	۵۵.۸	۵۵.۸	۶۷.۶	۵۴.۹	۶۲.۴	۶۴.۵	۵۵.۸	۵۵.۸	سوئد
۳۱.۵	۴۴.۹	۵۷.۴	۲۸.۵	۴۲.۱	۵۶.۰	۳۱.۵	۴۴.۹	۵۷.۴	۲۸.۵	۴۲.۱	۵۶.۰	سوئیس
۱۰۵.۸	۱۰۲.۱	۹۹.۱	۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹	۱۰۵.۸	۱۰۲.۱	۹۹.۱	۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹	ترکیه
۵۵.۶	۶۲.۲	۸۳.۷	۴۴.۸	۵۲.۲	۷۴.۳	۲۰.۷	۲۹.۰	۵۲.۱	۱۴.۸	۲۲.۱	۴۴.۳	بریتانیا
۸۲.۲	۸۷.۱	۹۷.۱	۶۴.۷	۷۱.۳	۸۱.۳	۴۲.۴	۴۹.۱	۵۹.۹	۳۱.۷	۳۸.۳	۴۸.۳	ایالات متحده آمریکا
۶۵.۹	۶۹.۱	۷۹.۴	۵۴.۴	۵۸.۷	۷۰.۳	۵۸.۹	۶۲.۹	۷۳.۲	۴۸.۴	۵۲.۹	۶۴.۶	OECD
نرخ کل جایگزینی خالص در طرح‌های اختیاری			نرخ کل جایگزینی ناخالص در طرح‌های اختیاری			نرخ جایگزینی خالص در طرح‌های اجباری عمومی و خصوصی			نرخ جایگزینی ناخالص در طرح‌های اجباری عمومی و خصوصی			غیر از اعضای OECD
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۸۹.۳	۹۱.۰	۹۸.۹	۶۸.۲	۷۱.۶	۸۱.۷	۸۹.۳	۹۱.۰	۹۸.۹	۶۸.۲	۷۱.۶	۸۱.۷	آرژانتین
۷۶.۴	۷۶.۴	۹۲.۴	۶۹.۵	۶۹.۵	۸۵.۰	۷۶.۴	۷۶.۴	۹۲.۴	۶۹.۵	۶۹.۵	۸۵.۰	برزیل
۷۷.۰	۸۳.۰	۱۰۴.۴	۶۹.۴	۷۶.۰	۹۶.۰	۷۷.۰	۸۳.۰	۱۰۴.۴	۶۹.۴	۷۶.۰	۹۶.۰	چین
۹۹.۳	۹۹.۳	۹۹.۳	۸۷.۴	۸۷.۴	۸۷.۴	۹۹.۳	۹۹.۳	۹۹.۳	۸۷.۴	۸۷.۴	۸۷.۴	هند
۶۶.۱	۶۵.۵	۶۵.۴	۶۲.۱	۶۲.۱	۶۲.۱	۶۶.۱	۶۵.۵	۶۵.۴	۶۲.۱	۶۲.۱	۶۲.۱	اندونزی
۳۳.۵	۳۸.۸	۵۳.۰	۲۹.۱	۳۳.۷	۴۶.۱	۳۳.۵	۳۸.۸	۵۳.۰	۲۹.۱	۳۳.۷	۴۶.۱	فدراسیون روسیه
۶۵.۴	۶۵.۴	۶۵.۴	۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	۶۵.۴	۶۵.۴	۶۵.۴	۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	عربستان سعودی
۵۴.۳	۵۲.۰	۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۴۸.۸	۱۱.۹	۱۷.۱	۳۲.۱	۱۰.۷	۱۶.۰	۳۲.۱	آفریقای جنوبی
۷۰.۴	۷۳.۸	۸۳.۲	۵۷.۸	۶۱.۷	۷۳.۰	۶۶.۸	۷۰.۶	۷۹.۷	۵۴.۵	۵۸.۳	۶۹.۶	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: مدل‌های بازنشتگی OECD.

ثروت ناخالص بازنشستگی

نتایج اصلی

ثروت بازنشستگی متناسب با عایدات فردی، ارزش تنزیلی کل جریان درآمدهای بازنشستگی مادام‌العمر در طرح‌های بازنشستگی اجباری در سن بازنشستگی را محاسبه و ارزیابی می‌کند. به‌طور متوسط در کشورهای OECD، ثروت بازنشستگی برای مردان و زنان دارای درآمد متوسط به ترتیب ۹.۰ و ۱۰.۹ برابر عایدات سالیانه فردی است. ثروت ناخالص بازنشستگی متناسب با عایدات سالانه فردی برای زنان به دلیل امید به زندگی طولانی‌تر بالاتر است. عوامل تعیین‌کننده تفاوت‌های کشورهای عبارت‌اند از اختلاف‌ها در نرخ جایگزینی ناخالص، طول دوران بازنشستگی (سنجش از طریق امید به زندگی باقی‌مانده در سن متعارف بازنشستگی) و قواعد شاخص‌بندی.

هرچند نرخ‌های جایگزینی، گواهی بر وعده بازنشستگی متناسب با عایدات فردی را ارائه می‌کنند ولی معیار جامعی از پرداخت‌های انباشته بازنشستگی نیستند؛ نرخ‌های مزبور صرفاً به سطح مزایای وابسته به عایدات فردی در زمان تحقق بازنشستگی (یا سنی معین) توجه دارند. البته تصویری کامل مستلزم در نظر گرفتن امید به زندگی، سن بازنشستگی و شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی است؛ تمامی این موارد تعیین می‌کنند که برای چه مدتی مزایای بازنشستگی پرداخت شده و چگونه ارزش آن‌ها طی زمان تغییر پیدا می‌کند. ثروت بازنشستگی - معیار موجودی جریان‌های تنزیلی مزایای بازنشستگی آتی - تمام این عوامل را در نظر می‌گیرد. ثروت بازنشستگی را می‌توان به‌عنوان کل مبلغ موردنیاز برای خرید مستمری سالانه‌ای تصور کرد که جریان پرداخت‌های بازنشستگی مشابه با تعهدات طرح‌های اجباری درآمد بازنشستگی را فراهم می‌سازد.

در نظام‌های مزایای معین، اغلب شاهد فقدان یا ضعف ارتباط میان نرخ جایگزینی و طول مدت مورد انتظار برداشت مزایا هستیم. با این حال در بلندمدت تضمین پایداری مالی سبب تحمیل مصالحه‌ای میان نرخ جایگزینی و دوران بازنشستگی می‌شود. در نتیجه هنگامی که سنین بازنشستگی و مزایای آن ثابت نگه داشته می‌شوند، ثروت بازنشستگی با تطویل عمر افزایش پیدا می‌کند. در نظام‌های مشارکت معین، ارتباط مستقیمی میان اندازه مزایا و دوران مورد انتظار برداشت‌های مزایا وجود دارد. در چنین نظام‌هایی، معیار ثروت بازنشستگی برابر است با دارایی‌های انباشته و مستقل از افزایش طول عمر (به دلیل کاهش خودکار مزایا) می‌باشد.

ثروت ناخالص بازنشستگی در عایدات فردی (معادل میانگین عایدات کارگری)، بیشترین میزان را در لوکزامبورگ

برای مردان و زنان به ترتیب ۱۹.۴ و ۲۱.۳ برابر عایدات سالانه فردی نشان می‌دهد. کمترین ثروت بازنشستگی برای مردان (۴.۴) در بریتانیا و برای زنان (۴.۷) در مکزیک به دلیل نرخ‌های جایگزینی پایین ثبت شده است. نرخ‌های بالاتر جایگزینی فردی به این معناست که ثروت بازنشستگی متناسب با عایدات شخصی برای کم‌درآمدها نسبت به افرادی با درآمد متوسط تمایل به افزایش بیشتری دارد - حداقل بر اساس برآوردهایی که در مطالعه حاضر از تفاوت در امید به زندگی در میان سطوح درآمدی به دست آمده است. به‌طور متوسط ثروت بازنشستگی مردان (زنان) دارای درآمدی برابر یک دوم میانگین عایدات، ۱۲.۱ برابر (۱۳.۴ برابر) متوسط عایدات آنان در مقایسه با سهم ۹.۶ برابری (۱۰.۹ برابری) کارگرانی با دستمزد متوسط می‌باشد. در کشورهایی که بیشترین ثروت بازنشستگی متعلق به کم‌درآمدهاست (استرالیا، اسرائیل، لوکزامبورگ و نیوزیلند)، ارزش آن بین ۱۸ تا ۲۳ برابر عایدات مردان و کمی بالاتر از ۱۹ تا ۲۴ برابر عایدات زنان می‌باشد.

تأثیر امید به زندگی

در کشورهایی با دوران کوتاه‌تر بازنشستگی همانند مجارستان، جمهوری اسلواکی و ترکیه اندازه ثروت بازنشستگی شخصی کوچک‌تر است. در کشورهایی مانند سوئیس و برخی کشورهای نوردیک با امید به زندگی بالاتر، تأثیر کاملاً برعکسی را شاهد هستیم. همچنین به دلیل امید به زندگی بیشتر زنان نسبت به مردان، ثروت بازنشستگی زنان در تمامی کشورهای استفاده‌کننده از جداول واحد مرگ‌ومیر (یکسان برای مردان و زنان) یا دارای نظام‌های بازنشستگی مزایای معین، بالاتر می‌باشد. به علاوه، برخی کشورها کماکان سنین بازنشستگی پایین‌تری را برای زنان اعمال می‌کنند که حتی سبب بسط بیشتر دوره پرداخت می‌شود. ثروت بازنشستگی از سن نیز تأثیر می‌پذیرد؛ سن پایین بازنشستگی در نظام مزایای معین (همانند کشور لوکزامبورگ) ثروت بازنشستگی را در سطح معینی از مزایا افزایش می‌دهد.

تأثیر شاخص‌بندی

ثروت بازنشستگی در سطح معینی از نرخ اولیه جایگزینی تحت تأثیر قواعد شاخص‌بندی قرار می‌گیرد. اگرچه اغلب کشورهای OECD در حال حاضر حقوق بازنشستگی را در پرداخت به قیمت‌ها شاخص‌بندی می‌کنند، ولی استثنائاتی نیز در این زمینه وجود دارد، به‌عنوان مثال آلمان، ایرلند، لوکزامبورگ و بریتانیا نظام‌های پایه مزایای معین یا امتیازی خود را به میانگین عایدات پیوند می‌زنند. از آنجائی که عایدات روند رشد سریع‌تری را نسبت به قیمت‌ها تجربه می‌کنند، در صورت اتخاذ رویکرد شاخص‌بندی مبتنی بر دستمزد به جای قیمت، میزان ثروت بازنشستگی (برای سطح معینی از نرخ جایگزینی) بالاتر می‌رود. به‌عنوان مثال چنانچه در لوکزامبورگ

شاخص‌بندی بر اساس قیمت‌ها (و نه دستمزد) انجام شود، ثروت بازنشستگی برای مردی با میانگین عایدات از ۱۹.۴ به ۱۶.۴ (با فرض عدم تغییر مزایای اولیه در مدل بازنشستگی OECD) کاهش می‌یابد. در میان کشورهای غیرعضو OECD، تغییرات بسیار بالایی را در ثروت بازنشستگی مشاهده می‌کنیم؛ به‌نحوی که آفریقای جنوبی دارای بیشترین میزان تغییر در ثروت بازنشستگی برای مردان و زنان به ترتیب ۴.۷ و ۵.۸ برابر عایدات شخصی برای فردی با متوسط درآمد، در مقایسه با ۱۸.۳ برای مردان و ۱۶.۹ برای زنان در برزیل است.

تعریف و سنجش

در محاسبه ثروت بازنشستگی، از نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد استفاده می‌شود. به دلیل اینکه مقایسه‌ها اشاره به مقرری‌های مورد انتظار در بازنشستگی دارد، محاسبات از نرخ‌های مرگ‌ومیر خاص هر کشور مطابق سن و جنسیت در سال تقاعد استفاده می‌کند. ثروت بازنشستگی به‌عنوان ضریبی از عایدات ناخالص سالانه فردی بیان می‌شود.

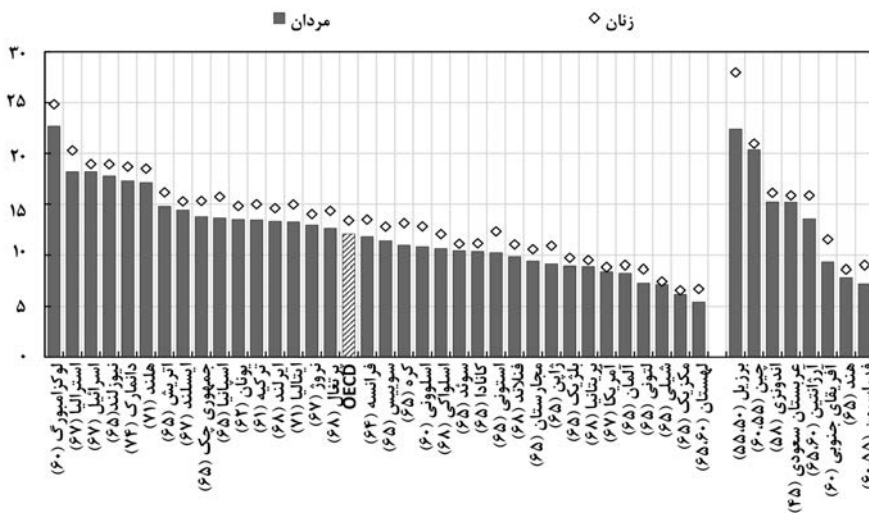
۴-۱۲. ثروت ناخالص بازنشستگی طبق عایدات

ضریب میانگین عایدات فردی						اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۹.۶	۱۲.۳	۲۰.۳	۹.۰	۱۱.۲	۱۸.۲	استرالیا
۱۶.۲	۱۶.۲	۱۶.۲	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	اتریش
۷.۴	۹.۵	۹.۷	۶.۸	۸.۷	۸.۹	بلژیک
۵.۹	۸.۵	۱۱.۲	۵.۵	۷.۹	۱۰.۴	کانادا
۶.۱	۶.۱	۷.۵	۶.۱	۶.۱	۷.۲	شیلی
۷.۵	۹.۵	۱۵.۳	۶.۸	۸.۵	۱۳.۸	جمهوری چک
۱۱.۸	۱۲.۹	۱۸.۷	۱۰.۹	۱۱.۹	۱۷.۳	دانمارک
۹.۱	۹.۹	۱۲.۳	۷.۵	۸.۲	۱۰.۲	استونی
۱۱.۱	۱۱.۱	۱۱.۱	۹.۸	۹.۸	۹.۸	فنلاند
۱۲.۲	۱۳.۵	۱۳.۵	۱۰.۷	۱۱.۸	۱۱.۸	فرانسه
۹.۰	۹.۰	۹.۰	۸.۳	۸.۳	۸.۳	آلمان
۱۰.۸	۱۱.۸	۱۴.۸	۹.۹	۱۰.۸	۱۳.۵	یونان
۱۰.۶	۱۰.۶	۱۰.۶	۹.۴	۹.۴	۹.۴	مجارستان
۱۳.۱	۱۳.۳	۱۵.۳	۱۲.۴	۱۲.۶	۱۴.۴	یسلند
۴.۹	۷.۳	۱۴.۶	۴.۴	۶.۷	۱۳.۳	ایرلند
۸.۵	۱۲.۷	۱۹.۰	۸.۳	۱۲.۴	۱۸.۲	اسرائیل
۱۵.۰	۱۵.۰	۱۵.۰	۱۳.۳	۱۳.۳	۱۳.۳	ایتالیا
۶.۹	۷.۹	۱۰.۹	۵.۸	۶.۶	۹.۱	ژاپن

ضریب میانگین عایدات فردی						اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۶.۴	۸.۸	۱۳.۲	۵.۴	۷.۴	۱۱.۰	کره
۸.۶	۸.۶	۸.۶	۷.۳	۷.۳	۷.۳	لتونی
۲۰.۱	۲۱.۳	۲۴.۸	۱۸.۴	۱۹.۴	۲۲.۷	لوکزامبورگ
۴.۵	۴.۷	۶.۶	۴.۵	۴.۷	۶.۲	مکزیک
۱۸.۲	۱۸.۳	۱۸.۵	۱۶.۸	۱۶.۹	۱۷.۱	هلند
۶.۳	۹.۵	۱۹.۰	۵.۹	۸.۹	۱۷.۸	نیوزیلند
۷.۹	۹.۹	۱۴.۰	۷.۳	۹.۱	۱۳.۰	نروژ
۶.۳	۶.۳	۶.۷	۵.۴	۵.۴	۵.۴	لهستان
۱۳.۰	۱۳.۳	۱۴.۴	۱۱.۵	۱۱.۸	۱۲.۶	پرتغال
۱۰.۴	۱۰.۸	۱۲.۱	۹.۲	۹.۵	۱۰.۶	جمهوری اسلواکی
۱۰.۶	۱۱.۱	۱۲.۸	۸.۹	۹.۴	۱۰.۸	اسلونی
۱۵.۷	۱۵.۷	۱۵.۷	۱۳.۶	۱۳.۶	۱۳.۶	اسپانیا
۱۳.۰	۱۱.۱	۱۱.۱	۱۲.۲	۱۰.۴	۱۰.۴	سوئد
۶.۵	۹.۶	۱۲.۸	۵.۸	۸.۵	۱۱.۴	سوئیس
۱۵.۰	۱۵.۰	۱۵.۰	۱۳.۴	۱۳.۴	۱۳.۴	ترکیه
۳.۲	۴.۸	۹.۵	۳.۰	۴.۴	۸.۹	بریتانیا
۵.۸	۷.۰	۸.۹	۵.۵	۶.۷	۸.۴	ایالات متحده آمریکا
۹.۹	۱۰.۹	۱۳.۴	۹.۰	۹.۹	۱۲.۱	OECD
ضریب میانگین عایدات فردی						غیر از اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۱۳.۱	۱۳.۸	۱۵.۹	۱۱.۳	۱۱.۹	۱۳.۶	آرژانتین
۱۷.۴	۱۷.۴	۲۸.۰	۱۸.۳	۱۸.۳	۲۲.۴	برزیل
۱۵.۰	۱۶.۵	۲۱.۰	۱۴.۷	۱۶.۱	۲۰.۴	چین
۱۶.۱	۱۶.۱	۱۶.۱	۱۵.۲	۱۵.۲	۱۵.۲	هند
۸.۶	۸.۶	۸.۶	۷.۸	۷.۸	۷.۸	اندونزی
۵.۳	۶.۳	۹.۰	۴.۶	۵.۳	۷.۲	فدراسیون روسیه
۱۵.۹	۱۵.۹	۱۵.۹	۱۵.۲	۱۵.۲	۱۵.۲	عربستان سعودی
۳.۹	۵.۸	۱۱.۶	۳.۱	۴.۷	۹.۳	آفریقای جنوبی
۱۰.۹	۱۱.۷	۱۴.۰	۹.۸	۱۰.۵	۱۲.۶	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: مدل‌های بازنشتگی OECD.

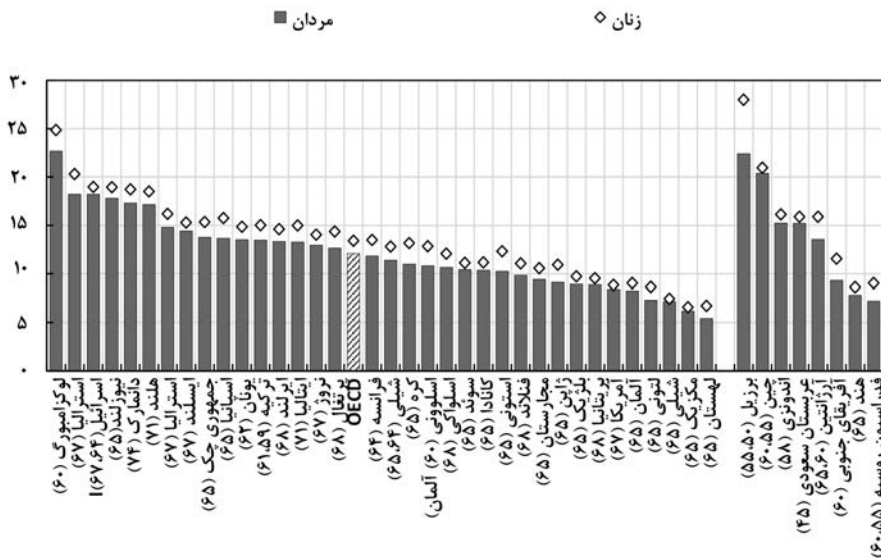
۴-۱۳ ثروت ناخالص بازنشستگی برای کم‌درآمدها بر اساس جنسیت



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634097>

۴-۱۴ ثروت ناخالص بازنشستگی برای افرادی با درآمد متوسط بر اساس جنسیت



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634116>

ثروت خالص بازنشستگی

نتایج اصلی

ثروت خالص بازنشستگی متناسب با عایدات خالص فردی، همانند همتای ناخالص خود، کل ارزش تنزیلی جریان مادام‌العمر درآمدهای بازنشستگی را در طرح‌های بازنشستگی اجباری در سن تقاعد نشان می‌دهد. به‌طور میانگین در کشورهای OECD، ثروت خالص بازنشستگی افرادی با میانگین درآمد، به ترتیب برای مردان و زنان ۱۳.۱ و ۱۱.۸ برابر خالص عایدات سالانه فردی است. ثروت خالص بازنشستگی متناسب با عایدات سالانه فردی، برای زنان به دلیل امید به زندگی طولانی‌تر بالاتر است. عوامل تعیین‌کننده تفاوت‌های کشوری عبارت‌اند از اختلاف‌ها در نرخ جایگزینی خالص، طول دوران بازنشستگی (سنجش از طریق امید به زندگی باقی‌مانده در سن متعارف بازنشستگی)، و قواعد شاخص‌بندی.

نرخ‌های جایگزینی، نمایانگر وعده بازنشستگی متناسب با عایدات شخصی هستند ولی معیار جامعی از پرداخت‌های بازنشستگی انباشته نیستند؛ نرخ‌های مزبور صرفاً به سطح مزایای وابسته به عایدات فردی در زمان تحقق بازنشستگی (یا سنی معین) توجه دارند. البته تصویری کامل مستلزم در نظر گرفتن امید به زندگی، سن بازنشستگی و شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی است؛ تمامی این موارد تعیین می‌کنند که برای چه مدتی مزایای بازنشستگی پرداخت شده و چگونه ارزش آن‌ها طی زمان دستخوش تغییر می‌شوند. ثروت خالص بازنشستگی - معیار موجودی جریان‌های تنزیلی مزایای بازنشستگی آتی پس از کسر مالیات‌ها و حق بیمه‌های اجتماعی - این عامل‌ها را در نظر می‌گیرد. ثروت بازنشستگی را می‌توان به‌عنوان کل مزایای خالص بازنشستگی در نظر گرفت که به‌طور متوسط از طرح‌های اجباری درآمد بازنشستگی دریافت می‌شود.

در نظام‌های مزایای معین، اغلب شاهد فقدان یا ضعف ارتباط میان نرخ جایگزینی و طول مدت مورد انتظار برداشت مزایا هستیم. البته در بلندمدت، تضمین پایداری مالی سبب تحمیل مصالحه‌ای میان نرخ جایگزینی و دوران بازنشستگی می‌شود. در نتیجه هنگامی که سنین تقاعد و مزایای بازنشستگی ثابت نگه داشته می‌شوند، ثروت بازنشستگی با تطویل عمر افزایش پیدا می‌کند. در نظام‌های مشارکت معین، ارتباط مستقیمی میان اندازه مزایا و دوران مورد انتظار برداشت‌های مزایا وجود دارد. در چنین نظام‌هایی، معیار ثروت بازنشستگی برابر با دارایی‌های انباشته است و بنابراین مستقل از افزایش‌های طول عمر (به دلیل کاهش خودکار مزایا) است.

ثروت خالص بازنشستگی در عایداتی معادل میانگین عایدات کارگری، بیشترین میزان را در لوکزامبورگ

برای مردان و زنان به ترتیب ۲۲.۴ و ۲۴.۵ برابر خالص عایدات سالانه شخصی نشان می‌دهد. کمترین ثروت بازنشستگی برای مردان و زنان (۵.۳ برابر) در مکزیک به دلیل نرخ‌های جایگزینی پایین ثبت شده است. نرخ‌های جایگزینی بالاتر شخصی و معافیت‌های مالیاتی بیشتر برای بسیاری از مستمری‌بگیران به این معناست که ثروت خالص بازنشستگی وابسته به عایدات خالص برای کم‌درآمدها نسبت به افرادی با درآمد متوسط، تمایل به افزایش بیشتری دارد (حداقل بر اساس برآوردهای مطالعه حاضر از تفاوت در امید به زندگی در میان سطوح درآمدی نشئت می‌گیرد). ثروت خالص بازنشستگی مردانی (زنانی) با درآمدی برابر یک‌دوم میانگین عایدات، ۱۳.۷ برابر (۱۵.۲ برابر) متوسط عایدات خالص آنان در مقایسه با سهم ۱۱.۸ برابری (۱۳.۱ برابری) کارگرانی با دستمزد متوسط است.

ثروت خالص بازنشستگی پردرآمدها به‌طور متوسط ۱۰.۹ برای مردان و ۱۲.۱ برای زنان - کمی پایین‌تر از افرادی با درآمد متوسط - است؛ بیشترین میزان ثروت خالص بازنشستگی به لوکزامبورگ و کمترین میزان به بریتانیا اختصاص دارد.

تأثیر امید به زندگی

در کشورهایی با دوران کوتاه‌تر بازنشستگی و مزایای بازنشستگی از نوع معین همانند مجارستان، جمهوری اسلواکی و ترکیه اندازه ثروت بازنشستگی شخصی کوچک‌تر است. در کشورهایی مانند سوئیس و برخی کشورهای نوردیک (در نظام‌های مزایای معین) با امید به زندگی بالاتر، این تأثیر کاملاً برعکس است. همچنین به دلیل امید به زندگی بیشتر زنان نسبت به مردان در تمامی کشورهای استفاده‌کننده از جداول واحد مرگ‌ومیر (یکسان برای مردان و زنان) یا دارای نظام‌های بازنشستگی مزایای معین، میزان ثروت بازنشستگی برای زنان بالاتر است؛ این امر به دلیل پرداخت محتمل همان سطح از مزایای بازنشستگی در دوره طولانی‌تری از تقاعد است. به‌علاوه، برخی کشورها کماکان سنین بازنشستگی پایین‌تری را برای زنان اعمال می‌کنند که حتی سبب بسط بیشتر دوره پرداخت می‌شود. ثروت بازنشستگی متأثر از سنین بازنشستگی نیز است؛ سن پایین بازنشستگی در نظام مزایای معین (همانند کشور لوکزامبورگ) ثروت بازنشستگی را در سطح معینی از مزایا افزایش می‌دهد. در کشورهای غیرعضو OECD، آفریقای جنوبی دارای بیشترین میزان اختلاف در ثروت بازنشستگی مردان و زنان به ترتیب ۵.۰ و ۶.۲ برابر عایدات شخصی برای فردی با متوسط درآمد، در مقایسه با ۲۰.۱ برای مردان و ۱۹.۱ برای زنان در برزیل است.

تعریف و سنجش

ثروت خالص بازنشستگی، ارزش فعلی جریان مزایای بازنشستگی با لحاظ مالیات‌ها و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی است که بازنشستگان ملزم به پرداخت بر حقوق بازنشستگی خود هستند. ثروت خالص بازنشستگی به‌عنوان ضریبی از عایدات خالص سالانه فردی در کشور متبوع برآورد و اعلام می‌شود.

محاسبه مالیات‌ها و حق بیمه‌های پرداختی توسط مستمری‌بگیران مشروط به مزایای بازنشستگی اجباری است که افراد در سطوح مختلف عایدات استحقاق دارند. محاسبات، تمامی تخفیف‌ها و معافیت‌های مالیاتی استاندارد را به همراه امتیازات اعطائی به درآمد بازنشستگی یا افرادی در سن بازنشستگی در نظر می‌گیرد.

مشروح قواعد اعمالی نظام‌های ملی مالیات به مستمری‌بگیران در «مشخصات کشوری» به آدرس <http://oe.cd/pag> قابل حصول است.

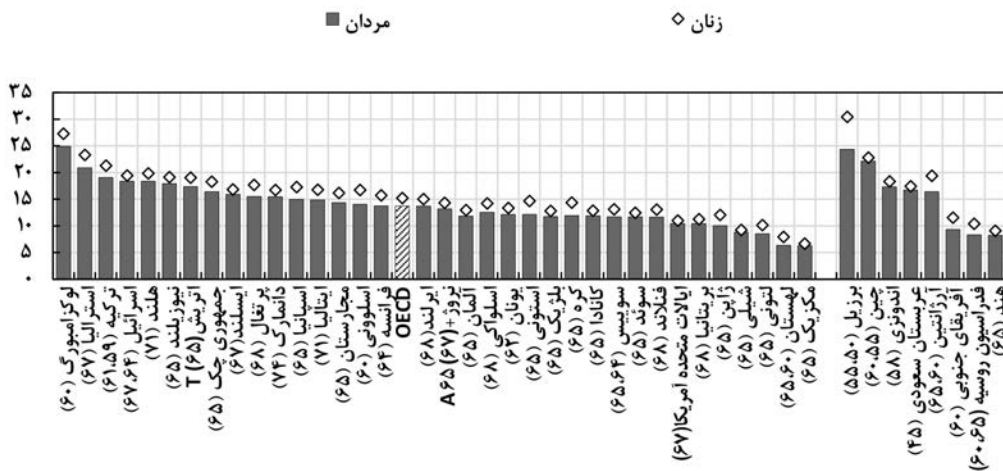
۴-۱۵ ثروت خالص بازنشستگی طبق عایدات

ضریب میانگین عایدات فردی						اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۱۳.۶	۱۶.۲	۲۳.۳	۱۲.۷	۱۴.۸	۲۰.۹	استرالیا
۱۸.۸	۱۹.۰	۱۹.۰	۱۷.۱	۱۷.۳	۱۷.۴	اتریش
۱۰.۲	۱۳.۵	۱۲.۸	۹.۴	۱۲.۴	۱۱.۷	بلژیک
۷.۹	۱۱.۰	۱۲.۸	۷.۴	۱۰.۲	۱۱.۹	کانادا
۷.۴	۷.۳	۹.۲	۷.۴	۷.۳	۸.۸	شیلی
۱۰.۱	۱۲.۴	۱۸.۳	۹.۰	۱۱.۱	۱۶.۴	جمهوری چک
۱۱.۳	۱۱.۹	۱۶.۷	۱۰.۵	۱۱.۱	۱۵.۵	دانمارک
۱۰.۲	۱۱.۴	۱۴.۶	۸.۴	۹.۵	۱۲.۲	استونی
۱۲.۷	۱۲.۷	۱۳.۱	۱۱.۳	۱۱.۳	۱۱.۶	فنلاند
۱۵.۷	۱۶.۶	۱۵.۷	۱۳.۷	۱۴.۵	۱۳.۷	فرانسه
۱۱.۸	۱۲.۰	۱۲.۹	۱۰.۸	۱۰.۹	۱۱.۸	آلمان
۱۱.۹	۱۱.۸	۱۳.۴	۱۰.۹	۱۰.۸	۱۲.۲	یونان
۱۶.۱	۱۶.۱	۱۶.۱	۱۴.۴	۱۴.۴	۱۴.۴	مجارستان
۱۵.۰	۱۴.۷	۱۶.۸	۱۴.۲	۱۳.۹	۱۵.۹	ایسلند
۶.۹	۹.۱	۱۵.۰	۶.۳	۸.۳	۱۳.۷	ایرلند
۱۰.۴	۱۴.۳	۱۹.۴	۱۰.۰	۱۳.۷	۱۸.۴	اسرائیل
۱۶.۹	۱۶.۸	۱۶.۸	۱۵.۰	۱۴.۹	۱۴.۸	ایتالیا
۸.۱	۹.۲	۱۲.۰	۶.۷	۷.۶	۱۰.۰	ژاپن
۷.۶	۱۰.۱	۱۴.۳	۶.۳	۸.۵	۱۲.۰	کره
۱۰.۷	۱۰.۸	۱۰.۱	۹.۱	۹.۱	۸.۵	لتونی
۲۳.۲	۲۴.۵	۲۷.۳	۲۱.۲	۲۲.۴	۲۴.۹	لوکزامبورگ
۵.۲	۵.۳	۶.۷	۵.۲	۵.۳	۶.۳	مکزیک
۱۸.۹	۱۹.۰	۱۹.۸	۱۷.۵	۱۷.۶	۱۸.۴	هلند
۷.۲	۱۰.۲	۱۹.۱	۶.۸	۹.۶	۱۷.۹	نیوزیلند
۹.۰	۱۰.۷	۱۴.۳	۸.۳	۹.۹	۱۳.۲	نروژ

ضریب میانگین عایدات فردی						اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۷۶	۷۷	۷۹	۶۵	۶۶	۶۴	لهستان
۱۶.۷	۱۷.۱	۱۷.۷	۱۴.۸	۱۵.۱	۱۵.۵	پرتغال
۱۴.۰	۱۴.۰	۱۴.۲	۱۲.۳	۱۲.۴	۱۲.۵	جمهوری اسلواکی
۱۵.۷	۱۶.۴	۱۶.۷	۱۳.۳	۱۳.۹	۱۴.۱	اسلوونی
۱۷.۸	۱۷.۸	۱۷.۳	۱۵.۴	۱۵.۴	۱۵.۰	اسپانیا
۱۳.۶	۱۰.۹	۱۲.۴	۱۲.۸	۱۰.۳	۱۱.۷	سوئد
۷.۱	۱۰.۲	۱۳.۱	۶.۴	۹.۱	۱۱.۷	سوئیس
۲۲.۷	۲۱.۹	۲۱.۳	۲۰.۴	۱۹.۷	۱۹.۱	ترکیه
۴.۴	۶.۲	۱۱.۲	۴.۱	۵.۸	۱۰.۵	بریتانیا
۷.۸	۹.۰	۱۱.۰	۷.۴	۸.۶	۱۰.۵	ایالات متحده آمریکا
۱۲.۱	۱۳.۱	۱۵.۲	۱۰.۹	۱۱.۸	۱۳.۷	OECD
ضریب میانگین عایدات فردی						غیر از اعضای OECD
۱.۵	۱.۰	۰.۵	۱.۵	۱.۰	۰.۵	
زنان			مردان			
۱۷.۴	۱۷.۸	۱۹.۴	۱۴.۸	۱۵.۱	۱۶.۴	آرژانتین
۱۹.۱	۱۹.۱	۳۰.۴	۲۰.۱	۲۰.۱	۲۴.۴	برزیل
۱۶.۸	۱۸.۱	۲۲.۸	۱۶.۳	۱۷.۶	۲۲.۱	چین
۱۸.۳	۱۸.۳	۱۸.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	هند
۹.۲	۹.۱	۹.۱	۸.۳	۸.۲	۸.۲	اندونزی
۶.۱	۷.۳	۱۰.۴	۵.۲	۶.۱	۸.۳	فدراسیون روسیه
۱۷.۴	۱۷.۴	۱۷.۴	۱۶.۷	۱۶.۷	۱۶.۷	عربستان سعودی
۴.۳	۶.۲	۱۱.۶	۳.۵	۵.۰	۹.۳	آفریقای جنوبی
۱۳.۴	۱۴.۲	۱۶.۱	۱۲.۰	۱۲.۷	۱۴.۵	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: مدل‌های بازنشتگی OECD.

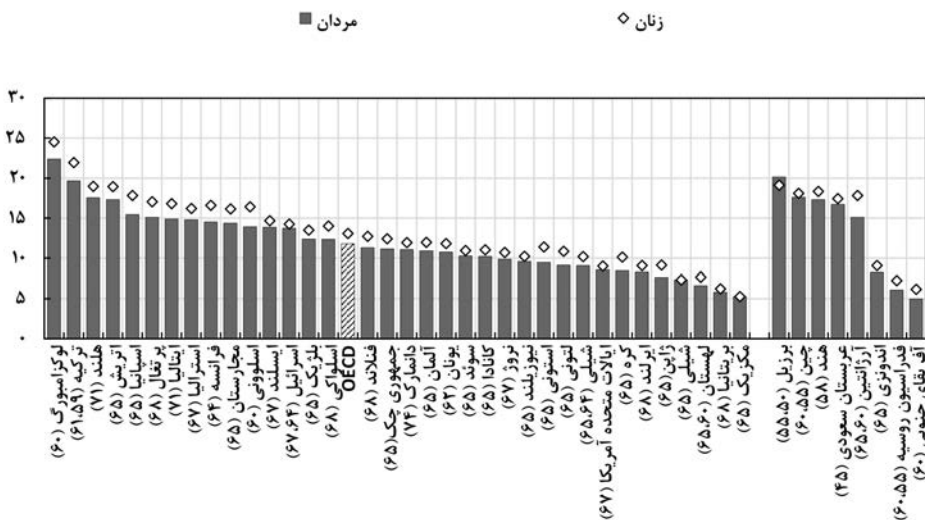
۴-۱۶ ثروت خالص بازنشستگی برای افراد کم‌درآمد بر اساس جنسیت



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634154>

۴-۱۷ ثروت خالص بازنشستگی برای افرادی با درآمد متوسط بر اساس جنسیت



منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634173>

نرخ‌های جایگزینی ناخالص حقوق بازنشستگی برای مشخصات درآمدی متفاوت

نتایج اصلی

نرخ‌های آتی جایگزینی ناخالص (نماگر ۴.۲) برای کارگرانی با دستمزد متوسط بر پایه فرض کسب میانگین دستمزد در کل عمر کاری با ورود به بازار اشتغال در ۲۰ سالگی (وضعیت مبنا) استوار است. در اینجا نماگر مزبور گزاره‌ای را بر اساس سن - دستمزد با لحاظ افزایش‌های نسبی دستمزد تا ۵۰ سالگی مورد توجه قرار می‌دهد؛ همچنین با فرض میانگین دستمزد در سراسر دوره کاری (همانند دریافت همیشگی متوسط حقوق توسط فرد) نرخ جایگزینی را محاسبه می‌کند. تغییرات نسبی دستمزد با سن تأثیر اندکی بر نرخ‌های جایگزینی نسبت به وضعیت مبنا دارد به‌نحوی که نرخ جایگزینی ناخالص کماکان در ۵۳٪ باقی می‌ماند.

تمامی تجزیه و تحلیل‌ها در نسخه حاضر (و نسخ پیشین) صرفاً بر افرادی در سطوح مشابه درآمدی در طول اشتغال متمرکز شده‌اند. چنین رویکردی نتایج مندرج در جدول (۴-۲) را رقم زد که در اینجا برای اهداف مقایسه‌ای مجدداً در جدول (۴-۱۸) تکرار شده‌اند.

ثابت ماندن سطح نسبی عایدات در طول دوره کاری نافی این حقیقت نیست که عایدات متناسب با دوره اشتغال معمولاً از سطحی پایین‌تر آغاز و با گذشت زمان تا پیش از کاهش محتمل قبل از تقاعد، افزایش می‌یابند. به‌منظور تضمین یکنواختی میانگین عایدات شغلی میان هر دو وضعیت [اشتغال و بازنشستگی] و نیز دستمزد نهایی، از ۶۰ سالگی به بعد متوسط عایدات در نظر گرفته می‌شود، زیرا در کشورهای OECD، ۶۰ سالگی به‌عنوان زودترین سن متعارف بازنشستگی در بلندمدت برای ورودیان به بازار کار در سال ۲۰۱۶ در نظر گرفته می‌شود (لوکزامبورگ و اسلوونی).

در سناریوی مبنا، عایدات در نسبتی ثابت از میانگین عایدات باقی می‌مانند حال آنکه در گزاره جدید، نسبت عایدات متناسب با متوسط دستمزد (با فرض رشد سالانه ۱.۲۵ درصد در شرایط واقعی) به‌صورت خطی افزایشی تا حدود ۵۰ درصد (دقیق‌تر ۳۷.۰ واحد درصد، مطابق با افزایش در نسبت ۱.۲۵ درصد اضافی در سال) را از ۲۰ تا ۵۰ سالگی - پیش از کاهش به سطح میانگین در ۶۰ سالگی - تجربه می‌کند. مشخصات کامل در شکل (۴-۱۹) نشان داده شده است، که تغییری از ۸۰ درصد میانگین (نقطه آغازین) تا حدود ۱۱۷ درصد میانگین عایدات را مشاهده می‌کنیم. برای کم (پر) درآمدها، پروفایل عایدات بر اساس شروع کار افراد با دستمزدی معادل $(1.5 \times) 80\%$ میانگین عایدات، حداکثر دستمزدی برابر $(1.5 \times) 117\%$ میانگین عایدات را در ۵۰ سالگی

پیش از خاتمه کار ثبت می‌کند، از ۶۰ سالگی درآمدی معادل (1.5×0.5) میانگین عایدات برای آنان محاسبه و پرداخت می‌شود.

از آنجا که میانگین عایدات شغلی در هر دو سناریوی مینا و سناریوی مشخصات عایدات ثابت است، نرخ‌های جایگزینی در ایرلند، نیوزیلند و بریتانیا نیز ثابت هستند، همچنان که سطوح مزایای کارگرانی با دوره کاری کامل از نرخ‌های کاملاً یکنواخت برخوردار است.

به‌طور متوسط در کشورهای OECD، علی‌رغم عدم تفاوت در نرخ‌های جایگزینی برخی تغییرات کشوری را مشاهده می‌کنیم.

فرانسه، پرتغال، اسلوانی و اسپانیا چهار کشور با بیشترین تغییرات در نرخ جایگزینی هستند. در تمامی کشورهای مذکور به‌استثنای پرتغال، صرفاً ۲۵ سال آخر یا بهترین ۲۴ سال از ۲۵ سال عایدات در محاسبه مزایای بازنشستگی استفاده می‌شود؛ در کشور پرتغال هنگام محاسبه مزایای بازنشستگی بهترین ۴۰ سال عایدات در نظر گرفته می‌شود. میانگین عایدات طی ۲۵ سال آخر [دوران اشتغال] ۷ درصد بالاتر از میانگین سناریوی مینا (در نتیجه نرخ‌های جایگزینی بالاتر) است، اگرچه سقف عایدات اعمالی در فرانسه موجب تحدید افزایش‌ها برای افراد پردرآمدها و متوسط شده است.

در مقابل، نرخ‌های جایگزینی در دانمارک به‌شدت تنزل می‌کنند زیرا حق بیمه‌های پرداختی به نظام مشارکت معین در شروع اشتغال دارای ارزش پایین‌تری به نسبت افرادی با درآمد متوسط است. به‌طوری‌که علی‌رغم وجود سال‌های زیاد پرداخت حق بیمه در نسبت‌های بالاتری از میانگین عایدات، زیان مذکور کاملاً جبران نمی‌شود. در اتریش، نرخ‌های جایگزینی برای پردرآمدترین شاغلان تقریباً ۳ واحد درصد پایین‌تر از همتایان خود در سناریوی میناست، همچنین به دلیل احتساب سقف برای حق بیمه‌ها (قابل کاربرد در سناریوی مشخصات عایدات) مبلغ نهایی مستمری بازنشستگی کاهش می‌یابد. در بلژیک نیز سقف حق بیمه‌ها برای افرادی با درآمد متوسط و بالا اعمال می‌شود.

تعریف و سنجش

نرخ جایگزینی مستمری سالمندی، میزان کارآمدی نظام بازنشستگی را در تأمین درآمد بازنشستگی جایگزین عایدات - منبع اصلی درآمد پیش از تقاعد - ارزیابی می‌کند. نرخ جایگزینی ناخالص از تقسیم حقوق ناخالص بازنشستگی بر عایدات پیش از بازنشستگی حاصل می‌شود.

نرخ جایگزینی غالباً به‌عنوان نسبت عایدات بازنشستگی به عایدات نهایی (دقیقاً پیش از تحقق بازنشستگی)

بیان می‌شود. بر اساس مفروضات پایه، کارگران در طول دوره اشتغال خود درآمدی معادل متوسط عایدی کارگری کسب می‌کنند؛ بنابراین، عایدات نهایی برابر با میانگین عایدات مادام‌العمر است که همگام با رشد عایدات در کل نظام اقتصادی مجدداً ارزش‌گذاری می‌شود. از این‌رو، نرخ‌های جایگزین بیان‌شده به‌عنوان درصدی از عایدات نهایی با نرخ‌های احتسابی به‌عنوان درصدی از عایدات مادام‌العمر یکسان هستند. با این حال، چنانچه افراد در بلندمدت عایدات خود را به‌تدریج افزایش دهند، عایدات آنان درست پیش از تحقق بازنشستگی بالاتر از متوسط عایدات مادام‌العمر خواهد بود، این امر به دلیل پایین بودن میانگین عایدات از مبلغ دریافتی پیش از تحقق بازنشستگی است. چنانچه دستمزد فرد در طول عمر کاری ثابت باشد، حقوق بازنشستگی استحقاقی (و در نتیجه مزایای بازنشستگی) پایین‌تر خواهد بود.

۴-۱۸ نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی برای مردان طبق عایدات

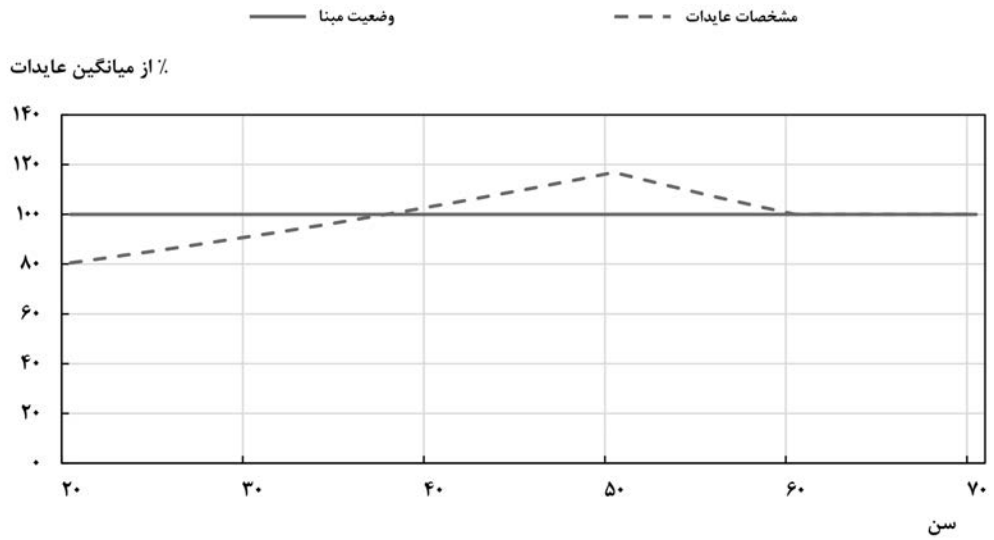
مشخصات عایدات			سناریوی مبنا			کشورها
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۳۱.۷	۳۲.۰	۸۲.۲	۳۲.۱	۳۲.۲	۸۲.۸	استرالیا
۷۵.۷	۷۷.۸	۷۷.۸	۷۸.۴	۷۸.۴	۷۸.۴	اتریش
۳۶.۴	۴۶.۸	۴۸.۵	۳۷.۶	۴۸.۱	۴۹.۱	بلژیک
۲۸.۵	۴۰.۳	۵۳.۹	۲۸.۵	۴۱.۰	۵۴.۱	کانادا
۳۲.۸	۳۲.۷	۳۸.۶	۳۳.۶	۳۳.۵	۳۹.۱	شیلی
۳۶.۳	۴۵.۷	۷۳.۸	۳۶.۴	۴۵.۸	۷۴.۱	جمهوری چک
۷۸.۰	۸۴.۹	۱۲۲.۴	۷۹.۵	۸۶.۴	۱۲۳.۴	دانمارک
۴۵.۰	۴۹.۱	۶۱.۴	۴۵.۶	۴۹.۷	۶۲.۰	استونی
۵۶.۲	۵۶.۲	۵۶.۲	۵۶.۶	۵۶.۶	۵۶.۶	فنلاند
۵۵.۴	۶۲.۳	۶۳.۷	۵۴.۸	۶۰.۵	۶۰.۵	فرانسه
۳۷.۱	۳۷.۹	۴۵.۵	۳۸.۲	۳۸.۲	۴۵.۵	آلمان
۴۸.۹	۵۳.۴	۶۷.۰	۴۹.۲	۵۳.۷	۶۷.۴	یونان
۵۸.۲	۵۸.۲	۵۸.۲	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	مجارستان
۶۷.۴	۶۸.۴	۷۷.۳	۶۷.۹	۶۹.۰	۷۷.۶	لیسند
۲۲.۷	۳۴.۱	۶۸.۲	۲۲.۷	۳۴.۱	۶۸.۲	ایرلند
۴۵.۲	۶۷.۸	۹۸.۰	۴۵.۲	۶۷.۸	۹۹.۴	اسرائیل

مشخصات عایدات			سناریوی مبنا			کشورها
۱.۵	۱	۰.۵	۱.۵	۱	۰.۵	
۸۲.۸	۸۲.۸	۸۲.۸	۸۳.۱	۸۳.۱	۸۳.۱	ایتالیا
۳۰.۰	۳۴.۴	۴۷.۶	۳۰.۲	۳۴.۶	۴۷.۸	ژاپن
۲۸.۷	۳۹.۱	۵۸.۴	۲۸.۷	۳۹.۳	۵۸.۵	کره
۴۷.۰	۴۷.۰	۴۷.۰	۴۷.۵	۴۷.۵	۴۷.۵	لتونی
۷۲.۰	۷۶.۳	۸۹.۰	۷۲.۵	۷۶.۷	۸۹.۵	لوکزامبورگ
۲۴.۶	۲۶.۰	۳۴.۷	۲۵.۱	۲۶.۴	۳۴.۷	مکزیک
۹۵.۶	۹۶.۱	۹۷.۳	۹۶.۵	۹۶.۹	۹۸.۱	هلند
۲۶.۷	۴۰.۰	۸۰.۰	۲۶.۷	۴۰.۰	۸۰.۰	نیوزیلند
۳۶.۳	۴۴.۶	۶۳.۳	۳۶.۵	۴۵.۱	۶۳.۶	نروژ
۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	۳۱.۶	لهستن
۷۴.۳	۷۵.۶	۷۷.۲	۷۲.۶	۷۴.۰	۷۵.۵	پرتغال
۶۱.۶	۶۳.۷	۷۱.۶	۶۲.۲	۶۴.۳	۷۲.۳	جمهوری اسلواکی
۳۸.۶	۴۰.۶	۴۶.۹	۳۶.۳	۳۸.۱	۴۴.۰	اسلوونی
۷۵.۵	۷۶.۳	۷۶.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	۷۲.۳	اسپانیا
۶۴.۷	۵۶.۱	۵۵.۳	۶۴.۵	۵۵.۸	۵۵.۸	سوئد
۲۸.۵	۴۲.۲	۵۵.۶	۲۸.۵	۴۲.۱	۵۶.۰	سوئیس
۶۸.۷	۶۸.۷	۶۸.۷	۶۹.۹	۶۹.۹	۶۹.۹	ترکیه
۱۴.۸	۲۲.۱	۴۴.۳	۱۴.۸	۲۲.۱	۴۴.۳	بریتانیا
۳۲.۰	۳۸.۸	۴۸.۸	۳۱.۷	۳۸.۳	۴۸.۳	ایالات متحده آمریکا
۴۸.۶	۵۳.۰	۶۵.۰	۴۸.۴	۵۲.۹	۶۴.۹	OECD

منبع: مدل‌های بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634192>

۴-۱۹ مشخصات عایدات در مقایسه با سناریوی مبنا



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634211>

فصل پنجم

بافتار اقتصادی و جمعیتی

پیری جمعیت از جمله عوامل محرک اصلی ورای تغییر در سیاست‌ها و اصلاحات بازنشستگی بوده است. پیری محصول دو تغییر جمعیتی است. نخستین نماگر توجه به تعداد تولدها و پیشرفت‌ها (اولین محرک) در ۵۰ سال گذشته دارد. دومین محرک پیری جمعیت، افزایش امید به زندگی است. تغییرات در امید به زندگی - در تولد و در ۶۵ سالگی - به عنوان نماگر دوم نشان داده شده است؛ همچنین بررسی مختصری درباره نحوه تغییر محتمل آن در آینده انجام شده است. سومین نماگر، افزایش سن را به لحاظ نسبت وابستگی جمعیتی بررسی می‌کند: تعداد افراد ۶۵ ساله و بالاتر نسبت به جمعیت در سن کار. چهارمین نماگر، نرخ‌های اشتغال کارگران مسن‌تر را مورد توجه قرار می‌دهد. نماگر پنجم، محاسبات مربوط به سن خروج از بازار کار را ارائه می‌کند («سن مؤثر خروج از بازار کار»). آخرین نماگر که «سال‌های مورد انتظار دوران بازنشستگی» را ارزیابی می‌کند، امید به زندگی را با سن مؤثر خروج از بازار کار تلفیق می‌کند.

نتایج اصلی

در سال ۲۰۱۵، نرخ کل باروری پایین‌تر از سطح جایگزینی ۲.۱- تعداد کودکان مورد نیاز برای تثبیت جمعیت- در ۳۳ کشور از ۳۵ کشور OECD بود. استثنائات این نرخ، اسرائیل با نرخ کل باروری ۲.۹۳ و مکزیک ۲.۱۴ می‌باشند. در بیشتر از دوسوم کشورهای OECD، نرخ‌های باروری از اوایل دهه ۲۰۰۰ اندکی افزایش یافته‌اند. نرخ‌های باروری دارای مفهومی عمیق برای سیستم‌های بازنشستگی هستند زیرا به همراه امید به زندگی، محرک‌های پیری جمعیت نیز محسوب می‌شوند. از سال ۱۹۶۰، همگرایی پیوسته و یکنواختی را در نرخ‌های باروری کشورها شاهد بوده‌ایم که انتظار تداوم آن را در دهه‌های آتی داریم.

در سال ۲۰۱۵، میانگین نرخ‌های باروری در کشورهای OECD برابر ۱.۷۱ گزارش شد که از سطح تضمین جایگزینی جمعیت پایین‌تر است. روند مستمر فرزندآوری کمتر در دهه ۱۹۵۰، در مرز تغییر قرن متوقف شد. کاهش نرخ‌های زادوولد مبین تغییرات در سبک زندگی ترجیحی افراد، تشکیل خانواده و محدودیت‌های زندگی روزمره همانند موارد مشتق از ناامنی بازار کار، دشواری‌های یافتن مسکن مناسب و عدم استطاعت در مراقبت از فرزندان است.

شکاف مثبت (و در حال گسترش) میان تعداد فرزندان دلخواه و واقعی زنان تا حدودی تأثیر محدودیت‌های مذکور را نشان می‌دهد.

اثر دیگر می‌تواند ناشی از تغییرات در آرمان زنان با توجه به هنجارهای همسری و باروری باشد، خصوصاً در کشورهایی همانند ژاپن و کره که پیوندی مستحکم میان ازدواج و مادر بودن وجود دارد. با این حال، الگوهای باروری مردان و زنان غیرمتأهل نیز دستخوش تغییر شده است. به‌عنوان مثال، در کشورهای فرانسه، ایسلند، نروژ و سوئد نیمی از موالید یا بیشتر، حاصل ازدواج نیستند. هم‌اکنون در کشورهای OECD، به‌طور میانگین یک‌سوم از کودکانی که متولد می‌شوند حاصل ازدواج قانونی نیستند.

طی ۵۰ سال اخیر، همگرایی پیوسته و یکنواختی را در نرخ‌های باروری میان کشورهای OECD شاهد بوده‌ایم. در سال ۱۹۶۰ مکزیک و ترکیه نرخ‌هایی حدود دو برابر میانگین OECD (مجارستان و لتونی تقریباً نیمی از آن) و انحراف معیار ۱.۲ را تجربه کردند. این رقم در طول زمان به شکلی قابل ملاحظه کاهش یافته است به‌نحوی که تا ۲۰۱۵ به ۰.۳ و بر اساس پیش‌بینی‌ها تا ۲۰۶۰ به ۰.۱ تنزل خواهد یافت.

از سال ۲۰۰۰، به‌طور متوسط نرخ‌های زادوولد کشورهای OECD به میزان اندکی افزایش یافته است. با این حال، چنین افزایشی در برخی کشورها بسیار برجسته است به‌صورتی که در جمهوری چک و اسلوانی به ۰.۴ و در استونی و لتونی به ۰.۳ می‌رسد.

پیش‌بینی‌ها حاکی از تداوم (البته با آهنگی بسیار آهسته) افزایش اخیر نرخ‌های باروری است، همچنین بر اساس چشم‌انداز جمعیت سازمان ملل تا سال ۲۰۶۰، نرخ مذکور در میان کشورهای OECD به میانگین ۱.۸ خواهد رسید.

نرخ‌های پایین باروری دارای پیامدهای اجتماعی و اقتصادی گسترده‌تری هستند. نخست، کاهش جمعیت می‌تواند خودخواسته باشد (با نرخ‌های باروری پایین‌تر از ۲.۱) همچنان که در هر نسل تعداد زنان در سن باروری کاهش می‌یابد. دوم، نسبت وابستگی سالمندی به‌شدت افزایش خواهد یافت و بارهای مضاعفی را به جمعیت در سن کار به‌منظور تأمین مالی حقوق بازنشستگی و مراقبت سلامتی برای سالمندان تحمیل خواهد کرد. نهایتاً، نیروی کار نیز در گذر زمان پیر می‌شود و احتمالاً قابلیت تطبیق کمتری با تغییرات تکنولوژیکی خواهد داشت، بنابراین بهره‌وری و رشد اقتصادی کاهش می‌یابد.

در میان سایر نظام‌های اقتصادی مهم، آرژانتین، هند، اندونزی، عربستان سعودی و آفریقای جنوبی در حال حاضر همگی دارای نرخ‌های باروری بالاتر از سطح جایگزینی ۲.۱ هستند. با این اوصاف، تنزل نرخ‌های باروری

به پایین تر از نرخ طبیعی جایگزینی تا ۲۰۳۰ پیش‌بینی می‌شود.

تعریف و سنجش

نرخ کلی باروری عبارت است از تعداد فرزندان که یک زن تا پایان سال‌های باروری خود به دنیا می‌آورد، با این فرض که تا پایان دوره محتمل فرزندآوری زندگی کرده و احتمال به دنیا آوردن فرزند توسط وی در هر سنی بر اساس نرخ‌های غالب باروری در همان سن باشد. نرخ مذکور معمولاً از طریق تجمیع نرخ‌های باروری سنی طی یک بازه زمانی پنج‌ساله محاسبه می‌شود. نرخ کلی باروری ۲.۱ کودک به‌ازای هر زن (یعنی سطح جایگزینی)، با فرض عدم وجود جریان مهاجرتی و عدم تغییر نرخ‌های مرگ‌ومیر، ثبات جمعیت را تضمین می‌کند.

مطالعه بیشتر

- d'Addio, A.C. and M. Mira d'Ercole (2005), "Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 27, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/880242325663>

۵-۱ نرخ‌های کلی باروری، ۱۹۶۰-۲۰۶۰

کشورهای عضو OECD	۱۹۶۰	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۹۰	۲۰۰۰	۲۰۱۰	۲۰۱۵	۲۰۳۰	۲۰۶۰
استرالیا	۳.۲۷	۲.۵۴	۱.۹۱	۱.۸۶	۱.۷۷	۱.۸۹	۱.۸۳	۱.۷۷	۱.۷۷
اتریش	۲.۷۸	۲.۰۴	۱.۶۰	۱.۴۸	۱.۳۸	۱.۴۵	۱.۵۱	۱.۶۳	۱.۷۵
بلژیک	۲.۶۵	۲.۰۱	۱.۶۰	۱.۶۱	۱.۶۸	۱.۷۸	۱.۸۰	۱.۸۳	۱.۸۶
کانادا	۳.۶۸	۱.۹۸	۱.۶۳	۱.۶۹	۱.۵۲	۱.۶۱	۱.۵۶	۱.۶۰	۱.۷۲
شیلی	۴.۹۵	۳.۵۸	۲.۷۰	۲.۴۳	۲.۰۳	۱.۸۲	۱.۷۶	۱.۷۲	۱.۷۶
جمهوری چک	۲.۲۱	۲.۲۱	۱.۹۷	۱.۶۵	۱.۱۹	۱.۴۸	۱.۵۷	۱.۷۲	۱.۸۲
دانمارک	۲.۵۸	۱.۹۶	۱.۴۳	۱.۷۵	۱.۷۶	۱.۷۳	۱.۷۶	۱.۸۱	۱.۸۵
استونی	۱.۹۴	۲.۱۵	۲.۰۹	۱.۶۳	۱.۳۹	۱.۵۹	۱.۶۶	۱.۷۷	۱.۸۳
فنلاند	۲.۶۶	۱.۶۲	۱.۶۹	۱.۸۲	۱.۷۵	۱.۷۷	۱.۷۸	۱.۸۰	۱.۸۳
فرانسه	۲.۸۳	۲.۳۰	۱.۸۷	۱.۷۱	۱.۸۸	۱.۹۸	۱.۹۷	۱.۹۶	۱.۹۵
آلمان	۲.۴۷	۱.۷۱	۱.۴۶	۱.۳۰	۱.۳۵	۱.۴۳	۱.۴۷	۱.۵۷	۱.۶۸
یونان	۲.۲۹	۲.۵۳	۲.۰۶	۱.۴۲	۱.۲۳	۱.۳۴	۱.۳۰	۱.۴۳	۱.۶۶
مجارستان	۱.۸۱	۲.۰۴	۱.۸۱	۱.۷۴	۱.۳۰	۱.۳۳	۱.۴۰	۱.۵۳	۱.۶۷
ایسلند	۳.۹۴	۲.۸۷	۲.۲۳	۲.۱۹	۱.۹۹	۱.۹۸	۱.۹۲	۱.۸۲	۱.۷۸
ایرلند	۴.۰۷	۳.۸۲	۲.۷۶	۱.۹۱	۱.۹۷	۲.۰۰	۱.۹۸	۱.۹۵	۱.۹۳
اسرائیل	۳.۸۵	۳.۸۱	۳.۱۳	۲.۹۳	۲.۹۱	۳.۰۴	۲.۹۲	۲.۶۱	۲.۱۷
ایتالیا	۲.۵۰	۲.۳۲	۱.۵۲	۱.۲۷	۱.۳۰	۱.۴۳	۱.۴۹	۱.۶۲	۱.۷۴
ژاپن	۲.۰۳	۲.۱۳	۱.۷۶	۱.۴۸	۱.۳۰	۱.۴۱	۱.۴۸	۱.۶۲	۱.۷۴
کره	۵.۶۰	۴.۰۰	۲.۲۳	۱.۶۸	۱.۲۱	۱.۲۳	۱.۳۲	۱.۵۲	۱.۷۰
لتونی	۱.۸۸	۲.۰۰	۲.۰۳	۱.۶۳	۱.۲۹	۱.۵۰	۱.۵۷	۱.۷۰	۱.۸۰
لوکزامبورگ	۲.۴۰	۱.۷۲	۱.۴۷	۱.۶۶	۱.۶۵	۱.۵۵	۱.۵۹	۱.۶۸	۱.۷۶
مکزیک	۶.۷۵	۶.۷۱	۴.۳۷	۳.۲۳	۲.۶۱	۲.۲۹	۲.۱۴	۱.۸۱	۱.۷۲
هلند	۳.۱۷	۲.۱۰	۱.۵۱	۱.۵۹	۱.۷۴	۱.۷۳	۱.۷۵	۱.۷۹	۱.۸۲
نیوزیلند	۳.۸۵	۲.۸۴	۱.۹۷	۲.۰۷	۱.۹۵	۲.۰۴	۱.۹۷	۱.۸۵	۱.۷۹
نروژ	۲.۹۰	۲.۳۵	۱.۶۹	۱.۸۹	۱.۸۱	۱.۸۲	۱.۸۳	۱.۸۴	۱.۸۶
لهستان	۲.۷۲	۲.۲۳	۲.۳۱	۱.۹۵	۱.۲۶	۱.۳۳	۱.۲۹	۱.۴۱	۱.۶۵

۲۰۶۰	۲۰۳۰	۲۰۱۵	۲۰۱۰	۲۰۰۰	۱۹۹۰	۱۹۸۰	۱۹۷۰	۱۹۶۰	کشورهای عضو OECD
۱.۶۴	۱.۳۸	۱.۲۴	۱.۲۸	۱.۴۵	۱.۴۸	۲.۰۱	۲.۸۳	۳.۱۹	پرتغال
۱.۷۴	۱.۶۱	۱.۴۶	۱.۳۹	۱.۲۲	۱.۸۷	۲.۲۷	۲.۵۱	۲.۹۱	جمهوری اسلواکی
۱.۸۳	۱.۷۵	۱.۶۴	۱.۵۸	۱.۲۱	۱.۳۳	۱.۹۳	۲.۲۰	۲.۳۴	اسلونی
۱.۶۶	۱.۵۲	۱.۳۹	۱.۳۳	۱.۲۹	۱.۲۸	۱.۸۸	۲.۸۵	۲.۸۱	اسپانیا
۱.۹۳	۱.۹۲	۱.۹۱	۱.۹۰	۱.۶۷	۲.۰۱	۱.۶۴	۱.۹۱	۲.۳۱	سوئد
۱.۶۷	۱.۶۰	۱.۵۵	۱.۵۳	۱.۴۱	۱.۵۴	۱.۵۴	۱.۸۷	۲.۶۰	سوئیس
۱.۷۴	۱.۸۳	۲.۰۲	۲.۱۲	۲.۳۷	۲.۹۰	۴.۱۱	۵.۳۹	۶.۲۰	ترکیه
۱.۸۶	۱.۸۶	۱.۸۷	۱.۸۸	۱.۶۶	۱.۷۸	۱.۷۸	۲.۰۱	۲.۸۱	بریتانیا
۱.۹۲	۱.۹۰	۱.۸۹	۱.۸۸	۲.۰۴	۲.۰۳	۱.۸۰	۲.۰۳	۳.۲۳	ایالات متحده آمریکا
۱.۷۹	۱.۷۴	۱.۷۰	۱.۷۰	۱.۶۵	۱.۸۲	۲.۰۵	۲.۶۰	۳.۱۵	OECD
۲۰۶۰	۲۰۳۰	۲۰۱۵	۲۰۱۰	۲۰۰۰	۱۹۹۰	۱۹۸۰	۱۹۷۰	۱۹۶۰	کشورهای غیر عضو OECD
۱.۸۶	۲.۰۷	۲.۲۷	۲.۳۵	۲.۵۲	۲.۹۰	۳.۱۵	۳.۱۵	۳.۰۹	آرژانتین
۱.۶۸	۱.۶۱	۱.۷۰	۱.۷۸	۲.۱۳	۲.۷۳	۳.۸۲	۴.۶۸	۶.۰۰	برزیل
۱.۷۷	۱.۷۱	۱.۶۳	۱.۶۰	۱.۵۵	۱.۹۰	۲.۵۵	۴.۷۷	۶.۲۰	چین
۱.۷۹	۲.۰۲	۲.۳۰	۲.۴۴	۳.۱۴	۳.۸۳	۴.۶۸	۵.۴۱	۵.۸۹	هند
۱.۸۴	۲.۰۴	۲.۳۲	۲.۴۵	۲.۵۳	۲.۹۰	۴.۱۱	۵.۳۰	۵.۶۲	اندونزی
۱.۸۹	۱.۸۴	۱.۷۵	۱.۷۰	۱.۳۰	۱.۵۵	۲.۰۴	۲.۰۳	۲.۵۵	فدراسیون روسیه
۱.۷۱	۲.۰۲	۲.۴۸	۲.۷۳	۳.۶۵	۵.۵۵	۷.۰۲	۷.۳۰	۷.۲۶	عربستان سعودی
۱.۸۴	۲.۱۱	۲.۴۱	۲.۵۵	۲.۷۵	۳.۳۴	۴.۶۰	۵.۵۰	۶.۰۰	آفریقای جنوبی
۱.۷۸	۱.۶۸	۱.۵۹	۱.۵۶	۱.۴۷	۱.۶۶	۱.۹۰	۲.۲۴	۲.۶۰	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

منبع: سازمان ملل، چشم‌انداز جمعیت جهانی-بازبینی ۲۰۱۷.

امید به زندگی

نتایج اصلی

افزایش بارز امید به زندگی از جمله بزرگ‌ترین دستاوردهای قرن اخیر است. زندگی‌ها طولانی‌تر شده و تداوم این روند پیش‌بینی می‌شود. در سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۵، میانگین امید به زندگی در زمان تولد برای مردان و زنان به ترتیب ۷۸.۳ سال و ۸۳.۴ سال است. در میان زنان، بیشترین رقم مربوط به کشور ژاپن (۸۷.۲ سال) و کمترین متعلق به ترکیه (۷۹.۳ سال) است. بالاترین رقم امید به زندگی مردان در بدو تولد متعلق به کشور ایسلند (۸۱.۶ سال) و کمترین به لتونی (۶۹.۷ سال) اختصاص دارد. به‌طور متوسط طی ۴۵ سال آینده در کشورهای OECD، افزایش امید به زندگی باقی‌مانده در ۶۵ سالگی در میان زنان و مردان به ترتیب ۴.۲ سال و ۴.۶ سال پیش‌بینی می‌شود.

امید به زندگی در سنین بالاتر، افزون بر اهمیت ویژه‌ای که در مقوله تندرستی دارد بر بودجه نظام‌های درآمد بازنشستگی مؤثر است. در سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۵، به‌طور متوسط زنان ۶۵ ساله در کشورهای OECD می‌توانند امیدوار باشند که ۲۱.۳ سال بیشتر عمر کنند که این رقم بر اساس پیش‌بینی‌ها به ۲۵.۵ سال طی دوره ۲۰۶۵-۲۰۶۰ افزایش خواهد یافت؛ همچنین برای مردانی در همین گروه سنی پیش‌بینی می‌شود که افزایش طول عمری به میزان ۱۸.۲ سال را طی دوره ۲۰۲۰-۲۰۱۵ تجربه کنند که با افزایش پیش‌بینی‌شده ۴.۵ سال تا ۲۰۶۵-۲۰۶۰ به ۲۲.۸ سال خواهد رسید. انتظار می‌رود شکاف‌های جنسیتی در طول عمر سالمندان طی ۴۵ سال آینده اندکی کاهش یابد (از ۳.۱ به ۲.۷ سال به‌طور متوسط در کشورهای OECD).

در مقوله امید به زندگی در سنین سالمندی، تفاوت زیادی میان کشورهای OECD وجود دارد. پیش‌بینی می‌شود زنان ژاپنی در ۲۰۶۵-۲۰۶۰ هنگام رسیدن به ۶۵ سالگی، ۲۹.۷ سال بیشتر عمر می‌کنند، همچنین در کره زنان با ۲۸.۱ سال در جایگاه دوم قرار می‌گیرند. در مقابل، انتظار می‌رود هم‌تایان مجارستانی و لتونیایی آنان به ترتیب ۲۲.۳ سال و ۲۲.۴ سال بیشتر عمر کنند.

در مقایسه با زنان، برای مردان تغییر کمتری را بین کشورها شاهد هستیم. اسرائیل در سال‌های ۲۰۶۵-۲۰۶۰ با طولانی‌ترین امید به زندگی در ۶۵ سال (۲۴.۲ سال) حائز جایگاه نخست، و پس از آن ایرلند و سوئیس (۲۴.۱ سال) جایگاه دوم را به خود اختصاص خواهند داد. در مقابل، لتونی با ۱۸.۳ سال و مجارستان با ۱۹.۳ سال مجدداً در انتهای رتبه‌بندی قرار می‌گیرند.

بر اساس پیش‌بینی‌ها تقریباً تمامی کشورهای OECD در سال‌های ۲۰۶۵-۲۰۶۰، شکاف جنسیتی امید به

زندگی را بین دو تا چهار سال (به نفع زنان) در ۶۵ سالگی تجربه خواهند کرد. بزرگ‌ترین شکاف جنسیتی (حدود پنج سال) در ژاپن و کره و کوچک‌ترین آن در ایسلند (با ۱.۵ سال)، نیوزیلند و بریتانیا (با ۱.۶ سال) مشاهده می‌شود.

با فرض چنین روندی، بسیاری از کشورهای OECD، سنین برداشت از مزایای بازنشستگی را افزایش داده یا درصدد افزایش آن هستند (فصل اول، «اصلاحات بازنشستگی» ملاحظه شود). دیگر کشورها، عناصری را در تدارک درآمد بازنشستگی خود طرح کرده‌اند که به‌طور خودکار سطح حقوق بازنشستگی را هماهنگ با تطویل دوره زندگی تعدیل می‌کند. اگرچه دستاوردهای کلی طول عمر حاصل افزایش در استانداردهای زندگی است ولی از دسترسی بیشتر به خدمات کیفی سلامت نیز نشت می‌گیرد.

در نظام‌های اقتصادی مهم غیر عضو OECD، امید به زندگی معمولاً کمتر است. در آفریقای جنوبی امید به زندگی در بدو تولد برای مردان (۶۰.۲ سال) و زنان (۶۷.۲ سال) بیش از حد پایین است. بالاترین امید به زندگی در بدو تولد، متعلق به زنان آرژانتینی (۸۰ سال) و مردان چینی (۷۵ سال) است. کمترین امید به زندگی در ۶۵ سالگی، متعلق به زنان اندونزی (۱۴.۴ سال) و مردان آفریقای جنوبی (۱۱.۵ سال) است. در سال‌های ۶۵-۲۰۶۰ افراد ۶۵ ساله دارای بیشترین افزایش در طول عمر، زنان (۲۴.۴ سال) و مردان (۲۱.۲ سال) برزیلی خواهند بود. در مقابل، افزایش طول عمر مردان و زنان در آفریقای جنوبی به ترتیب ۱۴.۴ سال و ۱۷.۷ سال پیش‌بینی شده است. ارقام بالا به دوره امید به زندگی اشاره دارند که در دوره زمانی مشخص (۲۰۲۰-۲۰۱۵ یا ۲۰۶۵-۲۰۶۰ در مطالعه حاضر) و بر اساس نرخ‌های مرگومیر (حال حاضر یا پیش‌بینی شده) امید به زندگی را در دوره مذکور برای افراد سنین مختلف (کوهورت تولدی) می‌سنجد. در مقابل، کوهورت امید به زندگی با توجه به نرخ‌های مرگومیر پیش‌بینی شده‌ای تعیین می‌شود که به همان کوهورت متولدین در سنوات مختلف اعمال می‌شود، بنابراین بهبودهای مستمری را (پس از ۲۰۲۰-۲۰۱۵ یا ۲۰۶۵-۲۰۶۰) در نظر می‌گیرد که انتفاع کوهورت معینی از متولدین را رقم خواهد زد. چنین تخمین‌های گروهی، به‌طور متوسط افزایش ۱.۵ سال برای زنان ۶۵ ساله در بازه زمانی سال‌های ۲۰۶۵-۲۰۶۰ و ۱.۱ سال را برای هم‌تایان مرد آنان در پی خواهد داشت.

تعریف و سنجش

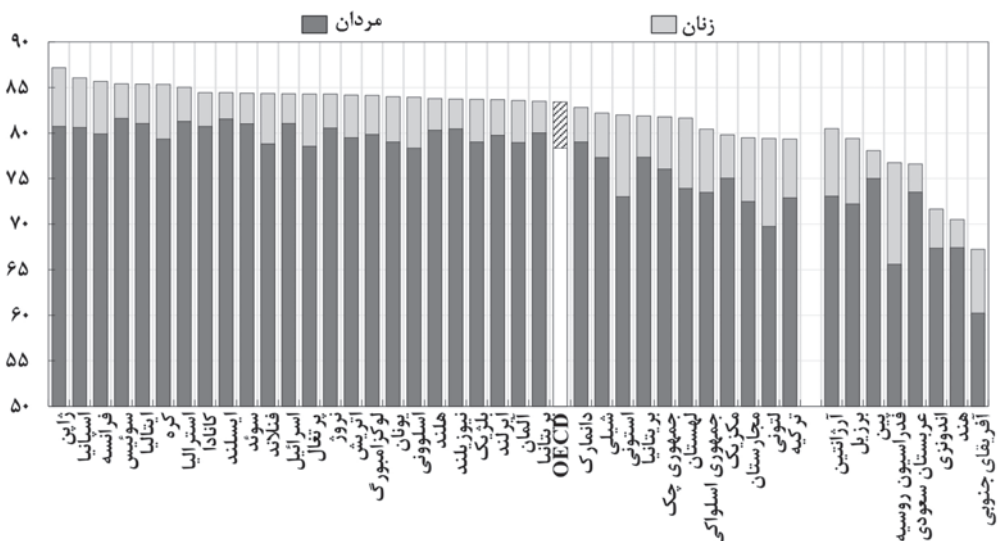
امید به زندگی به‌عنوان میانگین تعداد سال‌هایی تعریف می‌شود که افراد در سن مشخصی، با توجه به نرخ‌های مرگومیر سنی و جنسیتی رایج در کشور مفروض در سال مشخص (در این مورد سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۵ و ۲۰۶۵-۲۰۶۰)، انتظار عمر طولانی‌تری را دارند. از آنجا که عوامل تعیین‌کننده طول عمر به‌تدریج تغییر

می‌کنند، امید به زندگی در یک افق بلندمدت بهتر تجزیه و تحلیل می‌شود. امید به زندگی کوهورت، تغییرات پیش‌بینی شده در برآوردهای مرگ‌ومیر را برای کوهورت معینی در نظر می‌گیرد.

مطالعه بیشتر

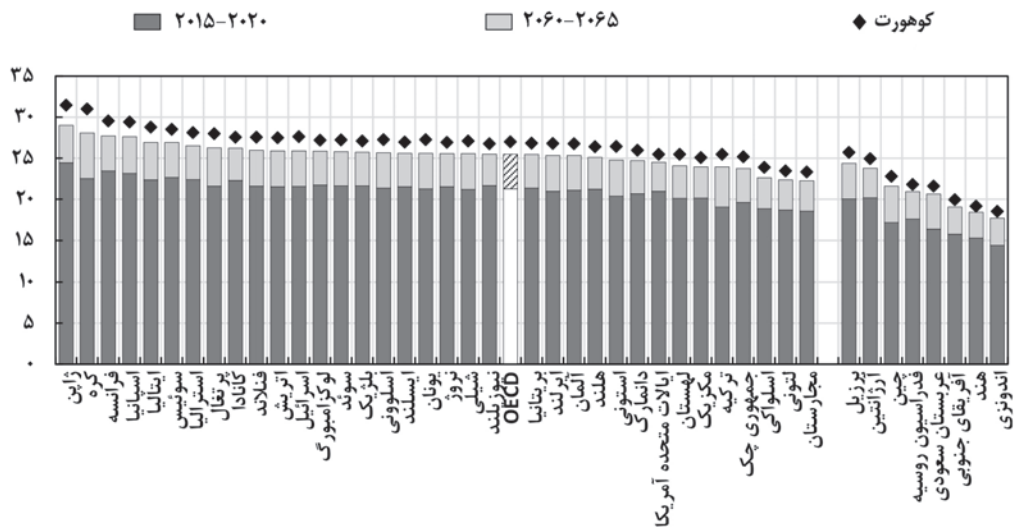
- OECD (2017), Preventing Ageing Unequally, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/231747416062>.
- Whitehouse, E.R. (2007), "Life-expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?", OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 60, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/060025254440>.

۲-۵ امید به زندگی در بدو تولد (بر اساس سال)، مردان و زنان متولد در ۲۰۲۰-۲۰۱۵



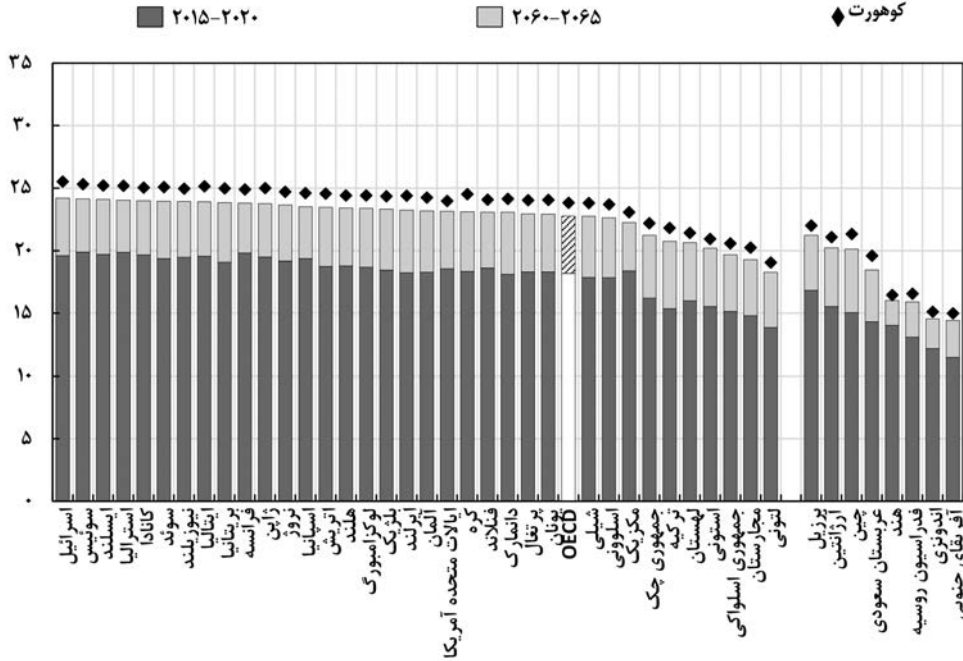
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634249>

۳-۵ امید به زندگی باقیمانده مورد انتظار در ۶۵ سالگی (بر اساس سال) برای زنان در ۲۰۲۰-۲۰۱۵ و ۲۰۶۵-۲۰۶۰



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634268>

۴-۵ امید به زندگی باقیمانده مورد انتظار در ۶۵ سالگی (بر اساس سال)، برای مردان در ۲۰۱۵-۲۰۲۰ و ۲۰۶۰-۲۰۶۵



منبع: سازمان ملل، چشم‌انداز جمعیت جهانی - بازبینی ۲۰۱۷.

نسبت وابستگی سالمندی

نتایج کلیدی

نسبت وابستگی سالمندی جمعیتی که به وسیله ثابت نگه داشتن آستانه‌های سنی محاسبه می‌شود تا سال ۲۰۷۵ بیش از ۲ برابر افزایش خواهد یافت. پیر شدن جمعیت یکی از مهم‌ترین نیروهای محرک ورای موج اصلاحات بازنشستگی در سال‌های اخیر محسوب می‌شود. به‌طور متوسط در کشورهای OECD در سال ۲۰۱۵ به‌ازای هر ۱۰۰ نفر جمعیت در سن کار (۲۰ تا ۶۴ سال)، ۲۸ نفر در سن ۶۵ و بالاتر بودند. نسبت وابستگی سالمندی در سال ۲۰۰۵ معادل ۱۴ بود و انتظار می‌رود نسبت وابستگی جمعیتی همچنان افزایش یافته و در کمتر از ۵۰ سال مجدداً ۲ برابر و به ۵۸ در سال ۲۰۷۵ برسد.

در سال ۲۰۱۵، ژاپن به‌عنوان پیرترین کشور OECD از نظر جمعیتی با نسبت وابستگی جمعیتی ۴۷ معرفی شد (بدین معنا که ۴۷ نفر از ۱۰۰ نفر جمعیت در سن کار، ۶۵ ساله و بالاتر بودند). همچنین فنلاند، یونان و ایتالیا دارای نسبت‌های وابستگی بالایی بین ۳۵ تا ۳۸ بودند. تا سال ۲۰۷۵، نسبت وابستگی در کشورهای کره به ۷۹، ژاپن به ۷۶، پرتغال به ۷۵ و در یونان به ۷۳ خواهد رسید.

در مقابل، مکزیک و ترکیه به ترتیب با نسبت‌های وابستگی ۱۱ و ۱۳ و شیلی با نسبت وابستگی ۱۸ جوان‌ترین کشورها محسوب می‌شوند. تا سال ۲۰۷۵، نسبت‌های وابستگی کشورهای مزبور از میانگین OECD فراتر رفته و به ۶۹ در شیلی (در مقایسه با رقم ۵۸، میانگین OECD)، نزدیک به میانگین در مکزیک و ترکیه به ترتیب ۵۵ و ۵۴ خواهد رسید.

چهار کشور مهم انگلیسی‌زبان OECD - استرالیا، کانادا، ایرلند و ایالات متحده امریکا - دارای نسبت‌های وابستگی نسبتاً پایین‌تری بین ۲۲ تا ۲۶ هستند. بخشی از این امر ناشی از مهاجرت داخلی کارگران و نیز نرخ‌های باروری پایین‌تر از سطح جایگزینی در ایرلند و ایالات متحده امریکا است. کشورهای ایسلند و جمهوری اسلواکی با جمعیت جوان‌تر، به ترتیب دارای نرخ‌های وابستگی ۲۳ و ۲۱ هستند؛ از آنجا که هر دو کشور به‌سرعت در آینده پیر می‌شوند، نسبت وابستگی در آن‌ها تا سال ۲۰۷۵ بسیار به میانگین OECD نزدیک خواهد شد. طی دوره زمانی مشابه، پیری جمعیت در لهستان سرعت بیشتری را تجربه خواهد کرد به‌نحوی که نسبت وابستگی از ۲۴ به ۷۰ افزایش می‌یابد.

دگرگونی نسبت‌های وابستگی به نرخ‌های مرگ‌ومیر، باروری و مهاجرت بستگی دارد. کشورهای OECD، افزایش‌های طولانی‌مدتی را در امید به زندگی تجربه کرده‌اند، پیش‌بینی غالب تحلیل‌گران بر تداوم آن در آینده

استوار است که خود حاکی از تعداد رو به افزایش سالمندان و نیز مستمری‌بگیران است. همچنین به دلیل کاهش قابل‌ملاحظه باروری، در آینده تعداد کارگران ورودی به بازار کار تنزل خواهد کرد. به‌عنوان مثال، در حدود سال ۱۹۸۰ نرخ‌های باروری از میانگین سطح جایگزینی در کشورهای OECD کمتر شد که حکایت از زوال نسل‌ها دارد. با این حال، عدم قطعیت در مورد نحوه تغییر نرخ‌های باروری در آینده مستولی است. در تمامی کشورهای OECD، پیش‌بینی‌ها حاکی از تداوم افزایش نسبت وابستگی است. با این حال، همگرایی احتمالی در میان کشورهای OECD مشاهده می‌شود به‌نحوی که کشورهای جوان‌تر از نظر ویژگی‌های جمعیتی با سرعت بیشتری پیر خواهند شد.

در حال حاضر، انتظار بیشترین سرعت پیری جمعیت در میان کشورهای OECD را در کره داریم؛ نسبت وابستگی از ۶ در سال ۱۹۵۰ به ۷۹ تا سال ۲۰۷۵ افزایش خواهد یافت و کره از رتبه چهارمین کشور جوان OECD به پیرترین کشور در سال ۲۰۷۵ تغییر جایگاه خواهد داد.

بیست‌وهشت کشور اتحادیه اروپا از الگوی میانگین OECD تبعیت می‌کنند. کشورهای اروپایی در حال حاضر کمی پیرتر از میانگین OECD هستند؛ در سال ۲۰۱۵، نسبت وابستگی برای ۲۸ کشور اتحادیه اروپا برابر ۳۰ در مقایسه با رقم ۲۸ در کشورهای OECD است. بر اساس پیش‌بینی تا سال ۲۰۷۵، نسبت وابستگی در اتحادیه اروپا به ۵۸ خواهد رسید. دیگر نظام‌های مهم اقتصادی، دارای نسبت وابستگی پایین‌تر از میانگین OECD هستند. با این حال، بسیاری با پیری سریع جمعیت در دهه‌های پیش‌رو مواجه هستند. به‌عنوان مثال در برزیل و چین، نسبت وابستگی به ترتیب از حدود ۱۳ و ۱۴ کنونی به ۶۲ و ۶۶ در سال ۲۰۷۵ افزایش خواهد یافت. تا انتهای افق پیش‌بینی، آفریقای جنوبی جوان‌ترین کشور - از نظر ویژگی‌های جمعیتی بسیار نزدیک به میانگین کنونی OECD - با نسبت وابستگی ۲۹ خواهد بود؛ پس از آن اندونزی با نسبت وابستگی ۳۱ قرار می‌گیرد.

تعاریف و معیارها

نسبت وابستگی سالمندی جمعیتی به‌عنوان تعداد افراد ۶۵ سال و بالاتر به‌ازای هر ۱۰۰ نفر جمعیت در سن کار (۲۰ تا ۶۴ سال) تعریف می‌شود.

پیش‌بینی‌های مورد استفاده مطالعه حاضر در مقوله نسبت‌های وابستگی سالمندی، بر اساس جدیدترین پیش‌بینی‌های جمعیتی بر اساس «واریانت متوسط»^۱، مأخوذه از گزارش سازمان ملل تحت عنوان چشم‌انداز جمعیت جهان (بازبینی در سال ۲۰۱۷) انجام شده است.

۵-۵ نسبت‌های وابستگی سالمندی جمعیتی: ارزش‌های تاریخی و پیش‌بینی‌شده، ۱۹۵۰-۲۰۷۵

۲۰۷۵	۲۰۵۰	۲۰۲۵	۲۰۱۵	۲۰۰۰	۱۹۷۵	۱۹۵۰	کشورهای عضو OECD
۴۸.۴	۴۱.۲	۳۱.۲	۲۵.۰	۲۰.۶	۱۶.۰	۱۴.۰	استرالیا
۶۳.۱	۵۹.۴	۳۷.۱	۳۰.۵	۲۴.۹	۲۷.۱	۱۷.۳	اتریش
۵۴.۰	۵۱.۰	۳۷.۱	۳۰.۶	۲۸.۳	۲۵.۲	۱۸.۱	بلژیک
۵۴.۵	۴۸.۱	۳۶.۲	۲۶.۱	۲۰.۵	۱۵.۴	۱۴.۰	کانادا
۶۱.۲	۴۳.۰	۲۳.۶	۱۷.۰	۱۳.۱	۱۱.۳	۸.۶	شیلی
۵۵.۶	۵۸.۹	۳۷.۱	۲۸.۸	۲۱.۹	۲۲.۷	۱۳.۹	جمهوری چک
۵۳.۴	۴۵.۳	۳۷.۷	۳۳.۰	۲۴.۲	۲۳.۷	۱۵.۶	دانمارک
۵۹.۰	۵۶.۳	۳۹.۲	۳۱.۰	۲۵.۰	۲۱.۲	۱۹.۳	استونی
۵۴.۷	۴۸.۸	۳۴.۰	۳۵.۰	۲۴.۸	۱۸.۱	۱۱.۹	فنلاند
۵۵.۸	۵۲.۳	۴۰.۹	۳۳.۳	۲۷.۳	۲۴.۵	۱۹.۵	فرانسه
۶۳.۱	۵۹.۲	۴۱.۴	۳۴.۸	۲۶.۵	۲۶.۵	۱۶.۲	آلمان
۷۵.۲	۷۳.۴	۳۹.۲	۳۳.۰	۲۶.۷	۲۰.۹	۱۲.۴	یونان
۵۷.۶	۵۲.۴	۳۶.۶	۲۷.۹	۲۴.۵	۲۱.۳	۱۳.۲	مجارستان
۵۸.۴	۴۵.۷	۳۱.۵	۲۳.۱	۲۰.۲	۱۸.۱	۱۴.۱	ایسلند
۵۰.۹	۴۹.۹	۲۹.۰	۲۲.۳	۱۸.۰	۲۱.۴	۲۰.۹	ایرلند
۳۹.۴	۳۲.۱	۲۵.۲	۲۱.۱	۱۸.۸	۱۵.۲	۷.۱	اسرائیل
۶۷.۰	۷۲.۴	۴۵.۶	۳۷.۸	۲۹.۲	۲۱.۶	۱۴.۳	ایتالیا
۷۵.۳	۷۷.۸	۵۴.۴	۴۶.۲	۲۷.۳	۱۲.۷	۹.۹	ژاپن
۷۸.۸	۷۲.۴	۳۱.۷	۱۹.۴	۱۱.۲	۸.۲	۶.۳	کره
۵۲.۰	۵۲.۳	۳۹.۰	۳۱.۵	۲۵.۱	۲۱.۹	۱۸.۱	لتونی
۴۷.۱	۴۲.۰	۲۶.۴	۲۲.۰	۲۲.۹	۲۲.۶	۱۵.۸	لوکزامبورگ
۵۳.۷	۳۲.۲	۱۴.۸	۱۱.۴	۱۰.۰	۹.۶	۷.۹	مکزیک
۵۹.۷	۵۳.۰	۳۹.۰	۳۰.۲	۲۱.۹	۱۹.۳	۱۳.۹	هلند
۵۴.۵	۴۳.۶	۳۲.۵	۲۵.۱	۲۰.۳	۱۶.۹	۱۶.۳	نیوزیلند
۵۱.۲	۴۳.۱	۳۲.۵	۲۷.۴	۲۵.۹	۲۴.۹	۱۶.۰	نروژ
۷۳.۳	۶۰.۸	۳۶.۴	۲۴.۳	۲۰.۱	۱۷.۱	۹.۴	لهستان

۲۰۷۵	۲۰۵۰	۲۰۲۵	۲۰۱۵	۲۰۰۰	۱۹۷۵	۱۹۵۰	کشورهای عضو OECD
۷۷.۶	۷۳.۲	۴۲.۴	۳۴.۶	۲۶.۸	۱۹.۶	۱۳.۰	پرتغال
۵۸.۰	۵۳.۹	۳۱.۴	۲۱.۵	۱۸.۶	۱۸.۳	۱۱.۹	جمهوری اسلواکی
۶۰.۲	۶۶.۸	۴۱.۱	۲۸.۸	۲۲.۴	۱۹.۰	۱۲.۵	اسلونی
۷۰.۴	۷۷.۵	۳۸.۶	۳۰.۶	۲۶.۹	۱۹.۰	۱۲.۸	اسپانیا
۵۱.۶	۴۵.۵	۳۸.۲	۳۳.۸	۲۹.۵	۲۶.۳	۱۶.۸	سوئد
۵۸.۱	۵۴.۶	۳۵.۴	۲۹.۰	۲۴.۹	۲۱.۵	۱۵.۸	سوئیس
۵۴.۸	۳۶.۲	۱۷.۳	۱۳.۴	۱۱.۴	۱۰.۰	۶.۵	ترکیه
۵۳.۰	۴۸.۰	۳۵.۹	۳۱.۰	۲۷.۰	۲۵.۵	۱۷.۹	بریتانیا
۴۹.۳	۴۰.۳	۳۲.۹	۲۴.۶	۲۰.۹	۱۹.۷	۱۴.۲	ایالات متحده آمریکا
۵۸.۶	۵۳.۲	۳۵.۲	۲۷.۹	۲۲.۵	۱۹.۵	۱۳.۹	OECD
۲۰۷۵	۲۰۵۰	۲۰۲۵	۲۰۱۵	۲۰۰۰	۱۹۷۵	۱۹۵۰	کشورهای غیر عضو OECD
۴۴.۶	۳۱.۸	۲۱.۸	۱۹.۵	۱۸.۶	۱۴.۱	۷.۵	آرژانتین
۶۲.۳	۴۰.۱	۱۸.۳	۱۳.۰	۹.۳	۸.۰	۶.۵	برزیل
۵۸.۸	۴۷.۹	۲۲.۳	۱۴.۵	۱۱.۴	۸.۸	۸.۵	چین
۳۷.۰	۲۲.۰	۱۲.۷	۱۰.۰	۸.۷	۷.۶	۶.۴	هند
۳۲.۵	۲۳.۱	۱۱.۶	۸.۷	۸.۷	۷.۹	۸.۶	اندونزی
۳۷.۶	۴۰.۰	۳۰.۱	۲۰.۷	۲۰.۴	۱۵.۵	۸.۷	فدراسیون روسیه
۴۰.۶	۲۷.۴	۷.۵	۴.۸	۶.۱	۷.۶	۷.۵	عربستان سعودی
۲۹.۰	۱۷.۸	۱۱.۱	۹.۰	۷.۸	۸.۱	۸.۵	آفریقای جنوبی
۵۹.۷	۵۵.۹	۳۷.۵	۲۹.۹	۲۴.۳	۲۱.۲	۱۴.۷	۲۸ کشور اتحادیه اروپا

توضیح: نسبت وابستگی سالمندی جمعیتی به عنوان تعداد افراد ۶۵ سال به بالا به ازای هر ۱۰۰ فرد در سن کار (بین ۲۰ تا ۶۴ سال) تعریف شده است.

منبع: سازمان ملل، چشم‌انداز جمعیت جهانی-نسخه بازبینی شده در سال ۲۰۱۷.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634306>

نرخ‌های اشتغال کارگران سالخورده

نتایج اصلی

نرخ اشتغال در تمامی کشورهای OECD با توجه به سن کاهش می‌یابد. در سال ۲۰۱۶، میانگین نرخ اشتغال افراد ۵۵ تا ۵۹ ساله معادل ۶۹.۶ درصد در مقابل ۴۶.۳ درصد گروه سنی ۶۰ تا ۶۴ سال و ۲۰.۹ درصد افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله در کشورهای OECD بوده است. در ۱۲ کشور OECD، نرخ‌های اشتغال کلیه گروه‌های سنی ۵۵ ساله و بالاتر بیشتر از میانگین OECD اعلام شده است در حالی که در تمامی گروه‌های سنی ۱۰ کشور دیگر عکس این قضیه مشاهده می‌شود. نرخ‌های اشتغال افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله از آغاز قرن در اغلب کشورهای OECD از ۴۴ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۶۸.۴ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است.

تفاوت‌های عمده‌ای را در نرخ‌های اشتغال افراد در سنین ۵۵ تا ۶۹ سال در میان کشورهای OECD شاهد هستیم. در سال ۲۰۱۶، ایسلند بالاترین نرخ‌های اشتغال - به میزان ۸۶ درصد برای گروه ۵۹-۵۵ سال و ۸۲ درصد برای افراد ۶۴-۶۰ ساله - را به خود اختصاص داده است. نرخ‌های اشتغال در سنین ۶۹-۶۵ سال برابر ۵۶ درصد اعلام شده‌اند. در مقابل، پایین‌ترین نرخ‌های اشتغال در یونان و ترکیه به ترتیب ۴۷ درصد و ۳۸ درصد برای گروه سنی ۵۹-۵۵ سال گزارش شده است.

در دانمارک، فنلاند و آلمان نرخ‌های اشتغال برای افراد ۵۵ تا ۵۹ ساله بالاتر از میانگین OECD (۶۹.۶ درصد)، حدود ۸۱-۷۵ درصد اعلام شد. با این حال، نرخ‌های اشتغال به سرعت با افزایش سن تنزل کرده و برای افرادی در گروه سنی ۶۵ تا ۶۹ سال پایین‌تر از میانگین OECD قرار می‌گیرند. در فرانسه، نرخ‌های اشتغال گروه سنی ۵۹-۵۵ سال به میانگین OECD نزدیک شده، ولی برای گروه ۶۰ سال به بالا به شدت سقوط کرده و پایین‌تر از میانگین مذکور قرار می‌گیرد. در مقابل، نرخ‌های اشتغال در مکزیک برای افراد ۵۵ تا ۵۹ ساله پایین‌تر از میانگین و برای گروه‌های سنی ۶۴-۶۰ سال و ۶۹-۶۵ سال بالاتر از میانگین هستند.

در بسیاری از کشورهای اروپایی عضو OECD نرخ‌های اشتغال برای تمامی گروه‌های سنی مذکور پایین‌تر از میانگین OECD هستند: اتریش، بلژیک، یونان، ایتالیا، لوکزامبورگ، لهستان، پرتغال، اسلونی، اسپانیا و ترکیه. نرخ‌های اشتغال در سنین ۵۵ تا ۶۴ سال در بیشتر کشورهای OECD از سال ۲۰۰۰ بهبود یافته‌اند. به طور متوسط، نرخ‌های مزبور با ۱۴ واحد درصد افزایش از ۴۴ درصد سال ۲۰۰۴ عبور کرده و به ۵۸.۴ درصد در سال ۲۰۱۶ رسیده‌اند. در مقایسه، نرخ‌های اشتغال میان گروه سنی ۵۴-۲۵ سال از ۷۶.۸ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۷۹.۵

درصد در ۲۰۱۶ افزایش یافته است. بیشترین افزایش برای گروه ۵۵ تا ۶۴ سال در آلمان، از سطح نسبتاً پایین ۳۸ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۶۹ درصد در سال ۲۰۱۴ رخ داده است. در یونان و ترکیه عمدتاً در نتیجه بحران‌های اقتصادی، بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ نرخ‌های اشتغال گروه سنی ۵۵ تا ۶۴ سال تنزل یافت.

تعریف و سنجش

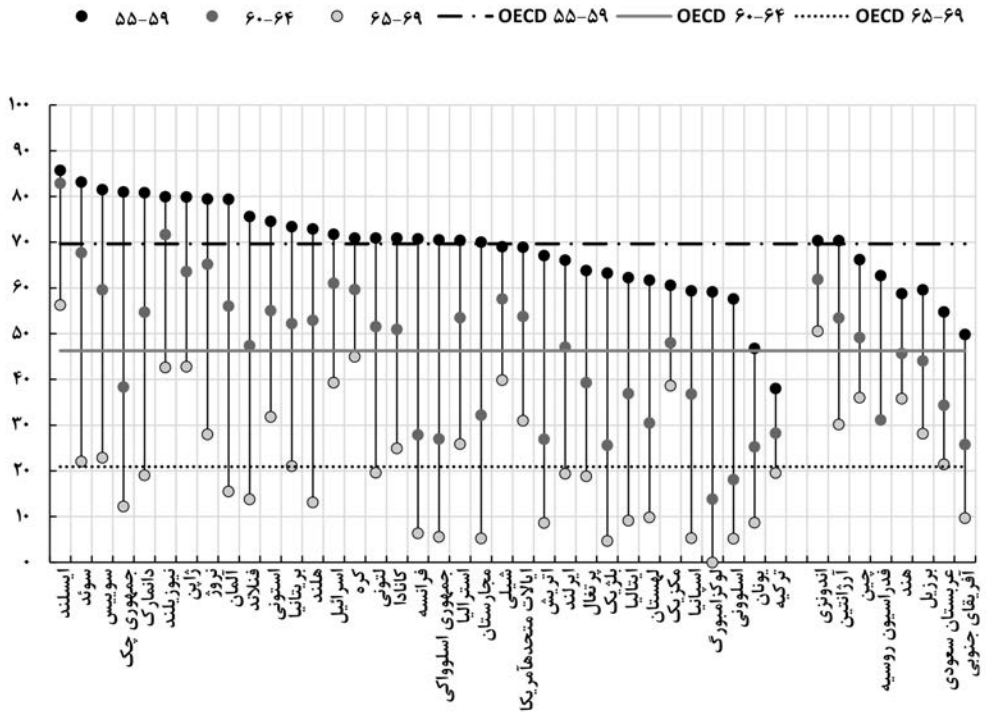
نرخ‌های اشتغال به‌عنوان معیاری از میزان استفاده از منابع موجود نیروی کار (افراد آماده به کار) تعریف می‌شوند. نرخ‌های مزبور از طریق محاسبه نسبت شاغلین به کل جمعیت تعیین می‌شوند.^۱ شاغلین شامل افرادی هستند که با ۱۵ سال سن یا بالاتر، حداقل یک ساعت در هفته گذشته مشغول به کار (درآمدزا) بوده‌اند یا در طی هفته مورد بررسی از محل کار خود غایب بوده‌اند.

مطالعه بیشتر

- OECD review on Ageing and Employment Policies: *Working Better with Age* reports on Denmark, France, Netherlands, Norway, Poland and Switzerland (see www.oecd.org/els/employment/olderworkers).
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017* OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
- Sonnet, A. H. Olsen and T. Manfredi (2014), "Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland", *De Economist*, Vol. 162, December.

۱. اشتغال به معنی شاغلین غیرنظامی (کشوری) شامل کلیه افرادی می‌باشند که بالاتر از سن معینی طی دوره مشخص کوتاهی (یک هفته یا یک روز) استخدام شده‌اند که در سه گروه: (۱) اشتغال با حقوق، (۲) کارفرمایان و خویش‌فرمایان، (۳) کارگران خانوادگی بدون حقوق قرار می‌گیرند. سومین گروه می‌بایست به‌عنوان خوداشتغال و صرف‌نظر از ساعات کاری در دوره زمانی مرجع در نظر گرفته شوند. در اهداف عملیاتی، مفهوم برخی از کارها به‌عنوان کاری برای حداقل یک ساعت تفسیر می‌گردد. کل اشتغال تحت عنوان مجموع اشتغال غیرنظامی (کشوری) و اعضای نیروهای مسلح تعریف می‌گردد (بازنشتگی در یک نگاه ۲۰۱۵، OECD).

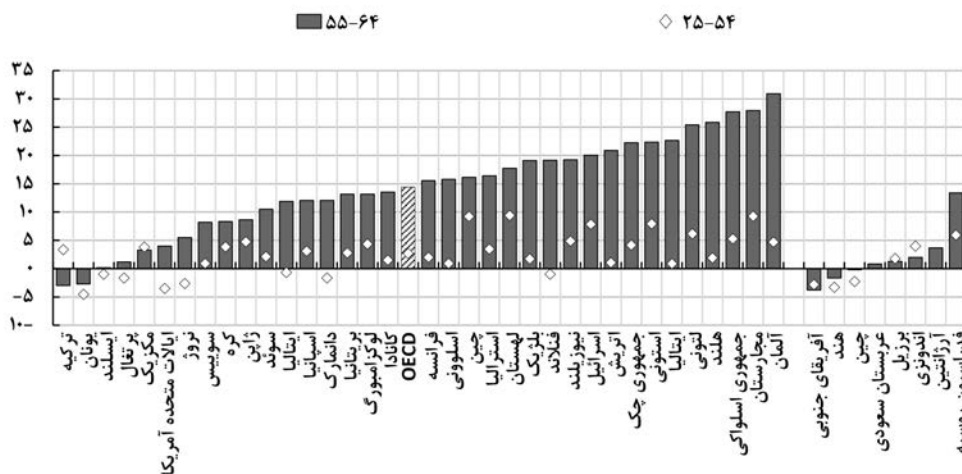
۵-۶ نرخ‌های اشتغال کارگران در سنین ۵۵ تا ۵۹، ۶۰ تا ۶۴ و ۶۵ تا ۶۹ در سال ۲۰۱۶



منبع: پایگاه داده اشتغال OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634325>

۵-۷ تغییرات در نرخ اشتغال کارگران سالمند، ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۶
 درصد تفاوت در نرخهای اشتغال کارگران سالمند ۶۴-۵۵ ساله، ۲۰۰۰-۱۶



منبع: آمار OECD.

سن مؤثر خروج از بازار کار

نتایج اصلی

میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار در کشورهای OECD، برای مردان و زنان در سال ۲۰۱۶ به ترتیب ۶۵.۱ و ۶۳.۶ بود. در تمامی کشورهای OECD، میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان و زنان به ترتیب ده ماه و دو ماه بالاتر از میانگین سن متعارف بازنشستگی است. پایین‌ترین سن مؤثر خروج برای مردان را در فرانسه و برای زنان در جمهوری اسلواکی به ترتیب با ۶۰ و ۵۹.۹ سال شاهد هستیم. بالاترین سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان و زنان کره‌ای به ترتیب در ۷۲ و ۷۲.۲ سال ثبت شده است.

به‌طور متوسط در تمامی کشورهای OECD، سن بازنشستگی مردان و زنان به ترتیب ۰.۸ و ۰.۲ سال پایین‌تر از سن مؤثر خروج از بازار کار است. با این حال، تنوع فراوانی را میان کشورهای OECD شاهد هستیم. سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان ایتالیایی ۴.۴ سال و برای زنان بلژیکی ۵.۳ سال پایین‌تر از سن بازنشستگی مربوطه است. در مقابل، سن مؤثر خروج از بازار کار در کره به میزان قابل‌ملاحظه‌ای (۱۱ سال) بالاتر از سن متعارف بازنشستگی برای مردان و زنان قرار دارد.

در کشورهای OECD متوسط سن متعارف بازنشستگی افرادی که در سال ۲۰۱۶ با ۲۰ سال سن وارد بازار کار شده‌اند برای مردان ۶۴.۳ سال و برای زنان ۶۳.۴ سال است. شکاف‌های جنسیتی در سنین بازنشستگی ۱۱ کشور OECD مشاهده می‌شود. در بیشتر آن‌ها، سن بازنشستگی زنان به‌منظور هم‌ترازی با مردان افزایش می‌یابد و صرفاً در شیلی، اسرائیل و سوئیس کماکان زنان با سنین پایین‌تر بازنشسته خواهند شد.

از میان ۳۵ کشور OECD، سن مؤثر خروج از بازار کار در ۲۰ کشور برای زنان، در ۱۵ کشور برای مردان و در ۱۳ کشور برای هر دو گروه پایین‌تر از سن متعارف بازنشستگی است. به‌علاوه، ارتباط میان سن بازنشستگی و سن خروج از بازار کار همواره مشخص و واضح نیست. به‌عنوان مثال در شیلی، با وجود اینکه سن بازنشستگی در طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین ۶۰ سال تعیین شده است، ولی زنان تقریباً تا ۶۵ سالگی کار می‌کنند. در ایتالیا، زنان بدون توجه به سن متعارف بازنشستگی (۶۵ سال و هفت ماه) در ۶۱ سالگی از بازار کار خارج می‌شوند. به‌طور متوسط، سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان ۶۵.۱ سال و برای زنان ۶۳.۶ سال است. فقط در کشورهای استونی، اسپانیا، فرانسه، کره و ترکیه سن مؤثر خروج از بازار کار برای زنان نسبت به مردان بالاتر

است. در استونی زنان بازار کار را شش ماه پس از مردان ترک می‌کنند، در حالی که در فرانسه، کره، اسپانیا و ترکیه این مدت به سه تا چهار ماه کاهش می‌یابد. در دیگر کشورهای OECD مردان پس از زنان بازار کار را ترک می‌کنند، بیشترین تفاوت زمانی را نیز در مکزیک و پرتغال با ۴.۲ سال شاهد هستیم.

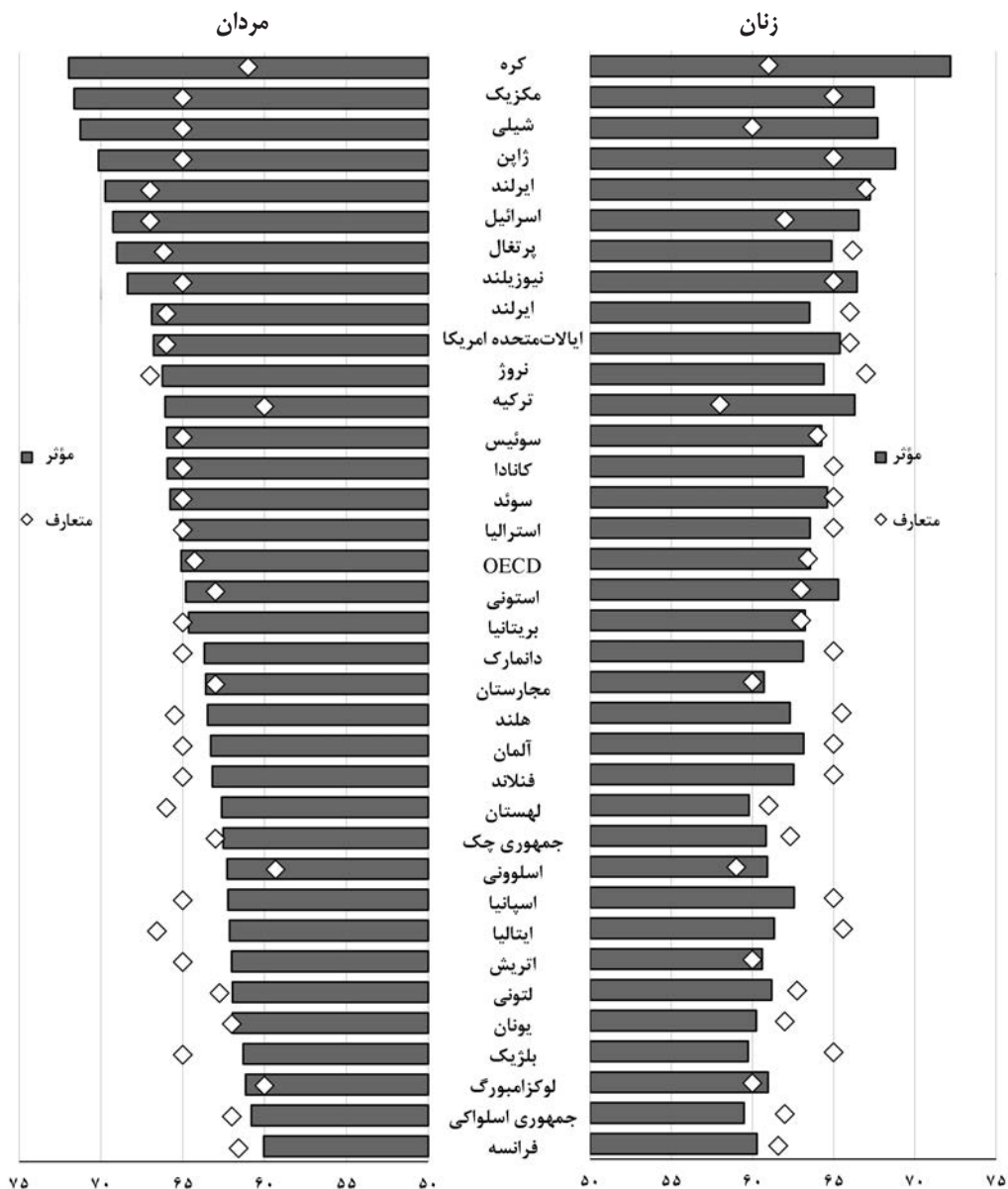
بررسی متوسط سن مؤثر خروج از بازار کار در گذر زمان، سکونی را در اواخر دهه ۱۹۹۰ برای زنان و در اوایل دهه ۲۰۰۰ برای مردان پس از چندین دهه روند نزولی نشان می‌دهد. در سال ۱۹۷۰، سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان و زنان به ترتیب ۶۸.۴ و ۶۶.۵ سال در نظر گرفته می‌شد؛ در سال ۲۰۰۰ میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار معادل ۶۳.۱ سال برای مردان و ۶۱.۰ سال برای زنان اعلام شد، همچنین در این سال شاهد تنوع قابل توجهی میان کشورها هستیم؛ برای مردان، حداقل سن مؤثر ۵۸.۳ سال در مجارستان و حداکثر ۷۵.۰ سال در مکزیک اعلام شده است؛ و برای زنان، سن مؤثر خروج از بازار کار در محدوده میان ۵۵.۸ سال در مجارستان و ۶۹.۸ سال در مکزیک تغییر کرده است. از سال ۲۰۰۰، سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان در مجارستان و پرتغال بیش از پنج سال افزایش یافته، و برای زنان در استونی، کره و نیوزیلند اندکی بیش از شش سال، و در ترکیه بیش از نه سال افزایش پیدا کرده است.

تعریف و سنجش

میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار به‌عنوان میانگین سن خروج از بازار کار برای کارگری تعریف می‌شود که بدو ۴۰ سال یا بیشتر داشته باشد. به‌منظور اجتناب از آثار پیچیده ساختار سنی جمعیت، خروج نیروی کار بر اساس تغییر در نرخ حضور نیروی کار به‌جای سطوح نیروی کار برآورد می‌شود؛ تغییرات مذکور برای هر گروه (ترکیبی) با تفکیک به گروه‌های سنی پنج‌ساله محاسبه می‌شود.

سن متعارف بازنشستگی به‌عنوان سن واجد شرایط برای تمامی مؤلفه‌های نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۶، با فرض ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی تعریف می‌شود. این سن مرتبط با نماگر ۳.۴ («سنین کنونی بازنشستگی» در فصل سوم) است.

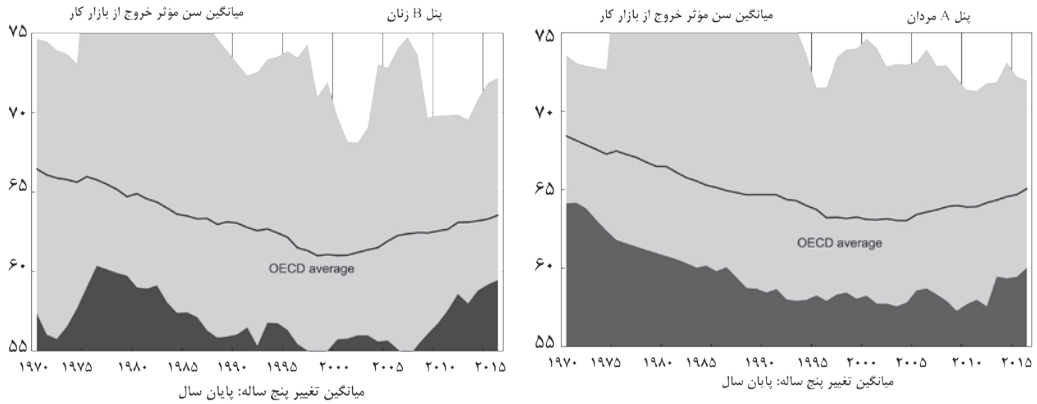
۵-۸ میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار و سن متعارف مضمول بازنشستگی در سال ۲۰۱۶



توضیح: سن مؤثر بازنشستگی برای دوره پنج ساله ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ نشان داده شده است. سن مضمول بازنشستگی برای افرادی نشان داده شده که در ۲۰ سالگی به بازار کار وارد و در سال ۲۰۱۶ بازنشسته می‌شوند.

منبع: برآوردهای OECD مبتنی بر نتایج نیروی کار ملی و تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا (EU-LFS) استوار است.

۵-۹ میانگین سن خروج از بازار کار در کشورهای OECD، ۱۹۷۰-۲۰۱۶



منبع: برآوردهای OECD مبتنی بر نتایج تحقیقات نیروی کار ملی، تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا (EU-LFS) و برای سال‌های قبل در برخی از کشورها، سرشماری ملی استوار است.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634382>

سال‌های مورد انتظار متعاقب خروج از نیروی کار

نتایج اصلی

نماگر سال‌های مورد انتظار متعاقب خروج از بازار کار، طول مدت امید به زندگی باقیمانده مورد انتظار از زمان خروج از بازار کار را بر اساس جنسیت اندازه‌گیری می‌کند. در سال ۲۰۱۶، میانگین OECD برای تعداد سال‌های مورد انتظار در دوران بازنشستگی برای مردان و زنان به ترتیب ۱۸.۱ سال و ۲۲.۵ سال بود. فرانسه بالاترین دوران مورد انتظار برای مردان با ۲۳.۶ سال و برای زنان با ۲۷.۶ سال را گزارش کرد. پایین‌ترین سال‌های مورد انتظار پس از خروج از بازار کار به مدت ۱۳ سال برای مردان و ۱۶.۲ سال برای زنان متعلق به کره بود. میانگین دوران مورد انتظار بازنشستگی در تمامی کشورهای OECD در طول زمان افزایش یافته است. در سال ۱۹۷۰ مردان در کشورهای OECD به‌طور متوسط ۱۱ سال و زنان ۱۵ سال را در بازنشستگی سپری می‌کردند. تا سال ۲۰۱۶، این ارقام به ۱۸ و ۲۲ سال، به ترتیب برای مردان و زنان افزایش یافتند.

این نماگر طول مدت باقیمانده امید به زندگی را از زمان خروج از بازار کار نمایش می‌دهد. معمولاً مردان نسبت به زنان سال‌های کمتری پس از ترک بازار کار در قید حیات باقی می‌مانند- به‌طور متوسط ۴.۴ سال کمتر از زنان در کشورهای OECD (شکل ۵-۱۰). در کشورهای اتریش، بلژیک، فنلاند، فرانسه، یونان، ایتالیا، لوکزامبورگ و اسپانیا زنان متعاقب خروج از بازار کار امید به ادامه حیات بیش از ۲۰ سال دارند (شکل ۵-۱۰، پنل B). طول مدت مورد انتظار زندگی زنان در میانگین سن خروج از بازار کار در شیلی، ایسلند، کره، مکزیک و ترکیه کمتر از ۲۰ سال، و برای مردان در شیلی، کره، مکزیک و ترکیه زیر ۱۵ سال تخمین زده شد.

در مجارستان، لتونی، لهستان و پرتغال شکاف جنسیتی در دوران مورد انتظار زندگی، شش سال یا بیشتر بود. سپری کردن دوره‌های طولانی‌تر پس از ترک بازار کار، زنان را در معرض فقر درآمدی در سالمندی قرار می‌دهد، به‌نحوی که در برخی کشورها شاخص‌بندی بر اساس قیمت، تأثیر شکاف‌های جنسیتی در پرداخت -غالب در کلیه کشورهای OECD- را در مقوله مزایای بازنشستگی و نیز تأثیر امید به زندگی طولانی‌تر را تشدید کرده است. دوران زندگی مورد انتظار در کشورهای نوظهور نسبتاً پایین است و از ۱۵.۶ سال در آفریقای جنوبی تا ۲۰ سال در برزیل برای زنان تغییر می‌کند؛ همچنین تفاوتی از ۱۱.۳ سال تا ۱۶.۸ سال را به ترتیب در آفریقای جنوبی و برزیل برای مردان مشاهده می‌کنیم.

میانگین دوران بازنشستگی برآوردی بلافاصله پس از ترک بازار کار، در گذر زمان افزایش یافته است. در سال ۱۹۷۰، مردان در کشورهای OECD به طور متوسط ۱۱ سال را در بازنشستگی سپری کردند و تا سال ۲۰۱۶ متوسط دوره بازنشستگی ۱۸ ساله را متوقع بودند (شکل ۵-۱۱، پنل B). زنانی که انتظار دوران ۱۵ ساله بازنشستگی را به طور متوسط در سال ۱۹۷۰ داشتند، از لذت ۲۲ سال دوره بازنشستگی در سال ۲۰۱۶ برخوردار شده‌اند (شکل ۵-۱۱، پنل A). افزایش دوران مورد انتظار بازنشستگی طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۴ ناشی از کاهش سن مؤثر خروج از نیروی کار و افزایش طول عمر است.

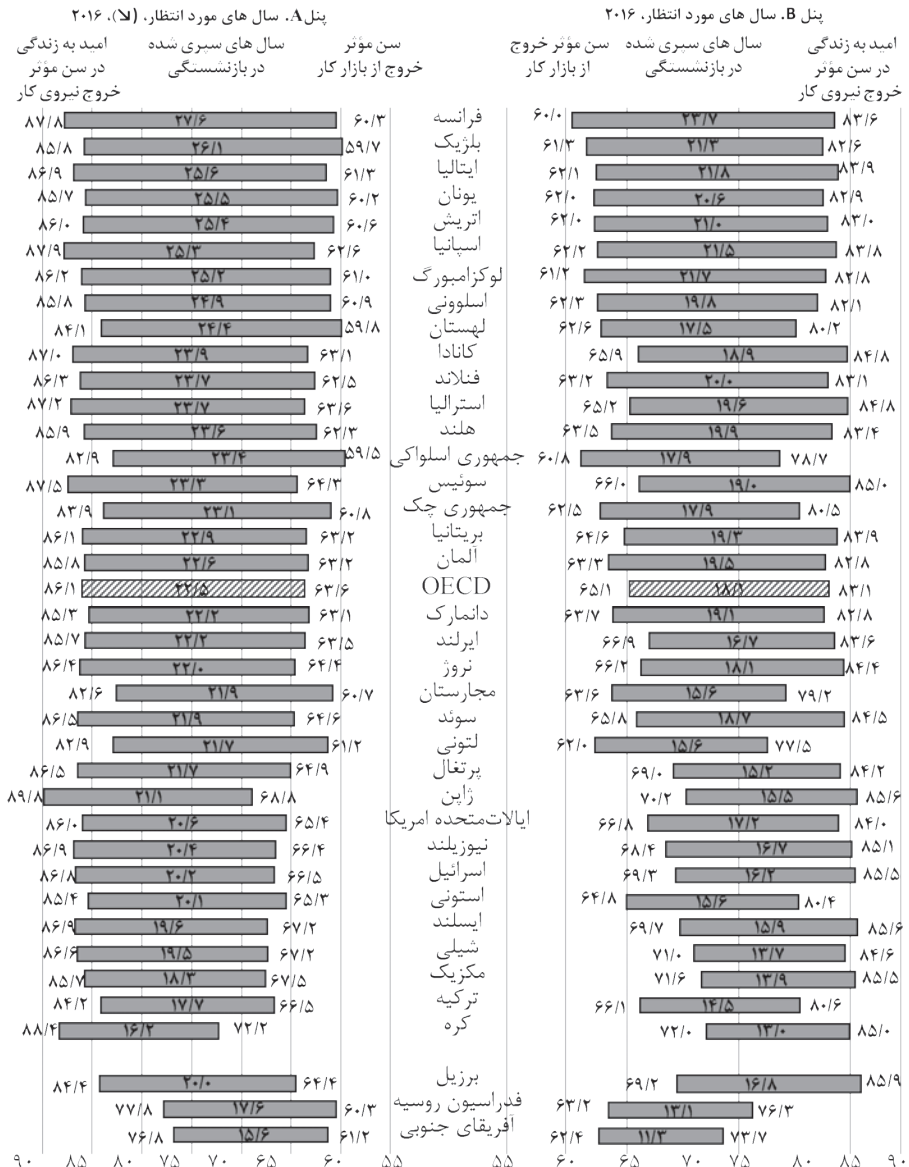
سال‌های مورد انتظار در بازنشستگی به مرور از سال ۱۹۷۰ تا حدود ۲۰۰۰ به دلیل کاهش تدریجی سن مؤثر خروج از بازار کار افزایش یافت. پس از گذشت سال‌های نسبتاً با ثباتی، از سال ۲۰۰۴ متوسط سن مؤثر خروج از بازار کار شروع به افزایش کرد به نحوی که تا سال ۲۰۱۶ مردان و زنان دو سال افزایش را تجربه کردند. علی‌رغم افزایش مستمر امید به زندگی، سال‌های مورد انتظار بازنشستگی ثابت باقی‌مانده‌اند زیرا با شروع قرن حاضر، افزایش امید به زندگی در سالمندی با افزایش سن خروج از بازار کار تعدیل شده است.

تعریف و سنجش

سال‌های مورد انتظار پس از ترک بازار کار، امید به زندگی است که در سن مؤثر خروج از بازار کار برای مردان و زنان سنجیده می‌شود. برآوردهای امید به زندگی باقیمانده بر اساس چشم‌اندازهای جمعیتی سازمان ملل (مجموعه داده‌های بازبینی شده سال ۲۰۱۷) محاسبه می‌شود.

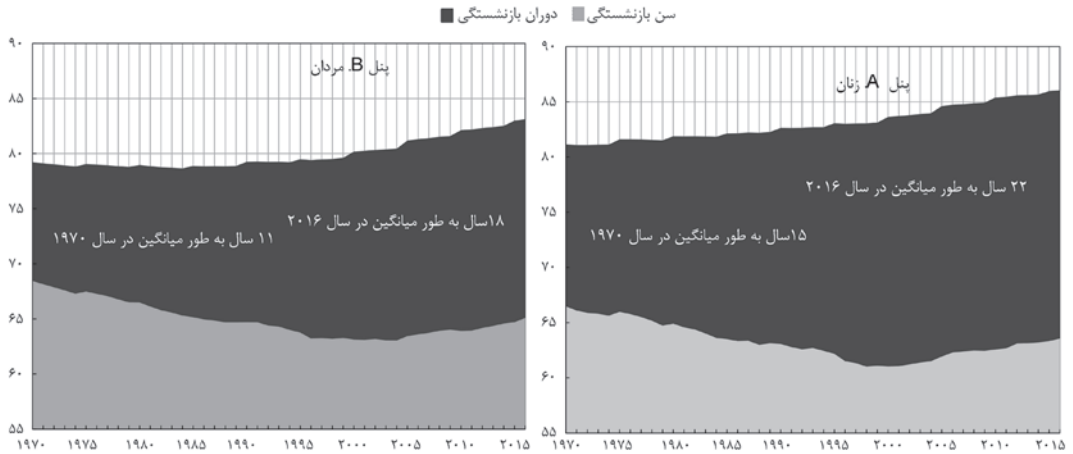
میانگین سن مؤثر بازنشستگی به عنوان متوسط سن خروج از نیروی کار برای کارگران ۴۰ ساله و بالاتر تعریف می‌شود. به منظور اجتناب از آثار پیچیده ساختار سنی جمعیت، خروج نیروی کار بر اساس تغییر در نرخ حضور نیروی کار به جای سطوح نیروی کار برآورد می‌شود؛ تغییرات مذکور برای هر گروه (ترکیبی) با تفکیک به گروه‌های سنی پنج‌ساله محاسبه می‌شود.

۵-۱۰ سال‌های مورد انتظار متعاقب خروج از بازار کار طبق جنسیت در سال ۲۰۱۶



توضیح: سن مؤثر بازنشستگی نشان داده شده برای دوره پنج ساله ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۶ است. سن مشمول بازنشستگی برای سال ۲۰۱۶ نشان داده شده است. منبع: برآوردهای OECD بر اساس نتایج تحقیقات نیروی کار ملی و تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا (EU-LFS). برآوردهای امید به زندگی از چشم‌انداز جمعیت سازمان ملل (بازنگری سال ۲۰۱۷) محاسبه شده‌اند.

۱۱-۵ میانگین سال‌های بازنشستگی در کشورهای OECD، ۲۰۱۶-۱۹۷۰



منبع: برآوردهای OECD بر اساس نتایج تحقیقات نیروی کار ملی و تحقیق نیروی کار اتحادیه اروپا (EU-LFS) و برای سال‌های قبل در برخی کشورها، سرشماری‌های ملی. برآوردهای امید به زندگی از چشم‌انداز جمعیت سازمان ملل (بازنگری سال ۲۰۱۷) محاسبه شده‌اند.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634420>

فصل ششم

درآمد و فقر سالمندان

سه مجموعه نماگر مورد بررسی در فصل حاضر، وضعیت اقتصادی افراد سالمند را در سال‌های اخیر مورد توجه قرار می‌دهند. نخستین نماگر، ضمن بررسی درآمد سالمندان به مقایسه آنان با کل جمعیت می‌پردازد؛ همچنین نشان می‌دهد آیا منابع درآمدی سالمندان حاصل مزایای ارائه‌شده همگانی، پرداخت‌های شغلی، کار، یا حقوق بازنشستگی خصوصی و دیگر اندوخته‌هاست.

دومین نماگر به فقر سالمندان توجه دارد. نماگر مزبور نسبت سالمندانی را نشان می‌دهد که با درآمدهایی کمتر از نصف متوسط درآمد ملی زندگی می‌کنند. همچنین نرخ‌های فقر سالمندان را با نرخ‌های فقر کل جامعه مقایسه می‌کند.

نماگر نهایی، «میانگین عایدات کارگری» را ارائه می‌کند که مبنای تمامی مدل‌سازی‌های بازنشستگی است. داده‌های مربوط به این نماگر در گزارش به‌طور مبسوط استفاده می‌شوند و بسیاری از مقادیر پارامترها و کلیه نتایج مدل‌سازی برای مقرری‌های بازنشستگی به‌عنوان درصدی از میانگین عایدات کارگری در سطح ملی گزارش داده می‌شوند.

درآمدهای سالمندان

نتایج اصلی

درآمد سالمندان به‌طور متوسط پایین‌تر از سطح درآمد جامعه است، حتی هنگامی که تفاوت‌ها در اندازه خانوار در نظر گرفته می‌شود. در سال ۲۰۱۴ درآمد افراد بالاتر از ۶۵ سال، ۸۸ درصد از مجموع درآمدهای جامعه را تشکیل می‌داد. ۹۳ درصد از کل درآمدهای جامعه متعلق به افراد ۶۶ تا ۷۵ ساله است، همچنین افراد بالای ۷۵ سال دارای درآمدی معادل ۸۰ درصد از کل درآمد جامعه هستند. در اغلب کشورهای OECD، انتقالات عمومی بخش عمده‌ای از درآمدها را در سنین پیری تأمین می‌کنند.

در سال ۲۰۱۵ و بر اساس آخرین اطلاعات در دسترس، به‌طور متوسط درآمد افراد بالاتر از ۶۵ سال بالغ بر ۸۸ درصد از کل درآمدهای جامعه اعلام شد (جدول ۶-۱). سالمندان در فرانسه، اسرائیل و لوکزامبورگ بهترین سطح معیشتی را به دلیل برخورداری افراد بالای ۶۵ سال از درآمدی برابر یا کمی بیشتر از درآمد کل جامعه تجربه کردند. همچنین در شیلی، یونان، ایتالیا، پرتغال و اسپانیا سالمندان از درآمدهایی بالاتر از ۹۵ درصد میانگین کشوری برخوردار بودند. مقابل، درآمدهای سالمندان در استونی و کره به ترتیب معادل ۶۷ درصد و ۶۹ درصد از میانگین عایدات کارگری است. متوسط درآمدها تحت تأثیر تغییرات سنی کاهش می‌یابند. افراد در سنین ۶۶-۷۵ سال و سالمندان بالاتر از ۷۵ سال دارای درآمدهایی تقریباً برابر هستند که به ترتیب تقریباً ۹۳ درصد و ۸۰ درصد از درآمدهای جامعه را دربر می‌گیرند. درآمدهای پایین‌تر برای بازنشستگان سالمند تا حدی به‌وسیله آثار گروهی همانند رشد عایدات

واقعی تشریح شده است که با گذشت زمان به عایدات بالاتر برای گروه بعدی بازنشتگان تفسیر می‌شود، به عبارتی درآمد بالاتر حقوق بازنشتگی را برای هر نسل به همراه خواهد داشت. اصول شاخص‌بندی مزایای بازنشتگی در پرداخت، نقش قابل‌ملاحظه‌ای در حمایت از درآمد سالمندی در دوره‌های زمانی طولانی‌تر ایفا می‌کند. همچنین در مقوله زنان که در سراسر دوران کاری خود در مقایسه با مردان از دستمزدهایی پایین‌تر ولی امید به زندگی بالاتری برخوردار هستند تأثیر ویژه‌ای در دوران سالمندی آنان دارد که در میان گروه‌های سنی مسن‌تر بیشتر مشاهده می‌شود. به‌علاوه، سالمندان غالباً تنها زندگی می‌کنند که تراز درآمد قابل‌تصرف آنان را با توجه به مقیاس معادل^۱ (مورد استفاده در محاسبه درآمد قابل‌تصرف خانوارها) تقلیل می‌دهد.

منابع درآمد

انتقالات عمومی (حقوق بازنشتگی مرتبط با عایدات، مزایای مبتنی بر آزمون منابع، و غیره) و پرداخت‌های شغلی، دوسوم از کل درآمدهای حاصل از چهار منبع اصلی درآمد سالمندان را دربرمی‌گیرند (شکل ۶-۲). این دو منبع به ترتیب ۵۸ درصد و ۸ درصد از درآمدهای سالمندان را به‌طور میانگین تشکیل می‌دهند. افراد بالاتر از ۶۵ سال متکی بر انتقالات عمومی در مجارستان و بلژیک به ترتیب ۸۹ درصد و ۸۴ درصد از درآمدهای خود را از این منبع تحصیل می‌کنند. انتقالات عمومی صرفاً ۸ درصد از کل درآمدها را در مکزیک شامل می‌شوند. پرداخت‌های شغلی در ۱۳ کشور OECD از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، بیشترین سطح پرداخت‌های شغلی متعلق به هلند با ۳۸ درصد است. در کشورهای OECD، اشتغال و درآمد حاصل از سرمایه به ترتیب ۲۴ درصد و تقریباً ۱۰ درصد از درآمدهای سالمندان را شکل می‌دهند. اشتغال در مکزیک از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به‌نحوی که ۵۰ درصد درآمد سالمندی وابسته به آن است. همچنین در شیلی، استونی، اسرائیل، ژاپن، کره، لتونی، نیوزیلند، ترکیه و ایالات‌متحده آمریکا نیز با سهمی بیش از ۳۰ درصد درخور توجه است. عوامل متعددی ویرای این مقادیر هستند؛ در برخی از کشورها، همانند اسرائیل و ایالات‌متحده آمریکا، سن متعارف بازنشتگی بالاتر از ۶۵ سال است و در دیگر کشورها، افراد برای پر کردن شکاف سوابق حق‌بیمه‌ای خود در بازار کار باقی می‌مانند تا بدین ترتیب به درآمد بهتری در دوران بازنشتگی دست پیدا کنند. از طرفی با توجه به سنجش درآمد برای خانوارها، به نظر می‌رسد سالمندان عایدات افراد جوان‌تر خانواده را نیز جذب می‌کنند. اشتغال به‌احتمال زیاد منبع بسیار مهم درآمدی برای سالمندان در کشورهایی است که بسیاری از آنان در خانوارهای چند نسلی زندگی می‌کنند.

۱. Equivalence scale (شاخصی است که امکان مقایسه‌های رفاهی و اندازه‌گیری‌های فقر و نابرابری را در میان خانوارهای ناهمگن - با در نظر گرفتن خصوصیات جمعیتی خانوارها و صرفه‌های مقیاس مصرفی در خانوار- فراهم می‌کند.م).

سرمایه (عمدتاً حقوق بازنشستگی خصوصی) ۴۰ درصد از کلیه منابع درآمدی سالمندان در کانادا را تشکیل می‌دهد؛ در دانمارک و نیوزیلند بالای ۲۰ درصد از کل درآمد را دربر می‌گیرد.

تعریف و سنجش

درآمدهای گروه‌های سالمند از اشتغال، خوداشتغالی، سرمایه و انتقالات عمومی تأمین می‌شود. داده‌های ارائه‌شده برای درآمدهای قابل تصرف است (یعنی خالص مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی). درآمدها بر مبنای خانوار تعیین و به‌منظور تعدیل تفاوت‌ها در اندازه خانوارها، با جذر مقیاس معادل هم‌تراز می‌شوند. برای مطالعه بیشتر در خصوص تعاریف و منابع داده گزارش (OECD, ۲۰۱۵) *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* ملاحظه شود. همچنین فصل «درآمدها و فقر سالمندان» در کتاب بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۳، تحلیل مشروحي ارائه کرده است.

مطالعه بیشتر

- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2013), *Pensions at a Glance 2013 – Retirement-income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

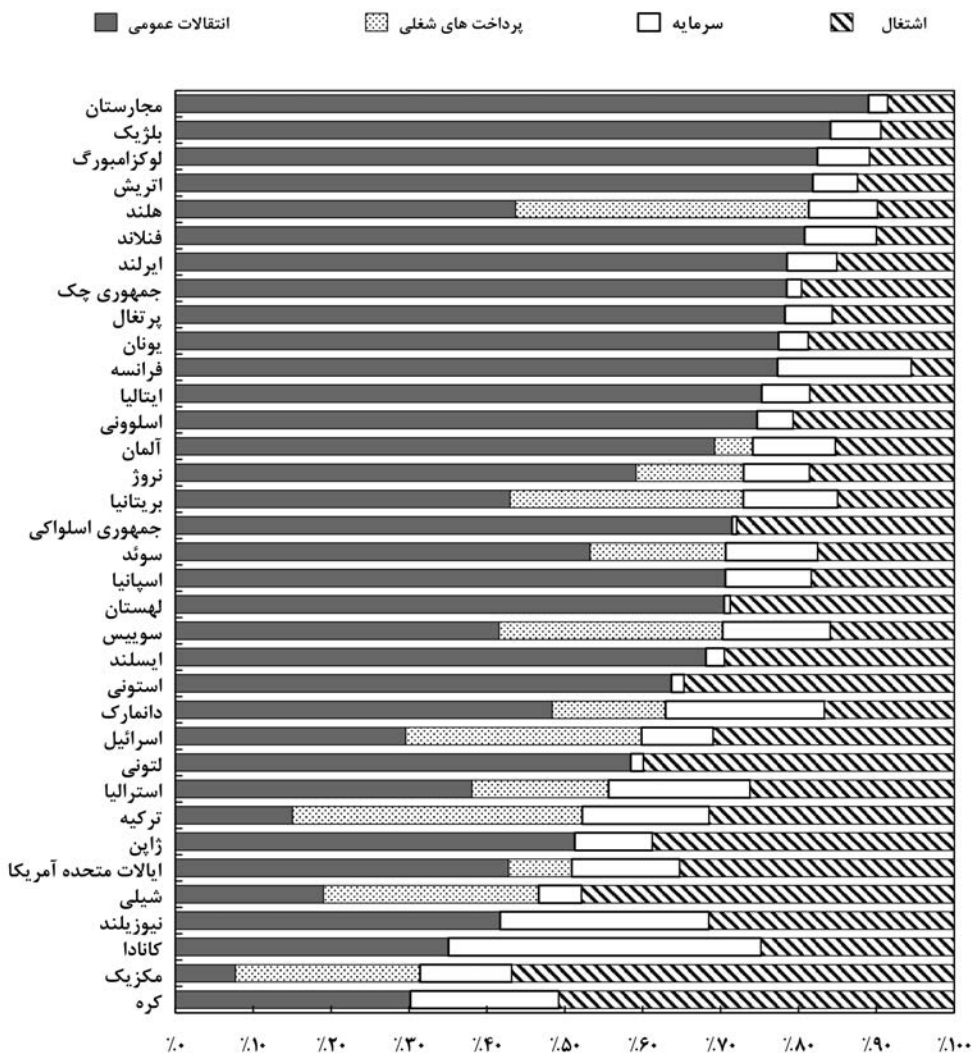
۶-۱ درآمد سالمندان، ۲۰۱۴ یا آخرین سال در دسترس

	درآمدهای افراد بالاتر از ۶۵ سال، % از کل درآمدها			کشورها		درآمدهای افراد بالاتر از ۶۵ سال، % از کل درآمدها			کشورها
	بالاتر از سال ۷۵	۶۶-۷۵ سال	زیر ۶۵ سال			بالاتر از سال ۷۵	۶۶-۷۵ سال	زیر ۶۵ سال	
۲۰۱۵		۶۸.۸	۶۸.۸	کره	۲۰۱۴	۶۳.۵	۷۵.۳	۷۰.۶	استرالیا
۲۰۱۴	۶۵.۲	۷۷.۶	۷۲.۰	لتونی	۲۰۱۴	۸۶.۷	۹۷.۹	۹۳.۴	اتریش
۲۰۱۴	۹۸.۳	۱۰۱.۸	۱۰۰.۶	لوکزامبورگ	۲۰۱۴	۷۴.۶	۸۵.۰	۸۰.۳	بلژیک
۲۰۱۴	۸۱.۴	۹۴.۰	۸۹.۱	مکزیک	۲۰۱۴	۸۵.۶	۹۴.۸	۹۱.۱	کانادا
۲۰۱۵	۷۴.۱	۸۹.۴	۸۳.۴	هلند	۲۰۱۵	۹۳.۶	۹۷.۷	۹۶.۰	شیلی
۲۰۱۴	۷۱.۱	۹۵.۵	۸۶.۲	نیوزیلند	۲۰۱۴	۷۳.۹	۸۰.۵	۷۸.۱	جمهوری چک
۲۰۱۴	۷۵.۷	۱۰۰.۳	۹۰.۴	نروژ	۲۰۱۴	۷۱.۰	۸۴.۹	۷۹.۵	دانمارک
۲۰۱۴	۹۱.۹	۹۱.۱	۹۱.۵	لهستان	۲۰۱۴	۶۰.۷	۷۱.۵	۶۶.۵	استونی
۲۰۱۴	۸۵.۶	۱۰۳.۴	۹۵.۰	پرتغال	۲۰۱۵	۷۴.۰	۹۴.۱	۸۵.۷	فنلاند
۲۰۱۴	۸۰.۹	۹۰.۸	۸۷.۵	جمهوری اسلواکی	۲۰۱۴	۹۵.۳	۱۱۰.۶	۱۰۳.۴	فرانسه
۲۰۱۴	۸۵.۴	۹۴.۴	۹۰.۶	اسلونی	۲۰۱۴	۸۳.۵	۹۳.۸	۸۸.۵	آلمان
۲۰۱۴	۹۰.۹	۱۰۶.۲	۹۸.۸	اسپانیا	۲۰۱۴	۹۰.۰	۱۰۳.۰	۹۷.۰	یونان
۲۰۱۴	۶۸.۰	۹۷.۷	۸۵.۹	سوئد	۲۰۱۴	۷۸.۸	۸۸.۸	۸۵.۲	مجارستان
۲۰۱۴	۷۴.۹	۸۷.۷	۸۲.۴	سوئیس	۲۰۱۴	۷۴.۷	۹۳.۷	۸۵.۷	ایسلند
۲۰۱۴	۸۰.۵	۹۰.۱	۸۶.۴	ترکیه	۲۰۱۴	۸۱.۴	۹۳.۹	۸۹.۲	ایرلند
۲۰۱۵	۷۳.۳	۹۰.۲	۸۲.۶	بریتانیا	۲۰۱۵	۹۱.۵	۱۰۵.۹	۹۹.۹	اسرائیل
۲۰۱۵	۸۲.۱	۱۰۲.۸	۹۴.۵	ایالات متحده آمریکا	۲۰۱۴	۹۱.۵	۱۰۵.۷	۹۸.۸	ایتالیا
	۸۰.۴	۹۲.۹	۸۷.۶	OECD	۲۰۱۲	۸۶.۲	۹۲.۸	۸۹.۸	ژاپن

منبع: پایگاه داده توزیع درآمد OECD، www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634439>

۶-۲. منابع درآمدی سالمندان، ۲۰۱۴ یا آخرین سال در دسترس



توضیح: درآمدهای حاصل از اشتغال شامل عایدات (درآمد اشتغال) و درآمد حاصل از خوداشتغالی است. درآمد سرمایه، حقوق بازنشستگی خصوصی و درآمد حاصل از بازده‌های اندوخته‌های غیربازنشستگی را دربر می‌گیرد. داده‌های ژاپن مربوط به سال ۲۰۱۲ است. داده‌های شیلی، فنلاند، اسرائیل، کره، هلند، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا مربوط به سال ۲۰۱۵ هستند.

منبع: پایگاه داده توزیع درآمد OECD، www.oecd.org/social/income-distribution-database.html

Statlink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634458>

فقر درآمدی سالمندی

نتایج اصلی

به طور متوسط در کشورهای OECD، ۱۲.۵ درصد افراد بالای ۶۵ سال در فقر نسبی درآمدی زندگی می کنند که به عنوان درآمدی پایین تر از نصف درآمد خالص خانوار در سطح کشور تعریف می شود؛ تفاوت زیادی را میان کشورها شاهد هستیم. نرخ های فقر برای سالمندان (۱۱.۵ درصد) از فقر کل جامعه بالاتر است. البته نتیجه مذکور از تعداد انگشت شماری از کشورها استخراج گردیده است. در ۲۰ کشور از ۳۵ کشور OECD، فقر درآمدی در میان سالمندان پایین تر از کل جامعه است.

بر اساس آخرین ارقام موجود، نرخ های فقر افراد بالاتر از ۶۵ سال در کره (۴۶ درصد)، لتونی (۲۷ درصد)، استرالیا (۲۶ درصد)، و مکزیک (۲۶ درصد) بسیار بالاست. در مقابل جمهوری چک، دانمارک، فرانسه، لوکزامبورگ، هلند و جمهوری اسلوواکی دارای پایین ترین نرخ های فقر سالمندی - بین ۳ تا ۴ درصد - هستند. نرخ های فقر در اسلوانی و بریتانیا به میانگین OECD (۱۲.۵ درصد) نزدیک است.

فقر در میان گروه های مسن تر

فقر در میان «سالمندان جوان تر» (۶۶-۷۵ سال) کمتر از «سالمندان پیرتر» (۷۵ سال به بالا) رواج دارد؛ میانگین نرخ های فقر در دو گروه مذکور به ترتیب ۱۰.۷ درصد و ۱۳.۹ درصد است. تفاوت میان این دو گروه در اسرائیل، لتونی، سوئد، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا بیش از ۸ واحد درصد است. توضیحات بسیاری برای این الگو وجود دارد. مهم ترین مورد، ناشی از تمایل عایدات واقعی به رشد در طول زمان است که منتج به تحصیل مزایای بالاتر برای گروه های بعدی بازنشستگان می شود. همچنین، زنان در میان سالمندان غالب هستند. با این وجود، در دو کشور لوکزامبورگ و لهستان سالمندان بالای ۷۵ سال وضعیت معیشتی بهتری نسبت به هم تیان جوان تر خود دارند.

عامل مهمی که میزان وقوع فقر سالمندی را شرح می دهد، سطحی است که در آن تعلق مزایای بازنشستگی تور ایمنی تعیین می شود (نماگر «حقوق بازنشستگی پایه، هدفمند و حداقل» در فصل سوم ملاحظه شود).

فقر و جنسیت

در کلیه کشورهایی که از دست دادن سلامتی محتمل است، زنان مسن‌تر به نسبت هم‌تایان مذکر خود، در معرض ریسک بالاتر فقر قرار دارند، به‌نحوی که میانگین نرخ فقر برای مردان برابر با ۸.۴ درصد و برای زنان ۱۳.۶ درصد است. کمترین شکاف فقر جنسیتی (کمتر از یک واحد درصد) در شیلی و هلند مشاهده می‌شود؛ همچنین شکاف مذکور در کشورهای بلژیک، دانمارک، فرانسه و لوکزامبورگ نسبتاً اندک (حدود ۱.۵ واحد درصد) است.

بیشترین شکاف فقر جنسیتی را در استونی و لتونی مشاهده می‌کنیم به‌صورتی که نرخ‌های فقر در میان زنان حدود ۱۸ واحد درصد بالاتر از مردان است؛ اسلونی با نرخ فقر ۱۱ واحد درصد در جایگاه دوم قرار گرفته است. همچنین تفاوت قابل توجهی حدود ۷ واحد درصد در اسرائیل، نیوزیلند، سوئد و ایالات‌متحده آمریکا وجود دارد.

فقر و سن

در ۱۵ کشور از ۳۵ عضو OECD فقر درآمدی افراد مسن‌تر نسبت به کل جامعه محتمل‌تر است (شکل ۶-۴)، در کشورهای مذکور میانگین نرخ فقر سالمندی برابر ۲۱ درصد است. بیشترین تفاوت درآمدی را می‌توان در کره با نرخ فقر سالمندی ۳۲ واحد درصد بالاتر از کل جمعیت، استرالیا (۱۳ واحد درصد) و لتونی (۱۰ واحد درصد) مشاهده کرد. در ۲۰ کشور دیگر، احتمال گرفتاری سالمندان در ورطه فقر کمتر از دیگران است. خصوصاً در میان کشورهای یونان و اسپانیا که نرخ فقر سالمندی به ترتیب ۷ و ۱۰ واحد درصد پایین‌تر از نرخ کلی است. در این گروه از کشورها، فقر سالمندی برابر با ۶ درصد در مقابل ۱۰ درصد فقر جمعیت است.

تعریف و سنجش

به‌منظور مقایسه در سطح بین‌المللی سازمان OECD با فقر به‌عنوان یک مفهوم «نسبی» رفتار می‌کند. معیار فقر بستگی به متوسط درآمد خانوار در نقطه‌ای مشخص از زمان در کشوری معین دارد. در اینجا، آستانه فقر در ۵۰ درصد متوسط، معادل درآمد قابل مصرف خانوار تنظیم شده است. برای جزئیات بیشتر درباره تعاریف و منابع داده به (۲۰۱۵) OECD مراجعه شود.

مطالعه بیشتر

- OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

۳-۶ نرخ‌های فقر درآمدی بر اساس سن و جنسیت
درصد با درآمدهای کمتر از ۵۰ درصد متوسط درآمد قابل مصرف خانوار

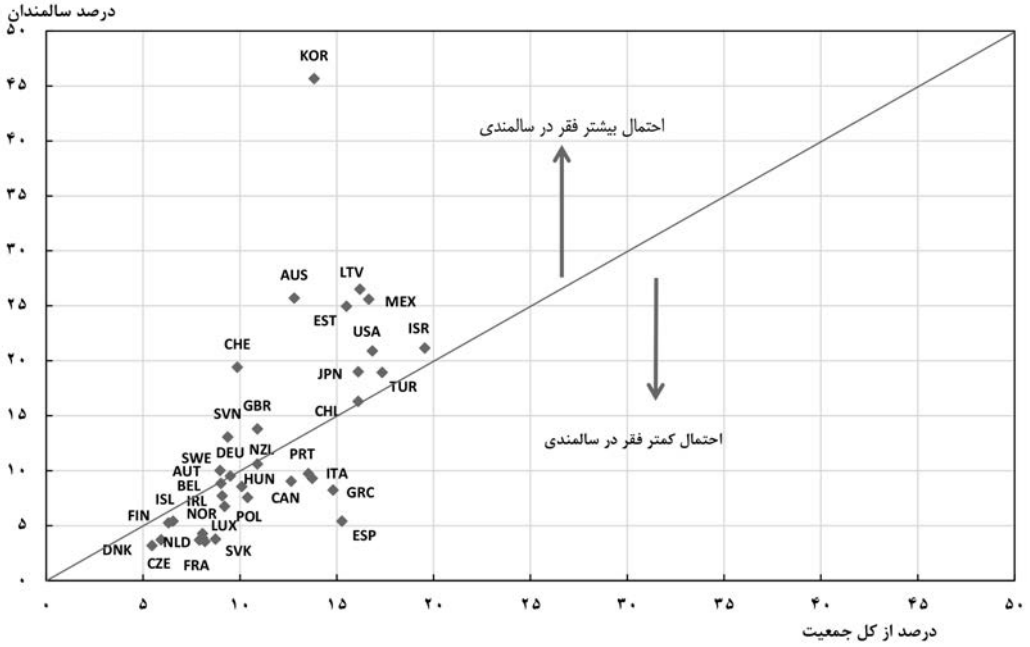
کل جمعیت	سال ۲۰۱۴ یا آخرین اطلاعات موجود					کشورها
	سال‌مندان (بالای ۶۵ سال)					
	جنسیت		سن			
	زنان	مردان	بالای ۷۶ سال	۶۶-۷۵	کلیه افراد بالاتر از ۶۶ سال	
۱۲۸	۲۷.۵	۲۳.۶	۲۹.۲	۲۳.۴	۲۵.۷	استرالیا
۹.۰	۱.۳	۷.۰	۹.۹	۸.۱	۸.۸	اتریش
۹.۱	۸.۳	۷.۰	۸.۶	۷.۰	۷.۷	بلژیک
۱۲.۶	۱۱.۰	۶.۷	۹.۹	۸.۵	۹.۰	کانادا
۱۶.۱	۱۶.۴	۱۶.۱	۱۶.۴	۱۶.۲	۱۶.۳	شیلی
۵.۹	۵.۳	۱.۵	۴.۱	۳.۵	۳.۷	جمهوری چک
۵.۵	۴.۰	۲.۳	۴.۹	۲.۱	۳.۲	دانمارک
۱۵.۵	۳۰.۸	۱۳.۳	۲۸.۵	۲۱.۹	۲۵.۰	استونی
۶.۳	۶.۸	۳.۲	۸.۵	۲.۹	۵.۲	فنلاند
۸.۲	۴.۲	۲.۷	۴.۵	۲.۸	۳.۶	فرانسه
۹.۵	۱۱.۵	۶.۸	۱۰.۳	۸.۴	۹.۵	آلمان
۱۴.۸	۹.۳	۶.۹	۹.۵	۷.۱	۸.۲	یونان
۱۰.۱	۱۰.۶	۵.۰	۹.۹	۷.۸	۸.۶	مجارستان
۶.۵	۷.۱	۳.۵	۶.۱	۴.۹	۵.۴	ایسلند
۹.۲	۷.۷	۵.۷	۹.۳	۵.۲	۶.۸	ایرلند
۱۹.۵	۲۳.۹	۱۷.۷	۲۶.۱	۱۷.۶	۲۱.۲	اسرائیل
۱۳.۷	۱۱.۲	۶.۷	۹.۷	۸.۹	۹.۳	ایتالیا
۱۶.۱	۲۲.۱	۱۵.۱	۲۱.۳	۱۷.۰	۱۹.۰	ژاپن
۱۳.۸				۳۸.۸	۴۵.۷	کره
۱۶.۲	۳۲.۴	۱۳.۹	۳۱.۶	۲۲.۲	۲۶.۵	لتونی
۸.۱	۴.۶	۳.۱	۳.۴	۴.۱	۳.۹	لوکزامبورگ
۱۶.۷	۲۷.۰	۲۳.۹	۳۰.۳	۲۲.۶	۲۵.۶	مکزیک

کل جمعیت	سال ۲۰۱۴ یا آخرین اطلاعات موجود					کشورها
	سالمندان (بالای ۶۵ سال)					
	جنسیت		سن			
	زنان	مردان	بالای ۷۶ سال	۶۶-۷۵	کلیه افراد بالاتر از ۶۶ سال	
۷.۹	۳.۹	۳.۴	۵.۵	۲.۵	۳.۷	هلند
۱۰.۹	۱۴.۰	۶.۶	۱۵.۲	۷.۷	۱۰.۶	نیوزیلند
۸.۱	۶.۳	۱.۹	۷.۳	۲.۲	۴.۳	نروژ
۱۰.۴	۹.۳	۴.۶	۶.۷	۸.۳	۷.۶	لهستان
۱۳.۵	۱۱.۶	۷.۱	۱۱.۲	۸.۵	۹.۷	پرتغال
۸.۷	۴.۹	۱.۹	۴.۸	۳.۳	۳.۸	جمهوری اسلواکی
۹.۴	۱۷.۸	۶.۴	۱۶.۹	۱۰.۳	۱۳.۱	اسلونی
۱۵.۳	۶.۷	۳.۷	۶.۲	۴.۷	۵.۴	اسپانیا
۹.۰	۱۳.۱	۶.۴	۱۵.۲	۶.۶	۱۰.۰	سوئد
۹.۹	۲۱.۸	۱۶.۶	۲۳.۸	۱۶.۳	۱۹.۴	سوئیس
۱۷.۳	۲۰.۴	۱۷.۰	۲۳.۲	۱۶.۲	۱۸.۹	ترکیه
۱۰.۹	۱۶.۰	۱۱.۱	۱۸.۵	۱۰.۴	۱۳.۸	بریتانیا
۱۶.۸	۳۳.۹	۱۷.۲	۲۵.۷	۱۷.۶	۲۰.۹	ایالات متحده آمریکا
۱۱.۵	۱۳.۶	۸.۷	۱۳.۹	۱۰.۷	۱۲.۵	OECD

توضیح: ۲۰۱۲ برای ژاپن. ۲۰۱۵ برای شیلی، فنلاند، اسرائیل، کره، هلند، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا.
 منبع: پایگاه داده توزیع درآمد OECD · OECD: www.oecd.org/social/income-distribution-database.html: ۲۰۱۳ برای شیلی، فنلاند، مجارستان، اسرائیل، هلند و ایالات متحده. کره ۲۰۱۹ و ترکیه ۲۰۱۱.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634477>

۶-۴ نرخ‌های فقر درآمدی بر اساس سن



منبع: پایگاه داده توزیع درآمد OECD، www.oecd.org/social/income-distribution-database.html

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634496>

نتایج کلیدی

میانگین دستمزد (AW)، معیار مهمی است زیرا تمامی نتایج مدل سازی حقوق بازنشستگی به عنوان مضارب این معیار ارائه می‌شوند. میانگین دستمزد برای تمامی کشورهای OECD در سال ۲۰۱۶ بالغ بر ۳۶۶۲۲ دلار آمریکا بود.

جدول ۶-۵، گزارش سطوح میانگین دستمزد در سال ۲۰۱۶ را ارائه می‌کند. درآمد حاصل از دستمزد به عنوان دستمزد ناخالص قبل از هر نوع کسوراتی (شامل مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی) و با شمول پرداخت اضافه کاری و دیگر پرداخت‌های نقدی تکمیلی به کارکنان تعریف می‌شود.

میانگین دستمزد به پول رایج ملی و دلار آمریکا (هر دو به نرخ‌های مبادله در بازار و برابری قدرت خرید، PPP) نشان داده شده‌اند. تعدیلات نرخ مبادله PPP، به دلیل تفاوت قدرت خرید دلار در میان کشورهاست، که امکان تمییز قیمت سبد کالاها و خدمات میان کشورها را میسر می‌سازد.

میانگین درآمد دستمزدی کشورهای OECD در سال ۲۰۱۶ به نرخ‌های مبادله برابر ۳۶۶۲۲ دلار آمریکا بوده است. بیشترین سطوح درآمد دستمزد به کشورهای سوئیس (۸۳۹۰۸ دلار آمریکا) و ایرلند (۷۴۸۶۲ دلار آمریکا) تعلق دارد که ۱۵ برابر سطح ثبت شده در مکزیک (۵۴۴۱ دلار آمریکا) حدود ۵۰ درصد از سطوح درآمد دستمزدی در کشورهای ترکیه (۱۰۴۳۸ دلار آمریکا) و لتونی (۱۰۷۰۵ دلار آمریکا) است.

میانگین دستمزدها بر اساس PPP حدود ۴۲۶۸۲ دلار است؛ کشور سوئیس با ۶۹۲۶۸ دلار آمریکا مجدداً در صدر جایگاه و پس از آن لوکزامبورگ با ۶۴۰۰۷ دلار آمریکا قرار می‌گیرد. پایین‌ترین دستمزدها را در مکزیک با ۱۳۱۶۶ دلار آمریکا و به دنبال آن شیلی و لتونی حدود ۲۰۶۰۰ دلار آمریکا مشاهده می‌کنیم. رقم بالاتر دستمزدها بر اساس PPP حاکی از آن است که در بسیاری از کشورهای OECD، نرخ‌های مبادله با دلار آمریکا پایین‌تر از نرخ هم‌ترازی هزینه سبد استاندارد کالاها و خدمات بود.

میانگین دستمزدها در سایر نظام‌های مهم اقتصادی به دلیل عدم دسترسی به سری‌های اطلاعاتی، مبتنی بر تعریف میانگین درآمدهای دستمزد یا دیگر مبنای منسجمی نیست. داده‌ها از منابع ملی جمع‌آوری شده و بنابراین

شاهد تفاوت میان متوسط درآمدهای شخصی، میانگین دستمزد تحت پوشش^۱ و متوسط دستمزد برای گروه‌های خاص کارگران (در صورت دسترسی) هستیم. ارقام مزبور با رعایت نرخ مبادله‌ای از حداقل ۱۴۶۲ دلار آمریکا در هند تا حداکثر ۲۴۹۷۹ دلار آمریکا در عربستان سعودی تغییر می‌کنند.

تعریف و سنجش

سری‌های عایدات «میانگین دستمزد کارگری» (AW) از دومین نسخه بازنشتگی در یک نگاه (۲۰۰۷، OECD) اقتباس و به معنای درآمدهای ناخالص دستمزد برای فردی با اشتغال کامل است. به دلیل پوشش بخش‌های بیشتر اقتصادی و شمول کارگران یدی و غیریدی، این مفهوم از معیار پیشین «میانگین دستمزد کارگر ساده [یدی] تولید» (APW) وسیع‌تر است. معیار AW جدیدی در گزارش OECD، مالیات‌های پرداخت شده بر دستمزد، معرفی شده و به‌عنوان الگویی برای «مزایا و دستمزدها» استفاده می‌شود. همچنین سومین نسخه بازنشتگی در یک نگاه (۲۰۰۹، OECD)، حاوی مقایسه‌ای از نرخ‌های جایگزینی بر اساس معیارهای قدیم و جدید عایدات برای هشت کشور است که نتایج کاملاً مختلفی را رقم زده است.

مطالعه بیشتر

- OECD (2017), Taxing Wages 2017, OECD Publishing Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.
- OECD (2009), Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-en.

۱. منظور متوسط دستمزدی است که برای تعیین سطوح مزایا در برنامه‌ها خصوصاً بیمه بیکاری استفاده می‌شود. م.

۶-۵ میانگین دستمزد (AW)، ۲۰۱۶

پول رایج ملی و دلار امریکا به قیمت بازار و نرخهای مبادله بازار و برابری قدرت خرید

نرخ مبادله با دلار		معیارهای OECD در میانگین دستمزدها			کشورهای عضو OECD
PPP	نرخ بازار	PPP، دلار امریکا	نرخ مبادله بازار، دلار امریکا	پول رایج ملی	
۱.۴۷	۱.۳۹	۵۶,۰۱۶	۵۹,۱۳۴	۸۲,۱۱۴	استرالیا
۰.۸۰	۰.۹۵	۵۵,۶۸۵	۴۶,۷۳۰	۴۴,۴۰۹	اتریش
۰.۸۰	۰.۹۵	۵۸,۱۴۱	۴۹,۰۰۴	۴۶,۵۷۰	بلژیک
۱.۲۷	۱.۳۴	۴۰,۱۸۱	۳۷,۹۳۵	۵۰,۹۹۷	کانادا
۳۸۹.۷۰	۶۶۹.۱۰	۲۰,۵۲۸	۱۱,۹۶۲	۸,۰۰۳,۴۹۱	شیلی
۱۲.۸۶	۲۵.۶۸	۲۵,۶۶۴	۱۲,۸۵۲	۳۳۰,۰۷۲	جمهوری چک
۷.۲۴	۷.۰۷	۵۷,۰۱۵	۵۸,۳۸۳	۴۱۲,۵۵۵	دانمارک
۰.۵۴	۰.۹۵	۲۵,۲۰۹	۱۴,۳۵۲	۱۳,۶۴۰	استونی
۰.۹۰	۰.۹۵	۴۸,۴۲۵	۴۶,۱۰۵	۴۳,۸۱۶	فنلاند
۰.۸۰	۰.۹۵	۴۷,۳۵۵	۴۰,۰۳۸	۳۸,۰۴۹	فرانسه
۰.۷۸	۰.۹۵	۶۱,۴۵۱	۵۰,۳۰۷	۴۷,۸۰۹	آلمان
۰.۶۱	۰.۹۵	۳۲,۸۴۹	۲۱,۱۲۳	۲۰,۰۷۴	یونان
۱۳۳.۶۳	۳۹۴.۲۸	۲۴,۷۸۵	۱۱,۲۵۵	۳,۳۱۲,۰۸۱	مجارستان
۱۴۰.۹۷	۱۱۲.۹۶	۵۹,۹۸۶	۷۴,۸۶۲	۸,۴۵۶,۴۰۹	ایسلند
۰.۸۱	۰.۹۵	۴۴,۰۲۰	۳۷,۴۵۲	۲۵,۵۹۲	ایرلند
۳.۷۸	۳.۸۵	۳۷,۶۴۲	۳۶,۹۳۰	۱۴۲,۳۴۷	اسرائیل
۰.۷۲	۰.۹۵	۴۲,۳۷۰	۳۲,۲۴۳	۳۰,۶۴۲	ایتالیا
۱۰۲.۰۴	۱۱۶.۹۷	۵۰,۰۸۶	۴۳,۶۹۲	۵,۱۱۰,۶۰۱	ژاپن
۸۹۳.۷۵	۱۲۰۷.۲۶	۴۹,۰۷۱	۳۶,۳۲۸	۴۳,۸۵۷,۲۴۳	کره
۰.۴۹	۰.۹۵	۲۰,۶۷۴	۱۰,۷۰۵	۱۰,۱۷۳	لتونی
۰.۸۸	۰.۹۵	۶۴,۰۰۷	۵۹,۱۳۴	۵۶,۱۹۷	لوکزامبورگ
۸.۵۷	۲۰.۷۴	۱۳,۱۶۶	۵,۴۴۱	۱۱۲,۸۲۷	مکزیک
۰.۸۰	۰.۹۵	۶۳,۲۱۰	۵۳,۵۱۱	۵۰,۸۵۳	هلند
۱.۴۵	۱.۴۴	۳۹,۷۵۶	۳۹,۹۱۲	۵۷,۶۴۹	نیوزیلند
۱۰.۰۳	۸.۶۵	۵۶,۲۵۰	۶۵,۲۵۰	۵۶۴,۲۱۸	نروژ
۱.۷۵	۴.۱۹	۳۷,۲۴۰	۱۱,۴۱۴	۴۷,۷۸۲	لهستان
۰.۵۸	۰.۹۵	۲۹,۹۵۷	۱۸,۴۳۷	۱۷,۵۲۱	پرتغال
۰.۴۹	۰.۹۵	۲۲,۴۴۶	۱۱,۴۸۸	۱۰,۹۱۸	جمهوری اسلواکی
۰.۵۹	۰.۹۵	۳۱,۲۳۱	۱۹,۲۴۷	۱۸,۲۹۲	اسلونی
۰.۶۶	۰.۹۵	۴۰,۴۳۹	۲۸,۱۰۶	۲۶,۷۱۰	اسپانیا

نرخ مبادله با دلار		معیارهای OECD در میانگین دستمزدها			کشورهای عضو OECD
PPP	نرخ بازار	PPP، دلار امریکا	نرخ مبادله بازار، دلار امریکا	پول رایج ملی	
۸.۹۸	۹.۱۱	۴۷,۰۹۰	۴۶,۴۵۳	۴۲۳,۰۶۵	سوئد
۱.۲۳	۱.۰۲	۶۹,۲۶۸	۸۳,۹۰۸	۸۵,۵۳۶	سوئیس
۱.۲۴	۳.۵۳	۲۷,۲۸۹	۱۰,۴۳۸	۳۶,۸۰۶	ترکیه
۰.۶۹	۰.۸۱	۵۲,۳۳۱	۴۵,۱۰۰	۳۶,۵۷۱	بریتانیا
۱.۰۰	۱.۰۰	۵۲,۵۴۳	۵۲,۵۴۳	۵۲,۵۴۳	ایالات متحده امریکا
		۴۲,۶۸۲	۳۶,۶۲۲		OECD
نرخ مبادله با دلار		معیارهای OECD در میانگین دستمزدها			کشورهای غیر عضو OECD
PPP	نرخ بازار	PPP، دلار امریکا	نرخ مبادله بازار، دلار امریکا	ارز ملی	
۹.۲۲	۱۵.۸۵	۲۹,۹۶۹	۱۷,۴۲۴	۲۷۶,۲۲۴	آرژانتین
۲.۰۰	۳.۲۶	۱۲,۶۵۶	۷,۷۵۶	۲۵,۲۴۸	برزیل
۳.۵۰	۶.۹۴	۱۷,۷۱۸	۸,۹۳۲	۶۲,۰۲۹	چین
۱۷.۵۴	۶۷.۹۷	۵,۶۶۵	۱,۴۶۲	۹۹,۳۴۹	هند
۴۰۹۱.۸۳	۱۳۵.۰۰	۴,۶۹۲	۱,۴۲۲	۱۹,۲۰۰,۰۰۰	اندونزی
۲۵.۳۳	۶۱.۲۷	۱۷,۴۱۰	۷,۱۹۷	۴۴۰,۹۴۸	فدراسیون روسیه
۱.۳۷	۳.۷۵	۶۸,۳۰۱	۲۴,۹۴۹	۹۳,۵۷۳	عربستان سعودی
۵.۸۵	۱۳.۷۴	۱۹,۲۱۹	۸,۱۸۹	۱۱۲,۴۸۸	آفریقای جنوبی

منبع: AW = میانگین دستمزد کارگر؛ PPP = برابری قدرت خرید (۲۰۱۶). نرخ مبادله در بازار به تاریخ ۳۱ دسامبر ۲۰۱۶ است.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634515>

فصل هفتم

منابع تامین مالی نظام‌های درآمد بازنشستگی

نماگرهای مندرج در این فصل، معطوف به تأمین مالی نظام‌های درآمد بازنشستگی می‌باشند. نخستین نماگر، به بررسی «حق بیمه‌های نظام بازنشستگی اجباری» می‌پردازد که کارگران برای احراز استحقاق مقرری‌های آتی بازنشستگی ملزم به پرداخت آن هستند.

دومین شاخص به «مخارج عمومی در حقوق بازنشستگی» توجه می‌کند. این شاخص نشان می‌دهد که چه میزان از تولید ناخالص داخلی به نظام ملی بازنشستگی تخصیص داده شده و سهم کلی نظام مذکور از بودجه دولت به چه میزان است. سومین نماگر بر مخارج بازنشستگی خصوصی تمرکز داشته و کل مخارج مزایا در طرح‌های خصوصی اجباری، شبه‌اجباری و اختیاری را مورد توجه قرار می‌دهد.

آخرین نماگر، پیش‌بینی‌های بلندمدت مخارج بازنشستگی، به‌ویژه رشد مخارج عمومی در مقوله حقوق بازنشستگی را طی دوره ۲۰۱۳-۲۰۱۵ تا ۲۰۵۰ ارائه می‌کند.

حق بیمه‌های بازنشستگی اجباری

نتایج اصلی

میانگین نرخ‌های مشارکت در نظام بازنشستگی اجباری ناظر بر افرادی با درآمد متوسط در ۲۲ کشور OECD (صرفاً دارای مشارکت‌های مختص حقوق بازنشستگی) در سال ۲۰۱۶ بالغ بر ۱۸.۷ درصد است. در ۱۲ کشور دیگر، نرخ‌های مشارکت تأمین اجتماعی و بازنشستگی خصوصی اجباری به‌طور متوسط ۲۲.۹ درصد -مجموع حق بیمه‌های سهم کارفرما و کارمند- گزارش شد.

غالب معیارهای بیان‌شده در گزارش بازنشستگی در یک نگاه، معطوف به مزایای نظام بازنشستگی هستند. نماگرهای مندرج در فصل حاضر به طرف مشارکت نگریسته و سهم مشارکت کارگرانی با میانگین دستمزد را در طرح بازنشستگی در سال ۲۰۱۶ نشان می‌دهند. مزایای بازنشستگی با تأمین مالی از محل مالیات در اینجا لحاظ نشده است.

از آنجا که تأمین مالی مؤلفه‌های مختلف بازنشستگی در یک کشور از طریق منابع درآمدی مختلف انجام می‌شود، نداشت مسیر حق بیمه‌های بازنشستگی علی‌رغم اهمیت بسیار احتمالاً دشوار است. هدف از چنین مقدمه‌ای، ارائه تصویر گسترده‌ای از طرح‌های بازنشستگی مدل‌سازی شده و تعیین منبع داده‌های موجود است. در ۲۲ کشور OECD (جدول ۷-۱) حق بیمه‌های بازنشستگی اجباری (اعم از عمومی و خصوصی) برقرار هستند. نرخ حق بیمه‌های پرداختی در نظام‌های بازنشستگی این کشورها ارتباط مستقیمی با نظام حقوق بازنشستگی

آن‌ها دارد. در سال ۲۰۱۶، میانگین نرخ بیمه‌پردازی در این گروه معادل ۱۸.۴ درصد بود. بالاترین نرخ حق بیمه اجباری در مجارستان (۳۰.۷۵ درصد) و ایتالیا (۳۳ درصد) مشاهده می‌شود و در سایر کشورها این نرخ پایین‌تر از ۲۶ درصد است؛ در مقابل، نرخ حق بیمه در مکزیک بالغ بر ۶.۲۷۵ درصد می‌شود. آن دسته از مؤلفه‌های نظام بازنشتگی با تأمین مالی از محل مالیات نقش برجسته‌ای در استرالیا و کانادا ایفا می‌کنند به‌نحوی که نرخ‌های حق بیمه پایین‌تر از ۱۰ درصد را در آن‌ها شاهد هستیم. وضعیتی مشابه در نیوزیلند برقرار است، ولی به دلیل نبود طرح اجباری مرتبط با عایدات در هیچ‌یک از جداول نامی از آن ذکر نشده است.

میانگین نرخ حق بیمه در طرح‌های عمومی ۱۵.۴ درصد در مقابل ۱۰.۴ درصد طرح‌های خصوصی است. در طرح‌های عمومی، حق بیمه‌های سهم کارکنان (۶ درصد) معادل دوسوم از سهم کارفرمایان (۹.۴ درصد) تعیین شده است، ولی در طرح‌های خصوصی تفاوت کمتری را میان سهم حق بیمه‌های کارکنان (۴.۵ درصد) و کارفرمایان (۶.۲ درصد) مشاهده می‌کنیم.

جدول ۷-۲، نرخ‌های مشارکت بیمه اجتماعی اجباری و خصوصی اجباری برای کارگران بخش خصوصی را نشان می‌دهد. در این گروه تفکیک حق بیمه‌های بازنشتگی پرداختی توسط کارکنان و کارفرمایان بابت مزایای بازنشتگی از دیگر بخش‌های بیمه اجتماعی همانند مستمری بازمندگان، مقرری از کارافتادگی، بیکاری و غیره دشوار است. مضاف بر اینکه افراد قادر به اختیار مؤلفه‌های موردنظر نیستند و ناگزیر به مشارکت کامل در کلیه بخش‌های این نوع نظام بیمه اجتماعی مورد اشاره هستند.

میانگین نرخ حق بیمه در این گروه برای کارگری با درآمد متوسط (AW)، ۲۲.۹ درصد در سال ۲۰۱۶ است. بالاترین نرخ مشارکت‌های بیمه اجتماعی اجباری و خصوصی اجباری متعلق به لتونی (۳۴.۱ درصد) بوده و پایین‌ترین نرخ در ایالات متحده (۱۲.۴ درصد) و ایرلند (۱۴.۷۵ درصد) مشاهده می‌شود و در سایر کشورها نرخ میان ۲۰ تا ۲۸.۳ درصد حاکم است. در لتونی از مجموع حق بیمه‌ها ۲۰ درصد به‌منظور تأمین مالی مقرری‌های آتی بازنشتگی در طرح‌های NDC و DC، و ۱۴.۱ درصد باقی‌مانده برای پوشش مقرری‌های بیکاری، از کارافتادگی، بیماری، آسیب‌ها، زایمان، والدین و بازمندگان (برای فرزندان) اختصاص داده می‌شود.

به‌طور متوسط حق بیمه پرداختی سهم کارفرما دو برابر سهم کارمند است (به ترتیب ۱۵.۳ درصد در برابر ۷.۷ درصد) که تقریباً تمامی آن به طرح‌های عمومی تخصیص داده می‌شوند. در این موضوع اسلونی یک استثنا است چراکه سهم حق بیمه‌های کارمند و کارفرما کاملاً برعکس و به ترتیب برابر ۱۵.۵ و ۸.۸۵ درصد هستند. کشورهای دارای نرخ‌های بالاتر حق بیمه بازنشتگی، اغلب مزایای بازنشتگی را بیش از میانگین ارائه

می‌کنند (همانند ایسلند، ایتالیا و هلند) یا به‌واسطه سن پایین‌تر بازنشستگی، دوران بازنشستگی طولانی‌تری را برای مشتریان خود فراهم می‌کنند (فرانسه). نرخ‌های بالاتر حق بیمه در طرح‌های بازنشستگی اجباری ممکن است به کاهش اشتغال و افزایش اشتغال غیررسمی منتهی شود.

مطالعه بیشتر

- OECD (2017), Taxing Wages 2017, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

۱-۷. نرخ‌های حق‌بیمه بازنشستگی اجباری برای کارگری با درآمد متوسط در سال ۲۰۱۶

مجموع	خصوصی		عمومی		کشورها
	کارفرما	کارگر	کارفرما	کارگر	
۹.۵			۹.۵	۰.۰	استرالیا
۱۶.۴			۸.۸۶	۷.۵	بلژیک
۹.۹			۴.۹۵	۴.۹۵	کانادا
۱۲.۴	۱.۱۵	۱۱.۲۳			شیلی
۱۲.۸	۸	۴	۰.۵۲	۰.۲۶	دانمارک
۲۵.۲			۱۸.۰۰	۷.۲۰	فنلاند
۲۵.۴۰	۴۶۵	۳.۱۰	۱۰.۴۰	۷.۲۵	فرانسه
۱۸.۷			۹.۳۵	۹.۳۵	آلمان
۳۰.۷۵			۲۰.۷۵	۱۰.۰۰	مجارستان
۱۹.۳۵	۸	۴	۷.۳۵	۰.۰	ایسلند
۲۵.۰	۱۲۰	۵.۵	۳.۷۵	۳.۷۵	اسرائیل
۳۳.۰			۲۳.۸۱	۹.۱۹	ایتالیا
۱۷.۸۲۸			۸.۹۱۴	۸.۹۱۴	ژاپن
۹.۰			۴.۵	۴.۵	کره
۱۶.۰			۸.۰	۸.۰	لوکزامبورگ
۲۰.۹		۱۶	۰.۰	۴.۹	هلند
۶.۳۷۵	۵.۱۵	۱.۱۲۵			مکزیک
۱۹.۵۲			۹.۷۶	۹.۷۶	لهستان
۱۸.۰			۱۴.۰	۴.۰	جمهوری اسلواکی
۲۲.۹	۴.۵	۰.۰	۱۱.۴	۷.۰	سوئد
۱۶.۲	۳.۹	۳.۹	۴.۲	۴.۲	سوئیس
۲۰.۰			۱۱.۰	۹.۰	ترکیه

توضیح: در برخی موارد، درآمدهای حق بیمه بازنشستگی با فرض تسهیم درآمد در میان برنامه‌های مختلف تأمین اجتماعی، به نسبت برابر همانند نرخ‌های حق بیمه محاسبه شده است. کل حق بیمه‌ها مشتمل بر پرداخت‌های افرادی است که استخدام نیستند (اصولاً خود اشتغال). در دانمارک مشارکت ATP به‌عنوان درصدی از میانگین عایدات کارگر (۴۱۲۵۵۵ کرون دانمارک) بیان می‌شوند.

منبع: OECD (سال‌های متعدد)، مالیات‌های پرداختی بر دستمزد، OECD (۲۰۱۶). آمارهای درآمد؛ راهبری تأمین اجتماعی، ایالات متحده امریکا (سال‌های متعدد)، برنامه‌های تأمین اجتماعی در سراسر جهان؛ مدل‌های مالیات و بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634534>

۲-۷ نرخ‌های مشارکت بیمه اجتماعی و نرخ‌های حق بیمه در طرح‌های خصوصی اجباری برای افرادی با درآمد متوسط،
سال ۲۰۱۶

جمع	خصوصی		عمومی		کشورها
	کارفرما	کارگر	کارفرما	کارگر	
۲۲۸			۱۲.۵۵	۱۰.۲۵	اتریش
۲۸.۰			۲۱.۵	۶.۵	جمهوری چک
۲۲.۰	۴.۰	۲.۰	۱۶.۰		استونی
۲۰.۰			۱۳.۳	۶.۶۷	یونان
۱۴.۷۵			۱۰.۷۵	۴	ایرلند
۳۴.۰۹			۲۳.۵۹	۱۰.۵	لتونی
۲۲.۳	۲.۰		۱۴.۱	۸.۲	نروژ
۲۰.۲			۱۳.۸	۶.۴	پرتغال
۲۴.۴			۸.۸۵	۱۵.۵	اسلونی
۲۸.۳			۲۳.۶	۴.۷	اسپانیا
۲۵.۸			۱۳.۸	۱۲	بریتانیا
۱۲.۴			۶.۲	۶.۲	ایالات متحده آمریکا

توضیح: در برخی موارد، درآمدهای حق بیمه بازنشستگی با فرض تسهیم درآمد در میان برنامه‌های مختلف تأمین اجتماعی، با نسبتی برابر با نرخ‌های حق بیمه محاسبه شده است. کل حق بیمه‌ها، پرداخت‌های افراد غیرمستخدم را (اصولاً خود اشتغال) دربر می‌گیرد.

منبع: OECD (سال‌های متعدد)، مالیات دستمزدها، (۲۰۱۶) OECD، آمارهای درآمد؛ راهبری تأمین اجتماعی، ایالات متحده آمریکا (سال‌های متعدد)، برنامه‌های تأمین اجتماعی در سراسر جهان؛ مدل‌های مالیات و بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634553>

مخارج عمومی در حقوق بازنشتگی

نتایج اصلی

مخارج عمومی در مقوله حقوق بازنشتگی (نقدی) سالمندی و مزایای بازماندگان در کشورهای OECD از متوسط ۶.۷ درصد تولید ناخالص داخلی (GDP) به ۸.۲ درصد آن طی سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۱۳ افزایش یافته است. حقوق بازنشتگی عمومی معمولاً بزرگ‌ترین جزء مستقل مخارج اجتماعی محسوب می‌شود که به‌طور متوسط ۱۸ درصد از کل مخارج دولتی را در سال ۲۰۱۳ به خود اختصاص داده بود.

یونان در میان کشورهای OECD، بیشترین نسبت از درآمد ملی را صرف حقوق بازنشتگی عمومی در سال ۲۰۱۳ کرد: ۱۷.۴ درصد از GDP. مخارج ناخالص بالای بازنشتگی عمومی را نیز می‌توان در دیگر کشورهای قاره اروپا- ایتالیا با ۱۶.۳ درصد، اتریش، فرانسه و پرتغال با سهمی حدود ۱۳ تا ۱۴ درصد از GDP- مشاهده کرد. در این کشورها، معمولاً بین یک‌چهارم تا یک‌سوم کل مخارج عمومی برای حقوق بازنشتگی عمومی احتساب می‌شود.

ایسلند و مکزیک، به ترتیب ۲ و ۲.۳ درصد از GDP را صرف پرداخت تعهدات حقوق بازنشتگی عمومی می‌کنند. کره با ۲.۶ درصد به‌عنوان یک مصرف‌کننده خرد از GDP قلمداد می‌شود. ایسلند و مکزیک، کشورهای با جمعیت نسبتاً جوان هستند و نظام بازنشتگی کره نیز هنوز به بلوغ کامل نرسیده است: طرح عمومی مرتبط با درآمد در سال ۱۹۸۸ برقرار و نظام جدید بازنشتگی پایه هدفمند در سال ۲۰۱۴ معرفی شد. اختصاص مبالغ پایین در مکزیک حکایت از پوشش نسبتاً اندک بازنشتگی (حدود ۳۵ درصد از کارکنان) دارد. در ایسلند، بیشترین میزان درآمد بازنشتگی از طریق طرح‌های شغلی اجباری فراهم می‌شود (نماگر بعدی تحت عنوان «مخارج مزایای بازنشتگی: عمومی و خصوصی» ملاحظه شود)؛ بنابراین نقش کمتری برای بخش عمومی در تمهید درآمد سالمندی لحاظ شده است. به‌علاوه، سن بازنشتگی در رقم بالای ۶۷ سال تعیین شده است. همچنین در کشورهایی با ویژگی‌های مطلوب جمعیتی همانند استرالیا، کانادا، ایرلند و نیوزیلند مخارج گرایش به پایین ماندن دارند. با این حال، همواره این موضوع مصداق ندارد: ترکیه علی‌رغم دومین کشور جوان OECD از نظر شرایط جمعیتی، ۸.۱ درصد از GDP را صرف حقوق بازنشتگی عمومی می‌کند؛ مبلغ مذکور بالاتر از مخارج بازنشتگی در کشورهای دانمارک، هلند، انگلستان و ایالات‌متحده است، با وجود این حقیقت که سهم افراد بالای ۶۵ سال در کشورهای مزبور بیش از ترکیه است.

روندها

مخارج بازنشستگی عمومی به صورت نسبی از GDP در شش کشور کانادا، ایسلند، ایرلند، لوکزامبورگ، نروژ و سوئد طی دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۳ تقریباً ثابت باقی ماند.

در دو کشور هلند و نیوزیلند، رشد مخارج عمومی بازنشستگی نسبت به درآمد ملی بسیار کند و آهسته بود. در هلند، این تغییر اهمیت رو به رشد طرح‌های بازنشستگی شغلی را نشان می‌دهد که اتکا به بازنشستگی عمومی هدفمند را نیز کاهش داده است. در نیوزیلند، کاهش تقریبی ۳۰ درصد مخارج عمومی بازنشستگی منعکس کننده دو سیاست بود: ثابت نگه داشتن ارزش حقوق بازنشستگی پایه در سال‌های ۹۴-۱۹۹۲ و افزایش سن بازنشستگی از ۶۰ به ۶۵ سال. اغلب، کاهش در مخارج بازنشستگی عمومی به وسیله افزایش در مخارج بازنشستگی شغلی و خصوصی رقم می‌خورد.

مخارج بازنشستگی عمومی نسبت به درآمد ملی در شش کشور OECD بیش از دو برابر شده است. در کره، مکزیک و (به میزانی کمتر) ترکیه این امر نشان از پایین بودن نقطه آغازین آن در سال ۱۹۹۰ داشت، ولی لهستان و پرتغال از مخارج پایین‌تر از میانگین OECD به بالاتر از آن حرکت کردند؛ همچنین تغییر مخارج در ژاپن از پیری سریع جمعیت نشئت گرفته است.

مخارج ناخالص و خالص

ستون ماقبل آخر جداول، خالص مخارج عمومی پس از کسر مالیات و حق بیمه‌های پرداخت شده بابت مزایا را نشان می‌دهند. در اتریش، فرانسه، ایتالیا، لهستان، پرتغال، سوئیس و کشورهای نوردیک به دلیل تعلق مالیات به مزایای بازنشستگی، مخارج خالص به میزان قابل توجهی پایین‌تر از همتای ناخالص آن است. در کشورهایی که حقوق بازنشستگی مشمول کسور مالیاتی نیستند همانند جمهوری اسلواکی، یا کشورهایی که مزایای عمومی معمولاً پایین‌تر از معافیت‌های مالیاتی پایه هستند (استرالیا، جمهوری چک، ایرلند و بریتانیا)، مخارج ناخالص و خالص مشابه هم هستند.

مزایای غیرنقدی

آخرین ستون جدول، کل مخارج عمومی ناخالص مربوط به افراد مسن تر از جمله مزایای غیرنقدی را نشان می‌دهد. در سه کشور دانمارک، نروژ و سوئد میزان مزایای غیرنقدی از ۲ درصد تولید ناخالص داخلی تجاوز می‌کند و حق مسکن به‌عنوان مهم‌ترین مزایای غیرنقدی احتساب می‌شود. از مزایای مذکور تحت عنوان «مزایای غیرنقدی» نام می‌برند، زیرا وابسته به مخارج خاص افراد هستند. استرالیا، فنلاند، ژاپن و هلند ارقام بالایی از مزایای غیرنقدی را گزارش می‌دهند.

۳-۷ مخارج عمومی در مزایای سالمندان و بازماندگان

کشورها	میزان (% از GDP)					تغییر (%)	میزان (% از کل مخارج دولت)		میزان خالص (% از GDP)	کل مخارج شامل مزایای غیرنقدی (% از GDP)
	۱۹۹۰	۲۰۰۰	۲۰۰۵	۲۰۱۰	۲۰۱۳		۲۰۰۰-۲۰۱۳	۲۰۱۳		
استرالیا	۳.۱	۴.۷	۳.۷	۳.۸	۴.۳	-۸.۵%	۱۲.۹	۱۱.۷	۴.۳	۵.۲
اتریش	۱۱.۳	۱۲.۰	۱۲.۰	۱۳.۱	۱۳.۴	۱۱.۷%	۲۳.۸	۲۶.۲	۱۱.۴	۱۴.۰
بلژیک	۸.۹	۸.۷	۸.۸	۹.۷	۱۰.۲	۱۷.۵%	۱۷.۷	۱۸.۳	۱۰.۲	۱۰.۵
کانادا	۴.۲	۴.۲	۴.۰	۴.۳	۴.۶	۹.۱%	۱۰.۳	۱۱.۱	۴.۳	۴.۶
شیلی		۵.۰	۳.۷	۳.۴	۳.۰	-۴۰.۶%			۲.۹	۳.۰
جمهوری چک	۵.۶	۶.۹	۶.۷	۸.۱	۸.۷	۲۶.۰%	۱۷.۱	۲۰.۴	۸.۷	۸.۹
دانمارک	۶.۱	۶.۳	۶.۵	۷.۲	۸.۰	۲۶.۳%	۱۲.۰	۱۴.۱	۵.۸	۱۰.۱
استونی		۶.۰	۵.۳	۷.۶	۶.۴	۶.۹%	۱۶.۵	۱۶.۸	۶.۳	۶.۵
فنلاند	۷.۲	۷.۴	۸.۱	۹.۸	۱۱.۱	۴۹.۷%	۱۵.۵	۱۹.۳	۹.۲	۱۲.۳
فرانسه	۱۰.۴	۱۱.۴	۱۲.۰	۱۳.۲	۱۳.۸	۲۱.۱%	۲۲.۴	۲۴.۳	۱۲.۶	۱۴.۳
آلمان	۹.۵	۱۰.۸	۱۱.۱	۱۰.۶	۱۰.۱	-۶.۵%	۲۴.۲	۲۲.۷	۹.۷	۱۰.۱
یونان	۹.۵	۱۰.۴	۱۱.۴	۱۳.۳	۱۷.۴	۶۷.۶%	۲۲.۳	۳۱.۵	۱۶.۲	۱۷.۵
مجارستان		۷.۵	۸.۴	۹.۶	۱۰.۳	۳۸.۰%	۱۵.۸	۲۰.۸	۱۰.۳	۱۰.۸
ایسلند	۲.۲	۲.۱	۱.۹	۱.۶	۲.۰	-۳.۱%	۵.۱	۴.۶	۲.۰	۲.۵
ایرلند	۴.۸	۲.۹	۳.۲	۴.۹	۴.۹	۶۸.۸%	۹.۵	۱۲.۵	۴.۵	۵.۴
اسرائیل		۴.۶	۴.۸	۴.۸	۴.۹	۶.۵%	۹.۶	۱۱.۹	۴.۹	۵.۵
ایتالیا	۱۱.۳	۱۳.۵	۱۳.۶	۱۵.۳	۱۶.۳	۲۰.۹%	۲۹.۶	۳۱.۹	۱۴.۰	۱۶.۴

کشورها	میزان (% از GDP)					تغییر (%)				
	۱۹۹۰	۲۰۰۰	۲۰۰۵	۲۰۱۰	۲۰۱۳	۲۰۰۰-۲۰۱۳	میزان (% از کل مخارج دولت)	میزان خالص (% از GDP)	کل مخارج شامل مزایای غیرنقدی (% از GDP)	
ژاپن	۴۸	۷۳	۸۵	۱۰۰	۱۰۲	۴۰.۵	۱۸.۹	۹.۷	۱۲.۱	
کره	۰.۷	۱.۳	۱.۴	۲.۰	۲.۶	۹۹.۳	۵.۳	۲.۶	۲.۷	
لتونی	۰.۰	۸.۷	۵.۵	۹.۳	۷.۵	-۱۳.۷	۲۳.۲	۷.۲	۷.۷	
لوکزامبورگ	۷.۷	۷.۱	۷.۹	۸.۱	۸.۵	۲۰.۱	۱۹.۵	۷.۵	۸.۵	
مکزیک	۰.۴	۰.۸	۱.۲	۱.۸	۲.۳	۱۷۵.۴		۲.۳	۰.۲	
هلند	۶.۳	۴.۷	۴.۷	۵.۰	۵.۴	۱۶.۱	۱۱.۲	۴.۹	۶.۴	
نیوزیلند	۷.۲	۴.۹	۴.۲	۴.۶	۵.۱	۴۰.۰	۱۴.۳	۴.۴	۵.۱	
نروژ	۵.۵	۴.۷	۴.۸	۵.۲	۵.۸	۲۳.۶	۱۱.۲	۴.۷	۷.۹	
لهستان	۵.۰	۱۰.۵	۱۱.۳	۱۱.۱	۱۰.۳	-۱.۶	۲۴.۹	۹.۳	۱۰.۴	
پرتغال	۴.۸	۷.۸	۱۰.۰	۱۲.۰	۱۴.۰	۷۸.۴	۱۸.۳	۱۳.۰	۱۴.۰	
جمهوری اسلواکی		۶.۳	۶.۱	۶.۸	۷.۲	۱۵.۰	۱۲.۰	۷.۲	۷.۵	
اسلونی		۱۰.۳	۹.۷	۱۱.۰	۱۱.۸	۱۴.۳	۲۲.۴	۱۱.۸	۱۲.۰	
اسپانیا	۷.۷	۸.۴	۷.۹	۹.۸	۱۱.۴	۳۵.۶	۲۱.۵	۱۰.۹	۱۲.۰	
سوئد	۷.۳	۶.۹	۷.۲	۷.۳	۷.۷	۱۱.۸	۱۲.۸	۶.۰	۱۰.۰	
سوئیس	۵.۲	۶.۰	۶.۲	۶.۱	۶.۴	۵.۹	۱۷.۶	۵.۲	۶.۶	
ترکیه	۲.۴	۴.۹	۶.۰	۷.۷	۸.۱	۶۶.۴		۸.۱	۸.۳	
بریتانیا	۴.۵	۵.۱	۵.۳	۶.۱	۶.۱	۲۰.۹	۱۳.۳	۵.۹	۶.۶	
ایالات متحده آمریکا	۵.۸	۵.۶	۵.۷	۶.۶	۷.۰	۲۴.۶	۱۶.۷	۶.۵	۷.۰	
OECD	۵.۸	۶.۷	۶.۸	۷.۷	۸.۲	۳۱.۸	۱۶.۵	۷.۶	۸.۶	

توضیح: (۲۰۰۹) W. Adema & M. Ladaique «دولت رفاه چقدر گزاف است؟ نماگرهای ناخالص و خالص در پایگاه داده مخارج اجتماعی OECD (SOCX)»، سند کاری OECD در موضوعات اجتماعی، اشتغال و مهاجرت، شماره ۹۲، انتشارات OECD، پاریس، <http://dx.doi.org/10.1787/220615515052> برای اطلاعات بیشتر در خصوص داده‌ها، منابع و متدولوژی.

منبع: پایگاه داده مخارج اجتماعی OECD (SOCX)، www.oecd.org/social/expenditure.htm؛ پایگاه داده OECD در نماگرهای اصلی اقتصادی، <http://stats.oecd.org/mei/>

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/8889336345>

مخارج مزایای بازنشستگی: عمومی و خصوصی

نتایج اصلی

پرداخت‌های ناشی از طرح‌های بازنشستگی خصوصی به‌طور متوسط دارای ارزشی برابر با ۱.۵ درصد از تولید ناخالص داخلی در سال ۲۰۱۳ برای ۲۴ کشور OECD (با داده‌های در دسترس) می‌باشد که معادل یک‌پنجم میانگین مخارج عمومی در مزایای بازنشستگی است. پرداخت‌های بازنشستگی خصوصی از ۱ درصد GDP در سال ۱۹۹۰ افزایش یافته، لیکن از سال ۲۰۰۰ ثابت مانده است.

برنامه‌های بازنشستگی خصوصی الزامی بوده یا از طریق مناسبات کارفرمایی-کارگری^۱ (شبه‌اجباری) پوششی تقریباً همگانی را در نیمی از ۳۵ کشور OECD فراهم کرده‌اند. در دیگر کشورها، طرح‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری-انفرادی (شخصی) یا ارائه شده توسط کارفرما (شغلی)-پوشش گسترده‌ای را مهیا نموده‌اند. در سال ۲۰۱۳، بیشترین جریان پرداخت‌های بازنشستگی خصوصی در هلند معادل ۶ درصد از GDP مشاهده می‌شود که با اضافه شدن مخارج عمومی، کل مزایا به ۱۱.۵ درصد GDP افزایش می‌یابد. ایالات متحده امریکا با ۵.۰ درصد و سوئیس با ۴.۹ درصد از GDP در جایگاه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. علی‌رغم اجباری بودن طرح‌های بازنشستگی شغلی در سوئیس، اطلاعات مربوط به پرداخت‌های بازنشستگی خصوصی شامل مزایای حاصل از طرح‌های اختیاری (بالاتر از حداقل سطح قانونی) هستند.

چهار کشور کانادا، ایسلند، سوئد و بریتانیا، پرداخت‌های بازنشستگی خصوصی را بین ۲.۹ درصد تا ۴.۴ درصد از GDP ثبت کرده‌اند. همچنین ژاپن (با برنامه بازنشستگی خصوصی اختیاری) دارای سطوح بالای مخارج بازنشستگی خصوصی به میزان ۲.۷ درصد از GDP است. ایسلند دارای بیشترین سهم بازنشستگی خصوصی (۶۴ درصد) از کل مخارج بازنشستگی است.

بسیاری از کشورها مبادرت به معرفی طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری در دهه ۱۹۹۰ کردند، از جمله استرالیا، استونی، مکزیک، لهستان، جمهوری اسلواکی و سوئد. در برخی موارد - به‌خصوص در اروپای مرکزی و شرقی - طرح‌های مذکور عمدتاً مورد استقبال کارگران جوان‌تر واقع شدند؛ البته بسیاری از آن‌ها هنوز به مرحله پرداخت مزایا نرسیده‌اند. بخش عمده‌ای از پرداخت‌های مزایای خصوصی در استرالیا و سوئد مرتبط با (به ترتیب) طرح‌های اختیاری و شبه‌اجباری است که پیش از الزامی شدن بازنشستگی‌های خصوصی برقرار بودند. در تمامی

این موارد، چندین دهه سپری خواهد شد تا تمامی بازنشستگان سابقه کاری کامل را در برنامه‌های اجباری بازنشستگی خصوصی احراز کنند.

روندها

کشورهایی با سریع‌ترین رشد در پرداخت‌های بازنشستگی خصوصی، غالباً از مبنای پایین (کمتر از ۰.۵ درصد GDP) آغاز می‌کنند، ولی استثنائاتی همانند ایسلند، سوئد و سوئیس نیز در این زمینه به چشم می‌خورد. در سوئیس، الزامی شدن برنامه‌های بازنشستگی شغلی در سال ۱۹۸۵ موجب گسترش قابل توجه پوشش بازنشستگی شد که هم‌اکنون در رشد سریع مقرری‌های بازنشستگی خصوصی انعکاس پیدا کرده است، به طوری که نسل‌های متوالی بازنشستگان به طور متوسط زمان طولانی‌تری را تحت پوشش بازنشستگی خصوصی سپری می‌کنند.

معافیت‌های مالیاتی

بسیاری از کشورهای OECD، رفتارهای مطلوب مالیاتی را در قبال اندوخته‌های بازنشستگی حاصل از طرح‌های بازنشستگی خصوصی اتخاذ می‌کنند. اغلب، حق بیمه‌های فردی به طور کامل یا جزئی از تعهدات مالیات بر درآمد مستثنی شده و بازده‌های سرمایه‌گذاری نیز به همین منوال از مالیات معاف هستند. همچنین در برخی کشورها، پرداخت‌های بازنشستگی از مالیات معاف می‌باشند. («رفتار مالیاتی حقوق بازنشستگی و مستمری‌بگیران» در فصل چهارم ملاحظه شود).

هزینه چین مشوق‌های مالی در بسیاری از کشورهای OECD با استفاده از مفهوم «مخارج مالیاتی» (توسعه یافته در دهه ۱۹۶۰) سنجیده می‌شود که درصد تعیین کمیّت ارزش رفتار ترجیحی مالیات نسبت به الگوی رفتار مالیاتی است. ایده ورای این ارزیابی تعیین مقداری است که دولت ملزم به تأمین به‌عنوان یارانه‌ای (هزینه مستقیم) با هدف تحصیل اثر مشابه است.

داده‌های مربوط به مخارج مالیاتی برای اندوخته‌های بازنشستگی مربوط به ۲۱ کشور در دسترس است. بیش از دوسوم این ارقام ۰.۲ درصد GDP یا کمتر را تشکیل می‌دهند. صرفاً در چهار کشور استرالیا، کانادا، آلمان و بریتانیا مخارج مالیاتی گزارش داده شده ارزشی معادل ۱ درصد از GDP یا بیشتر را دربر می‌گیرند.

ارقام مخارج مالیاتی با هشدارهای مهمی همراه است: به دلیل تفاوت در الگوی نظام‌های مالیاتی منتخب، قابلیت مقایسه بین کشوری وجود ندارد؛ و برخلاف نامشان، معادل مخارج مستقیم نبوده و بنابراین نباید به اعداد مخارج بازنشستگی عمومی اضافه شوند.

مطالعه بیشتر

- Adema, W. and M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 92, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220615515052>
- OECD (2010), Tax Expenditures in OECD Countries, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264076907-en>.

۴-۷ مخارج مزایای بازنشستگی: عمومی و خصوصی

کاهش‌های مالیاتی در حقوق بازنشستگی (خصوصی (% از GDP))	مخارج مزایای خصوصی و عمومی (% از GDP)	مخارج مزایای طرح‌های بازنشستگی خصوصی						نوع طرح	کشورها
		تغییر	سطح (% از GDP)						
			۲۰۰۰-۲۰۱۳	۲۰۱۳	۲۰۱۰	۲۰۰۵	۲۰۰۰		
۲۰۱۳	۲۰۱۳	۲۰۰۰-۲۰۱۳	۲۰۱۳	۲۰۱۰	۲۰۰۵	۲۰۰۰	۱۹۹۰		
۱.۷	۶.۰	-۳۲.۶%	۱.۷	۱.۵	۱.۴	۲.۵		v	استرالیا
۰.۰	۱۴.۰	۱۴.۵%	۰.۷	۰.۶	۰.۵	۰.۶	۰.۴	v	اتریش
۰.۲	۱۱.۳	-۱۴.۱%	۱.۱	۱.۱	۱.۵	۱.۳	۱.۰	v	بلژیک
۲.۰	۷.۸	-۱۸.۱%	۳.۲	۳.۴	۴.۲	۳.۹	۲.۵	v	کانادا
	۴.۴		۱.۴	۱.۳	۱.۲			m	شیلی
۰.۰	۹.۰	۴۰.۲%	۰.۳	۰.۴	۰.۲	۰.۲	۰.۰	m	جمهوری چک
		۱۲۰.۰%	۰.۱	۰.۱	۰.۰	۰.۰	a	v	
	۸.۹	-۶۰.۴%	۱.۰	۱.۲	۲.۵	۲.۴	۱.۶	q/m	دانمارک
	۶.۴								استونی
۰.۱	۱۱.۳	-۱۵.۲%	۰.۲	۰.۲	۰.۲	۰.۳	۰.۱	v	فنلاند
۰.۱	۱۴.۱	-۷۱.۰%	۰.۰	۰.۰	۰.۲	۰.۲	۰.۲	m	فرانسه
		۶۳.۱%	۰.۲	۰.۲	۰.۱	۰.۱	۰.۰	v	
۱.۱	۱۰.۹	۱۷.۶%	۰.۸	۰.۸	۰.۷	۰.۷	۰.۷	v	آلمان
	۱۷.۸	۱.۸%	۰.۴	۰.۴	۰.۴	۰.۴	۰.۴	v	یونان
	۱۰.۳								مجارستان
۰.۰	۵.۹	۶۷.۱%	۳.۸	۳.۴	۲.۷	۲.۳	۱.۴	m	ایسلند
۰.۹	۵.۷	-۸.۲%	۰.۸	۰.۸	۰.۸	۰.۸	۰.۹	v	ایرلند
	۴.۹								اسرائیل
۰.۰	۱۶.۷	-۵۱.۷%	۰.۴	۰.۵	۱.۰	۰.۹	۱.۰	m	ایتالیا
		۵۲.۳%	۰.۴	۰.۳	۰.۲	۰.۳	۰.۱	v	

کشورها	نوع طرح	مخارج مزایای طرح‌های بازنشستگی خصوصی						کاهش‌های مالیاتی در حقوق بازنشستگی خصوصی (از GDP)
		تغییر	سطح (از GDP)					
			۲۰۱۳	۲۰۱۰	۲۰۰۵	۲۰۰۰	۱۹۹۰	
		۲۰۰۰-۲۰۱۳	۲۰۱۳	۲۰۱۰	۲۰۰۵	۲۰۰۰	۱۹۹۰	
ژاپن	m	۲۸.۹٪	۰.۷	۰.۶	۰.۴	۰.۵	۰.۲	۰.۰
	v	-۷.۸٪	۲.۷	۲.۷	۲.۲	۲.۹	a	۱۲.۹
کره	v		۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	m	۲.۶
لتونی								۷.۵
لوکزامبورگ	v					a	a	۰.۰
مکزیک								۰.۲
هلند	m		۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۱۱.۵
	q	۳۴.۲٪	۶.۰	۵.۳	۴.۹	۴.۵	۳.۶	
نیوزیلند								۵.۱
نروژ	v/m	۳۴.۶٪	۰.۸	۰.۶	۰.۶	۰.۶	۰.۶	۰.۲
لهستان								۱۰.۳
پرتغال	v	۵۵.۴٪	۰.۶	۰.۵	۰.۶	۰.۴	۰.۳	۰.۰
جمهوری اسلواکی	v	۸۰.۹٪	۰.۴	۰.۳	۰.۴	۰.۲	a	۰.۰
اسلوونی								۱۱.۸
اسپانیا								۰.۲
سوئد	q/m	۷۵.۹٪	۲.۹	۲.۳	۱.۸	۱.۶	۱.۲	۱۰.۶
سوئیس	m	۲۲.۳٪	۴.۹	۴.۷	۴.۵	۴.۰	۲.۲	۱۱.۲
	v	۸.۶٪	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	
ترکیه								۸.۱
بریتانیا	v/m	-۲۴.۳٪	۴.۴	۴.۳	۴.۵	۵.۸	۴.۰	۱.۲
ایالات متحده آمریکا	v	۳۷.۶٪	۵.۰	۴.۴	۳.۶	۳.۶	۲.۶	۰.۸
OECD		۵.۵٪	۱.۵	۱.۴	۱.۴	۱.۴	۱.۰	۰.۴

توضیح: انواع طرح‌ها: m = طرح خصوصی اجباری؛ q = شبه‌اجباری؛ v = اختیاری.

منبع: پایگاه داده مخارج اجتماعی OECD (SOCX)، www.oecd.org/social/expenditure.htm؛ پایگاه داده OECD در نماگرهای اصلی اقتصادی، <http://stats.oecd.org/mei/>؛ برای جزئیات بیشتر در خصوص داده‌ها، منابع و متدولوژی به Adema و Ladaique (۲۰۰۹) مراجعه شود. StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634591>

پیش‌بینی‌های بلندمدت مخارج بازنشستگی عمومی

نتایج اصلی

مخارج عمومی معطوف به حقوق بازنشستگی با توجه به دو نماگر پیشین در بیشتر کشورهای OECD طی چند دهه گذشته رو به افزایش نهاده است. پیش‌بینی‌های بلندمدت حاکی از استمرار رشد مخارج بازنشستگی در ۲۱ کشور OECD و کاهش آن در ۱۴ کشور دیگر است. پیش‌بینی می‌شود مخارج مزبور به‌طور متوسط از حدود ۸.۹ درصد تولید ناخالص داخلی (GDP) طی دوره ۲۰۱۵-۲۰۱۳ به ۹.۵ درصد GDP در سال ۲۰۵۰ افزایش یابد.

محرك اصلی مخارج رو به رشد بازنشستگی، تغییرات جمعیتی است. پیش‌بینی‌های فرارو از گزارش پیری ۲۰۱۵ کمسیون اروپا (۲۸ کشور عضو اتحادیه اروپا به همراه نروژ) یا گزارش Standard and Poor's Global Ageing ۲۰۱۶ اخذ شده‌اند. جدول (۷-۵) داده‌های ارائه‌شده تا سال ۲۰۶۰ را پوشش می‌دهد (برای کشورهایی که ارقام مزبور در دسترس بوده‌اند)، البته مقایسه اصلی بر پایه افق پیش‌بینی‌ها تا ۲۰۵۰ و صرفاً برای ۱۱ کشور OECD و تمامی نظام‌های مهم اقتصادی استوار است.

پیش‌بینی‌های بلندمدت، ابزار مهمی در طرح‌ریزی سیاست بازنشستگی محسوب می‌شوند: اغلب تأخیر طولانی‌مدتی میان زمان تحقق اصلاحات بازنشستگی و زمان آغاز تأثیر آن بر مخارج بازنشستگی عمومی وجود دارد. همچنین وجود برخی از تفاوت‌ها در دامنه برنامه‌های مختلف پوشش داده شده در پیش‌بینی‌ها، حاصل پیچیدگی و تنوع تدارکات درآمد بازنشستگی در هر کشور است. به‌عنوان مثال داده‌ها برای تعدادی از کشورها، طرح‌های اختصاصی کارگران بخش عمومی را شامل نمی‌شود؛ به‌طور مشابه پیش‌بینی‌ها می‌توانند مخارج مزایای مبتنی بر آزمون منابع را شامل یا آن‌ها را مستثنی کنند. همچنین پوشش داده‌های مذکور با پایگاه داده مخارج اجتماعی^۱ OECD (مورد استفاده در بررسی روندهای گذشته مخارج در دو نماگر قبلی) تفاوت دارد. به دلیل طیف متفاوت مزایای مشمول طرح و تعاریف به‌کار رفته، ارقام مربوط به سال‌های ۱۵-۲۰۱۳ ممکن است میان پایگاه داده SOCX و منابع مورد استفاده در فصل حاضر متفاوت باشند.

با این حال، ارقام روند گسترده‌ای را آشکار می‌کنند. بر اساس برآوردها، در تمامی کشورهای OECD مخارج بازنشستگی به‌طور متوسط تا سال ۲۰۵۰ از ۸.۹ درصد به ۹.۵ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش خواهند یافت. در ۲۸ کشور اتحادیه اروپا، پیش‌بینی‌ها دلالت بر افزایش این نماگر از ۱۱.۲ درصد GDP در سال ۲۰۲۰ به ۱۱.۷ درصد GDP در سال ۲۰۳۵ پیش از بازگشت به سطوح کنونی دارد که با توجه به تغییر جمعیتی در دوره زمانی

1. Social Expenditures Database (SOCX)

مذکور، دستاورد مهمی محسوب می‌شود. نماگر «نسبت وابستگی سالمندی» (فصل پنجم) حدود ۹۰ درصد افزایش را در نسبت وابستگی جمعیتی (تعداد افراد بالای ۶۵ سال در هر ۱۰۰ نفر جمعیت گروه سنی ۲۰ تا ۶۴ ساله) تا سال ۲۰۵۰ نشان می‌دهد. کاهش مزایا برای بازنشستگان آتی، از طریق ارزش‌گذاری و شاخص‌بندی پایین یا فرمول مزایا، همراه با افزایش در سنی که افراد می‌توانند مزایای بازنشستگی خود را مطالبه کنند، رشد مخارج بازنشستگی عمومی را کاهش می‌دهد.

افزایش مخارج بازنشستگی عمومی در ۲۱ کشور OECD تا سال ۲۰۵۰ مورد انتظار است. در کشور کره، مخارج بازنشستگی تا سال ۲۰۵۰ بیش از ۲ برابر افزایش خواهد یافت (از سطح پایین مخارج کنونی) که چنین افزایش سریعی حاکی از فرآیند پیری و نظام بازنشستگی در حال بلوغ آن است. در اسلوانی، افزایش بیشتر مخارج عمومی پیش‌بینی می‌شود: از ۱۲ درصد GDP (بالاتر از میانگین OECD) به ۱۶ درصد GDP تا سال ۲۰۵۰. افزایش مخارج عمومی بلندمدت در کلیه نظام‌های مهم اقتصادی، به‌استثنای هند با نرخ ۱ درصد GDP به دلیل سطوح پایین پوشش محتمل است. بیشترین افزایش‌ها را در برزیل از ۹ درصد GDP حال حاضر به ۱۷ درصد تا ۲۰۵۰، و عربستان سعودی با تغییر مثبت ۲۵۰ درصدی از ۲.۷ درصد در ۲۰۱۵ به ۹.۴ درصد از GDP تا ۲۰۵۰ مشاهده می‌شود.

مطالعه بیشتر

- European Commission (2015), 2015 Ageing Report; Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Standard & Poor's (2016), Global Aging 2016: 58 Shades of Gray, McGraw Hill Financial.

۵-۷ پیش‌بینی‌های مخارج عمومی در حقوق بازنشستگی، ۲۰۱۳-۶۰

کشورهای عضو OECD	۲۰۱۳-۲۰۱۵	۲۰۲۰	۲۰۲۵	۲۰۳۰	۲۰۳۵	۲۰۴۰	۲۰۴۵	۲۰۵۰	۲۰۵۵	۲۰۶۰
استرالیا	۴.۰								۳.۷	
اتریش	۱۳.۹	۱۳.۹	۱۴.۱	۱۴.۴	۱۴.۷	۱۴.۷	۱۴.۷	۱۴.۶	۱۴.۶	۱۴.۴
بلژیک	۱۱.۸	۱۱.۸			۱۲.۳				۱۲.۹	۱۳.۰
کانادا	۵.۵								۶.۹	
شیلی	۵.۱								۴.۲	
جمهوری چک	۹.۰	۹.۰	۹.۰	۹.۱	۹.۰	۸.۸	۹.۰	۹.۳	۹.۶	۹.۷
دانمارک	۱۰.۳	۸.۷	۸.۴	۸.۳	۸.۲	۸.۰	۷.۷	۷.۵	۷.۳	۷.۲
استونی	۷.۶	۷.۶	۷.۳	۷.۱	۷.۰	۶.۹	۶.۸	۶.۷	۶.۶	۶.۳
فنلاند	۱۲.۹	۱۴.۲	۱۴.۹	۱۵.۰	۱۴.۴	۱۳.۶	۱۳.۰	۱۲.۸	۱۲.۸	۱۲.۹
فرانسه	۱۴.۹	۱۴.۶	۱۴.۹	۱۴.۷	۱۴.۲	۱۳.۸	۱۳.۳	۱۲.۸	۱۲.۳	۱۲.۱
آلمان	۱۰.۰	۱۰.۳	۱۰.۹	۱۱.۶	۱۲.۱	۱۲.۲	۱۲.۳	۱۲.۵	۱۲.۶	۱۲.۷
یونان	۱۶.۲	۱۵.۵	۱۵.۰	۱۴.۴	۱۴.۱	۱۴.۱	۱۴.۱	۱۴.۴	۱۴.۲	۱۴.۳
مجارستان	۱۱.۵	۹.۸	۹.۳	۸.۹	۹.۱	۹.۶	۱۰.۴	۱۰.۷	۱۱.۰	۱۱.۴
ایسلند	۳.۳								۳.۵	
ایرلند	۷.۴	۸.۰	۸.۷	۹.۱	۹.۶	۱۰.۰	۱۰.۲	۱۰.۰	۹.۳	۸.۴
اسرائیل	۵.۳								۶.۲	
ایتالیا	۱۵.۷	۱۵.۳	۱۵.۵	۱۵.۷	۱۵.۸	۱۵.۸	۱۵.۵	۱۴.۸	۱۴.۲	۱۳.۸
ژاپن	۱۰.۲								۹.۵	
کره	۲.۶								۶.۳	
لتونی	۷.۷	۵.۹	۵.۵	۵.۵	۵.۵	۵.۴	۵.۳	۵.۲	۵.۰	۴.۶
لوکزامبورگ	۹.۴	۱۰.۶	۱۱.۲	۱۱.۹	۱۲.۴	۱۲.۷	۱۲.۷	۱۲.۵	۱۲.۴	۱۳.۴
مکزیک	۱.۸								۳.۰	
هلند	۶.۹	۷.۱	۷.۴	۷.۷	۸.۱	۸.۳	۸.۳	۸.۱	۷.۹	۷.۸
نیوزیلند	۴.۷								۷.۲	
نروژ	۹.۹	۱۰.۷	۱۱.۱	۱۱.۳	۱۱.۴	۱۱.۴	۱۱.۴	۱۱.۶	۱۱.۹	۱۲.۴
لهستان	۱۱.۳	۱۰.۶	۱۰.۵	۱۰.۴	۱۰.۱	۱۰.۰	۱۰.۱	۱۰.۴	۱۰.۷	۱۰.۷

کشورهای عضو OECD	۲۰۱۳-۲۰۱۵	۲۰۲۰	۲۰۲۵	۲۰۳۰	۲۰۳۵	۲۰۴۰	۲۰۴۵	۲۰۵۰	۲۰۵۵	۲۰۶۰
پرتغال	۱۳۸	۱۴۶	۱۴۹	۱۵۰	۱۵۰	۱۴۸	۱۴۶	۱۴۴	۱۳۸	۱۳۱
جمهوری اسلواکی	۸.۱	۸.۰	۷.۹	۷.۶	۷.۷	۸.۱	۸.۶	۹.۱	۹.۷	۱۰.۲
اسلونی	۱۱۸	۱۱.۱	۱۱.۴	۱۲.۳	۱۳.۳	۱۴.۳	۱۵.۱	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۳
اسپانیا	۱۱۸	۱۱.۸	۱۱.۴	۱۱.۲	۱۱.۵	۱۱.۹	۱۲.۵	۱۲.۳	۱۱.۴	۱۱.۰
سوئد	۸.۹	۸.۳	۸.۱	۷.۹	۷.۸	۷.۵	۷.۳	۷.۲	۷.۴	۷.۵
سوئیس	۹.۸							۱۰.۷		
ترکیه	۷.۲							۵.۶		
بریتانیا	۷.۷	۷.۴	۷.۸	۷.۹	۸.۲	۸.۴	۸.۱	۸.۱	۸.۳	۸.۴
ایالات متحده آمریکا	۴.۹							۵.۹		
OECD	۸.۹							۹.۵		۱۰.۹
کشورهای غیر عضو OECD	۲۰۱۳-۲۰۱۵	۲۰۲۰	۲۰۲۵	۲۰۳۰	۲۰۳۵	۲۰۴۰	۲۰۴۵	۲۰۵۰	۲۰۵۵	۲۰۶۰
آرژانتین	۷.۸							۱۰.۴		
برزیل	۹.۱							۱۶.۸		
چین	۴.۱							۹.۵		
هند	۱.۰							۱.۰		
اندونزی	۰.۸							۱.۲		
فدراسیون روسیه	۹.۱							۱۲.۴		
عربستان سعودی	۲.۷							۹.۴		
آفریقای جنوبی	۲.۲							۳.۳		
۲۸ کشور اتحادیه اروپا	۱۱.۳	۱۱.۲	۱۱.۴	۱۱.۶	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۶	۱۱.۴	۱۱.۳	۱۱.۲

توضیح: رقم ۲۸ OECD صرفاً کشورهایی را نشان می‌دهد که داده‌های کاملی در بین سال‌های ۱۵-۲۰۱۰ و ۲۰۵۰ از آن‌ها در دسترس هستند. ارقام ۲۸ کشور اتحادیه اروپا میانگین ساده‌ای (نه میانگین موزون منتشره توسط کمیسیون اروپا) از کشورهای عضو است. طرح‌های بازنشستگی برای کارمندان کشوری و کارگران سایر بخش‌های عمومی معمولاً در محاسبات کشورهای عضو اتحادیه اروپا لحاظ می‌شوند: گزارش سالمندی ۲۰۱۵ کمیسیون اروپا ملاحظه شود.

منبع: کمیسیون اروپا (۲۰۱۵)؛ Standard & Poor's (۲۰۱۶). گزارش سالمندی (۲۰۱۵)؛ پیری جهان ۲۰۱۶؛ آرژانتین، برزیل، کانادا، شیلی، چین، هند، اندونزی، اسرائیل، ژاپن، کره، مکزیک، نیوزیلند، فدراسیون روسیه، عربستان سعودی، آفریقای جنوبی، سوئیس، ترکیه و ایالات متحده آمریکا؛ Standard & Poor's (۲۰۱۳). پیری جهانی ۲۰۱۳؛ به‌پا خاستن در مقابل چالش: ایسلند و استرالیا؛ استرالیا: گزارش بین‌نسلی ۲۰۱۵؛ استرالیا در سال ۲۰۵۵؛ ارقام بر اساس سیاست پیشنهادی تحت عنوان گزارش بین‌نسلی سال ۲۰۱۵ ارائه شده‌اند. از آن زمان تغییرات قابل ملاحظه‌ای در سیاست پیشنهادی مستمری سالمندی و مقرری حمایتی از کارافتادگی انجام شده است که بر پیش‌بینی‌های مذکور تأثیر خواهند گذارد.

فصل هشتم

مستمری‌های خصوصی

وصندوق‌های ذخیره‌بازنشستگی عمومی

محدوده نماگرهای مستمری‌های خصوصی و ذخایر بازنشستگی عمومی از قالب آخرین نسخه بازنشستگی در یک نگاه پیروی می‌کند.

نخستین مورد از هفت نماگر، نسبتی از جمعیت در سن کار را مورد توجه قرار می‌دهد که تحت پوشش مستمری‌های خصوصی می‌باشند؛ در این نماگر میان طرح‌های اجباری، شبه‌اجباری و اختیاری و نیز بین ذخیره‌های شغلی از طریق طرح بازنشستگی کارفرما محور یا در قلمرو صنعت، و ذخیره شخصی (قرارداد میان فرد و ارائه‌کننده بیمه بازنشستگی) تمایز قائل شده است.

در ادامه تنوع طرح‌های بازنشستگی را بررسی می‌کنیم. نماگر دوم انواع طرح‌های بازنشستگی حاکم در کشورهای OECD را نشان می‌دهد و ریز ارقام دارایی‌های بازنشستگی را در طرح‌های شخصی، و طرح‌های شغلی مبتنی بر مزایای معین و مشارکت معین مشخص می‌کند.

سومین نماگر، دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی خصوصی و ذخایر بازنشستگی عمومی را بر اساس آخرین اطلاعات موجود گزارش می‌دهد. روش سرمایه‌گذاری دارایی‌های مذکور در نماگر چهارم مورد تفحص قرار می‌گیرد. نماگر پنجم به واکاوی عملکرد سرمایه‌گذاری طرح‌های بازنشستگی خصوصی و صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی به ترتیب در سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۵ می‌پردازد.

هزینه‌های عملیاتی نظام‌های بازنشستگی خصوصی و هزینه‌های متقبل اعضای صندوق بازنشستگی را در طرح‌های منتخب مشارکت معین در نماگر ششم بررسی می‌شوند.

آخرین نماگر بر نسبت‌های پشتیبان طرح‌های مزایای معین طی دوره ۲۰۱۶-۲۰۱۲ تمرکز دارد.

پوشش طرح‌های بازنشستگی خصوصی

نتایج اصلی

در سال ۲۰۱۶، نظام بازنشستگی خصوصی در ۱۷ کشور OECD پوششی تقریباً همگانی را از طریق طرح‌های اجباری یا شبه‌اجباری برقرار کرد (به عبارتی از طریق توافقات جمعی، کارکنان بسیاری از بخش‌ها پوشش داده شدند). در ده کشور، نظام بازنشستگی خصوصی اختیاری (شغلی و شخصی)، بیش از ۴۰ درصد جمعیت در سن کار را پوشش می‌دهد.

هفده کشور از میان ۳۵ کشور OECD در سال ۲۰۱۶، دارای نوعی از نظام خصوصی اجباری یا شبه‌اجباری متضمن پوشش گسترده جمعیت در سن کار بودند. نظام بازنشستگی شغلی در کشورهای فنلاند، ایسلند و سوئیس اجباری است و بیش از ۷۰ درصد افراد در سن کار را پوشش می‌دهد: کارفرمایان ملزم به برقراری طرح بازنشستگی هستند و نرخ‌های حق بیمه توسط دولت تعیین می‌شوند. سایر نظام‌های بازنشستگی شغلی را می‌توان به‌عنوان شبه‌اجباری طبقه‌بندی کرد: از طریق توافقات جمعی در سطح ملی یا در قلمرو صنعت، کارفرمایان طرح‌هایی را با الزام الحاق کارمندان/کارگران به آن‌ها بنیان می‌نهند. از آنجا که تمامی بخش‌ها توسط چنین توافقاتی پوشش داده نمی‌شوند، نظام‌های مذکور به‌عنوان اجباری طبقه‌بندی نمی‌شوند (همانند دانمارک، هلند و سوئد). در کشورهای مزبور، پوشش بازنشستگی نزدیک به کشورهای دارای نظام‌های اجباری

است.

نظام حساب‌های شخصی اجباری در امریکای لاتین، اروپای مرکزی و شرقی متداول بوده و تا حدودی جایگزین مزایای تأمین اجتماعی شده است. چنین طرح‌هایی در شیلی، استونی، مکزیک و جمهوری اسلواکی برقرار هستند؛ همچنین دانمارک، اسرائیل و سوئد از جمله دیگر کشورهای OECD با نظام‌های بازنشستگی شخصی اجباری مشابه هستند (نظام بیمه بازنشستگی شغلی مبتنی بر مزایا معین^۱). علی‌رغم برقراری پوششی تقریباً همگانی در شیلی، دانمارک، استونی، اسرائیل و سوئد، این امر در دیگر کشورها موضوعیت نداشته و نظام‌های جدید تمایلی به پوشش کارگران سالمند از خود نشان نمی‌دهند. با پیوستن کارگران جدید به نظام‌های بازنشستگی شخصی، نرخ پوشش از حدود ۴۰-۶۰ درصد روند افزایشی خود را حفظ خواهد کرد؛ البته برخی از این کشورها میزان بالایی از اشتغال غیررسمی دارند که سطوح پوشش را محدود می‌سازند.

پوشش طرح‌های بازنشستگی شغلی اختیاری در میان کشورها متفاوت است. به دلیل اختیار کارفرمایان (در برخی کشورها به‌طور مشترک با کارکنان) در استقرار برنامه بازنشستگی شغلی، برنامه‌های مذکور اختیاری نامیده می‌شوند. برنامه‌های بازنشستگی شخصی از نوع اختیاری به‌شمار می‌آیند در صورتی که افراد بتوانند در مورد پیوستن به آن‌ها آزادانه تصمیم‌گیری کنند. پوشش طرح‌های بازنشستگی اختیاری (شغلی یا شخصی) در بلژیک، جمهوری چک، آلمان، ایسلند، ایرلند، ژاپن، نیوزیلند، لهستان، بریتانیا و ایالات متحده امریکا بالاتر از ۴۰ درصد است. از طرف دیگر پوشش طرح‌های بازنشستگی اختیاری در کشورهایی همانند یونان بسیار پایین (زیر ۵ درصد) است؛ در یونان، سطح نسبتاً بالای بیکاری دلیل پوشش پایین طرح‌های بازنشستگی خصوصی را تشریح می‌کند. برنامه‌های بازنشستگی خصوصی در ایتالیا، نیوزیلند، ترکیه و بریتانیا ثبت‌نام خودکار را (با امکان انصراف) در سطح ملی ارائه می‌کنند. نیوزیلند، پوششی با نرخ ۷۵ درصد را در طرح «KiwiSaver»^۲ (معرفی در سال ۲۰۰۷) برقرار کرده است. از سال ۲۰۰۷ در ایتالیا، اندوخته فوق‌العاده خاتمه خدمت (TFR)^۳ مربوط به کارکنان بخش خصوصی به‌طور خودکار به برنامه بازنشستگی شغلی واریز می‌شود، به‌جز مواردی که کارمند صراحتاً ابقاء در نظام TFR را انتخاب کند. در این کشور علی‌رغم اعمال قاعده فوق، فقط ۲۰ درصد جمعیت در سن کار توسط برنامه بازنشستگی اختیاری پوشش داده می‌شوند. بریتانیا افزایش قابل‌ملاحظه‌ای را در پوشش جمعیت در سن کار، از ۳۴ درصد در ۲۰۱۳-۲۰۱۲ به ۴۳ درصد در ۲۰۱۶-۲۰۱۵ تجربه کرده است. نسبت خوداشتغالان تحت پوشش در

1. Premium pension system

۲. طرح دولتی-پارانه‌ای پس‌انداز بازنشستگی اختیاری

3. Trattamento di Fine Rapporto

بریتانیا به دلیل عدم احراز شرایط ثبت‌نام خودکار رو به تنزل است. همچنین در سال ۲۰۱۷ ترکیه امکان ثبت‌نام خودکار را در نظام بازنشستگی خود فراهم کرد، بدین ترتیب که کارفرمایان دارای حداقل پنج کارمند مکلف به پوشش کارمندان زیر ۴۵ سال خود توسط یک طرح بازنشستگی شده‌اند. همچنین در کانادا و ایالات متحده امریکا، ترویج و گسترش ثبت‌نام خودکار از طریق مقررات‌گذاری انجام می‌گیرد.

تعریف و سنجش

عبارت «بازنشستگی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشستگی خصوصی (اندوخته‌ای و ذخیره‌های دفتری) و ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد. در این‌گونه تدارکات بازنشستگی، شاهد همزیستی معیارهای متعددی در کنار هم هستیم (برای بررسی معیارهای مختلف و محدودیت‌های آن‌ها OECD ۲۰۱۲ ملاحظه شود). عضویت در برنامه بازنشستگی بر اساس دیدگاه پیشنهادی مطالعه حاضر، مستلزم برخورداری از دارایی یا مزایای معوقه در طرح است. احتساب افراد بیش از یک بار احتمالاً هنگام استفاده از داده‌های اجرایی روی می‌دهد زیرا افراد می‌توانند توأمان عضو برنامه‌های بازنشستگی اختیاری شغلی و شخصی باشند؛ بنابراین کل پوشش برنامه بازنشستگی اختیاری را نمی‌توان از مجموع داده‌های پوشش برنامه‌های بازنشستگی شغلی و شخصی به دست آورد.

مطالعه بیشتر

- OECD (2012), OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>.

۱-۸ پوشش طرح‌های بازنشستگی خصوصی بر اساس نوع طرح
بر حسب درصدی از جمعیت در سن کار (۶۴-۱۵ سال)

اختیاری			اجباری/شبه‌اجباری	کشورها
جمع کل	شخصی	شغلی		
..	..	X	۷۵.۷	استرالیا
..	۱۸.۰	۱۳.۹	X	اتریش
..	..	۵۹.۶	X	بلژیک
..	۲۵.۲	۲۶.۳	X	کانادا
..	۸۴.۳	شیلی
۵۲.۶	۵۲.۶	X	X	جمهوری چک
۱۸.۰	۱۸.۰	X	ATP: ۸۴.۰ QMO: ۶۳.۴	دانمارک
۱۲.۳	۱۲.۳	X	۸۱.۴	استونی
۲۵.۶	۱۹.۰	۶.۶	۸۹.۸	فنلاند
..	۵.۷	۲۴.۵	X	فرانسه
۷۰.۴	۳۳.۸	۵۷.۰	X	آلمان
..	..	۱.۳	X	یونان
..	۱۸.۴	..	X	مجارستان
۴۵.۲	۴۵.۲	X	۸۵.۱	ایسلند
۴۶.۷	۱۲.۶	۳۸.۳	X	ایرلند
..	۹۱.۱	اسرائیل
۲۰.۰	۱۱.۵	۹.۲	X	ایتالیا
۵۰.۸	۱۳.۴	۴۵.۴	..	ژاپن
۲۴.۰	۲۴.۰	X	۱۷.۱	کره

کشورها	اجباری/شبه‌اجباری	اختیاری		
		شغلی	شخصی	جمع کل
لتونی	~۱۰۰	۰.۳	۱۱.۴	..
لوکزامبورگ	X	۵.۱
مکزیک	۶۱.۴	۱.۷
هلند	۸۸.۰	X	۲۸.۳	۲۸.۳
نیوزیلند	X	۶۸	۷۴.۸	..
نروژ	۵۶.۳	..	۲۶.۷	..
لهستان	X	۱.۶	۶۶.۶	..
پرتغال	X	۳.۷	۴.۵	..
جمهوری اسلواکی	۳۶.۱	X	۱۹.۰	۱۹.۰
اسلوونی	X	۳۷.۸
اسپانیا	X	۳.۳	۱۵.۷	۱۸.۶
سوئد	PPS: ~۱۰۰ QMO: ~۹۰	X	۲۴.۲	۲۴.۲
سوئیس	۷۳.۷	X
ترکیه	۱.۵	۱.۰	۱۳.۹	..
بریتانیا	X	۴۳.۰
ایالات متحده آمریکا	X	۴۰.۸	۱۹.۳	..

توضیح: QMO = شغلی شبه‌اجباری، PPS = نظام بیمه بازنشستگی؛ .. = عدم دسترسی به داده؛ x = نامربوط. نرخ‌های پوشش با توجه به کل جمعیت در سن کار (افراد ۶۴-۱۵ سال) برای کلیه کشورها ارائه شده است.

منبع: آمار جهانی بازنشستگی OECD.

ساختار نظام‌های بازنشستگی خصوصی

نتایج اصلی

سیمای بازنشستگی شامل انواع مختلفی از طرح‌ها در سراسر جهان است. طرح‌های بازنشستگی شغلی و شخصی توأمان در غالب کشورهای OECD حاکم هستند. در سال ۲۰۱۶، اندازه طرح‌های شغلی از نظر میزان دارایی در میان کشورهای OECD تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای را نشان دادند. در اغلب موارد صندوق‌های بازنشستگی طرح‌های مذکور را اداره می‌کنند، هرچند استثنائاتی قابل‌توجه در این مورد وجود دارند (همانند دانمارک و فرانسه). طرح‌های شخصی و طرح‌های مشارکت معین شغلی به بهای کاهش قلمرو طرح‌های مزایای معین شغلی از اهمیت روزافزونی برخوردار شده‌اند.

سیمای بازنشستگی انواع مختلفی از طرح‌ها را در برمی‌گیرد. به‌عنوان مثال، طرح‌های بازنشستگی ممکن است از طریق اشتغال یا رأساً توسط فرد بدون دخالت کارفرما قابل دسترس باشند. چنانچه استقرار طرح‌ها توسط کارفرما یا شرکای اجتماعی به نیابت از کارکنان و دسترسی به آن‌ها مشروط به استخدام فرد باشد، از آن‌ها تحت عنوان طرح‌های شغلی نام می‌بریم. بر اساس اصول طبقه‌بندی OECD، طرح‌های بازنشستگی شخصی به آن دسته از طرح‌هایی اطلاق می‌شوند که دسترسی به آن‌ها فارغ از روابط استخدامی بوده و طرح‌های مذکور مستقیماً توسط یک صندوق بازنشستگی یا نهاد مالی (به‌عنوان ارائه‌دهنده بازنشستگی) بدون دخالت کارفرما برقرار می‌شوند.

همزیستی طرح‌های شغلی و شخصی در بسیاری از کشورها گزارش شده است: ۳۲ کشور از ۳۵ کشور OECD توأمان دارای هر دو طرح مذکور هستند. عضویت افراد در طرح‌های بازنشستگی شغلی مختلف به دلیل تغییر شغل طی دوران کاری و در طرح‌های بازنشستگی شخصی از طریق قرارداد مستقیم با یک ارائه‌دهنده بازنشستگی محتمل است.

در غالب کشورهای OECD، طرح‌های بازنشستگی شغلی به‌طور قاطع از طریق صندوق‌های بازنشستگی تأمین مالی می‌شوند، استثنائات مهم کشورهایی همانند بلژیک، دانمارک، فرانسه، کره، نروژ و سوئد هستند که در آن‌ها قراردادهای بیمه بازنشستگی نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند؛ به‌علاوه مهم‌ترین ابزار تأمین مالی برنامه‌های بازنشستگی شغلی در آلمان و استرالیا ذخایر دفتری - اندوخته‌هایی در ترازنامه‌های کارفرمایان حامی - محسوب می‌شوند. تأمین مالی طرح‌های بازنشستگی شخصی غالباً توسط قراردادهای بیمه بازنشستگی یا محصولات مالی

بانک‌ها و مدیران دارایی انجام می‌شود.

بسته به نحوه محاسبه مزایای بازنشستگی و فرد (حقیقی یا حقوقی) متحمل ریسک، طرح‌های بازنشستگی می‌توانند مزایای معین (DB) یا مشارکت معین (DC) باشند. در طرح‌های DC، مشترکان بخش عمده ریسک را تحمل می‌کنند، حال آن‌که در برنامه‌های سنتی DB کارفرمایان حامی تمامی ریسک را تقبل می‌کنند. در برخی از کشورها، کارفرمایان مبادرت به ارائه طرح‌های ترکیبی^۱ و مختلط^۲ DB به اشکال مختلف (با اشتراک ریسک میان کارفرمایان و کارمندان) کرده‌اند. به‌عنوان مثال در هلند، سطوح مزایا مشروط به وضعیت تأمین مالی ارائه‌دهنده بازنشستگی است. طرح‌های تراز نقدی^۳ (نوعی از برنامه‌های ترکیبی DB) مزایا را بر اساس نرخ ثابت مشارکت و نرخ بازده تضمین شده (به دلیل تضمین توسط کارفرمای حامی آن را ذیل DB طبقه‌بندی می‌کنند) تعیین و ارائه می‌کنند. این طرح‌ها بخشی از سیمای بازنشستگی در بلژیک (کارفرمایان بر اساس قانون موظف به ارائه حداقل بازده تضمینی هستند)، ژاپن و ایالات متحده آمریکا هستند. طرح‌های مختلط دارای دو مؤلفه جداگانه DB و DC هستند که با آن‌ها به‌عنوان بخشی از یک طرح رفتار می‌شود. به‌عنوان مثال، طرح ممکن است مزایا را تحت قاعده DC تا سن معینی پیش از بازنشستگی محاسبه کرده و پس از آن قاعده DB را اعمال کند. همچنین برخی طرح‌های DC همانند نمونه‌های حاکم در دانمارک و سوئد، مزایا یا بازده‌های تضمین‌شده‌ای را ارائه می‌کنند. طرح‌های مذکور تحت عنوان DC طبقه‌بندی می‌شوند هرگاه هیچ‌گونه منبعی برای کارفرمای حامی در وضعیت کمبود اندوخته وجود نداشته باشد.

در غالب کشورها، سهم دارایی‌ها در طرح‌های DC و شغلی بسیار بالاتر از طرح‌های DB است. در ۱۸ کشور از ۲۳ مورد گزارش داده شده، بیش از ۵۰ درصد دارایی‌ها در طرح‌های DC یا طرح‌های شخصی نگهداری می‌شوند.

طرح‌های DC و شخصی با کنار زدن طرح‌های DB در کشورهایی با سابقه‌ای طولانی از سهم بالای طرح‌های DB در دارایی‌های بازنشستگی (همانند ایالات متحده آمریکا) به برتری قابل ملاحظه‌ای دست یافته‌اند. گذار از طرح‌های DB به DC و طرح‌های شخصی در دیگر کشورها آغاز شده است. به‌عنوان مثال در ایرلند میزان دارایی‌های طرح‌های DB از ۶۲۱۴۶ میلیون یورو در سال ۲۰۱۵ به ۶۱۴۶۵ میلیون یورو در سال ۲۰۱۶ کاهش یافته است.

-
1. Hybrid
 2. Mixed
 3. Cash balance plans

تعریف و سنجش

عبارت «بازنشستگی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشستگی خصوصی (اندوخته‌ای و ذخیره‌های دفتری) و توافقات اندوخته‌ای عمومی (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد. تجزیه و تحلیل حاضر بر اساس رهنمودهای OECD در موضوع طبقه‌بندی طرح‌های بازنشستگی در سال ۲۰۰۵ انجام شده است.

مطالعه بیشتر

- OECD (2005), Private Pensions: OECD Classification and Glossary, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf.

۸-۲ انواع طرح‌های بازنشستگی در حوزه OECD بر اساس اصول طبقه‌بندی آن، ۲۰۱۶

طرح‌های شغلی				بله	طرح‌های شخصی
فاقد طرح شغلی	فقط DC	DC و DB	فقط DB		
جمهوری چک، استونی، جمهوری اسلواکی	شیلی، یونان، مجارستان، لتونی، لهستان، اسلوانی	استرالیا، اتریش، بلژیک، کانادا، دانمارک، فرانسه، ایسلند، ایرلند، ایتالیا، ژاپن، کره، لوکزامبورگ، مکزیک، هلند، نیوزیلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، ترکیه، بریتانیا، ایالات متحده آمریکا	فنلاند، آلمان، اسرائیل، سوئیس		
				خیر	

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634648>

۳-۸ تجزیه دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی خصوصی در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۶
برحسب درصدی از کل دارایی‌ها



منبع: آمار جهانی بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933300878>

دارایی‌ها در طرح‌های بازنشتگی خصوصی و صندوق‌های ذخیره بازنشتگی عمومی

نتایج اصلی

در بیشتر کشورهای OECD، دارایی‌های قابل توجهی به‌منظور کمک به ایفای تعهدات آتی بازنشتگی انباشت شده‌اند. در سال ۲۰۱۶، میانگین موزون دارایی‌های صندوق‌های بازنشتگی OECD برابر با ۸۳ درصد تولید ناخالص داخلی (GDP) بود (استفاده از GDP به‌عنوان وزن). همچنین ۱۸ کشور OECD ذخایر بازنشتگی عمومی را با هدف کمک به پرداخت حقوق بازنشتگی دولتی ایجاد کرده‌اند؛ در سال ۲۰۱۵ ارزش ذخایر بازنشتگی عمومی کشورهای مذکور به‌طور متوسط تقریباً ۱۹ درصد تولید ناخالص داخلی بود.

در سال ۲۰۱۶ دارایی‌های طرح‌های بازنشتگی خصوصی در حوزه OECD به ۳۸.۱ تریلیون دلار آمریکا بالغ شد؛ ایالات‌متحده آمریکا با دارایی‌هایی به ارزش ۲۵.۱ تریلیون دلار (معرف ۶۵.۹ درصد از مجموع OECD) بزرگ‌ترین بازار بازنشتگی در میان کشورهای عضو به‌شمار می‌رود؛ کانادا با دارایی‌هایی به ارزش ۲.۴ تریلیون دلار آمریکا و سهمی معادل ۶.۳ درصد از بازار صندوق‌های بازنشتگی OECD؛ بریتانیا با ۲.۳ تریلیون دلار آمریکا و ۶ درصد؛ استرالیا با ۱.۵ تریلیون دلار آمریکا و ۴ درصد؛ ژاپن با ۱.۴ تریلیون دلار آمریکا و ۳.۶ درصد؛ و هلند با ۱.۳ تریلیون دلار آمریکا و ۳.۵ درصد در جایگاه‌های بعدی قرار گرفته‌اند.

متوسط نسبت دارایی-به-تولید ناخالص داخلی، موزون شده بر اساس GDP هر کشور، در سال ۲۰۱۶ معادل ۸۳ درصد بود. هفت کشور دانمارک (۲۰۹ درصد)، هلند (۱۸۰.۳ درصد)، کانادا (۱۵۹.۲ درصد)، ایسلند (۱۵۰.۷ درصد)، سوئیس (۱۴۱.۶ درصد)، ایالات‌متحده آمریکا (۱۳۴.۹ درصد) و استرالیا (۱۲۳.۹ درصد) نسبت‌هایی افزون بر ۱۰۰ درصد را کسب کردند. در این کشورها ترتیبات بازنشتگی خصوصی برای مدت مدیدی حاکم بوده و به‌استثنای بریتانیا و ایالات‌متحده آمریکا، نظام بازنشتگی خصوصی اجباری یا شبه‌اجباری در آن‌ها برقرار است. دارایی‌های بازنشتگی در سایر کشورها از میزان اهمیت متفاوتی نسبت به GDP برخوردار بودند. نسبت‌های دارایی-به-GDP در نه کشور OECD بین ۲۰ تا ۱۰۰ درصد بوده، کشورهای مذکور در سال‌های اخیر نظام‌های اندوخته‌ای بازنشتگی اجباری را معرفی کرده‌اند. در میان آن‌ها، شیلی با بیشترین سابقه، از مجموع دارایی انباشته‌ای به ارزش ۶۹.۶ درصد از GDP برخوردار است. دورنمای رشد دارایی‌ها در کشورهایی همانند استونی و مکزیک (با معرفی طرح‌های بازنشتگی خصوصی اجباری در اواخر دهه ۹۰ و اوایل ۲۰۰۰) بسیار مثبت و امیدوارکننده است؛ متعاقب معرفی طرح‌های خصوصی اختیاری، دارایی‌ها با آهنگی شتابان رشد کرده و در انتهای سال ۲۰۱۶ در استونی به ۱۵

درصد و در مکزیک به ۲۰ درصد از GDP رسیده‌اند. این ارقام طی سال‌ها و دهه‌های آتی با پیوستن افراد بیشتری به نظام جدید درآمد بازنشستگی به رشد خود ادامه خواهد داد و اعضای کنونی حق بیمه‌های بیشتری خواهند پرداخت. نوعی از پیش‌اندوخته‌گذاری در نظام‌های بازنشستگی دولتی نیز انجام می‌شود که به صورت متعارف بر مبنای توازن درآمد و هزینه^۱ است. انتظار می‌رود صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی^۲ (PPFRs) ضمن ایفای نقشی مهم در تأمین مالی آتی برخی نظام‌های بازنشستگی عمومی، تأثیر پیری جمعیت را بر اندوخته عمومی کاهش دهند. تا پایان سال ۲۰۱۵، مجموع دارایی‌های PPRFs معادل ۵.۱ تریلیون دلار آمریکا برای ۱۸ کشور OECD با داده‌های قابل حصول بالغ شد. بیشترین ذخیره نزد صندوق تراست تأمین اجتماعی ایالات متحده آمریکا به ارزش ۲.۸ تریلیون دلار است که ۵۴.۷ درصد از مجموع دارایی‌های OECD را شامل می‌شود، اگرچه دارایی‌ها شامل اسناد غیرقابل معامله IOUs^۳ منتشره توسط خزانه ایالات متحده آمریکا برای صندوق تراست تأمین اجتماعی است. صندوق سرمایه‌گذاری بازنشستگی دولتی ژاپن با ۱.۱ تریلیون دلار آمریکا (۲۲.۱ درصد از کل OECD) در رتبه دوم قرار دارد. از میان کشورهای باقیمانده، کره (۸.۵ درصد)، کانادا (۴.۸ درصد) و سوئد (۲.۹ درصد) نیز دارای ذخایر انباشته قابل ملاحظه‌ای از مجموع ذخایر قلمرو OECD هستند.

از منظر مجموع دارایی‌ها نسبت به اقتصاد ملی، بمتوسط دارایی‌های PPRFs در حوزه کشورهای OECD برابر ۱۳.۹ درصد GDP در سال ۲۰۱۵ بود. صندوق ملی بازنشستگی کره با ۳۲.۸ درصد از GDP حائز بیشترین نسبت دارایی به اقتصاد ملی بود، پس از آن لوکزامبورگ با ۳۰.۲ درصد، سوئد با ۲۹.۵ درصد و ژاپن با ۲۵.۸ درصد از جمله کشورهای دارای نسبت قابل توجه بودند. صندوق‌های RPRF که اخیراً (بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۶) در استرالیا، بلژیک، شیلی و لهستان ایجاد شده‌اند، علت سطح پایین دارایی‌های انباشته تا حال حاضر را در این کشورها تا حدودی توضیح می‌دهند. توسعه و افزایش تجمیع دارایی‌ها می‌بایست طی سال‌های پیش‌رو ادامه یابد، اگرچه برخی کشورها نظیر اسپانیا مبادرت به برداشت مبالغی از این ذخایر به منظور پوشش کسری‌های تأمین اجتماعی کرده‌اند. صندوق ملی ذخیره بازنشستگی ایرلند که در سال ۲۰۱۴ به صندوق سرمایه‌گذاری استراتژیک ایرلند تبدیل شد بیش از این واجد شرایط صندوق ذخیره بازنشستگی عمومی نیست، زیرا وظیفه آن در حال حاضر فراتر از تأمین مالی طرح‌های بازنشستگی PAYG است.

تعریف و سنجش

1. Pay-as-you go
2. Public pension reserve funds

عبارت «بازنشستگی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشستگی خصوصی (اندوخته‌های و ذخیره‌های دفتری) و ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی به طرح‌هایی اطلاق می‌شوند که عموماً توسط یک نهاد (و نه دولت) اداره می‌شوند، به عبارتی مستقیماً توسط کارفرمای بخش خصوصی به‌عنوان حامی مالی طرح، یک صندوق بازنشستگی خصوصی یا یک ارائه‌دهنده بخش خصوصی مدیریت می‌شوند. در برخی از کشورها شاهد وجود طرح‌هایی برای کارگران بخش عمومی در بطن طرح‌های بازنشستگی خصوصی هستیم.

ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری، طرح‌های بازنشستگی تحت مدیریت یک نهاد عمومی محسوب می‌شوند. صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی (PRPFs) ذخایری هستند که توسط دولت یا نهادهای تأمین اجتماعی برای پشتیبانی نظام‌های بازنشستگی عمومی ایجاد می‌شوند و در غیر این صورت بر مبنای PAYG تأمین مالی می‌شوند. دارایی‌ها در چنین صندوق‌های ذخیره‌ای، قسمتی از بخش بازنشستگی دولتی (در معنی وسیع آن) را شکل می‌دهند.

۸-۴ دارایی‌ها در طرح‌های بازنشستگی خصوصی و صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی در کشورهای OECD و دیگر نظام‌های مهم اقتصادی (بر اساس آخرین داده‌های موجود)

برحسب درصدی از GDP و میلیون دلار آمریکا

صندوق‌های بازنشستگی خصوصی عمومی، ۲۰۱۵		طرح‌های بازنشستگی خصوصی، ۲۰۱۶		کشورهای عضو OECD
میلیون دلار آمریکا	درصد از GDP	میلیون دلار آمریکا	درصد از GDP	
۹۰,۰۲۶	۷.۳	۱,۵۲۳,۳۰۲	۱۳۳.۹	استرالیا
X	X	۲۱,۹۸۰	۶.۰	اتریش
۲۳,۴۳۹	۵.۲	۳۰,۶۱۲	۶.۹	بلژیک
۲۴۹,۲۱۵	۱۷.۰	۲,۴۰۳,۸۷۴	۱۵۹.۲	کانادا
۸,۱۱۲	۳.۶	۱۷۴,۴۸۰	۶۹.۶	شیلی
X	X	۱۵,۶۸۴	۸.۴	جمهوری چک
X	X	۶۱۱,۸۹۵	۲۰۹.۰	دانمارک
X	X	۳,۶۵۶	۱۶.۴	استونی
۲۰,۴۱۶	۸.۸	۱۳۴,۸۶۷	۵۹.۳	فنلاند
۵۹,۵۵۲	۲.۵	۲۳۰,۱۸۴	۹.۸	فرانسه
۳۷,۰۵۵	۱.۱	۲۲۳,۹۰۶	۶.۸	آلمان
X	X	۱,۲۵۴	۰.۷	یونان
X	X	۵,۱۰۵	۴.۳	مجارستان
X	X	۳۲,۳۵۹	۱۵۰.۷	ایسلند
X	X	۱۱۸,۳۲۲	۴۰.۷	ایرلند
X	X	۱۷۷,۲۹۳	۵۵.۷	اسرائیل
X	X	۱۶۵,۲۲۸	۹.۴	ایتالیا
۱,۱۳۷,۲۴۷	۲۵.۸	۱,۳۵۴,۷۵۴	۲۹.۴	ژاپن
۴۳۶,۹۵۰	۳۲.۸	۳۶۴,۶۳۴	۲۶.۹	کره
X	X	۳,۳۴۰	۱۲.۷	لتونی
۱۷,۲۱۵	۳۰.۲	۱,۶۵۹	۲.۹	لوکزامبورگ
۱,۵۱۱	۰.۱	۱۵۶,۵۰۳	۱۶.۷	مکزیک
X	X	۱,۳۳۵,۲۲۷	۱۸۰.۳	هلند
۱۹,۹۷۴	۱۱.۸	۴۵,۱۰۹	۲۴.۴	نیوزیلند
۲۴,۲۶۹	۶.۹	۳۶,۸۹۹	۱۰.۲	نروژ
۴,۹۸۴	۱.۱	۴۱,۰۳۸	۹.۳	لهستان

کشورهای عضو OECD		طرح‌های بازنشتگی خصوصی، ۲۰۱۶		صندوق‌های بازنشتگی خصوصی عمومی، ۲۰۱۵	
	درصد از GDP	میلیون دلار آمریکا	درصد از GDP	میلیون دلار آمریکا	
پرتغال	۱۰.۸	۲۱,۰۹۲	۷.۹	۱۵,۳۵۰	
جمهوری اسلواکی	۱۱.۲	۹,۵۲۳	X	X	
اسلونی	۷.۰	۲,۹۶۳	X	X	
اسپانیا	۱۴.۰	۱۶۴,۲۴۱	۳.۰	۳۵,۳۶۲	
سوئد	۸۰.۶	۳۸۹,۲۶۴	۲۹.۵	۱۴۷,۸۸۳	
سوئیس	۱۴۱.۶	۹۰۴,۳۸۰	X	X	
ترکیه	۴.۸	۳۵,۲۱۷	X	X	
بریتانیا	۹۵.۳	۲,۲۷۳,۷۱۳	X	X	
ایالات متحده آمریکا	۱۳۴.۹	۲۵,۱۲۶,۵۹۲	۱۵.۴	۲,۸۱۲,۵۱۰	
OECD	ساده: +۰.۵٪ موزون: +۰.۸۳٪	مجموع کل: ۳۸,۱۴۰,۱۵۹	ساده: ۱۱.۷٪ موزون: ۱۳.۹٪	مجموع کل: ۵,۱۴۱,۰۷۱	
کشورهای غیر عضو OECD		طرح‌های بازنشتگی خصوصی، ۲۰۱۶		صندوق‌های بازنشتگی خصوصی عمومی، ۲۰۱۵	
	درصد از GDP	میلیون دلار آمریکا	درصد از GDP	میلیون دلار آمریکا	
آرژانتین	۱۰.۳	۵۰,۶۸۹	
برزیل	۲۲.۹	۴۳۹,۵۰۷	X	X	
جمهوری خلق چین	۱.۵	۱۵۹,۳۵۷	۲.۷	۲۹۴,۸۲۰	
هند	۱.۱	۲۳,۴۷۲	۴.۶	۱۰۱,۲۴۷	
اندونزی	۱.۸	۱۷,۰۳۵	
فدراسیون روسیه	۶.۱	۸۷,۰۳۸	X	X	
عربستان سعودی	
آفریقای جنوبی	۱۰۰.۶	۲۵۹,۶۲۲	X	X	

توضیح: «..» عدم دسترسی به داده‌ها؛ «X» فاقد موضوعیت؛ «موزون» میانگین موضوع؛ ردیف «OECD» مجموع دارایی‌ها به میلیون دلار آمریکا، میانگین‌های ساده و موزون دارایی‌ها به‌عنوان درصدی از GDP (استفاده از GDP برحسب دلار برای ایجاد وزن‌ها) بر اساس گزارش کشورها در حوزه OECD محاسبه شده‌اند.

منبع: آمارهای جهانی بازنشتگی OECD و بررسی سالانه صندوق‌های بازنشتگی عمومی.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634686>

تخصیص دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی و دارایی‌ها در صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی

نتایج اصلی

ارائه‌دهندگان بازنشستگی و صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی کماکان (به ترتیب) در پایان سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۵ در طبقه دارایی‌های سنتی (عمدتاً اوراق قرضه و سهام) سرمایه‌گذاری کردند. نسبت‌های سهام و اوراق به میزان قابل توجهی در میان کشورها متفاوت است لیکن ارجحیت با اوراق قرضه است.

در بیشتر کشورهای OECD با داده‌های قابل دسترس سال ۲۰۱۶، اوراق قرضه و سهام کماکان به‌عنوان مهم‌ترین گروه دارایی‌ها محسوب می‌شوند، به‌نحوی که در ۱۶ کشور OECD تا پایان سال ۲۰۱۶، بیش از ۸۰ درصد پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشستگی را تشکیل می‌دادند. نسبت ترکیب اوراق قرضه و سهام به مجموع پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشستگی در پایان سال ۲۰۱۶ در شیلی ۹۹.۲ درصد، مکزیک ۹۷.۴ درصد، لهستان ۹۲.۶ درصد، مجارستان ۹۱.۹ درصد، یونان ۹۱.۴ درصد، نروژ ۹۱.۱ درصد، جمهوری چک ۹۰.۴ درصد، لوکزامبورگ ۸۹.۴ درصد، سوئد ۸۶.۴ درصد، لتونی و هلند ۸۳.۹ درصد، جمهوری اسلواکی ۸۲.۵ درصد، ایسلند ۸۱.۶ درصد و اسلونی ۸۰.۵ درصد بوده است. در انتهای دیگر طیف، شاهد نسبتی کمتر یا نزدیک به ۵۰ درصد برای تعدادی از کشورها از جمله بریتانیا (۵۳ درصد) هستیم.

نسبت‌های سهام و اوراق قرضه در پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشستگی کشورها به میزان قابل توجهی تغییر می‌کنند. اگرچه در پایان سال ۲۰۱۶، رجحان بیشتری برای اوراق قرضه قائل می‌شدند، ولی در برخی از کشورها سهام از اوراق قرضه پیشی گرفته است از جمله در استرالیا با ۵۱.۱ درصد سهام نسبت به ۱۰.۲ درصد اوراق قرضه، فنلاند با ۳۷.۱ درصد نسبت به ۳۰.۶ درصد و ایالات متحده آمریکا با ۴۹.۴ درصد نسبت به ۲۰.۹ درصد.

در مورد «اوراق قرضه»، اوراق بخش عمومی در تقابل با اوراق قرضه شرکتی، سهم قابل توجهی از دارایی‌های اوراق ترکیبی مستقیم (به‌استثنای سرمایه‌گذاری از طریق طرح‌های سرمایه‌گذاری جمعی) نزد ارائه‌دهندگان بازنشستگی را در بسیاری از کشورها تشکیل داده است. به‌عنوان مثال، اوراق قرضه بخش عمومی ۹۱.۸ درصد کل دارایی‌های اوراق مستقیم در مجارستان، ۸۸.۳ درصد در اسرائیل، ۸۴.۶ درصد در جمهوری چک و ۸۲.۲ درصد در ترکیه، ولی صرفاً ۲۶.۴ درصد در نروژ، ۱۷.۸ درصد در نیوزیلند و ۱۱.۹ درصد در لهستان را تشکیل می‌داد.

وجوه نقد و سپرده‌ها در برخی کشورهای OECD سهم عمده‌ای از پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشستگی را شامل می‌شوند. به‌عنوان مثال، نسبت وجوه نقد و سپرده‌ها به کل پرتفوی در پایان سال ۲۰۱۶ در استونی برابر

۲۳.۳ درصد و در ترکیه ۲۴.۵ درصد بود.

در بیشتر کشورهای OECD وام‌ها، املاک و مستغلات (زمین و ساختمان)، قراردادهای بیمه تخصیص نیافته و صندوق‌های سرمایه‌گذاری خصوصی («سایر» در شکل) صرفاً مقادیر نسبتاً اندکی از سرمایه‌گذاری‌های ارائه‌دهندگان بازنشتی را - علی‌رغم وجود برخی استثنائات - تشکیل می‌دادند. به‌عنوان مثال املاک و مستغلات، بخش مهمی از پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشتی (مستقیم یا غیرمستقیم از طریق طرح‌های سرمایه‌گذاری جمعی) در استرالیا، کانادا، فنلاند، پرتغال و سوئیس (در محدوده ۵ تا ۲۰ درصد از کل دارایی‌ها) محسوب می‌شدند.

سهام و درآمدهای ثابت به‌عنوان کلاس‌های غالب دارایی در پورتوهای PPRFs در پایان سال ۲۰۱۵ برشمرده می‌شدند. همچنین محوریت سهام در برخی صندوق‌های ذخیره‌حاکمی از چشم‌انداز بلندمدت سرمایه‌گذاری و به‌طور کلی استقلال بیشتر سرمایه‌گذاری آن‌هاست. به‌عنوان مثال در سال ۲۰۱۵، صندوق بازنشتی دولتی نروژ ۵۵.۲ درصد از دارایی‌های خود را در سهام و ۴۰.۱ درصد آن را در درآمد ثابت سرمایه‌گذاری کرد، درحالی‌که این ارقام برای صندوق‌های AP سوئد به‌طور متوسط حدود ۴۵ درصد سهام و ۳۰ درصد درآمد ثابت (صندوق‌های AP1، AP2، AP3 و AP4) و در طرح بازنشتی کبک به ترتیب ۴۲ درصد و ۲۱.۵ درصد را نشان می‌دهند. ذخایر در هیئت سرمایه‌گذاری طرح بازنشتی کانادا (CPPIB) تقریباً به‌طور مساوی بین سهام (۳۲.۳ درصد) و درآمد ثابت (۲۶.۷ درصد) تقسیم شدند. از سوی دیگر، صندوق‌های ذخیره (به‌عنوان مثال) در شیلی، پرتغال و لهستان در سال ۲۰۱۵ به نسبت سهام بیشتر در اوراق قرضه سرمایه‌گذاری کردند.

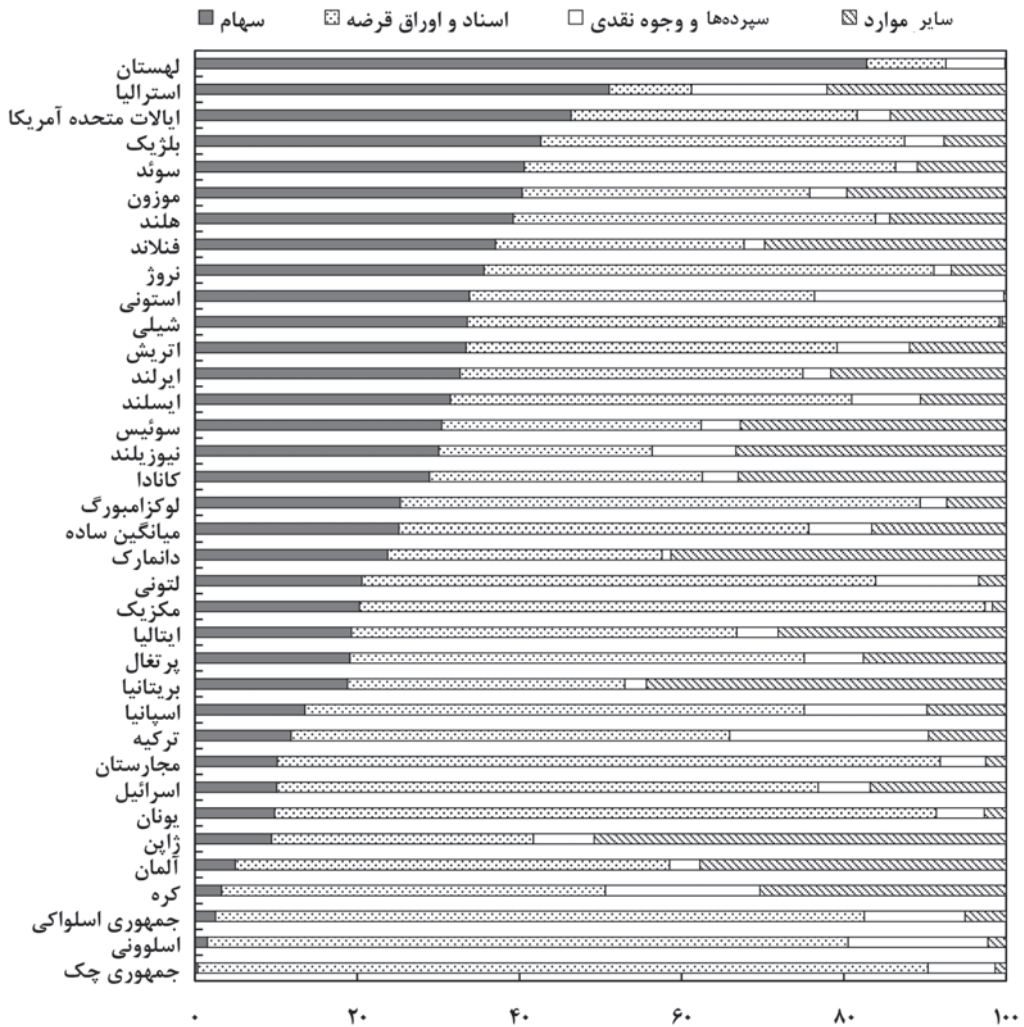
موارد افراطی را می‌توان در PPRFs کشورهای بلژیک، اسپانیا و ایالات‌متحده آمریکا مشاهده کرد که سرمایه‌گذاری بر اساس قانون به‌طور کامل در اوراق قرضه دولتی انجام می‌گیرد. همچنین برخی از PPRFs، شروع به سرمایه‌گذاری در املاک و مستغلات و طبقه دارایی‌های غیرسستی همانند سهام خصوصی و صندوق پوشش ریسک کردند. به‌عنوان مثال، می‌توان صندوق‌هایی با بیشترین میزان تخصیص دارایی به سهام خصوصی و صندوق‌های پوشش ریسک در مکزیک (با مجموع ۴۵.۶ درصد در سال ۲۰۱۵) و استرالیا (۲۳.۵ درصد) را مشاهده کرد.

تعریف و سنجش

عبارت «بازنشتی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشتی خصوصی (اندوخته‌ای و ذخیره‌های دفتری)

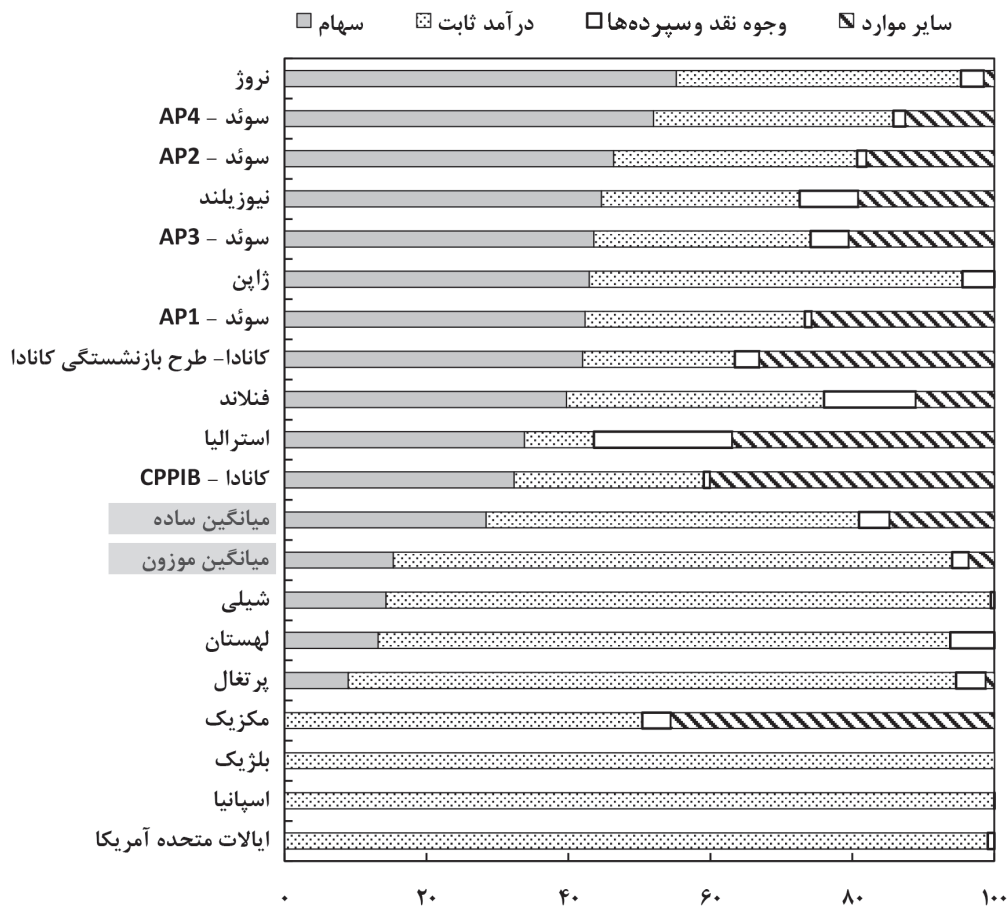
و ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد. داده‌های مربوط به تخصیص دارایی شامل سرمایه‌گذاری مستقیم در سهام، اوراق قرضه، وجوه نقد و سپرده‌ها و نیز سرمایه‌گذاری غیرمستقیم از طریق طرح‌های سرمایه‌گذاری جمعی^۱ (CIS) هستند. گروه آمارهای جهانی بازنشستگی OECD، ضمن جمع‌آوری داده‌های مربوط به سرمایه‌گذاری‌ها در CIS، آن‌ها را به تفکیک وجوه نقد و سپرده‌ها، اوراق قرضه، سهام و سایر موارد نیز بررسی می‌کند. در صورت عدم رعایت تفکیک سرمایه‌گذاری توسط کشورها، برآوردها با فرض یکسان بودن تخصیص سرمایه‌گذاری‌های CIS و سرمایه‌گذاری‌های مستقیم ارائه‌دهندگان بازنشستگی در سپرده‌ها و وجوه نقد، اوراق قرضه، سهام و سایر موارد انجام می‌شود.

۸-۵ تخصیص دارایی‌های بازنشستگی خصوصی در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۶
به‌عنوان درصدی از کل سرمایه‌گذاری



منبع: آمارهای جهانی بازنشستگی OECD.

۸-۶ تخصیص دارایی صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۵
به‌عنوان درصدی از کل سرمایه‌گذاری



منبع: تحقیق سالانه OECD در صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634724>

عملکرد سرمایه‌گذاری طرح‌های بازنشستگی خصوصی و صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی

نتایج اصلی

با وجود بی‌ثباتی ناشی از تحولات بین‌المللی در بازارهای مالی، طرح‌های بازنشستگی خصوصی در بیشتر کشورهای OECD نرخ‌های مثبت بازده را در سال ۲۰۱۶ تجربه کردند. در این سال، ارائه‌دهندگان بازنشستگی نرخ‌های مثبت بازده واقعی سرمایه‌گذاری را در میانگین موزون OECD برابر با ۲.۴ درصد کسب کردند. تمامی صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی، به‌طور متوسط بازده‌های مثبتی را در سال ۲۰۱۵ تحصیل کردند.

علی‌رغم بی‌ثباتی ناشی از تحولات بین‌المللی همانند توافق و رأی برگزیت، طرح‌های بازنشستگی خصوصی بازده‌های مثبتی را در اغلب کشورهای OECD در سال ۲۰۱۶ دریافت کردند.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی در سال ۲۰۱۶، به‌طور متوسط نرخ واقعی بازده سرمایه‌گذاری بیش از ۲ درصد را در قلمرو OECD تجربه کرده‌اند. بهترین عملکرد طرح‌های بازنشستگی خصوصی در سال ۲۰۱۶ متعلق به کشورهای اروپایی به‌ویژه لهستان (۸.۳ درصد)، ایرلند (۸.۱ درصد)، هلند (۷.۲ درصد) و اسلونی (۶.۹ درصد) بود. همچنین طرح‌های بازنشستگی خصوصی در دانمارک، به بیش از ۵ درصد بازده واقعی با سرمایه‌گذاری دارایی‌های بازنشستگی در سهام، سرمایه‌گذاری‌های آلترناتیو و اعتبارات با بازده بالا بر اساس قوانین کشور مزبور دست یافتند. صرفاً سه کشور بازده منفی سرمایه‌گذاری را در سال ۲۰۱۶ گزارش دادند: ایسلند (-۰.۳ درصد)، مکزیک (-۰.۴ درصد) و جمهوری چک (-۱.۲ درصد). با توجه به اینکه بازده واقعی خالص سرمایه‌گذاری، ترکیبی از عملکرد اسمی طرح‌ها و تورم است لذا رقم پایین آن را می‌توان به سودها و درآمدهای اندک یا تورم نسبت داد. طرح‌های بازنشستگی خصوصی بازده‌های مثبتی را در شرایط اسمی در جمهوری چک (۰.۸ درصد)، ایسلند (۱.۶ درصد) و مکزیک (۲.۹ درصد) در سال ۲۰۱۶ تجربه کردند ولی عملکرد آن‌ها همچنان پایین‌تر از تورم است (به ترتیب ۲.۰، ۱.۹ و ۳.۴ درصد).

بر اساس آخرین داده‌های موجود (سال ۲۰۱۵)، تمامی PPRFها با میانگین (موزون شده توسط دارایی‌های مدیریت شده در انتهای سال) نرخ واقعی بازده خالص سرمایه‌گذاری ۳.۲ درصد عملکرد مثبتی داشتند. در سال ۲۰۱۵، بالاترین عملکرد متعلق به کانادا (۱۴.۱ درصد برای CPPIB، ۸.۸ درصد برای طرح بازنشستگی کبک)، شیلی (۸.۱ درصد) و سوئد (۱۲.۱ درصد برای AP6، ۶.۷ درصد برای AP3 و AP4) است. صرفاً صندوق ذخیره جمعیتی لهستان بازدهی پایین‌تر از ۱ درصد را در این سال تجربه کرد (۰.۵ درصد).

تعریف و سنجش

عبارت «بازنشستگی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشستگی خصوصی (اندوخته‌ای و ذخیره‌های دفتری) و ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد. بازده‌های واقعی (پس از تورم) به پول ملی، پیش از مالیات و پس از کسر هزینه‌های مدیریت سرمایه‌گذاری محاسبه می‌شوند.

میانگین بازده‌های اسمی خالص سرمایه‌گذاری برای صندوق‌های بازنشستگی، نتایج محاسباتی هستند که از یک فرمول مشترک برای تمامی کشورها به‌استثنای ایرلند، اسرائیل، سوئد، ترکیه و ایالات‌متحده امریکا استفاده می‌کنند؛ در کشورهای مذکور بازده‌های اسمی بر اساس فرمول مربوط به کشور متبوع یا بر اساس گزارش‌های ملی رسمی ارائه می‌شوند. فرمول مشترک برابر با نسبت میان درآمد خالص سرمایه‌گذاری در پایان سال و میانگین سطح دارایی‌ها طی سال است.

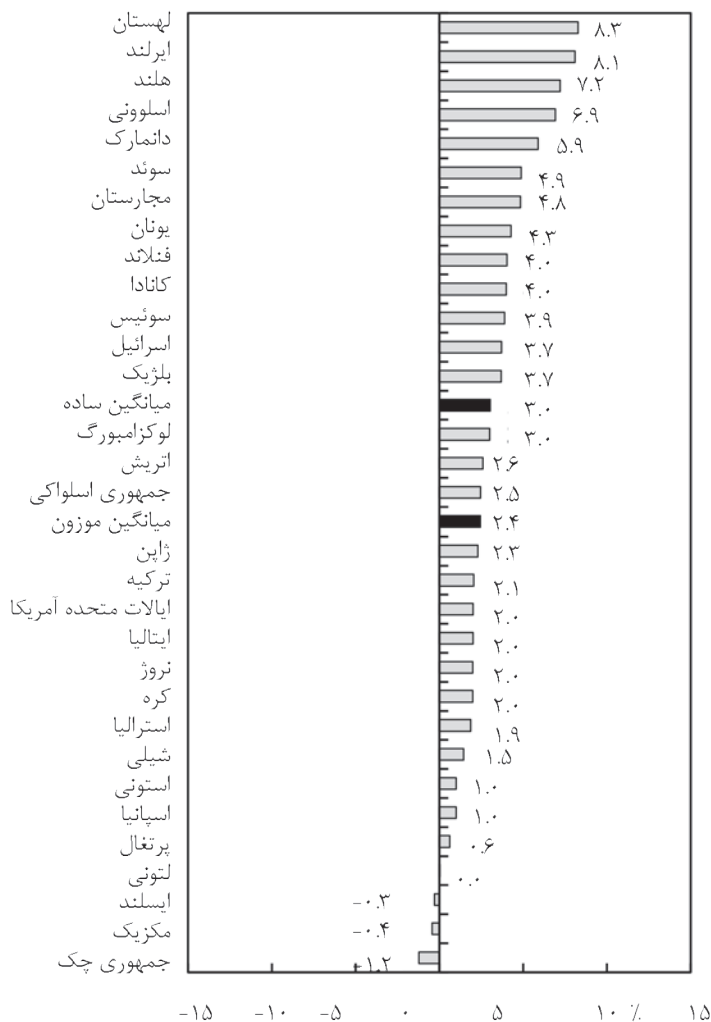
بازده‌های اسمی PPRFs، مستقیماً توسط صندوق‌ها با استفاده از فرمول و متدولوژی اختصاصی آن‌ها ارائه شده‌اند.

بازده‌های سالانه نمی‌توانند عملکرد بلندمدت را به‌دقت نمایش دهند. دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی در طول زمان (بیش از ۳۰ تا ۴۰ سال) سرمایه‌گذاری می‌شوند بنابراین ارزیابی عملکرد آن‌ها در دوره‌های بلندمدت‌تر از یک سال حائز اهمیت است. میانگین بازده‌های سالانه بلندمدت در سایر گزارش‌های OECD قابل مطالعه و بررسی هستند (OECD, ۲۰۱۷a, ۲۰۱۷b).

مطالعه بیشتر

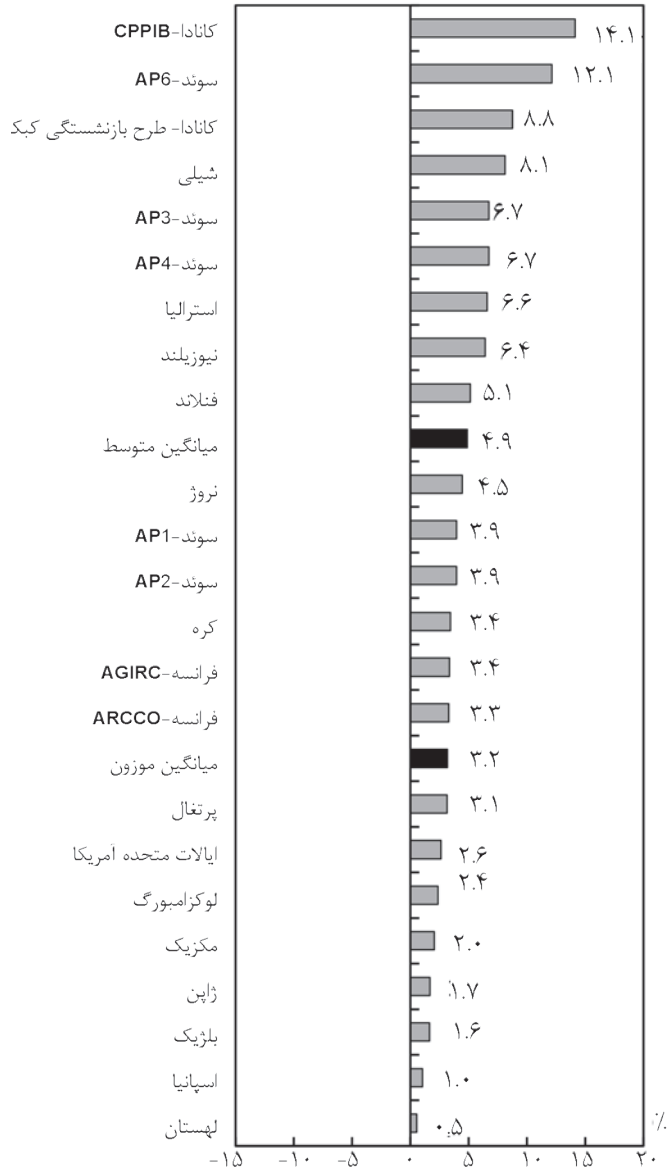
- OECD (2017a), "Pension Markets in Focus 2017", OECD, Paris, www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-Marketsin-Focus-2017.pdf.
- OECD (2017b), "Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds. Report on Pension Funds' Long-term Investments", OECD, Paris, www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf.

۷-۸ نرخ‌های بازده سرمایه‌گذاری واقعی طرح‌های بازنشستگی خصوصی، خالص هزینه‌های سرمایه‌گذاری،
 دسامبر ۲۰۱۵ - دسامبر ۲۰۱۶ (به درصد)



منبع: آمار جهانی بازنشستگی OECD.

۸-۸ نرخ‌های بازده سرمایه‌گذاری واقعی PPRFs، خالص هزینه‌های سرمایه‌گذاری، دسامبر ۲۰۱۴-دسامبر ۲۰۱۵ (به درصد)



منبع: تحقیق سالانه صندوق‌های ذخیره بازنشستگی عمومی.

هزینه‌های عملیاتی نظام‌های بازنشتگی خصوصی و هزینه‌های در عهده اعضا

نتایج اصلی

بهره‌وری نظام‌های بازنشتگی خصوصی که به‌وسیله مجموع هزینه‌های عملیاتی مرتبط با دارایی‌های تحت مدیریت سنجیده می‌شوند در میان کشورهای OECD به میزان قابل ملاحظه‌ای متفاوت هستند، به‌نحوی که در سال ۲۰۱۶ تغییری از ۰.۱ درصد دارایی‌های تحت مدیریت تا ۱.۵ درصد آن را شاهد هستیم. همچنین ساختار و سطح مبلغ در عهده اعضای طرح برای پوشش این هزینه‌ها در میان کشورها بسیار متفاوت است.

کارایی ارائه‌دهندگان بازنشتگی در تمهید و اداره طرح‌های بازنشتگی خصوصی را می‌توان از طریق بررسی کل هزینه‌های عملیاتی مرتبط با دارایی‌های تحت مدیریت مورد قضاوت قرار داد. کل هزینه‌های عملیاتی نظام‌های بازنشتگی خصوصی شامل تمامی هزینه‌های اداری و مدیریت سرمایه‌گذاری دخیل در فرآیند تبدیل حق بیمه‌های بازنشتگی به مزایای بازنشتگی است.

هزینه‌های عملیاتی نظام‌های بازنشتگی خصوصی توسط کشورهای منتخب OECD از ۰.۱ درصد دارایی‌ها تا ۱.۵ درصد را در سال ۲۰۱۶ تشکیل می‌دهند. به‌طور کلی، کشورهای دارای طرح‌های مشارکت معین و طرح‌های بازنشتگی شخصی و نیز کشورهایی با تعداد زیادی از صندوق‌های کوچک دارای هزینه‌های عملیاتی بالاتری نسبت به کشورهایی با تعداد محدود صندوق ارائه‌کننده طرح‌های بازنشتگی مزایای معین، ترکیبی، یا مشارکت معین جمعی هستند. به‌عنوان مثال، هزینه‌های عملیاتی مربوط به دارایی‌های تحت مدیریت در لتونی ۱.۵ درصد، جمهوری چک ۱.۳ درصد، اسپانیا ۱.۱ درصد، استونی ۱ درصد، استرالیا ۰.۸ درصد و در یونان و جمهوری اسلواکی ۰.۷ درصد محاسبه شده‌اند. از طرفی، هزینه‌های مذکور تقریباً کمتر از ۰.۳ درصد از کل دارایی‌ها در بلژیک (۰.۳ درصد)، پرتغال (۰.۳ درصد)، ایتالیا (۰.۲ درصد)، نروژ (۰.۲ درصد)، ایسلند (۰.۲ درصد)، شیلی (۰.۲ درصد)، صرفاً هزینه‌های سرمایه‌گذاری، دانمارک (۰.۲ درصد)، لوکزامبورگ (۰.۲ درصد)، بریتانیا (۰.۲ درصد)، آلمان (۰.۲ درصد) و هلند (۰.۱ درصد) را تشکیل می‌دهند.

ارائه‌دهندگان نظام‌های بازنشتگی خصوصی شخصی و مشارکت معین، هزینه‌های عملیاتی خود را از طریق پرداخت‌های در تعهد اعضای برنامه پوشش می‌دهند. ساختار پرداخت‌های مزبور در میان کشورها کاملاً پیچیده است؛ در اینجا به بررسی و تحلیل آن‌ها صرفاً در کشورهای منتخب می‌پردازیم. علی‌رغم تمایل کشورهای واقع شده در یک منطقه (به‌عنوان مثال، امریکای لاتین، اروپای مرکزی و شرقی) به استفاده از ساختارهای

پرداختی مشابه، در ابعاد جغرافیایی گسترده‌تر شاهد تفاوت الگوهای پرداختی هستیم. پرداخت‌ها می‌توانند متغیر یا ثابت باشند؛ پرداخت‌های ثابت به واسطه ویژگی عدم وابستگی سطوح آن‌ها به دستمزد یا ذخایر نقدی مشخص می‌شوند، درحالی‌که همتای متغیر آن می‌تواند به شکل درصدی از جریان ورودی حق بیمه‌ها، میزان دارایی‌های تحت مدیریت، یا بازده سرمایه‌گذاری دارایی‌های تحت مدیریت محاسبه شود. پرداخت‌های متغیر در مقوله حق بیمه‌ها را می‌توان به‌عنوان درصدی از دستمزد یا درصدی از حق بیمه‌ها عنوان کرد که نمونه‌هایی از آن را می‌توان در کشورهای شیلی (برای طرح‌های اجباری)، اسرائیل، لتونی، لهستان، جمهوری اسلواکی (طرح‌های رکن دوم)، اسلونی و ترکیه مشاهده کرد. چنین پرداخت‌هایی در جمهوری چک، استونی، مکزیک و اسپانیا به حساب حق بیمه‌ها گذارده نمی‌شوند. در مکزیک (از مارس ۲۰۰۸) راهبران صندوق‌های بازنشستگی (Afores) صرفاً پرداخت‌ها را بر دارایی‌ها منظور می‌کنند درحالی‌که پیش از این تاریخ به دارایی‌ها و حق بیمه‌ها اعمال می‌شد.

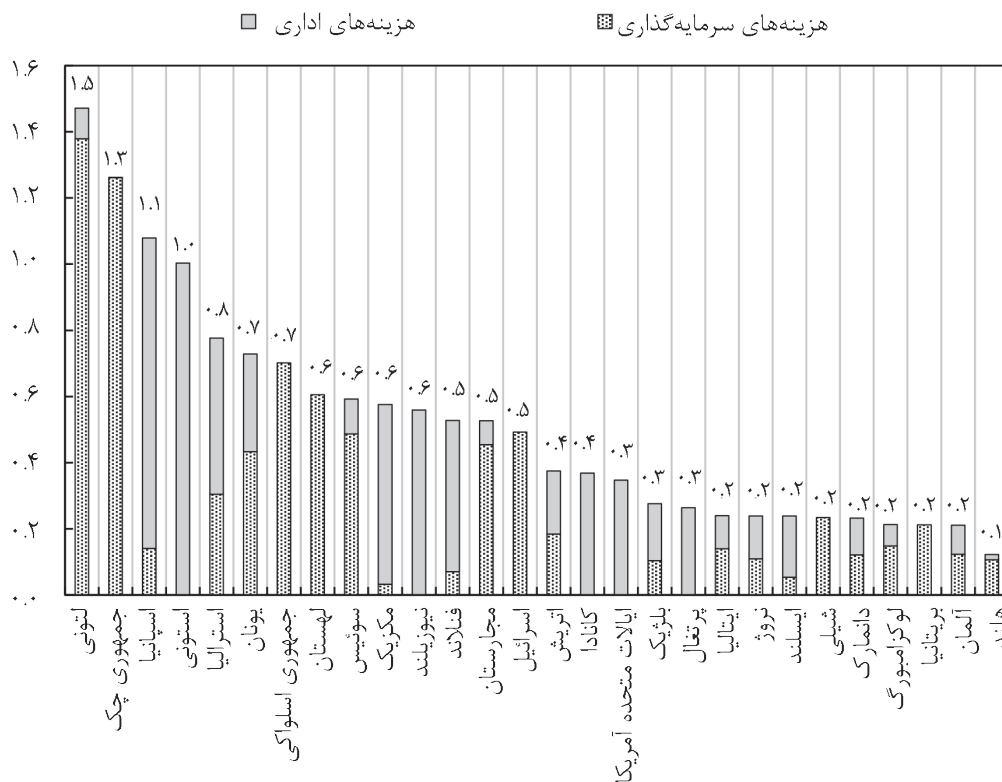
پرداخت‌های متغیر بر موجودی صندوق می‌تواند بر ارزش منابع مالی یا بازده‌ها اعمال شود. چنین پرداخت‌هایی ممکن است شرکت‌های بازنشستگی را تشویق به تعقیب بازده‌های سرمایه‌گذاری بالاتری کند. هزینه‌ها بر دارایی‌ها در تمامی کشورهای مندرج در جدول مشاهده می‌شود. برخی کشورها هزینه‌ها را هم بر دارایی‌ها و هم بر بازده‌ها اعمال می‌کنند همانند جمهوری چک، لهستان و جمهوری اسلواکی. در رأس پرداخت‌های منظم، اعضا در برخی کشورها ممکن است برای پیوستن به طرح، تغییر یا ترک ارائه‌دهنده بازنشستگی ناگزیر از پرداخت هزینه مربوط باشد (مانند جمهوری اسلواکی، اسلونی و ترکیه).

تعریف و سنجش

عبارت «بازنشستگی خصوصی» در حقیقت به ترتیبات بازنشستگی خصوصی (اندوخته‌ای و ذخیره‌های دفتری) و ترتیبات عمومی اندوخته‌گذاری (به‌عنوان مثال ATP در دانمارک) اشاره دارد. هزینه‌های عملیاتی مشتمل بر بازاریابی برنامه برای مشترکین بالقوه، وصول حق بیمه‌ها، ارسال حق بیمه‌ها برای مدیران سرمایه‌گذاری صندوق، ضبط سوابق حساب‌ها، ارسال گزارش‌ها به مشترکین، سرمایه‌گذاری دارایی‌ها، تبدیل مانده‌های حساب به مقرری و پرداخت مقرری هستند. قابلیت مقایسه داده‌ها در موضوع هزینه‌ها بستگی به نوع هزینه‌هایی دارد که در هر کشور قابل دسترس هستند. همچنین در صورت عدم گزارش برخی از هزینه‌ها، همانند هزینه‌های غیرمستقیم (به‌عنوان مثال حق

کمیسیون کارگزاران) احتمال دارد که نتوان به درستی مقایسه مزبور را انجام داد. به علاوه برخی از هزینه‌ها ممکن است در کلیه موارد به طور کامل گزارش نشوند. به عنوان مثال در صندوق‌های بازنشستگی شیلی که مبادرت به سرمایه‌گذاری در صندوق‌های مشترک بین‌المللی می‌کنند، هزینه‌های سرمایه‌گذاری مستقیماً از صندوق کسر می‌شود. هزینه‌های مذکور توسط مدیر هر صندوق به طور جداگانه به ناظر حقوق بازنشستگی^۱ گزارش می‌شود. با این حال شامل هزینه‌های بر عهده اعضا نمی‌شوند.

۸-۹ هزینه‌های عملیاتی نظام‌های بازنشستگی خصوصی در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۶ به عنوان درصدی از سرمایه‌گذاری کل



منبع: آمارهای جهانی بازنشستگی OECD.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634781>

۸-۱۰ پرداخت‌ها یا کمیسیون‌های بر عهده اعضا به تفکیک نوع طرح و نوع پرداخت‌ها در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۶
به‌عنوان درصدی از کل سرمایه‌گذاری

سایر هزینه‌ها (به‌عنوان مثال ورود، خروج، تغییر)	کارمزد بر بازده‌ها/ سرمایه‌گذاری‌ها	کارمزد بر دارایی‌ها	کارمزد بر حق بیمه‌ها	کارمزد بر دستمزدها	
X	X	X	X	۰.۶	شیلی - طرح‌های اجباری شخصی
X	X	۰.۸	X	X	شیلی - طرح‌های اختیاری شخصی
..	۰.۱	۰.۷	X	X	جمهوری چک
۰.۰	X	۱.۲	X	X	استونی - طرح‌های اجباری
..	X	۰.۴	۰.۴	X	مجارستان - طرح‌های اختیاری شخصی در صندوق‌های بازنشستگی
X	X	۰.۳	۰.۴	X	اسرائیل - طرح‌های مشارکت معین
X	..	۱.۴	۰.۰	X	لتونی - طرح‌های بازنشستگی اندوخته‌ای اجباری دولتی
X	..	۰.۳	۰.۵	X	لتونی - طرح‌های شغلی اختیاری
X	..	۱.۲	۰.۸	X	لتونی - طرح‌های شغلی اختیاری
X	X	۱.۰	X	X	مکزیک - طرح‌های شخصی
X	۰.۰	۰.۵	۰.۰	X	لهستان - صندوق‌های بازنشستگی باز
X	۰.۲	۰.۳	۰.۱	X	جمهوری اسلواکی - دومین رکن
۰.۱	۰.۰	۱.۳	X	X	جمهوری اسلواکی - سومین رکن
۰.۵	X	۰.۸	..	X	اسلوونی - صندوق‌های بازنشستگی متقابل
۰.۲	X	X	۱.۲	X	اسلوونی - شرکت‌های بیمه و شخصی
X	X	۰.۲	X	X	اسپانیا - طرح‌های شغلی در صندوق‌های بازنشستگی
X	X	۱.۳	X	X	اسپانیا - طرح‌های شخصی در صندوق‌های بازنشستگی
۰.۴	X	۱.۵	۰.۳	X	ترکیه - طرح‌های شخصی

توضیح: = عدم دسترسی به اطلاعات؛ X = عدم موضوعیت.

منبع: آمارهای جهانی بازنشستگی OECD.

نسبت‌های پشتیبان در طرح‌های مزایای معین

نتایج اصلی

علی‌رغم تداوم نرخ پایین بهره، میانگین نسبت‌های پشتیبان طرح‌های بازنشتگی مزایای معین طی سنوات گذشته پایدار مانده است. با این حال نسبت‌های مذکور در پایان سال ۲۰۱۶ در کشورهای کانادا، ایسلند، مکزیک، بریتانیا و ایالات‌متحده امریکا کماکان زیر ۱۰۰ درصد گزارش شد که نشان از عدم توان طرح‌های مزایای معین در پوشش تعهدات بازنشتگی از طریق ارزش دارایی‌های مربوط دارد. به دلیل محاسبه سطوح پشتیبان با استفاده از متدولوژی ملی (تنظیم‌گری) ارزش‌گذاری، امکان مقایسه بین کشوری وجود ندارد.

طی سنوات گذشته ارائه‌دهندگان طرح‌های شغلی مزایای معین (DB) با چالش‌های ناشی از نرخ‌های پایین و تنزلی بهره مواجه بوده‌اند. بخش قابل توجهی از دارایی‌های بازنشتگی OECD کماکان در طرح‌های مزایای معین و طرح‌هایی با بازده یا مزایای تضمین‌شده نگهداری می‌شود. تنزل نرخ‌های بهره احتمال افزایش ارزش تعهدات ارائه‌دهندگان تعهدات مزایا (وابسته به نرخ تنزیل مبتنی بر بازده‌های اوراق قرضه دولتی بلندمدت) و تقلیل میزان دارایی‌های انباشته به‌صورت اوراق بهادار دارای درآمد ثابت (از جمله اوراق قرضه دولتی بلندمدت) - معرف قسمتی مهم از پرتفوی ارائه‌دهندگان بازنشتگی - را به همراه خواهد داشت.

نسبت‌های پشتیبان (حاصل تقسیم مجموع دارایی‌ها بر مجموع تعهدات) طی سال‌های گذشته در اکثر کشورهای دارای طرح‌های مزایای معین، ثابت باقی مانده‌اند. ارائه‌دهندگان طرح‌های DB در کشورهای بلژیک، کانادا و ایرلند وضعیت مالی خود را ارتقا داده‌اند، به‌نحوی که میانگین نسبت‌های پشتیبان نزدیک به ۲۷ واحد درصد در بلژیک (از ۱۲۶ واحد درصد در ۲۰۱۲ به ۱۵۳ درصد در ۲۰۱۵)، ۲۶ واحد درصد در کانادا (از ۶۹ درصد در ۲۰۱۲ به ۹۵ درصد در ۲۰۱۶) و ۹ واحد درصد در ایرلند (از ۹۶ درصد در ۲۰۱۳ به ۱۰۴.۵ درصد در ۲۰۱۶) افزایش یافته‌اند. در مقابل ارائه‌دهندگان طرح‌های DB در مکزیک و پرتغال به ترتیب با کاهش ۲ واحد درصد (از ۵۴.۹ درصد در ۲۰۱۴ به ۵۲.۹ درصد در ۲۰۱۶) و ۳ واحد درصد (از ۱۰۶ درصد در ۲۰۱۲ به ۱۰۳ درصد در ۲۰۱۶) روندی متفاوت را وضعیت مالی خود تجربه کردند. در گزارش سایر کشورها نسبت پشتیبان در مقایسه با سال ۲۰۱۲ کمتر از ۴ واحد درصد بهبود یافته است.

در پایان سال ۲۰۱۶، سطوح پشتیبان در پنج گزارش کشوری همچنان پایین‌تر از ۱۰۰ درصد اعلام شد. ارائه‌دهندگان طرح‌های DB در کانادا، ایسلند، مکزیک، بریتانیا و ایالات‌متحده امریکا در سال مزبور نسبت‌های

پایینی را تجربه کردند. در ایسلند، نسبت پشتیبان پایین به صندوق‌های بازنشستگی ویژه کارگران بخش عمومی اشاره می‌کند. ایسلند در لایحه سال ۲۰۱۶، تبدیل صندوق‌های بازنشستگی DB (با پوشش کارمندان کشوری) به صندوق‌های مشارکت معین را تصویب کرد.

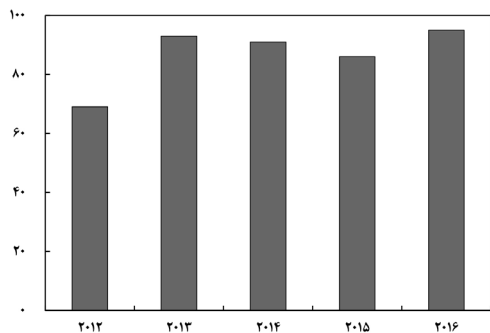
محاسبه سطوح پشتیبان با استفاده از متدولوژی ملی (تنظیم‌گری) ارزش‌گذاری انجام شده و بنابراین امکان مقایسه در میان کشورها وجود ندارد. تفاوت‌ها در متدولوژی بسیار قابل توجه هستند به نحوی که برخی کشورها همانند آلمان از نرخ‌های ثابت تنزیل استفاده می‌کنند، درحالی‌که دیگر کشورها نظیر هلند نرخ‌های بازار را به کار می‌برند. نرخ‌های تنزیل بر سطوح پشتیبان تأثیر مهمی دارند. صندوق‌های بازنشستگی در هلند می‌توانند نرخ سلف نهایی (UFR)^۱ را برای سررسیدهای بلندمدت به عنوان نرخ‌های تنزیل استفاده کنند. از سال ۲۰۱۵، نرخ سلف نهایی در میانگین متحرک ۱۰ ساله از نرخ سلف ۲۰ ساله تعیین شده است و بنابراین با انتظارات بازار در خصوص نرخ‌های بلندمدت بهره آتی پیوند خورده است.

تعریف و سنجش

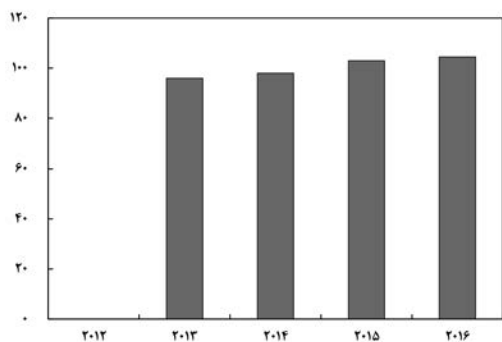
سطح پشتیبان عبارت است از نسبت دارایی‌های طرح بازنشستگی به بدهی‌ها که با استفاده از متدولوژی‌های اختصاصی هر کشور برآورد می‌شود. متدولوژی‌ها با توجه به فرمول مورد استفاده، نرخ تنزیل (به عنوان مثال نرخ تنزیل بازار یا نرخ ثابت تنزیل) یا روش احتساب حقوق و دستمزدهای آتی (به عنوان مثال تعهدات می‌توانند بر اساس حقوق و دستمزدهای کنونی یا منطبق بر دستمزدهای پیش‌بینی شده بر اساس تاریخ بازنشستگی افراد در آینده باشند) در میان کشورها متفاوت است. مضاف بر اینکه برخی کشورها نسبت پشتیبان را برای هر یک از ارائه‌دهندگان طرح بازنشستگی محاسبه کرده و پس از آن میانگین (ساده یا وزنی) را برآورد می‌کنند، درحالی‌که دیگر کشورها نسبت پشتیبان کل را برای کل صنعت حساب می‌کنند.

۸-۱۱ میانگین نسبت پشتیبان طرح‌های بازنشستگی شغلی DB در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۲-۲۰۱۶
(به درصد)

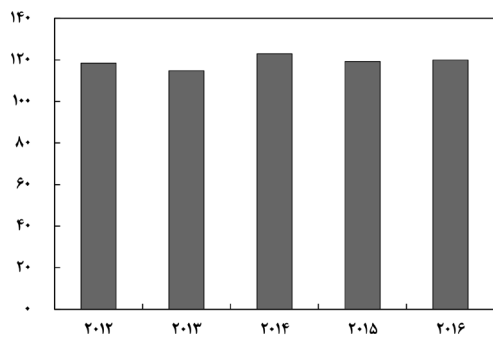
کانادا



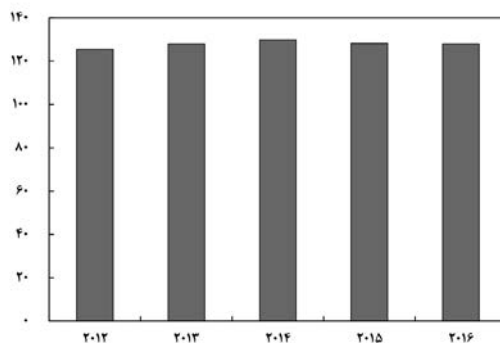
ایرلند



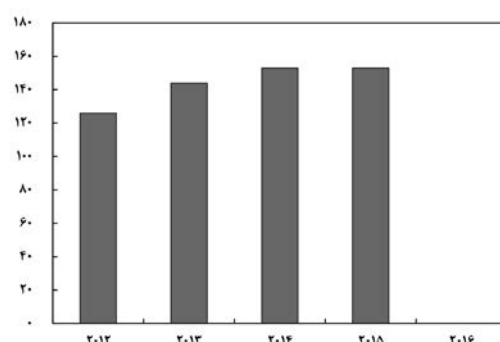
آلمان



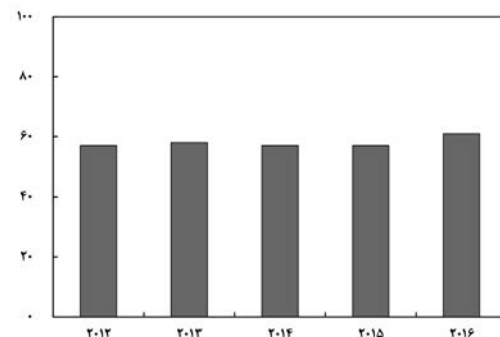
فنلاند



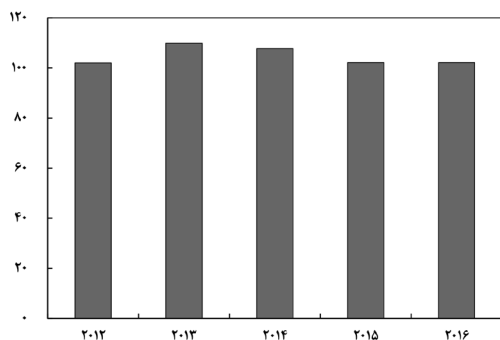
بلژیک



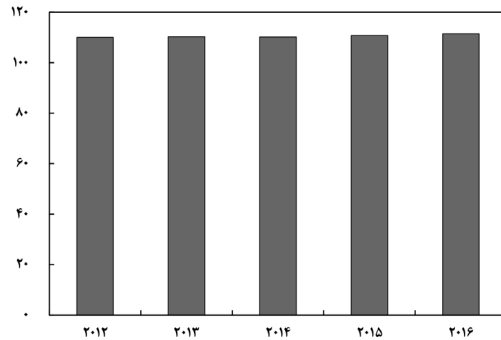
ایسلند



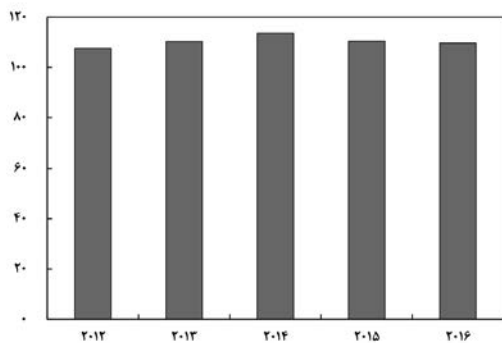
هلند



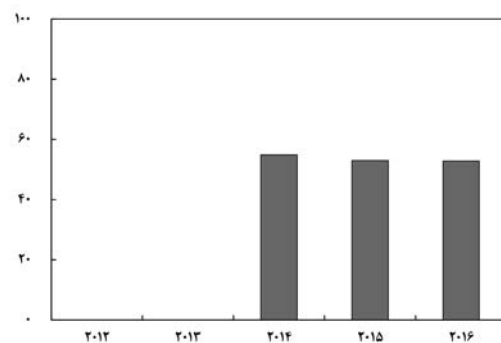
نروژ



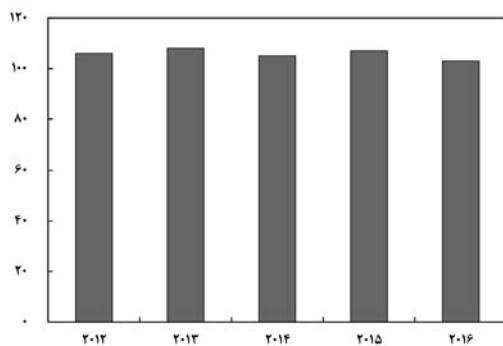
سوئیس



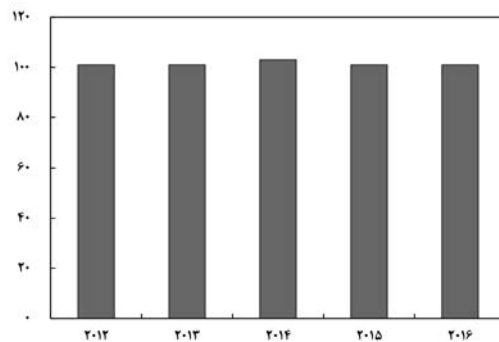
مکزیک



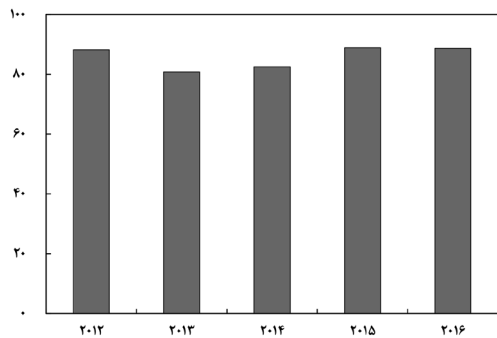
پرتغال



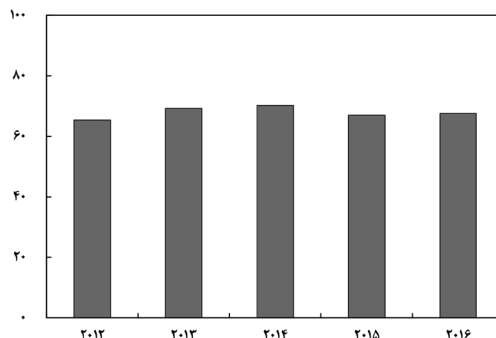
اسپانیا



بریتانیا



ایالات متحده آمریکا



منبع: آمارهای جهانی بازنشستگی OECD و سایر منابع.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933634819>

سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)

OECD مجمعی منحصر به فرد است که در آن دولت‌ها به منظور مقابله با چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی جهانی شدن با یکدیگر همکاری می‌کنند. همچنین OECD در زمینه تلاش برای درک و کمک به دولت‌ها در واکنش به دغدغه‌ها و تحولات جدید، همانند حاکمیت شرکتی، اقتصاد اطلاعات و چالش‌های پیر شدن جمعیت پیشگام محسوب می‌شود. این سازمان محیطی را فراهم می‌کند تا دولت‌ها بتوانند ضمن مقایسه تجارب سیاستی خود، پاسخی برای مشکلات مشترک بیابند، تجارب مناسب را شناسایی کنند و میان سیاست‌های داخلی و بین‌المللی هماهنگی ایجاد کنند.

کشورهای عضو OECD عبارت‌اند از: استرالیا، اتریش، بلژیک، کانادا، شیلی، جمهوری چک، دانمارک، استونی، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، مجارستان، ایسلند، ایرلند، اسرائیل، ایتالیا، ژاپن، کره، لتونی، لوکزامبورگ، مکزیک، هلند، نیوزیلند، نروژ، لهستان، پرتغال، جمهوری اسلواکی، اسلوانی، اسپانیا، سوئد، سوئیس، ترکیه، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا.

اتحادیه اروپا با OECD همکاری می‌کند. انتشارات OECD به‌طور گسترده‌ای نتایج حاصل از گردآوری آمارها و تحقیقات انجام‌شده در مسائل اقتصادی، اجتماعی و محیط زیست، کنوانسیون‌ها، رهنمودها و استانداردهای مورد توافق اعضای آن را منتشر می‌کند.

فصل نهم

حقوق بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۵: مشخصات کشوری

این بخش از کتاب بازنشستگی در یک نگاه، پیشینه سیستم‌های بازنشستگی را در هر کشور ارائه می‌کند. ابتدا مشخصات کشوری و معماری سیستم بازنشستگی تلخیص شده، سپس شاخص‌های کلیدی در مورد ویژگی‌های جمعیتی، هزینه‌های حقوق بازنشستگی و میانگین عایدات کارگری ارائه می‌شود. در ادامه، جزئیات فنی پارامترها و قوانین سیستم بازنشستگی در سال ۲۰۱۴، محاسبه مزایا و مقرری‌های بازنشستگی تشریح می‌شود؛ هر بخش با نتایج اختصاصی هر کشور خاتمه می‌یابد.

راهنمای مشخصات کشوری

مشخصات کشوری از یک چارچوب مشترک استفاده می‌کنند. در بدو امر، خلاصه‌ای مختصر از نظام درآمد بازنشستگی ملی و جدولی از شاخص‌های کلیدی ارائه می‌شود. جدول مذکور متشکل از میانگین عایدات کارگری، مخارج بازنشستگی عمومی، امید به زندگی و نسبت وابستگی (تعداد مستمری‌بگیران به‌ازای هر ۱۰۰ کارگر) است. داده‌های مربوط به هر کشور بررسی و میانگین کلی OECD ارائه شده است. در ادامه، شرح مفصلی از قوانین و پارامترهای طرح‌های بازنشستگی بیان می‌شود که نظام درآمد بازنشستگی هر کشور را تشکیل می‌دهند:

- شرایط احراز صلاحیت: سن فرد برای احراز صلاحیت بازنشستگی (یا «بازنشستگی») و سال‌های پرداخت حق بیمه برای دریافت مستمری بازنشستگی.
- محاسبه مزایا: قوانین لازم برای هریک از طرح‌های متشکله نظام بازنشستگی همانند حقوق بازنشستگی پایه، مبتنی بر آزمون منابع و حداقل و نیز طرح‌های بازنشستگی عمومی اعم از مرتبط با درآمد و اجباری خصوصی.
- حقوق بازنشستگی خصوصی/اختیاری: پارامترهای معمول برنامه‌های اختیاری برای کشورهایی ارائه شده‌اند که نرخ‌های جایگزینی در این طرح‌ها در شاخص «نرخ‌های جایگزینی ناخالص بازنشستگی: طرح‌های اجباری و اختیاری» در فصل ۶ مدل‌سازی شده‌اند.
- تغییر وضعیت اشتغال ۱: قوانین و شرایطی که بر اساس آن‌ها کارگران می‌توانند پیش از موعد بازنشسته شوند یا پس از تحقق سن متعارف بازنشستگی به کار خود ادامه دهند و نیز

تأثیر آن‌ها بر مقرری‌های بازنشستگی.

- تغییر وضعیت اشتغال ۲: قوانینی برای حفاظت از حقوق بازنشستگی برای افراد خارج از اشتغال دارای حقوق به دلیل مراقبت از فرزند یا بیکاری.

در این نسخه، رفتار مستمری‌بگیران تحت مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی به دلیل رعایت اختصار تشریح نشده است. با این حال، نسخه آنلاین مشخصات کشوری در آدرس www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm حاوی اطلاعات ذی‌ربط، قابل دسترسی است. به‌منظور مطالعه جزئیات در مورد مالیات‌ها و حقوق بازنشستگی تأمین اجتماعی پرداختی توسط کارگران، مالیات‌بندی دستمزدها^۱ ملاحظه شود. ارزش تمامی پارامترهای بازنشستگی و دیگر ارقام مربوط همانند حداقل دستمزدها به ارزش ملی و به‌عنوان نسبتی از میانگین عایدات ارائه شده‌اند (شاخص «میانگین عایدات کارگری» در فصل ۸ نسخه بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۵ ملاحظه شود).

در هر یک از مشخصات کشوری، ارزش نسبی مورد انتظار بازنشستگی، نرخ‌های جایگزینی و ثروت (دارایی) بازنشستگی در سطوح فردی مختلف عایدات برای طرح‌های بازنشستگی اجباری در یک جدول ارائه شده‌اند (فصل ۶ نسخه بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۵ برای تعریف و سنجش شاخص‌های مختلف ملاحظه شود)؛ مقادیر مزبور به‌صورت خالص و ناخالص بیان شده‌اند (ارزش‌های خالص، مالیات‌ها و حق بیمه‌های پرداختی در زمان اشتغال و برداشت از حساب بازنشستگی را در نظر می‌گیرند) و بر اساس شاخص‌بندی کامل دستمزد و شاخص‌بندی مصوب در صورت تفاوت ارائه شده‌اند.

خلاصه ارقام، تجزیه خالص ارزش نسبی بازنشستگی به عناصر طرح بازنشستگی (سطر اول ارقام) را نشان می‌دهد. تا حد ممکن، در تشریح این طرح‌ها از واژگان مشابهی استفاده شده است. طرح ملی اختصاصی تشریحی، در متن مشخصات کشوری قابل ملاحظه است. برخی اختصارات استاندارد به شرح زیر در راهنمای اشکال به کار رفته‌اند:

- SA: کمک اجتماعی.
- Targeted: طرح‌های آزمون منابع اختصاصی سالمندان.

- Minimum: حداقل بازنشستگی در طرح مرتبط با عایدات.
- Basic: بازنشستگی صرفاً بر اساس تعداد سال‌های پوشش یا اقامت.
- Earning-related: کلیه برنامه‌های عمومی مرتبط با درآمد، مشتمل بر طرح‌های حساب‌های اسمی و امتیازات به‌علاوه برنامه‌های خصوصی اجباری.
- DC: مشارکت-معین، برنامه‌های خصوصی اجباری.
- Occupational: طرح‌های بازنشستگی اجباری یا شبه‌اجباری، که می‌توانند توسط کارفرمایان، طرح‌های سراسری صنعتی (هلند)، طرح‌های مبتنی بر شغل (سوئد) یا بنا به خواست همگان (فنلاند، فرانسه) ارائه شوند.

دومین ردیف از ارقام کشوری، اثر مالیات بر درآمد شخصی و حق بیمه‌های تأمین اجتماعی بر ارزش نسبی بازنشستگی و نرخ‌های جایگزینی (خالص و ناخالص) را نشان می‌دهد. ارقام از محدوده‌ای استاندارد برای تسهیل مقایسه میان کشورها استفاده می‌کنند: دامنه مورد استفاده برای نرخ‌های جایگزینی تا ۱۲۵ درصد می‌رسد، درحالی‌که دامنه ارزش نسبی بازنشستگی به ۲.۵ برابر میانگین عایدات بالغ می‌شود. ارقام، مقرری‌های بازنشستگی برای افرادی با درآمد بین ۵۰ درصد تا ۲۰۰ درصد میانگین عایدات کارگری را نشان می‌دهند.

آرژانتین

شاخص‌های کلیدی: آرژانتین			آرژانتین: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی آرژانتین دارای دو مؤلفه است: مؤلفه پایه و مؤلفه مضاعف بیمه اجتماعی. همچنین برای افراد ۷۰ سال به بالا، مؤلفه مضاعف بیمه اجتماعی مرتبط با سن علاوه بر مؤلفه بیمه اجتماعی تدارک دیده شده است.
OECD	آرژانتین		
۳۳۸,۶۷۲	۱۳۵,۴۹۲	پزو آرژانتین	
۴۰,۰۰۷	۱۶,۰۰۶	دلار امریکا	
۷.۹		% از GDP	
۸۰.۰	۷۶.۲	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۷.۶	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۱.۲	% از جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933301723			

شرایط احراز صلاحیت

سن بازنشستگی برای بازنشستگی پایه، ۶۵ سال برای مردان و ۶۰ سال برای زنان با ۳۰ سال سابقه خدمت است. به‌منظور احراز شرایط صلاحیت، بیمه‌شده می‌تواند برای جبران یک سال عدم بیمه‌پردازی، معادل دو سال پس از سن بازنشستگی به کار خود ادامه دهد. حقوق بازنشستگی مضاعف (بیمه اجتماعی): سن ۶۵ (مردان) یا سن ۶۰ (زنان) با حداقل ۳۰ سال سابقه خدمت.

مستمری سالمندی (بیمه اجتماعی): ۷۰ سال یا بالاتر با حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت و حق بیمه‌های پرداختی در زمان استخدام یا خوداشتغالی، شامل حداقل پنج سال از هشت سال آخر پیش از ترک اشتغال. فرد خوداشتغال باید به‌مدت حداقل پنج سال تحت پوشش بیمه بوده باشد. بازنشستگی سالمندی غیرمشارکتی (کمک اجتماعی): ۷۰ سال به بالا و مقیم آرژانتین.

محاسبه مزایا

حقوق بازنشستگی سالمندی پایه

مبلغ حقوق بازنشستگی پایه برابر با ۱۸۰۵.۵۳ پزو آرژانتین (تا مارس ۲۰۱۵) است.

حقوق بازنشستگی مضاعف (بیمه اجتماعی)

حقوق بازنشستگی ماهانه، برابر با ۱.۵ درصد از میانگین عایدات ماهانه تعدیل شده شخص بیمه شده در ۱۰ سال آخر خدمت (میانگین موزون مقادیر تعدیل شده برای کل دوران فرد خوداشتغال) به ازای هر سال خدمت مادام‌العمر است.

مستمری سالمندی

حقوق بازنشستگی ماهانه معادل ۷۰ درصد از حقوق سالمندی پایه به علاوه حقوق بازنشستگی مضاعف است.

حداقل حقوق بازنشستگی سالمندی ترکیبی ماهانه (مجموع کلیه حقوق بازنشستگی مشارکتی) برابر با ۳۸۲۱.۷۳ پزو آرژانتین (تا مارس ۲۰۱۵) است.

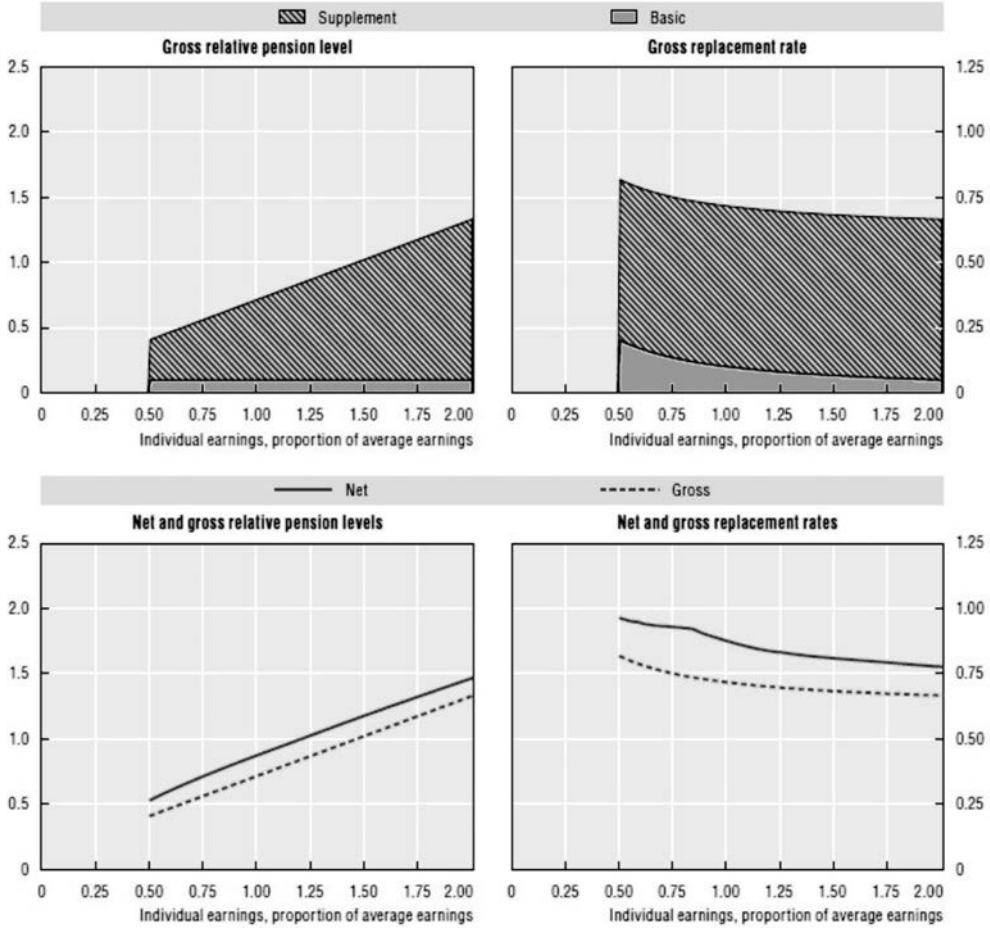
حداکثر حقوق ماهانه بازنشستگی سالمندی (مجموع حقوق بازنشستگی پایه و بیمه اجتماعی) معادل ۲۷۹۹۸.۷۹ پزو آرژانتین (تا مارس ۲۰۱۵) است.

حقوق بازنشستگی ماهانه در سیزده قسط پرداخت می‌شود که پرداخت سیزدهم در دو نوبت (ماه‌های ژوئن و دسامبر) هر بار به میزان یک‌دوم پرداخت ماهانه معمول به حساب بازنشسته واریز می‌شود. مزایا نیز به‌طور خودکار در ماه‌های مارس و سپتامبر بر اساس تغییرات در درآمد مشمول مالیات، شاخص‌های دستمزد و درآمد اداره ملی تأمین اجتماعی تعدیل می‌شود.

حقوق بازنشستگی سالمندی غیرمشارکتی (کمک اجتماعی)

حقوق بازنشستگی ماهانه معادل ۱۶۰۱۰.۴ پزو آرژانتین است (حدود ۷۰ درصد حداقل بازنشستگی در ماه سپتامبر ۲۰۱۳).

نتایج مدل سازی بازنشستگی: آرزاتین در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی (مردان)



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: آرژانتین در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی (مردان)

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های تور ایمنی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۹۴.۷	۱۳۳.۲	۱۰۲.۴	۷۱.۶	۵۶.۳	۴۰.۹	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۱۸۰.۸	۱۲۶.۱	۹۸.۸	۷۱.۵	۵۷.۸	۴۴.۱	(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۰۰.۰	۱۴۶.۷	۱۱۷.۹	۸۷.۵	۷۱.۳	۵۲.۸	سطح نسبی خالص بازنشستگی
۱۸۸.۱	۱۴۰.۳	۱۱۴.۴	۸۷.۳	۷۳.۰	۵۶.۹	(% خالص میانگین عایدات)
۶۴.۹	۶۶.۶	۶۸.۳	۷۱.۶	۷۵.۰	۸۱.۸	نرخ جایگزینی ناخالص
۶۰.۳	۶۳.۱	۶۵.۹	۷۱.۵	۷۷.۰	۸۸.۲	(% عایدات ناخالص فردی)
۷۲.۶	۷۷.۶	۸۰.۸	۸۷.۵	۹۲.۸	۹۶.۴	نرخ جایگزینی خالص
۶۸.۲	۷۴.۲	۷۸.۴	۸۷.۳	۹۵.۰	۱۰۴.۰	(% عایدات خالص فردی)
۱۰.۲	۱۰.۵	۱۰.۷	۱۱.۳	۱۱.۸	۱۲.۹	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۲.۵	۱۳.۱	۱۳.۷	۱۴.۹	۱۶.۰	۱۸.۴	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۷.۹	۸.۷	۹.۳	۱۰.۳	۱۱.۲	۱۲.۵	خالص ثروت بازنشستگی
۹.۸	۱۱.۰	۱۱.۹	۱۳.۶	۱۵.۲	۱۷.۸	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

استرالیا

شاخص‌های کلیدی: استرالیا			استرالیا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	استرالیا		نظام درآمد بازنشستگی استرالیا دارای سه مؤلفه است: بازنشستگی سنی بر مبنای آزمون وسع تأمین مالی شده از طریق درآمد مالیات؛ تضمین از کارافتادگی، مشارکت اجباری کارفرما در اندوخته‌های بازنشستگی خصوصی؛ و حق بیمه‌های از کارافتادگی اختیاری و دیگر اندوخته‌های خصوصی. پس‌اندازهای از کارافتادگی از طریق امتیازات مالیاتی تشویق می‌شود.
۴۸,۹۰۱	۷۹,۶۸۹	دلار استرالیا	
۴۰,۰۰۷	۶۵,۱۹۵	دلار آمریکا	میانگین عایدات کارگری (AW)
۷.۹	۳.۵	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۲.۴	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۲۰.۸	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۵.۰	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933301736			

شرایط احراز صلاحیت

حقوق بازنشستگی سالمندی از ۶۵ سالگی برای مردان و زنان قابل پرداخت است. از سال ۲۰۱۷ سن بازنشستگی هر دو سال، شش ماه افزایش می‌یابد تا به ۶۷ سال در ۲۰۲۳ برسد. سن حداقل برای برداشت مزایای از کارافتادگی برای متولدین پیش از اول جولای ۱۹۶۰، برابر ۵۵ سال است، لیکن به تدریج برای افراد متولد پس از تاریخ مذکور افزایش یافته و حداقل سن بازنشستگی برای متولدین پس از ۳۰ ژوئن ۱۹۶۴، معادل ۶۰ سال تعیین شده است.

محاسبه مزایا

مشارکت معین

مؤلفه مستمری تضمین شده در سال ۱۹۹۲ معرفی شده و متشکل از حق بیمه‌های اجباری سهم کارفرما در صندوق پس‌انداز کارکنان (برنامه بازنشستگی خصوصی) است. صندوق‌های پس‌انداز را ممکن است کارفرمایان، انجمن‌های صنعتی و شرکت‌های خدمات مالی یا حتی خود افراد اداره کنند. از اول جولای ۲۰۰۲ تا ۳۰ ژوئن ۲۰۱۳، نرخ حق بیمه اجباری، ۹ درصد عایدات ساعات کاری عادی کارمند بوده است؛ در اول جولای ۲۰۱۳، نرخ حق بیمه اجباری به ۹.۲۵ درصد افزایش یافت و متعاقب آن در اول جولای ۲۰۱۴ به ۹.۵ درصد رسید که با توجه به اعلان دولت، نرخ مستمری

تضمینی تا ۳۰ ژوئن ۲۰۲۱ در همین رقم ثابت باقی خواهد ماند و پس از آن ۰.۵ درصد سالانه افزایش می‌یابد تا به ۱۲ درصد در اول جولای ۲۰۲۵ برسد.

کارفرمایان ملزم به پرداخت سهم کارگرانی با عایدات ماهیانه‌ای کمتر از ۴۵۰ دلار استرالیا نیستند، لیکن می‌توانند به اختیار خود پرداخت مزبور را تقبل کنند (حداقل مزبور در گذشته افزایش نیافته است). همچنین سقفی برای عایدات تحت پوشش مستمری تضمینی وجود دارد که کارفرمایان الزامی در پرداخت حق بیمه برای کارمندانی با حقوقی بالاتر از این سقف ندارند؛ برای هر دوره سه ماهه از سال مالی ۲۰۱۳-۲۰۱۴ این مبلغ ۴۸,۰۴۰ دلار استرالیا (سالانه ۱۹۲,۱۶۰ دلار استرالیا) بوده است.

افرادی با درآمد کم تا متوسط که حق بیمه‌های شخصی خود را پس از کسر مالیات به صندوق از کارافتادگی مرتبط پرداخت می‌کنند، می‌توانند شرایط دریافت کمک حق بیمه‌ای ۵۰ درصد دولت را در بخش حق بیمه‌ها تا حداکثر ۵۰۰ دلار استرالیا در سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۴ احراز کنند. بیمه‌شدگان با درآمدی پایین‌تر از ۳۳,۵۱۶ دلار استرالیا در سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۴ حائز شرایط دریافت کمک حق بیمه‌ای کامل بودند. به‌ازای هر یک دلار درآمد بالاتر از ۳۳,۵۱۶ دلار استرالیا تا آستانه ۴۸,۵۱۶ دلار استرالیا، حداکثر کمک حق بیمه‌ای ۳.۳۳۳ سنت کاهش می‌یابد و در درآمدهای بالاتر از آستانه مذکور هیچ پرداخت دولتی بابت حق بیمه انجام نمی‌شود. چنانچه مبلغ کمک حق بیمه برای مشترک واجد شرایط کمتر از ۲۰ دلار استرالیا باشد، مبلغ آن به ۲۰ دلار استرالیا افزایش می‌یابد.

فرآیند برداشت از صندوق پس‌انداز بازنشستگی، محاسبات را پیچیده می‌کند. علی‌رغم وجود برخی برنامه‌های شغلی مزایا معین، اغلب کارکنان عضو طرح‌های مشارکت معین هستند. اعضا می‌توانند سرمایه انباشته را به‌صورت یکجا یا به‌عنوان جریان درآمدی برداشت کنند. در حال حاضر، اکثریت مردم برداشت جزئی یا یکجا را اختیار می‌کنند. به‌منظور مقایسه با دیگر کشورها، سرمایه حاصل از مؤلفه مستمری تضمینی بر اساس شاخص بندی قیمتی بیان می‌شود.

پایه (تور ایمنی هدفمند)

مستمری سالمندی ضمن تمهید تور ایمنی برای افرادی که توانایی لازم برای پس‌انداز کافی طی دوران اشتغال ندارند، پس‌اندازهای بازنشستگی سایر افراد را نیز بهبود می‌بخشد. آزمون درآمد و آزمون دارایی‌ها (آزمون‌های استطاعت) به‌منظور هدف‌گذاری پرداخت‌های مستمری سالمندی استفاده می‌شوند. علاوه بر مستمری سالمندی، کهنسالان می‌توانند حائز شرایط برخورداری از نظام

جامع امتیازات و کمک‌های سلامتی، کمک‌هزینه اجاره، دارو و دیگر هزینه‌های زندگی باشند. در ماه مارس ۲۰۱۴، حداکثر نرخ واحد حقوق بازنشتگی دارای مکمل بازنشتگی و مکمل انرژی، ۸۴۳ دلار استرالیا به‌ازای هر دو هفته بود که معادل مقرری سالانه ۲۱,۵۷۰ دلار بود.

ارزش مستمری سالمندی هر دو سال یک بار تعدیل و تنظیم می‌شود. ارزش مستمری سالمندی هم‌راستا با شاخص قیمت مصرف (CPI) یا شاخص هزینه زندگی ذی‌نفعان (PBLCI) و مستمری‌بگیران (هرکدام بیشتر باشد) افزایش می‌یابد. در صورت لزوم، به‌منظور تضمین عدم سقوط نرخ تلفیقی زوجین به پایین‌تر از ۴۱.۸ درصد میانگین کل عایدات هفتگی مردان (ملی) پیش از کسر مالیات، افزایش‌های بیشتر در نظر گرفته می‌شود. حداکثر نرخ پایه واحد بازنشتگی به‌استثنای مکمل‌ها، ۶۶.۳۳ درصد نرخ تلفیقی زوجین است.

در صورت تجاوز کل درآمد سالانه (حاصل از سایر منابع) از آستانه شناخته‌شده «ناحیه آزاد درآمد»، حقوق بازنشتگی سالمندی کاهش می‌یابد (تعدیل سالانه در جولای). در سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۲، درآمد به‌ازای هر دو هفته مربوط به ناحیه آزاد برای مستمری‌بگیر تنها ۱۵۶ دلار استرالیا و برای زوجین ۱۳۸ دلار استرالیا (یا ۲۷۶ دلار استرالیا به‌صورت تلفیقی) بود.

مستمری سالمندی دارای امتیاز آزمون درآمد «پاداش کار» است که برای تشویق افراد در سن بازنشتگی به ادامه کار طراحی شده است. امتیاز مذکور این اجازه را به مستمری‌بگیران می‌دهد که درآمدی تا ۲۵۰ دلار استرالیا به‌ازای هر دو هفته را بدون ارزیابی توسط آزمون درآمد، کسب کنند. مستمری‌بگیران با درآمد (دو هفته‌ای) پایین‌تر از ۲۵۰ دلار استرالیا می‌توانند مبلغ استفاده‌نشده ناشی از امتیاز دو هفته‌ای تا مبلغ ۶۵۰ دلار استرالیا را به‌منظور جبران درآمد آتی اشتغال کسب کنند. تلفیق پاداش کار و ناحیه آزاد درآمد بازنشتگی این امکان را برای مستمری‌بگیر مجرد فاقد درآمدی دیگر فراهم می‌سازد که هر سال تا حدود ۱۰,۴۵۰ دلار استرالیا بدون تأثیرگذاری در حقوق بازنشتگی تحصیل کند.

همچنین در محاسبه مزایای مزبور، آزمون دارایی نیز اعمال می‌شود. تقریباً مزایای ۴۱ درصد از کلیه مستمری‌بگیران به‌واسطه آزمون وسع کاهش یافته است و بنابراین در بخشی از نرخ مستمری سالمندی قرار دارند. در گروه مذکور، ۵۹ درصد به دلیل آزمون درآمد و ۴۱ درصد دیگر در نتیجه آزمون دارایی با کاهش حقوق بازنشتگی مواجه شده‌اند. تقریباً به ۵۹ درصد از مستمری‌بگیران،

حداکثر نرخ مستمری سالمندی تعلق می‌گیرد.

در سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۳، آستانه‌های آزمون درآمد بازنشستگی افراد تنها و زوجین (تلفیقی) مالک خانه به ترتیب برابر ۱۹۶,۷۵۰ و ۲۷۹,۰۰۰ دلار استرالیا بود. برای افراد فاقد خانه ملکی، آستانه‌ها به ترتیب افراد تنها و زوجین (تلفیقی) ۳۳۹,۲۵۰ و ۴۲۱,۵۰۰ دلار استرالیا بود. دارایی‌های بالاتر از این مبالغ، درآمد بازنشستگی را به میزان ۱.۵۰ دلار استرالیا در هر دو هفته به‌ازای هر ۱۰۰۰ دلار استرالیا بالاتر از مبلغ مذکور برای مستمری‌بگیران تنها و زوجین (تلفیقی) کاهش می‌دهد. خانه متعلق به خانواده از آزمون دارایی معاف است.

کمک‌هزینه اجاره برای مستأجران خصوصی با پرداخت هزینه اجاره‌ای بیش از مقداری معین فراهم شده است. کمک‌هزینه مزبور به‌عنوان بخشی از پرداخت‌های بازنشستگی بوده که امکان کاهش آن به‌واسطه آزمون‌های دارایی و درآمد با لحاظ پرداخت مذکور محتمل است. ارزش کمک‌هزینه اجاره هر دو سال یک بار همگام با رشد CPI تعدیل و به‌صورت دوهفته‌ای پرداخت می‌شود. در ماه مارس ۲۰۱۴، حداکثر نرخ تنهای کمک‌هزینه اجاره ۱۲۶ دلار استرالیا برای هر دو هفته احتساب می‌شد که حداکثر مقرری معوقه سالانه ۳۲۴۵ دلار استرالیا را ایجاد می‌کند.

آستانه‌های اجاره‌ای پایین‌تر از حد تعلق کمک‌هزینه اجاره، سالانه تعدیل و تنظیم می‌شوند. در ماه مارس ۲۰۱۴، حداقل اجاره برای استحقاق دریافت کمک‌هزینه اجاره، ۱۱۲ دلار به‌ازای دو هفته بوده است. کمک‌هزینه اجاره به نرخ ۷۵ سنت برای هر دلار اجاره پرداختی بالاتر از آستانه اجاره تا رسیدن به نرخ حداکثر پرداخت می‌شود.

کمک‌هزینه اجاره به مستأجرین مسکن دولتی یا ساکنین خوابگاه‌ها یا خانه‌های مراقبتی با بودجه دولت استرالیا تعلق نمی‌گیرد.

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

مزایای از کارافتادگی از ۵۵ سالگی قابل برداشت است. زودترین زمان برداشت مزایای از کارافتادگی برای متولدین اول جولای ۱۹۶۰ و پس از آن افزایش می‌یابد (جدول زیر ملاحظه شود). شاعلین حال حاضر نیز می‌توانند به مزایای خود از سن قابل دریافت مقرری، صرفاً به شکل جریان درآمدی غیرقابل مبادله‌ای دسترسی داشته باشند؛ لیکن مستمری سنی پیش از سن مشروط پرداخت نمی‌شود.

سن قابل دریافت مقرری	تاریخ تولد
۵۵	پیش از اول جولای ۱۹۶۰
۵۶	۱ جولای ۱۹۶۰ تا ۳۰ ژوئن ۱۹۶۱
۵۷	۱ جولای ۱۹۶۱ تا ۳۰ ژوئن ۱۹۶۲
۵۸	۱ جولای ۱۹۶۲ تا ۳۰ ژوئن ۱۹۶۳
۵۹	۱ جولای ۱۹۶۳ تا ۳۰ ژوئن ۱۹۶۴
۶۰	پس از ۳۰ ژوئن ۱۹۶۴

بازنشستگی دیرهنگام

می‌توان مطالبه مستمری تضمین شده را به بعد از ۶۵ سالگی موکول کرد. کارفرمایان ملزم به پرداخت حق بیمه‌های از کارافتادگی تحت شرایط تضمین از کارافتادگی برای کارکنان واجد شرایط خود (صرف نظر از سن) هستند. به علاوه در مستمری سالمندی، امتیاز آزمون درآمد «پاداش کار» به منظور تشویق افراد در سن بازنشستگی به تداوم اشتغال طراحی شده است.

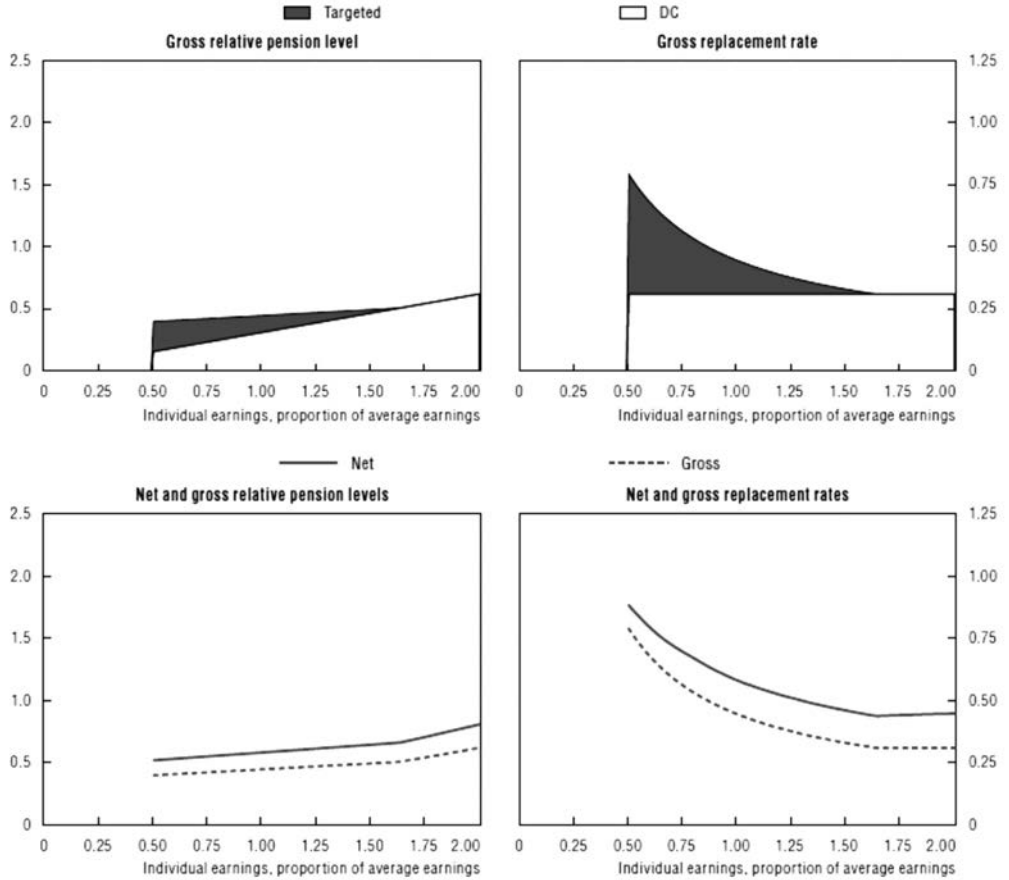
مراقبت از کودکان

در نظام مستمری تضمین شده، هیچ‌گونه ترتیبات حمایتی ویژه‌ای برای دوران خروج از بازار کار تعبیه نشده است. پرداخت حق بیمه‌های اختیاری (سهام کارمند) در طول بیکاری بدون حقوق امکان پذیر است.

بیکاری

در نظام مستمری تضمین شده برای دوران بیکاری هیچ‌گونه اعتباری پیش‌بینی نشده است. پرداخت حق بیمه‌های اختیاری در طول دوران بیکاری بدون حقوق امکان پذیر است.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: استرالیا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: استرالیا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس دستمزد)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۴۱.۵	۴۳.۹	۴۶.۳	۵۱.۲	۶۱.۹	۷۴.۶
					(% میانگین عایدات ناخالص)
۵۴.۲	۵۷.۳	۶۰.۵	۶۶.۸	۸۰.۷	۹۷.۳
					(% خالص میانگین عایدات)
۸۳.۰	۵۸.۶	۴۶.۳	۳۴.۱	۳۰.۹	۲۴.۹
					(% عایدات ناخالص فردی)
۹۲.۸	۷۲.۷	۶۰.۵	۴۷.۷	۴۴.۸	۳۸.۵
					(% عایدات خالص فردی)
۱۴.۷	۱۰.۳	۸.۲	۶.۰	۵.۵	۴.۴
					ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۵.۹	۱۱.۰	۸.۵	۶.۱	۵.۵	۴.۴
					(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۱۴.۷	۱۰.۳	۸.۲	۶.۰	۵.۵	۴.۴
					خالص ثروت بازنشستگی
۱۵.۹	۱۱.۰	۸.۵	۶.۱	۵.۵	۴.۴
					(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

اتریش

شاخص‌های کلیدی: اتریش			
OECD	اتریش		
۳۳,۰۳۶	۴۲,۵۷۳	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۵۱,۵۵۷	دلار امریکا	
۷.۹	۱۳.۲	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۱.۰	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۸	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۸.۷	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301748			

اتریش: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
 نظام بازنشستگی متشکل از طرح عمومی مزایا معین دارای مکانیسم افزایشی بر اساس آزمون درآمد برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد است.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی کنونی، برای مردان و زنان به ترتیب ۶۵ و ۶۰ سال تعیین شده است. سن بازنشستگی زنان از ۶۰ سال به ۶۵ سال طی سال‌های ۲۰۲۴ تا ۲۰۳۳ افزایش خواهد یافت. شرایط پوشش بازنشستگی، ۱۸۰ ماه (۱۵ سال) در ۳۰ سال آخر یا ۳۰۰ ماه (۲۵ سال) در طول عمر کاری است. گزینه دیگر، ۱۸۰ ماه پرداخت واقعی حق‌بیمه (در مقابل پوشش صرف) اکتفا می‌کند. ماه‌های بیمه‌شده، ماه‌های بیمه‌پردازی (توسط کارفرما یا به‌صورت حق‌بیمه‌های اختیاری) یا ماه‌های تکمیلی (ماه‌های اعتباری تحت عنوان *Teilversicherungszeiten*) با پرداخت حق‌بیمه‌های محدود هستند. در اصلاحات بازنشستگی سال ۲۰۰۵ تعداد سال‌های بیمه‌پردازی بر اساس اشتغال سودمند متضمن مستمری سالمندی، از ۱۵ سال به ۷ سال کاهش یافت. هشت سال باقی‌مانده از حداقل دوره بیمه را می‌توان با دوران بزرگ کردن فرزندان جبران نمود.

محاسبه مزایا

مرتبط با درآمد

هم‌اکنون مزایای بازنشستگی با ۱.۷۸ درصد حاصل می‌شود. معیار عایدات در حال حاضر، بهترین ۲۶ سال عایدی حاصل از اشتغال است. دوره میانگین عایدات به ۴۰ سال تا ۲۰۲۸ بسط خواهد

یافت. عایدات گذشته به استثنای عایدات دو سال منتهی به بازنشستگی، همگام با رشد عایدات ارزش‌گذاری می‌شوند. حق بیمه‌ها تا سقف ۶۳,۴۲۰ یورو در سال ۲۰۱۴ قابل پرداخت هستند. تعدیل سالیانه در پرداخت حقوق بازنشستگی اساساً هم‌راستا با CPI است. در سال ۲۰۱۴، حقوق بازنشستگی به نرخ ۱.۶ درصد ارزش‌گذاری گردید که ۰.۸ درصد پایین‌تر از شاخص قیمت مصرفی است.

هدفمند

بازنشستگان دارای مزایای پایین مرتبط با درآمد، بر اساس آزمون وسع افزایشی برابر با ۸۵۷.۷۳ یورو ماهانه را برای خانوار تک‌نفره (۱۲۸۶.۰۳ یورو برای زوجین) دریافت می‌کنند. بسته به صلاحدید ضمن ۱۴ پرداخت سالانه، تعدیل درآمد تور ایمنی نیز انجام خواهد شد.

طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع

طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع^۱، نسخه امروزی طرح کمک اجتماعی سابق^۲ است که در سال ۲۰۱۱ اصلاح گردید. هدف طرح مزبور فراهم نمودن استاندارد مناسبی از زندگی برای افرادی است که قادر به تأمین هزینه‌های روزمره زندگی خود یا اعضای وابسته خانواده خویش نیستند. در حقیقت طرح کمکی صرفاً برای سالمندان نیست و سالمندان فقط در هنگام عدم وجود منابع دیگر (همانند مستمری بازنشستگی) می‌توانند درخواست دهند. طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع، معمولاً یک نظام غیرمشارکتی مبتنی بر اقامتگاه است. گروه‌های متعددی به شهروندی اتریش پیوسته‌اند از جمله می‌توان شهروندان EEA^۳، ملیت‌های جهان سوم با مجوزهای اقامتی خاص (به‌ویژه اقامت دائم) و پناهجویان مجاز را نام برد. مسئولیت طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع بر عهده Länder^۴ است.

آستانه ماهیانه برای یک نفر ۸۱۴ یورو و برای زوجین ۱۲۲۱ یورو است. پیش از درخواست برای طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع، تمامی منابع فرد می‌بایست تا آستانه ۴۰۶۹.۹۵ یورو در سال ۲۰۱۴ مصرف شده باشد. مالکیت خانه یا آپارتمان در این مورد موضوعیت ندارد لیکن مسئولان امر ممکن است در آینده آن را در اسناد^۵ لحاظ کنند.

1. bedarfsorientierte Mindestsicherung

2. Sozialhilfe

4. Landesgesetzgebung

5. Grundbuch (ثبت املاک)

۳. منطقه اقتصادی اروپا

مزایای اضافی

تمامی نیازهای اضافه‌ای که با استاندارد حداقل پوشش داده نمی‌شوند (به‌عنوان مثال هزینه‌های مسکن مناسب و انرژی)، قابل تأمین توسط مزایای مکمل اضافی هستند. مزایای مذکور در دامنه‌ای متنوع از کمک‌هزینه‌هایی با نرخ یکنواخت و پوشش هزینه‌های واقعی برای مسکن مناسب تغییر می‌کنند. مزایای اضافی توسط Länder ارائه می‌شود که کمک‌هزینه مسکن (Wohnbeihilfe) را به‌عنوان مکمل حداقل منابع تضمین‌شده یا مزایای مستقل اعطا می‌کند. کلیه افراد فاقد بیمه بیماری و مشمول طرح حداقل درآمد بر اساس آزمون وسع، توسط مؤسسات تحت پوشش بیمه قانونی بیماری قرار می‌گیرند.

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

هم‌اکنون بازنشستگی پیش از موعد در موارد زیر امکان‌پذیر است:

۱. دوره‌های بلندمدت بیمه^۱، در حال حاضر شامل دوره ۳۸.۵ سال بیمه یا حداقل ۳۶ سال مشارکت است، بیمه مذکور به‌تدریج تا سال ۲۰۱۷ خاتمه می‌یابد سن بازنشستگی در سال ۲۰۱۷ برای مردان و زنان به ترتیب به ۶۵ و ۶۰ سال افزایش خواهد یافت، درحالی‌که سن بازنشستگی در جولای ۲۰۱۴ برای مردان ۶۴ سال و سه ماه و برای زنان ۵۹ سال و سه ماه است.
۲. حق‌بیمه‌های بیمه بلندمدت^۲، هم‌اکنون مستلزم دوره بیمه‌پردازی برابر یا بیشتر از ۴۰ سال برای زنان و ۴۵ سال برای مردان است (با وخامت رو به افزایش دسترسی از سال ۲۰۱۴). سن کنونی بازنشستگی برای مردان و زنان به ترتیب ۶۰ و ۵۵ سال است که در سال ۲۰۱۴ برای مردان ۶۲ سال و برای زنان ۵۷ سال بود که به‌تدریج به ۶۲ سال خواهد رسید (کاهش سالانه ۴.۲ درصد).
۳. مشاغل سخت و زیان‌آور^۳، مستلزم دوره مشارکتی معادل یا بیشتر از ۴۵ سال بیمه و حداقل ۱۰ سال فعالیت در مشاغل مذکور طی ۲۰ سال اخیر است.

1. Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer
2. Langzeitversichertenpension – Hacklerregelung
3. Schwerarbeitspension

۴. مشاغل سخت و زیان‌آور تلفیقی با دوره‌های بلندمدت بیمه‌ای ۴۵ سال یا بیشتر^۱، سن بازنشستگی: ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان (کاهش سالانه ۱.۸ درصد). صرفاً برای متولدین مرد پس از ۳۱ دسامبر ۱۹۵۳ و پیش از ۱ ژانویه ۱۹۵۹ و متولدین زن پس از ۳۱ دسامبر ۱۹۵۸ و پیش از ۱ دسامبر ۱۹۶۴ قابل استفاده است.
۵. بازنشستگی بر اساس اصل کریدور^۲ در ۶۲ سالگی برای هر دو جنسیت در صورت دارا بودن ۳۸.۵ سال بیمه یا بیشتر امکان‌پذیر است (کاهش سالانه ۵.۱ درصد).
۶. معلولیت (از کارافتادگی): اصلاح طرح از کارافتادگی بر اساس فلسفه توان‌بخشی و پیشگیری قبل از بازنشستگی برای آن دسته از متولدین سال ۱۹۶۴ یا پیش‌تر، توان‌بخشی درمانی یا حرفه‌ای به جای مستمری از کارافتادگی موقت از سال ۲۰۱۴ به بعد.

بازنشستگی دیر هنگام

حقوق بازنشستگی در بین سنین ۶۵ تا ۶۸ سال، سالانه ۴.۲ درصد افزایش پیدا می‌کند و پس از رسیدن فرد به ۶۸ سالگی متوقف می‌شود. کارگرانی که بازنشستگی خود را به تعویق انداخته و به پرداخت حق بیمه‌ها ادامه می‌دهند مستمری بازنشستگی بیشتری دریافت می‌کنند. علی‌رغم امکان تلفیق کار و بازنشستگی، عایدات دارای سقف است. چنانچه مستمری‌گیران پایین‌تر از ۶۵ سال دارای عایداتی کمتر از ۳۸۶.۸۰ یورو (۲۰۱۴) باشند، حقوق بازنشستگی کاملاً قابل برداشت است. پس از ۶۵ سالگی، کسب عایدات نامحدود حاصل از کار و مستمری امکان‌پذیر است.

مراقبت از فرزندان

دوره‌های مراقبت از فرزندان به دو روش در نظر گرفته می‌شوند، دوره‌هایی تا چهار سال به‌ازای هر فرزند بر اساس حقوق مشمول کسور بازنشستگی برابر با ۱۶۴۹.۸۴ یورو (۲۰۱۴) اعتباردهی می‌شوند لیکن صرفاً دو سال به‌ازای هر فرزند، سال‌های تحت پوشش محسوب می‌شوند و در دوره صلاحیت دریافت مستمری بازنشستگی احتساب می‌گردند (۴ سال برای متولدین پس از ۱۹۵۵ - قسمت «شرایط احراز صلاحیت» ملاحظه شود).

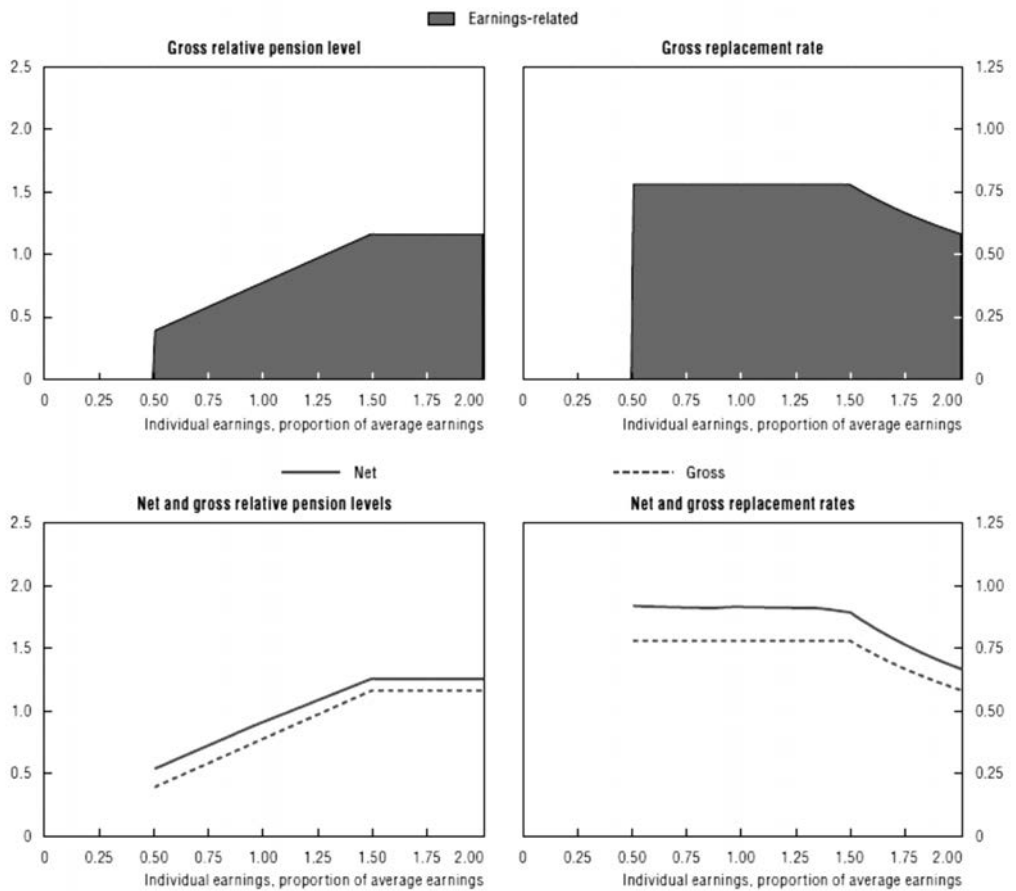
1. Langzeitversicherungspension mit Schwerarbeit

۲. Corridor-pension: در حسابداری مالی، قاعده کریدور یک اصل بااهمیت است که مستلزم افشای سود و زیان حقوق بازنشستگی (بر اساس محاسبات بیمه‌ای) است در صورتی که سود یا زیان از ۱۰٪ تعهدات مزایای بازنشستگی (PBO) یا ارزش منصفانه دارایی‌های تجاوز نماید. در این صورت قاعده کریدور این امکان را فراهم می‌سازد که سود یا ضرر اکچوئری به تدریج در طول زمان در صورت درآمد مستهلک می‌شود.

بیکاری

دوره‌های دریافت مزایای بیمه بیکاری و کمک بیکاری (در ۷۰ درصد مبنای ارزیابی) به‌عنوان سال‌های مشارکت به حساب آورده می‌شوند.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: اثریش در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: اثریش در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۱۶.۳	۱۱۶.۳	۱۱۶.۳	۷۸.۱	۵۸.۶	۳۹.۰	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۲۵.۸	۱۲۵.۸	۱۲۵.۸	۹۱.۶	۷۲.۸	۵۳.۸	سطح نسبی خالص بازنشستگی
						(% خالص میانگین عایدات)
۳۸.۸	۵۸.۲	۷۷.۶	۷۸.۱	۷۸.۱	۷۸.۱	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۴۵.۸	۶۶.۷	۸۸.۹	۹۱.۶	۹۱.۴	۹۲.۱	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۶.۹	۱۰.۳	۱۳.۷	۱۳.۸	۱۳.۸	۱۳.۸	ثروت ناخالص بازنشستگی
۷.۹	۱۱.۸	۱۵.۷	۱۵.۸	۱۵.۸	۱۵.۸	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۴.۹	۷.۴	۹.۸	۱۰.۷	۱۱.۴	۱۲.۶	خالص ثروت بازنشستگی
۵.۶	۸.۴	۱۱.۳	۱۲.۳	۱۳.۰	۱۴.۴	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

بلژیک

شاخص‌های کلیدی: بلژیک			
OECD	بلژیک		
۳۳,۰۳۶	۴۶,۴۶۴	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۵۶,۲۶۹	دلار امریکا	
۷.۹	۱۰.۲	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۰.۴	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۵	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۸.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301757			

بلژیک: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
 نظام بازنشستگی دارای دو مؤلفه است: طرح عمومی مرتبط با درآمد حقوق بازنشستگی حداقل و تور ایمنی بر اساس آزمون وسیع.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی برای تمام افراد، ۶۵ سال است. دریافت مزایای کامل بازنشستگی مشروط به پرداخت ۴۵ سال حق بیمه است.

محاسبه مزایا

مرتبط با درآمد

نرخ محاسبه بازنشستگی برای مستمری‌بگیر تنها/مجرد، ۶۰ درصد و برای افرادی با شریک وابسته، ۷۵ درصد است (در صورتی که جمع حقوق بازنشستگی انفرادی با نرخ ۶۰ درصد برای زوجین بی‌صرفه باشد)؛ بنابراین نرخ تعهدی برآوردی سالانه برای شخص مجرد برابر با $1.33\% = \frac{60}{45} \times 60\%$ است. معیار عایدات، میانگین پرداخت‌های مادام‌العمر است (بر اساس مفروضات ساده‌سازی مدلینگ). سال‌های ابتدایی عایدات با توجه به قیمت‌ها مجدداً ارزش‌گذاری می‌شوند و هم‌زمان ضریب ارزیابی مجدد به‌منظور تجدید ارزیابی دستمزدهای سالمندان هم‌راستا با افزایش استانداردهای زندگی به کار برده می‌شود (ضرایب متفاوت برای هر سال). کاربرد چنین ارزیابی‌هایی در دستمزدهای سالمندان برای محاسبه مستمری بازنشستگی مدل‌سازی نشده‌اند.

حقوق بازنشستگی هنگامی پرداخت می‌شود که شرایط صلاحیت مندرج در بالا احراز شود. برای سوابق پایین حق بیمه، مستمری بر اساس تعداد سال‌های اشتغال محاسبه می‌شود. برای محاسبه، سقفی بر عایدات سالیانه مشمول کسور بازنشستگی به میزان ۵۲۹۷۲.۵۴ یورو اعمال می‌شود.

حقوق بازنشستگی همگام با شاخص قیمت مصرفی ارتقا می‌یابد (معروف به «شاخص سلامت» که برای برخی از کالاها استثنا قائل می‌شود)؛ همچنین در شرایط واقعی بسته به صلاحدید افزایش می‌یابد (به‌عنوان «تطبیق با رفاه»). با این حال، اخیراً پایین‌ترین یا طولانی‌ترین مستمری، هدف افزایش‌های مزبور قرار گرفته‌اند. از سال ۲۰۰۸، قانون دولت را مکلف به تصمیم‌گیری درباره ارتقا مستمری بازنشستگی هر دو سال یک بار بر اساس توصیه‌های شرکای اجتماعی می‌کند. همچنین سالی یکبار پرداخت‌های اضافی (کمک‌هزینه‌های «تعطیلات» یا «تکمیلی») انجام می‌گیرد که معادل ارزش حقوق بازنشستگی ماهیانه تا سقف ۶۶۸۶۵ یورو برای یک فرد مجرد و ۸۳۵۸۱ یورو برای مستمری‌بگیری با شریک وابسته (مبالغ قابل پرداخت در ماه مه ۲۰۱۴) است.

حداقل‌ها

حداقل اعتبار سالانه

برای مستمری‌بگیران با عایدات پایین یا شغل پاره‌وقت در طول عمر کاری خود، حداقل اعتبار سالانه‌ای به‌منظور افزایش مستمری‌های بازنشستگی متناسب طراحی شده است. عایدات سالانه کمتر از ۲۲۴۶۶.۷۳ یورو (این مبلغ از تاریخ ۱ سپتامبر ۲۰۱۳ قابل اعمال است) تا این سطح افزایش یافته‌اند. احراز صلاحیت دریافت حداقل اعتبار، مستلزم ۱۵ سال بیمه برای حداقل یک‌سوم از اشتغال تمام‌وقت (حداقل حقوق بازنشستگی مؤثر را برای کارگر مجرد دارای دوره کامل کاری با ۴۵ سال سابقه بیمه، به‌ازای هر سال اشتغال به این سطح ارتقا می‌دهد) است. کاربرد حداقل اعتبار سالانه مزبور منجر به انتساب مستمری بالاتر ۱۷۸۶۶.۱۱۲ یورو برای حقوق بازنشستگی به نرخ «بازنشستگی خانوادگی» یا ۱۴۲۹۲.۸۹ یورو برای حقوق بازنشستگی به نرخ «شخص منفرد» می‌شود. چنانچه محاسبه بازنشستگی به چنین مستمری بیانجامد تا زمانی که بازنشستگی در زیر این سقف قرار نگیرد حداقل اعتبار سالانه برای تمام سال‌های کاری واجد شرایط اعمال نمی‌شود.

حداقل حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات

حداقل حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات برای مستمری‌بگیران حائز شرایط مشارکت کامل (۴۵ سال) برای شخص مجرد برابر با ۱۳۴۸۰۰۰۳ یورو و برای فردی با شریک زندگی وابسته ۱۶۸۴۴۰۷۲ یورو احتساب می‌شود. در صورت عدم تکمیل دوره کاری و پرداخت حق بیمه‌ها توسط ذی‌نفع به مدت حداقل دوسوم از کل سنوات اشتغال، بخشی از حداقل حقوق بازنشستگی مزبور به‌عنوان مزایا پرداخت می‌شود. با حق بیمه‌های پایین‌تر، ارزش مزایا از به‌کارگیری فرمول مزایا حاصل می‌شود («هم‌ترازی مزایا» مطابق با حداقل حقوق بازنشستگی وجود ندارد).

حداقل حقوق بازنشستگی بر اساس قیمت (به‌استثنای برخی کالاها) تعدیل و تنظیم می‌شود. به‌ازای هر بار که تورم انباشته از آستانه‌ای مشخص (۲ درصد) نسبت به آخرین تعدیل پیشی می‌گیرد، مزایا به میزان ۲ درصد افزایش داده می‌شود.

مستمری‌بگیران بالاترین میزان حداقل حقوق بازنشستگی مشروحه و مستمری محاسبه‌شده (درنهایت با استفاده از حداقل اعتبار سالانه برای سال‌های کاری حائز شرایط) دریافت می‌کنند.

پاداش بازنشستگی

هنگام تحقق بازنشستگی از اول ژانویه ۲۰۰۷ تا پیش از سال ۲۰۱۴، اشتغال پس از ۶۲ سالگی تا حداکثر سن قانونی بازنشستگی یا بیش از ۴۴ سال پرداخت حق بیمه، پاداشی [۲۰۲۹۷۴ یورو (از اول ژانویه سال ۲۰۱۳)] به‌ازای هر روز (شاخص‌گذاری به قیمت) تا حداکثر ۷۱۶۰۷۸ یورو برای هر سال کامل از اشتغال با توجه به «پیمان نسلی» پرداخت می‌شود. دولت تصمیم به اصلاح نظام مذکور از ۱ ژانویه ۲۰۱۴ به بعد گرفته است بدین ترتیب که پاداش بازنشستگی تابعی از طول مدت اشتغال بوده و رشدی تصاعدی را برای آن در نظر گرفته‌اند (از ۱.۵ یورو در روز تا ۲.۵ یورو در روز هنگامی که اشتغال شش سال طولانی‌تر می‌شود). از ۱ ژانویه ۲۰۱۵، پاداش بازنشستگی مزبور برای تازه‌واردان به نظام با استثنای حقوق مکتسبه قبلی حذف می‌شود.

اشتغال پس از سن متعارف بازنشستگی می‌تواند شکاف حرفه‌ای در کسب حقوق بازنشستگی کامل را پر نماید؛ همچنین با توجه به احتساب صرفاً ۴۵ سال آخر اشتغال در محاسبات، این امر موجب بهبود مبلغ مستمری شود.

درآمد تور ایمنی: هدفمند

به سالمندان فاقد حقوق بازنشستگی بر اساس فعالیت حرفه‌ای (شغل) یا دارای حقوق بازنشستگی ناچیز، درآمد تور ایمنی بر اساس آزمون وسع تعلق می‌گیرد. درآمد مذکور معروف به 'GRAPA' بخشی از اقدامات کمک اجتماعی محسوب می‌شود که مکملی برای مقرری‌های تأمین اجتماعی (مقرری قانونی برای کارگران بخش خصوصی) محسوب می‌شود.

درآمد تور ایمنی مبتنی بر آزمون وسع برای سالمندان، ۱۰۱۱.۷۰ یورو در ماه برای مستمری‌بگیری که به تنهایی زندگی می‌کند و ۶۷۴.۴۶ یورو ماهانه برای سالمندی که با دیگران زندگی می‌کند. شاخص بندی بر مبنای قیمت (به‌استثنای کالاهای مشخصی) انجام می‌پذیرد. در آزمون وسع، ۹۰ درصد از مبلغ واقعی درآمد «متعارف» بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود. مرز سنی، ۶۵ سال بوده و امکان جذب زود هنگام میسر نیست.

حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری

در سال ۲۰۰۳، طرحی از بازنشستگی تکمیلی بخشی به‌منظور گسترش نظام بازنشستگی لایه دوم ارائه گردید. نرخ‌های حق بیمه از طریق پیمان‌های دسته‌جمعی کار (بخشی) تعیین می‌شود و می‌تواند میان بخش‌های اقتصادی (نرخ حق بیمه در مدل‌سازی برابر با ۴.۲۵ درصد) تغییر نماید.

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

از ۱ ژانویه ۲۰۱۴، بازنشستگی پیش از موعد با پرداخت ۳۹ سال حق بیمه از ۶۱ سالگی امکان‌پذیر است که تدریجاً به ۶۲ سال با ۴۰ سال بیمه‌پردازی تا ۱ ژانویه ۲۰۱۶ افزایش خواهد یافت (جدول زیر ملاحظه شود). برای مشاغل طولانی‌مدت (بیش از ۴۰ سال)، بازنشستگی قبل از سن متعارف بازنشستگی پیش از موعد امکان‌پذیر است. محاسبات بازنشستگی مربوط به طرح مزدبگیران، فاقد کسور محاسبات بیمه‌ای است. به هر حال حقوق بازنشستگی می‌تواند به دلیل ناتمام ماندن محتمل شغل (کمتر از ۴۵ سال)، به تمامی پرداخت نشود. وجود آزمون عایدات، فرصت تلفیق بازنشستگی پیش از موعد با کار را تحدید می‌کند، که دقیق‌تر و سخت‌گیرانه‌تر از آزمون عایداتی است که پس از سن متعارف بازنشستگی اعمال می‌شود.

تاریخ شروع	سن بازنشستگی پیش از موعد	طول مدت اشتغال	استثنائات
۱ ژانویه ۲۰۱۳	۶۰.۵	۳۸	۶۰ سالگی و ۴۰ سال اشتغال
۱ ژانویه ۲۰۱۴	۶۱	۳۹	۶۰ سالگی و ۴۰ سال اشتغال
۱ ژانویه ۲۰۱۵	۶۱.۵	۴۰	۶۰ سالگی و ۴۰ سال اشتغال
۱ ژانویه ۲۰۱۶	۶۲	۴۰	۶۰ سالگی و ۴۱ سال اشتغال یا ۶۱ سالگی و ۴۱ سال اشتغال

در موافقت‌نامه دولت جدید، افزایش بیشتر سن بازنشستگی پیش از موعد به ۶۳ سالگی با ۴۲ سال سابقه تا ۱ ژانویه ۲۰۱۹ اعلام شده است.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تعویق انداختن بازنشستگی پس از رسیدن به سن متعارف تقاعد میسر است. اشتغال پس از سن متعارف بازنشستگی می‌تواند شکاف حرفه‌ای در کسب حقوق بازنشستگی کامل را پر نماید؛ همچنین با توجه به احتساب صرفاً ۴۵ سال آخر اشتغال در محاسبات، این امر موجب بهبود مبلغ مستمری شود.

همچنین می‌توان حقوق بازنشستگی و کسب درآمد (پس از سن متعارف بازنشستگی) را تا حدی تلفیق نمود. در عایدات سالیانه پایین‌تر از ۲۲,۵۰۹ یورو (برای فرد مجرد) یا ۲۷,۳۷۹ یورو (با فرزند وابسته)، حقوق بازنشستگی کاهش نمی‌یابد. بالاتر از دو سقف مذکور، حقوق بازنشستگی مطابق با میزان تجاوز مبلغ عایدات از این حدود کاهش می‌یابد. چنانچه عایدات واقعی، ۲۵ درصد بالاتر از حدود مزبور باشد، حقوق بازنشستگی کاملاً قطع می‌شود (تا زمانی که عایدات از سقف فراتر است). از سال ۲۰۱۳، اصلاحات بیشتری قابل اعمال هستند، بنابراین برای بازنشسته‌ای مسن‌تر از ۶۵ سال با ۴۲ سال سابقه اشتغال، سقف کاملاً برداشته شده است و تلفیق میان عایدات و حقوق بازنشستگی بدون محدودیت است. دولت جدید نیز لغو کلیه محدودیت‌ها برای تلفیق عایدات و حقوق بازنشستگی افراد بالاتر از ۶۵ سال را اعلام نموده است.

پیش از سن قانونی (متعارف) بازنشستگی، دامنه عایدات و حقوق بازنشستگی انباشته به ترتیب به ۷,۷۹۳ یورو و ۱۱,۶۸۹ یورو (با لحاظ محدودیت ۲۵ درصد عایدات) تحدید می‌شود.

مراقبت از فرزندان

در صورت انتفاع فرد از «اعتبار زمانی»^۱، حداکثر سه سال از کل دوران مراقبت از کودک به‌عنوان اشتغال سودمند احتساب می‌شود. اعتبار زمانی، حقی برای تمامی کارکنان در بخش خصوصی است که بر اساس آن می‌توانند از توقف کامل فعالیت‌های کاری یا کاهش پاره‌وقت زمان کاری بهره‌مند شوند البته این امتیاز مشروط به اشتغال در بیش از سه‌چهارم زمان کامل در طول ۱۲ ماه پیش از شروع اعتبار زمانی است؛ همچنین مستلزم اشتغال بیش از یک سال از ۱۵ ماه، نزد کارفرمای مزبور پیش از درخواست شروع اعتبار زمانی است. هنگامی که شخص کاملاً از بازار کار کناره می‌گیرد هیچ‌گونه غرامتی دریافت نمی‌کند. سال‌های معوق در صورت فرمول مزایا لحاظ می‌شود و ارزش عایدات در فرمول، آخرین عایدات پیش از ترک بازار کار است.

بیکاری

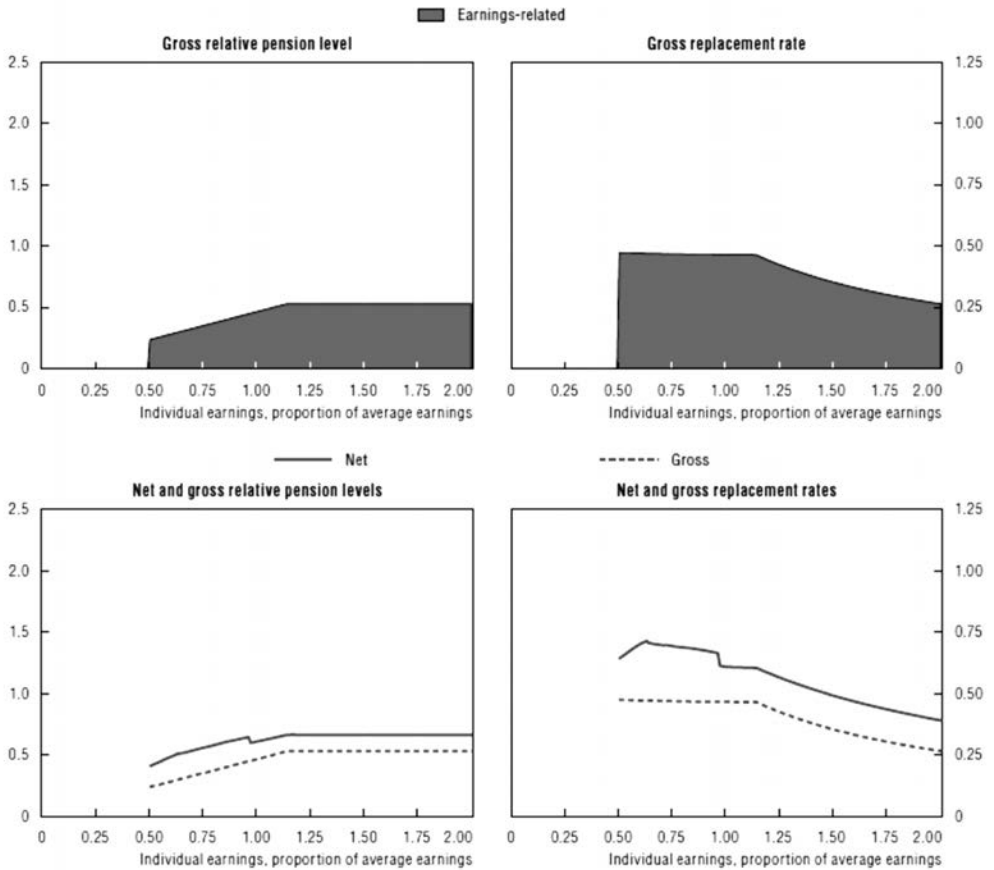
دوره‌های مزایای بیمه بیکاری توسط نظام بازنشتگی تأمین می‌شود. سال‌های بیکاری در صورت فرمول مزایا به حساب آورده می‌شود و تا سال ۲۰۱۲، عایدات پیش از دوره بیکاری در مبنای محاسبه برای کل دوران بیکاری استفاده می‌شود.

برای افرادی که از ۱ نوامبر ۲۰۱۲ به‌صورت غیرارادی بیکار شده‌اند، پوشش دوره بیکاری با عنوان «سومین دوره» بر اساس «حداقل اعتبار سالانه» به‌جای دستمزد از دست داده انجام می‌شود. بیکاران ۵۵ ساله و بالاتر (از ۱ نوامبر ۲۰۱۲) که به «سومین دوره بیکاری» وارد می‌شوند، اعتباردهی بیشتر بر اساس دستمزد از دست داده آنان است. همچنین برای افرادی که در پنجاهمین سال تولد خود بیکار می‌شوند، پوشش اعتباری «سومین دوره» پس از رسیدن آنان به ۵۵ سالگی بیشتر بر اساس دستمزد از دست داده است.

از سال ۲۰۱۲، برای افرادی که در نظام «مزایای بیکاری با کمک تکمیلی کارفرما» بیکار شده‌اند، پوشش اعتباری دوران بیکاری پس از ۵۹ سالگی بر اساس دستمزد از دست رفته انجام می‌شود. دوران پیش از ۵۹ سالگی توسط حداقل اعتبار سالانه پوشش داده می‌شود (به‌استثنای افرادی که پیش از ۲۸ نوامبر ۲۰۱۲ در نظام بوده‌اند-اعتباردهی بر اساس دستمزد از دست رفته خواهد بود).

محدودیتی برای سال‌های اعتباری وجود ندارد، لیکن کل مدت اشتغال بعد از اعتباردهی نمی‌تواند بیش از ۴۵ سال باشد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: بلژیک در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: بلژیک در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های تور ایمنی بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۵۳.۰	۵۳.۰	۵۳.۰	۴۶.۶	۳۵.۲	۲۳.۸
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(٪ میانگین عایدات ناخالص)					
۶۶.۴	۶۶.۴	۶۶.۴	۶۰.۹	۵۵.۸	۴۰.۷
سطح نسبی خالص بازنشستگی					
(٪ خالص میانگین عایدات)					
۱۷.۷	۲۶.۵	۳۵.۳	۴۶.۶	۴۶.۹	۴۷.۶
نرخ جایگزینی ناخالص					
(٪ عایدات ناخالص فردی)					
۲۷.۷	۳۹.۰	۴۹.۱	۶۰.۹	۶۹.۴	۶.۲
نرخ جایگزینی خالص					
(٪ عایدات خالص فردی)					
۳.۱	۴.۶	۶.۱	۸.۱	۸.۲	۸.۳
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۳.۵	۵.۳	۷.۱	۹.۳	۹.۴	۹.۵
(ضریب عایدات ناخالص فردی)					
۲.۲	۳.۳	۴.۴	۶.۱	۷.۴	۸.۱
خالص ثروت بازنشستگی					
۲.۵	۳.۸	۵.۱	۷.۰	۸.۵	۹.۴
(ضریب عایدات خالص فردی)					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند به‌استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی پیروی می‌کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink:<http://dx.doi.org/10.1787/888933301339>

برزیل

شاخص‌های کلیدی: برزیل			برزیل: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	برزیل		نظام تأمین اجتماعی عمومی (RGPS)، نیروی کار بخش خصوصی را پوشش می‌دهد؛ از طریق مالیات حقوق تقسیم‌شده میان کارفرما و کارمند، درآمدهای حاصل از مالیات فروش و نقل و انتقالات فدرال (در صورت مواجهه نظام با کسری بودجه) تأمین مالی می‌شود. طرحی اجباری و مبتنی بر نظام توازن درآمد با هزینه برای لایه اول است که توسط مؤسسه تأمین اجتماعی ملی اداره می‌شود.
۱۰۶,۴۱۷	۱۹,۳۱۲	رآل برزیلی	
۴۰,۰۰۷	۷,۲۶۷	دلار امریکا	
۷.۹	۷.۴	% از GDP	
۸۰.۰	۷۳.۸	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۸.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۸.۰	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301766			

شرایط احراز صلاحیت

کارمندان بخش خصوصی در صورت برآوردن یکی از دو شرط مدت بیمه‌پردازی یا سن شخص، صلاحیت دریافت حقوق بازنشستگی کامل را احراز می‌کنند. بازنشستگی بر اساس مدت بیمه‌پردازی، پس از ۳۵ سال برای مردان و ۳۰ سال برای زنان، در هر سنی امکان‌پذیر است. این گزینه متداول‌ترین روش بازنشستگی در میان کارمندان بخش خصوصی است. بازنشستگی بر مبنای سن با حداقل ۱۵ سال سابقه بیمه‌پردازی برای مردان و زنان به ترتیب در سنین ۶۵ و ۶۰ سالگی ممکن است. حق بیمه‌ها طبق سطوح عایدات از ۸ درصد برای عایدات ماهانه تا ۱۳۱۷.۰۷ رآل برزیل، ۹ درصد برای عایداتی از ۱۳۱۷.۰۸ تا ۲۱۹۵.۱۲ رآل برزیل و ۱۱ درصد برای عایداتی از ۲۱۹۵.۱۳ تا ۴۳۹۰.۲۴ رآل برزیل تغییر می‌کنند.

محاسبه مزایا

مرتبط با درآمد

۱۳ پرداخت در سال با مزایا به صورت سالانه تعدیل می گردند.

حقوق بازنشستگی که از حداقل سطح مربوط تجاوز می کنند، مطابق تغییرات در شاخص قیمت مصرف تعدیل می شوند.

بازنشستگی بر اساس مدت بیمه پردازی

مزایا، از حاصل ضرب ۸۰ درصد میانگین بهترین ماههای عایدات در «عامل تأمین اجتماعی» به دست می آید. عامل تأمین اجتماعی، ضریب محاسبه آماری مبتنی بر نرخ مشارکت بیمه شده، دوره بیمه پردازی و امید به زندگی است. در بازنشستگی مردان بر اساس طول مدت بیمه پردازی و با لحاظ حداقل ۳۵ سال، ضریب مذکور سطح مزایا را هنگام بازنشستگی در سن ۶۴ سالگی کاهش و پس از آن افزایش می دهد. عامل تأمین اجتماعی به مشاغل سخت و زیان آور با ۱۵، ۲۰ یا ۲۵ سال مشارکت اعمال نمی شود.

$$f = (T_c \times a) / E_s \times [1 + ((I_d + T_c \times a) / 100)]$$

f = عامل تأمین اجتماعی

T_c = دوره مشارکت کارگر

A = ۳۱٪ نرخ بیمه پردازی

E_s = امید به زندگی کارگر در بازنشستگی

I_d = سن کارگر در زمان بازنشستگی

بازنشستگی بر مبنای سن

مزایا از حاصل ضرب ۸۰ درصد میانگین بهترین عایدات در ۷۰ درصد به اضافه ۱ درصد به ازای هر مجموعه ۱۲ ماهه از مشارکت (با سقف ۱۰۰ درصد) محاسبه می شود. در صورتی که عامل تأمین اجتماعی از ۱۰۰ بالاتر باشد نتیجه حاصل در عامل مذکور ضرب می شود. حداقل و حداکثر عایدات ماهانه با هدف محاسبه مزایا مشابه بازنشستگی بر اساس طول مدت بیمه پردازی است.

حداقل

حداقل عایدات ماهانه با هدف محاسبه مزایا، معادل حداقل دستمزد قانونی ماهیانه (۷۲۴ رآل برزیل) است و حداکثر عایدات ماهانه برابر ۴۳۹۰.۲۴ رآل برزیل است. حداقل حقوق بازنشستگی برای حداقل حق بیمه‌های ماهانه معادل حداقل دستمزد ماهیانه است. برای دوسوم از مستمری‌بگیران بخش خصوصی که حداقل حقوق بازنشستگی را دریافت می‌کنند، تعدیلات سالانه‌ای مشابه مزدبگیران متوسط (دستمزد این افراد به میزان قابل توجهی سریع‌تر از قیمت‌های مصرفی طی دهه گذشته افزایش پیدا کرده است) اعمال می‌شود.

برنامه‌های کمک اجتماعی برای سالمندان

مزایای کمکی مشابه مستمری بازنشستگی برای افراد فاقد شرایط احراز مزایای بازنشستگی بر اساس دو شرط متذکر در بالا در دسترس است. با هدف کمک به سالمندان (۶۵ سال به بالا برای مردان و زنان) یا افراد ناتوان با سرانه درآمد خانوار پایین‌تر از یک‌چهارم حداقل دستمزد (کف)، طرح BPC-LOS ایجاد شده است. افراد مشمول طرح مذکور، مبلغی برابر با حداقل دستمزد را دریافت کرده و هر دو سال شرایط آنان مجدداً بررسی و ارزیابی می‌شود. ذی‌نفعان، مزایای غیرمشارکتی دیگری را از دولت دریافت نمی‌کنند لیکن کمک اجتماعی دریافتی توسط عضو دیگر خانواده نیز احتساب نمی‌شود. با این حال، مزایای بازنشستگی منظم دریافتی توسط دیگر اعضای خانوار در نظر گرفته می‌شود. تدارکات توسط مؤسسه آزمون وسع و گواهی پزشکی (INSS) انجام پذیرفته و مسئولیت مزایا بر عهده وزارت توسعه اجتماعی و مبارزه با گرسنگی (MDS) است. مزایای دیگری به نام حقوق بازنشستگی روستایی وجود دارد برای مردان ۶۰ ساله و زنان ۵۵ ساله یا بیشتر که حداقل ۱۸۰ ماه در مناطق روستایی کار کرده‌اند. مزایای مذکور معادل حداقل دستمزد است.

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

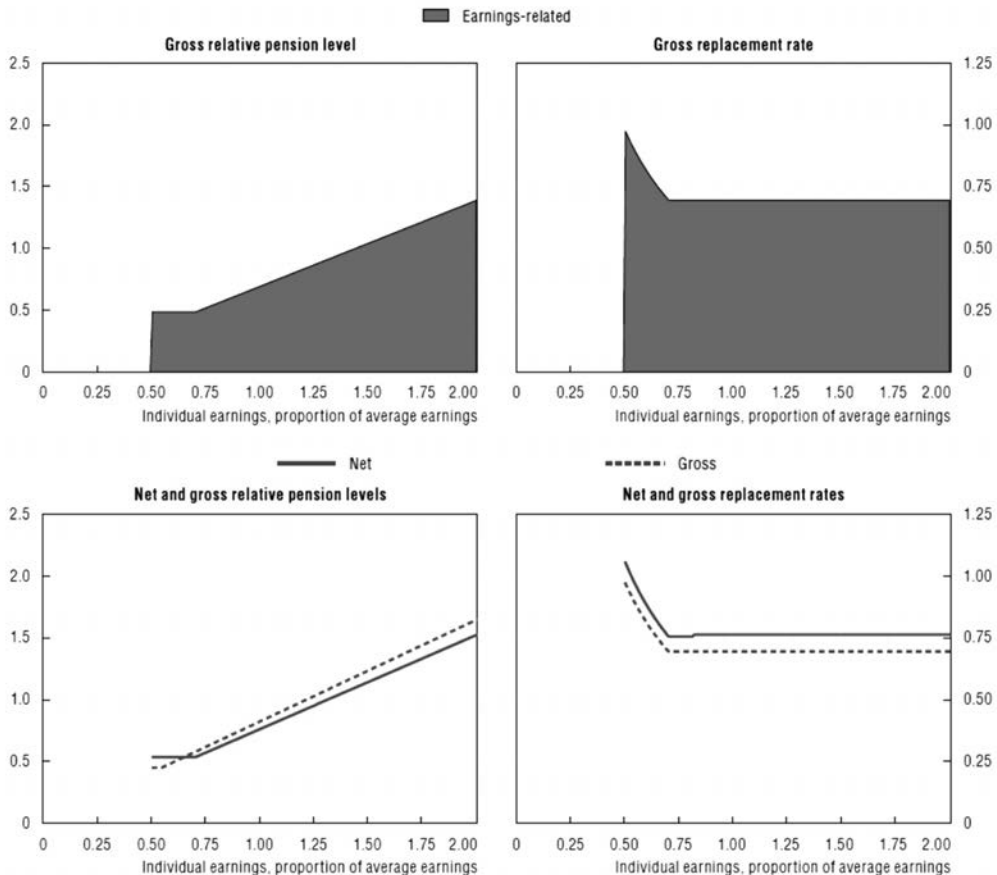
بازنشستگی پیش از موعد برای مردان در سن ۵۳ سالگی با حداقل ۳۰ سال پرداخت حق بیمه و برای زنان در ۴۸ سالگی با حداقل ۲۵ سال پرداخت حق بیمه امکان‌پذیر است. کسور بازنشستگی از طریق عامل تأمین اجتماعی اعمال می‌شود. این قاعده صرفاً برای افراد با مشارکت پیش از سال ۱۹۹۸

موضوعیت دارد. ارزش بازنشستگی پیش از موعد متناسب با ارزش یکپارچه آن است لذا می‌بایست به مدت بیش از پنج سال، حق بیمه پرداخت شود. قانون مذکور به‌طور طبیعی رو به زوال است.

بازنشستگی دیرهنگام

حقوق بازنشستگی هم‌زمان با اشتغال قابل مطالبه است بنابراین هیچ‌گونه انگیزه‌ای برای تعویق مطالبه مزایا وجود ندارد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: برزیل در سال ۲۰۴۹ (۲۰۴۴) با بازنشستگی مردان در ۶۵ سالگی و زنان در ۵۰ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: برزیل در سال ۲۰۴۹ (۲۰۴۴) با بازنشستگی مردان در ۶۵ سالگی و زنان در ۵۰ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی حداقل بازنشستگی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
					زنان (در صورت تفاوت)	
۰.۷۵	۰.۵	۱	۱.۵	۲	۳	
۴۸.۷	۵۲.۱	۶۹.۵	۱۰۴.۲	۱۳۹.۰	۱۸۹.۶	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۴۸.۷	۵۲.۹	۷۹.۳	۱۰۵.۷	۱۴۴.۲		(% میانگین عایدات ناخالص)
۵۳.۶	۵۷.۳	۷۶.۴	۱۱۴.۶	۱۵۲.۷	۲۰۸.۳	سطح نسبی خالص بازنشستگی
۵۳.۶	۵۸.۱	۷۶.۴	۸۷.۱	۱۱۶.۲	۱۵۸.۵	(% خالص میانگین عایدات)
۹۷.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۳.۲	نرخ جایگزینی ناخالص
۶۵.۰	۵۲.۹	۵۲.۹	۵۲.۹	۵۲.۹	۴۸.۱	(% عایدات ناخالص فردی)
۱۰۵.۹	۷۵.۵	۷۶.۴	۷۶.۴	۷۶.۴	۶۹.۳	نرخ جایگزینی خالص
۷۰.۶	۵۸.۱	۵۸.۱	۵۸.۱	۵۸.۱	۵۲.۷	(% عایدات خالص فردی)
۲۴.۲	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۵.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۲۶.۷	۱۷.۸	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۳.۲	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۲۴.۲	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۷.۳	۱۵.۷	خالص ثروت بازنشستگی
۲۶.۷	۱۷.۸	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۳.۲	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

کانادا

شاخص‌های کلیدی: کانادا			
OECD	کانادا		
۴۶,۳۷۳	۴۹,۴۸۱	دلار کانادا	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۴۲,۶۸۹	دلار امریکا	
۷.۹	۴.۳	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۱.۴	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۲۰.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۶.۰	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301770			

کانادا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

نظام بازنشستگی، مزایایی با نرخ یکنواخت را ارائه می‌کند که می‌تواند با مزایای آزمون درآمد، طرح‌های عمومی مرتبط با درآمد و حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری ارتقا یابد.

شرایط احراز صلاحیت

بازنشستگی امنیت سالمندی (OAS) پایه، بر مبنای اقامتگاه است. هر سال اقامت پس از ۱۸ سالگی تا حداکثر ۴۰ سال، کسب ۲.۵ درصد از حداکثر حقوق بازنشستگی را به همراه دارد، دریافت مزایا مستلزم حداقل ۱۰ سال اقامت است. در حال حاضر OAS از ۶۵ سالگی قابل پرداخت است. در آوریل ۲۰۲۳، سن احراز صلاحیت برای حقوق بازنشستگی OAS پایه و مکمل درآمد تضمین شده از ۶۵ به ۶۷ سال به تدریج افزایش خواهد یافت که انتظار می‌رود تا ژانویه ۲۰۲۹ کاملاً پیاده‌سازی شود.

در طرح مرتبط با عایدات (برنامه بازنشستگی کانادا (CPP))، سن متعارف تقاعد ۶۵ سال است لیکن بازنشستگی پیش از موعد در ۶۰ سالگی و تقاعد دیر هنگام در ۷۰ سالگی امکان‌پذیر است.

محاسبه مزایا

پایه

در سال ۲۰۱۴، سطح کامل بازنشستگی برای OAS معادل ۶۶۷۶.۵۹ دلار کانادا بود. ارزش حقوق بازنشستگی پایه بر مبنای قیمت تعدیل و تنظیم شده است.

حقوق بازنشستگی مزبور، مشمول آزمون درآمد از طریق نظام مالیات («بازپس گیری») است، برای درآمدهای بالاتر از ۷۱,۵۹۲ دلار کانادا، حقوق بازنشستگی پایه در سال ۲۰۱۴ با نرخ ۱۴ درصد برداشت گردید. بازنشستگی پایه نیز بر اساس قیمت شاخص بندی شده است.

هدفمند

GIS به حقوق بازنشستگی OAS پایه اضافه می شود. چنین تلفیقی منتج به حداکثر مزایای ۱۵۷۲۹,۶۹ دلار کانادا در سال ۲۰۱۴ برای مستمری بگير مجرد (تنها) می شود. GIS در قبال درآمدهایی به جز حقوق بازنشستگی پایه با نرخ ۵۰ درصد کاهش می یابد، لیکن نخستین درآمد اشتغال برابر با ۳,۵۰۰ دلار کانادا از این امر مستثنی است. سطح مزایای هدف بر مبنای قیمت شاخص بندی شده است.

مرتبط با عایدات

مزایا و حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات توسط CPP و برنامه بازنشستگی کبک^۱ (QPP) ارائه می شود. CPP و QPP مزایای گسترده مشابهی را فراهم می کنند. طرح، نرخ جایگزینی ۲۵ درصد عایدات تا حداکثر عایدات مشمول کسور بازنشستگی سالیانه^۲ (YMPE) را بر اساس متوسط حقوق مادام العمر (به استثنای ۱۷ درصد از سال هایی با عایدات پایین) هدف گذاری نموده است. پرداخت های سنوات اولیه همگام با عایدات در کل کشور، مجدداً ارزش گذاری می شود. مزایای کامل مستلزم ۳۹ سال بیمه پردازی است که متناسب با سوابق کاری کمتر کاهش می یابد. حداکثر مستمری بازنشستگی مرتبط با عایدات برای سال ۲۰۱۴، ۱۲,۷۸۰ دلار کانادا است. افرادی با عایدات سالانه پایین تر از ۳,۵۰۰ دلار کانادا، ملزم به پرداخت حق بیمه نیستند. سقف، یا YMPE، حق بیمه ها برابر با ۵۲,۵۰۰ دلار کانادا بوده و به منظور افزایش میانگین عایدات ضمن ثابت نگه داشتن کف مشارکت در شرایط اسمی شاخص بندی می شود.

حقوق بازنشستگی خصوصی داوطلبانه

حقوق بازنشستگی اختیاری اضافی بر مبنای مشارکت معین وجود دارد. نرخ بیمه پردازی ۸,۵ درصد فرض می شود.

1. Québec Pension Plan

2. Yearly Maximum Pensionable Earnings

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

تقاعد پیش از موعد در ۶۰ سالگی در طرح دولتی مرتبط با درآمد امکان پذیر بوده و مشمول کاهش مزایاست که طی دوره پنج ساله‌ای به تدریج افزایش پیدا کرده است، کاهش مزبور بالغ بر ۶ درصد سالیانه در سال ۲۰۱۱ بود و تدریجاً به ۷.۲ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش خواهد یافت. بازنشستگی پیش از موعد در دو طرح عمومی (پایه و آزمون وسع) میسر نیست.

بازنشستگی دیرهنگام

افراد دارای اختیار تعویق بازنشستگی OAS پایه تا پنج سال پس از ۶۵ سالگی هستند. بازنشستگی معوقه سالانه با ۷.۲ درصد تا حداکثر ۳۶ درصد در ۷۰ سالگی تعدیل می‌شود. مزایا بر اساس آزمون درآمد قابلیت به تأخیر انداختن را ندارد.

بازنشستگی مرتبط با عایدات را می‌توان به تأخیر انداخت، بدین ترتیب به‌زای هر سال تا حداکثر ۵ سال، افزایشی پس از ۶۵ سالگی کسب می‌شود. نرخ افزایش در سال ۲۰۱۴، ۸.۴ درصد سالانه بوده است.

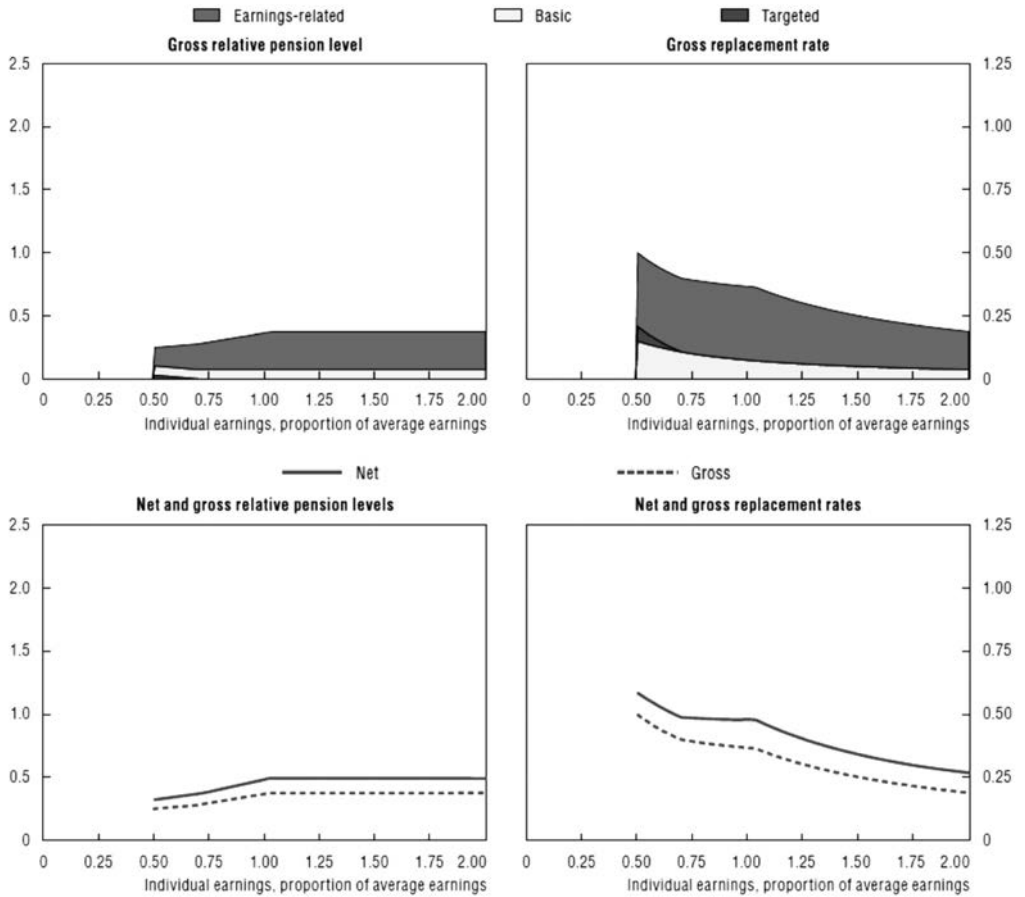
مراقبت از کودکان

سنوات مراقبت از کودکان زیر ۷ سال از دوره میانگین‌گیری در محاسبات بازنشستگی و دوره مشارکتی تحت طرح مرتبط با عایدات مستثنی شده‌اند.

بیکاری

تا ۱۷ درصد دوره بیمه‌پردازی می‌تواند در محاسبات میانگین عایدات مربوط به طرح مرتبط با عایدات با هدف جبران دوره‌های بیکاری، بیماری، تحصیل و موارد مشابه مستثنی شود. اعتبار اضافی دیگری بابت دوران بیکاری وجود ندارد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: کانادا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: کانادا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۳۷.۷	۳۷.۷	۳۷.۷	۳۶.۷	۲۹.۴	۲۵.۰
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(٪ میانگین عایدات ناخالص)					
۴۹.۲	۴۹.۲	۴۹.۲	۴۷.۹	۳۸.۴	۳۲.۷
سطح نسبی خالص بازنشستگی					
(٪ خالص میانگین عایدات)					
۱۲.۶	۱۸.۸	۲۵.۱	۳۶.۷	۳۹.۲	۵۰.۱
نرخ جایگزینی ناخالص					
(٪ عایدات ناخالص فردی)					
۱۹.۲	۲۶.۷	۳۴.۱	۴۷.۹	۴۸.۵	۵۸.۵
نرخ جایگزینی خالص					
(٪ عایدات خالص فردی)					
۲.۱	۳.۲	۴.۳	۶.۲	۶.۷	۸.۵
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۲.۴	۳.۶	۴.۸	۷.۰	۷.۵	۹.۶
(ضریب عایدات ناخالص فردی)					
۲.۱	۳.۲	۴.۳	۶.۲	۶.۷	۸.۵
خالص ثروت بازنشستگی					
۲.۴	۳.۶	۴.۸	۷.۰	۷.۵	۹.۶
(ضریب عایدات خالص فردی)					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه به‌استثنای تورهای ایمنی (مبتنی بر دستمزدهای واقعی) مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: کانادا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند (بر اساس دستمزد کامل)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۴۶.۹	۴۶.۹	۴۶.۹	۴۶.۴	۴۲.۷	۳۹.۱	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۶۰.۹	۶۰.۹	۶۰.۹	۶۰.۴	۵۵.۸	۵۱.۰	سطح نسبی خالص بازنشستگی
						(% خالص میانگین عایدات)
۱۵.۶	۲۳.۴	۳۱.۲	۴۶.۴	۵۷.۰	۷۸.۲	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۲۳.۷	۳۳.۱	۴۲.۲	۶۰.۴	۷۰.۴	۹۱.۴	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۲.۷	۴.۰	۵.۳	۷.۹	۹.۷	۱۳.۳	ثروت ناخالص بازنشستگی
۳.۰	۴.۵	۶.۰	۸.۹	۱۰.۹	۱۵.۰	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۲.۶	۴.۰	۵.۳	۷.۹	۹.۷	۱۳.۳	خالص ثروت بازنشستگی
۳.۰	۴.۵	۶.۰	۸.۹	۱۰.۹	۱۵.۰	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه به‌استثنای تورهای ایمنی (مبتنی بر دستمزدهای واقعی) مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند به‌استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی متابعت می‌کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

شیلی

شاخص‌های کلیدی: شیلی				شیلی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی متشکل از سه مؤلفه است: لایه اول بازتوزیعی، لایه دوم از حساب‌های فردی اجباری و لایه سوم اختیاری. نظام حساب‌های فردی در سال ۱۹۸۱ معرفی شد و از نوع مشارکت معین است.
OECD	شیلی			
۲۴.۲	۷.۰۲	پزو شیلی (میلیون)	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۱۱,۵۸۸	دلار امریکا		
۷.۹	۳.۲	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۷۹.۸	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۶	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۰.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301786				

شرایط احراز صلاحیت

مشارکت معین

سن متعارف بازنشستگی برای مردان و زنان به ترتیب ۶۵ و ۶۰ سال است. مزایای بازنشستگی در سنین مذکور قابل برداشت بوده و مطالبه مزایای بازنشستگی مستلزم خاتمه اشتغال نیست.

طرح‌های پایه و تکمیلی

بازنشستگی یکپارچه پایه (PBS)، مستمری افراد بدون سایر حقوق بازنشستگی است. PBS از سن ۶۵ سالگی به ۶۰ درصد از فقیرترین افراد جامعه پرداخت می‌شود. دریافت مزایا مشروط به اقامت در کشور شیلی حداقل به مدت ۲۰ سال است و مستلزم سکونت متقاضی حداقل ۴ سال از ۵ سال پیش از مطالبه مزایا در این کشور است. همچنین دارای طرح مستمری رفاه تکمیلی به نام پرداخت یکپارچه بازنشستگی (APS)^۱ است که افراد با مستمری‌های پایین را هدف‌گذاری نموده است. مزایای این طرح هنگامی پرداخت می‌شود که حقوق بازنشستگی مشارکت معین از میزان مشخصی تحت عنوان آستانه حداقل مستمری رفاه (PMAS)^۲ کمتر باشد. شرایط احراز صلاحیت این مزایا مشابه با PBS است.

1. Basic solidarity pension
2. Solidarity Pension Payment
3. maximum welfare pension

محاسبه مزایا

مشارکت معین

نرخ مشارکت (حق بیمه) در طرح حساب‌های فردی معادل ۱۰ درصد عایدات است. هزینه‌های اداری در رأس نرخ مشارکت اعمال می‌شود. حق بیمه‌ها دارای سقف مشخصی هستند، در دسامبر ۲۰۱۴ به میزان ۷۲.۳ (UF)^۱ برابر با ۱,۷۸۰,۵۳۹ پزو شیلی در ماه (۷.۹ برابر حداقل دستمزد در دسامبر ۲۰۱۴) تعیین گردید. سقف مزبور بر اساس رشد واقعی عایدات شاخص‌بندی شده است. در بازنشستگی، سرمایه انباشته‌شده را می‌توان برای خرید مستمری، دریافت درآمد موقت با مقرری معوق، برداشت‌های برنامه‌ریزی‌شده و یا خرید مستمری آنی با برداشت‌های برنامه‌ریزی‌شده استفاده نمود. به‌منظور پوشش هزینه‌های تدفین، مبلغ ۱۵ UFs از حساب فردی برداشت می‌شود. نرخ‌های جایگزینی تعمداً با فرض مقرری عادلانه (از نظر محاسبات بیمه‌ای)، با استفاده از نرخ‌های مستمری مبتنی بر جنسیت محاسبه شده‌اند.

پایه

در دسامبر ۲۰۱۴ بازنشستگی یکپارچه پایه (PBS)، ۸۵,۹۶۴ پزوی شیلی بود. PBS به قیمت شاخص‌بندی می‌شود. اصلاحات سال ۲۰۰۸، مکمل بازنشستگی بر مبنای آزمون درآمد را به نام پرداخت یکپارچه بازنشستگی (APS) برای جایگزینی نظام قبلی بازنشستگی حداقل معرفی نمود. هدف نظام تکمیلی جدید، بهبود استانداردهای کارگران کم‌درآمد هنگام بازنشستگی است. در شرایط کلی، مزایای تکمیلی از حاصل ضرب تفاضل ارزش بازنشستگی پایه (PBS)^۲ با نسبت PBS به ارزش حداکثر حقوق بازنشستگی رفاه (PMAS) در ارزش بازنشستگی مشارکت معین حاصل می‌شود $(\text{Value of C Pension}) \times (\text{PBS-PBS}/\text{Max PMS})$. در دسامبر ۲۰۱۴ ارزش PMAS برابر با ۲۷۹,۴۲۷ پزوی شیلی بود. نسبت برداشت اصلی PBS به PMAS، ۳۰.۷ درصد است.

1. Unidades de Fomento
2. Basic pension

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد در طرح مشارکت معین، مشروط به کفایت سرمایه انباشته شده در حساب برای تأمین مالی مستمری بالاتر از آستانه‌های معین ذکر شده، در هر سنی مجاز است. نخستین شرط این است که مزایا باید حداقل به ارزش ۸۰ درصد از PMAS باشد. دومین شرط، کسب حداقل نرخ جایگزینی ۷۰ درصد نسبت به عایدات و درآمدهای ۱۰ سال پیش از برداشت حقوق بازنشستگی است. سن متعارف بازنشستگی، به‌ازای هر پنج سال کار در شرایط سخت در مشاغل مشخصی به مدت یک یا دو سال کاهش می‌یابد؛ حداکثر کاهش سن متعارف بازنشستگی، ۱۰ سال است.

بازنشستگی دیر هنگام

امکان به تأخیر انداختن بازنشستگی پس از سن متعارف بازنشستگی وجود دارد.

مراقبت از فرزندان

مادران شاغل می‌توانند از مرخصی والدین با جایگزینی عایدات تا حداکثر ۲۴ هفته استفاده کنند. از این ۲۴ هفته، ۸ هفته نخست انحصاراً به مادران اختصاص دارد. مادران از هفته نوزدهم تا بیست و چهارم، امکان انتقال مزایا را به پدران دارند. عایدات جایگزین با سقفی مشابه حق بیمه‌های بازنشستگی، بر اساس میانگین حقوق در سه ماه پیش از تولد کودک محاسبه می‌شود؛ همچنین مزایا با تعداد فرزندان تغییر نمی‌کند. در طی این مدت، ۱۰ درصد حق بیمه اجباری در نظام حقوق بازنشستگی از مزایای مرخصی والدین پرداخت می‌شود. مزایای مذکور علی‌رغم عدم کاهش سن بازنشستگی، حقوق بازنشستگی را به دلیل ازدیاد اندوخته‌ها افزایش می‌دهد.

همچنین هنگامی که یک کودک زیر یک سال مبتلا به بیماری جدی می‌شود، مادر مجاز به گرفتن مرخصی استعلاجی تا زمانی است که از نظر پزشکی برای مراقبت از کودک کافی است. مرخصی استعلاجی این امکان را برای مادر (یا پدر، منوط به تعیین مادر) فراهم می‌کند تا ضمن دریافت دستمزد، حقوق بازنشستگی مربوط را از طریق حق بیمه‌های اجباری برای مرخصی به دلیل بیماری فرزند افزایش دهد.

به‌علاوه، برای هر فرزندی که زنده متولد می‌شود یک سند^۱ بازنشستگی به زنان داده می‌شود.

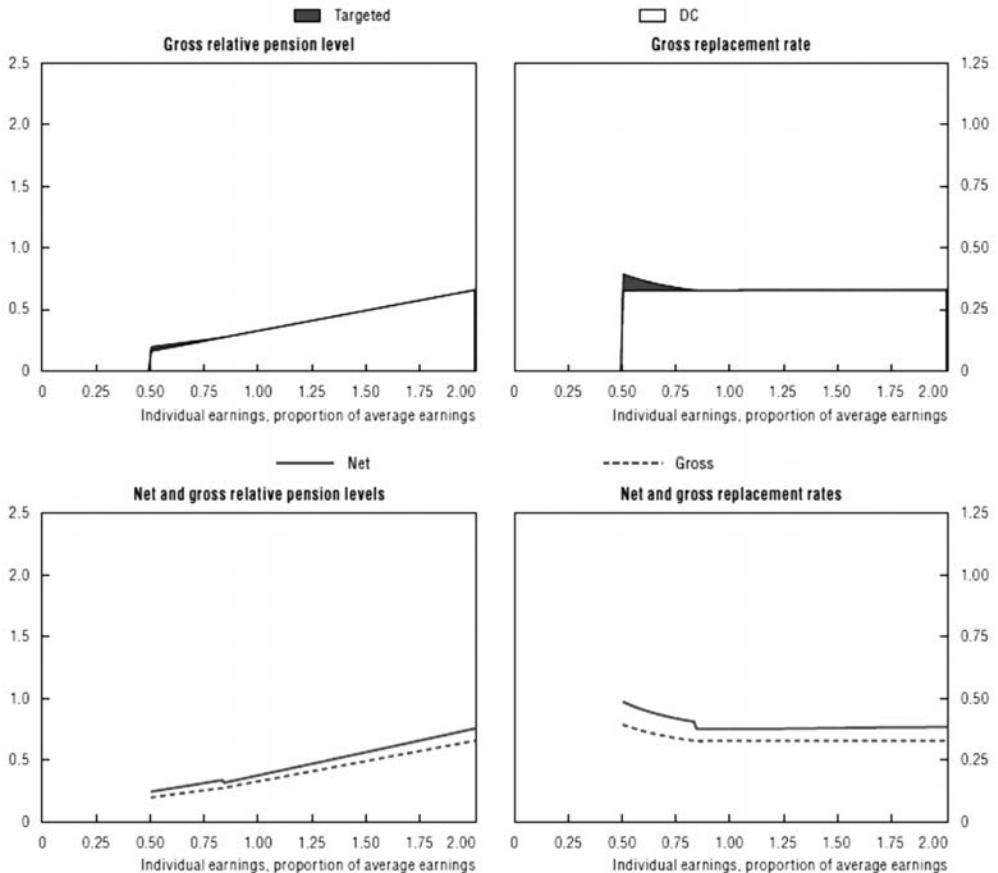
۱. مدرکی که از آن به‌عنوان مدرک اجازه پرداخت وجه نقد استفاده می‌شود.

مزایای مرتبط با این اسناد در زمان رسیدن به ۶۵ سال توسط مادران قابل مطالبه است. سند مذکور معادل ۱۰ درصد مجموع حداقل دستمزد ۱۸ ماهه در زمان تولد هر کودک با میانگین نرخ خالص بازده در برنامه‌های مشارکت معین بازنشستگی از زمان زایمان تا درخواست بازنشستگی است. میانگین نرخ بهره برای «صندوق C» از صندوق‌های بازنشستگی خصوصی با توجه به تعادل ریسک و بازده محاسبه می‌شود، که هنگام مطالبه حقوق بازنشستگی زنان به جریان مستمری تبدیل می‌شود.

بیکاری

هیچ‌گونه اعتبار بازنشستگی اعطا نمی‌شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: شیپلی در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: شیله در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۱۹.۷	۲۵.۴	۳۲.۸	۴۹.۳	۶۵.۸	۹۸.۸
۱۸.۳	۲۳.۴	۲۸.۸	۴۳.۳	۵۷.۸	۸۶.۸
۲۴.۳	۳۱.۴	۳۷.۷	۵۶.۶	۷۵.۶	۱۱۳.۴
۲۲.۶	۲۸.۸	۳۳.۱	۴۹.۷	۶۶.۴	۹۹.۷
۳۹.۴	۳۳.۹	۳۲.۸	۳۲.۹	۳۲.۹	۳۲.۹
۳۶.۷	۳۱.۱	۲۸.۸	۲۸.۹	۲۸.۹	۲۸.۹
۴۸.۷	۴۱.۸	۳۷.۷	۳۸.۰	۳۸.۴	۳۷.۹
۴۵.۳	۳۸.۴	۳۳.۱	۳۳.۴	۳۴.۷	۳۳.۳
۶.۹	۶.۰	۵.۸	۵.۸	۵.۸	۵.۸
۷.۴	۶.۲	۵.۸	۵.۸	۵.۸	۵.۸
۶.۹	۶.۰	۵.۴	۵.۴	۵.۴	۵.۴
۷.۴	۶.۲	۵.۴	۵.۴	۵.۴	۵.۴

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: شبیلی در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						مردان زنان (در صورت تفاوت)
عایدات فردی، ضریب میانگین						
۰.۵	۰.۷۵	۱.۵	۱	۲	۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۲۵.۹	۳۱.۶	۳۷.۳	۴۹.۲	۶۵.۷	۹۸.۷	(% میانگین عایدات ناخالص)
۳۲.۵	۲۹.۶	۳۴.۶	۴۴.۶	۵۷.۷	۸۶.۷	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۳۰.۳	۳۶.۵	۴۲.۷	۵۵.۱	۶۶.۳	۹۹.۵	(% میانگین خالص عایدات)
۵۱.۸	۴۲.۲	۳۷.۳	۳۲.۸	۳۲.۸	۳۲.۹	نرخ جایگزینی ناخالص
۴۹.۱	۳۹.۴	۳۴.۶	۲۹.۷	۲۸.۹	۲۸.۹	(% عایدات ناخالص فردی)
۶۴.۰	۵۲.۱	۴۶.۱	۳۷.۹	۳۸.۳	۳۷.۸	نرخ جایگزینی خالص
۶۰.۶	۴۸.۷	۴۲.۷	۳۷.۰	۳۳.۶	۳۳.۲	% عایدات خالص فردی
۹.۱	۷.۴	۶.۶	۵.۸	۵.۸	۵.۸	ثروت ناخالص بازنشستگی
۹.۸	۷.۹	۶.۹	۶.۰	۵.۸	۵.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۹.۱	۷.۴	۶.۶	۵.۴	۵.۴	۵.۴	خالص ثروت بازنشستگی
۹.۸	۷.۹	۶.۹	۶.۰	۵.۴	۵.۴	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

چین

شاخص‌های کلیدی: چین			چین: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	چین		
۲۴۸,۳۱۳	۵۶,۳۳۹	یوان	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴,۰۰۷	۷,۲۶۷	دلار	
۷.۹	۳.۴	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۵.۲	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۵.۶	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۹.۵	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301799			

چین دارای نظام بازنشستگی دولایه شامل بازنشستگی پایه و مشارکت اجباری کارکنان در برنامه لایه دوم است. نظام مذکور که در سال ۱۹۹۸ معرفی گردید در ۲۰۰۶ مورد بازبینی قرار گرفت. این نظام کارگران استان را تحت پوشش قرار داده و بسیاری از پارامترهای آن به میانگین عایدات سطح استانی (به جای کشوری) وابسته است.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی برای مردان ۶۰ سال و برای زنان کارگر ۵۰ سال و زنان پزشک ۵۵ سال است.

محاسبه مزایا

پایه

نظام بازنشستگی پایه، ۱ درصد میانگین دستمزد شاخص‌بندی شده فردی و میانگین عایدات استانی را برای هر سال پوشش، منوط به حداقل ۱۵ سال مشارکت، پرداخت می‌کند. پرداخت مستمری بر اساس ترکیب دستمزدها و قیمت‌ها شاخص‌گذاری شده است که در سنوات اخیر از نرخ ۱۰ درصد استفاده شده است. در مدل‌سازی، فرض بر ۵۰ درصد شاخص‌بندی به دستمزدها شده است.

مشارکت معین (اندوخته‌گذاری یا حساب‌های اسمی)

نظام دولایه از حساب‌های فردی تشکیل شده است. علاوه بر استان‌های شمال شرقی^۱، هشتاد استان دیگر نیز نظام حساب‌های شخصی اندوخته‌گذاری شده دارند. در دیگر موارد، حساب‌ها عمدتاً اسمی بوده و با نرخ بهره اسمی اعتباردهی شده‌اند.

کارکنان ۸ درصد دستمزد خود را به نظام حساب فردی پرداخت می‌کنند. مانده انباشته در صندوق یا حساب اسمی در زمان بازنشستگی به جریان پرداخت حقوق بازنشستگی تبدیل می‌شود، این امر از طریق تقسیم مانده توسط ضریب مستمری تعیینی دولت، بسته به سن بازنشستگی فرد و میانگین ملی امید به زندگی انجام می‌شود. در تمامی استان‌ها، این ضرایب سالانه برای مردان و زنان (برای مزایای ماهانه) مطابق جدول زیر هستند.

سن	۴۰	۴۵	۵۰	۵۵	۶۰	۶۵	۷۰
ضریب	۲۳۳	۲۱۶	۱۹۵	۱۷۰	۱۳۹	۱۰۱	۵۶

تغییر وضعیت اشتغال

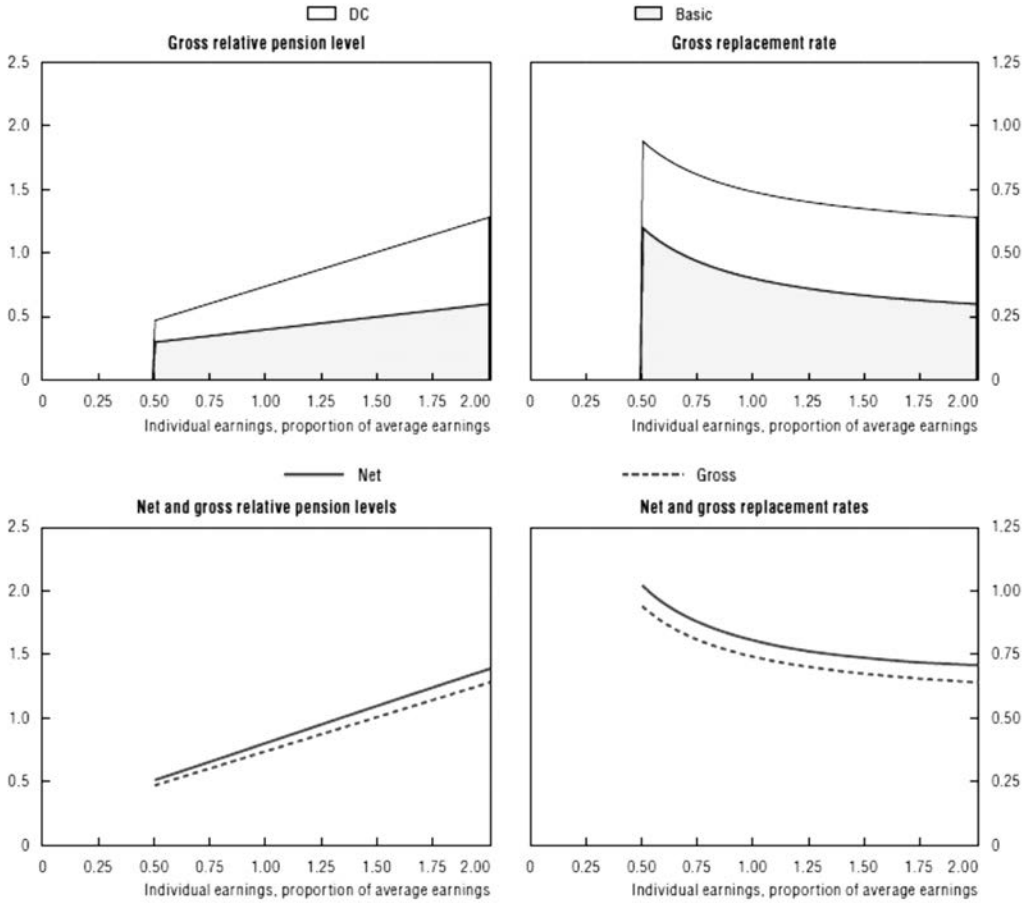
بازنشستگی پیش از موعد

در صورت اشتغال فرد در مشاغل فیزیکی در صنایع یا پست‌هایی خاص، درخواست مزایای بازنشستگی از ۵۵ سالگی برای مردان و از ۵۰ سالگی برای زنان امکان‌پذیر است.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تأخیر انداختن بازنشستگی پس از سن متعارف بازنشستگی وجود دارد لیکن مزایای بازنشستگی ارزش‌گذاری مجدد نمی‌شوند.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: چین در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۰ سالگی (مردان)



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: چین در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۰ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۸۲.۱	۱۲۸.۰	۱۰۱.۰	۷۴.۰	۶۰.۵	۴۷.۰	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۱۷۲.۱	۱۲۰.۵	۹۴.۸	۶۹.۰	۵۶.۱	۴۳.۳	(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۹۴.۴	۱۳۸.۸	۱۰۹.۸	۸۰.۵	۶۵.۸	۵۱.۱	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۱۸۴.۶	۱۳۰.۹	۱۰۳.۰	۷۵.۰	۶۱.۰	۴۷.۰	(% میانگین خالص عایدات)
۶۰.۷	۶۴.۰	۶۷.۴	۷۴.۰	۸۰.۷	۹۴.۰	نرخ جایگزینی ناخالص
۵۷.۴	۶۰.۳	۶۳.۲	۶۹.۰	۷۴.۹	۸۶.۵	(% عایدات ناخالص فردی)
۶۸.۲	۷۰.۷	۷۳.۶	۸۰.۵	۸۷.۷	۱۰۲.۲	نرخ جایگزینی خالص
۶۴.۸	۶۶.۷	۶۹.۰	۷۵.۰	۸۱.۴	۹۴.۰	% عایدات خالص فردی
۱۱.۰	۱۱.۸	۱۲.۴	۱۳.۷	۱۴.۹	۱۷.۳	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۳.۳	۱۴.۱	۱۴.۸	۱۶.۲	۱۷.۵	۲۰.۳	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۱.۰	۱۱.۸	۱۲.۴	۱۳.۷	۱۴.۹	۱۷.۳	خالص ثروت بازنشستگی
۱۳.۳	۱۴.۱	۱۴.۸	۱۶.۲	۱۷.۵	۲۰.۳	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

جمهوری چک

شاخص‌های کلیدی: جمهوری چک			جمهوری چک: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	جمهوری چک		
۹۱۵,۵۸۶	۳۱۲,۰۸۴	کرون چک	نظام حقوق بازنشستگی چک شامل طرح بازنشستگی عمومی و طرح اندوخته‌گذاری خصوصی با ورود اختیاری است. طرح بازنشستگی عمومی علاوه بر یک عنصر پایه دارای بخش مرتبط با عایدات است که بر اساس فرمول تصاعدی محاسبه می‌شود.
۴۰,۰۰۷	۱۳,۶۳۷	دلار	
۷.۹	۸.۹	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۷.۶	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۷.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۷.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301805			

شرایط احراز صلاحیت

سن استاندارد بازنشستگی برای مردان ۶۲ سال و هشت ماه و برای زنان ۶۱ سال و چهار ماه است و به تدریج با اضافه کردن دو ماه به گروه‌های تولدی بدون محدودیت سقف افزایش می‌یابد. سن بازنشستگی زنان با اضافه کردن چهار ماه افزایش می‌یابد که از سال ۲۰۱۹ به منظور همسانی با مردان به میزان شش ماه افزایش می‌یابد. این امر برای کلیه متولدین سال ۱۹۷۵ و در سن ۶۶ سال و هشت ماهگی صورت می‌گیرد. حداقل سنوات پوشش لازم به تدریج از ۲۵ سال به ۳۵ سال (یا ۳۰ سال بدون دوره‌های غیرمشارکتی) افزایش خواهد یافت. افراد دارای ۱۵ سال پوشش بازنشستگی (افزایش تدریجی به ۲۰ سال و یا ۱۵ سال بدون دوره‌های غیرمشارکتی)، می‌توانند مزایای بازنشستگی را پنج سال پس از سن استاندارد بازنشستگی متولدین مرد مشابه، دریافت کنند.

محاسبه مزایا

پایه

ارزش بازنشستگی پایه معادل ۹ درصد میانگین دستمزد مصوب است. در سال ۲۰۱۴، به مزایای سالیانه‌ای معادل ۲۸,۰۸۰ کرون چک تفسیر شد.

مرتبط با عایدات

در بازنشستگی مرتبط با عایدات، ۱.۵ درصد عایدات برای هر سال خدمت احتساب می‌شود. هم‌اکنون معیار عایدات به‌صورت میانگین در میان تمامی سال‌ها (با شروع از سال ۱۹۸۶) در نظر گرفته می‌شود لیکن به‌مرور به میانگین مادام‌العمر خواهد رسید. عایدات سال‌های اولیه طبق رشد میانگین عایدات در کل نظام اقتصادی شاخص‌گذاری می‌شود.

فرمول پیشرفته‌ای برای محاسبه مزایا وجود دارد که تحت آن آستانه‌های درآمدی به‌منظور کاهش میانگین عایدات شغلی به‌عنوان مبنای محاسباتی استفاده می‌شوند. در حالت نهایی، نخستین آستانه، ۴۴ درصد میانگین دستمزد و دومین آستانه ۴۰۰ درصد میانگین دستمزد است [به دلیل یک دوره گذار ۵ ساله، آمارهای مؤثر در سال ۲۰۱۴ متفاوت از ارقامی است که برای مستمری‌بگیر آتی (پس از دوره گذار) متناسب با دستمزد و قیمت سال ۲۰۱۴، اعمال می‌شود]. در سال ۲۰۱۴، نخستین آستانه کاهش برابر با ۱۱,۴۱۵ کرون چک و دومین آستانه کاهش ۱۰۳,۷۶۸ کرون چک است، تا نخستین آستانه، عایدات با ۱۰۰ درصد جایگزین می‌شود و بین دو آستانه، به‌جای عایدات ۲۶ درصد قرار می‌گیرد، همچنین عایدات بالاتر از دومین آستانه احتساب نمی‌گردند.

برای مؤلفه بازنشستگی مرتبط با عایدات، الزام قانونی شاخص‌بندی در پرداخت وجود دارد تا بتوان به میانگین کل مزایای بازنشستگی تلفیق شده (مؤلفه‌های نرخ یکنواخت و مرتبط با درآمد) با ۱۰۰ درصد تورم (فقط یک‌سوم از تورم در سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۳) به‌علاوه یک‌سوم رشد دستمزد واقعی افزایش داد.

حداقل

ارزش کل حداقل مزایای ماهانه بازنشستگی عمومی که جدیداً اعطا شده است بالغ بر ۳,۱۱۰ کرون چک است که از مجموع حداقل حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات (۷۷۰ کرون چک) و مؤلفه پایه (۲,۳۴۰ کرون چک) تشکیل شده است.

کمک اجتماعی

حداقل معاش از یک جزء تشکیل شده است که ادامه حیات و دیگر نیازهای اساسی شخصی را بر اساس حداقل ممکن تضمین می‌کند. حداقل معاش برای فرد (و به همین ترتیب مستمری‌بگیر تنها) بالغ بر ۳,۴۱۰ کرون چک در ماه است. حمایت اجتماعی در موضوع مسکن در چارچوب نظام مزایای تأمین اجتماعی دولت از طریق ارائه مزایای مسکن تمهید شده است، همچنین نیازهای مهم به‌وسیله اضافه‌هزینه مسکن تأمین می‌شود.

بازنشستگی خصوصی اختیاری

از ژانویه سال ۲۰۱۳، هر فرد بیمه‌شده می‌تواند به‌طور اختیاری به نظام بازنشستگی از نوع مشارکت معین اندوخته‌گذاری با مدیریت بخش خصوصی ملحق شود. مشارکت در نظام اندوخته‌گذاری را نمی‌توان لغو کرد. طرح اجباری اندوخته‌گذاری کامل از طریق ۵ درصد درآمد ناخالص حق بیمه‌ها تأمین مالی می‌شود. در عین حال، نرخ مشارکت فرد در طرح بازنشستگی عمومی مرتبط با درآمد، ۳ درصد (از ۲۸ درصد به ۲۵ درصد) کاهش می‌یابد، در نتیجه نرخ کلی مشارکت برای شرکت‌کنندگان تا ۳۰ درصد عایدات ناخالص افزایش پیدا می‌کند. نرخ پایین مشارکت در طرح بازنشستگی عمومی بر نرخ تعهدی مؤلفه مرتبط با درآمد حقوق بازنشستگی عمومی تأثیر می‌گذارد. به‌ازای هر سال پرداخت حق بیمه به طرح اندوخته‌گذاری، نرخ تعهدی سالانه به میزان ۱.۲ درصد (به‌جای ۱.۵ درصد) کاهش می‌یابد. حق بیمه‌ها در حساب‌های فردی با مدیریت شرکت‌های بازنشستگی خصوصی انباشته می‌شود و در موقع مناسب بر اساس استراتژی سرمایه‌گذاری منتخب شرکت‌کنندگان به‌عنوان تلفیقی از تخصیص پس‌اندازها در صندوق‌های بازنشستگی سرمایه‌گذاری می‌شوند. هر شرکت بیمه بازنشستگی، دقیقاً چهار صندوق بازنشستگی با ویژگی‌های ریسک و درآمد متفاوت ارائه می‌کند. متعاقب تحقق بازنشستگی در طرح بازنشستگی عمومی، شرکت‌کننده می‌تواند مبادرت به برداشت پس‌اندازهای خود از طرح اندوخته‌گذاری نماید و از میان سه گزینه برداشت یعنی مستمری مادام‌العمر، مستمری مادام‌العمر به همراه سه سال اضافی برای بازماندگان و مستمری موقت ۲۰ ساله، یکی را اختیار کند.

بازنشستگی اختیاری دیگری بر مبنای مشارکت معین و با نرخ مشارکت ۲.۸ درصد نیز وجود دارد.

نظام‌های بازنشستگی خصوصی اختیاری مدل‌سازی نشده‌اند.

تغییر وضعیت اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد، سه سال (در حال افزایش به ۵ سال پس از رسیدن به ۶۰ سالگی) پیش از سن استاندارد بازنشستگی مشروط به ۲۵ سال پوشش (هم‌راستا با شرایط احراز صلاحیت در حال افزایش به ۳۵ سال) امکان‌پذیر است. ضریب تعهدی کل (به‌عنوان مثال حاصل ضرب تعداد سال‌های حق بیمه در نرخ تعهدی)، به‌ازای هر ۹۰ روز از ۳۶۰ روز بازنشستگی پیش از موعد به‌طور

دائم ۰.۹ درصد (۳۶ درصد در سال)، برای هر ۹۰ روز بین ۳۶۱ تا ۷۲۰ روز برابر ۱.۲ درصد (۴۸ درصد در سال)، و به‌ازای هر ۹۰ روز پس از بازنشستگی پیش از موعد ۱.۵ درصد (۶ درصد در سال) کاهش می‌یابد. برای کارگری با دوران کاری کامل، این امر معادل کاهش سطح حقوق بازنشستگی (به‌جای نرخ جایگزینی) به میزان $56\% = \frac{3.6}{64.5}$ (۱.۵٪ برابر ۴۳ سال) است.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تأخیر انداختن بازنشستگی پس از سن متعارف بازنشستگی وجود دارد، در این صورت ضریب تعهدی کل، به‌ازای هر دوره ۹۰ روزه تأخیر (۶ درصد در سال)، ۱.۵ درصد افزایش می‌یابد لیکن هیچ‌گونه معوقه بازنشستگی اضافه‌ای برای تأخیر بازنشستگی وجود ندارد. همچنین امکان تلفیق دریافت مستمری و ادامه اشتغال [از سال ۲۰۱۰، مستمری اعطایی (ضریب تعهدی کل) به‌ازای هر ۳۶۰ روز کار، ضمن دریافت مستمری کامل، ۴ درصد افزایش یافته است] با دریافت نیمی از مستمری سالمندی میسر شده است.

تلفیق نیمی از مستمری سالمندی و اشتغال موجب افزایش ۱.۵ درصد ضریب کل تعهدی به‌ازای هر ۱۸۰ روز کار شده است.

مراقبت از فرزندان

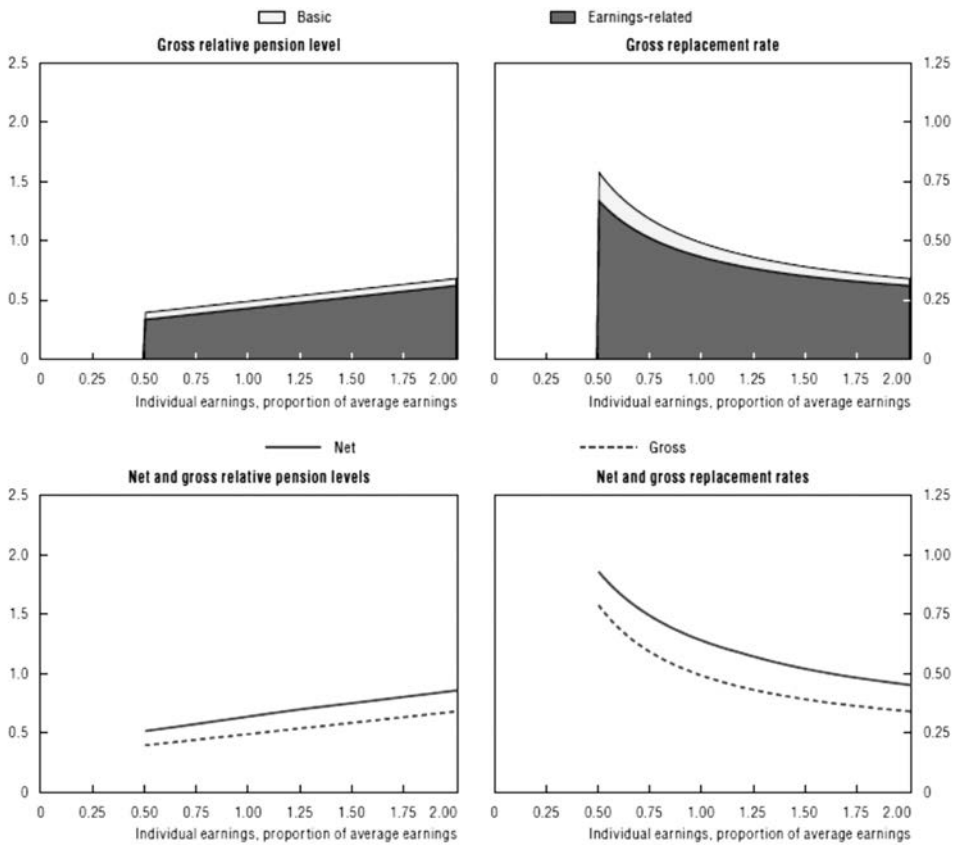
اعتبارات ویژه غیبت از بازار کار در مدت مراقبت از کودکانِ حداکثر چهارساله (یا بزرگ‌تر در صورت معلولیت حاد) فراهم شده است؛ بنابراین سنوات مزبور در محاسبه عایدات بازنشستگی احتساب نمی‌شوند و موجب کاهش مبنای ارزیابی نمی‌گردند. (چنین رویکردی برای تمام دوران غیرمشارکتی استفاده می‌شود).

بیکاری

در نظام بازنشستگی، دوران مشمول بیمه بیکاری مرتبط با درآمد تأمین اعتبار می‌شود. مدت‌زمان مقرری بیمه بیکاری با توجه به سن تغییر می‌کند: تا ۵۰ سال پنج ماه، از ۵۰ تا ۵۵ سال هشت ماه و برای بیش از ۵۵ سال ۱۱ ماه مقرری تعلق می‌گیرد. علاوه بر این، تا سه سال بیکاری بدون حق بیمه بیکاری اعتباردهی می‌شود (لیکن صرفاً یک سال بیکاری بدون مزایا قبل از ۵۵ سالگی، اعتباردهی می‌شود). دوره بیکاری که در محاسبات مستمری استفاده می‌شود به ۸۰

درصد کل دوران بیکاری کاهش یافته است، بدین معنا که اگر فردی در طول عمر کاری خود پنج سال بیکاری را تجربه کرده باشد در محاسبات بازنشستگی چهار سال منظور می‌شود. چنانچه دوران بیکاری در مدت تعیین‌کننده (مرجع) محاسبه مبنای ارزیابی باشد، از محاسبه مستثنی و فقط درآمدهایی لحاظ می‌گردند که منبع پرداخت حق بیمه بوده‌اند.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: جمهوری چک در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۸ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: جمهوری چک در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۸ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۸۷.۲	۶۸.۱	۵۸.۶	۴۹.۰	۴۴.۲	۳۹.۵
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۱۰۶.۸	۸۵.۷	۷۵.۱	۶۳.۸	۵۷.۶	۵۱.۳
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۲۹.۱	۳۴.۱	۳۹.۱	۴۹.۰	۵۹.۰	۷۸.۹
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۳۸.۳	۴۵.۲	۵۱.۹	۶۳.۸	۷۴.۲	۹۳.۱
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۴.۴	۵.۲	۶.۰	۷.۵	۹.۰	۱۲.۱
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۵.۲	۶.۱	۶.۹	۸.۷	۱۰.۵	۱۴.۰
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۴.۲	۵.۰	۵.۹	۷.۵	۹.۰	۱۲.۱
خالص ثروت بازنشستگی					
۴.۹	۵.۹	۶.۸	۸.۷	۱۰.۵	۱۴.۰
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: جمهوری چک در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۸ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۹۰.۲	۷۱.۱	۶۱.۵	۵۲.۰	۴۷.۲	۴۲.۴	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۱۰.۱	۸۹.۰	۷۸.۴	۶۷.۶	۶۱.۴	۵۵.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۳۰.۱	۳۵.۵	۴۱.۰	۵۲.۰	۶۲.۹	۸۴.۹	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۳۹.۴	۴۶.۹	۵۴.۱	۶۷.۶	۷۹.۲	۱۰۰.۰	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۴.۶	۵.۴	۶.۳	۷.۹	۹.۶	۱۳.۰	ثروت ناخالص بازنشستگی
۶.۰	۷.۱	۸.۲	۱۰.۳	۱۲.۵	۱۶.۹	ضریب عایدات ناخالص فردی
۴.۳	۵.۲	۶.۱	۷.۹	۹.۶	۱۳.۰	خالص ثروت بازنشستگی
۵.۶	۶.۸	۸.۰	۱۰.۳	۱۲.۵	۱۶.۹	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink:<http://dx.doi.org/10.1787/888933301386>

دانمارک

شاخص‌های کلیدی: دانمارک				دانمارک: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	دانمارک			
۲۴۵,۹۶۲	۳۹۷,۴۸۴	کرون دانمارک	میانگین عایدات کارگری (AW)	در دانمارک، طرح بازنشستگی پایه عمومی برقرار است. مزایای تکمیلی مبتنی بر آزمون وسیع به مستمری‌بگیران بسیار فقیر پرداخت می‌شود. همچنین طرح بازنشستگی شغلی اجباری بر اساس حق بیمه‌های کلی (ATP) وجود دارد. به علاوه، طرح‌های بازنشستگی شغلی اجباری به‌عنوان بخشی از توافقات جمعی، حدود ۹۰ درصد نیروی شغل را پوشش داده است.
۴۰,۰۰۷	۶۴,۶۵۴	دلار		
۷.۹	۶.۲	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۷۹.۳	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۸.۵	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۸.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301819				

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی در حال حاضر، ۶۵ سال است لیکن با روندی آهسته در طی سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. کسب مستمری کامل سالمندی، مستلزم ۴۰ سال اقامت در دانمارک است؛ دوره‌های کوتاه‌تر مزایای متناسب خود را دریافت می‌کنند. حقوق بازنشستگی با ATP و با طرح‌های بازنشستگی شغلی بر مبنای انطباق در پرداخت دریافت^۱ به افراد تعلق می‌گیرد؛ مدت طولانی‌تر اشتغال، نرخ بالاتر اشتغال، سوابق بیمه‌ای بیشتر و سطوح بالاتر مشارکت به مزایای بالاتر بازنشستگی منتج می‌شود.

محاسبه مزایا

پایه

مبلغ بازنشستگی پایه کامل، ۵,۹۰۸ کرون دانمارک در ماه یا ۷۰,۸۹۶ کرون دانمارک در سال است که معادل ۱۷ درصد میانگین عایدات است؛ آزمون عایدات فردی تغییرات در مستمری پایه را تعیین می‌کند بدین ترتیب که در صورت تجاوز درآمدهای مکتسبه از ۳۰۱,۲۰۰ کرون دانمارک (تقریباً سه‌چهارم میانگین عایدات)، مستمری پایه کاهش خواهد یافت و مزایا با نرخ ۳۰ درصد در قبال درآمد مکتسبه بالاتر از رقم مزبور کاهش می‌یابد.

1. what-you-pay-is-what-you-get basis

هدفمند

مکمل بازنشستگی برای مستمری‌بگیران مجرد، ۶,۱۳۷ کرون دانمارک در ماه یا ۷۳,۶۴۴ کرون دانمارک در سال و برای مستمری‌بگیران متأهل یا همخانه، ۳۵,۵۹۲ کرون دانمارک در سال است. مبالغ واقعی پس از آزمون تمامی منابع درآمد فردی (شامل حقوق بازنشستگی شغلی و ATP)، صرف‌نظر از مقرری‌های اجتماعی پرداخت می‌گردند. مکمل بازنشستگی، با کسر ۳۰.۹ درصد درآمد بالاتر از ۶۶,۵۰۰ کرون دانمارک (برای مستمری‌بگیر مجرد) پرداخت می‌شود. برای مستمری‌بگیری که با همسر/ شریک زندگی (که مستمری اجتماعی دریافت می‌کند) خود زندگی می‌کنند، مکمل بازنشستگی به میزان ۱۶ درصد کل درآمد زوج، متجاوز از ۱۳۳,۴۰۰ کرون دانمارک، کاهش می‌یابد. چنانچه همسر/ شریک زندگی مستمری‌بگیر مستمری اجتماعی را دریافت نکند، مکمل بازنشستگی به میزان ۳۲ درصد درآمد کل زوجین کاهش می‌یابد در صورتی که (درآمد کل زوجین) از ۱۳۳,۴۰۰ کرون دانمارک تجاوز کند.

همچنین مستمری‌بگیران سالمند، مزایای تکمیلی بازنشستگی به مبلغ ۱۶,۲۰۰ کرون دانمارک دریافت می‌کنند. مزایای مذکور یک بار در سال پرداخت می‌شود و مشمول کسور مالیاتی است. مزایای تکمیلی بازنشستگی بر اساس آزمون وسیع بوده و مستمندترین بازنشستگان فاقد دارایی‌های نقدی کافی (دارایی‌های نقدی نباید از مبلغ ۸۰,۳۰۰ کرون دانمارک بیشتر باشد) را هدف‌گذاری کرده است.

مستمری عمومی سالمندی (مبالغ پایه و مکمل بازنشستگی به‌اضافه مبلغ تکمیلی بازنشستگی) سالانه با میانگین عایدات تعدیل و تنظیم می‌شود. تعدیل بر اساس شاخص افزایش دستمزد طی دو سال پیش از آن انجام می‌گیرد. در صورتی که رشد عایدات اسمی بیش از ۲ درصد باشد، حداکثر ۰.۳ درصد از افزایش مذکور به ذخیره هزینه‌های اجتماعی اختصاص می‌یابد؛ بنابراین، شاخص بندی حقوق بازنشستگی و سایر مزایای اجتماعی بر پایه افزایش دستمزد، هرگونه تخصیص به ذخایر را تقلیل می‌دهد.

هنگام محاسبه (آزمون درآمد) مکمل بازنشستگی و مزایای تکمیلی بازنشستگی، درآمد حاصل از کار تا ۶۰,۰۰۰ کرون دانمارک (سالانه) احتساب نمی‌شود.

علاوه بر طرح هدفمند، مستمری‌بگیران سالمند استحقاق دریافت مزایای تکمیلی متعددی

به‌خصوص کمک‌هزینه مسکن مناسب، انرژی، کمک‌هزینه‌های سلامتی، کاهش مالیات بر مسکن ملکی) را دارند که اغلب آن‌ها به معیارهای عینی (اجاره، هزینه‌ها، درآمد خانوار، دارایی‌های خانوار و غیره) بستگی دارند. به مستمری‌بگیران مستمند از جمله بازنشستگانی که صلاحیت دریافت حقوق کامل بازنشستگی را ندارند (کمتر از ۴۰ سال اقامت)، بر اساس ارزیابی اختصاصی-فردی از نیازهای آنان، کمک‌هزینه شخصی اعطا می‌شود. لازم به ذکر است که مستمری‌بگیران و سایر افراد به خدمات رایگانی همانند خدمات کمک در خانه و درمان بیمارستانی دسترسی دارند.

در سال ۲۰۱۴، مزایای مسکن اعطائی به مستمری‌بگیران سالمند (به ترتیب فوق) از تفاضل ۷۵ درصد (هزینه سالانه مسکن + ۶,۳۰۰ کرون دانمارک) و ۲۲.۵ درصد از درآمد خانوار بیش از ۱۴۹,۳۰۰ کرون دانمارک محاسبه می‌شود. این محاسبه مربوط به یک نفر و شامل هزینه‌های مسکنی به مساحت ۶۵ مترمربع (با مشاعات) است، به‌ازای هر عضو اضافی خانوار، هزینه‌های مسکن معادل ۲۰ مترمربع بیشتر در محاسبات لحاظ می‌شود. در سال ۲۰۱۴، حداکثر هزینه‌های مسکن در محاسبات، ۸۳,۷۰۰ کرون دانمارک بوده است. همچنین مستمری‌بگیر ملزم به پرداخت حداقل ۱۱ درصد درآمد خانوار (حداقل ۱۵,۸۰۰ کرون دانمارک) به‌عنوان هزینه مسکن است.

حداقل کمک اجتماعی

بر اساس قوانین احراز صلاحیت، به افرادی که شرایط دریافت مستمری‌های اجتماعی را ندارند هم‌تراز با مبلغ قابل پرداخت به مستمری‌بگیر سالمند متأهل فاقد درآمدی به‌استثنای مستمری سالمندی اعطا می‌شود. همچنین مزایای مسکن (متفاوت از مزایای مسکن مناسب ویژه مستمری‌بگیران سالخورده) به این افراد تعلق می‌گیرد. در سال ۲۰۱۴، مزایای مسکن برای غیرمستمری‌بگیران از طریق تفاضل ۶۰ درصد هزینه سالیانه مسکن و ۱۸ درصد درآمد خانوار بیش از ۱۴۰,۵۰۰ کرون دانمارک محاسبه شده است، در محاسبه مربوط، هزینه مسکن مستمری‌بگیر معادل ۶۵ مترمربع (با مشاعات) و به‌ازای هر عضو اضافی ۲۰ مترمربع در نظر گرفته شده است. در سال ۲۰۱۴، حداکثر هزینه‌های مسکن در محاسبات، ۷۸,۸۰۰ کرون دانمارک بود. کمک‌هزینه مسکن نمی‌تواند بیش از ۱۵ درصد هزینه‌های مسکن شود. دریافت‌کننده ملزم به پرداخت حداقل ۲۳,۷۰۰ کرون دانمارک است.

ATP- اندوخته‌های قانونی مبتنی بر مستمری تکمیلی

ATP (مستمری تکمیلی بازار کار دانمارک) یک طرح مشارکت معین قانونی با اندوخته‌گذاری کامل و مبتنی بر بیمه جمعی است. ATP، مستمری مادام‌العمری را از ۶۵ سالگی و در صورت مرگ زود هنگام بیمه‌شده، مزایای کلی بازنندگان را برای وابستگان فراهم می‌کند. این طرح، تمامی مزدبگیران و تقریباً کلیه دریافت‌کنندگان مزایای تأمین اجتماعی را دربر می‌گیرد. عضویت در آن برای افراد خوداشتغال اختیاری و داوطلبانه است. ATP، تقریباً کل افراد را پوشش داده و می‌توان آن را جهان‌شمول در نظر گرفت.

معمولاً، طرح‌های بازنشستگی شغلی ریسک‌های اجتماعی متفاوتی را پوشش می‌دهند و طیف وسیعی از مزایا شامل از کارافتادگی، مزایای بازنندگان، مزایای سالمندی و مزایای بیماری‌های بحرانی را ارائه می‌کنند. در حالی که مزایای سالمندی، مزایای بیمه‌ای با اندوخته‌گذاری کامل هستند، سایر مزایا از طریق حق بیمه‌های جاری تأمین مالی می‌شوند. به‌طور معمول طرح‌های مزبور حدود ۲۵-۲۰ درصد مشارکت جاری را صرف پوشش سایر ریسک‌های اجتماعی می‌کنند.

طرح‌های بازنشستگی شغلی مبتنی بر طرح‌های بیمه‌ای مبتنی بر مشارکت معین هستند. حقوق بازنشستگی بر مبنای تطابق پرداخت و دریافت تعلق می‌گیرد. در اصل، هر نسل که طرح‌ها و حقوق خود را تأمین می‌کند، فاقد هرگونه نقل و انتقالات درون‌نسلی و بین‌نسلی بوده به‌استثنای مواردی که به پوشش بیمه مربوط می‌شوند.

مزایا معمولاً به‌صورت مستمری سالیانه برداشت می‌شود، لیکن برخی طرح‌ها امکان طراحی مرحله دریافت مستمری توسط اعضا را فراهم کرده است (به‌عنوان مثال جلو انداختن پرداخت‌های مزایا) و برخی دیگر، گزینه تخصیص بخشی از حق بیمه‌ها به‌صورت سیاست اندوخته‌گذاری کلی ارائه می‌کنند.

حداکثر نرخ بهره مصوب هنگام صدور ضمانت‌نامه‌ها برای مشارکت‌ها یا طرح‌های جدید، ۱.۵ درصد است. با این حال، طرح‌ها بر اساس «سودآوری» اجرا می‌شوند بدین معنا که افزایش مستمری بستگی به بازده دارایی‌ها و تجربه مرگومیر اعضای صندوق‌ها دارد. از سال ۲۰۰۰، در محاسبه مستمری باید از جداول مرگومیر (هر دو جنس) استفاده کند و از سال ۲۰۱۰، بیمه‌گران ضمن التزام به معیار جدول مرگومیر منتشرشده توسط FSA، افزایش طول عمر در آینده را نیز در نظر بگیرند.

در نظام‌های بازنشستگی شغلی دانمارک، تمامی موارد در خصوص حقوق اعطایی یا انتقال‌پذیری لحاظ شده است.

تغییر وضعیت اشتغال

دوره‌های بیکاری، اشتغال پاره‌وقت و سایر موارد مؤثر در تغییر وضعیت اشتغال، تعهدات طرح‌های بازنشستگی خصوصی و در نتیجه کل بازنشستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. با این حال، ترکیب کلی نظام بازنشستگی این تأثیرات را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. نخست، آنچه برای اغلب کارگران اهمیت بسیاری دارد جزو بازنشستگی عمومی است، بدین معنا که آثار تغییر وضعیت اشتغال صرفاً بخشی از کل نظام را متأثر می‌کند. دوم، آزمون درآمد جزئی در بازنشستگی پایه آثار نامطلوب تغییر مذکور را کاهش می‌دهد.

همچنین تدابیر دیگری با هدف مقابله با آثار نامطلوب بازنشستگی ناشی از تغییر وضعیت اشتغال اتخاذ شده است.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق بازنشستگی سالمندی عمومی تا حداکثر ۱۰ سال امکان‌پذیر است. میزان افزایش مستمری ناشی از تعویق یک‌ساله بازنشستگی، از نسبت دوره تعویق به میانگین امید به زندگی در زمان تحقق بازنشستگی به دست می‌آید. به‌عنوان مثال، اگر پیش‌بینی جمعیت حاکی از افزایش امید به زندگی به میزان ۱۷.۱ سال برای فردی ۶۸ ساله باشد، میزان افزایش مستمری ناشی از تعویق یک سال از ۶۷ سالگی، $5.8 = 1/17.1$ درصد خواهد بود.

مراقبت از کودکان

برای دوره‌های مزایای زایمان/پدری/والدین، دو برابر مبلغ حق‌بیمه‌ها به ATP پرداخت می‌شود. مبلغ مشمول مالیات برای ATP پرداخت می‌شود. یک‌سوم از حق‌بیمه توسط ذی‌نفع و دوسوم دیگر توسط دولت/شهرداری پرداخت می‌شود. مزایای زایمان/پدری/والدین، در کل حداکثر به مدت ۵۲ هفته قابل پرداخت است. چهار هفته پیش از تولد کودک به همراه ۱۴ هفته پس از تولد برای مادر محفوظ است. پدر استحقاق دو هفته مرخصی در طول ۱۴ هفته اول پس از تولد کودک (مرخصی پدری) را دارد. ۳۲ هفته آخر می‌تواند بین پدر و مادر (مرخصی والدین) تقسیم شود. افرادی خارج

از بازار کار که مبادرت به مراقبت از کودکان فراتر از دوره زایمان می‌کنند معمولاً به نظامی دیگر (دارای مشارکت ATP) منتقل می‌شوند. والدین جوان به‌طور متعارف پس از اتمام مرخصی، کار خود را از سر می‌گیرند به‌استثنای مواردی که کودک بیمار یا معلول باشد که در این صورت امکان بهره‌گیری از برخی مزایای عمومی با پرداخت حق بیمه به ATP امکان‌پذیر می‌شود. هیچ‌گونه اعتبار یا حق بیمه‌ای برای طرح‌های بازنشستگی شغلی در دوران مراقبت از فرزندان وجود ندارد.

بیکاری

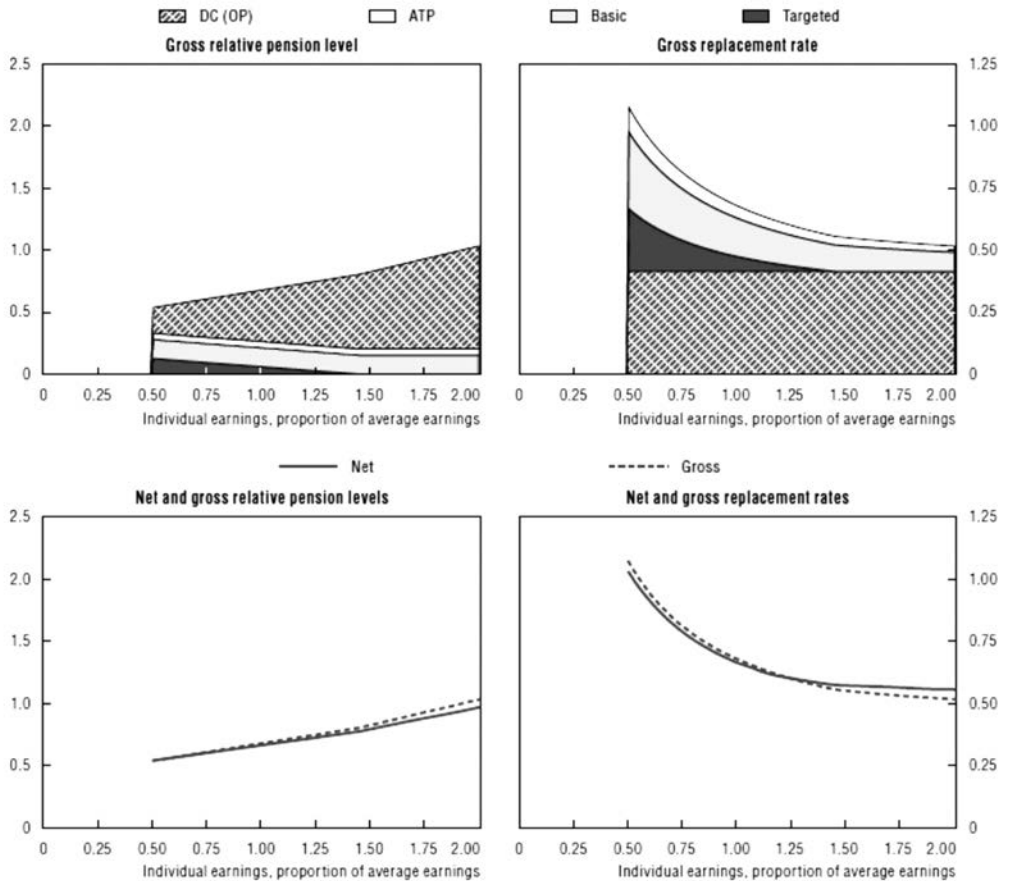
در مدت بیکاری، بیمه بیکاری (یا شهرداری در صورت فقدان پوشش بیمه‌ای)، پرداخت تعهدات کارفرما را تقبل می‌کند، در صورت دریافت مزایا از بیمه بیکاری، حق بیمه‌های ATP با نرخی مضاعف (دو برابر) پرداخت می‌شود (نرخ متعارف برای مزایای کمک اجتماعی). چنانچه بیمه بیکاری به‌طور کامل استفاده شود و افراد تحت پوشش برنامه کمک اجتماعی/بیکاری قرار گیرند، دولت دوسوم از پرداخت حق بیمه‌های مذکور را متقبل می‌شود. در طرح‌های بازنشستگی شغلی، هیچ‌گونه اعتبار یا حق بیمه‌ای برای دوران بیکاری لحاظ نشده است.

همچنین برنامه بازنشستگی پیش از موعد اختیاری در ارتباط با بیمه بیکاری وجود دارد که مزایا را از ۶۰ سالگی (که به‌تدریج بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷، به ۶۲ سال افزایش می‌یابد) تا سن متعارف بازنشستگی پرداخت می‌کند. احراز صلاحیت، مستلزم حداقل ۳۰ سال عضویت در صندوق بیمه بیکاری و پرداخت حق بیمه‌های بازنشستگی پیش از موعد اختیاری است؛ همچنین می‌بایست شرایط لازم برای استحقاق مزایای بیکاری را در صورت وقوع در زمان گذار به طرح بازنشستگی پیش از موعد اختیاری کسب کنند. در سال ۲۰۱۴، مبلغ مزایای بیکاری، مشروط به ۹۱ درصد حداکثر میزان مزایای بیکاری است که معادل ۳۷۱۰ کرون دانمارک در هفته برای کارکنان تمام‌وقت و ۲۴۷۰ کرون دانمارک برای کارگران پاره‌وقت است. دریافت توأم مزایای بازنشستگی پیش از موعد و مستمری اجتماعی امکان‌پذیر نیست.

افرادی که دریافت مزایای بازنشستگی پیش از موعد را حداقل به مدت دو سال پس از تحقق مزایای مذکور به تأخیر می‌اندازند و در حال حاضر کار می‌کنند، میزان بالاتری از مزایای بازنشستگی پیش از موعد اختیاری، معادل حداکثر نرخ مزایای بیکاری را دریافت می‌کنند (۴۰۷۵ کرون دانمارک در هفته برای کارکنان تمام‌وقت و ۲۷۱۵ کرون دانمارک برای کارگران پاره‌وقت در سال ۲۰۱۴).

به‌ازای سه سال کار تمام‌وقت، هنگام احراز صلاحیت بازنشستگی پیش از موعد اختیاری، مبلغی معاف از مالیات (فقط یک بار) به میزان حداکثر ۷۲ درصد مبلغ سالانه سقف مزایای بیکاری در وجه شخص پرداخت می‌شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: دانمارک در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشتگی: جمهوری چک در سال ۲۰۶۱، بازنشتگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (دستمزدها-۰.۳٪ شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند و پایه)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	زنان (در صورت تفاوت)
۵۳.۷	۶۰.۸	۶۷.۸	۸۲.۶	۱۰۳.۳	۱۴۴.۷	سطح ناخالص نسبی بازنشتگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۵۴.۰	۶۰.۲	۶۶.۴	۷۹.۳	۹۶.۹	۱۲۳.۹	سطح خالص نسبی بازنشتگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۱۰۷.۴	۸۱.۰	۶۷.۸	۵۵.۱	۵۱.۶	۴۸.۲	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۱۰۳.۲	۷۸.۷	۶۶.۴	۵۷.۲	۵۵.۶	۵۰.۴	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱۸.۳	۱۳.۶	۱۱.۳	۹.۱	۸.۵	۷.۹	ثروت ناخالص بازنشتگی
۲۰.۴	۱۵.۲	۱۲.۶	۱۰.۱	۹.۴	۸.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۱.۴	۸.۴	۶.۹	۵.۴	۴.۹	۴.۲	خالص ثروت بازنشتگی
۱۲.۸	۹.۴	۷.۷	۶.۰	۵.۵	۴.۷	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴. نرخ مفروض حق بیمه بازنشتگی: ۱۲ درصد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: دانمارک در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی (ادامه)

سناریوی جایگزین: شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند و پایه بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
۱۴۷.۰	۱۰۵.۶	۸۷.۳	۷۳.۲	۶۶.۲	۵۹.۲
۱۲۵.۴	۹۹.۰	۸۳.۵	۷۱.۱	۶۴.۹	۵۸.۸
۴۹.۰	۵۲.۸	۵۸.۲	۷۳.۲	۸۸.۳	۱۱۸.۳
۵۱.۰	۵۶.۸	۶۰.۲	۷۱.۱	۸۴.۹	۱۱۲.۳
۸.۰	۸.۷	۹.۶	۱۲.۳	۱۴.۹	۲۰.۲
۸.۹	۹.۷	۱۰.۷	۱۳.۷	۱۶.۷	۲۲.۶
۴.۲	۵.۱	۵.۷	۷.۴	۶.۱	۱۲.۵
۴.۷	۵.۶	۶.۴	۸.۳	۱۰.۲	۱۴.۰

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳. نرخ مفروض حق بیمه بازنشستگی: ۱۲ درصد.

StatLink:<http://dx.doi.org/10.1787/888933301393>

استونی

شاخص‌های کلیدی: استونی				استونی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی، تلفیقی از طرح عمومی مرتبط با درآمد و حق بیمه‌های اجباری به صندوق‌های اندوخته‌گذاری شده است. همچنین نظام بازنشستگی ملی با نرخ یکنواخت و عنصر پایه و تور ایمنی وجود دارد.
OECD	استونی		میانگین عایدات کارگری (AW)	
۳۳,۰۳۶	۱۲,۴۳۶	یورو		
۴۰,۰۰۷	۱۵,۰۶۰	دلار		
۷.۹	۶.۹	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۷۴.۳	۸۰.۰	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۶.۸	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۸.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301827				

شرایط احراز صلاحیت

سن احراز صلاحیت بازنشستگی برای مردان ۶۳ سال است و از سال ۲۰۱۶ نیز زنان در همین سن می‌توانند بازنشسته شوند. متعاقب آن، در سال ۲۰۲۶ سن بازنشستگی برای زنان و مردان تدریجاً به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت. دوره لازم برای برخورداری از حقوق کامل بازنشستگی، حداقل ۱۵ سال خدمت است.

محاسبه مزایا

پایه

مبلغ بازنشستگی پایه با نرخ یکنواخت در آوریل ۲۰۱۴، ۱۳۴.۹۱ یورو در ماه و در سال ۲۰۱۳ بالغ بر ۱۲۶.۸۲ یورو می‌گردد که صرفاً همراه با حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات قابل پرداخت است.

مرتبط با عایدات

مزایای بازنشستگی بر اساس مبلغ حق بیمه‌های پرداختی از طرف فرد نسبت به میانگین پرداخت حق بیمه محاسبه می‌شود که ضریب سالیانه بیمه بازنشستگی فرد محسوب می‌شود. به‌منظور تعیین مستمری‌های بازنشستگی، حاصل ضرب تجمیع این ضرایب هنگام بازنشستگی در ارزش یک سال خدمت مشمول بازنشستگی محاسبه می‌شود. ارزش یک سال خدمت مشمول بازنشستگی در

جولای ۲۰۱۳، ۴.۷۲ یورو و در آوریل ۲۰۱۴ بالغ بر ۴.۹۶ یورو گردید.

هیچ‌گونه سقفی برای عایدات از نقطه‌نظر حق بیمه‌ها یا مزایا وجود ندارد.

در آوریل هر سال، مستمری‌ها در پرداخت به ۲۰ درصد قیمت‌های مصرف‌کننده و ۸۰ درصد درآمدهای مشارکت تعدیل و تنظیم می‌شوند. شاخص مزبور به مبلغ پایه یعنی به ارزش یک سال از خدمت مشمول بازنشستگی در طرح مرتبط با عایدات و ارزش مزایا در طرح هدفمند اعمال می‌شود.

هدفمند

حداقل تضمین درآمد بازنشستگی توسط حقوق بازنشستگی ملی فراهم شده است، که مبلغ آن در آوریل ۲۰۱۴ برابر با ۱۴۸.۹۸ یورو بود.

حقوق بازنشستگی ملی به افرادی به شرح زیر اعطا شده است:

افراد ۶۳ ساله‌ای که مدت‌زمان لازم برای احراز صلاحیت بازنشستگی به‌منظور کسب مستمری سالمندی را تحصیل نکرده‌اند.

اشخاصی که اقامت دائم استونی را دارند یا بر اساس مجوز موقت مقیم استونی محسوب می‌گردند یا حق موقت اقامت برای حداقل پنج سال بلافاصله پیش از مطالبه حقوق بازنشستگی را دارند.

همچنین در صورت تنزل درآمد از سطح معینی، می‌توان برای مزایای کمک اجتماعی درخواست کرد. اندازه مزایا به تعداد افراد خانوار، درآمد آنان، هزینه‌های مسکن و موارد دیگری بستگی داشته و توسط دولت محلی اعطا می‌شود.

مشارکت معین

اختیار گزینه تأمین مالی شده (اندوخته‌گذاری) مستلزم پرداخت ۲ درصد مشارکت مضاعف افراد از محل درآمد به صندوق بازنشستگی مربوط است. حق بیمه‌های کامل از سال ۲۰۱۲ مجدداً از سر گرفته شد درحالی‌که در سال ۲۰۱۱ شاهد پرداخت نیمی از حق بیمه‌ها بودیم و از ژوئن ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱ هیچ مبلغی بابت مشارکت پرداخت نشده بود. ۴ درصد از کل حق بیمه تأمین اجتماعی نیز به این صندوق منتقل شد. تازه‌واردان به بازار کار (متولدین سال ۱۹۸۳ یا بعد از آن) ناگزیر به اختیار گزینه اندوخته‌گذاری هستند. از سال ۲۰۱۱ صرفاً تازه‌واردان به نیروی کار می‌توانند به حقوق بازنشستگی لایه دوم ملحق شوند. بیش از ۶۶۰,۰۰۰ نفر، حساب‌های شخصی را برگزیده‌اند.

به دلیل تعلیق موقت حق بیمه‌های لایه دوم در سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱، حدود ۲۸۰,۰۰۰ نفر حق بیمه‌های بالاتری را در سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷ به حقوق بازنشستگی لایه دوم (درخواست‌های اختیاری) پرداخت خواهند کرد و سهم پرداختی دولت از ۴ درصد به ۶ درصد افزایش خواهد یافت. همچنین حدود ۱۰۶,۰۰۰ نفر افزایش مشارکت فردی از ۲ درصد به ۳ درصد را اختیار کردند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

مطالبه مستمری عمومی تا سه سال قبل از سن استاندارد بازنشستگی (به‌عنوان مثال از ۶۲ سالگی در بلندمدت) امکان‌پذیر است البته مشروط به این‌که بازنشستگی فرد و شرط دوره صلاحیت ۱۵ ساله تأمین شود. حقوق بازنشستگی سالانه به میزان ۴٫۸ درصد به‌ازای هر سال نسبت به سن متعارف بازنشستگی، کاهش می‌یابد.

بازنشستگی دیر هنگام

دریافت حقوق بازنشستگی عمومی را می‌توان پس از سن متعارف بازنشستگی به تعویق انداخت. بازنشستگی معوقه باعث افزایش سالانه ۱۰٫۸ درصد درآمد بازنشستگی می‌شود. در طول دوره تعویق، کارگر همچنان به پرداخت حق بیمه و کسب حقوق اضافی ادامه می‌دهد. همچنین امکان ادغام کار و دریافت مستمری میسر است، در چنین وضعیتی ضمن پرداخت حق بیمه، مستمری سالانه تجدید ارزیابی می‌شود.

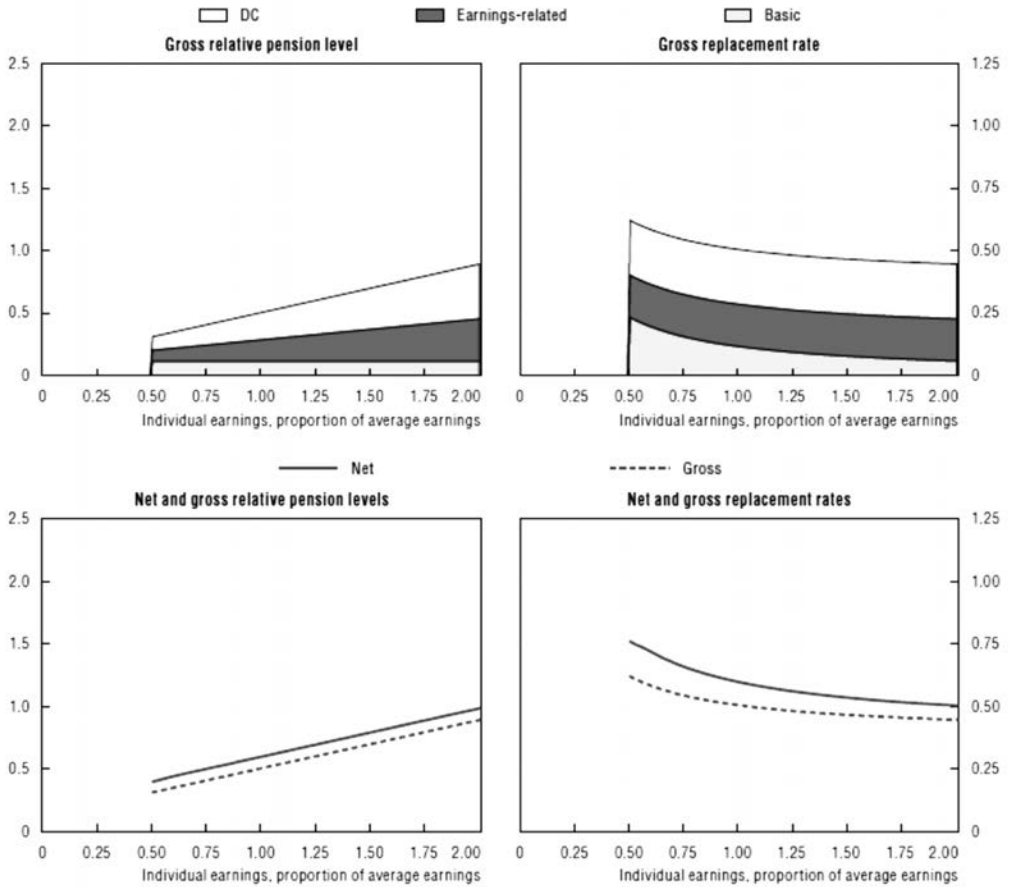
مراقبت از فرزندان

دولت سهم کارفرما را از طرف دریافت‌کننده کمک‌هزینه مراقبت از فرزند تا سه سال به‌ازای هر کودک می‌پردازد. مبلغ مذکور، ۲۰ درصد عایدات مفروض از حداقل دستمزد است (۳۵۵ یورو در سال ۲۰۱۴). از سال ۲۰۱۳ نظام بهبود یافته است، یکی از والدین کمک‌هزینه‌های ماهیانه‌ای معادل ۴ درصد از میانگین دستمزد ملی در طرح بازنشستگی مرتبط با عایدات را به مدت حداکثر سه سال به‌ازای هر کودک متولد پس از سال ۲۰۱۳ دریافت خواهد کرد. همچنین والدین تا سه سال خدمات مشمول بازنشستگی را در قبال هر کودک متولد پیش از سال ۲۰۱۳ دریافت می‌کنند. به دلیل برخورداری برخی والدین از سال‌های اضافه‌خدمت مشمول بازنشستگی بر اساس قوانین قدیمی، این قانون کاملاً به تاریخ دقیق تولد کودک بستگی دارد.

بیکاری

هیچ‌گونه اعتباری برای دوران بیکاری پیش‌بینی نشده است.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: استونی در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: استونی در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی ترکیبی طرح های هدفمند)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
۱۲۸.۲	۸۹.۳	۶۹.۹	۵۰.۵	۴۰.۸	۳۱.۱
۱۳۷.۷	۹۸.۷	۷۹.۲	۵۹.۸	۵۰.۰	۳۹.۴
۴۲.۷	۴۴.۷	۴۶.۶	۵۰.۵	۵۴.۴	۶۲.۱
۴۷.۱	۵۰.۳	۵۳.۵	۵۹.۸	۶۵.۹	۷۶.۱
۶.۱	۶.۴	۶.۷	۷.۲	۷.۸	۸.۹
۷.۶	۷.۹	۸.۳	۸.۹	۹.۶	۱۱.۰
۵.۲	۵.۶	۶.۰	۶.۷	۷.۵	۸.۹
۶.۴	۶.۹	۷.۴	۸.۳	۹.۳	۱۱.۰

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: استونی در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی (ادامه)

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۲۹.۷	۹۰.۸	۷۱.۴	۵۱.۹	۴۲.۲	۳۲.۵	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۳۹.۴	۱۰۰.۴	۸۰.۹	۶۱.۴	۵۱.۷	۴۱.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۴۳.۳	۴۵.۴	۴۷.۶	۵۱.۹	۵۶.۳	۶۵.۰	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۴۷.۷	۵۱.۲	۵۴.۶	۶۱.۴	۶۸.۱	۷۹.۴	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۶.۲	۶.۵	۶.۸	۷.۴	۸.۱	۹.۳	ثروت ناخالص بازنشستگی
۷.۷	۸.۰	۸.۴	۹.۲	۱۰.۰	۱۱.۵	ضریب عایدات ناخالص فردی
۵.۲	۵.۷	۶.۱	۶.۹	۷.۸	۹.۳	خالص ثروت بازنشستگی
۶.۵	۷.۰	۷.۵	۸.۶	۹.۶	۱۱.۵	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink:<http://dx.doi.org/10.1787/888933301400>

فنلاند

شاخص‌های کلیدی: فنلاند			فنلاند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	فنلاند		
۳۳,۰۳۶	۴۲,۹۱۰	یورو	در فنلاند ضمن برقراری نظام بازنشستگی دولتی پایه هدفمند (بازنشستگی ملی و بازنشستگی تضمینی) مبتنی بر آزمون درآمد، دامنه‌ای از طرح‌های قانونی مرتبط با درآمد نیز حاکم است که دارای قوانین مشابهی برای گروه‌های مختلفی هستند. درحالی که برخی طرح‌های ویژه کارکنان بخش خصوصی از نوع پیش‌اندوخته‌گذاری محسوب می‌شوند، طرح‌های بخش عمومی از طریق توازن درآمد و هزینه (PAYG) تأمین مالی می‌شوند (به همراه صندوق‌های احتیاطی برای متعادل‌سازی افزایش‌های آتی در حق بیمه‌های بازنشستگی). پیش‌اندوخته‌گذاری فاقد تأثیر مستقیم بر سطح مزایاست. در سال ۲۰۱۴، اجرای اصلاحات مهم بازنشستگی برای سال ۲۰۱۷ تصویب گردید.
۴۰,۰۰۷	۵۱,۹۶۵	دلار آمریکا	
۷.۹	۱۰.۳	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۰.۵	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۸	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۲۰.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301830			

شرایط احراز صلاحیت

حقوق بازنشستگی ملی مشروط به آزمون اقامت (بدون نیاز به الزامات مشارکتی) و انصراف از درآمد بازنشستگی حاصل از طرح‌های مرتبط با درآمد است. مستمری سالمندی ملی از ۶۵ سالگی فرد قابل پرداخت است. مزایای کامل طرح مزبور با ۴۰ سال اقامت فرد بالغ و در صورت دوره‌های کمتر اقامت، با تعدیلات متناسب قابل پرداخت است. بازنشستگی پیش از موعد بین سنین ۶۳ تا ۶۵ سالگی امکان‌پذیر است، برای متولدین پیش از سال ۱۹۵۲، زودترین موعد بازنشستگی برای احراز شرایط بازنشستگی سالمندی زود هنگام، ۶۲ سال است.

علی‌رغم وجود حداقل سطح عایدات برای بیمه بازنشستگی، هیچ‌گونه دوره انتظار یا محدودیت‌های پولی برای احراز حق دریافت مستمری سالمندی مرتبط با عایدات وجود ندارد. حقوق بازنشستگی از ۱۸ سالگی تا ۶۸ سالگی، بر اساس هر یک یورو دریافتی از فرد بیمه‌شده بر عهده بیمه‌گر است. برای متولدین پیش از سال ۱۹۵۲، مستمری سالمندی از ۶۳ سالگی قابل پرداخت

است و بازنشستگی سالمندی پیش از موعد در ۶۲ سالگی امکان پذیر است.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

در میان طرح‌های مرتبط با عایدات، طرح کارکنان بخش خصوصی (TyEL) را مورد بررسی قرار می‌دهیم. طرح مزبور بیش از ۵۰ درصد شاغلین در فنلاند را پوشش می‌دهد. قوانین دیگر طرح‌های بازنشستگی مرتبط با عایدات بسیار به طرح TyEL شباهت دارند.

از سال ۲۰۰۵، نرخ تعهدی معادل ۱.۵ درصد در سنین ۵۲-۱۸ سال، ۱.۹ درصد در سنین ۶۲-۵۳ سال و برابر با ۴.۵۵ در سنین ۶۷-۶۳ بوده است.

عایدات مشمول بازنشستگی از سال ۲۰۰۵، بر اساس میانگین عایدات اشتغال کامل است. با این حال با توجه به تفاوت تعهدات بازنشستگی در گروه‌های مختلف سنی (متذکر در بالا)، عایدات دریافتی کارگران مسن تر دارای وزن بیشتری در کل حقوق بازنشستگی هستند. هنگام محاسبه عایدات بازنشستگی، مبلغ مربوط به سهم بازنشستگی کارمند از عایدات کسر می‌شود. در سال ۲۰۱۴، سهم بازنشستگی کارمند برای افراد پایین‌تر از ۵۳ سال برابر ۵.۵ درصد و برای کارمندان ۵۳ سال به بالا معادل ۷.۰۵ درصد احتساب می‌شود. شایان توجه است که نرخ‌های جایگزینی نسبت به میانگین عایدات ناخالص مادام‌العمر با تجدید ارزیابی (به‌منظور مقایسه با سایر کشورها) و نه معیار عایدات مشمول بازنشستگی نشان داده شده‌اند.

عایدات سنوات اولیه با توجه به عایدات در سطح نظام اقتصادی و قیمت‌ها، تجدید ارزیابی می‌شوند، رشد دستمزدها و تورم قیمت‌ها، به ترتیب دارای وزن ۸۰ درصد و ۲۰ درصد هستند. پس از بازنشستگی، حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات بر اساس قاعده ۲۰ درصد افزایش عایدات و ۸۰ درصد تورم قیمت‌ها تعیین می‌شود.

از سال ۲۰۱۰، سطح حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات با مدنظر قرار دادن تغییرات در امید به زندگی پس از سال ۲۰۰۹ تنظیم شده است. این امر از طریق مکانیسمی تحت عنوان ضریب امید به زندگی انجام گرفته است که درصدد تثبیت ارزش کنونی مستمری‌های جدید از نظر محاسبات بیمه‌ای به روشی مشابه با نظام‌های مشارکت معین اسمی است. در محاسبه این ضریب از آمار مرگ‌ومیر مردان و زنان حاصل پنج سال گذشته و با فرض نرخ تنزیل سالانه ۲ درصد استفاده

شده است. تا سال ۲۰۵۹، پیش‌بینی‌های مرگ‌ومیر مرکز آمار فنلاند، حاکی از افزایش امید به زندگی در ۶۳ سالگی به میزان ۲۷.۸ سال در مقایسه با ۲۰.۹ سال در ۲۰۰۹ است. پیش‌بینی می‌شود که تحت قوانین پیش از اصلاحات سال ۲۰۶۰، ضریب امید به زندگی مزایا را به ۷۹.۲ درصد از ارزش آن‌ها تقلیل دهد. ضریب امید به زندگی برای هر گروه در سن ۶۲ سالگی محاسبه و تعیین می‌شود. علی‌رغم عدم اعمال محدودیت و مرز بر حق بیمه‌ها و عایدات مشمول بازنشستگی، حداقل عایداتی برای بیمه بازنشستگی وضع شده است که دارای حق بیمه‌های اختیاری است.

وجود مرکز حقوق بازنشستگی فنلاند به‌عنوان هماهنگ‌کننده طرح‌های مستمری، موجب یک بار پرداخت مستمری (حتی برای اعضای طرح‌های بازنشستگی متفاوت مرتبط با عایدات) می‌شود.

پایه (مستمری ملی)

در سال ۲۰۱۴، مزایای کامل پایه برای مستمری‌بگیر مجرد ماهانه بالغ بر ۶۳۳.۹۱ یورو می‌گردید. مستمری ملی تا ۵۰ درصد از تفاوت میان سایر درآمدهای بازنشستگی و مبلغ معین قابل اغماضی (در سال ۲۰۱۴ برابر با ۵۵.۹۵ یورو در ماه) کاهش داده می‌شود. در صورت تجاوز سایر درآمدهای بازنشستگی اکتسابی در کشور فنلاند و سایر کشورها از ۱۳۱۰.۳۰ یورو یا ۱۱۶۶.۹۶ یورو در ماه، هیچ مبلغی از مستمری ملی قابل پرداخت نیست.

هدفمند (حقوق بازنشستگی تضمینی)

از سال ۲۰۱۱، حقوق بازنشستگی تضمینی نیز ارائه می‌شود. مزایا، حداقل سطح مستمری ۷۴۳.۳۸ یورو در ماه را برای مستمری‌بگیرانی تضمین می‌کند که مجموع مستمری ملی و حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات آنان، پایین‌تر از سطح مذکور باشد. هنگام محاسبه مقرری بازنشستگی ملی، از معوقات حقوق بازنشستگی (اشتغال) مرتبط با عایدات پس از ۶۳ سالگی صرف‌نظر می‌شود. مزایای مستمری ملی و حقوق بازنشستگی تضمینی، پارامترهای آزمون درآمد و مستمری‌های قابل پرداخت سالانه با توجه به قیمت‌ها مجدداً تعیین می‌گردند.

تغییرات در اشتغال

چنانچه فرد علی‌رغم فقدان درآمد شغلی، تا زمان بازنشستگی کماکان شاغل باقی بماند، مزایای بیکاری بر اساس دوره‌های مشخص فاقد درآمد تعلق می‌گیرد. در صورتی که مزایا مبتنی بر حقوق قبلی باشد، در محاسبه تعهدات بازنشستگی تا درصد مشخصی حقوق مزبور مبنا قرار داده می‌شود)

درصد مزبور بر اساس مزایا متفاوت است). برای محاسبه کمک‌هزینه مراقبت خانگی از کودک و نیز دوره‌های تحصیلی، از مبنای معین حقوق ثابت استفاده می‌شود.

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی سالمندی (ملی) پیش از موعد از نخستین ماه ۶۳ امین سال تولد فرد امکان‌پذیر است (۶۲ سال برای متولدین پیش از سال ۱۹۵۲). مبلغ مستمری مربوط به میزان ۰.۴ درصد به‌ازای هر ماه تا سن متعارف بازنشستگی (۶۵ سال) کاهش (دائم) داده می‌شود (در مقایسه با مستمری سالمندی متعارف) و با رسیدن فرد به ۶۵ سالگی، مبلغ مستمری تغییری نمی‌کند. بازنشستگی پیش از موعد بر اساس طرح مرتبط با عایدات در ۶۲ سالگی صرفاً برای متولدین پیش از سال ۱۹۵۲ و مشروط به کاهش ماهانه ۰.۶ درصد مزایای بازنشستگی زود هنگام تا ۶۳ سالگی امکان‌پذیر است، پس از رسیدن شخص به ۶۳ سالگی کسور مزبور حذف می‌شوند. با این حال شاهد افزایش مزایای معوق مرتبط با عایدات، پس از ۶۳ سالگی هستیم.

بازنشستگی دیرهنگام

پس از ۶۵ سالگی می‌توان بازنشستگی ملی را به تأخیر انداخت، بدین ترتیب مستمری به‌ازای هر ماه تأخیر بازنشستگی تا ۰.۶ درصد افزایش داده می‌شود. تأخیر بازنشستگی پس از ۶۸ سالگی در طرح مرتبط با عایدات، افزایش ۰.۴ درصد ماهانه مستمری (۴.۸ درصد در سال) را در پی خواهد داشت. به دلیل تعهد تسریع پرداخت مستمری در سنین ۶۳ تا ۶۸ سال، هیچ‌گونه تعدیلی انجام نمی‌شود. امکان تلفیق دریافت مستمری و عایدات ناشی از اشتغال میسر است. پس از دریافت مستمری سالمندی، عایدات موجب تعلق مستمری مضاعف با نرخ تعهدی ۱.۵ درصد در سال تا رسیدن به ۶۸ سالگی می‌شود.

مراقبت از فرزندان

از سال ۲۰۰۵ به بعد، در مدت زایمان (مراقبت پدران و فوق‌العاده والدین)، مقرری به میزان ۱.۱۷ برابر حقوق (مبنای مزایای خانوار) پرداخت می‌شود. حداکثر زمان مرخصی با حقوق والدین، ۱۱ ماه است. دوران قبل از تحقق مطالبه فوق‌العاده مراقبت از کودک (توسط هر یک از والدین)، به حساب

تعهدات منظور می‌شود، مستمری مذکور معادل حقوق ماهانه ۷۰۶۸۷ یورو در سال ۲۰۱۴ (مطابق یک‌پنجم میانگین عایدات) است که تا زمان رسیدن کودک به ۳ سالگی پرداخت خواهد شد. افرادی که در مرخصی والدین به‌سر می‌برند قانوناً مشمول حق بیمه‌های بازنشستگی نیستند. در مرخصی با حقوق والدین، تعهدات بازنشستگی توسط دولت و از طریق نظام بازنشستگی مرتبط با عایدات پرداخت می‌شود.

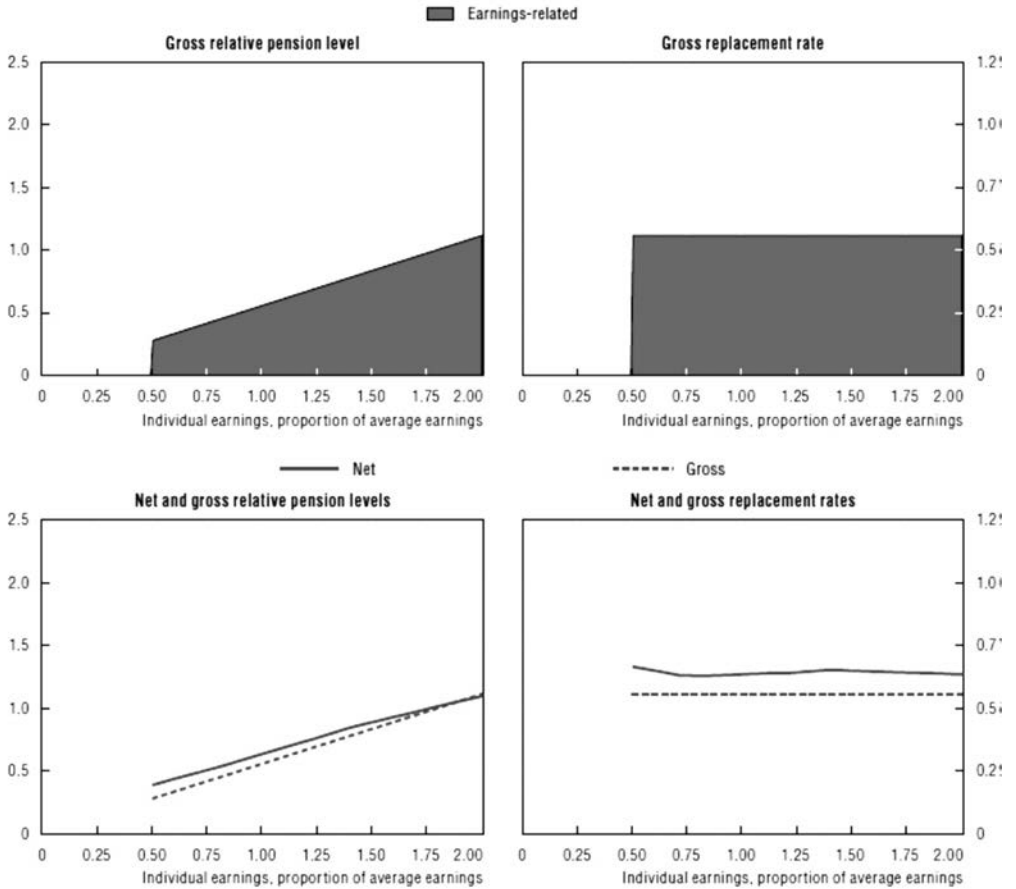
بخشی از مستمری دوران بدون حقوق مراقبت از فرزند (و دوران تحصیلی)، از آزمون درآمد برای تعیین مستمری ملی مستثنی است.

بیکاری

متعاقب اصلاحات سال ۲۰۰۵، مزایای بیکاری مبتنی بر عایدات به حقوق بازنشستگی بر پایه درصدی از درآمد (۷۵ درصد) منتج می‌شود (تعیین مزایا بر پایه درصد مذکور). قبل از ۶۳ سالگی، صرفاً مزایای بیکاری دریافتی پیش از ۶۳ سالگی، اعتبار بازنشستگی را به وجود می‌آورد.

مزایای بیمه بیکاری فقط برای ۵۰۰ روز (حدود ۲۳ ماه با میانگین ۲۱.۵ روز در ماه) پرداخت می‌شود. چنانچه سن فرد بیکار پیش از سررسید ۵۰۰ روز به ۵۹ سال برسد (یا ۶۰ سال برای متولدین ۱۹۵۵ به بعد)، مزایای بیکاری مرتبط با درآمد تا ۶۵ سالگی قابل پرداخت است. دریافت‌کنندگان فوق‌العاده بیکاری، پس از ۵۰۰ روز می‌توانند مطالبه مستمری سالمندی از ۶۳ سالگی (۶۲ سالگی برای متولدین پیش از سال ۱۹۵۷، بدون کسور در بازنشستگی پیش از موعد) و خاتمه مزایای بیکاری مرتبط با عایدات را اختیار کنند. پس از پایان دوره مزایای بیکاری مرتبط با عایدات، درخواست کمک بیکاری با نرخی یکنواخت یا مبتنی بر آزمون درآمد امکان‌پذیر است لیکن با این تفاوت که به دوره مذکور مستمری بازنشستگی تعلق نمی‌گیرد.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: فنلاند در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشتی: فنلاند در سال ۲۰۵۹، بازنشتی در ۶۵ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های تور ایمنی بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۱۶۷.۴	۱۱۱.۶	۸۳.۷	۵۵.۸	۴۱.۸	۲۷.۹
سطح ناخالص نسبی بازنشتی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۱۵۵.۲	۱۰۹.۹	۸۸.۹	۶۳.۵	۵۰.۷	۳۸.۸
سطح خالص نسبی بازنشتی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۶۵.۹	۶۳.۵	۶۵.۰	۶۳.۵	۶۳.۱	۶۶.۶
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۹.۸	۹.۸	۹.۸	۹.۸	۹.۸	۹.۸
ثروت ناخالص بازنشتی					
۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷
(ضریب عایدات ناخالص فردی)					
۶.۵	۶.۸	۷.۴	۷.۹	۸.۴	۹.۷
خالص ثروت بازنشتی					
۷.۷	۸.۱	۸.۸	۹.۴	۱۰.۰	۱۱.۵
(ضریب عایدات خالص فردی)					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: فنلاند در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی (ادامه)

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	زنان (در صورت تفاوت)
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	
۱۶۷.۴	۱۱۱.۶	۸۳.۷	۵۵.۸	۴۲.۱	۳۵.۲	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۶۵.۹	۶۳.۵	۶۵.۰	۶۳.۵	۶۳.۴	۷۷.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۶.۲	۷۰.۳	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۶۵.۹	۶۳.۵	۶۵.۰	۶۳.۵	۶۳.۴	۷۷.۲	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۹.۸	۹.۸	۹.۸	۹.۸	۹.۹	۱۲.۳	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۴.۶	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۶.۵	۶.۸	۷.۴	۷.۹	۸.۵	۱۱.۲	خالص ثروت بازنشستگی
۷.۷	۸.۱	۸.۸	۹.۴	۱۰.۱	۱۳.۳	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند به استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی متابعت می کنند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

فرانسه

شاخص‌های کلیدی: فرانسه			فرانسه: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	فرانسه		
۳۳,۰۳۶	۳۷,۴۲۷	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۴۵,۳۲۵	دلار امریکا	
۷.۹	۱۳.۸	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۱.۷	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۲۱.۰	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۸.۷	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301843			

شرایط احراز صلاحیت

حقوق بازنشستگی عمومی با نرخ کامل، مستلزم تکمیل حداقل سوابق بیمه‌پردازی (۴۱.۲۵ سال در ۲۰۱۴ برای متولدین سال ۱۹۵۳) و حداقل سن قانونی بازنشستگی (۶۱ سال و دو ماه) یا ۶۶ سال و دو ماه است. مطابق اصلاحات سال ۲۰۱۴، حداقل دوره بیمه‌پردازی با آهنگی آهسته از ۱۶۵ دوره سه ماهه در سال ۲۰۱۴ به ۱۷۲ دوره سه ماهه افزایش خواهد یافت.

مطابق برنامه اصلاحات سال ۲۰۱۰، بر اساس سال تولد حداقل سن بازنشستگی از ۶۰ سال به ۶۲ سال تا سال ۲۰۱۷ افزایش خواهد یافت، همچنین از سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۲ سن بازنشستگی با نرخ کامل از ۶۵ سال به ۶۷ سال ارتقا می‌یابد.

حداقل بازنشستگی مشارکتی^۱، سطح مستمری را هنگام رسیدن بازنشسته به شرایط قانونی مستمری با نرخ کامل، جبران می‌کند.

در مدل، فرض بر ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی و بازنشستگی در ۶۳ سالگی با ۱۷۲ دوره سه ماهه مشارکت است.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

طرح اصلی بازنشستگی عمومی^۱، دارای نرخ پرداخت ۵۰ درصد پس از سابقه کاری کامل است (که طول مدت آن مطابق شرح بالا در حال افزایش است). به ازای هر دوره سه ماهه از دست داده، حقوق بازنشستگی به دو روش کاهش می‌یابد:

- متناسب با دوره مشارکت از دست داده، مبلغ مستمری کاهش می‌یابد.
 - در صورت تصمیم فرد به بازنشستگی پیش از موعد با نرخ کامل (پس از حداقل سن بازنشستگی)، مبلغ مستمری به میزان ۱.۲۵ درصد به ازای هر دوره سه ماهه از دست داده (یا با ۵ درصد به ازای هر سال) کاهش داده می‌شود؛ نرخ‌های^۲ مزبور مربوط به متولدین سال ۱۹۵۳ و پس از آن تا حداکثر ۲۵ درصد است.
- مرجع عایدات، متوسط بهترین ۲۵ سال با عایدات پیشین تجدید ارزیابی شده (با توجه به تورم قیمت) است.

در محاسبه مزایای بازنشستگی و سیاست تجدید ارزیابی هماهنگ با قیمت، نرخ جایگزینی نظام بازنشستگی عمومی فرانسه به دلیل وجود آستانه تعداد سال‌های مشمول معیار عایدات به پروفایل زمانی عایدات در دوره اشتغال کارگر حساس است. برای عایدات واجد شرایط سقف تعیین شده است که در سال ۲۰۱۴ برابر با ۳۷,۵۴۸ یورو بود. مزایای پرداختی به قیمت‌ها شاخص گذاری می‌شوند.

حقوق بازنشستگی مشارکتی پایه^۳

مستمری حداقل همگانی در نظام عمومی^۴ و در طرح‌های مربوط وجود دارد (صرف‌نظر از مبلغ مستمری دریافتی از سایر طرح‌های پایه یا تکمیلی)، احراز صلاحیت دریافت مزایای مذکور مستلزم ۴۱.۲۵ سال مشارکت (برای متولدین سال ۱۹۵۳)، یا دارا بودن ۶۶ سال و دو ماه و بالاتر (افزایش به ۶۷ سال از ۲۰۲۲) است. مستمری حداقل برای دوره‌های کوتاه‌تر به نسبت تقسیم می‌شود. در سال ۲۰۱۴، مبلغ سالیانه ۷۵۴۷.۹۶ یورو بود. این مبلغ به ۸۲۴۷.۸۵ یورو در صورت پرداخت

1. regime général
2. décote
3. minimum contributif
4. régime général

حق بیمه حداقل به مدت ۱۲۰ دوره سه ماهه افزایش می‌یابد. ارزش مستمری حداقل به قیمت شاخص گذاری می‌شود.

شغلی اجباری

طرح ARRCO^۱، کارمندان بخش کشاورزی و خصوصی ("cadres" و "non-cadres") را تحت پوشش قرار می‌دهد. تحت برنامه ARRCO قوانین متفاوتی به "cadres" (افرادی در جایگاه مدیریتی یا حرفه‌ای) اعمال می‌شود؛ مقررات زیر در مورد "non-cadres" اجرا می‌شوند. مزایا با سهمی ۶.۲ درصد پایین‌تر از سقف طرح اصلی عمومی^۲ و ۱۶.۲ درصد بین یک تا سه برابر سقف مزبور محاسبه و اعطا می‌شود؛ بنابراین سقف ARRCO سه برابر سقف بازنشستگی عمومی (۱۱۲۶۴۴ یورو) است (سقف طرح AGIRC برای مدیران اجرایی/حرفه‌ای^۳ هشت برابر سقف طرح اصلی بازنشستگی عمومی است).

هر سال، تعداد امتیازات اکتسابی از طریق تقسیم ارزش مشارکت‌ها بر هزینه یک امتیاز بازنشستگی به دست می‌آید. در بازنشستگی، مزایای مربوط از حاصل ضرب تعداد امتیازات انباشته در ارزش یک امتیاز بازنشستگی به دست می‌آید. از آوریل سال ۲۰۱۳ تا مارس ۲۰۱۵، ارزش امتیاز بازنشستگی ۱.۲۵۱۳ یورو بود و هزینه آن در سال ۲۰۱۴، معادل ۱۵.۲۵۸۹ یورو گردید.

ارتقای رتبه‌بندی هزینه و ارزش امتیازات بازنشستگی در میان شرکای اجتماعی به تصویب رسیده است. از سال ۲۰۱۳، توافق بر افزایش هزینه امتیازات بازنشستگی هماهنگ با میانگین عایدات و ارزش امتیازات بازنشستگی همگام با قیمت‌ها منهای یک امتیاز بازنشستگی شده است. در مدل‌سازی فرض بر تداوم ارتقای رتبه‌بندی (به‌استثنای کسر یک امتیاز بازنشستگی) میان هزینه و ارزش یک امتیاز است.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که سیاست ارتقای رتبه‌بندی دو پارامتر مزبور، روش پرداخت مستمری‌ها («شاخص‌بندی») و تغییر در ارزش مقرری‌های بازنشستگی در بین زمان تحقق و برداشت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (وابسته به روند ارزش گذاری در طرح‌های مرتبط با عایدات).

-
1. Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
 2. régime général
 3. Cadres

حقوق بازنشستگی حداقل هدفمند

ارزش مزایای حداقل درآمد مبتنی بر آزمون وسع برای افراد در سن بازنشستگی، بالغ بر ۹۴۴۷.۲۱ یورو در سال برای مجردین (۱۴۶۶۷.۳۲ یورو برای زوجین) از اول آوریل ۲۰۱۳ تا اول آوریل ۲۰۱۴ می‌شود (به ترتیب ۹۵۰۳.۸۹ یورو و ۱۴۷۷۵.۳۲ یورو از ۱ آوریل ۲۰۱۴ تا ۱ اکتبر ۲۰۱۴، ۹۶۰۰ یورو و ۱۴۹۰۴ یورو از اول اکتبر ۲۰۱۴). مزایای مذکور هماهنگ با قیمت‌ها تعدیل می‌گردند. از آنجا که حقوق بازنشستگی شغلی اجباری، مزایای اصلی بازنشستگی عمومی را تکمیل می‌کند، کارگران دارای سابقه کاری کامل به‌ندرت حائز صلاحیت برنامه‌های کمکی سالمندی می‌گردند. سالمندان می‌توانند از مزایای مسکن^۱ منتفع شوند، معیار صلاحیت بستگی به سطح درآمد، هزینه مسکن، تعداد وابستگان و مکان اقامت دارد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

در طرح اصلی بازنشستگی عمومی، بازنشستگی زود هنگام (پیش از حداقل سن قانونی بازنشستگی) در ۶۰ سالگی برای افراد دارای سابقه کامل مشارکت (ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی) امکان‌پذیر است. بازنشستگی پیش از موعد در طرح بازنشستگی شغلی، مشروط به اعمال کسور مرتبط با سن بازنشستگی یا سوابق بیمه‌پردازی یا هر دو امکان‌پذیر است. با سوابق اندک بیمه‌ای، مستمری مطابق جدول زیر تعدیل می‌شود، تغییرات با توجه به مطلوبیت می‌توانند مرتبط با سن بازنشستگی یا تعداد سال‌های از دست داده اعمال گردند. به‌عنوان مثال، در صورت بازنشستگی به مدت پنج سال پیش از سن کامل بازنشستگی، مستمری به ۷۸ درصد ارزش کامل آن کاهش می‌یابد. با این حال چنانچه بازنشستگان فقط یک سال پرداخت حق بیمه را از دست دهند، کسور صرفاً تا ۹۶ درصد خواهد بود.

۱	۲	۳	۴	۵	فاصله تا سن کامل بازنشستگی، به سال (افزایش از ۶۵ به ۶۷ سال)
۱	۲	۳	۴	۵	سال‌های از دست داده در سوابق کامل بیمه‌ای
۰.۹۶	۰.۹۲	۰.۸۸	۰.۸۳	۰.۷۸	ضریب

بازنشستگی دیرهنگام

هنگامی که افراد پس از حداقل سن قانونی بازنشستگی به کار خود ادامه می‌دهند و حائز شرایط مشارکتی لازم برای مستمری کامل می‌گردند (پوشش ۴۱ سال و سه ماه در سال ۲۰۱۴ برای متولدین ۱۹۵۳)، هر دوره سه ماهه اضافی سبب افزایش مزایای طرح عمومی با نرخ ۱.۲۵ درصد (۵ درصد در سال) می‌شود. برای دوره بازنشستگی تأخیری، انباشت امتیازات ARRCO ادامه می‌یابد. هنگام برخورداری افراد از نرخ کامل حقوق بازنشستگی، اشتغال و دریافت مستمری بدون هیچ‌گونه محدودیتی قابل توفیق با هم هستند، لیکن در صورت عدم وجود نرخ کامل این امر با محدودیت‌هایی مواجه است.

مراقبت از فرزندان

برای کودکان متولد یا تحت قیمومیت از سال ۲۰۱۰، اعتباری به مدت چهار دوره سه ماهه به مادران (صرف‌نظر از ادامه یا توقف اشتغال در این مدت) در طرح مزایا معین به‌ازای هر کودک اعطا می‌شود. همچنین اعتبار دیگری به یکی از والدین بیولوژیکی به مدت چهار سال (یک‌چهارم در سال تحصیلی) داده می‌شود. در طرح مزایا معین، افزایشی معادل ۱۰ درصد در پرداخت نهایی به والدین تعلق می‌گیرد. چنانچه به مراقبت و بزرگ کردن سه بچه یا بیشتر، برای حداقل نه سال پیش از ۱۶ سالگی بپردازند. دوره‌های مراقبت از کودکان (با توقف اشتغال یا کار پاره‌وقت)، در طرح‌های بازنشستگی شغلی یا عمومی^۱ (AVPF) محاسبه می‌شود. اعتبارات هم‌اندازه حداقل دستمزد والدین است. برای دو کودک نخست، حداکثر سه سال لحاظ می‌شود و دوره‌های اعتباری بیشتری برای فرزندان بعدی احتساب می‌شود (شرایط صلاحیت شامل مزایای خانوار و وضعیت عایدات است). اعتبار مذکور قابل جمع با دو سال اعتبار طرح عمومی به‌ازای هر کودک است.

بیکاری

مستمری دولتی به دوره‌های بیکاری غیرارادی فاقد مزایا با محدودیت یک سال برای افراد زیر ۵۵ سال (پنج سال برای افراد ۵۵ سال و بالاتر) اعتباردهی می‌شود. هنگام وصول مزایای بیکاری، هر دوره ۵۰ روزه کامل به یک‌چهارم از حق بیمه‌ها (با حداکثر چهار دوره سه ماهه در سال) منتسب

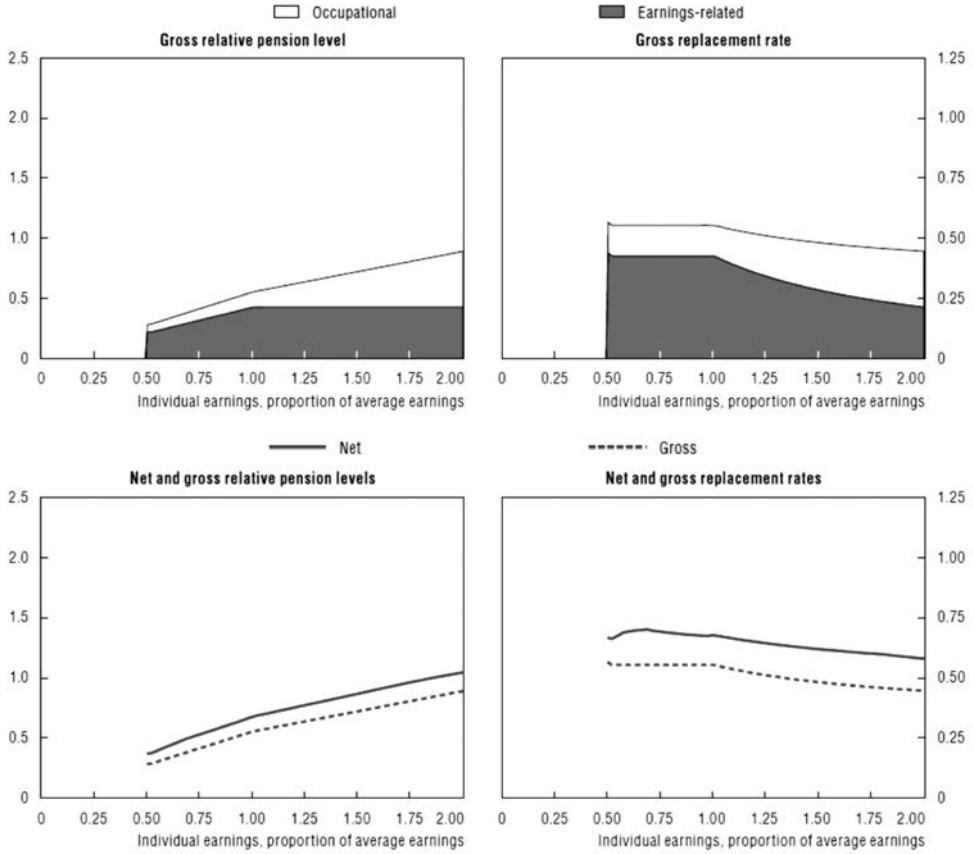
1. Assurance vieillesse des parents au foyer

می‌شود، دوره‌های مزبور در محاسبه میانگین دستمزد^۱ مرجع مبنی بر ۲۵ سال از بهترین عایدات دخیل نبوده و بنابراین در محاسبات مستمری نیز لحاظ نمی‌شوند.

همچنین اعتباری برای اولین دوره بیکاری فاقد پرداخت‌های مرتبط تا حداکثر یک سال در نظر گرفته شده است (یک سال و نیم برای دوران بیکاری در بدو اشتغال). دوره‌های بعدی بیکاری غیرارادی فاقد حقوق تا حداکثر یک سال مشمول اعتبار می‌گردند در صورتی که مزایای بیکاری بابت آن‌ها دریافت نشده باشد.

در طرح‌های شغلی اجباری، دوران بیکاری تجمیع امتیازات بازنشستگی را به همراه خواهد داشت در صورتی که فرد در یکی از طرح‌ها قبل از تحقق بیکاری مشارکت کرده باشد. امتیازات مزبور با توجه به «دستمزد مرجع روزانه» یعنی حداقل دستمزد تقسیم بر ۳۶۵ (در مبنای سالانه) محاسبه می‌شود.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: فرانسه در سال ۲۰۵۷، بازنشستگی در ۶۳ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: فرانسه در سال ۲۰۵۷، بازنشستگی در ۶۳ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۲۳.۱	۸۹.۳	۷۲.۴	۵۵.۴	۴۱.۵	۲۸.۴	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۳۶.۵	۱۰۴.۸	۸۷.۰	۶۷.۷	۵۳.۰	۳۶.۹	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۴۱.۰	۴۴.۶	۴۸.۲	۵۵.۴	۵۵.۴	۵۶.۸	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۵۳.۲	۵۸.۰	۶۲.۰	۶۷.۷	۶۹.۲	۶۶.۹	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۷.۷	۸.۴	۹.۱	۱۰.۴	۱۰.۴	۱۰.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۹.۱	۹.۹	۱۰.۷	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۶	ضریب عایدات ناخالص فردی
۶.۱	۷.۰	۷.۸	۹.۱	۹.۵	۹.۹	خالص ثروت بازنشستگی
۷.۲	۸.۳	۹.۲	۱۰.۸	۱۱.۲	۱۱.۷	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

آلمان

شاخص‌های کلیدی: آلمان				آلمان: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی عمومی مصوب دارای یک لایه است، از نوع PAYG مرتبط با عایدات است. حقوق بازنشستگی بر اساس امتیازات محاسبه می‌شود. در صورت عدم تکافوی مقرری سالمندی حاصل از کلیه منابع درآمدی، مزایای اضافی با توجه به آزمون وسع از محل کمک اجتماعی قابل مطالبه است.
OECD	آلمان			
۳۳,۰۳۶	۴۵,۹۵۲	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۵۵,۶۴۹	دلار امریکا		
۷.۹	۱۰.۶	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۰.۷	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۴	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۲۱.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301854				

شرایط احراز صلاحیت

در حال حاضر، مستمری سالمندی با حداقل پنج سال بیمه در سن ۶۵ سال و دو ماه قابل پرداخت است. مزایا به کمتر از پنج سال بیمه تعلق نمی‌گیرد. از سال ۲۰۱۲، سن قانونی بازنشستگی به تدریج طی دو دهه به ۶۷ سال افزایش می‌یابد و برای متولدین ۱۹۶۴ به بعد، سن قانونی بازنشستگی ۶۷ سال مقرر شده است. از جولای ۲۰۱۴، ۴۵ سال پرداخت حق بیمه موجب تعلق مستمری بازنشستگی در ۶۳ سالگی می‌شود. همچنین سن قانونی بازنشستگی از سال ۲۰۱۶ تا رسیدن به ۶۵ سال در سال ۲۰۲۸ افزایش داده می‌شود.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

یک سال مشارکت توسط فردی با میانگین عایدات، سبب تحصیل یک امتیاز بازنشستگی می‌شود. میانگین عایدات مزبور تقریباً با میانگین عایدات حساب‌های ملی یکسان است (۳۴,۸۵۷ یورو در سال ۲۰۱۴). حق بیمه‌هایی پایین‌تر یا بالاتر از درآمد، به نسبت امتیازات کمتر یا بیشتری حاصل می‌کنند. حق بیمه‌ها بر عایدات سالانه تا ۷۱,۴۰۰ یورو در سال ۲۰۱۴ وضع می‌گردند. در بازنشستگی، مجموع امتیازات بازنشستگی هر سال محاسبه می‌شود. سپس مجموع امتیازات

بازنشستگی در ارزش یک امتیاز بازنشستگی (معادل ۳۳۷۶۸ یورو) ضرب می‌شود. ارزش امتیاز بازنشستگی برای بازنشستگان جدید و قدیمی معتبر بوده و سالانه نسبت به رشد دستمزد ناخالص تعدیل می‌شود. به‌علاوه، «عامل مشارکت» با هدف احتساب تغییرات نرخ مشارکت در طرح بازنشستگی قانونی و طرح‌های بازنشستگی خصوصی (اختیاری) یارانه‌ای استفاده می‌شود. افزایش نرخ‌های مشارکت تعدیل ارزش امتیاز بازنشستگی را کاهش خواهد داد. «عامل پایداری»، ضمن ارزیابی تغییر تعداد حق‌بیمه‌های متعارف نسبت به تعداد استاندارد مستمری‌بگیران، تعدیل ارزش امتیاز بازنشستگی را به تغییرات در نسبت وابستگی طرح بازنشستگی قانونی (نسبت مستمری‌بگیران به بیمه‌شدگان) پیوند می‌دهد. این دو عامل در فرمول شاخص‌بندی با تغییر در میزان تعدیلات، در بلندمدت موجب رشد محتمل پایین (۱۴ درصد) در ارزش امتیاز بازنشستگی مرتبط با دستمزدهای ناخالص سرانه می‌شود. به‌علاوه، افزایش نرخ مشارکت از ۱۸.۹ درصد به ۲۲ درصد تحدید خواهد شد.

میانگین عایدات مربوط به محاسبه امتیازات بازنشستگی و نیز ارزش امتیاز بازنشستگی در طرح جدید Länder تا حدودی متفاوت هستند. تفاوت‌ها در بلندمدت به دلیل هماهنگی دستمزدها رفع خواهد شد.

کمک اجتماعی

در صورت عدم کفایت مقرری سالمندی حاصل از منابع درآمدی، مزایای اضافی بر اساس آزمون وسع از کمک اجتماعی قابل مطالبه است. چنین مزایایی بر نیازهای اولیه فردی دلالت دارند. مقرری مبتنی بر آزمون وسع ناشی از تفاوت میان نیازهای فردی و درآمد خانوار مربوط (ازجمله مزایای بازنشستگی) است. در سال ۲۰۱۲، سرانه میانگین نیازهای فردی به ۸,۷۲۴ یورو برای تمامی دریافت‌کنندگان مقرری سالمندی مبتنی بر آزمون وسع بالغ می‌شود.

حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری

بازنشستگی خصوص و اختیاری مضاعفی تحت عنوان Riester توسط بانک‌ها، شرکت‌های بیمه یا صندوق‌های سرمایه‌گذاری ارائه می‌شود. بازنشستگی Riester دارای امتیازات مالیاتی و یارانه‌ای دولتی است. در مدل‌سازی نرخ مشارکت برابر با ۴ درصد فرض شده است.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زود هنگام در ۶۳ سالگی برای افرادی با ۳۵ سال سابقه بیمه امکان پذیر است. با این حال مزایای بازنشستگی با کسوری دائمی کاهش می‌یابد، کسور مزبور با افزایش سن قانونی بازنشستگی رو به فزونی می‌روند. در صورت بازنشستگی پیش از ۶۷ سالگی، مزایا ۳.۶ درصد به‌ازای هر سال تا سن مقرر بازنشستگی کاهش می‌یابد. به‌علاوه، بازنشستگی در ۶۳ سالگی در مقایسه با ۶۷ سالگی موجب تحقق مقرری‌های بازنشستگی پایین‌تری به دلیل چهار سال اشتغال کمتر و عدم کسب امتیازات بازنشستگی بیشتر می‌شود.

مستمری سالمندی برای معلولین قابل مطالبه است. افرادی با حداقل ۵۰ درصد معلولیت و ۳۵ سال مشارکت می‌توانند با داشتن ۶۰ سال و هشت ماه و کاهش ۱۰.۸ درصد مزایا بازنشسته شوند. در این مورد سن بازنشستگی به‌تدریج از ۶۰ سال به ۶۲ سال افزایش خواهد یافت. بیمه‌شدگان در صورت تکمیل ۴۵ سال از مدت بیمه (اشتغال، مراقبت از کودکان یا دوره فرزندپروری تا ۱۰ سالگی یا دوران بیکاری کوتاه‌مدت)، می‌توانند بدون تحمل جریمه در ۶۳ سالگی بازنشسته شوند. وقوع بیکاری در سنین ۶۱ یا ۶۲ سالگی منظور نمی‌شود. سن مزبور تا سال ۲۰۲۹ به ۶۵ سال افزایش داده می‌شود.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق سن بازنشستگی، تعهدات بازنشستگی بالاتری (۰.۵ درصد) را به‌ازای هر ماه اشتغال مضاف بر سن قانونی بازنشستگی به همراه دارد.

مراقبت از فرزندان

برای کودکان متولد سال ۱۹۹۲ یا پس از آن، اعتباری به مدت سه سال به همراه یک امتیاز بازنشستگی در سال (معادل با حق بیمه‌های مبتنی بر میانگین عایدات)، به یکی از والدین اعطا می‌شود. برای کودکان متولد پیش از سال ۱۹۹۲، دو امتیاز بازنشستگی اعطا می‌شود. حقوق مزبور توسط یکی از والدین (شاغل یا غیرشاغل) یا به‌صورت مشترک میان آنان قابل جذب است. اعتباراتی برای دوره‌های مراقبت از کودکان تا رسیدن به ۱۰ سال تخصیص داده شده است.

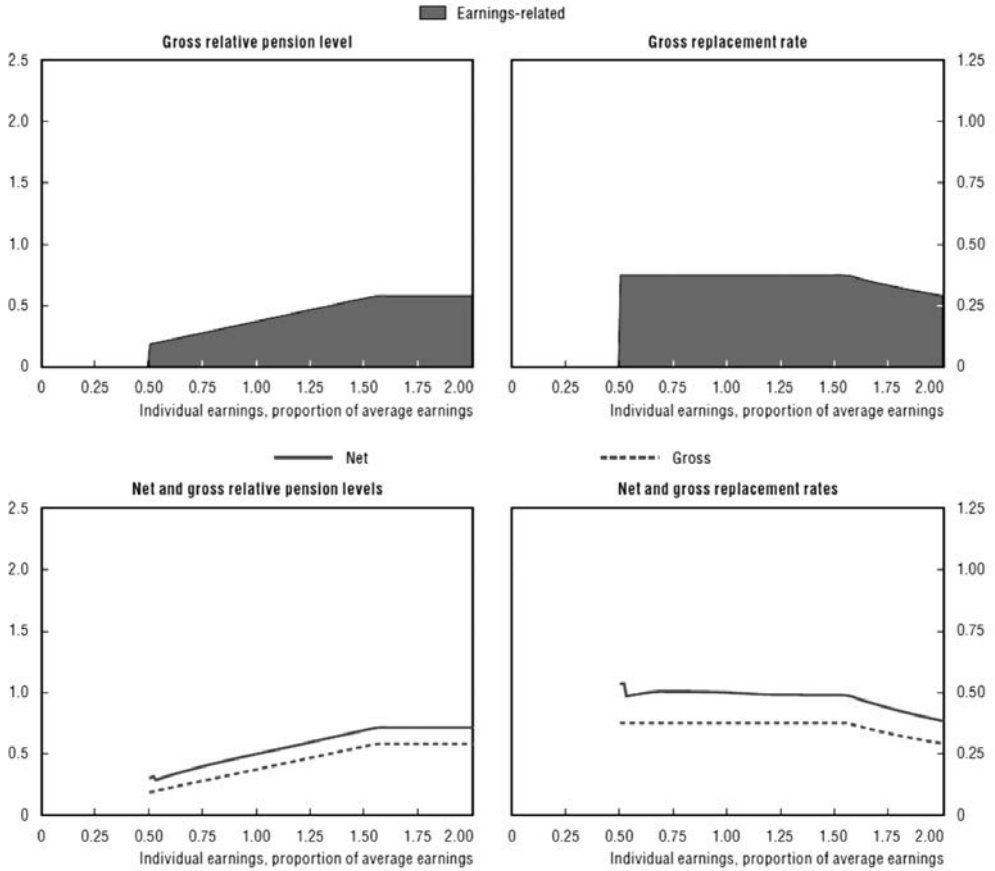
سال‌های مذکور ضمن اضافه شدن به تعداد سنوات مورد نیاز در احراز صلاحیت مستمری^۱، بر استحقاق مستمری نیز تأثیر می‌گذارند. چنانچه افراد هم‌زمان با مراقبت از فرزندان زیر ۱۰ سال، همچنان کار کنند یا اگر حداقل دارای دو کودک زیر ۱۰ سال باشند، حداکثر امتیازی برابر ۰.۳۳ امتیازات بازنشستگی در سال دریافت می‌کنند، لیکن این امر نمی‌تواند منجر به مجموع تعهداتی بیش از یک امتیاز بازنشستگی سالانه شود. مزایای مرتبط با کودکان در طرح بازنشستگی عمومی از طریق مالیات تأمین مالی می‌شوند.

بیکاری

بیمه بیکاری، حق بیمه‌ها را از طرف فرد بیکار به طرح بازنشستگی پرداخت می‌کند. طی نخستین دوره مزایای بیکاری^۲، حق بیمه‌ها بر اساس ۸۰ درصد عایدات ناخالص قبلی پرداخت می‌شود. دوره نخست بین ۶ تا ۲۴ ماه، بر اساس سن و سوابق بیمه‌ای است. متعاقب آن فرد بیکار به دومین نوع مزایای بیکاری^۳ هدایت می‌شود که بر اساس آزمون وسع و با نرخ پایینی تر پرداخت می‌شود. برای این دوره، بیمه بیکاری هیچ‌گونه حق بیمه‌ای را در طرح بازنشستگی تأمین نمی‌کند.

-
1. Berücksichtigungszeit
 2. UB1, Arbeitslosengeld I
 3. UB2, Arbeitslosengeld II

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: آلمان در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: آلمان در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های هدفمند بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
					زنان (در صورت تفاوت)	
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۱۸.۷	۲۸.۱	۳۷.۵	۵۶.۲	۵۸.۳	۵۸.۳	(% میانگین عایدات ناخالص)
۳۰.۳	۳۹.۳	۵۰.۰	۶۹.۴	۷۱.۴	۷۱.۴	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۳۷.۵	۳۷.۵	۳۷.۵	۳۷.۵	۲۹.۱	۱۹.۴	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۵۳.۴	۵۰.۴	۵۰.۰	۴۹.۰	۳۸.۳	۲۵.۹	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱۴.۵	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۴.۵	۱۱.۳	۷.۵	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۵.۷	۱۵.۷	۱۵.۷	۱۵.۷	۱۲.۲	۸.۱	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۴.۵	۱۲.۷	۱۲.۰	۱۱.۱	۸.۶	۵.۷	خالص ثروت بازنشستگی
۱۵.۷	۱۳.۸	۱۳.۰	۱۲.۰	۹.۳	۶.۲	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

یونان

شاخص‌های کلیدی: یونان			
OECD	یونان		
۳۳,۰۳۶	۲۰,۱۶۸	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۲۴,۴۲۴	دلار امریکا	
۷.۹	۱۴.۵	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۰.۷	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۲۰.۲	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301867			

یونان: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

حقوق بازنشستگی از طریق طرح عمومی مرتبط با عایدات و مستمری پایه ارائه می‌شود.

شرایط احراز صلاحیت

از اول ژانویه ۲۰۱۳، سن بازنشستگی برای مردان و زنان با کمتر از ۴۵۰۰ روز بیمه‌پردازی (معادل ۱۵ سال)، ۶۷ سال است. کارگرانی با سابقه مشارکت ۱۲۰۰ روز کاری (۴۰ سال)، می‌توانند با مزایای کامل بازنشستگی در ۶۲ سالگی بازنشسته شوند. برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و برای زنانی با فرزندان تحت تکفل یا معلول، امتیازات خاصی پیش‌بینی شده است، حداقل مستمری سالمندی مستلزم ۱۵ سال مشارکت است.

محاسبه مزایا

طرح مرتبط با عایدات: مؤلفه اصلی

نرخ تعهدی مستمری مرتبط با عایدات (از اول ژانویه ۲۰۱۵) از ۰.۸۰ درصد در سال (برای ۳۰۰ تا ۴۵۰۰ روز بیمه) به حداکثر ۱.۵ درصد (برای دستمزدهای دارای ۱۱۷۰۱ تا ۱۵۰۰۰ روز بیمه) در سال افزایش می‌یابد.

از اول ژانویه سال ۱۹۹۳، حداکثر مستمری سالمندی برای تمامی بیمه‌شدگان فراهم شده است. حداکثر مستمری ناخالص در سال ۲۰۱۱ معادل ۲۷۷۳.۴۰ یورو بوده است.

از اول ژانویه ۲۰۱۴، حقوق بازنشستگی بر اساس تغییر سالانه رشد GDP و تغییرات در شاخص قیمت

مصرف کننده (CPI) شاخص بندی می شود البته سقف تعدیلات مبتنی بر تغییر سالیانه CPI است.

حقوق بازنشستگی پایه

از اول ژانویه ۲۰۱۵، حقوق بازنشستگی توسط سازمان های تأمین اجتماعی اعطا می شود مشروط بر اینکه ذی نفعان دارای حداقل ۶۷ سال سن و ۱۵ سال (حداقل) اقامت دائم در یونان بوده و قادر به تحقق برخی معیارهای پیشین درآمدی باشند.

حقوق بازنشستگی پایه برابر با ۴۸۶۸۴ یورو در ماه برای افراد مجرد و افراد متأهل دارای همسر شاغل، یا ۵۲۳۳۷ یورو در ماه برای افراد متأهل با همسر غیرشاغل است. به افراد متأهل دارای همسران غیرشاغل و یک تا سه فرزند، مزایای بالاتری (۵۴۷۰۷۶ یورو، ۵۷۱۰۹۹ یورو یا ۵۹۶۰۳۱ یورو) تعلق می گیرد. برای افرادی که ازدواج نکرده اند، مزایا برابر با ۵۱۱۰۲۳ یورو، و با داشتن یک تا سه فرزند به ترتیب ۵۳۵۰۴۶ یورو یا ۵۵۹۰۷۸ یورو است.

پرداخت ها سالانه در ۱۲ نوبت انجام می گیرد و مزایا بر اساس قیمت های مصرف کننده تعدیل و تنظیم می شوند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زود هنگام امکان پذیر است اما موجب تحقق جرائم (۱/۲۰۰ در ماه) می شود البته به استثنای مواردی از جمله مشاغل طولانی (مدت ۴۰ سال - ۶۲ سالگی) و مشاغل سخت و زیان آور که مستمری کامل سالمندی بر اساس پیش نیازهای مورد نظر را دریافت می کنند.

شرایط	سن احراز صلاحیت	تعداد سالها
بدون کاهش	۶۷	۱۵
با کاهش (۱/۲۰۰)	۶۲	۱۵
بدون کاهش	۶۲	۴۰

بازنشستگی دیر هنگام

بازنشستگی با تأخیر ممکن است و به استثنای کارکنان بخش عمومی، بازنشستگی اجباری وجود ندارد.

مراقبت از فرزندان

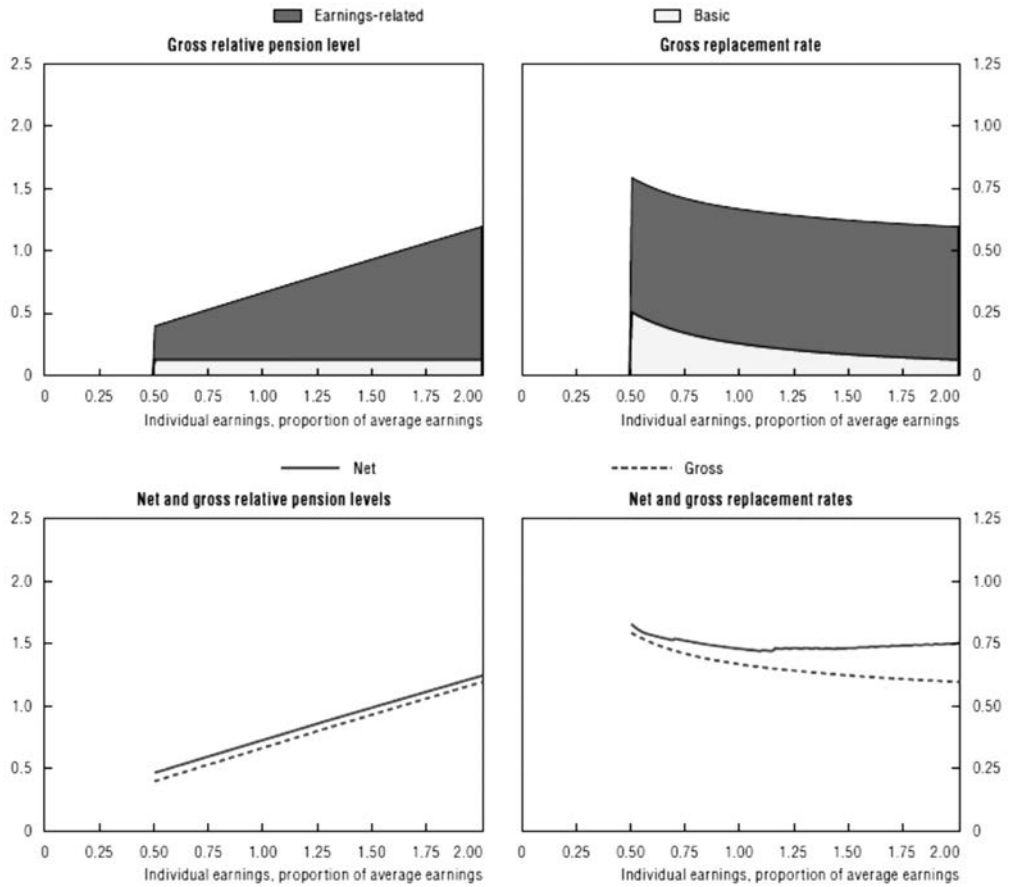
برای مادران مشمول مستمری سالمندی با شرایط بازنشستگی مورد اجرا تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۰، اعتباری معادل یک سال برای نخستین فرزند (۳۰۰ روز بیمه) و دو سال (۶۰۰ روز بیمه) برای فرزندان بعدی تا حداکثر سه فرزند (متولدین پس از ۱ ژانویه ۲۰۰۰) در شرایط صلاحیت مستمری احتساب می‌شود.

بیمه‌شدگان مشمول مستمری سالمندی طبق شرایط جدید بازنشستگی از ۱ ژانویه ۲۰۱۱ به بعد، (هر یک از والدین) می‌توانند از دوره اعتباری بیمه استفاده کنند، این امر با توجه به این حقیقت است که فرزندپروری آنان به‌منظور تحقق شروط لازم برای استحقاق مستمری است. از سال ۲۰۱۴، حداکثر دوره‌های اعتباری بیمه بالغ بر هفت سال است. از همین سال، مجموع دوران اعتباری که برای احراز صلاحیت مستمری احتساب می‌شود نمی‌تواند از هفت سال تجاوز کند.

بیکاری

برای بیمه‌شده مشمول مستمری سالمندی بر اساس الزامات مؤکدی که از ۱ ژانویه ۲۰۱۱ اجرایی شده‌اند، دوره‌های بیکاری (ارادی یا غیرارادی) می‌توانند به‌عنوان دوره اعتباری بیمه با هدف تحقق حداقل الزامات بازنشستگی استفاده شوند. ذکر این نکته حائز اهمیت است که بیکاری مشمول یارانه دولت نمی‌تواند در طول حیات بیش از یک سال یا ۳۰۰ روز شود و حداکثر دوران اعتباری (شش سال) در سال ۲۰۱۳ اعطا شد. از سال ۲۰۱۴، مجموع دوران اعتباری مورد اعمال برای احراز صلاحیت مستمری نمی‌تواند از هفت سال تجاوز کند.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: یونان در سال ۲۰۵۶، بازنشستگی در ۶۲ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: یونان در سال ۲۰۵۶، بازنشستگی در ۶۲ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح‌های تور ایمنی بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
۱۳۷.۶	۱۱۹.۴	۹۳.۴	۶۶.۷	۵۳.۲	۳۹.۷
۱۴۲.۳	۱۲۴.۵	۹۹	۷۲.۹	۵۹.۷	۴۶.۵
۴۵.۹	۵۹.۷	۶۲.۳	۶۶.۷	۷۱.۰	۷۹.۴
۶۲.۳	۷۵.۲	۷۳.۳	۷۲.۹	۷۶.۲	۸۲.۹
۸.۷	۱۱.۴	۱۱.۹	۱۲.۷	۱۳.۵	۱۵.۱
۹.۷	۱۲.۶	۱۳.۲	۱۴.۱	۱۵.۰	۱۶.۸
۶.۹	۹.۱	۹.۶	۱۰.۶	۱۱.۶	۱۳.۶
۷.۷	۱۰.۱	۱۰.۷	۱۱.۸	۱۲.۹	۱۵.۱

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: یونان در سال ۲۰۵۶، بازنشستگی در ۶۲ سالگی (ادامه)

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۴۸.۴	۶۱.۹	۷۵.۴	۱۰۱.۸	۱۲۷.۶	۱۴۵.۸
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۵۵.۴	۶۸.۶	۸۱.۸	۱۰۷.۶	۱۳۲.۹	۱۵۰.۷
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۹۶.۸	۸۲.۶	۷۵.۴	۶۷.۹	۶۳.۸	۴۸.۶
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۹۸.۷	۸۷.۵	۸۱.۸	۷۹.۷	۸۰.۳	۶۵.۹
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۱۸.۴	۱۵.۷	۱۴.۴	۱۲.۹	۱۲.۲	۹.۳
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۲۰.۵	۱۷.۵	۱۶.۰	۱۴.۴	۱۳.۵	۱۰.۳
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۱۶.۱	۱۳.۳	۱۱.۹	۱۰.۵	۹.۷	۷.۳
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۷.۹	۱۴.۸	۱۳.۳	۱۱.۶	۱۰.۸	۸.۱
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند به استثنای تورهای ایمنی که از دستمزد کامل متابعت می کنند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

مجارستان

شاخص‌های کلیدی: مجارستان			مجارستان: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی مجارستان، یک نظام اجباری، متحد، مزایا معین PAYG با مستمری عمومی مرتبط با عایدات و حقوق بازنشستگی حداقل است.
OECD	مجارستان		
۱۰.۴	۳.۰۱	فورینت	
۱۱,۵۲۶	۴۰,۰۰۷	دلار امریکا	
۱۰.۰	۷.۹	% از GDP	
۷۴.۵	۸۰.۰	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۶.۴	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۷.۶	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301875			

شرایط احراز صلاحیت

سن استاندارد بازنشستگی در حال حاضر ۶۲ سال و شش ماه است که به تدریج افزایش می‌یابد و در سال ۲۰۲۲ به ۶۵ سال خواهد رسید. به علاوه، کسب مستمری مرتبط با عایدات و حداقل میزان حقوق بازنشستگی مستلزم ۲۰ سال خدمت است؛ همچنین ۱۵ سال خدمت متضمن دریافت حقوق بازنشستگی جزئی بدون احراز صلاحیت حداقل میزان مستمری است.

نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی اجباری در سال ۲۰۱۲ اصلاح گردید. حقوق بازنشستگی پیش از موعد به مزایای اجتماعی («مزایای پیش از سن بازنشستگی») تغییر کرده است. مزایای بازنشستگی پس از رسیدن به سن استاندارد بازنشستگی قابل پرداخت است.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

نظام بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات از نوع مزایا معین اجباری است و ۳۳ درصد از میانگین عایدات در ۱۰ سال نخست پوشش به‌عنوان مستمری مرتبط با عایدات احتساب می‌شود. به‌ازای هر سال پوشش اضافه، ۲ درصد از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۵، ۱ درصد از سال ۲۰۲۶ تا ۲۰۳۶، ۱.۵ درصد از سال ۲۰۳۷ تا سال ۲۰۴۰ و ۲ درصد پس از آن اضافه می‌شود.

مبنای عایدات، حقوق خالص (یعنی دستمزد ناخالص با کسر مالیات و حق بیمه کارمند) است. عایدات سال‌های اولیه با میانگین عایدات در نظام اقتصادی، سال منتهی به بازنشستگی ارزش گذاری می‌شود. از سال ۲۰۱۲، مزایای بازنشستگی با توجه به تغییرات در شاخص قیمت مصرف کننده تعدیل می‌شود.

حداقل

مستمری حداقل بالغ بر ۲۸,۵۰۰ فورینت در ماه است، تصمیم‌گیری در خصوص افزایش آن بر عهده دولت است و از سال ۲۰۰۹ تاکنون دستخوش تغییر نشده است.

تور ایمنی بر اساس آزمون وسع

افرادی که به سن بازنشستگی رسیده‌اند لیکن واجد شرایط حقوق بازنشستگی تأمین اجتماعی نبوده و منبع درآمد کافی دیگری ندارند، می‌توانند برای دریافت کمک‌هزینه سالمندی مبتنی بر آزمون وسع درخواست دهند. کمک‌هزینه مذکور بخشی از نظام کمک اجتماعی بوده و از طریق مالیات تأمین مالی می‌شود.

دگرگونی بازنشستگی خصوصی اجباری

از ۱ نوامبر ۲۰۱۰ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۱، کلیه پرداخت‌ها به طرح مشارکت معین اندوخته‌ای اجباری به حالت تعلیق درآمده و حق بیمه‌ها به طرح بازنشستگی عمومی هدایت شده است. تا ۳۱ ژانویه ۲۰۱۱، اعضای طرح مشارکت معین ملزم به تصمیم‌گیری در مورد تداوم مشارکت خود در این طرح یا بازگشت به نظام بازنشستگی عمومی PAYG هستند. اعضای صندوق بازنشستگی خصوصی می‌توانند هزینه عضویت (نه مشارکت) حساب شخصی خود را به صورت اختیاری به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی بپردازند. دومین لایه کاملاً حذف شده است.

پیش از دگرگونی، تقریباً ۳,۱ میلیون نفر (بیش از ۷۰ درصد نیروی کار) عضو نظام‌های ترکیبی (پایان ۲۰۱۰) بودند. پس از آن، صرفاً ۱۰۲,۰۰۰ عضو طرح، ابقا در طرح مشارکت معین را اختیار کردند. از ۳۱ دسامبر ۲۰۱۱، تمامی حق بیمه‌های تأمین اجتماعی (سهام کارمند و کارفرما)، به صندوق بیمه بازنشستگی واریز می‌شود. اعضای صندوق بازنشستگی خصوصی امکان واریز حق بیمه‌های اختیاری خود به حساب‌های شخصی مربوط را دارند. همچنین افرادی که پیش از این انصراف داده‌اند امکان بازگشت به بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات را داشتند (تا

۳۱ مارس ۲۰۱۲). پس از بازگشایی مجدد امکان بازگشت، تقریباً بیش از ۲۳,۰۰۰ عضو صندوق بازنشستگی خصوصی به نظام تأمین اجتماعی بازگشتند. در حال حاضر، ۶۱,۴۹۸ نفر (2014 Q4) عضو صندوق‌های بازنشستگی هستند. مبلغ انباشته در طرح بازنشستگی خصوصی مشارکت معین می‌بایست به مستمری بازنشستگی تبدیل شود. بر اساس قوانین موجود، مقرری می‌بایست همانند طرح بازنشستگی عمومی از شاخص‌بندی مشابه بازنشستگی در پرداخت استفاده نماید. در محاسبه نرخ مقرری باید از جداول عمر مربوط به زنان و مردان استفاده کرد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

از ۱ ژانویه ۲۰۱۱، گزینه جدید بازنشستگی زود هنگام با ۴۰ سال سابقه بیمه برای زنان ارائه شده است. صرف‌نظر از سن، زنان با ۴۰ سال احراز صلاحیت و توقف فعالیت سودمند می‌توانند بازنشستگی پیش از موعد را اختیار کنند. دوره احراز صلاحیت شامل دوران فعالیت مفید یا مزایای بارداری-زایمان، هزینه مراقبت از کودکان، کمک‌هزینه مراقبت خانگی از کودکان و حمایت از پرورش فرزندان یا هزینه پرستاری است. حداقل ۳۲ سال فعالیت مفید لازم است (۳۰ سال در مورد هزینه پرستاری). دوره احراز صلاحیت به‌ازای هر کودک در خانواری با پنج کودک یا بیشتر، به میزان یک سال (حداکثر تا هفت سال) کاهش می‌یابد.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق بازنشستگی مرتبط با عایدات امکان‌پذیر است، حقوق بازنشستگی به میزان ۵ درصد برای هر ماه خدمت اضافی افزایش داده می‌شود. چنانچه بیمه‌شده دارای دوره کافی خدمت باشد و به سن قانونی بازنشستگی رسیده باشد، مستمری نهایی ممکن است از میانگین عایدات ماهانه تجاوز کند.

مراقبت از فرزندان

از سال ۱۹۹۸ حق بیمه‌های بازنشستگی می‌بایست متعاقب تحقق مزایای ذیل پرداخت شود: مزایای بارداری-زایمان، حق‌الزحمه مراقبت از کودک، کمک‌هزینه مراقبت از کودکان و حمایت از بزرگ کردن کودک؛ بنابراین در صورت قابل توجه بودن مبلغ از نظر بیمه‌شده، مزایای مذکور در

مبنای محاسبه مستمری لحاظ می‌شود. مزایای بارداری-زایمان^۱ (صرفاً برای زنان) برای دوران بارداری یا زایمان به مدت ۲۴ هفته (۱۶۸ روز) احتساب می‌شود. مبلغ مزایا برابر ۷۰ درصد میانگین عایدات ناخالص روزانه مربوط به سال پیش از آن است. حق الزحمه مراقبت از کودک^۲ توسط یکی از والدین پس از خاتمه دوره مزایای بارداری-زایمان قابل مطالبه است و استفاده از آن در مدت دوره بیمه والدین تا حداکثر ۲ سالگی کودک (حداکثر ۸۴ هفته) فراهم است. مبلغ مزایا معادل ۷۰ درصد میانگین عایدات ناخالص روزانه سال پیشین تا حداکثر ۲ برابر حداقل دستمزد (۱۴۲,۱۰۰ فورینت در سال ۲۰۱۴) است. افراد مکلف به پرداخت نرخ مشارکت بازنشستگی فردی (۱۰ درصد در سال ۲۰۱۴) هستند. کمک‌هزینه مراقبت خانگی کودک^۳ اختصاص به والدی دارد که از کودک تا تولد سه‌سالگی (حداکثر ۳۶ ماه) مراقبت می‌کند، در صورت فرزندان دوقلو تا رسیدن به سن مدرسه و فرزند دیگری با بیماری مزمن یا معلولیت جدی تا ۱۰ سالگی (حداکثر ۱۲۰ ماه) آنان مشمول دریافت مزایا می‌شوند. مبلغ ماهیانه صرف‌نظر از تعداد فرزندان خانواده معادل حداقل مستمری سالمندی (۲۸,۵۰۰ فورینت در ژانویه ۲۰۰۸) است. برای چندین زایمان، مبلغ مزایا با توجه به تعداد فرزندان افزایش می‌یابد (به‌عنوان مثال مبلغ مزایا در مورد دوقلوها ۲ برابر، سه قلوها ۳ برابر و ...). کمک‌هزینه مراقبت خانگی از کودک حداکثر برای دو فرزند پرداخت می‌شود، چنانچه کودک دوم یا هر دو کودک پس از اول ژانویه ۲۰۱۴ در خانواده متولد گردند، کمک‌هزینه مذکور به والدین تعلق می‌گیرد. فرزندان متولد در یک زایمان (به‌عنوان مثال دوقلوها) متعاقب تولد یکدیگر، شرایط احراز صلاحیت کمک‌هزینه را کسب می‌کنند و بدین ترتیب کمک‌هزینه پس از تولد دومین بچه قابل پرداخت است.

پس از اولین سالگرد تولد کودک، پدر/مادربزرگ می‌توانند مزایا را مطالبه کنند. پرداخت سهم بازنشستگی فردی (۱۰ درصد در ۲۰۱۴) الزامی است. حمایت از بزرگ کردن کودک^۴ برای یکی از والدین پرداخت می‌شود با رعایت شرط مراقبت از کودک و بزرگ کردن سه کودک خردسال یا بیشتر در دوره بین سومین و هشتمین سال تولد کوچک‌ترین کودک (حداکثر ۶۰ ماه). مبلغ ماهانه معادل حداقل مستمری سالمندی، صرف‌نظر از تعداد فرزندان است.

1. terhességi gyermekágyi segély
2. gyermekgondozási díj
3. gyermekgondozási segély
4. Gyermeknevelési támogatás

مجموع کل دوره‌های مرخصی و مستمری‌ها افزایش نمی‌یابد، اگرچه به سن و تعداد فرزندان و ترکیب خانواده بستگی دارد.

از سال ۲۰۱۴، سهم بازنشستگی بعد از مزایای مراقبت از کودک مطابق جدول زیر پرداخت می‌شود:

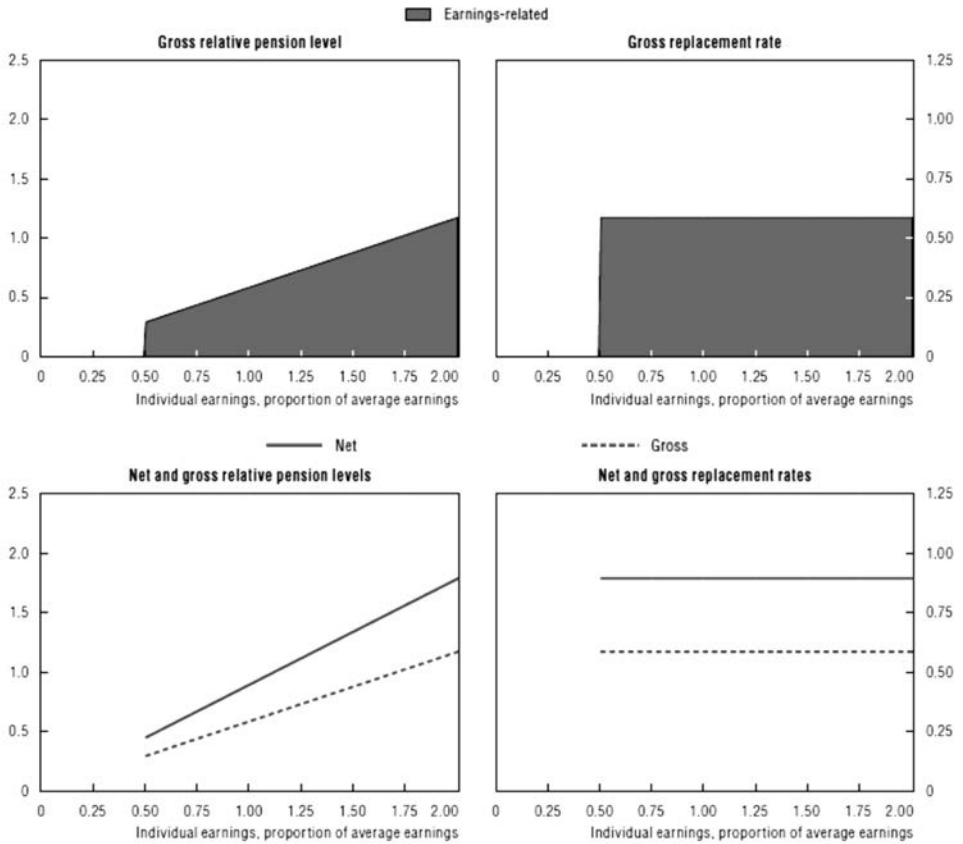
دولت	کارفرما	فرد	
-	-	-	مزایای بارداری-زایمان
-	-	X	حق الزحمه مراقبت از کودک
-	-	X	کمک‌هزینه مراقبت از کودک
		X	حمایت از بزرگ کردن کودک

بیکاری

فرد بیکار تحت پوشش نظام مرتبط با عایدات قرار می‌گیرد. معمولاً، دوره‌های بیکاری به‌عنوان خدمت مشمول بازنشستگی ارزیابی می‌شود. معیار عایدات برای دوره بیکاری متناسب با (۱) مبلغ مزایای بیکاری؛ (۲) میانگین عایدات قبلی و بعدی است.

افراد بیکار مسن‌تر با پرداخت حداقل بیست سال حق بیمه به طرح بازنشستگی پیش از موعد، کمک‌کاریابی دریافت می‌کنند، لیکن در صورت دریافت مزایای ۴۵ روزه بیمه‌کاریابی و مصرف مزایای مذکور یا خاتمه‌کاریابی به دلیل اشتغال و نیز با رسیدن به سن بازنشستگی طی پنج سال مجدداً حائز شرایط دریافت مزایای مذکور نمی‌گردند.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: مجارستان در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: مجارستان در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۲۹.۳	۴۴.۰	۵۸.۷	۸۸.۰	۱۱۷.۴	۱۷۶.۰
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۴۴.۸	۶۷.۲	۸۹.۶	۱۳۴.۴	۱۷۹.۲	۲۶۸.۷
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷	۵۸.۷
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۸۹.۶	۸۹.۶	۸۹.۶	۸۹.۶	۸۹.۶	۸۹.۶
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵	۸.۵
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱	۱۰.۱
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

ایسلند

شاخص‌های کلیدی: ایسلند			
OECD	ایسلند		
۵.۱	۶۸۶	کرونا ایسلند	میانگین عایدات کارگری (AW)
۵۳,۷۷۹	۴۰,۰۰۷	دلار امریکا	
۲.۱	۷.۹	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۲.۰	۸۰.۰	در زمان تولد	امید به زندگی
۲۰.۰	۱۹.۳	در سن ۶۵	
۱۳.۴	۱۶.۲	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301880			

ایسلند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

در ایسلند نظام بازنشستگی دولتی پایه (بازنشستگی ملی) بر اساس آزمون درآمد و نیز برنامه‌های بازنشستگی شغلی اجباری حاکم است.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی، ۶۷ سال است. مستمری پایه کامل با ۴۰ سال اقامت تحصیل می‌شود. حقوق بازنشستگی برای دوره‌های اقامتی کوتاه‌تر کاهش می‌یابد، حداقل مدت اقامت، سه سال بین سنین ۱۶ تا ۶۷ سال است. سن تقاعد برای اعضای برنامه‌های شغلی بخش خصوصی ۶۷ سال است لیکن برای دریانوردان با ۲۵ سال سابقه کاری مرتبط، ۶۰ سال احتساب می‌شود. نظام تأمین اجتماعی، حداقل مستمری را برای کلیه افراد صرف‌نظر از مبلغ پرداختی (یا حتی عدم پرداخت) به صندوق بازنشستگی تضمین می‌کند. پرداخت‌های بازنشستگی همانند درآمدهای اکتسابی، مشمول مالیات بر درآمد هستند.

محاسبه مزایا

پایه

ارزش مستمری کامل پایه ۴۲۳,۳۴۸ کرونا ایسلند، معادل ۶ درصد میانگین عایدات کارگری است. در صورت کسب درآمد از سایر منابع یا تجاوز مبلغ درآمد از مقداری مشخص، به ترتیب شاهد کاهش مستمری ملی یا انصراف پرداخت آن هستیم. درآمدها شامل مزایای تأمین اجتماعی، مستمری

تکمیلی یا کمک اجتماعی نیستند. انصراف پرداخت مستمری ملی هنگام تجاوز درآمد (ناشی از درآمد کار یا سرمایه) از ۲.۵۸ کرونا ایسلند یا ۳۸ درصد میانگین عایدات آغاز می‌شود و در مبلغ ۴.۲۷ میلیون کرونا ایسلند یا ۶۲ درصد میانگین عایدات متوقف می‌شود. هرچند مستمری پایه بر اساس قیمت‌ها یا دستمزدها قابل تعدیل و تنظیم است؛ لیکن برای دو سال منتهی به بازنشستگی، مستمری پایه بر مبنای قیمت‌ها شاخص‌بندی می‌شود.

هدفمند

عنصر دوم، مکمل بازنشستگی است. حداکثر ارزش مزایای آن برای شخص مجرد سالانه ۱.۳۴ میلیون کرونا ایسلند، حدود ۲۰ درصد میانگین عایدات است. پرداخت مزایای مذکور در صورت بهره‌مندی شخص از درآمد کاری سالانه بالاتر از ۱.۳۲ میلیون کرونا ایسلند (حدود ۲۰ درصد میانگین عایدات)، مستمری تکمیلی بالاتر از ۲۵۹,۲۰۰ کرونا ایسلند و درآمد سرمایه‌ای بالاتر از ۹۸,۶۴۰ کرونا ایسلند متوقف می‌شود. نرخ برداشت برای آزمون درآمد در مکمل مستمری، ۱۳.۳۵ درصد از مبلغ ۲.۵۸ میلیون کرونا ایسلند و ۳۸.۳۵ درصد بالاتر از مبلغ مذکور است.

بر اساس قانون کمک اجتماعی^۱، مزایای کمک اجتماعی متعددی مازاد بر مستمری ملی در شرایط خاص یا هنگام اثبات عدم توانایی ذینفع در تأمین خود بدون چنین کمکی، اعطا می‌شود. مزایای مذکور شامل مکمل خانوار برای فرد مجرد، مکمل ویژه برای حمایت و مکمل‌های دیگر هستند.

شغلی اجباری

کلیه افراد ملزم به عضویت در صندوق بازنشستگی و پرداخت درصد مشخصی از دستمزدهای خود به صندوق هستند. کارفرمایان به‌ازای هر کارمند سهم متعلقه را به صندوق می‌پردازند. پوشش افراد ۱۶ تا ۷۰ سال اجباری است. حداقل مشارکت در طرح‌های شغلی، ۱۲ درصد عایدات است. کارمند ۴ درصد کل دستمزد را می‌پردازد درحالی‌که سهم کارفرما ۸ درصد است. در بخش عمومی و دیگر بخش‌های مشخص، سهم کارفرما بالاتر است. قانون طرح‌ها را موظف به هدف‌گذاری نرخ ۵۶ درصد جایگزینی با ۴۰ سال سابقه بیمه و ارائه نرخ تعهدی ۱.۴ درصد برای هر سال خدمت نموده است. مبنای عایدات در این محاسبه، میانگین درآمد مادام‌العمر برای هر سال عضویت

است. هیچ‌گونه سقفی بر عایدات مشمول بازنشستگی اعمال نشده است. عایدات گذشته هماهنگ با مجموع تورم و نرخ ۳.۵ درصد بهره ارزش‌گذاری می‌شود. در مدل‌سازی، عایدات پیشین با رشد عایدات ارزش‌گذاری می‌شوند، فرض بر پرداخت مستمری در ۶۷ سالگی است. شروع پرداخت‌های مستمری را می‌توان در ۶۵ سالگی یا با تأخیر در ۷۰ سالگی انجام داد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

تحت طرح شغلی اجباری، قوانین بازنشستگی پیش از موعد بر اساس ساختار عضویت صندوق‌ها متفاوت هستند. در بخش خصوصی، سن متعارف بازنشستگی ۶۷ سال و مستمری از ۶۵ سالگی قابل مطالبه است؛ به‌ازای هر سال مطالبه زودتر، حقوق بازنشستگی به میزان ۷ درصد کاهش می‌یابد. درخواست حقوق بازنشستگی پایه یا هدفمند پیش از سن متعارف بازنشستگی میسر نیست.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق بازنشستگی پایه و مکمل بازنشستگی (یعنی مطالبه با تأخیر) تا ۷۲ سالگی امکان‌پذیر است، در این صورت مزایا برای هر ماه اضافی ۰.۵ درصد تا حداکثر ۳۰ درصد افزایش می‌یابد. تحت طرح شغلی اجباری، کارگران می‌توانند دریافت مستمری خود را تا ۷۰ سالگی به تعویق اندازند. مبلغ مزایا حدود ۸ درصد برای هر سال تأخیر پرداخت مستمری افزایش می‌یابد.

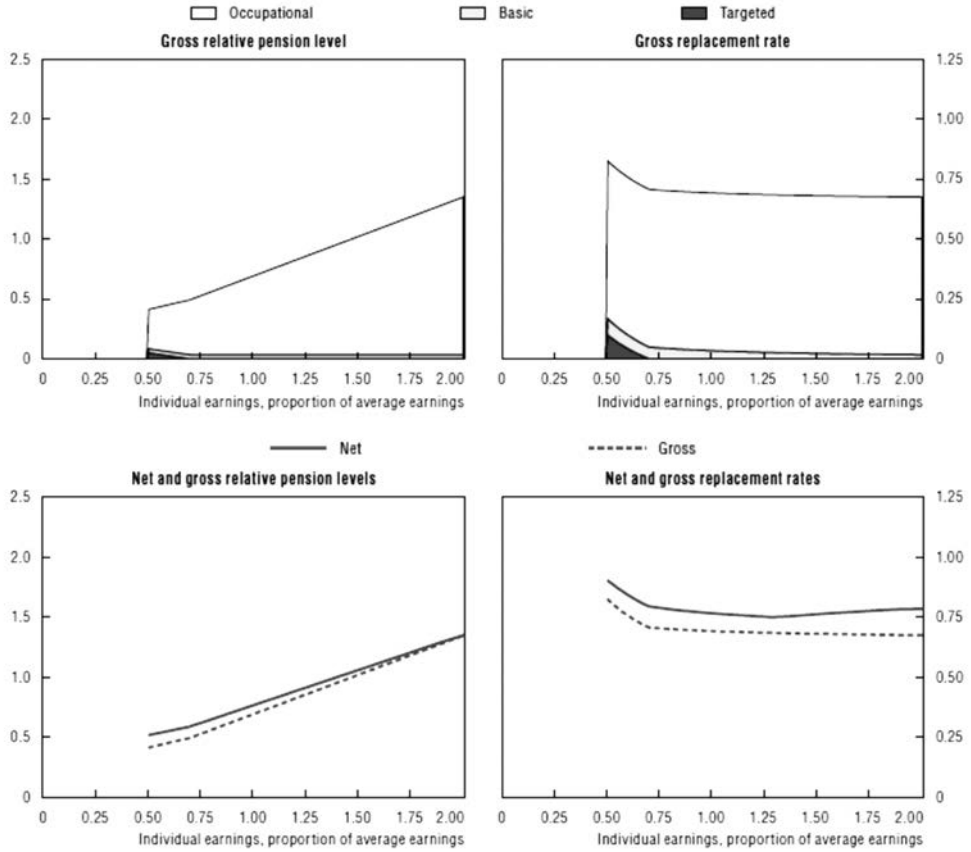
مراقبت از فرزندان

طرح دولتی کمک اجتماعی شامل مزایا برای والدینی است که از فرزندان دارای معلولیت یا بیماری حاد مراقبت می‌کنند. در این مورد سه نوع پرداخت را شاهد هستیم، پرداخت به والدین در بازار کار، به والدین در حال تحصیل و مشمول پرداخت‌ها، به والدینی که شاغل یا در حال تحصیل نیستند.

بیکاری

مبنای مشارکت که بر اساس آن حداقل ۱۰ درصد مشارکت مالیات‌بندی می‌شود شامل مزایای بیمه بیکاری و نیز عایدات می‌شود لیکن سایر مزایا را مستثنی می‌کند.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: ایسلند در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: ایسلند در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۲۰۰.۸	۱۳۵.۰	۱۰۲.۱	۶۹.۲	۵۲.۸	۴۱.۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۸۸.۲	۱۳۵.۱	۱۰۶.۱	۷۶.۷	۶۱.۹	۵۱.۶	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۶۶.۹	۶۷.۵	۶۸.۱	۶۹.۲	۷۰.۴	۸۲.۶	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۷۹.۱	۷۸.۵	۷۶.۳	۷۶.۷	۷۸.۹	۹۰.۵	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۱۱.۶	۱۱.۷	۱۱.۹	۱۲.۱	۱۲.۳	۱۴.۸	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۲.۹	۱۳.۰	۱۳.۲	۱۳.۴	۱۳.۷	۱۶.۴	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۷.۳	۷.۸	۸.۲	۸.۹	۹.۶	۱۲.۳	خالص ثروت بازنشستگی
۸.۱	۸.۷	۹.۱	۹.۹	۱۰.۷	۱۳.۷	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: ایسلند در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۲۰۳۶	۱۳۷.۸	۱۰۴.۹	۷۸.۳	۶۸.۱	۵۶.۸	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۹۰.۴	۱۳۷.۳	۱۰۸.۶	۸۴.۷	۷۵.۶	۶۵.۵	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۶۷.۹	۶۸.۹	۶۹.۹	۷۸.۳	۹۰.۸	۱۱۳.۶	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۸۰.۰	۷۹.۸	۷۸.۰	۸۴.۷	۹۶.۴	۱۱۵.۰	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۱۱.۸	۱۲.۰	۱۲.۲	۱۳.۹	۱۶.۴	۲۰.۹	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۳.۱	۱۳.۳	۱۳.۶	۱۵.۴	۱۸.۲	۲۳.۳	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۷.۴	۸.۰	۸.۴	۱۰.۰	۱۲.۱	۱۶.۱	خالص ثروت بازنشستگی
۸.۲	۸.۹	۹.۴	۱۱.۱	۱۳.۵	۱۷.۹	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

هند

شاخص‌های کلیدی: هند			هند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	ایسلند		کارگران توسط طرح بازنشستگی کارمندان مرتبط با عایدات و صندوق آتیه کارمندان از نوع مشارکت معین با راهبری سازمان صندوق آتیه کارمندان (EPFO) و دیگر صندوق‌های مدیریتی کارفرما تحت پوشش قرار می‌گیرند. کارمندان کشوری دولت مرکزی که از ۱ ژانویه ۲۰۰۴ به استخدام درآمده‌اند تحت پوشش نظام جدید بازنشستگی (NPS) بر مبنای مشارکت معین قرار گرفته‌اند.
۲۵,۲۵۸,۰۲۹	۸۰,۳۳۸	روپیه هند	
۴۰,۰۰۷	۱,۲۷۱	دلار آمریکا	
۷.۹	۲.۲	% از GDP	
۸۰.۰	۶۶.۳	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۳.۷	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۵.۵	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301890			

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی برای مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات ناشی از طرح بازنشستگی کارکنان، معادل ۵۸ سال با حداقل ۱۰ سال بیمه‌پردازی است. سن تقاعد برای طرح صندوق آتیه کارکنان مرتبط با عایدات ۵۵ سال است.

بر اساس سرشماری سال ۲۰۱۱، حدود ۱۲ درصد نیروی کار (یا تقریباً ۵۸ میلیون نفر) تحت نظام‌های متعدد بازنشستگی هستند. افراد تحت پوشش متعلق به بخش‌های سازمانی بوده و در استخدام دولت، بنگاه‌های دولتی، مؤسسات بخش خصوصی و عمومی تحت پوشش اجباری سازمان صندوق آتیه کارمندان (EPFO)^۱ هستند. کارفرمایان دارای ۲۰ کارمند یا بیشتر با EPFO پوشش داده می‌شوند. ۸۸ درصد باقی‌مانده نیروی کار در بخش‌های فاقد ساختار (خوداشتغال، کارگران روزمزد، کشاورزان و...) شاغل هستند و برخی نیز در بخش‌های سازمانی‌ای مشغول به کار بوده‌اند که الزاماً توسط EPFO پوشش داده نشده‌اند. برای این بخش از نیروی کار، صندوق آتیه عمومی (PPF)^۲ و طرح اندوخته پستی^۳ از دیرباز ابزارهای اصلی پس‌انداز بلندمدت محسوب می‌شدند لیکن ابزارهای اخیر صرفاً بخش نسبتاً اندکی از جامعه را پوشش می‌دهند.

1. Employees Provident Fund Organization
2. Public Provident Fund
3. Postal Saving Schemes

محاسبه مزایا

طرح صندوق آتیه کارکنان (EPF)^۱

در خصوص کارکنانی با پایه دستمزد پایین‌تر یا معادل ۱۵,۰۰۰ روپیه در ماه، کارمند ۱۲ درصد حقوق ماهانه خود و کارفرما ۳۶۷ درصد را به‌عنوان حق‌بیمه به این صندوق پرداخت می‌کنند که در کل ۱۵۶۷ درصد انباشت می‌شود.

برای کارکنانی با پایه دستمزد بیشتر از ۱۵,۰۰۰ روپیه در ماه، کارمند ۱۲ درصد حقوق ماهانه خود و کارفرما نیز به همین میزان به‌عنوان سهم کارفرما به صندوق مزبور پرداخت می‌کنند، در مجموع ۲۴ درصد به‌عنوان مبلغ کلی انباشت می‌شود.

پیش از سپتامبر ۲۰۱۴، کارمندانی با پایه دستمزد بالاتر از سقف دستمزد (۶,۵۰۰ روپیه در ماه)، سهم حق‌بیمه کارفرمایی پایین‌تری (۳۶۷ درصد) را دریافت کرده و مانده ۸.۳۳ درصد به طرح بازنشتگی بازگردانده می‌شود.

در این طرح پرداخت به‌صورت مستمری وجود ندارد و کل انباشت در بازنشتگی بعد از ۵۵ سالگی پرداخت می‌شود. در مقایسه با دیگر کشورها، نرخ جایگزینی (برای مستمری) به‌عنوان مستمری شاخص‌بندی شده قیمتی بر اساس نرخ‌های مرگ‌ومیر به تفکیک جنسیت نشان داده شده‌اند.

طرح بازنشتگی کارمندی (EPS)

از سپتامبر ۲۰۱۴، اعضای جدید با پایه دستمزد بالاتر از ۱۵,۰۰۰ روپیه هند در ماه، دیگر نمی‌توانند مشارکت در EPS را اختیار کنند. شرکت‌کنندگان موجود که تاکنون تا حد دستمزد ۶,۵۰۰ روپیه مشارکت داشته‌اند اختیار تداوم مشارکت در سقف دستمزد افزایش یافته ۱۵,۰۰۰ روپیه را دارند، اما برای مبلغ اضافی مشارکت یارانه‌ای دولتی ۱.۱۶ درصد برای آنان اعمال می‌شود.

برای مشترکین موجود و جدید در محدوده حداکثر پایه دستمزد جدید ۱۵,۰۰۰ روپیه، کارفرما مبلغی معادل با ۸.۳۳ درصد دستمزد پایه را به صندوق EPS به‌عنوان حق‌بیمه پرداخت می‌کند و دولت مرکزی یارانه‌ای برابر ۱.۱۶ درصد حقوق را به EPS اختصاص می‌دهد. از این انباشت برای پرداخت مزایای بازنشتگی متعدد در هنگام تحقق بازنشتگی یا خاتمه پیش از موعد اشتغال استفاده می‌شود. نوع مستمری متعلقه تحت طرح، بستگی به سن بازنشتگی افراد و سنوات قابل قبول خدمتی دارد.

$۷۰ \div (\text{حقوق مشمول بازنشستگی} \times \text{خدمت مشمول بازنشستگی}) = \text{مستمری ماهانه}$

از سپتامبر ۲۰۱۴، محاسبه حقوق مشمول بازنشستگی بر اساس میانگین پرداخت ماهانه برای ۶۰ ماه آخر دوره مشارکت پیش از تاریخ خروج از عضویت انجام می‌شود. حداکثر نرخ جایگزینی ممکن، (تقریباً) ۵۰ درصد است. بر اساس طرح مذکور ارائه حداقل مستمری به مبلغ ۱۰۰۰ روپیه در ماه از سپتامبر ۲۰۱۴ اجرایی شده است.

تور ایمنی اجتماعی هدفمند

در کشور هند، افراد تحت پوشش تور ایمنی اجتماعی قرار نمی‌گیرند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

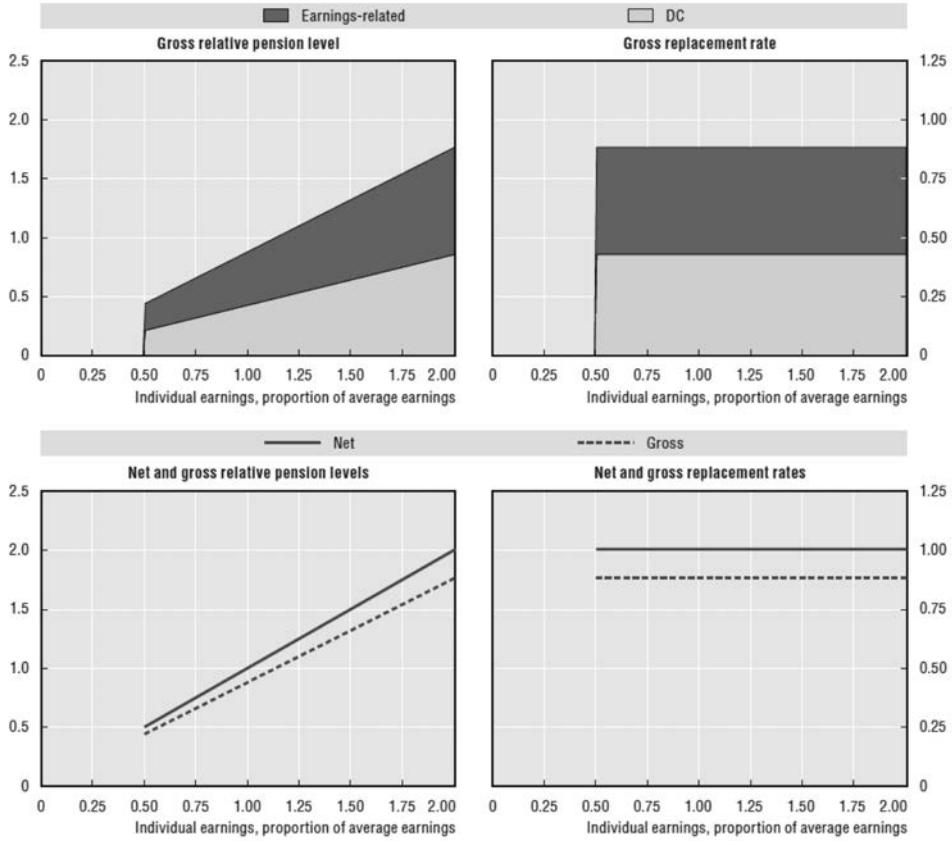
طرح بازنشستگی کارمندی (EPS) از ۵۰ سالگی با ۱۰ سال سابقه بیمه قابل مطالبه است و مزایای مرتبط به میزان ۳ درصد به ازای هر سال تا سن متعارف بازنشستگی کاهش می‌یابد. چنانچه عضو طرح شغل خود را پیش از ۱۰ سال سابقه خدمت ترک کند صرفاً محق به برداشت مزایا می‌شود. مبلغ برداشتی به تناسب حقوق ماهیانه در تاریخ خروج از اشتغال احتساب می‌شود. این نسبت به تعداد سال‌های خدمت قابل قبول بستگی دارد. در صورت توقف خدمت قبل از ده سال، هیچ‌گونه مستمری قابل پرداخت نیست.

در وضعیت EPF با چندین سناریو مواجه هستیم که امکان دسترسی زود هنگام به ذخایر را فراهم می‌سازد. برداشت‌های جزئی مرتبط با ازدواج، مسکن، تأمین مالی بیمه‌نامه زندگی، بیماری عضو یا اعضای خانواده یک سال پیش از بازنشستگی میسر است. علاوه بر برداشت‌های مجاز جزئی، کارمندان می‌توانند حساب خود را مسدود کنند و کل سرمایه اولیه و اصلی خود را در صورت تغییر به کارفرمای دیگر یا اختیار بازنشستگی پیش از موعد برداشت کنند. هیچ پاداشی پیش از پنج سال خدمت قابل درخواست نیست.

بازنشستگی دیرهنگام

پس از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی، امکان به تأخیر انداختن مطالبه مستمری وجود ندارد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: هند در سال ۲۰۵۲، بازنشستگی در ۵۸ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: هند در سال ۲۰۵۲، بازنشستگی در ۵۸ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
					زنان (در صورت تفاوت)	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	
۲۵۵.۰	۱۹۳.۰	۱۴۴.۸	۹۶.۵	۷۲.۴	۴۸.۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۲۳۹.۵	۱۸۲.۶	۱۳۷.۰	۹۱.۳	۶۸.۵	۴۵.۷	(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۸۹.۸	۲۱۹.۴	۱۶۴.۵	۱۰۹.۷	۸۲.۳	۵۴.۸	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۲۷۲.۱	۲۰۷.۵	۱۵۵.۷	۱۰۳.۸	۷۷.۸	۵۱.۹	(% میانگین خالص عایدات)
۸۵.۰	۹۶.۵	۹۶.۵	۹۶.۵	۹۶.۵	۹۶.۵	نرخ جایگزینی ناخالص
۷۹.۸	۹۱.۳	۹۱.۳	۹۱.۳	۹۱.۳	۹۱.۳	(% عایدات ناخالص فردی)
۹۶.۶	۱۰۹.۷	۱۰۹.۷	۱۰۹.۷	۱۰۹.۷	۱۰۹.۷	نرخ جایگزینی خالص
۹۰.۷	۱۰۳.۸	۱۰۳.۸	۱۰۳.۸	۱۰۳.۸	۱۰۳.۸	(% عایدات خالص فردی)
۱۴.۲	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۴.۸	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۱۴.۲	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	خالص ثروت بازنشستگی
۱۴.۸	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	۱۶.۹	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

اندونزی

شاخص‌های کلیدی: اندونزی			اندونزی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ کارکنان بخش خصوصی طبق برنامه مشارکت معین پوشش داده می‌شوند.
OECD	اندونزی		
۴۹۶.۹۶	۱۷.۲۰	روپیه اندونزی	
۴۰,۰۰۷	۱,۳۸۵	دلار امریکا	
۷.۹		% از GDP	
۸۰.۰	۷۰.۷	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۴.۲	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۵.۴	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301901			

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی، ۵۵ سال است. بازنشستگی الزامی نیست و کارکنان دارای ۱۵ سال سابقه بیمه با ۵۵ سال، حائز شرایط مزایای دوره‌ای بازنشستگی می‌شوند درحالی‌که افرادی با سابقه کمتر از ۱۵ سال مشمول پرداخت‌های یکجا می‌گردند.

محاسبه مزایا

مشارکت معین

کارکنان بخش خصوصی با برنامه‌های مشارکت معین پوشش داده می‌شوند. پوشش مزبور طی سال‌های ۱۹۹۳ تا ۲۰۱۳، اشاره به برنامه‌های تأمین اجتماعی کارکنان (PT Jamsostek)^۱، خصوصاً تضمین سالمندی (JHT)^۲ یا امنیت سالمندی (OAS)^۳ دارد. نرخ کل مشارکت برابر ۵.۷ درصد دستمزدها است. JHT برنامه‌ای اجباری برای کلیه کارمندان است و بازنشسته ممکن است برداشت بخشی از مبلغ کل، مستمری دوره‌ای تا زمان مرگ و یا پرداخت یکباره کل مبلغ را انتخاب کند. سهم حق بیمه کارمندان برابر ۲ درصد عایدات است و کارفرمایان، ۳.۷ درصد از حقوق و دستمزد

1. Employees Social Security Programmes
2. Jaminan Hari Tua (JHT)
3. Old Age Security

را پرداخت می‌کنند. حقوق بازنشستگی به صورت یکجا پرداخت می‌شود؛ البته در صورت مانده بیش از سه میلیون روپیه اندونزی، مبلغ مذکور به صورت ماهیانه تا حداکثر پنج سال پرداخت می‌شود. برای مقایسه با دیگر کشورها، با لحاظ نرخ‌های جایگزینی، مستمری به‌عنوان مقرری شاخص‌بندی شده مبتنی بر نرخ‌های مرگ‌ومیر (بر اساس جنسیت) نشان داده شده است.

نظام جدید ملی تأمین اجتماعی (NSSS)^۱ از ۱ ژانویه ۲۰۱۵ اجرا خواهد شد و PT Jamsostek تبدیل به سازمانی عمومی تحت عنوان BPJS Ketenagakerjaan یا BPJS Employee خواهد شد. حقوق بازنشستگی جدید تأمین اجتماعی، طرح مشارکت معین خواهد بود و طرح کنونی مشارکت معین را تکمیل می‌کند. نرخ کل مشارکت در طرح جدید مزایا معین معادل ۸ درصد پیشنهاد شده است. به دلیل عدم تصمیم‌گیری در خصوص محاسبه مزایا، در مدل‌سازی لحاظ نشده است.

برنامه NSSS و نرخ‌های حق بیمه از دستمزد

ملاحظات	حق بیمه‌های تقسیمی (%)			برنامه	ردیف
	مجموع	کارمند	کارفرما		
پیشنهادشده	۵.۰	۲.۰	۳.۰	مراقبت سلامتی	۱
	۰.۲۵-۰.۷۵	-	۰.۲۱-۰.۷۵	حوادث کار	۲
Jamsostek	۵.۷	۲.۰	۳.۷	صندوق آتیه	۳
پیشنهادشده	۸.۰	۳.۰	۵.۰	برنامه بازنشستگی	۴
Jamsostek	۰.۳	-	۰.۳	مزایای فوت	۵
	۱۹.۲۵-۱۹.۷۵	۷.۰	۱۲.۲۵-۱۲.۷۵	جمع کل	

منبع: انجمن ملی تأمین اجتماعی (۲۰۱۲).

تغییرات در اشتغال

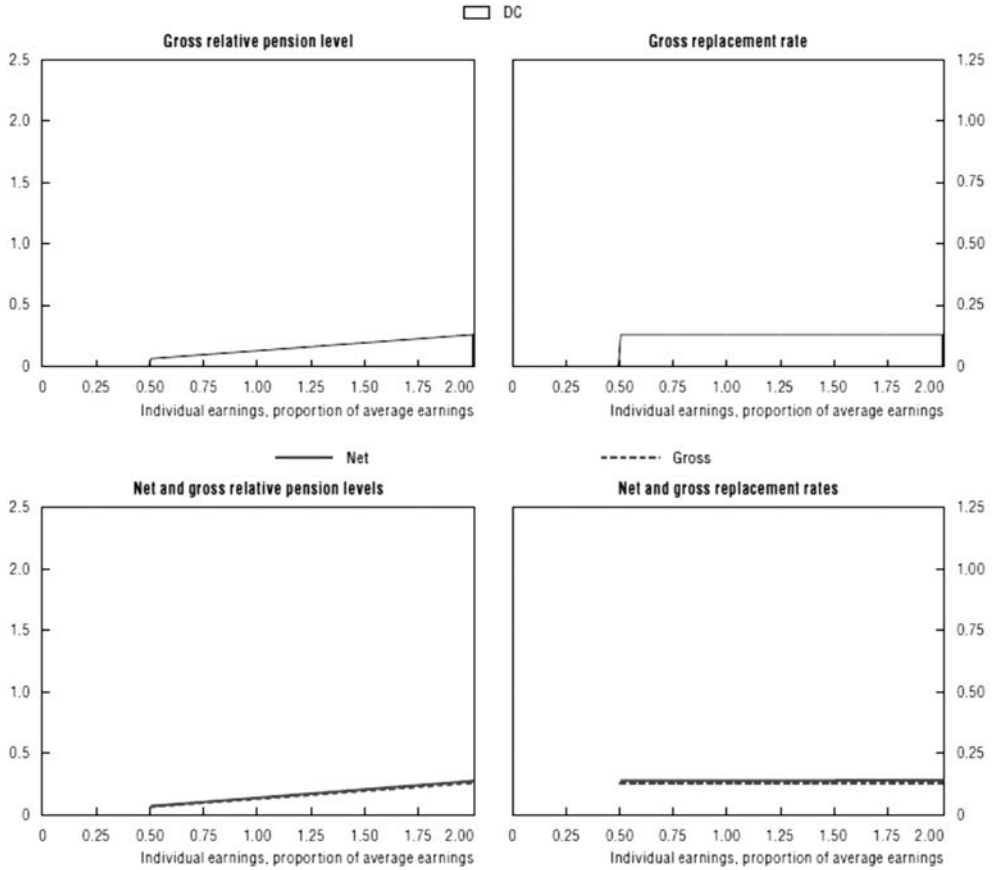
بازنشستگی پیش از موعد

مطالبه حقوق بازنشستگی با حداقل پنج سال سابقه مشارکت امکان‌پذیر است.

بازنشستگی دیرهنگام

پس از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی، امکان به تأخیر انداختن مطالبه مستمری وجود ندارد.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: اندونزی در سال ۲۰۴۹، بازنشستگی در ۵۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: اندونزی در سال ۲۰۴۹، بازنشستگی در ۵۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
						زنان (در صورت تفاوت)
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	
۳۸.۹	۲۵.۹	۱۹.۵	۱۳.۰	۹.۷	۶.۵	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۳۵.۳	۲۳.۶	۱۷.۷	۱۱.۸	۸.۸	۵.۹	(% میانگین عایدات ناخالص)
۴۱.۳	۲۷.۵	۲۰.۶	۱۳.۸	۱۰.۳	۶.۹	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۳۷.۵	۲۵.۰	۱۸.۷	۱۲.۵	۹.۴	۶.۲	(% میانگین خالص عایدات)
۱۳.۰	۱۳.۰	۱۳.۰	۱۳.۰	۱۳.۰	۱۳.۰	نرخ جایگزینی ناخالص
۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	(% عایدات ناخالص فردی)
۱۴.۲	۱۴.۰	۱۳.۹	۱۳.۸	۱۳.۸	۱۳.۸	نرخ جایگزینی خالص
۱۲.۹	۱۲.۷	۱۲.۶	۱۲.۵	۱۲.۵	۱۲.۵	% عایدات خالص فردی
۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	ثروت ناخالص بازنشستگی
۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	ضریب عایدات ناخالص فردی
۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	خالص ثروت بازنشستگی
۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	۲.۳	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

ایرلند

شاخص های کلیدی: ایرلند			ایرلند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	ایرلند		<p>حقوق بازنشستگی عمومی، طرح پایه ای است که به تمامی افراد حائز شرایط مشارکت با نرخی یکنواخت پرداخت می شود. همچنین طرح بازنشستگی مبتنی بر آزمون وسع، تور ایمنی را برای سالمندان کم درآمد فراهم می سازد. طرح های بازنشستگی شغلی اختیاری طیف وسیعی از جامعه (بیش از نیمی از کارمندان) را پوشش می دهد.</p>
۳۳,۰۳۶	۳۴,۴۶۶	یورو	
۴۰,۰۰۷	۴۱,۷۳۹	دلار امریکا	
۷.۹	۵.۳	% از GDP	
۸۰.۰	۸۰.۶	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۹.۲	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۲.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301913			

شرایط احراز صلاحیت

مستمری دولتی (مشارکتی) از ۶۶ سالگی قابل پرداخت است. از سال ۲۰۱۴، به دلیل قابلیت مطالبه مستمری دولتی (مشارکتی) در ۶۶ سالگی، حقوق بازنشستگی دولتی (انتقالی) از ژانویه سال مربوط حذف گردید. سن بازنشستگی دولتی به ۶۷ سال در ۲۰۲۱ و متعاقب آن ۶۸ سال در ۲۰۲۸ افزایش خواهد یافت.

صلاحیت کامل دریافت مستمری دولتی (مشارکتی) مستلزم متوسط ۴۸ هفته بیمه پردازی یا اعتبارات سالانه در طول عمر کاری است. ارزش مستمری متناسب با سوابق ناقص بیمه ای کاهش می یابد و نیازمند حداقل ۱۰ هفته مشارکت (به طور متوسط) سالانه است. حداقل دوره حق بیمه های پرداختی (در مقابل اعتباری)، ۵۲۰ هفته (معادل ۱۰ سال پوشش کامل) است. حقوق بازنشستگی دولتی (غیرمشارکتی) مبتنی بر آزمون وسع، از ۶۶ سالگی قابل پرداخت است.

محاسبه مزایا

پایه

مزایای بازنشستگی دولتی (مشارکتی)، ۲۳.۳۰ یورو در هفته است و در صورتی که دریافت کننده ۸۰ سال یا بیشتر داشته باشد ۱۰ یورو به مبلغ مذکور اضافه می شود. چنانچه فرد ۶۶ ساله، مجرد یا به تنهایی زندگی کند، ۷.۷۰ یورو اضافه به صورت هفتگی دریافت خواهد کرد.

هدفمند

حداکثر مزایای بازنشستگی دولتی (غیرمشارکتی) برای فرد مجرد، ۲۱۹ یورو در هفته با اضافه پرداخت ۱۴۴.۷۰ یورو برای فرد بالغ وابسته کمتر از ۶۶ سال در سال ۲۰۱۴ است. هنگامی که شخص (زن یا مرد) وابسته ۶۶ سال یا بیشتر داشته باشد، می تواند مستمری خود را بر اساس حقوق شخصی مطالبه و در صورت احراز شرایط تا ۲۱۹ یورو در هفته دریافت نماید. مزایا به نسبت ۱۰۰٪ درآمد برداشت می شود به استثنای طرح مستمری مبتنی بر آزمون وسع که در آن ضمن صرف نظر کردن از مبلغ اندکی معادل ۳۰ یورو، ۲۰۰ یورو عایدات (اضافه) نیز احتساب نمی شود. همچنین شاهد وجود آزمون دارایی ها هستیم، سرمایه بیش از ۲۰,۰۰۰ یورو با استفاده از فرمولی استاندارد تبدیل به درآمد می شود.

حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری

مؤلفه بازنشستگی خصوصی داوطلبانه ای نیز با فرض مشارکت معین و نرخ بیمه ۱۰٪ وجود دارد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

مطالبه حقوق بازنشستگی دولتی (مشارکتی) و مستمری دولتی (غیرمشارکتی) از ۶۶ سالگی امکان پذیر است و پیش از سن متعارف بازنشستگی قابل درخواست نیست.

بازنشستگی دیر هنگام

برخلاف مستمری دولتی (انتقالی)، حقوق بازنشستگی دولتی (مشارکتی) مستلزم بازنشستگی بیمه شده نیست و مشمول آزمون عایدات نیست، بنابراین لغو مستمری دولتی (انتقالی) در سال ۲۰۱۴، موجب حذف عدم تمایل تداوم اشتغال پس از سن بازنشستگی قبلی گردید. هیچ گونه مقرری برای تأخیر مطالبه مستمری لحاظ نمی شود.

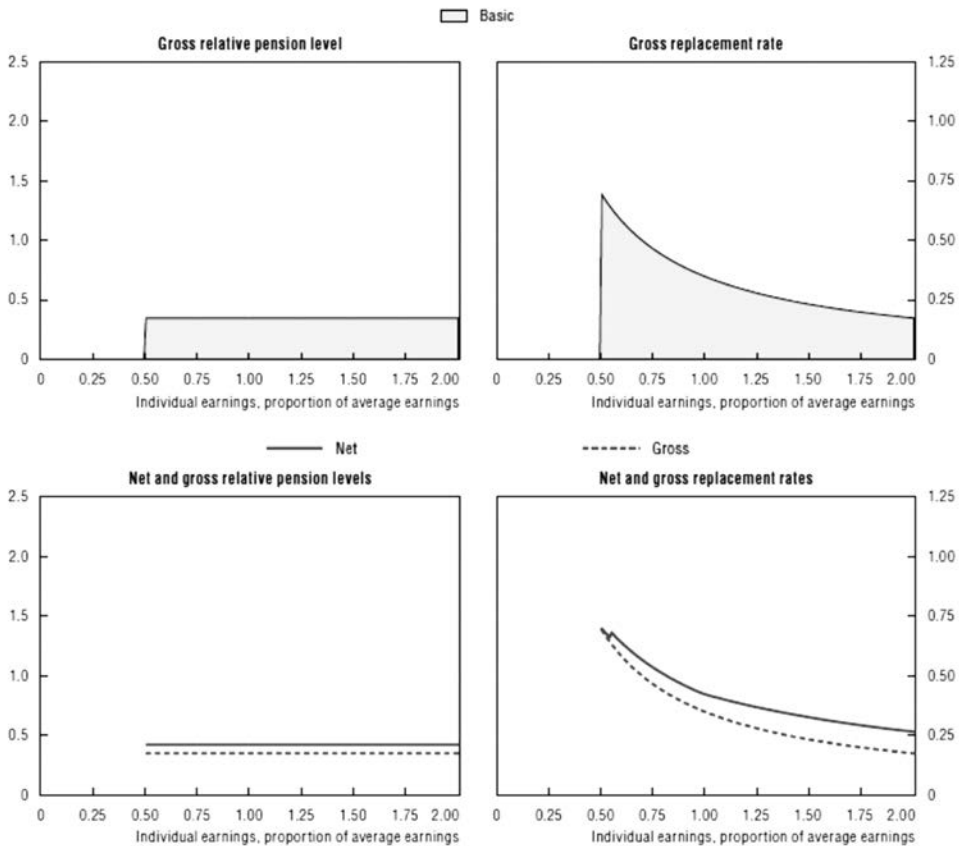
مراقبت از فرزند

مقرری نهایی حقوق بازنشستگی عمومی تحت تأثیر دوره‌های توقف اشتغال به دلایل مراقبت و پرستاری قرار نمی‌گیرد با این فرض که حداقل ۵۲۰ هفته حق بیمه طی دوره عمر کاری پرداخت شده باشد؛ هنگام محاسبه متوسط حق بیمه‌های مورد استفاده در تعیین مقرری بازنشستگی، از دوره‌های مراقبت از کودکان و/یا بالغین معلول (از سال ۱۹۹۴) صرف نظر می‌شود.

بیکاری

مقرری نهایی بازنشستگی عمومی متأثر از دوره‌های بیکاری نمی‌شود (به دلیل اعتباردهی مشارکت در دوره‌های بیکاری) مشروط به این که حداقل ۵۲۰ هفته حق بیمه در طول عمر کاری پرداخت شده باشد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ایرلند در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: ایرلند در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی مزایای بازنشستگی پایه بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۳۴.۷	۳۴.۷	۳۴.۷	۳۴.۷	۳۴.۷	۳۴.۷	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۴۲.۲	۴۲.۲	۴۲.۲	۴۲.۲	۴۲.۲	۴۲.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۱۱.۶	۱۷.۴	۲۳.۲	۳۴.۸	۴۶.۳	۶۹.۵	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۱۹.۲	۲۶.۴	۳۲.۵	۴۲.۲	۵۳.۳	۷۰.۱	نرخ جایگزینی خالص
						(% عایدات خالص فردی)
۲.۲	۳.۲	۴.۳	۶.۵	۸.۶	۱۲.۹	ثروت ناخالص بازنشستگی
۲.۴	۳.۷	۴.۹	۷.۳	۹.۸	۱۴.۷	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۲.۱	۳.۲	۴.۲	۶.۳	۸.۴	۱۲.۶	خالص ثروت بازنشستگی
۲.۴	۳.۶	۴.۸	۷.۲	۹.۶	۱۴.۳	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

اسرائیل

شاخص‌های کلیدی: اسرائیل			اسرائیل: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ حقوق بازنشستگی دولتی متشکل از بازنشستگی جهانی بیمه تلفیق شده با حمایت درآمدی بر اساس آزمون وسع است. تا سال ۲۰۰۸، مشارکت‌های اختیاری مرسوم بود لیکن از ژانویه ۲۰۰۸، مشارکت اجباری در صندوق‌های بازنشستگی مشارکت معین مقرر گردید.
OECD	اسرائیل		
۱۵۶,۱۳۳	۱۳۰,۶۰۵	شِکِل	
۴۰,۰۰۷	۳۳,۴۶۶	دلار آمریکا	
۷.۹	۴.۸	% از GDP	
۸۰.۰	۸۱.۷	در زمان تولد	
۱۹.۳	۲۰.۰	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۰.۹	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301927			

شرایط احراز صلاحیت

ساکنان اسرائیل هنگام رسیدن به سن تقاعد، واجد شرایط دریافت مستمری سالمندی از مؤسسه بیمه ملی^۱ می‌شوند. در سال ۲۰۱۰، سن بازنشستگی مردان به ۶۷ سالگی تغییر یافت. سن بازنشستگی زنان در حال حاضر ۶۲ سال است که با توجه به قانون تا سال ۲۰۱۷ به ۶۴ سال خواهد رسید. محدودیت‌های عایدات حاصل از کار برای مستمری‌بگیران تا ۷۰ سالگی برای مردان و از سال ۲۰۰۹ تا ۶۷ سالگی برای زنان تعیین گردید، البته این سن برای زنان نیز در آینده به ۷۰ سال تغییر خواهد کرد.

محاسبه مزایا

مستمری پایه

افراد، ۲۲ درصد از عایدات پایین‌تر از آستانه ۶۰ درصد میانگین دستمزد ملی (۹۰۸۹ شِکِل در ژانویه ۲۰۱۴) به‌اضافه ۳.۸۵ درصد عایدات بالاتر از آستانه مذکور خود را به‌عنوان حق بیمه پرداخت می‌کنند.

حداقل عایدات مشمول حق بیمه برابر ۴۳۰۰ شِکِل، معادل حداقل دستمزد است. افرادی با

درآمدی پایین‌تر از مبلغ مذکور، حق بیمه‌ای مشابه با عایدات حداقل پرداخت می‌کنند. حداکثر عایدات مشمول بیمه‌پردازی، پنج برابر میانگین دستمزد در ۱ ژانویه ۲۰۱۴ است. مزایای بازنشستگی پایه بر اساس قیمت شاخص‌بندی می‌شود. حقوق بازنشستگی پایه سالانه، برای مستمری‌بگیر مجرد ۱۸,۳۶۸ شِکِل معادل ۱۷.۷ درصد مبلغ مرجع سالمندی است درحالی‌که زوجین مبلغ ۲۷,۶۱۲ شِکِل را دریافت می‌کنند. در سال ۲۰۱۴، مبلغ ماهانه مرجع سالمندی ۸,۶۴۸ شِکِل است. حقوق بازنشستگی پایه برای سالمندان ۸۰ ساله و بالاتر برای بازنشسته مجرد و زوجین به ترتیب برابر با ۱۹,۴۰۴ شِکِل و ۲۸,۶۴۴ شِکِل است. علاوه بر افزایش حقوق بازنشستگی به میزان ۲ درصد به‌ازای هر سال پوشش بیمه بیش از ۱۰ سال تا حداکثر معادل ۵۰ درصد از مستمری، شاهد وجود افزایش سنواتی نیز هستیم.

تور ایمنی

در صورتی‌که درآمد، شامل مستمری، از حداقل سطح معاش پایین‌تر باشد، مزایای تور ایمنی به‌عنوان مکمل درآمد پرداخت می‌شود. اندازه مزایا بستگی به سن افراد، وضعیت تأهل و اندازه خانوار دارد. نرخ مزایا از ۳۰.۳ درصد تا ۶۳.۴ درصد مبلغ مرجع سالمندی بر اساس وضعیت تأهل و تعداد فرزندان تغییر می‌کند. مبلغ نهایی با ۷ درصد اضافه افزایش می‌یابد. حمایت درآمدی با نرخ ۶۰ درصدی در صورت وجود درآمد ناشی از بازنشستگی مشارکت معین قطع می‌شود. همچنین سالمندان در صورت احراز شرایط لازم، از کمک‌های انرژی نیز منتفع می‌شوند. ساکنانی که تحت پوشش بیمه سالمندی نیستند، مزایای ویژه‌ای را دریافت می‌کنند. داده‌های آماری مربوط به اسرائیل توسط و تحت مسئولیت مرجع قانونی مرتبط آن کشور تهیه و ارائه شده است. استفاده از داده‌های مذکور توسط OECD بدون هرگونه تعصب نسبت به بلندی‌های جولان، شرق اورشلیم و ساکنان اسرائیلی در ساحل شرقی، تحت شرایط قانون بین‌المللی است.

مشارکت معین

مشارکت‌های اجباری از ژانویه سال ۲۰۰۸، اختصاص به عایداتی حداکثر تا دستمزد متوسط برای تمامی کارمندان دارد. هم‌اکنون نرخ‌ها با ۲.۵ درصد کل مشارکت‌ها اعمال می‌شود لیکن تا سال ۲۰۱۳ به ۱۵ درصد (۵ درصد سهم کارمند و ۱۰ درصد سهم کارفرما) افزایش خواهد یافت. در سال ۲۰۱۴، نرخ مشارکت به ۱۷.۵ درصد افزایش داده می‌شود. نیمی از سهم مشارکتی کارفرمایان، برای

بیمه انفصال تخصیص داده می‌شود که در صورت استفاده، مستمری قطع می‌شود.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

مطالبه حقوق بازنشستگی پیش از سن متعارف بازنشستگی قابل درخواست است.

بازنشستگی دیرهنگام

حقوق بازنشستگی به ازای هر سال تأخیر بازنشستگی، ۵ درصد افزایش می‌یابد.

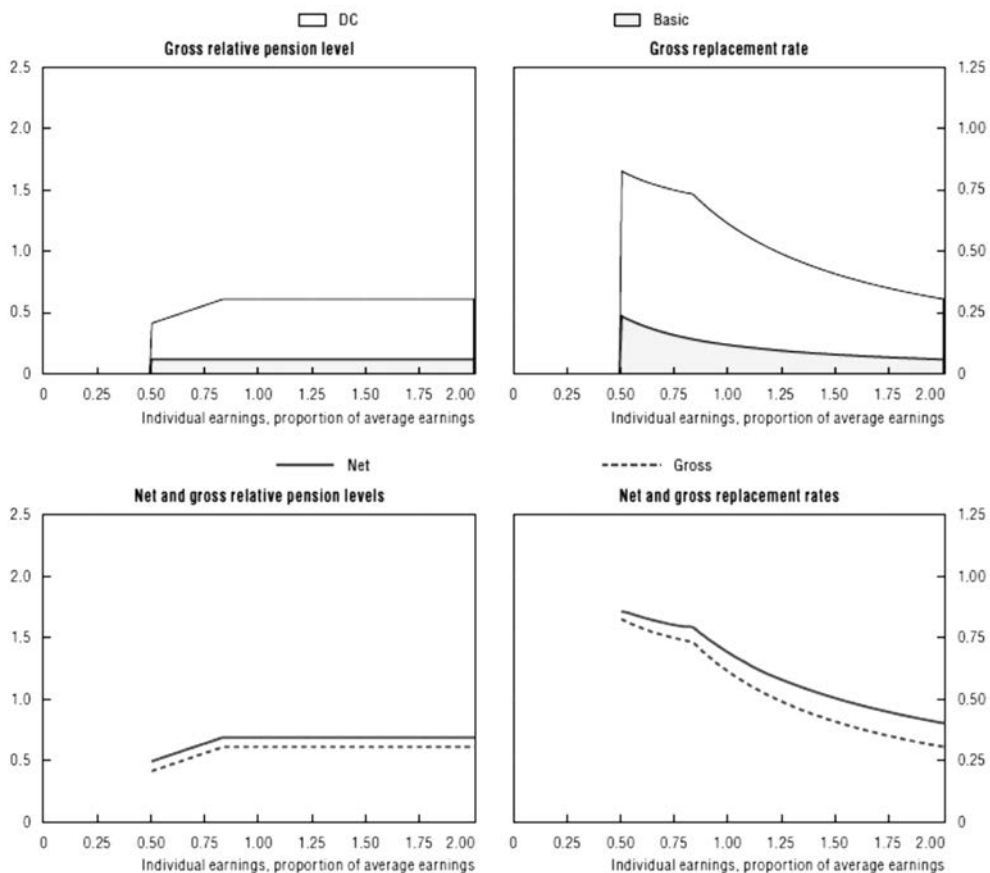
مراقبت از فرزند

زنی که قبل از زایمان کار می‌کند شایستگی دریافت کمک‌هزینه ۱۴ هفته‌ای زایمان را کسب می‌کند. دوره پرداخت مذکور در تعیین صلاحیت دوره مستمری سالمندی در نظر گرفته می‌شود. اعتبار ویژه برای دوره‌های مراقبت فرزندان وجود ندارد.

بیکاری

فرد بیکار ملزم به پرداخت حداقل حق بیمه برای استحقاق مستمری سالمندی (لایه اول) است. شایان توجه است که مستمری سالمندی مبلغی ثابت است و تابعی از دستمزدها است. تمامی افرادی که دوره‌هایی با شرایط مذکور را ذخیره می‌کنند، مزایای مشابهی (فارغ از وضعیت استخدام) دریافت خواهند کرد.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: اسرائیل در سال ۲۰۶۱ (۲۰۵۸)، بازنشستگی در ۶۷ (۶۴) سالگی



نتایج مدل سازی بازنشتی: اسرائیل در سال ۲۰۶۱ (۲۰۵۸)، بازنشتی در ۶۷ (۶۴) سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)						مردان زنان (در صورت تفاوت)
عایدات فردی، ضریب میانگین						
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	
۶۱.۰	۶۱.۰	۶۱.۰	۶۱.۰	۵۶.۱	۴۱.۴	سطح ناخالص نسبی بازنشتی
۵۴.۱	۵۴.۱	۵۴.۱	۵۴.۱	۴۹.۹	۳۷.۳	(% میانگین عایدات ناخالص)
۶۸.۸	۶۸.۸	۶۸.۸	۶۸.۸	۶۴.۰	۴۹.۰	سطح خالص نسبی بازنشتی
۶۱.۹	۶۱.۹	۶۱.۹	۶۱.۹	۵۷.۸	۴۴.۳	(% میانگین خالص عایدات)
۲۰.۳	۳۰.۵	۴۰.۷	۶۱.۰	۷۴.۹	۸۲.۷	نرخ جایگزینی ناخالص
۱۸.۰	۲۷.۰	۳۶.۰	۵۴.۱	۶۶.۵	۷۴.۷	(% عایدات ناخالص فردی)
۲۸.۹	۴۰.۲	۵۰.۳	۶۸.۸	۸۰.۲	۸۵.۷	نرخ جایگزینی خالص
۲۶.۰	۳۶.۲	۴۵.۲	۶۱.۹	۷۲.۴	۷۷.۴	(% عایدات خالص فردی)
۳.۶	۵.۳	۷.۱	۱۰.۷	۱۳.۱	۱۴.۵	ثروت ناخالص بازنشتی
۳.۷	۵.۶	۷.۴	۱۱.۱	۱۳.۷	۱۵.۳	(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۳.۳	۴.۹	۶.۶	۹.۸	۱۲.۲	۱۴.۰	خالص ثروت بازنشتی
۳.۵	۵.۲	۶.۹	۱۰.۴	۱۲.۹	۱۴.۹	(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: اسرائیل در سال ۲۰۶۱ (۲۰۵۸)، بازنشستگی در ۶۷ (۶۴) سالگی

سناریوی جایگزین: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۷۰.۴	۷۰.۴	۷۰.۴	۷۰.۴	۶۵.۵	۵۰.۷	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۶۲.۹	۶۲.۹	۶۲.۹	۶۲.۹	۵۸.۸	۴۶.۲	(% میانگین عایدات ناخالص)
۷۸.۱	۷۸.۱	۷۸.۱	۷۸.۱	۷۳.۲	۵۸.۶	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۷۰.۷	۷۰.۷	۷۰.۷	۷۰.۷	۶۶.۶	۵۴.۲	(% میانگین خالص عایدات)
۲۳.۵	۳۵.۲	۴۶.۹	۷۰.۴	۸۷.۳	۱۰۱.۴	نرخ جایگزینی ناخالص
۲۱.۰	۳۱.۵	۴۲.۰	۶۲.۹	۷۸.۴	۹۲.۵	(% عایدات ناخالص فردی)
۳۲.۷	۴۵.۶	۵۷.۰	۷۸.۱	۹۱.۸	۱۰۲.۴	نرخ جایگزینی خالص
۲۹.۷	۴۱.۳	۵۱.۶	۷۰.۷	۸۳.۵	۹۴.۷	% عایدات خالص فردی
۴.۱	۶.۱	۸.۲	۱۲.۳	۱۵.۳	۱۷.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۴.۳	۶.۵	۸.۶	۱۲.۹	۱۶.۱	۱۹.۰	ضریب عایدات ناخالص فردی
۳.۷	۵.۶	۷.۴	۱۱.۲	۱۴.۰	۱۶.۷	خالص ثروت بازنشستگی
۴.۰	۵.۹	۷.۹	۱۱.۹	۱۴.۹	۱۸.۲	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند به استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی تبعیت می کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

ایتالیا

شاخص‌های کلیدی: ایتالیا			ایتالیا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی مبتنی بر حساب‌های اسمی است. حق‌بیمه‌ها نرخ بازدهی مرتبط با رشد واقعی GDP را کسب می‌کنند. هنگام بازنشستگی، سرمایه اسمی انباشته با لحاظ میانگین امید به زندگی در بازنشستگی به مقرری تبدیل می‌شود.
OECD	ایتالیا		
۳۳,۰۳۶	۳۰,۴۶۳	یورو	
۴۰,۰۰۷	۳۸,۸۹۱	دلار امریکا	
۷.۹	۱۵.۸	% از GDP	
۸۰.۰	۸۲.۳	در زمان تولد	
۱۹.۳	۲۰.۴	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۲۱.۷	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301934			

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی تحت نظام جدید برای زنان و مردان به تدریج افزایش پیدا می‌کند. سن بازنشستگی به‌طور خودکار هماهنگ با امید به زندگی در ۶۵ سالگی هر سه سال یک بار تا سال ۲۰۱۹ و هر دو سال یک بار از سال ۲۰۲۱ (بازنگری آتی اضافه کردن ۴ ماه از سال ۲۰۱۶) افزایش می‌یابد. سن بازنشستگی تا سال ۲۰۱۹ برای زنان و مردان، ۶۷ سال مقرر شده است. در سال ۲۰۱۴، سن بازنشستگی زنان شاغل در بخش خصوصی ۶۳ سال و نه ماه تعیین شده بود که با آهنگی آهسته به ۶۶ سال و هفت ماه در سال ۲۰۱۸ تا ۲۰ سال مشارکت تغییر خواهد کرد. در سال ۲۰۱۴، سن بازنشستگی زنان و مردان شاغل در بخش دولتی ۶۶ سال و سه ماه بود. در صورت آغاز مشارکت پیش از سال ۱۹۹۲، صرفاً ۱۵ سال سابقه بیمه ضروری است. اصلاحات بازنشستگی سال ۲۰۱۱، مجالی منقطع از بازنشستگی را بین ۶۲ تا ۷۰ سالگی معرفی نمودند. مستمری‌های سالمندی با حداقل ۲۰ سابقه بیمه‌ای قابل کسب است، حتی اگر مستمری مطالبه شده کمتر از ۱.۵ برابر کمک‌هزینه اجتماعی سالمندی (شاخص‌بندی شده با میانگین پنج ساله رشد اسمی GDP) در سال ۲۰۱۲ باشد.

محاسبه مزایا

طرح مرتبط با عایدات

نظام حساب‌های اسمی دارای نرخ حق بیمه‌ای معادل ۳۳ درصد است که حدود یک‌سوم توسط کارمند و دوسوم توسط کارفرما پرداخت می‌شود. در تقاعد، مزایای بازنشستگی بدین شرح محاسبه می‌شود: با اعمال ضریب تبدیل به حق بیمه‌های انباشته مادام‌العمر که با نرخ رشد اسمی GDP (به‌عنوان میانگین متحرک پنج ساله) ارزش‌گذاری شده‌اند. ضریب تغییر تابعی است مبتنی بر احتمال مرگ یا به‌جا نهادن بیوه (مرد یا زن) و استمرار سال‌های مورد انتظار برداشت مزایای بازماندگان.

ضرایب تغییر در بازه سه سالانه بررسی و بازنگیری می‌شوند، برای سنین ۶۲ تا ۷۰ قابل استفاده هستند. آخرین ضرایب در دسترس، اجرایی از ۱ ژانویه ۲۰۱۳ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۵ به شرح جدول زیر هستند:

سن	مقسوم‌علیه	ارزش (٪)
۵۷	۲۳.۲۳۶	۴.۳۰۴
۵۸	۲۲.۶۴۷	۴.۴۱۶
۵۹	۲۲.۰۵۳	۴.۵۳۵
۶۰	۲۱.۴۵۷	۴.۶۶۱
۶۱	۲۰.۸۵۲	۴.۷۹۶
۶۲	۲۰.۲۴۲	۴.۹۴۰
۶۳	۱۹.۶۲۹	۵.۰۹۴
۶۴	۱۹.۰۱۴	۵.۲۵۹
۶۵	۱۸.۳۹۸	۵.۴۳۵
۶۶	۱۷.۷۸۲	۵.۶۲۴
۶۷	۱۷.۱۶۳	۵.۸۲۶
۶۸	۱۶.۵۴۱	۶.۰۴۶
۶۹	۱۵.۹۱۷	۶.۲۸۳
۷۰	۱۵.۲۸۸	۶.۵۴۱
نرخ تنزیل = ۱.۵٪		

در سال ۲۰۱۴، حداقل پرداخت برای اهداف مشارکتی بالغ بر ۲۰۰.۳۵ یورو در هفته (۴۰ درصد حداقل حقوق بازنشستگی) گردید. بر اساس طرح جدید، حداکثر عایدات برای مزایا ۱۰۰.۱۲۳ یورو در سال یا کمی بیشتر از ۱۹۹ درصد حداقل حقوق بازنشستگی بود.

شاخص بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت تصاعدی است و مستمری‌های پایین‌تر نسبت به هم‌تایان بالاتر خود، سخاوتمندانه‌تر تعدیل و تنظیم می‌شوند. شاخص بندی مزایای بازنشستگی بر اساس شاخص «هزینه زندگی» ISTAT در سال ۲۰۱۲ و ۲۰۱۳ تعلق گردید. در سال ۲۰۱۲، تعلق شاخص بندی مربوط به مزایای بازنشستگی بالاتر از ۱۴۰۰ یورو ماهیانه و در ۲۰۱۳ در ارتباط با مزایای بازنشستگی بالاتر از ۹۳۵ یورو در ماه بود. قانون حاکم از ژانویه سال ۲۰۰۹، ناظر بر شاخص گذاری مزایا به میزان پنج برابر حداقل حقوق بازنشستگی طبق قیمت‌های بالاتر از آستانه بوده است، حقوق بازنشستگی در پرداخت بر اساس ۷۵ درصد از تورم قیمت‌ها افزایش داده می‌شوند. در سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶، قانون جدید شاخص بندی در پرداخت مستمری‌ها بدین شرح است: ۱۰۰ درصد شاخص «هزینه زندگی» برای حقوق بازنشستگی حداکثر تا سه برابر حداقل مستمری (۱۴۸۶.۲۹ یورو)؛ ۹۵ درصد شاخص «هزینه زندگی» برای حقوق بازنشستگی حداکثر تا سه برابر حداقل مستمری (۱۹۸۱.۷۲ یورو)؛ ۷۵ درصد شاخص «هزینه زندگی» برای حقوق بازنشستگی حداکثر تا سه برابر حداقل مستمری (۲۴۷۷.۱۵ یورو)؛ ۵۰ درصد شاخص «هزینه زندگی» برای حقوق بازنشستگی حداکثر تا سه برابر حداقل مستمری (۲۹۷۲.۵۸ یورو)؛ حقوق بازنشستگی بالاتر از حداکثر آستانه تعدیل و تنظیم نمی‌شود و صرفاً مزایای ثابت به مبلغ ۱۳.۰۸ یورو اعطا می‌شود.

کمک اجتماعی

بر اساس حق بیمه‌های نظام قدیمی بازنشستگی DB، افراد با حقوق بازنشستگی مشارکتی پایین‌تر از سطح حداقل (ماهانه ۵۰۰.۸۸ یورو در سال ۲۰۱۴) استحقاق بهره‌مندی از پرداخت‌های اجتماعی (مکمل مستمری حداقل) را تا رسیدن به درآمد بازنشستگی ۶۵۱۱.۴۴ یورو در سال دارند. در نظام بازنشستگی حساب اسمی، افراد فاقد مزایای بازنشستگی مشارکتی می‌توانند مزایای کمک اجتماعی معاف از مالیات مبتنی بر آزمون وسع را از ۶۵ سالگی تحت عنوان کمک هزینه اجتماعی سالمندی^۱ درخواست کنند. از سال ۲۰۱۳ سن مذکور به ۶۵ سال و سه ماه تغییر یافته است که همگام با امید

به زندگی افزایش می‌یابد. در سال ۲۰۱۴، کمک‌هزینه اجتماعی سالمندی برای فردی مجرد سالانه بالغ بر ۵۸۱۳.۱۵ یورو (با ۱۳ پرداخت سالانه) می‌گردید. در سال ۲۰۱۵، مزایا به ۵۸۲۴.۸۳ یورو در سال افزایش خواهد یافت. ذی‌نفعان کمک‌هزینه سالمندی در سن ۷۰ یا بالاتر، ماهانه تا حداکثر ۱۹۰.۱۵ یورو مستمری اضافی دریافت می‌کنند که مزایا را تا ۸۲۸۵.۱۶ یورو ارتقا می‌دهد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

در صورت پرداخت حق‌بیمه‌ها حداقل به مدت ۴۲ سال و شش ماه توسط مردان و ۴۱ سال و شش ماه توسط زنان، بازنشستگی پیش از موعد بدون تعلق جریمه از ۶۲ سالگی امکان‌پذیر است. الزامات مذکور هماهنگ با امید به زندگی افزایش خواهند یافت. در سال ۲۰۱۶، چهار ماه به سنین مذکور اضافه خواهد شد. به‌ازای هر سال بازنشستگی پیش از موعد، برداشت مقرر بازنشستگی ۱ درصد کاهش می‌یابد. چنانچه سن خروج از نظام دو سال پیش از حداقل سن بازنشستگی (۶۲ سال) باشد، کسور مزبور با ۲ درصد برای هر سال اضافی افزایش پیدا می‌کنند. کارگرانی که الزامات سوابق بیمه‌ای را تا سال ۲۰۱۷ برآورده می‌سازند مشمول جریمه نمی‌شوند. برای افراد تحت پوشش نظام‌های مشارکتی یا ترکیبی، بازنشستگی پیش از موعد هنگامی میسر است که شخص الزامات مشارکت را (بدون تحقق جرائم مرتبط با سن) به انجام رساند. کارگران مذکور با پرداخت حق‌بیمه به مدت حداقل ۲۰ سال در ۶۳ سال و سه ماهگی می‌توانند بازنشسته شوند مشروط به این‌که مبلغ بازنشستگی کمتر از ۲.۸ برابر کمک‌هزینه اجتماعی سالمندی در سال ۲۰۱۲ نبوده و طبق میانگین پنج ساله GDP به مبلغ اسمی شاخص‌بندی شده باشد.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان تأخیر در بازنشستگی میسر است و ضریب تغییر بالاتری استفاده می‌شود.

مراقبت از فرزند

ضریب تغییر سخاوتمندانه‌تری به مادران در مقایسه با زنان بدون بچه اختصاص داده می‌شود. مادران دارای یک یا دو فرزند ضریب تغییر مطلوب‌تری را در محاسبه مزایای بازنشستگی دریافت می‌کنند. سن مورد استفاده، سن واقعی بازنشستگی به اضافه یک سال است. برای مادرانی با سه فرزند یا بیشتر، این سن معادل سن واقعی بازنشستگی به اضافه دو سال است.

بیکاری

در فعالیت‌های تجاری که با وضعیت‌های کسادی و توقف روبه‌رو هستند، کمک اجتماعی به‌منظور تأمین عایدات برای کارگران از طریق کمک درآمدی^۱ (CIC) مداخله می‌کند. CIC قابل پرداخت به تمامی کارمندان به‌استثنای کارمندان اجرایی، کارآموزان/تازه‌کارها و کارگران خانگی است. طول مدت پوشش متغیر است لیکن مزایا عموماً به مدت حداکثر ۱۲ یا ۲۴ ماه ارائه می‌شود. کمک‌هزینه معادل ۸۰ درصد آخرین حقوق با رعایت حدود موجود است. در سال ۲۰۱۴، حداکثر مزایای ماهانه ۹۶۹.۷۷ یورو برای کارگرانی با سقف حقوق ۲۰۹۸.۰۴ یورو در ماه یا ۱۷۶.۴۸ یورو در سال بود؛ برای عایدات بالاتر، کمک‌هزینه معادل ۱۱۶۵.۵۸ یورو در ماه است. پرداخت‌ها مشمول کسر ۵.۸۴ درصد برای مشارکت‌های اجتماعی و حداکثر مزایای خالص ماهانه به ترتیب ۹۱۳.۱۴ یورو و ۱۰۹۷.۵۱ یورو می‌گردند. همچنین مزایا مشمول مالیات بر درآمد هستند.

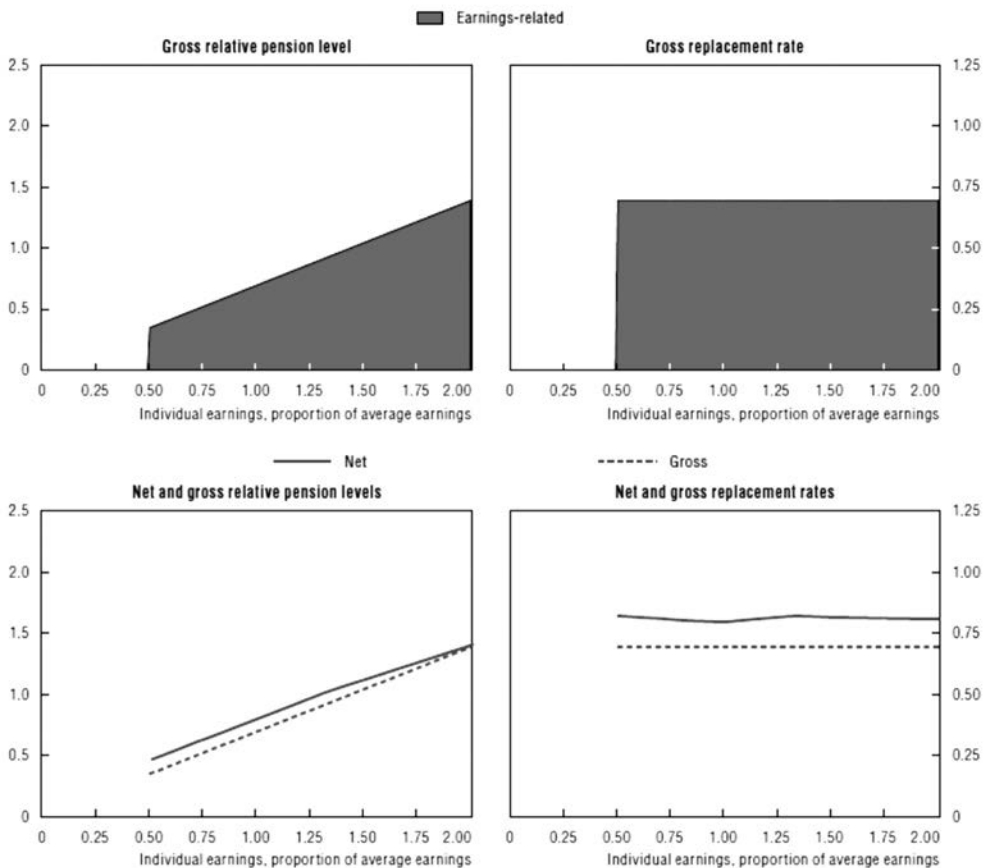
برای افراد با بیکاری غیرارادی، کمک‌هزینه برای حداکثر هشت ماه برای کارگر کمتر از ۵۰ سال، حداکثر ۱۲ ماه برای کارگران ۵۰ تا ۵۵ سال و در دیگر موارد حداکثر ۱۴ ماه پرداخت می‌شود. احراز صلاحیت چنین مزایایی مستلزم حداقل یک سال مشارکت کامل در دو سال پیش از اخراج است. الزامات ضعیف‌تری به کارآموزان/تازه‌کارها یا کارمندان بخش‌های ساختمانی یا کشاورزی اعمال می‌شود. کمک‌هزینه بیکاری اصلاح شده است و قوانین جدید به تدریج از ۱ ژانویه ۲۰۱۳ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۵ اجرا می‌شوند و درنهایت از ۱ ژانویه ۲۰۱۶ کاملاً اختیار می‌شوند.

مزایا به شرح زیر تخصیص می‌یابند:

- ۷۵ درصد میانگین حقوق ماهانه در دو سال پیش از اخراج، در صورتی که میانگین حقوق پایین‌تر از آستانه ثابت (برابر با ۱۱۹۲.۹۸ یورو در سال ۲۰۱۴) شاخص‌بندی شده طبق تورم باشد.

- در سایر موارد، ۷۵ درصد مبلغ ۱۱۹۲.۹۸ یورو در سال ۲۰۱۴ و ۲۵ درصد تفاوت بین میانگین حقوق ماهانه و آستانه احتساب می شود.
 در سال ۲۰۱۴، سقف مزایا معادل ۱۱۶۵.۵۸ یورو در ماه بود.
 پس از شش ماه بیکاری، کمک هزینه بیکاری تا ۱۵ درصد و بعد از ۱۲ ماه مزایا با کسر ۱۵ درصد اضافی کاهش می یابد.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: ایتالیا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ایتالیا در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی هدفمند و حداقل بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	زنان (در صورت تفاوت)
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	
۲۰۸.۵	۱۳۹.۰	۱۰۴.۲	۶۹.۵	۵۲.۱	۳۴.۷	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۹۶.۳	۱۴۰.۲	۱۱۱.۸	۷۹.۷	۶۲.۸	۴۵.۸	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	۶۹.۵	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۷۹.۸	۸۰.۹	۸۱.۶	۷۹.۷	۸۰.۷	۸۲.۲	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱۲.۲	۱۲.۲	۱۲.۲	۱۲.۲	۱۲.۲	۱۲.۲	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۴.۰	۱۴.۰	۱۴.۰	۱۴.۰	۱۴.۰	۱۴.۰	ضریب عایدات ناخالص فردی
۷.۹	۸.۴	۹.۰	۹.۶	۱۰.۱	۱۱.۰	خالص ثروت بازنشستگی
۹.۱	۹.۷	۱۰.۳	۱۱.۱	۱۱.۶	۱۲.۷	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

ژاپن

شاخص‌های کلیدی: ژاپن				<p>ژاپن: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴</p> <p>نظام بازنشستگی عمومی دارای دو لایه است: طرح پایه با نرخ یکنواخت و برنامه مرتبط با عایدات (طرح بازنشستگی کارمندان).</p>
OECD	ژاپن			
۴.۷۹	۴.۸۸	ین	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۴۰,۷۶۵	دلار امریکا		
۷.۹	۱۰.۲	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۳.۵	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۲۱.۹	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۲۶.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301947				

شرایط احراز صلاحیت

سن بازنشستگی سالمندی پایه ۶۵ سال با حداقل ۲۵ سال سابقه بیمه است. از ۱ آوریل ۲۰۱۷، مزایای بازنشستگی سالمندی پایه مستلزم حداقل ۱۰ سال مشارکت است. مستمری پایه کامل با ۴۰ سال بیمه‌پردازی قابل تحویل بوده و مزایا متناسب با دوره‌های کوتاه‌تر یا بلندتر مشارکت تعدیل می‌شود.

حقوق بازنشستگی کارمندان از ۶۵ سالگی و همراه حقوق بازنشستگی پایه با حداقل یک ماه دوره مشارکت پرداخت می‌شود مشروط به این که مستمری‌بگیر نسبت به مستمری پایه محق باشد. در حال حاضر مزایای بازنشستگی کارکنان با «قیود ویژه» رو به خاتمه بوده و سن بازنشستگی برای مزایای مذکور به تدریج در حال افزایش است. در مؤلفه نرخ یکنواخت، سن تقاعد در سال ۲۰۱۳ برای مردان به ۶۵ سال افزایش داده شد و زنان نیز با سنی مشابه در سال ۲۰۱۸ بازنشسته خواهند شد. سن بازنشستگی مرتبط با عایدات برای مردان و زنان از ۶۰ به ۶۵ سال به ترتیب در سال‌های ۲۰۲۵-۲۰۱۳ و ۲۰۳۰-۲۰۱۸ افزایش خواهد یافت.

محاسبه مزایا

پایه

در سال ۲۰۱۴، مزایای کامل سالانه بازنشستگی پایه معادل ۷۷۲،۸۰۰ ین ژاپن متناسب با ۱۶ درصد میانگین عایدات کارگری بود. حقوق بازنشستگی پایه تا ۶۷ سالگی کارگر با توجه به میانگین دستمزد خالص شاخص گذاری می شود و پس از ۶۸ سالگی طبق قیمت شاخص بندی می شود.

کمک اجتماعی

کمک اجتماعی، نظام بازنشستگی را تکمیل می کند. در سال ۲۰۱۴، مزایای کمک اجتماعی برای شخص ۶۰ تا ۶۹ ساله ساکن توکیو بالغ بر ۹۸۱،۱۶۰ ین ژاپن در سال به استثنای مزایای محل زندگی و دیگر مزایای مرتبط می گردید.

مرتبط با عایدات

مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات بستگی به هزینه ها و طول مدت مشارکت دارد. سقفی برای مبلغ ۶۲،۰۰۰ ین مشارکت ماهانه معادل ۱۵۲ درصد میانگین عایدات کارگری تعیین شده است. تا سال ۲۰۲۵، حقوق بازنشستگی کارکنان با «قیود ویژه» به طور جزئی برای افراد بین ۶۰ تا ۶۴ سال قابل حصول خواهد بود. حقوق بازنشستگی مزبور دارای نرخ یکنواخت و مؤلفه مرتبط با عایدات است. مزایا با نرخ یکنواخت به سال تولد فرد بستگی دارد. حقوق بازنشستگی کارکنان با «قیود ویژه» از سال ۲۰۱۳ برای مردان خاتمه یافته است و برای زنان از سال ۲۰۱۸ به پایان می رسد. شاخص بندی مزایای بازنشستگی کارکنان در پرداخت تا زمان رسیدن بیمه شده به ۶۷ سالگی بر اساس خالص میانگین عایدات و پس از ۶۸ سالگی بر اساس قیمت انجام می پذیرد.

عدم پذیرش شرط

کارفرمایانی با حداقل ۱۰۰۰ کارمند می توانند طرح مرتبط با عایدات را نپذیرند در صورتی که رأساً کارمندان خود را پوشش دهند. حدود ۱۵ درصد کارکنان در این طرح شرکت می کنند. عدم پذیرش مستلزم آن است که کارفرمایان حداقل ۱۵۰ درصد مزایایی معادل مبلغ تعهدی طرح بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات را فراهم کنند. محاسبه مستمری مربوط مبتنی بر میانگین عایدات اسمی ۱. مبلغ ماهانه متوسط حق الزحمه مشمول بازنشستگی $\times 0.7125\%$ (دوره مشارکت تا مارس ۲۰۰۳) + (مبلغ متوسط حق الزحمه های مشمول بازنشستگی شامل پاداش ها) $\times 0.5481\%$ (دوره مشارکت پس از آوریل ۲۰۰۳).
۲. ۱۶۷۵ ین \times (نرخ مطابق با تاریخ تولد) \times (دوره های مشارکت) $\times 0.961$.

مادام‌العمر است. شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت و ارزش‌گذاری عایدات پیشین توسط دولت تأمین مالی می‌شوند.

نرخ حق‌بیمه در چنین طرحی توسط دولت و با توجه به ساختار سنی کارمندان تحت پوشش و مفروضات محاسبات بیمه‌ای تعیین می‌شود. از سال ۲۰۰۵، نرخ حق‌بیمه بین ۲.۴ درصد تا ۵ درصد مجموع هزینه‌ها تغییر می‌کند.

از سال ۲۰۰۱، دولت طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین و بازنشستگی شغلی مزایا معین را با هدف جایگزینی طرح‌های بازنشستگی مرتبط با عایدات ترویج می‌کند. از آوریل ۲۰۱۴، استقرار طرح‌های جدید بازنشستگی مرتبط با عایدات امکان‌پذیر نیست.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زود هنگام با کسر مزایا در طرح‌های پایه و مرتبط با عایدات امکان‌پذیر است. مزایا به میزان ۰.۵ درصد ماهانه (سالانه ۶ درصد) کاهش می‌یابد. بیمه‌شدگان می‌توانند مؤلفه نرخ یکنواخت مستمری کارمندان را بین ۶۰ تا ۶۵ سالگی مطالبه کنند. حقوق بازنشستگی در پرداخت به میانگین خالص عایدات شاخص‌بندی می‌شود تا هنگامی که مستمری‌بگیر به ۶۷ سالگی برسد و متعاقب آن پس از ۶۸ سالگی طبق قیمت شاخص‌بندی می‌شود.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان تأخیر در بازنشستگی میسر است و تعویق موجب افزایش مزایای بازنشستگی به میزان ۰.۷ درصد در ماه (۸.۴ درصد در سال) می‌شود. حقوق بازنشستگی برای هر سال بیمه‌پردازی مرتباً اضافه می‌شود.

از سال ۲۰۰۴، امکان تلفیق دریافت مستمری و تداوم اشتغال پس از ۶۵ سالگی مشروط به عدم تجاوز مجموع درآمدها (حاصل از عایدات و مستمری) از ۴۶۰,۰۰۰ یمن ژاپن وجود دارد؛ بالاتر از حد مزبور، نیمی از مبلغ مازاد از محل پرداخت حقوق بازنشستگی کامل مرتبط با عایدات کسر می‌شود لیکن حقوق بازنشستگی پایه به‌طور کامل پرداخت می‌شود. کارگران بالاتر از ۷۰ سال ملزم به پرداخت حق‌بیمه نیستند.

مراقبت از فرزند

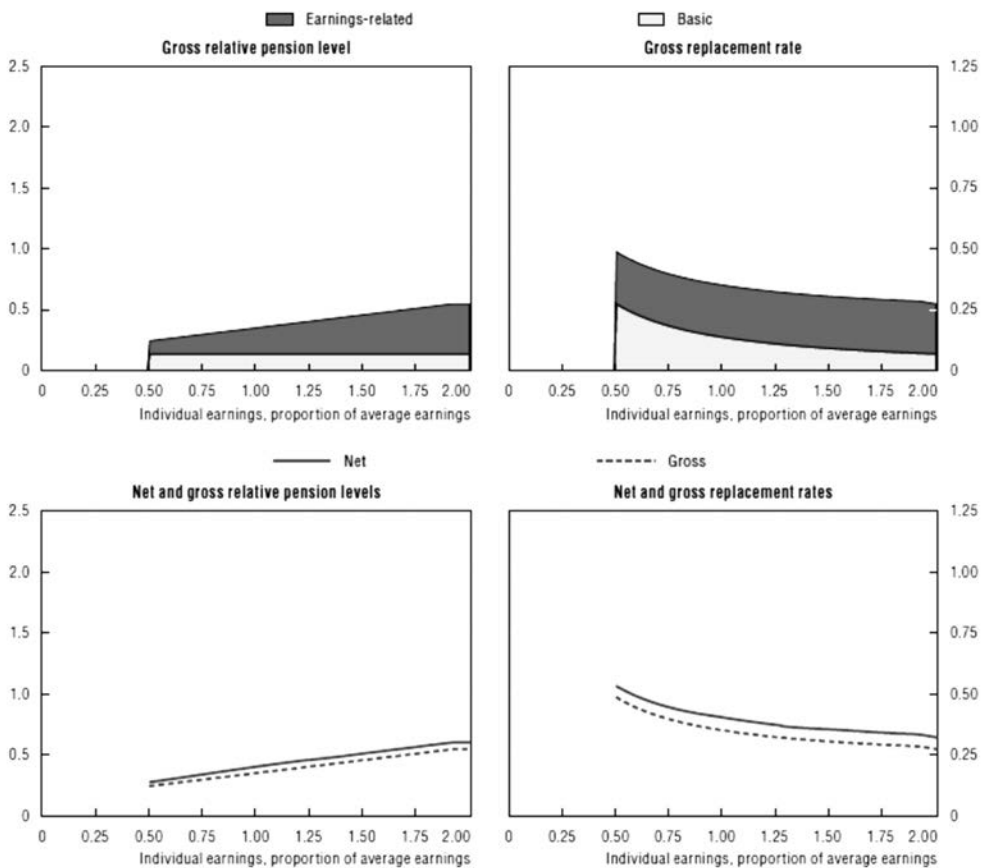
دوره‌های بدون حقوق مراقبت از کودکان در طرح مرتبط با عایدات تا سقف سه سال برای هر کودک تا رسیدن خردسال‌ترین فرزند به سه سالگی مشمول اعتبار است. در طول این مدت، حق بیمه‌ها بر اساس آخرین عایدات پیش از دوران مراقبت احتساب می‌شود. کل دوره واجد شرایط مراقبت کودک اعتباردهی می‌شود. در اشتغال پاره‌وقت، مشارکت بر مبنای عایدات کنونی است لیکن مزایای بازنشستگی بر اساس عایدات تمام‌وقت پیشین محاسبه می‌شود. از سال ۲۰۱۴، مرخصی زایمان معاف از پرداخت‌های بیمه اجتماعی است.

بیکاری

بیکاران یا افرادی با درآمد پایین‌تر از سطحی مشخص، علی‌رغم عدم الزام به مشارکت در طرح مرتبط با عایدات موظف به مشارکت در طرح پایه هستند. فرد بیکار معاف از پرداخت کل مبلغ حق بیمه است و متناسب با درآمد خانوار سه-چهارم، یک-دوم یا یک-چهارم از حق بیمه را پرداخت می‌کند. شخص مجرد با درآمد (سال پیشین) کمتر از ۵۷۰,۰۰۰ ین ژاپن از پرداخت هرگونه حق بیمه‌ای معاف است. افراد با درآمد کمتر از ۹۳۰,۰۰۰ ین ژاپن یک-چهارم از حق بیمه‌ها، درآمد کمتر از ۱,۴۱۰,۰۰۰ ین ژاپن یک-دوم و درآمدی پایین‌تر از ۱,۸۹۰,۰۰۰ ین ژاپن صرفاً سه-چهارم حق بیمه را می‌پردازند.

برای دوران معافیت کامل، افراد نسبت به یک‌دوم حقوق بازنشستگی پایه و برای دوره‌ای با یک‌چهارم مشارکت به میزان پنج‌هشتم محق می‌شوند. برای دوره‌هایی با یک‌دوم مشارکت افراد سه‌چهارم حقوق بازنشستگی پایه را کسب می‌کنند و برای دوره‌ای با سه‌چهارم مشارکت، هفت‌هشتم حقوق بازنشستگی پایه اعتباردهی می‌شود. دوره معافیت به‌عنوان دوره کامل بیمه‌پردازی در ارزیابی صلاحیت بازنشستگی احتساب می‌شود. امکان ترمیم حق بیمه‌ها پس از ۱۰ سال تأخیر، به‌منظور دریافت مستمری بالاتر بعد از بازنشستگی میسر است.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ژاپن در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ژاپن در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی تورهای ایمنی بر اساس دستمزد کامل)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۲۴.۴	۲۹.۷	۳۵.۱	۴۵.۷	۵۴.۷	۵۴.۷
					(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۷.۵	۳۳.۹	۴۰.۴	۵۱.۱	۶۰.۴	۶۰.۴
					(% میانگین خالص عایدات)
۴۸.۸	۳۹.۶	۲۵.۱	۳۰.۵	۲۷.۴	۱۸.۲
					(% عایدات ناخالص فردی)
۵۳.۳	۴۴.۵	۴۰.۴	۳۵.۵	۳۲.۱	۲۲.۶
					(% عایدات خالص فردی)
۹.۱	۷.۴	۶.۶	۵.۷	۵.۱	۳.۴
					ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۰.۷	۸.۷	۷.۷	۶.۷	۶.۰	۴.۰
					(ضریب عایدات ناخالص فردی)
۸.۱	۶.۶	۵.۹	۵.۰	۴.۴	۳.۰
					خالص ثروت بازنشستگی
۹.۴	۷.۸	۶.۹	۵.۸	۵.۲	۳.۵
					(ضریب عایدات خالص فردی)

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند به‌استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی پیروی می‌کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933301523>

کره

شاخص‌های کلیدی: کره			<p>کره: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴</p> <p>طرح بازنشستگی عمومی کره اخیراً ارائه شده است. طرح مذکور مرتبط با عایدات با فرمولی تصاعدی است که ناشی از وابستگی مزایا به عایدات فردی و میانگین عایدات تضمین شده است.</p>
OECD	کره		
۴۳.۷	۳۹.۸	وون	
۴۰,۰۰۷	۳۶,۴۵۷	دلار امریکا	
۷.۹	۲.۲	% از GDP	
۸۰.۰	۸۱.۴	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۹.۷	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۳.۰	% از جمعیت	
میانگین عایدات کارگری (AW)			
مخارج بازنشستگی عمومی			
امید به زندگی			
جمعیت بالاتر از ۶۵ سال			
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301957			

شرایط احراز صلاحیت

در حال حاضر سن بازنشستگی ۶۱ سال با حداقل ۱۰ سال سابقه بیمه است. مستمری پیش از موعد با لحاظ کسور مترتب از ۵۶ سالگی قابل برداشت است. سن متعارف بازنشستگی با آهنگی آهسته به ۶۵ سال در سال ۲۰۲۳ افزایش خواهد یافت، همچنین سن بازنشستگی پیش از موعد از ۵۵ به ۶۰ سال تغییر خواهد یافت.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

مزایای مرتبط با عایدات، نرخ جایگزینی را هدف قرار داده است به نحوی که پس از ۴۰ سال مشارکت برابر ۴۷ درصد در سال ۲۰۱۴ است و سالیانه ۰.۵ درصد از سال ۲۰۰۸ در حال کاهش است تا در ۲۰۲۸ به ۴۰ درصد برسد. مزایای بازنشستگی به این شرح محاسبه می‌شود: حاصل ضرب یک‌دوم نرخ هدف‌گذاری شده در میانگین عایدات فردی مادام‌العمر (قیمت‌گذاری شده هم‌راستا با رشد اسمی دستمزد) و یک‌دوم میانگین عایدات بیمه‌شده (احتسابی طی سه سال گذشته و قیمت‌گذاری شده هم‌راستا با قیمت‌ها) (ارزش A). سقف عایدات مشمول بازنشستگی برابر با ۴.۰۸

میلیون وون در ماه، معادل ۲۰۶ درصد ارزش A در سال ۲۰۱۴ است. ارزش A در سال ۲۰۱۴ برابر با ۱,۹۸۱,۹۷۵ وون بود.

بالاترین مستمری ممکن معادل ۱۰۰ درصد عایدات فردی است. مزایا در پرداخت طبق قیمت‌ها شاخص‌بندی می‌شوند. افراد بالاتر از ۶۰ سال حق بیمه‌ای نمی‌پردازند و مزایا پس از این سن اضافه نمی‌شود.

حقوق بازنشستگی سنی پایه

حدود ۷۰ درصد افراد ۶۵ سال و بالاتر می‌توانند «حقوق بازنشستگی پایه» دریافت کنند. مزایای بازنشستگی پایه در ۱ جولای ۲۰۱۴ جایگزین حقوق بازنشستگی سالمندی پایه گردید. حداکثر مزایا معادل ۲۰۰,۰۰۰ وون است که حدود ۱۰ درصد میانگین عایدات سه ساله بیمه‌شده نظام بازنشستگی ملی (ارزش A) است. سالخوردگانی که کمتر از ۳۰۰,۰۰۰ وون در ماه دریافت می‌کنند (یا فاقد دریافتی هستند) از بازنشستگی ملی خود مبلغ اضافه‌ای برابر ۲۰۰,۰۰۰ وون در ماه می‌گیرند. مابقی سالخوردگان مزایایی مطابق فرمول زیر دریافت می‌کنند.

$$(KWR200,000 - 2/3 \times \text{ارزش A بازنشستگی ملی}) + KWR100,000$$

نرخ زوجین ۸۰ درصد نرخ مجردین است.

کمک اجتماعی

دو معیار برای تأمین معاش پایه^۱ (کمک اجتماعی) وجود دارد. نخست درآمد شناسایی شده خانوار دریافت‌کننده می‌بایست کمتر از حداقل هزینه زندگی در خانوار باشد. دوم، شخص قانوناً موظف به حمایت از دریافت‌کننده نباشد. چنانچه چنین شخصی حضور داشته باشد در صورتی کمک اجتماعی به دریافت‌کننده تعلق می‌گیرد که شخص حامی اساساً ظرفیت یا امکان کمک نداشته باشد یا اساساً دریافت‌کننده قابلیت حمایت نداشته باشد.

هفت شکل از مزایای معاش وجود دارد: مزایای مسکن، مزایای خودکفایی، مزایای (کمک‌هزینه) تحصیلی، مزایای زایمان، مزایای (کمک‌هزینه) تدفین و مزایای درمانی.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

در سال ۲۰۳۳، سن بازنشستگی پیش از موعد (۵۵ سال) به ۶۰ سال افزایش خواهد یافت. بازنشستگی پیش از موعد، مزایای تقاعد را به‌ازای هر سال کمتر از سن متعارف بازنشستگی به میزان ۶ درصد کاهش می‌دهد. در صورتی که مزایا پنج سال زودتر برداشت شود، مزایای بازنشستگی پیش از موعد معادل ۷۰ درصد مستمری سالمندی می‌شود. برای فردی که در سال ۲۰۱۴ در ۶۰ سالگی بازنشسته می‌شود، مزایای بازنشستگی معادل ۹۴ درصد مزایای کامل مستمری سالمندی به وی تعلق می‌یابد.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق بازنشستگی امکان‌پذیر است و مزایای بازنشستگی به‌ازای هر سال پس از سن متعارف بازنشستگی، ۷٫۲ درصد افزایش می‌یابد. مزایای بازنشستگی را می‌توان به مدت حداکثر پنج سال به تأخیر انداخت. بازنشستگان بالاتر از ۶۱ سال با عایداتی بالاتر از میانگین بیمه‌شده، ۵۰ درصد مستمری کامل سالمندی را دریافت می‌کنند و افزایش ۱۰ درصد مزایا مطابق با افزایش سن را تجربه می‌کنند؛ که به‌عنوان «مستمری سالمندی فعال» شناخته می‌شود. بازنشستگان شاغل بین سنین ۶۱ تا ۶۵ سال می‌توانند «مستمری تعویقی» یا «مستمری سالمندی فعال» را اختیار کنند.

مراقبت از فرزند

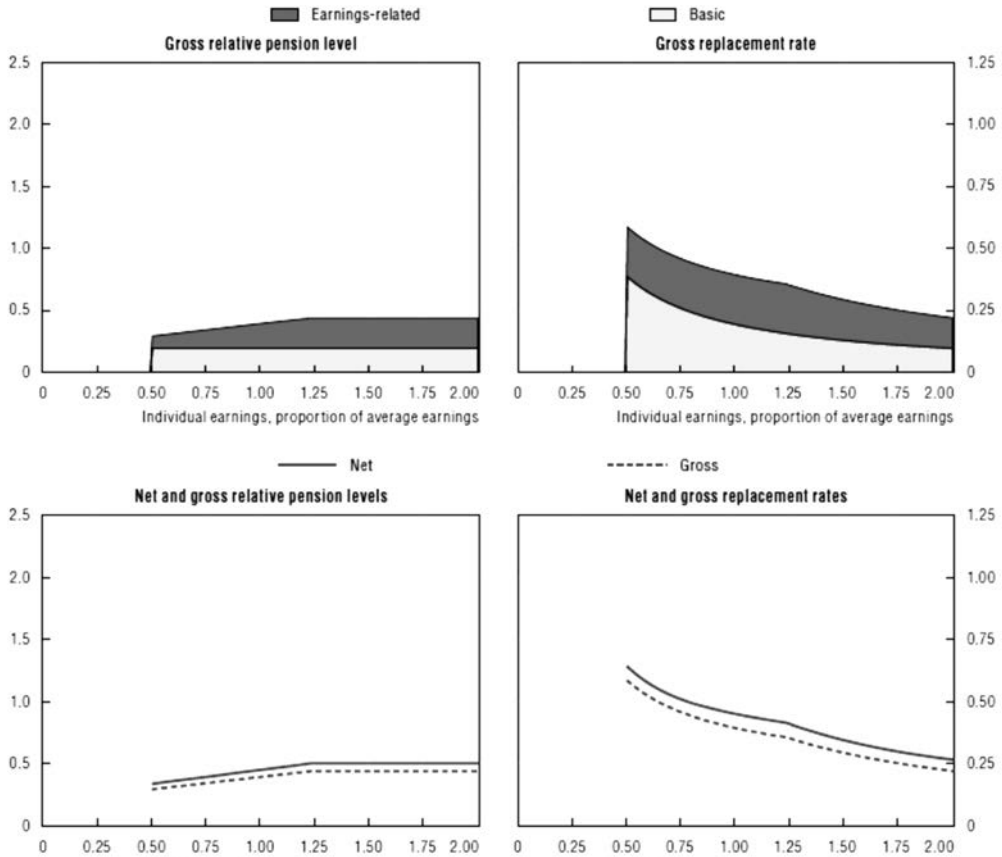
فردی که به دلیل مراقبت از کودک خود در بازار کار حضور ندارد می‌تواند برای معافیت از حق بیمه‌های بازنشستگی درخواست نماید و از پرداخت حق بیمه در دوره مورد تقاضا مستثنی شود. افراد پس از سرگیری شغل خویش، با پرداخت حق بیمه‌های اضافی می‌توانند دوره بیمه خود را افزایش دهند.

اعتبارات بازنشستگی به بیمه‌شده زنی تعلق می‌گیرد که صاحب فرزند شده است (به‌استثنای فرزند اول). این اعتبارات از ۱۲ ماه تا حداکثر ۵۰ ماه بسته به تعداد فرزندان اعطا می‌شود.

بیکاری

افراد بیکار می‌توانند درخواست معافیت از حق بیمه‌های بازنشستگی کنند و از پرداخت حق بیمه در دوره مورد تقاضا مستثنی گردند. افراد پس از سرگیری شغل خویش، با پرداخت حق بیمه‌های بخشوده می‌توانند دوره بیمه خود را افزایش دهند.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: کره در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: کره در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۴۳.۹	۴۳.۹	۴۳.۹	۳۹.۳	۳۴.۳	۲۹.۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۵۰.۲	۵۰.۲	۵۰.۲	۴۵.۰	۳۹.۴	۳۳.۷	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۱۴.۶	۲۲.۰	۲۹.۳	۳۹.۳	۴۵.۷	۵۸.۶	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۱۸.۶	۲۶.۵	۳۴.۴	۴۵.۰	۵۰.۹	۶۴.۳	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۲.۷	۴.۰	۵.۳	۷.۲	۸.۴	۱۰.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۳.۱	۴.۷	۶.۳	۸.۴	۹.۸	۱۲.۶	ضریب عایدات ناخالص فردی
۲.۶	۴.۰	۵.۳	۷.۱	۸.۳	۱۰.۷	خالص ثروت بازنشستگی
۳.۱	۴.۷	۶.۲	۸.۴	۹.۸	۱۲.۵	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

لوکزامبورگ

شاخص‌های کلیدی: لوکزامبورگ			
OECD	لوکزامبورگ		
۳۳,۰۳۶	۵۴,۵۶۰	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۶۶,۰۷۴	دلار امریکا	
۷.۹	۷.۷	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۰.۵	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۴	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۴.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال

لوکزامبورگ: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

طرح بازنشستگی عمومی دارای بخش پایه و مرتبط با عایدات، همچنین حداقل حقوق بازنشستگی است.

شرایط احراز صلاحیت

مستمری زود هنگام از ۵۷ سالگی با ۴۰ سال مشارکت اختیاری یا اجباری قابل پرداخت است. با ۴۰ سال پوشش اختیاری، اجباری یا مشارکت‌های اعتباری، پرداخت مستمری از ۶۰ سالگی امکان‌پذیر است. در غیر این صورت، سن متعارف بازنشستگی ۶۵ سال است (مشروط به حداقل ۱۰ سال مشارکت).

محاسبه مزایا

پایه

در سال ۲۰۱۴، مزایای بازنشستگی پایه مشروط به ۴۰ سال مشارکت برابر ۴۵۳ یورو در ماه است. برای دوره‌های ناقص بیمه، مزایا به تناسب کاهش می‌یابد. به‌طور رسمی، حقوق بازنشستگی مطابق با درصد پارامتر ثابت سالانه ۲۳.۷۲۵ درصد از مبلغ مرجع (۱۹۱۰ یورو) در سال ۲۰۱۴ است. همچنین «کمک‌هزینه آخر سال»، ۶۲ یورو در ماه به حقوق بازنشستگی برای مشارکت ۴۰ ساله اضافه می‌کند. صرفاً برای حقوق بازنشستگی پایه، کمک‌هزینه مذکور برای دوره‌های کوتاه‌تر بیمه به تناسب کاهش می‌یابد، به عبارتی حدود ۱.۵۳ یورو در ماه برای هر سال پوشش. کمک‌هزینه آخر سال به عایدات اسمی شاخص‌بندی می‌شود.

مرتبط با عایدات

نرخ تعهدی برای مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات، مطابق درصد پارامتر ثابت سالانه است و برابر با ۱۸۳۸ درصد است. معیار عایدات مورد استفاده در فرمول محاسبه مزایا، میانگین مادام‌العمر پرداخت است که هماهنگ با رشد اسمی عایدات اعتبارسنجی می‌شود.

نرخ تعهدی برای کارگران سالمند و افرادی با دوره‌های مشارکت طولانی‌تر، بالاتر است. به‌ازای هر سال بیشتر از ۹۳ سال (مجموع سن افراد و سال‌های بیمه‌پردازی)، نرخ تعهدی با ۰.۰۱۱ درصد افزایش پیدا می‌کند. دو پارامتر، ارزش‌هایی را نشان می‌دهند که در سال ۲۰۱۴ اعمال شدند و در طول زمان تغییر خواهند کرد. حداکثر نرخ تعهدی معادل ۲.۰۵ درصد در سال است.

در سال ۲۰۱۴ حداکثر حقوق بازنشستگی، ۷,۹۵۸ یورو در ماه بود (به‌طور رسمی به‌عنوان $\frac{۲۵}{۶}$ مبلغ مرجع مشخص می‌گردید).

مزایا به‌طور خودکار با توجه به تغییرات در هزینه زندگی (چنانچه تورم انباشته حداقل ۲.۵ درصد باشد) شاخص‌بندی می‌شوند. به‌علاوه، تعدیلات در افزایش دستمزدهای واقعی می‌بایست هر ساله در نظر گرفته شود. از ۱ ژانویه ۲۰۱۳، تعدیلات حقوق بازنشستگی به دستمزد صرفاً زمانی امکان‌پذیر است که درآمد سالانه حاصل از مشارکت‌ها از مخارج بازنشستگی پیشی گیرد.

حداقل

حداقل مزایای بازنشستگی برابر با ۱۷۱۹ یورو در ماه (۹۰ درصد از مبلغ مرجع) و مشروط به ۴۰ سال پوشش است. مزایا به تناسب دوره‌های کوتاه‌تر از حداقل بیست سال مشارکت اجباری، داوطلبانه یا اعتباری کاهش داده می‌شود.

کمک اجتماعی

در سال ۲۰۱۴، سطح ماهانه کمک اجتماعی تور ایمنی برای افرادی مجرد ۱۳۴۸ یورو و برای جمع خانوادگی دو فرد بالغ ۲۰۲۲ یورو است. احراز صلاحیت مستلزم ۲۵ سال سن و اقامت قانونی فرد است.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زود هنگام در ۵۷ سالگی با ۴۰ سال حق بیمه پرداخت‌شده و در ۶۰ سالگی با ۴۰ سال حق بیمه پرداخت‌شده یا اعتباری امکان‌پذیر است. بازنشستگان پیش از موعد می‌توانند به کار خود

ادامه دهند مشروط بر این که عایدات و مزایای پرداختی از میانگین درآمدهای بهترین پنج سال اشتغال (تا زمان بازنشستگی) تجاوز ننماید. تعدیل مضاعفی بر اساس محاسبات بیمه‌ای برای مزایا در بازنشستگی پیش از موعد وجود ندارد.

به‌علاوه، برنامه‌های پیش از بازنشستگی متعددی وجود دارند که از بین آن‌ها طرح‌های انسجام و انطباق پیش از بازنشستگی در اینجا موضوعیت بیشتری دارند. طرح انسجام پیش از بازنشستگی امکان بازنشستگی پیش از موعد را فراهم می‌سازد با این شرط که کارفرما، کارجوی تعیین شده توسط اداره اشتغال را استخدام نماید. طرح انطباق پیش از بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد را برای کارگران سالمندی فراهم می‌سازد که شغل خود را به دلیل تجدید ساختار یا ورشکستگی از دست داده‌اند. دو طرح مذکور از ۵۷ سالگی در دسترس هستند مشروط بر این که شرایط برای بازنشستگی زودهنگام از ۶۰ سالگی طی سه سال بعدی را برآورده سازد. مزایای پیش از بازنشستگی برابر با ۸۵ درصد عایدات پیشین در سال نخست، ۸۰ درصد در سال دوم و ۷۵ درصد در سال سوم است. معیار عایدات، پرداخت در سه ماهه قبلی است.

بازنشستگی دیرهنگام

مزایای بازنشستگی می‌بایست در ۶۵ سالگی مطالبه شود. با این حال، امکان تلفیق تداوم اشتغال و دریافت مزایای بازنشستگی بدون کاهش مزایای بازنشستگی وجود دارد.

مراقبت از فرزند

مزایای مرخصی والدین و دوره‌های مراقبت از فرزندان اعتباردهی و در فرمول مزایای بازنشستگی احتساب می‌شوند. مرخصی والدین معادل شش ماه مرخصی تمام‌وقت یا ۱۲ ماه مرخصی پاره‌وقت به‌ازای هر فرزند است که در صورت تأمین شرایط لازم بر اساس درخواست والدین اعطا می‌شود. طی این دوره، کمک‌هزینه ماهانه‌ای معادل ۱۷۷۸ یورو (۸۸۹ یورو برای مرخصی پاره‌وقت) پرداخت می‌شود. عایدات مذکور مشمول بازنشستگی و مرتبط با احراز صلاحیت برای دوره مذکور است و بنابراین در مؤلفه نرخ یکنواخت از فرمول مستمری احتساب می‌شود.

دوره‌های مراقبت از کودک («سال‌های طفولیت») برای یک کودک معادل دو سال و برای دو کودک برابر با چهار سال است که به‌عنوان زمان تحت پوشش بیمه محسوب می‌شوند. عایدات مشمول کسور بازنشستگی مبتنی بر درآمد دقیقاً پیش از مطالبه سال‌های طفولیت است. دوره مذکور

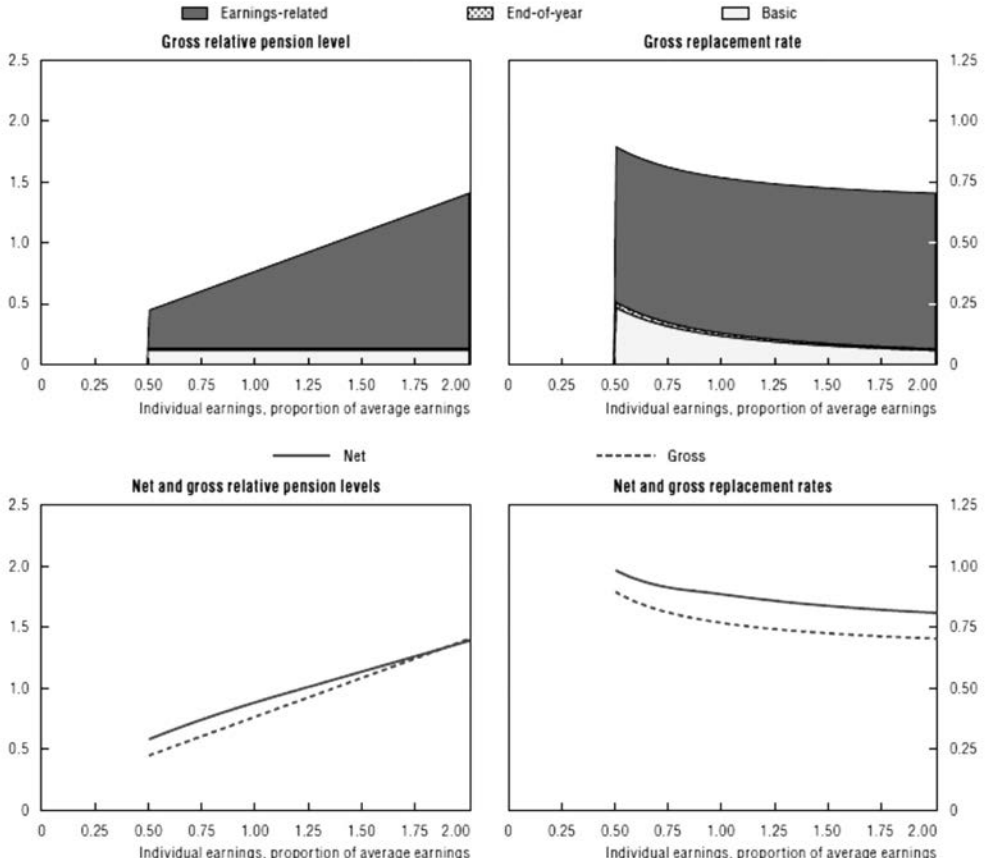
به‌عنوان شرایط صلاحیت شمرده می‌شود و در مؤلفه نرخ یکنواخت از فرمول مستمری احتساب می‌شود.

کارمندانی با عدم کفایت سال‌های مشارکت برای درخواست سال‌های طفولیت، محق به برخورداری از کمک‌هزینه ماهانه ویژه‌ای در بازنشستگی معادل ۱۰۹ یورو برای هر کودک هستند. دوره‌های غیرمشارکتی برای بزرگ کردن کودک زیر شش سال به‌عنوان شرایط حائز صلاحیت در نظر گرفته می‌شوند.

بیکاری

مزایا و دوره‌های بیکاری اعتباردهی می‌شوند. حق‌بیمه‌های بازنشستگی ناشی از مزایا توسط دولت (دو-سوم) و ذی‌نفع (یک-سوم) پرداخت می‌شود. دوره بیکاری در شرایط صلاحیت در نظر گرفته می‌شود و در مؤلفه مرتبط با عایدات از فرمول بازنشستگی وارد می‌شود. برای دوره مذکور، مزایای بیکاری به‌عنوان مبنای محاسبه بازنشستگی استفاده می‌شود.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: لوکزامبورگ در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: لوکزامبورگ در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
۱۸۷.۸	۱۴۰.۸	۱۰۸.۸	۷۶.۸	۶۰.۸	۴۴.۸
زنان (در صورت تفاوت)					
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۱۷۶.۲	۱۳۹.۱	۱۱۳.۹	۸۸.۶	۷۴.۴	۵۸.۱
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۶۲.۶	۷۰.۴	۷۲.۵	۷۶.۸	۸۱.۰	۸۹.۵
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۷۰.۹	۸۰.۹	۸۳.۷	۸۸.۶	۹۱.۳	۹۸.۴
نرخ جایگزینی خالص					
(% عایدات خالص فردی)					
۱۴.۵	۱۶.۳	۱۶.۸	۱۷.۸	۱۸.۸	۲۰.۸
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۶.۷	۱۸.۷	۱۹.۳	۲۰.۴	۲۱.۶	۲۳.۸
(ضریب عایدات ناخالص فردی)					
۹.۶	۱۱.۳	۱۲.۴	۱۴.۴	۱۶.۱	۱۸.۹
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۱.۰	۱۳.۰	۱۴.۲	۱۶.۵	۱۸.۵	۲۱.۷
(ضریب عایدات خالص فردی)					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

مکزیک

شاخص‌های کلیدی: مکزیک			مکزیک: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	مکزیک		
۵۸۹,۷۹۳	۱۰۱,۹۰۴	پزو مکزیک	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۶,۹۱۲	دلار آمریکا	
۷.۹	۱.۸	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۷.۴	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۸.۸	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۶.۸	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301970			

نظام درآمد بازنشستگی مکزیک دارای سه مؤلفه است: بازنشستگی سنی بر اساس آزمون وسع تحت عنوان ۶۵+؛ دو نظام اجباری مشارکت معین یکی برای کارگران خصوصی و دیگری برای کارمندان عمومی با بازنشستگی حداقل؛ برنامه‌های شغلی خصوصی. به علاوه، ایالت‌ها، مقامات محلی و دانشگاه‌های دولتی دارای نظام بازنشستگی مستقل خود هستند.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی برای مردان و زنان با لحاظ شرط ۱۲۵۰ هفته (حدود ۲۴ سال) بیمه‌پردازی در بخش خصوصی و ۲۵ سال برای کارمندان دولتی، ۶۵ سال است.

مشارکت معین

از مجموع سهم مشارکت ۶.۵ درصد عایدات به حساب فردی، سهم کارگران ۱.۱۲۵ درصد، سهم کارفرمایان ۵.۱۵۰ درصد و سهم دولت ۰.۲۲۵ درصد از حق بیمه است. ۵ درصد سهم مشارکت مازاد توسط کارفرما به حساب فرعی مسکن فردی (طرح INFONAVIT) پرداخت می‌شود که در صورت عدم استفاده به حساب بازنشستگی بازگردانده می‌شود. سقف حق بیمه‌ها ۶.۵ درصد از ۲۵ برابر حداقل دستمزد است.

به علاوه، دولت مبلغ تصاعدی را به حساب‌های بازنشستگی فردی در هر روز از مشارکت تحت عنوان حقوق اجتماعی^۱ پرداخت می‌کند. در دسامبر ۲۰۱۴، حقوق اجتماعی بدین شرح بودند: برای کارگرانی با یک برابر حداقل دستمزد، ۴.۷۸۱۳۰ پزو مکزیک؛ برای افرادی با درآمد بین ۱.۰۱ تا ۴ برابر حداقل دستمزد، ۴.۵۸۲۰۸ پزو مکزیک؛ برای صاحبان عایدات در بازه ۴.۰۱ تا ۷ برابر محدوده

1. Cuota social

حداقل دستمزد، ۴.۳۸۲۸۶ پزو مکزیک؛ برای افرادی با عایداتی در محدوده ۷۰.۱ تا ۱۰ برابر حداقل دستمزد، ۴.۱۸۳۶۴ پزو مکزیک و در نهایت افرادی با عایدات ۱۰۰.۱ تا ۱۵ برابر حداقل دستمزد، برابر ۳.۹۸۴۴۲ پزو مکزیک تعلق می‌گیرد. در عایدات با نسبت دستمزد بالاتری هیچ‌گونه حقوق اجتماعی تعلق نمی‌گیرد. حقوق اجتماعی هر سه ماه نسبت به تورم تعدیل و تنظیم می‌شوند.

محاسبه مزایا

افراد در هنگام بازنشستگی، مانده حساب انباشته (تخفیف حق بیمه برای بیمه مزایای بازماندگان) را به مستمری (شاخص بندی قیمتی) یا برداشت‌های برنامه‌ریزی شده تبدیل می‌کنند. نرخ‌های مستمری بر اساس جنسیت هستند.

در صورت اختیار گزینه برداشت‌های برنامه‌ریزی شده، چنانچه ارزش مستمری ماهیانه بیشتر از حقوق بازنشستگی تضمین شده باشد مستمری‌بگیر می‌تواند مستمری مادام‌العمر را در هر زمانی خریداری کند.

حقوق بازنشستگی حداقل

در بازنشستگی، چنانچه کارگر ۶۵ ساله‌ای حداقل ۱۲۵۰ هفته (حدود ۲۴ سال) مشارکت کرده باشد لیکن دارایی‌های انباشته در حساب وی کفایت حداقل خرید مستمری معادل حقوق بازنشستگی حداقل را ننماید، دارایی‌های مربوط به دولت منتقل شده و کارگر از حقوق بازنشستگی حداقل (پرداختی توسط دولت) منتفع می‌شود.

حقوق بازنشستگی (تضمین شده) حداقل، سالانه معادل ۳۱۲۱۱.۵۲ پزو مکزیک (دسامبر ۲۰۱۴) است و هر سال بر اساس تورم شاخص گذاری می‌شود.

بیانیه منفی (فقدان مستمری)^۱

در زمان بازنشستگی در صورت مشارکت کمتر از ۱۲۵۰ هفته، فرد استحقاق دریافت مستمری را ندارد و بیانیه منفی «فقدان مستمری» را دریافت می‌کند؛ بنابراین صرفاً مجموع منابع انباشته در حساب خود را دریافت می‌کنند.

حقوق بازنشستگی سالمندی غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسع یا تور ایمنی برای افراد بالای ۶۵ سال

حقوق بازنشستگی سالمندی (PAM)، تمامی سالمندان ۶۵ ساله فاقد پوشش بازنشستگی مؤسسات تأمین اجتماعی را هدف‌گذاری نموده است. مبلغ ماهانه پرداختی به هر یک از ذی‌نفعان ۵۸۰ پزو مکزیک است.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زودهنگام از سن ۶۰ تا ۶۴ برای مردان و زنان در صورت عدم اشتغال و حداقل ۱۲۵۰ هفته سابقه مشارکت امکان‌پذیر است. افراد می‌توانند پیش از ۶۰ سالگی بازنشسته شوند چنانچه مانده انباشته در حساب ذی‌نفع امکان خرید مستمری مادام‌العمر به مبلغ حداقل ۳۰ درصد بالاتر از مستمری تضمین‌شده حداقل را (مشروط به حداقل ۱۲۵۰ هفته سابقه مشارکت) فراهم نماید.

بازنشستگی دیرهنگام

بازنشستگی در ۶۵ سالگی اجباری نیست و امکان تعویق بازنشستگی پس از سن مزبور برای کارگران بخش‌های خصوصی و عمومی وجود دارد.

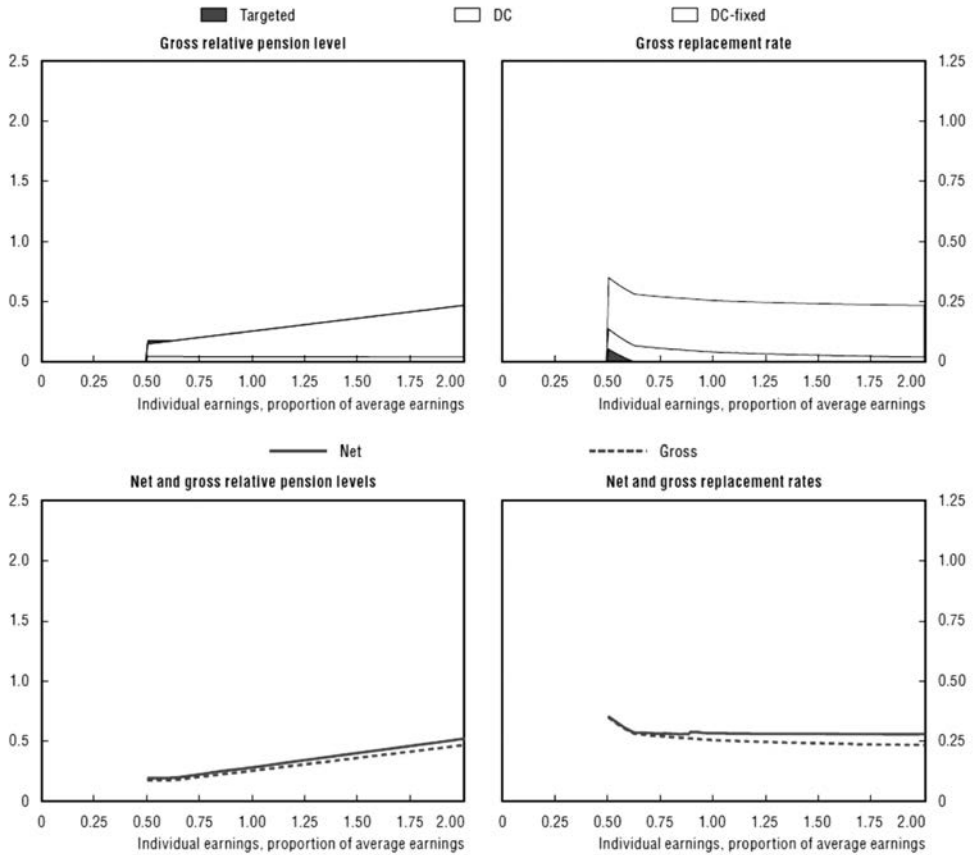
بیکاری

مکانیسم اعتباری ویژه‌ای برای دوران بیکاری تعبیه نشده است. هنگامی که کارگری بیکار می‌شود، محق به برداشت مبلغی از حساب فرعی بازنشستگی/سالمندی خود هر پنج سال یک بار می‌شود. اعضای بیکار می‌توانند مبلغی پایین‌تر از میانگین حقوق ۹۰ روزه خود طی ۲۵۰ هفته آخر (دوره پرداخت حق بیمه‌ها) اشتغال یا ۱۱.۵ درصد از مانده حساب خود را برداشت کنند. مزایا در حداکثر اقساط شش ماهه توزیع می‌شود. اعضای بیکاری که حساب شخصی خود را حداقل به مدت سه سال پیش از بیکاری افتتاح کرده باشند و حداقل دو سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند، می‌توانند حداکثر ۳۰ روز از حقوق خود را با رعایت محدودیت حداقل حقوق ده ماهه فقط در یک قسط برداشت کنند.

مراقبت از فرزند

برای دوران مراقبت از کودکان هیچ‌گونه اعتباری تخصیص داده نشده است.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: مکزیک در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: مکزیک در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۶۸.۰	۴۶.۹	۳۶.۳	۲۵.۵	۲۰.۳	۱۷.۵
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
۶۲.۹	۴۳.۴	۳۳.۶	۲۳.۶	۱۸.۸	
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۷۵.۷	۵۲.۱	۴۰.۳	۲۸.۴	۲۲.۶	۱۹.۵
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
۷۰.۰	۴۸.۳	۳۷.۳	۲۶.۲	۲۰.۹	
(% میانگین خالص عایدات)					
۲۲.۷	۲۳.۴	۲۴.۲	۲۵.۵	۲۷.۰	۳۵.۰
نرخ جایگزینی ناخالص					
۲۱.۰	۲۱.۷	۲۲.۴	۲۳.۶	۲۵.۰	
(% عایدات ناخالص فردی)					
۲۷.۹	۲۷.۹	۲۸.۱	۲۸.۴	۲۸.۱	۳۵.۵
نرخ جایگزینی خالص					
۲۵.۸	۲۵.۸	۲۶.۰	۲۶.۲	۲۶.۱	
% عایدات خالص فردی					
۴.۰	۴.۱	۴.۲	۴.۵	۴.۷	۶.۱
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۴.۰	۴.۱	۴.۲	۴.۵	۴.۷	۶.۶
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۴.۰	۴.۱	۴.۲	۴.۵	۴.۷	۶.۱
خالص ثروت بازنشستگی					
۴.۰	۴.۱	۴.۲	۴.۵	۴.۷	۶.۶
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: مکزیک در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص بندی طرح های هدفمند بر اساس دستمزد کامل						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
						زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	
۳۰.۶	۳۰.۶	۳۰.۶	۳۶.۳	۴۶.۹	۶۸.۰	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
			۳۳.۶	۴۳.۴	۶۲.۹	(% میانگین عایدات ناخالص)
۳۴.۱	۳۴.۱	۳۴.۱	۴۰.۳	۵۲.۱	۷۵.۷	سطح خالص نسبی بازنشستگی
			۳۷.۳	۴۸.۳	۷۰.۰	(% میانگین خالص عایدات)
۶۱.۳	۴۰.۸	۳۰.۶	۲۴.۲	۲۳.۴	۲۲.۷	نرخ جایگزینی ناخالص
			۲۲.۴	۲۱.۷	۲۱.۰	(% عایدات ناخالص فردی)
۶۲.۰	۴۲.۵	۳۴.۱	۲۸.۱	۲۷.۹	۲۷.۹	نرخ جایگزینی خالص
			۲۶.۰	۲۵.۸	۲۵.۸	% عایدات خالص فردی
۱۰.۷	۷.۲	۵.۴	۴.۲	۴.۱	۴.۰	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۱.۶	۷.۷	۵.۸	۴.۲	۴.۱	۴.۰	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۰.۷	۷.۲	۵.۴	۴.۲	۴.۱	۴.۰	خالص ثروت بازنشستگی
۱۱.۶	۷.۷	۵.۸	۴.۲	۴.۱	۴.۰	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند به استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی تبعیت می کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

هلند

شاخص‌های کلیدی: هلند			هلند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	هلند		<p>نظام بازنشستگی دارای سه لایه اصلی است:</p> <p>بازنشستگی دولتی با نرخ یکنواخت (AOW) مرتبط با حداقل دستمزد و تأمین مالی شده از طریق مالیات حقوق، طرح‌های بازنشستگی شغلی اندوخته‌گذاری شده و طرح‌های پس‌انداز فردی. علی‌رغم عدم الزام قانونی کارفرمایان به ارائه طرح بازنشستگی برای کارمندان خود، توافقات روابط کارگر-کارفرما به معنای پوشش ۹۱ درصد کارمندان است. طرح‌های مذکور به‌عنوان شبه اجباری در نظر گرفته می‌شوند.</p>
۳۳,۰۳۶	۴۸,۸۵۶	یورو	
۴۰,۰۰۷	۵۹,۱۶۵	دلار آمریکا	
۷.۹	۵.۵	% از GDP	
۸۰.۰	۸۰.۹	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۹.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۸.۱	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301981			

شرایط احراز صلاحیت

در سال ۲۰۱۴، مستمری سالمندی پایه برای بیمه‌شده‌ای با ۶۵ سال و دو ماه سن قابل پرداخت بود. تمامی افراد مقیم واجد شرایط مزایا هستند. سن متعارف بازنشستگی در طرح‌های بازنشستگی شغلی، ۶۵ سال است. سن قانونی بازنشستگی تدریجاً در سال ۲۰۱۸ به ۶۶ و در سال ۲۰۲۱ به ۶۷ سال افزایش پیدا خواهد کرد. متعاقب آن، سن استاندارد بازنشستگی با توجه به دستاورد امید زندگی تغییر خواهد کرد.

محاسبه مزایا

پایه

در سال ۲۰۱۴، مزایای بازنشستگی پایه برای فرد مجرد برابر با ۱۰۹۹.۳۷ یورو و کمک‌هزینه اضافه تعطیلات، معادل ۵۰.۱۱ به‌ازای هر نفر تخصیص داده شد که در مجموع برای فرد مجرد ۱۱۴۹.۴۸ یورو و برای زوجین ۱۶۱۹.۲۹ یورو می‌شود. ارزش مزایا با تغییرات در حداقل دستمزد خالص پیوند خورده است و سالی دو بار ارتقا می‌یابد.

مزایای پایه به ۲ درصد ارزش کامل برای هر سال اقامت یا اشتغال فرد در هلند تحقق پیدا می‌کند. برای افراد سالمند و/یا خانوارهایی با حداقل ۵۰ سال اقامت در هلند و فاقد استطاعت یا

دارایی، طرح کمک اجتماعی بر اساس آزمون وسع ارائه شده است. طرح کمک اجتماعی، مزایای حاصل از طرح‌های پایه و شغلی را تا حداکثر ارزش ممکن (برابر با مستمری خالص پایه) تکمیل می‌کند.

طرح‌های شغلی

همچنین هلند دارای نظام بازنشستگی خصوصی شغلی با پوشش گسترده‌ای است. نظام مذکور در شروع سال ۲۰۱۲ متشکل از ۵۴۴ صندوق بازنشستگی بود که در انتهای سال به ۴۱۴ صندوق کاهش یافت؛ ۷۴ مورد از صندوق‌های مذکور مرتبط با طرح‌های صنعتی بودند. در شرایط خاص، شرکت‌های هلندی در بخش صنعتی با برنامه‌های بازنشستگی مربوط می‌توانند در صورت ارائه طرح بازنشستگی اختصاصی با مزایای معادل از پوشش برنامه‌های مذکور انصراف دهند. به علاوه، ۳۲۷ طرح تک‌کارفرمایی و ۴۰.۸۱۸ طرح (تا پایان سال ۲۰۱۱) متعلق به کارفرمایان خرد، طرح‌هایی با مدیریت شرکت‌های بیمه را ارائه می‌کنند.

تقریباً ۹۴ درصد کارمندان تحت پوشش (ابتدای سال ۲۰۱۲) دارای طرح مزایا معین هستند و مابقی کارمندان توسط طرح مشارکت معین پوشش داده شده‌اند.

حدود ۹۸ درصد شرکت‌کنندگان دارای معیار عایدات برای اهداف محاسباتی مبتنی بر میانگین عایدات مادام‌العمر هستند و کمتر از ۱ درصد بر اساس حقوق نهایی هستند. ۱ درصد باقی‌مانده نیز از ترکیب آن دو یا مقدار ثابتی استفاده می‌کنند.

غالب طرح‌های مبتنی بر حقوق نهایی، دارای نرخ تعهدی برابر با ۱.۷۵ درصد عایدات برای هر سال سابقه خدمت هستند که به نرخ جایگزینی هدف (۷۰ درصد) پس از ۴۰ سال می‌رسد. در بیشتر طرح‌های میانگین حقوق، نرخ تعهدی از ۱.۷۵ درصد تا ۲.۲۵ درصد به‌ازای هر سال خدمت تغییر می‌کند. از سال ۲۰۱۴، حداکثر نرخ‌های تعهدی مجاز EET (پرداخت‌شده با حق بیمه‌های معاف از مالیات) از ۲.۰ درصد به ۱.۹ درصد در طرح‌های حقوق نهایی و از ۲.۲۵ درصد به ۲.۱۵ درصد برای طرح‌های میانگین حقوق کاهش خواهد یافت. در سال ۲۰۱۵، حداکثر نرخ‌های تعهدی میانگین حقوق به ۱.۸۷۵ درصد کاهش یافته و صرفاً عایداتی تا ۱۰۰,۰۰۰ یورو را پوشش می‌دهند. حق بیمه‌های بازنشستگی در عایدات بالاتر در حال حاضر مشمول مالیات هستند. همچنین سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سالگی به همراه حق تعهدی پایین‌تر در ایجاد حقوق جدید بازنشستگی افزایش یافت.

الزام قانونی در خصوص ارزش‌گذاری پرداخت‌های سال‌های اولیه تعیین نشده است و بر اساس قوانین مورد توافق شرکای اجتماعی به روش‌های مختلفی انجام می‌گیرد. تقریباً برای ۹۰ درصد شرکت‌کنندگان در طرح‌های میانگین دستمزد، عایدات پیشین هم‌راستا با رشد میانگین عایدات ارزش‌گذاری می‌شوند و ۱۰ درصد باقی‌مانده از قیمت‌ها تبعیت می‌کنند. علی‌رغم عدم الزام قانونی به ارتقا، حقوق بازنشستگی در پرداخت بر مبنای سالانه افزایش می‌یابد. نزدیک به ۵۵ درصد حقوق بازنشستگی در پرداخت از رشد دستمزد در صنعت مربوط تبعیت می‌نماید در حالی که ۴۲ درصد از حقوق بازنشستگی به قیمت‌ها و ۳ درصد به صورت تلفیقی از رشد قیمت و دستمزد، شاخص‌بندی می‌شوند. هنگام تغییر شغل افراد، حقوق بازنشستگی به‌طور کامل قابل انتقال است. مطابق قانون شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی افرادی که پیش از بازنشستگی یک طرح را ترک می‌کنند به روشی کاملاً یکسان با شاخص‌بندی مستمری‌ها در پرداخت الزامی است. دوره‌های پوشش بسیار کوتاه هستند. طرح‌های بازنشستگی شغلی با نظام بازنشستگی عمومی تلفیق شده‌اند. قوانین کنونی مالیاتی اعطای حداکثر مزایا (۱۰۰ درصد) در پرداخت نهایی توسط نظام‌های عمومی و خصوصی در ۶۵ سالگی را مجاز می‌شمارند. غالب طرح‌ها دارای مجموع نرخ جایگزینی هدف (۷۰ درصد) از پرداخت نهایی هستند بنابراین مزایای خصوصی با فرانشیزی معادل نظام بازنشستگی دولتی پایه کاهش می‌یابد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پایه، پیش از ۶۵ سالگی قابل پرداخت نیست. برداشت پیش از موعد حقوق بازنشستگی شغلی با تعدیل مزایا امکان‌پذیر است.

بازنشستگی دیر هنگام

امکان به تعویق انداختن بازنشستگی در طرح سالمندی پایه پس از ۶۵ سالگی (تدریجاً به ۶۷ سال افزایش می‌یابد) فراهم است. همچنین می‌توان دریافت مزایای بازنشستگی پایه را با اشتغال تلفیق نمود. قوانین و مقررات تأخیر بازنشستگی در بین طرح‌های شغلی متفاوت است. دریافت مزایای بازنشستگی شغلی هم‌زمان با اشتغال میسر است. مضافاً در برخی طرح‌ها، اعضا مجاز به برداشت حقوق بازنشستگی و تداوم اشتغال نزد همان کارفرما هستند.

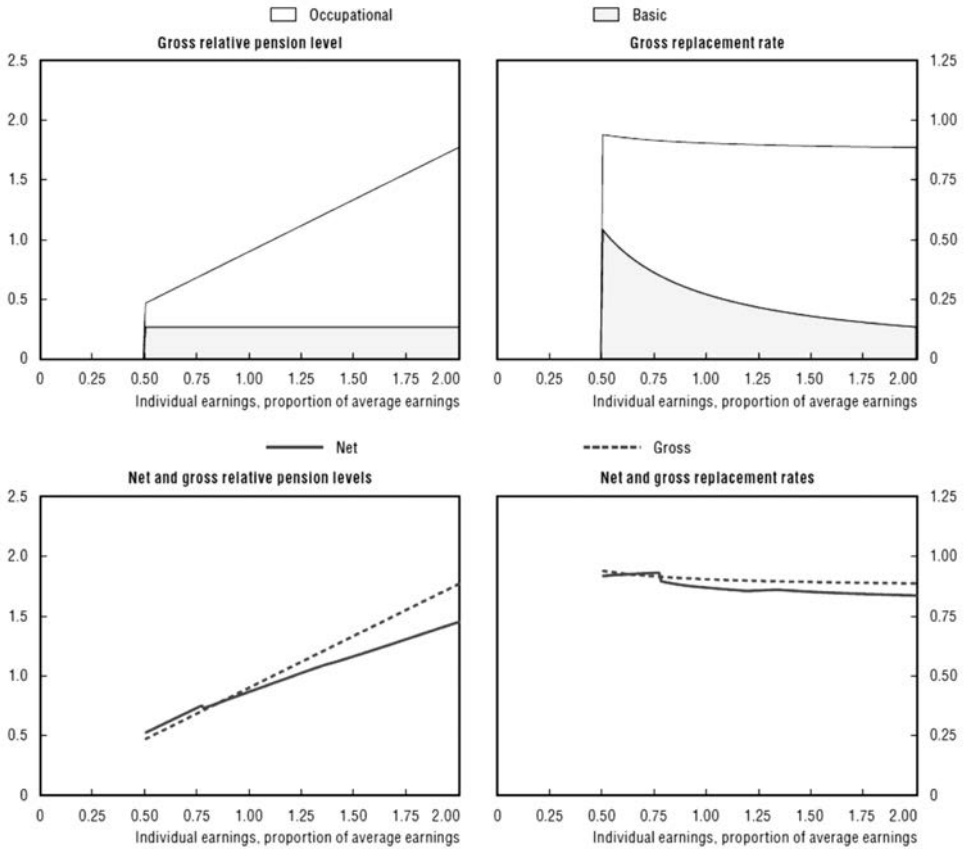
مراقبت از فرزند

در طرح مستمری سالمندی پایه، دوران بیکاری به‌طور خودکار پوشش داده می‌شود. در طرح‌های شغلی، اعتباری برای دوره‌های مرخصی بدون حقوق برای مراقبت از فرزندان لحاظ نشده است لیکن حقوق بازنشستگی مورد تعهد برای سال‌های باقی‌مانده خدمت کماکان به قوت خود باقی می‌ماند. با این حال بسیاری از طرح‌ها، مشارکت اختیاری را برای پوشش دوره مزبور مجاز می‌دانند.

بیکاری

در طرح‌های شغلی، اعتبار ویژه‌ای برای دوران بیکاری در نظر گرفته نشده است لیکن طرح مستمری سالمندی به‌طور خودکار دوران مذکور را تحت پوشش قرار داده است. به‌علاوه، شرکای اجتماعی از طریق صندوق استمرار بیمه بازنشستگی (FVP)، امکان تمدید تعهدات بازنشستگی را برای مدت مشخصی در طول بیکاری برای کارمندان سالمند فراهم می‌نماید؛ دولت، ارتباط رسمی با صندوق مزبور ندارد. صندوق FVP در حال تصفیه است و هیچ مورد جدیدی را تقبل نمی‌کند.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: هلند در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: هلند در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح پایه بر اساس دستمزد)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
					زنان (در صورت تفاوت)
۲۶۴.۴	۱۷۷.۴	۱۳۴.۰	۹۰.۵	۶۸.۷	۴۷.۰
					سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
					(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۲۳.۵	۱۶۰.۱	۱۲۸.۴	۹۵.۷	۸۰.۹	۵۷.۶
					سطح خالص نسبی بازنشستگی
					(% میانگین خالص عایدات)
۸۸.۱	۸۸.۷	۸۹.۳	۹۰.۵	۹۱.۷	۹۴.۰
					نرخ جایگزینی ناخالص
					(% عایدات ناخالص فردی)
۹۰.۹	۹۲.۶	۹۴.۱	۹۵.۷	۱۰۲.۶	۱۰۱.۳
					نرخ جایگزینی خالص
					% عایدات خالص فردی
۱۶.۷	۱۶.۸	۱۶.۹	۱۷.۲	۱۷.۴	۱۷.۸
					ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۹.۱	۱۹.۲	۱۹.۴	۱۹.۶	۱۹.۹	۲۰.۴
					ضریب عایدات ناخالص فردی
۸.۸	۹.۵	۱۰.۱	۱۱.۳	۱۲.۸	۱۳.۶
					خالص ثروت بازنشستگی
۱۰.۱	۱۰.۸	۱۱.۶	۱۲.۹	۱۴.۶	۱۵.۶
					ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933301564>

نیوزیلند

شاخص های کلیدی: نیوزیلند			
OECD	نیوزیلند		
۵۱,۲۶۰	۵۴,۷۳۳	دلار نیوزیلند	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۴۲,۷۱۸	دلار امریکا	
۷.۹	۴.۹	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۸۱.۰	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۹.۹	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۴.۷	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933301991			

نیوزیلند: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

حقوق بازنشستگی عمومی بر مبنای نرخ یکنواخت طبق آزمون اقامت تعلق می گیرد. پوشش برنامه های بازنشستگی شغلی در حال کاهش و زوال است. پوشش طرح پس اندازهای اختیاری محل کار KIWISAVER رو به رشد است.

شرایط احراز صلاحیت

ده سال اقامت از ۲۰ سالگی (همراه با پنج سال پس از ۵۰ سالگی) موجب احراز صلاحیت حقوق بازنشستگی از ۶۵ سالگی می شود.

محاسبه مزایا

پایه

از اول آوریل ۲۰۱۴، خالص حقوق بازنشستگی برای شخص مجردی که به تنهایی زندگی می کند معادل ۴۲۱.۷۶ دلار نیوزیلند در هفته تعیین گردید، درحالی که برای سال ۱۴-۲۰۱۳، مبلغ پرداختی ۴۱۰.۳۲ دلار نیوزیلند بود. این افزایش ناشی از فرآیند متعارف تعدیل سالانه و تعهدات دولت است. افزایش مذکور به مجموع حقوق بازنشستگی ۲۱,۹۳۲ دلار نیوزیلند، معادل حدود ۴۰ درصد میانگین عایدات ناخالص می انجامد.

مقرری های بازنشستگی دولتی توسط سایر کشورها، هنگام محاسبه مجموع حقوق بازنشستگی عمومی قابل پرداخت در نظر گرفته می شود.

حقوق سالانه بازنشستگی عمومی ضمن التزام به حفظ ارتباط با میانگین دستمزد خالص مالیاتی

هفتگی، طبق تغییر در شاخص قیمت مصرف‌کننده تعدیل می‌شود. برای زوجین، قانون حاکم مستلزم آن است که نرخ خالص مالیات در اول آوریل هر سال نباید کمتر از ۶۵ درصد و بیشتر از ۷۲.۵ درصد معیار خالص مالیاتی ممیزی شده عایدات هفتگی باشد. نرخ‌های مالیات خالص برای فرد مجرد ۶۵ درصد (زندگی تنها) و ۶۰ درصد (اقامتگاه مشترک) نرخ خالص مالیات زوجین تعیین شده است. چنانچه تغییرات در قیمت‌ها پایین‌تر از تغییرات در عایدات خالص مالیات هفتگی باشد، خالص مذکور به‌عنوان شاخص تعیین می‌شود.

دولت کنونی متعهد شده است که نرخ خالص مالیات سالانه در اول آوریل، برابر با حداقل معیار خالص مالیاتی عایدات (۶۶ درصد به‌جای ۶۵ درصد) احتساب شود.

سالمندان دارای محدودیت دارایی و درآمد می‌توانند از مکمل سکونت استفاده کنند. مکمل مزبور، ۷۰ درصد هزینه‌های مسکن بالاتر از سقف مشخصی (در اول آوریل ۲۰۱۴، ۹۲ دلار نیوزیلند در هفته برای فرد مجردی که به تنهایی زندگی می‌کند) تا حد معینی را پوشش می‌دهد که با توجه به منطقه و ترکیب خانوار تغییر می‌کند.

حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری

پوشش برنامه‌های بازنشستگی شغلی برای مدتی کاهش یافت. نسبت برنامه‌های مذکور در کل طرح‌های کارفرما-حاملی به‌عنوان درصد نیروی کار استخدامی از ۱۳.۳۹ درصد در سال ۲۰۰۳ به ۹.۹۸ درصد در سال ۲۰۱۲ تنزل یافت. یارانه‌های دولتی به این برنامه‌ها از طریق نظام‌های مالیاتی یا دیگر روش‌ها تخصیص داده نمی‌شوند.

KiwiSaver طرح پس‌انداز بازنشستگی اختیاری با یارانه دولتی است که در اول جولای ۲۰۰۷ معرفی گردید. در ۳۰ ژوئن ۲۰۱۴، تقریباً ۶۷ درصد افراد ۱۸-۶۴ ساله فعال (شاغل) یا اعضای اندوخته‌گذار KiwiSaver بودند. حداقل نرخ پیش‌فرض مشارکت در این طرح از ۴ درصد به ۶ درصد عایدات در اول آوریل ۲۰۱۳ افزایش یافت و به‌صورت یکسان میان کارفرمایان و کارکنان تقسیم شد. کارکنان امکان اختیار نرخ بالاتر مشارکت شخصی ۴ درصد یا ۸ درصد را دارند.

یارانه‌های دولتی به اندوخته‌گذاران حائز شرایط تا حداکثر ۵۲۱ دلار نیوزیلند در سال اعطا می‌شود. همچنین افراد هنگام پیوستن به برنامه، مساعده ۱۰۰۰ دلاری را دریافت می‌کنند. KiwiSaver، مبلغ کلی را به اعضا در برداشت یکجای اندوخته (نه به‌صورت مستمری) در ۶۵ سالگی یا بالاتر پرداخت

می‌کند. علی‌رغم اینکه وجوه (نقد) معمولاً تا ۶۵ سالگی احتساب می‌گردند، لیکن بر اساس مقررات، بخشی از وجوه به‌منظور کمک به خرید اولین خانه زودتر برداشت می‌شود.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

سن بازنشستگی اجباری مقرر نشده است. با این حال، امکان مطالبه بازنشستگی پیش از سن متعارف واجد شرایط (۶۵ سال) فراهم نیست. افراد ۶۵ سال و بالاتر می‌توانند شریک فاقد صلاحیت خود را با رعایت معیار آزمون درآمد زوجین در مستمری مربوط پوشش دهند.

بازنشستگی دیرهنگام

دریافت حقوق بازنشستگی عمومی به تقاعد وابسته نیست؛ بنابراین امکان تلفیق بازنشستگی و اشتغال میسر است. حدود ۲۱ درصد افراد ۶۵ سال یا بالاتر در حال حاضر شاغل (مزدبگیر) هستند. علی‌رغم عدم اجبار افراد به مطالبه حقوق بازنشستگی عمومی در سن تقاعد، تأخیر در بازنشستگی هیچ امتیازی را در پی نخواهد داشت و ادعای ناظر بر گذشته مجاز نیست.

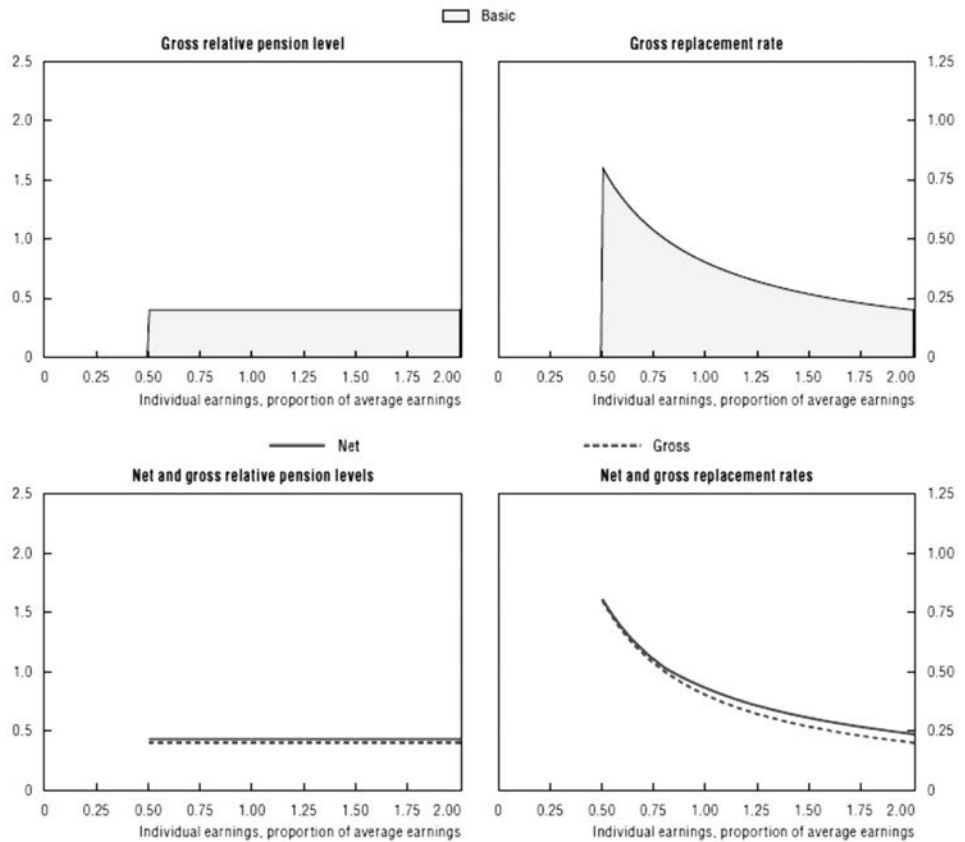
مراقبت از فرزند

مقرری نهایی بازنشستگی عمومی تحت تأثیر دوران وقفه شغلی مراقبت از فرزندان قرار نمی‌گیرد.

بیکاری

مقرری نهایی بازنشستگی عمومی از دوره‌های بیکاری متأثر نمی‌شود.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: نیویزیلند در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: نیویز یلند در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی دستمزد کامل)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۴۰.۱	۴۰.۱	۴۰.۱	۴۰.۱	۴۰.۱	۴۰.۱
					(% میانگین عایدات ناخالص)
۴۲.۵	۴۲.۵	۴۲.۵	۴۲.۵	۴۲.۵	۴۲.۵
					(% میانگین خالص عایدات)
۸۰.۱	۵۳.۴	۴۰.۱	۲۶.۷	۲۰.۰	۱۳.۴
					(% عایدات ناخالص فردی)
۸۰.۸	۵۵.۰	۴۳.۰	۳۰.۴	۲۳.۷	۱۶.۴
					% عایدات خالص فردی
۱۶۶	۱۱.۱	۸.۳	۵.۵	۴.۲	۲.۸
					ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۸.۵	۱۲.۴	۹.۳	۶.۲	۴.۶	۳.۱
					ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۴.۴	۹.۶	۷.۳	۴.۸	۳.۶	۲.۴
					خالص ثروت بازنشستگی
۱۶.۱	۱۰.۸	۸.۱	۵.۴	۴.۰	۲.۷
					ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند به استثنای تورهای ایمنی که از دستمزدهای واقعی متابعت می‌کنند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933301571>

نروژ

شاخص‌های کلیدی: نروژ				نروژ: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD		نروژ		
۲۹۸,۸۸۴	۵۴۲,۳۸۶	کرون نروژ	میانگین عایدات کارگری (AW)	نظام جدید بازنشستگی عمومی (۲۰۰۱)، متشکل از درآمد بازنشستگی و بازنشستگی تضمینی برای افراد کم/فاقد درآمد است. تحقق درآمد بازنشستگی در بازنشستگی تضمین شده مبتنی آزمون درآمد است. در سال ۲۰۰۶، حقوق بازنشستگی اجباری در بخش خصوصی برای تکمیل حقوق بازنشستگی عمومی معرفی شد.
۴۰,۰۰۷	۷۲,۶۰۲	دلار امریکا		
۷.۹	۵.۴	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۱.۷	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۸	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۶.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302008				

شرایط احراز صلاحیت

در نظام جدید افراد با حداقل سه سال اقامت بین سنین ۱۶ تا ۶۶ سال، واجد شرایط بازنشستگی تضمین شده هستند. حقوق کامل بازنشستگی تضمینی پس از ۴۰ سال اقامت اعطا می‌شود، در دوره‌های کوتاه‌تر اقامت به تناسب کاهش می‌یابد.

محاسبه مزایا

درآمد بازنشستگی

در نظام جدید، حقوق بازنشستگی از طریق درآمد حاصل از اشتغال یا دیگر درآمدهای بازنشستگی بین سنین ۱۳ تا ۷۵ سالگی تجمیع می‌شود. سالانه حقوق بازنشستگی به تناسب ۱۸.۱ درصد درآمد مشمول بازنشستگی افراد (تا سقف مشخصی) و هم‌راستا با رشد دستمزد افزایش می‌یابد. بسیاری از مزایای طرح بیمه ملی، به نسبت مبلغ پایه (G) برابر با ۸۵۲۴۵ کرون نروژ (در سال ۲۰۱۴) تعیین شده‌اند. در سال ۲۰۱۴، متوسط دستمزد کارمندان تمام‌وقت در نروژ (بر اساس برآوردهای OECD)، حدود ۵۴۲,۳۸۶ کرون نروژ بود. سقف عایدات بازنشستگی تقریباً ۱۱۲ درصد متوسط دستمزد است.

از سال ۲۰۱۱، بازنشستگی منعطف برای گروه سنی ۶۲-۷۵ سال بر اساس بی‌طرفی محاسبات بیمه‌ای در طرح بازنشستگی عمومی ارائه شد. امکان تلفیق اشتغال و بازنشستگی از ۶۲ سالگی بدون آزمون عایدات میسر است. از سال ۲۰۱۱، تعدیل بازنشستگی با لحاظ امید به زندگی برای هر گروه سنی اصولاً بر سالمند انجام می‌شود، فاکتورهای (مقسوم‌علیه‌های) امید به زندگی برای هر گروه سنی اصولاً بر اساس باقی‌مانده امید به زندگی اتخاذ می‌شوند، فاکتورهای مذکور هنگام ۶۱ سالگی گروه تعیین و متعاقب آن هیچ‌گونه تعدیلی صورت نمی‌گیرد. به هر یک از گروه‌ها، مجموعه فاکتورهای متمایز امید به زندگی از ۶۲ سالگی تا ۷۵ سالگی تخصیص داده می‌شود. در زمان تحقق بازنشستگی، مستمری سالیانه با تقسیم حقوق انباشته بازنشستگی بر فاکتور امید به زندگی محاسبه می‌شود. درآمد بازنشستگی پس از تقاعد بر اساس دستمزدها شاخص‌بندی می‌شود و سالانه به میزان ثابت ۰.۷۵ درصد از آن کسر می‌شود.

پایه (حقوق بازنشستگی تضمینی)

بازنشستگی تضمینی پایه جایگزین بازنشستگی حداقل در نظام کنونی (با سطحی کاملاً مشابه) خواهد شد. حقوق بازنشستگی تضمینی بر اساس آزمون درآمد (۸۰ درصد) در مقابل درآمد بازنشستگی محاسبه می‌شود.

در سال ۲۰۱۴، حقوق بازنشستگی حداقل برای مستمری‌بگیر مجرد بالغ بر ۱۶۷،۹۶۳ کرون نروژ معادل ۳۱ درصد میانگین عایدات تعیین گردید.

هرچند حقوق بازنشستگی تضمینی مطابق با دستمزدها تعدیل و تنظیم می‌شود لیکن به‌منظور تأثیر عامل امید به زندگی در ۶۷ سالگی تعدیل می‌شود. در پیش‌بینی‌های بلندمدت آماری نروژ، فرض بر افزایش سالیانه ۵ درصد امید به زندگی در ۶۷ سالگی است. همچنین حقوق بازنشستگی تضمینی طبق دستمزدها تعدیل و سپس ۰.۵ درصد سالانه افزایش می‌یابد. بر اساس پیش‌بینی‌ها، حقوق بازنشستگی تضمینی طبق دستمزدها تعدیل و عاملی در حدود ۰.۵ درصد با توجه به تعدیلات امید به زندگی از آن کسر می‌شود.

طرح مشارکت معین

از سال ۲۰۰۶، کارفرمایان موظف به پرداخت حداقل ۲ درصد از عایدات کارمندان خود به برنامه بازنشستگی مشارکت معین هستند. کارفرمایان در صورتی می‌توانند طرح مزایا معین را اختیار کنند

که طرح مذکور قادر به تأمین حداقل مزایای مورد انتظار در طرح مشارکت (با نرخ ۲ درصد) اجباری باشد. حق بیمه‌ها صرفاً به عایداتی بین مبلغ پایه و ۱۲ برابر آن تعلق می‌گیرد. از سال ۲۰۱۱ به‌عنوان بخشی از اصلاحات بازنشستگی، بازنشستگی انعطاف‌پذیر از ۶۲ سالگی در طرح مشارکت معین معرفی گردید. مزایا می‌بایست به‌عنوان مستمری مادام‌العمر بوده یا در نهایت در ۷۷ سالگی برداشت شود. به‌منظور مقایسه با نتایج دیگر کشورها، چنین فرض می‌شود که مزایا به‌عنوان مستمری شاخص‌بندی شده بر اساس قیمت در نظر گرفته می‌شود (در محاسبه از جداول مرگ‌ومیر هر دو جنس استفاده می‌شود).

بازنشستگی خصوصی اختیاری

افراد می‌توانند در بازنشستگی اختیاری به‌منظور افزایش حقوق بازنشستگی در طرح‌های عمومی و مرتبط با کار پس‌انداز کنند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

حدود دوسوم از کارمندان دارای کارفرمایانی هستند که در طرح‌های قراردادی بازنشستگی (AFP) پیش از موعد شرکت نموده‌اند. طرح‌های مذکور (از سال ۱۹۸۹) امکان بازنشستگی در ۶۲ سالگی را فراهم می‌کنند.

علی‌رغم معرفی بازنشستگی انعطاف‌پذیر از ۶۲ سالگی در طرح بازنشستگی سالمندی عمومی از سال ۲۰۱۱، طرح AFP برای گروه سنی ۶۲-۶۶ سال در بخش عمومی تمدید شده است. تلفیق اشتغال و بازنشستگی بدون آزمون عایدات امکان‌پذیر نبوده و شرایط احراز صلاحیت متعددی برقرار است. عایدات سالانه می‌بایست معادل حداقل مبلغ پایه (G) در زمان بازنشستگی باشد. همچنین دستمزد سالیانه طی حداقل ده سال پس از ۵۰ سالگی نباید از مبلغ پایه (G) تجاوز نماید. عایدات در بهترین ۱۰ سال (۱۹۶۷ تا سال منتهی به بازنشستگی) می‌بایست بیشتر از دو برابر مبلغ پایه (G) باشد. مستمری AFP به روشی مشابه مستمری از کارافتادگی دائم محاسبه می‌شود (اعطای امتیازات برای سال‌های باقی‌مانده تا ۶۷ سالگی). به‌علاوه، مستمری‌بگیران AFP، مکمل AFP را دریافت می‌کنند.

از سال ۲۰۱۱، طرح AFP در بخش خصوصی به‌متاباه مکمل مادام‌العمر برای طرح مستمری سالمندی عمومی است. در بخش خصوصی امکان تلفیق حقوق بازنشستگی سالمندی عمومی، مکمل

ASP و اشتغال بدون آزمون عایدات میسر است. مکمل مزبور برابر حقوق بازنشستگی ناشی از ۴.۲ درصد درآمد مشمول مالیات است و تا ۶۲ سالگی قابل انباشت است. مکمل ASP مبتنی بر بی طرفی محاسبات بیمه‌ای و تعدیل امید به زندگی است و می‌توان در سنین ۶۲ تا ۷۰ سال برداشت کرد. در طرح بازنشستگی ASP بخش خصوصی، شرایط احراز صلاحیت متعددی وجود دارد. نخست، کارمندان ۶۲ ساله باید توسط طرح ATP خصوصی در سه سال از آخرین پنج سال پوشش داده شوند. دوم، تا سن برداشت به مدت سه سال در استخدام کارفرمای شرکت‌کننده در طرح باشد. سوم، عایدات سالیانه می‌بایست حداقل یک برابر مبلغ پایه (G) در زمان بازنشستگی باشد.

بازنشستگی دیر هنگام

افراد می‌توانند پس از ۶۷ سالگی بازنشستگی خود را به تعویق انداخته و به کار خود ادامه دهند. همچنین امکان تلفیق اشتغال و دریافت مستمری میسر است.

مراقبت از فرزند

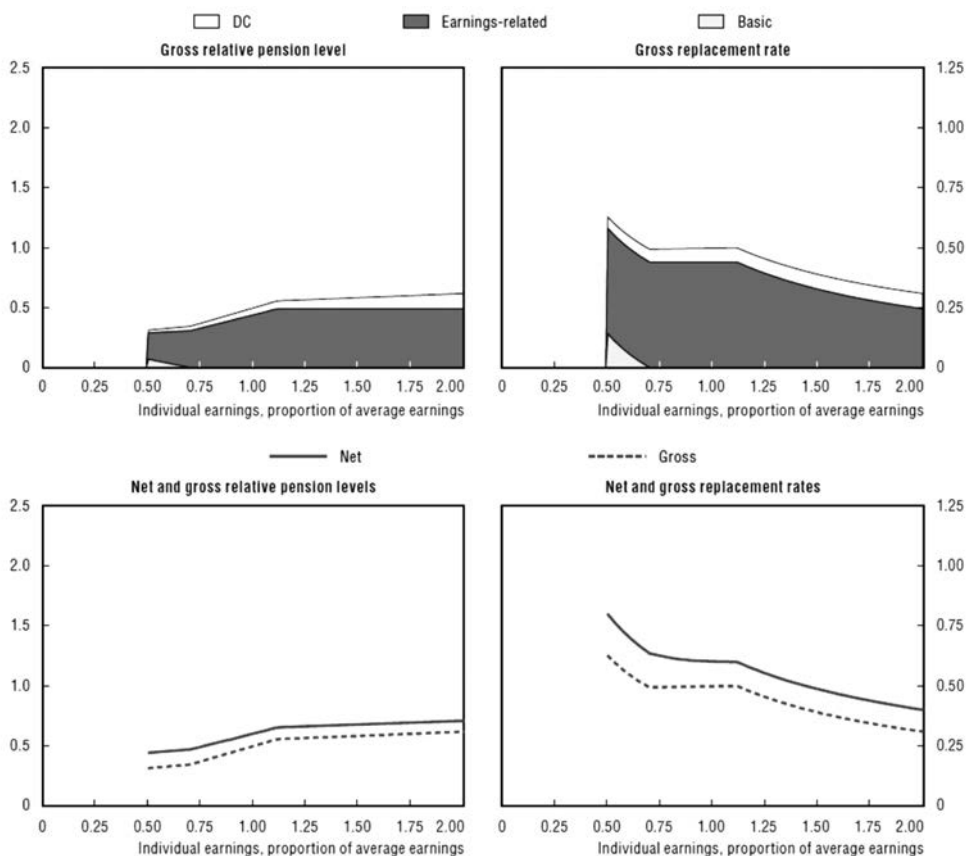
مراقبت‌کنندگان با عایدات بازنشستگی معادل ۴.۵ برابر مبلغ پایه در سال یا حدود ۳۸۳۶۰۳ کرون نروژ در نظام درآمد بازنشستگی اعتباردهی می‌شوند. اعتبار مذکور مطابق ۷۱ درصد میانگین دستمزد تمام‌وقت است. مراقبت‌کنندگان متشکل از والدینی است که از فرزندان زیر شش سال خود نگهداری می‌کنند یا افرادی که به‌صورت رایگان از اشخاص ناتوان، بیمار یا سالمند در خانه مراقبت می‌کنند.

برای والدینی با عایدات سالانه پایین‌تر از ۴.۵ برابر مبلغ پایه، درآمدهای مذکور افزایش داده می‌شود. والدین با عایدات سالانه متجاوز از ۴.۵ برابر مبلغ پایه هیچ‌گونه اعتباری دریافت نمی‌کنند. خانواده می‌تواند اعطای عایدات بازنشستگی به پدر به‌جای مادر را درخواست نماید لیکن صرفاً یکی از والدین می‌تواند عایدات مزبور را در سال‌های موردنظر دریافت کند. عایدات بازنشستگی برای دیگر گروه‌های مراقبت‌کننده بر اساس درخواست‌های فردی اعطا می‌شود.

بیکاری

اعتباری معادل حداکثر ۷.۱ برابر مبلغ پایه مبتنی بر درآمد پیش از بیکاری به افراد ذی‌نفع اختصاص داده می‌شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: نروژ در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: نروز در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی حقوق بازنشستگی حداقل بر اساس دستمزد)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
					زنان (در صورت تفاوت)
۶۲.۲	۶۱.۹	۵۸.۴	۴۹.۸	۳۷.۱	۳۱.۴
					سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
					(% میانگین عایدات ناخالص)
۷۱.۳	۷۱.۰	۶۷.۹	۶۰.۲	۴۹.۲	۴۴.۳
					سطح خالص نسبی بازنشستگی
					(% میانگین خالص عایدات)
۲۰.۷	۳۰.۹	۳۸.۹	۴۹.۸	۴۹.۵	۶۲.۸
					نرخ جایگزینی ناخالص
					(% عایدات ناخالص فردی)
۲۸.۱	۴۰.۰	۴۸.۶	۶۰.۲	۶۲.۶	۸۰.۱
					نرخ جایگزینی خالص
					% عایدات خالص فردی
۳.۹	۵.۸	۷.۳	۹.۴	۹.۴	۱۱.۹
					ثروت ناخالص بازنشستگی
۴.۵	۶.۷	۸.۴	۱۰.۸	۱۰.۸	۱۳.۸
					ضریب عایدات ناخالص فردی
۳.۰	۴.۶	۵.۸	۷.۸	۸.۵	۱۱.۶
					خالص ثروت بازنشستگی
۳.۵	۵.۲	۶.۷	۹.۰	۹.۸	۱۳.۳
					ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

لهستان

شاخص‌های کلیدی: لهستان			
OECD	لهستان		
۱۴۱,۴۸۹	۴۲,۳۶۰	زلوتی	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۱۱,۹۷۸	دلار امریکا	
۷.۹	۱۰.۸	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۶.۳	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۷.۴	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۵.۳	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302015			

لهستان: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

نظام مبتنی بر دو طرح حساب‌های اسمی است. از سال ۲۰۱۴، شرکت در طرح اندوخته‌گذاری اختیاری است، کارگران می‌توانند اختصاص حق بیمه‌های پرداختی به حساب خرد اسمی در طرح DC خصوصی را اختیار کنند.

شرایط احراز صلاحیت

در سال ۲۰۱۴، سن بازنشستگی برای مردان ۶۵ سال و سه ماه، و برای زنان ۶۰ سال و سه ماه تعیین گردید. از اول ژانویه ۲۰۱۳، سن بازنشستگی با روند تدریجی افزودن یک ماه در ژانویه، مه و سپتامبر افزایش می‌یابد تا برای هر دو گروه زنان (در سال ۲۰۴۰) و مردان (در سال ۲۰۲۰) به ۶۷ سال برسد. حقوق بازنشستگی حداقل مستلزم ۲۱ سال بیمه‌پردازی است، سابقه بیمه‌ای برای مردان و زنان به ترتیب در سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۲ به ۲۵ سال افزایش خواهند یافت.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

در نظام بازنشستگی لهستان دو طرح حساب اسمی وجود دارد، سود ۱۶.۶ درصد به حساب‌های اسمی افراد اعطا می‌شود. نرخ بهره اسمی، نرخ رشد مبلغ کل دستمزدهای تحت پوشش است که نمی‌تواند کمتر از نرخ تورم قیمت باشد. نرخ بهره اسمی مذکور ناظر بر حساب‌های گذشته (از سال ۲۰۰۰) است.

سودی معادل ۲.۹۲ درصد عایدات، به حساب‌های خرد اضافی در صندوق تأمین اجتماعی (ZUS)

منظور می‌شود. شاخص‌بندی مشارکت‌ها به حساب‌های خرد متفاوت از حساب‌های موجود در صندوق تأمین اجتماعی (ZUS) است. به‌علاوه مشارکت‌ها مشمول قانون ارث هستند. نرخ بهره اسمی، نرخ رشد سالانه GDP اسمی طی پنج سال گذشته است.

کارگران مجاز به اختیار تخصیص ۲.۹۲ درصد از دستمزدهای ناخالص خود به طرح‌های DC با مدیریت بخش خصوصی (OFE) هستند.

در فوریه ۲۰۱۴، ۵۱.۵ درصد دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی با مدیریت خصوصی به مؤسسه بیمه اجتماعی (ZUS) منتقل گردید. علاوه بر این، دارایی‌های افرادی که ماندن در صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را اختیار کردند ۱۰ سال پیش از سن بازنشستگی تدریجاً به نظام بازنشستگی عمومی منتقل خواهد شد. همراه با تغییرات در عملکرد صندوق بازنشستگی با مدیریت خصوصی، یک مکانیسم بازپرداخت برای دارایی‌های انباشته در صندوق‌های مذکور مقرر شده است. حقوق بازنشستگی DC به‌عنوان مزایای تلفیقی با بخش NDC توسط مؤسسه تأمین اجتماعی محاسبه و پرداخت می‌شود.

در بازنشستگی، سرمایه انباشته اسمی بر «g-value» تقسیم می‌شود تا مزایای بازنشستگی به دست آید. g-value میانگین امید به زندگی در سن تقاعد است: این فرآیند معادل روند ایجاد مستمری در نظام‌های بازنشستگی اندوخته‌گذاری است. g-value با استفاده از جداول زندگی (منتشر شده توسط اداره مرکزی آمار) محاسبه می‌شود.

سقف حق بیمه‌ها و عایدات مشمول بازنشستگی، ۲.۵ برابر میانگین مبلغ پایه در سال تقویمی پیشین تعیین شده است. در سال ۲۰۱۴، سقف مذکور بالغ بر ۱۱۲,۳۸۰ زلوتی می‌گردد.

مزایای بازنشستگی مستلزم شاخص‌بندی دوره‌ای به‌منظور احتساب تورم است. همچنین از اول مارس ۲۰۱۰، مبالغ حقوق بازنشستگی حداقل (شامل مستمری اجتماعی) در نتیجه شاخص‌بندی افزایش یافته است. شاخص‌بندی، مزایای بازنشستگی اعطائی پیش از تاریخ مقرر (اول مارس) شاخص‌بندی را پوشش می‌دهد. شاخص‌بندی با در نظر گرفتن پست سازمانی انجام می‌شود و تمامی مزایای قابل پرداخت را دربر می‌گیرد. در سال ۲۰۱۲، استثنایی برای شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی اعمال گردید و به‌جای آن در اول مارس ۲۰۱۲ حقوق بازنشستگی ۷۱ زلوتی افزایش داده شد. در سال ۲۰۱۳، نرخ شاخص‌بندی برای حقوق بازنشستگی معادل ۱.۰۴ درصد (از اول مارس ۲۰۱۳) بود؛ نرخ شاخص‌بندی

در سال ۲۰۱۴ برابر با ۱۰۱۶٪ تعیین گردید.

حقوق بازنشستگی حداقل

بر اساس طرح PAYG، حقوق بازنشستگی حداقل شکل گرفته است. از اول مارس ۲۰۱۴ حداقل مستمری سالمندی تضمین شده، ۸۴۴.۴۵ زلوتی تعیین شده است. شاخص بندی مشابه حقوق بازنشستگی حاصل از نظام PAYG است. پرداخت‌های کلی اضافی برای افرادی که مستمری‌های حداقل را دریافت می‌کردند در سال‌های (۲۰۰۵ و ۲۰۰۷) فاقد شاخص بندی منظم مزایا صورت می‌گرفت. در طرح بازنشستگی جدید، هنگامی که مجموع مستمری سالمندی اجباری از حداقل پایین‌تر باشد، تضمین حداقل بازنشستگی توسط بودجه دولتی تأمین مالی و پرداخت می‌شود.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

در نظام بازنشستگی عمومی، هیچ‌گونه مقرری‌ای برای بازنشستگی پیش از موعد لحاظ نشده است. نظام قدیم بازنشستگی (قابل اجرا برای متولدین پیش از ۱۹۴۹)، اشکال متفاوتی از بازنشستگی زودهنگام را برای گروه‌های خاصی از جمله معدنچیان، کارگران راه‌آهن، معلمان، افراد شاغل در شرایط خاص و زنان میسر نموده است. از سال ۲۰۰۵، نظام بازنشستگی پیش از موعد معدنچیان بر اساس قوانین پیش از سال ۱۹۹۹ مجدداً برقرار گردید.

نظام بازنشستگی موقت که از سال ۲۰۰۹ به اجرا درآمده است، افراد شاغل در شرایط خاص مبتنی بر لیست جدید (با تأیید پزشکی) را پوشش می‌دهد (حدود ۲۷۰ هزار نفر). کارگران مستمری موقتی را برای حداکثر پنج سال (۱۰ سال برای برخی مشاغل همانند خلبانان، کارگران فولاد و ...) پیش از بازنشستگی دریافت خواهند کرد. مزایای مذکور از محل بودجه دولتی (از سال ۲۰۱۰ همراه با حق بیمه‌های پرداختی توسط کارفرمایان) تأمین مالی می‌شوند. مستمری موقت (همانند فرمول مستمری در نظام مرتبط با عایدات)، مبتنی بر جدول امید به زندگی (برای زنان و مردان) برای ۶۰ سالگی است.

به‌علاوه طبق قانون جدید، کارگرانی که واجد شرایط دریافت مستمری موقت نیستند و پیش

از اول ژانویه ۲۰۰۹، دارای ۱۵ سال سابقه خدمت در شرایط ویژه بوده‌اند یا از ویژگی‌های خاصی برخوردار هستند استحقاق جبران خدمت را دارند. جبران خدمت در زمان بازنشستگی (زنان: حداقل ۶۰ سال، مردان: حداقل ۶۵ سال) محاسبه و به سرمایه اولیه اضافه خواهد شد. همچنین از جولای ۲۰۰۹، مزایای جبران خدمت برای معلمان از ۵۵ سالگی برای زنان (تا ۲۰۱۸ در ۵۷ سالگی) و ۵۷ سالگی برای مردان قابل وصول است مشروط به این که دوره کاری تحت پوشش بیش از ۳۰ سال (می‌تواند شامل ۲۰ سال کار پاره‌وقت باشد) باشد و معلمان به اشتغال خود خاتمه دهند.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تأخیر انداختن مؤلفه بازنشستگی مشارکت معین (اندوخته‌گذاری و اسمی) بدون محدودیت سنی فراهم است. افرادی که مطالبه بازنشستگی خود را پس از سن تقاعد به تأخیر می‌اندازند به مشارکت خود ادامه داده و حقوق بازنشستگی بیشتری را کسب می‌کنند. تلفیق اشتغال و دریافت مستمری میسر است لیکن قرارداد اشتغال می‌بایست پیش از امکان برداشت حقوق کامل بازنشستگی خاتمه یابد، متعاقب آن مستمری‌بگیران بر اساس قرارداد جدید به کار خود ادامه داده و مستمری کامل را نیز دریافت می‌کنند. محدودیت‌هایی نسبت به هم‌زمانی تحصیل درآمد و دریافت درآمد بازنشستگی حاکم است از جمله هنگامی که فرد پیش از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی هم‌زمان با اشتغال، مستمری بازنشستگی را نیز دریافت می‌کند، یا چنانچه فرد دریافت‌کننده حقوق بازنشستگی از کارافتادگی بوده و به‌عنوان ناتوان شناسایی شده باشد؛ درآمد (شامل مزایای بازنشستگی) مشمول مالیات‌بندی است.

مراقبت از فرزند

در طول مدت مرخصی زایمان، حق بیمه‌ها از بودجه دولتی به نظام بازنشستگی پرداخت می‌شود که مبتنی بر مزایای زایمان ناشی از میانگین دستمزد طی ۱۲ ماهه گذشته و خالص حق بیمه‌های تأمین اجتماعی است. از سال ۲۰۰۹، دوره پرداخت وابسته به تعداد فرزندان است بدین ترتیب که ۲۰ هفته برای یک فرزند، ۳۱ هفته برای دو فرزند، ۳۳ هفته برای سه فرزند، ۳۵ هفته برای چهار فرزند و ۳۷ هفته برای پنج فرزند یا بیشتر تخصیص داده می‌شود.

از اول ژانویه ۲۰۱۰، پدر یا مادر می‌تواند دوره اضافی مرخصی والدین معادل حداکثر چهار هفته

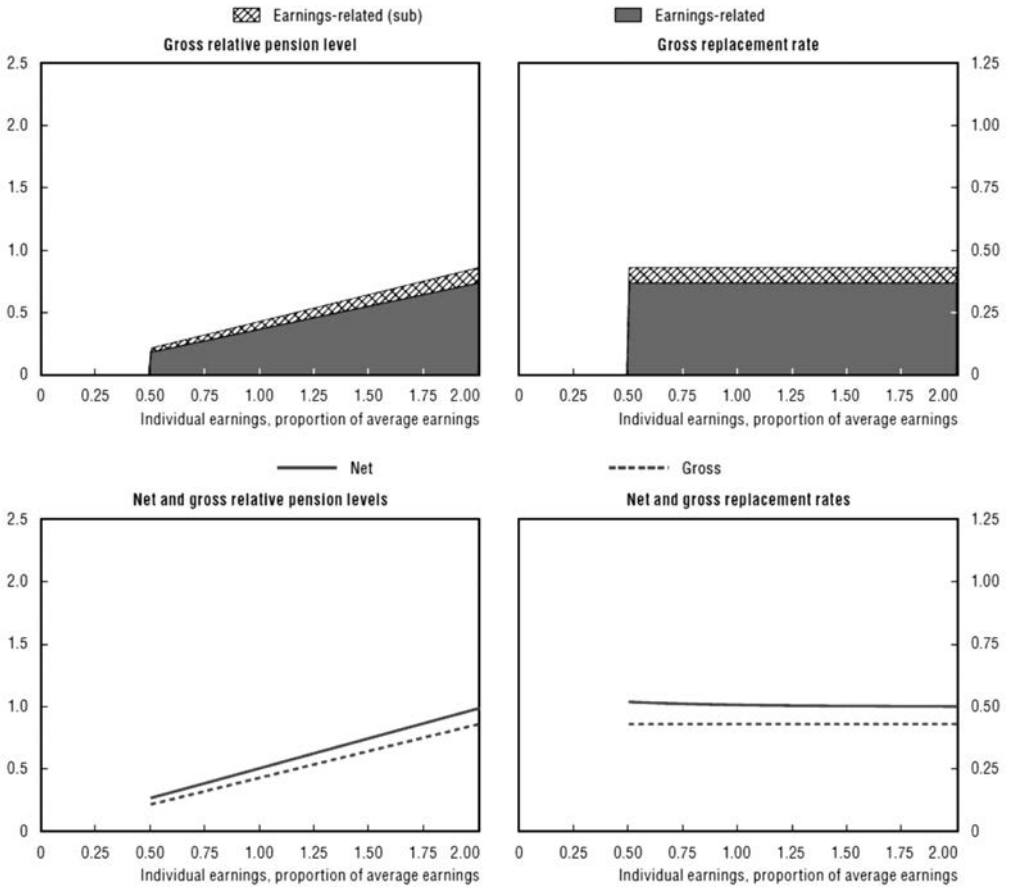
برای یک کودک (از اول ژانویه ۲۰۱۲ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۳) درخواست نماید که از اول ژانویه ۲۰۱۴ به شش هفته افزایش خواهد یافت. در مورد چندقلو، مرخصی والدین افزایش می‌یابد. والدین در مرخصی اضافی زایمان می‌توانند به صورت پاره‌وقت (حداکثر ۵۰ درصد) کار کنند. در چنین وضعیتی مرخصی زایمان متناسب با زمان کار کاهش می‌یابد. از آنجا که روند یکسان‌سازی سن بازنشستگی در حال اجرا است، در سال ۲۰۲۲ شرایط سابقه خدمت برای زنان به سطح ۲۵ سال ارتقا خواهد یافت. در سال ۲۰۱۴، سابقه خدمت برای مستمری حداقل برای زنان ۲۱ سال تعیین شده بود.

از اول ژانویه ۲۰۱۰، پدران حائز صلاحیت دریافت مزایای والدین به مدت دو هفته هستند. مرخصی والدین تا ۳۶ ماه به‌ازای هر فرزند امکان‌پذیر است. طی این مدت، حق بیمه‌های بازنشستگی برای طرح‌هایی پرداخت می‌گردند که افراد در آن‌ها عضویت دارند و مبلغ مزایای رفاه اجتماعی به‌عنوان مبنایی (۴۲۰ زلوتی) برای مشارکت‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و سلامتی استفاده می‌شود. برای سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱، مبنای پرداخت مشارکت، حداقل دستمزد است و از سال ۲۰۱۲، به ۶۰ درصد میانگین دستمزد تغییر خواهد کرد (مبنای پرداخت مشارکت نمی‌تواند از میانگین دستمزد طی ۱۲ ماه گذشته فراتر رود). در هر دو حالت، دولت از جانب والدین در مرخصی، حق بیمه‌ها را پرداخت می‌کند. دوران مشمول حق بیمه‌ها، حائز صلاحیت تعلق حداقل بازنشستگی تضمینی است.

بیکاری

طرح مقرری‌های پیش از بازنشستگی توسط افراد تعدیل شده (به‌عنوان مثال به دلیل انحلال، ورشکستگی یا تجدید ساختار) قابل استفاده است. مقرری‌های پیش از بازنشستگی از محل بودجه دولتی به زنان از ۵۵ سالگی و مردان از ۶۰ سالگی تا رسیدن به سن تقاعد پرداخت می‌شود. قوانین مزبور از ماه مه ۲۰۰۴ اجرایی شده‌اند. مزایای پیش از بازنشستگی زود هنگام به زنان و مردان به ترتیب در ۵۰ و ۵۵ سالگی اعطا می‌شود و مشروط به مشارکت در طرح‌های بازنشستگی نیست. طی دوران دریافت مزایای بیکاری، دولت حق بیمه‌ها را بر اساس مبلغ مزایای بیکاری به نظام بازنشستگی می‌پردازد و دوران مذکور در بازنشستگی حداقل تضمینی احتساب می‌شود.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: لهستان در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: لهستان در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
					زنان (در صورت تفاوت)	
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۲۱.۵	۳۲.۳	۴۳.۰	۶۴.۵	۸۶.۱	۱۱۴.۲	(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۶.۶	۳۸.۶	۵۰.۷	۷۴.۷	۹۸.۸	۱۳۰.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۴۳.۰	۴۳.۰	۴۳.۰	۴۳.۰	۴۳.۰	۳۸.۱	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۵۱.۹	۵۱.۱	۵۰.۷	۵۰.۲	۵۰.۰	۴۵.۶	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۶.۵	۶.۵	۶.۵	۶.۵	۶.۵	۵.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۷.۷	۷.۷	۷.۷	۷.۷	۷.۷	۶.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۶.۰	۵.۸	۵.۷	۵.۶	۵.۶	۴.۹	خالص ثروت بازنشستگی
۷.۱	۶.۹	۶.۸	۶.۷	۶.۶	۵.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: لهستان در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی جایگزین (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
						زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	۲۳.۹
۳۳.۳	۴۳.۰	۶۴.۵	۸۶.۱	۱۱۴.۲		سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۹.۳	۳۸.۶	۵۰.۷	۷۴.۷	۹۸.۸	۱۳۰.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۴۷.۸	۴۳.۰	۴۳.۰	۴۳.۰	۴۳.۰	۳۸.۱	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۵۷.۱	۵۱.۱	۵۰.۷	۵۰.۲	۵۰.۰	۴۵.۶	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۷.۲	۶.۵	۶.۵	۶.۵	۶.۵	۵.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۸.۶	۷.۷	۷.۷	۷.۷	۷.۷	۶.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۶.۶	۵.۸	۵.۷	۵.۶	۵.۶	۴.۹	خالص ثروت بازنشستگی
۷.۸	۶.۹	۶.۸	۶.۷	۶.۶	۵.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

پرتغال

شاخص‌های کلیدی: پرتغال				پرتغال: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ پرتغال دارای طرح بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات همراه با تور ایمنی مبتنی بر آزمون وسیع است.
OECD	پرتغال			
۳۳,۰۳۶	۱۷,۴۳۶	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۲۱,۱۱۵	دلار امریکا		
۷.۹	۱۳.۰	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۷۹.۸	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۰	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۹.۴	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302025				

شرایط احراز صلاحیت

در سال ۲۰۱۴، سن متعارف بازنشستگی ۶۶ سال تعیین گردید که به ۶۶ سال و دو ماه در سال ۲۰۱۵ افزایش خواهد یافت. این افزایش، روند خودکار تعدیل سن متعارف بازنشستگی را متناسب با دوسوم دستاوردهای امید به زندگی از سن ۶۵ سالگی دنبال می‌کند که برابر با میانگین دو سال گذشته ارزیابی شده است. هنگامی که ذی‌نفع به ۶۵ سالگی می‌رسد، سن متعارف بازنشستگی به‌ازای هرسال مشارکت بیشتر از ۴۰ سال، به میزان چهار ماه کاهش می‌یابد.

در سال ۲۰۱۴، مستمری اجتماعی از ۶۶ سالگی قابل تحصیل است. مستمری‌بگیران، مبلغ اضافی معادل با مستمری ماهانه را در جولای و دسامبر هر سال دریافت می‌کنند. در دسامبر سال ۲۰۱۴، مبلغ اضافی به ۱۲ ماه تقسیط و ماهیانه پرداخت می‌گردید. برای درآمدهای بازنشستگی بالاتر از ۱۰۰۰ یورو در ماه، مشارکت همبستگی فوق‌العاده (CES)^۱ تصاعدی به اجرا درآمد.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

مبالغ حقوق بازنشستگی بر اساس فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{عامل پایداری} \times \text{نرخ تعهدی} \times \text{عایدات مرجع} = \text{مبلغ حقوق بازنشستگی}$$

عایدات سالیانه ثبت‌شده در تأمین اجتماعی که برای محاسبه عایدات مرجع (RE) در نظر گرفته می‌شوند مطابق شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) بدون لحاظ قیمت‌های مسکن تعدیل و تنظیم می‌شوند.

به‌منظور محاسبه بازنشستگی تمام دوره اشتغال، عایدات ثبت‌شده از اول ژانویه ۲۰۰۲ لغایت ۳۱ دسامبر ۲۰۱۱ از طریق اعمال شاخص حاصل از وزن ۷۵ درصد شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI)، و ۲۵ درصد میانگین رشد عایدات تعدیل می‌شود؛ رشد عایدات در صورت پیشی گرفتن از CPI، شالوده حق بیمه‌های مقرر در تأمین اجتماعی احتساب خواهند شد. شاخص تعدیل سالانه نمی‌تواند بالاتر از CPI به‌علاوه ۰.۵ درصد باشد.

تعدیل از طریق اعمال ضریب (مرتبط با هر یک از سال‌های در نظر گرفته شود) به عایدات سالانه احتسابی در محاسبه عایدات مرجع انجام می‌شود. شاخص‌های محاسبه پایه تعدیل می‌بایست ارزیابی مجدد شوند.

به‌منظور محاسبه عایدات مرجع، هرگاه تعداد سال‌های عایدات ثبت‌شده بیش از ۴۰ سال باشد، بهترین عایدات ۴۰ ساله (پس از تعدیل) در نظر گرفته می‌شود.

حقوق بازنشستگی سالانه در ۲ درصد مبنای عایدات برای ۲۰ سال بیمه‌پردازی یا کمتر، با کف ۳۰ درصد تعلق می‌گیرد. دامنه نرخ تعهدی برای ذی‌نفعانی با ۲۱ سال مشارکت یا بیشتر، بر اساس عایدات از ۲ درصد تا ۲.۳ درصد تغییر می‌کند. نرخ تعهدی به عایدات فردی وابسته به ارزش شاخص حمایت اجتماعی (IAS) 419.22^{-1} یورو در سال ۲۰۱۴- بستگی دارد. سطوح متفاوت عایدات موجب تعلق حقوق بازنشستگی با نرخ‌های مختلف می‌شود. تعهدات بازنشستگی برای حداکثر ۴۰ سال احتساب می‌شود.

۸۰ <	۴۰-۸۰ <	۲۰-۴۰ <	۱۰-۲۰ <	۱۱ ≥	عایدات مرجع IAS/
۲	۲.۱	۲.۲	۲.۲۵	۲.۳	نرخ تعهدی (%)

معیار عایدات مشمول کسور بازنشستگی، بهترین ۱۰ سال از آخرین ۱۵ سال است، معیار مذکور از سال ۲۰۱۷ به میانگین عایدات مادام‌العمر تغییر خواهد کرد. افرادی که تا ۳۱ دسامبر ۲۰۰۱ حق بیمه‌های خود را پرداخت نموده‌اند و حائز شرایط مستمری سالمندی در تاریخ مذکور هستند، مستمری آنان بر مبنای مناسب‌ترین فرمول ممکن محاسبه می‌شود؛ (۱) کاربرد قوانین پیشین (نرخ تعهدی ۲ درصد برای هر سال مشارکت و بهترین عایدات ۱۰ سال منتهی به ۱۵ سال آخر اشتغال)؛ (۲) اعمال قوانین جدید متذکر در بالا به کل دوران مشارکت؛ و (۳) یا کاربرد متناسب هر دو قانون با توجه به دوره مشارکتی. افرادی که تا ۳۱ دسامبر ۲۰۰۱ حق بیمه‌ها را پرداخت نموده‌اند لیکن واجد شرایط مستمری سالمندی در تاریخ مزبور نشده‌اند در صورت بازنشستگی مابین سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۱۶، محاسبه حقوق بازنشستگی آنان به‌واسطه مناسب‌ترین فرمول انجام می‌گیرد؛ و چنانچه پس از ۳۱ دسامبر ۲۰۱۶ بازنشسته شوند مستمری آنان به‌وسیله فرمول ۲ یا ۳ (مطلوب‌ترین) تعیین می‌شود. اشخاصی که پس از سال ۲۰۰۲ به نظام پیوسته‌اند توسط قوانین جدید پوشش داده می‌شوند. برای افرادی با بیش از ۴۰ سال مشارکت، صرفاً بهترین ۴۰ سال در فرمول مزایا احتساب می‌شود.

عامل پایداری، ویژگی تعدیل نظام بازنشستگی به تغییرات طول عمر است؛ عامل مزبور از ارتباط بین میانگین امید به زندگی در سن ۶۵ در سال ۲۰۰۰ (پیش‌تر در ۲۰۰۶) و سال منتهی به مطالبه بازنشستگی حاصل می‌شود.

در حال حاضر سن متعارف بازنشستگی با افزایش طول عمر پیوند خورده است. در ابتدای هر سال، تعدیل لازم با تلفیق نرخ میانگین امید به زندگی در ۶۵ سالگی در دو سال اول از سه سال آخر و سال مینا (۲۰۰۰) انجام می‌پذیرد.

در حال حاضر، عامل پایداری صرفاً برای بازنشستگی قبل از سن متعارف تقاعد یا در تاریخ عدم امکان تبدیل حقوق بازنشستگی به مستمری سالمندی در نظر گرفته می‌شود (هنگامی که بازنشسته ۶۵ سال کامل دارد). عامل مذکور به مستمری سالمندی حاصل از فقدان اعتبار حقوق بازنشستگی (که تا ۳۱ دسامبر ۲۰۰۷ آغاز می‌شود) یا به کل مستمری فاقد اعتبار اعمال می‌شود در صورتی که

بیمه‌شده:

- در تاریخ تکمیل ۶۵ سالگی، این مستمری را برای بیش از ۲۰ سال دریافت کرده باشد.
 - در اول ژوئن ۲۰۰۷ در تأمین اجتماعی ثبت‌نام کرده و مستمری سالمندی را برای دوره‌ای طولانی‌تر از یک‌دوم زمان میان تاریخ مزبور و تاریخ تکمیل ۶۵ سالگی سپری کرده باشد. عامل پایداری در سال ۲۰۱۴، برای بازنشتگی سالمندی پیش از سن متعارف بازنشتگی ۱۱.۷۳ درصد و برای تبدیل از فقدان اعتبار به مستمری بازنشتگی در ۶۵ سالگی ۵.۴۳ درصد بوده است. علی‌رغم وجود مکانیسم عمومی برای تعهدات پرداخت مستمری‌ها (شاخص‌بندی به قیمت) که موجب افزایش مبالغ پایین مستمری می‌شود، مکانیسم مزبور برای سال ۲۰۱۳ به تعلیق درآمد. در حالت تلفیق عایدات با مستمری سالمندی، مبلغ سالانه حقوق بازنشتگی طبق ۲ درصد مجموع عایدات ثبت‌شده افزایش می‌یابد؛ افزایش مزبور از اول ژانویه هر سال معتبر بوده و به عایدات ثبت‌شده در سال قبل اشاره دارد.
- مشارکت همبستگی فوق‌العاده (CES) بر تمام انواع درآمد بازنشتگی، صرف‌نظر از خاستگاه آن (حقوق بازنشتگی عمومی یا خصوصی، محصولات پیش‌اندوخته‌گذاری خصوصی و سایر موارد) وضع شده است. مبلغ CES پیش از مالیات‌ها محاسبه می‌شود. جدول زیر فهرست نرخ‌های مشارکتی فوق‌العاده برای CES بر درآمد بازنشتگی در سال ۲۰۱۴ را نشان می‌دهد.

مشارکت همبستگی فوق‌العاده (CES)، ۲۰۱۴	لایه‌های درآمد بازنشتگی (به یورو)	لایه‌های درآمد بازنشتگی
۰.۰٪	$1000 \geq$	۱
$PA \times 3.5\%$	$1800 < 1000 \leq$	۲
$3.5\% \times [1800] + 16\% \times [PA - 1800]$	$3750 \geq 1800 <$	۳
$10\% \times PA$	$4611 \geq 3750 <$	۴
$10\% \times [4611] + 25\% \times [PA - 4611]$	$7126 \geq 4611 <$	۵
$10\% \times [4611] + 25\% \times [2515] + 55\% \times [PA - 7126]$	$7126 <$	۶

در سال ۲۰۱۵، از مبالغ بازنشتگی به میزان ۱۱ مرتبه پایین‌تر از IAS (۴۶۱۱ یورو) صرف‌نظر شده و فهرست نرخ مشارکتی مطابق جدول زیر خواهد بود.

مشارکت همبستگی فوق العاده (CES)، ۲۰۱۵	لایه‌های درآمد بازنشستگی (به یورو)	لایه‌های درآمد بازنشستگی
$15\% \times [PA - 4611]$	$4611 < \text{و} \geq 7126$	۱
$15\% \times [2515] + 40\% \times [PA - 7126]$	$7126 <$	۲

حداقل

برای افراد ۶۶ ساله و بالاتری که حائز شرایط طرح بازنشستگی مرتبط با عایدات نیستند، مستمری اجتماعی ماهانه برابر با ۱۹۹.۵۳ یورو در سال ۲۰۱۴ می‌گردد. مبلغ مذکور صرفاً زمانی پرداخت می‌شود که مجموع درآمد برای یک شخص مجرد از ۴۰ درصد شاخص حمایت اجتماعی و در مورد زوجین از ۶۰ درصد آن تجاوز نکند. همچنین پرداخت‌ها به‌صورت ۱۴ ماهه است که با هدف مقابله با بحران‌ها در ۱۲ ماه تقویمی انجام می‌شود. مستمری‌بگیران حقوق بازنشستگی اجتماعی، واجد شرایط دریافت مکمل اضافی یکپارچه^۱ در رأس مستمری خود هستند. مبلغ ماهانه مزایای مذکور برای افراد زیر ۷۰ سال برابر با ۱۷.۵۴ یورو و اشخاصی با حداقل ۷۰ سال معادل ۳۵.۰۶ یورو است.

هدفمند

مکمل یکپارچه برای سالمندان (SSE)^۲ به‌عنوان اصلی‌ترین مزایای هدفمند به‌منظور مقابله با فقر در میان سالمندان، در سال ۲۰۰۸ به‌وسیله بسط صلاحیت به افرادی با ۶۵ سال سن و بالاتر اجرایی گردید. شرایط صلاحیت اضافی برای مزایای مذکور عبارت‌اند از: دریافت مستمری سالمندی یا بازماندگان (شهروندان اسمی استحقاق دریافت حقوق بازنشستگی سالمندی را ندارند زیرا معیار سنجش استطاعت را برآورده نمی‌سازند)؛ و تکمیل آزمون جامع استطاعت SSE.

SSE به درآمد الحاقی اجتماعی شباهت دارد زیرا مکملی است معادل با تفاوت میان درآمد ذی‌نفع و آستانه مفروض، که هم‌زمان شرط آزمون منابع نیز است؛ بنابراین SSE تفاوت میان درآمد ذی‌نفع و مبالغ مرجع (RA)^۳ زیر است:

$$\bullet \quad 4909.00 \text{ یورو در سال برای مجردها.}$$

1. Solidarity Extra Supplement
2. Solidarity Supplement for the Elderly
3. Reference Amounts

● ۸۵۹۰.۷۵ یورو در سال برای زوجین.

درآمد ذینفع متشکل از درآمد خود شخص، درآمد همسر، بخشی از درآمد خانواده پسری آنان، به‌عنوان «ارزش همبستگی خانوادگی» تعریف می‌شود. مؤلفه «همبستگی خانوادگی» به درآمد ذی‌نفع اضافه می‌شود تا صلاحیت و مبلغ SSE تعیین شود.

به‌منظور محاسبه همبستگی خانوادگی، برای هر فرزند (اعم از دختر یا پسر) مجموع درآمد سالانه خانوار وی محاسبه و بر تعداد معادل بالغین در خانوار (دامنه تعادل: ۱ برای اولین بالغ؛ ۰.۷ برای بالغ بعدی و ۰.۵ برای هر نابالغ) و سپس بر اساس جدول زیر، همبستگی خانوادگی به‌عنوان درصدی از درآمد معادل خانوار تعیین می‌شود. افرادی که درآمد معادل خانوارهای فرزندانشان در لایه چهارم قرار می‌گیرد حائز صلاحیت SSE نیستند.

لایه	درآمد معادل از خانوار	همبستگی خانوادگی (% از درآمد معادل)
اولین	$2.5 \times RA$	۰
دومین	$2.5 \times RA < \text{و } 3.5 \times RA \geq$	۵
سومین	$3.5 \times RA < \text{و } 5 \times RA \geq$	۱۰
چهارمین	$5 \times RA <$	مستثنی از SSE

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی زودهنگام برای مشاغل با مشارکت بلندمدت از سال ۲۰۱۲ موقتاً تعلیق شده است. پیش از این چنانچه بیمه‌شده در ۵۵ سالگی دارای ۳۰ سال درآمد ثبت‌شده بود امکان بازنشستگی پیش از موعد را داشت. کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور مشخصی حائز شرایط بازنشستگی پیش از موعد هستند (قوانین مترتب در اینجا ذکر نشده‌اند؛ بخش بیکاری در ذیل ملاحظه شود).

در سال ۲۰۱۵، طرح موقت بازنشستگی پیش از موعد اصلاح‌شده‌ای برای مشاغل با مشارکت بلندمدت برای افراد ۶۰ سال و بالاتر با حداقل ۴۰ سال اشتغال تحت پوشش بیمه معرفی گردید. جرائم بازنشستگی پیش از موعد بدون تغییر باقی مانده است: نرخ کاهش ۰.۵ درصد به‌ازای هر ماه پیش از سن متعارف بازنشستگی. هر سال سابقه مشارکتی بالاتر از ۴۰ سال اشتغال مشارکتی، جرائم را تا چهار ماه کاهش می‌دهد. پس از سال ۲۰۱۶، قواعد قبل از سال ۲۰۱۲ مربوط به تعلیق

بازنشستگی پیش از موعد، مجدداً احیا خواهد شد (پاراگراف‌های زیر ملاحظه شود).
 بازنشستگی پیش از موعد (تعلیقی) به دلیل مشاغلی با اشتغال بلندمدت، به ذی‌نفعان تأمین اجتماعی امکان مطالبه مستمری پیش از سن متعارف بازنشستگی را می‌دهد. به‌ازای هر ماه انتظار تا سن متعارف بازنشستگی، مبلغ مستمری ۰.۵ درصد کاهش می‌یابد. با این وجود تعداد ماه‌های انتظار برای هر دوره سه ساله که از ۳۰ سال تجاوز می‌کند به میزان ۱۲ ماه کاهش می‌یابد.
 تعیین تعداد ماه‌های انتظار تا سن متعارف بازنشستگی، بین تاریخ مطالبه قبل از موعد مستمری و تاریخ تکمیل ۶۶ سالگی بیمه‌شده انجام می‌شود. بیمه‌شدگانی که مستمری تقلیل یافته‌ای را دریافت می‌کنند و فعالیت خود را متوقف می‌کنند می‌توانند پرداخت حق بیمه‌ها را با هدف افزایش مبلغ مستمری اختیار کنند.

چنانچه بیمه‌شده حائز شرایط موردنیاز برای مطالبه مستمری پیش از موعد سالمندی بدون تعلق کسور شود ولی نسبت به درخواست آن اقدام ننماید، حقوق بازنشستگی با اعمال نرخ ۰.۶۵ درصد به تعداد ماه‌های تکمیل شده مابین تحقق الزامات و زمان رسیدن به ۶۵ سالگی یا تاریخ شروع بازنشستگی افزایش می‌یابد.

بازنشستگی دیر هنگام

چنانچه بیمه‌شده مستمری سالمندی را مطالبه نماید هنگامی که بیشتر از سن متعارف بازنشستگی است و واجد صلاحیت بازنشستگی استاندارد در سن مذکور شود، مبلغ حقوق بازنشستگی از طریق حاصل ضرب نرخ ماهانه مترتب در تعداد ماه‌های کامل شده بین ماه شروع مستمری و تاریخ مقرر بازنشستگی ذی‌نفع افزایش خواهد یافت (حداکثر تا ۷۰ سالگی).
 افزایش ماهانه نرخ بر اساس تعداد سال‌های دارای عایدات رسمی تا تاریخ شروع بازنشستگی متفاوت است (جدول زیر).

افزایش ماهانه نرخ‌ها	اشتغال مشارکتی (سال)	سن
۰.۳۳	۱۵ تا ۲۴	بیش از ۶۵ سال
۰.۵۰	۲۵ تا ۳۴	
۰.۶۵	۳۵ تا ۳۹	
۱.۰۰	بیش از ۴۰ سال	

هنگام محاسبه افزایش نرخ جهانی، ماه‌های دارای درآمد به دلیل اشتغال مؤثر در نظر گرفته می‌شود. مبلغ افزایش یافته حقوق بازنشستگی نمی‌تواند از ۹۲ درصد بهترین عایدات مرجع (مبنای محاسبه بازنشستگی قانونی) تجاوز نماید. در صورت فوت ذی‌نفع پیش از درخواست تعلیق مستمری بازنشستگی، پاداش تعلیق بازنشستگی در صورت قابلیت اجرا برای مستمری بازماندگان محاسبه می‌شود.

مراقبت از فرزندان

دوره‌های زایمان (اعم از مرخصی کامل و اشتغال پاره‌وقت) در محاسبه مقرری بازنشستگی لحاظ می‌شود و بر اساس شرایط صلاحیت اعتباردهی می‌شوند. عایدات مشمول کسور بازنشستگی برای دوران مزبور مبتنی بر حقوق شش ماه پیش از دومین ماه شروع مرخصی است. از سال ۲۰۰۲، دوره‌های اشتغال پاره‌وقت (حداکثر تا سه سال) برای مراقبت از فرزندان زیر ۱۲ سال به‌عنوان اشتغال تمام وقت احتساب می‌گردند.

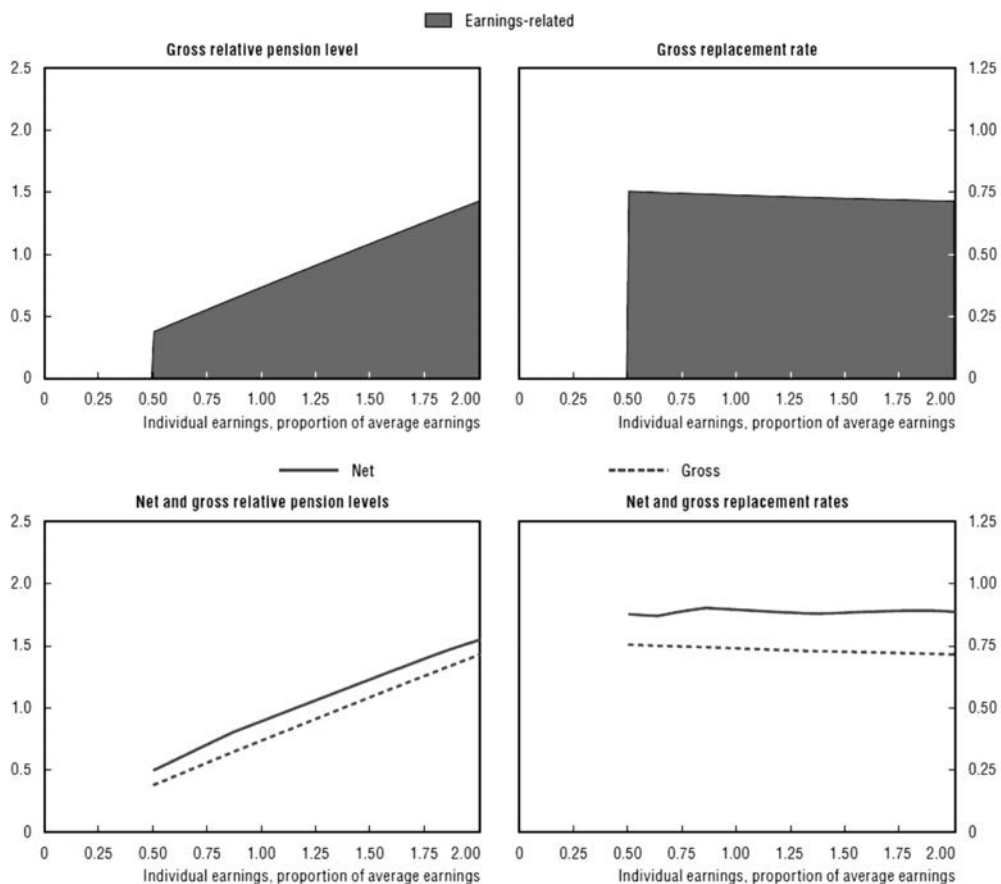
بیکاری

دوران مربوط به مزایای (بیمه) بیکاری در محاسبه مزایای بازنشستگی در نظر گرفته می‌شوند. عایدات مشمول کسور بازنشستگی در دوران مذکور مبتنی بر حقوق شش ماه پیش از دومین ماه دوره بیکاری است؛ این امر به بیکاری و به مزایای اجتماعی بیکاری اعمال می‌شود. قوانین ویژه‌ای برای افرادی با بیکاری بلندمدت اجرا می‌شود. ذی‌نفعان ۵۷ ساله یا بالاتر با بیکاری بلندمدت می‌توانند در ۶۲ سالگی با حقوق بازنشستگی کامل بدون تحقق جریمه بازنشسته شوند. این امر مستلزم برآوردن حداقل شرایط مشارکت و مصرف کامل مقرری مزایای بیکاری است. بازنشستگی پیش از موعد با ۲۲ سال سابقه بیمه در ۵۷ سالگی برای بیکاران در سن ۵۲ سالگی یا بیشتر امکان‌پذیر است. در این حالت، حقوق بازنشستگی هر ماهه ۰.۵ درصد حداکثر به مدت پنج سال کاهش می‌یابد. جدول زیر قوانین مذکور را بر اساس تاریخ وقوع بیکاری نشان می‌دهد.

جریمه/کسر مبلغ مستمری	شرایط		الزامات مزایای بیکاری
	در تاریخ دریافت مستمری	در تاریخ وقوع بیکاری	
۰.۵٪ برای هر ماه انتظار حداکثر تا ۶۰ سالگی.	۵۵ سالگی یا بیشتر. مزایای بیکاری/کمک بیکاری مصرف شده است و کماکان در بیکاری غیرارادی است.	۵۰ سالگی یا بیشتر با حداقل ۲۰ سال عایدات ثبت شده (در سن ۵۰)	پیش از ۳۱ دسامبر ۲۰۰۶
بدون کسر.	۶۰ ساله یا بیشتر. استحقاق مستمری سالمندی (۱۵ سال عایدات ثبت شده). مزایای بیکاری/کمک بیکاری مصرف شده است و هنوز به صورت غیرارادی بیکار هستند.	۵۵ ساله یا بیشتر.	
۰.۵٪ به ازای هر ماه انتظار حداکثر تا ۶۲ سالگی.	۵۷ ساله یا بالاتر. مزایای بیکاری/کمک بیکاری مصرف شده است و هنوز به صورت غیرارادی بیکار هستند.	۵۲ ساله یا بالاتر با حداقل ۲۲ سال عایدات ثبت شده (در ۵۰ سالگی).	از اول ژانویه ۲۰۰۷ به بعد.
بدون کسر.	۶۲ سالگی یا بالاتر. استحقاق مستمری سالمندی (۱۵ سال عایدات ثبت شده). مزایای بیکاری/کمک بیکاری مصرف شده است و هنوز به صورت غیرارادی بیکار هستند.	۵۲ سالگی یا بیشتر.	

هرگاه بیکاری در نتیجه انقضای قرارداد کاری مورد توافق باشد، مبلغ بازنشستگی موقوف به نرخ کاهش اضافی است که تا زمان رسیدن مستمری بگير به سن متعارف بازنشستگی ادامه می‌یابد. چنانچه مشارکت ثبت شده بیش از ۱۸۰ روز در ۱۲ ماه پیش از بیکاری و عایدات ماهانه قبل از بیکاری کمتر از ۸۰ درصد دستمزد حداقل باشد، یارانه کمکی بیکاری بر اساس آزمون وسع ارائه می‌شود. این کمک هزینه تا زمان تحقق شرایط بازنشستگی پیش از موعد برای ذی‌نفعان تمدید می‌شود (مشروط به ۵۰ سالگی در هنگام وقوع بیکاری).

نتایج مدل سازی بازنشستگی: پرتغال در سال ۲۰۶۰، بازنشستگی در ۶۶ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: پرتغال در سال ۲۰۶۰، بازنشستگی در ۶۶ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی تورهای ایمنی بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۲۰۹.۵	۱۴۲.۹	۱۰۸.۷	۷۳.۸	۵۵.۹	۳۷.۵
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۲۰۷.۱	۱۵۴.۸	۱۲۳.۳	۸۹.۵	۷۰.۸	۴۹.۶
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۶۹.۸	۷۱.۴	۷۲.۵	۷۳.۸	۷۴.۵	۷۵.۱
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۸۴.۴	۸۸.۷	۸۸.۴	۸۹.۵	۸۸.۹	۸۷.۷
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۱۱.۲	۱۱.۴	۱۱.۶	۱۱.۸	۱۱.۹	۱۲.۷
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۴۸	۱۲.۹	۱۳.۲	۱۳.۴	۱۳.۶	۱۴.۸
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۸.۲	۹.۲	۹.۷	۱۰.۶	۱۱.۲	۱۲.۴
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۴.۵	۹.۴	۱۰.۶	۱۱.۲	۱۲.۳	۱۴.۵
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

فدراسیون روسیه

شاخص‌های کلیدی: فدراسیون روسیه			فدراسیون روسیه: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	فدراسیون روسیه		
۲,۳۴۳,۳۵۷	۳۹,۱۹۲۰	روبل روسیه	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۶,۶۹۱	دلار امریکا	
۷.۹	۸.۵	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۶۷.۹	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۴.۴	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۳.۲	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302037			بازنشستگی سالمندی اجباری متشکل از نظام حساب‌های اسمی از جمله مزایای پایه با نرخ یکنواخت و طرح مشارکت معین تأمین مالی شده است. همچنین دارای حقوق بازنشستگی اجتماعی قانونی و خصوصی اختیاری تحت مدیریت صندوق‌های بازنشستگی (خصوصی) غیردولتی است.

شرایط احراز صلاحیت

سن متعارف بازنشستگی برای مستمری سالمندی کارگری در سال ۲۰۱۴، برای مردان و زنان به ترتیب ۶۰ و ۵۵ سال با حداقل پنج سال سابقه بیمه است. علاوه بر بیمه معطوف به اشتغال، دوره‌های حائز شرایط شامل خدمت نظام‌وظیفه و دیگر انواع خدمات دولتی، دوره‌های دریافت بیمه اجتماعی عمومی، دوره‌های مراقبت، دوره‌های دریافت مزایای بیکاری، دوران مشارکت در امور عام‌المنفعه با حقوق در صورت ارجاع توسط سرویس دولتی اشتغال، دوران غیرقانونی زندان، دوران سرکوب غیرقانونی، دوران غیرقانونی بازپروری یا تبعید است. حضور نان‌آور خانواده در نظام‌وظیفه یا خدمات کشوری موجب بهره‌مندی فرد از دوره‌های بیمه تا حداکثر پنج سال می‌شود.

مزایای سالمندی بازنشستگی به افرادی که از بیماری‌های ناشی از تشعشعات و حوادث انسانی رنج می‌برند و نیز به مردان و زنان بالاتر از (به ترتیب) ۵۰ و ۴۵ سال با حداقل پنج سال سابقه خدمتی پرداخت می‌شود. مستمری اجتماعی دولتی به اشخاص ناتوان یا افرادی که الزامات سنی را تأمین نمی‌کنند از ۶۵ سالگی برای مردان و ۶۰ سالگی برای زنان پرداخت می‌شود. مستمری اجتماعی دولتی در خارج از کشور قابل پرداخت نیست. الزامی به بازنشستگی وجود ندارد. مستمری‌بگیر شاعل توسط آزمون درآمد مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد.

محاسبه مزایا

مزایای بازنشستگی از محل حق بیمه‌های پرداختی به طرح بیمه بازنشستگی اجباری تأمین مالی می‌شود (مشارکت معین اسمی). در سال ۲۰۱۴، نرخ حق بیمه پرداختی توسط کارفرما معادل ۲۲ درصد برای حداکثر حقوق ۶۲۴,۰۰۰ روبل و ۱۰ درصد برای حقوق بالاتر از مبلغ مذکور است.

مستمری سالمندی کارگری

مستمری مذکور از طریق مجموع دو مؤلفه محاسبه می‌شود:

- مؤلفه مشارکت معین اسمی (شامل بخش پایه) - مزایای مبتنی بر حساب اسمی.
 - مؤلفه مشارکت معین اندوخته‌گذاری شده - مزایای مبتنی بر ارزش حساب انفرادی با نرخ مشارکتی برابر با ۶ درصد به‌علاوه بهره از سال ۲۰۱۶.
- مؤلفه پایه با نرخ یکنواخت در سال ۲۰۱۴ معادل ۴,۶۸۷ روبل در ماه می‌گردید. مستمری‌بگیران ۸۰ سال به بالا حائز شرایط دریافت دو برابر مبلغ «مزایای» پایه با نرخ یکنواخت هستند.
- نرخ مشارکت نسبت به نرخ ادغام مشارکت پایه و NDC، ۱۶ درصد کمتر از ۶۲۴,۰۰۰ روبل و ۱۰ درصد بالاتر از آن است. مؤلفه حساب اسمی (بدون «مزایای» پایه با نرخ یکنواخت) بر اساس سرمایه اسمی انباشته (با تعدیل سالانه) با توجه به قوانین ملی محاسبه می‌شود. در اول ژانویه سال ۲۰۱۴، ضریب سالانه شاخص‌بندی سرمایه بازنشستگی معادل ۱۰۰۸۳ بود.
- مزایای بازنشستگی ماهانه به‌عنوان خارج‌قسمت حاصل از تقسیم مبلغ سرمایه بازنشستگی بر دوره مورد انتظار پرداخت بازنشستگی در ماه محاسبه می‌شود. در سال ۲۰۱۴، بالغ بر ۲۲۸ ماه (۱۹ سال) می‌گردید. مؤلفه NDC انتسابی بر اساس قوانین ملی سالانه تعدیل می‌شود. مبلغ مؤلفه اندوخته‌گذاری شده به‌عنوان یک مبلغ کل در برخی موارد مشخص پرداخت می‌شود.
- مستمری سالمندی بازنشستگی به افراد متأثر از تشعشعات و حوادث انسانی به مبلغ ۲۵۰ درصد مستمری اجتماعی پرداخت می‌شود.

هیچ حداقل یا حداکثر رسمی برای حقوق بازنشستگی عنوان نشده است.

مستمری اجتماعی دولتی

مستمری، یک درصد از سهم پایه (با نرخ یکنواخت) حقوق بازنشستگی محسوب می‌شود. مزایا با توجه به تغییرات در نرخ تورم و میانگین دستمزد تعدیل می‌گردند.

مزایای تور ایمنی

طیف وسیعی از مزایای کمک‌های اجتماعی برای تمامی مستمری‌بگیران فراهم است لیکن نوع و مبلغ آن به مناطق فدراسیون روسیه بستگی دارد (به‌عنوان مثال هزینه‌های حمل‌ونقل، پزشکی و غیره). مستمری‌بگیران می‌توانند دریافت مزایای مذکور را به‌صورت نقدی یا جنسی اختیار کنند. مزایای کمک اجتماعی پرداختی به مستمری‌بگیران غیر شاغل مبتنی بر حداقل سطح معاش مستمری‌بگیر در فدراسیون روسیه (سطوح ملی و منطقه‌ای) است. در سال ۲۰۱۴، سطح معاش فدرال برای مستمری‌بگیر ۶۶۱۷۰۰۰ روبل در ماه است که می‌تواند در سطح منطقه تغییر نماید. گزینه‌های متعددی برای مزایای کمک اجتماعی به مستمری‌بگیران غیرشاغل با مجموع درآمد پایین‌تر از سطح معیشت مستمری‌بگیر وجود دارد:

۱. کمک اجتماعی تکمیلی فدرال برای افراد با درآمد پایین‌تر از سطح معاش فدرال مستمری‌بگیر (حداکثر سطح)؛ پرداختی توسط صندوق بازنشستگی فدراسیون روسیه.
۲. کمک اجتماعی تکمیلی منطقه‌ای برای افراد با درآمد پایین‌تر از سطح معاش منطقه‌ای و بالاتر از سطح معاش فدرال مستمری‌بگیر (حداکثر سطح)؛ پرداختی از سوی مقامات محلی تأمین اجتماعی.

مجموع درآمد یک مستمری‌بگیر غیرشاغل شامل: حقوق بازنشستگی (یا بخشی از آن)، مزایای نقدی تکمیلی، مزایای نقدی ماهانه (شامل مبلغ خدمات اجتماعی)؛ دیگر مزایای کمک اجتماعی به‌صورت نقدی تحت مقررات منطقه‌ای (به‌استثنای کمک‌های اجتماعی پرداختی به‌صورت مبلغ کلی)، معادل نقدی کمک‌های اجتماعی برای تلفن، مسکن و آب و برق و هزینه‌های حمل‌ونقل عمومی می‌شود.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

امکان مطالبه حقوق بازنشستگی پیش از سن متعارف تقاعد وجود ندارد. با این حال بازنشستگی پیش از موعد برای گروه‌های خاصی از بیمه‌شدگان با محیط کار ناسالم ممکن است. تعداد سال‌های لازم اشتغال در محیط ناسالم بر اساس شرایط و نوع حرفه متفاوت است. مزایای بازنشستگی پیش از موعد بر اساس نظام PAYG توسط دولت پرداخت می‌شود. از اول ژانویه سال ۲۰۱۳، کارفرمایان

دارای مشاغلی با شرایط خاص و کارکنان واجد شرایط دریافت حقوق بازنشستگی پیش از موعد، موظف به پرداخت حق بیمه‌های اضافی به نظام بیمه بازنشستگی اجباری هستند (سال ۲۰۱۴ با نرخ ۴ درصد و ۶ درصد؛ سال ۲۰۱۵ معادل ۶ درصد و ۹ درصد).

بازنشستگی دیرهنگام

دریافت مزایای مستمری سالمندی کارگری را می‌توان به تأخیر انداخت. به‌ازای هر سال تعویق، دوره انتظار پرداخت مستمری یک سال کاهش می‌یابد و در نتیجه مزایای بازنشستگی افزایش پیدا می‌کند. حداقل دوره انتظار پرداخت حقوق بازنشستگی ۱۴ سال است.

مراقبت از فرزندان

دوران مراقبت از کودکان، به‌ازای هر کودک ۱۸ ماه تا حداکثر ۳ سال تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرد.

کمک‌هزینه‌های کودک: به خانواده‌هایی با درآمد پایین‌تر از حداقل سطح معاش تعیین شده محلی پرداخت می‌شود (مشروط به اقامت کودک در خانه). کمک‌هزینه مذکور با توجه به منطقه جغرافیایی تغییر نموده و برای فرزندان ۱۸ ماهه تا ۱۸ ساله (۲۳ ساله در صورت دانشجوی تمام‌وقت) پرداخت می‌شود. در صورت عدم توان والد در پرداخت نفقه، مکمل‌ها پرداخت می‌شوند. والدین تنها دو برابر کمک‌هزینه فرزند را دریافت می‌کنند.

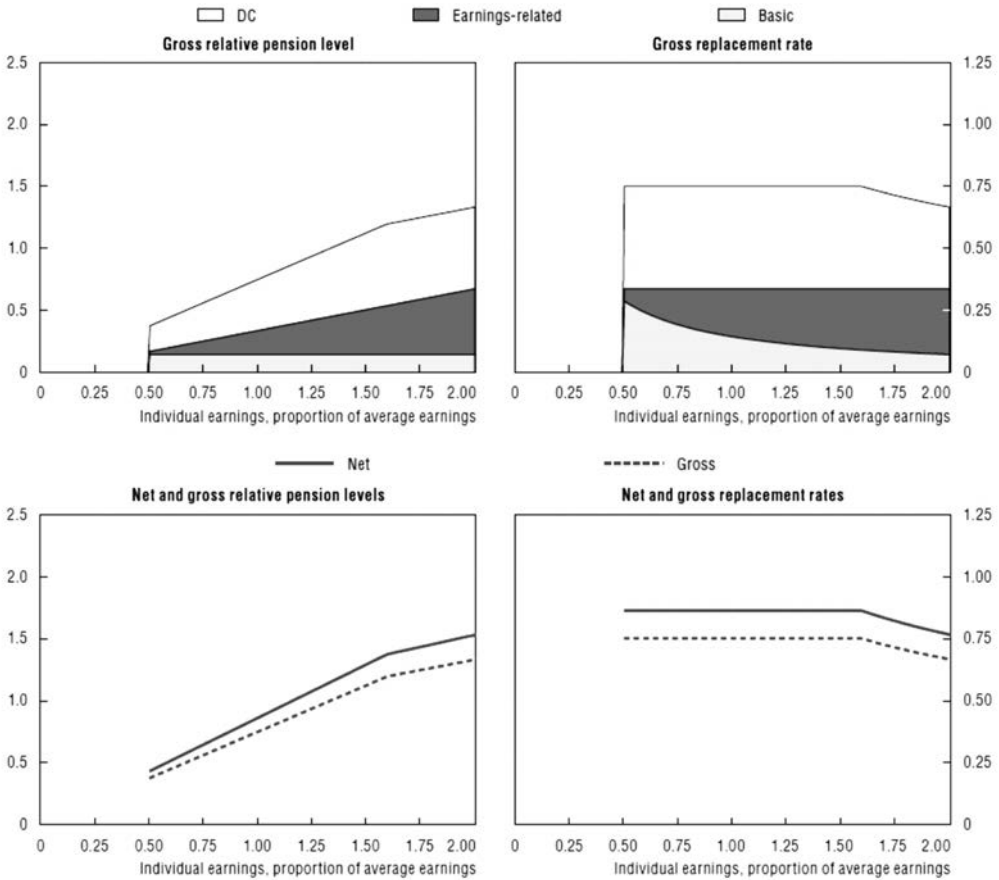
کمک بلاعوض خانوادگی (سرمایه مادری): به زنان پس از تولد یا پذیرش سرپرستی فرزند دوم، سوم یا بعدی پس از اول ژانویه ۲۰۰۷ پرداخت می‌شود. در موارد خاص، مردان نیز پس از قبول سرپرستی دو کودک مشمول هبه مذکور می‌گردند. در سال ۲۰۱۴، مبلغ اعطایی برابر با ۴۲۹,۴۰۸ روبل می‌گردید. یکی از سه گزینه سرمایه‌گذاری تعیین شده توسط قانون، تأمین مالی بازنشستگی اندوخته‌گذاری شده قانونی مادر یا پدر است.

بیکاری

حسب پیشنهاد سرویس اشتغال^۱ و در شرایط عدم اشتغال، حقوق بازنشستگی به مردان و زنان بیکار (به ترتیب) ۶۰ و ۵۵ ساله پرداخت می‌شود، حقوق مزبور از دو سال منتهی به سن متعارف

بازنشستگی با برخورداری از دوره بیمه بیش از ۲۵ سال برای مردان و ۲۰ سال برای زنان و طول مدت خدمت لازم برای بازنشستگی پیش از موعد در صورت ورشکستگی شرکت یا مالک، و تعدیل نیرو قابل پرداخت است. مبلغ مستمری توسط قانون حقوق بازنشستگی کارگری^۱ در فدراسیون روسیه با توجه به بخش بیمه‌ای مستمری سالمندی کارگری تعیین می‌شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: فدراسیون روسیه در سال ۲۰۵۹ (۲۰۴۹)، بازنشستگی در ۶۰ (۵۵) سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: فدراسیون روسیه در سال ۲۰۵۹ (۲۰۴۹)، بازنشستگی در ۶۰ (۵۵) سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی طرح پایه بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۶۷.۱	۱۳۳.۴	۱۱۲.۸	۷۵.۲	۵۶.۴	۳۷.۶	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۱۴۳.۵	۱۱۴.۱	۹۶.۱	۶۴.۱	۴۸.۱	۳۲.۰	(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۹۲.۱	۱۵۳.۴	۱۲۹.۶	۸۶.۴	۶۴.۸	۴۳.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۱۶۵.۰	۱۳۱.۱	۱۱۰.۵	۷۳.۷	۵۵.۳	۳۶.۸	(% میانگین خالص عایدات)
۵۵.۷	۶۶.۷	۷۵.۲	۷۵.۲	۷۵.۲	۷۵.۲	نرخ جایگزینی ناخالص
۴۷.۸	۵۷.۰	۶۴.۱	۶۴.۱	۶۴.۱	۶۴.۱	(% عایدات ناخالص فردی)
۶۴.۰	۷۶.۷	۸۶.۴	۸۶.۴	۸۶.۴	۸۶.۴	نرخ جایگزینی خالص
۵۵.۰	۶۵.۶	۷۳.۷	۷۳.۷	۷۳.۷	۷۳.۷	% عایدات خالص فردی
۷.۱	۸۶	۹۶	۹۶	۹۶	۹۶	ثروت ناخالص بازنشستگی
۹.۶	۱۱.۴	۱۲.۸	۱۲.۸	۱۲.۸	۱۲.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۷.۱	۸۶	۹۶	۹۶	۹۶	۹۶	خالص ثروت بازنشستگی
۹.۶	۱۱.۴	۱۲.۸	۱۲.۸	۱۲.۸	۱۲.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

عربستان سعودی

شاخص های کلیدی: عربستان سعودی			
OECD	عربستان سعودی		
۱۵,۰۱۶۱	۱۸۳,۹۸۹	ریال	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۴۹,۰۲۰	دلار امریکا	
۷.۹		% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۵.۴	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۵.۵	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۳.۰	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302047			

عربستان سعودی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴

بازنشستگی عمومی اجباری

مشکل از بازنشستگی سالمندی مرتبط با عایدات و پرداخت سالمندی است.

شرایط احراز صلاحیت

سن بازنشستگی سالمندی برای مردان ۶۰ سال و برای زنان ۵۵ سال با حداقل ۱۲۰ ماه حق بیمه پردازی یا اعتباری است. بازنشستگی در هر سنی با ۳۰۰ ماه (۲۵ سال) مشارکت امکان پذیر است.

محاسبه مزایا

مستمری سالمندی

حقوق بازنشستگی مبتنی بر ۲.۵ درصد میانگین عایدات ماهانه بیمه شده طی دو سال آخر به ازای هر سال مشارکت تا حداکثر ۱۰۰ درصد است.

حداقل و حداکثر عایدات ماهانه با هدف محاسبه مزایا به ترتیب برابر با ۱۵۰۰ ریال و ۴۵۰۰۰ ریال است.

میانگین عایدات ماهانه به منظور محاسبه مزایا نباید از ۱۵۰ درصد عایدات ماهانه بیمه شده در شروع پنج سال آخر دوره مشارکت تجاوز نماید.

چنانچه عایدات ماهانه بیمه شده طی دو سال آخر منتهی به بازنشستگی کاهش یابد، مقررات خاصی برای تعدیل میانگین عایدات ماهانه برای اهداف محاسباتی مزایا اعمال می گردند.

مستمری حداقل، ۱۹۸۴ ریال در ماه است.

پرداخت سالمندی

رقم کلی معادل ۱۰ درصد میانگین عایدات ماهانه بیمه‌شده طی دو سال آخر منتهی به بازنشستگی به‌ازای هر ماه از پنج سال اولیه حق بیمه‌ها به‌علاوه ۱۲ درصد برای هر ماه اضافی پرداخت می‌شود.

تغییرات در اشتغال

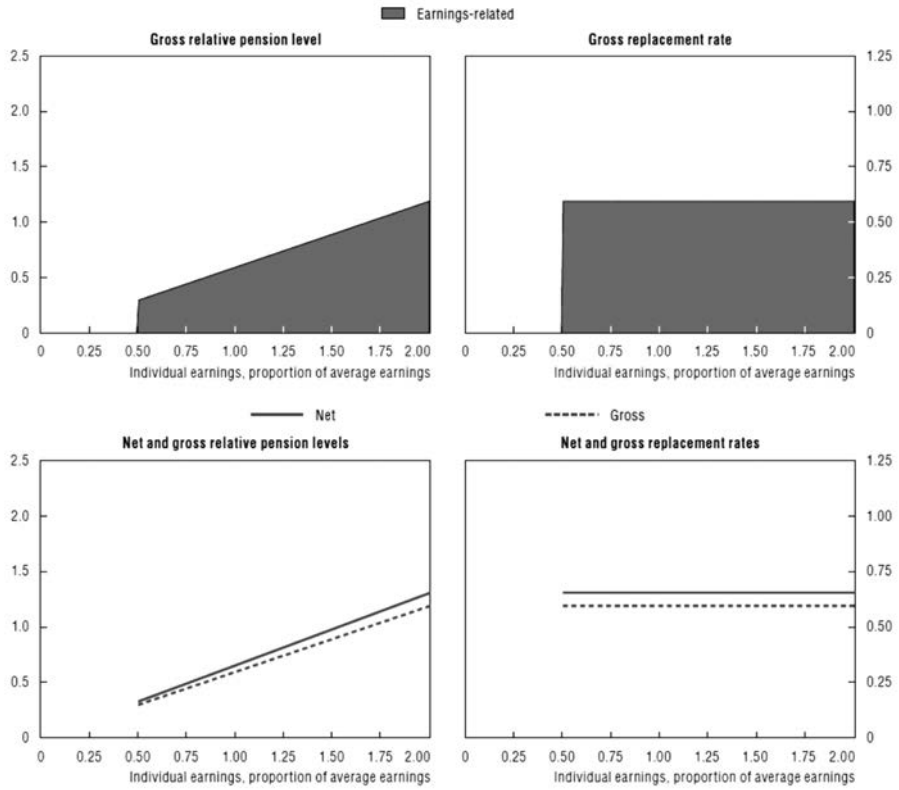
بازنشستگی پیش از موعد

در هر سنی با حداقل ۳۰۰ ماه سابقه حق بیمه‌ای و در صورت عدم پوشش توسط برنامه بازنشستگی امکان‌پذیر است.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تعویق انداختن بازنشستگی وجود ندارد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: عربستان سعودی در سال ۲۰۳۹، بازنشستگی در ۴۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: عربستان سعودی در سال ۲۰۳۹، بازنشستگی در ۴۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی مزایای حقوق بازنشستگی پایه بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
						زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳	
۲۹.۸	۴۴.۷	۵۹.۶	۸۹.۳	۱۱۹.۱	۱۷۴.۸	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۳۲.۷	۴۹.۱	۶۵.۴	۹۸.۲	۱۳۰.۹	۱۹۲.۱	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	۵۹.۶	۵۸.۳	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۶۵.۴	۶۵.۴	۶۵.۴	۶۵.۴	۶۵.۴	۶۳.۹	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۵	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۴.۵	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۸	۱۴.۵	خالص ثروت بازنشستگی
۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۶	۱۵.۲	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۴.

جمهوری اسلواکی

شاخص‌های کلیدی: جمهوری اسلواکی				جمهوری اسلواکی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	جمهوری اسلواکی			
۳۳,۰۳۶	۱۰,۳۴۲	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)	<p>طرح عمومی مرتبط با عایدات مشابه با نظام امتیازی است، مزایای آن وابسته به عایدات افراد نسبت به میانگین دارد. کارگران کم‌درآمد به‌وسیله حداقل مبلغ عایدات به‌عنوان مبنای محاسبه مزایا حمایت می‌شوند. کلیه مستمری‌بگیران حائز شرایط مزایای کمک اجتماعی هستند. برنامه‌های مشارکت معین اختیاری در سال ۲۰۰۵ ارائه گردیدند.</p>
۴۰,۰۰۷	۱۲,۵۲۵	دلار آمریکا		
۷.۹	۷.۰	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۷۵.۳	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۶.۲	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۳.۶	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302052				

شرایط احراز صلاحیت

سن تقاعد در حال حاضر ۶۲ سال با حداقل ۱۵ سال سابقه بیمه‌پردازی است. برای زنان دارای فرزند، سن بازنشستگی کاهش می‌یابد؛ به‌عنوان مثال در سال ۲۰۱۴، مادری با پنج فرزند یا بیشتر می‌تواند در ۵۷.۵ سالگی بازنشسته شود. سن بازنشستگی برای زنان به‌تدریج در حال افزایش است و به ۶۲ سالگی در سال ۲۰۲۴ خواهد رسید. از سال ۲۰۱۷ به بعد، سن قانونی مشمول بازنشستگی بر اساس افزایش امید به زندگی در سن بازنشستگی تعدیل و تنظیم خواهد شد. افزایش واقعی به‌عنوان تغییر در میانگین امید به زندگی در مقایسه با دوره مرجع محاسبه شده و نتیجه بر اساس روز بیان می‌شود. احراز شرایط تعلق مزایای بازنشستگی در برنامه‌های DC، مستلزم حداقل ۱۰ سال مشارکت است. این قانون از اول ژانویه ۲۰۱۵ ملغی شده است.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

امتیازات بازنشستگی به عنوان نسبت عایدات فردی به میانگین عایدات در کل اقتصاد محاسبه می شود. به علاوه «عنصر همبستگی»، امتیاز حقوق بازنشستگی بالاتر از ۱.۲۵ را کاهش می دهد. این ضریب به تدریج از ۸۴ درصد تا ۶۰ درصد طی سال های ۲۰۱۸-۲۰۱۳ کاهش می یابد. ارزش های امتیازی پایین تر از یک به روشی مشابه افزایش می یابند و ضریب این افزایش هم زمان با روندی آهسته از ۱۶ درصد به ۲۲ درصد ارتقا می یابد.

مزایای بازنشستگی در تقاعد معادل حاصل ضرب میانگین کل امتیازات بازنشستگی در دوره مرجع (معمولاً سنوات از سال ۱۹۸۴) در دوره کامل بیمه بازنشستگی و ارزش امتیاز بازنشستگی در زمان تقاعد است. در سال ۲۰۱۴، امتیاز بازنشستگی برابر با ۱۰.۲۵۲۴ یورو بود. ارزش امتیاز بازنشستگی به رشد میانگین عایدات شاخص بندی می شود (سومین دوره سه ماهه در سال). در سال ۲۰۱۴، میانگین عایدات ملی ۸۵۸.۰۰ یورو در ماه می گردید. تقسیم ارزش امتیاز به رقم عایدات هم ارز نرخ تعهدی در طرح مزایا معین و برابر با ۱.۲۵ درصد است.

عایدات در مشارکت دارای سقفی معادل پنج برابر میانگین عایدات هستند. داده های درآمد، تأمل برانگیزند بدین معنا که سقف مذکور کمی کمتر از پنج برابر میانگین عایدات است. حقوق بازنشستگی در پرداخت به ترکیبی از رشد میانگین دستمزد و تورم قیمت شاخص بندی می شود. از سال ۲۰۱۳ لغایت ۲۰۱۷، مزایای بازنشستگی با مقادیر ثابتی افزایش خواهند یافت. سهم رشد عایدات و تورم در شاخص بندی از ۴۰ به ۶۰ در ۲۰۱۴، ۳۰ به ۷۰ در ۲۰۱۵، ۲۰ به ۸۰ در ۲۰۱۶ و ۱۰ به ۹۰ در سال ۲۰۱۷ تغییر خواهد کرد. از سال ۲۰۱۸، شاخص بندی تابع قیمت های مصرف کننده برای خانوارهای مستمری بگير است.

مزایای ناشی از طرح عمومی مرتبط با عایدات کارگرانی که به برنامه های مشارکت معین ملحق می شوند، به تناسب تعدیل می شود.

حداقل

این نظام فاقد مزایای بازنشستگی حداقل است. با این حال حداقل مبنای ارزیابی برای اهداف بازنشستگی هم تراز با حداقل دستمزد وجود دارد. از اول ژانویه سال ۲۰۱۳، حداقل مبنای ارزیابی

برای افراد خوداشتغال، ۵۰ درصد میانگین دستمزد دو سال آخر است. از ابتدای ژانویه سال ۲۰۱۴، حداقل دستمزد ۳۵۲.۰۰ یورو و حداقل مبنای ارزیابی برای افراد خوداشتغال ۴۰۴.۵۰ یورو بوده است.

کمک اجتماعی

کمک‌های اجتماعی مرتبط با احتیاجات ضروری و مهم، افرادی را هدف‌گذاری نموده است که قادر به حفظ شرایط زندگی خود به دلیل موقعیت نامناسب اجتماعی ناشی از درآمد کم یا فقدان درآمد افراد و خانوارها نیستند. مزایا، فراگیر، غیرمشارکتی و تأمین مالی شده از طریق مالیات هستند. هدف مزایا، تضمین شرایط اولیه زندگی و کمک به شهروندان با مشارکت فعال آنان به‌منظور فائق آمدن بر موقعیت‌های نامناسب مالی است.

در اول ژانویه سال ۲۰۱۴، حداقل تضمین درآمد مستمری‌بگیران سالمند موضوع کمک‌های اجتماعی مرتبط با احتیاجات مهم مشتمل بر موارد زیر می‌گردید:

۱. مزایای ماهانه معادل ۶۱۶۰ یورو (مستمری‌بگیر مجرد/تنها) و ۱۰۷۰۱۰ یورو (زوج مستمری‌بگیر بدون فرزند).

۲. کمک‌هزینه ماهیانه مسکن معادل ۵۵.۸۰ یورو (مستمری‌بگیر مجرد/تنها) و ۸۹.۲۰ یورو (زوج مستمری‌بگیر بدون فرزند).

۳. کمک‌هزینه ماهیانه حمایتی برابر با ۶۳۰۰۷ یورو (مستمری‌بگیر مجرد) و ۱۲۶.۱۴ یورو (زوج مستمری‌بگیر بدون فرزند).

۴. مجموع مبلغ ماهانه: ۱۸۰.۴۷ یورو (مستمری‌بگیر مجرد) و ۳۲۲.۴۴ یورو (زوج مستمری‌بگیر بدون فرزند). مبالغ مزبور واکنشی به جمع کل درآمد هنگام رسیدن شخص به سن بازنشستگی بدون مطالبه حقوق بازنشستگی و بدون درآمد شخصی محسوب می‌شود.

افراد با مزایای بازنشستگی پایین، کمک‌های اجتماعی موضوع احتیاجات مهم را دریافت می‌کنند ولی از ۲۵ درصد مبلغ بازنشستگی برای احراز صلاحیت دریافت کمک صرف‌نظر می‌شود. به‌ازای هر سال بیمه بالاتر از ۲۵ سال، از درصد اضافه‌ای صرف‌نظر می‌شود (به‌عنوان مثال با ۴۰ سال بیمه بازنشستگی، از ۴۰ درصد درآمد بازنشستگی صرف‌نظر می‌شود)، بدین معنا که مبالغ مزایای مورد اشاره در بالا، حداکثر مقادیر برای مستمری‌بگیر نیست و با توجه به دوره بیمه بازنشستگی تغییر می‌کنند.

مشارکت معین اختیاری

نرخ مشارکت در طرح مشارکت معین اختیاری، ۴ درصد عایدات است. در اول سپتامبر سال ۲۰۱۲، نرخ مشارکت به ۴ درصد کاهش داده شد. از اول ژانویه سال ۲۰۱۷، نرخ مشارکت سالانه با آهنگ آهسته ۰.۲۵ درصد افزایش خواهد یافت تا به سطح هدف ۶ درصد در ۲۰۲۴ برسد. شرکت در نظام مشارکت معین برای کارگرانی اجباری است که از اول ژانویه ۲۰۰۶ برای نخستین بار به بازار کار وارد می‌شوند. دیگر کارگران امکان انتخاب نظام ترکیبی یا باقی ماندن در طرح عمومی (تا اول ژوئن) را دارند. از اول ژانویه سال ۲۰۰۸ تا ۳۱ مارس ۲۰۱۲، شرکت در نظام ترکیبی برای ورودیان جدید اختیاری بود. تغییرات پیشین، نظام را به ثبت‌نام خودکار پیش‌فرض با امکان خروج با روندی دو ساله تغییر دادند. قوانین ثبت‌نام خودکار از اول آوریل ۲۰۱۲ اجرایی گردید. از اول ژانویه ۲۰۱۳، شرکت داوطلبانه برای ورودیان جدید و ورود اختیاری پیش از ۳۵ سالگی امکان‌پذیر است. حقوق بازنشستگی مشارکت معین می‌تواند به‌عنوان مقرری مادام‌العمر، مقرری با مدت ثابت یا برداشت‌های برنامه‌ریزی‌شده در نظر گرفته شود. به‌منظور محاسبه مقرری مادام‌العمر، شرکت‌های بیمه عمر ضمن استفاده از مدل‌های جریان نقدی با جداول مرگ‌ومیر بین نسلی دوجنسیتی، نسبت هزینه نظام را نیز در نظر می‌گیرند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد امکان‌پذیر بوده و مزایای بازنشستگی ۰.۵ درصد به‌ازای هر ۳۰ روز برداشت زود هنگام معادل ۶.۵ درصد در سال کاهش می‌یابد. بازنشستگی پیش از موعد مستلزم مزایای بازنشستگی بالاتر از ۲۳۷.۷۱ یورو است که معادل ۱.۲ برابر سطح درآمد معاش فرد بالغ است. از اول جولای سال ۲۰۱۳، سطح درآمد معاش برابر با ۱۹۸.۰۹ یورو بوده است. از اول ژانویه سال ۲۰۱۱، نمی‌توان مزایای بازنشستگی سالمندی را دریافت کرد و از بیمه بازنشستگی اجباری نیز برخوردار بود.

بازنشستگی دیر هنگام

بازنشستگی با تأخیر امکان‌پذیر است و مزایای بازنشستگی با ۰.۵ درصد برای هر ۳۰ روز تعویق معادل ۶ درصد در سال افزایش می‌یابد. برای افرادی که برداشت مزایای بازنشستگی را با اشتغال

ترکیب می‌کنند، مزایای بازنشستگی سالانه به‌طور خودکار یا بر اساس درخواست، محاسبه مجدد می‌شود (از اول ژانویه ۲۰۱۵)، هنگامی که سرانجام فرد بازنشسته می‌شود به مزایای بازنشستگی یک‌دوم امتیاز اکتسابی طی مدت مزبور اضافه می‌شود.

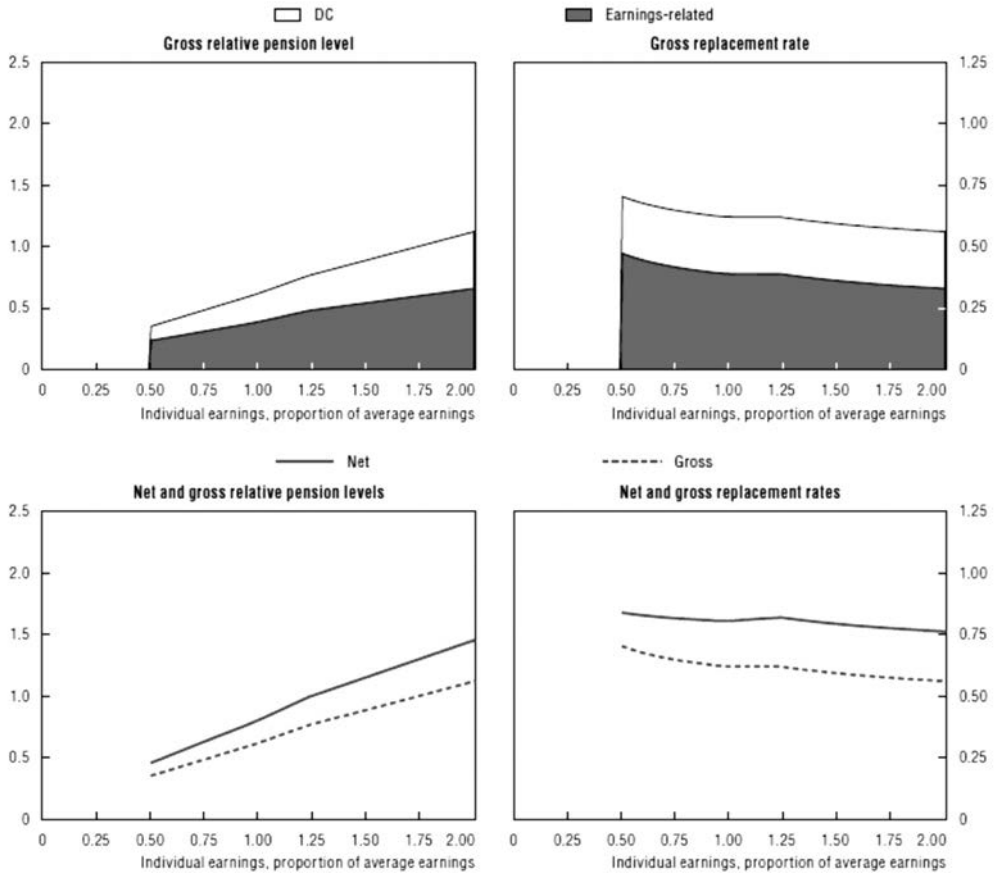
مراقبت از فرزند

افرادی که به مراقبت از کودک (تا شش سالگی) می‌پردازند از طریق اعتبارات بازنشستگی دولتی پشتیبانی می‌شوند. مبنای ارزیابی مشارکت‌های بازنشستگی، ۶۰ درصد میانگین عایدات پیش از دوران مراقبت احتساب می‌شود. از اول ژانویه سال ۲۰۱۱، مبنای ارزیابی به قواعد سقف عایدات و میانگین دستمزد سالانه دو سال منتهی به مرخصی تعدیل شده است. مقرری‌های مراقبت از کودکان معلول بسیار سخاوتمندانه بوده و تا ۱۸ سالگی کودک جریان دارد. مراقب و کودک می‌بایست همواره با یکدیگر بوده و مراقب موظف به ثبت‌نام است. قواعدی مشابه به طرح مشارکت معین اعمال می‌شود (طرح اندوخته‌گذاری مستمری سالمندی).

بیکاری

بیکاری در نظام بازنشستگی به حساب آورده نمی‌شود. با این حال، شخص بیکار می‌تواند از مقرری‌های بیمه بازنشستگی اختیاری استفاده نماید، همچنین پرداخت حق بیمه‌ها برای این دوران با نگاه به گذشته امکان‌پذیر است.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: جمهوری اسلواکی در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: جمهوری اسلواکی در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: شاخص بندی پارامترهای کلیدی بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
۱۵۸.۷	۱۱۲.۲	۸۸.۹	۶۲.۱	۴۸.۶	۳۵.۲
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۲۰۶.۰	۱۴۵.۷	۱۱۵.۵	۸۰.۶	۶۳.۱	۴۵.۷
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۵۲.۹	۵۶.۱	۵۹.۳	۶۲.۱	۶۴.۸	۷۰.۴
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۷۴.۲	۷۶.۲	۷۹.۴	۸۰.۶	۸۱.۷	۸۴.۰
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۷.۳	۷.۸	۸.۲	۸.۶	۹.۰	۹.۸
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۸.۷	۹.۲	۹.۸	۱۰.۲	۱۰.۷	۱۱.۶
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۷.۳	۷.۸	۸.۲	۸.۶	۹.۰	۹.۸
خالص ثروت بازنشستگی					
۸.۷	۹.۲	۹.۸	۱۰.۲	۱۰.۷	۱۱.۶
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

اسلوونی

شاخص‌های کلیدی: اسلوونی			
OECD	اسلوونی		
۳۳,۰۳۶	۱۷,۸۵۱	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)
۴۰,۰۰۷	۲۱,۶۱۸	دلار امریکا	
۷.۹	۱۱.۴	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی
۸۰.۰	۷۹.۵	در زمان تولد	امید به زندگی
۱۹.۳	۱۸.۹	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۷.۹	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302061			

اسلوونی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
 نظام بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات را با طرح‌های حداقل و هدفمند تلفیق می‌کند.

شرایط احراز صلاحیت

در سال ۲۰۱۴، سن تقاعد ۵۸ سال و هشت ماه با ۴۰ سال بیمه‌پردازی برای مردان و ۵۸ سال و چهار ماه با ۳۸ سال و هشت ماه مشارکت برای زنان احتساب می‌گردد. سنین بازنشستگی و سال‌های مشارکت لازم به تدریج افزایش می‌یابد و در سال ۲۰۱۸ برای مردان به ۶۰ سال و در سال ۲۰۲۰ برای زنان به ۶۰ سال با ۴۰ سال پوشش بیمه‌ای خواهد رسید. با کمتر از ۴۰ سال مشارکت، از سال ۲۰۲۰ سن بازنشستگی برای زنان و مردان ۶۵ سال مقرر شده است.

سال ۴۰	سال ۲۰	سال ۱۵	سال‌های بیمه‌پردازی	مردان (۲۰۱۴)
۵۸ سال و شش ماه	۶۴ سالگی	۶۵ سالگی	سن بازنشستگی	
۴۰ سال	۲۰ سال	۱۵ سال	سال‌های بیمه‌پردازی	مردان (۲۰۱۸)
۶۰ سالگی	۶۵ سالگی	۶۵ سالگی	سن بازنشستگی	
۳۸ سال و هشت ماه	۲۰ سال	۱۵ سال	سال‌های بیمه‌پردازی	زنان (۲۰۱۴)
۵۸ سال و ۴ ماه	۶۲ سالگی	۶۴ سالگی	سن بازنشستگی	
۴۰ سال	۲۰ سال	۱۵ سال	سال‌های بیمه‌پردازی	زنان (۲۰۲۰)
۶۰ سالگی	۶۵ سالگی	۶۵ سالگی	سن بازنشستگی	

تا سال ۲۰۱۹، دریافت مزایای بازنشستگی منوط به ۲۰ سال مشارکت است و پس از آن ۱۵ سال بیمه کفایت می‌کند.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

مزایای بازنشستگی سالمندی با خالص مالیات‌ها محاسبه می‌شود. هنگامی که حداقل شرایط صلاحیت (۱۵ سال مشارکت) برآورده می‌شود، طرح مرتبط با عایدات مبنای رتبه‌بندی ۲۶ درصد و ۲۹ درصد را به ترتیب برای مردان و زنان ارائه می‌کند. نرخ تعهدی برای مردان ۱.۲۵ درصد و برای زنان در سال ۲۰۱۴، برابر ۱.۴۱ درصد است که به تدریج افزایش خواهد یافت و در سال ۲۰۲۳ به نرخ هدف ۱.۲۵ درصد می‌رسد. مجموع تعهدات پس از ۴۰ سال بیمه‌پردازی معادل ۵۷.۲۵ درصد برای مردان و ۶۴.۲۵ درصد برای زنان در سال ۲۰۱۴ می‌شود. همچنین نرخ تعهدی برای هر سال اضافی برای زنان به ۱.۲۵ درصد و نرخ تعهدی برای ۴۰ سال مشارکت به ۶۰.۲۵ درصد بالغ می‌شود. مبنای رتبه‌بندی بازنشستگی با استفاده از بهترین ۲۴ سال میانگین خالص دستمزد محاسبه می‌شود. خالص عایدات پیشین با رشد دستمزد خالص اسمی افزایش می‌یابد. در سال ۲۰۱۴، بهترین ۲۰ سال متوالی برای محاسبه مبنای رتبه‌بندی بازنشستگی استفاده گردید. معیار عایدات مبتنی بر بهترین سال‌های متوالی از ۱۹۷۰ است. دوره ارزیابی از سال ۲۰۱۳ گسترش یافته و به ۲۴ سال در ۲۰۱۸ خواهد رسید. مبنای رتبه‌بندی مستمری حداقل به کلیه عایدات مشمول مالیت اعمال می‌شود. مبنای مذکور در اول ژانویه هر سال تعیین می‌شود و معادل ۷۶.۵ درصد میانگین حقوق ماهانه است. در نوامبر ۲۰۱۴، حقوق ماهانه پس از کسور مالیات و حق بیمه‌ها معادل ۷۶۲.۷۶ یورو گردید، همچنین سقف عایدات مشمول بازنشستگی به قرار چهار برابر مبنای رتبه‌بندی حداقل مستمری، معادل ۳۰۵۱.۰۴ یورو در ماه تعیین گردید. مزایای بازنشستگی در پرداخت با ۶۰ درصد رشد ناخالص میانگین دستمزد و ۴۰ درصد قیمت‌های مصرف‌کننده شاخص‌بندی می‌شود (مزایای بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ افزایش نیافت).

حداقل

حقوق بازنشستگی حداقل به‌عنوان ۲۶ درصد مبنای رتبه‌بندی بازنشستگی حداقل برای مردان و ۲۹ درصد آن برای زنان تعریف می‌شود.

هدفمند

کمک هزینه تأمین اجتماعی مبتنی بر آزمون وسع برای مستمری‌بگیران تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۱ مقرر شده بود. از اول ژانویه ۲۰۱۲، کمک هزینه مذکور به قانون حمایت اجتماعی منتقل گردید.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

مزایای بازنشستگی برای بازنشستگی پیش از موعد به شرح زیر کاهش می‌یابد:

	سال ۶۲	سال ۶۱	سال ۶۰	سال ۵۹	سال ۵۸	سن (حد پایین)
					۴ ماه	زنان، ۲۰۱۴
	۰	۰.۳	۰.۳	۰.۳	۰.۳	کاهش (ماهانه، %)
	۰	۳.۶	۳.۶	۳.۶	۲.۴	کاهش (سالانه، %)
	۰	۳.۶	۷.۲	۱۰.۸	۱۳.۲	مجموع (%)
سال ۶۴	سال ۶۲	سال ۶۱	سال ۶۰	سال ۵۹	سال ۵۸	سن (حد پایین)
	۶ ماه	۶ ماه	۶ ماه	۶ ماه	۸ ماه	مردان، ۲۰۱۴
	۰	۰.۳	۰.۳	۰.۳	۰.۳	کاهش (ماهانه، %)
	۱.۸	۱.۸	۱.۸	۱.۸	۱.۲	کاهش (سالانه، %)
	۵.۴	۹.۰	۱۲.۶	۱۶.۲	۱۸ (حداکثر)	مجموع (%)

حد بالا در محاسبه کسور مزایای بازنشستگی، ۶۵ سال تعیین شده است، با توجه به دوره گذار، حد بالا در سال ۲۰۱۴ برای زنان و مردان به ترتیب ۶۲ و ۶۴ سال قرار داده شده است. حد مزبور با شش ماه افزایش در سال، به ۶۵ سالگی برای مردان و زنان ارتقا خواهد یافت. بیشترین کاهش محتمل مستمری سالمندی برای مردان و زنان بالغ بر ۱۸.۰ درصد است.

بازنشستگی دیر هنگام

امکان بازنشستگی دیر هنگام با تعدیل مزایای بازنشستگی میسر است:

پاداش جدید مزایای بازنشستگی به‌ازای هر سه ماه کار پس از تحقق شرایط سنی برداشت مزایای بازنشستگی ارائه شده است (در حال حاضر با ۴۰ سال دوره حائز شرایط بازنشستگی در ۶۰ سالگی بدون خرید دوره مشارکت). حداکثر پاداش مذکور برای تعویق مزایای بازنشستگی ۱۲ درصد

(سه سال) است.

در صورت تعویق مطالبه مستمری سالمندی در حداقل سن بازنشستگی کنونی، ۵۸ سال و هشت ماه سن (در سال ۲۰۱۴) با ۴۰ سال دوره حائز شرایط بازنشستگی (بدون خرید دوره مشارکت) برای مردان و ۵۸ سال و چهار ماه سن با ۳۸ سال و هشت ماه دوره حائز شرایط بازنشستگی (بدون خرید دوره مشارکت) برای زنان (از سال ۲۰۱۹ برابر با ۶۰ سال)، سال‌های اضافی مشارکت تا سن کامل بازنشستگی نرخ تعهدی بالاتری را جذب خواهد کرد.

سال‌های بیمه‌پردازی بدون دوره‌های خریداری‌شده (حد پایین)، ۲۰۱۴			
۴۳	۴۲	۴۱	مردان
۴۱ سال و ۸ ماه	۴۰ سال و ۸ ماه	۳۹ سال و ۸ ماه	زنان
۱۲	۸	۴	نرخ تعهدی (%)

مراقبت از فرزند

دوره‌های زایمان تا یک سال توسط نظام بازنشستگی پوشش داده می‌شود. مزایای دوران مذکور بر اساس عایدات زمان اشتغال مادر محاسبه می‌شود.

به‌علاوه، والدی که تا سه سالگی کودک به اشتغال پاره‌وقت روی می‌آورد با وی همانند کارمند/کارگر تمام‌وقت رفتار می‌شود. مبنای پرداخت مشارکت‌ها، مبلغ جبرانی یا مزایایی است که متعاقب آن تحقق می‌یابد. همچنین امکان پرداخت اختیاری حق بیمه‌ها برای دوران خارج از بازار کار وجود دارد (همچنین برای دوره‌های مراقبت از کودکان).

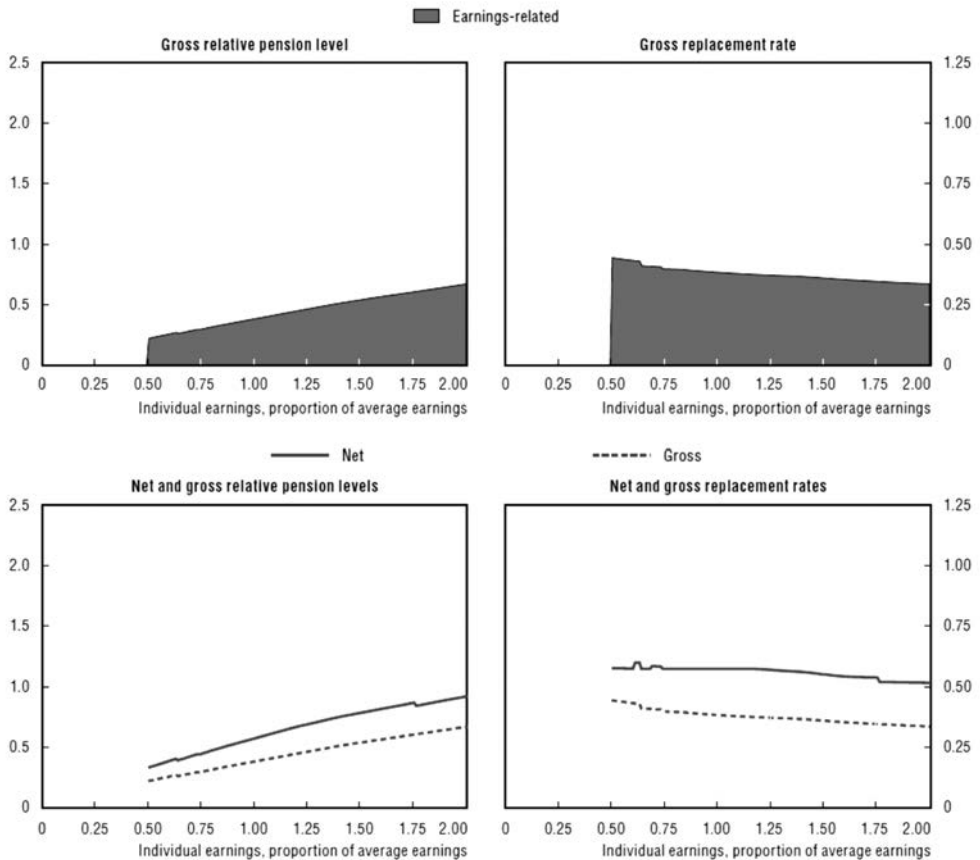
بیکاری

دریافت‌کنندگان مزایای بیمه بیکاری به‌وسیله نظام بازنشستگی و با پرداخت حق بیمه‌ها توسط آژانس اشتغال پوشش داده می‌شوند. افراد بالای ۵۰ سال با ۲۵ سال سابقه بیمه امکان دریافت مزایای بیکاری برای ۱۹ ماه را دارند، همچنین کارگران بالاتر از ۵۵ سال و ۲۵ سال بیمه‌پردازی برای ۲۵ ماه مزایای بیکاری را دریافت می‌کنند.

برای افرادی با بیکاری بلندمدت که حقوق بیمه بیکاری خود را به‌طور کامل دریافت و مصرف کرده‌اند، دولت حق بیمه‌ها (کمک سهم تمديد بیکاری) را پرداخت می‌نماید و تا حداکثر یک سال

لازم تا تحقق کامل شرایط بازنشستگی اعتباردهی می‌کند. برای بیکارانی با حداقل ۵۷ سال سن یا افراد دارای حداقل ۳۵ سال سابقه بیمه، کمک سهم تمدید بیکاری تا حداکثر دو سال پیش از تحقق کامل شرایط بازنشستگی تأمین می‌شود. هنگام محاسبه مزایای بازنشستگی، ارزش مزایای بیکاری (اعم از پرداخت‌های بیمه و کمکی) در نظر گرفته می‌شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: اسلوونی در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: اسلوونی در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی

سناریوی مینا: شاخص بندی پارامترهای کلیدی بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۷۲.۶	۶۷.۲	۵۴.۰	۳۸.۴	۲۹.۹	۲۲.۲
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
۷۶.۴	۷۰.۷	۵۶.۹	۴۰.۴	۳۱.۴	۲۳.۴
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۹۷.۴	۹۲.۳	۷۸.۶	۵۷.۴	۴۴.۷	۳۳.۳
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
۱۰۱.۶	۹۵.۳	۸۲.۲	۶۰.۴	۴۷.۰	۳۵.۰
(% میانگین خالص عایدات)					
۲۴.۲	۳۳.۶	۳۶.۰	۳۸.۴	۳۹.۸	۴۴.۴
نرخ جایگزینی ناخالص					
۲۵.۵	۳۵.۴	۳۷.۹	۴۰.۴	۴۱.۹	۴۶.۸
(% عایدات ناخالص فردی)					
۳۹.۴	۵۱.۷	۵۵.۱	۵۷.۴	۵۷.۴	۵۷.۶
نرخ جایگزینی خالص					
۴۱.۱	۵۳.۳	۵۷.۶	۶۰.۴	۶۰.۴	۶۰.۶
% عایدات خالص فردی					
۵.۳	۷.۴	۷.۹	۸.۵	۸.۸	۹.۸
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۶.۷	۹.۲	۹.۹	۱۰.۶	۱۱.۰	۱۲.۲
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۴.۸	۶.۸	۷.۷	۸.۵	۸.۸	۹.۸
خالص ثروت بازنشستگی					
۵.۹	۸.۳	۹.۶	۱۰.۶	۱۱.۰	۱۲.۲
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

آفریقای جنوبی

شاخص‌های کلیدی: آفریقای جنوبی				آفریقای جنوبی: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	آفریقای جنوبی			
۴۶۱,۹۷۸	۱۴۴,۶۲۷	راند	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۱۲,۵۲۵	دلار امریکا		
۷.۹		% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۵۷.۱	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۳.۲	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۵.۷	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302077				

شرایط احراز صلاحیت

در سال ۲۰۱۰، سن بازنشستگی زنان و مردان هم‌تراز و معادل ۶۰ سال گردید.

محاسبه مزایا

مستمری سالمندی

حقوق بازنشستگی بر اساس آزمون وسع در مورد افراد مجرد بین ۶۴,۶۸۰ راند تا حداکثر ۹۳۰,۶۰۰ راند و برای زوجین از ۱۲۹,۳۶۰ راند تا حداکثر ۸۶۱,۲۰۰ راند تعیین می‌شود. مبلغ مزایا بالغ بر ۱,۴۱۰ راند در ماه برای مجردها و ۲,۸۲۰ راند برای زوجین است. مزایا برای اشخاص بالاتر از ۷۵ سال به ۱,۴۳۰ راند افزایش یافته است.

بازنشستگی خصوصی داوطلبانه

میانگین نرخ حق بیمه برای طرح‌های شغلی حدود ۱۵ درصد عایدات است که بین کارفرما و کارمند تسهیم می‌شود.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

امکان مطالبه حقوق بازنشستگی عمومی پیش از سن بازنشستگی (۶۰ سال) میسر است.

بازنشستگی دیرهنگام

دریافت حقوق بازنشستگی وابسته به بازنشستگی نیست؛ بنابراین تلفیق بازنشستگی و اشتغال تا زمان عدم تجاوز درآمد شخص از آستانه آزمون وسع امکان پذیر است. علی‌رغم عدم الزام به مطالبه حقوق بازنشستگی عمومی هنگام تحقق بازنشستگی، تعویق درخواست مستمری منافی را حاصل نمی‌کند.

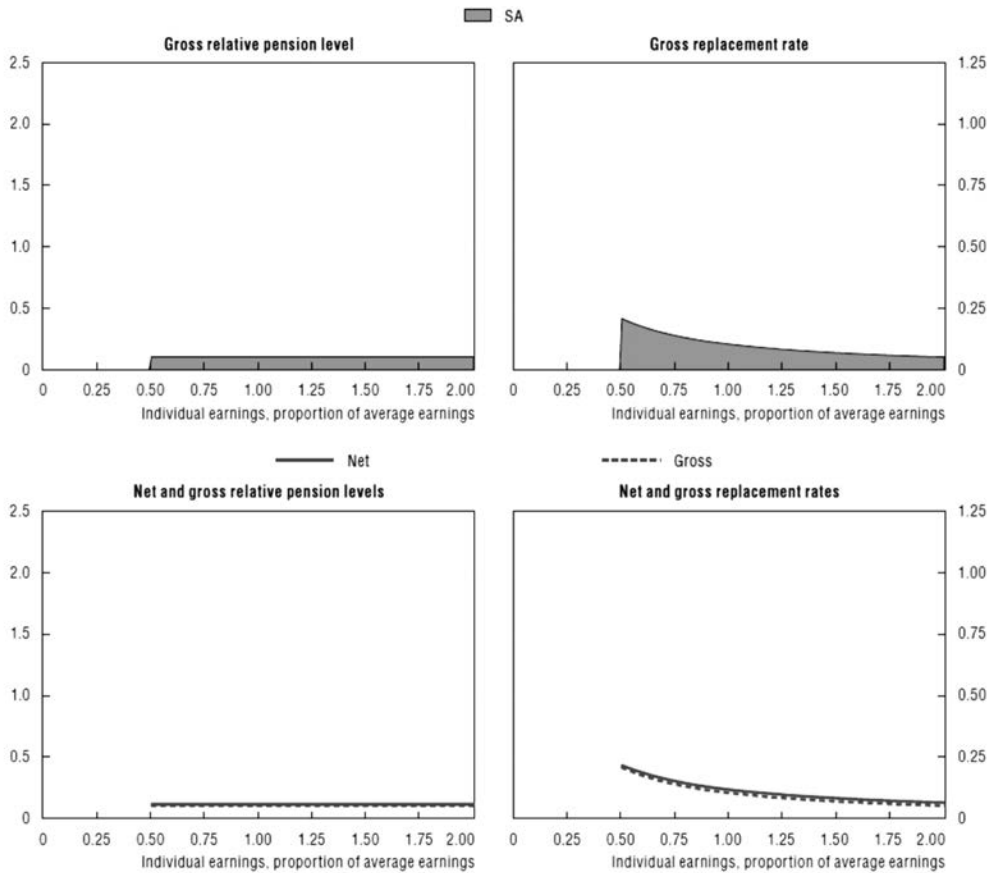
مراقبت از فرزند

حقوق بازنشستگی عمومی نهایی تحت تأثیر دوره‌های مرخصی مراقبت از کودکان قرار نمی‌گیرد.

بیکاری

حقوق بازنشستگی عمومی نهایی تحت تأثیر دوره‌های بیکاری قرار نمی‌گیرد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: اسلوونی در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: آفریقای جنوبی در سال ۲۰۵۴، بازنشستگی در ۶۰ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۰.۵	۱۰.۵	۱۰.۵	۱۰.۵	۱۰.۵	۱۰.۵	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	۱۱.۸	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۳.۵	۵.۲	۷.۰	۱۰.۵	۱۳.۹	۲۰.۹	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۴.۶	۶.۵	۸.۳	۱۱.۸	۱۵.۲	۲۱.۷	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۰.۵	۰.۷	۱.۰	۱.۷	۱.۹	۲.۹	ثروت ناخالص بازنشستگی
۰.۶	۰.۹	۱.۲	۱.۸	۲.۴	۳.۶	ضریب عایدات ناخالص فردی
۰.۵	۰.۷	۱.۰	۱.۴	۱.۹	۲.۹	خالص ثروت بازنشستگی
۰.۶	۰.۹	۱.۲	۱.۸	۲.۴	۳.۶	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

اسپانیا

شاخص‌های کلیدی: اسپانیا				اسپانیا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ نظام بازنشستگی عمومی اسپانیا متشکل از مزایای منفرد مرتبط با عایدات در سطح مشارکت با بازنشستگی حداقل بر اساس آزمون وسع است. همچنین سطح غیرمشارکتی با آزمون وسع جایگزین طرح کمکی تأمین اجتماعی قبلی می‌شود.
OECD	اسپانیا			
۳۳,۰۳۶	۲۶,۱۶۲	یورو	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۳۱,۶۸۳	دلار امریکا		
۷.۹	۱۰.۵	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۲.۰	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۲۰.۵	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۸.۳	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302084				

شرایط احراز صلاحیت

در ادامه اصلاحات بازنشستگی سال ۲۰۱۱، سن بازنشستگی برای مزایای کامل بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۵ سال و دو ماه در سال ۲۰۱۴ افزایش یافته است، چنانچه فرد کمتر از ۳۵ سال و شش ماه سابقه بیمه‌پردازی داشته باشد. در سال ۲۰۲۷، سن قانونی بازنشستگی برای مردان و زنان برابر ۶۷ سال خواهد شد. علی‌ایحال، در صورتی که فرد دارای ۳۸.۵ سال سابقه بیمه باشد، تقاعد با مزایای کامل بازنشستگی از ۶۵ سالگی میسر است. احراز شرایط دریافت مزایای بازنشستگی مستلزم ۱۵ سال مشارکت است.

محاسبه مزایا

مستمری سالمندی

پیش از این مزایا بر مبنای برنامه زمانی به شرح ادامه تعلق می‌گرفت. نخستین ۱۵ سال مشارکت، ۵۰ درصد مبنای عایدات را فراهم می‌کند. ۱۰ سال بعد از آن، ۳ درصد اضافی در سال و متعاقب آن ۲ درصد سالانه ارائه می‌شود. حداکثر تعهدات برابر ۱۰۰ درصد مبنای عایدات است که پس از ۳۵ سال پرداخت بیمه بازنشستگی تحقق می‌یابد. در ادامه اصلاحات، تعهدات پس از ۱۵ سال برابر ۵۰

درصد مبنای عایدات است که به ۱۰۰ درصد پس از ۳۷ سال خواهد رسید (از سال پانزدهم، به ازای حق بیمه ماهانه اضافی تعهد تا ۰.۱۹ درصد ماهانه از ماه اول تا دویست و چهل و هشتم و متعاقب آن ۰.۱۸ درصد در ماه افزایش می‌دهد). حداکثر تعهد کماکان ۱۰۰ درصد مبنای عایدات است.

شاخص جدید تعدیل حقوق بازنشستگی^۱ (IRP) از سال ۲۰۱۴ اجرایی شده و عامل پایداری^۲ (FS) در سال ۲۰۱۹ معرفی خواهد شد و به مزایای جدید بازنشستگی اعمال می‌شود. عامل مذکور رشد امید به زندگی در مستمری‌بگیران جدید را در نظر می‌گیرد.

مبنای عایدات برابر با عایدات پیشین طی ۱۷ سال آخر در مقایسه با ۱۵ سال سابق است. از سال ۲۰۲۲ به بعد، مبنای عایدات بر اساس عایدات ۲۵ سال گذشته محاسبه و همگام با قیمت‌ها افزایش می‌یابد (به استثنای دو سال آخر). این امر بدین معناست که حداکثر نرخ جایگزینی نسبت به حقوق و دستمزد نهایی پایین‌تر از ۱۰۰ درصد است.

در سال ۲۰۱۴، سقفی معادل ۴۳،۱۶۴ یورو برای عایدات در اهداف حق بیمه‌ای و مزایا پیش‌بینی گردید.

از سال ۲۰۱۴ مزایای بازنشستگی به شاخص جدید تعدیل و تنظیم می‌شود که بر اساس عامل‌های مختلف اعم از تعداد حقوق بازنشستگی مشارکتی، تغییر متوسط مبلغ بازنشستگی و تعادل میان درآمدها و هزینه‌های نظام تأمین اجتماعی محاسبه می‌شود. شاخص مزبور طیفی از ارزش‌های ممکن بین حداقل ۰.۲۵ درصد و حداکثری معادل شاخص قیمت مصرف‌کننده و ۰.۵۰ درصد اضافی ایجاد خواهد کرد.

حداقل و حداکثر

مزایای بازنشستگی حداقل با قابلیت پرداخت از ۶۵ سالگی معادل ۶۳۲.۹ یورو در ماه برای مستمری‌بگیران مجرد و ۷۸۰.۹ یورو در ماه برای مستمری‌بگیرانی با همسر وابسته فراهم شده است. مزایای مذکور به صورت ۱۴ قسط در سال پرداخت می‌شود. همچنین مزایای بازنشستگی حداقل، معادل ۷۳۱.۹ یورو در ماه برای بیوه‌های دارای فرزند و مزایای بازنشستگی حداقل برای ایتام در نظر گرفته شده است.

در سال ۲۰۱۴، حداکثر حقوق بازنشستگی ۲۵۵۴.۴۹ یورو با ۱۴ قسط پرداختی سالانه است.

1. Adjustment Pensions Index

2. Sustainability factor

بازنشستگی غیرمشارکتی

در سال ۲۰۱۵، مستمری بازنشستگی غیرمشارکتی به افراد بالاتر از ۶۵ سال با عایدات کمتر از ۵۱۳۶۶ یورو در سال و نیز اشخاص فاقد شرایط مستمری مشارکتی اعطا می‌شود. مبلغ مستمری بستگی به ترکیب خانواده و درآمد خانوار دارد.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد، چهار سال پیش از سن بازنشستگی در صورت بیکاری غیرارادی و ۳۵ سال مشارکت و دو سال پیش از سن قانونی بازنشستگی در بیکاری اختیاری و ۳۵ سال مشارکت امکان‌پذیر است. تا پیش از این، حداقل سن برای بیکاری غیرارادی ۶۱ سال با ۳۳ سال مشارکت تعیین شده بود. کاهش احصائی مزایای تقاعد در بازنشستگی پیش از موعد بین ۲ درصد تا ۱.۵ درصد در هر دوره سه ماهه بر اساس طول مدت مشارکت تغییر می‌کند.

حداقل مستمری برای بازنشستگان پیش از موعد برابر با ۵۹۲.۰ یورو در ماه بدون همسر وابسته و ۷۳۱.۹ یورو در ماه با همسر وابسته است. حداقل مزایا پس از ۶۵ سالگی افزایش می‌یابد.

در سال ۲۰۱۴، بازنشستگی جزئی از ۶۱ سال و دو ماه با استخدام یک کارمند جدید امکان‌پذیر است. در سال ۲۰۲۷ به محض تکمیل اصلاحات، بازنشستگی جزئی در ۶۳ سالگی با ۳۶ سال و شش ماه بیمه‌پردازی، یا ۶۵ سالگی با بیش از ۳۳ سال مشارکت و کمتر از ۳۶ سال و شش ماه، یا از ۶۵ سال و دو ماه در سال ۲۰۱۴ (بدون جایگزینی) امکان‌پذیر خواهد بود. کارمندان جدید و بازنشسته جزئی، حق بیمه‌ها را به‌طور کامل به نظام بازنشستگی پرداخت می‌کنند. پیش از اصلاحات، افرادی با بازنشستگی جزئی صرفاً به نسبت روزهای کار مؤثر حق بیمه پرداخت می‌کنند.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان تعویق برداشت مزایای بازنشستگی پس از سن متعارف تقاعد فراهم است. برای کارگرانی که بین ۱۵ تا ۲۵ سال مشارکت داشته‌اند و به کار خود پس از ۶۷ سالگی ادامه می‌دهند، مزایای بازنشستگی تا ۲ درصد مبنای محاسبه به‌ازای هر سال اضافی افزایش می‌یابد. افزایش برابر ۲.۷۵ با ۲۵ تا ۳۷ سال مشارکت و ۴ درصد با ۳۷ سال مشارکت است.

از ۶۷ سالگی، امکان تلفیق بازنشستگی جزئی و شغل پاره‌وقت وجود دارد. در این حالت، جایگزینی ساعات کار باقی‌مانده الزامی نیست.

از مارس ۲۰۱۳، افراد بالاتر از سن متعارف بازنشستگی مجاز به تلفیق دریافت مزایای بازنشستگی و کار هستند که در این صورت، مبلغ مزایای بازنشستگی ۵۰ درصد کاهش خواهد یافت.

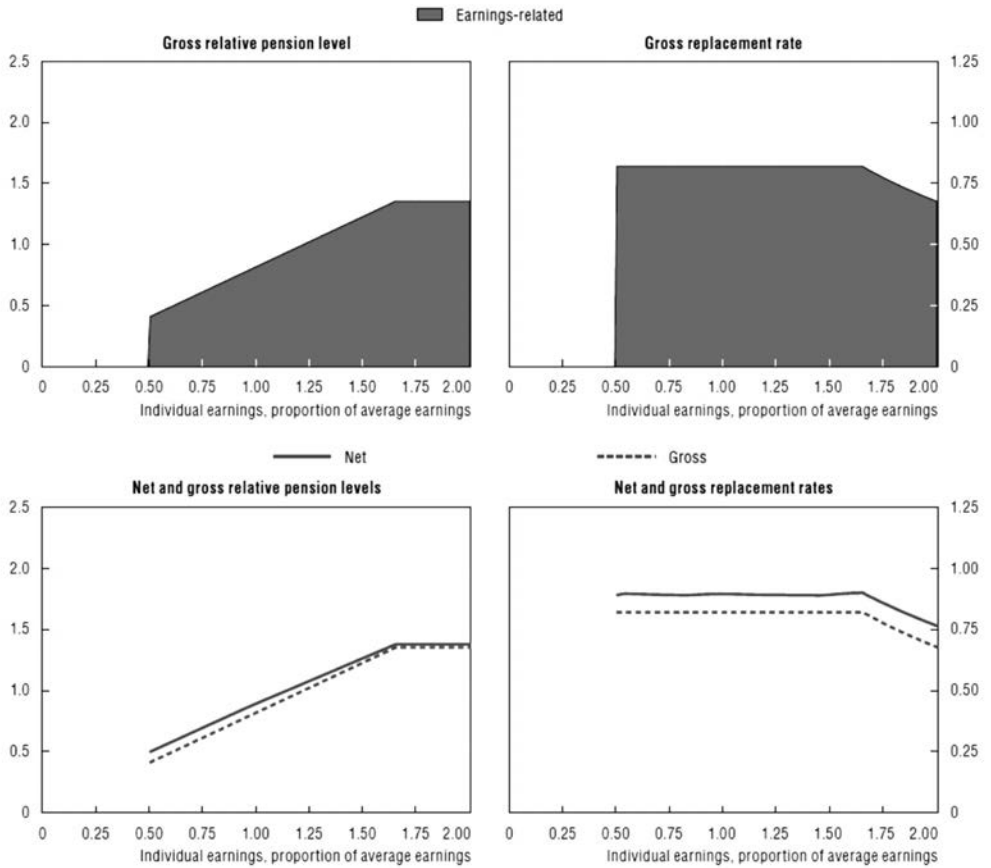
مراقبت از فرزند

دوره‌های زایمان و ابوت (پدری) پوشش داده می‌شود. برای مزایایی اعم از مستمری بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی دائم، مستمری‌های افراد بیوه و ایتم، مرخصی‌های زایمان و پدری، سه سال حق بیمه پرداخت می‌شود.

بیکاری

در دوران دریافت مزایای بیکاری، سهم کارفرما توسط دولت و سهم کارمند به‌وسیله خود وی پرداخت می‌شود. حقوق مبنا برای حق بیمه‌ها، متوسط حقوق در شش ماه پیش از دوره بیکاری است. طول مدت مزایای بیکاری به تعداد روزهای مشارکت طی شش سال پیش از آن، با تغییر از چهار ماه تا دو سال، بستگی دارد. کمک بیکاری که متعاقب آن پرداخت می‌شود، اعتبارات بازنشستگی را تخصیص نمی‌دهد، به‌استثنای افراد ۵۵ سال یا بیشتر که دولت حق بیمه‌های آنان را تا رسیدن به سن متعارف بازنشستگی پرداخت می‌کند. حق بیمه‌ها بر ۱۰۰ درصد مبنای حداقل (۷۵۳ یورو در سال ۲۰۱۴) وضع شده‌اند.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: اسپانیا در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: اسپانیا در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی طرح های تور ایمنی بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین						مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۱۳۵.۵	۱۳۵.۵	۱۲۳.۲	۸۲.۱	۶۱.۶	۴۱.۱	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۳۸.۰	۱۳۸.۰	۱۲۶.۸	۸۹.۵	۶۹.۸	۴۹.۷	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۴۵.۲	۶۷.۷	۸۲.۱	۸۲.۱	۸۲.۱	۸۲.۱	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۵۴.۸	۷۶.۴	۸۹.۳	۸۹.۵	۸۹.۲	۸۹.۱	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۸.۰	۱۲.۰	۱۴.۶	۱۴.۶	۱۴.۶	۱۴.۶	ثروت ناخالص بازنشستگی
۹.۵	۱۴.۲	۱۷.۲	۱۷.۲	۱۷.۲	۱۷.۲	ضریب عایدات ناخالص فردی
۶.۳	۹.۴	۱۱.۵	۱۲.۲	۱۲.۷	۱۳.۶	خالص ثروت بازنشستگی
۷.۴	۱۱.۱	۱۳.۷	۱۴.۵	۱۵.۰	۱۶.۱	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933301664>

سوئد

شاخص‌های کلیدی: سوئد				سوئد: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ بازنشستگی عمومی ملی متشکل از نظام حساب‌های اسمی PAYG، بازنشستگی مشارکت معین اندوخته‌گذاری اجباری و افزایش بازنشستگی مبتنی بر آزمون وسع مزایا معین است. برنامه‌های بازنشستگی شغلی با عناصر مزایا معین و مشارکت معین دارای پوشش گسترده‌ای است.
OECD	سوئد			
۳۱۲,۲۵۱	۴۰۷,۹۷۴	کرون سوئد	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۵۲,۲۷۲	دلار امریکا		
۷.۹	۷.۴	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۱.۷	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۹	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۲۰.۲	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302090				

شرایط احراز صلاحیت

حقوق بازنشستگی اسمی مرتبط با عایدات از ۶۱ سالگی قابل برداشت است. احراز صلاحیت بازنشستگی تضمینی، مستلزم سه سال اقامت است و دریافت مزایای مربوط از ۶۵ سالگی امکان‌پذیر است. حداکثر مزایای بازنشستگی تضمینی مشروط به ۴۰ سال اقامت بوده و در دوره‌های کوتاه‌تر به تناسب کاهش پیدا می‌کند.

محاسبه مزایا

حق بیمه‌ها از ۱۸.۵ درصد حقوق مشمول بازنشستگی احتساب و سپس هم‌راستا با میانگین متحرک سه ساله متوسط عایدات اقتصادی افزایش می‌یابد. حقوق مشمول کسور بازنشستگی به‌عنوان عایداتی کمتر از مشارکت کارمند در نظام بازنشستگی (یعنی نظام حساب‌های اسمی و نظام مشارکت معین) معادل ۷ درصد عایدات ناخالص تعریف می‌شود، که نرخ مشارکت مؤثری معادل ۱۷.۲۱ درصد نسبت به عایدات ناخالص، ۱۴.۸۸ درصد نسبت به نظام حساب‌های اسمی و ۲.۳۳ درصد به حقوق بازنشستگی اندوخته‌گذاری مشارکت معین تخصیص می‌دهد.

حق بیمه‌ها صرفاً هنگامی وضع می‌شوند که عایدات سالانه از کف پایین ۱۸,۸۲۴ کرون سوئد (سال ۲۰۱۴) -حدوداً زیر ۵ درصد میانگین عایدات- تجاوز نماید، لیکن برای افرادی با عایدات

بالتر از کف نسبت به کل آن تعیین می‌شود. بیشینه‌ای برای مزایای محاسبه‌شده از نظر عایدات مشمول مالیات بالغ بر ۴۳۵,۷۵۰ کرون سوئد در سال ۲۰۱۵ تعیین گردید که سقف مؤثری را به نسبت عایدات ناخالص ۴۶۸,۸۶۷ کرون سوئد وضع می‌کند (پایین‌تر از ۱۱۵ درصد میانگین عایدات کارگری). همچنین حق بیمه‌های کارفرمایان تا سقف مقرر پرداخت می‌شود. مالیات مضاعفی بر عایدات بالاتر از سقف مقرر برای افرادی تا ۶۵ سال وضع می‌شود که دارای نسبتی مشابه با حق بیمه بازنشستگی است.

مرتبط با عایدات

طرح مرتبط با عایدات از حساب‌های اسمی استفاده می‌کند. حساب‌های اسمی سالانه از طریق توزیع مانده‌های بازنشستگی افراد متوفی معادل بازماندگان هم سن (سود ارثیه) افزایش داده می‌شود. سود ارثیه در مورد فردی که پیش از رسیدن به حداقل سن بازنشستگی (۶۱ سال) فوت کرده، موضوعیت دارد. پس از این سن، عامل سود ارثیه بر اساس مرگومیر مشاهده‌شده برای دوره زودتر تخمین زده می‌شود (از جداول مرگومیر پنج‌ساله محاسبه می‌شود).

در بازنشستگی، سرمایه اسمی انباشته به مقرری تبدیل می‌شود. در این محاسبه از ضریبی وابسته به سن بازنشستگی فرد و امید به زندگی فعلی استفاده خواهد شد (مبتنی بر جداول مرگومیر پنج‌ساله). نرخ واقعی تنزیل ۱۶ درصد در سال نیز در محاسبه مقرری احتساب می‌شود.

پس از بازنشستگی، مزایای بازنشستگی با افزایش در میانگین عایدات اسمی با کسر نرخ بهره انتسابی در مقسوم‌علیه (سالانه ۱.۶ درصد) برآورد می‌شود. همچنین یک «مکانیسم تعادل» وجود دارد: چنانچه دارایی‌ها (صندوق اتکائی به‌علاوه ارزش تخمینی دارایی‌ها در شکل درآمدهای مشارکت) پایین‌تر از تعهدات (سرمایه بازنشستگی اسمی متعلقه و ارزش سرمایه حقوق بازنشستگی) قرار گیرند، شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت و بازده‌های اعتباری/منتسب به حساب‌های اسمی به‌وسیله نسبت دارایی‌ها به تعهدات کاهش می‌یابد. نسبت تعادل برای سال t به‌منظور محاسبه عدد تراز یا نیاز برای فعال‌سازی مکانیسم تعادل در سال $t+2$ استفاده می‌شود. مکانیسم متعادل فعال به معنای نرخ‌های پایین‌تر جایگزینی ناشی از نظام ملی است، لیکن هنگامی که نظام بازنشستگی بهبود یافته و رقم تراز افزایش می‌یابد نتایج بالاتری را تحصیل می‌کند (شاخص تعادل می‌تواند از شاخص درآمد در دوره بهبود تجاوز نماید). نسبت تعادلی برای سال ۲۰۱۲ و عدد تعادل برای سال ۲۰۱۴ برابر ۰.۹۸۳۷ است.

۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱	۲۰۱۲	
۱.۰۰۲۶	۰.۹۸۲۶	۰.۹۵۴۹	۱.۰۰۲۴	۱.۰۱۹۸	۰.۹۸۳۷	نسبت تعادلی

برای اهداف مدل سازی، ضرایب سالیانه با استفاده از قوانین بالا و داده‌های مربوط به مرگ‌ومیر از پایگاه داده جمعیت سازمان ملل متحد محاسبه می‌شود. فرض بر این است که مکانیسم تعادل بر ارتقای مزایا تأثیر نمی‌گذارد.

پایه (مستمری تضمینی)

«مستمری تضمینی» پایه، مزایای بازنشستگی افزایشی مبتنی بر درآمد با سطوح پایین مزایای حاصل از حساب‌های اسمی است. در سال ۲۰۱۴، مزایای کامل تضمین شده برای مستمری‌بگیر (مجرد) متولد پس از سال ۱۹۳۸ برابر ۹۴,۵۷۲ کرون سوئد یا ۲۴ درصد میانگین عایدات ناخالص بود.

در حقوق بازنشستگی مرتبط با درآمد، مستمری تضمینی معادل ۱۰۰ درصد در قبال نخستین ۵۵,۹۴۴ کرون سوئد از درآمد (در سال ۲۰۱۴ برای فرد مجرد) برداشت می‌شود و پس از آن با نرخ معادل ۴۸ درصد احتساب می‌شود. صرفاً هنگامی که حقوق بازنشستگی مرتبط با عایدات از ۱۳۶,۴۲۰ کرون سوئد تجاوز می‌کند - تقریباً ۳۵ درصد از میانگین عایدات - صلاحیت دریافت مستمری تضمینی به پایان می‌رسد. سطح مستمری تضمینی بر اساس قیمت تعدیل و تنظیم می‌شود.

مزایای مسکن ۹۳ درصد هزینه‌های مسکن را تا حداکثر ۵۰۰۰ کرون سوئد در ماه برای مستمری‌بگیر مجرد پوشش می‌دهد. از اول ژانویه ۲۰۱۲، مبلغ ۱۷۰ کرون سوئد به‌ازای هر نفر به کمک‌هزینه مسکن اضافه شده است. از اول ژانویه ۲۰۱۳، مبلغ ۳۴۰ کرون سوئد برای هر خانوار اضافه شده است. مزایا بخش مهمی از حداقل استاندارد زندگی برای مستمری‌بگیران سوئدی محسوب می‌شود. مزایای مبتنی بر آزمون وسع در محاسبات مدل سازی شده لحاظ نشده‌اند.

مشارکت معین

۲.۵ درصد درآمد مشمول کسور بازنشستگی (با فرض نرخ مؤثر مشارکت در برابر عایدات ناخالص ۲.۳۳ درصد) به حساب‌های بازنشستگی شخصی در نظام مشارکت معین اندوخته‌گذاری شده اجباری پرداخت می‌شود، نظامی که افراد دارای اختیار گسترده‌ای در خصوص محل سرمایه‌گذاری اندوخته‌های مزبور هستند.

در بازنشستگی، افراد می‌توانند نحوه برداشت مزایا را انتخاب کنند. به‌منظور اجتناب از ریسک سرمایه‌گذاری، حساب انباشته بازنشستگی قابلیت تبدیل به مقرری را دارد. همچنین، امکان انتخاب مقرری متغیر میسر است که در آن اندوخته‌ها توسط مدیر صندوق سرمایه‌گذاری می‌شوند. مقرری‌های مزبور فاقد ارزش تضمین شده هستند. اصل محاسبه مزایای بازنشستگی در این حالت عبارت از تقسیم ارزش حساب بر مقسوم‌علیه مقرری (بر اساس میانگین امید به زندگی برآوردی) است و مزایای بازنشستگی با تفاضل نرخ تخمینی بهره آتی ۳ درصد و هزینه‌های اجرایی اعتباردهی می‌شود. در صورت تجاوز بازده از ۳ درصد (ناشی از پرداخت اضافی انجام‌شده یا بالا بودن مانده حساب)، رقم مذکور پایه محاسبه مستمری سالیانه است.

شغلی شبه اجباری

بر اساس برآورد، طرح‌های مزایای بازنشستگی شغلی تقریباً ۹۰ درصد کارمندان را پوشش می‌دهند. صرفاً چهار طرح اصلی شغلی وجود دارد. در مدل‌سازی از طرح ITP برای کارمندان استفاده شده است که طرح مشارکت معین اندوخته‌گذاری شده برای متولدین ۱۹۷۹ یا پس از آن است.

ITP1

از اول ژانویه ۲۰۰۷ کارمندان حقوق‌بگیر متولد ۱۹۷۹ یا پس از آن، مستمری بازنشستگی تحت برنامه جدید ITP1 از ۲۵ محقق می‌شود. ITP1 برنامه کامل مشارکت معینی است که نرخ مشارکت در آن ۴.۵ درصد حقوق و دستمزد تا حداکثر ۷.۵ برابر مبلغ پایه درآمد (۴۲۶,۷۵۰ کرون سوئد برای سال ۲۰۱۴) است. برای حقوق بیش از ۷.۵ برابر مبلغ پایه درآمد (تقسیم بر ۱۲ برای یک ماه) نرخ مشارکت ۳۰ درصد است. حقوق مشمول کسور بازنشستگی، حقوق و دستمزد ناخالص پرداختی به‌صورت نقدی، به‌استثنای بازپرداخت هزینه‌ها است. حق بیمه از اولین کرون حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود.

کارمند مخیر به انتخاب شکل پس‌انداز یا مدیریت اندوخته خود است. با این حال، حداقل نیمی از مبلغ مشارکت در بیمه بازنشستگی سنتی سرمایه‌گذاری می‌شود. کارمند می‌تواند پوشش بازپرداخت و پوشش خانواده از مبالغ پایه قیمت ۱، ۲، ۳ یا ۴ در سال را طی بیش از ۵، ۱۰ یا ۲۰ سال انتخاب نماید. در صورت عدم انتخاب گزینه مشارکتی مشخص توسط کارکنان، حق بیمه‌های آنان در بیمه بازنشستگی سنتی فاقد پوشش بازپرداختی یا خانوادگی، سرمایه‌گذاری می‌شود. این گزینه

پیش فرض، مدل سازی شده است.

کارکنانی که درآمد سالانه آنان از ده برابر مبلغ پایه درآمد (۵۴۹,۰۰۰ کرون سوئد در سال ۲۰۱۴) تجاوز می کند می توانند با انتخاب خود تحت پوشش برنامه جدید بر اساس موافقت با کارفرمای مربوط قرار گیرند. این موضوع فارغ از اتخاذ برنامه سنتی ITP2 یا ITP جایگزین توسط کارمند است.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

برداشت مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات در طرح بازنشستگی ملی از ۶۱ سالگی امکان پذیر است و سن مشخص بازنشستگی تعیین نشده است. حساب های اسمی و محاسبات مقرری، کاهش محاسبات بیمه ای خودکاری را بر اساس سن بازنشستگی ارائه می کنند. مزایای بازنشستگی تضمینی بر اساس آزمون درآمد، پیش از ۶۵ سالگی قابل مطالبه نیست. چنانچه حقوق بازنشستگی ناشی از حساب های اسمی پیش از ۶۵ سالگی یا پس از آن برداشت شود، در محاسبه مستمری تضمینی، برداشت حقوق بازنشستگی را همان ۶۵ سالگی در نظر می گیرند. در برنامه جدید ITP1، مزایای بازنشستگی به طور متعارف از ۶۵ سالگی پرداخت می شود لیکن امکان برداشت آن از ۵۵ سالگی فراهم است. حقوق بازنشستگی مادام العمر است لیکن می تواند به صورت کامل یا جزئی برای یک دوره محدود حداقل ۵ سال پرداخت شود (مقرری به شکل پرداخت های مادام العمر مدل سازی شده اند). اندازه حقوق بازنشستگی با توجه به میزان حق بیمه پرداخت شده، بازده، هزینه ها و مالیات و مدت زمان پرداخت حقوق بازنشستگی تعیین می شود.

بازنشستگی دیر هنگام

امکان به تعویق انداختن بازنشستگی در نظام حساب های اسمی و بازنشستگی تشویقی بدون محدودیت سن بالا و با استفاده از تعدیلات محاسبات بیمه ای خودکار وجود دارد. همچنین تلفیق اشتغال و دریافت مستمری مجاز است. در نهایت، حقوق بازنشستگی می تواند به طور جزئی (۲۵ درصد، ۵۰ درصد یا ۷۵ درصد حقوق بازنشستگی کامل) برداشت شود. مستمری تضمینی در قبال دیگر مستمری های حاصل از نظام مستمری سالمندی و حقوق بازنشستگی ملی قابل مقایسه خارجی تنظیم می شود لیکن به واسطه درآمد دستمزد، درآمد سرمایه، حقوق بازنشستگی شغلی یا بیمه

بازنشستگی خصوصی کاهش نمی‌یابد؛ بنابراین امکان ترکیب اشتغال و دریافت مستمری تضمینی فراهم است.

امکان تعویق بازنشستگی شغلی ITP1 پس از ۶۵ سالگی فراهم است. هیچ‌گونه حقوق اضافی پس از ۶۵ سالگی تحصیل نمی‌شود به‌استثنای مواردی که کارمند با کارفرما به توافق خاصی رسیده باشند.

مراقبت از فرزندان

بر اساس طرح بازنشستگی عمومی، سال‌های زندگی با کودکان چهار سال یا کمتر احتساب و اعتباردهی می‌شود. در خانوارهایی با دو والد در صورت عدم اعلام انتخاب، اعتبار به والدی تعلق می‌گیرد که کمترین درآمد را داشته باشد. افراد از میان سه روش مختلف محاسبه اعتبار بهترین را دریافت می‌کنند. نخست، در صورتی که درآمد صفر یا کمتر از عایدات پیشین باشد، اعتبارات بر اساس عایدات سال منتهی به تولد فرزند است. دوم، برای کارگران کم‌درآمد یا اشخاصی که پیش از شروع مسئولیت مراقبت از کودک شاغل نبوده‌اند، اعتبارات مبتنی بر ۷۵ درصد میانگین عایدات اقتصادی احتساب می‌شود. سوم، چنانچه درآمد به‌واقع افزایش یابد یا به میزان زیادی هنگام شروع مسئولیت مراقبت از کودکان کاسته نشود، اعتبار در مبلغ واحد پایه درآمد تعیین می‌شود. در هر سه مورد، دولت کلیه حق‌بیمه‌ها را به نظام ملی بازنشستگی مرتبط با عایدات (شامل طرح حساب‌های اسمی و مشارکت معین اندوخته‌گذاری شده) پرداخت می‌کند.

به‌علاوه، مزایای والدین نیز به‌عنوان درآمد مشمول کسور بازنشستگی محسوب می‌شود. ذینفع، ۷ درصد سهم بازنشستگی کارمند بر درآمد مزایا را پرداخت می‌کند. دولت ۱۰.۲۱ درصد «سهم کارفرما» برای درآمدهای حاصل از تأمین اجتماعی از جمله مزایای والدین را تقبل می‌کند.

مزایای والدین برای ۴۸۰ روز به قرار زیر قابل پرداخت است:

- ۳۹۰ روز به میزان ۸۰ درصد درآمد سالیانه والدین حداکثر تا سقف ۱۰ برابر مبلغ پایه قیمت

(معادل حقوق سالیانه ۴۴۴,۰۰۰ کرون سوئد در سال ۲۰۱۴).

- ۹۰ روز به نرخ ثابت ۱۸۰ کرون سوئد در روز.

مزایای والدین به‌صورت روزانه محاسبه می‌شود. والدین دارای درآمد پایین یا فاقد درآمد، حداقل

مزایای تضمین‌شده ۱۸۰ کرون در روز را دریافت می‌کنند. ۴۸۰ روز مزایای نقدی به‌طور مساوی میان

والدین تقسیم می‌شود (یعنی ۲۴۰ روز به هر کدام) البته هر یک از والدین می‌تواند ۱۸۰ روز متعلق به خود را به دیگری منتقل نماید.

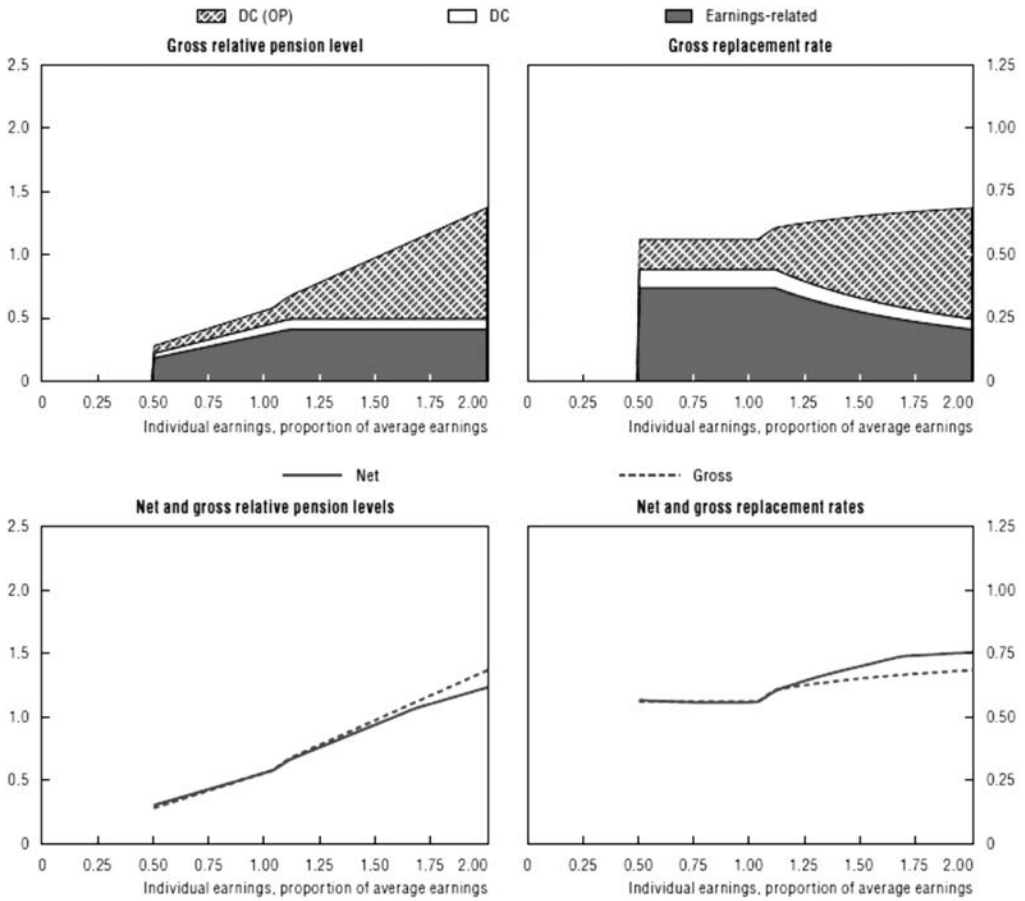
تحت برنامه شغلی ITP، توصیه می‌شود کارفرمایان از طریق بیمه، بازنشستگی کارکنان را تا حداکثر ۱۳ ماه مرخصی والدین تأمین کنند (اغلب کارفرمایان این کار را انجام می‌دهند).

بیکاری

مزایای بیکاری و کمک‌هزینه‌های آموزش پرداختی به بیکاران با هدف جذب در برنامه‌های بازار کار، به‌عنوان درآمد مشمول بازنشستگی احتساب می‌شود (با پرداخت سهم «کارفرما» توسط دولت). مزایای بیکاری مرتبط با درآمد برابر با ۸۰ درصد عایدات پیشین برای ۲۰۰ روز نخست است. از روز دویست و یکمین روز تا روز ۳۰۰، مزایا ۷۰ درصد عایدات پیشین است. متعاقب آن، دوره مزایا خاتمه می‌یابد، البته چنانچه دریافت‌کننده مزایا والد کودک زیر ۱۸ سال باشد مزایای بیکاری معادل ۷۰ درصد عایدات پیشین تا ۱۵۰ روز دیگر نیز ادامه خواهد یافت. مزایای بیکاری تا سقف ۶۸۰ کرون در روز پرداخت می‌شود و مشمول حداقل پرداخت روزانه ۳۲۰ کرون است (مشروط به اشتغال تمام‌وقت فرد بیکار طی ۱۲ ماهه پیش از بیکاری).

پس از دریافت روزهای بیکاری، ذی‌نفع مجاز به ثبت‌نام در برنامه تضمین پیشرفت و شغل است. شرکت‌کننده در برنامه مذکور، حائز شرایط حمایت فعالیت یا مزایای پیشرفت می‌شود. چنانچه کارجو پیش از ثبت‌نام در برنامه از مزایای بیکاری برخوردار شده باشد، مزایای مزبور معادل ۶۵ درصد عایدات زمان پیش از بیکاری (حداکثر ۶۸۰ کرون در روز) خواهد بود؛ لیکن در صورت عدم تعلق قبلی مزایای بیکاری، کارجو مزایای روزانه ۲۲۳ کرون را دریافت خواهد کرد.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: سوئد در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: سوئد در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مینا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی مستمری تضمینی بر اساس قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۲۱۵.۳	۱۳۷.۰	۹۷.۸	۵۶.۰	۴۲.۰	۲۸.۰	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۱۷۰.۰	۱۲۳.۳	۹۴.۲	۵۵.۸	۴۳.۰	۳۰.۲	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۷۱.۸	۶۸.۵	۶۵.۲	۵۶.۰	۵۶.۰	۵۶.۰	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۷۶.۹	۷۵.۵	۷۰.۱	۵۵.۸	۵۵.۸	۵۶.۷	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱۲.۷	۱۲.۱	۱۱.۴	۹.۷	۹.۷	۹.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱۴.۳	۱۳.۶	۱۲.۹	۱۰.۹	۱۰.۹	۱۰.۹	ضریب عایدات ناخالص فردی
۷.۵	۸.۱	۸.۲	۷.۲	۷.۴	۷.۸	خالص ثروت بازنشستگی
۸.۴	۹.۱	۹.۲	۸.۱	۸.۴	۸.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: سوئد در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص‌بندی مستمری تضمینی بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۲۱۵.۳	۱۳۷.۰	۹۷.۸	۵۶.۰	۴۲.۴	۳۳.۵
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۱۷۰.۰	۱۲۳.۳	۹۴.۲	۵۵.۸	۴۳.۴	۳۵.۲
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۷۱.۸	۶۸.۵	۶۵.۲	۵۶.۰	۵۶.۵	۶۶.۹
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۷۶.۹	۷۵.۵	۷۰.۱	۵۵.۸	۵۶.۳	۶۶.۱
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۱۲.۷	۱۲.۱	۱۱.۴	۹.۷	۹.۸	۱۱.۷
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۴.۳	۱۳.۶	۱۲.۹	۱۰.۹	۱۱.۰	۱۳.۱
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۷.۵	۸.۱	۸.۲	۷.۲	۷.۵	۹.۲
خالص ثروت بازنشستگی					
۸.۴	۹.۱	۹.۲	۸.۱	۸.۴	۱۰.۳
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

سوئیس

شاخص‌های کلیدی: سوئیس				سوئیس: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴
OECD	سوئیس			
۳۹,۷۱۹	۹۰,۵۲۲	فرانک سوئیس	میانگین عایدات کارگری (AW)	نظام بازنشستگی سوئیس دارای سه قسمت است. طرح عمومی، مرتبط با درآمد بوده و از فرمول تصاعدی برخوردار است. همچنین دارای مزایای تکمیلی مبتنی بر آزمون درآمد است. نظام بازنشستگی شغلی اجباری در سال ۱۹۸۵ ارائه گردید. حقوق بازنشستگی حرفه‌ای می‌تواند بر مبنای اختیاری تکمیل شود.
۴۰,۰۰۷	۹۱,۱۷۹	دلار آمریکا		
۷.۹	۶.۶	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۲.۵	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۲۰.۸	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۸.۲	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302103				

شرایط احراز صلاحیت

سن مشمول بازنشستگی در طرح عمومی و نظام بازنشستگی شغلی اجباری در حال حاضر ۶۵ سال برای مردان و ۶۴ سال برای زنان است. دریافت مزایای کامل مستلزم برخورداری از سابقه بیمه‌ای به مدت ۴۴ سال برای مردان و ۴۳ سال برای زنان است.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

مزایای بازنشستگی عمومی مرتبط با عایدات مبتنی بر میانگین عایدات مادام‌العمر است. میانگین عایدات مادام‌العمر به تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه‌ها و متوسط درآمد شخص از ۲۰ سالگی تا رسیدن به سن بازنشستگی بستگی دارد. مزایای بازنشستگی منحصر به حدود بالا و پایین است. میان این دو آستانه، فرمول محاسبه «دو بخشی» مزایا به درآمدهای متوسط التفت دارد. سابقه کامل بیمه، به مزایای بازنشستگی بین ۱۴,۰۴۰ فرانک و ۲۸,۰۸۰ فرانک منتج می‌شود که به ترتیب معادل ۱۶ درصد و ۳۱ درصد میانگین عایدات کارگری است. هنگامی که میانگین عایدات مادام‌العمر ۸۴,۲۴۰ فرانک معادل ۹۳ درصد میانگین عایدات اقتصادی شود حداکثر مزایا تحصیل می‌شود. حداکثر مزایای بازنشستگی پرداختی به زوجین نباید از ۱۵۰ درصد حداکثر مزایای افراد مجرد (تنها) تجاوز نماید.

مزایای بازنشستگی به صورت دو سالانه متناسب با ۵۰ درصد قیمت‌ها و ۵۰ درصد عایدات اسمی، تعدیل و تنظیم می‌شود.

شغلی اجباری

نظام بیمه بازنشستگی شغلی اجباری در سال ۱۹۸۵ ارائه گردید. نظام مزبور پیرامون «اعتبارات معین» برای حساب بازنشستگی شخصی شکل گرفته است و برای افرادی با حداقل درآمد سالانه ۲۱۶۰ فرانک اعمال می‌شود. اعتبارات بر اساس سن تغییر می‌کنند:

سن	۲۵-۳۴	۳۵-۴۴	۴۵-۵۴	۵۵-۶۴/۶۵
اعتبارات سالمندی (به‌عنوان درصدی از حقوق هماهنگ)	۷	۱۰	۱۵	۱۸

ارزش اعتبارات انباشته در بازنشستگی بستگی به بهره قانونی اعمالی به حق بیمه‌های سال‌های اولیه دارد. نرخ بهره در حال حاضر ۱.۷۵ درصد است. اعتبارات سالمندی سالانه به‌عنوان درصدی از حقوق هماهنگ محاسبه می‌شود و معادل با درآمد ناخالص سالانه منهای کسر هماهنگ (۲۴,۵۷۰ فرانک) است (حداکثر ۲۴,۵۷۰ فرانک). چنانچه نرخ بهره در حالت کلی برابر با نرخ رشد حقوق هماهنگ باشد، اشتغال کامل منتج به اختصاص اعتبارات انباشته‌ای برابر با ۵۰۰ درصد حقوق هماهنگ به فرد ۶۵ ساله در نظام می‌شود. با این وجود، در صورتی که نرخ بهره از رشد حقوق هماهنگ بیشتر (کمتر) شود، نتایج بالاتر (یا پایین‌تر) کسب می‌شود. در مدل‌سازی فرض بر این است که نرخ بهره اعمالی به اعتبارات معادل نرخ رشد حقوق هماهنگ در بلندمدت است. کارفرما موظف به پرداخت حداقل نیمی از اعتبارات سالمندی است و باقی‌مانده اعتبارات مذکور می‌بایست توسط کارمند تأمین شود.

حساب بازنشستگی شخصی هنگام بازنشستگی با استفاده از عامل تبدیل با نرخ ۶.۸۰ درصد، به مزایای بازنشستگی سالانه تبدیل می‌شود. به‌علاوه، بازنشستگان حائز شرایط دریافت حداقل یک‌چهارم دارایی‌های بازنشستگی خود به صورت مبلغی کلی هستند.

نظام اجباری مطابق با حداقل مستمری تضمین شده توسط قانون است. مؤسسات احتیاطی ثبت شده (صندوق‌های بازنشستگی) مجاز به ارائه مزایایی بیش از میزان مقرر قانونی هستند. چنین مزایایی تحت عنوان مزایای «فراتعهدی» نامیده می‌شوند که غالب کارمندان بازنشسته از مزایای مذکور منتفع می‌شوند.

هدفمند

هنگامی که مزایای مرتبط با درآمد و دیگر منابع درآمدی برای پوشش هزینه‌های اصلی زندگی کفایت نکنند، مزایای تکمیلی مبتنی بر آزمون وسع پرداخت می‌شود. مبلغ مزایای سالانه پرداختی در تطابق با تفاوت میان هزینه‌های شناخته‌شده و درآمد محاسبه‌شده (مزایا، درآمدهای کسب‌شده و بازده دارایی‌ها) است. هزینه‌های شناسایی شده برای افراد مجرد به شرح جدول زیر هستند.

عوامل‌های محاسبه مزایای تکمیلی (PC)	مبلغ سالانه (فرد مجرد ساکن در خانه)
پوشش نیازهای اساسی	۱۹۲۱۰ فرانک
حداکثر اجاره ناخالص	۱۳۲۰۰ فرانک
حداکثر مبلغ برای بازپرداخت هزینه‌های بیماری و معلولیت	۲۵۰۰۰ فرانک

مزایای تکمیلی مشابه حقوق بازنشستگی سالمندی عمومی تعدیل و تنظیم می‌شود. همچنین کمک مضاعف احتیاطی کانتون برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد در نظر گرفته می‌شود (در مدل‌سازی از این مزایا صرف‌نظر شده است).

کمک اجتماعی

امکان تحصیل کمک اجتماعی در شرایط دشوار توسط قانون فدرال تضمین شده است. اجرا و تأمین مالی کمک اجتماعی توسط کانتون‌ها انجام می‌گیرد.

اختیاری

اندوخته حقوق بازنشستگی اختیاری از طریق معافیت‌های مالیاتی بر حق بیمه‌ها تشویق می‌شود. حق بیمه‌ها را می‌توان در حساب بانکی یا پرداختی به بیمه‌نامه اختصاصی بدون حق برداشت ذخیره کرد در سال ۲۰۱۴، حداکثر مبلغ قابل سرمایه‌گذاری برای کارمندان و افراد خوداشتغال، به ترتیب برابر ۶,۷۳۹ فرانک و ۳۳,۶۹۶ فرانک است. پس از سن معمول بازنشستگی، مشارکت تا حداکثر پنج سال امکان‌پذیر است. حقوق بازنشستگی خصوصی اختیاری تا پنج سال پیش از سن بازنشستگی قابل برداشت نیست. مزایا مشمول مالیات بر درآمد هستند.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

بازنشستگی پیش از موعد در طرح بازنشستگی عمومی برای مردان و زنان به ترتیب در ۶۳ و ۶۲ سالگی امکان پذیر است. در مورد برداشت زود هنگام مزایای بازنشستگی، ارزش مزایای کامل بازنشستگی به ازای هر سال مطالبه زودتر ۶.۸ درصد کاهش داده می شود.

بازنشستگی پیش از موعد در طرح های شغلی میسر بوده و از ۵۸ سالگی قابل ادعاست. شرایط تقاعد پیش از موعد توسط صندوق های بازنشستگی تعیین می شود. به عنوان قانونی کلی، نرخ تبدیل اعمالی به دارایی های بازنشستگی کارمند به منظور تحصیل مزایای بازنشستگی سالانه به ازای هر سال بازنشستگی پیش از موعد بین ۰.۱۵ درصد تا ۰.۲ درصد کاهش می یابد. ۰.۲ درصد کاهش معادل تعدیل محاسبات بیمه ای ۲.۹۵ درصد هر سال بازنشستگی زود هنگام است (وقوع زودتر بازنشستگی پیش از موعد کاهش بیشتری را به همراه دارد). همچنین از دست دادن حق بیمه ها و اعتبارات در نتیجه بازنشستگی پیش از موعد، از نظر تئوری به معنای کاهش ۷.۱ درصد (یک سال) - ۶.۳۵ درصد (پنج سال) به ازای هر سال بازنشستگی زود هنگام است. برداشت مزایای بازنشستگی و اشتغال مفید تا حدودی امکان پذیر است.

بازنشستگی دیرهنگام

بازنشستگی عمومی و شغلی پس از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی امکان پذیر است. تعویق بازنشستگی عمومی تا حداکثر پنج سال و با توجه به برنامه ذیل است:

تعویق تعدیل (%)	سال ۱	سال ۲	سال ۳	سال ۴	سال ۵
	۵.۲	۱۰.۸	۱۷.۱	۲۴.۰	۳۱.۵

چنانچه درآمد مردان (بالاتر از ۶۵ سال) و مردان (۶۴ ساله) پایین تر از ۱۶,۸۰۰ فرانک باشد، حق بیمه ای وضع نمی شود. در عایدات بالاتر از سطح مزبور، حق بیمه تعیین می شود لیکن مقرری بازنشستگی مضاعفی تحصیل نمی شود. مزایای بازنشستگی شغلی تا ۷۰ سالگی قابل تعویق است. صندوق های بازنشستگی شرایط را به طور مستقل تعیین و اعلان می کنند. به عنوان یک قانون کلی، نرخ تبدیل به ازای هر سال تأخیر ۰.۲ درصد افزایش پیدا می کند (بر اساس توصیه اداره بیمه اجتماعی فدرال). اصولاً امکان تلفیق دریافت مستمری و اشتغال فراهم است. افراد تحت پوشش طرح بازنشستگی عمومی حق بیمه ای پرداخت نمی کنند.

مراقبت از فرزندان

سال‌های مراقبت برای کودکان زیر ۱۶ سال در طرح عمومی احتساب می‌شود به‌نحوی که عایدات به سه برابر حداقل مستمری در سال بازنشستگی والدین مراقبت‌کننده بالغ می‌شود؛ در سال ۲۰۱۴ این مبلغ معادل ۴۲,۱۲۰ فرانک بود. چنانچه والد مراقبت‌کننده در مدت زمان مراقبت ازدواج نماید، اعتبارات به‌طور مساوی میان همسران یا شریک ثبت‌شده تقسیم می‌شود. در طرح‌های شغلی، هیچ‌گونه اعتباری برای مراقبت کودکان اعطا نمی‌شود.

مراقبت از بستگان نزدیک

دوران مراقبت از بستگان نزدیک به‌عنوان پاداش مراقبتی اعتباردهی می‌شود. اعتبار مذکور هم‌زمان با مراقبت از کودک قابل مطالبه نیست. پاداش مطابق سه برابر حداقل مزایای مستمری سالمندی سالیانه است. پاداش‌های حاصل در سال‌های ازدواج رسمی (یا شریک ثبت‌شده) به نسبت کاملاً مساوی بین دو شریک تقسیم می‌شود. اعتبارات مراقبت از بستگان نزدیک در طرح‌های بازنشستگی شغلی ضرورت ندارد.

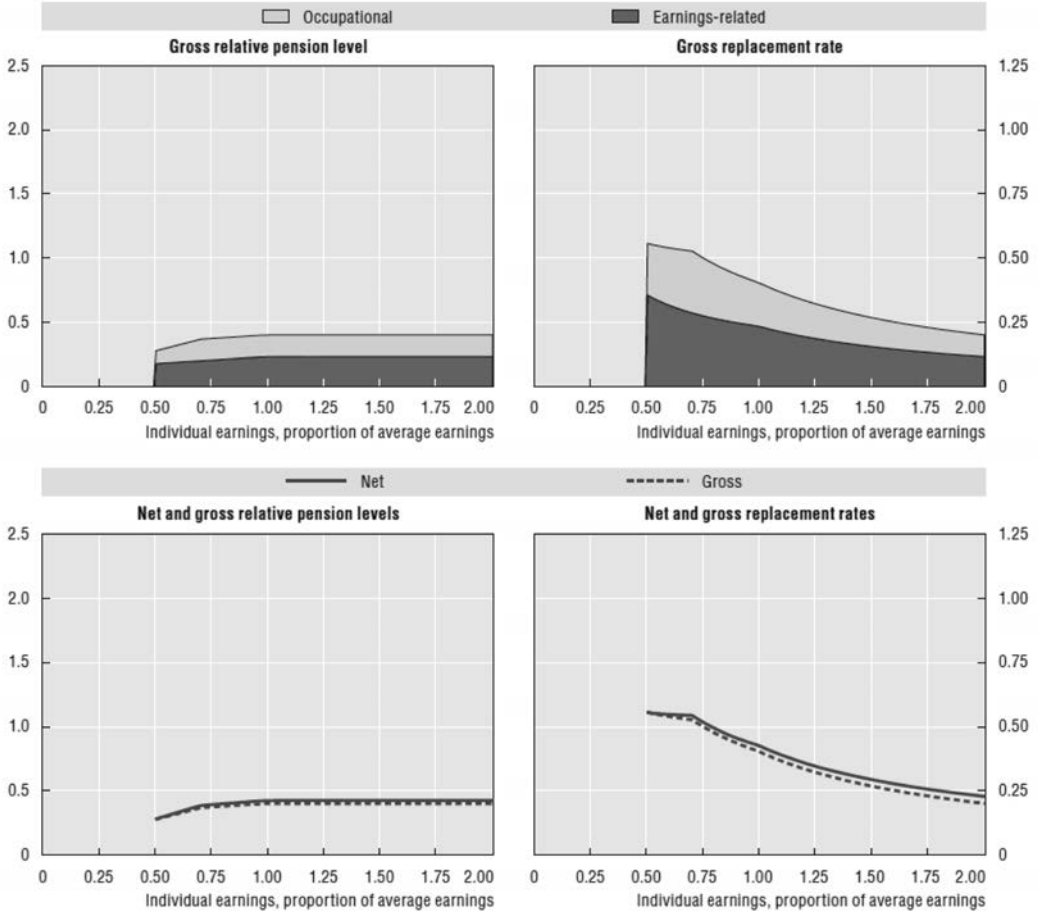
بیکاری

مزایای بیکاری مشمول حق‌بیمه‌های تأمین اجتماعی بوده و به‌عنوان عایدات در بازنشستگی عمومی احتساب می‌شود. بیمه بیکاری، ۸۰ درصد عایدات پیشین را پرداخت می‌کند. افراد بدون فرزند وابسته و دریافت‌کنندگان کمک‌هزینه بیش از ۱۴۰ فرانک در روز یا اشخاص سالم (بدون معلولیت)، ۷۰ درصد حقوق بیمه‌شده را دریافت می‌کنند. مدت‌زمان بیمه بیکاری بین ۹۰ تا ۶۴۰ روز تغییر می‌کند. افراد مشمول کمک اجتماعی، حق‌بیمه‌ای را پرداخت نمی‌کنند. چنانچه درآمدها بسیار پایین باشد مقامات شهرداری اغلب حداقل حق‌بیمه را پرداخت می‌کنند.

افراد بیکار دریافت‌کننده مزایای بیمه بیکاری روزانه، بر اساس الزامات قانونی در برابر خطر مرگ و معلولیت در طرح‌های شغلی تحت پوشش بیمه باقی می‌مانند. هیچ‌گونه الزامی به پرداخت حق‌بیمه‌های مربوط به مستمری سالمندی وجود ندارد و فرد بیکار مشارکت (سهام کارفرما و کارمند) در مستمری سالمندی را به‌طور ارادی اختیار می‌کند.

دریافت هرگونه کمک‌هزینه روزانه در صورت بروز بیماری/حادثه به‌طور مشابه مشروط به پرداخت حق‌بیمه است.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: سوئیس در سال ۲۰۵۹ (۲۰۵۸)، بازنشستگی در ۶۵(۶۴) سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: سوئیس در سال ۲۰۵۹ (۲۰۵۸)، بازنشستگی در ۶۵(۶۴) سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی حقوق بازنشستگی هدفمند بر اساس ۵۰٪ دستمزد و ۵۰٪ قیمت)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۴۰.۲	۴۰.۲	۴۰.۲	۴۰.۲	۳۷.۵	۲۷.۹	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
۳۹.۹	۳۹.۹	۳۹.۹	۳۹.۹	۳۷.۱	۲۷.۶	(% میانگین عایدات ناخالص)
۴۶.۹	۴۶.۹	۴۶.۹	۴۶.۹	۴۳.۵	۳۱.۷	سطح خالص نسبی بازنشستگی
۴۶.۵	۴۶.۵	۴۶.۵	۴۶.۵	۴۳.۱	۳۱.۳	(% میانگین خالص عایدات)
۱۳.۴	۲۰.۱	۲۶.۸	۴۰.۲	۵۰.۰	۵۵.۷	نرخ جایگزینی ناخالص
۱۳.۳	۱۹.۹	۲۶.۶	۳۹.۹	۴۹.۵	۵۵.۱	(% عایدات ناخالص فردی)
۱۶.۹	۲۴.۲	۳۱.۵	۴۶.۹	۵۷.۱	۶۱.۴	نرخ جایگزینی خالص
۱۶.۷	۲۳.۹	۳۱.۲	۴۶.۵	۵۶.۵	۶۰.۷	% عایدات خالص فردی
۲.۶	۳.۸	۵.۱	۷.۷	۹.۵	۱۰.۷	ثروت ناخالص بازنشستگی
۳.۰	۴.۵	۶.۰	۹.۰	۱۱.۱	۱۲.۵	ضریب عایدات ناخالص فردی
۲.۱	۳.۱	۴.۲	۶.۲	۷.۷	۸.۵	خالص ثروت بازنشستگی
۲.۴	۳.۶	۴.۸	۷.۳	۹.۰	۹.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳. سن بازنشستگی زنان برابر ۶۴ سال.

نتایج مدل سازی بازنشستگی: سوئیس در سال ۲۰۵۹ (۲۰۵۸)، بازنشستگی در ۶۵(۶۴) سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص بندی مستمری تضمینی بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۵۳.۴	۵۳.۴	۵۳.۴	۴۹.۹	۴۰.۹	۲۸.۴
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
۵۲.۶	۵۲.۶	۵۲.۶	۴۹.۱	۴۰.۴	۲۸.۲
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۶۲.۰	۶۲.۰	۶۲.۰	۵۷.۸	۴۷.۷	۳۲.۴
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
۶۱.۰	۶۱.۰	۶۱.۰	۵۶.۹	۴۷.۱	۳۲.۲
(% میانگین خالص عایدات)					
۱۷.۸	۲۶.۷	۳۵.۶	۴۹.۹	۵۴.۵	۵۶.۹
نرخ جایگزینی ناخالص					
۱۷.۵	۲۶.۳	۳۵.۱	۴۹.۱	۵۳.۸	۵۶.۵
(% عایدات ناخالص فردی)					
۲۲.۳	۳۲.۰	۴۱.۷	۵۷.۸	۶۲.۶	۶۲.۸
نرخ جایگزینی خالص					
۲۲.۰	۳۱.۵	۴۱.۰	۵۶.۹	۶۱.۷	۶۲.۳
% عایدات خالص فردی					
۴.۷	۷.۱	۹.۴	۱۳.۴	۱۴.۲	۱۳.۷
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۵.۲	۷.۸	۱۰.۴	۱۴.۸	۱۵.۷	۱۵.۴
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۳.۸	۵.۷	۷.۶	۱۰.۸	۱۱.۵	۱۰.۹
خالص ثروت بازنشستگی					
۴.۲	۶.۳	۸.۴	۱۱.۹	۱۲.۸	۱۲.۲
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳. بازنشستگی زنان در ۶۴ سالگی.

ترکیه

شاخص‌های کلیدی: ترکیه				ترکیه: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ طرح عمومی مرتبط با عایدات به همراه تور ایمنی مبتنی بر آزمون دارایی و بازنشستگی تکمیلی با نرخ یکنواخت.
OECD	ترکیه			
۹۳,۳۰۵	۲۸,۳۷۰	لیره ترکیه	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۱۲,۱۶۴	دلار آمریکا		
۷.۹	۷.۵	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۷۵.۱	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۶.۸	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۷.۷	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302119				

شرایط احراز صلاحیت

سن کنونی بازنشستگی فعلی برای مردان و زنان به ترتیب ۶۰ سال و ۵۸ سال با حداقل ۷۲۰۰ روز مشارکت است. سن بازنشستگی مردان از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۴ به تدریج به ۶۵ سال و برای زنان از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت. تازه‌واردان به نظام بازنشستگی بین سپتامبر ۱۹۹۹ تا اکتبر ۲۰۰۸ می‌توانند با ۷۰۰۰ روز سابقه بیمه‌ای در ۶۰ سالگی برای مردان و در ۵۸ سالگی برای زنان بازنشسته شوند. شرایط جایگزین آن عبارت از ۲۵ سال پوشش با ۴۵۰۰ روز بیمه‌پردازی است. پس از اکتبر ۲۰۰۸، شرط دیگر مشمولیت، ۶۵ سال با حداقل ۵۴۰۰ روز پوشش بیمه‌ای در نظر گرفته شده است. مزایای بازنشستگی مبتنی بر آزمون وسع صرفاً به افرادی قابل پرداخت است که فاقد سایر حقوق تأمین اجتماعی، معلول یا افراد ۶۵ سال یا بالاتر باشند.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

از سپتامبر ۱۹۹۹ تا اکتبر ۲۰۰۸

بازنشستگی تحت طرح، مبتنی بر میانگین عایدات مادام‌العمر تجدید ارزیابی شده هماهنگ با رشد واقعی GDP و تغییر $GDP[(1+CPI) \times (1+GDP)]$ است. حقوق بازنشستگی دارای فرمول غیرخطی با

سنوات پوشش است. در ۱۰ سال نخست، مستمری بالغ بر ۳۵ درصد حقوق تحصیل می‌شود، ۱۵ سال بعدی با ۲ درصد اضافی سالانه و متعاقب آن ۱.۵ درصد در سال برای سنوات آتی محاسبه و کسب می‌شود.

از سپتامبر ۱۹۹۹ تا اکتبر ۲۰۰۸

بازنشستگی تحت طرح جدید، بر اساس میانگین عایدات مادام‌العمری است که هماهنگ با رشد واقعی GDP و تغییر $CPI[(1+CPI+\%30GDP)]$ تجدید ارزیابی می‌شود. نرخ تعهدی برای یک سال پوشش برابر ۲ درصد می‌باید از ۹۰ درصد مستمری تخطی کند.

حد پایینی (کف) مقرر شده که حق‌بیمه‌ها باید بالاتر از حد مزبور تعیین شوند؛ حد مزبور معادل ۱۰۷۱۰ لیره ترکیه برای نیمه نخست سال ۲۰۱۴ و برای نیمه دوم سال مزبور، ۱۱۳۴۰ لیره ترکیه بوده است.

حد بالایی (سقف) برای عایدات مشمول بازنشستگی تعیین شده است؛ با ارزش ۶۹۶۱.۵ لیره ترکیه در نیمه نخست سال ۲۰۱۴ و ۷۳۷۱.۱ لیره ترکیه برای نیمه دوم سال ۲۰۱۴

طبق قانون سال ۱۹۹۹، حقوق بازنشستگی به‌طور ماهیانه شاخص‌گذاری می‌شود و تابع شاخص قیمت مصرف‌کننده است. لیکن از سال ۲۰۰۳، شاخص‌بندی حقوق بازنشستگی در پرداخت یک یا دو بار در سال توسط قوانین بودجه/سایر قوانین یا هیئت دولت تعیین می‌شود. با اصلاحات انجام‌شده، حقوق بازنشستگی با توجه به CPI شش ماه گذشته و دو بار در سال (ژانویه و جولای) تعدیل و تنظیم می‌شود. برای نیمه نخست سال ۲۰۱۴، حقوق بازنشستگی به میزان ۳.۲۷ درصد افزایش یافته است و در نیمه دوم سال ۲۰۱۴، شاهد افزایش ۵.۷۰ درصد حقوق بازنشستگی بوده‌ایم (این قاعده برای کارمندان دولتی اجرا نمی‌شود که به دلیل توافقات جمعی معطوف به حقوق مالی و اجتماعی برای مقامات دولتی به‌طور عام و بخش خدمات است). برای سال ۲۰۱۴، حقوق بازنشستگی نزدیک به ۱۷۵ لیره ترکیه برای کارمندان دولتی افزایش یافت.

حداقل

سطح حقوق بازنشستگی حداقل برای کارگران، برای نیمه نخست سال ۲۰۱۴ برابر ۹۵۲.۷ لیره ترکیه و نیمه دوم سال مذکور معادل ۱۰۷۰ لیره ترکیه تعیین گردید. همچنین سطح مذکور در بازه‌های زمانی یادشده برای افراد خود اشتغال به ترتیب برابر ۶۷۱.۵ لیره و ۷۰۹.۸۵ لیره ترکیه، و

برای کارمندان دولتی ۱۲۶۱.۱ لییره در سال ۲۰۱۴ بوده است. این ارقام همان گونه که عنوان شد حداقل سطح حقوق بازنشستگی هستند.

به عنوان یک قاعده کلی، مبلغ حقوق بازنشستگی در صورتی که بیمه شده دارای همسر یا فرزند وابسته باشد، نمی تواند کمتر از ۳۵ درصد یا ۴۰ درصد میانگین عایدات ماهانه مصوب ژانویه سال درخواست (با در نظر گرفتن آستانه های پایین تر عایدات تابع حق بیمه های تعیین شده برای هر سال خدمت) شود؛ بنابراین، حداقل حقوق بازنشستگی در بین بیمه شدگان متفاوت است. به استثنای این قاعده، حقوق بازنشستگی حداقل ویژه ای در نظر گرفته نشده است.

هدفمند

حقوق بازنشستگی مبتنی بر آزمون وسیع به صورت دوره های سه ماهه پرداخت می شود. در سال ۲۰۱۴، به میزان ۱۴۱.۵۶ لییره ترکیه در ماه پرداخت گردید.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

کارگران شاغل در صنایع خاص (همانند معدن) و افراد دارای معلولیت می توانند پیش از موعد بازنشسته شوند لیکن دیگر کارگران مجاز به مطالبه حقوق بازنشستگی پیش از سن حائز شرایط نیستند.

بازنشستگی دیرهنگام

امکان به تعویق انداختن بازنشستگی پس از رسیدن به سن متعارف بازنشستگی میسر است. سن قانونی بازنشستگی برای کارمندان دولتی ضمن قائل شدن استثنائاتی برای گروه های خاص، ۶۵ سال است.

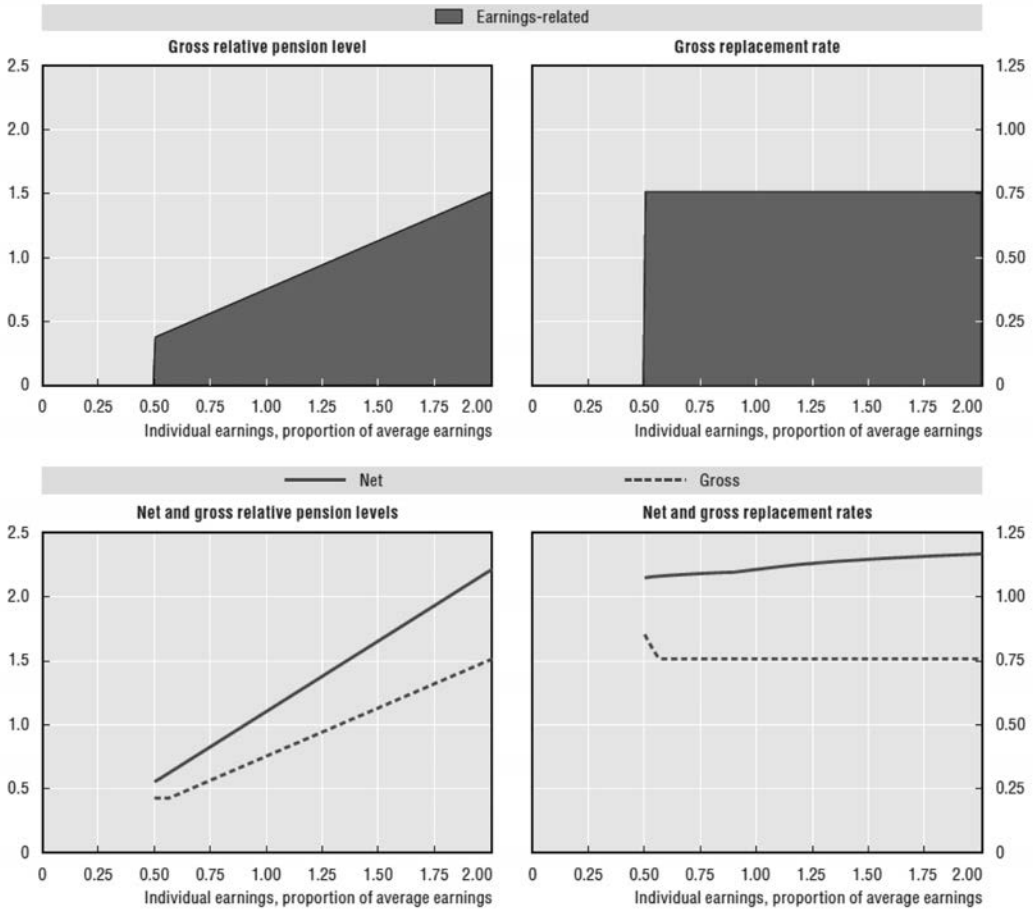
مراقبت از فرزندان

دوران مراقبت از فرزند مشروط به پرداخت حق بیمه ها توسط بیمه شده، به ازای هر کودک تا دو سال و برای حداکثر سه فرزند در نظر گرفته می شود.

بیکاری

هیچ گونه اعتباری برای دوران بیکاری احتساب نمی شود.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ترکیه در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: ترکیه در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی مزایای حقوق بازنشستگی حداقل بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۳۷.۹	۵۶.۸	۷۵.۷	۱۱۳.۶	۱۵۱.۴	۲۲۷.۱
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۵۲.۴	۷۸.۶	۱۰۴.۸	۱۵۷.۲	۲۰۹.۶	۳۱۴.۵
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۹۸.۰	۱۰۲.۵	۱۰۴.۸	۱۰۹.۹	۱۱۳.۰	۱۱۵.۱
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ترکیه در سال ۲۰۵۹، بازنشستگی در ۶۵ سالگی

سناریوی جایگزین: شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی حداقل بر اساس دستمزد					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵
زنان (در صورت تفاوت)					
۲۲۷.۱	۱۵۱.۴	۱۱۳.۶	۷۵.۷	۵۶.۸	۴۲.۶
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۳۱۴.۵	۲۰۹.۶	۱۵۷.۲	۱۰۴.۸	۷۸.۶	۵۹.۰
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۷۵.۷	۸۵.۲
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۱۱۵.۱	۱۱۳.۰	۱۰۹.۹	۱۰۴.۸	۱۰۲.۵	۱۱۰.۳
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۳.۹
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۶.۱
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۲.۳	۱۳.۹
خالص ثروت بازنشستگی					
۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۴.۳	۱۶.۱
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

بریتانیا

شاخص‌های کلیدی: بریتانیا				بریتانیا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ طرح عمومی دارای دو لایه (بازنشستگی پایه با نرخ یکنواخت و بازنشستگی اضافی مرتبط با عایدات) است، که با بخش گسترده بازنشستگی خصوصی اختیاری تکمیل شده است. طرح عمومی هم‌اکنون به بازنشستگی پایه با نرخ یکنواخت اصلاح شده است. مزایای مرتبط با درآمد غیرمالیاتی (اعتبار بازنشستگی)، هزینه‌های اضافی فقیرترین مستمری‌بگیران را هدف‌گذاری نموده است.
OECD	بریتانیا			
۲۵,۶۶۸	۳۵,۶۳۳	پوند بریتانیا	میانگین عایدات کارگری (AW)	
۴۰,۰۰۷	۵۵,۵۳۹	دلار امریکا		
۷.۹	۵.۶	% از GDP	مخارج بازنشستگی عمومی	
۸۰.۰	۸۰.۴	در زمان تولد	امید به زندگی	
۱۹.۳	۱۹.۴	در سن ۶۵		
۱۶.۲	۱۸.۱	% از جمعیت	جمعیت بالاتر از ۶۵ سال	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302120				

شرایط احراز صلاحیت

سن بازنشستگی دولتی برای مردان ۶۵ سال و برای زنان ۶۲.۵ سال در نظر گرفته می‌شود. تا نوامبر ۲۰۱۸، سن بازنشستگی زنان به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت. افزایش سن بازنشستگی دولتی به ۶۶ سال تا اکتبر ۲۰۲۰ و به ۶۷ سال از ۲۰۲۶ تا ۲۰۲۸ مصوب شده است. همچنین دولت پیشنهاد نموده است که تغییرات بعدی سن بازنشستگی دولتی بر اساس تغییر امید به زندگی صورت پذیرد. طبق نظام قدیم، فرد با رسیدن به سن بازنشستگی دولتی حائز دریافت مستمری دولتی پایه کامل از طریق: (۱) پرداخت؛ یا (۲) به صورت پرداخت‌شده رفتار شود؛ یا (۳) به واسطه مشارکت‌های بیمه ملی^۱ برای ۳۰ سال دوره بالقوه کاری اعتباردهی شود. مستمری دولتی پایه به افرادی با کمتر از ۳۰ سال صلاحیت و با کاهش متناسب تا حداقل یک سال مشارکت یا اعتبارات پرداخت می‌شود. از ۶ آوریل ۲۰۱۶، دریافت مبلغ کامل مستمری دولتی جدید توسط افرادی که به سن بازنشستگی دولتی می‌رسند، مستلزم ۳۵ سال بیمه‌پردازی است و حداقل دوره احراز صلاحیت ۱۰ سال خواهد بود.

محاسبه مزایا

پایه

در سال‌های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵، مستمری دولتی پایه کامل برای فرد مجرد برابر ۱۱۳.۱۰ پوند در هفته است. عزم سیاستی اعلامی این است که مستمری دولتی جدید (کامل) در سطحی بالاتر از سطح کنونی اعتبار بازنشستگی تعیین خواهد شد.

مرتبط با عایدات

مضاف بر مستمری دولتی پایه، افراد در نظام کنونی می‌توانند مستمری دولتی مرتبط با عایدات مازادی را دریافت کنند که بر اساس سابقه کاری از ۱ پوند تا نزدیک به ۲۰۰ پوند در هفته تغییر می‌کند. طرح مرتبط با عایدات بخشی از مستمری دولتی جدید نخواهد بود و توسط افرادی که به سن بازنشستگی دولتی می‌رسند از آوریل ۲۰۱۶ قابل حصول نیست.

عدم قبول مشارکت

ترتیبات بازنشستگی شخصی و شغلی گزینه اختیار «لغو قرارداد» را در مستمری دولتی فراهم می‌کنند. تصویب مستمری دولتی جدید منجر به منسوخ شدن اختیار لغو قرارداد می‌شود.

مقرری بازنشستگی خصوصی محل کار

در اکتبر ۲۰۱۲، دولت آغاز به لغو ثبت‌نام خودکار در طرح‌های بازنشستگی محل کار نموده است. به‌محض تکمیل در فوریه ۲۰۱۸، کلیه کارفرمایان ملزم به ثبت‌نام کارگران حائز شرایط از ۲۲ سال تا سن مستمری دولتی با درآمد بالاتر از ۱۰,۰۰۰ پوند در سال ۲۰۱۴-۱۵، در طرح بازنشستگی محل کار هستند. تا اکتبر سال ۲۰۱۸، حداقل حق‌بیمه‌ها بر اساس ۸ درصد محدوده عایدات قانونی از ۵,۷۷۲ پوند تا ۴۱,۸۶۵ پوند در ۲۰۱۴-۱۵ شکل خواهد گرفت.

به‌منظور پشتیبانی ثبت‌نام خودکار، دولت تراست ملی پس‌اندازهای اشتغال (NEST)^۱ را بنیاد نهاد (طرح مشارکت معین شغلی مبتنی بر تراست). NEST، دارای التزام عام پذیرش کارگران ثبت‌نام‌شده (خودکار) توسط کارفرما است و با هدف فراهم نمودن مقرری بازنشستگی کیفی کم‌هزینه برای مزدگیران کم‌درآمد تا درآمد متوسط، کارگران انتقالی و کارفرمایان خرد طراحی شده‌اند که بازار قادر به تأمین خدمات مزبور نیستند.

1. National Employment Savings Trust

هدفمند

اعتبار بازنشستگی^۱، مزایای هفتگی معاف از مالیات برای افرادی است که با درآمد پایین زندگی می‌کنند، اعتبار مذکور درآمدی بالاتر از سطح مشخصی را برای کلیه مستمری‌بگیران تضمین می‌کند. اعتبار بازنشستگی، مزایایی مرتبط با درآمد است و مبتنی بر مشارکت‌های بیمه ملی نیست. اعتبار تضمینی، سطحی حداقل از درآمد را از طریق ارائه کمک مالی برای افراد در سن حائز شرایط بازنشستگی و اشخاصی با درآمدی پایین‌تر از حداقل مبلغ تضمینی استاندارد فراهم می‌کند. در سال ۱۵-۲۰۱۴، سطح مزبور ۱۴۸.۳۵ پوند برای افراد مجرد و ۲۲۶.۵۰ پوند برای زوجها تعیین شده بود (مبالغ مذکور برای افرادی با معلولیت‌های شدید، تعهدات مراقبتی یا هزینه‌های مشخص مسکن بیشتر است).

اعتبار پس‌انداز، مبلغی اضافی برای افراد ۶۵ ساله یا بالاتر است که تدارک مختصری را برای بازنشستگی خود فراهم نموده‌اند. اعتبار مزبور به‌منظور کاهش نرخ مؤثر برداشت مزایا از ۱۰۰ درصد به ۴۰ درصد طراحی شده است. افرادی با درآمد (به‌استثنای اعتبار تضمینی) پایین‌تر از حداقل ضمانت اعتبار تضمینی و بالاتر از آستانه اعتبار پس‌انداز (به ترتیب ۱۲۰.۳۵ پوند برای فرد مجرد و ۱۹۲.۰۰ پوند برای زوجین در سال ۱۵-۲۰۱۴)، ۶۰ درصد تفاوت میان درآمد خود و آستانه‌ای حداکثر ۱۶.۸۰ پوند برای فرد مجرد و ۲۰.۷۰ پوند برای زوجین را دریافت می‌کنند. برای افرادی با درآمدهایی بالاتر از حداقل ضمانت اعتبار تضمینی (فاقد استحقاق اعتبار تضمینی)، حداکثر اعتبار پس‌انداز نزدیک به ۴۰ درصد درآمد بالای سطح تضمین کاهش داده می‌شود.

سن حائز شرایط اعتبار بازنشستگی با آهنگی آهسته به ۶۵ سال به همراه سن بازنشستگی دولتی زنان افزایش می‌یابد و همچنان که سن بازنشستگی دولتی برای مردان و زنان از ۶۵ سال فراتر می‌رود شاهد افزایش بیشتر آن هستیم. عنصر اعتبار پس‌انداز طرح به افرادی که در تاریخ ۶ آوریل ۲۰۱۶ یا متعاقب آن به سن بازنشستگی دولتی می‌رسند تعلق نمی‌گیرد (گروه واجد شرایط بازنشستگی دولتی جدید).

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

امکان مطالبه پیش از موعد مستمری دولتی میسر نیست. مزایای بازنشستگی اختیاری از سن مجاز طرح قابل ادعا است.

بازنشستگی دیرهنگام

تعویق بازنشستگی دولتی به منظور کسب درآمد بازنشستگی دولتی بالاتر همواره امکان پذیر است. هنگامی که در نهایت فرد برای نخستین مرتبه یا مجدداً مستمری دولتی را مطالبه می کند، مستمری دولتی اضافی در صدر مستمری دولتی متعارف قرار می گیرد.

تا ۶ آوریل ۲۰۰۵، تعویق بازنشستگی دولتی سبب تحصیل تقریباً ۷.۵ درصد برای هر سال می گردید (معادل ۱ درصد به ازای هر هفت هفته). از ۶ آوریل ۲۰۰۵، سود به حدود ۱۰.۴ درصد برای هر سال (یا ۱ درصد به ازای هر پنج هفته) افزایش پیدا می کند.

مبلغ پول اضافی که شخص دریافت می کند بستگی به مدت تعویق مطالبه مستمری دولتی وی دارد. افراد ممکن است یکی از گزینه های زیر را اختیار کنند:

- مستمری دولتی هفتگی بالاتر مادام العمر (در صورت تأخیر بازنشستگی دولتی برای حداقل پنج هفته).
- دریافت مبلغی کلی معاف (صرفاً یک بار) از مالیات (در صورت تعویق بازنشستگی دولتی بدون وقفه برای حداقل یک سال). مبلغ کلی متشکل از مجموع حقوق بازنشستگی دولتی قبلی طی دوره تعویق با بهره است، بهره مزبور حداقل ۲ درصد بالاتر از نرخ پایه (بانک بریتانیا) تضمین شده است. این گزینه هنگام مطالبه مستمری دولتی اختیار می شود.
- افرادی که از سال ۲۰۱۶، به سن بازنشستگی دولتی می رسند مجاز به دریافت پرداخت های یک جا نیستند. دریافت مستمری دولتی هفتگی بالاتر مادام العمر مستلزم تعویق بازنشستگی دولتی به مدت حداقل نه هفته است. مستمری دولتی اضافی دریافتی ناشی از تعویق بازنشستگی با نرخ پایین تری نسبت به افرادی با تحقق سن بازنشستگی دولتی قبل از آوریل ۲۰۱۶، پرداخت می شود.

مراقبت از فرزندان

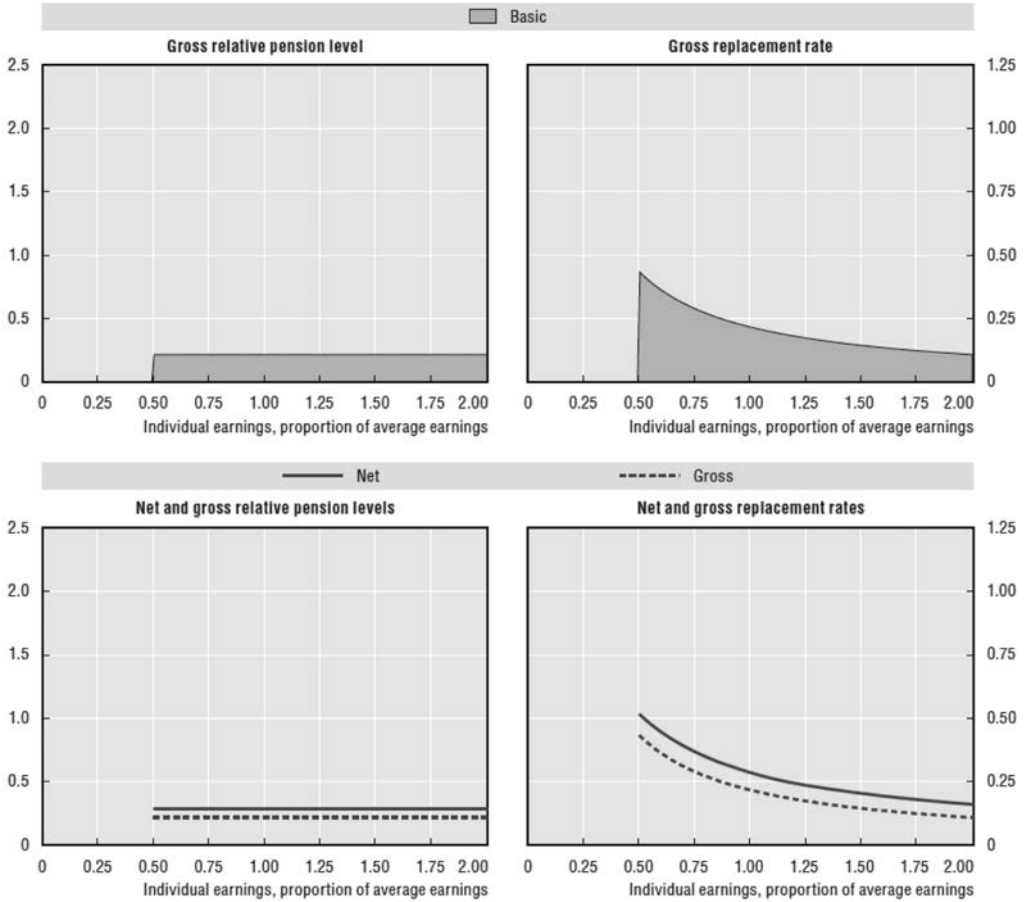
هر دو لایه طرح بازنشستگی دولتی (حقوق بازنشستگی دولتی پایه و حقوق بازنشستگی دولتی ثانویه)، دوران مراقبت از فرزندان را حمایت می‌کنند. حمایت مذکور ضمن پوشش مستخدمین بدون حقوق، افراد شاغل با درآمد پایین‌تر از کمترین حد عایدات (LEL) (فاقد توانایی پرداخت حق بیمه) را نیز دربر می‌گیرد. پیش از آوریل ۲۰۱۰، حمایت بازنشستگی دولتی پایه توسط صیانت از مسئولیت‌های خانگی^۱ (HRP) تأمین می‌گردید و مزایای کودک^۲ برای حداقل یک کودک زیر ۱۶ سال پوشش داده می‌شد. HRP تعداد سال‌های لازم برای دریافت کامل حقوق بازنشستگی دولتی پایه را کاهش می‌دهد به عبارتی با HRP کافی صرفاً ۲۰ سال اشتغال لازم است. در حقوق بازنشستگی ثانویه، سال‌هایی اعتباردهی می‌شوند که مزایای کودک برای فرزند زیر شش سال پرداخت می‌گردید؛ چنین فرض می‌شود که والدین مراقبت‌کننده دارای درآمدی در سطح آستانه پایین عایدات هستند. HRP توسط نظام اعتبارات بیمه ملی^۳ هفتگی برای والدین و مراقبت‌کنندگان جایگزین گردید. افرادی که پس از سال ۲۰۱۰ به سن بازنشستگی دولتی نائل می‌شوند در صورتی که از مزایای کودک برای فرزند زیر ۱۲ سال برخوردار باشند مشمول اعتبارات می‌گردند. اعتبارات مزبور در استحقاق بازنشستگی پایه و بازنشستگی ثانویه احتساب می‌گردند. هر سال از HRP تحصیلی قبل از ۲۰۱۰ به سال‌های واجد شرایط اعتبارات بیمه ملی تبدیل می‌شود.

بیکاری

مزایای بیمه یا کمکی دوره‌های بیکاری در سابقه مشارکت‌های بیمه ملی شخصی برای بازنشستگی دولتی پایه به حساب آورده می‌شود. اعتبارات بیمه ملی برای دوره‌های مرتبط با مزایای مذکور برای بازنشستگی دولتی ثانویه لحاظ نمی‌شود.

-
1. Home Responsibilities Protection
 2. Child Benefit
 3. National Insurance credits

نتایج مدل سازی بازنشستگی: بریتانیا در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۸ سالگی



نتایج مدل سازی بازنشستگی: بریتانیا در سال ۲۰۶۲، بازنشستگی در ۶۸ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص بندی مزایای حقوق بازنشستگی پایه بر اساس دستمزد)						
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان	
۳	۲	۱.۵	۱	۰.۷۵	۰.۵	زنان (در صورت تفاوت)
۲۱.۶	۲۱.۶	۲۱.۶	۲۱.۶	۲۱.۶	۲۱.۶	سطح ناخالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین عایدات ناخالص)
۲۸.۵	۲۸.۵	۲۸.۵	۲۸.۵	۲۸.۵	۲۸.۵	سطح خالص نسبی بازنشستگی
						(% میانگین خالص عایدات)
۷.۲	۱۰.۸	۱۴.۴	۲۱.۶	۲۸.۹	۴۳.۳	نرخ جایگزینی ناخالص
						(% عایدات ناخالص فردی)
۱۱.۴	۱۶.۰	۲۰.۳	۲۸.۵	۳۶.۷	۵۱.۷	نرخ جایگزینی خالص
						% عایدات خالص فردی
۱.۲	۱.۸	۲.۴	۳.۶	۴.۷	۷.۱	ثروت ناخالص بازنشستگی
۱.۳	۱.۹	۲.۶	۳.۹	۵.۲	۷.۸	ضریب عایدات ناخالص فردی
۱.۲	۱.۸	۲.۴	۳.۶	۴.۷	۷.۱	خالص ثروت بازنشستگی
۱.۳	۱.۹	۲.۶	۳.۹	۵.۲	۷.۸	ضریب عایدات خالص فردی

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل سازی و شاخص بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

ایالات متحده آمریکا

شاخص‌های کلیدی: ایالات متحده آمریکا			ایالات متحده آمریکا: نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ مزایای بازنشستگی همگانی، تأمین اجتماعی، دارای فرمول تصاعدی مزایاست. همچنین پرداخت افزایشی مبتنی بر آزمون وسیع برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد وجود دارد.
OECD	ایالات متحده آمریکا		
۴۰,۰۰۷	۵۰,۰۷۵	دلار آمریکا	
۴۰,۰۰۷	۵۰,۰۷۵	دلار آمریکا	
۷.۹	۶.۷	% از GDP	
۸۰.۰	۷۸.۹	در زمان تولد	
۱۹.۳	۱۹.۳	در سن ۶۵	
۱۶.۲	۱۴.۷	% از جمعیت	
StatLink: http://dx.doi.org/10.1787/888933302132			

شرایط احراز صلاحیت

سن بازنشستگی (سن متعارف بازنشستگی^۱-NRA) در سال ۲۰۱۴ برابر با ۶۶ سال تعیین شده بود که تا سال ۲۰۲۲ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. احراز شرایط دریافت مزایای بازنشستگی با الزام حداقل ۱۰ سال مشارکت، به سوابق بیمه‌ای بستگی دارد.

محاسبه مزایا

مرتبط با عایدات

فرمول مزایای بازنشستگی مرتبط با عایدات تصاعدی است. نخستین ۸۱۶ دلار از یک ماه عایدات مرتبط، نرخ جایگزینی ۹۰ درصد را جذب می‌کند. محدوده عایدات میان ۸۱۶ دلار و ۴,۹۱۷ دلار در ماه با نرخ ۳۲ درصد جایگزین می‌شود. آستانه‌های مزبور به ترتیب ۲۲ درصد و ۱۳۳ درصد شاخص ملی میانگین دستمزد در سال ۲۰۱۲ هستند. نرخ جایگزین ۱۵ درصد بین آخرین آستانه یادشده و سقف عایدات اعمال می‌شود. ۵۰ درصد اضافی وابستگان برای زوج‌های متأهل (منوط به مقرری پایین‌تر دومین مزدبگیر) و فرزند واجد شرایط فراهم شده است.

عایدات سال‌های نخست تا سالی که دریافت‌کننده به ۶۰ سالگی می‌شود همراه با رشد میانگین عایدات اقتصادی مجدداً ارزش‌گذاری می‌شود؛ سال‌های پس از ۶۰ سالگی در تعدیل عایدات احتساب نمی‌گردند. پس از آن، مزایای پایه همراه با افزایش قیمت تعدیل می‌شود. مزایا بر اساس میانگین عایدات شغلی برای ۳۵ سال از بالاترین سال‌های عایدات، پس از ارزش‌گذاری، است و در صورت لزوم سنواتی بدون عایدات نیز به جمع ۳۵ سال اضافه می‌شود. سقف عایدات برای حق‌بیمه‌ها و مزایا ۱۱۷,۰۰۰ دلار در سال، با توجه به ۲۶۴ درصد شاخص ملی میانگین عایدات در سال ۲۰۱۲ است. این شاخص، تابع رشد دستمزدها است. حقوق بازنشستگی در پرداخت به همراه افزایش‌های قیمتی تنظیم می‌گردند.

هدفمند

مزایای مبتنی بر آزمون وسع برای سالمندان، تحت عنوان درآمد تأمینی تکمیلی مقرر شده است. افراد ۶۵ ساله یا بالاتر بدون همسر واجد شرایط، حائز دریافت حداکثر ۸۶۵۲ دلار در سال با لحاظ دارایی‌ها و دیگر درآمدها می‌گردند. حداکثر نرخ مزایا در موارد صلاحیت هر دو زوج برابر ۱۲,۹۸۴ دلار (۵۰ درصد بالاتر از نرخ فرد مجرد) است. نرخ مزایای مذکور به ترتیب معادل ۱۹ درصد و ۲۹ درصد میانگین عایدات در سال ۲۰۱۴ هستند. حداکثر مزایا بر اساس افزایش قیمت تعدیل و تنظیم می‌شود.

آزمون‌های دارایی بسیار دقیق و سخت‌گیرانه هستند؛ افراد با همسران فاقد شرایط به ارزش دارایی ۲۰۰۰ دلار، و زوجین حائز شرایط به ۳۰۰۰ دلار، با مستثنی نمودن متعلقات شخصی، خانه، ماشین، بیمه کفن و دفن و بیمه زندگی (دو مورد آخر به ارزش حداکثر ۱۵۰۰ دلار)، محدود می‌شوند. در محاسبه مزایا، اغماض ناچیزی (۲۰ دلار در ماه) در خصوص غالب درآمدها اعمال می‌شود. همچنین اغماض دیگری برای عایدات به مبلغ ۶۵ دلار در ماه و یک‌دوم تنمه عایدات ارائه شده است. پس از اعمال کلیه موارد قابل اغماض، مزایا با نرخ ۱۰۰ درصد در قبال مجموع درآمد قابل احتساب بالاتر از سطح مزبور برداشت می‌شود.

با لحاظ حقیقت که ایالت‌ها و منطقه کلمبیا می‌توانند حداقل تعیین‌شده توسط فدرال را تکمیل نمایند، تجزیه و تحلیل پیچیده است. در حالی که شش ایالات حداقل فدرالی را می‌پردازند، ۳۲ ایالت دیگر نظام خود را مدیریت می‌کنند، شش ایالت نیز مکمل‌های ارائه‌شده توسط اداره تأمین

اجتماعی (SSA) فدرال را فراهم می‌کنند و هفت ایالت مکمل‌هایی با راهبری دولت و SSA را تأمین کرده‌اند. میانگین پرداخت تکمیلی تحت راهبری SSA در این ۱۳ ایالت، برابر با ۱۸ درصد حداکثر مزایای فدرال برای مستمری‌بگیران بدون همسر واجد شرایط و ۳۰ درصد برای زوجین واجد شرایط است. مدل‌سازی، چنین پرداخت‌های اضافی را شامل نمی‌شود.

بازنشستگی خصوص اختیاری

حقوق بازنشستگی اختیاری اضافی با فرض مشارکت معین با نرخ ۹ درصد فراهم شده است.

تغییرات در اشتغال

بازنشستگی پیش از موعد

تقاعد زود هنگام از ۶۲ سالگی مشروط به انجام کسور محاسبات بیمه‌ای امکان‌پذیر است. به‌ازای هر سال بازنشستگی پیش از سن متعارف، مزایا به نرخ ۶۶۷ درصد کاهش داده می‌شود، لیکن پس از سه سال کاهش به میزان ۵ درصد انجام می‌گیرد. قاعده مذکور به بازنشستگی با سن متعارف بازنشستگی بالاتر از ۶۵ سال اعمال می‌شود.

بازنشستگی دیرهنگام

دریافت اولیه مستمری را می‌توان تا پس از سن متعارف بازنشستگی به تأخیر انداخت و اعتبار مربوط تا ۷۰ سالگی اعطا می‌شود. برای افرادی که در سال ۲۰۱۲ و پس از آن به ۶۰ سالگی می‌رسند، افزایش محاسبات بیمه‌ای ۸ درصد به‌ازای هر سال تأخیر احتساب می‌شود. همچنین امکان تلفیق اشتغال و دریافت مستمری مشروط به آزمون عایدات میسر است. ذی‌نفعانی که مزایا را در سال منتهی به سن متعارف بازنشستگی دریافت می‌کنند، مستمری به میزان ۵۰ درصد عایدات مازاد بر ۱۵,۴۸۰ دلار کاهش داده می‌شود. هیچ‌گونه کاهش مزایای مبتنی بر عایدات برای کارگران در سن متعارف بازنشستگی اعمال نمی‌شود.

مراقبت از فرزندان

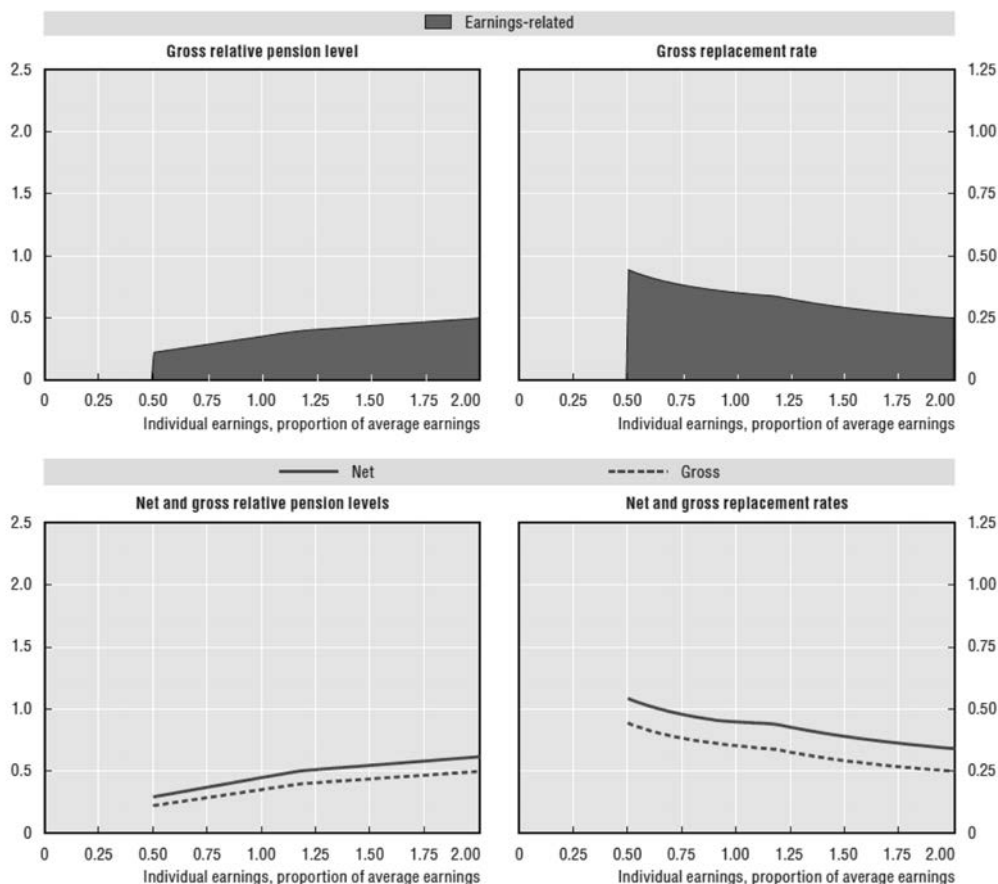
مقرراتی برای اعتبارات دوران مراقبت از فرزند تبیین نشده است (به‌استثنای کارگرانی که در سنین

جوانی دچار معلولیت شده‌اند، و آن‌هایی که ممکن است در محاسبه مزایای متعلقه، مزایای مربوط به سال‌های مراقبت از فرزند نادیده گرفته شده است).

بیکاری

اعتباری برای دوران بیکاری تخصیص داده نشده است. با این حال، با هدف تعیین مزایا در بسیاری از موارد به دلیل احتساب بالاترین عایدات ۳۵ ساله، دوره‌های بیکاری از محاسبه عایدات حذف می‌شوند. دوران معلولیت (از کارافتادگی) نیز از ۳۵ سال عایدات لحاظ شده، حذف می‌شوند.

نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ایالات متحده در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی



نتایج مدل‌سازی بازنشستگی: ایالات متحده در سال ۲۰۶۱، بازنشستگی در ۶۷ سالگی

سناریوی مبنا: سناریوی قانون مصوب (شاخص‌بندی مزایای بازنشستگی هدفمند بر اساس قیمت)					
عایدات فردی، ضریب میانگین					مردان
					زنان (در صورت تفاوت)
۰.۵	۰.۷۵	۱	۱.۵	۲	۳
۲۲.۲	۲۸.۷	۳۵.۲	۴۳.۷	۴۹.۸	۵۳.۹
سطح ناخالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین عایدات ناخالص)					
۲۹.۳	۳۷.۰	۴۴.۸	۵۴.۷	۶۱.۶	۶۶.۲
سطح خالص نسبی بازنشستگی					
(% میانگین خالص عایدات)					
۴۴.۴	۳۸.۲	۳۵.۲	۲۹.۱	۲۴.۹	۱۸.۰
نرخ جایگزینی ناخالص					
(% عایدات ناخالص فردی)					
۵۴.۳	۴۷.۸	۴۴.۸	۳۸.۹	۳۴.۰	۲۵.۱
نرخ جایگزینی خالص					
% عایدات خالص فردی					
۷.۲	۶.۲	۵.۷	۴.۷	۴.۰	۲.۹
ثروت ناخالص بازنشستگی					
۸.۰	۶.۹	۶.۴	۵.۳	۴.۵	۳.۳
ضریب عایدات ناخالص فردی					
۷.۱	۶.۰	۵.۵	۴.۴	۳.۷	۲.۷
خالص ثروت بازنشستگی					
۷.۹	۶.۷	۶.۱	۵.۰	۴.۲	۳.۰
ضریب عایدات خالص فردی					

مفروضات: نرخ بازده اصلی ۳ درصد، رشد واقعی عایدات ۱.۲۵ درصد، تورم ۲ درصد و نرخ واقعی تنزیل ۲ درصد است. تمامی نظام‌ها با توجه به قانون موضوعه مدل‌سازی و شاخص‌بندی شده‌اند. قوانین انتقالی در موارد مرتبط اعمال شده‌اند. نرخ تبدیل DC برابر ۸۵ درصد است. ورود به بازار کار در ۲۰ سالگی، سال ۲۰۱۴ است. آخرین نظام مالیاتی در دسترس: ۲۰۱۳.

Pension at a Glance OECD and G20 Indicators

کتاب «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۱۷» OECD، به بررسی تعدیل برخی قواعد متعارف بازنگري در نظام‌های بازنشستگی و يا متوقف کردن آنها (همچون افزایش سن بازنشستگی و يا اعمال جریمه‌های سنگین بر بازنشستگی‌های پیش از موعد) در کشورهای عضو این سازمان، با هدف انعطاف‌پذیرتر کردن قواعد بازنشستگی در همراهی با شرایط در حال تحول بازار کار، می‌پردازد. به‌علاوه با ارائه شاخص‌های متعدد بافتارهای اقتصادی، جمعیتی و درآمدی سالمندان کشورهای OECD را مورد مقایسه قرار می‌دهد.

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان

طرح
نقد



978-600-8582-35-9