



سیستم های بازنشستگی در یک نگاه

آسیا و اقیانوسیه

تهیه و تنظیم: طیبه جلیلی

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پیش‌گفتار

اصلاح سیستم‌های بازنشستگی یک سیاست محوری در تمام کشورهای است و به لحاظ این که دولت‌ها را به برنامه‌ریزی بلندمدت برمی‌انگیزد بسیار چالشی و بحث‌برانگیز است. در این زمینه، بررسی سیستم بازنشستگی سایر کشورها و تجارب اصلاحات بازنشستگی آن‌ها می‌تواند بسیار مفید واقع گردد. اما سیستم‌های بازنشستگی ملی بسیار پیچیده بوده و بنابراین مقایسه آن‌ها بسیار مشکل می‌باشد. بسیاری از تحلیل‌هایی که به صورت بین‌المللی به مقایسه این سیستم‌ها پرداخته‌اند هنگامی که به جزئیات قانونی، فنی و نهادی رسیده‌اند، مقایسه و انتقال تجربیات و سیاست‌ها را غیرممکن دانسته‌اند.

با این حال، بانک جهانی و سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD) در سال ۲۰۰۷ سیستم بازنشستگی اجباری ۵۳ کشور جهان را با استفاده از متدولوژی خاصی مورد مطالعه قرار داده و با سعی در ساده و قابل فهم نمودن مفاهیم، مقایسه را ساده کرده‌اند. ضمن این که بسیاری از کشورها نیز، ترتیبات تشویقی را جهت سیستم‌های بازنشستگی غیراجباری در جهت تأمین آینده بهتر بازنشستگان برقرار نموده‌اند که موضوع این گزارش نمی‌باشد.

این نوشتار بر مبنای گزارش مزبور و همچنین سلسله گزارشات بازنشستگی در یک نگاه^۱ که توسط سازمان OECD در سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷ منتشر شده تنظیم گردیده و تلاش شده با معرفی

^۱ Pensions at a glance

مختصات سیستم های بازنشستگی کشورهای آسیا و اقیانوسیه^۱ امکان مقایسه بین این سیستم ها و سیستم بازنشستگی ایران فراهم آید. برای این منظور، اطلاعات مربوط به ایران از گزارش «سیستم بازنشستگی ۵۳ کشور جهان» استخراج و در بخش انتهایی گزارش گنجانده شده است.

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

دی ماه ۱۳۸۸

^۱ آسیا- اقیانوسیه بخشی از جهان را در بر می گیرد که در درون یا در نزدیکی غرب اقیانوس آرام قرار دارد. این ناحیه بخش اعظم شرق آسیا، جنوب شرق آسیا، استرالیا و اقیانوسیه را در بر می گیرد. گاهی روسیه و کشورهای شمال و جنوب امریکا که در کرانه شرقی اقیانوس آرام قرار دارند نیز در این دسته بندی واقع می گردند. در این مطالعه، کشورهای امریکای شمالی و مرکزی مانند ایالات متحده، کانادا و مکزیک، جزو این کشورها تلقی شده اند..

فهرست مطالب

۱	مقدمه
۲	مرور سیستم های بازنشستگی
۷	جنبه های کلیدی طراحی سیستم های بازنشستگی
۷	لایه اول، طرح های بازتوزیعی
۸	لایه دوم، طرح های بیمه ای
۸	طرح های مرتبط با درآمد
۱۰	طرح های مشارکت معین
۱۰	درآمد مبنای تعیین حقوق بازنشستگی
۱۰	ارزشگذاری مجدد
۱۱	سقف گذاری بر درآمدهای مشمول حق بیمه
۱۱	سن احراز شرایط بازنشستگی
۱۲	افزایش سالانه مزایا
۱۵	شاخص های جایگزینی در آمد
۲۰	نرخ جایگزینی ناخالص
۲۳	نرخ جایگزینی خالص
۲۶	ثروت بازنشستگی
۲۹	سطح نسبی مستمری (شاخص کفایت بازنشستگی)
۳۲	سطح پوشش
۳۵	امید به زندگی
۳۸	برآورد جمعیت بازنشستگان
۴۰	ایران
۴۲	نتیجه گیری
۴۳	ضمیمه
۴۶	منابع

مقدمه

سیستم های بازنشستگی یکی از مهم ترین حوزه های سیاست گذاری هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه می باشد و مقایسه سیستم بازنشستگی کشورهای مختلف می تواند به اصلاح آن ها کمک نماید. گزارش حاضر، از سیستم بازنشستگی یا اصلاحات خاصی جانبداری نمی نماید و هدف آن ایجاد آگاهی از مباحث سیستم های بازنشستگی و ارائه اطلاعاتی است که به سیاستگذاران با دیدگاه های متفاوت کمک می کند از سیستم های بازنشستگی برای ترسیم آینده ای بهتر استفاده نمایند.

در مقایسه بین المللی سیستم های بازنشستگی تا به امروز، بیشتر **ثبات مالی**^۱ سیستم ها مورد توجه واقع شده است: بدین معنا که آیا تعهدات بازنشستگی کارکنان کنونی در آینده قابل دستیابی است یا خیر. اما در خصوص بررسی کفایت مزایای بازنشستگی در آینده و تأثیر اصلاحات بازنشستگی بر توزیع درآمد در میان افراد مسن تر و رویه های فقرستیزی دوران سالمندی کمتر مطالعه ای صورت گرفته است. چنین موضوعاتی که **پایداری اجتماعی**^۲ نامیده می شود موضوع اصلی مطالعه مورد گزارش می باشد.

این مطالعه با معرفی و مقایسه طرح های گوناگون سیستم بازنشستگی هر کشور آغاز می گردد. پس از آن خلاصه مختصری از شاخص های گوناگونی که مبنای تحلیل سیستم بازنشستگی است (مانند نرخ های جایگزینی^۳ و ثروت بازنشستگی^۴) ذکر می گردد و سپس با تمرکز بر سطح پوشش، امید به زندگی و ویژگی های عمومی جمعیتی، نگاه عمیق تری به سیستم های

^۱ Financial sustainability

^۲ Social sustainability

^۳ Replacement rate

^۴ Pension wealth

بازنشستگی آسیا و ویژگی های جمعیتی آن می اندازد. جهت ایجاد امکان مقایسه، نتایج منطقه آسیا و OECD با هم ترکیب شده است. این نوشتار بر اساس سلسله گزارشات سازمان OECD در سال های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷، تحت عنوان *بازنشستگی در یک نگاه*^۱ که به طرح های بازنشستگی ۳۰ کشور عضو سازمان مزبور اختصاص دارد و همچنین گزارش مشترک بانک جهانی و OECD با عنوان *چشم انداز بازنشستگی*^۲ تنظیم گردیده است. در گزارش اخیر، سیستم بازنشستگی اجباری ۵۳ کشور جهان، شامل کشورهای اروپای شرقی و آسیای میانه، امریکای لاتین و حوزه کارائیب، خاورمیانه و شمال آفریقا مورد بررسی قرار گرفته است.

مرور سیستم های بازنشستگی

سیستم های بازنشستگی در سرتاسر جهان بسیارمتنوع بوده و بنابراین طبقه بندی سیستم ها و طرح های متضمن آن ها مشکل است. شاید شناخته شده ترین واژه برای طبقه بندی این طرح ها، عبارت «چند لایه»^۳ بانک جهانی باشد. تمرکز این گزارش بر بخش پوشش های اجباری بوده و بنابراین برخی از لایه ها مورد بحث واقع نمی گردد.

چارچوب این مطالعه، متشکل از دو لایه اجباری می باشد. **بخش بازتوزیعی**^۴ و **بخش بیمه ای**^۵. بخش بازتوزیعی، از این که مستمری بگیران (منظور از مستمری بگیران در این گزارش، بازنشستگان می باشد) به سطح حداقلی از استاندارد زندگی دست می یابند اطمینان حاصل می کند و بخش بیمه ای برای اطمینان از دسترسی بازنشستگان (سالمدان) به استاندارد زندگی مطابق با دوران اشتغالشان طراحی شده است.

^۱ Pensions at a glance

^۲ Pension panorama

^۳ Multi pillar

^۴ Redistribution

^۵ Insurance

تمرکز این مطالعه بر کارکنانی است که تحت پوشش طرح های بازنشستگی بخش رسمی^۱ قرار دارند. جدول ۱ صفحه ۶، ساختار سیستم های بازنشستگی این بخش را نشان می دهد و مزایای شبکه های ایمنی همگانی که اغلب مستمري های اجتماعي^۲ نامیده می شوند و طرح های بازنشستگی اختیاری در این جدول آورده نشده است.

در رابطه با لایه اول (بازتوزیعی) می توان گفت که تمام کشورهای OECD، طرح های بازتوزیعی دارند که برخی یا همه کارکنان تمام وقت را تحت پوشش قرار می دهد. برعکس، تنها یک سوم کشورهای آسیا و اقیانوسیه غیر OECD چنین پوشش هایی دارند.

معمول ترین طرح بازتوزیعی در ۲۳ کشور از کشورهای مورد مطالعه، «برنامه های آزمون منابع مالی^۳» هستند که به مستمري بگیران کم درآمدتر مزایای بیشتری پرداخت می نماید. بارزترین مثال این طرح ها استرالیاست، اما در بسیاری کشورهای OECD و هنگ کنگ نیز این طرح ها نقش مهمی در تأمین درآمد بازنشستگی ایفا می نمایند.

«مستمري های حداقل^۴» از این نظر که مزایای بالاتری به بازنشستگان کم درآمدتر پرداخت می نماید مشابه طرح های آزمون منابع مالی هستند. اما تفاوت اصلی در این است که میزان مزایا در مستمري های حداقل تنها به درآمد ناشی از یک طرح بازنشستگی خاص و نه به کل درآمد (شامل درآمد سرمایه ای، درآمد حاصل از دستمزد و اجاره و ...) بستگی دارد. مستمري های حداقل، معمولاً بخشی از طرح های بازنشستگی مرتبط با

^۱ Formal-sector pension schemes

^۲ Social pension

^۳ Resource-tested (or means-tested) programs

^۴ Minimum pensions

درآمد^۱ هستند، در حالی که طرح های آزمون منابع مالی از لحاظ نهادی مجزا می‌باشند.

نوع سوم مستمری های لایه اول، «طرح های پایه^۲» اند که مبالغ پرداختی آن ها یا نرخ ثابت دارند و یا به تعداد سال های مشارکت وابسته اند، اما به درآمدهای شخصی ارتباطی ندارند. به عنوان مثال، چین درصد ثابتی از درآمدهای متوسط معمول شهروندان را به ازای هر سال پوشش می پردازد. برخی از کشورها، از ترکیبی از این پوشش ها در لایه اول خود استفاده می‌نمایند. به عنوان مثال، انگلستان، یک مستمری پایه با مبلغ ثابت (حدود ۹۱ پوند در هفته^۳) به سالمندان بالای ۶۵ سال که ۹۰ درصد سال‌های کاری به پرداخت حق بیمه اقدام نموده اند می پردازد. از طرف دیگر، در قالب مستمری هدفمند به سالمندان بالای ۶۵ سال بر اساس درآمد آن‌ها (شامل درآمد، پس انداز و هر گونه حقوق بازنشستگی) مستمری پرداخت می‌گردد. کل مبلغ این مستمری با احتساب سایر درآمدها حدود ۱۲۴ پوند در هفته است. در مستمری های حداقل نیز، به افراد بالای ۸۰ سال که کمتر از ۶۰٪ مستمری پایه دولت درآمد دارند، ۵۴ پوند در هفته پرداخت می‌گردد.

لایه دوم طرح های بازنشستگی نقش «بیمه ای» دارد. این طرح ها، در سیستم های درآمد بازنشستگی کشورهای غیر OECD، به خاطر محدود بودن طرح های بازتوزیعی نقش بسیار بسزایی در این کشورها دارند. طرح های لایه دوم به منظور تأمین درآمد نسبتاً مکفی در مقایسه با درآمد پیش از بازنشستگی طراحی شده اند و هدف آن ها مانند لایه اول، تأمین

^۱ Earning-related pension schemes

^۲ Basic schemes

^۳ مبالغ بر اساس اطلاعات اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی سال ۲۰۰۸ آورده شده است. ۱ دلار = ۰,۴۸ پوند

حداقل استانداردها نمی باشد. این طرح ها نیز همانند طرح های لایه اول اجباری هستند.

هشت کشور^۱ از میان دوازده کشور غیر OECD مورد مطالعه، طرح های مشارکت معین (DC) دارند که حق بیمه ها طی زمان اندوخته می شوند و در زمان بازنشستگی به صورت مبلغ یکجا یا مستمری های ماهانه پرداخت می گردند. ۴ کشور باقیمانده، همچنین هند که هر دو طرح را دارد، طرحهای مزایای معین (DB) دارند. در این طرح ها میزان درآمد دریافتی در زمان بازنشستگی به تعداد سال های مشارکت و سطح درآمد افراد در زمان اشتغال بستگی دارد. طرح های مشارکت معین فرضی (NDC) نیز در کشورهایی چون ایتالیا وجود دارند. این طرح، حق بیمه های هر فردی را ثبت نموده و یک نرخ بازده مفروض به آن حساب منتسب می نماید. حسابها از این جهت فرضی هستند که هم حق بیمه ها و هم بازده های متعلق به آن تنها در دفاتر نهاد مدیریتی موجود هستند. در زمان بازنشستگی، سرمایه تجمعی مفروض در هر حساب با استفاده از فرمولی بر اساس امید به زندگی به جریان منظم مستمری تبدیل می گردد.

برخی کشورها، طرح های مبتنی بر درآمدی دارند که از مدل سنتی طرح های مزایای معین تبعیت نمی نماید. در این طرح ها، کارکنان به ازای سال های پرداخت حق بیمه، بر مبنای درآمدهای شخصی خود امتیازاتی کسب می نمایند. در زمان بازنشستگی، جمع این امتیازات در ضریب پولی ضرب خواهد شد تا آن ها را به مستمری عادی تبدیل نماید.

^۱ چین، هنگ کنگ، اندونزی، مالزی، سنگاپور، چین تایپه، ویتنام، هند و سریلانکا

جدول ۱- ساختار سیستم های بازنشستگی

لایه دوم- اجباری، بیمه ای		لایه اول- همگانی، بازتوزیعی		
خصوصی	دولتی	دولتی		
نوع	نوع	حداقل	پایه	آزمون منابع مالی
شرق آسیا و اقیانوسیه				
	DC		x	چین
	DC			هنگ کنگ
	DC			اندونزی
	DC			مالزی
	DB	x	x	فیلیپین
	DC			سنگاپور
	DC + امتیازی			چین تایپه
	DB			تایلند
	DB			ویتنام
جنوب آسیا				
	DC+DB			هند
	DB	x		پاکستان
	DC			سريلانكا
آسیا / اقیانوسیه عضو OECD				
DC				x
	DB		x	x
	DB		x	
	DB		x	
DC		x	x	
			x	
	DB			x
سایر کشورهای OECD مورد مطالعه				
	DB + امتیازی	x		x
	امتیازی			x
	NDC			x
	DB	x	x	x

جنبه های کلیدی طراحی سیستم های بازنشستگی

در این بخش، ابتدا به مرور طرح های متفاوتی می پردازیم که در کنار یکدیگر، سیستم بازنشستگی ملی هر کشور را تشکیل می دهند. در کشورهای مختلف اصطلاحات بسیار متفاوتی برای این طرح ها به کار گرفته شده و بنابراین طبقه بندی آن ها را مشکل ساخته است. در این پژوهش سعی شده است که با در نظر گرفتن نقش و هدف طرح ها، طبقه بندی مشترکی برای کشورهای مختلف به کار رود. پس از مرور طرح ها، به بیان برخی از پارامترها و قوانینی که در طراحی سیستم ها نقش کلیدی دارند می پردازیم.

لایه اول، طرح های بازتوزیعی

سطح مزایای بازتوزیعی تحت لایه اول به صورت درصدی از متوسط درآمدهای جامعه در هر کشور تعیین می گردد (جدول ۲ صفحه ۹، متوسط درآمد سالانه در کشورهای مورد مطالعه را نشان می دهد). در اغلب کشورهای OECD، حداقل سن پرداخت مزایا ۶۵ سال و در کشورهای غیر OECD همان گونه که در جدول ۳ صفحه ۱۳ نشان داده شده عموماً ۵۵ یا ۶۰ سال می باشد. کل مزایای لایه اول، برای فردی که دوران کاری خود را تکمیل نموده است در جدول ۳ (ردیف مجموع پوشش لایه اول) آمده است. هر چند در اغلب کشورها، افراد تنها واجد شرایط دریافت مزایای یکی از برنامه های لایه اول هستند، لیکن در برخی از کشورها نیز، کارکنان مزایای متفاوتی از لایه اول دریافت می کنند.

لایه دوم، طرح های بیمه ای

در جدول شماره ۳، اطلاعات طرح های بیمه ای (لایه دوم)، به طور جداگانه برای طرح های مرتبط با درآمد و طرح های مشارکت معین نشان داده شده است.

طرح های مرتبط با درآمد

اطلاعات طرح های مرتبط با درآمد با معرفی نوع طرح ها آغاز می گردد: طرح های مزایای معین (DB)، امتیازی و حساب های فرضی (NDC). تفاوت های عمده این نوع طرح ها، نرخ تعهدی برای هر سال مشارکت می باشد؛ یعنی نرخ که کارمند بر اساس آن به خاطر هر سال پوشش، مزایا دریافت می نماید. نرخ تعهدی به صورت درصدی از حقوق و مزایایی که تحت پوشش طرح بازنشستگی قرار دارد بیان می شود. در تعدادی از کشورهای آسیایی، نرخ های تعهدی بسته به دوران مشارکت تغییر می نماید یا ممکن است برای زنان و مردان متفاوت باشد. به عنوان مثال، در ویتنام، نرخ تعهدی ۱۵ سال ابتدایی، ۳٪ است، اما نرخ تعهدی سال های بعد برای مردان ۲٪ و برای زنان ۳٪ خواهد بود.

جدول ۲- متوسط درآمد سالانه

نرخ مبادله واحد پول ملی با دلار آمریکا		متوسط درآمد سالانه جامعه		
برابری قدرت خرید	قیمت بازار	دلار، برابری قدرت خرید ^۱	دلار، قیمت بازار	واحد پول ملی
شرق آسیا / اقیانوسیه				
۱,۹۰	۸,۱۹	۹,۶۶۵	۲,۲۴۲	۱۸,۳۶۴
۶,۰۰	۷,۷۸	۲۹,۶۰۰	۲۲,۸۲۸	۱۷۷,۶۰۰
۲,۹۵۳,۷۰	۹,۷۰۴,۷۴	۴,۴۴۴	۱,۳۲۵	۱۳,۱۲۵,۰۰۰
۱,۸۰	۳,۷۹	۱۱,۷۱۱	۵,۵۶۲	۲۱,۰۸۰
۱۲,۸۰	۵۵,۰۹	۹,۹۶۸	۲,۳۱۶	۱۲۷,۶۰۰
۱,۵۰	۱,۶۶	۲۸,۴۳۲	۲۶,۶۹۲	۴۲,۶۴۸
-	-	-	-	۵۰۹,۴۰۰
۱۲,۹۰	۴۰,۲۲	۸,۳۳۵	۲,۶۷۳	۱۰۷,۵۲۰
۳,۲۰۹,۵۰	۱۵,۷۶۶,۰۰	۵,۵۵۱	۱,۱۳۰	۱۷,۸۱۵,۲۰۰
جنوب آسیا				
۹,۲۰	۴۴,۱۰	۱۶,۷۸۵	۳,۵۰۲	۱۵۴,۴۱۸
۱۶,۵۰	۵۹,۵۱	۳,۰۸۷	۸۵۶	۵۰,۹۳۰
۲۵,۰۰	۱۰۰,۵۰	۶,۵۷۸	۱,۶۳۶	۱۶۴,۴۶۰
آسیا / اقیانوسیه عضو OECD				
۱,۳۹	۱,۳۳	۲۸,۴۰۰	۴۰,۲۰۰	۶۲,۳۸۵
۱,۲۱	۱,۱۲	۳۴,۴۷۵	۳۷,۴۱۳	۴۱,۷۱۵
۱۲۴	۱۱۶,۳۰	۴۰,۶۰۷	۴۳,۲۶۹	۵۰,۳۵,۲۳۰
۷۴۴	۹۵۴,۷۹	۴۰,۸۳۰	۳۱,۸۱۶	۳۰,۴۲۷,۷۳۲
۷,۱۳	۱۱,۲۹	۱۰,۷۰۶	۶,۲۱۲	۷۶,۳۳۲
۱,۴۷	۱,۵۴	۲۸,۹۶۱	۲۷,۶۰۸	۴۲,۵۷۲
۱,۰۰	۱,۰۰	۳۲,۵۰۳	۳۲,۵۰۳	۳۲,۵۰۳
سایر کشورهای OECD				
۰,۸۹۳	۰,۸۰	۳۵,۲۳۴	۳۹,۴۷۸	۳۱,۴۶۴
۰,۸۷۵	۰,۸۰	۴۸,۰۰۳	۵۲,۵۰۳	۴۲,۰۰۳
۰,۸۵۶	۰,۸۰	۲۷,۲۱۸	۲۹,۲۳۳	۲۳,۲۹۹
۰,۶۱۸	۰,۵۴	۴۹,۹۰۶	۵۶,۷۹۹	۳۰,۸۴۲

توجه: اطلاعات کشورهای عضو OECD مربوط به سال ۲۰۰۶، اطلاعات کشورهای غیر OECD مربوط به سال ۲۰۰۴ (برابری قدرت خرید) و ۲۰۰۵ (قیمت بازار) می باشد.

^۱ Purchasing power parity: در سال ۱۹۱۸ شاخصی تحت عنوان «شاخص برابری قدرت خرید» (PPP) پیشنهاد شد. بر این مبنای ارزش یا قیمت سبد مشخصی از کالاها و خدمات در هر کشور بر مبنای ارزش واحد آن در کشور مبدأ مقایسه (فعلاً دلار آمریکا)، محاسبه می شود و از این طریق نرخ تبدیل ارزی (فرضی) که منعکس کننده قدرت خرید باشد محاسبه می شود. به عنوان مثال تولید ناخالص داخلی سرانه کشورهای بر مبنای برابری قدرت خرید محاسبه می گردد که قضاوت دقیق تری را در مقایسه بین کشورها منتقل می کند، چرا که نرخ تبدیل ارزشها منعکس کننده قدرت خرید نیست. این محاسبات همه ساله توسط مراجع بین المللی مانند بانک جهانی و صندوق بین المللی پول برای همه کشورهای انجام می شود. مثال: طبق برآوردهای بخش شاخص های توسعه بانک جهانی در سال ۲۰۰۵، ۱ دلار ایالات متحده بر مبنای شاخص برابری قدرت خرید، برابر با ۱,۸ یون چین خواهد بود و تفاوت های قابل ملاحظه ای با نرخ اسمی ارز که یک دلار ایالات متحده را برابر با ۷,۶ دلار در نظر می گیرد ایجاد می نماید. با استفاده از شاخص برابری قدرت خرید، GDP سرانه اسمی چین که حدود ۱۸۰۰ دلار است، هنگامی که بر اساس برابری قدرت خرید محاسبه گردد، ۷۲۰۴ دلار خواهد بود. در این صورت، چین جزو ثروتمندترین کشورهای جهان خواهد بود. از سوی دیگر، GDP سرانه اسمی دانمارک ۶۲,۱۰۰ دلار است که در صورت محاسبه با شاخص برابری قدرت خرید تنها ۳۷,۳۰۴ دلار است.

طرح های مشارکت معین

پارامتر کلیدی طرح های مشارکت معین، میزان حق بیمه ای است که باید توسط کارکنان، کارفرمایان و یا دولت به حساب انفرادی اشخاص پرداخت گردد. نرخ های حق بیمه در آسیا از ۲٪ در اندونزی تا ۲۰٪ در سنگاپور متفاوت است و در سایر کشورها بین ۵ تا ۱۲ درصد است. در میان کشورهای OECD، تنها استرالیا و مکزیک طرح های مشارکت معین دارند که نرخ حق بیمه در آن ها به ترتیب ۹٪ و ۶٫۵٪ می باشد. بار دیگر تأکید می نمایم که این طرح ها جنبه اجباری دارند.

درآمد مبنای تعیین حقوق بازنشستگی^۱

درآمد دوران اشتغال، ارتباط مستقیم با میزان مستمری های بازنشستگی دارد. ۵ کشور غیر OECD، در تعیین حقوق بازنشستگی به جای این که از درآمدهای کل دوران اشتغال استفاده کنند تنها به درآمد سال های آخر مشترک اکتفا می نمایند. اما در کشورهای OECD اغلب یا کل درآمدهای دوران اشتغال و یا درآمد بهترین سال های خدمت را با ارزشگذاری مجدد^۲ در نظر می گیرند.

ارزشگذاری مجدد

ارزشگذاری مجدد، فرایندی است که از طریق آن، درآمدهای پیشین با احتساب تغییرات ناشی از تورم و یا استانداردهای زندگی تعدیل می گردند. در طرح های مزایای معین (DB) در هند و پاکستان نیازی به تعدیل نیست، چرا که مزایا بر اساس سال نهایی خدمت محاسبه می شود. در

^۱ Earnings measure

^۲ Valorization

اغلب کشورهای غیر OECD مورد مطالعه که طرح های مشارکت معین (DC) ارائه می نمایند لزوم استفاده از چنین مکانیزمی وجود ندارد.

سقف گذاری^۱ بر درآمدهای مشمول حق بیمه

اکثر کشورهای OECD، بر درآمدهای مشمول طرح بازنشستگی سقفی اعمال می نمایند که برای درآمدهای بالاتر از آن حق بیمه ای دریافت نمی گردد و مشمول طرح نمی گردد، البته این سقف گذاری معمولاً در مورد کشورهای غیر OECD صدق نمی نماید و تنها چین تایپه، هنگ کنگ و هند چنین محدودیت هایی اعمال می نمایند. این نسبت در چین تایپه، هنگ کنگ و هند به ترتیب ۳۵٪، ۱۳۵٪ و ۱۶۰٪ متوسط درآمد جامعه است.

سن احراز شرایط بازنشستگی^۲

اکثر کشورهای OECD، سن ۶۵ سالگی را به عنوان سن بازنشستگی تعیین نموده اند، اما برخی از این کشورها مانند انگلستان در حال افزایش تدریجی سن بازنشستگی به ۶۷ یا ۶۸ سال هستند. رویه ای که این کشورها اخیراً در مورد زنان در پیش گرفته اند، استانداردسازی سن بازنشستگی بدون توجه به جنسیت بوده است که طی یک روند تدریجی انجام می شود. خارج از کشورهای OECD، سن بازنشستگی عموماً کمتر از ۵۵ سال است لیکن در ۴ کشور به ۶۰ سال و در سنگاپور به ۶۲ سال نیز می رسد. البته، فیلیپین و هنگ کنگ اخیراً سن بازنشستگی را برای مردان به ۶۵ سال افزایش داده اند. در ۵ کشور غیر OECD مورد مطالعه، سن بازنشستگی زنان ۵ سال کمتر از سن بازنشستگی مردان است.

^۱ Ceiling

^۲ Pension eligibility age

در جدول ۳، سن بازنشستگی عادی و بازنشستگی پیش از موعد برای مردان و زنان آمده است.

افزایش سالانه مزایا^۱

مستمری های بازنشستگی اغلب به خاطر تطابق با هزینه ها و استانداردهای زندگی با گذشت زمان تعدیل می شوند. هدف از این کار، حمایت افراد سالمند جهت ادامه زندگی مناسب است. ترمیم مستمری های بازنشستگی یا بر اساس شاخص قیمت ها (متناسب با تورم) یا بر اساس شاخص دستمزدها صورت می گیرد. بسیاری از کشورها اخیراً ترمیم مزایا بر اساس شاخص قیمت ها را جایگزین ترمیم بر اساس شاخص حقوق و دستمزد نموده اند که این امر منجر به کاهش در ارزش مستمری ها و افت استاندارد زندگی بازنشستگان نسبت به استاندارد زندگی کارکنان می گردد. جدول ۳، نوع شاخص بندی سیستم های بازنشستگی در کشورهای تحت مطالعه را نشان می دهد.

^۱ Indexation

جدول ۳. خلاصه پارامترها و قوانین طرح های بازبینی

ISIRI	پاکستان	هند	ویتنام	تایلند	چین تایپه	سنگاپور	تایوان	مالزی	اندونزی	کلمب	چین
لايه اول ايرسد در زمان متوسط											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
از زمان درآمد											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
پایه											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
حدائق											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مجموع پوشش لایه اول											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+
لايه دوم											
مربوط با درآمد											
نوع											
موجود	DB	DB	DB	DB	امپوزی	موجود	DB	موجود	موجود	موجود	موجود
-	+	-	+	+	۱/۱۰	-	-	-	-	-	-
برخ عمودی (درصد از درآمد فرد)											
-	F ₁	F ₁	L	F ₀	F ₀	-	Max (F ₀ L)	-	-	-	-
درآمد سالی تعیین حقوق بازبینی											
-	p	d	w	p	p	-	p	-	-	-	-
تعیین ارزانی											
-	p	d	w	p	p	-	p	-	-	-	-
بناهایی یعنی (توزیع مزایا)											
مشارکت یعنی											
A	-	۱۲	-	-	۶	۲۱	-	۱۱	۴	۵	۸
برخ جانبی (درصد از درآمد فرد)											
سابقه درآمد مشمول طرح در زمان متوسط											
نوع											
-	-	۱۶۰	-	-	۲۵۰	-	-	-	-	۱۲۵	-
حقوق											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
حقوق											
سین بازبینی											
(۵۰) ۵۵	(۱۵۵) ۶۰	۵۵	(۵۵) ۶۰	۵۵	(۵۵) ۶۰	۶۴	۶۵	۵۵	۵۵	۶۵	(۵۵) ۶۰
(۵۰) ۵۵	۵۰	(۵۰) ۵۵	۵۰	۵۰	۵۰	۶۰	۶۰	۵۰	۶۰	(۵۰) ۵۵	(۵۰) ۵۵

این پارامترها مربوط به سال ۲۰۰۵ می باشد. [۱۳] - تغییر بر اساس حقوقی و دستمزد، [۱۴] - تغییر بر اساس سال های خدمت، [۱۵] - تعداد سال ها با حقوق، [۱۶] - تعداد سال های حقوقی، [۱۷] - تعداد سال های حقوقی، [۱۸] - تعداد سال های حقوقی، [۱۹] - تعداد سال های حقوقی، [۲۰] - تعداد سال های حقوقی، [۲۱] - تعداد سال های حقوقی، [۲۲] - تعداد سال های حقوقی، [۲۳] - تعداد سال های حقوقی، [۲۴] - تعداد سال های حقوقی، [۲۵] - تعداد سال های حقوقی، [۲۶] - تعداد سال های حقوقی، [۲۷] - تعداد سال های حقوقی، [۲۸] - تعداد سال های حقوقی، [۲۹] - تعداد سال های حقوقی، [۳۰] - تعداد سال های حقوقی، [۳۱] - تعداد سال های حقوقی، [۳۲] - تعداد سال های حقوقی، [۳۳] - تعداد سال های حقوقی، [۳۴] - تعداد سال های حقوقی، [۳۵] - تعداد سال های حقوقی، [۳۶] - تعداد سال های حقوقی، [۳۷] - تعداد سال های حقوقی، [۳۸] - تعداد سال های حقوقی، [۳۹] - تعداد سال های حقوقی، [۴۰] - تعداد سال های حقوقی، [۴۱] - تعداد سال های حقوقی، [۴۲] - تعداد سال های حقوقی، [۴۳] - تعداد سال های حقوقی، [۴۴] - تعداد سال های حقوقی، [۴۵] - تعداد سال های حقوقی، [۴۶] - تعداد سال های حقوقی، [۴۷] - تعداد سال های حقوقی، [۴۸] - تعداد سال های حقوقی، [۴۹] - تعداد سال های حقوقی، [۵۰] - تعداد سال های حقوقی، [۵۱] - تعداد سال های حقوقی، [۵۲] - تعداد سال های حقوقی، [۵۳] - تعداد سال های حقوقی، [۵۴] - تعداد سال های حقوقی، [۵۵] - تعداد سال های حقوقی، [۵۶] - تعداد سال های حقوقی، [۵۷] - تعداد سال های حقوقی، [۵۸] - تعداد سال های حقوقی، [۵۹] - تعداد سال های حقوقی، [۶۰] - تعداد سال های حقوقی، [۶۱] - تعداد سال های حقوقی، [۶۲] - تعداد سال های حقوقی، [۶۳] - تعداد سال های حقوقی، [۶۴] - تعداد سال های حقوقی، [۶۵] - تعداد سال های حقوقی، [۶۶] - تعداد سال های حقوقی، [۶۷] - تعداد سال های حقوقی، [۶۸] - تعداد سال های حقوقی، [۶۹] - تعداد سال های حقوقی، [۷۰] - تعداد سال های حقوقی، [۷۱] - تعداد سال های حقوقی، [۷۲] - تعداد سال های حقوقی، [۷۳] - تعداد سال های حقوقی، [۷۴] - تعداد سال های حقوقی، [۷۵] - تعداد سال های حقوقی، [۷۶] - تعداد سال های حقوقی، [۷۷] - تعداد سال های حقوقی، [۷۸] - تعداد سال های حقوقی، [۷۹] - تعداد سال های حقوقی، [۸۰] - تعداد سال های حقوقی، [۸۱] - تعداد سال های حقوقی، [۸۲] - تعداد سال های حقوقی، [۸۳] - تعداد سال های حقوقی، [۸۴] - تعداد سال های حقوقی، [۸۵] - تعداد سال های حقوقی، [۸۶] - تعداد سال های حقوقی، [۸۷] - تعداد سال های حقوقی، [۸۸] - تعداد سال های حقوقی، [۸۹] - تعداد سال های حقوقی، [۹۰] - تعداد سال های حقوقی، [۹۱] - تعداد سال های حقوقی، [۹۲] - تعداد سال های حقوقی، [۹۳] - تعداد سال های حقوقی، [۹۴] - تعداد سال های حقوقی، [۹۵] - تعداد سال های حقوقی، [۹۶] - تعداد سال های حقوقی، [۹۷] - تعداد سال های حقوقی، [۹۸] - تعداد سال های حقوقی، [۹۹] - تعداد سال های حقوقی، [۱۰۰] - تعداد سال های حقوقی.

ادامه جدول ۳: خلاصه پارامترها و قوانین طرح های بازنشتگی

انگلیس	ایران	آلمان	فرانسه	امریکا	تایوان	مکزیک	نگرو	ژاپن	اسرائیل
لایه اول (درآمد از درآمد متوسط)									
۲۰	-	۱۹	۲۲	۲۲	-	-	-	-	۱۷
۱۵	-	-	-	-	۲۰	۲۰	۲۰	۱۰	۱۰
۱۵	-	-	۲۲	-	-	۲۰	-	-	-
۲۰	۲۲	۱۹	۲۱	۲۲	۲۰	۲۰	۱۰	۲۱	۲۲
لایه دوم									
مجموع پادشاه لایه اول									
مربوط با درآمد									
DB	NDC	امیزی	امیزی و DB	DB	میانگام	میانگام	DB	D3	D3
۰.۸۸ [w]	۱.۷۵	۱.۰۰	۱.۳۵ [w]	۰.۹۱ [w]	میانگام	میانگام	D3	D3	D3
L	L	L	b ^w L	b	-	-	L	L	b
w	GDP	w	w	w	-	-	w	w	w
p	p	w	p	p	-	-	p	p	p
مشارکت زمین									
-	-	-	-	-	۰.۵	-	-	-	۸
نرخ حث بیمه (درآمد از درآمد افراد)									
سقف حق آمده بکل طرح بازنشتگی									
۱۱۵	۳۷	۱۵۱	۱۱۱	۲۰	-	۱۰	۱۵	۱۵	۰
-	-	-	۲۰.۲	-	-	۳۷.۷	-	-	۲۵
مجموع زمین									
۹۷	۰.۵	۹۷	۹۱	۹۷	۰.۵	۰.۵	۰.۵	۰.۵	۰.۵
سقف از زمین									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
سقف از درآمد (باز)									

این پارامترها مربوط به سال ۲۰۲۰ می باشد. [w] تغییر بر اساس حقوق و دستمزد. [b] تغییر بر اساس سن. [D3] تغییر بر اساس سن. [L] میانگین سال های خدمت. [p] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس افزایش قیمت ها. [F] تعداد سال های عمر. [F] تعداد سال های عمر. [DB] برای زمین. [D3] مشارکت زمین. [DB] حساب های فرضی. [D3] مشارکت زمین. [w] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس متوسط درآمد. [w] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس افزایش قیمت ها. [p] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس افزایش قیمت ها. [D3] مشارکت زمین. [DB] حساب های فرضی. [D3] مشارکت زمین. [w] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس افزایش قیمت ها. [p] تغییر ارزش مستمری ها از بیمه برای بر اساس افزایش قیمت ها.

شاخص های جایگزینی در آمد

در این بخش پس از توصیف مختصر شاخص های جایگزینی در آمد شامل نرخ جایگزینی^۱، سطح نسبی مستمری^۲ و ثروت بازنشستگی^۳، به مقایسه این شاخص ها در کشورهای آسیا و اقیانوسیه می پردازیم که به صورت خالص و ناخالص بیان می گردد.

نرخ جایگزینی:

نرخ جایگزینی، نشانگر نسبت حقوق بازنشستگی (مستمری) به متوسط درآمدهای ارزشگذاری شده دوران اشتغال است و شاخص خوبی برای تبیین نقش بیمه ای سیستم های بازنشستگی می باشد و نشان می دهد که سیستم بازنشستگی تا چه حد توان حفظ استاندارد زندگی پیشین فرد بازنشسته را دارد. هر چند، اغلب، نرخ جایگزینی به صورت نسبت مستمری به حقوق فرد درست پیش از بازنشستگی تعریف می شود، در این گزارش به منظور قابلیت مقایسه کشورهای مختلف، حقوق بازنشستگی با متوسط حقوق اشخاص در کل دوران اشتغال که با نرخ رشد متوسط دستمزدهای کل اقتصاد ارزش گذاری مجدد شده است مقایسه گردیده است.

سطح نسبی مستمری:

سطح نسبی مستمری، میزان حقوق بازنشستگی در مقایسه با درآمد متوسط در سطح جامعه است و شاخص مناسبی از کفایت مستمری^۴ محسوب می گردد، چرا که نشان می دهد یک مستمری بگیر در مقایسه با یک شاغل متوسط بگیر در چه وضعیتی قرار دارد. به عبارتی، ممکن است نرخ جایگزینی فردی کاملاً بالا باشد اما تنها نسبت کوچکی از متوسط

^۱ Replacement rate

^۲ Relative pension level

^۳ Pension wealth

^۴ Pension adequacy

درآمد جامعه را دریافت نماید. به عنوان مثال، اگر یک فرد کم درآمد - که تنها ۳۰ درصد درآمد متوسط جامعه را دریافت می نماید - نرخ جایگزینی ۱۰۰ درصد داشته باشد، مزایایی که دریافت می نماید تنها ۳۰ درصد متوسط درآمدهای جامعه خواهد بود. برای حقوق بگیران متوسط، نرخ جایگزینی و سطح نسبی مستمری برابر خواهد بود.

ثروت بازنشستگی:

شاخصی است که تمام پرداخت های آینده به یک بازنشسته را به حساب می آورد. بنابراین، ثروت بازنشستگی، میزان تعدیل شده (ارزش فعلی) پرداخت های مستمری در آینده است. از این رو، نه تنها به میزان مستمری پرداخت شده بستگی دارد بلکه به این که تا چه مدت این پرداخت ادامه می یابد نیز وابسته است. تعداد سال هایی که فرد انتظار دریافت مستمری دارد هم به سن بازنشستگی و هم به امید به زندگی پس از بازنشستگی وابسته است. روشی که مزایا بر آن اساس سالانه افزایش می یابند (رشد قیمت یا دستمزد) نیز بر ثروت بازنشستگی اثرگذار است.

در این بخش با استفاده از یک مثال به تشریح این مفاهیم می پردازیم:

مثال: فرد (الف) کار کردن را در سن ۲۰ سالگی شروع می کند و به طور مداوم تا سن ۶۵ سالگی کار می کند. او با حقوق سالانه ۱۰,۰۰۰ دلار وارد بازار کار می شود. این حقوق برابر با ۷۵ درصد درآمد متوسط جامعه در آن زمان است. نرخ رشد سالانه حقوق وی ۲ درصد بوده است. درآمدهای جامعه نیز با همین نرخ رشد می نماید. بنابراین، حقوق شخص (الف) در کل دوران اشتغال، برابر با ۷۵ درصد میانگین حقوق جامعه بوده است. زمانی که فرد (الف) بازنشسته می شود، حقوق دریافتی وی در فاصله زمانی دریافت تا زمان بازنشستگی، به تناسب افزایش درآمد متوسط جامعه افزایش خواهند یافت (این عملیات ارزشگذاری مجدد نام دارد).

اگر i را تعداد سال های سپری شده از زمان ورود به بازار کار در نظر بگیریم، درآمد فرد (الف) در سال i ام برابر است با درآمد سال پایه (۱۰,۰۰۰ دلار) ضربدر 1.02^i . از سوی دیگر، در سال بازنشستگی، درآمد سال i ام فرد (الف) به اندازه $1.02^{(44-i)}$ افزایش یافته است. بنابراین، مزایای تعدیل شده فرد (الف) در سال بازنشستگی، به ازای سال i ام از زندگی کاری وی برابر است با درآمد سال ابتدایی ضربدر 1.02^{44} (یعنی $1.02^i \times 1.02^{(44-i)}$). این محاسبات به ازای تمام سال های خدمت فرد انجام گرفته و میانگین این ارقام به عنوان متوسط درآمدهای دوران اشتغال در نظر گرفته می شود. در مورد شخص (الف)، متوسط درآمدهای کل دوران اشتغال که مبنای تعیین حقوق بازنشستگی است، مطابق محاسبات فوق برابر است با: $23,900 \approx 10,000 \times 1.02^{44}$

سیستم بازنشستگی، نرخ تعهدی^۱ ۱,۵ درصد را به ازای هر سال خدمت در اختیار شخص قرار می دهد. مستمری ناخالص شخص (الف) برابر است با $16,130 \approx 23,900 \times 0.15 \times 45$ و نرخ جایگزینی ناخالص برابر خواهد بود با $16,130 / 23,900 \approx 67.5\%$.

شخص (الف) باید ۱۰ درصد از مستمری ناخالص خود را جهت مالیات و حق بیمه درمان پردازد. مستمری خالص برابر است با $14,510 \approx (100-10)\% \times 16,130$ دلار. در دوران اشتغال، شخص (الف) ۲۰ درصد از حقوق خود را به عنوان مالیات و حق بیمه تأمین اجتماعی می پرداخته و بنابراین درآمد خالص وی در زمان بازنشستگی $19,120 \approx (100-20)\% \times 23,900$ دلار بوده است. نرخ جایگزینی خالص برابر است با $14,510 / 19,120 \approx 75.9\%$.

^۱ Accrual rate: نرخ تعهدی، نسبی است که به ازای هر سال خدمت در حقوق بازنشستگی فرد در نظر گرفته می شود. نرخ تعهدی ۱,۵ درصد بدین معناست که بازنشسته به ازای هر سال ۱,۵ درصد حقوق نهایی خود را دریافت خواهد نمود. اگر ۳۰ سال خدمت کرده باشد، ۴۵ درصد حقوق نهایی خود را به طور ماهانه دریافت می نماید.

برای تعیین سطح نسبی مستمری نسبت به درآمد متوسط جامعه، باید حقوق بازنشستگی (مستمری) ناخالص شخص (الف) را بر درآمد متوسط و ناخالص جامعه در سال بازنشستگی وی تقسیم نمود. مستمری شخص (الف) ۱۶،۱۳۰ دلار است و درآمد متوسط جامعه ۳۱،۷۹۰ دلار است (چون درآمد وی ۷۵ درصد متوسط جامعه است، درآمد متوسط جامعه برابر است با $31,790 \approx 0,75 \times 23,900$). بنابراین، سطح نسبی مستمری ناخالص $16,130/31,790 \approx 50,7\%$ است.

سطح مستمری نسبی خالص، به همان روش محاسبه می گردد اما با در نظر گرفتن مالیات و حق بیمه های تأمین اجتماعی که شخص (الف) در زمان اشتغال یا بازنشستگی از محل درآمد ناخالص خود پرداخته است. افرادی که در حد متوسط درآمد جامعه دریافتی دارند، ۲۵ درصد مالیات و حق بیمه تأمین اجتماعی پرداخت می نمایند که متوسط درآمدهای خالص را به $23,840 \approx (100-25) \times 31,790$ می رساند. بنابراین، سطح نسبی مستمری خالص برابر است با $14,510/23,840 \approx 60,6\%$.

هنگامی که شخص (الف) بازنشسته می شود، امید به زندگی مردان در سن ۶۵ سالگی در کشورش ۸۳ سال است که طول دوران بازنشستگی را به ۱۸ سال خواهد رساند. ثروت بازنشستگی شخص (الف)، جریان تعدیل یافته پرداخت های مستمری طی سال های بازنشستگی (ارزش فعلی مستمریهای آتی) است که با احتمال این که شخص تا سال مشخصی زنده بماند وزن داده شده و محاسبه می شود. با فرض این که مزایای بازنشستگی به طور مساوی در هر سال پرداخت خواهد شد، بنابراین، ارزش پولی که در آینده دریافت خواهد شد کمتر از ارزش پولی است که امروز دریافت می شود، لذا از یک نرخ تعدیل استفاده خواهد شد. نرخ تعدیلی که در این مطالعه استفاده شده است ۲ درصد در سال می باشد. محاسبات اکچوئری نشان می دهد که ثروت بازنشستگی شخص (الف)،

۱۴,۸ برابر جریان حقوق سالانه ناخالص وی درست پیش از بازنشستگی است (که کمتر از ۱۸ سالی است که انتظار می رود فرد از مزایای بازنشستگی استفاده نماید، زیرا مزایا تعدیل شده اند).
به منظور پیشگیری از این موضوع، می توان افزایش سالانه مزایا را نیز در محاسبات منظور نمود که در این حالت، حقوق بازنشستگی سالانه افزایش خواهد یافت.

نرخ جایگزینی ناخالص

نرخ جایگزینی ناخالص، معمولاً به صورت نسبت مستمری به حقوق نهایی قبل از بازنشستگی شناخته می‌شود. لیکن به منظور قابلیت مقایسه کشورهای مختلف، شاخصی که در اینجا آورده شده است، مستمری‌ها را به صورت نسبتی از متوسط درآمدهای کل دوران اشتغال افراد نشان می‌دهد (که متناسب با رشد درآمدها در سطح اقتصاد مجدداً ارزشگذاری می‌شود).

در این مطالعه، حقوق بگیران به سه دسته تقسیم شده‌اند: کارکنان با درآمد متوسط (کارکنانی که درآمدی متناسب با متوسط درآمد جامعه دارند)، کارکنان با درآمد پایین (کارکنانی که درآمدها تنها نصف متوسط درآمد جامعه است و نرخ جایگزینی آن‌ها از نرخ جایگزینی کارکنان با درآمد متوسط بیشتر است) و کارکنان با درآمد بالا (که درآمدی بیش از دو برابر متوسط درآمد جامعه دارند).

جدول شماره ۴ صفحه ۲۲، نرخ جایگزینی ناخالص را در کشورهای مختلف نشان می‌دهد. به طوری که مشاهده می‌شود، برای کارکنانی که در سطح میانگین حقوق دریافت می‌نمایند، در کشورهای OECD، نرخ جایگزینی ناخالص در طرح‌های اجباری برای مردان ۶۰٫۲٪ و برای زنان ۵۲٫۶٪ است. در کشورهای غیر OECD این نرخ بسیار متفاوت بوده و از ۶۸٪ در ویتنام تا ۱۳٪ در سنگاپور و ۱۵٪ در هند متفاوت است. نرخ جایگزینی کارکنان با درآمد پایین در کشورهای OECD حدود ۷۲٪ است. این مسئله نشان می‌دهد که اغلب کشورها تلاش می‌کنند کارکنان کم درآمد را از فقر دوران سالمندی محافظت نمایند. هنگ کنگ تنها استثناست که نرخ جایگزینی کارکنان کم درآمد آن کمی پایین‌تر از کارکنان متوسط است (۳۵ و ۳۸ درصد). بالاترین نرخ جایگزینی برای کارکنان کم درآمد ۹۵ درصد در فیلیپین و ۸۸٪ در چین است و این بدین معناست که در هر دو کشور، کارکنان کم درآمد در زمان بازنشستگی تقریباً حقوق دوران

اشتغالشان را دریافت می نمایند. کمترین نرخ هم دوباره در سنگاپور مشاهده می شود که نرخ جایگزینی ۱۳٪ برای کارکنان کم درآمد در نظر می گیرد. نیوزیلند در میان کشورهای آسیایی OECD بالاترین نرخ را ارائه می نماید (۷۸٪) که تقریباً دو برابر آلمان است. برای کارکنان با درآمد بالا (که بیش از ۲ برابر متوسط درآمد جامعه را دریافت می نمایند) ویتنام بالاترین مستمری ها را پرداخت می کند و نرخ جایگزینی آن ۶۸٪ است. سنگاپور، اندونزی و نیوزیلند با نرخ های جایگزینی زیر ۲۰٪ پایین ترین نرخ ها را دارند. نرخ جایگزینی کارکنان پردرآمد در فیلیپین، استرالیا و کره کمتر از نصف نرخ جایگزینی کارکنان کم درآمد است. نرخ جایگزینی زنان پایین تر یا در بهترین حالت برابر با مردان است. در حالی که تمام کشورهای OECD، نرخ جایگزینی برابر برای زنان و مردان تعیین می کنند، اغلب کشورهای غیر OECD به جز تایلند و فیلیپین نرخ جایگزینی زنان را کمتر از مردان در نظر می گیرند.

جدول ۴- نرخ های جایگزینی ناخالص بر اساس گروه های درآمدی

زنان			مردان			درآمدهای انفرادی (درصد از متوسط درآمد جامعه)	
۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰		
شرق آسیا و اقیانوسیه							
۳۷,۳	۴۴,۸	۵۹,۸	۵۷,۶	۶۷,۶	۸۷,۶	چین	
۲۲,۱	۳۴,۲	۳۲,۳	۲۴,۰	۳۸,۰	۳۵,۴	هنگ کنگ	
۱۳,۷	۱۳,۷	۱۳,۷	۱۵,۴	۱۵,۴	۱۵,۴	اندونزی	
۲۸,۱	۲۸,۱	۲۸,۱	۳۱,۹	۳۱,۹	۳۱,۹	مالزی	
۴۴,۳	۶۷,۵	۹۵,۰	۴۴,۳	۶۷,۵	۹۵,۰	فیلیپین	
۷,۴	۱۱,۷	۱۱,۷	۸,۳	۱۳,۱	۱۳,۱	سنگاپور	
۵۹,۱	۵۶,۱	۵۶,۱	۵۴,۹	۷۰,۰	۷۰,۰	چین تایپه	
۴۱,۹	۵۰,۰	۵۰,۰	۴۱,۹	۵۰,۰	۵۰,۰	تایلند	
۶۲,۴	۶۲,۴	۶۲,۴	۶۷,۸	۶۷,۸	۶۷,۸	ویتنام	
جنوب آسیا							
۲۵,۵	۳۹,۰	۶۵,۶	۲۶,۷	۴۰,۴	۶۷,۱	هند	
۳۳,۰	۶۶,۰	۷۰,۰	۳۷,۷	۷۵,۴	۸۰,۰	پاکستان	
۳۱,۸	۳۱,۸	۳۱,۸	۴۸,۳	۴۸,۳	۴۸,۳	سريلانكا	
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD							
۲۹,۳	۴۲,۴	۶۸,۷	۲۹,۳	۴۲,۲	۶۸,۷	استرالیا	
۲۱,۷	۴۳,۳	۷۴,۹	۲۱,۷	۴۳,۳	۷۴,۹	کانادا	
۲۶,۷	۳۴,۱	۴۷,۲	۲۶,۷	۳۴,۱	۴۷,۲	ژاپن	
۲۷,۰	۴۴,۶	۶۶,۶	۲۷,۰	۴۴,۶	۶۶,۶	کره	
۲۷,۹	۲۹,۷	۵۳,۰	۳۳,۷	۳۵,۹	۵۳,۰	مکزیک	
۱۹,۶	۳۹,۱	۷۸,۲	۱۹,۶	۳۹,۱	۷۸,۲	نیوزیلند	
۳۲,۲	۴۱,۲	۵۵,۲	۳۲,۲	۴۱,۲	۵۵,۲	ایالات متحده	
سایر کشورهای OECD							
۴۳,۵	۵۰,۵	۵۸,۲	۴۳,۵	۵۰,۵	۵۸,۲	فرانسه	
۳۲,۳	۴۳,۰	۴۳,۰	۳۲,۳	۴۳,۰	۴۳,۰	آلمان	
۵۸,۲	۵۸,۲	۵۸,۲	۶۷,۹	۶۷,۹	۶۷,۹	ایتالیا	
۱۶,۴	۳۱,۰	۵۲,۰	۱۶,۴	۳۱,۰	۵۲,۰	انگلستان	
۴۸,۳	۵۷,۰	۷۰,۸	۴۹,۷	۵۸,۳	۷۱,۸	متوسط OECD	

نرخ جایگزینی خالص

همان گونه که جدول شماره ۵ صفحه ۲۵ نشان می دهد، نرخ های جایگزینی خالص، نوسان بیشتری نسبت به نرخ جایگزینی ناخالص دارند. این میزان بین ۱۶,۳٪ در اندونزی و ۸۲,۷٪ در فیلیپین متفاوت است. این مقادیر، حد بالا و پایین برای کارکنانی است که درآمد متوسط دارند، اما یافته ها نشان می دهد که در کل نرخ جایگزینی خالص بین ۵۰ تا ۲۰۰ درصد تغییر می نماید.

نرخ جایگزینی خالص عبارت است از مستمری خالص افراد تقسیم بر درآمد خالص نهایی پیش از بازنشستگی، که مالیات بر درآمدهای اشخاص و حق بیمه های تأمین اجتماعی که توسط کارکنان و بازنشستگان پرداخت می شود را به حساب آورده و از حقوق و مستمری کم می کند. سیستم مالیات اشخاص، نقش مهمی در حمایت از سالمندان ایفا می کند. مستمری بگیران اغلب حق بیمه تأمین اجتماعی نمی پردازند و چون مالیات بر درآمد شخصی تصاعدی است و حقوق بازنشستگی معمولاً پایین تر از حقوق پیش از بازنشستگی است، نرخ متوسط مالیات بر مستمری عموماً کمتر از نرخ مالیات بر حقوق و دستمزد است. به علاوه، اکثر سیستم های مالیات بر درآمد، رفتارهای تشویقی در قبال بازنشستگان به کار می برند، مثلاً به پرداخت مقرری اضافی یا اعطای اعتبار به افراد مسن تر می پردازند. بنابراین، نرخ های جایگزینی خالص، معمولاً بالاتر از نرخ های جایگزینی ناخالص هستند.

در رابطه با کارکنان با درآمد متوسط، نرخ جایگزینی خالص در کشورهای OECD برای مردان ۷۱,۶٪ و برای زنان ۶۳,۶٪ است که ۱۱٪ بیشتر از نرخ های جایگزینی ناخالص می باشد. کارکنان کم درآمد نرخ جایگزینی بالاتری دارند که در کشورهای OECD به ۸۲,۴٪ می رسد. بالاترین نرخ جایگزینی خالص برای کارکنان کم درآمد در فیلیپین وجود دارد و برابر

است با ۱۱۱,۴٪ که نشان می دهد کارگری که دوران اشتغال خود را تکمیل نماید (و در دوران اشتغال همیشه جزو کارکنان کم درآمد بوده باشد)، هنگامی که بازنشسته شود حقوق بیشتری نسبت به حقوق دوران خود دریافت خواهد نمود. پایین ترین نرخ ها در اندونزی و سنگاپور وجود دارد که کارمند کم درآمد تنها ۱۶٪ درآمد متوسط دوران اشتغالش را دریافت می نماید. در سطح کارکنان با درآمد بالا، تمام کشورهای OECD به جز ایتالیا نرخ جایگزینی خالص کمتری نسبت به سایر کارکنان ارائه می نمایند (۶۵,۲٪). در کشورهای آسیایی نیز این روند به جز در ویتنام صادق می باشد. نرخ جایگزینی خالص در سنگاپور و سپس در اندونزی در پایین ترین حد قرار دارد.

در رابطه با زنان نرخ جایگزینی خالص پایین تر بوده و در بهترین حالات برابر با نرخ جایگزینی مردان است. تنها استثنا در این میان ایتالیاست که برای زنان کم درآمد نرخ جایگزینی بالاتری در نظر می گیرد.

جدول ۵- نرخ های جایگزینی خالص بر اساس گروه های درآمدی

زنان			مردان			درآمدهای انفرادی (درصد از میانگین درآمد جامعه)	
۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰		
شرق آسیا و اقیانوسیه							
۲۳,۸	۴۸,۷	۶۵,۰	۶۷,۲	۷۳,۵	۹۵,۲	چین	
۲۵,۵	۳۶,۹	۳۴,۰	۲۷,۸	۴۰,۹	۳۷,۲	هنگ کنگ	
۱۴,۴	۱۴,۵	۱۴,۳	۱۶,۲	۱۶,۳	۱۶,۱	اندونزی	
۳۱,۵	۳۱,۵	۳۱,۵	۳۵,۹	۳۵,۹	۳۵,۹	مالزی	
۵۷,۳	۸۲,۷	۱۱۱,۴	۵۷,۳	۸۲,۷	۱۱۱,۴	فیلیپین	
۹,۷	۱۴,۸	۱۴,۶	۱۰,۹	۱۶,۶	۱۶,۳	سنگاپور	
۴۴,۵	۵۹,۱	۵۷,۶	۵۸,۸	۷۳,۲	۷۱,۸	چین تایپه	
۴۴,۰	۵۲,۶	۵۲,۶	۴۴,۰	۵۲,۶	۵۲,۶	تایلند	
۷۲,۱	۶۹,۶	۶۹,۹	۷۷,۷	۷۵,۲	۷۵,۴	ویتنام	
جنوب آسیا							
۳۴,۷	۴۴,۴	۷۴,۵	۳۸,۲	۴۶,۴	۷۶,۳	هند	
۳۳,۳	۶۶,۶	۷۰,۷	۳۸,۱	۷۶,۲	۸۰,۸	پاکستان	
۳۴,۶	۳۴,۶	۳۴,۶	۵۲,۵	۵۲,۵	۵۲,۵	سريلانكا	
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD							
۳۷,۳	۵۴,۵	۸۱,۷	۳۷,۳	۵۴,۵	۸۱,۷	استرالیا	
۳۰,۲	۵۶,۶	۸۷,۷	۳۰,۲	۵۶,۶	۸۷,۷	کانادا	
۳۰,۹	۳۸,۹	۵۱,۶	۳۰,۹	۳۸,۹	۵۱,۶	ژاپن	
۳۱,۶	۴۹,۲	۷۱,۴	۳۱,۶	۴۹,۲	۷۱,۴	کره	
۳۳,۰	۳۱,۷	۵۳,۷	۳۹,۸	۳۸,۲	۵۳,۷	مکزیک	
۲۳,۰	۴۱,۴	۸۰,۱	۲۳,۰	۴۱,۴	۸۰,۱	نیوزیلند	
۳۷,۲	۴۷,۶	۶۳,۴	۳۷,۲	۴۷,۶	۶۳,۴	ایالات متحده	
سایر کشورهای OECD							
۵۴,۸	۶۲,۴	۷۲,۱	۵۴,۸	۶۲,۴	۷۲,۱	فرانسه	
۴۴,۹	۶۱,۳	۵۹,۱	۴۴,۹	۶۱,۳	۵۹,۱	آلمان	
۶۲,۴	۵۸,۱	۷۶,۶	۷۴,۸	۷۴,۸	۷۴,۸	ایتالیا	
۲۳,۲	۴۱,۳	۶۴,۸	۲۳,۲	۴۱,۳	۶۴,۸	انگلستان	
۵۹,۰	۶۸,۳	۸۱,۹	۶۰,۶	۶۹,۹	۸۲,۴	متوسط OECD	

ثروت بازنشستگی

ثروت بازنشستگی را می توان مبلغ یکجایی دانست که برای خرید جریان مستمری ماهانه ای معادل با آن چه سیستم بازنشستگی اجباری در هر کشور تعهد نموده، نیاز است. بر این اساس، ثروت بازنشستگی به صورت مضربی از درآمد ناخالص سالانه اشخاص درست پیش از بازنشستگی بیان می شود. در جدول ۶ صفحه ۲۷، ثروت بازنشستگی به تفکیک جنسیت و گروه های درآمدی (۵۰٪، ۱۰۰٪ و ۲۰۰٪ متوسط) نشان داده شده است. برای ایجاد دید وسیع تر، باید سن بازنشستگی و تغییرات امید به زندگی در کشورهای مختلف نیز مدنظر قرار گیرد. به عنوان مثال، سن عمومی بازنشستگی در کشورهای OECD، ۶۵ سال است، در حالی که در کشورهای غیر OECD بین ۵۵ تا ۶۰ سال می باشد. هرچند امید به زندگی در کشورهای غیر OECD پایین تر از کشورهای OECD است، لیکن طول زمان دریافت مزایای بازنشستگی در این کشورها بیشتر می باشد. متوسط ثروت بازنشستگی در کشورهای OECD برای کارکنان (زنان و مردان) با درآمد متوسط، کم درآمد و پردرآمد به ترتیب ۹،۶، ۱۱،۵ و ۸،۶ برابر می باشد. چین بالاترین و سنگاپور و اندونزی پایین ترین درصد ثروت بازنشستگی را ارائه می نمایند. بدین ترتیب، ثروت بازنشستگی برای مردان کم درآمد در چین حدوداً ده برابر ثروت بازنشستگی در سنگاپور است. به جز هنگ کنگ در سایر کشورها با افزایش سطح درآمد، ثروت بازنشستگی ثابت مانده یا کاهش می یابد. به جز سریلانکا ثروت بازنشستگی برای زنان عموماً بالاتر از مردان است.

تفاوت ثروت بازنشستگی خالص با ثروت بازنشستگی ناخالص این است که در مورد اول، حق بیمه ها و مالیات هایی که از مستمری کسر خواهد شد محسوب می گردد. این معیار نیز مانند ثروت بازنشستگی ناخالص، به صورت مضربی از درآمد ناخالص سالانه اشخاص بیان می شود. از این رو، در کشورهایی که از مستمری ها مالیات یا حق بیمه کسر نمی گردد، ثروت بازنشستگی خالص و ناخالص برابر خواهد بود. جدول شماره ۷ صفحه ۲۸، ثروت بازنشستگی ناخالص را در کشورهای مورد مطالعه نشان می دهد.

جدول ۶- ثروت بازنشستگی ناخالص به تفکیک جنسیت و درآمد (مضرب درآمد سالانه

ناخالص شخص)						
زنان			مردان			درآمدهای انفرادی (درصد از میانگین درآمد جامعه)
۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰	
شرق آسیا و اقیانوسیه						
۱۶,۷	۲۰,۱	۲۶,۹	۱۳,۸	۱۶,۴	۲۱,۲	چین
۳,۹	۶,۱	۵,۸	۳,۸	۶,۰	۵,۶	هنگ کنگ
۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	اندونزی
۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	مالزی
۶,۳	۹,۵	۱۳,۱	۵,۵	۸,۳	۱۱,۵	فیلیپین
۱,۴	۲,۲	۲,۲	۱,۴	۲,۲	۲,۲	سنگاپور
۹,۱	۱۲,۵	۱۲,۵	۹,۳	۱۱,۹	۱۱,۹	چین تایپه
۸,۵	۱۰,۲	۱۰,۲	۷,۳	۸,۷	۸,۷	تایلند
۱۶,۹	۱۶,۹	۱۶,۹	۱۵,۱	۱۵,۱	۱۵,۱	ویتنام
جنوب آسیا						
۴,۴	۶,۶	۱۰,۹	۴,۲	۶,۲	۱۰,۲	هند
۶,۳	۱۲,۵	۱۳,۳	۵,۴	۱۰,۷	۱۱,۴	پاکستان
۷,۶	۷,۶	۷,۶	۹,۲	۹,۲	۹,۲	سريلانكا
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD						
۵,۳	۸,۲	۱۴,۱	۴,۶	۷,۱	۱۲,۱	استرالیا
۳,۹	۷,۷	۱۳,۳	۳,۳	۶,۶	۱۱,۴	کانادا
۵,۰	۶,۴	۸,۸	۴,۴	۵,۷	۷,۸	ژاپن
۴,۵	۷,۴	۱۱,۱	۳,۸	۶,۲	۹,۳	کره
۴,۵	۴,۸	۸,۵	۴,۵	۴,۸	۷,۰	مکزیک
۴,۲	۸,۵	۱۷,۰	۳,۶	۷,۲	۱۴,۵	نیوزیلند
۵,۳	۶,۸	۹,۲	۴,۶	۵,۹	۷,۹	ایالات متحده
سایر کشورهای OECD						
۸,۸	۱۰,۲	۱۱,۸	۷,۶	۸,۸	۱۰,۲	فرانسه
۶,۴	۸,۵	۸,۵	۵,۴	۷,۲	۷,۲	آلمان
۱۰,۰	۱۰,۷	۱۰,۷	۹,۹	۱۰,۰	۱۰,۰	ایتالیا
۲,۵	۴,۸	۸,۰	۲,۲	۴,۲	۷,۰	انگلستان
۹,۱	۱۰,۸	۱۳,۵	۷,۹	۹,۳	۱۱,۵	متوسط OECD

جدول ۷- ثروت بازنشستگی خالص به تفکیک جنسیت و درآمد (مضرب درآمد سالانه ناخالص

شخص)						
زنان			مردان			درآمدهای انفرادی (درصد از میانگین درآمد جامعه)
۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰	
شرق آسیا و اقیانوسیه						
۱۶,۷	۲۰,۱	۲۶,۹	۱۳,۸	۱۶,۴	۲۱,۲	چین
۳,۹	۶,۱	۵,۸	۳,۸	۶,۰	۵,۶	هنگ کنگ
۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	۲,۶	اندونزی
۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	۶,۴	مالزی
۶,۳	۹,۵	۱۳,۱	۵,۵	۸,۳	۱۱,۵	فیلیپین
۱,۴	۲,۲	۲,۲	۱,۴	۲,۲	۲,۲	سنگاپور
۹,۰	۱۲,۵	۱۲,۵	۹,۱	۱۱,۸	۱۱,۹	چین تایپه
۸,۵	۱۰,۲	۱۰,۲	۷,۳	۸,۷	۸,۷	تایلند
۱۵,۰	۱۶,۰	۱۶,۷	۱۳,۴	۱۴,۳	۱۴,۹	ویتنام
جنوب آسیا						
۴,۴	۶,۶	۱۰,۹	۴,۲	۶,۲	۱۰,۲	هند
۶,۳	۱۲,۵	۱۳,۳	۵,۴	۱۰,۷	۱۱,۴	پاکستان
۷,۶	۷,۶	۷,۶	۹,۲	۹,۲	۹,۲	سريلانكا
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD						
۴,۵	۸,۱	۱۴,۱	۳,۹	۶,۹	۱۲,۱	استرالیا
۳,۸	۷,۶	۱۳,۳	۳,۳	۶,۶	۱۱,۴	کانادا
۴,۴	۵,۹	۸,۰	۳,۹	۵,۲	۷,۱	ژاپن
۴,۴	۷,۳	۱۱,۰	۳,۷	۶,۱	۹,۲	کره
۴,۵	۴,۸	۸,۵	۴,۵	۴,۸	۷,۰	مکزیک
۳,۵	۷,۰	۱۴,۰	۳,۰	۶,۰	۱۱,۹	نیوزیلند
۵,۳	۶,۸	۹,۲	۴,۶	۵,۹	۷,۹	ایالات متحده
سایر کشورهای OECD						
۷,۲	۸,۹	۱۱,۱	۶,۳	۷,۷	۹,۶	فرانسه
۴,۸	۶,۸	۷,۸	۴,۰	۵,۸	۶,۶	آلمان
۸,۱	۸,۱	۱۰,۷	۷,۳	۷,۶	۷,۶	ایتالیا
۲,۴	۴,۷	۷,۹	۲,۱	۴,۰	۶,۹	انگلستان
۷,۲	۸,۲	۹,۵	۷,۰	۸,۴	۱۰,۵	متوسط OECD

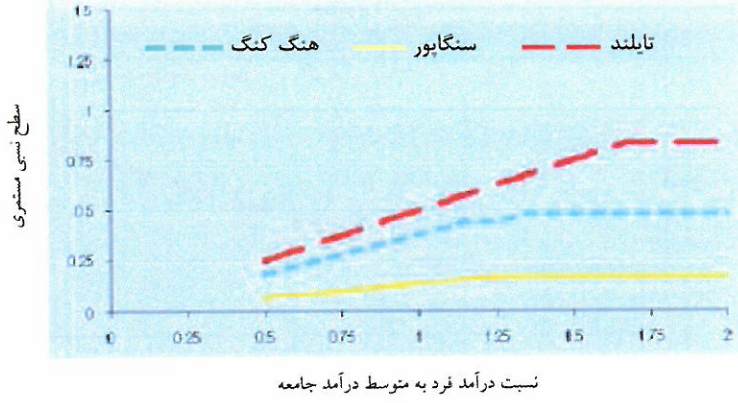
سطح نسبی مستمری (شاخص کفایت بازنشستگی)

همان گونه که اشاره شد، ارتباط بین مستمری ها و درآمدهای افراد با «سطح نسبی مستمری» اندازه گیری می شود که عبارت است از مستمری ناخالص افراد تقسیم بر درآمد میانگین جامعه. این نسبت به عنوان شاخص کفایت مستمری شناخته می شود، چون سطح مزایایی که مستمری بگیر در مقایسه با متوسط درآمدها در هر کشور خاص دریافت خواهد نمود را نشان می دهد. در واقع، ممکن است نرخ جایگزینی شخصی کاملاً بالا باشد، اما مستمری بگیر نسبت به متوسط درآمد جامعه، درصد کوچکی دریافت نماید. به عنوان مثال، یک کارمند کم درآمد ممکن است نرخ جایگزینی ۱۰۰٪ درصد داشته باشد، اما مزایای وی تنها ۵۰٪ متوسط درآمد در سطح اقتصاد باشد. برای کسانی که درآمد متوسط دارند، نرخ جایگزینی و سطح نسبی مستمری برابرند.

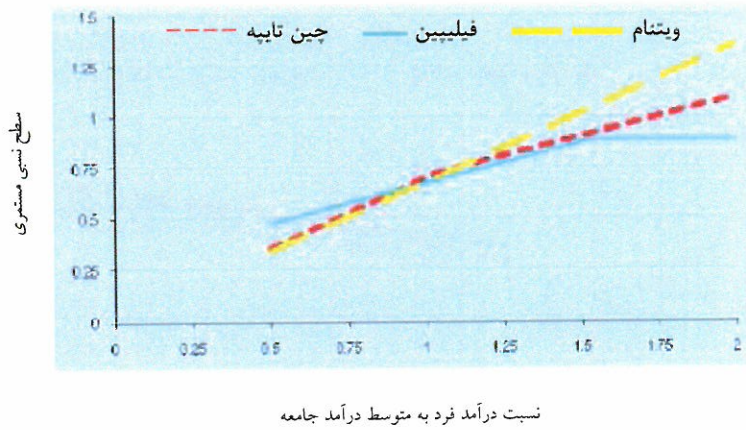
نمودارهای صفحه ۳۱ و ۳۲، سطح نسبی مستمری در کشورها را روی محور عمودی و نسبت درآمدهای فرد پیش از بازنشستگی به متوسط جامعه را روی محور افقی نشان می دهد. کشورها بر اساس منطقه و عضویت در OECD طبقه بندی شده اند. در نخستین گروه (نمودار ۱)، ارتباط کمی بین حقوق بازنشستگی و حقوق پیش از بازنشستگی کشورها وجود دارد. دامنه تغییر سطح بازنشستگی در تمام این کشورها به خصوص هنگ کنگ و سنگاپور ناچیز است. نمودار این کشورها در حیطه درآمدهای متوسط تا دو برابر متوسط به مقدار ثابتی می رسد. این حالت درست عکس کشورهای ذکر شده در نمودار ۲ و ۳ است که ارتباط بیشتری بین مستمریهای بازنشستگی و درآمدهای پیش از بازنشستگی برقرار می نماید. به عنوان مثال در ویتنام، دامنه تغییرات ۳۴٪ تا ۱۳۶٪ است در حالی که در سنگاپور تنها ۷٪ تا ۱۷٪ می باشد. نمودار ۴، کشورهای جنوب آسیا را نشان می دهد که در تمام آن ها بین مستمری و حقوق پیش از بازنشستگی

ارتباط مستقیم وجود دارد اما میزان آن متفاوت است. در سریلانکا با وجود این که یک طرح مرتبط با درآمد وجود دارد، نرخ جایگزینی بدست آمده کاملاً پایین است. در پاکستان، به خاطر اعمال سقف بر مستمری بازنشستگی، نمودار در سطح ۹۵٪ مسطح می گردد. دو نمودار باقیمانده، متعلق به کشورهای OECD است. نمودار ۵، کشورهای آسیا و اقیانوسیه و نمودار ۶ سایر کشورهای OECD را نمایش می دهد. نمودار ۵ ارتباط معناداری بین مستمری ها و درآمدهای بازنشستگی در استرالیا، ژاپن و نیوزیلند نشان نمی دهد. در واقع، در نیوزیلند چنین ارتباطی اصلاً وجود ندارد، زیرا مستمری به صورت مبلغ ثابت پرداخت می شود و در کل به درآمدهای اشتغال مرتبط نمی باشد. در کره ارتباط کمی وجود دارد اما در سطح ۱۵۰٪ متوسط درآمدها ثابت می شود که به خاطر اعمال سقف در این سطح می باشد. در دیگر کشورهای OECD، ارتباط بسیار کمی بین مستمری ها و درآمدها به خصوص در انگلستان مشاهده می گردد. در فرانسه، این ارتباط بیشتر است، اما قوی ترین ارتباط در ایتالیا دیده می شود (سقف مستمری در سطح ۳ برابر درآمد متوسط اعمال می گردد). برخی کشورها برمستمری ها و برخی بر سطح حق بیمه ها سقف اعمال می کنند که این مسئله منجر به شکسته شدن ارتباط بین مستمری ها و حقوق پیش از اشتغال می گردد.

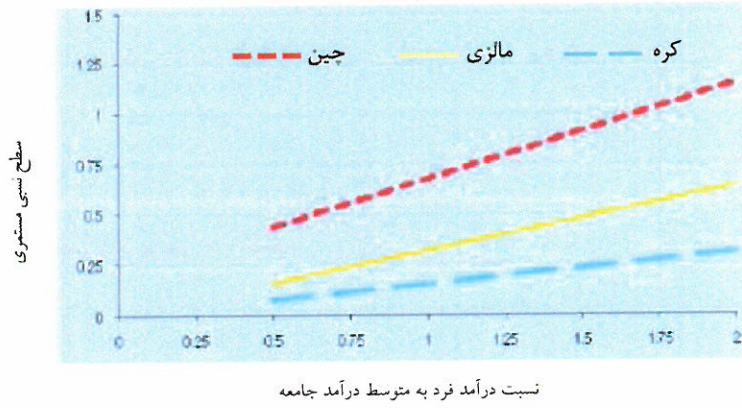
نمودار (۱)



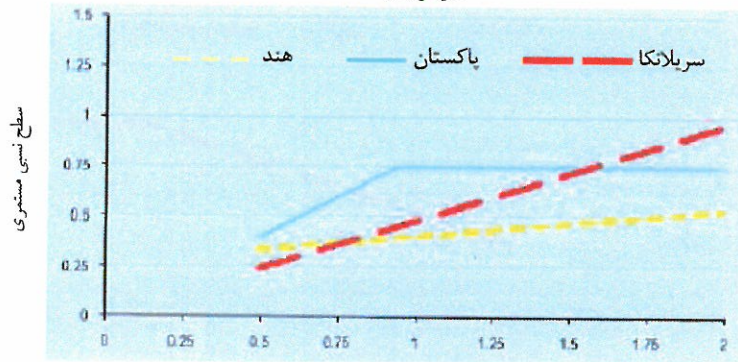
نمودار (۲)



نمودار (۳)

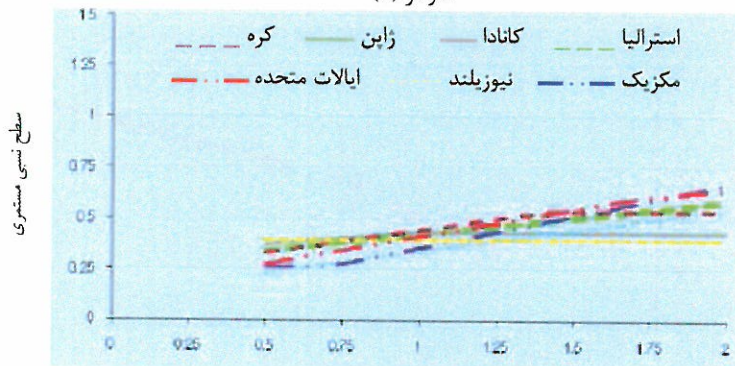


نمودار (۴)



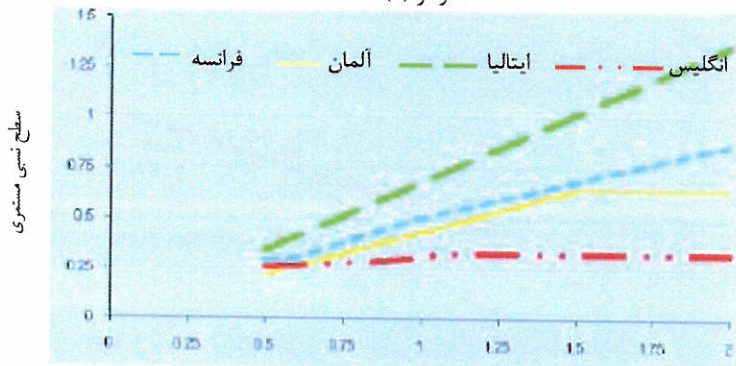
نسبت درآمد فرد به متوسط درآمد جامعه

نمودار (۵)



نسبت درآمد فرد به متوسط درآمد جامعه

نمودار (۶)



نسبت درآمد فرد به متوسط درآمد جامعه

سطح پوشش^۱

سطح پوشش بر اساس تعداد افراد ۱۵ تا ۶۴ سالی تعریف می شود که تحت پوشش طرح های مستمری اجباری قرار دارند. این نرخ می تواند با استفاده از دو معیار یعنی جمعیت فعال و نیروی کار شاغل هر کشور محاسبه گردد. در کشورهای OECD، با بکارگیری هر یک از این دو معیار، اختلاف بسیار کمی بین کشورها وجود دارد. متوسط درصد پوشش در کشورهای OECD، ۶۰٪ جمعیت فعال و ۸۳٪ نیروی کار می باشد. در میان کشورهای OECD، مکزیک مستثنی است که سطح پوشش بسیار پایین تری دارد، هرچند در مقایسه با سایر کشورهای منطقه به جز ژاپن و استرالیا بالاتر است.

سایر کشورهای آسیایی غیر OECD، در سطح پوشش (با هر دو معیار) متفاوتند. در سریلانکا بیش از ۲۰٪ جمعیت ۱۵ تا ۶۴ سال تحت پوشش یک طرح اجباری قرار دارند، در حالی که همسایگان آن یعنی پاکستان و هند کمتر از ۶٪ جمعیت تحت پوشش طرح های اجباری دارند. تصویر موجود برای کشورهای شرق آسیا و اقیانوسیه تقریباً بهتر است، در چین و تایلند بیش از ۱۷٪ جمعیت ۱۵ تا ۶۴ سال تحت پوشش طرح های اجباری هستند. با ملاحظه اندازه جمعیت در این ناحیه از جهان، مشخص می شود که پایین بودن پوشش بیش از این که منطقه ای باشد جهانی است. جدول شماره ۸ صفحه ۳۴، این اطلاعات را نشان می دهد. هر چند اخیراً، سطح پوشش در آسیا افزایش خوبی داشته است اما افزایش سطح پوشش در کشورهای غیر OECD آسیایی کمتر از کشورهای OECD آسیایی بوده است.

میزان سطح پوشش، اگر با اطلاعات مربوط به امید به زندگی و پیش بینی های جمعیتی تکمیل گردد، برای برآورد تعداد افرادی که تحت پوشش قرار خواهند گرفت بسیار مفید خواهد بود. تحلیل این ویژگی ها، مشکلاتی که ممکن است در صورت عدم ترتیب اقدامات برای مقابله با سطوح پایین پوشش در برخی کشورهای آسیایی رخ دهد را آشکار می نماید.

^۱ Level of coverage

جدول ۸- پوشش طرح های بازنشستگی اجباری بر اساس جمعیت و نیروی کار شاغل

کشور	تعداد	درصد از جمعیت ۱۵-۶۵ سال	درصد از نیروی کار شاغل
شرق آسیا و اقیانوسیه			
چین	۱۵۹,۰۰۰,۰۰۰	%۱۷,۲	%۲۰,۵
هنگ کنگ			
اندونزی	۱۵,۶۸۳,۰۰۰	۱۱,۳۵	%۱۵,۵
مالزی			
فیلیپین	۸,۳۳۶,۹۴۶	%۱۸,۷	%۲۷,۱
سنگاپور			
چین تایپه			
تایلند	۷,۸۲۲,۰۱۳	%۱۸	%۲۲,۵
ویتنام	۵,۸۰۵,۰۰۰	%۱۰,۸	%۱۳,۲
جنوب آسیا			
هند	۳۸,۶۵۰,۰۰۰	%۵,۷	%۹,۱
پاکستان	۳,۴۶۵,۴۰۰	%۴,۰	%۶,۴
سريلانكا	۲,۹۴۵,۰۰۰	%۲۲,۲	%۳۵,۶
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD			
استرالیا	۹,۵۷۸,۰۰۰	%۶۹,۶	%۹۲,۶
کانادا	۱۵,۹۵۰,۰۰۰	%۷۱,۴	%۹۰,۵
ژاپن	۶۳,۵۶۰,۰۰۰	%۷۵,۰	%۹۵,۳
کره	۱۸,۹۹۴,۶۰۴	%۵۴,۶	%۷۷,۹
مکزیک	۱۴,۱۳۲,۲۰۰	%۲۲,۷	%۳۴,۵
نیوزیلند			
ایالات متحده	۱۴۱,۱۰۰,۰۰۰	%۷۲,۵	%۹۲,۵
سایر کشورهای OECD			
فرانسه	۲۴,۳۱۹,۴۰۰	%۶۱,۴	%۸۹,۹
آلمان	۳۶,۱۵۶,۰۰۰	%۶۵,۵	%۸۸,۲
ایتالیا	۲۲,۱۴۶,۰۰۰	%۵۸,۴	%۹۲,۴
انگلستان	۲۸,۴۰۲,۲۰۰	%۷۱,۴	%۹۲,۷
متوسط OECD	۴۶۳,۸۷۹,۴۱۰	%۶۰,۴	%۸۳,۳

امید به زندگی

امید به زندگی در زمان تولد در کشورهای آسیایی غیر OECD، پایین تر از کشورهای OECD است. اطلاعات امید به زندگی در نمودار شماره ۷ صفحه ۳۷ برای زنان و مردان در سال ۲۰۰۴ در ۳ مقطع زمان تولد، سن ۶۰ سالگی و ۶۵ سالگی موجود است. دو مقطع آخر، به زنده ماندن تا سن ۶۰ و ۶۵ سالگی وابسته اند اما شاخص بهتری برای نمایش مدت پرداخت مستمری هستند.

در اولین نمودار که امید به زندگی در زمان تولد را نشان می دهد، متوسط امید به زندگی برای زنان و مردان در هند پایین تر از ۶۵ سال است. با توجه به این که سن نرمال بازنشستگی در طرح های مشارکت معین در هند ۵۵ سال است، بنابراین متوسط دوران پرداخت مستمری تنها ۸ یا ۹ سال است. در عوض، سن امید به زندگی در سریلانکا برای مردان حدوداً ۱۰ سال و برای زنان حدوداً ۱۳ سال بالاتر می باشد که نشان می دهد دوران پرداخت مستمری در سریلانکا بسیار بیشتر از هند می باشد. اما به طور کلی، کشورهای غیر OECD در سمت پایین طیف قرار دارند که امید به زندگی مردان زیر ۷۰ سال در مقایسه با سن ۷۵ سالگی کشورهای OECD و ۷۸ سال در ژاپن نشانگر این مطلب است.

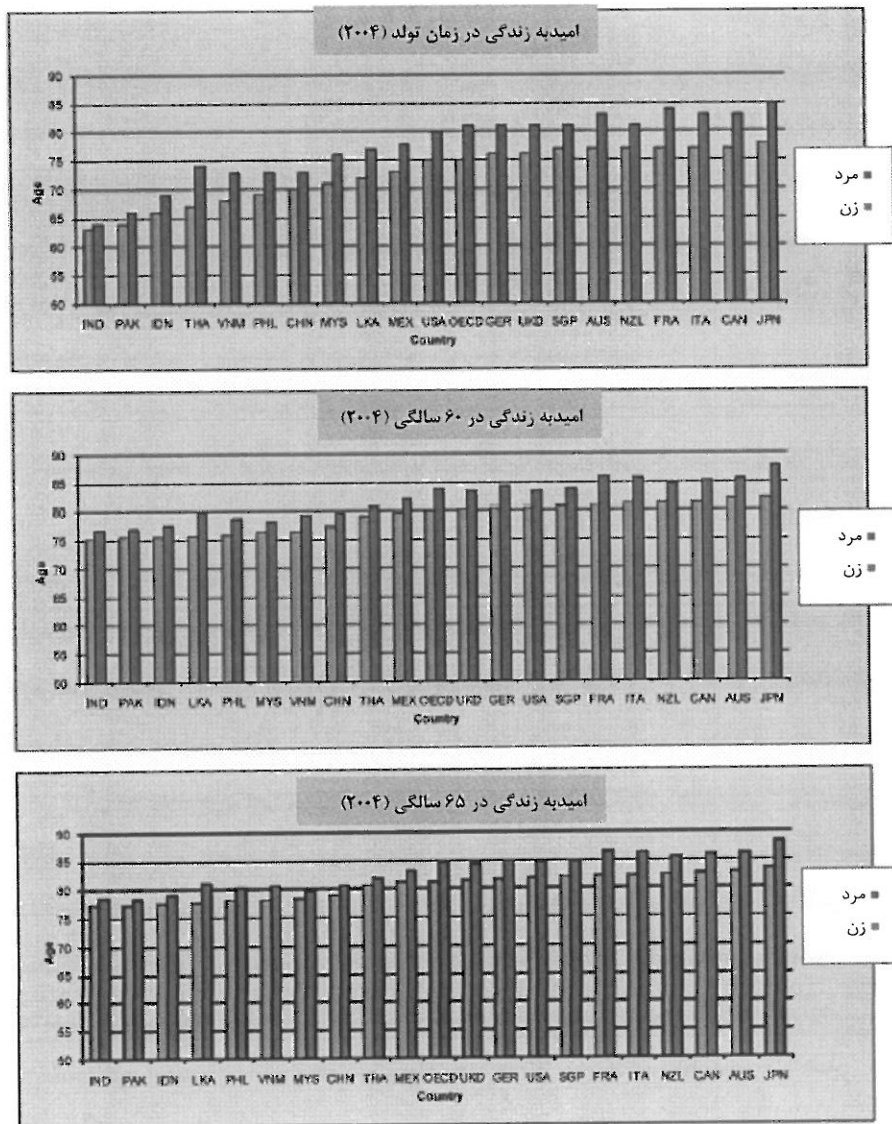
نمودار دوم، امید به زندگی را تحت این فرض نشان می دهد که افراد تا سن ۶۰ سالگی زنده مانده اند. کشورهای غیر OECD هنوز در نیمه پایین طیف قرار دارند. در این حالت، امید به زندگی در هند بالاتر از ۷۵ سال است، بنابراین احتمالاً متوسط دوره پرداخت مستمری بیش از مدتی است که به روش امید به زندگی در زمان تولد محاسبه گردید. در کل می توان اظهار نمود که باقیمانده امید به زندگی در بهترین کشورها دو برابر امید به زندگی در بدترین آن ها می باشد.

سومین نمودار یک گام فراتر نهاده و افرادی که تا سن ۶۵ سالگی - حداکثر سن مفروض بازنشستگی - زنده مانده اند را مدنظر قرار می دهد. بنابراین، یافته ها در این سن نسبت به دو شاخص دیگر، برآوردهای صحیح تری از متوسط دوره پرداخت مستمری به دست می دهد. باز هم تفاوت امیدبه زندگی بین بیشترین و کمترین یعنی ژاپن و هند افزایش بیشتری نشان می دهد و برای مردان ۶ و برای زنان ۱۰ سال است.

سنگاپور، زوند دیگر کشورهای غیر OECD را دنبال نمی کند چرا که امیدبه زندگی مردان در این کشور بالاتر از آلمان، ایالات متحده و انگلیس و امیدبه زندگی زنان بالاتر از انگلیس و ایالات متحده می باشد.

گرچه نتایج امیدبه زندگی، ابزار مفیدی برای تحلیل بازنشستگی است اما اگر به تنهایی به کار رود استفاده محدودی دارد. این معیار برآوردی از متوسط طول دوره دریافت مستمری بدست می دهد اما اطلاعاتی در مورد تعداد واقعی افراد تحت پوشش ارائه نمی نماید. بدین منظور، برآورد جمعیت مورد نیاز است که در بخش بعدی مورد بحث واقع می شود.

نمودار ۷- متوسط امید به زندگی بر اساس جنسیت و سن شروع بازنشستگی



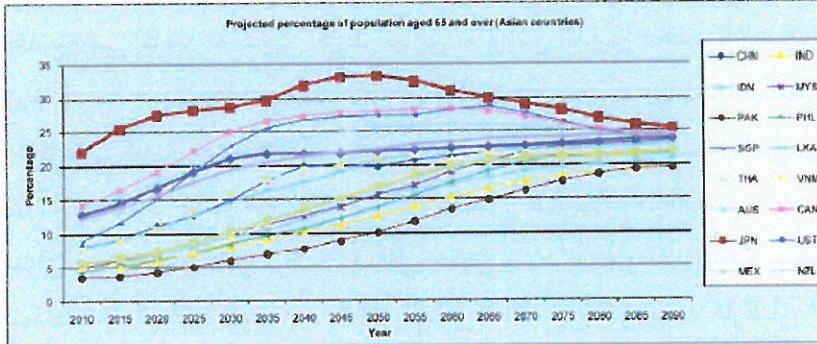
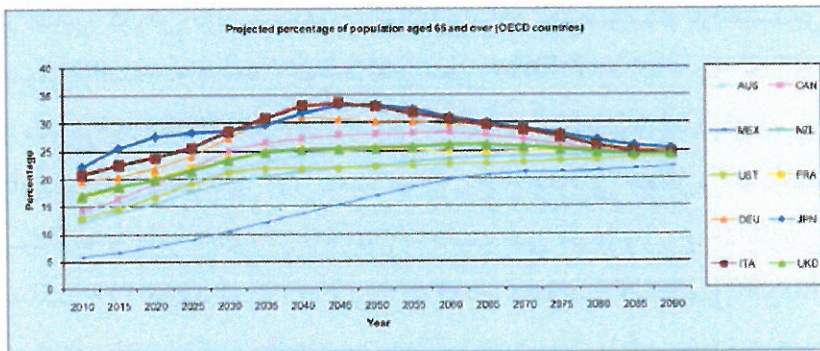
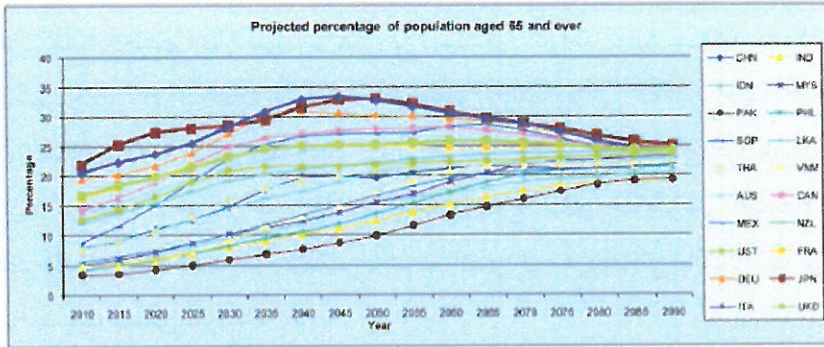
برآورد جمعیت بازنشستگان

در کل پیش بینی می شود که آسیا نسبت به کشورهای OECD نرخ افزایش بیشتری در جمعیت سالمند داشته باشد. انتظار می رود درصد جمعیت بالای ۶۵ سال در مالزی، پاکستان و فیلیپین تا سال ۲۰۹۰ بیش از ۵ برابر جمعیت بالای ۶۵ سال در سال ۲۰۰۵ گردد. سایر کشورهای غیر OECD حداقل ۲۸۰٪ افزایش در این دوره ۸۵ ساله خواهند داشت. در مقابل، جمعیت مسن کشورهای OECD کمتر از ۲۰۰٪ افزایش خواهند داشت.

برآوردهای سنی به وضوح از عناصر کلیدی مدل سازی هر سیستم بازنشستگی است که برآورد تعداد دریافت کنندگان و هزینه مستمری ها را ممکن ساخته و همچنین مفروضات پایه ای برای دولت فراهم می نمایند که بر آن اساس سیاست های آینده در حوزه بازنشستگی اخذ می گردد. داده های نمودار ۸ صفحه ۳۹، مربوط به سال های ۲۰۱۰ تا ۲۰۹۰ در بازه های زمانی ۵ سال و برای افرادی است که بالای ۶۵ سال دارند. بنابراین، این نمودار تمام جمعیت واجد شرایط بازنشستگی را پوشش می دهد (اگرچه مشمول طرح اجباری هم نباشند) به جز چند کشوری که سن بازنشستگی پایین تر از ۶۵ سال دارند.

هنگامی که نتایج در کنار هم قرار می گیرند مشاهده می شود که اگر موضوع سطح پوشش به سرعت مورد نظر قرار نگیرد، ابعاد مسئله به طور وحشتناکی وسیع می شود. وقتی افزایش درصد جمعیت واجد شرایط بازنشستگی استمرار یابد آنگاه ضرورت حمایت از آن ها نیز افزایش خواهد یافت. اگر عکس العمل سریعی صورت نگیرد، ممکن است کنترل تبعات آن مشکل شده و غیرقابل مدیریت گردد.

نمودار ۸- برآورد جمعیت بازنشستگان



ایران

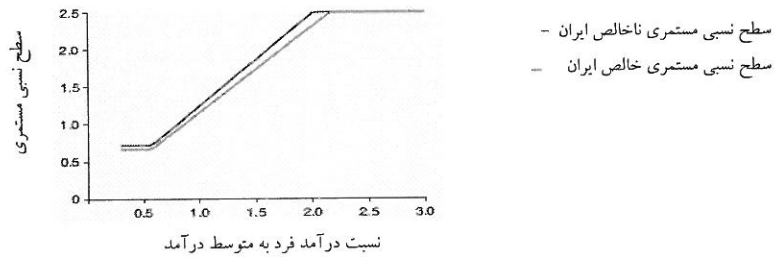
در کتاب «چشم انداز سیستم های بازنشستگی: درآمد بازنشستگی در ۵۳ کشور جهان»، اطلاعات مربوط به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی آورده شده اند که از منابع بانک جهانی در سال ۲۰۰۲ استخراج گردیده‌اند. البته در مورد برخی از این اطلاعات مانند نرخ های جایگزینی اختلاف نظرهایی وجود دارد که ممکن است ناشی از مفروضاتی باشد که در محاسبات منظور گردیده‌اند.

بر اساس گزارش مزبور، جمهوری اسلامی ایران، یک سیستم بازنشستگی عمومی وابسته به درآمد از نوع مزایای معین (DB) دارد که سطح حداقلی از مستمری را ضمانت می نماید. نرخ تعهدی طرح وابسته به درآمد، به ازای هر سال مشارکت، ۳,۳ درصد است. نرخ جایگزینی حداقل، ۵۰ درصد است (که به طور عادی، در ۱۵ سال به دست می آید) و نرخ جایگزینی حداکثر ۱۱۶ درصد است (که پس از ۳۵ سال مشارکت کسب می گردد). مستمری بازنشستگی بر اساس متوسط حقوق دو سال نهایی خدمت فرد محاسبه می گردد. به همین خاطر نیازی به ارزش گذاری مجدد بر اساس تورم یا رشد قیمت ها نمی باشد. برای درآمدهای تحت پوشش، سقفی وجود دارد که در حدود هشت برابر متوسط درآمد جامعه است. افزایش سالانه مستمری ها به صورت متغیر و بر اساس تصمیمات متخذه می باشد. میزان مستمری حداقل برابر با حداقل حقوق و دستمزد و تقریباً دو سوم متوسط درآمد جامعه و ۸۵۰,۰۰۰ ریال می باشد. نرخ حق بیمه کارکنان ۷ درصد و برای کارفرمایان ۲۰ درصد است و ۳ درصد توسط دولت جهت بیمه بیکاری پرداخت می گردد. نتایج حاصل از مدلسازی بانک جهانی از سیستم بازنشستگی ایران عبارتند از:

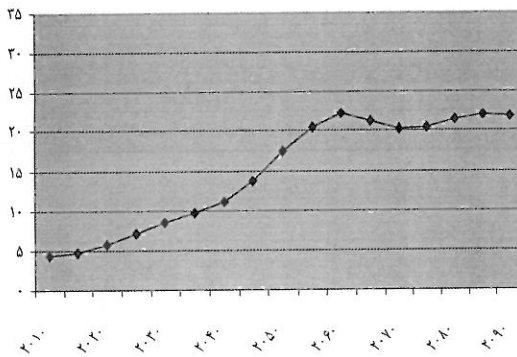
جدول ۹- محاسبه شاخص های جایگزینی درآمد در ایران

درآمد افراد نسبت به متوسط درآمد جامعه			نتایج
۲	۱	۰,۵	
۲۳۱,۰	۱۱۵,۵	۶۶,۰	سطح نسبی مستمری (% از متوسط درآمد جامعه)
۱۱۵,۵	۱۱۵,۵	۱۳۲,۰	نرخ جایگزینی ناخالص (% از درآمد انفرادی)
۱۲۹,۵	۱۲۴,۲	۱۴۱,۹	نرخ جایگزینی خالص (% از درآمد خالص انفرادی)
			ثروت بازنشستگی ناخالص (نسبت به متوسط درآمد ناخالص جامعه)
۴۱,۸	۲۰,۹	۱۲,۰	مردان:
۴۶,۱	۲۳,۱	۱۳,۲	زنان :
			ثروت بازنشستگی خالص (نسبت به متوسط درآمد خالص جامعه)
۴۵,۰	۲۲,۵	۱۲,۹	مردان:
۴۹,۶	۲۴,۸	۱۴,۲	زنان :

نمودار ۹- سطح نسبی مستمری در ایران



نمودار ۱۰- برآورد نسبت جمعیت سالمند (بالای ۶۵ سال) به کل جمعیت در ایران



منبع: بر اساس مقروضات سازمان ملل (با استفاده از نرم افزار محاسبات جمعیتی)

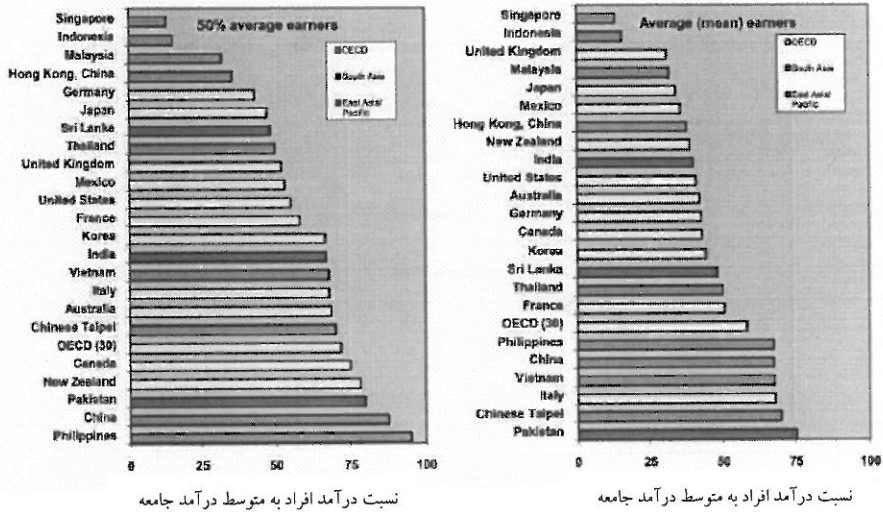
نتیجه گیری

با مقایسه اطلاعات ایران با سایر کشورهای حوزه آسیا و اقیانوسیه ای که در این مطالعه مورد بررسی واقع شده اند، به نظر می رسد که سیستم بازنشستگی ایران، سخاوتمندتر از کشورهای منطقه باشد و با توجه به این که سیستم بازنشستگی ایران از سیستم توازن درآمد با هزینه (PAYG) تبعیت می نماید و با توجه به روند افزایشی جمعیت مسن در سال های آینده، این سیستم با مشکل مواجه خواهد شد. از این رو، انجام اصلاحات بازنشستگی ضروری به نظر می رسد. خوشبختانه، میزان پوشش در کشور ما در سطح مطلوبی قرار دارد و بنا بر گزارش وزارت رفاه، سطح پوشش بازنشستگی در سال ۱۳۸۵ بر اساس اطلاعات حاصل از سرشماری انجام شده در این سال، ۶۵ درصد در مقایسه با شاغلین و ۵۵ درصد در مقایسه با جمعیت فعال جامعه می باشد. این امر نشان می دهد که سیستم های تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشور ما تا حدود زیادی موفق به برقراری پایداری اجتماعی شده اند.

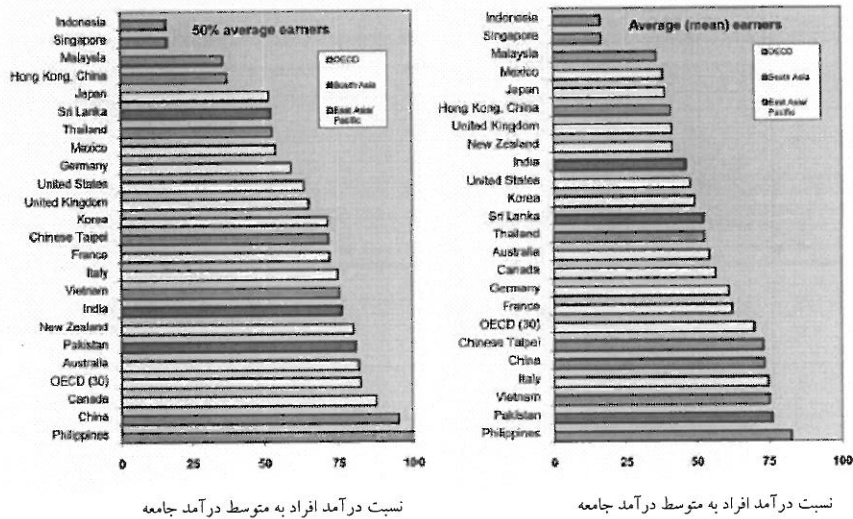
با توجه به این مباحث، انجام اصلاحات بازنشستگی که بتواند ثبات و پایداری مالی طرح های بازنشستگی را حفظ نماید الزامی است و عدم اقدام به موقع در این زمینه، می تواند عواقب بسیار خطرناکی برای جامعه و اقتصاد ایران به همراه داشته باشد. از رویکردهایی که مورد تأیید مجامع بین المللی می باشد و در سالیان اخیر در کشور ما مورد توجه واقع شده است اصلاحات بازنشستگی چندلایه می باشد که سعی دارد با ایجاد تنوع در نحوه تأمین مالی طرح ها، نحوه مدیریت آن ها و نحوه ارائه مزایا، ریسک های متضمن طرح های بازنشستگی را حداقل نموده و از مزایای هر یک استفاده نماید.

نمودار شاخص ها و معیارهای بازنشستگی

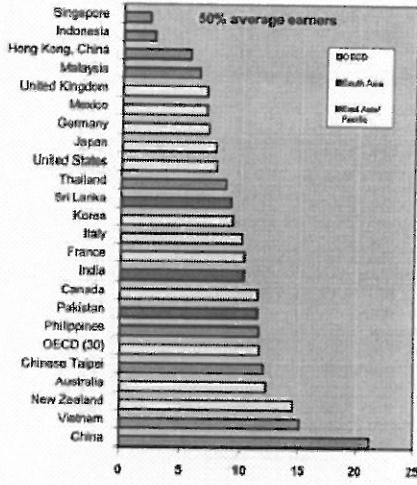
نمودار ۱۱- نرخ جایگزینی ناخالص بر اساس درآمد



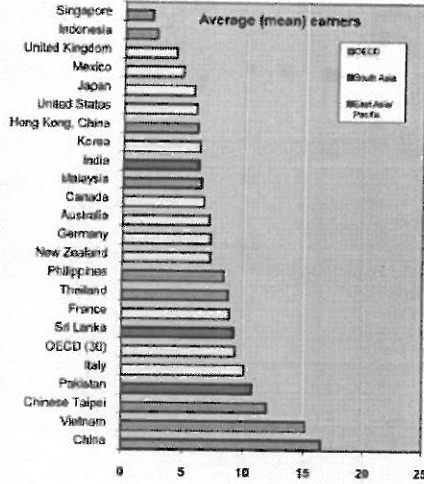
نمودار ۱۲- نرخ جایگزینی خالص بر اساس درآمد



نمودار ۱۳- ثروت بازنشستگی ناخالص بر اساس جنسیت و درآمد

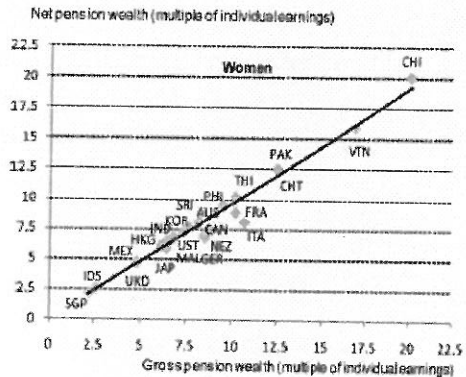
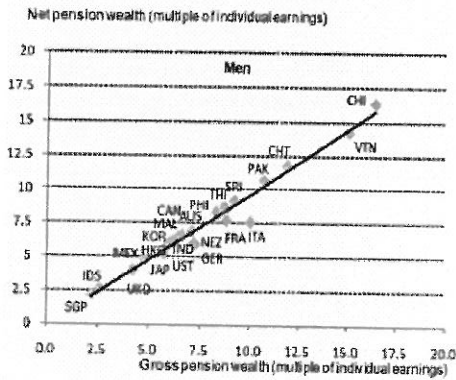


نسبت درآمد افراد به متوسط درآمد جامعه

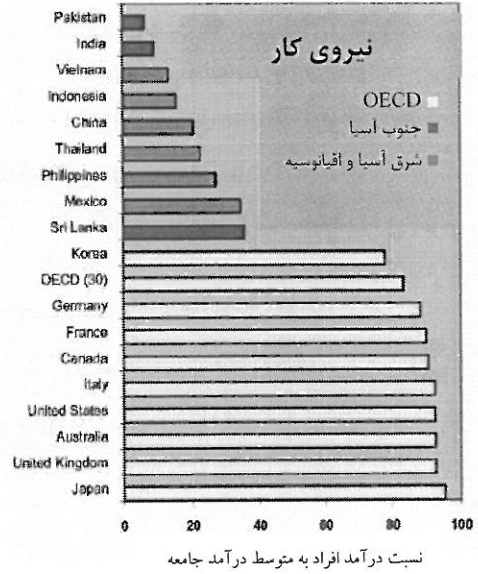
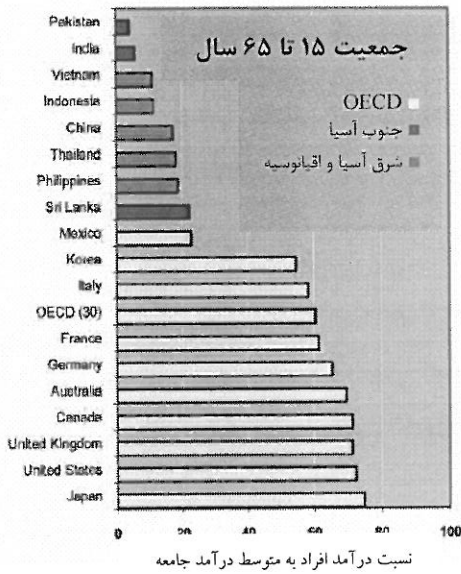


نسبت درآمد افراد به متوسط درآمد جامعه

نمودار ۱۴- نرخ بازنشستگی خالص بر اساس جنسیت و درآمد



نمودار ۱۵- سطح پوشش در طرح های بازنشستگی اجباری بر اساس معیار جمعیت و نیروی کار شاغل

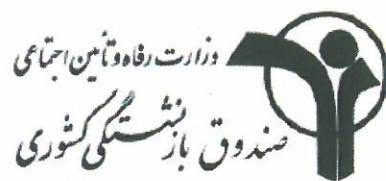


منابع

۱. World Bank & OECD. (۲۰۰۸). Pensions at a glance: Asia/ Pacific edition
۲. Whitehouse, Edward. (۲۰۰۷). Pensions panorama: retirement-income systems in ۵۳ countries. World Bank. Washington.D.C.
۳. وزارت رفاه و تأمین اجتماعی . (۱۳۸۸). سالنامه آماری ۱۳۸۷
۴. مؤسسه توسعه بین الملل ایالات متحده (USAID^۱). نرم افزار محاسبات آماری (Spectrum)

^۱ United States Agency for International Development

اصلاح سیستم های بازنشستگی یک سیاست محوری در تمام کشورهاست و به لحاظ این که دولت ها را به برنامه ریزی بلندمدت برمی انگیزد بسیار چالشی و بحث برانگیز است. در این زمینه، بررسی سیستم بازنشستگی سایر کشورها و تجارب اصلاحات بازنشستگی آن ها می تواند بسیار مفید واقع گردد. اما سیستم های بازنشستگی ملی بسیار پیچیده بوده و بنابراین مقایسه آن ها بسیار مشکل می باشد. بسیاری از تحلیل هایی که به صورت بین المللی به مقایسه این سیستم ها پرداخته اند هنگامی که به جزئیات قانونی، فنی و نهادی رسیده اند، مقایسه و انتقال تجربیات و سیاست ها را غیرممکن دانسته اند. با این حال، بانک جهانی و سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه (OECD) در سال ۲۰۰۷ سیستم بازنشستگی ۵۳ کشور جهان را با استفاده از متدولوژی خاصی مورد مطالعه قرار داده و با سعی در ساده و قابل فهم نمودن مفاهیم، مقایسه را ساده کرده اند. این نوشتار بر مبنای گزارش مزبور و همچنین سلسله گزارشات بازنشستگی در یک نگاه که توسط سازمان OECD در سال های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷ منتشر شده تنظیم گردیده و تلاش شده با معرفی مختصات سیستم های بازنشستگی کشورهای آسیا و اقیانوسیه امکان مقایسه بین این سیستم ها و سیستم بازنشستگی ایران فراهم آید. برای این منظور، اطلاعات مربوط به ایران از گزارش «سیستم بازنشستگی ۵۳ کشور جهان» استخراج و در بخش انتهایی گزارش گنجانده شده است.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۸۸۹۵۴۴۰۵-۰۲۱(خط ۱۵)

تلفن گویا: ۸۸۹۶۸۴۳۰-۰۲۱(خط ۴)

WWW.cspf.ir

info@cspf.ir