



اصلاح نظام بیمه بازنشستگی در ژاپن

ترجمه: الهام میرتپلمی

پرتال جامع علوم انسانی و مطالعات اجتماعی
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی
گروه جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی
گروه جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی

مقدمه

همسازی داشته باشد. با بررسی هایی که طی سال ۱۹۹۴ مطرح گردید، این فرصت مهیا شد تا سال ۱۹۹۹ مرحله دیگری برای اصلاح نظام بیمه بازنشستگی باشد. در دسامبر ۱۹۹۸، دولت ژاپن تصمیم

تاکنون حداقل هر پنج سال تغییراتی در سیستم بازنشستگی ژاپن صورت گرفته است. این طور به نظر می‌رسد که این تغییرات پیاپی با شرایط بسیار متغیر اقتصادی - اجتماعی

لایحه اصلاحی مرتبط با این طرح در ژوئن سال ۲۰۰۱ توسط مجلس به تصویب رسید. در این مقاله، نکات اصلی این اصلاحات بیان می شود.

اصلاح بازنشستگی سال ۱۹۹۹

خصوصیات اصلی نظام بازنشستگی سال ۱۹۹۹ به شرح زیر است:

کاهش مزایا

کلیه مزایای بازنشستگی - در حدود ۲ درصد - تا سال ۲۰۲۵ برای تأمین درآمدسالانه، کاهش خواهد یافت. چهارشویه زیر برای دستیابی به این هدف اتخاذ شده است.

کاهش سطح مزایا

ژاین دارای سیستم دو وجهی است:

- ۱- مزایا بر مبنای نرخ ثابت (Flat Rate)
- ۲- مزایای درآمدی (Earnings Related Benefits)

بر اساس اصلاحات تصمصم گرفته شده بود تا در سال ۱۹۹۹، مزایای درآمدی حدود ۵ درصد کاهش یابد. به ویژه این که نرخ انباشته (Accrual Rate) سالانه پیشین که حدود ۷۵ درصد بود، می بایست از سال مالی ۲۰۰۰ به ۷۱/۲۵ درصد کاهش می یافت.

گرفت تا به طور موقتی افزایش نرخ حق بیمه را به مدت چندین سال برای بازنشستگان، از سال مالی ۱۹۹۹ (آغاز اول آوریل) متوقف سازد. این توقف به دلیل پیشروی رکود اقتصادی در ژاپن بود. همچنین در تاریخ فوق دولت تصمصم گرفت تا به منظور انعکاس تغییرات در شاخص قیمت مصرف کننده طی سال تقویمی گذشته، مزایای بازنشستگان را در سال مالی ۱۹۹۹ افزایش دهد، اگرچه پس از یک وقفه پنج ساله، سال مالی ۱۹۹۹، با در نظر گرفتن دستمزد خالص به عنوان سال شاخص مزایای بازنشستگان پیش بینی شده بود. در جولای ۱۹۹۹ دولت لایحه اصلاح بازنشستگی را به مجلس تسلیم کرد و این لایحه در مارس ۲۰۰۰ به تصویب رسید.

هدف این مقاله توضیح و بحث پیرامون بافت

اصولی اصلاح نظام بازنشستگی در سال ۱۹۹۹ می باشد و بر مسئله بازنشستگی خصوصی در ژاپن بسیار تأکید می کند. دولت ژاپن اخیراً مطابق با اصلاحات صورت گرفته در طرح های بازنشستگی مشاغل با مزایای مشخص (Defined Benefit Plans of Occupational Pensions)، طرح نویسن بازنشستگی با سهم تعریف شده (Newly Defined Contribution Plan -DC) را پیشنهاد داده است.

انتقال به شاخص گذاری بر مبنای شاخص قیمت مصرف کننده (CPI)

از سال مالی ۲۰۰۰، پس از سن ۶۵ سالگی، هم مزایا بر مبنای نرخ ثابت و هم مزایای درآمدی، در زمان پرداخت بر مبنای قیمت مصرفی شاخص گذاری می‌شد. در گذشته، مزایای بازنشستگی هر پنج سال بر مبنای دستمزد تعدیل می گردید و فرض بر این بود که وقفه در افزایش آتی دستمزدها و شاخص قیمت مصرف کننده در ژاپن سالانه ۱ درصد باشد. در سال های بعد، انتقال از شاخص گذاری بر مبنای دستمزد به شاخص گذاری بر مبنای شاخص قیمت مصرف کننده، اثرات قابل توجهی بر کاهش کل مزایای بازنشستگی باقی خواهد گذاشت. به این ترتیب که سطح نسبی حقوق بازنشستگی نسبت به دستمزدها پس از دریافت مزایا مرتباً کاهش خواهد یافت، به گونه ای که در سن ۸۷ سالگی سطح نسبی مزایا تا ۲۰ درصد کاهش می یابد.

معرفی آزمون جدید درآمدها

قرار بود از سال مالی ۲۰۰۲ یک آزمون درآمدی جدید برای سنین بین ۶۵ تا ۶۹ سال معرفی شود. در حال حاضر ژاپن فاقد چنین آزمونی است. همان گونه که در شکل (۱) نشان

داده شده است، بدون توجه به عواید حاصل از حقوق و دستمزد، کلیه مزایای اصلی به طبقه اول (دهک اول) پرداخت می‌شود. در این مورد هیچ گونه کاهشی در مزایای درآمدی صورت نمی‌گیرد، مگر زمانی که کل مجموع ماهانه مزایا و درآمدها به ۳۷۰/۰۰۰ ین برسد [۱] و اگر این مجموع از حد مجاز بالاتر رود، برای هر ۲۰ هزار ین افزایش در دستمزد، حدود ۱۰ هزار ین از مزایای درآمدی کاسته می شود.

آزمون نوین درآمدها ممکن است مستخدمینی را که در حال حاضر به پایان ۶۰ سالگی نزدیک هستند به بازنشستگی زودتر از موعد تشویق کند.

افزایش سن بازنشستگی به ۶۵ سال

انتظار می‌رفت که از سال مالی ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۵، سن معمول بازنشستگی برای دریافت مزایای درآمدی در ایام پیری به تدریج از ۶۰ سال به ۶۵ سال برای مردان افزایش یابد. زمان دریافت مزایای درآمدی سن پیری برای مستخدمین زن که به تازگی وارد سن ۶۰ سالگی شده بودند، پنج سال به تعویق افتاد که این افزایش سن بازنشستگی از آغاز سال مالی ۲۰۱۸ اعمال خواهد شد. در مقابل مستخدمینی که بین ۶۰ تا ۶۴ سال سن دارند، واجد شرایط طرح جدید پرداخت پیش از

اصلی طبقه اول (دهک اول) به تدریج از ۶۰ به ۶۵ سال برای مردان افزایش می یابد. این امر در لایحه اصلاح نظام بازنشستگی سال ۱۹۹۴ مطرح شد. مصوبه اصلاح نظام بازنشستگی ۱۹۹۹ پس از انجام کلیه تغییرات در سن بازنشستگی معمول برای دریافت مزایای طبقه اول (دهک اول)، از سال ۲۰۰۳ سن معمول بازنشستگی را برای دریافت مزایای طبقه دوم (دهک دوم) افزایش داد (جدول ۱).

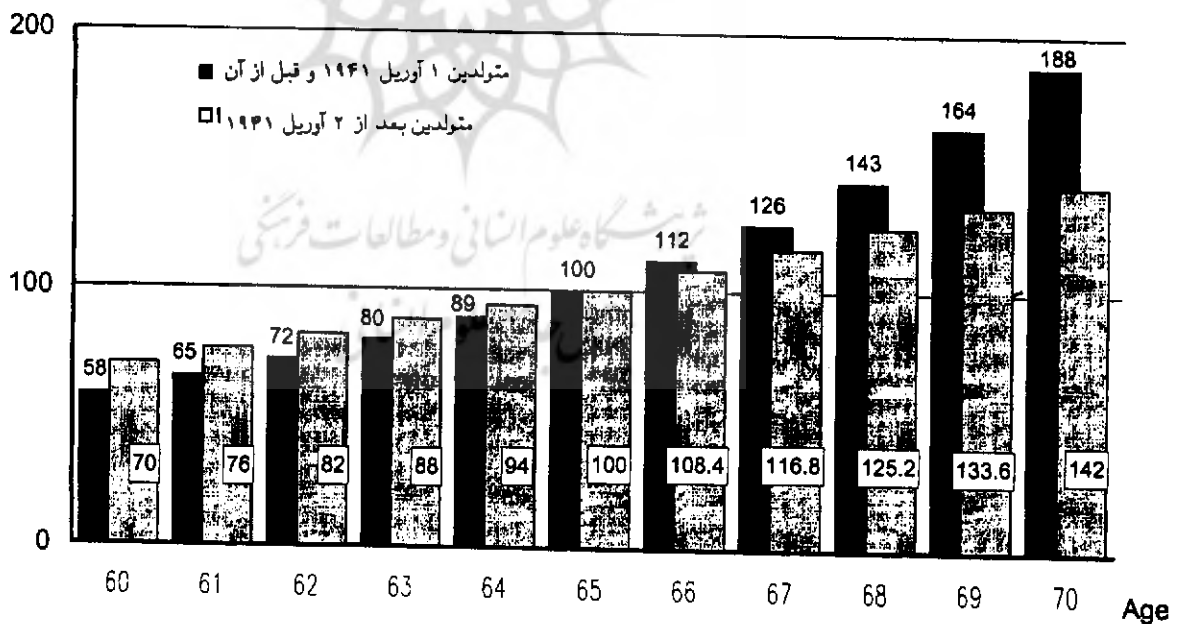
مؤعد (Newly Advance Payment Plan) هستند و می توانند مزایای درآمدی خویش را درنرخ کمیتر از حدمعمول دریافت کنند. نرخ کاهش ۵ درصد، سالانه معادل ۶ درصد خواهد بود. اگر کسی بخواهد پرداخت پیش از مؤعد را از سن ۶۰ سالگی دریافت کند، سطح مزایای وی ۷۰ درصد میزان معمول مزایایش خواهد بود. از سال مالی ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۳، سن معمول بازنشستگی برای دریافت مزایای بازنشستگی

جدول ۱: آغاز سنین واجد شرایط برای دریافت کل مزایای بازنشستگی برای مستخدمین مرد

مزایای درآمدی	مزایای اصلی	تاریخ تولد
۶۰	۶۰	قبل از اول آوریل ۱۹۴۱
۶۰	۶۱	بین دوم آوریل ۱۹۴۱ و اول آوریل ۱۹۴۳
۶۰	۶۲	بین دوم آوریل ۱۹۴۳ و اول آوریل ۱۹۴۵
۶۰	۶۳	بین دوم آوریل ۱۹۴۵ و اول آوریل ۱۹۴۷
۶۰	۶۴	بین دوم آوریل ۱۹۴۷ و اول آوریل ۱۹۴۹
۶۰	۶۵	بین دوم آوریل ۱۹۴۹ و اول آوریل ۱۹۵۳
۶۱	۶۵	بین دوم آوریل ۱۹۵۳ و اول آوریل ۱۹۵۵
۶۲	۶۵	بین دوم آوریل ۱۹۵۵ و اول آوریل ۱۹۵۷
۶۳	۶۵	بین دوم آوریل ۱۹۵۷ و اول آوریل ۱۹۵۹
۶۴	۶۵	بین دوم آوریل ۱۹۵۹ و اول آوریل ۱۹۶۱
۶۵	۶۵	پس از دوم آوریل ۱۹۶۱

شده اند، اعمال شود. به نظر می رسد نرخ های جدید کاهش برای پرداخت پیش از موعد بسیار بالا باشد، زیرا طبق محاسبات نرخ کاهش برای مستخدمینی که در سن ۶۰ سالگی شروع به دریافت مزایای بازنشستگی خود کرده اند، در حال حاضر باید ۷۳ یا ۷۵ درصد نرخ معمول باشد.

مزایای طبقه اول (دهک اول)، با استفاده از آخرین اطلاعات در مورد امید به زندگی مورد بازنگری قرار می گیرد. همان طور که در شکل (۲) مشهود است، نرخ های جدید کاهش یا افزایش باید برای مستخدمینی که بعد از دوم آوریل ۱۹۴۱ متولد



شکل ۲: مزایا بر سببای نرخ یکسان برای بازنشستگی زود هنگام یا دیر هنگام

خود ادامه دهند. این بدان معناست که اگر سن بازنشستگی به ۶۵ سال افزایش یابد، این افراد متحمل زیان کمتری می شوند. اما اگر سالهای معمول خدمت برای پوشش بیمه ای به ۴۵ سال برسد، آنها متضرر خواهند شد. زیرا به دلیل سالهای اندک مشارکت در بازار کار مزایای کمتری دریافت خواهند کرد.

برخی پیشنهاد کردند مدت زمان سال های تحت پوشش برای گروه اول - افرادی که تجربه کاری بیشتر و سواد کمتری دارند - ۴۵ سال باشد، اما دولت این پیشنهاد را رد کرد. تشویق به بازنشستگی دیر هنگام خوب و معقولانه به نظر می رسد. اما در ژاپن، شواهد اندکی مبنی بر افزایش نرخ مشارکت نیروی کار مرد پس از ۶۰ سالگی وجود دارد. برخورداری از بهره وری بالاتر در جهت تشویق به بازنشستگی دیرتر برای مستخدمین مسن حائز اهمیت است. برای نیل به این هدف باید در میان مستخدمین انگیزه کاری به وجود آید. همچنین برای بالابردن سطح بهره وری در محیط کاری، طراحی مشاغل نیمه وقت یا دارای وقت کاری شناور ضرورت دارد.

با اتخاذ چهار مقیاس مذکور در بالا، نرخ مشارکت مستخدمین بخش خصوصی در طرح اصلی تا سال ۲۰۲۵ به جای ۳۴/۵ درصدی که

درمورد اعمال افزایش سن معمولی بازنشستگی در ژاپن مباحث قابل توجهی مطرح است. در ابتدا به نظر می رسد برای کلیه مستخدمین عمومیت داشته باشد، اما در واقع این امر انتخابی خواهد بود. افزایش سن بازنشستگی برای مستخدمینی که سواد کمتری دارند و زودتر وارد بازار کار شده اند، زیانهای بیشتری به همراه دارد. آنها زود از کار خسته می شوند و تصور می کنند پس از کسب ۴۰ یا ۴۵ سال تجربه کاری، دیگر نیازی به کار ندارند. بیشتر آنها خسته و فرسوده هستند و قصد دارند وقتی به سن ۶۰ سالگی رسیدند، خود را بازنشسته کنند و به احتمال زیاد مزایای کمتری را از سن ۶۰ سالگی دریافت خواهند کرد.

این افزایش را با مدت زمان مشارکت معمول و وضعیت جاری سن ۴۰ تا ۴۵ سالگی (سال های خدمت) مقایسه کنید. گزینه دوم تقریباً می تواند برای مستخدمینی که تجربه تحصیلی بالاتر و یا مدرک دانشگاهی دارند و یا حتی آنهایی که دوره های پس از لیسانس را طی کرده اند، زیان آور باشد. معمولاً این افراد دارای صلاحیت کافی هستند و حتی پس از ۶۰ سالگی با بازار کار مساعدتری مواجه خواهند شد و به سهولت می توانند تا سن ۶۵ سالگی در یک منصب عالی به فعالیت

بدون اصلاحات ۱۹۹۹ پیش بینی شده بود، افزایشی معادل ۲۷/۸ درصد خواهد داشت [۲].

حمایت از والدینی است که در دوره کاهش جمعیت، بچه دار می شوند.

تغییراتی در سهم مشارکت

ترفع درآمدهای تحت پوشش

از اکتبر ۲۰۰۰، استاندارد درآمد پایه ماهانه برای حقوق‌بازنشستگی به ردیف ۶۲۰۰۰-۹۸۰۰۰ بین ترفیع یافته است. پیش از این، ردیف درآمدی از ۹۲۰۰۰ تا ۵۹۰۰۰۰ را تحت پوشش قرار می‌داد. این افزایش درآمدی بازتابی از افزایش متوسط درآمدها طی ۵ سال گذشته است.

معافیت از پرداخت سهم حق بیمه طی

مرخصی زایمان

از سال مالی ۲۰۰۰، کارفرمایان از پرداخت سهم مشارکت خود برای مستخدمینی که در مرخصی زایمان به سر می‌برند، معاف هستند. پیش از این نیز از آوریل ۱۹۹۵، مستخدمینی که در مرخصی زایمان بودند، از پرداخت حق بیمه معاف بوده‌اند.

هنوز برای جبران زیان‌های ناشی از این معافیت هیچ‌گونه انتقال خاصی از درآمد عمومی ترتیب داده نشده است. این خسارت از محل پرداخت حق بیمه مستخدمینی که در مرخصی زایمان نیستند تأمین می‌گردد. هدف از این معافیت،

انتقال به مبنای درآمدی سالانه

از سال مالی ۲۰۰۳، مبنای نزایا و سهم مشارکت، از درآمدهای پایه ماهانه به درآمدهای سالانه، از قبیل پرداخت‌های اضافی شش ماهه (half-yearly bonuses) انتقال خواهد یافت. این انتقال به گونه‌ای تعدیل خواهد شد تا در آغاز سال، هیچ‌گونه تغییری در کل درآمدهای حاصل از سهم مشارکت به وجود نیاید. از آوریل ۲۰۰۳، نرخ مشارکت مستخدمین بخش خصوصی در طرح اصلی از ۱۷/۳۵ درصد درآمدهای پایه ماهانه به ۱۳/۵۸ درصد درآمدهای سالانه تغییر کرد و نرخ پرداختنی جدید حدود ۰/۵۴۸۱ درصد شد. سهم مشارکت ویژه حدود ۱ درصد از طریق پرداخت‌های اضافی شش ماهه قابل پرداخت است و این سهم از آوریل ۲۰۰۳ لغو و حدود ۱۳/۵۸ درصد پرداخت‌های اضافی شش ماهه، به عنوان سهم مشارکت در بازنشستگی وضع شد. انتظار می‌رود که این انتقال در میان سطوح مختلف حقوق‌بگیران و دستمزد بگیران سهم مشارکت عادلانه‌ای را به وجود آورد. مشکل جدی این است که برای تحت پوشش قرار گرفتن

این پرداخت های اضافی حد مجازی وجود دارد که معادل ۱/۵ میلیون ین در یک مرحله می باشد. این سقف، مردم و افرادی را که درآمد بالایی دارند، تشویق خواهد کرد تا پرداخت های اضافی را بر مبنای سالانه پرداخت کنند. برای این افراد سیستم جاری پرداخت حقوق پایه ماهانه با پرداخت های اضافی نیم ساله در مدت زمان طولانی جذابیتی نخواهد داشت.

وجود سیستم دیگری بر مبنای حقوق سالانه (بدون پرداخت های اضافی) ممکن است برای جلوگیری از پرداخت بخشی از سهم حق بیمه بازنشستگی کمک مفیدی باشد.

شرایط جدید برای گروه های کم درآمد

از سال مالی ۲۰۰۲، سهم مشارکت برای افراد بیکار بر مبنای نرخ یکسان و با تخفیف ۵۰ درصدی اعمال شد. این موضوع ویژه گروه های کم درآمد است. مزایای اصلی این گروه ۲/۳ مقدار کامل است که ۱/۳ از کل مزایا از درآمد عمومی تأمین می شود.

این ترتیب جدید همانند ارائه مزایای اصلی به افراد بیکار به قیمت پایین است و هدف اصلی آن کاهش نرخ ترک کار می باشد. حال، این ابهام باقی می ماند که آیا عدم اعتماد فزاینده افراد

جوان سازمان های دولتی به تعهدات صندوق های بازنشستگی، به واسطه این ترتیبات از بین خواهد رفت و آیا دولت هنوز هم در پی افزایش بیشتر نرخ سهم حق بیمه در زمان های آتی است. زیرا این امر می تواند معضل تناسب تشویق ها (Incentive Compatibility) را شدت بخشد. تصمیم دیگری که از آوریل ۲۰۰۰ اتخاذ شد این بود که دانشجویان دارای ۲۰ سال سن و یا بیشتر می توانند پرداخت سهم مشارکت خود بر مبنای نرخ یکسان را حداکثر برای ۱۰ سال به تعویق اندازند. این افراد طی سال هایی که سهم مشارکت خود را پرداخت نکرده اند، مشمول دریافت کل مزایای اصلی از کارافتادگی خواهند بود. بیشتر دانشجویان در حال حاضر، این پرداخت را به تعویق می اندازند با این امید که بتوانند سهم خود را پس از دوران تحصیل پرداخت کنند. در صورت عدم بازپرداخت مزایای اصلی بازنشستگی این افراد کاهش خواهد یافت.

کاهش انتقال بخشی از تامین منابع

(Partial Funding Shift) به درآمد عمومی

در دسامبر ۱۹۹۸، جناح های ائتلافی حاکم اعلام کردند که از اواخر سال مالی ۲۰۰۴ به منظور تامین مزایای اصلی، انتقال تامین منابع به درآمد عمومی از ۱/۳ فعلی به ۱/۵ صورت خواهد

به ۱/۵ برای سیستمی که می بایست خود را از مشکل تناسب مشوق ها رها سازد، کافی نیست.

طبق برآوردهای صورت گرفته اگر محاسبات بر مبنای درآمدهای پایه ماهانه انجام شود، سهم مشارکت برای طرح اصلی در نقطه اوج خود معادل ۲۵/۴ درصد خواهد بود. لذا حتی اگر انتقال مذکور انجام شود، افزایش بیشتر نرخ مشارکت از ۱۷/۳۵ درصد فعلی اجتنابناپذیر می باشد. این امر لطفاً بسیاری به اقتصاد ژاپن وارد می کند و در میان نسل جوان این انگیزه را ترویج می دهد که مشارکت آنها در سیستم بازنشستگی تامین اجتماعی منفعتی نخواهد داشت [۳].

قانون جدید در زمینه بازنشستگی های

خصوصی

پس از انتظاری طولانی، طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده (Defined Contribution-DC) از ابتدای اکتبر سال ۲۰۰۱ در ژاپن معرفی شد. همچنین، تأثیرات مصوبه بازنشستگی شرکتی با مزایای مشخص (DB Corporate Pension Plans) در اول آوریل ۲۰۰۲ آشکار شد. این بخش نکات اصلی چنین دستاوردهایی را در طرح های بازنشستگی خصوصی در ژاپن بیان می کند.

گرفت، اگرچه هنوز هیچ گونه ترتیب قانونی برای این امر مشخص نشده است. این انتقال به طور همزمان می تواند سهم مشارکت صندوق بیمه را برای مستخدمین بخش خصوصی در طرح اصلی حدود ۱ درصد و برای هر فرد بیکار ماهانه در حدود ۳ هزار ین کاهش دهد. اگر درآمد عمومی از طریق مالیات بر مصرف تامین گردد (این مالیات در حال حاضر برای پرداخت مزایای بازنشستگی تخصیص داده شده است، اما هنوز قانونی برای آن پایه ریزی نشده است)، افزایش ۰/۹ درصدی نرخ مالیات بر مصرف (در حال حاضر ۵ درصد است) در سال های آتی ضرورت خواهد داشت. در حالی که انتقال تامین منابع در کل سبب افزایش هزینه اضافی حقوق بازنشستگی نمی شود، اما بازنشستگان فعلی مجبور هستند تا در این هزینه سهیم شوند.

نسل های فعال مشغول به کار و کارفرمایانشان می توانند به واسطه این نوع انتقال در منابع بازنشستگی به مزایایی دست یابند. از نظر نسل جدید، بیشتر ژاپنی ها به این انتقال با دید مثبتی می نگرند اما اینکه انتقال منابع بازنشستگی در سال ۲۰۰۴ به وقوع خواهد پیوست یا خیر، بستگی به خواست و توانایی سیاسی در متقاعد کردن بازنشستگان دارد. انتقال تامین منابع

طرح های جدید بازنشستگی با سهم

تعریف شده واجدین شرایط

دو نوع طرح بازنشستگی جدید با سهم تعریف شده وجود دارد: افرادی که از سوی کارفرما حمایت می شوند (بیمه اجباری) و نوع فردی (بیمه خویش فرما). تحت نوع قبلی، کارفرما سهم طرح بازنشستگی را برای مستخدمین خود که دارای ۶۰ سال سن و یا کمتر هستند، می پردازد اما مستخدمین مجاز به پرداخت سهم معادل (Matching Contribution) نیستند. این مشابه طرح های بازنشستگی خرید پولی (Money Purchase Plans) در ایالات متحده است که طبق آن اعضا می توانند با سه سال خدمت بطور کامل مشمول این طرح شوند.

افرادی که حقوق بگیر نیستند می توانند در طرح بازنشستگی فردی با سهم تعریف شده مشارکت کنند حتی اگر سهم مشارکت را بر مبنای نرخ یکسان به سیستم بازنشستگی پرداخت کنند. در مورد شرکتی که فاقد طرح بازنشستگی قراردادی با مزایای مشخص (صندوق بازنشستگی مستخدمین)، طرح بازنشستگی مشمول مالیات با مزایای مشخص یا طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده و حمایت کارفرماست، مستخدمین می توانند با اختیارات خویش در طرح بازنشستگی فردی با سهم

تعریف شده مشارکت کنند. اما با این شرط که دارای ۶۰ سال سن و یا کمتر باشند. نوع فردی، مشابه طرح های ۴۰۱ (K) یا IRA در ایالات متحده است، با این تفاوت که کارفرمایان نمی توانند از سهم معادل در طرح برخوردار باشند. کارمندان دولت (Civil Servants) و زنان خانهدار اجازه مشارکت در هر یک از طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده را ندارند.

نحوه و رول مشارکت

در مورد مشارکت در طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده و با حمایت کارفرما، کارفرما و مستخدمین باید بر مبنای مجموعه قوانین قابل قبول میان دو طرف قرارداد با هم به یک توافق کاری برسند و وزیر کار باید این توافق را تصویب کند از طرف دیگر، عضویت در طرح بازنشستگی فردی با سهم تعریف شده بایستی توسط انجمن ملی صندوق بازنشستگی (National Pension Fund Association) ثبت شود.

حدود مشارکت

میزانی که یک شخص می تواند به صورت سالانه و به عنوان سهم مشارکت در طرح های بازنشستگی پرداخت نماید، دارای سقف معینی

هستند. همان گونه که در شرایط موجود طرح های فعلی بازنشستگی با مزایای مشخص مشهود است، مالیات شرکتی ویژه حدود ۱/۱۷۳ درصد دارایی های سالانه بازنشستگی اعمال می شود.

اگر چه این سهم به دلیل شرایط نامطلوب سرمایه گذاری در ژاپن تا ۳۱ مارس ۲۰۰۳ به تعویق افتاد. مزایا طبق قانون مشمول مالیات هستند، اما این امر در زمان بازنشستگی موجب می شود تا از درآمد حاصل از مزایای حقوق بازنشستگی و همچنین درآمد حاصل از پرداخت کلی (یکجا) مزایای بازنشستگی بسیار کم شود. انتقالها (Rollovers) معاف از مالیات هستند.

مزایای قابل دسترس و قابل انتقال

در اینجا سه نوع از مزایا را می توان به صورت یکجا پرداخت کرد: حقوق بازنشستگی (عواید ایام پیری)، مزایای از کارافتادگی و مستمری پس از فوت. افرادی که ۶۰ سال یا بیشتر دارند یا بیش از ۱۰ سال سابقه مشارکت می توانند حقوق بازنشستگی دریافت کنند. این بدان معناست که در خاتمه اشتغال مستخدمین نمی توانند مزایا را دریافت کنند، مگر اینکه دارای ۶۰ سال سن و یا بیشتر باشند. انتقال دارایی های بازنشستگی شخصی از یک صندوق به صندوقی دیگر از مالیات

است که در زیر به آن اشاره می شود. پرداخت مازاد بر مقادیر مذکور به هر میزانی که باشد، قابل قبول نیست.

حمایت کارفرما

اگر کارفرما دارای بازنشستگی با مزایای مشخص و به صورت قراردادی و یا طرح بازنشستگی با مزایای مشخص و مشمول مالیات نباشد، معادل ۴۳۲/۰۰۰ ین به عنوان سهم مشارکت پرداخت می کند. اگر کارفرما دارای هر دو طرح بازنشستگی مذکور باشد، مبلغی معادل ۲۱۶/۰۰۰ ین پرداخت می کند.

فردی

برای شخص خویش فرما همراه با پرداخت سهم مشارکت به صندوق ملی بازنشستگی با مزایای مشخص معادل ۸۱۶/۰۰۰ ین و مستخدم یک شرکت خصوصی معادل ۱۸۰/۰۰۰ ین است.

رفتار مالیاتی

حقوق بیمه ها کاملاً از مالیات معافند (Tax Deductible) و عواید حاصل از سرمایه گذاری دارایی های بازنشستگی مشمول پرداخت مالیات تاخیری (Tax Deferred)

پرتفولیویشان (سبد دارایی به صورت سهام و اوراق بهادار) را تغییر داده و تبدیل کنند.

چشم انداز بازار در آینده

طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده در ژاپن در بلندمدت رشد خواهد کرد، اما چشم اندازهای کوتاه مدت برای رشد بازار چندان قابل ملاحظه نیستند. مطابق با برآوردهای صورت گرفته توسط شرکت بیمه عمر نیپون (Nippon)، یکی از بزرگترین شرکتهای بیمه در ژاپن، دارایی های طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده رقمی بالغ بر ۱۶/۵ تریلیون ین خواهد بود و تعداد دارندگان این طرح ظرف مدت ۱۰ سال به ۸/۶ میلیون خواهد رسید. برای این امر چندین دلیل وجود دارد. اول این که، حد مجاز برای پرداخت سهم مشارکت در این طرح ها کاملاً پایین است. دوم پرداخت سهم معادل در این طرح ها مجاز نمی باشد. سوم انتقال دارایی های انباشته از طرح های فعلی بازنشستگی با مزایای مشخصی یا طرح های بازنشستگی بر مبنای لیست افراد مشمول (Book Reserve retirement Plans) - با محدودیت های شدیدی مواجه است. اگر چه شرایط جز به جز این انتقال هنوز آشکار نشده است. چهارم محدودیت های شدیدی بر مزایای موردی (Benefit Event) و

معاف است. لذا مجبور هستند تا قبل از رسیدن به ۶۰ سالگی، مانده حساب خود را به یک طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده و با یک کارفرمای جدید یا طرح بازنشستگی فردی با سهم تعریف شده انتقال دهند. این کاملاً متفاوت از طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده در ایالات متحده است شرکت کنندگان در طرح های مختلف بازنشستگی می توانند هر زمان بین سنین ۶۰ و ۷۰ سالگی حقوق بازنشستگی و زمانی که به سن ۷۰ رسیدند، باید این مزایا را دریافت کنند.

مدیریت دارایی

مجریان طرح های بازنشستگی دستورالعمل هایی را در زمینه نحوه سرمایه گذاری دارایی های بازنشستگی در اختیار دارندگان این گونه طرح ها قرار می دهند. در این راستا بیش از سه راهکار وجود دارد که می توان آنها را از خلق تضمینی سرمایه تا سپرده های بانکی، اوراق قرضه، اوراق بهادار قابل معامله (در بورس)، صندوق های تعاونی و خدمات بیمه رده بندی کرد. همچنین می توان دارایی های بازنشستگی را روی سهام بازار بورس یا سهام شرکتی که شخص بیمه گذار در آنجا اشتغال داشته است، سرمایه گذاری کرد. دارندگان طرح می توانند حداقل هر سه ماه

انتقال های اجباری اعمال می شود. پنجم، مشارکت در این طرح ها بسیار محدود است و برای کلیه ژاپنی ها آزاد نیست. ششم، مالیات شرکتی ویژه اعمال می شود و در کل می توان گفت که اجرای تمامی موارد مذکور آسان نیست.

به نظر می رسد نرخ پایین بهره و بازار کساد بورس در وضعیت کنونی ژاپن از جذابیت ورود به طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده برای هر فردی بکاهد. در واقع، ابهام در بهبود وضعیت اقتصادی ژاپن نقطه نا معلومی در این طرح هاست.

اصلاح بازنشستگی شرکتی با مزایای مشخص

طرح های قراردادی

مزایای حاصل از طرح های قراردادی موجود که توسط صندوق بازنشستگی مستخدمین اعمال می شوند، شامل دو بخش است:

- پرداخت مزایای معادل با سهم درآمدی بازنشستگی (به استثنای مزایای حاصل از شاخص بندی) و کمک هزینه (Supplementary Benefit) به دلیل عملکرد سرمایه گذاری طی ۱۰ سال گذشته، طرح های قراردادی از کمبود منابع مالی رنج می برند و مجبور هستند به منظور جبران

این کمبود میزان قابل توجهی پول اضافی برای پرداخت مزایای معادل به تامین اجتماعی پرداخت کنند. مدیران شرکت و اتحادیه های تجاری در پی آن بودند تا طرح های قراردادی را لغو کنند یا این که با کاهش نرخ قانونی بازدهی سرمایه گذاری که در محاسبه دارایی های تامین اجتماعی مورد استفاده قرار می گرفت، شرایط لازم برای عقد قرارداد با این گونه طرح ها را آسان کنند. مصوبه اصلاح بازنشستگی شغلی با مزایای مشخص به واسطه تسهیل شرایط مذکور امکان ظهور طرح نوین بازنشستگی شرکتی با مزایای مشخص را مهیا می سازد. این طرح شامل مزایای معادل با سهم درآمدی نمی شود همان گونه که در طرح های قراردادی فعلی مشهود است، تاسیس یک شرکت پیمانکار با هویتی مستقل از کارفرما ضرورت خواهد داشت.

طرح های مشمول مالیات

اگرچه بیشتر طرح های بازنشستگی مشمول مالیات به علت فقدان دارایی های مکفی برای پرداخت مزایا خاتمه داده شدند ولی به منظور حمایت از حقوق دارندگان و سودبرندگان اینگونه طرح ها، وجود برخی مقیاس ها برای تقویت قوانین کاربردی ضرورت خواهد داشت. مصوبه جدید

چشم اندازهای آتی

در ژاپن، تقریباً تمامی طرح های بازنشستگی شغلی از نوع مزایای مشخص هستند. تعداد شرکتهایی که قسمتی یا کل طرح های فعلی بازنشستگی با مزایای مشخص را با طرح های بازنشستگی چند منظوره یا طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده جایگزین می کنند، اندک نیستند. در این بافت، طرح های تازه تاسیس بازنشستگی با مزایای مشخص (نوع تامین مالی و نوع قراردادی) چندان مفید نیستند. در عوض، می توان مشاهده کرد که افزایش فسخ بیمه نامه های قراردادی بدون هیچ گونه انتقالی به طرح های جدید بازنشستگی با مزایای مشخص صورت می گیرد.

قوانین جدید برای استفاده از طرح های برکنار شده بازنشستگی با مزایای مشخص (نوع قراردادی) مقررات بسیاری، مانند افزایش هزینه اعمال می کنند، هر چند در این گونه طرح ها حقوق مستخدمین نسبت به مزایا بیشتر مدنظر قرار می گیرد. اعمال قوانین و مقررات منجر به فسخ بیشتر طرح های مشمول مالیات می شود.

مصوبه جدید بازنشستگی شغلی با مزایای مشخص می تواند عامل موثری برای رشد طرح های بازنشستگی با سهم تعریف شده در ژاپن باشد.

طرح نوین دیگری در زمینه بازنشستگی با مزایای مشخص (نوع قراردادی) را به وجود می آورد و آن را جایگزین طرح های فعلی مشمول مالیات می کند. در این طرح جدید وجود یک شرکت پیمانکار با هویتی مستقل از کارفرما ضرورتی نخواهد داشت.

طرح های فعلی مشمول مالیات بایستی تا مارس ۲۰۱۲ خاتمه یابند. تحت طرح جدید، معرفی کمترین حد قوانین برای تامین منابع بازنشستگی و تعریف وظایف مبتنی بر اعتماد ضرورت می یابد. همچنین افشای (علنی بودن) عملیات طرح برای دارندگان آن لازم است.

عدم بیمه در خاتمه قرارداد

سیاست خاتمه قرارداد بیمه اصولاً اعلام نمی شود. زیرا کارفرمایان اغلب تمایلی برای پرداخت پول به منظور حفظ برنامه های شرکتهای بازنشستگی ناسالم ندارند.

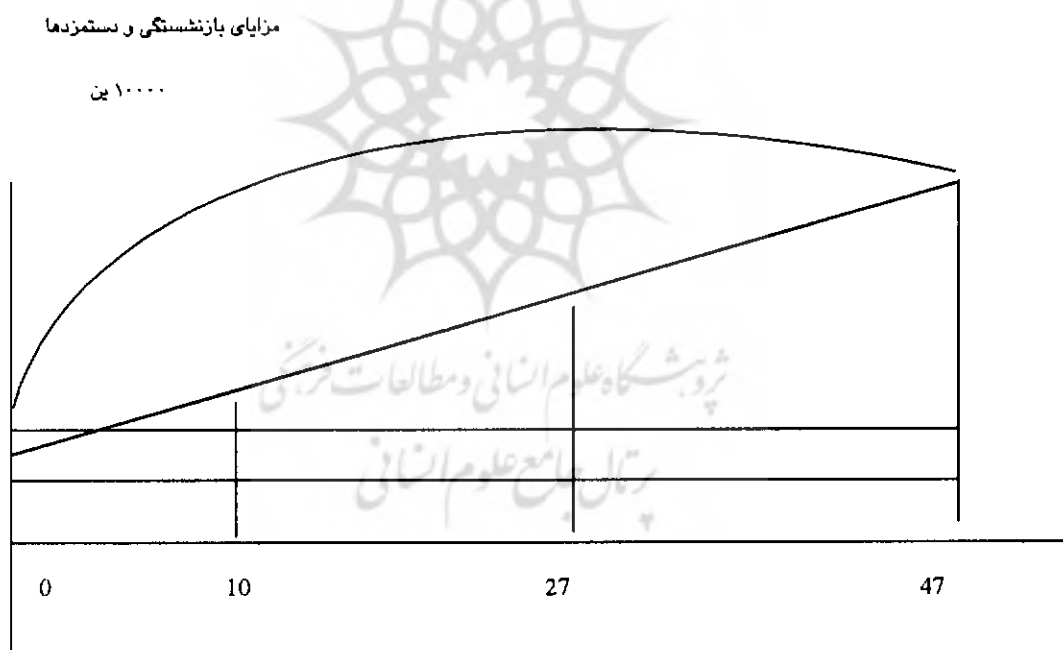
مجاز بودن طرح های بازنشستگی چند منظوره

طراحی مزایا بایستی بدون اعمال هرگونه محدودیتی صورت پذیرد. طرح های بازنشستگی چند منظوره هم اکنون مورد قبول واقع شده اند.

نتیجه گیری

یک سهم تعریف شده همچنان ادامه یابند. این طرح ها باید به گونه ای طراحی شوند که بتوانند مشکلات ناشی از جمعیت رو به سن رکود اقتصادی ژاپن را مرتفع سازند. از دیدگاه سیاسی دیر یا زود مشخص می شود که آیا سیستم بازنشستگی تامین اجتماعی یا سیستم بازنشستگی بخش خصوصی بایستی افزایش یا کاهش یابد.

ژاپن به طور چشمگیری در آغاز قرن، نظام بازنشستگی را اصلاح کرد. مراحل بازنگري سیستم بازنشستگی در ژاپن هرگز پایان نخواهد داشت. انتظار می رود که تلاش های قابل توجهی در جهت کاهش طرح های بازنشستگی با مزایای مشخص با یک طرح خصوصی بازنشستگی و



شکل ۱: آزمون درآمدی برای افرادی که به پایان سن ۶۰ سالگی نزدیک هستند.

منبع:

The Geneva papers on Risk and insurance

Vol.26 No.4

توجه : فرض می کنیم که مزایای اصلی ماهانه و کل مزایای درآمدی به ترتیب ، معادل ۱۳۴/۰۰۰ ین (برای یک زوج) و ۱۰۰/۰۰۰ ین باشد .

توضیحات:

۱- ۱۰ هزار ین برابر است با ۸۴/۲ دلار آمریکا ، ۹۷/۳ یورو ، ۵۹/۲ پوند ، ۹۴/۲ مارک آلمان در ۳۱ می ۲۰۱۰ .

۲- این نرخ به طور یکسان بین کارکنان و کارفرمایان تقسیم می شود .

۳- به پیشنهاد نویسنده توقف هر گونه افزایش در نرخ حق بیمه بازنشستگی می تواند از بروز مشکل "تناسب تشویق" جلوگیری کند . انتقال کامل منابع بازنشستگی به یک صندوق بیمه همگانی که منابع ملی آن از طریق مالیات تامین می شود، ضرورت خواهد داشت. همچنین جهت بالابردن سطح انگیزه های بختلن خصوصی ، یک حساب بازنشستگی شخصی با ۴ درصد افزایش در سهم حق بیمه طرح بازنشستگی با سهم تعریف شده پیشنهاد می شود .

واژگان کلیدی:

سیستم بازنشستگی ، سهم حق بیمه ، حقوق بازنشستگی ، تامین منابع بازنشستگی