

## مبانی نظام چند لایه تأمین اجتماعی\*

پروین حیدری شیخ طبقی<sup>۱</sup>

### چکیده

نظام بازنشستگی کشوری در ایران از ساده ترین نظام های عملیاتی بازنشستگی یعنی دریافت حق بیمه ها از مشترکان شاغل و پرداخت وجوه جمع آوری شده به بیمه گزاران بازنشسته، از کار افتاده و بازمانده تبعیت می کند (این نظام به PAYG معروف است). امروزه با توجه به افزایش سن جمعیت، نیاز به اصلاح نظام بازنشستگی در بسیاری از کشورها احساس می شود. هدف این مقاله ارائه مبانی تئوریک نظام چند لایه پیشنهادی توسط بانک جهانی است و در پی آن مروری بر تجربیات کشورهای اتحادیه اروپا و کشورهای آمریکای لاتین و حوزه دریای کارائیب در خصوص اصلاح نظام های بازنشستگی ارائه می شود.

### ۱ - مقدمه

سیر تکاملی تأمین اجتماعی در جهان نشان می دهد که در ابتدا نظام های بیمه ای در قالب انجمن های صنفی مبتنی بر حمایت های درون صنفی و محدود به کمک های مقطعی و موردی شکل گرفتند. با گسترش کارگاه های صنعتی نگاه بیمه ای به سمت مسئولیت کارفرما سوق پیدا کرد. به عبارت دیگر کارفرما در جهت حمایت از کرگران در مقابل برخی مخاطرات محیط کار، مسئولیت یافت. سیر تکاملی این تحول منجر به شکل گیری صندوق های احتیاط مبتنی بر اندوخته های انفرادی افراد در یک صندوق و برداشت از آن متناسب با میزان اندوخته هر فرد گردید. اما به علت مشکلاتی که صندوق های احتیاط داشتند، ساختار بیمه های اجتماعی شکل گرفت که اساس آن مبتنی بر مسئولیت دولت، کارفرما و کارگر است و مهمترین خصوصیت آن جامعیت تعهدات است.

صندوق های احتیاط از جمله اولین مکانیزم های ارائه تأمین اجتماعی و مبتنی بر پس اندازهای فردی است که با مدیریت دولت فعالیت می کنند. مهمترین خصوصیات صندوق های احتیاط عبارت بودند از : محدودیت در حمایت ها، ترویج فرهنگ فردگرایی و وابستگی کامل به مشارکت

فردی، اما در نظام بیمه‌های اجتماعی، نقش سه جانبه کارفرما، بیمه شده و دولت، هم به لحاظ تأمین منابع مالی و هم به لحاظ گستردگی جامعه تحت پوشش و برخورداری از پس اندازهای اجتماعی مقبولیت قابل توجهی را دارا است.

بیمه‌های اجتماعی - که با مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها شکل می‌گیرد. به عنوان پایدارترین راهکار تأمین اجتماعی شناخته می‌شوند و در قوانین کشور ما نیز نسبت به سایر روش‌ها دارای اولویت و محوریت اساسی است. بیمه‌های اجتماعی، جمعیت شاغل، فعال و سالم را تحت پوشش قرار می‌دهند و آرامش و اطمینان خاطر برای سرمایه‌های انسانی کشور پدید می‌آورند. منابع مالی آن نیز حاصل مشارکت کارگران و کارفرمایان است و سهمی از بودجه دولت‌ها ندارند بلکه بیمه شدگان متناسب با دستمزد و درآمدهایشان حق بیمه مقرر را پرداخت می‌کنند. بنابراین تأمین اجتماعی نه تنها در زمان بروز بحران‌های مختلف اقتصادی کشور بار سنگینی را از دوش دولت‌ها برمی‌دارد، بلکه از آن جهت که با مشارکت شرکای اجتماعی دولت و از طریق پرداخت حق بیمه توسط بیمه شدگان شکل می‌گیرد، موجب عزت، کرامت و حرمت انسانها نیز می‌شود. در یک جمع بندی کلی می‌توان گفت که ویژگی‌های مشخص و بارز بیمه‌های اجتماعی، عبارت است از جامعیت تعهدات، مشارکت در خطر، همبستگی ملی، باز توزیع درآمدها و نیز مدیریت از طریق سازمان‌های عمومی غیردولتی با استقلال اداری و مالی و با نظارت دولت.

امروزه با وجود تمام مزایایی که نظام بیمه‌های اجتماعی دارد اما به تنهایی قادر به پاسخگویی به نیازهای کلیه افراد جامعه نیست. معمولاً این نظام برای تأمین سلامت و معیشت مزد و حقوق بگیریانی که دارای درآمد متوسطی هستند طراحی شده است. در این صورت واضح است که افراد دارای درآمد اندک یا فاقد درآمد و مزد و حقوق قادر به پرداخت حق بیمه بیمه‌های اجتماعی نبوده و بدون پوشش تأمین اجتماعی در جامعه رها می‌گردند. از طرف دیگر به دلیل وجود سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه در بیمه‌های اجتماعی، مشمولین این نوع بیمه‌ها - که دارای درآمدهای بالا (بیشتر از سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه) هستند، به هنگام بازنشستگی با افت درآمد مواجه خواهند شد. بنابراین ملاحظه می‌شود که نظام بیمه‌های اجتماعی نمی‌تواند پاسخگوی طبقات دارای درآمد بسیار اندک یا درآمد بالا باشد. به همین جهت ضروری است نظام چند لایه تأمین اجتماعی طراحی شود که هر لایه آن پاسخگوی یکی از گروه‌های درآمدی جامعه باشد و بتواند انتظارات روز افزون جامعه از نظام تأمین اجتماعی را برآورده سازد. به طور کلی فلسفه وجودی سیستم‌های بازنشستگی به ویژه در بخش دولتی، توزیع عادلانه درآمد افراد در طول دوران زندگی و بازماندگان آنهاست. موفقیت سیستم‌ها در پاسخگویی به این نیاز اصلی در گرو ساختار صحیح و مدیریت کیفی آنهاست. نظام بازنشستگی کشوری در ایران از ساده ترین نظام عملیاتی بازنشستگی یعنی دریافت حق بیمه‌ها از مشترکان شاغل و پرداخت وجوه جمع آوری شده به بیمه گزاران بازنشسته، از کار افتاده و بازمانده تبعیت می‌کند. این نظام به

PAYG معروف است. نظام‌های مذکور دارای کاستی‌های ساختاری است که کل نظام را در برابر متغیرهای داخلی و خارجی موثر بر آن آسیب پذیر می‌سازد. بیشتر صندوق‌های بازنشستگی در کشور وارد مرحله‌ای از دوران وجود خود شده‌اند که در آن نسبت تعداد شاغل به تعداد بازنشسته - که از عوامل تعیین کننده ثبات صندوق‌های از نوع «کسور بر مبنای حقوق» است. سیر نزولی پیدا کرده و این روند ادامه دارد. با توجه به میزان جمعیت کشور این نسبت باید در حدود ۳ الی ۴ تثبیت یابد. در صورتی که در مورد بعضی از صندوق‌ها در حال حاضر کمتر از این مقدار است. سیر نزولی جامعه تحت پوشش بیمه طی سال‌های آینده موجب خواهد شد که تأمین مالی هزینه‌های پرداخت حقوق بازنشستگی، از کارافتادگان و وظیفه بگیران چالش اصلی صندوق باشد. گرچه این گونه صندوق‌ها در فرهنگ بیمه ای از جمله سیستم‌های باز هستند و بخشی از هزینه‌های نسل گذشته در آنها به وسیله نسل حاضر پرداخت می‌شود، لذا روند نسبت مذکور می‌بایستی حفظ شود و در صورت عدم امکان آن، ایجاد تحرک بیشتر در سرمایه گذاری‌ها کاملاً ضروری خواهد بود.

#### به طور کلی نقایص ساختاری صندوق های بیمه بازنشستگی عبارت است از :

- در سیستم‌های بازنشستگی مبتنی بر توازن درآمد و هزینه، درآمدهای بیمه‌ای سیستم که از جمع آوری کسور بازنشستگی (سهم بیمه شده و کارفرما) حاصل می‌شود، برای مصارف بیمه‌ای سیستم حقوق و مستمری بازنشستگی هزینه می‌شود.
- در مواقعی که درآمدهای سیستم بیش از مصارف آن باشد، مازاد تراز مالی در صندوق ذخیره می‌گردد. در مواقعی هم درآمدهای مالی در صندوق ذخیره می‌گردد. در مواقعی هم که درآمدهای سیستم کمتر از مصارف آن باشد، کسری تراز مالی از منابع دیگر نظیر منابع مالیاتی با بودجه عمومی تأمین می‌شود. بنابراین سیستم به خودی خود از هیچ مکانیسم خودکار تنظیم درآمد و هزینه برخوردار نیست.
- تغییرات گوناگون در مؤلفه‌های سیستم در درازمدت کارآیی خود را از دست می‌دهد، به عبارتی اگر مؤلفه‌های مؤثر در سیستم مانند سن بازنشستگی، سنوات خدمت، نرخ جایگزینی و نرخ کسور را به طور متناوب در جهت افزایش درآمد سیستم تغییر دهیم، ریسک‌های سیاسی و اجتماعی، جامعه و صندوق را با تهدیدهای جدی مواجه خواهند ساخت.
- عدم انباشت سرمایه و آثار منفی آن نیز از دیگر کاستی‌های سیستم PAYG است.

به طور کلی در این مطالعه دو هدف عمده دنبال می‌شود:

۱. دسترسی به ادبیات موضوع نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه.
  ۲. مروری بر تجربیات و وضع موجود کشورهایی که دارای این گونه نظام‌ها هستند.
- امید است توفیق این حاصل شود که در ادامه این پژوهش و با استفاده از نتایج بررسی حاضر، در

آینده با معرفی طرحی جامع و مستقل، امکان سنجی استقرار این نظام در جمهوری اسلامی ایران، مورد ارزیابی قرار گیرد. به عبارتی در طرح بعدی، هدف از مطالعه، پاسخگویی به سوال زیر است: ۳. با توجه به ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه آیا امکان استقرار این گونه نظام در کشور مهیا است؟

## ۲- راهبردهای نظام تأمین اجتماعی

به طور کلی جهت ارائه حمایت‌های تأمین اجتماعی راهبردهای گوناگونی مورد استفاده قرار گرفته است که این راهبردها معمولاً متأثر از عوامل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی حاکم بر جامعه است که به اختصار به برخی از آنها اشاره می‌کنیم:

### ۲-۱- بیمه‌های اجتماعی

این راهبرد هسته اصلی نظام تأمین اجتماعی را شکل می‌دهد که اولین بار در اواخر قرن نوزدهم در زمان بیسمارک صدراعظم آلمان، در این کشور پایه گذاری شد. این تفکیک بعداً به وسیله کشورهای اروپایی، آمریکای لاتین، ایالات متحده و کانادا دنبال شد و پس از جنگ جهانی دوم تقریباً در تمام کشورها رواج یافت. علیرغم این که در جزئیات این راهبرد از یک کشور به کشور دیگر تفاوت‌هایی وجود دارد لیکن در اصول کلی مشترک هستند. تأمین مالی طرح از طریق پرداخت حق بیمه به وسیله کارفرما، بیمه شده، عضویت اجباری، ارتباط حق بیمه و میزان حمایت‌ها با دستمزد بیمه شده از جمله ویژگی‌های راهبرد بیمه اجتماعی است.

### ۲-۲- مساعدت اجتماعی

در بسیاری از کشورها طیفی از جوامع به علل گوناگون مانند عدم اشتغال، عدم استطاعت مالی و...، توان استفاده از حمایت‌های بخش بیمه‌ای را ندارند. این قشر نیازمند، در قالب طرح مساعدت اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گیرند. هزینه‌های این روش از محل درآمدهای عمومی دولت تأمین می‌گردد و حداقل معیشت افراد را پوشش می‌دهد.

### ۳-۳- نظام همگانی

در این نظام تأمین مالی از طریق درآمدهای عمومی دولت است و ارائه حمایت‌ها بدون لحاظ اشتغال و توانایی افراد صورت می‌گیرد. حمایت‌های در نظر گرفته شده برای افراد این طرح معمولاً در قالب مستمری برای افراد سالمند، از کار افتاده یا بازنانده است.

#### ۴-۲- مسئولیت کارفرما

در برنامه‌های مسئولیت کارفرما کارکنان معمولاً با توجه به قوانین کار حاکم بر جامعه، تحت پوشش قرار می‌گیرند. این طرح‌ها در اواخر قرن نوزدهم تحت عنوان جبران خسارت کارگران، فعالیت خود را آغاز کردند. هدف اصلی آنها کمک در مقابل خطرات حوادث ناشی از کار به وسیله کارفرما بود. پرداخت خدماتی مانند غرامت ایام بیماری، کمک بارداری و ... از جمله مواردی است که با توجه به قانون برعهده کارفرما است.

در برخی از موارد نیز کارفرما موظف به تأمین مراقبت‌های درمانی برای کارگران و خانواده آنها نیز می‌شود. از آنجا که در این نظام مشارکت در خطر وجود ندارد، کلیه تعهدات بر عهده کارفرما است. کارفرمایان نیز به منظور پوشش خطرات احتمالی در بعضی مواقع خود را نزد شرکت‌های بیمه‌ای، بیمه می‌کنند.

#### ۵-۲- صندوق‌های پس انداز اجباری خصوصی

نظام‌های تأمین اجتماعی در اغلب موارد توانایی حفظ ارزش مستمربها در مقابل نوسانات تورمی را ندارند و از سوی دیگر موجب تشویق بازنشستگی‌های زود هنگام و توزیع ناعادلانه درآمدها می‌شوند. به بیان دیگر افراد پردرآمد نسبت به افراد کم درآمد از بهره مندی بیشتری برخوردار می‌شوند. همچنین آنان بر این عقیده‌اند که فرمول‌های به کار رفته برای پرداخت مستمری سخاوتمندانه بوده و در اغلب موارد این گونه نظام‌ها دارای هزینه‌های اداری سنگینی است. به این جهت در سیاست‌های کلان خود، کشورها را به سمت صندوق‌های پس انداز اجباری خصوصی هدایت می‌کنند. این صندوق‌ها بر اساس نظام مالی ذخیره سازی کامل (Fully Funded) تأمین مالی می‌شوند. سه دلیل عمده برای انتخاب نظام مالی ذخیره سازی کامل وجود دارد:

- هزینه‌ها از ابتدا مشخص است، به همین علت دولت‌ها قول‌هایی نخواهد داد که بعدها قادر به عمل کردن به آن نباشند.
  - انتقالات بین نسلی از افراد جوان به افراد سالمند که بعضاً موجب انتقال از افراد کم درآمد به افراد پردرآمد می‌شود در این نظام حذف می‌گردد.
  - از سرمایه‌های تشکیل شده در این نظام می‌توان برای ارتقای پس اندازهای بلندمدت ملی - که معمولاً به منظور سرمایه گذاری‌های کلان به کار گرفته می‌شود - استفاده کرد.
- در کشورهایی که از این راهبرد برای حمایت از اقشار جامعه استفاده می‌شود، مدیریت طرح به بخش خصوصی واگذار می‌شود و دولت صرفاً به نظارت و راهبری مقررات و قوانین می‌پردازد، علت واگذاری مسئولیت اجرایی به بخش خصوصی ایجاد رقابت بین صندوق‌ها برای ارائه بهتر کمی و کیفی خدمات و حذف اهداف سیاسی و تأکید بر سیاست‌های اقتصادی در هنگام تبیین استراتژی‌های سرمایه گذاری به منظور حداکثر بهره دهی از سرمایه‌ها است.

### ۳- آشنایی با نظام‌های بازنشستگی

به تقسیمات مربوط به سطوح مختلف نظام‌های جامع بازنشستگی، ارکان نظام بازنشستگی می‌گویند.

این سطوح با ساختارهای متفاوت، درآمدهای متفاوتی را برای گروه‌ها و افراد مختلف برحسب شرایط کلی و در برخی موارد بر حسب میزان مشارکت فراهم می‌کنند. بانک جهانی نظام‌های بازنشستگی را در سه رکن تعریف کرده است:

- رکن اول، رکن اصلی نظام بازنشستگی است که بیشترین درآمد را برای بیشترین افراد مشترک نظام فراهم می‌کند. نظام‌های عمومی بازنشستگی و نظام‌های همگانی بازنشستگی در این گروه قرار می‌گیرند. رکن اول نظام بازنشستگی در اکثر کشورهای جهان (به استثنای کشورهای آمریکای لاتین، حوزه کارائیب، و چند کشور اروپای شرقی و آسیای میانه) از نوع PAYGDB و اجباری است.
- رکن دوم، نظام بازنشستگی در کنار رکن اول، درآمد مکمل بازنشستگی را برای مشتریان فراهم می‌کند. این رکن ماهیت کاملاً بیمه‌ای دارد و از نوع FF-DC است. مشارکت در این رکن می‌تواند به صورت اجباری یا اختیاری باشد.
- رکن سوم، متشکل از حساب‌های فردی اختیار بازنشستگی است که در بازار بیمه‌های بازنشستگی عرضه می‌شود. مدیریت این حسابها به طور کامل در اختیار بخش خصوصی است و به شکل رقابتی عرضه می‌شوند.

تأمین منابع مالی مصارف نظام‌های بازنشستگی در بسیاری از نظام‌های موجود (نظام PAYG) از حق بیمه‌هایی است که صندوق‌ها از مشتریان شاغل خود دریافت می‌کنند. به بیان دیگر وجوه حاصل از حق بیمه‌ها به یک حساب واحد واریز و از همان حساب برای پرداخت‌های بیمه‌ای استفاده می‌شود. در این نظام شاغلان در هر نسل به طور مستقیم هزینه‌های بازنشستگی همان نسل را تأمین می‌کنند.

در نظام بازنشستگی تمام ذخیره‌ای (FF) حق بیمه‌هایی در حساب‌های فردی افراد ثبت و سرمایه‌گذاری می‌شود. سرمایه و سود جمعی سپرده‌های شاغلان در این نظام پس از بازنشستگی بر مبنای جدول‌های مربوط به امید به زندگی به صورت پرداخت‌های بیمه‌ای به طور مستقیم و یا از طریق شرکت‌های بیمه‌ای در اختیار مشترک بازنشسته قرار می‌گیرد. مدیریت این نظام یا مدیریت سرمایه آن در اختیار بخش خصوصی است. در این نظام نرخ بازده سرمایه‌گذاری مستقیماً تحت تأثیر نوسانات بازار سرمایه است.

در نظام بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه معین (DC) که نخستین بار در شیلی در سال ۱۹۸۲ اجرا شد، میزان بهره‌مندی مشترک از صندوق در زمان بازنشستگی بر حسب میزان مشارکت در زمان اشتغال به بیان بهتر بر حسب میزان حق بیمه پرداختی معین می‌شود. به عبارت دیگر در

فرمول محاسبه حقوق بازنشستگی به جای آن که از سنوات خدمت استفاده شود از میزان تجمعی حق بیمه پرداختی استفاده می‌شود. مزایای استفاده از این روش عبارت است از :

- انگیزه فرد برای پرداخت کسور و کامل کردن دوران خدمت و اعتماد فرد به این نوع نظام افزایش می‌یابد.
- زیان‌های ناشی از بازنشستگی زودرس متوجه فرد ذی نفع می‌شود و نه نظام تامین اجتماعی
- میانگین سن بازنشستگی به طور طبیعی بالاتر از میانگین سن بازنشستگی در نظام کشور بر اساس روش «مزایای معین» است.
- نرخ کسور بازنشستگی کمتر از نظام غیر ذخیره‌ای مانند «مزایای معین» است.
- در این نظام انباشت سرمایه باعث رشد اقتصادی است.

در نظام بازنشستگی مبتنی بر مزایای معین (DB) بهره مندی مشترک در زمان بازنشستگی بر حسب متغیرهای دیگری نظیر سنوات خدمت و میزان دریافتی وی در زمان اشتغال محاسبه می‌شود و حق بیمه‌های پرداختی به طور مستقیم در محاسبه حقوق بازنشستگی اعمال نمی‌شود. مزایای استفاده از روش DB عبارت است از :

- ۱- ریسک سرمایه گذاری و تأثیر نابسامانی‌های اقتصادی بر مدل در قیاس با سایر نظام‌ها کمتر است.
- ۲- به دلیل دولتی و همگانی بودن میزان حداقل حقوق را برای اقشار کم درآمد در نظر می‌گیرد.
- ۳- اگر روندها، شاخص‌ها و بینش‌ها (جمعیتی، اقتصادی واجتماعی) در کشور، تدریجی و سیستماتیک (منظم) باشد و رفتارهای نظام دائماً بررسی و متغیرهای درونی و بیرونی کنترل شود تعادل سیستم برقرار می‌ماند.

اما برخی نارسایی‌ها نظام DB نیز از این قرار است:

- انگیزه مشترکان برای کامل کردن دوران خدمت در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی بسیار ضعیف است و باعث کاهش منابع نسبت به مصارف نظام است.
- کسور ذخیره می‌شود لذا فاقد انباشت سرمایه در حد کلان و رشد اقتصادی است.
- این نظام در اثر تغییرات اجتماعی مانند کاهش و یا قطع ورودی‌ها بسیار آسیب پذیر است.
- در کشورهایی که دارای تورم شدید هستند و یا در دورانی خاص تغییرات ناگهانی در اقتصاد آنها پدیدار شود بسیار شکننده است.
- معمولاً در آغاز کار تعداد شاغلان به تعداد بازنشستگان بسیار بالا است و منابع بر مصارف فزونی دارد ولی به علت عدم آینده نگرهای لازم و مصلحت اندیشی‌ها منابع تلف می‌شود.
- نرخ کسور بازنشستگی در این نظام نسبت به سایر نظام‌ها بیشتر است. این ویژگی در مواردی عامل موثر در فرار از پرداخت کسور بازنشستگی است. همچنین باعث افزایش توقع بازنشستگان در هنگام بازنشستگی می‌شود.



#### ۴ - استراتژی نظام بازنشستگی از دیدگاه بانک جهانی

کارشناسان بانک جهانی اعتقاد دارند که یک راه حل یا راهبرد واحد برای پوشش افراد تحت نظام تأمین اجتماعی وجود ندارد لیکن در خصوص لایه بندی حمایت‌های تأمین اجتماعی به یک نظر مشترک رسیده‌اند و بر این باور هستند که افراد و طبقات مختلف جامعه در لایه‌های متفاوت می‌توانند تحت پوشش قرار گیرند. کارشناسان بانک جهانی روش‌های ارایه حمایت‌های تأمین اجتماعی را در سه گروه که تحت

#### اصطلاحات مفید بیمه‌ای به کار رفته

انگلیسی	معادل فارسی
Pension system pillars	ارکان نظام بازنشستگی
Parametric Reform	اصلاحات مؤلفه‌ای
systematic Reform	اصلاحات ساختار
Life Expectancy at Retirement	امید به زندگی در بدو بازنشستگی
Age Indexation	ترمیم حقوق
, second, Third pillar frist	رکن اول، دوم، سوم
Demographic structure	ساختار جمعیتی
Covered people	مشترکان صندوق مصارف بیمه‌ای
Pension Expenditure	منابع بیمه‌ای
Contribution Revenue	نرخ جایگزینی (نسبت دریافتی بازنشسته در بدو ورود به آخرین دریافتی زمان اشتغال)
Replacement Rate	نرخ حق بیمه
Contribution Rate	نرخ فرار از پرداخت
Evasion Rate	نسبت حمایتی (معکوس نسبت وابستگی)
Support Ratio	نسبت وابستگی (تعداد مستمری بگیران به تعداد بیمه شدگان اصلی)
Dependency Ratio	بیمه شدگان اصلی)
Defined Benefit : DB	نظام بازنشستگی مزایای معین
Defined contribution : DC	نظام بازنشستگی حق بیمه معین
Fully Funded : FF	نظام بازنشستگی تمام ذخیره‌ای
Pay As You Go: PAYG	نظام بازنشستگی PAYG: وجوه حاصل از حق بیمه به یک حساب واحد واریز و از همان حساب برای پرداختهای بیمه‌ای استفاده می‌شود
National Definde Contribution	نظام بازنشستگی با حق بیمه معین فرضی







- اصلاحات سیستماتیک : بعضی کشورها پا را فراتر گذاشته و اصلاحات سیستماتیک را اتخاذ کرده‌اند که بر مبنای آن از ساختار مزایای معین (PAYGDB) خارج شده و طرح نوع حق بیمه معین DC را اتخاذ کرده‌اند. برای اصلاحات سیستماتیک، می‌توان دو نوع اساسی اصلاحات را متمایز کرد : اصلاحات چند لایه‌ای القا شده توسط بانک جهانی که نظام حساب‌های انفرادی را استقرار کرد ( جمهوری اسلواک، استونی و مجارستان) و دیگری اتخاذ نظام‌های حق بیمه معین فرضی (NDC) ، (سوئد، ایتالیا، لهستان و لاتویا).
  - توجه داشته باشید که دو کشور بزرگ اروپا یعنی فرانسه و آلمان به (NDC) انتقال نیافته‌اند (و بنابراین آنها بعنوان کشورهایی که اصلاحات پارامتریک دارند طبقه بندی می‌شوند) اما با این حال ویژگی‌هایی را که در بعضی جنبه‌ها شبیه نظام‌های NDC است آغاز کرده‌اند. فرانسه ارتباطی بین تعداد سال‌های بیمه پردازی و امید به زندگی ایجاد کرده است. در حالی که آلمان عاملی را انتخاب کرده است که سطح مزایای مستمری را به نرخ وابستگی ارتباط می‌دهد. اتریش نیز به طور معناداری طرح‌های مستمری همگانی اش را تغییر داده است و می‌توان گفت که اکنون یک نظام حساب مزایای معین شخصی دارد.
- ۱-۵ - اصلاحات پارامتریک :** بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا اصلاحات پارامتریک را نسبت به اصلاحات سیستماتیک اتخاذ کرده‌اند. اگر چه این لزوماً به این معنا نیست که اولی اثر کمتری روی درآمدهای مستمری بگیران نسبت به دومی دارد. در حقیقت اثر آنها روی استمرار و پایداری مالی و رفاه مستمری بگیر می‌تواند یکسان بوده و حتی در بعضی موارد بیشتر باشد. برای مثال در حالی که نرخ جایگزینی (نسبت اولین مستمری به آخرین دستمزد مبنای کسر حق بیمه) انتظار می‌رفت که تا ۱۱ درصد در مجارستان (کشوری که به سوی اصلاح سیستماتیک رفته است) کاهش یابد. این نرخ در فرانسه تا ۲۶ درصد کاهش یافته است.
- تفاوت اصلی بین اصلاح سیستماتیک و پارامتریک فقط اثر مالی روی مستمری بگیران یا بیمه پردازان نیست بلکه در هل دادن و جابه جایی ریسک بین نسل کنونی و دولت ، متولی نسل‌های آینده است. این حقیقت که اصلاحات پارامتریک نظام‌های مستمری همگانی را از DB به DC تغییر نمی‌دهند چندین دلالت مهم دربردارد:
- ریسک طولانی بودن عمر به دوش آرایه دهنده مستمری است نه مستمری بگیر و باز توزیع تحت یک نظام DB هنوز امکان پذیر است. چیزی که تحت یک نظام DC خالص مشکل بتوان بدان دست یافت.
- \* اصلاحات پارامتریک ممکن است هم روی حق بیمه و هم روی مزایا اثر داشته باشند. همه کشورها در اتحادیه اروپا در طول دهه‌های گذشته اصلاحات پارامتریک را مدنظر قرار داده‌اند و در بعضی موارد این نوع اصلاح بر اصلاحات سیستماتیک پیشی گرفته است.
- \* اصلاحات روی حق بیمه : کشورها ممکن است درصد درآمدی که نیاز است تا پرداخت شود و

یا سطح آستانه درآمد را تغییر دهند. آنها ممکن است مدت بیمه پردازی برای رسیدن به شرایط دریافت مستمری را تغییر دهند. همچنین سن مستمری دولتی یا حداقل سنی که در آن مستمری پرداخت می‌شود می‌تواند تغییر یابد.

\* اصلاحات روی مزایا : یک تغییر پارامتریک مهم تغییر در شاخص گذاری با بالابردن میزان مزایای مستمری است. همچنین دولت‌ها ممکن است فرمول مزایا را با تغییر دادن ضریب‌های تعدیل مستمری یا درآمدهایی که مبنای محاسبه مستمری قرار می‌گیرد تغییر دهند. تعداد زیادی از کشورها تلاش کرده‌اند تا طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد را منسوخ کنند و همچنین درصد گسترش زندگی شغلی و کاری هستند و این کار را با ارایه مزایا به افراد پیری که همچنان به کار مشغولند یا مستمریشان را به تأخیر می‌اندازند انجام می‌دهند.

جدول شماره (۱) اصلاحات پارامتریک اصلی را که در بین ۲۵ کشور عضو اتحادیه اروپا در باب طرح‌های مستمری همگانی (PAYG (DB رخ داده است یا به تدریج در حال رخ دادن است، نشان می‌دهد.

اصلاحات پارامتریک به پنج طبقه تقسیم می‌شود. در بعضی موارد برخی کشورها که اصلاحات سیستماتیک را انجام داده‌اند در جداول لیست شده‌اند مثل ایتالیا. این امر در این کشورها به آن دلیل است که طرح‌های قدیمی هنوز در گروه‌های پیر کارگری قابل اجرا است و دولت‌ها درصد آن هستند که آنرا اصلاح کنند. به طور کلی اصلاحات پارامتریک با هدف افزایش درآمدها و یا کاهش میزان مزایای مستمری پرداخت شده سالانه ایجاد شده و بنابراین یک اثر منفی روی درآمدهای مستمری بگیران دارد.

• اصلاح سن بازنشستگی : فراوانترین اصلاح، تغییر سن بازنشستگی بود. در بیشتر ۲۵ کشور عضو اتحادیه اروپا، قانون اصلاح همسانسازی سن بازنشستگی برای مردان و زنان ایجاد شده است. تنها کشورهای اروپای شرقی که تازه عضو اتحادیه اروپا شده‌اند (جمهوری چک، استونی، مجارستان، لاتویا، جمهوری اسلواک و لیتوانی) و ایتالیا به طور موثری سن بازنشستگی را برای مردان و زنان افزایش داده‌اند.

در حالی که دانمارک آنرا از ۶۷ سالگی به ۶۵ سالگی تغییر داده است. دولت ائتلافی آلمان، سن بازنشستگی دولتی را از ۶۵ به ۶۷ سال افزایش داد. به طور مشابه کمیسیون‌های نظام بازنشستگی در هر دو کشور مالتا و انگلستان اخیراً افزایش سن بازنشستگی را پیشنهاد داده‌اند.

• نرخ حق بیمه : دومین اصلاح جاری در طول این دهه تغییر دادن نرخ حق بیمه بود. این نوع اصلاح با وجود طرح‌های همگانی PAYG به تنهایی مزایای کاملی را به بار نمی‌دهد.

• اصلاح شرایط بیمه پردازی : یکی از تغییرات بسیار رایج برگشتن از برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد است که در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ ایجاد شد.

جدول شماره (۱) کشورهایی که اصلاحات پارامتریک را بین سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۵ انجام داده‌اند

کشور	سن بازنشستگی	نرخ حق بیمه	شرایط بیمه پردازی	شاخص گذاری مزایا	فرمول مستمری
اتریش	P	-	P	P	P
بلژیک	P	-	-	-	P
قبرس	P	-	-	-	-
جمهوری چک	P	P	P	-	P
دانمارک	P	P	P	-	-
استونیا	P	-	-	-	-
فنلاند	P	P	P	-	P
فرانسه	-	-	P	-	P
آلمان	P	P	P	P	-
یونان	P	-	-	P	P
مجارستان	P	P	-	P	P
ایرلند	-	P	P	-	-
ایتالیا	P	P	P	-	P
لاتویا	P	P	P	-	-
لیتوانی	P	P	P	-	-
لوگزامبورگ	-	-	-	-	P
مالتا	-	-	-	-	-
هلند	-	P	-	-	-
پرتغال	P	P	-	-	P
جمهوری اسلواک	P	P	P	P	P
اسلونی	-	-	P	-	P
اسپانیا	-	-	P	P	P
انگلستان	P	P	-	-	P



جدول شماره (۲) : کشورهای با اصلاحات سیستماتیک			
کشور	حق بیمه معین فرضی	دومین رده اندوخته گذاری شده طرح اجباری	اولین رده حق بیمه معین فرضی از طرح اجباری
استونیا	-	P	-
مجارستان	-	P	-
ایتالیا	P	-	-
لاتویا	-	P	P
لیتوانی	-	P	-
لهستان	-	P	P
اسلواکی	-	P	-
اسلونی	-	P	-
سوئد	-	P	P

مقررات حق بیمه برای بازنشستگی پیش از موعد یا جذب مستمری ها قبل از سن بازنشستگی قانونی در بلژیک، دانمارک، آلمان، فرانسه، ایتالیا، اتریش، فنلاند، چک، اسلواکی، اسپانیا و اسلونی و ورشکست و منسوخ شده است. حداقل دوره بیمه پردازی مورد نیاز برای ماکزیمم مستمری افزایش داده شده است یا در چندین کشور مثل اتریش، بلژیک، فرانسه و ایتالیا در حال افزایش است. همچنین فرانسه اصلاح بزرگی را آغاز کرده که بر طبق آن بعد از سال ۲۰۰۹، تعداد سال‌های بیمه پردازی همزمان با افزایش امید به زندگی افزایش خواهد یافت.

#### ۲-۱-۵ - شاخص گذاری مزایا:

اغلب کشورهای عضو اتحادیه اروپا در حال حاضر مزایا را با قیمت نرخ گذاری می‌کنند که این امر اشاره به این دارد که در خلال زمان، مزایای مستمری بگیر نسبت به درآمدهای کلی کاهش خواهد یافت و لذا آنها مستمری نسبی شان را در جامعه از دست خواهند داد. همانطور که در جدول شماره (۱) دیده می‌شود معدودی از کشورها اخیراً روش شاخص گذاری مزایا را بعد از بازنشستگی تغییر داده‌اند. این ممکن است تا حدی گمراه کننده باشد همان گونه که بیشتر کشورها تحت تأثیر این تغییرات داده‌اند. فقط در سال ۱۹۹۵ معدودی از کشورهای عضو

اتحادیه بودند که درآمدها را افزایش دادند. اما از آن زمان به بعد آنها از این زمینه جدا شدند. اتریش و آلمان در ابتدا به سوی شبکه درآمدها حرکت کردند به طوری که، بار هر افزایشی در حق بیمه‌های تأمین اجتماعی بین کارگران و مستمری بگیران تقسیم خواهد شد. اکنون آنها به سوی یک شاخص گذاری کمتر گسترده حرکت کرده‌اند: اتریش به افزایش قیمت روی آورده و آلمان عامل پایداری را برای تعدیل شاخص گذاری مزایای مستمری شروع کرده است. دیگر کشورها مثل مجارستان و جمهوری اسلواک، فرمول ۵۰ درصد افزایش قیمت و ۵۰ درصد افزایش مزایا را مد نظر قرار داده‌اند.

### ۱-۲-۱-۵ فرمول مستمری - ضریب تعدیل :

تغییرات در فرمول مزایای مستمری به نسبت پیچیده تر از اصلاحات هستند. به ویژه برحسب کاربرد و دلالتشان که به طور کامل توسط یک شهروند درجه متوسط فهمیده شود. دامنه گسترده‌ای از فرمول مزایای مستمری وجود دارند و بنابراین این امر مشکل است تا تغییرات اصلی را ترکیب کنیم. اگر چه گفته می‌شود می‌توان فرمول را به دو بخش تقسیم کرد: تعدیل مقرری استحقاقی و حقوقی که مبنای محاسبه بازنشستگی قرار می‌گیرد. تعدیل مستمری تعیین می‌کند که چه مقدار از حقوق مبنای محاسبه مستمری با مزایای مستمری جایگزین خواهد شد. برای مثال، این طرح می‌تواند مبتنی بر داشتن یک تعدیل دو درصد در آخرین حقوق برای هر سال بیمه پردازی باشد. طرح‌های DB به ویژه در بخش خصوصی، برنامه‌های تعدیل مستمری دارند که به طور خطی به تعداد سال‌های بیمه پردازی مربوط می‌شود (ضریب تعداد مستمری یکسان برای هر سال پرداخت حق بیمه، صرف نظر از سن و سال‌هایی که تاکنون حق بیمه پرداخت کرده است). به منظور گسترده کردن زندگی کاری، در سال‌های اخیر برخی دولت‌ها، مثل فنلاند و یونان با کم رنگ کردن بازنشستگی پیش از موعد، میزان تعهدشان را تغییر داده‌اند و سعی کردند تا مقرری استحقاقی بیشتری به آنان بدهند که بعد از سنین خاصی کار می‌کنند، یا کار افراد را با کاهش ضریب تعدیل مستمری بیشتر کنند. در موارد دیگر، ضریب تعدیل مستمری ممکن است براساس درآمدها فرق کند (جمهوری چک و پرتغال ضریب‌های تعدیل بالاتری روی درآمدهای پایین و ضریب تعدیل بالاتری روی درآمدهای پایین و ضریب تعدیل کمتری روی درآمدهای بالاتر دارند. فرانسه و سوئد ضریب تعدیل مستمری کمتری روی درآمدهای بالاتر و ضریب تعدیل مستمری بالاتری روی درآمدهای بالاتر دارند). همچنین تفاوت‌هایی در ضریب تعدیل بین بخش‌ها نیز وجود دارد ( برای مثال طرح‌های مستمری آتش نشانان در انگلستان و یا طرح‌های مستمری پلیس در یونان، ضریب تعدیل بالاتری در مقایسه با دیگر بخش‌ها در اقتصاد است، نظام مستمری فرانسه ضریب تعدیل را برای بخش‌های اجرایی و غیراجرایی جدا کرده است).

### ۱-۲-۱-۵ - فرمول مستمری - جنبه حقوق مبنای محاسبه بازنشستگی:

یک اصلاح پارامتریک تغییراتی در حقوق مبنای محاسبه بازنشستگی را نیز در بر می‌گیرد. اغلب





بستگی به انتخاب‌های افراد، کارایی و استمرار بازارهای مالی دارد. لذا تحت سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی همه افراد با ریسک یکسانی در سرمایه‌گذاری روبه‌رو می‌شوند. بنابراین به دلیل انتخاب سرمایه‌گذاری بهتر، نابرابری درآمدی وجود ندارد (چیزی که می‌توانست به سطح درآمد یک فرد همبسته شود). لذا سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی، افراد با درآمد پایین‌تر را به دلیل سطح کمتر تجربه و تحصیل مالی در زبان انتخاب‌های سرمایه‌گذاری قرار نمی‌دهد. گفته می‌شود که سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی، شکلی از سرمایه‌گذاری را برای بیمه‌پردازان دارند که به نوسانات در نرخ بازدهی فرضی بستگی داشته و از بازدهی تحت طرح PAYGDB متفاوت است. در حقیقت سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی تلاش می‌کند که به طور اتوماتیک طرح‌های PAYG را تثبیت کند به طوری که تعهدات و دارایی‌های (مصارف و منابع) سیستم را در حالت موازنه قرار می‌دهد. برای نمونه در سوئد از طریق مکانیسم تعادل خودکار، دولت سیستم را به صورت سالانه بررسی کرده و اگر محاسبات، یک تعهد اندوخته‌گذاری نشده (تعهد و مصرف پیش‌بینی نشده) را نشان دهد، بهره حساب فرضی (به صورت رشد میانگین دستمزدها) و شاخص‌گذاری مقرری‌های سالانه کاهش داده می‌شود. بنابراین تغییرات در اندازه نیروی کار بیمه‌پرداز در نرخ بازدهی به دست آمده از صندوق‌ها نشان داده می‌شود. با سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی، ریسک مالی تغییر فاکتورهای اقتصادی و جمعیت شناختی از دولت به بیمه‌پردازان منتقل می‌شود.

#### • میزان مقرری سالانه :

سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی، حساب‌های فرضی را به محض رسیدن به بازنشستگی درون مزایای مستمری تغییر می‌دهد. همانطور که گستره زندگی بازنشستگان افزایش می‌یابد، مزایای ماهانه قابل دسترسی برای افراد کاهش می‌یابد. مگر اینکه آنها بازنشستگی را به تأخیر بیندازد. کاپرتا (۲۰۰۶) گزارش می‌کند که بر مبنای مفروضات اقتصادی و جمعیت‌شناسی با نرخ متوسط، دولت برنامه‌ریزی می‌کند برای آنان که تا سال ۲۰۵۰ در سن ۶۵ سالگی بازنشسته شوند میانگین ماهانه مزایا را به میزان ۱۴ درصد کاهش خواهد داد. اگر چه ممکن است هنگامی که افراد در سن بازنشستگی با دور‌نمایی از مزایای مستمری پایین و افزایش توقعات زندگی مواجه شوند این مسئله (کاهش مزایا) با سازگاریهای رفتاری تا حدی جبران شود. فزون بر این همان‌طور که توسط کاپرتا ذکر شد، دولت انتظار دارد مکانیسم تعادل خودکار، فقط مواقع بسیار محدودی در خلال ۱۵ سال آینده راه‌اندازی شود، بدین معنا که نرخ بازدهی به کر برده شده در حساب‌های فرضی را نه چندان زیاد و به طور میانه قطع می‌کند. این نگرانی وجود دارد که برنامه‌های استفاده شده توسط دولت سوئد، ممکن است بسیار خوشبینانه باشد (سطح جاری باروری و مهاجرت همراه با ۲ درصد رشد دستمزد واقعی که ثابت است) و لذا مکانیسم تعادل خودکار بیشتر اوقات بیش از آنچه انتظار می‌رود مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در این مورد، قابلیت پذیرش سیاسی سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی همانند شفافیت آن مورد تهدید است، از آن جهت که افراد قادر خواهند بود تا نرخ بازدهی حساب‌های فرضی شان را با نرخ بازدهی اقلام بازار مقایسه کنند (با نادیده گرفتن سوال ریسک، هزینه‌ها و ...)



این امر دولت را تحت فشار قرار خواهد داد تا با راه‌اندازی بخشی از تغییر در اقتصاد و فاکتورهای جمعیت‌شناختی از سیستم حمایت کند.

- **امنیت و تضمین مستمری‌ها :**

همان‌طور که نل (۲۰۰۵) اشاره کرد، سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی به تضمین و امنیت مطالبات نظام بازنشستگی منجر می‌شود که این امر تغییر در سطوح مزایای افراد را مشکل می‌سازد، در حالی که در نظام DB که مزایا در پایان شغل تعیین می‌شوند، تغییر فرمول آسانتر بنظر می‌رسد. با این حال انتقال به سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی به واسطه حرکت به سوی تعدیل گستره زندگی، ممکن است به کاهشی در مزایا منجر شود. برای مثال، فرانکو و سارتور (۲۰۰۶) گزارش می‌کنند که در نظام ایتالیا، تحت برنامه خط پایه، متوسط مستمری به دست آمده در سن ۶۰ سالگی تا ۳۴ درصد کاهش یافت و کاهش در مزایا ممکن است تا حد ۵۰ درصد نیز برسد. این کاهش در مزایا، اگر با مشارکت‌های اضافی جبران نشود، احتمال دارد که خطر فقر را در دوران پیری افزایش دهد.

- **هزینه‌های اجرایی کمتر:**

تفاوت بزرگ دیگر طرح‌های سیستم حق بیمه تعریف شده فرضی این است که آنها عموماً در اجرا نسبت به سیستم‌های چند لایه ارزانتر است. منظور آن نیست که بگوییم، سیستم‌های چند لایه‌ای نمی‌توانند به گونه‌ای سازماندهی شوند که هزینه‌های اجرایی را که بیمه‌پردازان با آن مواجه می‌شوند کاهش دهند. نظام مستمری سوئد، یک مولفه حساب انفرادی نسبتاً کوچک را در بر می‌گیرد (۲/۵ درصد از مجموع ۱۸/۵ درصد حق بیمه‌های پرداخت شده) که به واسطه سازماندهی متمرکزش، هزینه‌های اجرایی کمی‌تر را در بر می‌گیرد و حاکی از آن است که این نوع از ریسک، می‌تواند از طریق اصلاحاتی که تمرکز زدایی را کاهش می‌دهد کم شود. با وجود این سیستم حساب‌های انفرادی، همیشه هزینه‌های اجرایی بیشتری را در بر خواهد گرفت، زیرا، آنها مدیریت حقیقی و سرمایه‌گذاری صندوق‌ها را شامل می‌شود. بنابراین حتی اگر به بیمه‌پردازان حق انتخاب اندکی داده شود و حق تغییر رایبه دهندگان مزایا را نداشته باشند (دو فاکتوری که هزینه‌های اجرایی را به طور اساسی کاهش می‌دهد) باز هم هزینه‌های اجرایی را به طور اساسی کاهش می‌دهد) باز هم هزینه‌هایی وجود خواهد داشت که سرمایه‌گذاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با در نظر داشتن این که اینها هزینه‌های ثابتی، در یک سیستمی از حساب‌های انفرادی است، این هزینه‌ها باعث ضرر به گروه‌هایی با درآمد پایین می‌شوند.

- **برآورد مستمری سالانه بدون در نظر گرفتن جنسیت:**

برقراری مستمری سالانه بدون در نظر داشتن جنسیت، بیشترین مؤلفه باز توزیع یک نظام نوع DC است. گرچه این مطلب فقط زمانی درست است که به مجموع پرداخت مستمریها نگاه شود. بر حسب درآمدهای سالانه، خطر فقر در پیری برای هر جنس تحت تأثیر میزان مستمریهای سالانه بدون در نظر داشتن جنسیت قرار نخواهد گرفت.

- **عدم پرداخت مستمری برای غیبت از کار:**

انتقال به نظام DC و تعیین مزایا با میزان سرمایه‌های متراکم شده، این امر را مشکل می‌سازد

که سیستم مناسبی برای دوره‌هایی که یک فرد تحت شرایطی مثل بیماری، بیکاری، بارداری یا آموزش کودک از پرداخت حق بیمه منع می‌شوند داشته باشیم. استین هیلبر (۲۰۰۴) گزارش می‌کند که در مجارستان مشارکت کنندگان در سیستم حساب‌های انفرادی، در تأمین شش درصد از مزایای مراقبت کودک به مستمری مشارکت می‌کنند و از این رو این مزایا کمتر از دستمزدهاست به ویژه آنان که درآمدهای میانه یا متوسط دارند و در لهستان نیز، دولت یارانه‌ای پرداخت می‌کند اما این یارانه بر مبنای حداقل دستمزد است و بسیار کمتر از آنچه قبلاً بود. در مقابل، دولت سوئد، یک حقوق مستمری اضافی به والدینی که کودکان زیر چهارسال دارند پرداخت می‌کند، با وجود این گزارش استراتژی ملی ۲۰۰۵ سوئد، در مورد مستمریهای مکفی و مناسب اظهار کرد که با وجودی که در قانون نظام بازنشستگی ملی به هر کسی احتمالات یکسانی برای داشتن یک مستمری مناسب می‌دهد تعداد زیادی از زنان زمان زیادی را به غیر کار و زمان کمتری را برای کار اختصاص می‌دهند که این امر به میانگین مستمری‌های کمتری برای زنان منجر می‌شود.

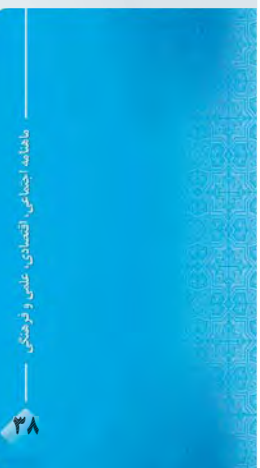
## ۲-۵- اصلاح نظام‌های بازنشستگی در آمریکا لاتین و حوزه دریای کارائیب

آمریکای لاتین از پیشگامان تأسیس صندوق‌های بازنشستگی بوده است. شیلی در سال ۱۹۲۴ اولین نظام بازنشستگی را در قاره آمریکا بنا نهاد. سپس اروگوئه در سال ۱۹۲۸ و برزیل در سال ۱۹۳۴ و آمریکا در ۱۹۳۵ صندوق‌های بازنشستگی خود را تأسیس کردند. تا سال ۱۹۵۰ کلیه کشورهای قاره آمریکا از نظام بازنشستگی کامل برخوردار بودند.

در اواخر قرن بیستم کشورهای آمریکا لاتین بار دیگر در معرض نظام تازه DC به عنوان رکن اول نظام بازنشستگی پیشتاز شدند. در سال ۱۹۸۱ شیلی نخستین کشوری بود که مدیریت خصوصی را بر صندوق بازنشستگی پیشتاز شدند. در سال ۱۹۸۱ شیلی نخستین کشوری بود که مدیریت خصوصی را بر صندوق بازنشستگی عمومی حاکم ساخت. تجربه شیلی در اصلاحات ساختاری و بررسی نتایج آن پس از گذشت بیش از یک دهه از معرفی رسمی اصلاحات در این کشور، کشورهای دیگر آمریکا لاتین را به نسخه برداری از مدل اصلاحات شیلی تشویق کرد.

متغیرهای اقتصادی و اجتماعی در این منطقه از جمله نرخ تورم بالا، سطح پایین آموزش نیروی کار، رشد شتابان جمعیت، اقتصادی متکی به حمایت‌های فزاینده و فساد اداری و مالی، ساختار نظام‌های PAYG را در مخاطره جدی قرار داده بود. گذار این نظام به نظام جدید سپرده‌های شخصی DC به سرعت در منطقه گسترش یافت. پس از آن پرو (۱۹۹۳)، کلمبیا (۱۹۹۴)، آرژانتین (۱۹۹۴)، اروگوئه (۱۹۹۶)، مکزیک (۱۹۹۶)، بولیوی (۱۹۹۷) و السالوادور (۱۹۹۸) اصلاحات را به اجرا گذاشتند.

مدیران صندوق‌های بازنشستگی DC-EF در شیلی از بخش خصوصی انتخاب می‌شوند. دولت نیز گاهی برای تشدید رقابت بر فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی، مدیریت برخی از صندوق را برعهده می‌گیرد. میزان بهره مندی مشترکان این صندوق‌ها در زمان بازنشستگی، به مانده عملیاتی حساب‌های فردی (کل سرمایه تجمعی + کل سود تجمعی - هزینه‌های عملیاتی)



بستگی دارد. ترکیب هزینه‌های عملیاتی در کشورهای مختلف متفاوت است ولی برای کنترل آن دولت مقررات و آیین‌نامه‌های عملیاتی دقیقی را وضع می‌کند.

منظور از هزینه‌های عملیاتی، هزینه‌های مدیریت حساب‌های انفرادی و هزینه‌های تبدیل سرمایه و سود تجمعی حساب‌ها به مستمریهای بیمه‌ای است. در برخی کشورها بازارهای فعال بیمه، مستمری‌های بازنشستگی، از کار افتادگی و بازماندگان را با نرخ‌های رقابتی عرضه می‌کنند. در شیلی شرکت‌های بیمه معمولاً هزینه‌های عملیاتی را به میزان (۴۶/۵ درصد) از کل ارزش مطالبات بیمه‌ای محاسبه و اعمال می‌کنند.

کشورهای آمریکا لاتین و حوزه کارائیب، علی‌رغم شباهت‌های ساختاری اصلاحات نظام بازنشستگی، به لحاظ تفاوت‌هایی که دارند به سه گروه تقسیم بندی می‌شوند. کشورهایی مانند شیلی، نظام قبلی خود یعنی (DB- PAYG) را برای ورودیهای جدید مسدود کرده‌اند و نظام (DB -EF) را جایگزین کرده‌اند.

از این گروه کشورها می‌توان به مکزیک، بولیوی و السالوادور اشاره کرد. دو گروه دیگر، نظام قبلی خود را به نحوی حفظ کرده‌اند. آرژانتین و اروگوئه نظام ترکیب بازنشستگی را معرفی کرده‌اند. در این کشورها نظام PAYG - DB اجباری است و حداقل درآمد بازنشستگی را تأمین می‌کند. در آرژانتین به موازات این نظام یکی از دو نظام دیگر که ماهیت یکی PAYG - DB و ماهیت دیگری DC-EF است، بخش دیگری از درآمد بازنشستگی را تأمین می‌کند. نظام اجباری DB پرداخت‌های بیمه‌ای خود را فقط با سنوات پرداخت حق بیمه تنظیم می‌کند و دریافتی زمان اشتغال را در آن دخالت نمی‌دهد. در اروگوئه، شاغلان کم درآمد فقط در نظام قبلی (PAYG -DB) مشارکت می‌کنند ولی شاغلان با درآمد متوسط و بالا هم از نظام قبلی و هم از نظام جدید (DC -EF) بهره‌مند می‌شوند. بر خلاف نظام PAYG - DB اجباری در آرژانتین، نظام PAYG - DB اجباری اروگوئه حقوق بازنشستگی را بر مبنی میزان دریافتی دوره اشتغال تنظیم می‌کند.

کلمبیا و پرو هر دو نظام ، PAYG - DB و DC-EF را در کنار هم و به صورت رقابتی عرضه می‌کنند. شاغلان با انتخاب خود می‌توانند وارد یکی از این دو نظام بشوند. از آنجا که مانده عملیاتی حساب‌های فردی در نظام‌های DC-EF به طور مستقیم از بازده سرمایه‌گذاری این نظام‌ها اثر می‌پذیرد، ریسک سرمایه‌گذاری درآمد بازنشستگی مشترکان این نظام‌ها را تهدید می‌کند. با تشدید انتقادات مدافعان توسعه اقتصادی و اجتماعی بین‌المللی از مخاطرات نظام‌های DC-EF اجباری، کشورهای این منطقه در اصلاحات اولیه بازنشستگی کرده‌اند. برای مثال، سیاستگذاران این نظام‌ها در شیلی، قانونی را به تصویب رسانده‌اند که بر اساس آن کلیه صندوق‌های DC-EF رکن اول متعهد شدند که بخشی از سرمایه‌های مشترکین را در قالب اوراق مشارکت عرضه کنند. این اوراق برای مردان در سن ۵۵ سالگی و برای زنان در سن ۵۰ سالگی قابل دریافت است. برای کاهش ریسک سرمایه‌گذاری در اغلب کشورهای این منطقه بازده سرمایه‌گذاری سپرده‌های مشترکان به نوعی تضمین می‌شود. در شیلی و آرژانتین نرخ بازده نسبی حداقل، تضمین می‌شود. نرخ بازده تضمینی برای کلیه صندوق‌های DC-EF معادل

میانگین نرخ‌های بازده تضمینی رقابتی در بازار رقابتی محصولات بازنشستگی است. در برزیل صندوق‌های بازنشستگی عمومی از نوع غیرذخیره‌ای (DB-EF) است و مشترکان مرد پس از ۳۵ سال خدمت و مشترکان زن پس از ۳۰ سال خدمت از حقوق بازنشستگی معادل ۱۰۰ درصد متوسط دریافتی سه سال آخر خدمت بهره مند می‌شوند. بالابودن نرخ جایگزینی در نظام بازنشستگی برزیل وابستگی آن را به یارانه‌های دولتی بیشتر کرده است. در برزیل صندوق‌های بازنشستگی ویژه‌ای برای کشاورزان و شاغلان مناطق روستایی وجود دارد. پوشش نظام‌های بازنشستگی در آمریکای لاتین و حوزه کارائیب با توجه به این که نسبت جمعیت شاغل در بخش رسمی اقتصاد این کشورها بسیار بالاست، تعداد مشاغلی که به دلیل ماهیت خاص امکان فرار از پرداخت حق بیمه در آنها وجود دارد، به طور نسبی کم است. پوشش بازنشستگی برای کلیه مشاغل آزاد و شاغلان مناطق روستایی در جامائیکا اجباری است، هر چند امکان سرباز زدن از پرداخت حق بیمه نیز بالاست. کاستاریکا نیز با کاهش نسبی حق بیمه بازنشستگی برای خویش فرمایان در مقایسه با کل حق بیمه شاغل و کارفرما در مشاغل عمومی، انگیزه مشارکت مشاغل آزاد در صندوق‌های بازنشستگی افزایش داده است.

#### منابع

- ۱ - شیبانی اصل، صابر «طرح کلی اصلاحات در سیستم‌های بازنشستگی» ۱۳۸۰.
2. Gruber , J, Wise D.A , Social security Programs and Retirement around the world , 2002.
3. Mesa – Lego Camelo , Comparative Analysis of Structural Reform in 8 Latin American Countries, 1997.
4. Zaidi, Asghar & ... (2006) .Pension Policy in EU25 and Its Possible Impact on Elderly Poverty , Lodon school Economics.
5. Available at <http://Sticer , Ise . ac.uk/dps/case/cp/CASE Paper 116 . pdf>.