

مشارکت بانک جهانی در خصوصی سازی سیستم های تأمین اجتماعی دولتی (عمومی) در کشورهای در حال توسعه و گذار* «قسمت دوم»

دین بکر
دبایانی کار

** مترجمین: محسن ایزدخواه
*** سیدمهدی آرابی

چکیده:

این مقاله ترجمه قسمت دوم مطالعه انجام شده توسط بانک جهانی پیرامون تجربه خصوصی سازی سیستم های تأمین اجتماعی دولتی (عمومی) در کشورهای در حال توسعه می باشد که در شماره قبل همین فصلنامه آورده شده بود. در آنجا بیان گردید که، طی دهه گذشته، بیش از ۱۲ کشور در آمریکای لاتین و اروپای مرکزی و شرقی به طور کامل یا جزئی، نظام های مستمري دولتی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه خود را با نظام های اندوخته گذاری آ شده با مدیریت مؤسسات مالی خصوصی، جایگزین کردند. بانک جهانی از لحاظ فراهم نمودن وام ها و کمک های فنی یک عامل بسیار بزرگ در این انتقال بوده است. در بخش اول نشان داده شد که نظام اندوخته گذاری با مدیریت بخش خصوصی در مقایسه با نظام های مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه، دارای ناکارآمدی های فراوانی است. در این قسمت، ضمایم مقاله آورده شده است که به طور خلاصه، چگونگی انتقال و جانشین شدن نظام فوق را در هر یک از کشورها بیان نموده و چگونگی اصلاح نظام های پیشین و برخی ویژگی های نظام های جدید را مورد بررسی و کنکاش قرار داده است که شامل تجربه کشورهای آمریکای لاتین و کشورهای اروپای شرقی سابق می باشد.

* این اثر ترجمه قسمت دوم مقاله زیر می باشد:

World Bank Involvement in the Privatization of Public Pension systems in Developing and transition countries. Background Paper Produced the international confederation of Free trade Unions (ICFTU), May, 2003.

** معاون پیشین حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی، پژوهشگر حوزه کار و امور اجتماعی

*** دانش آموخته کارشناسی ارشد اقتصاد

آرژانتین

نظام مستمری در آرژانتین با کمک فنی و مالی بانک جهانی در سال ۱۹۹۴ به عنوان بخشی از برنامه تعدیل ساختاری اصلاح گردید. نظام قبل از اصلاح، یک نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه بود که به صورت دولتی اداره می‌شد و به دو جزء برنامه‌های ملی و ایالتی تفکیک شده بود. این نظام مستلزم نرخ‌های حق بیمه تا سطح ۵۰ درصد بود که پس از آن ناپایدار شد و به ۲۱ درصد کاهش یافت. مزایای مستمری بازنشستگی بین ۷۰ تا ۸۲ درصد دستمزد کارگران بود، گرچه این رقم نیز در اثر کاهش نرخ‌های حق بیمه کاهش یافت. ارزش واقعی مزایای بازنشستگی در اثر خودداری دولت از ترمیم مستمری‌ها، که طبق مقررات قبلاً انجام می‌گرفت، کاهش یافت و این امر باعث نارضایتی و دادخواهی مستمری‌بگیران شد که این در سال ۱۹۹۱ منجر به پرداخت‌هایی به صورت نقد و اوراق قرضه توسط دولت از محل بدهی قبلی مزایای مستمری بازنشستگی گردید. این نظام در زمان انجام اصلاحات با کسری مواجه شد.^۱

طرح جدید یک نظام چندلایه است. یک نظام اجباری مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه وجود دارد که از طریق حق بیمه کارفرمایان و خویش‌فرمایان به میزان ۱۶ درصد درآمد ناخالص مشمول مالیات، تأمین مالی می‌گردد. اما به خاطر برخی کاهش‌های مالیاتی خاص و ضروری بر حسب موقعیت مکانی و نوع صنعت که از زمان معرفی این نظام به اجرا گذاشته شد، نرخ واقعی حق بیمه در واقع فقط ۷/۵ درصد دستمزدهای ناخالص را تشکیل می‌دهد. مزایای مستمری بازنشستگی حداقل ماهیانه، حدود ۲۸ درصد دستمزدهای متوسط می‌باشد که هر کارگر دارای ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و واجد شرایط سنی لازم، می‌تواند اعلام گردد. (در نظام جدید سن قانونی به ۶۵ سال برای مردان و ۶۰ سال برای زنان افزایش یافته است، در نظام قدیم سن ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان بود.)

طبق قانون، مزایا به طور خودکار و مرتبط با سطح دستمزد تعدیل می‌شوند. اما به خاطر اشتباهاتی که در فرایند انجام کار ترمیم صورت گرفت، این ترمیم پا به پای دستمزدها حرکت نکرد و لذا قانون تغییر یافت و ترمیم به حالت تعلیق درآمد. گرچه قانون‌گذار تلاش نمود تا مزایای بازنشستگی را به موازات دستمزدها افزایش دهد اما در حال حاضر یک مکانیزم خودکار وجود ندارد.

لایه دوم از محل حق بیمه کارگران و خویش‌فرمایان تأمین مالی می‌شود که مقدار آن ۱۱ درصد درآمد ناخالص مشمول مالیات است، به طوری که خویش‌فرمایان در مجموع ۲۷

درصد درآمد خود را به عنوان حق بیمه می‌پردازند. یک کارگر خود می‌تواند تصمیم بگیرد که حق بیمه او در این لایه به یک نظام ارزیابی سالانه دولتی یا به یک نظام اندوخته‌گذاری شده مدیریت خصوصی با حق بیمه معین واریز گردد. اگر کارگر یکی از این دو نظام را انتخاب نکند، انتخاب پیش فرض از قبل تعیین شده، طرح‌های اندوخته‌گذاری شده خواهد بود. سهم دولت در این لایه ۰/۸۵ درصد درآمد قبل از بازنشستگی است که به عنوان حق بیمه سالانه پرداخت می‌گردد. به عنوان مثال یک کارگر با پرداخت ۳۰ سال حق بیمه می‌تواند از مزایایی معادل ۲۵/۵ درصد میانگین دستمزدش طی ده سال آخر بهره‌مند گردد.

بخش اندوخته‌گذاری شده این لایه مزایایی به شکل بیمه مقرر سالانه یا برداشت مرحله‌ای، بسته به انتخاب خود کارگر پرداخت می‌کند. از کارگران متأهل خواسته می‌شود که بیمه مقرر سالانه زندگی دو نفره را خریداری نمایند. طرح برداشت مرحله‌ای به کارگران این اجازه را می‌دهد که براساس میزان امید به زندگی و نرخ‌های بهره، از حساب خود به صورت ماهانه برداشت نمایند. میزان برداشت ماهانه بر مبنای میزان بازده و جوه، ممکن است تعدیل و یا کاهش یابد. کارگرانی که نظام برداشت مرحله‌ای را برمی‌گزینند می‌توانند از مانده موجودی خود، در هر زمانی برای خرید بیمه مقرر سالانه استفاده نمایند. همانند اغلب نظام‌های اندوخته‌گذاری شده با حق بیمه معین مقررهای سالانه براساس میزان امید به زندگی برحسب جنسیت افراد می‌باشد به طوری که در یک سن مشخص و با یک میزان موجودی انباشته برابر مزایای دریافتی زنان کمتر از مردان خواهد بود.

همچنین لایه دوم شامل مزایای بازماندگان و از کارافتادگان نیز می‌باشد. در آن قسمتی که توسط دولت اداره می‌شود، بازماندگان معادل ۵۰ تا ۷۰ درصد حقوق کارگر فوت شده را دریافت می‌نمایند و کارگران از کار افتاده معادل ۷۰ درصد حقوق قبلی خود را دریافت می‌نمایند. همچنین قانونی وجود دارد که طبق آن کارگر فوت شده یا از کار افتاده باید طی ۳۶ ماه گذشته، ۲۹ ماه حق بیمه را به طور منظم پرداخت کرده باشد تا بتواند از این مزایا بهره‌مند گردد. اگر کارگر فوت شده یا از کار افتاده طی ۳۶ ماه گذشته، ۱۸ تا ۲۹ ماه به طور منظم حق بیمه پرداخت کرده باشد، مقدار مزایای پرداختی به آنها معادل پنج هفتم مقدار معمول خواهد بود و اگر کارگر به طور منظم کمتر از ۱۸ ماه حق بیمه پرداخت کرده باشد هیچ پرداختی به آنها صورت نخواهد گرفت. در نظام اندوخته‌گذاری شده از لایه دوم، معیار دریافت مزایای همان معیارهای قبلی است اما ترتیبات مالی یا به شکل مقرر سالانه و یا به صورت برداشت مرحله‌ای (برنامه‌ریزی شده) خواهد بود.



لایه سومی نیز وجود دارد که در آن، کارگران به صورت اختیاری به یک صندوق خصوصی حق بیمه می‌پردازند. این رقم نسبتاً ناچیز است و می‌توان آن را به عنوان پرداختی مکمل و مزاد بر پرداخت‌های انجام شده در طرح اندوخته‌گذاری شده، لایه دوم تلقی نمود.

نظام آرژانتین از لحاظ هزینه‌های اداری و اجرایی جزو اولین رتبه‌ها قرار دارد. میزان این هزینه‌ها به طور متوسط معادل ۳/۲۸ درصد دستمزدها می‌باشد که ۱/۱۹ درصد از آن بابت بیمه پرداخت می‌شود. لذا میزان هزینه‌های اجرایی به صورت خالص معادل ۲/۰۹ درصد دستمزدها و یا ۲۱/۳ درصد کل حق بیمه‌ها می‌باشد.^۲

در انتقال به نظام جدید، مزایای دیگری نیز به کارگران تعلق می‌گیرد که مقدار آن معادل ۱/۵ درصد دستمزد قبل از بازنشستگی‌شان به ازای هر یک سال پراختی نظام قدیمی حق بیمه می‌باشد. این بدان معنا است که کارگری که تحت نظام قدیم به مدت ۲۰ سال حق بیمه پرداخته است، می‌تواند از مزایایی معادل ۳۰ درصد دستمزد و همچنین ۲۸ درصد دستمزد متوسط علاوه بر مزایایی که تحت نظام جدید به او تعلق می‌گیرد، بهره‌مند گردد.

کارگرانی که قبلاً از مزایای از کارافتادگی و یا از مزایای بازماندگان در طول دوره انتقال استفاده کرده‌اند، باز هم این مزایا را پس از انتقال دریافت می‌نمایند که بخشی از هزینه‌های آن از محل درآمدهای دولتی پرداخت می‌گردد.

در اصل، مشارکت در طرح مستمری بازنشستگی برای همه دستمزدبگیران بخش خصوصی و کارکنان دولت در تمام سطوح به استثنای نیروهای نظامی اجباری است. برخی از کارکنان دولتی ایالتی هنوز به این نظام ملحق نشده‌اند. حدود یک میلیون کارگر هنوز حق بیمه‌های خود را به نظام‌های ایالتی می‌پردازند.

دیگر گروه‌های جامعه از قبیل روحانیون یا همسران خارج از نیروی کار دستمزد بگیر نیز می‌توانند به یک نظام اختیاری ملحق شوند. آن دسته از کارگرانی که کمتر از ۳۳ درصد سطح متوسط دستمزدها و یا شش برابر بیشتر از سطح متوسط دستمزدها درآمد دارند، می‌توانند بسته به قوانین و مقررات حداقل و حداکثر درآمد مشمول مالیات، گزینه‌ای جدا از نظام مذکور را انتخاب نمایند.

حدود ۶/۸ میلیون کارگر شاغل فعال یعنی بیش از نیمی از نیروی کار، در حال حاضر حق بیمه به این نظام پرداخت نمی‌کنند و لذا پوشش بیمه‌ای محدودی دارند. همانند مورد شیلی تعداد اعضای تبعی بسیار بیشتر از تعداد بیمه‌شدگان فعال می‌باشد. مسئله مهمتر اینکه تعداد بیمه‌شدگان نسبت به اعضای وابسته، حتی قبل از بحران مالی اخیر این کشور، در حال کاهش

بوده است. این بدان معناست که تعداد افراد تحت پوشش تضمین شده در حال کاهش است. این نرخ پوشش حمایتی در حال کاهش یکی از بزرگترین مشکلات مرتبط با نظام جدید می باشد. تغییر این روند یکی از بحث‌های اصلی اصلاحات نظام قبلی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه بوده است. کاهش سطح پوشش را می توان ناشی از پیچیدگی و سخت‌گیری قوانین مربوط به حق بیمه دانست علاوه بر این کاهش مشارکت کارگران در اقتصاد رسمی نیز می تواند یکی از دلایل این کاهش باشد. تعداد خویش فرمایان پرداخت‌کننده حق بیمه نیز به خاطر هزینه‌های زیاد مربوطه کاهش یافته است.

علاوه بر کاهش پوشش، میزان منابع و پرداختی‌ها به طرح نیز به خاطر روندهای قانونی ایجاد شده برای کمک به کارفرمایان مختلف در صنایع و مکان‌های مختلف کاهش یافته است. به دلیل سطح پوشش پایین و برخی امتیازات خاص، درصد مصارف مستمری که از منابعی غیر از مالیات بر حقوق تأمین می شوند، معادل ۶۵ درصد بوده و این نسبت در حال افزایش است. این مورد، عامل مهمی در ایجاد مشکلات مالی آرژانتین طی چهار سال اخیر بوده است. در سال ۲۰۰۱، آرژانتین مجبور شد مزایای مستمری تمام کارگران به استثنای کارگران خیلی فقیر را به میزان ۱۳ درصد کاهش دهد (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۰۱). بعداً در همان سال در دسامبر ۲۰۰۱، دولت حساب‌های انفرادی موجود در لایه دوم را توقیف و به جای آن اوراق قرضه دولتی بلندمدت ارائه نمود تا بتواند درآمد کافی برای پرداخت بدهی‌های مربوط به بهره به دست آورد.^۳ در نتیجه معلوم نیست که این نظام با وجود بحران فعلی بتواند به حیات خود ادامه دهد.

بولیوی

اصلاحات مستمری در بولیوی در سال ۱۹۹۶ روی داد.^۴ در این اصلاحات نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه به نظام اندوخته‌گذاری با حق بیمه معین تغییر یافت در نظام قبلی، مستمری پرداختی معادل ۳۰ درصد دستمزد متوسط کارگر طی ۵ سال آخر پرداخت حق بیمه بود. همچنین صندوق مکملی وجود داشت که کارکنان بخش دولتی را منتفع می نمود. این صندوق تکمیلی مزایای اضافی معادل ۴۰ درصد دستمزد متوسط ارائه می کرد. مشارکت در سیستم قدیمی در مورد طرح پایه ملی، اجباری و برای طرح تکمیلی، اختیاری بود. گرچه تقریباً تمام کارگرانی که شرایط لازم را دارا و عضو طرح ملی بودند، به عضویت طرح تکمیلی نیز درآمدند.



نرخ‌های حق بیمه در نظام قبلی معادل $2/5$ درصد دستمزد ماهانه برای شاغلین، $4/5$ درصد برای کارفرمایان و $1/5$ درصد توسط دولت بوده، گرچه در عمل، دولت این مبلغ را فقط برای کارکنان بخش دولتی پرداخت می‌نمود. نرخ حق بیمه در صندوق‌های تکمیلی مستمری بازنشستگی بین $3/5$ تا 12 درصد بود. سن بازنشستگی در نظام قبلی، 50 سال برای زنان و 55 سال برای مردان بوده، کارگران برای استفاده از مستمری بازنشستگی باید معادل 180 ماه یا 15 سال حق بیمه پرداخت می‌کردند. در نظام قدیمی 300 هزار بیمه شده عضویت داشتند و اغلب زنانی که در بخش دولتی کار می‌کردند در صندوق تکمیلی عضویت داشتند. تعداد مستمری‌بگیران معادل 120 هزار نفر بود.

نسبت کارگران تحت پوشش به جمعیت فعال اقتصادی معادل 12 درصد بود و میزان پرداخت‌های بخش دولتی به نظام مستمری بازنشستگی عموماً با راهکارهای کلی سیستم مطابقت داشت، اما در بخش خصوصی، عدم پرداخت و یا گزارش‌های نادرست از میزان کل حق بیمه‌ها مشاهده می‌شد. نظام قبلی در سال‌های قبل از اصلاحات با یک کسری به میزان 23 درصد تولید ناخالص داخلی در سال 1995 مواجه بود. میزان هزینه‌های اجرایی در نظام قبلی به طور متوسط معادل 17 درصد حق بیمه‌های پرداختی سالانه بود.

نظام جدید مستمری بازنشستگی شامل یک طرح اندوخته‌گذاری شده خصوصی و یک صندوق اجتماعی تکمیلی به نام (بنسول)^۵ است. تأمین مالی (بنسول) از محل درآمدهای ناشی از خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی صورت می‌گیرد.

نرخ حق بیمه در طرح خصوصی معادل $12/5$ درصد دستمزد کارگران است که این $12/5$ درصد به چند جزء تقسیم می‌شود، به طوری که 10 درصد آن به صندوق‌های خصوصی واریز می‌گردد، 2 درصد به بیمه بازماندگان و از کارافتادگی غیرناشی از کار تعلق یافته و 5 درصد برای هزینه‌های اجرایی صندوق‌های خصوصی یا AFPها صرف می‌گردد. کارفرمایان نیز معادل 2 درصد دستمزدها را برای تأمین بیمه بازماندگان و بیمه از کارافتادگی ناشی از کار می‌پردازند.

سن معمولی بازنشستگی در نظام جدید 65 سال است اما کارگران در صورتی که پس‌انداز انباشته شده کافی برای دریافت 70 درصد میانگین دستمزدشان طی 5 سال کاری آخر را داشته باشند، می‌توانند برداشت از حسابشان را شروع نمایند. در سن 65 سالگی کارگر می‌تواند بدون در نظر گرفتن مقدار پس‌انداز انباشته شده، تقاضای بازنشستگی نماید. این مزایای انباشته شده و به صورت یک مقرری سالیانه ثابت یا متغیر پرداخت می‌گردند.

پرداخت‌کنندگان حق بیمه که سن آنها بیشتر از ۶۵ سال باشد، مقرری سالانه بنسول را به میزان ۲۴۸ دلار، به علاوه حداقل ۷۰ درصد حداقل دستمزد ماهانه یعنی ۴۸ دلار دریافت می‌نمایند و این تازمانی است که پس انداز موجود در حساب انفرادی بازنشستگی آنها به اتمام برسد و از آن زمان به بعد فقط می‌توانند مقرری سالیانه از بنسول دریافت نمایند. تمام کارگرانی که تا پایان سال ۱۹۹۵، ۲۱ سال تمام کار کرده باشند می‌توانند از مزایای بنسول بهره‌مند گردند.

این تنها حداقل مستمری تضمین شده نظام است و فقط در مورد نسل اول کارگران که نظام اصلاحی را تجربه کرده‌اند کاربرد دارد. میزان مستمری در هر دو نظام قدیم و نظام جدید نسبت به دلار آمریکا شاخص بندی می‌شود.

در سال ۱۹۹۷ بیمه‌شدگان در نظام قدیم، به طور اتوماتیک به نظام جدید اندوخته‌گذاری شده خصوصی انتقال یافتند و از آن سال، این نظام شروع به جمع‌آوری حق بیمه افراد کرد. تمام کارفرمایان ملزم بودند ظرف دو سال تمام کارگران خود را به طور رسمی به عضویت AFP درآورند. یعنی کلیه ۳۰۰ هزار عضو نظام قدیم، در حال حاضر به نظام جدید تعلق دارند. تمام کارگرانی که در زمان شروع اجرای نظام جدید واجد شرایط بازنشستگی بودند (که تعداد آنها حدوداً ۲۰ هزار نفر بود) همچنان از مزایای نظام قدیمی بهره‌مند می‌شدند که از محل درآمد مالیاتی کل پرداخت می‌شد. افراد جدیدی که به بازار کار وارد می‌شوند ملزم هستند که به عضویت نظام جدید درآیند. همچنین آن تعداد کارگرانی که می‌توانستند تحت پوشش نظام قدیم درآیند ولی امتناع کردند نیز ملزم گردیدند که به نظام جدید ملحق شوند.

تعداد کارگرانی که واجد شرایط عضویت می‌باشند اما عضو نیستند، ۵۰۰ هزار نفر برآورد می‌گردد. کارگران خویش فرما که بتوانند حداقل معادل دستمزد درآمد کسب نمایند نیز می‌توانند به صورت اختیاری به عضویت سیستم درآیند. تا اواسط سال ۱۹۹۷ حدود ۸۵ هزار کارگر بخش خصوصی و تمام کارکنان بخش دولتی به استثنای کارکنان نظامی، به عضویت AFP درآمده بودند. دو بنگاه AFP، حساب‌های مستمری خصوصی را اداره می‌نمایند. هزینه متوسط ماهانه مدیریت هر حساب معادل ۲/۳۷ دلار یعنی حدود یک درصد متوسط حقوق کارگر عضو می‌باشد. متوسط نرخ بازده وجوه طی سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۰ معادل ۱۱ درصد بوده است، گرچه بدون شک این نرخ تا به حال کاهش یافته است.^۶

در نظام جدید مزایای از کارافتادگی و مزایای بازماندگان نیز ایجاد شده است. در این نظام برای موارد از کار افتادگی غیرناشی از کار فقط مستمری از کارافتادگی کلی وجود دارد



مزایای متعلقه در این مورد معادل ۷۰ درصد میانگین دستمزد کارگر طی پنج سال آخر پرداخت حق بیمه می‌باشد. علاوه بر این یک پرداخت مداوم حق بیمه به حساب کارگر در صندوق خصوصی واریز می‌گردد، به طوری که در سن ۶۵ سالگی، مستمری دائمی سالمندی جایگزین مستمری از کار افتادگی می‌گردد. برای کسانی که از کار افتاده ناشی از کار می‌گردند مزایای از کارافتادگی کلی و جزئی وجود دارد که در سن ۶۵ سالگی مستمری سالمندی جایگزین آن می‌گردد. میزان مستمری دریافتی بازماندگان معادل مزایای متعلقه متوفی، به علاوه بهره متعلقه به آن و حداقل ۷۰ درصد حقوق متوسط فرد متوفی طی پنج سال آخر کاری می‌باشد. اگر شخص متوفی در پنج سال آخر قبل از فوت به طور کامل حق بیمه را پرداخت نکرده باشد، آنگاه میزان دستمزد پایه برای محاسبه مزایای متعلقه، یک دوره ۱۸ ماهه آخر کار پنج سال قبل از فوت بیمه شده در نظر گرفته می‌شود.

مزایایی برای دوره انتقال نیز در این نظام در نظر گرفته شده است. اوراق شناسایی همانند آنچه در شیلی وجود داشت، به بیمه‌شدگان گذشته (نظام قدیم) به عنوان بخشی از مزایای مستمری دوره انتقال ارائه می‌شود. در دوره انتقال میزان جبرانی برای کمک به کارگران، بستگی به میزان پرداخت حق بیمه توسط کارگر در نظام قدیمی دارد. برای کارگرانی که بیش از ۶۰ ماه سابقه حق بیمه داشته باشند (معادل پنج سال کار) روش محاسبه ذیل برای تعیین میزان مزایای دریافتی ماهانه آنها به کار برده می‌شود: مدت سابقه پرداخت حق بیمه در نظام قدیمی ضربدر ۷۰ درصد، تقسیم بر بیست و پنج و سپس ضربدر آخرین حقوق ماهانه. تاکنون (زمان نگارش مقاله) اگر کارگری به مدت ۲۵ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد طبق این فرمول ۷۰ درصد آخرین حقوق ماهانه یعنی حقوق اکتبر ۱۹۹۶ برای او تضمین می‌گردد. مقدار این مزایا می‌تواند حداکثر معادل ۲۰ برابر حداقل دستمزد باشد. در مورد کارگرانی که کمتر از ۶۰ ماه حق بیمه پرداخته باشند، مزایای متعلقه مبلغ مقطوعی به میزان ۱۰۰ برابر مقدار محاسبه شده توسط فرمول فوق تا حداکثر ۲۰ برابر حداقل دستمزد ماهانه می‌باشد.

مستمری‌بگیران موجود در نظام قدیم به دریافت مستمری خود تحت همان سیستم ادامه دادند. کارکنانی که تحت نظام قدیم واجد شرایط بازنشستگی بودند تا زمان شروع کار نظام جدید در ماه می ۱۹۹۷، اختیار داشتند که یا دریافت مزایای نظام قدیم را انتخاب کنند و یا کار خود را ادامه دهند و در عوض مزایای خود را که تحت نظام قدیم به ازای هر یک سال اضافه ماندن در کار معادل ۲ درصد افزایش بخشند و یا اینکه نسبت به خرید بیمه مقرر سالانه با استفاده از عوائد حاصل از حساب انفرادی‌شان اقدام نمایند. در مورد این کارگران نرخ حق

بیمه همچنان معادل ۱۲/۵ درصد بوده و توسط AFPها جمع‌آوری می‌گردد. مزایای مذکور توسط خزانه تأمین مالی می‌گردد.

دولت مؤسسه‌ای را برای دوره انتقال ایجاد نمود که وظیفه آن به طور تخصصی مدیریت مسائل و مشکلات مرتبط به دوره انتقال بود. تأمین مالی فرایند اصلاحات مستمری، ۲/۲۴ درصد از تولید ناخالص داخلی سال ۱۹۹۷ را تشکیل می‌داد. لازم به ذکر است که سطح پوشش نظام مستمری در کشور بولیوی محدود است و این بدان علت است که تقریباً ۶۰ درصد جمعیت شاغل بولیوی در اقتصاد غیررسمی مشغول به کار هستند.

کلمبیا

اصلاح نظام مستمری در کلمبیا در سال ۱۹۹۳ به تصویب رسید و در سال ۱۹۹۴ اجرا شد.^۷ همانند بسیاری از کشورهای دیگر آمریکای لاتین نظام کنونی مستمری، دارای چند مجری متفاوت هم در سطح ملی و هم در سطح منطقه‌ای بود. همچنین برخی طرح‌های مستمری اختیاری وجود داشت که توسط شرکت‌های بیمه برای پس انداز کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی اداره می‌گردید و علاوه بر این برخی طرح‌های مستمری بازنشستگی برای کارکنان بنگاه‌ها و مؤسسات بزرگتر وجود داشت که از طرف بخش خصوصی پیشنهاد و حمایت می‌شد. علی‌رغم تنوع طرح‌های موجود پوشش مستمری در سطح پایین بود و تنها ۲۹/۶ درصد از نیروی کار در سال ۱۹۹۳ جزء بیمه‌شدگان بودند.

حق بیمه‌های پرداختی توسط کارکنان دولتی قبل از اصلاحات تقریباً معادل صفر بود. ولی کارکنان بخش خصوصی ملزم بودند معادل ۶/۵ درصد دستمزد خود را به طور اجباری به عنوان حق بیمه بپردازند. سن بازنشستگی در بخش دولتی برای زنان ۵۰ سال و برای مردان ۵۵ سال و در بخش خصوصی برای زنان ۵۵ سال و برای مردان ۶۰ سال بود. مزایای متعلقه در بخش دولتی معادل ۷۵ درصد میانگین دستمزد دو سال آخر کار و در بخش خصوصی بین ۴۵ تا ۹۰ درصد میانگین دستمزد بود. در بخش دولتی حداقل سابقه لازم برای دریافت مستمری به مدت ۲۰ سال بود، گرچه نظام‌های خاصی با شرایط آسان‌تر و حداقل ۱۰ سال پرداخت حق بیمه، در بخش خصوصی وجود داشتند. همچنین برای کارگران بخش خصوصی یک حداقل مستمری بازنشستگی به میزان ۱۰۰ درصد حداقل دستمزد وجود داشت. در کلمبیا انگیزه اصلی برای اصلاح نظام این بود که پیش‌بینی می‌شد جمعیت کلمبیا در دهه‌های آینده رو به سالمندی رود و باعث شود که نظام قدیم به لحاظ مالی ناپایدار گردد. احتمالاً این ادعائی



است که در کلمبیا نیز مانند هر کشور دیگر هیچ‌گاه به اثبات نرسید. نظام مستمری که در کلمبیا در سال ۱۹۹۴ ایجاد گردید، شامل دو لایه، یکی نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه و دیگری نظام اندوخته‌گذاری کامل بود. افرادی که جدیداً به نیروی کار اضافه می‌شدند و همچنین آن دسته از کارگران بخش دولتی که شغل خود را تغییر می‌دادند و کارگران عضو صندوق‌های ورشکسته ملزم بودند که به عضویت سیستم جدید در آیند و مجاز به انتخاب، بین این دو لایه بودند. صندوق‌هایی که قادر به پرداخت بدهی خود بودند می‌توانستند اعضاء خود را تا زمانی که آخرین بازماندگان آنها فوت نمایند حفظ کنند. به طوری که صندوق‌های موجود برای معلمان، کارگران شرکت نفت و نیروهای مسلح مجاز بودند که به همان روش مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه به کار خود ادامه دهند. در هر دو لایه، نرخ حق بیمه معادل ۱۳/۵ درصد دستمزد است که ۷۵ درصد آن از کارفرما و ۲۵ درصد از کارگر اخذ می‌گردد. این نرخ نسبت به نرخ حق بیمه تحت نظام قدیم افزایش قابل توجهی نشان می‌دهد. در مورد کارگرانی که درآمد بالاتری معادل ۴ برابر حداقل دستمزد درآمد دارند، یک حق بیمه اضافی معادل ۱ درصد دستمزد وضع شده است که بعداً در مورد آن توضیح داده خواهد شد.

در نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه، سن بازنشستگی برای کارگران مسن‌تر که ۱۵ سال یا بیشتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند و یا در زمان اصلاح نظام در سال ۱۹۹۴ ۳۵ ساله (زنان) یا ۴۰ ساله (مردان) بودند، ۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان بوده است. در مورد کارگران جوان‌تر سن مذکور به ۵۷ سال برای زنان و ۶۲ سال برای مردان افزایش یافت. در مورد کارگران مسن‌تر در لایه اول، مستمری با همان فرمول مورد استفاده در نظام قدیم محاسبه می‌شد که میزان آن بسته به میزان سنوات سابقه پرداخت حق بیمه، بین ۴۵ تا ۹۰ درصد دستمزد متوسط کارگر در دو سال آخر اشتغال بود. میزان مزایای بازنشستگی به ازای ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه، معادل ۹۰ درصد دستمزدها بود. در مورد کارگران جوان‌تر پرداخت حق بیمه به مدت حداقل هزار هفته مورد نیاز بوده و مزایای مستمری بازنشستگی بین ۶۵ تا ۹۰ درصد میانگین دستمزد دو سال آخر اشتغال بود (در مورد کارکنان بخش دولتی یکسال محاسبه می‌شد) و همچنین مزایای مستمری به سنوات پرداخت حق بیمه پرداخت شده بستگی داشت و با توجه به تغییر شاخص قیمت مصرف‌کننده، تعدیل سالانه‌ای در مستمری بازنشستگی صورت می‌گرفت.

در لایه اندوخته‌گذاری شده کامل (لایه دوم) سن بازنشستگی برای زنان ۶۰ و برای مردان

۶۲ سال است، به طوری که در آن زمان میزان پس اندازهای موجود کارگر باید بتواند مقرری سالانه‌ای بیش از ۱۱۰ درصد حداقل دستمزد یک کارگر در سطح متوسط را تأمین مالی نماید. (با مفروضات استاندارد در مورد نرخ بازده) در صورتی که قبل از سن بازنشستگی، پس انداز کارگر به سطح مذکور برسد، کارگر می‌تواند بازنشسته شود. مزایای متعلقه مستمری بگیر شامل حق بیمه پرداخت شده‌ای طی دوران اشتغال به علاوه بهره تعلق گرفته به آن بوده و به نرخ بازده حق بیمه‌های مذکور بستگی دارد. کارگر می‌تواند مقرری سالیانه، برداشت مرحله‌ای و ترکیبی از این دو را خریداری نماید. در حال حاضر ده صندوق با مدیریت خصوصی وجود دارد. بدون در نظر گرفتن هزینه‌های اجرایی، نرخ‌های بازده واقعی در این صندوق‌ها معادل ۱۴/۴ درصد در سال ۱۹۹۴، ۱۵/۹ درصد در سال ۱۹۹۵ و ۱۵ درصد در سال ۱۹۹۶ بوده‌اند. مجموع هزینه مربوط به حق بیمه بازمندگان و از کار افتادگان و هزینه‌های اجرایی در لایه اندوخته‌گذاری شده کامل معادل ۳/۵ درصد از مجموع ۱۳/۵ درصد کل حق بیمه می‌باشد. در صورتی که موجودی انباشته شده کافی برای دریافت مزایای به این میزان در حساب کارگر وجود نداشته باشد، یک حداقل مستمری توسط دولت تضمین شده است که مقدار آن معادل ۱۱۰ درصد حداقل دستمزد می‌باشد. شرط لازم برای دریافت این مزایا، پرداخت حق بیمه به مدت ۲۳ سال توسط کارگران می‌باشد. این نوع مزایا از محل یک درصد مالیات بر حقوق افراد دارای درآمدهای بالاتر تأمین می‌گردد.

میزان مستمری بازمندگان و از کارافتادگان معادل ۴۵ درصد میانگین درآمدشان می‌باشد. در مورد بازمندگان به ازای هر ۵۰ هفته پرداخت حق بیمه بیش از ۵۰۰ هفته، معادل ۲ درصد دستمزد به این مستمری اضافه می‌گردد. در مورد افرادی که مستمری از کارافتادگی دریافت می‌کنند، اگر درصد از کارافتادگی بین ۵۰ تا ۶۶ درصد باشد مقدار افزایش مذکور معادل ۱/۵ درصد دستمزد به ازای هر ۵۰ هفته پرداخت حق بیمه بیش از ۵۰۰ هفته می‌باشد. مستمری از کارافتادگی در مواردی که درجه از کارافتادگی بیش از ۶۶ درصد باشد، معادل ۵۴ درصد میانگین درآمد به علاوه ۲ درصد دستمزد به ازای هر ۵۰ هفته پرداخت حق بیمه بیش از ۸۰۰ هفته می‌باشد. حداکثر میزان مستمری پرداختی بازمندگان و از کارافتادگان، ۷۵ درصد میانگین دستمزد ماهانه و حداقل آن معادل حداقل دستمزد ماهانه است. شرط احراز برای استفاده از مزایای از کارافتادگی، آن است که کارگران طی یک سال قبل از کارافتادگی به مدت ۲۶ هفته حق بیمه پرداخت نموده باشند.

برای کمک به کارگران طی دوره انتقال به نظام جدید، دولت برای مستمری بگیران فعلی و

افراد با سابقه بالا، حقوق مستمری کامل و برای پرداخت‌کنندگان جوان‌تر حقوق مستمری جزئی تعیین نمود. زنان و مردانی که سن آنها در زمان اصلاح نظام مستمری به ترتیب ۳۵ و ۴۰ سال بود و یا افرادی که تا سال ۱۹۹۴ بیش از ۱۵ سال حق بیمه پرداخت کرده بودند، می‌توانستند از مزایای ارائه شده تحت نظام قدیم استفاده نمایند. به کارگرانی که در سیستم قدیم حق بیمه پرداخت نموده بودند و حالا تمایل داشتند به عضویت سیستم اندوخته‌گذاری شده کامل درآیند و یا آنهایی که در نظامی به جز نظام قدیم مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه عضویت داشتند و حالا به برنامه جدید سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه پیوسته‌اند برای آنها اوراق شناسایی مستمری منتشر شد.

تعداد افراد تحت پوشش نظام جدید در دسامبر ۱۹۹۶ معادل ۲/۶ میلیون نفر یا ۲۲ درصد جمعیت فعال اقتصادی در لایه دولتی و ۲/۱ میلیون نفر یا ۱۸ درصد جمعیت فعال اقتصادی در لایه خصوصی بود.

موضوع اصلی در خصوص سیستم اصلاح شده، میزان ناچیز حق بیمه می‌باشد که ناشی از پایین بودن سطح درآمد افراد پرداخت‌کننده به شمار می‌رود. علاوه بر این در طرح اندوخته‌گذاری کامل نیز مشکل بالا بودن میزان هزینه‌های اداری و اجرائی وجود دارد. در حال حاضر AFPها، ۷۰ درصد درآمد خود را صرف تبلیغات و بازاریابی می‌نمایند و در نتیجه از لحاظ درآمد هزینه در نقطه سر به سر قرار دارند. نظام جدید مستمری منجر به افزایش سطح پس‌انداز نشده است و این مسئله تا حدودی ناشی از کم‌درآمد بودن اکثر افراد است. درحقیقت می‌توان گفت طی دهه نود نرخ پس‌انداز ملی در واقع با کاهش مواجه بوده است.^۸

السالوادور

در آوریل سال ۱۹۹۸، کشور السالوادور، نظام حساب‌های انفرادی اجباری را به اجرا گذاشت تا به تدریج جایگزین نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه گردد. طبق قانون، تمام کارگرانی که سن آنها در زمان ایجاد نظام جدید کمتر از ۳۶ سال بود، باید به نظام مذکور می‌پیوستند. کارگرانی که سن آنها بیش از ۳۶ سال و کمتر از ۵۰ سال در مورد زنان و ۵۵ سال در مورد مردان بود می‌توانستند به نظام جدید بپیوندند و یا اینکه در نظام قدیم باقی بمانند و کارگران مسن‌تر ملزم بودند که تحت نظام قدیم باقی بمانند.

در نظام قبلی، کارگرانی که به سن قانونی بازنشستگی (۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان) رسیده بودند و ۲۵ سال سابقه پرداخت بیمه داشتند، می‌توانستند از یک مستمری



بازنشستگی معادل ۳۰ درصد میانگین حقوق شان طی آخرین ۱۰ سال کاری بهره‌مند گردند.^۹ همچنین می‌توانستند به ازای هر سال پرداخت حق بیمه بیش از حداقل سابقه لازم، ۱/۵ درصد به رقم دستمزد فوق اضافه می‌شد. همچنین کارگرانی که ۳۰ سال سابقه کار داشتند بدون توجه به سن می‌توانستند با دریافت مزایای کامل بازنشسته شوند همچنین در این نظام برای کارگرانی که سابقه کار آنها به میزان معینی بود، یک حداقل مستمری در نظر گرفته شد. رقم این مستمری ماهانه ۷۰۰ کولون در سال ۱۹۹۹ بود که تقریباً معادل ۸۰ دلار آمریکا ارزش داشت.

نظام مذکور از طریق پرداخت ۵/۵ درصد مالیات بر حقوق کارگر و کارفرما (مجموعاً ۱۱ درصد) تأمین مالی می‌شد. در اثر اصلاحات سال ۱۹۹۸ نرخ مالیات مذکور سالانه ۰/۵ درصد افزایش یافت، به طوری که در سال ۲۰۰۲ به ۷ درصد رسید.

البته نظام قبلی السالوادور نیز نسبتاً جدید و کم سابقه بود (این نظام برای اولین بار در سال ۱۹۶۹ به اجرا درآمد) و پوشش محدودی داشت. فقط حدود یک چهارم نیروی کار در این نظام نام‌نویسی شده بودند و مخارج مستمری آن تنها ۱/۳ درصد تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌داد.^{۱۰}

نظام جدید ابتدا کارگران را ملزم ساخت تا معادل ۲ درصد درآمدشان را به یک صندوق مورد تأیید و مجاز بپردازند. کارفرما نیز ملزم بود معادل ۵/۵ درصد دستمزد را به این صندوق بپردازد. این نرخ‌ها تا سال ۲۰۰۲ به تدریج افزایش یافت به طوری که مالیات پرداختی توسط کارگر به ۳/۲۵ درصد دستمزد و برای کارفرما به ۶/۲۵ درصد دستمزد رسید. علاوه بر این کارگران باید به طور متوسط معادل ۳ درصد دستمزدشان را به اجبار جهت بیمه بازماندگان و از کارافتادگی و هزینه‌های اداری و اجرایی بپردازند. به کارگرانی که تحت پوشش نظام قدیم بودند اما می‌خواستند به نظام جدید بپیوندند، اوراق شناسایی داده می‌شد که مقدار آن معادل حق بیمه‌های پرداخت شده قبلی به علاوه نرخ بهره متعلقه بود.

شرایط احراز مزایا در نظام جدید همانند شرایط نظام دولتی بود. کارگران باید به سن قانونی بازنشستگی (۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان) رسیده باشند و ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. همچنین کارگری اگر دارای ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه باشد می‌تواند بازنشسته شود. علاوه بر این در نظام جدید در صورتی که پول کافی در حساب فرد جهت پرداخت ۱۶۰ درصد حداقل مستمری پس‌انداز شده باشد، می‌تواند بازنشسته شود. مزایای مذکور به صورت برداشت مرحله‌ای و یا مقرری سالیانه قابل پرداخت می‌باشد و

براساس نرخ تورم، تعدیل می‌گردد. به کارگرانی که شرایط سنی و سابقه لازم برای دریافت مزایا را داشته باشند اما پس انداز انباشته آنها برای پرداخت حداقل مستمری بازنشستگی کافی نباشد، یک حداقل مستمری بازنشستگی ارائه می‌گردد.

نظام جدید غیرمتمرکز است گرچه تنها پنج صندوق مجزا وجود دارد دو تا از این صندوق‌ها که بزرگترین آنها به شمار می‌روند تقریباً دو سوم کل سپرده‌ها را تحت کنترل دارند.^{۱۱} قابل ذکر آنکه بیمه از کارافتادگی ارائه شده تحت نظام جدید بسیار کمتر از نظام قدیم می‌باشد. در نظام قدیم، کارگر در صورتی می‌توانست مزایای از کارافتادگی دریافت نماید که به مدت سه سال حق بیمه پرداخت کرده باشد و سن او کمتر از سن قانونی بازنشستگی باشد. در نظام جدید کارگر در صورتی واجد شرایط از کارافتادگی می‌شود که حق بیمه‌ای به مدت ۱۰ سال پیش از کارافتادگی پرداخت کرده باشد. با وجود گسترش اشتغال غیررسمی احتمالاً بسیاری از کارگرانی که تجربه کاری فراوان دارند شرایط لازم برای قرار تحت پوشش گرفتن نظام جدید را نداشته باشند.

مجارستان

قانون اصلاح نظام مستمری در کشور مجارستان در سال ۱۹۹۷ به تصویب رسید و پس از آن در سال ۱۹۹۸ با اعمال تغییراتی به اجرا درآمد.^{۱۲} این بخشی از فرایند خصوصی‌سازی بود که با کمک بانک جهانی و دیگر مؤسسات بین‌المللی در دوره گذار پس از فروپاشی شوروی اتفاق افتاد. نظام قدیم مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه به صورت یک نظام سه لایه یعنی: لایه اول نظام دولتی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه، لایه دوم نظام اندوخته‌گذاری شده خصوصی و لایه سوم نظام اندوخته‌گذاری شده اختیاری مبتنی بر حق بیمه معین (که قبل از اصلاحات نیز وجود داشتند)

در نظام قدیم، نسبت مستمری‌بگیران به کارگران به مرور زمان رشد داشت و در نتیجه هزینه اجرای برنامه مذکور افزایش یافت. تا اوایل دهه ۹۰ نرخ حق بیمه حدود ۳۴/۵ درصد دستمزد ناخالص بود که ۳۰/۵ درصد آن به مستمری بازنشستگان و مستمری بازماندگان و حدود ۴ درصد آن به مستمری از کارافتادگی تعلق می‌گرفت. مزایای مستمری باید معادل دو درصد میانگین دستمزد کارگر (پس از کسر مالیات) به ازای هر سال خدمت باشد. مزایای مستمری با توجه به تغییرات دستمزدها، تعدیل گردیده و بدین وسیله تضمین می‌شد که دستمزد بازنشستگان مطابق با ارتقاء استانداردهای زندگی حرکت می‌کند، اما این مسئله

هزینه اجرای برنامه مذکور را به شدت افزایش داد. در زمان اصلاحات بالا بودن نرخ‌های مالیات منجر به فرار مالیاتی گسترده‌ای شده بود.

نظام جدید شامل سازوکارهایی بود که مزایا را کاهش می‌دادند. سن بازنشستگی در نظام جدید به ۶۲ سال برای مردان و زنان به صورت یکسان افزایش یافت، در صورتی که قبلاً سن بازنشستگی ۶۰ سال برای مردان و ۵۰ سال برای زنان بود. سابقه لازم پرداخت حق بیمه، برای این که کارگر بتواند زودتر از موعد با دریافت مزایایی کامل بازنشسته شود، به ۴۰ سال افزایش یافت. در اثر اصلاحات سن بازنشستگی و حداقل سنوات خدمت مورد نیاز برای بازنشستگی پیش از موعد فوراً افزایش یافت و قرار است باز هم تا سال ۲۰۰۹ به تدریج این افزایش ادامه یابد. جرایم یا کاهش‌های مربوط به بازنشستگی پیش از موعد افزایش یافت و همچنین پرداخت پاداش به کارگرانی که دیرتر از موعد تقاضای بازنشستگی می‌کردند، افزایش یافت. علاوه بر این در محاسبه مزایا، تغییراتی ایجاد گردید که باعث شد برخی عناصر بازتوزیع که در نظام قبلی وجود داشتند حذف شوند. به عنوان مثال این قانون که کارگران دارای درآمدهای بالاتر باید مالیات بیشتری می‌پرداختند، حذف شد. تعدیل مزایا که قبلاً براساس تغییرات دستمزد خالص بود، تغییر یافت و براساس ترکیبی از دستمزدها و شاخص‌ها قیمت مصرف‌کننده موسوم به فرمول سوئیس، محاسبه شد.

کارگرانی که بخواهند در نظام اصلاح شده مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه باقی بمانند باید ۳۰ درصد دستمزد ناخالصشان را به عنوان حق بیمه پرداخت نمایند. این منجر به ایجاد مزایایی معادل ۱/۶۵ درصد میانگین دستمزد به ازای هر سال پرداخت حق بیمه می‌گردد. همچنین این کارگران می‌توانند براساس لایه سوم که به صورت اختیاری می‌باشد نیز حق بیمه بپردازند و از حمایت‌های آن استفاده کنند. این نظام در سال ۱۹۹۴ در زمان قبل از آغاز اصلاحات معرفی گردید. کارگرانی که به نظام جدید انتقال می‌یابند، باید معادل ۲۲ درصد دستمزد ناخالصشان را به عنوان حق بیمه به اولین لایه نظام مستمری دولتی بپردازند و نرخ تعلق مستمری معادل ۱/۲۲ درصد دریافت نمایند (این نرخ میزان تعلق مستمری به ازای هر سال سابقه بیمه‌پردازی است). هشت درصد دیگر دستمزد نیز به لایه دوم واریز می‌گردد. این حق بیمه ۸ درصد، به گونه‌ای تعیین شده که زیان‌های درآمدی وارد بر لایه نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه جبران شود. در فاز اول برنامه در سال ۱۹۹۸، ۲۴ درصد به لایه اول و ۶ درصد به لایه دوم اختصاص یافت. در سال ۱۹۹۹، ۲۳ درصد به لایه اول و ۷ درصد به لایه دوم و در سال ۲۰۰۰، ۲۲ درصد به لایه اول و ۸ درصد به لایه دوم پرداخت

گردید. این برنامه مرحله‌ای با روی کار آمدن دولت جدید در سال ۱۹۹۸، با مشکلاتی مواجه شد. دولت جدید افزایش تدریجی پرداخت حق بیمه به لایه دوم را لغو نمود و به جای آن نرخ ۶ درصد را برای این نظام تا پایان دوره کاری دولت یعنی اواسط سال ۲۰۰۲ در نظر گرفت.

لایه سوم به صورت اختیاری، فعالیت خود را در سال ۱۹۹۴ آغاز نمود و برای تشویق عضویت، برخی انگیزه‌های مالیاتی را ارائه نمود که باعث شد ۲۵ درصد نیروی کار تا سال ۱۹۹۹ به عضویت آن درآیند. متوسط نرخ حق بیمه معادل حدوداً ۵ درصد میانگین دستمزد بوده است. اغلب کارگران عضو دارای درآمد متوسط و بالا هستند و بیش از ۳۵ سال از عمر آنها می‌گذرد. در حال حاضر حدود ۱۶۰ صندوق خصوصی فعالیت می‌کنند که امکان انتخاب از میان آنها وجود دارد.

کارگرانی که به نظام جدید انتقال می‌یابند و به پرداخت حق بیمه حداقل به مدت ۱۵ سال ادامه دهند، از یک حداقل مزایای تضمین شده در لایه دوم که معادل ۲۵ درصد مستمری لایه اول آنها است، بهره‌مند می‌گردند. در زمان بازنشستگی، فرایند پرداخت مزایا مستلزم آن است که کارگر به خرید مقرری سالانه اقدام نماید.

حدود ۲۵ صندوق در لایه دوم خصوصی وجود دارند. ۵ بنگاه اصلی، ۷۳ درصد کل دارایی‌های این طرح را تشکیل می‌دهند. حداقل مزایای تضمین شده لایه دوم (۲۵ درصد مستمری لایه اول) توسط یک صندوق ضمانت مورد حمایت قرار می‌گیرد که تمام صندوق‌ها به آن حق اشتراک می‌پردازند. صندوق‌های لایه دوم همچنین به جبران کسری نرخ‌های بازده بیش از ۱۵ درصد کمتر از نرخ بازده حاصل از پورترفوی اوراق قرضه بلندمدت دولتی هستند. این حداقل بازده، توسط یک صندوق ذخیره تضمین می‌گردد. این صندوق توسط تمام صندوق‌های دیگر حمایت می‌شود، به طوری که آنها مقداری معادل ۰/۵ درصد کل دارایی‌های شان را برای جبران کسری کنار می‌گذارند؛ به علاوه، بازدهی‌های بیش از ۴۰ درصد بالاتر از شاخص استاندارد، در این صندوق جمع می‌شوند.

مستمری‌های بازماندگان و از کارافتادگی نیز در نظام اصلاحی مدنظر قرار گرفتند. مقدار مستمری بازماندگان معادل ۵۰ درصد مستمری استحقاقی شخص فوت شده است. احراز شرایط دریافت مستمری از کارافتادگی مستلزم از دست دادن حداقل ۶۷ درصد توانایی کار عدم انتظار بهبود، طی آن سال است. مقدار مزایای از کارافتادگی معادل ۵۱ درصد میانگین درآمد ناخالص فرد می‌باشد و به ازای هر سال سابقه پوشش در طرح بیش از دو سال، افزایش در نظر گرفته می‌شود. با ۲۵ سال سابقه مزایا معادل ۶۳ درصد درآمد خالص می‌شود. سابقه

بیش از ۲۵ سال نیز مزایای معادل مستمری بازنشستگی به علاوه ۵ درصد ایجاد می‌کند. صندوق‌های خصوصی مستمری هزینه‌ای معادل ۷/۵ تا ۱۱ درصد حق بیمه را به صندوق‌های اجباری و ۵/۵ تا ۷/۵ درصد آن را در صندوق‌های اختیاری به عنوان هزینه‌های عملیاتی تحمیل می‌نمایند. گرچه در مورد بازده این صندوق‌ها تا به امروز آمار مطمئنی وجود ندارد، اما رچا و ویتاس (۲۰۰۱) براساس تخصیص فصلی میانگین دارایی‌های صندوق‌های مستمری میزان این بازده را برآورد نمودند و آن را به نرخ بازده هر نوع دارایی دیگر (سپرده‌های بانک جهانی، اوراق قرضه و سهام) تعمیم دادند. آنها چنین نتیجه گرفتند که طی سال‌های ۱۹۹۸ و ۱۹۹۹ صندوق‌های مذکور نرخ بازده واقعی مثبت بسیار اندکی داشته‌اند. کارگرانی که در نظام قبلی مزایا و حقوقی را احراز کرده بودند می‌توانستند در نظام دولتی اصلاح شده باقی مانده یا به نظام خصوصی انتقال یابند. آخرین مهلت انتقال به نظام جدید پوشش، انتقال به نظام جدید را انتخاب کرده بودند. همچنین این اجازه به کارگران داده شده بود که در صورت انصراف، تا دسامبر ۲۰۰۲ بتوانند به نظام قبلی برگردند. بعد از آن کارگران در نظامی که قبلاً عضو آن بوده‌اند باقی خواهند ماند. در مورد تمام کارگران جدید که بعد از ژوئیه ۱۹۹۸ به بازار کار پیوندند، انتخاب نظام جدید اجباری است.

قزاقستان

در ژانویه ۱۹۹۸، قزاقستان بازنگاری برنامه مستمری دولتی خود را با حمایت بانک جهانی و بانک توسعه آسیایی آغاز نمود. قزاقستان یک نظام اندوخته‌گذاری شده مبتنی بر حق بیمه معین شبیه نظام شیلی را جایگزین نظام مستمری مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه کرد. در این نظام کارگران ملزم هستند که ده درصد دستمزدشان را به حسابی در یک مؤسسه مالی مجاز بپردازند.

در نظام قبلی کارگرانی که سابقه پوشش کامل داشتند (۲۰ سال برای زنان و ۲۵ سال برای مردان) استحقاق دریافت معادل ۶۰ درصد بالاترین ۱۲ ماه دستمزد مشمول کسر حق بیمه را داشتند. ۱۳ به ازای هر سال سابقه بیشتر از این حداقل معادل ۱ درصد دستمزد کارگر به این مقدار افزوده می‌شد. سن معمولی بازنشستگی ۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان تعیین شده بود، اما به موجب قانونی که در سال ۱۹۹۶ تصویب رسید هر سال ۶ ماه به این سنین افزوده شد تا به ۵۸ سال برای زنان و ۶۳ سال برای مردان رسید. نظام قبلی از اصلاحات از طریق ۲۵/۵ درصد مالیات بر حقوق که توسط کارفرما پرداخت می‌شد تأمین مالی می‌شد.

مستمری بازنشستگی تحت نظام قبل از اصلاحات به طور رسمی با نرخ تورم تعدیل نمی‌شد، اما گاهی به طور دوره‌ای بنا به دستور ریاست جمهور افزایش می‌یافت. در نتیجه ارزش واقعی مستمری‌ها با نوسانات عمده‌ای مواجه گردیده به طوری که ارزش میانگین مستمری‌ها در سال ۱۹۹۲ به ۲۴ درصد میانگین دستمزدها و در سال ۱۹۹۱ به ۴۳ درصد میانگین دستمزدها رسید. در سال ۱۹۹۸ قبل از اصلاح نظام، میانگین مستمری معادل ۳۶ درصد میانگین دستمزدها بود.

در زمان اصلاحات، نظام موجود با بحرانی جدی مواجه بود، به طوری که همانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه نه تنها بسیاری از کارگران حق بیمه پرداخت نمی‌کردند، بلکه بسیاری از بنگاه‌ها، حق بیمه را به دولت انتقال نمی‌دادند. علاوه بر این مکانیزم جمع‌آوری بنگاه‌ها را ملزم می‌ساخت تا پرداخت‌های‌شان را به دولت‌های منطقه‌ای انتقال دهند. این دولت‌ها ملزم بودند که بخشی از حق بیمه‌های دریافتی را به مستمری‌گیران فعلی بپردازند و باقیمانده آن را به دولت مرکزی انتقال دهند. تا سال ۱۹۹۶ بسیاری از دولت‌های منطقه‌ای هیچ‌گونه مبلغی به دولت مرکزی پرداخت نمی‌کردند. کل پرداخت‌های معوقه به دولت مرکزی معادل ۵ ماه پرداخت‌های مستمری بازنشستگی تا اواسط سال ۱۹۹۶ بود. (آندریوز: ۶)

به خاطر عدم موفقیت در جمع‌آوری حق بیمه‌ها دولت پرداخت مستمری بازنشستگی را در سال ۱۹۹۶ بیش از دو ماه به تعویق انداخت. گرچه دولت بنا به ضرورت مستمری‌های معوقه را از محل درآمد دولتی پرداخت نمود، اما شکست دولت در این زمینه باعث ناآرامی‌های اجتماعی گردید و محیطی را ایجاد نمود که در آن مردم تمایل بیشتری به انجام یک بازنگاری در نظام مستمری نشان دادند.

نظام جدید کارگران را ملزم می‌نمود که معادل ۱۰ درصد دستمزد خود را به صورت حق بیمه به یک صندوق مستمری خصوصی یا صندوق پس‌انداز دولتی که به عنوان رقیب صندوق‌های خصوصی عمل می‌کند، بپردازد. کل این رقم می‌توانست برای پرداخت مستمری بازنشستگی و هزینه‌های اجرایی مرتبط با آن مورد استفاده قرار گیرد در حالی که بیمه از کارافتادگی از محل بودجه دولتی تأمین می‌گردد. جزئیات دیگری در مورد این برنامه وجود دارد که تا پایان سال ۲۰۰۰ همچنان حل نشده باقی ماند. به عنوان مثال مکانیزم پرداخت در زمان بازنشستگی هنوز مشخص نشده است. بنابراین کارگران نمی‌دانند که آیا نظام جدید مزایای استحقاقی را به صورت مقرری سالیانه یا برداشت مرحله‌ای و یا به طریق دیگر خواهد پرداخت؟ برای کارگرانی که حداقل سابقه پرداخت جهت احراز کل مزایا را داشتند، یک



حداقل مستمری بازنشستگی معادل ۱۹/۲ درصد میانگین دستمزد تعیین شده بود. این حداقل سابقه مورد نیاز برای مردان ۲۵ سال و برای زنان ۲۰ سال بود.

به نظر می‌رسد که مسیر دقیق انتقال به طور کامل تعیین شده باشد. کارگرانی که بلافاصله بعد از پیوستن به نظام جدید بازنشسته شوند، می‌توانند از همان مقدار مزایای نظام قدیم استفاده نمایند، اما چگونگی پرداخت مزایا هنوز تعیین نشده است و دولت هیچ‌گونه کاهش قابل توجهی را در هزینه مربوط به نظام قدیم تا بعد از سال ۲۰۱۲ پیش‌بینی نکرده است.

این واقعیت که انتقال از نظام قدیم به جدید باعث کاهش فوری مزایای مستمری بازنشستگی نگردید، مشکلات بزرگی را در بودجه کشور قزاقستان ایجاد نمود، میزان مالیات بر حقوق که معادل ۲۵/۵ درصد بود و به بودجه دولتی واریز می‌شد، به ۱۵/۵ درصد کاهش یافت، پیش‌بینی شده است که مالیات طی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ سالانه یک درصد کاهش یابد. در اثر این کاهش درآمد مالیاتی، کسری بودجه دولت تقریباً ۱/۷ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش خواهد یافت. زیان درآمدی در قزاقستان به مرحله نامطلوبی رسید. این کشور قبل از آن نیز یک دوره افول اقتصادی را در اثر بحران مالی روسیه تجربه کرده بود. اثر این رکود همراه با کاهش درآمد ناشی از خصوصی‌سازی کسری بودجه را به ۴/۱ درصد تولید ناخالص داخلی در سال ۱۹۹۸ افزایش داد.^{۱۴}

علاوه بر بروز مشکلات بودجه‌ای، تشکیلات اجرایی ایجاد شده برای حمایت از نظام نیز چندان کارا نبوده است. کشور قزاقستان فاقد بانک‌های سرمایه توسعه‌یافته است و بخش خصوصی بسیار محدودی دارد. انتظار می‌رفت که وجوه حاصل از اعمال نظام خصوصی مستمری بازنشستگی، بتواند منابع مالی لازم برای خصوصی‌سازی دارایی‌های تحت مالکیت دولت را فراهم آورد و به ایجاد یک بازار سرمایه مدرن کمک نماید. اما پیشرفت در خصوصی‌سازی صنایع تحت مالکیت دولت کمتر از حد پیش‌بینی‌ها بود، لذا دارایی‌های خصوصی با کیفیت مطلوب، که وجوه نظام مستمری اقدام به خرید سهام آنها کند، بسیار محدود بوده است. (آنها از خرید دارایی‌های خارجی منع شده‌اند اگرچه می‌توانند اوراق قرضه مؤسسات چندملیتی نظیر بانک جهانی را خریداری نمایند).

علاوه بر این بخش خصوصی نشان داده است که در بازاریابی صندوق‌های مستمری بازنشستگی از کارایی کمتری نسبت به آنچه انتظار می‌رفت، برخوردار بوده است. در نتیجه صندوق دولتی که به عنوان یک صندوق پیش فرض برای کارگرانی که خودشان توان انتخاب صندوق دلخواهشان را نداشتند، برنامه‌ریزی و ایجاد شده بود، تا اواسط سال ۲۰۰۰ حدود



نیمی از حساب‌ها را در خود جای داد. در اثر محدودیت‌های موجود در امر سرمایه‌گذاری و به دلیل اینکه بخش اعظم وجوه مستقیماً در صندوق‌های تحت مالکیت دولت نگه‌داری می‌شد، عمده دارایی‌های این صندوق‌ها در اوراق قرضه دولتی سرمایه‌گذاری گردید. در مجموع، در ژوئیه سال ۲۰۰۰، ۹۲ درصد از دارایی‌های صندوق‌های مستمری در برخی از دیون و قرضه‌های دولت سرمایه‌گذاری شد (آندریوز: ۳۲) این موارد این سؤال را مطرح کنند که هدف اولیه انتقال به نظام حساب‌های خصوصی چه بوده است؟

بدیهی است که پایه‌گذاران نظام جدید در زمان اصلاحات چنین وضعیتی را تصور نمی‌کردند. اساساً همان پولی که قبلاً به شکل مالیات بر حقوق به خزانه دولت می‌رفت حالا از طریق نظام مستمری به دولت قرض داده می‌شد (در قالب اوراق قرضه و دیون دولتی) تفاوت اصلی آن بود که واسطه‌های مالی ۱۰ تا ۱۵ درصد وجوه را تحت عنوان کمیسیون و حق الزحمه بر می‌داشتند. طراحان امیدوارند که این برنامه به مرور زمان بهبود یابد یعنی سهم سپرده‌های موجود در صندوق‌های دارای مدیریت خصوصی افزایش یابد و قسمت عمده این پول از طریق بخش خصوصی سرمایه‌گذاری شود. همچنین بانک جهانی پیشنهاد کرده است که دولت مدیریت صندوق‌های خود را به صورت قراردادی واگذار نماید تا اطمینان حاصل شود که تصمیمات مربوط به سرمایه‌گذاری به نفع سهامداران اتخاذ می‌گردد. شبیه تجربه دیگر کشورها در مورد اصلاح نظام مستمری که به تفصیل در این مقاله درباره آن بحث شده نظام جدید تاکنون انتظارات طراحان خود را برآورده نساخته است.

لتونی

در ژانویه سال ۱۹۹۶ کشور لتونی همان‌گونه که انتظار می‌رفت اولین پایه‌های اصلاح نظام مستمری را بنیان نهاد. گام اول، بازسازی نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه بود به طریقی که باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش ارتباط بین حق بیمه پرداختی و مزایای دریافتی گردد. در آن زمان دولت معرفی لایه دوم یعنی حق بیمه معین اجباری و لایه سوم یعنی نظام اصلاح شده مستمری اختیاری را پیش‌بینی کرده بود. به خاطر مخالفت‌های سیاسی، لایه‌های جدید دوم و سوم هنوز تثبیت نشده‌اند. اما اصلاحات انجام شده تاکنون، نظام مستمری کشور را به طور بنیادی تغییر داده‌اند.

قبل از اصلاحات نظام مستمری، لتونی با آغاز فروپاشی اقتصاد شوروی با یک بحران جدی مواجه شده بود.^{۱۵} در اوایل و اواسط دهه نود توان اقتصاد لتونی بیش از ۴۰ درصد کاهش

یافت. فروپاشی اقتصادی باعث شد که بسیاری از مردم زودتر از موعد به دنبال بازنشستگی باشند. در نتیجه هزینه نظام مستمری از ۵/۵ درصد تولید ناخالص داخلی در سال ۱۹۸۵ به ۱۰/۴ درصد در سال ۱۹۹۴ افزایش یافت. به علاوه، سطح اشتغال همزمان با گریز فراینده نیروی کار، باعث شد که تعداد بیمه‌شدگان بین سال‌های ۱۹۹۱ و ۱۹۹۴ به میزان ۵۰ درصد کاهش یابد.

در نظام قبلی، تقریباً همه کارگران هنگامی که به سن قانونی بازنشستگی می‌رسیدند (۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان) مستحق دریافت مستمری بازنشستگی می‌شدند. میزان مزایای متعلقه بیشتر براساس میانگین سطح دستمزد بود تا دستمزد واقعی کارگر، گرچه شرط سنی لازم برای دریافت مزایا، در مشاغل مختلف، تفاوت داشت، در برخی از مشاغل که نیاز به توان فیزیکی بالایی داشت سن بازنشستگی پایین‌تر بود، به طوری که در برخی موارد فرد می‌توانست با ۴۰ سال بازنشسته شود. همچنین یک حداقل مستمری نیز وجود داشت که مقدار آن معادل ۳۰ درصد میانگین دستمزد بود. میانگین مستمری بازنشستگی نیز معادل ۵۰ درصد میانگین دستمزد بود. (در هر دو مورد درآمد پس از مالیات محاسبه می‌شود). به موجب قانون طرح مستمری‌های بازنشستگی باید براساس رشد دستمزدها تعدیل می‌شدند، اما دولت به خاطر بروز بحران‌های مالی اوایل و اواسط دهه نود این تعدیل مستمری‌ها را به طور کامل اجرا نمی‌کرد. مستمری بازنشستگان و بازنشستگان از محل ۲۷/۵ درصد مالیات بر حقوق تأمین می‌شد، همچنین ۶/۵ درصد برای از کارافتادگی، بیماری و بارداری و ۳ درصد بابت بیمه بیکاری نیز از حقوق کسر می‌شد که مجموعاً ۳۷ درصد مالیات بر حقوق، از دستمزدها کسر می‌گردید.

با استقرار نظام حساب‌های صوری که در واقع ترکیبی از نظام حق بیمه معین و مزایای معین بود، از سال ۱۹۹۶، اصلاحات به اجرا درآمد. در این نظام هر کارگر در نظام مستمری دارای یک حساب است که هر سال معادل ۲۰ درصد دستمزد او به این حساب اعتبار اختصاص می‌یابد. مقدار بازده تعلق گرفته به این حساب معادل میزان رشد دستمزدهای مبنای کسر حق بیمه می‌باشد. به عنوان مثال اگر در یک سال معین نیروی کار به میزان یک درصد و میانگین دستمزد به میزان ۲ درصد افزایش یابد آنگاه هر یک از این حساب‌ها به میزان ۳ درصد سود یعنی معادل افزایش ایجاد شده در صورت حساب دستمزد کل اعتبار می‌گیرد. هنگامی که کارگران بازنشسته می‌شوند، می‌توانند بسته به میزان انباشت حسابشان یک مبلغ مقرر سالیانه دریافت نمایند که میزان آن به مقدار امید به زندگی کارگر در آن سن بستگی دارد. به عنوان مثال اگر



کارگر معادل ۲۰ هزار لات (واحد پول لتونی) پس انداز نموده باشد و در سنی که بازنشسته می شود میزان امید به زندگی او پس از آن زمان ۱۰ سال باشد، آنگاه می تواند از مزایایی به میزان ۲ هزار لات در سال برای باقیمانده دوران زندگی اش بهره مند گردد. این مبلغ با توجه به قیمت های سال ۱۹۹۶ تعدیل شده بود و اینگونه فرض شد که در آینده، تعدیل با توجه به دستمزدها صورت گیرد.

سن معمولی بازنشستگی برای کارگرانی که در نظام قدیم در مشاغل دارای سن بازنشستگی کمتر مشغول به کار بودند به تدریج به ۶۰ سال افزایش یافت (شش ماه در هر سال). سن بازنشستگی زنان، ۵۵ سال باقی ماند، اما فرمول مورد استفاده در نظام جدید به گونه ای است که زنانی که در این سن شروع به دریافت مستمری بازنشستگی می نمایند، نسبت به مردان مزایای کمتری دریافت خواهند کرد. مزایای موجود در نظام جدید برای کارگرانی که درآمد آنها بیش از دو سوم میانگین دستمزد باشد مشمول مالیات می گردد. یک حداقل دستمزد نیز وجود دارد که مقدار آن معادل ۲۸ درصد میانگین دستمزدها است.

براساس فرمول انتقال، کارگران معادل سنوات خدمتشان در نظام قدیم و براساس میزان دستمزدی که در سال های اولیه پس از انتقال دریافت می نمودند، اعتبار کسب می کردند. به عنوان مثال، اگر میانگین دستمزد یک کارگر طی دوره زمانی ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰ معادل ۱/۴ برابر میانگین دستمزد در این سال ها بوده و به مدت ۲۰ سال تحت پوشش نظام قدیم بوده باشد آنگاه حساب وی ۲۰ سال اعتبار بر مبنای ۱/۴ برابر متوسط دستمزد کسب خواهد کرد.

نظام جدید شامل یک برنامه بیمه از کارافتادگی مستقل است که در آن مقدار مزایای متعلقه بستگی به میزان از کارافتادگی و متوسط پرداختی به کارگر در ۵ سال اشتغال قبل از کارافتادگی دارد. این برنامه از محل یک مالیات ۶ درصدی مجزا تأمین مالی می گردد. مالیات بازنشستگان و بازماندگان در این برنامه بعد از اصلاحات به میزان ۳/۵ درصد کاهش یافت و به ۲۴ درصد رسید. قابل ذکر است که هزینه های اجرایی برنامه های تحت مدیریت دولتی و برنامه بیمه بیکاری (که از طریق یک مالیات مستقل ۳ درصدی تأمین مالی می گردد) معادل ۱/۵ درصد حقوق تقریباً ۴/۵ درصد حق بیمه سالیانه می باشد. این نسبت بسیار کمتر از میزان هزینه های اداری اغلب برنامه های اندوخته گذاری با حق بیمه معین که معمولاً بین ۱۵ تا ۲۰ درصد حق بیمه های سالانه قرار دارند، می باشد. در حالی که در این برنامه ها ۵ تا ۱۰ درصد نیز به عنوان هزینه بیمه مقرر سالیانه برای افرادی که ترجیح می دهند مزایای آنها به این شکل تعلق گیرد، کسر می گردد.^{۱۶}

همانگونه که برنامه ریزی شده بود نظام جدید کاهش های چشمگیری را در مزایای دریافتی اغلب کارگران ایجاد نمود. این نظام همچنین باعث شد ساختار مزایا کمتر پیش رونده و تصاعدی باشد. این مسئله نتیجه حتمی برقراری ارتباط نزدیک بین مزایای دریافتی و حق بیمه های پرداختی می باشد. علاوه بر این نظام مذکور میزان جریمه (کاهش های) مربوط به بازنشستگی پیش از موعد را افزایش داد که این افزایش در راستای ایجاد انگیزه بیشتر برای اشتغال طولانی تر بوده است که از اهداف صریح اصلاحات به شمار می رود. در جدول زیر مقدار مزایای پرداختی تحت هر دو نظام به کارگران کم درآمد (که درآمد دوره عمر آنها معادل نیمی از میانگین درآمد می باشد) و کارگران دارای دستمزد متوسط و یک کارگر دارای دستمزد بالا (که درآمد دوره عمر او معادل ۱/۵ برابر میانگین درآمد باشد) در سنین مختلف بازنشستگی مقایسه شده است.

سن بازنشستگی					
نظام جدید (سه برابر میانگین دستمزد)					
۷۰	۸۵	۹۰	۵۵	۵۰	
۲۲	۳۱	۳۳	۱۷	۱۳	کم درآمد
۸۵	۳۱	۳۴	۲۲	۱۶	درآمد متوسط
۱۲۸	۳۳	۴۱	۳۱	۲۸	درآمد بالا
نظام قدیم					
۵۰	۹۸	۲۲	۲۲	۲۲	کم درآمد
۵۰	۹۸	۲۲	۲۲	۲۲	درآمد متوسط
۵۰	۹۸	۲۲	۲۲	۲۲	درآمد بالا
نسبت نظام جدید / قدیم (درصد)					
۸۵	۳۱	۳۳	۲۸	۲۲	کم درآمد
۱۲۸	۳۱	۳۴	۲۲	۱۶	درآمد متوسط
۲۵۵	۳۳	۴۱	۳۱	۲۸	درآمد بالا

منبع: فاکس و پانزده، ۱۹۹۹، جدول ۸

همانگونه که مشاهده می شود مزایای کارگران کم درآمد بدون توجه به این که در چه سنی بازنشسته می شوند به میزان قابل ملاحظه ای کاهش خواهد یافت. کارگران دارای دستمزد متوسط اگر در سن ۶۰ سالگی بازنشسته شوند آن گاه میزان مزایای آنها یکسان و سربه سر خواهد بود. اگر کارگران بتوانند بعد از سن ۶۰ سالگی کار کنند، نظام جدید به میزان قابل ملاحظه ای برای آنها بهتر خواهد بود. برای کارگران دارای درآمدهای بالاتر تقریباً در هر سن بازنشستگی نظام جدید برای آنها بهتر خواهد بود. گفتنی است از آنجا که اغلب کارگران دارای

دستمزدی کمتر از سطح متوسط دستمزدها هستند، اکثر کارگران به احتمال زیاد تحت نظام جدید مزایای کمتری دریافت می‌نمایند.^{۱۷}

اگرچه دولت لتونی می‌تواند ادامه اصلاحات مستمری را به زمان آینده موکول نماید، ولی سیاست‌هایی که قبلاً به اجرا درآمده‌اند، تغییرات قابل ملاحظه‌ای در برنامه مذکور باعث شده‌اند. اما با وجود این که هزینه این برنامه کاهش یافته، ساختار مزایا ارتباط بسیار نزدیکی با حق بیمه‌های پرداختی پیدا کرده است، لذا نابرابری آن نسبت به نظام قدیم بیشتر شده است.

مقدونیه

قانون اصلاح نظام مستمری در مقدونیه در سال ۲۰۰۰ وضع شد و به تدریج اجرا خواهد شد، به طوری که افرادی که جدیداً به نظام وارد می‌شوند، در سال ۲۰۰۳ تحت پوشش آن قرار خواهند گرفت.^{۱۸}

از آنجایی که این اصلاحات اخیراً به وقوع پیوسته‌اند جزئیات کامل در مورد اصلاحات و انتقال نظام جدید چندان مشخص نیست و هنوز به طور کامل به اجرا درنیامده است. نظام قبلی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه به وسیله یک نظام سه لایه شبیه سایر کشورهای که در این مقاله از آنها نامبرده شد جایگزین شده است به طوری که لایه اول طرح دولتی اجباری مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه، لایه دوم یک طرح اجباری اندوخته‌گذاری شده خصوصی و لایه سوم یک طرح اختیاری اندوخته‌گذاری شده خصوصی می‌باشد. در لایه دوم چهارده صندوق مختلف وجود دارند که توسط دو شرکت مختلف اداره می‌شوند و کارگران می‌توانند از بین این صندوق‌ها انتخاب نمایند. پرداخت مستمری نیز به شکل مقرری سالانه می‌باشد.

سن بازنشستگی در نظام جدید نسبت به نظام قبلی تغییری نکرده است (این سن برای مردان ۶۴ سال و برای زنان ۶۲ سال است). میزان حق بیمه بازنشستگی همان مقداری است که در نظام قدیم پرداخت می‌شد با این تفاوت که در نظام فعلی مبلغ مذکور بین لایه اول و دوم تقسیم خواهد شد. نرخ حق بیمه معادل ۲۰ درصد دستمزد ناخالص شاغلین است که ۱۳ درصد آن به لایه اول و ۷ درصد دیگر به لایه دوم تعلق می‌گیرد. درصد جایگزینی درآمد کارگر به صورت مستمری در سیستم قبلی ۷۲ تا ۸۰ درصد بود، مشروط بر آنکه سابقه وی بین ۳۵ تا ۴۰ سال باشد. اما در نظام جدید لایه اول نرخ جایگزینی معادل ۳۰ درصد دستمزد خالص فرد و لایه دوم حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد دستمزد خالص فرد را به صورت مقرری با فرض‌های



دولت در مورد نرخ بهره و نرخ بازده حساب‌های خصوصی تأمین می‌کنند.

طبق برنامه قرار نیست که انتقال از نظام قدیم به نظام جدید به طور کامل و یکجا صورت گیرد، بلکه این انتقال تدریجی است. در سال ۲۰۰۳ تمام کارکنان این اختیار را خواهند داشت که به عضویت نظام جدید درآیند. طرح جدید مستلزم آن است که تمام افرادی که جدیداً به آن وارد می‌شوند از مزایای انباشته خود تحت نظام قدیم چشم‌پوشی نمایند. پیش‌بینی شده است که اغلب افرادی که جدیداً تحت پوشش این نظام در می‌آیند و قبلاً تحت پوشش نظام قدیمی بوده‌اند، کارگرانی باشند که سن آنها زیر ۳۵ سال باشد، لذا مزایای قابل توجهی به آنها تعلق نمی‌گیرد که بخواهند از دست دهند. عضویت در نظام جدید برای افرادی که جدیداً به نیروی کار اضافه می‌شوند اجباری خواهد بود.

در طول دوره انتقال، دولت باید روشی برای تأمین مالی نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه پیدا کند، زیرا در حال حاضر فقط ۱۳ درصد از ۲۰ درصد حق بیمه بازنشستگی برای تأمین مالی لایه اول، اختصاص می‌یابد.

مکزیک

کشور مکزیک در سپتامبر ۱۹۹۷ یک بازنگری اساسی در برنامه تأمین اجتماعی خود آغاز نمود و یک نظام حساب‌های انفرادی اجباری را جایگزین نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه نمود. این اصلاح به دنبال شکست تلاش‌های سال ۱۹۹۲ جهت بازسازی برنامه تأمین اجتماعی صورت گرفت. اهداف ذکر شده این اصلاحات کاهش هزینه برنامه مذکور برای دولت، افزایش ارتباط بین حق بیمه‌های پرداختی و مزایای دریافتی و کاهش گریز از پرداخت حق بیمه بود. از آنجا که برنامه در ابتدای اجراست ارزیابی میزان موفقیت و نیل به این اهداف دشوار است.

نظام قدیم دو جزء داشت^{۱۹}: جزء اول طرح نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه بود که از طریق مالیات ۸/۵ درصدی بر حقوق، تأمین مالی می‌شد. این جزء، علاوه بر تأمین مزایای بازنشستگی و بازماندگان، مزایای مراقبت‌های درمانی بازنشستگان و مزایای کارافتادگی را نیز ارائه می‌نمود. بخش دوم برنامه یک صندوق مسکن بود که کارفرمایان بخش خصوصی معادل ۵ درصد دستمزد کارگران را به این صندوق می‌پرداختند. هنگام بازنشستگی یعنی ۶۵ سالگی، کارگر معادل ارزش اسمی حق بیمه‌های پرداخت شده به صندوق مسکن را دریافت کرد.



برای احراز مستمری بازنشستگی در نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه حداقل ۱۰ سال سابقه بیمه لازم بود. مزایای مستمری بازنشستگی براساس دستمزد اسمی متوسط کارگر طی ۵ سال آخر پرداخت حق بیمه پرداخت می شد. کارگری که حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشت، می توانست مزایایی معادل ۳۵ درصد میانگین دستمزدش دریافت نماید. به ازای هر سال اضافی پرداخت حق بیمه، معادل ۱/۲۵ درصد میانگین حقوق کارگر به مستمری اضافه می شد. یک حداقل مزایایی نیز وجود داشت که در سطح حداقل دستمزد دولت فدرال تعیین شده بود. مبلغ مزایای مذکور با توجه به شاخص قیمت مصرفکننده تعدیل می شد.

این سازوکارها در نظام باعث بروز پدیده گریز از پرداخت حق بیمه شده بود، زیرا کارگران را تشویق می کرد که تنها به مدت حداقل ۱۰ سال برای احراز دریافت مزایای بازنشستگی، حق بیمه پرداخت نمایند. در اثر کاهش دستمزدهای واقعی مکزیکی در دهه ۱۹۸۰، سطح مزایای واقعی به شدت کاهش یافت. در زمان بازسازی ۸۰ درصد مزایاگیران، حداقل مزایا را دریافت کردند. همچنین گریز از پرداخت مشکلات مالی زیادی را برای نظام مستمری ایجاد نموده بود که به نظر نمی رسد این مشکلات چندان حاد بوده باشند. سردا و گراندولینی (۱۹۹۸: ۲۰) برآورد نموده اند که تا سال ۲۰۰۷ هیچگونه کسری نقدینگی در سیستم بوجود نخواهد آمد و حتی در سال ۲۰۳۰ کسری نقدینگی فقط معادل ۳/۷۵ درصد تولید ناخالص داخلی خواهد بود. بسیاری از کشورهای توسعه یافته وقتی در مقایسه در همین مراحل توسعه قرار داشتند افزایش شدیدی در هزینه برنامه های تأمین اجتماعی شان تجربه نموده اند.

کشور مکزیکی نظام حساب های انفرادی را در سال ۱۹۹۲، آزمایش کرد. این نظام کارگران را ملزم می نمود تا ۲ درصد دستمزدشان را در حساب های انفرادی که در بانک های خصوصی نگه داشته می شد، ذخیره نمایند. این پول به نوبه خود می بایست توسط بانک مرکزی که نرخ بازدهی به میزان ۲ درصد بالاتر از نرخ تورم را تضمین نموده بود سرمایه گذاری شود. این نظام تنها پس از پنج سال از زمان اجرای آن رها شد که عمده تاً دلیل آن مشکلات اجرایی بود. به نظر می رسد که نظام ثبت و نگهداری سوابق نیز بسیار ضعیف عمل کرد و بسیاری از حق بیمه ها به حساب ها واریز نمی شد به طوری که به نظر می رسد که بسیاری از کارگران حساب های چندگانه داشته اند.

دولت مجدداً طرح جدیدی را در سال ۱۹۹۷ ارائه نمود. تحت این نظام کارگران معادل ۶/۵ درصد دستمزدشان را به یک حساب انفرادی می سپارند که توسط یک مؤسسه مالی

مدیریت می‌شود. علاوه بر این دولت نیز حق بیمه‌ای معادل ۵/۵ درصد حداقل دستمزد را به حساب هر کارگر فعال واریز می‌نماید. همچنین کارگران ملزم هستند که معادل ۵ درصد دستمزدشان را به صندوق مسکن بپردازند. تغییری که طرح سال ۱۹۹۷ نسبت به اصلاحات سال ۱۹۹۲ داشت این بود که به پولی که در صندوق مسکن سپرده‌گذاری شده بود سودی براساس عملکرد صندوق پرداخت شد. این در حالی بود که در نظام قدیم، در زمان بازنشستگی به کارگران معادل حق بیمه اسمی آنها برگشت داده می‌شد. سن بازنشستگی همان ۶۵ سال باقی ماند. در این سن کارگران می‌توانند پول خود را به صورت مرحله‌ای برداشت نموده و یا نسبت به خرید یک بیمه مقرر سالیانه اقدام نمایند.

سیستم جدید شامل حداقل مزایایی معادل حداقل دستمزد سال ۱۹۹۷ می‌باشد. در آینده براساس تورم تعدیل می‌شود و برای کارگرانی در نظر گرفته شده که موجودی حساب آنها برای تأمین این مزایا کافی نیست (با این فرض که حداقل دستمزدهای واقعی به مرور زمان افزایش می‌یابد، در صورتی که این فرمول تغییر کند، ارزش حداقل مزایای پرداختی نسبت به حداقل دستمزد به میزان زیادی با کاهش مواجه خواهد شد). کارگران، برای بهره‌مند شدن از این مزایا باید به مدت ۲۵ سال سابقه پرداخت داشته باشند. تمام کارگرانی که بعد از اصلاح نظام به نیروی کار می‌پیوندند، باید به نظام جدید ملحق شوند. اما کارگرانی که قبلاً در نظام قدیم حق بیمه پرداخته بودند، می‌توانستند مزایایی را که تحت نظام قدیم تا سال ۱۹۹۷ به آنها تعلق می‌گرفت، دریافت نموده و یا از مزایای حاصل از مقدار پس‌انداز انباشته شده موجود در حسابشان بهره‌مند گردند. بخش‌های بیمه عمر و بیمه از کارافتادگی نظام بیمه‌ای، همچنین آن بخشی که مزایای درمانی ارائه می‌کرد، به طور مستقیم تحت تأثیر اصلاحات قرار نگرفتند. در آغاز کار، هزینه‌های اجرائی نظام جدید به شدت بالا بود به طوری که کارگزاری‌های مالی حق الزحمه‌هایی طلب می‌کردند که در برخی موارد بیش از ۲۰ درصد حق بیمه سالانه بوده و نرخ متوسط کارمزد بیش از ۱۵ درصد حق بیمه سالانه بود («گران‌دولینی» و «سردا»، ۱۹۹۸). ابتدا دولت ملزم کرد که موجودی حساب‌ها منحصراً در دیون دولتی سرمایه‌گذاری شوند، گرچه هدف این است که در آینده مقدار زیادی از وجوه این حساب‌ها در سهام و اوراق قرضه با دامنه بیشتری نگهداری شود.

تشخیص این نکته مهم است که احتمال دارد نظام جدید یا کاهش قابل توجهی در مزایای پرداختی اعمال نماید و یا حق بیمه پرداختی اغلب کارگران حتی آنهایی که هم‌گروه دوره انتقال بوده‌اند را افزایش دهد. اگر کارگری قبل از سال ۱۹۹۷، به مدت ۱۰ سال در نظام قدیم



حق بیمه پرداخته، مزایایی تحت نظام قدیم به او تعلق خواهد گرفت. اما به واسطه گستردگی پدیده گریز از پرداخت حق بیمه که قبلاً به آن اشاره شد، تعداد کارگرانی که در سال ۱۹۹۷ هنوز جزو نیروی کار بوده و به مدت ۱۰ سال سابقه پرداخت داشته باشند، چندان زیاد نیست. (گراندولینی و سردا نسبت نیروی کاری که قبل از اصلاح ساختار تحت پوشش طرح مستمری دولت قرار داشته‌اند، را کمتر از ۳۷ درصد در نظر گرفته‌اند. جدول (۱)). این بدان معناست که اغلب کارگران شرایط دریافت هیچگونه مزایایی را تحت نظام قدیمی نداشته‌اند.

کارگران برای این‌که بتوانند از حداقل مزایای طرح جدید بهره‌مند شوند باید حداقل به مدت ۲۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. آنها معادل تعداد سال‌هایی که به نظام قدیم حق بیمه پرداخت کرده‌اند اعتبار کسب می‌کنند. کارگرانی که نتوانند سابقه کافی برای دریافت این مزایا ایجاد کنند تنها مجاز به استفاده از پول انباشته شده در حسابشان می‌باشند. احتمال می‌رود که بسیاری از کارگران دوره انتقال در چنین وضعیتی قرار داشته باشند. به عنوان مثال یک کارگر ۵۰ ساله، پنج سال سابقه در نظام قدیم بستانکار شود، باید به مدت بیست سال دیگر کار کند تا بتواند پس‌انداز کافی برای بهره‌مند شدن از حداقل مزایا را به دست آورد. از آنجا که کارگران معمولاً می‌کوشیده‌اند تا میزان پرداخت خود به نظام مستمری بازنشستگی را حداقل نمایند، انتظار می‌رود برای بسیاری از کارگران مسن‌تر، پس‌انداز کافی برای بهره‌مندی از حداقل مزایا مشکل باشد.

پرو

اصلاح نظام مستمری کشور پرو در ژوئن سال ۱۹۹۳ با اجرای قانونی که سال قبل از آن به تصویب رسیده بود، آغاز گردید.^{۳۱} نظام قدیمی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه با یک نظام دولتی شبیه کلمبیا جایگزین گردید. این نظام ترکیبی از یک بخش مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه و یک بخش خصوصی اندوخته‌گذاری شده کامل بود. در هر دو طرح، سن بازنشستگی از ۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان، به ۶۵ سال به طور یکسان افزایش یافت. مشارکت در این نظام مستمری ظاهراً اجباری است.

این اختیار به کارگران داده شده است که مطابق میل خود، بخش دولتی یا خصوصی نظام را انتخاب نمایند برای کارگرانی که قبلاً تحت پوشش نظام قدیم بوده‌اند، انتقال بین این دو برنامه در هر زمانی مجاز اعلام شده است. به کارگرانی که به تازگی به نیروی کار اضافه شده‌اند، این اجازه داده شده است که طی یک فرصت زمانی ۱۰ روزه، نسبت به انتخاب برنامه‌ای که تمایل

دارند به آن ملحق شوند، اقدام نمایند. گزینه پیش فرض، طرح خصوصی است. نیروهای جدید بازار کار اجازه ندارند از طرح خصوصی به طرح دولتی انتقال یابند. برای سایر کارگران از قبیل همسرانی که در گروه دستمزدبگیران یا خویش فرمایان قرار ندارند، پوشش بیمه‌ای اختیاری فراهم گردیده است.

نرخ حق بیمه برای کارگر در نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه، معادل ۱۳ درصد دستمزد است و کارفرما هیچ سهمی در پرداخت حق بیمه ندارد. نرخ حق بیمه تحت نظام قدیم معادل ۳ درصد بود. به کارگری که تحت پوشش طرح دولتی قرار داشته و به مدت بیست سال حق بیمه پرداخت نموده باشد، مزایایی معادل ۵۰ درصد میانگین حقوق پنج سال گذشته‌اش تعلق می‌گیرد. به ازای هر سال پرداخت اضافی حق بیمه، نرخ مذکور معادل ۴ درصد افزایش می‌یابد و حداکثر تا ۱۰۰ درصد قابل افزایش است، اگرچه یک سقفی در سطح ۸۰۷ سل، (واحد پول پرو) در ماه وجود دارد. (برای درک بهتر این میزان حداقل دستمزد معادل ۴۱۰ سل در ماه است). اگر فردی به مدت ۲۵ تا ۳۰ سال حق بیمه پرداخته باشد، متوسط سه یا چهار سال گذشته برای او محاسبه خواهد شد.

در لایه اول یک حداقل مستمری تضمین شده وجود دارد که از محل درآمدهای ناشی از خصوصی سازی مؤسسات تحت مالکیت دولت تأمین مالی می‌گردد. اما قاعده مشخصی در مورد چگونگی پرداخت این مزایا وجود ندارد، لذا پرداخت مزایای مذکور بنا به تشخیص و صلاحدید مدیران صندوق صورت می‌گیرد. درآمد تکمیلی (اضافی) که تاکنون پرداخت شده، ۶۰۰ سل در ماه است که ۶ ماهه پرداخت می‌شود. یک صندوق ذخیره دیگر که از محل عوائد ناشی از خصوصی سازی تأمین مالی می‌شود، نیز برای پوشش تعهدات سهم دولت از نظام اصلاح شده ایجاد گردیده است. بدین ترتیب که حداقل درآمد مشمول کسر حق بیمه معادل حداقل دستمزد قانونی و برای کارگران بومی این رقم معادل یک سوم حداقل دستمزد محاسبه می‌شود و هیچ سقف و حداکثری برای حق بیمه تعیین نشده است.

لایه دوم طرح جزء اندوخته‌گذاری خصوصی است، سطح حق بیمه برای این طرح در ابتدا ۱۰ درصد بود، اما در سال ۱۹۹۹ به منظور جذب کارگرانی که تحت پوشش طرح دولتی بودند این نرخ به ۸ درصد کاهش یافت. همچنین به منظور تشویق مشارکت در طرح خصوصی، در سال ۱۹۹۷ نرخ حق بیمه برای طرح دولتی از ۱۱ درصد به ۱۳ درصد افزایش یافت. این نظام کارگران از حق انتخاب دریافت به صورت مقرر سالیانه یا برداشت مرحله‌ای برخوردار بودند. طرح اندوخته‌گذاری شده توسط پنج AFP اجرا می‌شود. کل دارایی‌های تحت اداره، تا

پایان سال ۱۹۹۶، ۲/۳ میلیارد سل یا حدود ۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی بود که تا آغاز سال ۲۰۰۱، این مقدار به ۸/۴ میلیارد سل یا حدود ۴/۸ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش یافت. کارگران علاوه بر پرداخت نرخ ۸ درصدی حق بیمه، باید هزینه‌ای معادل ۳/۷۴ درصد دستمزدشان را نیز برای هزینه‌های اجرایی و بیمه بازماندگان و ازکارافتادگان بپردازند. ۳/۳۶ درصد از این دریافتی به هزینه‌های اجرائی تعلق می‌گیرد. حتی با این نرخ‌های بالای دریافتی یکی از پنج صندوق اداره‌کننده حساب‌های خصوصی تا سال ۱۹۹۶ در نقطه سر به سری قرار گرفت و سایر صندوق‌ها به خاطر هزینه‌های اولیه بالا و هزینه تبلیغات و فروش، زیان عملیاتی هنگفتی را متحمل گردیدند.

ابتدا دولت یک نرخ بازده معین را با یک دامنه نوسان قابل قبول تعیین نمود. این نرخ از آن زمان تاکنون نسبت به سطح حداقل سودآوری تغییر نموده که این تغییر هر ساله اتفاق می‌افتد. میانگین نرخ واقعی بازده بین سال‌های ۱۹۹۳ و پایان ۱۹۹۶، قبل از کاهش هزینه‌های عملیاتی یا حق کمیسیون، سالانه حدود ۷ درصد بوده است. اما پس از به حساب آوردن این هزینه‌ها، نرخ بازده واقعی طی دو سال اول یک نرخ منفی ناچیز بود که در سال ۱۹۹۶ به ۴/۵ درصد افزایش یافت. در طرح خصوصی هیچ تضمینی در مورد حداقل مستمری بازنشستگی وجود ندارد.

در طرح دولتی مزایای ازکارافتادگان به گونه‌ای است که به مستمری‌بگیران اجازه می‌دهد ۵۰ درصد میانگین حقوقشان طی سه سال آخر را با یک تضاد عدد ۱/۵ درصدی به ازای هر سال پرداخت حق بیمه بیش از ۳ سال دریافت کنند. اگر سابقه بیمه شده بین ۱ تا ۳ سال باشد، یک ششم متوسط دریافتی به ازای هر سال خواهد بود. حداقل مزایا معادل سه برابر حداقل دستمزد قانونی است و حداکثر مزایا معادل ۸۰ درصد میانگین دستمزدها می‌باشد. در طرح دولتی مزایای بازماندگان معادل ۵۰ درصد مستمری پرداخت شده یا تعلق گرفته به فرد بیمه شده می‌باشد. حداقل مزایای بازماندگان معادل مستمری استحقاقی است که به فرد از کار افتاده تعلق می‌گیرد، در حالی که حداکثر مزایای معادل ۱۰۰ درصد مستمری فرد بیمه شده می‌باشد.^{۲۲} در طرح خصوصی کارگران از کارافتاده مزایای گروه بیمه از کارافتادگی و بیمه بازماندگان خود را دریافت می‌نمایند که مقدار آن معادل ۷۰ درصد حقوق قبلی آنها است. مقدار مزایای متعلقه به بازماندگان در طرح خصوصی نیز به میزان بیمه از کارافتادگی و بازماندگان گروه بوده و برای همسر بازمانده معادل ۳۵ درصد حقوق فرد بیمه شده و برای هر یک از فرزندان و یا والدین بازمانده معادل ۱۴ درصد حقوق فرد مذکور می‌باشد. تا سال ۱۹۹۶



حق بیمه گروهی از طریق حق بیمه بازنشستگی معادل ۱/۲۳ درصد دستمزد مشارکت‌کنندگان تأمین مالی می‌گردید. کارگرانی که قصد انتقال از نظام قدیمی به جزء اندوخته‌گذاری شده خصوصی را دارند، می‌توانند بابت سوابق خود در نظام قدیم اوراق شناسایی را که برای کمک به آنها در هنگام انتقال در نظر گرفته شده است، دریافت کنند. آنها باید شش ماه قبل از اصلاح نظام، حداقل چهار سال از ده سال قبل از سال ۱۹۹۲، سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. اوراق شناسایی بدون بهره و غیرقابل انتقال بوده و همانند کل نظام با شاخص قیمت مصرف‌کننده تعدیل می‌شوند.

تا پایان سال ۱۹۹۶، یک میلیون کارگر معادل ۱۲ درصد جمعیت فعال اقتصادی به عضویت بخش دولتی نظام و ۱/۵۵ میلیون کارگر معادل ۱۸ درصد جمعیت فعال اقتصادی به عضویت جمعیت فعال اقتصادی به عضویت بخش خصوصی نظام درآمد بودند. مجموع پوشش تمام طرح‌های مستمری ۲۰ درصد نیروی کار را در بر می‌گیرد. بخش مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه اصلاح شده، به یک طرح ملی که اکثر کارگران حائز شرایط را تحت پوشش قرار می‌دهد و یک مجموعه مجزا از طرح‌های دولتی که نیروهای نظامی، پلیس و معلمان را شامل می‌گردد و یک طرح خاص دارای مزایای بیشتر برای کارکنان دولتی که «سدولا ویوا»^{۳۳} نامیده می‌شوند، تقسیم شده است.

طرح ملی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه حدود ۵۰۰ هزار بیمه شده، ۲۵۰ هزار مستمری‌بگیر بازنشستگی و ۱۰۰ هزار مستمری‌بگیر بازمانده و ازکارافتاده را تحت پوشش خود دارد. طرح‌های نیروهای نظامی و پلیس حدود ۱۳۵ هزار بیمه شده و ۹۲ هزار مستمری‌بگیر را شامل می‌شوند و طرح معلمان دارای ۲۰۰ هزار نفر پرداخت‌کننده حق بیمه و ۱۵۰ هزار نفر مستمری‌بگیر و طرح «سدولا ویوا» دارای ۵۵ هزار پرداخت‌کننده حق بیمه و ۲۶۵ هزار مستمری‌بگیر می‌باشند. در نظام اصلاح شده مستمری، انگیزه‌ها و مزایایی نیز وجود دارند. در طرح دولتی، مشکلی که وجود دارد این است که میزان دستمزدهای متعلق به سه تا پنج سال آخر کار کمتر از میزان واقعی گزارش می‌شود، همچنین ارزش دستمزدها طی دوره زمانی مبنای محاسبه بازنشستگی، بیش از حد واقع گزارش می‌شود، اما در مورد طرح خصوصی مشکل این است که به خاطر نرخ پایین تر حق بیمه نسبت به طرح دولتی و نرخ پایین بازده در صورتی که میانگین سابقه پرداخت حق بیمه نزدیک به ۲۰ سال باقی بماند، مزایای حاصل از صندوق‌های خصوصی به اندازه مزایای طرح دولتی نخواهد بود، همانگونه که در حال حاضر چنین اتفاقی رخ داده است.

لهستان

نظام مستمری لهستان در سال ۱۹۹۹ اصلاح گردید و از یک نظام دولتی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه به یک نظام چندلایه شامل یک جزء نظام مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه و یک جزء اندوخته‌گذاری شده خصوصی و یک جزء اختیاری طرح مستمری شاغلین تبدیل گردید.^{۲۴}

در نظام قدیم مستمری، به خاطر آسان‌گیری مقررات، سن مؤثر بازنشستگی برای زنان از ۶۰ سال به ۵۵ سال و برای مردان از ۶۵ سال به ۵۹ سال طی دوره زمانی دهه‌های هشتاد و نود کاهش یافته بود. به خاطر مشکلات موجود در حفظ تعادل مالی برنامه، نرخ حق بیمه پرداختی به نظام مستمری قدیم از ۲۵ درصد در سال ۱۹۸۱ به ۳۸ درصد در سال‌های ۸۹-۱۹۸۷ و ۴۵ درصد در سال ۱۹۹۰ افزایش یافت که کل مبلغ آن توسط کارفرما پرداخت می‌شد. میانگین مستمری در سال ۱۹۹۱ معادل ۷۶ درصد آخرین حقوق کارگر بود. کارگرانی که تقاضای بازنشستگی پیش از موعد کردند، هیچ کاهشی در مزایای پرداختی به آنها صورت نمی‌گرفت. مزایای پرداختی از سه جزء تشکیل شده بود: اول مزایای ثابت که رقم آن از ۲۲ درصد میانگین دستمزد در سال ۱۹۹۲ به ۲۴ درصد در سال ۱۹۹۹ افزایش یافت، جزء دوم مرتبط با درآمد و سوم جزء مکمل که به منظور جبران از دست دادن مزایای طی سال‌هایی که کارگر احتمالاً حق بیمه پرداخت نکرده بود، در نظر گرفته شده بود. این مزایا با نرخ تورم تعدیل (ترمیم) شده‌اند. در سال ۱۹۹۱، حداقل مزایای مستمری در سطح ۳۵ درصد متوسط دستمزد تعیین گردید بعد از سن ۷۵ سالگی یک مبلغ اضافی دیگر معادل ۱۰ درصد متوسط دستمزدها باید به کارگر پرداخت می‌شد. در سال ۱۹۹۴ هزینه‌های مربوط به نظام مستمری، شامل تأمین اجتماعی کشاورزان و مزایای از کارافتادگی به حدود ۱۵/۴ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش یافت که در مقایسه با سال ۱۹۹۶ میانگین مخارج تأمین اجتماعی در اتحادیه اروپایی معادل ۱۲/۳ درصد تولید ناخالص داخلی بود. در سال ۱۹۹۸ یعنی زمان آغاز اصلاحات، نظام مذکور دارای ۱۲/۵ میلیون بیمه‌پرداز و حدود ۷/۵ میلیون مستمری‌بگیر بود.

نظام مستمری اصلاح‌یافته لهستان از سه لایه تشکیل شده است: لایه اول، ارزیابی سالانه مبتنی بر حق بیمه معین، لایه دوم، لایه خصوصی اندوخته‌گذاری مبتنی بر حق بیمه معین و لایه سوم، نیز اختیاری است که به صورت اندوخته‌گذاری تأمین مالی شده و مبتنی بر حق بیمه معین است. برخلاف نظام گذشته، در نظام جدید محاسبات مربوط به پرداخت مزایا امید به زندگی و سن بازنشستگی کارگر را مدنظر قرار می‌دهد. در لایه نخست اگرچه نظام به صورت



ارزیابی سالانه تأمین مالی می‌شود اما پرداخت مزایا مبتنی بر حق بیمه معین یا نرخ رشد دستمزدهای مشمول حق بیمه است، در واقع یک سیستم مبتنی بر حق بیمه معین صوری^{۲۵} شبیه آنچه در لتونی وجود دارد، اجرا می‌شود. نظام قدیمی در مورد کارگرانی که سال تولد آنها بعد از ۱۹۴۸ بوده است، بسته شده است. کارگرانی که بعد از سال ۱۹۶۸ متولد شده‌اند تحت پوشش هر دو لایه اول و دوم قرار دارند. کارگرانی که بین سال‌های ۱۰۴۰ تا ۱۰۶۸ متولد شده‌اند، می‌توانند هم لایه اول و هم لایه دوم را انتخاب نمایند و یا فقط در لایه اول مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه مشارکت نمایند. افراد جدیدی که به نیروی کار اضافه می‌شوند، اجباراً باید در هر دو لایه اول و دوم عضویت داشته باشند.

نرخ حق بیمه در نظام جدید بیش از ۳۶ درصد دستمزد ناخالص می‌باشد. از این حق بیمه، ۱۹/۲۵ درصد به نظام مستمری بازنشستگی، ۱۳ درصد به مستمری بازمندگان و از کارافتادگی و ۳ درصد باقیمانده به مزایای ایام بیماری و بارداری و حوادث ناشی از کار تعلق می‌گیرد. ۹/۷۶ درصد از حق بیمه تعلق گرفته به مستمری دوران سالمندی از طرف کارفرما و ۹/۷۶ درصد دیگر از طرف کارگر پرداخت می‌گردد. ۱۲/۲۲ درصد از این حق بیمه‌ها به لایه مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه تعلق می‌گیرد که از محل ۶/۱۱ درصد از ۹/۷۶ درصد سهم کارگر و کارفرما تأمین می‌گردد. ۷/۳ درصد نیز به لایه اندوخته‌گذاری شده تعلق می‌گیرد که از محل ۳/۶۵ درصد از سهم ۹/۷۶ درصدی کارگر و کارفرما تأمین می‌شود. حق بیمه انباشته شده متناسب با ۷۵ درصد رشد فعلی فیش حقوقی تعدیل خواهد شد. سن جدید بازنشستگی برای زنان ۶۰ سال و برای مردان ۶۵ سال است، در صورتی که سن بازنشستگی قبلی ۵۵ سال برای زنان و ۵۹ سال برای مردان بود. هرگونه کسری درآمدی ناشی از کاهش حق بیمه لایه اول، از طریق درآمدهای دولت از محل خصوصی‌سازی مؤسسات تحت مالکیت دولت جبران خواهد شد. به نحوی متفاوت از نظام قدیمی، در نظام فعلی حق بیمه‌ها به طور مساوی بین کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود، گرچه کمک هزینه حوادث ناشی از کار فقط برعهده کارفرماست و پرداخت حق بیمه جهت دریافت مزایای بارداری و ایام بیماری فقط برعهده کارگر می‌باشد. همچنین سقف دستمزد مشمول کسر حق بیمه ۲۵۰ درصد دستمزدهای متوسط تعیین شده است. کارگران می‌توانند تا سقف ۷ درصد دستمزدشان را به عنوان حق بیمه به لایه اختیاری سوم بپردازند که در آن لایه می‌توانند از رفتار مالیاتی ترجیحی نیز بهره‌مند گردند.

مزایای مستمری در نظام جدید با استفاده از فرمولی که سابقه پرداخت حق بیمه، نرخ بازده



حساب‌های انفرادی، سن ورود به نظام تأمین اجتماعی و میانگین امید به زندگی در سن بازنشستگی را در نظر می‌گیرد، محاسبه می‌گردد. در لایه اول، مزایا طبق شاخص قیمت‌های مصرف‌کننده تعدیل می‌گردد و معادل ۲۰ درصد رشد مستمرز واقعی در مرحله پرداخت افزایش خواهد داشت. یک صندوق ذخیره جهت پیش‌بینی هرگونه کسری ممکن در نظام اصلاح شده ایجاد گردید که منابع آن از محل مازاد ایجاد شده در لایه اول و یک حق بیمه یک درصدی از صورت‌حساب مستمرز بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۸ تأمین می‌شود.

در لایه دوم هر کارگر می‌تواند از بین مجموعه‌ای از صندوق‌ها، یک صندوق را انتخاب نماید. در زمان بازنشستگی کارگر نسبت به خرید یک مستمری سالانه اقدام خواهد نمود. ۲۱ صندوق مستمری وجود دارد که در لایه دوم فعالیت می‌نمایند. تا پایان سال ۱۹۹۹، از مجموع ۱۱/۵ میلیون عضو بالقوه، ۶ میلیون نفر به عضویت صندوق‌های لایه دوم درآمده‌اند. بیشتر کارگران به عضویت سه صندوق اصلی درآمده‌اند. هفت صندوق سهم این لایه ۹۵ درصد بازار را در بر گرفته‌اند.

لایه سوم اختیاری از طرح‌های پس‌انداز بلندمدت و برنامه‌های مستمری مرتبط با شغل تشکیل شده است. هدف این لایه آن است که امکان می‌دهد کنترل بیشتری بر گزینه‌های سرمایه‌گذاری‌شان داشته باشند. برنامه مرتبط با شغل، شامل عضویت شاغلین در برنامه‌های بیمه عمر گروهی خریداری شده توسط کارفرمایان می‌باشد.

برای کارگران زن که حداقل ۲۰ سال و کارگران مرد که حداقل ۲۵ سال حق بیمه پرداخت نموده باشند، یک حداقل مستمری تضمین شده است که در سن بازنشستگی به آنها پرداخت می‌شود. مبلغ این مستمری تضمین شده معادل ۴۵۱/۱۱ زلوت^{۲۶} (واحد پول لهستان) در ماه، یا ۳۵ درصد میانگین دستمزدها می‌باشد که تحت نظام قدیم توزیع می‌گردد. مستمری بازماندگان و از کارافتادگان همانند سابق تحت برنامه دولتی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه پرداخت می‌گردد. هزینه‌های اجرائی لایه دوم اندوخته‌گذاری شده شامل یک حق الزحمه مدیریت است که از دارائی‌های صندوق تأمین می‌شود و همچنین یک نسبت معین جهت حق کمیسیون که از حق بیمه‌ها پرداخت شده، برداشت می‌شود. هزینه مدیریت نباید بیش از ۰/۶ درصد ارزش دارایی‌های سالیانه باشد و حق کمیسیون نیز به طور متوسط بین ۷ تا ۹ درصد حق بیمه‌های پرداختی می‌باشد، بدین معنی که بین ۰/۵۱ تا ۰/۶۶ دستمزدهای ناخالص جهت پرداخت حق کمیسیون استفاده می‌گردد. مقدار حق کمیسیون مذکور بعد از دو سال مشارکت به ۵ درصد و یا حدوداً ۰/۳۷ درصد دستمزدها کاهش خواهد یافت.

به خاطر کاهش برنامه‌ریزی شده هزینه‌ها در طول زمان، نرخ بازده پرداختی به کارگران بسته به میزان سال‌هایی که حق بیمه پرداخت نموده‌اند، تفاوت خواهد داشت. به عنوان مثال اگر صندوق‌ها بازده ناخالصی معادل ۵ درصد در سال به دست آورند، این ساختار، بازده خالصی بین ۳/۲۲ تا ۴/۰۹ درصد، بسته به این که کارگر حداقل ۱۰ سال و یا حداکثر ۳۵ سال حق بیمه پرداخت کرده به دست می‌آورند بدین معنا که کارگری که مدت کمتری در صندوق باشد مبلغ زیادی از موجودی حسابش برای هزینه‌های اجرائی برداشت خواهد شد.

یک نرخ بازده تضمین شده نیز وجود دارد که بر پایه نرخ متوسط بازده تمام صندوق‌های خصوصی تعیین می‌گردد. اگر ارزش بازده یک صندوق مفروض کمتر از حداقل، ۵۰ درصد بازده اسمی متوسط و یا ۴ درصد کمتر از متوسط بازده باشد، آنگاه مجری صندوق باید برای جبران کسری مبالغی به صندوق واریز نماید. این پرداخت‌های اضافی از حساب ذخیره‌ای که بدین منظور تعیین شده، برداشت خواهد شد. همچنین وجوه تضمینی مشابه دیگری نیز به همان منظور در نظر گرفته شده است. وجوه لازم برای هر دو حساب ذخیره، از محل دارائی‌های کنار گذاشته شده توسط مجریان صندوق‌های خصوصی تأمین می‌گردد.

کارگرانی که در نظام قدیمی حق بیمه پرداخت کرده‌اند، در سیستم جدید وجوه انباشته‌ای خواهند داشت. در لایه اول، سرمایه اولیه در دوره انتقال به حساب کارگران افزوده شد. این سرمایه اولیه همان مقدار مزایایی را که در نظام سیستم قدیم قابل پرداخت بود، در نظام جدید فراهم می‌کنند. یعنی همان مقداری که کارگر در صورت بازنشستگی در روز آخر اجرای نظام قدیم می‌توانست دریافت نماید. از آنجا که در نظام اصلاح شده هدف بلندمدت‌تری وجود دارد که عبارت از کاهش درصد متوسط دستمزدهای قابل پرداخت به عنوان مستمری می‌باشد لذا به مرور زمان مقدار سرمایه اولیه کاهش خواهد یافت.

قانون خاصی نیز برای تضمین عادلانه بودن نظام، برای آن دسته از زنان کارگر که در دوره انتقال، مشارکتی در لایه اندوخته‌گذاری شده نداشتند به اجرا گذاشته شد. به موجب این قانون فرمولی برای تعیین مقدار مزایای کارگران زنی که بین سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳ بازنشسته خواهند شد ایجاد گردیده که این فرمول ترکیبی از فرمول‌های نظام قدیم و نظام جدید می‌باشد. این فرمول با ۸۰ درصد توزیع قدیم و ۲۰ درصد توزیع جدید در سال ۲۰۰۹ آغاز خواهد شد و با ۲۰ درصد توزیع قدیم و ۸۰ درصد توزیع جدید در سال ۲۰۱۳ به پایان خواهد رسید. در آغاز، مزایای سرمایه اولیه برای تمام کارگران دوره انتقال، بیش از ۶۰ درصد کل مزایای مستمری بازنشستگی در نظر گرفته شده برای مسن‌ترین کارگران در زمان اصلاح نظام خواهد بود.

اروگوئه

اروگوئه اصلاح ساختار نظام مستمری دولتی خود را در آغاز سال ۱۹۹۷ با حمایت بانک جهانی آغاز نمود.^{۲۷} این کشور یک نظام دولایه شامل یک لایه اجباری مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه و یک لایه اندوخته‌گذاری شده دارای حق بیمه با مزایای معین یا حق بیمه‌های معین را جایگزین نظام قدیمی مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه نمود. کارگرانی که سن آنها در زمان اصلاح ساختار نظام بیش از چهل سال بود، اجازه داشتند که در نظام اصلاح شده مبتنی بر سیستم تأمین مالی ارزیابی سالانه باقی بمانند. این تغییر با کاهش قابل توجه مزایای پرداختی به کارگران در آستانه سن بازنشستگی و افزایش سن بازنشستگی زنان از ۵۵ سال به ۶۰ سال همراه بود.^{۲۸}

نرخ حق بیمه در نظام قدیم این کشور، معادل ۱۳ درصد سهم کارگر و ۱۴/۵ درصد دستمزد سهم کارفرما بود. علاوه بر این دولت حق بیمه‌ای در نظر گرفت که رقم آن به طور متوسط معادل ۸/۶ درصد دستمزدها بوده و به منظور حفظ توانایی پرداخت دیون ایجاد گردید. گرچه در اصل این نظام به صورت اجباری بود، ولی پدیده گریز از پرداخت به طور گسترده‌ای وجود داشت علاوه بر کارگران موجود در بخش اقتصاد غیررسمی که در اغلب کشورهای در حال توسعه تحت پوشش بیمه‌ای قرار ندارند، بسیاری از کارگران رسمی نیز در بیشتر دوره اشتغال خود از پرداخت حق بیمه فرار می‌کردند. پرداخت مزایای این نظام براساس میانگین دستمزد کارگر در سه سال آخر خدمت محاسبه می‌شد. میزان گریز از پرداخت، دقیقاً در زمان قبل از اصلاح ساختار، نزدیک به ۳۰ درصد برآورد شده بود (۱۹۹۶: ۷۴۲، گارسیا موجییکا)^{۲۹}.

از آنجائی که مدت زمان طولانی‌تر پرداخت حق بیمه، بر مقدار مزایای بازنشستگی تأثیری نمی‌گذاشت، لذا کارگران انگیزه زیادی برای گریز از پرداخت حق بیمه داشتند، مگر در سال‌هایی که مبنای محاسبه مزایای متعلقه به کارگران بود. این فرمول همچنین این انگیزه را در کارگران ایجاد می‌نمود که درآمد خود را در سه سال آخر خدمت بیش از مقدار واقعی بیان کنند که این کار نیز در حد گسترده‌ای صورت می‌گرفت. طبق برآورد گارسیا موجییکا، ۴۴ درصد کارگران درآمد خود را بیش از مقدار واقعی بیان کردند تا مقدار مزایای متعلقه گرفته به آنها بالاتر رود. (ص ii) کل هزینه ناشی از این سوءاستفاده‌ها معادل ۷/۴ درصد تولید ناخالص داخلی برآورد گردید که موجب شد نظام دقیقاً در زمان قبل از اصلاح ساختار برنامه با یک کسری به میزان ۴/۸ درصد تولید ناخالص داخلی، مواجه گردد.



در نظام جدید، یک لایه اجباری مبتنی بر حق بیمه معین وجود دارد که از طرف کارفرما از محل مالیات بر حقوق تأمین می‌گردد. نرخ حق بیمه مذکور از $14/5$ درصد به $12/5$ درصد کاهش یافت. در زمان اصلاح ساختار نظام، حق بیمه سهم کارگر با 2 درصد افزایش به 15 درصد دستمزد رسید که برای جبران کاهش حق بیمه سهم کارفرما وضع گردید. کارگرانی که سن آنها بیش از 40 سال بود، در زمان اصلاح ساختار نظام (1997) این اجازه را داشتند که حق بیمه خود را در یکی از دو نظام مزایای معین و یا حق بیمه معین واریز نمایند. کارگرانی که سن آنها کمتر از 40 سال بود، باید حق بیمه خود را در نظام حق بیمه معین می‌سپردند. دولت یارانه کلانی را برای تشویق کارگرانی که نظام حق بیمه معین را برگزیده بودند در نظر گرفت.

نرخ جایگزینی در نظام حق بیمه با مزایای معین مشخص برای کارگرانی که 35 سال کار کنند و در سن 60 سالگی بازنشسته شوند، 50 درصد می‌باشد. این نسبت به ازای هر سال کار اضافه‌تر از 35 سال (تا سقف حداکثر $2/5$ درصد) معادل $0/5$ درصد و به ازای هر سال کار اضافه‌تر از سن 60 سالگی (تا سقف حداکثر 30 درصد) معادل 3 درصد افزایش می‌یابد. مزایای بازنشستگی با نرخ رشد میانگین دستمزد تعدیل می‌شوند. همچنین یک حداقل مزایا معادل حداقل دستمزد در زمان بازنشستگی تعیین شده است که به تمام کارگرانی که حداقل 10 سال حق بیمه پرداخت نموده باشند تعلق می‌گیرد. همچنین یک برنامه بیمه اجتماعی مجزا برای بازنشستگانی که سابقه کار کافی برای بهره‌مند شدن از این مزایا را ندارند، وجود دارد. یکی از اهداف اصلی اصلاح ساختار، پس‌انداز پول و از آن طریق کاهش کسری نظام قبلی بود. بدین منظور نرخ جایگزینی برای یک کارگر مرد دارای 35 سال سابقه کار که در سن 60 سالگی بازنشسته می‌شود، از 65 درصد در نظام قدیم به 50 درصد در نظام جدید کاهش یافت و میزان کاهش مزایا برای زنان کارگر بیش از این بود، زیرا علاوه بر کاهش نرخ جایگزینی طبق برنامه‌ریزی، سن قانونی بازنشستگی آنها نیز از 55 سال به 60 سال افزایش یافت.

در این حال کارگرانی که نظام حق بیمه معین را انتخاب می‌کنند، می‌توانند بهتر از سیستم بهره‌مند شوند (مخصوصاً با در نظر گرفتن یارانه‌ای که دولت برای انتخاب این گزینه در نظر می‌گیرد) اما این کارگران حتی با در نظر گرفتن فرضیات خوش‌بینانه در مورد نرخ بازده تعلق گرفته به حساب‌هایشان، باز هم در مقایسه با نظام قبلی کاهش‌هایی را در مزایای دریافتی‌شان تجربه خواهند نمود.

به نظر نمی‌رسد نظام جدید، نرخ پوشش را که در حال حاضر به طور کلی $75/7$ درصد است، افزایش محسوسی داده باشد، اما نرخ مذکور برای کارگرانی که در پایین‌ترین دهک

درآمدی قرار دارند تنها ۴۳/۲ درصد است. گفتنی است که نظام قبلی در کاهش فقر سالمندان کاملاً موفق عمل کرده است. بنا به اظهارات بانک جهانی (بانک جهانی، ۲۰۰۱: ۶۳) در اروگوئه، گروه سنی بالای ۵۵ سال کمترین نرخ فقر را داشته‌اند. همچنین در این گزارش اعتراف شده است که نظام جدید باعث کاهش نابرابری نگردیده و حتی می‌تواند آن را افزایش داده باشد زیرا مزایای بازنشستگی بیش از پیش به سطح درآمد بستگی پیدا کرده است. همچنین در این گزارش این نکته پذیرفته شده است که نظام جدید نه تنها نتوانسته نابرابری را کاهش دهد بلکه موجب رشد آن نیز شده است چرا که مزایا بیش از گذشته به درآمدها و حق بیمه‌های پرداختی ارتباط پیدا کرده‌اند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



- Aron, H. and R. Reischauer, 2001, Countdown to Reform: The Great Social Security Debate Washington, D. C. The Brookings Institution.
- Acuna, R. and A. Iglesias, 2001, "Chile's Pension Reform After 20 Years." Washington, Dc: World Bank.
- Andrews, E. 2000, "Kazakhstan: An Ambitious Pension Reform," Washington, DC: World Bank.
- Arenas de Mesa, Alberto, and Fabio Bertanou, 1997, "Learning From Social Security Reforms: Two Different Cases, Chile and Argentinian," World Development, Vol. 25, No. 3, Pp. 329-348, Great Britain: Pergamon.
- Baker, D. and M. Weisbrot, 2002. "The Role of Social Security Privatization in the Argentina's Economic Crisis," Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, [<http://www.cepr.net/argentina-and-ss-privatization.htm>].
- Baker, D. 2001, "Diverting the Old Age Crisis: International Projections of Living Standards," in The Future of the Safety Net: Social Insurance and Employee Benefits, S. Friedman and D. Jacobs, eds., Champaign, IL: Industrial Relations Research Association Series.
- Barreto, Flavio Ataliba, and Olivia S. Mitchell, 1997. "Privatizing Latin-American Retirement Systems," Benefits Quarterly, Third Quarter, Pp. 88-87, Brookfield, WI: International Society of Certified Employee Benefit Specialists.
- Chlon, Agnieszka, Marek Gora, and Michal Rutkowski, 1999. "Shaping Pension Reform in Poland: Security Through Diversity," Social Protection Discussion Paper No, 9923, Washington, DC: World Bank.
- Coronado, Julia Lynn, 1997. "The Effects of Social Security Privatization on Household Saving: Evidence from the Chilean Experience," Washington, DC: Federal Reserve Board of Governors.
- Corsetti, Giancarlo, and Klaus Schmidt-Hebbel, 1997. "Pension Reform and Growth," in Salvador Valdes- Prieto(ed.): The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience, Cambridge: Cambridge University Press.
- Congressional Budget Office, 1997. The Economic and Budget Outlook: 1998-2002, Washington, DC: Congressional Budget Office.
- Demarco, G and R. Rofman, 1998. "Supervising Mandatory Pension Funds: Issues and Challenges Washington, DC.: World Bank.
- Devesa-Carpio, Jose and Carlos Vidal-Melia, 2001. "The Reformed Pension Systems in Latin America", Pension Reform Primer, Washington, DC: World Bank.
- Diamond, Peter A., and Salvador Valdes-Prieto, 1993. "Social Security Reforms," in Barry P. Bostworth, Rudiger Dornbusch, and Raul Laban



(eds.): The Chilean Economy: Policy Lessons and Challenges, Washington, DC: The Brookings Institution.

- Diamond, Peter A., 2000. "Administrative Costs and Equilibrium Charges with Individual Accounts." In John B. Shoven (ed.): Administrative Costs and Social Security Privatization, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Employee Benefit Research Institute, 1988. "Small Employers and the Challenge of Sponsoring a Retirement Plan: Results of the 1998 Small Employer Retirement Survey." Washington, DC: Employee Benefit Research Institute, Issue Brief#202.
- Feldstein, M. and C. Horioka, 1980. "Domestic saving and International Capital Flows," Economic Journal, Oxford: Blackwell Publishers.
- Fox, L and E. Palmer, 1999. "Latvian Pension Reform," World Bank Discussion Paper # 9922, Washington, D.C.: World Bank.
- Garcia-Mujica, Jorge, 1996.
- Grandolini, G. and L. Cerda, 1998. "The 1997 Pension Reform in Mexico," Washington, DC: World Bank.
- Holzmann, Robert, 1996. "Pension Reform, Financial Market Development, and Economic Growth: Preliminary Evidence from Chile," IMF Working Paper, Wp/96/94, Washington, DC: International Monetary Fund.
- Holzmann, Robert, 2000, "The World Bank Approach to Pension Reform," International Social Security Review, Vol. 53, Iss. 1, Geneva: Blackwell Publishers.
- International Monetary Fund, 2001. "Peru: Selected Issues," IMF Staff Country Report No. 01/51, Washington, DC: International Monetary Fund.
- James, E., J. Smalhout, and D. Vittas, 1999. "Administrative Costs and the Organization of Individual Account Systems: A Comparative Perspective." Washington, DC: World Bank.
- Lopez-Mejia, Alejandro, and Juan Ricardo Ortega, 1998. "Private Saving in Colombia," World Bank :Saving in the World: Puzzles and Policies" Conference, Washington, DC: World Bank.
- Mitchell, O., J. Poterba and M. Warshawsky, 1997. "New Evidence on the Money's Worth of Individual Annuities." Working Paper # 6002, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Mitchell, Olivia S. and Ping-Lung Hsin, 1997. "Public Sector Pension Governance and Performance," in Salvador Valdes-Prieto (ed.): The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience, Cambridge: Cambridge University Press.

- Munnell, A. 1999. "Investment Practices of State and Local Pension Funds: Implications for Social Security Reform," Philadelphia, PA: Pension Research Council, Wharton School of Business.
- Nakeva, Aleksandra, 2001. "Reform of the Pension System of Macedonia," Ministry of Finance Bulletin, July-August, Skopje, Macedonia: Macedonian Ministry of Finance.
- Orszag, P. and J. Stiglitz, 2000. "Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems," in New Ideas About Old Age Security, R. Holzmann and J. Stiglitz, eds., Washington, DC: World Bank.
- Palacios, R. and M. Pallares-Miralles. 2000. "International Patterns of Pension Provision," Washington, D.C.: World Bank.
- Queisser, Monika, 1997. "Pension Reform and Private pension Funds in Peru and Colombia," Policy Research Working Paper No. 1853, Washington, DC: World Bank.
- Rocha, Roberto, and Dimitri Vitas, 2001. "Pension Reform in Hungary: A Preliminary Assessment," Policy Research Working Paper No. 2631, Washington, DC: World Bank.
- Rofman, Rafael, 2000. "The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform," Social Protection Discussion Paper No. 0015, Washington, DC: World Bank.
- Scherman, K.G. 1999. "The Swedish Pension Reform," Issues in Social Protection Discussion Paper no. 7, Geneva: International Labour Office.
- Schmidt-Hebbel, Klaus, 1997. "Fiscal and Macroeconomic Effects of Colombia's Pension Reform." *Revista de Analisis de Economico*, Vol. 12, No.2, PP. 37-69, Santiago, Chile: ILADES/Georgetown University.
- Schwarz, A. and A. Demirguc-Junt, 1999. "Taking Stock of Pension Reforms Around the World," Washington, DC: World Bank.
- United States Department of Labour, 1998. "Study of 401(k) Plan Fees and Expenses." Washington, DC: Pension and Welfare Benefits Administration of the United States Department of Labour.
- United States Social Security Administration, 1999. *Social Security Programmes Throughout the World*, Washington, DC: United States Social Security Administration. <http://www.ssa.gov/statistics/ssptw/1999/English/>
- United States Social Security Administration, 2000, 2000 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Disability Insurance Trust Funds, Washington, DC: United States Social Security Administration.



- VON Gersdorff, Hermann, 1997. "The Bolivian Pension Reform: Innovative Solutions to Common Problems," Washington, DC. Financial Sector Development Department of the World Bank.
- Wagner, H. Gert, 1983. Estudio de la Reforma Previsional: Previsiony Reforma, Efectos en la Industriay en el Pais, Santiago, Chile: Institute of Economics, Catholic University of Chile.
- World Bank, 1994. Averting the Old Age Crisis. Oxford: Oxford University Press.
- World Bank, 1996. "National Pension Administration Technical Assistance Project Technical Annex," Report No. T.7021-AR, Washington, DC: World Bank.
- World Bank, 2000. "Csta Rica: A Pension Reform Strategy," World Bank Country Study, Washington, DC: World Bank.
- World Bank, 2001a. "Social Protection Sector Strategy: From Safety Net to Springboard. Washington, DC. World Bank.
- World Bank, 2001b. Brazil: Critical Issues in Social Security, Washington, DC. World Bank.
- World Bank, 2001c. "Uruguay: Maintaining Social Equity in a Changing Economy," Report No. 21262, Washington, DC. World Bank.