

سالمندی جمعیت و راهبردهای کلان نظام بازنشستگی در ایران و کشورهای منتخب - مطالعه تطبیقی

شهرام کریم نژاد^۱، رضا نجف بیگی^{۲*}، کرم اله دانشفرد^۳، اکبر عالم تبریز^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- استاد، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

تغییرات جمعیت شناختی به ویژه سالمندی فزاینده جمعیت و کاهش نرخ باروری از جمله چالش‌های اصلی پیش روی نظام بازنشستگی در ایران و جهان است. بنابراین بازنگرسی سیاست‌گذاری‌های مرتبط با آن در کانون توجه دولت‌ها قرار گرفته است. این مقاله با هدف ارائه پیشنهادات کاربردی در این زمینه، با استفاده از مطالعه تطبیقی راهبردهای کلان در نظام بازنشستگی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه‌ای که به اذعان اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی دارای اقدامات برجسته‌ای برای پیشگیری از بحران مالی بوده‌اند، تدوین شده است. به این منظور با استفاده از روش کتابخانه‌ای - اسنادی نظام بازنشستگی در کشورهای اندونزی، مالزی، ترکیه، سوئد و کانادا مطالعه و اقدامات آن‌ها برای مدیریت چالش مربوط به تغییرات جمعیت شناختی بررسی و مقایسه گردید. در نهایت مشخص شد که کشورهای توسعه یافته از نظام تطابق خودکار در تعیین میزان حق بیمه و مزایای قابل پرداخت استفاده می‌نمایند. کشورهای در حال توسعه نیز افزایش حداقل سن بازنشستگی، توسعه سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی، افزایش حق بیمه‌ها و ارائه خدمات بازنشستگی در قالب یک نظام حمایت اجتماعی یکپارچه را برنامه‌ریزی و اجرا نموده‌اند.

واژگان کلیدی: تغییرات جمعیت شناختی، سالمندی، نظام بازنشستگی

مقدمه

سالمندی^۱ فزاینده جمعیت پدیده‌ای جهانی است که از دهه ۱۹۵۰ شروع گردیده است. براساس گزارشات آماری سازمان ملل متحد، در حال حاضر جمعیت افراد دارای سن بالاتر از ۶۰ سال در جهان، بیش از ۹۰۰ میلیون نفر است که معادل حدود ۱۲ درصد از کل جمعیت می‌باشد. پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۵۰ تعداد این سالمندان به ۲٫۱ میلیارد نفر که معادل ۲۱٫۵ درصد از جمعیت کل جهان خواهد بود، افزایش یابد (بلوم، میتگانگ و اوشر^۲، ۲۰۱۶: ۲). سالمندی فزاینده جمعیت که با پدیده کاهش نرخ باروری^۳ همراه شده است، فشار بر صندوق‌های بازنشستگی را در سراسر جهان بیشتر نموده است. در یک جامعه سالمند ارایه مزایای بازنشستگی به گونه‌ای که دارای سطح کفایت قابل قبولی باشد، به چالشی برای این صندوق‌ها تبدیل شده است. با توجه به اینکه هدف اصلی صندوق‌های بازنشستگی تامین درآمد کافی در دوران سالمندی می‌باشد، چالش مربوط به تغییرات جمعیت‌شناختی^۴، بازنگری راهبردهای کلان نظام‌های بازنشستگی را در کانون توجه قرار داده است (لانو و همکاران^۵، ۲۰۱۴: ۱۲).

تغییرات جمعیت‌شناختی همچون کاهش نرخ باروری و افزایش نرخ امید به زندگی^۶، عدم توازن، منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی را در پی خواهد داشت. این عدم توازن نظام حمایت‌های اجتماعی در کشورهای جهان را با کسری بودجه مواجه نموده است (موزالم و اورتیز^۱، ۲۰۱۱: ۱۰). علاوه بر این نگرانی‌هایی در زمینه هزینه مراقبت‌های سلامتی در دوران سالمندی نیز باعث شده است که دولت‌ها و نهادهای درگیر، برای تضمین ثبات مالی و توانایی پرداخت تعهدات خود، به اتخاذ رویکردهای اصلاحی در نظام بازنشستگی وادار شوند (پوندز، سورینسون و یرمو^۲، ۲۰۱۱: ۴).

شرایط سیاسی و اقتصادی ایران به گونه‌ای است که منجر به تشدید بحران در صندوق‌های بازنشستگی شده است، بنابراین اهمیت توجه به تغییرات جمعیت‌شناختی در سیاست‌گذاری‌ها را بیشتر نموده است. از دیدگاه بانک جهانی، صندوق‌های بازنشستگی در ایران با چالش‌های متعددی به ویژه در زمینه مدیریت ذخایر روبه‌رو می‌باشند. عدم وضع قوانین سرمایه‌گذاری مناسب، پیچیدگی‌های متعدد در سیاست‌های سرمایه‌گذاری و نارسایی‌های اقتصادی ناشی از

۱. Ageing

۲. Bloom, Mitgang and Osher

۳. Fertility Rate

۴. Demographic Changes

۵. Lannoo & et al

۶. Life Expectancy

۱. Musalem & Ortiz

۲. Ponds, Severinson and Yermo

تحریم‌ها از آن جمله می‌باشند. در حال حاضر درآمدها از محل دریافت حق بیمه، کفایت مستمری‌ها را نمی‌کند، بازگشت سرمایه بسیار کند بوده و ذخایر صندوق‌ها خالی شده است. میزان مستمری دریافت شده توسط ۷۷ درصد مستمری‌بگیران سازمان تامین اجتماعی و ۳۵ درصد از مستمری‌بگیران سازمان بازنشستگی کل کشور کمتر از خط فقر می‌باشد که نشان دهنده عدم کفایت مزایای پرداخت شده به مستمری‌بگیران است. در چنین شرایطی نمی‌توان چشم‌انداز مناسبی را برای نظام بازنشستگی کشور قایل بود و پیش‌بینی می‌شود نابرابری‌ها افزایش یابد. شرایط به گونه‌ای است که کسری مربوط به برنامه‌های بازنشستگی در صندوق‌های موجود، در سال ۲۰۱۴ بالغ بر ۴۲۵,۳ تریلیون ریال و معادل حدود ۴٪ تولید ناخالص ملی^۳ بوده است (بانک جهانی (الف)^۴، ۲۰۱۷: ۲۰).

در مواجهه با این چالش‌ها، کشورهای مختلف با سیاست‌گذاری اثربخش، تدوین سناریوهای مناسب و پیش‌بینی امکانات مناسب، برای پیشگیری از بحران در صندوق‌های بازنشستگی اقدام نموده‌اند. اما شیوه‌های مورد استفاده آن‌ها با یکدیگر شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارند. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که اقدامات کشورهای مورد مطالعه برای مقابله با چالش‌های جمعیت‌شناختی و حفظ پاسخگویی صندوق‌های بازنشستگی، چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی دارند؟ پاسخ به این سوال نیازمند انجام مطالعه مقایسه‌ای اقدامات کشورهای مختلف و شناسایی و تحلیل تجربه‌های آن‌ها است. بنابراین هدف از این پژوهش بررسی سیاست‌گذاری‌های کلان کشورهای منتخب در زمینه بازنشستگی، مقایسه آن‌ها با سیاست‌گذاری‌های مرتبط در ایران، تحلیل شکاف و ارائه پیشنهادها کاربردی به منظور پوشش این شکاف می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آنجلونی و برگونووی^۱ موضوع سالمندی جمعیت و تاثیر آن بر نظام تامین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی را مطالعه کردند. نتایج پژوهش آن‌ها درباره تاثیر پیش‌بینی‌های جمعیت‌شناختی و اقتصادی-اجتماعی بر زندگی کاری افراد و همچنین چگونگی ارائه مشوق‌ها برای تداوم اشتغال افراد سالمند، نشان دهنده آن بود که سطح آموزش و آگاهی‌ها با کسب موفقیت در تداوم اشتغال سالمندان رابطه‌ای مستقیم و مثبت دارد. از دیدگاه این دو پژوهشگر، بزرگترین چالش در این زمینه، لغو سن بازنشستگی اجباری و ارائه جایگزین‌های دارای انعطاف بیشتر می‌باشد (آنجلونی و برگونووی، ۲۰۱۶: ۴۷۴).

۳. Gross Domestic Product

۴. World Bank (a)

۱. Angeloni and Borgonovi

به دلیل ضرورت حفظ توان مالی در بلند مدت، صندوق‌های بازنشستگی از پیش‌بینی‌های اقتصادی و جمعیت‌شناختی استفاده می‌کنند. کاشین، کینگ و سونجی^۲ در پژوهشی بر اهمیت اصلاح پیش‌بینی‌ها در سیاست‌گذاری صحیح تاکید نمودند. از نظر ایشان به منظور اصلاح سیاست‌گذاری‌ها، نهادهای تامین اجتماعی ضمن مقایسه نظام‌مند بین پیش‌بینی‌های انجام شده با وضعیت موجود، برای شناسایی و اصلاح انحرافات در پیش‌بینی‌های آتی، باید داده‌ها را از منابع و بخش‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و جمعیت‌شناختی جمع‌آوری و تحلیل نمایند (کاشین، کینگ و سونجی، ۲۰۱۵: ۲۳۹).

ووگل، لودوینگ و سوپان^۱ در پژوهشی درباره مواجهه صندوق‌های بازنشستگی با پدیده سالمندی جمعیت، به ساز و کارهایی همچون سرمایه‌گذاری وسیع خارجی، ظرفیت‌سازی^۲ در سرمایه انسانی و افزایش سن بازنشستگی، به عنوان راهکارهایی برای حفظ شرایط مناسب صندوق‌های بازنشستگی در مواجهه با پدیده سالمندی اشاره نمودند (ووگل، لودوینگ و سوپان، ۲۰۱۳: ۲۶).

لاو^۳ با پژوهشی در زمینه میزان همبستگی در نگرش افراد سالمند مقیم تایوان به تداوم کار، نشان داد که متغیرهایی همچون سن، جنس، وضعیت اشتغال فعلی و سلامت جسمی افراد، در تصمیم‌گیری برای تداوم اشتغال فرد سالمند تاثیرگذار است. در این راستا توجه به گروه‌های غیر رسمی و اصلاح سیاست‌های سازمانی برای تشویق به تداوم اشتغال کارکنان مورد تاکید قرار گرفت (لاو، ۲۰۱۲: ۸۹).

بلوم و مک کینون^۴ ضمن اشاره به چالش‌های عمده پیش روی نظام تامین اجتماعی در جهان، به تبعات سالمندی جمعیت از جمله عدم اطمینان از ثبات مالی، کاهش درآمد صندوق‌ها از محل دریافت حق بیمه، فقدان امنیت درآمدی و افزایش هزینه‌های مربوط به مراقبت از سالمندان پرداختند. این دو پژوهشگر پیشنهاد نمودند که به منظور پیشگیری از بحران لازم است سیاست‌گذاری‌ها در راستای افزایش بهره‌وری و بهبود سطح مشارکت نیروی کار، افزایش نرخ اشتغال زنان، توسعه نظام مراقبت سلامت و ایجاد اصلاحات پارامتریک در شرایط احراز بازنشستگی، باشند (بلوم و مک کینون، ۲۰۱۰: ۲۱-۳).

گاس^۵ در بررسی شرایط آتی برنامه‌های تامین اجتماعی بر ضرورت بازنگری در دارایی‌ها به منظور حفظ سطح مطلوب مزایا و عدم مواجهه با کسری بودجه در آینده تاکید نمود. از

۲. Kashin, King and Soneji

۱. Vogel, Ludwing and Supan

۲. Capacity Building

۳. Luo

۴. Bloom and Mckinnon

۵. Goss

دیدگاه این پژوهشگر علاوه بر سالمندی، روند کاهشی در نرخ باروری باعث افزایش هزینه‌های تامین اجتماعی می‌گردد. لذا برای برون رفت از بحران، ایجاد تطابق بین مزایا و درآمدها با نرخ باروری پیشنهاد شده است که می‌تواند در حفظ توانایی پرداخت تعهدات صندوق‌های بازنشستگی موثر باشد (گاس، ۲۰۱۰: ۱۱۱).

بوهل و سورنسون^۱ در مطالعه‌ای تطبیقی، ضمن مقایسه وضعیت سالمندی جمعیت و اصلاحات نظام بازنشستگی دانمارک با کشورهای کانادا، جمهوری چک، آلمان، لهستان و تونس نتیجه گرفتند که برای پیشگیری از بروز بحران در نظام بازنشستگی لازم است که خروج کارکنان از بازار کار به تعویق انداخته شود. به این ترتیب اصلاحاتی همچون افزایش سن بازنشستگی و اجتناب از اجرای برنامه‌های مربوط به بازنشستگی پیش از موعد را پیشنهاد نمودن (بوهل و سورنسون، ۲۰۰۷: ۲۱).

روش پژوهش

پژوهش حاضر کیفی، از نظر تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع مقایسه‌ای و از نظر جمع‌آوری داده‌ها دارای روش کتابخانه‌ای-اسنادی است. هدف در پژوهش مقایسه‌ای آن است که ضمن تبیین و توصیف شباهت‌ها و تفاوت‌های پدیده‌ها، به تفسیر و تصمیم‌های جدیدی دست یافت. پژوهش مقایسه‌ای دارای سه مرحله توصیف، مقایسه و نتیجه می‌باشد. به این منظور ابتدا شرایط و اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه در کشورهای منتخب توصیف شده‌اند. در پژوهش مقایسه‌ای، جوامع مورد مطالعه به صورت هدفمند انتخاب می‌گردند. جامعه مورد مطالعه، نظام بازنشستگی در کشورهای ایران، سوئد، کانادا، اندونزی، مالزی و ترکیه می‌باشد. دلیل این انتخاب، آشنایی با تجربیات و سیاست‌گذاری‌های انجام گرفته در نظام تامین اجتماعی کشورهای پیشرفته کانادا و سوئد و همچنین کشورهای در حال توسعه‌ای که از لحاظ ساختار جمعیتی تا حدودی دارای شرایطی مشابه با کشور ما هستند، می‌باشند. در ادامه سیاست‌گذاری‌های این کشورها بررسی و مقایسه می‌شوند. ریچارد رز اظهار می‌دارد که کشورهای مختلف در مواجهه با مشکلات مشترک، می‌توانند درباره تصمیم‌سازی‌ها از یکدیگر بیاموزند (رز، ۱۳۹۰: ۳). بنابراین هدف پژوهش حاضر درس آموزی از اقدامات و تصمیم‌سازی‌های انجام گرفته در کشورهای منتخب در راستای پیشگیری از بحران در صندوق‌های بازنشستگی است. در این پژوهش برای مقایسه از معیارهای زیر استفاده شده است: (۱) سیاست‌گذاری‌های کلی: در این بخش تغییر قوانین و مقررات مربوط به نظام بازنشستگی هر کشور بررسی می‌شود.

۱. Buhl and Sorensen

۲) سیاست‌گذاری‌های مربوط به شرایط احراز بازنشستگی: در این بخش شرایط مربوط به چگونگی احراز بازنشستگی، دریافت مستمری و همچنین روند اصلاحات آن در کشورهای منتخب بررسی می‌شود.

۳) ساختار پرداخت مزایا: در این بخش از تقسیم‌بندی بانک جهانی درباره سیستم پرداخت مزایای بازنشستگی استفاده شده است. بانک جهانی، چهار رکن را در ساختار پرداخت مزایا تعریف نموده است. ارکان تعریف شده از سوی بانک جهانی عبارتند از (هولزمن، هینز و دورفمن^۱، ۲۰۰۸: ۶):

۱-۳) رکن صفر^۲: به لایه بازتوزیع درآمدهای جامعه توسط دولت و حمایت‌های دولتی تعریف شده برای حمایت از اقشار آسیب‌پذیر اشاره دارد. مزایای پرداختی در این بخش عبارتند از:

- پرداخت پایه^۳: در این روش مقدار ثابتی به ازای هر سال پرداخت حق بیمه و یا هر سال اقامت در کشور، به تمامی سالمندان جامعه، بدون در نظر گرفتن سایر درآمدها (همچون مستمری دریافتی) پرداخت می‌شود.

- پرداخت بر مبنای توان مالی^۴: پرداخت مزایا بر اساس بررسی دارایی‌های افراد، و به صورت حمایتی می‌باشد.

۲-۳) رکن اول^۵: به بازنشستگی اجباری وابسته به درآمد که تحت نظر دولت اداره می‌شود، اشاره دارد. روش‌های پرداخت در این بخش عبارتند از:

- مستمری مبتنی بر مزایای معین^۱: در این روش، هیچ رابطه قانونی تعریف شده بین حقوق و مزایای بازنشستگی، با وضعیت سودآوری صندوق وجود نداشته و صندوق از قبل پرداخت مزایای تعیین شده را تضمین نموده است.

- مزایای مبتنی بر حق بیمه صوری^۲: در این روش اعتبار مبالغ در حساب افراد تضمین شده و تراز صوری حساب‌ها هر سال بر مبنای یک شاخص (همچون نرخ رشد دستمزدها) رشد داده می‌شود. تراز صوری حساب، مبنای محاسبه مستمری است.

۱. Holzmann, Hinz and Dorfman

۲. Zero pillar

۳. Basic

۴. Resource- tested

۵. First pillar

۱. Defined Benefit (DB)

۲. Notional Defined Contribution or Non-Financial Defined Contribution (NDC)

- مزایای مبتنی بر حق بیمه معین^۳: در این روش حق بیمه‌ها از قبل تعیین شده و رابطه مستقیمی بین حق بیمه پرداختی با مزایای دریافتی افراد وجود دارد. در این روش تعهدات متغیر بوده و از متغیرهای جمعیتی اثر می‌پذیرد.

- پرداخت هدفمند^۴: در این روش، حداقلی از درآمد برای تمامی افراد سالمند در نظر گرفته می‌شود. این مزایا برای پوشش عدم کفایت درآمدهای این گروه از افراد، توسط دولت پرداخت می‌گردد.

۳-۳) رکن دوم^۵: به بازنشستگی اجباری وابسته به درآمد که تحت نظر صندوق‌های خصوصی اداره می‌شود، اشاره دارد. پرداخت‌ها در این بخش به صورت پرداخت مبتنی بر مزایای تعیین شده و یا مبتنی بر حق بیمه تعیین شده می‌باشد.

رکن سوم^۶: بازنشستگی براساس میزان مشارکت اختیاری افراد در بخش خصوصی می‌باشد. در این پژوهش، مشارکت اختیاری افراد در طرح‌های خصوصی بازنشستگی بررسی نمی‌گردد.

یافته‌های پژوهش

این بخش برای هر کشور، براساس معیارهای مورد اشاره در روش پژوهش تنظیم گردیده و جوامع مورد مطالعه به ترتیب ذیل بررسی شده‌اند:

معیار اول: سیاست‌گذاری‌های کلی اندونزی

اولین قانون بازنشستگی اندونزی در سال ۱۹۷۷ میلادی تصویب گردید. در حال حاضر مقررات صندوق احتیاط^۱ و مقررات برنامه بازنشستگی^۲ مصوب سال ۲۰۱۵ میلادی جاری می‌باشند. در سال ۲۰۱۵ میلادی نظام بازنشستگی جدید که توسط یک بدنه اجرایی برای بازنشستگی‌های وابسته به درآمد، مدیریت و اجرا می‌شود، تعریف گردید. هدف این نظام، ارایه مزایای دوران سالمندی، از کارافتادگی و مستمری بازماندگان است (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (الف)^۳، ۲۰۱۷: ۱۰۰).

۳. Defined Contribution (DC)

۴. Points

۵. Second pillar

۶. Third pillar

۱. Provident Fund Regulations

۲. Pension Program Regulations

۳. ISSA(a)

به منظور انجام تغییرات اساسی در ساختار صندوق بازنشستگی این کشور، دو دوره انتقالی پیش‌بینی شده است. در دوره اول بهبود و به روز رسانی قوانین تا سال ۲۰۱۹ میلادی و در دوره دوم انتقال، تطابق و یکسان سازی حق بیمه‌ها، مزایا و سن بازنشستگی تا سال ۲۰۲۹ میلادی برنامه‌ریزی شده است. این تغییرات ساختاری از سال ۲۰۱۵ میلادی با هدف پوشش تمامی کارگران رسمی در شرکت‌های بزرگ و متوسط شروع گردید. پوشش کارگران در کارگاه‌های کوچک و دستیابی به ثبات در برنامه‌های مستمری برای سال ۲۰۱۹ میلادی پیش‌بینی گردیده است. همچنین در نظر است تا سال ۲۰۲۹ میلادی بیمه کارکنان دولت و ارتش نیز با این صندوق یکپارچه گردد. بر اساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده، از سال ۲۰۱۹ میلادی تعدیل دستمزدها بر اساس نرخ تورم و حداقل سطح استاندارد معیشت^۴ در جامعه اندونزی، انجام خواهد شد. مزایا نیز بر اساس تغییر نرخ حق بیمه^۱، نرخ امید به زندگی و حداقل سطح معیشت در جامعه تعدیل می‌گردد (ویدجا^۲، ۲۰۱۷).

مالزی

اولین قانون تحت عنوان صندوق ذخیره مربوط به سال ۱۹۵۱ است. قوانین جاری شامل قانون بیمه اجتماعی^۳ (مصوب ۱۹۶۱)، قانون تطبیق بازنشستگی^۴ (مصوب ۱۹۸۰)، بازنگاری قانون صندوق ذخیره (مصوب ۱۹۹۱) و قانون تعیین حداقل سن بازنشستگی^۵ (مصوب ۲۰۱۲) می‌باشند. دولت مالزی در سال ۱۹۹۵ میلادی تدوین سیاست‌های مالی برای افراد سالمند و در سال ۱۹۹۸ میلادی، برنامه توانمندسازی سالمندان جامعه را ایجاد نمود. به این ترتیب آموزش مداوم سالمندان با هدف توانمندسازی آن‌ها و ایجاد ظرفیت لازم در خانواده‌ها و ایجاد محیط حمایتی برای رفاه و بهزیستی سالمندان ایجاد گردید (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی^۶ (الف)، ۲۰۱۷: ۱۶۲).

بر اساس گزارش اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی در حال حاضر سهم افراد در سن اشتغال نسبت به کل جمعیت در بهره‌ورترین حالت ممکن قرار دارد؛ به طوری که در سال ۲۰۱۷ میلادی نسبت پشتیبانی^۷ (نسبت تعداد بیمه پردازان به مستمری بگیران) معادل ۵٫۹ می‌باشد. با

۴. Minimum Subsistence Level

۱. Contribution Rate

۲. Widjaja

۳. Social Security

۴. pension adjustment

۵. minimum retirement age

۶. International Social Security Association (ISSA)

۷. Dependency Ratio

این حال بیشتر کارکنان از پس اندازهای ناچیزی برای دوره بازنشستگی برخوردار می باشند (بنتی موهد^۸، ۲۰۱۷).

ترکیه

اولین قانون با عنوان مستمری‌های سالمندی مربوط به سال ۱۹۴۹ می‌باشد. در حال حاضر قانون مصوب سال ۲۰۰۸، تحت عنوان بیمه اجتماعی^۱ جاری می‌باشد. بر اساس اصلاحات انجام شده در سال ۲۰۰۶، صندوق‌های جداگانه موجود برای هر یک از کارکنان در بخش‌های دولتی، خصوصی و خویش‌فرمایان یکپارچه شده و موسسه تامین اجتماعی^۲ نوین با هدف کاهش هزینه‌های اداری شکل گرفت.

آخرین اصلاحات انجام شده در نظام بازنشستگی ترکیه مربوط به ارایه مجوز برای سرمایه‌گذاری صندوق‌ها در سال ۲۰۱۰ میلادی و طرح نامنویسی خودکار کارگران در برنامه بازنشستگی خصوصی از سال ۲۰۱۷ میلادی می‌باشد. در طرح اخیر، میزان مشارکت بیمه شده معادل حداقل ۳ درصد از درآمد ناخالص وی می‌باشد (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ب)۳، ۲۰۱۶: ۳۲۰).

سوئد

اولین قانون در زمینه تامین اجتماعی این کشور مربوط به سال ۱۹۱۳ میلادی می‌باشد. در حال حاضر قوانین بیمه اجتماعی مصوب ۱۹۶۲، بازنشستگی مصوب ۱۹۹۸ (که از سال ۱۹۹۹ اجرایی شده است)، و قانون بیمه اجتماعی مصوب ۲۰۱۰ (که از سال ۲۰۱۱ میلادی اجرا شده است)، جاری می‌باشند. در سوئد از سیستم تطابق خودکار^۴ در تصمیم‌سازی‌های مربوط به بازنشستگی استفاده می‌شود. به این ترتیب بدون نیاز به تغییر سالانه قوانین، براساس نرخ‌های سالانه امید به زندگی و باروری، میزان مزایا و حق‌بیمه‌ها تعیین و بروزرسانی می‌شود (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ب)۳، ۲۰۱۶: ۳۰۶).

۸. Binti Mohd

۱. Social Insurance

۲. Social Security Institution

۳. ISSA (b)

۴. Automatic Adjustment Mechanism

کانادا

اولین قانون تحت عنوان حمایت از سالمندان^۱ مربوط به سال ۱۹۲۷ میلادی می‌باشد. در حال حاضر قانون مصوب سال ۱۹۵۲ میلادی تحت عنوان بازنشستگی فراگیر^۲، قانون مصوب سال ۱۹۶۵ میلادی تحت عنوان بازنشستگی وابسته به درآمد و قانون مصوب سال ۱۹۶۷ میلادی که در راستای ارایه خدمات حمایتی براساس نیازسنجی^۳ است، جاری می‌باشند (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ج) ۴، ۲۰۱۷: ۸۷). در این کشور برای اتخاذ سیاست‌های بازنشستگی سالانه، از نظام تطابق خودکار بر اساس مطالعات جمعیت‌شناختی استفاده می‌شود. به این ترتیب میزان حق بیمه‌ها بر اساس متغیرهای سالانه‌ای همچون نرخ باروری، نرخ مرگ و میر و نرخ امید به زندگی تعیین می‌شود (ارباتلی و همکاران^۵، ۲۰۱۶: ۲۷).

به منظور ایجاد آمادگی برای پذیرش تغییرات، آموزش‌هایی در راستای آگاهی‌رسانی به مردم در خصوص لزوم افزایش پس‌اندازهای دوران بازنشستگی همراه با ارایه مشوق برای تداوم اشتغال در نظر گرفته شده است. در این راستا، افزایش میزان حق بیمه‌ها و سن بازنشستگی در اولویت برنامه‌های نظام بازنشستگی این کشور قرار گرفته است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۶، ۲۰۱۷: ۲۱).

ایران

نظام بازنشستگی در ایران از ۱۸ صندوق مختلف تشکیل شده است. با این وجود ۷۶ درصد از جمعیت شاغل در ایران تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی می‌باشند. دومین صندوق بازنشستگی بزرگ کشور که سازمان بازنشستگی کل کشور است حدود ۷٫۱ درصد از شاغلین را تحت پوشش خود قرار داده است (بانک جهانی (الف)^۷، ۲۰۱۷: ۱۹). اولین قانون در زمینه حمایت‌های بازنشستگی در ایران مربوط به سال ۱۳۱۰ بوده و در حال حاضر قانون بازنشستگی مصوب سال ۱۳۵۴ جاری می‌باشد (زاهدی اصل، ۱۳۸۱: ۵۶). به منظور کاهش فشار بر صندوق‌های بازنشستگی و تامین اجتماعی، در قانون برنامه پنج‌ساله توسعه ششم کشور^۸، برخی تغییرات برای اجرا تکلیف گردیده است که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱. Old-Age Assistance
۲. Universal Pension
۳. Income-Tested Supplement
۴. ISSA (c)
۵. Arbatli & et al
۶. OECD
۷. World Bank (a)

۱. روزنامه رسمی شماره ۲۰۹۵۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۱ قابل دسترس در:

- کاهش سنوات ارفاقی مشاغل سخت و زیان آور به ۳ سال در صندوق بازنشستگی کشوری و به ۵ سال در صندوق تامین اجتماعی؛
- تعیین سقف حقوق بازنشستگی برای بازنشستگان تمامی صندوق های بیمه ای حداکثر تا ۷ برابر حداقل حقوق و دستمزد سالانه؛
- محدود شدن دریافت مستمری، تنها به یکی از صندوق های بازنشستگی و تامین اجتماعی (به استثنای دریافتی ها از صندوق های بازنشستگی خصوصی).
- در تمامی صندوق های بازنشستگی و تامین اجتماعی ملاک محاسبه میزان حقوق بازنشستگی میانگین حقوق ۵ سال آخر با احتساب ضرایب حقوق سنوات مصوب هیئت وزیران خواهد بود.
- هرگونه تصمیم سازی در حوزه بازنشستگی بیمه های اجتماعی و درمانی منوط به پیش بینی بار مالی طرح ها و لوایح مربوط بر اساس محاسبات فنی و بیمه ای با لحاظ نمودن تعهدات بین نسلی و حقوق بیمه شدگان و مستمری بگیران خواهد بود.

معیار دوم: سیاست گذاری های مربوط به شرایط احراز اندونزی

در حال حاضر حداقل سن تعیین شده برای احراز شرایط دریافت مزایای بازنشستگی از صندوق احتیاط^۲ و همچنین صندوق بیمه اجتماعی^۳، ۵۶ سال می باشد. بر اساس بازنگری انجام شده، این مقدار به صورت پلکانی و در هر سه سال معادل یکسال افزایش خواهد یافت؛ به گونه ای که در سال ۲۰۴۳ میلادی حداقل شرط سنی به ۶۵ سال خواهد رسید. در قوانین جدید، سن اجباری در بازنشستگی تعریف نشده و اشتغال می تواند تداوم داشته باشد (اتحادیه بین المللی تامین اجتماعی (الف)، ۲۰۱۷: ۱۰۰).

مالزی

قانون تعیین حداقل سن برای احراز شرایط بازنشستگی در سال ۲۰۱۲ بازنگری و تصویب گردید. در حال حاضر حداقل سن بازنشستگی اجباری در مالزی برای مردان و زنان ۵۵ سال تعریف شده است. بر اساس بازنگری انجام شده بازنشستگی در سن ۵۵ سالگی اختیاری بوده و افراد ضمن ادامه اشتغال تا ۷۵ سالگی، می توانند از مزایای حساب ذخیره خود برداشت نمایند (اتحادیه بین المللی تامین اجتماعی (الف)، ۲۰۱۷: ۱۶۲).

۲. Provident Fund

۳. Social Insurance

ترکیه

شرط سنی برای دریافت مستمری سالمندی برای مردان ۶۰ و برای زنان ۵۸ سال می‌باشد. براساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده، با توجه به روندهای جمعیت‌شناختی و به منظور جلوگیری از بحران ناشی از سالمندی جمعیت، حداقل سن مردان برای دریافت مزایای بازنشستگی از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۴ میلادی به صورت پلکانی تا ۶۵ سال افزایش خواهد یافت. همچنین حداقل سن بازنشستگی برای زنان نیز از سال ۲۰۳۶ تا سال ۲۰۴۸ میلادی به صورت پلکانی به ۶۵ سال ارتقا می‌یابد (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ب)، ۲۰۱۶: ۳۲۰).

سوئد

در سال ۲۰۱۵ حداقل سن تعیین شده برای احراز شرایط بازنشستگی از ۶۱ سال به ۶۲ سال افزایش یافت و افزایش آن به ۶۳ سال در ۲۰۱۹ میلادی برنامه‌ریزی شده است. بر اساس بازننگری‌های انجام شده، در حال حاضر سن بازنشستگی برای دریافت مقرری بازنشستگی وابسته به درآمد^۱، یا دریافت آن از محل حساب‌های انفرادی^۲، به صورت انعطاف‌پذیر تعریف گردیده و از ۶۲ سالگی شروع می‌شود (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ب)، ۲۰۱۶: ۳۰۶).

کانادا

نرخ پشتیبانی در سال ۲۰۱۵ میلادی معادل ۵ نفر بیمه پرداز به ازای هر مستمری‌بگیر بوده است و انتظار می‌رود تا سال ۲۰۷۰ میلادی به حدود دو نفر بیمه پرداز به ازای هر مستمری‌بگیر کاهش یابد. پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهد که به منظور حفظ نسبت حمایت در سطح ۵ نفر تا سال ۲۰۵۰، افزایش سن بازنشستگی به میزان ۵ سال ضرورت دارد. بر اساس بازننگری‌های ایجاد شده، در حال حاضر شرط سنی احراز بازنشستگی، ۶۵ سالگی می‌باشد. بر اساس برنامه‌ریزی انجام شده این مقدار از سال ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۹ میلادی به صورت پلکانی به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ج)، ۲۰۱۷: ۸۷).

ایران

شرط احراز بازنشستگی اجباری در مردان و زنان به ترتیب دارا بودن سن ۶۰ و ۵۵ سال با حداقل ۲۰ سال سابقه بیمه پردازی می‌باشد. در سازمان تامین اجتماعی بیمه‌شدگانی که دارای شرایط سنی احراز بازنشستگی باشند، با پرداخت ۱۰ سال حق بیمه می‌توانند از مستمری متناسب با سال‌های مشارکت در این صندوق بهره‌مند شوند. در مواردی که سوابق بیمه‌شده

۱. Earnings-related Pension

۲. Individual Account

کمتر از ۱۰ سال باشد، وی می‌تواند با پرداخت مابه‌التفاوت حق بیمه مربوط به سنوات باقیمانده (تا ۱۰ سال)، از مستمری متناسب با سال‌های پرداخت حق بیمه برخوردار شود (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (الف)، ۲۰۱۷: ۱۰۴). با توجه به چالش‌های پیش روی این صندوق‌ها، در قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه تغییراتی در شرایط احراز بازنشستگی در نظر گرفته شده است. از آن جمله می‌توان به ممنوعیت بازنشستگی پیش از موعد در تمامی صندوق‌های بازنشستگی و تامین اجتماعی و همچنین افزایش تدریجی حداقل سن و سابقه مورد نیاز جهت احراز شرایط بازنشستگی برای تمامی مشمولان صندوق‌های بیمه‌ای به میزان ۶ ماه در هر سال (تا رسیدن به سقف ۶۵ سال)، اشاره نمود.

معيار سوم: ساختار پرداخت مزایا اندوختی

مزایای مستمری دارای محدودیت حداقلی و حداکثری بوده و براساس آخرین دستمزد در زمان اشتغال محاسبه می‌گردد. در صندوق احتیاط، مزایای سالمندی با احتساب مجموع حق بیمه‌های کارگری و کارفرمایی همراه با سود انباشته، به صورت مبلغی مقطوع پرداخت می‌گردد. این مزایا برای افرادی که تحت پوشش بیمه اجتماعی قرار دارند، براساس حق بیمه معین محاسبه و پرداخت می‌گردد. در سال ۲۰۱۵ میلادی طرح بازنشستگی بازننگری و شیوه پرداخت مستمری بر مبنای مزایای معین جایگزین و اجرایی گردیده است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۷: ۲۷).

مالزی

مالزی دارای یک صندوق بازنشستگی با مزایای معین، برای شاغلین در ارتش می‌باشد. همچنین یک صندوق احتیاط برای پوشش کارگران خصوصی با عضویت اجباری ایجاد شده که ۵۲ درصد از شاغلین کشور را تحت پوشش خود قرار داده است. لازم به ذکر است که کارکنان دولت به مدت سه سال، ملزم به عضویت در این صندوق می‌باشند. علاوه بر دو صندوق یاد شده، یک برنامه بازنشستگی نیز بر مبنای مزایای معین ایجاد شده است که ۱۲ درصد کارگران را پوشش می‌دهد (بانک جهانی (ب)، ۲۰۱۷: ۲۲)

ترکیه

علاوه بر برنامه پرداخت مستمری وابسته به درآمد، یک چتر حمایتی نیز برای پوشش افراد کم درآمد ایجاد شده و پرداخت مستمری‌ها بر مبنای مزایای معین، تعریف شده است. برای محاسبه مستمری بازنشستگی، دو درصد از آخرین حقوق دریافتی در زمان اشتغال بیمه شده و

مدت مشارکت افراد در بیمه پردازی در نظر گرفته می‌شود. مقدر این مزایا براساس شاخص‌هایی همچون تولید ناخالص ملی هر ساله تعدیل می‌گردد. در صورتی که بیمه شده فاقد شرایط دریافت مستمری باشد، مبلغی به صورت مقطوع به وی پرداخت خواهد شد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۷: ۵۵).

سوئد

طرح‌های بازنشستگی مرتبط با اشتغال افراد، بر مبنای مزایای معین اجرا می‌گردد. برای کسانی که مستمری وابسته به درآمد نداشته یا فاقد پوشش بیمه‌ای هستند، با شرط دارا بودن حداقل سه سال سابقه اقامت در سوئد، پس از ۶۵ سالگی مقرری حمایتی^۱ در نظر گرفته شده است. علاوه بر این با بررسی وضعیت درآمدی افراد سالمند، مزایایی برای تامین کفایت درآمد ایشان در نظر گرفته شده است (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ب)، ۲۰۱۶: ۳۰۷).

مزایای مستمری مرتبط با اشتغال به تناسب سال‌های پرداخت حق بیمه محاسبه می‌شود. مقدار این مزایا بر اساس تغییرات حقوق و دستمزد به صورت سالانه بازنگاری می‌شود. در موارد پرداخت مستمری حمایتی نیز مبلغ مزایا براساس سطح عمومی قیمت‌ها به صورت سالانه تعدیل می‌گردد. در سال ۱۹۹۴ پارلمان سوئد قانونی را تصویب نمود که براساس آن طرح مزایای معین با طرح حق بیمه معین اجباری جایگزین گردید (پالم و سونسون^۲، ۱۹۹۷: ۱۲).

کانادا

در نظام بازنشستگی کانادا به تمامی سالمندان مبلغی به عنوان مستمری پایه پرداخت می‌شود. مقدار این مزایا می‌تواند براساس میزان درآمد افراد، در قالب مساعدت اجتماعی افزایش یابد. در نوامبر ۲۰۱۶ میلادی، چارچوبی قانونی برای ارائه خدمات بازنشستگی اجباری، کم هزینه و بر مبنای حق بیمه معین برای افرادی که به مستمری وابسته به اشتغال دسترسی ندارند، تصویب گردید. طرح بازنشستگی اجباری وابسته به درآمد در بخش دولتی و همچنین طرح بازنشستگی اختیاری با استفاده از برنامه‌های بخش خصوصی نیز در این کشور جاری می‌باشد. مزایا براساس شاخص سطح عمومی قیمت‌ها به صورت سالانه بازنگاری و تعدیل می‌گردند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۷: ۳۳).

۱. Guarantee Pension

۲. Palme and Svensson

ایران

صندوق‌های بازنشستگی در ایران از سیستم مبتنی بر مزایای معین برای محاسبه مزایا به بازنشستگان استفاده می‌کنند. در حال حاضر مزایا براساس بیمه پردازی در دو سال آخر اشتغال (منتهی به بازنشستگی) محاسبه شده و الزام برنامه ششم توسعه، مبنی بر محاسبه پنج سال آخر اجرایی نشده است (بانک جهانی (الف)، ۲۰۱۷: ۲۲).

بحث و نتیجه گیری

شناسایی و تحلیل اقدامات انجام گرفته توسط کشورهای مورد مطالعه، می تواند نقش مهمی در بهبود و ساماندهی سیاست گذاری ها در نظام بازنشستگی داشته باشد. از این روی در این پژوهش معیارهای سیاست گذاری های کلی، سیاست گذاری های مربوط به شرایط احراز بازنشستگی و ساختار پرداخت مزایا در کشورهای منتخب بررسی گردید که خلاصه آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- جمع بندی تطبیقی سیاست های بازنشستگی کشورهای منتخب

| ساختار پرداخت | | | شرایط احراز | سیاست های کلی | کشور |
|---------------|--------------|---------|--|--|---------|
| مزایا | | | | | |
| رکن دوم | رکن اول | رکن صفر | | | |
| - | مشترکین معین | - | - افزایش پلکانی سن بازنشستگی تا ۶۵ سال با اضافه نمودن یک سال به سن بازنشستگی به ازای هر سه سال، تا سال ۲۰۴۵ میلادی | - هدف گذاری یکپارچه سازی ارائه مزایای مستمری با ایجاد یک بدنه اجرایی در راستای افزایش کارایی و کاهش هزینه های اداری تا سال ۲۰۲۹ میلادی - ارائه مشوق برای کار در سنین بالاتر از سن بازنشستگی - تعدیل دستمزدها بر اساس متغیر های کلان اقتصادی در سال ۲۰۱۹ - تعدیل مزایا بر اساس متغیر های جمعیت شناختی و اقتصادی در سال ۲۰۱۹ میلادی | اندونزی |

| | | | | | |
|-------------|-----------------|-------------|---|---|-------|
| - | مشارکت معین | - | <ul style="list-style-type: none"> - بازنگري قانون شرايط سني احراز بازنشستگی - ارايه مشوق هايي براي تداوم اشتغال تا سن ۷۵ سالگی | <ul style="list-style-type: none"> - ظرفيت سازي و ايجاد محيط حمايتي براي رفاه و بهزيستی سالمندان | مالزی |
| - | مزایای معین | - | <ul style="list-style-type: none"> - افزايش پلکانی شرط سني احراز بازنشستگی به ۶۵ سال براي مردان از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۴ ميلادی - افزايش پلکانی شرط سني احراز بازنشستگی به ۶۵ سال براي زنان از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ ميلادی | <ul style="list-style-type: none"> - کاهش هزينه هاي اداري با يکپارچه سازي ارايه خدمات بازنشستگی - ارايه مجوز سرمايه گذاری و افزايش نرخ حق بیمه به صندوق- هاي بازنشستگی - ايجاد نظام بازنشستگی اجباری خصوصی | ترکیه |
| مشارکت معین | مشارکت معین ملی | مزایای پایه | <ul style="list-style-type: none"> - ايجاد انعطاف در حداقل سن بازنشستگی با ارايه مشوق هاي کاری به سالمندان - افزايش شرط سني احراز بازنشستگی از ۶۱ به ۶۲ سال در سال ۲۰۱۵ و برنامه ریزی براي افزايش آن به ۶۳ سال تا سال ۲۰۱۹ ميلادی | <ul style="list-style-type: none"> - استفاده از سيستم تطابق خودکار در تصميم گيري هاي مربوط به نظام بازنشستگی | سوئد |

| | | | | | |
|--|-------------|------------------------------|---|---|--------|
| | مزایای معین | مبتنی بر هدف و حمایت اجتماعی | - افزایش سن بازنشستگی به ۶۷ سال تا سال ۲۰۲۹ | - رایحه مشوق کاری برای اشتغال در سنین بالاتر - افزایش نرخ حق بیمه تا سال ۲۰۲۹ - استفاده از سیستم تطابق خودکار در تصمیم گیری های مربوط به نظام بازنشستگی | کانادا |
| | مزایای معین | | - کاهش سنوات ارفاقی مشاغل سخت و زیان آور | - تعیین سقف مستمری بازنشستگی بازنشستگان تا حداکثر ۷ برابر حداقل حقوق و دستمزد سالانه - محدود شدن دریافت مستمری تنها به یک صندوق (به استثنای دریافتی ها از صندوق های بازنشستگی خصوصی) - تغییر ملاک محاسبه میزان حقوق بازنشستگی - مشروط شدن تصمیم سازی در حوزه بازنشستگی به در نظر گرفتن محاسبات فنی و بیمه ای در طرح ها و لوایح | ایران |

جدول شماره ۱ حاوی برخی از سیاست های مهم و متمایز و همچنین تعدادی از سیاست های مشترکی است که کشورهای منتخب اتخاذ نموده اند. این سیاست ها می تواند الگویی برای سیاست گذاری در برنامه های مربوط به بازنشستگی ایران باشد. از آنجایی که صندوق های بازنشستگی بر اساس تعادل بین منابع و مصارف اداره می شوند، این روند می تواند با افزایش مصارف (در قالب مزایای بازنشستگی) همراه با کاهش نیروی کار جوان، اثرات

نامطلوب خود را نشان دهد. با افزایش طول عمر، سالهای دریافت مزایای مستمری طولانی شده و با کاهش جمعیت فعال، نسبت پشتیبانی نیز کاهش می‌یابد. براساس معیارهای بررسی شده در این پژوهش، بازننگری و اصلاحات انجام گرفته در سیاست‌گذاری‌های کلان مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی براساس سه هدف کلیدی انجام شده است:

۱- ایجاد ثبات مالی: دولت‌ها با افزایش حداقل سن بازنشستگی در راستای بهبود نسبت پشتیبانی و افزایش نرخ مشارکت، نسبت به ارایه مشوق برای تداوم اشتغال سالمندان اقدام می‌نمایند. همچنین صندوق‌های بازنشستگی با اتخاذ سیاست‌های سرمایه‌ای مناسب، درصدد افزایش نقدینگی و حفظ ثبات مالی می‌باشند.

۲- افزایش کارایی اداری: یکپارچه‌سازی ارایه خدمات بازنشستگی با هدف کاهش هزینه‌های جاری و تسهیل دسترسی برای مشارکت‌کنندگان، باعث افزایش کارایی و اثر بخشی صندوق‌های بازنشستگی می‌گردد.

۳- افزایش کفایت مزایا: با محاسبه حداقل شرط سنی احراز بازنشستگی و میزان حق بیمه‌ها بر اساس مطالعات جمعیت‌شناختی و در نظر گرفتن همزمان متغیرهای کلان اقتصادی برای تعیین سطح مزایای بازنشستگی، می‌توان ضمن حفظ ذخیره مناسب در صندوق بازنشستگی، درآمد بازنشستگان در دوران سالمندی را تضمین نموده و بهبود بخشید. در این بین دو کشور سوئد و کانادا با اتخاذ رویکرد تطابق خودکار در نظام بازنشستگی خود، بدون نیاز به تغییر سالانه قوانین، میزان حق بیمه و مزایای هر سال را براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون نرخ باروری و نرخ امید به زندگی تعیین و به سوی وضعیت پایدار در بلندمدت حرکت نموده‌اند.

بر این اساس می‌توان برای پوشش شکاف بین وضعیت موجود نظام بازنشستگی کشور با وضعیت مطلوب، پیشنهادات زیر را ارایه نمود:

۴- بازننگری و اصلاح قوانین مربوط به محاسبه مزایای بازنشستگی: محاسبه مستمری براساس میانگین دستمزد دو سال آخر اشتغال افراد، امکان فرار بیمه‌ای در طول دوران اشتغال و همچنین تخلف در ارایه لیست حق بیمه بر مبنای درآمد کاذب طی دو سال آخر اشتغال را افزایش می‌دهد. لذا پیشنهاد می‌گردد ملاک محاسبه مزایای بازنشستگی بر اساس نسبت میانگین مبلغ حق بیمه پرداخت شده به حداقل حقوق و دستمزد در تمامی سال‌های اشتغال تغییر یابد.

۵- بازننگری در شرط سنی احراز بازنشستگی براساس متغیرهای جمعیتی به صورت سالانه و یا دوره‌ای: پیشنهاد می‌شود قوانین مرتبط با نظام بازنشستگی موجود را با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت‌شناختی و اقتصادی به صورت سالانه و یا طی دوره‌های مشخص، بازننگری و بروزرسانی شود. در این زمینه می‌توان از ظرفیت‌های قانونی همچون قانون برنامه پنج‌ساله ششم

توسعه کشور بهره گرفت. در این راستا با توجه به تجربه کشورهای مورد مطالعه، پیشنهاد می شود از روش افزایش پلکانی حداقل سن بازنشستگی تا زمان تطبیق آن با سن احراز بازنشستگی تعیین شده بر مبنای تغییرات جمعیت شناختی، استفاده گردد. چالش اصلی در اجرای این پیشنهاد، تغییر رویکرد سیاست گذاران به مقوله بازنشستگی، از نگاه مقطعی و سیاسی به رویکردی استراتژیک و بلند مدت در حوزه رفاه اجتماعی می باشد.

۶- یکپارچه سازی صندوق های بازنشستگی زیر مجموعه دولت: با توجه به تجربه کشورهای ترکیه و اندونزی می توان طرح بازنشستگی اجتماعی یکپارچه را به عنوان عنصری اصلی از نظام حمایتی کلی جایگزین طرح های متعدد بازنشستگی وابسته به اشتغال نمود. از جمله چالش های پیش روی سیاست گذاران در این زمینه، تطبیق حق بیمه های پرداختی متفاوت به صندوق های متعدد بازنشستگی و چگونگی تلفیق آنها خواهد بود. به عنوان نمونه حق بیمه های مربوط به بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی به عنوان حق الناس، نمی تواند با مشارکت های موجود در صندوق هایی که از سهم پرداختی دولت و مشارکت کمتر بیمه شدگان برخوردار هستند جمع گردد. پر کردن شکاف درآمدی بین افرادی که با حداقل دستمزد بازنشسته می شوند، با افرادی که به دلیل برخورداری از درآمد بالا، با پرداخت حق بیمه بالاتری در صندوق ها مشارکت داشته اند نیز از جمله چالش های دیگر در این زمینه خواهد بود. لذا پیشنهاد می گردد ضمن ایجاد چتر حمایتی برای سالمندان براساس سنجش دارایی ها، به منظور افزایش کارایی صندوق ها و کاهش هزینه های اداری، با ادغام و یکپارچه نمودن صندوق های بازنشستگی نهادهای وابسته به دولت، تعداد آنها کاهش یابد. به این ترتیب می توان ارایه خدمات بازنشستگی را از نظر هدف گذاری و هزینه ای، اثر بخش نمود.

منابع

۱. رز، ریچارد. (۱۳۹۰). سیاست گذاری عمومی مقایسه‌ای. ترجمه حمیدرضا ملک محمدی. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی
۲. زاهدی اصل، محمد. (۱۳۹۰). مبانی رفاه اجتماعی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی
۳. Angeloni, S., Borgonovi, E. (۲۰۱۶). An Ageing World and the Challenges for a Model of sustainable Social Change. *Journal of Management Development*, vol. ۳۵, Issue: ۴, pp. ۴۶۴-۴۸۵
۴. Arbatli, E.C., Feher C., Ree, J. K.J, Saito, I. and Soto, M. (۲۰۱۶). Automatic Adjustment Mechanisms in Asian Pension Systems? IMF Working Paper/۱۶/۲۴۲.
۵. Binti Mohd, S. (۲۰۱۷). Ageing Society in Malaysia: Issues, Needs and Challenges. Presented in the ۱۲th Pension Experts Meeting in the Asia- Pacific Region, OECD Policy Centre. Seoul, Korea.
۶. Bloom, E. D., Mckinnon, Rr. (۲۰۱۰). Social Security and the Challenge of Demographic Change. *International Social Security Review*. Vol ۶۳, ۳-۴.
۷. Bloom, E. D., Mitgang, E., Osher, B. (۲۰۱۶). Demography of Global Aging. IZA Discussion Paper No. ۱۰۱۶۴
۸. Buhl, O., Sorensen, B. (۲۰۰۷). Social Security and Labor Market: A Mismatch? Presented in the ۵th International Research Conference on Social Security. ISSA Research Programme. Warsaw (on line). Available at: <http://www.researchgate.net/publication/۲۳۷۲۸۳۰۸۶>
۹. Goss, C. S. (۲۰۱۰). The Future Financial Status of the Social Security Program. *Social Security Bulletin*, Vol. ۷۰, No. ۳, ۲۰۱۰ pp. ۱۱۱-۱۲۵
۱۰. Holzmann, R. (۲۰۰۹). Aging Population, Pension Funds and Financial Market: Regional Perspective and Global Challenges for Central, Eastern and Southern Europe. Washington, DC, World Bank.
۱۱. Holzmann, R., Hinz, P.R., Dorfmann, M., (۲۰۰۸). Pension Systems and Reform Conceptual Framework. World Bank Social and Labor Discussion Paper, No. ۰۸۲۴.
۱۲. International Social Security Organization (a) (۲۰۱۷). Social security throughout the world: Asia and Pacific, ۲۰۱۶. Washington, DC, SSA Publication No. ۱۳-۱۱۸۰۲.
۱۳. International Social Security Organization (b) (۲۰۱۷). Social security throughout the world: Europe, ۲۰۱۶. Washington, DC, SSA Publication No. ۱۳-۱۱۸۰۱.

۱۴. International Social Security Organization (c) (۲۰۱۶). Social security throughout the world: The Americas, ۲۰۱۵. Washington, DC, SSA Publication No. ۱۳-۱۱۸۰۱.
۱۵. Kashin, k., King, G., Soneji, s. (۲۰۱۵). Systematic Bias and Nontransparency in US Social Security Administration Forecasts. Journal of Economic Perspectives. Vol. ۲۹, No. ۲, pp.۲۳۹-۲۵۸.
۱۶. Lannoo, K., Barslund, M., Chmelar, A., Werder, M. (۲۰۱۴). Pension Schemes. Brussels, European Parliament, Policy Department.
۱۷. Luo, L. (۲۰۱۲). Attitudes toward Aging and Older Peoples Intentions to Continue Working: A Taiwanese Study. Career Development International, Vol. ۱۲, No. ۱, ۲۰۱۲, pp. ۸۳-۹۸
۱۸. Musalem, R. A. and Ortize M. D. (۲۰۱۱). Governance and Social Security: Moving Forward on the ISSA Good Governance Guideline. International Social Security Review ۶۴,۴.
۱۹. OECD. (۲۰۱۷). Pensions at Glance ۲۰۱۷: OECD and G۲۰ INDICATORS. OECD Publishing, Paris.
۲۰. Palme, m., Svensson, I. (۱۹۹۷). Social Security, Occupational Pensions, and Retirement in sweden. Economic and Finance. Working Paper No. ۱۸۴.
۲۱. Ponds, E., Severinson, c. and Yermo, J. (۲۰۱۱). Funding in Public Sector Pension Plans: International Evidence. OECD Working Paper on Finance, Insurance and Private Pensions, No. ۸.
۲۲. Vogel, E., Ludwig, A., Supan, A. (۲۰۱۳). Ageing and Pension Reform: Extending the Retirement Age and Human Capital Formation. National Bureau of Economic Research. Working Paper ۱۸۸۵۶. NBER Publication.
۲۳. Widjaja, M. (۲۰۱۷). The Impact of Future Low Fertility on Pension Program. Presented in the ۱۲th Pension Experts Meeting in the Asia- Pacific Region, OECD Policy Centre. Seoul, Korea.
۲۴. World Bank (a) (۲۰۱۷). IRAN Economic Monitor: Oil-Driven Recovery. Washington, DC, World Bank Group.
۲۵. World Bank (b) (۲۰۱۷), MALAYSIA Economic Monitor: Data for Development. Washington, DC, World Bank Group. Southeast ASIA Management Unit kuala Lumpur, Malaysia
۲۶. World Health Organization (۲۰۱۵). World Report on Ageing and Health. Geneva, Switzerland.