

ارائه مدل مطلوب اصلاحات اداره امور عمومی در ایران (مطالعه موردی: نظام بازنشستگی و جبران خدمت)

محمدرضا پورمند^۱ - مرتضی موسی‌خانی^۲ - رضا نجف‌بیگی^۳ - افسانه زمانی مقدم^۴

چکیده

هدف این پژوهش یافتن راه حل برای چالش‌های جدی صندوق‌های بازنشستگی در ایران و طراحی تدابیر و سازوکارهای مورد نیاز است. رشد هزینه‌های بازنشستگی با افزایش تعداد بازنشستگان، عدم استفاده از رویکردهای علمی در اداره صندوق‌ها، امکان بروز مشکلات اجتماعی در صورت عدم اصلاح صندوق‌ها لزوم شناخت ابعاد و شاخص‌های مطلوب نظام بازنشستگی را بیش از پیش مشخص می‌نماید. تحقیق حاضر با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و توصیفی و با هدف کاربردی در جامعه کارکنان (۹۱۰ نفر) و مدیران (۲۴۵ نفر) در صندوق بازنشستگی تهران با استفاده از فرمول کوکران و با حجم نمونه ۳۸۴ از مدیران و کارشناسان صندوق بازنشستگی کشور انجام شد. یافته‌ها نشان داد تفاوت‌های زیادی بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد که لازم است برای رسیدن به وضعیت مطلوب علاوه بر تلاش مناسب، برنامه‌ریزی دقیق‌تری در ۲۳ بخش مورد بحث انجام پذیرد. در این راستا مدل اصلاحات اداره امور عمومی با محوریت صندوق‌های بازنشستگی و جبران خدمت که در برگیرنده شاخص‌های نظیر حضور نماینده کارگران و کارفرمایان در جریان تدوین و تصویب قوانین، توانمندسازی کارکنان صندوق‌های بازنشستگی، تدوین نظام نامه‌های به روز، ایجاد اتاق‌های فکر با حضور سرمایه‌گذاران و کارآفرینان، پیش‌بینی فرآیند و نتایج تراز مالی به منظور اتخاذ تدابیر پیش‌کنشی، تهیه منشور شفافیت امور، برنامه‌ریزی مدون و بلندمدت، توجه به حفظ و ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به بازنشستگان به منظور تامین رضایت ایشان، تناسب پاداش و حقوق بازنشستگی بدون در نظر گرفتن جنسیت، ارتقاء سطح مزایا از طریق بهبود کارایی و اثربخشی صندوق‌های بازنشستگی، بهبود سطح کیفیت زندگی بازنشستگان، تناسب میان تعداد افراد تحت پوشش، تناسب منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی با بیمه‌های تکمیلی، به عنوان نتیجه پژوهش در نظر گرفته شد. با توجه به نتایج بدست آمده دو موضوع ساختارها و قوانین و همچنین مدیریت و بهره‌وری تاثیر بسزایی روی عملکرد صندوق‌های بازنشستگی در کشور دارند. در موضوع ساختارها و قوانین بیشترین همبستگی متعلق به همبستگی و پایداری صندوق هاست و در موضوع مدیریت و بهره‌وری مبحث کفایت صندوق‌های بازنشستگی بیشترین تاثیر را روی عملکرد صندوق‌ها دارند.

واژگان کلیدی: نظام بازنشستگی کشور، صندوق‌های بازنشستگی، وضعیت موجود و مطلوب صندوق‌های بازنشستگی، اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی

^۱ دانشجوی دکتری، 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. (مسئول مکاتبات)

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

^۴ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

سده هفدهم میلادی، آغازگر تاریخ پرسابقه نظام تامین اجتماعی محسوب می‌شود. با شروع این سده، مساله فقر و عدم تامین اقتصادی افراد، ابعاد گسترده-تری یافت. به همین دلیل، اقداماتی از جانب دولت‌های اروپایی در حمایت از قشر کم درآمد شاغلان صورت پذیرفت. اولین مصادیق این مساله را می‌توان در اقدام هنری چهارم (پادشاه انگلستان) در سال ۱۶۰۴ یافت که دستور داد مبلغی از درآمد هر معدن در انگلستان را کسر کرده و برای خرید دارو و مداوای کارگران مصدوم شده در همان معادن اختصاص دهند. اولین نظام بیمه‌های اجتماعی در آلمان پایه‌گذاری شد و به سرعت به دیگر کشورهای صنعتی اروپا تسری یافت. بعد از سال ۱۸۹۸، قوانین مصوب در اروپا به تدریج دامنه جبران خسارت وارده ناشی از کار را به گروه‌های مختلف مزدبگیر توسعه دادند که از آن جمله می‌توان به قانون حوادث ناشی از کشاورزی مکانیزه (در سال ۱۸۹۹)، بیمه کارکنان موسسات تجاری که با موتور سرو کار دارند (به موجب قانون سال ۱۹۰۶) و بیمه مستخدمان منازل در برابر حوادث ناشی از کار (در سال ۱۹۱۴) اشاره کرد. در این میان، جنگ جهانی اول، نقطه عطفی در تاریخ تامین اجتماعی به حساب می‌آید که با توسعه بیمه‌ها همراه شد. پس از جنگ جهانی اول و به ویژه در سال‌های پس از بحران اقتصادی آمریکا و اروپا (فاصله سال‌های ۱۹۲۹ تا ۱۹۳۳)، دوره نوین تامین اجتماعی آغاز شد. اولین مکانیزم‌های رسمی ارائه درآمدهای جایگزین برای بازنشستگان، از کارافتادگان و بازمندگان بود (Stewart and Antolin, ۲۰۰۹). اصطلاح تامین اجتماعی برای اولین بار در لایحه سال ۱۹۳۵ دولت فدرال آمریکا به کار گرفته شد. سپس در سال ۱۹۴۸ در ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب مجمع عمومی سازمان ملل متحد، این جمله گنجانیده شد که «همه افراد به عنوان عضو جامعه حق برخورداری از تامین اجتماعی را دارند».

افزون بر این، به منظور پایداری جنبه بین‌المللی امور تامین اجتماعی، سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار^۱ (ILO) و اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی^۲ (ISSA)، تمهیداتی را در این زمینه پذیرفتند و ملزم به نظارت و اجرای آن شدند (Eichhorst, ۲۰۱۰).

ادبیات تحقیق

بازنشستگی به معنی توقف فعالیت‌های حرفه‌ای به علت ازدیاد سن است که این امکان را برای کارگر فراهم می‌آورد تا از حقوق بازنشستگی استفاده کند. حقوق مذکور درآمد وی را در سطح رضایت بخشی نگه می‌دارد. بازنشستگی و حقوق آن از نظر قانونی با هم رابطه دارند و آن هنگامی است که کسی به واسطه ازدیاد سن حق استفاده از حقوق بازنشستگی را پیدا می‌کند و مشمول آن می‌شود (رابطه غیر مستقیم) (سجادی، ۱۳۹۵). یک طرح (برنامه) بازنشستگی، یک قرارداد لازم‌الاجرا از لحاظ حقوقی است که یا هدف صریح آن بازنشستگی است. عناصر برنامه بازنشستگی می‌توانند از طریق قانون اجباری شوند و یا به صورت پیش‌نیاز رفتارهای مالیاتی خاص تنظیم گردند؛ همان‌گونه که در مورد بسیاری از پس‌اندازهای واجد امتیازات مالیاتی^۳ یا برنامه‌های بازنشستگی که برای اعضای برنامه و ذی‌نفعان درآمد بازنشستگی ایجاد می‌نمایند، صدق می‌کند. علاوه بر داشتن هدف صریح بازنشستگی، طرح‌های بازنشستگی ممکن است مزایای دیگری از جمله از کارافتادگی، بیماری و مزایای بازمندگان ارائه نمایند (۲۰۱۰، Eichhorst). در مقابل طرح‌های فوق‌الذکر، طرح‌های بازنشستگی خصوصی توسط نهادهایی به جز حکومت مرکزی اداره می‌شوند. طرح‌های بازنشستگی خصوصی می‌توانند مستقیماً توسط یک کارفرمای بخش خصوصی به عنوان حامی طرح^۴ یا توسط یک صندوق بازنشستگی خصوصی^۵ یا یک تأمین‌کننده بخش خصوصی^۶ اداره شوند. طرح-

«خصوصی» می‌تواند به حداقل ۶ جنبه متفاوت یک طرح بازنشستگی اطلاق گردد:

(۱) وابستگان طرح^۱: طرح‌هایی که برای کارکنان بخش خصوصی طراحی شده‌اند، می‌توانند مشمول سیستم بازنشستگی خصوصی باشند.

(۲) نهادهایی که طرح‌ها را مدیریت می‌کنند یا صندوق‌های بازنشستگی مرتبط با آنها؛ طرح‌ها یا صندوق‌های بازنشستگی که توسط نهادهای بخش خصوصی اداره می‌شوند را شامل می‌شود.

(۳) کنترل جریان‌های مالی^۲: طرح‌هایی که جریان‌های مالی مربوط به آنها (حمایت‌های اجتماعی یا مشارکت‌ها) از طریق دولت کنترل نمی‌شود.

(۴) رژیم سرمایه‌گذاری^۳: طرح‌های تأمین شده که دارایی‌های آنها در اوراق بهادار بخش خصوصی سرمایه‌گذاری شده‌اند را شامل می‌شود.

(۵) مقررات^۴: طرح‌های تابع قانون تجارت یا قانون بخش خصوصی را شامل می‌شود.

(۶) مسئولیت: طرح‌هایی را شامل می‌شود که مسئولیت مدیریت صندوق و یا هر ضمانتی که توسط طرح ایجاد شده، برعهده یک نهاد بخش خصوصی (کارفرما، شرکت مالی، امانی، بنگاه و...) قرار دارد (Coronado et al., 2003).

با وجود اهمیت و ضرورت طرح‌های مختلف اما نظام توازن هزینه درآمد در واکنش به تغییرات جمعیتی بازار کار متحمل اصلاحات مکرری شده است. زمانی که هیچ توازن پایداری میان درآمدها و هزینه‌ها وجود ندارد، هیچ ترکیبی از اقدامات پیشروی نمی‌تواند برای تعدیلات ادواری نظام مورد استفاده قرار گیرد: افزایش نرخ‌های حق بیمه؛ تغییر شرایط شایستگی مستمری؛ اصلاح فرمول مزایای بازنشستگی و افزایش قواعد هزینه‌های زندگی؛ محدودکردن پوشش و حذف مستمری‌های ویژه (Miralles-Pallares, 2012).

های بازنشستگی خصوصی می‌توانند مکمل یا جایگزین طرح‌های بازنشستگی عمر می‌شوند. در برخی کشورها این طرح‌ها می‌توانند شامل برنامه‌هایی برای کارکنان بخش عمومی نیز باشند (۲۰۰۹، Blommestein et al).

تلاش‌های زیادی برای ایجاد یک طبقه‌بندی جامع و در عین حال ساده از سیستم‌های بازنشستگی که جنبه‌های مختلف این برنامه‌ها را دربرگیرد، صورت گرفته است. در این فرایند ممکن است موانع زیادی وجود داشته باشد، چرا که سیستم‌های بازنشستگی در میان کشورهای مختلف، تنوع فوق‌العاده زیادی دارند. عوامل فرهنگی، قانونی، اجتماعی و اقتصادی همگی در تعیین ساختار و عملکرد یک سیستم بازنشستگی نقش دارند. برخی از این رویکردها عبارتند از:

۱- رویکرد چند رکنی^۵

سند «حفظ رفاه در جامعه سالخورده»، وجود تمایز بین سه رکن یا سه نوع ترتیبات بازنشستگی در یک سیستم بازنشستگی را عنوان و بدین ترتیب، نخستین شکل از طبقه‌بندی طرح‌های بازنشستگی را ارائه می‌نماید (Holzmann et al, 2000).

۲- رویکرد بازنشستگی بانک جهانی

مدل بازنشستگی بانک جهانی معمولاً متشکل از سه رکن زیر است. رکن اول: یک رکن نسبتاً کوچک و اداره شونده توسط بخش عمومی PAYG-DB؛ رکن دوم: یک رکن اداره شونده توسط بخش خصوصی، اجباری و DC؛ رکن سوم: اختیاری، حساب‌های شخصی و اداره شونده توسط بخش خصوصی (بانک جهانی، ۲۰۰۱).

۳- سیستم‌های بازنشستگی عمومی در برابر خصوصی

طبقه‌بندی دیگری که منجر به مباحث زیادی گردیده است مربوط به طبقه‌بندی بین سیستم‌های بازنشستگی عمومی و خصوصی است. واژه

عوامل درونزا، ثبات مالی سیستم جدید و تقویت هیئت حاکمیت و از میان عوامل برونزا، شرایط خاص کشور و شرایط اقتصاد کلان، مهمترین عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم چندلایه شناخته شده اند.

کنیچی هیروسه (۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان روندها و مسائل کلیدی اصلاح صندوقهای بازنشستگی در اروپای مرکزی و شرقی در مواجهه با پیری جمعیت، کشورهای CEE^{۱۲} با چالش دشوار بهبود پایداری بلندمدت نظامهای بازنشستگی خود بدون در خطر انداختن اهداف کلیدی شامل، ایجاد اطمینان از کفایت مستمریها و حفظ ارزش آن در طول زمان و تکیه بر گزینههای سیاستی محدود، دست و پنجه نرم میکنند. هیچ نوش دارو یا نسخه واحدی برای حل این چالشها وجود ندارد. یک کشور میبایستی بسته سیاستی که مناسب بیشتری با بافت ملی ویژه آن دارد را اتخاذ کند. بنابراین مأموریت اجرای اصلاحات بازنشستگی به احتمال زیاد مسأله ای مهم است که دهها زمان می برد تا به نتیجه برسد. اگرچه به خاطر طبیعت بلندمدت نظام بازنشستگی، پیاده سازی اصلاحات، نیازمند دوره گذار طولانی است.

بنابراین، این حیاتی است که سیاستگذاران گامهایی پیشگیرانه را تا سال ۲۰۲۰ یعنی زمانی که پیشبینی می شود پیری جمعیت به اوج خود برسد، بردارند. تونو لیلید، ویکتوتالی و توماس آوارت (۲۰۰۷)، در پژوهش خود با عنوان طراحی یک چارچوب مقرراتی بر اصلاح مستمری و توسعه بازارهای مالی: تجربه استونی به این نتیجه رسیدند که بزرگترین چالش، تکمیل چارچوب مقرراتی مرحله بازپرداخت (در قالب مستمری در زمان بازنشستگی) است که از سال ۲۰۰۹ آغاز می گردد. مشخصات اصلی فاز بازپرداخت به نوعی در قانون سال ۲۰۰۱ تصریح شده بود. بر اساس قانون موجود، اصلی ترین نوع بازپرداخت، پرداخت

افزایش هزینهها ناشی از این اقدامات متمرکز بر گروههای خاصی از کارگران، کارمندان، و بازنشستگان است. بدون در نظر گرفتن اقدامات اتخاذ شده، این گروههای سازمان یافته منتفع به طور کلی قادر به مخالفت با هر تغییری که مزایای آنها را کاهش یا حق بیمه‌هایشان را افزایش دهد، هستند. با این حال مزایای این تغییرات (یعنی، ثبات مالی و آکچوئری نظام مستمری) مانند یک کالای عمومی به عنوان یک کل واحد متعلق به همه آحاد جامعه و حتی نسل‌های آینده ناچیز است، بعید است است. از آنجا که منتفعان گروه بزرگی هستند و منافع انفرادی نسبتاً که یک حوزه انتخاباتی در حمایت از اصلاحات برای تقویت نظام، دست به سازماندهی و لابی برای چنین تغییراتی بزنند. به بیانی دیگر تا زمانی که هزینهها شفاف، کوتاه مدت، و متمرکز بر گروههای ویژه هستند و مزایا مبهم، بلندمدت و پراکنده هستند، اجرای اصلاحات نظام توازن هزینه درآمد به لحاظ سیاسی مشکل است به رغم این واقعیت که در بلندمدت، منافع مستمری بگیران و بیمه پردازان تمایل به همگرایی دارند (مبانه، ۱۹۹۴).

پیشینه تحقیق

عادل آذر و محمد صفری (۱۳۹۵)، در پژوهش خود با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر پایداری طرح‌های بازنشستگی خصوصی با استفاده از رویکرد ترکیبی متدولوژی سیستم‌های نرم و نگاشت شناختی فازی، نتیجه گرفتند که، میزان حقوق دریافتی، تعداد کارکنان، برخورداری مالی کارفرما، تعداد بازنشستگان و امید به زندگی کارکنان پنج عنصر مهم در پایداری طرح‌های بازنشستگی هستند. طیبه جلیلی و رضا مسلمی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود با عنوان شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه به این نتیجه رسیدند که از میان

سطوح بین المللی و ملی پرداخته شده است؛ به این شکل که پس از واکاوی و شناسایی ابعاد و شاخص‌ها درکتب، تحقیقات و مقالات مرتبط به گردآوری و تشکیل بانک اطلاعات برای هر یک از جهت‌گیری‌های صندوق‌های بازنشستگی و نظام جبران خدمت اقدام شده است.

ب: مرحله دوم استفاده از پژوهش کیفی است که براساس یافته‌های مرحله اول سعی در تبیین ابعاد و شاخص‌های مناسب برای هر یک از جهت‌گیری‌ها در صندوق‌های بازنشستگی و نظام جبران خدمت با استفاده از مصاحبه و روش دلفی می‌نماید. روش دلفی به عنوان یکی از روشهای ساخت یافته برای ایجاد توافق در دهه ۱۹۵۰ در شرکت راند ابداع شد. مطابق با تعریف پاول (۲۰۰۳) روش دلفی در عمل، یک سری از پرسشنامه‌ها یا دوره‌های متوالی به همراه بازخور کنترل شده ای است که تلاش دارد به اتفاق نظر میان یک گروه از افراد متخصص درباره یک موضوع خاص دست پیدا کند (مشایخی و همکاران، ۱۳۸۳). بر این اساس، جامعه آماری این تحقیق از ترکیب دو گروه از خبرگان دانشگاهی و اداری تشکیل شده است که دارای شرایط مشخصی باشند. گروه اول: اساتید دانشگاه که دارای تخصص در رشته مدیریت دولتی و سوابق پژوهشی در زمینه مرتبط با موضوع تحقیق اعم از نگارش مقاله، کتاب، راهنمایی و مشاوره رساله و پایان نامه، برگزاری سمینار و کنفرانس باشند. گروه دوم: خبرگان حوزه اداری صندوق‌های بازنشستگی و نظام جبران که دارای سابقه در سمت مدیر ارشد یا مدیر بخش اجرایی، دارای حداقل ۵ سال سابقه مفید کاری و تحصیلات کارشناسی و بالاتر باشند.

اعضای پانل دلفی برای این پژوهش به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی و ترکیبی از روشهای هدفدار یا قضاوتی و گلوله برفی به تعداد ۵ نفر از افراد واجد شرایط در سطح خبرگان علمی برگزیده شدند و در

اجباری مستمری سالیانه تا پایان عمر می‌باشد. بیمه‌گران نیز ملزم به به کارگیری جدول مرگ و میر دو جنس مرد و زن می‌باشند. به علاوه، مباحثی وجود داشت که آیا تمامی بیمه‌گران می‌بایست از یک جدول مشابه استفاده نمایند یا بخشی با در نظر گرفتن محدودیت‌هایی مجاز مشخص می‌توانند تا حدودی به رقابت با یکدیگر بپردازند. آرند ماگنوس کریستیانسن، دنیس فردریکس، اله کریستن لین و نیلز مارتین استولن (۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان اصلاحات بازنشستگی در نروژ به این نتیجه رسیدند که عناصر اصلی اصلاحات سیستم مستمری نروژ، شامل تعدیل مستمری‌ها همراه با تغییرات امید به زندگی، انعطاف‌پذیری سن بازنشستگی از ۶۲ سالگی بر مبنای محاسبات آکچوئری و قواعد جدید شاخص بندی مستمری‌ها، در ابتدای سال ۲۰۱۱ مطرح گردید. به علاوه، مدل جدیدی برای تجمیع حقوق مستمری معرفی شد که متولدین بعد از سال ۱۹۵۴ به صورت تدریجی و متولدین سال ۱۹۶۳ به بعد به طور کامل تحت پوشش آن قرار خواهند گرفت. بر این اساس، حق بهره‌مندی از مستمری‌های آتی معادل ۱،۱۸ درصد دریافتی‌های حاصل از اشتغال می‌باشد. به این معنا که هیچگونه مکانیسمی که تعادل بین روندهای جمعیتی و فضای کلان اقتصادی را برقرار نماید، وجود ندارد. در عوض، بودجه دولتی به عنوان ضربه‌گیر چنین شوکی، تا حدی که ضرورت داشته باشد، به کار گرفته خواهد شد.

روش شناسی پژوهش

روش شناسی این مطالعه ماهیتاً توصیفی و کیفی است که در دو مرحله انجام شده است الف: در مرحله اول به شکل اسنادی و کتابخانه‌ای به گردآوری ابعاد و شاخصهای موجود جهت‌گیری‌های استراتژیک در

سطح خبرگان اداری تعداد حجم نمونه برابر (۹۲ مدیر و ۲۹۲ کارشناس) انتخاب شدند. در مرحله اول تحقیق به منظور شناسایی ابعاد و شاخصهای جهت گیریهای استراتژیک به شرح جداول (۱) از ادبیات نظری استفاده گردید که به عنوان مبنایی برای مرحله دوم قرار گرفت. در مرحله دوم یا اجرای میدانی پژوهش کیفی جهت تعیین ابعاد و شاخصهای مناسب صندوق های بازنشستگی و نظام جبران خدمت آراء و نظرات خبرگان از طریق مصاحبه و پرسشنامه (روش دلفی)

جمع آوری شده است. پرسشنامه در دو مرحله و در دو مقطع زمانی در اختیار خبرگان قرار گرفت. در مرحله اول ۱۵ سوال بسته و دو سوال باز و در مرحله دوم ۱۵ سوال بسته برای تعیین ابعاد و شاخصهای جهت گیریهای سه گانه مورد استفاده قرار گرفت. همه گویهها با مقیاس پنج گزینه ای لیکرت به صورت میزان اهمیت (بسیار زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲ و بسیار کم ۱) طراحی گردید تا ابعاد و شاخصها و میزان اهمیت هر یک تعیین گردد.

جدول ۱: نحوه استخراج شاخص از منابع کتابخانه ای

موضوع	بعد	مؤلفه	شاخص	نویسنده / نویسندگان	تئوری	نویسنده / نویسندگان سال
مستقیم ساختارها و قوانین عملکرد صندوق های بازنشستگی	نیازهای اولیه کارگر و کارفرما			نرگس اکبرپور روشن	ابعاد همبستگی نظام جبران خدمت	N, Barr ,P, Diamond.;(2018):Pensions Reforming Choices Policy and Principal
				سازي در نظام های بازنشستگی)، ۷۰	همبستگی اصول اساسی اصلاحات نظام بازنشستگی در آمریکای لاتین	Fultz,(2012), from Away Moving Reforms System Pension age Old in Latin American
	پرداخت و انباشت			زهرة غلام نژاد (آینده بازنشستگی در ایران	تئوری امنیت اجتماعی و نظام جبران خدمت	LagoMasa, (2016), Social Reassembling, Survey of Reforms Care Health and Pension
					امنیت روانی و پرداخت حقوق بازنشستگی	Müller, (2013), Security AgeOld Pension
	پرداخت و انباشت			زهرة غلام نژاد (آینده بازنشستگی در ایران	نحوه پرداخت و انباشت مبالغ دریافتی از کارکنان دولت	شاخص پرداخت و انباشت بر اساس گزارش های Stephen رئیس گروه بیمه Sara و همچنین shaper رئیس موسسه سالمندان آکسفورد تدوین شده است.
					جهت ایجاد نظام پرداخت مناسب در دوران بازنشستگی	
	شیرین غفاری (بررسی وضعیت بازنشستگان)			زهرة غلام نژاد (بازنشستگی مرحله ای)	مشکلات پرداخت حقوق مزایا به سالمندان در کشورها جهان سوم	Hutchens, Robert ; Walker, Beth.“PHASED RETIREMENT: PROBLEMS AND PROSPECTS”, work opportunities for older Americans, Series 8 (February 2017).
					تئوری نحوه سرمایه گذاری مبالغ دریافتی از کارکنان شاغل	Even, William E; Macpherson, David A. "Do Pensions Impede Phased Retirement?" IZA DP No. ; Institute for the ۱۳۵۳ Study of Labor; (October 14)۲۰

موضوع	بعد	مؤلفه	شاخص	نویسنده / نویسندگان	تئوری	نویسنده / نویسندگان سال
			سیاست‌های دولت و نیاز جامعه	رضا یحوی (اصلاحات در نظام بازنشستگی)	تئوری تعارض سیاست گذاری در نظام جبران خدمات و نیازهای واقعی جامعه در کشورهای جهان سوم	P, Marier , 2018, in conflict social and consensus: politics pension In Developing Countries
			بوروکراسی و سیاست های رفاه در جهان سوم			P.Maier (2015), Role of Bureaucracy in Welfare In Developing Countries
			لزوم هماهنگی الزامات اجتماعی و سیاست گذاری در بخش جبران خدمات			Pierson, p, (2012),the political of reform pension
		مقررات بازنشستگی	مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی	بالا رفتن سن و کفایت مزایای بازنشستگی	سجادی، رضایی و کاشف (۱۳۹۶)، در مقاله ای تحت عنوان «ابزار ایستا برای سنجش کفایت مزایای بازنشستگی»	
		سعید عطار (کفایت و آمد بازنشستگان)		در نظر گرفتن سن و میزان کفایت در مقایسه با کشورهای موفق	سازمان تامین اجتماعی نیروهای مسلح (طرح نظام جدید بازنشستگی در نیروهای مسلح) معاونت طرح و برنامه سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۹۴	
		سازمان تامین اجتماعی (ابزارهای ارتقای کفایت در صندوق‌های بازنشستگی)		اندازه گیری ریسک کفایت مزایای بازنشستگی با بالا رفتن سن بازنشستگان	روغنی زاده، م. (۱۳۹۵)، تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده، قم: انتشارات صحفی.	
		تعداد شاغلان (برگشت نظام خصوصی سازی در نظام‌های بازنشستگی)	نرگس اکبرپور روشن	نسبت پایداری و تعداد شاغلان، به عبارتی در کشور چین هر چه تعداد شاغلان بالاتر رود به همان میزان پایداری صندوق ها در آینده دچار تزلزل خواهد شد.		Sun, Ying. (2007). "General equilibrium analysis of Chinese social security system in an overlapping generation model", Santa Barbara, California, UMI Research Press
		تعداد بازنشستگان	طیبه جلیلی (سیستم بازنشستگی در آسیا و اقیانوسیه)	ارتباط تعداد بازنشستگان و پایداری	فرهادی پور، محمدرضا، حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی، الزامات و تجارب جهانی ۱۳۹۳	
		زهرة غلام نژاد (آینده بان‌شستگی در ایران) صفحه ۲۳				

موضوع	بعد	مؤلفه	شاخص	نویسنده / نویسندگان	تئوری	نویسنده / نویسندگان سال
				طیبه جلیلی (سرمایه گذاری در صندوق های بازنشستگی)	صندوق های بازنشستگی	Frazen* D. "Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds"* OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions* No. 38, 2011
				رضا سالمی (شناسایی) اولویت های سیستم های چند لایه در نظام های بازنشستگی،		
			میزان حقوق دریافتی	طیبه جلیلی (بدهی های دولت به صندوق های بازنشستگی)،	ریسک نسبت میزان حقوق پرداختی و پایداری صندوق های بازنشستگی	Frazen* D. "Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds"* OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions* No. 38, 2010
				رضا یحیوی (اصلاحات در نظام بازنشستگی)	ریسک نسبت شاغلان، نسبت بازنشستگان و میزان پرداختی توسط صندوق های بازنشستگی	Stewart* F "Pension Fund Investment in Hedge Funds"* OECD Working Paper on Insurance and Private Pensions* No. 12, 2007
			برابری جنسیتی	عادل آذر (تحلیل فازی صندوق های بازنشستگی)	وجود رابطه مستقیم بین پایداری صندوق های بازنشستگی و رعایت	U.S. Social Security Administration. 2006. Social Security Systems throughout the World: Europe. Washington, DC: Social Security Administration.
				مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی (طرح های درآمد ساز در نظام بازنشستگی)	عدالت بین بازنشستگان زن و مرد	Frazen* D. "Managing Investment Risk in Defined Benefit Pension Funds"* OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions* No. 38, 2010
				سازمان تامین اجتماعی (ابزارهای ارتقای پایداری در صندوق های بازنشستگی)		Stewart* F "Pension Fund Investment in Hedge Funds"* OECD Working Paper on Insurance and Private Pensions* No. 12, 2007.
			سطح مزایا	طیبه جلیلی (سیستم بازنشستگی در آسیا و اقیانوسیه)	ارتباط سطح مزایا و کارایی صندوق های بازنشستگی	سجادی، رضایی و کاشف (۱۳۹۶)، در مقاله ای تحت عنوان «ابزار ایستا برای سنجش کفایت مزایای بازنشستگی»
				زهرا غلام نژاد (بازنشستگی مرحله ای) صفحه ۱۸		
				شیرین غفاری (بررسی وضعیت بازنشستگان)	سطح مزایا و میزان امنیت اجتماعی	Council of Europe. 2017. European Code of Social Security (Revised). Rome
				حسین راغفر (جایگزینی مناسب برای صندوق های بازنشستگی) صفحه ۲۹	سطح مزایا و عدالت اجتماعی در بخش بازنشستگان اتحادیه اروپا	Countries." European Economy Occasional Paper 37, Economic Policy Committee and Directorate General for Economic and Financial Affairs, Brussels.
				سعید عطار (کفایت درآمد بازنشستگان)	جمعیت سالمندان و سطح مزایا	Reiterer, A. 2008. Population Development and Age

موضوع	بعد	مؤلفه	شاخص	نویسنده / نویسندگان	تئوری	نویسنده / نویسندگان سال
				رضا یحوی (اصلاحات در نظام بازنشستگی)		Structure in Southeastern Europe until 2050. World Bank, Washington, DC.
کیفیت زندگی				طیبه جلیلی (سیستم بازنشستگی در آسیا و اقیانوسیه)،	ارتباط کفایت صندوق‌های بازنشستگی و کیفیت زندگی افراد بازنشسته	میر، سید جواد؛ گنجیان، مهدی؛ فروزش تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۶)، چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره هفتم، صص ۱۱۱۱۱۳.
				بحران مالی و صندوق‌های بازنشستگی» سوالات اساسی تأثیرات و اقدامات «واحد مطالعات و تحقیقات	کمک‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی و بهبود سطح کیفیت زندگی بازنشستگان در حوزه اتحادیه اروپا	Stewart, F. and J. Yermo (2018), "Pension Fund Governance: Challenges and Potential Solutions", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 18, OECD publishing, © OECD.
				بیمه ای موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری»	وضعیت مالی صندوق مالی صندوق‌های بازنشستگی و کیفیت زندگی اقتصادی بازنشستگان	Kim, H. S. (2014). "Spillover Effects of Pension Funds on Capital Markets: The Mechanism and Preconditions", Economic papers, Vol. 01, pp. 079552.
میزان پوشش				نرگس اکبرپور روشن (برگشت نظام خصوصی سازی در نظام‌های بازنشستگی)	ارتباط میان میزان افراد تحت پوشش و کفایت صندوق‌های بازنشستگی	Holzmann, R., and R. Hinz. 2005. Old Age Income Support in the 21st Century. Washington, DC: World Bank. Holzmann, R., L. MacKellar, and J. Repansek, eds. 2009. Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reforms. Washington, DC: World Bank.
				الیزاده، کارلوس (۱۳۹۳)،	تغییر نظام پرداخت مزایا و خصوصی سازی صندوق‌ها بر میزان پوشش واقعی بازنشستگان	Augustinovic, M., and J. H. 2009. "Decreased Employment and Pensions", In Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reforms, ed. R. Holzmann, L. MacKellar, and J. Repansek, pp. 89-104. Washington, DC: World Bank.
				رضا سالمی (شناسایی اولویت‌های سیستم‌های چند لایه در نظام‌های بازنشستگی)	تئوری اقتصاد دولتی و میزان پوشش صندوق‌های بازنشستگی	Anusic, Z. 2007. "Pension System and Pension Reform in Croatia", Background paper prepared for Public Finance Review, World Bank, Washington, DC. Anusic, Z., P. O'Keefe, and S. MadzarevicSujster. 2003. Pension Reform in Croatia. Washington, DC: World Bank.

موضوع	بعد	مؤلفه	شاخص	نویسنده / نویسندگان	تئوری	نویسنده / نویسندگان سال
				Holzmann, R., L. MacKellar, and J. Repansek, eds. 2009. Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reforms. Washington, DC: World Bank.		
			تعامل با سایر مزایای بازنشستگی	طیبه جلیلی (بدهی های دولت به صندوق های بازنشستگی)،	لزوم ایجاد هماهنگی و رویکرد واحد نسبت به سیاست های صندوق های بازنشستگی	Cerda, Rodrigo A. (2017). "The Chilean pension reform: A model to follow?". Journal of Policy Modeling, Vol 30 (March), PP.541558.
			مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی (طرح های درآمد ساز در نظام بازنشستگی)،	عدم تعامل سازنده صندوق های دولتی با بیمه های تکمیلی در بخش بهداشت و درمان		Croix, David DE LA. and Michel, philippe (2014). "A Theory of Economic Growth: Dynamic and Policy in Overlapping Generations", Cambridge University Press.
			عدالت بین نسلی	شیرین غفاری (بررسی وضعیت بازنشستگان)	لزوم رعایت الزامات جبران خدمات بازنشستگی برای نسل های متفاوت	Stewart, F. and J. Yermo (2018), "Pension Fund Governance: Challenges and Potential Solutions", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 18, OECD publishing, © OECD.
			امنیت روانی جبران خدمت در نسل های متفاوت			Clark G.L., Caerlewy-Smith E., Marshall J.C., (2016), "Pension Fund Trustee Competence: Decision Making in Problems Relevant to Investment Practice", Journal of Pension Economics and Finance, Volume 5, Issue 1, March 2006.
			امنیت پرداخت	مسعود نیلی (تحلیل اقتصادی صندوق های بازنشستگی)	بررسی کفایت امنیت پرداخت ها در ۵۳ کشور جهان	Whitehouse, Edward. (2015). Pensions panorama: retirement income systems in 53 countries. World Bank. Washington.D.C.

یافته های تحقیق

با توجه به نظرات خبرگان در دور سوم این نتیجه حاصل شد که تمامی شاخص های شناسایی شده قابل قبول می باشند و میانگین تمامی شاخص ها بالاتر از ۳ بدست آمده است. در بخش بعدی تفاوت انحراف معیار بین دور دوم و سوم نظرات خبرگان محاسبه شد در این بخش پرسشنامه ای که در دور دوم بین خبرگان توزیع شده بود دوباره، بین ۵ نفر از خبرگان توزیع شد و نتایج زیر حاصل شد.

جدول ۲: مرحله سوم دلفی

میانگین	انحراف معیار	شاخص ها	مولفه ها
3.4000	.54772	برابری جنسیتی	پایداری
3.4000	.54772	میزان حقوق دریافتی	
4.2000	.44721	تعداد بازنشستگان	
3.4000	.89443	تعداد شاغلان	
4.0000	.00000	امنیت پرداخت	کفایت
4.0000	.70711	عدالت بین نسلی	
3.6000	.54772	تعامل با سایر مزایای بازنشستگی	
3.4000	.54772	میزان پوشش	
3.6000	.54772	کیفیت زندگی	
3.8000	.44721	سن بازنشستگی	
3.4000	.54772	سطح مزایا	همبستگی
3.6000	.54772	سیاست‌های دولت و نیازهای جامعه	
3.6000	.54772	پرداخت و انباشت	
3.8000	.83666	نیازهای اولیه کارگر و کارفرما	

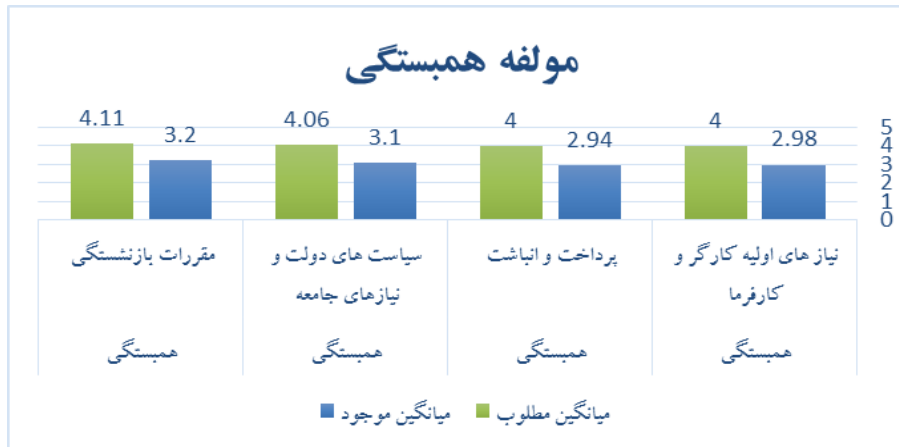
جدول ۴: مرحله نهایی دلفی

تفاوت انحراف معیار	انحراف معیار دور دوم	انحراف معیار دور سوم	شاخص ها	مولفه ها
0/10051	.44721	.54772	برابری جنسیتی	پایداری
0/45228	.54772	.54772	میزان حقوق دریافتی	
0/870506	.44721	.44721	تعداد بازنشستگان	
0/83666	.44721	.89443	تعداد شاغلان	
0/2599	.44721	.00000	امنیت پرداخت	کفایت
0/75612	.54772	.70711	عدالت بین نسلی	
0/15939	.54772	.54772	تعامل با سایر مزایای بازنشستگی	
0	.44721	.54772	میزان پوشش	
-0/10051	.54772	.54772	کیفیت زندگی	
0/30352	.44721	.44721	سن بازنشستگی	
0/45228	.44721	.54772	سطح مزایا	همبستگی
0/18732	.44721	.54772	سیاست‌های دولت و نیازهای جامعه	
-0/10051	.00000	.54772	پرداخت و انباشت	
-0/44722	.54772	.83666	نیازهای اولیه کارگر و کارفرما	

تر از حد استاندارد است بطوریکه دو شاخص پرداخت و انباشت و نیازهای اولیه کارگر و کارفرما حتی به حد میانگین هم نرسیده اند.

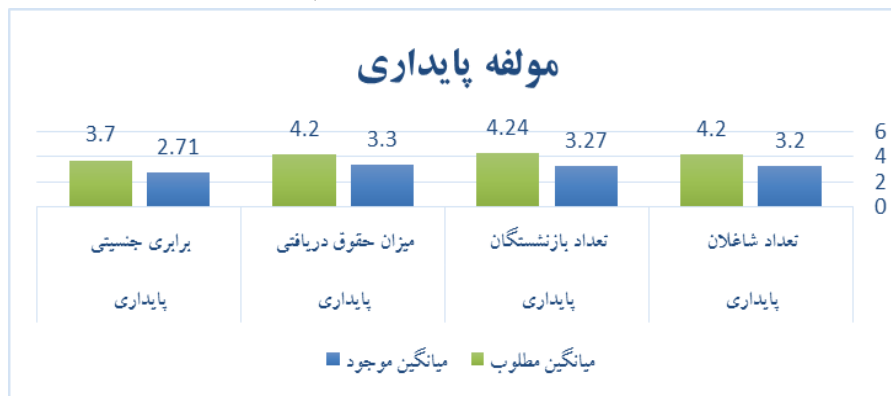
خلاصه وضعیت موجود و مطلوب صندوق‌های بازنشستگی در ایران

همان گونه که در شاخص‌های همبستگی دیده می شود، در همه‌ی شاخص‌ها وضعیت موجود پایین



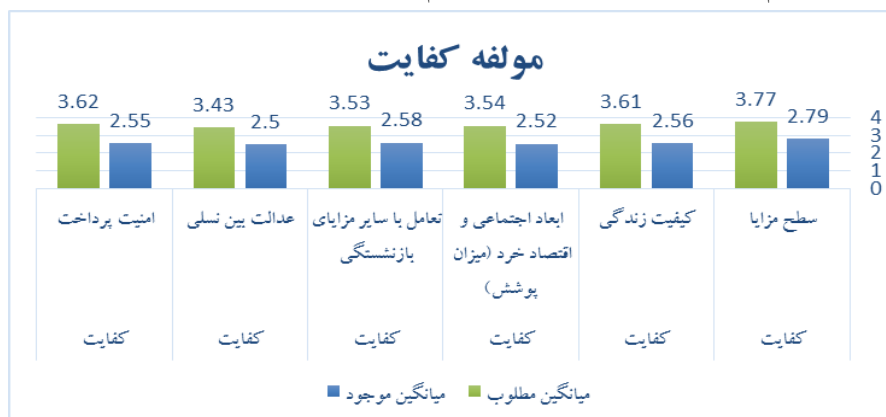
شکل ۱: خلاصه وضعیت موجود و مطلوب صندوق های بازنشستگی در شاخص همبستگی

همان گونه که در شاخص های پایداری دیده می شود، در تمامی شاخص ها وضعیت موجود پایین تر از حد استاندارد است بطوریکه شاخص برابری جنسیتی حتی به حد میانگین هم نرسیده است.

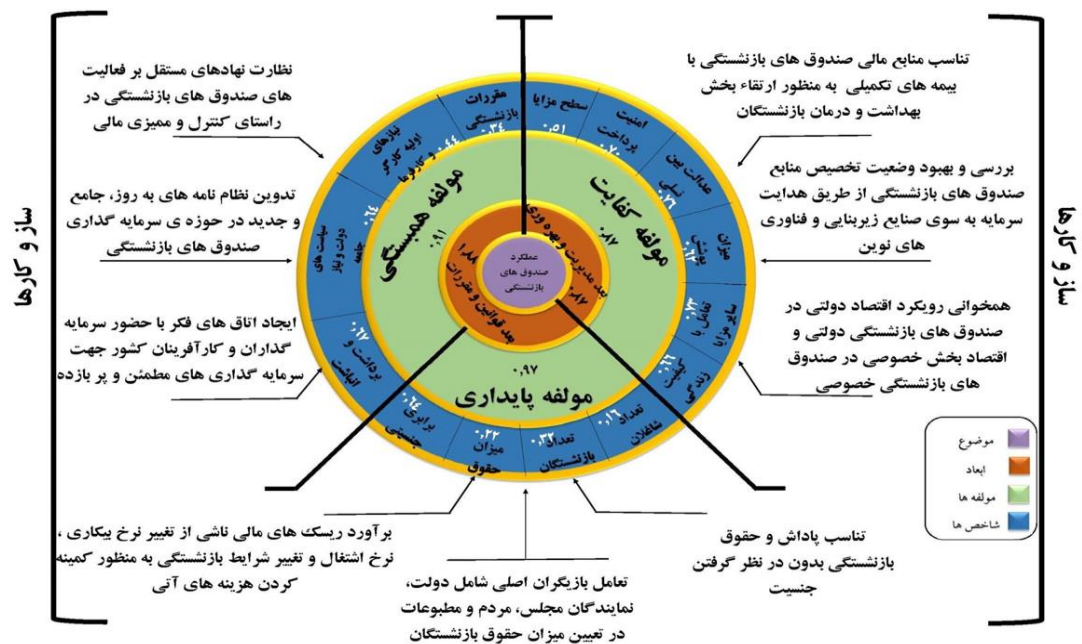


شکل ۲: خلاصه وضعیت موجود و مطلوب صندوق های بازنشستگی در شاخص پایداری

همان گونه که در شاخص های کیفیت دیده می شود، در تمامی شاخص ها وضعیت موجود پایین تر از حد استاندارد است و تمام شاخص ها حتی به حد میانگین هم نرسیده اند.



شکل ۳: خلاصه وضعیت موجود و مطلوب صندوق های بازنشستگی در شاخص کیفیت



شکل ۴: مدل نهایی پژوهش

نتیجه گیری

در این مقاله در ابتدا به مرور نظام بازنشستگی به تبیین ضرورت و اهمیت موضوع بازنشستگی در جهان و ایران پرداخته شد، سپس نتایج این پژوهش نشان داد طرح بازنشستگی دولتی به دلایل متعدد از جمله عدم توانایی بدهی‌های بخش عمومی، عدم مدیریت صحیح سرمایه گذاری منابع موجود از کشورات حقوق کارکنان دولت و در نهایت پرداخت مزایای بازنشستگی از خزانه دولت و ... کارایی لازم را نداشته اند. از این رو لازم است گزینه جدیدی برای طرح‌های بازنشستگی فعلی دیده شوند تا بتواند همه موارد را در برگیرند. در این راستا تحقیق پیش رو با هدف تبیین ابعاد مختلف طرح بازنشستگی و با استفاده از تکنیک کیفی دلفی نسبت به تعیین مختصات این طرح‌ها اقدام نموده است. ابعاد این طرح در طریق موله های ۲۳ گانه (حضور نماینده کارگران و کارفرمایان در جریان تدوین و تصویب قوانین، توانمندسازی کارکنان صندوق‌های بازنشستگی، تدوین نظام نامه‌های به روز، ایجاد اتاق‌های فکر با حضور سرمایه گذاران و کارآفرینان، پیش بینی فرآیند و نتایج تراز مالی به

منظور اتخاذ تدابیر پیش کنشی، تهیه منشور شفافیت امور، برآورد ریسک‌های مالی ناشی از تغییر نرخ بیکاری، نرخ اشتغال و تغییر شرایط بازنشستگی به منظور کمینه کردن هزینه‌های آتی، برنامه‌ریزی مدون و بلند مدت، توجه به حفظ و ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به بازنشستگان به منظور تامین رضایت ایشان، تعامل بازیگران اصلی شامل دولت، نمایندگان مجلس، بررسی مستمر آیت‌های اقتصاد کلان (مانند نرخ تورم) بر میزان حقوق دریافتی بازنشستگان، تناسب پاداش و حقوق بازنشستگی بدون در نظر گرفتن جنسیت، ارتقاء سطح مزایا از طریق بهبود کارایی و اثربخشی صندوق‌های بازنشستگی، توجه به کیفیت زندگی افراد بازنشسته، بهبود سطح کیفیت زندگی بازنشستگان، تناسب میان تعداد افراد تحت پوشش، همخوانی رویکرد اقتصادی دولتی و اقتصاد بخش خصوصی، تناسب منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی با بیمه‌های تکمیلی، تدوین قوانین مرتبط با رعایت منابع صندوق‌های بازنشستگی و توجه به امنیت روانی بازنشستگان، تامین امنیت پرداخت حقوق بازنشستگی

واحد تحقیقات بیمه ای، واحد حسابرسی صندوق تامین اجتماعی.
 سجادی، سید سیروس. (۱۳۹۵)، ابزار ایستا برای کشف مزایای بازنشستگی، نشریه تازه‌های هفتگی تامین. سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه ای. (۱۳۸۸) طبقه بندی سیستم‌های بازنشستگی خصوصی. (ترجمه طیبه جلیلی). تهران: سازمان بازنشستگی. غفاری، شیرین. (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت اشتغال بازنشستگان و عوامل موثر بر آن، گزارش سازمان تامین اجتماعی. گزارش بانک جهانی در خصوص نظام تامین اجتماعی در ایران سال ۱۳۸۵

مجله پژوهش‌های اجتماعی، شماره ۷۵ پیاپی، اداره کل امور بین الملل سازمان تامین اجتماعی، تهران، ایران
 مشایخی، علینقی، علی اکبر، فرهنگی، منصور، مومنی و سیروس، علیدوستی، بررسی عوامل کلیدی موثر بر فناوری اطلاعات در سازمانهای دولتی ایران: کاربرد روش دلفی، فصلنامه مدرس علوم انسانی، پاییز ۱۳۸۴.

یحیوی، حسن. (۱۳۹۵)، مروری بر اصلاحات بازنشستگی در کشورهای منتخب، تهران، انتشارات ایزدا
 هولزمن، رابرت و گوون، افق (۱۳۹۲)، کفایت درآمد بازنشستگان پس اجماع اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی مطالعه موردی کشورهای اروپای مرکزی، شرقی و جنوبی، ترجمه سعید عطار، انتشارات پیک نور

Blommestein, Hans J. (2008a), "Grappling with Uncertainty", *The Financial Regulator*, Volume 12, No. 4, March.

Coronado Mondragon, A., Lyons, A., Michaelides, Z. and Kehoe, D. (2003), "Automotive supply chain models and technologies: a review of some latest developments", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 19 No. 5, pp. 551-562.

<https://doi.org/10.1108/17410390610703675>
 Holzmann, R., and E. Palmer, eds. (2000). *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-*

از طریق قوانین پارلمانی به منظورافزایش اعتماد به نفس در مدیریت خانواده و آینده نگری بازنشستگان) در سه بعد پایداری، کفایت و همبستگی دیده شده است. همه ۲۳ مولفه فوق الذکر در دو وضع موجود و مطلوب دیده شده اند و هر کدام از این ابعاد نسبت به ابعاد سه گانه اصلی مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت مشخص شد، عوامل حضور نماینده کارگران و کارفرمایان در جریان تدوین و تصویب قوانین، تعامل بازیگران اصلی شامل دولت، نمایندگان مجلس و بررسی مستمر آیت‌های اقتصاد کلان (مانند نرخ تورم) بر میزان حقوق دریافتی بازنشستگان جزو شاخص‌های اصلی و مهم حوزه ی بازنشستگی و جبران خدمت به شمار می آیند.

منابع

آذر، عادل، و صفری، محمد (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل موثر بر پایداری صندوق‌های بازنشستگی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال یازدهم شماره ۴۳، صص ۵۸-۲۱

اکبرپور روشن، نرگس (۱۳۹۵) گزارشی از خصوصی سازی نظام‌های بازنشستگی (تجربه آرژانتین، بولیوی، شیلی و مجارستان)، گزارش موسسه عالی پژوهشی تامین اجتماعی.

جلیلی، طیبه (۱۳۸۸)، نظام‌های بازنشستگی در یک نگاه، واحد مطالعات صندوق بازنشستگی کشوری، مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.

جلیلی، طیبه و مسلمی، رضا، (۱۳۹۲)، شناسایی اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و نهم، شماره ۲، شماره مسلسل ۱۱۴ /صفحات ۱۸۳ تا ۲۰۹

زاده غلام، زهرا (۱۳۸۹)، سالمند شدن جمعیت و اصلاحات سیستم‌های بازنشستگی در ایران، تهران

- Financial Defined Contribution Schemes. Washington, DC: World Bank.
- Hinrichs, k. Aleksandrowicz, p. (2008). "Reforming European pension systems for active ageing" , in international Social Science Journa, No. 190, UNESCO
- Mebane, Walfer R. Jr. (1994). Fiscal Constraints and Electoral Manipulation in American Social Welfare, The American Political Science Review 8 (1): pp. 77-94
- Martin, A. (2007). France: Still a "Societe Bloquee"? In pension politics: consensus and Social conflict in aging societies. (pp.41-73). London and NewYork: Routledge.
- Lillelaid, T., Tail, V. , & Auvaart, T. (2009). Designing a Regulatory Framework for pension reform and development of financial Markets: The Estonian experience. Pension reform in southeastern Europe (pp.227-246). TheWorld bank, Washington D,C.
- Pablo Antolín & Fiona Stewart, (2009). "Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis," OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions 36, OECD Publishing
- Pallares-Miralles, Montserrat; Romero, Carolina; Whitehouse, Edward. 2012. A Worldwide Overview of Facts and Figures. World Bank, Washington, DC.
- Werner Eichhorst (2010), Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets, This working paper can be ordered from IZA, Margard Ody, P.O. Box 7240, D-53072 Bonn, Germany.

یادداشت‌ها

¹ *International labor Organization*

² *International Social Security Association*

³ *Tax Qualified Savings*

⁴ *Plan Sponsor*

⁵ *Private Pension Fund*

⁶ *Private Sector Provider*

⁷ *The Multi-Pillar Approach*

⁸ *Plan Affiliates*

⁹ *Control of Financial Flows*

¹⁰ *Investment Regime*

¹¹ *Regulations*

^{۱۲} این اصطلاح از آن جهت بود که همه کشورهای این بلوک، از لحاظ جغرافیایی در اروپای شرقی واقع بودند.