

Comparative Analysis of Social Security Systems in Selected Countries and Iran; Lessons for Policymaking¹ – Half Done

Leili Niakan 

Assistant Professor, General Insurance Research
Group, Insurance Research Center, Tehran, Iran.

**Narges Akbarpour
Roshan *** 

Assistant Professor, Department of
Microeconomics and Public Sector, Economics
Research Institute, Institute for Humanities and
Cultural Studies, Tehran, Iran.

Introduction

Social security pension schemes have traditionally been funded through a pay-as-you-go (PAYG) system, by contributions from employers and employees. Because of their high vulnerability to demographic changes, public pension systems often face financial sustainability and inability to fulfill their long-term obligations when they reach maturity. Therefore, major reforms have been made in most countries of the world to deal with the economic threats of pension plans and to ensure the sustainability of the services they provide. The financial status of Iran's pension funds shows that most of them are financially unsustainable, crossing their balance point of cash resources and expenses. Therefore, they need some urgent reforms. Due to the diverse and extensive experiences of countries in the world in implementing pension reforms and considering that there is no single policy package for pension reforms in countries and each country should design and implement its own policies and reforms based on its special conditions, the purpose of this study is to investigate the experiences of selected countries in order to provide lessons for designing the most appropriate pension reform policies in Iran.

1. This article is derived from a research project titled "Economic Redesign of the Armed Forces Pension Fund" supported by the Sepid Research Institute.

* Corresponding Author: N.akbarpour@ihcs.ac.ir

How to Cite: Niakan, L; Akbarpour-Roshan, N. (2025). A Comparative analysis of the social security system of selected countries and Iran; Lessons for policy-making, *Journal of Social Development and Welfare Planning*, 15(61), 351-409.

Literature Review

Demographic and labor market changes, changes in the nature of jobs, free mobility of labor, and informal employment are among the factors affecting the functions and financing of social security systems. These trends have caused DB-PAYG pension schemes in most countries to confront with major problems in financial sustainability, which has subsequently led to pension reforms. Most countries have tried to solve the problems of pension funds by performing parametric reforms in the form of reducing pension benefits, increasing contribution rates, or/and raising the retirement age. However, due to the wide scope of the crisis, parametric reforms were not enough alone, and therefore structural reforms and strengthening and developing funded pension plans were also widely considered.

There have been significant studies conducted in the field of pension funds that have analyzed the issue from different aspects. These studies can be divided into two groups in a general approach: the first group has examined the effects of the pension system on macro variables and vice versa, and the second has focused on the evaluation of pension funds and the design of pension reforms.

Materials and Methods

This research is applied research with a comparative approach, and in terms of the research strategy, it is a combination of documentary studies and mixed exploratory studies. The research sample was selected in a way to provide a combination of countries with a successful pension system and countries similar to Iran according to a number of variables and indicators. In line with the purpose of the research, we review and analyze documents and recorded experiences of the selected countries of Netherlands, UK, Germany, Turkey, Russia, and India along with Iran. The countries were examined and compared in seven axes, including economic and labor market variables, demographic variables, social protection system, world ranking of their pension system, features and parameters of their public pension programs, the generosity of pension programs, and reforms in the pension system.

Results

Comparing the social security systems of the selected countries to Iran contains several important points:

- In terms of economic and labor market variables, Iran does not have a favorable situation compared to the selected countries, and in such a context, it is not strange that its social security system faces unsustainability.
- Although Iran is currently in an exceptional demographic window of opportunity, the low fertility rates along with the growing trend of increasing life expectancy will raise the issue of the aging population in the future, which will be an important challenge for the future of the social security system of Iran.

- Iran has a favorable situation in terms of the variety of services provided in the social protection system, but it faces some problems in terms of the quantity and quality of the services provided. Moreover, in Iran, there is not enough diversity in terms of the types of schemes to provide income for old age.
- Iran's pension schemes are defined benefit plans, which have a high dependency on the ratio of insured to pensioners (support ratio), and their main source of providing pensions is the insured contribution of the members.
- The parameters of the pension system in Iran have a significant gap with their desired values: among them, the accrual rates in Iran are high, and the effective retirement age has decreased, despite the increase in life expectancy, with the approval of various types of early retirements.

Conclusion

The solutions to improve the situation of the social security system in Iran can be proposed in three areas of policies regarding the macro environment, the social protection system, and the country's pension funds. In the field of policies regarding pension funds, we suggest parametric reforms such as increasing the retirement age in proportion to life expectancy, guaranteeing a basic level of pensions for all members of the funds, limiting early retirements, and reducing the accrual rates; along with structural reforms, including the integration and organization of pension funds under a coherent system, the transformation from the single-layer PAYG pension model to the multi-pillar mixed pension system, and the expansion of private and personal DC saving plans with sufficient flexibility in the top layer.

Acknowledgments

We thank the Armed Forces Social Security Organization, the Armed Forces Pension Fund, and the Sepid Research Institute for their financial and moral support of the research.

Note

This article is taken from a research project entitled "Economic Redesign of the Armed Forces Pension Fund".

Keywords: Social Security, Pension Funds, Pension, Reforms, Policymaking.



مقایسه تطبیقی نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب و ایران؛ درس آموزه‌هایی برای سیاست‌گذاری^۱

استادیار گروه پژوهشی عمومی بیمه، پژوهشکده بیمه، تهران، ایران.

لیلی نیاکان 

استادیار گروه پژوهشی اقتصاد خرد و بخش عمومی، پژوهشکده اقتصاد، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

نرگس اکبرپور روشن * 

چکیده

تشریح صحیح و دقیق نظام مستمری یک کشور و بررسی مقایسه‌ای آن با نظام‌های بازنشستگی جهان بخش‌های مهمی از تحلیل سیاستی و طراحی اصلاحات هستند. اگرچه کشورها به لحاظ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تفاوت‌های قابل‌توجهی با هم دارند و امکان پیشنهاد الگویی واحد برای نظام‌های بازنشستگی تمام کشورها وجود ندارد، از رهگذر مرور تجارب آزموده‌شده کشورهای جهان می‌توان درس‌های عینی و عملی برای هر کشور استحصال کرد. در این راستا، در این مقاله با هدف استخراج توصیه‌های سیاستی برای ایران، تجربه شش کشور شامل کشورهای دارای مشابهت اقتصادی با ایران (ترکیه، روسیه و هند، و کشورهای دارای نظام‌های تأمین اجتماعی موفق (هلند، انگلیس و آلمان) بررسی شده است. بدین منظور، بر اساس مهم‌ترین اسناد و اطلاعات منتشرشده، کشورهای منتخب در هفت محور کلیدی شامل متغیرهای اقتصادی و بازار کار، متغیرهای جمعیت‌شناختی، نظام حمایت اجتماعی، رتبه جهانی نظام بازنشستگی، ویژگی‌ها و پارامترهای برنامه‌های بیمه بازنشستگی عمومی، سخاوتمندی برنامه‌های بازنشستگی و اصلاحات در نظام بازنشستگی بررسی و مقایسه شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نظام بازنشستگی کشور از وضعیت مطلوب فاصله قابل‌توجهی دارد و از این‌رو نیازمند اصلاحات ضروری است. بر این اساس، در مقاله توصیه‌هایی در سه حوزه سیاست‌گذاری فضای کلان، نظام حمایت اجتماعی، و صندوق‌های بازنشستگی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: تأمین اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی، مستمری، اصلاحات، سیاست‌گذاری.

۱ مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «بازطراحی اقتصادی صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح» با حمایت مؤسسه مطالعاتی سپید است.

* نویسنده مسئول: N.akbarpour@ihcs.ac.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین تغییرات در حوزه بخش عمومی در قرن بیستم ظهور و گسترش نظام تأمین اجتماعی در قالب بیمه‌های اجتماعی بوده است. در اواخر قرن نوزدهم، تنها چند کشور محدود برنامه‌هایی با مقیاس کوچک در زمینه مراقبت‌های سلامت و دوران سالمندی برای طبقات متوسط داشتند؛ اما امروزه در بیشتر کشورهای جهان، برنامه‌های حمایتی خاص دوران سالمندی و برنامه‌های فراگیر مراقبت‌های سلامت وجود دارند. به‌طور کلی، جهت ارائه حمایت‌های تأمین اجتماعی، راهبردهای گوناگونی مورد استفاده قرار گرفته است که این راهبردها معمولاً متأثر از عوامل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی حاکم بر جامعه است. در یک طبقه‌بندی کلی کشورها برای ارائه این حمایت‌ها از الگوهای بیمه اجتماعی، مساعدت اجتماعی، نظام همگانی، مسئولیت کارفرما، صندوق‌های پس‌انداز اجباری خصوصی و صندوق‌های پس‌انداز اختیاری خصوصی استفاده می‌کنند (Eichhorst et al., 2011: 17).

بیمه‌های اجتماعی، که بیمه‌های اجباری یا بیمه‌های ناشی از قانون نیز خوانده می‌شوند، به دنبال تضمین حداقلی از زندگی استاندارد در مواجهه با ریسک‌هایی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت سرپرست، بیکاری و مانند آن برای نیروی کار هستند و هموارسازی مصرف در طول دوران زندگی یکی از اهداف کلیدی این طرح‌ها محسوب می‌شود.^۱ با این استدلال که از یک سو افراد به دلیل روحیه نزدیک‌نگری^۲، کمتر به فکر تأمین معیشت خویش در آینده هستند، و از سوی دیگر، بازارهای مالی ناقص هستند، عضویت در این طرح‌ها به موجب قانون برای بسیاری از اقشار (عمدتاً گروه‌های مزدبگیر) اجباری است (Diamond, 2004: 2). در بیمه‌های اجتماعی نظام تأمین مالی از سمت قانون‌گذار تعیین می‌شود، و معمولاً تأمین مالی از مشارکت کارفرما، کارگر و دولت حاصل می‌شود. بنابراین، تعهدات مربوط به پرداخت‌های مزایای بازنشستگی ناشی از

۱- برای مطالعه بیشتر، ر. ک. Blake, ۲۰۰۶؛ بار، ۱۳۹۹.

قرارداد بیمه نبوده و اصولاً رابطه‌ای با اندازه ریسک ندارد، بلکه تنها با اراده قانون‌گذار تعیین می‌شود.

یکی از انواع مهم بیمه‌های اجتماعی طرح‌های بازنشستگی عمومی هستند. این طرح‌ها طرح‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی یا طرح‌های قانونی مشابهی هستند که توسط حکومت (شامل دولت مرکزی، ایالتی، فدرال) و سایر نهادهای بخش عمومی مانند سازمان‌های تأمین اجتماعی اداره می‌شوند. طرح‌های بازنشستگی عمومی به‌طور سنتی از طریق سیستم توازن هزینه با درآمد^۱ (غیراندوخته‌ای) تأمین مالی می‌شوند، اما برخی کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی مسئولیت جزئی در قبال تأمین وجوه بازنشستگی عمومی دارند یا این برنامه‌ها را به بخش خصوصی واگذار کرده‌اند (نیاکان و خندان، ۱۳۹۸: ۱۵). در هر حال، با توجه به ماهیت بلندمدت حمایت‌های مدنظر در طرح‌های بازنشستگی و احتمال وقوع ریسک‌های متعدد در طول زمان، انتخاب یک نظام تأمین مالی مناسب و ساختار ارائه مطلوب در این طرح‌ها از اهمیت بالا و همچنین پیچیدگی‌های فراوانی برخوردار است.

صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی نهادهایی مالی هستند که از حق بیمه و وجوه پرداختی توسط کارفرما و کارکنان (و دولت در صورتی که بر اساس قانون باید مشارکت کند) تأمین مالی می‌شوند و وظیفه دارند از طریق سرمایه‌گذاری‌های سودآور، زمینه پرداخت مستمری بازنشستگی اعضا را بعد از پایان مدت قانونی فعالیتشان فراهم آورند تا از این طریق ناامنی اقتصادی و عدم اطمینان از درآمد بازنشستگی را کاهش دهند. به دلیل آنکه نظام‌های بازنشستگی عمومی از نوع نظام‌های باز^۲ هستند و عوامل بیرونی خارج از نظام بر نحوه عملکرد آن‌ها تأثیر مستقیم دارند، دولت‌ها برای تضمین تعهدات آن‌ها در طراحی برنامه‌های بازنشستگی و همچنین در مدیریت و نحوه اداره آن‌ها مداخله می‌کنند، اما این مداخله همیشه خوب طراحی نشده و بهبود اوضاع را به دنبال نداشته است.

1. Pay-as-you-go (PAYG)

۲- صندوق‌های بازنشستگی باز صندوق‌هایی هستند که حداقل یک برنامه بدون هیچ‌گونه محدودیت عضویت ارائه می‌کنند و صندوق‌های بازنشستگی بسته صندوق‌هایی هستند که تنها آن دسته از طرح‌های بازنشستگی را حمایت می‌کنند که محدود به کارکنان خاصی است.

امروزه، طرح‌های مستمری در جهان با چالش‌های متعددی مواجه هستند که رفع آن‌ها به سبب نقش این طرح‌ها در تأمین امنیت درآمدی افراد در هنگام رویارویی با ریسک‌های مختلف و لذا اثراتی که در پیشگیری از فقر افراد تحت پوشش و پیامدهای ناشی از آن دارند به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سیاست‌گذاران تبدیل شده است. لذا، در غالب کشورهای جهان جهت مقابله با تهدیدهای اقتصادی پیش‌روی این طرح‌ها و تضمین پایداری خدمات ارائه‌شده توسط آن‌ها اصلاحات عمده‌ای صورت گرفته است (Antolín & Stewart, 2009: 12). ازجمله این اصلاحات می‌توان به افزایش نرخ حق بیمه، افزایش سن بازنشستگی، سخت‌تر کردن شرایط احراز مستمری، کاهش سخاوتمندی مزایا، و اصلاحات سیستمی و تقویت مستمری‌های تأمین مالی شده اشاره کرد (Bodnár & Nerlich, 2020; OECD, 2021).

تجربه سه دهه اصلاحات صندوق‌های بازنشستگی در بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که در ارتباط با طرح‌های بازنشستگی، شیوه پرداخت مزایا و تأمین مالی آن‌ها یک تغییر پارادایم در حال وقوع است (خندان، ۱۴۰۰: ۱۰)؛ اگر در گذشته شکل سنتی طرح‌های بازنشستگی دولتی با مشارکت اجباری و مزایای معین^۱ در همه‌جا غالب بود، آنچه امروز بیش‌ازهمه به چشم می‌خورد، تفاوت‌های اساسی است که در نحوه تأمین درآمد دوران سالمندی وجود دارد. اگرچه بعد از حدود سه دهه تغییرات و به‌کارگیری طرح‌های اصلاحی مختلف، هنوز توافقی درباره جایگزین مناسب طرح‌های بازنشستگی سنتی وجود ندارد، می‌توان از تلاش برای افزایش پایداری، متناسب‌سازی طرح‌ها با آینده کار و تغییرات جمعیتی، و افزایش آزادی و اختیارات در طرح‌های بازنشستگی به عنوان سه روند مشترک در اصلاحات انجام شده یاد کرد (صفرزاده، ۱۳۹۹: ۱۵۰).

1. Defined benefit (DB):

در این طرح‌ها، مقدار مستمری، نه بر اساس حق بیمه دریافتی، بلکه با در نظر گرفتن سابقه فرد در صندوق و دستمزدش در دوران بیمه‌پردازی تعیین می‌شود.

از اولین اقدامات قانونی در زمینه راه‌اندازی تأمین اجتماعی در ایران در سال ۱۳۰۱ خورشیدی تاکنون یک قرن سپری شده است. در این دوران، به تدریج بر تکثر و تنوع طرح‌های بازنشستگی افزوده شده و در نهایت به ۱۸ سازمان و صندوق بازنشستگی در کشور منتهی شده است. نظام مستمری در ایران از نوع نظام غیراندوخته‌ای و مبتنی بر مزایای معین است؛ بدین معنی که حق بیمه بازنشستگی شاعلان در یک نسل صرف پرداخت مستمری بازنشستگی نسل قبل می‌شود که بر اساس قانون تعیین می‌گردد. مستمری بازنشستگی بر اساس حقوق دو سال پایانی اشتغال فرد و با در نظر گرفتن سال‌های پرداخت حق بیمه محاسبه می‌شود (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۶).

بررسی وضعیت مالی صندوق‌های بازنشستگی کشور نشان می‌دهد که عمده آن‌ها با عبور از نقطه برابری منابع نقدی و مصارف، از نظر مالی ناپایدارند. البته، وضعیت دو صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح به مراتب بحرانی‌تر است. تداوم وضعیت این صندوق‌ها در دوره اخیر منجر به تخصیص سالیانه بخش قابل توجهی از بودجه دولت شده است.^۱ برخی از صندوق‌ها، به خصوص سازمان تأمین اجتماعی، نیز از طریق اخذ تسهیلات از بانک و یا فروش دارایی‌ها به تأمین مالی کسری نقدینگی خود پرداخته‌اند (Nikoupour & Akbarpour-Roshan, 2022: 116-117). ابعاد چالش صندوق‌های بازنشستگی در ایران تا بدان‌جا گسترش یافت که از آن به عنوان یکی از ابرچالش‌های اقتصاد ایران یاد شده است (نیلی، ۱۳۹۶).

گرچه سالمندی جمعیت می‌تواند عامل اصلی ناپایداری مالی طرح‌های مزایا معین باشد، طرح‌های بازنشستگی ایران با وجود پنجره جمعیتی کنونی، با چنین شرایطی روبرو شده‌اند (Nikoupour & Akbarpour-Roshan, 2022: 119). بی‌تردید، روند رو به رشد سالمندی در ایران و افزایش تصاعدی تعداد مزایا بگیران چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور را در آینده بیش‌ازپیش خواهد کرد. علاوه بر این، با روند کنونی تغییرات در حوزه اقتصاد کلان و بازار کار، صندوق‌های بازنشستگی با چالش‌های مالی مضاعف روبرو هستند.

۱- سهم بودجه اختصاص یافته به این دو صندوق در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ حدود ۱۵ درصد بودجه عمومی است.

این امر نگرانی‌های اساسی را نه تنها در بین سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران، بلکه در میان اعضای صندوق‌ها سبب شده است؛ چراکه امنیت معیشتی و روانی این افراد در دوران سالمندی وابسته به عملکرد صندوق‌ها در ایفای تعهداتشان است. از این رو، بسیاری از کارشناسان و صاحب‌نظران در لزوم انجام اصلاحات در صندوق‌های بازنشستگی کشور هم‌صدا شده‌اند، که اخیراً منجر به ارائه لوایح و طرح‌هایی از سوی سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران در این خصوص شده است که گرچه در تصویب عمدتاً ناموفق بوده‌اند، نشان از دغدغه بدنه دولت به مفهوم کلان آن دارد.

با توجه به تجارب متنوع و گسترده کشورهای جهان در اعمال اصلاحات بازنشستگی و نظر به اینکه بسته سیاستی واحدی برای انجام اصلاحات بازنشستگی در دنیا وجود ندارد و هر کشور باید بر پایه ظرفیت تاریخی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی خود به طراحی سیاست‌ها و انجام اصلاحات اقدام کند، هدف از مقاله پیش‌رو این است که با بهره‌گیری از تجربیات کشورهای منتخب، درس‌آموزه‌هایی برای طراحی مناسب‌ترین سیاست‌های اصلاحی بازنشستگی در ایران ارائه شود.

به‌طور مشخص، این مطالعه در بررسی تجارب کشورهای منتخب در پی پاسخ به این سؤالات است که (۱) کشورهای موفق و مشابه در ارتباط با بازار کار و اقتصاد چه وضعیتی دارند؛ (۲) وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی‌شان به چه صورت است؛ (۳) نظام حمایت اجتماعی آن‌ها از چه نوع برنامه‌ها و طرح‌هایی تشکیل شده است؛ (۴) از نظر وضعیت نظام بازنشستگی در چه رتبه‌ای قرار دارند؛ (۵) ویژگی‌ها و پارامترهای برنامه‌های بازنشستگی عمومی آن‌ها چیست؛ (۶) چقدر در پرداخت مزایا سخاوتمند هستند؛ (۷) چه اصلاحاتی را در نظام بازنشستگی خود اعمال کرده‌اند؛ و درنهایت (۸) وضعیت ایران در هریک از سؤالات مطرح شده به چه شکل است و چه آموزه‌های سیاستی را می‌توان از مرور تجارب کشورهای منتخب برای طراحی اصلاحات در ایران اقتباس کرد.

پاسخ به این سؤالات از آن‌رو حائز اهمیت است که می‌تواند از طریق احصای تجارب و اصلاحات انجام شده در جهت ارتقای نظام بازنشستگی این کشورها، به ارائه پیشنهادهایی

برای بهبود وضعیت نظام تأمین اجتماعی ایران به‌طور عام و وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کشور به‌طور خاص منجر شود؛ چراکه مطالعات تطبیقی قاعده‌مند یکی از گام‌های ضروری برای طراحی سیاست‌ها محسوب می‌شوند، از این نظر که تا حد زیادی احتمال تکرار اشتباهات قبلی را کاهش می‌دهند و راه را برای طراحی الگوهایی با نقایص کمتر می‌گشایند.

برای آنکه هدف مقاله محقق شود، هم تجربه کشورهای موفق در حوزه نظام بازنشستگی و هم تجربه کشورهای با شرایط اقتصادی مشابه ایران مدنظر قرار خواهند گرفت. به‌طور ویژه، در مقاله حاضر، با تمرکز بر نظام بازنشستگی، نظام تأمین اجتماعی سه کشور موفق در این حوزه (شامل هلند، انگلیس و آلمان) و همچنین سه کشور با شرایط اقتصادی مشابه با ایران (شامل ترکیه، روسیه و هند) مطالعه و با وضعیت ایران تطبیق داده می‌شوند. از آنجایی که عمده جمعیت بیمه‌شده کشور تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند، هر جا که نیاز به بررسی داده‌های صندوق‌های بازنشستگی باشد، از داده‌های این صندوق شواهد ارائه می‌شود.

این مقاله در پنج بخش تنظیم شده است. پس از مقدمه، در بخش دوم، ادبیات نظری و تجربی موضوع مرور شده است. در بخش سوم روش تحقیق تشریح شده و در بخش چهارم یافته‌های تحقیق در هفت محور مورد بررسی ارائه شده است. در نهایت، بخش پنجم به بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهاد توصیه‌های سیاستی اختصاص یافته است.

پیشینه پژوهش

ادبیات نظری

به اعتقاد آرو^۱ (۱۹۶۳)، در وضعیت شکست بازار، امکان ایجاد نهادهای دیگر برای کاهش مشکلات زیاد است که این امر از طریق دولت یا نهادهای خصوصی مبتنی بر سازوکارهای

1. Arrow, Kenneth. F.

تخصیص غیررقابتی انجام می‌شود. درواقع، شکست بازار در پوشش بیمه‌ای ریسک‌ها منجر به ایجاد نهادهای اجتماعی می‌شود که مفروضات بازار را تا حدود زیادی نقض می‌کنند (Arrow, 1963: 976). بار^۱ (۱۳۹۹) بر این باور است که بیمه اجتماعی از دو منبع ناشی می‌شود: نخست، ریسک‌های تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی تا اندازه‌ای بر ساخت اجتماعی هستند؛ و دوم، در سمت عرضه، شکست‌های بازار توجیهاتی نظری و تبیینی برای دولت رفاه ارائه می‌کند که بسیار فراتر از چتر حمایتی است. واضح است که به دلیل عدم تقارن اطلاعات، بیمه‌های بازرگانی در پوشش رخدادهای احتمالی نظیر بیکاری و بازنشستگی ناتوان هستند و لذا، بیمه اجتماعی یک پاسخ به این نیاز است (بار، ۱۳۹۹: ۱۹۰-۱۹۱).

به‌طور کلی، نظریه‌های تأمین اجتماعی را می‌توان در دو دسته نظریه‌های سیاسی^۲ و نظریه‌های کارایی^۳ طبقه‌بندی کرد. در چهارچوب نظریه‌های سیاسی، تأمین اجتماعی به عنوان ابزاری برای بازتوزیع دیده‌شده است که در قالب یک بازی سیاسی مورد توجه قرار می‌گیرد. بر این اساس، این نظریه در چهارچوب مدل‌های رأی‌گیری و گروه‌های فشار، رفتار گروهی از جمعیت شامل سالمندان، بیکاران و امثال آنها را مقابل گروه یا گروه‌های دیگر برای جذب بیشتر منابع مشترک مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. در مقابل، نظریه کارایی در چهارچوب موارد شکست بازار، تأمین اجتماعی را راه‌حلی برای جبران این شکست می‌داند (Mulligan & Sala-i-Martin, 1999a: 20).

ازجمله نظریات کارایی تأمین اجتماعی می‌توان به رفاه برای سالمندان (بازتوزیع بهینه) اشاره کرد که مبتنی بر این ایده است که بازار در رفع فقر سالمندان و ایجاد توزیع درآمد یا ثروتی که از نظر اجتماعی قابل قبول باشد ناموفق است و دولت برای حل این مشکل برنامه‌های تأمین اجتماعی را طراحی و اجرا می‌کند. لذا در این دیدگاه، تأمین اجتماعی به عنوان سیاست بهینه‌ای برای رفع یک نقیصه بازار قلمداد می‌شود (Mulligan & Sala-i-Martin, 1999b: 4). همچنین، نظریه‌هایی هستند که نه در قالب نظریه‌هایی

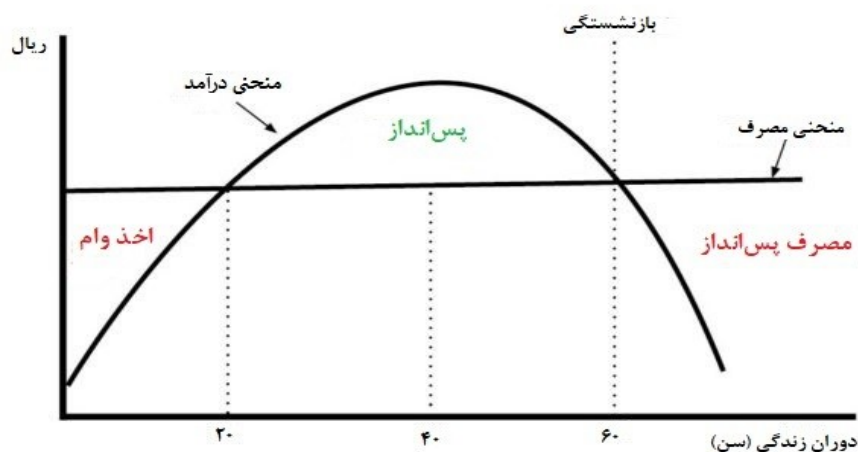
1. Barr, Nicholas
2. Political theories
3. Efficiency theories

سیاسی و نه در قالب نظریه‌های کارایی می‌گنجند که آن‌ها را به دلیل عدم استفاده از مدل‌های ریاضی، نظریه‌های روایتی^۱ می‌نامند (Mulligan & Sala-i-Martin, 1999a: 23).

در قالب نظریات بازتوزیع بهینه، تأمین اجتماعی برای دوران سالمندی، درواقع نوعی پس‌انداز است که با هدف هموارسازی مصرف در طول دوران زندگی انجام می‌شود و بازدهی‌اش در زمان آینده اتفاق می‌افتد. به همین دلیل، مبنای تحلیل چنین رفتاری در چهارچوب اقتصاد بین نسلی جستجو می‌شود. بر این اساس، تأمین اجتماعی در شکل بیمه‌های اجتماعی را می‌توان نوعی مدل اقتصادی بین نسلی دانست (Blake, 2006: 1). در همین راستا، می‌توان به «فرضیه دوره زندگی»^۲ یا نظریه مصرف آندو-مودگیلیانی^۳ اشاره کرد که سه مقطع زمانی را در طول دوره زندگی هر فرد در نظر می‌گیرد.

بر مبنای این نظریه، همان‌گونه که شکل ۱ نشان می‌دهد، افراد در سال‌های اولیه زندگی خود وام‌گیرنده خالص هستند، در سال‌های میانی عمر از طریق اشتغال درآمد کسب می‌کنند و مقداری از درآمد خود را برای بازپرداخت بدهی‌های پیشین خود و همچنین بازنشستگی پس‌انداز می‌کنند. مطابق با این فرضیه، هدف از پس‌انداز تأمین سطح زندگی به نسبت باثبات (مصرف یکنواخت) برای کل دوره زندگی است (برانسون، ۱۳۷۳: ۳۱۸-۳۲۰)، و بیمه‌های بازنشستگی بخش مهمی از این پس‌انداز هستند. حداقل از زمان مقاله اثرگذار یاری^۴ (۱۹۶۵)، نظریه اقتصادی نشان داده است که مستمری‌های بازنشستگی می‌توانند از طریق حذف ریسک‌های مالی مربوط به طول عمر، رفاه را افزایش دهند و سطح بالاتری از مصرف را در طول عمر فراهم کنند (برای نمونه، ر. ک. Davidoff et al., 2005; Peijnenburg et al., 2010).

-
1. Narrative theories
 2. Life cycle hypothesis of saving
 3. Ando-Modigliani
 4. Yaari, Menahem E.



شکل ۱- فرضیه دوران زندگی آندو-مودگیلانی

افراد در دوران سالمندی به دلیل تحلیل رفتن قوای جسمانی، توان کافی را برای کسب درآمد موردنیاز جهت حفظ سطح مصرف دوران اشتغال خود ندارند. علاوه بر این، با افزایش قابل توجه هزینه‌های سلامت در این دوران، در صورت نبود اندوخته کافی، فقر سالمندی رخ می‌دهد. به منظور اجتناب از این پیامدهای نامطلوب، نظام‌های تأمین اجتماعی شکل گرفتند تا دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی همگانی، برخورداری از حداقل درآمد برای زندگی، و ایجاد جایگزینی مناسب برای درآمدهای ازدست‌رفته را تضمین کنند و دولت‌ها مکلف شدند تا این خدمات و حمایت‌ها را برای آحاد جامعه تأمین کنند (نیکوپور و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱).^۱ در نتیجه، در طول قرن بیستم، بیمه‌های اجتماعی به سرعت در میان کشورهای جهان گسترش یافتند.

بعد از جنگ جهانی دوم، به ویژه در کشورهای توسعه‌یافته، تشدید سرعت سالخوردگی جمعیت، کاهش نرخ زادوولد، افزایش امید زندگی، رشد سریع قراردادهای

۱- در ایران، مطابق با اصل بیست‌ونهم قانون اساسی، دولت به این امر مکلف شده است.

شغلی غیراستاندارد (مانند مشاغل پاره‌وقت، موقت، و کوتاه مدت) همراه با دستمزدهای پایین، گسترش مشاغل با مهارت اندک (مشاغل خانوادگی، نیروی کار جوان، مهاجران، اقلیت‌های قومیتی و افراد سالخورده)، افزایش پدیده کم‌کاری، نرخ بیکاری بالا و پایدار، تأخیر در ورود نیروی کار جوان به بازار کار و خروج زودهنگام افراد از این بازار، افزایش تعداد خانوارهای یک‌نفره و فقر، تعادل و پایداری و ثبات مالی صندوق‌های بازنشستگی را در معرض خطر قرارداد. این تحولات در کنار تغییرات شرایط کلان اقتصادی، نسبت‌های پشتیبانی و کفایت مستمری پرداختی به بازنشستگان را به شدت کاهش داد (Sarfati & Ghellab, 2012: 7).

علاوه بر تغییرات جمعیت شناختی و بازار کار، دو تحول دیگر در کارکردهای بازار کار و تأمین مالی نظام‌های تأمین اجتماعی مؤثر بوده‌اند. اولین تحول، انتقال از اقتصاد مبتنی بر صنعت ساخت به اقتصاد مبتنی بر خدمات است؛ امروزه، بخش قابل توجهی از نیروی کار در بخش خدمات مشغول به کار هستند. این در حالی است که توانایی این نوع اقتصاد در تأمین مالی نظام‌های بیمه اجتماعی به دلیل ظرفیت محدود در افزایش بهره‌وری و به تبع آن افزایش سطح دستمزدها و همچنین ایجاد اشتغال پایدار محدود است. دومین تحول تشدید فرایند جهانی‌شدن از نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ است که به ادغام بازارهای مالی، تولید و کار کشورهای مختلف منجر شده است. به دلیل وجود نیروی کار ارزان‌تر در برخی کشورها و تحرک آزاد نیروی کار، اشتغال غیررسمی در اغلب کشورها رواج پیدا کرد که این امر توانایی صندوق‌های بازنشستگی در تأمین مالی طرح‌های بازنشستگی را محدود ساخت (کردبچه و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۰۱).

این روندها نظام‌های بازنشستگی مبتنی بر مزایای معین در قالب توازن درآمد با هزینه را در اغلب کشورها با مشکلات اساسی در پایداری مالی مواجه کرد؛ امری که منجر به آغاز اصلاحات بازنشستگی در بسیاری از کشورهای جهان شد. در ابتدا، برخی کشورها تلاش کردند مشکلات صندوق‌های بازنشستگی را از طریق انجام اصلاحات پارامتریک در قالب کاهش مزایای بازنشستگی، افزایش حق بیمه پرداختی و یا افزایش سن بازنشستگی حل کنند، ولی به دلیل گستردگی دامنه بحران، اصلاحات پارامتریک کافی نبود و کشورها

مجبور به اعمال اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی و تقویت و توسعه طرح‌های بازنشستگی اندوخته‌گذاری شدند (Orszag & Stiglitz, 2001: 18).

کامل‌ترین نوع اصلاحات ساختاری صندوق‌های بازنشستگی در قالب انتقال از نظام‌های «تک لایه» به نظام‌های «چند لایه» نمود پیدا کرد. در نظام‌های چند لایه، نظام مستمری اندوخته‌گذاری در کنار نظام توازن درآمد با هزینه با مزایای معین قرار می‌گیرد (گرچی‌پور، ۱۳۹۵: ۵۴). طرفداران نظام‌های چند لایه معتقدند که این نوع نظام‌ها از پایداری مالی بالاتری برخوردار هستند و بر عملکرد کلان اقتصادی کشورها در قالب رشد اقتصادی، بازار کار، پس‌اندازهای بلندمدت و بازارهای مالی تأثیر مثبت دارند. با این حال، باید توجه داشت که با توجه به جایگاه و اهمیت برنامه‌های تأمین اجتماعی در اقتصاد کشورها، تغییرات و اصلاحات در آنها تبعات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی قابل توجهی را به دنبال دارد و عموماً با مقاومت گروه‌های ذی‌نفع مواجه می‌شود (کردیچه و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۲).

ادبیات تجربی

مطالعات گسترده‌ای در حوزه ارزیابی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی و انواع اصلاحات برای بهبود وضعیت آن‌ها انجام شده است. به عنوان نمونه، هینریچز^۱ (۲۰۲۱) اصلاحات اخیر در نظام بازنشستگی را در کشورهای اروپایی بررسی کرده و چالش‌های پیش‌رو و روندهای جدید اصلاحات را استخراج کرده است. محقق استدلال می‌کند که از اوایل دهه ۲۰۰۰، حرکتی به سمت نظام بازنشستگی چند لایه در بین کشورهای اروپا مشاهده می‌شود، و مستمری‌های شغلی اندوخته‌گذاری خصوصی و ترتیبات فردی برای سالمندی نقش بزرگ‌تری در ترکیب عمومی-خصوصی درآمد بازنشستگی پیدا کرده‌اند. با این حال، وی بر این باور است که اصلاحات بازنشستگی با تمرکز صرف بر پایداری مالی بلندمدت

1. Hinrichs, Karl.

خطر فقر سالمندان را افزایش می‌دهد و در نتیجه، یک هدف اصلی طرح‌های بازنشستگی را نقض می‌کند.

ال-حوجاجی و اِچوئی^۱ (۲۰۲۰) به ارزیابی اثرات تغییرات پارامتریک بر سیستم بازنشستگی کشور مراکش طی دوره زمانی ۲۰۱۴ تا ۲۰۶۴ میلادی پرداخته‌اند و نشان داده‌اند افزایش سن بازنشستگی در ابتدای دوره زمانی مورد مطالعه منجر به کاهش محسوس و معنادار کسری صندوق بازنشستگی طی دوره و در انتهای دوره زمانی مورد بررسی خواهد شد. لپشیتز و والتر^۲ (۲۰۲۰) با استفاده از مجموعه گسترده‌ای از داده‌ها، داده‌ها، ۲۵ طرح مستمری بزرگ ایالات متحده را با ۱۰ طرح مشابه در کانادا مقایسه کرده، و با توجه به عملکرد بهتر نظام بازنشستگی کانادا، درس‌هایی اساسی از تجربه کانادا برای اصلاح نظام بازنشستگی عمومی ایالات متحده استخراج نموده‌اند. این نویسندگان استدلال می‌کنند که پایداری بازنشستگی بلندمدت باید بر پایه عدالت و انضباط در طراحی برنامه، تأمین مالی و استهلاک کسری‌های موجود ایجاد شود. در این راستا، ایشان بر اهمیت چارچوب قانونی، تقویت حکمرانی و قوانین یکپارچه تأکید می‌کنند.

پیرس و ماسالا^۳ (۲۰۲۰) اصلاحات نظام بازنشستگی دولتی و خصوصی در انگلیس که در اوایل دهه ۲۰۰۰ ایجاد شدند و همچنین ایجاد کمیسیون بازنشستگی (که کمیسیون ترنر نیز نامیده می‌شود) را از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته کیفی با افراد بلندپایه دخیل در روند اصلاحات و همچنین بررسی اسناد و بیانیه‌های سیاستی مهم صادرشده توسط ادارات دولتی مرتبط و نهادهای کارشناسی، به صورت جامعی تحلیل کرده‌اند و درنهایت، درس‌آموزه‌هایی را برای سیاست‌گذاری بخش عمومی ارائه کرده‌اند. نویسندگان استدلال می‌کنند که کمیسیون بازنشستگی تا حد زیادی به دلیل اعضا و مهارت‌های آن‌ها

1. EL-Houjjaji, Hind and Echaoui, Abdellah
2. Lipshitz, Clive and Walter, Ingo
3. Pearce, Nick and Massala, Thomais

موفق عمل کرد، و اصلاحات به این دلیل موفق بود که بر پایه اقتصاد سیاسی حاکم و نهادهای تاریخی دولت رفاه انگلیس بنا شده بود.

کاسترو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای برای کشورهای اروپایی به ارزیابی پایداری مالی سیستم‌های بازنشستگی پرداخته و شواهدی ارائه کرده‌اند که پیری جمعیت تأثیر معنادار بلندمدت منفی بر تولید و مصرف خصوصی دارد. این محققان همچنین تأثیر چند سناریوی متفاوت را بر پایداری مالی سیستم بازنشستگی مورد ارزیابی قرار داده‌اند: کاهش نرخ مرگ‌ومیر، شوک افزایش مخارج دولت و کاهش نرخ جایگزینی. شبیه‌سازی این سناریوها نتایج متفاوتی را به همراه داشته است. گودینز-اولیواریس و همکاران^۲ (۲۰۱۶) روش بهینه‌ای برای اصلاحات پارامتریک صندوق‌های بازنشستگی معرفی کرده‌اند که در آن، با تعیین مقادیر بهینه برای سن بازنشستگی نرمال، نرخ حق بیمه و نرخ تعدیل مستمری، تعادل میان منابع و مصارف صندوق و پایداری بلندمدت آن تضمین می‌شود.

در ایران نیز پژوهش‌های متعددی در حوزه نظام تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی انجام شده است که از زوایای مختلف مسئله را تحلیل کرده‌اند؛ برخی از مطالعات به اثرات نظام بازنشستگی بر متغیرهای کلان اقتصادی و بالعکس پرداخته‌اند و برخی موضوع ارزیابی وضعیت صندوق‌ها و طراحی اصلاحات نظام بازنشستگی را مدنظر قرار داده‌اند. با توجه به موضوع پژوهش حاضر، به چند مورد از پژوهش‌های نوع دوم و با تمرکز بر مطالعات متأخر اشاره می‌شود.

نیکوپور و اکبرپور روشن^۳ (۲۰۲۲) به ارزیابی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران از حیث پایداری، کفایت، پوشش و حکمرانی پرداخته‌اند و سپس، با تأکید بر ناپایداری مالی صندوق‌ها، ریشه‌ها و علل آن را تحلیل کرده‌اند و اصلاحات کوتاه مدت و میان‌مدتی را برای بهبود وضعیت صندوق‌ها ارائه کرده‌اند. این مطالعه ریشه‌های مشکلات صندوق‌های مستمری ایران را شامل کاهش نسبت پشتیبانی هنگام بلوغ صندوق‌ها؛ افزایش

1. Castro, Gabriela et al.

2. Godínez-Olivares, Humberto et al.

3. Nikoupour, Hessam and Akbarpour-Roshan, Narges

بازنشستگی‌های پیش‌ازموعده و همچنین شمار بیمه‌شدگان تحت حمایت دولت از طریق قوانین تحمیلی بر صندوق‌ها؛ عدم وصول سهم حق بیمه دولت و افزایش بدهی‌های آن به صندوق‌ها؛ قواعد سخاوتمندانه حاکم بر محاسبه مزایا؛ مدیریت مالی نادرست منابع صندوق‌ها؛ تحولات بازار کار ناشی از سهم رو به رشد اقتصاد غیررسمی و مشاغل دیجیتال، و همچنین نرخ‌های بالای تورم و بیکاری و نرخ کم رشد اقتصادی و تحمیل اقدامات پرهزینه معین بر صندوق‌ها توسط دولت دانسته است.

گلاب (۱۴۰۰) به بررسی وضعیت پایداری مالی صندوق بازنشستگی کشوری در دهه ۱۳۹۰ و پیش‌بینی وضعیت آتی آن طی دوره ۱۴۰۰-۱۴۲۰ پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد، صندوق بازنشستگی کشوری طی دهه ۱۳۹۰ به‌طور فزاینده به بودجه دولت وابسته بوده است، به طوری که نرخ رشد کمک‌های دولت به این صندوق از نرخ رشد منابع عمومی بودجه و منابع امور رفاه اجتماعی بیشتر بوده که در نتیجه آن، سهم صندوق از منابع عمومی بودجه و امور رفاهی افزایش داشته است. همچنین در این تحقیق، تأثیر متناسب‌سازی حقوق بازنشستگی بر پایداری مالی صندوق بازنشستگی بررسی شده است.

کردبچه و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی وضعیت سیستم بازنشستگی ایران و راهکارهای برون‌رفت با تأکید بر شرایط احراز بازنشستگی، پارامترهای تعیین حقوق بازنشستگی، تعیین شیوه دقیق شاخص‌بندی مستمری، تعدیل شیوه و میزان بهره‌مندی بازماندگان، شرایط بازنشستگی پیش‌ازموعده، و نبود لایه پایه (حمایتی) برای سیستم بازنشستگی را از مهم‌ترین چالش‌های این سیستم مطرح کرده‌اند. جعفری و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی آثار توزیعی و رفاهی انتقال از نظام بازنشستگی توازن هزینه با درآمد به نظام اندوخته‌گذاری جزئی در ایران از طریق مدل‌های تعادل عمومی نسل‌های هم‌پوشان شش دوره‌ای پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داده که با اصلاحات اعمال‌شده، مصرف تمامی نسل‌ها افزایش یافته و پس‌اندازهای افراد و به تبع آن انباشت سرمایه در اقتصاد کاهش می‌یابد. هادی زنوز و همکاران (۱۳۹۷) با رویکرد تحلیل اقتصاد سیاسی در بستر تاریخی، ابعاد مختلف و اثرگذار بر حیات عملکردی دو صندوق عمده کشور را مورد تحلیل قرار داده‌اند.

میر و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور پرداخته‌اند و نسبت وابستگی سالخوردگان که به‌طور تصاعدی رو به افزایش است، نرخ بالای تورم، تحمیل برخی از هزینه‌های حمایتی به نظام بیمه‌ای، نادیده گرفتن اصول و محاسبات اکچوئریال در تصمیمات و سیاست‌گذاری‌های صندوق‌ها و مداخلات غیرحرفه‌ای دولت، تداوم سیستم بازنشستگی توازن هزینه با درآمد مبتنی بر مزایای معین، عدم ایفای تعهدات دولت نسبت به صندوق‌ها، و درنهایت مطالبات کلان از دولت را چالش‌های اصلی نظام بازنشستگی ایران بازشناخته‌اند. مدرسی عالم (۱۳۹۰) روش‌های قابل پیشنهاد جهت اصلاح سیستم بازنشستگی و دیدگاه‌های مختلف در رابطه با اصلاح نظام بازنشستگی را با عنایت به تجربیات سایر کشورها به ویژه کشورهای اقیانوسیه و آسیا ارائه کرده است.

گرچه مطالعات انجام شده در این حوزه متعدد است، بررسی تطبیقی قاعده‌مند نظام‌های تأمین اجتماعی در چهارچوبی قابل‌مقایسه با نظام تأمین اجتماعی ایران کمتر مشاهده می‌شود. این امر از این حیث دارای اهمیت است که می‌تواند حامل توصیه‌های سیاستی مهم برای سیاست‌گذاری موفق در حوزه صندوق‌های بازنشستگی کشور باشد. ازاین‌رو، در مطالعه پیش‌رو، بررسی وضعیت نظام تأمین اجتماعی و اصلاحات صورت گرفته در آن در سه کشور موفق در این حوزه و سه کشور دارای مشابهت با ایران از نظر برخی از متغیرهای اقتصادی مدنظر قرار گرفته تا ضمن مقایسه با وضعیت ایران، درس‌آموزه‌هایی برای سیاست‌گذاری در این حوزه اقتباس شود.

روش

ماهیت این پژوهش کاربردی، با رویکرد تطبیقی است و از جهت استراتژی پژوهش، تلفیقی از مطالعات اسنادی و مطالعات آمیخته اکتشافی است. جهت دستیابی به هدف موردنظر در این پژوهش، بررسی و تحلیل محتوای اسناد مکتوب و تجارب مستند شده

کشورها مدنظر قرار گرفته است. در این راستا، با مطالعات کتابخانه‌ای، کشورهای منتخب در هفت محور کلیدی شامل متغیرهای اقتصادی و بازار کار، متغیرهای جمعیت شناختی، نظام حمایت اجتماعی، رتبه جهانی نظام بازنشستگی، ویژگی‌ها و پارامترهای برنامه‌های بیمه بازنشستگی عمومی، سخاوتمندی برنامه‌های بازنشستگی و اصلاحات در نظام بازنشستگی بررسی و مقایسه می‌شوند. برای این منظور، گزارش‌ها و داده‌های بین‌المللی موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی مانند سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۱ و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی^۲ و داده‌های ملی ایران نظیر سالنامه‌های آماری استفاده می‌شود.

انتخاب نمونه تحقیق با این رویکرد انجام شد که ترکیبی از کشورهای دارای نظام بازنشستگی موفق و کشورهای دارای مشابهت با ایران در پژوهش مدنظر قرار گیرند. برای انتخاب کشورهای موفق، شاخص جهانی بازنشستگی مرسر^۳ ملاک عمل قرار گرفت، زیرا این شاخص با استفاده از سه زیرشاخص کفایت، پایداری و یکپارچگی^۴، که تلفیقی از بیش از ۵۰ نشانگر است، شاخص جامعی از وضعیت نظام بازنشستگی کشورهای منتخب ارائه می‌کند. یکی دیگر از ملاحظات آنکه برای انتخاب کشورهای نمونه مورد توجه قرار گرفته است، تشابه شرایط کلان آن‌ها با ایران است. از مهم‌ترین شاخص‌های کلان اقتصادی که می‌توانند تصویر قابل‌قبولی از وضعیت اقتصادی یک کشور ارائه کنند، می‌توان به رشد اقتصادی، تورم، عملکرد بازار مالی، نرخ مشارکت نیروی کار، نرخ بیکاری و شاخص‌های جمعیتی اشاره کرد (کردبچه و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۴).

در جدول ۱ نتیجه بررسی و مقایسه برخی شاخص‌های کلان در ایران و کشورهای منتخب و همچنین شاخص مرسر ارائه شده است. درنهایت، بر اساس مقایسه شاخص‌های کلان، سه کشور ترکیه، روسیه و هند و بر اساس شاخص نظام بازنشستگی موفق، سه کشور هلند، انگلیس و آلمان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

-
1. Organization for economic co-operation and development (OECD)
 2. International social security association (ISSA)
 3. Mercer global pension index (MGPI)
 4. Adequacy, sustainability, integrity

جدول ۱- معیارهای مقایسه‌ای در انتخاب کشورهای مورد مطالعه

کشورهای نمونه	معیار
شیلی، آرژانتین، مجارستان، ترکیه	تورم بالا و مزمن
ترکیه، ایتالیا، یونان، مجارستان، لهستان	نرخ مشارکت پایین و/یا نرخ بیکاری بالا
روسیه، نروژ	دسترسی به درآمدهای حاصل از صادرات نفت و گاز
ترکیه، روسیه، چین، هند	سن پایین بازنشستگی
ایتالیا، اتریش، ترکیه	نرخ جایگزینی بالا
مصر، ترکیه، روسیه، ارمنستان، قزاقستان	هم‌جواری جغرافیایی
هلند، دانمارک، نروژ، استرالیا، انگلیس، سوئد، آلمان	نظام بازنشستگی موفق (شاخص MGPI) (بر اساس رتبه‌بندی سال ۲۰۲۱)

منبع: نویسندگان با استفاده از یافته‌های کردیچه و همکاران (۱۳۹۹: ۶۳-۶۴)

یافته‌ها

الف) وضعیت متغیرهای اقتصادی و بازار کار

در جدول ۲ وضعیت متغیرهای اقتصادی و بازار کار کشورهای مورد مطالعه و ایران ارائه شده است. مشاهده می‌شود که ایران، بر حسب شاخص برابری قدرت خرید (PPP)، کمترین تولید سرانه را بعد از هند، در بین کشورهای منتخب دارد، درحالی‌که تورم بسیار بالاتری نسبت به کشورهای دیگر تجربه می‌کند. اگرچه نرخ تورم در بسیاری از کشورهای جهان، به دلیل اختلال در زنجیره عرضه جهانی ناشی از کرونا و جنگ بین روسیه و اوکراین، افزایش یافته، شدت این افزایش در ایران به علت تحریم‌ها و کاهش درآمدهای ارزی بیشتر بوده است که منجر به تضعیف ارزش پول ملی و کاهش قدرت خرید واحد پولی و در نتیجه، کاهش قابل ملاحظه تولید سرانه کشور در سال‌های اخیر بر اساس شاخص برابری قدرت خرید شده است.

همچنین، بر اساس داده‌های جدول ۲، دولت کشورهای مورد بررسی با کسری مواجه هستند؛ اما بایستی بررسی شود که آیا این کسری ناشی از سیاست‌های فعالانه دولت است یا اینکه در اثر عوامل بیرونی، به شکل منفعلانه ایجاد شده است. کسری بودجه در ایران،

اگرچه مزن و دیرپاست، در سال‌های اخیر تا حد زیادی ناشی از کاهش درآمدهای نفتی ناشی از تحریم‌ها بوده است. از طرفی کاهش رشد اقتصادی، خود عاملی برای محدود ساختن توانایی دولت در وصول درآمدهای مالیاتی شده است. این در حالی است که مخارج دولت به‌طور مستمر افزایش می‌یابد و رشد قابل توجه سطح قیمت‌ها و در پی آن دستمزدها، بر شدت این افزایش افزوده است.

بررسی متغیرهای کلیدی بازار کار ارائه‌شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که نرخ مشارکت اقتصادی در ایران به طرز قابل ملاحظه‌ای کمتر از سایر کشورهای موردبررسی است (۳۸ درصد)؛ حدود ۳۷/۷ میلیون نفر از جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر ایران غیرفعال هستند (بیش از ۵۹ درصد جمعیت در سن کار). همین امر منجر به این شده که به‌رغم جمعیت تقریباً هم‌سطح با کشورهای ترکیه و آلمان (به ترتیب ۸۴ و ۸۳ میلیون نفر)، نیروی کار ایران به مقدار زیادی کمتر باشد.

با نگاهی به نسبت اشتغال (شاغلین به جمعیت در سن کار)، تنها ۳۸ درصد از جمعیت در سن کار کشور شاغل هستند که کمترین نرخ در بین کشورهای منتخب است (پس از ایران، هند و ترکیه به ترتیب با ۴۹/۸ و ۵۴/۲ درصد، کمترین نسبت اشتغال را دارند و این نسبت برای باقی‌کشورهای موردبررسی از ۷۰ درصد بیشتر است). این عملکرد تا حدود زیادی ناشی از نرخ مشارکت پایین زنان است که ریشه در عوامل زیادی دارد. از همان میزان جمعیت در سن کاری که تمایل و قدرت کار را دارند، حدود ۱۱ درصد موفق به یافتن کار نمی‌شوند.^۱ اگرچه نرخ بیکاری در ترکیه بر اساس آخرین داده‌های در دسترس حدود ۱۲ درصد بوده، این نرخ در سایر کشورهای موردبررسی حدود ۳ درصد است.

ب) وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی

در جدول ۳ متغیرهای جمعیتی مرتبط با تأمین اجتماعی ارائه‌شده است. همان‌گونه که

۱- بر اساس اطلاعات مرکز آمار ایران (۱۴۰۲)، حدود ۴۲ درصد از افرادی که موفق به یافتن شغل می‌شوند، به صورت ناقص اشتغال به کار دارند، یعنی اشتغالی با کار کمتر از ۴۴ ساعت در هفته.

مشاهده می‌شود، بعد از هند، روسیه و ایران بیشترین جمعیت را در بین کشورهای منتخب دارند. با این حال، نرخ باروری در ایران کمتر از این دو کشور و در حدود ۱/۷ فرزند به ازای هر زن است. در بین کشورهای منتخب، آلمان کمترین نرخ باروری را دارد (۱/۵ فرزند)، و در عین حال، پیرترین کشور است (نسبت جمعیت بالای ۶۵ سال در حدود ۲۲ درصد است). هلند، انگلیس و روسیه به ترتیب با ۱۹/۹، ۱۸/۸ و ۱۷/۷ درصد، پس از آلمان، بیشترین نسبت جمعیت بالای ۶۵ سال را دارند. کمترین نرخ متعلق به هند است (۶/۸ درصد). نسبت جمعیت بالای ۶۵ سال در ایران حدود ۷ درصد است.

مقایسه نسبت وابستگی در بین کشورهای منتخب نیز حاکی از وضعیت مشابهی است؛ نسبت وابستگی سالمندی در آلمان، هلند و انگلیس بیشتر از کشورهای دیگر است و ایران کمترین نرخ را در بین کشورهای منتخب دارد. لذا در حال حاضر، وضعیت ایدئال جمعیتی موسوم به پنجره جمعیتی در کشور وجود دارد، اما کاهش روند نرخ باروری و افزایش امید زندگی در ایران حکایت از وارونگی هرم جمعیتی در دهه‌های آینده دارد و بنابراین، پیری جمعیت به دغدغه مهمی برای سیاست‌گذاران کشور بدل خواهد شد، موضوعی که نظام تأمین اجتماعی را نیز در آینده متأثر خواهد ساخت.

متغیر مهم دیگر در ارتباط با نظام تأمین اجتماعی امید زندگی است که طبق قاعده مشخصی، در هر کشور در طول زمان افزایش می‌یابد. در بین کشورهای منتخب، بیشترین امید زندگی در بدو تولد، هم برای مردان و هم برای زنان، متعلق به هلند است (به ترتیب ۸۰/۳ و ۸۳/۸ سال) و کمترین آن در هند مشاهده می‌شود. در ایران، امید زندگی در بدو تولد برای مردان و زنان به ترتیب ۷۱ و ۷۷ سال است. شاخص مهم دیگر در این ارتباط، امید زندگی در ۶۵ سالگی است؛ انتظار می‌رود یک مرد ۶۵ ساله در هلند به طور متوسط ۱۸/۸ سال دیگر زنده بماند، اما این عدد در روسیه تنها ۱۳/۳ سال است. همچنین، امید زندگی یک زن ۶۵ ساله در آلمان ۲۱/۳ سال است، اما در هند این عدد به ۱۵/۱ کاهش می‌یابد. در ایران انتظار می‌رود که یک مرد و یک زن ۶۵ ساله به طور متوسط به ترتیب ۱۷/۴ و ۱۸/۳ سال دیگر زندگی کنند.

جدول ۲- شاخص‌های اقتصادی و بازار کار کشورهای منتخب و ایران (آخرین اطلاعات در دسترس)

نیروی انسانی					بودجه عمومی دولت					متغیرهای اقتصادی			
نرخ بیکاری (%)	نرخ اشتغال جمعیت ۲۵ تا ۵۴ ساله (%)	نرخ اشتغال	نرخ مشارکت (%)	نیروی کار (هزار نفر)	مخارج بازنشستگی عمومی (از GDP)	هزینه‌های تأمین اجتماعی عمومی (از GDP)	هزینه‌های دولتی اجباری برای سلامت (از GDP)	کل درآمد مالیاتی (از GDP)	تراز بودجه دولت (از GDP)	درآمدهای عمومی دولت (از GDP)	نرخ تورم (% رشد سالانه)	رشد اقتصادی	تولید ناخالص داخلی سرانه (US\$- PPP)
۱۲	۶۰٫۲	۵۴٫۲	۶۳٫۳	۳۴۰۳۱۶٫۵	۷٫۵	۱۲٫۴	۳٫۶	۲۲٫۸	-۴٫۷	۳۱٫۲	۱۹٫۶	۱۱٫۴	۳۰۰۶۸۰
۳۰٫۱	۸۵٫۶	۷۷٫۳	۸۴٫۲	۴۳۰۹۹۴۰۰	۱۰٫۴	۲۶٫۷	۱۱	۳۹٫۵	-۳٫۷	۴۷٫۵	۶٫۹	۱۰٫۸	۶۴۰۱۰۱
۳۰٫۲	۸۷٫۷	۷۲٫۳	۸۳٫۶	۷۵۰۲۷۶٫۵	-	-	-	۲۲٫۳	-۲۰٫۰	۳۶٫۷	۶٫۷	-۳۰٫۰	۲۹۰۸۱۹
۳۰٫۲	۸۳٫۸	۴۹٫۸	۶۴٫۱	۵۲۳۰۸۳۹٫۰	-	-	-	۱۲٫۰	-۶٫۴	-	۴٫۹	۶٫۷	۷۰۲۰۲
۳۰٫۷	۸۴٫۵	۷۵٫۹	۸۱٫۹	۳۴۰۰۰۶۰٫۵	۵۰٫۱	۲۲٫۱	۹٫۹	۳۳٫۵	-۸۰٫۱	۴۰۰٫۵	۷۰٫۹	۴۰۰	۵۵۰۱۷۶
۳۰٫۵	۸۶٫۹	۸۲٫۱	۸۵٫۴	۹۰۹۳۷٫۲	۵۰۰	۱۸۰٫۷	۹٫۶	۳۹۰٫۷	-۲۰٫۶	۴۴۰٫۰	۱۰۰٫۰	۴۰۵	۷۰۰۹۶۶
۱۱٫۰	-	۳۸٫۰	۴۰٫۶	۲۸۰۸۱۹۰٫۰	-	-	-	۷٫۴	-۴۰٫۰	-	۲۳٫۴	۴۰٫۷	۱۶۰۴۸۴

منبع: (2023) IMF, (2023) Trading Economics, (2023) World Bank, (2023) OECD.

جدول ۳- متغیرهای جمعیتی در کشورهای منتخب و ایران

جمعیت کشور (هزار نفر)	نرخ باروری	جمعیت بالای ۶۵ سال (درصد)	جمعیت جوانان کمتر از ۱۵ سال	نسبت وابستگی سالمندی	امید زندگی در بدو تولد		امید زندگی در ۶۵ سالگی	
					مردان	زنان	مردان	زنان
ترکیه	۲،۱	۹،۶	۲۲،۶	۱۵،۲	۷۴،۳	۸۰،۲	۱۶،۲	۱۹،۶
آلمان	۱،۵	۲۲،۱	۱۳،۹	۳۶،۵	۷۸،۷	۸۳،۶	۱۸،۳	۲۱،۳
روسیه	۱،۸	۱۷،۷	-	۲۵،۳	۶۶،۸	۷۷،۵	۱۳،۳	۱۸،۱
هند	۲،۲	۶،۸	۲۵،۷	۱۱،۳	۶۸،۱	۷۰،۵	۱۴،۱	۱۵،۱
انگلیس	۱،۸	۱۸،۸	۱۷،۷	۳۲،۰	۷۹،۴	۸۲،۹	۱۸،۷	۲۰،۹
هلند	۱،۷	۱۹،۹	۱۵،۵	۳۴،۳	۸۰،۳	۸۳،۸	۱۸،۸	۲۱،۲
ایران	۱،۷	۷،۰	۲۴،۰	۱۱،۰	۷۱،۰	۷۷،۰	۱۷،۴	۱۸،۳

منبع: OECD (2023)؛ World Bank (2023)؛ WHO (2020)

ج) نظام حمایت اجتماعی

انواع برنامه‌های حمایت اجتماعی کشورهای منتخب در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، برنامه‌های اجتماعی در ایران، از نظر تنوع خدمات، جامعیت مطلوبی دارند، به گونه‌ای که انواع خدمات مربوط به بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان؛ مزایای نقدی ایام بیماری؛ مزایای نقدی ایام بارداری؛ مزایای درمانی؛ حوادث ناشی از کار؛ بیکاری؛ و کمک‌هزینه عائله‌مندی در ایران وجود دارند.^۱ البته این جدول هیچ اطلاعاتی در خصوص کافی بودن میزان پوشش یا مقدار خدمات ارائه شده به دست نمی‌دهد.

۱- باید بر این نکته تأکید کرد که این جامعیت در تمامی برنامه‌های بیمه اجتماعی کشور مشاهده نمی‌شود؛ برخی از حمایت‌ها فقط در برخی از صندوق‌ها ارائه می‌شوند. به عنوان مثال، بیمه بیکاری تنها به مشمولین قانون کار، قانون تأمین اجتماعی و قانون بیمه بیکاری، و همچنین به‌طور محدود، به مشمولین صندوق آینده‌ساز ارائه می‌شود. به نظر می‌رسد بیشترین جامعیت خدمات در ایران مربوط به سازمان تأمین اجتماعی باشد.

جدول ۴- انواع برنامه‌های حمایت اجتماعی در کشورهای منتخب و ایران

نوع برنامه کشور	بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان	بیماری و زایمان			حوادث ناشی از کار	بیکاری	کمک‌هزینه عائله‌مندی
		مزایای نقدی ایام بارداری	مزایای نقدی درمانی	مزایای نقدی ایام بارداری			
ترکیه	×	×	×	×	×	×	
آلمان	×	×	×	×	×	×	×
روسیه	×	×	×	×	×	×	×
هند	×	×	×	×	×	×	
انگلیس	×	×	×	×	×	×	×
هلند	×	×	×	×	×	×	×
ایران	×	×	×	×	×	×	×

^۱. پوشش خدمت موردنظر تحت برنامه دیگری انجام می‌شود.

منبع: SSA (2018) و (2019)

در جدول ۵، نوع برنامه امنیت درآمدی برای سالمندان در کشورهای منتخب و ایران ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، به غیر از ایران و ترکیه، ترکیبی از برنامه‌های مشارکتی و غیرمشارکتی در کشورهای منتخب برای ایجاد امنیت درآمدی در دوره سالمندی وجود دارد. در ایران و ترکیه، برنامه‌های بازنشستگی از نوع مشارکتی هستند و طبعاً برنامه گسترده و جامعی برای حمایت از سالمندانی که به هر دلیل خارج از برنامه‌های مشارکتی (بیمه‌های اجتماعی بازنشستگی) قرار دارند وجود ندارد. برخورداری از برنامه‌های غیرمشارکتی در کنار برنامه‌های مشارکتی از آنجایی اهمیت دارد که اطمینان حاصل می‌شود که سالمندان فقیر بدون پوشش رها نمی‌شوند.

همچنین، جدول ۵ نشان می‌دهد که ارائه برنامه‌های غیرمشارکتی در کشورهای منتخب مبتنی بر آزمون وسع است که به حمایت هدفمند از سالمندان کم‌درآمد اشاره دارد

و به خصوص در شرایطی که دولت‌ها با تنگناهای درآمدی مواجه هستند، نسبت به طرح‌های همگانی، کارآمدتر است. نکته مهم دیگری که در این جدول قابل مشاهده است ارائه یک مقدار مستمری پایه ثابت به سالمندان در برخی از کشورهای منتخب (نظیر روسیه، انگلیس و هلند) است تا تضمین شود که سالمندان از یک حداقلی از درآمد برخوردار هستند. این مقدار پایه حداقلی یا از طریق مستمری‌های مشارکتی مبتنی بر درآمد و یا با انواع دیگر طرح‌های تأمین اجتماعی تکمیل می‌شود.

جدول ۵- برنامه‌های تأمین درآمد در دوران سالمندی و بازنشستگی در کشورهای منتخب و ایران

کشور	مشارکتی		غیرمشارکتی		صندوق‌های احتیاطی	صندوق‌های شغلی	حساب‌های فردی
	نرخ پایه ثابت	مرتبط با درآمد	مبتنی بر آزمون وسع	همگانی			
ترکیه		×					
آلمان		×	×				
روسیه	× ^۱	× ^۱	×				×
هند		×	×		×		
انگلیس	×	×	×				
هلند	×		×				
ایران		×					

^۱. فرمول محاسبه مستمری یک جزء ثابت و یک جزء مرتبط با درآمد دارد.

منبع: SSA (2018) و (2019)

د) وضعیت نظام بازنشستگی با توجه به شاخص مرسر

شاخص جهانی سیستم بازنشستگی مرسر شاخصی جامع و مناسب برای بررسی سیستم‌های بازنشستگی کشورها و مقایسه آن‌ها با یکدیگر است. متأسفانه، ایران و روسیه در بین کشورهای نمونه مطالعه مؤسسه مرسر برای محاسبه شاخص جهانی بازنشستگی

نیستند (در گزارش ۲۰۲۱ مرسر، ۴۳ سیستم بازنشستگی مورد توجه بوده‌اند). به همین دلیل، در جدول ۶ مقدار کلی شاخص مرسر و زیرشاخص‌های آن برای پنج کشور ترکیه، آلمان، هند، انگلیس و هلند ارائه شده است. هلند یکی از برترین نظام‌های بازنشستگی جهان بر حسب شاخص مرسر است. این شاخص با رقم ۸۳/۵، رتبه A را برای هلند رقم زده است. نمرات هلند در زیرشاخص‌های کفایت، پایداری و یکپارچگی نیز بالای ۸۰ و در رتبه A هستند؛ یعنی هلند توانسته یک نظام بازنشستگی را برای شهروندان سالمند خود ارائه کند که هم از نظر کفایت، هم از نظر پایداری و هم از نظر یکپارچگی در تراز بهترین نظام‌ها در جهان قرار دارد.

رتبه کلی انگلیس و آلمان B است و ترکیه و هند در رتبه D قرار دارند. کفایت مستمری‌ها در آلمان بهتر از انگلیس است، اما از نظر پایداری و یکپارچگی انگلیس وضعیت بهتری دارد، و در مجموع انگلیس نمره بیشتری از آلمان دارد. کمترین کفایت در بین پنج کشور مربوط به هند است که البته با توجه به رتبه E هند در این زیرشاخص، از بدترین عملکردها در جهان محسوب می‌شود. گرچه کفایت نظام بازنشستگی ترکیه از هند وضعیت به مراتب بهتری دارد، وضعیت پایداری ترکیه در بین بدترین عملکردها در جهان قرار دارد.

جدول ۶- وضعیت نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب با توجه به شاخص جهانی مرسر

سیستم	مقدار کلی شاخص						مقدار زیرشاخص‌ها	
	کفایت		پایداری		یکپارچگی			
ترکیه	۴۵٫۸	D	۴۷٫۷	D	۲۸٫۶	E	۶۶٫۷	B
آلمان	۶۷٫۹	B	۷۹٫۳	+B	۴۵٫۴	D	۸۱٫۲	A
هند	۴۳٫۳	D	۳۳٫۵	E	۴۱٫۸	D	۶۱٫۰	+C
انگلیس	۷۱٫۶	B	۷۳٫۹	B	۵۹٫۸	C	۸۴٫۴	A
هلند	۸۳٫۵	A	۸۲٫۳	A	۸۱٫۶	A	۸۷٫۹	A

منبع: Mercer (2021)

ه) ویژگی‌ها و پارامترهای برنامه‌های بازنشستگی عمومی

نظام تأمین امنیت درآمدی بازنشستگی در کشورهای منتخب ساختار متفاوتی دارد. برخی از کشورها مانند هلند از ساختار نظام چند لایه تأمین اجتماعی برخوردارند و برخی دیگر مانند آلمان، اگرچه جزو کشورهای با ساختار چند لایه تأمین اجتماعی شناخته نمی‌شوند، طرح‌های متنوعی دارند که از طریق بخش عمومی-دولتی یا بخش خصوصی ارائه می‌شوند. در جدول ۷، ویژگی‌های برنامه‌های بازنشستگی عمومی و پارامترهای مستمری بازنشستگی در کشورهای منتخب و سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نماینده ایران ارائه شده است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، سیستم تأمین مالی برنامه‌های بازنشستگی عمومی کشورهای منتخب عمدتاً از نوع غیراندوخته‌گذاری است که در آن نسل شاغل کنونی هزینه مستمری مربوط به بازنشستگان را پرداخت می‌کند و طبق یک قرارداد ضمنی، انتظار دارد در زمان بازنشستگی خود از طریق حق بیمه‌های نسل شاغل آتی، مستمری دریافت کند. این نوع از برنامه‌های تأمین اجتماعی از این نظر که مبتنی بر مشارکت اجتماعی است و به دنبال تضمین حداقلی از امنیت درآمدی برای تمامی بازنشستگان است، به خصوص در لایه‌ها و سطوح پایینی نظام حمایت اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد. از آنجایی که ممکن است افراد به هر دلیلی نتوانند اندوخته کافی برای دوران مستمری‌بگیری (بازنشستگی، از کارافتادگی یا فوت) ذخیره کنند، این روش تأمین مالی می‌تواند در خدمت اهداف باز توزیعی و پیشگیری از فقر باشد. نظام تأمین مالی صندوق‌های بیمه اجتماعی ایران نیز از نوع غیراندوخته‌گذاری است.^۱

با توجه به هدف طرح‌های بازنشستگی عمومی، که تضمین حداقلی از درآمد برای بازنشستگان به منظور اطمینان از تأمین نیازهای اولیه آن‌ها است، دور از انتظار نیست که برخی از کشورهای منتخب تمام یا بخشی از مستمری را به صورت یک نرخ پایه یکسان

۱- بعضی از کارشناسان بر اساس میزان ذخایر صندوق‌ها، نظام تأمین مالی برخی از آن‌ها را اندوخته‌گذاری جزئی می‌دانند.

پرداخت کنند. انگلیس در سیستم تأمین اجتماعی جدید خود و هلند در طرح مستمری سالمندی^۱ یک نرخ ثابت یکسان را به جمعیت مشمول ارائه می‌دهند. این مستمری‌بگیران برای برخورداری از سطوح بالاتر مستمری، در طرح‌های خصوصی (شغلی و شخصی) مشارکت می‌کنند. در روسیه نیز یک نظام ترکیبی مشاهده می‌شود که دارای یک نرخ ثابت است. جزء دیگر مزایا مرتبط با درآمد است که مقدار آن در یک سیستم امتیازی تعیین می‌شود (OECD, 2021).

سیستم امتیازی یک ابتکار جالب برای لحاظ ارزش حق بیمه‌های پرداختی در طول دوران اشتغال است؛ به این ترتیب که پرداخت یک نسبت مشخص از دستمزد به عنوان حق بیمه (نسبت دستمزد مشمول حق بیمه پرداختی به حداقل دستمزد یا متوسط دستمزد و یا ...) به عنوان یک امتیاز در نظر گرفته می‌شود و افراد بر حسب میزان درآمد خود، می‌توانند تا سقفی از این امتیازات را در یک سال دریافت کنند. در هنگام احراز بازنشستگی، مجموع امتیازات کسب‌شده در طول دوران اشتغال در یک فاکتور که نشان‌دهنده ارزش هر امتیاز است ضرب شده و مستمری فرد محاسبه می‌شود. مزیت این سیستم این است که افراد متناسب با میزان آورده خود از مستمری بهره‌مند می‌شوند. در آلمان مزایای مستمری بر اساس چنین سیستمی تعیین می‌شود.

در سیستم امتیازی آلمان، حق بیمه یک سال بر اساس متوسط درآمد بیمه‌پردازان آن سال یک امتیاز محسوب می‌شود و سقف امتیاز هر سال حدود ۲ است (Mulder, 2022). فارغ از نحوه محاسبه مستمری در سیستم امتیازی، نحوه ارائه مزایا در این حالت مبتنی بر نظام مزایای معین است، و سیستم امتیازی صرفاً سازکاری برای احتساب ارزش درآمد در طول اشتغال است. در نظام مزایای معین، مستمری بر اساس قوانین و با توجه به سنوات و میزان دستمزد تعیین می‌شود. نحوه ارائه مزایا در ترکیه و ایران نیز به صورت مزایای معین است. این امر نشان از این دارد که به‌رغم گسترش رویکرد حق بیمه معین^۲ در ارائه تعهدات

1. Algemene ouderdomswet (AOW)
2. Defined contribution

در صندوق‌های مستمری، هنوز در لایه‌های پایه و مستمری‌های عمومی نظام پرداخت مزایای معین دارای محبوبیت است که باز هم ناشی از همان دغدغه دولت‌ها برای تضمین یک سطحی از امنیت درآمدی و حفظ استانداردهای زندگی سالمندان پس از بازنشستگی است.

در سیستم مزایای معین، فرمول و پارامترهای تعیین مقدار مستمری اهمیت زیادی دارد. در نظام‌های مستمری آلمان و جزء مرتبط با درآمد روسیه، که مقدار مستمری از طریق سیستم امتیازی محاسبه می‌شود، درآمدهای کل دوران اشتغال در محاسبه مستمری لحاظ می‌شود، اما به دلیل استفاده از امتیاز (به جای ارزش مطلق دستمزد) در هر سال، نیازی به روزآمدسازی مقادیر دستمزد در سال‌های قبل نیست. در ترکیه نیز متوسط درآمد دوران اشتغال برای محاسبه مستمری در نظر گرفته می‌شود و مقادیر دستمزد در هر سال از طریق رشد تولید ناخالص داخلی و تورم روزآمد می‌شود. در ایران و هند درآمد بخش محدودی از کل دوران اشتغال برای محاسبه مستمری مدنظر قرار می‌گیرد: دستمزد مرجع در محاسبه مستمری در هند میانگین دستمزد ماهانه در ۶۰ ماه آخر دوران اشتغال (۵ سال) و در ایران میانگین حقوق و مزایای مشمول حق بیمه در دو سال آخر خدمت است.

پارامتر دیگر در محاسبه مستمری نرخ تعلق مستمری است که همان‌گونه که در جدول ۷ نشان داده شده، نرخ تعلق مستمری در ایران یک‌سی‌ام یا $\frac{3}{33}$ درصد است که از کشورهای منتخب به‌طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر است. این بدان معنی است که یک فرد با سی سال سابقه می‌تواند به‌طور ناخالص، معادل میانگین حقوق و مزایای مشمول حق بیمه دو سال آخر خدمت، مستمری دریافت کند که حاکی از نرخ‌های جایگزینی بالای مستمری در ایران است که از آن با عنوان سخاوتمندی طرح یاد می‌شود. نرخ تعلق مستمری در ترکیه و هلند ۲ درصد به ازای هر سال است.

پارامتر دیگر نرخ تعدیل مستمری‌ها در هر سال است. کشورها معمولاً از شاخص‌های تورم، رشد تولید ناخالص داخلی، رشد دستمزد (حداقل یا متوسط) و یا ترکیبی از این موارد برای تعدیل مستمری‌ها استفاده می‌کنند. در ترکیه و روسیه از شاخص تورم به‌تنهایی برای تعدیل مستمری‌ها استفاده می‌شود. در ایران، تعدیل مستمری‌ها به صورت سالیانه بر اساس

هزینه‌های زندگی انجام می‌شود (مجلس شورا، ۱۳۵۴: ماده ۹۶)؛ نظر به اینکه افزایش هزینه‌های زندگی ناشی از تورم است، می‌توان گفت که تعدیل مستمری‌ها در ایران نیز اگرچه معادل نرخ تورم نیست، با نگاه به آن صورت می‌پذیرد. هلند و آلمان برای افزایش مستمری‌ها از شاخص رشد درآمد/دستمزد استفاده می‌کنند. در انگلیس رشد متوسط درآمد، افزایش قیمت یا ۲/۵ درصد، هر کدام که بیشتر باشد ملاک افزایش سالیانه مستمری‌ها خواهد بود. در طرح مزایای معین هند افزایش مستمری‌ها بر اساس صلاحدید دولت است (SSA, 2018 & 2019).

پارامتر مهم دیگر در جدول ۷ نرخ حق بیمه مربوط به مزایای بلندمدت (بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان) است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در بین کشورهای منتخب، نرخ حق بیمه در انگلستان، بر اساس کلاس درآمدی بیمه‌پردازان تعیین می‌شود. توضیح آنکه حق بیمه سهم بیمه‌شده برای درآمدهای کمتر از یک سطح معین ۱۲ درصد و برای درآمدهای بیشتر از آن سطح، ۲ درصد است. اگر از این ۲ درصد چشم‌پوشیم، بیشترین نرخ حق بیمه برای مزایای بلندمدت در بین کشورهای منتخب، به ترتیب متعلق به انگلستان با ۲۵/۸ درصد، هلند با ۲۴/۳ درصد و هند با ۲۴ درصد^۱ است. پس از آن‌ها، روسیه با ۲۲ درصد، و ترکیه و ایران (سازمان تأمین اجتماعی)^۲ با ۲۰ درصد قرار دارند، و کمترین نرخ مربوط به آلمان با نرخ ۱۸/۶ درصد است (SSA, 2018 & 2019).

باید توجه داشت که در برخی از کشورها یا صندوق‌ها، نرخ حق بیمه اشاره‌شده تأمین مالی تعهدات دیگری، علاوه بر مزایای بلندمدت، را نیز بر عهده دارد. برای مثال، بیمه

۱- دولت هند دو طرح مستمری برای کارگران ارائه می‌کند: طرح مستمری مرتبط با درآمد کارکنان (EPS) و صندوق احتیاط کارکنان مبتنی بر حق بیمه معین (EPFO). این نرخ حق بیمه مجموع نرخ‌های حق بیمه مربوط به این دو طرح است. علاوه بر این، کارفرمایان بابت طرح مسئولیت کارفرما، ۴ درصد نرخ حق بیمه اضافی پرداخت می‌کنند (SSA, 2019; OECD, 2021).

۲- نرخ حق بیمه در طرح‌های بازنشستگی مختلف ایران متفاوت است. این نرخ برای مثال، در صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح معادل ۲۲/۵ درصد و در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر ۱۵ درصد است (برای کسب اطلاعات بیشتر، ر. ک. Nikoupour & Akbarpour, 2022).

مقایسه تطبیقی نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب...، نیاکان و اکبرپور | ۳۸۳

بیکاری در انگلستان ذیل منابع مزایای بلندمدت تأمین مالی می‌شود یا در ایران حوادث ناشی از کار در قالب مستمری از کارافتادگی یا از کارافتادگی جزئی ارائه می‌شود.

جدول ۷- ویژگی‌های برنامه‌های بازنشستگی عمومی و پارامترهای مستمری بازنشستگی در

کشورهای منتخب و ساتا

شاخص کشور	سیستم تأمین مالی	شیوه پرداخت مزایا	نرخ حق بیمه	روش تعدیل مستمری	دستمزد مرجع	روزآمدسازی ارزش دستمزد	نرخ تعلق
ترکیه	PAYG	DB	۲۰،۰	تورم CPI	متوسط درآمد دوران اشتغال	رشد GDP و تورم [$(CPI+30\% GDP + 1)$]	۲٪ به ازای هر سال
آلمان	PAYG	DB سیستم امتیازی	۱۸،۶	ارزش امتیاز مستمری بر اساس رشد دستمزد ناخالص در هر سال تعدیل می‌شود.	درآمد دوران اشتغال: حق بیمه یک سال بر اساس متوسط درآمد بیمه‌پردازان آن سال معادل یک امتیاز است (سقف امتیاز هر سال حدود ۲ است).	در سیستم امتیازی موضوعیت ندارد.	مجموع امتیازهای مستمری دوران بیمه‌پردازی در فاکتور ارزش امتیاز مستمری ضرب می‌شود.
روسیه	PAYG	نرخ پایه یکسان+ مزایای مرتبط با درآمد (DB) با سیستم امتیازی)	۲۲،۰	تورم	درآمد دوران اشتغال: در سیستم امتیازی، حق بیمه یک سال بر اساس متوسط درآمد بیمه‌پردازان آن سال معادل یک امتیاز است (سقف امتیاز هر سال ۱۰ است).	در سیستم امتیازی موضوعیت ندارد.	مجموع امتیازهای مستمری دوران بیمه‌پردازی در فاکتور ارزش امتیاز مستمری ضرب می‌شود.
هند	*PAYG-F	DC-DB	۲۴،۰	صلاحیت دولت	میانگین دستمزد ماهانه در ۶۰ ماه آخر دوران اشتغال	ندارد	یک‌هفتم (۱/۴۳) برای هر سال خدمت
انگلیس	PAYG	نرخ پایه یکسان (برای مستمری‌گیران سیستم جدید)	۲۵،۸	رشد متوسط درآمد، افزایش قیمت یا ۲/۵ درصد، هر کدام که بیشتر باشد.	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.
هلند	PAYG	نرخ پایه یکسان	۲۴،۳	تغییرات حداقل دستمزد قانونی	موضوعیت ندارد.	موضوعیت ندارد.	۲٪ به ازای هر سال
ایران	PAYG	DB	۲۰ *	هزینه‌های زندگی	میانگین حقوق و مزایای مشمول حق بیمه دو سال آخر خدمت	ندارد.	یک‌سی‌ام (۳،۳۳٪) به ازای هر سال

* نرخ حق بیمه مزایای بلندمدت در سازمان تأمین اجتماعی به عنوان نماینده ایران ارائه شده است.

منبع: یافته‌های محققان

جزئیات مربوط به نرخ حق بیمه در کشورهای منتخب و ترکیب حق بیمه (سهم کارگر، کارفرما و دولت) به تفکیک انواع خدمات در جدول ۸ ارائه شده است. مقایسه ترکیب حق بیمه در کشورهای منتخب با استفاده از اطلاعات ارائه شده در (SSA, 2018 & 2019) نشان می‌دهد، درحالی که برخی از کشورها (به‌طور مشخص آلمان و انگلستان و هند بدون درنظرگرفتن طرح مسئولیت کارفرما)^۱ قائل به تناسب بین حق بیمه سهم بیمه‌شده و کارفرما هستند (در آلمان سهم هریک برابر ۱۹/۳۷۵ درصد و در انگلستان سهم بیمه‌شده ۱۴/۰۵ و سهم کارگر ۱۵/۷ درصد است)، در برخی کشورها (به‌طور مشخص، روسیه) تمامی بار حق بیمه بر دوش کارفرما گذاشته شده است.

در باقی کشورها، گرچه بیشتر بار حق بیمه به عهده کارفرماست، سهم حق بیمه بیمه‌شده هم قابل ملاحظه است. تنها مورد استثنا در بین کشورهای منتخب هلند است که بار بیشتر را بر دوش بیمه‌شده قرار داده است (سهم کارفرما ۱۷/۳۹ درصد و سهم بیمه‌شده ۲۷/۶۵ درصد است). در سازمان تأمین اجتماعی ایران سهم درنظرگرفته شده برای کارفرما بیشتر از سه برابر سهم بیمه‌شده است (۲۳ درصد سهم کارفرما در مقابل ۷ درصد سهم بیمه‌شده). همان‌گونه که جدول ۸ نشان می‌دهد نرخ حق بیمه کل در سازمان تأمین اجتماعی (۳۳ درصد)، بعد از انگلیس (۲۹/۷۵ درصد) و روسیه (حدافل ۳۰/۲ درصد)، با نرخ ۳۳ درصد در بین کشورهای منتخب کمترین است. هلند با نرخ حق بیمه ۴۵/۰۴ درصد بیشترین نرخ را به خود اختصاص داده است. نرخ حق بیمه کل خدمات بیمه اجتماعی در هند ۳۵/۶۶ درصد، ترکیه ۳۷/۵ درصد، و آلمان ۳۸/۷۵ درصد است.

۱- سهم کارگر و کارفرما برای طرح‌های مستمری ارائه شده توسط دولت هند برابر و معادل ۱۲ درصد است. البته کارگران در طرح مستمری مرتبط با درآمد کارکنان مشارکتی ندارند و ۱۲ درصد تماماً به صندوق احتیاط پرداخت می‌شود. اما کارفرمایان به ترتیب ۸/۳۳ درصد و ۳/۶۷ درصد بابت طرح مستمری و صندوق احتیاط پرداخت می‌کنند.

جدول ۸- نرخ حق بیمه طرح‌های بیمه‌های اجتماعی اجباری در کشورهای منتخب و ایران به

تفکیک نوع تعهدات

کشور	نرخ و سهم حق بیمه تعهدات	مستمری ^۱	مزایای ایام بیماری و بارداری	درمان	بیکاری	مراقبت‌های طولانی مدت	حوادث ناشی از کار	جمع حق بیمه
ایران (سازمان تأمین اجتماعی)	نرخ حق بیمه	۲۰	۱	۹	۳		a.	۳۳
	کارفرما	۱۴		۶	۳		a	۲۳
	بیمه‌شده	۴	۱	۲			a	۷
	دولت	۲		۱				۳
در سازمان تأمین اجتماعی حوادث ناشی از کار در قالب مستمری از کارافتادگی یا از کارافتادگی جزئی ارائه می‌شود. نرخ حق بیمه درمان بنا بر ماده ۲۹ قانون تأمین اجتماعی ۹ درصد و نرخ حق بیمه بیکاری بر اساس ماده ۵ قانون بیمه بیکاری ۳ درصد است. ۲۱ درصد بابت مزایای بلندمدت و کوتاه مدت اخذ می‌شود که گفته می‌شود ۱ درصد آن مربوط به مزایای کوتاه مدت (شامل مزایای ایام بیماری و بارداری) است.								
آلمان	نرخ حق بیمه	۱۸/۶	a	۱۴,۶	۳	۲,۵۵		۳۸,۷۵
	کارفرما	۹/۳*	a	۷,۳	۱,۵	۱,۲۷۵	۱/۱۸***	۱۹,۳۷۵
	بیمه‌شده	۹/۳***	a	۷,۳	۱,۵	۱,۲۷۵	۰	۱۹,۳۷۵
	دولت					***		
* این نرخ برای درآمدهای بالاتر از یک سطح معین است. برای درآمدهای پایین‌تر از این سطح، حق بیمه کمتری اخذ می‌شود. ** برای درآمدهای کمتر از یک سطح معین، این نرخ به ۱۵ درصد افزایش می‌یابد. *** متوسط نرخ حق بیمه **** تأمین هر کسری به عهده دولت است.								
روسیه	نرخ حق بیمه	۲۲	۲,۹	۵,۱			از ۰,۲ تا ۸,۵*	از ۳۰,۲ الی ۳۸,۵

۱- منظور از مستمری تعهدات بلندمدت شامل مستمری‌های ناشی از از کارافتادگی، بازماندگان و بازنشستگی است.

[illegible]

کشور	نرخ و سهم حق بیمه تعهدات	مستمری ^۱	مزایای ایام بیماری و بارداری	درمان	بیکاری	مراقبت‌های طولانی مدت	حوادث ناشی از کار	جمع حق بیمه
بیماری و زایمان، مشارکتی ندارد؛ اما به عنوان یک کارفرما حق بیمه می‌پردازد. در مزایای پزشکی، سالانه حق بیمه مشخصی را پرداخت می‌کند و به بیمه‌شدگان کم‌درآمد یارانه می‌دهد. برای مزایای مراقبت‌های طولانی مدت، اطلاعاتی در دسترس نیست. *** در مزایای پزشکی، افراد ۱۸ ساله یا بیشتر حق بیمه بکنواختی را که توسط بیمه‌گر سلامت تعیین می‌شود، پرداخت می‌کنند. بیمه‌شدگان می‌توانند انتخاب کنند که از حق بیمه کارفرمای خود اجتناب کنند و حق بیمه‌ای معادل ۵/۶۵ درصد از درآمد سالانه خود را پرداخت کنند.								
ترکیه	نرخ حق بیمه	۲۰	۲	۱۲۰۵	۳		۰ ^a	۳۷۰۵
	کارفرما	۱۱	۲	۷۰۵	۲		a	۲۲۰۵
	بیمه‌شده	۹	۰	۵	۱		۰	۱۵
	دولت	*	**					
* دولت معادل ۲۵ درصد کل حق بیمه گردآوری‌شده پرداخت می‌کند. تأمین هر کسری به عهده دولت است. ** دولت معادل ۲۵ درصد کل حق بیمه گردآوری‌شده پرداخت می‌کند. کل هزینه افرادی که خانوارشان کمتر از ۳۳,۳ درصد حداقل دستمزد ماهانه قانونی درآمد دارد، نیز بر عهده دولت است.								
هند	نرخ حق بیمه	۲۹,۱۶		۶,۵				۳۵,۶۶
	کارفرما	*۱۶		۴,۷۵		a	a	۲۰,۷۵
	بیمه‌شده	۱۲		۱,۷۵		a	a	۱۳,۷۵
	دولت	**۱,۱۶						۱,۱۶
* کارفرمایان مجموعاً ۱۲ درصد بابت دو طرح مستمری دولتی (EPS و EPFO) حق بیمه پرداخت می‌کنند. علاوه بر این، کارفرمایان بابت طرح مسئولیت کارفرما برای کارمندان کارخانه‌ها، معادن، میادین نفتی، مزارع، بنادر، راه‌آهن و مشاغل با حداقل ۲۰ کارگر، ۴ درصد دیگر نرخ حق بیمه می‌پردازند. ** دولت بابت طرح مستمری کارکنان (EPS) ۱,۱۶ درصد حقوق پایه بیمه‌شده حق بیمه می‌دهد.								

a تمام مزایا یا بخشی از آن در طرح دیگری تأمین مالی می‌شود.
منبع: یافته‌های محققان بر اساس (SSA, 2018 & 2019).

پارامترهای مهم دیگر صندوق‌های بازنشستگی مربوط به شرایط احراز است که سن بازنشستگی و حداقل سابقه از مهم‌ترین آن‌ها هستند. در جدول ۹، با استفاده از اطلاعات ارائه‌شده در OECD (۲۰۲۱ و ۲۰۲۳)، و SSA (۲۰۱۸ و ۲۰۱۹)، این پارامترها برای کشورهای منتخب ارائه‌شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود به غیر از ترکیه، روسیه و ایران، سن بازنشستگی کنونی برای زنان و مردان در کشورهای منتخب باهم برابر است. البته سن بازنشستگی در ترکیه بناست که از سال ۲۰۳۶ به تدریج افزایش یافته و برای مردان و زنان برابر شود، به گونه‌ای که در سال ۲۰۴۶ برای مردان و در سال ۲۰۴۸ برای زنان به ۶۵ سال برسد.

این برنامه‌ریزی برای افزایش تدریجی سن بازنشستگی در طول زمان در چهار کشور دیگر از کشورهای موردبررسی هم مشاهده می‌شود: آلمان، روسیه، انگلیس و هلند نیز در یک برنامه زمانی از پیش مشخص سن بازنشستگی را متناسب با افزایش امید زندگی افزایش خواهند داد. در بین کشورهای منتخب، هند کمترین سن بازنشستگی عادی را دارد و پس از آن، ایران و ترکیه کمترین سن بازنشستگی را در حال حاضر دارند. بیشترین سن بازنشستگی کنونی هم به ترتیب مربوط به کشورهای هلند (۶۶/۳ سال)، انگلیس (۶۶ سال) و آلمان (۶۵/۷ سال) است که در آینده به ترتیب به ۶۹، ۶۷ و ۶۷ برای مردان و زنان افزایش خواهند یافت.

معمولاً سن بازنشستگی در نسبت با امید زندگی سنجیده می‌شود. هرچه امید زندگی در کشوری بالاتر باشد، سن بازنشستگی باید در سطح بالاتری تعیین شود تا میزان برخورداری از مستمری در بازنشستگی معقول باشد. بر اساس اطلاعات OECD (۲۰۲۳) و WHO (۲۰۲۰)، امید زندگی در سن بازنشستگی کشورهای منتخب در جدول ۹ ارائه‌شده است.

اگرچه سن بازنشستگی در هند پایین‌تر از بقیه کشورهای منتخب است، اما یک مرد بازنشسته در این کشور انتظار می‌رود به‌طور متوسط تنها ۱۲/۹ سال زنده بماند (برای زنان حدود ۱۳/۹ سال). تعداد سال‌های انتظاری زندگی پس از بازنشستگی برای مردان و زنان

در هلند به ترتیب ۲۰/۲ و ۲۳/۵، در آلمان به ترتیب ۲۰/۱ و ۲۳/۱ و در انگلیس به ترتیب ۲۰/۲ و ۲۲/۷ است. در ایران، به طور متوسط انتظار می رود یک مرد ۶۰ ساله ۲۱/۲ سال و یک زن ۶۰ ساله ۲۲/۵ سال عمر کند، حال آنکه اگر سن بازنشستگی مؤثر (متوسط سن برقراری بازنشستگی) در ایران را در نظر بگیریم که کمتر از ۶۰ سال است،^۱ امید زندگی بازنشستگان به طور متوسط بیشتر خواهد بود.

در ستون دیگر جدول ۹، سن مؤثر خروج از بازار کار در کشورهای منتخب گزارش شده است. برای کشورهایی که سن مؤثر خروج از بازار کار از سن بازنشستگی کنونی بزرگ تر است، می توان این فرضیه را در نظر گرفت که افراد بعد از بازنشستگی، به دلیل توانایی انجام کار، عدم کفایت مستمری و یا ترکیبی از هردو، همچنان به صورت غیررسمی به اشتغال ادامه می دهند. به این ترتیب، هند، ترکیه و روسیه با چنین پدیده ای مواجه هستند (در ایران هم با توجه به سن پایین بازنشستگی مؤثر، احتمالاً چنین شرایطی وجود داشته باشد). این در حالی است که در کشورهایی که سن بازنشستگی خود را متناسب با امید زندگی تعیین کرده اند (هلند، انگلیس و آلمان)، سن مؤثر خروج از بازار کار از سن بازنشستگی کنونی کمتر است.

پارامتر مهم دیگر در ارتباط با احراز شرایط حداقل سنوات است، به این معنی که بدون داشتن حداقل سنوات، فردی که به سن بازنشستگی رسیده نمی تواند از مستمری یا حداقل مستمری کامل برخوردار شود. در هلند اگر کسی کمتر از ۵۰ سال سابقه اشتغال/شهروندی داشته باشد، از مستمری جزئی برخوردار می شود (یعنی به تناسب تعداد سال هایی که کم دارد، از مستمری کامل کاسته می شود). در ایران و ترکیه، حداقل سابقه مورد نیاز برای احراز مستمری کامل تقریباً ۲۰ سال و در هند و انگلیس ۱۰ سال است. البته، حداقل سابقه در ترکیه برای کسانی که پس از قانون جدید بازنشستگی در سال ۲۰۰۶ وارد بازار کار می شوند ۲۵ سال است. در روسیه حداقل سابقه به تدریج یک سال در سال

۱- متوسط سن بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۰، ۵۱،۳ سال (صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۴۰۱) و در سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۸، ۵۶،۶ سال (کریمی، ۱۴۰۰) است.

افزایش می‌یابد تا اینکه تا سال ۲۰۲۴ به ۱۵ سال برسد. در آلمان حداقل سابقه برای برخورداری از مستمری ۵ سال است.

جدول ۹- شرایط احراز بازنشستگی نرمال در کشورهای منتخب و ساتا

سن بازنشستگی آتی برای فردی که در ۲۲ سالگی به نیروی کار وارد می‌شود	سن بازنشستگی کنونی		تعداد سال‌های انتظاری زندگی پس از بازنشستگی		سن مؤثر خروج از بازار کار		حداقل سنوات
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	
ترکیه	۶۰،۰	۵۸،۰	۶۵،۰	۶۳،۰	۲۰،۲	۲۵،۱	۷۲۰۰ روز*
آلمان	۶۵،۷	۶۵،۷	۶۷،۰	۶۷،۰	۲۰،۱	۲۳،۱	۵ سال
روسیه	۶۱،۵	۵۶،۵	۶۵،۰	۶۰،۰	۱۵،۳	۲۲،۵	۱۵ سال تا ۲۰۲۴
هند	۵۸،۰	۵۸،۰	۵۸،۰	۵۸،۰	۱۲،۹	۱۳،۹	۱۰ سال
انگلیس	۶۶،۰	۶۶،۰	۶۷،۰	۶۷،۰	۲۰،۲	۲۲،۷	۱۰ سال
هلند	۶۶،۳	۶۶،۳	۶۹،۰	۶۹،۰	۲۰،۲	۲۳،۵	شهروندی/اشتغال ۵۰ ساله
ایران	۶۰	۵۵	۶۰	۵۵	۲۱،۲	۲۲،۵	۲۰**

* ۲۵ سال برای ورودی‌های پس از سال ۲۰۰۶.

** در سازمان تأمین اجتماعی با داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه می‌توان از مستمری جزئی برخوردار شد، اما برای برخورداری از مستمری کامل، حداقل سابقه باید ۲۰ سال باشد (دفتر قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴).

منبع: OECD (۲۰۲۱)؛ SSA (۲۰۱۸) و WHO (۲۰۱۹)؛ WHO (۲۰۲۰)

و) سخاوتمندی برنامه‌های بازنشستگی عمومی

نرخ جایگزینی یکی از شاخص‌هایی است که برای بررسی سخاوتمندی طرح‌ها بررسی می‌شود. این شاخص قابلیت مستمری‌ها در جایگزین کردن درآمد قبل از بازنشستگی را نشان می‌دهد. از این نظر که حقوق بازنشستگی مشمول مالیات باشد یا خیر، نرخ جایگزینی به صورت خالص و ناخالص بیان می‌شود. چنانچه مالیات و سایر کسورات مانند حق بیمه تأمین اجتماعی هم از درآمدها و هم از مزایا کم شود، نرخ جایگزینی خالص به دست می‌آید. در مقایسه‌های بین‌المللی، با توجه به تفاوت ساختار مالیاتی کشورها، نرخ جایگزینی خالص تقریباً بهتری از درآمد در دسترس برای مصرف در زمان بازنشستگی است. اطلاعات مربوط به نرخ جایگزینی در جدول ۱۰ ارائه شده است (اطلاعات ارائه شده برای سازمان تأمین اجتماعی مربوط به سال ۱۳۹۶ است).

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بالاترین نرخ جایگزینی ناخالص با اختلاف مربوط به سازمان تأمین اجتماعی ایران است (به‌طور متوسط ۹۲/۳ درصد).^۱ سپس، ترکیه بیشترین نرخ جایگزینی را دارد (۷۳/۳ درصد برای مردان و ۷۰/۳ درصد برای زنان)، و هلند با ۶۹/۷ درصد برای زنان و مردان سطح جایگزینی هدف ۷۰ درصدی خود را حفظ کرده است. پس از آن‌ها، هند نرخ جایگزینی ناخالص ۵۶/۴ درصد را برای مردان و ۵۵/۶ درصد را برای زنان ارائه می‌کند. نرخ جایگزینی ناخالص در انگلیس، روسیه و آلمان زیر ۵۰ درصد است (OECD, 2021).

چنانچه مالیات‌ها را در نظر بگیریم، نرخ جایگزینی در ترکیه به ۱۰۳/۳ درصد برای مردان و ۹۹/۱ درصد برای زنان می‌رسد. بنابراین، ترکیه در بین شش کشور منتخب سخاوتمندانه‌ترین فرمول محاسبه مستمری را دارد. پس‌از آن، سازمان تأمین اجتماعی ایران با ۹۹ درصد (گلاب، ۱۳۹۸)^۲، و هلند با نرخ ۸۹/۲ درصد (OECD, 2021) بالاترین نرخ‌های جایگزینی خالص را دارند.

۱- این نرخ در صندوق بازنشستگی کشوری بیشتر است (برای کسب اطلاعات بیشتر ر. ک. گلاب، ۱۳۹۸).

۲- نرخ جایگزینی خالص با در نظر گرفتن کمک‌های جنبی نظیر حق اولاد، عیدی و بن محاسبه شده است.

اما باید توجه داشت نرخ جایگزینی برای نشان دادن تغییرات قدرت خرید مستمری در طول دوره بازنشستگی ناکافی است. در پاسخ به این اشکال، شاخص ثروت مستمری مطرح می‌شود که شاخصی از سخاوت مستمری در تمام طول دوره بازنشستگی است. این شاخص ارزش حال تنزیل شده تعهدات مستمری آتی است که از تقسیم ارزش فعلی مستمری‌های قابل پرداخت طی سال‌های پس از بازنشستگی بر آخرین دستمزد دریافتی فرد پیش از دوره بازنشستگی حاصل می‌شود.

همان‌گونه که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، با در نظر گرفتن شاخص ثروت مستمری ناخالص، ایران به طرز قابل توجهی بالاترین ثروت مستمری را در بین کشورهای منتخب به خود اختصاص داده است (حسن‌زاده، ۱۳۹۳). با این حال، ثروت مستمری خالص شاخص مناسب‌تری برای مقایسه است که این اطلاعات برای ایران موجود نیست. از نظر ثروت مستمری خالص، ترکیه (برای مردان ۱۸/۳ و برای زنان ۲۰/۴) و هلند (۱۶/۷ برای مردان و ۱۸/۲ برای زنان) بالاترین نسبت‌ها را دارند و سپس با یک اختلاف قابل ملاحظه، روسیه ثروت مستمری خالصی معادل ۱۱ و ۱۱/۹ را به ترتیب برای مردان و زنان ارائه می‌کند. ثروت مستمری خالص در آلمان و انگلیس تقریباً در یک سطح است و در نهایت، هند کمترین ثروت مستمری خالص را به خود اختصاص داده است (OECD, 2021).

با این همه، نکته مهمی که باید در نظر داشت این است که سخاوتمندی مزایا لزوماً به معنای کفایت آن نیست؛ ممکن است سیستمی با توجه به میزان حق بیمه‌های پرداختی بیمه‌شدگان مزایای سخاوتمندانه‌ای ارائه کند، اما آن مزایا برای تأمین هزینه‌های مستمری‌بگیران کافی نباشد. در این راستا، مقایسه متوسط مستمری‌ها با متوسط هزینه‌های خانوارها یا خط فقر می‌تواند معیاری برای نمایش میزان کفایت مستمری‌ها باشد.

مقایسه تطبیقی نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب...، نیاکان و اکبرپور | ۳۹۳

جدول ۱۰. سخاوتمندی طرح‌های مستمری در کشورهای منتخب و ایران

متوسط دریافتی کارگران	ثروت مستمری				نرخ جایگزینی				
	ثروت خالص، زنان	ثروت خالص، مردان	ثروت خالص، زنان	ثروت خالص، مردان	نرخ جایگزینی خالص، زنان	نرخ جایگزینی خالص، مردان	نرخ جایگزینی خالص، زنان	نرخ جایگزینی خالص، مردان	
	نسبت	نسبت	نسبت	نسبت	درصد	درصد	درصد	درصد	
۱۰،۶۶۵،۶	۲۰،۴	۱۸،۳	۱۴،۴	۱۳	۹۹،۱	۱۰۳،۳	۷۰،۳	۷۳،۳	ترکیه
۵۹،۵۱۲،۸	۱۱،۷	۱۰،۶	۹،۲	۸،۳	۵۲،۹	۵۲،۹	۴۱،۵	۴۱،۵	آلمان
۶،۶۵۷،۰	۱۱،۹	۱۱،۰	۷،۶	۸،۲	۴۹،۹	۵۴،۲	۴۳،۴	۴۷،۲	روسیه
۲۰،۲۴،۲	۸،۷	۹،۵	۱۰،۵	۹،۷	۶۳،۱	۶۴،۰	۵۵،۶	۵۶،۴	هند
۵۳،۵۹۹،۱	۱۱،۸	۱۰،۶	۹،۹	۸،۹	۵۸،۱	۵۸،۱	۴۹،۰	۴۹	انگلیس
۶۲،۶۴۱،۵	۱۸،۲	۱۶،۷	۱۴،۲	۱۳،۱	۸۹،۲	۸۹،۲	۶۹،۷	۶۹،۷	هلند
			۲۸،۹	۲۶،۵	۹۹		۹۲،۳		ایران (سازمان تأمین اجتماعی)

تذکر: در صندوق بازنشستگی کشوری، نرخ جایگزینی ناخالص در سال ۱۴۰۰ بیش از ۱۰۰ درصد بوده است (صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۴۰۱) و انتظار می‌رود نرخ جایگزینی خالص از این مقدار بیشتر باشد.
منبع: OECD (2021)؛ هادی‌زنوز و همکاران (۱۳۹۷)؛ گلاب (۱۳۹۸)؛ حسن‌زاده (۱۳۹۳).

ز) اصلاحات در نظام بازنشستگی

کشورهای مختلف جهان اصلاحات بازنشستگی را با هدف تقویت و افزایش پایداری نظام بازنشستگی (کنترل درآمدها و هزینه‌ها) و تضمین امنیت درآمدی سالمندان در پی سالمندی جمعیت و بحران‌های اقتصادی مورد توجه قرار داده‌اند. در جدول ۱۱ اهم آخرین اصلاحات نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب در دو گروه اصلاحات پارامتریک و

ساختاری/ سیستمی ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود، به غیر از هند، پنج کشور دیگر انواعی از اصلاحات پارامتریک را در نظام بازنشستگی خود اعمال کرده‌اند. در این بین، اصلاح سن بازنشستگی پرتکرارترین اصلاحات پارامتریک در کشورهای منتخب بوده است. رویکرد کشورهای منتخب برای افزایش سن بازنشستگی دارای دو جنبه است: نخست، افزایش یک‌باره و دفعی سن بازنشستگی برای جبران اختلاف قابل ملاحظه با امید زندگی، و دوم افزایش تدریجی برای تطبیق سن بازنشستگی با امید زندگی در طول زمان. برخی از کشورها مانند هلند هر دو جنبه اصلاحات سن بازنشستگی را انجام داده‌اند؛ یعنی، پس از یک افزایش یک‌باره در سن بازنشستگی، برنامه تطبیق خودکار افزایش سن بازنشستگی با امید زندگی را به تصویب رسانده‌اند (Westerhout, 2020). اصلاح پارامتریک مهم دیگر برابر ساختن سن بازنشستگی برای مردان و زنان بوده است. به‌طور مشخص، انگلیس در سال ۲۰۱۴، سن بازنشستگی را برای مردان و زنان برابر کرده است (Etul, 2016)؛ رویکردی که در هلند، آلمان و هند نیز وجود دارد.

اصلاحات مربوط به نحوه محاسبه و تعدیل مستمری‌ها از دیگر اصلاحات پارامتریک مهم در بین کشورهای منتخب بوده است. از اصلاحات مهم در این حوزه می‌توان به اصلاحات مربوط به دستمزد مرجع محاسبه مستمری، نرخ تعلق مستمری و نرخ افزایش مستمری اشاره کرد. همچنین، در برخی از کشورهای منتخب، انواع اصلاحات پارامتریک در تشویق انگیزه برای اشتغال و به تعویق انداختن بازنشستگی مشاهده می‌شود. برای مثال، در انگلیس، ضمن حذف سن پیش‌فرض بازنشستگی، برای تأخیر در بازنشستگی پاداش در نظر گرفته می‌شود (Etul, 2016) یا در آلمان، برای بازنشستگی پیش‌از موعد جریمه لحاظ می‌شود (SSA, 2018).

در حوزه اصلاحات غیر پارامتریک نیز، رویکرد عمده کشورهای مورد بررسی به سمت تقویت نظام بازنشستگی از طریق ترویج لایه‌های تکمیلی مستمری اندوخته‌گذاری حق بیمه معین بوده است. اصولاً تنوع بخشیدن به طرح‌های مستمری یکی از روش‌هایی است که ضمن افزایش انعطاف‌پذیری سیستم تأمین اجتماعی برای ایجاد پوشش حداکثری

در بین مردم، ابتناء به لایه‌های پایه را کاهش می‌دهد و این امکان را به افراد با سطح درآمد بالاتر می‌دهد که از طریق پس‌اندازهای اختیاری، سطوح بالاتری از امنیت درآمدی را در سالمندی تجربه کنند. ضمن اینکه، طرح‌های اندوخته گذاری حق بیمه معین در مواجهه با سالمندی جمعیت پایدارند و نگرانی‌های ناشی از عدم توازن درآمد با هزینه‌های طرح‌ها را مرتفع می‌کنند.

جدول ۱۱- آخرین اصلاحات نظام بازنشستگی در کشورهای منتخب

کشور	اصلاحات پارامتریک	اصلاحات ساختاری/سیستمی
ترکیه	• تعدیل مستمری با نرخ تورم CPI (۱۹۹۹)؛ • افزایش حداقل سال‌های بیمه‌پردازی به ۲۵ سال برای ورودی‌های جدید (۲۰۰۸)؛ • برنامه‌ریزی برای افزایش سن بازنشستگی مردان و زنان به ترتیب به ۶۵ و ۶۳ سال از سال ۲۰۳۶ تا ۲۰۴۸ (۲۰۰۸)؛ • افزایش بازه زمانی دستمزد مرجع محاسبه مستمری به کل دوران اشتغال (۲۰۰۸)؛ • کاهش نرخ تعلق مستمری از ۲/۵ به ۲ درصد به ازای هر سال سنوات از سال ۲۰۱۵ (۲۰۰۸).	• ادغام و یکپارچه‌سازی سه صندوق بزرگ بازنشستگی تحت پوشش یک بدنه واحد (۲۰۰۶)؛ • برنامه‌ریزی برای ارائه طرح بازنشستگی اجباری اندوخته گذاری حق بیمه معین برای کسانی که از سال ۲۰۲۲ وارد بازار کار می‌شوند (۲۰۲۱).
آلمان	• برقراری مستمری بر مبنای حقوق طول دوران اشتغال بیمه‌شده در مقایسه با میانگین حقوق کل بیمه‌شدگان (۱۹۵۷)؛ • تعدیل مستمری بر مبنای افزایش دستمزد ناخالص (۱۹۵۷)؛ • لغو بازنشستگی‌های پیش از موعد تا قبل از ۶۰ سالگی به غیر از کارافتادگی (۱۹۸۹)؛ • تجدید ارزیابی ۴ سال اول اشتغال تحت پوشش (به جای ۵ سال) در ۷۵ درصد از دستمزد متوسط (۱۹۹۶)؛ • احتساب جریمه برای بازنشستگی پیش از موعد و پاداش برای بازنشستگی دیرتر در هنگام محاسبه سطح مزایا (۱۹۹۶)؛	

کشور	اصلاحات پارامتریک	اصلاحات ساختاری/سیستمی
	• پیوند دادن سطح مزایا به نسبت پشتیبانی برای تعدیل خودکار مزایا با افزایش امید زندگی (۲۰۰۴)؛ • افزایش تدریجی سن بازنشستگی قانونی از ۶۵ به ۶۷ سال تا ۲۰۳۰ (۲۰۰۷).	
روسیه	• تغییر فرمول مستمری به گونه‌ای که کل دوران اشتغال، سطح دستمزد و سن بازنشستگی را در نظر می‌گرفت (۲۰۱۵)؛ • افزایش سن بازنشستگی برای کارمندان دولتی به ۶۳ و ۶۵ سال به ترتیب برای زنان و مردان تا سال ۲۰۳۴ و ۲۰۲۸ (۲۰۱۸).	• تحول از الگوی مستمری PAYG به نظام مستمری مختلط سه لایه دارای مستمری اندوخته گذاری اجباری (۲۰۰۲).
هند		• جایگزینی طرح بازنشستگی کارمندان دولتی مزایا معین با طرح جدید حق بیمه معین (NPS) برای کارمندان دولت (۲۰۰۴)؛ • ایجاد سازمان تنظیم و توسعه صندوق‌های بازنشستگی (۲۰۰۴)؛ • توسعه NPS به کارگران بخش غیررسمی به صورت پوشش اختیاری (۲۰۰۴).
انگلیس	• افزایش یا پاداش مستمری به افرادی که پس از سن عادی بازنشستگی بازنشسته می‌شوند (۲۰۰۷)؛ • تعدیل مستمری پایه دولتی با رشد دستمزد، رشد قیمت‌ها یا ۲/۵ درصد، هر کدام بالاتر باشد (۲۰۱۰)؛ • حذف سن پیش‌فرض بازنشستگی و الزام به بازنشستگی در ۶۵ سالگی (۲۰۱۱)؛ • برابر کردن و افزایش سن بازنشستگی مردان و زنان به ۶۶ سال (۲۰۱۴)؛ • برنامه‌ریزی برای افزایش سن بازنشستگی بین سال‌های ۲۰۲۶ تا ۲۰۲۸ به تدریج از ۶۶ به ۶۷ سال (۲۰۱۴)؛ • الزام به بازننگری منظم سن بازنشستگی دولتی در سال‌های آینده (۲۰۱۴).	• معرفی ثبت‌نام خودکار در طرح‌های بازنشستگی محل کار (شغلی) (۲۰۰۸)؛ • معرفی نظام مستمری دولتی جدید با نرخ ثابت به جای مستمری دولتی پایه و مستمری دولتی دوم (۲۰۱۴)؛ • جایگزینی طرح‌های مزایای معین (DB) با طرح‌های حق بیمه معین (DC) در طرح‌های مستمری شغلی (۲۰۱۴). • ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در نظام مستمری (برداشت پول ذخیره شده از ۵۵ سالگی یا انتقال به طرح‌های DC) (۲۰۱۵).

کشور	اصلاحات پارامتریک	اصلاحات ساختاری/سیستمی
هلند	- افزایش سن بازنشستگی برای برخورداری از مستمری پایه، به طوری که در دوره بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۴، سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال افزایش یابد (۲۰۱۲)؛ - تطابق منظم سن بازنشستگی با امید زندگی در سن ۶۵ سالگی از سال ۲۰۲۲ به بعد برای برخورداری از مستمری پایه (۲۰۱۲).	- اصلاح لایه دوم نظام بازنشستگی هلند، به گونه‌ای که به کارفرمایان و ارائه‌دهندگان طرح‌های بازنشستگی اجازه می‌دهد دارایی‌های طرح‌های خود را به یک سیستم حق بیمه معین جدید انتقال دهند (۲۰۲۲)؛ - انباشت مستمری در لایه دوم فقط بر اساس طرح حق بیمه معین و مدیریت دارایی‌های طرح‌های بازنشستگی به صورت جمعی برای همه اعضا (۲۰۲۲).

منبع: یافته‌های تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

تطبیق وضعیت نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب با ایران حاوی چند نکته مهم است. نخست اینکه، از نظر متغیرهای اقتصادی و بازار کار، ایران وضعیت مطلوبی نسبت به کشورهای منتخب ندارد. تولید سرانه کم همراه با نرخ‌های تورم بالا، کسری‌های رو به افزایش و منفعلانه دولت، نرخ مشارکت پایین اقتصادی و تعداد بالای جمعیت غیرفعال اقتصادی، و نرخ بیکاری بالا در مقایسه با کشورهای منتخب حاکی از آن دارد که چهارچوب اقتصادی و بازار کار کشور برای شکل‌دهی به نظام تأمین اجتماعی کارآمد، پویا و مطلوب مناسب نیست؛ درواقع، جای تعجب نیست که در چنین بستری، نظام تأمین اجتماعی با ناپایداری مواجه شود.

دوم، از نظر متغیرهای جمعیت شناختی، ایران، اگرچه در حال حاضر در یک فرصت استثنایی پنجره جمعیتی قرار دارد، به دلیل نرخ باروری پایین همراه با روند رو به رشد افزایش امید زندگی، با مسئله سالمندی جمعیت در آینده مواجه خواهد شد. بنابراین، این پدیده چالش مهم دیگری برای آینده نظام تأمین اجتماعی کشور ایجاد خواهد کرد که بر مسائل کنونی آن خواهد افزود. در شرایط کنونی، نسبت وابستگی در ایران ایده آل است،

اما به دلیل عدم قابلیت اقتصاد در جذب افراد در سن کار به بازار کار، رشد بیمه‌پردازان در صندوق‌های بازنشستگی در مقایسه با رشد مستمری‌بگیران بسیار کمتر است. این تجربه نشان می‌دهد که تنها در صورتی سیاست‌های افزایش جمعیت به وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کمک می‌کند که با بهبود متغیرهای کلیدی بازار کار (مانند مشارکت اقتصادی) همراه شود.

سوم، از نظر تنوع خدمات ارائه‌شده در نظام حمایت اجتماعی، ایران وضعیت مطلوبی دارد و تمامی خدمات مهم تحت نظام تأمین اجتماعی کشور تحت پوشش هستند. با این حال، در کمیت (پوشش) و کیفیت (کفایت) خدمات ارائه‌شده مشکلاتی وجود دارد: هنوز بخش عمده‌ای از جمعیت کشور تحت پوشش نیستند، بسیاری از خدمات تنها در برخی از صندوق‌ها ارائه می‌شوند، و میزان مزایا و خدمات ارائه‌شده در بسیاری از موارد کافی نیستند. چهارم، ایران از لحاظ انواع برنامه‌های تأمین درآمد دوران سالمندی تنوعی ندارد، به طوری که عمدتاً متکی به برنامه‌های مشارکتی مرتبط با درآمد است. اگرچه به صورت منفک، خدماتی به سالمندان نیازمند در کمیته امداد و یا سازمان بهزیستی ارائه می‌شود، اما این خدمات در قالب یک نظام تأمین اجتماعی یکپارچه سامان‌دهی نشده است. این در حالی است که ارائه ترکیبی از برنامه‌های مشارکتی و غیر مشارکتی (مبتنی بر آزمون وسع یا همگانی) برای اطمینان از حفظ امنیت درآمد تمامی سالمندان کشور ضروری است.

پنجم، سیستم بازنشستگی پایه در عمده کشورهای منتخب از نوع مزایای معین و غیراندوخته‌گذاری است. این امر از اهداف دولت‌ها برای جلوگیری از فقر سالمندی و تضمین حداقلی از درآمد برای تمامی سالمندان ناشی می‌شود. در ایران نیز تمامی طرح‌های بازنشستگی از نوع مزایای معین و غیراندوخته‌گذاری هستند، گرچه می‌توان با توجه به تعریف نظام اندوخته‌گذاری جزئی، برخی از آن‌ها را از این نوع تلقی کرد. این نوع نظام‌های بازنشستگی به نسبت تعداد بیمه‌پردازان به مستمری‌بگیران (نسبت پشتیبانی) بستگی زیادی دارد و مبنای اصلی تأمین و پرداخت مستمری‌ها در این سیستم حق بیمه‌های افراد عضو است. با توجه به این، کنترل رشد مستمری‌بگیران از یک سو و بهبود رشد بیمه‌پردازان

از طریق بهبود متغیرهای بازار کار و تسهیل شرایط بیمه‌پردازی برای عضویت مشاغل غیرمزدی می‌تواند سهم بسزایی در افزایش پایداری صندوق‌های کشور داشته باشند.

ششم، دستمزد مرجع در محاسبه مستمری در صندوق‌های بازنشستگی ایران میانگین حقوق مشمول حق بیمه در دو سال آخر خدمت است. تمامی کشورهای موردبررسی دوره طولانی‌تری از اشتغال را برای محاسبه مستمری در نظر می‌گیرند؛ در بسیاری از کشورها کل درآمد دوران اشتغال مبنای محاسبه مستمری است. این رویه منجر به کاهش فرار بیمه‌ای پولی در طول دوران اشتغال می‌شود. توضیح آنکه وقتی درآمدهای سال‌های ابتدایی اشتغال در میزان مستمری تأثیری نداشته باشد، بدیهی است که افراد درآمد کمتری را برای پرداخت حق بیمه اظهار می‌کنند و تنها در سال‌های آخر خدمت تمایل به اظهار درآمدهای واقعی خود دارند.

هفتم، اگر دستمزد مرجع شامل حقوق و مزایا برای دوره طولانی‌تری شود، لازم است برای روزآمدسازی دستمزدها در سال‌های گذشته شاخص معینی تعیین شود. این امر به خصوص در کشورهای با تورم بالا، مانند ایران، حائز اهمیت زیادی است. یک رویکرد جایگزین در این رابطه، استفاده از سیستم امتیازی است که در آلمان و روسیه به کار می‌رود. در این رویکرد به میزان مشارکت هر فرد در هر سال امتیاز داده می‌شود و در نهایت، با جمع امتیازات در هنگام بازنشستگی و ضرب آن در فاکتور ارزش هر امتیاز (که سالانه تعدیل می‌شوند)، میزان مستمری محاسبه می‌شود.

هشتم، نرخ تعلق مستمری در ایران در مقایسه با کشورهای منتخب بسیار بالاست. این امر نشان از نرخ جایگزینی بالای مستمری در ایران دارد که خود می‌تواند عامل مهمی برای ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی در کشور باشد. توضیح آنکه یک فرد با ۳۰ سال سابقه می‌تواند معادل میانگین دستمزد مشمول حق بیمه خود در دو سال آخر خدمت را ماهانه به عنوان مستمری دریافت کند.

نهم، نرخ تعدیل سالیانه مستمری‌ها در بسیاری از کشورهای منتخب دقیقاً مشخص است. درواقع، با مشخص کردن یک شاخص معین (برای مثال، رشد دستمزد، نرخ تورم،

یا رشد تولید ناخالص داخلی) برای تعدیل سالیانه مستمری‌ها، دست سیاست‌گذار برای هرگونه دست‌کاری یا دخالت صلاح‌دیدیه بسته است. این در حالی است که در ایران، با ملاک قرار دادن هزینه‌های زندگی برای تعدیل سالیانه مستمری‌ها، میزان افزایش مستمری‌ها تا حدود زیادی در اختیار دولت است. از این‌روست که در برخی سال‌ها، به صلاح‌دید دولت، مستمری‌ها بیشتر از تورم و در برخی سال‌ها کمتر از تورم رشد کرده‌اند. دهم، سن بازنشستگی زنان و مردان در بسیاری از کشورهای منتخب برابر است یا برنامه‌ریزی شده که در آینده برابر شود. از آن گذشته، کشورهای منتخب عموماً برنامه‌ریزی مشخصی برای افزایش سن بازنشستگی متناسب با امید زندگی در آینده دارند. این در حالی است که در ایران، نه تنها سن بازنشستگی با افزایش امید زندگی زیاد نشده، بلکه با تصویب انواع بازنشستگی‌های پیش‌ازمعد، سن بازنشستگی مؤثر کاهش هم پیدا کرده است؛ برای مثال، سن بازنشستگی مؤثر در صندوق بازنشستگی کشوری برای زنان و مردان به ترتیب ۴۹/۹۵ و ۵۲/۲۲ سال است.

با توجه به امید زندگی زنان و مردان در سنین ۵۰-۵۴ سالگی (به ترتیب ۳۱/۶ و ۲۹/۶ سال) در ایران (WHO, 2020)، و نظر به شرایط ساده و سخاوتمندانه احراز مستمری برای بازماندگان، طول دوره برخورداری از مزایا در صندوق‌های بازنشستگی کشور بسیار بالا است. از طرف دیگر، با توجه به افزایش امید زندگی، عدم اصلاح سن بازنشستگی در کشور منجر به خاتمه اشتغال رسمی برای افرادی شده که هنوز قدرت و قابلیت کار کردن را دارند. معمولاً این افراد، با توجه به توانایی خود و نظر به شرایط تورمی حاکم که قدرت خرید مستمری‌ها را کاهش و هم‌زمان هزینه‌های زندگی را افزایش می‌دهد، پس از بازنشستگی اقدام به اشتغال در بازار کار غیررسمی می‌کنند که این امر علاوه بر چالش‌های ناشی از اشتغال غیررسمی، به پایداری صندوق‌ها آسیب می‌رساند (برای مطالعه بیشتر ر.ک اکبرپور روشن و مهدی پور قبادلو، ۱۳۹۹).

بر اساس مقایسه انجام شده و مرور تجربه اصلاحات در کشورهای منتخب می‌توان راهکارهایی را به منظور بهبود وضعیت نظام تأمین اجتماعی در ایران در سه حوزه پیشنهاد کرد:

سیاست‌های ناظر بر فضای کلان کشور: با توجه به تأثیرپذیری مستقیم صندوق‌های بازنشستگی از فضای اقتصاد کلان کشور، اقتصاد پررونق و شکوفا با اشتغال نزدیک به کامل، صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی را منتفع خواهد کرد. در مقابل و در شرایط رکود تورمی، افزایش تعطیلی بنگاه‌ها و لذا تعدیل نیروی کار و گسترش بیکاری، افزایش بار بیمه‌های اجتماعی، کاهش تولید و ارزش افزوده بخش‌های اقتصادی و در نهایت، افزایش محدودیت منابع مالی دولت منجر به کاهش دریافتی‌های صندوق‌ها از محل حق بیمه می‌شود. همچنین، این شرایط به همراه رکود بازار سرمایه^۱ بر درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری وجوه صندوق‌ها اثر منفی دارد. شرایط رکود تورمی با افزایش تعداد بیکاران و افزایش پرداختی‌ها بابت بیمه بیکاری، مصارف صندوق‌ها را افزایش می‌دهد. به علاوه، با کاهش قدرت خرید کارگران، دولت وادار به افزایش ناگهانی مزد و حقوق و مستمری می‌شود که در وهله اول اثر مستقیم بر مخارج صندوق‌ها دارد و در وهله دوم به دلیل افزایش هزینه‌های تولید برای کارفرمایان ممکن است تعداد بیمه‌پردازان صندوق‌ها را تحت تأثیر منفی قرار دهد (Nikoupour & Akbarpour-Roshan, 2020: 122). بنابراین، هرگونه اقدامی از سوی دولت که منجر به رشد اقتصادی، کاهش تورم و بهبود متغیرهای بازار کار شود، به صندوق‌های بازنشستگی سود می‌رساند. این اقدامات، در قالب تمهیدات برای تحریک اقتصاد و تقاضای کار، رکنی مهم در بهبود وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کشور محسوب می‌شوند و سیاست‌های مالی فعال و سیاست‌های پولی سازگار را دربرمی‌گیرند (اکبرپور روشن، ۱۳۹۹).

سیاست‌های ناظر به نظام حمایت اجتماعی کشور: یکی دیگر از آموزه‌های کلیدی تجارب موفق در حوزه تأمین اجتماعی تمرکز بر ایجاد نظام تأمین اجتماعی چند لایه در کشور است. در تجارب موفق جهان، لایه‌بندی و سطح‌بندی خدمات تأمین اجتماعی از یک سو و تنوع طرح‌های در دسترس به ویژه در لایه‌های بالاتر از سوی دیگر، منجر به

۱- صندوق‌های بازنشستگی کشور بخش قابل توجهی از دارایی‌های خود را در بازار سرمایه سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

فراگیری نظام حمایت اجتماعی و افزایش انعطاف افراد برای انباشت ذخیره کافی در هنگام بازنشستگی می‌شود. در هر لایه، بسته به نوع نیاز و ویژگی‌های افراد هدف، روش تأمین مالی، میزان مشارکت و نحوه ارائه خدمات معین می‌شود. برای مثال، مشارکت دولت از لایه‌های پایین به لایه‌های بالا کاهش می‌یابد. این رویکرد، هدف‌مند کردن کمک‌های دولت به افراد نیازمند برای تضمین امنیت درآمدی حداقلی به منظور رفع نیازهای اولیه را محقق می‌سازد.

یکی از دلایل مهم ناپایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی در کشور را می‌توان رویکرد «حمایتی» و نه «بیمه‌ای» سیاست‌گذاران به صندوق‌ها و غفلت از ماهیت منابع-مصرفی آن‌ها دانست که منجر به تحمیل قوانین دارای بار مالی بر آن‌ها، بدون رعایت اصول و الزامات بیمه‌ای، برای پیگیری اهداف حاکمیتی و حمایتی می‌شود. این رویکرد تا حدود زیادی ناشی از نبود یک نظام تأمین اجتماعی چند لایه و تنوع برنامه‌های حمایت اجتماعی در قالب یک نظام جامع و یکپارچه در کشور است.

نظام چند لایه تأمین اجتماعی مبتنی بر پایگاه جامع اطلاعات اجتماعی و اقتصادی شهروندان می‌تواند ضمن ایجاد پوشش حداکثری برای همه مردم، از طریق کم کردن فشار بر صندوق‌های بازنشستگی به عنوان تنها مسئول تأمین امنیت درآمدی برای اعضای تحت پوشش، به مدیریت مبتنی بر اصول بیمه‌ای و اقتصادی صندوق‌ها کمک کند و از این طریق به بهبود پایداری مالی آن‌ها بینجامد. در صورت وجود یک نظام تأمین اجتماعی جامع و یکپارچه، صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند با سهولت بیشتری نرخ‌های جایگزینی را متناسب با تجربیات جهانی تعدیل کنند. بنابراین، با راه‌اندازی یک نظام تأمین اجتماعی چند لایه یکپارچه می‌توان (۱) پوشش حداکثری را ایجاد کرد (در حال حاضر، بخش زیادی از شاغلان تحت پوشش هیچ نظام حمایتی ویژه‌ای نیستند)، (۲) حد بالاتری از کفایت مزایا را برای افراد تحت پوشش ایجاد کرد، و (۳) به پایداری صندوق‌های بازنشستگی DB-PAYG کمک کرد.

مقایسه تطبیقی نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب...، نیاکان و اکبرپور | ۴۰۳

سیاست‌های ناظر به صندوق‌های بازنشستگی کشور: با توجه به مقایسه ویژگی‌ها و پارامترهای نظام‌های بازنشستگی کشورهای منتخب و تجارب آن‌ها در اصلاح آن‌ها می‌توان مجموعه کلی از راهکارها را ارائه کرد که در دو گروه راهکارهای پارامتریک و ساختاری/سیستمی قابل دسته‌بندی هستند. ازجمله مهم‌ترین اصلاحات پارامتریک پیشنهادی عبارت‌اند از:

- افزایش سن بازنشستگی برای تناسب با افزایش امید زندگی؛
 - برنامه‌ریزی برای افزایش تدریجی سن بازنشستگی به صورت خودکار در تناسب با الگوی رشد امید زندگی در کشور؛
 - تضمین یک سطح پایه اولیه از مستمری‌ها برای تمامی اعضای صندوق؛
 - محدود ساختن بازنشستگی پیش‌ازموعود و تعیین جریمه برای هرماه بازنشستگی پیش از موعود؛
 - حذف الزام برای بازنشستگی در سن بازنشستگی قانونی و لحاظ پاداش برای تعویق بازنشستگی در محاسبه مستمری؛
 - کاهش نرخ تعلق مستمری‌ها؛ پیوند دادن سطح مزایا به نسبت پشتیبانی/ امید زندگی؛
 - افزایش حداقل سابقه دریافت مستمری؛ افزایش دوره دستمزد مرجع برای محاسبه مستمری؛
 - روزآمدسازی دستمزدهای سال‌های گذشته بر اساس شاخصی معین در محاسبه مستمری‌ها؛
 - تغییر سیستم محاسبه مستمری‌ها به سیستم امتیازی؛
 - تعدیل مستمری‌ها متناسب با تصریح یک شاخص معین؛ و
 - محدود کردن افراد مشمول مستمری بازماندگان.
- برخی از مهم‌ترین اصلاحات پیشنهادی در حوزه اصلاحات ساختاری عبارت‌اند از:

- یکپارچه‌سازی و سامان‌دهی صندوق‌های بازنشستگی کشور تحت یک نظام منسجم؛
- تحول از الگوی مستمری تک لایه مبتنی بر PAYG به نظام مستمری مختلط چند لایه؛
- گسترش طرح‌های خصوصی و شخصی اندوخته گذاری مبتنی بر حق بیمه معین با انعطاف‌پذیری کافی در لایه‌های تکمیلی؛ و
- ایجاد انعطاف‌پذیری در طرح‌های مستمری برای پوشش شاغلین بخش غیررسمی.

تعارض منافع

تعارض منافی وجود ندارد.

سپاسگزاری

از سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح و مؤسسه مطالعاتی سپید به عنوان حامیان مادی و معنوی پژوهش قدردانی و تشکر می‌شود.

ORCID

Leili Niakan



<http://orcid.org/0000-0002-9821-8512>

Narges Akbarpour-Roshan



<http://orcid.org/0009-0009-6053-9044>

منابع

- اکبرپور روشن، نرگس. (۱۳۹۹)، تأثیرات بحران کرونا بر سازمان تأمین اجتماعی (گزارش یازدهم در خصوص بحران کرونا)، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- اکبرپور روشن، نرگس و مهدی پور قبادلو، شیوا. (۱۳۹۹)، بازنشتگی پیش از موعد، پیامدها و بار مالی بر صندوق‌های بازنشتگی (گزارش کارشناسی)، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- بار، نیکولاس. (۱۳۹۹)، نظریه اقتصادی دولت؛ مبانی اقتصادی دولت رفاه، ترجمه: علی سرزیم و مریم حاجی قربانی دولابی، تهران: نشر کرگدن.
- برانسون، ویلیام. اچ. (۱۳۷۳)، اقتصاد کلان (جلد اول)، ترجمه: عباس شاکری، تهران: نشر نی.
- جعفری، هدی؛ نجفی‌زاده، عباس؛ صفر زاده، اسماعیل و حاجی، غلامعلی. (۱۳۹۷)، «آثار کلان اقتصادی اصلاحات ساختاری در نظام بازنشتگی ایران»، مدل‌سازی اقتصادی، سال دوازدهم، شماره ۴۴: ۲۵-۴۶.
- حسن‌زاده، مجید. (۱۳۹۳)، شاخص ثروت مستمری (گزارش کارشناسی)، تهران: معاونت فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی.
- خندان، عباس. (۱۴۰۰)، قیمت‌گذاری اختیار مشارکت در صندوق‌های بازنشتگی جمعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته ریاضی کاربردی، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- دفتر قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۴)، قانون تأمین اجتماعی و قوانین و مقررات مرتبط (با آخرین اصلاحات و الحاقات)، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- صفر زاده، اسماعیل. (۱۳۹۹)، اثر متغیرهای اقتصاد کلان بر صندوق بازنشتگی کشوری، تهران: مؤسسه راهبردهای بازنشتگی صبا.
- صندوق بازنشتگی کشوری. (۱۴۰۱)، سالنامه آماری صندوق بازنشتگی کشوری سال ۱۴۰۰، تهران: صندوق بازنشتگی کشوری.
- کردبچه، حمید؛ صفر زاده، اسماعیل، و گلاب، سمانه. (۱۳۹۹)، بررسی و ارائه اصلاحات پیشنهادی در خصوص شرایط بازنشتگی و نحوه محاسبه مستمری بازنشتگی در سازمان تأمین اجتماعی (طرح پژوهشی)، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

- کریمی، مریم. (۱۴۰۰)، سازمان تأمین اجتماعی در آینه آمار (۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹)، تهران: مدیریت آمار و اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی.
- گرجی‌پور، اسمعیل. (۱۳۹۵)، اسناد سیاستی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- گلاب، سمانه. (۱۴۰۰)، پایداری مالی صندوق: بررسی گذشته، پیش‌بینی آینده (گزارش کارشناسی شماره ۱۱۶)، تهران: مؤسسه راهبردهای بازنشتی صبا.
- گلاب، سمانه. (۱۳۹۸)، آیا مزایای بازنشتی در ایران سخاوتمندانه است؟ (گزارش کارشناسی شماره ۶۳)، تهران: مؤسسه راهبردهای بازنشتی صبا.
- مدرسی‌عالم، زهره. (۱۳۹۰)، «نگاهی به روش‌های اصلاح نظام بازنشتی و چهارچوب کلی اصلاح آن در کشور»، مجله اقتصادی، شماره یازدهم، شماره ۱۲: ۱۲۳-۱۳۰.
- میر، سید جواد؛ گنجیان، مهدی و فروزش تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۳)، «چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشتی در ایران: مطالعه موردی صندوق بازنشتی جهاد کشاورزی»، سیاست‌های راهبردی و کلان، سال دوم، شماره ۷: ۱۱۱-۱۳۹.
- نیاکان، لیلی و خندان، عباس. (۱۳۹۸)، نظارت و تنظیم‌گری بیمه مرکزی بر صندوق‌های بازنشتی خصوصی (گزارش توجیهی)، تهران: پژوهشکده بیمه.
- نیکوپور، حسام؛ اقبال‌زاده، رامین و اکبرپور روشن، نرگس. (۱۳۹۷)، بررسی مقایسه‌ای عایدی‌های ناشی از پرداخت کسورات سازمان تأمین اجتماعی، سپرده‌گذاری در بانک، سرمایه‌گذاری در بورس، خرید طلا و خرید دلار (گزارش کارشناسی شماره SIAC09DF ۹۷(۱۸)، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- نیلی، مسعود. (۱۳۹۶)، چگونگی پیدایش و رشد ابرچالش‌های اقتصاد ایران، گردهمایی دانش‌آموختگان دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شریف، تهران: دانشگاه شریف.
- هادی‌زنوز، بهروز؛ برمکی، افشین و احمدی، مرضیه. (۱۳۹۷)، صندوق‌های بازنشتی ایران در گذر زمان؛ با تأکید بر سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشتی کشوری، تهران: طرح نقد.

- Antolin, Pablo, and Stewart, Fiona. (2009). Private pensions and policy responses to the financial and economic crisis (Working papers on Insurance and Private Pensions, NO. 36). Paris, France: OECD Publishing
- Arrow, Kenneth F. (1963). "Uncertainty and the welfare economics of medical care." *American Economic Review*, 53(5), 941-73.
- Blake, David. (2006). *Pension economics*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Bodnár, Katalin, and Nerlich, Carolin. (2020). Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms (ECB Economic Bulletin, No.5). Frankfurt: European Central Bank.
- Davidoff, Thomas, Brown, Jeffrey R., and Diamond, Peter A. (2005). "Annuities and individual welfare." *American Economic Review*, 95 (5), 1573-90.
- Diamond, Peter A. (2004). "Social security." *American Economic Review*, 94 (1), 1–24.
- Eichhorst, Werner, et al. (2011). Pension systems in the EU—contingent liabilities and assets in the public and private sector (IZA Research Report, No. 42). Strasbourg, France: European Parliament.
- EL-Houjjaji, Hind, and Echaoui, Abdellah. (2020). Assessing the Financial Sustainability of Parametric Pension System Reforms: The Case of Morocco (Paper, No. 98912). Morocco: Munich Personal RePEc Archive.
- Castro, Gabriela, Maria, José R., Félix, Ricardo M., and Braz, Cláudia R. (2017). Aging and Fiscal Sustainability in a Small Euro Area Economy. *Macroeconomic Dynamics*, 21(7), 1673-1705.
- Godínez-Olivares, Humberto, Penas, Carmen B., and Haberman, Steven. (2016). "Optimal Strategies for pay-as-you-go pension finance: A Sustainability Framework." *Insurance: Mathematics and Economics*, 69(2), 117–126.
- Hinrichs, Karl. (2021). "Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions; an overview." *Social Policy & Administration*, 55(1), 409–422.
- Lipshitz, Clive, and Walter, Ingo. (2020). "Public Pension Reform and the 49th Parallel: Lessons from Canada for the U.S." *Financial Markets, Inst & Inst*, 29 (1), 121-162.
- Mercer. (2021). *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2021*. Melbourne: Mercer.
- Mulligan, Casey B., and Sala-i-Martin, Xavier. (1999a). *Social security in theory and practice (I): facts and political theories* (NBER working paper, No. 7118). Cambridge: National Bureau of Economic Research.

- Mulligan, Casey B., and Sala-i-Martin, Xavier. (1999b). Social security in theory and practice (II): efficiency theories, narrative theories and implications for reform. (NBER working paper, No. 7119). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Nikoupour, Hessam, and Akbarpour-Roshan, Narges. (2022). Pension funds in Iran: Challenges and options. In Pouya. Alaedini, Social Policy in Iran; Main component and institutions. London: Routledge
- OECD. (2021). Pensions at a Glance 2021. Paris: OECD Publishing.
- Orszag, Peter R., and Stiglitz, Joseph E. (2001). Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems. In Robert Holzmann and Joseph E. Stiglitz (Eds.), New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century. Washington, DC: World Bank Publications.
- Pearce, Nick, and Massala, Thomais. (2020). Pension Reforms in the UK: 1997 to 2015. London: Nest Insight Report.
- Peijnenburg, Kim, Nijman, Theo, and Werker, Bas. (2010). Optimal annuitization with incomplete annuity markets and background risk during retirement. (Netspar Discussion paper). Tilburg: Finance.
- Sarfati, Hedva, and Ghellab, Youcef. (2012). The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue? (ILO Working paper, No.37). Geneva: ILO
- SSA (Social Security Administration). (2018). Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018. Washington, DC: SSA Publication.
- SSA. (2019). Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2018. Washington, DC: SSA Publication.
- Westerhout, Ed. (2020). Pension Reform in the Netherlands (CentER Discussion Paper, No. 2020-012). Tilburg: Tilburg University
- Yaari, Menahem E. (1965). "Uncertain lifetime, life insurance, and the theory of the consumer." Review of economic studies, 32 (2), 137-50.

منابع اینترنتی

مجلس شورا. (۱۳۵۴). قانون تأمین اجتماعی. قابل دسترسی در

<https://rc.majlis.ir/fa/law/show/97316>

مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۹). قانون بیمه بیکاری. قابل دسترسی در

https://rc.majlis.ir/fa/law/print_version/91821

- Etul. (2016). Pension reforms in the UK: background summary. Retrieved from: <https://www.etui.org/covid-social-impact/united-kingdom/pension-reforms-in-the-uk-background-summary>
- Mulder, Chris (2022). Public pension in Germany: Everything you need to know about it. Pensionfriend (Nov 21). Retrieved 20 July 2023, from <https://pensionfriend.de/en/public-pension-germany.ap>
- International Monetary Fund (IMF). (2023). IMF data. Retrieved 20 July 2023, from <https://www.imf.org/en/Data>
- OECD. (2023). OECD Statics. Retrieved 30 July 2023, from <https://www.oecd-ilibrary.org/statistics>
- Trading Economics. (2023). India Central Government Budget. Retrieved 20 July 2023, from <https://tradingeconomics.com/india/government-budget>
- WHO. (2020). Life tables: Life tables by country Iran (Islamic Republic of). Retrieved 20 July 2023, from <https://apps.who.int/gho/data/view.searo.60760?lang=en>
- World Bank. (2023). World Bank Open Data. Retrieved 20 July 2023, from <https://data.worldbank.org/>

استناد به این مقاله: نیاکان، لیلی و اکبرپور روشن، نرگس. (۱۴۰۳). مقایسه تطبیقی نظام تأمین اجتماعی کشورهای منتخب و ایران؛ درس آموزه‌هایی برای سیاست‌گذاری، فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۵(۶۱)، ۳۵۱-۴۰۹.



Social Development and Welfare Planning Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.