



بہ نام خدا



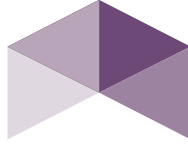
اصلاحات اخیر مستمری های بازنشستگی و اثر توزیعی آنها



موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

اجتماع و رفاهیت





اصلاحات اخیر مستمری‌های بازنشستگی و اثر توزیعی آنها

Recent pension reforms and their distributional impact
from: OECD

مترجم: سعید تهموری

ناظر علمی: رضا امیدی - مونا خورشیدی

شماره مسلسل: DF ۰۳ SC ۹۵(۱۶)

تاریخ انتشار گزارش: ۹۵/۸/۱

در بخش ابتدای گزارش، دربارهٔ مهم‌ترین عناصر اصلاح مستمری بازنشستگی در ۳۴ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ در دورهٔ زمانی ژانویه ۲۰۰۹ تا سپتامبر ۲۰۱۳ بحث می‌شود. بخش دوم گزارش نیز به بررسی اثر توزیعی اصلاحات مستمری بازنشستگی در ۲۰ سال اخیر اختصاص دارد.

1. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)



مرکز عالی پژوهش‌های اجتماعی

واژه‌های کلیدی:

صندوق‌های بازنشستگی

تأمین اجتماعی

بیمه‌های اجتماعی

حمایت اجتماعی

اصلاحات مستمری بازنشستگی



فهرست مطالب

| | |
|----|-----------------------------------|
| ۴ | پیشگفتار مؤسسه |
| ۶ | مقدمه |
| ۷ | اصلاحات اخیر مستمری‌های بازنشستگی |
| ۲۶ | اثر توزیعی اصلاحات بازنشستگی |
| ۷۴ | نتیجه‌گیری‌ها و پیامدهای سیاسی |

پیشگفتار مؤسسه

تأمین اجتماعی به عنوان حقی اساسی برای آحاد مردم یک جامعه است که بی‌توجهی به آن موجب از بین رفتن حقوق شهروندی افراد یک جامعه می‌شود. اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز این مسئله را مطرح می‌نماید و از آن به عنوان حقی برای مردم و تکلیفی برای دولت یاد می‌کند. طبق اصل مذکور برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی حقی همگانی است. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق‌را برای کشور تأمین کند. در این راستا یکی از مهمترین ارکان نظام تأمین اجتماعی نیز برقراری مستمری‌های بازنشستگی است.

با توجه به روند سالمندی جمعیت در همه کشورهای جهان و به تبع آن افزایش هزینه‌های صندوق‌های بازنشستگی به نظر می‌رسد که تقریباً تمام کشورهای جهان در فرایند اصلاح سیستم‌های بازنشستگی وارد شده‌اند اما انگیزه اصلاحات و روش‌های خاص انجام آن از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در واقع با افزایش





تعداد مستمری‌بگیران مخارج سیستم افزایش می‌یابد و هم‌زمان درآمدها و تعداد افرادی که به سیستم حق بیمه می‌پردازند کاهش می‌یابد. این فرایند جمعیتی محصول مشترک دو پدیده متفاوت اما کاملاً مرتبط کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی است. مطالعات اولیه در کشور از ابعاد چالش‌ها و مخاطرات بسیار جدی حکایت می‌کند که نظام بازنشستگی ایران را تهدید می‌نماید. پیامدهای این مخاطرات در صورتی که اهتمام جدی برای مقابله با آنها از هم اکنون به کار گرفته نشود به ریسک‌های مهم اجتماعی، اقتصادی و سیاسی منجر خواهد شد. در حال حاضر عدم توازن آشکاری در روند منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی کشور دیده می‌شود. عدم تناسب شاخص‌های اساسی این سیستم‌ها نسبت به سطوح استاندارد نشان از عمق مشکلات صندوق‌های بازنشستگی دارد. بنابراین نیاز به اصلاحات اساسی صندوق‌های بازنشستگی در کشور ضروری به نظر می‌رسد.

در این راستا مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی تهیه گزارش‌هایی از این دست که تجربه کشورهای مختلف جهان در زمینه اصلاحات بازنشستگی را بررسی می‌کند در دستور کار خود قرار داده است. امید است گزارش پیش‌رو به تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران حوزه بیمه‌های اجتماعی کشور در اتخاذ سیاست‌های مناسب اصلاحات صندوق‌های بیمه‌ای کمک نماید. دریافت نظرات و پیشنهادات شما برای تولید گزارش‌های آتی مزید امتنان خواهد بود.

دکتر شهرام غفاری
رئیس مؤسسه
پاییز ۱۳۹۵



مقدمه

اصلاحات مستمری بازنشستگی برای یک دهه جزء اولویت‌های برنامه عمل دولت‌ها بوده است. پیر شدن جمعیت و کاهش نرخ‌های باروری الزاماتی اجتماعی و اقتصادی خاصی را در زمینه پایداری مالی نظام‌های مستمری بازنشستگی ایجاد کرده است. هرچند بحران اقتصادی اخیر، فشارها را برای اتخاذ اقدامات قاطع افزایش داده، اما همچنان توجه به طرح‌های بلندمدت بیش از چشم‌اندازهای کوتاه‌مدت دارای اهمیت است.



پیش‌بینی می‌شود در ۴۰ سال آینده، هزینه‌های مستمری بازنشستگی در بیشتر کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی افزایش یابد. البته این افزایش هزینه‌ها با توجه به اینکه برآورد می‌شود طی نیم‌قرن آتی امید به زندگی افراد ۶۵ ساله به میزان ۵ سال افزایش یابد و در نتیجه آن تعداد مستمری‌گیران نیز روند صعودی طی خواهد کرد، امری عجیب نیست. اکنون در بیشتر کشورها پذیرفته شده که قواعد و نظام‌های مستمری به تغییرات گسترده در طول زمان نیاز دارند. البته روند و ماهیت اصلاحات در کشورهای مختلف متفاوت است و ساختار نظام مستمری کشورها نقش تعیین‌کننده‌ای در نوع اصلاحات دارد.

اصلاحات اخیر مستمری‌های بازنشستگی

اهداف کلیدی اصلاحات مستمری بازنشستگی

در این بخش، اصلاحات مستمری بر اساس شش هدف کلیدی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱. پوشش نظام مستمری در طرح‌های داوطلبانه و اجباری.
 ۲. کفایت مزایای بازنشستگی.
 ۳. ثبات مالی و دسترسی‌پذیری تعهدات بازنشستگی برای مالیات‌دهندگان و مشارکت‌کنندگان.
 ۴. محرک‌هایی که افراد را برای کار بیشتر در طول زندگی و پس‌انداز بیشتر در زمان اشتغال تشویق می‌کنند.
 ۵. کارایی اداری برای به حداقل رساندن هزینه‌های جاری نظام مستمری بازنشستگی.
 ۶. تنوع منابع درآمدی بازنشستگی در میان تأمین‌کنندگان (عمومی و خصوصی)، سه رکن (عمومی، در سطح یک صنعت^۱ و شخصی) و اشکال تأمین منابع مالی (جاری^۲ و ذخیره^۳).
- هفتمین دسته، انواع دیگر تغییرات از جمله اقدامات موقت و مواردی که برای بهبود ساختار اقتصادی طراحی شده‌اند را در برمی‌گیرد.
- موازنه‌ها و هم‌افزایی‌ها^۴ میان اهداف فراوان است؛ به‌عنوان مثال، افزایش ثبات مالی از طریق کاهش تعهدات مستمری‌ها می‌تواند اثر منفی بر تکاپوی درآمدهای مستمری بازنشستگی داشته باشد. از سوی دیگر، افزایش پوشش مستمری‌های شغلی فشارها بر بودجه دولتی را برای فراهم کردن مستمری کاهش می‌دهد و به تنوع ریسک و بهبود کفایت درآمدهای بازنشستگی کمک می‌کند.

1. Industry-wide
2. Pay-as-you-go
3. Funded
4. Synergies

مروری بر اصلاحات مستمری بازنشستگی

جدول (۱) انواع بسته‌های اصلاحی اعمال شده در هر یک از ۳۴ کشور سازمان همکاری و توسعه اقتصادی بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۳ را نشان می‌دهد. جدول (۲) اصلاحات را با جزئیات بیشتری مورد توجه قرار می‌دهد.

تمام ۳۴ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در این مدت اصلاحاتی را در نظام‌های مستمری بازنشستگی خود ایجاد کرده‌اند. در برخی کشورها، از جمله بلژیک و شیلی، بر اساس قوانینی که در پنج سال (۲۰۰۴-۲۰۰۸) تصویب شده، اصلاحات باعث توقف تدریجی طرح‌ها شد. از آن پس، در مواجهه با عواقب بحران اقتصادی و سالمندی جمعیت، اصلاحات به‌طور روزافزونی بر ثبات مالی و کارایی اداری متمرکز شد. کشورهایی مثل یونان و ایرلند که به بدترین نحو از رکود اقتصادی آسیب دیده بودند، در شیوه محاسبه مزایا بازنگری کردند. ایتالیا نیز در سال ۲۰۱۲ به گام‌های خود در انتقال از طرح بازنشستگی عمومی با مزایای معین^۱ به حساب‌های با حق بیمه معین صوری^۲ سرعت بخشید.

بین سال‌های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۸ بسیاری از کشورها - به‌عنوان مثال شیلی، ایتالیا و نیوزلند - انجام اصلاحات را به‌منظور بهبود پوشش مستمری و مزایای تور ایمنی و همچنین به‌عنوان بخشی از تلاش برای مبارزه مؤثر با فقر در دوران سالمندی، اعمال کردند. هرچند برخی مسیر این کشورها را دنبال کردند، اما بسیاری دیگر نیز بر تأمین درآمد کافی در سال‌های بازنشستگی در ازای افزایش سال‌های اشتغال به‌عنوان مشوق، متمرکز شدند. از این رو اغلب کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به‌طور تدریجی، سن بازنشستگی را افزایش می‌دهند.

در ادامه، طرح‌های اصلاحی که بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۳ توسط کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی تصویب یا اجرا شده است، بر اساس اهداف شش‌گانه فوق‌مرور و مقایسه می‌شود.

1. Defined benefit public pensions

2. Notional defined-contribution (NDC)

| سایر | تنوع بخشی / تأمین | کارایی اداری | مشوق های کار | ثبات | کفایت | پوشش | کشور |
|------|-------------------|--------------|--------------|------|-------|------|-----------|
| * | | * | * | * | * | * | استرالیا |
| * | | | | * | * | * | اتریش |
| | | | * | | | | بزرگ |
| * | * | | * | * | | * | کانادا |
| * | * | | * | * | | * | شیلی |
| | * | | * | * | | | جمهوری چک |
| | | * | * | | | | دانمارک |
| | * | * | * | * | * | | استونی |
| | * | | * | * | * | * | فنلاند |

جدول ۱. مروری بر اقدامات مربوط به اصلاح مستمري در ۳۴ کشور سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۹-۲۰۱۳

| سایر | تنوع بخشی / تأمین | کارایی اداری | مشوق های کار | ثبات | کفایت | پوشش | کشور |
|------|-------------------|--------------|--------------|------|-------|------|------------------|
| * | | | * | * | * | * | فرانسه |
| | | | * | * | * | | آلمان |
| | | * | * | * | * | | یونان |
| * | * | | * | * | * | | مجارستان |
| * | | | | | | | ایسلند |
| * | * | | * | * | | * | ایرلند |
| | * | | | | * | * | رژیم اشغالگر قدس |
| | | * | * | * | * | | ایتالیا |
| * | | * | | * | * | * | ژاپن |

△ ادامه جدول ۱

| سایر | تنوع بخشی / تأمین | کارایی اداری | مشوق های کار | ثبات | کفایت | پوشش | کشور |
|------|-------------------|--------------|--------------|------|-------|------|------------|
| | | * | | * | | * | کره |
| | | | * | * | | * | لوکزامبورگ |
| | * | * | | | * | | مکزیک |
| | * | | | | | | هند |
| * | | | | * | * | | نیوزلند |
| | | | * | * | * | | نروژ |
| | * | | * | * | | * | لهستان |
| | * | | * | * | * | * | پرتغال |
| | * | * | | * | | | اسلواکی |

△ ادامه جدول ۱

| سایر | تنوع بخشی / تأمین | کارایی اداری | مشوق های کار | ثبات | کفایت | پوشش | کشور |
|------|-------------------|--------------|--------------|------|-------|------|----------|
| | | | * | * | | | اسلوانی |
| | | | * | * | * | | اسپانیا |
| | * | * | * | * | * | | سوئد |
| | * | | | * | | | سوئیس |
| * | * | | * | | | | ترکیه |
| * | * | * | * | * | * | * | بریتانیا |
| | | | | * | * | * | آمریکا |

△ ادامه جدول ۱

تضمین پوشش کارگران به وسیله یک یا دو برنامه مستمری برای مبارزه با فقر در آمدی در سال‌های سالمندی بسیار مهم و اساسی است. تمامی کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی برنامه‌های مستمری اجباری یا نیمه اجباری را به صورت عمومی یا خصوصی و به منظور دستیابی به پوشش شبه همگانی^۱ برقرار کرده‌اند. با این وجود بخش زیادی از کارگران به ویژه در کشورهای کم درآمد، هنوز تحت پوشش قرار نگرفته‌اند - حتی در قالب طرح‌های عمومی و ملی - و عده‌ای نیز به دلیل فعالیت در بازار کار غیررسمی تحت پوشش نیستند. به عنوان مثال در مکزیک، کمتر از ۴۰٪ نیروی کار تحت پوشش طرح‌های قانونی مستمری قرار گرفته‌اند و باقی نیروی کار کشور یا در بخش غیررسمی شاغل بوده و یا بیکار هستند.

اقدامات سیاستی اخیر در چهار کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در صدد افزایش نرخ حق بیمه در برنامه‌های مستمری عمومی بین دسته‌های خاصی از کارگران بوده است: سرپرستان خانوار (اتریش)، دریافت کنندگان مزایای مادری (فرانسه) و دریافت کنندگان کمک هزینه تحقیقاتی (فنلاند). کارفرمایان جدید در بخش بانکداری پرتغال، از سال ۲۰۰۹ برخلاف کارفرمایان پیشین این بخش، که اغلب در برنامه‌های مستمری در سطح یک صنعت مشخص و یا در برنامه‌های خصوصی عضویت داشتند، اکنون به صورت خودکار در طرح ملی عمومی ثبت نام کرده‌اند. این اقدام نتیجه نگرانی روزافزون درباره صندوق‌های بازنشستگی کارکنان بانک بود که از بحران اقتصادی به شدت آسیب دیده بودند.

شیلی در سال ۲۰۱۱، آخرین مرحله از اصلاحات سال ۲۰۰۸ خود را آغاز کرد که بر اساس آن ۶۰٪ از فقیرترین سالمندان تحت پوشش نظام مستمری

1. Quasi-universal

همبستگی عمومی^۱ قرار می‌گرفتند. این طرح مزایایی را مبتنی بر آزمون وسع^۲ برای کسانی که هیچ مستمری دریافت نکرده و یا مستمری بسیار اندکی دریافت می‌کنند، فراهم کرد. بسیاری کشورها طرح‌هایی را برای ترویج مشارکت در برنامه‌های مستمری حرفه‌ای یا داوطلبانه طراحی کرده‌اند. به دلیل عقب‌نشینی^۳ در هزینه مستمری‌های عمومی، انتظار می‌رود که چنین برنامه‌هایی نقش مهمی در تضمین درآمدهای آتی بازنشستگان داشته باشد. مداخلات سیاسی در این حوزه سه شکل عمده به خود می‌گیرد:

▲ مقررات مستمری خصوصی به‌علاوه طرح‌های عمومی، نظیر لهستان و اتریش؛

▲ معرفی یا گسترش مستمری‌های حرفه‌ای اجباری، نظیر رژیم اشغالگر قدس و کره؛

▲ عضویت خود کار در طرح‌های داوطلبانه، نظیر بریتانیا.

برخی ابتکارات در زمینه سیاست‌گذاری با هدف افزایش پوشش در میان گروه‌های خاصی از کارگران صورت می‌پذیرد. به‌عنوان مثال، آمریکا به‌منظور تشویق افراد کم‌درآمد به مشارکت و ادامه همکاری با برنامه‌های خصوصی بخشودگی‌های مالیاتی را در نظر می‌گیرد. لوکزامبورگ نیز با هدفی مشابه، میزان حداقل پرداخت ماهانه در طرح‌های مستمری داوطلبانه را کاهش داده است. دولت شیلی نیز اخیراً تلاش کرده تا با اقدامات تدریجی، سطح پوشش را به‌خصوص در میان کارگران جوان و کم‌درآمد گسترش دهد. اقدامات انجام‌شده عبارت‌اند از: تأمین یارانه‌های عمومی سالانه به‌منظور تطبیق حق‌بیمه افراد، معرفی چهارچوب جدید و کارای تنظیم‌کننده برای برنامه‌های داوطلبانه و برانگیختن رقابت میان طرح‌ها با هدف کاهش هزینه‌های عملیاتی. هدف دولت شیلی تنها افزایش حق‌بیمه و یا گسترش پس‌اندازها نیست بلکه بهینه‌سازی بهره‌وری مدیریت صندوق را نیز دنبال می‌کنند.

تعداد قابل توجهی از کشورها اقداماتی را برای عضویت خود کار در طرح‌های داوطلبانه خصوصی انجام داده‌اند. متعاقباً ایتالیا و نیوزلند در سال ۲۰۰۷، بریتانیا نیز در همین سال یک نظام سراسری عضویت خود کار پس‌اندازهای

1 Public solidarity pension system (SPS)

2 Means-test

3 Retrenchment

بازنشستگی برای تمام کارگرانی که پیش‌تر تحت پوشش طرح مستمری خصوصی قرار نگرفته‌اند را تعریف کرد و ایرلند نیز از سال ۲۰۱۴ پیشنهاد پیروی از این رویه را ارائه کرد.

کفایت

اصلاحاتی که به‌منظور افزایش کفایت^۱ درآمدهای بازنشستگی صورت می‌گیرد، ممکن است به‌جایگزینی در آمد، بازتوزیع و یا هر دو اشاره داشته باشد.

بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۳، یونان و مکزیک مزایای جدیدی را بر اساس آزمون وسیع ارائه کردند؛ این در حالی بود که استرالیا با دنبال کردن رویه‌ای متفاوت، طرح‌های هدفمند موجود خود را به‌منظور تأمین مزایای بیشتر برای سالمندان در معرض سقوط به ورطه فقر افزایش داد. شیلی و یونان آزمون‌های درآمد خود را که به‌منظور تخصیص مزایای مرتبط با درآمد انجام می‌شود تعدیل کرده‌اند. در فنلاند نیز از مارس ۲۰۱۱ یک مستمری حداقلی جدید به‌عنوان مکمل کمک‌هزینه همگانی وجود دارد که بر اساس میزان درآمد پرداخت می‌شود. مزایا به تمام مستمری‌بگیرانی که زیر سطحی معین از حداقل درآمد قرار بگیرند پرداخت می‌شود (ماهانه ۶۸۷ یورو در ۲۰۱۱). حداقل درآمد مستمری‌گیران اکنون بسیار بالاتر از میزانی است که در مقررات پیشین تعیین شده بود.

اقدامات مربوط به بهبود میزان کفایت مستمری‌ها، اصلاحات در فرمول اعطای مزایای مستمری را نیز شامل می‌شود. به‌عنوان مثال، نروژ قوانین مربوط به محاسبه مزایای سالمندی را در سال ۲۰۱۱ اصلاح و مستمری بر اساس آزمون درآمد را جایگزین نرخ یکنواخت^۲ مزایای عمومی، کرده است.

کشورهای دیگری نیز درصدد بهبود نظام‌های تأمین اجتماعی خود بوده‌اند.

1 . Adequacy

2 . Flat-rate

پرتغال قواعد استحقاق دریافت کمک معاش درآمد^۱ را از سال ۲۰۱۳ دشوارتر کرده، در حالی که اسپانیا همزمان مزایای بازماندگان^۲ را برای کسانی که فاقد پوشش مستمری هستند افزایش داده است. شیلی نیز کمک هزینه‌ای^۳ که در حوزه سلامت به افراد کم درآمد ارائه می‌داد را ملغی کرده و مکزیکی مستمری‌ها را از پرداخت مالیات معاف کرده است. در استونی از ژانویه ۲۰۱۳، مکمل درآمدی برای تمام مستمری‌بگیرانی که کفالت کودکان کمتر از ۳ سال را بر عهده دارند فراهم شده است. میزان کمک معاش ماهیانه استونیایی‌ها بر اساس تعداد فرزندان تحت تکفل و سن آن‌ها متغیر است.

یونان، بریتانیا و ایالات متحده در سال ۲۰۰۹ در برابر مشکلات و جو ناشی از بحران اقتصادی، پرداخت‌های موردی^۴ را به مستمری‌بگیران اعطا کردند. در یونان، حفظ مزایای مستمری‌بگیران کم درآمد در سال‌های پیش‌رو مدنظر قرار گرفته است. هرچند، تثبیت اوضاع مالی در سال ۲۰۱۰ این وضعیت را با پرداخت‌های یکجا به مستمری‌بگیران پر درآمد و اعطای مزایای فصلی به کارگران تغییر داده است. اتریش نیز در سال ۲۰۱۰ و به‌عنوان بخشی از تلاش خود برای کاهش فقر سالمندان، پرداخت‌های گاه‌به‌گاه به مستمری‌بگیران کم درآمد را در دستور کار قرار داده است. بالعکس، پرتغال پرداخت‌های مستمری سیزدهمین و چهاردهمین ماه^۵ را متوقف کرده و به این طریق درآمدهای مورد انتظار بسیاری از بازنشستگان را کاهش داد.

سطح مستمری‌ها برای پر درآمدها از اصلاحات اخیر متأثر شده، که این امر عمدتاً به‌عنوان بخشی از بسته تثبیت مالی معرفی شده است. برای مثال کاهش ۵ تا ۱۹ درصدی مزایای ماهیانه و همچنین مالیات‌بندی بر مستمری‌های بالاتر از یک میزان

1. Income Support Allowance
2. Survivor Benefits
3. Contributions
4. One-off payments

۵. حقوق ماه سیزدهم و چهاردهم به‌عنوان هدیه، علاوه بر حقوق‌های دریافتی معمول در طول ۱۲ ماه سال پرداخت می‌شوند. یونان، اتریش، پرتغال و اسپانیا بر اساس نظام پرداختی که از سال ۱۹۴۵ برقرار گردیده است، همواره در هر دو بخش خصوصی و دولتی، پیش از عید پاک و تابستان یک نصفه حقوق و یک پرداخت کامل حقوق پیش از عید کریسمس به‌عنوان کمک هزینه تعطیلات به حقوق‌بگیران خود داشته‌اند. م.

معین، به‌طور خاص مستمری‌بگیران پردرآمد را متأثر کرده و در نتیجه ظرفیت بازتوزیعی نظام را افزایش داده است. کره جنوبی اخیراً یک لایحه مستمری را تصویب کرده که بر اساس آن، به‌مرور نرخ جایگزینی مستمری‌های بخش عمومی بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۲۸، از ۴۹٪ به ۴۰٪ کاهش می‌یابد.

ثبات مالی

بسیاری از کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی اصلاحات را به‌منظور بهبود ثبات مالی بلندمدت در نظام‌های مستمری خود و اساساً در جهت تضمین صرفه‌جویی بیشتر در بودجه دولتی مدنظر قرار داده‌اند.

سازوکارهای شاخص‌بندی^۱ در کشورهای مختلف دائماً اصلاح شده؛ هرچند اهداف و اثرات آن در هر کشور و در میان سطوح درآمدی مختلف، متفاوت بوده است. به دلیل مواجهه کشورها با مشکلات مالی، قواعد جدید شاخص‌بندی به‌سوی اعطای مزایای محدودتر حرکت می‌کنند. به‌عنوان مثال، جمهوری چک، مجارستان و نروژ دیگر مقدار مستمری‌ها را به رشد دستمزدها وابسته نمی‌کنند و اتریش، یونان، پرتغال و اسلوانی نیز تعدیل خودکار مستمری‌ها برای همه افراد را (به‌جز کم‌درآمدترین اقشار) متوقف کرده‌اند. لوکزامبورگ رشد مزایای پیش‌بینی‌شده را به میزان ۵۰ درصد کاهش داده است، و آلمان نیز در سال ۲۰۱۰ به‌منظور کاهش فشار بر بودجه دولتی، برنامه خود مبنی بر افزایش سطوح مستمری‌ها را اصلاح کرد و در سال ۲۰۰۹ برنامه کاهش نرخ‌های حق بیمه را به حالت تعلیق درآورد.

در استرالیا، فنلاند و ایالات متحده، بالعکس، به‌منظور جبران کاهش سطح، حفظ سطح مستمری‌ها و تغییرات قواعد شاخص‌بندی در دستور کار قرار گرفت. اقدام سیاستی در این سه کشور در واقع به‌منظور حفظ قدرت خرید مستمری‌بگیران طراحی شده بود.

یونان و ایرلند اقدامات تأثیرگذاری را در زمینه ثبات مالی انجام داده‌اند. ایرلند

1. indexation

اکنون از مستمری‌های بخش عمومی مالیات دریافت می‌کند و بازخريد پيش از موعد را محدود کرده است. پرتغال نیز دریافت مالیات از مستمری‌ها را به تصویب رسانده است. دولت یونان میانگین نرخ تعهدی سالانه^۱ را کاهش داده و شاخص‌بندی مستمری را به جای مستمری کارمندان دولت بر اساس شاخص قیمت مصرف‌کننده^۲ تعیین می‌کند. علاوه بر این، یونان اکنون مزایای مستمری را به جای محاسبه بر مبنای آخرین حقوق، بر اساس میانگین پرداخت حق‌بیمه در طول زندگی محاسبه می‌کند؛ و از ژانویه ۲۰۱۳ نیز مستمری‌های ماهیانه‌ای که بیش از ۱۰۰۰ یورو بودند را بسته به میزان مستمری بین ۵ تا ۱۵ درصد کاهش داده است.

به‌منظور کاهش تعهدات دولت در طرح‌های خصوصی، دولت نیوزلند اعتبارات مالیاتی حق‌بیمه‌ها را تا ۵۰٪ و تا سقف ۵۲۱ دلار کاهش داده و معافیت‌های مالیاتی کارگران و کارفرمایان به حالت تعلیق درآورده است. استرالیا نیز به‌طور مشابه، از سیاست‌های حمایتی مالیاتی که موجب مشارکت بیشتر در طرح‌های خصوصی می‌شوند پشتیبانی کرده (۲۰۰۹) و به‌منظور انجام اصلاحات بیشتر در صندوق‌های بازنشستگی، نرخ مالیات برای افراد ثروتمندی که در مستمری‌های خصوصی حق‌بیمه پرداخت می‌کنند، افزایش یافته (۲۰۱۳) و همچنین از جولای ۲۰۱۳ سقف بالاتری برای حمایت مالیاتی افراد بالای ۵۰ سال تصویب شده است.

در حال حاضر، تغییرات قابل‌توجهی در قواعد محاسبه مستمری نروژ صورت پذیرفته است؛ به نحوی که سطوح مزایا که پیش‌تر برای کارگران جوان‌تر به امید به زندگی مرتبط بوده، دیگر بر مبنای بهترین ۲۰ سال شغلی محاسبه نگردیده، و اکنون بر اساس مجموع سوابق پرداخت حق‌بیمه در طول تمام دوره شغلی آن‌ها اعطا می‌شود. فنلاند نیز اکنون مستمری‌های مرتبط با درآمد را به امید زندگی وابسته کرده و اسپانیا درصدد است تا در آینده‌ای نزدیک برای تمام مستمری‌ها اقدام مشابهی انجام دهد. در حال حاضر (سپتامبر ۲۰۱۳) یک طرح پیشنهادی اصلاح در اسپانیا مورد بحث است که می‌تواند نقطه آغاز ارتباط مستمری با امید به زندگی را پیش‌بینی کند؛ بین سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۷.

1 . Annual accrual rate

2 . Consumer price index (CPI)

برخی کشورهای اروپای مرکزی با هدف انتقال سرمایه صندوق‌های خصوصی و هدایت جریان سرمایه به سمت بودجه‌های دولتی، موازنه موجود میان طرح‌های بخش خصوصی و عمومی را تغییر داده‌اند. مجارستان از پایان ۲۰۱۰ به تدریج دومین رکن الزامی را برچیده و حساب‌ها را به نخستین رکن منتقل کرده است.^۱ در لهستان، حق بیمه‌ها در طرح‌های خصوصی به تدریج از ۷,۳٪ به ۳,۵٪ کاهش یافته تا شاهد افزایش حق بیمه در رکن جدید سرمایه‌گذاری عمومی باشیم. جمهوری اسلواکی نیز به کارگران اجازه داده تا از ژوئن ۲۰۰۹ از طرح‌های پیشین خصوصی به طرح دولتی منتقل شوند و مستمري‌های شغلی^۲ [رکن دوم] برای تازه‌واردان به بازار کار مهیا گردد. هرچند این جابجایی بی‌دوام بود و در ۲۰۱۲ مستمري‌های خصوصی مجدداً اجباری شدند.

مشوق‌های کار

بسیاری از اصلاحات مستمري در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی با هدف طولانی نمودن سال‌های کار هستند تا مردم بتوانند در طول این سال‌ها حقوق بازنشستگی بیشتر و کافی برای سال‌های بازنشستگی خود فراهم نمایند.

اقدامات اتخاذ شده دارای سه شکل عمده هستند: ۱. افزایش سن قانونی بازنشستگی ۲. بهبود مشوق‌های مالی برای ادامه کار پس از سن بازنشستگی، از جمله از طریق اعطای پاداش کاری و افزایش مزایای بازنشستگی و ۳. کاهش یا حذف طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد.

در دهه گذشته، اغلب ۳۴ کشور سازمان همکاری و توسعه اقتصادی قوانینی را تصویب کرده‌اند که بر اساس آن، سن بازنشستگی و یا حق بیمه‌ها افزایش یافته تا افراد از این طریق شایستگی مزایای کامل مستمري را کسب کنند.

۱. بر اساس رده‌بندی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، تقسیم‌بندی میان دو بخش خصوصی و عمومی در مستمري‌ها صورت می‌گیرد، به مستمري‌های عمومی رکن نخست و به مستمري‌های خصوصی عنوان رکن دوم اطلاق می‌گردد - م.

بسیاری از کشورها سقف سنی ۶۵ سال را به ۶۷ و بالاتر افزایش دادند. کشورهای دیگر از جمله نروژ و ایسلند پیش از این ۶۷ سال را به عنوان سن بازنشستگی تعیین کردند و برخی مثل استونی، ترکیه و مجارستان از ۶۵ سال سقف بازنشستگی تجاوز نکردند.

اسلوونی در ژانویه ۲۰۱۳ اصلاحیه‌ای را به تصویب رساند که بر اساس آن سن قانونی بازنشستگی زنان، از سال ۲۰۱۶ مساوی با سن بازنشستگی مردان شده و به ۶۵ سال افزایش می‌یابد. در ژوئن ۲۰۱۲ در لهستان نیز سن بازنشستگی به ۶۷ سال برای هر دو جنس با جداول زمانی مختلف افزایش یافت: بازنشستگی مردان در ۶۷ سالگی از ۲۰۲۰ اعمال می‌گردد ولی از ۲۰۴۰ شاهد اعمال این قانون برای زنان نیز خواهیم بود. سن بازنشستگی زنان استرالیایی در جولای ۲۰۱۳ به ۶۵ سال افزایش یافت و از ۲۰۲۳ همزمان برای مردان و زنان به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. ایتالیا در اواخر ۲۰۱۱ اصلاحیه‌ای را ارائه کرد که بر اساس آن سن دریافت مستمری از ۲۰۲۱ برای هر دو جنس به ۶۷ سال افزایش می‌یابد. این مقدار برای زنان شاغل در بخش خصوصی که تا سال ۲۰۱۰ در ۶۰ سالگی بازنشسته می‌شدند افزایش قابل توجهی محسوب می‌شود. در یونان نیز از دسامبر ۲۰۱۳ زنان مشابه با مردان در سن ۶۵ سالگی دست از کار خواهند کشید. در دهه پیش رو سن بازنشستگی برای مردان و زنان به تدریج به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت.

این مثال‌ها به وضوح روندی را در میان کشورها نشان می‌دهد که بر آن اساس به سوی سن بازنشستگی یکسان برای زنان و مردان پیش خواهند رفت. تنها در برنامه‌ریزی‌های رژیم اشغالگر قدس و سوئیس سن بازنشستگی برای زنان و مردان همچنان متفاوت خواهد بود. علاوه بر این در برخی کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی - دانمارک، یونان، مجارستان، ایتالیا، کره و ترکیه - تصمیم گرفته شده تا افزایش آتی در سن بازنشستگی به تغییرات امید به زندگی وابسته باشد. این امر به این معناست که به عنوان مثال، سن بازنشستگی در دانمارک و ایتالیا در آینده به بیش از ۶۷ سال افزایش خواهد یافت؛ اگرچه بر اساس برنامه زمان‌بندی شده، این تطبیق سن بازنشستگی در سریع‌ترین زمان ممکن از ۲۰۲۰ آغاز خواهد شد. در جمهوری چک از سال

۲۰۴۴ به طور یکنواخت سالانه دو ماه به سن بازنشستگی افزوده خواهد شد که تا آن زمان سن بازنشستگی به ۶۷ سال رسیده است.

در فرانسه، مستمری‌ها عموماً با سن و تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه توسط یک کارگر، تعیین می‌شود. کارگران می‌توانند در سریع‌ترین حالت و به شرط آنکه حداقل ۴۲ سال در یک طرح بازنشستگی مشارکت داشته باشند در سن ۶۲ سالگی بدون پرداخت هیچ جریمه‌ای بازنشسته شوند، که این میزان در آینده افزایش خواهد داشت. سنی که کارگران می‌توانند - بدون توجه به دوران پرداخت حق بیمه - بازنشسته شوند در ۲۰۲۲ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت.

برخی کشورها از مشوق‌های مالی برای ترغیب افراد به ادامه کار استفاده کرده‌اند. استرالیا و ایرلند پاداش‌هایی را برای کارگران سالمند طراحی کرده‌اند، فرانسه و اسپانیا نیز برای کسانی که تاریخ پذیرش مستمری خود را به تعویق می‌اندازند، افزایش مستمری در نظر گرفته‌اند. دولت سوئد اعتبار مالیات بر درآمد کسب‌شده^۱ را در سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰ افزایش داد. اعتبار مالیات بر درآمد کسب‌شده به‌منظور برانگیختن اشتغال و افزایش مشوق‌های کاری طراحی شده و برای کارگران بیش از ۶۵ سال مبلغی بالاتر را در نظر می‌گیرد. سهم پرداختی تأمین اجتماعی توسط کارفرمایان نیز برای کارگرانی که بیش از ۶۶ سال داشته باشند کم‌تر است. بسیاری از کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی جریمه‌هایی را برای بازنشستگی پیش از سن قانونی، ارائه کرده‌اند که دانمارک، ایتالیا، لهستان و پرتغال از جمله آن‌ها هستند. لهستان و پرتغال طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد را حذف و معلق کردند، در حالی که ایتالیا در تمهیدات خود، طرحی کمتر سخاوتمندانه را در نظر گرفته است که در آن معیار استحقاق به سن مشخص و همچنین الزام پرداخت حق بیمه متناسب بستگی دارد که این امر واکنشی به افزایش پیش‌بینی شده امید به زندگی است.

از انواع اصلاحات دیگری که بازنشستگی دیر هنگام را تشویق می‌کنند می‌توان به حذف محدودیت‌های سن بالا برای حق بیمه‌های اجباری مستمری خصوصی در استرالیا اشاره نمود. لوکزامبورگ، بالعکس نرخ‌های افزایش پس‌اندازهای مستمری خود را کاهش داده است. اثر اقدام مذکور این است که اگر کارگران بخواهند از سطوح مستمری‌های پیش از انجام اصلاحات بهره‌مند شوند باید

1. Earned Income Tax Credit (EITC)

سه سال بیشتر حق بیمه پرداخت کرده و یا میانگینی از حقوق مستمری را بپذیرند که در سال ۲۰۵۰ حدوداً ۱۲٪ کمتر از میزان کنونی آن خواهد بود.

برخی کشورها به طور مستقیم، برای طولانی کردن حیات کاری توصیه‌هایی به بازار کار ارائه داشته‌اند. آن‌ها اقداماتی را انجام داده‌اند برای تضمین اینکه کارگران مسن‌تر موقعیت شغلی خود را حفظ می‌کنند و یا در بازار کار مورد تبعیض قرار نمی‌گیرند. برای مثال بریتانیا سن پیش‌فرض بازنشستگی^۱ را به منظور فراهم کردن فرصت‌های بهتر برای کارگران و تضمین سال‌های کاری بیشتر ملغی نمود (گزارش‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی درباره سالمندی و سیاست‌های استخدام، تحلیل مفصل‌تری از مسئله کارگران مسن ارائه می‌دهد (OECD, 2006)).

کارایی اداری

هزینه بالای اجرای برنامه‌های مستمری خصوصی، در سال‌های اخیر همواره یک دغدغه سیاسی برای بسیاری از کشورها و به ویژه کشورهای دارای نظام‌های اجباری یا نیمه اجباری بوده است. اگرچه کارایی اداری نیز یک اولویت سیاستی در برنامه‌های داوطلبانه است، هزینه‌های بالا، کارگران را از ملحق شدن به این برنامه‌ها منع کرده و باعث گران شدن برنامه‌های اجباری می‌شود. در واقع ناکارآمدی هزینه‌ها تهدیدی برای ثبات و تناسب برنامه‌ها هستند. برآوردها نشان می‌دهد که برای مثال هزینه‌هایی که یک کارگر در هنگام عضویت در یک طرح مستمری خصوصی ملزم به پرداخت آن است می‌تواند بیش از ۲۰٪ یا ۴۰٪ حق بیمه او را شامل شود.

بسیاری از کشورها - استرالیا، شیلی، ژاپن و سوئد - اصلاحاتی را در سیاست‌های خود به منظور صرفه‌جویی بیشتر در طرح‌های مستمری ملی انجام داده‌اند.

1 . Default retirement age (DRA)

استرالیا در جولای ۲۰۱۳ یک طرح کم‌هزینه ساده را با هدف تعیین سنوات بازنشستگی پیش‌فرض^۱ با ویژگی‌های استاندارد و دارای قابلیت قیاس را ارائه کرد. هم‌زمان دولت شیلی به‌منظور تشویق ظهور طرح‌های مقرون‌به‌صرفه و کم‌هزینه، به ایجاد رقابت بین مدیران برنامه می‌پردازد. در سوئد یک صندوق کم‌هزینه AP7- از ۲۰۱۰ به رقابت با گزینه‌های سرمایه‌گذاری گران‌قیمت پرداخته است. به همین سیاق، ژاپن در سال ۲۰۱۰ یک سازمان جدید را برای راه‌اندازی ارزان‌تر طرح‌های عمومی ایجاد کرد؛ مدیریت متمرکز مستمری خصوصی در مکزیک و بریتانیا نیز به‌عنوان یک هدف سیاستی دنبال می‌شود.

کشورهای دانمارک، یونان، ایتالیا و سوئد سازمان‌های مختلف مسئول مدیریت و پرداخت مزایای تأمین اجتماعی را ادغام کرده‌اند. برای مثال در پایان ۲۰۱۰ تعداد طرح‌ها در یونان از ۱۳۳ به تنها ۳ طرح کاهش یافته و دولت نیز همه مزایا را به‌منظور ساده کردن مسائل و جلوگیری از فرار پرداختی، در یک پرداخت برای تمام کارگران یکپارچه کرده است. یونان (مجدداً) و کره نظام‌های اطلاعاتی را برای مدیریت سابقه تأمین اجتماعی و به‌منظور حفظ دسترسی و کارایی نظام‌های مستمری خود برقرار کرده‌اند. در نهایت، استونی اخیراً سقفی را برای هزینه‌های محول به پرداخت‌کنندگان حق بیمه تعیین کرده است، این در حالی است که جمهوری اسلواکی هزینه‌های محول‌شده به پرداخت‌کنندگان حق بیمه را به‌جای آنکه به ارزش دارایی صندوق‌های بازنشستگی وابسته کند، به بازگشت سرمایه این صندوق‌ها در سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده منوط کرده است.

تنوع‌بخشی و تأمین

سیاست‌های تنوع‌بخشی و پس‌اندازهای ایمن چهار شکل عمده به خود گرفته‌اند:

۱. طرح‌های مستمری داوطلبانه به‌منظور بهبود گزینه‌های سرمایه‌گذاری کارگران و افزایش رقابت میان صندوق‌ها. کانادا، چک و جمهوری‌های اسلواکی، لهستان و بریتانیا، چنین طرح‌هایی ارائه کرده‌اند؛

1 . Superannuation

2 . Diversification

۲. مقرراتی^۱ که به اشخاص اجازه می‌دهد تا در نحوه سرمایه‌گذاری پس‌اندازهای بازنشستگی خود در طرح‌های خصوصی، گزینه‌های بیشتری پیش رو داشته باشند. برای مثال کانادا، استونی، مجارستان، رژیم اشغالگر قدس، مکزیک و لهستان با اقداماتی به‌منظور حرکت خودکار افراد به سمت سرمایه‌گذاری‌های کمتر مخاطره‌آمیز در سال‌های منتهی به بازنشستگی، این سیاست را اتخاذ کرده‌اند. سیاستی که در تحلیل‌های پیشین سازمان همکاری و توسعه اقتصادی توصیه گردیده بود (OECD, 2009)؛

۳. کاهش محدودیت گزینه‌های سرمایه‌گذاری برای ایجاد تنوع‌بخشی بیشتر در سبد سهام صندوق‌های بازنشستگی. شیلی، فنلاند، سوئیس و ترکیه از این مسیر پیروی کردند. شیلی و جمهوری اسلواکی برای فرار از ورشکستگی ملی به صندوق‌های بازنشستگی اجازه می‌دهند تا سهم‌های بیشتری در سرمایه‌گذاری‌های خارجی داشته باشند؛

۳. اقدام برای بهبود نرخ‌های توان مالی صندوق‌های بازنشستگی. کانادا، شیلی، استونی و ایرلند قواعد سخت‌گیرانه‌تری را برای سرمایه‌گذاری در دارایی‌های مخاطره‌آمیز ارائه کردند تا به‌طور مؤثرتری از اعضای طرح‌های بازنشستگی حمایت کنند. در کانادا و ایرلند، دولت با مداخله مستقیم در هنگام وقوع بحران مالی به صندوق‌هایی که در جبران خسارت به ارزش دارایی‌شان ناتوان هستند، کمک کرده است. در نهایت، فنلاند و هلند، قواعد توانایی مالی را موقتاً به‌منظور زمان‌دهی به صندوق‌ها برای بازسازی به حالت تعلیق درآوردند.

سایر اصلاحات

مقوله «سایر اصلاحات» مجموعه‌ای از اقدامات سیاستی ترکیبی را پوشش می‌دهد. اگرچه اهداف آن‌ها با نظام‌های مستمری معمول^۲ تفاوت دارد، با این‌وجود آن‌ها بر پارامترهای مستمری تأثیر می‌گذارند.

1 . Regulations

2 . Typical

کمک به افراد برای کنترل و هدایت بحران مالی برای بسیاری از کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در اولویت بوده و بسته‌های سیاستی اجرا شده اغلب شامل نظام‌های مستمری نیز شده است. برای مثال ایسلند اجازه دسترسی زودهنگام به پس‌اندازهای مستمری را فراهم کرده، لذا افرادی که از رکود اقتصادی آسیب دیده‌اند از برخی حمایت‌های مالی بهره‌مند می‌شوند. دولت استرالیا بسته مزایای جدیدی را به منظور کمک به مردم برای رفع نیازهایی همچون مراقبت در منزل و پرداخت صورتحساب‌های خدمات صادر کرده است. مشارکت عمومی در صندوق بازنشستگی نیوزلند از سال ۲۰۰۹ متوقف شد؛ این اقدام افول تدریجی این صندوق که قرار بود از سال ۲۰۲۱ به بعد به وقوع بپیوندد را شتاب بخشید.

هدف تمامی این اقدامات، تشویق مردم به هزینه پول برای حمایت از تقاضای داخلی و در نتیجه بازسازی سریع‌تر اقتصاد بوده است. این اقدامات در بسیاری از موارد، بخشی از برنامه‌های عملیاتی به منظور ممانعت از سقوط کم‌درآمدان و مستمری‌بگیران به زیر خط فقر است.

برخی کشورها نیز از تعهدات پیشین خود برای سرمایه‌گذاری اولیه^۱ در مسئولیت‌های آتی بازنشستگی که بنا بوده از طریق صندوق‌های ذخیره انجام شود، عقب‌نشینی کرده‌اند. برای مثال ایرلند بخشی از ذخیره مستمری عمومی خود را برای تزریق سرمایه به بخش بانکی اختصاص داده است. این اقدام زمانی صورت گرفت که نظام بانکی در آستانه ناتوانی پرداخت‌های مالی قرار داشت. این کشور هرگونه کمک اضافی به صندوق ذخیره بازنشستگی ملی را به دلیل کسری بودجه عظیم خود به حالت تعلیق درآورده است. دولت فرانسه نیز بسیار زودتر از زمان پیش‌بینی شده شروع به استفاده از ذخیره بازنشستگی ملی خود - ۲۰۱۱ به جای ۲۰۲۰ - کرده است. کشورهای دیگر مثل استرالیا و شیلی تعهد خود به بازخرید قبل از سررسید اوراق قرضه^۲ را حفظ کرده‌اند، هرچند این نکته باید مورد توجه قرار گیرد که این کشورها کمتر از اروپا تحت تأثیر بحران اقتصادی قرار داشته‌اند.

1 . pre-finance

2 . pre-funding

اثر توزیعی اصلاحات بازنشستگی

بیشترین مؤلفه‌ای که در یک نظام رفاهی مورد بحث قرار گرفته، سنی است که کارگران می‌توانند بازنشسته شوند. این تغییر همچنین ساده‌ترین تغییر ممکن در کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی است. اقدام مذکور می‌تواند شامل برنامه‌ریزی گسترده برای آینده از طریق قانون‌گذاری یا پیوندزدن سن بازنشستگی به امید زندگی شود. روش دیگر می‌تواند افزایش حداکثر سن بازنشستگی به مقدار معینی در هر سال باشد، چنان‌که در جمهوری چک مقرر گردید که از سال ۲۰۴۴ سالانه دو ماه به سن بازنشستگی افزوده شود. برخی کشورها قوانینی را به تصویب رسانده‌اند تا سن بازنشستگی زنان را رو به بالا و در سطح سن بازنشستگی مردان تعدیل نمایند، یا مثل بریتانیا سن هر دو جنس را همزمان افزایش دهند.

به‌لحاظ تاریخی، مستمری‌ها در زمانی مطرح گردید که امید به زندگی تنها کمی بیش از سن قانونی بازنشستگی بود. در کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی همزمان با افزایش عمر افراد، آن‌ها زودتر نیز بازنشست شدند: مردان در سال ۱۹۴۹ در سن ۶۴٫۳ سالگی دست از کار می‌کشیدند و این رقم در ۱۹۹۹ به ۶۲٫۴ سال رسید. زنان حتی زودتر و در سن ۶۲٫۹ سالگی در سال ۱۹۴۹ و ۶۱٫۱ در ۱۹۹۹ کار خود را متوقف می‌کردند (OECD, 2011). تا میانه‌های قرن حاضر، میانگین سن بازنشستگی از ۶۵ سال تجاوز نخواهد کرد و پیش‌بینی‌های بلندمدت نشان می‌دهد که در بیشتر کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی این رقم به ۶۷ یا بیشتر خواهد رسید جدول (۳) را در زمینه بازنشستگی نرمال، پیش از موعد و دیر هنگام ملاحظه کنید).

سن بازنشستگی اگرچه احتمالاً به‌لحاظ سیاسی حساس‌ترین بخش نظام مستمری است ولی تنها یکی از مؤلفه‌های این نظام را تشکیل داده و تنها بخشی از هر بسته اصلاحی است. در نخستین بخش این فصل اصلاحاتی که

۳۴ کشور سازمان همکاری و توسعه اقتصادی عملاً تصویب و اجرا کرده‌اند، مشخص گردید. بخش حاضر بر نتایج حاصل از اصلاح مدل متمرکز است. نخستین قسمت این بخش به تفصیل به اثر اصلاحات بر نرخ‌های ناخالص جایگزینی^۱ و دارایی ناخالص مستمری^۲ در ۲۰ سال گذشته پرداخته است. با رویکردی نظری‌تر، در حالی که سن بازنشستگی در طول دوره مورد تحلیل ثابت فرض شده، اثر اصلاحات مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد. در صورتی که سن بازنشستگی ثابت فرض نشود، نتایج شبیه‌سازی اصلاحات نظام با طولانی‌تر شدن دوره‌های کار و کوتاه شدن بازنشستگی تحریف می‌شود؛ لذا این مدل همچنان فرض می‌گیرد که کارگران در سنی مشابه وارد بازار کار می‌شوند. در پایان برخی نتایج و پیامدهای سیاست‌ها که از کل فصل استخراج می‌شود مورد تأکید قرار گرفته است.

1 . gross replacement rates

2 . gross pension wealth

| اتریش | |
|--------------|--|
| پوشش | افزایش پرداخت دولت در حق بیمه‌های بازنشستگی برای سرپرست خانواده در مزایای سطح پایین و طولانی مدت (از ژانویه ۲۰۰۹). دو نوع مزایای جدید طرح‌های حق بیمه معین به‌منظور افزایش گزینه‌های مستمری و تکمیل نظام مستمری عمومی (۲۰۱۲). |
| کفایت | پرداخت‌های موردی و مقطعی به مستمری‌بگیران کم‌درآمد (۲۰۱۰). |
| ثبات مالی | در سال ۲۰۱۱ فقط مستمری‌های ماهیانه بیش از ۲۰۰۰ یورو به‌طور کامل فهرست شدند. |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

| بلژیک | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | سن قانونی بازنشستگی برای زنان از ژانویه ۲۰۰۹ به ۶۵ سال افزایش یافت. از ژانویه ۲۰۱۳ محدودیت سنی برای بازنشستگی پیش از موعد ۶۰٫۵ (به‌جای ۶۰) + ۳۸ سال خدمت است. این ملزومات در ۲۰۱۶ به ۴۰+۶۲ سال افزایش خواهد یافت. مأیوس کردن کارفرمایان از طرح‌های پیش از موعد بازنشستگی با افزایش نرخ حق بیمه برای کارفرمایان مشارکت‌کننده در این طرح‌ها (قابل اجرا از آوریل ۲۰۱۰). اقداماتی به‌منظور ممانعت از اتکای بیش‌ازحد کارفرمایان به بازنشستگی پیش از موعد برای مرخص کردن کارگران سالخورده. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

Δ جدول ۲. جزئیات اصلاحات مستمری تصویب یا اجرا شده بین ژانویه ۲۰۰۹ و سپتامبر ۲۰۱۳

| کانادا | |
|---------------------|---|
| پوشش | معرفی یک طرح داوطلبانه پس‌انداز بازنشستگی که پیش‌بینی می‌شود باعث افزایش پوشش در حوزه قضایی فدرال (۲۰۱۲)، آلبرتا (۲۰۱۳) و ساسکاچوان (۲۰۱۳) شود. پیشنهاد (۲۰۱۳) ثبت‌نام خودکار (با امکان انتخاب) تمام کارکنان کارفرمایان با پنج کارگر یا بیشتر در کبک در یک طرح پس‌انداز بازنشستگی داوطلبانه جدید (تحت عنوان طرح داوطلبانه پس‌انداز بازنشستگی) (۲۰۱۳). |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | افزایش (۲۰۱۱) نرخ عمومی حق بیمه در برنامه رده دوم کبک (برنامه مستمری کبک) (سرمایه‌گذاری برابر کارفرما و کارگر) از ۹,۹٪ در ۲۰۱۱ به ۱۰,۸٪ در ۲۰۱۷. از ۲۰۱۸ یک سازوکار خودکار به‌منظور تضمین طرح سرمایه‌گذاری پایدار اجرا خواهد شد. |
| مشوق‌های کار | در برنامه‌های مشارکت عمومی (طرح مستمری کانادا/کبک) برای کارگرانی که بازنشستگی خود را تا ۵ سال بیش از سن بازنشستگی (۶۵) افزایش دادند نرخ تعهد ^۱ از ماهانه ۰,۵٪ به ۰,۷٪ افزایش می‌یابد. برای پذیرش پیش از موعد مستمری (۶۰ تا ۶۵ سال)، مستمری‌ها به‌جای نرخ ماهانه ۰,۵٪ به ۰,۶٪ کاهش می‌یابد. |
| کارایی | از سال ۲۰۱۳ یک سازوکار ثبت‌نام فعال برای مزایای تأمین سالمندی اجرا شده است، که بار مسئولیت سالخوردگان و هزینه‌های اجرایی اعطای مزایا را کاهش داده است. |
| تنوع و تأمین | معرفی یک برنامه داوطلبانه پس‌انداز بازنشستگی جدید (the Pooled Registered Pension Plans) در صنایع و بخش‌های تحت حوزه قضایی فدرال (۲۰۱۲)، همچنین در آلبرتا (۲۰۱۳)، و ساسکاچوان (۲۰۱۳). انتظار می‌رود ایالت‌های دیگر نیز قوانین مشابهی را تصویب کنند |
| سایر | دولت کبک برنامه‌های مستمری شرکت‌هایی را که از ژانویه ۲۰۰۹ تا ژانویه ۲۰۱۲ ورشکست شده‌اند عهده‌دار گردیده و مدیریت آن‌ها را به مدت پنج سال پذیرفته است. دولت تضمین می‌کند که مستمری‌ها، حداقل با مستمری‌های رو به کاهش تا پایان برنامه‌های مستمری برابر باشند. |

Δ ادامه جدول ۲.

1. accrual

شیلی

| | |
|---------------------|--|
| پوشش | <p>آخرین مرحله از ادغام ۶۰٪ از فقیرترین سالمندان در نخستین رکن انسجام نظام مستمری از جولای ۲۰۱۱ آغاز شده است.</p> <p>قواعد جدید برای تنظیمات مستمری داوطلبانه خصوصی که مورد حمایت کارفرمایان است برای ترغیب تبعیت (۲۰۱۱). دولت اعطای سالانه ۱۵٪ یارانه از کل سهم بیمه برنامه‌های صندوق‌های داوطلبانه بازنشستگی را عهده‌دار می‌گردد (۲۰۱۱).</p> |
| کفایت | <p>پرداخت حق بیمه بهداشت و سلامت برای مستمری‌بگیران لغو شده و تنها بازنشستگان با درآمد بالا یا متوسط آن را پرداخت می‌کنند (۲۰۱۱).</p> <p>از سال ۲۰۱۰ روش جدیدی برای سنجش فقر بکار گرفته شده است. در این روش درآمد خانوار و درآمد سرانه از طریق منابع متفاوتی مورد استعلام و تأیید قرار می‌گیرد.</p> |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | <p>طرح New Modelo مدیریت حساب‌های حق بیمه معین را برای تازه‌واردان در ۲۰۱۰-۲۰۱۲ عهده‌دار شد: تازه‌واردان با هزینه‌های ۲۴٪ کمتر از میانگین کنونی، و پیمانکاری سال‌های ۲۰۱۲-۲۰۱۴ را نیز با ۳۰٪ هزینه کمتر.</p> <p>پیمانکاری بیمه‌های از کارافتادگی و بازمندگان از طریق مناقصه اعطا شد (قابل اجرا از ۲۰۱۱).</p> |
| تنوع و تأمین | <p>امکان افزایش دارایی‌های خارجی از ۶۰٪ به ۸۰٪ از مجموع طرح‌های حق بیمه معین در ۲۰۱۰-۲۰۱۱.</p> <p>انتخاب سرمایه‌گذاری از میان پنج صندوق برای هر مدیر که به منظور سهولت از A تا E نام‌گذاری می‌شوند؛ از پرمخاطره‌ترین تا مطمئن‌ترین. اعضا می‌توانند تخصیص صندوق را پیشاپیش و برای سال‌های پیش روی خدمتشان انتخاب کنند.</p> |
| سایر | <p>زنان و مردان برای بیمه‌های از کارافتادگی و بازمندگی حق بیمه‌های یکسان پرداخت خواهند کرد. از آنجاکه مردان دارای نرخ‌های مخاطره‌بالاتری هستند، تفاوت حق بیمه‌ها در حساب‌های زنان ذخیره خواهد شد.</p> |

△ ادامه جدول ۲.

| جمهوری چک | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | سقف جدید برای درآمدهای بازنشستگی به میزان ۴۰۰٪ میانگین درآمدها (۲۰۱۰). تغییر موقت در شاخص‌بندی ^۱ قواعد برای مستمری‌های سالمندان، از کارافتادگان و بازماندگان بین سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۵ که باعث کاهش در افزایش مستمری‌ها خواهد شد. |
| مشوق‌های کار | افزایش تصاعدی سالانه دو ماه در سن بازنشستگی بدون تجویز زمان اتمام آن؛ و کاهش شکاف در سن بازنشستگی زنان و مردان تا سال ۲۰۴۱ (۲۰۱۱). مشارکت موردنیاز برای دریافت کامل مزایا تا سال ۲۰۱۹ از ۲۰ به ۳۵ سال افزایش خواهد یافت (قابل اجرا از ۲۰۱۰). |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | گزینه‌ای برای انتقال ۳٪ از حق بیمه‌ها به طرح حق بیمه معین، مشروط به افرادی که ۲٪ حق بیمه اضافی پرداخت کرده‌اند؛ با هدف کاهش مزایای مستمری عمومی از ژانویه ۲۰۱۳. |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

| استونی | |
|--|--------------|
| | پوشش |
| از اول ژانویه ۲۰۱۳، برای مستمری‌بگیرانی که از یک کودک بالای ۳ سال مراقبت می‌کنند، مستمری تکمیلی از رکن عمومی اختصاص می‌یابد. | کفایت |
| کاهش در مشارکت کارفرمایان در حساب‌های با حق‌بیمه معین (۰٪ حق‌بیمه در ۲۰۱۰، ۲٪ در ۲۰۱۱، بازگشت به ۴٪ در ۲۰۱۲). کاهش به‌منظور ایجاد امکان افزایش برابر در مشارکت در نخستین رکن حکومت (۲۰۰۹). | ثبات مالی |
| سن بازنشستگی به تدریج بین سال ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۶، از ۶۳ به ۶۵ برای مردان و از ۶۵ به ۶۵ برای زنان افزایش خواهد یافت (۲۰۱۰). | مشوق‌های کار |
| از سال ۲۰۱۱ مدیران صندوق‌های بازنشستگی نمی‌توانند هزینه یک واحد مشخص را مطالبه کنند. از سال ۲۰۱۱ هزینه‌های سالانه مدیریت نیز مشروط به میزان دارایی‌های تحت مدیریت آن‌هاست. | کارایی |
| محدودیت‌های سخت‌گیرانه‌تر سرمایه‌گذاری بر محافظه‌کارترین (کمتر مخاطره‌آمیز) صندوق در برنامه‌های حق‌بیمه معین برقرار است؛ اعضا می‌توانند صندوق‌های خود را از آگوست ۲۰۱۱ سالانه سه بار (به‌جای یک‌بار) تغییر دهند. | تنوع و تأمین |
| | سایر |

△ ادامه جدول ۲.

| ایرلند | |
|---------------------|--|
| پوشش | ثبت‌نام خودکار کارکنان جوان با درآمدی بیش از آستانه‌ای مشخص، در طرح حق بیمه معین. اجرا از ۲۰۱۴ (مارس ۲۰۱۰). |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | اعمال سالانه ۰٫۶٪ مالیات بر صندوق‌های بازنشستگی (۲۰۱۱-۲۰۱۴). به‌طور میانگین ۷٫۵٪ مالیات مستمری بر دستمزدهای بخش عمومی از مارس ۲۰۰۹. بخشودگی مالیاتی برای مشارکت‌کنندگان پردرآمد مستمری‌های خصوصی از ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۴، از ۴۱٪ به ۲۰٪ کاهش یافت. حق بیمه‌های کارفرمایان، دیگر شامل معافیت مالیاتی نمی‌شود. از سال ۲۰۱۱ سقف درآمد برای دریافت معافیت مالیاتی از ۱۵۰۰۰ یورو به ۱۱۵۰۰ یورو کاهش یافت. پایان معافیت از مشارکت در مستمری برای کسانی که درآمدشان ۱۸۳۰۰ یورو یا کمتر بود. محدودیت مادام‌العمر از امتیازات مالیاتی از ۵٫۴ میلیون یورو به ۲٫۳ میلیون یورو کاهش یافته است (دسامبر ۲۰۱۰). محدود شدن دریافت یکجا و کناره‌گیری از حساب‌های مستمری به میزان ۲۰۰۰۰ یورو و دریافت مالیات از کسانی که بیش از سقف تعیین‌شده برداشت کنند (دسامبر ۲۰۱۰). کاهش نرخ حق بیمه کارفرما از ۸٫۵٪ به ۴٫۲۵٪ بین جولای ۲۰۱۱ و ۲۰۱۳ (۲۰۱۱). |
| مشوق‌های کار | از سال ۲۰۱۴ سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۶ افزایش می‌یابد؛ از سال ۲۰۲۱ به ۶۷ و از ۲۰۲۸ به ۶۸ سال افزایش خواهد یافت (اصلاحات ۲۰۱۱). |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | طرح پرداخت ورشکستگی مستمری (PIPS) برای کمک به برنامه‌های ورشکسته با حمایت کارفرمایان ناتوان در پرداخت بدهی (۲۰۰۹). برقراری مجدد استاندارد سرمایه‌گذاری برنامه‌های با مزایای معین در طول سه سال، از ژوئن ۲۰۱۲ به‌منظور حفظ مزایا در برابر نوسانات بازارهای مالی (۲۰۱۲). برنامه‌های با مزایای معین از سال ۲۰۱۶ مکلف‌اند تا دارایی‌های بیشتری را حفظ کنند، بااحتیاط در برابر مخاطره به‌منظور حفظ بازارها و به ارمغان آوردن ثبات (۲۰۱۲). هیئت‌انمنای برنامه‌های با مزایای معین موظف‌اند که به‌صورت دوره‌ای، سندی از آمار ذخیره صندوق‌ها را به هیئت‌مدیره مستمری ارائه کنند (۲۰۱۲). |
| سایر | ۲۴ میلیارد یورو از ذخیره صندوق ملی بازنشستگی از سال ۲۰۰۱ به وزارت اقتصاد منتقل شده، و عمدتاً برای تجدید سرمایه بانک‌ها مورد استفاده قرار گرفته است (دسامبر ۲۰۱۰). |

Δ ادامه جدول ۲.

| فرانسه | |
|--------------|--|
| پوشش | مزایای نقدی زایمان ^۱ به‌عنوان عایداتی برای اهداف مستمری محسوب می‌شوند (نوامبر ۲۰۱۰). |
| کفایت | سن بازنشستگی برای مشاغل سخت و زیان‌آوری که منجر به بیش از ۱۰٪ از کارافتادگی دائمی می‌شوند ۶۰ سال باقی می‌ماند. این سال‌های موردنیاز در صورتی که بیش از ۱۰٪ از کارافتادگان برای حداقل ۱۷ سال در آن شغل دشوار باقی بمانند و یا اگر از کارافتادگی مرتبط با شغل بیش از ۲۰٪ باشد کمتر نیز خواهد شد. در مواقع از کارافتادگی بیش از ۲۰٪ ملزومات تصدی‌گری لحاظ نمی‌گردد (نوامبر ۲۰۱۰). |
| ثبات مالی | نرخ حق بیمه کارمندان دولت به تدریج از ۷,۸۵٪ به ۱۰,۵۵٪ تا سال ۲۰۲۰ افزایش می‌یابد (۲۰۱۰). |
| مشوق‌های کار | حداقل سن بازنشستگی تا سال ۲۰۱۷ از ۶۰ به ۶۲ افزایش خواهد یافت (اصلاحیه ۲۰۱۲)؛ مجدداً امکان بازنشستگی کارگرانی که سهم بیمه‌های خود را به‌طور کامل پرداخت کرده‌اند در ۶۰ سالگی فراهم شده است (۲۰۱۲)؛ سن موردنیاز برای دریافت مستمری کامل از ۶۵ به ۶۷ افزایش می‌یابد (نوامبر ۲۰۱۱)؛ سود بازنشستگی دیر هنگام از ۲۰۰۹ به ۵٪ افزایش می‌یابد؛ کارفرمایان باید تا ژانویه ۲۰۱۰ یک برنامه عملیاتی برای استخدام کارگران بالای ۵۰ سال داشته باشند. سال‌های مشارکت کارگران بخش عمومی برای دریافت مستمری کامل در سال ۲۰۱۰ افزایش یافت. این الزامات جدید به سال تولد کارمند دولت بستگی داشته و بین ۴۰ و ۴۱,۵ سال در نوسان است. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | آغاز عقب‌نشینی از طرح Fonds de réserve pour les retraites از سال ۲۰۱۱ به جای ۲۰۲۰ به‌منظور اعطای یارانه به بازسازی اقتصادی. |

Δ ادامه جدول ۲.

| آلمان | |
|---|--------------|
| ----- | پوشش |
| افزایش مستمری به میزان ۲,۴۱٪ در سال ۲۰۰۹ (به جای ۱,۷۶٪ تحت قواعد ۲۰۰۵) اما بدون افزایش در سال ۲۰۱۰ (-۲,۱٪). | کفایت |
| تقلیل قانونی نرخ‌های حق بیمه در سال ۲۰۰۹ به منظور حفظ ثبات. | ثبات مالی |
| افزایش در سن معمول بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال بین سال‌های ۲۰۱۲ و ۲۰۲۹ برای کارگران متولدشده پس از سال ۱۹۶۴ (۲۰۰۷). | مشوق‌های کار |
| ----- | کارایی |
| ----- | تنوع و تأمین |
| ----- | سایر |

Δ ادامهٔ جدول ۲.

| یونان | |
|-------|--|
| پوشش | کفایت |
| | <p>۳۶۰ یورو مستمری جدید بر اساس آزمون وسع و به صورت غیرمشارکتی برای سالمندان (۲۰۱۰).</p> <p>برای مستمری‌بگیرانی که ماهانه کمتر از ۲۵۰۰ یورو دریافت کنند، ۸۰۰ یورو مزایای ثابت جایگزین مزایای فصلی می‌شود (۲۰۱۰).</p> <p>ایجاد یک صندوق همبستگی برای افراد خود اشتغال (ژوئن ۲۰۱۱).</p> <p>مزایای یک مرحله‌ای، مبتنی بر آزمون وسع و معاف از مالیات (مزایای همبستگی) برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد در سال ۲۰۰۹ پیشنهاد گردید (اما سپس در ۲۰۱۰ به‌عنوان اقدام ریاضتی حذف گردید).</p> <p>دارایی‌ها نیز علاوه بر آزمون درآمد به‌منظور اعطای مزایای همبستگی محاسبه گردید.</p> <p>بسته به میزان درآمد، ۵٪ تا ۱۵٪ کاهش در مستمری‌های ماهانه بیش از ۱۰۰۰ یورو (۲۰۱۱).</p> <p>از مستمری‌های بیش از ماهانه ۱۴۰۰ یورو بین ۵ تا ۱۰٪ مالیات اخذ می‌شود (از آگوست ۲۰۱۰).</p> |
| | <p>ثبات مالی</p> <p>افزایش در مستمری‌های عمومی اجباری از ۲۰۱۱-۲۰۱۵ متوقف گردید (ژوئن ۲۰۱۱).</p> <p>از سال ۲۰۱۴ به‌جای تغییر در مستمری‌های کارمندان دولت، مستمری‌ها با شاخص قیمت مصرف‌کننده^۱ تعیین می‌گردند (اصلاحیه ۲۰۱۰).</p> <p>پاداش‌های فصلی برای ۱۰٪ بیشترین مستمری‌ها از ۲۰۱۱ متوقف گردید و از ۲۰۱۳ برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد کاهش یافت.</p> <p>پرداخت‌های بازنشستگی یکجا برای کارمندان دولت و کارکنان بنگاه‌های عمومی از سال ۲۰۱۱ حداقل ۱۰٪ کاهش یافته است.</p> <p>افزایش نرخ‌های حق بیمه (جزئیات اعلام خواهد شد) برای صندوق‌های تأمین اجتماعی (ژوئن ۲۰۱۱).</p> <p>کاهش نرخ میانگین سالانه از ۲ به ۱٫۲٪ (۲۰۱۰) باعث شده تا مستمری‌های مبتنی بر درآمد کمتر سخاوتمندانه باشند.</p> |

Δ ادامه جدول ۲.

1.CPI

| یونان | |
|---------------------|---|
| مشوق‌های کار | <p>بین سال‌های ۲۰۱۱-۲۰۱۳ سن بازنشستگی برای زنان از ۶۰ به ۶۵ سال افزایش یافت (اصلاحیه ۲۰۱۰).</p> <p>افزایش در سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ برای تمام کسانی که قصد دریافت مستمری کامل را دارند (نوامبر ۲۰۱۲).</p> <p>دوره مشارکت موردنیاز برای دریافت مستمری کامل از سال ۲۰۱۵ از ۳۷ به ۴۰ سال افزایش یافته و در نتیجه آمار سالانه بازنشستگی پیش از موعد به میزان ۶٪ کاهش یافته است (اصلاحیه جولای ۲۰۱۰).</p> <p>سن بازنشستگی پیش از موعد از سال ۲۰۱۱ از ۵۳ به ۶۰ سال افزایش می‌یابد. سن بازنشستگی از ۲۰۲۰ به میزان امید به زندگی وابسته خواهد شد.</p> |
| کارایی | <p>ادغام ۱۳ طرح مستمری در سه طرح (جولای ۲۰۱۰).</p> <p>اجرای یک روش پرداخت حقوق و دستمزد و روش مشارکت بیمه‌ای یکپارچه به‌منظور کاهش فرار و تقلب (ژوئن ۲۰۱۱).</p> <p>اجبار به در اختیار داشتن سابقه تأمین اجتماعی (AMKA) برای همه کارگران از ژانویه ۲۰۰۹.</p> |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

Δ ادامهٔ جدول ۲.

| ایسلند | |
|--------------|--|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | افراد تحت پوشش برنامه‌های مستمری داوطلبانه پس از بحران مالی ۲۰۰۸ اجازه یافتند تا پول‌های خود را از حساب‌هایشان خارج کنند (ژانویه ۲۰۰۹). صندوق‌های بزرگ با مزایای معین (۳۴٪ کل دارایی‌ها) صندوق سرمایه‌گذاری ایسلند (IIF) را به‌منظور ثبات اقتصاد داخلی و کمک به رهایی از بحران مالی برقرار کردند (دسامبر ۲۰۰۹). |

| رژیم اشغالگر قدس | |
|------------------|--|
| پوشش | برنامه‌های اجباری و شغلی حق بیمه معین از ژانویه ۲۰۰۹ و از ژانویه ۲۰۱۰ با پوششی گسترده‌تر. نرخ حق بیمه کارفرما از ۲٫۵٪ به ۵٪ افزایش یافته و از سال ۲۰۱۳، نرخ حق بیمه کارفرما از ۲٫۵٪ به ۱۰٪ افزایش می‌یابد. |
| کفایت | جبران ۵۰٪ خسارات مرتبط با بحران در برنامه‌های داوطلبانه خصوصی تا سقف پوشش بالقوه ۱۵٪ برای افراد بالای ۵۵ سال (ژانویه ۲۰۰۹). |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | افرادی که بعد از ژانویه ۱۹۹۵ شروع به پس‌انداز کرده‌اند می‌توانند پس‌اندازهای بازنشستگی خود را بین سیاست‌های بیمه عمر و صندوق‌های آینده‌نگر بدون پرداخت جریمه و مالیات تعویض کنند (۲۰۰۹). |
| سایر | ----- |

△ ادامه جدول ۲.

| فنلاند | |
|---------------------|---|
| پوشش | پوشش طرح‌های درآمدمحور به دریافت‌کنندگان کمک‌هزینه‌های مطالعاتی گسترش یافته است (ژانویه ۲۰۰۹). |
| کفایت | متمم‌های جدید حداقل مستمري و مستمري همگانی مرتبط با درآمد از مارس ۲۰۱۱. قواعد شاخص‌بندی حداقل مستمري‌ها در سال ۲۰۱۰ موقتاً تغییر یافت تا به زیر صفر سقوط نکند. مستمري‌های درآمدمحور به افزایش امید به زندگی وابسته خواهد بود (اجرا از ۲۰۱۰). |
| ثبات مالی | مشارکت ترکیبی کارفرما/کارگر در برنامه‌های مرتبط با درآمد (TyEL) به منظور افزایش سالانه ۰,۴٪ بین سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۴. |
| مشوق‌های کار | امکان تعلیق مستمري در هنگام کار (حداکثر دو سال) به مستمري‌های مبتنی بر درآمد گسترش یافته است. در حال حاضر، قانون موقتاً از سال ۲۰۱۰-۲۰۱۳ آن را پوشش می‌دهد (ژانویه ۲۰۱۰- دولت فعلی پیشنهاد گسترش این دوره تا پایان ۲۰۱۶ را ارائه نموده است). به‌منظور تحریک اشتغال، سهم بیمه کارفرما در برنامه عمومی همگانی به ۰,۸٪ در ۲۰۰۹ کاهش یافته و در ۲۰۱۰ حذف شده است. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | تخفیف موقت قواعد توان مالی تا سال ۲۰۱۲ برای اینکه برنامه‌های مستمري با میزان پرداخت معین، به سمت سرمایه‌گذاری‌های پرمخاطره‌تر با بازگشت سرمایه بالاتر حرکت کنند (نخستین بار در ژانویه ۲۰۰۹، گسترش یافته تا آوریل ۲۰۱۰). |
| سایر | ----- |

△ ادامه جدول ۲.

| ایتالیا | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | نرخ حق بیمه در مستمری عمومی برای افراد خویش فرما در مشارکت ملی معین (NDC) که شامل مزایای بیشتر نیز می شود افزایش یافته است (۲۰۱۱). |
| ثبات مالی | انتقال سریع تر به نظام (NDC) از سال ۲۰۱۲. معرفی یک طرح بازنشستگی زود هنگام در سال ۲۰۱۲ همراه با الزامات دسترسی محدود در جایگزینی طرح مستمری سالمندی. |
| مشوق های کار | سن بازنشستگی زنان تا سال ۲۰۱۸ از ۶۰ به ۶۶ سال افزایش یافته و با سن بازنشستگی مردان برابر می شود؛ پس از این تاریخ، سن بازنشستگی برای هر دو جنس همراه با افزایش امید به زندگی افزایش می یابد. سن بازنشستگی برای زنان در بخش عمومی در سال ۲۰۱۲ از ۶۱ به ۶۵ سال افزایش یافت (۲۰۱۱). |
| کارایی | ادغام سه سازمانی که مستمری های عمومی را مدیریت می کنند (حساب های INPDAD و EMPALS تا ۳۱ مارس ۲۰۱۲ به INPS منتقل می شود). |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |
| هلند | |
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | دوره بازسازی برای برنامه های با مزایای مشخص که دچار کمبود بودجه هستند، موقتاً از سه به پنج سال افزایش یافت (فوریه ۲۰۰۹). |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

| لوکزآمبورگ | |
|--------------|---|
| پوشش | حداقل حق بیمه ماهانه برای بیمه داوطلبانه از ۳۰۰ یورو به ۱۰۰ یورو کاهش یافت (۲۰۱۲-۲۰۱۳). |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | تعدیل مستمری ^۱ به ۵۰٪ کاهش یافت (۲۰۱۲). نرخ حق بیمه ترکیبی (کارگر، دولت و کارفرما) تا سال ۲۰۵۲ به تدریج از ۲۴٪ به ۳۰٪ دستمزد تحت پوشش افزایش خواهد یافت (۲۰۱۲). |
| مشوق‌های کار | برای دریافت یک مستمری کامل، الزام مشارکت تا ۲۰۵۲ از ۴۰ به ۴۳ سال افزایش خواهد یافت (۲۰۱۳). کاهش نرخ افزایش به‌منظور تشویق افراد به افزایش مدت کار تصویب شده است. برای دستیابی به یک مستمری در سطوح کنونی، بیمه‌شدگان باید حدود سه سال بیشتر کار کنند (۲۰۱۲). |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

| مکزیک | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | در مارس ۲۰۱۳، مستمری غیرمشارکتی برای مکزیکی‌های با بیش از ۶۵ سال سن و بدون هیچ پوشش مستمری برقرار گردید. |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | سازماندهی مجدد صندوق‌های بازنشستگی (SIEFOREs) در نظام حساب‌های شخصی (۲۰۱۳). |
| تنوع و تأمین | در سال ۲۰۱۱ قواعد جدیدی اعمال شد که به دارندگان حساب‌های بازنشستگی امکان سرمایه‌گذاری‌های بیشتر و ترویج رقابت میان شرکت‌های مدیریتی را می‌داد (۲۰۱۲). |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

1. Pension adjustments

| ژاپن | |
|---------------------|--|
| پوشش | <p>در مستمری‌های شرکت‌ها، کارکنان می‌توانند به‌طور مستقیم در برنامه‌های حق بیمه معین که توسط کارفرما ایجاد شده است، بدون نیاز به اقدام از طریق کارفرمایان خود مشارکت نمایند (قابل اجرا از ژانویه ۲۰۱۲).</p> <p>گسترش پوشش برنامه‌های داوطلبانه حق بیمه معین به کارگران دارای ۶۰ سال سن یا بیشتر (از ژانویه ۲۰۱۲).</p> <p>کاهش دوره موردنیاز برای کسب استحقاق مستمری ملی از ۲۵ به ۱۰ سال (۲۰۱۲)، قابل اجرا از اکتبر ۲۰۱۵.</p> <p>گسترش بیمه مستمری کارفرمایان به تعداد بیشتری از کارگران پاروقت (۲۰۱۲)، قابل اجرا از اکتبر ۲۰۱۶.</p> <p>گسترش مستمری پایه از خانواده‌های بازمانده به خانواده‌های بدون مادر (۲۰۱۲)، قابل اجرا از آوریل ۲۰۱۴.</p> |
| کفایت | <p>فراهم کردن مزایای رفاهی برای مستمری‌بگیران کم‌درآمد و سالمند (۲۰۱۲)، قابل اجرا از اکتبر ۲۰۱۵.</p> <p>معافیت کارفرمایان از پرداخت سهم بیمه برای مادران در مرخصی زایمان (۲۰۱۲)، قابل اجرا از آوریل ۲۰۱۴.</p> |
| ثبات مالی | <p>سطح استثنایی میزان مستمری (۵،۲٪) از اکتبر ۲۰۱۳ تا آوریل ۲۰۱۵ لغو خواهد شد (اقدام سیاستی ۲۰۱۲).</p> <p>تثبیت دائمی مسئولیت دولت ملی در حفظ مستمری پایه به میزان ۵۰٪ با افزایش نرخ مالیات بر مصرف (۲۰۱۲)، قابل اجرا از آوریل ۲۰۱۴.</p> |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | <p>خدمات بازنشستگی جدید ژاپن از سال ۲۰۱۰ در پی اجرای طرح‌های عمومی با کمترین هزینه است.</p> <p>یکپارچه کردن نظام مستمری کارکنان: ادغام کارکنان دولت و کارمندان مدارس خصوصی در مستمری کارکنان (۲۰۱۲)، قابل اجرا از اکتبر ۲۰۱۵.</p> |
| تنوع و تأمین | ----- |

△ ادامه جدول ۲.

| ژاین | |
|------|--|
| سایر | <p>امکان جبران شکاف‌های موجود در سابقه بیمه کارگران رده‌های مختلف به میزان ۲ تا ۱۰ سال، با پرداخت مبالغی از اکتبر ۲۰۱۲ تا سپتامبر ۲۰۱۵.</p> <p>قانونی به‌منظور انحلال صندوق‌های مستمری کارکنان (EPFs) تصویب گردیده است. صندوق‌هایی که در رسیدن به اهداف خود در اعطای مزایای تعیین‌شده ناتوان بوده‌اند باید ظرف پنج سال منحل شوند و آن‌هایی که توان ادامه‌دارند، باید هر سال از آزمون دارایی سربلند خارج شوند. صندوق جدید مستمری کارکنان تشکیل نخواهد شد و صندوق‌های به‌لحاظ مالی موفق برای تبدیل‌شدن به انواع دیگر طرح‌های مستمری مورد تشویق قرار می‌گیرند (ژوئن ۲۰۱۳، قابل اجرا از آوریل ۲۰۱۴).</p> |

| کره | |
|--------------|--|
| پوشش | <p>توسعه برنامه‌های شغلی/حق‌سنوات اجباری برای شرکت‌های با ۵ کارگر و یا کمتر، از دسامبر ۲۰۱۰ (حدود ۱,۵ میلیون نفر).</p> |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | <p>بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۲۸، نرخ جایگزینی هدف در طرح‌های عمومی از ۴۹,۵٪ به ۴۰٪ کاهش می‌یابد (جولای ۲۰۰۷).</p> |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | <p>ایجاد یک نظام منسجم اطلاعاتی و الکترونیکی برای جمع‌آوری و نظارت بر حق بیمه‌ها در تأمین اجتماعی (۲۰۱۰).</p> |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

△ ادامه جدول ۲.

| نیوزلند | |
|--|---------------------|
| | پوشش |
| | کفایت |
| <p>از سال ۲۰۰۹ نرخ حق بیمه پیش فرض برای KiwiSaver^۱ از ۴٪ به ۲٪ دستمزدها کاهش یافت اما از آوریل ۲۰۰۹ به ۳٪ افزایش یافته است. از آوریل ۲۰۱۳، حداقل حق بیمه مورد نیاز برای کارکنان و کارفرمایان از ۲٪ به ۳٪ درآمد افزایش یافت (۲۰۱۱).</p> | |
| | ثبات مالی |
| <p>از جولای ۲۰۱۱، ۵۰٪ کاهش در اعتبار مالیاتی برای اعضای KiwiSaver، تا سقف ۵۲۱ دلار نیوزلند. اعتبارات مالیاتی برای کارفرمایان مشارکت کننده در حساب های KiwiSaver از سال ۲۰۰۹ حذف گردید. از آوریل ۲۰۱۲ سهم بیمه های کارگران و کارفرمایان، مشمول معافیت مالیاتی نمی شود.</p> | |
| | مشوق های کار |
| | کارایی |
| | تنوع و تأمین |
| | سایر |
| <p>تعلیق مشارکت های صندوق ذخیره عمومی (صندوق سنوات بازنشستگی نیوزلند) در سال ۲۰۰۹ و برنامه ریزی برای ادامه پرداخت ها در ۲۰۱۶-۲۰۱۷ (سه سال زودتر از برنامه ریزی اولیه). توصیه های کمیسیون بازنشستگی (دسامبر ۲۰۱۰): ۱. افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال تا سال ۲۰۲۳ با آزمون وسیع برای مزایا در سن ۶۵-۶۶؛ ۲. انتقال از شاخص بندی بر اساس دستمزد به شاخص بندی ۵۰/۵۰ دستمزد و قیمت ها؛ و ۳. نگرانی درباره هزینه مشوق های مالیاتی KiwiSaver، که تا به اینجا حدود ۴۰٪ حق بیمه ها را شامل می شود. توصیه های نقد و بررسی خزانه داری (اکتبر ۲۰۰۹): ۱. سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۹ سال؛ یا ۲. انتقال از شاخص بندی بر اساس دستمزد به شاخص بندی بر اساس قیمت یا ۳. مستمری پایه بر اساس آزمون وسیع.</p> | |

Δ ادامه جدول ۲.

۱. یک طرح پس انداز داوطلبانه طولانی مدت در نیوزلند است. هدف اصلی این صندوق برای پس انداز بازنشستگی است اما مشارکت کنندگان جوان نیز می توانند از آن برای حساب سپرده استفاده نمایند. (ویراستار)

| نروژ | |
|--------------|--|
| پوشش | ----- |
| کفایت | مستمری جدیدی بر اساس آزمون درآمد، جایگزین نرخ ثابت کنونی حق بیمه در مستمری عمومی خواهد شد. این مستمری جدید حداقل باید معادل سطح کنونی پرداخت‌های مستمری اعطایی تحت قانون فعلی باشد. |
| ثبات مالی | طرح حساب‌های ملی از ژانویه ۲۰۱۱: مستمری‌ها برای نسل پس از ۱۹۶۳ به‌طور کامل و برای نسل‌های ۱۹۶۴-۱۹۵۴ به‌طور نسبی وابسته به امید به زندگی بوده و بر اساس دریافتی‌های تمام مدت کاری و نه دریافتی‌های بهترین ۲۰ سال، اعطا می‌شود (۲۰۱۱). |
| مشوق‌های کار | بازنشستگی قابل انعطاف میان ۶۲-۷۵ سال با تنظیم مزایا برای بازنشستگی در سن مناسب (۲۰۱۱). افراد می‌توانند دریافتی خود از کار و مستمری را ترکیب کرده و نیازی به تعویق بازنشستگی نیست. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

| دانمارک | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | برنامه‌های داوطلبانه بازنشستگی پیش از موعد (VERP or eferlon) از ژانویه ۲۰۱۲ کاهش یافته است: افزایش سن مشمولیت از ۶۰ به ۶۴ سال در طول ۲۰۱۴-۲۰۲۳ و کاهش دوره پرداخت از پنج به سه سال در طول سال ۲۰۱۲؛ انتخاب بین مزایای بازنشستگی پیش از موعد و با دریافت ۱۴۳۳۰۰ کرون دانمارک به‌صورت معاف از مالیات در سن مشمولیت بازنشستگی. |
| کارایی | ایجاد یک نهاد متمرکز برای هدایت، مدیریت و پرداخت بسیاری از مزایای تأمین اجتماعی، با انتقال مسئولیت‌های همگانی و بهبود پاسخگویی (۲۰۱۲). |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

| لهستان | |
|--------------|---|
| پوشش | در سال ۲۰۱۲، رکن سوم جدید، وسیله پس‌انداز داوطلبانه (IKZE) به‌منظور تکمیل حساب‌های داوطلبانه کنونی (IKES) معرفی گردید. |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | از می ۲۰۱۱، بخشی از حق‌بیمه‌های کارکنان از رکن دوم حساب‌های شخصی که توسط صندوق‌های بازنشستگی آزاد مدیریت می‌گردید، به خرده‌حساب‌های تازه تشکیل‌شده منتقل شده و توسط سازمان بیمه اجتماعی لهستان (ZUS) اداره شد. در نتیجه، نرخ حق‌بیمه حساب‌هایی با مزایای معین از ۷,۳٪ به ۲,۳٪ کاهش یافته ولی از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۷ به تدریج به ۳,۵٪ افزایش خواهد یافت. ۵٪ باقی‌مانده (در حال کاهش به ۳,۸٪) به خرده‌حساب‌های جدید منتقل شده و بر اساس میانگین رشد اسمی GDP در پنج سال اخیر شاخص‌بندی می‌شود. این تنوع برای کسری بودجه لهستان ضروری تلقی شده است. |
| مشوق‌های کار | سن بازنشستگی از ۶۰ (زنان) و ۶۵ (مردان) بین ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰ (مردان) و تا ۲۰۴۰ (زنان) به تدریج به ۶۷ برای هر دو افزایش خواهد یافت. بازنشستگی زودهنگام (در ۶۲ برای زنان و ۶۵ برای مردان) با کاهش مستمری تا میزان ۵۰٪ امکان‌پذیر است. چندین طرح بازنشستگی زودهنگام از آغاز ۲۰۰۹ لغو شده است. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | از سال ۲۰۲۰ محدودیت‌های کمتری در سرمایه‌گذاری حساب‌های با مزایای معین در نظر گرفته می‌شود، از جمله اینکه سهم صاحبان سهام مجاز از ۴۰٪ به ۶۲٪ افزایش می‌یابد (۲۰۱۱). |
| سایر | ----- |

Δ ادامهٔ جدول ۲.

| پرتغال | |
|---------------------|---|
| پوشش | کارکنان بخش بانکی که پس از مارس ۲۰۰۹ استخدام شده‌اند، به‌طور خودکار تحت پوشش نظام مستمری عمومی قرار می‌گیرند. |
| کفایت | حذف پرداخت‌های ماه سیزده و چهارده به مستمری‌بگیرانی که ماهیانه بیش از ۱۱۰۰ یورو درآمد دارند. کسانی که بیش از ۱۰۰۰۰۰ یورو در حساب‌های بانکی خود داشته باشند، شایستگی دریافت کمک‌معاش درآمدی را ندارند (۲۰۱۳)؛ شرایط سخت‌گیرانه‌تری نیز برای احیا و تجدید مزایا معرفی شده است. |
| ثبات مالی | مستمری‌های عمومی در سال ۲۰۱۱ متوقف شده است. افزایش در نرخ حق بیمه از ۱۱٪ به ۱۸٪ برای بخش خصوصی، اما در مقابل، حق بیمه کارفرمایان کاهش خواهد یافت (۲۰۱۳). هدف کاهش هزینه‌های کار است. معرفی یک مالیات خاص بر حق بیمه، برای مستمری‌های ماهانه بیش از ۱۵۰۰ یورو (۲۰۱۰-۲۰۱۲). |
| مشوق‌های کار | کاهش نرخ حق بیمه در تأمین اجتماعی برای کارگران با بیش از ۶۵ سال به‌عنوان وسیله تشویق به گسترش طول حیات کاری (سپتامبر ۲۰۰۹). در سال ۲۰۱۲، بازنشستگی پیش از موعد برای کارکنانی که تا سال ۲۰۱۴ تحت پوشش طرح عمومی قرار داشتند به حالت تعلیق درآمد. |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | قواعد جدید برای صندوق ذخیره تأمین اجتماعی (FEFSS) تضمین می‌کند که مسئولیت‌ها به شکلی مناسب مشخص شده و قدری انعطاف‌پذیری در سرمایه‌گذاری را تضمین می‌کند (۲۰۰۹). |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

| اسلواکی | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | تا ژوئن ۲۰۰۹، کارگران می‌توانند از مشارکت در حساب‌های با مزایای معین به طرح‌های عمومی، جایجایی داشته باشند. تا این تاریخ، طرح‌های با مزایای معین برای تازه‌کاران، انتخابی بوده اما از آوریل ۲۰۱۲ اجباری خواهد شد.. |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | کاهش هزینه‌ها به‌عنوان درصدی از دارایی‌ها و پیوند زدن آن‌ها به بازگشت سرمایه، از جولای ۲۰۰۹. |
| تنوع و تأمین | معرفی سه نوع صندوق - محافظه‌کار، ترکیبی و مترقی - که از آوریل ۲۰۱۲ با یک صندوق جدید شاخص سهام ^۱ تکمیل شده است. از آوریل ۲۰۱۲، تضمین عمده در عملکرد سرمایه‌گذاری ارائه گردیده، اما به کم‌ریسک‌ترین صندوق محدود خواهد شد. کاهش سقف سرمایه‌گذاری در صندوق‌های سرمایه‌گذاری خارجی از ۵۰٪ به ۲۵٪ در ۲۰۰۹. |
| سایر | ----- |

| اسلوونی | |
|--------------|--|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | مستمری‌ها در سال ۲۰۱۱ (و در ۲۰۱۲ به شرط تورم کمتر از ۲٪) متوقف می‌شود (سپتامبر ۲۰۱۰). |
| کارایی | پیشنهاد افزایش سن بازنشستگی از ۶۳ به ۶۵ سال برای مردان، و از ۶۱ به ۶۳ سال برای زنان، بین سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۴؛ و همچنین پیشنهاد کاهش استحقاق بازنشستگی زود هنگام با مستمری کامل، از ۴۰ به ۴۳ سال برای مردان و از ۳۷،۲۵ به ۴۱ برای زنان، در فراندوم ژوئن ۲۰۱۱ رد شد. |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

Δ ادامهٔ جدول ۲.

1.equity-index

| سوئیس | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | حداقل نرخ بازگشت مستمری‌های خصوصی از ۲,۷۵٪ به ۲٪ در ۲۰۰۹ و به ۱,۵٪ از ۲۰۱۲ کاهش می‌یابد. در ۲۰۱۲ حداکثر حق بیمه برای بیمه‌گذاران فاقد درآمد کافی به ۱۹۳۵۰ فرانک سوئیس افزایش یافت (۵۰ بار بیشتر از حداقل سهم بیمه). |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | سقف سرمایه‌گذاری‌ها در املاک و وام‌های مسکن کاهش یافته است (۲۰۰۹). |
| سایر | ----- |
| ایالات متحده | |
| پوشش | نرخ‌های مالیات بر حقوق و دستمزد ^۱ برای OASDI ^۲ در طول ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ به‌عنوان یک اقدام محرک، کاهش یافته است. |
| کفایت | پرداخت‌های یکجا به میزان ۲۵۰ دلار به تمام دریافت‌کنندگان مستمری عمومی (می ۲۰۰۹). تنظیم خودکار مستمری‌ها با تورم از سال ۲۰۱۰ به‌منظور جلوگیری از کاهش مزایا، معلق شده است. هرچند افزایش مزایا نیز در ۲۰۱۱ متوقف شده است. |
| ثبات مالی | در دسامبر ۲۰۱۱، برنامه سیمپسون-بولز برای بهبود ورشکستگی نظام تأمین اجتماعی: افزایش در مالیات حقوق و دستمزد تأمین اجتماعی و تقلیل مزایا، به‌ویژه برای کارگران پردرآمد، در حالی که مزایا برای کم‌درآمدان افزایش می‌یابد. این برنامه به‌شدت مورد مخالفت قرار گرفت. |
| مشوق‌های کار | ----- |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | ----- |

Δ ادامه جدول ۲.

1 Payroll tax

۴۹

2. stands for old age, survivor and disability insurance

| اسپانیا | |
|--|--------------|
| | پوشش |
| مزایای بازماندگان از ژانویه ۲۰۱۲ برای بازنشستگان و همچنین برای افراد بالای ۶۵ سالی که فاقد حق مستمری عمومی هستند از ۵۲٪ به ۶۰٪ درآمدهای فرد بازنشسته متوفی افزایش می‌یابد. | کفایت |
| هر پنج سال یکبار، تعدیل پارامترهای مرتبط با نظام مستمری برای تغییر همراه با تغییرات امید به زندگی از سال ۲۰۱۹ به جای ۲۰۲۷. | ثبات مالی |
| سن معمول بازنشستگی بین سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۲۷، از ۶۵ به ۶۷ افزایش خواهد یافت؛ اما دریافت مزایای کامل منوط به دارا بودن ۶۵ سال سن همراه با ۳۸،۵ سال پرداخت حق بیمه است (اصلاحیه ۲۰۱۱، قابل اجرا از ۲۰۱۳)؛ تنظیم ثبات و پایداری به جای ۲۰۲۷ از ۲۰۱۹ به پیش انداخته می‌شود (طرح پیشنهادی اصلاح در سپتامبر ۲۰۱۳)؛ سن بازنشستگی پیش از موعد از ۶۱ به ۶۳ سال افزایش می‌یابد (اما در زمان بحران‌های اقتصادی ۶۱ باقی می‌ماند)؛ مشارکت موردنیاز برای دریافت مزایای کامل از ۳۵ به ۳۷ سال، و مشارکت برای بازنشستگی پیش از موعد از ۳۰ به ۳۳ سال افزایش می‌یابد. اصلاحیه آوریل ۲۰۱۱ امکان بازنشستگی جزئی ^۱ را فراهم می‌کند: کارگران در شرف بازنشستگی، به صورت پاره‌وقت کار می‌کنند و مستمری به تناسب کاهش یافته دریافت می‌کنند. باین وجود، حق بیمه‌های تأمین اجتماعی باید بر اساس موقعیت تمام‌وقت اعطا شود. مشوق‌های کار پس از سن بازنشستگی: افزایش مستمری به میزان ۲٪ تا ۴٪ برای هر سال تعویق در بازنشستگی (اصلاحیه ۲۰۱۱). | مشوق‌های کار |
| | کارایی |
| | تنوع و تأمین |
| | سایر |

△ ادامه جدول ۲.

| سوئد | |
|---|--------------|
| پوشش | |
| کسب عمومي ارتقا یافته برای افراد بالای ۶۵ سال در سال ۲۰۰۹ معرفی گردیده و در سال های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ افزایش یافته است. | کفایت |
| تغییر سازوکار اساسی حفظ تعادل در طرح ملی حق بیمه معین: از سال ۲۰۰۹ محاسبه تعادل بر اساس میانگین ارزش صندوق میانجی ^۲ در پایان سه سال آخر به جای آخرین سال صورت می گیرد، که این دلالت بر ۳٪ کاهش مستمری ها در سال ۲۰۱۰، به جای ۴٫۵٪ دارد. | ثبات مالی |
| اعتبار مالیات بر درآمد کسب شده در سال های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰ به عنوان بخشی از اصلاحیه ۲۰۰۷ ارتقا یافته تا باعث تشویق عرضه نیروی کار در میان کارگران شود. اعتبار مالیات بر درآمد کسب شده برای کارگران بالای ۶۵ سال بیشتر است. تسهیل فرمول مالیات بر درآمد کسب شده برای کارگران مسن تر از سال ۲۰۰۹. در سال ۲۰۱۱، حداکثر اعتبار برای افراد زیر ۶۵ سال ۲۱۲۴۹ کرون سوئد در برابر ۳۰۰۰۰ کرون سوئد برای افراد بالای ۶۵ سال است. سهم بیمه کارکنان در تأمین اجتماعی برای افراد بالای ۶۵ سال کمتر است. | مشوق های کار |
| آژانس مستمری سوئد، کار دو آژانس مجزای اداره کننده مستمری های ملی را در ژانویه ۲۰۱۰ عهده دار شد. صندوق جدید که توسط AP7 مدیریت شده است از سال ۲۰۱۰ در دسترس بوده و جایگزین های دولتی کم هزینه برای گزینه های سرمایه گذاری بخش خصوصی ارائه می کند. | کارایی |
| نقد و بررسی قواعد سرمایه گذاری و اداره امور صندوق های میانجی در سال ۲۰۱۲. | تنوع و تأمین |
| | سایر |

۲. ادامه جدول ۱.

1. Enhanced basic deduction
2. buffer

| بریتانیا | |
|--------------|--|
| پوشش | تعداد زیادی از کارفرمایان (بیش از ۱۲۰۰۰۰ کارفرما) از اکتبر ۲۰۱۲ باید به صورت خودکار کارگران را در طرح شرکت ^۱ یا در اتحادیه دولتی پس اندازهای ملی اشتغال (NEST) ثبت نام کنند. کارفرمایان متوسط (بیش از ۵۰ کارگر) از ژوئن ۲۰۱۳، و کارفرمایان کوچک (کمتر از ۵۰) از می ۲۰۱۵ موظف به انجام این کار هستند. حق بیمه‌ها از مجموع ۲٪ درآمدها در ۲۰۱۲ به ۵٪ در ۲۰۱۶ و ۸٪ در ۲۰۱۷ خواهد رسید. |
| کفایت | پرداخت ۶۰ پوند به مستمری‌بگیران به صورت یکجا (ژانویه ۲۰۰۹). افزایش مستمری عمومی دولتی همگام با بالا رفتن شاخص قیمت مصرف‌کننده و رشد درآمدها به میزان ۲.۵٪ از آوریل ۲۰۱۱. |
| ثبات مالی | نرخ‌های حق بیمه برای کارگر و کارفرما از ۱٪ به ۲٪ بین ۲۰۱۲-۲۰۱۶ افزایش می‌یابد. ۱٪ اعتبار مالیاتی مرتبط با حق بیمه ارائه شده است. در اکتبر ۲۰۱۷، کارفرما ۳٪ و کارگر ۴٪ پرداخت خواهد کرد (اعلامیه مستمری‌ها ۲۰۱۱). |
| مشوق‌های کار | برابرسازی سن بازنشستگی زنان و مردان در ۶۵ سال تا سال ۲۰۱۸. رساندن سن بازنشستگی به ۶۶ سال تا سال ۲۰۲۰ و افزایش از ۶۶ به ۶۷ سال تا سال ۲۰۲۶ (اکتبر ۲۰۱۰ و اصلاحیه‌های ژانویه ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ که سرعت اصلاحات را تشدید کردند). حذف سن پیش‌فرض بازنشستگی در ۶۵ سالگی به منظور فراهم کردن فرصت‌های بیشتری برای باقی ماندن کارگران در بازار کار. از اکتبر ۲۰۱۱، کارفرمایان نمی‌توانند با اتکا به سن پیش‌فرض بازنشستگی، کارکنان خود را مجبور به بازنشستگی کنند. |
| کارایی | طرح جدید (NEST) در سال ۲۰۱۰ برنامه‌ریزی و در ۲۰۱۲ اجرا شده است. هدف آن در کاهش هزینه‌های سرمایه‌گذاری و مدیریت، عمدتاً با برنامه‌های کنونی حق بیمه معین مقایسه شده است. |
| تنوع و تأمین | طرح جدید (NEST) در سال ۲۰۱۰ برنامه‌ریزی و در ۲۰۱۲ اجرا شده است. |

Δ ادامه جدول ۲.

| بریتانیا | |
|----------|--|
| سایر | <p>در ژانویه ۲۰۱۳، اداره کار و مستمری یک پیش‌نویس لایحه را منتشر کرد که مستمری با نرخ ثابت و تک‌لایه (STP) را ارائه می‌کرد تا جایگزین نظام کنونی چندلایه دولتی شود. (STP) در آوریل ۲۰۱۶ اجرا خواهد شد. پیش‌بینی می‌شود این اصلاحیه به‌طور خاص برای افرادی که به‌دلیل سابقه شغلی خود مقدار کمتری مستمری اضافی دریافت خواهند کرد، مفید باشد. این یک تسهیل قابل توجه در نظام دولتی است و بنیادی را برای پس‌انداز بازنشستگی ارائه می‌کند. دولت همچنین قانونی وضع کرده که بر اساس آن برای تسریع افزایش سن افراد در مستمری‌های دولتی تأکید شده و یک فرایند معمول بازنگري برای تنظیم سن بازنشستگی دولتی ارائه شده که بر مبنای آن بخش ثابتی از حیات بزرگسالی افراد در دوران بازنشستگی سپری شود. افزایش نرخ‌های حق بیمه کارگران بخش عمومی و اصلاح برنامه مزایای معین برای اعضای پارلمان (۲۰۱۰).</p> |

| ترکیه | |
|--------------|---|
| پوشش | ----- |
| کفایت | ----- |
| ثبات مالی | ----- |
| مشوق‌های کار | <p>افزایش سن بازنشستگی از ۶۰ به ۶۵ سال برای مردان و از ۵۸ به ۶۵ سال برای زنان تا سال ۲۰۴۸ (۲۰۰۶).</p> |
| کارایی | ----- |
| تنوع و تأمین | <p>استفاده از مشتقات صندوق‌های بازنشستگی به‌منظور سرمایه‌گذاری، نخستین بار در سال ۲۰۱۰ مجاز شد. کسر مالیات دولت از دستمزد برای مستمری‌های خصوصی با هدف تشویق پس‌اندازهای خانوادگی لغو شده است (۲۰۱۲).</p> |
| سایر | <p>از ژانویه ۲۰۱۳، دولت ۲۵٪ از سهم بیمه اشخاص را با حقوق خالص ماهانه به‌میزان ۹۷۸ لیر ترکیه تطبیق می‌دهد. مشارکت‌کنندگان به سهم بیمه‌های دولت از طریق یک نظام واگذاری دسترسی پیدا می‌کنند؛ ۱۵٪ پس از سه سال نخست، ۳۵٪ پس از شش سال، ۶۰٪ پس از ده سال و ۱۰۰٪ در هنگام بازنشستگی در ۵۶ سالگی.</p> |

△ ادامه جدول ۲.

| استرالیا | |
|---------------------|--|
| پوشش | لغو محدودیت سنی (۷۰ سال) برای مشارکت اجباری در طرح‌های مستمری خصوصی (۲۰۱۳) |
| کفایت | <p>حق بیمه‌های معین اجباری بین سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۲۰ از ۹٪ به ۱۲٪ افزایش خواهد یافت (اصلاحیه ۲۰۱۳).</p> <p>افزایش مزایای هدفمند (مستمری سنی) به میزان ۱۲٪ برای مستمری‌بگیران مجرد و ۳٪ برای زوجها از سپتامبر ۲۰۰۹. افزایش در نرخ مزایای هدفمند افراد مجرد معادل ۶۶٫۳٪ افراد متأهل است. تنظیمات شاخص‌بندی جدید برای پایه مستمری (از مارس ۲۰۱۰).</p> <p>معیار استاندارد برای مستمری‌بگیران مجرد از ۲۵٪ به ۲۷٫۷٪ میانگین مجموع عایدی مردان افزایش یافته است (۴۱٫۷۶٪ برای زوج‌های بازنشسته).</p> <p>تغییرات در آزمون درآمد برای مزایای مبتنی بر درآمد (سپتامبر ۲۰۰۹).</p> |
| ثبات مالی | <p>افزایش مالیات بر سنوات افراد پردرآمد و افزایش آستانه حق بیمه‌های معاف از مالیات برای کارگران سالمند؛ از سال ۲۰۱۳.</p> <p>افزایش تدریجی نرخ حق بیمه مستمری خصوصی از ۹٪ پایه حقوق به ۱۲٪ در سال ۲۰۱۳-۲۰۲۰ (اصلاحیه ۲۰۱۳).</p> <p>کاهش ۵۰٪ در حداکثر استحقاق دولتی و همچنین کاهش ۵۰٪ حق بیمه در طرح‌های مستمری خصوصی برای کارکنان کم‌درآمد (۲۰۱۳).</p> |
| مشوق‌های کار | <p>افزایش تدریجی سن بازنشستگی مردان و زنان متولد سال ۱۹۵۲ به بعد، از ۶۵ به ۶۷ سال؛ آغاز از سال ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۳.</p> <p>لغو محدودیت سنی (۷۰ سال) برای مشارکت در مستمری‌های خصوصی اجباری (۲۰۱۳).</p> <p>از جولای ۲۰۱۳، سن بازنشستگی برای زنانی که بین اول ژانویه ۱۹۴۹ و ۳۰ ژوئن ۱۹۵۲ متولد شده‌اند به ۶۵ سال افزایش یافت.</p> <p>مزایای کاری سخاوتمندانه جدیدی به دریافت‌کنندگان مستمری سنی^۱ از جولای ۲۰۱۱ پرداخت شده و این طرح جایگزین طرح پاداش مستمری^۲ گردید.</p> <p>خروج مرحله‌ای کارگران سالخورده از معافیت‌های مالیاتی از اول جولای ۲۰۱۲. این معافیت تنها شامل کسانی می‌شود که پیش از ۱ جولای ۱۹۵۷ متولد شده‌اند.</p> |

△ ادامه جدول ۲.

1. Age Pension
2. Pension Bonus Scheme

| استرالیا | |
|---------------------|--|
| کارایی | <p>مرکز تهاتری جدید^۳ برای شرکت‌های با بیش از ۲۰ کارگر از جولای ۲۰۱۰؛ اقداماتی برای کاهش هزینه‌های مستمری‌های معین به میزان ۴۰٪ (دسامبر ۲۰۱۰).</p> <p>MySuper جدید- محصول مقرون به صرفه‌ای که از جولای ۲۰۱۳ آغاز گردیده و از اول ژانویه ۲۰۱۴ حق بیمه‌های مشخص جدیدی را شامل خواهد شد.</p> <p>مقرر گردیده تا حداقل تعهد کارفرمایان، به تدریج از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰ به میزان ۱۲٪ افزایش یابد. بسته اصلاحی درصد است تا از سال ۲۰۱۱ مدیریت طرح‌های سنوات و تثبیت حساب‌های چندگانه را بهبود بخشد.</p> |
| تنوع و تأمین | ----- |
| سایر | <p>اعطای بیش از ۹۰۰ دلار استرالیا جایزه مالیاتی در سال ۲۰۰۹، به عنوان بخشی از طرح محرک اقتصادی ملی^۴ به مالیات‌دهندگان واجد شرایط.</p> <p>معرفی یک متمم مستمری جدید که متمم‌های GST، کمک‌هزینه دارویی^۵، کمک‌هزینه آب و برق، کمک‌هزینه اینترنت و تلفن و متمم سالمندان را ترکیب می‌کند.</p> <p>ارتقاء به منظور افزایش پرداخت به مستمری‌بگیران از یک جولای ۲۰۱۰ با افزایش میزان مستمری که هر سال می‌تواند چند بار افزایش داشته باشد.</p> <p>پرداخت متمم برای فرد مراقب (سالمند/بیمار) برای پرداخت پول و کمک‌هزینه به مراقبان و افزایش دریافت‌کنندگان کمک‌هزینه‌ها.</p> |

Δ ادامه جدول ۲.

3. New clearing house
4. Nation Building Economic Stimulus Plan
5. Pharmaceutical Allowance

| مجارستان | |
|---|---------------------|
| | پوشش |
| | کفایت |
| <p>به کارگران اجازه داده شده تا از شرکت در رکن خصوصی امتناع کنند اما در صورت امتناع همزمان در رکن عمومی، با مجازات‌هایی روبرو خواهند شد (به‌عنوان مثال از اول ژانویه ۲۰۱۲، دیگر حق استفاده از مستمری‌های دولتی را نخواهند داشت). مستمری ماه سیزدهم از ۱ جولای ۲۰۰۹ لغو و با پاداش‌های مشروط به افزایش GDP به‌میزان ۳،۵٪ یا بیشتر جایگزین شده است.</p> | |
| | ثبات مالی |
| <p>در صورتی که رشد GDP ۳٪ یا کمتر باشد، مستمری‌ها با توجه به قیمت‌ها شاخص‌بندی می‌شوند. در ۲۰۱۰-۲۰۱۱ شاخص‌بندی با توجه به دستمزدها و قیمت‌ها، از سال ۲۰۱۲ باتوجه به تورم تعیین گردید. مالیات‌بندی بر مزایای مستمری از ۲۰۱۳.</p> | |
| | مشوق‌های کار |
| <p>سن بازنشستگی بین سال‌های ۲۰۱۲ و ۲۰۱۷ به تدریج از ۶۲ به ۶۵ سال افزایش می‌یابد. پیشنهاد کاهش و عقب‌نشینی تدریجی از نظام بازنشستگی پیش از موعد برای متخصصان و ایجاد شرایط سخت‌تر برای سایر کارگران (۲۰۱۱).</p> | |
| | کارایی |
| | تنوع و تأمین |
| <p>از سال ۲۰۰۹، الزام صندوق‌های مستمری خصوصی برای ایجاد یک سبد سهام داوطلبانه برای دوران حیات، این نظام به اعضا اجازه انتخاب از میان سه سبد سهام مختلف (متعارف، متوازن و مترقی) را می‌دهد. هرچند، ملی‌کردن صندوق‌های بازنشستگی، این امر را بی‌معنا می‌کند.</p> | |
| | سایر |
| <p>تنوع مشارکت‌ها از طرح‌های اجباری معین تا طرح‌های عمومی از نوامبر ۲۰۱۰ تا دسامبر ۲۰۱۱. انتقال مستمری دولتی از PAYG^۱ به یک نظام بودجه‌ای (تا ژانویه ۲۰۱۳). توقف طرح‌های حق بیمه معین در دسامبر ۲۰۱۱، انتقال دارایی‌ها (۱۴،۶ میلیارد دلار آمریکا) به دولت.</p> | |

△ ادامه جدول ۲.

1. Pay as you go

اثر اصلاح مستمری بر نرخ‌های جایگزینی

نرخ ناخالص جایگزینی^۱ - نرخ‌ی بین مستمری ناخالص تعلق گرفته در دوران بازنشستگی و درآمدهای ناخالص پیش از بازنشستگی - پراستفاده‌ترین شاخص برای تعیین حقوق مستمری در آینده است. هر تغییر در ارزش نرخ ناخالص جایگزینی، وسعت اثرگذاری اصلاحات بر مستمری‌های آتی بازنشستگان را بازتاب می‌دهد. این اثر لزوماً بر تمامی سطوح درآمدی به‌طور یکسان تأثیر گذار نیست، و این دلیلی بر لزوم ارزیابی اثر توزیعی اصلاحات است. حقوق مستمری افراد کم‌درآمد به دلیل اثر تعیین‌کننده‌ای که بر نرخ‌های فقر در سال‌های آتی دارد نیازمند توجه ویژه‌ای است.

یافته‌های این فصل شامل کسانی می‌شود که «سابقه کاری کامل»^۲ داشته‌اند، به این معنا که از سن ۲۰ تا سن استاندارد بازنشستگی کشور، همه‌ساله کار کرده‌اند. تحلیل پیشین سازمان همکاری و توسعه اقتصادی از اصلاحات (OECD, 2007) تناسبی از میانگین درآمدها را به‌منظور محاسبه نرخ‌های جایگزینی مورد استفاده قرار داده است. باوجوداینکه چنین رویکردی برای تحلیل اصلاحات کافی است، اما از ارائه جزئیات کافی درباره کم‌درآمدترین ناتوان است. لذا، این بخش از یافته‌ها، به‌جای روش‌های ساده میانگین حقوق، از یک روش محاسباتی که از داده‌های توزیع درآمدی به‌دست آمده، بهره می‌برد. داده‌های توزیع درآمدها از ۲۰۰۸ دریافت شده است، این داده‌ها به‌منظور سازگاری با داده‌های «مستمری‌ها در یک نگاه»، با استفاده از میانگین درآمدهای ۲۰۱۲ مجدداً وزن‌دهی شده‌اند و فرض شده که افراد در تمام دوران کاری خود به لحاظ توزیع درآمدی در یک سطح باقی می‌مانند. این محاسبات دارای نگاهی روبه‌جلو است: فرض می‌کند که هر فرد بر اساس قواعد طولانی‌مدتی که در هر مرحله از فرایند اصلاحی نظام مستمری پیش‌بینی شده دوران کاری خود را طی می‌کند.

1 . gross replacement rate

2 . full career

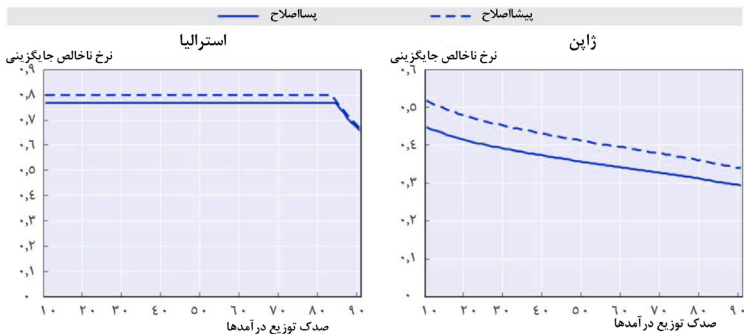
تحلیل‌های قبلی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی از اصلاحات (OECD, 2007, 2009) بر مقایسه نظام‌های مستمری در آن زمان با نظام‌های ابتدای دهه ۹۰ متمرکز بود. این رویکرد مواردی را که در بین این دو زمان مورد بررسی اتفاق افتاده، در برنمی‌گیرد. برای پر کردن این شکاف و ارزیابی کامل اثر هر اصلاحیه، نتایج مدل‌سازی شده اصلاحات در سال‌های میانی را مورد توجه قرار می‌دهیم. برای بسیاری از کشورها چنین داده‌هایی موجود نیست، لذا تنها نتایج اوایل دهه ۹۰ و حال حاضر مورد بررسی قرار گرفته است. می‌توان تمایز روشنی میان کشورهایی که اصلاحات اثری یکنواخت بر سطوح درآمدی ایجاد کرده و کشورهایی که اصلاحات اثرات بازتوزیعی داشته است برقرار کرد.

کشورهای با تنها یک اصلاح عمده در ۲۰ سال گذشته

محور عمودی نمودار، نرخ ناخالص جایگزینی در هنگام بازنشستگی است و محور افقی درصد توزیع درآمدی را نشان می‌دهد. منحنی «پیش از اصلاح»، نظام مستمری در اوایل دهه ۹۰ را شامل می‌شود، و «پس از اصلاح» نشان‌دهنده نتایج آخرین -یا «فعلی»- طرح معرفی‌شده برای ۲۰ سال آینده است.

نمودار (۱) چگونگی اثر یکنواخت اصلاح نظام‌های مستمری در اتریش و ژاپن بر نرخ‌های جایگزینی را نشان می‌دهد. هر دو کشور با رفتار مشابه با تمامی افراد، بدون توجه به درآمدها، نرخ تعهدی را کاهش داده‌اند. پردرآمدترین افراد اتریش - که از سقف سهم بیمه عبور کرده‌اند - استثناء محسوب می‌شوند.

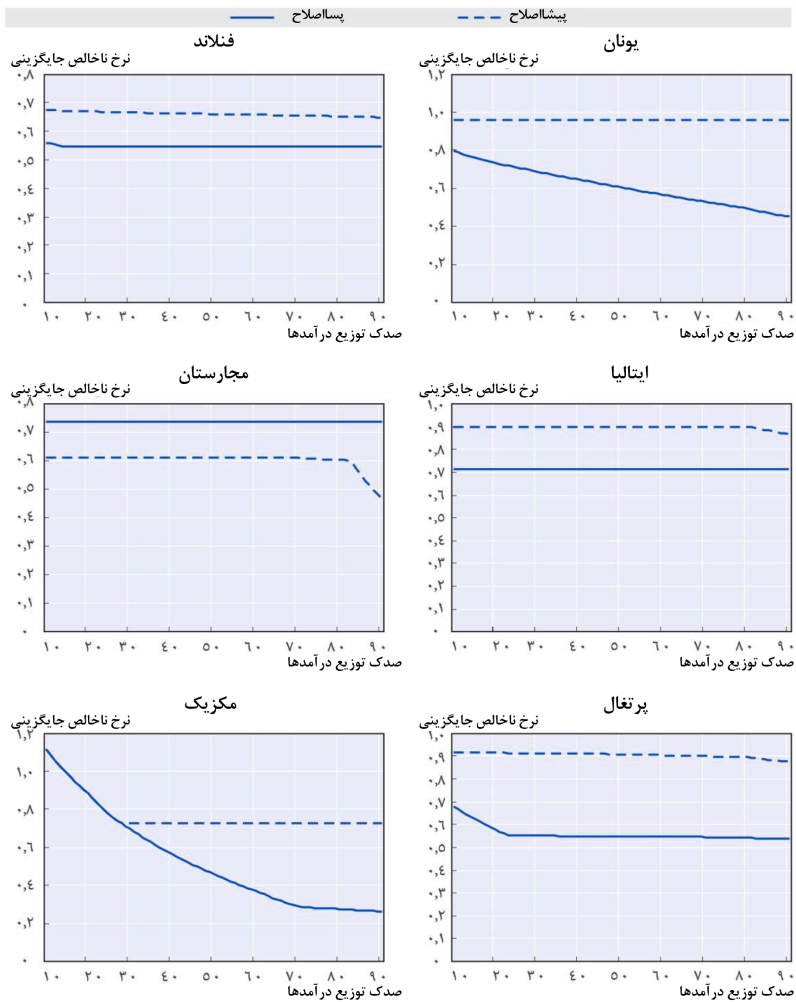
اثر یکنواخت در تمام سطوح درآمدی امری نامعمول است، چنان‌که در اصلاحات اغلب کشورها شاهد مقرراتی برای حفاظت از کم‌درآمدها، در کنار بیشترین کاهش در نرخ جایگزینی اعمال‌شده برای کسانی هستیم که در صدر توزیع درآمدی قرار می‌گیرند. نمودار (۲) نشان می‌دهد که چگونه گروه دوم کشورها - فنلاند، یونان، مجارستان، ایتالیا، مکزیک و پرتغال - همگی کاهش کمتری را در نرخ جایگزینی کم‌درآمدها نسبت به پردرآمدها، البته در مقیاسی بسیار متفاوت، اعمال کرده‌اند.



△ نمودار ۱: اثر یکنواخت نرخ‌های جایگزینی اصلاح مستمری در اتریش و ژاپن ۲۰۰۹-۲۰۱۳

فنلاند، ایتالیا و به‌میزان کمتری، مجارستان و پرتغال، مشابه اتریش و ژاپن سقوط تقریباً یکنواختی را در نرخ‌های جایگزینی نشان می‌دهند. در فنلاند و پرتغال، این اُفت‌ها برای کم‌درآمدان کمتر است - به‌عنوان مثال، برای کسانی که در فنلاند کمتر از صدک پانزدهم و در پرتغال در حدود صدک بیست‌وپنجم قرار دارند. بنابراین درحالی که حقوق مستمری تمام کارگران تحت تأثیر قرار گرفته است، مزایای تور ایمنی در هر دو کشور از اغلب افراد آسیب‌پذیر حمایت می‌کند. در میان کشورهای گروه دوم، ایتالیا به دلیل وجود سقف مشارکت، کمترین کاهش را برای پردرآمدها نشان می‌دهد.

در مجارستان هر دو مدل پیش از اصلاح و پس از اصلاح به یک نظام با مزایای معین و مبتنی بر درآمد اشاره دارند. اگرچه نرخ‌های تعهدی و سن بازنشستگی به‌عنوان نتیجه اصلاحیه مستمری سال ۲۰۰۹ که پرداخت سالانه ماه سیزدهم را نیز حذف کرده تغییر یافته‌اند. باوجوداینکه تغییرات در نرخ تعهدی اثر اندکی بر کارگران تمام‌وقت گذاشته، ولی مدل پس از اصلاح همراه با افزایش ۵ سال به سن بازنشستگی، نرخ جایگزینی بالاتری را ایجاد کرده است.



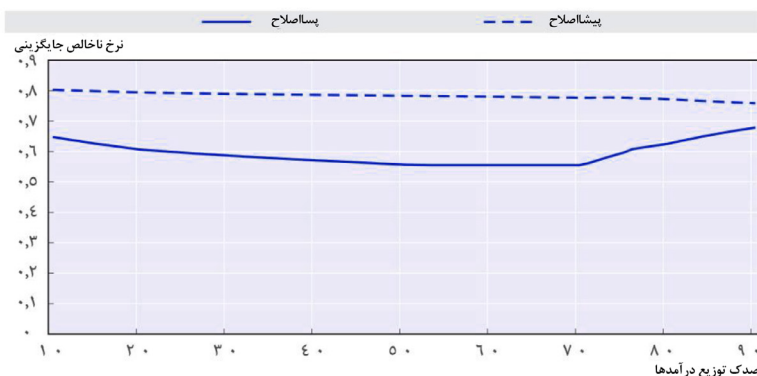
مجارستان در ۱۹۹۸ یک نظام با حق بیمه معین را ارائه نمود. این نظام در ۲۰۱۲ و در نتیجه اصلاحات مستمری ۲۰۰۹ متوقف گردید. لذا نظام ۱۹۹۸ در این تحلیل مورد اشاره قرار نگرفته است.

Source: OECD pension models.

<http://dx.doi.org/10.1787/888932935401>

Δ نمودار ۲: اصلاحات به‌طور نسبی از کم‌درامدان حمایت بیشتری می‌کند

چنان‌که نمودار (۳) نشان می‌دهد، سوئد یک استثنا در حمایت از نرخ‌های جایگزینی کم‌درآمدان است. اگرچه کم‌درآمدان از پرداخت‌های بهتر و منطقی‌تری نسبت به افراد با درآمد متوسط برخوردارند، ولی اصلاحات در آنجا پردرآمدان را کمتر از دیگر کشورها تحت تأثیر قرار می‌دهد. افرادی که بین صدک ۴۰ام و ۷۰ام قرار دارند با نرخ ناخالص جایگزینی که به‌میزان قابل توجه ۲۰ درصد کاهش یافته است، لطمه این اصلاحات را بیشتر متحمل می‌شوند. برخلاف آن‌ها، نرخ‌های جایگزینی برای افراد صدک ۸۰ام تنها کمتر از ۱۰ درصد کاهش نشان می‌دهد.



Source: OECD pension models.

<http://dx.doi.org/10.1787/888932935420>

Δ نمودار ۳: اصلاحات مستمری در سوئد نرخ‌های جایگزینی پردرآمدان را حفظ نموده است

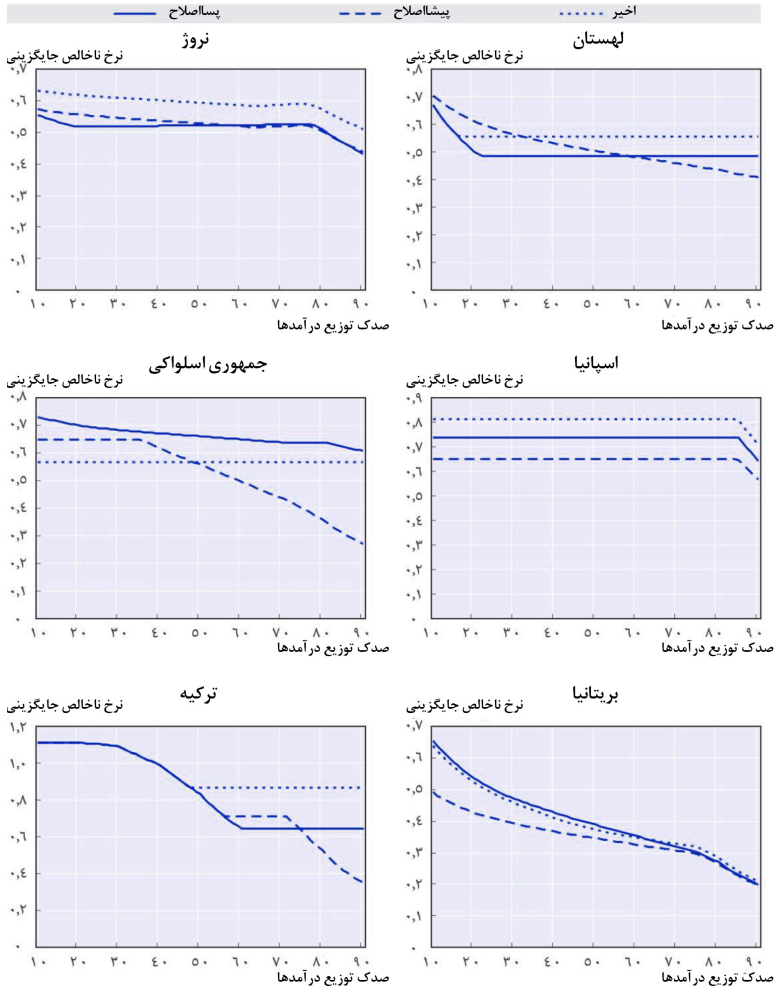
کشورهای با اصلاحات متعدد در ۲۰ سال اخیر

تمام کشورهای موردبررسی تاکنون یک اصلاح گسترده در ۲۰ سال گذشته انجام داده‌اند. علی‌رغم برخورداری عموم کم‌درآمدان از مقداری حمایت، اثر اصلاحات بر توزیع درآمدها یکنواخت بوده است. با آشکار شدن اثر پیری جمعیت و تحت‌فشار قرار گرفتن نظام‌های مستمری، تعدادی از کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی با چندین اصلاحیه مختلف واکنش نشان دادند. نروژ، لهستان، جمهوری اسلواکی، اسپانیا، ترکیه و بریتانیا از جمله این

کشورها هستند. در اینجا نیز به منظور قابل ارزیابی شدن نتایج، فرض شده است که تمام اصلاحات در یک دوره شغلی کامل، اعمال خواهد شد.

این نمودارها از یک منحنی دیگر به نام «اخیر»^۱ برای مشخص کردن اصلاحات انجام شده در دوره موقت بین اوایل دهه ۹۰ (پیش از اصلاح) و آخرین مصوبات (پس از اصلاح) استفاده کرده‌اند. اصلاحات «اخیر» عموماً در ۲۰۰۸ انجام شده و در آخرین نسخه مستمری هادر یک نگاه (OECD, 2011) مدل‌سازی شدند. نمودار ۱،۴ اثر اصلاحات بر نرخ‌های جایگزینی ناشی از هر یک از این سه دوره «پس از اصلاح»، «اخیر» و «پیش از اصلاح» را نشان می‌دهد. نرخ نهایی جایگزینی در پسااصلاح معمولاً کمتر از سناریوی پیشاصلاح در دهه ۱۹۹۰ است؛ هرچند غیر معمول نیست که اصلاحیه «اخیر» یا موقت به یک نرخ جایگزینی بالاتر سوق داده شود، چنان‌که نروژ و اسپانیا در سرتاسر توزیع درآمدها، لهستان در صدک‌های بالاتر از ۳۵ام و در ترکیه در صدک‌های بیش از ۵۰ام شاهد آن هستیم.

سناریوی اصلاحیه اخیر شامل مؤلفه‌های مضاعف حق بیمه معین است که در سال ۲۰۰۵ ارائه شده است. قواعد اسلواکی در زمان پیش از اصلاح بر اساس طرح‌های مبتنی بر درآمد بوده است. اقدامات سال ۲۰۰۵ نظام را از ماهیت بازتوزیعی آن تهی کرده است؛ به‌عنوان مثال، طرح‌های با حق بیمه معین، ذخیره مستمری فردی را ایجاد کرده‌اند که بعدها به مقرری دوران بازنشستگی تبدیل می‌شود. بالعکس، در یک برنامه با مزایای معین، که مبتنی بر درآمد است، پرداخت از محل ذخیره مستمری جمعی انجام می‌شود، و از آنجا که بر اساس حقوق نهایی یا میانگین حقوق سالیانه است، پاداش به‌طور مستقیم به تمام مشارکت‌کننده‌ها اعطا نمی‌شود و به تناسب به کم‌درآمدان مزایای بیشتری اعطا می‌کند. نظام پیش از اصلاح در اسلواکی یک نرخ جایگزینی یکنواخت در تمام سطوح درآمدی ایجاد کرده بود - به عبارت دیگر، یک کاهش در نرخ جایگزینی برای کسانی که کمتر از میانه درآمد دریافت می‌کنند و افزایش برای افرادی که بالای میانه درآمدی قرار دارند. با افزایش قابل توجه در سن بازنشستگی که در مدل پس از اصلاحی وجود داشت، نرخ‌های جایگزینی نهایی بیشتر از سناریوی اصلاحی «اخیر» و «پیش از اصلاحی» است.



source: OECD pension models.

<http://dx.doi.org/10.1787/888932935439>

Δ نمودار ۴: نرخ‌های جایگزینی پس از اصلاحات موقت

الگوی مشابهی نیز در لهستان وجود دارد، که در آن یک اصلاحیه دو مرحله‌ای ارائه شده است: ابتدا طرح مبتنی بر درآمد بر اساس حق بیمه معین جایگزین شده و سپس سن بازنشستگی افزایش یافته است. نیروژ نیز به نوبه خود یک طرح با حق بیمه معین را اجرا کرده که اندکی بازتوزیع در آن وجود دارد. اگرچه به دلیل حفظ مؤلفه‌های مبتنی بر درآمد، اثر آن همچنان جزئی است. سه کشور دیگر در نمودار (۶) -اسپانیا، ترکیه و بریتانیا- همگی دارای مؤلفه‌های مبتنی بر درآمد در نظام‌های خود هستند که این امر باعث حفظ رویکردهای بازتوزیعی آنها شده است.

در بریتانیا، کسانی که درآمدی کمتر از صدک ۶۰ام دارند، از نرخ جایگزینی (اندکی) بالاتر در هر مرحله از اصلاح برخوردار خواهند شد. این الگوی نظام مستمری که پس از ارائه یک مؤلفه حداقلی و هدفمند در ۲۰۰۳ و همچنین ارائه افزایش در سن بازنشستگی که در طول ۳۰ سال گذشته اعمال شده، همچنان صادق است. در مقابل، نرخ‌های جایگزینی برای افرادی که بالای صدک ۶۰ام قرار دارند در مراحل مختلف تقریباً به طور یکسان اصلاح شده است؛ به عنوان مثال، سقف‌هایی برای مؤلفه‌های مختلف وجود دارد که باعث کاهش در نرخ‌های جایگزینی پر درآمدان شده است.

تأثیر بر دارایی مستمری

دارایی ناخالص مستمری^۱ ارزش کل جریان نزولی درآمدهای بازنشستگی در طول زندگی را اندازه‌گیری می‌کند. این سنجه دامنه وسیع‌تری از عوامل را نسبت به نرخ‌های جایگزینی -که فقط میزان مستمری سالیانه‌ای که بلافاصله پس از بازنشستگی پرداخت می‌شود را تخمین می‌زند- مورد توجه قرار می‌دهد. نرخ جایگزینی صرفاً محاسبه‌ای از یک سال مشخص است که به عنوان مثال، از لحاظ کردن شاخص بندی، که می‌تواند بر مزایا در پرداخت‌ها اثر گذار باشد ناتوان است.

1. Gross pension wealth

اگر مستمری بر اساس ارتباط شاخص با دستمزد باشد پس موقعیت مستمری‌بگیر نسبت به جمعیت کارگر ثابت خواهد بود؛ و در صورتی که با قیمت‌ها شاخص‌بندی شده باشد - یا با ترکیبی از قیمت‌ها و شاخص‌ها - موقعیت نسبی آن فرد احتمالاً در مواقع رشد مثبت حقوق کاهش خواهد داشت، و ارزش مزایا، چند سال پس از بازنشستگی ارزش نسبی خود را از دست خواهد داد.

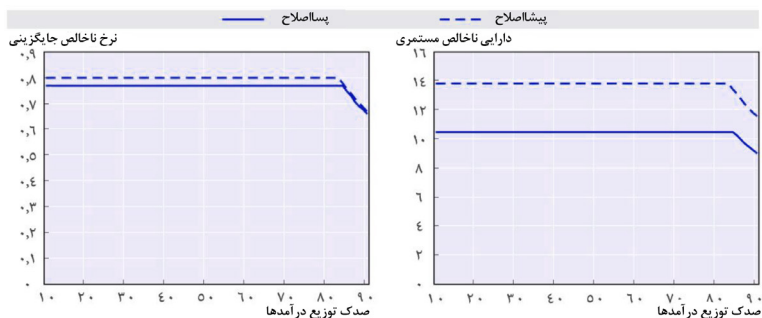
دارایی ناخالص مستمری همچنین تغییرات آتی در تخمین امید به زندگی که با استفاده از آخرین داده‌های مرگ‌ومیر سازمان ملل محاسبه گردیده را مورد توجه قرار داده است. آمار و ارقام در اینجا به‌عنوان ضریبی از درآمدهای ناخالص سالانه افراد ارائه شده‌اند.

دارایی مستمری تحلیل دقیق‌تری از اثر اصلاحات و به‌طور خاص از اصلاحاتی که سن بازنشستگی را افزایش داده‌اند ارائه می‌کند. بالا رفتن سن بازنشستگی بر اساس طبیعت آن باید حداقل به‌صورت نظری، باعث ایجاد دوره‌های کوتاه‌تر پرداخت شده باشد، هرچند تخمین افزایش در امید به زندگی و تخمین سرعت افزایش سن بازنشستگی در میزان آن تعیین‌کننده است. در مدل‌سازی‌ها با فرض اینکه افراد در ۲۰ سالگی وارد بازار کار شده و تا سن رسمی بازنشستگی به کار ادامه خواهند داد، طول دوره پرداخت حق بیمه افزایش می‌یابد.

مشابه با نرخ ناخالص جایگزینی، کشورهای مورد تحلیل ممکن است به‌چند رده تقسیم شوند. به‌منظور بازتاب اثر اصلاح، نتایج نرخ‌های ناخالص جایگزینی در کنار آمار جدید دارایی مستمری در نمودارها نشان داده شده‌اند. بنابراین کشورها می‌توانند بر اساس رابطه بین این دو شاخص گروه‌بندی شوند. در بیشتر نمودارها، نمایش منحنی‌های مستمری مشابه نرخ‌های جایگزینی آن‌هاست، لذا این کشورها در زیر مورد اشاره قرار نگرفته‌اند. کشورهای مذکور شامل اتریش، فنلاند، یونان، ایتالیا، ژاپن، مکزیک، نروژ، لهستان، پرتغال، اسپانیا، سوئد و بریتانیا می‌شوند.

تنها مورد استثنا، بریتانیا است. در طرح مستمری بریتانیا یک مؤلفه عمومی با نرخ ثابت وجود دارد که به تمام افراد در صورت پرداخت حق بیمه در تعداد سال‌های معین شده حق بیمه، بدون توجه به سطوح درآمدی پیشین آن‌ها پرداخت صورت می‌گیرد. با آغاز اجرای قانونی که بر اساس آن سن

بازنشتگی از ۶۵ به ۶۸ سال افزایش می‌یابد، میانگین دوران پرداخت مستمری عمومی کاهش یافته و دارایی مستمری همراه با آن نیز نتیجتاً کمتر خواهد شد. اگرچه تأثیر بر دارایی مستمری ممکن است از الگوی مشابه تأثیر بر نرخ‌های جایگزینی پیش و پس از اصلاح پیروی کند، اما تفاوتی عمده در سطوح آن‌ها وجود دارد. به‌عنوان مثال، مطالعه موردی اتریش یک مقایسه جالب توجه بین دو نمودار را نشان می‌دهد (نمودار ۵).



Source: OECD pension models.

<http://dx.doi.org/10.1787/888932935458>

Δ نمودار ۵: مطالعه موردی اتریش

نمودار (۵) نشان می‌دهد که کاهش در دارایی مستمری ممکن است بسیار مهم‌تر از کاهش در نرخ‌های جایگزینی باشد. نرخ ناخالص جایگزینی پس از اصلاح برای اغلب توزیع درآمدها ۳٫۴ درصد کمتر -۷۶٫۶٪ در مقایسه با ۸۰٪ در زمان پیش از اصلاح- است. به‌هر حال، کاهش در نرخ جایگزینی مرتبط با یک تغییر در شاخص‌بندی، موجب کاهش بیشتری در دارایی مستمری مورد توافق است. دارایی مستمری پیش از اصلاح ۱۳٫۸ بود، و این بدان معناست که یک فرد به‌طور میانگین مستمری‌ای را دریافت خواهد کرد که ۱۳٫۸ برابر آخرین دریافتی‌های سالانه اوست. به‌هر حال، دارایی مستمری پس از اصلاح تنها ۱۰٫۵ است؛ این موضوع بر این امر اشاره دارد که حتی یک کاهش اندک در نرخ جایگزینی می‌تواند اثرات بلندمدت قابل توجهی در پی داشته باشد - تأییدی بر این امر که هم نرخ‌های جایگزینی و هم دارایی مستمری باید به‌طور کامل مورد ارزیابی قرار بگیرند تا اثر اصلاحات بر آینده حقوق مستمری سنجیده شود.

سایر کشورهایی که نرخ‌های جایگزینی آن‌ها در نمودار (۴) مورد توجه قرار گرفته بود - مجارستان، جمهوری اسلواکی و ترکیه - الگوهای متفاوتی را نشان می‌دهند که در آن‌ها دارایی مستمری از نرخ‌های جایگزینی پیروی نمی‌کند. دلایل این امر از کشوری به کشور دیگر متفاوت بوده و نیاز به توضیح تفصیلی دارد.

برای سهولت ارجاع و مقایسه، تخمین نرخ ناخالص جایگزینی در سمت چپ نمودار (۶) تکرار شده و نتایج دارایی ناخالص مستمری در سمت راست قرار دارد. برای مجارستان، دو خطی که برای پیش و پس از اصلاح در نظر گرفته شده دارای شکل یکسانی است، اما موقعیت نسبی آن‌ها به‌طور کامل تغییر یافته؛ هرچند در سنی که ممکن است دریافت مستمری‌ها آغاز شود، یک افزایش را نشان می‌دهد. در تبیین این امر می‌توان گفت که اگرچه نرخ جایگزینی پس از اصلاح بالاتر خواهد بود، ولی نرخ افزایش سن بازنشستگی بیشتر از مقادیر پیش‌بینی شده در امید به زندگی است. با ترکیب نرخ بالای افزایش در سن مستمری دولتی از طریق جابجایی در شاخص‌بندی از دستمزدها به قیمت‌ها دارایی مستمری به‌میزان زیادی کاهش می‌یابد.

در جمهوری اسلواکی، تغییر اصلی در اشکال دارایی مستمری زمانی اتفاق افتاد که طرح مبتنی بر درآمد از یک نظام تعهدی به یک نظام ارزش-امتیاز^۱ در سال ۲۰۰۴ منتقل گردید و یک مزایای حق‌بیمه معین در سال ۲۰۰۵ ارائه شد. علاوه بر این، در آخرین اصلاحیه، یک مؤلفه امید به زندگی برای سن بازنشستگی در آینده اضافه شد. با وجود یک سقف مشخص برای میزان حق‌بیمه‌ها، سرعت افزایش در سن‌های بازنشستگی منجر به اندکی کاهش در دارایی مستمری پر درآمدترین افراد خواهد شد. مؤلفه‌های دیگر اصلاح، شامل تطبیق با کاهش مستمری و افزایش ضرایب بر وفق ارزش امتیازی مستمری‌ها است، که منجر به مستمری‌های اندکی بالاتر خواهد شد.

قواعد حاکم بر سن بازنشستگی در ترکیه، مقایسه آن را با دیگر کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی دشوار می‌کند، مثلاً تحت نظام پیش از اصلاح، امکان بازنشستگی برای مردان در ۴۵ سالگی و برای زنان در ۴۰ سالگی وجود داشته است. با در نظر داشتن این موارد، اینکه نمودارهای دارایی مستمری ترکیه،

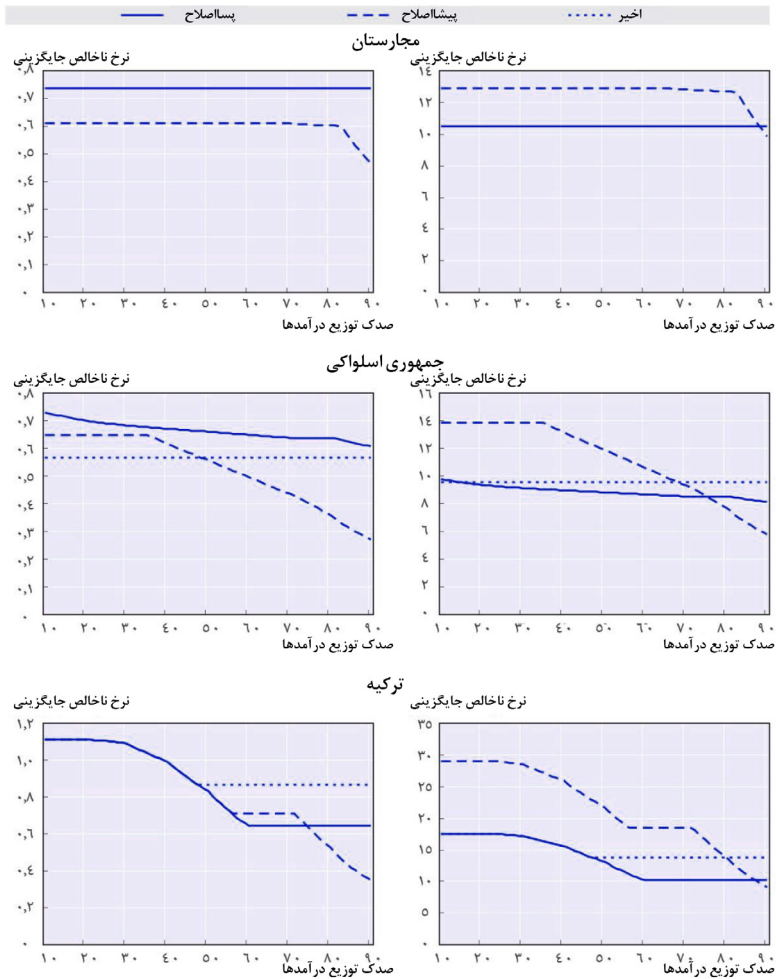
1. point-value

تحت سناریوی پیش از اصلاح از باقی کشورها بالاتر بوده است، تعجب‌برانگیز نیست. افزایش در سن بازنشستگی به‌وضوح موجب افزایش در نرخ جایگزینی در دوره بین طرح پیش از اصلاح و اصلاحات «اخیر» برای آن‌هایی که حداقل مستمری‌ها را دریافت نمی‌کردند شد؛ یک نتیجه مستقیم نیز این بود که دارایی مستمری حدود ۴۰٪ سقوط کرد. آخرین اصلاحیه تا به امروز نرخ تعهدی را کاهش داده است این امر کاهش نرخ‌های جایگزینی و دارایی مستمری بین اصلاحات «اخیر» و مستمری‌های پس از اصلاح را تبیین می‌کند.

نتایج به‌دست‌آمده آنچه را که در نظام مستمری هر کشور اتفاق افتاده است نشان می‌دهد. تمامی تغییرات نرخ‌های تعهدی مورد توجه قرار گرفته و طرح‌های حق‌بیمه مستقیم نیز مدل‌سازی شده است. از همه مهم‌تر اینکه تمامی قوانینی که حاوی تغییرات در سنین بازنشستگی بودند اجرا شده‌اند.

اگر سن بازنشستگی افزایش می‌یافت چه اتفاقی می‌افتاد؟

چنان‌که پیش‌تر اشاره شد، هر اصلاحیه مستمری که شامل افزایش در سن بازنشستگی شود در صورت ثبات باقی شرایط، می‌تواند به یک افزایش در چارچوب مدل‌سازی مستمری سازمان همکاری و توسعه اقتصادی منجر شود. یک اصلاحیه از چندین مؤلفه مختلف ترکیب شده است، لذا توجه محض به نرخ‌های جایگزینی می‌تواند باعث گمراهی و دشوار کردن ارزیابی اصلاحاتی شود که به سن بازنشستگی بی‌ارتباط هستند. برای مثال، اگر اصلاحات در یک طرح با مزایای معین اندکی در نرخ تعهدی کاهش ایجاد نموده و پنج سال بر سن بازنشستگی بیفزاید، نرخ کلی جایگزینی احتمالاً بالاتر خواهد بود. هرچند در عمل، اگر نرخ جایگزینی کاهش یابد، نرخ تعهدی نیز باید کمتر شود.



Source: OECD pension models.

<http://dx.doi.org/10.1787/888932935477>

Δ نمودار ۶: مقایسه نرخ ناخالص جایگزینی و دارای ناخالص مستمری

به منظور حذف اثر افزایش در سن بازنشستگی، نیاز به طراحی سه سناریوی مختلف وجود دارد. نخستین سناریو این است که نظام قانونی کنونی با تمام

تغییرات برنامه‌ریزی‌شده (پس از اصلاح) ترکیب شده است. در دومین سناریو، نظام قانونی یکسان، بدون هیچ‌گونه افزایش در سن بازنشستگی است (پس از بازمینی)^۱. سومین سناریو طرح پیش از اصلاح است که در اوایل دهه ۹۰ و پیش از هر کدام از اقدامات پس از بازمینی یا پس از اصلاح ارائه شد. در اینجا اثر افزایش سن بازنشستگی ممکن است از دیگر اقدامات اصلاحی اجرا شده متمایز شود.

نتایج این سه مدل برای کشورهای استرالیا، جمهوری چک، فرانسه، آلمان، جمهوری اسلواکی و ترکیه در نمودار (۷) نشان داده شده است. اصلاحات در چهار کشور نخست کاری صورت نداده اما سن بازنشستگی را افزایش داده است (سن مستمری در مورد استرالیا)، در حالی که در اسلواکی و ترکیه، باوجود اینکه اصلاحات عمده دیگری نیز در نظام مستمری در دستور کار قرار گرفته است، افزایش در سن بازنشستگی همچنان نقش اصلی را بازی می‌کند.

در سمت چپ نمودارهای نمودار (۷) نرخ ناخالص جایگزینی وجود دارد و در سمت راست، دارایی مستمری مشاهده می‌شود. نتیجه این است که تغییرات در سن بازنشستگی اثر بیشتری بر نرخ‌های جایگزینی نسبت به دارایی مستمری دارد. این تعجب‌برانگیز نیست که با فرض ثابت بودن سن ورود به بازار کار و اشتغال افراد تا بالاترین سن بازنشستگی، انتظار داشته باشیم نرخ جایگزینی برای یک شغل بلندمدت بالا باشد. به‌طور مشابه، در صورتی که طول دوره بازنشستگی کوتاه شده باشد، دارایی مستمری تنها در صورتی افزایش می‌یابد که افزایش قانونی در سن بازنشستگی کمتر از افزایش پیش‌بینی شده امید به زندگی باشد.

اگر تغییرات پس از اصلاح با شرایط پیش از اصلاح مقایسه شود و سن بازنشستگی نیز بدون تغییر باقی بماند، مشاهده می‌شود که ترکیه بیشترین افزایش در نرخ‌های جایگزینی را داراست. چنین نتایجی همچنین ممکن است به این دلیل واقع شده باشد که سن بازنشستگی ترکیه ۲۰ سال افزایش یافته، در حالی که در کشورهای دیگری که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، روال معمول افزایش سن بین پنج تا هفت سال است. باید تأکید کرد که تغییری در نرخ‌های جایگزینی افراد زیر صدک ۶۰ام از اصلاحات (پس از بازمینی) به زمان «پس از اصلاح» وجود نداشته و در هر دوی این‌ها افراد، حداقل

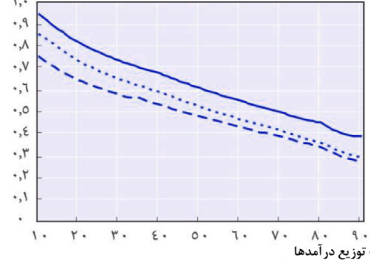
1 . post-oldret

مستمری را دریافت می‌کنند. با وجود چنین افزایش زیادی در نرخ‌های جایگزینی، ارزش دارایی مستمری عملاً کمتر از شرایطی است که سن بازنشستگی ثابت می‌ماند - البته به دلیل کاهش دوره پرداخت‌ها. با افزایش زندگی کاری به میزان ۲۰ سال، حتی زمانی که تغییرات امید به زندگی نیز در این مدل وارد شود، طول بازنشستگی نزدیک به ۲۰ سال کاهش خواهد یافت.

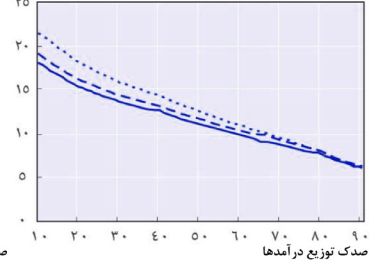
افزایش نرخ جایگزینی جمهوری اسلواکی در صورتی که سن بازنشستگی در ترکیه افزایش نیافته بود مشابه ترکیه می‌شد. جالب توجه است که دارایی مستمری به دلیل افزایش سن بازنشستگی به میزان هفت سال که تغییرات نرخ‌های تعهدی را لغو می‌کند، به ندرت تحت تأثیر قرار گرفته است. در تمام کشورهای مورد تحلیل، نرخ‌های جایگزینی در نظام‌های کنونی همواره نسب به زمانی که سن‌های بازنشستگی در سطوح پیش از اصلاح باقی بماند، بیشتر است. دارایی مستمری در سناریوهای کاملاً اصلاح شده برای استرالیا، جمهوری چک، و آلمان کاهش می‌یابد در حالی که در فرانسه افزایش یافته است.

پساصلاح پیشاصلاح پسابازبینی

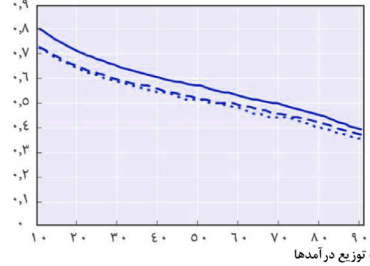
نرخ ناخالص جایگزینی



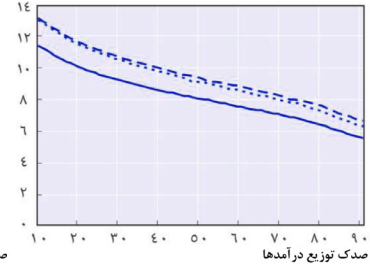
استرالیا
دارایی ناخالص مستمری



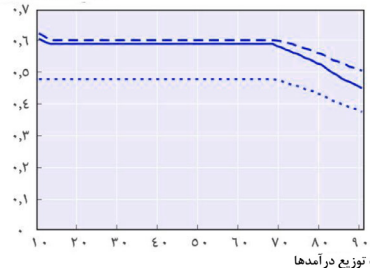
نرخ ناخالص جایگزینی



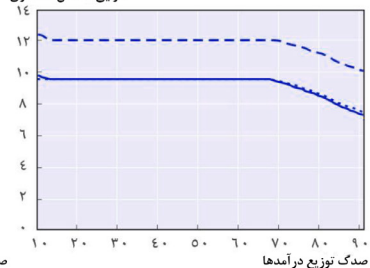
جمهوری چک
دارایی ناخالص مستمری



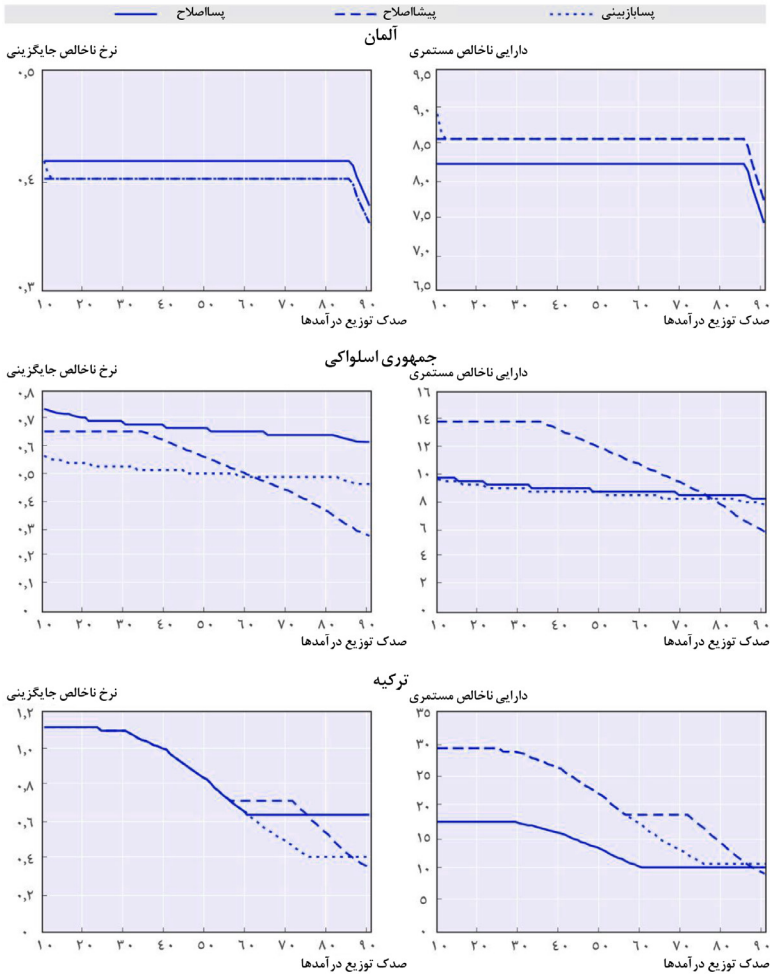
نرخ ناخالص جایگزینی



فرانسه
دارایی ناخالص مستمری



Δ نمودار ۷: مقایسه نرخهای ناخالص جایگزینی و دارایی ناخالص مستمری، بدون تغییر سن بازنشستگی، ۱۹۹۰-۲۰۱۳



△ ادامه نمودار Y

نتیجه‌گیری‌ها و پیامدهای سیاسی

در این قسمت اصلاحات مستمری در کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی که این کشورها در پنج سال گذشته عهده‌دار شده‌اند، مورد بحث قرار گرفته است. همچنین اثر اصلاحات مستمری ۲۰ سال گذشته بر تعهدات آتی مستمری نسبت به افراد با سطوح درآمدی مختلف، مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

کار بیشتر، اندوخته بیشتر

افزایش در سن معمول بازنشستگی، شایع‌ترین اصلاح در پنج سال گذشته بوده است. در نتیجه، اکثر کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در میانه قرن حاضر، دارای حداقل ۶۷ سال سن بازنشستگی خواهند بود. تعدادی از کشورها با ایجاد پیوند مستقیم بین افزایش سن بازنشستگی با روند تکاملی امید به زندگی، از این سن نیز فراتر خواهند رفت.

اصلاحات عظیم ساختاری که منجر به مفصل‌بندی مجدد نظام مستمری می‌شود در سال‌های اخیر به ندرت اتفاق افتاده است. اما بسیاری از کشورها ارائه یا تصمیم به ارائه طرح مستمری با حق بیمه معین را داشته‌اند؛ برای مثال، جمهوری چک، رژیم اشغالگر قدس و بریتانیا از جمله این کشورها هستند. همزمان دو کشور لهستان و مجارستان، به ترتیب سرمایه‌گذاری با مدیریت خصوصی و طرح‌های با حق بیمه معین را کاهش داده یا متوقف کرده‌اند.

اندکی حمایت در حال حاضر در ازای دریافتی کمتر برای همه در آینده

در حالی که مستمری‌بگیران در مراحل اولیه بحران مالی و اقتصادی عمدتاً مورد حمایت قرار می‌گرفتند و گاهی حتی از افزایش‌های مصلحتی مستمری‌ها به‌عنوان بخشی از برنامه‌های محرک اقتصادی بهره‌مند می‌شدند، اما در حال حاضر کاهش

هزینه‌ها در برنامه‌های تثبیت مالی بر بازنشستگان تأثیر گذاشته است.

به‌عنوان مثال، مزایای مستمری از سال ۲۰۰۹ در ایرلند افزایش نیافته، اما بازنشستگان همچنان به‌طور نسبی کمتر از شاغلین، از کاهش درآمدها متأثر شده‌اند. در پرتغال سطوح مزایای رفاهی در سال ۲۰۱۱ ثابت مانده، و پرداخت‌های ماه ۱۳ و ۱۴ برای مستمری‌بگیران پرداخت شده است. در بلژیک نیز، افزایش‌های آتی مستمری‌ها از طریق تغییر در روش شاخص‌بندی مستمری‌ها در طول زمان، کاهش یافته است.

کارگرانی که امروز وارد بازار کار می‌شوند، به‌دلیل مجموعه اصلاحاتی که کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در طول ۲۰ سال گذشته اجرا کرده‌اند، وعده مزایای مستمری کمتری نسبت به نسل‌های پیشین دریافت می‌کنند. کار بیشتر ممکن است برخی از این کاهش‌ها را جبران کند، اما در مجموع به ازای هر سالی که کارگران در مستمری آتی خود مشارکت می‌کنند، از مزایای کمتری در طرح‌های با مزایای معین نسبت به قبل از اصلاحات بهره‌مند می‌شوند. برای مثال، در کره، نرخ جایگزینی موردنظر برای مستمری‌ها از ۵۰٪ به ۴۰٪ برای کارگرانی که ۴۰ سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند سقوط کرده است. در اتریش، حقوق تعهدی مستمری، از ۲٪ به ازای هر سال مشارکت، به‌مرور به ۱،۷۸٪ کاهش یافته است. در بلژیک نیز تعداد سال‌های موردنیاز برای رسیدن به بالاترین نرخ تعهدی افزایش یافته است. اقلام تعهدی برای آستانه‌های مختلف در آمدی در جمهوری چک و بریتانیا نیز کاهش یافته است.

ضرورت افزایش سطح پوشش کارگران در اقتصادهای نوظهور

اصلاحات اخیر برای کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیستند عمدتاً بر افزایش سطح پوشش متمرکز است، که سطح کنونی آن بسیار کمتر از کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی است.

برای مثال، چین در سال ۲۰۰۹ یک مستمری ویژه روستاییان را به‌منظور ایجاد مددکاری اجتماعی برای ساکنان روستا ارائه کرد. این طرح به‌صورت ملی از سال ۲۰۱۲ و پس از اجرای آزمایشی منطقه‌ای، به شهروندان غیر حقوق‌بگیر گسترش یافت. دولت هند در می ۲۰۰۹ به تمام کارگران بخش خصوصی

اجازه داد تا به صورت داوطلبانه در نظام جدید مستمری مشارکت کنند. این طرح پیش تر تنها کارمندان دولتی را تحت پوشش قرار می داد. این طرح اکنون توسعه یافته و ۳۰۰ میلیون کارگر بخش غیررسمی را که به طور جزئی در حق بیمه ها مشارکت می کنند شامل می شود. آفریقای جنوبی تاکنون هیچ اصلاحات خاصی را انجام نداده، اما چندین گزارش مشورتی برای پارلمان تهیه شده که برای افزایش سطح پوشش و سطوح مزایا تلاش کنند.

در چند سال اخیر، برای کشورهای که عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نبوده و پوشش گسترده ای را دارا بوده اند، اصلاحات عمده و گسترده ای صورت پذیرفته است. اما در طول ده سال اخیر شرایط کاملاً تغییر یافته است. به عنوان مثال در روسیه یک مستمری ملی با حق بیمه معین در سال ۲۰۰۳ به منظور تکمیل مستمری عمومی با نرخ ثابت تعریف شده است. در آرژانتین و در سال ۲۰۰۸، طرح حساب های شخصی متوقف گردیده و تمامی کارگران و مانده حساب های آن ها به نظام توازن هزینه و درآمد^۱ منتقل می شود. در برزیل هیچ تغییری در نظام عمومی وجود نداشته اما در می ۲۰۱۲ یک طرح با حق بیمه معین برای کارمندان فدرال ارائه شد. دو کشور باقی مانده اندونزی و عربستان سعودی هیچ تغییری در نظام های مستمری خود حتی در بلندمدت اعمال نکرده اند.

کاهش وعده بازنشستگی

در تمامی کشورها مزایای آتی به گونه ای تنظیم شده که در میان تمام توزیع های درآمدی کاهش یابد، اما الگوی آن در میان کشورهای مختلف کاملاً متفاوت است. در بسیاری از موارد، کشورها در پی حمایت از کم درآمدترین افراد در برابر کاهش مزایا هستند. در مکزیک، حمایت کامل به ۳۰٪ فقیرترین کارگرانی که شایسته حداقل مستمری بوده و حق بیمه های لازم را در طول زندگی کاری خود پرداخت کرده اند اعطا شده است. در یونان و پرتغال، کاهش مزایای مستمری برای کسانی که در انتهای چارک توزیع درآمدی هستند به وضوح کمتر است.

1. Pay As You Go

سوئد در این رابطه مورد خاصی محسوب می‌شود: کم‌درآمدان در برابر افراد با درآمد متوسط مورد حمایت قرار گرفته، اما اصلاحات عملاً بیشتر به ۲۰٪ ثروتمندترین کارگران نفع رسانده درحالی‌که بیشترین کاهش‌ها بر کسانی که بین صدک ۴۰ام و ۷۰ام هستند تحمیل شده است.

در تمامی کشورها غیر از سوئد، پردرآمدترین افراد از اصلاحات به بیشترین میزان تأثیر [منفی] خواهند پذیرفت. به‌عنوان مثال در یونان، مستمری‌های آتی برای ۱۰٪ ثروتمندترین کارگران تنها نیمی از آنچه را که در صورت نبود اصلاحات دریافت می‌کردند محقق کرده است. برای مکزیک نیز وضع به همین منوال است، درحالی‌که پرتغال نیز شاهد حدود ۴۰٪ کاهش در مستمری برای پردرآمدترین افراد است.

در اتریش، فنلاند، ایتالیا و ژاپن کاهش در حقوق مستمری‌های آتی در عمل برای تمام کارگران در تمام سطوح درآمدی ثابت است؛ تنها در فنلاند کاهش جزئی برای کم‌درآمدترین افراد اعمال شده است. نرخ‌های جایگزینی آتی در مجارستان پس از آخرین اصلاحیه افزایش خواهد یافت؛ و این عمدتاً به دلیل آن است که به‌جای تغییرات عمده نظام‌مند، سن بازنشستگی افزایش یافته است. هر دو نظام پیش از اصلاح و پس از اصلاح بر اساس مزایای تعریف شده هستند.

دشواری دسترسی به بازنشستگی پیش از موعد

این بخش به تأثیر اصلاحات بر کارگران تمام‌وقت اختصاص دارد و این بدان معناست که مسئله بازنشستگی زود هنگام مورد تحلیل قرار نگرفته است. اما باید تأکید کرد که بسیاری از کشورها دسترسی به طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد را دشوار کرده و یا تلاش کرده‌اند تا شاغلان از بازنشستگی پیش از موعد دلسرد شوند. در بلژیک، حق بیمه‌های کارفرمایان برای مزایای بازنشستگی پیش از موعد افزایش یافته، درحالی‌که در دانمارک دسترسی به طرح داوطلبانه بازنشستگی زود هنگام از ژانویه ۲۰۱۲ کاهش یافته است. در کانادا کاهش مزایای مستمری برای هر سال بازنشستگی پیش از موعد، از ۶٪ به ۷٫۲٪ افزایش یافته، درحالی‌که در یونان سن بازنشستگی زود هنگام از ۵۳ به ۶۰ سال افزایش یافته است. نهایتاً در پرتغال، بازنشستگی پیش از موعد حداقل

تا سال ۲۰۱۴ به حالت تعلیق درآمده است. اما احتمال اینکه تمام کارگران به لحاظ سلامتی و یا عوامل دیگر، در موقعیتی باشند که بتوانند تا سنین بالای بازنشستگی به طور کامل کار کنند اندک است؛ کشورها نیاز دارند تا این شرایط را زیر نظر بگیرند، تا تضمینی به دست آید که شرایط کار به گونه‌ای است که کار طولانی‌تر امکان‌پذیر بوده و حمایت هدفمند به منظور پشتیبانی از کارگران در برابر بیماری‌ها و آسیب‌های جسمی ناشی از شغل فراهم شود و مزایای موردنیاز برای کسانی که کار نمی‌کنند مهیا شود. در برخی کشورها همچنین یک مباحثهٔ سیاستی جدی پیرامون طول دورهٔ شغلی لازم به منظور دستیابی به مزایای کامل وجود دارد. همچنین آیا انتظار از افراد برای شروع به کار در جوانی و ادامهٔ آن تا ۶۷ سالگی و بعد از آن منصفانه است؟

| سایر | طرح با حقوق‌بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مرا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمیری تعدیل شده | سن مشمولیت مستمیری | استرالیا (پس از اصلاح) |
|--|-----------------------------|--|---|--|---|------------------------------|
| نرخ بالاتر عقب‌نشینی برای آزمون درآمدی در مستمیری عمومی. | | | | اعطای امتیاز آزمون جدید درآمدی برای مستمیری عمومی. | سن بازنشستگی برای زنان از ۶۰ به ۶۵ سال افزایش یافته است. افزایش بیشتر در سن بازنشستگی مردان و زنان از ۶۵ به ۶۷ در ۲۰۱۷-۲۰۲۲. | |
| کاهش در نرخ تهیدی. شاخص بندی کمتر سخت‌و‌مندانه برای مستمیری‌های بالا تر. | معرفی عامل ثبات موردیجث. | بهترین ۱۵ تا ۴۰ سال. | | کاهش مزایا برای بازنشستگی زودهنگام ارائه و برای افزایش تنظیم شده است. دسترسی به بازنشستگی زودهنگام محدود شده است. | سن بازنشستگی پیش از موعد ۱۵ سال افزایش یافته است. محدوده مستمیری بین ۶۲ و ۶۵ سال. سن بازنشستگی برای زنان با سن بازنشستگی مردان هم‌تراز شده است. | اتریش (پس از اصلاح) |

Δ جدول ۳. اصلاحات مستمیری اخیر و پس از اصلاح

| سایر | طرح با حقوق بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمری تعدیل شده | سن مشمولیت مستمری | |
|---|-----------------------------|--|---|--|---|----------------------------------|
| بخش عمومی موردازمون درآمدی قرار می‌گیرد. ارزش گذاری بالاتر درآمدهای گذشته و شاخص بندی کمتر مستمری‌ها در پرداخت. | | امید به زندگی متکثر (از ۲۰۱۰). | انتقال از ده سال آخر به میانگین کل. | نرخ تعهدی افزایش یافته برای افرادی که در سن ۶۲-۶۷ کار می‌کنند. | افزایش تدریجی در سن بازنشستگی به ۶۵ سال تا ۲۰۳۰. سن بازنشستگی پس از ۲۰۲۵ باید سالانه دو ماه افزایش یابدا کند. مدال‌ها سن بازنشستگی به میزان ۶۹ سال را مفروض می‌گیرند. | چهاروی چک (پس از اصلاح) |
| | | | | | | فنلاند (پس از اصلاح) |

△ ادامه جدول ۳.

| سایر | طرح با حقیقه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال ها در فرمول مزایا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمري تعدیل شده | سن مشمولیت مستمري | |
|---|---|--|---|--|----------------------------|---|
| هدف گذاری حداقل ۸۵٪ از حداقل درآمد. ارزش گذاری بر اساس قیمت در هر دو برنامه. | حداقل دوره مشارکت با تغییرات در امید به زندگی بیشتر خواهد شد. | افزایش حداقل دوره مشارکت. تغییر سنجش درآمد طرح‌های عمومی از بهترین ۱۰ سال به بهترین ۲۰ سال. | تغییرات در تنظیم مزایا برای بازنشستگی زودهنگام/ دیرهنگام در مستمری‌های عمومی و حرفه‌ای. | افزایش در سن بازنشستگی تا ۶۲ سال براساس مدل‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی. | فرانسه (پس از اصلاح) | |
| حذف مرحله‌ای مالیات بر درمان درآمدهای مستمری. | ارزش گذاری و شاخص بندی همراه با بدتر شدن نرخ وابستگی تقلیل یافته است. | | کاهش در مزایا برای بازنشستگی پیش از ۶۵ سالگی. | | آلمان (پس از اصلاح) | |
| | نیووند سن بازنشستگی به امید به زندگی از سال ۲۰۲۰. | | | | یونان (پس از اصلاح) | افزایش سن بازنشستگی از ۵۸ به ۶۵ سال. |

| سایر | طرح با حق‌بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزایا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمري تعدیل‌شده | سن مشمولیت مستمري |
|---|--|---|--|--|---|
| حداقل مستمري نقودگرديده. شاخص‌بندي کمتر سخت‌وتمندانه در پروااخت مستمري‌ها. شمول مستمري‌ها بر ماليات بر درآمد. | طرح با حق‌بیمه معین در سال ۲۰۱۲ خاتمه یافته است. | از طريق محاسبه مقرري ساليانه در طرح با حق‌بیمه معین . | محاسبه مستمري بر اساس درآمدهای ناخالص به‌جای درآمدهای خالص. | نرخ‌های تعهدی خطی به‌جای نرخ‌های بالاتر برای سال‌های ابتدایی. | افزایش تدریجی در سن بازنشستگی از ۵۵ سال برای زنان و ۶۰ سال برای مردان به ۶۲ سال برای هر دو سن بازنشستگی از ۶۲ به ۶۵ سال بین سال‌های ۲۰۱۲ و ۲۰۱۷ افزایش می‌یابد. |
| از حساب‌های با مزایای معین به حساب‌های صوری. شاخص‌بندي کمتر سخت‌وتمندانه برای مستمري‌های بالاتر. | | از طريق محاسبه صوری حقوق ساليانه. | سال‌های موردنیاز برای کسب خدمات مستمري از ۳۷ به ۴۰ سال افزایش یافته است. | تنظیم مزایای بازنشستگی پیش از موعد از طریق محاسبه صوری حقوق سالانه. | سن بازنشستگی برای مردان از ۶۰ به ۶۵ سال و برای زنان از ۵۵ به ۶۰ سال افزایش یافته است. تا سال ۲۰۲۱ سن بازنشستگی برای هر دو به ۶۷ سال افزایش پیدا می‌کند. |
| کاهش نرخ تعهدی. | | مزایا به‌منظور بازتاب تغییرات مورد انتظار در نرخ ولبستگی تنظیم شده‌اند. | درآمدهایی که پیش‌تر برای محاسبه مستمري‌ها مورد استفاده قرار می‌گرفت گسترش یافته و مزایا را نیز شامل می‌شوند. | | سن بازنشستگی از ۶۰ به ۶۵ سال افزایش می‌یابد. |

| سایر | طرح با حقوق بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مرا یا با شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمری تعدیل‌شده | سن مشمولیت مستمری | مکزیگ (پس از اصلاح) |
|------|---|---|--|------------------------------|-------------------|---------------------------|
| | طرح اجباری و خصوصی با حق بیمه معین چاپ‌گزین برنلمه عمومی با مزایای معین می‌شود. | مشارکت‌های کارفرما در حق بیمه‌های اجباری با حق بیمه معین. | | | | نروژ (اخیر) |
| | طرح حساب‌های ملی از ژانویه ۲۰۱۱. | | | | | نروژ (پس از اصلاح) |

| سایر | طرح با حق بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزایا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمري تعدیل شده | سن مشمولیت مستمري | لهستان (پس از اصلاح) |
|--|---|---|---|---------------------------|---|----------------------|
| لغو مستمري عمومی. از حساب‌های با مزایای معین به حساب‌های صوری. | از طریق اجباری با حق بیمه معین برای تازه‌واردها و کارگران زیر ۳۰ سال. | از طریق محاسبه مقرر سالیانه صوری در طرح عمومی و محاسبه مقرر سالیانه در طرح با حق بیمه معین. | از بهترین ۱۰ سال متوالی در ۲۰ سال پایانی به میانگین کل. | | عقب‌نشینی از بازنگرستی پیش از موعد برای گروه‌های خاصی از کارگران. | لهستان (پس از اصلاح) |
| | نرخ حق بیمه برای حساب‌های با حق بیمه معین از سال ۲۰۱۱ از ۷۳٪ به ۲۳٪ کاهش یافته است. افزایش تدریجی به ۳۵٪ از سال ۲۰۱۷. ۵٪ باقیمانده که به ۳۸٪ کاهش یافته، NDC دوم به طرح دوم منتقل می‌شود. | | | | | |

△ ادامه جدول ۳.

| سایر | طرح با حق بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزایا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمري تعديل شده | سن مشمولیت مستمري | اسپانیا (اخیر) |
|---|--|---|---|---|---|-----------------------|
| شاخص‌بندی کمتر سخاوتمندانه برای مستمري‌های بالاتر. | | تطبيق امید به زندگی با مزایا. | از ۱۵ سال آخر، میانگین بهترین ۱۰ سال. | معرفی افزایش‌ها برای بازنشستگی دیرهنگام و کاهش‌ها برای بازنشستگی پیش از موعد. | سن مستمري دولتی برای زنان هم‌تراز یا مردان به ۶۵ رسیده است. | جمهوری اسلواکی (اخیر) |
| از نظام با مزایای معین به نظام امتیازی. | طرح اجباری حق بیمه معین برای تازه‌واردان و داوطلبان برای کارگران فعلی. | از طریق محاسبه مقرر۱ سالانه در طرح با حق بیمه معین. | از بهترین پنج سال در ده سال پایانی به میانگین درآمدها در طول زندگی. | | افزایش سن بازنشستگی به ۶۲ سال برای مردان و زنان. | جمهوری اسلواکی (اخیر) |
| نرخ حق بیمه از ۱ سپتامبر ۲۰۱۲ به ۴٪ افزایش یافته اما از سال ۲۰۲۴ به ۶٪ افزایش خواهد یافت. | پیوند سن بازنشستگی به امید به زندگی. | | | | | جمهوری اسلواکی (اخیر) |
| | | | | ارائه توسعه محدود برای بازنشستگی دیرهنگام. | | |

△ ادامه جدول ۳.

| سایر | تغییرات محاسبه در نرخ تعهدی | طرح با حق بیمه معین | ارتباط با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزایا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمری تعدیل‌شده | سن مشمولیت مستمری | اسپانیا (پس از اصلاح) |
|------------------------------|------------------------------|---|---|--|---|------------------------------------|-----------------------|
| تغییرات محاسبه در نرخ تعهدی | تغییرات محاسبه در نرخ تعهدی | از حساب‌های با مزایای معین به حساب‌های صوری، لغو امتیازات انحصاری مالیات بر درآمد برای مستمری‌گیران | از طریق محاسبه مقرری سالانه صوری و محاسبه طرح‌های با حق بیمه معین. ثبات تعدیل در حساب‌های صوری. | پروند خود کار بین پارامترهای مستمری و امید به زندگی از سال ۲۰۲۷. | سن بازنشستگی تا سال ۲۰۲۷ به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. | سن بازنشستگی تا سال ۲۰۲۷ به ۶۷ سال | اسپانیا (پس از اصلاح) |
| تغییرات در محاسبه نرخ تعهدی. | تغییرات محاسبه در نرخ تعهدی. | از حساب‌های با مزایای معین به حساب‌های صوری. | از طریق محاسبه مقرری سالانه صوری و محاسبه طرح‌های با حق بیمه معین. ثبات تعدیل در حساب‌های صوری. | انتقال از بهترین ۱۵ سال به میانگین طول زندگی (طرح عمومی مبتنی بر درآمد). | | | سوئد (پس از اصلاح) |

△ ادامه جدول ۳.

| سایر | حقوق بیمه طرح با معین | یا تباد با امید به زندگی یا ثبات مالی | تغییر سال‌ها در فرمول مزا یا شرایط اعطای صلاحیت | مشوق‌های مستمري تعدیل‌شده | سن مشمولیت مستمري | ترکیه (پس از اصلاح) |
|--|--|---|---|--|--|------------------------------|
| کاهش نرخ تعهدی | | | | | | |
| افزایش در مستمری عمومی دولتی، گسترش متمم‌هایی بر اساس آزمون وسیع. افزایش تصاعدی مستمری‌های درآمدمحور دولتی. | لزوم فراهم کردن مستمری با حقوق بیمه معین (ذی‌نفع) توسط کارفرما | | | افزایش به تعویق انداختن ادعای مستمري دولتی. گزینه پرداخت یکجا افزوده شده است. | سن بازنشستگی زنان و شایستگی برای تضمین اعتبار از ۶۰ به ۶۵ سال رسیده است. | بریتانیا (اخیر) |
| | | | | | سن بازنشستگی به ۶۸ سال افزایش خواهد یافت. | بریتانیا (پس از اصلاح) |

△ ادامه جدول ۳.

باقی ماندن مسائل کفایت مستمری

اثر مالی اصلاحات مستمری که در اینجا مورد بحث قرار گرفته به دلیل آنکه بسیاری از اصلاحات جدید بوده و در پیش‌بینی هزینه‌ها وجود ندارد نمی‌تواند به‌طور کامل مورد بررسی قرار گیرد. با وجود اینکه پیشروی فرایند سالمندی جمعیت باعث افزایش هزینه‌ها می‌شود، اما اصلاحات اخیر دست کم باعث تثبیت یا کاهش هزینه‌های آتی مستمری خواهد شد. هم‌زمان نگرانی‌های سیاستی پیرامون کفایت احتمالاً در برخی کشورها افزایش خواهد یافت. کشورهایی که به‌طور سنتی دارای نظام‌های مستمری عمومی محدودی هستند، از جمله نیوزلند، و بریتانیا، با ترویج تأمین مستمری فردی از طریق طرح‌های ثبت‌نام خود کار به موضوع کفایت می‌پردازند. در استرالیا، حق‌بیمه‌های مستمری‌های با سرمایه‌گذاری اجباری به دلیل مشابهی افزایش یافته است و این در حالی است که آلمان ترجیح داده اعتبارات مالیاتی را برای پذیرش مستمری‌های داوطلبانه خصوصی در دستور کار قرار دهد. پیامدهای توزیعی اتکای بیشتر به طرح‌های مستمری با حق‌بیمه معین و خصوصی، در حالی که کارگران کم‌درآمد مشارکت طولانی‌مدت در چنین طرح‌هایی را دشوار می‌بایند، نیاز به توضیح دقیق دارد.

یادداشت‌ها

۱. جزئیات همه اصلاحات در مدل‌های تحت سناریوهای مختلف در پایان فصل و در جدول (۳) آمده است. طرح پیش از اصلاح به طرحی اشاره دارد که پیش از همه اصلاحات تصویب شده است.
۲. پیشنهادهای اصلاح مورد بحث، همچنین در جدول (۲) تحت عنوان گروه‌های باقی‌مانده مورد اشاره قرار گرفته است.



OECD ,2012 OECD Pensions Outlook (2012) OECD
.en-9789264169401/10.1787/Publishing, <http://dx.doi.org>

Retirement- :2011 Pensions at a Glance (2011) OECD
Countries, OECD. income Systems in OECD and G20
-pension_glance/10.1787/Publishing, <http://dx.doi.org>
.en-2011

Retirement- :2009 Pensions at a Glance (2009) OECD
Income Systems in OECD Countries, OECD Publishing,
.en-2009-pension_glance/10.1787/<http://dx.doi.org>

Public Policies :2007 Pensions at a Glance (2007) OECD
across OECD Countries, OECD Publishing, <http://dx.doi.org>
.en-2007-pension_glance/10.1787/org

Live Longer,Work Longer, OECD Publishing, (2006) OECD
.en-9789264035881/10.1787/<http://dx.doi.org>

