

گزارش سیاستی شماره ۳۷:

اصلاح ساختار صندوق‌های باز نسختی و کاهش وابستگی به بودجه عمومی



مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری
دفتر خدمات پژوهشی و کاربردی یافته‌های پژوهشی
مجموعه گزارش شماره ۴۰۵

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شناسه گزارش

گزارش سیاستی شماره (۳۷)		عنوان
اصلاح ساختار صندوق های بازنشستگی و کاهش وابستگی به بودجه عمومی		
۱۴۰۲-۵-۱۰۴۵۳	کد شناسه	
دفتر خدمات پژوهشی و کاربست یافته های پژوهشی	واحد ستادی	
رضوان استادعلی	پدیدآورنده	
سعید غلامی نتاج امیری	ناظر علمی	
هومان حاجی ماشاءاله بزاز	طراح جلد	
مرکز پژوهش های توسعه و آینده نگری	ناشر	
فروردین ۱۴۰۲	تاریخ انتشار	
مطالب این گزارش لزوماً بیانگر نظر رسمی سازمان برنامه و بودجه کشور و مرکز پژوهش های توسعه و آینده نگری نیست.		
حقوق معنوی اثر به پدیدآورندگان و حقوق مادی آن، به مرکز پژوهش های توسعه و آینده نگری سازمان برنامه و بودجه کشور تعلق دارد و استفاده از آن با ذکر مأخذ بلامانع است.		
آدرس: تهران - خیابان استاد نجات اللهی - خیابان استاد جعفر شهری (سپند) - پلاک ۱۶		
شماره تماس: ۰۲۱-۴۳۳۰۶۰۰۰	شماره پیام رسان: ۰۹۹۲۱۵۷۵۸۴۳	
آدرس سایت: https://www.dfre.ir/		

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
أ.....	خلاصه مدیریتی.....
۱.....	مقدمه.....
۵.....	۱- تحلیل مسئله.....
۶.....	۱-۱- صندوق‌های بازنشستگی در سایر کشورها.....
۱۹.....	۲- توصیه‌های سیاستی.....
۱۹.....	۱-۲- رفع انتقال تعهدات بین نسلی و پایداری صندوق‌های بازنشستگی در برابر پیری جمعیت.....
۱۹.....	۲-۲- کاهش وابستگی صندوق‌ها به بودجه عمومی.....
۲۰.....	۳-۲- پایداری منابع و مصارف، حفظ و ارتقای ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر.....
۲۰.....	۴-۲- گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی.....
۲۱.....	۵-۲- عدالت در دسترسی به پوشش بیمه‌های اجتماعی تعیین ضوابط و اصول سرمایه‌گذاری صندوق‌ها.....
۲۱.....	۶-۲- جامعیت تعهدات و خدمات بیمه‌های اجتماعی (ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی).....
۲۲.....	۷-۲- سایر موارد.....
۲۲.....	۸-۲- اهداف کمی و احکام.....
۲۴.....	۳- جمع‌بندی.....
۲۸.....	منابع.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱: نرخ حق بیمه در صندوق‌های بازنشستگی ایران.....	۲
جدول ۲: دو لایه بازتوزیعی و بیمه‌ای - مقایسه تطبیقی.....	۸
جدول ۳: شاخص‌بندی سیستم‌های بازنشستگی - مطالعه تطبیقی.....	۹
جدول ۴: شاخص‌بندی سیستم‌های بازنشستگی - مطالعه تطبیقی.....	۱۰
جدول ۵: نرخ‌های جایگزینی ناخالص بر اساس گروه‌های درآمدی.....	۱۲
جدول ۶: نرخ‌های جایگزینی خالص بر اساس گروه‌های درآمدی.....	۱۳
جدول ۷: ثروت بازنشستگی ناخالص به تفکیک جنسیت و درآمد.....	۱۴
جدول ۸: پوشش طرح‌های بازنشستگی اجباری بر اساس جمعیت و نیروی کار شاغل.....	۱۵
جدول ۹: مقایسه سن بازنشستگی و امید زندگی در ایران و کشورهای منتخب در ۲۰۱۵.....	۱۶
جدول ۱۰: اهداف کمی.....	۲۲
جدول ۱۱: اهداف کلی، راهبردها و سیاست اجرایی.....	۲۴

خلاصه مدیریتی

مسائل و چالش‌های صندوق بازنشستگی بنا بر علل و عوامل متعدد، طی دو دهه اخیر ظهور و بروز یافته و در حال حاضر از چنان اهمیتی برخوردار است که در زمره چالش‌های اساسی کشور قلمداد می‌شود. بحران بیمه‌های بازنشستگی و ناپایداری مالی سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی از آن دسته بحران‌هایی به شمار می‌آید که وقوع آن مورد اجماع رأی و اتفاق نظر کارشناسان است.

موضوع صندوق‌ها در قوانین بالادستی نظیر قانون ساختار رفاه و تأمین اجتماعی و برنامه‌های توسعه چهارم تا ششم دارای احکام قانونی متواتری است. در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز که در ابتدای سال ۱۴۰۱ ابلاغ گردید بندهای سوم و چهارم به موضوع صندوق‌ها اختصاص دارد و بیان می‌کند:

- پایبندی به حقوق و رعایت تعهدات بین نسلی و عدم تحمیل طرح‌های فاقد تضمین مالی بین نسلی، تأمین منابع پایدار، رعایت محاسبات بیمه‌ای و تعادل بین منابع و مصارف و حفظ و ارتقاء ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی به عنوان اموال متعلق حق مردم با تأکید بر امانت‌داری، امنیت، سودآوری و شفافیت با ایجاد سازوکار لازم.
- اصلاح قوانین، ساختارها و تشکیلات سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی در جهت تأمین عدالت و یکسان‌سازی قواعد، مقررات بیمه‌ای و جلوگیری از ایجاد و انباشت بدهی‌های دولت و رعایت قواعد بیمه‌ای و تأمین بار مالی تضمین شده و بین نسلی.

پیری جمعیت و انتقال تعهدات بین نسلی، اعمال سیاست‌های تعهدآور به صندوق‌های بازنشستگی، فراگیر نبودن قلمرو بیمه‌های اجتماعی و پوشش ناکافی، بی‌ثباتی مدیریتی و عدم تناسب بین سن بازنشستگی و سن امید به زندگی و نیاز به ایجاد تغییرات پارامتریک از دیگر مسائل مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌آیند.

از آنجا که سیستم اجرایی و برنامه‌ریزی کشور در آستانه تدوین برنامه هفتم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار دارد، این ضرورت ایجاب می‌کند که موضوع صندوق‌های بازنشستگی، راهکارها و سیاست‌های اجرایی برای مواجهه با بحران‌های موجود در این حوزه بررسی شود تا در برنامه هفتم توسعه مورد استفاده قرار گیرد.

در این گزارش سیاستی ضمن بررسی وضعیت صندوق‌های بازنشستگی کشور، چالش‌ها و مسائل آنها و مطالعه تطبیقی تجارب دیگر کشورها در این حوزه توصیه‌های سیاستی پیرامون رفع انتقال تعهدات بین نسلی و پایداری صندوق‌های بازنشستگی در برابر پیری جمعیت، کاهش وابستگی صندوق‌ها به بودجه عمومی، پایداری

منابع و مصارف، حفظ و ارتقای ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر، گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی، عدالت در دسترسی به پوشش بیمه‌های اجتماعی، تعیین ضوابط و اصول سرمایه‌گذاری صندوق‌ها و جامعیت تعهدها و خدمات بیمه‌های اجتماعی ارائه شده است.

مقدمه

در حال حاضر، ۱۸ صندوق بازنشستگی در ایران فعالیت دارند. صندوق تأمین اجتماعی برای کارگران و شاغلان بخش خصوصی، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمان دولت، صندوق بازنشستگی لشکری برای نیروهای مسلح، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر برای جمعیت روستایی کشور و ۱۴ صندوق دیگر نیز برای پوشش شاغلان حوزه‌های دیگر وجود دارند. حدود ۹۰ درصد بیمه‌شدگان کشور در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری عضویت دارند.

استقرار نظام تأمین اجتماعی به صورت جامع، یکپارچه، شفاف، کارآمد، فراگیر و چند لایه یکی از ضرورت‌های استقرار عدالت، ثبات اجتماعی و توسعه اقتصادی است. نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت بنیان، کرامت‌بخش و جامع برای تأمین اجتماعی همگان که برگرفته از الگوهای اسلامی- ایرانی و مبتنی بر نظام اداری کارآمد، حذف تشکیلات غیرضروری و رفع تبعیض‌های ناروا و بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی باشد، جامعه هدف را در مقابل آسیب‌ها و مخاطرات اقتصادی، اجتماعی و طبیعی مورد حمایت قرار می‌دهد. با وجود آنکه بخش قابل توجهی از مردم در اشکال بیمه‌ای یا حمایتی تحت پوشش نظام تأمین اجتماعی هستند. به‌رغم وجود ۱۸ صندوق بازنشستگی، حدود ۳۰ درصد از جمعیت کشور تحت پوشش حمایت بیمه‌ای و صندوق بازنشستگی قرار ندارند.

به دلایل متعدد از جمله تحول ساختار جمعیت، افزایش امید به زندگی، پیری جمعیت، سوانح و بیماری‌های شغلی و اجرای قوانین متعدد بازنشستگی پیش از موعد، شاهد تشدید روند رشد تعداد مستمری‌بگیران و کاهش ذخایر صندوق‌های بازنشستگی نسبت به منابع آنها بوده‌ایم.

صندوق‌های بازنشستگی اجزای اصلی و عملیاتی نظام تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهند. همانند هر سیستم دیگری، هماهنگی و تعامل بین اجزای سیستم تأمین اجتماعی و اجتناب از وضعیت جزیره‌ای در تحقق اهداف و بهبود عملکرد آن نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. این همبستگی و تعامل بدین معناست که صندوق‌های مختلف در عین استقلال و پوشش اقسام مختلف جامعه، در تعیین نرخ حق بیمه و پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگی از یک اصول مشخص و مشترک پیروی کنند. در نظام تأمین اجتماعی ایران به‌رغم وجود ۱۸ صندوق بازنشستگی، نظام بیمه‌ای فراگیر و یکپارچه‌ای که همه افراد جامعه را تحت پوشش قرار دهد و در ارائه حقوق و مزایای بازنشستگی بر اساس منطق بیمه‌ای به صورت برابر عمل کند، وجود ندارد.

به دلیل ارتقای تعدد صندوق‌های بازنشستگی در لایه بالاتر از پایه در نظام‌های تأمین اجتماعی دنیا، غالباً مزایای بازنشستگی و بهبود کارایی در ارائه خدمات از طریق ایجاد فضای رقابتی بین صندوق‌ها و افزایش جمعیت تحت پوشش است.

این در حالی است که صندوق‌های بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی ایران در غیاب نظام چندلایه تأمین اجتماعی و بدون سطح‌بندی خدمات و چارچوب قانونی مشخص و غالباً مشترکی عمل می‌کنند؛ به طوری که دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی مختلف به اقتضای منابع مالی در اختیار، درآمدهای اختصاصی و توان جذب

اعتبارات عمومی با استفاده از سازوکارهای قانونی و حتی غیرقانونی اقدام به تشکیل صندوق بازنشستگی مستقلی نموده‌اند و ذیل آن به کارکنان خود حقوق و مزایا پرداخت می‌کنند. این موضوع سبب شده است که بین کارکنان دستگاه‌های مختلف حتی در شرایط حق بیمه و سنوات خدمتی مشابه، تفاوت فاحشی در برخورداری از حقوق و مزایا وجود داشته باشد (هاشمی و معصومی، ۱۳۹۶).

جدول ۱، نبود قانون واحد در تعیین حق بیمه و تفاوت در سهم بیمه شده است و کارفرما و دولت در صندوق‌های مختلف را نشان می‌دهد. با این توضیح که در صندوق‌های دوجانبه مربوط به کارمندان دولت در دستگاه‌های اجرایی، تفکیک بین حق بیمه سهم کارفرمایی و حق بیمه سهم حاکمیتی دولت وجود ندارد.

جدول ۱: نرخ حق بیمه در صندوق‌های بازنشستگی ایران

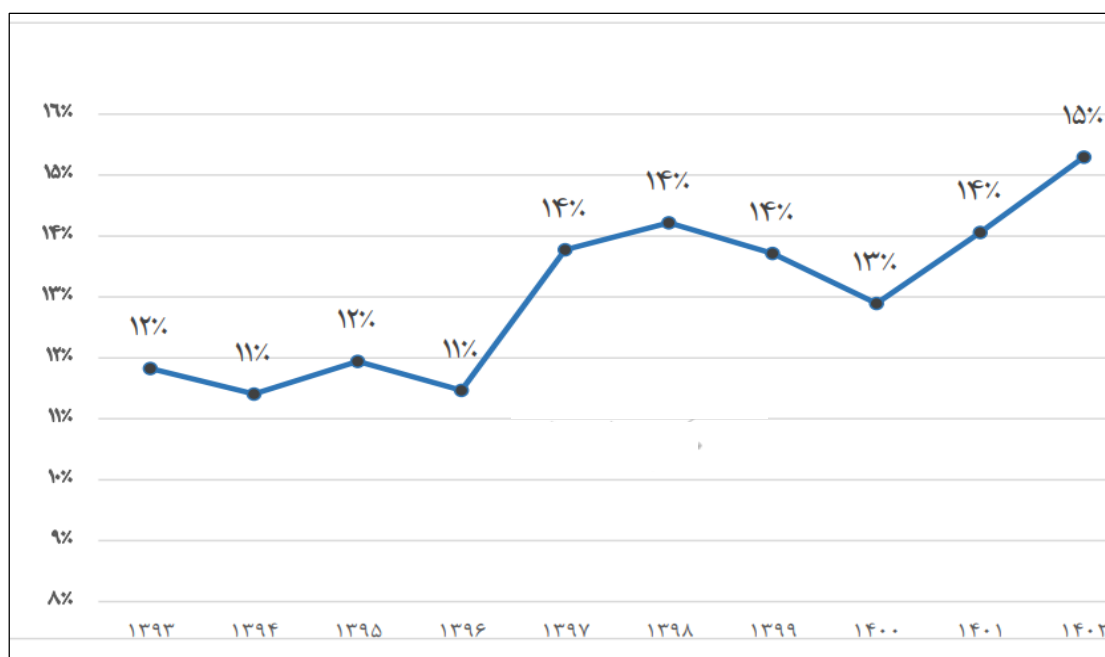
وضعیت	نام سازمان یا صندوق	نرخ حق بیمه بازنشستگی		
		سهم بیمه شده	سهم کارفرما	سهم دولت
عمومی- دولتی	سازمان تأمین اجتماعی	۷	۲۰	۳
	صندوق بازنشستگی کشوری	۹	۱۳.۵	تأمین کسری
	صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر	۵	-	۱۰
	سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	۹	۱۳.۵	تأمین کسری
	صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد ایران	۱۰	۲۰	-
صنفی اختصاصی (خاص)	صندوق بازنشستگی کارکنان شرکت نفت	۶	۱۹	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه ایران	۹	۱۸	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک‌ها	۹	۲۱	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان صنایع ملی مس ایران	۹	۲۱	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان هواپیمایی هما	۱۱	۱۸	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان بانک مرکزی	۸.۵	۱۷	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان بیمه مرکزی	۹	۱۸	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی	۹	۱۶.۱	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان فولاد ایران	۱۰	۲۰	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان سازمان گسترش و نوسازی صنایع (آینده‌ساز)	۷	۱۴	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان صداوسیما	۸	۱۶	-
	صندوق بازنشستگی کارکنان شهرداری تهران	۷	۱۴	-
	صندوق حمایت و کلا و کارگشایان دادگستری	۸	۴	-

منبع: کاظم‌زاده گنجی و همکاران، ۱۴۰۰

مطابق لایحه بودجه ۱۴۰۲، اعتبار اختصاص یافته به صندوق‌های بازنشستگی نیازمند کمک دولت نزدیک به رقم ۳۳۱ هزار میلیارد تومان است که ۲۰۷ هزار میلیارد تومان مربوط به صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۱۲

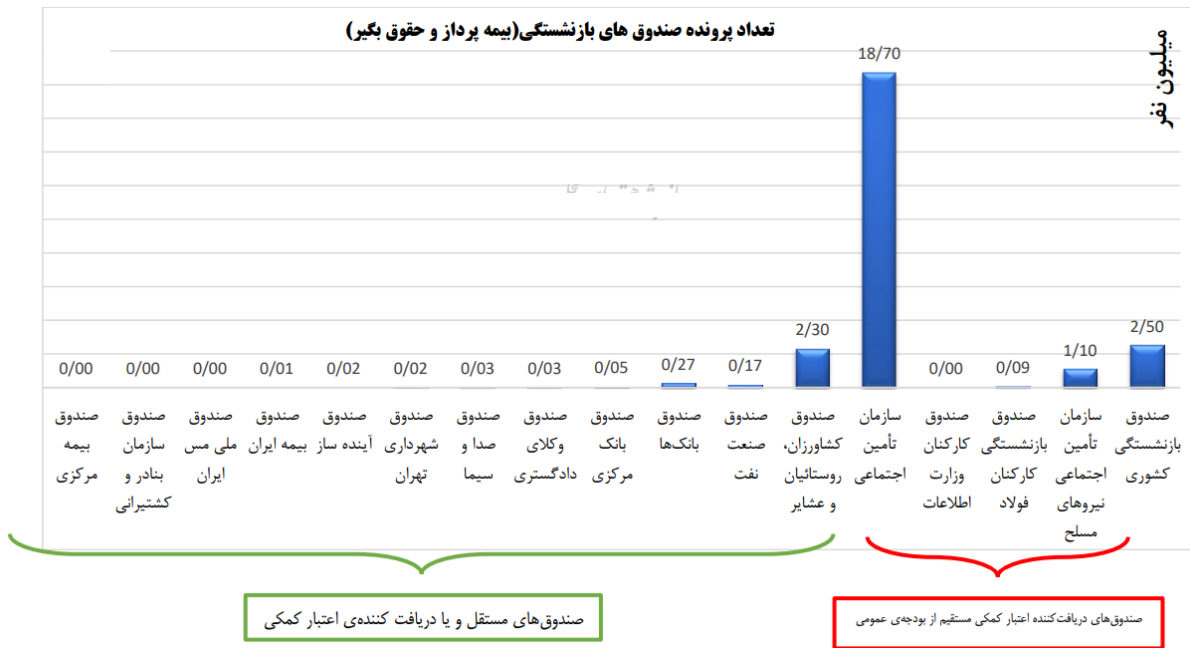
هزار میلیارد تومان مربوط به سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح و ۱۱/۳ هزار میلیارد تومان برای صندوق بازنشستگی فولاد و وزارت اطلاعات تعیین شده است که در مجموع حدود ۱۵ درصد از کل منابع عمومی را به خود اختصاص داده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود اعتبارات مربوط به صندوق‌های بازنشستگی به مرور در حال افزایش است.

نمودار ۱ نشان می‌دهد سالیانه درصد قابل توجهی از کل مصارف بودجه عمومی در راستای کمک به بازپرداخت تعهدات صندوق‌های بازنشستگی هزینه می‌شود. آنچه اهمیت این موضوع را بیشتر می‌کند، روند کلی رو به رشد این نسبت است، به نحوی که در سال ۱۴۰۲ این رقم به حدود ۱۵ درصد از کل منابع عمومی رسیده است. در ضمن این رقم بدون لحاظ کمک‌های فرابودجه انجام گرفته به صندوق بازنشستگی در قالب ردیف‌های ۱ متفرقه و تبصره ۱۴ بودجه و واگذاری شرکت‌های دولتی بابت رد دیون که در احکام بودجه صورت می‌پذیرد، بیان شده است.



نمودار ۱: منابع اختصاص یافته بابت کمک به صندوق‌های بازنشستگی از کل منابع عمومی

منبع: قوانین بودجه سنوایی



نمودار ۲: تعداد پرونده صندوق‌های بازنشستگی

منبع: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲

در این میان ضرورت پایبندی به حقوق و رعایت تعهدات بین نسلی و عدم تحمیل طرح‌های فاقد تضمین مالی بین نسلی، تأمین منابع پایدار، رعایت محاسبات بیمه‌ای، تعادل بین منابع، مصارف، حفظ و ارتقاء ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی به عنوان اموال متعلق حق مردم با تأکید بر امانت‌داری، امنیت، سودآوری و شفافیت با ایجاد سازوکار لازم این ضرورت را ایجاد می‌کند که اصلاح قوانین، ساختارها و تشکیلات سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی در جهت تأمین عدالت و یکسان‌سازی قواعد، مقررات بیمه‌ای و جلوگیری از ایجاد و انباشت بدهی‌های دولت و رعایت قواعد بیمه‌ای و تأمین بار مالی تضمین شده و بین نسلی مورد توجه باشد.

۱- تحلیل مسئله

اهمیت وضعیت صندوق های بازنشستگی و بحران های موجود در آنها سبب شده است که از بحران صندوق های بازنشستگی به عنوان یکی از ابرچالش های موجود در کشور نام برده شود. در برنامه ششم توسعه، فهرستی از چالش های موجود در صندوق های بازنشستگی ذکر شده است که عبارت اند از: عدم وجود سازوکار نظارتی تخصصی مستقل بر صندوق های بیمه اجتماعی، نبود نظام گزارش دهی و نظارت مستقل در صندوق ها، بی ثباتی مدیریت، تعدد مراجع تصمیم گیری در خصوص صندوق ها علاوه بر نهادهای قانون گذاری مجلس شورای اسلامی چون شورای عالی انقلاب فرهنگی، هیئت امنای دانشگاه ها و ...، ایجاد امتیازات خاص برای برخی از مشترکین برای مثال قضات، اعضای هیئت علمی بدون پیش بینی ما به ازای بار مالی مربوطه، ساختار پسرورنده نظام بازنشستگی به نحوی که افراد با درآمد بیشتر از نظام بازنشستگی انتفاع بیشتری می برند، عدم تعیین نسبت کارآمد هزینه های اداره امور صندوق ها به تعهدات و منابع صندوق ها و فقدان شاخص های مناسب برای محاسبه قیمت تمام شده خدمات جهت صندوق های مختلف، فراگیر نبودن قلمروهای بیمه اجتماعی و پوشش جمعیتی ناکافی، نبودن سیستم بیمه ای مناسب و عدم استمرار پوشش بیمه ای برای شاغلان غیرمزد و حقوق بگیر.

از سوی دیگر به چالش های موجود در صندوق های بازنشستگی موارد ذیل را نیز می توان افزود:

۱- پیری جمعیت و انتقال تعهدات بین نسلی

پیری جمعیت سبب شده است که متوسط دوره بیمه پردازی کاهش و تعهدات نسبت به منابع، فزونی یابد. صندوق های بازنشستگی در کشور ما از نوع مزایای معین هستند که دارای سازوکارهای بازتوزیعی و انتقال بین نسلی است. این نوع صندوق ها در مقابل متغیرهای جمعیتی حساسیت بالایی دارند و تغییر نسبت های جمعیتی تأثیرات عمیق و پایدار بر این صندوق ها می گذارد.

۲- اعمال سیاست های تعهدآور

سیاست هایی مانند تحمیل هزینه های پوشش حمایتی به صندوق های بیمه ای باعث افزایش مصارف صندوق ها نسبت به منابع آنها می شود. همچنین پوشش گروه های جمعیتی جدید با میانگین سنی بالاتر از استاندارد بیمه ای باعث کاهش دوره بیمه پردازی اعضای صندوق ها شده و میزان تعهدات را نسبت به منابع افزایش می دهد. حمایت از شاغلان بدون کارفرما و اقشاری مانند شاغلان موقت و پاره وقت همچنین از چالش های دیگر حوزه بیمه ای کشور است. پوشش بیمه اجتماعی کشور بر مبنای وضعیت شغلی افراد بوده و گروه غیرمزد و حقوق بگیر و همچنین اقشاری مانند زنان خانه دار مشمول بیمه غیراجباری می شوند که پوشش بیمه ای و حمایتی این اقشار، ناکافی بوده است.

۳- بی‌ثباتی مدیریت

صندوق‌های بیمه اجتماعی دارای ماهیت عمومی و غیردولتی هستند و آثاری درازمدت بر سرنوشت جامعه دارند. تحولات سیاسی، بی‌ثباتی مدیریتی، نبود شاخص‌های دقیق برای انتخاب مدیران اصلح و ناکارآمدی در اداره بهینه این صندوق‌ها باعث افزایش تعهدات بی‌پشتوانه و افت بازدهی فعالیت‌های اقتصادی این صندوق‌ها می‌شود. این امر همچنین باعث افزایش وابستگی به منابع دولتی است.

۴- عدم تناسب بین سن بازنشستگی و سن امید به زندگی و نیاز به ایجاد تغییرات پارامتریک

به‌رغم افزایش امید به زندگی در ایران طی دهه‌های گذشته، سن بازنشستگی در اغلب صندوق‌های بازنشستگی ایران کمتر از میانگین سنین متعارف در اکثر قریب به اتفاق کشورهای جهان است. اگر سن بازنشستگی در تناسب با امید به زندگی تغییر نکند، نظام بازنشستگی باید تعداد سال‌های بیشتری مستمری بازنشستگی پرداخت کند و در صورتی که تغییرات در نظام بازنشستگی ایجاد نشود، افزایش امید به زندگی مصارف و هزینه‌های صندوق‌های بازنشستگی را به طور فزاینده‌ای افزایش خواهد داد.

۱-۱- صندوق‌های بازنشستگی در سایر کشورها

در عصر حاضر، اهمیت نظام بازنشستگی در حفظ حداقلی از سطح معیشت بازنشستگان و حمایت از سالمندان بر کسی پوشیده نیست. تأکید بر اهمیت این مسئله سبب شده به موجب ماده (۲۲) اعلامیه حقوق بشر مصوب سال ۱۹۴۸، برخورداری از تأمین اجتماعی به عنوان حق بشری تلقی شود. این نظام‌ها با دریافت مبالغ نقد حق بیمه، اعطای مستمری در دوران بازنشستگی فرد را متعهد می‌شوند و از این‌رو نسبت به پارامترهایی که تعهدات آنها را دچار خدشه نمایند، آسیب‌پذیر هستند. نااطمینانی حاکم بر خصیصه‌های مالی، اقتصادی و جمعیتی بدون انجام اصلاحات در بزرگ‌سازهای الزام، سبب سوق این نظام‌ها به گردابی شگرف و بلعیده شدن منافع سهم بالایی از جمعیت می‌شود.

طبق آخرین گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) در سال ۲۰۲۱، میانه سنی کشورها به واسطه متوسط طول عمر بالا و نرخ زادوولد پایین با سرعت بالایی در حال افزایش است. در سال ۲۰۲۰، این شاخص با افزایش ۸ ساله از سال ۱۹۹۰، به ۴۱ سال رسیده و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۵۰ به ۴۷ سال افزایش یابد.

با توجه به سیاست‌های اخیر کشورها، سن بازنشستگی آتی -مربوط به گروه‌های جمعیتی که در سال ۲۰۲۰ وارد بازار کار می‌گردند و در سال ۲۰۶۰ بازنشسته می‌شوند- از ۶۲ سال در کشورهای کلمبیا، لوکزامبورگ و اسلوانی و ۶۴ سال در جمهوری اسلواکی تا ۷۴ سال در دانمارک متغیر است. از سوی دیگر تنها در کشورهای

اتریش، کلمبیا، کاستاریکا، مجارستان، رژیم صهیونیستی، لیتوانی، لهستان، سوئیس و ترکیه شاهد سن عادی بازنشستگی کمتر برای زنان نسبت به مردان با متوسط اختلاف ۲/۸ سال بوده و افق آتی کشورهای اتریش، کاستاریکا، لیتوانی و ترکیه نشان دهنده حذف این شکاف جنسیتی در سنین عادی بازنشستگی است. این مسئله در حالی است که افق آتی سن بازنشستگی در ایران و یا حذف و تعدیل شکاف جنسیتی ۵ ساله که خود بیشتر از رقم متوسط کشورهای OECD است، چندان روشن نبوده و اقدامهای جدی در این زمینه مشاهده نمی‌شود.

از سوی دیگر در رابطه با تعداد سال‌های مبنای محاسبه مستمری، آمارهای موجود نشان می‌دهد تقریباً تمام کشورهای اروپای شرقی کل دوره را برای تعیین مستمری مالک قرار داده‌اند یا با اصلاحات انجام شده، در حال حرکت به سمت این هدف هستند. در این بین البته فرانسه (افزایش از ۱۰ سال آخر به ۲۵ سال آخر)، اسلوانی (افزایش از ۱۰ سال به ۲۴ سال) نروژ و اتریش (میانگین ۲۰ سال) و یونان با متوسط ۵ سال هستند. در کشورهای خاورمیانه این رقم از ۲ سال تا ۱۰ سال (تونس و جیبوتی) متغیر است. به طور متوسط سال‌های مبنای محاسبه سطوح مستمری میان همه کشورها (به غیر از یونان و کشورهای خاورمیانه) با در نظر گرفتن روند اصلاحی اتخاذی آنها به ۲۰ سال افزایش یافته است (Glance at Pension, ۲۰۲۰)، مبنایی که در ایران تنها مبتنی بر دو سال آخر خدمت و منشأ بروز بسیاری از انحرافات در نظام بازنشستگی کشور شده است. در این بین، شاخص به‌روزرسانی دستمزدهای گذشته نیز در کشورهای مختلف، متفاوت است؛ اما عمدتاً شاهد استفاده توأمان یا منفرد یکی از مقادیر تورم، میانگین رشد دستمزد و متوسط درآمدها هستیم.

شایان ذکر است، در کنار تعدیل پارامترهای تشکیل دهنده نظام تأمین اجتماعی برای حفظ پایداری مالی و کفایت مزایای دوره بازنشستگی، سیاست‌های بخش اشتغال نیز حائز اهمیت است. آمارهای مربوط به کشورهای OECD نشان می‌دهد، سیاست افزایش اشتغال سبب کاهش هزینه‌های کل بخش بازنشستگی به میزان حدود ۱/۱ درصد GDP شده (به طور متوسط) و توانایی جذب حدود ۴۰ درصد از فشار کهنسالی جمعیت را داراست. در حقیقت، اشتغال بیشتر چه به واسطه تمدید سال‌های اشتغال و چه از طریق افزایش نیروی کار از دو کانال تشدید تولید ناخالص داخلی و کاهش سال‌های بهره‌مندی، سبب کاهش نسبت هزینه‌های مستمری می‌شود. در کشورهای استونی، آلمان، مجارستان و لیتوانی بهبود وضعیت بازار نیروی کار نقش قابل ملاحظه‌ای در کنترل مخارج بازنشستگی ایفا نموده و در مقابل، نرخ‌های اشتغال پایین‌تر باعث ایجاد فشار اضافی بر هزینه‌های بازنشستگی در چندین کشور از جمله یونان، پرتغال و ترکیه شده است.

باید توجه شود سیستم‌های بازنشستگی در سرتاسر جهان بسیار متنوع بوده و بنابراین طبقه‌بندی سیستم‌ها و طرح‌های متضمن آنها مشکل است. شاید شناخته‌شده‌ترین واژه برای طبقه‌بندی این طرح‌ها، عبارت چند لایه بانک جهانی باشد.

سیستم‌های بازنشستگی اجباری متشکل از دو لایه است. بخش بازتوزیعی و بخش بیمه‌ای. بخش بازتوزیعی، از این‌که مستمری‌بگیران (منظور از مستمری‌بگیران در این گزارش، بازنشستگان می‌باشد) به سطح حداقلی از استاندارد زندگی دست می‌یابند، اطمینان حاصل می‌کند و بخش بیمه‌ای برای اطمینان از دسترسی بازنشستگان (سالمندان) به استاندارد زندگی مطابق با دوران اشتغالشان طراحی شده است. جدول ۲ نگاهی به این دو لایه در کشورهای مختلف دارد.

جدول ۲: دو لایه بازتوزیعی و بیمه‌ای - مقایسه تطبیقی

لایه دوم - اجباری، بیمه‌ای دولتی - خصوصی		لایه اول - همگانی، بازتوزیعی دولتی			
نوع	نرخ	حداقل	پایه	آزمون منابع مالی	
شرق آسیا و اقیانوسیه					
	DC		+		چین
	DC				هنگ کنگ
	DC				اندونزی
	DC				مالزی
	DC	+	+		فیلیپین
	DB				سنگاپور
	DC + امتیازی				چین تایپه
	DB				تایلند
	DB				ویتنام
جنوب آسیا					
	DC + DB				هند
	DB	+			پاکستان
	DC				سرلانکا
آسیا/ اقیانوسیه عضو OECD					
DC				+	استرالیا
	DB		+	+	کانادا
	DB		+		ژاپن
	DB		+		کره
DC			+		مکزیک
			+		نیوزلند
				+	ایالات متحده
سایر کشورهای OECD مورد مطالعه					
	DB + امتیازی		+	+	فرانسه
	امتیازی			+	آلمان

ایتالیا	+		NDC
انگلستان	+	+	DB

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

مستمری‌های بازنشستگی اغلب به دلیل تطابق با هزینه‌ها و استانداردهای زندگی با گذشت زمان تعدیل می‌شوند. هدف از این کار، حمایت افراد سالمند جهت ادامه زندگی مناسب است. ترمیم مستمری‌های بازنشستگی یا بر اساس شاخص قیمت‌ها (متناسب با تورم) یا بر اساس شاخص دستمزدها صورت می‌گیرد. بسیاری از کشورها اخیراً ترمیم مزایا بر اساس شاخص قیمت‌ها را جایگزین ترمیم بر اساس شاخص حقوق و دستمزد نموده‌اند که این امر منجر به کاهش در ارزش مستمری‌ها و افت استاندارد زندگی بازنشستگان نسبت به استاندارد زندگی کارکنان می‌شود. جدول ۳، نوع شاخص‌بندی سیستم‌های بازنشستگی در کشورهای تحت مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۳: شاخص بندی سیستم‌های بازنشستگی - مطالعه تطبیقی

سریلانکا	پاکستان	هند	ویتنام	تایلند	چین تایپه	سنگاپور	فیلیپین	مالزی	اندونزی	هنگ‌کنگ	چین	
												لایه اول (درصد از درآمد متوسط)
										۴		آزمون درآمد
							۴				۴۰	پایه
							۳۰					حداقل
							۳۰			۴	۴۰	مجموع پوشش لایه اول
												لایه دوم (مرتبط با درآمد)
												نوع
	هیچکدام	DB	DB	DB	DB	امتیازی	هیچکدام	DB	هیچکدام	هیچکدام	هیچکدام	هیچکدام
												نرخ تعهدی (درصد از درآمد فرد)
	-				۱۰۰	-		-	-	-	-	
												درآمد مبنای تعیین حقوق بازنشستگی
	-	F1	F1	L	F5	F3	-	Max (F5, L)	-	-	-	
												تعیین ارزش شاخص‌بندی (ترمیم مزایا)
	-	P	d	W	P	P	-	P	-	-	-	
												مشارکت معین
												نرخ حق بیمه (درصد از درآمد افراد)
	۸	-	۱۲		-	۶	۲۰	-	۱۱	۲	۵	۸
												سقف درآمد مشمول طرح (%) درآمد متوسط)
	-	-	۱۶۰	-	-	۳۰۰	-	-	-	-	۱۳۰	-
												دولتی
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
												خصوصی
												سن بازنشستگی

نرمال (زنان)	۶۰(۵۵)	۶۵	۵۵	۵۵	۶۵	۶۲	۶۵	۵۵	۵۵	۵۵	۵۵(۵۰)
پیش از موعد (زنان)	۵۵(۵۰)	۶۰	۵۰	۵۵	۵۰			۵۰			۵۵(۵۰)

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

پارامترها مربوط به سال ۲۰۰۶ است.

B- تعداد سال‌ها با بهترین حقوق، تعیین ارزش مستمری‌ها و ترمیم مزایا بر اساس متوسط درآمد‌ها

W- تغییر بر اساس حقوق و دستمزد

Y- تغییر بر اساس سال‌های خدمت

DB- مزایای معین

P- تعیین ارزش مستمری‌ها و ترمیم مزایا بر اساس افزایش قیمت‌ها

[a]- تغییر بر اساس سن

DC- مشارکت معین

L- میانگین سال‌های خدمت

NDC- حساب‌های فرضی

d- ترمیم مزایا به صورت متغیر و برحسب تصمیمات متخذه

جدول ۴: شاخص‌بندی سیستم‌های بازنشستگی - مطالعه تطبیقی

انگلیس	ایتالیا	آلمان	فرانسه	آمریکا	نیوزلند	مکزیک	کره	ژاپن	کانادا	استرالیا	
											لایه اول (درصد از درآمد متوسط)
۲۰	-	۱۹	۳۲	۲۲	-	-	-	-	۱۷	۲۵	آزمون درآمد
۱۵	-	-	-	-	۴۰	۵،۶	۳۰	۱۶	۱۴	-	پایه حداقل
۱۵	-	-	۲۲	-	-	۲۶	-	-	-	-	مجموع پوشش لایه اول
۳۰	۲۲	۱۹	۳۱	۲۲	۴۰	۲۶	۳۰	۱۶	۲۱	۲۳	لایه دوم (مرتبط با درآمد)
											نوع
DB	NDC	امتیازی	DB و امتیازی	DB	هیچکدام	هیچکدام	DB	DB	DB	هیچکدام	
[W] ۰/۸۹	۱،۷۵	۱،۰۰	[W] ۱/۷۵	[W] ۰/۹۱	-	-	۱	۰/۵۵	۰/۶۳	-	نرخ تعهدی (درصد از درآمد فرد)
L	L	L	b25/L	b	-	-	L	L	b	-	درآمد مبنای تعیین حقوق بازنشستگی
W	GDP	W	P	W	-	-	W	W	W	-	تعیین ارزش
P	P	W	P	P	-	-	P	P	P	-	شاخص‌بندی (ترمیم مزایا)
											مشارکت معین
-	-	-	۳۰۲	-	-	۶،۵	-	-	-	۸	نرخ حق بیمه (درصد از درآمد افراد)
											سقف درآمد مشمول طرح (%) درآمد متوسط)

اصلاح ساختار صندوق های بازنشستگی و کاهش وابستگی به بودجه عمومی

۱۱۵	۳۷۰	۱۵۱	۱۰۱	۲۹۰	-	-	۱۶۰	۱۵۰	۹۶	-	دولتی
-	-	-	۳۰۲	-	-	۳۷۷	-	-	-	۲۵۰	خصوصی
											سن بازنشستگی
۶۷	(۶۰)۶۵	۶۷	۶۱	۶۷	۶۵	۶۵	۶۵	۶۵	۶۵	۶۵	نرمال (زنان)
	۶۰	۶۳		۶۲			۶۰	۶۰	۶۰	۵۵	پیش از موعد (زنان)

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

نرخ جایگزینی ناخالص، معمولاً به صورت نسبت مستمری به حقوق نهایی قبل از بازنشستگی شناخته می‌شود. به منظور قابلیت مقایسه کشورهای مختلف، شاخصی که در اینجا آورده شده است، مستمری‌ها را به صورت نسبتی از متوسط درآمدهای کل دوران اشتغال افراد نشان می‌دهد. جدول ۵، نرخ جایگزینی ناخالص را در کشورهای مختلف نشان می‌دهد.

جدول ۵: نرخ‌های جایگزینی ناخالص بر اساس گروه‌های درآمدی

زنان			مردان			درآمدهای انفرادی (درصد از متوسط درآمد جامعه)	
۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰		
شرق آسیا و اقیانوسیه							
۳۷,۳	۴۴,۸	۵۹,۸	۵۷,۶	۶۷,۶	۸۷,۶	چین	
۲۲,۱	۳۴,۲	۳۲,۳	۲۴,۰	۳۸,۰	۳۵,۴	هنگ کنگ	
۱۳,۷	۱۳,۷	۱۳,۷	۱۵,۴	۱۵,۴	۱۵,۴	اندونزی	
۲۸,۱	۲۸,۱	۲۸,۱	۳۱,۹	۳۱,۹	۳۱,۹	مالزی	
۴۴,۳	۶۷,۵	۹۵,۰	۴۴,۳	۶۷,۵	۹۵,۰	فیلیپین	
۷,۴	۱۱,۷	۱۱,۷	۸,۳	۱۳,۱	۱۳,۱	سنگاپور	
۵۹,۱	۵۶,۱	۵۶,۱	۵۴,۹	۷۰,۰	۷۰,۰	چین تایپه	
۴۱,۹	۵۰,۰	۵۰,۰	۴۱,۹	۵۰,۰	۵۰,۰	تایلند	
۶۲,۴	۶۲,۴	۶۲,۴	۶۷,۸	۶۷,۸	۶۷,۸	ویتنام	
جنوب آسیا							
۲۵,۵	۳۹,۰	۶۵,۶	۲۶,۷	۴۰,۴	۶۷,۱	هند	
۳۳,۰	۶۶,۰	۷۰,۰	۳۷,۷	۷۵,۴	۸۰,۰	پاکستان	
۳۱,۸	۳۱,۸	۳۱,۸	۴۸,۳	۴۸,۳	۴۸,۳	سريلانكا	
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD							
۲۹,۳	۴۲,۴	۶۸,۷	۲۹,۳	۴۲,۲	۶۸,۷	استرالیا	
۲۱,۷	۴۳,۳	۷۴,۹	۲۱,۷	۴۳,۳	۷۴,۹	کانادا	
۲۶,۷	۳۴,۱	۴۷,۲	۲۶,۷	۳۴,۱	۴۷,۲	ژاپن	
۲۷,۰	۴۴,۶	۶۶,۶	۲۷,۰	۴۴,۶	۶۶,۶	کره	
۲۷,۹	۲۹,۷	۵۳,۰	۳۳,۷	۳۵,۹	۵۳,۰	مکزیک	
۱۹,۶	۳۹,۱	۷۸,۲	۱۹,۶	۳۹,۱	۷۸,۲	نیوزیلند	
۳۲,۲	۴۱,۲	۵۵,۲	۳۲,۲	۴۱,۲	۵۵,۲	ایالات متحده	
سایر کشورهای OECD							
۴۳,۵	۵۰,۵	۵۸,۲	۴۳,۵	۵۰,۵	۵۸,۲	فرانسه	
۳۲,۳	۴۳,۰	۴۳,۰	۳۲,۳	۴۳,۰	۴۳,۰	آلمان	
۵۸,۲	۵۸,۲	۵۸,۲	۶۷,۹	۶۷,۹	۶۷,۹	ایتالیا	
۱۶,۴	۳۱,۰	۵۲,۰	۱۶,۴	۳۱,۰	۵۲,۰	انگلستان	
۴۸,۳	۵۷,۰	۷۰,۸	۴۹,۷	۵۸,۳	۷۱,۸	متوسط OECD	

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

نرخ جایگزینی خالص عبارت است از مستمری خالص افراد تقسیم بر درآمد خالص نهایی پیش از بازنشستگی که مالیات بر درآمدهای اشخاص و حق بیمه های تأمین اجتماعی که توسط کارکنان و بازنشستگان پرداخت می شود را به حساب آورده و از حقوق و مستمری کم می کند. سیستم مالیات اشخاص، نقش مهمی در حمایت از سالمندان ایفا می نماید. جدول ۶ نشان می دهد، نرخ های جایگزینی خالص، نوسان بیشتری نسبت به نرخ جایگزینی ناخالص دارند.

جدول ۶: نرخ های جایگزینی خالص بر اساس گروه های درآمدی

درآمدهای انفرادی (درصد از میانگین درآمد جامعه)	مردان			زنان		
	۵۰	۱۰۰	۲۰۰	۵۰	۱۰۰	۲۰۰
شرق آسیا و اقیانوسیه						
چین	۹۵٫۲	۷۳٫۵	۶۷٫۲	۶۵٫۰	۴۸٫۷	۴۳٫۸
هنگ کنگ	۳۷٫۲	۴۰٫۹	۲۷٫۸	۳۴٫۰	۳۶٫۹	۲۵٫۵
اندونزی	۱۶٫۱	۱۶٫۳	۱۶٫۲	۱۴٫۳	۱۴٫۵	۱۴٫۴
مالزی	۳۵٫۹	۳۵٫۹	۳۵٫۹	۳۱٫۵	۳۱٫۵	۳۱٫۵
فیلیپین	۱۱۱٫۴	۸۲٫۷	۵۷٫۳	۱۱۱٫۴	۸۲٫۷	۵۷٫۳
سنگاپور	۱۶٫۳	۱۶٫۶	۱۰٫۹	۱۴٫۶	۱۴٫۸	۹٫۷
چین تایپه	۷۱٫۸	۷۳٫۲	۵۸٫۸	۵۷٫۶	۵۹٫۱	۴۴٫۵
تایلند	۵۲٫۶	۵۲٫۶	۴۴٫۰	۵۲٫۶	۵۲٫۶	۴۴٫۰
ویتنام	۷۵٫۴	۷۵٫۲	۷۷٫۷	۶۹٫۹	۶۹٫۶	۷۲٫۱
جنوب آسیا						
هند	۷۶٫۳	۴۶٫۴	۳۸٫۲	۷۴٫۵	۴۴٫۴	۳۴٫۷
پاکستان	۸۰٫۸	۷۶٫۲	۳۸٫۱	۷۰٫۷	۶۶٫۶	۳۳٫۳
سريلانكا	۵۲٫۵	۵۲٫۵	۵۲٫۵	۳۴٫۶	۳۴٫۶	۳۴٫۶
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD						
استرالیا	۸۱٫۷	۵۴٫۵	۳۷٫۳	۸۱٫۷	۵۴٫۵	۳۷٫۳
کانادا	۸۷٫۷	۵۶٫۶	۳۰٫۲	۸۷٫۷	۵۶٫۶	۳۰٫۲
ژاپن	۵۱٫۶	۳۸٫۹	۳۰٫۹	۵۱٫۶	۳۸٫۹	۳۰٫۹
کره	۷۱٫۴	۴۹٫۲	۳۱٫۶	۷۱٫۴	۴۹٫۲	۳۱٫۶
مکزیک	۵۳٫۷	۳۸٫۲	۳۹٫۸	۵۳٫۷	۳۱٫۷	۳۳٫۰
نیوزیلند	۸۰٫۱	۴۱٫۴	۲۳٫۰	۸۰٫۱	۴۱٫۴	۲۳٫۰
ایالات متحده	۶۳٫۴	۲۷٫۶	۳۷٫۲	۶۳٫۴	۴۷٫۶	۳۷٫۲
سایر کشورهای OECD						
فرانسه	۷۲٫۱	۶۲٫۴	۵۴٫۸	۷۲٫۱	۶۲٫۴	۵۴٫۸
آلمان	۵۹٫۱	۶۱٫۳	۴۴٫۹	۵۹٫۱	۶۱٫۳	۴۴٫۹
ایتالیا	۷۴٫۸	۷۴٫۸	۷۴٫۸	۷۴٫۶	۵۸٫۱	۶۲٫۴
انگلستان	۶۴٫۸	۴۱٫۳	۲۳٫۲	۶۴٫۸	۴۱٫۳	۲۳٫۲
متوسط OECD	۸۲٫۴	۶۹٫۹	۶۰٫۶	۸۱٫۹	۶۸٫۳	۵۹٫۰

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

ثروت بازنشستگی را می‌توان مبلغ یکجایی دانست که برای خرید جریان مستمری ماهانه‌ای معادل با آنچه سیستم بازنشستگی اجباری در هر کشور تعهد نموده، نیاز است. بر این اساس، ثروت بازنشستگی به صورت مضربی از درآمد ناخالص سالانه اشخاص درست پیش از بازنشستگی بیان می‌شود. در جدول ۷، ثروت بازنشستگی به تفکیک جنسیت و گروه‌های درآمدی نشان داده شده است.

جدول ۷: ثروت بازنشستگی ناخالص به تفکیک جنسیت و درآمد

درآمدهای انفرادی (درصد از میانگین درآمد جامعه)	مردان			زنان		
	۲۰۰	۱۰۰	۵۰	۲۰۰	۱۰۰	۵۰
شرق آسیا و اقیانوسیه						
چین	۲۱،۲	۱۶،۴	۱۳،۸	۲۶،۹	۲۰،۱	۱۶،۷
هنگ کنگ	۵،۶	۶،۰	۳،۸	۵،۸	۶،۱	۳،۹
اندونزی	۲،۶	۲،۶	۲،۶	۲،۶	۲،۶	۲،۶
مالزی	۶،۴	۶،۴	۶،۴	۶،۴	۶،۴	۶،۴
فیلیپین	۱۱،۵	۸،۳	۵،۵	۱۳،۱	۹،۵	۶،۳
سنگاپور	۲،۲	۲،۲	۱،۴	۲،۲	۲،۲	۱،۴
چین تایپه	۱۱،۹	۱۱،۹	۹،۳	۱۲،۵	۱۲،۵	۹،۱
تایلند	۸،۷	۸،۷	۷،۳	۱۰،۲	۱۰،۲	۸،۵
ویتنام	۱۵،۱	۱۵،۱	۱۵،۱	۱۶،۹	۱۶،۹	۱۶،۹
جنوب آسیا						
هند	۱۰،۲	۶،۲	۴،۲	۱۰،۹	۶،۶	۴،۴
پاکستان	۱۱،۴	۱۰،۷	۵،۴	۱۳،۳	۱۲،۵	۶،۳
سريلانكا	۹،۲	۹،۲	۹،۲	۷،۶	۷،۶	۷،۶
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD						
استرالیا	۱۲،۱	۷،۱	۴،۶	۱۴،۱	۸،۲	۵،۳
کانادا	۱۱،۴	۶،۶	۳،۳	۱۳،۳	۷،۷	۳،۹
ژاپن	۷،۸	۵،۷	۴،۴	۸،۸	۶،۴	۵،۰
کره	۹،۳	۶،۲	۳،۸	۱۱،۱	۷،۴	۴،۵
مکزیک	۷،۰	۴،۸	۴،۵	۸،۵	۴،۸	۴،۵
نیوزیلند	۱۴،۵	۷،۲	۳،۶	۱۷،۰	۸،۵	۴،۲
ایالات متحده	۷،۹	۵،۹	۴،۶	۹،۲	۶،۸	۵،۳
سایر کشورهای OECD						
فرانسه	۱۰،۲	۸،۸	۷،۶	۱۱،۸	۱۰،۲	۸،۸
آلمان	۷،۲	۷،۲	۵،۴	۸،۵	۸،۵	۶،۴
ایتالیا	۱۰،۰	۱۰،۰	۹،۹	۱۰،۷	۱۰،۷	۱۰،۰
انگلستان	۷،۰	۴،۲	۲،۲	۸،۰	۴،۸	۲،۵
متوسط OECD	۱۱،۵	۹،۳	۷،۹	۱۳،۵	۱۰،۸	۹،۱

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

سطح پوشش بر اساس تعداد افراد ۱۵ تا ۶۴ سال تعریف می شود که تحت پوشش طرح های مستمری اجباری قرار دارند. این نرخ می تواند با استفاده از دو معیار؛ یعنی جمعیت فعال و نیروی کار شاغل هر کشور محاسبه شود. میزان سطح پوشش، اگر با اطلاعات مربوط به امید به زندگی و پیش بینی های جمعیتی تکمیل گردد، برای برآورد تعداد افرادی که تحت پوشش قرار می گیرند، بسیار مفید خواهد بود. تحلیل این ویژگی ها، مشکلاتی که ممکن است در صورت عدم ترتیب اقدامات برای مقابله با سطوح پایین پوشش در برخی کشورهای آسیایی رخ دهد را آشکار می کند.

جدول ۸: پوشش طرح های بازنشستگی اجباری بر اساس جمعیت و نیروی کار شاغل

کشور	تعداد	درصد از جمعیت ۱۵-۶۵ سال	درصد از نیروی کار شاغل
شرق آسیا و اقیانوسیه			
چین	۱۵۹,۰۰۰,۰۰۰	۱۷,۲٪	۲۰,۵٪
هند	۱۵,۶۸۳,۰۰۰	۱۱,۳۵٪	۱۵,۵٪
اندونزی			
مالزی			
فیلیپین	۸,۳۳۶,۹۴۶	۱۸,۷٪	۲۷,۱٪
سنگاپور			
چین تایپه			
تایلند	۷,۸۲۲,۰۱۳	۱۸٪	۲۲,۵٪
ویتنام	۵,۸۰۵,۰۰۰	۱۰,۸٪	۱۳,۲٪
جنوب آسیا			
هند	۳۸,۶۵۰,۰۰۰	۵,۷٪	۹,۱٪
پاکستان	۳,۴۶۵,۴۰۰	۴,۰٪	۶,۴٪
سريلانكا	۲,۹۴۵,۰۰۰	۲۲,۲٪	۳۵,۶٪
آسیا و اقیانوسیه عضو OECD			
استرالیا	۹,۵۷۸,۰۰۰	۶۹,۶٪	۹۲,۶٪
کانادا	۱۵,۹۵۰,۰۰۰	۷۱,۴٪	۹۰,۵٪
ژاپن	۶۳,۵۶۰,۰۰۰	۷۵,۰٪	۹۵,۳٪
کره	۱۸,۹۹۴,۶۰۴	۵۴,۶٪	۷۷,۹٪
مکزیک	۱۴,۱۳۳,۲۰۰	۲۲,۷٪	۳۴,۵٪
نیوزیلند			
ایالات متحده	۱۴۱,۱۰۰,۰۰۰	۷۲,۵٪	۹۲,۵٪
سایر کشورهای OECD			
فرانسه	۲۴,۳۱۹,۴۰۰	۶۱,۴٪	۸۹,۹٪
آلمان	۳۶,۱۵۶,۰۰۰	۶۵,۵٪	۸۸,۲٪
ایتالیا	۲۲,۱۴۶,۰۰۰	۵۸,۴٪	۹۲,۴٪
انگلستان	۲۸,۴۰۲,۲۰۰	۷۱,۴٪	۹۲,۷٪
متوسط OECD	۴۶۳,۸۷۹,۴۱۰	۶۰,۴٪	۸۳,۳٪

منبع: جلیلی، ۱۳۹۸

جدول ۹، سن بازنشستگی و امید به زندگی در ایران و برخی کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تفاوت امید به زندگی با سن بازنشستگی در هر دو جامعه مردان و زنان در ایران نسبت به سایر کشورهای منتخب بالاتر است. بدیهی است، ادامه روند موجود بدون تدوین سیاست‌های اصلاحی به‌موقع و مناسب، موجب سرعت بخشیدن به ناپایداری مالی و ناتوانی صندوق‌های بازنشستگی در عمل به تعهدات و ارائه خدمات مناسب به مستمری‌بگیران در زمان بازنشستگی می‌شود.

جدول ۹: مقایسه سن بازنشستگی و امید زندگی در ایران و کشورهای منتخب در ۲۰۱۵

نام کشور	سن بازنشستگی		امید به زندگی		اختلاف امید به زندگی با سن بازنشستگی مردان	اختلاف امید به زندگی با سن بازنشستگی زنان
	مردان	زنان	مردان	زنان		
ایران	۵۲	۴۹	۲۵	۷۴	۲۲	۱۷
استرالیا	۶۵	۶۵	۱۸	۸۲.۶	۱۸	۱۷
اتریش	۶۰	۶۵	۱۷	۸۱.۷	۲۲	۱۶
بلژیک	۶۵	۶۵	۱۷	۸۱.۶	۱۷	۱۷
دانمارک	۵۶	۵۶	۱۶	۸۱.۲	۱۶	۲۰
فنلاند	۶۵	۶۵	۱۷	۸۱.۷	۱۷	۱۵
فرانسه	۶۳	۶۳	۲۰	۸۲.۶	۲۰	۱۹
آلمان	۶۶	۶۶	۱۵	۸۱.۱	۱۵	۱۹
یونان	۶۲	۶۲	۱۹	۸۱.۴	۱۹	۲۲
ژاپن	۶۴	۶۵	۱۹	۸۴.۲	۲۰	۲۰
کره جنوبی	۶۱	۶۱	۲۲	۸۲.۷	۲۲	۱۵
لوکزامبورگ	۲۶	۲۶	۲۰	۸۲.۲	۲۰	۱۸
جمهوری اسلواکی	۶۲	۶۲	۱۵	۷۷.۳	۱۵	۱۸
اسپانیا	۶۵	۶۵	۱۸	۸۳.۴	۱۸	۱۹
سوئد	۵۶	۵۶	۸۱	۸۲.۵	۱۸	۷۲
سوئیس	۴۶	۵۶	۹۱	۸۳.۶	۲۰	۱۶
ترکیه	۸۴	۱۵	۷۲	۷۸.۱	۳۰	۱۳
انگلستان	۳۶	۵۶	۶۱	۸۱.۳	۱۸	۱۵/۹
آمریکا	۶۶	۶۶	۳۱	۷۸.۶	۱۳	۱۳
میانگین DCEO	۳۶	۴۶	۹/۱۵	۷۹.۹	۹/۱۶	۱۶/۹

منبع: کاظم‌زاده گنجی و همکاران، ۱۴۰۰

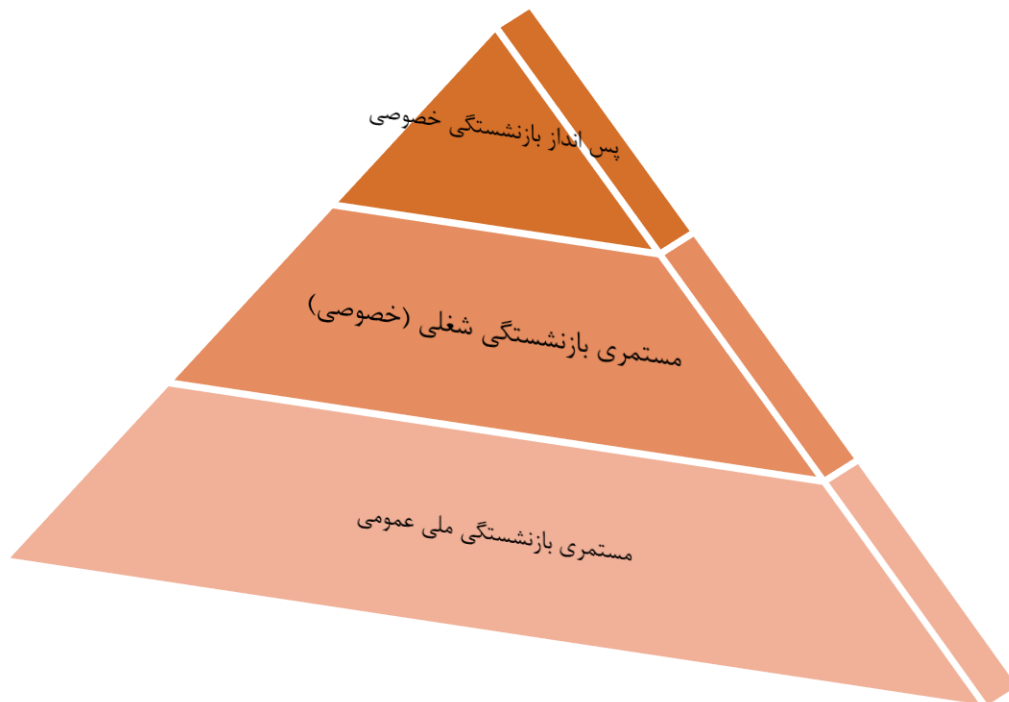
قابل ذکر است که نظام های بیمه در کشورهای پیشرفته از چندین لایه تشکیل شده اند و بیمه عمومی تنها یک لایه از چندین لایه را تشکیل می دهد. به عنوان مثال، سیستم بازنشستگی کانادا از چند بخش تشکیل شده است:

- برنامه بازنشستگی کانادا که در آن کارفرما و کارگر هر کدام حدود ۵ درصد سهم بیمه می پردازند و کارگر حدود ۳۰ درصد از حقوق خود را در زمان بازنشستگی دریافت می کند.
- برنامه بازنشستگی شغلی خصوصی: کارگر و کارفرما به صندوق های مختلف سهم پرداخت می کنند و سهم پرداخت شده داخل صندوق ها با انتخاب کارگر سرمایه گذاری می شود و رشد می کند و در زمان بازنشستگی به صورت ماهانه به کارگر پرداخت می شود.
- پس انداز بازنشستگی خصوصی: در صندوق ها و بانک های مختلف انجام می شود و افراد در زمان بازنشستگی می توانند اصل پول و سود آن را برداشت نمایند.
- مستمری بازنشستگی حمایتی: به بازنشستگانی تعلق می گیرد که حقوق سالانه آنها کمتر از میزانی باشد که دولت کانادا تعیین می کند.

نمونه دیگر سیستم بازنشستگی سوئد می باشد که از سه بخش تشکیل شده است:

- مستمری بازنشستگی ملی دولتی: این نوع مستمری در پایین ترین قسمت نظام بیمه سوئد قرار دارد. بازنشستگی عمومی از طریق مشارکت های کارفرمایان و همچنین مالیات ها پرداخت می شود. مستمری عمومی شامل موارد زیر است:
- مستمری درآمدی: ۱۶ درصد حقوق شاغلین هر سال به حقوق بازنشستگی درآمدی اختصاص می یابد.
- مستمری حق بیمه: هر سال ۲,۵ درصد از حقوق شاغلین به مستمری حق بیمه اختصاص می یابد و مستقیماً صرف مستمری بازنشستگی پرداخت کنندگان حق بیمه می شود؛ به عبارت دیگر، مستمری حق بیمه صرف پرداخت مستمری بازنشستگان کنونی نمی شود. شاغلین می توانند انتخاب کنند که این پول را کجا سرمایه گذاری نمایند.
- بازنشستگی تضمینی: اگر افراد در طول زندگی خود درآمد کمی داشته باشند یا درآمدی نداشته باشند، ممکن است مستمری تضمینی دریافت کنند. این مستمری بر اساس موارد مختلفی از جمله میزان حقوق بازنشستگی و مدت زمان زندگی فرد در سوئد است.

- مستمری شغلی خصوصی: این مستمری مکمل مستمری عمومی است. کارفرما و کارگر به صندوق‌های خصوصی درصدی از حقوق کارگر را پرداخت می‌کنند و این پول در این صندوق‌ها رشد کرده و در زمان بازنشستگی توسط شاغلین برداشت می‌شود. مستمری شغلی بخش مهمی از کل مستمری را تشکیل می‌دهد.
- پس‌انداز بازنشستگی خصوصی: هر فردی که بخواهد می‌تواند برای بازنشستگی خود پس‌انداز کند. طرح‌های اختیاری که با انعقاد قرارداد فی‌مابین بیمه شده (کارمند) و بیمه‌گر (شرکت‌های بیمه تجاری/اجتماعی)، پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده طی سنوات معین به منظور برخورداری از مستمری بازنشستگی مکمل انجام می‌شود.



شکل ۱: نظام بازنشستگی سوئد

۲- توصیه های سیاستی

با بررسی وضعیت موجود صندوق های بازنشستگی کشور، بررسی تجربیات کشورهای دیگر پیشرو، توجه به نتایج مطالعات مؤسسات بین المللی و بهره گیری از تجارب و دیدگاه های صاحب نظران برخی توصیه های سیاستی به شرح زیر ارائه می شود:

۲-۱- رفع انتقال تعهدات بین نسلی و پایداری صندوق های بازنشستگی در برابر پیری جمعیت

انجام اصلاحات ساختاری در این خصوص یکی از راهکارهایی است که توصیه می شود. در این چارچوب ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی که شامل دو صندوق ذیل صندوق تأمین اجتماعی می باشد، قابل تأمل است. یک صندوق برای شاغلان موجود با روندها، سیاست ها و قوانین موجود؛ و صندوق دوم، به عنوان صندوق پایه برای شاغلین جدید و تکمیل آن با صندوق های مازاد بازنشستگی (صندوق های بیمه خصوصی مشارکت معین یا صندوق سوم تأمین اجتماعی مشارکت معین) پیشنهاد می شود. لایه بعد شامل بیمه های تکمیلی خصوصی و مشوق ها مانند بخشش های مالیاتی برای ایجاد حساب های پس انداز شخصی بازنشستگی خواهد بود. حمایت اجتماعی با سازوکاری متفاوت از بیمه های اجتماعی و صندوق ها و ورود شاغلان جدید به صندوق های بازنشستگی غیروابسته به بودجه عمومی از دیگر اصلاحات ساختاری پیشنهادی است.

۲-۲- کاهش وابستگی صندوق ها به بودجه عمومی

در این خصوص پیشنهاد می شود، بستن ورودی های جدید به صندوق های بازنشستگی وابسته به بودجه عمومی، پرهیز از بنگاهداری در صندوق های بیمه ای، بهینه سازی سرمایه گذاری صندوق، استقرار نظام پویای بنگاهداری، بهینه سازی پرتفلیوی سرمایه گذاری با رویکرد مدیریت بازده (بازده مناسب و بلندمدت) و تنوع بخشی پرتفلیوی سرمایه گذاری با رویکرد مدیریت ریسک، اصلاح نظام مدیریت اداره صندوق ها و جلوگیری از افزایش مصارف نسبت به منابع مورد توجه قرار گیرد. در این حوزه سیاست های اجرایی زیر نیز حائز اهمیت است:

- ادغام یا انحلال بنگاه های زیان ده و کمتر سودده
- احیای بنگاه های ارزنده جهت آمادگی برای واگذاری
- اجرای برنامه فروش اموال مازاد غیرمولد
- ایجاد ساختارهای والدینی یا نظارتی به جای ساختار هولدینگ داری
- بهبود نظام حاکمیت شرکتی در بخش اقتصادی
- بورسی کردن بنگاه های سودده
- بهینه سازی پرتفلیوی بورسی با حداکثر بازدهی

- سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های با بازدهی مناسب و بلندمدت
- ورود به کسب و کارهای آینده‌مدار و نوآورانه
- طراحی و استقرار نظام سرمایه‌گذاری در صندوق‌های اقماری و اجرای آزمایشی آن
- تدوین شاخص‌های انتخاب مدیران صندوق‌ها
- خودداری از اعمال سیاست‌هایی که منجر به افزایش مصارف صندوق‌ها می‌شود.

۲-۳- پایداری منابع و مصارف، حفظ و ارتقای ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر

به منظور ارتقای پایداری منابع و مصارف در صندوق‌های بازنشستگی نیز پرهیز از بنگاه‌داری در صندوق‌های بیمه‌ای، بهینه‌سازی سرمایه‌گذاری صندوق، استقرار نظام پویای بنگاه‌داری، بهینه‌سازی پرتفلیوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت بازده (بازده مناسب و بلندمدت) و تنوع‌بخشی پرتفلیوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت ریسک باید مورد توجه باشد. در خصوص این محور توجه به سیاست‌های اجرایی زیر دارای اهمیت است:

- ادغام یا انحلال بنگاه‌های زیان‌ده و کمتر سودده
- احیای بنگاه‌های ارزنده جهت آمادگی برای واگذاری
- اجرای برنامه فروش اموال مازاد غیرمولد
- ایجاد ساختارهای والدینی یا نظارتی به جای ساختار هولدینگ‌داری
- بهبود نظام حاکمیت شرکتی در بخش اقتصادی
- بورسی کردن بنگاه‌های سودده
- بهینه‌سازی پرتفلیوی بورسی با حداکثر بازدهی
- سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های با بازدهی مناسب و بلندمدت
- ورود به کسب و کارهای آینده‌مدار و نوآورانه
- طراحی و استقرار نظام سرمایه‌گذاری در صندوق‌های اقماری و اجرای آزمایشی آن
- خودداری از اعمال سیاست‌هایی که منجر به افزایش مصارف صندوق‌ها می‌شود.

۲-۴- گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی

به منظور گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی، اعمال اصلاحات پارامتریک، برنامه‌ریزی و ساماندهی بازپرداخت تعهدات جاری و مدیریت مطالبات معوق صندوق‌های بازنشستگی، ایجاد شفافیت محاسبه‌پذیری و اداره اقتصادی امور سرمایه‌گذاری‌ها، پرهیز از بنگاه‌داری در صندوق‌های بیمه‌ای و ... باید مورد توجه قرار گیرد. در این مقوله توجه به سیاست‌های اجرایی ذیل دارای اهمیت است:

- متناسب سازی حداقل سن و سابقه بازنشستگی لازم با میزان امید به زندگی
- اصلاح مؤلفه‌ها (پارامترهای) مؤثر بر فعالیت صندوق‌ها (از جمله فرمول مستمری، سن بازنشستگی و سایر موارد مرتبط)
- اجرای تعهدات جاری و مدیریت مطالبات معوقه صندوق‌های بازنشستگی
- سالم‌سازی و شفاف‌سازی فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌ها
- تدوین و ابلاغ در قالب وظایف نهاد تنظیم مقررات
- فعالیت در بازارهای مالی
- ادغام یا انحلال بنگاه‌های زیان‌ده و کمتر سودده

۲-۵- عدالت در دسترسی به پوشش بیمه‌های اجتماعی تعیین ضوابط و اصول سرمایه‌گذاری

صندوق‌ها

به منظور ارتقای عدالت در دسترسی به پوشش بیمه‌ها ضمن آنکه باید بر راهبردهایی مانند تمرکز بر تنظیم هدایت و راهبری امور بیمه‌های اجتماعی از طریق نهاد تنظیم مقررات، اعمال اصلاحات پارامتریک، اعمال اصلاحات ساختاری، تنظیم امور صندوق‌های بیمه‌ای که بر اساس اصول قواعد و محاسبات بیمه‌ای اتکا شود، سیاست‌های اجرایی ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- تصویب قانون تأسیس سازمان مستقل تنظیم مقررات
- متناسب‌سازی حداقل سن و سابقه بازنشستگی لازم با میزان امید به زندگی
- اصلاح مؤلفه‌ها (پارامترهای) مؤثر بر فعالیت صندوق‌ها (از جمله فرمول مستمری، سن بازنشستگی سایر موارد مرتبط)
- ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی
- به‌کارگیری روش‌های علمی محاسبات بیمه‌ای در تنظیم امور صندوق‌ها
- تدوین و ابلاغ در قالب وظایف نهاد تنظیم مقررات

۲-۶- جامعیت تعهدات و خدمات بیمه‌های اجتماعی (ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی)

در خصوص موضوع جامعیت مواردی مانند سطح‌بندی خدمات و تعیین کف خدمات و پوشش‌ها، بازتعریف بسته خدمات جامع و فراگیر بیمه‌ای/ حمایتی و خدمتی بر مبنای نیاز اساسی گروه‌های هدف، توسعه عدالت منطقه‌ای/ قومیتی/ جنسیتی/ صنفی، تفکیک قوانین و مقررات استخدامی از بیمه‌ای تفکیک نظام جبران خدمت و خدمات رفاهی از خدمات اجتماعی و منع انجام آنها از محل اعتبارات دولتی دستگاه‌ها تفکیک و تمایز بین خدمات حمایتی و امدادی ناظر به فقر و محرومیت به عنوان پیشنهاد سیاستی مطرح می‌شود.

۲-۷- سایر موارد

علاوه بر اصلاح نظام سرمایه‌گذاری صندوق‌های بیمه‌ای (تعیین ضوابط و اصول سرمایه‌گذاری صندوق‌ها، تصویب قانون تأسیس سازمان مستقل تنظیم مقررات)، پیشنهاد‌های سیاستی دیگری هستند که می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند.

۲-۸- اهداف کمی و احکام

با توجه به اینکه در برنامه‌های توسعه اهداف کمی متناظر با اهداف کلی نیز درج می‌شود، در این گزارش برخی اهداف کمی نیز طبق جدول ۱۰ پیشنهاد می‌گردد:

جدول ۱۰: اهداف کمی

ردیف	هدف کلی	هدف کمی	واحد	وضعیت						
				سال‌های برنامه هفتم						
۱	توسعه گسترش و ارتقای بیمه‌های اجتماعی	عنوان	درصد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	۱۴۰۴	۱۴۰۵	۱۴۰۶
		ضریب پوشش بیمه‌های اجتماعی	درصد	۷۳	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸
۲	پایداری منابع (تعادل بین منابع و مصارف)	متوسط مستمری دریافتی به متوسط هزینه خانوار	درصد							
		نسبت مصارف به منابع سازمان تأمین اجتماعی	درصد	۷۹	۷۵	۷۱	۶۶	۶۳	۶۰	۵۷
		نسبت مصارف به منابع صندوق کشوری	درصد	۱۴۴	۱۴۷	۱۴۹	۱۵۱	۱۵۳	۱۵۰	۱۴۷
		نسبت مصارف به منابع روستاییان و عشایر	درصد							
		نسبت پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی	برابر	۴/۴	۴/۲	۴	۳/۹	۳/۸	۳/۶	۳/۵
		نسبت پشتیبانی صندوق کشوری	برابر	۰.۵۹	۰.۵۷	۰.۵۵	۰.۵۳	۰.۵۱	۰.۵۰	۰.۴۹
		نسبت پشتیبانی صندوق کشاورزان و عشایر	برابر	۱۰	۸	۶	۵.۵	۵	۴.۵	۴.۲
		متوسط نرخ جایگزینی کلیه صندوق‌ها	درصد							

مهم ترین احکام پیشنهادی این گزارش به شرح زیر است:

حکم ۱: ورودی های جدید به صندوق های بازنشستگی وابسته به بودجه دولت قطع شده و این صندوق ها در طول برنامه از بنگاهداری خارج و مسیر سرمایه گذاری های خود را به شکلی تغییر دهند که بازدهی آنها افزایش و سالانه ده درصد از وابستگی آنها به دولت کاسته شود.

حکم ۲: وزارت رفاه با همکاری سازمان برنامه و بودجه ظرف شش ماه لایحه تشکیل نظام چند لایه بیمه بازنشستگی را به دولت تقدیم کند.

۳- جمع‌بندی

اهداف کلی، راهبردها و سیاست‌های اجرایی این گزارش در جدول ۱۱ خلاصه و جمع‌بندی شده است:

جدول ۱۱: اهداف کلی، راهبردها و سیاست اجرایی

سیاست اجرایی	راهبردهای دستیابی به هدف کلی	اهداف کلی
<p>ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی:</p> <p>- ایجاد دو صندوق ذیل صندوق تأمین اجتماعی:</p> <p>۱- یک صندوق برای شاغلین موجود با روندها، سیاست‌ها و قوانین موجود</p> <p>۲- صندوق دوم به عنوان صندوق پایه برای شاغلین جدید و تکمیل آن با صندوق‌های مازاد بازنشستگی (صندوق‌های بیمه خصوصی مشارکت معین^۱ یا صندوق سوم تأمین اجتماعی مشارکت معین)</p> <p>- لایه سوم شامل بیمه‌های تکمیلی خصوصی و مشوق‌ها نظیر بخشش‌های مالیاتی برای ایجاد حساب‌های پس‌انداز شخصی بازنشستگی</p> <p>- حمایت اجتماعی با سازوکاری متفاوت از بیمه‌های اجتماعی و صندوق‌ها</p>	<p>- اعمال اصلاحات ساختاری</p>	<p>رفع انتقال تعهدات بین نسلی و پایداری صندوق‌های بازنشستگی در برابر پیری جمعیت</p>

۱. در صندوق‌های مشارکت معین مستمری بازنشستگان به کسور پردازان وابسته نیست؛ بنابراین نسبت به پیری جمعیت، کاهش اشتغال یا کاهش ورودی کسورپردازان به صندوق مقاوم‌تر است. همچنین در صندوق پایه تأمین اجتماعی برای شاغلان جدید، کسورات کمتری از کارفرما و کارگر دریافت و بقیه کسورات در صندوق مازاد دریافت می‌شود.

اصلاح ساختار صندوق های بازنگشتی و کاهش وابستگی به بودجه عمومی

<ul style="list-style-type: none"> - ورود شاغلین جدید به صندوق های بازنگشتی - غیروابسته به بودجه عمومی 	<ul style="list-style-type: none"> - بستن ورودی های جدید به صندوق های بازنگشتی وابسته به بودجه عمومی 	
<ul style="list-style-type: none"> - ادغام یا انحلال بنگاه های زیانده و کمتر سودده - احیای بنگاه های ارزنده جهت آمادگی برای واگذاری - اجرای برنامه فروش اموال مازاد غیرمولد - ایجاد ساختارهای والدینی یا نظارتی به جای ساختار هولدینگ داری - بهبود نظام حاکمیت شرکتی در بخش اقتصادی - بورسی کردن بنگاه های سودده - بهینه سازی پرتفلیوی بورسی با حداکثر بازدهی - سرمایه گذاری در بنگاه های با بازدهی مناسب و بلندمدت - ورود به کسب و کارهای آینده مدار و نوآورانه - طراحی و استقرار نظام سرمایه گذاری در صندوق های اقماری و اجرای آزمایشی آن 	<ul style="list-style-type: none"> - پرهیز از بنگاه داری در صندوق های بیمه ای - بهینه سازی سرمایه گذاری صندوق - استقرار نظام پویای بنگاه داری - بهینه سازی پرتفلیوی سرمایه گذاری با رویکرد مدیریت بازده (بازده مناسب و بلندمدت) - تنوع بخشی پرتفلیوی سرمایه گذاری با رویکرد مدیریت ریسک 	<p>کاهش وابستگی صندوق ها به بودجه عمومی</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تدوین شاخص های انتخاب مدیران صندوق ها 	<ul style="list-style-type: none"> - اصلاح نظام مدیریت اداره صندوق ها 	
<ul style="list-style-type: none"> - خودداری از اعمال سیاست هایی که منجر به افزایش مصارف صندوق ها می شود. 	<ul style="list-style-type: none"> - جلوگیری از افزایش مصارف نسبت به منابع 	

<ul style="list-style-type: none"> - ادغام یا انحلال بنگاه‌های زیان‌ده و کمتر سودده - احیای بنگاه‌های ارزنده جهت آمادگی برای واگذاری - اجرای برنامه فروش اموال مازاد غیرمولد - ایجاد ساختارهای والدینی یا نظارتی به جای ساختار هولدینگ‌داری - بهبود نظام حاکمیت شرکتی در بخش اقتصادی - بورسی کردن بنگاه‌های سودده - بهینه‌سازی پرتفلیوی بورسی با حداکثر بازدهی - سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های با بازدهی مناسب و بلندمدت - ورود به کسب‌وکارهای آینده مدار و نوآورانه - طراحی و استقرار نظام سرمایه‌گذاری در صندوق‌های اقماری و اجرای آزمایشی آن 	<ul style="list-style-type: none"> - پرهیز از بنگاه‌داری در صندوق‌های بیمه‌ای - بهینه‌سازی سرمایه‌گذاری صندوق - استقرار نظام پویای بنگاه‌داری - بهینه‌سازی پرتفلیوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت بازده (بازده مناسب و بلندمدت) - تنوع‌بخشی پرتفلیوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت ریسک 	<p>پایداری منابع و مصارف، حفظ و ارتقای ارزش ذخایر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر</p>
<ul style="list-style-type: none"> - خودداری از اعمال سیاست‌هایی که منجر به افزایش مصارف صندوق‌ها می‌شود. 	<ul style="list-style-type: none"> - جلوگیری از افزایش مصارف نسبت به منابع 	
<ul style="list-style-type: none"> - متناسب‌سازی حداقل سن و سابقه بازنشستگی لازم با میزان امید به زندگی - اصلاح مؤلفه‌ها (پارامترهای) مؤثر بر فعالیت صندوق‌ها (از جمله فرمول مستمری، سن بازنشستگی و...) 	<ul style="list-style-type: none"> - اعمال اصلاحات پارامتریک 	<p>گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی</p>
<ul style="list-style-type: none"> - اجرای تعهدات جاری و مدیریت مطالبات معوقه صندوق‌های بازنشستگی 	<ul style="list-style-type: none"> - برنامه‌ریزی و ساماندهی بازپرداخت تعهدات جاری و مدیریت مطالبات معوق صندوق‌های بازنشستگی 	

اصلاح ساختار صندوق های بازنشستگی و کاهش وابستگی به بودجه عمومی

<ul style="list-style-type: none"> - سالم سازی و شفاف سازی فعالیت های اقتصادی صندوق ها - تدوین و ابلاغ در قالب وظایف نهاد تنظیم مقررات - فعالیت در بازارهای مالی 	<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد شفافیت محاسبه پذیری و اداره اقتصادی امور سرمایه گذاری ها 	
<ul style="list-style-type: none"> - ادغام یا انحلال بنگاه های زیان ده و کمتر سودده و ... 	<ul style="list-style-type: none"> - پرهیز از بنگاهداری در صندوق های بیمه ای و ... 	
<ul style="list-style-type: none"> - تعیین ضوابط و اصول سرمایه گذاری صندوق ها - تصویب قانون تأسیس سازمان مستقل تنظیم مقررات 	<ul style="list-style-type: none"> - تمرکز بر تنظیم هدایت و راهبری امور بیمه های اجتماعی از طریق نهاد تنظیم مقررات 	
<ul style="list-style-type: none"> - متناسب سازی حداقل سن و سابقه بازنشستگی لازم با میزان امید زندگی - اصلاح مؤلفه ها (پارامترهای مؤثر بر فعالیت صندوق ها (از جمله فرمول مستمری، سن بازنشستگی و ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - اعمال اصلاحات پارامتریک 	عدالت در دسترسی به پوشش بیمه های اجتماعی
<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی 	<ul style="list-style-type: none"> - اعمال اصلاحات ساختاری 	
<ul style="list-style-type: none"> - به کارگیری روش های علمی محاسبات بیمه ای در تنظیم امور صندوق ها - تدوین و ابلاغ در قالب وظایف نهاد تنظیم مقررات 	<ul style="list-style-type: none"> - تنظیم امور صندوق های بیمه ای بر اساس اصول قواعد و محاسبات بیمه ای 	
<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد نظام چند لایه بیمه اجتماعی 	<ul style="list-style-type: none"> - تکمیل بسته خدمات برای جامعه هدف 	جامعیت تعهدات و خدمات بیمه های اجتماعی
<ul style="list-style-type: none"> - تعیین ضوابط و اصول سرمایه گذاری صندوق ها - تصویب قانون تأسیس سازمان مستقل تنظیم مقررات 	<ul style="list-style-type: none"> - تمرکز بر تنظیم هدایت و راهبری امور بیمه های اجتماعی از طریق نهاد مستقل تنظیم مقررات 	اصلاح نظام سرمایه گذاری صندوق های بیمه ای

منابع

- جلیلی، طیبه (۱۳۸۸). سیستم‌های بازنشستگی در یک نگاه: آسیا و اقیانوسیه، تهران: مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.
- دفتر امور زیربنایی (۱۳۸۰). بررسی تأثیر وابستگی سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی به نظام سیاسی و راهکارهای بهبود و مدیریت، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- صندوق بین‌المللی پول (۱۳۹۶). گزارش صندوق بین‌المللی پول در موضوع صندوق‌های بازنشستگی. ترجمه اسماعیل طاهری بهروز و مهندس مریم حاجی قربانی دولابی، تهران: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت امور اقتصادی و برنامه‌ریزی. کاظم‌زاده گنجی، ناهید، علی حیدری، اسماعیل گرجی‌پور و نگار اکبری (۱۴۰۱). آینده اندیشی بیمه‌های اجتماعی ایران، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- کریمی، مظفر (۱۳۹۰). تنظیم فعالیت‌های اقتصادی صندوق‌های بازنشستگی در راستای قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل چهل و چهارم قانون اساسی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- گرجی‌پور، اسماعیل (۱۳۹۵). اسناد سیاستی نظام تأمین اجتماعی چند لایه کشور. تهران: دفتر بیمه‌های اجتماعی معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (۱۳۹۶). بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان (با تأکید بر کشورهای منتخب). تهران: گروه پژوهشی مدیریت، حکمرانی و فناوری مؤسسه عالی پژوهش، تأمین اجتماعی.
- مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (۱۳۹۹). اصلاحات نظام‌های بازنشستگی تجربه سوئد، لهستان و روسیه. تهران: گروه بیمه‌های اجتماعی و محاسبات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- یزدانی، عباس و فاطمه تیمورا و مهدی قاسمی سیانی (۱۴۰۱). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور (۱۰): صندوق‌های بازنشستگی، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- سایت سازمان تأمین اجتماعی، قابل دسترس در: <https://tamin.ir>
- سایت صندوق بازنشستگی کشوری قابل دسترس در: <https://www.cspf.ir>
- سایت صندوق بیمه کشاورزان، روستاییان و عشایر <http://roostaa.ir>
- سایت مؤسسه صندوق حمایت و بازنشستگی کارکنان فولاد <https://irsbf.ir>
- سایت مرکز آمار ایران <https://www.amar.org.ir>
- سایت بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران قابل دسترس در: <https://www.cbi.ir>
- سایت سازمان همکاری و توسعه اقتصادی قابل دسترس در: <https://www.oecd.org>
- سایت بانک جهانی قابل دسترس در: <https://data.worldbank.org>
- سایت شاخص‌های اقتصادی قابل دسترس در: <https://fa.tradingeconomics.com>