



آیا مزایای بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه است؟

۶۳

گروه مطالعاتی رفاه و تأمین اجتماعی
موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا
«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۸

به نام آنکه جان را فکرت آموخت

آیا مزایای بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه است؟

تهیه کننده:

سمانه گلاب

گروه مطالعاتی رفاه و تأمین اجتماعی

موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۸



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

آیا مزایای بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه است؟

تهیه کننده: سمانه گلاب

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

شماره مسلسل: ۶۳

کد گزارش: ۹۸۲۱۴۰۰۳۹

تاریخ انتشار: ۱۳۹۸/۰۹/۰۳

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.



تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی، پلاک ۴،

واحد ۱۰۱

کد پستی: ۱۹۳۴۶۱۳۷۸۱

دورنگار: ۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳

تلفن: ۰۲۱-۲۲۷۰۳۴۶۵

پست الکترونیک: info@saba-psi.ir

تارنما: www.saba-psi.ir

فهرست

چکیده مدیریتی.....	الف
مقدمه.....	۱
۱- مقایسه سخاوتمندی مزایا در ایران با کشورهای نمونه	۳
۲- تغییرات شاخص سخاوتمندی در ایران	۲۳
۳- آیا سخاوتمندی به معنی کفایت مزایاست؟.....	۲۵
نتیجه‌گیری.....	۲۸
منابع.....	۳۰

چکیده مدیریتی

سیستم بازنشستگی ایران را عموماً یک سیستم بازنشستگی سخاوتمند می‌نامند و این سخاوتمندی به عنوان یکی از علل بحران مالی در سیستم بازنشستگی کشور عنوان می‌شود. اما منظور از سخاوتمندی چیست و آیا نظام بازنشستگی در ایران سخاوتمند است. گزارش پیش رو به بررسی این موضوع اختصاص دارد.

این گزارش در سه بخش تنظیم شده است. در بخش اول ۵ شاخص سخاوتمندی شامل نرخ جایگزینی خالص، نرخ بهره‌مندی، نرخ انتقال، سهم سالمندان از اقتصاد و نسبت دریافتی- سال‌های دریافتی معرفی شده است و بر مبنای آن سخاوتمندی مزایا در ایران با کشورهای اروپایی (به دلیل در دسترس بودن اطلاعات) مقایسه شده است. در بخش دوم تغییر میزان سخاوتمندی مزایا در ایران طی ۵ دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش سوم با توجه به تفاوت سخاوتمندی مزایا و کفایت مستمری‌های، میزان کفایت مستمری‌ها محاسبه شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد:

- نظام بازنشستگی ایران در شاخص‌های نرخ جایگزینی، نرخ بهره‌مندی، نسبت انتقال و نسبت دریافتی- سال‌های دریافتی بسیار سخاوتمند است.
- در شاخص سهم سالمندان از اقتصاد رتبه سخاوتمندی ایران کاهش می‌یابد اما کماکان نظام بازنشستگی ایران نسبت به کشورهای مورد بررسی سخاوتمند عمل می‌کند.
- در شاخص سهم سالمندان از اقتصاد میزان پوشش سیستم بازنشستگی یکی از معیارهای سخاوتمندی است و پوشش پایین سیستم بازنشستگی یکی از دلایل کاهش رتبه سخاوتمندی در این شاخص است.
- شاخص سخاوتمندی مزایا در سیستم بازنشستگی تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری با هم متفاوت بوده و صندوق بازنشستگی کشوری سخاوتمندتر از سیستم بازنشستگی تأمین اجتماعی است.

- در طول زمان شاخص سخاوتمندی در ایران نوسان داشته و عموماً روند کاهشی پیدا کرده است.
- اگرچه نظام بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه است اما کفایت مزایا برای صندوق بازنشستگی کشوری در سطح متوسط (بین کشورهای مورد بررسی) و برای سازمان تأمین اجتماعی کمتر از متوسط است.
- در صورتی که کفایت دستمزدها را محاسبه کنیم هم در اعضای تأمین اجتماعی و هم صندوق کشوری کفایت دستمزدها بسیار پایین‌تر از کشورهای مورد بررسی است که نشان می‌دهد شاغلان در ایران امکان پس‌انداز کمتری برای دوران سالمندی خود دارند و از این رو می‌توان انتظار داشت اتکای آنها به حقوق بازنشستگی برای تأمین مخارج دوران سالمندی بیشتر باشد.

مقدمه

در یک دهه گذشته موضوع بحران مالی صندوق‌های بازنشستگی بارها به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم اقتصاد ایران معرفی شده است. کارشناسان در تبیین چرایی این بحران، دلایل متعددی را بیان کرده‌اند؛ تغییر نسبت تعداد حق بیمه دهندگان به مستمری‌بگیران طی زمان، افزایش امید به زندگی و در نتیجه آن افزایش سال‌های مورد انتظار برای دریافت مستمری و سخاوتمندی مزایا، سه مورد از مهم‌ترین دلایلی است که برای توضیح چرایی بحران صندوق‌ها بیان می‌شود. در توضیح دلیل نخست گفته می‌شود با تغییر نسبت جمعیتی و افزایش سهم سالمندان در ساختار جمعیتی یک کشور نسبت افراد حق بیمه‌پرداز به افراد مستمری‌بگیر کاهش پیدا می‌کند و در نتیجه آن منابع مالی صندوق‌ها به نسبت مصارف آن‌ها کمتر می‌شود. تغییر این نسبت در دو صندوق بزرگ بازنشستگی کشور (سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری) کاملاً مشخص است. در سال ۱۳۵۴، هم‌زمان با شکل‌گیری سازمان تأمین اجتماعی، نسبت پشتیبانی در بخش بازنشستگی این سازمان برابر با ۲۴.۸ بود که این نسبت در پایان سال ۹۷ به ۴.۷۸ رسیده است. این نسبت برای صندوق بازنشستگی در همین زمان ۰.۷ ثبت شده که نشان می‌دهد به ازای هر بازنشسته کمتر از یک شاغل در سیستم حضور دارد. از این منظر می‌توان گفت کاهش نسبت پشتیبانی به‌درستی یکی از عوامل بروز بحران در سیستم بازنشستگی کشور است.

افزایش امید به زندگی و تغییر نامتناسب در سن بازنشستگی نیز می‌تواند یکی از دلایل

ایجاد بحران در صندوق‌های بازنشستگی باشد. اطلاعات موجود نشان می‌دهند، درحالی‌که سن امید به زندگی در بدو تولد در سال ۱۳۶۰ حدود ۵۳.۵ سال بود، افراد تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی به‌طور متوسط به ترتیب در سنین ۵۳ و ۵۱ سالگی (موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، ۱۳۹۵؛ سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱) بازنشسته می‌شدند. این در حالی است که با وجود افزایش چشمگیر سن امید به زندگی در کشور به ۷۶ سال، متوسط سن بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری با کاهش روبه‌رو بوده (کمتر از ۵۲ سال) و در سازمان تأمین اجتماعی نیز اگرچه متوسط سن بازنشستگی افزایش داشته (۵۷ سال) اما این افزایش متناسب با افزایش امید به زندگی رخ نداده است. اما در مورد سوم در خصوص سخاوتمندی مزایا نیاز به اطلاعات تکمیلی است. پرسش اصلی این است که معیار سخاوتمندی مزایا چیست و بر چه اساسی می‌توان یک سیستم بازنشستگی را سخاوتمندانه دانست؟

در متون علمی حوزه بازنشستگی، به صورت سنتی، نرخ جایگزینی که شاخصی برای سنجش کفایت مزایاست به عنوان معیار سخاوتمندی نیز تعریف می‌شود. (اندروز و رشید، ۱۹۹۶؛ می‌یر و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ گرک^۳، ۲۰۱۵). این شاخص نسبت بین مزایای بازنشستگی و دریافتی‌های زمان کار را نشان می‌دهد؛ هرچه این نسبت بالاتر باشد، استدلال می‌شود سیستم بازنشستگی سخاوتمندانه‌تر است. گزارش‌های متعدد در حوزه بازنشستگی در ایران نیز، سیستم بازنشستگی کشور را با اتکا به همین شاخص، سخاوتمندانه می‌دانند. شاخص نرخ جایگزینی در واقع میزان سخاوتمندی مزایا را در سطح خرد و فردی بررسی می‌کند.

سخاوتمندی در سطح کلان نیز مطرح می‌شود. اگر سیستم بازنشستگی را ابزاری بدانیم که بخشی از تولید ناخالص داخلی یک کشور را به گروهی از افراد جامعه (سالمندان/ بازنشستگان) منتقل می‌کند، سخاوتمندی می‌تواند به عنوان سهمی که سالمندان از تولید

-
1. Andrews and Rashid
 2. Meyer
 3. Grech

دریافت می‌کند تعبیر شود. این سهم عموماً با نسبت مخارج بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی تعیین می‌شود و شاخصی برای بررسی پایداری مالی در سیستم‌های بازنشستگی است. اما زمانی که این مخارج به نسبت جمعیت سالمندان از جمعیت کل تعدیل شود، می‌تواند به‌عنوان شاخصی برای سخاوتمندی نیز باشد. (مارچینکویچ^۱، ۲۰۱۸؛ پلسنیاک^۲، ۲۰۰۱)

هدف از این گزارش، بررسی میزان سخاوتمندی مزایا در سیستم بازنشستگی ایران و مقایسه آن با دیگر کشورها بر اساس شاخص‌های متفاوت است. برای این منظور در بخش اول ۵ نمونه از شاخص‌های نشان‌دهنده سخاوتمندی معرفی و وضعیت ایران در این شاخص‌ها با کشورهای اتحادیه اروپا به علاوه انگلستان، نروژ، ایسلند و ترکیه مقایسه شده است. دلیل انتخاب این مجموعه در دسترس بودن اطلاعات لازم برای محاسبه شاخص‌ها است؛ در مواردی که امکان مقایسه شاخص‌ها با کشورهای دیگر نیز وجود داشته است، تعداد نمونه‌های گزارش افزایش یافته‌اند. در بخش دوم، تغییر و تحولات مربوط به شاخص سخاوتمندی مزایا در ایران طی زمان بررسی شده است. درنهایت، تفاوت بین مفهوم سخاوتمندی مزایا و کفایت مستمری‌ها توضیح داده شده و بر مبنای یک شاخص ابداعی میزان کفایت مستمری‌ها و دستمزدها در ایران با کشورهای نمونه مقایسه شده است.

۱- مقایسه سخاوتمندی مزایا در ایران با کشورهای نمونه

۱-۱- نرخ جایگزینی و نرخ حق بیمه

نرخ جایگزینی از جمله شاخص‌هایی است که بر مبنای آن میزان سخاوتمندی مزایا در کشورهای مختلف مقایسه می‌شود. این شاخص که عموماً به عنوان معیاری برای کفایت مزایا مطرح می‌شود نشان می‌دهد درآمد فرد زمانی که بازنشسته می‌شود، نسبت به زمان اشتغال چه اندازه تغییر می‌کند و به نوعی تحلیل سخاوتمندی مزایا در سطح خرد به شمار می‌رود. با این حال بنا بر استدلال‌های مختلف می‌توان نشان داد که این شاخص نمی‌تواند

1. Marcinkiewicz

2. Plesniak

به تنهایی گویای سخاوتمندی مزایا باشد. یکی از نارسایی‌های شاخص نرخ جایگزینی این است که تنها به جنبه مزایا توجه دارد بدون آنکه منابع دریافتی در سیستم‌های بازنشستگی را با هم مقایسه کند. برای مثال، فرض کنید در کشور الف نرخ جایگزینی ۷۰ درصد است و افراد ۱۵ درصد درآمد خود را به عنوان حق بیمه بازنشستگی پرداخت می‌کنند. در کشور ب نرخ جایگزینی ۶۵ درصد است و افراد ۱۳ درصد درآمد خود را به عنوان حق بیمه پرداخت می‌کنند. در این صورت آیا می‌توان تنها با تکیه بر نرخ جایگزینی قضاوت کرد که سیستم بازنشستگی کشوری الف سخاوتمندتر از سیستم بازنشستگی کشور ب است؟

نارسایی دیگر در این شاخص مربوط به شیوه شاخص‌بندی مزایاست. می‌دانیم که مستمری‌های بازنشستگی در طول زمان بر مبنای شاخص‌هایی که از طرف نهاد سیاست‌گذار مشخص می‌شود افزایش می‌یابد. عموماً این شاخص‌بندی بر مبنای تورم، دستمزد یا ترکیبی از این دو است. از آنجایی که در اقتصادهای باثبات با تورم پایین عموماً دستمزدها بیشتر از تورم رشد می‌کنند، شاخص‌بندی مستمری‌ها بر مبنای دستمزد باعث افزایش بیشتری در سطح مستمری‌های می‌شود. از آنجایی که در محاسبه نرخ جایگزینی، نخستین مستمری دریافتی به آخرین دستمزد زمان اشتغال تقسیم می‌شود، شیوه شاخص‌بندی بر نرخ جایگزینی اثرگذار نخواهد بود. فرض کنید مانند مثال قبل در کشور الف نرخ جایگزینی ۷۰ درصد و در کشور ب ۶۵ درصد باشد اما در کشور الف مستمری‌ها برابر با متوسط تورم سالانه افزایش می‌یابد و در کشور ب بر مبنای افزایش دستمزد. در نتیجه در طول زمان ارزش واقعی مستمری دریافتی به نسبت دستمزد در کشور ب بیشتر از کشور الف خواهد بود و سیستم بازنشستگی کشور ب در طولانی‌مدت احتمالاً مستمری سخاوتمندانه‌تری را پرداخت خواهد کرد اما این موضوع در نرخ جایگزینی به عنوان شاخص سخاوتمندی منعکس نمی‌شود.

اگرچه چنین نارسایی‌هایی در شاخص نرخ جایگزینی دیده می‌شود اما هنوز هم در بسیاری از متون، این شاخص به عنوان معیار اصلی برای تشخیص سخاوتمندی مزایا در نظر گرفته می‌شود، از این رو در این گزارش نیز در بخش اول، نرخ جایگزینی در کشورهای مختلف

برآورد شده است. همچنین برای آنکه امکان مقایسه بهتر بین نرخ‌های جایگزینی در کشورهای مختلف وجود داشته باشد، نرخ حق بیمه نیز برای این کشورها ارائه شده است. از آنجایی که کشورهای مختلف ممکن است طرح‌های متفاوتی را تحت سیستم بازنشستگی ارائه دهند (درمان و بیکاری) در اینجا تنها حق بیمه مربوط به طرح‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محاسبه شده است.

پیش از ارائه شیوه محاسبه، لازم است توضیحی درباره انواع مختلف نرخ‌های جایگزینی نیز ارائه شود. عموماً نرخ جایگزینی در دو دسته‌بندی کلی خالص-ناخالص و فعلی-آتی طرح می‌شود که به طور مختصر می‌توان آنها را این گونه توضیح داد:

نرخ جایگزینی ناخالص: نسبت نخستین مستمری ناخالص دریافتی (بدون کسر مالیات) به آخرین دستمزد ناخالص (بدون کسر مالیات و حق بیمه).

نرخ جایگزینی خالص: نسبت نخستین مستمری خالص دریافتی (با کسر مالیات) به آخرین دستمزد خالص (با کسر مالیات و حق بیمه).

نرخ جایگزینی فعلی: نسبت نخستین مستمری دریافتی فرد بازنشسته (خالص یا ناخالص) به آخرین حقوق زمان اشتغال (خالص یا ناخالص).

نرخ جایگزینی آتی: نسبت میانگین مستمری‌های دریافتی فردی که در زمان حاضر اشتغال پیدا کرده و انتظار می‌رود پس از طی دوره کامل کاری در آینده بازنشسته شود. در اینجا اثر تغییر قوانین بر نرخ جایگزینی سیستم بازنشستگی مشخص می‌شود.

شیوه محاسبه نرخ جایگزینی

از آنجایی که نرخ جایگزینی آتی برای ایران محاسبه نشده و برآورد آن نیازمند داده‌های تکمیلی است، در این گزارش نرخ جایگزینی فعلی خالص، برای سیستم تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مجزا، ارائه و مقایسه می‌شود. از آنجایی که در برخی کشورها نرخ جایگزینی برای سطوح مختلف درآمدی متفاوت است، نرخ جایگزینی برای افرادی که برابر با متوسط دستمزد دریافت می‌کنند معیار قرار گرفته است.

چرا نرخ جایگزینی خالص؟

همان‌طور که توضیح داده شد، در نرخ جایگزینی خالص، مالیات‌ها و حق بیمه‌هایی که بر دستمزد و مستمری‌های افراد اعمال می‌شود، از دریافتی آنها کم شده و پس از آن نرخ جایگزینی محاسبه می‌شود. دلیل این شکل از محاسبه نرخ‌های متفاوت مالیات و حق بیمه بر مستمری‌ها و دستمزدهاست. داده‌های موجود نشان می‌دهد عموماً رفتار مالیاتی برابر بازنشستگان و شاغلان متفاوت است. برای مثال معافیت از مالیات بر درآمد برای حقوق بازنشستگی عمومی، به طور کامل یا جزئی، در ۱۴ کشور OECD اجرا شده است؛ یا در آمریکا، بین ۱۵٪ تا ۵۰٪ درآمد ناشی از مستمری عمومی بر اساس مجموع درآمد مستمری‌بگیر معاف از مالیات است. در مقابل در برخی کشورها مانند دانمارک، ایسلند، هلند و سوئد مالیات بر درآمد حاصل از کار کمتر از حقوق بازنشستگی است.

همچنین محاسبات انجام‌گرفته نشان داده است به‌طور متوسط در کشورهای OECD اگر نیروی کار برابر با متوسط عایدات در کشور، دریافتی داشته باشد، ۲۷٪ آن را مالیات/حق بیمه می‌دهد اما اگر فرد بازنشسته‌ای همین میزان دریافتی داشته باشد تنها ۱۸٪ آن را مالیات می‌دهد؛ در نتیجه میزان عایداتی که عملاً دریافت می‌شود برای بازنشسته و شاغل متفاوت خواهد بود. از آنجایی که در ایران نیز رفتار مالیاتی متفاوتی برای بازنشسته و شاغل وجود دارد و بازنشستگان از پرداخت مالیات معاف هستند و حق بیمه نیز پرداخت نمی‌کنند در این گزارش برای محاسبه نرخ جایگزینی به نرخ جایگزینی خالص اتکا شده است. (بازنشستگی در یک نگاه، ۲۰۱۵)

محاسبه نرخ جایگزینی خالص برای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مجزا انجام شده است. در مورد سازمان تأمین اجتماعی نیز محاسبه بر مبنای دو معیار صورت گرفته است: در حالت اول کمک‌های جنبی به بازنشستگان از قبیل حق اولاد، عیدی، بن، سنوات و... در مستمری ماهانه در نظر گرفته نشده است و در حالت دوم این کمک‌ها نیز در مستمری دریافتی لحاظ شده‌اند.

همان‌طور که گفته شد، در بخش نرخ جایگزینی خالص محاسبه شده است. از آنجایی که حقوق بازنشستگی معاف از مالیات و حق بیمه است، هیچ رقمی از آن کم نمی‌شود اما از درآمد حاصل از دستمزد، حق بیمه و مالیات (در صورتی که مشمول کسر مالیات باشد) کاسته خواهد. در سازمان تأمین اجتماعی متوسط دستمزد در سال ۱۳۹۵ کمتر از دستمزد مشمول مالیات بوده است در نتیجه برای رسیدن به دستمزد خالص تنها سهم حق بیمه نیروی کار (۷ درصد) از دستمزد ناخالص کاسته شده و دستمزد خالص به دست آمده است. برای صندوق بازنشستگی کشوری اطلاعات متوسط دستمزد در دسترس نیست اما بر اساس اطلاعات سالنامه آماری نرخ جایگزینی برابر با ۹۰ درصد است، بر همین مبنا می‌توان با در دست داشتن مستمری آخر افراد، دستمزد آخر را برآورد کرد و با کسر نرخ حق بیمه (۹ درصد) و مالیات (۱۰ درصد؛ چراکه دستمزد محاسبه شده از این طریق در دامنه مشمول مالیات قرار می‌گیرد) دستمزد خالص را به دست آورد.

اطلاعات مربوط به نرخ جایگزینی خالص برای کشورهای نمونه از سایت OECD استخراج شده‌اند. در جدول (۱) نتایج محاسبات ارائه شده است.

جدول ۱- مقایسه نرخ جایگزینی خالص و حق بیمه در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری با کشورهای نمونه

سایر کشورها			کشورهای اتحادیه اروپا					
حق بیمه	نرخ جایگزینی	کشور	حق بیمه	نرخ جایگزینی	کشور	حق بیمه	نرخ جایگزینی	کشور
۲۱.۱۷	۹۱	آرژانتین	-	۸۰.۲	دانمارک	۲۲.۸	۹۱.۸	اتریش
۹.۵	۴۲.۶	استرالیا	۳۱.۳	۵۱.۶	رومانی	۲۸.۳	۸۱.۸	اسپانیا
۱۲.۴	۴۹.۱	امریکا	۲۲.۷۳	۵۴.۹	سوئد	۲۲	۵۷.۴	استونی
۲۸	۷۶.۴	برزیل	۲۴.۷۵	۷۴.۵	فرانسه	۲۷	۸۳.۸	اسلوواکی
۲۸	۸۳	چین	۲۳.۳	۶۵	فنلاند	۲۴.۳۵	۵۶.۷	اسلوونی
۲۲	۳۸.۸	روسیه	۱۵.۶	۸۲.۶	قبرس	۳۳	۹۳.۲	ایتالیا
۱۷.۴۷	۵۱.۶	ژاپن	۲۰	۱۲۹.۹	کرواسی	۸.۲۵	۴۲.۳	ایرلند
۲۳.۸	۴۴.۹	سوئیس	۲۷.۵۲	۳۸.۶	لهستان	۱۹.۷۹	۷۵.۷	ایسلند
۱۱.۱۵	۴۰.۱	شیلی	۱۶	۸۸.۴	لوکزامبورگ	۱۸.۹	۵۰.۵	آلمان
۱۸	۶۵.۴	عربستان	۲۶.۳	۷۱.۲	لیتوانی	۲۰.۹۵	۲۹	بریتانیا
۹.۹	۵۳.۴	کانادا	۲۰	۴۱.۹	مالت	۱۶.۳۶	۶۶.۱	بلژیک
۹	۴۵.۱	کره جنوبی	۳۵.۵	۸۹.۶	مجارستان	۱۷.۸	۸۸.۹	بلغارستان
۸.۶۵	۲۹.۶	مکزیک	۲۲.۳	۴۸.۸	نروژ	۳۴.۷۵	۹۴.۹	پرتغال
-	۴۳.۲	نیوزیلند	۲۴.۲	۱۰۰.۶	هلند	۲۰	۱۰۲.۱	ترکیه
۲۸.۵	۹۹.۳	هند	۲۰	۵۳.۷	یونان	۲۸	۶۰	چک
ایران								
۲۲.۵	۱۱۱	صندوق کشوری	۱۸	۹۹	تأمین اجتماعی (۲)	۱۸	۸۵	تأمین اجتماعی (۱)

منبع: بازنشستگی در یک نگاه، ۲۰۱۶؛ گزارش شاخص‌های کلیدی سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی؛ گزارش برنامه‌های تأمین اجتماعی در جهان.

همان‌طور که مشخص است نرخ جایگزینی در سازمان تأمین اجتماعی در حالت نخست (بدون در نظر گرفتن کمک‌های جنبی) ۸۵ درصد و در حالت دوم (با در نظر گرفتن کمک‌های جنبی شامل حق اولاد، عیدی، بن، سنوات و...) ۹۹ درصد است. این نرخ برای صندوق بازنشستگی کشوری هم ۱۱۱ درصد محاسبه شده است. مقایسه این داده‌ها با اطلاعات کشورهای نمونه نشان می‌دهد نرخ جایگزینی در ایران بالا و نرخ حق بیمه (در بخش بازنشستگی بدون در نظر گرفتن بخش درمان و بیکاری) در سطح متوسط است. با توجه به این داده‌ها سخاوتمندی در سیستم بازنشستگی کشور در مقایسه با کشورهای مورد بررسی به طور نسبی تأیید می‌شود.

۱-۲- نرخ بهره‌مندی

نرخ بهره‌مندی (BR) نوع دیگری از نرخ جایگزینی است و به عنوان شاخصی برای سخاوتمندی مزایا در نظام‌های بازنشستگی مختلف استفاده می‌شود. این نرخ از تقسیم متوسط مستمری خالص بازنشستگان بر متوسط دستمزد خالص شاغلان به دست می‌آید. این شاخص، بهره‌مندی بازنشستگان را (به‌طور کلی و میانگین) نسبت به دستمزد تمامی شاغلان می‌سنجد. در حالی که نرخ جایگزینی عادی، تغییر وضعیت فرد قبل و بعد از بازنشستگی را در سطح خرد نشان می‌دهد، نرخ بهره‌مندی، منفعت دو گروه از افراد جامعه (بازنشستگان و شاغلان) را در سطح کلان مقایسه می‌کند. از این رو بررسی هر دو این شاخص‌ها می‌تواند اطلاعات کامل‌تری درباره سخاوتمندی مزایا در سیستم‌های بازنشستگی به دست دهد.

شیوه محاسبه

برای محاسبه نرخ بهره‌مندی به دو داده متوسط دستمزد خالص و متوسط مستمری بازنشستگی نیاز است که در ادامه شیوه محاسبه / استخراج این داده‌ها توضیح داده شده است. متوسط دستمزد خالص: برای کشورهای اتحادیه اروپا از پایگاه داده‌ای Eurostat استخراج

شده است. اما به دلیل نبود این اطلاعات برای کشور ترکیه، از اطلاعات مربوط به متوسط دستمزد ناخالص در کشورهای OECD استفاده شد، که پس از کسر ۲۸.۵ درصد از آن (مجموع نرخ حق بیمه سهم شاغل و نرخ مالیات) دستمزد متوسط خالص برای این کشور به دست آمد.

متوسط مستمری بازنشستگی: برای این منظور، با استفاده از پایگاه داده Eurostat، کل مخارج بازنشستگی هر کشور بر تعداد کل بهره‌مندان سیستم بازنشستگی تقسیم شده است. **متوسط دستمزد خالص در ایران:** از آنجایی که سطح دستمزد مشمول کشور در بین صندوق‌های بازنشستگی در ایران متفاوت است و اطلاعات مربوط به متوسط دستمزد کل وجود ندارد، در این بخش نیز محاسبات برای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به صورت مجزا انجام شده است. متوسط دستمزد ناخالص برای اعضای تحت پوشش تأمین اجتماعی در آمارنامه بیمه‌شدگان این سازمان (۱۳۹۵) موجود است که از این رقم، ۷ درصد معادل سهم حق بیمه شاغل کسر شد و میزان دستمزد خالص به دست آمد. از آنجایی که متوسط دستمزد مشمولان بیمه تأمین اجتماعی کمتر از حداقل دستمزد مشمول مالیات بوده است، برای محاسبه دستمزد خالص، نرخ مالیات کسر نشد. در مورد صندوق بازنشستگی کشوری، به دلیل عدم دسترسی به اطلاعات متوسط دستمزد، متوسط دستمزد مشمول کسر کشور از میزان حق بیمه‌های دریافتی در سال ۱۳۹۵ محاسبه شده است. از آنجا که دستمزد محاسبه شده از این طریق، در محدوده مشمول مالیات قرار می‌گیرد ۱۰ درصد مالیات و ۹ درصد حق بیمه سهم کارمند، از آن کسر شده و میزان دستمزد خالص به دست آمد.

میانگین مستمری در ایران: میانگین مستمری از ارقام ارائه شده در فصلنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری و گزارش توصیفی جامع مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی استخراج شده است.

نتایج

جدول (۲) نتایج حاصل از این محاسبات را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشخص است در بین کشورهای مورد بررسی، ایران با نسبت ۹۵ درصد بالاترین نرخ بهره‌مندی را دارد و پس از آن ایتالیا با ۸۱ درصد و یونان با ۷۶.۹ درصد در رتبه‌های بعدی قرار دارند. متوسط نرخ بهره‌مندی در کشورهای نمونه نیز ۵۹.۱ درصد برآورد شده است. این مقایسه نشان می‌دهد سیستم بازنشستگی ایران در این شاخص نیز سخاوتمندانه‌تر از سایر کشورها عمل می‌کند.

جدول ۲- مقایسه نرخ بهره‌مندی در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری با کشورهای نمونه - درصد

کشور	نرخ بهره‌مندی	کشور	نرخ بهره‌مندی	کشور	نرخ بهره‌مندی
اتریش	۶۹	بلغارستان	۳۹.۶	لتونی	۴۵.۲
اسپانیا	۷۰.۶	پرتغال	۷۰.۷	لهستان	۶۱.۷
استونی	۳۵.۶	ترکیه	۶۹.۷	لوکزامبورگ	۷۱.۲
اسلواکی	۵۶.۹	چک	۵۳.۸	لیتوانی	۳۹.۲
اسلونی	۵۴.۸	دانمارک	۶۸.۴	مالت	۴۹.۵
ایتالیا	۸۱.۰	رومانی	۴۹.۵	مجارستان	۶۲.۷
ایرلند	۴۹.۹	سوئد	۵۷.۸	نروژ	۶۰.۰
آلمان	۵۴.۷	فرانسه	۶۵.۳	هلند	۷۴.۱
بریتانیا	۴۸.۱	فنلاند	۶۱.۶	یونان	۷۶.۹
بلژیک	۶۷.۲	کرواسی	۴۶.۷	متوسط	۵۹.۱
ایران					
سازمان تأمین اجتماعی		۹۵	صندوق بازنشستگی کشوری		۹۴

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، توزیع سن، سابقه دستمزد بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی

۱-۳- نرخ انتقال^۱

نرخ انتقال شاخص دیگری است که بر مبنای آن می‌توان میزان سخاوتمندی مزایا را در کشورهای مختلف با یکدیگر مقایسه کرد. این شاخص که در سال ۱۹۹۶ توسط رشید و اندروز معرفی شد، انتقال درآمد از سمت شاغلان به بازنشستگان را نشان می‌دهد. این نسبت از دو جزء تشکیل شده است: نرخ بهره‌مندی، که در بخش قبل معرفی شد، و سهم دستمزد (WS)^۲، که از تقسیم متوسط دستمزد خالص به تولید ناخالص داخلی به ازای هر شاغل ۶۴-۱۵ ساله به دست می‌آید. نرخ انتقال، میزان سخاوتمندی مزایا را در مقایسه با تولید ناخالص داخلی کشورها نشان می‌دهد. هرچه نرخ انتقال بالاتر باشد، سیستم بازنشستگی سخاوتمندتر است. کاهش در این نرخ می‌تواند ناشی از کاهش سهم شاغلان از تولید ناخالص داخلی و یا کاهش مزایای بازنشستگان نسبت به دستمزد شاغلان باشد.

شیوه محاسبه

نسبت انتقال از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$\text{Transfer Rate} = RR \cdot WS = \frac{\text{Average pension}}{\text{Average wage}} \cdot \frac{\text{Average wage}}{\text{GDP per employed}} = \frac{\text{Average pension}}{\text{GDP per employed}} \quad (1)$$

در این رابطه RR نرخ بهره‌مندی و WS سهم دستمزد است.

برای محاسبه این شاخص رقم مربوط به تولید ناخالص داخلی کشورها و تعداد شاغلان در هر کشور مورد نیاز است تا بر اساس آن تولید ناخالص داخلی به ازای هر نیروی کار به دست آید. همانند قبل این اطلاعات از پایگاه داده Eurostat استخراج شده است. در ایران، تعداد شاغلان ۶۴-۱۵ ساله با توجه به سرشماری سال ۱۳۹۵، ۲۱۹۸۸ هزار نفر در نظر گرفته شده است.

1. Transfer rate

2. Wage share

نتایج

نتیجه محاسبه این شاخص (جدول (۳)) نشان از دامنهٔ اختلاف بسیار وسیع بین کشورهای از ۹۶ در لیتوانی تا ۳۰.۱ در هلند، دارد. همان طور که ملاحظه می‌شود، در بین کشورهای نمونه پس از هلند، اتریش، یونان، اسپانیا، دانمارک، ایتالیا، پرتغال، بریتانیا، فرانسه، فنلاند، آلمان و نروژ از بالاترین نسبت انتقال برخوردارند.

مقایسهٔ این نرخ در صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی - علی‌رغم اختلاف قابل توجهی که بین آنها دیده می‌شود (۲۸.۲ در صندوق بازنشستگی کشوری و ۲۱.۱ در سازمان تأمین اجتماعی) - با کشورهای نمونه، به‌روشنی مؤید بالابودن این نرخ در دو نهاد مذکور است.

جدول ۳- مقایسه نسبت انتقال در سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری با کشورهای نمونه - درصد

کشور	نسبت انتقال	کشور	نسبت انتقال	کشور	نسبت انتقال
اتریش	۲۴۶	بلغارستان	۱۱.۴	لتونی	۱۱.۲
اسپانیا	۲۳.۹	پرتغال	۲۱.۲	لهستان	۱۸.۹
استونی	۱۱.۵	ترکیه	۱۷.۲	لوکزامبورگ	۱۳.۵
اسلواکی	۱۴.۶	چک	۱۴.۴	لیتوانی	۹.۶
اسلونی	۱۴.۹	دانمارک	۲۳.۳	مالت	۱۷.۲
ایتالیا	۲۲.۵	رومانی	۱۲.۳	مجارستان	۱۶.۹
ایرلند	۱۲.۷	سوئد	۱۹.۹	نروژ	۲۰.۰
آلمان	۲۰.۲	فرانسه	۲۰.۷	هلند	۳۰.۱
بریتانیا	۲۱.۱	فنلاند	۲۰.۶	یونان	۲۴.۲
بلژیک	۱۹.۸	کرواسی	۱۳.۲	متوسط	۱۸
ایران					
سازمان تأمین اجتماعی		۲۱.۱	صندوق بازنشستگی کشوری		۲۸.۲

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، مرکز آمار ایران

۴-۱ - سهم سالمندان از اقتصاد

همان طور که در مقدمه اشاره شد، سیستم بازنشستگی ابزاری است که به واسطه آن بخشی از تولید داخلی یک کشور به گروهی از افراد جامعه (بازنشستگان/سالمندان) انتقال پیدا می‌کند؛ در اینجا استدلال می‌شود هرچه سهم بیشتری از تولید به بازنشستگان/سالمندان انتقال پیدا کند، سیستم بازنشستگی سخاوتمندانه‌تر است. یکی از شاخص‌های عمومی که می‌توان بر مبنای آن سهم بازنشستگان/سالمندان از تولید را برآورد کرد نسبت مخارج بازنشستگی به تولید ناخالص داخلی یک کشور است. اما این شاخص نمی‌تواند به‌تنهایی معیار مناسبی از سخاوتمندی مزایا به‌دست دهد؛ چراکه افزایش نسبی در مخارج بازنشستگی می‌تواند ناشی از افزایش سهم سالمندان در جمعیت باشد. معادله (۲) به شکل گویاتری نشان می‌دهد چه عواملی بر سهم مخارج بازنشستگی از تولید مؤثر هستند (سایبری و همکاران، ۲۰۰۸؛ لافونته و دومنیک، ۲۰۱۳).

$$\frac{PE}{GDP} = \left(\frac{P_{65+}}{P_{15-64}}\right) * \left(\frac{1}{EMP}\right) * \left(\frac{Pensioner}{P_{65+}}\right) * \left(\frac{PE}{Pensioner}\right) * \left(\frac{P_{15-64} * EMP}{GDP}\right) \quad (2)$$

همان طور که از معادله فوق مشخص است، نرخ وابستگی سالمندان $\left(\frac{P_{65+}}{P_{15-64}}\right)$ ، نرخ اشتغال (سهم افراد شاغل از جمعیت در سن اشتغال) $\left(\frac{1}{EMP}\right)$ ، میزان پوشش سیستم بازنشستگی $\left(\frac{Pensioner}{P_{65+}}\right)$ ، متوسط مستمری بازنشستگی $\left(\frac{PE}{Pensioner}\right)$ و سرانه تولید بر حسب هر نیروی کار $\left(\frac{P_{15-64} * EMP}{GDP}\right)$ هر کدام به نوعی بر سهم مخارج بازنشستگی از تولید مؤثر هستند. در نتیجه برای آنکه مخارج بازنشستگی به صورت گویاتری سخاوتمندی مزایا را نشان دهد، لازم است سهم تغییرات ساختار جمعیتی از افزایش مخارج بیرون کشیده شود. این کار عموماً به دو روش صورت می‌گیرد که هر کدام در ادامه توضیح داده شده است.

1. Sapiri

2. la Fuente & Domenech

الف: تعدیل نسبت به نرخ وابستگی

بر اساس پژوهش کاسک، لائورسن و اسکروک^۱ (۲۰۰۸) روی ۱۱ کشور اروپای شرقی (جمهوری چک، مجارستان، لیتوانی، لتونی، لهستان، استونی، اسلواکی، اسلونی، بلغارستان، رومانی و کرواسی) در بین اجزای معادله ۲، نرخ وابستگی سالمندان (نسبت جمعیت سالمند به جمعیت در سن کار) بیشترین اثر را بر رشد شاخص $\frac{PE}{GDP}$ داشته است؛ در نتیجه اگر این اثر از معادله حذف شود تصویر بهتری از سخاوتمندی مزایا به دست می‌آید. شاخص $PE/GDP/ODR$ این هدف را برآورده می‌کند. این شاخص را مارچینکویچ و چیبالسکی^۲ (۲۰۱۴) به عنوان معیاری برای مقایسه پایداری مالی سیستم‌های بازنشستگی در بین کشورهای مختلف معرفی کرده‌اند اما مارچینکویچ در مقاله دیگری در سال ۲۰۱۸ از این شاخص برای بررسی سخاوتمندی مزایا در سیستم‌های بازنشستگی استفاده کرده است. برای محاسبه این شاخص مخارج بازنشستگی بر نرخ وابستگی سالمندان (ODR)^۳ تقسیم می‌شود که برابر است با:

$$\frac{PE/GDP}{ODR} = \frac{PE/GDP}{P_{65+}/P_{15-64}} = \left(\frac{1}{EMP}\right) * \left(\frac{Pensioner}{P_{65+}}\right) * \left(\frac{PE}{Pensioner}\right) * \left(\frac{P_{15-64} * EMP}{GDP}\right) = \frac{PE/P_{65+}}{GDP/P_{15-64}} \quad (3)$$

معادله فوق را می‌توان به شکل زیر نیز خلاصه کرد:

$$\frac{PE/GDP}{ODR} = \frac{PE \text{ Per pensioner}}{GDP \text{ per worker}} * \frac{COV}{EMP_{15-64}} \quad (4)$$

در معادله (۴) COV برابر سهمی از سالمندان است که تحت پوشش سیستم بازنشستگی قرار دارند. بر این اساس هرچه نسبت متوسط دریافتی بازنشسته نسبت به متوسط تولید نیروی کار بیشتر باشد، نظام بازنشستگی سخاوتمندتر است. عامل دیگر نسبت پوشش بازنشستگی است، به طوری که هرچه نظام بازنشستگی سالمندان بیشتری را تحت پوشش قرار دهد، آن نظام سخاوتمندتر خواهد بود. این موضوع یکی از نکات مهم این شاخص است. در شاخص‌های قبلی، تمرکز اصلی بر وضعیت بازنشستگان بود، اما در این شاخص کل جمعیت

1. Kąsek, Laursen & Skrok

2. Marcinkiewicz & Chybalski

3. Old age dependency ratio

سالمند در نظر گرفته شده‌اند که در نتیجه، نرخ پوشش بر سخاوتمندی اثرگذار شده است. از طرف دیگر طبق معادله ارائه شده، اگر در دو کشور نسبت متوسط مستمری به تولید ناخالص داخلی به ازای هر نیروی کار یکسان باشد و سیستم بازنشستگی نسبت یکسانی از سالمندان را تحت پوشش قرار دهد اما نرخ اشتغال در یک کشور بالاتر باشد (و در نتیجه تعداد افراد بیشتری حق بیمه دهند)، سخاوتمندی مزایا در آن کشور کمتر خواهد شد.^۱

در پژوهش مارچینکوویچ در معادله (۳) و (۴) خط مرز سالمندی/بازنشستگی ۶۵ سال در نظر گرفته شده است، از آنجایی که در اکثر کشورهای اروپایی که موضوع آن پژوهش بوده‌اند، سن بازنشستگی نزدیک به سن ۶۵ سال است این معیار قابل قبول است اما در کشورهایمانند ایران و ترکیه که سن بازنشستگی پایین تری دارند، در نظر گرفتن معیار ۶۵ سال می‌تواند نتایج را دچار تورش کند. چراکه بخش مهمی از بازنشستگان در دامنه افراد در سن کار قرار می‌گیرند و از دامنه مزایای بگیران خارج می‌شوند و در نتیجه مزایای بازنشستگی به نسبت تعداد کمتری مزایا بگیر تعدیل خواهد شد. برای کمتر کردن این تورش در پژوهش حاضر، به جای در نظر گرفتن مرز ۶۵ سال برای اشتغال و بازنشستگی، سن قانونی بازنشستگی (P_{T+}) در هر کشور لحاظ شده است؛ به طوری که جمعیت بین ۱۵ سال تا سن بازنشستگی قانونی، جمعیت در سن کار و جمعیت بیشتر از سن بازنشستگی قانونی به عنوان جمعیت سالمند در نظر گرفته شده‌اند. با این تغییر اختلافی که ممکن است به دلیل تفاوت در سن بازنشستگی در شاخص ایجاد شود نیز تا حدی کنترل شده است.^۲

نتایج

جدول (۴) نتیجه این محاسبه را برای کشورهای نمونه و ایران نشان می‌دهد. این شاخص، بر مبنای اطلاعات کلان جمعیتی است و از این رو نمی‌توان آن را برای صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی به صورت مجزا برآورد کرد. لذا محاسبه شاخص بر اساس

۱. روش صحیح‌تر آن است که درصد افراد حق بیمه پرداز در محاسبه وارد شود اما به دلیل نبود اطلاعات، این امکان وجود ندارد.

۲. فرمول نهایی استفاده شده برابر است با: $\frac{PE/P_{T+}}{GDP/P_{15-r}}$ که در آن برابر است با سن بازنشستگی قانونی.

اطلاعات کل کشور انجام شده است. برای محاسبه مخارج بازنشستگی نیز مخارج سه صندوق تأمین اجتماعی، نیروهای مسلح و کشوری جمع شده که بر اساس سطح پوشش ۹۳ درصدی این صندوق‌ها، تخمین قابل قبولی از کل مخارج بازنشستگی کشور به دست می‌دهد.

جدول ۴- مقایسه شاخص مخارج بازنشستگی نسبت به تولید (تعدیل شده به نرخ وابستگی سالمندان) در ایران با کشورهای نمونه- درصد

کشور	PE/GDP/ODR	کشور	PE/GDP/ODR	کشور	PE/GDP/ODR
اتریش	۵۰.۶	بلغارستان	۲۲.۴	لتونی	۱۹.۸
اسپانیا	۴۳.۳	پرتغال	۴۸.۶	لهستان	۵۲.۳
استونی	۲۲.۵	ترکیه	۳۳.۵	لوکزامبورگ	۴۶.۱
اسلواکی	۲۷.۰	چک	۲۴.۷	لیتوانی	۲۰.۰
اسلونی	۳۸.۲	دانمارک	۴۱.۶	مالت	۲۲.۶
ایتالیا	۴۹.۶	رومانی	۳۰.۶	مجارستان	۲۵.۷
ایرلند	۳۰.۳	سوئد	۳۵.۹	نروژ	۵۰.۰
آلمان	۳۶.۳	فرانسه	۳۸.۸	هلند	۴۹.۷
بریتانیا	۳۷.۶	فنلاند	۴۰.۷	یونان	۴۲.۳
بلژیک	۴۳.۹	کرواسی	۳۵.۶	ایران	۴۵.۶

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، مرکز آمار ایران

چنانچه ملاحظه می‌شود، بر اساس این شاخص ایران رتبه هشتم را در سخاوتمندی مزایا دارد که نسبت به دو شاخص قبل جایگاه پایین‌تری برای نظام بازنشستگی کشور است. با این حال کماکان نظام بازنشستگی ایران به نسبت کشورهای مورد بررسی سخاوتمند محسوب می‌شود. با توجه به معادله (۴) کاهش رتبه سخاوتمندی ایران می‌تواند نشئت‌گرفته از سه عامل باشد:

- پایین بودن مزایای بازنشستگی نسبت به تولید (به ازای هر نیروی کار)

- پایین بودن سطح پوشش بازنشستگی
- بالا بودن نرخ اشتغال

اما اینکه کدامیک از این سه عامل سهم اصلی را دارند، نیازمند بررسی بیشتر است.

ب: تعدیل نسبت سهم سالمندان

روش دیگری که بر مبنای آن می‌توان شاخص (PE/GDP) را تعدیل کرد، تقسیم این شاخص بر سهم جمعیت سالمند است (مارچینکوویچ و پیپالسکی، ۲۰۱۴). در این روش برخلاف مدل قبل نسبت جمعیت سالمند به جمعیت در سن کار مدنظر نیست و شاخص بر مبنای تغییرات سهم جمعیت سالمند به کل جمعیت تعدیل می‌شود. در این بخش نیز مانند حالت قبل سن بازنشستگی قانونی برای تعیین سطح جمعیت سالمند معیار قرار گرفته است. معادله (۵) این رابطه را نشان می‌دهد.

$$\frac{\frac{PE}{GDP}}{PP_{r+}} = \frac{PE}{GDP} * \frac{P_{tot}}{P_{r+}} = \frac{\frac{PE}{P_{r+}}}{GDP \text{ per capita}} = \frac{PE \text{ per pensioner}}{GDP \text{ per capita}} * COV \quad (5)$$

در این معادله P_{tot} کل جمعیت، P_{r+} جمعیت افراد بالاتر از سن بازنشستگی قانونی و GDP per capita تولید ناخالص داخلی سرانه است. با این شیوه تعدیل، تنها نسبت متوسط دریافتی بازنشستگی به سرانه تولید و نرخ پوشش سیستم بازنشستگی، بر سخاوتمندی مزایا اثرگذار است. هرچه سطح پوشش بالاتر باشد و سالمندان سهم بیشتری به نسبت تولید ناخالص داخلی دریافت کنند، نظام بازنشستگی سخاوتمندتر است. در جدول (۵) مقادیر این شاخص برای کشورهای نمونه و ایران ارائه شده است

جدول ۵- مقایسه شاخص مخارج بازنشستگی نسبت به تولید (تعدیل شده به نرخ وابستگی) در ایران با کشورهای نمونه - درصد

کشور	PE/GDP/PP _{t+}	کشور	PE/GDP/PP _{t+}	کشور	PE/GDP/PP _{t+}
اتریش	۷۵.۶	بلغارستان	۳.۶	لتونی	۳۲.۶
اسپانیا	۶۵.۶	پرتغال	۷۳.۶	لهستان	۷۵.۱
استونی	۳۶.۴	ترکیه	۵۲.۶	لوکزامبورگ	۶۶.۴
اسلواکی	۴۱.۹	چک	۳۹.۲	لیتوانی	۳۱.۸
اسلونی	۵۷.۲	دانمارک	۶۵.۰	مالت	۳۴.۵
ایتالیا	۷۶.۰	رومانی	۴۵.۶	مجارستان	۴۰.۲
ایرلند	۴۵.۴	سوئد	۵۷.۱	نروژ	۷۳.۶
آلمان	۵۵.۲	فرانسه	۶۵.۹	هلند	۷۴.۶
بریتانیا	۵۸.۸	فنلاند	۶۴.۸	یونان	۷۰
بلژیک	۶۸.۰	کرواسی	۵۴.۰	ایران	۶۸.۳

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، مرکز آمار ایران.

مشاهده می‌شود بر این مبنا نیز ایران در رتبه هشتم قرار می‌گیرد که نتایج قبل را تأیید می‌کند.

۱-۵- نسبت دریافتی - سال‌های دریافتی

شاخص‌هایی که تاکنون برای بررسی میزان سخاوتمندی مزایا معرفی شدند، اگرچه به نحوی نارسایی‌های موجود در شاخص‌های قدیمی‌تر را رفع کرده‌اند اما هنوز در بررسی برخی اجزای مهم در تعیین سخاوتمندی ناقص هستند، یکی از این موارد، تعداد سال‌های پرداخت مستمری در سیستم‌های مختلف است. اگر دو سیستم بازنشستگی هر دو متوسط مستمری یکسانی (به نسبت تولید ناخالص داخلی) به بازنشستگان خود پرداخت کنند و میزان پوشش در هر دو نظام یکسان باشد اما در یکی از سیستم‌ها سن بازنشستگی پایین‌تر یا امید به زندگی بالاتر بوده و در نتیجه تعداد سال‌های پرداخت مستمری متفاوت باشد، میزان سخاوتمندی مزایا در دو سیستم

متفاوت خواهد بود. با توجه به همین موضوع بانک جهانی در گزارشی با عنوان هرم وارونه جمعیت، برای تعیین میزان سخاوت‌مندی مزایا در کشورهای مختلف دو معیار $\frac{\text{متوسط مستمري}}{\text{توليد سرانه}}$ و امید به زندگی در زمان بازنشستگی را همراه با هم سنجیده است. اطلاعات مربوط به این دو شاخص در جدول (۶) ارائه شده است. در مورد ایران اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به صورت جداگانه برآورد شده است. از آنجایی که در اکثر کشورها سن بازنشستگی واقعی متفاوت (و عموماً کمتر) از سن بازنشستگی قانونی است در این بخش امید به زندگی سن بازنشستگی واقعی (سن موثر خروج از بازار کار) در نظر گرفته شده است. نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد هم سازمان تأمین اجتماعی و هم صندوق بازنشستگی کشوری از منظر هر دو شاخص، مستمري متوسط نسبت به توليد (AP/ GDP per capita) و امید به زندگی در سن بازنشستگی سخاوت‌مندان هستند و البته تفاوت بین دو صندوق قابل توجه است.

جدول ۶- مقایسه نسبت مستمری متوسط به تولید سرانه و امید به زندگی در زمان بازنشستگی در ایران با کشورهای نمونه

امید به زندگی در زمان بازنشستگی سال		AP/GDPP درصد	کشور	امید به زندگی در زمان بازنشستگی سال		AP/GDPP درصد	کشور
مرد	زن			مرد	زن		
۱۷.۹	۲۳.۱	۳۰.۳	چک	۲۱	۲۵.۴	۵۱.۸	اتریش
۱۹.۱	۲۲.۲	۴۸.۶	دانمارک	۲۱.۵	۲۵.۳	۶۱.۱	اسپانیا
۱۸.۷	۲۱.۹	۴۱.۷	سوئد	۱۵.۶	۲۰.۱	۲۴.۷	استونی
۲۳.۶	۲۷.۶	۵۲.۶	فرانسه	۱۷.۹	۲۳.۴	۳۲.۰	اسلوواکی
۲۰	۲۳.۷	۴۷.۵	فنلاند	۱۹.۸	۲۴.۹	۳۴.۲	اسلونی
۱۵.۶	۲۱.۷	۲۵.۴	لتونی	۲۱.۸	۲۵.۶	۶۱.۳	ایتالیا
۱۷.۵	۲۴.۴	۴۵.۱	لهستان	۱۶.۷	۲۲.۲	۲۹.۱	ایرلند
۲۱.۷	۲۵.۲	۳۰.۳	لوکزامبورگ	۱۹.۵	۲۲.۶	۴۱.۵	آلمان
۱۵.۶	۲۱.۹	۳۸.۵	مجارستان	۱۹.۳	۲۲.۹	۴۵.۵	بریتانیا
۱۸.۱	۲۲	۴۱.۱	نروژ	۲۱.۳	۲۶.۱	۴۹.۴	بلژیک
۱۹.۹	۲۳.۶	۶۲.۳	هلند	۱۵.۲	۲۱.۷	۵۰.۱	پرتغال
۲۰.۶	۲۵.۵	۷۲.۱	یونان	۱۴.۵	۱۷.۷	۵۱.۹	ترکیه
ایران							
۲۶.۲	۲۷.۷	۱۰.۲	صندوق کشوری	۲۵.۲	۲۷.۲	۷۷	تأمین اجتماعی

منبع: بازنشستگی در یک نگاه (۲۰۱۷)، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، مرکز آمار ایران، جدول عمر پژوهشکده بیمه

برای درک بهتر جایگاه سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری در این شاخص نمودارهای (۱) و (۲) می‌تواند کمک‌کننده باشد. در نمودار (۱) امید به زندگی برای مردان و در نمودار (۲) امید به زندگی برای زنان لحاظ شده است.

همان‌طور که مشخص است سیستم بازنشستگی ایران در این شاخص فاصله معناداری با اکثر کشورهای مورد بررسی دارد. به عبارت دیگر هم نسبت متوسط مستمری به تولید سرانه بالاست و هم افراد به طور متوسط دوره طولانی‌تری را مستمری دریافت می‌کنند.

جمع‌بندی

در جمع‌بندی موارد فوق می‌توان این‌طور استدلال کرد که مزایای بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه هستند اما زمانی که میزان پوشش سیستم بازنشستگی در تحلیل سخاوتمندی وارد می‌شود، میزان سخاوتمندی سیستم کاهش می‌یابد چرا که بخش مهمی از سالمندان خارج از دایره پوشش سیستم بازنشستگی قرار می‌گیرند. علاوه بر این بین دو صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی از نظر شاخص سخاوتمندی، تفاوت معنادار وجود دارد.

۲- تغییرات شاخص سخاوتمندی در ایران

در این بخش میزان سخاوتمندی مزایای بازنشستگی در ایران از سال ۱۳۵۵ تاکنون بررسی شده است. بدیهی است نمی‌توان تنها با اتکا به داده مقایسه‌ای بین کشورها درباره میزان سخاوتمندی مزایا قضاوت کرد و لازم است وضعیت سیستم بازنشستگی از گذشته تاکنون نیز از این منظر بررسی شود. از آنجایی که اطلاعات مربوط به مخارج بازنشستگی کل، متوسط دستمزد و نرخ جایگزینی طی زمان برای سیستم تأمین اجتماعی و صندوق کشوری در دسترس نیست، در این بخش تنها شاخص متوسط مستمری به تولید ناخالص داخلی سرانه محاسبه شده است. در جدول (۷) اطلاعات مربوط به این داده‌ها و نسبت متوسط مستمری به تولید سرانه ارائه شده است.

جدول ۷- تولید سرانه، متوسط مستمری و نسبت مستمری به تولید برای صندوق بازنشستگی
کشوری و سازمان تأمین اجتماعی

سازمان تأمین اجتماعی		صندوق بازنشستگی کشوری		تولید سرانه (هزار ریال)	سال
نسبت مستمری به تولید (درصد)	متوسط مستمری سالانه (هزار ریال)	نسبت مستمری به تولید (درصد)	متوسط مستمری سالانه (هزار ریال)		
۵۰.۲	۱۵۷	۱۰۲.۵	۳۲۱	۳۱۲.۷	۱۳۵۵
۲۱۷	۳۸۹	۲۷۵	۴۹۳	۱۷۹.۴	۱۳۶۰
۱۶۲.۲	۴۷۵	۱۶۶.۶	۴۸۷	۲۹۲.۶	۱۳۶۵
۷۹.۹	۷۵۱	۱۲۸.۶	۱۲۰.۸	۹۳۹.۸	۱۳۷۰
۶۸.۵	۲۹۶۰	۷۰.۶	۳۰۴۸	۴۳۲۰.۱	۱۳۷۵
۸۵.۵	۹۶۰.۵	۸۲.۳	۹۲۵۲	۱۱۲۳۸.۸	۱۳۸۰
۹۴.۲	۳۱۸۳۴	۸۱.۳	۲۷۴۹۴	۳۳۷۹۸.۸	۱۳۸۵
۱۰۰.۵	۸۴۷۷۰	۸۷.۷	۷۴۰۰۱	۸۴۳۵۹.۹	۱۳۹۰
۷۷.۰	۱۳۵۸۸۴	۱۰۳.۴	۱۸۲۳۹۲	۱۷۶۴۴۴.۶	۱۳۹۵
۶۲.۵	۱۸۵۴۲۹	۷۴.۹	۲۲۲۲۴۰	۲۹۶۵۵۲.۴	۱۳۹۷

منبع: اطلاعات تاریخی صندوق بازنشستگی کشوری، سازمان تأمین اجتماعی از نگاه آمار، مرکز آمار ایران

همان‌طور که از ارقام جدول مشخص است، در سال ۱۳۶۰ این شاخص افزایش قابل توجه داشته و برای صندوق کشوری به ۲۷۵ درصد و برای سازمان تأمین اجتماعی به ۲۱۷ درصد رسیده است. علت این جهش ناگهانی بیشتر به کاهش تولید سرانه در سال‌های ابتدای انقلاب بازمی‌گردد. به تدریج این شاخص کاهش می‌یابد و در سال ۱۳۷۵ به حداقل می‌رسد (در بین سال‌های مورد بررسی)، پس از آن، شاخص بار دیگر روند افزایشی اما کم‌شتاب پیدا می‌کند. برای صندوق بازنشستگی کشوری این افزایش تا سال ۱۳۹۵ ادامه دارد. پس از آن کاهش یافته و در سال ۹۷ به ۷۵ درصد می‌رسد. برای سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۵ نیز شاخص نسبت به سال ۱۳۹۰ کاهش یافته و روند کاهشی تا سال ۱۳۹۷ ادامه دارد. به طور خلاصه می‌توان گفت شاخص متوسط مستمری به تولید سرانه در هر دو صندوق کشوری و سازمان تأمین اجتماعی عموماً روند کاهشی داشته است.

۳- آیا سخاوتمندی به معنی کفایت مزایاست؟

بر اساس نتایجی که در بخش اول و دوم گزارش به دست آمد می‌توان گفت مزایای بازنشستگی در ایران سخاوتمندانه است و البته روند کلی این سخاوتمندی (بر مبنای شاخص نسبت مستمری به تولید سرانه) از ابتدای تشکیل سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری (۱۳۵۴) نزولی بوده است؛ هرچند در سال‌های ابتدایی انقلاب افزایش شدید در این معیار دیده می‌شود. اما آیا از این روند می‌توان نتیجه گرفت بازنشستگان در ایران سطح رفاهی قابل قبولی دارند؟ در پاسخ باید گفت، سخاوتمندی مزایا نمی‌تواند لزوماً سطح رفاهی بازنشستگان را نیز نمایندگی کند. به عبارت دیگر مزایا در یک سیستم می‌تواند سخاوتمندانه باشد اما برای پوشش هزینه‌های زندگی کفایت نکند. برای توضیح این تناقض باید توجه کرد که در بررسی سخاوتمندی، میزان پرداختی فرد به سیستم (حق بیمه)، میزان مستمری نسبی (نسبت به آخرین دستمزد اشتغال، متوسط دستمزد، متوسط تولید به ازای هر نیروی کار و تولید سرانه) و دوره دریافت مستمری معیار سنجش قرار می‌گیرد، حال آنکه کفایت مزایا از جنبه هزینه‌ای میزان مستمری دریافتی را نسبت به مخارج زندگی می‌سنجد. بر این اساس مزایا بازنشستگی می‌تواند نسبت به معیارهای پیش‌گفته سخاوتمندانه باشد اما برای پوشش هزینه‌های زندگی کافی نباشد. از این رو با هدف بررسی میزان کفایت مزایا در سیستم بازنشستگی، متوسط مستمری سالانه نسبت به متوسط مخارج سالانه خانوار بررسی شده است. اطلاعات مربوط به متوسط مخارج مصرفی خانوار برای کشورهای نمونه از پایگاه اطلاعاتی Eurostat و برای ایران از داده‌های بودجه خانوار بانک مرکزی استخراج شده است. داده‌های مربوط به کشورهای اتحادیه اروپا برای سال ۲۰۱۵ و داده‌های مربوط به ایران برای سال ۱۳۹۵ است. جدول ۸ نتایج این بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۸- مقایسه درصد کفایت مستمری در ایران با کشورهای نمونه

کشور	متوسط مخارج خانوار (یورو)	متوسط مستمری (یورو)	کشور	متوسط مخارج خانوار (یورو)	متوسط مستمری (یورو)	کشور	درصد کفایت
اتریش	۳۵۹۳۱	۲۱۱۲۹	رومانی	۵۸۳۳	۲۵۷۷	۴۴.۲	۵۸.۸
اسپانیا	۲۷۴۲۰	۱۴۷۱۰	سوئد	۳۴۷۳۸	۱۹۴۷۴	۵۶.۱	۵۳.۶
استونی	۱۰۴۴۵	۴۰۷۴	فنلاند	۳۶۶۵۳	۱۸۶۶۸	۵۰.۹	۳۹.۰
اسلواکی	۱۲۷۹۵	۴۷۹۲	قبرس	۳۱۲۰۶	۱۳۰۸۴	۴۱.۹	۳۷.۵
اسلونی	۲۰۴۹۰	۶۶۸۳	کرواسی	۱۳۰۷۶	۳۹۴۱	۳۰.۱	۳۲.۶
اتگلستان	۳۳۷۴۲	۱۶۶۷۹	لتونی	۹۹۲۱	۳۲۴۹	۳۲.۸	۴۹.۴
ایتالیا	۲۹۶۸۰	۱۷۰۸۳	لهستان	۹۹۹۸	۵۰۶۳	۵۰.۶	۵۷.۶
ایرلند	۴۱۳۱۲	۱۶۶۵۴	لوکزامبورگ	۶۰۰۴۴	۲۷۷۲۴	۴۶.۲	۴۰.۳
آلمان	۳۰۹۳۱	۱۵۹۱۹	لیتوانی	۹۸۸۹	۲۸۳۰	۲۸.۶	۵۱.۵
بلژیک	۳۶۸۱۱	۱۸۵۱۸	مالت	۲۲۳۴۸	۸۶۸۳	۳۸.۹	۵۰.۳
بلغارستان	۵۸۷۴	۱۸۵۶	مجارستان	۹۰۹۵	۴۴۷۴	۴۹.۲	۳۱.۶
برتغال	۲۰۳۶۳	۹۰۵۴	نروژ	۵۱۶۲۵	۲۶۳۴۶	۵۱.۰	۴۴.۵
ترکیه	۱۳۲۰۲	۴۶۳۸	هلند	۳۵۳۲۹	۲۵۹۱۳	۷۳.۳	۳۵.۱
چک	۹۴۳۰	۵۰۵۰	یونان	۲۰۵۵۳	۱۱۸۱۳	۵۷.۵	۵۳.۶
ایران - میلیون ریال / درصد							
تأمین اجتماعی	۳۹۳	۱۳۶	صندوق کشوری	۳۹۳	۱۸۱.۴	۴۶.۱	۳۴.۶

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، بانک مرکزی

نتایج به دست آمده مشخص می‌کند متوسط نسبت مستمری به مخارج خانوار در کشورهای نمونه ۴۶ درصد است که این رقم برابر این نسبت در صندوق بازنشستگی کشوری است. در سازمان تأمین اجتماعی این رقم برابر ۳۵.۶ درصد است. بر این مبنا می‌توان نتیجه گرفت کفایت مزایا با تعریف فوق برای صندوق کشوری در سطح متوسط کشورهای OECD و برای تأمین اجتماعی کمتر از متوسط آنها است.

تفاوت سطح معیشت بازنشستگان در ایران با کشورهای مورد بررسی در این نمونه زمانی آشکارتر می‌شود که وضعیت کفایت دستمزد در زمان اشتغال افراد را نیز مقایسه کنیم. بدیهی است هرچه دستمزدها سطح بالاتری از مزایا را پوشش دهند، امکان پس‌انداز برای خانوارها و در نتیجه تأمین بخشی از مخارج سالمندی از محل پس‌اندازها فراهم‌تر خواهد بود. در جدول (۹) اطلاعات مربوط به کفایت مزایا ارائه شده است.

جدول ۹- مقایسه درصد کفایت مستمری در ایران با کشورهای نمونه

کشور	متوسط مخارج خانوار (یورو)	متوسط دستمزد (یورو)	کشور	متوسط مخارج خانوار (یورو)	متوسط دستمزد (یورو)	کشور	درصد کفایت
اتریش	۳۵۹۳۱	۳۰۶۰۲	رومانی	۵۸۳۳	۵۲۰۴	۸۹.۲	
اسپانیا	۲۷۴۲۰	۲۰۸۲۸	سوئد	۳۴۷۳۸	۳۳۷۱۲	۹۷	
استونی	۱۰۴۴۵	۱۱۴۵۵	فنلاند	۳۶۶۵۳	۳۰۳۰۶	۸۲.۷	
اسلواکی	۱۲۷۹۵	۸۴۲۱	قبرس	۳۱۲۰۶	-	-	
اسلوانی	۲۰۴۹۰	۱۲۲۰۲	کرواسی	۱۳۰۷۶	۸۴۴۵	۶۴.۶	
انگلستان	۳۳۷۴۲	۳۴۶۵۲	لتونی	۹۹۲۱	۷۱۹۵	۷۲.۵	
ایتالیا	۲۹۶۸۰	۲۱۰۹۳	لهستان	۹۹۹۸	۸۲۰۰	۸۲.۰	
ایرلند	۴۱۳۱۲	۳۳۳۵۰	لوکزامبورگ	۶۰۰۴۴	۳۸۹۳۶	۶۴.۸	
آلمان	۳۰۹۳۱	۲۹۰۸۲	لیتوانی	۹۸۸۹	۷۲۱۷	۷۳.۰	
بلژیک	۳۶۸۱۱	۲۷۵۷۴	مالت	۲۲۳۴۸	۱۷۵۳۸	۷۸.۵	
بلغارستان	۵۸۱۴	۴۶۸۹	مجارستان	۹۰۹۵	۷۱۳۹	۷۸.۵	
پرتغال	۲۰۳۶۳	۱۲۸۰۷	نروژ	۵۱۶۲۵	۴۳۹۰۵	۸۵.۰	
ترکیه	۱۳۲۰۲	۷۰۱۶	هلند	۳۵۳۲۹	۳۴۹۷۶	۹۹.۰	
چک	۹۴۳۰	۹۳۹۱	یونان	۲۰۵۵۳	۱۵۳۶۳	۷۴.۷	
ایران - میلیون ریال / درصد							
تأمین اجتماعی	۳۹۳	۱۴۳.۲	صندوق کشوری	۳۶.۴۴	۱۹۳.۲	۴۹.۱۶	

منبع: پایگاه داده‌ای Eurostat، فصلنامه صندوق بازنشستگی کشوری، گزارش توصیفی مستمری‌بگیران تأمین اجتماعی، بانک مرکزی

بر اساس داده‌های استخراج‌شده، در کشورهای مورد بررسی به‌طور متوسط دستمزدها ۸۰ درصد مخارج یک خانوار را پوشش می‌دهند. این در حالی است که این رقم برای حق‌بیمه‌پردازان به سازمان تأمین اجتماعی ۳۶.۴ درصد و برای صندوق کشوری ۴۹.۲ درصد است. مشاهده می‌شود اختلاف در این شاخص بسیار قابل‌ملاحظه است. می‌توان این‌طور استدلال کرد به دلیل پایین بودن سطح دستمزدها در ایران، افراد به میزان کمتری می‌توانند برای دوران سالمندی پس‌انداز کنند و در نتیجه در دوران بازنشستگی تکیه اصلی خانوارها برای تأمین معاش، مستمری‌های بازنشستگی است. این در حالی است که بالا بودن سطح دستمزد نسبت به هزینه‌ها در کشورهای نمونه باعث می‌شود بخشی از دستمزدها به شیوه مختلف (استفاده از طرح‌های بازنشستگی خصوصی، خرید سهام و اوراق بهادار، خرید مسکن و...) پس‌انداز شده و بخشی از هزینه‌های دوران سالمندی پوشش داده شوند.

نتیجه‌گیری

در این گزارش میزان سخاوتمندی سیستم بازنشستگی در ایران بررسی شد. نتایج نشان داد اگرچه سیستم بازنشستگی در ایران بر مبنای شاخص‌های متفاوت سخاوتمند است اما زمانی که میزان پوشش سیستم بازنشستگی به عنوان یکی از فاکتورهای سخاوتمندی به شاخص اضافه می‌شود میزان سخاوتمندی سیستم در مقایسه با کشورهای نمونه کاهش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد سخاوتمندی مزایا در ایران بر مبنای شاخص متوسط مستمری به متوسط تولید سرانه روندی نوسانی داشته و عموماً رو به کاهش بوده است.

نکته دیگر که در این گزارش به آن اشاره شد، تفاوت سخاوتمندی مزایا با کفایت مزایا است. اگرچه شاخص نرخ جایگزینی که عموماً برای کفایت مزایا به کار می‌رود به عنوان شاخص سخاوتمندی نیز معرفی می‌شود اما کفایت مزایا یک بعد هزینه‌ای نیز دارد که مشخص می‌کند مستمری بازنشستگی چه میزان از هزینه خانوارها را جبران می‌کند. برای بررسی این موضوع، نسبت متوسط مستمری به متوسط مخارج خانوار محاسبه شد که نشان داد کفایت بازنشستگی برای صندوق بازنشستگی کشوری در سطح متوسط (بین کشورهای

مورد بررسی) و برای سازمان تأمین اجتماعی کمتر از متوسط است. در صورتی که کفایت دستمزدها را محاسبه کنیم هم برای اعضای تحت پوشش تأمین اجتماعی و هم صندوق کشوری کفایت دستمزدها بسیار پایین تر از کشورهای مورد بررسی است که نشان می‌دهد شاغلان در ایران امکان پس‌انداز کمتری برای دوران سالمندی خود دارند و از این رو می‌توان انتظار داشت اتکای آنها به حقوق بازنشستگی برای پوشش مخارج بیشتر باشد.

منابع

- سازمان تأمین اجتماعی، «سالنامه آماری ۱۳۹۵»، معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی، دفتر آمار و محاسبات.
- شوارز، آنیتا و آریاس امر، (۱۳۹۶)، هرم وارونه جمعیت، ترجمه مجید حسن‌زاده اصفهانی، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- سازمان تأمین اجتماعی، «توزیع سن، سابقه و دستمزد بیمه‌شدگان فعال ۱۳۹۵»، معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی، دفتر آمار و محاسبات.
- سازمان تأمین اجتماعی، «گزارش جامع توصیفی مستمری‌بگیران ۱۳۹۵»، معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی، دفتر آمار و محاسبات.
- سازمان تأمین اجتماعی، «سازمان تأمین اجتماعی از نگاه آمار ۱۳۴۰-۱۳۹۰»، معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی، دفتر آمار و محاسبات.
- صندوق بازنشستگی کشوری، سالنامه آماری ۱۳۹۵، دفتر برنامه‌ریزی و توسعه سیستم‌ها.
- صندوق بازنشستگی کشوری، فصلنامه آماری زمستان ۱۳۹۵، دفتر برنامه‌ریزی و توسعه سیستم‌ها.
- قنبری، معصومه؛ برنامه‌های تأمین اجتماعی در جهان، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت رفاه اجتماعی.
- مرکز آمار ایران، سالنامه آماری ۱۳۹۵
- مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری ۱۳۹۵، بخش جمعیت و اشتغال
- Andrews, E. S., & Rashid, M. (1996). The financing of pension systems in Central and Eastern Europe: an overview of major trends and their determinants, 1990-1993. The World Bank.
- De La Fuente, A., & Doménech, R. (2013). The financial impact of Spanish pension reform: A quick estimate. *Journal of Pension Economics & Finance*, 12(1), 111-137.
- Grech, A. G. (2015). The financial crisis and differences in state pension generosity across EU countries. *CESifo DICE Report*, 13(2), 36-41.
- Kasek, L., Laursen, T., & Skrok, E. (2008). Sustainability of pension systems in the new EU member states and Croatia: coping with aging challenges and fiscal pressures. The World Bank.

- Marcinkiewicz, E. (2018). How Generous Are Contemporary Pension Systems? A Comparative Study of the European Countries. In Eurasian Economic Perspectives (pp. 207-220). Springer, Cham.
- Marcinkiewicz, E., & Chybalski, F. (2014). How to measure and compare pension expenditures in cross-country analyses? Some methodological remarks. *International Journal of Business and Management*, 2(4), 43-59.
- Meyer, T., Bridgen, P., & Andow, C. (2013). Free movement? The impact of legislation, benefit generosity and wages on the pensions of European migrants. *Population, Space and Place*, 19(6), 714-726.
- Pleśniak, A. (2011). Hojność systemów zabezpieczenia emerytalnego a oszczędzanie Na starość. *Polityka Społeczna*, (2 (tematyczny) Problemy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i na świecie. Cz. 1), 5-7.
- Sapiri, H., Kamil, A. A., Tahar, R. M., & Tumin, H. (2010). Dynamics simulation approach in analyzing pension expenditure. *International Journal of Mathematical. Computational Science and Engineering*, 4(10), 1-7.
- European Commission, Eurostat DataDatabase: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>



تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی،

پلاک ۴، واحد ۱۰۱

تلفن: ۰۲۱-۲۲۷۰۳۴۶۵ دورنگار: ۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳

www.saba-psi.ir

info@saba-psi.ir