



بازنگری در سازوکار پرداخت مستمری بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

مترجم: حمید گماری



به نام آنکه جان را فکرت آموخت



بازنگری در سازوکار پرداخت مستمری

بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

(بخش حمایت‌های اجتماعی، سازمان بین‌المللی کار (ILO)، ژنو ۲۰۱۸)

نویسندگان:

ایزابل اُرتیز، فابیو دیوران و اورد، استفان اُربان، ورونیکا وودساک، ژیمینگ یو

مترجم:

حمید گُماری

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

عنوان و نام پدیدآور	: بازنگری در سازوکار پرداخت مستمری؛ بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی.../ نویسندگان: ایزابل ارتیز... [و دیگران]؛ تهیه کننده: بخش حمایت های اجتماعی، سازمان بین المللی کار؛ [برای] مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری؛ مترجم: حمید گماری.
مشخصات نشر	: تهران: میراث فرهیختگان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۴ ص. شابک: 978-622-7013-04-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: ESS – Extension of Social Security
یادداشت	: نویسندگان ایزابل ارتیز، فابیو دیوران و اورد استفان اربان، ورونیکا وودساک، ژیمینگ یو.
موضوع	: بازنشستگی - مستمری. موضوع: Pensions
شناسه افزوده	: اورتیز، ایسابل، ۱۹۶۵ - م.
شناسه افزوده	: Ortiz, Isabel, 1965-
شناسه افزوده	: گماری، حمید، ۱۳۶۱ -، مترجم
شناسه افزوده	: سازمان بین المللی کار. بخش حمایت اجتماعی
شناسه افزوده	: International Labour Organization. Social Protection Department
شناسه افزوده	: مؤسسه راهبردی بازنشستگی صبا نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری
رده بندی کنگره	: HD۷۹۰۹۱. رده بندی دیویی: ۳۳۱/۲۵۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۸۷۳۸۶۲

عنوان: بازنگری در سازوکار پرداخت مستمری، بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی
نویسندگان: ایزابل ارتیز، فابیو دیوران و اورد، استفان اربان، ورونیکا وودساک، ژیمینگ یو
مترجم: حمید گماری
ناشر: میراث فرهیختگان، ۱۳۹۸
طراح جلد: علی اکبر محمدخانی
صفحه آرا: فاطمه هدایتی گودرزی
نوبت چاپ: اول
بها: ۲۰۰۰۰ تومان
 کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.

نشانی: تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی، پلاک ۴، طبقه اول، واحد ۱۰۱
 کدپستی: ۱۹۳۴۶۱۳۷۸۱

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری
 تلفن: ۲۲۷۰۳۴۶۵ - ۲۲۷۰۳۴۶۷؛ دورنگار: ۲۲۷۰۲۹۰۳ - ایمیل: info@saba-psi.ir

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۹ اختصارات
۱۱ پیشگفتار
۱۵ چکیده
۱۷ خلاصه مدیریتی
۲۳	فصل اول: خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری:
	سه دهه شکست
۲۷ ۱-۱ آزمایش خصوصی سازی
 ۲-۱ درس ها و تجربیات سه دهه خصوصی سازی ساز و کار پرداخت
۴۰ مستمری
۴۲ الف. نرخ پوشش را کد شد و یا کاهش یافت
۴۴ ب. وضعیت مزایای بازنشستگی بدتر شده
۴۸ پ. نابرابری های جنسیتی و درآمدی افزایش یافت
۵۱ ت. هزینه های انتقال بالا باعث ایجاد فشار مالی شد
۵۴ ث. هزینه های بالای اداری
۵۹ ج. حکمرانی ضعیف: طفره رفتن از مقررات و نظارت و رانت خواری
۶۲ چ. تمرکز صنعت بیمه خصوصی

- ح. چه کسانی بیشترین فایده را از پس‌انداز بازنشستگی مشتریان صندوق‌های خصوصی بردند ۶۴
- خ. تأثیر محدود روی بازارهای سرمایه در کشورهای در حال توسعه ۷۰
- د. ریسک‌های بازار مالی و ریسک‌های جمعیتی به افراد منتقل شدند ۷۲
- ه. گفت‌وگوهای اجتماعی بدتر شد ۷۵
- فصل دوم: برگشت از خصوصی‌سازی ساز و کار پرداخت مستمری (نظام بازنشستگی خصوصی)**
- ۱-۲ زمان‌بندی اصلاحات مجدد ۹۶
- ۲-۲ قوانین تصویب شده ۹۸
- ۳-۲ ویژگی‌های اساسی الگوی عمومی جدید ۱۰۰
- ۴-۲ حقوق و شرایط برخورداری (از مستمری و مزایای جدید) ۱۰۳
- ۵-۲ ایجاد دوباره مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی ۱۰۷
- ۶-۲ انتقال مشتریان و دارایی‌ها و به رسمیت شناختن شرایط برخورداری آن‌ها از (مستمری و مزایا) در گذشته ۱۰۸
- ۷-۲ ساز و کارهای تأمین مالی: نرخ حق بیمه جدید و طرح مجدد حق بیمه کارفرمایان ۱۱۰
- ۸-۲ وصول حق بیمه و مدیریت دارایی‌ها (صندوق) ۱۱۲
- ۹-۲ تحولات نظارتی و رگولاتوری ۱۱۳
- ۱۰-۲ حکمرانی و حضور نمایندگان کارفرمایان و اتحادیه‌ها در نظام‌هایی که اصلاحات مجدد انجام داده‌اند ۱۱۵
- ۱۱-۲ گفت‌وگوهای اجتماعی در فرایند اصلاحات مجدد ۱۱۶
- ۱۲-۲ تأثیرات مثبت: هزینه‌های کاهش یافته اداری ۱۱۹
- ۱۳-۲ تأثیرات اجتماعی و اقتصادی ۱۲۱

۱۲۴ تأثیرات مالی ۱۴-۲
۱۳۷	فصل سوم: چگونگی برگشت از خصوصی سازی: مراحل سیاستی
	مرحله ۱. آغاز کردن گفتمان اجتماعی برای ایجاد توافق و راه اندازی
۱۴۰ کمپین های برقراری ارتباط
	مرحله ۲. برقرار کردن کمیته فنی سه جانبه اصلاحات با مسئولیت
۱۴۲ طراحی و به کارگیری روند ملی سازی مجدد نظام بازنشستگی
	مرحله ۳. تصویب قانون یا قوانین با ویژگی های اصلی طرح PAYG
۱۴۲ با مزایای معین مطابق با استانداردهای تأمین اجتماعی ILO
	مرحله ۴. ایجاد نهاد/ مدیریت بازنشستگی عمومی برای تضمین
۱۴۳ حکمرانی سه جانبه
۱۴۴ مرحله ۵. انتقال مشترکان از نظام خصوصی به نظام عمومی
۱۴۴ مرحله ۶. انتقال منابع انباشته در حساب های انفرادی
	مرحله ۷. تنظیم نرخ حق بیمه جدید و آغاز وصول حق بیمه برای
۱۴۵ نظام بازنشستگی عمومی جدید
۱۴۶ مرحله ۸. از میان برداشتن سازوکار وصول حق بیمه نظام خصوصی
۱۴۶ مرحله ۹. به کارگیری خدمات نظارتی و سازوکارهای وصول حق بیمه
	مرحله ۱۰. ایجاد واحد یا نهاد مسئول مدیریت سرمایه گذاری طرح
۱۴۷ بازنشستگی عمومی
	مرحله ۱۱. از میان برداشتن نهاد نظارتی و رگولاتوری بازنشستگی
۱۴۷ بخش خصوصی
۱۴۹ منابع
۱۶۲ فهرست واژگان و عبارت تخصصی

اختصارات

ANSES	اداره تأمین اجتماعی ملی آرژانتین
AFPs	مدیران اجرایی (مدیریت) صندوق‌های بازنشستگی
AFN	آژانس مقررات و نظارت سازمان‌ها و بازارهای مالی قزاقستان
BEPS	مزایای اقتصادی متناوب
DB	مزایای معین
DC	حق بیمه معین
IADB	بانک توسعه درون آمریکا
IFIs	مؤسسات مالی بین‌المللی
ILO	سازمان بین‌المللی کار
IMF	صندوق بین‌المللی پول
IMSS	تأمین اجتماعی مکزیک
NBRK	بانک ملی جمهوری قزاقستان
NDC	حق بیمه معین مجازی (صوری)
NPCC	کمپین ارتباطات بازنشستگی ملی
OECD	سازمان همکاری و توسعه اقتصادی
ONYF	مدیریت مرکزی بیمه بازنشستگی ملی
PAYG	نظام توازن درآمد و هزینه
SAP	نظام پس‌انداز بازنشستگی

۱۰ ♦ بازنگری در ساز و کار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی‌سازی به نظام عمومی

SIP	نظام جامع پرداخت مستمری
USAID	اداره توسعه بین‌المللی آمریکا (نماینده ایالات متحده برای توسعه بین‌المللی)
UPF	صندوق بازنشستگی یکپارچه

پیشگفتار

پس از طرح این ادعا که بحران در نظام‌های رفاهی در اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ بوجود آمد، بسیاری از کشورهای صنعتی درصدد آن برآمدند تا در ساختار و عملکردهای نظام رفاهی خود تغییراتی به وجود آورند. نظام بازنشستگی به عنوان یکی از اجزاء اصلی نظام رفاهی، کانون اصلی تغییرات و بازنگرشی‌ها دیده شد. این تمرکز و تأکید بر نظام بازنشستگی طبیعی بود، چرا که دامنه وسیعی از صندوق‌ها به دوران میانسالی و پیری خود رسیده بودند، و بخش مهمی از سیاست‌های اجتماعی ناظر بر جمعیتی بود که به نوعی در سنین میانسالی و پیری تعریف می‌شدند؛ جمعیتی که اغلب با این صندوق‌ها سروکار داشتند. سخاوتمندی مزایا، فقدان رقابت در بین صندوق‌های بازنشستگی، ناعادلانه بودن مزایای بین نسل‌ها، هزینه‌های بالای اداری، حکمرانی ضعیف و ... در نظام‌های بازنشستگی عمومی دلایلی بود که عمدتاً برای ناکارآمدی این نظام‌ها مطرح شد. بر پایه این استدلال‌ها بود که بسیاری از کشورها، از اوایل دهه ۸۰، تغییرات اساسی یا جزئی را در قالب خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری در دستور کار خود قرار داده‌اند. تقریباً به جز سازمان بین‌المللی کار (ILO)، سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی دیگر از جمله بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول، بانک توسعه آسیایی،

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) مشوقان و مشاوران اصلی این بازننگری و تغییرات به سوی خصوصی سازی این سازوکار بوده‌اند.

شیلی اولین کشوری بود که در این زمینه در سال ۱۹۸۱ دست به بازننگری‌های اساسی در نظام بازنشستگی خود آن هم از نوع سیستماتیک زده بود. در کنار شیلی، از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۴ حدوداً سی کشور سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی خود را به طور کامل یا جزئی خصوصی کردند. طبیعی بود که اعمال این تغییرات در راستای بالا بردن کارایی، برقراری عدالت و در نهایت بهبود و اصلاح نظام‌های بازنشستگی در این کشورها بوده است. با این حال، بر اساس برآوردهای سازمان بین‌المللی کار (در این گزارش)، از سال ۲۰۱۴ به بعد، هجده کشور از این سی کشور سازوکار خصوصی شده نظام بازنشستگی خود را کنار گذاشته‌اند. اینک، به نظر می‌رسد این سازوکارهای پرداخت مستمری، ضمن این که نتوانسته‌اند بسیاری از چالش‌های مبتلابه خود را مرتفع سازند (که گویا ناشی از خصوصی نبودن این سازوکارها بوده است)، بلکه خصوصی سازی در این عرصه، چالش‌ها و مشکلاتی را نیز بر این سازوکار بار کرده است. گزارش حاضر به توضیح و تحلیل پدید آمدن چالش‌های ناشی از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری در این کشورها می‌پردازد.

در ایران، بیش از دو دهه از طرح کشمکش‌ها و مباحثی از این دست می‌گذرد. به ویژه، از اواخر دهه ۸۰ و اوایل دهه ۹۰ شمسی که آثار و نشانه‌های چالش‌های صندوق‌های بازنشستگی به طور جدی خود را نشان داده است، بحث‌ها پیرامون این چالش‌ها نیز داغ‌تر شده است. به نحوی، که در برنامه ششم توسعه، چالش‌های نظام بازنشستگی در ایران هم‌ردیف معضلات محیط‌زیستی و بحران آب قرار داده شد. ضمن حساسیت و حساس سازی

حاکمیت و جامعه (به‌ویژه دینفعان) به چالش‌های بازنشستگی و جلوگیری از بار شدن مشکلات بیشتر در قالب منع تصویب قوانین هزینه‌زا و باب‌شدن روبه‌ها و عملکردهای آسیب‌رسان به صندوق‌های بازنشستگی در ایران، شایسته است که پیش از اتخاذ سیاست‌هایی پیرامون بازننگری‌های اساسی در راستای اعمال اصلاحات، همه جوانب و ابعاد این ساختار و نحوه کارکرد آن را در چارچوب اقتصاد سیاسی ایران مورد بررسی و مطالعه عمیق قرار داد. چراکه ترکیب سنی جمعیت رو به سوی سالمندی دارد و آثار این فرایند خود را بیشتر از سایر عرصه‌ها در چالش‌های نظام بازنشستگی نشان می‌دهد. در کنار بررسی و تحلیل شرایط داخلی ایران، برای مواجه شدن با چالش‌های نظام بازنشستگی، استفاده از تجربیات و انباشت دانش مرتبط با این حوزه در سایر کشورها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. به‌ویژه که بسیاری از این کشورها هر دو گونه سازوکار عمومی و خصوصی و در مواردی ترکیبی از هر دو را تجربه کرده‌اند. از این رو، گزارش حاضر که حاوی به‌روزترین یافته‌ها در کشورهای مختلف در این زمینه از سوی سازمان بین‌المللی کار است، یکی از منابع مهمی است که می‌تواند برای نظام قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری در راستای حساسیت نسبت به چالش‌ها و درنهایت بازننگری (در صورت امکان) در نظام بازنشستگی ایران مفید و مؤثر واقع شود.

درنهایت، نکته‌ای که بایستی در رابطه با عنوان کتاب ذکر شود این است که معادل عنوان گزارش انگلیسی^۱ نسبتاً طولانی بود و تصمیم مترجم بر این شد که به‌جای «برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری: بازگشت

1. "Reversing Pension Privatization: Rebuilding public pension systems in Eastern European and Latin American countries (2000-18)"

به نظام‌های بازنشستگی عمومی در کشورهای اروپای شرقی و آمریکای لاتین (۲۰۰۰-۲۰۱۸) « از عنوان «بازنگری در سازوکار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی‌سازی به نظام عمومی» استفاده کند.

مؤسسه راهبرهای بازنشستگی صبا

چکیده

از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۴، سی کشور سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی خود را به طور کامل یا تا حدودی خصوصی کردند. اما تا سال ۲۰۱۸، هجده کشور این سازوکار را کنار گذاشته‌اند. در این گزارش، سه مورد بررسی می‌شود:

۱. تحلیل‌های مختلف در خصوص علل شکست سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی در بهبود بخشیدن به امنیت درآمد سالمندان و عملکرد ضعیف آن‌ها از لحاظ میزان پوشش، مزایا، هزینه‌های اداری، هزینه‌های نقل و انتقال، تأثیرات اجتماعی و مالی و نظیر این‌ها؛
۲. ارائه مستندات در خصوص علت کنار گذاشتن خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری، قوانین، حکمرانی، شرایط جدید برخورداری از مزایا، نرخ‌های تأمین مالی و حق بیمه نظام‌های بازنشستگی عمومی جدید؛
۳. فراهم کردن رهنمودهای لازم در خصوص مراحل کلیدی سیاستی برای برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری برای کشورهایی که قصد دارند خصوصی‌سازی را کنار بگذارند و به نظام بازنشستگی عمومی بازگردند.

واژگان کلیدی: سازوکار خصوصی‌سازی پرداخت مستمری، اصلاح نظام بازنشستگی، سیاست تأمین اجتماعی، بیمه اجتماعی.

خلاصه مدیریتی

این گزارش به بررسی سه موضوع می‌پردازد: ۱. تحلیل‌های مختلف در خصوص علل شکست سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی در بهبود بخشیدن به امنیت درآمد سالمندان و عملکرد ضعیف آن‌ها از لحاظ میزان پوشش، مزایا، هزینه‌های اداری، هزینه‌های نقل و انتقال، تأثیرات اجتماعی و مالی و نظیر این‌ها؛ ۲. ارائه مستندات در خصوص علت کنار گذاشتن و برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری، قوانین، حکمرانی، شرایط جدید برخورداری از مزایا، نرخ‌های تأمین مالی و حق بیمه نظام‌های جدید پرداخت مستمری؛ ۳. فراهم کردن رهنمودهای لازم در خصوص مراحل کلیدی سیاستی برای برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری برای کشورهایی که قصد دارند خصوصی‌سازی را کنار بگذارند و به نظام بازنشستگی عمومی بازگردند.

از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۴، سی کشور سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی خود را به طور کامل یا تا حدودی خصوصی کردند. چهارده کشور از آمریکای لاتین (به ترتیب زمانی: شیلی، پرو، آرژانتین، کلمبیا، اروگوئه، بولیوی، مکزیک، ونزوئلا، السالوادور، نیکاراگوئه، کاستاریکا، اکوادور، جمهوری دومینیکن و پاناما) و چهارده کشور دیگر از اروپای شرقی و شوروی سابق (مجارستان، قزاقستان، کرواسی، لهستان، لتونی، بلغارستان، استونی، روسیه،

لیتوانی، رومانی، اسلواکی، مقدونیه، جمهوری چک و ارمنستان) و دو کشور از قاره آفریقا (نیجریه و غنا) بوده‌اند. بخش اعظم خصوصی‌سازی‌های صورت گرفته، بر خلاف توصیه سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۱، توسط بانک جهانی^۲، صندوق بین‌المللی پول (IMF)^۳، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)^۴، اداره توسعه بین‌المللی آمریکا (نماینده ایالات متحده برای توسعه بین‌المللی) (USAID)^۵، بانک توسعه درون آمریکا (IADB)^۶ و بانک توسعه آسیایی (ADB)^۷ پشتیبانی می‌شدند.

تا سال ۲۰۱۸، هجده کشور اصلاحات مجددی روی خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری انجام دادند (بازگشت از اصلاحات) و یا این سازوکار را به طور کامل و در برخی کشورها تا حدودی کنار گذاشتند (بازگشت به نظام‌های بازنشستگی عمومی): ونزوئلا (۲۰۰۰)، اکوادور (۲۰۰۲)، نیکاراگوئه (۲۰۰۵)، بلغارستان (۲۰۰۷)، آرژانتین (۲۰۰۸)، اسلواکی (۲۰۰۸)، استونی، لتونی و لیتوانی (۲۰۰۹)، بولیوی (۲۰۰۹)، مجارستان (۲۰۱۰)، کرواسی و مقدونیه (۲۰۱۱)، لهستان (۲۰۱۱)، روسیه (۲۰۱۲)، قزاقستان (۲۰۱۲)، جمهوری چک (۲۰۱۶) و رومانی (۲۰۱۷). اکثر کشورها خصوصی‌سازی را بعد از بحران مالی جهانی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ کنار گذاشتند، یعنی همان وقتی که این کشورها به معایب نظام خصوصی پی بردند و مجبور شدند اصلاحات لازم را انجام دهند. با در نظر گرفتن برگشت ۶۰ درصد از کشورها از سازوکار خصوصی

1. International Labour Organization
2. World Bank
3. International Monetary Fund
4. Organisation for Economic Co-operation and Development
5. United States Agency for International Development
6. Inter-American Development Bank
7. Asian Development Bank

پرداخت مستمری و همچنین تأثیرات منفی اجتماعی و اقتصادی این طرح، با اطمینان می‌توان اذعان داشت که خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری شکست خورده است. خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری نتوانست نتایجی را برآورده کند که از آن انتظار می‌رفت. سطح پوشش راکد شد یا کاهش یافت، وضعیت ارائهٔ مزایای بازنشستگی وخیم‌تر شد و نابرابری جنسیتی و درآمد در کنار هم موجب شدند تا خصوصی‌سازی جلوه‌ای بسیار ناخوشایند داشته باشد. ریسک نوسانات بازار مالی به افراد جامعه انتقال یافت. افزایش هزینه‌های اداری موجب کاهش مزایای بازنشستگی شد. هزینه‌های بالای انتقال - که اغلب دست‌کم گرفته می‌شدند - باعث ایجاد فشارهای مالی زیادی شدند. مدیریت بخش خصوصی که قرار بود موجب بهبود حکمرانی شود، باعث تضعیف وضعیت شد. مشارکت کارگران در امر مدیریت منحل شد. در اکثر موارد، امور رگولاتوری (تنظیم‌گری) و نظارتی به دست همان گروه‌هایی افتاد که مسئولیت ادارهٔ صندوق‌های بازنشستگی را بر عهده داشتند و این باعث تضاد منافع شدید شد. همچنین صنعت خصوصی بیمه که دست‌آخر از پس‌اندازهای مردم فایده می‌برد، به سمت تمرکز سوق پیدا کرد. آخرین و نه کم‌اهمیت‌ترین مورد این است که اصلاحات سازوکار پرداخت مستمری تأثیرات محدودی روی بازارهای سرمایه و رشد در کشورهای در حال توسعه داشته است. در این گزارش سپس به مرور تجربیات اصلی اصلاحات مجدد (بازگشت از اصلاحات) سازوکار پرداخت مستمری و چگونگی برگشت از خصوصی‌سازی، قوانین تصویب‌شده، ویژگی‌های اساسی الگوی عمومی جدید، حق و حقوق و شرایط جدید برخورداری از مزایا، برپایی دوبارهٔ مدیریت پرداخت مستمری عمومی، انتقال اعضا و صندوق‌ها و به رسمیت شناختن شرایط قبلی برخورداری از مزایا، تأمین مالی و نرخ‌های جدید حق بیمه، وصول (جمع‌آوری)

حق بیمه و مدیریت صندوق‌ها، تحولات رگولاتوری و نظارتی، حکمرانی و نمایندگی‌های کارفرمایان و کارگران، و گفت‌وگوهای اجتماعی پرداخته می‌شود. برگشت از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری هنوز نیاز به زمان بیشتری دارد تا به بهبود کامل، شفاف و سنجش‌پذیر برسد، اما اکنون هم می‌توان تأثیرات مثبت برگشت از خصوصی سازی را از لحاظ فشارهای مالی کمتر، هزینه‌های اداری کمتر، پوشش بیشتر و سطوح بالاتر مستمری بازنشستگی و نابرابری جنسیتی و درآمدی کمتر به‌وضوح دید.

برگشت از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری در زمان کمی امکان‌پذیر است، حتی در عرض چند ماه، اما کشورهایی که درصدد بازگشت به نظام‌های بازنشستگی عمومی هستند، بایستی به یازده مرحله سیاستی زیر توجه کنند:

۱. برقراری گفت‌وگوهای اجتماعی برای رسیدن به توافق و ایجاد کمپین‌های ارتباطی

۲. ایجاد کمیته فنی اصلاحات سه‌جانبه برای طراحی و اجرای ملی سازی مجدد^۱ نظام بازنشستگی

۳. تصویب قانون یا قوانین متناسب با ویژگی‌های اصلی طرح مزایای معین از طریق توازن درآمد و هزینه (PAYG)^۲ مطابق با استانداردهای تأمین اجتماعی ILO.

۴. ایجاد نهاد/ اداره بازنشستگی عمومی برای تضمین حکمرانی سه‌جانبه

۵. انتقال اعضا از نظام بازنشستگی خصوصی به نظام بازنشستگی عمومی

۶. انتقال منابع انباشته در حساب‌های انفرادی

1. re-nationalization

2. pay-as-you-go defined benefits

۷. تعیین نرخ حق بیمه جدید و آغاز وصول حق بیمه برای نظام
بازنشستگی عمومی جدید

۸. کنار گذاشتن (متوقف کردن) سازوکار وصول حق بیمه نظام بازنشستگی
خصوصی

۹. به کارگیری خدمات نظارتی و سازوکارهای وصول حق بیمه

۱۰. ایجاد نهاد یا بخشی برای مدیریت سرمایه‌گذاری طرح پرداخت
مستمری عمومی

۱۱. کنار گذاشتن (متوقف کردن) نهاد رگولاتوری و نظارتی پرداخت
مستمری در بخش خصوصی

این مقاله به همراه مطالعات موردی آورده شده، به طور مستند عملکرد
ضعیف سازوکار خصوصی پرداخت مستمری اجباری را نشان می‌دهد و برای
دولت‌هایی که قصد بهبود بخشیدن نظام‌های بازنشستگی ملی خود را دارند
درس‌هایی را فراهم می‌آورد. تقویت بیمه اجتماعی عمومی به همراه مستمری
همبستگی غیرمشارکتی طبق استانداردهای ILO، باعث بهبود پایداری مالی
نظام‌های بازنشستگی می‌شود و شرایط برخورداری از مزایا را بهتر و قابل
پیش‌بینی‌تر می‌کند تا افراد بتوانند بازنشستگی بهتری را در سنین بالا تجربه
کنند. تقویت نظام‌های بازنشستگی عمومی باعث می‌شود تا دولت‌ها بتوانند از
عهده تضمین امنیت درآمد در هنگام سالمندی برآیند.

فصل اول
خصوصی سازی ساز و کار پرداخت
مستمری: سه دهه شکست

همان‌طور که قبلاً ذکر شد، از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۴، سی کشور به‌طور کامل یا تا حدودی سازوکار پرداخت مستمری اجباری عمومی تأمین اجتماعی را خصوصی کردند (شکل ۱). چهارده کشور از آمریکای لاتین بودند: شیلی (اولین کشوری که خصوصی‌سازی را در سال ۱۹۸۱ انجام داد)، پرو (۱۹۹۱)، آرژانتین و کلمبیا (۱۹۹۴)، اروگوئه (۱۹۹۶)، بولیوی، مکزیک و ونزوئلا (۱۹۹۷)، السالوادور (۱۹۹۸)، نیکاراگوئه (۲۰۰۰)، کاستاریکا و اکوادور (۲۰۰۱)، جمهوری دومینیکن (۲۰۰۳) و پاناما (۲۰۰۸). چهارده کشور دیگر در اروپای شرقی و شوروی سابق هم اقدام به خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری کردند: مجارستان و قزاقستان (۱۹۹۸)، کرواسی و لهستان (۱۹۹۹)، لتونی (۲۰۰۱)، بلغارستان، استونی و روسیه (۲۰۰۲)، لیتوانی و رومانی (۲۰۰۴)، اسلواکی (۲۰۰۵)، مقدونیه (۲۰۰۶)، جمهوری چک (۲۰۱۳) و ارمنستان (۲۰۱۴). علاوه بر این‌ها، دو کشور آفریقایی هم سازوکار پرداخت مستمری خود را خصوصی کردند: نیجریه (۲۰۰۴) و غنا (۲۰۱۰). به این نکته باید توجه داشت که تعداد کمی از کشورها طرح خصوصی‌سازی را اجرا کردند. علی‌رغم فشارها از طرف سازمان‌های مالی بین‌المللی و صندوق‌های بازنشستگی، فقط سی کشور نظام‌های بازنشستگی خود را کاملاً یا تا حدودی خصوصی کردند، این بدان معناست که اکثر کشورها تمایلی به خصوصی‌سازی از خود نشان نداده‌اند.

تا سال ۲۰۱۸، هجده کشور اصلاحات مجددی روی سازوکار خصوصی‌سازی پرداخت مستمری انجام دادند و خصوصی‌سازی را کنار گذاشتند (شکل ۱): ونزوئلا (۲۰۰۰)، اکوادور (۲۰۰۲)، نیکاراگوئه (۲۰۰۵)، بلغارستان (۲۰۰۷)، آرژانتین (۲۰۰۸)،

اسلواکی (۲۰۰۸)، استونی، لتونی و لیتوانی (۲۰۰۹)، بولیوی (۲۰۰۹)، مجارستان (۲۰۱۰)، کرواسی و مقدونیه (۲۰۱۱)، لهستان (۲۰۱۱)، روسیه (۲۰۱۲)، قزاقستان (۲۰۱۲)، جمهوری چک (۲۰۱۶) و رومانی (۲۰۱۷).

شکل ۱. کشورهایی که سازوکار پرداخت مستمری تأمین اجتماعی را خصوصی کردند و سپس اقدام به برگشت از خصوصی‌سازی کردند (۱۹۸۱-۲۰۱۸)



با در نظر گرفتن برگشت ۶۰ درصد از کشورها از سازوکار خصوصی پرداخت مستمری و همچنین تأثیرات منفی اجتماعی و اقتصادی این طرح، با اطمینان می‌توان ادعان داشت که سازوکار خصوصی‌سازی پرداخت مستمری به هیچ وجه موفقیت‌آمیز نبوده است. همان طور که نتایج مطالعات موردی ذکر شده در این گزارش نشان می‌دهند، چند دلیل برای این شکست وجود دارد، از هزینه‌های مالی و اداری بالا گرفته تا سطح پوشش و مزایای پایین و پیش‌بینی ناپذیر بودن درآمد سالمندان به خاطر ریسک‌های بازار سرمایه. برخی دولت‌ها خصوصی‌سازی را بعد از مدت کمی کنار گذاشتند، اما اکثر کشورهایی که سازوکار پرداخت مستمری خود را اصلاح کرده بودند بعد از بحران مالی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ خصوصی‌سازی را کنار گذاشتند، یعنی همان وقتی که این

کشورها به معایب نظام خصوصی پی بردند و مجبور شدند تا اصلاحات لازم را در این خصوص انجام دهند.

با توجه به مسئولیت دولت‌ها در خصوص تضمین امنیت درآمد سالمندان، هدف از تهیه این گزارش فراهم کردن تحلیل برگشت از خصوصی سازی پرداخت مستمری برای سیاست‌گذاران و نهادهای تأمین اجتماعی بوده است که شامل تجربیات (درس‌های) به دست آمده از اصلاحات مجدد (بازگشت از اصلاحات) اخیر می‌شود. این مقاله از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول مربوط می‌شود به آزمایش خصوصی سازی و بیان دلایل کنار گذاشتن این مدل. بخش دوم مستنداتی در مورد برگشت از خصوصی سازی ارائه می‌دهد. در بخش سوم، راهکارهای سیاستی مورد نیاز برای اصلاح خصوصی سازی ارائه می‌شوند برای کشورهایی که علاقه‌مند به بازگشت به نظام‌های بازنشستگی عمومی هستند.

۱-۱ آزمایش خصوصی سازی

از زمان آغاز به کار نظام‌های تأمین اجتماعی، صنعت خصوصی بیمه فراهم‌کننده لایه کوچک سوم (مستمری‌های اختیاری) و در برخی اوقات لایه دوم (مستمری‌های تکمیلی) بوده است. موج خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری بین دهه‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ یک جهش ناگهانی از طرف بخش خصوصی به سمت لایه بزرگ اول اعطای مستمری بیمه اجتماعی بود (کادر ۱). این آزمایش بنیادی (رادیکال) در سال ۱۹۸۱ در زمان دیکتاتوری ژنرال آگوستو پینوشه^۱ برای اولین بار در شیلی انجام شد. با پشتیبانی گروهی از اقتصاددانان بازار آزاد که تربیت شده دانشگاه شیکاگو بودند، نظام بازنشستگی

۱. ژنرال آگوستو خوزه رامون پینوشه اوگارتِه (Augusto José Ramón Pinochet Ugarte)، از نظامیان شیلی بود که در کودتای ۱۹۷۳ شیلی، دولت سوسیالیست سالوادور آلنده را سرنگون کرد و به مدت هفده سال (تا سال ۱۹۹۰) ریاست جمهوری شیلی را بر عهده داشت.

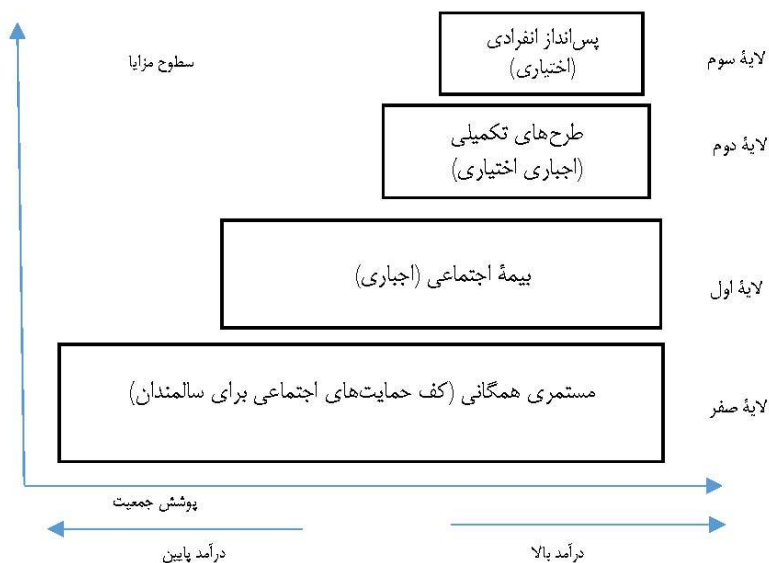
عمومی شیلی (لایه اول) به یک نظام خصوصی تبدیل شد (تغییر یافت) که مدیران اجرایی نظام بازنشستگی خصوصی آن را اداره می کردند. هدف از این اصلاح ساختاری، کاهش هزینه های مالی تأمین اجتماعی دولت با جایگزین کردن مستمری های بیمه عمومی با حساب های انفرادی بود که مدیریت آنها بر عهده مدیران صندوق بازنشستگی خصوصی بود. عضویت در نظام بازنشستگی خصوصی برای کارمندان اجباری و برای خویش فرمایان اختیاری بود. جالب است بدانیم که نیروهای نظامی از این قاعده مستثنا بودند و مستمری های خود را در نظام بازنشستگی عمومی نگه داشتند (مستمری های خود را از صندوق های دولتی دریافت می کردند). در این نظام جدید، حق بیمه کارفرمایان حذف می شد اما آنها متعهد می شدند تا در زمان اصلاحات، مزد کارکنان را تا ۱۱ درصد افزایش دهند. کارکنان به جای دریافت مستمری با مزایای معین (DB)^۱ باید حق بیمه معین (DC)^۲ را به حساب خود واریز می کردند و از این پس اندازه ها در زمان بازنشستگی استفاده می کردند تا از شرکت های بیمه خصوصی مستمری سالانه^۳ دریافت کنند. کارکنان همچنین می توانستند در حساب های انفرادی خود سپرده گذاری اختیاری انجام دهند. سپرده های اجباری و اختیاری، هر دو شامل شرایط مالیات معوق می شدند. بدین ترتیب کارکنان تبدیل به مصرف کنندگان اجباری خدمات مالی می شدند و بدون داشتن اطلاعات کافی نمی توانستند تصمیمات آگاهانه بگیرند و تمام خطرات بازار مالی را به تنهایی می پذیرفتند. هدف اولیه آزمایش خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری، استفاده از پس اندازهای مردم برای ایجاد اندوخته های بلندمدت ملی و توسعه بازارهای سرمایه بود.

1. Defined Benefit
2. Defined Contributions
3. annuity

کادر ۱

درک نظام‌های بازنشستگی: الگوی پرداخت مستمری چندلایه ILO

هدف نظام‌های بازنشستگی در تمام کشورها زدودن فقر در دوران سالمندی و فراهم کردن امنیت درآمد برای سالمندان است. در اغلب کشورها دسترسی همه افراد جامعه به تأمین اجتماعی حقی است که به آن ارج نهاده شده و قانون از آن حمایت می‌کند. حق دسترسی به تأمین اجتماعی در مواد ۲۲ و ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر هم آمده است. هدف کشورها رسیدن به پوشش همگانی مستمری با سطوح مزایای کافی است. دستیابی به این امر از طریق نظام عمومی ممکن است. این نظام عمومی بایستی دربردارنده بیمه اجتماعی عمومی مشارکتی باشد که با مستمری‌های اجتماعی غیرمشارکتی ترکیب و با مستمری‌های اختیاری تکمیل شود (البته برای کسانی که تمایل دارند تا از پس‌انداز بیشتری در زمان بازنشستگی برخوردار باشند).



لایهٔ صفر - مستمری همگانی: هدف در این لایه ایجاد کف حمایت‌های اجتماعی برای سالمندان است. این لایه از طریق طرح مستمری غیرمشارکتی فراهم می‌شود و تأمین منابع آن از محل درآمدهای عمومی صورت می‌گیرد. پوشش از طریق طرح غیرمشارکتی همگانی و یا از طریق ترکیب بیمهٔ اجتماعی با طرح مستمری آزمون وسع انجام می‌شود. این لایه بایستی حداقل درآمد با سطوح مزایای کافی را برای یک زندگی مناسب و آبرومند فراهم کند. لایهٔ اول - بیمهٔ اجتماعی: این لایه از طرح رایج نظام‌های پرداخت مستمری تأمین اجتماعی پیروی می‌کند، یعنی مزایای معین و اجباری و تأمین منابع از محل وصول حق بیمهٔ کارفرمایان و کارگران است. هدف آن فراهم کردن سطوح بالاتر مزایای مستمری برای حفظ استاندارد زندگی بعد از بازنشستگی است. این لایه همچنین بایستی حداقل مستمری را با در نظر گرفتن ۴۰ درصد از درآمد بازنشستگی پیش از موعد با احتساب پرداخت ۳۰ سال حق بیمه و همچنین حداقل مزایا را برای کسانی که حداقل ۱۵ سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند فراهم کند. حصول اطمینان از پایداری به‌کارگیری اصلاحات پارامتریک متوالی، در صورت لزوم، مورد نیاز است.

لایهٔ دوم - لایهٔ تکمیلی: تمامی کشورها ملزم به داشتن این لایه نیستند. این لایه یک مؤلفهٔ تکمیلی مشارکتی است و ویژگی‌های متنوعی می‌تواند داشته باشد. ممکن است اختیاری یا اجباری باشد، بر پایهٔ اشتغال باشد و یا نباشد، DB یا DC باشد. معمولاً تأمین منابع آن از محل حق بیمهٔ کارفرمایان صورت می‌گیرد و به صورت شخصی مدیریت می‌شود. هدف این لایه، تکمیل مزایای مستمری دو لایهٔ قبلی است.

لایهٔ سوم - لایهٔ پس‌انداز انفرادی اختیاری: این لایه هم ماهیت تکمیلی دارد. از یک‌سری طرح‌های مستمری شخصی و اختیاری برای کسانی که

می توانند پس انداز انفرادی داشته باشند تشکیل شده است. مدیریت آن بر عهده مدیران اجرایی نظام بازنشستگی خصوصی است که طبق رقابت بازار و مقررات دولتی صورت می گیرد.

منبع: ILO، ۲۰۱۸ الف و ۲۰۱۸ ب؛ گیلیون^۱ و دیگران، ۲۰۰۰؛ چیهون^۲ و دیگران، ۲۰۰۰

تحولی که در سازوکار پرداخت مستمری در کشور شیلی صورت گرفت، توجه بسیاری از کشورها را به خود جلب کرد. همزمان با به کارگیری این سازوکار در شیلی، طرفداران خصوصی سازی و اصلاحات بازارگرا این سازوکار را به عنوان یک تجربه پیشگام به کشورهای دیگر معرفی کردند. سرانجام مؤسسات مالی بین المللی شناخته شده و اندیشکده های محافظه کار اقدام به ترغیب کشورها به انجام اصلاحات مشابه در نظام تأمین اجتماعی خود کردند؛ نهادهایی مانند بانک جهانی، نمایندگی ایالات متحده آمریکا برای توسعه بین المللی (USAID)، صندوق بین المللی پول (IMF)، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، مؤسسه کیتو^۳، بانک توسعه درون آمریکا (IADB) و بانک توسعه آسیایی (ADB) (مِسا - لاگو^۴، ۲۰۱۲؛ ارنیستاین^۵، ۲۰۰۸). انتشار مقاله ای با عنوان «جلوگیری از بحران سالمندی: سیاست های برای حمایت از سالمندان و ارتقای رشد» (بانک جهانی، ۱۹۹۴) به عنوان یک مرجع و طرح کلی برای مباحث سیاستی مفید واقع شد. در این مقاله، نظام های بازنشستگی به عنوان نظام های چندلایه (چند رکنی) معرفی شدند و بر اصلاح لایه اول تأکید شد با حرکت به سوی حساب های انفرادی شخصی که در

1. Gillion
2. Cichon
3. Cato
4. Mesa-Lago
5. Orenstein

بازارهای سرمایه به جای بیمه اجتماعی عمومی سرمایه گذاری شده بودند (وودساک^۱ و کوخ^۲، ۲۰۱۰). این مقاله بانک جهانی، با تأکید بسیار زیاد بر ارتقای رشد اقتصادی، به کارگیری نظام بازنشستگی عمومی را هم از لحاظ اجتماعی و هم از لحاظ اقتصادی به عنوان یک شکست معرفی کرد. بانک جهانی بر تأثیرات مثبتی تأکید کرد که خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری می توانست بر بازار سرمایه داشته باشد و بیان کرد که این امر باعث پشتیبانی از رشد سرمایه گذاری می شود و همچنین ادعا کرد که این سازوکارها سطوح مزایای بالاتری را فراهم می آورند و مردم را برای پرداخت حق بیمه تشویق می کنند، اما آن ها نتوانستند توضیح کافی در خصوص هزینه های بسیار بالای انتقال و ریسک هایی ارائه کنند که مستمری بگیران بایستی متحمل می شدند.

طرفداران خصوصی سازی همچنین ادعا کردند که بیمه اجتماعی عمومی DB به یک «بحران تأمین اجتماعی» و یا «بحران سالمندی» منجر خواهد شد. آن ها با استفاده از این توجیه، اصلاحات ساختاری و خصوصی سازی کلی یا جزئی نظام های پرداخت مستمری تأمین اجتماعی را معرفی کردند، به ویژه در کشورهایی که درآمد متوسط داشتند (جدول ۱). در کشورهایی که امکان خصوصی سازی کامل لایه اول وجود نداشت، فقط برخی از طرح ها خصوصی شدند و دیگر طرح ها عمومی ماندند. به عنوان مثال، کشور کاستاریکا پس از چندین سال مقاومت در برابر فشار و توصیه از طرف مؤسسات مالی بین المللی (IFIs)^۳ طرح پس انداز بازنشستگی انفرادی خصوصی را به عنوان مکمل نظام

1. Wodsak

2. Koch

3. International Financial Institutions

عمومی DB پذیرفت. در کشورهایی که امکان اجرای خصوصی سازی به خاطر هزینه های بیش از حد انتقال و یا مقاومت شدید عمومی وجود نداشت، بانک جهانی نظام حق بیمه معین مجازی^۱ (NDC)^۲ را به عنوان گزینه دوم اجرا کرد که موجب تسهیل روند خصوصی سازی در آینده شد (هولزمن^۳ و پالمر^۴، ۲۰۰۶). با داشتن منابع غنی و دسترسی به وزارتخانه های اقتصاد و امور دارایی، بانک جهانی، IMF، OECD، USAID، IADB و ADB موفق به اجرای برنامه خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری از طریق مشاوره سیاستی، ایجاد نهادهای رگولاتوری و نظارتی، ایجاد نرم افزارهای مدل سازی، آموزش، انتشار مطالب و ارائه وام های چند میلیون دلاری شدند. بر اساس برآورد اُرنیستاین (۲۰۰۸) پروژه های بانک جهانی که مسئول اجرای اصلاحات طبق خصوصی سازی بودند شانس موفقیت زیادی داشتند - حدود ۷۶ درصد - علی رغم وجود مشکلات بگرنج متعدد در برخی کشورها.

۱. این نظام به حساب های مجازی و فرضی انفرادی در نظام توازن هزینه - درآمد اشاره می کند و با توجه به اظهارات بانک جهانی موجب تسهیل انتقال از نظام مزایای معین به نظام حق بیمه معین می شود (هولزمن، ۲۰۱۷).

2. Notional Defined Contribution
3. Holzmann
4. Palmer

جدول ۱. تقسیم بندی انواع اصلاحات خصوصی سازی سازوکارهای پرداخت مستمری

	خصوصی سازی کامل	خصوصی سازی جزئی
ویژگی های اصلی	جایگزینی نظام عمومی PAYG با نظام خصوصی مبتنی بر اندوخته گذاری کامل در حساب های انفرادی و حق بیمه معین (DC)	معرفی اندوخته گذاری کامل تکمیلی در حساب های انفرادی در یک نظام بزرگ تر که منجر به ایجاد نظامی متشکل از چندین طرح بازنشستگی می شود که برخی به صورت عمومی (با ویژگی های DB، PAYG و اداره عمومی) و برخی دیگر به صورت خصوصی اداره می شوند (با حق بیمه معین و اندوخته گذاری کامل). بار لایه ها به طور چشمگیری در بین کشورها فرق می کند. هر چه لایه خصوصی بزرگ تر باشد، ظرفیت لایه عمومی در تأمین امنیت درآمد کافی برای سالمندان پایین تر است.
کشورهای نمونه	شیلی (۱۹۸۱)، بولیوی (۱۹۹۷)، مکزیک (۱۹۹۷)، السالوادور (۱۹۹۸)، قزاقستان (۱۹۸۹)، نیکاراگوئه (۲۰۰۰)، جمهوری دومینیکن (۲۰۰۳) و نیجریه (۲۰۰۴)	آرژانتین (۱۹۹۴)، اروگوئه (۱۹۹۶)، مجارستان (۱۹۹۸)، لهستان (۱۹۹۹)، لتونی (۲۰۰۱)، بلغارستان (۲۰۰۲)، کرواسی (۱۹۹۹)، استونی (۲۰۰۲)، روسیه (۲۰۰۲)، لیتوانی (۲۰۰۴)، رومانی (۲۰۰۴)، اسلواکی (۲۰۰۵)، مقدونیه (۲۰۰۶) و غنا (۲۰۱۰)

منبع: میسا - لاگو، ۲۰۰۴؛ میسا - لاگو و ههنرلین^۱، ۲۰۰۲؛ ابرمن^۲، ۲۰۰۵؛ ارنیستاین، ۲۰۰۸؛ گریشچنکو^۳، ۲۰۱۴.

1. Hohnerlein
2. Obermann
3. Grishchenko

در واقع، سازوکار خصوصی سازی پرداخت مستمری مسئله‌ای بحث‌انگیز بود. اصلاحات صورت گرفته مورد مخالفت ILO و برخی افراد قرار گرفت، از جمله اقتصاددان ارشد بانک جهانی، برندهٔ جایزهٔ نوبل، آقای جوزف استیگلیتز^۱ (اُرسزاگ^۲ و استیگلیتز، ۱۹۹۹). ILO مخالفت خود را در قالب بیانات و گزارش‌های متعدد ابراز کرد (گیلیون و دیگران، ۲۰۰۰؛ سیچون^۳، ۱۹۹۹ و ۲۰۰۴؛ بُنیلا - گارسیا^۴ و کُنت - گرند^۵، ۱۹۹۸؛ فالتز^۶، ۲۰۰۴)، مطالبی را هم ILO و ISSA به صورت مشترک در این خصوص به انتشار رساندند (بیاتی^۷ و مک‌گیلیوری^۸، ۱۹۹۵). تأکید ILO بر روی ملاحظهٔ اهمیت متوازن کفایت مستمری، ثبات مالی و عدالت بود. بر خلاف بانک جهانی، از نظر ILO، فعالیت نظام‌های بازنشستگی بایستی بر روی فراهم کردن امنیت درآمد سالمندان تمرکز داشته باشند و هدف اصلی این نظام‌ها بایستی پشتیبانی از توسعهٔ اقتصادی و کاهش فشارهای مالی باشد. ILO مخالف جدی وابستگی بیش از حد به مدیریت خصوصی حساب‌های شخصی DC است، چون این امر به ناچار موجب انتقال ریسک‌ها به افراد (مشترکان) می‌شود. این سازمان همچنین موضع منفی خود را در خصوص مشکلاتی که هزینه‌های بالای نقل و انتقال و بار دوچندان حذف طرح‌های PAYG و معرفی لایهٔ حساب‌های شخصی جدید به کشورها تحمیل می‌کند اعلام کرده است. ILO همچنین تأکید کرده است که حکمرانی خوب لازمهٔ نظام‌های عمومی و خصوصی بوده

-
1. Joseph Stiglitz
 2. Orszag
 3. Cichon
 4. Bonilla-Garcia
 5. Conte-Grand
 6. Fultz
 7. Beattie
 8. McGillivray

و خصوصی سازی لزوماً موجب بهبود حکمرانی نشده است. علاوه بر این، سطوح مزایا به طور قابل توجهی کاهش پیدا کرده و موجب ایجاد چنین اصلاحات ساختاری ای شده است.

بر اساس پشتیبانی مشاوره‌ای فنی و ارائه مستندات سیاستی و فنی، ILO اصلاحات پارامتریک برای تقویت طرح‌های بازنشستگی عمومی را به اصلاحات ساختاری برای خصوصی سازی آن‌ها ترجیح داده است (سیچون و دیگران، ۲۰۰۶؛ دیوپ^۱، ۲۰۰۸؛ ILO، ۲۰۱۴؛ ILO، ۲۰۱۷). جایگاه و موقعیت ILO ریشه در بدنه استانداردهای بین‌المللی کار دارد که توسط نمایندگان دولت‌های مختلف، کارفرمایان و کارگران سرتاسر جهان تنظیم شده و به تصویب رسیده است. سازمان بین‌المللی کار با پیش‌بینی‌های منفی در خصوص «بحران سالمندی» مخالف بوده و هست. این بحران ممکن است توسط چالش‌های جمعیتی و فقدان پایداری ایجاد شود. درست است که بلوغ نظام‌های بازنشستگی با مخارج بالای مزایا در بلندمدت همراه است، اما باید توجه داشت که این یک پدیده نرمال است و به ندرت باعث ایجاد نگرانی و هراس می‌شود. تجربه کشورهای پُردرآمد نشان می‌دهد که انطباق نظام‌های بازنشستگی امکان‌پذیر است اما باید به خاطر داشت که اصلاحات پارامتریک در ابعاد کوچک‌تر باید انجام شوند تا چنین نظام‌هایی را در مقابل تغییر جمعیتی، بلوغ طرح‌های بازنشستگی و چالش‌های دیگر پایدار سازند.

در نهایت، گذشت زمان صحت مباحث مطرح‌شده ILO را تأیید کرده است. حتی در کشورهای اروپایی که جمعیت سالمند بالایی دارند نظام‌های بازنشستگی با تغییرات کافی و پشتیبانی محدود بودجه عمومی همچنان پایدار هستند (کمیسیون اروپا، ۲۰۱۵). همان طور که در بخش بعدی نشان داده شده،

نظام‌های بازنشستگی خصوصی عملکرد ضعیفی از خود نشان داده‌اند. علی‌رغم فشارهای مالی اعمال شده از طرف صنعت خدمات مالی، میزان تقاضاها از طرف دولت به IFIs برای پشتیبانی از اصلاحات ساختاری نظام بازنشستگی کاهش یافت. بانک جهانی ترغیب کشورها به خصوصی سازی را کنار گذاشت و رهبری بخش حمایت‌های اجتماعی بانک را نیز جابه‌جا کرد. نکته قابل توجه دیگر هم این است که از اواسط دهه اول ۲۰۰۰ هیچ پروژه‌ای در رابطه با اصلاحات نظام بازنشستگی در پرتغوی (سبد دارایی) وام بانک جهانی صورت نگرفته است.

کادر ۲

اصول ILO برای طراحی و انجام اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی

دولت‌ها، سازمان‌های کارفرمایان و کارگران بر سر اهداف، وظایف و اصول مناسب طراحی نظام‌های بازنشستگی به یک اجماع بین‌المللی دست یافته‌اند. این اصول در استانداردهای بین‌المللی تأمین اجتماعی منعکس می‌شوند و عبارت‌اند از:

اصل ۱. عمومیت (فراگیر بودن). تأمین اجتماعی حق همه افراد جامعه است و در ادبیات تخصصی به تضمین فراهم کردن حمایت اجتماعی همگانی برای تمامی افراد جامعه اشاره می‌کند. اصل عمومیت نه تنها توسط استانداردهای ILO ارج نهاده می‌شود، بلکه در چندین سند سازمان ملل مانند ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر به این موضوع پرداخته شده است؛ در این ماده به صراحت بیان شده «هر فرد به عنوان عضو جامعه حق برخورداری از تأمین اجتماعی را دارد».

اصل ۲. همبستگی اجتماعی و تأمین مالی جمعی از اهمیت ویژه‌ای در استانداردهای تأمین اجتماعی و ILO برخوردارند. بر خلاف طرح‌های بازنشستگی خصوصی که بر اساس حساب‌های پس‌انداز انفرادی هستند،

سازوکارهایی که بر اساس حمایت تأمین مالی جمعی هستند موجب ایجاد تأثیرات مثبت بازتوزیع^۱ می شوند و ریسک های مالی و ریسک های بازار کار را به افراد انتقال نمی دهند.

اصل ۳. کفایت و قابلیت پیش بینی مزایا. این اصل به برخورداری از مزایای بازنشستگی معین در چارچوب قانون اشاره می کند. کنوانسیون ۱۹۵۲ تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقلی) ILO (شماره ۱۰۲) و کنوانسیون ۱۹۶۷ مزایای از کارافتادگی، سالمندی و بازماندگان (شماره ۱۲۸) در نظر دارند تا امنیت درآمد را برای کسانی که به سن بازنشستگی رسیده اند به روش های زیر فراهم کنند:

۱. پرداخت مستمری های مشارکتی مرتبط با درآمد^۲ (که تضمین کننده حداقل مزایا یا نرخ های جایگزین مطابق با میزان درآمد قانونی فرد در گذشته باشد، مخصوصاً برای افراد کم درآمد).

۲. پرداخت مستمری با نرخ یکسان^۳ (که اغلب مبتنی بر اقامت بوده و تأمین مالی آن از محل بودجه عمومی صورت می گیرد) و یا پرداخت مستمری بر اساس آزمون وسع. بر اساس این استانداردها، طرح های مرتبط با درآمد بایستی پرداخت های متناوب را حداقل تا ۴۰ درصد (کنوانسیون شماره ۱۰۲) یا ۴۵ درصد (کنوانسیون شماره ۱۲۸) از دستمزد مرجع پس از ۳۰ سال اشتغال یا پرداخت حق بیمه فراهم کنند. طبق این استانداردها، مستمری ها بایستی به طور متناوب همگام با تحولات فاحش در هزینه زندگی و یا سطوح کلی درآمد تغییر کنند.

۴. مسئولیت کلی و اصلی کشور. این اصل به تعهدات کشور به عنوان

1. redistribution
2. earnings-related contributory pensions
3. flat-rate pensions

ضامن حمایت‌های اجتماعی برای حصول اطمینان از «پایداری مالی و اقتصادی» نظام حمایت‌های اجتماعی ملی «با توجه به برابری و عدالت اجتماعی» با گردآوری و اختصاص منابع مورد نیاز برای ایجاد حمایت مؤثر مورد تأیید قانون ملی اشاره می‌کند (توصیه‌نامه کف حمایت‌های اجتماعی شماره ۲۰۲ ILO، ۲۰۱۲).

۵. عدم تبعیض، برابری جنسیتی و پاسخگویی به نیازهای ویژه. برای حفظ کردن برابری جنسیتی، طرح‌های بازنشستگی بایستی همبستگی بین زنان و مردان را در نظر بگیرند. این کار با به‌کارگیری سازوکارهای تأمین مالی، در نظر گرفتن شرایط شایستگی و شرایط برخورداری از مزایا امکان‌پذیر می‌شود و بایستی به گونه‌ای انجام شود که نابرابری‌های جنسیتی از میان برداشته شوند، مخصوصاً آن‌هایی که از بازار کار نشئت می‌گیرند و یا به خاطر وقفه در کار زنان به خاطر مسئولیت به دنیا آوردن فرزند و مراقبت از اعضای خانواده روی می‌دهند (توصیه‌نامه شماره ۲۰۲).

۶. پایداری مالی و اقتصادی. ایجاد پایداری، یک چالش همیشگی برای دولت در اجرای مسئولیت‌های کلی و اصلی در تضمین نظام حمایت‌های اجتماعی جامع بوده است. این کار نیازمند انجام کلیه اقدامات ضروری است که شامل انجام محاسبات آکچوئریال لازم و در صورت لزوم معرفی اصلاحات پارامتریک جزئی برای تضمین پایداری نظام بازنشستگی می‌شوند. دولت همچنین مسئولیت تضمین ثبات در نظام‌های تأمین اجتماعی ملی برای ایجاد تغییرات جمعیتی را نیز دارد.

۷. اداره و مدیریت مالی شفاف و درست. این اصل به نیاز به حکمرانی خوب نظام اشاره می‌کند - مخصوصاً با توجه به تأمین مالی، اداره و مدیریت - تا از این طریق بتواند انطباق با چارچوب‌های رگولاتوری و قانونی را تضمین

کند (کنوانسیون شماره ۱۰۲ و توصیه‌نامه شماره ۲۰۲).

۸. ایجاد ارتباط بین شرکای اجتماعی، مشاوران و ذی‌نفعان. این اصل بر پایه به رسمیت شناختن نیاز به تضمین گفتمان اجتماعی و حضور افراد تحت پوشش در نهادهای حکمرانی تأمین اجتماعی است. اصل مدیریت مشارکتی در نظام‌های تأمین اجتماعی مدت‌زمان مدیدی است که در استانداردهای بین‌المللی تأمین اجتماعی در ماده ۷۲ (۱) کنوانسیون شماره ۱۰۲ تعریف شده است. این اصل تصریح می‌کند «اگر مدیریت به یک نهاد رسمی دولتی و یا قانون‌گذار بخش دولتی تفویض نشود، در این صورت نمایندگان افراد می‌توانند در امر مدیریت مشارکت کنند و تحت شرایط قانونی به ارائه مشاوره بپردازند. همچنین با در نظر گرفتن قوانین و مقررات ملی، آن‌ها می‌توانند در رابطه با شرکت دادن نمایندگان کارفرمایان و مقامات دولتی تصمیم بگیرند».

منبع: ILO، ۲۰۱۸ الف و ۲۰۱۸ ب؛ کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های ILO

۲-۱ درس‌ها و تجربیات سه دهه خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری

خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری به عنوان یک راه‌حل صریح برای رسیدگی به پیر شدن جمعیت و تضمین پایداری نظام‌های پرداخت مستمری تأمین اجتماعی ارائه شد. در آن زمان، نظام‌های بازنشستگی با چالش‌هایی روبه‌رو بودند؛ از جمله رشد سریع رژیم‌های ویژه تأمین اجتماعی و چندپارگی آن‌ها، غیررسمی بودن، پوشش پایین و نرخ پایین حق بیمه. این مشکلات می‌توانستند با نگر داشتن نظام‌های عمومی و اصلاحات پارامتریک در آن‌ها مورد رسیدگی قرار بگیرند. هیچ کشور صنعتی دموکراتیکی نظام بازنشستگی خود را از عمومی به خصوصی از نوع اندوخته‌گذاری کامل بر اساس حساب

انفرادی^۱ تغییر نداده است.^۲ اما در کشورهای در حال توسعه، خصوصی سازی به عنوان یک راه حل مطرح شد. هنگامی که جریان اصلاحات معرفی شد، انتظاراتی که از آن می رفت بالا بود و کشورها امیدوار بودند که نظام های بازنشستگی و همچنین عملکرد کلی اقتصادی خود را بهبود ببخشند. انتظار می رفت که نرخ پوشش و سطوح مزایا افزایش یابند، نابرابری کاهش یابد، هزینه های اداری از طریق ایجاد رقابت کاهش پیدا کند، حکمرانی در زمینه مدیریت پرداخت مستمری بهبود یابد و بازارهای سرمایه پشتیبانی خود را از سرمایه گذاری های جدید و توسعه اقتصادی تقویت کنند.

اما در عمل، انتظاراتی که از فرایند خصوصی سازی می رفت برآورده نشدند. نرخ پوشش راکد شد و یا کاهش یافت، وضعیت مزایای بازنشستگی وخیم تر شد و نابرابری های جنسیتی افزایش یافت و مخالفت خیلی ها را برانگیخت. ریسک نوسانات بازار مالی به افراد انتقال یافت. افزایش هزینه های اداری باعث کاهش مزایای مستمری شد. هزینه های بالای انتقال که اغلب دست کم گرفته می شدند باعث ایجاد فشارهای مالی زیادی شد. مدیریت بخش خصوصی قرار بود موجب بهبودی حکمرانی شود اما باعث تضعیف آن شد. همکاری کارگران در مدیریت متوقف شد. فعالیتهای رگولاتوری و نظارتی به دست همان گروه های اقتصادی افتاد که مسئولیت مدیریت صندوق های بازنشستگی را داشتند و این امر منجر به ایجاد تضاد منافع جدی شد. علاوه بر این، صنعت بیمه خصوصی که از اندوخته های مردم بهره مند می شدند به سمت تمرکز سوق

1. fully funded individual account system

۲. نظام پرداخت مستمری سوئد تنها مورد از کشورهای پیشرفته است که در آن حساب های انفرادی، لایه اول را تشکیل می دهند؛ اما اداره نظام، حتی با وجود فعالیتهای شرکت های خصوصی در سرمایه گذاری دارایی ها، حالت عمومی خود را حفظ کرده است.

پیدا کردند. آخرین و نه کم‌اهمیت‌ترین مسئله این بود که اصلاحات نظام بازنشستگی، تأثیرات کمی بر بازارهای سرمایه و توسعه در اکثر کشورهای در حال توسعه داشت.

الف. نرخ پوشش راکد شد و یا کاهش یافت

بر سر توسعه حمایت‌های اجتماعی برای همه اعضای جامعه یک توافق بین‌المللی وجود دارد. این امر در راستای حق دسترسی افراد به تأمین اجتماعی و اصل فراگیر بودن حمایت است. طرفداران خصوصی‌سازی ادعا می‌کنند که به حساب‌های انفرادی دائمی سود بالاتری تعلق می‌گیرد و این امر موجب تطبیق و تمایل به پرداخت حق بیمه می‌شود (بانک جهانی، ۱۹۹۴). اما شواهد نشان می‌دهند که اصلاحات منجر به توسعه پوشش مستمری نشدند بلکه در اکثر کشورها کاهش نرخ پوشش طرح‌های مشارکتی^۱ ثبت شد.

تمرکززدایی وصول حق بیمه به عنوان یک عامل مهم در کاهش نرخ پوشش عمل می‌کرد. قبل از خصوصی‌سازی، وصول حق بیمه از طریق یک طرح متمرکز زیر نظر نهادهای تأمین اجتماعی صورت می‌گرفت. تعداد زیادی از کشورهایی که با پیروی از الگوی شیلی نظام‌های بازنشستگی خود را خصوصی کردند این کار را به مدیران صندوق‌های بازنشستگی خصوصی انتقال دادند و این امر منجر به نظام پراکنده، ناکارآمد و غیر مؤثر وصول حق بیمه شد.

در آرژانتین، تعداد بیمه‌پردازان از ۴۶ درصد نیروی کار در ۱۹۹۳ (قبل از اصلاحات) به ۳۵ درصد در ۲۰۰۲ برای مردان و از ۴۲ درصد به ۳۱ درصد برای زنان رسید (برترانو^۲ و دیگران، ۲۰۱۸). به همین ترتیب، نرخ پوشش در شیلی از

۱. برآورد آن اغلب از طریق سهم بیمه‌پردازان فعال در نیروی کار صورت می‌گیرد.

۶۴ درصد در ۱۹۸۰ (قبل از اصلاحات) به ۶۱ درصد در ۲۰۰۷ کاهش پیدا کرد (مِسا - لاگو، ۲۰۱۴). در مجارستان نرخ پوشش از حدود ۷۵ درصد نیروی کار قبل از ۱۹۹۸ به ۷۱.۸ درصد در ۲۰۰۹ کاهش یافت (سیمونوویتس^۱، ۲۰۱۲). در قزاقستان نرخ پوشش از حدود ۶۶ درصد قبل از ۱۹۹۸ به ۶۳ درصد در اواخر اصلاحات در ۲۰۱۳ کاهش یافت^۲. نرخ پوشش در مکزیک از ۷۳ درصد به ۳۰ درصد از ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۴ کاهش یافت (مِسا - لاگو، ۲۰۰۴).

در کشورهای دیگر، نرخ پوشش بعد از خصوصی سازی به حالت رکود درآمد و انتظاراتی که از آن می رفت برآورده نشد. در بولیوی بین ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۹ نرخ پوشش حدوداً روی ۱۲ درصد راکد ماند (مِسا - لاگو، ۲۰۱۸). بین ۱۹۹۱ و ۲۰۱۰ نرخ پوشش در کلمبیا حدوداً روی ۲۸ درصد راکد ماند (بانک جهانی، ۲۰۱۴). در لهستان بین ۱۹۹۹ و ۲۰۱۳ نرخ پوشش تقریباً روی ۷۸ درصد راکد ماند (پولاکوسکی^۳ و هاگمِجر^۴، ۲۰۱۸). به همین نحو، نرخ پوشش در اروگوئه حدوداً روی ۷۰ درصد بین ۱۹۹۵ و ۲۰۰۳ راکد بود.

مِسا - لاگو (۲۰۰۸) به این نکته اشاره کرده است که میانگین موزون پوشش برای ۹ کشور^۵ در آمریکای لاتین از ۳۸ درصد در زمان قبل از اصلاحات خصوصی سازی به ۲۷ درصد در ۲۰۰۲، در زمان بعد از اصلاحات کاهش پیدا کرده است. ارقام مطلق مربوط به پوشش ممکن است متفاوت باشند اما روند کلی یکسان بوده و نشان دهنده عملکرد ضعیف آن در امر

1. Simonovits

۲. برآوردها بر اساس مطالعات هینز و دیگران (۲۰۰۵) و مالتسوا و جانینا (۲۰۱۸) و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۱۴) است.

3. Polakowski

4. Hagemer

۵. آرژانتین، بولیوی، شیلی، کلمبیا، جمهوری دومینیکن، السالوادور، مکزیک، پرو و اروگوئه.

پوشش است که در نتیجه اصلاحات خصوصی سازی ایجاد شده است.

ب. وضعیت مزایای بازنشستگی بدتر شده

انتقال در فرایندهای خصوصی سازی از مزایای معین (DB) به حق بیمه معین (DC) تأثیر بسزایی روی جابه جایی نرخها داشت و تأثیر منفی جدی روی کفایت مزایای بازنشستگی گذاشت، به طوری که سطوح مزایا با استانداردهای کنوانسیون ۱۹۵۲ تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقلی) ILO (شماره ۱۰۲)^۱ و کنوانسیون ۱۹۶۷ مزایای از کارافتادگی، سالمندی و بازماندگان (شماره ۱۲۸)^۲ مطابقت نداشت. این استانداردها به دنبال نرخ جایگزینی حداقل ۴۰ درصد (کنوانسیون ILO شماره ۱۰۲) یا ۴۵ درصد (کنوانسیون ILO شماره ۱۲۸) از دستمزد مرجع پس از ۳۰ سال اشتغال یا پرداخت حق بیمه بودند (کادر ۲).

در بولیوی، پس از اصلاحات، میانگین نرخ جایگزینی ۲۰ درصد از حقوق متوسط در طول زندگی کاری بود، یعنی خیلی پایین تر از استانداردهای بین المللی ILO. در نظام خصوصی مجارستان، نرخ جایگزینی برای افرادی که ۲۰ سال حق بیمه پرداخت کرده بودند تخمین زده شد که ۹.۸ تا ۱۲.۵ درصد باشد و برای افرادی که ۳۰ سال کار کرده بودند ۱۸ درصد کمتر از سطوح قبل از اصلاحات باشد (سزیکرا^۳، ۲۰۱۸). در قزاقستان، نرخ جایگزینی قبل از اصلاحات ۶۰ درصد بود و در ۲۰۱۳ بعد از اصلاحات و دقیقاً قبل از برگشت از خصوصی سازی به ۲۹.۲۷ درصد رسید. در لهستان، انتقال از نظام DB به DC موجب شد تا نرخ جایگزینی از میانگین ۶۷ درصد قبل از اصلاحات به کمتر از

۱. از این پس، کنوانسیون شماره ۱۰۲

۲. از این پس، کنوانسیون شماره ۱۲۸

۴۰ درصد بعد از اصلاحات کاهش پیدا کند، یعنی به نرخ جایگزینی ۷۱ درصد که انتظار می‌رفت نرسید (مالتسوا^۱ و جاننوا^۲، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸؛ سزیکرا، ۲۰۱۸).

جدول ۲. اصلاحات خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری و نتایج اصلی آن‌ها

	لهستان	قزاقستان	مجارستان	بولیوی	آرژانتین
نرخ پوشش و طرح‌های مشارکتی	بین ۱۹۹۹ و ۲۰۱۳، نرخ پوشش روی حدود ۷۸ درصد ثابت ماند.	نرخ پوشش از حدود ۶۶ درصد نیروی کار قبل از اصلاحات ۱۹۹۸ به ۶۳ درصد در پایان اصلاحات در ۲۰۱۳ رسید.	نرخ پوشش از حدود ۷۵ درصد نیروی کار قبل از اصلاحات ۱۹۹۸ به ۷۱.۸ درصد در ۲۰۰۹ رسید.	نرخ پوشش روی ۱۲ درصد نیروی کار راکد ماند، این پایین‌ترین رقم در آمریکای لاتین بود.	نرخ پوشش بین ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۲ از ۴۶ به ۳۵ درصد نیروی کار برای مردان و از ۴۲ به ۳۱ درصد برای زنان کاهش یافت.
سطوح مزایا / نرخ جایگزینی	وضعیت مزایای مستمری بدتر شد، بعد از اصلاحات نرخ جایگزینی به پایین‌تر از میانگین ۶۷ درصد دوره قبل از اصلاحات رسید، بنابراین به نرخی که وعده داده شده بود (۷۱ درصد) نرسید.	سطوح مزایا بدتر شد، سطوح جایگزینی از ۶۰ درصد دوره قبل از اصلاحات به ۲۹.۳ درصد در ۲۰۱۳ دقیقاً قبل از برگشت از خصوصی سازی رسید.	مستمری‌ها حداقل ۹.۸ درصد کمتر از سطوح دوره قبل از اصلاحات با ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۱۸ درصد کمتر با ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه بود.	سطوح مزایا بدتر شد، میانگین نرخ جایگزینی ۲۰ درصد از حقوق متوسط در طول زندگی کاری بود، خیلی پایین‌تر از استانداردهای بین‌المللی ILO.	نرخ جایگزینی بین ۴۵ و ۵۲.۵ درصد نوسان داشت، اما مزایای بالای حداقل شاخص‌بندی خودکار نداشت و باعث پایین آمدن قدرت خرید شد.

۴۶ ♦ بازنگاری در ساز و کار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

	لهستان	قزاقستان	مجارستان	بولیوی	آرژانتین
هزینه انتقال	خیلی بالا؛ هزینه سالانه انتقال تخمین زده شد که از ۱.۴۸ درصد از GDP به ۲.۲۲ درصد برسد. جمع هزینه بین ۱۹۹۹ و ۲۰۱۲ برآورد شد که به ۱۴.۴ درصد از GDP ۲۰۱۲ برسد.	خیلی بالا؛ این هزینه موجب افزایش کسری بودجه ۱.۷ درصدی از GDP در ۱۹۹۸ شد. IMF برآورد کرده است که جمع هزینه برآوردشده بین ۱۹۹۸ و ۲۰۲۵ به ۳۶.۵ درصد از GDP ۱۹۹۷ برسد.	خیلی بالا؛ هزینه های انتقال سالیانه از ۰.۳ درصد در ۱۹۹۸ به ۱.۲ درصد از GDP در سال ۲۰۱۰ رسید.	خیلی بالا؛ هزینه های انتقال ۲.۵ برابر پیش بینی های اولیه بود. طبق برآوردهای صورت گرفته، این هزینه در ۲۰۴۰ به جای ۰.۲ درصد از GDP خواهد رسید.	خیلی بالا؛ کسری بودجه سالیانه ناشی از خصوصی سازی از ۱ درصد GDP در ۱۹۹۴ به حدود ۳ درصد GDP در ۲۰۰۱ رسید. طبق برآوردهای صورت گرفته، این هزینه در ۲۰۴۰ به ۳.۶ درصد از GDP خواهد رسید. این در حالی است که در برآوردهای اولیه، هزینه اضافی ۰.۲ درصد در نظر گرفته شده بود.
هزینه های اداری	خیلی بالا؛ تا ۲۰۰۴ این هزینه ها کنترل نمی شدند و برخی از مدیران صندوق تا ۱۰ درصد از حق بیمه ها را مطالبه می کردند. طبق برآوردها، هزینه های اداری ۱۸.۷۴ درصد از تراز نهایی حساب های انفرادی را بعد از پرداخت حق بیمه به مدت ۴۰ سال به خود اختصاص می دادند.	خیلی بالا؛ این هزینه ها ۱۴.۵ درصد از حق بیمه ها را در ۲۰۰۷ و ۱۲.۳ درصد را در ۲۰۱۰ به خود اختصاص می دادند. طبق برآوردها، هزینه های اداری ۲۲.۶ درصد از تراز نهایی حساب های انفرادی را بعد از پرداخت حق بیمه به مدت ۴۰ سال به خود اختصاص می دادند.	خیلی بالا؛ این هزینه ها ۱۴.۵ درصد از حق بیمه ها را در ۲۰۰۷ و ۱۲.۳ درصد را در ۲۰۱۰ به خود اختصاص می دادند. طبق برآوردها، هزینه های اداری ۲۲.۶ درصد از تراز نهایی حساب های انفرادی را بعد از پرداخت حق بیمه به مدت ۴۰ سال به خود اختصاص می دادند.	بالا؛ در ۲۰۰۴ این هزینه ها ۲.۲ درصد از درآمد بیمه پردازان بود. این هزینه ها ۱۸ درصد از حق بیمه ها را به خود اختصاص می دادند. این هزینه ها تا ۵۰.۸ درصد از حق بیمه ها افزایش پیدا کرد.	خیلی بالا؛ در ۱۹۹۵ بعد از خصوصی سازی، هزینه های اداری ۳.۵۴ درصد از درآمد بیمه پردازان بود که ۳۲.۲ درصد از کل حق بیمه ها را به خود اختصاص می داد. در ۲۰۰۲، این هزینه ها تا ۵۰.۸ درصد از حق بیمه ها افزایش پیدا کرد.

فصل اول: خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری: سه دهه شکست ۴۷

لهستان	قزاقستان	مجارستان	بولیوی	آرژانتین	
بله	بله	بله	بله	بله	ریسک‌های مالی منتقل شده به افراد
بله: وام بانک جهانی	بله: وام‌های بانک جهانی و بانک توسعه آسیایی	بله: وام بانک جهانی	بله: وام بانک جهانی	بله: IMF شرایط اصلاحات سازوکار پرداخت مستمری را به عنوان شرط تعلق گرفتن وام در نظر می‌گرفت.	واجد شرایط بودن وام و یا پشتیبانی توسط وام IFI
گفتمان اجتماعی محدود شد	وضعیت گفتمان اجتماعی بدتر شد	وضعیت گفتمان اجتماعی بدتر شد	گفتمان اجتماعی در طول روند اصلاحات محدود شد	وضعیت گفتمان اجتماعی بعد از خصوصی سازی بدتر شد	گفتمان اجتماعی
افزایش یافت؛ اصلاحات موجب شد تا نرخ جایگزینی به خاطر مدت زمان کوتاه کار و مشارکت زنان و طول عمر بیشتر آن‌ها کاهش یابد.	افزایش یافت؛ اصلاحات موجب شد تا نرخ جایگزینی به خاطر مدت زمان کوتاه کار و مشارکت زنان و طول عمر بیشتر آن‌ها کاهش یابد.	افزایش یافت؛ تعداد زنان سالمندی که مستمری دریافت می‌کردند از ۲۳.۷ به ۱۲.۸ درصد از ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۷ کاهش یافت.	افزایش یافت؛ تعداد زنان سالمندی که مستمری دریافت می‌کردند از ۲۳.۷ به ۱۲.۸ درصد از ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۷ کاهش یافت.	افزایش یافت؛ اصلاحات موجب شد تا نرخ جایگزینی به خاطر مدت زمان کوتاه کار و مشارکت زنان و طول عمر بیشتر آن‌ها کاهش یابد.	نابرابری‌های جنسیتی
- بخش مالی مدیران صندوق بازنشستگی و شرکت‌های بیمه عمر	- بخش مالی مدیران صندوق بازنشستگی و شرکت‌های بیمه عمر	- بخش مالی مدیران صندوق بازنشستگی و شرکت‌های بیمه عمر	- بخش مالی مدیران صندوق بازنشستگی و شرکت‌های بیمه عمر	- بخش مالی مدیران صندوق بازنشستگی و شرکت‌های بیمه عمر	خصوصی سازی بیشتر به نفع چه کسی یا کسانی است
محدود	محدود	محدود	محدود	محدود	تأثیر روی بازارهای سرمایه

منابع اصلی: پرترانو و دیگران، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگمچر، ۲۰۱۸؛ سزیکرا، ۲۰۱۸.

در شیلی، مروری که روی نظام بازنشستگی اجباری خصوصی انجام شد، نشان داد که متوسط میانگین جایگزینی در آینده ۱۵ درصد (و تنها ۳.۸ برای کارگران کم درآمد) بوده است. این رقم به میزان زیادی از استانداردهای ILO پایین تر بود و نیاز به پشتیبانی عمومی به طور قابل توجهی وجود داشت (کمیسیون بازنشستگی ریاست جمهوری^۱، ۲۰۱۵، صفحه ۸۸). وخیم تر شدن سطوح مزایا منجر به افزایش فقر سالمندان شد و این امر موجب تضعیف هدف اصلی نظام های بازنشستگی شد که تأمین درآمد کافی در دوران سالمندی بود.

پ. نابرابری های جنسیتی و درآمدی افزایش یافت

خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری موجب شد تا قرارداد اجتماعی که در نهاد تأمین اجتماعی به آن ارجح نهاد می شد نقض شود. طرح هایی که بر اساس برنامه ریزی دقیق پیش می روند به دو دلیل در امر بازتوزیع موفق هستند: ۱. آن ها دربرگیرنده انتقال از کارفرمایان به کارگران هستند و ۲. آن ها به گونه ای طراحی شده اند که بازتوزیع را عملی کنند؛ از کسانی که درآمد مدت اشتغال^۲ بالاتری دارند به کسانی که درآمد مدت اشتغال پایین تری دارند انتقال دهند و یا از افراد سالم و توانا به بیماران، از کارافتادگان و یا کسانی که به هر دلیلی مثل باردار بودن قادر به کار نیستند (اُرتیز^۳، ۲۰۱۸). نظام های بازنشستگی عمومی قبلاً با نابرابری های جنسیتی و درآمدی مقابله می کردند و همچنین بین نسل های مختلف، از جوان ترین کارگران تا سالمندان آسیب پذیر، همبستگی ایجاد می کردند. تضمین پرداخت حداقل مستمری به کارگران کم درآمد و یا جبران (از طریق پرداخت مقرر) مشکلاتی که در زمان اشتغال

1. Comisión Presidencial Pensiones Bravo
2. lifetime earnings (کل درآمد فرد در طول دوره اشتغال)
3. Ortiz

یا مشارکت به خاطر مراقبت از کودکان و دیگر اعضای خانواده با آن مواجه می‌شوند به نوعی از برابری جنسیتی پشتیبانی می‌کند. محدودیت‌های جنسیتی مثل مشارکت پایین در بازار کار، میزان درآمد پایین و مالکیت دارایی بایستی در طراحی نظام‌های بازنشستگی در نظر گرفته شوند (آرزا^۱، ۲۰۱۵؛ نهاد زنان سازمان ملل^۲، ۲۰۱۵).

با وجود همه این‌ها، آن‌هایی که موافق خصوصی سازی بودند این بحث را پیش کشیدند که بازتوزیع و کارکرد پس‌اندازها^۳ به خاطر «انحرافات و تخلفات» (مثل فرار مالیاتی) که عناصر همبستگی ممکن است ایجاد کنند بایستی از طریق طرح‌ها / لایه‌های مختلف انجام شوند (بانک جهانی، ۱۹۹۴، صفحه ۸۲). عناصر بازتوزیع نظام‌های تأمین اجتماعی با معرفی حساب‌های انفرادی حذف شدند. در نتیجه، افراد کم‌درآمد و یا کسانی که قادر به کار کردن نبودند، حتی به صورت موقت پس‌انداز خیلی کمتری داشتند و متعاقباً مستمری کمتری هم به آن‌ها تعلق می‌گرفت و این امر باعث افزایش نابرابری‌ها می‌شد. وضعیت نابرابری‌های جنسیتی هم بدتر شد. زنان سوابق مشارکتی کمتری دارند چون معمولاً در ثبت سوابق کاری آن‌ها ممکن است وقفه‌هایی به خاطر بارداری ایجاد شوند و اغلب آن‌ها مشاغل پاره‌وقت دارند و حقوق کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. در برخی از کشورهای آمریکای لاتین، نرخ بیکاری زنان دو برابر مردان است و میزان متوسط دستمزد منطقه‌ای زنان ۳۰ درصد کمتر از مردان است. اصلاحات خصوصی سازی حداقل سال‌های پرداخت حق بیمه را که موجب دریافت حداقل مستمری می‌شد افزایش داد و این کار اثرات نامطلوب جانبی برای زنان به دنبال داشت.

1. Arza

2. UN Women

3. Savings functions

فرمول مستمری طرح‌های عمومی PAYG اغلب دربرگیرندهٔ عناصر همبستگی هستند تا بتوانند با نابرابری‌های جنسیتی مقابله کنند، به عنوان مثال در نظر گرفتن مدت‌زمان صرف شده برای مراقبت از کودکان و سالمندان به عنوان سال‌های مشارکت و یا معرفی حداقل سطح مستمری تضمین‌شده (فالتز، ۲۰۱۱). به عنوان نمونه می‌توان به کشور نروژ اشاره کرد که در آن سازوکار بازتوزیع مستمری و نظام مالیاتی تفاوت درآمدی ۴۳ درصدی بین زنان و مردان را به ۷ درصد رساند (هانسن^۱، ۲۰۱۸). این نوع از سازوکار در نظام‌های خصوصی با حساب‌های انفرادی یافت نمی‌شود. در این نظام‌ها، پس‌اندازها در طول سال‌های کاری و بازگشت سرمایه‌گذاری روی حق بیمه سطوح مزایا را تعیین می‌کنند. علاوه بر این، استفاده از جدول‌های مرگ‌ومیر با توجه به تمایز جنسیتی برای محاسبهٔ مستمری سالانه بر اساس پس‌اندازهای ذخیره‌شده در حساب‌های انفرادی هم به نوعی تبعیض‌آمیز تلقی می‌شود چون طول عمر زنان بیشتر از مردان است. عنصر همبستگی بین زنان و مردان و درجهٔ بازتوزیع موجود نظام‌های پرداخت مستمری عمومی با معرفی حساب‌های انفرادی از بین رفته و این امر تأثیرات بسیار زیان‌آوری روی زنان داشته است (بهرنت^۲ و وودال^۳، ۲۰۱۵).

اصلاحات خصوصی‌سازی اثرات نامطلوب بیشتری روی زنان نسبت به مردان دارد. در نتیجهٔ اصلاحات در بولیوی، نسبت زنان سالمندی که مستمری مشارکتی دریافت می‌کردند از ۲۳.۷ درصد در ۱۹۹۵ به ۱۲.۸ درصد در ۲۰۰۷ رسید (مِسا - لاگو، ۲۰۱۴). دامنهٔ سطوح میانگین مستمری زنان با توجه به نوع

1. Hansen
2. Behrendt
3. Woodall

مستمری بین ۳۹ تا ۸۶ درصد از میانگین مستمری مردان بود. در قزاقستان اکثر زنان درگیر کارهای کشاورزی و خانه‌داری هستند؛ بنابراین احتمال پرداخت حق بیمه و بهره‌مند شدن از طرح‌های خصوصی پایین است. مجارستان حداکثر دوره اعتبار سال‌های مشارکتی برای مراقبت از کودکان را به یک سال کاهش داد و این امر تأثیر مستقیم روی سطوح مزایای زنان گذاشته است (مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸؛ مِسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ سزیکرا، ۲۰۱۸).

ت. هزینه‌های انتقال بالا باعث ایجاد فشار مالی شد

هزینه‌های انتقال از نظام عمومی PAYG به نظام خصوصی «اندوخته‌گذاری» توسط تمامی کشورهایی که دست به اصلاحات زدند خیلی دست کم گرفته شده بود و این امر باعث ایجاد فشارهای مالی جدید شد و اغلب کشورها نتوانستند از عهده آن برآیند.

هزینه‌های انتقال اغلب بالا بودند و از دو منبع ناشی می‌شدند. اول، دولت مجبور بود تا حق برخورداری از مستمری افراد بیمه‌شده را در نظام قبلی (PAYG) به رسمیت بشناسد. دوم، انتقال بیمه‌پردازان فعال از نظام PAYG به نظام خصوصی به طور ناگهانی باعث ایجاد کسری مالی در نظام PAYG شد، بنابراین باعث ایجاد بار مالیاتی در کوتاه‌مدت شد به این خاطر که نظام PAYG بایستی از عهده پرداخت مستمری‌های موجود برمی‌آمد. با در نظر گرفتن هزینه‌های مالی بالا، اکثر دولت‌ها صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را ملزم به سرمایه‌گذاری اندوخته‌های انباشته در اوراق قرضه دولتی کردند و این کار باعث ایجاد یک پویش چرخه‌ای^۱ شد که تنها ذی‌نفعان آن مدیران

صندوق‌های بازنشستگی خصوصی بودند که از کارمزدها و حق‌الزحمه‌ها (هزینه‌های اداره طرح) نفع می‌بردند.

هزینه‌های انتقال از نظام‌های همبستگی عمومی به نظام‌هایی که بر اساس حساب‌های انفرادی خصوصی بودند به‌درستی توسط نهادهای مالی بین‌المللی و تکنوکرات‌هایی که مسئول ارتقای آن‌ها بودند مورد ارزیابی قرار نگرفتند. در برخی موارد، تحلیل مناسبی از هزینه‌های مورد انتظار انتقال صورت نگرفت و در موارد دیگر، محاسبات بر اساس فرضیات خوش‌بینانه بی‌اساس صورت گرفت. در بولیوی، هزینه‌های واقعی انتقال اصلاحات ۲.۵ برابر پیش‌بینی‌های اولیه بود. بر اساس برآوردهای اولیه بانک جهانی، هزینه‌های خصوصی‌سازی در بولیوی ۰.۲ درصد از GDP در ۲۰۴۰ بود، اما بعد از خصوصی‌سازی، بانک جهانی پیش‌بینی کرده بود که این هزینه ۱.۷ درصد، یا ۸ برابر برآورد اولیه باشد. در آرژانتین در ابتدا تخمین زده شد که دامنه هزینه انتقال خصوصی‌سازی از ۰.۲ درصد از GDP تا ۰.۲ درصد از هزینه‌ی مازاد GDP باشد؛ اما بعد از خصوصی‌سازی، بانک جهانی تخمین زد که انتقال ۳.۶ درصد از GDP هزینه خواهد داشت — ۱۸ برابر تخمین اولیه (مِسا - لاگو، ۲۰۰۴).

مشکلات مالی ایجادشده جدید مورد قبول خیلی از دولت‌ها نبود، به‌خصوص هنگامی که دغدغه‌های مربوط به فشارهای مالی و پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی عمومی محرک اصلی اصلاحات خصوصی‌سازی در همه کشورهای بودند. خصوصی‌سازی به عنوان چاره‌ای برای جلوگیری از «بحران تأمین اجتماعی» و برای حصول اطمینان از آینده‌ای پایدارتر برای تأمین مالی نظام‌های بازنشستگی ارائه شد.

تأمین مالی فرایند انتقال به حساب‌های انفرادی باعث بدتر شدن فشارهای مالی در اغلب کشورها شد. در لهستان بین ۱۹۹۹ و ۲۰۱۲ برآورد هزینه‌های

انباشته انتقال اصلاحات ۱۴.۴ درصد از GDP ۲۰۱۲ بود و حدوداً ۶.۸ درصد از GDP صرف پرداخت بدهی عمومی مازاد شد. در مقایسه، درآمدهای انباشته خصوصی سازی در مدت زمان یکسان به ۵.۲۴ درصد از GDP ۲۰۱۲ رسید. در قزاقستان، تخمین زده شده بود که کسری بودجه دولت فقط تا حدود ۱.۷ درصد از GDP در ۱۹۹۸ برسد تا هزینه های انتقال را پوشش دهد. این میزان در ۲۰۰۸ به نقطه اوج خود یعنی ۲.۸ درصد از GDP رسید؛ این در حالی است که تخمین زده شده بود هزینه انباشته (۱۹۹۸-۲۰۲۵) به ۳۶.۵ درصد از GDP ۱۹۹۷ برسد (IMF، ۱۹۹۸؛ مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸؛ یولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

در شیلی، حتی ۳۰ سال بعد از اصلاحات، هزینه های انتقال در ۲۰۱۲ همچنان ۴.۷ درصد از GDP بود (مِسا - لاگو، ۲۰۱۴). در آرژانتین کسری بودجه سالانه نظام عمومی ۳.۳ درصد از GDP در ۲۰۰۰ بود، اما میزان حق بیمه ای که به نظام خصوصی انتقال یافت ۱.۵ درصد از GDP را نشان می داد (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸؛ تیتلمن^۱ و دیگران، ۲۰۰۹).

در نتیجه اصلاحات در مجارستان، بودجه دولتی مورد نیاز برای پوشش کسری مالی از ۰.۱۹ درصد از GDP در ۱۹۹۸ به ۱.۳۶ درصد از GDP رسید (هیروس^۲، ۲۰۱۱؛ سزیکرا، ۲۰۱۸). دراهوکوپیل^۳ و دومونکوس^۴ به طور مستند بیان کرده اند که اوراق قرضه دولتی در مجارستان و دیگر کشورها که اغلب برای تأمین مالی هزینه های انتقال خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری صادر می شدند باعث ایجاد دور باطل پُرهزینه ای می شوند. مدیران صندوق های بازنشتگی خصوصی تنها ذی نفعان این چرخه بودند که هزینه های اداری

1. Titelman
2. Hirose
3. Drahekoupil
4. Domonkos

برای معاملات را از این راه وصول می‌کردند. با توجه به هزینه‌های اصلاحات، علاوه بر دغدغه‌های هزینه‌های مستقیم انتقال، مشکلات دیگری هم در خصوص هزینه‌های مازاد بالقوه در نتیجه اقدامات جبران خدمات پیش آمد که دولت مجبور بود آن‌ها را برای پوشش سطوح پایین مزایا در طرح‌های خصوصی به کار گیرد. در برخی از کشورها با پیروی از شیلی، دولت‌ها حداقل سطح تضمین‌شده بازگشت سرمایه‌های صندوق‌های بازنشستگی را تضمین کردند تا بتوانند ضررهای مالی را در زمان رکود اقتصادی جبران کنند. در نتیجه، در کشورهایی مثل شیلی، از مالیات‌دهندگان خواسته شد تا هزینه بسیار بالای انتقال به نظام خصوصی را پوشش دهند؛ این نظام قرار بود از لحاظ مالی پایدار باشد و میزان پایین مزایای بازنشستگی را که نظام خصوصی فراهم می‌کرد افزایش دهد. بسیاری از دولت‌ها از این وضعیت نگران بودند و درصد بازگشت به طرح‌های عمومی پرداخت مستمری PAYG بودند تا بلکه بتوانند جلوی هزینه‌های بالا را بگیرند و از این طریق با اطمینان هر چه بیشتر بتوانند از عهده تعهدات خود برآیند.

ث. هزینه‌های بالای اداری

انتظار می‌رفت فرایند خصوصی‌سازی مدیریت صندوق‌های بازنشستگی هزینه‌های اداری را با ایجاد رقابت بین صندوق‌ها کاهش دهد (بانک جهانی، ۱۹۹۴). اما در عمل این چیزی غیر از رانت‌جویی و ایجاد منفعت نبود، زیرا مدیران صندوق‌های بازنشستگی نیاز داشتند تا از عهده بسیاری از هزینه‌های بالاسری برآیند که این دسته از هزینه‌ها در نظام‌های عمومی PAYG ایجاد نمی‌شد؛ مثل بازاریابی، هزینه‌های بالاسری شرکت‌های سهامی یا گزینش

نامناسب. ایونسکو^۱ و روبلز^۲ (۲۰۱۴) برآورد کرده‌اند که هزینه‌های اداری، هزینه‌های مدیریت سرمایه‌گذاری، هزینه‌های نگهداری، هزینه‌های ضمانت، هزینه‌های حسابرسی، هزینه‌های بازاریابی و هزینه‌های قانونی باعث کاهش دارایی‌های انباشته (یا مستمری‌ها) در یک بازه زمانی ۴۰ ساله خواهند شد؛ تا ۳۰ درصد در لتونی، ۳۱ درصد در استونی و ۲۰ درصد در بلغارستان. برندگان جایزه نوبل، پیتر دایاموند^۳ و نیکولاس بار^۴ (۲۰۰۸، صفحه ۱۶۳) نشان داده‌اند که به طور متوسط برای هر درصدی که بابت حق الزحمه کسر می‌شود، مستمری‌های آینده ۱۹.۶ درصد کاهش پیدا می‌کند.

هزینه‌های اداری صندوق‌های بازنشستگی خصوصی بسیار بالاتر از هزینه‌های اداری صندوق‌های عمومی هستند و در نتیجه، باعث کاهش مستمری‌ها می‌شوند. برای مثال، هزینه‌های اداری نظام‌های بازنشستگی از ۶.۶ درصد در ۱۹۹۰ (نظام عمومی) به ۳۲.۲ درصد در ۲۰۰۰ (پس از اصلاحات) در آرژانتین جهش یافت و از ۲.۶ درصد در ۱۹۹۳ (نظام عمومی) به ۱۴.۱ درصد در ۱۹۹۹ (پس از اصلاحات) در کلمبیا جهش کرد (جدول ۳). بولیوی تنها کشوری بود که کاهش هزینه‌ها را پس از خصوصی‌سازی تجربه کرد و آن هم به خاطر مقررات سخت‌گیرانه، نظارت دقیق و حذف رقابت بین صندوق‌ها بود.

-
1. Ionescu
 2. Robles
 3. Peter Diamond
 4. Nicholas Barr

جدول ۳. هزینه های اداری قبل و بعد از اصلاحات خصوصی سازی در کشورهای منتخب
(به صورت درصد از حق بیمه)

کشور	قبل از اصلاحات خصوصی سازی	بعد از اصلاحات خصوصی سازی
آرژانتین	a(۱۹۹۰) ۶.۶	c(۲۰۰۲) ۵۰.۸
بولیوی	a(۱۹۹۲) ۸.۶	c(۲۰۰۲) ۱۸.۱
مجارستان	d(۱۹۹۸) ۲.۰	d(۲۰۰۷) ۱۴.۵
کلمبیا	a(۱۹۹۳) ۲.۶	c(۲۰۰۲) ۲۵.۹
شیلی	d(۱۹۸۰) ۸.۰	c(۲۰۰۲) ۱۹.۵
السالوادور	a(۱۹۹۶) ۷.۸	c(۲۰۰۲) ۲۱.۳
پرو	موجود نیست	c(۲۰۰۲) ۳۰.۵
مکزیک	موجود نیست	c(۲۰۰۲) ۴۰.۳
اروگوئه	e(۱۹۹۰) ۶.۵	c(۲۰۰۲) ۱۸.۲

منابع: کلارامونت^۱، ۲۰۰۴؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۴؛ میسا - لاگو، ۲۰۰۴؛ ایگلیسیاس^۲ و آکوناس^۳، ۱۹۹۱؛ بر اساس داده های منسجم اداری بانک د پرویزن سوسیال^۴ (BPS، ۲۰۰۵).

مدیران صندوق های بازنشستگی خصوصی حق الزحمه را تحت انواع هزینه ها پوشش می دهند (پنهان می کنند) و با این کار وضع مقررات برای پیگیری تمام آن ها را دشوار می کنند. برای نمونه، در لهستان صندوق ها سه نوع مختلف از هزینه را دریافت می کنند: هزینه توزیع / فروش^۵، هزینه مدیریت

1. Claramunt
2. Iglesias
3. Acuña
4. Banco de Previsión Social (BPS)

۵. این دربرگیرنده هزینه هایی است که توسط مدیران صندوق های بازنشستگی برای پوشش دادن سهام بازاریابی و فروش صندوق ها پرداخت می شوند.

و هزینه حق بیمه^۱ تا ۲۰۰۴ میزان هزینه توزیع/فروش وضعیت نابسامانی داشت و برخی از صندوق‌ها نرخ‌هایی را می‌گرفتند که گاهی به ۱۰ درصد ارزش حق بیمه‌ها می‌رسید و تخمین زده می‌شد که این نرخ‌ها ۱۸.۷ درصد از تراز نهایی یک حساب انفرادی را بعد از ۴۰ سال پرداخت حق بیمه نشان دهند (ایونسکو و روبلز، ۲۰۱۴). میزان این هزینه بعد از ۲۰۰۴ به ۳.۵ درصد کاهش یافت. اکثر مشتریان نمی‌دانستند که این مبلغ به عنوان بخشی از حق بیمه آن‌ها کم می‌شده یا بر آن‌ها تحمیل شده است.

دولت‌های دیگر مثل آرژانتین و قزاقستان هم سقفی برای حق الزحمه^۲ زیادی که از مشتریان خود دریافت می‌کردند در نظر گرفتند. علاوه بر این، لهستان ممنوعیت بازاریابی صندوق‌ها را هم اجرا کرد، چون این کار به نوعی محرک هزینه‌های اضافی محسوب می‌شد. در آرژانتین، میانگین هزینه‌های اداری ۳.۵۴ درصد از درآمد بیمه‌پردازان در ۱۹۹۵- برابر ۳۲.۲ درصد از حق بیمه - بدون اعمال محدودیت از طرف دولت در آن زمان بود (رافمن^۳، ۲۰۰۰). در ۲۰۰۲ وقتی که حداقل نرخ حق بیمه روی ۵ درصد کل درآمد تنظیم شد، هزینه‌های اداری تا ۵۰.۸ درصد از حق بیمه افزایش یافت (سترانگلو^۴ و گروشکا^۴، ۲۰۰۴).

در قزاقستان، قبل از اصلاحات مجدد (بازگشت از اصلاحات) سازوکار پرداخت مستمری حق الزحمه‌ای که توسط صندوق‌های خصوصی تحمیل

۱. (premium) وجهی که باید پیشاپیش پرداخت شود تا خدمات و غرامت‌های آینده مورد تعهد بیمه درمانی، شامل فرد بیمه‌شده و افراد تحت تکفل او گردد.

2. Rofman
3. Cetrángolo
4. Grushka

می‌شد اغلب به میزان حداکثر ۱۵ درصد از درآمد سرمایه‌گذاری و ۰.۰۵ درصد از دارایی‌ها در ماه می‌رسید (هیرناندیز^۱ و استوارت^۲، ۲۰۰۸). طبق برآوردها، کل هزینه‌های اداری ۱۶.۸۴ درصد از تراز نهایی حساب‌های انفرادی بعد از ۴۰ سال پرداخت حق بیمه را نشان می‌داد (ایونسکو و روبلز، ۲۰۱۴). در مجارستان، هزینه‌های اداری بیش از ۱۰ درصد حق بیمه‌ها را به خود اختصاص می‌داد و این رقم در برخی موارد به ۱۴.۵ درصد می‌رسید. طبق برآوردها، تأثیر این هزینه‌ها ۲۲.۵۷ درصد از تراز نهایی حساب‌های انفرادی بعد از ۴۰ سال پرداخت حق بیمه را نشان می‌داد (ایونسکو و روبلز، ۲۰۱۴؛ سزیکرا، ۲۰۱۸).

در نظام‌های خصوصی مکزیک و کاستاریکا، مشترکان صندوق می‌بایستی معادل ۵ سال از حق بیمه را هنگام اشتغال صرفاً برای پوشش هزینه‌های اداری پرداخت می‌کردند (دیوران - واورد^۳ و پنا^۴، ۲۰۱۱). در السالوادور، هزینه‌های مدیریت نظام عمومی قبل از اصلاحات ۷.۸ از حق بیمه‌ها بود که تا ۲۱.۳ درصد در ۲۰۰۲ بعد از خصوصی‌سازی افزایش یافت. بالاترین هزینه‌های مدیریت در کشورهای مکزیک و آرژانتین بود و هزینه‌ها به ترتیب تا ۴۰ و ۴۵ درصد از حق بیمه‌ها بود. همان‌طور که می‌سا - لاگو (۲۰۰۴) بیان کرده است، میانگین ناموزون هزینه‌های مدیریت در ۲۰۰۳ برای ۱۰ کشور آمریکای لاتین^۵ ۲۵.۸ درصد از حق بیمه‌ها بود. در شیلی، کل هزینه‌های اداری از ۸ درصد در ۱۹۸۰ به ۱۹.۵ درصد از حق بیمه‌ها رسید که نشان‌دهنده

1. Hernandez
2. Stewart
3. Durán-Valverde
4. Pena

۵. کشورهای آرژانتین، بولیوی، شیلی، کلمبیا، جمهوری دومینیکن، السالوادور، مکزیک، نیکاراگوئه، پرو و اروگوئه.

۳۳.۸ درصد از دارایی‌های انباشته حتی ۲۰ سال بعد از اصلاحات بود (مِسا - لاگو، ۲۰۱۲).

ج. حکمرانی ضعیف: طفره رفتن از مقررات و نظارت و رانت خواری

هدف نهایی مقررات دولتی صندوق‌های بازنشستگی خصوصی حصول اطمینان از این است که مدیران صندوق‌ها طبق خواسته‌های کارکنان و بازنشستگان عمل کنند و نه فقط طبق خواسته‌های شرکت‌های بیمه. هدف از وضع مقررات صندوق بازنشستگی رسیدگی به یک سری از عملکردهای ضعیف بازار مثل اطلاعات نامتقارن، مخاطرات اخلاقی، رفتارهای شخصی کوتاه‌بینانه و رقابت ناسالم است. هدف از تلاش‌های رگولاتوری ممانعت از طفره رفتن، سوءمدیریت، کلاهبرداری یا فساد، مدیریت ناکارآمد و راهبردهای کسب‌وکار پُرخطر است (اُرسزاگ و استیگلیتز، ۱۹۹۹؛ گیلیون و دیگران، ۲۰۰۰). در انجام این وظیفه، مقامات رگولاتوری بایستی مستقل باشند و قدرت کافی برای مداخله سازنده در امور داشته باشند. اما در بسیاری از موارد دیده شده که نقش رگولاتوری صندوق‌های بازنشستگی خصوصی به علایق شخصی معطوف شده است.

رانت خواری به موقعیتی اشاره می‌کند که در آن یک آژانس رگولاتوری به جای دفاع از علایق عمومی، به نفع گروه‌های اقتصادی خاص در صنعت که نیاز به نظارت دارند عمل می‌کند. رانت و طفره رفتن از مقررات معمولاً به صورت غیرقابل رویت اتفاق می‌افتد و بعضاً ممکن است کارمندان داخلی را به نوعی درگیر امور تجاری کند. در صنعت صندوق بازنشستگی خصوصی، نقش‌های مقرراتی و نظارتی نظام پرداخت مستمری معطوف به همان دسته از گروه‌های اقتصادی می‌شوند که مسئولیت مدیریت صندوق‌های بازنشستگی را

دارند و باعث ایجاد تضاد منافع جدی می‌شوند.^۱ در ابتدای بحث خصوصی سازی، بانک جهانی و پژوهشگران مختلف به خطر «در چرخان»^۲ بین شرکت‌های اداره‌کننده صندوق و آژانس‌های رگولاتوری اشاره کردند و این همان خطر طفره رفتن از مقررات و نظارت و رانت‌خواری در صنعت است (دیدیر^۳ و اشموکлер^۴، ۲۰۱۴).

رانت‌خواری در پرداخت مستمری توسط لابی‌های صنعت به طور مستند در بازارهای مالی آورده شده است؛ برای مثال، ایرلند و ایالات متحده (تِرِنِر^۵، هوگس^۶ و ماهر^۷، ۲۰۱۶). فرایندهای خصوصی سازی در اکثر کشورهای درحال توسعه (با ساختارهای مالی و رگولاتوری توسعه نیافته) موافق ورود غول‌های مالی خارجی بودند. این کار باعث ایجاد یک شبه‌بازار با سطح رقابت پایین می‌شد (ایمپاویدو^۸، لاساگاباستر^۹ و گارسیا - هیترون^{۱۰}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، اغلب کشورها ترجیح می‌دادند که نظارت بر این شبه‌بازار پرداخت مستمری توسط آژانس‌های تخصصی کوچک صورت گیرد (خود این امر فرصت رانت‌خواری را افزایش می‌داد) تا از طریق ساختارهای منسجم مالی و

۱. برای مثال، در آرژانتین در آغاز قرن ۲۱ نهاد نظارتی صندوق بازنشستگی خصوصی با دولت تباری کرد تا به صندوق‌های بازنشستگی اجازه دهد تا ابزارهای مالی به دلار آمریکا را به پزو تبدیل کنند، البته با نرخی که برابر قیمت اسمی بود؛ این کار باعث شد تا آن ابزارها دوسوم از ارزش خود را وقتی که ارزش پولی پزو تنزل پیدا کرد از دست بدهند.

2. revolving door

3. Didier

4. Schmukler

5. Turner

6. Hughes

7. Maher

8. Impavido

9. Lasagabaster

10. García-Huitrón

رگولاتوری وسیع تر که احتمال رانت در آن کمتر بود (هو^۱ و استوارت، ۲۰۰۹؛ ترنر، هوگیس و ماهر، ۲۰۱۶؛ کیوایسر^۲، ۱۹۹۸ الف و ۱۹۹۸ ب؛ دیدیر و اشموکلر، ۲۰۱۴).

روابط صمیمی بین سیاستمداران و بخش مالی و همچنین کمبود تعداد کارکنان سطح بالای بامهارت در زمینه مقررات بازار مالی، انتخاب رگولاتورها از بخش صنعتی موجود را دشوارتر و بنابراین به نفع علایق خصوصی عمل می کردند (دیدیر و اشموکلر، ۲۰۱۴؛ کرایتری^۳ و دوراند^۴، ۲۰۱۷؛ اُرتگا - کراوتو^۵، ۲۰۱۴). در کاستاریکا، رئیس اسبق بانک مرکزی، جورج گاردیا، آشکارا با حالت اعتراض به این نکته اشاره کرد که رگولاتورها/ناظرهای نظام مالی از مدیرانی (نهادهای نظارتی) تشکیل شده اند که از نظام بازنشستگی خصوصی هستند و با خواسته های بانک های خصوصی هم جهت اند.

در این موقعیت، به کارگیری اصلاحات خصوصی سازی انگیزه لازم را برای مدیران و رگولاتورها فراهم نمی کنند تا خواسته های مشترکان صندوق را برآورده کنند. در شیلی، مدیران اجرایی (مدیریت) صندوق های بازنشستگی (AFPs)^۶ از ذی نفعان عمده شرکت های خصوصی هستند (اوندوراگا^۷، ۲۰۱۱). دپوزیتو سنترال د وایروس اِس. اِی.^۸ یک شرکت خصوصی با مالکیت صنایع خصوصی که شامل AFPs هم می شود جایگزین بانک مرکزی به عنوان

1. Hu
2. Queisser
3. Crabtree
4. Durand
5. Urteaga-Crovetto
6. Administradora de Fondos de Pensiones (Administration of Pension Funds)
7. Undurraga
8. Depósito Central de Valores S.A.

متولی دارایی‌های نظام بازنشستگی شد (کیوایسیر، ۱۹۹۸ الف). علاوه بر این، در بسیاری از کشورها مثل بولیوی و لهستان درگیری مستقیم شرکای اجتماعی بر عملکرد صندوق‌های بازنشستگی خصوصی کنار گذاشته شد و این امر موجب کاهش نظارت آن‌ها گردید. در این موارد، شفافیت عمومی و پاسخگویی پایین بود و ساختارهای عمومی به اندازه لازم پیشرفته نبودند. به طور کلی، مدیریت، نظارت و اجرای مقررات در صندوق‌های بازنشستگی ضعیف بود و باعث ایجاد سوءمدیریت می‌شد. اصلاحات موجب ایجاد بهانه‌هایی شد که به صندوق‌ها این اجازه را می‌داد تا مزایای مازاد را برای صنعت و سرمایه‌گذاران خارجی جمع‌آوری کنند و آن‌ها را به بازیگران غالب در این زمینه بدل سازند. هر چقدر خصوصی‌سازی نظام‌ها بیشتر شدند، تأثیر صندوق‌های بازنشستگی خصوصی و بخش مالی پررنگ‌تر شدند و این باعث شد تا برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری مشکل‌تر شود (ویلسون سوخی^۱، ۲۰۱۷).

ج. تمرکز صنعت بیمه خصوصی

بحث دیگری که طرفداران خصوصی‌سازی پیش کشیدند این بود که این روند قرار بود با ایجاد رقابت میان مدیران صندوق، میزان کارآمدی را بالا ببرد و موجب بهبود ارائه خدمات شود (ایمپاویدو و دیگران، ۲۰۱۰). در واقع هنگامی که سازوکار پرداخت مستمری خصوصی اجباری شروع به کار کرد، تعداد قابل توجهی از مدیران اجرایی نظام بازنشستگی خصوصی در بازار حضور داشتند اما با گذشت زمان و حرکت به سوی تمرکز بازار، شرکت‌های ملی اغلب جذب مؤسسات بزرگ خارجی شدند.

در برخی کشورها مثل بولیوی و السالوادور تنها دو نهاد مدیریت اجرایی اصلی صندوق وجود داشتند که بازارهایی انحصاری ایجاد کردند و مزایای رقابت را از میان برداشتند. در بولیوی، مدیریت نظام بازنشستگی و دارایی‌ها زیر دست دو AFP بود که آن‌ها هم متعلق به مؤسسات مالی خارجی تحت عنوان «خدمات مالی زوریخ ای‌جی»^۱ و «باتکو بیلباو ویزکایا آرچنتاریا ای‌سی»^۲ بودند. در السالوادور، پس از ادغام و تملک مدیریت صندوق‌ها، تنها دو مدیریت پابرجا ماندند؛ یکی از آن‌ها متعلق بود به BBVA اسپانیایی و دیگری هم به «سیتی‌گروپ»^۳ ایالات متحده تعلق داشت که بعدها توسط شرکت‌های هندوراسی و کلمبیایی خریداری شدند. این مورد خود می‌تواند توضیح دیگری باشد برای چگونگی حرکت صنعت خصوصی بیمه به سمت تمرکز. تعداد مدیران اجرایی صندوق در مجارستان از ۶۰ نفر به ۲۱ نفر رسید و ۶ شرکت بزرگ تمرکز خود را روی ۹۰ درصد از مشتریانی گذاشتند که حق بیمه پرداخت می‌کردند. در لهستان ابتدا ۲۱ صندوق وجود داشت اما پس از چند سال، عمدتاً از طریق ادغام یا تملک، به ۱۲ صندوق تنزل یافت که ۴۸ درصد از دارایی‌های آن‌ها توسط ۳ صندوق مدیریت می‌شد. تعداد AFP‌های آرژانتین از ۲۴ در هنگام آغاز خصوصی‌سازی به ۱۰ در هنگام برگشت از خصوصی‌سازی رسید. تعداد AFP‌های شیلی بین ۱۹۹۴ و ۲۰۰۸ از ۲۱ به ۵ رسید و تمرکز بیمه‌پردازان در سه شرکت بزرگ از ۶۷ درصد به ۸۶ درصد رسید (مِسا - لاگو و برترانو، ۲۰۱۶؛ مِسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگمِجر، ۲۰۱۸؛ سزیکرا، ۲۰۱۸).

1. Zurich Financial Services AG

2. Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA (BBVA)

3. Citigroup

ح. چه کسانی بیشترین فایده را از پس‌انداز بازنشستگی مشترکان صندوق‌های خصوصی بردند؟ (بخش مالی)

چه کسانی بیشترین سود را از پس‌انداز بازنشستگی مشترکان بردند؟ این یک سؤال بسیار مهم است. در بسیاری از کشورها، ذخیره‌های بازنشستگی نظام‌های بازنشستگی نوپا در مرحلهٔ انباشت برای توسعهٔ ملی مورد استفاده قرار گرفتند؛ برای مثال در فنلاند، اندوخته‌های انباشته در صندوق‌های بازنشستگی عمومی از ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۰ برای برق‌رسانی به مناطق روستایی و زیرساخت عمومی پایه مورد استفاده قرار گرفت و بعد از ۱۹۶۱ از اندوخته‌ها برای تأمین مالی صنعتی شدن و کمک به میلیون‌ها فنلاندی استفاده شد (کانگاس^۱، ۲۰۰۶). اما باید خاطرنشان کرد که استفادهٔ بالقوه از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی با هدف سرمایه‌گذاری عمومی و ملی در قالب نظام‌های «اندوخته‌گذاری» خصوصی ملی با شکست مواجه شد، چون سرمایه‌گذاری پس‌اندازهای مشترکان در بازارهای سرمایه با هدف بازگشت سود بیشتر انجام گرفت، بدون اینکه اهداف توسعهٔ ملی در اولویت قرار گیرد. خصوصی‌سازی قرار بود اهمیت ویژه‌ای برای صندوق‌های بازنشستگی خصوصی در توسعهٔ ملی قائل شود و مواردی مثل مسکن، اولویت‌های زیرساختی و زیست‌محیطی را از طریق خرید رهن، اوراق قرضه و اوراق بهادار در نظر بگیرد. اما باید توجه داشت که این مزایای محدود استفاده از بازارهای سرمایه برای این گونه از سرمایه‌گذاری‌هاست که باید مورد پرسش قرار بگیرد، نه استفاده از سرمایه‌گذاری عمومی مستقیم (مولر^۲، ۲۰۰۸؛ هوجو^۳، ۲۰۱۴).

1. Kangas
2. Muller
3. Hujo

در واقع، این بخش مالی، مدیران نظام بازنشستگی خصوصی و شرکت‌های بیمه عمر هستند که بیشترین فایده را از پس‌اندازهای بازنشستگی مشترکان می‌برند. جدول شماره ۴ افزایش دارایی‌های صندوق‌ها را تحت مدیریت خصوصی نشان می‌دهد که در بردارنده مستمری‌های اختیاری و اجباری است. به طور متوسط، میزان پس‌اندازهای مردم که به بخش مالی انتقال یافته به صورت یک‌نواخت از ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۶ افزایش پیدا کرده و به میانگین ۱۴ درصد از GDP کشورها رسیده است. در شیلی، این میزان به ۷۰ درصد از GDP ۲۰۱۶ رسید. در کل، در ۲۰۱۶ بخش مالی حدود ۶۱۶ میلیارد از دارایی‌هایی را اداره می‌کرد که پس‌انداز بازنشستگی در ۲۴ کشور را پوشش می‌داد (جدول ۴). علاوه بر این، در اکثر کشورها، مقررات سرمایه‌گذاری ملی هیچ‌گونه محدودیتی برای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در خارج از کشور قائل نیستند؛ این موضوع حتی در کشورهایی صادق است که خود آن‌ها نیاز مبرم به سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی و اقتصادی دارند (برای مثال ارمنستان، بلغارستان، کرواسی، جمهوری چک، استونی، لتونی، لیتوانی، رومانی و اسلواکی)؛ اما در برخی دیگر از کشورها محدودیت‌هایی وجود دارد (برای مثال کاستاریکا ۵۰ درصد، پرو ۴۲ درصد، کلمبیا ۴۰ درصد، لهستان ۳۰ درصد، مکزیک و روسیه ۲۰ درصد). در شیلی، مدیران اجرایی نظام بازنشستگی می‌توانند تا ۸۰ درصد از دارایی‌های صندوق‌هایشان را که برابر با ۵۶ درصد از GDP این کشور است در خارج از کشور سرمایه‌گذاری کنند. فقط جمهوری دومینیکن و نیجریه به صندوق‌هایشان اجازه سرمایه‌گذاری در خارج از کشور را نمی‌دهند (OECD, ۲۰۱۸).

جدول ۴. دارایی‌ها در صندوق‌های بازنشستگی اندوخته‌گذاری و خصوصی
(به صورت درصد از GDP و میلیارد دلار آمریکا)

کشور	۱۹۹۹	۲۰۰۰	۲۰۰۱	۲۰۰۲	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵	۲۰۰۶	۲۰۰۷
آرژانتین	-	-	-	۱۰.۴	۱۰.۴	۱۰.۱	۱۰.۳	۱۲.۳	۱۰.۲
ارمنستان	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بولیوی	-	-	-	۱۵.۱	۱۸.۹	۱۹.۸	۲۱.۱	۱۹.۶	۲۱.۳
بلغارستان	-	-	۰.۶	۱.۰	۱.۴	۱.۹	۲.۴	۲.۹	۳.۷
شیلی	-	-	۵۱.۳	۵۲.۸	۵۶.۰	۵۶.۰	۵۵.۶	۵۷.۵	۶۰.۸
کلمبیا	-	-	۵.۰	۶.۴	۷.۵	۸.۶	۱۱.۴	۱۱.۳	۱۵.۰
کاستاریکا	-	-	۲.۹	۴.۷	۶.۰	۴.۵	۵.۶	۶.۷	۶.۱
کرواسی	-	-	-	۱.۱	۲.۳	۳.۵	۴.۳	۵.۶	۶.۸
جمهوری چک	-	-	۲.۱	۲.۵	۲.۹	۳.۳	۳.۸	۴.۲	۴.۴
جمهوری دومینیکن	-	-	-	-	۰.۲	۰.۶	۱.۲	۱.۷	۲.۳
السالوادور	-	-	-	۷.۴	۱۰.۵	۱۳.۶	۱۷.۰	۱۸.۱	۱۹.۷
استونی	-	-	۰.۰	۰.۲	۰.۸	۱.۸	۲.۶	۳.۵	۴.۴
غنا	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مجارستان	-	-	۳.۹	۴.۴	۵.۲	۶.۷	۸.۳	۹.۶	۱۰.۸
لتونی	-	-	-	-	-	۰.۳	۰.۴	۰.۴	۰.۴
لیتوانی	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مکزیک	-	-	۳.۸	۴.۶	۵.۲	۵.۵	۸.۸	۱۰.۰	۹.۹
نیجریه	-	-	-	-	-	-	-	-	۲.۵
پاناما	-	-	-	-	-	-	-	-	-
پرو	-	-	۶.۹	۸.۳	۱۰.۷	۱۱.۴	۱۳.۲	۱۶.۰	۱۹.۱
لهستان	۰.۳	۱.۳	۲.۴	۳.۸	۵.۳	۶.۷	۸.۷	۱۱.۰	۱۱.۹
رومانی	-	-	-	-	-	-	-	-	۰.۰
اسلواکی	-	-	۰.۰	۰.۰	۰.۰	-	۰.۵	۲.۴	۳.۶
اروگوئه	-	-	-	۸.۴	۱۰.۶	۱۱.۳	۱۲.۲	۱۳.۴	۱۳.۲
میانگین	۰.۰	۰.۱	۴.۵	۶.۳	۷.۱	۷.۹	۹.۸	۱۱.۱	۱۱.۵
کل دارایی‌ها به دلار آمریکا	۰.۶	۲.۳	۸۲.۶	۱۱۰.۸	۱۳۲.۴	۱۶۹.۷	۲۴۵.۸	۳۱۹.۱	۳۹۰.۰

فصل اول: خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری: سه دهه شکست ♦ ۶۷

کشور	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶
آرژانتین	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰
ارمنستان	-	-	-	-	-	-	-	-	۱.۳
بولیوی	۲۱.۸	۲۵.۷	۲۷.۳	-	-	-	-	-	-
بلغارستان	۳.۲	۴.۳	۵.۳	۵.۷	۷.۰	۸.۳	۹.۸	۱۰.۶	۱۱.۵
شیلی	۴۹.۸	۶۱.۸	۶۲.۳	۵۷.۷	۵۹.۷	۶۱.۹	۶۷.۵	۶۹.۰	۶۹.۶
کلمبیا	۱۴.۴	۱۳.۳	۱۶.۱	۱۶.۹	۱۸.۲	۱۸.۱	۲۰.۱	۲۰.۵	۲۲.۵
کاستاریکا	۷.۰	۷.۶	۷.۴	۸.۴	۹.۵	۱۱.۰	۱۱.۶	۱۶.۶	۱۷.۶
کرواسی	۶.۸	۹.۳	۱۱.۶	۱۲.۹	۱۶.۲	۱۸.۵	۲۱.۴	۲۳.۶	۲۶.۰
جمهوری چک	۴.۸	۵.۵	۵.۹	۶.۱	۶.۷	۷.۳	۷.۹	۸.۱	۸.۴
جمهوری دومینیکن	۳.۰	۴.۰	۴.۶	۵.۴	۶.۵	۷.۵	۱۰.۸	۱۱.۰	۱۲.۰
السالوادور	۲۰.۹	۲۴.۳	۲۵.۶	۲۶.۳	۲۸.۷	۳۰.۱	۳۱.۹	۳۲.۹	۳۴.۶
استونی	۴.۵	۶.۷	۷.۳	۶.۸	۸.۳	۹.۴	۱۱.۲	۱۲.۸	۱۴.۷
غنا	-	-	-	-	-	-	-	۲.۳	۴.۰
مجارستان	۹.۵	۱۳.۰	۱۴.۶	۳.۸	۳.۹	۳.۹	۴.۰	۴.۱	۴.۳
لتونی	۰.۴	۰.۷	۰.۹	۰.۸	۰.۹	۱.۰	۱.۲	۱.۴	۱.۵
لیتوانی	-	-	۴.۰	۳.۹	۴.۳	۴.۶	۵.۲	۵.۸	۶.۷
مکزیک	۱۰.۰	۱۱.۷	۱۲.۶	۱۲.۷	۱۴.۱	۱۴.۷	۱۵.۵	۱۵.۵	۱۵.۵
نیجریه	۲.۸	۳.۴	۳.۶	۳.۸	۴.۳	۵.۰	۵.۱	۵.۶	۶.۰
پاناما	۰.۴	-	۰.۶	۰.۶	۰.۴	۰.۷	۰.۸	۰.۸	۱.۲
پرو	۱۴.۰	۱۹.۰	۱۴.۰	۱۹.۰	۱۹.۴	۱۹.۱	۱۹.۹	۲۰.۳	۲۱.۰
لهستان	۱۰.۹	۱۳.۲	۱۵.۴	۱۴.۶	۱۶.۸	۱۸.۳	۸.۸	۷.۹	۸.۳
رومانی	۰.۲	۰.۵	۰.۹	۱.۲	۱.۷	۲.۳	۳.۰	۳.۶	۴.۳
اسلواکی	۴.۶	۶.۲	۷.۲	۸.۲	۹.۴	۹.۷	۱۰.۵	۱۰.۲	۱۱.۲
اروگوئه	۱۱.۰	۱۴.۰	۱۶.۶	۱۶.۷	۱۸.۹	۱۹.۱	۲۰.۰	۲۱.۷	۲۲.۶
میانگین	۹.۵	۱۱.۶	۱۲.۷	۱۱.۹	۱۳.۱	۱۳.۷	۱۳.۴	۱۳.۴	۱۴.۱
کل دارایی‌ها به دلار آمریکا	۳۶۹.۹	۳۹۱.۱	۵۰۷.۸	۵۴۰.۷	۶۰۹.۰	۶۷۱.۹	۶۶۸.۷	۶۰۸.۴	۶۱۵.۶

منبع: پایگاه داده‌های مربوط به آمار فراگیر بازنشستگی OECD و شاخص‌های توسعه بانک جهانی

علاوه بر مدیران اجرایی نظام بازنشستگی، شرکت های بیمه عمر هم از بازار زیر نفوذ خود برای ارائه مستمری سالانه سود برده اند. معمولاً هنگامی که مشترک صندوق بازنشستگی به سن بازنشستگی می رسد، تراز انباشته در حساب های پس انداز شخصی برای تهیه مستمری سالانه (به صورت مادام العمر یا مدت زمان معین) از شرکت های خصوصی بیمه مورد استفاده قرار می گیرد. شرکت های بیمه که معمولاً طبق خواسته گروه های اقتصادی به عنوان AFP ها عمل می کنند، تنها نهادهایی هستند که مجوز ارائه مستمری سالانه را دارند و به همین خاطر اغلب آن ها حق الزحمه های زیادی بابت ارائه این مستمری دریافت می کنند.

گروه های مالی بین المللی بیشترین تعداد ذی نفعان را تشکیل می دهند؛ به عبارت دیگر، صندوق های بازنشستگی ملی به عنوان شرکت های تابعه مؤسسات مالی بین المللی بزرگ محسوب می شوند. در بولیوی، صندوق بازنشستگی فیوچرو د بولیویا ایس ای^۱ به مؤسسه خدمات مالی زوریخ ای جی سپرده شد و صندوق بازنشستگی دیگر این کشور تحت عنوان پروویژن ایس ای^۲ هم قسمتی از BBVA است. در شیلی هم ذی نفع اصلی صندوق بازنشستگی پروویدیا ایس ای^۳ BBVA بود، البته تا سال ۲۰۱۳ که متلایف چیلی^۴ آن را به تملک خود در آورد. مثال دیگر، چیلیز هبیتات ای اف پی^۵ بود که سیتی بنک^۶ (سیتی گروپ) آن را کنترل می کرد و همچنین اینوسکو^۷ تا ۲۰۱۴ و بعد از آن،

1. Futuro de Bolivia S.A.
2. Prevision S.A.
3. Provida SA
4. Metlife Chile
5. Chile's Habitat AFP
6. Citibank
7. Invesco

پروندشیال فایننشیال یو اِس^۱.

از دیدگاه توسعه، به این نکته می توان اشاره کرد که انتقال پس انداز بازنشستگی مشترکان به مؤسسات مالی بین المللی بزرگ یک نگرانی بزرگ مخصوصاً برای کشورهای در حال توسعه ایجاد می کند. شواهد نشان می دهند که خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری، بیشتر موجب تمرکز قدرت اقتصادی زیر دست شرکت های مالی بزرگ برای ایجاد سود برای آنها شده است تا اینکه به توسعه ملی کمک کند. این سازوکار سود زیادی برای مدیران صندوق بازنشستگی ایجاد کرد. حتی در کشورهایی مثل مجارستان که صندوق های بازنشستگی رسماً نیاز داشتند تا عملکردی با پایه غیرانتفاعی^۲ داشته باشند، قراردادهایی با شرکت های مادر خود برای مدیریت صندوق ها منعقد کردند تا بتوانند سودی را که عایدشان می شد پنهان کنند. در نتیجه، بازده متوسط صندوق های بازنشستگی در مجارستان از ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۵ صفر بود، در حالی که هزینه های اداری بیش از ۱۰ درصد بودند.

این یکی از عمده دلایلی بود که کشورها را واداشت تا صندوق های بازنشستگی خود را ملی کنند. هنگامی که آرژانتین ۱۰ صندوق بازنشستگی خود را از سلطه خارجی ها خارج و آنها را ملی کرد (قانون ۲۶,۴۶۵ نوامبر ۲۰۰۸)، چندین بانک بین المللی و شرکت های بیمه مثل BBVA (اسپانیا)، هلدینگ های HSBC (بریتانیا) و ING Groep NV (هلند) بودند که صندوق های بازنشستگی این کشور را کنترل می کردند. با ملی سازی صندوق های بازنشستگی و تغییر سازوکار برخورداری (شمول) از مزایای مستمری از خصوصی به عمومی، تقریباً ۲۵.۵ میلیارد دلار آمریکا از

1. Prudential Financial US

2. non-profit basis

حساب‌های شخصی نظام بسته خصوصی به دولت آرژانتین و اداره تأمین اجتماعی ملی این کشور (ANSES)^۱ انتقال یافت (ههنرلین، ۲۰۱۲).

خ. تأثیر محدود روی بازارهای سرمایه در کشورهای در حال توسعه

بانک جهانی در مقاله شاخص خود در ۱۹۹۴ تحت عنوان «جلوگیری از بحران سالمندی: سیاست‌هایی برای حمایت از سالمندان و ارتقای رشد» ادعا کرد که معرفی لایه مستمری خصوصی اجباری می‌تواند به توسعه بازارهای سرمایه و بخش مالی کمک کند. اما درست بودن اکثر بحث‌ها به این بستگی دارد که پیش‌شرط‌های معینی مثل وجود بازارهای رقابتی سالم با مقررات مناسب رعایت شوند (بار^۲، ۲۰۰۰، صفحه ۳۷). البته این موضوع معمولاً در مورد خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری در کشورهای در حال توسعه صدق نمی‌کند.

نقش صندوق‌های بازنشستگی خصوصی در توسعه بازارهای سرمایه داخلی در اقتصادهای در حال توسعه و نوظهور کم‌رنگ بوده است (لاوین^۳، ۲۰۱۴). کشور شیلی و کشورهای پُردرآمد (اقتصادهای با درآمد بالا) از جمله استثنائاتی هستند که تأثیرات مثبتی داشته‌اند. در اکثر کشورهای مطرح‌شده در این گزارش، توسعه بازارهای سرمایه تا حدی محدود بوده است. کشورهای مجارستان، لهستان و آرژانتین تا حدودی قادر به توسعه بازارهای سرمایه و سرمایه‌گذاری شده بودند، اما در آرژانتین، قزاقستان و بولیوی بازارهای سرمایه حتی قبل از اصلاحات هم جنبش خود را آغاز کرده بودند. در نتیجه، فرصت‌های سرمایه‌گذاری صندوق بازنشستگی خصوصی و نتایج بالقوه آن

1. Argentinian government national social security administration
2. Barr
3. Laeven

محدود بودند.

به طور کلی در کشورهای سرمایه‌گذاری عمیق و متنوعی ندارند، این امکان وجود دارد که سرمایه‌گذاری‌ها تا حد زیادی در خارج از کشور و یا روی اوراق قرضه متمرکز شوند. دولت‌ها نیز به دلایل روشنی که قبلاً توضیح داده شد تمایل بیشتری به گزینه دوم نشان دادند. در مجارستان و بولیوی اوراق قرضه به ترتیب ۸۰ و ۸۱ درصد از دارایی‌ها را تشکیل می‌دادند (در ۲۰۰۷). در قزاقستان، صندوق‌های بازنشستگی ۵۰.۵ درصد از حق بیمه‌ها را روی اوراق بهادار ملی سرمایه‌گذاری می‌کردند که ۲۵.۹ درصد از این سرمایه‌گذاری روی اوراق شرکت‌های سهامی و ۱۰.۴ درصد آن به صورت سپرده بانکی با بازگشت سرمایه کم صورت می‌گرفت و فقط بخش اندکی از آن وارد سهام خصوصی داخلی می‌شد. روند رفتار جمعی (روند توده‌وار)^۱ مشابه دیگری هم با تمرکز بالای سرمایه‌گذاری (اغلب اوراق قرضه و سپرده بانکی) در کشورهای دیگری که خصوصی سازی کرده بودند وجود داشت. این کشورها هم محدودیت‌های مشابهی در بازارهای سرمایه‌گذاری داشتند.

صندوق‌های بازنشستگی خصوصی نقش کم‌رنگ‌تری در توسعه بازارهای سرمایه داخلی داشتند و دلیل آن، تمرکز بیش از حد سرمایه‌گذاری‌ها در اوراق قرضه و سپرده‌های بانکی بود. در واقع، صندوق‌های بازنشستگی هیچ تأثیر مثبتی بر بازار سرمایه مجارستان نداشتند و اثرات کمی در بازار سرمایه بولیوی مشاهده شد. صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای کاستاریکا، جمهوری دومینیکن، السالوادور و اروگوئه به ندرت روی سهام داخلی سرمایه‌گذاری انجام دادند. در کشور السالوادور که قوانین تنظیم بازار سرمایه تقریباً هم‌زمان با اصلاحات نظام بازنشستگی تصویب شدند، فقدان ابزار مالی داخلی و فشار از

طرف دولت باعث شد که ۸۱ درصد از دارایی‌های صندوق بازنشستگی که قبلاً صرف تأمین مالی انتقال می‌شد، صرف بدهی دولت شود (مسا - لاگو و ریورا، ۲۰۱۷). به همین نحو، امکان محدود سرمایه‌گذاری در قزاقستان و هزینه‌های بالای انتقال باعث اعمال محدودیت روی سرمایه‌گذاری شد و صندوق‌های بازنشستگی در قزاقستان در زمینه توسعه بازار سرمایه با شکست مواجه شدند (مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸).

د. ریسک‌های بازار مالی و ریسک‌های جمعیتی به افراد منتقل شدند

از آنجایی که هدف اولیه حمایت‌های اجتماعی کاستن از ریسک‌های چرخه زندگی و مقابله با آن‌هاست، طرح‌های حساب‌های انفرادی خصوصی بار ریسک‌های سامانه‌ای (جمعیتی، مالی و اقتصادی) را به افراد انتقال دادند. در طرح حساب خصوصی اندوخته‌گذاری، کارگران و مستمری‌بگیران هستند که ریسک‌های سرمایه‌گذاری، طول عمر و تورم را متحمل می‌شوند. در رابطه با ریسک سرمایه‌گذاری در نظام‌های DC، کارگران با بلا تکلیفی یا عدم اطمینان در مورد سطوح مزایای بازنشستگی در آینده مواجه می‌شوند، به دلیل اینکه این سطح بستگی به نرخ بازگشت دارد. از آنجایی که بازارهای مالی در کشورهای با درآمد کم و متوسط از ناپایداری بیشتری برخوردار هستند، قرار گرفتن در معرض ریسک در این کشورها برای کارگران به مراتب بیشتر است. این مورد در رابطه با بحران مالی ۲۰۰۸ صدق می‌کند. این بحران تأثیر مصیبت‌باری روی کارگرانی داشت که با مستمری خیلی پایین بازنشسته شده بودند، به دلیل اینکه ارزش پس‌انداز انباشته آن‌ها و همچنین نرخ بازگشتی که انتظار داشتند به شدت کاهش یافته بود.

از آنجایی که ریسک‌ها به افراد منتقل می‌شدند، بحران مالی و اقتصادی پیاپی تأثیرات اجتماعی و اقتصادی منفی برای کارگران و مستمری‌بگیران در برداشت. در آرژانتین، بحران مالی داخلی ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ موجب کاهش ۴۴ درصدی ارزش دارایی‌های صندوق در ۲۰۰۱ شد — از ۲۰,۳۸۱ میلیون دلار در ۲۰۰۰ به ۱۱,۶۵۰ میلیون دلار در ۲۰۰۲ (هَهنیرلین، ۲۰۱۲). برای جبران ضررهای مالی صندوق‌های بازنشستگی و جلوگیری از ریسک‌های آینده نوسانات مالی و تضمین سطح مزایا، خاتمه دادن به نظام بازنشستگی خصوصی در طول بحران ۲۰۰۸ مورد تأیید قرار گرفت (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸). در شیلی در ۲۰۰۸، AFPها ۶۰ درصد از تمام مزایایی را از دست دادند که از ۱۹۸۲ تا ۲۰۰۸ به آن‌ها دست یافته بودند (CENDA، ۲۰۱۰). این بحران باعث ایجاد نسلی از کارگران شده بود که مشاغل غیررسمی، نامطمئن و یا پاره‌وقت داشتند و این امر موجب ایجاد سوابق مشارکتی از هم‌گسیخته می‌شد. همچنین باعث باز خیز فقر سالمندان و یا ایجاد فشار سیاسی در معرفی (طرح مجدد) عناصر همبستگی و مشکلات بازنشستگی می‌شد و موجب تغییر در فرمول محاسبه مزایا و یا مزایای تکمیلی برای بازنشستگان می‌شد.

علاوه بر این، در برخی کشورها دولت مسئولیت تأمین مالی و یا فراهم کردن مزایا را به جای نظام بازنشستگی خصوصی عهده‌دار شده بود. این اتفاق در آرژانتین قبل از بازگشت از خصوصی‌سازی روی داد؛ به محض اینکه حساب‌های فردی خالی می‌شدند، دولت پرداخت ۷۷ درصد از مستمری‌ها را به ۴۴۵,۰۰۰ مستمری‌بگیر لایه خصوصی بر عهده می‌گرفت و همچنین پرداخت‌های مازاد به ۱۷۹,۰۰۰ مستمری‌بگیر را برای حفظ حداقل ضمانت انجام می‌داد. علاوه بر این‌ها، پرداخت مستمری ۳۳,۰۰۰ نفر از کسانی را بر

عهده گرفت که تمام موجودی حساب های خود را برداشت کرده بودند (برتران و دیگران، ۲۰۱۸).

راهبرد سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی خصوصی با پورترفوی ریسک بالا هم ایجاد نگرانی می کرد و باعث آسیب پذیر شدن هر چه بیشتر این صندوق ها در برابر بحران اقتصادی و مالی می شد. در پرو، در طول بحران مالی جهانی ۲۰۰۸-۲۰۰۹، دارایی های صندوق های بازنشستگی تا ۵۰ درصد و یا حتی بیشتر اُفت کردند و دلیل آن این بود که مدیران پورترفوی صندوق های بازنشستگی AFPs سرمایه گذاری هایی پرخطر انجام داده بودند که میزان ریسک آن ها حتی بالاتر از برآورد فعالان بازار بورس پرو بود. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد مدیران پورترفوی AFPs نشانگر فقدان رفتار رقابتی است (فلورس^۱ و سانچز^۲، ۲۰۱۶).

در رابطه با ریسک طول عمر^۳ می توان به این نکته اشاره کرد که انتخاب مستمری سالانه در اکثر کشورهایی که طرح های DC اجباری دارند الزامی نیست، بنابراین به مشترکان اجازه برداشت کامل از دارایی های حساب خود داده می شود، اما این کار موجب می شود آن ها در معرض ریسک طول عمر قرار گیرند. حتی در جاهایی که مستمری سالانه الزامی است، صندوق های بازنشستگی خصوصی با زیان ساختاری مواجه هستند، به این دلیل که آن ها انباشت ریسک^۴ خیلی کوچک تری نسبت به یک صندوق بازنشستگی عمومی دارند. هر چقدر انباشت ریسک کمتر باشد، میزان انحراف (واریانس) در میانگین طول عمر بیشتر می شود. صندوق های بازنشستگی خصوصی ریسک

1. Flores
2. Sanchez
3. longevity risk
4. risk pool

طول عمر را به دقت محاسبه می کنند و این کار به قیمت کمتر شدن مستمری های سالانه مستمری بگیران تمام می شود (گیلیون و دیگران، ۲۰۰۰، صفحه ۵۹). مسئله دیگر این است که ریسک تورم موجب فرسایش بیشتر اندوخته گذاری کامل می شود. عموماً طرح های DC به طور خودکار مزایای سالانه فراهم نمی کنند و اگر این کار را بکنند، سطح عمومی مزایا بر اساس قیمت شاخص بندی نمی شوند. بنابراین مستمری بگیران تحت طرح های خصوصی ریسک تورم را متحمل می شوند اما در طرح های DB، سطح مزایا بر اساس قیمت و دستمزد شاخص بندی می شود. (گیلیون و دیگران، ۲۰۰۰).

هـ. گفتمان اجتماعی بدتر شد

کنوانسیون شماره ۲ ILO بر اهمیت گفتمان اجتماعی و حضور افراد تحت پوشش در نهاد حکمرانی تأکید می کند. مدت زیادی است که مدیریت مشارکتی نظام های تأمین اجتماعی در استانداردهای بین المللی تأمین اجتماعی بنا نهاده شده است و در این میان، گفتمان اجتماعی یک عنصر کلیدی برای ایجاد شفافیت و درک لازم برای اداره طرح های بیمه اجتماعی محسوب می شود.

در اکثر اصلاحات انجام شده روی سازوکارهای پرداخت مستمری خصوصی در اروپای مرکزی و شرقی، گفتمان اجتماعی نقش کم رنگی داشت و این امر بعدها باعث زیر سؤال رفتن مسئله مشروعیت شد (مِسا - لاگو، ۲۰۱۴). قبل از اصلاحات، حکمرانی اکثر صندوق های بازنشستگی تأمین اجتماعی حالتی سه جانبه با حضور نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت داشت. فرایند خصوصی سازی باعث حذف چنین مشارکتی در نظام شد، علی رغم این حقیقت که کارگران تنها مشترکان و صاحبان حساب های شخصی بودند (در شیلی،

صندوق‌های بازنشستگی کوچک این‌چنین بودند اما در نهایت کنار گذاشته شدند. در آرژانتین، بولیوی، کلمبیا، السالوادور، مکزیک، پاناما و پرو کارگران از مدیریت صندوق‌های بازنشستگی خود کنار گذاشته شدند (مِسا - لاگو، ۲۰۰۸). به همین ترتیب، در مجارستان مدیریت سه‌جانبه نظام عمومی بعد از اصلاحات ادامه پیدا کرد اما بعداً توسط دولت محافظه‌کار منسوخ شد. کل این اصلاحات بر خلاف استانداردهای ILO بودند، مخصوصاً کنوانسیون شماره ۱۰۲ و ماده ۷۲ که به‌صراحت بیان می‌کند «اگر مدیریت به یک نهاد رسمی دولتی و یا قانون‌گذار بخش دولتی تفویض نشود، در این صورت نمایندگان افراد می‌توانند در امر مدیریت مشارکت کنند و تحت شرایط قانونی به ارائه مشاوره بپردازند. همچنین با در نظر گرفتن قوانین و مقررات ملی، آن‌ها می‌توانند در رابطه با شرکت دادن نمایندگان کارفرمایان و مقامات دولتی تصمیم بگیرند». منسوخ کردن مشارکت‌های کارفرما در شیلی و بولیوی با ماده ۷۱ کنوانسیون مغایرت داشت. این ماده همچنان کارفرمایان و کارگران را ملزم به رعایت قوانین مربوط به پرداخت حق بیمه می‌کند.

تصمیمات در خصوص اصلاحات سازوکار پرداخت مستمری بدون مشاوره کافی یا مشارکت شرکای اجتماعی، عموم مردم و کسانی صورت گرفت که اصلاحات تأثیر عمده بر آن‌ها داشت. اصلاحات در بولیوی بر خلاف مخالفت شدید وزارتخانه‌های کار و سلامت و همچنین اتحادیه‌های تجاری انجام شد و این امر منجر به تظاهرات عمومی علیه اصلاحات شد.

کمپین‌های تبلیغاتی شدیدی با حمایت مالی صندوق‌های بازنشستگی خصوصی برای کاستن از مخالفت عمومی صورت گرفت. تجربیات مجارستان و لهستان نشان داد «این گونه فعالیت‌های تبلیغاتی بر اطلاعات کمپین

ارتباطات بازنشستگی ملی (NPCC)^۱ سایه افکندند و باعث ایجاد موقعیتی شدند که مصرف کنندگان از یک طرف مزایا را دست بالا و از طرف دیگر هزینه ها و ریسک های نظام DC را دست کم بگیرند» (اتکینسون^۲ و دیگران، ۲۰۱۲، صفحه ۲۴).

هنگامی که نرخ های جایگزینی کاهش یافتند، بی اعتمادی در نظام های بازنشستگی خصوصی به سرعت افزایش یافت و کفایت مزایای بازنشستگی به یک مشکل جدی مبدل شد و نتوانست حمایت کافی را برای افراد در سنین بالا تأمین کند و این امر باعث شد تا سالمندان در معرض خطر فقر قرار گیرند. چنین مشکلی هنگامی که توسعه پوشش در کشورهایی مثل مجارستان و قزاقستان راکد شد یا مثل آرژانتین، بولیوی، شیلی، جمهوری دومینیکن، السالوادور و مکزیک کاهش یافت هم اتفاق افتاد (پرترانو و دیگران، ۲۰۱۸؛ مالتسوا و جانوا، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸). در بررسی های صورت گرفته در ۲۰۰۸، قبل از برگشت از خصوصی سازی در بولیوی فقط ۳۸ درصد از افرادی که به پرسشنامه ها پاسخ داده بودند خواستار حفظ نظام خصوصی بودند و ۶۱ درصد خواستار نظام جدید و برگشت از خصوصی سازی بودند. حتی مخالفت شدیدتری در آرژانتین در زمان بحران رخ داد که در آن مردم شاهد شکست گسترده قراردادهای و حقوق مالکیت بودند و همراه بود با یک بحران سیاسی و تضعیف «قرارداد اجتماعی». در سال های اخیر در شیلی، جنبش های علیه نظام صندوق بازنشستگی خصوصی، میلیون ها نفر را برای تظاهرات به خیابان ها کشانده است.

1. National Pension Communication Campaign
2. Atkinson

فصل دوم

برگشت از خصوصی سازی سازوکار

پرداخت مستمری

(نظام بازنشستگی خصوصی)

پس از گذشت چند دههٔ مشکل ساز و دشوار، بسیاری از کشورها به اصلاحات مجدد نظام‌های بازنشستگی خود روی آوردند (آغاز بازگشت از اصلاحات). کشورهای که در لغو خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری پیش قدم شدند و یا آن را به نوعی مغایر با قانون اساسی انگاشتند، عبارت بودند از ونزوئلا (۲۰۰۰)، اکوادور (۲۰۰۲) و نیکاراگوئه (۲۰۰۵) و بعد از آن‌ها بلغارستان (۲۰۰۷)، آرژانتین (۲۰۰۸)، اسلواکی (۲۰۰۸)، استونی، لتونی و لیتوانی (۲۰۰۹)، بولیوی (۲۰۰۹)، مجارستان (۲۰۱۰)، کرواسی و مقدونیه (۲۰۱۱)، لهستان (۲۰۱۱)، روسیه (۲۰۱۲)، قزاقستان (۲۰۱۳)، جمهوری چک (۲۰۱۶) و رومانی (۲۰۱۷).

در مجموع، هجده کشور - سیزده کشور از اروپای شرقی و شوروی سابق و پنج کشور از آمریکای لاتین - خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری را کنار گذاشتند (بازگشت از نظام بازنشستگی خصوصی). به عبارت دیگر، ۶۰ درصد از کشورهایی که سازوکار خود را خصوصی کرده بودند، این فرایند را کنار گذاشتند و به نظام بازنشستگی عمومی بازگشتند. همان طور که در بخش قبل شرح داده شد، این کشورها خصوصی سازی را حذف کردند و تا حدودی یا به طور کامل به اصلاحات مجدد نظام‌های بازنشستگی خود روی آوردند و دلایل عمدهٔ این کار عبارت بودند از هزینه‌های بالای خصوصی سازی، کاهش یا رکود پوشش سطوح مزایای بازنشستگی، هزینه‌های بسیار بالای اداری،

انتقال ریسک‌های اقتصادی و مالی به مشترکان و فقدان دارایی‌های ملموس از توسعه عمومی. خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری نه تنها درآمد اکثر سالمندان را تأمین نمی‌کند، بلکه مزایای بازنشستگی را بدتر می‌کند و این کار باعث وخیم‌تر شدن مزایای بازنشستگی می‌شد و نابرابری جنسیتی را افزایش می‌داد. در نتیجه، نظام حساب‌های خصوصی توجیه‌ناپذیر و کم طرفدار شد. خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری انتظاراتی را که آن از می‌رفت برآورده نکرد و باعث ایجاد ناامیدی زیادی در اکثر کشورها شد. پشتیبانی سیاسی‌ای که باعث ایجاد خصوصی‌سازی شده بود تغییر مسیر داد تا از بازگشت به نظام بازنشستگی عمومی حمایت کند و یا سهم طرح‌های خصوصی اجباری را در فراهم کردن حمایت‌های لازم از سالمندان و تأمین مالی این سازوکار را به حداقل برساند. تجربه نظام‌های بازنشستگی نیز همانند بخش‌های دیگری است که برگشت از خصوصی‌سازی را انجام داده‌اند. تأمین و توزیع آب، حمل‌ونقل، توزیع برق و انرژی و خدمات پُست در چند سال اخیر ملی‌سازی مجدد شده‌اند و یا با واگذاری مجدد خدمات عمومی، به شهرداری‌ها بازگشته‌اند (کادر ۳).

کادر ۳

خصوصی‌سازی و تجربیات اخیر ملی‌سازی مجدد و واگذاری مجدد به شهرداری‌ها در بخش‌های دیگر: تأمین و توزیع آب، حمل‌ونقل، توزیع برق و انرژی و خدمات پُستی

تجربه برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری که در این گزارش آمده با دیگر تجربیات اخیر خصوصی‌سازی و ملی‌سازی مجدد در زمینه فراهم کردن کالاها و خدمات مثل تسهیلات عمومی و حمل‌ونقل تفاوتی ندارد. در قرن بیستم، نقش دولت به عنوان مهیاکننده خدمات عمومی تا دهه‌های

۸۰ و ۹۰ میلادی مورد اعتراض قرار نگرفت. در این زمان بود که مؤسسات مالی بین‌المللی مثل IMF و بانک جهانی به همراه سازمان‌های دیگر مثل OECD و USAID ترویج خصوصی‌سازی را آغاز کردند. علی‌رغم این فشار سیاسی، بخش عمومی همچنان مالک و اداره‌کننده بخش اعظمی از خدمات عمومی در شهرها و کشورهای سراسر جهان است. در سال‌های اخیر، تعدادی از دولت‌هایی که خصوصی‌سازی کرده بودند در حال ملی‌سازی مجدد عوارض خدمات عمومی هستند و علل عمده آن عبارت‌اند از عملکرد ضعیف، کیفیت پایین خدمات، هزینه‌های بالای مصرف‌کننده (که منجر به مشکلات استطاعت می‌شود)، رانت‌خواری و تبانی (که منجر به منافع انحصاری و کاهش سرمایه‌گذاری می‌شود). چند مثال:

- تأمین و توزیع آب: در پانزده سال گذشته، ۲۳۵ مورد واگذاری مجدد تأمین و توزیع آب به شهرداری انجام شده است؛ ۱۸۴ مورد در کشورهای پُردرآمد و ۵۱ مورد در کشورهای با درآمد پایین و متوسط. برای مثال، فرانسه، ایالات متحده، اسپانیا، آلمان و آرژانتین. شاید بارزترین مورد شناخته‌شده، طرح واگذاری مجدد تأمین و توزیع آب به شهرداری در پاریس (۲۰۱۰) باشد که موجب بهبود ارائه خدمات و کاهش ۸ درصدی قیمت شد.
- حمل‌ونقل: عملکرد طرح حمل‌ونقل عمومی خصوصی‌سازی‌شده داخلی از کیفیت مناسبی برخوردار نبود. کیفیت ارائه خدمات کاهش فاحشی داشت و قیمت‌ها افزایش یافتند. چند نمونه از ملی‌سازی مجدد عبارت‌اند از ژاپن (۲۰۱۰)، نیوزلند (۲۰۰۸ راه‌آهن)، آرژانتین (۲۰۰۸ خطوط هوایی؛ ۲۰۱۵ راه‌آهن)، بریتانیا (۲۰۰۹ راه‌آهن) و پاکستان (۲۰۱۱ راه‌آهن).
- توزیع برق و انرژی: مالکیت عمومی شرکت‌های توزیع برق در اروپا،

ایالات متحده و برخی کشورهای آسیایی مثل چین، هند، اندونزی و کره جنوبی امری رایج تلقی می‌شود. بسیاری از کشورهای که به خصوصی‌سازی در این زمینه روی آورده بودند آن را کنار گذاشتند. برای مثال، فرانسه (۱۹۸۲)، آلمان (در ۲۰۰۵ ملی‌سازی مجدد را روی شبکه‌های توزیع برق انجام داد و انرژی تجدیدپذیر عمومی وابسته به شهرداری را راه‌اندازی کرد)، برزیل (۲۰۰۷)، آرژانتین (۲۰۰۹)، فنلاند (۲۰۱۱)، بولیوی (۲۰۱۲) و ژاپن (در ۲۰۱۲ شرکت برق توکیو را بعد از فاجعه هسته‌ای فوکوشیما دایچی ملی کرد).

● موارد دیگر: در فرانسه (۲۰۱۲)، ملی‌سازی مجدد روی خدمات پستی و ارتباطی انجام گرفت. آرژانتین (۲۰۰۳)، بولیوی (۲۰۰۸)، کانادا (۲۰۰۸) جمع‌آوری زباله، برف‌روبی و نیروی پلیس را مجدداً به شهرداری واگذار کردند تا هزینه‌ها را کاهش دهند و با این کار باعث ارتقای میزان کارایی شوند. آلمان (۲۰۰۸) ملی‌سازی مجدد را روی ثبت‌نام ملی و امور امنیتی اجرا کرد. بریتانیا (۲۰۰۸) و فنلاند (۲۰۱۱) قراردادهای خصوصی نظافت شهری را برای کاهش هزینه و ایجاد اشتغال لغو کردند.

منابع: کیشیموتو^۱، لوبینا^۲ و پتیجان^۳، ۲۰۱۵؛ هال^۴، ۲۰۱۲.

موج اصلی برگشت از خصوصی‌سازی در زمان بحران مالی و اقتصادی ۲۰۰۸ اتفاق افتاد؛ یعنی زمانی که چشم‌پوشی از کمبودهای نظام‌های خصوصی ناممکن شد و دیگر باید اصلاح می‌شدند. بحران به‌شدت روی بازارهای

1. Kishimoto
2. Lobina
3. Petitjean
4. Hall

سرمایه و بازارهای مالی تأثیر گذاشت و به طور چشمگیری باعث کاهش ارزش واقعی دارایی‌های نظام بازنشستگی خصوصی شد و در نتیجه باعث ناراحتی مردم از نتایج نظام خصوصی شد. بسیاری از مستمری‌بگیران به خاطر اینکه ارزش مزایای بازنشستگی آن‌ها به سطوح بسیار پایینی سقوط کرده بود و اغلب به زیر خط فقر رسیده بودند، مجبور شدند به پشتیبانی اجتماعی تکیه کنند. دولت مجارستان در تلاش برای کاستن از فشارهای مالی، پرداخت‌ها به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را در سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ تعلیق کرد و این کار را در اولویت خود قرار داد و پرداخت‌ها را به نظام عمومی برگرداند. در دسامبر ۲۰۱۱ نخست‌وزیر این کشور، ویکتور اربان، این دسته از اقدامات موقت را دائمی کرد. مجارستان به طور رسمی دارایی‌های نظام بازنشستگی خصوصی را ملی کرد و حساب‌های شخصی را در ۲۰۱۱ حذف کرد، یعنی بازگشت به نظام بازنشستگی عمومی اجباری PAYG در دوره قبل از ۱۹۹۸.

لهستان هم که با محدودیت‌های مالی و هزینه‌های بالای انتقال مواجه بود، سعی داشت تا برای برآورده کردن معیارهای کمبود بودجه ماستریخت^۱ که روی ۳ درصد تنظیم شده بود با ۱.۷ درصد از GDP پیش برود (اِگرت^۲، ۲۰۱۲). تمام هزینه‌های انتقال از طریق استقراض انجام می‌شد و ۷۰ درصد از صندوق‌های بازنشستگی اوراق قرضه خریداری می‌کردند؛ این یک دور باطل بود که بخش خصوصی که حق الزحمه نقدی دریافت می‌کرد از آن سود می‌برد. در نتیجه، در ۲۰۱۱ دولت لهستان میزان حق بیمه‌ای را که از حقوق کارمندان به نظام بازنشستگی خصوصی اختصاص داده بود از ۷.۳ درصد به ۲.۳ درصد کاهش داد و با این کار میزان اختلاف را متمایل به نظام عمومی PAYG

1. Maastricht budget deficit criteria

2. Égert

کرد. در ۲۰۱۳ دولت اعلام کرد که کارگران اجازه دارند حق بیمه‌های خود را از طرح بازنشستگی خصوصی به عمومی انتقال دهند و پرداخت اجباری به نظام خصوصی کنار گذاشته شد. سرانجام، در ۲۰۱۴ دولت اوراق قرضه‌ای را که در اختیار صندوق‌های خصوصی بود به مؤسسه تأمین اجتماعی عمومی انتقال داد و با این کار باعث شد تا بخش اعظمی از پورتهوهای صندوق‌های خصوصی برابر شوند. در اواخر همان سال، مردم باید تصمیم می‌گرفتند که آیا مقداری از دارایی‌های خود را نزد صندوق‌های خصوصی نگه دارند یا خیر. در نتیجه، فقط ۱۰۰,۰۰۰ عضو در نظام حساب‌های انفرادی خصوصی باقی ماندند (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

قزاقستان هم به عنوان بخشی از طرح نوسازی خود تحت عنوان «راهبرد ۲۰۵۰ قزاقستان» به برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری روی آورد. در ۲۰۱۳ این کشور تحت نظارت بانک ملی خود ۱۰ صندوق خصوصی را با صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF)^۱ دولتی ادغام کرد. با این اقدام، دولت نه تنها قصد بهبود کارایی مدیریت پس‌اندازهای بازنشستگی را داشت، بلکه می‌خواست به تأمین مالی بلندمدت برای زیرساخت و سرمایه‌گذاری‌های توسعه ملی دسترسی داشته باشد (مالتسوا و جانوا، ۲۰۱۸).

فشارهای مشابهی در بلغارستان، کرواسی، استونی، لتونی، مقدونیه، رومانی و اسلواکی نیز باعث نوسازی سازوکار پرداخت مستمری‌های اجباری خصوصی لایه دوم شد. در روسیه، رئیس‌جمهوری وقت این کشور، ولادیمیر پوتین، این سازوکار را در ۲۰۰۲ خصوصی کرد و جالب اینجاست که خود آقای پوتین این روند را زیر سؤال برد و در ۲۰۱۲ خصوصی‌سازی را کنار گذاشت و به بازگشت به نظام عمومی روی آورد (ویلسون سوخی، ۲۰۱۷؛ فالتز و هیروس، ۲۰۱۸).

در کشورهایی که خصوصی‌سازی را کنار نگذاشته بودند، انتقاد از عملکرد ضعیف نظام‌های بازنشستگی خصوصی و هزینه‌های بالای انتقال به عنوان محرکی برای معرفی نوعی از اصلاحات مجدد عمل می‌کردند. برای مثال در ۲۰۰۸، شیلی مستمری‌های اجتماعی دولتی و مستمری‌های تکمیلی را برای کسانی که از عهدهٔ پرداخت حق بیمه برنمی‌آمدند، یا آن‌هایی که سال‌های اشتراک آن‌ها به حد نصاب نمی‌رسید و یا مزایای بازنشستگی آن‌ها خیلی پایین بود معرفی کرد (کادر ۴). دولت السالوادور در ۲۰۱۷، در تلاش برای از میان برداشتن این مشکلات، نرخ‌های حق بیمه را از ۱۳ درصد به ۱۵ درصد افزایش داد و تصمیم بر این شد که ۲ درصد به تأمین مالی یک صندوق جمعی جدید تحت عنوان حساب تضمین همبستگی^۱ اختصاص داده شود و هدف از این کار، پرداخت تضمین‌شدهٔ حداقل مستمری‌ها و مستمری‌های تکمیلی بود. کلمبیا در پی بحث‌های متعدد برای از میان برداشتن مشکلات عملکردی نظام بازنشستگی در نظر دارد تا ایدهٔ مؤلفهٔ عمومی حساب‌های مجازی (صوری) را بپذیرد تا بتواند لایهٔ دوم حساب‌های شخصی اجباری را تکمیل کند. مورد دیگری که بایستی مورد کاوش قرار گیرد، هزینهٔ مالی اضافهٔ اصلاحات است که امکان دارد بر فشارهای مالی موجود بیفزاید.

کادر ۴

بحث‌های جاری اصلاحات نظام بازنشستگی در شیلی، کلمبیا، السالوادور، مکزیک و پرو

شیلی: از زمان معرفی نظام بازنشستگی خصوصی شیلی در دههٔ ۸۰، تعدیل‌هایی در این زمینه انجام گرفت. با گذشت چندین سال، پوشش

مشارکتی پایین و میزان کفایت مزایای بازنشستگی در این کشور از لحاظ پایین بودن مزایای پرداخت‌شده (توسط طرح‌های خصوصی و همچنین طرح غیرمشارکتی) مورد پرسش و انتقاد قرار گرفته‌اند. در ۲۰۰۸ مزایای بازنشستگی دولتی غیرمشارکتی (مساعدت اجتماعی) برای کسانی در نظر گرفته شد که توانایی پرداخت حق بیمه را نداشتند و یا تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه آن‌ها در زمان اشتغال به حد نصاب نرسیده بود. علاوه بر این، طرح متمم همبستگی^۱ هم اجرا شد. تأمین مالی این طرح از طریق بودجه عمومی صورت می‌گرفت. این بودجه از میزان مازاد^۲ مستمری غیرمشارکتی برای کسانی که حق بیمه خود را به حساب‌های خصوصی واریز می‌کردند تشکیل می‌شد. هدف از این کار ارائه مستمری غیرمشارکتی با حساب شخصی و تشویق پرداخت حق بیمه توسط مشترکان کم‌درآمد بود. هنگامی که رئیس‌جمهوری سابق، میچل باچل، روی کار بود، تلاش‌هایی در جهت اصلاح نظام بازنشستگی صورت گرفت، از جمله تشکیل کمیسیون مشورتی ریاست‌جمهوری که چندین طرح پیشنهادی را گردآوری کرد اما هیچ نتیجه قانونی‌ای در بر نداشت. در ۲۰۱۸ رئیس‌جمهوری جدید، سباستین پینیه، اعلام کرد که قصد اصلاح نظام بازنشستگی را دارد تا لایه همبستگی را افزایش دهد، حق بیمه کارفرمایان را به ۴ درصد برساند و متمم مزایای ویژه‌ای برای زنان و طبقه متوسط ایجاد کند که بازنشسته شده بودند یا در شرف بازنشستگی قرار داشتند.

کلمبیا: با تصویب قانون ۱۰۰ در ۱۹۹۳، اصلاحات نظام بازنشستگی به نظام عمومی DB و نظام خصوصی اجازه می‌داد تا در کنار هم فعالیت کنند. مشترکان اجازه داشتند عضو هر نظام بازنشستگی‌ای که تمایل دارند بشوند. با

1. Solidarity Supplement
2. top-up

وجود این، مشکلات اصلی‌ای که اصلاحات ۱۹۹۳ قصد داشتند آن‌ها را حل کنند همچنان پابرجا بودند، مشکلاتی از قبیل پوشش پایین، نابرابری‌ها مخصوصاً نابرابری‌های جنسیتی، فشارهای مالی بیشتر و عدم ثبات مالی. تنها یک‌چهارم از جمعیت بالای ۶۵ سال و فقط ۵ درصد از زنان در حال حاضر از این مستمری بهره می‌برند. بر اساس برآوردها، فقر در سنین سالمندی بالاترین میزان را دارد. در بحث جاری در خصوص اصلاحات نظام بازنشستگی در کلمبیا، بر سر توسعه برنامه‌های موجود تحت عنوان «کلمبیا میور»^۱ (یک برنامه غیرمشارکتی) و «مزایای اقتصادی متناوب»^۲ (برنامه‌ای بر اساس پس‌اندازهای شخصی افراد در اقتصاد غیررسمی) توافق وجود دارد. ایده حذف دوگانگی نظام موازی حاضر به خاطر عدم ثبات اقتصادی و سیاسی مورد توافق قرار گرفته است. با وجود این، همچنان بر سر اینکه مؤلفه مشارکتی بایستی بر اساس یک نظام عمومی باشد یا حساب‌های انفرادی شخصی، اختلاف نظر وجود دارد. از یک‌سو طرفداران برچیدن نظام حساب‌های انفرادی شخصی به آن به عنوان یک توافق بد برای دولت و مردم اشاره می‌کنند که فقط به نفع مدیران صندوق بازنشستگی است. اما گروه دیگر، طرفدار حذف نظام DB و حرکت به سمت نظام چندلایه هستند. در این نظام چندلایه، لایه اجباری اول حساب‌های انفرادی به صورت خصوصی اداره می‌شود. هر دو گروه (طرفداران حذف نظام‌های انفرادی و طرفداران حذف نظام DB) در حال بررسی ایده پذیرش حساب‌های مجازی (صوری) هستند.

مکزیک: اولین فرایند خصوصی‌سازی در ۱۹۹۷ صورت گرفت؛ یعنی هنگامی که حساب‌های انفرادی شخصی جایگزین نظام عمومی مزایای معین PAYG

1. Colombia Mayor

2. Periodic Economic Benefits (BEPS)

شد، به عنوان یک نظام بازنشستگی اجباری برای کارکنان بخش خصوصی که قبلاً عضو انجمن تأمین اجتماعی مکزیک^۱ بودند. در ۲۰۰۷، طرح‌های بازنشستگی عمومی جایگزین طرح PAYG برای کارکنان مؤسسه دولتی خدمات و تأمین اجتماعی شد. اصلاحات مکزیک از الگوی شیلی و توصیه‌نامه‌های بانک جهانی در آن زمان تبعیت کرد. برای کم کردن تأثیرات زیان‌آور خصوصی‌سازی روی سطوح مزایا و نرخ پوشش، یک طرح بازنشستگی غیرمشارکتی هدفمند در سطح فدرال معرفی شد که در ۲۰۱۳ تا حدودی تغییر کرد. این طرح افراد بالای ۶۵ سال را پوشش می‌داد. علاوه بر این، ۱۳ ایالت فدرال در مکزیک طرح‌های بازنشستگی اجتماعی هدفمند معرفی کردند که مستمری تکمیلی به ذی‌نفعان ۶۸ ساله و بالاتر ارائه می‌دادند. بر اساس آخرین برآوردهای ILO (ILO, ۲۰۱۷) نرخ پوشش حاضر نظام بازنشستگی مکزیک ۶۴ درصد است که از میانگین آمریکای لاتین پایین‌تر است و نرخ جایگزینی آن بین ۱۶ تا ۲۶ درصد است. هزینه سالانه انتقال از طرح‌های عمومی به خصوصی ۱.۳ درصد از GDP برآورد شده است (۲۰۱۵) و طبق برآورد به ۳ درصد از GDP در ۲۰۴۶، یعنی ۴۰ سال بعد از خصوصی‌سازی افزایش خواهد یافت. در چنین موقعیتی، یک توافق جمعی وجود دارد که دولت جدید بایستی اصلاحاتی روی نظام بازنشستگی انجام دهد که بنا بر انتظار، نظام بازنشستگی عمومی همگانی را هم شامل می‌شود.

السالوادور: در ۱۹۹۸، در پی توصیه بانک جهانی و بانک توسعه درون آمریکا، السالوادور نظام بازنشستگی خود را اصلاح کرد و نظام پس‌انداز بازنشستگی (SAP)^۲ را بر اساس حساب‌های انفرادی و با مدیریت مدیران اجرایی صندوق

1. Mexican Institute of Social Security (IMSS)

2. Pension Savings System

بازنشستگی خصوصی ایجاد کرد. از آن پس نرخ پوشش بین ۲۵ تا ۲۸ درصد نیروی کار ثابت ماند که یکی از پایین‌ترین نرخ‌ها در آمریکای لاتین بود. سهم بازنشسته‌ها از میزان پرداختی‌ها ۳۸ درصد بود؛ این میزان آن قدر پایین بود که تعداد زیادی از آن‌ها توانایی پرداخت بیمه به مدت ۲۵ سال را نداشتند تا بتوانند مستمری دریافت کنند. متأسفانه سرجمع آن دسته از پرداخت‌ها که درآمد کافی را در دوره سالمندی تأمین نمی‌کنند حالت غالب مستمری را تشکیل می‌دهند (۶۲ درصد). نرخ جایگزینی هم در بین کسانی که شرایط دریافت مستمری را دارند پایین است و دامنه آن از ۳۹ تا ۴۳ درصد آخرین حقوق کارگران است. می‌توان گفت رقابتی بین AFPها وجود ندارد، به این دلیل که فقط دو AFP مدیریت تمامی صندوق‌های بازنشستگی را بر عهده دارند. در نتیجه، هزینه‌های اداری حساب‌های انفرادی بالاترین میزان را در آمریکای لاتین دارند که به ۲۰.۴ درصد هم می‌رسد. علاوه بر این، هزینه‌های انتقال بالا باعث بدتر شدن تراز مالی شدند و سطح بدهی دولت ناپایدار شد. بر اساس برآوردها، ۷۰ درصد از کمبود مالی به دلیل تعهدات مرتبط با انتقال به نظام بازنشستگی خصوصی بود. در ۲۰۱۷ در مواجهه با این موقعیت دشوار، دولت اصلاحاتی را روی SAP انجام داد که باعث افزایش نرخ حق بیمه از ۱۳ به ۱۵ درصد شد. این ۲ درصد برای تأمین مالی یک صندوق جمعی تحت عنوان حساب تضمین همبستگی اختصاص داده شد و هدف از این کار، پرداخت حداقل تضمین‌شده مستمری و مستمری‌های تکمیلی بود. با وجود این، هنوز انتقالات عمده‌تری مورد نیاز است تا هزینه‌های نظام بازنشستگی را در طول دوره انتقال پوشش دهد؛ همان طور که اصلاحات ۲۰۱۷ بیشتر تأثیر نامطلوب هزینه‌های انتقال روی دارایی‌های عمومی را مورد بررسی قرار داد و به مسائل مهم‌تری مثل نرخ پوشش و مزایا توجهی نشد.

پرو: نظام بازنشستگی خصوصی پرو اصلاحات مختلفی را از زمان آغاز به کار خود در ۱۹۹۲ انجام داده است. با این حال، همچنان مشکلات زیادی وجود دارند که مهم‌ترین آن‌ها میزان پوشش پایین است که به‌ندرت به بالاتر از ۱۶ درصد نیروی کار می‌رسد. هزینه‌های اداری بالاترین میزان را در نظام‌های خصوصی در منطقه به خود اختصاص داده‌اند: ۲۹.۴ درصد از پیش‌پرداخت. در ۲۰۱۶ اصلاحات اصلی روی نظام بازنشستگی خصوصی معرفی شد. مشتریانی که به ۶۵ سالگی می‌رسیدند اجازه داشتند ۹۵.۵ درصد از موجودی حساب را برداشت کنند و ۴.۵ درصد هم بابت حق بیمه برای بیمه سلامت تأمین اجتماعی باقی می‌گذاشتند تا خدمات درمانی را در طول عمر پوشش دهد. همان گونه که آمار اخیر نشان می‌دهد، بیش از ۹۵ درصد از ذی‌نفعان تمایل داشتند تا همه ۹۵.۵ درصد را از حساب خود برداشت کنند. این اقدام را می‌توان به عنوان مرحله‌ای در راستای پایان کامل نظام حساب انفرادی شخصی در نظر گرفت. بحث‌هایی عمومی مطرح می‌شوند که در آنها صحبت از ادغام دو نظام بازنشستگی و تشکیل یک نظام عمومی یا یک نظام یکپارچه خصوصی است.

منبع: آلبو^۱ و دیگران، ۲۰۰۸؛ ILO، ۲۰۱۸؛ کمیسیون بازنشستگی ریاست‌جمهوری، ۲۰۱۵؛ میسا - لاگو و ریورا، ۲۰۱۷؛ سوتو^۲، ۲۰۰۸؛ والنسیا^۳، ۲۰۰۸.

در حالی که اکثر کشورها خصوصی‌سازی را بعد از بحران مالی ۲۰۰۸ کنار گذاشتند، کشورهایی هم بودند که مدت‌ها قبل از آن، الگوی خصوصی را زیر سؤال برده بودند؛ مثل ونزوئلا (۲۰۰۰)، اکوادور (۲۰۰۲) و نیکاراگوئه (۲۰۰۵).

1. Albo
2. Soto
3. Valencia

این کشورها مناظرات ملی جدی در خصوص زیر سؤال بردن مزایای عمومی سازوکار پرداخت مستمری های خصوصی داشتند که سرانجام این مناظرات منجر به غیرقانونی اعلام کردن این سازوکار و ابطال قوانینی شد که آن ها را ایجاد کرده بودند. در بولیوی، تقاضا برای اصلاحات مجدد درونی بود و عامل آن هزینه های بالای انتقال و تأثیرات زیان آور سازوکار پرداخت مستمری بود. رئیس جمهوری، اوو مورالس، دو صندوق بازنشستگی خصوصی را با هم ادغام و ملی کرد و آن ها را با مؤلفه بازتوزیع ترکیب کرد. این حرکت نشانگر بازگشت به نظام عمومی PAYG بود. اصلاحات مجدد در ۲۰۱۰ همچنین نظام جدید عمومی PAYG را تحت عنوان «نظام جامع پرداخت مستمری» (SIP)^۱ معرفی کرد (دیاز^۲، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ ناوارو میدال^۳، ۲۰۱۸؛ پنا جارین^۴، ۲۰۱۸). کشورهای بیشتری هم در نظر دارند تا اصلاحات مجددی روی سازوکار پرداخت مستمری انجام دهند (کادر ۴).

جدول پایین نمایی کلی از کنار گذاشتن (برگشت از خصوصی سازی) سازوکار پرداخت مستمری را با تفکیک دو نوع از اصلاحات مجدد نشان می دهد. برخی کشورها نظام حساب های انفرادی را متوقف کرده اند و تمام موجودی حساب های انفرادی خصوصی را به نظام عمومی انتقال داده اند. حساب های شخصی کوچک هم سهم پرداخت حق بیمه های اجباری به صندوق های بازنشستگی خصوصی را کاهش داده اند و یا قصد انتقال مدیریت به دولت و دادن حق انتخاب به مشترکان خود (آن هایی که ترجیح می دادند به طرح PAYG بازگردند) را دارند.

-
1. Sistema Integral de Pensiones
 2. Diaz
 3. Navarro Medal
 4. Peña-Jarrín

جدول ۵. کنار گذاشتن حساب‌های شخصی و خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری

کوچک‌تر کردن حساب‌های شخصی	پایان دادن به حساب‌های شخصی
بلغارستان، ۲۰۰۷ (افزایش حق بیمه در لایه حساب شخصی را لغو کرد و هم‌اکنون روی ۵ درصد ثابت است)	ونزوئلا (۲۰۰۰)، اکوادور (۲۰۰۲)، نیکاراگوئه (۲۰۰۵)
استونی، ۲۰۰۹ (دولت ۴ درصد حق بیمه خود را روی ۴ درصد در لایه دوم ثابت نگه داشت)	آرژانتین، ۲۰۰۸ (دولت حساب‌های شخصی را بست و موجودی آن‌ها را به نظام PAYG انتقال داد)
لتونی، ۲۰۰۹ (حق بیمه حساب انفرادی از ۸ درصد به ۲ درصد رسید)	مجارستان، ۲۰۱۰ (دولت حساب‌های انفرادی را به نظام PAYG انتقال داد و آن را با بودجه دولت ادغام کرد)
لیتوانی، ۲۰۰۹ (حق بیمه حساب انفرادی از ۵.۵ درصد به ۱.۵ درصد رسید)	بولیوی، ۲۰۰۹ (ممنوعیت قانونی روی خصوصی‌سازی تأمین اجتماعی اعمال شد، نظام حساب‌های شخصی بسته شد و به افراد اجازه باز کردن حساب داده نشد)
مقدونیه، ۲۰۱۱ (حق بیمه حساب‌های انفرادی اجباری از ۷.۴۲ به ۵.۲۵ رسید)	روسیه، ۲۰۱۲ (حق بیمه‌ها از حساب‌های شخصی به بیمه اجتماعی انتقال یافت)
کرواسی، ۲۰۱۱ (حق بیمه حساب‌های انفرادی اجباری از ۱۰ درصد به ۵ درصد رسید)	لهستان، ۲۰۱۱ (حساب‌ها را کوچک‌تر کرد) و ۲۰۱۴ (برگرداندن تمامی حساب‌های شخصی به بیمه اجتماعی ZUS نظام PAYG)
اسلواکی، ۲۰۱۲ (حق بیمه حساب انفرادی از ۹ درصد به ۴ درصد رسید)	جمهوری چک، ۲۰۱۶ (دولت جدید نظام حساب‌های شخصی را از میان برداشت)
قزاقستان، ۲۰۱۳ (انتقال مدیریت به دولت)	منبع: (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸؛ فالترز و هیروس، ۲۰۱۸؛ کای، ۲۰۰۹؛ مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۸؛ ناوارو میدال، ۲۰۱۸؛ پنا جارین، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگیچر، ۲۰۱۸؛ سزیکراه، ۲۰۱۸؛ ولکولسکو دی، ۲۰۱۰).

درست است که هر کشوری شرایط خاص خود را دارد و بایستی با توجه به موقعیت خود مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد، اما نکات مشترکی نیز وجود دارند. در این بخش، مروری از تجربیات اصلی در حوزه‌های مختلف ارائه می‌شود:

۱. زمان‌بندی اصلاحات مجدد
۲. قوانین تصویب‌شده
۳. ویژگی‌های اساسی الگوی عمومی جدید
۴. حقوق و شرایط برخورداری (از مستمری و مزایای) جدید
۵. ایجاد دوباره مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی
۶. انتقال مشترکان و دارایی‌ها (موجودی‌ها) و به رسمیت شناختن شرایط برخورداری آن‌ها از (مستمری و مزایا) در گذشته
۷. سازوکارهای تأمین مالی: نرخ حق بیمه جدید و طرح مجدد حق بیمه کارفرمایان
۸. وصول حق بیمه و مدیریت دارایی‌ها (صندوق)
۹. تحولات نظارتی و رگولاتوری
۱۰. حکمرانی و حضور نمایندگان کارفرمایان و اتحادیه‌ها
۱۱. گفتمان اجتماعی در فرایند اصلاحات مجدد و تأثیرات مثبت آن
۱۲. هزینه‌های کاهش‌یافته اداری
۱۳. تأثیرات اجتماعی و اقتصادی
۱۴. تأثیرات مالی^۱

۱. قسمت اعظم اطلاعات این بخش برگرفته از موارد مشاهده‌شده در کشورهای آرژانتین (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸)، بولیوی (مسا - لاگو، ۲۰۱۸)، مجارستان (سزیکرا، ۲۰۱۸)، قزاقستان (مالتسیوا و جاننوا، ۲۰۱۸) و لهستان (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸) است، مگر اینکه خلافش ذکر شود.

نتایج کشورهای منتخب در رابطه با حوزه‌های مطرح‌شده در جدول ۶ آمده است.

۲-۱ زمان‌بندی اصلاحات مجدد

مسئلهٔ زمان‌بندی برای سیاست‌گذاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ سؤال مهمی که اینجا پرسیده می‌شود این است: (اصلاحات مجدد) چه مدت طول می‌کشد؟ تجربیات حاضر نشان می‌دهند که خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری را می‌توان به سرعت کنار گذاشت. در مجارستان، طراحی و عملی کردن ملی‌سازی مجدد این سازوکار از آوریل تا دسامبر ۲۰۱۰ و در آرژانتین از اکتبر تا دسامبر ۲۰۰۸ طول کشید. در قزاقستان، اصلاحات مجدد تقریباً یک سال طول کشید، بین ۲۰۱۲ و ۲۰۱۳ و علت طولانی شدن این فرایند پیشگام شدن دولت و مشارکت پایین ذی‌نفعان بود. در کشورهای دیگر، فرایند برگشت از خصوصی‌سازی زمان بیشتری برد، چون اصلاحات در یک چارچوب پیچیدهٔ سیاسی - اقتصادی صورت می‌گیرد و اغلب دربرگیرندهٔ علایق پیچیدهٔ اقتصادی - سیاسی ذی‌نفعان است. برای مثال، می‌توان به مدیران اجرایی صندوق بازنشستگی و اتحادیه‌های بازرگانی اشاره کرد. در بولیوی، اصلاحات مجدد حدود ۴ سال طول کشید، از ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۰ و در ۲۰۱۹ قرار است عملی شود. به همین نحو در لهستان مؤلفه‌های اصلاحات مجدد خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری در چندین مرحله مطرح شد، از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ که سرانجام در مدت‌زمان ۴ سال به نتیجه رسید.

سریع‌ترین برگشت از فرایند خصوصی‌سازی در چند ماه اتفاق افتاد. این فرایند در مجارستان از آوریل ۲۰۱۰ با برنامهٔ دولت برای کاهش کسری بودجه و بدهی آغاز شد. در اکتبر ۲۰۱۰ مجلس قانونی را تصویب کرد تا حق بیمه‌های صندوق بازنشستگی خصوصی را به مدت ۱۴ ماه به خزانه‌داری انتقال

دهد. در اواخر نوامبر همان سال دولت قانونی را طرح و تصویب کرد تا لایه حساب انفرادی خصوصی را حذف کند و این قانون در دسامبر ۲۰۱۰ عملی شد. در آرژانتین اصلاحات اصلی به سرعت طی چند ماه اتفاق افتاد. دولت آرژانتین بحث‌هایی را در خصوص آینده نظام بازنشستگی در ۲۰۰۲ آغاز کرد و ذی‌نفعان، متخصصان و مؤسسات ملی و بین‌المللی در این بحث‌ها شرکت کردند. اولین قانون اصلاحات مجدد در آوریل ۲۰۰۷ تصویب شد که سقفی را برای مخارج اداری صندوق بازنشستگی تعیین می‌کرد. از این طریق، مشترکان می‌توانستند بین نظام عمومی و خصوصی یکی را انتخاب کنند. در ضمن، نظام عمومی PAYG از پیش برای مشترکان جدید معین شد. در اکتبر ۲۰۰۸، میان بحران اقتصادی بین‌المللی، دولت ملی‌سازی مجدد سازوکار پرداخت مستمری را اعلام کرد و دومین قانون اصلاحات مجدد که مورد تأیید مجلس سنا بود، حساب‌های شخصی را با انتقال مشترکان و دارایی‌های آن‌ها به صندوق تضمین‌شده عمومی، ملی کرد و با این کار نظام بازنشستگی خصوصی در آرژانتین برچیده شد (پرترانو و دیگران، ۲۰۱۸).

در قزاقستان، برگشت از خصوصی‌سازی به عنوان بخشی از فرایند اصلاحاتی وسیع‌تر انجام شد (راهبرد نوسازی اجتماعی - اقتصادی ۲۰۵۰ قزاقستان). از ابتدای ۲۰۱۲ رئیس‌جمهوری این کشور خواستار توسعه طرح‌های پیشنهادی اصلاحات شد که بعد از آن، دولت با ذی‌نفعان مختلف مثل گروه‌های جامعه مدنی و مدیران اجرایی صندوق بازنشستگی مشاوره کرد. در ۲۳ ماه مه ۲۰۱۳ مجلس لایحه اصلاحات مجدد را تصویب کرد و تمام دارایی‌ها را به صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF) انتقال داد.

تجربه برگشت از خصوصی‌سازی از لحاظ فرایند سیاسی در کشورهای دیگر زمان بیشتری برد، اما به محض اینکه مورد تأیید مراجع ذی‌صلاح قرار

گرفتند، اجرایی شدن آن‌ها به سرعت انجام شد. دولت بولیوی اصلاحات مجدد را در ۲۰۰۶ با بحث و مذاکره با وزارتخانه‌ها، اتحادیه‌های تجاری، کارفرمایان، جامعه مدنی و دیگر ذی‌نفعان در سطح ملی و همچنین با مجمع ملی آغاز کرد. در ۲۰۰۹ قانون اساسی رسماً مدیریت خصوصی طرح‌های تأمین اجتماعی را ممنوع کرد و در دسامبر ۲۰۱۰ قانون اصلاحات مجدد مورد تأیید قرار گرفت و باعث ایجاد نظام عمومی PAYG برای مشترکان جدید شد. در ۲۰۱۵ قرار شد مدیریت اجرایی عمومی جدید جایگزین مدیریت اجرایی صندوق بازنشستگی خصوصی شود که اجرای این طرح باعث پایان مدیریت حساب‌های انفرادی اجباری شد.

از ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ دولت لهستان با راه‌اندازی تبلیغات رسانه‌ای سعی کرد جنبه‌های منفی نظام بازنشستگی خصوصی را نشان دهد. قانون بازنشستگی جدید در ۲۰۱۱ انتقال حق بیمه به نظام خصوصی را قطع کرد و دولت دستور بازبینی نظام بازنشستگی را داد. در ۲۰۱۳ دولت به کارکنان اجازه داد تا حق بیمه خود را از صندوق‌های خصوصی به صندوق‌های بازنشستگی دولتی برگردانند. از ژانویه ۲۰۱۴، حساب‌های انفرادی دیگر اجباری نبودند و به متقاضیان فعلی هم اجازه داده می‌شد مشترک صندوق بازنشستگی عمومی شوند (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

۲-۲ قوانین تصویب‌شده

اصلاحات نظام بازنشستگی نیاز به وضع قوانین دارد. در کلیه مواردی که در این گزارش مرور شد، قوانینی تصویب شدند. به عنوان مثال، قوانین مربوط به بستن (از میان برداشتن) حساب‌های انفرادی که به صورت خصوصی مدیریت می‌شدند و ایجاد نظام بازنشستگی عمومی PAYG. در برخی موارد، کشور

مورد نظر بایستی ابتدا قانونی را تأیید می‌کرد تا نقش نظام خصوصی را کم‌رنگ‌تر کند، سپس با قانونی دیگر به آن خاتمه می‌داد. در حالی که در برخی موارد دیگر تنها یک قانون برای کنار گذاشتن خصوصی‌سازی نیاز بود (قزاقستان و بولیوی). شایان ذکر است که در بولیوی اصلاحات مجدد سازوکار پرداخت مستمری یک بخش مکمل از یک فرایند بزرگ‌تر بود که در قانون اساسی جدید در ۲۰۰۹ به بالاترین حد رسید.

در آرژانتین امکان انتخاب نظام عمومی در قانون ۲۶،۲۲۲ آوریل ۲۰۰۷ مطرح گشت و به عنوان گزینه‌ای از پیش تعیین شده برای مشترکان جدید در نظر گرفته شد و با بالا بردن ضریب افزایش سنواتی^۱ از ۰.۸۵ درصد به ۱.۵ درصد از درآمد گذشته آن‌ها در زمان پرداخت حق بیمه باعث بهبود کفایت مزایا شد. علاوه بر این، قانون ۲۶،۴۲۵ دسامبر ۲۰۰۸ نظام حساب انفرادی را با انتقال همه مشترکان به نظام عمومی PAYG از میان برداشت (سیستمای اینتِگِرادو پرویژونال آرژنتینو — SIPA^۲).

در بولیوی هنگامی که قانون اساسی جدید در هفتم فوریه ۲۰۰۹ به کار گرفته شد، خصوصی‌سازی تأمین اجتماعی را ممنوع اعلام کرد و تضمین مستمری غیرمشارکتی همگانی را تصدیق کرد (رنتا دیگنیداد)^۳. یک سال بعد از آن، قانون اصلاحات مجدد شماره ۰۶۵ دهم دسامبر ۲۰۱۰ نظام خصوصی را جایگزین نظام جدید عمومی PAYG با مزایای معین (سیستمای اینتِگِرال دِ پَنسیونس)^۴ کرد. در ۲۰۱۵، دِکِرِتو سوپَریمو^۵ ۲۲۴۴ یک نهاد عمومی تحت

1. accrual rate

2. Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA)

3. Renta Dignidad

4. Sistema Integral de Pensiones (SIP)

5. Decreto Supremo

عنوان «گستورا پابلیکا»^۱ برای مدیریت حساب‌های باقیمانده شخصی ایجاد کرد و در نتیجه دو حکم در ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷، قرار شد تا آن از تاریخ مارس ۲۰۱۹ کار خود را آغاز کند.

در مجارستان طبق قانون CI/۲۰۱۰ مصوب اکتبر ۲۰۱۰، حق بیمه‌های صندوق بازنشستگی خصوصی به مدت ۱۴ ماه به خزانه‌داری انتقال داده شد و همچنین طبق قانون ۱۲۸۱/۲۰۱۰ دسامبر ۲۰۱۰ انتقال خودکار کارکنان به نظام عمومی PAYG صورت گرفت. در قزاقستان هم طبق قانون بازنشستگی شماره ۱۰۵-ZRK V-۲۱ مصوب ۲۱ ژوئن ۲۰۱۳ تمامی مشترکان به UPF انتقال داده شدند.

در لهستان قانون مصوب مارس ۲۰۱۱ اصلاحات مجدد را با کاهش نرخ حق بیمه حساب‌های انفرادی از ۷.۳ درصد به ۲.۹۲ درصد طرح کرد و بقیه حساب‌های انفرادی را به نظام عمومی NDC انتقال داد. در ۲۰۱۳ قانون ۶ دسامبر با کنار گذاشتن تعهد پرداخت حق بیمه به حساب‌های انفرادی، به ملی‌سازی نظام بازنشستگی عینیت بخشید و این فرایند را برای همه مشترکان جدید اختیاری کرد و اجازه داد تا حساب‌های انفرادی جاری به طرح NDC انتقال یابند.

۳-۲ ویژگی‌های اساسی الگوی عمومی جدید

ماهیت اصلاحات مجدد در کشورهای مختلف با یکدیگر متفاوت هستند، اما مؤلفه‌های مشترکی در ترکیب نظام‌های جدید بازنشستگی بعد از اصلاحات مجدد دیده می‌شوند. تمامی موارد از خصوصی‌سازی عقب‌نشینی کردند، حساب‌های انفرادی اجباری را کوچک کردند و یا از میان برداشتند و در عوض

بیمه اجتماعی عمومی را بر اساس اصول همبستگی اجتماعی و مسئولیت مشترک برای فراهم کردن مستمری در دولت و میان کارفرمایان و کارکنان تقویت کردند. ما می توانیم تفاوت بین اصلاحات مجددی که باعث تضعیف حساب های انفرادی شدند و اصلاحات مجددی که به طور کامل آن حساب ها را از میان برداشتند، همان طور که در جدول ۵ نشان داده شده است، تشخیص دهیم. در مواردی که مورد مطالعه قرار گرفتند، آرژانتین، پرو، مجارستان و لهستان اصلاحات مجدد را با دامنه وسیع تری انجام دادند و این کار را یا با از میان برداشتن لایه خصوصی اجباری و یا با بستن آن برای مشترکان جدید انجام دادند. کشورهای دیگر همچنان مشغول اصلاحات مجدد روی نظام های بازنشستگی خود هستند. برای نمونه، قزاقستان در حال حاضر لایه اول بازنشستگی عمومی گذرا^۱ را بر اساس نظام PAYG ایجاد کرده و همچنان حساب های انفرادی را نگه داشته اما مدیریت آن ها را از نهادهای خصوصی به عمومی انتقال داده است. برخی کشورها به حالت قبل از جریان خصوصی سازی بر اساس استانداردهای بین المللی تأمین اجتماعی ILO بازگشتند، همان نظام عمومی با مزایای معین PAYG مثل آرژانتین، بولیوی و مجارستان؛ و برخی دیگر مثل لهستان به حق بیمه معین مجازی (فرضی) بازگشتند. آن ها مؤلفه های بازتوزیع نظام بازنشستگی را با مستمری های اجتماعی غیرمشارکتی پیشرفته تقویت کردند و با این کار موجب تقویت امنیت درآمد سالمندی شدند. اغلب نظام های بازنشستگی در جهان از سه یا چهار لایه یا طبقه تشکیل شده اند، همان طور که در کادر ۱ آمده: لایه صفر، مستمری های اجتماعی غیرمشارکتی همگانی؛ لایه اول، بیمه اجتماعی عمومی اجباری؛ لایه دوم، بیمه

مشارکتی تکمیلی (اختیاری یا اجباری) و لایه سوم، مستمری‌های خصوصی اختیاری. بحث مهم اصلاحات نظام‌های بازنشستگی در دهه‌های اخیر با طراحی و مدیریت لایه بزرگ مشارکتی اول و لایه کوچک‌تر تکمیلی تکامل یافته است.

الگوی جدید در آرژانتین از یک نظام سه‌لایه تشکیل شده است: طرح مستمری اساسی همگانی^۱ غیرمشارکتی (پنسیون یونیورسال پارا آدالتوس مایورس)^۲ که مدیریت اجرایی آن بر عهده وزارت توسعه اجتماعی است؛ طرح اجباری عمومی PAYG با مزایای معین (سیستما اینتِگِرادو پروویژونال آرچنتینو - SIPA) تحت مدیریت نهاد عمومی ANSES؛ و گزینه تکمیلی پرداخت بیمه به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸).

نظام بازنشستگی بولیوی بعد از ملی‌سازی مجدد متشکل است از طرح مستمری اساسی همگانی غیرمشارکتی (رنتا دیگنیداد)؛ طرح اجباری عمومی PAYG با مزایای معین؛ و یک طرح نیمه‌مشارکتی (فوندو سولیداریو)^۳ که هدف آن تضمین حداقل حمایت برای افرادی است که مستمری پایینی دریافت می‌کنند (مِسا - لاگو، ۲۰۱۸).

در مجارستان نظام بازنشستگی به الگوی سه‌لایه قبل از خصوصی‌سازی بازگشت. الگوی جدید متشکل است از طرح غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسع و طرح عمومی PAYG با مزایای معین. علاوه بر این، کارکنان امکان پرداخت حق بیمه اختیاری به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را نیز دارند. در لهستان نظام بازنشستگی پس از برگشت از خصوصی‌سازی از یک نظام

1. Universal Basic Pension
2. Pensión Universal para Adultos Mayores
3. Fondo Solidario

بازنشستگی عمومی اجباری NDC لایه اول تشکیل شده است که توسط دولت اداره می شود. حداقل مستمری تضمین شده از محل دارایی های عمومی تأمین می شود. علاوه بر این، مزایا بر اساس آزمون وسع و مستمری فراهم می شود. افرادی که مشاغل پرخطر دارند مستمری ویژه اشتغال دریافت می کنند و تأمین مالی آن توسط کارفرمایان صورت می گیرد. از ۲۰۱۴ حساب های انفرادی شخصی برای پس انداز مازاد به صورت اختیاری درآمد (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

نظام بازنشستگی جدید قزاقستان سه لایه دارد. لایه صفر کف مستمری و مستمری غیرمشارکتی همبستگی و پایه را فراهم می کند. لایه اول دو نوع مستمری عمومی اجباری دارد: یکی طرح PAYG با مزایای معین و دیگری بر اساس حساب های انفرادی با مدیریت صندوق بازنشستگی عمومی است. آخرین لایه طرح خصوصی اختیاری است. چشم انداز این دولت به کارگیری طرح عمومی NDC PAYG در ۲۰۲۰ برای تکمیل نظام کنونی است که تأمین مالی آن توسط حق بیمه کارفرمایان صورت می گیرد (مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸).

۲-۴ حقوق و شرایط برخورداری (از مستمری و مزایای) جدید

بازگشت به نظام بازنشستگی عمومی PAYG با مزایای معین نیازمند تعریف کردن حقوق و شرایط برخورداری در چارچوب این طرح جدید است، به ویژه سطوح مزایای معین و مؤلفه های ممکن همبستگی و بازتوزیع به همراه پارامترهای دیگر مانند سن بازنشستگی، فرمول محاسبه مستمری، سقف و کف مشارکت، معیارهای شایستگی (واجد شرایط بودن) مرتبط با حداقل

سال های پرداخت حق بیمه و نرخ حق بیمه. کنوانسیون شماره ۱۰۲ و ۱۲۸ ILO درصدد تأمین امنیت درآمد در سن بازنشستگی از طریق مزایای معین حداقل تا ۴۰ درصد (کنوانسیون شماره ۱۰۲) یا ۴۵ درصد (کنوانسیون شماره ۱۲۸) از دستمزد مرجع پس از ۳۰ سال اشتغال یا پرداخت حق بیمه است. این استانداردها همچنین نیازمند تغییر و تنظیم متناوب مستمری با در نظر گرفتن تغییرات اساسی در هزینه زندگی و یا سطح کلی درآمد است (کادر ۲).

با کنار گذاشتن (برگشت از) خصوصی سازی نظام بازنشستگی، سطوح مزایا در اکثر کشورها بهبود یافت. در آرژانتین، بولیوی، مجارستان و قزاقستان مشترکان این حق را داشتند تا به سطح واقعی برخورداری از مستمری با مزایای معین دست یابند. مزایای مستمری توسط قانون به یکی از دو صورت حداقل مزایا و یا سهم درآمد قبلی تضمین می شوند. در اکثر این موارد نرخ جایگزینی بیشتر از الزامات کنوانسیون شماره ۱۰۲ ILO است. اما در لهستان سطوح مزایا بهبود نیافته است، به این دلیل که سازوکار پرداخت مستمری همچنان بر اساس نظام مشارکت معین است.

علاوه بر این، بر اساس توصیه نامه ۲۰۱۲ (شماره ۲۰۲) کف حمایت های اجتماعی ILO، دولت های بولیوی و قزاقستان پرداخت مستمری غیرمشارکتی را برای تمامی کسانی که بالای سن بازنشستگی هستند تضمین می کنند، اما در آرژانتین، مجارستان و لهستان این کار از طریق آزمون وسع و یا مزایا انجام می شود.

در آرژانتین، مردان و زنان حداقل با پرداخت ۳۰ سال حق بیمه می توانند از مزایای نظام PAYG به ترتیب در ۶۵ و ۶۰ سالگی بهره مند شوند. مزایا بر اساس آزمون مستمری برای افراد ۶۵ سال و بالاتر که هیچ گونه مستمری دیگری دریافت نمی کنند فراهم می شود و برای افراد ۷۰ سال و بالاتر که

درآمد دیگری ندارند، مزایا بر اساس آزمون وسع فراهم می شود. بر اساس برآوردها، نرخ جایگزینی نظام PAYG با مزایای معین حدود ۷۱.۶ درصد با فرض پرداخت ۳۵ سال حق بیمه بر اساس متوسط دستمزد (OECD، ۲۰۱۷) است (ب) است که متشکل از نرخ ثابت مستمری ۱۹۴ دلار آمریکا به اضافه ۱.۵ درصد درآمد متوسط ماهیانه بیمه شده ضرب در تعداد سال های پرداخت حق بیمه است. طرح غیرمشارکتی بر اساس آزمون مستمری مزایای ماهیانه ۳۲۹ دلار آمریکا معادل ۸۰ درصد حداقل مستمری PAYG ارائه می کند و طرح دیگر بر اساس آزمون وسع ۲۸۸ دلار در ماه پرداخت می کند که معادل ۷۰ درصد حداقل مستمری PAYG است.

در بولیوی، مستمری غیرمشارکتی همگانی (رنتا دیگنیداد) به تمامی افراد ۶۰ سال و بالاتر اعطا می شود. به ذی نفعان حدوداً ۵۶۳ دلار آمریکا در سال (حدود ۴۷ دلار در ماه) و یا در صورتی که از جای دیگری هم مستمری دریافت کنند ۴۶۹ دلار در سال تعلق می گیرد. سن بازنشستگی در طرح جدید PAYG با مزایای معین به ۵۵ سال برای مردان و ۵۰ سال برای زنان رسیده است و نرخ جایگزینی ۷۰ درصد با پرداخت حق بیمه ۳۰ سال یا بیشتر تضمین می شود. دارایی های (صندوق) همبستگی^۱ مسئولیت تأمین مالی هر گونه شکافی را در برآورده کردن سطح تضمین شده مزایا بر عهده دارد.

در طرح مشارکتی PAYG با مزایای معین در مجارستان به مردان و زنان در سن بازنشستگی ۶۳ سال و ۶ ماه مستمری تعلق می گیرد، اما مزایای غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسع از ۶۲ سالگی به افراد تعلق می گیرد. به عنوان نمونه، برای ۳۵ سال پرداخت حق بیمه، نرخ جایگزینی مستمری PAYG، ۷۴ درصد از متوسط درآمد را تضمین می کند. نرخ ضریب افزایش سنواری مستمری ۳۳ درصد

برای ۱۰ سال اول پرداخت حق بیمه است؛ سالانه ۲ درصد بین ۱۱ و ۲۵ سال پرداخت حق بیمه؛ سالانه ۱.۵ درصد بین ۳۷ تا ۴۰ سال پرداخت حق بیمه و سالانه ۲ درصد برای پرداخت حق بیمه بیشتر از ۴۰ سال. از ۲۰۱۸ حداقل مستمری تضمین شده ماهانه ۱۰۳ دلار آمریکا است و از ۲۰۱۳ مزایای غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسع حدود ۷۹ دلار در ماه است (سزیکرا، ۲۰۱۸).

همه شهروندان در قزاقستان صرف‌نظر از دوره اشتغال، تحت پوشش مستمری همبستگی همگانی قرار می‌گیرند. این مستمری در ۲۰۱۸ مزایایی بین ۴۵ تا ۸۲.۵ دلار آمریکا فراهم می‌کرد. به ترتیب معادل ۴۵ و ۱۰۰ درصد از سطح معیشت. برای شاغلین طرح PAYG - حق بیمه‌ای که صرفاً از دولت دریافت می‌کردند - نرخ جایگزینی ۶۰ و ۷۵ درصد از دستمزد قبلی را تضمین می‌کرد، به ترتیب برای مردان از سن ۶۳ سال با ۲۵ سال سابقه اشتغال و برای زنان از سن ۵۸.۵ سال با ۳۰ سال سابقه اشتغال. نظام حساب‌های خصوصی با مدیریت عمومی UPF، مستمری سالانه با مزایای ماهانه ارائه می‌کند که حداقل مبلغ آن ۹۸.۴ دلار آمریکا است (مالتسویا و جاننوا، ۲۰۱۸).

در لهستان نظام مشارکتی PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) مزایای مستمری برای مردان و زنان به ترتیب از سن ۶۵ و ۶۰ سالگی فراهم می‌کند. مزایای بازنشستگی شامل حداقل مستمری تضمین شده ماهانه حدود ۲۴۰ دلار آمریکا است (از مارس ۲۰۱۶) که توسط دولت تأمین مالی می‌شود به همراه مستمری ماهانه از نظام NDC. نظام NDC بر اساس حق بیمه و نرخ جایگزینی برای مردان با ۴۵ سال پرداخت حق بیمه مستمر ۳۰ درصد برآورد شده و برای زنان با ۴۰ سال پرداخت حق بیمه ۳۴ درصد برآورد شده است و این نرخ در کشورهای OECD بین کمترین نرخ‌ها قرار دارد (OECD، ۲۰۱۷ الف) و با استانداردهای ILO مطابقت ندارد (کنوانسیون ILO شماره

۱۰۲ و ۱۲۸). دولت هم حدود ۱۲۹ دلار آمریکا در ماه مزایا بر اساس آزمون وسع و مستمری به عنوان مساعدت اجتماعی هدفمند فراهم می کند (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

۲-۵ ایجاد دوباره مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی

با پایان دادن به مدیریت خصوصی حساب های انفرادی، روند پراکنده پرداخت مستمری با تعدد مدیران اجرایی خصوصی که با وصول حق بیمه صندوق های کوچک را اداره می کردند - مشکل عمده در امر طراحی اغلب اصلاحات فرایند خصوصی سازی - جایشان را به مدیران اجرایی عمومی دادند؛ این کار کارآمدی اداری و کاهش هزینه های اداری را به دنبال داشت و در نتیجه باعث بهبود سطوح مزایا برای مشترکان در اغلب کشورها شد. کاهش تعداد صندوق ها همچنین باعث افزایش شفافیت و جلوگیری از انباشت ریسک شد و موجب انطباق بیشتر نظام های بازنشستگی با اصل مدیریت و مدیریت اجرایی شفاف، پاسخگو و دقیق شد (توصیه نامه شماره ۱۰۲ ILO).

در برخی موارد یک نهاد جدید تشکیل شد تا مدیریت حساب های خصوصی را بر عهده بگیرد، مثل قزاقستان. در حالی که در برخی موارد دیگر حساب های شخصی به مدیریت نظام بازنشستگی قبلی انتقال داده شدند. از آنجایی که نظام عمومی PAYG در آرژانتین فعال بود، مدیریت نظام جدید به ANSES بازگشت. به همین ترتیب در مجارستان، مدیریت اجرایی نظام با مسئولیت یک نهاد عمومی تحت عنوان مدیریت مرکزی بیمه بازنشستگی ملی^۱ (ONYF) به کار خود ادامه داد. در لهستان نیز، مدیریت طرح PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) همچنان بر عهده مؤسسه بیمه عمومی لهستان (ZUS) باقی

1. Central Administration of National Pension Insurance

ماند. این مؤسسه قبل از اصلاحات مجدد هم فعالیت داشت. بولیوی و قزاقستان مدیریت اجرایی بازنشستگی عمومی جدید «گستورا پابلیکا» و UPF را به ترتیب ایجاد کردند. در قزاقستان مدیریت سرمایه‌گذاری دارایی‌های صندوق UPF به بانک ملی جمهوری قزاقستان (NBRK)^۱ انتقال یافت (مسا - لاگو، ۲۰۱۸). به خاطر برگشت از خصوصی‌سازی و بازگشت به مدیریت عمومی صندوق بازنشستگی، مسئله کلیدی در کشورهایی که اصلاحات انجام داده‌اند حصول اطمینان از مدیریت کارآمد، دقیق و شفاف طرح پرداخت مستمری برای ایجاد دوباره اطمینان کارکنان و مستمری‌بگیران در نظام بازنشستگی است. پایه‌گذاری نظام بازنشستگی بر اساس ارزش‌گذاری آکچوئریال دقیق برای تضمین ثبات مالی و در اختیار عموم قرار دادن اطلاعات مرتبط با راهبرد ارتباطات و اطلاعات غیرایدئولوژیک، مرحله‌ای مهم در به دست آوردن دوباره اطمینان مردم تلقی می‌شود.

۶-۲ انتقال مشترکان و دارایی‌ها و به رسمیت شناختن شرایط برخورداری آن‌ها از (مستمری و مزایا) در گذشته

انتقال مشترکان از نظام خصوصی به عمومی به انتقال دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی اشاره می‌کند - تصدیق مزایای انباشته در نظامی که در حال برچیده شدن است. منابع می‌توانستند به حساب انفرادی دیگر، یک حساب مجازی (صوری) و یا یک صندوق جمعی انتقال یابند. در کلیه موارد مطالعه‌شده، به غیر از قزاقستان، برگشت از خصوصی‌سازی نظام‌های بازنشستگی به معنای برگرداندن اکثر مشترکان و دارایی‌های انباشته آن‌ها به یک حساب جمعی عمومی بود.

1. National Bank of the Republic of Kazakhstan

دارایی های منتقل شده موجب بهبود وضعیت مالی دولت ها شدند و به فشارهای مالی ایجادشده توسط هزینه های انتقال خصوصی سازی پایان دادند و موجب رهایی از بدهی و کسری بودجه عمومی شدند. در آرژانتین، تمام مشترکان و دارایی ها از صندوق های خصوصی اجباری - حدود ۹.۵ میلیون مشترک و ۲۵.۵ میلیارد دلار آمریکا - به نظام عمومی انتقال یافتند. با انتقال صندوق ها به نظام عمومی، دادخواهی مستمری بگیران از دولت آرژانتین افزایش یافت. دادخواهی علیه نظام بازنشستگی قبل از اصلاحات هم وجود داشت و مشکلی با سابقه طولانی تلقی می شود. تعدادی از این دادخواهی ها از نحوه برقرار شدن مزایای اولیه، تغییرات بعد از آن و روش تصدیق حقوق برای انتقال مشترکان بین دو سیستم خصوصی و عمومی نشئت می گرفت (برترانو، ۲۰۱۱).

در بولیوی تمامی حساب های انفرادی و دارایی آن ها - حدود ۰.۵ میلیون نفر مشترک و ۵.۴ میلیارد دلار آمریکا - از نظام خصوصی اجباری به نظام عمومی، علی رغم ادامه فعالیت موقت مدیریت خصوصی، در ۲۰۱۰ انتقال یافت (مِسا - لاگو، ۲۰۱۴). در مجارستان در ۲۰۱۱ تقریباً همه مشترکان - ۲.۹۳ میلیون نفر از ۳ میلیون نفر - با دارایی هایشان که کل آن ها ۱۱ میلیارد دلار آمریکا می شد ترجیح دادند تا به نظام عمومی PAYG برگردند؛ محاسبه مزایا برای آن هایی که به نظام عمومی بازگشتند بر اساس فرمول مزایای معین محاسبه شد (سزیکرا، ۲۰۱۸).

در قزاقستان، مدیریت همه صندوق های بازنشستگی خصوصی و مشترکان آن ها به طور خودکار به صندوق بازنشستگی یکپارچه انتقال یافت، اما روال پرداخت مزایا بر پایه فرمول حق بیمه معین حساب انفرادی ادامه یافت. در لهستان نیازی به انتقال مشترکان نبود، چون حساب انفرادی هر مشترک وابسته به نظام عمومی بود. در ۲۰۱۴ تقریباً ۳۳ میلیارد دلار آمریکا از

دارایی‌هایی صندوق‌های بازنشستگی خصوصی به حساب‌های انفرادی NDC در طرح عمومی انتقال یافت. دارایی‌هایی هم که در حساب‌های شخصی نظام بازنشستگی باقی ماندند، به مرور زمان به طبقه عمومی NDC در طول یک دوره ۱۰ ساله قبل از بازنشستگی تحت عنوان «سازوکار زیپ»^۱ انتقال خواهند یافت و هدف این سازوکار حمایت از کارگران سطح پایین است (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

۲-۷ سازوکارهای تأمین مالی: نرخ حق بیمه جدید و طرح مجدد حق بیمه کارفرمایان

در یک نظام چندلایه، بودجه عمومی دولت معمولاً جزء غیرمشارکتی لایه صفر را تأمین مالی می‌کند. این در حالی است که حق بیمه کارگران و کارفرمایان تأمین مالی لایه اول را در اغلب کشورها انجام می‌دهد و دولت هم پرداخت مستمری‌های طرح‌های PAYG را در صورت مواجهه با کسری بودجه تضمین می‌کند (سیچون و دیگران، ۲۰۰۰). در اغلب مطالعات مستند انجام شده روی اصلاحات مجدد، حق بیمه کارفرمایان در آن‌ها دوباره مطرح شده است که موجب تقویت اصول همبستگی و مشارکت تمامی ذی‌نفعان (شرکای اجتماعی) در تأمین مالی مستمری می‌شود.

در آرژانتین، دولت تأمین مالی مستمری پایه غیرمشارکتی همگانی را از طریق مالیات انجام می‌دهد؛ در حالی که طرح مشارکتی عمومی PAYG حق بیمه را از کارگران با نرخ ۱۱ درصد و از کارفرمایان با نرخ ۱۰.۱۷ درصد دریافت می‌کند.

در بولیوی بعد از اصلاحات مجدد، تأمین مالی نظام مشارکتی عمومی

PAYG با دریافت حق بیمه از کارگران با نرخ ۱۲.۷۱ درصد و از کارفرمایان با نرخ ۳ درصد صورت می گیرد. تأمین مالی مستمری پایه غیرمشارکتی همگانی (رنتا دیگنیداد) توسط دولت از طریق وضع مالیات روی هیدروکربن و درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری روی نهادهای عمومی قبلی صورت می گیرد. طرح نیمه مشارکتی (همبستگی) به طور جمعی از طریق حق بیمه کارگران با نرخ ۰.۵ تا ۱۰ درصد با توجه به سطح درآمد و حق بیمه کارفرمایان با نرخ ۳ درصد تأمین مالی می شود.

در مجارستان تأمین مالی طرح عمومی PAYG که دوباره ایجاد شده بود از طریق حق بیمه کارگران با نرخ ۱۰ درصد و کارفرمایان با نرخ ۲۴ درصد انجام می شود. انواع مزایای مستمری غیرمشارکتی هم بر اساس مالیات است (سزیکرا، ۲۰۱۸).

در قزاقستان مستمری همبستگی همگانی را دولت از طریق مالیات انجام می دهد و طرح حساب های انفرادی از طریق ۱۰ درصد از حق بیمه کارگران تأمین مالی می شود. کارفرمایان حق بیمه ۵ درصدی به طرح بازنشستگی اجباری اشتغال پرداخت می کنند، البته به کارکنانی که در شرایط کاری سخت و خطرناک قرار دارند - که این هم از نتایج اصلاحات مجدد است. کارفرمایان از آغاز ۲۰۲۰ طرح NDC را با نرخ بیمه ۵ درصد تأمین مالی خواهند کرد (مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸).

طرح PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) در لهستان از طریق پرداخت حق بیمه با نرخ کلی ۱۹.۵۲ درصد تأمین مالی می شود که به طور مساوی همان طور که در اصلاحات مجدد مطرح شده بین کارگران و کارفرمایان تقسیم می شود. از آنجایی که حساب های انفرادی از سال ۲۰۱۴ اختیاری شده اند، حق بیمه ها به طور پیش فرض به NDC عمومی واریز می شوند. اگر کمبود بودجه ای هم در نظام باشد، از طریق بودجه دولتی پوشش داده می شود.

۸-۲ وصول حق بیمه و مدیریت دارایی‌ها (صندوق)

در نظام‌های بازنشستگی خصوصی، نبود تمرکز و چندپارگی در وصول حق بیمه مشکلی عمده به شمار می‌رفت. از آنجایی که هر کدام از صندوق‌ها نظامی مخصوص به خود را برای وصول حق بیمه ایجاد می‌کنند و گزارش‌های خود را ثبت می‌کنند، هزینه‌های اداری خیلی بالاتر و کارایی آن‌ها پایین است چون از مزیت بدنه اداری واحد برای اداره دارایی‌ها بهره‌مند نیستند. با برگشت از خصوصی‌سازی، دولت در تمامی موارد بر وصول حق بیمه از طریق آژانس عمومی تمرکز کرده است، چه از طریق گردآورنده مالیات و چه مدیران اجرایی صندوق‌های بازنشستگی که باعث افزایش کارایی و کارآمدی شده است. با تمرکز مدیریت سرمایه‌گذاری در یک نهاد عمومی، می‌توان پورتفوی متنوع‌تر ایجاد کرد (مانند بولیوی) یا تمرکز را روی پروژه‌های توسعه گذاشت (مانند آرژانتین و قزاقستان).

در آرژانتین، مدیریت اجرایی فدرال درآمد ملی که آژانس مرکزی وصول مالیات محسوب می‌شود، هم‌اکنون مسئولیت وصول حق بیمه را دارد، در حالی که ANSES عهده‌دار مدیریت نظام بازنشستگی عمومی است. بانک ملی آرژانتین مسئول روش‌های عملیاتی است و کمیته سرمایه‌گذاری (که اعضای آن از ANSES، وزیر دارایی و خزانه‌داری هستند) معیارهای سرمایه‌گذاری را تعیین می‌کند. در بولیوی مدیران اجرایی صندوق‌های بازنشستگی خصوصی همچنان می‌خواهند مسئولیت خود را برای کوتاه‌مدت حفظ کنند و حق بیمه‌ها را جمع‌آوری و مدیریت دارایی و سرمایه‌گذاری را انجام دهند. «گستورا پابلیکا» قرار است چنین مسئولیت‌هایی را هنگامی که عملیاتی شدند در سال ۲۰۱۹ بر عهده گیرد. در قزاقستان صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF) مسئول وصول حق بیمه‌ها است، در حالی که مدیریت دارایی و سرمایه‌گذاری بر عهده بانک

ملی قزاقستان است. در لهستان نهاد دولتی ZUS همچنان مسئول وصول حق بیمه اجتماعی است. این نهاد مزایای بازنشستگی را پرداخت می کند و سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی عمومی را مدیریت می کند. در مجارستان اداره ملی مالیات و گمرک حق بیمه ها را جمع آوری می کند، اما مدیریت دارایی های عمومی بر عهده خزانه داری است (سزیکرا، ۲۰۱۸).

۹-۲ تحولات نظارتی و رگولاتوری

مقررات باید حداقل سه مؤلفه زیر را در بر داشته باشند:

۱. استانداردهای حسابداری برای در اختیار گذاشتن اطلاعات لازم جهت انجام حسابرسی مستقل. ما از این طریق می توانیم بررسی های لازم را روی اطلاعات و گزارش های مربوط به توانایی پرداخت بدهی و داده های عملکرد مالی انجام دهیم؛
۲. مقررات برای هدایت رفتار مدیران؛
۳. نهادهایی که توانایی اعمال قوانین و مقررات را داشته باشند (گیلیون و دیگران، ۲۰۰۰).

اکثر خصوصی سازی ها تشکل های خودمختاری را برای اجرای مقررات و نظارت بر سازوکار خصوصی پرداخت مستمری ایجاد کردند. برای نمونه، در نظر گرفتن سرپرستی هایی در آرژانتین و بولیوی یا مسئولانی در مجارستان و لهستان. اما در عمل، شفافیت و نحوه پاسخگویی نظام های خصوصی سؤال برانگیز بود و منجر به عملکرد ضعیف صندوق ها و مدیریت آن ها شد.

برای مثال، در قزاقستان تعداد زیادی از مدیران اجرایی صندوق های بازنشستگی لیست و ساختار ذی نفعان را منتشر نکردند. به خاطر فقدان مقررات مرتبط، آن ها تصمیماتی اشتباه در خصوص سرمایه گذاری ها و هزینه های اداری

گرفتند. به همین ترتیب، هزینه‌های اداری در لهستان تا ۲۰۱۴ سامان یافته نبودند و هیچ گونه اقدام رگولاتوری در مقابل اعمال انحصاری فراهم‌کنندگان مستمری خصوصی صورت نگرفت. با برگشت از خصوصی‌سازی، اکثر آژانس‌های نظارتی و رگولاتوری جای خود را به نهادهای عمومی تقویت‌شده دادند که اغلب ساختار رگولاتوری وسیع‌تری داشتند و بنابراین باعث افزایش و تقویت شفافیت، پاسخگویی و حکمرانی نظام بازنشستگی می‌شدند و به طور هم‌زمان فرصت رانت‌خواری در صنعت را کاهش می‌دادند.

آژانتین نهادی را که قبلاً مسئولیت نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی خصوصی را داشت از میان برداشت و یک کمیته کنگره‌ای (که اعضای آن از هر دو طیف انتخاب شده بودند) را به عنوان بخشی از اصلاحات مجدد معرفی کرد که وظیفه آن نظارت بر طرح بازنشستگی عمومی PAYG و تکامل تدریجی این طرح بود و در بعضی مواقع پیشنهادهایی هم ارائه می‌کرد. بولیوی نهاد کنترل و نظارت بیمه و بازنشستگی غیرمستقل عمومی جدیدی ایجاد کرد تا جایگزین مدیریت قبلی شود (نهاد نظارتی نظام حساب انفرادی خصوصی) و به آن نهاد اجازه نظارت بر مستمری و بیمه را داد. در مجارستان فعالیت‌های نظارتی و رگولاتوری اکنون زیر نظر وزارت منابع انسانی و بانک ملی مجارستان قرار دارند. در قزاقستان آژانس مقررات و نظارت سازمان‌ها و بازارهای مالی (AFN)^۱ بر عملکرد بانک ملی قزاقستان نظارت می‌کند که شامل نظارت بر مدیریت صندوق‌های بازنشستگی نیز می‌شود. در لهستان، رگولاتوری حساب‌های انفرادی شخصی و صندوق‌های بازنشستگی عمومی توسط نهاد نظارت ملی (FSA)^۲ انجام می‌شود. این نهاد بر عملکرد بازارهای

1. Agency for Regulation and Supervision of Financial Markets and Financial Organizations

2. Financial Supervision Authority

مالی نظارت می کند که شامل بخش بانکداری، بازارهای بیمه و سرمایه، پس اندازهای تعاونی و اتحادیه های اعتباری و دیگر مؤسسات و خدمات مالی می شود. وزارت خانواده، کار و سیاست اجتماعی هم نظارت کلی بر طرح های عمومی زیر نظر ZUS را انجام می دهد (پولاکوسکی و هاگمیر، ۲۰۱۸).

۲-۱۰ حکمرانی و حضور نمایندگان کارفرمایان و اتحادیه ها در نظام هایی که اصلاحات مجدد انجام داده اند

حکمرانی نظام های بازنشستگی تدوین سیاست مناسب و فرایندهای تصمیم گیری صحیح، هماهنگی های نهادی و ساختارهای کاربردی و فعالیت های اداری را تضمین می کند تا از این طریق از صحت عملکرد ساختارها و امر نظارت اطمینان حاصل کند (گیلون و دیگران، ۲۰۰۰؛ سیچون و دیگران، ۲۰۰۰). سازوکار پرداخت مستمری در برخی کشورها خصوصی شدند با این فرض که بخش خصوصی موجب بهتر شدن اوضاع خواهد شد. با وجود این، همان طور که در بخش های قبلی ذکر شد، الگوی خصوصی یا خصوصی سازی این اتفاق را رقم نزد. در نتیجه، نقش دولت تقویت و پررنگ تر شد.

اصلاحات مجدد موجب تقویت نقش دولت در مدیریت، وضع مقررات و نظارت بر نظام های بازنشستگی در تمامی موارد شد. در برخی موارد مثل آرژانتین، نظام حکمرانی جدید طبق استانداردهای بین المللی ILO در خصوص تأمین اجتماعی شامل ساختاری سه لایه بود. در موارد دیگر مثل بولیوی، علی رغم اختیارات قانون اساسی، سه جانبه گرایی رعایت نمی شود چون ممکن است باعث تضعیف ثبات سیاسی نظام های بازنشستگی عمومی جدید شود (مسا - لاگو، ۲۰۱۸).

آرژانتین کمیسیون کنگره ملی و مجمع مشورتی سه‌جانبه تشکیل داد که شامل نمایندگان مستمری‌بگیران و بانک‌ها می‌شد. در لهستان، ماهیت مشارکتی چارچوب حکمرانی بهبود یافت چون نمایندگان اتحادیه‌های تجاری و کارفرمایان عضو هیئت نظارتی ZUS بودند. حکمرانی ZUS بر عهده هیئت‌مدیره‌ای متشکل از ۲ تا ۴ عضو است که انتصاب و عزل آن‌ها بر عهده هیئت نظارت (سه‌جانبه) است و بر اساس توصیه رئیس ZUS صورت می‌گیرد. پس از احیای نظام بازنشستگی عمومی، مجارستان در ۲۰۱۰ مجمع اقتصادی اجتماعی ایجاد کرد که یک هیئت مشاوره سه‌جانبه بود که متشکل از کارگران و نمایندگان جامعه مدنی اجتماعی بود. با وجود این، هیچ نوع از سه‌جانبه‌گرایی در نظام عمومی جدید شکل نگرفت. در ضمن، در بولیوی و قزاقستان دولت به طور چشمگیری اختیارات اجرایی نظام‌های بازنشستگی را بدون در نظر گرفتن حضور کارگران و کارفرمایان در حکمرانی طرح‌های بازنشستگی افزایش داد. در قزاقستان، مدیریت UPF بر عهده بانک ملی است، اما نظارت بر مجمع مشورتی مستقیماً زیر نظر رئیس‌جمهوری این کشور انجام می‌شود.

۱۱-۲ گفت‌وگوهای اجتماعی در فرایند اصلاحات مجدد

دولت، نهادهای تأمین اجتماعی، کارفرمایان و کارگران، بیمه‌پردازان و بازنشستگان ذی‌نفعان و سهامداران اصلی نظام تأمین اجتماعی هستند؛ بنابراین، آن‌ها هم باید تا حدی در حکمرانی این نظام نقش داشته باشند. در استانداردهای بین‌المللی کار ILO به حضور کارگران و کارفرمایان اهمیت ویژه‌ای داده شده است (کادر ۲). ایجاد ارتباط می‌تواند به مشارکت در تصمیمات مربوط به اصلاحات مجدد، نظارت بر عملکرد و ایفای نقش در مدیریت طرح خلاصه شود.

عملکرد ضعیف کلی طرح‌های خصوصی از لحاظ سطوح پایین مزایا، پوشش کم و سنگین‌تر شدن مسئولیت دولت به دلیل هزینه‌های زیاد انتقال موجب شد تا دولت‌ها با کمال میل به سمت اصلاحات مجدد بروند و در این میان اولویت با سرعت بود، نه گفتمان اجتماعی. در حالی که بحران مالی موجب کاهش مقاومت مدیران صندوق‌های بازنشستگی خصوصی در برابر برگشت از خصوصی‌سازی شد، مردم هم طرفدار اصلاحات مجدد و خواستار بازگشت به نظام‌های عمومی بودند، دولت‌ها در این میان به تمرکز بخشیدن به فرایندها تمایل داشتند و خواستار ایجاد تحولات بیشتری بودند و بعضی اوقات هم شکایات مدیران اجرایی خصوصی در مورد اصلاحات مجدد و شکایات اتحادیه‌های تجاری را که حامی برگشت از خصوصی‌سازی بودند نادیده می‌گرفتند.

در آرژانتین، علی‌رغم روند طولانی اصلاحات مجدد، بحران مالی ۲۰۰۸ باعث تسریع روند به‌کارگیری آن شد. در نتیجه، قانون (لایحه) نهایی برای ملی‌سازی مجدد دارایی‌های صندوق بازنشستگی توسط دولت با گذشت کمتر از دو ماه از اعلام آن به کار گرفته شد و این کار باعث شد تا شرکای اجتماعی، جامعه مدنی و صندوق‌های بازنشستگی زمان محدودتری برای نشان دادن واکنش مناسب داشته باشند. در حالی که اتحادیه‌های تجاری حامی اصلاحات مجدد بودند، سازمان‌های کارفرمایان و بخش خصوصی در برابر این فرایند از خود مقاومت نشان می‌دادند و مدیران اجرایی صندوق‌ها هم سعی بر رد کردن این طرح پیشنهادی داشتند (برترانو و دیگران، ۲۰۱۸).

دولت بولیوی با تنها فدراسیون اتحادیه تجاری خود با نام «سنترال اُبرِرا بولیویانا» (COB)^۱ در طول روند آماده‌سازی رایزنی کرد و مباحث کنگره‌ای بر

پا کرد تا بتواند با کارگران به توافق برسد. با وجود این، دولت از سازمان‌های کارفرمایان کمتر مشاوره می‌گرفت؛ برای مثال، با «کنفدراسیون کارفرمایان خصوصی» مشاوره‌ای در مورد حق بیمه کارفرمایان به صندوق همبستگی صورت نگرفت.

در مجارستان شورای اقتصادی و اجتماعی در ۲۰۱۰ تأسیس شد تا جایگزین نهاد مشاوره سه‌جانبه قبلی شود، اما قدرت مشاوره و تأثیرگذاری آن بر روند اصلاحات مجدد کم بود و چون توسط دولت کنترل می‌شد و در زمان کم به کار گرفته شد اجازه هیچ گونه مشاوره‌ای را نداد. اتحادیه‌های تجاری مخالف فقدان گفتمان اجتماعی بودند اما از طرح ملی‌سازی حمایت می‌کردند. از طرف دیگر، سازمان‌های کارفرمایان به طور جمعی علیه ملی‌سازی اعتراض کردند اما موفق نشدند. دولت پس از اصلاحات سازوکار پرداخت مستمری، دوباره وجهه خود را به دست آورد.

به همین ترتیب، در شکل‌گیری اصلاحات مجدد در قزاقستان کمترین حد گفتمان اجتماعی صورت گرفت. فرایند اصلاحات مجدد را رئیس‌جمهوری و دولت پیش می‌بردند و میزان شرکت جامعه مدنی، شرکای اجتماعی، صندوق‌های بازنشستگی و مشارکت عمومی در این فرایند و مباحث مربوط به آن کم بود. فاصله بین عموم مردم و گروه‌های مخالفی که اعتراضاتی را علیه اصلاحات طراحی می‌کردند بیشتر شد. بیشتر اعتراضات به مسائلی در خصوص بالا بودن سن بازنشستگی و تأثیر اصلاحات مجدد بر زنان می‌پرداختند. به طور کلی، مقاومت اصلی در مقابل اصلاحات مجدد در اکثر موارد فقط از طرف اعضای تشکل‌های مالی و صندوق‌های بازنشستگی خصوصی صورت می‌گرفت (آلتیپارماکوف^۱، ۲۰۱۴).

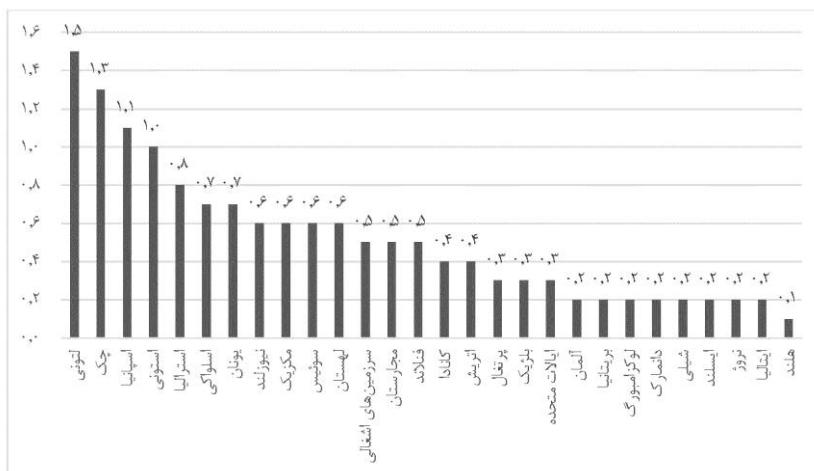
در لهستان به خاطر تحریم کمیسیون سه‌جانبه توسط اتحادیه‌های تجاری در ۲۰۱۳ هنوز هم نهاد مشاوره‌ای فعال وجود ندارد، بنابراین جایی برای بحث‌های ممکن در خصوص نظام تأمین اجتماعی باقی نماند. روند اصلاحات مجدد در لهستان از شفافیت کافی برخوردار نبود و گفتمان اجتماعی، بحث آزاد یا ارتباطات حول محور خصوصی‌سازی محدود بودند. بنابراین، انتقال (یا در واقع بازگرداندن) دارایی‌های صندوق خصوصی به صندوق عمومی مورد استقبال قرار گرفت (کوهن^۱ و سینسکی^۲، ۲۰۱۴).

۱۲-۲ تأثیرات مثبت: هزینه‌های کاهش یافته اداری

میزان بالای هزینه‌های اداری اعم از هزینه‌ها و حق‌الزحمه‌هایی که صندوق‌های خصوصی بر مشترکان خود اعمال می‌کردند باعث ایجاد مشکلی جدی شد و در بسیاری از موارد موجب تسریع فرایند اصلاحات مجدد شد. OECD متوجه شد کشورهای که نظام DC داشتند و تعداد صندوق‌های کوچک در آن‌ها زیاد بود، هزینه‌های عملیاتی (هزینه‌های اداری و مخارج سرمایه‌گذاری) بیشتری نسبت به نظام‌های PAYG و ترکیبی داشتند. هزینه‌های عملیاتی در ۲۰۱۶ (شکل ۲) از دارایی‌های تحت مدیریت در لتونی ۱.۵ درصد، جمهوری چک ۱.۳ درصد، اسپانیا ۱.۱ درصد، استونی ۱.۰ درصد، استرالیا ۰.۸ درصد، یونان و اسلواکی ۰.۷ درصد را به خود اختصاص می‌دادند، در حالی که در طرح‌های DB از کلیه دارایی‌ها در کشورهای بلژیک و پرتغال ۰.۳ درصد، در دانمارک، آلمان، ایسلند، ایتالیا، لوکزامبورگ، نروژ و بریتانیا ۰.۲ درصد و در هلند ۰.۱ درصد اختصاص داده می‌شد (OECD، ۲۰۱۷ ب).

شکل ۲. هزینه های عملیاتی در کشورهای منتخب OECD، ۲۰۱۶

(به صورت درصد از کل دارایی ها)



منبع: OECD، ۲۰۱۷، ب.

به عنوان بخشی از اصلاحات مجدد، تعداد زیادی از کشورها اقداماتی را برای مهار هزینه های اداری معرفی کردند تا از این طریق اطمینان حاصل کنند که نظام های مستمری جدید هزینه کمتری در بر خواهند داشت. حق الزحمه ها و حق بیمه ها^۱ به صورت مؤثری در نظام عمومی آرژانتین از میان برداشته شدند. در مجارستان هم چنین هزینه هایی در صندوق های حساب انفرادی حذف شدند. در قزاقستان، حق الزحمه ها و هزینه های عملیاتی (اجرایی) تحت نظارت UPF به نصف تقلیل یافتند. هزینه های اداری در لهستان حتی قبل از اصلاحات مجدد هم در حال کاهش بود و اکنون هم چون صندوق ها توسط

۱. وجهی است که بیمه پرداز در مقابل پوشش خطری می پردازد که او یا اموال او را تهدید می کند. - م.

ZUS مدیریت می‌شوند، هزینه‌ها به دلیل صرفه‌جویی مقیاس^۱ احتمال دارد کاهش بیشتری پیدا کنند (پولاکوسکی و هاگمجر، ۲۰۱۸).

۱۳-۲ تأثیرات اجتماعی و اقتصادی

نظام‌های بازنشستگی تأثیرات اجتماعی و اقتصادی چشمگیری در روند برگشت از خصوصی‌سازی دارند. تأثیرات اجتماعی تا اندازه‌ی زیادی به طراحی برنامه‌ی بازنشستگی مرتبط با درمان افراد با سوابق کاری نامنظم، درآمد کم، تعهدات مراقبت از خانواده و غیره بستگی دارند. طرح‌های مزایای معین PAYG به خوبی قادر به برآورده کردن اصول همبستگی، عدم تبعیض، برابری جنسیتی و پاسخ به نیازهای ویژه هستند (توصیه‌نامه‌ی شماره‌ی ۲۰۲، وودال و هاگمجر، ۲۰۰۹). نظام‌های عمومی همچنین قادرند تأثیرات اقتصادی مثبتی از طریق سرمایه‌گذاری پس‌اندازهای مردم در پروژه‌های توسعه‌ی عمومی ملی بگذارند.

برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری باعث بهبود سطوح مزایا شد و علت آن، حقوق و شرایط جدید برخورداری از مزایا و اصول همبستگی بود که به نوعی پشتیبان طرح‌های مزایای معین بودند. مزایای زنان در آرژانتین، بولیوی و مجارستان بهتر شد. علاوه بر این، اکثر روندهای اصلاحات مجدد باعث افزایش سطوح پوشش شد که شامل تقویت مستمری‌های اجتماعی بود. با افزایش نرخ پوشش، معرفی و توسعه‌ی مزایای غیرمشارکتی و نرخ‌های جایگزینی بالاتر در طرح‌های PAYG جدید، خطر افتادن در دام فقر در سنین بالا تا حد چشمگیری در تمامی کشورها کاهش یافت.

دولت‌ها هم توانستند بخشی از بودجه‌های ملی‌شده را در پروژه‌های توسعه‌ی عمومی سرمایه‌گذاری کنند، مثل آرژانتین و قزاقستان. برای نمونه، در آرژانتین

دولت قسمتی از بودجه‌های ملی شده را در پروژه‌های عمومی سرمایه‌گذاری کرد (مثلاً در نیروگاه‌های هسته‌ای تولید برق، جاده‌ها، حمل‌ونقل ریلی و مسکن عمومی) تا ابزار عمومی ایجاد کند و از آن طریق موجب ایجاد تأثیر فزاینده مثبت در رابطه با درآمدهای عمومی مثل مالیات و حق بیمه تأمین اجتماعی شود (هیوجو^۱ و رولی^۲، ۲۰۱۴).

در آرژانتین ضریب افزایش سنواتی از ۰.۸۵ درصد به ۱.۰۵ درصد افزایش یافت و این امر موجب افزایش سطوح مزایا و پوشش شد، مخصوصاً برای زنان و اقشار کم‌درآمد. بخشی از روند اصلاحات مجدد شامل معرفی مستمری پایه همگانی می‌شد (PBU)^۳ که به افزایش پوشش و کفایت مزایا کمک کرد. شکاف جنسیتی هم به عنوان بخشی از توسعه پوشش مستمری مشارکتی مورد بررسی قرار گرفت. برای نمونه، مادرانی که هفت فرزند یا بیشتر داشتند و از عهده نگهداری آن‌ها بر نمی‌آمدند، واجد شرایط دریافت مزایای غیرمشارکتی بودند. همچنین برای کودکان زیر هجده سال و معلول، در صورت بیکار بودن یا اشتغال در اقتصاد غیررسمی، کمک‌هزینه همگانی در نظر گرفته شده بود. علاوه بر این، دولت آرژانتین برنامه بسیار مهم دیگری را تحت عنوان «مُرآتوریوم»^۴ به کار گرفت که به کارگرانی که به سن بازنشستگی رسیده بودند بدون در نظر گرفتن اینکه آیا آن‌ها ۳۰ سال حق بیمه از طریق اشتغال رسمی پرداخت کرده بودند یا نه اجازه می‌داد تا مستمری دریافت کنند. برنامه مُرآتوریوم تأثیر بسزایی بر نرخ پوشش داشت که بیشتر به نفع زنان و افراد کم‌درآمد بود. از آنجایی که نرخ پوشش برای زنان از ۶۷.۵۷ درصد در ۲۰۰۶

1. Hujo
2. Rulli
3. Universal Basic Pension
4. Moratorium

به ۹۲.۳۷ درصد در ۲۰۱۰ رسید، پس می توان گفت که نرخ پوشش زنان از ۲۰۰۹ بیشتر از مردان بوده است (هیوجو و رولی، ۲۰۱۴).

تأثیر مثبت اصلی اصلاحات در بولیوی شامل طرح مجدد همبستگی و بازتوزیع در نظام بازنشستگی جدید می شد. پیش بینی های رسمی نشان دهنده افزایش اساسی در مزایای گروه های کم درآمد در نظام بازنشستگی جدید بود. طرح های مستمری غیرمشارکتی (رتنا دیگنیداد و مستمری همبستگی) از اهمیت ویژه ای برخوردار بودند برای فراهم کردن حمایت درآمدی از سالمندانی که اغلب آن ها زن بودند و تحت پوشش طرح های مشارکتی نبودند. بولیوی به مسئله شکاف جنسیتی نیز پرداخته است، به طوری که هر مادر بیمه شده ای که ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد می تواند به ازای به دنیا آوردن هر کودک، یک سال به پوشش خود (بیمه اعتباری کودک)^۱ اضافه کند، البته حداکثر تا ۳ سال. زنان همچنین می توانند از بیمه اعتباری کودک استفاده کنند و زودتر بازنشسته شوند، یک سال زودتر به ازای هر کودک و حداکثر تا ۳ سال (آرزا^۲، ۲۰۱۷).

در مجارستان، اصلاحات مجدد منجر به کاهش بدهی های دولت و افزایش همبستگی اجتماعی شد. تأثیرات مثبت این روند در خصوص برابری جنسیتی هم با افزایش امتیاز دوره بارداری^۳ از ۲ به ۳ سال مشهود است. بر اساس پیش بینی های فریدنبرگ^۴ و دیگران (۲۰۱۶)، تأثیرات میان مدت و بلندمدتی که برگشت از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری روی مسئله کفایت داشت، نشانگر بهبود هر چه بیشتر آن در میان مشترکان مؤنث است، مخصوصاً در کوتاه مدت و میان مدت. پیش بینی می شود نرخ جایگزینی که به صورت درصد

1. child credit

2. Arza

3. maternity voucher

4. Freudenberg

متوسط دستمزد در اقتصاد محاسبه می‌شود در ۲۰۲۰ با اجرای اصلاحات مجدد برای مردان ۰.۵۴ و برای زنان ۰.۴۵ باشد و در خوش‌بینانه‌ترین حالت اجرای طرح DC این گونه برآورد می‌شود که نرخ جایگزینی برای مردان ۰.۵ و برای زنان ۰.۴۶ با نرخ بازگشت سرمایه ۴ درصد باشد (که به صورت چشمگیری از نرخ‌های بازگشت سال‌های اخیر بیشتر است).

در قزاقستان مستمری اجتماعی پایه و مستمری همبستگی باعث بهبود کفایت مزایا برای گروه‌های کم‌درآمد و بهتر شدن وضعیت برابری در نظام شد. با مدیریت عمومی سرمایه‌گذاری‌ها، دولت فرصت دستیابی به تأمین مالی پروژه‌های زیرساختی بزرگ‌مقیاس را پیدا کرد. از طرف دیگر، به علت تغییرات اندک اصول عملیاتی، روند اصلاحات مجدد در لهستان تأثیرات اجتماعی و اقتصادی چندان چشمگیری را به همراه نداشت و نرخ جایگزینی و سطح مزایای مختلف (کفایت) در نظام NDC بالا نرفت.

۱۴-۲ تأثیرات مالی

اعتقاد بر این بود که خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری باعث خواهد شد تا نظام‌های اندوخته‌گذاری کامل با مدیریت خصوصی پایدارتر شوند. اما وضعیت منابع مالی دولت به خاطر هزینه‌های بالای انتقال خصوصی‌سازی به طور چشمگیری بدتر شد. بار مالی و هزینه‌های بالای حفظ بخش خصوصی که در نتیجه بحران مالی ۲۰۰۸ رخ داد باعث کاهش ظرفیت دولت‌ها برای ادامه تأمین مالی هزینه‌های خصوصی‌سازی شد.

علاوه بر این، بحران مالی جهانی تأثیر منفی بر بازارهای سرمایه داشت و به طور چشمگیری عملکرد صندوق‌های بازنشستگی را تحت تأثیر قرار داد. این امر باعث ایجاد فشار بیشتر بر منابع مالی دولت شد، چون سطوح مزایای

بازنشستگی به سطحی بسیار پایین‌تر از انتظارات رسید. بنابراین، بسیاری از دولت‌ها درصدد ایجاد مستمری مکمل عمومی^۱ برآمدند. میزان زیاد کسری بودجه و بدهی عمومی باعث ایجاد مشکل جدی شد، مخصوصاً برای کشورهای عضو اتحادیه اروپا، زیرا از آن‌ها انتظار می‌رفت با معیارهای ماستریخت اتحادیه همخوانی داشته باشند و کسری بودجه خود را زیر ۳ درصد از GDP و بدهی عمومی خود را زیر ۶۰ درصد از GDP نگه دارند.

بعد از ملی‌سازی صندوق‌های بازنشستگی خصوصی، دولت‌ها موقعیت مالی کوتاه‌مدت خود را بهبود بخشیدند که باعث کاهش کسری بودجه و بدهی کلی شد. انتقال دارایی‌های انباشته و حق بیمه‌ها از نظام خصوصی به عمومی نیز طبیعتاً تأثیر مثبت زیادی داشت و باعث بهبود منابع مالی نظام بازنشستگی و توازن مالی شد.

در درازمدت، تأثیر مالی اصلاحات مجدد به اندازه زیادی وابسته به توانایی کشورها در تطبیق دادن نظام‌های بازنشستگی خود با شرایط در حال تغییر جمعیتی، اقتصادی و بازار کار است. این تطبیق از طریق اصلاحات پارامتریک به موقع و مناسب امکان‌پذیر است.

اصلاحات مجدد در آرژانتین تأثیر مثبتی روی موقعیت مالی کوتاه‌مدت این طرح بازنشستگی داشت. ورودی مالی برابر بود با حدود ۹.۵ درصد از GDP در ۲۰۰۸ (داتز^۲ و دانسی^۳، ۲۰۱۳). برگشت دارایی به ارزش حدودی ۲۵.۵ میلیارد دلار آمریکا به نظام عمومی به طور چشمگیری موجب بهبود وضعیت مالی دولت شد و فشار بودجه‌ای را در موقعیتی که دسترسی به بازارهای مالی بین‌المللی

۱. برای مثال بین ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ نرخ بدهی عمومی در مجارستان از ۵۳ درصد به ۸۱ درصد از تولید ناخالص داخلی رسید و در لهستان هم از ۴۰ به ۵۰٫۵ درصد رسید.

2. Datz

3. Dancsi

محدود بود تسهیل کرد. دولت از بخشی از دارایی‌ها برای پرداخت بدهی‌های خارجی خود، پرداخت کمک‌هزینه به خانواده‌ها و سرمایه‌گذاری در پروژه‌های دولتی استفاده کرد. بدهی ناخالص دولت از ۵۳ به ۳۸ درصد از GDP بین ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱ کاهش یافت (آنجلاکي^۱ و کاررا^۲، ۲۰۱۵). در طولانی‌مدت نظام عمومی مجبور خواهد شد تا تعداد مستمری‌بگیر بیشتری را تحت پوشش صندوق عمومی یکپارچه (SIPA) درآورد. طی اصلاحات مجدد، بدهی عمومی بولیوی بین ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ از ۳۸.۵ به ۳۳.۹ درصد از GDP کاهش یافت. روند ملی‌سازی به دولت این اجازه را داد تا به مبلغ ۵.۴ میلیارد دلار آمریکا دست پیدا کند و به طور چشمگیری موقعیت مالی خود را بهبود بخشد. البته باید خاطرنشان کرد که در درازمدت خطر عدم توازن مالی در نظام وجود دارد.

روند ملی‌سازی دارایی‌های نظام بازنشستگی در مجارستان موجب کاهش ۵ درصدی (از GDP) بدهی‌های عمومی در نیمه اول ۲۰۱۱ شد و کسری بودجه به پایین‌ترین میزان خود رسید. این امر اولویت بالایی برای دولت مجارستان داشت و کمک کرد تا از لیست کشورهای که در اتحادیه اروپا کسری بودجه بیش‌ازاندازه داشتند (بر اساس معیارهای بدهی و کسری بودجه ماستریخت) خارج شود. کسری بودجه در مجارستان بعد از اصلاحات مجدد به طور متوسط ۲.۷۵ درصد در سال کاهش یافت، این رقم از ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۰، یعنی قبل از اصلاحات مجدد ۵.۸ درصد بود. به همین ترتیب، بدهی بخش عمومی هم بین ۲۰۱۰ و ۲۰۱۲ از ۸۱.۸ به ۷۹.۰ درصد از GDP کاهش یافت. دولت این کشور بخشی از دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی را هم برای بازپرداخت وام IMF و پوشش مخارج ضروری دیگر استفاده کرد. این کار توسط ILO به خاطر

تأثیرات منفی روی ثبات توصیه نمی‌شد. در حالی که تأثیر مثبت روند ملی‌سازی به‌وضوح مشهود بود، گفتنی است که ملی‌سازی باعث انتقاد شدید IFI‌ها، صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و همچنین اتحادیه اروپا، OECD و دیگر آژانس‌های تعیین‌کننده اعتبار شد. در نتیجه، ارزش پول مجارستان (فورینت) کاهش پیدا کرد، تبادل افول اعتبار^۱ افزایش یافت و ارزش اوراق قرضه دولتی پایین آمد (داتز و دانسی، ۲۰۱۳) و در کوتاه‌مدت تأثیر منفی بر اقتصاد مجارستان گذاشت. با وجود این، چشم‌اندازهای میان‌مدت پیشرفت‌هایی را نشان می‌دهند که حاصل برگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری هستند.

اصلاحات مجدد نظام بازنشستگی قزاقستان از الگوی نسبتاً مشابهی پیروی می‌کرد: میزان پایین برگشت سرمایه و هزینه‌های بالای انتقال تأثیر منفی بر وضعیت مالی دولت گذاشته بود (ژاندیلدین^۲، ۲۰۱۵). با ملی‌سازی مدیریت صندوق‌های بازنشستگی، دولت به طور ضمنی فضای مالی خود را گسترش داد و فضا را برای مدیریت بدهی‌های عمومی^۳ افزایش داد و در زمینه توسعه ملی سرمایه‌گذاری کرد.

اصلاحات لهستان منجر به انتقال دارایی‌ها و بدهی‌ها از صندوق‌های بازنشستگی خصوصی به دولت شد و این کار باعث بهبود کوتاه‌مدت وضعیت مالی دولت شد. بعد از اصلاحات مجدد، کسری بودجه نظام بیمه دولتی (ZUS) از ۳.۵۲ به ۲.۷۳ درصد از GDP کاهش یافت و وضعیت مالی دولت بهتر شد و کسری مالی از میانگین ۴.۷۸ درصد به طور سالیانه از ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۱ به ۳.۷۲ بین ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۷ رسید. سطوح بدهی دولتی عمومی هم از ۵۶.۲ به ۵۰.۲ درصد از GDP از ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۴ رسید (پایگاه داده‌های چشم‌انداز اقتصاد جهان صندوق بین‌المللی پول).

1. credit default swap spreads
2. Zhandildin
3. sovereign debt

جدول ۶. برگشت از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری، بازگشت به نظام های بازنشستگی عمومی در آرژانتین، بولیوی، مجارستان، قزاقستان و لهستان

کشورها	آرژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
زمان بندی اصلاحات مجدد	اکتبر تا دسامبر ۲۰۰۸	۲۰۰۹ تا ۲۰۱۰	آوریل تا دسامبر ۲۰۱۰	۲۰۱۲ تا ۲۰۱۳	۲۰۱۳ تا ۲۰۱۴
قوانین تصویب شده	قانون ۲۶،۲۲۲ مصوب آوریل ۲۰۰۷ امکان معرفی نظام عمومی را به عنوان گزینه پیش فرض برای کشورهای داوطلب فراهم کرد. قانون ۲۶،۴۲۵ مصوب دسامبر ۲۰۰۸ حساب های فردی را از میان برداشت و مشتریان را به طرح عمومی PAYG انتقال داد.	قانون اساسی ۲۰۰۹ خصوصی سازی تأمین اجتماعی را ممنوع کرد و حق دسترسی به مستمری غیرمشارکتی همگانی را تضمین کرد (رنتا دیگنیداد). قانون شماره ۰۶۵ مصوب دسامبر ۲۰۱۰ نظام جدید عمومی را PAYG مطرح کرد: سیستم ایتنگرال د پَنسیونس (SIP)	بر اساس قانون CI/۲۰۱۰ مصوب اکتبر ۲۰۱۰ حق بیمه های صندوق بازنشستگی خصوصی به مدت ۱۴ ماه به خزانه داری انتقال یافت. بر اساس قانون ۱۲۸۱/۲۰۱۰ مصوب دسامبر ۲۰۱۰ کارگران به نظام عمومی PAYG انتقال یافتند.	بر اساس قانون ZRK V-105 مصوب ۲۱ ژوئن ۲۰۱۳ ده صندوق بازنشستگی خصوصی با هم ترکیب شدند و صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF) شکل گرفت.	طبق قانون Dz. U.۲۰۱۱ ، poz. ۳۹۸ ، سهم حق بیمه هایی که به حساب های انفرادی واریز می شدند از ۷.۳ به ۲.۳ درصد کاهش یافت. طبق قانون Dz. U.۲۰۱۳ ، poz. ۱۷۱۷ واریز حق بیمه به حساب های انفرادی به صوت اختیاری درآمد و این کار انتقال حساب ها به نظام عمومی را میسر ساخت.

فصل دوم: برگشت از خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری ♦ ۱۲۹

کشورها	آرژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
ویژگی‌های اصلی الگوی عمومی جدید	نظام ترکیبی از طرح عمومی PAYG با مزایای معین (DB) با مستمری پایه مزایای معین (DB) با مستمری پایه همگانی غیرمشارکتی است.	نظام ترکیبی از طرح عمومی PAYG با مزایای معین (DB) با مستمری پایه همگانی غیرمشارکتی است (رتنا دیگنیداد). یک صندوق همبستگی نیمه‌مشارکتی تضمین‌کننده حمایت‌های حداقلی برای مشترکان طرح عمومی است.	نظام ترکیبی از طرح عمومی PAYG با مزایای معین (DB) با طرح غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسیع است.	نظام ترکیبی از صندوق همبستگی همگانی برای همه شهروندان و طرح‌های بازنشستگی اجباری عمومی است: یکی طرح PAYG با مزایای معین و دیگری طرح حساب‌های انفرادی است که مدیریت آن بر عهده صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF) است. نوعی مستمری اشتغال برای مشاغل پرخطر هم وجود دارد که تأمین مالی آن بر عهده کارفرمایان است.	نظام ترکیبی از طرح PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) است که توسط دولت اداره می‌شود. در این نظام، حداقل میزان مستمری تضمین شده است و تأمین مالی آن به صورت عمومی می‌گیرد. دولت مستمری غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسیع و مستمری فراهم می‌کند. عضویت در حساب‌های انفرادی خصوصی از ۲۰۱۴ داوطلبانه شد.

۱۳۰ ♦ بازنگری در ساز و کار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

کشورها	آرژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
حقوق و شرایط جدید برخورداری	مستمری عمومی PAYG با مزایای معین (DB) مردان در ۶۵ سالگی و برای زنان در ۶۰ سالگی با نرخ حدودی ۷۱.۶ درصد در صورت پرداخت ۳۵ سال حق بیمه فراهم می شود. طرح غیرمشارکتی بر اساس آزمون مستمری برای کسانی که ۶۵ سال و بالاتر دارند مزایا فراهم می کند و برای کسانی که سن آن ها ۷۰ سال و بالاتر باشد و هیچ گونه منبع درآمد دیگری نداشته باشند این مزایا بر اساس آزمون وسیع انجام می شود.	مستمری عمومی PAYG با مزایای معین (DB) برای مردان در ۵۵ سالگی و برای زنان در ۵۰ سالگی با نرخ جایگزینی ۷۰ درصد در صورت پرداخت ۳۰ سال حق بیمه. صندوق همبستگی مسئولیت تأمین مالی و پر کردن هر گونه شکاف برای رسیدن به سطح تضمین شده را دارد. مستمری غیرمشارکتی (رنتا) دیگنیتاد) از ۶۰ سالگی شامل حال افراد می شود.	مستمری عمومی PAYG با مزایای معین (DB) مردان و زنان در ۶۳.۵ سالگی با نرخ جایگزینی ۷۴ درصد در صورت پرداخت ۳۵ سال حق بیمه. مستمری غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسیع از ۶۲ سالگی شامل حال افراد می شود.	مستمری عمومی PAYG تضمین کننده نرخ جایگزینی ۶۰ درصد برای مردان و ۷۰ درصد برای زنان در ۵۸.۵ سالگی است. مستمری همبستگی غیرمشارکتی همگانی نیز در همان سن شامل حال افراد می شود. نظام حساب های انفرادی با مدیریت UPF عمومی مزایای ماهیانه فراهم می کند.	نرخ جایگزینی مستمری با PAYG حق بیمه معین مجازی (NDC) برای مردان ۳۹ درصد با ۴۵ سال پرداخت حق بیمه و ۳۴ درصد برای زنان با ۴۰ سال پرداخت حق بیمه است. حداقل مستمری تضمین شده ماهیانه شامل حال مردان ۶۵ ساله و بالاتر و زنان ۶۰ ساله و بالاتر می شود. مستمری های غیرمشارکتی بر اساس آزمون وسیع و مستمری هم در همان سنین ارائه می شوند.

فصل دوم: برگشت از خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری ♦ ۱۳۱

کشورها	ارژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
ایجاد دوباره یا خلق مدیریت اجرایی بازنشستگی	ANSES منابع مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی خصوصی و مشترکان آن را بر عهده گرفت.	مدیریت اجرایی جدید نظام بازنشستگی عمومی (گستورا پابلیکا) در ۲۰۱۵ ایجاد شد و قرار شد تا در مارس ۲۰۱۹ عملیاتی شود.	مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی همچنان با مسئولیت مدیریت مرکزی بیمه بازنشستگی ملی (ONYF) به کار خود ادامه داد.	یک نهاد عمومی جدید تحت عنوان صندوق بازنشستگی یکپارچه (UPF) مدیریت نظام را بر عهده گرفته است. مدیریت سرمایه گذاری دارایی های UPF به بانک ملی جمهوری قزاقستان (NBRK) انتقال یافت.	طرح PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) تحت مدیریت مؤسسه بیمه عمومی لهستان (ZUS) قرار دارد و مدیریت آن هالی که به طور موقت عضو طرح حساب های انفرادی خصوصی بودند همچنان بر عهده مدیران اجرایی صندوق بازنشستگی خصوصی قرار دارد
انتقال مشترکان و دارایی ها و به رسمیت شناختن حق برخورداری آن ها در گذشته	کلیه مشترکان به نظام بازنشستگی یکپارچه ارژانتین انتقال یافتند و نحوه برخورداری آن ها از مستمری با مدیریت اجرایی ANSES انجام گرفت.	کلیه مشترکان و نحوه برخورداری آن ها از مزایا و دارایی ها به نظام بازنشستگی عمومی انتقال یافتند.	اکثر مشترکان با تمایل خود به صورت داوطلبانه به عضویت طرح عمومی PAYG درآمدند. دارایی های حساب های انفرادی به خزانه داری انتقال یافت.	کلیه صندوق های بازنشستگی حساب های انفرادی و مشترکان آن ها به طور خودکار به UPF انتقال داده شدند. شرایط برخورداری از مستمری در طرح حساب های انفرادی در نظام بازنشستگی جدید با فرمول مزایای معین به رسمیت شناخته شدند.	از آنجایی که همه مشترکان حساب های انفرادی وابسته به نظام بازنشستگی عمومی ای بودند که توسط ZUS اداره می شد، هیچ نیازی به انتقال مشترکان نبود. دارایی های صندوق های بازنشستگی حساب های انفرادی به حساب های NDC خصوصی در طرح عمومی انتقال یافتند.

۱۳۲ ♦ بازنگری در ساز و کار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

کشورها	ارژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
طرح دوباره حق بیمه کارفرمایان	کارفرمایان حق بیمه‌ها را قبل از اصلاحات مجدد پرداخت می‌کردند و به همین منوال پیش خواهند رفت.	بله	بله	بله (طرح بازنشستگی اشتغال)	بله
تأمین مالی	طرح PAYG از کارگران و کارفرمایان حق بیمه دریافت می‌کند. تأمین مالی مستمری پایه غیرمشارکتی همگانی از محل بودجه عمومی صورت می‌گیرد.	تأمین مالی نظام عمومی از کارگران و کارفرمایان انجام می‌شود. تأمین مالی مزایای غیرمشارکتی از طریق وضع مالیات صورت می‌گیرد.	تأمین مالی نظام عمومی از طریق دریافت حق بیمه از کارگران و کارفرمایان انجام می‌شود. تأمین مالی مزایای غیرمشارکتی از طریق وضع مالیات صورت می‌گیرد.	تأمین مالی مستمری اجتماعی پایه و مستمری همبستگی از طریق وضع مالیات صورت می‌گیرد. طرح حساب انفرادی از طریق دریافت حق بیمه کارگران انجام می‌شود. حق بیمه کارفرمایان صرف طرح مستمری اجباری اشتغال برای کارگران مشاغل سخت و خطرناک می‌شود.	تأمین مالی طرح PAYG با حق بیمه معین مجازی (NDC) از طریق دریافت حق بیمه از کارگران و کارفرمایان انجام می‌شود. تأمین مالی کسری بودجه بالقوه نظام بازنشستگی از محل بودجه عمومی صورت می‌گیرد.
نرخ جدید حق بیمه	کارگران: ۱۱ درصد کارفرمایان: ۱۰.۱۷ درصد	کارگران: ۱۰ درصد کارفرمایان: ۲۴ درصد	کارگران: ۱۰ درصد کارفرمایان: ۲۴ درصد	کارگران (حساب‌های انفرادی): ۱۰ درصد کارفرمایان (مستمری‌های اجباری اشتغال): ۵ درصد	کارگران: ۹.۷۶ درصد کارفرمایان: ۹.۷۶ درصد

فصل دوم: برگشت از خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری ❖ ۱۳۳

کشورها	ارژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
وصول حق بیمه‌ها	اداره فدرال درآمدهای عمومی (نهاد متمرکز وصول مالیات)	طرح عمومی «گستورا پابلیکا» از ۲۰۱۹ مسئولیت وصول حق بیمه‌ها را بر عهده خواهد گرفت.	مسئولیت وصول حق بیمه‌ها با اداره ملی مالیات و گمرک است.	UPF به عنوان نهاد مدیریت اجرایی نظام بازنشستگی مسئولیت وصول حق بیمه‌ها را بر عهده دارد.	بیمه اجتماعی ZUS حق بیمه‌ها را وصول و مزایای بازنشستگی را پرداخت می‌کند.
مدیریت دارایی و سرمایه‌گذاری	بانک ملی ارژانتین دارایی‌ها را مدیریت می‌کند و سیاست‌گذاری سرمایه‌گذاری بر عهده کمیته سرمایه‌گذاری است.	طرح عمومی «گستورا پابلیکا» مسئولیت مدیریت و سرمایه‌گذاری را بر عهده خواهد گرفت — به طور موقت AFPها این مسئولیت را بر عهده دارند.	مدیریت دارایی‌های نظام عمومی PAYG بر عهده خزانه‌داری است.	مسئولیت مدیریت دارایی و سرمایه‌گذاری با بانک ملی قزاقستان است.	بیمه اجتماعی ZUS مسئولیت مدیریت سرمایه‌گذاری و دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی عمومی را بر عهده دارد.
تحولات نظارتی و رگولاتوری	ارژانتین سرپرستی نظام بازنشستگی را کنار گذاشت و به جای آن کمیته کنگره‌ای نظارت را بر طرح عمومی PAYG معرفی کرد.	نهاد نظارت و کنترل مستمری و بیمه جایگزین سوپراانتینشیا شد و اکنون مسئول نظارت بر نحوه پرداخت مستمری و ارائه خدمات بیمه‌ای است.	وزارت منابع انسانی و بانک ملی مجارستان عهده‌دار چنین وظایفی است.	آژانس تنظیم‌گری و نظارت بازار مالی و سازمان‌های مالی بر عملکرد بانک ملی نظارت می‌کند و این کار شامل نظارت بر مدیریت دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی هم می‌شود.	مسئولیت تنظیم‌گری صندوق‌های بازنشستگی خصوصی و عمومی با نهاد نظارت ملی (FSA) است. وزارت خانواده، کار و سیاست اجتماعی هم نظارت کلی بر طرح‌های عمومی زیر نظر ZUS را انجام می‌دهد.

۱۳۴ ♦ بازننگری در ساز و کار پرداخت مستمری: بازگشت از خصوصی سازی به نظام عمومی

کشورها	آرژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
حکمرانی نظام‌های اصلاح شده (بعد از اصلاحات)	نظارت بر نظام بازنشستگی جدید بر عهده کمیسیون کنگره ملی و مجمع مشورتی سه‌جانبه‌ای است که شامل نمایندگان مستمری‌بگیران و بانک‌ها می‌شود.	دولت اختیارات اجرایی خود را روی نظام بازنشستگی افزایش داد. طرح جدید هنوز نمایندگانی از طرف کارگران و کارفرمایان ندارد.	یک مجمع اقتصادی و اجتماعی سه‌جانبه به عنوان نهاد مشورتی ایجاد شد. هیچ نوع سه‌جانبه‌گرایی در نظام عمومی جدید صورت نگرفته است.	مدیریت UPF با بانک ملی است اما نظارت مجمع مشورتی مستقیماً زیر نظر رئیس‌جمهوری قزاقستان است. نمایندگان کارگران و کارفرمایان در حکمرانی این طرح حضور ندارند.	مدیریت ZUS با هیئت‌مدیره‌ای متشکل از ۲ تا ۴ عضو است. انتصاب و عزل آن‌ها بر عهده هیئت نظارت (سه‌جانبه) است و بر اساس توصیه رئیس ZUS صورت می‌گیرد.
گفتمان اجتماعی در روند اصلاحات مجدد	گفتمان اجتماعی محدود است و همچنان بر سر اصلاحات مجدد در کنگره مباحته وجود دارد.	مباحث کنگره‌ای برگزار شد و بیشترین میزان مشاوره با اتحادیه‌های تجاری صورت گرفت.	بحث عمومی و مباحث کنگره‌ای محدود بودند.	گفتمان اجتماعی محدود بود و دولت عهده‌دار تدوین سیاست است.	گفتمان اجتماعی محدود در طول روند اصلاحات.
تأثیرات مثبت: الف. هزینه‌های کاهش یافته اداری	حق الزحمه و حق بیمه حذف شد. نظام عمومی حق گرفتن هیچ وجهی را ندارد.	تا ایجاد «گستورا» پابلیکا» وجوه دریافتی تغییر نمی‌کنند.	حق الزحمه‌ها و وجوه دریافتی برای حساب‌های انفرادی باقیمانده حذف شدند.	حق الزحمه‌ها و هزینه‌های اجرایی تحت نظارت UPF نصف شدند.	شواهدی وجود ندارد، اما از آنجایی که دارایی‌های صندوق توسط ZUS مدیریت می‌شوند، هزینه‌ها به خاطر صرفه‌جویی مقیاس نسبتاً کمتر شده‌اند.

فصل دوم: برگشت از خصوصی سازی ساز و کار پرداخت مستمری ♦ ۱۳۵

کشورها	ارژانتین	بولیوی	مجارستان	قزاقستان	لهستان
ب. تأثیرات اجتماعی و اقتصادی	نرخ تعلق پذیری از ۰.۸۵ به ۱.۵ درصد افزایش یافت و اضافه کردن آن به مستمری پایه همگانی باعث افزایش میزان پوشش و سطوح مزایا شد، مخصوصاً برای زنان و اقشار کم درآمد. ذخیره وجوه بازنشستگی در پروژه های زیرساختی سرمایه گذاری شد.	پیش بینی ها نشانگر افزایش فاحش مزایا برای اقشار کم درآمد و زنان است. هر مادر بیمه شده ای که ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد می تواند به ازای به دنیا آوردن هر کودک یک سال به پوشش خود اضافه کند. مستمری همبستگی مادران باعث بهبود برابری جنسیتی شد.	اصلاحات مجدد منجر به کاهش بدهی دولت و افزایش همبستگی اجتماعی شد. تأثیرات مثبت در رابطه با برابری جنسیتی و امتیاز دوران بارداری هم مشهود هستند.	مستمری اجتماعی پایه غیرمشارکتی و مستمری همبستگی باعث بهبود کفایت مزایا برای اقشار کم درآمد و برابری در نظام شد. با مدیریت مستمری ها، دولت به تأمین مالی بلندمدت برای پروژه های زیرساختی دست یافت.	تأثیرات اجتماعی و اقتصادی آن چنان بارزی پیش بینی نشده، چون اصول عملیاتی برای نظام های NDC تغییرات اندکی داشت. نرخ جایگزینی و سطوح کفایت مزایا هم پایین بودند.
تأثیرات مالی	۲۵.۵ میلیارد دلار آمریکا از صندوق های خصوصی به صندوق عمومی انتقال یافت. این کار موجب شد تا کسری بودجه نظام بودجه حذف شود و بدهی دولت از ۵۳ به ۳۸ درصد بین ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱ کاهش یابد.	۵.۴ میلیارد دلار آمریکا از نظام خصوصی به نظام عمومی انتقال یافت. این کار باعث شد تا بدهی عمومی بین ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ از ۳۸.۵ به ۳۳.۹ درصد از GDP کاهش یابد.	۱۱ میلیارد دلار آمریکا از صندوق های بازنشستگی خصوصی به صندوق عمومی انتقال یافت و این کار موجب شد تا کسری بودجه مالی از ۵.۸ درصد بین ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۰ به ۲.۷۵ درصد در ۲۰۱۱ برسد و بدهی عمومی از ۸۱.۸ به ۷۹ درصد از GDP بین ۲۰۱۰ و ۲۰۱۲ کاهش یابد.	از آنجایی که حساب های انفرادی به فعالیت خود تحت مدیریت عمومی ادامه دادند، این روند تأثیر بسزایی بر وضعیت مالی دولت نگذاشت.	۳۳ میلیارد دلار به ZUS انتقال یافت. این امر باعث شد تا کسری بودجه مالی از ۴.۷۸ درصد (بین ۲۰۰۶ و ۲۰۱۱) به ۳.۷۲ درصد (بین ۲۰۱۲ و ۲۰۱۷) کاهش یابد. بدهی عمومی هم از ۵۶.۲ به ۵۰.۲ درصد از GDP بین ۲۰۱۱ و ۲۰۱۴ رسید.

منابع اصلی: پرترانو و دیگران، ۲۰۱۸؛ مالتسوا و جاننوا، ۲۰۱۸؛ میسا - لاگو، ۲۰۱۸؛ پولاکوسکی و هاگمیچر، ۲۰۱۸؛ سزیکرا، ۲۰۱۸.

فصل سوم
چگونگی برگشت از خصوصی سازی:
مراحل سیاستی

با در نظر گرفتن تجربیات گسترده ILO در پشتیبانی از دولت‌ها در سرتاسر جهان برای اصلاح سازوکار پرداخت مستمری و با توجه به تحلیل‌های جامع صورت‌گرفته اخیر در کشورهای مختلف، در این بخش نکاتی در خصوص نحوه برگشت از خصوصی‌سازی برای کشورهایی که علاقه‌مند به کنار گذاشتن خصوصی‌سازی و بازگشت به نظام بازنشستگی عمومی هستند ارائه می‌شود.

یازده مرحله سیاستی اصلی برای برگشت از خصوصی‌سازی وجود دارد (شکل ۳) که عبارت‌اند از: ۱. آغاز کردن گفت‌وگوهای اجتماعی برای ایجاد توافق و راه‌اندازی کمپین‌های برقراری ارتباط؛ ۲. برقرار کردن کمیته فنی سه‌جانبه اصلاحات با مسئولیت طراحی و به‌کارگیری روند ملی‌سازی مجدد نظام بازنشستگی؛ ۳. تصویب قوانین با ویژگی‌های اصلی طرح PAYG با مزایای معین مطابق با استانداردهای تأمین اجتماعی ILO؛ ۴. ایجاد نهاد/مدیریت بازنشستگی عمومی برای تضمین حکمرانی سه‌جانبه؛ ۵. انتقال مشترکان از نظام خصوصی به نظام عمومی؛ ۶. انتقال منابع انباشته در حساب‌های انفرادی؛ ۷. تنظیم نرخ حق بیمه جدید و آغاز وصول حق بیمه برای نظام بازنشستگی عمومی جدید؛ ۸. از میان برداشتن سازوکار وصول حق بیمه نظام خصوصی؛ ۹. به‌کارگیری خدمات نظارتی و سازوکارهای وصول حق بیمه؛ ۱۰. ایجاد واحد یا نهاد مسئول مدیریت سرمایه‌گذاری طرح بازنشستگی عمومی؛ ۱۱. از میان برداشتن نهاد نظارتی و رگولاتوری بازنشستگی بخش خصوصی.

شکل ۳. مراحل سیاستی اصلی برای برگشت از خصوصی سازی سازوکار پرداخت مستمری

۱	● آغاز کردن گفتمان اجتماعی برای ایجاد توافق و راه اندازی کمپین های برقراری ارتباط
۲	● برقرار کردن کمیته فنی سه جانبه اصلاحات با مسئولیت طراحی و به کارگیری روند ملی سازی مجدد نظام بازنشستگی
۳	● تصویب قانون یا قوانین با ویژگی های اصلی طرح PAYG با مزایای معین مطابق با استانداردهای تأمین اجتماعی ILO
۴	● ایجاد نهاد/ مدیریت بازنشستگی عمومی برای تضمین حکمرانی سه جانبه
۵	● انتقال مشترکان از نظام خصوصی به نظام عمومی
۶	● انتقال منابع انباشته در حساب های انفرادی
۷	● تنظیم نرخ حق بیمه جدید و آغاز وصول حق بیمه برای نظام بازنشستگی عمومی جدید
۸	● از میان برداشتن ساز و کار وصول حق بیمه نظام خصوصی
۹	● به کارگیری خدمات نظارتی و سازوکارهای وصول حق بیمه
۱۰	● ایجاد واحد یا نهاد مسؤل مدیریت سرمایه گذاری طرح بازنشستگی عمومی
۱۱	● از میان برداشتن نهاد نظارتی و رگولاتوری بازنشستگی بخش خصوص

مرحله ۱. آغاز کردن گفتمان اجتماعی برای ایجاد توافق و راه اندازی کمپین های برقراری ارتباط

در حالت ایده آل، همه اصلاحات در تأمین اجتماعی و به طور ویژه اصلاحات بزرگ مقیاس باید در گفتمان اجتماعی و توافق بین ذی نفعان اصلی به کار

گرفته شوند که شامل جامعه مدنی و گروه‌های حامی حقوق مستمری‌بگیران می‌شود. مشارکت سازمان‌های کارفرمایان و کارگران ضروری است، چون آن‌ها هستند که نظام بازنشستگی را از طریق پرداخت حق بیمه خود تأمین مالی می‌کنند. همه کشورهای آن گونه که باید در گفتمان اجتماعی مشارکت نمی‌کنند، به همین خاطر است که ILO تأکید می‌کند گفتمان اجتماعی ملی اگر به درستی صورت گیرد به پشتیبانی عمومی در بازگشت از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری کمک خواهد کرد. شرکت دادن ذی‌نفعان در روند تصمیم‌گیری و طراحی اصلاحات باعث ایجاد حس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در خصوص موفقیت اصلاحات و موجب تسهیل روند اصلاحات می‌شود. اکنون بیش از هر زمان دیگری نیاز به دنبال کردن گفتمان اجتماعی سه‌جانبه وجود دارد تا از این طریق اراده سیاسی و توافق اجتماعی را تا حد مناسبی تضمین کنیم تا بتوانیم به اصلاحات پایدار و قابل قبول با نتایج اجتماعی مثبت برسیم. گفتمان اجتماعی باید با کمپین‌های ارتباطات و آموزش و پرورش ترکیب شود تا بتوان عموم مردم را از مزایای نظام بازنشستگی عمومی جدید آگاه ساخت. کمپین‌های ارتباطات برای حصول اطمینان از اینکه مردم آگاهی کافی از مزایای روند اصلاحات مجدد دارند ضروری هستند. این مزایا دربرگیرنده قدم‌ها در جهت انتقال به نظام جدید، حقوق و وظایف جدید، تخصیص منابع مالی، نرخ‌های حق بیمه و گزینه‌ها در سطح انفرادی می‌شوند. نداشتن اطمینان باعث ایجاد مقاومت غیرضروری در برابر تغییر می‌شود. تجربیات کشورهای مختلف نشان می‌دهند که کمپین اطلاعات عمومی از همان آغاز روند باید شروع شود. این کار باعث تضمین گفتمان اجتماعی کافی و ایجاد توافق و دوام آن‌ها در طول روند اصلاحات مجدد و توسعه کمپین اطلاعات بعد از اتمام آن می‌شود و از این طریق برای تمامی شهروندان اطلاع‌رسانی کامل صورت می‌گیرد.

مرحله ۲. برقرار کردن کمیته فنی سه‌جانبه اصلاحات با مسئولیت طراحی و به‌کارگیری روند ملی‌سازی مجدد نظام بازنشستگی

با در نظر گرفتن پیچیدگی‌های فرایند اصلاحات، برقرار کردن کمیته فنی سه‌جانبه اصلاحات با مسئولیت طراحی و به‌کارگیری روند ملی‌سازی مجدد نظام بازنشستگی توصیه می‌شود. این کمیته باید شامل نمایندگی‌های کارفرمایان و کارگران و همچنین متخصصان چندرشته‌ای باتجربه در زمینه نظام‌های تأمین اجتماعی عمومی باشد، مثل اقتصاددانان، آکچوئرها، حقوقدانان، آماردان‌ها، مدیران اجرایی، متخصصان سرمایه‌گذاری و متخصصان تأمین اجتماعی. کمیته سه‌جانبه اصلاحات باید ویژگی‌های اصلی نظام عمومی را در نظر بگیرد، مطالعات امکان‌سنجی یا ارزیابی آکچوئریال انجام دهد تا پایداری اقتصادی و مالی نظام جدید را بسنجد و توصیه‌هایی در راستای اصلاحات ارائه دهد.

مرحله ۳. تصویب قانون یا قوانین با ویژگی‌های اصلی طرح PAYG با مزایای معین مطابق با استانداردهای تأمین اجتماعی ILO

بسط دادن قانون جدید نیاز به تحلیل قانونی دارد. مسئولیت این کار می‌تواند با کمیته اصلاحات فنی سه‌جانبه باشد و در حالت ایده‌آل، حقوقدانان متخصص در زمینه نظام‌های تأمین اجتماعی نیز بایستی کمک کنند تا از عملکرد درست و تطابق با استانداردهای بین‌المللی تأمین اجتماعی ILO اطمینان حاصل شود. عملکرد خوب و پایداری طرح بازنشستگی در آینده تا اندازه زیادی به کیفیت طراحی آن بستگی دارد که معمولاً شامل تعریف پروفایل مزایا، فرمول محاسبه مستمری، نرخ حق بیمه، شرایط صلاحیت و انضباط در به‌کارگیری و حکمرانی است. در طراحی نظام جدید بایستی به اقدامات انتقالی و تدریجی توجه شود. کفایت مزایا هم بایستی در طراحی نظام در نظر گرفته شود، مخصوصاً تضمین حداقل مزایای مشخص شده در کنوانسیون‌های ۱۰۲ و ۱۲۸

ILO در خصوص مستمری‌های تأمین اجتماعی. موارد مربوط به برابری و همبستگی بایستی در قوانین مرتبط با جنسیت و بازتوزیع در اقشار پردرآمد و کم‌درآمد گنجانده شوند. در نظام‌های بازنشستگی عمومی سازوکارهای همبستگی کافی هم بایستی در نظر گرفته شوند.

مرحله ۴. ایجاد نهاد/ مدیریت بازنشستگی عمومی برای تضمین حکمرانی سه‌جانبه

در صورت نبود مدیریت اجرایی برای طرح بازنشستگی عمومی، اولویت با طراحی و به‌کارگیری طرح است. تجربیات بین‌المللی گسترده‌ای در زمینه طراحی مؤسسات طرح بازنشستگی عمومی وجود دارد. اجرا و وصول حق بیمه از جمله فعالیت‌های اصلی طراحی مدیریت اجرایی است که شامل ثبت‌نام مشترکان و محاسبه حق بیمه‌ها (نگهداری سوابق افراد) می‌شود. فعالیت دیگر، مدیریت مزایا است که شامل پردازش درخواست‌ها و پرداخت‌های دوره‌ای است. همچنین خدمات برنامه‌ریزی و مشاوره که شامل توصیه‌های آکچوئریال و قانونی می‌شود. در راستای استانداردهای ILO و دستورالعمل‌های ISSA/ILO برای حکمرانی خوب در نظام‌های تأمین اجتماعی (ISSA، ۲۰۱۳ الف)، نظام بازنشستگی عمومی جدید باید یک هیئت‌عامل^۱ سه‌جانبه (هیئت‌مدیره یا کمیسیون) با همکاری سازمان‌های کارفرمایان و کارگران (بنیان‌گذاران اصلی نظام) داشته باشد که مسئولیت سیاست‌گذاری سازوکار پرداخت مستمری و نظارت بر به‌کارگیری طرح و اداره کردن سازمان تأمین اجتماعی (که مسئول اجرای طرح‌های بازنشستگی و دیگر موارد عمومی حکمرانی است) را بر عهده بگیرد.

1. governing body

مرحله ۵. انتقال مشترکان از نظام خصوصی به نظام عمومی

بعد از ایجاد چارچوب سازمانی، زمان انتقال مشترکان از نظام خصوصی به نظام عمومی است. فرایند اداری شامل انتقال بانک اطلاعات مشترکان و سابقه پرداخت حق بیمه و اطلاعات کارفرمایان و خصوصیات شخصی آنها می شود. این کار برای تضمین استمرار فرایند وصول حق بیمه و سوابق اشتراک در سطوح مختلف شرکتی یا انفرادی انجام می شود.

مقررات مربوط به انتقال اطلاعات سابقه مشارکت (پرداخت حق بیمه) انفرادی و میزان دستمزد باید در تعیین شرایط برخورداری از مزایا و محاسبه آن در نظر گرفته شوند. در صورت فقدان ثبت مرکزی اطلاعات مربوط به حساب های انفرادی توسط نهاد عمومی، شرکت های مدیریتی صندوق بازنشستگی ملزم به فراهم کردن چنین اطلاعاتی از طریق یک فرایند منظم هستند. بایستی اقداماتی برای مشترکان نظام بازنشستگی عمومی قدیمی (قبل از خصوصی سازی) صورت گیرد تا حق بیمه و حقوق قبلی آنها - کل حق بیمه هایی که در دوره ها و نظام های مختلف پرداخته اند - به رسمیت شناخته شوند.

مرحله ۶. انتقال منابع انباشته در حساب های انفرادی

تصمیم گیری درباره محل انتقال منابع انباشته در حساب های انفرادی نظام خصوصی امری مهم تلقی می شود. در حالت ایده آل، این منابع بایستی با دارایی های بازنشستگی طرح جدید PAYG ترکیب شوند و تأمین مالی را تقویت کنند. صرف نظر از تصمیمی که اتخاذ می شود، انتقال بایستی از لحاظ ارزش های آکچوئری عادلانه باشد. بنابراین، مدت زمان پرداخت حق بیمه به نظام خصوصی بایستی به دقت محاسبه و در نظام جدید به رسمیت شناخته شود. در صورت انتقال پس اندازهای حساب های انفرادی به طرح جدید PAYG، بایستی این اطمینان به بیمه پردازان داده شود که حقوق بازنشستگی آنها در نظام جدید (از نظر آکچوئریال) برابر با نظام خصوصی و یا حتی بالاتر

از آن خواهد بود. در برخی از قوانین ملی، حساب‌های انفرادی نوعی دارایی شخصی به حساب می‌آیند، بنابراین نمی‌توان آن‌ها را به طرح PAYG انتقال داد، مگر اینکه خود مشترکان به صورت داوطلبانه این کار را انجام دهند. در غیر این صورت، دارایی‌های حساب‌های انفرادی را می‌توان به حساب انفرادی مکمل انتقال داد، البته اگر چنین حسابی وجود داشته باشد.

مرحله ۷. تنظیم نرخ حق بیمه جدید و آغاز وصول حق بیمه برای نظام بازنشستگی عمومی جدید

نرخ حق بیمه در حصول اطمینان از تأمین مالی طرح عمومی جدید نقش حساسی دارد و این نرخ بایستی بر اساس مطالعات دقیق آکچوئریال محاسبه شود تا پایداری بلندمدت را تضمین کند. اکثر طرح‌های بازنشستگی عمومی تحت مفهوم مزایای معینی فعالیت می‌کنند که سطح مزایا را تضمین می‌کند (بر اساس مدت زمان پرداخت حق بیمه که شامل دوره‌های اعتبار یا سال‌های مورد تأیید و میزان درآمد در طول همان دوره می‌شود) و با سطح مورد نظر اندوخته‌ها در طول دوره‌های معین در آینده همراه است. برخی کشورها نظام تأمین مالی بر اساس اندوخته‌گذاری جزئی را ترجیح می‌دهند، به عبارت دیگر انباشت جزئی اندوخته‌های آکچوئریال که در حالت ایده‌آل نیازمند افزایش پیوسته حق بیمه در آینده است (نظام تأمین مالی بر اساس حق بیمه درجه‌بندی شده)^۱ تا از این طریق بتواند سطح حق بیمه‌ها را هم‌زمان با بلوغ نظام بازنشستگی و افزایش هزینه‌ها انطباق دهد. همچنین باید سازوکارهایی برای تنظیم پارامترهای دیگری مانند سن بازنشستگی و افزایش طول عمر و دوره‌های مشارکت در نظر گرفته شوند. با انجام این کار، اصول تعیین شده در استانداردهای بین‌المللی تأمین اجتماعی هم رعایت می‌شوند.

بعد از تعیین نرخ‌های حق بیمه، نظام عمومی می‌تواند وصول حق بیمه‌ها را

شروع کند. برای این منظور، باید یک نظام متمرکز وصول حق بیمه ایجاد شود تا هماهنگی لازم با دیگر نهادهای عمومی را تضمین کند، مخصوصاً نهادهای مالیاتی مسئول وصول مالیات. همچنین در انجام این کار بایستی به دستورالعمل‌های ISSA در خصوص گردآوری و انطباق حق بیمه توجه شود. بعضی کشورها نظام یکپارچه حق بیمه یا جمع‌آوری / وصول مالیات را ترجیح می‌دهند. در انجام این کار، به کارگیری معیارهای ویژه وصول برای نظام تأمین اجتماعی بایستی تضمین شوند. در برخی کشورها، علی‌رغم پایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی خصوصی، وصول حق بیمه‌ها به صورت متمرکز باقی ماند، البته با مسئولیت یک نهاد عمومی. در چنین مواردی، قسمت اعظم کار انتقال به نظام عمومی صورت گرفته بود.

مرحله ۸. از میان برداشتن سازوکار وصول حق بیمه نظام خصوصی

شروع وصول حق بیمه‌ها در قالب نظام متمرکز عمومی حتماً بایستی با پایان وصول حق بیمه‌ها در نظام خصوصی که در شرف بسته شدن است به صورت هماهنگ انجام شود. اطلاع‌رسانی در خصوص تغییر روند وصول حق بیمه‌ها برای عموم مردم بایستی به نحو احسن انجام شود و همچنین مقررات و شیوه‌های جدید باید در دسترس آن‌ها قرار گیرند.

مرحله ۹. به کارگیری خدمات نظارتی و سازوکارهای وصول حق بیمه

یکی از مسئولیت‌های مهم مؤسسه تأمین اجتماعی ایجاد خدمات استوار و به کارگیری سازوکارهای پایدار وصول حق بیمه است. برای ارائه خدمات نظارتی حتماً باید تعداد پرسنل مجرب کافی داشت. سازوکارهای کنترل حق بیمه باید با نهادهای دیگر عمومی که شامل مؤسسات تأمین اجتماعی دیگر هم می‌شود هماهنگی داشته باشند تا از این طریق بتوانند اطلاعات مفید را در خصوص شناسایی بیمه‌پردازان فراهم کنند. اطلاعات در خصوص کارفرمایان و

خویش فرمایان و میزان فعالیت آن‌ها مثل سوابق کسب و کار و مجوز فعالیت می‌توانند یک پلتفرم اطلاعاتی کسب و کار مناسب ایجاد کنند که در تضمین کنترل دقیق، مؤثر و کارآمد حائز اهمیت ویژه‌ای است.

مرحله ۱۰. ایجاد واحد یا نهاد مسئول مدیریت سرمایه‌گذاری طرح بازنشستگی عمومی

مدیریت سرمایه‌گذاری فعالیت مهم دیگری است که بایستی به عنوان بخشی از چارچوب نهادی نظام بازنشستگی طراحی و به کار گرفته شود. دستورالعمل‌های ISSA/ILO در خصوص سرمایه‌گذاری دارایی‌های تأمین اجتماعی (ISSA، ۲۰۱۳ پ) راهنمایی جامع در مورد طراحی و به‌کارگیری چارچوب همه‌جانبه سرمایه‌گذاری فراهم می‌کنند. طبق این راهنمایی باید توجه ویژه‌ای به موارد زیر شود:

ساختارهای سرمایه‌گذاری، مقررات سرمایه‌گذاری، راهبردهای سرمایه‌گذاری، فرایندهای سرمایه‌گذاری (چگونه سرمایه‌گذاری در عمل انجام می‌شود) و نظارت بر مدیریت سرمایه‌گذاری.

مرحله ۱۱. از میان برداشتن نهاد نظارتی و رگولاتوری بازنشستگی بخش خصوصی

برگشت از نظام بازنشستگی خصوصی با از میان برداشتن کامل نهاد نظارتی و رگولاتوری تکمیل می‌شود. این نهاد در فرایند خصوصی‌سازی ایجاد شده بود و از آنجایی که دیگر به مدیریت اجرایی صندوق بازنشستگی خصوصی نیازی نیست، احتیاج به چنین نهادی نیز وجود ندارد. در کشورهایی که نظام‌های بازنشستگی عمومی همچنان در آن‌ها فعال هستند، این امکان وجود دارد که فعالیت‌های رگولاتوری و نظارتی به یک نهاد نظارتی مالی مستقل انتقال یابد. نکته‌ای که باید مورد توجه قرار بگیرد این است که علی‌رغم صورت گرفتن فعالیت‌های رگولاتوری طرح‌های حساب‌های انفرادی خصوصی در نظام بانکی

و مالی، ارگان‌های رگولاتوری و نظارتی مؤسسات تأمین اجتماعی زیر نظر وزارت‌های کار و تأمین اجتماعی قرار دارند و به صورت مطلوب قادر به برقراری تعامل در قالب چارچوب سه‌جانبه هستند.

در خاتمه، این مطالعه و مطالعات موردی کشورهای مطرح‌شده به طور مستند عملکرد ضعیف سازوکار خصوصی پرداخت مستمری‌های اجباری را بیان می‌کنند و برای دولت‌هایی که قصد بهبود نظام‌های بازنشستگی ملی خود را دارند به طور خلاصه، تجربیات و درس‌هایی را فراهم می‌آورند. در سراسر جهان، کشورها در حال کنار گذاشتن مستمری‌های حساب‌های انفرادی اجباری خصوصی هستند. از ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۸ سی کشور سازوکار پرداخت مستمری‌های اجباری عمومی خود را به طور کامل یا تا حدودی خصوصی کردند. تا ۲۰۱۸ هجده کشور اصلاحات مجدد انجام دادند و سازوکار خصوصی سازی پرداخت مستمری را به طور کامل یا تا حدودی کنار گذاشتند. نظام‌های بازنشستگی اجباری خصوصی درگیر مشکلات متعددی مثل هزینه‌های زیاد اداری و انتقال، کاهش نرخ پوشش، بدتر شدن سطوح مزایا، افزایش نابرابری‌های جنسیتی و درآمدی بودند. با وجود اینکه برگشت از سازوکار خصوصی سازی پرداخت مستمری همچنان نیازمند زمان بیشتری است تا به بلوغ برسد، پیشرفت‌ها و تأثیرات مثبت این فرایند اکنون هم از بعضی جهات مثل فشارهای مالی کمتر، هزینه‌های اداری کمتر، سطوح پوشش بالاتر، مزایای بازنشستگی بیشتر و نابرابری‌های جنسیتی و درآمدی کمتر قابل رؤیت است. تقویت بیمه اجتماعی عمومی به همراه مستمری‌های همبستگی عمومی سبب بهبود پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی شد و شرایط برخورداری از مزایا را بهتر و پیش‌بینی‌پذیرتر کرد. این کار به مشترکان طرح اجازه داد تا بهتر درباره بازنشستگی خود برنامه‌ریزی کنند و از امنیت درآمد بهتر در سنین سالمندی بهره‌مند شوند.

منابع

- Albo, A.; González, F.; Hernández, O.; Herrera, C.; Muñoz, A. 2008. *Toward the Strengthening of the Pension Systems in Mexico: Vision and Reform Proposals* (Mexico D.F., BBVA).
- Altiparmakov, N. 2014. *Initial Performance of Pension Privatization in Eastern Europe – Are Reform Reversals Justified? Working Paper* (Belgrade, Serbian Fiscal Council).
- Angelaki, M.; Carrera, L. N. 2015. «Radical pension reforms after the crisis: a comparative analysis of Argentina and Greece» in *Politics and Policy*, Vol. 43 Issue 3, pp. 378-400.
- Arza, C. 2015. *The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Older Women*. UN Women Discussion Paper No. 1. (New York, UN Women).
- . 2017. «Non-contributory Benefits, Pension Re-Reforms and the Social Protection of Older Women in Latin America», in *Social Policy and Society*, volume 16, issue 3, July 2017, pp.361-375.
- Atkinson, A.; Harrison, D.; Messy, F-A.; Yermo, J. 2012. «Lessons from National Pensions Communication Campaigns», *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, No. 18 (Paris, OECD Publishing).

- Barr, N. 2000. Reforming Pensions: Myths, Truths and Policy Choices. IMF Working Paper WP/00/139 (Washington DC, IMF).
- ; Diamond, P. 2008. Reforming Pensions: Principles and Policy Choices (New York, Oxford University Press).
- Beattie, R.; McGillivray, W. 1995. «A risky strategy: reflections on the World Bank report Averting the old age crisis» in International Social Security Review, Vol. 48, Issue 3-4, pp. 5–23.
- Behrendt, C.; Woodall, J. 2015. «Pensions and other social security income transfers» in: J. Berg (Ed.), Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century (Cheltenham, UK, Geneva, Edward Elgar, ILO), pp. 242–262.
- Bertranou, F. 2011. Encrucijadas en la seguridad social argentina: reformas, cobertura y desafíos para el sistema de pensiones. (Buenos Aires, ECLAC/ILO).
- ; Cetrángolo, O.; Grushka, C.; Casanova, L. 2018. Pension privatization and reversal of pension reforms in Argentina. Extension of Social Security (ESS) Paper No 64 (Geneva, ILO)
- Bonilla-Garcia, A.; Conte-Grand, A. (ed.) 1998. Pensiones en América Latina: Dos décadas de reforma (Lima, ILO).
- BPS (Banco de Previsión Social). 2005. Boletín Estadístico 2005. (Montevideo).
- CENDA (Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo). 2010. Resultados para sus afiliados de las AFP y compañías de seguros relacionadas con la Previsión 1982-2008 (Santiago de Chile).
- Cetrángolo, O.; Grushka, C. 2004. Sistema previsional argentino: crisis, reforma y crisis de la reforma., Serie Financiamiento del Desarrollo N° 151 (Santiago de Chile, ECLAC).

- Cichon, M., 1999. «Notional defined-contribution schemes: Old wine in new bottles?» In *International Social Security Review*, Vol. 52, Issue 4, pp. 87–105.
- , 2004. *Approaching a common denominator? An interim assessment of World Bank and ILO position on pensions*. (Geneva, ILO).
- ; Hagemeyer, K.; Woodall, J. 2006. *Changing the paradigm in social security: From fiscal burden to investing in people* (Geneva, ILO).
- ; Scholz, W.; van de Meerendonk, A.; Hagemeyer, K.; Bertranou, F.; Plamondon, P. 2000. *Financing social protection* (Geneva, ILO).
- Claramunt, C. O. 2004. «Assessing Pension System Reforms in Latin America» in *International Social Security Review*, Vol. 57, Issue 2, April 2004, Pages 25-46.
- Cohen, N.; Cienski, J. 2014. «Poland pension reform reversal highlights public disillusion», in *Financial Times*, February 5 2014.
- Comisión Presidencial Pensiones Bravo. 2015. *Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones* (Santiago de Chile).
- Crabbe, C. A. (ed.). 2005. *A Quarter Century of Pension Reform in Latin America and the Caribbean: Lessons Learned and Next Steps* (Washington, DC, Inter-American Development Bank).
- Crabtree, J.; Durand, F. 2017. *Peru: elite power and political capture* (London, Zed Books).
- Datz, G.; Dancsi, K. 2013. «The politics of pension reform reversal: a comparative analysis of Hungary and Argentina», in *East European Politics*, Vol. 29, Issue 1, pp. 83-100. DOI:10.1080/21599165.2012.759940.

- Díaz, L. D. 2018. The Reversal of Pension Privatization in Venezuela. Extension of Social Security (ESS) Paper No. 71. (Geneva, ILO).
- Didier, T.; Schmukler, S. L. (eds.). 2014. Emerging issues in financial development: Lessons from Latin America. (Washington, DC, World Bank).
- Diop, A. 2008. Pension reforms in Central and Eastern Europe in a global perspective: Lessons learned, paper presented at the Wissenschaftliches Kolloquium «Internationale Entwicklungen in der Rentenpolitik», Berlin, 2. April 2008.
- Drahokoupil, J.; Domonkos, S. 2012. «Averting the funding-gap crisis: East European pension reforms since 2008», in Global Social Policy Vol. 12, Issue 3, pp. 283-299.
- Durán-Valverde, F.; Pena, H. 2011. Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: escenarios latinoamericanos comparados. Serie seminarios y conferencias No. 64 (Santiago de Chile, UN ECLAC).
- Égert, B. 2012. The Impact of Changes in Second Pension Pillars on Public Finances in Central and Eastern Europe, OECD Economics Department Working Papers, No. 942 (Paris, OECD Publishing). DOI: 10.1787/18151973.
- European Commission. 2015. The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). European economy 3/2015 (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Flores Konja, A.; Sanchez Cruz, J. 2016. «Pensions funds and its performance during the crisis 2007-2012», in Revista de la Facultad de Ciencias Contables, Vol. 24, No. 45, pp. 99-106.
- Freudenberg, C.; Berki, T.; Reiff, A. 2016. A Long-Term Evaluation of Recent Hungarian Pension Reforms. MNB Working Papers 2 (Budapest, Magyar Nemzeti Bank).

- Fultz, E. 2004. «Pension reform in the EU accession countries: Challenges, achievements and pitfalls», in *International Social Security Review*, Vol. 57, Issue 2, pp. 3–24.
- . 2011. Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada and Japan (Washington, DC, Institute for Women’s Policy Research).
- ; Hirose, K. 2018. Second-pillar Pension Re-reforms in Bulgaria, Croatia, Estonia, Latvia, Macedonia, Romania, and Slovakia. Extension of Social Security (ESS) Paper No. 72. (Geneva, ILO).
- Gillion, C.; Turner, J.; Bailey, C.; Latulippe, D. (Eds.), 2000. *Social Security Pensions: Development and Reform* (Geneva, ILO).
- Grishchenko N. 2015. Pensions after pension reforms: A comparative analysis of Belarus, Kazakhstan, and Russia, paper presented at the 1st International Conference on Applied Economics and Business, ICAEB 2015.
- Gubbels J.; Snelbecker D.; Zezulin L. 2007. *The Kosovo Pension Reform: Achievements and Lessons*, Social Protection Discussion Paper No. 0707 (Washington, D.C., World Bank).
- Hall, D. 2012. *Re-municipalising municipal services in Europe* (London, University of Greenwich).
- Hansen, T. 2018. *Gender Issues and Redistributive Mechanisms in the Norwegian Pension System*. IEN technical seminar on gender mainstreaming in social security (Geneva, International Social Security Association).
- Hernandez, D. G.; Stewart, F. 2008. *Comparison of Costs and Fees in Countries with Private Defined Contribution Pension Systems*. IOPS Working Paper No. 6 June 2008 (Paris, International Organisation of Pension Supervisors).

- Hinz, R. P.; Zvinieni, A.; Vilamovska, A. 2005. The New Pensions in Kazakhstan: Challenges in Making the Transition. Social Protection Discussion Paper No. 0537. (Washington, DC, World Bank).
- Hirose, K. (ed.). 2011. Pension Reform in Central and Eastern Europe in times of crisis, austerity and beyond. (Budapest, ILO).
- Hohnerlein, E. M. 2012. «Pension Re-reform in Argentina», in Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), No. 3/2012, pp. 213-234.
- Holzmann, R. 2017. The ABCs of Nonfinancial Defined Contribution (NDC) Schemes. IZA Policy Paper No. 130 (Bonn, IZA Institute of Labour Economics).
- ; Palmer, E. (eds.). 2006. Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Proceedings of the NDC Conference in Sandhamn, Sweden, September 28–30, 2003 (Washington, DC, World Bank).
- Hu, Y.; Stewart, F. 2009. Licensing Regulation and the Supervisory Structure of Private Pensions: International Experience and Implications for China- OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 33 (Paris, OECD Publishing).
- Hujo, K. (ed). 2014. Reforming Pensions in Developing and Transition Countries. (Basingstoke, Geneva, Palgrave, UNRISD).
- ; Rulli, M. 2014. The Political Economy of Pension Re-Reform in Chile and Argentina: Toward More Inclusive Protection. Research Paper 2014-1. (Geneva, UNRISD).
- Iglesias, A.; Acuña, R. 1991. Chile: Experiencia con un Régimen de capitalización 1981-1991. Colección Estudios Políticos y Sociales (Santiago, ECLAC/UNDP).

- ILO. 2010. World Social Security Report 2010/11. Providing coverage in times of crisis and beyond (Geneva).
- . 2014. World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice (Geneva).
- . 2017. World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals (Geneva,).
- . 2018a. The ILO Multi-Pillar pension model: Building equitable and sustainable pension systems. Social Protection for All Issue Brief (Geneva).
- . 2018b. Social Protection for Older Persons: Policy trends and statistics 2017-19. Social Protection Policy Papers 17 (Geneva).
- IMF. 1998. Republic of Kazakhstan: Recent Economic Developments. IMF Staff Country Report No. 98/84. (Washington, DC).
- . World Economic Outlook database (Washington, DC).
- Impavido, G.; Lasagabaster, E.; García-Huitrón, M. 2010. New policies for mandatory defined contribution pensions: Industrial organization models and investment products (Washington, DC, World Bank).
- Ionescu, L.; Robles, E. A. 2014. Update of IOPS Work on Fees and Charges, IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.20 (Paris, IOPS).
- ISSA (International Social Security Organization). 2013a. Good Governance Guidelines for Social Security Institutions (Geneva).
- . 2013b. Guideline on Contribution Collection and Compliance (Geneva)

- . 2013c. Guideline on Investment of Social Security Funds (Geneva).
- Kangas, O. E. 2006. Pensions and Pension Funds in the Making of a Nation-State and a National Economy: the Case of Finland. Social Policy and Development Programme Paper No. 25 (Geneva, UNRISD).
- Kay, S. J. 2009. 'Political risk and pension privatization: The case of Argentina (1994-2008)', in *International Social Security Review*, Vol. 62, Issue 3, pp. 1-21. DOI:10.1111/j.1468-246X.2009.01335.x.
- Kishimoto, S.; Lobina, E.; Petitjean, O. (eds.). 2015. Our public water future: The global experience with remunicipalisation. (Amsterdam, London, Paris, Cape Town and Brussels: Transnational Institute (TNI), Public Services International Research Unit (PSIRU), Multinationals Observatory, Municipal Services Project (MSP) and the European Federation of Public Service Unions (EPSU)).
- Kleinjans, J. K. 2003. «The Colombian pension system after the reform of 1994: An evaluation», in *International Social Security Review*, Vol. 56, Issue. 1, pp- 31-52.
- Laeven, L. 2014. The Development of Local Capital Markets: Rationale and Challenges. IMF Working Papers 14/234 (Washington DC, IMF).
- Liu, T.; Sun, L. 2016. «Pension Reform in China» in *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 28, Issue 1, pp. 15-28. DOI: 10.1080/08959420.2016.1111725.
- Maltseva, E.; Janenova, S. 2018. Reversing Pension Privatization in Kazakhstan, Extension of Social Security (ESS) Paper No. 67 (Geneva, ILO).
- Mesa-Lago, C. 2004. An appraisal of a quarter-century of structural pension reforms in Latin America. CEPAL Review 84, December 2004 (Santiago de Chile, UN ECLAC).

-
- . 2008. *Reassembling Social Security: A Survey of Pension and Health Care Reforms in Latin America* (Oxford, Oxford University Press).
- . 2012. *Reassembling Social Security: A Survey of Pensions and Health Care Reforms in Latin America*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- . 2014. *Reversing pension privatization: The experience of Argentina, Bolivia, Chile and Hungary*. Extension of Social Security (ESS) Paper, Working Paper No. 44. (Geneva, ILO).
- . 2018. *Reversing Pension Privatization in Bolivia*. Extension of Social Security (ESS) Paper No. 65 (Geneva, ILO).
- ; Bertranou, F. 2016. «Pension reforms in Chile and social security principles, 1981-2015», in *International Social Security Review*, Vol 69. Issue 1, pp. 25-45.
- ; Hohnerlein, E. M. 2002. «Testing the Assumptions Concerning the Effects of the German Pension Reform Based on Latin American and Eastern European Outcomes,» *European Journal of Social Security*, Vol. 4, No. 4, pp. 285-330.
- ; Rivera, M. E. 2017. *Propuestas de re-reforma de pensiones en El Salvador: Evaluación comparativa y recomendaciones*. Documentos de Trabajo 2017-1 (San Salvador, FundaUngo).
- Müller, K. 2008. *Pension privatization and economic development in Central and Eastern Europe: A Political Economy Perspective* (Geneva, UNRISD).
- Navarro Medal, K. 2018. *Repeal of the Privatization of the Pension System in Nicaragua*, Extension of Social Security (ESS) Paper No. 70 (Geneva, ILO).
- Obermann, T.P. 2005. *The effect of the privatization of pension plans on financial and regulatory systems in Latin America* (Atlanta, GA, Federal Reserve Bank of Atlanta).

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014. Society at a Glance: Asia/Pacific 2014. (Paris).
- . 2017a. «How does Poland compare?» in Pension at a Glance 2017 (Paris).
- . 2017b. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators (Paris).
- . 2018. OECD Survey of Investment Regulation of Pension Funds (Paris).
- . Global Pension Statistics Database (Paris).
- Orenstein, M. A. 2008. Privatizing Pensions: The Transnational Campaign for Social Security Reform (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Orszag, P. R.; Stiglitz, J. E. 1999. «Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems», Presented at the conference on «New Ideas About Old Age Security» The World Bank Washington, D.C. September 14-15, 1999. Later published In R. Holzman and J. Stiglitz (eds.). 2001. New Ideas about Old Age Security (Washington DC, The World Bank).
- Ortiz, I. 2018. «The Welfare State in the 21st Century: Latest Trends in Social Protection» in J. A. Ocampo and J. Stiglitz (eds.), The Welfare State Revisited (New York, Columbia University Press).
- Peña-Jarrín, F. 2018. The Reversal of Pension Privatization in Ecuador. Extension of Social Security (ESS) Paper No. 69 (Geneva, ILO).
- Polakowski, M.; Hagemeyer, K. 2018. Reversing pension privatization: The case of Polish pension reform and reforms. Extension of Social Security (ESS) Paper No. 68 (Geneva, ILO).

- Queisser, M. 1998a. The Second-Generation Pension Reforms in Latin America. Working Paper AWP 5.4 (Paris, OECD).
- . 1998b. «Regulation and supervision of pension funds: principles and practices» in *International Social Security Review*, Vol. 51, Issue 2, pp. 39-55.
- Riesco, M. 2004. *Private Pensions in Chile: A Quarter Century On* (Santiago de Chile, CENDA).
- Rofman, R. 2000. The pension system in Argentina: six years after the reform. *World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 15* (Washington, DC, World Bank).
- Simonovits, A. 1999. *The New Hungarian Pension System and its Problems*. KTK/IE Discussion Papers 1999/1 (Budapest, Institute of Economics Hungarian Academy of Sciences).
- . 2012. «Pension Re-reform in Hungary», in *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*, No. 3/2012, pp. 213-234.
- Soto, C. 2008. «Movimiento laboral y su efecto en la tasa de reemplazo», in R. Ham Chande, B. Ramírez López y A. Valencia Armas (eds). *Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México* (Mexico, Tijuana Colegio de la Frontera Norte/Miguel Ángel Porrúa).
- Szikra, D. 2018. *Reversing privatization and re-nationalizing pensions in Hungary*. *Extension of Social Security (ESS) Paper No. 66* (Geneva, ILO).
- Titelman, D.; Vera, C.; Pérez Caldentey, E. 2009. *Pension System Reform in Latin America and Potential Implications for the Chinese Case*. *The IDEAs Working Paper Series, Paper No. 06/2009*.
- Turner, J.; Hughes, G.; Maher, M. 2016. «An international comparison of regulatory capture and regulatory outcomes: The case of pension regulators in Ireland and the United

- States», in *Journal of Financial Regulation and Compliance*, Vol. 24 Issue. 4, pp.383-401.
- UN Women, 2015. *Protecting Women's Income Security in Old Age: Towards Gender-Responsive Pension Systems*. (New York).
- Undurraga, T. 2011. *Rearticulación de grupos económicos y renovación ideológica del empresariado en Chile 1980-2010: Antecedentes, preguntas e hipótesis para un estudio de redes*. Working Papers ICSO-UDP No. 2011 (Santiago de Chile, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales).
- Urteaga-Crovetto, P. 2014. «On Environment: The 'Broker State,' Peruvian Hydrocarbons Policy, and the Camisea Gas Project», in R. Stryker and R. González (eds.). 2014. *Up, down, and sideways: Anthropologists trace the pathways of power*. (New York, Berghahn Books).
- Valencia, E. 2008. «Conditional Cash Transfers as Social Policy in Latin America: an Assessment of their Contributions and Limitations», in *Annual Review of Sociology*, Vol. 34, pp. 475-499.
- Velculescu, D. 2010. *Some Uncomfortable Arithmetic Regarding Europe's Public Finances*. IMF Working Paper, WP/10/177. (Washington, D.C., IMF).
- Wilson Sokhey, S. 2017. *The Political Economy of Pension Policy Reversal in Post-Communist Countries*. (Cambridge, Cambridge University Press).
- Wodsak, V.; Koch, M. 2010. «From three to five: the World Bank's pension reform policy norm», in S. Park and A. Vetterlein (eds): *Owning Development- Creating Policy Norms in the IMF and the World Bank* (Cambridge, Cambridge University Press, pp. 48-70).
- Woodall, J.; Hagemeyer, K. 2009. *How can we maintain pension levels in pay-as-you-go schemes? - Maintaining Pension*

Levels in PAYG Schemes in Ageing Societies: Rules versus Discretion. Paper presented at the International Social Security Association Technical Seminar on pensions, Paris, 1-2 October 2009.

World Bank. 1994. Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth (Washington, DC).

— . 2014. World Bank HDNSP pensions database (Washington, DC).

Zhandildin, M. 2015. «Pension System Reform in Emerging Countries: The Case of Kazakhstan,» in Global Journal of Emerging Market Economies, Vol. 7, No. 1, pp. 65-88.

فهرست واژگان و عبارات تخصصی

Argentinian government national social security administration	اداره تأمین اجتماعی ملی آرژانتین
child credit	بیمه اعتباری کودک
citigroup USA	سیتی گروپ ایالات متحده
commission fee	حق الزحمه
consolidated public fund	صندوق عمومی یکپارچه
credit default swap	تبادل افول اعتبار
earnings-related contributory pensions	مستمری‌های مشارکتی مرتبط با درآمد
economies of scale	صرفه‌های ناشی از مقیاس
financial supervision authority	نهاد نظارت ملی
fully funded individual account system	نظام اندوخته‌گذاری کامل بر اساس حساب انفرادی

flat-rate pensions	مستمری با نرخ یکسان
governing body	هیئت عامل
hearding trend	روند رفتار جمعی (روند توده‌وار)
income security	امنیت درآمد
lifetime earnings	به کل درآمدی گفته می‌شود که فرد در طول دوره اشتغال خود به دست آورده است.
longevity risk	ریسک طول عمر
maastricht budget deficit criteria	معیارهای کمبود بودجه ماستریخت
maternity voucher	امتیاز دوره بارداری
Mexican institute of social security	انجمن تأمین اجتماعی مکزیک
national pension	کمپین ارتباطات بازنشستگی ملی
communication campaign	
non-profit basis	بر پایه غیرانتفاعی
Notional Defined Contribution	حق بیمه مجازی (صوری)، به حساب‌های مجازی و فرضی انفرادی در نظام توازن هزینه - درآمد اشاره می‌کند و با توجه به اظهارات بانک جهانی موجب تسهیل انتقال از نظام مزایای معین به نظام حق بیمه معین می‌شود. (هولزمن، ۲۰۱۷)
Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)	سازمان همکاری و توسعه اقتصادی
periodic economic benefits	مزایای اقتصادی متناوب

pension savings system premium	نظام پس‌انداز بازنشستگی
وجهی که باید پیشاپیش پرداخت شود تا خدمات و غرامت‌های آینده مورد	
تعهد بیمهٔ درمانی، شامل فرد بیمه‌شده و افراد تحت تکفل او گردد.	
redistribution	بازتوزیع
re-nationalization	ملی‌سازی مجدد
revolving door	درِ چرخان
risk pool	انباشت ریسک
savings functions	کارکرد پس‌اندازها
scaled-premium financing	تأمین مالی بر اساس حق بیمهٔ
درجه‌بندی‌شده	
solidarity fund	دارایی‌های (صندوق) همبستگی
solidarity guarantee account	حساب تضمین همبستگی
solidarity supplement	متمم همبستگی
sovereign debt	بدهی عمومی (دولت)
supplementary pension top-ups	امتیازهای ویژهٔ مستمری (مثل
مقرری مازاد) مکمل	
top-up	میزان مازاد
universal basic pension	طرح مستمری اساسی همگانی
unified pension fund	صندوق بازنشستگی یکپارچه
zip mechanism	سازوکار زیپ

Reversing Pension Privatization Rebuilding Public Pension Systems in Eastern European and Latin American Countries

از اواخر دهه‌ی ۷۰، پیرو تغییر و تحولات در نظام‌های رفاهی در غرب، دلایل مطرح‌شده متعددی برای ناکارآمدی صندوق‌های بازنشستگی عمومی وجود داشت که باعث شد موجی از خصوصی‌سازی سازوکار پرداخت مستمری به تشویق یا تطمیع سازمان‌های بین‌المللی از جمله بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول در دستور کار قرار گیرد. پس از حدود سه دهه به نظر می‌رسد که بازنگاری‌ها به سمت خصوصی‌سازی نظام بازنشستگی با تردیدهای فراوانی مواجه شده است و این فرایند خصوصی‌سازی در بخش‌هایی مشکلات این حوزه را شدت بخشیده است. متعاقب این چالش‌ها بود که پاره‌ای از کشورها خصوصی‌سازی نظام بازنشستگی خود را کنار گذاشته و با درس گرفتن از تجارب قبل، رو به سوی مدیریت عمومی صندوق‌های بازنشستگی آوردند. سازمان بین‌المللی کار در این گزارش به رویگردانی برخی کشورها از خصوصی‌سازی نظام بازنشستگی خود می‌پردازد.

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

ISBN:978-622-7013-04-7

