



تامین مالی هزینه های طرحهای بازنشستگی

همراه با افزایش طول عمر ، سن بازنشستگی

چگونه باید تغییر نماید؟

ایراندخت عطاریان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بسمه تعالی

پیش‌گفتار:

تحلیل هزینه فایده طرح‌های بازنشستگی در حوزه تصمیمات آتی و بلندمدت قابل تبیین می‌باشد که عدم اطمینان (Risk) حصول به نتایج مورد انتظار ذاتی آن است که در این ارتباط می‌توان به تغییرات جمعیتی بالاخص تغییرات مرگ و میر اشاره نمود که علی‌رغم افزایش بی‌سابقه امید به زندگی به طور معمول تحت کنترل در نظر گرفته می‌شوند؛ درحالی‌که هزینه‌های طرح‌های بازنشستگی در بیشتر کشورها به دلایل دیگری غیر از افزایش طول عمر از قبیل کاهش رشد جمعیت، رسیدن نسل‌های انفجار جمعیت به سن بازنشستگی و سررسید طرح‌های بازنشستگی سنتی نیز در حال افزایش است. این مسأله تحلیل چگونگی تعدیل طرح‌های بازنشستگی به ویژه در ارتباط با افزایش سن بازنشستگی در مقایسه با تغییرات امید به زندگی را در کشورهای زیادی اجتناب ناپذیر نموده است.

اینکه کشورها چگونه به این تغییرات واکنش نشان داده‌اند و چه راه‌حلهایی را برگزیده‌اند و در ایران با توجه به شرایط محیطی آن چه باید کرد موضوعی است که در این گزارش به آن پرداخته شده است.

ایراندخت عطاریان

شهریورماه ۱۳۸۹

فهرست منابع

- مقدمه ۱
- ۱- تغییرات جمعیتی و سالمند شدن جمعیت جهان ۳
- ۱-۱- کاهش نرخ باروری ۳
- ۱-۲- کاهش نرخ مرگ و میر و افزایش امید به زندگی ۴
- ۱-۳- نسبت وابستگی سالمندی ۶
- ۲- تأثیر سالمند شدن جمعیت بر سیستم های بازنشستگی ۷
- ۳- اصلاحات اخیر طرح های بازنشستگی در ارتباط با ریسک امید به زندگی ۱۲
- ۳-۱- کشورها چه اقدامی انجام داده اند؟ ۱۳
- ← معرفی طرح های مشارکت معین (DC) ۱۴
- ← معرفی حساب های فرضی ۱۶
- ← کاهش سطح مزایا ۱۶
- ← تعدیل شرایط برخورداری از مزایا (افزایش سنوات خدمت- افزایش سن بازنشستگی) ۱۷
- ۴- وضعیت در ایران ۲۵
- منابع ۳۱

مقدمه

امروزه افراد مسن زندگی طولانی تر و سالم تری نسبت به نسل پیشین خود دارند. زمانی که سیستم های بازنشستگی دولتی برای اولین بار تاسیس شدند، افراد امید داشتند که تنها چند سال پس از بازنشستگی خود زندگانی نمایند (البته اگر آنها شانس کافی برای زنده ماندن تا سن بازنشستگی را داشتند). اما در فاصله سال های ۲۰۱۰-۲۰۰۵، امید به زندگی در سن ۶۰ سالگی در جهان به طور متوسط نزدیک به ۲۰ سال بوده است. افزایش مؤثر امید به زندگی در طی قرن گذشته یکی از دستاوردهای مهم جامعه مدرن به حساب می آید. اگرچه این افزایش چالش های عظیمی را به طور عام برای اقتصاد، اجتماع و سیاست های تامین سلامت و به طور خاص برای سیستم های بازنشستگی به همراه داشته است.

چالش های افزایش امید به زندگی از نظر سیستم های بازنشستگی هم مالی و هم سیاسی می باشد. در حالی که آشکار است که بسیاری از سیستم های بازنشستگی نیاز به اصلاحاتی به جهت تضمین تامین مالی بلند مدت داشته و یا دارند، چگونگی انجام این اصلاحات در کشورهای مختلف بسته به شرایط آن ها متفاوت بوده است. به طور عمومی اقدامات کشورها در ۴ گروه زیر صورت گرفته است:

- معرفی طرح های مشارکت معین (DC)
- معرفی حساب های فرضی (NA^۱ یا NDC^۲)
- کاهش سطح مزایا

^۱ Notional Account

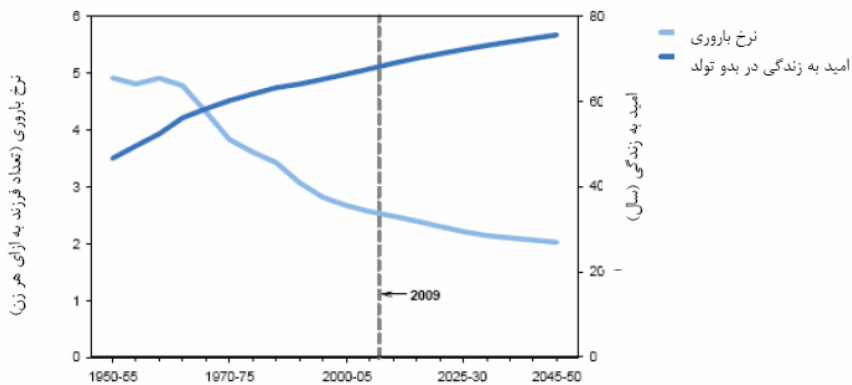
^۲ Notional Defined Contributions

- تعدیل شرایط برخورداری از مزایا شامل افزایش سنوات خدمت مورد نیاز و افزایش سن بازنشستگی
با این حال افزایش سن بازنشستگی، معمول ترین روش انجام اصلاحات بازنشستگی در پاسخ به افزایش امید به زندگی در کشورهای مختلف بوده و تأکید عمده گزارش حاضر نیز بر این موضوع است.

۱- تغییرات جمعیتی و سالمند شدن جمعیت جهان

فرایند مسن شدن جمعیت در سطح جهان به نام «انتقال جمعیتی»^۱ معروف شده است. فرایندی که در آن کاهش مرگ و میر^۲ به خصوص در سنین جوانی با کاهش باروری^۳ همراه شده است. کاهش باروری همراه با افزایش امید به زندگی (شکل ۱) ساختار سنی جمعیت را در اکثر مناطق جهان با انتقال جمعیت از گروه های جوانتر به گروه های پیرتر تغییر داده است.

شکل ۱- نرخ باروری و امید به زندگی در زمان تولد: جهان، ۱۹۵۰-۲۰۵۰



۱-۱- کاهش نرخ باروری

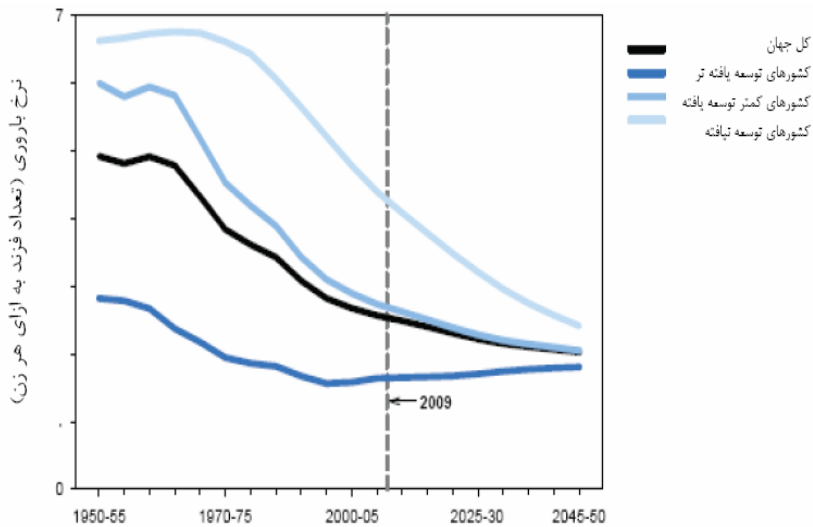
نرخ باروری در کل جهان از ۴,۹ کودک به ازای هر زن در سال های ۱۹۵۰-۱۹۵۵ به ۲,۶ در سال های ۲۰۱۰-۲۰۰۵ رسیده است (تقریباً نصف) و انتظار می رود به روند نزولی خود ادامه دهد و در فاصله سال های ۲۰۴۵-۲۰۵۰ به ۲ فرزند به ازای هر مادر برسد.

^۱ Demographic transition

^۲ Mortality

^۳ Fertility

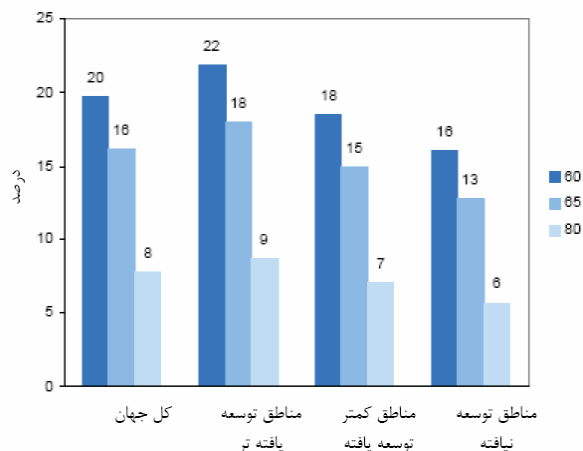
شکل ۲- نرخ باروری کل به تفکیک توسعه یافتگی مناطق، ۱۹۵۰-۲۰۵۰



۱-۲- کاهش نرخ مرگ و میر و افزایش امید به زندگی

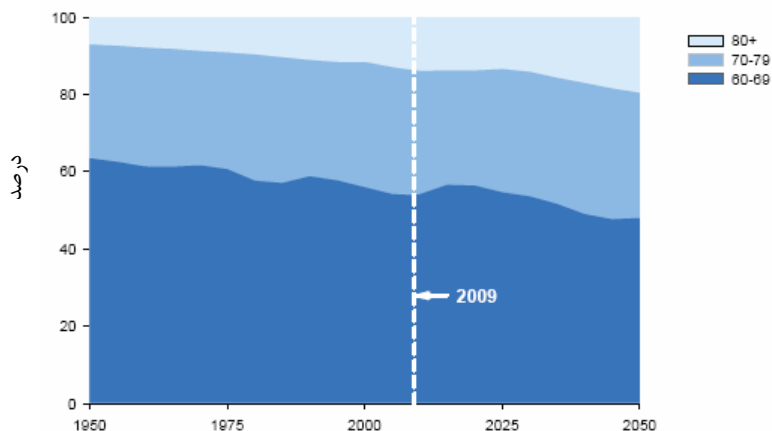
همراه با کاهش نرخ تولد، مرگ و میر نیز به خصوص در سنین بالاتر کاهش یافته است. از سال ۱۹۵۰، امید به زندگی در بدو تولد در سطح جهانی ۲۱ سال افزایش یافته است؛ یعنی از ۴۶,۶ سال در ۱۹۵۰-۱۹۵۵ به ۶۷,۶ در سال های ۲۰۱۰-۲۰۰۵ رسیده است. امروزه افراد نه تنها تا سنین بالاتری نسبت به گذشته زندگی می نمایند، بلکه زمانی که به این سنین رسیدند نیز ادامه حیات بیشتری دارند (شکل ۳).

شکل ۳- امید به زندگی در سنین ۶۰، ۶۵ و ۸۰ سالگی: در سطح جهان و مناطق به تفکیک توسعه یافتگی



شکل ۴ نشان می دهد که نسبت افراد بسیار سالمند در حال افزایش است. پیش بینی می شود افراد بالای ۸۰ سال که در حال حاضر ۱,۵ درصد از کل جمعیت جهان را تشکیل می دهند در سال ۲۰۵۰ به ۴,۳ درصد کل جمعیت خواهند رسید.

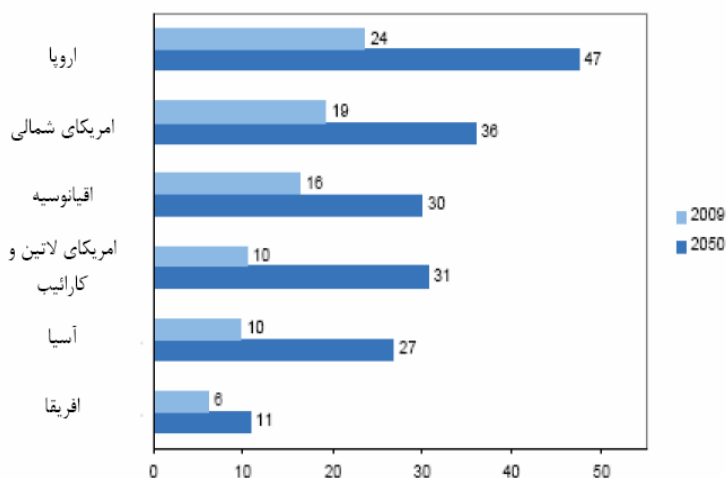
شکل ۴- توزیع جمعیت ۶۰ سال و بالاتر در کل جهان: ۱۹۵۰-۲۰۵۰



۱-۳- نسبت وابستگی سالمندی

برآیند کاهش نرخ های مرگ و میر و باروری، در نسبتی به نام نسبت وابستگی سالمندی^۱ نمود می یابد. این شاخص عبارتست از نسبت جمعیت ۶۵ سال و بالاتر به جمعیت ۱۵ تا ۶۴ ساله که به صورت درصد بیان می شود. این نسبت تقریباً در تمام دنیا تا سال ۲۰۵۰ افزایش خواهد یافت. انتظار می رود که طی سال های ۲۰۰۹ تا ۲۰۵۰ این نسبت در آفریقا از ۶ به ۱۱ درصد، در آسیا از ۱۰ به ۲۷ درصد و در اروپا از ۲۴ به ۴۷ درصد افزایش یابد (شکل ۵).

شکل ۵- نسبت وابستگی سالمندی: نواحی اصلی جهان، ۲۰۰۹ و ۲۰۵۰



^۱ Old-age dependency ratio

۲- تأثیر سالمند شدن جمعیت بر سیستم های بازنشستگی

سالمند شدن جمعیت به واسطه پایین آوردن نرخ اشتغال و نتیجتاً کاهش رشد GDP و با تأثیر بر بهره وری نیروی کار، پس انداز، مصرف، نرخ بهره و ارزش دارایی ها، کل اقتصاد را تحت تأثیر قرار می دهد. اما افزایش نسبت سالمندی جمعیت، مشکلات زیادی را هم مستقیماً برای طرح های بازنشستگی - چه طرح های فاقد اندوخته^۱ و چه طرح های اندوخته گذاری شده^۲ ایجاد نموده است.

طرح های بازنشستگی دولتی که اغلب فاقد اندوخته می باشند با کاهش تدریجی مشارکت کنندگان (ورودی ها) نسبت به دریافت کنندگان مزایا (خروجی ها) مواجه شده اند؛ چرا که این سیستم ها بر مبنای پرداخت مزایا به بازنشستگان از طریق دریافت حق بیمه از شاغلین عمل می کنند. بنابر این افزایش جمعیت سالمند نسبت به جمعیت شاغل موجب عدم توازن این سیستم ها می گردد و در نتیجه موجب افزایش بار مالی دولت خواهد شد. به علاوه، فرایندهای کاری این سیستم های دولتی، افراد را به بازنشستگی پیش از موعد تشویق می نماید که در کنار تغییرات جمعیتی بار مالی سنگینی را نیز بر دولت تحمیل می کند.

در طرح های اندوخته گذاری هم که اغلب توسط بخش خصوصی اداره می گردد نیز مسن شدن جمعیت مشکلاتی را به وجود می آورد. در این سیستم ها که معمولاً به روش مشارکت معین (DC) عمل می کنند افزایش امید به زندگی مستقیماً میزان سرمایه مورد نیاز برای حفظ استاندارد زندگی در زمان بازنشستگی را افزایش می دهد.

مسن شدن جمعیت از طریق تأثیر بر بازارهای مالی به خصوص ترکیب سبد سرمایه گذاری و بازده سرمایه گذاری، سیستم های بازنشستگی

^۱ Unfunded or P-A-Y-G

^۲ Funded

خصوصی را تحت تأثیر قرار می دهد زیرا با افزایش میانگین سن شاغلین ممکن است سهم اوراق قرضه در ترکیب سرمایه گذاری ها افزایش یابد و متعاقباً بازده سرمایه گذاری ها نیز با توجه به کاهش ریسک کاهش خواهد یافت.

هنگام مطالعه ریسک های مؤثر بر طرح بازنشستگی باید بین ریسک طول عمر^۱ و ریسک امید به زندگی^۲ تفاوت قائل شد:

۲-۱- ریسک طول عمر

ریسک طول عمر در یک جهان بدون مستمری اتفاق می افتد زمانی که افراد اندوخته های خود در زمان اشتغال را انباشته کرده و سپس آن را در زمان بازنشستگی به گونه ای خرج می کنند که سرمایه بازنشستگی آن ها پیش از فوتشان به اتمام برسد (به دلیل این که طول عمر افراد نامشخص است). در کشورهای OECD، معمولاً چنین اتفاقی رخ نخواهد داد چرا که سیستم های بازنشستگی دولتی و خصوصی تمایل دارند که مزایای بازنشستگی را به صورت مستمری تمام عمر پرداخت کنند.

این مستمری ها در مقابل ریسک طول عمر، بیمه هستند. ریسک زندگی طولانی مدت و در پی آن نیاز به منابع فراوان در زمان بازنشستگی، بین مستمری بگیران یا اعضای طرح بازنشستگی تقسیم می گردد. مهم ترین مسئله در سیاست های مربوط به ریسک طول عمر این است که آیا بازار مستمری (محاسبات، سرمایه گذاری ها و ...) به خوبی عمل می کند یا خیر؟

^۱ Longevity risk

^۲ Life expectancy risk

۲-۲- ریسک امید به زندگی

ریسک امید به زندگی، به افزایش طول عمر پیش بینی شده یگ گروه و یا نسل بستگی دارد (در حالی که ریسک طول عمر به افراد مربوط می‌گردد). ریسک تغییرات غیر منتظره در امید به زندگی در طول دوره بازنشستگی توسط افرادی که طرح بازنشستگی را تأمین مالی می‌کنند تحمل می‌گردد که این افراد در طرح های فاقد اندوخته توازن درآمد با هزینه (PAYG) مالیات دهندگان جوان^۱ هستند و در طرح های اندوخته گذاری شده (Funded) می‌تواند شامل تأمین کنندگان طرح بازنشستگی (مالکین شرکت های بازنشستگی)، مشارکت کنندگان صندوق بازنشستگی و پرداخت کنندگان مالیات -در صورتی که دولت ضمانت طرح های بازنشستگی خصوصی را به عهده داشته باشد- گردد.

در طرح های مشارکت معین (DC) و حساب های فرضی^۲، بیشتر ریسک امید به زندگی توسط افراد تحمل می‌گردد. افراد، ریسک پیش از بازنشستگی را تحمل می‌نمایند که عبارت از این است که مبلغ انباشتی به حدی پایین باشد که مستمری محاسبه شده نتواند زندگی مطلوبی را برای افراد فراهم کند چرا که افزایش امید به زندگی موجب کاسته شدن از مبالغ مستمری می‌گردد.

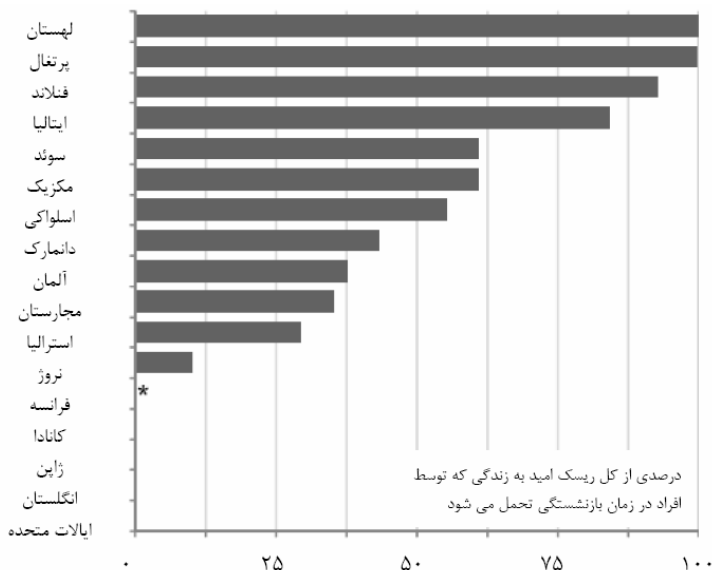
تأمین کنندگان مستمری (که در طرح های حساب فرضی دولت می‌باشد) ریسک پس از بازنشستگی را بر عهده دارند. آن ها با استفاده از امید به زندگی برآورد شده در زمان بازنشستگی، مبلغ انباشته شده توسط مشترکین را به جریان درآمدی بازنشستگی (مستمری تمام عمر) تبدیل می‌نمایند. از آن جا که برآوردهایی که محاسبه مستمری ها براساس آنها

^۱ Younger taxpayers

^۲ Notional accounts

صورت گرفته ممکن است به واقعیت نینجامد ریسک پس از بازنشستگی بر عهده آن ها خواهد بود.

در طرح های قدیمی امتیازی^۱ و مزایای معین (DB)، ریسک امید به زندگی توسط تامین کنندگان طرح بازنشستگی (دولت یا کارفرما) و در انتها توسط ذینفعان، پرداخت کننده های مالیات و ... تحمل می شود. نمودار ۱، بیانگر اختلاف اساسی در بین کشورهای OECD به جهت تخصیص ریسک امید به زندگی در طرح های بازنشستگی اجباری است. در ۱۳ کشور OECD، بخشی از ریسک امید به زندگی توسط خود افراد در زمان بازنشستگی تحمل می شود.^۲ در نروژ این میزان برابر با ۱۰٪، در استرالیا ۳۰٪، در پرتغال نزدیک به ۱۰۰٪ و در لهستان ۱۰۰٪ است. نمودار ۱- چه کسی ریسک امید به زندگی را در طرح های بازنشستگی اجباری متحمل می شود؟



برای اطلاع از جزئیات برآورد فوق به مقاله زیر مراجعه گردد:

Life-expectancy risk and pensions: who bears the burden? (۲۰۰۷)

^۱ Point scheme

^۲ این ریسک به دلیل تغییراتی که این کشورها در ساختار سیستم های بازنشستگی خود ایجاد نموده اند به افراد منتقل شده است که در بخش های بعدی مورد اشاره قرار می گیرد.

در ۱۷ کشور دیگر OECD، ریسک امید به زندگی در طرح های بازنشستگی اجباری توسط مجریان طرح که عموماً دولت است^۱، تحمل می‌گردد. در غالب ۱۷ کشور مورد مطالعه که ریسک امید به زندگی در آن ها عمدتاً برای تامین کنندگان طرح باقی می ماند، افزایش پیش بینی شده در امید به زندگی از طریق کاهش در مزایای آینده یا از طریق دشوار نمودن شرایط برخورداری از مزایا انعکاس می یابد. با این حال تجارب پیشین نشان می دهد که این پیش بینی ها ممکن است صحیح نباشد. در هر حال، در این کشورها بین امید به زندگی و طرح های بازنشستگی ارتباطی وجود ندارد، به همین جهت ریسک امید به زندگی به جای بازنشستگان توسط مجریان طرح تحمل می گردد.

^۱ اگرچه، طرح های شغلی اجباری و نیمه اجباری در ایسلند، نیوزیلند، سوئیس، و سوئد وجود دارند که حامیان طرح بازنشستگی در آن ها کارفرمایان می باشند که به صورت فردی یا گروهی ریسک امید به زندگی را متحمل می شوند.

۳- اصلاحات اخیر طرح های بازنشستگی در ارتباط با ریسک

امید به زندگی

زمانی که طرح های بازنشستگی دولتی تاسیس گردیدند، بازنشستگان از نظراقتصادی آسیب پذیر بوده و نیازمند پشتیبانی مالی در هنگام سالمندی بودند. این طرح های بازنشستگی به طور کامل یا عمدتاً از طریق سیستم توازن درآمد با هزینه (PAYG) تامین مالی می شدند. بدین معنا که شاغلین به پرداخت حق بیمه اقدام می کردند تا مزایا به بازنشستگان پرداخت گردد به این امید که حق بیمه کارکنان نسل بعدی حقوق بازنشستگی آن ها را تأمین نماید.

امروزه موقعیت تغییر کرده است. بازنشستگان دیگر آسیب پذیرترین گروه جامعه نیستند. به عنوان مثال در کشورهای OECD آنها به طور متوسط نه فقیرتر و نه ثروتمندتر از سایر افراد جامعه هستند. از سوی دیگر، مسن شدن جمعیت، قرارداد اجتماعی بین نسل هایی که به تامین مالی سیستم PAYG می پردازند به مخاطره انداخته است. امروزه کارکنان مجبورند حق بیمه ها و مالیات های گزافی بپردازند تا مزایای بازنشستگی سالمندانی که نسبتشان در کل جمعیت رو به فزونی است و انتظار دریافت حقوق مکفی دارند پرداخت گردد.

در نتیجه این تغییرات اقتصادی و اجتماعی، کشورهای زیادی سیستم بازنشستگی خود را از سال ۱۹۹۰ تغییر داده اند. در قریب نیمی از آنها اصلاحات اساسی ای صورت گرفته است که به طور معناداری برخورداری آتی را تحت تاثیر خود قرار می دهند. اغلب این اصلاحات با هدف کاهش هزینه ها و ثبات بخشیدن به نرخ های حق بیمه صورت گرفته است. روش های معمول اصلاحات عبارتند از: کاهش مزایا، متوقف نمودن افزایش مزایا یا تلاش در معکوس نمودن روند بازنشستگی پیش از موعد. سایر روش ها که اغلب تغییرات فنی هستند، از طریق تغییر در روش محاسبه

درآمدهای دوران اشتغال در مزایای بازنشستگی، به کاهش مزایای آینده منجر می‌شوند.

در بسیاری از موارد، اصلاحات انجام شده پارامتریک بوده اند و ساختار کلی و فلسفه طرح های بازنشستگی دولتی وابسته به درآمد^۱ دست نخورده باقی مانده اند. مزایای بازنشستگی اگرچه نسبتاً کمتر شده اند اما هنوز بر طبق قوانین از پیش تعیین شده و بدون توجه به اینکه افراد چقدر عمر می‌کنند، با مقادیر ثابتی پرداخت می‌گردند. این امر موجب شده است که ریسک پرداخت مزایای بازنشستگی به علت عمر زیاد بازنشستگان اگرچه با هزینه های زیادی همراه شده است لیکن همچنان توسط سیستم بازنشستگی و در نهایت توسط پرداخت کنندگان مالیات و پرداخت کنندگان حق بیمه تحمل می‌گردد.

بسیاری دیگر از کشورها، اصلاحات سیستماتیک را پی گرفته اند: آن ها روش تعیین مزایای آینده را تغییر داده اند.

۳-۱- کشورها چه اقدامی انجام داده اند؟

اقداماتی که کشورهای مختلف در مقابله با ریسک افزایش امید به زندگی و سالمند شدن جمعیت انجام داده اند را می‌توان چنین طبقه بندی نمود:

- معرفی طرح های مشارکت معین (DC)

- معرفی حساب های فرضی

- کاهش سطح مزایا

- تعدیل شرایط برخورداری از مزایا

جدول ۱، طرح های شغلی اجباری ۱۳ کشور OECD را که از چهار روش فوق برای اصلاح سیستم بازنشستگی خود در ارتباط با تغییرات در امید به زندگی استفاده نموده اند، نشان می‌دهد.

^۱ Public earnings-related schemes

جدول ۱- فهرست ۱۳ کشور OECD که در طرح های شغلی اجباری خویش از ۴ روش تعدیل استفاده نموده اند

نام کشور	طرح های مشارکت معین	طرح های حساب فرضی	کاهش سطح مزایا	تعدیل شرایط برخورداری از مزایا
استرالیا	•			•
دانمارک	•			•
فنلاند			•	
فرانسه			•	•
آلمان	•			
مجارستان		•		
ایتالیا	•			
مکزیک	•			
نروژ	•			
لهستان	•	•		
برنگال			•	
جمهوری اسلواکی	•			
سوئد	•	•		

این جدول تنها سیستم های بازنشستگی اجباری را مد نظر قرار داده است. در کشورهایی مانند کانادا، آلمان، انگلستان و آمریکا علاوه بر سیستم های شغلی اجباری، طرح های مشارکت معین (DC) خصوصی به صورت اختیاری برقرار است.

← معرفی طرح های مشارکت معین (DC):

از اواخر دهه ۱۹۹۰ بسیاری از کشورها از جمله مجارستان، لهستان، جمهوری اسلواکی و سوئد، طرح های مشارکت معین اندوخته گذاری شده^۱ را جانشینی برای قسمتی از طرح های بازنشستگی دولتی وابسته به درآمد خود معرفی کرده اند.

در سال ۱۹۹۲، کشور استرالیا طرح مشارکت معین را به طرح بازنشستگی دولتی با آزمون درآمد^۲ خود اضافه کرد.

^۱ Funded defined contribution

^۲ Means-tested public pension

نروژ از ابتدای سال ۱۹۹۶ طرح بازنشستگی مشارکت معین اجباری را به طرح بازنشستگی دولتی خود اضافه کرد.

در سال ۱۹۹۷ درمکزیک طرح بازنشستگی وابسته به درآمد دولتی به طور کلی با طرح های DC جایگزین گردید. در دانمارک طرح های شغلی مشارکت معین^۱ دیر زمانی است که قسمت اعظم نیروی کار را تحت پوشش قرار داده اند.

در یک طرح DC کسورات و سودهای حاصل از سرمایه گذاری آن در یک حساب فردی انباشته می گردد. در زمان بازنشستگی، نیاز است که سرمایه انباشته شده به صورت یکسری از پرداخت ها تبدیل گردد که به آن مستمری^۲ می گویند. در طرح های DC، به طور خودکار تعدیلات همسو با تغییرات امید به زندگی صورت می گیرد.

هرچه امید به زندگی افزایش یابد، به دلیل افزایش طول دوره پرداخت مزایا، مزایا کاهش خواهد یافت. این کاهش مزایا با کاهش در نرخ مستمری^۳ که تامین کننده طرح ارائه می نماید، انعکاس می یابد. به عنوان مثال کشور سوئیس ترتیباتی اتخاذ نموده که با توجه به افزایش امید به زندگی نرخ مستمری در طرح های اندوخته گذاری از ۰.۷٪ مردان و ۰.۷،۱٪ برای زنان تا سال ۲۰۱۴ به ۰.۶،۸٪ برای هر دو جنس تغییر یابد. در سوئد نیز نرخ مستمری بر اساس آخرین مشاهدات امید به زندگی در هر گروه تعدیل می گردد.

^۱DC occupational plans

^۲Annuity

^۳ Annuity rate: نرخ است که مزایای انباشته مشترک طی دوران اشتغال را بر اساس فاکتورهایی نظیر امید به زندگی و ... به مستمری تبدیل می نماید.

← معرفی حساب های فرضی^۱

ایتالیا، لهستان و سوئد طرح حساب های فرضی را جایگزین طرح های دولتی وابسته به درآمد مزایای معین کرده اند که این امر انتقال از سیستم PAYG به DC را سهولت می بخشد. اگرچه این طرح ها از طریق سیستم توازن درآمد با هزینه (PAYG) تامین مالی می گردند، اما در ساختار تا قسمتی به طرح های مشارکت معین اندوخته گذاری شده شبیه هستند. در زمان بازنشستگی، سرمایه فرضی با نرخى که از سوی دولت اعلام می گردد به صورت یک مستمری تبدیل می گردد. در این روش نیز، محاسبات به گونه ای طراحی شده اند که تغییرات امید به زندگی در طول زمان را منعکس می سازند.

← کاهش سطح مزایا^۲

طرح های مزایای معین (DB) قدیمی مزایای بازنشستگی یکسانی را بدون توجه به امید به زندگی در طول زمان پرداخت می کنند. با این حال بعضی از کشورها با طرح های مزایای معین، اخیراً معیارهایی را به جهت کاهش سطح مزایا و یا شرایط برخورداری از آنها معرفی کرده اند که تغییرات در امید به زندگی را منعکس می سازند.

^۱ Notional accounts یا Notional Defined Contribution: این طرح ها، ابزارهایی هستند که با یک سیستم توازن درآمد با هزینه (PAYG) همانند یک سیستم مشارکت معین (DC) رفتار می نمایند. در این سیستم، حساب های فرضی برای مشترکین در نظر گرفته می شود که حق بیمه های افراد و کارفرما و یک نرخ بازده فرضی به آن حساب ها تخصیص می یابد. در زمان بازنشستگی، یک عامل مستمری ساز به حساب انفرادی فرضی جمع آوری شده تخصیص می یابد تا میزان پرداخت مزایا را مشخص نماید.

^۲ Adjusting benefit levels

کشورهای فنلاند و پرتغال که طرح های مزایای معین قدیمی را دارند، میزان مزایای آتی را با سن نرمال برخورداری از مزایا مرتبط ساخته اند و بدین گونه با تغییرات در امید به زندگی مرتبط ساخته اند. در کشور آلمان، تعدیلات پیچیده تر می باشند. در این جا تحمل پذیری مالی سیستم بازنشستگی با نسبت تعداد بازنشستگان به تعداد پرداخت کنندگان کسور سنجیده می شود. از سال ۲۰۰۵، طرح های بازنشستگی مرتبط با درآمد در آلمان بر اساس یک فاکتور جدید ثبات^۱ تعدیل می شود. اگر نسبت بازنشستگان به شاغلین افزایش یابد (به زیان شاغلین باشد)، مزایای بازنشستگی کاهش خواهد یافت. بنابراین، این فاکتور علاوه بر امید به زندگی، نرخ تولد، مهاجرت و نرخ مشارکت نیروی کار را نیز به حساب می آورد.

← تعدیل شرایط برخورداری از مزایا^۲

روش دیگر تعدیل بر اساس افزایش امید به زندگی، بالا بردن سن بازنشستگی و/ یا تعداد سالهایی است که بایستی کسورات پرداخت گردد تا فرد بتواند از مزایا بهره مند گردد.

الف- افزایش سنوات خدمت

کشور فرانسه در اصلاحات سیستم بازنشستگی سال ۲۰۰۳، تعداد سال های مورد نیاز برای پرداخت کسورات به جهت برخورداری از یک مستمری را به امید به زندگی مرتبط ساخته است. بر اساس این اصلاحات بین سالهای ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۲، تعداد سالهای مشارکت مورد نیاز برای دریافت مستمری کامل بین ۴۰ تا ۴۱ سال خواهد بود (در حال حاضر ۴۰ سال است). پس از سال ۲۰۱۲ تعداد سالها مطابق با امید به زندگی افزایش خواهد یافت.

^۱ Sustainability factor

^۲ Adjusting qualifying conditions

این اقدام به گونه ای انجام می شود که نسبت دوره پرداخت مزایا به دوره اشتغال ثابت بماند.

ب- افزایش سن بازنشستگی:

روش قدیمی تعدیل طرح بازنشستگی نسبت به افزایش طول عمر، بالا بردن سن بازنشستگی می باشد.

افزایش سن بازنشستگی به سه طریق امکان پذیر است:

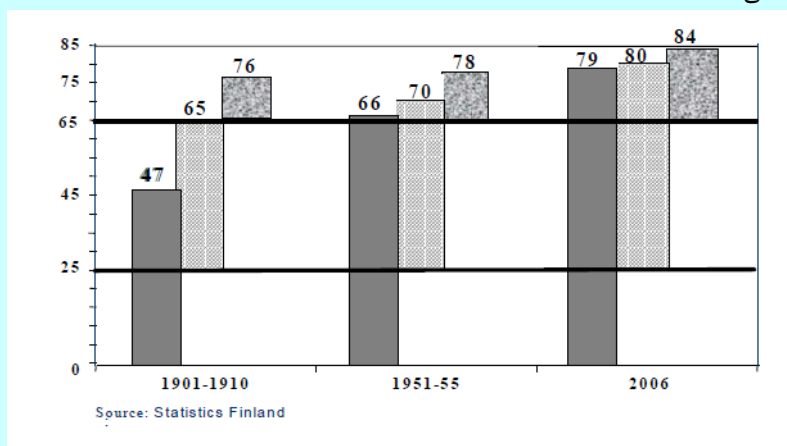
- افزایش های پی در پی بر طبق یک برنامه منظم؛
- استفاده از یک شاخص به صورتی که مثلاً نسبت بین سالهای اشتغال و سالهای بازنشستگی ثابت بماند؛
- افزایش یکباره و یک مرحله ای سن بازنشستگی.

مشکل اساسی در بالا بردن سن بازنشستگی مربوط به عدم اطمینان درباره نرخ های مرگ و میر می باشد زیرا سن بازنشستگی پیش از اینکه فرد وارد بازار کار شود تعیین می گردد و تا زمان بازنشستگی فرد بدون تغییر باقی می ماند. بنابراین مشکل اساسی در هنگام بالا بردن سن بازنشستگی مربوط به عدم اطمینان درباره تغییرات در امید به زندگی است. اگر طول عمر در آینده بیش از میزان مورد انتظار افزایش داشته باشد، نیاز است که سن بازنشستگی بیشتر تعدیل گردد و اگر طول عمر کمتر از میزان مورد انتظار افزایش داشته باشد، ممکن است افزایش های صورت گرفته پیش از اندازه بوده باشد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که در هنگام طراحی و یا تجزیه و تحلیل یک طرح بازنشستگی و تعیین سن بازنشستگی، امید به زندگی در هنگام ورود به بازار کار (مثلاً ۲۵ سالگی) و امید به زندگی در هنگام ورود به بازنشستگی (مثلاً ۶۵ سالگی) از امید به زندگی در هنگام تولد مهم تر می باشد. به مثال ۱ که در مورد کشور فنلاند می باشد توجه نمایید.

مثال ۱- تأثیر افزایش امید به زندگی بر سیستم بازنشستگی کشور فنلاند همان طور که در شکل الف نشان داده شده است، نرخ های مرگ و میر برای افراد جوان در فنلاند در طول نیمه اول قرن گذشته با سرعت زیادی کاهش یافته است. اگرچه امید به زندگی کل در هنگام تولد ۱۹ سال افزایش داشته است، نسبت بیشتری از این افزایش به دلیل کاهش در نرخ های مرگ و میر برای افراد جوان با سن کمتر از ۲۵ سال می باشد و نسبت کمتری از آن به دلیل کاهش در نرخ های مرگ و میر بین افراد بالای ۶۵ سال بوده است. برای نیمه دوم قرن، وضعیت به طور معناداری تغییر پیدا کرد. در حالی که امید به زندگی کل در هنگام تولد ۱۳ سال افزایش پیدا کرده تقریباً نیمی از این تغییرات به جهت کاهش در نرخ های مرگ و میر بین افراد بالای ۶۵ سال سن بوده است.

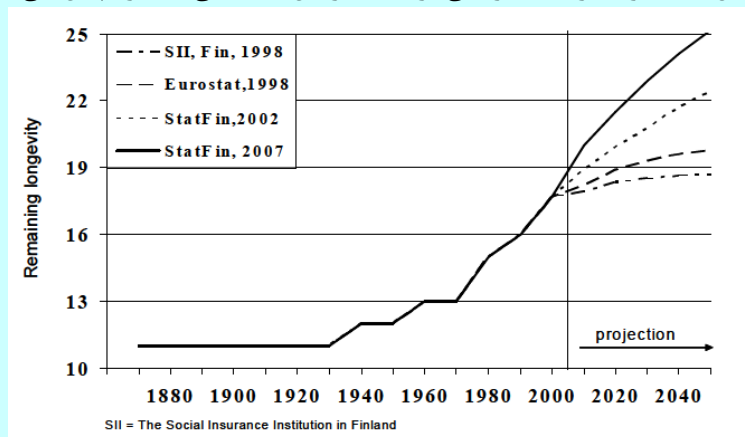
شکل الف: تغییرات در امید به زندگی در هنگام تولد در فنلاند، در سن های ۲۵ و ۶۵ سالگی



بیشتر طرح های بازنشستگی قانونی در اروپا، سن بازنشستگی معینی دارند و معمولاً سن بازنشستگی از دهه های پیش تعیین شده است.

همان طور که در شکل ب نشان داده شده است، امید به زندگی در فنلاند تا دهه ۱۹۴۰، برای افراد ۶۵ ساله، ۱۱ سال بوده است. در دهه ۱۹۴۰ امید به زندگی با سرعت کمی شروع به رشد کرد. بنابراین در هنگام طراحی سیستم های بازنشستگی در فنلاند در دهه های ۱۹۳۰ و ۱۹۵۰، در هنگام پیش بینی امید به زندگی آتی و در پی آن پیش بینی هزینه های سیستم بازنشستگی آتی پیش بینی های مناسبی صورت نگرفته است.

شکل ب: تغییرات در امید به زندگی در فنلاند در سن ۶۵ سالگی به همراه پیش‌بینی‌ها



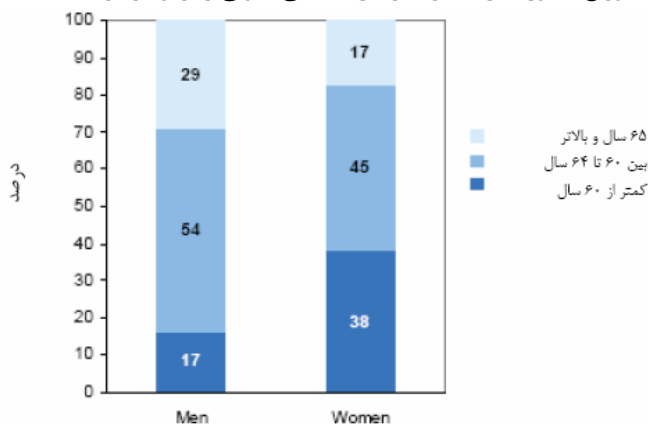
روش دیگر منعکس ساختن سن بازنشستگی فعلی، مقایسه آن با تغییرات در میانه سن فوت است. با استفاده از داده های کشور فنلاند، قابل رؤیت است که در دهه ۱۹۳۰، زمانی که طرح بازنشستگی ملی طراحی شده بود، سن ۶۵ سالگی میانه سن فوت بوده است. اگر امروزه سن بازنشستگی به میانه سن فوت مرتبط باشد، سن بازنشستگی در فنلاند ۸۳ سال خواهد بود.

این موقعیت با سن بازنشستگی در تناقض می باشد. اگرچه سلامتی افراد رو به بهبود است، افراد مسن دانش آموخته تر از نسل پیشین خود هستند و امید به زندگی افزایش داشته است، اما متوسط سن بازنشستگی در طول دهه های گذشته افزایش نیافته است. در نتیجه هزینه ناشی از بازنشستگان، بیش از مقدار مورد انتظار افزایش پیدا کرده است.

با سن بازنشستگی معین و متوسط سابقه خدمت ۲۵ سال (با در نظر گرفتن بازنشستگی پیش از موعد) برآوردها نشان می دهد که هزینه های بازنشستگی به ازای هر سال افزایش طول عمر بازنشستگان بالای ۶۰ سال، ۴٪ رشد داشته است. بنابراین با استفاده از روند مرگ و میر نزولی کنونی، امید به زندگی برای بازنشستگان مسن ممکن است به ازای هر دهه، یک سال افزایش به همراه داشته باشد و بنابراین هزینه های بازنشستگی در حدود ۲۰٪ در طول ۵۰ سال آینده افزایش خواهد داشت.

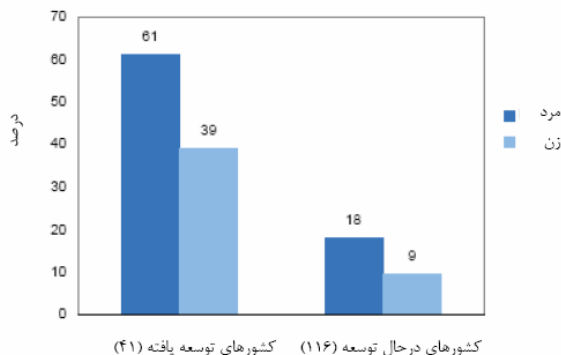
همان گونه که پیش از این بیان شد در بیشتر کشورها سن بازنشستگی در قالب طرح های بازنشستگی قانونی، معین گردیده اند. تغییرات اخیر در سنین بازنشستگی خیلی متداول نبوده اند. پیش از این حتی طرح های بازنشستگی در کنار بازنشستگی استاندارد، شرایط ایجاد بازنشستگی پیش از موعد را نیز قرار می دادند. اما از دهه ۱۹۹۰، این روند تغییر پیدا کرده است. اکنون کشورها به دنبال یافتن راه حل هایی به جهت کاهش تاثیر افزایش طول عمر در هزینه های بازنشستگی هستند و متداولترین روش در این راستا افزایش سن بازنشستگی است. شکل ۶، توزیع سن بازنشستگی زنان و مردان در کشورهای مختلف جهان در سال ۲۰۰۹ را نشان می دهد.

شکل ۶- توزیع کشورها بر اساس سن بازنشستگی قانونی زنان و مردان: ۲۰۰۹



تحقیقات نشان داده است که سن بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته (هم برای زنان و هم برای مردان) بیش از کشورهای در حال توسعه افزایش یافته است. در حال حاضر، در ۶۰ درصد کشورهای توسعه یافته و ۲۰ درصد کشورهای در حال توسعه، شرط سنی مردان برای دریافت مزایای بازنشستگی کامل بالای ۶۵ سال است. زنان نیز در ۴۰ درصد کشورهای توسعه یافته و ۹ درصد کشورهای در حال توسعه برای دریافت مزایای بازنشستگی باید ۶۵ سال سن داشته باشند (شکل ۷).

شکل ۷- درصد کشورهایی که سن بازنشستگی ۶۵ سال یا بالاتر دارند، ۲۰۰۹



جدول ۲ مروری بر کشورهای منتخب است که سن بازنشستگی در آن‌ها بیش از ۶۵ سال است و یا سن بازنشستگی در حال تغییر است. تغییرات در سنین بازنشستگی تاخیری^۱ و یا پیش از موعد^۲ آورده نشده است.

جدول ۲- سن بازنشستگی در برخی کشورهای OECD

کشور	سن بازنشستگی فعلی	تغییرات در سنین بازنشستگی
اتریش	۶۵ (مرد)؛ ۶۰ (زن)	۶۵-۶۰ (زن) (۲۰۲۴-۲۰۲۳)
دانمارک	۶۵ ^۱ ، ۶۷ ^۲	۶۵-۶۷ (مرد) (۲۰۲۴-۲۰۲۷) ^۱
جمهوری چک	۶۱ (مرد)؛ ۶۰ (زن)	۶۵ (۲۰۲۰)
استونی	۶۳ (مرد)؛ ۶۰ (زن)	۶۳-۶۰ (زن) (۲۰۱۶)
آلمان	۶۵	۶۷-۶۵ (۲۰۱۲-۲۰۲۹)
انگلستان	۶۵ (مرد)؛ ۶۰ (زن)	۶۵-۶۰ (زن) (۲۰۱۰-۲۰۲۰)؛ ۶۵-۶۸ (مرد) (۲۰۲۴-۲۰۴۶)
مجارستان	۶۲ (مرد)؛ ۶۱ (زن)	۶۲ (۲۰۰۹) - ۵۵ (۱۹۹۶)
ایسلند	۶۷	-
ایتالیا	۶۵ (مرد)؛ ۶۰ (زن)	۶۵-۵۷ (به تدریج در طول ۱۹ سال انجام شده است)
ژاپن	۶۵ ^۱ ؛ ۶۰ ^۲	۶۵-۶۰ (۲۰۱۳-۲۰۲۵)
نروژ	۶۷	انعطاف پذیر حداقل از سن ۶۲ (۲۰۱۰)
آمریکا	۶۵	۶۷-۶۵ (۲۰۰۳-۲۰۲۷)

۱ سیستم بازنشستگی ملی (National pension)

۲ سیستم بازنشستگی وابسته به اشتغال (Employment-related pension)

۳ تنها در سیستم بازنشستگی وابسته به درآمد (Earning-related pension)

^۱ Deferred retirement

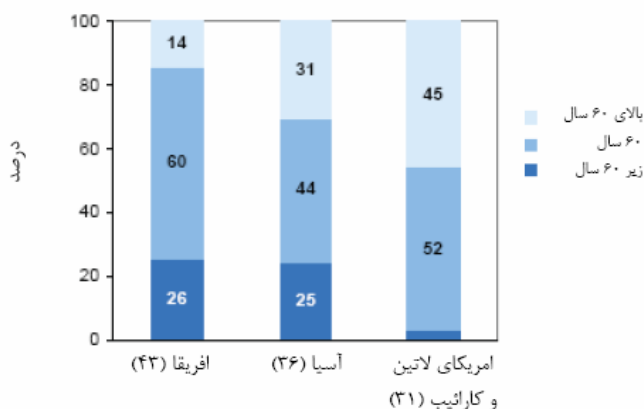
^۲ Early retirement

همان گونه که از جدول فوق مشخص است، سن بازنشستگی در کشورهای دانمارک (سیستم بازنشستگی وابسته به اشتغال)، ایسلند، نروژ و آمریکا بالای ۶۵ سال می باشد در حالی که سه کشور دانمارک (طرح بازنشستگی ملی)، آلمان، و انگلستان تصمیم گرفته اند سن بازنشستگی را به بالای ۶۵ سال افزایش دهند. به نظر می رسد متداول ترین تغییرات در این کشورها برابر کردن سن بازنشستگی مردان و زنان و افزایش آن تا بالای سن ۶۵ سالگی است.

کشور دانمارک علاوه بر افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال که بناست از سال ۲۰۲۴ تا ۲۰۲۷ انجام شود، از سال ۲۰۲۷ سن برخورداری از مزایای بازنشستگی را به امید به زندگی مرتبط خواهد ساخت. در این اقدام سن بازنشستگی با امید به زندگی در سن ۶۰ سالگی مرتبط خواهد شد. البته با این شرط که بین زمان تغییر در امید به زندگی با زمان ایجاد تعدیل در سن بازنشستگی، ۵ سال تأخیر وجود داشته باشد.

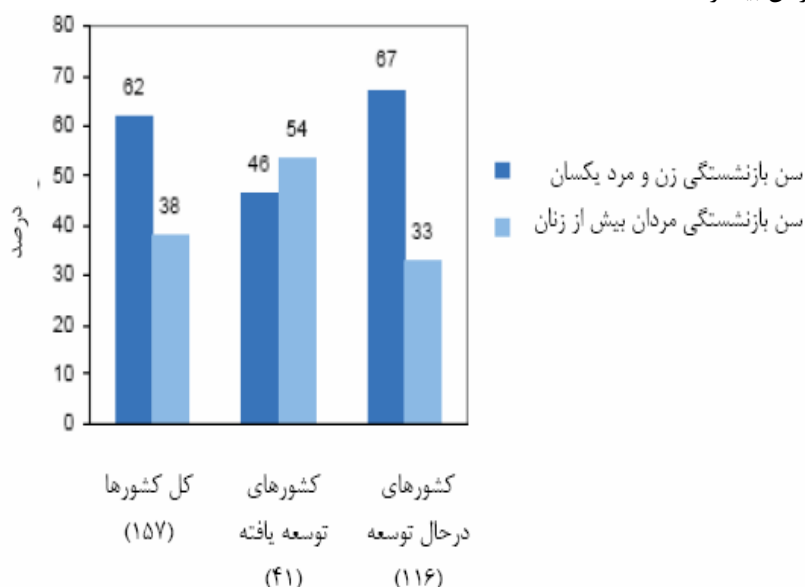
در هیچ یک از کشورهای توسعه یافته سن بازنشستگی مردان کمتر از ۶۰ سال نیست در حالی که بالای ۲۰ درصد کشورهای در حال توسعه سن بازنشستگی کمتر از ۶۰ سال دارند (شکل ۸). سن بازنشستگی زنان در ۳۳ درصد کشورهای توسعه کمتر از ۵۵ سال بوده است در حالی که تنها ۳ کشور از ۴۱ کشور توسعه یافته سن بازنشستگی کمتر از ۵۵ سال دارند.

شکل ۸- توزیع کشورها بر اساس سن بازنشستگی مردان به تفکیک نواحی اصلی، ۲۰۰۹



افزایش در امید به زندگی به جز چند کشور خاص، برای زنان بالاتر از مردان بوده است. این شکاف جنسیتی^۱ (تفاوت امید به زندگی زنان در مقایسه با مردان) از ۲,۷ سال در ۱۹۵۵-۱۹۵۰ به ۴,۵ در سال های ۲۰۴۵-۲۰۵۰ افزایش یافته است. امروزه بسیاری از کشورها در پاسخ به افزایش امید به زندگی زنان، سن بازنشستگی را برای هر دو جنسیت مشابه نموده اند (شکل ۹).

شکل ۹- درصد کشورهایی که سن بازنشستگی آنها برای هر دو جنسیت یکسان است یا برای مردان بیشتر است: ۲۰۰۹



^۱ Gender gap

۴- وضعیت در ایران

با توجه به تغییر شرایط اقتصادی و اجتماعی در طول نیم قرن گذشته و افزایش امید به زندگی در بدو تولد، جمعیت کل و نسبت سالمندان در ایران افزایش یافته است (جدول ۳).

جدول ۳- نسبت جمعیت سالمند به کل جمعیت و امید به زندگی در بدو تولد در سالهای ۱۳۳۵-۱۳۸۵

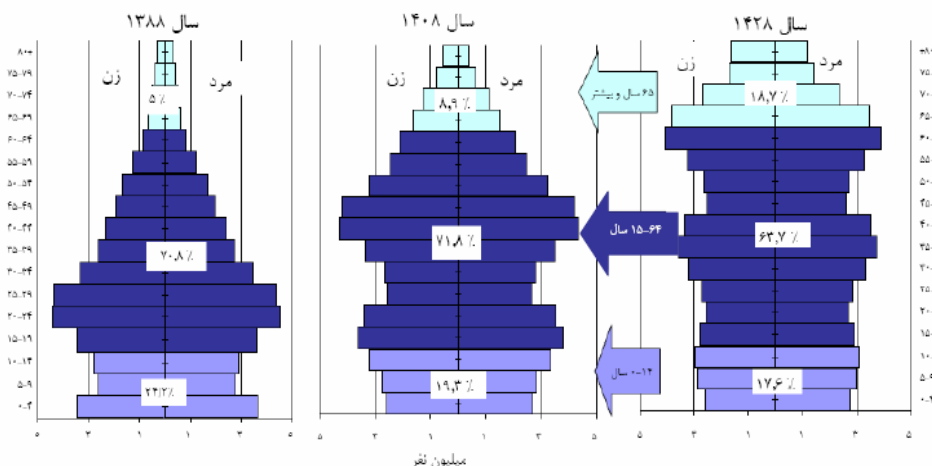
سال	کل جمعیت	بالای ۶۰ سال	بالای ۶۵ سال	نسبت وابستگی*	امید به زندگی در بدو تولد
۱۳۳۵	۱۸/۹۵۴/۷۰۴	۱/۱۸۳/۹۸۰	۷۵۱/۶۰۷	۷,۳۷	۳۸,۴۹
۱۳۴۵	۲۵/۷۸۸/۷۲۲	۱/۶۸۴/۰۰۵	۹۹۳/۰۴۹	۷,۶۹	۴۶,۵۷
۱۳۵۵	۳۳/۷۰۸/۷۴۴	۱/۷۷۰/۶۱۴	۱/۱۸۶/۴۷۰	۶,۷۷	۵۴,۳۷
۱۳۶۵	۴۹/۴۴۵/۰۱۰	۲/۶۸۶/۳۵۰	۱/۵۰۱/۷۱۸	۶,۹۱	۶۱,۳۹
۱۳۷۰	۵۵/۸۳۷/۱۶۳	۳/۱۹۳/۵۸۳	۱/۸۹۰/۱۹۳	۶,۴۸	۶۴,۵۰
۱۳۷۵	۶۰/۰۵۵/۴۸۸	۳/۹۷۸/۱۲۷	۲/۵۹۵/۱۸۱	۷,۷۰	۶۷,۳۲
۱۳۸۵	۷۰/۴۹۵/۷۸۲	۵/۱۲۱/۰۴۳	۳/۶۵۶/۵۹۱	۷,۴۴	۷۲,۰۹
درصد رشد (سال ۸۵ نسبت به ۳۵)	۲۷۱,۹۲	۳۳۲,۵۳	۳۸۶,۵۰	۰,۹۸	۸۷,۳۰

مأخذ: مرکز آمار ایران

* نسبت وابستگی: نسبت جمعیت بالای ۶۵ سال به جمعیت ۱۵-۶۴ سال (به صورت درصد)

اغلب صندوق های بازنشستگی کشور نیز متأثر از افزایش امید به زندگی و ویژگی های خاصی که جهت استفاده از مزایای صندوق ها پیش بینی گردیده است در حال حاضر با مشکلات مالی روبرو هستند ضمن این که در سال های آتی نیز با حضور متولدین دهه ۶۰ کشور در گروه بازنشستگان، مشکل صندوق های بازنشستگی به ویژه صندوق های دولتی مضاعف خواهد گردید. هرم سنی جمعیت ایران در سال ۱۳۸۸، ۲۰ و ۴۰ سال پس از آن نشانگر افزایش جمعیت سالمند در سال های آینده می باشد (نمودار ۲).

نمودار ۲- هرم سنی جمعیت در سالهای ۱۳۸۸، ۱۴۰۸ و ۱۴۲۸



جدول ۴، نشان می دهد که در طول شش دهه گذشته امید به زندگی در هنگام تولد در کل جهان ۲۲ سال و در ایران ۲۷ سال افزایش یافته است. این جدول کشورهایی با کمترین (افغانستان) و بیشترین (ژاپن) مقدار امید به زندگی را در بازه زمانی ۲۰۱۰-۲۰۵۰ شامل می شود.

جدول ۴- امید به زندگی در بدو تولد طی سال های ۱۹۵۰-۲۰۵۰

دوره زمانی	جهان	مناطق توسعه یافته تر	مناطق کمتر توسعه یافته	ژاپن	افغانستان	ترکیه	ایران
۱۹۵۰-۱۹۵۵	۴۶،۵۸	۶۶،۰۰	۴۱،۰۳	۶۲،۱۵	۲۸،۸۰	۴۳،۵۹	۴۴،۸۷
۱۹۶۰-۱۹۶۵	۵۲،۳۶	۶۹،۷۷	۴۷،۵۳	۶۸،۹۳	۳۳،۰۰	۵۲،۱۰	۴۹،۳۳
۱۹۷۰-۱۹۷۵	۵۸،۲۲	۷۱،۲۸	۵۴،۸۶	۷۳،۱۱	۳۶،۰۹	۵۷،۰۱	۵۵،۲۳
۱۹۸۰-۱۹۸۵	۶۱،۷۰	۷۲،۸۷	۵۸،۹۷	۷۶،۹۲	۳۹،۸۵	۶۱،۰۴	۵۹،۶۲
۱۹۹۰-۱۹۹۵	۶۴،۰۱	۷۴،۱۱	۶۱،۷۳	۷۹،۴۷	۴۱،۶۷	۶۶،۱۸	۶۵،۷۸
۲۰۰۰-۲۰۰۵	۶۶،۳۷	۷۵،۸۵	۶۴،۴۱	۸۲،۱۰	۴۲،۱۳	۷۰،۸۴	۶۹،۸۸
۲۰۱۰-۲۰۱۵	۶۸،۸۷	۷۸،۰۲	۶۶،۹۹	۸۳،۶۹	۴۵،۴۶	۷۲،۶۸	۷۲،۵۲
۲۰۳۰-۲۰۳۵	۷۳،۰۷	۸۱،۰۳	۷۱،۵۸	۸۵،۸۱	۵۲،۷۶	۷۶،۳۶	۷۶،۴۷
۲۰۴۵-۲۰۵۰	۷۵،۵۵	۸۲،۷۶	۷۴،۳۳	۸۷،۲۱	۵۸،۶۸	۷۸،۵۰	۷۸،۶۴

منبع: بخش جمعیت سازمان ملل، ۲۰۰۹

جدول ۵ نشان می دهد که امید به زندگی در سن ۶۰ سالگی به طور متوسط در جهان طی دهه گذشته ۱,۲۴ سال افزایش داشته است. این میزان برای ایران قریب یک سال بوده است.

جدول ۵- امید به زندگی در سن ۶۰ سالگی طی سال های ۲۰۵۰ - ۱۹۵۰

دوره زمانی	جهان	مناطق توسعه یافته تر	مناطق کمتر توسعه یافته	ژاپن	افغانستان	ترکیه	ایران
۱۹۹۵-۲۰۰۰	۱۸,۵۰	۲۰,۱۶	۱۷,۳۴	۲۳,۵۸	۱۲,۹۵	۱۶,۹۸	۱۶,۶۸
۲۰۰۰-۲۰۰۵	۱۹,۲۲	۲۱,۲۶	۱۸,۰۱	۲۴,۹۰	۱۳,۰۱	۱۷,۵۱	۱۷,۱۶
۲۰۰۵-۲۰۱۰	۱۹,۷۴	۲۱,۷۹	۱۸,۴۹	۲۵,۱۵	۱۳,۲۸	۱۷,۸۷	۱۷,۵۵
۲۰۱۰-۲۰۱۵	۲۰,۰۹	۲۲,۲۸	۱۸,۹۵	۲۵,۹۵	۱۳,۵۳	۱۸,۰۸	۱۷,۹۵
۲۰۳۰-۲۰۳۵	۲۱,۵۸	۲۴,۲۸	۲۰,۵۴	۲۷,۶۴	۱۴,۵۳	۲۰,۰۱	۱۹,۹۱
۲۰۴۵-۲۰۵۰	۲۲,۳۸	۲۵,۳۴	۲۱,۵۸	۲۸,۸۱	۱۵,۳۴	۲۱,۴۵	۲۱,۵۱

منبع: بخش جمعیت سازمان ملل، ۲۰۰۹

با این حال با آن که اغلب سیستم های بازنشستگی دنیا، شروع پرداخت مزایای بازنشستگی را منوط به داشتن حداقل سن بازنشستگی نموده اند، در ایران با توجه به شرایط طرح های بازنشستگی عملاً داشتن حداقل سابقه خدمت موجب شرایط بازنشستگی می شود و حداقل سنی که در قوانین صندوق ها پیش بینی گردیده است به ویژه در مورد صندوق های دولتی کاربردی ندارد. روند تغییر قوانین و مقررات بازنشستگی کارکنان دولت نیز نشان می دهد که طی سال های گذشته، شرایط برخورداری از مزایا نه تنها با افزایش امید به زندگی تطبیق نیافته است بلکه در اصلاحات صورت گرفته شرایط سهل تری برای بازنشستگی در نظر گرفته شده است. با وجود این که سن بازنشستگی قانونی مردان و زنان به ترتیب در ۸۳ درصد و ۶۲ درصد کشورهای جهان بیش از ۶۰ سال بوده است (به شکل ۶ در بخش ۴ مراجعه نمایید)، با این حال در صندوق بازنشستگی کشوری

سن بازنشستگی عملی برای مردان و زنان به ترتیب نزدیک به ۵۳ و ۵۰ سال بوده است.^۱

این در حالی است که افزایش میزان امید به زندگی در بدو تولد در ۵۵ سال اخیر در ایران بیشتر از متوسط آن در جهان بوده است (جدول ۶).

جدول ۶- مقایسه امید به زندگی در بدو تولد طی ۵۵ سال اخیر در نقاط مختلف دنیا

دوره زمانی	جهان	مناطق توسعه یافته تر	مناطق کمتر توسعه یافته	ایران
۱۹۵۰-۱۹۵۵	۴۶,۵۸	۶۶	۴۱,۰۳	۴۴,۸۷
۲۰۰۰-۲۰۰۵	۶۶,۲۷	۷۵,۸۵	۶۴,۴۱	۶۹,۸۸
افزایش امید به زندگی در بدو تولد	۱۹,۷۹	۹,۸۵	۲۳,۳۸	۲۵,۰۱

منبع: بخش جمعیت سازمان ملل، ۲۰۰۹

حسب اطلاعات موجود (جدول شماره ۷)، در حال حاضر امید به زندگی در ایران را می توان در ردیف کشورهای توسعه یافته در نظرگرفت ولی در عین حال همان طور که اشاره شد متوسط سن بازنشستگی عملی برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری (که قابل تعمیم به اغلب صندوق های بازنشستگی دولتی است) برابر ۵۰ و ۵۳ سال برای زنان و مردان است که به بیانی کمتر از ۷ سال از سن بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته است.

^۱ بر اساس آمار عملیات صندوق بازنشستگی کشوری

جدول ۷- مقایسه میزان امید به زندگی در مناطق مختلف دنیا

مناطق دنیا	۶۰ سالگی	۶۵ سالگی	امید به زندگی در بدو تولد (۲۰۱۰-۲۰۱۵)
کل جهان	۲۰	۱۶	۶۹
مناطق توسعه یافته تر	۲۲	۱۸	۷۸
مناطق کمتر توسعه یافته	۱۸	۱۵	۶۷
مناطق توسعه نیافته	۱۶	۱۳	-
ایران	۱۹*	۱۶*	۷۲.۵
صندوق بازنشستگی کشوری	۲۲**	۱۸**	

منبع: بخش جمعیت سازمان ملل، ۲۰۰۹

* اطلاعات بر اساس جدول مرگ و میر مورد عمل شرکت های بیمه درج شده است

** بر اساس جدول مرگ و میر خاص جامعه تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری

این امر ایجاب می نماید که ارتباط بین امید به زندگی با زمان بازنشستگی در ایران نیز به ترتیبی لحاظ گردد. در ارزیابی تعهدات پایان سال ۸۸ صندوق بازنشستگی کشوری کاهش تعهدات صندوق، به ازای ۵ سال تأخیر در بازنشستگی (افزایش سابقه خدمت مورد نیاز به مدت ۵ سال) به میزان ۱۹۳ هزار میلیارد ریال (حدود ۱۸٪) برآورد گردید.

اگرچه به لحاظ سیاست های مبتنی بر واگذاری تصدی گری ها، حجم کارکنان دولت مستمراً کاهش خواهد یافت و اصولاً دیگر نمی توان صندوق های دولتی را بر اساس سیستم PAYG اداره نمود و قطعاً راه حل در مورد آن ها انتقال به سیستم اندوخته گذاری DC در چارچوب یک سیستم چندلایه می باشد ولی در هر حال پیش بینی داشتن حداقل سن بازنشستگی (چه درخواست مستخدم- چه اختیار دستگاه) به لحاظ منظور نمودن ارتباط بین امید به زندگی و تعهدات صندوق ها ضروری است.

در صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی نیز اگرچه حداقل سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ سال و زنان ۵۵ سال پیش بینی شده است لیکن در این صندوق نیز در صورت داشتن ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه، مردان با ۵۰ سال و زنان با ۴۵ سال سن می توانند بازنشسته شوند و بدین جهت

تجدید نظر در مقررات این صندوق نیز در جهت حداقل سن بازنشستگی ضروری است.

اما پیش بینی حداقل سن برای بازنشستگی و افزایش آن درارتباط با امید به زندگی چگونه بایستی صورت گیرد؟

همانطور که دربند «ب» قسمت تعدیل شرایط برخورداری از مزایا در مورد چگونگی افزایش سن بازنشستگی اشاره شد کشورها از سه روش دراین خصوص استفاده و عموماً افزایش های پی درپی برطبق یک برنامه منظم را انتخاب نموده‌اند. جدول شماره ۲ (صفحه ۲۲) نمایانگر تدریجی این افزایش است.

بنابراین درایران نیز مناسب است که ضمن لحاظ حداقل سن بازنشستگی به طور تدریجی نسبت به افزایش آن متناسب با امید به زندگی اقدام گردد.

منابع

- Lindell, Christina. (۲۰۰۸). **Financing of pension schemes: longevity is increasing-what about the retirement age**. ISSA. Technical seminar for social security actuaries and statisticians
- Whitehouse, Edward. (۲۰۰۷). **Life-expectancy risk and pensions: who bears the burden?** OECD social, employment and migration working papers No. ۶۰
- United Nation. (۲۰۱۰). **World population ageing ۲۰۰۹**. Department of economic and social affairs: population division
- Antolin, Pablo. (۲۰۰۸). **Aging and the payout phase of pensions, annuities and financial markets**. OECD working papers on insurance and private pensions NO. ۲۹

- شکوری، مرتضی. (۱۳۸۸). آثار تغییرات ساختار سنی جمعیت ایران بر صندوق بازنشستگی کشوری. مؤسسه حسابرسی. صندوق بازنشستگی کشوری

- سایت تأمین اجتماعی در سطح جهان (Social security worldwide) وابسته به اتحادیه بین المللی تأمین اجتماعی (ISSA) به نشانی:
<http://www-ssw.issa.int>

- سایت سازمان ملل (UN) بخش جمعیت، دپارتمان امور اجتماعی و اقتصادی به نشانی:

<http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

- سایت مرکز آمار ایران: پایگاه اطلاعات نشریات مرکز آمار ایران به نشانی:

<http://amar.sci.org>

در زمان پیش بینی های بلندمدت درباره هزینه طرح های بازنشستگی، عدم اطمینان درباره فرضیات اقتصادی یک اصل شناخته شده است. اما تغییرات جمعیتی بالاخص تغییرات مرگ و میر علی رغم افزایش بی سابقه امید به زندگی اغلب تحت کنترل در نظر گرفته می شوند؛ لیکن هزینه های طرح های بازنشستگی در بیشتر کشورها به دلایل دیگری غیر از افزایش طول عمر نیز همچون کاهش رشد جمعیت، رسیدن نسل های انفجار جمعیت به سن بازنشستگی و سررسید طرح های بازنشستگی سنتی در حال افزایش است، بنابراین مسأله تعدیل طرح های بازنشستگی - به خصوص افزایش سن بازنشستگی - نسبت به تغییرات در امید به زندگی در کشورهای زیادی مطرح گردیده است.

این که کشورها چگونه به این تغییرات واکنش نشان داده اند و چه راه حل هایی را برگزیده اند و این که در ایران چه باید کرد موضوعی است که در این گزارش به آن پرداخته شده است.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۰۲۱-۸۸۹۵۴۴۰۵ (خط ۱۵)

تلفن گویا: ۰۲۱-۸۸۹۶۸۴۳۰ (خط ۴)

WWW.cspf.ir

info@cspf.ir