

به نام خدا

## بررسی اجمالی نظام مستمري کشور دانمارک

دفتر بیمه های اجتماعی

تهیه و تنظیم : سمیه محبتي

مهر ماه ۱۳۹۶

## مقدمه

امروزه سیستمهای مستمری در بسیاری از کشورها نقش مهمی در تامین مخارج زندگی سالمندان و مستمری بگیران دارند. از زمان آغاز به کار اولین سیستم مستمری در جهان تا به امروز، این سیستم ها تغییرات گسترده ای را تجربه کرده اند . به نظر می رسد کاملترین نمونه سیستم های مستمری که امروزه در بسیاری از کشورهای توسعه یافته وجود دارد و توسط بانک جهانی و انجمن بین المللی تامین اجتماعی توصیه می شود نظامهای چند لایه می باشد .

اصولاً ساختار نظام چند لایه بدین شکل است که لایه اول حمایتی و غیر مشارکتی بوده و منابع آن به طور معمول از محل درآمدهای عمومی دولتها تامین مالی می شود . گروههای آسیب پذیر گروههای هدف در این لایه هستند و اهداف باز توزیعی و کاهش فقر دو رسالت اصلی در این لایه است .

لایه دوم و سوم لایه های بیمه ای هستند که منابع آنها از محل پرداخت حق بیمه توسط مشترکان آنها تامین مالی می شود. لایه دوم از نوع طرح های مستمری مبتنی بر مشاغل بوده و مشارکت در آنها اجباری است. حال آنکه مشارکت در لایه سوم به عنوان لایه تکمیلی کاملاً اختیاری است .

از نظر مدیریتی و حاکمیت نیز این لایه ها تفاوت اساسی با یکدیگر دارند. دو لایه اول به طور معمول توسط دولت اداره می شود حال آنکه حضور بخش خصوصی در مدیریت سوم پررنگتر است. البته شایان ذکر است که دولت ها به منظور تشویق افراد برای مشارکت در لایه سوم سیاست هایی از جمله معافیت های مالیاتی در نظر می گیرند تا بتوانند از این طریق تاثیری غیر مستقیم نیز در لایه سوم داشته باشند.

سیستم های مستمری دارای اهداف چندگانه هستند. در مرحله اول، نقش بازتوزیعی<sup>۱</sup> و حصول اطمینان از تامین استانداردهای زندگی مناسب و معقول برای همه افراد مسن ؛ هدف دوم تضمین مستمری بازنشستگی

---

<sup>۱</sup>.Distributive Objectives

به نحوی که استانداردهای زندگی قبل و بعد از بازنشستگی دچار تغییرات شدید نشود (هموارسازی مصرف)<sup>۲</sup> و هدف سوم ارائه بیمه در برابر رویدادهای مختلف و پوشش ریسک طول عمر<sup>۳</sup> است. از آنجا که بانک جهانی از سال (۱۹۹۴) سیستم تامین اجتماعی چند لایه را به طور کلی پذیرفته است این موضوع نیازمند دستیابی به این ویژگی ها و اهداف می باشد.

در نظام های تامین اجتماعی چند لایه، همه گروه های جمعیتی تحت پوشش قرار می گیرند. در واقع با لایه بندی نظام، امکان ارائه حمایت های اجتماعی در لایه اول، اجرای بیمه های اجتماعی در لایه دوم و بیمه های خصوصی مبتنی بر پس اندازهای فردی در لایه سوم هر کدام با سطوح حمایتی مشخص و منطبق با سطح توانایی و جایگاه افراد جامعه فراهم می شود.

نظام چند لایه تأمین اجتماعی کشورهای عضو (OECD) یک سیستم سه لایه ای است: لایه اول، لایه اجباری است و پرداخت های حمایتی را دربر می گیرد که به صورت دولتی اداره می شود و منابع آن به طور معمول از محل درآمدهای عمومی دولتها تامین مالی می شود و مقابله با کاهش فقر و تأمین سطح حداقلی از حمایت ها جهت رعایت استانداردهای زندگی برای تمام افراد، دو هدف اصلی در این لایه است (رضایی، ناهید، ۱۳۹۵).

دو هدف هموارسازی مصرف در چرخه زندگی و پوشش ریسک طول عمر مشترکان صندوق و اعضای خانواده آنها اهداف اصلی دو لایه بیمه ای است. افراد با مشارکت در این سیستمها بخشی از درآمد دوران کاری خود را به صورت پرداخت حق بیمه به دوران بازنشستگی منتقل می کنند تا بتوانند در سالهایی که توان کار کردن ندارند مخارج زندگی خود را تامین کنند. با توجه به عدم اطمینان در مورد طول عمر افراد، پرداخت مستمری ها تا زمان مرگ مشترکان و بازماندگان قانونی آنها ادامه خواهد داشت (قاسمی، مجتبی، ۱۳۹۵).

نظامهای مستمری بر اساس نحوه تامین مالی هزینه های خود به دو دسته تقسیم می شوند:

---

<sup>۲</sup> .Consumption Smoothing

<sup>۳</sup> . Longevity Risk Covering

## ۱. نظام های اندوخته گذاری (FF) ۴

در این سیستم به ازای هر عضو طرح یک حساب جداگانه ایجاد شده و حق بیمه های دریافتی سرمایه گذاری می شوند تا از محل درآمد حاصل از سرمایه گذاری های صورت گرفته مستمری در دوران بازنشستگی پرداخت گردد. دسته بندی اندوخته گذاری ها شامل "صندوق های احتیاط" در سنگاپور، مالزی، هند و "نظام های چند لایه" مستمری می باشند.

## ۲. در سیستم های غیر اندوخته گذاری (PAYG) ۵ (نظام توازن هزینه با درآمد)

در سیستم های غیراندوخته گذاری، مستمری پرداختی به مستمری بگیران عمدتاً از محل درآمدهای حاصل از کسورات دریافتی از مشترکین شاغل تأمین می شود. در اینجا یک ارتباط بین نسلی بین اعضای صندوق وجود خواهد داشت. در نهایت، میزان مستمری پرداختی به مستمری بگیران بر مبنای مزایای تعریف شده (DB) ۶ و یا حق بیمه معین (DC) ۷ محاسبه می گردد. در حالت اول، مستمری پرداختی به صورت متوسط درآمد سال های پایانی دوران کاری (مثلاً ۳ یا ۵ سال) افراد خواهد بود. در حالت دوم (DC)، مستمری پرداختی به میزان مشارکت افراد به صورت پرداخت حق بیمه به اضافه سود حاصل از حق بیمه های سرمایه گذاری شده در نظام بازنشستگی بستگی خواهد داشت. اکثر نظام های مستمری دولتی هنوز بر مبنای نظام توازن هزینه با درآمد (PAYG) تأمین مالی می شوند.

## سیستم پرداخت مستمری در جهان

امروزه سیستم های بازنشستگی در سراسر جهان، چه سیستم های تأمین اجتماعی و چه سازوکار بخش خصوصی تحت فشار زیادی قرار دارند. افزایش توقع مردم از زندگی، افزایش بدهی دولت، شرایط اقتصادی بی ثبات و نامطمئن و همچنین تغییر نگاه عمومی به بازنشستگی از جمله عوامل موثر در تشدید این فشار به

---

۴ . Fully Funded

۵ . Pay as You Go

۶ . Defined Benefits

۷ . Defined Contributions

شمار می روند. با توجه به افزایش آگاهی عمومی در مورد آینده، نظام بازنشستگی تحت بررسی موشکافانه تری قرار گرفته است. سازمان بازنشستگی جهانی "مرسر" در ملیورن استرالیا از جمله سازمان هائی است که به جمع آوری اطلاعات در مورد نظام های بازنشستگی و تأثیر آن بر زندگی مردم می پردازد. در آخرین گزارش مرسر، از دانمارک به عنوان کشوری یاد شده که بهترین سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی را دارد. کشورهای استرالیا و هلند نیز در مقام های دوم و سوم بهترین نظام های پرداخت مستمری در جهان قرار گرفته اند. براساس اعلام موسسه ارزیابی کننده، در ارزیابی نظام های پرداخت مستمری، کفایت، ثبات و یکپارچگی آنها مورد بررسی قرار گرفته اند. از سوی دیگر کشورهای چین، اندونزی، هند و کره جنوبی کمترین امتیاز را درجهان داشته و جزء بدترین نظام های پرداخت حقوق بازنشستگی در جهان می باشند. اما ویژگی سیستم پرداخت حقوق بازنشستگی دانمارک چیست که آن را از دیگر کشورها متمایز کرده است؟ سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی دانمارک خدمات گسترده ای به بازنشستگان ارائه می کند و نظارت دقیقی بر اجرای قوانین مربوطه به این سیستم وجود دارد. کارشناسان مرسر می گویند، نظام بازنشستگی دانمارک بهترین در جهان است زیرا بودجه مناسبی برای آن در نظر گرفته شده و از سوی دیگر معنای واقعی مدیریت ریسک در نظام بازنشستگی دانمارک احساس می شود. در این سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی بر مبنای حقوق دریافتی تضمین شده است. به اعتقاد کارشناسان مرسر، تعادل از جمله ویژگی های یک سیستم بازنشستگی مناسب است و این تعادل می بایست در نظام عمومی توزیع، طرح های اجباری و سرمایه گذاری برقرار شود. همچنین یک نظام بازنشستگی سالم نباید به دلیل کسری بودجه یا بحران پیری جمعیت رو به زوال بگذارد و ثبات آن تهدید شود و در نهایت، مدیریت نظام بازنشستگی باید شفاف و هزینه هایش تحت کنترل باشد که نظام بازنشستگی دانمارک همه این شاخصها را دارد.

(لطیفیان، بهروز، ۱۳۹۴)

## شمای کلی نظام مستمری دانمارک

دانمارک کشوری مرفه در منطقه اسکاندیناوی با جمعیت ۵ میلیون نفری است که با مشکل ازدیاد جمعیت مواجه نیست و از همین رو عامل تراکم جمعیت که از جمله عوامل تاثیرگذار بر عملکرد نامطلوب سیستم بازنشستگی است، در مورد نظام بازنشستگی این کشور مطرح نمی شود. سن بازنشستگی در دانمارک ۶۵ سال است و در مواردی نیز ۶۰ تا ۶۵ سال نیز پذیرفته می شود. این در حالی است که تنها ۹ درصد افراد بالای ۶۵ سال در دانمارک کار می کنند. از سوی دیگر قرار است تا سال ۲۰۲۲ سن بازنشستگی به ۶۷ سال و از سال ۲۰۳۰، هر ۵ سال، یک سال به سن بازنشستگی افزوده شود. البته این روند به چگونگی پیشرفت نمودار افزایش متوسط عمر بستگی دارد. باید گفت بهترین سیستم پرداخت مستمری بازنشستگی به معنی دریافت بیشترین حقوق نیست. سیستم بازنشستگی دانمارک متشکل از یک صندوق بازنشستگی عمومی اولیه، صندوق بازنشستگی تکمیلی وابسته به درآمد، برنامه بازنشستگی عمومی و برنامه بازنشستگی خصوصی اجباری است. سیاست دولت دانمارک در مورد سالمندان و بازنشستگان این است که تا حد امکان در مورد زندگی خود حق تصمیم گیری داشته باشند. در جامعه دانمارک تلاش بر این است که افراد تا بیشترین زمان ممکن در بازار کار حضور داشته باشند تا حس امید به زندگی در آنها تقویت شود. البته برخی خود را زودتر از موعد بازنشسته می کنند و از مزایای بازنشستگی پیش از موعد بهره مند می شوند. به طور کلی افراد در صورتی که پس از ۱۵ سالگی، به مدت ۴۰ سال در دانمارک زندگی کرده باشند، حقوق بازنشستگی را به طور کامل دریافت می کنند و با کوتاهتر شدن این زمان، میزان حقوق دریافتی کاهش می یابد. محاسبه میزان دریافتی بازنشستگی بر عهده دفتر بازنشستگی شهرداری هاست (آتیه، ۱۳۹۴). به طور کلی سیستم مستمری دانمارک به سمت افزایش پوشش مستمری مبتنی بر اشتغال و افزایش نرخ حق بیمه در حال گذار است. سیستم به طور موثر مانع از فقر در سالخوردگی می شود و نرخ جایگزینی مناسب تر در زمان بازنشستگی را تضمین می کند. در ادامه هریک از لایه های این سیستم تبیین می گردد.

## لایه اول: مستمری ملی

لایه اول در این سیستم نظام فراگیر و عمومی (PAGO,DB) به صورت غیر مشارکتی و از طریق درآمد بودجه عمومی و مالیات تامین اعتبار می شود. این لایه حمایتی شامل مستمری پایه<sup>۸</sup> (با نرخ ثابت و یکسان) و مستمری مکمل<sup>۹</sup> بر مبنای استطاعت مالی است. شرط لازم برای دریافت مستمری های این لایه اقامت می باشد.

### مستمری پایه :

مستمری پایه در کشور دانمارک براساس ضابطه اقامت تعلق می گیرد و برخورداری کامل از مزایای مستمری مستلزم ۴۰ سال اقامت دائم (بین ۱۵ و ۶۵ سالگی) در دانمارک است و برای اتباع بیگانه حداقل ۱۰ سال اقامت به طوریکه در ۵ سال گذشته به سن مشمول برای دریافت مستمری رسیده باشند. کاهش سالهای اقامت، میزان مستمری را کاهش خواهد داد. مستمری جزیبی برای افرادی که سالهای اقامت کمتر و شرط سنی بازنشستگی را ندارند برقرار می گردد.

این مستمری کامل پایه در سال ۲۰۱۴ حدود ۵۹۰۰ کرون در ماه و ۷۰۸۰۰ کرون در سال می باشد که به افراد با درآمدهای پایین تعلق می گیرد و با افزایش درآمد افراد، میزان مستمری پایه نیز کاهش خواهد یافت. به عنوان مثال برای افرادی که درآمد آنها بیش از ۳۰۱۲۰۰ کرون (تقریباً ۳/۴ میانگین درآمد جامعه) باشد، مستمری پایه با کاهشی ۳۰ درصدی همراه خواهد بود ( Pension at a glance ۲۰۱۵). این روندی کاهشی با افزایش درآمد ادامه خواهد یافت. به طور مشخص افرادی که در دهکهای بالای درآمدی قرار دارند از این مزایای مستمری بهره مند نخواهد شد.

<sup>۸</sup>.Base Pension

<sup>۹</sup>.Supplements

## مستمری مکمل:

مستمری مکمل شامل سالمندان و گروه‌های آسیب‌پذیری می‌شود که توانایی کار کردن و گذران زندگی را ندارند. افراد واجد شرایط که منبع درآمدی دیگر نداشته و یا درآمد آنها از سطح مشخصی پایینتر است علاوه بر پرداخت های نقدی مزایای دیگری از جمله مزایای مربوط به مسکن و ملزومات آن مانند سیستم حرارتی، مزایای مربوط به درمان و سلامت را نیز دریافت می‌نمایند. شرایط مشمولیت این کمک مانند مستمری پایه بر مبنای اقامت و شرط سنی می‌باشد و به علاوه مستمری مکمل بر اساس وضعیت تأهل افراد متفاوت خواهد بود (قاسمی، مجتبی، ۱۳۹۵). میزان مستمری پایه و همچنین مبلغ مکمل ممکن است به مناسبت درآمد های دیگر کم و بیش کاهش یابد؛ مبلغ پایه فقط به دلیل درآمد حاصل از اشتغال شخص مستمری بگیر کاهش می‌یابد و میزان مبلغ مکمل به علت طیف وسیعتری از منابع درآمد، از جمله درآمد همسر رسمی و درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد. این نوع مستمری مشمول مالیات می‌باشد و می‌تواند به صورت سالانه نیز پرداخت گردد (Pension at a glance ۲۰۱۵).

در اکثر کشورهای عضو (OCED) مستمری سالخوردگی (مستمری پایه و مستمری های مکمل) و مزایای تورهای ایمنی براساس شاخص قیمت تعدیل می‌گردد درحالی که در کشور دانمارک میزان این مستمری ها به صورت سالانه براساس شاخص دستمزد ها تعدیل می‌گردد.

## لایه دوم: بازنشستگی شغلی اجباری

مستمری بر مبنای مشارکت تعریف شده **Arbejdsmarkedets Tillags pension** (ATP)

**ATP** (مستمری تکمیلی بازار کار دانمارکی) به صورت اندوخته‌گذاری است و بر مبنای مشارکت افراد در سیستم محاسبه می‌شود و پرداخت مستمری از ۶۵ سالگی آغاز و در صورت مرگ زود هنگام بیمه شده، مشارکت صورت گرفته به صورت یکجا به بازمانده قانونی وی پرداخت می‌شود. این لایه تقریباً تمام



دستمزدبگیران را تحت پوشش قرار می دهد و همچنین مشارکت افراد خویش فرما در این لایه اختیاری است. این مستمری به صورت اقساط ماهانه تضمین شده است.

مشارکت افراد در این طرح به صورت پرداخت مبالغ ثابت مشخص است نه به صورت درصدی از درآمد آنها که این مبلغ مشخص به تعداد ساعات کار افراد بستگی دارد؛ حق بیمه یک کارمند تمام وقت در سال ۲۰۱۴ به میزان ۳۲۴۰ کرون می باشد. یک سوم این مبلغ توسط فرد بیمه شده و دو سوم باقی مانده توسط کارفرما پرداخت می شود.

در صورت توافق تمام گروههای ذینفع، میزان حق بیمه پرداختی در سیستم مستمری افزایش خواهد یافت. در طول ۲۰ سال گذشته افزایش حق بیمه های پرداختی کم و بیش هم جهت با افزایش متوسط دستمزدها بوده است. آخرین تعدیل صورت پذیرفته به سال ۲۰۰۹ بازمی گردد که طی آن حق بیمه های پرداختی در حدود ۱۰ درصد افزایش یافت.

سهم مشارکت یک کارگر تمام وقت تا ۱۰۸۰ کرون در سال است. سهم بیمه شده به صورت ماهیانه یا فصلی پرداخت می شود. سهم حق بیمه کارفرما در ATP برای یک کارگر تمام وقت تا ۲۱۶۰ کرون در سال است. پوشش بیمه اختیاری برای افرادی غیر مزد و حقوق بگیر و خویش فرما که قبلاً به مدت حداقل ۳ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند امکان پذیر است ولی کارگرانی با کمتر از ۹ ساعت کار در هفته از این مستمری مستثنی هستند (Social Security Programs Europe, ۲۰۱۴).

همانطور که بیان شد سیستم تامین مالی در این لایه به صورت اندوخته گذاری تعریف شده است و توسط مشارکت های افراد تامین مالی می شود. مستمری از سن قانونی بازنشستگی به صورت مادام العمر تضمین می شود ۸۰ درصد از حق بیمه های دریافتی در این لایه برای تامین مستمری افراد جدید تحت پوشش ATP صرف شده و ۲۰ درصد باقی مانده در ذخایر این مستمری ذخیره می شود تا اثرات موارد غیرقابل پیش بینی مثل افزایش طول عمر را خنثی نماید ( Pension at a glance ۲۰۱۵).

با توجه به این که لایه دوم به صورت مشارکت تعریف شده است؛ هرچه میزان مشارکت افراد بیشتر باشد میزان برخورداری آنها از مزایای مستمری نیز بیشتر خواهد بود. به عبارتی ساده مشارکت بیشتر در سیستم به معنای برخورداری بیشتر از مزایای مستمری در زمان بازنشستگی است.

### لایه سوم: برنامه بازنشستگی شغلی اختیاری

این طرح های مستمری به صورت اندوخته گذاری بوده و بر مبنای مشارکت تعریف شده افراد در دوران کاری آنها محاسبه می گردد. در حدود ۹۰ درصد از شاغلان، تحت پوشش این گونه طرح های مستمری قرار دارند سهم مشارکت بین شرکای اجتماعی از طریق توافق جمعی تعیین می گردد. در این لایه هیچ الزام قانونی برای ارائه حقوق بازنشستگی نیست و برنامه های این بخش با توافق جمعی توسط انجمن کارفرما و اتحادیه های کارگری ایجاد می گردد. نرخ حق بیمه بین ۱۲٪ تا ۱۸٪ درآمد، افراد تعریف می شود و سهم مشارکت کارفرما ۲/۳ می باشد و نرخ حق بیمه برای گروه های درآمدی بالا و تحصیلات بیشتر، بالاتر خواهد بود (Andersen, ۲۰۱۵).

دراکثریت قریب به اتفاق از این طرح ها (بیش از ۹۰٪)، نحوه پرداخت مزایا بر مبنای (DC) (حق بیمه تعریف شده فرد) و به میزان مشارکت و میزان سود حاصل از مشارکت فرد می باشد (Andersen, ۲۰۱۵). در طول ۲۰ سال گذشته افزایش در حق بیمه های پرداختی کم و بیش هم جهت با افزایش متوسط دستمزدها بوده است اگرچه در سالهای اخیر، نرخ ها ثابت باقی مانده است (Pension at a glance, ۲۰۱۵).

پس انداز بازنشستگی خصوصی شامل انواع دیگری از پس انداز (پس انداز داوطلبانه) و همچنین سرمایه گذاری در طرح های پس انداز بازنشستگی بانک ها و شرکت های بیمه نیز می باشد.

### سن بازنشستگی

سن بازنشستگی در سیستم مستمری دانمارک، برای دریافت حقوق بازنشستگی عمومی (فراگیر)، بازنشستگی پیش از موعد، و... بر اساس قانون، ایجاد شده و نتیجتاً در سطوح سیاسی تنظیم

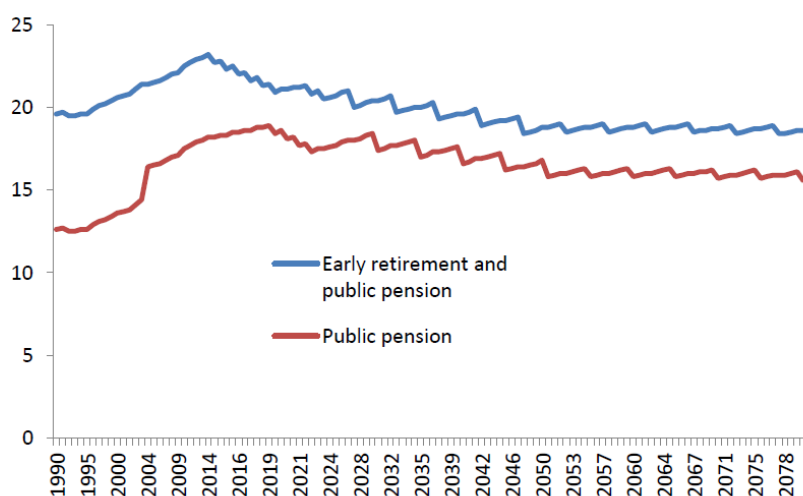
می گردند. اصلاحات سالهای اخیر از جمله اصلاحات رفاهی از ۲۰۰۶ و اصلاحات بازنشستگی از ۲۰۱۱ سن بازنشستگی را همسو با پیر شدن جمعیت افزایش داده اند.

اولین مولفه از بسته اصلاحات ، افزایش سن بازنشستگی در بازنشستگی های پیش از موعد (بازنشستگی پیش از موعد از ۶۰ به ۶۲ سال در دوره زمانی ۲۰۱۴-۲۰۱۷ بود . این سیستم چندین بار اصلاح شده تا سیستم مستمری بازنشستگی زود هنگام کمتر جذاب به نظر رسیده و به تعویق بیفتد. دوره بازنشستگی پیش از موعد از پنج سال به سه سال در سالهای ۲۰۱۸-۱۹ کاهش یافت و سن بازنشستگی پیش از موعد به ۶۴ سال تا سال ۲۰۲۳ افزایش خواهد یافت ، و همچنین سن بازنشستگی عمومی از ۶۵ به ۶۷ سال در طول سالهای ۲۰۱۹-۲۰۲۰ نیز افزایش خواهد یافت.

دومین مولفه، تنظیم سن بازنشستگی پیش از موعد و سن بازنشستگی عمومی با توجه به افزایش سن امید به زندگی می باشد

همان طور که شکل ۱ نشان می دهد: دوره دریافت مستمری رو به رشد است؛ در بازنشستگی پیش از موعد این دوره در حال حاضر در حدود ۱۸/۵ تا ۲۳/۵ سال می باشد در بازنشستگی عمومی تقریباً ۱۸ سال می باشد ؛ با توجه به اعمال اصلاحات ، در دراز مدت دوره بازنشستگی ۱۴,۵ سال خواهد بود ( Andersen, ۲۰۱۵).

شکل ۱: دوره قابل انتظار بازنشستگی در سالهای ۱۹۹۰-۲۰۸۰



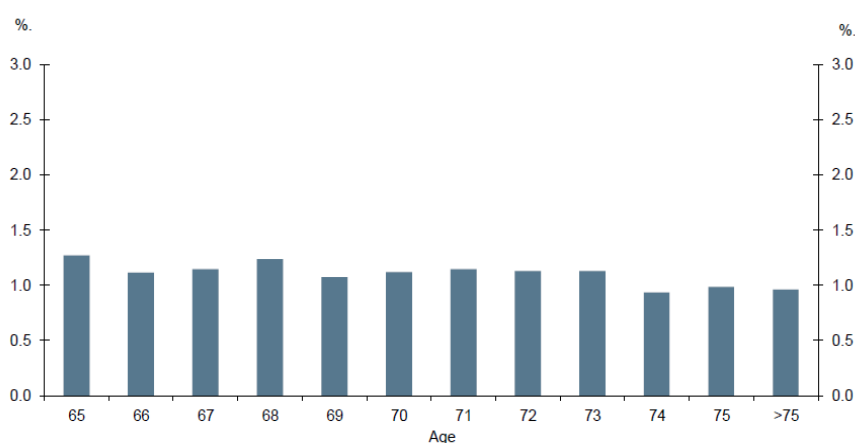
Source: Economic Council (2015)

خدمات رفاه اجتماعی گسترده ای که در دانمارک وجود دارد بیانگر آن است که بودجه عمومی نسبت به ساختار سنی جمعیت حساس است. به منظور حل پیامدهای افزایش سن جمعیت در بودجه عمومی، طرح اصلاحات در ابتدا با افزایش سن بازنشستگی صورت پذیرفت که باعث ثبات مالی بودجه عمومی دانمارک گردید.

نرخ جایگزینی در مستمری لایه ها <sup>۱۰</sup>:

جامعه هدف مستمری عمومی (فراگیر) در کشور دانمارک تعداد بسیار کمی از سالمندان هستند که در گروه های کم درآمد (با یک درآمد زیر ۰.۵٪ از درآمد متوسط برای کل جمعیت تعریف شده) هستند. افراد در گروه های کم درآمد (گروه هایی با داشتن یک درآمد زیر ۰.۵٪ از درآمد متوسط برای کل جمعیت تعریف شده) اغلب مهاجرانی هستند که میزان اقامت لازم را جهت دریافت حقوق بازنشستگی کامل را نداشته اند. در آغاز سال ۲۰۱۳، تنها ۰.۳ درصد از افراد در سن بالاتر از ۶۴ سال، زیر خط فقر هستند که تنها ۰.۷٪ از کل جمعیت کشور را شامل می شوند.

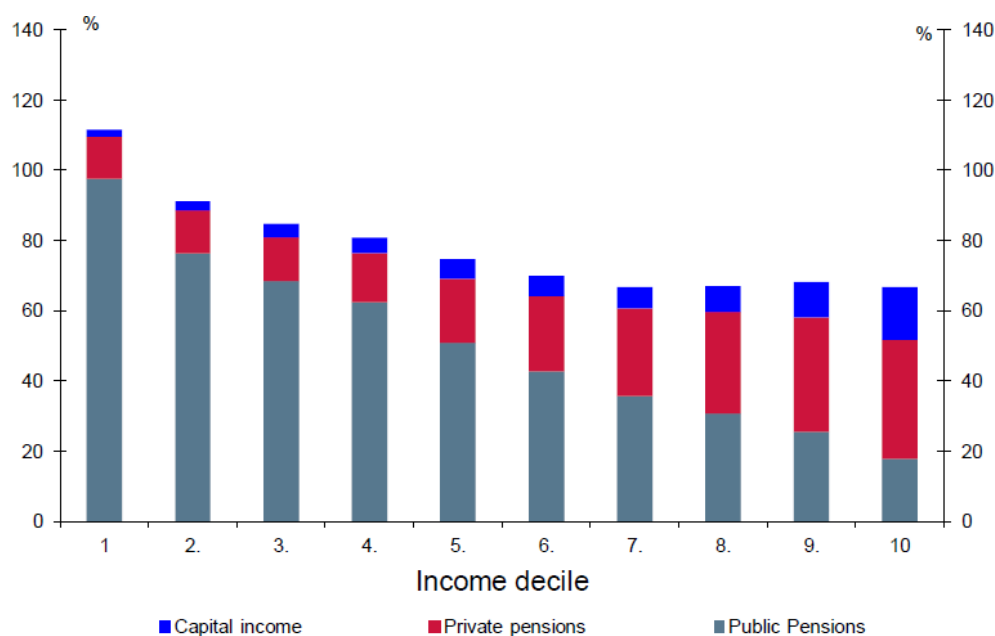
شکل ۲: سهم افراد بالای ۶۵ سال در گروههای کم درآمد در سال ۲۰۱۲



<sup>۱۰</sup>. Replacement rate

نرخ جایگزینی نزدیک به ۱۰۰٪ برای گروه های کم درآمد (دهک ۱) منعکس کننده نقل و انتقالات اجتماعی برای افراد غیر شاغل نزدیک به مستمری عمومی کامل (حقوق بازنشستگی پایه به علاوه مکمل) هستند. بسیاری از افراد کم درآمد در دهک ۱ قبل از بازنشستگی بیکار بوده و دریافت کننده یکی از مساعدت های اجتماعی هستند؛ از این رو نرخ جایگزینی نزدیک به ۱۰۰٪ در این دهک درآمدی با مستمری عمومی تحقق یافته است. بنابراین به همین دلیل فقر در میان افراد سالخورده بسیار کم است.

شکل ۳: متوسط نرخ های جایگزین در سن ۶۶ در دهک های درآمدی در سال ۲۰۱۲



دوم، نرخ جایگزینی برای گروه هایی با درآمد بالا (دهک ۵ یا بالاتر) در حدود ۶۵ درصد است. این در مقایسه با دیگر کشورهای OECD نسبتاً بالا است.

سوم: توجه به ترکیب نرخ جایگزینی کاهش نقش نسبی مستمری عمومی در درآمدهای بالاتر دیده می شود که این در حالی است نقش مستمری خصوصی در دهک های بالا در حال افزایش می باشد. هر چند نقش با اهمیت حقوق بازنشستگی عمومی باقی مانده است.

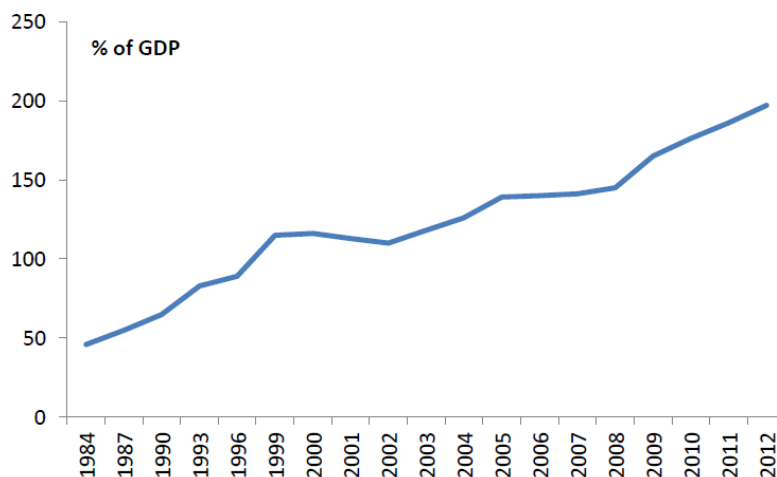
## صندوق های بازنشستگی شغلی

صندوق های بازنشستگی شغلی در دانمارک بر اساس بخش /نوع کار به صورت سازمان های غیر انتفاعی اداره شده و اعضای هیئت مدیره شامل نمایندگانی از کارکنان و کارفرمایان می باشند. مدیریت ، وجوه حق بیمه، سرمایه گذاری، پرداخت و دیگر فعالیت های صندوق توسط قانون تنظیم شده و وجوه معمولاً در دارایی های استاندارد مانند اوراق قرضه و سهام سرمایه گذاری می شود.

دارایی های بازنشستگی ممکن است برای پوشش حقوق بازنشستگی واقعی یا تعهدات و مزایای بیمه مربوط به طرح بازنشستگی استفاده می شود. حقوق بازنشستگی یا به صورت سالیانه، یا به عنوان یک مستمری پرداخت می شود ( Andersen, 2015).

در نظام تامین اجتماعی دانمارک، صندوق های بازنشستگی در مرحله ساخت و رشد سازمانی قرار دارند و افزایش نسبتاً شدید در کل دارایی بازنشستگی وجود دارد. شکل زیر افزایش قابل توجه دارایی کنونی صندوق های بازنشستگی را که در حدود ۲۰۰ درصد تولید ناخالص داخلی است را نشان می دهند. از آنجا که صندوق های بازنشستگی هنوز در مرحله رشد قرار دارند، انتظار می رود سهم دارایی ها از تولید ناخالص داخلی افزایش یابد. این رشد از دارایی ها مشمول مالیات در سیستم بازنشستگی می باشند با این وجود هنوز هم قابل توجه هستند.

شکل ۴: کل دارایی های بازنشستگی در سالهای ۱۹۸۴-۲۰۱۲



## نتیجه گیری

قدرتمندی سیستم مستمری دانمارک جنبه های مختلفی دارد. یک جنبه مهم این است که سیستم قابل اعتماد بوده و نسبت به تغییرات (مثلاً تغییرات در بازارهای مالی و بحران های مالی) انعطاف پذیر است. مستمری های شغلی سرمایه گذاری می شوند و اصلاحات در مستمری های عمومی ایجاد می شوند تا چالش پیری را نشان داده و اهداف اصلی را تضمین می کنند. این موضوع در پایداری منابع مالی، نرخ جایگزینی نسبتاً بالا و اجتناب از فقر در میان سالمندان منعکس شده است.

سیستم مستمری خصوصی دانمارک نقش مهمی در برآوردن اهداف باز توزیعی، هموار کردن مصرف و کاهش بار مالی روی داراییهای عمومی دارند و همچنین تجربه دانمارک نشان می دهد که گرچه تعامل بین مستمری های دولتی و خصوصی مهم است اما برقراری این تعامل مشکل است. همچنین یک دوراهی ذاتی بین توزیع و بیمه از یک سو و ساختار تشویقی از سوی دیگر همواره وجود دارد.

## منابع

The Danish Pension System. Andersen, (۲۰۱۵).

رضایی، ناهید. (۱۳۹۵). انواع نظام های مستمری و مروری بر اصلاحات طرح های مستمری در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه طی سالهای ۲۰۱۵-۲۰۱۳.

قاسمی، مجتبی. (۱۳۹۵). مروری بر نظام های مستمری در کشورهای منتخب جهان و مقایسه تطبیقی آن با سیستم مستمری. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۸۲.

لطیفیان، بهروز. (۱۳۹۴). ارایه مدل مفهومی جهت پویا و وابسته نمودن متغیر سن بازنشستگی به شاخص امید به زندگی در سازمان تامین اجتماعی.