

## عوامل مؤثر بر بازنشستگی‌های زود هنگام در سازمان تأمین اجتماعی ایران

عباس خندان<sup>۱</sup>

چکیده:

بازنشستگی زود هنگام به معنی خروج نیروی فعال از بازار کار اثرات منفی بر رشد و اقتصاد کشورها دارد. علاوه بر این به دلیل کم بودن تعداد سال‌های اشتغال و کسورات حق بیمه، بار مالی که برای پرداخت مستمری بازنشستگان زود هنگام بر دوش صندوق‌های تأمین اجتماعی دولتی احساس می‌شود بسیار بیشتر است. عوامل بسیاری بر تصمیم به بازنشستگی تأثیر می‌گذارند اما در این مطالعه تمرکز اصلی بر نقش و تأثیر خدمات تأمین اجتماعی است. توزیع ثروت به شکل دارایی یا ثروت مستمری مکانیسم انگیزشی جدیدی ایجاد می‌کند که بر بازنشستگی بیمه‌شدگان صندوق‌ها مؤثر است. افراد با تعداد سال‌های بیشتر اشتغال به کار می‌توانند نرخ جایگزینی و مستمری دریافتی آینده خود را افزایش دهند. اما تعداد سال‌های بیشتر اشتغال به معنی کاهش تعداد سال‌های مستمری بگیری است. در صورتی که هزینه فرصت چشم‌پوشی از مستمری به ازای یک سال کار اضافه از منافع آن بیشتر باشد، تغییر در دارایی مستمری مانند یک نوع مالیات عمل کرده و افراد را به بازنشستگی ترغیب می‌کند. بررسی خدمات تأمین اجتماعی ایران نشان داد که نرخ مالیات ضمنی بر تداوم کار حتی از سنین پایین مثبت است. این مالیات مثبت و انگیزه برای بازنشستگی با طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد و احتساب سال‌های ارفاقی تشدید می‌شود. محدود کردن برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد تنها به موارد خاص از کارافتادگی یا اعمال یک نرخ تعلق‌پذیری تبعیضی به نفع افراد با سابقه کار بیشتر، سیاست‌هایی هستند که می‌توانند بازنشستگی زود هنگام را کاهش داده و افراد را به کار بیشتر تشویق کنند.

**کلمات کلیدی:** بازنشستگی زود هنگام، دارایی مستمری، مالیات ضمنی

## مقدمه:

در سه دهه گذشته نرخ مشارکت نیروی کار سالمند در بسیاری از کشورها با کاهش شدید و مداوم روبه‌رو بوده است. در ایران پس از انقلاب نیز نرخ مشارکت سالمندان (گروه سنی ۵۵ تا ۶۵ سال) از حدود ۴۸ درصد به ۳۰ درصد کاهش یافته در حالی که در همان دوره امید به زندگی با افزایش چشمگیر ۱۸ ساله از ۵۶ در سال ۱۳۵۷ به ۷۴ در سال ۱۳۹۳ رسیده است. متوسط سن بازنشستگان در ایران اکنون به زیر پنجاه سال رسیده است. سؤال پیش‌رو چرایی این واقعیت است که افراد سالمند با وجود افزایش امید به زندگی، بازنشستگی و خروج زودهنگام را از بازار کار برمی‌گزینند.

اگرچه عوامل زیاد اقتصادی و اجتماعی هستند که بر انتخاب بین فراغت و کار تأثیر گذارند بسیاری از محققین بخشندگی مستمری‌های بازنشستگی معمولی و از کارافتادگی را دلیل این روند نزولی شدید و مزمن می‌دانند. سه مشخصه سیستم‌های تأمین اجتماعی یعنی سن قانونی بازنشستگی، نرخ جایگزینی<sup>۱</sup> و مالیات ضمنی<sup>۲</sup> بر بازنشستگی زود هنگام<sup>۳</sup> نیروی کار تأثیر گذارند. به دلیل بالا بودن نرخ جایگزینی در سیستم مستمری کنونی ایران، تعهدات صندوق‌های بازنشستگی بسیار بالا است حال آنکه در صورت بازنشستگی زودهنگام این تعهدات بسیار بیشتر خواهد بود زیرا بازنشستگی پیش از موعد تعداد سال‌های اشتغال و پرداختی کسورات را کاهش و بر تعداد سال‌های مستمری‌گیری می‌افزاید. چرا دولت این تعهدات سنگین را تقبل می‌کند؟ چه دلایل اقتصاد سیاسی باعث پایین آمدن سن بازنشستگی و طرح برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد می‌گردند؟ کارگران (کارمندان)، کارفرمایان و دولت سه طرف تأثیرگذار و تأثیرپذیر از سن بازنشستگی هستند. کارگران همیشه از برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد با مستمری‌های بالا حمایت می‌کنند زیرا بازنشستگی زودهنگام طول دوران بازنشستگی را که در آن افراد بدون کار کردن حقوق دریافت می‌کنند را گسترش می‌دهد. کارفرمایان نیز از برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد حمایت می‌کنند اما با دلایل و انگیزه‌هایی متفاوت. بازنشستگی زودهنگام کارفرمایان را قادر می‌سازد تا با بازنشسته کردن افراد سالخورده با بهروزی پایین بتوانند کارگران جوان و آشنا با تکنولوژی‌های جدید را به استخدام درآورند. از آنجایی که آموزش تکنولوژی‌های جدید به کارگران سالمند پرهزینه است و معمولاً با موفقیت همراه نیست، بازنشستگی پیش از موعد امکان به‌روزرسانی بدون تحمل چنین هزینه‌هایی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند.

دولت نیز خود ممکن است از بازنشستگی پیش از موعد حمایت کند. در شرایط بد اقتصاد کلان زمانی که کشور با نرخ بالای بیکاری روبه‌روست، دولت‌ها با بازنشسته کردن زودهنگام افراد

1. Replacement rate
2. Implicit tax
3. Early retirement

سالخورده سعی می‌کنند تا موقعیت‌های شغلی جدید برای جوانان در جست‌وجوی کار ایجاد کنند. در دو دهه گذشته نرخ بیکاری جوانان (گروه سنی ۱۵-۲۴ سال) بیش از ۲۷ درصد بوده است.<sup>۱</sup> اما دولت یا حداقل بخشی از دولت خیلی زود بار سنگین تعهدات ناشی از بازنشستگی زودهنگام را احساس می‌کند. در این هنگام تلاش برای عوض کردن شرایط، با مقاومت همه از کارفرمایان تا کارگران سالمند و جوان روبه‌رو خواهد شد. حتی پیشنهاد افزایش سن بازنشستگی در مجلس نیز به دلیل نرخ بالای بیکاری جوانان با مخالفت روبه‌رو خواهد شد. دولت‌ها در این شرایط به ناچار با اتخاذ راه‌حل‌های کوتاه‌مدت تنها قادر هستند تا مشکل را به تأخیر بیندازند اما به مرور زمان بر تعهدات و بدهی‌های صندوق‌های بازنشستگی دولتی افزوده می‌شود.

در این مقاله ما نه به دنبال راه‌حل سیاسی برای این موضوع بلکه در پی بررسی چرایی تمایل افراد به بازنشستگی پیش از موعد هستیم. شناخت عوامل تأثیرگذار و فهم اینکه چرا افراد به دنبال بازنشستگی پیش از موعد هستند می‌تواند به سیاستگذاران برای یافتن راه‌حل‌های فنی و سیاسی کمک کند. در بین عوامل تأثیرگذار فراوانی که بر انتخاب و رفتار افراد تأثیر گذارند، این مقاله دایره مطالعه را بر شرایط و ویژگی‌ها و مشخصه‌های صندوق‌های بازنشستگی متمرکز می‌کند. سؤال اصلی پیش روی این مطالعه این است که چه میزان خود صندوق‌های بازنشستگی و قوانین حاکم بر آنها افراد را به بازنشستگی زودهنگام ترغیب می‌کند. برای پاسخ به این سؤال در ادامه مقاله و در بخش دوم با مروری بر ادبیات موضوع سعی دارد تا چارچوبی نظری از انگیزه‌های بازنشستگان و عوامل تأثیرگذار بر رفتار آنها ارائه کند. بخش سوم ویژگی‌های صندوق تأمین اجتماعی را مرور می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه و تا چه حد قوانین حاکم بر بازنشستگی زود هنگام تأثیرگذار است و بخش چهارم به نتیجه‌گیری اختصاص دارد.

### تأثیر قوانین تأمین اجتماعی بر انگیزه‌های افراد

سن قانونی بازنشستگی و میزان مستمری‌ها دو عاملی هستند که بر انگیزه افراد برای بازنشستگی تأثیر گذارند. عامل اول یعنی سن قانونی بازنشستگی در حالت تئوریک محض نباید بر تصمیم افراد برای بازنشستگی تأثیر بگذارد زیرا افراد آینده‌نگر همواره می‌توانند با جابه‌جایی مصرف و پس‌انداز سن بازنشستگی خود را به گونه‌ای انتخاب کنند تا رفاه کل دوران زندگی‌شان را حداکثر سازند. اما شواهد تجربی از پیش‌بینی‌های تئوریک فاصله دارند آنچنان که سن قانونی تأثیر زیادی بر تصمیم افراد برای بازنشستگی دارد. بر اساس شواهد تجربی بندرت کسی بعد از سن قانونی به کار ادامه داده و در بیشتر موارد بازنشستگی همزمان یا پیش از سن قانونی اتفاق افتاده است. چهار دلیل برای

۱. استخراج شده از آمار سری زمانی نیروی انسانی و اشتغال مرکز آمار ایران

توضیح این نتیجه تجربی مورد استناد قرار می‌گیرد. نخست اینکه افراد ممکن است با محدودیت دسترسی به منابع مالی روبه‌رو بوده و نتوانند در صورت تمایل به بازنشستگی زود هنگام تصمیم بگیرند. دوم اینکه سن قانونی فراتر از قانون بصورت یک نرم یا هنجار اجتماعی عمل کرده و از این طریق بر سن بازنشستگی منتخب افراد تأثیر می‌گذارد. سوم اینکه افراد نسبت به آینده دارای اطلاعات کامل نیستند تا قادر به ارزیابی بهینه باشند و به همین دلیل به محض واجد شرایط بودن تصمیم به بازنشستگی می‌گیرند و دلیل آخر اینکه در برخی کشورها از جمله ایران سن قانونی بازنشستگی اجباری نیز باشد.

عامل دوم یعنی میزان مستمری نیز بر طبق تئوری نباید باعث تغییر در تصمیم افراد برای بازنشستگی شود. در صورتی که میزان مستمری با کسورات پرداختی برابر باشد (سیستم اکچوئری خنثی)<sup>۱</sup> افراد کسورات را به مثابه پس‌انداز خود می‌پندارند و بنابراین نسبت بهینه مصرف/پس‌انداز و تعداد سال‌های اشتغال بهینه تغییری نمی‌کنند. اما در دنیای واقعی به دلیل اثرات بازتوزیعی مستمری‌ها، تغییرات قانونی و پارامتریک در برنامه‌ها و تغییرات جمعیتی همگی بر توزیع درآمد و ثروت در درون یک نسل و همچنین به صورت بین نسلی تأثیر می‌گذارند. این موارد با تغییر ثروت بر تصمیم بازنشستگی افراد مؤثر هستند. در واقع میزان مستمری افراد در دوران بازنشستگی تحت عنوان «ثروت مستمری»<sup>۲</sup> شناخته می‌شود که خود تابعی از موارد بالاست. یک سیستم PAYG<sup>۳</sup> یا یک افزایش ناگهانی و غیرقابل انتظار در منافع بازنشستگی موجب تغییر ثروت می‌شود. افزایش ثروت، تقاضا برای مصرف و فراغت را افزایش و افراد را به بازنشستگی زود هنگام ترغیب می‌کند. تأثیر هر دو این عوامل را می‌توان با تغییرات ثروت بازنشستگی و در قالب یک شاخص نشان داد. به تعویق انداختن مستمری و ادامه به کار ضررها و منافع برای فرد دارد. با به تعویق انداختن بازنشستگی افراد در واقع از دریافت مستمری محروم می‌شوند اما ادامه به کار موجب افزایش میزان مستمری در سال‌های آینده می‌شود. ارزش تنزیل شده تمام پرداخت‌های مستمری در طول دوران بازنشستگی دارایی مستمری نام دارد. در یک تحلیل هزینه فایده اگر افزایش در ثروت مستمری برای یک سال کار بیشتر باشد از هزینه فرصت دریافت نکردن مستمری، در آن صورت افراد برای ادامه به کار انگیزه دارند. اما اگر هزینه فرصت دریافت نکردن مستمری بیشتر باشد به ازای هر سال کار بیشتر فرد متحمل ضرری می‌شود که مانند مالیات برای کار کردن عمل می‌کند. این تحلیل هزینه فایده در فرمول (۱) نشان داده شده است و شاخص به دست آمده به عنوان مالیات ضمنی بر تداوم کار<sup>۴</sup> نامیده می‌شود.

1. Actuarially neutral

2. Pension wealth

3. Pay As you go

4. Implicit tax on continued work

$$(1) \tau = - \left[ \frac{Pension Wealth (t + 1)}{1 + r} - Pension Wealth (t) \right]$$

در فرمول بالا  $r$  نرخ بهره است که برای تنزیل ثروت مستمری آینده استفاده شده و  $t$  نشانگر زمان است. اگر کار کردن برای یک سال بیشتر موجب افزایش ثروت مستمری بیش از ثروت کنونی شود یعنی عبارت داخل کروشه مثبت باشد در نتیجه مالیات ضمنی منفی است یعنی افراد برای ادامه کار پارانہ دریافت می‌کنند. اما اگر هزینه فرصت به تعویق انداختن بیشتر باشد یعنی مقدار کروشه منفی باشد یک مالیات بر تداوم کار به افراد اعمال می‌شود. در صورتی که مالیات مثبت و زیاد باشد افراد انگیزه بیشتری برای بازنشستگی زود هنگام خواهند داشت.

دارایی یا ثروت مستمری میزان تعهدات انتظاری صندوق به هریک از بازنشستگان را منعکس می‌کند. با در نظر گرفتن تفاوت سن امید به زندگی و سن بازنشستگی، یعنی تعداد سال‌های مستمری بگیری و همچنین نرخ جایگزینی، شاخصی به دست می‌آید که نشان می‌دهد تعهدات صندوق به نسبت دستمزد سالانه افراد چقدر است. نرخ جایگزینی به نسبت مستمری به درآمد یک سال پایه از دوران اشتغال افراد اطلاق می‌شود. مستمری افراد در سیستم مزایای تعیین شده DB<sup>۱</sup> ایران در فرمول شماره (۲) نشان داده شده است.

(دستمزد دو سال پایانی) × (نرخ تعلق‌پذیری) × (سال‌های اشتغال) = مستمری (۲)

برای تعداد سال‌های اشتغال سن بازنشستگی تأثیرگذار است که در ایران معمولاً افراد پس از سی سال خدمت بازنشسته می‌شوند. نرخ تعلق‌پذیری نیز از جمله پارامترهای تأثیرگذار است که یک سی‌ام دستمزد دو سال پایانی محاسبه می‌شود. از آنجایی که متوسط دستمزد دو سال پایانی با دستمزد قبل از بازنشستگی برابر نیست نرخ جایگزینی برای افراد متفاوت است. در این مطالعه و از این پس فرض بر این است که در دو سال پایانی دستمزد تغییر چندانی نداشته باشد و از این رو نرخ جایگزینی برابر حاصل ضرب نرخ تعلق‌پذیری در تعداد سال‌های اشتغال است. بر اساس این فرض می‌توان یک نرخ کلی برای تمام گروه‌های درآمدی اعلام کرد. با استفاده از این فرض نرخ جایگزینی برای یک فرد با ۳۰ سال سابقه خدمت برابر صد است. دارایی مستمری ارزش تنزیل شده تمام پرداخت‌های مستمری است که افراد در طول دوران بازنشستگی دریافت می‌کنند. تنزیل با دو نرخ صورت می‌گیرد نخست بهره یا بازده انتظاری که ارزش روز دارایی است و دوم نرخ است که احتمال زنده بودن فرد را در هر سال اندازه می‌گیرد. از آنجایی که احتمال مرگ افراد بسیار

### 1. Defined Benefit

۲. این فرض در کشورهایی که درآمد کل دوران اشتغال را مبنای محاسبه قرار می‌دهند نادرست است. در این کشورها از آنجایی که نرخ جایگزینی برای افراد متفاوت است تنها نرخ جایگزینی گروه درآمدی متوسط اعلام می‌شود. اما در ایران چون تنها دو سال پایانی ملاک محاسبه مستمری است این فرض چندان مشکل ساز نیست. علاوه بر این چون برای محاسبه مالیات ضمنی اختلاف دو دارایی مستمری مورد توجه است این فرض تغییری در نتایج نخواهد داشت.

متفاوت از یکدیگر است محاسبات بسیار پیچیده خواهد بود. در اینجا برای ساده‌سازی از تفاوت سن امید به زندگی و سن بازنشستگی استفاده می‌کنیم. اگر مستمری دریافتی در سال‌های آینده با نرخ پنج درصد رشد کند و از طرفی نرخ تنزیل زمانی نیز همین میزان در نظر گرفته شود، دارایی مستمری فرد برابر تعداد سال‌های مورد انتظار برای دریافت مستمری است. با در نظر گرفتن سن بازنشستگی ۶۰ و امید به زندگی ۷۲ برای مردان و ۷۶ سال برای زنان، دارایی مستمری مردان ۱۲ و دارایی مستمری زنان ۱۶ برآورد می‌شود.<sup>۱</sup>

### مالیات ضمنی بر تداوم کار

قوانین حاکم بر سیستم‌های تأمین اجتماعی مانند سن بازنشستگی، نرخ تعلق‌پذیری و همچنین برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد همه بر منافع بازنشستگی تأثیرگذارند. مطابق مباحث بخش قبل تغییر در این منافع در نتیجه یک سال کار بیشتر همانند یک نوع مالیات (یارانه) برای تداوم کار عمل می‌کنند. در این بخش ابتدا نگاهی به این قوانین و مقررات داریم و سپس مالیات ضمنی بر تداوم کار برای بیمه‌شدگان صندوق تأمین اجتماعی محاسبه می‌شوند.

جدول شماره (۱) قوانین و مقررات تأثیرگذار بر منافع را نمایش می‌دهد. ستون اول سن فرضی بازنشستگی را نشان می‌دهد. مقادیر جدول نشان می‌دهند که اگر فرد در سن مفروض تقاضای بازنشستگی کند چه قوانینی بر او مترتب است. ستون دوم سابقه کار فرد است که بر اساس سن شروع به کار ۲۰ محاسبه شده است. ستون سوم و چهارم سابقه کاری است که برای محاسبه مستمری مردان و زنان در نظر گرفته می‌شود که بنا بر سیاست‌های ارفاقی صندوق می‌تواند بیشتر از سابقه کار واقعی باشد. ستون پنجم و ششم نرخ جایگزینی یا مستمری است که به افراد در صورت بازنشسته شدن در آن سن مفروض تعلق می‌گیرد. دو ستون آخر نیز تعداد سال‌های دوران بازنشستگی را برای مردان و زنان است. این تعداد سال‌ها از تفاوت امید به زندگی (۷۶ برای زنان و ۷۲ برای مردان) و سن بازنشستگی مفروض به دست آمده است.

اگر افراد زن یا مرد در سن کمتر از چهل سالگی تقاضای بازنشستگی کنند (سابقه کار کمتر از ۲۰) هیچ میزان مستمری به آنان تعلق نمی‌گیرد و بنابراین نرخ جایگزینی برابر صفر خواهد بود. در سن چهل سالگی اما زنان با بیست سال سابقه کار مشمول برنامه بازنشستگی پیش از موعد می‌گردند. علاوه بر این ممکن است سابقه کار آنان با پنج سال ارفاقی در محاسبه مستمری روبه‌رو شود که بنابراین نرخ جایگزینی آنان را از صفر به عددی بین ۶۷ تا ۸۳ درصد می‌رساند. این یعنی

۱. دارایی مستمری برآورد شده بر اساس نرخ جایگزینی ناخالص است. اگر این نرخ بصورت خالص یعنی معافیت مالیاتی بازنشستگان محاسبه شود میزان دارایی مستمری بیشتر خواهد بود.

اینکه اگر زنان ۳۹ ساله برای یک سال به کار ادامه دهند می‌توانند از مزایای ارفاقی بازنشستگی پیش از موعد بهره‌مند شده و حدود ۸۰ درصد درآمدشان را در ۳۵ سال آینده به عنوان مستمری دریافت کنند. برای مردان اما نرخ تعلق‌پذیری همچنان صفر است و در صورت بازنشستگی مستمری دریافت نمی‌کنند. این روند ادامه دارد تا سن ۴۵ سالگی (سابقه کار ۲۵) که مردان نیز مشمول بازنشستگی پیش از موعد می‌گردند. نرخ جایگزینی دریافتی مردان و زنان در این سن به صد می‌رسد یعنی در صورت بازنشسته شدن آنان مبلغی برابر حقوقشان را در سی سال آینده زندگی بصورت مستمری دریافت می‌کنند. نکته قابل توجه این است که به دلیل پنج سال ارفاقی در نظر گرفته شده در محاسبات نرخ جایگزینی با ۲۵ سال سابقه برابر ۳۰ سال سابقه کار خواهد بود. به عبارت دیگر هیچ منفی برای تداوم کار بیشتر از ۲۵ سال وجود ندارد.

در سنین بالاتر از ۵۰ سالگی و ۳۰ سال سابقه کار افراد مشمول بازنشستگی نرمال خواهند بود. در این سن نرخ جایگزینی برابر صد خواهد بود و افراد برای باقیمانده عمر خود (۲۲ سال برای مردان و ۲۶ برای زنان بطور متوسط) می‌توانند از مستمری برابر حقوق خود بهره‌مند شوند. در صورتی که افراد تمایل به ادامه کار داشته باشند و قانون نیز این اجازه را به آنها بدهد، هر سال سابقه کار اضافه دو اثر دارد. سابقه کار اضافه از یک سو نرخ جایگزینی افراد را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر تعداد سال‌های بازنشستگی که افراد قادر به دریافت مستمری هستند را کاهش می‌دهد. هر دو این موارد بر دارایی مستمری افراد و همچنین مالیات ضمنی بر تداوم کار تأثیر می‌گذارند. ثروت مستمری و مالیات ضمنی برای مردان و زنان در جدول شماره (۲) نشان داده شده‌اند. این محاسبات بر اساس فرمول یک به دست آمده که در آن نرخ تنزیل سه درصد در نظر گرفته شده است. البته در ادامه تأثیر این نرخ و شرایط تورمی را بر مالیات ضمنی و انگیزه برای بازنشستگی زودهنگام بررسی خواهد شد.

ابتدا به تحلیل ثروت دارایی مردان و مالیات ضمنی بر تداوم کار آنان می‌پردازیم. مردان تا سن ۴۵ سالگی مشمول هیچ طرح بازنشستگی نمی‌شوند و از این رو دارایی مستمری آنان در صورت بازنشستگی قبل از این سن برابر صفر خواهد بود. تنها در ۴۵ سالگی است که مردان با ۲۵ سال سابقه کار می‌توانند متقاضی بازنشستگی پیش از موعد باشند. میزان دارایی مستمری ۲۲/۵ است که با احتساب پنج سال ارفاقی به ۲۷ افزایش می‌یابد. شکاف عمیقی بین دو سن ۴۴ و ۴۵ سالگی وجود دارد. بازنشستگی در سن ۴۴ هیچ دارایی مستمری در پی ندارد اما یک سال کار اضافه و بازنشستگی زودهنگام در ۴۵ سالگی دارایی مستمری برابر ۲۷ را به همراه دارد. به عبارت دیگر بازنشستگی در ۴۴ سالگی به معنی چشم‌پوشی از دارایی مستمری ۲۷ است. دقیقاً به همین دلیل است که مالیات ضمنی رقمی بسیار بالا و منفی است. برنامه بازنشستگی پیش از موعد به

بیمه‌شدگان یارانه‌ای برابر ۲۶۰۰ درصد برای یک سال کار اضافه بین ۴۴ تا ۴۵ سالگی می‌پردازد. این یعنی اینکه تمام بازنشستگان تمایل و انگیزه دارند تا بازنشستگی خود را به بعد از ۴۵ سالگی موکول کنند تا مشمول بازنشستگی پیش از موعد گردند.

با گذراندن ۴۵ سال به ازای سال‌های کاری اضافه از میزان دارایی مستمری افراد کاسته می‌شود که عمدتاً دلیل آن کم شدن دوران یا تعداد سال‌های بازنشستگی است. به عبارت دیگر اگر فردی در ۴۵ سالگی بازنشسته شود به اندازه ۲۷ سال درآمد خود، دارایی مستمری دریافت می‌کند حال آنکه یک سال کار اضافه به معنی چشم‌پوشی یک ساله از این میزان مستمری است و بنابراین دارایی مستمری را به ۲۶ کاهش می‌دهد. به همین دلیل است که مالیات ضمنی مقداری مثبت به خود می‌گیرد. در صورت یک سال کار اضافه مالیات ضمنی برابر ۶۲ درصد خواهد بود و افراد انگیزه‌ای برای تداوم کار و اشتغال ندارند. با افزایش سن و کاهش تعداد سال‌های بازنشستگی مالیات ضمنی افزایش می‌یابد. نکته دیگر این است که در صورت احتساب پنج سال ارفاقی (تا سقف ۳۰ سال) مالیات ضمنی بسیار بیشتر خواهد بود. در طرح بازنشستگی پیش از موعد از ۲۵ سال تا ۳۰ سال در همه موارد پنج سال ارفاقی تا سقف سی سال در محاسبه مستمری مورد استفاده قرار می‌گیرد و بنابراین در صورت اضافه کار عایدی به دست نمی‌آید. تمام این موارد در نمودار شماره (۱) نمایان است.

انگیزه‌ها و رفتار بیمه‌شدگان خانم را نیز می‌توان به طریق مشابه تحلیل کرد. نخست اینکه سن مشمول بازنشستگی پیش از موعد برای زنان پایین‌تر است. زنان با سابقه کار بیست سال بدون شرایط سنی می‌توانند متقاضی بازنشستگی پیش از موعد شوند. بنابراین دارایی مستمری قبل از ۴۰ سالگی صفر اما با مشمول شدن در برنامه بازنشستگی پیش از موعد دارایی مستمری برابر ۲۴ سال درآمد خواهد بود. این میزان دارایی مستمری در صورت احتساب پنج سال ارفاقی به ۳۰ افزایش می‌یابد. شکاف و اختلاف بین دو سال ۳۹ و ۴۰ سال بسیار بالا خواهد بود. مالیات ضمنی برای یک سال کار اضافه در ۳۹ سالگی منفی و بسیار زیاد است. در صورت تداوم کار (افزایش سابقه از ۱۹ به ۲۰) فرد می‌تواند از یارانه‌ای به اندازه ۲۳۳۰ درصد بهره‌برد. با گذشت سن مالیات ضمنی در سال‌های آتی مقداری مثبت به خود می‌گیرد. مالیات ضمنی مثبت انگیزه فرد برای بهره‌گیری از بازنشستگی پیش از موعد را افزایش می‌دهد. این انگیزه در صورت احتساب پنج سال ارفاقی بسیار بزرگتر خواهد بود (مالیات ضمنی از ۲۱ به ۵۵ درصد افزایش می‌یابد). مالیات ضمنی و بنابراین انگیزه برای بازنشستگی با افزایش سن افزایش می‌یابد زیرا تعداد سال‌های بازنشستگی که فرد قادر به دریافت مستمری است با کار اضافه کاهش می‌یابد. روند مالیات ضمنی برای زنان نیز در نمودار شماره (۲) نشان داده شده است. مالیات ضمنی برای زنان و مردان بسیار بالاست و طرح‌های بازنشستگی زود هنگام با سال‌های ارفاقی نیز آن را تشدید می‌کند. این مالیات‌ها با فرض نرخ تنزیل سه درصد به دست آمده است حال آنکه در



شرایط تورمی انتظار بر این است که این روند تشدید شود. دلیل نیز این است که در شرایط تورمی افراد تا حد ممکن سعی می‌کنند تا از پرداخت‌های آتی کاسته و به پرداخت‌های کنونی با درجه قطعیت بیشتر بیفزایند و از همین رو احتمال به تعویق انداختن بازنشستگی و چشم‌پوشی از مستمری کنونی به امید جبران مستمری‌های آتی رنگ می‌بازد. نمودار شماره (۳) مالیات ضمنی بر بازنشستگی نرمال یا معمول آقابان را در نرخ‌های تنزیل ۳ و ۱۵ درصد مقایسه می‌کند.

### سیاست‌های قابل اتخاذ برای کاهش بازنشستگی زود هنگام

نرخ مالیات ضمنی بسیار بالا از سنین پایین و با سابقه بسیار کم (۴۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه کار برای زنان) از مهم‌ترین دلایل بازنشستگی زود هنگام است. برای کاهش بازنشستگی می‌بایست پارامترها و قوانین را بگونه‌ای اصلاح کرد تا افراد انگیزه کافی برای ادامه کار پیدا کنند. این بخش به مرور این سیاست‌های اصلاحی می‌پردازد:

### الف) محدود کردن برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد

افراد با سابقه و سن کم مشمول دریافت مستمری نیستند از همین رو دارایی مستمری آنان صفر و همچنین مالیات ضمنی بر تداوم کار آنان برابر صفر است. مالیات ضمنی صفر به این معنی است که سیستم تأمین اجتماعی از یک سوء انگیزه برای بازنشستگی ایجاد نمی‌کند. بازنشستگی پیش از موعد تغییرات زیادی در مالیات ضمنی و انگیزه و رفتار افراد ایجاد می‌کند. در سال منتهی به بازنشستگی پیش از موعد یارانه‌ای بزرگ به افراد در صورت تداوم کار تعلق می‌گیرد. بیمه‌شدگان در صورت ادامه کار برای یک سال اضافه می‌توانند دارایی مستمری خود را از صفر به عددی مثبت و چشمگیر افزایش دهند.

اما برای سال‌های پس از آن مالیات ضمنی مقدار مثبت به خود می‌گیرد. در واقع با مشمول شدن در برنامه بازنشستگی پیش از موعد افراد انگیزه‌ای برای تداوم کار ندارند. یک سال کار اضافه به معنی چشم‌پوشی از یکسال مستمری است که با توجه به نرخ بالای جایگزینی میزان هزینه فرصت بسیار زیاد است. بنابراین برنامه بازنشستگی پیش از موعد موجب عدم انگیزه افراد برای کار کردن شده و سن بازنشستگی را کاهش می‌دهد. نخستین سیاست برای افزایش سن بازنشستگی بنابراین برداشتن برنامه‌های بازنشستگی زود هنگام یا محدود کردن آن به شرایط خاص مانند از کارافتادگی است.

### ب) عدم احتساب سال‌های ارفاقی

طبق قانون بازنشستگی پیش از موعد افراد می‌توانند از پنج سال ارفاقی در محاسبه مستمری تا سقف سی سال بهره‌مند گردند. اثر این سیاست بر مالیات ضمنی و انگیزه برای تداوم کار را می‌توان

در نمودار شماره (۲) مالیات ضمنی زنان مشاهده کرد. کسانی که سابقه کاری بین ۲۵-۲۰ دارند با احتساب پنج سال ارفاقی می‌توانند مزایای بسیار بالاتری دریافت کنند. مزایای بالاتر به معنی بالا بودن هزینه فرصت چشم‌پوشی از این مزایاست و بنابراین انگیزه کار کردن کاهش و مالیات ضمنی تداوم کار افزایش می‌یابد. برای افراد با سابقه کاری بین ۳۰-۲۵ این مالیات ضمنی بسیار بیشتر است. دلیل این امر گذاشتن سقف سی سال برای محاسبه مستمری است. به عبارت دیگر برای افراد با سابقه کار ۳۰-۲۵ همگی سابقه یکسان ۳۰ سال در محاسبات مورد استفاده قرار می‌گیرد و بنابراین انگیزه کار کاهش بیشتری دارد. افزایش سابقه کار از ۲۵ به ۲۶ هیچ عایدی برای فرد ندارد و بنابراین مالیات ضمنی در سطحی به مراتب بالاتر قرار می‌گیرد. عدم احتساب سال‌های ارفاقی مالیات ضمنی را به سطح منحنی سیاه رنگ برگردانده (کاهش مالیات از ۱۸۷ به ۵۵ در سابقه ۲۵ سال) و بنابراین تأثیر زیادی بر تداوم کار افراد دارد.

### ج) اصلاح نرخ تعلق‌پذیری

در شرایط کنونی نرخ تعلق‌پذیری یک سی‌ام (۰/۰۳۳) بطور یکسان برای همه افراد در هر سنی اعمال می‌شود. برای ایجاد انگیزه تداوم کار و اشتغال در افراد می‌توان این نرخ را به‌گونه‌ای اصلاح کرد تا افراد با سابقه کار بیشتر مزایای بیشتر و افراد با سابقه کار کمتر مزایایی کمتر دریافت کنند. در بسیاری از کشورهای جهان افراد به ازاء هر سال سابقه کار امتیازی را دریافت می‌کنند که این امتیاز موجب افزایش نرخ تعلق‌پذیری آنان می‌شود. برای مشاهده و بررسی اثر اصلاح نرخ تعلق‌پذیری شرایط فرضی را به این صورت تصور کنید که در آن به ازاء هر سال کار اضافه بیشتر از سی سال (۰/۰۰۱) به نرخ تعلق‌پذیری افزوده و به ازاء هر سال بازنشستگی زود هنگام همین مقدار از نرخ تعلق‌پذیری کاسته شود. مالیات ضمنی در این حالت فرضی در نمودار شماره (۴) با ستون‌های هاشوری نشان داده شده است. مالیات ضمنی با نرخ تعلق‌پذیری را می‌توان با شرایط کنونی یعنی نرخ تعلق‌پذیری یکسان (نشان داده شده به رنگ سیاه) مقایسه کرد. به دلیل یکسان بودن تحلیل و اثر، تنها مالیات ضمنی زنان بدون احتساب سال‌های ارفاقی گزارش شده است.

آنچنان که مشخص است نرخ تعلق‌پذیری تبعیضی با کاهش مزایای بازنشستگی زود هنگام مالیات ضمنی را کاهش و حتی منفی می‌کند. مالیات ضمنی منفی نوعی یارانه است. افراد در صورت ادامه به کار برای یک سال بیشتر نرخ تعلق‌پذیری بالاتر و بنابراین مزایای بیشتری دریافت می‌کنند. منفی بودن مالیات ضمنی در سنین زیر ۵۰ سال یا سابقه کمتر از ۳۰ نشان می‌دهد که افراد هیچ انگیزه‌ای برای بازنشستگی زود هنگام نخواهند داشت. افزایش شدید

مالیات ضمنی در سنین بالا به دلیل بالا بودن مزایا در آن سال‌هاست که چشم‌پوشی از آن هزینه فرصت بیشتری به همراه دارد. بنابراین برای کاهش بازنشستگی زود هنگام اصلاح نرخ تعلق‌پذیری و اعمال آن به صورت تبعیضی یک سیاست تأثیرگذار است.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

نرخ مشارکت نیروی کار سالمند در بسیاری از کشورها کاهش یافته است. در ایران پس از انقلاب با وجود افزایش چشمگیر امید به زندگی کاهش نرخ مشارکت سالمندان شدید و مداوم بوده به گونه‌ای که (گروه سنی ۵۵ تا ۶۵ سال) از حدود ۴۸ درصد به ۳۰ درصد رسیده است.<sup>۱</sup> برای درک خروج زود هنگام از بازار کار، این مطالعه به بررسی نقش سیستم تأمین اجتماعی ایران و تأثیر آن بر انگیزه تداوم کار متمرکز شده است. بسیاری از محققین بخش‌های بازنشستگی معمولی و از کارافتادگی را دلیل این روند نزولی شدید و مزمن می‌دانند. در ادامه سه مشخصه سیستم‌های تأمین اجتماعی یعنی سن قانونی بازنشستگی، نرخ جایگزینی و مالیات ضمنی و تأثیر آنها بر بازنشستگی زود هنگام نیروی کار مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج نشان از بالا و مثبت بودن مالیات ضمنی بر تداوم کار است. مالیات ضمنی که تغییرات در دارایی مستمری به ازاء یک سال کار اضافه را اندازه می‌گیرد شاخصی است برای ارزیابی منافع و هزینه‌های بازنشستگی زود هنگام. در صورت ادامه به اشتغال افراد می‌بایست از دریافت مستمری برای یک سال چشم‌پوشند به امید آنکه این سابقه کار بیشتر تأثیر بزرگی بر دارایی مستمری آینده آنان داشته باشد. در سیستم تأمین اجتماعی ایران اما هزینه‌ها بر منافع می‌چربد و بنابراین افراد انگیزه‌ای برای ادامه به کار ندارند. نتایج نشان دادند که طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد و همچنین در نظر گرفتن سال‌های ارفاقی در محاسبات مستمری بر انگیزه افراد برای بازنشستگی زود هنگام می‌افزاید. اصلاح این سیاست‌ها در کنار اعمال نرخ تعلق‌پذیری تبعیضی می‌تواند شرایط را برای تداوم کار بیمه‌شدگان مهیا کند. در صورتی که نرخ تعلق‌پذیری با افزایش سابقه کار افزایش یابد، افراد انگیزه بیشتری برای کار داشته و بازنشستگی زود هنگام بشدت کاهش می‌یابد.

۱. استخراج شده از آمار سری زمانی نیروی انسانی و اشتغال مرکز آمار ایران

## منابع

- مرکز آمار ایران، آمار نیروی انسانی و اشتغال

- Blundell, Richard; Meghir, Costas; Smith, Sarah (2004) "Pension Incentives and the Pattern of Retirement in the United Kingdom" in Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-Estimation; Gruber J. & Wise D. A. (Eds. ); University of Chicago Press.
- Casey, B. ; Oxley, H. ; Whitehouse, E. ; Antolin, P. ; Duval, R. ; Leibfritz, W. (2003), "Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform", OECD Economics Department Working Papers No. 369.
- Duval, Romain (2003), "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", OECD Economics Department Working Papers, No. 370, OECD Publishing.
- Ebbinghaus, Bernhard; (2006) "Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA"; Oxford University Press; Oxford New York.
- OECD (2002), "Increasing Employment: the Role of Later Retirement", Chapter V, OECD Economic Outlook ,No. 72 ,December ,Paris.

## پیوست شماره (۱): جداول و نمودارها

## جدول شماره (۱): قوانین و پارامترهای تأثیرگذار بر بازنشستگی

تعداد سال‌های بازنشستگی (زنان)	تعداد سال‌های بازنشستگی (مردان)	نرخ جایگزینی (مردان)		نرخ جایگزینی (مردان)		سابقه کار محاسبه شده در مستمری (مردان)	سابقه کار محاسبه شده در مستمری (مردان)	سابقه کار	سن بازنشستگی
۳۸	۳۴	۰	۰	۰	۰	۱۸	۱۸	۱۸	۳۸
۳۷	۳۳	۰	۰	۰	۰	۱۹	۱۹	۱۹	۳۹
۳۶	۳۲	۰/۶۷	۰/۸۳	۰	۰	۵+۲۰	۲۰	۲۰	۴۰
۳۵	۳۱	۰/۷	۰/۸۷	۰	۰	۵+۲۱	۲۱	۲۱	۴۱
۳۴	۳۰	۰/۷۳	۰/۹	۰	۰	۵+۲۲	۲۲	۲۲	۴۲
۳۳	۲۹	۰/۷۷	۰/۹۳	۰	۰	۵+۲۳	۲۳	۲۳	۴۳
۳۲	۲۸	۰/۸	۰/۹۷	۰	۰	۵+۲۴	۲۴	۲۴	۴۴
۳۱	۲۷	۰/۸۳	۱	۰/۸۳	۱	۵+۲۵	۵+۲۵	۲۵	۴۵
۳۰	۲۶	۰/۸۷	۱	۰/۸۷	۱	۴+۲۶	۴+۲۶	۲۶	۴۶
۲۹	۲۵	۰/۹	۱	۰/۹	۱	۳+۲۷	۳+۲۷	۲۷	۴۷
۲۸	۲۴	۰/۹۳	۱	۰/۹۳	۱	۲+۲۸	۲+۲۸	۲۸	۴۸
۲۷	۲۳	۰/۹۷	۱	۰/۹۷	۱	۱+۲۹	۱+۲۹	۲۹	۴۹
۲۶	۲۲	۱	۱	۱	۱	۳۰	۳۰	۳۰	۵۰
۲۵	۲۱	۱/۰۳	۱/۰۳	۱/۰۳	۱/۰۳	۳۱	۳۱	۳۱	۵۱
۲۴	۲۰	۱/۰۷	۱/۰۷	۱/۰۷	۱/۰۷	۳۲	۳۲	۳۲	۵۲
۲۳	۱۹	۱/۱	۱/۱	۱/۱	۱/۱	۳۳	۳۳	۳۳	۵۳
۲۲	۱۸	۱/۱۳	۱/۱۳	۱/۱۳	۱/۱۳	۳۴	۳۴	۳۴	۵۴
۲۱	۱۷	۱/۱۷	۱/۱۷	۱/۱۷	۱/۱۷	۳۵	۳۵	۳۵	۵۵
۲۰	۱۶	۱/۲	۱/۲	۱/۲	۱/۲	۳۶	۳۶	۳۶	۵۶
۱۹	۱۵	۱/۲۳	۱/۲۳	۱/۲۳	۱/۲۳	۳۷	۳۷	۳۷	۵۷
۱۸	۱۴	۱/۲۷	۱/۲۷	۱/۲۷	۱/۲۷	۳۸	۳۸	۳۸	۵۸

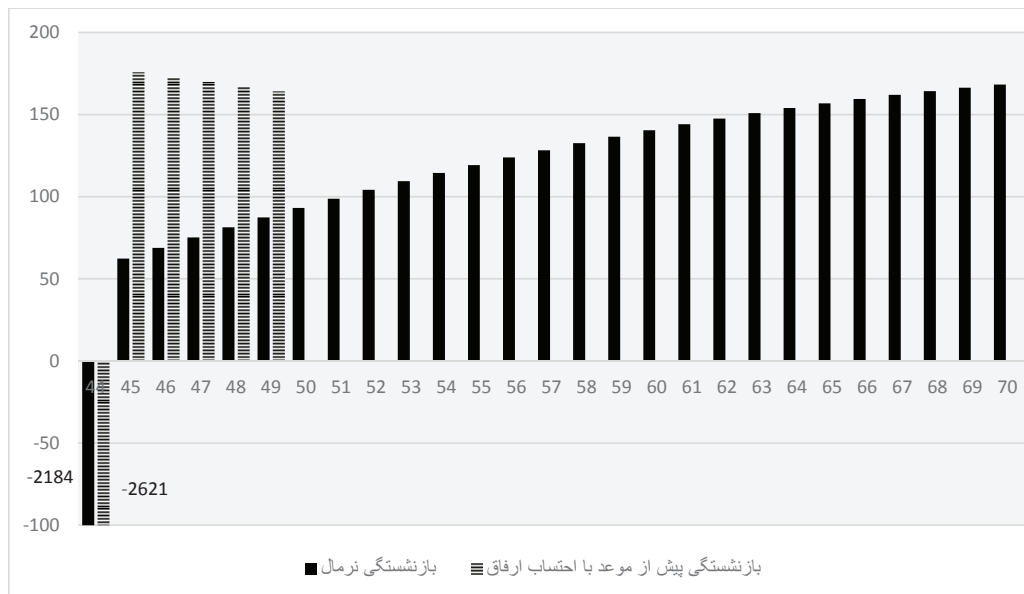
۱۷	۱۳	۱/۳	۱/۳	۳۹	۳۹	۳۹	۵۹
۱۶	۱۲	۱/۳۳	۱/۳۳	۴۰	۴۰	۴۰	۶۰
۱۵	۱۱	۱/۳۷	۱/۳۷	۴۱	۴۱	۴۱	۶۱
۱۴	۱۰	۱/۴	۱/۴	۴۲	۴۲	۴۲	۶۲
۱۳	۹	۱/۴۳	۱/۴۳	۴۳	۴۳	۴۳	۶۳
۱۲	۸	۱/۴۷	۱/۴۷	۴۴	۴۴	۴۴	۶۴
۱۱	۷	۱/۵	۱/۵	۴۵	۴۵	۴۵	۶۵
۱۰	۶	۱/۵۳	۱/۵۳	۴۶	۴۶	۴۶	۶۶
۹	۵	۱/۵۷	۱/۵۷	۴۷	۴۷	۴۷	۶۷
۸	۴	۱/۶	۱/۶	۴۸	۴۸	۴۸	۶۸
۷	۳	۱/۶۳	۱/۶۳	۴۹	۴۹	۴۹	۶۹
۶	۲	۱/۶۷	۱/۶۷	۵۰	۵۰	۵۰	۷۰
۵	۱	۱/۷	۱/۷	۵۱	۵۱	۵۱	۷۱
۴		۱/۷۳	۱/۷۳	۵۲	۵۲	۵۲	۷۲
۳		۱/۷۷	۱/۷۷	۵۳	۵۳	۵۳	۷۳
۲		۱/۸	۱/۸	۵۴	۵۴	۵۴	۷۴
۱		۱/۸۳	۱/۸۳	۵۵	۵۵	۵۵	۷۵
		۱/۸۷	۱/۸۷	۵۶	۵۶	۵۶	۷۶

## جدول شماره (۲): دارایی مستمری و مالیات ضمنی تداوم کار بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی

مالیات ضمنی (زنان)		مالیات ضمنی (مردان)		ثروت مستمری (زنان)		ثروت مستمری (مردان)		سن بازنشستگی
.		.		.		.		۳۸
-۲۳۳۰/۱	-۳۹۱۲/۶	.		.		.		۳۹
۲۱/۶	۵۵	.		۲۴	۳۰	.		۴۰
۲۹/۳	۶۲/۵	.		۲۴/۵	۳۰/۳۳	.		۴۱
۳۷	۶۹/۷	.		۲۴/۹۳	۳۰/۶	.		۴۲
۴۴/۶	۷۶/۸	.		۲۵/۳	۳۰/۸	.		۴۳
۵۱/۹	۸۳/۶	-۲۱۸۴/۵	-۲۶۲۱/۴	۲۵/۶	۳۰/۹۳	.		۴۴
۵۹/۱	۱۸۷/۴	۶۲/۳	۱۷۵/۷	۲۵/۸۳	۳۱	۲۲/۵	۲۷	۴۵
۶۶	۱۸۴/۵	۶۸/۹	۱۷۲/۸	۲۶	۳۰	۲۲/۵۳	۲۶	۴۶
۷۲/۸	۱۸۱/۶	۷۵/۲	۱۶۹/۹	۲۶/۱	۲۹	۲۲/۵	۲۵	۴۷
۷۹/۴	۱۷۸/۶	۸۱/۴	۱۶۶/۹	۲۶/۱۳	۲۸	۲۲/۴	۲۴	۴۸
۸۵/۷	۱۷۵/۷	۸۷/۴	۱۶۴/۱	۲۶/۱	۲۷	۲۲/۲۳	۲۳	۴۹
۹۱/۹		۹۳/۲		۲۶		۲۲		۵۰
۹۷/۹		۹۸/۸		۲۵/۸۳		۲۱/۷		۵۱
۱۰۳/۷		۱۰۴/۲		۲۵/۶		۲۱/۳۳		۵۲
۱۰۹/۳		۱۰۹/۴		۲۵/۳		۲۰/۹		۵۳
۱۱۴/۷		۱۱۴/۴		۲۴/۹۳		۲۰/۴		۵۴
۱۱۹/۹		۱۱۹/۲۵		۲۴/۵		۱۹/۸۳		۵۵
۱۲۴/۹		۱۲۳/۹		۲۴		۱۹/۲		۵۶
۱۲۹/۷		۱۲۸/۳		۲۳/۴۳		۱۸/۵		۵۷
۱۳۴/۴		۱۳۲/۶		۲۲/۸		۱۷/۷۲		۵۸
۱۳۸/۸		۱۳۶/۶		۲۲/۱		۱۶/۹		۵۹
۱۴۳		۱۴۰/۴۵		۲۱/۳۳		۱۶		۶۰
۱۴۷/۱		۱۴۴/۱		۲۰/۵		۱۵/۰۳		۶۱

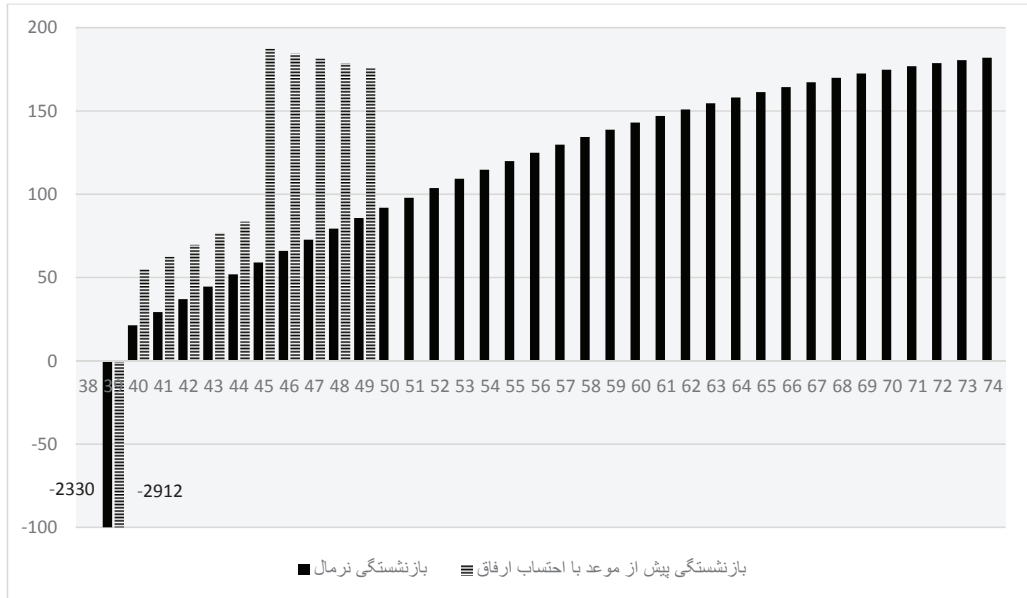
۱۵۰/۹	۱۴۷/۶	۱۹/۶	۱۴	۶۲
۱۵۴/۶	۱۵۰/۸	۱۸/۶۳	۱۲/۹	۶۳
۱۵۸/۱	۱۵۳/۹	۱۷/۶	۱۱/۷۳	۶۴
۱۶۱/۳	۱۵۶/۸	۱۶/۵	۱۰/۵	۶۵
۱۶۴/۴	۱۵۹/۵	۱۵/۳۳	۹/۲	۶۶
۱۶۷/۳	۱۶۲	۱۴/۱	۷/۸۳	۶۷
۱۷۰	۱۶۴/۳	۱۲/۸	۶/۴	۶۸
۱۷۲/۵	۱۶۶/۴	۱۱/۴۳	۴/۹	۶۹
۱۷۴/۶	۱۶۸/۳	۱۰	۳/۳۳	۷۰
۱۷۶/۹		۸/۵	۱/۷	۷۱
۱۷۸/۸		۶/۹۳		۷۲
۱۸۰/۵		۵/۳		۷۳
۱۸۲		۳/۶		۷۴
		۱/۸۳		۷۵
				۷۶

### نمودار شماره (۱): مالیات ضمنی تداوم کار بیمه‌شدگان مرد تأمین اجتماعی

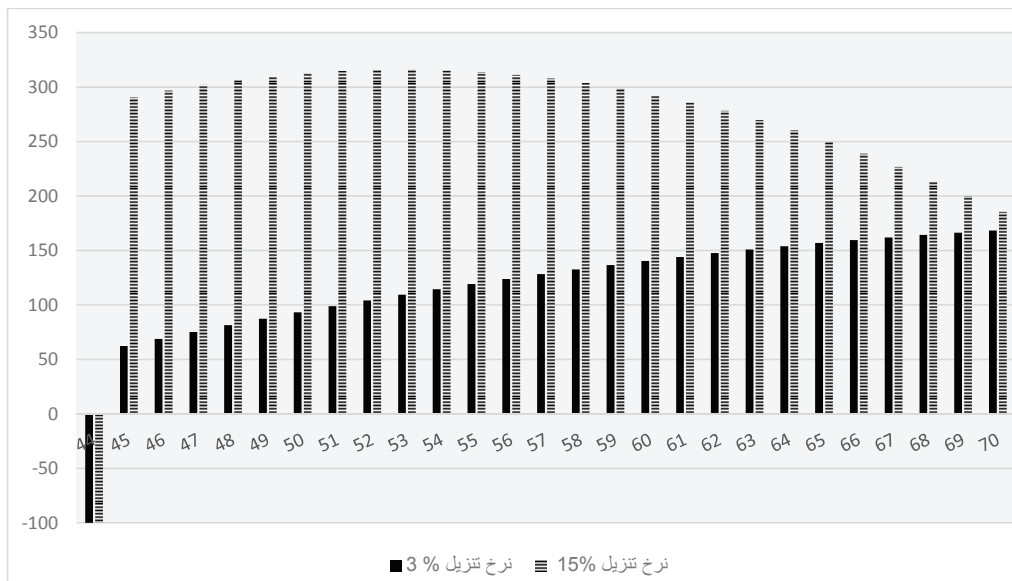




## نمودار شماره (۲): مالیات ضمنی تداوم کار بیمه‌شدگان زن تأمین اجتماعی



## نمودار شماره (۳): مالیات ضمنی تداوم کار در شرایط با ثبات و تورمی



### نمودار شماره (۴): مالیات ضمنی تداوم کار با نرخ تعلق پذیری یکسان و تبعیضی

