

تأمین مالی مستمری بازنشستگی در ایران: چالش‌ها و راهکارهای اصلاحی

عباس خندان^۱

چکیده:

کاهش نرخ زاد و ولد و افزایش امید به زندگی تأمین مالی طرح‌های مستمری عمومی در بسیاری از کشورها را با مشکلات جدی روبرو کرده است. پایداری سیستم تأمین اجتماعی ایران نیز به دلیل افزایش بی‌رویه تعهدات سازمان و همچنین عدم اصلاح مناسب و به موقع و از آن بدتر عدم توجه ویژه به حفظ ذخایر به خطر افتاده است. اما در چند سال گذشته بسیاری از صندوق‌های کشورهای مختلف که با مشکلات مالی روبرو بودند اصلاحات گسترده‌ای در نظام تأمین مالی خود صورت داده‌اند. در کشور ما متأسفانه به دلایل اقتصادی و سیاسی و همچنین عدم توجه مسئولین روند بهسازی و اصلاحات به تعویق افتاده است. در این مقاله به وضعیت موجود تأمین مالی صندوق تأمین اجتماعی پرداخته و چالش‌های پیش رو را ترسیم می‌کند. نتیجه کلی به طراحی یک اصلاحات گسترده و فوری تأکید دارد که تعویق آن تنها وضعیت موجود را بدتر و بهسازی عملکرد سازمان را مشکل‌تر می‌نماید.

کلمات کلیدی: مستمری بازنشستگی، تأمین مالی، اصلاحات پارامتریک

مقدمه

بنیان نظام‌های تأمین اجتماعی را می‌توان به لحاظ تاریخی در دوران انقلاب صنعتی و وقایع پس از آن جست. شرایط نامساعد کاری در آن زمان که اعتصابات گسترده‌ای را موجب شده بود، زمینه‌های ارائه خدمات و حمایت‌های اجتماعی توسط گروه‌های ذینفع یا دولت را فراهم آورد. اما شکل امروزی نظام‌های تأمین اجتماعی بعد از جنگ جهانی دوم و با ظهور دولت رفاه شکل گرفت. دولت‌ها نقش غالب را در ارائه خدمات اجتماعی دارا هستند. بالا بودن هزینه اجتماعی و سیاسی ناشی از عدم پوشش برخی افراد یا گروه‌ها و اینکه تأمین اجتماعی یک نوع کالا یا خدمت عمومی تلقی می‌شود، از عمده دلایل عرضه خدمات تأمین اجتماعی توسط دولت بشمار می‌آید.

نظام‌های تأمین اجتماعی دولتی را می‌توان به تأمین اجتماعی «بیسمارکی» (Bismarck) و «بورجی» (Beveridge) تقسیم کرد. نظام بیسمارکی در واقع نوعی بیمه حرفه‌ای اجباری است که در آن اشتغال مبنای مشارکت فرد و خانواده‌اش بوده و از طریق دریافت حق بیمه به صورت درصدی از دستمزد تأمین مالی می‌شوند. از مهمترین نواقص این نظام می‌توان به عدم پوشش افراد بیکار، نابرابری در ارائه خدمات تأمین اجتماعی به دلیل سطوح مختلف دستمزد و حق بیمه، و همچنین وابستگی مالی شدید این صندوق‌ها به شرایط بازار کار و تغییرات اقتصادی و جمعیتی اشاره کرد. پس از نظام بیسمارکی، انگلستان بر اساس نظریات بورجی نظام تأمین اجتماعی جدیدی را بنا نهاد. حقوق اجتماعی در این نظام بر مبنای همبستگی ملی و بر حسب نیاز افراد تعیین و بوسیله مالیات تأمین مالی می‌شود. این نظام بر سه اصل همگانی بودن (Universality) به معنی پوشش تمام مردم صرف نظر از شغل یا حرفه، اصل وحدت (Unicity) به معنی واگذاری همه امور به یک سازمان، و اصل یکنواختی (Uniformity) به معنی پرداخت کمک به افراد بر حسب نیاز نه درآمد، استوار است.

در شرایط کنونی اگرچه هیچیک از این دو نظام بطور صرف مورد استفاده قرار نمی‌گیرند و عموماً کشورها نظامی را متشکل از این دو انتخاب می‌کنند، تأمین اجتماعی در دنیا همچنان با مشکلات و مسائل زیادی روبرو است. نرخ یا سطح پوشش افراد پایین است و در بسیاری از کشورهای در حال توسعه تنها شاغلان رسمی از مزایای تأمین اجتماعی برخوردارند. نرخ پوشش پایین علاوه بر ایجاد مشکلات اجتماعی، به معنی پایه مالیاتی کوچکتر است و بنابراین تأمین مالی صندوق‌ها را نیز سخت‌تر می‌کند. گسترش این پایه و جمع‌آوری مالیات از بخش غیررسمی مشکل بوده و از سوی دیگر افزایش نرخ حق بیمه نیز ممکن است اثرات سوئی بر پس‌انداز، مصرف و سرمایه‌گذاری داشته باشد. در سال‌های اخیر نوسانات اقتصادی هم اثرات مخرب زیادی بر این نظام‌ها داشته‌اند. به عنوان مثال بحران اقتصادی اواخر دهه ۸۰ میلادی و همچنین بحران اقتصادی سال‌های گذشته بسیاری از دولت‌ها را مجبور به کاهش هزینه کرده که خود موجب کاهش افراد تحت پوشش، افزایش اقتصاد غیررسمی و افزایش کسری بودجه گردیده است. تغییرات ساختاری در ترکیب جمعیت نیز می‌تواند برای نظام‌های تأمین اجتماعی تهدیدی بزرگ قلمداد گردد.

به عنوان مثال افراد بالای ۶۰ سال در جهان از ۹ درصد در سال ۹۰ میلادی به ۱۶ درصد تا سال ۲۰۳۰ افزایش خواهد یافت. این خطرات بسیاری از کشورهای در حال توسعه را مجبور به انجام تغییرات بنیادی در ارائه خدمات سیستم تأمین اجتماعی و بازنشستگی و بازبینی در شیوه تأمین مالی آن‌ها کرده است. در این مقاله خدمات مستمری بازنشستگی ارائه شده و شیوه تأمین مالی بکار رفته مرور و در آخر چالش‌های پیش‌رو نظام تأمین اجتماعی ایران مشخص و راهکارهای اصلاحی پیشنهاد خواهد شد.

۱) مستمری بازنشستگی در جهان: انواع خدمات و روش‌های تأمین مالی

سیستم‌های تأمین اجتماعی را می‌توان در سه سطح طبقه‌بندی کرد. سطح اول مطابق با نظام بورجی هدف بازتوزیع و فراهم کردن سطحی حداقلی از رفاه را برای مستمری‌گیران دنبال می‌کند. اما سطح دوم نوعی از نظام بیمه‌ای اجباری است که هدف آن تأمین سطحی مورد نظر از رفاه در مقایسه با دوران اشتغال برای پس از بازنشستگی است. این سطح دوم با نظام بیسمارکی مطابق است. سطح سوم خدمات تأمین اجتماعی اختیاری و نه اجباری است که توسط افراد یا کارفرمایان صورت می‌گیرد. در پیوست برنامه‌های مستمری در هر سه سطح و شیوه تأمین مالی آن‌ها برای چند کشور منتخب نشان داده شده است.

الف) سطح اول: برنامه‌های حمایتی

برنامه‌های حمایتی (Safety-Nets) با هدف جلوگیری از فقر در افراد سالخورده را می‌توان در چهار گروه تقسیم کرد. دسته اول کمک‌های مالی مستقیم (Social Assistance) به افراد کم درآمد است. دسته دوم برنامه‌های تأمین اجتماعی مقدماتی (Basic Pension Schemes) را شامل می‌شود که در آن منافع مستقل از درآمد و بطور یکسان (Flat-rate) بین تمام بازنشستگان پرداخت می‌شود. دسته سوم برنامه‌های هدفمند (Targeted Pension Schemes) هستند که منافع بیشتری به فقیران و کمتری را به ثروتمندان اختصاص می‌دهند. این برنامه‌های تبعیضی بر اساس میزان مستمری (Pension-Income Tested)، کل درآمد (Income Tested) و یا کل درآمد و ثروت (Means- or Resource Tested) اعمال می‌شوند. دسته چهارم هم مستمری‌های حداقلی (Minimum-Pension Schemes) هستند که مانند دسته سوم کاهش میزان مستمری نسبت به یک سطح معین را مانع می‌شود. کشورها بنا بر شرایط داخلی ممکن است از یک یا چند دسته از این برنامه‌ها استفاده کنند.

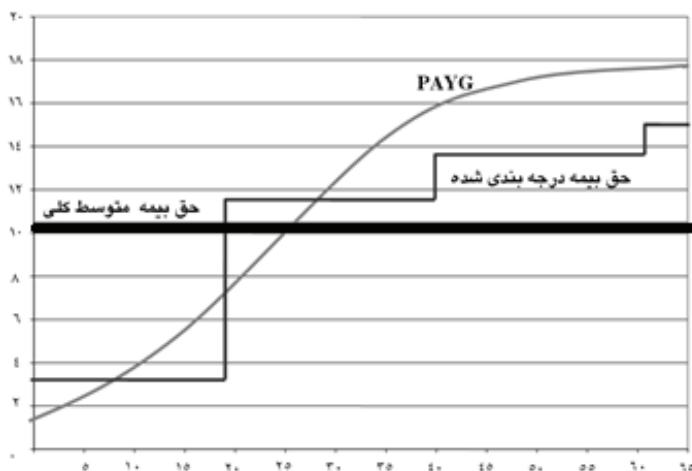
ب) سطح دوم: مستمری‌های بیمه‌ای اجباری

هدف برنامه‌های بیمه‌ای سطح دوم نه تضمین سطح حداقلی از زندگی برای جلوگیری از فقر بلکه فراهم آوردن سطح مناسبی از نرخ جایگزینی (Replacement Rate) یا درآمد بازنشستگی نسبت به درآمد

دوران اشتغال است. روش‌های مختلفی برای تأمین مالی برنامه‌های بیمه‌ای وجود دارد که رایجترین آنها نظام توازن هزینه-درآمد (Pay As You Go) است. در سیستم PAYG درآمد حاصل از حق بیمه شاغلین صرف پرداخت مستمری بازنشستگان می‌شود. نرخ حق بیمه و پایداری این سیستم‌ها به متغیرهای جمعیتی کشورها بسیار وابسته است. در سال‌های ابتدایی صندوق چون تعداد مستمری‌بگیران به تعداد بیمه‌شدگان اندک است و بنابراین مصارف سازمان در حداقل خود قرار دارد، نرخ حق بیمه نیز در حداقل خود قرار دارد اما با گذشت زمان و افزایش مصارف نرخ حق بیمه تا سطح اشباع افزایش می‌یابد. سطح اشباع نرخ حق بیمه‌ای است که در آن مصارف و درآمدهای سازمان برابرند.

از آنجائیکه هر سال امکان افزایش حق بیمه وجود ندارد سه روش تعیین نرخ حق بیمه در دنیا استفاده می‌شود^۱. روش اول این است که یک نرخ برای مدتی معین ۱۵ تا ۲۰ سال به گونه‌ای انتخاب می‌شود که در طی این سال‌ها درآمد ناشی از حق بیمه صرف تأمین مستمری پرداختی گردد و بنابراین ذخایر طرح ثابت باقی بماند. در این روش که حق بیمه درجه‌بندی شده کلاسیک (Classical Scaled Premium) نامیده می‌شود هدف حفظ توازن برای دوره معین است. در روش دیگر که به نظام نسبت ذخیره معروف است نه میزانی معین مانند روش حق بیمه درجه‌بندی شده بلکه نسبتی معین از ذخایر به مصارف حفظ می‌شود. در روش سوم که به حق بیمه متوسط کلی (GAP) معروف است هدف حفظ توازن هزینه-درآمد برای یک دوره بسیار طولانی‌تر است که در آن نرخ حق بیمه بگونه‌ای انتخاب می‌شود که تمام درآمدهای آتی و ذخایر صندوق جوابگوی تمام مصارف آتی باشد. شکل شماره (۱) نرخ‌های حق بیمه سه روش را مقایسه می‌کند.

شکل (۱): مقایسه نرخ‌های حق بیمه تعیین شده در روش‌های مختلف



۱. به این روش‌ها در اصطلاح نظام اندوخته‌گذاری جزئی یا Partially-Funded نیز گفته می‌شود.

مزایای نظام تأمین اجتماعی PAYG معمولاً به صورت مزایای تعریف شده (Defined Benefit) می‌باشد که در آن مستمری پرداختی نه بر اساس کسورات دریافتی از بیمه‌شده بلکه به سابقه فرد در صندوق یا به دستمزد فرد در دوران کاری وابسته است. روش DB رایج‌ترین روش پرداخت مستمری است که همانگونه که در جدول پیوست نشان داده شده در ۱۷ کشور عضو OECD از جمله ایالات متحده، بریتانیا، اسپانیا و ترکیه استفاده می‌شود. در چند کشور دیگر سیستم مستمری امتیازی (Points Pension Scheme) وجود دارد که عملکردی مشابه DB دارد. در این سیستم افراد بر اساس سابقه و درآمدشان امتیاز بدست می‌آورند و در زمان بازنشستگی این امتیازات ارزشگذاری و در قالب مستمری پرداخت می‌شوند.

وابستگی شدید به متغیرهای جمعیتی و ناپایداری این سیستم‌ها بسیاری از کشورها را واداشت تا به نظام‌های اندوخته‌گذاری کامل (Fully-Funded) روی بیاورند. در این روش بر خلاف نظام PAYG تعهدات آتی مستمری بدون پشتوانه نیستند بلکه پس‌اندازها یا کسورات در حساب‌های انفرادی ذخیره می‌شوند و به هنگام بازنشستگی حق بیمه دریافتی و سود حاصل از سرمایه‌گذاری به صورت مستمری سالانه به افراد پرداخت می‌شود. این شیوه پرداخت به حق بیمه معین (Defined Contribution) شناخته می‌شود. هرچه تعداد سال‌های مستمری‌گیری بیشتر باشد میزان مستمری دریافتی کاهش می‌یابد. این اثر یا رابطه معکوس بطور خودکار پایداری صندوق‌ها را تضمین می‌کند. این سیستم‌ها می‌تواند توسط بخش دولتی و به صورت اجباری یا توسط بخش خصوصی و به صورت اختیاری اجرا شوند. عدم پوشش کافی و انتقال ریسک بازار به مستمری‌افراد موجب شد تا برخی کشورها برای رفع این ضعف از روش مبتنی بر حق بیمه معین صوری (Notional Defined Contribution) استفاده کنند. در این روش همانند DC حق بیمه پرداختی افراد در حساب‌های انفرادی انباشت و با شاخصی مانند رشد دستمزد تعدیل می‌گردند. اما این حساب‌ها صوری است و در واقع اندوخته‌ای وجود ندارد و مستمری پرداختی مصون از نوسانات بازار است.

ب) سطح سوم: مستمری‌های بیمه‌ای اختیاری

افزایش طول عمر و کاهش نرخ زاد و ولد مطالبات آتی سیستم‌های تأمین اجتماعی PAYG را به شدت افزایش داده است. در دو دهه گذشته برخی کشورها (۱۳ کشور عضو OECD) تلاش کرده‌اند تا با انجام اصلاحاتی درون سیستمی پایداری صندوق‌ها را افزایش دهند. اصلاحاتی مانند تغییر سن بازنشستگی، افزایش پوشش و ممانعت از بازنشستگی زودتر از موعد و تغییر شیوه محاسباتی مستمری پرداختی از جمله تغییرات پارامتریک هستند که بر منافع یا مصارف صندوق‌ها اثر گذارند. به عنوان مثال برخی کشورها مانند فرانسه، اتریش و فنلاند به جای استفاده از درآمد سال‌های پایانی تعداد سال‌های مورد محاسبه را افزایش داده‌اند که (با فرض اینکه درآمد در سال‌های نخست پایین‌تر است) کاهش تعهدات را در پی داشته است. یکی دیگر از اصلاحات پارامتریک گذاشتن سقف بر مستمری‌ها یا درآمد مشمول

مستمری است تا از این طریق صندوق‌ها از پرداخت مستمری‌های بالا و تعهدات سنگین مصون بمانند. گذاشتن سقف برای درآمد مشمول مستمری اگرچه به پایداری صندوق‌ها می‌افزاید، اما تأثیر منفی بر میزان سپرده صندوق‌ها و پس‌انداز عمومی کشورها دارد. بدین منظور سطح سومی از تأمین اجتماعی که اختیاری است برای سطوح بالاتر درآمد و مستمری طراحی شده است. افراد با درآمد بالا با عضویت در این صندوق‌ها می‌توانند نرخ جایگزینی بالاتر یعنی مستمری بیشتری دریافت کنند.

شکل غالب بیمه‌های اختیاری خصوصی هستند که تفاوت نه در نوع سیستم‌های تأمین اجتماعی بلکه به ارائه‌دهنده آن‌ها برمی‌گردد. در دو دهه گذشته یازده کشور عضو OECD از جمله استرالیا، مجارستان، مکزیک، نروژ، لهستان، سوئد و بریتانیا تأمین اجتماعی خود را به بخش خصوصی سپرده‌اند. این سطح سوم تأمین اجتماعی اختیاری خصوصی در سال ۲۰۰۷ حدود ۴۰ درصد از نیروی کار کشورهای OECD را تحت پوشش خود گرفته است. دامنه پوشش نیز از حدود ۱۰ درصد در فنلاند، ایتالیا، اسپانیا و پرتغال تا حدود ۵۰ درصد در آلمان، بریتانیا، ایالات متحده، ژاپن و نروژ متغیر است.^۱

۲) مستمری بازنشستگی در ایران

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۸۳ خدمات تأمین اجتماعی ایران را در سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و امدادی تعریف می‌کند. حوزه بیمه‌ای خود به دو سطح بیمه همگانی اجباری و بیمه تکمیلی اختیاری تقسیم می‌شود. در این بخش ابتدا به نظام پرداخت مستمری بازنشستگی در ایران نگاهی خواهیم انداخت و سپس بر تأمین مالی این پرداخت‌ها و مشکلات متعدد آن تمرکز خواهد شد.

۳-۱) نظام پرداخت مستمری بازنشستگی در ایران

پرداخت مستمری بر مبنای روش مزایای تعریف شده (DB) پایه‌گذاری شده است. میزان حقوق بازنشستگی به موجب ماده ۱ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ ق.ا.ک و ماده ۶ قانون اصلاح پاره ای از مقررات بازنشستگی مصوب ۱۳۷۹/۱۲/۱۳ برابر است با:

$$\text{(معدل حقوق و مزایا)} \times \text{(نرخ تعلق پذیری)} \times \text{(سنوات خدمت)} = \text{مستمری}$$

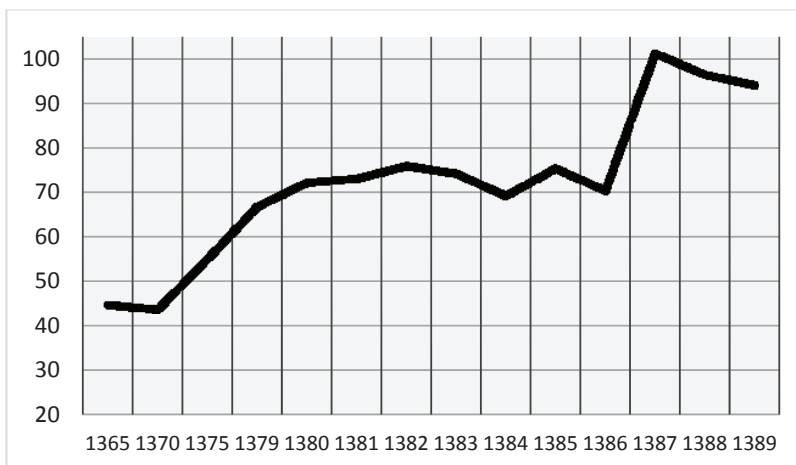
اگرچه سن بازنشستگی در ایران ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ برای زنان تعیین شده است اما طبق ماده ۱۰۳ تبصره ۲ قانون خدمات کشوری دستگاه‌های اجرایی مکلفند کارمندانی که دارای ۳۰ سال سابقه خدمت برای مشاغل غیرتخصصی و ۳۵ سال سابقه خدمت برای مشاغل تخصصی را راساً و بدون تقاضای کارمندان بازنشسته نمایند. این قانون موجب شده تا عملاً سن بازنشستگی بسیار کمتر از مقدار

تعیین شده قرار گیرد. اگر سن شروع به کار را بطور متوسط ۲۰ سال در نظر بگیریم بر اساس این قانون متوسط سن بازنشستگی حدود ۵۰ سال قرار می‌گیرد. سن کم بازنشستگی به معنی کاهش کسورات یا حق بیمه پرداختی و افزایش تعداد سال‌های مستمری‌بگیری است که فشار بسیار سنگین مالی بر صندوق‌ها وارد می‌کند.

پارامتر دوم در فرمول بالا نرخ تعلق‌پذیری (Accrual Rate) است که در ایران به آن ضریب سنوات گفته می‌شود. این ضریب در ایران یک سی‌ام حقوق یعنی حدود ۳/۳۳ درصد است. دو نکته در مورد این ضریب قابل بحث است. اول اینکه مقدار آن در مقایسه با سایر کشورها بسیار زیاد است. هرچه نرخ تعلق‌پذیری بالاتر باشد میزان مستمری به درآمد دوران اشتغال نزدیک‌تر است. دومین نکته اما ثابت بودن ضریب است حال آنکه برخی کشورها برای کاهش نابرابری یک نرخ تعلق‌پذیری بالاتری را برای افراد کم درآمد یا افراد با سن بالا قائل می‌شوند. متغیر تاثیر گذار دیگر در میزان حقوق بازنشستگی، معدل حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه یا کسور بازنشستگی می‌باشد. در ایران حقوق بازنشستگی بر مبنای معدل حقوق سال‌های آخر محاسبه می‌شود. از آنجائیکه دستمزد و درآمد افراد با افزایش سابقه کار افزایش می‌یابد پایه قرار دادن درآمد سال‌های پایانی میزان مستمری را افزایش می‌دهد. این در حالی است که در بسیاری از کشورها برای کاهش تعهدات میانگین کل سال‌های اشتغال مبنای محاسبه قرار می‌گیرد.

با سه معیار می‌توان در مورد میزان مستمری قضاوت کرد. نرخ جایگزینی (Replacement Rate) به عنوان اولین شاخص عبارت است از مستمری بازنشستگان به نسبت درآمد دوران اشتغال آنان. در سال ۲۰۰۷ میانگین این نرخ در کشورهای OECD در سطح دوم بیمه اجباری ۵۸٪ بوده است. اما در ایران با در نظر گرفتن ۳۰ سال سنوات و ضریب سنوات یک سی‌ام، مستمری بازنشستگی برابر معدل حقوق افراد است. از آنجائیکه بازنشستگان دیگر کسورات بازنشستگی ندارند و همچنین معاف از پرداخت مالیات هستند، این نرخ بیشتر از ۱۰۰ درصد خواهد بود. معیار دوم سطح نسبی مستمری است که بر اساس آن میزان مستمری نه با درآمد گذشته افراد بلکه با متوسط درآمد و دستمزد در جامعه مقایسه می‌شود. نمودار شماره (۲) متوسط حقوق مستمری بگیران صندوق بازنشستگان کشوری را به نسبت متوسط حقوق و مزایای شاغلین نشان می‌دهد.

شکل شماره (۲): متوسط حقوق مستمری‌بگیران به نسبت متوسط حقوق شاغلین



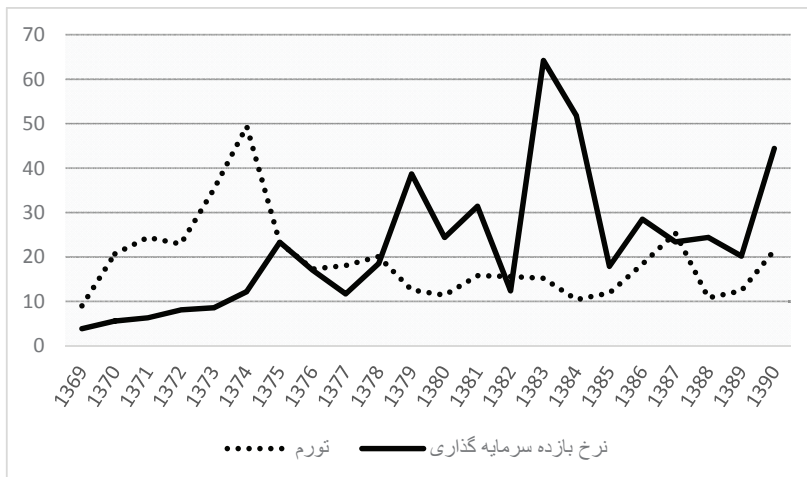
شاخص سوم درجه پیش‌روندگی (Progressivity Index) است که نشان می‌دهد سطح دوم تأمین اجتماعی یعنی خدمات بیمه‌ای چه سهمی نسبت به سطح اول خدمات حمایتی دارد. فرمول محاسبه آن نیز برابر است با ۱۰۰ منهای نسبت درصدی ضریب جینی مستمری به ضریب جینی درآمد. اگر ضریب جینی در پرداخت مستمری صفر باشد یعنی میزان مستمری در تمام افراد یکسان باشد، شاخص پیش‌روندگی برابر صد خواهد بود اما اگر ضریب جینی در پرداخت مستمری برابر ضریب جینی درآمد باشد یعنی اینکه اگر افراد بر اساس درآمدشان مستمری بالاتری دریافت کنند مقدار شاخص صفر است. ضریب جینی مستمری پرداختی در صندوق بازنشستگی کشوری از ۰/۱۹ در سال ۸۱ به ۰/۰۹ در سال ۸۵ کاهش یافت.^۱ این افزایش حقوق تمام بازنشستگان و کاهش ضریب جینی موجب شد تا درجه پیش‌روندگی در همان مدت از ۵۴ به ۷۷ افزایش یابد و سهم خدمات بیمه‌ای از کل تأمین اجتماعی کاهش یابد. هرچند این شاخص‌ها در سال‌های بعد اندکی تعدیل یافت به گونه‌ای که در سال ۸۷ ضریب جینی به ۰/۱۳ افزایش و درجه پیش‌روندگی به ۶۴ کاهش یافت.

۲-۳) نظام تأمین مالی مستمری بازنشستگی در ایران

نظام تأمین مالی در سازمان تأمین اجتماعی ایران بر روش نرخ حق بیمه متوسط با یکدوره تعادل ۳۰ ساله بنا نهاده شد. دو منبع درآمدی عبارتند از درآمد حق بیمه و درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری ذخایر انباشته؛ درآمد حق بیمه خود به پایه بیمه‌ای یا جمعیت تحت پوشش و نرخ

حق بیمه بستگی دارد. در روش اندوخته‌گذاری جزئی درآمد حق بیمه در سال‌های ابتدایی بیشتر از مصارف می‌باشد. از این رو سال‌های ابتدایی بهترین فرصت برای ایجاد ذخایر است و در سال‌های بعد این ذخایر می‌بایست حفظ و با سرمایه‌گذاری ارزش آن افزایش یابد و گرنه مستمری‌بگیران در سال‌های پایانی با ریسک کاهش مستمری دریافتی مواجه می‌شوند و علاوه بر این آینده بیمه‌شدگان فعلی نیز به خطر می‌افتد. نمودار شماره (۳) نرخ بازدهی سرمایه‌گذاری‌ها سازمان^۱ را نشان می‌دهد.

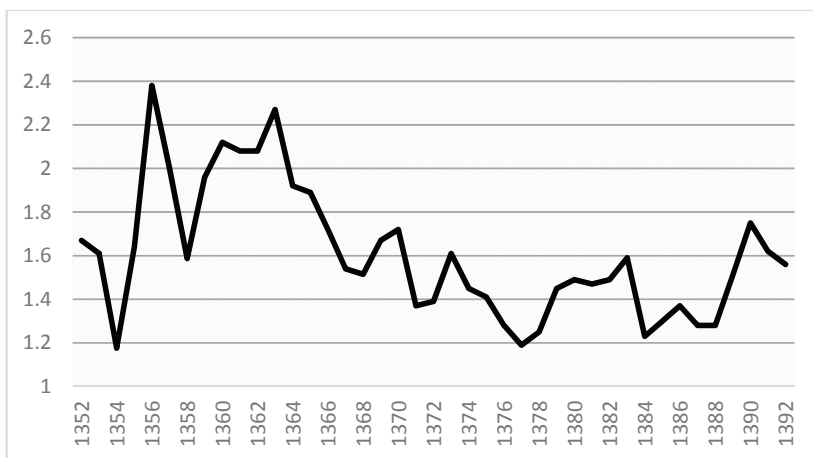
شکل شماره (۳): نرخ تورم و نرخ بازده حاصل از سرمایه‌گذاری‌های صندوق تأمین اجتماعی



همانطور که از شکل مشخص است متأسفانه تا سال ۷۸ نرخ بازده حاصل از سرمایه‌گذاری‌های سازمان حتی از نرخ تورم هم کمتر بوده، به عبارت بهتر در طی این سال‌ها نه تنها ذخایر اولیه نتوانسته‌اند بازده مثبت دریافت کنند بلکه ارزش آنها نیز کاهش یافته است. اگرچه در سال‌های اخیر نرخ بازده واقعی مثبت بوده اما باید توجه داشت که به دلیل پیر شدن صندوق و افزایش مصارف آن قابلیت سرمایه‌گذاری صندوق کاهش یافته زیرا در سال‌های پایانی دارایی‌های صندوق باید نقدشوندگی بالایی داشته باشند. عدم توجه به این امر در طی سال‌های جوانی صندوق، مشکلات مالی بسیاری را در جهت توازن مصارف و منابع ایجاد کرده است. روند پیری صندوق یعنی افزایش تعداد مستمری‌بگیران و مخارج آن در نمودار شماره (۴) با نگاه بر مازاد منابع بر مصارف سازمان نشان داده شده است.

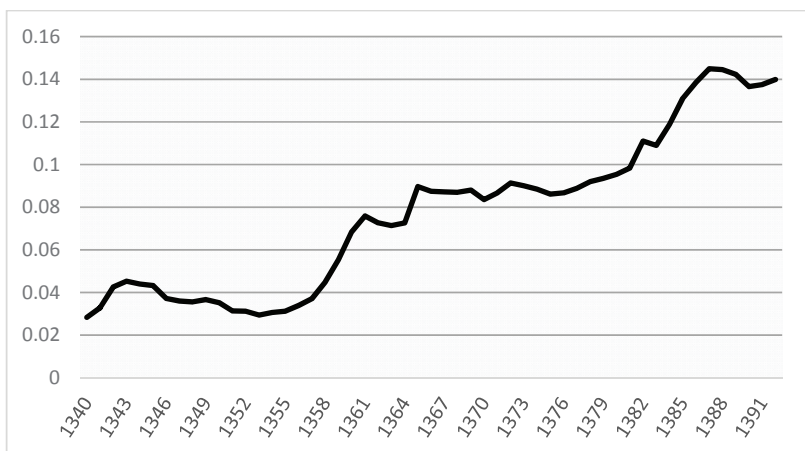
۱. نرخ بازده سرمایه‌گذاری‌ها بر اساس اطلاعات سالنامه آماری تأمین اجتماعی از درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری‌ها استخراج شده است.

نمودار شماره (۴): مازاد منابع بر مصارف صندوق تأمین اجتماعی



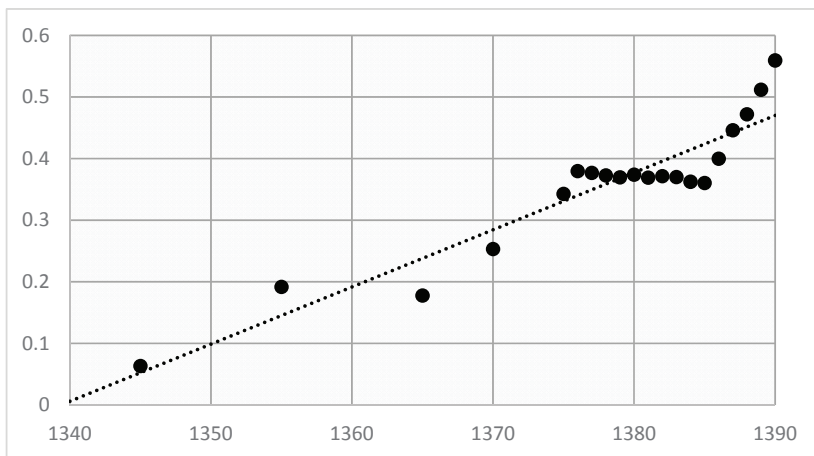
کاهش مازاد منابع بر مصارف نشان‌دهنده کاهش ذخایر سازمان جهت سرمایه‌گذاری است. این نشان می‌دهد که در صورت ادامه این روند صندوق تأمین اجتماعی در چندسال آینده به نقطه سر به سر منابع و مصارف خواهد رسید. در این صورت در سال‌های آتی مازاد منابعی جهت سرمایه‌گذاری باقی نمی‌ماند. بنابراین نقدشوندگی سرمایه‌گذاری‌ها نیز باید مدنظر قرار بگیرد. این کاهش مازاد منابع درحالیست که در سال‌های آینده به دلیل پیر شدن صندوق و همچنین سالمندی جمعیت تعداد مستمری‌بگیران و در نتیجه آن هزینه‌ها و مصارف سازمان بسیار افزایش خواهد یافت. افزایش تعداد مستمری‌بگیران به بیمه‌شوندگان یا همان نرخ وابستگی در نمودار شماره (۵) نشان داده شده است.

نمودار شماره (۵): نرخ وابستگی در صندوق تأمین اجتماعی



همانطور که از نمودار مشخص است نسبت وابستگی به حداکثر خود ۰/۲ یا نقطه اشباع رسیده است و این در حالیست که افزایش جمعیت تحت پوشش دیگر آسان نیست زیرا سازمان بر اساس آنچه که در نمودار شماره (۶) نشان داده شده در حال حاضر حدود ۶۰ درصد از افراد شاغل در کشور را تحت پوشش خود قرار داده و مابقی به شاغلین بخش کشاورزی، اقتصاد غیررسمی و کارکنان دیگر دستگاه‌ها و صندوق‌ها مانند بازنشستگان کشوری اختصاص دارد که تحت پوشش صندوق تأمین اجتماعی قرار نمی‌گیرند. بنابراین به احتمال زیاد این نسبت در همین محدوده ثابت باقی خواهند ماند و تنها می‌توان انتظار داشت که با افزایش جمعیت شاغل در کشور به همان اندازه تعداد بیمه‌شدگان نیز افزایش یابد. افزایش تعداد مشاغل پایدار و با ثبات خود کار آسانی نیست و به عوامل مختلف اقتصاد کلان بستگی دارد.

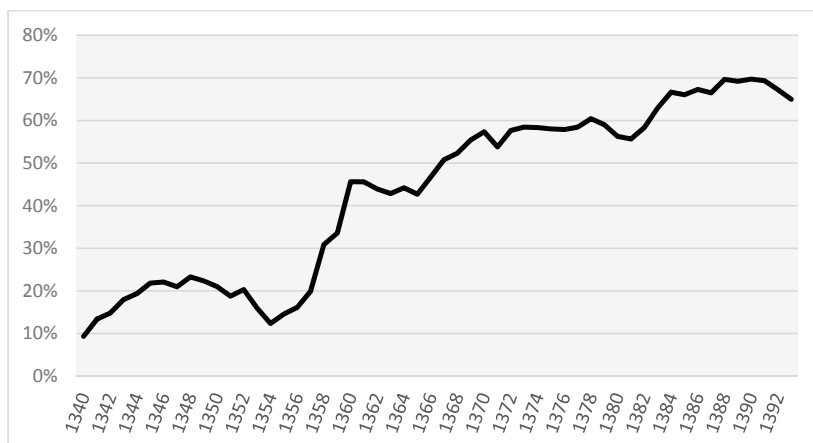
نمودار شماره (۶): نسبت تعداد بیمه‌شوندگان صندوق تأمین اجتماعی به جمعیت شاغل کشور



راهکار دوم برای افزایش منابع نه افزایش تعداد افراد تحت پوشش یا همان پایه حق بیمه، که در واقع افزایش نرخ حق بیمه است. اما این راهکار دوم نیز محتمل نیست. برای مثال در صندوق بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی - که بیشترین سهم را در پوشش بیمه در کشور دارند- نرخ حق بیمه به ترتیب ۲۲/۵ (۹ درصد سهم بیمه‌شونده و ۱۳/۵ درصد سهم کارفرما) و ۳۰ درصد (سهم افراد ۷ و سهم کارفرما ۲۰ درصد) است. این نرخ در حال حاضر بسیار بالاست و افزایش بیشتر آن اثرات نامطلوبی بر اقتصاد خواهد گذاشت. تعهدات صندوق‌ها نیز آنقدر بالاست که با افزایش حق بیمه نمی‌تواند جبران گردد. به عنوان مثال مطابق برآوردهای سازمان بازنشستگی کشوری نرخ حق بیمه‌ای که در آن منابع و مصارف متعادل می‌گردند در سال ۸۹ بسیار بالا یعنی حدود ۹۷ درصد حقوق بوده است.^۱

بطور کلی می‌توان گفت که نرخ حق بیمه و تعداد بیمه‌شدگان در حد اشباع خود قرار دارند. اینها همه در حالی است که مصارف به ویژه مصارف بلندمدت سازمان در حال افزایش است. پرداخت نرخ جایگزینی بسیار بالا به بازنشستگان و افزایش تعداد مستمری‌بگیران مصارف بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی را به شدت افزایش داده است. افزایش هزینه‌ها در کنار ناکافی بودن منابع ورشکستگی سازمان در سال‌های آتی را بسیار محتمل می‌نماید بگونه‌ای که حتی ذخایر سازمان و فروش دارایی‌های سرمایه‌گذاری شده نیز کفاف پاسخ‌گویی به تعهدات را ندارد. نمودار شماره (۷) نسبت مصارف بلندمدت به کل مصارف سازمان را نشان می‌دهد.

نمودار شماره (۷): نسبت مصارف بلندمدت به کل مصارف



۳) چالش‌های پیش رو و راهکارهای اصلاحی

با بررسی وضع موجود تأمین اجتماعی در ایران در بخش قبل اکنون می‌توان به مواردی از مشکلات و چالش‌های آینده اشاره کرد. اولین مشکل ناعادلانه بودن مستمری‌های پرداختی به صورت بین‌نسلی و هم‌درون نسلی است. منظور از نسل افرادی هستند که در یک سال بازنشسته می‌شوند. بی‌عدالتی بین‌نسلی از این واقعیت ناشی می‌شود که در روش مزایای تعیین شده مستمری نه بر اساس کسورات بلکه بر پایه شاخصی از حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود. بنابراین، برای مثال در ایران که میانگین دو سال پایانی مبنای محاسبه مستمری است، یک افزایش ناگهانی در حقوق و دستمزد مستمری آن نسل را نسبت به بازنشستگان پیشین بسیار افزایش می‌دهد به عنوان مثال می‌توان به افزایش حقوق معلمان در نتیجه رتبه بندی اشاره کرد که نمونه‌های آن در کارکنان دولت بسیار وجود داشته و صندوق بازنشستگی کشوری را با مشکل مواجه کرده است.

این بی عدالتی می‌تواند در یک نسل نیز اتفاق افتد. برای مثال دو نفر دارای ۲۸ سال سابقه اشتغال مشابه را تصور کنید. اما در دو سال پایانی اتفاقات مختلفی می‌تواند صورت گیرد. فرض کنید یکی از این افراد در دو سال پایانی به دلایل مختلف از جمله بیماری یا مسائل خانوادگی با مشکل در پرداخت حق بیمه مواجه می‌شود در حالی که نفر دوم بازم بنا به مسائل مختلف ترفیع گرفته و در جایگاه شغلی بالاتر با دستمزد بالاتر بازنشسته می‌شود. می‌توان دید که این دو با وجود ۲۸ سال سابقه اشتغال مشابه اما سرنوشت بازنشستگی بسیار متفاوتی خواهند داشت و این دقیقاً خلاف اهداف تأمین اجتماعی است. ناعادلانه بودن پرداخت مستمری درون نسلی به دو دلیل دیگر یعنی یکسان بودن ضریب سنوات برای تمام گروه‌های درآمدی و همچنین نبود سقف پرداخت مستمری اتفاق می‌افتد. این دو باعث می‌شوند که گروه‌های پردرآمد مستمری بسیار زیادی دریافت کنند و ضریب جینی در پرداخت مستمری افزایش یابد. البته سازمان تأمین اجتماعی یک سقف معادل هفت برابر حداقل دستمزد برای درآمد مشمول بیمه قرار داده است اما مستمری بازنشستگی در صندوق بازنشستگی کشوری فاقد سقف است.

دومین چالش بزرگ تأمین اجتماعی در ایران افزایش نرخ جایگزینی یا همان نسبت حقوق بازنشستگی به حقوق دوران اشتغال است. در ایران مقدار خالص این نرخ یعنی با در نظر گرفتن معافیت مالیاتی بازنشستگان بیش از ۱۰۰٪ است که بسیار بالاست و ناپایداری صندوق‌ها را در پی دارد. علاوه بر این نرخ بالای جایگزینی انگیزه کار را کاهش داده و چالش سوم یعنی بازنشستگی پیش از موعد را موجب شده است. البته این موارد معمولاً از طریق قانون بر سازمان تحمیل می‌شود. دولت به منظور کاهش بیکاری جوانان معمولاً از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد حمایت می‌کند. کارفرمایان نیز از بازنشستگی پیش از موعد حمایت می‌کنند چرا که از این طریق می‌توانند از هزینه و جیب سازمان تأمین اجتماعی نیروی کار خود را نو کرده و توانمندی و سطح آشنایی آنان با تکنولوژی‌های نو را افزایش دهند. کارگران نیز خود معمولاً از بازنشستگی پیش از موعد نفع می‌برند چرا که در نتیجه آن تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه کاهش و تعداد سال‌های دریافت مستمری بگیری افزایش می‌یابد. بنابراین هر سه گروه کارگران، کارفرمایان و دولت با حمایت از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد معمولاً این طرح‌ها را بر صندوق تحمیل می‌کنند.^۱ افزایش چشمگیر تعهدات بلندمدت و ناپایداری صندوق‌ها چالش چهارم است. بر اساس مطالعه بانک جهانی در سال ۱۳۸۱ در صورتی که صندوق تأمین اجتماعی ایران در سال مورد نظر بر روی تمام ورودی‌ها بسته شود، بدهی ضمنی تأمین نشده سازمان معادل ۱۰۰٪ تولید ناخالص داخلی (GDP) یا به عبارتی ۱۳۵ میلیارد دلار می‌باشد. این همه در حالیست که صندوق‌ها ناتوان از جذب منابع جدید هستند. سازمان تأمین اجتماعی از افزودن بر تعداد افراد تحت پوشش خود ناتوان است. نرخ حق بیمه نیز در حال حاضر در مقدار حداکثر خود قرار دارد و افزایش بیشتر آن خارج از توان اقتصاد است. این در صورتی است که

۱. برای جزییات بیشتر در این باره به خندان (۱۳۹۳) مراجعه کنید.

افزایش بیشتر نرخ حق بیمه نه تنها از مشکلات سازمان نمی‌کاهد بلکه توقعات افراد از صندوق‌ها را بالا می‌برد. پنجمین چالش بزرگ وجود تورم‌های بالا و مزمون و از سوی دیگر عدم توجه به سرمایه‌گذاری است که ارزش واقعی ذخایر را بشدت کاهش داده است. به این موارد باید عدم تادیه بدهی‌های دولت به سازمان تأمین اجتماعی که حجم بزرگی است را نیز افزود.

با در نظر گرفتن خطرات این چالش‌های بزرگ اصلاح و بهسازی سیستم‌های تأمین مالی صندوق‌های تأمین اجتماعی از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است. در ایران اما اجرای طرح‌های اصلاحی معمولاً به تعویق افتاده‌اند. دلیل این تأخیر نخست این است که خدمات تأمین اجتماعی در ایران همواره بر اساس انگیزه‌های اجتماعی و سیاسی شکل گرفته‌اند و مباحث اقتصادی در مرتبه بعدی اهمیت قرار داشته‌اند. متأسفانه اینکه مشکلات صندوق‌های بازنشستگی تنها اقتصادی نیستند و نادیده انگاشتن آن‌ها می‌تواند پیامدهای اجتماعی و سیاسی به دنبال داشته باشد. دلیل دوم این پندار نادرست است که اصلاحات نیازمند یک دگرگونی عمیق و گسترده در نظام تأمین اجتماعی ایران است. تغییر سیستم از PAYG با مزایای تعریف شده به سیستم‌های DC یا حساب‌های صوری (Notional DC) تحت عنوان اصلاحات ساختاری از ۱۹۹۰ به بعد بسیار گسترش یافته است. اگرچه مزایای این روش تأمین مالی در پایداری مالی صندوق‌ها، به منظور برقراری عدالت در پرداخت مستمری و افزایش فرهنگ پس‌انداز چشمگیر است اما مخالفان معمولاً دو دلیل برای عدم اجرای این اصلاحات بیان می‌کنند. نخست مشکلات سیاسی و اجتماعی با توجه به این واقعیت که برخی از افراد که در اواخر دوران کاری خود هستند ممکن است از این تغییرات متضرر شوند. دومین مشکل نوسانات بازار مالی است که ریسک زیادی را به بیمه‌شوندگان و افرادی که مزایای خود را بر اساس حق بیمه معین دریافت می‌کنند وارد می‌کند. به اعتقاد برخی نوسانات بازار مالی ممکن است حتی صندوق‌های کوچک را با ورشکستگی و افراد را با خطر عدم حمایت کافی روبرو کند. این در حالی است که بسیاری از کشورها توانسته‌اند تنها با تغییراتی در قوانین و نه اصلاحات ساختاری پایداری صندوق‌ها را به صورت چشمگیری بهبود ببخشند. به اصلاحات درون سیستمی به منظور بهبود توازن مالی و تداوم فعالیت صندوق مانند تغییر نرخ مشارکت (حق بیمه‌های پرداختی)، تغییر نحوه محاسبه مزایای پرداختی و قانون سن بازنشستگی اصلاحات پارامتریک گفته می‌شود. یکی از مهمترین اصلاحات پارامتریک درآمدی تغییر نرخ حق بیمه است. اما افزایش نرخ حق بیمه در شرایط کنونی ایران امکان اجرایی ندارد. علاوه بر این افزایش نرخ حق بیمه ممکن است باعث فرار نیروی کار به اقتصاد غیررسمی و کاهش درآمد صندوق‌ها شود. بنابراین صندوق‌های بازنشستگی در ایران بهتر است که به اصلاحات کنترل‌مصارف تکیه کنند که در زیر چهار مورد از این راهکارها پیشنهاد می‌شود.

الف) افزایش حداقل سنوات خدمت: در سال ۱۳۰۱ حداقل سنوات خدمات برای دریافت مستمری بازنشستگی ۳۰ سال تعیین شد. این قانون تا به امروز پابرجا مانده است در حالی که

امید به زندگی به شدت افزایش یافته است. این قانون موجب کاهش سن بازنشستگی و از بین رفتن بیش از ده سال از عمر نیروی کار کشور می‌شود. این هدردهی منابع اقتصادی تأثیر منفی بسیار بزرگی بر رشد اقتصاد و تولید ملی دارد. نکته دیگری که در اصلاح یا افزایش حداقل سنوات خدمت باید مورد نظر قرار گیرد تناسب آن با سن امید به زندگی است. طبق پیش‌بینی‌ها امید به زندگی در سال ۱۴۰۴ به ۷۹ سال برای زنان و ۷۶ سال در مردان افزایش می‌یابد. از آنجایی که امید به زندگی در ایران تقریباً به سطح کشورهای توسعه یافته نزدیک می‌شود سنوات خدمت نیز می‌بایست به ۴۰ سال مورد استفاده در این کشورها افزایش یابد. اصلاح سن قانونی بازنشستگی در این ارتباط برای رفع شکاف موجود با امید به زندگی در سال‌های آینده ضروری است. علاوه بر این بهتر است که سن بازنشستگی در مردان و زنان در حالت عادی برابر باشد و سپس بر اساس سیاست‌های ملی تغییراتی در آن صورت گیرد. برای مثال در برخی کشورها سن بازنشستگی زنان به نسبت تعداد فرزندانشان کاهش می‌یابد.

ب) افزایش تعداد سال‌های مینا جهت محاسبه حقوق بازنشستگی: در سیستم‌های DB

مستمری بر اساس شاخصی از دستمزد دوران اشتغال محاسبه می‌شود. برخلاف برخی کشورها که میانگین کل دوران اشتغال را مینا قرار می‌دهند در ایران میانگین درآمد دو سال یا سی ماه پایانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. از آنجایی که درآمد و دستمزد با افزایش سابقه خدمت افزایش می‌یابد، در نظر گرفتن سال‌های پایانی سطح مستمری پرداختی و تعهدات صندوق‌ها را افزایش می‌دهد. بنابراین برای کاهش مصارف صندوق‌ها افزایش تعداد سال‌های مینا می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد. افزایش تعداد سال‌های مورد محاسبه همچنین موجب عادلانه‌تر شدن مستمری‌های بین نسلی می‌شود. در صورتی که میانگین ۲۰ ساله یا بیشتر مینا قرار گیرد افزایش ناگهانی درآمد در سال‌های پایانی اثر چندانی بر مستمری نمی‌گذارد و همچنین صندوق‌ها زمان کافی برای دریافت کسورات را دارند. اما در سیستم فعلی یک افزایش ناگهانی در دستمزد سال‌های پایانی مستمری را نسبت به بازنشستگان سال‌های پیشین به شدت افزایش می‌دهد بدون آنکه کسورات آن دریافت شده باشد.

پ) کاهش ضریب سنوات یا نرخ تعلق‌پذیری برای گروه‌های پردرآمد: از دیگر مشکلات

صندوق‌های بازنشستگی بالا بودن نرخ جایگزینی است که با در نظر گرفتن معافیت مالیاتی بازنشستگان بیش از ۱۰۰ درصد خواهد بود. اگرچه بسیاری از کشورها رخی نزدیک به این مقدار را برای افراد کم درآمد در نظر می‌گیرند اما چنین نرخ بالایی برای گروه‌های پردرآمد فشار زیادی به صندوق‌ها وارد می‌کند. کاهش ضریب سنوات از ۳/۳۳ کنونی به حدود ۲/۳۳ (نرخ متوسط کشورهای OECD) برای درآمدهای بالا علاوه بر کاهش مصارف بلندمدت صندوق‌ها، کاهش نابرابری در مستمری‌ها را به دنبال دارد.

ت) گذاشتن سقف در آمدی در محاسبه مستمری: پرداخت یک مستمری بسیار بالا برای افرادی که در دوران اشتغالشان (یا فقط در دو سال پایانی) درآمد زیادی داشته‌اند با اهداف تأمین اجتماعی ناسازگار است. در نظر گرفتن یک سقف در درآمد مورد محاسبه مستمری یا خود مستمری موجب کاهش نابرابری در مستمری‌ها و همچنین کاهش بار مالی صندوق‌ها می‌گردد. کاهش اندوخته افراد پردرآمد می‌تواند با پس‌اندازهای شخصی یا صندوق‌های خصوصی DC جبران شود. در نظر گرفتن یک سقف (برای مثال کمتر از ۲ برابر متوسط دستمزد) در کنار عوامل قبلی یعنی کاهش ضریب سنوات پردرآمدها و افزایش تعداد سال‌های مورد محاسبه نه تنها مصارف بلندمدت صندوق‌ها را کاهش می‌دهد بلکه برابری بیشتر در تأمین اجتماعی ایران را در پی دارد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

مروری کوتاه بر نظام تأمین اجتماعی در ابعاد مختلف نشان داد که پایداری صندوق‌ها با خطر مواجه شده است. بخشی از این مشکلات مالی به دلیل افزایش بی‌رویه تعهدات صندوق‌ها و بخشی دیگر ناشی از سرمایه‌گذاری نامناسب ذخایر به ویژه در دهه‌های پیشین می‌باشد. رشد سریع جمعیت و دگرگونی آن به لحاظ ساختاری و تحمیل تعهدات قانونی غیرقابل اجرا که بیشتر با اهداف پوپولیستی یا شعارهای سوسیالیستی همخوانی داشت مهمترین دلایل رشد بی‌رویه بدهی ضمنی سازمان تأمین اجتماعی بوده‌اند. در چند سال گذشته بسیاری از صندوق‌ها که با مشکلات مالی زیادی روبرو بودند اصلاحات گسترده‌ای در نظام تأمین مالی خود صورت داده‌اند اما در کشور ما متأسفانه به دلایل اقتصادی و سیاسی از یکسو و عدم توجه مسئولین از سوی دیگر روند بهسازی و اصلاحات با مشکل روبرو بوده است. متأسفانه تعویق اصلاحات شکاف بین درآمدها و تعهدات صندوق‌ها را بیشتر کرده و بهسازی عملکرد را مشکلتر می‌نماید، بنابراین طراحی یک اصلاحات گسترده ضروری و فوری به نظر می‌رسد. دو معیار برای انتخاب راهکارهای اصلاحی از میان اصلاحات تجربه شده در دنیا پیشنهاد گردیدند. نخستین معیار تأثیر اصلاحات بر پایداری صندوق‌ها که می‌بایست معنی‌دار و قابل قبول باشد و دومین هم با توجه به اینکه اجرای برخی از آن‌ها ممکن است نارضایتی عمومی و افزایش توقعات را در پی داشته باشد قابلیت اجرایی شدن آن اصلاحات است.

اصلاحات ساختاری و تغییر به سیستم DC به چند دلیل نمی‌تواند یک انتخاب مناسب باشد. نخست این که برای این تغییر بزرگ یک هزینه بسیار زیاد به منظور گذار مورد نیاز است که باید از بودجه دولت تأمین شود حال آن که ایران در شرایط فعلی اصلاً توان پذیرش تعهد بیشتر را ندارد. دوم این که سیستم‌های مبتنی بر حساب‌های انفرادی تنها در صورت وجود یک بازار مالی کارا است که می‌توانند رفاه افراد را برآورده کنند. بازارهای مالی ایران متأسفانه از عمق کافی برای جذب سرمایه بسیار گسترده برخوردار نیستند. برای مطالعه بیشتر در این زمینه می‌توانید به خندان و رضایی (۱۳۹۳) مراجعه کنید.

در ارتباط با اصلاحات پارامتریک گفته شد که منابع درآمدی یعنی پایه بیمه و نرخ‌های حق بیمه تقریباً در حالت اشباع خود قرار دارند. در سال‌های آینده نیز به دلیل افزایش تعداد مستمری بگیران احتمالاً مصارف افزایش یافته و ذخایر کمتری به منظور سرمایه‌گذاری وجود خواهد داشت و البته باید در نظر بگیریم که با پیر شدن صندوق و سررسید شدن تعهدات ذخایر باید شکل زودنقد به خود بگیرند که معمولاً با بازده کمتری همراه هستند. بر این اساس مقاله نتیجه می‌گیرد که باید بر اصلاحات پارامتریک در جهت کنترل هزینه‌ها گام برداشت.

سه راهکار اصلاحی پیشنهاد گردید. نخست افزایش سن بازنشستگی و حداقل سنوات خدمت است. با توجه به این که امید به زندگی افزایش یافته دلیلی برای ثابت ماندن سن بازنشستگی وجود ندارد. بهبود شاخص‌های سلامت به این معنی است که افراد توان اشتغال برای سال‌های بیشتر را دارند و بنابراین می‌توان با اصلاح سن بازنشستگی قانونی از تعداد سال‌های مستمری‌بگیری کاست و بر تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه افزود. این راهکار نتایج مطلوبی برای اقتصاد نیز در بر دارد چرا که به عرضه نیروی کار رسمی می‌افزاید. راهکار دوم افزایش تعداد سال‌های مبنا جهت محاسبه مستمری است. هرچه ارتباط مستمری با حق بیمه‌های پرداختی بیشتر باشد پایداری صندوق نیز بیشتر تأمین می‌شود. علاوه بر پایداری صندوق، این راهکار بر عدالت درون و بین‌نسلی نیز تأثیر مطلوب دارد. در اغلب کشورهای OECD دستمزدهای فراتر از ۱۰ سال پایانی و یا کل دوران اشتغال مبنای محاسبه قرار می‌گیرد که برای مقایسه و درک بهتر این پارامترها می‌توانید به خندان (۱۳۹۲) مراجعه کنید. گذاشتن سقف درآمدی در محاسبه مستمری نیز راهکاری است که صندوق‌ها را از تعهدات سنگین مصون می‌دارد و علاوه بر این از نابرابری میان مستمری‌ها می‌کاهد.

اصلاحات پارامتریک می‌توانند راهگشا باشند و پایداری صندوق‌ها را بهبود بخشند البته به شرطی که به موقع اجرا و به خوبی طراحی شوند. تبلیغ و قبولاندن این اصلاحات به جامعه نیز بسیار مهم است. پذیرش جامعه تمکین را بالا برده و اجرای مناسب بلندمدت این اصلاحات را تضمین می‌کنند. در صورت تعویق این اصلاحات وضعیت مالی صندوق و حجم تعهدات بسیار بالاتر خواهد رفت به گونه‌ای که دیگر شاید نتوان به اصلاحات پارامتریک درون سیستمی تکیه کرد.

منابع:

- خندان، عباس (۱۳۹۳). «عوامل موثر بر بازنشستگی‌های زودهنگام در صندوق تأمین اجتماعی ایران»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۴۳.
- خندان، عباس (۱۳۹۲). «مقایسه ارائه تعهدات بلندمدت در ایران و سایر کشورها، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۴۱-۴۲.
- خندان، عباس، و محمد رضایی زاویه (۱۳۹۳). «نقش بازارهای مالی در موفقیت اصلاحات بازنشستگی، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۴۵.
- عطاریان، ایراندخت (۱۳۹۰). «چالش‌های پیش روی صندوق بازنشستگی کشوری و راهبردهای برون رفت از آن»، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری
- قاسمی، مجتبی؛ ۱۳۸۸. «ضریب جینی مستمری‌های پرداختی صندوق بازنشستگی کشوری و جایگاه اقتصادی مستمری بگیران آن در کشور طی سال‌های ۸۷-۱۳۸۱»؛ واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.
- OECD (2007). “Editorial and Executive Summary, in Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries”, OECD publishing.

پیوست:

سیستم تأمین اجتماعی موجود در چند کشور منتخب

سطح دوم: نظام بیمه‌ای اجباری		سطح اول: پوشش همگانی و باز توزیعی با هدف جلوگیری از فقر				سطح تأمین اجتماعی
خصوصی		دولتی				
DC	DB	تأمین اجتماعی حداقلی	تأمین اجتماعی مقلدتی	برنامه‌های هدفمند	کمک‌های مالی مستقیم	
✓				✓		استرالیا
	DB			✓		اتریش
	DB	✓		✓		بلژیک
	DB		✓	✓		کانادا
	DB	✓	✓		✓	جمهوری چک
✓	DB/DC		✓	✓		دانمارک
	DB + Points	✓		✓		فرانسه
	Points				✓	آلمان
	DB	✓		✓		یونان
✓	DB	✓				مجارستان
	Notional				✓	ایتالیا
	DB		✓			ژاپن
	DB		✓			کره جنوبی
	DB	✓	✓		✓	لوکزامبورگ
✓				✓		مکزیک
	✓		✓		✓	هلند
			✓			لاند نو
	Points		✓	✓		نروژ
✓	Notional	✓				لهستان
	DB	✓		✓		پرتغال
	Points	✓				اسلواکی
	DB	✓				اسپانیا

✓	✓	Notional			✓		سوئد
	✓	DB	✓		✓		سوئیس
		DB	✓		✓		ترکیه
		DB	✓	✓	✓		بریتانیا
		DB			✓		ایالات متحده
		DB		✓			آذربایجان
		DB	✓				ایران
		DB	✓				پاکستان
		DB	✓				عربستان
		DB	✓				ترکمنستان
		DB	✓	✓			مصر

منبع: خندان (۱۳۹۲) برگرفته از OECD (2007)