

باسمه تعالی

بررسی نظام بازنشستگی کشور آلمان



فروردین ۱۳۹۹

(۱) بیان مسئله و ضرورت پروژه

نسبت های صندوق های بازنشستگی در داخل کشور مناسب نیست، به طوری که میانگین نسبت کارمند به مستمری بگیر زیر ۱ به ۴ است و در برخی از آن ها به نسبت ۱ به ۱ رسیده است. این در حالی است که نسبت مطلوب ۱ به ۶ است. برخی از صندوق ها در شرایط کنونی ورشکسته محسوب می شوند و اگر کمک های دولت نبود، نمی توانستند از پس تعهدات خود برآیند. این کمک ها به طور فزاینده ای در بودجه در حال افزایش است و اکنون به بیش از ۵۰ هزار میلیارد تومان رسیده است. در چنین شرایطی ضروری است نسبت به اصلاح صندوق های بازنشستگی اقداماتی صورت پذیرد تا وضعیت آن ها به سمت پایداری حرکت نماید؛ در غیر این صورت شاهد بحران صندوق های بازنشستگی و درگیر شدن بیش از ۳۰ درصد از جمعیت کشور خواهیم بود. بدین منظور بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور آلمان که از نظر جمعیتی شرایطی مشابه با ایران دارد و در سال های گذشته اقداماتی برای مدیریت بحران صندوق های بازنشستگی انجام داده است در دستور کار قرار گرفته است. در این پژوهش می خواهیم مدل تأمین اجتماعی کشور آلمان، حمایت های دولت از صندوق های بازنشستگی و قانون بازنشستگی آن را مورد مطالعه قرار دهیم.

(۲) سوالات پروژه

در این پروژه قرار است به سوالات زیر پاسخ داده شود:

- مدل تأمین اجتماعی کشور آلمان چگونه است؟
- نقش صندوق های خصوصی و دولتی در این نظام به چه صورت است؟
- شرایط بازنشستگی و دریافت مستمری در آلمان به چه شکل است؟
- شیوه سرمایه گذاری صندوق ها در آلمان به چه صورتی است؟
- تاریخچه نظام بازنشستگی آلمان و تحولات رخ داده در این نظام در ادوار مختلف چگونه بوده است؟
- اصلاحات آلمان برای مدیریت بحران صندوق های بازنشستگی چه بوده است؟
- آیا بیمه نظام سلامت در آلمان از بیمه بازنشستگی جداست؟
- بسته های حمایتی و تشویقی دولت آلمان از صندوق های بازنشستگی چیست؟

فهرست

- بخش اول: بخش های مختلف نظام بازنشستگی آلمان** ۵
- رکن اول: سیستم بازنشستگی قانونی ۶
- رکن دوم: بیمه بازنشستگی توسط کارفرما (بیمه بازنشستگی شغلی) ۷
- انواع مدل های بیمه بازنشستگی توسط کارفرما ۷
- رکن سوم: بیمه بازنشستگی خصوصی ۹
- بیمه ریستر (شروع از سال ۲۰۰۰) ۱۰
- بیمه روروپ (شروع از سال ۲۰۰۵) ۱۱
- حمایت دولت از بیمه های خصوصی ۱۳
- بازنشستگی زودهنگام و دیرهنگام در آلمان ۱۳
- بخش دوم: تاریخچه نظام بازنشستگی آلمان** ۱۶
- ۱۸۸۰ تشکیل نظام بازنشستگی آلمان با قوانین رفاه اجتماعی بیسمارک ۱۶
- ۱۸۸۹: تصویب قانون بازنشستگی و معلولیت ۱۷
- ۱۹۵۷: ایجاد اصلاحات در سیستم بازنشستگی آلمان در زمان صدراعظم آدناور ۱۹
- ۱۹۷۲: گسترش سیستم بازنشستگی تحت مدیریت دولت ۱۹
- ۱۹۹۲: تغییراتی مفید اما خیلی کم و خیلی دیر ۲۱
- ۲۰۰۱: عبور از مدل pay as you go به pre fund ۲۲
- ۲۰۰۷: افزایش تدریجی سن بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۷ سال با دوره انتقال طولانی ۲۲
- بخش سوم: اصلاحات آلمان برای مدیریت بحران نظام بازنشستگی** ۲۴
- افزایش تدریجی سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال ۲۴
- کاهش تعهدات به بازنشستگان تا ۵ درصد ۲۴
- تشویق مردم به فرزندآوری و افزایش جمعیت به عنوان برنامه بلندمدت ۲۵

- ۲۵ تغییر نظام بازنشستگی از DB به NDC و افزایش مشارکت بیمه پردازان
- ۲۶ ایجاد بیمه های خصوصی و حمایت از آن ها با مشوق های مالیاتی و یارانه های دولتی
- ۲۶ وضع محدودیت هایی توسط دولت در زمینه سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی
- ۲۶ جدا نمودن بیمه درمانی از بیمه بازنشستگی و دریافت حق بیمه درمانی از بازنشستگان
- ۲۶ محدود نمودن شرایط بازنشستگی پیش از موعد در سال ۱۹۹۲
- ۲۷ کاهش نسبت مزایای بازنشستگی به درآمد دوران اشتغال
- ۲۷ افزایش سهم کارفرمایان و شاغلان در بیمه بازنشستگی
- ۲۷ اخذ حق بیمه از کل حقوق افراد به جای حقوق خالص
- ۲۸ بخش چهارم: رابطه نظام بازنشستگی و بیمه درمانی در آلمان**
- ۲۸ ویژگی های نظام بیمه درمانی آلمان
- ۲۹ ویژگی های بیمه درمانی خصوصی
- ۳۰ بیمه های تکمیلی
- ۳۱ نکات تکمیلی بیمه درمانی آلمان
- ۳۲ بیمه درمانی برای بازنشستگان
- ۳۳ بخش پنجم: سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی آلمان**
- ۳۳ قوانین محدودکننده دولت ها برای سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی
- ۳۸ سرمایه گذاری طرح های بازنشستگی دولتی و خصوصی
- ۴۰ حاکمیت شرکتی، کلید حل مشکلات صندوق های بازنشستگی

بخش اول: بخش های مختلف نظام بازنشستگی آلمان

بازنشستگی در آلمان از دو بخش بازنشستگی قانونی و خصوصی تشکیل شده است. نظام بازنشستگی آلمان ترکیبی از سیستم pay-as-you-go است. در این سیستم عمدتاً پرداخت مستمری بازنشستگان با استفاده از حق بیمه های دریافتی از شاغلان انجام می شود. با این وجود با توجه به تحولات جمعیتی و کاهش نسبت شاغلان به بازنشستگان، لازم است منابع مالی نظام بازنشستگی به نحوی سرمایه گذاری شود تا پاسخگویی نیازهای جمعیت سالمند باشد.

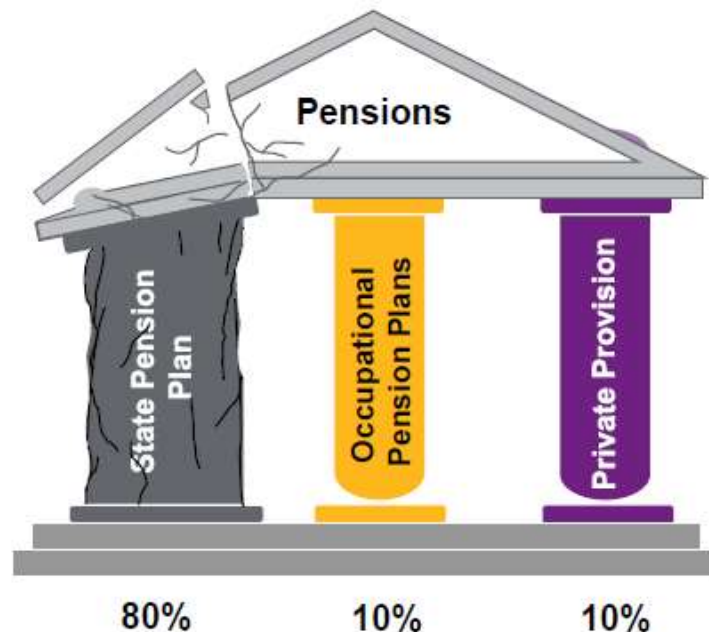
مدل های مختلف نظام بازنشستگی آلمان ۳ رکن دارد:

۱- نظام بیمه بازنشستگی قانونی یا دولتی

۲- بیمه بازنشستگی توسط کارفرما (شغلی)

۳- بیمه بازنشستگی خصوصی

بیمه های شغلی و خصوصی نقش مکمل را برای بیمه بازنشستگی قانونی (دولتی) ایفا می کنند.



رکن اول: سیستم بازنشستگی قانونی

همه شاغلان آلمان موظفند تحت پوشش بیمه قانونی قرار گیرند. این بیمه برای همه شاغلان کشور آلمان به صورت اجباری است. کارکنان نیمی از حق بیمه را پرداخت می کنند و نیم دیگر آن از کارفرمایان اخذ می شود. در سال ۲۰۱۹، حق بیمه دریافتی از افراد به اندازه ۱۸,۶ درصد از درآمد آنان بوده است. سقف حق بیمه پرداختی در غرب آلمان ۶۷۰۰ و در شرق ۶۱۵۰ یورو است. تنها افرادی که بیش از ۴۵۰ یورو در ماه درآمد دارند حق بیمه پرداخت می نمایند و پوشش بیمه دولتی برای افراد با درآمد کمتر از این مقدار رایگان است. هم اکنون حدود ۸۵ درصد از نیروی کار آلمان تحت پوشش بیمه بازنشستگی عمومی (GRV) قرار دارند. حقوق بازنشستگی در آلمان به افرادی که حداقل ۵ سال تحت پوشش بیمه بوده و حق بیمه پرداخت کرده باشند، تعلق می گیرد. زمان های زیر می تواند از این بازه زمانی کسر شود:

- زمان صرف شده برای بزرگ کردن کودک
- آموزش و پرورش
- دوره های بیماری یا بیکاری دائم
- زمان صرف شده برای مراقبت از بستگان

میزان بهره مندی از حقوق مستمری بازنشستگی در بیمه قانونی آلمان به سه عامل اساسی بستگی دارد:

- تعداد سال های مشارکت در بیمه
- میانگین درآمد در طول دوران اشتغال
- سن بازنشستگی^۱

^۱ <https://plink.ir/isxiX>

رکن دوم: بیمه بازنشستگی توسط کارفرما (بیمه بازنشستگی شغلی)

شاغلان از طریق کارفرمایان در این نوع بیمه مشارکت می کنند. اکنون بیش از ۶۰ درصد مردم آلمان تحت پوشش بیمه بازنشستگی شغلی هستند. ارائه این نوع بیمه برای کارفرما اجباری نیست اما مشوق های مالیاتی و یارانه های دولت آن ها را به این کار تشویق می کند.

انواع مدل های بیمه بازنشستگی توسط کارفرما

بیمه بازنشستگی شغلی به روش های مختلفی توسط کارفرمایان ارائه می شود. تفاوت عمده این روش ها در تنظیم نقش کارفرما و کارکنان به عنوان بیمه کننده و بیمه شونده و نحوه ارائه خدمات بیمه ای است.

تعهدات بازنشستگی مستقیم: در این روش حقوق بازنشستگی کارمند مستقیماً توسط کارفرما پرداخت می شود بدون این که واسطه ای وجود داشته باشد. براساس قراردادی، کارفرما متعهد می شود که پس از بازنشستگی کارکنان مبلغ ماهیانه مشخصی را به عنوان حقوق بازنشستگی به آنان بپردازد. دولت با ارائه تخفیف های مالیاتی بدون محدودیت سقف مبلغ تخفیف از این نوع بیمه حمایت می کند.

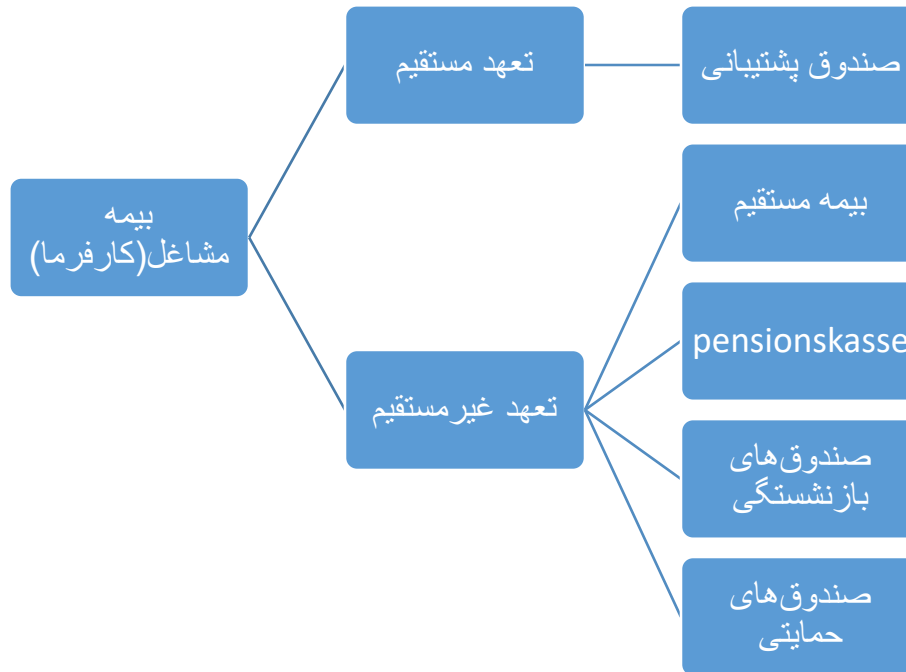
کارفرما می تواند حق بیمه کارکنان خود را از حقوق کارمندان کسر کند و سپس مالیات را از باقی مانده حقوق کسر نماید. (حق بیمه ها معاف از مالیات است). مزایای بازنشستگی پرداختی تحت عنوان حقوق معوقه شامل مالیات می شود.

تعهدات بازنشستگی غیرمستقیم: شامل موارد زیر است:

- بیمه مستقیم: روش ساده ای است که در آن، کارفرما از طرف کارمند و به نمایندگی از او به یک شرکت بیمه ای حق بیمه پرداخت می نماید. بنابراین شرکت بیمه ای موظف است به کارمندان مستمري پرداخت

نماید و نظارت بر عملکرد شرکت های بیمه ای نیز بر عهده اداره نظارت مالی فدرال آلمان (Federal Financial Supervisory Authority) است.

- **Pensionskasse:** این مورد پس از بیمه مستقیم متولی اصلی بیمه از طرف کارفرمایان است. شرکت های بیمه ای مستقلی هستند که هر کدام به یک یا چند کارفرما خدمات می دهند. عملکرد و ماهیت این نوع شرکت ها شبیه به صندوق های بازنشستگی است اما در برخی موارد مانند نحوه سرمایه گذاری و میزان خدمات دهی به بیمه شوندهگان با هم تفاوت دارند.
- صندوق های بازنشستگی: سازمان های قانونی مستقلی هستند که تحت نظارت قانون بیمه عمل می کنند و ممکن است به یک یا چند کارفرما خدمات ارائه نمایند. صندوق های بازنشستگی می تواند توسط یک شرکت تنها، یک بخش ارائه دهنده خدمات مالی و یا اتحادیه ها و انجمن های اصناف مختلف مربوط به یک صنعت راه اندازی و اداره شود.
- صندوق های حمایتی: این صندوق ها مجموعه های قانونی مجزایی هستند که معمولاً به صورت اتحادیه تشکیل و اداره می شوند و معمولاً به صورت یک شرکت یا سازمان با مسئولیت محدود نیستند. کارمند در برابر صندوق حمایتی هیچ ادعای قانونی نمی تواند داشته باشد اما می تواند حقوق خود را از کارفرما مطالبه کند. صندوق های حمایتی می توانند توسط یک شرکت و کارفرما و یا به صورت اشتراکی و توسط چند مجموعه مختلف حمایت مالی شوند. حق مشارکت پرداختی به صندوق های حمایتی معاف از مالیات است و برای کارفرما و کارمند محدودیتی در میزان مشارکت در این صندوق ها وجود ندارد. لازم به ذکر است که حقوق مستمری بازنشستگی مانند حقوق عادی افراد شامل مالیات بر درآمد می شود. هیچ محدودیتی در مورد سرمایه گذاری دارایی های صندوق های حمایتی وجود ندارد.



رکن سوم: بیمه بازنشستگی خصوصی

گزینه های مختلفی برای بیمه بازنشستگی خصوصی وجود دارد. بیمه بازنشستگی خصوصی پرداخت یک حقوق ماهیانه مادام العمر را علاوه بر بیمه های دیگر تضمین می کند. در برخی موارد نیز می توان در ابتدای بازنشستگی کل سرمایه را به صورت یک جا دریافت نمود.

بیمه های خصوصی به عنوان مکملی برای سایر بیمه ها و برای افزایش درآمد افراد در دوران بازنشستگی تشکیل شده اند. این بیمه ها با مدل های مالی گوناگون از مردم حق بیمه دریافت می کنند و سپس در قالب مستمری و یا پاداش بازنشستگی یا ترکیبی از هر دو به آن ها پرداخت می نمایند. بزرگ ترین شرکت های بیمه ای خصوصی در آلمان، بیمه های ریستر و روروپ هستند. این دو شرکت توسط دولت و به وسیله تخفیفات مالیاتی و یارانه دولتی حمایت می شوند.

هرکدام از این دو طرح (ریستر و روروپ) با هدف کمک به قشر خاصی از مردم طراحی شده اند. بیمه بازنشستگی ریستر برای خانواده ها و بیمه روروپ برای شاغلان مشاغل آزاد مناسب است. دولت برای حمایت از این دو بیمه مبالغ ماهانه ای را به صورت یارانه به آن ها اختصاص می دهد.

با توجه به افزایش تعداد مستمری بگیران و افزایش میانگین سن مردم آلمان، سیستم بازنشستگی دولتی نمی تواند پاسخگوی نیازهای جمعیت سالمند باشد. در نتیجه دولت برای جبران نقایص نظام بازنشستگی دولتی به افزایش مداوم سن بازنشستگی و کاهش تضمین پرداخت حقوق بازنشستگی روی می آورد. از طرفی بیمه بازنشستگی خصوصی به عنوان مکمل بیمه دولتی می تواند نقشی پررنگ و اساسی داشته باشد. اخیرا با توجه به مشکلات بیمه دولتی توجه به این نوع بیمه ها افزایش یافته است.

انعطاف پذیری بیمه های خصوصی بسیار بیشتر است. حتی در برخی موارد می توان از بیمه بازنشستگی فوری بهره مند شد. به این صورت که فرد پس از پرداخت سرمایه مشخصی به شرکت بیمه، می تواند بلافاصله از مستمری بازنشستگی بهره مند شود.

بیمه ریستر (شروع از سال ۲۰۰۰)^۲

بیمه ریستر برای هر شخص خانواده سالیانه تا سقف ۳۰۰ یورو مستمری پرداخت می کند. یک خانواده با ۴ فرزند می تواند با پرداخت هزینه ای تا سقف ۱۴۸۸ یورو در سال از این نوع بیمه بهره مند شود. به عنوان یک قاعده کلی، همه کسانی که در طرح بیمه بازنشستگی دولت مشارکت می کنند، می توانند از طریق طرح ریستر کمبود حقوق بازنشستگی خود را جبران نمایند. به طور کلی مشمولان این طرح عبارتند از:

- کارگرانی که مالیات بر درآمد آلمان را پرداخت می کنند
- کارگران مشغول به کار که در طرح بازنشستگی دولت مشارکت می کنند
- هرکسی که از مزایای بیکاری برخوردار است
- نیروهای نظامی
- کارمندان خدمات اجتماعی
- افراد دچار معلولیت دائمی

² Staatlich geförderte Riesterversicherung

شرایط و مزایای شرکت در طرح ریستر

برای به حداکثر رساندن مزایای برنامه بازنشستگی ریستر، مشارکت کنندگان باید حداقل ۴ درصد از درآمد سالانه خود را به عنوان حق بیمه پرداخت نمایند. حداکثر یارانه دولتی سالانه که می تواند به طرح ریستر تعلق گیرد، ۲,۱۰۰ یورو است. بدین ترتیب دولت نیز هر ساله یک جایزه ۱۷۵ یورویی به اضافه ۳۰۰ یورو برای هر فرزند متولد شده در سال ۲۰۰۸ (یا ۱۸۵ یورو برای کودکان متولد شده قبل از سال ۲۰۰۸) اضافه می کند. مشارکت ها نیز به عنوان هزینه های ویژه برای مقاصد مالیاتی طبقه بندی می شوند و آنها را در درآمد سالانه مالیات بر درآمد محاسبه می نمایند. اگر فرد قبل از ۲۵ سالگی شروع به مشارکت در این طرح نماید، یک پاداش ویژه حدود ۲۵۰ یورویی نیز دریافت خواهد کرد.

فرد می تواند در سن ۶۰ سالگی دریافت حقوق بازنشستگی را شروع کند. همه مشارکت ها در این طرح به صورت قانونی است و از حمایت های قانونی بهره مند می شود. اگر فرد بخواهد می تواند تمام مبلغ را یکباره دریافت نماید.

به افراد تحت پوشش بیمه ریستر تسهیلات خرید خانه اعطا می شود. تحت طرح بازنشستگی مالکیت خانه ریستر، پاداش های دولت و پس انداز فرد می تواند برای یک وام مسکن پرداخت شود و به بیمه شدگان کمک کند تا وام های خود را قبل از بازنشستگی پرداخت کنند. مزایای بازنشستگی دریافتی از طرح ریستر نیز مانند سایر بیمه ها کاملاً مشمول مالیات می شود.

بیمه روروپ (شروع از سال ۲۰۰۵)^۳

مردم برای مصرف سرمایه نقد خود و کاهش مالیات پرداختی در بسیاری موارد به خرید وسایل غیر ضروری مانند کامپیوتر و ... مبادرت می کنند. دولت آلمان سعی کرده است در قالب بیمه روروپ از خرید های غیرضروری

³ Staatlich geförderte Rürupversicherung

جلوگیری نماید. به همین دلیل هزینه بیمه روروپ در سال ۲۰۱۸ در حد ۸۶ درصد در مالیات فرد حساب می شود و در سال ۲۰۱۹ با ۸۸ درصد تا سال ۲۰۲۵ که به ۱۰۰ درصد خواهد رسید. فرد از این طریق می تواند پس انداز ویژه ای برای آینده خود ایجاد نماید و دولت آلمان نیز در پرداخت هزینه به فرد کمک می کند. این بیمه برای افرادی است که شغل آزاد دارند، از بیمه بازنشستگی دولتی استفاده نمی کنند و در طرح بیمه ریستر نیز حضور ندارند و می خواهند برای دوران بازنشستگی خود منبع درآمدی علاوه بر مستمری دولتی تأمین نمایند. این طرح برای همه طراحی شده است اما جامعه هدف اصلی آن عبارت است از:

- شاغلین مشاغل آزاد
- افراد با درآمد بالا

به طور کلی هر فرد در این طرح به میزانی که مایل است مشارکت می کند (دولت تا ۲۳,۷۱۲ یورو در سال را به عنوان مالیات قابل قبول محاسبه می نماید). البته زمانی که فرد در سن ۶۲ سالگی شروع به دریافت مستمری می کند، دولت از مستمری او مالیات می گیرد.

مستمری مربوط به بیمه روروپ تا زمانی که فرد زنده است به او اعطا می شود و پس از مرگ به وارث یا شخص دیگری قابل انتقال نیست. طرح روروپ با توجه به انعطاف پذیری بیشتر برای افراد با مشاغل آزاد مناسب تر است. در سال ۲۰۱۷ حداکثر میزانی که مردم می توانستند بدون پرداخت مالیات در این طرح سرمایه گذاری کنند ۲۳۳۶۲ یورو برای افراد مجرد و ۴۶۷۲۴ یورو برای زوج ها بود. مزایای بیمه می تواند به دلخواه زوجین میان آن ها تقسیم شود.

مقدار معافیت مالیاتی این طرح بیمه ای از سال ۲۰۰۵ به بعد هر سال به اندازه ۲ درصد افزایش می یابد. بنابراین معافیت مالیاتی این طرح در سال ۲۰۱۷، به ۸۴ درصد رسید و تا سال ۲۰۲۵ نیز هر سال ۲ درصد اضافه خواهد شد. در نهایت این طرح بیمه ای می تواند مشمول معافیت مالیاتی کامل شود.

وقتی فرد بازنشسته می شود، درصد مشخصی از دریافتی مستمری وی می تواند مشمول مالیات شود. این میزان در سال ۲۰۱۶، ۷۴ درصد بوده است اما تا سال ۲۰۴۰ هر ساله به اندازه ۲ درصد به آن افزوده خواهد شد. درصد مالیات هر فرد بر مبنای مستمری دریافتی اولین سال بازنشستگی تعیین می شود.

در گذشته مردم عمدتاً بر بیمه بازنشستگی عمومی تکیه می نمودند اما با تغییر شرایط جمعیتی و حرکت آلمان به سمت سالمندی، امروزه افراد ترجیح می دهند در صورت توان از هر سه نوع بیمه بهره مند شوند. به عبارت دیگر امروزه بیمه دولتی تنها حداقل نیازهای زندگی بازنشستگان را تامین می نماید. اما برای تامین رفاه لازم و امنیت اقتصادی در دوران بازنشستگی، اغلب مردم ترجیح می دهند علاوه بر بیمه قانونی (دولتی) از بیمه های خصوصی نیز استفاده کنند. دولت نیز با وضع معافیت ها و تخفیف های مالیاتی و یارانه دولتی، از این بیمه ها حمایت می کند.

حمایت دولت از بیمه های خصوصی

دولت آلمان با تخصیص اعتبار مالیاتی از طرح ها و شرکت های بیمه ای خصوصی حمایت می کند. بر این اساس سالانه مبلغی معادل ۱۵۴ یورو اعتبار مالیاتی در سال به هر فرد بالغ تعلق می گیرد. این مبلغ برای افراد دارای فرزند تا ۳۰۰ یورو در سال افزایش می یابد. دولت آلمان سالانه ۷ میلیارد یورو برای اعطای معافیت مالیاتی به بیمه های خصوصی هزینه می کند.^۴

بازنشستگی زودهنگام و دیرهنگام در آلمان

افرادی که ۳۵ سال حق بیمه پرداخت نموده اند، می توانند در سن ۶۳ سالگی بازنشسته شوند؛ اما در این صورت مقداری از مستمری آن ها در ازای سال های باقی مانده تا ۶۵ سالگی کسر می شود. این همان چیزی است که به

⁴ <https://plink.ir/9Xb47>

عنوان عامل سن (Zugangsfaktor) شناخته می شود. به ازای هر سال بازنشستگی زودتر از ۶۵ سالگی ۳,۶ درصد از حقوق مستمری این افراد کاهش خواهد یافت.

افراد می توانند حداکثر ۴۸ ماه پیش از ۶۵ سالگی بازنشسته شوند. این به معنای کاهش ۱۴,۴ درصدی حقوق مستمری این افراد است.

در صورت تمایل، می توان دیرتر بازنشسته شد؛ تأثیر مثبت بر فاکتور سن و مشارکت های مداوم، احتمال افزایش مزایای بازنشستگی را به میزان قابل ملاحظه ای می دهد.

Table 1 – Qualifying condition for retiring

		2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070	
Qualifying condition for retiring with a full pension	Minimum requirements	Contributory period - men (years)	5	5	5	5	5	5	5
		Retirement age - men	(63/2)*	(63/8)*	(65)*	(65)*	(65)*	(65)*	(65)*
	Contributory period - women (years)	5	5	5	5	5	5	5	
	Retirement age - women	(63/2)*	(63/8)*	(65)*	(65)*	(65)*	(65)*	(65)*	
	Statutory retirement age - men	65/5	65/8	67	67	67	67	67	
	Statutory retirement age - women	65/5	65/8	67	67	67	67	67	
Qualifying condition for retirement WITHOUT a full pension	Early retirement age - men	63	63	63	63	63	63	63	
	Early retirement age - women	63	63	63	63	63	63	63	
	Penalty in case of earliest retirement age	-8.7%	-9.6%	-13.8%	-14.4%	-14.4%	-14.4%	-14.4%	
	Bonus in case of late retirement (per month)	+0.5%	+0.5%	+0.5%	+0.5%	+0.5%	+0.5%	+0.5%	
	Minimum contributory period - men (years)	35	35	35	35	35	35	35	
	Minimum contributory period - women (years)	35	35	35	35	35	35	35	
	Minimum residence period - men	:	:	:	:	:	:	:	
Minimum residence period - women	:	:	:	:	:	:	:		

* An old-age pension without deductions before the statutory retirement age requires a very long employment (or child care) record of at least 45 years.

Source: According to the German statutory pension law, SGB VI.

۵

محاسبه حقوق بازنشستگی آلمان ها براساس فرمول های پیچیده ای انجام می شود. یکی از ویژگی های این فرمول ها در نظر گرفتن کل سال های اشتغال برای محاسبه حقوق بازنشستگی است.

⁵ <https://plink.ir/BqfDp>

Formula 1: $pp_t = e_t / e_t^{\infty}$, where

- pp_t = individual pension points in year t ,
- e_t = individual earning in year t ,
- e_t^{∞} = average of nation-wide earnings related to contributors in year t .

Formula 2: $P_{T+n} = \sum_{t=1}^T pp_t \times ptf \times ppv_{T+n}$, where

- P_{T+n} = individual pension benefit in year $T+n$,
- $\sum_{t=1}^T pp_t$ = sum of individual pension points,
- ptf = pension type factor,
- ppv_{T+n} = pension point value in year $T+n$.

Formula 3: $ppv_{T+n} = ppv_{T+n-1} \times wf_{T+n-1} \times cf_{T+n-1} \times sf_{T+n-1}$, where

- ppv_{T+n-1} = pension point value in year $T+n-1$,
- wf_{T+n-1} = wage factor in year $T+n-1$,
- cf_{T+n-1} = contribution rate factor in year $T+n-1$,
- sf_{T+n-1} = sustainability factor in year $T+n-1$.

میزان پرداختی به بازنشستگان براساس میانگین درآمد آن‌ها در طول سال‌های اشتغال است. سازمان بیمه بازنشستگی آلمان معیاری عددی را برای هر سال مشارکت شاغلان در طرح‌های بیمه‌ای در نظر می‌گیرد. سپس این عدد که نقطه پاداش (remuneration point) نامیده می‌شود، در تعداد سال‌های مشارکت فرد و سپس در میانگین درآمد فرد در طول دوران خدمتش ضرب می‌شود. میانگین مستمری بازنشستگی در سال ۲۰۱۲، ۱۲۶۳،۱۵ یورو در ماه بوده‌است. بر این اساس برای کسی که دو برابر میانگین (۶۴۲۰۰ یورو) درآمد داشته است، حقوق بازنشستگی ۲۵۲۶،۳ یورو محاسبه می‌شود.

بخش دوم: تاریخچه نظام بازنشستگی آلمان

۱۸۸۰ تشکیل نظام بازنشستگی آلمان با قوانین رفاه اجتماعی بیسمارک^۶

نظام بازنشستگی آلمان در ابتدای تشکیل کاملاً دولتی بود و از نظر تامین رفاه لازم برای مردم در دوران بازنشستگی با نرخ مشارکت معقول و منطقی در حق بیمه، بسیار موفق به نظر می‌رسید و از این رو مورد استقبال و استفاده نظام‌های بازنشستگی و بیمه‌ای در سراسر جهان قرار گرفت. این نظام بازنشستگی توانست در طول دو جنگ و یک رکود بزرگ اقتصادی از مردم آلمان حمایت کند. تا حدی که نظام بازنشستگی و تامین اجتماعی به عنوان یکی از عوامل ثبات اجتماعی سیاسی آلمان مورد ستایش قرار می‌گرفت. اما امروزه پیری جمعیت و برخی سیاستگذاری‌های سخاوتمندانه در حال تهدید این نظام بازنشستگی است.

برخلاف کشورهای چون بریتانیا، آمریکا و هلند که تنها مستمری پایه‌ای را برای بازنشستگان تامین می‌نمودند، نظام بازنشستگی آلمان از ابتدا برای تامین همه استاندارد زندگی مردم مشابه زمان اشتغال آن‌ها شکل گرفت. بنابراین نظام بازنشستگی آلمان «بیمه بازنشستگی» نامیده می‌شود؛ برخلاف نظام بازنشستگی آمریکا که «تامین اجتماعی» نامیده می‌شود. شاغلان آلمان مبلغی را تحت عنوان «حق بیمه» می‌پردازند برخلاف شاغلان آمریکا که مبلغی تحت عنوان «مالیات» پرداخت می‌کنند. نظام بازنشستگی آلمان از نظر سازمانی بسیار قدرتمند و مهم است؛ به طوری که بودجه آن زیرمجموعه بودجه سالانه دولت نیست و مستقیماً از حکومت فدرال تامین مالی می‌شود. نظام بازنشستگی آلمان در حالی آغاز به کار کرد که سن بازنشستگی اجباری آن ۷۰ سال بود و امید به زندگی در آلمان برای مردان ۴۵ سال بود. امروزه امید به زندگی مردان حدود ۸۰ سال است اما میانگین سن بازنشستگی به کمتر از ۶۰ سال رسیده است.

⁶ https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

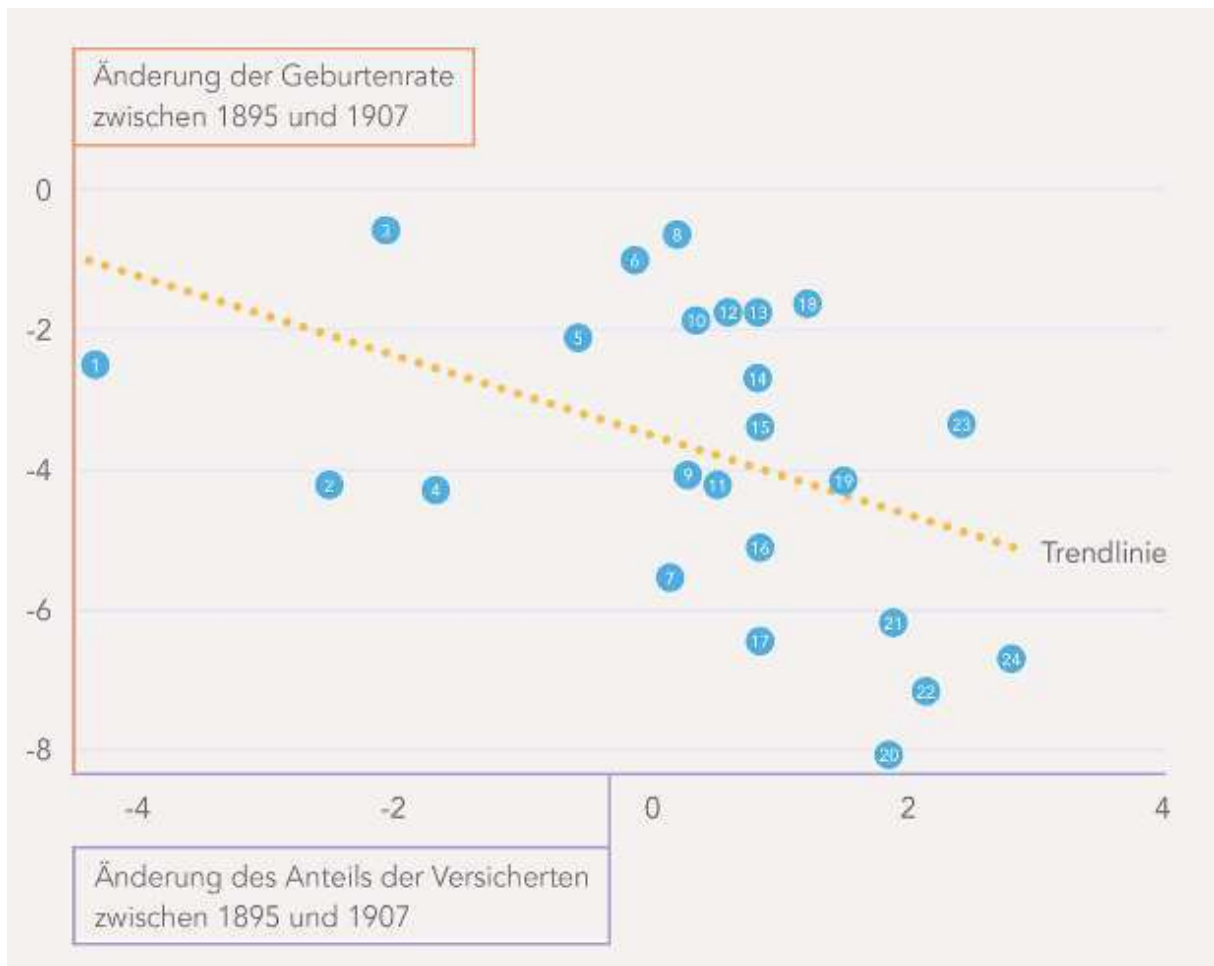
بین دو جنگ جهانی بودجه عمده نظام بازنشستگی در اوراق قرضه دولتی سرمایه گذاری شد و نظام بازنشستگی عملاً به یک نظام pay as you go تغییر یافت که با استفاده از حق بیمه دریافتی از شاغلان، مستمری بازنشستگان را پرداخت می نمود. این نظام در سال ۱۹۵۷ به طور رسمی توسط مجلس به نظام pay as you go تغییر یافت. پس از این تغییرات، سرمایه عمده نظام بازنشستگی آلمان ظرف ۱۰ سال بعد به مصرف رسید و پس از آن تا امروز نظام بازنشستگی این کشور به صورت pay as you go اداره می شود و پس انداز آن به اندازه ای کم است که کمتر از یک ماه پاسخگوی تعهدات نظام بازنشستگی است.

۱۸۸۹: تصویب قانون بازنشستگی و معلولیت

تا پیش از این سال، سن بازنشستگی ۷۰ سال بود و زمان امید به زندگی ۶۰ سال بوده است. سن بازنشستگی و امید به زندگی در هر کشور همواره دارای ارتباطی منطقی هستند. به عنوان مثال در آلمان و در سال ۱۸۸۰، میانگین امید به زندگی ۶۰ سال بوده است. این بدین معناست که افراد به طور میانگین تنها ۶۰ سال عمر می نموده اند. بنابراین با در نظر گرفتن ۷۰ سالگی به عنوان سن قانونی بازنشستگی، می توان گفت اغلب مردم آلمان در آن زمان به بازنشستگی نمی رسیدند. بنابراین میزان پرداخت مستمری توسط نظام بازنشستگی این کشور در سال های آغازین تشکیل نظام بازنشستگی بسیار اندک بوده است. امید به زندگی در کشور آلمان در سال ۲۰۱۶ به بیش از ۸۰ سال رسیده است و به نظر می رسد تا ۲۰۱۹ از این عدد نیز فراتر رود. از طرفی سن بازنشستگی کنون آلمان ۶۵ سال است که طی فرایندی تدریجی تا ۲۰۲۹ به ۶۷ افزایش خواهد یافت. در واقع مردم آلمان در سال ۲۰۱۹، به طور میانگین حدود ۱۵ سال مستمری دریافت می کنند. این یکی از عوامل اصلی افزایش فشارها بر نظام بازنشستگی آلمان است.

یکی از پیامدهای ناخواسته ایجاد نظام بازنشستگی در آلمان، کاهش نرخ باروری و نرخ رشد جمعیت بوده است. این رخدادی است که در بسیاری از کشورهای جهان اتفاق افتاده است؛ در گذشته و پیش از وجود نظام بازنشستگی،

ادامه حیات و امرار معاش بازنشستگان به کمک فرزندان خانواده انجام می شد. به عنوان مثال در کشوری همچون هند، اعتقاد مردم بر این بود که با داشتن ۳ فرزند پسر، آینده و دوران بازنشستگی افراد به خوبی سپری خواهد شد. بنابراین خانواده ها اغلب تلاش می نمودند که ۳ فرزند پسر داشته باشند. با این حساب علیرغم همه ناهنجاری ها و مشکلات مالی، نرخ باروری کشورها همچنان بالا می ماند. اما تشکیل نظام بازنشستگی توانست جایگزین مناسبی برای فرزندان در دوران بازنشستگی باشد. با وجود نظام بازنشستگی افراد در زمان پیری نیاز محسوسی به فرزندان خود ندارند و بنابراین می توانند به آسانی به یک یا دو فرزند اکتفا کنند و در بسیاری موارد برای داشتن فرزندان بیشتر تلاش نخواهند کرد.



۱۹۵۷: ایجاد اصلاحات در سیستم بازنشستگی آلمان در زمان صدراعظم آدنائور

این سال مطلعی برای نگاه جدید به نظام بازنشستگی و مستمری در آلمان محسوب می‌شود. در این سال به منظور تامین استانداردهای زندگی امن و دارای آسایش لازم نظام بازنشستگی سازماندهی و نظم جدیدی پیدا کرد. در این سال علاوه بر افزایش حدود ۶۰ درصد مستمری‌ها، امکان ارتباط مستمری با حقوق فراهم شد و مردم می‌توانستند متناسب با خواست خود میزان رفاه دوران بازنشستگی را تنظیم نمایند. دولت نیز امنیت اقتصادی حداقلی شاغلان را در بازنشستگی تضمین می‌نمود. در مجموع تحولات سال ۱۹۵۷ در آلمان بر این مبنا بود که بازنشستگان باید در زمان بازنشستگی خود حالت رفاه اجتماعی اقتصادی که در زمان اشتغال داشته‌اند را حفظ نمایند. این تحولات با یک تغییر پارادایم نیز در زمینه نحوه پرداخت مستمری به کارمندان همراه بود. تا پیش از آن کارمندان اصطلاحاً به «یقه آبی» و «یقه سفید» تقسیم می‌شدند و وضعیت درآمد آن‌ها در دوران بازنشستگی متفاوت بود. پس از این تحولات اگرچه نحوه سازماندهی و دسته‌بندی این شاغلان حفظ شد، اما مزایای دریافتی آن‌ها با هم برابر گشت و این تحولی قابل توجه در زمینه عدالت و برابری بین کارمندان مختلف بود.^۷

در جریان این تحولات مشارکت سهم کارگران و کارفرمایان از ۱۱ درصد به ۱۴ درصد افزایش یافت. به نظر می‌رسد این تغییرات در راستای توانمندسازی و پایدار نمودن نظام بازنشستگی اعم از صندوق‌های بازنشستگی و سایر شرکت‌های بیمه‌ای باشد.

۱۹۷۲: گسترش سیستم بازنشستگی تحت مدیریت دولت

تحولات سال ۱۹۷۲ در نظام بازنشستگی آلمان، آن را به یکی از سخاوتمندترین و بخشنده‌ترین نظامات بازنشستگی در جهان تبدیل نمود. نظام بازنشستگی پس از سال ۱۹۷۲ از دو جهت بخشنده بود:

⁷ <https://academic.oup.com/gh/article-abstract/34/2/237/2605037?redirectedFrom=fulltext>

- اولاً، به دلیل نرخ جانشینی بالا، این نظام می‌توانست مستمری قابل توجهی را برای بازنشستگان خود تامین نماید که معادل ۷۰ درصد حقوق معادل دوران اشتغال یک کارمند امروزی با ۴۵ سال سابقه کار و درآمد متوسط است. این میزان از بسیاری کشورهای دیگر بالاتر بود، مثلاً نرخ جایگزینی درآمد بازنشستگی نسبت به درآمد دوران اشتغال در آمریکا در همان زمان ۵۳ درصد بوده است.
- ثانیاً، این تحولات امکان بازنشستگی پیش از ۶۵ سالگی را برای افرادی که سن خدمت بیش از ۳۵ سال داشته باشند، فراهم نمود. با این حساب بسیاری از شاغلان می‌توانستند در سن بین ۶۳ تا ۶۵ سال بازنشسته شوند. همچنین در ادامه این اقدامات سخاوتمندانه امکان بهره‌مندی از مزایای از کار افتادگی برای زنان و بیکاران از سن ۶۰ سالگی فراهم شد که در کل بازه بازنشستگی را به ۶۰ تا ۶۵ سال گسترش داد.^۸ این اقدامات با وجود مزایایی که برای مردم و در جهت افزایش رفاه عمومی آنان داشت، باعث کاهش دریافتی‌ها و افزایش تعهدات نظام بازنشستگی آلمان شد که تبعات آن در وضعیت کنونی نظام بازنشستگی این کشور بی‌تاثیر نیست.

عجیب نیست که امروزه هزینه‌های نظام بازنشستگی عمومی آلمان بزرگترین بخش بودجه اجتماعی را به خود اختصاص می‌دهد. در حالی که نظام بازنشستگی بخشنده آلمان یک مزیت و افتخار بین‌المللی برای مسئولین محسوب می‌شود، وضع فعلی مدیریت این نظام در کنار پیری جمعیت در حال شکل دهی به بحرانی عظیم در نظام بازنشستگی است. همراه با بسیاری از کشورهای صنعتی، آلمان، ژاپن و ایتالیا در حال تجربه نمودن تغییر عمده در ساختار سنی جمعیت خود هستند. پیری جمعیت این کشورها مستقیماً تهدیدی برای نظام بازنشستگی محسوب می‌شود. پیری جمعیت این کشورها عمدتاً به دلیل دو عامل افزایش امید به زندگی و کاهش شدید نرخ باروری، که در آلمان حدود ۱,۳ است، رخ می‌دهد. در نتیجه تغییر ساختار سنی جمعیت، نسبت حمایت که به معنای نسبت بازنشستگان به شاغلان است همواره افزایش می‌یابد. بنا بر پیش‌بینی سازمان توسعه و همکاری

⁸ https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

اقتصادی (OECD)، نسبت حمایت بالقوه آلمان از ۰,۲ در سال ۲۰۰۰ به ۰,۴۳ در ۲۰۳۰ خواهد رسید. برای نظام بازنشستگی pay as you go، افزایش نسبت حمایت به این معناست که شاغلان کمتری باید هزینه بازنشستگان بیشتر را بدهند. پیش بینی می شود با ادامه روند کنونی در زمینه پیری جمعیت و ثابت ماندن مدل اداره نظام بازنشستگی، حق بیمه کارکنان که در سال ۲۰۰۳، ۱۹,۵ درصد از درآمد آنان بوده است، در سال ۲۰۳۵ و در اوج بحران پیری جمعیت به ۴۰ درصد از درآمد شاغلان برسد.^۹

در نتیجه این تحولات هزینه سالانه نظام بازنشستگی آلمان از سال ۱۹۷۰ تا ۱۹۷۵ دو برابر شد و از ۵۲ میلیارد یورو به ۱۰۱ میلیارد یورو رسید.

۱۹۹۲: تغییراتی مفید اما خیلی کم و خیلی دیر^{۱۰}

تهدیدهای مذکور زمینه ساز تحولات نظام بازنشستگی آلمان در سال ۱۹۹۲ شد. براساس این تحول، اخذ حق بیمه از درآمد خالص لغو شد و حق بیمه از درآمد کل افراد اخذ می شد که موجب افزایش درآمد نظام بازنشستگی می شد اما هنوز نسبت به برخی نظام های بازنشستگی دیگر مانند نظام بازنشستگی آمریکا که حق بیمه آن براساس هزینه های زندگی است، سخاوتمندانه محسوب می شود. این تحولات مزایای بازنشستگی پیش از موعد را کاهش داده و تعدیل نمود و امکان بازنشستگی پیش از موعد را به غیر از افرادی که زمان خدمت طولانی داشتند، برای بقیه لغو نمود. تغییرات مزایای بازنشستگی اجباری با تاخیری طولانی صورت پذیرفت. خیلی زود مشخص شد که تحولات سال ۱۹۹۲ به منظور ایجاد ثبات در نظام بازنشستگی آلمان خیلی دیر و خیلی کم بوده است. برخی اصلاحات نیز برای سال ۱۹۹۹ برنامه ریزی شده بود که با توجه به تغییر دولت در سال ۱۹۹۸ با شکست مواجه شد.

^۹ https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

^۱ https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

۲۰۰۱: عبور از مدل pay as you go به pre fund^۱

تحولات سال ۲۰۰۱ به معنای پایان نظام pay as you go بود. در این سال نظام بازنشستگی سه بخشی پایه گذاری شد و براساس برنامه ریزی بلندمدت زمینه تغییر بخشی از سه رکن از pay as you go به pre fund فراهم شد. این مدل جدید به طور کامل در سال ۲۰۵۰ محقق خواهد شد. این تحولات بر این مبنا رخ داد که هیچ تحولی منجر به ایجاد پایداری در نظام بازنشستگی و مستمری آلمان نمی شود مگر این که بتواند به مدل pre fund روی آورد و با سرمایه گذاری درست دارایی ها بتواند نیازهای جمعیت کثیر بازنشستگان را تامین نماید.

در ادامه تحولاتی رخ داد که از آن ها به عنوان «تحولاتی برای یک قرن» یاد می شود. کمتر از دو سال بعد، بر اثر بحران اقتصادی و رکود شدید و نبود صندوق حمایتی قدرتمند، بودجه نظام بازنشستگی کاهش یافت. در سال ۲۰۰۲، دولت مجبور شد کمیسیونی را برای رقم زدن تغییرات و ایجاد «پایداری در تامین مالی نظام های بیمه اجتماعی» تشکیل دهد که به کمیسیون رورپ شهرت یافت. این کمیسیون گزارش های خود را در سال ۲۰۰۳ ارائه داد و اغلب آن ها در سال ۲۰۰۴ تبدیل به قانون شد. این کمیسیون نظام pay as you go را به نوعی نظام پرداخت به نام مزایای تعریف شده ملی (NDB) تغییر داد که در واقع به منزله اضافه نمودن یک عامل پایداری به فرمول محاسبه مستمری ها بود. همچنین این کمیسیون پیشنهاد کرد که سن قانونی بازنشستگی افزایش یابد.

۲۰۰۷: افزایش تدریجی سن بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۷ سال با دوره انتقال طولانی

بر این اساس سن بازنشستگی شاغلان آلمان در بازه سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۹، به صورت پلکانی از ۶۵ سال به ۶۷ سال خواهد رسید.^۲ رکن اول نظام بازنشستگی آلمان (بیمه دولتی) نقشی اساسی در تامین حقوق بازنشستگی

¹ https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

¹ <https://plink.ir/IQxit>

آلمانی ها دارد. این بیمه ۵۱ درصد از درآمد پیش از بازنشستگی مردم را به عنوان مستمری به آن ها پرداخت می نماید. در حالی که رکن دوم و سوم مجموعاً ۱۶ درصد از حقوق بازنشستگی افراد را تشکیل می دهند.

با توجه به درآمد نسبتاً کم (۲۶ درصد از تولید ناخالص داخلی در ذخایر صندوق های بازنشستگی و ۳۰ درصد برای بیمه های عمر) ، تغییرات سال ۲۰۰۵ در دو طرح ریستر و روروپ با هدف افزایش شرکت کارگران آلمانی در طرح های بازنشستگی شخصی و شغلی (حرفه ای) انجام شد. بنابراین در طول ۱۳ سال بیمه بازنشستگی ریستر توانست ۱,۵۴ درصد سالانه (مجموعاً ۲۲ درصد) و روروپ ۱,۶۳ درصد سالانه (مجموعاً ۲۳ درصد) را بازگرداند.

در مجموع می توان گفت ایجاد نظام سه بخشی بازنشستگی و حمایت از بیمه های شغلی و خصوصی، اقدامی لازم برای جبران اصلاحات اعمال شده در نظام بیمه عمومی و پوشش مزایای کاهش یافته بود. چرا که در پی تحولات صورت گرفته، دیگر بیمه دولتی اجباری پاسخگوی همه نیازهای بازنشستگان نبود.

در سال ۲۰۰۷، دولت آلمان سن بازنشستگی قانونی را از ۶۵ به ۶۷ سال افزایش داد. از سال ۲۰۱۲، یک مرحله گذار برای رسیدن به سن بازنشستگی ۶۷ سالگی برای افرادی که کمتر از ۴۵ سال در بیمه مشارکت داشته اند آغاز شد. براین اساس از این سال تا ۲۰۲۹، هر ساله یک ماه به سن کار افراد اضافه می شود تا در نهایت سن بازنشستگی به ۶۷ سال برسد. برای افرادی که ۴۵ سال مشارکت داشته اند، سن بازنشستگی در سال ۲۰۱۴ به ۶۳ سال کاهش یافت اما مجدداً در سال ۲۰۱۶ شروع به افزایش کرد تا نهایتاً در سال ۲۰۲۸ به ۶۵ سال برسد. میانگین سن مفید خروج از بازار کار در سال ۲۰۱۶ برای مردان ۶۳,۳ سال و برای زنان ۶۳,۲ سال بود که هر دو کمتر از سن بازنشستگی معمول و کمتر از میانگین کشورهای عضو OECD است.

بخش سوم: اصلاحات آلمان برای مدیریت بحران نظام بازنشستگی

تحولات جمعیتی اعم از افزایش میانگین سنی جمعیت و افزایش نسبت بازنشستگان به شاغلان، بر اثر عواملی همچون افزایش امید به زندگی، کاهش نرخ باروری و تاثیر مهاجرت به وقوع می پیوندد. این تحولات که در بسیاری از کشورهای جهان از جمله آلمان در حال روی دادن است، مستقیماً بر وضعیت مالی نظام بازنشستگی شامل صندوق‌های بازنشستگی و سایر نهادهای بیمه‌ای تاثیر می گذارد. علاوه بر تاثیر پارامتر جمعیت، عوامل دیگری همچون بازنشستگی پیش از موعد، نظام پرداخت حقوق و دریافت حق بیمه و نحوه سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی نیز می تواند بر پایداری نظام بازنشستگی تاثیر مستقیم داشته باشد.

آلمان با توجه به عوامل فوق دچار بحران قریب الوقوع در نظام بازنشستگی خود خواهد شد و مسئولین این کشور برای مقابله با این بحران اقداماتی را انجام داده اند که مطالعه آن ها می تواند نکات ارزشمندی را در بر داشته باشد.

در مجموع راهکارهای زیر برای مقابله با بحران نظام بازنشستگی در آلمان در پیش گرفته شده است:

افزایش تدریجی سن بازنشستگی از ۶۵ به ۶۷ سال

بر این اساس سن بازنشستگی در آلمان به صورتی پلکانی هر سال یک ماه اضافه خواهد شد تا در سال ۲۰۲۹ به ۶۷ سال برسد. هم اکنون افزایش سن بازنشستگی به ۶۹ سال نیز در حال بررسی است. فارق از افزایش یا عدم افزایش سن بازنشستگی، نحوه افزایش باید به صورت پلکانی باشد تا جامعه به تدریج پذیرش این مساله را پیدا کند.

کاهش تعهدات به بازنشستگان تا ۵ درصد

این عامل به خودی خود باعث روی آوردن مردم به بیمه های شغلی و خصوصی شد؛ روندی که مطلوب دولت آلمان بود. در طول بیش از یک قرن گذشته، دولت آلمان به تدریج اقدام به کاهش نقش انحصاری بیمه دولتی

اجباری نموده است. یکی از راهکارهای اتخاذ شده که از طرفی باعث کاهش تعهدات بیمه بازنشستگی شده و از طرفی اقبال مردم به بیمه های خصوصی و شغلی را افزایش داده است، کاهش تعهدات به بازنشستگان است.

تشویق مردم به فرزندآوری و افزایش جمعیت به عنوان برنامه بلندمدت^{۱۳}

هرکدام از راهکارهای اتخاذ شده برای پایدارسازی نظام بازنشستگی و مقابله با بحران بازنشستگی در آلمان می تواند تا حدودی موثر واقع شود اما راهکار اصلی نجات نظام بازنشستگی، جوان سازی جمعیت است. هرچه جمعیت جوان تر بوده و نسبت حمایت بالقوه (نسبت بازنشستگان به شاغلان) کمتر باشد، تامین نیازهای بازنشستگان آسان تر خواهد بود و نظامات بازنشستگی کارایی بهتری خواهند داشت.

از طرفی نظام بازنشستگی در ابتدای تشکیل پیامد مخربی داشت که شامل کاهش نرخ باروری و نرخ رشد جمعیت بود. به دلیل عدم نیاز مردم به حمایت فرزندان در سنین پیری، نرخ باروری به شدت کاهش یافت تا در آلمان به ۱,۳ رسید. در عوض با توجه به اهمیت مساله جمعیت، دولت آلمان تلاش می کند با وضع مشوق های مالی و فرهنگ سازی در میان خانواده ها، آن ها را به فرزندآوری و افزایش جمعیت تشویق نماید.

تغییر نظام بازنشستگی از DB به NDC و افزایش مشارکت بیمه پردازان

نظامات بازنشستگی در یک تقسیم بندی کلی، به نظام مزایای تعریف شده و مشارکت تعریف شده تقسیم می شود. نظام بازنشستگی آلمان در گذشته به صورت مزایای تعریف شده (DB) بود که به همه بیمه شدگان سطح مشخصی از مستمری را تضمین می نمود. اما با تغییر مدل پرداخت بازنشستگی آلمان به NDC، هرکدام از بیمه شدگان متناسب با میزان حق بیمه پرداختی خود و براساس معیاری ملی از حقوق مستمری بهره مند می شوند.

¹ <https://plink.ir/n99fb>

ایجاد بیمه های خصوصی و حمایت از آن ها با مشوق های مالیاتی و یارانه های دولتی

تشکیل بیمه های خصوصی و ادامه فرایند خصوصی سازی در نظام تامین اجتماعی، اجرای اصلاحات در نظام بازنشستگی را آسان تر نمود. بدون وجود این بیمه ها، بیمه اجباری دولت ناچار بود همه هزینه های زندگی مردم را تامین نماید و دچار ناپایداری مالی و کسری بودجه می شد. در مجموع فراهم نمودن زمینه ایجاد بیمه های خصوصی و حمایت از آن ها نسبت به تقویت انحصاری بیمه دولتی برای دولت نتیجه بهتری داشته است.

وضع محدودیت هایی توسط دولت در زمینه سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی

در نظام pay as you go عملاً سرمایه گذاری اهمیت چندانی پیدا نمی کرد اما با تغییر نظام پرداخت به NDB، مدیریت شیوه سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی و شرکت های مختلف بیمه ای اهمیتی بیش از پیش یافت. اگرچه بسیاری سازمان های بیمه ای غیردولتی هستند، اما عملکرد نادرست هر کدام از بخش های نظام بازنشستگی کشور در نهایت هزینه های سیاسی، اجتماعی یا اقتصادی برای دولت بوجود خواهد آورد. به علاوه دولت با یارانه و تخفیف های مالیاتی از شرکت های بیمه ای خصوصی حمایت می کند. لذا این حق و وظیفه دولت است که با وضع قوانین محدودکننده و سیاستگذاری درست، پایداری سرمایه گذاری شرکت های مختلف بیمه ای را تضمین نموده و از ریسک سرمایه گذاری آن ها بکاهد.

جدا نمودن بیمه درمانی از بیمه بازنشستگی و دریافت حق بیمه درمانی از بازنشستگان

نظام بیمه بازنشستگی و بیمه درمانی در این کشور کاملاً جداست و لزومی هم برای ادغام این دو بیمه و افزایش هزینه های بیمه ای وجود ندارد. بیمه درمانی می تواند به عنوان یکی از گزینه های بیمه های خصوصی ارائه شود.

محدود نمودن شرایط بازنشستگی پیش از موعد در سال ۱۹۹۲

اصلاحاتی که در سال ۱۹۹۲ در زمینه بازنشستگی پیش از موعد ایجاد شد، شرایط بازنشستگی بین ۶۰ تا ۶۵ سالگی را بسیار محدود نمود و تنها برای عده خاصی از شاغلان این امکان را فراهم کرد.

کاهش نسبت مزایای بازنشستگی به درآمد دوران اشتغال

نظام بازنشستگی آلمان در ابتدا با هدف تامین همه استانداردهای زندگی مردم آلمان مطابق با وضعیت زمان اشتغال تشکیل شد اما طی چندین سال اصلاحاتی در این نظام صورت گرفت و امروزه بیمه بازنشستگی عمومی آلمان تنها درآمد حداقلی برای زندگی بازنشستگان تامین می کند و مردم در صورت تمایل می توانند برای افزایش درآمد بازنشستگی خود از بیمه های خصوصی یا شغلی استفاده کنند.

افزایش سهم کارفرمایان و شاغلان در بیمه بازنشستگی

با افزایش سهم کارفرمایان و کارکنان، تراز مالی شرکت های بیمه ای و بازنشستگی وضعیت بهتری یافت؛ اگرچه این مردم بودند که متحمل فشارهای بیشتر برای نجات نظام بازنشستگی شده اند و می شوند.

اخذ حق بیمه از کل حقوق افراد به جای حقوق خالص

به نظر می رسد تغییرات این چینی لبه اجتماعی کمتری داشته و نسبت به برخی اصلاحات دیگر با واکنش تند مردم روبرو نشود. با توجه به این که حرکت های اصلاحی در این زمینه می تواند برای دولت و در کل، برای کشور هزینه های سیاسی اجتماعی قابل توجهی ایجاد کند، گزینه های این چینی مناسب به نظر می رسد.

بخش چهارم: رابطه نظام بازنشستگی و بیمه درمانی در آلمان

از زمان شروع دریافت مستمری بازنشستگی، افراد موظفند حق بیمه درمانی بازنشستگی را پرداخت نمایند. این حق بیمه ممکن است توسط دولت پرداخت شود و یا مستقیماً از حقوق مستمری افراد کسر شود. بنابراین صرف دریافت حقوق مستمری منجر به استفاده از خدمات درمانی نمی‌شود و افراد در دوران بازنشستگی نیز موظفند حق بیمه درمانی را به طور مجزا پرداخت نمایند.

بیمه‌های قانونی آلمان شامل بخش‌های زیر است:

- بیمه بیماری
- بیمه مراقبت بلند مدت
- بیمه بازنشستگی
- بیمه تصادف
- بیمه بیکاری^{۱۴}

ویژگی‌های نظام بیمه درمانی آلمان

بیمه درمانی در آلمان با نظام دوگانه بیمه درمانی اجباری (GKV) و بیمه درمانی خصوصی (PKV) شناخته می‌شود. امکان استفاده از بیمه درمانی اجباری برای همگان فراهم است، ولی برای بیمه شخصی داشتن شرایط خاصی الزامی است.

شهروندان منطقه اقتصادی اروپا (EWR) و اتباع کشورهای طرف قرارداد آلمان برای بیمه اجتماعی، می‌توانند تحت پوشش بیمه درمانی کشور خود باقی بمانند. مزایای بیمه درمانی در این کشورها ممکن است نسبت به

¹ <https://plink.ir/qmjQ7>

مزایای موجود در آلمان بسیار متفاوت باشد. از این رو، ممکن است به پرداخت شخصی هزینه‌های درمانی یا استفاده از بیمه تکمیلی نیاز باشد.

برخی افراد ملزم به عضویت در بیمه‌های اجباری می‌باشند. از آن جمله می‌توان به گروه‌های زیر اشاره کرد:

- کارمندان/ کارگران (با درآمد ناخالص کمتر از حد نصاب برای بیمه اجباری)
- بازنشستگان (در صورت به پایان رسیدن بازه‌ی مقرر در پرداخت)
- دریافت کنندگان کمک هزینه بیکاری

حق بیمه در بیمه‌های درمانی اجباری با توجه به درآمد تعیین می‌شود. مبنای محاسبه، میزان درآمد کل ناخالص است که ۱۴/۶ درصد از آن به عنوان حق بیمه کسر می‌شود. حق بیمه به طور مساوی یعنی ۷/۳ درصد، میان کارفرما و کارمند/کارگر تقسیم می‌شود. علاوه بر این، کارمند/ کارگر ملزم به پرداخت مبلغ دیگری نیز به شرکت بیمه است، که میزان آن متفاوت است. چنانچه میزان درآمد (از ۴۴۲۵ یورو ماهانه) تجاوز کند، تغییری در حق بیمه حاصل نمی‌شود. در بیمه‌های اجباری، فرزندان و همسر می‌توانند بدون پرداخت حق بیمه جداگانه، تحت پوشش بیمه خانواده قرار گیرند.

ویژگی‌های بیمه درمانی خصوصی

غالباً گروه‌های زیر، تحت پوشش بیمه خصوصی قرار می‌گیرند:

- کارمندان/ کارگران (با درآمد ناخالص بیش از حد نصاب برای بیمه اجباری)
- کارمندان دولت/ رسمی
- خویش‌فرمایان و صاحبان مشاغل آزاد

عضویت در بیمه درمانی خصوصی برای همه امکان‌پذیر نیست. کارمندان/ کارگران می‌توانند در صورت کسب درآمد ناخالص بیش از حد نصاب بیمه اجباری (ماهانه ۴۹۵۰ یورو) تحت پوشش بیمه درمانی خصوصی قرار

گیرند. شرط عضویت در اغلب شرکت‌های بیمه خصوصی، اقامت در آلمان برای یک دوره زمانی معین است. بیمه گذاران خارجی ملزم به ارائه ادله لازم مبنی بر اقامت بلند مدت خود در آلمان می‌باشند. بسیاری از شرکت‌های بیمه خصوصی تعرفه خاصی که مناسب این گروه از بیمه‌گذاران بوده و با نیازها و مدت زمان اقامتشان سازگار باشد را ارائه می‌کنند.

در صورت درخواست عضویت در بیمه خصوصی، سوالات دقیقی (در خصوص وضعیت سلامت) از بیمه‌گذار پرسیده می‌شود. قرارداد بیمه آلمان، به محض بازگشت بیمه‌گذار به کشور زادگاه لغو می‌گردد.

حق بیمه در بیمه‌های خصوصی بدون توجه به میزان درآمد، بر اساس وضعیت سلامت، سن و دامنه مزایای بیمه تعیین می‌شود. حق بیمه برای هر بیمه‌گذار به صورت شخصی محاسبه می‌گردد.

مزایای بیمه‌های خصوصی به ندرت تابع مقررات دولتی می‌باشند و طیف خدمات گسترده‌تری را نسبت به بیمه های اجباری شامل می‌شوند. علاوه بر این، خدمات و مزایای بیمه دقیقاً مطابق با شرایط بیمه‌گذار تنظیم می‌شود. بیمه‌گذار برای کلیه خدمات درمانی، ابتدا هزینه‌های درمانی را پرداخت می‌کند. سپس مبلغ پرداخت شده در ازای صورت‌حساب به بیمه‌گذار مسترد می‌گردد.

بیمه‌های تکمیلی

هدف از بیمه‌های تکمیلی، جبران کاستی‌های مزایای درمانی شرکت بیمه‌گر است. بیمه‌های تکمیلی توسط شرکت های خصوصی و فارغ از میزان درآمد بیمه‌گذار ارائه می‌شوند. از جمله بیمه‌های تکمیلی مهم، می‌توان به بیمه تکمیل پرستاری، بیمه تکمیلی دندانپزشکی یا بیمه تکمیلی بیمارستانی اشاره نمود.^{۱۵}

¹ <https://plink.ir/FWdbY>

نکات تکمیلی بیمه درمانی آلمان

عضویت در طرح بیمه درمانی برای همه کارکنانی که حقوق ماهانه کمتر از ۶۳۷۵ یورو (سالانه ۷۶۵۰۰ یورو) در بخش های غربی و کمتر از ۵۴۰۰ یورو (سالانه ۶۴۵۰۰ یورو) در بخش شرقی دریافت می کنند، اجباری است. این ارقام مربوط به سال ۱۹۹۹ است و بر اساس نرخ تورم، سالانه افزایش می یابد؛ به گونه ای که معادل با ۷۵ درصد سقف پرداخت بیمه بازنشستگی شود. تامین بیمه درمانی بر عهده شبکه ای متشکل از ۶۰۰ شرکت خصوصی است که به منظور اجرای برنامه سلامت ملی با دولت همکاری می کنند.

مهم ترین و مشهورترین این شرکت ها عبارتند از AOK, BEK, BKK, DAK, KKH. تا سال ۱۹۹۶ هر فرد بسته به نوع حرفه و یا کارفرمای خود مجبور بود شرکت بیمه درمانی خاصی را انتخاب کند؛ ولی در حال حاضر همه کارکنان از میان تمام شرکت های بیمه گر حق انتخاب دارند.

نرخ حق بیمه بر اساس درآمد یا حقوق افراد تعیین می شود و بیمه، تمامی افراد خانواده را تحت پوشش قرار می دهد. به طور متوسط هزینه بیمه درمانی در برنامه اجباری دولتی حدود ۱۴ درصد از دریافتی ناخالص هر فرد را تشکیل می دهد که از این مقدار نیمی را کارفرما می پردازد.

بیمه درمانی خصوصی از پوشش گسترده ای برخوردار است و هزینه اقامت در اتاق خصوصی و یا نیمه خصوصی بیمارستان، درمان های جایگزین مانند طب سوزنی و یا گیاه درمانی، جراحی پلاستیک و دیگر مواردی را که معمولاً تحت پوشش برنامه بیمه درمانی دولتی قرار نمی گیرند نیز در بر دارد؛ با وجود این، حق بیمه این طرح ها به میزان چشمگیری بیشتر از بیمه اجباری دولتی است.^{۱۶}

¹ <https://plink.ir/GoUW0>

بیمه درمانی برای بازنشستگان

بازنشستگان نیز ملزم به پرداخت بیمه درمانی هستند. اگر فردی ۹۰٪ از نیمه دوم زندگی کاری خود را در یک طرح بیمه قانونی مشارکت کرده باشد، باید در یک طرح بیمه درمانی قانونی برای بازنشستگان نیز مشارکت کند. حق بیمه از حقوق بازنشستگی (حدود ۱۴،۶ درصد از حقوق بازنشستگی قانونی و هر گونه درآمد اضافی، از جمله حقوق بازنشستگی خصوصی و یا شغلی) کسر می شود. صندوق بازنشستگی ۵۰٪ از حق بیمه که از حقوق بازنشستگی گرفته شده است را به خود اختصاص می دهد.

در صورتی که فرد بازنشسته واجد شرایط نباشد، می تواند خود به صورت داوطلبانه تحت پوشش GKV قرار گیرد، ولی حق بیمه وی ممکن است بالاتر باشد. همچنین افراد می توانند از بیمه درمانی خصوصی برای بازنشستگی استفاده کنند. در این موارد صندوق بیمه بازنشستگی معمولاً مشارکت فرد بازنشسته را تکمیل می کند.^{۱۷}

در مجموع از منظر اقتصادی و از دیدگاه صندوق های بازنشستگی و شرکت های بیمه ای، الزامی برای تامین بیمه درمانی برای همه بازنشستگان وجود ندارد و حق بیمه می تواند به صورت مجزا کسر شود. لازم به ذکر است که با افزایش میانگین سنی جمعیت، هزینه های درمانی نیز افزایش می یابد و این مساله فشارهای قابل توجهی را بر نظام بیمه بازنشستگی و بیمه درمانی وارد خواهد کرد.

¹ <https://plink.ir/FjvTn>

بخش پنجم: سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی آلمان

شرکت های بیمه براساس قانون موظفند مطابق تعهدات خود به بیمه شدگان خود در دوران بازنشستگی حقوق مستمری پرداخت نمایند. یکی از رسالت های اساسی سازمان های بیمه ای و صندوق های بازنشستگی مدیریت دارایی های مردم است؛ این نهادها از شاغلان در طول دوران اشتغال حق بیمه دریافت می کنند و در دوران بازنشستگی به آن ها حقوق مستمری می دهند. برای این منظور لازم است منابع مالی این سازمان ها به بهترین نحو مدیریت شود تا علاوه بر حفظ ارزش سرمایه و تامین هزینه های جاری صندوق ها، بتوان ثبات لازم را نیز در آن ها ایجاد نمود. به دلیل تحولات جمعیتی و تغییر ساختار سنی جمعیت، میزان درآمدها و هزینه های صندوق های بازنشستگی همواره یکسان نیست. صندوق های جوان و تازه تاسیس باید بتوانند منابع مالی خود را به صورت مناسبی سرمایه گذاری کنند تا پس از رسیدن بیمه شدگان به سن بازنشستگی، دچار بحران مالی نشوند.

بیش از ۱۱۰۰ صندوق به صورت مستقل در آلمان وجود دارد. صندوق ها در زمینه های نوع امتیازات، تعیین شاخص درآمد، حق بیمه، سن پذیرش مراجعه کننده و سایت های پذیرش متفاوت عمل می کنند. البته در مورد هریک از موارد ذکر شده، حدود و مقررات مشخصی از سوی دولت مرکزی تعیین شده است.

قوانین محدودکننده دولت ها برای سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی^{۱۸}

در این زمینه می توان ابتدا به مقررات صندوق های بازنشستگی درمیزان سرمایه گذاری پرداخت. صندوق های بازنشستگی به عنوان نهادهای مالی بزرگ، موضوع مقررات بسیاری هستند که ساختار این مقررات در بین کشورهای مختلف متفاوت است. دیویس، قوانین پایه پرتفوی برای صندوق های بازنشستگی را در ۹ کشور پیشرفته بیان می کند. وی دو نوع سیاست دولتی برای سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی دسته بندی می نماید، یکی از آن ها محدودیت های کمی دارایی (QAR) است که در آن دولت مشخصاً مقررات

¹ https://bimeh.mcls.gov.ir/icm_content/media/image/2013/06/29175_orig.pdf

خاصی وضع می کند که به طور خاص محدودیت در نگهداری دسته های خاصی از دارایی ها را شامل می شود. مثلاً در آلمان نهایتاً ۱۰-۳۵ درصد دارایی های صندوق بازنشستگی در سهام و نهایتاً ۱۰-۲۵ درصد در املاک اجازه سرمایه گذاری دارد.

سیاست دوم، قوانین و مقررات محدودی دارد که تحت عنوان قانون فرد دوراندیش (PPR) شناخته می شود. قانون شخص دوراندیش در OECD چنین تعریف می شود:

«یک امانتدار باید وظایف خود را با مراقبت، مهارت، احتیاط و پشتکاری که یک فرد دوراندیش با چنین ظرفیتی در هدایت یک شرکت با چنین خصوصیات و اهدافی به کار می برد انجام دهد.»

در زمینه سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی، PPR، این استراتژی سرمایه گذاری را تحمیل می نماید که صندوق های بازنشستگی به شکل محتاط مانند شخصی که امور خود را هدایت می کند عمل نمایند.

صندوق های بازنشستگی نوع کاملاً متفاوتی از دارایی ها هستند، چرا که با هدف تأمین پوشش های بازنشستگی برای میلیون ها بازنشسته ایجاد و مدیریت می شوند. در ضمن، به طور صریح یا ضمنی دولت ها همیشه پشتیبان سیستم های تأمین اجتماعی می مانند. اگر بازنشسته ها درآمد کافی برای زندگی دریافت نمایند، دولت باید هزینه های مالی مقابله با این شرایط را فراهم نماید. بنابراین در تبادلات ریسک و بازده، مقررات بیشتر به ریسک توجه می نماید، یعنی دامنه تغییرات ریسک آن ها بسیار پایین است و در نتیجه قوانین ضروری جهت جلوگیری از ورود به سرمایه گذاری های پرریسک مورد تأکید قرار می گیرند.

شکست بازار، علت دیگری است که توضیح می دهد چرا دولت ها به دنبال قانونگذاری بر صنعت صندوق های بازنشستگی هستند. شکست بازار یک پدیده اقتصادی است و نشانگر این است که مکانیزم بازار آزاد نمی تواند مشکلات اقتصادی را به شکل مؤثری حل نماید و بنابراین مداخله دولت را می طلبد.

مقررات سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی اشکال مختلفی دارد، آن ها معمولاً محدودیت هایی در ۵ بعد یعنی طبقه دارایی، تمرکز مالکیت، انتشاردهنده، امنیت و سطح ریسک اعمال می نمایند. گرچه، آن ها معیارهای محدودکننده ای نیز اعمال می کنند، اما همگی یک هدف دارند و آن حداقل نمودن ریسک با فرض یک سطح بازده مشخص است. برای مثال محدودیت ناشر بدین معناست که سرمایه گذاری صندوق بر یک توزیع کننده خاص مثلاً مایکروسافت نمی تواند از درصد خاصی مثلاً ۱۰ درصد تجاوز نماید.

در تحقیقاتی که هو (۲۰۰۵) بر روی ۲۲ کشور پیشرفته OECD و ۱۶ اقتصاد نوظهور (EME) انجام داد، با توجه به مطالب ذکر شده نتایج زیر به دست آمد:

- نسبت های تغییر ریسک نشان می دهد که سیاست محدودیت های کمی دارایی (QAR) عمدتاً ریسک صندوق های بازنشستگی را افزایش می دهد، این یافته هم در مورد کشورهای OECD و هم در مورد اقتصادهای نوظهور صدق می نماید، اما دومی بسیار بیشتر آسیب خواهد دید.
- دوم، نتایج تحقیقات هو حاکی از این است که حرکت از قانون فرد دوراندیش (PPR) به محدودیت های کمی دارایی (QAR) بازده جایزه ریسک را پایین می آورد. تأثیر منفی این مسئله برای اقتصادهای نوظهور بیش از کشورهای OECD است.
- سوم، به علت خصوصیت بازده های دارایی متفاوت، ترکیب بهینه پرتفوی صندوق بازنشستگی در کشورهای مختلف متفاوت است. در هر حال، آن چه مشخص است، بازده بالاتر پرتفوی مطابق با نظریه های مالی مستلزم سرمایه گذاری بیشتر در سهام است.
- چهارم، شواهدی مبنی بر این وجود دارد که اگر بازده بالاتری از پرتفوی مدنظر است، سهم بیشتری از دارایی های صندوق بازنشستگی باید به سمت دارایی های خارجی هدایت شود. برای مثال، به طور متوسط، ۲۸-۴۳ درصد سرمایه گذاری خارجی در اقتصادهای نوظهور مطلوب است. البته این

نتیجه در مورد کشورهای OECD صدق نمی‌کند. این با نتیجه اول و دوم مرتبط است، یعنی مزایای متنوع‌سازی جهانی برای اقتصادهای نوظهور بیش از کشورهای OECD است.

• پنجم، زمانی که سهم بیشتری از سرمایه‌گذاری در سهام با هدف بازده بالاتر در نظر گرفته می‌شود، اکثر افزایش در تخصیص سهام به سهام داخلی تعلق می‌گیرد تا به سهام خارجی که علی‌الخصوص در اقتصادهای نوظهور قابل مشاهده است. این به علت بازده نسبی بالاتری است که سهام داخلی عاید می‌نماید.

• ششم، در همه موارد بررسی آمارها نشان می‌دهد که دارایی‌های خارجی نباید بخش عمده‌ای از صندوق‌های بازنشستگی را در کشورهای OECD تشکیل دهد.

با توجه به موارد ذکر شده، قوانین محدود کننده‌ای به شکل جدول زیر برای سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در کشورهای مختلفی اعم از آلمان وضع شده است:

محدودیت‌های پرتفوی در سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی در دسته‌های منتخب دارایی

کشور	سهام	صنایع	اوراق قرضه	صندوق‌های سرمایه‌گذاری خصوصی	وام	سرمایه‌های بانکی
اتریش	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی
بلژژ	بان‌های دولتی	۲۵٪	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی
دانمارک	بان‌های دولتی	۲۰٪	بان‌های دولتی	بان‌های دولتی	۲۰٪ بان‌های دولتی	۲۰٪
فنلاند	۲۵٪ اوراق دولتی (بهره)	۲۰٪	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	۲۵٪ از صندوق‌های پوشش خطر (Hedge funds)	۲۰٪ وام‌های رهس‌تکامل سرمایه‌گذاری در املاک و مستطانات	بان‌های دولتی
فرانسه	بان‌های دولتی (بهره)	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	۲۵٪ از صندوق‌های پوشش خطر (Hedge funds)	۲۰٪ وام‌های رهس‌تکامل سرمایه‌گذاری در املاک و مستطانات	بان‌های دولتی
آلمان	بان‌های دولتی (بهره)	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	۲۵٪ از صندوق‌های پوشش خطر (Hedge funds)	۲۰٪ وام‌های رهس‌تکامل سرمایه‌گذاری در املاک و مستطانات	بان‌های دولتی
اسپانیا	بان‌های دولتی (بهره)	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	۲۵٪ از صندوق‌های پوشش خطر (Hedge funds)	۲۰٪ وام‌های رهس‌تکامل سرمایه‌گذاری در املاک و مستطانات	بان‌های دولتی
سوئد	بان‌های دولتی (بهره)	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	بان‌های دولتی و اوراق قرضه دولتی و اوراق قرضه منتشر شده توسط نهادهای مربوطه	۲۵٪ از صندوق‌های پوشش خطر (Hedge funds)	۲۰٪ وام‌های رهس‌تکامل سرمایه‌گذاری در املاک و مستطانات	بان‌های دولتی

شبکه تحلیلگران اقتصاد مقاومتی – بررسی نظام بازنشستگی کشور آلمان

جدول ۱ - محدودیت های پرتفوی در سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی در دسته های منتخب دارایی (ادامه)

کشور	سهام	مستغلات	اوراق قرضه	صندوق های سرمایه گذاری کوچک	صندوق های سرمایه گذاری خصوصی	وام	سپرده های بانکی
آلمان Pensionkassen	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت
ژاپن	بدون محدودیت	مجاز ندارد	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	مجاز ندارد	بدون محدودیت
کره بازنشستگی انفرادی	۱۰٪ (لیست شده)	۱۵٪	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت
کره بازنشستگی شرکتی	DB: ۳۰٪ (بر اساس لیست معین) DC: مجوز ندارد	DB: مجوز ندارد DC: مجوز ندارد	DB: صندوق های سرمایه گذاری با ریسک بالا (BBB) DC: صندوق های سرمایه گذاری با ریسک بالا (BBB)	DB: صندوق سهام ۳۰٪، صندوق متعادل ۴۰٪ و صندوق قرضه بدون محدودیت DC: صندوق سهام و صندوق متعادل ۶۰٪، صندوق قرضه بدون محدودیت ندارد	DB: مجوز ندارد DC: مجوز ندارد	DB: مجوز ندارد DC: مجوز ندارد	DB: صندوق های سرمایه گذاری ندارد DC: صندوق های سرمایه گذاری ندارد
هند	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت	بدون محدودیت
کشور	سهام	مستغلات	اوراق قرضه	صندوق های سرمایه گذاری خرد	صندوق های سرمایه گذاری خصوصی	وام	سپرده های بانکی

در کشور آلمان محدودیت های اعمالی عمدتاً ناظر به pensionkasse ها است. در این کشور صندوق های بازنشستگی از نظر کمی محدودیتی در سرمایه گذاری ندارند.

ترکیب پرتفوی صندوق های بازنشستگی^{۱۹}

مطابق آمار، در انتهای سال ۲۰۱۲ در غالب کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، سهام و اوراق قرضه دو دارایی اصلی بودند که صندوق های بازنشستگی در آن ها سرمایه گذاری کردند. در این سال ۱۳ کشور عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی بیش از ۸۱ درصد پرتفوی خود را به این دو دارایی تخصیص داده اند.

با این حال مواردی چون سرمایه گذاری زیرساختی، املاک و مستغلات و ... نیز در پرتفوی صندوق های بازنشستگی دیده می شود. به طور میانگین حدود ۶۵ درصد از سبد سرمایه صندوق های بازنشستگی آلمان را اوراق قرضه، ۷ درصد را سهام داخلی، ۷ درصد سهام خارجی، ۹ درصد را املاک و مستغلات، ۱۱ درصد را موارد دیگر (ALTERNATIVE) و تنها ۱ درصد از دارایی های این صندوق ها را پول نقد تشکیل می دهد.

1. Average German asset allocation



Source: Mercer EU Asset Allocation Survey of 2014

سرمایه گذاری طرح های بازنشستگی دولتی و خصوصی^۲

مدیران صندوق های بازنشستگی دولتی در جهان پس اندازه های بازنشستگی ای را کنترل و هدایت می کنند که میلیاردها دلار ارزش دارد. عملکرد آن ها مستقیماً بر میلیون ها کارمندی که مجبور به مشارکت در این طرحها شده اند، اثرگذار است. تأثیر غیرمستقیم عملکرد آن ها بسیار گسترده تر است. اگر پس اندازه های بلندمدت به خوبی هدایت شوند، پروژه های خوب به آسانی تأمین مالی شده و این امر منجر به رشد اقتصادی بالاتر می گردد. مدیریت ضعیف این پس اندازه ها نه تنها مستمری های آینده را کاهش می دهد، بلکه دارایی ها را نیز به شکل نامناسبی تخصیص می دهد و مانع رشد مطلوب اقتصاد خواهد شد.

سیاست های سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی منحصراً دولتی، توسط هیئت هایی تعیین می شود که نمایندگان دولت، اتحادیه ها و کارفرمایان هستند. این هیئت های سه جانبه به خاطر محدودیت ها و الزاماتی که برای سرمایه گذاری در موارد مشخصی دارند، آراء محدودی دارند. به عنوان مثال، ژاپن، کره و ایالات

² https://bimeh.mcls.gov.ir/icm_content/media/image/2013/06/29175_orig.pdf

متحد از کشورهایی هستند که صندوق های بازنشستگی دولتی را مجبور می کنند مازادهای خود را مستقیماً به دولت وام دهند و این امر خارج از مسیر عادی استقراض دولتی است.

الزاماتی که توسط سیاستگذاران تحت عنوان کلی «سیاست های توسعه‌ای» انجام می گردد معمول تر است. سرمایه گذاری های اجتماعی مانند اوراق قرضه تأمین مسکن در سوئد یا سرمایه گذاری های هدفمند اقتصادی مانند خرید اوراق قرضه شرکت های دولتی از نمونه‌های این سیاست ها می باشند. برای مثال در ژاپن، صندوق های بازنشستگی، ۱۷ درصد از ذخایر را در حوزه سلامت، بازتوانی و سایر تسهیلات تحت عنوان «رفاه» سرمایه گذاری می نمایند.

نتیجه این که، این عملکردها، اولویت های دولت را منعکس می کند که در راستای اهداف ذخایر صندوق های بازنشستگی نیستند. اکثر صندوق های بازنشستگی دولتی در اوراق قرضه دولتی و سپرده های بانکی سرمایه گذاری می نمایند. بسیاری از آنها سرمایه گذاری های اجتماعی انجام می دهند یا به اشخاص و شرکت های شخصی وام می دهند و بخش کوچکی را در سهام و دارایی های خارجی سرمایه گذاری می کنند.

به طور خلاصه، صندوق های بازنشستگی دولتی برخلاف صندوق های بازنشستگی خصوصی، پرتفویی که بازده مطابق با ریسک را حداکثر می کند، نگهداری نمی نمایند. در عوض، سرمایه گذاری های آن ها اهداف سیاسی- دولتی را بیش از اهداف پوشش های بازنشستگی منعکس می نماید. باید توجه نمود که دولت ها ممکن است در صندوق های بازنشستگی خصوصی هم دخالت کنند، اما اثر آن بسیار کمتر است، چرا که مدیران خصوصی پاسخگوی عملکرد خویش هستند. صندوق های بازنشستگی اختیاری و خصوصی اغلب محدودیت های خاصی بر سرمایه گذاری و مخارج خود دارند. مدیران خصوصی در طرح های اجباری گاهی با مقررات مداخله گر مواجه می شوند و اغلب باید تسلیم محدودیت های صریحی شوند که بر نوع دارایی هایی که می توانند خریداری نمایند اعمال می گردد. این محدودیت ها می تواند رقابت را کاهش داده و صندوق های خصوصی را مجبور به سرمایه گذاری به دلخواه دولت نماید.

حاکمیت شرکتی، کلید حل مشکلات صندوق های بازنشستگی

در مجموع می توان گفت سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی دولتی در بسیاری از موارد بازده لازم را ندارد؛ یکی از دلایل این امر، عدم تاثیر مستقیم بازدهی صندوق در سرنوشت و آینده شغلی مدیر صندوق است. مدیر صندوق که کارمند دولت محسوب می شود و درآمد مشخصی دارد، تنها لازم است صندوق را اداره کند اما در صندوق های بازنشستگی خصوصی وضعیت متفاوت است و بازدهی بیشتر صندوق منجر به کسب درآمد بیشتر توسط مدیران می شود. از طرفی این مدل، می تواند منجر به رشد مدیران نجومی بگیر شود.

راه حل این مساله، در نوعی مدیریت است که اصطلاحاً «حاکمیت شرکتی» نامیده می شود. طبق گفته سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD): حاکمیت شرکتی مجموعه ای از روابط بین مدیریت شرکت، هیأت مدیره آن، سهامداران و سایر ذینفعان است. حاکمیت شرکتی همچنین، ساختاری را فراهم می کند که از طریق آن اهداف شرکت تعیین شده و ابزار دستیابی به این اهداف و نظارت بر عملکرد تعیین می شود حاکمیت شرکتی خود باید انگیزه های مالی را برای هیأت مدیره و مدیریت در جهت پیگیری اهدافی که به نفع شرکت و سهامداران است را فراهم نماید و نظارت موثر را تسهیل کند و در نتیجه شرکتهای را به استفاده اثربخش تر از منابع تشویق کند. در واقع، حاکمیت شرکتی نظامی است که شرکت ها به وسیله آن تحت هدایت و کنترل قرار می گیرند.

مراحل اصلی حاکمیت شرکتی اثربخش عبارت است از: نظارت، ایجاد انگیزش، تفویض و فروش سهام توسط سهامداران.^۱ اگر مجموع امید است با استفاده از این روش بتوان مدلی را پیاده سازی نمود که در عین جلوگیری از رشد و بوجود آمدن مدیران نجومی بگیر، بازده شرکت ها اعم از صندوق های بازنشستگی و شرکت های بیمه ای به حداکثر برسد.

² <https://sharifstrategy.org/%D8%AD%D8%A7%DA%A9%D9%85%DB%8C%D8%AA-%D8%B4%D8%B1%DA%A9%D8%AA%DB%8C-%DA%86%DB%8C%D8%B3%D8%AA/>