

بدهی دولت بابت بازنشستگی

چرا انجام اصلاحات برای نجات سیستم بازنشستگی

کارکنان دولت ضروری است؟

تهیه و تنظیم: طیبه جلیلی

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پیش‌گفتار

طرح‌های بازنشستگی دولتی در اکثر نقاط دنیا با چالش‌های عظیمی مواجه شده‌اند. این طرح‌ها که اغلب به ارائه پوشش‌های مزایای معین (DB) می‌پردازند امروزه بدهی‌های عمده‌ای برای دولت‌ها ایجاد نموده‌اند و اندیشمندان را به تفکر در زمینه اصلاح سیستم‌های بازنشستگی واداشته‌اند. بسیاری کشورها تاکنون به اصلاحات پارامتریک و سیستماتیک دست زده‌اند و برخی دیگر در تکاپوی اصلاحات می‌باشند. مقاله حاضر^۱ نیز به مسئله عدم امنیت طرح‌های بازنشستگی دولتی در ایالات متحده می‌پردازد. این مطالعه که توسط لاهی^۲ و آنسون^۳ انجام شده است به بررسی ۱۲۵ سیستم بازنشستگی ایالتی در ایالات متحده می‌پردازد، وضعیت بفرنج آنان را گوشزد می‌نماید و گزینه‌های مناسب اصلاحات را پیشنهاد می‌نماید. این مقاله در سال ۲۰۰۷ در مجله حقوق، اخلاق و سیاست دولتی نتردام^۴ به چاپ رسیده است.

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

بهمن ۱۳۸۷

^۱ Public pension liability : Why reform is necessary to save the retirement of state employees

^۲ Karen Eilers Lahey: استاد بخش مالی کالج مدیریت کسب و کار آکرون

^۳ T. Leigh Anenson: فوق لیسانس حقوق و استادیار حقوق تجارت، دانشگاه نوادا

^۴ Notre Dame journal of law, ethics & public policy

فهرست

مقدمه	۱
۱- مرور طرح های بازنشستگی دولت	۴
الف) طرح مزایای معین-DB	۴
ب) طرح حق بیمه معین - DC	۶
۲- تعریف مسئله بازنشستگی	۸
الف) نتایج گزارش ۲۰۰۵ ویلشایر	۹
ب) خلاصه ای درباره ایالت ها	۱۰
ج) طرح بازنشستگی ایلی نويز	۱۲
د) طرح بازنشستگی کالیفرنیا	۱۳
۱- راه حل بدهی بازنشستگی دولتی	۱۴
الف) طرح های DC : انحصاری یا اختیاری	۱۶
ب) افشای اجباری یکسان	۲۱
نتایج	۲۳

مقدمه

آیا کارکنان امروز دولت، مزایای بازنشستگی آینده خود را دریافت خواهند کرد؟ گزارش ۲۰۰۵ ویلشایر^۵ نشان می‌دهد که برای کارکنان دولت پاسخ این سؤال "منفی" است. این گزارش حاصل جامع‌ترین مطالعه بر روی بدهی سیستم‌های بازنشستگی دولت در ایالات متحده است. تحلیل ۱۲۵ سیستم بازنشستگی ایالتی نشان می‌دهد که آینده مالی تأمین‌کنندگان خدمات اجتماعی مهم - نظیر معلمان، آتش‌نشانان و پلیس - در معرض تهدید قرار دارد. بیش از نیمی از این سیستم‌ها اطلاعات خود را در سال ۲۰۰۴ گزارش نموده‌اند. ۸۴ درصد آنها پایین‌تر از میزان لازم تأمین مالی شده‌اند و ارزش بازار دارایی‌های بازنشستگی آنها کمتر از بدهی آنهاست. بدهی‌های تجمعی این سیستم‌ها به میزان ۱۶۳,۴ میلیارد دلار از دارایی‌هایشان پیشی گرفته است.

رکود اقتصادی بازار و مسن شدن جمعیت، عامل کسری بزرگ و عدم امنیت مالی خطرناک سیستم‌های بازنشستگی می‌باشد. اکثر این سیستم‌ها طرح‌های DB را اجرا می‌نمایند. علیرغم طرح‌های DC

^۵ ویلشایر یک شرکت پیشتاز جهانی در زمینه تکنولوژی سرمایه‌گذاری، مشاوره سرمایه‌گذاری و مدیریت سرمایه‌گذاری است. این شرکت متشکل از چهار واحد مجزای کسب و کار شامل تجزیه و تحلیل ویلشایر، مشاوره ویلشایر، مدیریت وجوه ویلشایر و بازارهای خصوصی ویلشایر است که با دارا بودن ۹ دفتر در چهار قاره، مشاوره، راه‌حل و خدمات خود را به مشتریان ارائه می‌نماید. گزارش مورد نظر این مقاله در واحد تحقیقات سرمایه‌گذاری از بخش مشاوره ویلشایر انجام گرفته است. برای دسترسی به این گزارش به آدرس

www.wilshire.com/Company/_State_Retirement_Funding_Report.۲۰۰۵

مراجعه نمایید.

که در آنها کارکنان ریسک پس اندازه‌های بازنشستگی خود را تقبل و مدیریت می نمایند، طرح های DB کارفرما را بدون توجه به عملکرد بازار به تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان متعهد می نمایند. از سال ۲۰۰۰، نسبت توانگری^۶ طرح های DB کاهش یافته است. موضوع نگران کننده تر اینکه تعداد چنین برنامه هایی که کمتر از حد لازم تأمین مالی شده اند بیش از دو برابر شده است. این بدین معناست که برنامه های بازنشستگی مزایای معین محلی، ایالتی و ملی برای پوشش بدهی های پیش بینی شده (تعهدات بازنشستگی)، دارایی های کافی ندارند. تأثیر نهایی این واقعه این است که کارکنان دولت ممکن است هرگز به درآمد بازنشستگی موردنظر خود دست نیابند.^۷

این مقاله، مشکل فاجعه آمیز طرح های بازنشستگی دولتی را مطرح نموده و یک سری راه حل پیشنهاد می نماید. بخش یک، مروری بر طرح های بازنشستگی دارد. این بخش توضیح می دهد که این طرح ها چه هستند و چگونه کار می کنند. بخش دو، اطلاعات گزارش ویشایر را شرح می دهد و مقولات مشکل‌زا را بیان می کند. این قسمت همچنین مشکلات غامض مالی برخی ایالت ها را مشخص و مقایسه می نماید.

^۶ Funding ratio

^۷ اگرچه دولت ها احتمالاً یک ریسک اعتباری خوب محسوب می شوند و ممکن است راه هایی برای تأمین مالی کارکنان خود از سایر منابع عمومی بیابند، اما نهایتاً پرداخت کنندگان مالیات از بازتاب عملکرد ضعیف صندوق های بازنشستگی رنج می برند. "بازنشستگی های دولتی تنها یک منبع مالی جهت تأمین کسری دارد: پرداخت کنندگان مالیات". ضمناً، سطوح پایین اندوخته‌گذاری، تأثیر منفی بر نرخ های ارزش دارایی و نرخ بندی اندوخته گذاری در اوراق قرضه دولتی دارد.

وضعیت بازنشستگی های دولتی در کالیفرنیا و ایلوی نوپز به طور مشروح بیان شده است. کالیفرنیا از این نظر مهم است که از لحاظ دارایی ها بزرگترین سیستم بازنشستگی است. ایلوی نوپز از لحاظ دیگر قابل تأمل است و آن اینکه این سیستم یکی از بزرگترین بدهی ها را دارد و بنابراین بازیافت مالی آن، کار بسیار مشکلی است.

بخش سه، تغییر در الگوی بازنشستگی را بیان می کند این بخش، تجارب دولت فدرال، ایالت هایی چون فلوریدا و حرکت عمده ای که در بخش خصوصی به راه افتاده است را نمودار می سازد. با فرض عدم ثبات اقتصادی مداوم، این بخش در مقابل استفاده پیوسته از اوراق قرضه برای بهبود و ترمیم وضعیت مالی نامساعد بازنشستگی های دولتی هشدار می دهد. به علاوه، این بخش به جای حمایت از اجرای منحصر بفرد طرح های DB از حرکت به سمت طرح های DC یا به صورت اختیاری یا انحصاری، به همراه یک برنامه آموزش کارکنان که این تمایز را توصیف می کند حمایت می نماید. سپس بر پذیرش عمومی قوانین افشاء اجباری اصرار می ورزد، نقصان اطلاعات در بحران بازنشستگی دولتی شاید دلیل این باشد که دولت توجهی برای شرایط خطرناک سیستم های بازنشستگی ایالت های خود ندارد. درنهایت مقاله با نتیجه گیری زیر به پایان می رسد:

درجه اضطراب مالی مشهود در گزارش ویلشایر تأکید می کند که موضوع نمی تواند بیش از این مورد غفلت قرار گیرد. هدف این مقاله نیز پایان دادن به سکوت و شروع به بحث درباره طرح های بازنشستگی دولتی است.

۱- مرور طرح های بازنشستگی دولت

طرح های بازنشستگی دولتی امریکا در هر ایالت از نظر مزایای بازنشستگی و شرایط واجدیت تفاوت دارد. دولت های ایالتی همچنین ممکن است برای انواع کارمندان در درون خود ایالت سیستم های بازنشستگی مجزایی داشته باشند و صندوق بازنشستگی پلیس ممکن است از صندوق معلمان و آن هم از صندوق کارگران دولت متمایز باشد.

برنامه DB، طرح اصلی در این ایالت ها باقی مانده است.^۸ یک طرح بازنشستگی دیگر که مورد قبول عامه واقع شده است طرح DC است. هر دو این برنامه ها در زیر توضیح داده شده اند.

الف) طرح مزایای معین-DB

طرح های DB مسئولیت تأمین درآمد بازنشستگی را بر اساس یک فرمول معین مشتمل بر سابقه خدمت و دستمزد کارکنان بر عهده کارفرما قرار می دهد. گرچه این برنامه ها در جزئیات متفاوت اند، فرمول کلی در زمان بازنشستگی، کارمند را مستحق درآمد مستمری برابر با درصدی از حقوق متوسط نهایی، ضربدر تعداد سال های خدمت می داند.^۹

^۸ ۹۰٪ طرح های کارکنان دولت DB هستند.

^۹ پوشش های پرداخت نهایی (Final-pay provision)، مزایا را به متوسط دریافتی ها مرتبط می نماید، برای مثال در سه سال آخر خدمت یا در سه سال متوالی در دوره ده ساله بلافاصله قبل از بازنشستگی که در طی این ده سال دریافتی ها حداکثر مقدار را دارد. فرمول سیستم بازنشستگی ایالتی نسبتاً ساده کالیفرنیا - ۲٪ × سال های خدمت × متوسط دستمزد نهایی - را با فرمول پیچیده تر اوهایو - ۲,۲٪ × متوسط دستمزد نهایی × سالهای خدمت تا ۳۰ سال و ۲,۵٪ × متوسط دستمزد نهایی × سال های خدمت پس از سی سال - مقایسه

یک طرح DB برای کارفرما و برخی اوقات برای کارکنان، حق بیمه‌هایی پیش بینی می کند که به یک صندوق امانی که توسط یک امانتدار^{۱۰} اداره می شود پرداخت می گردد. در بخش دولتی، مدیر صندوق امانی معمولاً یک هیئت بازنشستگی است که یا به طور سیاسی منتصب می شود و یا توسط اعضا انتخاب می گردد. این هیئت تصمیمات سرمایه گذاری اخذ نموده و سطوح توانگری^{۱۱} و الزامات مشارکت را معین می نماید. هنگام بازنشستگی، پرداخت‌های دوره‌ای (پرداخت‌های معین^{۱۲}) از محل صندوق برای طول زندگی خود مشترک و یا برای مشترک و همسر وی صورت گیرد.

برنامه های DB، درآمدهای با مالیات تأخیری^{۱۳} فراهم می نمایند که تا زمان توزیع به کارمند، مشمول مالیات قرار نمی گیرند. این وظیفه کارفرماست که طرح را تأمین مالی نماید. در نتیجه، کارفرما ریسک نوسانات بازار را تحمل نموده و بایستی در صورت ضرورت وجوه اضافی را بپردازد تا از کسب نتایج مناسب اطمینان حاصل نماید. افت بازار، نیروی کار مسن و نتایج اندوخته گذاری ناکافی منجر به بدهی بازنشستگی تجمعی می گردد.

کنید. یک روش معمول دیگر پوشش های دوره شغلی (Career-pay provision) است که مزایا را به متوسط دریافتی های کل زندگی کاری فرد وابسته می سازد.

^{۱۰} Trustee

^{۱۱} Funding level : همان نسبت توانگری است که به صورت درصد بیان می شود.

^{۱۲} Defined payments

^{۱۳} Deffered income

ب) طرح حق بیمه معین – DC

طرح های DC، برنامه های بازنشستگی غالبی هستند که توسط کارفرمایان خصوصی پیشنهاد می شوند^{۱۴}. برخی سیستم های ایالتی نیز این شکل از برنامه ها را مورد حمایت قرار می دهند.

بر خلاف برنامه های DB که خروجی معین برای کارکنان فراهم می کنند، طرح های DC ورودی را مشخص می کنند. تنها تعهد یک کارفرما، واریز حق بیمه به حساب کارمند است. در برخی موارد، این برنامه ها تا حد زیادی خودتأمین بوده و از واریز حق بیمه های کسر از دستمزد کارمند به حساب شخصی وی تأمین مالی می شود. در سایر موارد، طرح های DC به گونه ای طراحی می شوند که به کارفرما اجازه می دهند تصمیم بگیرد که سالانه چه میزان – اگر بخواهد – به حساب کارمند حق بیمه واریز نماید. بنابراین، طرح های DC همیشه کاملاً اندوخته گذاری^{۱۵} هستند.

بیش از اینکه یک امانتدار یا هیئت مدیره یک صندوق امانی تحت مالکیت کارفرما، تصمیمات سرمایه گذاری را اتخاذ نمایند، خود کارکنان به این مسئله پرداخته و به عبارت دیگر حساب های بازنشستگی خود را اداره می نمایند^{۱۶} و ریسک نوسانات بازار را بر دوش دارند، طرح های DC برای کارکنانی که کار خود را تغییر

^{۱۴} درصد مشارکت کارکنان در طرح های DC، تقریباً دو برابر طرح های DB است. دارایی طرح های DC تحت حمایت کارفرما نیز از دارایی های ترتیبات DB، ۲٫۱ هزارمیلیارد دلار بیشتر است.

^{۱۵} Fully funded

^{۱۶} اگرچه، کارفرما باید یک برنامه سرمایه گذاری مناسب ساختاردهی نماید، مدیران مناسب سرمایه گذاری انتخاب کند، بر عملکرد سرمایه گذاری نظارت داشته باشد و برای کارکنان گزینه های سرمایه گذاری اساسی و حیاتی فراهم نماید.

می‌دهند سودمندتر است. رابرت کلارک^{۱۷} و ملیندا پیتز^{۱۸} پس از مطالعه گزینه‌های بازنشستگی اعضای هیئت علمی یک دانشگاه دولتی ایالتی طی یک دوره بیست و سه ساله، به این نتیجه رسیدند که اساتید جوان تر طرح‌های DC را به طرح‌های DB ترجیح می‌دهند تا از ریسک جابجایی اجتناب نمایند^{۱۹}. حساب تجمعی می‌تواند به کارفرمای جدیدشان منتقل گردد و کارکنان از کاهش مزایای بازنشستگی رنج نمی‌برند، چرا که توزیع چنین مزایایی به طول دوران خدمت بستگی ندارد.^{۲۰}

گرچه، اکثر طرح‌های مشارکتی، مزایای بازنشستگی را به صورت یکجا توزیع می‌نمایند، لیکن کارکنان می‌توانند برای حذف ریسک طول عمر بیشتر از منابع بازنشستگی خود، این مبلغ را تبدیل به مستمری نمایند. اگر برنامه ترتیبات تبدیل به مستمری را فراهم نماید بیشتر به نفع کارکنان خواهد بود، از این لحاظ که اگر دولت مسئول خرید قراردادهای مستمری به طور یکجا باشد، به دلیل وجود صرفه جویی به مقیاس، هزینه کل پایین تر خواهد بود، در حالی که قیمت‌های خرید مستمری برای هر یک از مشترکین دولتی به تنهایی بالاتر خواهد بود.

^{۱۷} استاد اقتصاد و بازرگانی دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی

^{۱۸} Melinda Pitts: دکترا و فوق لیسانس اقتصاد از دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی، عضو اتحادیه‌ها و انجمن‌های اقتصادی مختلف و دارنده مقالات پیشمار اقتصادی می‌باشد.

^{۱۹} این مطالعه بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی در فاصله سال‌های ۱۹۹۴-۱۹۷۱ انجام گرفته است.

^{۲۰} طرح‌های DB هم می‌توانند به گونه‌ای طراحی شوند که توزیع آنها به صورت یکجا امکان‌پذیر باشد، اما اکثر آنها چنین نیستند.

۲- تعریف مسئله بازنشستگی

مشکل بدهی های بازنشستگی دولتی، تنها از طرح های DB تحت حمایت دولت بر می خیزد که ریسک سرمایه گذاری بر عهده ایالت می باشد. اکثر سیستم های بازنشستگی دولتی از این طرح ها استفاده می نمایند. همان طور که در بالا مورد بحث قرار گرفت، این طرح ها شامل کارکنانی است که برای درآمدهای بازنشستگی خود به کارفرمایان تکیه دارند. به صورت تئوریک، تعهد مزایای بازنشستگی در یک برنامه DB، یک وظیفه مستمر برای ایالت ایجاد می نماید. اگر چه، در صورت شکست دولت در مشارکت وجوه لازم، تأمین مالی دوران بازنشستگی و به عبارتی "ریسک تأمین مالی" بر عهده کارکنان قرار می گیرد.^{۲۱}

بر خلاف طرح های DB ارائه شده توسط شرکت های خصوصی، طرحهای دولت ایالتی فاقد نظارت و سرپرستی دولت مرکزی و برنامه بیمه ای برای تأمین مزایا در صورت شکست برنامه اند. وضعیت مالی این طرح های بازنشستگی به سختی قابل تشخیص است. این که چه زمان و چگونه بدهی ها گزارش می شوند در هر ایالت متفاوت است. همه ایالت ها اطلاعات جاری را منتشر نمی نمایند. به علاوه، مقایسه اطلاعات گزارش شده در میان سیستم های بازنشستگی دولتی و فرضیات اساسی که بدهی های طرح بازنشستگی را تعیین می نماید پیچیده شده است. این مفروضات شامل جمعیت شناسی، نرخ های مفروض بازده سرمایه گذاری، همچنین سایر شاخص های اقتصادی و اطلاعات برنامه می باشد.^{۲۲}

^{۲۱} مقایسه پوشش های DB و DC به ریسک های سرمایه گذاری، تأمین مالی و طول عمر بستگی دارد.

^{۲۲} مثلاً در سیستم های بازنشستگی معلمان، روش های متفاوت اکچوئری برای محاسبه مزایای بازنشستگی شامل سن ورود، اعتبار پیش بینی شده واحد و هزینه تجمعی می شود.

ایالت ها ممکن است اطلاعات سیستم های خود را به صورت تلفیقی و یکجا منتشر نمایند یا آن ها را برای هر سیستم در هر ایالت به طور جداگانه افشاء نمایند. مطالعه اخیری که توسط تنگسوان یانگ^{۲۳} و الیویا میچل^{۲۴} انجام شد، بر نواقص قوانین ملی و انطباق آن ها با اهداف تأمین مالی، مدیریت وجوه، گزینه های سرمایه گذاری و گزارش عملکرد تأکید می نماید.

علیرغم این تفاوت ها، محاسبات غالب که در ارزیابی طرح های DB مورد استفاده قرار می گیرد، نسبت توانگری است. این نسبت سلامت مالی یک برنامه را از تقسیم ارزش اکچوئری یا بازاری دارایی بر بدهی ها به دست می آورد^{۲۵}. اگر بدهی ها بر دارایی ها فزونی یابد، برنامه پایین تر از حد لزوم تأمین مالی شده است.

الف) نتایج گزارش ۲۰۰۵ ویلشایر

در سال ۲۰۰۵، شرکت ثبت شده اتحادیه ویلشایر، گزارشی از ۱۲۵ سیستم بازنشستگی دولتی که توسط ۵۰ ایالت و منطقه کلمبیا حمایت می شد منتشر نمود. این گزارش دهمین گزارش از نوع خود است که بدهی سیستم بازنشستگی دولتی را مطالعه نمود. این گزارش نتیجه می گیرد که اکثریت قریب به اتفاق طرح های بازنشستگی کمتر از میزان لازم تأمین مالی شده اند. نه تنها دارایی های این طرح ها

^{۲۳} Tongxuan Yang : دکترای اقتصاد کاربردی از دانشگاه Pennsylvania - Wharton

^{۲۴} Olivia Mitchell: دکترای اقتصاد از دانشگاه Wisconsin- Madison و

استاد مدیریت ریسک و بیمه دانشگاه Wharton

^{۲۵} ارزش اکچوئری دارایی ها از طریق استفاده از یک روش هموارسازی به دست می آید تا اثر نوسانات بازار را هنگام محاسبه نرخ های مشارکت کاهش دهد.

برای پوشش بدهی های پیش بینی شده کم است، بلکه کسری جمعی آن ها بالغ بر صدها میلیارد دلار است. کمبود دارایی ها به رکود بازار سهام که در سال ۲۰۰۰ آغاز شد نسبت داده می شود. از آن زمان، ارزش کل دارایی ها در بازنشستگی های دولت تقلیل و به ۱,۷ هزار میلیارد دلار کاهش یافت، در حالی که بدهی ها به ۲,۱ هزار میلیارد دلار بالغ شده است. در واقع، در فاصله سال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۳، درصد طرح هایی که کمتر از حد لازم تأمین مالی شده اند حدوداً سه برابر شد. اگرچه درصد این طرح ها در ۲۰۰۴ کاهش یافت، اما نسبت توانگری کل این طرح ها مانند سال پیش کاهش داشت.

بدون انجام اصلاحات اساسی، انتظار می رود که این روند کاهش همچنان ادامه یابد. تعداد فزاینده بازنشستگی ها به تنهایی به سیستم آسیب می رساند. رشد تعداد کارکنانی که در سن بازنشستگی قرار دارند، نسبت به کل جمعیت رشدی حدود ۴ برابر دارد. در بیش از نیمی از ایالت ها، جمعیت افراد ۶۵ سال به بالا تا ۲۰۳۰ دو برابر خواهد شد. بنابراین، در کمتر از ۲۵ سال، تعداد افراد در این طبقه سنی از لحاظ تعداد دو برابر شده و حدود ۲۰٪ کل جمعیت (در مقایسه با ۱۲٪ امروزی) خواهد شد. در واقع، تقریباً یک پنجم امریکایی ها - ۷۲ میلیون نفر - ۶۵ ساله و بیشتر خواهند بود.

ب) خلاصه ای درباره ایالت ها

نسبت ها و سطوح توانگری در درون و بین ایالت ها متفاوت است. جامع ترین گزارش ایالت ها، در گزارش ۲۰۰۴ ویلشایر موجود است. این گزارش بیان می کند که تنها دارایی های بازنشستگی دو ایالت از بدهی شان بیشتر است. این گزارش همچنین سیستم های بازنشستگی

و ایالت های آن ها را به واسطه نسبت توانگری شان رتبه بندی می نماید. این نسبت (ارزش بازار به بدهی) از ۱۱۶٪ در کارولینای شمالی (بیشترین) تا ۴۰٪ در ویرجینیای غربی (کمترین) متفاوت است. همانند کارولینای شمالی، نیوجرسی و جورجیا نیز به نظر نسبت های توانگری مناسبی دارند که به ترتیب ۹۷٪ و ۹۸٪ می باشد. با این وجود، سلامت مالی مثبت گزارش شده آن ها مورد تردید است، چرا که آخرین اطلاعات ارائه شده این ایالت ها مربوط به سال ۲۰۰۱ است.

ارزیابی مستقل آخرین اطلاعات ایالتی گزارش شده نشان می دهد که نسبت سطوح تأمین مالی ۴ برنامه ای که توسط کارولینای جنوبی حمایت می شود، از ۶۳,۷٪ برای قضاات تا ۹۱,۵٪ برای افسران پلیس متغیر است. در کانزاس، بالاترین نسبت توانگری برای یکی از طرح ها ۸۵٪ و پایین ترین آن ها ۶۳٪ بوده است. نسبت توانگری کل برای همه سیستم های بازنشستگی ایالت کانزاس بین سال های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ از ۷۵٪ به ۷۰٪ کاهش یافت. سیستم بازنشستگی معلمان ایالت اوهایو که در سال مالی منتهی به ۳۰ ژوئن ۲۰۰۴ با نسبت مالی ۷۴,۸٪ کمی بهتر شده بود، برای ۳۰ ژوئن ۲۰۰۵ به ۷۲,۸٪ کاهش یافت.

وضعیت برای معلمان در ایلی نویز با نسبت های توانگری ۴۹,۳٪ در ۲۰۰۳، ۶۱,۹٪ در ۲۰۰۴ و ۶۰,۸٪ در ۲۰۰۵ اسف بار است. در مقام مقایسه، نسبت توانگری سیستم بازنشستگی ایالت آریزونا که در ۲۰۰۳، ۹۷٪ بود در ۲۰۰۴ به ۹۱٪ سقوط نمود. گرچه کارکنان دولتی آریزونا باید نسبت به دریافت مزایای تعهد شده خود مطمئن تر از سایر ایالت ها باشند، با این وجود ذکر این نکته مهم است که سیستم های بازنشستگی آریزونا به منظور گزارش دهی یکی شده بودند. آمارهای

جمعی می تواند ضعف مالی طرح های مجزا را بپوشاند، زیرا دارایی های طرح های بخوبی تأمین مالی شده (Well-funded) قابل انتقال به طرح هایی که کمتر از میزان لازم تأمین مالی شده اند نمی باشد. مقایسه بدهی های غیراندوخته گذاری شده با بودجه ایالت، اضطرار مالی اکثریت سیستم های بازنشستگی ایالت را نشان می دهد. تقسیم بدهی های تأمین مالی نشده با بودجه سالانه ایالت نشان می دهد که چه میزان - اگر باشد- برای پوشش بدهی های تأمین نشده اختصاص یابد. میزان بیش از ۱۰۰٪ بدین معناست که بدهی های تأمین مالی نشده (Unfunded liabilities) بیش از بودجه دولت است. برای مثال، نوادا، در سیستم های بازنشستگی خود بدهی های تأمین مالی نشده ای دارد که ۲,۶۹ برابر بودجه سالانه است. در ۲۰۰۳، به جز دو ایالت، بدهی های بازنشستگی همه ایالت ها بیش از بودجه آن ها بوده است.^{۲۶}

ج) طرح بازنشستگی ایلی نویز

سیستم بازنشستگی ایلی نویز به حدود ۶۴۷,۰۰۰ عضو در ۵ سیستم بازنشستگی مزایا ارائه می نماید. هر یک از این برنامه ها مزایای DB ارائه می نمایند که سطوح جبران خدمت، سال های خدمت و اینکه آیا کارمند تحت پوشش تأمین اجتماعی هست یا خیر را به حساب می آورد.

^{۲۶} یک معیار دیگر برای اندازه گیری سلامت مالی یک سیستم بازنشستگی، مقایسه اندازه بدهی جمعی اکچوئریایی غیر اندوخته گذاری (UAAL : Unfunded actuarial accrued liability) با لیست حقوق و دستمزد تحت پوشش می باشد. آمارهای ۲۰۰۵-۲۰۰۰ نشان می دهد که UAAL به عنوان درصدی از لیست حقوق و دستمزد افزایش یافته است که نشانگر وخامت شرایط مالی در اکثر سیستم های ایالات است.

گرچه، اکثر سیستم های بازنشستگی ایالتی در مشکلات جدی مالی به سر می برند، مشکل تأمین مالی در ایلی نویز از همه بدتر است. در ۲۰۰۴، سیستم های بازنشستگی آن جمعاً ۹۰ میلیارد دلار بدهی اعلام نموده اند. در کل، سیستم های بازنشستگی ایلی نویز نسبت توانگری ۶۰٫۹٪ دارند. به صورت ترکیبی این صندوق های بازنشستگی ۵۴٫۷ میلیارد دلار دارایی، ۸۹٫۸ میلیارد دلار بدهی و در نتیجه ۳۵٫۱ میلیارد دلار بدهی تأمین مالی نشده دارند.

بدهی بازنشستگی تأمین نشده ایلی نویز بیش از تمام بدهی اوراق قرضه این ایالت است. این میزان بدهی، ۱٫۹۷ برابر بودجه سالانه آن است. مشکل عدم تأمین مالی، ناشی از مشارکت سالانه ایالت کمتر از مقدار برآوردی مورد نیاز، افزایش مزایای بازنشستگی، زیان های سرمایه گذاری و افت اقتصادی بوده است. برای مثال از ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۳، ایلی نویز در پرداخت مشارکت کافی به سیستم های بازنشستگی اش شکست خورد که منجر به کسری ۱۰٫۶ میلیارد دلاری گردید. نه تنها بازنشستگی ها در یک محیط اقتصادی قوی، کمتر از حد لازم تأمین مالی شده بودند، بلکه در ۲۰۰۲، انگیزه های بازنشستگی زودرس نیز طی یک دوره رکود اقتصادی افزوده شد. صندوق های بازنشستگی ایلی نویز زیان های سرمایه گذاری ۶٫۴ میلیارد دلاری از ۱۹۹۵ تجربه نموده اند. اکنون نیز دولت مزایای بازنشستگی را به میزان ۵٫۸ میلیارد دلار افزایش داده است بدون آنکه برای پوشش هزینه های اضافی تأمین مالی نماید.

(د) طرح بازنشستگی کالیفرنیا

در مقایسه با ایلی نویز، سیستم بازنشستگی بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا (CalPERS) یک سیستم نسبتاً سالم مالی می باشد.

در ژوئن ۲۰۰۴، نسبت توانگری برای کارکنان ایالت، ۸۴،۱٪ و برای کارکنان مدارس ۹۲،۷٪ بوده است.

همانند ایلی نویز و اکثر دیگر ایالت ها، CalPERS یک سیستم بازنشستگی DB است و مزایایی بر اساس سال های خدمت عضو، سن و حقوق حداکثر پرداخت می نماید. این سیستم، مزایای بازنشستگی و درمانی به بیش از ۲،۵۰۰ کارفرما و بیش از ۱،۴ میلیون کارمند، بازنشسته و خانواده آن ها ارائه می نماید. در سال ۲۰۰۴، CalPERS با داشتن ۱۶۸،۳۲۰ میلیارد دلار دارایی طرح های DC، بزرگترین صندوق در میان صندوق های بازنشستگی دولتی یا خصوصی در ایالات متحده بوده است.

گرچه، حتی دو برابر این دارایی ها نیز درآمد بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا در آینده را حفظ نخواهد کرد. هزینه مزایای بازنشستگی از ۱۶۰ میلیون دلار در سال ۲۰۰۰ به ۲،۶ میلیارد دلار در ۲۰۰۵ رسید و انتظار می رود در سال ۲۰۰۹ به ۳،۵ میلیارد دلار برسد. با وجود مواجهه با همان شاخص های اقتصادی و جمعیتی سایر ایالت ها، ایالت کالیفرنیا در تلاش است پیش از این که وضعیت به یک فاجعه ملی، مانند ایلی نویز، تبدیل شود به اصلاح سیستم بازنشستگی خود بپردازد.

۱- راه حل بدهی بازنشستگی دولتی

یک پاسخ به مشکل تأمین مالی سیستم های ایالات، انتشار اوراق قرضه ای است که حق بیمه ها را تأمین مالی نموده و برای پرداختهای ماهانه سرمایه فراهم نماید. به عنوان مثال، سیستم بازنشستگی ایالت ایلی نویز اوراق قرضه بازنشستگی به میزان ۱۰ میلیارد دلار در آغاز سال مالی ۲۰۰۴ منتشر نمود. این انتشار اوراق قرضه بدهی های

تأمین نشده سیستم بازنشستگی را از ۴۳ میلیارد دلار به ۳۴ میلیارد دلار کاهش داد و نسبت توانگری را از ۴۸,۶٪ به ۵۷٪ رسانید. کالیفرنیا نیز از اوراق مشارکت تعهدی بازنشستگی به میزان ۹۰۰ میلیون دلار برای کمک به پوشش بدهی هایش به علت افزایش مزایا و سوء مدیریت مالی استفاده نمود.

استفاده از اوراق قرضه تأمین منابع بازنشستگی، شرط بندی است که بازارها در طول عمر اوراق قرضه خواهند نمود. بر اساس این فرض، عملکرد سرمایه گذاری بازنشستگی، پرداخت های بدهی و بهره را تضمین می کند. با عملکرد ضعیف بازار، اوراق قرضه تأمین مالی بازنشستگی^{۲۷}، به هدف مزایای مورد انتظار خود نائل نمی گردند. این مورد متأسفانه در سیستم های بازنشستگی نیوجرسی و پترزبورگ صدق نمود. بر اساس این تجربیات، ایلی نويز، کالیفرنیا و هر سیستم بازنشستگی ایالتی یا محلی باید در انتشار اوراق قرضه به عنوان مرحمی برای درمان مشکل مالی صندوق های بازنشستگی دولتی خود محتاط باشند. در واقع، اوراق قرضه به عنوان یک معیار توقف شکاف، بر روی روند رو به رشد یا دیگر مفروضات نامطمئن شرط بندی می کند، در حالی که ایالت ها باید بر اصلاحات بازنشستگی تمرکز نمایند که عاری از فریب است.^{۲۸} این اصلاحات برای تعداد رو به

^{۲۷} Pension-funding bonds

^{۲۸} راه حل بلندمدت برای دولت، دنبال کردن بخش خصوصی و هدایت کارکنان دولتی از مدل بازنشستگی DB به سمت طرح های DC است که یک کارمند مالک سرمایه های بازنشستگی خود بوده و آن را کنترل می نماید. پیشرفت تدریجی می تواند با افزایش حق بیمه کارمند و کارفرما یا سایر معیارها صورت گیرد. به منظور رسیدن به اهداف بقا بدون استفاده از پرداخت مالیات، می توان سن بازنشستگی را افزایش داد. از این اصلاحات و سایر (شامل پیشنهاد طرح های

افزایش بازنشسته ها و ایمن سازی در مقابل اقتصاد در حال رکود پاسخگو خواهد بود.

سیستم های بازنشستگی محلی و ایالتی باید دو نوع اصلاحات را مدنظر قرار دهند. اولاً، بازنشستگی های دولتی باید از طرح های DC به جای یا به علاوه طرح های DB استفاده نمایند. دوم، ایالت ها باید افشای اجباری وضعیت مالی صندوق های بازنشستگی خود را الزام نمایند. این دو اصلاحات در زیر مورد بحث قرار گرفته اند.

الف) طرح های DC : انحصاری یا اختیاری

دولت های ایالتی یا محلی باید از طرح های DC انحصاری یا اختیاری برای کارکنان جدیدشان استفاده نمایند. علی الخصوص در آن ایالتهایی که به کارکنان خود اجازه می دهند بین طرح های DB و DC انتخاب نمایند، اصلاحات بازنشستگی دولتی باید یک برنامه آموزشی فراهم نمایند تا تمایز بین طرحها برای تشویق اشتراک را بیان نماید.

همانگونه که در قسمت (ب) از بخش ۱ بحث شد، طرح های DC بدهیهای تأمین نشده ایجاد نمی نمایند. تنها تعهد کارفرما ایجاد پیش نیازهای لازم برای حساب های کارکنان است. دولت های ایالتی که یک طرح DC پیشنهاد می نمایند، دستخوش عملکرد بازار یا مشروط به سایر وقایع متعاقب آن نمی باشند. در این روش، هزینه ها از پیش شناخته شده و می توانند در بودجه مشمول باشند.

کارکنان مجبور به اعتماد به یک امانتدار^{۲۹}، هیئت بازنشستگی یا بخش نیمه سیاسی که پس اندازهای بازنشستگی آن ها را به خوبی

(DC) انتظار می رود که ۱۱,۳ میلیارد دلار کسری تأمین مالی را تا سال ۲۰۵۱ جبران نماید.

^{۲۹} Trustee

مراقبت نماید نیستند. این برنامه ها به آن ها اجازه می دهد ریسک وجوه بازنشستگی خود را خود بر دوش داشته و مدیریت نمایند^{۳۰}. مطمئناً، برخی کارکنان دولتی مسن تر جدیدالورود ممکن است ایده پوشش های DC را رد نمایند. کارکنان مسن تر به دلیل نزدیکی به بازنشستگی، ممکن است طرح های DB را به دلیل ایجاد امنیت از طریق تعهد دولت برای تأمین مستمری آن ها با پرداخت ها و مزایای طول عمر ترجیح دهند. با این حال، حتی کارکنان دولت نیز در ۳۰ سال اخیر در معرض وضع قوانین بیشمار مالیات و بازنشستگی هستند که اجازه ایجاد حساب های شخصی برای پس انداز های بازنشستگی، خدمات درمانی و تحصیلات را صادر می نماید. این حساب ها مانند طرح های DC کارمی کنند و استفاده دولت از آن ها، طریقه فکر کردن افراد در مورد بازنشستگی را دگرگون می نماید. قانون حمایت بازنشستگی مصوب ۲۰۰۶ نیز شامل انگیزه هایی برای استفاده بیشتر از آن ها می باشد.

با فرض افزایش نیروی کار متحرک، مزیت دیگر طرح های DC برای کارکنان، قابلیت جابجایی و انتقال حساب شخصی به کارفرمای جدید است. طرح های DC سریعاً و به طور کامل قطعی می شوند، به گونه ای که کارکنان می توانند کل حق بیمه کارفرما را نگهداری نمایند. در این صورت، کارکنان به خاطر تغییر شغلی جریمه نمی شوند، چرا که مزایای آن ها در زمان بازنشستگی، به سال های خدمت آن ها

^{۳۰} شایان ذکر است ایجاد ترتیبات مشارکت معین (DC) و تحمیل ریسک سرمایه گذاری به مشترکین، نیازمند وجود بازارهای مالی قدرتمندی است که نیاز مشترکین به گزینه های سرمایه گذاری ایمن با بازده مناسب را مرتفع نماید. با توجه به این مسئله که افراد عادی اطلاعات مالی جامعی در اختیار ندارند، تأمین درآمد دوران بازنشستگی، وجود حداقل مناسبی از زیرساخت های مالی جهت سرمایه گذاری وجوه آن ها را می طلبد.

برای یک کارفرمای واحد طبق آن چه در طرح های DB مرسوم است وابسته نیست.

صفات مطلوب طرح های DC در بخش های خصوصی یا دولتی ناشناخته نمی باشد. اخیراً، طرح های مشارکتی، ابزار بازنشستگی منتخب در امریکای شرکتی بوده است. تغییرات قانونی، انتقال شرکت از DB به DC یا طرح های ترکیبی را که مسئولیت و بدهی کارفرما به مزایای بازنشستگی را محدود می نماید سهولت بخشیده است.

این تغییرات به علت افزایش فاجعه آمیز طرح های DB تحت حمایت شرکت که کمتر از حد لازم تأمین مالی شده اند ضروری می باشد. به علاوه، گرچه مزایای بازنشستگی کارکنان خصوصی به طور جزئی توسط شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی (PBGC)^{۳۱} تحت پوشش قرار دارد، در صورتی که طرح DB شرکت شکست بخورد و قادر به بازسازی کسری ها نباشد^{۳۲}، PBGC نیز بدهی های تأمین مالی نشده سنگینی دارد^{۳۳}.

^{۳۱} شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی (Pension Benefit Guaranty Corporation) یک شرکت فدرال است که توسط ERISA در ۱۹۷۴ تأسیس شده است. قصد PBGC حمایت از مزایای بازنشستگی مشترکان در طرح های DB واجد شرایط است. PBGC بیش از ۳۲،۰۰۰ طرح DB و ۴۴ میلیون کارمند را تحت پوشش قرار داده است. PBGC از طریق حق بیمه هایی که توسط کارفرمایان پرداخت می گردد، تأمین مالی می شود.

^{۳۲} PBGC ماهانه مبلغی تا حدود مزایای معین قانونی، « تنها ۴۴،۰۰۰ دلار برای مستمری هایی که در سن ۶۵ سالگی آغاز می شوند و مبلغی بسیار کمتر برای مستمری هایی که در سنین پایین تر برقرار می گردد» تأمین می نماید. PBGC می تواند از سوی دادگاه دستور خروج یک برنامه که کارفرمای آن به صورت اختیاری از آن خارج نمی گردد صادر نماید.

^{۳۳} PBGC در گزارش سالانه خود برآورد نموده است که کل مبلغی که کمتر از حد لازم تأمین مالی شده در کل برنامه ها در سال ۲۰۰۴ متجاوز از ۶۰۰ میلیارد

باز هم عملکرد ضعیف بازار، همچنین ضعف و در نتیجه خاتمه طرح‌های بازنشستگی در صنایعی چون فولاد و نقل و انتقال هوایی، مسئول کسری است.

از همان ۱۹۸۶، دولت فدرال، رویکرد پشتیبانی از یک برنامه جایگزین از نوع مشارکتی را برای کارکنان دولتی پیش بینی نمود و تغییراتی در سیستم بازنشستگی خود ایجاد نمود. اخیراً، با ثبت نام بیش از نیمی از کارکنان فدرال در طرح مشارکت، سیستم بازنشستگی فدرال از ایجاد بدهی‌های بازنشستگی اندوخته گذاری نشده، رو در روی دولت‌های ایالتی و محلی ممانعت به عمل آورد.^{۳۴}

چندین ایالت در حال دنبال کردن روند دور شدن از طرح‌های DB و تلاش در جهت انجام اصلاحات بازنشستگی به سمت طرح‌های DC هستند.^{۳۵} در سال ۲۰۰۲ برای اولین بار، فلوریدا طرح‌های DC را به کارکنان خود معرفی نمود. افراد جدیدالاستخدام به طور خودکار در طرح DB ثبت نام کرده اند اما ممکن است طی ۵ ماه بعد از تاریخ استخدام، مشارکت کردن در طرح DC را انتخاب نمایند. کارکنان فعلی شرکت نیز اجازه تبدیل طرح DB به DC را یافته اند.

مجمع عمومی کلورادو اخیراً یک طرح DC را به عنوان جایگزین طرح‌های DB معرفی نموده است. از آغاز ژانویه ۲۰۰۶، کارکنان ایالت کلورادو حق انتخاب از میان طرح DB یا DC برای پس انداز

دلار است. دفتر حسابرسی دولت بار دیگر برنامه بیمه تک کارفرمایی PBGC را در لیست برنامه‌های دولتی "ریسک بالا" قرار داده است.

^{۳۴} هیئت اکتوئری سیستم بازنشستگی فدرال پیش بینی نمود که تا ۲۰۱۵، بالای ۹۵٪ کارکنان فدرال تحت پوشش برنامه ۱۹۸۶ قرار خواهند گرفت.

^{۳۵} در ایالت‌هایی که برنامه سنتی DB ارائه می‌شود، طرح‌های DC به طور مکمل ارائه می‌گردند.

بازنشستگی خود داشته اند. طرح های DC به کارکنان تحصیلکرده تری که در ۲۰۰۸ استخدام می شوند معرفی خواهد شد. به همین صورت، هاوایی نیز طرح DC برای کارکنان دولتی جدید ایجاد نموده است. بر خلاف کلرادو، طرح های DC هاوایی، طرح های انحصاری برای افراد جدیدالاستخدام خواهند بود.

در ایلی نویز، تبدیل سیستم DB به DC حتمی به نظر می رسد. کمیسیون بازنشستگی حاکم^{۳۶}، جایگزینی کل یا قسمتی از طرح های DB با طرح های DC را توصیه می نماید و اصرار می ورزد که این شکل جایگزین بازنشستگی هم برای کارکنان جاری و هم کارکنان جدید به طور مؤکد مورد توجه قرار گیرد.

ایالت کالیفرنیا با این که هنوز به وضعیت تأسف بار ایلی نویز نرسیده است، راه حل پیشنهادی خود را عدم ارائه طرح های DB عنوان نموده است. در عوض، دولت ایالتی به تمام کارکنان جدیدالاستخدام طرح های DC را معرفی می نماید. آرنولد شوارتزینگر، فرماندار ایالت کالیفرنیا در خصوصی سازی صندوق بازنشستگی کالیفرنیا پیش گامی نمود تا به کاهش کسر بودجه ۹,۱ میلیارد دلاری ایالت کمک نماید. فرماندار کالیفرنیا، نگهداری طرح DB در آینده را برای پرداخت کنندگان مالیات با عنوان « هزینه های غول پیکر و بدهی های بی انتها» خواند. گرچه، تغییر بیان شده نیازمند اصلاحات ساختاری بود که توسط هیئت مدیره CalPERS رد شد. پس از این مخالفت، شوارتزینگر پیشنهاد تغییر به طرح DC را کنار گذاشت. بنابراین، ایالت کالیفرنیا به کار خود با سیستم بازنشستگی DB ادامه داد. در هر حال حتی ایالت طلایی از کاهش بازده سرمایه گذاری و افزایش هزینه های بازنشستگی و مزایا در اثر تغییرات جمعیتی مصون نیست و در آینده

^{۳۶} Governor's pension commission

نزدیک اصلاحات بازنشستگی انجام خواهد داد. در نتیجه، کالیفرنیا و سایر ایالت ها باید بر پیشنهاد طرح های DC به کارکنان به عنوان معیاری برای کاهش فشار مالی بر سیستم های خود تأکید ورزند.

ب) افشای اجباری یکسان

علاوه بر حمایت از طرح بازنشستگی DC اختیاری یا منحصر بفرد برای کارکنان دولت، ایالت ها باید قوانین هماهنگی تصویب کنند که مدیران سیستم های بازنشستگی دولتی را مجبور به افشای دوره ای اطلاعات نماید. شفافیت مالی «کلید» مسئله است. بدون آن، کسانی که مایل به نظارت سیستم هستند قادر به این کار نیستند. نبود آگاهی عمومی، امروز یکی از دلایل بحث برانگیز وضعیت بحرانی اکثر بازنشستگی های دولتی است. تنها مرور گویا و اجباری بازنشستگی های محلی و ایالتی می تواند موضوعات تأمین کمتر از حد لازم را شناسایی کند و راه حل را تسهیل نماید.

متحدالشکل بودن قوانین افشا در سرتاسر کشور نیز می تواند به دولت در ادراک و توان حل مشکلات بازنشستگی کمک نماید. همان گونه که در بخش ۲ بحث شد، صندوق های بازنشستگی گستره متنوعی با مجموعه قوانین متفاوت برای هر سیستم دارند. قوانین از جنبه های الزامات قطعی شدن خدمت^{۳۷}، استانداردهای امنیت^{۳۸} و قوانین گزارشدهی^{۳۹} متفاوت اند. اتخاذ یک روش واحد گزارشدهی بین و درون ایالت ها مقایسه جامع سیستم ها را تسهیل می نماید. حتی پیش از بحران جاری در سیستم های بازنشستگی دولتی، در ۱۹۹۷ نیز، هدف شفافیت - برای ایجاد نظارت دولت - کمیسیون ملی

^{۳۷} Vesting requirement

^{۳۸} Fiduciary standards

^{۳۹} Reporting rules

نمایندگان در مورد قوانین متحدالشکل ایالتی را به سمت تصویب قانون مدیریت هماهنگ سیستم های بازنشستگی کارکنان دولت (UMPERS) ^{۴۰} سوق داد. UMPERS استانداردهای هدایت امانتدار و وظایف افشای صندوق های بازنشستگی دولتی را تصویب نمود.

^{۴۰} Uniform Management of Public Employees Retirement System Act

نتایج

در مقایسه با طرح های شرکتی ایالات متحده، تحقیقات نسبتاً کمی بر وضعیت مالی طرح های بازنشستگی دولتی صورت گرفته است. گزارش ۲۰۰۵ ویلشایر نشان می دهد که طرح های دولتی در مقایسه با طرح های خصوصی با موضوعات بازنشستگی جدی تر و بغرنج تری مواجه اند.

این مسئله قابل توجه است که ۹ صندوق از میان ۱۰ صندوق بزرگ بازنشستگی ایالات متحده، دولتی هستند. این صندوق ها، بیش از دوهزار میلیارد دلار دارایی دارند و بر زندگی بیش از ۱۷ میلیون آمریکایی تأثیر می گذارند. بازنشستگی های دولتی، سابقه طولانی در این کشور دارند. این پوشش ها برای اولین بار به سربازان جنگ انقلابی ارائه شد و از آن زمان بخشی از تاریخ ملی کشور شد. به منظور دریافت درآمد بازنشستگی بهتر، کارکنان مستخدم بخش دولتی اغلب می پذیرند که همان کار بخش خصوصی را با حقوق پایین تر انجام دهند. شواهد تاریخی تا به امروز نشان داده اند که انتظارات آن ها غیرمعقول نیست.^{۴۱} اما ذخایر بازنشستگی کارکنان دولت دیگر امنیت سابق را ندارد. اطلاعات مطالعه ویلشایر که اکنون در دسترس است افشا می نماید که کارکنان دولت ایالتی در معرض ریسک مزایای بازنشستگی خود قرار دارند.

این مقاله پیشنهاد می نماید که حمایت از طرح های DC، موجب توقف کاهش دارایی ها می گردد و به ترمیم سلامت مالی بلندمدت مستمری های دولتی کمک می نماید. همچنین، تصویب قوانین افزایش

^{۴۱} نسبت مزایای بازنشستگی به درآمد در بخش دولتی دو برابر بخش خصوصی است.

متحدالشکل ایالتی را به گونه‌ای که صندوق‌های بازنشستگی تحت مرور مستمر قرار داشته باشند توصیه می‌نماید. آمارهای متفاوتی برای ساخت مشکل، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. اصلاحات قانونی به عنوان بخشی از راه حل بیان گردید. البته، اینکه این اصلاحات تا چه میزان پذیرفته می‌شود به حیطة سیاست بستگی دارد و نه به حیطة قانون. همان گونه که این استحاله در بخش خصوصی انجام گرفت، حرکت از مدل DB به DC در بخش دولتی، روشی است که کارکنان دولت بایستی تجربه کنند و این تغییرتصویرات آن‌ها را از بازنشستگی دگرگون می‌سازد. بنابراین، سؤال بدهی بازنشستگی دولت در نهایت در متن سیاست دولتی پاسخ داده خواهد شد.

طرح های بازنشستگی دولتی در اکثر نقاط دنیا با چالش های عظیمی مواجه شده اند. این طرح ها که اغلب به ارائه پوشش های مزایای معین (DB) می پردازند امروزه بدهی های عمده ای برای دولت ها ایجاد نموده اند و اندیشمندان را به تفکر در زمینه اصلاح سیستم های بازنشستگی واداشته اند. بسیاری کشورها تاکنون به اصلاحات پارامتریک و سیستماتیک دست زده اند و برخی دیگر در تکاپوی اصلاحات می باشند. مقاله حاضر نیز به مسئله عدم امنیت طرح های بازنشستگی دولتی در آمریکا می پردازد و با بررسی ۱۲۵ سیستم بازنشستگی ایالتی ، وضعیت بفرنج آنان را گوشزد می نماید و گزینه های مناسب اصلاحات را پیشنهاد می نماید.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۸۸۹۵۴۴۰۵-۰۲۱(خط ۱۵)

تلفن گویا: ۸۸۹۶۸۴۳۰-۰۲۱(خط ۴)

WWW.cspf.ir
info@cspf.ir