

# شکاف جنسیتی در بازنشستگی جهان

در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی زنان به طور متوسط مستمری‌هایی دریافت می‌کنند که ۲۳ درصد کمتر از مردان است



نیز امکان بهره‌مندی پدران از این امتیازها را فراهم کرده‌اند. تعدیل حقوق بازنشستگی و کاهش انتقال نابرابری دستمزد از دیگر اقدامات است. نظام‌های بازنشستگی در بسیاری از کشورها، با مزایای پایه قوی و مکانیزم‌های توزیع مجدد، حدود یک سوم از اثر دستمزد پایین‌تر زنان را جبران کرده و شکاف GPG را به میانگین ۱۵ درصد کاهش می‌دهند. اعتبارات مراقبت از کودک و جبران وقفه‌های کاری، به ویژه در فرانسه، اسپانیا، آلمان و نروژ، از کاهش حقوق بازنشستگی در دوران مراقبت از کودکان یا سالمندان جلوگیری می‌کند. مزایای بازماندگان نیز سهم زنان را افزایش داده و در کاهش شکاف جنسیتی مؤثر است؛ هرچند در برخی کشورها، مانند ژاپن، محدودیت‌هایی باقی مانده که تا سال ۲۰۲۸ رفع خواهد شد.

بازنشستگی جنسیتی و تضمین عدالت اجتماعی، مجموعه‌ای از اصلاحات سیاستی را به اجرا گذاشته‌اند. نخستین محور اصلاحات، همسان‌سازی سن بازنشستگی است؛ در حالی که در ۹ کشور زنان هنوز امکان بازنشستگی زودتر دارند، در اتریش، لیتوانی و سوئیس سن بازنشستگی زنان و مردان یکسان شده و کشورهایی مانند بلژیک، جمهوری چک، آلمان و اسلواکی امتیاز بازنشستگی زودتر برای زنان را حذف کرده‌اند تا قوانین برای همه برابر شود.

مزایای ویژه برای مادران محور دوم است؛ در برخی کشورها، مادران بسته به تعداد فرزندان بین چند ماه تا چند سال زودتر بازنشسته می‌شوند و در برخی کشورها حتی حقوق بازنشستگی آنان با ضریب تبدیل مناسب‌تر افزایش می‌یابد. برخی کشورها

دارد. سه‌چهارم این فاصله ناشی از امید به زندگی بالاتر زنان و یک‌چهارم به خروج زودتر آنان از بازار کار است، با این حال، سال‌های اضافی الزاماً همراه با سلامت کامل نیست. در بسیاری از کشورها، سن شروع بازنشستگی مبتنی بر حقوق برای زنان و مردان تقریباً مشابه است، اما در برخی کشورها فاصله قابل توجه است؛ مثلاً لهستان ۴.۳ سال، شیلی ۳ سال و مجارستان ۲.۸ سال. در مقابل، فرانسه، ایتالیا، نروژ و اسپانیا زنان کمی دیرتر بازنشسته می‌شوند، ناشی از قوانین بازنشستگی زودتر برای مشاغل سخت و طولانی که عمدتاً مردان را شامل می‌شود.

**اقدامات سیاستی کلیدی**  
کشورهای OECD به منظور کاهش شکاف

در نظام‌های تأمین اجتماعی کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، شکاف جنسیتی بازنشستگی به یکی از پایدارترین و در عین حال کم‌صداترین نابرابری‌های ساختاری بدل شده است. زنان، به‌طور متوسط، مستمری‌هایی دریافت می‌کنند که فاصله‌ای معنادار با مردان دارد و بازتاب مستقیم مسیرهای شغلی نابرابر آنان است. گزارش «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۲۵» نشان می‌دهد این شکاف در سطح OECD به ۲۳ درصد می‌رسد؛ نابرابری‌ای که از تفاوت دستمزد، اشتغال پاره‌وقت و وقفه‌های مراقبتی تغذیه می‌شود و امنیت اقتصادی زنان در سالمندی را به چالشی جدی تبدیل کرده است.

## مسیر کاهش شکاف جنسیتی بازنشستگی

با وجود موانع ساختاری و نابرابری‌های ماندگار، روند کلی شکاف جنسیتی بازنشستگی (GPG) در کشورهای OECD نشان از تحولی تدریجی و مثبت دارد. داده‌ها حکایت از کاهش میانگین این شکاف از ۲۸ درصد در سال ۲۰۰۷ به ۲۳ درصد در سال ۲۰۲۴ دارند؛ کاهش آهسته اما معناداری که نشانه‌ای روشن از اصلاح مسیرهای نابرابری است. کشورهایی همچون آلمان، یونان و اسلواکی موفق شده‌اند بیش از ۱۵ واحد درصد از شکاف خود بکاهند و لوکزامبورگ، نروژ، پرتغال و ترکیه نیز کاهش‌های فراتر از ۱۰ واحد درصد را تجربه کرده‌اند. این پیشرفت عمدتاً ناشی از حضور بیشتر زنان در مشاغل تمام‌وقت، کاهش فاصله دستمزدی و اصلاحات سیاستی گسترده است. در اسلواکی، افزایش تدریجی سن بازنشستگی زنان و ارائه اعتبارات ویژه برای ترکیب اشتغال پاره‌وقت با مراقبت از کودک، نمونه‌ای موفق از حمایت هدفمند زنان است.

در یونان، محدودسازی مستمری‌های پرمبلغ مردانه پس از بحران مالی جهانی به کاهش شکاف بازنشستگی انجامید و در بریتانیا، تغییر فرمول محاسبه مستمری دولتی و افزایش سن بازنشستگی زنان، شکاف جنسیتی را در نسل‌های جدید به‌طور چشمگیری کاهش داد.

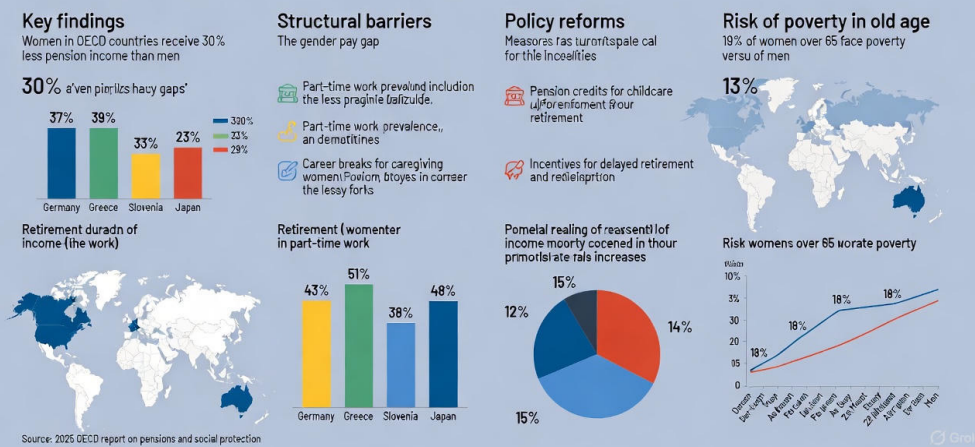
چشم‌انداز آینده نیز امیدوارکننده است: پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهند تا سال ۲۰۵۰ شکاف جنسیتی بازنشستگی در پرتغال و اسلواکی تقریباً از میان خواهد رفت و در بلژیک و لوکزامبورگ به کمتر از ۱۰ درصد خواهد رسید؛ هرچند نابرابری ناشی از اشتغال پاره‌وقت همچنان باقی خواهد ماند. در سوئیس نیز کاهش GPG از ۲۹ به ۲۲ درصد تا سال ۲۰۷۰ قابل انتظار است، حکایت از مسیر بلندمدت به سوی برابری نسبی دارد.

## تهدیدی برجسته برای زنان

شکاف جنسیتی بازنشستگی (GPG) تنها تصویر ناقصی از تفاوت واقعی استاندارد زندگی سالمندان ارائه می‌دهد. شاخص دقیق‌تر، درآمد قابل استفاده خانوار است که تمام منابع مالی را در نظر می‌گیرد

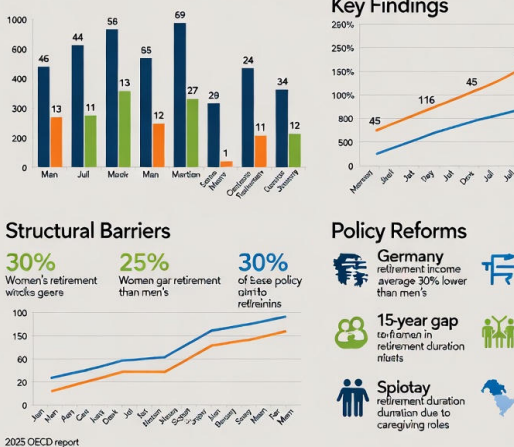
## Gender pension gap in OECD countries

Women's retirement income's difference & disparity 30% less pension income than men



## Gender Pension Gap in OECD Countries

The gender pension gap in OECD countries is the difference between the average pension income of men and women in retirement. The gap is measured as a percentage of men's pension income.



تولید را شامل می‌شود؛ نبود مشوق‌های واقعی و هزینه‌های کوتاه‌مدت کار رسمی، چرخه‌ای معیوب ایجاد کرده که هم پوشش بازنشستگی را محدود و هم فشار مالی دولت‌ها را افزایش می‌دهد