



به نام خدا



## گزارش کارشناسی

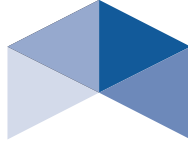
بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان  
(با تأکید بر کشورهای منتخب)



موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

مدیریت، حکمروایی و فناوری





بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای جهان  
(با تأکید بر کشورهای منتخب)



مرکز عالی پژوهش‌های اجتماعی

مجری طرح: مهرا ن صالحی شهبابی

واژه‌های کلیدی:

ساختار

تأمین اجتماعی

مطالعه تطبیقی

شماره مسلسل: ۹۶(۱۷)ML۰۶DF

تاریخ انتشار گزارش: ۱۳۹۶/۰۵/۳۱



فهرست مطالب	
۴	پیشگفتار مؤسسه
۶	خلاصه مدیریتی
۱۴	فصل اول: کلیات پژوهش
۱۹	فصل دوم: کلیات نظام تأمین اجتماعی
۴۸	فصل سوم: مروری بر نظام تأمین اجتماعی و بازنشتگی کشورهای جهان
۷۷	فصل چهارم: بررسی کشورهای منتخب
۱۹۸	منابع

## پیشگفتار مؤسسه

یکی از دغدغه‌های مدیران در راستای دستیابی به اهداف سازمانی وجود تشکیلات و ساختاری است که بتواند ضمانت اجرایی دسترسی به اهداف را فراهم کند. به تعبیر دیگر تقسیم کار میان وظیفه‌های گوناگون و هماهنگ کردن این وظیفه‌ها به گونه‌ای که امکان انجام گرفتن کار را فراهم کند، جزء مسائل مهم ساختار هر سامانی است. مسائل دیگر از جمله سازماندهی، ارتباطات درون و برون بخشی، حیطه قدرت سازمانی، قواعد و ضوابطی که روابط و چرخش فعالیت‌ها را به سمت اهداف هدایت کند، در طراحی ساختار سازمانی همواره مد نظر بوده و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

تحقیقات نشان داده است که بین ساختار سازمانی مناسب به‌عنوان پیکره و قالب فعالیتها و کارآمدی سازمان رابطه مثبتی وجود دارد. به طوری که سازمان‌های کارآمد دارای ساختار چابک بوده و با توجه به شرایط و موقعیت خاص به صورت ارتجاعی منعطف می‌شوند. برعکس سازمان‌های غیر کارآمد دارای ساختاری خشک، غیر منعطف و معمولاً دیوان‌سالار بوده و کارایی لازم را ندارند. بدون تردید سازمان‌هایی از جنس سازمان تأمین اجتماعی که به تقریب با نیمی از جمعیت کشور مرآده دارد باید به سمتی







حرکت کند که از چابکی خاصی برخوردار باشد و این مهم محقق نمی‌شود مگر اینکه ساختار و فرایندهای کاری با توجه به مقتضیات زمان، مکان و منابع (انسانی، فیزیکی و فناوری) قابل تغییر باشد. این دغدغه به عنوان یکی از موضوعاتی بود که از طرف هیئت مدیره سازمان به مؤسسه عالی پژوهش سفارش شد تا با توجه به ساختار سازمان‌های مشابه در دنیا بهترین ساختار بررسی شده و معیارهای آن بازنمایی شود. بدین منظور پژوهشی پیرامون «مطالعه ساختارهای تأمین اجتماعی کشورهای پیشرفته» مورد بررسی قرار گرفت و تلاش شد تا به دسته‌بندی سیستم‌های بازنشستگی و ساختار تأمین اجتماعی اکثر کشورهای مهم جهان پرداخته شود. در این رابطه سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی اعم از مستمری بازنشستگی، بیمه‌های درمان، بیکاری، خدمات سالمندی، از کارافتادگی و بازماندگی، هزینه‌های عائله‌مندی و حوادث ناشی از کار ده کشور منتخب جهان (کانادا، آلمان، سوئیس، سوئد، نروژ، دانمارک، ترکیه، ژاپن، کره جنوبی و پاکستان) به تفصیل مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن در گزارش پیش‌رو آورده شده است. جای آن دارد تا از جناب آقای حبیب عجایی مشاور محترم هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی به خاطر ابراز دغدغه و اعلام آن به مؤسسه و گروه مدیریت، حکمروایی و فناوری برای پیگیری و پدید آوردن چنین گزارشی تشکر به عمل آید. امید است مجموعه پیش‌رو بتواند برای سیستم مدیریتی سازمان و هیئت مدیره مؤثر و کارساز باشد.

شایان ذکر است که دیدگاه‌های ارائه‌شده در این گزارش لزوماً بیانگر نظرات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی نیست و مؤسسه در خصوص آثار ناشی از کاربست پیشنهادات و مطالب درج شده در آن، هیچگونه مسئولیتی ندارد.

دکتر شهرام غفاری

رئیس مؤسسه

تابستان ۱۳۹۶

## خلاصه مدیریتی

اصلاح نظام‌های مستمری به‌عنوان یکی از مهمترین مسائل سیاست‌گذاری در حوزه تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه مطرح بوده است، به‌طوری‌که امروزه نیز بخش اعظم دهه‌های اخیر و به‌ویژه در سال‌های ۲۰۱۵ مباحثه‌های کنونی درباره‌ی طرح‌های مستمری مربوط به تأثیرات ناشی از افزایش رشد روند سالمندی جمعیت، افزایش امید به زندگی و کاهش نرخ باروری و شوک‌های اقتصادی است که پایداری سیستم‌های مستمری را در بسیاری از کشورها با چالش‌های جدی روبه‌رو کرده است. از سوی دیگر افزایش سالمندی جمعیت، موجب افزایش نرخ وابستگی نظام مستمری می‌شود. برای مثال، بر اساس پیش‌بینی‌های سازمان ملل، جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر جهان از ۸ درصد در سال ۲۰۱۵ به ۱۸ درصد در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید و در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، جمعیت مذکور از ۱۶ درصد در سال ۲۰۱۵ به ۲۷ درصد در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید. علاوه بر سالمندی جمعیت، نوع سیستم مستمری و تناسب





## میان‌حقوق‌بیمه‌های پرداختی توسط اعضا و مزایای تعلق گرفته به آنها در دوران بازنشستگی نیز در پایداری نظام مستمری دارای اهمیت زیادی است.

در این پژوهش مطالعه ساختارهای تأمین اجتماعی کشورهای منتخب مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش یک مطالعه تطبیقی-مقایسه‌ای و از نوع توصیفی بوده که با استفاده از داده‌های کتابخانه‌ای، منابع علمی معتبر و تجارب منتشر شده به دسته‌بندی سیستم‌های بازنشستگی و ساختار تأمین اجتماعی اکثر کشورهای مهم جهان پرداخته است. در همین راستا به‌طور تفصیلی برای ۱۰ کشور منتخب جهان (کانادا، آلمان، سوئیس، سوئد، نروژ، دانمارک، ترکیه، ژاپن، کره جنوبی و پاکستان) نیز به بررسی سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی اعم از مستمری بازنشستگی، بیمه‌های درمان، بیکاری، خدمات سالمندی، از کارافتادگی و بازماندگی، هزینه‌های عائله‌مندی و حوادث ناشی از کار پرداخته شده است.

## نتایج بررسی مدیریت ساختار بازنشستگی و تأمین اجتماعی کشورها

طبق بررسی کلی کشورهای جهان، در مجموع ۸۱ کشور از لایه صفر سیستم بازنشستگی (لایه بازتوزیعی حمایتی دولتی استفاده می‌کنند. ۱۵۱ کشور از لایه اول (بازنشستگی اجباری تحت مدیریت دولت) برای حمایت از نیروی انسانی و جامعه استفاده می‌کنند. همچنین در ۳۲ کشور جهان مدیریت خدمات بازنشستگی به بخش خصوصی سپرده شده که عضویت در آنها اجباری می‌باشد که البته در کشورهای پردرآمد عضو سازمان همکاری توسعه فقط ۹ کشور از ۲۱ کشور توسعه‌یافته از این سیستم (لایه دوم: بیمه‌های اجباری خصوصی) استفاده می‌نمایند. افزایش نرخ مشارکت در طرح‌های مستمری با حق بیمه

معین (DB)، کاهش میزان مالیات بر درآمد بازنشستگان و انجام اقداماتی در خصوص امنیت سرمایه‌گذاری مستمری‌ها از دیگر راهکارها در زمینه تأمین درآمد کافی برای دوران بازنشستگی در بعضی کشورها می‌باشد. تجربیات کشورهای نوردیک<sup>۱</sup>، نشان از توجه بیشتر به لایه حمایتی و رفاهی است در حالی که تجربیات برخی از کشورهای اروپایی و آمریکایی لزوم توجه بیشتر به طرح‌های بیمه‌ای را گوشزد می‌کند. شیلی اولین نمونه این کشورهاست به طوری که حساب‌های انفرادی اجباری، محور اصلی نظام بازنشستگی جدید شیلی محسوب می‌شود.

در همین راستا مشخصات کلی نظام بازنشستگی کشورهای منتخب مورد مطالعه (اطلاعات در دسترس) نیز در جدول زیر ارائه شده است.

نام کشور	نوع مستمری			اداره توسط بخش دولتی	اداره توسط بخش خصوصی
	مستمری پایه	حداقل مستمری	مساعدت اجتماعی	نوع	نوع
کانادا	*		*	DB	
دانمارک	*		*	DC	
آلمان				Points <sup>2</sup>	
ژاپن	*			DB	
کره جنوبی			*	DB	
سوئد	*			NDC	DC
سوئیس		*		DB	DB
ترکیه		*		DB	

۱- کشورهای دانمارک، فنلاند، ایسلند، نروژ، سوئد، گرینلند، جزایر فارو و جزایر اند منطقه نوردیک نامیده می‌شوند که از نظر فرهنگی بسیار به هم نزدیک هستند.

۲- در سیستم امتیازها، کارگران بر اساس میزان دریافتی‌شان در هر سال امتیاز دریافت می‌کنند. در زمان بازنشستگی، مجموع امتیازات بازنشستگی در عدد امتیاز بازنشستگی ضرب شده تا در سیستم پرداخت بازنشستگی موجود تبدیل شوند. این سیستم در بخش دولتی چهار کشور عضو OECD شامل فرانسه، آلمان، استونی و اسلواکی اجرا می‌شود.

نتایج تحقیق در زمینه طرح‌های بازنشستگی حاکی از آن است که در اکثر کشورهای دنیا بخش دولتی به صورت اجباری به پوشش شاغلین جامعه می‌پردازد و در اکثر کشورها، دولت‌ها بر اساس سیستم مزایای معین (DB) عمل می‌کنند. در تمامی کشورها متولی ارایه خدمات تأمین اجتماعی دولت و حاکمیت آن کشور بوده و بر اساس شرایط مختلف اجرا و ارایه این خدمات ممکن است در همان بخش و یا بخش خصوصی انجام گیرد.

از دیگر موضوعات مهم در نظام‌های پیشرفته تأمین اجتماعی، استقرار نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه است که همه گروه‌های جمعیتی را پوشش می‌دهد. در واقع با لایه‌بندی نظام امکان ارائه حمایت‌های اجتماعی در لایه اول، اجرای بیمه‌های اجتماعی در لایه دوم و بیمه‌های خصوصی مبتنی بر پس‌اندازهای فردی در لایه سوم هر کدام با سطوح حمایتی مشخص و منطبق با سطح توانایی و جایگاه افراد جامعه فراهم می‌شود. نتایج بررسی ساختار مدیریت خدمات اجتماعی توسط بخش دولتی، اجتماعی و خصوصی در کشورهای منتخب اعم از مدل فعالیت و همچنین نحوه چینش لایه‌های تأمین اجتماعی در نظام چندلایه کشورهای منتخب حاکی از آن بود که خدمات بازنشستگی در اکثر کشورهای مورد بررسی در لایه اول به صورت اجباری و با مدیریت دولت ارایه می‌گردند و فقط در کشورهای سوئد و سوئیس تأمین خدمات بازنشستگی برای بخشی از افراد جامعه به صورت اجباری به بخش خصوصی سپرده شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بیشترین پوشش جمعیت در کشورهای منتخب در بخش طرح‌های بازنشستگی اجباری خصوصی به مربوط به سوئد و همچنین بیشترین پوشش طرح‌های مستمری بازنشستگی خصوصی اختیاری مربوط به آلمان است. طبقه‌بندی ساختار ارایه مستمری‌های بازنشستگی در کشورهای مورد مطالعه نشان داد که کشورها الگوهای متفاوتی جهت ارایه مستمری‌های بازنشستگی در بخش خصوصی خود در پیش گرفته‌اند. طرح‌های مستمری بازنشستگی خصوصی در کشورهای سوئیس، ترکیه و ژاپن همگی صندوق محور می‌باشند و سازوکار آنها مبتنی بر صندوق‌های بازنشستگی است.

در جدول زیر می‌توان سهم مشارکت کارگر و کارفرما در مزایای خدمات اجتماعی بخش دولتی و خصوصی برخی از کشورهای منتخب مورد مطالعه را مشاهده نمود.

سهام مشارکت (درصد)									کشور
لایه سوم			لایه دوم <sup>۲</sup>			لایه اول <sup>۱</sup>			
کل	کارفرما	کارگر	کل	کارفرما	کارگر	کل	کارفرما	کارگر	
۱۴/۲	۷/۱	۷/۱	-	-	-	۹	۴/۵	۴/۵	کره جنوبی
۲۰	۱۱	۹	-	-	-	۲۰	۱۱	۹	ترکیه
۳۰	۳۳	۷	-	-	-	۳۷	۲۰	۷	ایران
۱۴/۱	۷/۴	۶/۷	-	-	-	۱۰	۵	۵	کانادا
۴۰/۸	۲۰/۶	۲۰/۲	-	-	-	۲۰	۱۰	۱۰	آلمان
۲۵/۵	۱۳/۱	۱۲/۴	-	-	-	۱۵/۴	۷/۷	۷/۷	ژاپن
۲۸/۲	۲۱/۲	۷	۲/۵	۲/۵	-	۱۸/۹	۱۱/۹	۷	سوئد
۲۶/۱	۱۳	۱۳/۱	-	-	-	۲۳/۸	۱۱/۹	۱۱/۹	سوئیس

از دیگر موضوعات نظام‌های تأمین اجتماعی کشورها و البته نظام مستمری آنها، اقدامات انجام شده در خصوص کفایت درآمد مستمری برای دوران بازنشستگی است. در بسیاری از کشورها، نسبت به افزایش مسئولیت‌های فردی در زمینه کفایت درآمد بازنشستگی قدم‌هایی برداشته شده است به‌طور مثال، "تشویق افراد به مشارکت در طرح‌های مستمری خصوصی داوطلبانه" در این خصوص، دولت آلمان برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور مشارکت در این برنامه‌ها، مشوق‌های مالیاتی در نظر گرفته است.

از جمله این اقدامات می‌توان به تغییر در شاخص‌های مورد استفاده برای تعدیل مزایای مستمری اشاره نمود. به‌منظور متناسب‌سازی مزایای مستمری با سطح قیمت‌ها و دستمزدهای جاری و حفظ قدرت خرید مستمری‌بگیران در اکثر کشورها تعدیلاتی در مستمری‌های پرداختی به‌طور ماهانه، هر سه ماه یا سالانه صورت می‌گیرد تا تغییرات سطح دستمزدها و قیمت‌ها در آن رعایت شود. اگر افزایش در سن بازنشستگی موجب شود که افراد بازنشستگی خود را به تعویق اندازند، در این صورت نسبت وابستگی<sup>۳</sup> نظام مستمری (که به صورت

۱- لایه بیمه ای اجباری حاصل از مشارکت کارفرما و کارگر (کارمند) با مدیریت دولتی

۲- لایه بیمه ای اجباری حاصل از مشارکت کارفرما و کارگر (کارمند) با مدیریت بخش خصوصی

3- Dependency Ratio

نسبت مستمري بگيران به شاغلين تعريف مي‌شود) کاهش مي‌يابد. در برخي از کشورها به بيمه‌شدگاني که قادر به کار کردن هستند و برای ادامه کار هم تمايل دارند، به تعويق انداختن بازنشستگي بالاتر از سن معمول بازنشستگي مجاز مي‌باشد. در اين حالت مکانيسم‌هاي تشويقي به‌صورت افزايش نرخ تعلق‌پذيري برای افراد در نظر گرفته مي‌شود. به‌طور مثال، در اتریش به منظور تشويق افراد برای مشارکت بيشتر در سيستم مستمري، در صورت باقی ماندن افراد در سيستم پس از سن بازنشستگي قانوني، به ازای هر سال مشارکت بيشتر در سيستم ۴/۲ درصد سالانه به نرخ تعلق‌پذيري مستمري آنها افزوده خواهد شد. البته پس از سن ۶۸ سالگي اين درصد اضافي ديگر وجود نخواهد داشت. محدود کردن مزياي بازنشستگي عمومي از طريق افزايش ماليات بر درآمد بازنشستگي، سخت کردن شرايط برخورداری از مزياي از کارافتادگي و بازنشستگي پيش از موعد، کاهش هزینه‌هاي مديریتی طرح‌هاي مستمري و افزايش درآمد طرح‌هاي مستمري از طريق افزايش ماليات‌ها یا افزايش حق بيمه در سيستم‌هاي با مزياي معين (DB) از ديگر اقدامات در خصوص افزايش پايداری صندوق‌هاي مستمري می‌تواند باشد.

## جمع‌بندی

در سال‌هاي اخير، تغيير و اصلاح سيستم‌هاي بازنشستگي به‌عنوان مهم‌ترين مؤلفه نظام‌هاي تأمین اجتماعي، موضوعی مورد بحث برای کشورهای جهان بوده است. در یک مرور کلی می‌توان اين اصلاحات را به ۴ گروه تقسيم نمود:

اولين گروه، کشورهايی هستند که انگيزه اصلي آنها برای اصلاح سيستم‌هاي بازنشستگي، توسعه پايداری مالی درازمدت سيستم‌هاي بازنشستگي بوده است. ۸ کشور از طريق کاهش مزيا (به نسبت مساوی برای درآمدهای بالا، متوسط و پائين)، به اين هدف دست يافته‌اند. اين کشورها شامل استراليا، فنلاند، آلمان، ایتاليا، ژاپن، کره، پرتغال و ترکیه می‌باشند. مستمري ناخالص بازنشستگي افرادی که تحت قانون جديد پس از اصلاحات قرار گرفته‌اند نسبت به کسانی که تحت قانون قبلي قرار داشتند، ۲۲ درصد کمتر خواهد بود. بيشترين

کاهش مزایا (در حدود ۴۰ درصد) در کشورهای کره و پرتغال خواهد بود و در سایر کشورهای این گروه کاهش مزایا بین ۱۰ تا ۲۵ درصد خواهد بود.

گروه دوم کشورهای فرانسه، مکزیک و سوئد می‌باشند که آنها نیز اقدام به کاهش مزایا کرده‌اند اما در این اصلاحات از جمعیت کم درآمد در مقابل این کاهش محافظت کرده‌اند. به‌عنوان مثال، کشور مکزیک در اصلاحات خود مستمری‌ها را تا ۵۰ درصد برای افراد با درآمد متوسط کاهش داده است اما این کاهش برای افراد کم‌درآمد کمتر از ۲۵ درصد بوده است. در کشورهای فرانسه و سوئد این کاهش برای افراد با درآمد متوسط ۲۰ درصد و برای افراد با درآمد کم حدود ۵ درصد بوده است.

گروه سوم بر خلاف گروه دوم، کشورهایی هستند که اصلاحات خود را بر اساس برقراری ارتباط بین مستمری‌های بازنشستگی با حقوق دوران اشتغال صورت داده‌اند.

در کشورهای مجارستان، لهستان و جمهوری اسلواکی خصیصه بازتوزیعی سیستم جدید بازنشستگی بسیار کمتر از گروه قبلی می‌باشد. مستمری‌ها برای افراد کم‌درآمد به شکل خودکار تعدیل خواهد شد. این کاهش برای افراد با درآمد متوسط، بسیار اندک یعنی کمتر از ۵ درصد خواهد بود و افراد با درآمد بالا (متوسط درآمد ۱۵۰ درصدی) مستمری بالاتری را تحت قوانین جدید دریافت خواهند کرد. در کشور مجارستان پس از اصلاحات، نرخ جایگزین در همه سطوح درآمدی بالاتر خواهد بود اما این افزایش در مستمری‌ها برای افراد پردرآمد بیشتر خواهد بود.

و در نهایت گروه چهارم کشورهایی با مستمری بالا در زمان پس از اصلاحات هستند. در کشورهای استرالیا و نروژ این امر به دلیل اجباری شدن طرح‌های بازنشستگی خصوصی است. پیش از آن نیز بازنشستگی خصوصی در این کشورها وجود داشت اما اجباری شدن آن به این دلیل بود که از پوشش افراد کم‌درآمد و افراد با درآمد متوسط در مستمری‌های خصوصی اطمینان حاصل شود. در کشور نیوزلند، سن بازنشستگی افزایش یافت ولی سطح مزایا تغییری نکرد. در جمهوری چک و انگلیس، سن بازنشستگی افزایش خواهد یافت و این موضوع باعث خواهد شد تا افراد پس از بازنشستگی خود، مستمری بیشتری



دریافت کنند. علاوه بر آن طرح‌های بازنشستگی تابع درآمد دولت انگلیس به تدریج به سمت مزایای بیمه‌ای با نرخ یکسان حرکت کردند. افزایش زیاد مزایا برای قشر کم‌درآمد در حدود ۲۵ درصد خواهد بود در حالی که این میزان برای قشر پردرآمد و با درآمد متوسط فقط در حدود ۴ درصد است. نرخ جایگزین بالاتر در کشور بلژیک ناشی از فرض سن بازنشستگی استاندارد ۶۵ (سال) است و به افرادی که بین سال‌های ۶۲ و ۶۵ سالگی خود به فعالیت حرفه‌ای اشتغال دارند، پرداخت اضافی هم صورت می‌گیرد.

## بیان مسئله

نظام‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی از زیرمجموعه‌های بسیار اساسی و مهم نظام رفاه اجتماعی هستند و واجد کارکردهای بسیار با ارزش اجتماعی و اقتصادی می‌باشند که توفیق‌شان در انجام مأموریت‌های خود موجب تقویت نظام رفاه و تأمین اجتماعی و به تبع آن توسعه متوازن و پایدار در کشور می‌شود. اما ارزش‌های ماهیتی که صندوق‌های بازنشستگی و بیمه‌های اجتماعی بالذاته واجد آن هستند و ایفای کارکردهای اجتماعی و اقتصادی بسیار با ارزشی که به آن پرداخته شد، منوط به عملکرد مثبت این نهادها در قالب سازمانی اثربخش و کارآمد و در گرو عملکرد رضایت‌بخش و قابل قبول در قبال ذی‌نفعان خود است. از طرفی نباید فراموش شود که سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی، ابزارهای عقلانی برای رسیدن به هدف هستند و در نهایت فلسفه وجودی آنها بهتر کردن زندگی انسان‌هاست و این فلسفه وجودی محقق نخواهد شد مگر با کارآمدی نظام مدیریتی این سازمان‌ها.

از سوی دیگر از آنجایی که ساختار سازمانی، تعیین‌کننده نحوه



ارتباطات، جایگاه تصمیم‌گیری، نحوه گزارش‌دهی و سلسله مراتب اختیارات است. شناسایی آن منعکس‌کننده شمای کلی سازمان است. با توجه به مواردی که ساختار تعیین می‌کند، وجود ساختاری مناسب با اهداف و نیازهای سازمان ضرورت دارد چرا که در نهایت همه تصمیمات مدیریت در زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل روی ساختار پیاده می‌شود و ساختار باید قدرت این تصمیمات را به نحو شایسته داشته باشد. اگر ساختار سازمانی دچار ایراد باشد طبیعتاً آن سازمان نمی‌تواند کارآمدی و اثربخشی لازم را داشته باشد. در همین رابطه در قوانین بالادستی از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و قانون برنامه پنجم توسعه موضوعات فوق‌مورد توجه است اما به آنها عمل نشده است.

در نتیجه یکی از اولویت‌ها برای اصلاح سازمان تأمین اجتماعی بازتعریف ارکان آن سازمان و ترسیم و تبیین نقش و جایگاه هر یک از ارکان در فرآیند مدیریت و تصمیم‌گیری و همچنین تبیین چگونگی نحوه نظارت بر عملکرد سازمان از جانب سایر ذی‌نفعان کلیدی است. ذی‌نفعان متعدد و تأثیرگذار در قالب دسته‌بندی و جناح‌های صنفی و سیاسی شکل می‌گیرند که هر یک می‌توانند در سرنوشت سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذار باشند. حال اگر ساختار مناسب و مرزبندی‌شده برای مداخله وجود نداشته باشد، زمینه برای افراد و طیف‌های فرصت‌طلب جهت سهم‌خواهی و سوءاستفاده از دارایی‌های صندوق تأمین اجتماعی فراهم می‌شود و متأسفانه در خلال این رقابت‌های مخرب، مافیاهای خطرناک قدرت و ثروت در حاشیه سازمان تأمین اجتماعی شکل می‌گیرند که با توجه به حجم و اندازه گردش مالی این سازمان، اثرات مخرب اقتصادی و اجتماعی در سطح ملی ایجاد خواهد کرد. همان‌گونه که رهنمودهای اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی<sup>1</sup> در مورد مدیریت مطلوب سازمان‌های تأمین اجتماعی بر پنج اصل پاسخگویی، شفاف‌سازی، قابلیت پیش‌بینی، مشارکت و پویایی تأکید دارد، ماهیت چالش‌های سازمان تأمین اجتماعی به‌گونه‌ای است که اقدامات اصلاحی برای رفع آن، خود در کوتاه‌مدت بحران‌های دیگری به همراه دارد و از این جهت، کمتر مدیر اجرایی را می‌توان یافت که ریسک آغاز اصلاحات را

1- International Social Security Association (ISSA)

بپذیرد و لازم است حرکت اصلاحی از سطوح راهبردی آغاز شود. لذا در این پژوهش مسئله مطالعه ساختارهای تأمین اجتماعی کشورهای منتخب مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این طرح با هدف بررسی سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی اعم از مستمری بازنشستگی، بیمه‌های درمان، بیکاری، خدمات سالمندی، از کارافتادگی و بازماندگی، هزینه‌های عائله‌مندی و حوادث ناشی از کار در کشورهای منتخب اجرا گردید. همچنین سعی می‌گردد یک دسته‌بندی از سیستم‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی اکثر کشورهای مهم جهان ارائه و به مشخصات اصلی آن ساختارها پرداخته شود.

---

## اهمیت موضوع



ساختار تأمین اجتماعی ایران نیازمند بازنگری کلی در درک مفهوم تأمین اجتماعی و اصلاح سیاستگذاری‌های اجتماعی بر اساس الگوهای تصحیح شده جهانی می‌باشد. برای طراحی یک سیستم تأمین اجتماعی فراگیر دستگاه‌های متعدد باید به ایفای نقش پردازند: سازمان تأمین اجتماعی، وزارت خانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، آموزش و پرورش، مسکن و شهرسازی، تعاون، کار و رفاه اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، سازمان‌های برنامه و بودجه، امور اداری و استخدامی، شهرداری‌ها و همچنین صنعت بیمه کشور. هر گونه برنامه‌ریزی جامع برای ایجاد نظام تأمین اجتماعی باید به صورت ستادی و با حضور نمایندگان دستگاه‌های فوق صورت پذیرد. با توجه به مشکلات اشاره شده و به دنبال آنها تغییرات اجرایی و ساختاری در بدنه سازمان تأمین اجتماعی، مسئله آسیب‌شناسی و تدوین ساختار مطلوب سازمانی تأمین اجتماعی مطرح می‌باشد.

در همین رابطه از مهمترین ابعاد ساختار تأمین اجتماعی کشورها نظام مستمری آنها می‌باشد. چراکه اصلاح سیستم‌های بازنشستگی یک سیاست محوری در تمام کشورهاست و به لحاظ این که دولت‌ها را به برنامه‌ریزی بلندمدت برمی‌انگیزد بسیار چالشی و بحث‌برانگیز است. با توجه به تعدد سیستم‌های مستمری و استفاده هر کدام از کشورها از یکی از آنها شناخت عملکردی آن کشورها و تأثیر سیستم‌های مختلف مستمری بر انباشت سرمایه و پس‌انداز خصوصی نیز بسیار ضروری به نظر می‌رسد. البته سیستم‌های بازنشستگی ملی بسیار پیچیده بوده و بسیاری از تحلیل‌هایی که به صورت بین‌المللی به مقایسه این سیستم‌ها پرداخته‌اند هنگامی که به جزئیات قانونی، فنی و نهادی رسیده‌اند، مقایسه و انتقال تجربیات و سیاست‌ها را غیرممکن دانسته‌اند.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای منتخب جهان

### اهداف فرعی

- بررسی مدل‌های مختلف نظام‌های چندلایه تأمین اجتماعی
- بررسی نظام‌های رایج تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی
- بررسی ساختارهای دولتی و خصوصی نظام‌های بازنشستگی کشورها
- بررسی مزایای قابل ارائه نظام تأمین اجتماعی کشورها
- بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای منتخب

## نوع پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده که با مطالعه کاربردی و روش توصیفی به بررسی ساختار تأمین اجتماعی کشورهای منتخب می‌پردازد. بدین منظور علاوه بر جستجو و تحلیل منابع علمی پایگاه‌های مرتبط نظیر SSA، در سایر

گزارش‌های منتشر شده کشورها نیز به بررسی مطالب پرداخته می‌شود. در نهایت با طراحی ساختار مطالب، اقدام به توصیف ویژگی‌ها و مشخصات ساختار تأمین اجتماعی کشورها می‌شود.

## دامنه پژوهش

محدوده مطالعاتی این پژوهش ۱۰ کشور منتخب از قاره‌های آسیا، اروپا و آمریکا شامل کانادا، آلمان، سوئیس، سوئد، نروژ، دانمارک، ترکیه، کره جنوبی، ژاپن و پاکستان است. برای تدقیق دامنه پژوهش علاوه بر هماهنگی با کارفرما در انتخاب کشورها سعی می‌گردد در قالب سیستم‌های بازنشستگی به سایر کشورها نیز پرداخته شود.

## روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

نمونه‌گیری این پژوهش از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده خواهد شد. به این معنی که نمونه‌گیری از میان کشورهای انجام می‌شوند که دارای خصوصیات تعریف شده‌ای می‌باشند. نمونه‌گیری ۱۰ کشور منتخب به روند مطالعه تطبیقی و نیاز بهره‌برداران پروژه تعریف می‌شود.

## روش گردآوری داده‌ها

مهمترین روش گردآوری داده‌های این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای می‌باشد. بدین منظور با جستجوی منابع علمی اعم از گزارشات و مقالات منتشر شده به استخراج مطالب مورد نیاز پرداخته می‌شود.

## مقدمه

اصطلاح تأمین اجتماعی برای اولین بار رسماً در عنوان مقررات ایالات متحده آمریکا مورد استفاده قرار گرفت (قانون تأمین اجتماعی ۱۹۳۵). هرچند این قانون صرفاً جهت رویارویی با خطراتی مانند بازنشستگی، فوت، از کار افتادگی و بیکاری برنامه‌هایی را به اجرا گذاشت، پس از آن طبق قانونی که در سال ۱۹۳۸ در «نیوزلند» تصویب شد بخشی از مزایای تأمین اجتماعی موجود و جدید با یکدیگر تلفیق شدند. سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> در پی این تحولات، عنوان تأمین اجتماعی را مورد استفاده قرار داد و بعدها حداقل استاندارد زندگی به‌طور فراگیر در کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های مختلف این سازمان مورد استفاده قرار گرفت.

اگرچه امروزه نظام تأمین اجتماعی از اجزای کلیدی و تعیین‌کننده امنیت اجتماعی در هر جامعه شناخته می‌شود؛ اما در نگاهی کلی، تأمین اجتماعی مفهومی تازه و متعلق به عصر جدید و حال نیست. به بیان دیگر، گرچه این مفهوم در طول قرون و اعصار تغییر کرده اما پیدایش آن را می‌توان به شکل‌گیری نخستین اجتماعات انسانی و جوامع مدنی و همچنین برآمدن و تأسیس

1- International Labour Organization (ILO)



دولت‌ها در جوامع مرتبط ساخت. آدمیان از همان آغاز بنا به طبیعت انسانی و خلق و خوی اجتماعی خود نمی‌توانستند نسبت به رنج و محرومیت، بیماری و از کار افتادگی هموعان خویش بی‌تفاوت باشند. در این معنا، نخستین حمایت‌های اجتماعی را احتمالاً باید در نوع دوستی و کمک‌های انسان‌دوستانه به یکدیگر ریشه‌یابی و ارزیابی کرد؛ پدیده‌ای که تا امروز نیز در بیشتر جوامع بشری باقی است.

در واقع می‌توان گفت آنچه که موجب شد مفهوم تأمین اجتماعی در دنیای جدید مطرح شود و به صورت قوانینی نه تنها ملی، بلکه بین‌المللی مدنظر قرار گیرد، نتیجه تحولات و رخدادهایی است که بشر در خلال زندگی جمعی خود شاهد آن بوده است. به‌طور مشخص می‌توان گفت تأمین اجتماعی، جایگزین امنیتی شده است که در گذشته در بافت سنتی جوامع وجود داشت و با انقلاب صنعتی از بین رفت یا کمرنگ و بی‌اثر شد؛ چرا که با پیشرفت انقلاب صنعتی و بروز آثار آن و به‌طور مشخص مهاجرت مردم از روستاها به شهرها و همچنین تحول در رابطه بین کارگران و کارفرمایان (در اثر ورود ماشین به فرایند تولید) تعداد زیادی از افراد جامعه، کارگر و مزدبگیر شده و خانواده گسترده تبدیل به خانواده کوچکتر شد و در واقع حالت سنتی امنیت اجتماعی از بین رفت. بنابراین تأمین اجتماعی یک چاره‌اندیشی برای این شرایط جدید است. در ادامه این سیر و پس از پایان جنگ جهانی دوم، نقش دولت‌ها در اقتصاد و وظایف و تکالیف آنها در توسعه از کلیدی‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین مباحث در حوزه مدیریت توسعه و الگوها و روش‌های آن بوده است. با عنایت به مجموعه مباحثی که در ادبیات توسعه به وجود آمده، به‌طور کلی می‌توان گفت تقریباً تمام نظریه‌های توسعه باور دارند که دولت در برقراری تأمین اجتماعی وظیفه و تکلیفی یگانه دارد؛ به‌طوری که برخی وجود تأمین اجتماعی را از پیش شرط‌های توسعه دانسته‌اند. با این همه، از جنگ جهانی دوم تاکنون، تأمین اجتماعی به‌عنوان



مقوله‌ای کلیدی و اساسی در قلمروهای توسعه اقتصادی، سیاسی و توسعه همه‌جانبه و پایدار مطرح بوده و هر روز ضرورت توجه به بسط و تکامل قلمروی کارکردهای آن از اهمیت بیشتری نسبت به گذشته برخوردار شده است؛ به طوری که از آن به‌عنوان بستر و پیش‌شرط لازم جهت تحقق توسعه و همچنین هدف توسعه یاد کرده و می‌کنند.

## مفهوم تأمین اجتماعی در مقابل سایر مفاهیم

واژه‌های سیاست، رفاه و تأمین اجتماعی به خصوص با صفت اجتماعی واژه‌هایی هستند که مولود تحولات مدرن جهان می‌باشند و به خاطر همین ویژگی، پیچیدگی‌های مناسبات اجتماعی مدرن نیز در تفسیر و تأویل آنها راه جسته‌اند. پس از رنسانس و انقلاب صنعتی فضای اندیشه بشر وارد پارادایم‌های جدیدی شد؛ پارادایمی که به جای آسمان، بیشتر به زمین نگاه می‌کرد.

با توجه به گسست مناسبات اقتصادی و اجتماعی، مطرح شدن انسان به‌عنوان محور زندگی در کرهٔ خاکی و نیز ضرورت توجه به نیازهای او در کنار رشد احساس عام بشری در پیوند با زندگی اجتماعی و با عنایت به روند تمرکز جمعیتی در شهرها، ضرورت توجه بیشتر به مفاهیمی چون سیاست اجتماعی، رفاه اجتماعی و تأمین اجتماعی به چشم می‌خورد که در ادامه مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

## رفاه اجتماعی

رفاه اجتماعی تعبیری است که بیشتر به یک وضعیت چندجانبه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی معطوف است و حفظ شأن انسان‌ها و مسئولیت‌پذیری جامعه در قبال آن و ارتقای توانمندی کلیت جامعه در عرصه‌های فردی و جمعی از اهداف اساسی آن است. قبل از هر چیز باید تأکید داشت که رفاه اجتماعی، سازمانی عظیم، گوناگون و پیچیده است. در اینجا برداشت از مفهوم سازمان، فراتر از یک شکل و ساختار تشکیلاتی است و به جمیع مناسبات اجتماعی-اقتصادی و نیز ساخت قدرت و مفاهیمی همچون دموکراسی و جامعه مدنی اطلاق می‌شود. یکی از پایه‌های اندیشه‌ای در زمینه رفاه اجتماعی به

نظریه اخلاقی دولت هگل باز می‌گردد که بر مبنای آن، وظیفه اخلاقی دولت، حفظ امنیت و ایجاد اعتماد عمومی به کارکردهای جامعه در جهت حفظ منافع یکایک افراد جامعه است و عدالت نیز در این زمینه نقش به‌سزایی بر عهده دارد. و زمانی که عدالت، بعد اجتماعی به خود می‌گیرد، احساس امنیت و رفاه در افراد جامعه رو به پایداری می‌رود.

مفهوم نوین رفاه اجتماعی هم امروزه ضمن در برداشتن همه آن مفاهیم، متکی است بر مسئولیت جامعه در برابر آحاد مردم و ضرورت پذیرش این مسئولیت از سوی آنانی که به نوعی در فرآیند تولید، ضمن برخورداری از مزیت‌های جامعه - که حداقل آن عبارت است از بازار برای کالاهای تولیدی - لازم است که پیامدهای منفی ناشی از تولید خود را نیز پوشش دهند که البته شکل توزیع درآمد می‌تواند نمادی از این پیامدهای منفی به‌شمار آید. با توجه به پیشینه تاریخی و نیز گرایش عمومی به موضوع، هنوز در مورد رفاه اجتماعی اجماع جهانی وجود ندارد و تعاریف مختلفی از آن شده است که در زیر به سه مورد از آنها اشاره می‌شود:

تعریف سازمان ملل متحد: رفاه اجتماعی دامنه وسیعی از فعالیت‌ها و برنامه‌هایی را که تحت نظارت و با کمک دولت برای بهزیستی افراد و جامعه انجام می‌شود، دربر می‌گیرد.

اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی<sup>۱</sup>، رفاه اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: نظامی که به‌منظور خدمت و کمک به افراد به وجود می‌آید تا سلامت، زندگی بهتر و موجبات روابط مناسب‌تری را برای پیشرفت استعدادها، قابلیت‌ها و توانایی‌های انسان فراهم سازد.

در کتاب فرهنگی بیمه‌های اجتماعی در تعریف رفاه اجتماعی آمده است: رفاه اجتماعی، سطح بهزیستی و رفاه در یک جامعه، میزان برخورداری افراد یک جامعه از امکانات مادی و معنوی موجود در آن جامعه را می‌توان سطح رفاه مردم آن به‌شمار آورد.



سیاست اجتماعی گرچه از جنبه‌های مختلف با رفاه اجتماعی همسو است به نوعی که گاه مترادف یکدیگر به کار می‌روند، اما از نظر نوع رویکرد به مسئله و نیز نحوه کارکرد، با رفاه اجتماعی مرزبندی دارد. سیاست اجتماعی از یک سو معطوف به تدبیر و اجراست و به نوعی ابزار پیوند برنامه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی محسوب می‌شود و از سوی دیگر به‌عنوان پوششی عام برای برنامه‌های مختلف دولت در عرصه‌های گوناگون به‌شمار می‌رود. عده‌ای آن را مداخله‌های عاقدانه‌ای می‌دانند که دولت برای تحصیل به اهداف رفاهی با توزیع مجدد منابع در میان شهروندان انجام می‌دهد. بنابراین تعریف، سیاستگذاری اجتماعی حالتی خاص از دخالت دولت است که از طریق اهداف اجتماعی مانند عدالت اجتماعی، مساوات و عدم تبعیض، حفاظت از افراد آسیب‌پذیر و برنامه‌ریزی مدبرانه زندگی پیگیری می‌شود. با توجه به تعریف میجلی<sup>۱</sup>، علم سیاست اجتماعی بر سه زمینه متمرکز است:

▲ ساختار و ترکیب مفهوم رفاه

▲ توضیح خواستگاه و عملکرد مسائل در اجرای برنامه‌های رفاه اجتماعی

▲ شکل‌دهی و رده‌بندی نظریه‌ها.

تونی فیتزپتریک نیز در کتاب نظریه رفاه ضمن آنکه تأکید می‌کند که سیاست اجتماعی یک رشته علمی و دانشگاهی است اما مرزبندی محسوسی نیز در حیطه کارکردی آن قائل است و معتقد است که تأکید آگاهانه بر تحول اجتماعی مضمون اصلی سیاست اجتماعی را تشکیل می‌دهد از سیاست اجتماعی به‌عنوان روندی نام‌می‌برد که از طریق آن رفاه یا بهزیستی جامعه به حداکثر می‌رسد ضمن آنکه حیطه عملکردی آن را محدود به تولید و توزیع کالاهای عمومی می‌داند. سیاست اجتماعی به نوعی همزاد ایجاد حق رأی و نگاه به دموکراسی نیز به‌شمار می‌رود. وقتی مشارکت در تعیین قدرت به‌عنوان حق شهروندی تعریف شد و عموم جامعه حق اظهار نظر پیدا کردند، دولت‌ها نیز برای کسب رأی و جلب توجه آرای عمومی، سیاست اجتماعی را در کنار سیاست‌های دیگر اقتصادی، سیاسی و دفاعی قرار دادند و از این رو

1- James midgley

روند دموکراسی آنان را مجبور به ارائه آن کرد. هنگامی که در دهه ۱۹۷۰ میلادی با افزایش نرخ بیکاری در سراسر اروپا معضل بیکاری و به تبع آن مسئله اشتغال به عنوان مشکلی اساسی تلقی شد، این موضوع موجب نگرانی سیاستمداران، اقتصاددانان و سایر بازیگران عرصه سیاست شد و نظام‌های رفاهی را به‌طور اخص و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی آنان را به شیوه‌های مختلف تحت تأثیر قرار داد. اما هر کشور براساس رهیافت‌های مخصوص به خود و به نحو متفاوت از دیگران به مقابله با این مسئله پرداخت. کشورهایی نظیر ایتالیا، پرتغال، اسپانیا، یونان، مزایای محدودی در اختیار بیکاران قرار دادند اما کشورهایمانند ایرلند، هلند، آلمان، دانمارک و سوئد سیاست‌های اشتغال محور گسترده اجرا کردند. مسئله اصلی این بود که هر رژیم رفاهی براساس همان ویژگی‌های خود سیاست خاصی را نیز در برخورد با بیکاری دنبال کرده است. یکی از دلایل این تفاوت آن بود که چون این رژیم‌های رفاهی با الگوهای زندگی خانوادگی و همبستگی خانوادگی در تعامل‌اند یا تحت تأثیر الگوهای مختلف زندگی خانوادگی می‌باشند، نمی‌توانستند از یک الگو پیروی کنند و شیوه‌های زندگی خانواده‌ها بر سیاست‌گذاری اجتماعی مؤثر بودند.

## تأمین اجتماعی

رفاه اجتماعی و سیاست اجتماعی هر کدام به نوعی مشتمل بر دو مفهوم تأمین اجتماعی و حمایت اجتماعی است. تأمین اجتماعی ارتباطی است که به نحوه بارزتر و ملموس‌تری با تحولات اقتصادی ارتباط دارد. تنیدگی این ارتباط به‌گونه‌ای است که بسیاری آن را بیشتر مفهومی اقتصادی می‌دانند تا مفهومی اجتماعی و نخستین بار نیز در پی بحران ۱۹۲۹ و در برنامه موسوم معروف به نیودیل در ایالات متحده آمریکا به کار برده شد. تأمین اجتماعی و حمایت اجتماعی زیرمجموعه‌ای از رفاه اجتماعی و ابزاری در سیاست اجتماعی محسوب می‌شود. اختلاف مهم بین آن دو نیز در نحوه تأمین منابع مالی آنها و نیز منطق توزیع آن منابع است. از لحاظ مفهومی و کارکردی، تأمین و حمایت اجتماعی در مقابل مفاهیم چند بعدی رفاه اجتماعی و سیاست اجتماعی عمدتاً بعد قویتری دارند. حیطه فعالیت تأمین اجتماعی اساساً محدوده نیروی

کار فعال و موجود جامعه است و از نظر مفهومی نیز بر نوعی توزیع مناسب در آمد بین گروه‌های مختلف با توجه به خطرپذیری توزیع آن در طی زمان تأکید دارد و تعاریفی نیز که از آن به عمل آمده مؤید این مطلب است. در ذیل برخی از این تعاریف اشاره شده است:

▲ ویلیام بوریج<sup>۱</sup> در کتابی تحت عنوان بیمه‌های اجتماعی و خدمات آن می‌نویسد: اصطلاح تأمین اجتماعی بیانگر در آمدی است که به هنگام قطع در آمد به عللی از قبیل بیکاری، بیماری یا حادثه جایگزین آن می‌شود و همچنین تأمین در آمد برای کسانی که به علت پیری بازنشسته شده‌اند و نیز آنها که به سبب مرگ شخص دیگری از حمایت محروم مانده‌اند و تأمین مخارج استثنایی از قبیل هزینه‌هایی که به مناسبت تولد، ازدواج یا مرگ پیش می‌آید. از نگاه وی تأمین اجتماعی در زمان ایجاد گسست در منبع در آمدی حضور پیدا می‌کند.

▲ دایره‌المعارف آمریکا در تبیین تأمین اجتماعی آورده است: تأمین اجتماعی در یک مفهوم کلی به معنای ایمنی و مراقبت از خطرات احتمالی برای یک گروه اجتماعی به هم وابسته است. اگرچه مفهوم تأمین اجتماعی در علوم اجتماعی کاربرد دارد اما بیشتر یک مفهوم اقتصادی است. در این تعریف با توجه به مشخص کردن گروه اجتماعی و تأکید بر وجه اقتصادی آن به نظر می‌رسد بیشتر بر ادامه سطح در آمد و معیشت افراد تأکید شده است.

▲ اصطلاح تأمین اجتماعی در چهارچوب اساسنامه اتحادیه بین‌المللی: تأمین اجتماعی به معنای هر طرح یا برنامه‌ای است که به دست قوه مقننه یا هر ترتیب اجباری دیگر که اعضای جامعه را در مقابل بروز حوادث ناشی از اشتغال، بیماری‌های ناشی از شغل، بیکاری، حاملگی، بیماری، نقص عضو، پیری، بازنشستگی، بازماندگی و مرگ از طریق پرداخت‌های نقدی یا غیرنقدی حمایت کند. در تعریف، وجه غالب تأمین اجتماعی اجباری بودن آن است و همچون دیگر تعاریف تأمین اجتماعی منوط به یک گسست در فرآیند زندگی افراد جامعه می‌باشد.

▲ در منشور سازمان بین‌المللی کار تأمین اجتماعی به مفهوم حمایتی است که جامعه برای اعضای خود از طریق مجموعه‌ای از اقدامات عمومی در برابر

---

1- William Beveridge

فشارهای اجتماعی و اقتصادی است که باعث قطع یا کاهش درآمد آنان به علت بیماری، بارداری، حوادث ناشی از کار، از کارافتادگی، سالمندی و مرگ می‌گردد.

با توجه به تعاریف ارائه شده و با نگاهی ساختاری به نظام تأمین اجتماعی درمی‌یابیم که اصولاً این نظام به همراه بهداشت و درمان، فرهنگ و هنر، عمران و نوسازی، آموزش عالی و ... از زیربخش‌های تحت پوشش امور اجتماعی محسوب می‌شود.

در لغت نیز این اصطلاح از دو کلمه تأمین و اجتماع تشکیل شده است که منظور از تأمین ایجاد امنیت خاطر در مقابل خطرها و ریسک‌های موردنظر است ولی کلمه اجتماعی رابطه این خطرها را با جامعه بیان می‌کند و نکته مهم در این میان تعریف خطرات موردنظر در تأمین اجتماعی است. برخی از این خطرها شخصی است مانند بیماری، حوادث، بیهوشی، معلولیت، از کارافتادگی، کهولت و مرگ و میر و برخی خطرات نیز فراگیر است مانند خشکسالی، آفات محصولات، حوادث طبیعی، اغتشاشات و مانند آنها. با این تعریف تأمین اجتماعی آثار ناشی از این خطرها را برای افراد جامعه در حد قابل تحملی کاهش می‌دهد.

پیر لاروک<sup>۱</sup>، رییس صندوق ملی تأمین اجتماعی فرانسه، تأمین اجتماعی را مرکب از سه رویه و روش مجزا می‌داند:

▲ سیاست و خط‌مشی اقتصادی برای تأمین اشتغال کامل؛

▲ سیاست درمانی به‌منظور تدارک و تجهیز و سازمان دادن وسایل و امکانات درمانی برای مبارزه علیه بیماری اعم از عملیات مربوط به پیشگیری و اقدامات درمانی؛

▲ سیاست توزیع درآمد به‌منظور تعدیل و تخفیف نتایج فعل و انفعالات کورکورانه نیروهای اقتصادی و نیز وفق دادن درآمد هر فرد خانواده با نیازهای فردی و خانوادگی با در نظر گرفتن کلیه عواملی که در آینده احتمالاً ممکن است در چنین درآمدی تأثیر داشته باشد.

با این حال در کشورهای توسعه‌یافته بیشتر صحبت از نظام رفاه اجتماعی است در حالی که در کشورهای در حال توسعه بحث اصلی در مورد نظام‌های تأمین

1- pierre lorouk

اجتماعی است. چالشی که سیاست‌گذاران و پژوهشگران در این کشورها با آن مواجه هستند و تشخیص ترکیب بهینه و کارآمد بین فعالیت دولت و سازوکار بازار با توجه به مسئولیت‌های کشوری مشخص می‌شود. بدین ترتیب نظام تأمین اجتماعی به‌عنوان مجموعه‌ای از نهادها، ساختارها و سازوکارهایی که دارای کنش متقابل بر یکدیگر هستند تحت تأثیر سطح توسعه و نظام فکری جامعه نیز قرار دارند.

## طبقه‌بندی سیستم‌های تأمین اجتماعی

نظام‌های تأمین اجتماعی متکی بر دولت را می‌توان در یک سیر تاریخی به تأمین اجتماعی بیسمارکی<sup>۱</sup> و بورجی<sup>۲</sup> تقسیم کرد. نظام بیسمارکی که بیمه اجتماعی نیز نامیده می‌شود در واقع نوعی بیمه حرفه‌ای اجباری است که در آن افراد با پرداخت حق بیمه به‌صورت درصدی از دستمزد بیمه می‌شوند. عدم پوشش افراد بیکار، نابرابری در ارائه خدمات تأمین اجتماعی و همچنین وابستگی مالی شدید این صندوق‌ها به شرایط بازار کار و تغییرات اقتصادی و جمعیتی از مهم‌ترین این نواقص هستند. پس از نظام بیسمارکی، در سال ۱۹۴۸ انگلستان بر اساس نظریات بورجی نظام تأمین اجتماعی جدیدی را بنا نهاد که بر اساس آن تمام مردم صرف‌نظر از شغل یا حرفه، برحسب نیاز و نه درآمد توسط یک سازمان تحت پوشش قرار می‌گیرند. سیستم‌های تأمین اجتماعی کنونی هر دو این نظام‌ها را شامل می‌شوند.

سیستم‌های تأمین اجتماعی را می‌توان در سه سطح طبقه‌بندی کرد. سطح اول مطابق با نظام بورجی هدف باز توزیع و فراهم کردن سطحی حداقل از زندگی برای مستمری‌بگیران را دنبال می‌کند. اما سطح دوم نوعی از نظام بیمه‌ای اجباری است که هدف آن تأمین سطحی موردنظر از زندگی در مقایسه با دوران اشتغال برای پس از بازنشستگی است. این سطح دوم با نظام بیسمارکی مطابق است. سطح سوم خدمات تأمین اجتماعی اختیاری و نه اجباری است که توسط افراد یا کارفرمایان صورت می‌گیرد.

1- Bismarck

2- Beveridge

تمام برنامه‌های حمایتی که برای جلوگیری از فقر در افراد سالخورده طراحی می‌شوند در چهار گروه تقسیم می‌گردد. دسته اول کمک‌های مالی مستقیم به افراد کم‌درآمد است. نوع دوم برنامه‌های تأمین اجتماعی مقدماتی<sup>۱</sup> را شامل می‌شود که در آن منافع مستقل از درآمد و به‌طور یکسان<sup>۲</sup> بین تمام بازنشستگان پرداخت می‌شود. نمونه این برنامه‌ها را می‌توان در دانمارک، جمهوری چک، ایرلند، لوکزامبورگ، هلند و نروژ یافت.

دسته سوم برنامه‌های هدفمند<sup>۳</sup> هستند که منافع بیشتری به فقیران و کمتری را به ثروتمندان اختصاص می‌دهند. این برنامه‌های تبعیضی بر اساس میزان مستمری، کل درآمد و یا کل درآمد و ثروت امکان تحقق دارد. این برنامه‌ها در کشورهای شمال اروپا مانند سوئد، نروژ و فنلاند، در جنوب اروپا مانند یونان، پرتغال، فرانسه و ترکیه و همچنین در کشورهای انگلیسی‌زبان مانند آمریکا، انگلیس و استرالیا رواج دارد. دسته چهارم هم مستمری‌های حداقلی هستند که مانند دسته سوم کاهش میزان مستمری نسبت به یک سطح معین را مانع می‌شود. کشورها بنا بر شرایط داخلی ممکن است از یک دسته یا بیشتر این برنامه‌ها استفاده کنند به‌عنوان مثال در استرالیا، اتریش، ایالات متحده تنها برنامه‌های هدفمند اجرا می‌شود حال آنکه در لوکزامبورگ، بریتانیا و جمهوری چک سه نوع این برنامه‌ها به‌طور همزمان مورد استفاده قرار می‌گیرند.

هدف برنامه‌های بیمه‌ای سطح دوم نه تضمین سطح حداقلی از زندگی برای جلوگیری از فقر بلکه فراهم آوردن سطح مناسبی از نرخ جایگزینی<sup>۴</sup> یا درآمد بازنشستگی نسبت به درآمد دوران اشتغال است. روش‌های تأمین منابع مالی و همچنین نظام‌های پرداخت مستمری از مهمترین مباحث این سطح هستند که در قسمت‌های بعد مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

1- Basic Pension Schemes

2- Flat-rate

3- Targeted Pension Schemes

4- Replacement Rate



سطوح بیمه‌ای تأمین اجتماعی رابطه‌ای بین درآمد دوران اشتغال و مستمری بازنشستگی برقرار می‌کنند. یعنی افراد با درآمد بیشتر، حق بیمه بیشتر پرداخت و در نتیجه مستمری بیشتری دریافت می‌کنند. اما از آنجایی که پرداخت مستمری‌های بالا برای صندوق‌ها بسیار سنگین است، در بیشتر سیستم‌ها معمولاً یک سقف برای درآمد مشمول مستمری قرار می‌دهند. سقف درآمد مشمول مستمری اگرچه به پایداری صندوق‌ها می‌افزاید، اما تأثیر منفی بر میزان سپرده صندوق‌ها و پس‌انداز عمومی کشورها دارد. بدین منظور برای سطوح بالاتر درآمد و مستمری سطح سومی از تأمین اجتماعی که اختیاری است، طراحی شده است. افراد با درآمد بالا با عضویت در این صندوق‌ها می‌توانند نرخ جایگزینی بالاتر یعنی مستمری بیشتری دریافت کنند.

## نظام‌های تأمین اجتماعی چندلایه

با توسعه و تکامل مدل‌های بیسمارکی و بورجی به تدریج نظام‌های بیمه اجتماعی و مساعدت اجتماعی، به وجود آمده است که اولی متکی به منابع حق بیمه (مشارکت مستقیم مردم) و دومی متکی بر درآمدهای دولتی است. نظام‌های بیمه اجتماعی عموماً افراد شاغل و خانواده‌های آنان را پوشش می‌دهد و نظام‌های مساعدت اجتماعی، از نیازمندان و افراد آسیب‌دیده حمایت می‌کند. علاوه بر این دو، طرح‌هایی هم به‌صورت تکمیلی با مدیریت بخش خصوصی به‌وجود آمده‌اند که خدمات و امکاناتی را فراتر و گسترده‌تر ارائه می‌کنند و از طریق حق بیمه‌های پرداختی مردم تأمین مالی می‌شوند. مجموعه‌ای از این نظام‌هاست که می‌تواند کل افراد جامعه را براساس میزان مشارکت و نیازمندی پوشش دهد و چهارچوب اصلی نظام تأمین اجتماعی چندلایه را تشکیل دهد. نظام تأمین اجتماعی چندلایه ساختاری تکامل‌یافته از نظام‌های تأمین اجتماعی است که هر یک از راهبردهای بیمه‌ای و حمایتی را در جایگاه خود قرار داده و با توجه به شرایط خاص اقصای مختلف جامعه آنان را پوشش می‌دهد. از اوایل دهه ۱۹۹۰ این دیدگاه بیش از همه مورد

تأکید بانک جهانی قرار گرفت، هرچند پس از آن نیز سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه اروپایی مدل‌های خاص خود را از این نظام ارائه دادند. طرح «تأمین اجتماعی چندلایه» نخستین بار از سوی بانک جهانی ارائه شد. این طرح که برای پوشش هریک از اقشار جامعه به تناسب وضع درآمدی آن، لایه متناسبی را پیشنهاد می‌کرد، به دلیل تأکید بر خصوصی‌سازی بیمه‌های اجتماعی و دورشدن آنها از سازوکار بازتوزیعی، واکنش‌های منتقدانه بسیاری از صاحب‌نظران اقتصادی و اجتماعی جهان در پی داشت. به موازات این طرح سازمان بین‌المللی کار و کمیسیون اروپایی نیز طرح‌های دیگری با همین عنوان و با تأکید بر نقش بازتوزیعی بیمه اجتماعی و تداوم مسئولیت دولت‌ها در این لایه ارائه کردند و همایش‌های علمی متعددی در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی برای بررسی این نظریه‌ها برگزار شد. این تضارب آرا موجب شد که در طرح بانک جهانی، تعدیل‌هایی صورت گیرد تا کشورهای مختلف بتوانند متناسب با شرایط و نیازهای خاص خود، نظام‌های تأمین اجتماعی چندلایه را به صورت‌های متفاوت، طراحی و اجرا کنند.

## مدل چندلایه بانک جهانی

در گزارشی که از سوی بانک جهانی در سال ۲۰۰۲ منتشر شده، نظام مستمری چندلایه موردنظر این بانک دارای چهار لایه<sup>۱</sup> است.

### لایه صفر

این لایه به صورت غیربیمه‌ای، تأمین‌کننده یک سطح حداقل حمایتی به شکل مستمری اجتماعی است. هدف اصلی این لایه مقابله با فقر و کمک به افراد در شرایط اضطراری است.

### لایه اول

به صورت بیمه‌ای است که با سطوح درآمد مرتبط بوده و هدف، جایگزینی بخشی از درآمد افراد است. در این لایه مخاطراتی از قبیل افت درآمد ناشی

۱- لازم به ذکر است در برخی منابع، نظام چندلایه بانک جهانی به صورت پنج‌لایه معرفی شده است. در این منابع علاوه بر چهار لایه اشاره شده در متن، لایه پنجم بدین صورت مطرح می‌شود: سیستم حمایت (مالی و غیرمالی) از سالندان به صورت بین‌نسلی و درون‌خانوادگی است که شامل مراقبت‌های سلامت و نیز تأمین لوازم زندگی خواهد بود و برای حمایت از کسانی است که به هر دلیلی نمی‌توانند در سایر لایه‌ها پوشش داده شوند.

از مخاطرات سیاسی و جمعیتی و نااطمینانی‌های ناشی از نوسانات بازار مشاهده می‌شود. این لایه توسط دولت اداره شده و از یک سیستم BD-PAYG پیروی می‌کند.

### ▲ لایه دوم

همچنین این لایه ضرورتاً به صورت حساب پس‌انداز انفرادی و اجباری خواهد بود. این لایه توسط بخش خصوصی اداره می‌شود و از یک سیستم DC-Funded پیروی می‌کند.

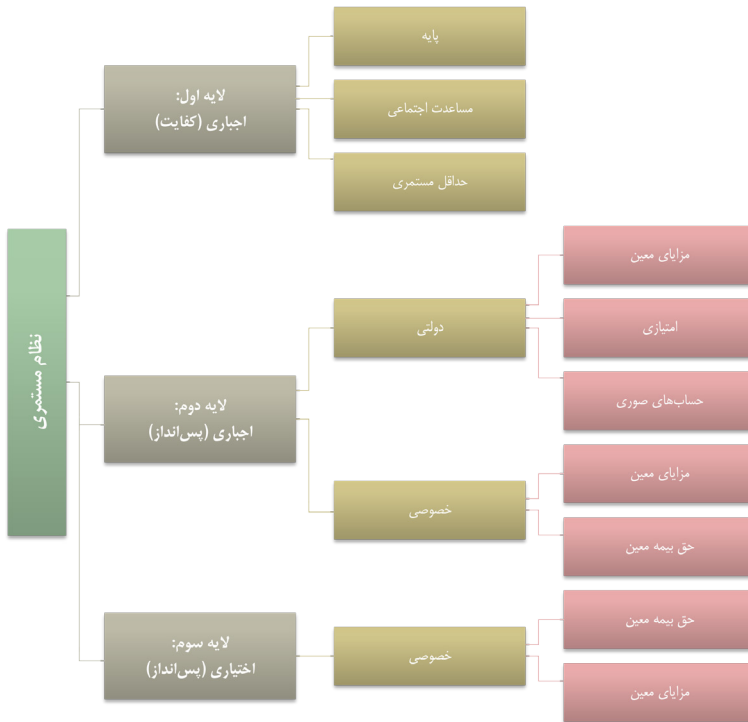
### ▲ لایه سوم

شامل تدابیر اختیاری است که به شکل‌های مختلف مانند حساب‌های انفرادی، طرح‌های با مشارکت کارفرما، سیستم‌های مبتنی بر حق بیمه یا مزایای معین بوده و از انعطاف‌پذیری لازم برای سازگاری با شرایط برخوردار باشد. این لایه، مخاطرات ناشی از ریسک سرمایه‌گذاری و مدیریت خصوصی بر دارایی‌ها را پوشش می‌دهد و همچنین جبران‌کننده محدودیت‌های موجود در سایر لایه‌ها نیز خواهد بود.

### ▲ مدل چندلایه کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>1</sup>

همان‌طور که در نمودار زیر مشهود است، نظام چند لایه تأمین اجتماعی کشورهای عضو یک سیستم سه لایه‌ای است: لایه اول، لایه اجباری است و پرداخت‌های حمایتی را دربر می‌گیرد که به صورت دولتی اداره می‌شود و منابع آن به‌طور معمول از محل درآمدهای عمومی دولتها تأمین مالی می‌شود و اهداف توزیعی و مقابله با کاهش فقر، دو هدف اصلی در این لایه است که تأمین‌کننده سطح حداقلی از حمایت‌ها جهت تأمین حداقل استانداردهای زندگی برای تمام افراد است.

1- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)



## لايه اول

**مستمري پايه<sup>۱</sup>:** نيمي از كشورهاي (DCEO) مستمري پايه را به همه شهروندان خود صرفاً بر اساس اقامت و يا بر اساس تعداد سالهاي مشاركت ارائه مي دهند. در ۲۶ كشور (DCEO) ارزش نسبي مستمري پايه ۲۰/۱ درصد ميانگين درآمد شاغلين است.

**مستمري حداقل<sup>۲</sup>:** هدف اصلي اين نوع مستمري فراهم كردن حداقل امكانات رفاهي براي افراد نيازمند است تا بتوانند از اين طريق زندگي خود و افراد خانواده خود را اداره كنند. اين طرح صرفاً مختص افراد سالمند نبوده و افراد با

1- Basic Pension

2- Minimum Pension

شرایط خاص (مانند پناهندگان، خانواده‌های با افراد معلول و...) نیز می‌توانند از این مزایا بهره‌مند شوند. افراد سالمندی که هیچ منبع درآمدی (مانند مزایای مستمری مربوط به درآمد) ندارند نیز می‌توانند از این مزایای مستمری استفاده کنند. در ۱۳ کشور (DCEO) ارزش نسبی مزایای مستمری حداقل، ۲۵ درصد متوسط درآمد شاغلین است. به‌طور متوسط در کشورهای (DCEO) از هر ده سالمند سه نفر مزایای مستمری حداقل و پایه یا مساعدت اجتماعی را دریافت می‌کنند. در جمهوری چکسلاواکی ۳۳/۳ درصد مستمری‌های پایه و حداقل براساس شاخص دستمزد و ۶۶/۷ درصد آنها بر مبنای شاخص قیمت تعدیل می‌گردند. به‌طور متوسط برخورداری کامل از مزایای "مستمری حداقل" مستلزم ۲۶ سال مشارکت به صورت پرداخت حق بیمه در سیستم است و در اکثریت کشورها پس از ۲۰ سال مشارکت مستمری‌های حداقل جزئی قابل پرداخت است. مزایای دیگری نیز وجود دارند که در صورت عدم کفایت مستمری پرداختی در طرح حداقل مستمری برای افراد نیازمند به این افراد تعلق می‌گیرد. از جمله این مزایا می‌توان به کمک هزینه اجاره مسکن و انواع بیمه‌های درمانی برای افراد واجد شرایط در نیمی از کشورهای (DCEO) اشاره کرد.

**کمک‌های اجتماعی<sup>۱</sup>**: بازنشستگی که مستمری مربوط به درآمد آنها پایین است در کنار مزایای مستمری مبتنی بر درآمدشان می‌توانند از این مزایای مستمری نیز استفاده کنند. هدف اصلی این کمک‌های اجتماعی برطرف کردن نیازهای اساسی افرادی است که درآمد آنها برای تأمین این نیازها کافی نیست.

تمامی کشورهای عضو (OECD) تورهای ایمنی اجتماعی از این قبیل را دارند. در اکثریت کشورهای مذکور مزایای کمک‌های اجتماعی براساس شاخص قیمت تعدیل می‌گردد. در دانمارک مزایای مذکور بر اساس دستمزد تعدیل می‌گردند.

## ▲ لایه دوم

لایه دوم که لایه‌ای بیمه‌ای است دربرگیرنده مستمری‌های مبتنی بر درآمد<sup>۱</sup> است که مشارکت در آن اجباری بوده و به صورت دولتی یا خصوصی اداره می‌شود و طرح‌های مستمری موردنظر در این لایه از نوع حق بیمه معین (DB) یا مزایای معین (DC)، امتیازی (Points) یا به شکل حساب‌های صوری (NDC) هستند. مزایای مستمری در ایتالیا، نروژ، لهستان و سوئد بر مبنای حساب‌های صوری است.

**مستمری امتیازی:** در زمان بازنشستگی امتیازهای کسب شده توسط مشترک طرح مستمری، جمع شده و در یک مقدار مشخص که به آن "ارزش امتیاز مستمری"<sup>۲</sup> گفته می‌شود ضرب می‌گردد. ارزش امتیاز مستمری در طول زمان با توجه به نرخ رشد دستمزدها یا بر اساس سایر شاخص‌ها تعدیل می‌گردد. علاوه بر نرخ رشد دستمزدها عوامل دیگری از جمله نسبت وابستگی در سیستم ممکن است بر ارزش امتیاز مستمری تأثیر گذار باشد.

## ▲ لایه سوم

لایه سوم به صورت اختیاری است و توسط بخش خصوصی مدیریت می‌شود. افراد برای برخورداری از پوشش بیشتر در زمان بازنشستگی اقدام به پس‌انداز در این لایه می‌کنند. انواع طرح‌های مستمری اختیاری ارائه شده در این لایه نیز از نوع حق بیمه معین (DB) یا مزایای معین (DC) می‌باشند. منابع لایه‌های دوم و سوم از محل حق بیمه‌های پرداختی توسط مشترکین آنها تأمین مالی می‌شود. تأمین درآمد کافی بازنشستگی و پوشش ریسک عمر طولانی ۱۶ مستمری بگیران و اعضای خانواده آنها اهداف اصلی این دو لایه بیمه‌ای هستند. در خاتمه به نظر می‌رسد اجماع و همگرایی کشورهای عضو (DCEO) در زمینه اصلاحات به سمت نظام مستمری چندلایه است.

1- Earing- related pensions

2- Pension-Point Value

## مدل چندلایه سازمان بین‌المللی کار

در سازمان‌های دیگر از جمله سازمان بین‌المللی کار با در نظر گرفتن تجربه نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف یک مدل چهارلایه تأمین اجتماعی شامل تور حمایتی، بیمه‌ای، خصوصی و مکمل را با ویژگی‌های مختلف ارائه کرده است.

### لایه اول

یک تور ایمنی اجتماعی در قالب یک طرح ضد فقر که مزایای آن از طریق دولت تأمین می‌شود و حداقل درآمد را برای نیازمندان تأمین می‌کند. این لایه مزایایی با نرخ ثابت را همراه با خدمات درمانی پایه ارائه نموده و از طریق نظام مالیاتی به‌طور سالیانه تأمین مالی می‌شود و ممکن است مبتنی بر بررسی وضع درآمد باشد.

### لایه دوم

طرح مستمري دولتي بدون اندوخته و مبتني بر مزایای معین یا طرح مبتنی بر حق بیمه معین صوری که از طریق تأمین اجتماعی دولتی برای شاغلان تدارک می‌شود و به‌صورت توازن هزینه با درآمد عمل می‌کند. این لایه در بیشتر موارد از طریق حق بیمه‌های پرداختی تأمین مالی می‌شود.

### لایه سوم

در این لایه طرح مستمري انفرادی دارای اندوخته که از طریق دولت یا بخش خصوصی تأمین می‌شود و بسته به شرایط می‌تواند اجباری یا اختیاری باشد. این لایه همچنین ممکن است با لایه دوم ترکیب شود و به‌عنوان طرح دارای اندوخته جزئی عمل کند.

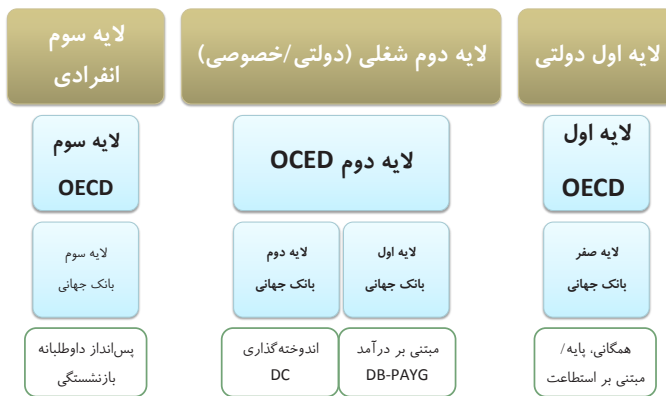
### لایه چهارم

این لایه، لایه تکمیلی و اختیاری است که از طریق مؤسسات خصوصی تأمین می‌شود.

کمیسیون اروپا در تحلیلی از سیستم تأمین مستمری در اروپا سه لایه معین در این طرح‌ها را تبیین کرده است. نتیجه آنکه هر چند که الگوهای مختلفی از این نوع نظام‌ها در جهان وجود دارد و وجه مشترک همه آنها وجود سه لایه حمایتی، بیمه‌ای و تکمیلی است اما سطح‌بندی این سه لایه بر حسب شرایط و نیازهای هر کشور تفاوت دارد.

### مقایسه مدل بانک جهانی و مدل کشورهای OECD

با توجه به ارکان اشاره شده در مدل‌های بانک جهانی و کشورهای OECD، می‌توان ارتباط لایه‌های این مدل‌ها را در کنار یکدیگر بررسی نمود که در شکل زیر قابل مشاهده می‌باشد.



### طرح بازنشستگی و صندوق بازنشستگی

یک طرح (برنامه) بازنشستگی، یک قرارداد لازم‌الاجرا از لحاظ حقوقی است که با هدف صریح آن بازنشستگی است یا - به دلیل برقراری شرایط مالیاتی یا مواد قرارداد - مزایای آن تا زمانی که ذی‌نفع به سن معین و قانونی بازنشستگی نرسیده باشد، قابل پرداخت نیست و اگر پرداخت گردد مشمول جریمه قابل ملاحظه‌ای می‌شود. این قرارداد می‌تواند بخشی از یک قرارداد شغلی بزرگتر



باشد، می‌تواند در قوانین طرح بیان شود یا توسط قانون الزامی گردد. صندوق بازنشستگی منبع جمع‌آوری دارایی‌ها است که یک ماهیت حقوقی مستقل تشکیل می‌دهد و از محل مشارکت‌هایی که طرح بازنشستگی به دست می‌آید و هدف انحصاری آن تأمین مالی مزایای طرح بازنشستگی است. اعضای طرح /صندوق، حق قانونی یا حق منفعت یا ادعاهای قراردادی در مورد دارایی‌های صندوق بازنشستگی دارند. صندوق‌های بازنشستگی می‌توانند به صورت یک مؤسسه مستقل تک‌منظوره با شخصیت حقوقی (مانند یک شرکت امانی، نهاد شرکتی یا بنگاه) یا به شکل صندوقی که از نظر قانونی مجزا شده، شخصیت حقوقی ندارد و توسط یک تأمین‌کننده اختصاصی اداره می‌شود (شرکت مدیریت وجوه بازنشستگی<sup>۱</sup>) یا دیگر نهادهای مالی باشند.

## نظام‌های تأمین مالی صندوق‌های بازنشستگی

یکی از مهمترین مسائل فنی که در ارتباط با حفظ پایداری طرح‌های مستمری مطرح می‌شود اتخاذ نوع نظام تأمین مالی است. نظام‌های تأمین مالی روش‌هایی هستند که به موجب آن طرح‌های بازنشستگی منابع درآمدی خود را دریافت و جهت پرداخت تعهدات و هزینه‌های اجرایی به کار می‌برند. مهمترین هدف نظام تأمین مالی انباشت سیستماتیک درآمدها برای تضمین مزایای تعهد شده و تخصیص این منابع به سالمندان به بهترین روش می‌باشد. به گونه‌ای که مزایای پیش‌بینی و تعهد شده و هزینه‌های اجرایی سازمان را از طریق درآمدهای کسب‌شده پوشش دهد. سیستم تأمین مالی تعیین‌کننده سرعت و مقدار انباشت وجوه و ذخایر است. سیستم‌های تأمین مالی به طور کلی به سه نظام عمده تقسیم می‌شوند که عبارتند از:

- روش توازن درآمد و هزینه<sup>۲</sup>
- روش اندوخته‌گذاری کامل<sup>۳</sup>
- روش اندوخته‌گذاری جزئی<sup>۴</sup>



- 1- Pension fund management company
- 2- Pay-As-You-Go (PAYG)
- 3- Fully Funded
- 4- Partially Funded

در روش توازن درآمد و هزینه (PAYG) هزینه سالانه تعهدات و هزینه‌های اجرایی از محل حق بیمه همان سال تأمین می‌شود. در این روش نرخ حق بیمه در سال‌های ابتدایی پایین است و به تدریج افزایش پیدا می‌کند تا به مرحله بلوغ برسد. ایجاد تعادل در این نظام به دو نسبت تعداد بازنشسته به شاغل و پرداخت مستمری به دستمزد جاری بستگی دارد و بازتوزیع در آن بین نسلی می‌باشد. بدین مفهوم که کسورات شاغلین در یک نسل صرف حقوق بازنشستگی نسل قبل می‌گردد. از آنجا که برآوردهای دقیق به دلیل نوسان‌ها و شوک‌های غیرقابل پیش‌بینی امکان‌پذیر نمی‌باشد، مقداری به‌عنوان ذخیره احتیاطی در نظر گرفته می‌شود که میزان آن بستگی به انواع مزایا و شوک‌های احتمالی دارد.

در سیستم PAYG درآمد حاصل از حق بیمه شاغلین صرف پرداخت مستمری بازنشستگان می‌شود. نرخ حق بیمه و پایداری این سیستم‌ها به متغیرهای جمعیتی کشورها بسیار وابسته است. در سال‌های ابتدایی صندوق چون تعداد مستمری‌بگیران به تعداد بیمه‌شدگان اندک است و بنابراین مصارف سازمان در حداقل خود قرار دارد، نرخ حق بیمه نیز در حداقل خود قرار دارد اما باگذشت زمان و افزایش مصارف نرخ حق بیمه تا سطح اشباع افزایش می‌یابد. سطح اشباع نرخ حق بیمه‌ای است که در آن مصارف و درآمدهای سازمان برابرند.

### سیستم پرداخت مزایای معین<sup>۱</sup>

منافع نظام تأمین اجتماعی PAYG معمولاً به صورت مزایای معین (DB) می‌باشد که در آن مستمری پرداختی نه بر اساس کسور دریافتی از بیمه بلکه به سابقه فرد در صندوق یا به دستمزد فرد در دوران کاری وابسته است. روش DB رایج‌ترین روش پرداخت مستمری است که در ۱۷ کشور عضو OECD از جمله ایالات متحده، بریتانیا، اسپانیا، ترکیه، یونان، ایتالیا، کانادا، اتریش و سوئیس استفاده می‌شود. در چند کشور دیگر مانند آلمان و نروژ

1- Defined Benefit (DB)

سیستم مستمری امتیازی<sup>۱</sup> وجود دارد که عملکردی مشابه DB دارد. در این سیستم افراد بر اساس سابقه و درآمدشان امتیاز به دست می‌آورند و در زمان بازنشستگی این امتیازات ارزش گذاری و در قالب مستمری پرداخت می‌شوند. از معایب این روش آن است که در نظام‌های اقتصادی بی‌ثبات و دارای تورم شدید، نرخ بیکاری بالا، افزایش امید به زندگی و تغییرات هرم جمعیتی به سوی سالمندی به شدت آسیب‌پذیر می‌باشد.

### روش اندوخته‌گذاری کامل

وابستگی شدید به متغیرهای جمعیتی و ناپایداری این سیستم‌ها بسیاری از کشورها را واداشت تا به نظام‌های اندوخته‌گذاری کامل (Fully-Funded) روی بیاورند. روش اندوخته‌گذاری کامل (FF) پس از بروز بحران‌های جمعیتی و شوک‌های وارده به طرح‌های مستمری سالانه به‌عنوان رایج‌ترین روش برای پس‌انداز اجباری خصوصی و در قالب نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه مطرح شده است که در این روش تمام منابع مالی برای ایفای تعهدات آینده ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، کسورات بازنشستگی پرداختی افراد در حساب شخصی آنها ثبت و روی کسور جمع‌آوری شده توسط مدیریت صندوق، سرمایه‌گذاری صورت می‌گیرد و مزایای بازنشستگی به میزان مشارکت فرد و متناسب با کسور پرداخت می‌شود که این امر باعث ایجاد انگیزه در مشارکت بیشتر و کامل نمودن دوران خدمت می‌گردد. پیاده‌سازی این روش نیازمند یک سیستم اقتصاد ملی با ثبات و در حال رشد دائم می‌باشد زیرا نوسانات اقتصادی منجر به بی‌ثباتی سرمایه‌گذاری و سود سرمایه خواهد شد که ثبات در پرداخت مستمری را به همراه خواهد داشت. برای نمونه می‌توان به بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ اشاره نمود که کشورهای مانند آرژانتین و پرو بعد از گذشت ۱۰ سال مجدداً نظام بیمه‌ای خود را از اندوخته‌گذاری کامل به روش توازن درآمد و هزینه بازگرداندند.

در این روش برخلاف نظام PAYG تعهدات آتی مانند مستمری بدون پشتوانه نیستند بلکه پس اندازها یا کسورات در حساب‌های انفرادی ذخیره می‌شوند. پرداخت در این نظام‌ها به صورت حق بیمه معین (DC) است که در آن مستمری بر اساس حق بیمه دریافتی و سود حاصل از سرمایه‌گذاری پرداخت می‌شود.

سیستم‌های اندوخته‌گذاری کامل با حق بیمه معین (DC-FF) به موجودی حساب‌های شخصی در زمان بازنشستگی بستگی دارد. این سیستم‌ها می‌توانند به دو صورت زیر باشند:

▲ الف) سیستم‌های صندوق احتیاط<sup>۲</sup> باشند که متمرکز است، توسط دولت مدیریت می‌شوند و عموماً مزایای یکجا ارائه می‌کنند اما می‌توانند گزینه‌های خرید مستمری را پیشنهاد کنند.

▲ ب) سیستم حساب‌های شخصی که پول مشترکان در صندوق‌های تحت مدیریت خصوصی سرمایه‌گذاری می‌شوند. مزایا ممکن است به صورت مبلغ یکجا باشند یا طی مراحل اعطا شوند.

اجرای این سیستم‌ها معمولاً به بخش خصوصی واگذار می‌شود که نمونه آن را می‌توان در استرالیا، مجارستان، مکزیک، لهستان و سوئد یافت.

وجه افتراق بین دو روش اشاره شده این است که سرمایه‌گذاری در روش توازن در آمد و هزینه با هدف جلوگیری از افت ارزش ذخایر صورت می‌پذیرد در حالی که در روش اندوخته‌گذاری، سرمایه‌گذاری جهت کسب سود برای تأمین تعهدات مستمری‌های می‌باشد. همچنین ریسک سرمایه‌گذاری در روش اندوخته‌گذاری کامل مستقیماً متوجه بیمه‌شدگان می‌باشد و اگر در این نظام برای اқشار کم در آمد، حداقلی لحاظ نشود و افراد کم‌درآمد هم فاقد پس‌انداز باشند در این صورت آسیب‌پذیری آنها در این نوع نظام بیشتر از روش توازن در آمد و هزینه خواهد بود.

1- Defined Contribution (DC)

2- Provident fund systems

## روش اندوخته‌گذاری جزئی (Partially Funded)

با توجه به مشکلات یادشده برای دو روش فوق‌الذکر، روش اندوخته‌گذاری جزئی (PF) که بینابین دو روش قبلی می‌باشد، مطرح گردید. در این نظام بخشی از درآمدها به پرداخت هزینه‌های جاری و بخشی دیگر به سرمایه‌گذاری اختصاص داده می‌شود. میزان سرمایه‌گذاری به روش قبلی تأمین مالی، میزان بلوغ (اشباع) طرح و توانایی کلی اقتصاد و شاغلین در بازده سرمایه‌گذاری و میزان پرداخت حق بیمه بستگی دارد و برای یک دوره ۲۰-۱۵ ساله نرخ حق بیمه تعادلی محاسبه می‌شود که تابعی از درآمدهای حق بیمه و درآمدهای سرمایه‌گذاری است.

## سیستم پرداخت NDC

عدم پوشش و انتقال ریسک بازار به مستمیری افراد موجب شد تا برخی کشورها مانند ایتالیا، سوئد و لهستان برای رفع این ضعف از روش مبتنی بر حق بیمه معین صوری<sup>۱</sup> (NDC) استفاده کنند. در این روش همانند DC حق بیمه پرداختی افراد در حساب‌های انفرادی انباشت و با شاخصی مانند رشد دستمزد تعدیل می‌گردند. اما این حساب‌ها صوری است و در واقع اندوخته‌ای وجود ندارد و مستمیری پرداختی مصون از نوسانات بازار است.

در سیستم NDC-PAYG، دریافت کنندگان دستمزد، حق بیمه‌هایی به صورت ثابت پرداخت می‌کنند و ارزش این مشارکت‌ها در یک حساب فرضی منظور می‌شود. این جنبه DC سیستم است. حق بیمه‌ها بر مبنای درآمد افراد تا وقتی که فرد کار می‌کند، پرداخت می‌شود. در ایتالیا ارزش این حساب به‌طور سالانه بر اساس شاخص دستمزد سرانه و در سوئد بر اساس GDP شاخص‌دار می‌شود. تغییر امید به زندگی پارامتری که در تصمیمات شخصی مبنی بر زمان و چگونگی ترک سیستم دخیل است در آن محسوب گردیده است.

طرفداران این نظام معتقدند که این سیستم با ایجاد رابطه بین حق بیمه‌ها و مستمیری و با وابسته کردن اندازه مستمیری به امید به زندگی در زمان بازنشستگی می‌تواند هزینه‌های سیستم یعنی رفتارهای شخصی و تغییرات

1- Notional Defined Contribution (NDC)

غیرمنتظره طول عمر را کاهش دهد و یک تغییر الگویی در تأمین اجتماعی برقرار نماید.

در چهارچوب سیستم ریسک بر دوش نسل آینده کارکنان یا نسل کارکنان فعلی پیش از بازنشستگی‌شان باشد. در نهایت مهم است به نکات زیر در مورد سیستم‌های NDC توجه نماییم:

سیستم‌های DC-FF ذاتاً درمقابل نوسانات عرضه نیروی کار عایق هستند اما سیستم‌های PAYG چنین مصونیتی ندارند. سیستم‌های NDC-PAYG با ذخایر جمعیتی و شاخص دار کردن سرمایه و مزایا که پایه مشارکت را افزایش می‌دهد، تداوم مالی بلندمدت را ایجاد می‌نماید. سیستم‌های NDC و DC مبتنی بر پیش‌بینی امید به زندگی در جاهایی که فاکتور امید به زندگی مرتباً بالا یا پایین‌تر برآورد شده‌اند به تعدیل‌هایی نیازمندند.

سیستم‌های NDC-PAYG با یا بدون اندوخته‌گذاری از قبل، موضوع همان "ریسک‌های سیاسی" هستند که DB-PAYG‌ها درگیر آنها بودند. مدیریت "سیاسی" صندوق‌های بازنشستگی عمومی موجب نرخ‌های بازده پایین می‌شوند.

مشارکت‌های NDC اگر نرخ خالص بازده سرمایه‌گذاری‌ها، (پس از کسر هزینه‌های اداری) بالاتر از نرخ بازده حساب‌های اسمی باشد، هنوز عنصر مالیاتی سیستم‌های PAYG را دارد.

## وضعیت کلی صندوق‌های بازنشستگی در ایران

در حال حاضر علاوه بر صندوق تأمین اجتماعی که کارگران را تحت پوشش قرار داده است، صندوق بازنشستگی کشوری برای مستخدمین دولت، صندوق بازنشستگی لشکری برای نیروهای مسلح، صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر نیز جمعیت روستایی کشور را تحت پوشش دارند. ۱۸ صندوق دیگر نیز حوزه‌های دیگر را پوشش می‌دهند و به این ترتیب ۲۲ صندوق بازنشستگی در کشور فعالیت می‌کنند. صندوق بازنشستگی از دو مؤلفه مهم متأثر می‌شود: جمعیت، منابع و مصارف آن صندوق. در مرحله جوانی هر

صندوق، تعداد کسانی که سهم خود را به آن می‌پردازند زیاد است و تعداد کسانی که از آن سهمی دریافت می‌کنند، کم است. در این مرحله صندوق پایدار است اما به مرور که تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و مصارف تغییر می‌کند. از سوی دیگر منابع و مصارف نیز از عوامل مهم و تأثیرگذار روی یک صندوق بیمه‌ای است.

در سال ۱۳۵۷ امید به زندگی در کشور ایران بین ۵۸ تا ۶۰ سال بود. در واقع کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شد حداکثر هشت سال حق بازنشستگی می‌گرفت و بعد فوت می‌کرد. امروز اما امید به زندگی در کشور ما به ۷۲ سال رسیده است به این ترتیب کسی که در ۵۲ سالگی بازنشسته می‌شود، ۲۰ سال هم باید حقوق بازنشستگی بگیرد. بنابراین در صندوق‌های بازنشستگی اگر نسبت پشتیبانی درست نباشد، تعادل منابع و مصارف به هم می‌خورد. اما در این میان واقعیت تلخی که در مورد صندوق‌های بازنشستگی وجود دارد این است که اگر صندوقی ورشکسته شود، ممکن است حق کسانی که سال‌ها بخشی از حقوق خودشان را به صندوق پرداخت کرده‌اند، پایمال شود. البته ریشه بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی دلایل متعددی دارد از جمله اینکه در سال‌های گذشته قوانین متعددی برای بازنشستگی زودرس تصویب شده است. از سویی قانون بازنشستگی پیش از موعد صاحبان مشاغل سخت و زیان آور نیز از دیگر مواردی است که موجب ایجاد بحران در این صندوق‌ها شده است. مشکلات ناشی از سیاستگذاری‌های غلط نیز به نوبه خود در ایجاد این معضل دخیل بوده‌اند. یکی از بحران‌هایی که صندوق‌ها با آن مواجه هستند بحران نقدینگی است چرا که با واگذاری بنگاه‌های دولتی به صندوق‌ها عملاً نقدینگی آنها کم و در قالب واحدهای صنعتی به آنها پرداخت شده است. از سویی بحران نقدینگی بر سرمایه‌گذاری این صندوق‌ها نیز تأثیرگذار بوده است. حال آنکه ساختار معیوب این بنگاه‌ها نیز مزید بر علت شده تا برخی از آنها کارکرد مناسب نداشته باشند به این معنی که بهره‌وری لازم را ندارند. اما کارشناسان معتقدند نمی‌توان برای همه بنگاه‌های تحت پوشش صندوق‌ها نسخه واحد پیچید. باید هر یک از بنگاه‌ها را به صورت جداگانه مورد بررسی قرار داد. اما آنچه مسلم است اصلاح ساختار و کاهش تصدی‌گری نیاز این بنگاه‌هاست. در غیر این صورت، نمی‌توان آینده خوبی را برای این صندوق‌ها متصور بود.

# نظام بازنشستگی ایران در سه دوره اول ریاست جمهوری



ارائه کوپن برای معیار نورم و تضمین نیازهای حیاتی

## نظام بازنشستگی در دوره جنگ



متوسط رشد تعداد مستمری بگیران

در دوره دفاع مقدس و جنگ تحمیلی، کشور با توجیهی دوررعی (بطور متوسط ۶ درصد) مواجه شد. تلاش شد برای مهر نورم تقاضای اصلی و تضمین نیازهای حیاتی مردم با ارائه کوپن مدیریت شود و از سوی دیگر گزاشی انجمنی در سطح دستمزدها در این دوره اتفاق نیفتاد. بطور متوسط کمتر از ۳ درصد و در نتیجه روند رشد میزان مستمری‌های پرداختی نیز با همین افکندگی شکل گرفته است.

تعداد بیمه‌شدگان تعیین اجتماعی نسبت به مستمری بگیران (نسبت پشتیبانی) اثر اولیای جنگ از ۱۱۴ نفر به ۱۰ نفر شده است. هر یک نفر مستمری بگیر بوده که در پایان جنگ به حدود ۸۸ نفر در مقابل یک مستمری بگیر کاهش یافته است. در این دوره این سنجی به طور متوسط به میزان ۱۰ بیمه‌شده در مقابل یک مستمری بگیر تعریف می‌شود. متوسط رشد تعداد مستمری بگیران ۷۵ درصد در این دوره بوده که در سال ۶۱ با ۱۱۵ درصد و در سال ۶۲ با ۶۲ درصد به ترتیب بیشترین و کمترین رشد را در این میثت داشته‌اند.



تعداد بیمه‌شدگان نسبت به مستمری بگیران ۱۰ به ۱



ندوین چارچوب نظام تضمین اجتماعی براساس اصل ۲۶ قانون اساسی و ایجاد زمینه مناسب

## نظام بازنشستگی در دوره سازندگی

تعمیم بیمه درمانی همگانی با اولویت روستاییان، مشاور و گروه‌های آسیب‌پذیر، افراد کم‌برآمد و افراد تحت تکفل آنها

اولویت دادن به تعیین نیازمندی‌ها و گسترش حمایت از خانواده‌ایثارگران

کاهش فقر و محرومیت از طریق تکیه بر ایجاد درآمد حاصل از اشتغال برای گروه‌های قدر به کار و اصلاح و ادامه کم‌درسانی به گروه‌های معلول و نیازمند



تصحیح و تقویت نظام توزیع عادلانه کالا در جهت منحصر کردن پوشش حمایتی به اقشار کم درآمد تا به بیمه دولت از بابت مخارج جنگ در قلب و گامی لملاک و سهام

تصویب قانون کار و قانون بیمه بیکاری



## تصویب قانون بیمه درمان همگانی

تجربه موفق وزارت بهداشت در اداره منابع و مصلح ف بیمه‌های درمانی موجب شد تا مجلس طبق قانون میسوم به ازام، مدیریت و اداره بیمه‌های درمانی را از وزارت یادشده منتزع و به سازمان تضمین اجتماعی منتقل کند.



تشکیل وزارت رفاه و تامین اجتماعی

## نظام بازنشستگی در دوره اصلاحات



ایجاد بیمه‌های تکمیلی و تقویت آن



همگانی شدن بیمه باهمکاری سه ضلع بیمه‌شونده، بیمه‌گر و دولت

ورود به حوزه‌های غیربیمه‌ای مانند کارافتادگان و طبقات آسیب‌پذیر اجتماعی



تکلیف دولت به بازپرداخت بدهی‌های خود به سازمان‌های بیمه‌گذار و ممنوعیت ایجاد بدهی‌های جدید به نظام بیمه‌ای کشور

بکثرت دولت به ایجاد سازوکار و سازمان منسجم و هماهنگ بیمه‌ای به منظور برهیز از پراکنده‌گی سازمان‌های ذی‌مدخل



تکلیف سازمان‌های بیمه‌گذار به سرمایه‌گذاری در حوزه‌های سودآور و کاهش هزینه‌های جاری

منبع: صندوق بازنشستگی کشوری



## دولت‌ها و نظام بازنشستگی

دولت‌ها پس از انقلاب  
نظام بازنشستگی را به کدام سو بردند؟



نرخ رشد متوسط  
تعداد بازنشستگان  
نرخ رشد متوسط  
تعداد شاغلان

۳- درصد  
۷ درصد

نظام بازنشستگی  
دروالد احمدی نژاد

نظام بازنشستگی در دوران دولت روحانی



مطابق با آمارهای رسمی طی سال‌های ۸۵ تا ۹۰ از شمار کارفرماها در ایران بیش از ۷۰۰ هزار نفر کم شده است و بسیاری از کارگاههای کوچک و متوسط تعطیل شدند این در شرایطی است که حق بیمه‌های اصلی‌ترین منبع درآمدی صندوق‌های بازنشستگی است. به گونه‌ای که بیش از ۸۰ درصد منابع صندوق‌ها به حق بیمه‌های پرداختی مربوط می‌شود و منابع صندوق‌ها را با کمبود شدید مواجه کرد.

افزایش نرخ بیکاری جوانان در این سال‌ها نیز با اینکه خودمتاثر از بحران‌های اقتصادی بوده با این حال به عنوان یکی از عوامل نابرابری منابع صندوق‌ها نیز محسوب می‌شود.

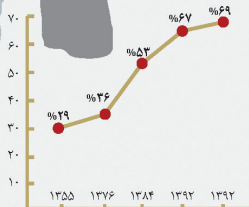
نسبت پوشش حمایتی به معنای تعداد شاغلان به تعداد مستمری‌گیران طی سال‌های ۸۴ تا ۹۰ روند کاهش داشته است.

در این دوره آمار تعداد بازنشستگان در سنین ۴۰ تا ۵۰ و ۵۰ تا ۶۰ سال روند افزایشی داشته و میانگین سن بازنشستگی در ایران را ۵۲ سال رقم زده است.

نابرابری در بسیاری از مشاغل و مشاغل سخت و ناپایمن که افراد مدت کوتاهی تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند در این دوره مشاهده می‌شود.

فرضیه نفوذ بیمه‌های اجتماعی از ۲۹ درصد در سال ۱۳۵۵، ۳۶ درصد در پایان دولت سزاندگی، ۵۳ درصد در پایان دولت اصلاحات، ۶۷ درصد در پایان دولت نهم و دهم به ۶۹ درصد در پایان سال ۱۳۹۲ افزایش یافته است. هرچند این افزایش امیدوارکننده است، ولیکن به هیچ‌منوال کافی نیست؛ چراکه اکثر توزیع این فراگیری مرهون پوشش ۹۵ درصدی شاغلان مسرز و حقوق‌گیر است، در حالی که ۵۰ درصد شاغلان غیرمسرز و حقوق‌گیر همچنان فاقد پوشش بیمه‌ای هستند.

ضریب نفوذ بیمه‌های اجتماعی



منبع: صندوق بازنشستگی کشوری

امروزه رویکرد غالب در نظام‌های پیشرفته تأمین اجتماعی، استقرار نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه است که همه گروه‌های جمعیتی را پوشش می‌دهد. در واقع با لایه‌بندی نظام امکان ارائه حمایت‌های اجتماعی در لایه اول، اجرای بیمه‌های اجتماعی در لایه دوم و بیمه‌های خصوصی مبتنی بر پس‌اندازهای فردی در لایه سوم هر کدام با سطوح حمایتی مشخص و منطبق با سطح توانایی و جایگاه افراد جامعه فراهم می‌شود.

اگر افزایش در سن بازنشستگی موجب شود که افراد بازنشستگی خود را به تعویق اندازند، در این صورت نسبت وابستگی نظام مستمری (که به صورت نسبت مستمری بگیران به شاغلین تعریف می‌شود) کاهش می‌یابد. در برخی از کشورها به بیمه‌شدگانی که قادر به کار کردن هستند و برای ادامه کار هم تمایل دارند، به تعویق انداختن بازنشستگی بالاتر از سن معمول بازنشستگی مجاز می‌باشند. در این حالت مکانیسم‌های تشویقی به صورت افزایش نرخ تعلق‌پذیری برای افراد در نظر گرفته می‌شود. به‌طور مثال، در اتریش به‌منظور تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در سیستم مستمری در صورت باقی ماندن افراد در سیستم پس از سن بازنشستگی قانونی، به ازای هر سال مشارکت بیشتر در سیستم ۴/۲ درصد سالانه به نرخ تعلق‌پذیری مستمری آنها افزوده خواهد شد. البته پس از سن ۶۸ سالگی این درصد اضافی دیگر وجود نخواهد داشت. محدود کردن مزایای بازنشستگی عمومی از طریق افزایش مالیات بر درآمد بازنشستگی، سخت کردن شرایط برخورداری از مزایای کارافتادگی و بازنشستگی پیش از موعد، کاهش هزینه مدیریتی طرح‌های مستمری و افزایش درآمد طرح‌های مستمری از طریق افزایش مالیات‌ها یا افزایش حق‌بیمه در سیستم‌های با مزایای معین (DB) از دیگر اقدامات در خصوص افزایش پایداری صندوق‌های مستمری می‌تواند باشد.

از دیگر موضوعات نظام‌های تأمین اجتماعی کشورها و البته نظام مستمری آنها اقدامات انجام شده در خصوص کفایت درآمد مستمری برای دوران بازنشستگی است. در بسیاری از کشورها در مورد افزایش مسئولیت‌های فردی در زمینه کفایت درآمد بازنشستگی قدم‌هایی برداشته شده است به‌طور مثال،

"تشویق افراد به مشارکت در طرح‌های مستمری خصوصی داوطلبانه" در این خصوص، دولت آلمان برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور مشارکت در این برنامه‌ها، مشوق‌های مالیاتی در نظر گرفته است.

از جمله این اقدامات می‌توان به تغییر در شاخص‌های مورد استفاده برای تعدیل مزایای مستمری اشاره نمود. به منظور متناسب سازی مزایای مستمری با سطح قیمت‌ها و دستمزدهای جاری و حفظ قدرت خرید مستمری بگیران در اکثر کشورها تعدیلاتی در مستمری‌های پرداختی به‌طور ماهانه، هر سه ماه یا سالانه صورت می‌گیرد تا تغییرات سطح دستمزدها و قیمت‌ها در آن رعایت شود.

افزایش نرخ مشارکت در طرح‌های مستمری با حق بیمه معین (DB)، کاهش میزان مالیات بر درآمد بازنشستگان و انجام اقداماتی در خصوص امنیت سرمایه‌گذاری مستمری‌ها از دیگر راهکارها در زمینه تأمین درآمد کافی برای دوران بازنشستگی در بعضی کشورهای عضو می‌باشد. تجربیات کشورهای نوردیک، نشان از توجه بیشتر به لایه حمایتی و رفاهی است در حالی که تجربیات برخی از کشورهای اروپایی و آمریکایی، لزوم توجه بیشتر به طرح‌های بیمه‌ای را گوشزد می‌کند. شیلی اولین نمونه این کشورهاست به‌طوری که حساب‌های انفرادی اجباری، محور اصلی نظام بازنشستگی جدید شیلی محسوب می‌شود.

## مقدمه

از زمان آغاز به کار اولین سیستم مستمری در جهان (در آلمان در سال ۱۸۸۹) تاکنون این نظام‌ها تغییرات گسترده‌ای را تجربه کرده‌اند و اصلاح نظام‌های مستمری به‌عنوان یکی از مهمترین مسائل سیاست‌گذاری در حوزه تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه در ۲۰۱۳ مطرح بوده است، به‌طوری‌که امروزه نیز بخش اعظم - دهه‌های اخیر و به ویژه در سال‌های ۲۰۱۵ مباحثه‌های کنونی درباره طرح‌های مستمری مربوط به تأثیرات ناشی از افزایش رشد روند سالمندی جمعیت، افزایش امید به زندگی و کاهش نرخ باروری و شوک‌های اقتصادی است که پایداری سیستم‌های مستمری را در بسیاری از کشورها از جمله کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه با چالش‌های جدی روبه‌رو کرده است. افزایش سالمندی جمعیت، موجب افزایش نرخ وابستگی نظام مستمری می‌شود. برای مثال، بر اساس پیش‌بینی‌های سازمان ملل جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر جهان از ۸ درصد در سال ۲۰۱۵ به ۱۸ درصد در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید و در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، جمعیت مذکور





از ۱۶ درصد در سال ۲۰۱۵ به ۲۷ درصد در سال ۲۰۵۰ خواهد رسید. علاوه بر سالمندی جمعیت، نوع سیستم مستمری و تناسب میان حق بیمه‌های پرداختی توسط اعضاء و مزایای تعلق گرفته به آنها در دوران بازنشستگی نیز در پایداری نظام مستمری دارای اهمیت زیادی است.

## مزایای سیستم تأمین اجتماعی کشورهای جهان

### قاره آسیا و اقیانوسیه

کشور	بازنشستگی	نا توانی	بازماندگان	بیماری	پارداری	حوادث ناشی از کار	بیماری	خانواده
استرالیا	*	*	*	*	*	*	*	*
بحرین	*	*	*			*	*	
چین	*	*	*	*	*	*	*	*
فیجی	*	*	*			*		
هند	*	*	*	*	*	*	*	
اندونزی	*	*	*	*	*	*	*	
ایران	*	*	*	*	*	*	*	*
ژاپن	*	*	*	*	*	*	*	*
اردن	*	*	*			*	*	*
کره جنوبی	*	*	*	*	*	*	*	
کویت	*	*	*					
لبنان	*	*	*	*	*	*	*	*
مالزی	*	*	*	*	*	*	*	

کشور	بازنشستگی	ناتوانی	بازماندگان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیماری	خانواده
نیپال	*	*	*	*		*		
نیوزلند	*	*	*	*	*	*	*	*
عمان	*	*	*	*		*		
پاکستان	*	*	*	*	*	*		
فیلیپین	*	*	*	*	*	*		
قطر	*	*	*					
عربستان	*	*	*			*		
سنگاپور	*	*	*	*	*	*		
سريلانكا	*	*	*	*		*		*
امارات	*	*	*	*				
ویتنام	*	*	*	*	*	*	*	*
یمن	*	*	*					

## قاره آفریقا

کشور	بازنشستگی	ناتوانی	بازماندگان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیماری	خانواده
الجزایر	*	*	*	*	*	*	*	*
بورکینافاسو	*	*	*		*	*		*
کامرون	*	*	*		*	*		*
چاد	*	*	*		*	*		*
کنگو	*	*	*		*	*		*

کشور	بازبینستگی	ناتوانی	بازمانده‌گان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیمکاری	خانواده
مصر	*	*	*	*	*	*	*	
اتیوپی	*	*	*			*		
گابون	*	*	*	*		*		*
گامبیا	*	*	*			*		
غنا	*	*	*			*		
کنیا	*	*	*	*		*		
لیبی	*	*	*	*	*	*		
ماداگاسکار	*	*	*	*	*	*		*
مالی	*	*	*	*	*	*		*
موریتانی	*	*	*	*	*	*		*
مراکش	*	*	*	*	*	*		*
نیجر	*	*	*	*	*	*		*
نیجریه	*	*	*	*		*		
رواندا	*	*	*			*		
سنگال	*	*	*	*	*	*		*
سیرالئون	*	*	*			*		
آفریقای جنوبی	*	*	*			*	*	*
سودان	*	*	*			*		
تونس	*	*	*	*	*	*	*	*
اوگاندا	*	*	*			*		

کشور	بازنسیسگی	ناتوانی	بازماندگان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیکاری	خانواده
آلبانی	*	*	*	*	*	*	*	*
ارمنستان	*	*	*	*	*	*	*	*
اتریش	*	*	*	*	*	*	*	*
آذربایجان	*	*	*	*	*	*	*	*
بلژیک	*	*	*	*	*	*	*	*
بلغارستان	*	*	*	*	*	*	*	*
کرواسی	*	*	*	*	*	*	*	*
جمهوری چک	*	*	*	*	*	*	*	*
دانمارک	*	*	*	*	*	*	*	*
فنلاند	*	*	*	*	*	*	*	*
فرانسه	*	*	*	*	*	*	*	*
آلمان	*	*	*	*	*	*	*	*
یونان	*	*	*	*	*	*	*	*
مجارستان	*	*	*	*	*	*	*	*
ایرلند	*	*	*	*	*	*	*	*
ایتالیا	*	*	*	*	*	*	*	*
قزاقستان	*	*	*	*	*	*	*	*
هلند	*	*	*	*	*	*	*	*
نروژ	*	*	*	*	*	*	*	*
لهستان	*	*	*	*	*	*	*	*
پرتغال	*	*	*	*	*	*	*	*



کشور	بازنسیستی	ناتوانی	بازماندگان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیمکاری	خانواده
روسیه	*	*	*	*	*	*	*	*
اسپانیا	*	*	*	*	*	*	*	*
سوئد	*	*	*	*	*	*	*	*
سوئیس	*	*	*	*	*	*	*	*
ترکیه	*	*	*	*	*	*	*	*
انگلیس	*	*	*	*	*	*	*	*

## قاره آمریکا

کشور	بازنسیستی	ناتوانی	بازماندگان	بیماری	بارداری	حوادث ناشی از کار	بیمکاری	خانواده
آرژانتین	*	*	*	*	*	*	*	*
باهاما	*	*	*	*	*	*	*	*
برمودا	*	*	*	*	*	*	*	*
برزیل	*	*	*	*	*	*	*	*
کانادا	*	*	*	*	*	*	*	*
شیلی	*	*	*	*	*	*	*	*
کلمبیا	*	*	*	*	*	*	*	*
کاستاریکا	*	*	*	*	*	*	*	*
کوبا	*	*	*	*	*	*	*	*
دومینیکا	*	*	*	*	*	*	*	*

خانواده	بیکاری	حوادث ناشی از کار	بارداری	بیماری	بازماندگان	ناتوانی	بازنشستگی	کشور
*	*	*	*	*	*	*	*	اکوادور
*	*	*	*	*	*	*	*	السالوادور
*		*	*	*	*	*	*	گوآتمالا
*		*	*	*	*	*	*	هاییتی
*		*	*	*	*	*	*	هندوراس
*		*	*	*	*	*	*	جلمبیکا
*	*	*	*	*	*	*	*	مکزیک
*		*	*	*	*	*	*	نیکاراگوئه
*		*	*	*	*	*	*	پاناما
*		*	*	*	*	*	*	پاراگوئه
*		*	*	*	*	*	*	پرو
*	*	*	*	*	*	*	*	ایالات متحده آمریکا
*	*	*	*	*	*	*	*	اروگوئه
*	*	*	*	*	*	*	*	ونزوئلا

سهم مشارکت (درصد)									کشور
لایه سوم			لایه دوم <sup>۲</sup>			لایه اول <sup>۱</sup>			
کل	کارفرما	کارگر	کل	کارفرما	کارگر	کل	کارفرما	کارگر	
-	-	-	-	-	-	۲۰/۸	۲۰	۰/۸	چین
۸/۹	۶/۹	۲	-	-	-	۵/۷	۳/۷	۲	اندونزی
۱۴/۲	۷/۱	۷/۱	-	-	-	۹	۴/۵	۴/۵	کره جنوبی
۳۵/۵	۱۵/۵	۲۰	-	-	-	۳۵/۵	۱۵/۵	۲۰	سنگاپور
۲۰	۱۱	۹	-	-	-	۲۰	۱۱	۹	ترکیه
۳۰	۲۳	۷	-	-	-	۲۷	۲۰	۷	ایران
۹	۹	۰	۹	۹	-	-	-	-	استرالیا
۱۴/۱	۷/۴	۶/۷	-	-	-	۱۰	۵	۵	کانادا
۴۱/۳	۳۲/۴	۸/۹	-	-	-	۱۶/۷	۹/۹	۶/۸	فرانسه
۴۰/۸	۲۰/۶	۲۰/۲	-	-	-	۲۰	۱۰	۱۰	آلمان
۴۵/۳	۳۶/۴	۸/۹	-	-	-	۳۲/۷	۲۳/۸	۸/۹	ایتالیا
۲۵/۵	۱۳/۱	۱۲/۴	-	-	-	۱۵/۴	۷/۷	۷/۷	ژاپن
۴۱/۳	۱۸/۸	۲۲/۵	-	-	-	۲۴/۷	۵/۷	۱۹	هلند
۳۷/۴	۳۱/۱	۶/۳	-	-	-	۲۸/۱	۲۳/۶	۴/۷	اسپانیا
۲۸/۲	۲۱/۲	۷	۲/۵	۲/۵	-	۱۸/۹	۱۱/۹	۷	سوئد
۲۶/۱	۱۳	۱۳/۱	-	-	-	۲۳/۸	۱۱/۹	۱۱/۹	سوئیس
۱۶/۹	۹/۲	۷/۷	-	-	-	۲۳/۸	۱۲/۸	۱۱	لگلیس
۱۶/۹	۹/۲	۷/۷	-	-	-	۱۲/۴	۶/۲	۶/۲	آمریکا

۱- لایه بیمه ای اجباری حاصل از مشارکت کارفرما و کارگر (کارمند) با مدیریت دولتی  
 ۲- لایه بیمه ای اجباری حاصل از مشارکت کارفرما و کارگر (کارمند) با مدیریت بخش خصوصی

## مشخصات کلی نظام بازنشستگی کشورهای جهان



اداره توسط بخش خصوصی	اداره توسط بخش دولتی	نوع مستمری			نام کشور
		مساعدت اجتماعی	حداقل مستمری	مستمری پایه	
نوع	نوع				
DC				*	استرالیا
	DB				اتریش
	DB	*	*		بلژیک
	DB	*		*	کانادا
DC		*		*	شیلی
	DB		*	*	جمهوری چک
DC		*		*	دانمارک
DC	Points			*	استونی
	DB	*		*	فنلاند
	Points+ DB		*		فرانسه
	Points				آلمان
	DB			*	یونان
	DB		*		مجارستان
DB		*		*	ایسلند
				*	ایرلند
	NDC		*		ایتالیا
	DB			*	ژاپن
	DB	*			کره
	DB		*	*	لوکزامبورگ

نام کشور	نوع مستمری			اداره توسط بخش دولتی	اداره توسط بخش خصوصی
	مستمری پایه	حداقل مستمری	مساعدت اجتماعی	نوع	نوع
مکزیک		*		DC	
هلند	*			DB	
نیوزلند	*				
نروژ	*			NDC	DC
لهستان		*		NDC	
پرتغال		*		DB	
جمهوری اسلواکی				Points	DC
اسلونی		*		DB	
اسپانیا		*		DB	
سوئد	*			NDC	DC
سوئیس		*		DB	DB
ترکیه		*		DB	
انگلیند	*			DB	
ایالات متحده آمریکا				DB	
<b>سایر اقتصادهای بزرگ</b>					
آرژانتین	*	*		DB	
برزیل		*		DB	
چین		*			NDC/ DB
هند		*			DB+ DC
اندونزی				DC	

نام کشور	نوع مستمري			اداره توسط بخش دولتي	اداره توسط بخش خصوصي
	مستمری پایه	حداقل مستمري	مساعدت اجتماعي	نوع	نوع
روسیه	*			NDC	DC
عربستان		*		DB	
آفریقای جنوبی	*				

## نظام بازنشستگی خصوصی کشورها

استرالیا

در کشور استرالیا مستمري‌های بازنشستگی در سه گروه اجباری شغلی و شخصی و اختیاری شخصی ارائه می‌گردند. در گروه اول که وابسته به شغل افراد است، تحت پوشش قرار دادن کارگران و کارمندان به صورت اجباری بوده و افراد تحت پوشش این سازمان‌ها قرار می‌گیرند. این گروه مستمري‌ها به سه نوع صندوق‌های هیئت امنایی برای شرکت‌ها، صندوق‌های هیئت امنایی برای صنایع و طرح بازنشستگی کارکنان دولت تقسیم می‌گردند. گروه دوم طرح‌هایی هستند که به شغل مربوط بوده ولی تحت پوشش قرار گرفتن در آنها اختیاری است و بیشتر جنبه تکمیلی دارند. اهم این طرح‌ها شامل صندوق‌های بازنشستگی هیئت امنایی برای بخش عمومی، برای مؤسسات زیر ۵ نفر، خویش فرما و سپرده‌های تأیید شده می‌گردد. گروه سوم طرح‌های بازنشستگی شامل حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی است که به صورت اختیاری و شخصی می‌باشد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور استرالیا ارائه گردیده است.

### اجباری/شبه اجباری، شغلی

- صندوق بازنشستگی شغلی هیئت امنایی: شرکت‌ها
- صندوق بازنشستگی شغلی هیئت امنایی: صنایع
- طرح بازنشستگی شغلی بخش عمومی: اجباری برای کارکنان بخش دولت

### اجباری/شبه اجباری، شخصی

- صندوق بازنشستگی هیئت امنایی بخش عمومی: صندوق مؤسسات خرد
- صندوق بازنشستگی هیئت امنایی: برای مؤسسات زیر ۵ نفر
- صندوق بازنشستگی هیئت امنایی: خویش‌فرما
- صندوق بازنشستگی هیئت امنایی: سپرده‌های تأیید شده

### اختیاری، شخصی

- حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی: تضمین سرمایه حساب یا بیمه بازنشستگی فردی

## اتریش

در کشور اتریش مستمری‌های بازنشستگی خصوصی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول طرح‌هایی هستند که به شغل مربوط بوده ولی تحت پوشش قرار گرفتن در آنها اختیاری است و بیشتر جنبه تکمیلی دارند. اهم این طرح‌ها شامل صندوق حقوق بازنشستگی، تعهدات مستقیم، بیمه مستقیم و صندوق حمایتی می‌گردد. گروه دوم طرح‌های بازنشستگی شامل بیمه بازنشستگی است که به صورت اختیاری و شخصی می‌باشد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور اتریش ارائه گردیده است.

### اختیاری، شغلی

- صندوق حقوق بازنشستگی
- تعهدات مستقیم
- بیمه مستقیم
- صندوق‌های حمایتی

### اختیاری، شخصی

- بیمه بازنشستگی

## بلژیک

در کشور بلژیک مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول طرح‌هایی هستند که به شغل مربوط بوده ولی تحت پوشش قرار گرفتن در آنها اختیاری است و بیشتر جنبه تکمیلی دارند. اهم این طرح‌ها شامل مؤسسات بازنشستگی شغلی و طرح‌های بیمه عمر گروهی می‌گردد. گروه دوم طرح‌های بازنشستگی شامل حساب پس‌انداز بازنشستگی انفرادی و جمعی است که به صورت اختیاری و شخصی می‌باشد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور بلژیک ارائه گردیده است.

### اختیاری، شغلی

- مؤسسات بازنشستگی شغلی
- طرح‌های بیمه عمر گروهی

### اختیاری، شخصی

- حساب پس‌انداز بازنشستگی جمعی
- حساب پس‌انداز بازنشستگی انفرادی





در کشور کانادا مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول طرح‌هایی هستند که به شغل مربوط بوده ولی تحت پوشش قرار گرفتن در آنها اختیاری است و بیشتر جنبه تکمیلی دارند. این طرح‌ها شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی ثبت‌شده هستند که به‌صورت صندوق اداره می‌شوند. گروه دوم طرح‌های بازنشستگی شامل طرح بازنشستگی شخصی ثبت‌شده است که به‌صورت اختیاری و شخصی می‌باشد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور کانادا ارائه گردیده است.

#### اختیاری، شغلی

- طرح بازنشستگی شغلی ثبت شده: صندوق بازنشستگی هیأت امنایی
- طرح بازنشستگی شغلی ثبت شده: صندوق قراردادهای شرکت بیمه
- طرح بازنشستگی شغلی ثبت شده: صندوق درآمد تلفیقی

#### اختیاری، شخصی

- طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی شخصی ثبت شده



در کشور فنلاند مستمری‌های بازنشستگی در سه گروه اجباری شغلی، اختیاری شغلی و اختیاری شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول طرح‌هایی هستند که به شغل مربوط بوده و تحت پوشش قرار گرفتن در آنها اجباری است. این طرح‌ها شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی برای کارکنان بخش خصوصی، بخش عمومی، کشاورزان و خویش‌فرمایان هستند که به‌صورت صندوق اداره می‌شوند. گروه دوم شامل صندوق‌های بازنشستگی شرکتی و صنعتی می‌شود که به‌صورت صندوق اداره می‌شوند؛ صندوق‌هایی که مبتنی بر ذخیره دفتری هستند و قرارداد بیمه بازنشستگی گروهی در شرکت بیمه عمر که به صورت اختیاری و شغلی بوده و در واقع نقش تکمیلی دارند. گروه سوم، قراردادهای

بیمه بازنشستگی شخصی در شرکت‌های بیمه است که کاملاً جنبه اختیاری دارد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور فنلاند ارائه گردیده است.

#### اجباری / شبه اجباری، شغلی

- بازنشستگی شغلی: کارکنان بخش خصوصی، کشاورزان و خویش‌فرمایان
- بازنشستگی شغلی: کارکنان بخش عمومی

#### اختیاری، شغلی

- صندوق بازنشستگی: شرکتهای صنعتی
- قرارداد بیمه بازنشستگی گروهی در شرکت‌های بیمه عمر
- صندوق بازنشستگی: ذخیره دفتری

#### اختیاری، شخصی

- قرارداد بیمه بازنشستگی شخصی در شرکت‌های بیمه عمر

## فرانسه

در کشور فرانسه مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح صندوق‌های بازنشستگی شغلی می‌شود که به صورت صندوق اداره می‌شود. طرح بازنشستگی که مبتنی بر ذخیره دفتری است و مؤسسه بازنشستگی تکمیلی که به صورت اختیاری و شغلی بوده و در واقع نقش تکمیلی دارند. گروه دوم شامل طرح‌های بیمه مستمری در شرکت‌های بیمه است که کاملاً جنبه اختیاری دارد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور فرانسه ارائه گردیده است

### اختیاری، شغلی

- طرح بازنشستگی، ذخیره دفتری
- طرح صندوق بازنشستگی شغلی
- موسسه بازنشستگی تکمیلی

### اختیاری، شخصی

- طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی شخصی ثبت‌شده



یونان

در کشور یونان مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح صندوق بیمه شغلی می‌شود که به صورت صندوق اداره می‌شود و طرح بازنشستگی شغلی که به صورت اختیاری و شغلی بوده و در واقع نقش تکمیلی دارند. گروه دوم شامل انواع طرح‌های بازنشستگی شخصی ساده، همراه با مشارکت و متصل به واحد سرمایه می‌شود که توسط شرکت‌های بیمه ارائه شده و کاملاً جنبه اختیاری دارد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور یونان ارائه گردیده است.

### اختیاری، شغلی

- صندوق بیمه شغلی
- طرح بازنشستگی شغلی

### اختیاری، شخصی

- طرح بازنشستگی شخصی ساده
- طرح بازنشستگی شخصی با مشارکت در منافع
- طرح بازنشستگی شخصی با بازده سرمایه‌گذاری (متصل به واحد سرمایه)

در کشور ایرلند مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح بازنشستگی اختیاری شغلی است که به صورت صندوق اداره می‌شود. گروه دوم شامل طرح‌های حساب پس‌انداز بازنشستگی و مستمری بازنشستگی می‌شود که توسط شرکت‌های بیمه ارائه شده و کاملاً جنبه اختیاری دارد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور ایرلند ارائه گردیده است.

#### اختیاری، شغلی

- طرح بازنشستگی شغلی

#### اختیاری، شخصی

- قرارداد مستمری بازنشستگی
- حساب پس‌انداز بازنشستگی شخصی

در کشور ایتالیا مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح‌های صندوق بازنشستگی اختیاری شغلی است که در اشکال قراردادی، باز و خودگردان به صورت صندوق اداره می‌شوند. صندوق بازنشستگی غیر خودگردان نیز اختیاری شغلی است که تأمین مالی آن مبتنی بر ذخیره دفتری می‌باشد. گروه دوم شامل طرح‌های صندوق بازنشستگی باز و انفرادی می‌شود که نوع انفرادی آن توسط شرکت‌های بیمه ارائه شده و کاملاً جنبه اختیاری دارد. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور ایتالیا ارائه گردیده است.

#### اختیاری، شغلی

- صندوق بازنشستگی قراردادی
- صندوق بازنشستگی باز
- صندوق بازنشستگی خودگردان
- صندوق بازنشستگی غیر خودگردان

#### اختیاری، شخصی

- صندوق بازنشستگی باز
- صندوق بازنشستگی انفرادی؛ قراردادهای بیمه عمر

### لوکزامبورگ



در کشور لوکزامبورگ مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح‌های صندوق و پس‌انداز بازنشستگی است که مربوط به شغل بوده و جنبه اختیاری و تکمیلی دارند. این طرح‌ها به صورت صندوق اداره می‌شود. همچنین قراردادهای بیمه گروهی با مدیریت شرکت‌های بیمه و طرح ذخیره دفتری در این گروه جای می‌گیرند. گروه دوم شامل طرح‌های قرارداد بازنشستگی انفرادی می‌شود که کاملاً جنبه اختیاری و تکمیلی دارند. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور لوکزامبورگ ارائه گردیده است.

#### اختیاری، شغلی

- نهادهای پس‌انداز بازنشستگی
- صندوق بازنشستگی
- قراردادهای بیمه گروهی
- طرح ذخیره دفتری

#### اختیاری، شخصی

- قرارداد پس‌انداز بازنشستگی انفرادی



در کشور هلند مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اجباری شغلی و اختیاری شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح‌های صندوق بازنشستگی شرکت‌ها و حرف و همچنین طرح‌های بازنشستگی بخشی یا صنعتی است که مربوط به شغل بوده و جنبه اجباری دارند. این طرح‌ها به صورت صندوق اداره می‌شوند. همچنین، طرح‌های شغلی بیمه‌شده با مدیریت شرکت‌های بیمه عمر در این گروه جای می‌گیرند. گروه دوم شامل انواع بیمه‌های مستمری می‌شود که کاملاً جنبه اختیاری و تکمیلی دارند. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور هلند ارائه گردیده است.

#### اجباری / شبه اجباری، شغلی

- طرح‌های بازنشستگی بخشی یا صنعتی
- صندوق بازنشستگی شرکت
- صندوق بازنشستگی حرف
- سایر صندوق‌های بازنشستگی
- طرح‌های شغلی بیمه شده

#### اختیاری، شخصی

- مستمری‌ها



در کشور اسپانیا مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح‌های صندوق بازنشستگی طرح‌های شغلی، نهادهای بازنشستگی تعاونی و بیمه بازنشستگی جمعی می‌شود که با محوریت صندوق اداره شده، مربوط به شغل بوده و کاملاً جنبه اختیاری و تکمیلی دارند. همچنین طرح‌های صندوق بازنشستگی غیر خودگردان در این گروه جای می‌گیرند که توسط بانک‌ها، شرکت‌های بیمه و مؤسسات مالی و غیر مالی به صورت مشارکتی یا استفاده از ذخایر داخلی تأسیس می‌شوند و مکمل

طرح بازنشستگی تأمین اجتماعی می‌باشند. گروه دوم شامل انواع طرح‌های بازنشستگی وابسته به مؤسسات و شخصی و همچنین تعاونی می‌شود که کاملاً جنبه اختیاری و تکمیلی دارند. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور اسپانیا ارائه گردیده است.

#### اختیاری، شغلی

- صندوق بازنشستگی: طرح‌های شغلی
- نهادهای بازنشستگی تعاونی (متقابل)
- طرح بیمه بازنشستگی جمعی
- صندوق‌های غیر خودگردان

#### اختیاری، شخصی

- طرح‌های وابسته
- طرح‌های شخصی
- نهادهای بازنشستگی متقابل

### انگلیس

در کشور انگلیس مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی بر اساس قانون بازنشستگی ۵۳۳۱ و طرح بازنشستگی شغلی کارکنان دولت است که به صورت صندوق اداره می‌شود. گروه دوم شامل طرح‌های بازنشستگی شخصی و ذی‌نفعان می‌شود که کاملاً اختیاری بوده، جنبه تکمیلی داشته و توسط شرکت‌های بیمه ارائه می‌شوند. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور انگلیس ارائه گردیده است.

### اختیاری، شغلی

- طرح‌های بازنشستگی شغلی؛ قانون بازنشستگی ۱۹۹۵
- طرح‌های بازنشستگی شغلی برای کارکنان دولت

### اختیاری، شخصی

- طرح‌های بازنشستگی شخصی
- بازنشستگی دی‌نفعان

## آمریکا

در کشور آمریکا مستمری‌های بازنشستگی در دو گروه اختیاری شغلی و شخصی ارائه می‌گردند. گروه اول شامل صندوق‌های بازنشستگی فدرال، دولت محلی و ایالتی و خصوصی است که به صورت صندوق اداره می‌شود. گروه دوم شامل حساب‌های بازنشستگی انفرادی و بیمه‌های مستمری می‌شود که کاملاً اختیاری بوده، جنبه تکمیلی داشته و حساب‌ها توسط بانک و مستمری‌ها توسط شرکت‌های بیمه ارائه می‌شوند. در شکل زیر ساختار سیستم بازنشستگی تحت مدیریت بخش خصوصی در کشور آمریکا ارائه گردیده است.

### اختیاری، شغلی

- صندوق بازنشستگی خصوصی: مزایای معین
- صندوق بازنشستگی خصوصی: مشارکت معین
- صندوق بازنشستگی کارکنان دولت محلی و ایالتی
- صندوق بازنشستگی دولت فدرال: مزایای معین
- صندوق بازنشستگی دولت فدرال: مشارکت معین

### اختیاری، شخصی

- حساب بازنشستگی انفرادی سنتی
- حساب بازنشستگی انفرادی
- ذخایر مستمری در شرکت بیمه عمر



در تمامی کشورها متولی ارائه خدمات تأمین اجتماعی دولت و حاکمیت آن کشور بوده و بر اساس شرایط مختلف اجرا و ارائه این خدمات ممکن است در همان بخش و یا بخش خصوصی انجام گیرد. بر این اساس و با توجه به ماهیت بلندمدت بودن تعهدات (مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگی و ...) نظارت بر این طرح‌ها در تمامی کشورها توسط سازمانی دولتی انجام می‌گیرد. در اکثر کشورها نهاد ناظر طرح‌های ارائه‌شده در بخش اجتماعی با بخش خصوصی متفاوت می‌باشد. در اغلب کشورها نظارت کلان بر طرح‌های بازنشستگی بر عهده وزارت‌خانه‌های کار، اقتصاد و یا سلامت می‌باشد.

در اغلب کشورهای مورد مطالعه نهادی دولتی به‌طور اختصاصی بر طرح‌های بازنشستگی نظارت می‌کند. از این جمله می‌توان به اتحادیه صندوق‌های بازنشستگی در ژاپن، اداره فدرال نظارت مالی (BaFin) در آلمان، سازمان کنترل احتیاطی در فرانسه، هیئت اداری منطقه استکهلم در سوئد، دپارتمان خزانه‌داری و مرکز پایش طرح‌های مستمری در ترکیه، صندوق حمایت از مستمری‌ها در انگلستان و شرکت تضمین مزایای بازنشستگی در آمریکا اشاره کرد. این سازمان‌ها در کنار بخش‌های اصلی حاکم در کشور (وزارت‌خانه‌های متولی ارائه خدمات تأمین اجتماعی که اغلب نظارتی کلان بر این طرح‌ها دارند). به نظارت اختصاصی و فنی بر طرح‌های بازنشستگی می‌پردازند. وجود چنین نهادی با توجه به بحران موجود در صندوق‌های بازنشستگی و همچنین مصوبه مجلس شورای اسلامی در رأس تأسیس صندوق‌های بازنشستگی غیردولتی در صورت تضمین تعهدات بسیار ضروری می‌نماید.

بخش خصوصی		بخش اجتماعی	
آژانس خدمات مالی <sup>۲</sup>	اتحادیه صندوق‌های بازنشستگی	وزارت سلامت، کار و رفاه	خدمات مستمری ژاپن <sup>۱</sup> تحت مدیریت وزارت سلامت، کار و رفاه
این سازمان وظیفه نظارت بر مؤسسات غیر دولتی هیئت امنایی، بانک‌ها و مؤسسات بیمه را بر عهده دارد.	این سازمان مسئولیت ارائه خدمات اداری، مشاوره و ... به تمامی افراد و مؤسسات تحت قانون صندوق‌های بازنشستگی را بر عهده دارد.	این سازمان مسئولیت نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی کارکنان، طرح‌های مزایای معین و مشارکت معین به جز طرح‌های واجد امتیازات مالیاتی را بر عهده دارد.	دفتر بازنشستگی و خدمات مستمری بازنشستگی ژاپن به عنوان بخشی از وزارت بهداشت، درمان، کار و رفاه نظارت بر هر دو برنامه بازنشستگی ملی و کارکنان ژاپن را بر عهده دارند.

بخش خصوصی		بخش اجتماعی	
اداره فدرال نظارت مالی <sup>۶</sup>	بیمه اجتماعی کشاورزی، جنگلداری و باغبانی <sup>۵</sup>	بیمه بازنشستگی فدرال آلمان <sup>۴</sup>	وزارت فدرال کار و امور اجتماعی <sup>۳</sup>
مسئولیت نظارت بر شرکت‌های بیمه زندگی، مؤسسات و صندوق‌های بازنشستگی بر عهده این سازمان است.	بیمه اجتماعی کشاورزی، جنگلداری و باغبانی مسئولیت بازنشستگی کشاورزان است. جمع‌آوری کمک‌ها و انتقال آنها به مؤسسات بیمه بازنشستگی و درمانی از وظایف این مؤسسات است.	بیمه بازنشستگی فدرال آلمان از طریق دفاتر منطقه‌ای مسئولیت اداره و نظارت بر بیمه‌های معدن چین، کارگران راه‌آهن و ملوانان را بر عهده دارد.	وزارت فدرال کار و امور اجتماعی مسئولیت نظارت کلان و عمومی بر صندوق‌های بازنشستگی را بر عهده دارد.

1- Japan Pension Service, (<http://www.nenkin.go.jp>)

2- Financial Services Agency (FSA)

3- Federal Ministry of Labor and Social Policy

4- Federal German Pension Insurance

5- Social Insurance for Agriculture, Forestry and Horticulture

6- Federal Financial Supervisory Authority

بخش خصوصی		بخش اجتماعی	
سازمان نظارت بر بازار ارز <sup>۸</sup> (مختص نظارت نظام مند و مدیریت عملیاتی صندوق های سرمایه گذاری و حقوق بگیران و کارفرمایان)	سازمان کنترل احتیاطی <sup>۷</sup> (برای شرکت های بیمه)	آژانس های جمع آوری مشتری <sup>۶</sup>	آژانس سازمان های تأمین اجتماعی <sup>۵</sup>
این مؤسسه مسئولیت بررسی اطلاعات مالی، مدیریتی، مجوزها و ...، برای تضمین سرمایه گذاری های مالی و همچنین نظم بخشی به بازار مالی را بر عهده دارد.	تضمین حفظ ثبات مالی و حفاظت از مشتریان با استفاده از کنترل اطلاعات شرکت ها.	مسئولیت جمع آوری مشارکت ها بر عهده این مجموعه آژانس ها می باشد.	نظارت بر سازمان های جمع آوری مشتری و مدیریت حساب های مرکزی برای مشارکت ها.
			اداره و نظارت بر طرح های مکمل برای کارکنان بخش خصوصی تحت قرارداد در بخش دولتی به عهده این صندوق است.
			اداره طرح های مکمل برای کارفرمایان و همچنین مدیران در بخش خصوصی بر عهده این سازمان است.
			اداره بیمه های سلامت، از کارآندگی و بازماندگان در این سازمان صورت می پذیرد.
			مسئولیت ارائه و نظارت بر خدمات مستمری بازنشستگی و بازماندگی برای کارکنان بخش خصوصی به عهده این نهاد دولتی است.
			این سازمان وظیفه نظارت کلان و مقررات گذاری را بر عهده دارد.

- 1- Ministry of Social Affairs, Health, and Women's Rights
- 2- National Old-Age Pension Insurance Fund
- 3- National Sickness Insurance Fund of the Salaried Workers (CNAMTS)
- 4- Deposits and Consignment Fund (IRCANTEC)
- 5- Agency of Social Security Institutions
- 6- Joint collection agencies
- 7- Autorité de contrôle prudentiel (ACP)
- 8- Autorité des marchés financiers (AMF)

بخش خصوصی		بخش اجتماعی		
اداره ثبت شرکتها <sup>۱</sup>	هیئت اداری منطقه استکهلم <sup>۲</sup>	اداره نظارت مالی <sup>۳</sup> (نظارت شرکتهای بیمه، بانکها و بورس)	آژانس بیمه‌های اجتماعی سوئدی <sup>۴</sup>	آژانس مستمری‌های سوئدی‌ها <sup>۵</sup>
مرجع ثبت و ارائه مجوز برای شرکتهای بیمه سوئدی اداره ثبت شرکتهاست	مؤسسات ارائه دهنده مستمری‌های مختلف توسط تأثیرهای منطقه‌ای نظارت می‌شوند. یکی از بزرگترین آنها تأثیر اداری استکهلم است	نظارت بر وضعیت مالی و همچنین توانایی ایفای تعهدات در شرکتهای بیمه ارائه دهنده مستمری‌های مختلف با بررسی آماری و بازرسی‌های مستمر توسط این سازمان انجام می‌گردد.	مسئولیت اداره و نظارت بر مستمری‌های از کارافتادگی در سوئد بر عهده این سازمان می‌باشد.	این سازمان مسئول اداره و نظارت بر مستمری‌های بازنشستگی و بازماندگی می‌باشد.

بخش خصوصی			بخش اجتماعی		
مؤسسه حفظ امانات و تسویه ارزی	مرکز پایش طرح‌های مستمری <sup>۲</sup>	انجمن بازار سرمایه <sup>۴</sup>	خزانه داری	سازمان تأمین اجتماعی	وزارت کار و تأمین اجتماعی
نظارت بر دارایی‌ها صندوق‌ها و همچنین سرمایه‌گذاری و ذخیره‌گیری صندوق‌ها در این مؤسسه انجام می‌پذیرد.	این مجموعه یک مکانیزم کنترل روزانه و پایش لحظه‌ای است که زیر مجموعه خزانه داری می‌باشد.	با توجه به ویژگی ساختاری صندوق‌ها و مؤسسات ارائه دهنده مستمری‌های بازنشستگی در ترکیه انجمن بازار سرمایه وظیفه مدیریت پرتفوی، قانون گذاری و نظارت بر قراردادهای در این مؤسسات را بر عهده دارد. تأسیس و فعالیت این صندوق‌ها منوط به تأیید طرح جامع عملیاتی آنها در این مؤسسه می‌باشد.	بررسی وضعیت مستمری‌ها و همچنین شرکتهای و صندوق‌های ارائه دهنده مستمری‌های فردی و همچنین ارائه مجوز به این مؤسسات بر عهده این سازمان است.	این سازمان از طریق مجمع عمومی، هیئت مدیره و رئیس جمهور بر وضعیت تأمین اجتماعی کشور نظارت دارد.	این سازمان وظیفه نظارت کلان و مقررات‌گذاری را بر عهده دارد

- 1- Swedish Pensions Agency
- 2- Swedish Social Insurance Agency
- 3- Financial Supervisory Authority
- 4- Länsstyrelsen i Stockholms län
- 5- Bolagsverket
- 6- Capital Markets Board (SPK)
- 7- Pension Monitoring Center (EGM)



بخش خصوصی		بخش اجتماعی	
نهاد ناظر طرح‌های بازنشستگی		نهاد ناظر طرح‌های بازنشستگی	
نظارت بر صندوق و تضمین بهره‌برداری و انطباق با الزامات قانونی طرح‌های بازنشستگی خصوصی اجباری		مؤسسه تأمین اجتماعی نظارت بر سیستم بیمه‌ای و حمایتی اجتماعی	
		این سازمان وظیفه نظارت کلان و مقررات گذاری را بر عهده دارد. نظارت بر حسابهای انفرادی در صندوق‌ها انجام می‌پذیرد.	

بخش خصوصی		بخش اجتماعی		
شرکت تضمین مزایای بازنشستگی	اداره تأمین مزایای کارکنان	اداره مالیات داخلی	دپارتمان خزانه داری	اداره تأمین اجتماعی
نظارت بر توانایی ایفای تعهدات مؤسسات ارائه دهنده طرح‌های بازنشستگی را بر عهده دارد.	بخشی از وزارت کار است که مسئولیت نظارت بر اجرای استانداردهای ERISA در مورد گزارش، افشا منابع و تعهدات را بر عهده دارد.	مسئولیت اصلی برای تعیین پرداخت مالیات واجدین شرایط	نظارت بر جمع‌آوری مالیات تأمین اجتماعی از طریق خدمات درآمد داخلی و نظارت بر پرداخت مزایا و مدیریت بودجه	یک شاخه مستقل از اداره اجرایی دولت که نظارت و اداره ارائه خدمات و همچنین مسئولیت تعیین نیازمندان را بر عهده دارد

بخش خصوصی				بخش اجتماعی			
بانک نگارا مالزی	کمیته اوراق بهادار	صندوق کارکنان	هیئت داخلی مالیات مالزی	وزارت زنان، خانواده و بهبود اجتماعی	سازمان تأمین اجتماعی	وزارت نیروی انسانی	وزارت مالیه
نظارت بر شرکت‌های بیمه	تأیید مشروعیت هیئت مدیره صندوق‌های بازنشستگی و نظارت بر نحوه سرمایه‌گذاری و مسائل مالی صندوق‌ها	نظارت و مدیریت طرح‌های بازنشستگی ارائه شده به کارکنان بخش خصوصی	سیاستگذاری و نظارت بر ایجاد مؤسسات و طرح‌های تأمین اجتماعی و نظارت بر منابع مالیاتی، جمع‌آوری منابع و ارائه مزایا به اعضا	نظارت کلان بر مزایای طرح‌های حمایتی	مدیریت جمع‌آوری منابع و ارائه مزایا	نظارت کلی بر وضعیت تأمین اجتماعی و طرح‌های موجود	نظارت و سرپرستی کلی صندوق‌های کارکنان

در سال‌های اخیر تغییر و اصلاح سیستم‌های بازنشستگی به‌عنوان مهمترین مؤلفه نظام‌های تأمین اجتماعی موضوعی مورد بحث برای کشورهای جهان بوده است. در یک مرور کلی می‌توان این اصلاحات را به ۴ گروه تقسیم نمود:

اولین گروه، کشورهای هستند که انگیزه اصلی آنها برای اصلاح سیستم‌های بازنشستگی، توسعه پایداری مالی درازمدت سیستم‌های بازنشستگی بوده است. ۸ کشور از طریق کاهش مزایا (به نسبت مساوی برای درآمدهای بالا، متوسط و پایین) به این هدف دست یافته‌اند. این کشورها شامل استرالیا، فنلاند، آلمان، ایتالیا، ژاپن، کره، پرتغال و ترکیه می‌باشند. مستمری ناخالص بازنشستگی افرادی که تحت قانون جدید پس از اصلاحات قرار گرفته‌اند نسبت به کسانی که تحت قانون قبلی قرار داشتند، ۲۲ درصد کمتر خواهد بود. بیشترین کاهش مزایا (در حدود ۴۰ درصد) در کشورهای کره و پرتغال خواهد بود و در سایر کشورهای این گروه کاهش مزایا بین ۱۰ تا ۲۵ درصد خواهد بود.

گروه دوم کشورهای فرانسه، مکزیک و سوئد می‌باشند که آنها نیز اقدام به کاهش مزایا کرده‌اند اما در این اصلاحات از جمعیت کم‌درآمد در مقابل این کاهش محافظت کرده‌اند. به‌عنوان مثال، کشور مکزیک در اصلاحات خود مستمری‌ها را تا ۵۰ درصد برای افراد با درآمد متوسط کاهش داده است اما این کاهش برای افراد کم‌درآمد کمتر از ۲۵ درصد بوده است. در کشورهای فرانسه و سوئد این کاهش برای افراد با درآمد متوسط ۲۰ درصد و برای افراد با درآمد کم حدود ۵ درصد بوده است.

گروه سوم بر خلاف گروه دوم، کشورهای هستند که اصلاحات خود را بر اساس برقراری ارتباط بین مستمری‌های بازنشستگی با حقوق دوران اشتغال شکل داده‌اند.

در کشورهای مجارستان، لهستان و جمهوری اسلواکی، خصیصه بازتوزیعی سیستم جدید بازنشستگی بسیار کمتر از گروه قبلی می‌باشد. مستمری‌ها برای افراد کم‌درآمد به شکل خودکار تعدیل خواهد شد. این کاهش برای

افراد با درآمد متوسط، بسیار اندک یعنی کمتر از ۵ درصد خواهد بود و افراد با درآمد بالا (متوسط درآمد ۱۵۰ درصدی) مستمری بالاتری را تحت قوانین جدید دریافت خواهند کرد. در کشور مجارستان پس از اصلاحات، نرخ جایگزین در همه سطوح درآمدی بالاتر اما این افزایش در مستمری‌ها برای افراد پردرآمد بیشتر خواهد بود.

و در نهایت گروه چهارم کشورهای با مستمری بالا در زمان پس از اصلاحات هستند. در کشورهای استرالیا و نروژ این امر به دلیل اجباری شدن طرح‌های بازنشستگی خصوصی است. پیش از آن نیز بازنشستگی خصوصی در این کشورها وجود داشت اما اجباری شدن آن به این دلیل بود که از پوشش افراد کم‌درآمد و افراد با درآمد متوسط در مستمری‌های خصوصی اطمینان حاصل شود. در کشور نیوزلند، سن بازنشستگی افزایش ولی سطح مزایا تغییری نکرد. در جمهوری چک و انگلیس، سن بازنشستگی افزایش خواهد یافت و این موضوع باعث خواهد شد تا افراد پس از بازنشستگی خود مستمری بیشتری دریافت کنند. علاوه بر آن طرح‌های بازنشستگی تابع درآمد دولت انگلیس به تدریج به سمت مزایای بیمه‌ای با نرخ یکسان حرکت کردند. افزایش زیاد مزایا برای قشر کم‌درآمد در حدود ۲۵ درصد خواهد بود در حالی که این میزان برای قشر پردرآمد و با درآمد متوسط فقط در حدود ۴ درصد است. نرخ جایگزین بالاتر در کشور بلژیک ناشی از فرض سن بازنشستگی استاندارد ۶۵ (سال) است و به افرادی که بین سال‌های ۶۲ و ۶۵ سالگی خود به فعالیت حرفه‌ای اشتغال دارند، پرداخت اضافی هم صورت می‌گیرد.



## کانادا

از مدرن‌ترین بنیان‌ها در دهه ۱۹۲۰ سیستم تأمین اجتماعی کانادا دربرگیرنده سیستمی جامع از مزایای فراگیر، طرح‌های بیمه اجتماعی، برنامه‌های حمایت اجتماعی و آرایش گسترده از خدمات سلامتی و اجتماعی دارای بودجه با استفاده از شیوه‌های تلفیقی است.

دولت‌های ایالتی و فدرال در مسئولیت تأمین اجتماعی سهیم هستند و نقش مهمی در برنامه‌ریزی، اجرا و تحویل و سرمایه‌گذاری برنامه‌های خدمات اجتماعی، تأمین درآمد و سلامتی دارند. اداره منابع انسانی و توسعه اجتماعی دو ردیف اول از سیستم درآمد بازنشستگی را به مرحله اجرا می‌گذارد: (۱) تأمین در سن پیری، برنامه PAYG که سنگ بنای سیستم درآمد بازنشستگی است و از عواید مالیاتی عمومی حاصل می‌شود. این برنامه شامل مزایای ذیل است:

- بازنشستگی
- تضمین تأمین درآمد
- فوق العاده (که شامل فوق العاده بازمندگان نیز می‌شود)

(۲) برنامه بازنشستگی کانادا (PPC) که یک برنامه انتقالی مستقیم اجباری تحت بودجه سهام کارکنان و کارفرما است. برنامه حمایت از درآمد را برای پشتیبانی درآمد برای اغلب اشخاص استخدام شده و خوداشتغال در مقابل از دست دادن درآمد ناشی از بازنشستگی،

ناتوانی و مرگ تضمین می‌کند.  
۳) سطح سوم سیستم درآمد بازنشستگی شامل بازنشستگی‌های خصوصی و پس‌انداز است (متشکل از بیش از ۵۰ درصد درآمد بازنشستگی در کانادا است - بالاترین در سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)).

## نظام بیمه‌ای

### نوع طرح

سیستم بیمه اجتماعی و همگانی

### پوشش

مستمری همگانی (بیمه دوران کهنسالی): شهروندان قانونی کانادا

### منابع درآمدی

#### ۱- شخص بیمه شده

مستمری همگانی: —

مستمری مرتبط با درآمد: ۴,۹۵ (طرح بازنشستگی کانادا PPC<sup>۱</sup>) یا ۵,۲۵ درصد از درآمد پوشش داده شده (۵۲۳,۵ درصد در سال ۲۰۱۶) (طرح بازنشستگی کبک PPQ<sup>۲</sup>)

#### ۲- شخص خویش فرما

مستمری همگانی: —

مستمری مرتبط با درآمد: ۹,۹ یا ۱۰,۵ درصد از درآمد پوشش داده شده (۱۰,۵۶ در سال ۲۰۱۶ در طرح بازنشستگی کبک)

#### ۳- کارفرما

مستمری همگانی: —

1- Canada Pension Plan

2- Quebec Pension Plan

**مستمری مرتبط با درآمد:** ۵,۲۵ یا ۴,۹۵٪ از صورت پرداخت (طرح بازنشستگی کانادا) (۵,۳۲۵ درصد در سال ۲۰۱۶ در طرح بازنشستگی کبک)

#### ۴- دولت

**مستمری همگانی:** هزینه کلی، که شامل سود درآمد می‌باشد.

**مستمری مرتبط با درآمد:** همکاری با نام کارفرماست.

حداقل درآمد سالانه برای محاسبه میزان همکاری ۳۵۰۰ دلار کانادا حداکثر درآمد سالانه برای همکاری ۵۳,۶۰۰ دلار کانادا (۵۴,۹۰۰ دلار کانادا در سال ۲۰۱۶) (سالانه بر اساس تغییرات شاخص هزینه مشتری تنظیم می‌شود).

#### ▲ شرایط احراز

##### ۱- مستمری دوران کهنسالی

**مستمری فراگیر (بیمه دوران کهنسالی):** سن ۶۵ (که از سال‌های ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۹، ۲ سال به آن اضافه شده است) با حداقل ۱۰ سال زندگی در کانادا بعد از ۱۸ سالگی. مستمری برابر با ۰,۰۲۵ حداکثر مستمری ماهانه برای هر سال زندگی در کانادا از ۱۸ سالگی تا سن ۴۰ سالگی است.

##### ۲- حق ناتوانی

**حق مرتبط با ناتوانی (PPQ-PPC):** در طرح بازنشستگی کانادا با ناتوانی شدید و طولانی مدت ارزیابی می‌شود که مانع از کار هدفمند شده و برای ۴ سال از ۶ سال اخیر و یا ۳ سال از ۶ سال اخیر برای کسانی با حداقل ۲۵ سال سابقه کاری هستند. در طرح بازنشستگی کبک با حداقل ۲ سال مشارکت از ۳ سال اخیر، ۵ سال از ۱۰ سال اخیر و یا نیمی از مدت زمان از سن ۱۸ سالگی تا ماهی که در آن شخص بیمه شده، ناتوان قلمداد می‌شود که حداقل ۲ سال سابقه مشارکت باید داشته باشد.

### ▲ نوع طرح

بیمه اجتماعی (مزایای نقدی) و سیستم همگانی (خدمات پزشکی و بیمارستانی)

### ▲ پوشش

اشخاص بیمه شده از جمله کارمندان دولت فدرال و ماهی گیران (در کبک<sup>۱</sup>)، بیمه برای تمامی اشخاص با شغل آزاد با حداقل درآمد بیمه ۲۰۰۰ دلار کانادا در ۵۲ هفته<sup>۲</sup> اخیر اجباری است.

### ▲ منابع درآمدی

#### ۱- شخص بیمه شده

مزایای نقدی: به منابع درآمدی بیکاری رجوع شود. در استان کبک ۵۵۹٪ از درآمد تا سقف ۷۰,۰۰۰ دلار کانادا

#### ۲- اشخاص خویش فرما

مزایای نقدی: به منابع درآمدی بیکاری رجوع شود. در استان کبک ۹۹۳٪ از درآمد تا سقف ۷۰,۰۰۰ دلار کانادا

#### ۳- کارفرما

مزایای نقدی: به منابع درآمدی بیکاری رجوع شود. در استان کبک ۷۸۲٪ از درآمد تا سقف ۷۰,۰۰۰ دلار کانادا

#### ۴- دولت

مزایای نقدی: —

### ▲ شرایط احراز

۱- مزایای بیماری، بارداری، و والدین: شخص بیمه شده باید حداقل ۶۰۰ ساعت کاری در ۵۲ هفته اخیر و ۴۰ درصد کاهش درآمد هفتگی از زمان

1- Quebec

آخرین مطالبه داشته باشد. در کبک برای مزایای بارداری و والدین باید حداقل ۲۰۰۰ دلار کانادا از درآمد بیمه شده در ۵۲ هفته اخیر را داشته و یا دست از کار کردن کشیده و یا ۴۰٪ کاهش درآمد هفتگی داشته باشد. منافع بارداری به پدر، مادر و یا هر دو تعلق می‌گیرد. در کبک مزایای پدر بودن فقط به پدر واقعی تعلق می‌گیرد که می‌تواند مزایای پدری و بارداری را در یک زمان دریافت کند. ۵۵٪ میانگین درآمد هفتگی بیمه شده در ۲۶ هفته اخیر برای ۲ تا ۱۵ هفته پرداخت می‌شود.

**۲- مزایای بیمارستانی و درمانی:** باید ۳ ماه ساکن ایالت بوده باشد. وقتی که شخص بیمه شده از یک ایالت به ایالت دیگر می‌رود، ایالت قبلی در طول این ۳ ماه تأخیر شخص را پوشش می‌دهد.

---

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

#### پوشش

کارگران صنعت و تجارت (بین ایالت‌ها و حوزه‌ها تفاوت‌هایی وجود دارد).

#### منابع درآمدی

۱- شخص بیمه شده: —

۲- اشخاص خویش‌فرما: قابل اجرا نیست.

۳- کارفرما: بیمه هزینه کلی بسته به همکاری است که طبق صنعت و میزان خطر ارزیابی شده متغیر است. (شرکت‌های بزرگ در برخی ایالات خودشان بیمه می‌کنند).

۴- دولت: —

#### شرایط احراز

هیچ دوره حداقلی لازمی وجود ندارد.

۱- مزایای نقدی برای کارگران بیمه‌شده (به جز ناتوانی دائمی): ۷۵ تا ۹۰ درصد از درآمد بیمه شده برای ناتوانی کامل طبق ایالت و یا حوزه پرداخت می‌شود.

۲- مزایای درمانی: مزایا در تمامی ایالت‌ها و حوزه‌ها شامل مزایای درمانی، جراحی، پرستاری، خدمات بیمارستانی، دارو و تجهیزات می‌شود.

## بیکاری

### نوع برنامه

سیستم بیمه اجتماعی

### پوشش

افراد استخدامی از جمله کارمندان دولت فدرال و ماهیگیران

### منابع درآمدی

۱- شخص بیمه شده: ۱,۸۸٪ از درآمد تحت پوشش. (در کبک ۱,۵۴٪)

۲- اشخاص خویش فرما: ۱,۸۸٪ از درآمد تحت پوشش

۳- کارفرما: ۲,۶۳۲٪ از صورت حساب تحت پوشش. (در کبک ۲,۶۵۱٪)

### ۴- دولت: —

حداکثر درآمد سالانه برای همکاری ۴۹,۵۰۰ دلار آمریکا است. همکاری کارفرما بیماری و بارداری را بیمه می‌کند به جز در استان کبک.

### شرایط احراز

۱- مزایای بیکاری: ۲۴۰ تا ۷۰۰ ساعت از استخدام در سال گذشته که بسته به میزان بیکاری منطقه می‌باشد که باید ثبت شده، توانایی و تمایل به کار کردن داشته باشد و نتواند کار استخدامی خوبی پیدا کند. برای افراد جدید و یا باز وارد شده به بازار کار، باید ۹۱۰ ساعت کار کرده باشد. ماهیگیران

باید در آمدی بین ۲۵۰۰ تا ۲۴۰۰ دلار کانادا، ۳۱ هفته قبل از پرداخت سود داشته باشند. ۵۵٪ میانگین درآمد هفتگی بعد از ۲ هفته انتظار برای ۱۴ تا ۴۵ هفته پرداخت می‌شود که بسته به تاریخچهٔ استخدام مدعی و میزان بیکاری منطقه دارد. مزایای بیکاری ماهیگیران با ضرب درآمد ماهیانه با یک شاخص حاصل می‌شود که بسته به میزان بیکاری در سطح ملی می‌باشد.

## مزایای عائله‌مندی

### پوشش

افراد ساکن در کانادا

### منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده: —
- ۲- اشخاص خویش فرما: —
- ۳- کارفرما: —
- ۴- دولت: هزینه کلی

### شرایط احراز

۱- مزایای مالیات فرزند در کانادا (با توجه به درآمد): بچه باید زیر ۱۸ سال بوده و با یک پرستار شهروند کانادا، شهروند دائم و یا پناهنده زندگی کند و مالیات بر درآمد سالانه به او پرداخت شده باشد. مقداری کمکی به خانواده‌های کم‌درآمد پرداخت می‌شود. حداکثر سود سالانه ۱۴۷۱ دلار کانادا (۱۲۲,۵۸۰ در ماه) در ماه برای فرزندان زیر ۱۸ سال می‌باشد. در ماه ۱۰۳ دلار برای فرزند سوم و فرزندان بعدی پرداخت می‌شود. مزایا با افزایش درآمد خانواده به ۴۴,۷۷۱ دلار کاهش می‌یابد. در آلبرتا، میزان پرداخت شده بسته به سن کودک می‌باشد.

### چهارچوب قانونی

مستمری طبق قانون فدرال و ایالتی تنظیم شده است:

۱۹۹۳: قانون استاندارد سود (کلمبیا بریتانیا اصلاح شده در ۱۹۹۹، ۲۰۰۱، ۲۰۰۳، ۲۰۰۴ و ۲۰۱۲).

۱۹۹۱: قانون مزایای مستمری (برونسویک نو، اصلاح شده در ۱۹۹۵، ۲۰۰۰ و ۲۰۱۲).

۱۹۸۵: قانون مزایای مستمری (فنلاند، اصلاح شده در ۱۹۹۷، ۲۰۰۱، ۲۰۰۴، ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸).

۱۹۷۷: قانون مزایای مستمری (نوااسکوتیا، اصلاح شده در ۱۹۸۸، ۱۹۹۳، ۲۰۰۰ و ۲۰۱۱).

۱۹۷۶: قانون مزایای مستمری (مانیتوبا، اصلاح شده در ۱۹۸۴، ۱۹۹۷، ۲۰۰۱ و ۲۰۱۰).

۱۹۷۲: قانون مالیات بر درآمد (قانون فدرال اصلاح شده در ۱۹۸۸).

۱۹۶۹: قانون مزایای مستمری (ساسکاچوان، اصلاح شده در ۱۹۹۲، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ۱۹۹۷، ۲۰۰۱، ۲۰۰۴ و ۲۰۱۲).

۱۹۶۷: قانون استاندارد مزایای مستمری (قانون فدرال، اصلاح شده در ۱۹۸۷، ۱۹۹۸، ۱۹۹۹، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱، ۲۰۰۲، ۲۰۰۳، ۲۰۰۷، ۲۰۱۰، ۲۰۱۲).

۱۹۶۷: قانون طرح مستمری استخدام (آلبرتا، اصلاح شده در ۱۹۸۷، ۱۹۹۹، ۲۰۰۰، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۲).

۱۹۶۶: قانون برنامه مستمری تکمیلی (استان کبک اصلاح شده در ۱۹۹۰، ۱۹۹۹، ۲۰۰۰، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱).

۱۹۶۵: قانون مزایای مستمری (انتاریو، اصلاح شده در ۱۹۸۸، ۱۹۹۸، ۱۹۹۹، ۲۰۰۶، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲).

قانون مزایای مستمری ایالت پرینس ادوارد هنوز اجرا نشده است.

قانون مزایای مستمری فدرال و ایالتی که در بالا ذکر شد، استانداردهای حداقلی برای سرمایه، سرمایه‌گذاری، شهروند قانونی بودن، واگذاری حق، انتقال سود، منافع مرگ، و حق اعضا برای مطلع شدن در نظر می‌گیرد.



اگر این برنامه‌ها در بیش از یک ایالت عضو داشته باشند، قانون استاندارد مستمری در ایالتی که قانون آنجا تصویب شده است، باید به کار رود.

### ▲ چهارچوب سازمانی

برنامه‌های بازنشستگی را از طریق تراست (اتحادیه شرکت‌ها) و شرکت‌های بیمه به صورت سیاست فردی و یا گروهی اجرا می‌کنند. اما برخی از برنامه‌های بلند به صورت چیدمان درآمدهای تثبیت شده دسته‌بندی می‌شوند. شرایط لازم در بین ایالت‌های مختلف متفاوت است که دلیل آن تثبیت کمیته مستمری و یا هیئتی از معتمدان می‌باشد که برنامه را اجرا کرده و شورای مستمری را برگزار کنند. مجری، هدایت برنامه حق بازنشستگی و سرمایه را برعهده دارد که باید مطمئن شود که همسو با چهارچوب‌های قانونی می‌باشد. مجری برنامه‌های تک کارفرمایی خود کارفرماست. اما در استان کبک، مجری معمولاً کمیته مستمری می‌باشد.

اگر طرح یک کارفرما و یا چند کارفرمایی به توافق جمع برسد، مجری معمولاً هیئتی از معتمدان می‌باشد که جمع آنها در توافق نامه به ثبت می‌رسد. کمیته مستمری بگیران باید تشکیل شود که طرح‌های چند کارفرمایی را که به توافق جمع نرسیده است، اجرا کنند. کمیته مستمری باید نماینده‌ای برای کارگران انتخاب کند اگر اکثریت خواهان آن باشند. به علاوه، اگر بیش از ۵۰ بازنشسته وجود داشته باشد باید آنها را در کمیته معرفی کرد.

اعضا و بازنشستگان ممکن است شورای مستمری تشکیل دهند که عملکرد آنها طبق ظرفیت اطلاعاتی می‌باشد. تشکیل شورای مستمری در صورتی که طرح ۵۰ عضو و یا ۵۰ بازنشسته داشته باشد و یا در صورتی که هر کدام از گروه‌ها با اکثریت آرا به آن رای دهد، اجباری است. هر جمعی از کارگران در این طرح ممکن است نماینده‌ای برای شورای مستمری انتخاب کنند. بازنشستگان نیز ممکن است معرفی شوند. در صورتی که کمیته مستمری با اعضای معرفی شده طرح را اجرا می‌کند و یا زمانی که طرح چند کارفرمایی است که به توافق جمع رسیده است، نمی‌توان شورای مستمری تشکیل داد.

## شورای مستمري:

- به اعضا می گوید که باید با طرح آشنایی داشته باشند.
- جنبه های مالی، آماری و اجرایی طرح را مرور کنند.
- عملکردهای اجرایی توصیه شده را انجام دهند.
- دیگر وظایفی که در طرح مستمري تعريف شده است را انجام دهند.



## ▲ تأمین مالی

### ▲ مشارکت کارمندان

**طرح مستمري ثبت شده کمک های تعريف شده:** قانون مالیاتی باعث محدود شدن کمک های سالانه به نفع یک عضو می شود (کمک های کارفرما و کارگر) تا سقف ۱۸٪ از حقوق تا حداکثر ۲۴,۲۷۰ دلار کانادا (۲۰۱۳). محدودیت دلار سالانه برای میانگین حقوق ضمیمه شده است.

**طرح ثبت شده مزایای مستمري (RPP<sup>۱</sup>):** قانون مالیاتی باعث محدود شدن کمک های کارفرما تا حداکثر ۹٪ از حقوق می شود. قوانین استاندارد مستمري که کمک های کارگران با جمع مزایای آنها از ۵۰٪ از ارزش کارت مزایای مستمري اعضا در صورت بیکاری، بازنشستگی و مرگ تجاوز نکند.

**طرح های ثبت شده مستمري مشترک (PRPP<sup>۲</sup>):** قانون مالیات باعث محدود کردن کمک های سالانه به نمایندگی از اعضا (کمک های کارفرما و کارگر) که به اندازه کمک های اعضا طرح ثبت شده ذخیره بازنشستگی (RRSP<sup>۳</sup>) محدود برای یکسال می باشد. کمک اعضای طرح ثبت شده ذخیره بازنشستگی معادل ۱۸٪ از درآمد سال پیش آنها می باشد تا سقف محدود (۲۳,۸۲۰ دلار کانادا) برای سال ۲۰۱۳) و کمتر از کمکهایی است که سال پیش به طرح ثبت شده مزایای مستمري شده بود به علاوه کمک های استفاده نشده طرح ثبت شده ذخیره بازنشستگی که از سال پیش صورت گرفته بود.

### ▲ مشارکت کارفرما

**طرح ثبت شده مزایای مستمري:** حداقل ۱٪ از حقوق سالانه کارگر. قانون

- 1- Registered Pension Plans
- 2- Pooled Registered Pension Plans
- 3- Registered Retirement Savings Plan

مالیاتی باعث محدود شدن کمک‌های سالانه می‌شود که به نفع یک شخص پرداخت شده است (کمک‌های کارفرما + کمک‌های کارگر) برای ۱۸٪ از جبران تا حداکثر ۲۴,۲۷۰ دلار کانادا (برای سال ۲۰۱۳). محدودیت دلار سالانه برای میانگین حقوق ضمیمه شده است.

**طرح ثبت‌شده مزایای مستمری:** کمک‌های کارفرما ممکن است بر اساس گزارش ارزش آماری باشد که بر اساس حداقل نیازهای سرمایه‌گذاری قانون مستمری قابل اجرا ثبت شده است. قانون مالیات مزایایی را در نظر می‌گیرد که ممکن است توسط مزایای تعریف شده طرح ثبت‌شده مزایای مستمری فراهم شده باشد که باعث محدود شدن کمک‌ها شده و در نتیجه هزینه تأخیر مالیاتی این طرح‌ها را کنترل می‌کند. قانون مالیاتی مانع از کمک‌های کارفرما شده زمانی که طرح به میزان ۲۵٪ از تعهدات معوقه را به‌دست آورده باشد. کمک‌های کارگر ممکن است بسته به توسعه طرح ادامه یابد. به‌علاوه ارزش اضافی ممکن است برای سرمایه‌گذاری هزینه سرویس‌های فعلی مورد استفاده قرار گیرد.

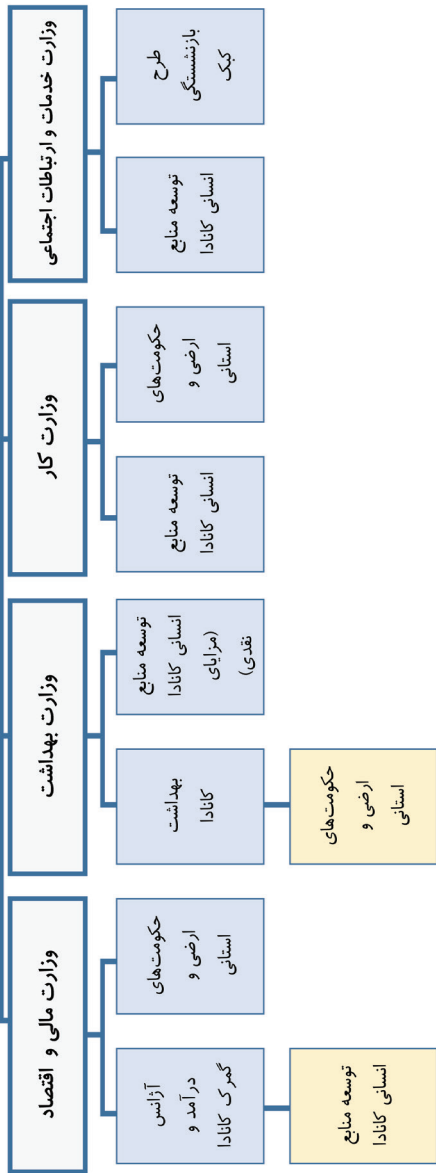
**طرح‌های ثبت‌شده مستمری مشترک:** نیازی نیست که کارفرمایان به طرح‌های ثبت‌شده مستمری مشترک کمک کنند. قوانین مالیاتی باعث محدودیت کمک‌های کارفرما به میزان حداکثری سالانه طرح‌های ثبت‌شده مستمری مشترک (۲۳,۸۲۰ دلار کانادا) برای سال ۲۰۱۳ می‌باشد، مگر اینکه کارگر مستقیم اشاره کند که کمک بیشتر لازم است (به‌عنوان مثال، بر اساس طرح‌های ثبت‌شده مستمری مشترک موجود که از سال قبل انجام شده است).

## ▲ مدیریت دارایی

مدیریت دارایی ممکن است توسط مدیران داخلی و یا مدیران خارجی باشد. مجری طرح مستمری باید بیانیه‌ای در مورد سیاست‌ها و روش‌های سرمایه‌گذاری بر اساس رویکرد سبب سرمایه‌گذاری شخص دوران‌دیش است به‌نحوی که یک شخص منطقی و دوران‌دیش برای اوراق سرمایه‌گذاری شده مستمری آن را به‌کار می‌برد. محدودیت‌های کمی سرمایه‌گذاری که توسط بسیاری از مقامات ایالتی فدرال تثبیت شده است و آن را اتخاذ کرده‌اند به

مثابه یک استاندارد هماهنگ برای تمامی حوزه قضایی وجود دارد.  
از تمامی سرمایه‌ها ۳۰٪ ممکن است برای سهامی یک شرکت باشد.  
۱۰٪ ممکن است صرف سرمایه‌گذاری امنیت یک شرکت و یا گروهی از  
شرکت‌های مرتبط شود.

## ساختار رفاه و تأمین اجتماعی کشور کانادا



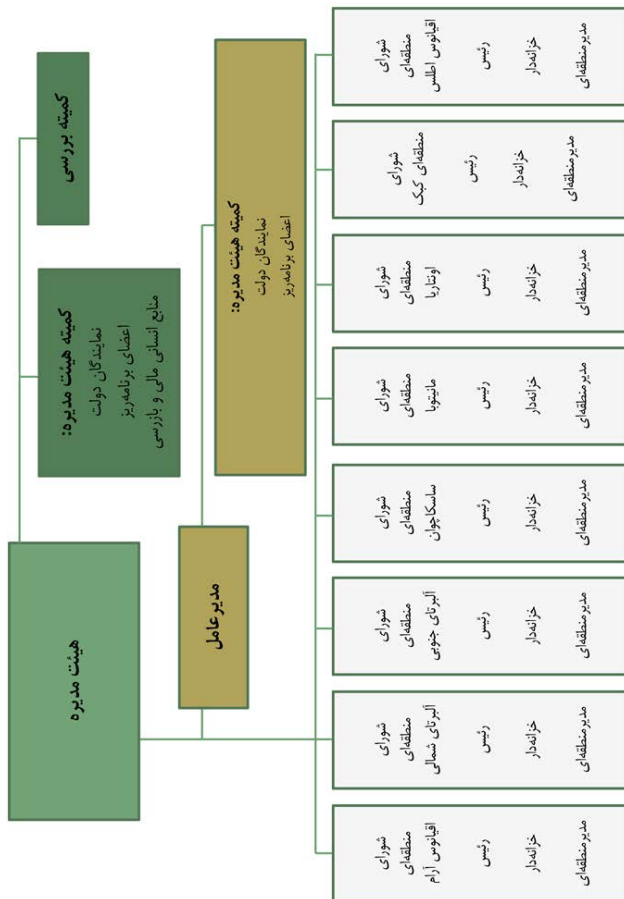
مزایای دوران پیری و مزایای خانوادگی ذیل طرح بازنشستگی یکب تحت وزارت خدمات و ارتباطات اجتماعی صورت می‌پذیرد.

مزایای دوران بیکاری و حوادث ناشی از کار در ذیل حکومت‌های ارضی و استانی تحت وزارت کار صورت می‌پذیرد.

مزایای دوران بیماری و بارداری در ذیل طرح بهداشت کانادا تحت وزارت بهداشت صورت می‌پذیرد.

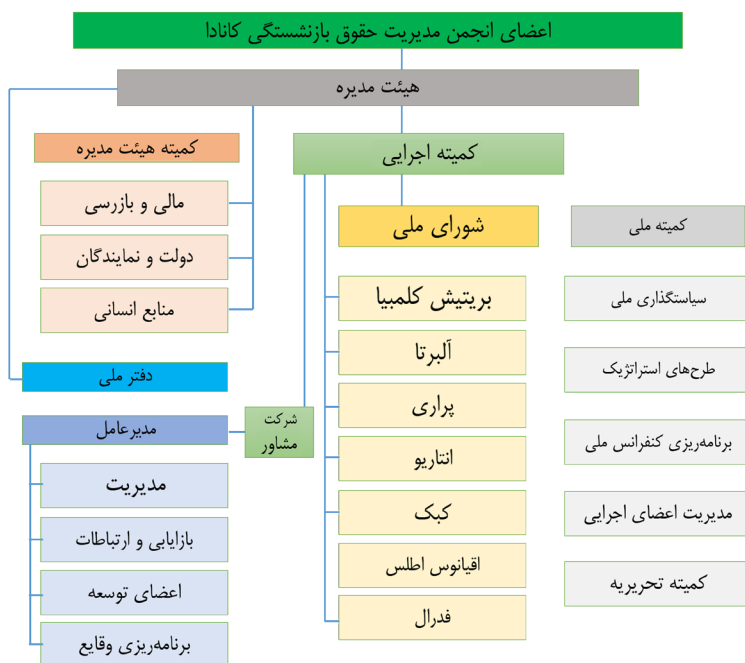
## مؤسسه مزایا و بازنشستگی کانادا

این مؤسسه در سال ۱۹۶۰ بنا نهاده شده و یک مؤسسه ملی غیرانتفاعی است که فعالیت آن در ارائه جلسات آموزشی صنعت - محور در سراسر کانادا برای موضوعات حقوق بازنشستگی، مزایای کارکنان و بخش‌های سرمایه‌گذاری است. نمودار سازمانی این مؤسسه به شرح زیر می‌باشد:



## انجمن مدیریت حقوق بازنشستگی کانادا

یک سازمان ملی و غیرانتفاعی بوده که به‌عنوان صدای آگاهی‌بخش حامیان مالی طرح‌ها، مدیران و سایر ارائه‌دهندگان خدمات خود در جهت حمایت از بهبود سیستم درآمد بازنشستگی کانادا است. نمودار سازمانی این مؤسسه به شرح زیر می‌باشد:



هر شهروند آلمانی موظف به داشتن نوعی بیمه است و در حدود ۹۰٪ مردم آلمان تحت پوشش صندوق‌های بیمه هستند. صندوق‌های بیمه در حقیقت بخشی از بیمه‌های اجتماعی هستند. در نظام بیمه‌ای کشور آلمان کارگرانی که درآمد آنها از حد معینی پایین‌تر است، حق انتخاب ندارند و موظف به عضویت در یکی از صندوق‌های بیمه هستند ولی کارگران با درآمد بالاتر از سقف معینی برخوردار می‌باشند و خویش‌فرمایان می‌توانند یکی از دو نوع بیمه صندوق یا خصوصی را انتخاب نمایند.

صندوق‌های بیمه در کشور آلمان به صورت غیرمتمرکز در سطح کشور پراکنده شده‌اند. بیش از ۱۱۰۰ صندوق به صورت مستقل در این کشور وجود دارد. صندوق‌ها در زمینه‌های نوع امتیازات، تعیین شاخص درآمد، حق بیمه، سن پذیرش مراجعه‌کننده و سایت‌های پذیرش متفاوت عمل می‌کنند. البته در مورد هر یک از موارد ذکر شده حدود و مقررات مشخصی از سوی دولت مرکزی تعیین شده است.

سیستم تأمین اجتماعی آلمان در سال ۱۸۸۴ توسط چنکلر بیسمارک<sup>۱</sup> تأسیس شد و امروزه دربرگیرنده موارد ذیل است:

**بیمه بازنشستگی:** مبنی بر سهم‌های معین توسط پرسنل و کارفرمایان از حداقل پنج سال (معمولاً ۹/۵ درصد حقوق ماهیانه). بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۹، سن بهینه بازنشستگی به تدریج از سن ۶۵ به سن ۶۷ افزایش می‌یابد. طرح‌های مساعده دولتی و خصوصی مازاد قابل اجرا است.

**بیمه سلامت:** صرف‌نظر از دسته‌ها و شرایط خاصی همه کارکنان تحت بیمه اجباری هستند. بودجه‌های بیمه بیماری از مجموع سهم‌های بیمه اجتماعی برای همه شاخه‌ها اجرا می‌شود. حقوق‌ها توسط کارفرما برای تا شش هفته پرداخت می‌شود، پس از آن بودجه بیماری از ۷۰ درصد ناخالص عواید تا ۷۸ هفته پرداخت می‌گردد.

**بیمه مراقبت‌های طولانی:** همه اشخاصی که عضو صندوق بیمه بیماری در

1- Chancellor Bismarck



مقابل خطر نیاز به درمان بلندمدت دارنده تحت پوشش قرار می‌گیرند. اشخاص با پوشش بیمه‌ای خصوصی بیماری باید متعاقباً یک قرارداد بیمه مراقبت بلندمدت را منعقد نمایند.

**بیمه حوادث:** سازمان‌های مربوط به بیمه حوادث مؤسسات بیمه حوادث بخش خصوصی هستند که شامل بخش کشاورزی و مؤسسات بیمه حوادث بخش عمومی (مثل صندوق بیمه دولتی حوادث)، پوشش کارکنان، اشخاص خوداشتغال ویژه، دانش‌آموزان و دانشجویان، کودکان در مهد کودک، اشخاص تحت توان‌بخشی و دیگران می‌باشد.

**بیمه بیکاری:** توسط انجمن استخدامی فدرال اجرا می‌شود. مزایای بیکاری به بیمه‌شدگانی پرداخت می‌شود که حداقل ۱۲ ماه تحت پوشش استخدامی در دو سال اخیر بودند، یا در یک اداره استخدامی ثبت‌نام کرده‌اند و توانمند، در دسترس و به‌طور پویا در جستجوی کار هستند.

کل مبلغ حق بیمه به‌طور یکسان بین کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود و همچنین افراد غیر شاغل نظیر بازنشستگان، کشاورزان، از کارافتادگان و دانش‌آموزان نیز تحت پوشش بیمه قرار گرفته‌اند. همچنین مؤسسه فدرال بیمه، مسئولیت سرپرستی و فرآیندهای اجرایی سیستم بیمه بازنشستگی آلمان را عهده‌دار می‌باشد.

بیمه بازنشستگی فدرال آلمان، شعب منطقه‌ای بیمه بازنشستگی آلمان و بیمه بازنشستگی آلمان برای معدن‌چیان، کارگران راه آهن و ملوانان مسئولیت اجرای طرح را بر عهده دارند. از اول اکتبر سال ۲۰۰۵ مسئولیت‌های اجرایی از طریق فرآیند ویژه توزیع بیمه‌شدگان در بین کلیه مؤسسات بیمه بازنشستگی تعیین می‌گردد، برای بیمه‌شدگان خاص مسئولیت ویژه‌ای بر عهده بیمه بازنشستگی آلمان جهت معدن‌چیان، کارگران راه آهن و ملوانان گذاشته شده است.

صندوق بیماری مسئولیت وصول حق بیمه‌ها و انتقال آنها به مؤسسات بیمه بازنشستگی را بر عهده دارد. مؤسسه بیمه‌های فدرال، مسئولیت سرپرستی بر مؤسسات بیمه‌های فدرال درمان و صندوق‌های خدمات درمانی بلندمدت را عهده‌دار می‌باشد. مقامات دولتی ذی‌صلاح مسئولیت سرپرستی در سطح دولتی را بر عهده دارند. صندوق بیماری، فرآیند اجرایی حق بیمه و مزایا را بر عهده دارد. صندوق‌های بیماری مستقل از طریق فدراسیون‌ها در سطح ملی

سازماندهی می‌شوند و در صورت لزوم در سطح دولت نیز قابل اجرا می‌باشد. هیئت مدیره‌ای که توسط اعضای شورای اجرایی برگزیده شده‌اند (معمولاً شامل نمایندگان بیمه شده و کارفرما) فرآیندهای اجرایی روزانه صندوق را مدیریت می‌کنند. اتحادیه‌های پزشکی منطقه‌ای با فدراسیون‌های صندوق‌ها جهت پرداخت حق‌الزحمه درمانی به صورت سالیانه قرارداد منعقد می‌نمایند. وزارت فدرال کار و سیاست اجتماعی مسئولیت سرپرستی بر حوزه خدمات پیشگیری از بیماری را برعهده دارد. صندوق بیمه حوادث (بخش‌های غیر کشاورزی، کشاورزی و مقامات دولتی) که توسط نمایندگان منتخب کارفرمایان و بیمه شدگان اداره می‌شود، مسئولیت طرح را برعهده دارد.

## نظام بیمه‌ای

### ▲ نوع برنامه

سیستم بیمه اجتماعی

### ▲ پوشش

شخص استخدام شده (از جمله کارآموزان): برخی از افراد با شغل آزاد، پرسنل نظامی و در شرایط خاص برخی از سرپرستان، افراد بیکار، بیمار و ... سیستم خاص برای برخی از افراد با شغل آزاد، معدن کاران، کارمندان بخش عمومی، بخش عمران و کشاورزان.

### ▲ منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده: ۹,۳۵٪ از درآمد ماهانه بیش از ۸۵۰ یورو. کاهش همکاری برای درآمدهای تا سقف ۸۵۰ یورو. همکاری داوطلبانه برای درآمدهایی تا سقف ۴۵۰ یورو در ماه.
- ۲- شخص خویش فرما: ۱۸,۷٪ از درآمد ماهانه.
- ۳- کارفرما: ۹,۳۴۵٪ از صورت حساب ماهانه. ۱۵٪ از درآمد برای کارگرانی با درآمد ماهانه زیر ۴۵۰ یورو.
- ۴- دولت: یارانه هزینه برخی از منافع، پرداخت حق همکاری برای سرپرستانی

که حداقل ۱۴ ساعت بدون حقوق کار کرده‌اند.

### ▲ شرایط احراز

۱- **مستمری دوران کهنسالی:** سن ۶۵ سال و ۵ ماه (که تا سال ۲۰۲۴ هر سال یک ماه به آن اضافه می‌شود و تا رسیدن به سن ۶۷ سالگی در سال ۲۰۲۹ هر سال ۲ ماه به آن اضافه می‌شود) و باید حداقل ۵ سال سابقه همکاری داشته باشد. سن ۶۷ برای افراد بیمه‌شده متولد از ۱۹۶۴ می‌باشد. مستمری بر اساس کل درآمد فردی می‌باشد که در شاخص مستمری و ارزش آن ضرب شده است.

سن ۶۳ سال و ۲ ماه (که تا رسیدن به سن ۶۵ در سال ۲۰۲۸ هر سال ۲ ماه به آن اضافه می‌شود) و باید حداقل ۴۵ سال سابقه همکاری داشته باشد. (حداقل ۳۵ سال با حداقل ۵۰٪ ناتوانی).

۲- **مستمری ناتوانی:** برای عدم توانایی کار به دلیل بیماری و ناتوانی پرداخت می‌شود و برای کسانی که نمی‌توانند بیش از ۳ ساعت در روز در محیط کاری معمول یا یکسان باشند. شخص بیمه‌شده باید حداقل ۵ سال و ۳۶ ماه سابقه همکاری اجباری داشته باشد که باید در ۵ سال اخیر قبل از ناتوانی باشد. شرایط خاص در مورد کاهش درآمد به دلیل خدمات کاری می‌باشد (طول دوره تربیت کاری نیز شامل آن می‌باشد). مستمری درآمد کل فرد در شاخص مستمری و ارزش آن ضرب می‌شود. ارزش مستمری به صورت میزان مزایای ماهانه برای درآمد یکسال می‌باشد که طبق تغییرات در حقوق تنظیم شده است. ارزش مستمری ۲۹,۲۱ یورو می‌باشد.

### بیماری و بارداری

#### ▲ نوع برنامه

سیستم بیمه اجتماعی

#### ▲ پوشش

**بیماری و بارداری:** تمامی کارگران حقوق و درآمدی تا ۵۶۲۵۰ یورو در سال دارند (۵۰۸۵۰ یورو اگر قبل از سال ۲۰۰۳ بیمه سلامت بخش خصوصی

باشند)، کسانی که مستمری دریافت می‌کنند، دانش آموزان، افراد ناتوان، کارآموزان و افرادی که مزایای بیکاری دریافت می‌کنند. پوشش داوطلبانه برای کارگرانی با حقوق و درآمد بیش از ۵۶۲۵۰ یورو در سال موجود است و همچنین افرادی که از بیمه قانونی و یا خانوادگی انصراف می‌دهند. **مراقبت طولانی مدت:** افرادی که سیستم بیمه قانونی بیماری آنها را پوشش می‌دهد. افراد بیمار بیمه بخش خصوصی باید تحت پوشش طولانی مدت بخش خصوصی باشند.

## ▲ منابع درآمدی

### مزایای بیماری و بارداری

- ۱- **شخص بیمه‌شده:** میانگین ۷,۳٪ از درآمد ماهانه پوشش داده شده و مستمری بگیران ۸,۲٪ از مستمری.
- ۲- **اشخاص خویش فرما:** قابل اجرا نیست.
- ۳- **کارفرما:** میانگین ۷,۳٪ از درآمد ماهانه پوشش داده شده، قوانین خاص برای درآمد ماهانه کمتر از ۸۵۰ یورو.
- ۴- **دولت:** صورت حساب منافع غیربیمه‌ای که مؤسسه قانونی بیمه بیماری آن را پرداخت می‌کند.

### مزایای مراقبت‌های طولانی مدت

- ۱- **شخص بیمه‌شده:** ۱,۱۷٪ از درآمد ماهانه در اکثر ایالت‌های فدرال. مستمری بگیران ۲,۳۵٪ مستمری دریافت می‌کنند. افراد بیمه شده بدون فرزند که سن آنها بالاتر از ۲۳ سال است ۲۵٪ اضافی از درآمد خود را اهدا می‌کنند.
- ۲- **اشخاص خویش فرما:** قابل اجرا نیست
- ۳- **کارفرما:** ۱,۱۷۵٪ از درآمد ماهانه در اکثر ایالت‌های فدرال.
- ۴- **دولت:** به افراد بیکار، کشاورزان مستمری بگیر و دانش آموزانی که مزایای آنها با قانون کمک‌های آموزشی فدرال تأمین می‌شود، کمک می‌کند.

## ▲ شرایط احراز

۱- **مزایای بیماری:** ۷۰ درصد از درآمد کلی (حداکثر ۹۰٪ از درآمد خالص) برای حداکثر ۷۸ هفته در دوره ۳ ماهه همان بیماری پرداخت می‌شود. کارفرما تمام درآمد بیمه شده را برای ۶ هفته اول پرداخت می‌کند.

مزایا به افراد بیمه‌شده‌ای تعلق می‌گیرد که از بچه بیمار کوچکتر از ۱۲ سال مراقبت کنند. این مراقبت باید به مدت ۱۰ روز کاری برای هر کودک و حداکثر ۲۵ روز برای هر شخص بیمه‌شده در سال باشد. ۲۰ روز کاری برای هر کودک و تا ۵۰ روز برای کارهای پدر و یا مادر.

۲- **مزایای بارداری:** برای زنان بیمار با قرارداد استخدام، ۱۰۰٪ از میانگین درآمد خالص (تا حداکثر ۱۳ یورو در روز از سرمایه بیماری که باقی نیز توسط کارفرما پرداخت می‌شود) که در طول ۳ ماه گذشته قبل از ترک پدر ۶ هفته قبل و ۸ هفته بعد از تاریخ تولد پرداخت می‌شود (۱۲ هفته برای تولد زود هنگام و یا تولد چندقلوها).

برای خانم‌هایی که بیمار نیستند، ایالت فدرال تحت شرایط خاصی مزایای پدر را معادل با مزایای بیماری تا ۲۱۰ یورو پرداخت می‌کند.

۳- **مزایای پزشکی:** پزشکان، بیمارستان‌ها و داروسازان که با سرمایه بیماری قرارداد دارند، مزایای بیمار را فراهم می‌کنند. مزایا شامل مراقبت‌های پزشکی و دندانپزشکی، معاینات و درمان‌های پیشگیری، تست‌های آزمایشگاهی و مراقبت‌های بارداری می‌باشد که ماما، پزشک، بیمارستان، جراح، دکتر توانبخشی، تجهیزات و داروهای تجویز شده را فراهم می‌کند.

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

## ▲ پوشش

افراد استخدام‌شده، برخی از افراد با شغل آزاد، افرادی که فعالیت‌های داوطلبانه انجام می‌دهند، کارآموزان و دانش‌آموزان.

## منابع درآمدی

### ۱- کارگران: —

۲- اشخاص خویش فرما: کمک‌ها بستگی به میزان خطر دارد.

۳- کارفرما: میانگین ۱,۳٪ از صورت حساب، کمک‌ها بستگی به میزان خطر دارد.

۴- دولت: کمک‌های بلاعوض برای بیمه‌های آفات کشاورزی و کمک‌هایی برای دانش‌آموزان، کودکان در مراکز سرپرستی و افرادی که فعالیت‌های داوطلبانه انجام می‌دهند.

## شرایط احراز

۱- مزایا صدمات کاری و بیماری‌های کاری: حداقلی برای شرایط لازم وجود ندارد.

۲- مزایای ناتوانی موقت: ۸۰ درصد از آخرین درآمد کل بیمه‌شده تا آخرین درآمد خالص از اولین روز بعد از ناتوانی به دلیل صدمات کاری و بیماری‌های کاری پرداخت می‌شود تا زمان بهبودی و با انتقال مزایا (در بسیاری از موارد، کارفرما ۶ هفته اول را پرداخت می‌کند). اگر بهبودی حاصل نشده و توانبخشی کاری نیز ممکن نباشد، مزایا برای حداکثر ۷۸ هفته پرداخت می‌شود.

۳- مستمری ناتوانی دائم: ۶۶,۷ درصد از درآمد بیمه‌شده سال قبل از ناتوانی برای ناتوانی کل پرداخت شده است (۱۰۰٪).

## بیکاری

### نوع برنامه

سیستم بیمه اجتماعی و کمک‌های اجتماعی

### پوشش

**بیمه اجتماعی:** افراد استخدام شده همچون کارگران خانه‌ها، کارآموزان و دیگر گروه‌ها از جمله دریافت‌کنندگان مزایای بیماری و افرادی که بجهای را سرپرستی می‌کنند.

## منابع درآمدی

### ۱- شخص بیمه شده

بیمه اجتماعی: ۱,۵٪ از درآمد ماهانه پوشش داده شده

### ۲- اشخاص خویش فرما

بیمه اجتماعی: ۳٪ از نیم ارزش ماهانه، ارزش کامل ماهانه بعد از ۲ سال کار آزاد.

### ۳- کارفرما

بیمه اجتماعی: ۱,۵٪ از درآمد پوشش داده شده

### ۴- دولت

بیمه اجتماعی: دولت فدرال کمبودهای بیمه اجتماعی را پوشش می‌دهد.

## شرایط احراز

در دو سال اخیر باید حداقل ۱۲ ماه کار کرده باشد، در اداره استخدام ثبت شده باشد و بتواند به دنبال کار بگردد.  
۶۷٪ (۶۰٪ بدون کودکان) از درآمد خالص بیمه‌شده برای ۶ تا ۲۴ ماه پرداخت شده است که بر اساس میزان کار پوشش داده شده و سن مدعی می‌باشد. مزایا به فرد بیکار بالای ۵۸ سال تا ۲۴ ماه پرداخت می‌شود و حداقل ۴۸ ماه از کار را پوشش می‌دهد.

## مزایای خانواده

### پوشش

والدینی با یک یا بیش از یک فرزند، پدربزرگ، مادربزرگ، پدرخوانده و مادرخوانده در صورتی که کودکان در خانه آنها زندگی کنند.

## منابع درآمدی

### ۱- شخص بیمه شده: —

۲- شخص خویش فرما: قابل اجرا نیست

۳- کار فرما: —

۴- دولت: هزینه کلی دولت فدرال هزینه اجرایی آژانس استخدامی فدرال را پرداخت می کند.

### ▲ شرایط احراز

**مزایای فرزند:** فرزند باید کوچکتر از ۱۸ سال باشد (در صورت بیکاری، دانش آموز تمام وقت بودن، در جستجوی کارآموزی و یا شغل داوطلبانه، ناتوانی به سن اضافه می شود). ۱۸۴ یورو در ماه به فرزند اول و دوم پرداخت می شود. ۱۹۰ یورو برای فرزند سوم و ۲۱۵ یورو برای فرزندان بعدی.

### ▲ نظام بازنشستگی

#### ▲ چهارچوب قانونی

۲۰۰۸: اصلاح قانون قرارداد بیمه<sup>۱</sup> که در سال ۱۹۰۸ تأسیس شد که حقوق و وظایف سیاستمدار و بیمه کننده را تنظیم می کند. اصلاحیه دستوری را به قانون ملی ۲۰۰۲/۹۲/EC اضافه می کند که در آن مراقبت از مشتری را برای تعادل بهتر بین مزایا بیمه کننده و سیاستمدار خواستار می شود و روش تنظیم کننده بیمه عمر را به روز می کند. این قانون در مورد سرمایه مستمری صدق نمی کند.

۲۰۰۴: قانون درآمد بازنشستگی<sup>۲</sup> که مالیات بر درآمد بازنشستگی کارگرانی که استخدام دولت هستند و یا نیستند را هماهنگ می کند و مالیات معوق برای تمامی درآمدهای بازنشستگی را اعلام می کند.

۲۰۰۲: قانون اداره نظارت مالی فدرال<sup>۳</sup>: که نظارت چندین حوزه مالی را ادغام کرده و تشکیل یک مؤسسه<sup>۴</sup> می دهد و باعث تنظیم مسئولیتها، عملیاتها و قدرتها می شود.

1- Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

2- Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)

3- Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz (FinDAG)

4- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)



۲۰۰۱: قانون اصلاح مستمری بیمه اجتماعی و قانون مستمری دوران کهنسالی<sup>۱</sup> و چندین قانون مستمری کاری را اصلاح می‌کند، این امکان را فراهم می‌کند که بتوان سرمایه مستمری را تثبیت کرد. این حق را به کارگران می‌دهد که درخواست کاهش حقوق داشته باشند برای طرح‌های مستمری کاری تکمیلی و قوانین مالیاتی جدیدی بر درآمدهای بازنشستگی.

۱۹۹۲: قانون نظارت بیمه<sup>۲</sup> که باعث تنظیم عملکرد و تثبیت شرکت‌های بیمه، مؤسسات و سرمایه‌های مستمری شده و قانون ملی ۲۰۰۲/۸۳/EC که در مورد بیمه زندگی است را به همراه قانون قرارداد بیمه تصویب می‌کند. (در حالی که مؤسسات مستمری از بخشنامه بیمه زندگی سوم<sup>۳</sup> خارج شده‌اند به دلایل محتاطانه و با توجه به معاهدات رقابتی همانند شرکت‌های بیمه اجتماعی و قانون ملی ۲۰۰۳/۴۱/EC بر فعالیت‌ها و نظارت مؤسسات برای قانون بازنشستگی کاری..

۱۹۷۴: قانون مستمری کاری<sup>۴</sup>؛ پنج روش متفاوت تصویب طرح مستمری کاری تکمیلی دارد و تمامی طرح‌ها را از جمله طرح‌هایی که قبل از ۱۹۷۴ تصویب شده‌اند را مجاز می‌داند و اجازه سرمایه‌گذاری، تنظیم مزایا و حفظ و انتقال را می‌دهد.

## ▲ چهارچوب سازمانی

**ذخایر و بیمه:** کارفرمای اسپانسر و یا شرکت بیمه مدیریت کمک‌ها و مزایا را بر عهده دارد.

**صندوق‌های بازنشستگی:** سازمان‌های مستمری و سرمایه‌های مستمری مؤسسات قانونی مستقل هستند و باید آنها را شرکت‌های سهامی و یا مؤسسات بیمه مشترک در نظر گرفت. مؤسسات مستمری را می‌توان سازمان و یا مؤسسات قانونی عام در نظر گرفت.

سرمایه‌های مستمری مدیریت اجرای مزایا و همکاری را بر عهده دارند.

**حمایت از سرمایه:** مؤسسات قانونی هستند که به‌عنوان انجمن‌ها و یا

---

1- Altersvermögensgesetz (AVmG)

2- Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)

3- Third Life Insurance Directive

4- Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

شرکت‌های محدود تأسیس می‌شوند. حمایت از سرمایه مدیریت اجرای مزایا و همکاری را برعهده دارد. **تمامی طرح‌ها:** هیچ شرط قانونی برای نشان دادن اعضای طرح و یا ذی‌نفعان در اجرای طرح مستمری وجود ندارد.

## ▲ منابع درآمدی

### کمک‌های کارفرما

**تمامی طرح‌ها:** معمولاً کارفرمایان کمکی نمی‌کنند. اما کارگرانی که اجباراً جزء برنامه‌ی مستمری امنیت اجتماعی قرار می‌گیرند ممکن است خواستار کاهش حقوق تا ۴٪ از سقف کمک‌های امنیت اجتماعی شوند (۶۷,۲۰۰ یورو در سال ۲۰۱۲) و آن را برای کمک به طرح مستمری کاری قرار دهند. اگر کارفرمایان درخواست کاهش سرمایه داشته باشند، باید حداقل ۱۹۸,۶۶ یورو در سال کمک کنند (میزان سال ۲۰۱۲)

### کمک‌های کارفرما

**تمامی برنامه‌ها:** کمک‌های کارفرما بسته به قوانین برنامه می‌باشد. تخصیص مالیات به ذخایر محدود است (به قسمت حفظ حق و حقوق، نیازهای مالی و تخصیصی مراجعه شود) اگر یک کارفرما با یک سیستم سرمایه‌ حمایت‌شده همکاری کند، باید قوانین مالیاتی خاصی را وضع کرد.

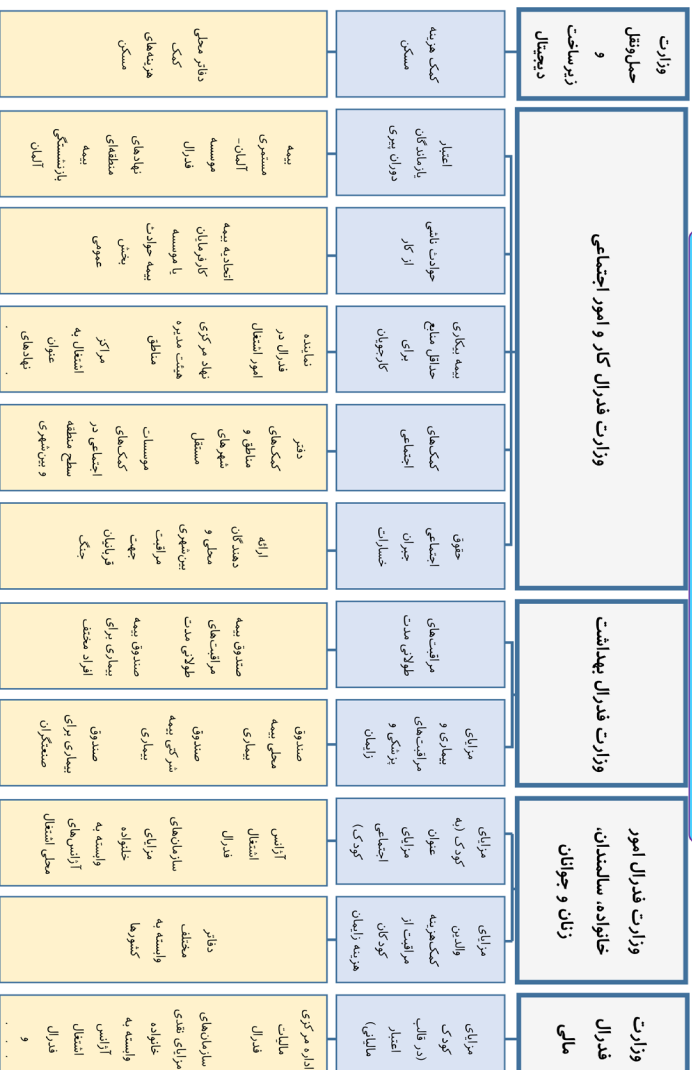
## ▲ مدیریت دارایی

**ذخایر:** برنامه‌ی سرمایه بخشی از برنامه‌های اسپانسراری کارفرماست و هیچ محدودیت سرمایه‌گذاری وجود ندارد. **بیمه و مستمری:** سرمایه را شرکت بیمه عمر و یا سازمان مستمری مدیریت می‌کند.

سرمایه‌ی گارانتی شده و دیگر سرمایه‌های محدود شده بیمه (از جمله مؤسسه‌ی مستمری) باید نوع بیمه‌ی کاری و ساختار آن را در نظر گرفته و طوری سرمایه‌گذاری کند که امنیت و مزایا را به حداکثر رسانده درحالی که نقدینگی

را در تمام مدت، تمام مکان‌ها و در انواع گوناگون بیمه کند.

## ساختار رفاه و تأمین اجتماعی کشور آلمان



- خدمات تأمین اجتماعی در دانمارک به شرح ذیل می‌باشد:
- ▲ بیماری، بستری کردن در بیمارستان، خدمات بارداری، مرخصی با حقوق بیماری یک روزه و دوره بارداری؛
- ▲ کمک برای به‌دست آوردن مجدد شرایط زندگی؛
- ▲ خدمات بیماری و مصدومیت در حین کار؛
- ▲ تأمین هزینه‌های مراسم دفن؛
- ▲ حقوق مستمری از کارافتادگی؛
- ▲ حقوق بازنشستگی و حقوق تکمیلی؛
- ▲ بیمه بیکاری؛
- ▲ بیمه خانواده.

همان‌طوری که بیشتر بخش‌های تأمین اجتماعی کشور دانمارک اجباری است، هیچ الزامی وجود ندارد که هر کس از طرح‌های مختلف استفاده کند. تنها مورد استثنا بیمه بیکاری است.

تمام شهروندان دانمارکی در صورت معلولیت و از کارافتادگی قبل از ۶۵ سالگی مستحق دریافت حقوق بازنشستگی از کارافتادگی هستند. بعد سن ۶۵ سالگی آنها مستحق دریافت حقوق بازنشستگی به خاطر کهولت سن هستند. این سیستم بازنشستگی (بازنشستگی اجتماعی) را مسئولین محلی اجرا می‌کنند. وزیر کار بر اجرای قوانین نظارت دارد ولی حق دخالت در هیچ پرونده‌ای را ندارد.

بودجه سیستم تأمین اجتماعی دانمارک با مالیات تأمین می‌شود (مالیات پرداختی به دولت، شهرستان‌ها و فرمانداری‌ها).

با این حال، در سال ۱۹۹۴ مشارکت تأمین اجتماعی عمومی، مشارکت بازار کار برای تأمین بودجه دولت در مخارج خدمات بیماری، بارداری، بیکاری، بازنشستگی و از کارافتادگی، کمک برای سازگاری مجدد معرفی شد.

سیستم‌های تأمین اجتماعی در کشورهای اروپایی متفاوت هستند. به این دلیل که قوانین اتحادیه اروپا طوری طراحی شده تا با آن سیستم‌ها هماهنگ

شود. قوانین رایج از این جهت مهم هستند که دسترسی به منافع اجتماعی را برای جلوگیری از دردسر افتادن کارگران اروپایی و دیگر افراد بیمه‌شده زمان استفاده از حق آزاد نقل مکان تضمین می‌کند. این قوانین مبتنی بر چهار اصل می‌باشد.

زمان نقل مکان در اروپا، شخص همیشه بیمه است تحت قانون دولت عضو<sup>۱</sup>: اگر فعال باشید، کشوری که در آن کار می‌کنید بیمه خواهد کرد و اگر غیرفعال هستید کشوری که در آن زندگی می‌کنید، بیمه می‌کند.

اصل برخورد عادلانه تضمین می‌کند که شما در کشوری که بیمه می‌شوید از حقوق و تعهدات یکسان نظیر سایر شهروندان آن کشور برخوردار خواهید بود.

در صورت لزوم، دوره‌های بیمه در دیگر کشورهای اتحادیه اروپا را برای تعیین خدمات می‌توان به حساب آورد.

خدمات نقدی را می‌توانید منتقل کنید اگر شما در کشوری خارج از کشوری که در آنجا بیمه شده‌اید، زندگی می‌کنید.



## نظام بیمه‌ای

### نوع برنامه

سیستم بیمه اجتماعی و همگانی.

### پوشش

**مستمری همگانی:** افراد مقیم دانمارک

**مستمری تکمیلی بازار کار:** افراد شاغل، از قبیل دریافت کنندگان مستمری‌های از کارافتادگی قبل از سال ۲۰۰۳ و مشکلات مرتبط با بیماری، موارد مادرزادی، بیکاری و کمک‌های اجتماعی.

**استثنا:** افراد شاغلی که کمتر از ۹ ساعت در روز کار می‌کنند.

## ▲ منابع مالی

- ۱- شخص بیمه شده  
مستمری پایه همگانی: —
- ۲- فرد خویش فرما  
مستمری پایه همگانی: —  
مستمری تکمیلی بازار کار: تا ۳۴۰۸ کرون در سال.
- ۳- کارفرما  
مستمری پایه همگانی: —  
مستمری تکمیلی بازار کار: تا ۲۲۷۲,۲۰ کرون در سال (برای یک کارگر تمام وقت) برای هر کارمند.
- ۴- دولت  
مستمری پایه همگانی: کل هزینه.  
دولت، سهم‌های بیمه‌ای را به صورت ماهیانه یا هر سه ماه یک بار پرداخت می‌کند.

## ▲ شرایط احراز

- ۱- مستمری بازنشستگی  
مستمری پایه همگانی بازنشستگی: سن ۶۵ (به تدریج از سال ۲۰۱۹ الی ۲۰۲۲ به سن ۶۷ و تا سال ۲۰۳۰ به سن ۶۸ سالگی خواهد رسید) با حداقل سه سال سابقه سکونت، بین سنین ۱۵ تا ۶۵ (اتباع دانمارکی) یا حداقل ۱۰ سال سابقه سکونت، شامل پنج سال آخر سکونت قبل از سن بازنشستگی (اتباع خارجی). مستمری کامل، با حداقل ۴۰ سال سابقه سکونت بین سنین ۱۵ تا ۶۵ پرداخت می‌گردد.  
۷۲۷۵۶ کرون در سال، به مستمری بگیران مجرد، متأهل یا هم‌خانه‌ها، با حداقل ۴۰ سال سابقه سکونت در دانمارک و قبل از رسیدن به سن بازنشستگی پرداخت می‌شود.
- ۲- مستمری از کارافتادگی  
مستمری از کارافتادگی (درآمد بررسی شده): فرد بیمه شده‌ای که دارای توانایی پایین در انجام کار به صورت مداوم بوده (نمی‌تواند از طریق بازتوانی

یا دیگر معیارها بهبود یابد) و نیز قادر به گذران معاش خود بدون هیچ‌گونه فعالیتی نمی‌باشد. این افراد باید دارای حداقل ۳ سال سابقه سکونت از بین سن ۱۵ تا ۶۵ (اتباع دانمارکی) یا حداقل ۱۰ سال سابقه سکونت (اتباع خارجی) باشند.

۲۱۷۴۶۴ کرون در سال به یک فرد مجرد؛ و ۱۸۴۸۴۸ کرون در سال، به یک فرد متأهل یا هم‌خانه پرداخت می‌گردد.

## بیماری و بارداری

### نوع برنامه

همگانی (مساعددهای پزشکی) و سیستم مرتبط با اشتغال.

### پوشش

مستمری بیماری و مساعددهای بارداری: افراد کارمند و خویش فرما. مساعددهای پزشکی: افراد ساکن دانمارک.

### منابع مالی

۱- شخص بیمه شده: -

۲- خویش فرما: حق بیمه‌های اختیاری (مساعددهای نقدی).

۳- کارفرما: هزینه کلی مساعددهای نقدی. مساعددهای پزشکی ندارد. کارفرما، مستمری از کارافتادگی موقتی مالی را در مورد صدمات ناشی از کار پرداخت می‌کند.

۴- دولت: دولت محلی هزینه کلی مساعددهای نقدی را پرداخت می‌نماید. دولت محلی (در سطح شهرستان) هزینه‌های کلی مساعددهای پزشکی را تأمین می‌کند.

### شرایط احراز

۱- مساعددهای بیماری: باید حداقل ۷۴ سال سابقه کار تا قبل از هشت هفته قبل داشته باشد؛ یا حداقل ۱۲۰ ساعت کار در هفته در ۱۳ هفته قبل از شروع ناتوانی، دریافت مستمری‌های بیکاری، یا آموزش شغلی را برای ۱۸ ماه



گذراننده باشد. افراد دارای مشاغل آزاد می‌بایست حداقل شش ماه سابقه کار در حداقل ۱۲ ماه به‌علاوه ماه قبل از کارافتادگی داشته باشند. تا ۴۱۸۰ کرون در هفته براساس حقوق ساعتی فرد بیمه‌شده، پرداخت می‌گردد؛ برای افراد کارمند، مساعده‌ها از روز اول ناتوانی پرداخت می‌گردد و برای افراد دارای مشاغل آزاد از هفته سوم ناتوانی پرداخت می‌شود. مساعده برای ۲۲ هفته در یک دوره نه ماهه پرداخت می‌شود و می‌تواند تحت شرایط خاص افزایش یابد.

**۲- مساعده‌های بارداری:** باید حداقل ۱۲۰ ساعت سابقه کار در ۱۳ هفته قبل از بارداری داشته باشد؛ یا همین زمان را در حال آموزش شغلی بوده و مساعده‌های بیکاری را دریافت کند و برای ۱۸ ماه آموزش‌های شغلی را به پایان رسانده باشد؛ و یا در یک شغل برای افرادی با توانایی کاری پایین فعالیت داشته باشد. کارمندان باید حداقل شش ماه سابقه کار در عرض ۱۲ ماه، شامل یک ماه قبل از شروع بارداری را داشته باشند.

تا ۴۱۸ کرون در هفته برای ۵۲ هفته شامل هفته‌های قبل از تاریخ تولد فرزند و ۱۴ هفته پس از تولد فرزند برای مادر و همین‌طور ۲ هفته برای پدر پرداخت می‌شود. پس از هفته چهاردهم والدین می‌توانند یک دوره ۳۲ هفته‌ای را با خود تقسیم نمایند.

**۳- مساعده‌های پزشکی:** باید ساکن دانمارک باشند؛ در صورتی که از دانمارک به کشوری دیگر مهاجرت نمایند، باید یک دوره ۶ هفته‌ای را منتظر بمانند.

---

## حمایت‌ها

---

## حوادث ناشی از کار

---

## پوشش

کارمندان، افراد در حال گذراندن دوره‌های آموزش شغلی، اشخاصی با ناتوانی‌های مادرزادی ناشی از کار یا سابقه اشتغال یکی از والدین.

## منابع مالی

- ۱- شخص بیمه شده:—
- ۲- شخص خویش فرما: حق بیمه‌های اختیاری.
- ۳- کارفرما: برای مزایا و مساعده‌های ناتوانی موقتی، منابع مالی برای مساعده‌های بیماری در قسمت بیماری و بارداری بررسی شود.
- ۴- دولت: منبع بودجه را تحت بیماری و بارداری بررسی شود.

## شرایط احراز

- ۱- مساعده‌های آسیب ناشی از کار: فرد صدمه دیده می‌بایست دارای حداقل ۱۵٪ (آسیب موقتی) یا ۵٪ (آسیب دائمی) ناشی از کار باشند. درخواست مساعده برای آسیب ناشی از کار یا یک بیماری شغلی باید در عرض یک سال داده شود؛ بیشتر از یک سال، در شرایط و موقعیت‌های خاص قابل قبول است. مساعده‌های مالی برای کارگران صدمه دیده (به استثنای ناتوانی دائمی).
- ۲- مساعده ناتوانی موقتی: تا ۴۱۸۰ کرون در هفته، بر اساس حقوق ساعتی فرد صدمه دیده پرداخت می‌شود؛ مساعده از روز اول ناتوانی برای افراد کارمند، آغاز می‌گردد؛ برای افراد دارای مشاغل آزاد مساعده از هفته سوم ناتوانی شروع می‌شود (می‌تواند به صورت اختیاری، از دو هفته اول آغاز گردد). مساعده برای ۲۲ هفته در عرض یک دوره ۹ ماهه پرداخت می‌گردد؛ می‌تواند تحت شرایط خاص افزایش یابد.
- ۳- مستمری ناتوانی دائم: برای یک ناتوانی کلی یعنی ۱۰۰٪، معادل ۸۳٪ درآمد سال گذشته فرد آسیب‌دیده پرداخت می‌شود. حداقل درآمد سالانه که برای محاسبه مساعده‌ها استفاده می‌شود ۱۸۹۰۰۰ کرون است. حداکثر درآمد سالانه استفاده شده برای محاسبه مساعده‌ها ۵۰۵۰۰۰ کرون می‌باشد. حداکثر درآمدها به صورت سالانه تعدیل می‌گردند.

## پوشش

**نوع برنامه:** نظام بیمه اختیاری یارانه‌ای  
**نکته:** اگر یک شخص بیکار واجد شرایط دریافت مساعده و هیچ‌گونه ابزار حمایتی نباشد، دولت محلی (شهرداری) کمک‌های اجتماعی را فراهم می‌نماید.

## منابع درآمدی

۱- **شخص صدمه دیده:** ۸٪ از دریافتی یا حقوق خالص ماهانه (برای منابع مالی بازار کار در ارتباط با بیمه بیکاری و بازنشستگی زودتر از موقع اختیاری). پرداخت حق بیمه‌ها به منابع مالی بیمه بیکاری بر طبق منابع مالی و بودجه متغیر است (بیمه بیکاری و بازنشستگی زود تر موعد).

۲- **شخص خوبش فرما:** ۸٪ از دریافتی یا حقوق خالص ماهانه (برای منابع مالی بازار کار در ارتباط با بیمه بیکاری و بازنشستگی زودتر از موقع اختیاری). پرداخت حق بیمه‌ها به منابع مالی بیمه بیکاری، بر طبق منابع مالی و بودجه متغیر است (بیمه بیکاری و بازنشستگی زود تر موعد).

۳- **کارفرما:** کارفرماهای خاص حق بیمه‌ها را برای کارمندان خود که اعضای یک صندوق بیکاری هستند، پرداخت می‌نمایند.

۴- **دولت:** یارانه را فراهم می‌کند.

## شرایط احراز

**مساعده‌های بیکاری:** باید عضوی از یک صندوق بیکاری در طول ۱۲ ماه اخیر بوده و دارای حداقل ۵۲ هفته (۱۹۲۴ هفته) اشتغال بیمه شده در سه سال اخیر باشند.

۹۰٪ از متوسط دریافتی بیمه شده در ۱۲ هفته گذشته از چهارمین روز بیکاری محاسبه و برای مدت دو سال محاسبه می‌شود؛ در مورد افراد بیکار دارای سن ۵۵ تا ۵۹ مساعده می‌تواند تا سن ۶۰ سال نیز پرداخت گردد. کارفرما مساعده را برای سه روز اول بیکاری، تمام و یا بخشی از مدت بیکاری پرداخت می‌نماید. کارمندان دارای یک دوره انتظار سه هفته‌ای هستند.

### پوشش

شهروندان مقیم دانمارک برای حداقل یک دوره یک ساله (حداقل سه سال برای یک مکمل ویژه) اتباع خارجی تحت پوشش یک قرارداد دوطرفه و پناهندگان.

### منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده: —
- ۲- فرد خویش فرما: —
- ۳- کارفرما: —
- ۴- دولت: هزینه کل.

### شرایط احراز

۱- **مساعده خانوادگی:** فرزند باید کوچکتر از ۱۸ سال بوده و مقیم دانمارک باشد. والدین می‌بایست در دانمارک، مالیات پرداخت کنند. ۱۷۸۸۰ کرون برای هر کودک تا سن ۲ سالگی پرداخت می‌شود؛ ۱۴۱۴۸ کرون برای هر کودک از سن ۳ تا ۶ سال، پرداخت می‌گردد؛ ۱۱۱۳۶ کرون برای هر کودک ۷ تا ۱۷ سالپرداخت می‌شود.

### چهارچوب قانونی

۲۰۱۲: ماده ۷۰۵ از قانون تجارت مالی تلفیقی مورخ ۲۵ ژوئن ۲۰۱۲ (اصلاحی دسامبر ۲۰۱۲) (ماده ۸۸۵ مورخ ۸ اگوست ۲۰۱۱، آخرین نسخه ترجمه شده به زبان انگلیسی است)؛ قوانین راجع به ایجاد، اداره و نظارت بر شرکت‌های بیمه و بودجه‌های مستمری صنایع گسترده را وضع نموده و مقررات مرتبط با سرمایه‌گذاری، حداقل منابع مالی، گزارشات سالانه و

حسابداری را دربرمی‌گیرد.

۲۰۰۷: نظارت مؤثر قانون بودجه‌های مستمری شرکتی؛ قوانین راجع به ایجاد، اداره و نظارت بر منابع مالی شرکت‌ها را وضع نموده و مقررات مرتبط با سرمایه‌گذاری، حداقل منابع مالی، گزارشات سالانه و حسابداری را دربرمی‌گیرد.

۲۰۰۶: قانون مالیات بازده‌های سرمایه‌گذاری مرتبط با مستمری (اصلاحی ۲۰۱۱)؛ مقررات قوانین راجع به اخذ مالیات بر درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری را وضع نموده و با قانون مالیاتی جاری جایجا می‌نماید.

۲۰۰۶: قانون مالیات برنامه‌های مستمری (اصلاحی ۲۰۱۰)؛ حداقل استانداردهای مربوط به سن بازنشستگی یا بازنشستگی زودتر از موعد را تعریف کرده و قوانین راجع به مالیات‌بندی بر مساعده‌ها و حق بیمه‌ها را وضع می‌نماید.

۲۰۰۶: قانون قرارداد بیمه: (اصلاحی ۲۰۰۷)؛ مصرف‌کنندگان را در برابر شرایط نامطلوب بیمه‌ای محافظت می‌کند.

۲۰۰۱: قانون تلفیقی مرد-زن (اصلاحی ۲۰۱۲)؛ اقدامات مساوی و برابر زن و مرد تحت طرح‌های مستمری شغلی را ملزم نموده و خط مشی‌های قانون EEC ۸۶/۳۷۸ را اجرا می‌نماید.

#### ▲ چهارچوب سازمانی

**طرح و برنامه‌های مستمری صنعتی:** طرح‌های مستمری صنعتی می‌توانند از طریق ایجاد بودجه مستمری صنعتی و یا از طریق قراردادی با یک شرکت بیمه عمر اجرا گردند.

در بسیاری از موارد بودجه‌های مستمری صنعتی، تابع قوانین و مقررات مشابه شرکت‌های بیمه تعاونی می‌باشد.

منابع مالی مستمری صنعتی توسط هیئت مدیره مدیریت می‌گردند. هیئت مدیره می‌بایست شامل یک رئیس و تعداد مساوی از اعضا باشد که کمتر از نیمی از آنها نباید توسط اجزاء صندوق مذکور انتخاب شده باشند.

**طرح‌های حقوق بازنشستگی شرکتی:** طرح‌های حقوق بازنشستگی شرکتی می‌توانند از طریق ایجاد یک صندوق حقوق بازنشستگی شرکتی و یا از طریق یک قرارداد با یک شرکت بیمه عمر اجرا شوند.

حقوق بازنشستگی شرکتی توسط هیئت مدیره مدیریت می‌شوند. حداقل ۵۰ درصد اعضای هیئت مدیره باید توسط اعضای طرح انتخاب شوند (از لحاظ حقوقی با عناوینی چون کارمندان تحت پوشش برنامه‌ها، کارمندان پیشین دریافت کننده مساعده تعریف می‌شوند). مدیر عامل انتخاب شده نباید عضوی از هیئت مدیره باشد.

**کل طرح‌ها:** صندوق‌های بازنشستگی به‌عنوان واحدهای مستقل بیمه در نظر گرفته می‌شوند.

صندوق‌های بازنشستگی و شرکت‌های بیمه باید توسط اداره نظارتی مالی دانمارک تأیید شوند. به‌منظور اخذ این مجوز باید اساسنامه شرکت و مبانی فنی را به این اداره تسلیم نموده و می‌بایست با قوانین مفصل توضیح داده شده توسط اداره مذکور همخوانی داشته باشد.

صندوق‌های بازنشستگی و شرکت‌های بیمه بر حق بیمه و مساعده‌های داخلی نظارت دارند.

اداره نظارتی مالی دانمارک می‌تواند اعضای هیئت مدیره صندوق بازنشستگی یا شرکت بیمه را در صورت کمبود تجربه کافی، سلب صلاحیت نماید. هیچ‌گونه قانون یا مقرراتی در مورد این که آیا صندوق‌های بازنشستگی واحدهای سودآور هستند یا خیر، وجود ندارد. عملاً صندوق‌های بازنشستگی سودآور وجود ندارند. شرکت‌های بیمه عمر واحدهای سودآور هستند.

## منابع درآمدی

### ۱- منابع مالی

**کل طرح‌ها:** هیچ‌گونه قانونی وجود ندارد.

نرخ کلی حق بیمه کارفرما و کارمند، بین ۵ تا ۱۷ درصد حقوق ماهانه با توجه به خط‌مشی‌های طرح و سن طرح است. بیشتر طرح‌های تازه ایجاد شده، دارای نرخ کمتری از حق بیمه در مقایسه با طرح‌های بالغ می‌باشند. اکثر طرح‌های بالغ از جمله اکثر طرح‌های شرکتی دارای نرخ کلی حق بیمه‌ای بین ۱۲ تا ۱۵ درصد حقوق ماهانه است.

### ۲- حق بیمه‌های کارمندان

**کل طرح‌ها:** طرح‌ها مشارکتی هستند.

کارمندان معمولاً در  $\frac{1}{3}$  کل حق بیمه و یا در اندکی از طرح‌ها  $\frac{1}{2}$  کل حق بیمه‌ها مشارکت دارند.

### ۳- حق بیمه‌های کارفرما

**کل طرح‌ها:** طرح‌ها مشارکتی هستند.

کارفرماها معمولاً در  $\frac{2}{3}$  کل حق بیمه و یا در اندکی از طرح‌ها  $\frac{1}{2}$  کل حق بیمه‌ها را مشارکت دارند.

### ۴- دیگر منابع مالی

**کل طرح‌ها:** ندارد.

## ▲ مدیریت دارایی

**کل طرح‌ها:** در مورد طرح‌های اجرا شده از طریق ایجاد صندوق‌های بازنشستگی این صندوق‌ها می‌توانند دارایی‌های داخلی را مدیریت نموده و یا با مدیران دارایی خارجی قرارداد ببندند. مسئولیت ساختاربندی یک راهبرد سرمایه‌گذاری کلی بر عهده هیئت مدیره صندوق است. در مورد طرح‌های بیمه‌ای، شرکت‌های بیمه عمر دارایی‌ها را مدیریت می‌کنند اگر چه مدیریت دارایی‌ها اغلب در بیرون از سازمان تأمین می‌گردد.

به‌عنوان یک قانون کلی، نباید یک اعتماد بسیار زیاد بر دسته‌های خاصی از دارایی‌ها، بازار سرمایه یا سرمایه‌گذاری وجود داشته باشد.

حداقل ۳۰ درصد دارایی‌های کلی که مواد قانونی فنی را تحت پوشش قرار می‌دهند، می‌بایست در سرمایه‌گذاری‌های دارای ریسک پایین مانند اوراق قرضه دولتی، اوراق قرضه دولتی با وثیقه نامحدود و دارایی‌ها قرار گیرد.

به همان نسبت حداکثری از ۷۰ درصد دارایی‌های کلی که مواد قانونی فنی را تحت پوشش قرار می‌دهند، می‌توانند در سرمایه‌های اصلی، سرمایه‌گذاری شده و حداکثری از ۱۰ درصد، می‌توانند توسط افراد مقیم مناطق خارجی کشورهای منطقه A<sup>۱</sup> سرمایه‌گذاری شود.

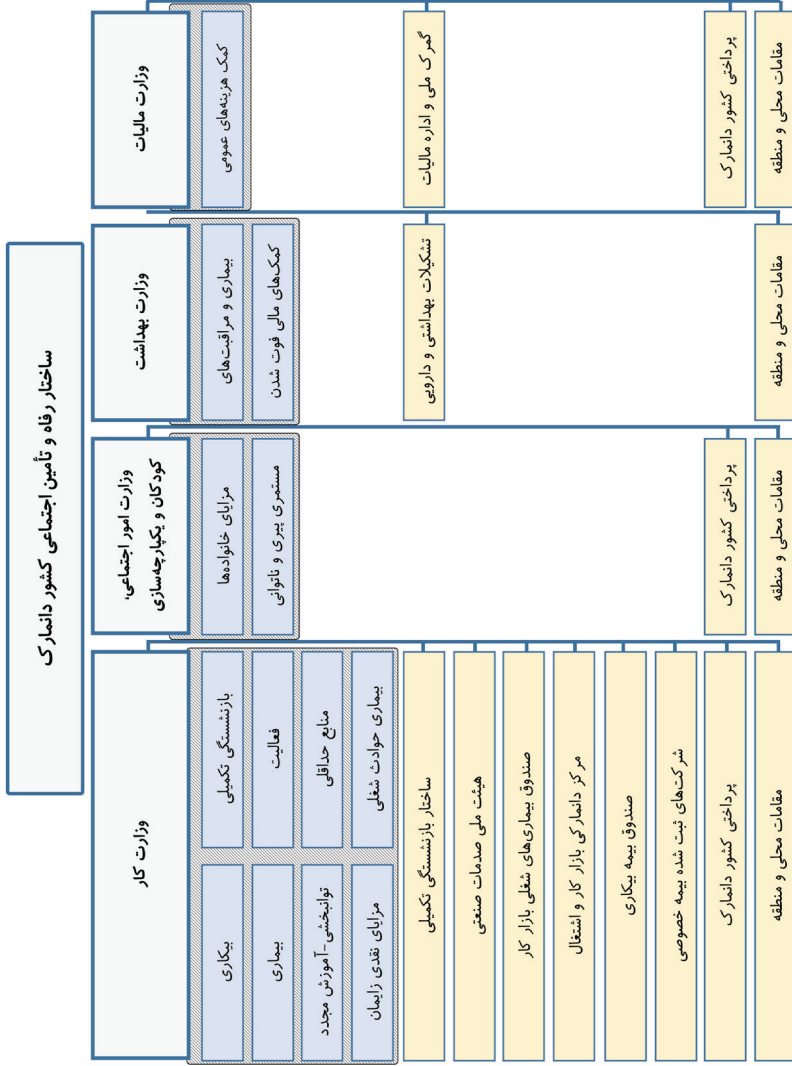
سرمایه‌گذاری در یک شرکت واحد نباید فراتر از ۲ درصد از کل دارایی‌هایی

باشد که مواد قانونی فنی را تحت پوشش قرار می‌دهند؛ ۳ درصد، در صورتی

۱- کشورهای منطقه A عبارتند از: استرالیا، اتریش، بلژیک، کانادا، دانمارک، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، ایسلند، ایرلند، ایتالیا، ژاپن، لوکزامبورگ، هلند، نیوزلند، نروژ، پرتغال، عربستان سعودی، اسپانیا، سوئد، سوئیس، ترکیه، انگلستان، آمریکا

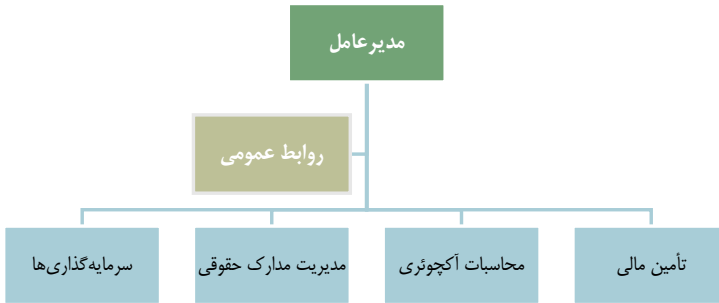
که سرمایه شرکت از ۲۵۰ میلیون کرون فراتر رود، و در یک بازار تحت نظارت در یک ناحیه از کشور A ایجاد شود.





## اداره صندوق‌های بازنشستگی<sup>۱</sup>

یکی از بزرگترین ارائه‌دهندگان خدمات بازنشستگی به صندوق‌های بازنشستگی بازار کار دانمارک است. این اداره به نمایندگی از صندوق‌های بازنشستگی به مدیریت دارایی صندوق‌ها بر اساس سیاستگذاری هیئت مدیره آنها می‌پردازد. نمودار سازمانی این مؤسسه به شرح زیر می‌باشد:

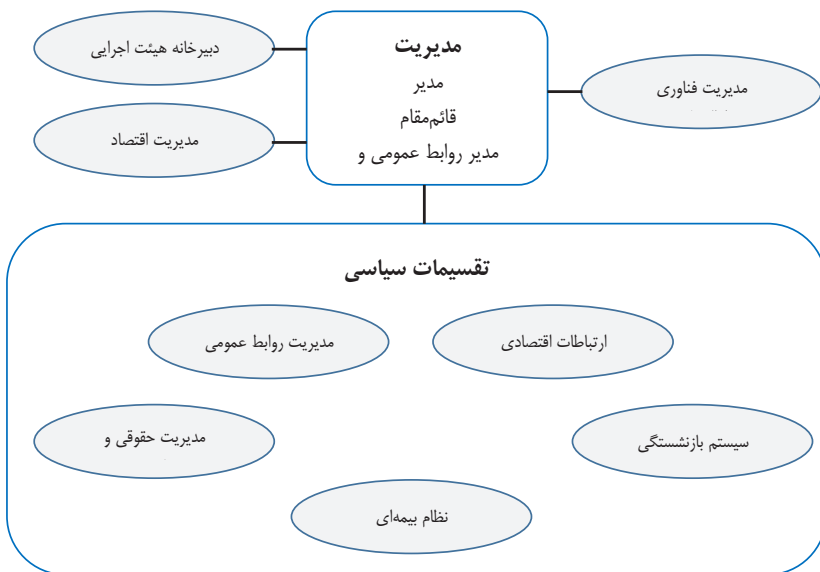


## انجمن بیمه دانمارک<sup>۲</sup>

انجمن صنفی شرک‌های بیمه دانمارکی و صندوق‌های بازنشستگی حوزه صنعت است. اکثر شرک‌های بیمه عمر و صندوق‌های بازنشستگی حوزه صنعت بازار دانمارک عضو انجمن بیمه دانمارک هستند. نمودار سازمانی این مؤسسه به شرح زیر می‌باشد:

1- PKA Ltd. (in Danish: Pensionskassernes Administration)

2- The Danish Insurance Association (DIA)



به‌طور کلی هر کسی که ساکن کشور نروژ است یا در کشور نروژ کار می‌کند به‌صورت اجباری تحت طرح بیمه ملی، بیمه می‌شود. گروه‌های خاص شهروندان نروژی که در خارج کار می‌کنند (خدمات دولتی و غیره) نیز به‌صورت اجباری بیمه می‌شوند.

ارائه خدمات تمام شاخه‌ها (کمک هزینه خانواده و خدمات نقدی برای والدین با کودکان کم سن و سال) به استثنای مراقبت بهداشتی را وزیر کار و رفاه اجتماعی رسیدگی می‌کند و حوزه پرداخت‌های پشتیبانی اطفال را نیز رسیدگی می‌کند.

در سطح منطقه‌ای ۱۹ اداره شامل مراکز محیط کاری تأسیس شد تا غیبت‌های ناشی از مرخصی استعلاجی را کم کند و زندگی شغلی کارگران سالخورده و از کارافتاده را ارتقا بخشد. در سطح محلی، اداره کار و رفاه نروژ (NAV) (۴۵۷ واحد) تمام انواع خدمات تأمین اجتماعی منسجم و کمک‌های مالی اجتماعی را فراهم می‌کند. اداره کار و رفاه نروژ برای بیمه تأمین اجتماعی در خارج پرونده‌های انفرادی مربوط به افراد بیمه‌شده و ذی‌نفع در خارج را رسیدگی می‌کند به‌جز پرونده‌های فردی بازنشستگی کهولت سن و بازمانده که اداره بازنشستگی اداره کار و رفاه نروژ به آن رسیدگی می‌کند.

وزیر کار برای عملکرد کلی وزارت کار و رفاه اجتماعی و برای بیشتر شاخه‌های تأمین اجتماعی مسئول است. وزیر بهداشت برای خدمات بهداشتی و وزیر کودکان، برابری و مزایای اجتماعی مسئول مخارج خانواده، خدمات نقدی برای مراقبت از اطفال کوچک، خدمات نقدی بارداری و حوزه پرداخت‌های پشتیبانی اطفال می‌باشد.

طرح بیمه ملی تا حدودی با پرداخت‌های تأمین اجتماعی تأمین می‌شود هم از سوی کارفرما و بیمه شونده و هم تا حدودی از مالیات‌های دریافتی.

1- Norwegian Labour and Welfare Organization (NAV) (NAV fylkeskontorer)

پرداخت‌های کارمندان و افراد خویش‌فرما بر پایه درآمد ناخالص<sup>۱</sup> برای اشتغال جمع‌آوری می‌شود.

نرخ پرداخت برای کارمندان ۷/۸ درصد از درآمد بازنشستگی است (درآمد حقوق ناخالص). نرخ پرداخت افراد خویش‌فرما ۱۱ درصد از درآمد بازنشستگی می‌باشد (از خویش‌فرما). نرخ پرداخت برای سایر انواع درآمدهای شخصی ۴/۷ درصد می‌باشد.

پرداخت‌های کارفرما طبق درصد حقوق پرداختی محاسبه می‌شود. به‌عنوان یک قانون کلی، نرخ پرداخت کارفرمایان ۱۴/۱ درصد می‌باشد. اما اگر شرکت در بخش خاصی از کشور تأسیس شود یا در شاخه‌های خاصی باشد، نرخ‌های پایین‌تر نیز ممکن است اعمال شود.

## نظام بیمه‌ای

### نوع برنامه

نظام بیمه اجتماعی و همگانی؛ حق بیمه معین صوری. نکته: یک نظام مستمری با سن بازنشستگی است که در سال ۲۰۱۱ معرفی شد و مستمری همگانی را با یک مستمری حداقل ضمانت شده و مستمری مرتبط با دریافتی با یک طرح از حق بیمه معین صوری جابجا می‌کند. این نظام نوین افراد متولد ۱۹۶۳ به بعد را تحت پوشش قرار می‌دهد. افراد متولد پیش از سال ۱۹۵۴، تحت نظام قدیمی باقی می‌مانند. یک نظام ترکیبی که ترکیبی از نظام‌های جدید و قدیم هستند، افراد متولد ۱۹۵۴ تا ۱۹۶۲ را تحت پوشش قرار می‌دهند.

### پوشش

#### ۱- نظام قدیمی

مستمری همگانی: افراد مقیم یا افرادی که به‌عنوان کارمند در نیروی فعالیت داشته یا به‌صورت دائم یا متغیر در تأسیسات فلات قاره<sup>۱</sup> نیرو مشغول به فعالیت هستند.

1- gross income

مستمری مرتبط با دریافتی (بیمه اجتماعی): افراد خویش فرما و دولتی.

## ۲- نظام نوین

**ضمانت مستمری (همگانی):** افراد مقیم یا افرادی که به عنوان کارمند در نیروی فعالیت داشته یا به صورت دائم یا متغیر در تأسیسات فلات قاره نروژ مشغول به فعالیت هستند.

**میزان مستمری (حق بیمه معین صوری):** افراد خویش فرما و دولتی. نظام‌های خاص برای دریانوردان، ماهیگیران، کارمندان راه آهن و کارمندان بخش عمومی.

## منابع درآمدی

۱- **شخص بیمه شده:** ۸,۲٪ از درآمد تحت پوشش (درآمد ناخالص)، شامل پرداخت‌های عینی؛ ۵,۱٪ از درآمد شخصی (مانند مستمری‌ها).

۲- **فرد خویش فرما:** ۱۱,۴٪ از درآمد تحت پوشش (درآمد حاصل از شغل آزاد)؛ ۵,۱٪ از درآمد شخصی (مانند مستمری).

۳- **کارفرما:** ۱۴,۱٪ از حقوق ناخالص. حق بیمه‌ها در مناطق جغرافیایی خاص کمتر هستند به غیر از سازمان‌هایی در بخش‌های خاص و برای کارمندان ۶۲ سال و بیشتر.

۴- **دولت:** هر نوع کسری پیش آمده. حداقل درآمد سالانه استفاده شده در جهت محاسبه حق بیمه‌ها ۴۹۶۵۰ کرون می‌باشد.

درآمد حداکثری برای محاسبه حق بیمه‌ها وجود ندارد. حداکثر حق بیمه‌ها ۲۵٪ از درآمد سالانه تحت پوشش (درآمد ناخالص) بیشتر از ۴۹۶۵۰ کرون است.

## شرایط احراز

### ۱- نظام قدیمی

**مستمری بازنشستگی همگانی:** سن ۶۷ و با ۴۰ سال پوشش از سن ۱۶ تا ۶۶ سال؛ سن ۶۲ با حقوق مستمری کافی. تا ۱۰۰٪ مقدار ثابت، برای یک مستمری‌بگیر مجرد پرداخت می‌شود؛ ۱۸۵٪ در صورتی که یکی از همسران

یا هم‌خانه‌ها، یک مستمری را دریافت نموده یا درآمد سالانه دو برابر مقدار پایه سالانه باشد.

## ۲- نظام جدید

**ضمانت مستمری (همگانی):** سن ۶۷ و با ۴۰ سال پوشش و دریافت مستمری درآمد اندک یا بدون مستمری. ۱۷۵۷۳۹ کرون در سال، به یک فرد مستمری بگیر مجرد پرداخت می‌شود؛ ۱۳۹۷۲۸ کرون به فرد مستمری‌بگیر متأهل که همسر او نیز یک مستمری‌بگیر باشد، پرداخت می‌گردد. این مستمری در صورتی که فرد بیمه‌شده یک مستمری دریافت نموده یا کمتر از ۴۰ سال سابقه پوشش و پرداخت بیمه داشته باشد، به تناسب کاهش می‌یابد.

## ۳- مستمری ناتوانی

**مستمری ناتوانی:** سنین بین ۱۸ تا ۶۷ با یک خسارت ارزیابی شده در ظرفیت درآمد حداقل ۵۰٪. فرد بیمه‌شده می‌بایست دارای حداقل سه سال سابقه پرداخت حق بیمه و پوشش بیمه، بلافاصله قبل از تاریخ ادعا باشد. این مستمری ۶۶٪ از میانگین دریافتی فرد بیمه‌شده در سه سال آخر قبل از آن که ناتوانی آغاز شود، می‌باشد.

## بیماری و بارداری

### نوع برنامه

نظام بیمه اجتماعی و همگانی

### پوشش

**مزایای نقدی بیماری، بارداری و مشکلات مادرزادی:** افراد دارای مشاغل آزاد و کارمند.

مزایای نقدی خاص برای ماهیگیران، کارگران موقتی، افراد دارای مشاغل موقت و فصلی و بین سنین ۶۷ تا ۷۰ سال.

**مزایای پزشکی:** افراد مقیم نروژ از جمله دریانوردان غیر بومی که در کشتی‌های نروژی خدمت می‌کنند.

مزایای پزشکی خاص برای پرسنل ارتش و دریانوردان.

## منابع درآمدی

- ۱- **شخص بیمه شده:** منابع صندوق‌ها را در عنوان ناتوانی، بازماندگان و حقوق بازنشستگی ببینید.
- ۲- **شخص خویش فرما:** منابع صندوق‌ها را در عنوان ناتوانی، بازماندگان و حقوق بازنشستگی ببینید.
- ۳- **کارفرما:** منابع صندوق‌ها را در عنوان ناتوانی، بازماندگان و حقوق بازنشستگی ببینید.
- ۴- **دولت:** هر نوع کسری پیش آمده.

## شرایط احراز

- ۱- **مساعده‌های بیماری:** باید حداقل ۵۰٪ از مقدار پایه را کسب کرده و حداقل ۲۸ روز قبل از آغاز ناتوانی، سابقه فعالیت و کار داشته باشد. (کارفرما باید مزایای نقدی بیماری را به کارگران در تمامی سطوح درآمدی برای شانزده روز اول تقویم در ارتباط با ناتوانی فرد پرداخت نماید. (۱۰۰٪ دریافتی‌های تحت پوشش، پس از ۱۶ روز اول ناتوانی، تا ۵۲ هفته پرداخت می‌شود؛ پس از آن، فرد بیمه‌شده می‌تواند مساعده ناتوانی موقتی را دریافت کند (کارفرما، هزینه کلی مزایای نقدی بیماری را برای شانزده روز اول پرداخت می‌کند).
  - ۲- **مستمری‌های پدر و مادر:** باید حداقل ۵۰٪ از مقدار پایه را کسب کرده و حداقل شش ماه در ده ماه آخر، کار کرده باشد. مادر، پدر یا هر دو می‌توانند واجد شرایط باشند.  
۱۰۰٪ دریافتی‌های تحت پوشش، برای ۴۹ هفته پرداخت می‌شوند. ۸۰٪ از دریافتی‌های تحت پوشش، به والدین بیمه شده (پدر یا مادر) برای ۵۹ هفته پرداخت می‌شود. ۱۳ هفته از دوره کلی مستمری، برای مادر در نظر گرفته می‌شود که شامل سه هفته قبل از تاریخ تولد فرزند و شش هفته بلافاصله پس از تولد می‌گردد؛ ۱۰ هفته از دوره کلی مستمری برای پدر در نظر گرفته می‌شود.
- هزینه‌های شخصی بیمار محدود به ۲۱۸۵ کرون در سال می‌باشد؛ ۲۶۷۰ کرون برای چند خدمت پزشکی دارای هزینه بالا. سقف قیمت‌ها به صورت سالانه توسط مجلس تعیین می‌گردد.



#### پوشش

افراد مقیم یا افرادی که به‌عنوان کارمند در نیروژ فعالیت داشته یا به‌صورت دائم یا متغیر در تأسیسات فلات قاره نیروژ مشغول به فعالیت هستند؛ دانش آموزان و پرسنل ارتش

#### منابع مالی

۱- شخص بیمه‌شده:—

۲- شخص خویش فرما: حق بیمه اختیاری شخص بیمه‌شده تا ۰,۴٪ از درآمد مالیاتی.

۳- کارفرما: منابع مالی مرتبط با بازماندگان، ناتوانی و سن پیری را ببینید؛ هزینه کلی حق بیمه‌ها برای بیمه خصوصی اجباری.

۴- دولت: هر نوع کسری پیش آمده.

#### شرایط احراز

۱- مساعده‌های آسیب ناشی از کار: هیچ‌گونه حداقل دوره تعیین‌کننده وجود ندارد. تصادفاتی که در هنگام کار ایجاد می‌شوند، تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرند.

۲- مساعده‌های ناتوانی موقتی: ۱۰۰٪ از دریافتی تحت پوشش بیمه شخص بیمه‌شده، از روز اول ناتوانی تا ۵۰ هفته، پرداخت می‌شود؛ پس از آن فرد بیمه‌شده می‌تواند مقرری کاری یا مستمری ناتوانی دائم را دریافت کند.

۳- مستمری ناتوانی دائم همگانی: اگر فرد بیمه‌شده، با درجه ناتوانی کلی سنجیده شود، مستمری تا ۱۰۰٪ مقدار پایه خواهد بود (مستمری، برای دوره پوشش کم‌تر از ۴۰ سال، کاهش نمی‌یابد).

۴- مکمل افراد تحت تفکّل (میزان مستمری): ۵۰٪ مستمری برای همسر دارای ۶۰ سال یا بیشتر پرداخت می‌شود؛ ۴۰٪ مقدار پایه، برای هر کدام از

فرزندان کمتر از ۱۸ سال پرداخت می‌شود.

## بیکاری

### پوشش

افراد بیکار از جمله کارمندان بخش عمومی و دریانوردان و افراد دارای مشاغل آزاد دارای سن ۶۴ و بیشتر.

### منابع درآمدی

۱- **شخص بیمه شده:** منابع مالی مرتبط با سنین پیری، ناتوانی و بازماندگان را ببینید.

۲- **افراد دارای مشاغل آزاد:** منابع مالی مرتبط با سنین پیری، ناتوانی و بازماندگان را ببینید.

۳- **کارفرما:** منابع مالی مرتبط با سنین پیری، ناتوانی و بازماندگان را ببینید.

۴- **دولت:** هر نوع کسری پیش آمده.

### شرایط احراز

۱- **مساعده‌های بیکاری:** باید ساعت کاری تا حداقل ۵۰٪ داشته باشند و درآمدهای سالانه در سال آخر قبل از بیکاری و حداقل یک و نیم برابر هزینه پایه در زمان درخواست بیکاری و سه برابر هزینه پایه در سه ساعت آخر قبل از زمان درخواست بیکاری داشته باشند. فرد بیمه شده باید در اداره اشتغال عمومی به‌عنوان یک فرد متقاضی کار برای حداقل سه روز آخر نیمه دوم ماه ثبت نام کرده باشد. بیکاری نباید به دلیل خروج اختیاری از کار، اخراج به دلیل سهل انگاری، مشارکت در اختلافات کارگری یا امتناع از یک پیشنهاد مناسب کاری باشد.

۲۴،۰٪ از اساس محاسبه، ۵ روز هفته تا ۵۲ هفته پرداخت می‌شود و این در صورتی است که درآمد سالانه قبل از آن که بیکاری اتفاق بیفتد، کمتر از ۱۸۰۱۳۶ کرون باشد؛ ۱۰۴ هفته در صورتی که حداقل ۱۸۰۱۳۶ کرون باشد.

### پوشش

کودکان مقیم نروژ

### منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده:—
- ۲- شخص خویش فرما:—
- ۳- کارفرما:—
- ۴- دولت: هزینه کلی

### شرایط احراز

مقرری و مستمری‌های خانوادگی: فرزند باید کمتر از ۱۸ سال باشد. جوه نقد برای حمایت از خانواده‌هایی با کودکان کوچک: مقرری ماهیانه، برای کودکان پرداخت شده و برای کودکان بین سنین ۱۳ تا ۲۳ ماه که مدرسه نرفته‌اند، مناسب است.

### چهارچوب قانونی

قوانین ذیل چهارچوب اصلی از طرح‌های قانون‌گذاری مرتبط با مستمری را ارائه می‌دهند:

- قانون بیست و چهارم مارس سال ۲۰۰۰ در مورد مستمری‌های شغلی معین.
- قانون بیست و چهارم نوامبر سال ۲۰۰۰ در مورد مستمری‌های شغلی شرکتی معین.
- قانون بیست و یک دسامبر سال ۲۰۰۵ در مورد مستمری‌های شغلی اجباری.

۱- قانون ۲۱ دسامبر مستمری‌های شغلی اجباری (۲۰۰۵): برای جابه‌جایی

طرح اختیاری به طرح مستمری شغلی اجباری مرتبط است؛ تمامی کارمندان را مشمول یک طرح مستمری از روز اول کار نموده و برای افراد دارای ۶۷ سال مناسب است؛ مستمری‌های ناتوانی را قادر به ادغام به صورت اختیاری می‌نماید؛ بودجه و سرمایه‌های مستمری را لازم به اجرای مدیریت سرمایه‌گذاری‌های خاص می‌نماید؛ حاوی الزاماتی مرتبط با ثبت لیست دارایی در لیست‌های سرمایه‌گذاری می‌باشد.

**۲- قانون راجع به مستمری‌های شغلی معین مصوب ۲۴ مارس (۲۰۰۰)؛** الزاماتی را برای طرح‌های مستمری معین تعریف کرده و نیز طرح‌های حق بیمه معین در معرض خطرها و ریسک‌های زیست‌سنجی را مشخص می‌نماید؛ حاوی قوانین و مقرراتی در ارتباط با سن قانونی مستمری می‌باشد؛ حداقل الزامات به‌عنوان دوره خدمات‌دهی، قوانین مرتبط با اقتصاد یک مستمری و نام‌گذاری به‌عنوان یک سیاست بیمه‌ای پرداختی؛ حاوی قوانین و مقرراتی راجع به مستمری بازنشستگی، از جمله اصل نسبیت و تناسب در طرح مستمری در میان اعضا (کارمندان) و محدودیت‌های بیشتر در ارتباط با مزایا و مصاحبه‌ها؛ در ارتباط با مستمری‌های مرتبط با ناتوانی می‌باشد.

**۳- قانون مرتبط با مستمری‌های شغلی شرکتی معین مصوب ۲۴ نوامبر (۲۰۰۰)؛** طرح‌های بازنشستگی پرداخت حق معین را تعریف می‌کند (نه براساس ریسک‌های بیومتریک) شامل قوانین و مقرراتی راجع به محتوای طرح‌های پرداخت حق بیمه از جمله اصل تناسب در میان اعضا و محدودیت‌های بیشتر برای حق بیمه می‌باشد؛ حاوی قوانینی مرتبط با سن قانونی مستمری و اکتساب مستمری است.

**۴- قانون راجع به فعالیت بیمه مصوب ۱۰ ژوئن (۲۰۰۵)؛** اداره شرکت‌های بیمه عمر و صندوق‌های بازنشستگی را تعیین می‌کند؛ یک مبنای قانونی را برای مقررات اعمال‌شده توسط وزارت دارایی که قابل اعمال در شرکت‌های بیمه عمر و صندوق‌های بازنشستگی هستند را فراهم می‌نماید؛ دستورالعمل‌های سازمان‌های برنامه و بودجه را برای مواد قانونی بازنشستگی شغلی و دستورالعمل‌های بیمه عمر را اجرا می‌کند.

**۵- قانون مرتبط با نظارت مالی مصوب ۷ دسامبر (۱۹۵۶)؛** در ارتباط با نظارت بر سازمان‌های مالی توسط وزارت نظارت مالی و دارایی نروژ است.

## ▲ چهارچوب سازمانی

طرح‌های مستمری شغلی توسط نهادهای ذیل و زیر نظر وزارت نظارت بر سازمان‌های مالی و دارایی نیروی مدیریت می‌شوند. یک صندوق بازنشستگی، یک تشکیلات مبتنی بر طرح‌های مستمری ایجادشده توسط یک سازمان یا گروهی از سازمان‌ها می‌باشد.

تمامی صندوق‌های بازنشستگی و منابع مالی مستمری و دیگر ارائه‌دهندگان مستمری مذکور لازم است که توسط یکی از وزارتخانه‌های فوق‌الذکر یا توسط وزارت دارایی تأیید گردند.

یک صندوق مستمری باید دارای هیئت مدیره، یک مدیر ارشد اجرایی به‌منظور اجرا و اداره روزانه منابع مالی باشد. این هیئت مدیره باید حداقل دارای سه عضو با یک عضو نماینده اعضای طرح مستمری و یک عضو بدون تعلق به صندوق بازنشستگی و یک کارفرما باشد. اکثریتی از این اعضا معمولاً توسط اسپانسر یا اسپانسرهای تعیین می‌گردند.

کارفرمایانی با ۱۵ کارمند یا بیشتر باید یک هیئت مدیره حاوی حداقل سه عضو را تشکیل داده که از آنها حداقل یک نفر باید توسط اعضا به‌عنوان سرگروه انتخاب شوند. این هیئت مدیره باید در مورد اداره طرح، سرمایه‌داری‌های طرح و قبل از آن که هرگونه تغییری در قوانین طرح روی دهد، مشورت کنند.

هیچ‌گونه الزام حقوقی و قانونی برای آن که بودجه‌ها و دارایی‌ها توسط یک متصدی از مدیر طرح جدا شود و یا توسط او مدیریت شود، وجود ندارد. یک صندوق بازنشستگی معمولاً یک نهاد غیرانتفاعی است. اما یک صندوق بازنشستگی انتفاعی معتبر نیروزی وجود دارد که یک طرح ذخیره حق بیمه‌های معین را در بازار کلی مستمری تعریف کرده است.

## ▲ منابع درآمدی

### ۱- حق بیمه‌های اعضا

تمامی طرح‌ها: اعضا معمولاً حق بیمه پرداخت نمی‌کنند. اگر اعضای طرح‌های مستمری معین ملزم به پرداخت حق بیمه باشند، نرخ حق بیمه نباید بیشتر از ۴٪ دستمزد کلی باشد.

می‌توان بین کارفرما و کارمند توافقی ایجاد کرد بدین صورت که کارمندان باید حق بیمه‌ای را به طرح مستمری همانند کارفرما پرداخت کنند.

## ۲- حق بیمه‌های کارفرما

**کل طرح‌ها:** حداقل حق بیمه کارفرما، ۲٪ از دستمزد بین ۱ تا ۱۲ برابر مقدار پایه بودجه بیمه ملی است. این مقدار پایه در ماه مه ۲۰۱۱، ۷۹۲۱۶ کرون نروژ بود.

کارفرمایان می‌توانند حق بیمه‌های بیشتری برای کارمندان زن به‌منظور جبران متوسط طول عمر آنان پرداخت نمایند. حق بیمه برای کارمندان پاره وقت باید متناسب با حق بیمه یک کارمند تمام وقت باشد.

**طرح‌های مستمری معین:** حق بیمه‌های کارفرما باید به‌صورت سالانه و بر اساس سرمایه لازم برای تأمین مستمری‌ها، محاسبه گردد.

## ▲ دیگر منابع مالی

تمامی طرح‌ها: —

## ▲ مدیریت دارایی

۱- **طرح‌های مستمری معین:** در طرح‌های مستمری معین، کارفرمایان می‌توانند راجع به ثبت لیست حقوق خودشان اقدام نموده و یا آن را به شرکت‌های بیمه در جهت مدیریت دارایی واگذار نمایند. در مورد اول، کارفرما ریسک کسری‌های بودجه را به دلیل بازده سرمایه‌گذاری ضعیف، قبول می‌کند و باید حق بیمه‌های مازاد را در جهت بازگشت بودجه در نظر بگیرد. هیچ کارفرمایی تاکنون این گزینه را انتخاب نکرده است.

در جایی که این طرح از طریق یک صندوق بازنشستگی اجرا شود، دارایی‌ها می‌توانند توسط صندوق بازنشستگی به صورت داخلی مدیریت شده و یا مدیریت دارایی می‌تواند به یک شرکت بیمه و یا یک مدیر ارزیابی دارایی خارجی قرارداد ببندد.

۲- **تمامی طرح‌های شرکتی معین:** اگر یک طرح از طریق یک شرکت بیمه، بانک یا صندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک اجرا شود، کارفرمایان می‌توانند

یکی از گزینه‌های ذیل را برای مدیریت دارایی‌ها و بودجه‌های طرح انتخاب نمایند:

- مدیریت جمعی بودجه‌های طرح با استفاده از شرکت بیمه، بانک یا صندوق سرمایه‌گذاری مشترک؛
- مدیریت جمعی با تصمیم کارفرما راجع به ثبت لیست حقوق؛
- حساب‌های فردی که در آنها لیست حقوق توسط هر کدام از اعضا تعیین می‌گردد.



شرکت‌های بیمه‌ای که بودجه‌های طرح‌ها را به‌عنوان بخشی از لیست‌های حقوق کلی یک شرکت مدیریت می‌نمایند، نرخ‌ی از ضمانت بازگشت (معمولاً ۳٪ در سال) را فراهم می‌نمایند. نرخ ضمانت بازگشت در دیگر موارد وجود ندارد.

مدیریت دارایی نباید از مدیریت طرح‌ها جدا باشد. یک ارائه‌دهنده یا فراهم‌کننده مستمری می‌تواند مدیریت دارایی را به شرکت‌های بیمه، بانک‌ها یا مدیران دارایی خاص دارای مجوز واگذار نماید.

یک تنظیم قانونی سرمایه‌گذاری توسط وزارت دارایی در ۱۷ دسامبر ۲۰۰۷، اجرا شد که در اول ژانویه ۲۰۰۸ لازم‌الاجرا گردید. این قانون قابل اعمال بر شرکت‌های بیمه و صندوق‌های بازنشستگی می‌باشد.

هیئت مدیره دارای مسئولیت بسیار سنگینی برای فعالیت‌های مرتبط با صندوق بازنشستگی هستند و آنان می‌بایست اطمینان حاصل کنند که صندوق بازنشستگی در یک سیستم کنترل داخلی قرار گرفته است. صندوق بازنشستگی باید اطمینان حاصل کند که دارایی‌های مربوط به مواد فنی، به روشی مناسب و با توجه به ویژگی‌های این مسئولیت‌ها به علاوه امنیت، تنوع ریسک‌ها، نقدینگی و بازده سرمایه‌گذاری شده‌اند. صندوق بازنشستگی باید دارای سیستمی برای مدیریت محتاطانه و کنترل مدیریت دارایی‌های خود و یک سیستم برای سنجش و نظارت بر ریسک‌ها باشد. صندوق بازنشستگی باید دارای مهارت‌های خاص بوده و توجه خاصی را هنگام استفاده از مشتق‌ها داشته باشند.

## ساختار رفاه و تأمین اجتماعی کشور نروژ





سیستم تأمین اجتماعی سوئد ترکیبی از بیمه دولتی، شرکتی و خصوصی است. سیستم رفاهی دولتی همه شهروندان سوئدی را به طور مساوی تحت پوشش قرار می‌دهد. پوشش بیشتر با مذاکره دسته‌جمعی برای هر بخش به دست می‌آید در حالی که بیمه خصوصی برای افراد و گروه‌ها می‌باشد.

در سوئد بیمه‌های تأمین اجتماعی به طور جداگانه هستند و شامل هر دو حالت مزایای وابسته به درآمد و حمایت‌های پایه در شکل خدمات فراگیر و خدمات مبتنی بر بررسی بضاعت<sup>۱</sup> می‌باشد. خدمات مربوط به درآمد خسارت ناشی از فقدان درآمد زمانی که افراد قادر به تأمین معاش نیستند (مثلاً به خاطر بیماری یا مراقبت از کودک) را جبران می‌کند. خدمات کلی به هر فردی به میزان یکسان داده می‌شود و شامل کمک‌هزینه کودک و کمک هزینه قیومیت می‌باشد. خدمات مبتنی بر بررسی بضاعت شامل کمک هزینه مسکن، تأمین مسکن برای مستمری بگیران و سود مابه‌التفاوت در پشتیبانی نگهداری می‌باشد. این کمک‌هزینه‌ها مشمول مالیات نمی‌باشند اما خدمات مربوط به درآمد مشمول مالیات است. بودجه بیمه تأمین اجتماعی از ترکیبی از پرداخت کارفرما و کارمند و مالیات تأمین می‌شود.

وزیر بهداشت و امور اجتماعی مسئول بیمه تأمین اجتماعی است. بیمه تأمین اجتماعی را نمایندگی بیمه تأمین اجتماعی و نمایندگی امور بازنشستگی سوئد اداره می‌کند. هیئت بازرسان بیمه تأمین اجتماعی سوئد مقام ناظر مسئول بیمه تأمین اجتماعی هستند. نمایندگی مالیات سوئد پرداخت‌های تأمین اجتماعی را رسیدگی می‌کند. طرح‌های قدیمی سیستم‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان کشور سوئد که در گذشته شامل سیستم همگانی و بیمه‌های اجتماعی بود به سیستم‌های جدیدی به نام‌های سیستم اجباری حساب‌های انفرادی و حق بیمه فرضی معین تغییر یافته و الگوی جدیدی از قوانین بیمه‌ای و درمانی را به نظام تأمین اجتماعی این کشور اضافه کرده است. در این راستا،

1- means-tested benefits

اداره بیمه اجتماعی سوئد مسئولیت مدیریت و سرپرستی کلی طرح‌ها و دفاتر بیمه اجتماعی محلی و منطقه‌ای و مسئولیت اجرای طرح‌ها را بر عهده دارند. از سوی دیگر، اداره مستمری بازنشستگی سوئد، مسئولیت اجرای طرح‌ها و برنامه‌های بازنشستگی و بازماندگان را بر عهده دارد.

بیمه تأمین اجتماعی به بیمه مبتنی بر محل اقامت (مربوط به تضمین خدمات و کمک هزینه‌ها است) و بیمه مبتنی بر کار (مربوط به خدماتی برای فقدان درآمد است) تقسیم می‌شود. هر دو نوع بیمه را هر کسی که در سوئد زندگی می‌کند و کار می‌کند به‌طور مساوی می‌تواند استفاده کند. سیستم بیمه تأمین اجتماعی بیکاری، مصدومیت‌های شغلی، بیماری، معلولیت، مرخصی بارداری، کمک هزینه نگهداری کودک و افراد سالمند را تحت پوشش قرار می‌دهد. برای اینکه بتوانید از خدمات بیمه تأمین اجتماعی استفاده کنید باید مقیم سوئد باشید و برای بیمه‌های مربوط به مشاغل باید در کشور سوئد فعالیت داشته باشید. بیمه عمومی غالباً مربوط به درآمد می‌باشد به‌جز بیمه بیکاری که نرخ ثابتی دارد.

## نظام بیمه‌ای

### نوع طرح

سیستم بیمه‌های اجتماعی و فراگیر (سیستم قدیمی) و فراگیر، سیستم همگانی حق بیمه فرضی معین (NDC) و سیستم اجباری حساب‌های انفرادی (سیستم جدید).

**توجه:** بیمه‌های اجتماعی سیستم بازنشستگی، افراد شاغل و خویش‌فرمای متولد قبل از ۱۹۳۸ را شامل می‌شود. یک انتقال تدریجی از سیستم بیمه اجتماعی مرتبط با درآمد به سیستم همگانی حق بیمه فرضی معین (NDC) و سیستم حساب شخصی اجباری برای افراد متولد ۱۹۳۸-۱۹۵۳ وجود دارد.

### پوشش

**مستمری بر اساس درآمد:** شاغلین و افراد خویش‌فرمایی که از سال ۱۹۵۴ به بعد متولد شده‌اند. قوانین انتقال ویژه از سیستم قدیمی به سیستم جدید

برای کسانی که متولد ۱۹۳۸-۱۹۵۳ هستند اعمال می‌شود.  
حق بیمه بازنشستگی (حساب شخصی اجباری): شاغلین و افراد خویش فرما.  
گارانتی بازنشستگی: ساکنان سوئد.  
درآمد مربوط به از کارافتادگی بازنشستگان (جبران بیماری) (بیمه اجتماعی):  
شاغلین و افراد خویش فرما.  
بازنشستگی و گارانتی از کارافتادگی (جبران بیماری): ساکنان سوئد.

## ▲ منابع درآمدی

- ۱- فرد بیمه شده: ۷٪ از درآمد قابل ارزیابی (دوران پیری) به علاوه ۰,۰۲۸ درصد متوسط ارزش حساب (۲۰۱۵) برای هزینه‌های اداری NDC، و به‌طور متوسط ۰,۳۸ درصد از ارزش دارایی (۲۰۱۵) برای بازنشستگی حق بیمه (حساب شخصی اجباری)؛ هزینه‌های اضافی برای مزایای بازمندگان داوطلبانه (حقوق بازنشستگی حق بیمه (حساب شخصی اجباری) اعمال می‌شوند.
- ۲- افراد خویش فرما: ۱۷,۲۱٪ درآمد قابل ارزیابی به علاوه ۰,۰۲۸ درصد متوسط ارزش حساب (۲۰۱۵) برای هزینه‌های اداری NDC، و به‌طور متوسط ۰,۳۸ درصد ارزش دارایی (۲۰۱۵) برای حساب شخصی (حقوق بازنشستگی حق بیمه) اعمال می‌شوند. ۱,۱۷٪ درآمد قابل ارزیابی (بازماندگان) هزینه اضافی برای مزایای بازمندگان داوطلبانه (حقوق بازنشستگی حق بیمه) حساب شخصی اجباری)) پرداخت می‌شوند.
- ۳- کارفرما: ۱۰,۲۱٪ حقوق و دستمزد (دوران پیری)؛ ۴,۸۵٪ حقوق و دستمزد (ناتوانی (جبران بیماری))؛ ۱,۱۷٪ حقوق و دستمزد (بازماندگان).
- ۴- دولت: کل هزینه حقوق بازنشستگی تضمینی. سهم وابسته درآمد دولت برای کارمندان دولت مرکزی و سهم بر اساس درآمد فرضی (NDC) برای افراد بیمار یا بیمه برای معلول‌ها، کمک‌های دانش‌آموزی یا پول نقد والدین اعمال می‌شود.

## ▲ شرایط احراز

- ۱- مستمری بازنشستگی وابسته به درآمد سالمندان (NDC): سن بازنشستگی انعطاف‌پذیر است و از سن ۶۱ سال شروع می‌شود. بیمه‌شده می‌بایست

حداقل سه سال سابقه با حداقل درآمد سالانه داشته باشد تا سهمش برای هر سال محاسبه شود.

حق بیمه بر پایهٔ درآمدهای طول زندگی (شامل هر گونه پرداخت حق بیمهٔ از کارافتادگی دریافت شده)، بر اساس شاخص سالانه روند در میزان دستمزد بر اساس متوسط امید به زندگی در زمان بازنشستگی برای گروه سنی مناسب (بر اساس تازه‌ترین بررسی امید به زندگی هر دو جنس) بررسی شده است و انتظار می‌رود دستمزد به‌طور متوسط در سال آینده (۱,۶٪) افزایش یابد. حداقل درآمد مورد استفاده برای محاسبه سهم در سال ۲۰۱۶، برابر ۱۸,۷۳۹ کرون است.

**۲- درآمد مربوط به بازنشستگی از کارافتادگی (جبران بیماری) (بیمه اجتماعی):** می‌بایست حداقل ۲۵٪ ظرفیت کاری از دست رفته باشد و حداقل یک سال درآمد در سوئد در دوره زمانی بیمه پرداخت شده باشد.

## بیماری و بارداری

### نوع طرح

بیمه‌های اجتماعی (مزایای نقدی) و سیستم همگانی (مزایای پزشکی)

### پوشش

**مزایای نقدی:** افراد شاغل با درآمد کافی ۱۰۷۰۰ کرون یا بیشتر در یک سال و افراد بیکار ثبت‌نام شده در خدمات اشتغال.

### منابع درآمدی

۱- فرد بیمه‌شده

— مزایای نقدی: —

— مزایای پزشکی: —

۲- خویش فرما

**مزایای نقدی:** ۴,۸۵٪ از درآمد (بیماری) (سهم ممکن است متفاوت باشد) به علاوه ۲,۶٪ (مزایای پدر و مادر)؛

مزایای پزشکی:—

۳- کارفرما

مزایای نقدی: ۴.۸۵٪ از حقوق و دستمزد به علاوه ۲.۶٪ (مزایای پدر و مادر).

مزایای پزشکی:—

۴- دولت

مزایای نقدی:—

مزایای پزشکی: پرداخت کل هزینه‌های شورای منطقه‌ای استان.

### ▲ شرایط احراز

۱- **غرامت دستمزد:** باید حداقل ۲۵٪ از ظرفیت کاری از دست رفته ارزیابی شود. ۸۰٪ از درآمد از دست رفته بیمه‌شده پرداخت می‌شود. برای زنان در کارهای فیزیکی دشوار، تا ۱۱ روز قبل از تاریخ بارداری، تا سقف ۵۰ روز پرداخت می‌شود. برای زنانی که کار خطرناک می‌کنند، برای تمام دوران بارداری و تا ۱۱ روز قبل از تاریخ بارداری پرداخت می‌شود. حداکثر درآمد سالانه مورد استفاده برای محاسبه مزایا ۳۳۲،۲۵۰ کرون است. **تعدیل مزایا:** مزایا به صورت سالیانه با توجه به تغییرات در قیمت قابل تنظیم است.

۲- **مزایای پزشکی:** این مزایا شامل مراقبت‌های پزشکی و دندانپزشکی رایگان برای کودکان تا سن ۲۰ سالگی و یارانه برای مراقبت‌های اولیه و پیشگیرانه دندان و یک حد بالای هزینه‌های درمان پروتز و انسولین آزاد است.

---

### حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

### ▲ پوشش

شاغلین و افراد خویش فرما

## منابع درآمدی

- ۱- فرد آسیب‌دیده: —
- ۲- افراد خویش‌فرما: ۰,۳٪ درآمد اعلام شده.
- ۳- کارفرما: ۰,۳٪ از حقوق و دستمزد
- ۴- دولت: —

## شرایط احراز

- ۱- مزایای از کارافتادگی موقت: حداقل مدت زمان خاصی جهت بهره‌مندی از مزایا مطرح نیست. ۸۰٪ درآمد بیمه‌شده از ۱۵ تا ۳۶۴ روز پرداخت می‌شود (مدت طولانی‌تر برای وجود یک بیماری جدی) (کارفرمایان ۸۰ درصد از درآمد بیمه شده را از روز دوم تا روز ۱۴ پرداخت می‌کنند). این شرایط ممکن است تا ۵۵۰ روز با ۷۵ درصد از درآمد بیمه‌شده را تشکیل دهد. البته بازنشستگان به ۱۸۰ روز محدود شده‌اند تا از مزایای پس از بازنشستگی استفاده کنند.
- ۲- مزایای از کارافتادگی دائم: حداقل مدت زمان خاصی جهت بهره‌مندی از مزایا مطرح نیست. بیمه شده باید درآمد سالانه از دست رفته حداقل ۱۱۱۲۵ کرون داشته باشد. ۱۰۰٪ از درآمد به‌عنوان مقرری سالیانه در ظرفیت درآمد کل (۱۰۰٪) پرداخت می‌شود.



## نوع طرح

کمک‌های اجتماعی و سیستم بیمه اختیاری مرتبط با درآمد است.

## پوشش

برنامه عمومی: افراد شاغل و افراد جویای کار.  
برنامه داوطلبانه مربوط به درآمد: افراد شاغل و خویش‌فرمایی که عضو صندوق بیمه بیکاری هستند. عضویت کارکنان در یک شغل یا صنعت خاص باز است.

## منابع درآمدی

- ۱- فرد بیمه شده: هیچ کدام از برنامه‌های اساسی؛ حق عضویت برای برنامه داوطلبانه.
- ۲- افراد خویش فرما: ۰,۳۷٪ درآمد؛ حق عضویت برای برنامه‌های داوطلبانه.
- ۳- کارفرما: ۲,۹۱٪ حقوق و دستمزد.
- ۴- دولت: برنامه اساسی یارانه؛ هیچ کدام از برنامه‌های داوطلبانه.

## شرایط احراز

**مزایای بیکاری (عمومی و داوطلبانه):** سنین ۲۰ تا ۶۵ و افراد فاقد شرایط لازم برای بیمه مربوط به درآمد (برنامه داوطلبانه). بیکار و متقاضی کار در اداره کاریابی؛ پذیرفتن یک شغل مناسب با حداقل سه ساعت در روز و به‌طور متوسط حداقل ۱۷ ساعت در هفته.

چنانچه بیمه ۴۰ ساعت در هفته قبل از بیکاری باشد، ۳۶۵ کرون در روز به او پرداخت می‌شود؛ مزایای پرداختی نیز متناسب با ساعت کمتر از ۴۰ ساعت کاهش می‌یابد. مزایا پس از یک دوره انتظار هفت روزه تا ۳۰۰ روزه برای هر دوره پرداخت می‌شود. اگر بیمه‌شده حداقل یک کودک کمتر از ۱۸ سال داشته باشد، مزایای اضافی ۱۵۰ روزه پرداخت می‌شود. این مزایا به مدت پنج روز در هفته پرداخت خواهد شد.

## مزایای عائله‌مندی

### نوع طرح

سیستم همگانی

### پوشش

**کمک هزینه فرزند:** ساکنان سوئد با یک یا چند کودک واجد شرایط  
**پشتیبانی و نگهداری:** زندگی دائمی کودکان با یکی از والدین

## منابع درآمدی

- ۱- فرد بیمه شده:—
- ۲- افراد خویش فرما:—
- ۳- کار فرما:—
- ۳- دولت: کل هزینه. (نگهداری تا حدودی با بازپرداخت توسط پدر و مادر پوشش داده می‌شود)

## شرایط احراز

- ۱- کمک هزینه فرزند: پایان سه ماهه که در آن کودک به سن ۱۶ سالگی رسیده است و یا تا زمان پایان تحصیلات ابتدایی کودک (بدون محدودیت سنی برای کودکان با مشکلات یادگیری برای حضور در یک مدرسه خاص) ۱,۰۵۰ کرون در ماه برای هر کودک پرداخت می‌شود. مکمل‌ها به خانواده‌ها با دو یا چند فرزند (۱۵۰ کرون برای فرزند دوم، ۶۰۴ کرون برای فرزند سوم، ۱۶۱۴ کرون برای فرزند چهارم، ۲۸۶۴ کرون برای پنجمین فرزند، و ۴۱۴۴ کرون برای کودکان ششم و پس از آن) پرداخت می‌شوند.
- ۲- کمک هزینه مراقبت از کودک: برای مراقبت از یک کودک بیمار یا معلول که نیاز به مراقبت ویژه و یا نظارت دارد و یا برای هزینه‌های اضافی به خاطر بیماری کودک. ۲۵٪، ۵۰٪، ۷۵٪ و ۱۰۰٪ کمک هزینه‌ی نگهداری از کودکان به پدر و مادر پرداخت شده است. پرداخت تکمیلی تا ۲۵۴۷ کرون در ماه انجام می‌شود.

## نظام بازنشستگی

### چهارچوب قانونی

- ۱۹۹۹: قانون مالیات بر درآمد، فصل ۲۸ هزینه‌های بازنشستگی کارفرمایان و فصل ۵۸ بیمه بازنشستگی.
- ۱۹۹۸: قانون بیمه کسب و کار خارجی در سوئد؛ ناظر بر تأسیس، صدور مجوز و بهره برداری از شرکت‌های بیمه در خارج از منطقه اقتصادی اروپا.
- ۱۹۹۰: قانون داریی و مالیات بر عملکرد بازنشستگان؛ مالیات قابل پرداخت بر



متوسط عملکرد طولانی مدت دارایی‌های صندوق بازنشستگی را دارد.  
۱۹۸۲: بیمه قانون کسب و کار؛ ناظر بر تأسیس، صدور مجوز و بهره برداری از شرکت‌های بیمه، از جمله شرکت‌های بیمه تأسیس شده در منطقه اقتصادی اروپا.

۱۹۷۲: قانون مزایای متقابل انجمن‌ها؛ ناظر بر تأسیس، صدور مجوز و سود متقابل بهره برداری از انجمن‌ها به‌ویژه ارائه برنامه‌های بازنشستگی.  
۱۹۶۷: قانون بازنشستگی؛ تشریح روش اجرای برنامه‌های مکمل شغلی بازنشستگان و اجرای مقررات برای حمایت از حقوق اعضا.

### ▲ چهارچوب سازمانی

**تمام برنامه:** برنامه‌های بازنشستگی صرفاً به مجوزها محدود نمی‌شوند. تأسیس و بهره‌برداری شرکت‌های بیمه و مؤسسات خاص مربوط به حقوق بازنشستگی باید از اداره نظارت مالی<sup>۱</sup> مجوز گرفته شود. برای دریافت این گواهینامه، الزامات خاص مربوط به شکل و محتوای اساسنامه و وضعیت مالی باید برآورده شود و کسب و کار در نظر گرفته شده باید الزامات قانونی را رعایت کنند.

**ITP2<sup>۲</sup>:** در مورد طرح‌های بیمه ITP2 بیمه‌نامه باید با یک شرکت بیمه متقابل - Alecta - قرارداد داشته باشند. هیئت مدیره Alecta متشکل از نمایندگان بیمه‌گذاران (به‌عنوان مثال کارفرمایان) و ذی‌نفعان (به‌عنوان مثال اعضای طرح) هستند.

اگر بدهی‌های (ITP2) در نظر گرفته شود، کارفرما باید با سیستم PRI ثبت نام کند. برای این کار کارفرما باید با گرفتن بیمه‌های اعتباری و ثبت‌نام تعهدات بازنشستگی با یک شرکت بیمه متقابل PRI هماهنگ باشد. شاخص محاسبه مسئولیت بازنشستگی و مفاد مربوطه و مدیریت سود دولت هنگامی که کارمندان بازنشسته حقوق بازنشستگی دریافت میکنند، تعیین می‌شود و شکایات علیه کارفرماها برای پرداخت بررسی می‌شود.

1- Financial Supervisory Authority (Finansinspektionen) (FSA)

۲- طرح ITP یک توافق جمعی بین کنفدراسیون شرکت‌های سوئدی (Svenskt Näringsliv - SN) و شورای مذاکره و همکاری (Förhandlings- OCH samverkansrådet - PTK) در خصوص کارگران حقوق‌بگیر در سال ۱۹۶۰ است. طرح ITP2 برای افراد متولد ۱۹۷۸ به بعد در سال ۲۰۰۷ معرفی گردید.

**ITP1 / ITPK<sup>1</sup>:** شرکت اداری Collectum (متعلق به SN<sup>2</sup> و PTK<sup>3</sup>)، انتخاب شرکت بیمه ITP1 و ITPK و سهم و سود شرکت‌های بیمه را مدیریت می‌کند. انجمن حل مسائل آی تی با برنامه ITP ادغام خواهند شد. بسیاری از کارفرمایان در خارج از کنفدراسیون شرکت (SN) به تقلید از طرح ITP سوئدی با دیگر شرکت‌های بیمه قرارداد می‌بندند.

**قرارداد SAF-LO<sup>4</sup>:** مجمع شرکت‌های اداری Fora در مشارکت و انتخاب شرکت بیمه برای SAF-LO اقدام می‌کند. مجامع شرکت‌های اداری Fora متعلق به SN و اتحادیه کنفدراسیون (LO) سوئدی هستند. مجامع تحت توافق بیمه با کارفرمایان، به جمع‌آوری و توزیع کمک‌ها می‌پردازند. شرکت‌های بیمه سهم و سود دولت را مدیریت می‌کنند. حقوق بازنشستگی انجمن حل مسائل مربوط به SAF-LO ممکن است ادغام شوند.

## ▲ مدیریت دارایی

**ITP2:** طرح دارایی‌های Alecta شرکت بیمه از طریق قرارداد بیمه و سیستم ذخیره کتاب PRI و از طریق تأسیس بنیاد حقوق بازنشستگی مورد اجرا قرار می‌گیرد.

**ITP1 / ITPK<sup>5</sup>:** اعضا ممکن است تصمیم به ترک مدیریت دارایی بیمه را بگیرند و شرکت بیمه ممکن است دارایی‌های خود را در صندوق بیمه واحد سرمایه‌گذاری کند. این دارایی‌ها نیز می‌تواند توسط کارفرما یا بر اساس حقوق بازنشستگی کارفرماها اداره شود.

**SAF-LO:** دارایی‌های انتخاب شده توسط شرکت بیمه توسط اعضا اداره

---

1- ITPK یک طرح حق بیمه تعریف شده برای کارگران حقوق‌بگیر است. این طرح از طریق یک قرارداد بیمه با شرکت بیمه به انتخاب اعضا اجرا می‌شود.

2- Confederation of Swedish Enterprise (Svenskt Näringsliv- SN)

3- Council for Negotiation and Co-operation (Förhandlings- och samverkansrådet- PTK)

4- SAF-LO یک توافق جمعی بین SN و کنفدراسیون اتحادیه کارگری سوئدی (Landsorganisationen i Sverige- LO) است.

5- ITPK یک طرح حق بیمه تعریف شده برای کارگران حقوق‌بگیر است. این طرح از طریق یک قرارداد بیمه با شرکت بیمه به انتخاب اعضا اجرا می‌شود.

می‌شود. انتخاب مجامع شرکت‌های جداگانه توسط کنفدراسیون شرکت (SN) سوئدی و اتحادیه کنفدراسیون (LO) سوئدی سازمان یافته شده است. افراد انتخابات را با شرکت بیمه بازنشستگی AMF انجام می‌دهند. دارایی‌ها به تعداد دیگری از شرکت‌های بیمه منتقل شده است.

**KAP-KL<sup>1</sup>**: دارایی‌های شرکت بیمه توسط اعضا اداره می‌شوند. انتخاب یکی از سه نهاد حقوق بازنشستگی سازمان یافته و افراد مربوط به مؤسسه بازنشستگان KPA انجام می‌شود.

**PA03<sup>2</sup>**: طرح دارایی‌های فردی توسط شرکت بیمه انتخاب شده و با اداره اعضا مدیریت می‌شوند. انتخاب SPV نهاد حقوق بازنشستگی سازمان یافته و افرادی که انتخاب نشده‌اند به همراه مستمری کاپان<sup>3</sup>، یک اجتماع دوجانبه برای کارکنان دولت را تشکیل می‌دهند.

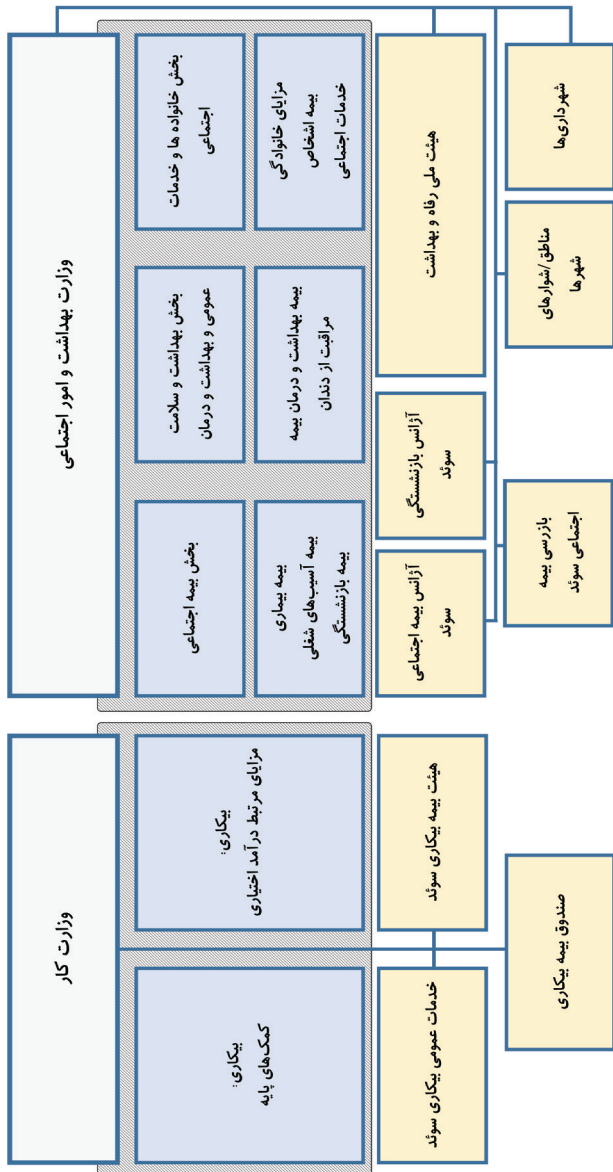
---

۱-KAP-KL یک طرح برای دولت‌های محلی، از جمله شهرداری‌ها، شوراهای استان، شرکت‌های منطقه‌ای و شهری است.

۲-PA03 یک طرح برای کارمندان دولت و برخی از دسته‌های دیگر از کارکنان است.

3- Kåpan Pensioner försäkringsförening

ساختار رفاه و تأمین اجتماعی کشور سوئد



هر کسی که در کشور سوئیس مشغول به کار پرمنفعتی است شامل سیستم تأمین اجتماعی کشور سوئیس می‌باشد. همین قانون شامل افرادی که در سوئیس زندگی می‌کنند و کار پرمنفعتی ندارند نیز می‌شود. اما این قانون استثناهایی نیز دارد؛ این قوانین در توافق‌نامه‌های بیمه تأمین اجتماعی که در سوئیس منعقد شده تعیین شده است. به‌عنوان قانون کلی، هر شخص به صورت فردی بیمه می‌شود. افرادی که مشمول سیستم تأمین اجتماعی سوئیس هستند مبلغی را پرداخت می‌کنند و در نتیجه مستحق خدمات بیمه هستند. تحت شرایط خاص، پرداخت‌های برخی افراد بازگردانده می‌شود.

در کشور سوئیس هیچ طرح تأمین اجتماعی در سرتاسر کشور وجود ندارد. این مسئولیت بین مقامات فدرال و بلوک فردی تقسیم می‌شود که بدین معنی است که نحوه سازماندهی تأمین اجتماعی بر طبق محل زندگی فرق می‌کند. بیمه بیکاری و کمک هزینه‌های خانواده را بلوک‌ها رسیدگی می‌کنند؛ سایر بیمه‌های تأمین اجتماعی بر عهده اداره بیمه تأمین اجتماعی فدرال می‌باشد. سیستم بیمه تأمین اجتماعی سوئیس به چندین حوزه تقسیم می‌شود:

بیمه و مراقبت‌های بهداشتی دولتی

○ محافظت در مقابل بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار

○ خدمات بیکاری

○ جبران درآمد در موارد بارداری و کمک هزینه‌های خانواده

○ حقوق بازنشستگی: بیمه کهولت سن، از کارافتادگی و بازمندان

○ خدماتی که با بودجه‌های بیمه‌های تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود با مالیات بر درآمد تأمین می‌شود (کارفرمایان و کارمندان، افرادی که خوداشتغالی می‌کنند و شغل‌های پر منفعت ندارند). برای بیمه بهداشت، هر فردی حق بیمه را پرداخت می‌کند. مقامات مقادیری به بودجه بیمه تأمین اجتماعی پرداخت می‌کنند (کهولت سن،





بازماندگان و از کارافتادگی) یا کاملاً بودجه لازم را تأمین می‌کنند (مزایای تکمیلی) یا یارانه‌ای برای افراد با درآمد پایین در نظر می‌گیرند (حق بیمه بهداشت کاهش یافته).

## نظام بیمه‌ای

### نوع طرح

بیمه اجتماعی و سیستم بازنشستگی شغلی اجباری.

### پوشش

**پایه بازنشستگی:** ساکنان و یا استخدام افراد با درآمد کافی در سوئیس. پوشش داوطلبانه برای شهروندان سوئیس، کشورهای اتحادیه اروپا و انجمن تجارت آزاد کشورهای اروپایی (انجمن تجارت آزاد اروپا)، آنهایی که خارج از سوئیس و اتحادیه اروپا و کشورهای انجمن تجارت آزاد اروپا زندگی می‌کنند و حداقل پنج سال مداوم از بیمه قبلی اجباری در سوئیس استفاده می‌کنند.

### منابع درآمدی

#### ۱- فرد بیمه شده

**پایه بازنشستگی:** ۲,۴ درصد از درآمد ناخالص (دوران پیری و بازماندگان) و ۰,۷ درصد از درآمد ناخالص معلولیت.

**حقوق اجباری بازنشستگان:** از ۷ درصد به ۱۸ درصد از درآمد ناخالص ماهانه (از ۲۴,۶۷۵ فرانک به ۸۴,۶۰۰ فرانک)، بسته به سن بیمه‌شده.

#### ۲- خویش فرما:

**پایه بازنشستگی:** از ۲,۴% به ۷,۸% از درآمد ناخالص (دوران پیری و بازماندگان) و از ۰,۷۵۴% و ۱,۴% از درآمد ناخالص (معلولیت)، بسته به درآمد است.

#### ۳- کارفرما:

**پایه بازنشستگی:** از ۲,۴% حقوق و دستمزد (دوران پیری و بازماندگان) و از ۰,۷% حقوق و دستمزد (معلولیت).

#### ۴- دولت:

**پایه بازنشستگی:** یارانه فدرال سالانه ۱۹,۵۵٪ از هزینه مزایای پیری و بازمندگان را پوشش می‌دهد و هزینه مزایای از کارافتادگی (بسته به شرایط اقتصادی بین ۳۷,۷٪ و ۵۰٪ است). بخشی از درآمد حاصل از مالیات بر ارزش افزوده (VAT<sup>۱</sup>) و کل سود مشمول مالیات به بیمه سالمندان اختصاص داده شده است؛ بخش دیگری از مالیات بر ارزش افزوده بیمه به کار افتادگی اختصاص داده شده است.

#### ▲ شرایط احراز

##### حقوق بازنشستگی سالمندان

**پایه بازنشستگی:** سن ۶۵ (مردان) یا ۶۴ سال (زنان) با مشارکت در هر سال از سن ۲۱ سالگی اتفاق می‌افتد.

**بازنشستگی جزئی:** سن ۶۵ (مردان) یا ۶۴ سال (زنان) با حداقل یک سال تعهد.

**بازنشستگی پیش از موعد:** بازنشستگی ممکن است یک یا دو سال قبل از سن بازنشستگی اتفاق بیفتد.

متوسط درآمد سالانه بیمه شده تا ۴۲۳۰۰ فرانک، منجر به پرداخت ۱۰,۴۲۸ فرانک در یک سال می‌شود.

##### بازنشستگی و از کار افتادگی

**پایه بازنشستگی:** ناتوانی حداقل ۴۰ درصدی باید ارزیابی شود و کمک در هر سال از سن ۲۱ سال اعمال شود.

**بازنشستگی جزئی:** باید ناتوانی حداقل ۴۰ درصدی ارزیابی شود و حداقل سه سال تجربه و مشارکت داشته باشد. متوسط درآمد سالانه بیمه شده تا ۴۲۳۰۰ فرانک، منجر به پرداخت ۱۰,۴۲۸ فرانک در یک سال می‌شود.

---

1- Value Added Tax



### نوع طرح

بیمه اجتماعی اجباری از طریق شرکت‌های خصوصی بیمه (مزایای پزشکی و بیمه بارداری) و بیمه‌های خصوصی (سیستم بیمه بیماری‌ها).

### پوشش

**بیمه بیماری‌ها:** ساکنان و یا افراد با درآمد کافی استخدام در سوئیس  
**مزایای نقدی بارداری:** زنان شاغل و خویش فرما در فعالیت‌های پر منفعت  
**مزایای پزشکی:** ساکنان سوئیس

### منابع درآمدی

#### ۱- فرد بیمه شده

**مزایای نقدی بیماری:** بسته به حق بیمه صندوق، نوع مزایای ارائه شده، سن اولین بیمه.

**بیمه بارداری:** ۰,۲۲۵٪ از حقوق و دستمزد ناخالص افراد بیمه شده شاغل پرداخت و سهم نرخ سالانه از ۲۱ فرانک به ۱۰۵۰ فرانک، بسته به شرایط پرداخت می‌شود.

#### ۲- خویش فرما

**مزایای نقدی بیماری:** حق بیمه بسته به صندوق، نوع مزایای ارائه شده، سن اولین بیمه

#### ۳- کارفرما

**مزایای نقدی بیماری:** تعهد توسط قانون اعمال نشده است اما برخی قراردادهای اجتماعی نیاز کارفرما را برای به اشتراک گذاشتن حق عضویت کارکنان معین کرده‌اند.

#### ۴- دولت

**مزایای نقدی بیماری و بارداری:** —

### شرایط احراز

۱- **مزایای نقدی بیماری:** سنین ۱۵ تا ۶۴ سال. باید بیمه بیماری با صندوق



بیمه‌ایی که مزایای نقدی را فراهم می‌کند، هماهنگ باشد. مقدار مجاز روزانه توسط بیمه‌شونده و بیمه‌گر به توافق می‌رسد. به نفع است که معمولاً پس از یک دوره انتظار سه روزه به مدت حداقل ۷۲۰ روز در یک دوره از ۹۰۰ روز پرداخت شود.

**۲- مزایای بارداری:** باید پایه حقوق بازنشستگان در طول نه ماه قبل از بارداری پرداخت شود و درآمد کافی برای حداقل پنج ماه تا نه ماه اعمال شود. اشتغال باید در طول مرخصی بارداری متوقف شود.

۸۰٪ از آخرین درآمد روزانه بیمه شده تا ۱۹۶ فرانک، به مدت ۹۸ روز (۱۴ هفته) پس از بارداری پرداخت می‌شود.

---

## حمایت‌ها

---

### حوادث ناشی از کار

#### پوشش

کارکنان از جمله کارگران خانگی، کارآموزان، آموزش، و داوطلبان.

#### منابع درآمدی

##### ۱- فرد بیمه شده

حوادث ناشی از کار و بیماری‌های مربوط به شغل‌ها: —

حوادثی که مربوط به کار نمی‌شود: کل هزینه. حق بیمه با توجه به ارزیابی درجه خطر متفاوت است.

حداکثر استفاده از درآمد سالیانه برای محاسبه سهم ۱۴۸,۲۰۰ فرانک می‌باشد.

##### ۲- افراد خویش فرما:

بیمه داوطلبانه

##### ۳- کارفرما

حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی: حق بیمه با توجه به ارزیابی درجه خطر متفاوت است

صدماتی که مربوط به کار نمی‌شود: —

#### ۴- دولت

حوادث ناشی از کار و بیماری‌های مربوط به شغل‌ها: —  
صدماتی که به کار مربوط نیست: —

#### ▲ شرایط احراز

۱- بیمه آسب از کار: حداقل دوره زمانی برای این موضوع وجود ندارد. مزایا برای موارد مرتبط و غیرمرتبط با کار و همچنین مرتبط با حوادث شغلی محسوب می‌شود. حوادث مربوط به رفت و آمد به محل کار نیز لحاظ می‌شود.

برای از کارافتادگی موقت، ۸۰ درصد از آخرین درآمد روزانه بیمه‌شده از جمله کمک هزینه خانواده، پس از گذشت سه روز تا بهبود یا صدور گواهینامه از کارافتادگی دائم پرداخت می‌شود.

۲- بازنشستگی و از کارافتادگی دائم: برای ناتوانی کامل، ۸۰ درصد از درآمد بیمه شده سالانه (از جمله کمک هزینه خانواده) در سال قبل از اینکه حادثه رخ داده باشد و یا اینکه دچار بیماری شده باشد، پرداخت می‌شود. حداکثر درآمد ماهیانه مورد استفاده برای محاسبه مزایای ۱۲،۳۵۰ فرانک می‌باشد.

#### بیکاری

#### ▲ پوشش

برای افراد شاغل کمتر از سن ۶۵ سال که در سوئیس زندگی می‌کنند.  
استثنا: افراد خویش فرما

#### ▲ منابع درآمدی

۱- فرد بیمه‌شده: ۱،۱٪ درآمد تحت پوشش تا ۱۲۳۵۰ فرانک است به علاوه سهم ۰،۵٪ از درآمد تحت پوشش ۱۲،۳۵۰ فرانک و یا بیشتر است.

۲- خویش فرما: قابل اجرا نیست.

۳- کارفرما: ۱،۱٪ از حقوق و دستمزد تحت پوشش تا ۱۲۳۵۰ فرانک است به علاوه سهم ۰،۵٪ درآمد تحت پوشش ۱۲،۳۵۰ فرانک و یا بیشتر است.

۴- دولت: تا حقوق و دستمزد ۰,۱۵۹٪ نسبت به هزینه خدمات اشتغال و اقدامات مربوط به بازار کار بیمه شده باشند. در صورت نیاز وام‌های با نرخ حاکم بازار برای صندوق بیکاری فراهم شود.

#### ▲ شرایط احراز

**بیکاری:** باید کاملاً و یا تا حدی بیکار باشند، حداقل دو روز کاری بدون حقوق متوالی، تحصیل اجباری داشته باشند، حقوق بازنشستگی پایه سالمندان دریافت کنند، حداقل ۱۲ ماه در دو سال گذشته مشارکت داشته باشند (چشم‌پوشی دسته خاص از افراد)، قادر و مایل به انجام کار و جلب رضایت و هر گونه شرایط دیگر را داشته باشند.

۸۰٪ از درآمد بیمه شده پرداخت می‌شود؛ ۷۰٪ در صورتی که بیمه شده فرزند جوان‌تر ۲۵ سال نداشته باشد، مزایا پس از یک دوره انتظار پنج روزه پرداخت می‌شود.

#### ▲ مزایای خانواده

#### ▲ پوشش

برنامه فدرال کارکنان کشاورزی و کشاورزان خود اشتغال را پوشش می‌دهند. برنامه‌های استانی کارکنان غیر کشاورزی و خوداشتغال را به‌عنوان افراد بیکار تحت پوشش قرار می‌دهد یعنی افرادی که هر ساله ۴۲۳۰۰ فرانک بیشتر دریافت نمی‌کنند.

#### ▲ منابع درآمدی

۱- فرد بیمه شده: —

۲- افراد خویش‌فرما: از ۰,۳ تا ۳,۴ درصد از درآمد ناخالص، با توجه به ایالت و صندوق.

۳- کارفرما: از ۰,۳ تا ۳,۶۳ درصد از حقوق با توجه به ایالت و صندوق.

۲ درصد از حقوق برای کشاورزان.

۴- دولت: دولت‌های فدرال هزینه باقیمانده را برای کارکنان کشاورزی در نظر می‌گیرند.

ایالت سهم افراد بیکار را می‌پردازد.



سیستم تأمین اجتماعی در کشور ترکیه غالباً شبیه به مدل بیسمارک است. یکی از چهار سیستم بیمه پایه که مدل قاره‌ای (بیسمارک)، مدل آزادی خواهانه، مدل اروپای شمالی و مدل مدیترانه است. مدل بیسمارک سیستمی است که حق بیمه‌ها روی حقوق‌های کارمندان پرداخت می‌شود، طبق وضعیت بیمه آنها در یک صندوق مشترک جمع‌آوری می‌شود و خدمات مبتنی بر حق بیمه‌های پرداخت شده تنها زمانی که مستمری کهولت سن مستحق باشد، فراهم می‌شود. میزان خدمات ارائه شده به صاحب بیمه در صورت بازنشستگی، حادثه و بیماری با درآمدی که قبلاً می‌گرفتند، تفاوت دارد. بازیگران اصلی در این سیستم کارمندان، کارفرمایان و نمایندگان بخش دولتی هستند. این سیستم اقدامات تنظیمی بیشتری در بازار کار نسبت به سیستم آزادی خواهانه دارد که جلوی انعطاف‌پذیری بازار کار را می‌گیرد. به‌طور متوازن، قوانین سختگیرانه و مکانیزم‌های مذاکره دسته‌جمعی به اجرا در آمده است.

سیستم تأمین اجتماعی ترکیه عناصری از مدل مدیترانه‌ای را نیز در کنار مدل بیسمارک دارد. مدل مدیترانه‌ای از مدل قاره‌ای مشتق شده است و شباهت‌هایی با این مدل دارد از این لحاظ که حق بیمه‌های پرداختی بیمه تأمین اجتماعی پایه‌ای برای خدمات آینده تأمین اجتماعی فراهم می‌کند. وجه تشابه دیگر مدل مدیترانه‌ای با مدل ترکیه‌ای در گستردگی اقتصاد غیر رسمی است. به این دلیل، این سیستم افراد زیادی را تحت پوشش قرار نمی‌دهد اما سعی می‌شود خطرات اجتماعی از طریق روابط خانوادگی برطرف شود. این مدل مفاهیم خانواده سنتی و جامعه کشاورزی را برجسته کرده است پس بدون توجه به اینکه دولت در صورت فقدان درآمد یا خطرات اجتماعی خدمات ارائه می‌دهد یا نه، خانواده افراد را پشتیبانی می‌کند.

تأمین اجتماعی معمولاً از طریق حق بیمه‌ها و پرداخت‌های جمع‌آوری شده از کارگران، کارفرمایان و دولت در سرتاسر دنیا تأمین می‌شود. در تأمین بودجه سیستم تأمین اجتماعی دو راه وجود دارد:

- ۱- روش جمع‌آوری سرمایه یا ذخیره (مدیریت بودجه)
- ۲- روش پرداخت فوری (تخصیص)

روش پرداخت فوری برای تأمین بودجه سیستم تأمین اجتماعی در کشور ترکیه است. تحت سیستم تأمین اجتماعی ترکیه‌ای، حق بیمه‌ها برای بیمه‌های کوتاه و طولانی مدت؛ بیمه بیکاری و بیمه سلامت جمع‌آوری می‌شود. برای کاهش اثرات بازنشستگی زودهنگام روی اقتصاد ملی، حق بیمه تأمین اجتماعی از مستمري بگیرانی که بعد از بازنشستگی نیز به کار خود ادامه می‌دهند، گرفته می‌شود.

## نظام بیمه‌ای

### نوع طرح

سیستم بیمه‌های اجتماعی  
**توجه:** در ماه مه سال ۲۰۰۶ سیستم‌های جداگانه برای کارمندان بخش دولتی و خصوصی و افراد مشغول در یک مؤسسه تحت پوشش تأمین اجتماعی که توسط قانون شماره ۵۵۰۲ تأسیس شد، با هم ادغام شدند.

### پوشش

کارمندان (از جمله اتباع خارجی) کار تحت قرارداد خدمات در بخش دولتی یا خصوصی از جمله کارمندان دولت، افراد خویش فرما و کارگران تمام وقت خانگی  
**استثنا:** کارگران پاره وقت خانگی  
سیستم‌های ویژه برای کارکنان بانک‌ها، شرکت‌های بیمه، اتاق‌های بازرگانی و مبادلات سهام.

### منابع درآمدی

۱- فرد بیمه‌شده: ۹٪ درآمد ماهانه

- ۲- **خویش‌فرما:** اعلام ۲۰٪ درآمد ماهانه
- ۳- **کارفرما:** ۱۱ درصد از حقوق و دستمزد ماهانه
- ۴- **دولت:** ۲۵ درصد از مجموع کمک‌های جمع‌آوری شده حداقل دستمزد ناخالص ماهیانه ی قانونی ۱۶۴۷ لیره است.

### ▲ شرایط احراز

۱- **سن بازنشستگی:** سن ۶۰ ساله (مردان، به تدریج ۶۵ سال در سال‌های ۲۰۳۶-۲۰۴۴ رو به افزایش است) و یا ۵۸ سال (زنان، سن ۶۵ سالگی در سال‌های ۲۰۳۶-۲۰۴۸ به تدریج رو به افزایش است) با حداقل ۷۲۰۰ روز سابقه پرداخت حق‌بیمه (۹۰۰۰ روز برای کارمندان دولت و خویش‌فرمایان)؛ ۶۳ سال (در مردان، سن ۶۵ سالگی ۲۰۳۶-۲۰۴۴ به تدریج رو به افزایش است) و یا ۶۱ سال در زنان، یا ۶۵ سالگی در سال‌های ۲۰۳۶-۲۰۴۸ به تدریج رو به افزایش است) (با حداقل ۵۴۰۰ روز سابقه پرداخت حق‌بیمه. نرخ تعهد ۲٪ از درآمد متوسط برای هر دوره ۳۶۰ روزه تا ۹۰٪ است و برای مدت کمتر از ۳۶۰ روز کاهش می‌یابد.

۲- **بازنشستگی و از کارافتادگی:** ارزیابی با حداقل ازدست دادن ۶۰ درصد ظرفیت کار و بعد از بیمه و حداقل ۱۰ سال اشتغال از جمله حداقل ۱۸۰۰ روز سابقه پرداخت حق‌بیمه، آغاز می‌شود. پوشش بیمه موردنیاز برای افراد بیمه نیاز به حضور ثابت دارد.

نرخ تعهد ۲٪ از درآمد متوسط برای هر دوره ۳۶۰ روزه تا ۹۰٪ است و برای مدت کمتر از ۳۶۰ روز کاهش می‌یابد. برای سابقه پرداخت حق‌بیمه کمتر از ۷۲۰۰ روز (۹۰۰۰ روز برای کارمندان دولت و خویش‌فرماها)، حق‌بیمه محاسبه شده به میزان کمبود از ۷۲۰۰ روز (۹۰۰۰ روز برای کارمندان دولت و خویش‌فرمایان) محاسبه شده است.

### بیماری و بارداری

#### ▲ نوع طرح

سیستم بیمه اجتماعی (مزایای نقدی) و همگانی (مزایای درمانی).

## پوشش

**نقدی و مزایای پزشکی:** کارمندان (از جمله اتباع خارجی) تحت قرارداد خدمات در بخش‌های دولتی و یا خصوصی و افراد تحت تکفل آنها را شامل می‌شود. از جمله خویش فرماها و کارگران تمام وقت خانگی. همسر مرد بیمه شده واجد شرایط مورد توجه پرستار قرار می‌گیرد.  
**استثنا:** کارگران پاره وقت خانگی.

**مزایای پزشکی:** شهروندان ترکیه؛ افراد بی‌خانمان و پناهندگان. و فرد خارجی که به صورت قانونی در ترکیه به مدت حداقل یک سال اقامت دارد.

## منابع درآمدی

### ۱- فرد بیمه شده

**بیماری‌ها و مزایای بارداری:** —

**مزایای پزشکی:** ۵٪ درآمد ماهانه

### ۲- خویش فرما

**بیماری‌ها و مزایای بارداری:** اعلام ۲٪ درآمد ماهانه

**مزایای پزشکی:** اعلام ۱۲,۵ درصد از درآمد ماهانه

### ۳- کارفرما

**بیماری‌ها و مزایای بارداری:** ۲٪ از حقوق و دستمزد ماهانه

**مزایای پزشکی:** ۷,۵٪ از حقوق و دستمزد ماهانه

حداقل درآمد مورد استفاده برای محاسبه سهم ناخالص قانونی و حداقل دستمزد ماهانه

حداکثر درآمد قانونی مورد استفاده برای محاسبه سهم ناخالص ۶,۵ برابر حداقل دستمزد ماهانه

حداقل دستمزد قانونی ناخالص ماهیانه ۱۶۴۷ لیره است

### ۴- دولت

**بیماری‌ها و مزایای بارداری:** مشارکت همانند یک کارفرما

تأمین مزایای مالی بخشی از سهم دولت به خاطر حوادث ناشی از کار

**مزایای پزشکی:** ۲۵ درصد از مجموع کمک‌های جمع‌آوری شده، هزینه حق بیمه برای خانواده‌هایی با درآمد کمتر از ۳۳,۳ درصد با حداقل دستمزد



### ▲ شرایط احراز

۱- **غرامت دستمزد:** باید حداقل ۹۰ روز تعهد در سال قبل از تشخیص بیماری داشته باشند. ۵۰٪ از درآمد روزانه اگر در بیمارستان بستری شده باشند، پرداخت می‌شود. ۶۶٫۷٪ درآمد روزانه برای درمان سرپایی لحاظ می‌شود. مزایا پس از یک دوره انتظار دو روزه پرداخت می‌شود.

### ۲- مزایای بارداری

**ناتوانی در کار:** باید حداقل ۹۰ روز در سال قبل از تولد نوزاد به کار مشغول باشد؛ ۶۶٫۷٪ درآمد تا هشت هفته قبل و هشت هفته بعد از تاریخ بارداری پرداخت می‌شود. این درصد به مدت دو هفته برای تولدهای متعدد افزایش می‌یابد.

۳- **مزایای پزشکی:** حداقل ۳۰ روز (۶۰ روز خویش‌فرمایی) در سال قبل از بیماری یا حادثه تعلق می‌گیرد. پوشش به مدت ۱۰ روز پس از اتمام اشتغال؛ به مدت ۹۰ روز با حداقل ۹۰ روز پس از تعهد در سال قبل از بیماری یا حادثه همچنان ادامه دارد.

---

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

### ▲ پوشش

کارگران شاغل تحت قرارداد خدمات بخش دولتی یا خصوصی، از جمله کارگران خانگی، پاره‌وقت و مقطعی، کارگران حمل و نقل عمومی؛ کارگران در بخش کشاورزی و جنگلداری؛ متقاضیان دوره‌های کارآموزی، کارآموزان و دانش‌آموزان؛ هنرمندان، نویسندگان و روشنفکران؛ و زندانیان مشغول به کار در کارگاه زندان هستند.

سیستم‌های ویژه برای کارمندان دولت و کارکنان بانک‌ها، شرکت‌های بیمه، اتاق‌های بازرگانی و مبادلات سهام

## منابع درآمدی

- ۱- فرد بیمه شده: —
- ۲- خویش فرما: بسته به منبع بودجه بیماری و بارداری
- ۳- کار فرما: بسته به منبع بودجه بیماری و بارداری
- ۴- دولت: باید منابع درآمد تحت بیماری و بارداری دیده شود؛ هزینه‌های کمک برای کارآموزان و دانش آموزان در مدارس فنی

## شرایط احراز

- ۱- بیمه هنگام آسیب در کار: حداقل دوره زمانی وجود ندارد.
- ۲- بیمه برای از کار افتادگان موقت: ۶۶٫۷٪ درآمد روزانه از اولین روز ناتوانی پرداخت می‌شود. ۵۰٪ از درآمد روزانه اگر در بیمارستان بستری شود پرداخت می‌شود.
- ۳- بازنشستگی و از کارافتادگی دائمی: برای ناتوانی کامل (۱۰۰٪)، ۷۰ درصد از درآمد ماهانه فرد بیمه شده به‌طور متوسط پرداخت می‌شود. ۱۰۰٪ بیمه در صورتی که نیاز به حضور دائمی دیگران برای انجام وظایف روزانه باشد.

## بیکاری

### پوشش

کارمندان (از جمله اتباع خارجی) ۱۸ سال یا بیشتر سن کار تحت یک قرارداد خدمات در بخش دولتی یا خصوصی و برخی دیگر از گروه‌های مشخص شده‌اند.

استثنا: کارمندان، کارگران در کشاورزی و جنگلداری، کارگران خانگی، پرسنل نظامی، دانش آموزان، و خویش فرمایان.

## منابع درآمدی

- ۱- فرد بیمه شده: ۱٪ درآمد ماهانه، تا حداکثر درآمد
- ۲- خویش فرما: قابل اجرا نیست

۳- کارفرما: ۲٪ حقوق و دستمزد ماهانه

۴- دولت: ۱٪ در آمد ماهانه، تا حداکثر

### ▲ شرایط احراز

۱- **بیکاری:** باید به مدت ۱۲۰ روز در مدت اشتغال پرداخت داشته باشد و حداقل ۶۰۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه، درست سه سال قبل از بیکاری را داشته باشند.

### ▲ نظام بازنشستگی

#### ▲ چهارچوب قانونی

۲۰۱۲: قانون متمم ۲۰۱۲ برای پس انداز فرد بازنشسته و سرمایه گذاری قانون، برخی از حقوق و احکام؛ در مجمع ترکیه در تاریخ ۲۸ مارس سال ۲۰۰۱ تصویب و در روزنامه رسمی به شماره ۲۴۳۶۶ در ۷ آوریل ۲۰۰۱ منتشر شده است. تغییرات این قانون به صورت پس انداز بازنشستگی و سرمایه گذاری قانونی در سال ۲۰۰۱ معرفی شده است.

۲۰۰۷: در روزنامه رسمی در تاریخ ۱۴ ژوئن سال ۲۰۰۷ منتشر شده است. برخی از تغییرات بازنشستگی پس انداز و سرمایه گذاری قانون فردی ۲۰۰۱ معرفی شده است.

۲۰۰۱: قانون سرمایه گذاری و پس انداز بازنشستگان (شماره ۶۳۲، ۴)؛ در مجمع ترکیه در تاریخ ۲۸ مارس سال ۲۰۰۱ تصویب و در روزنامه رسمی به شماره ۲۴۳۶۶ در ۷ آوریل ۲۰۰۱ منتشر شده است. این قانون چهارچوب عملیاتی و قوانین سیستم بازنشستگی های فردی، تأسیس و صدور مجوز شرکت های بازنشستگی، پیوستن شرکت کنندگان به سیستم، جمع آوری و سرمایه گذاری از کمک ها برخی از حقوق اساسی شرکت کنندگان و تعهدات شرکت بازنشستگی را تعیین می نماید.

**قانون ۲۰۰۱ متمم به برخی قانون مالیات؛** روزنامه رسمی در اکتبر ۲۰۰۱ در روزنامه Gazette منتشر شده است. قانون مالیاتی بخشی از سیستم است. در ارتباط با مقررات اضافه شده به قانون، برخی از مزایای مالیاتی برای پرداخت

حق بیمه توسط کارفرمایان و مالیات دهندگان فراهم شده است. قانون پس انداز متمم برای فرد بازنشسته و سرمایه گذاری قانونی و برخی از حقوق و احکام در ۲۹ ژوئن ۲۰۱۲ در روزنامه رسمی منتشر شده و برخی از مفاد در سال ۲۰۰۱ به قانون مالیات بر عایدی‌ها اضافه اصلاح گردیده است.

### ▲ چهارچوب سازمانی

مشارکت‌های انجام شده در هر یک از سیستم‌های بازنشستگی در یک حساب جداگانه‌ای تجمیع خواهد شد که شامل حقوق بازنشستگی و سرمایه‌گذاری‌های استفاده از صندوق‌های بازنشستگی است. صندوق‌های بازنشستگی توسط شرکت‌های مدیریت سبد سرمایه‌گذاری مدیریت می‌شود.

### ▲ منابع درآمدی

#### سهم کارکنان

کارمندان می‌توانند به سهم خود با همان قرارداد به کارفرمایان خود کمک کنند. با این حال، همیشه ممکن است برنامه را به ازای سهم کارفرمایان و قرارداد بازنشستگان تغییر دهند.

#### سهم کارفرما

حداقل نرخ قانونی سهم داوطلبانه است. با این حال، برنامه مشترک کارفرمایان برای تعیین میزان سهم کارمند، به شرطی که از حد تعیین شده توسط کارفرما تجاوز نکند، تعیین شده است.

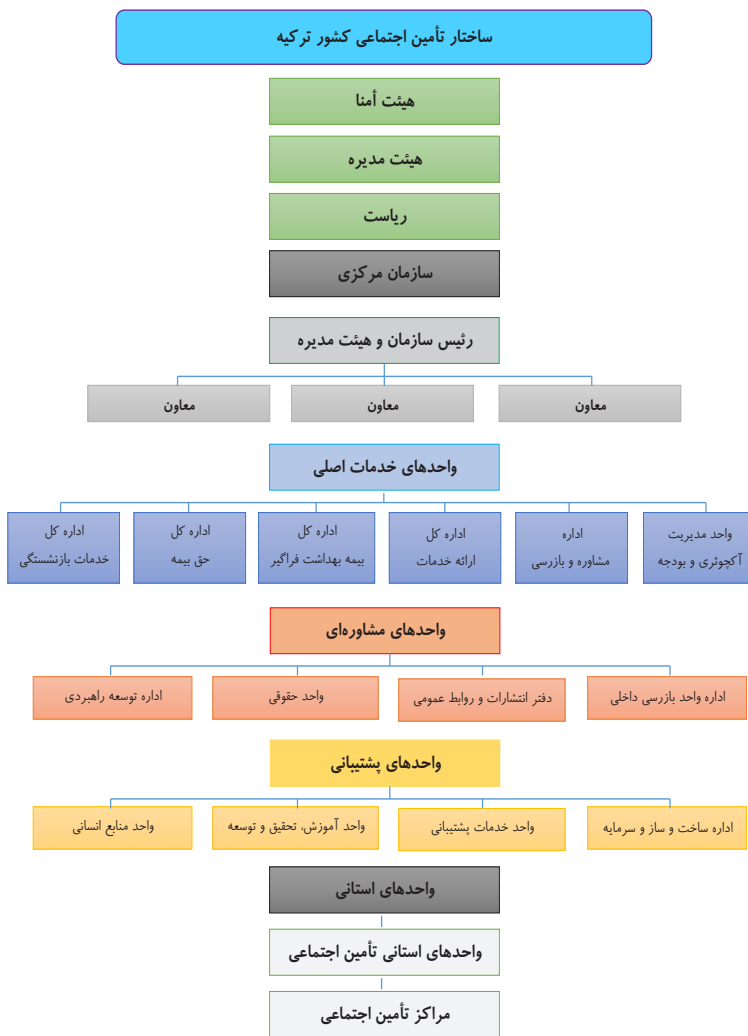
#### دیگر منابع بودجه

سهم پرداخت شده توسط کارفرمایان به شرطی که از ۳۰٪ حداقل دستمزد در پایه مالیات امنیت اجتماعی تجاوز نکند.

### ▲ مدیریت دارایی

نمونه کارها صندوق‌های بازنشستگی توسط مدیریت و بازار سرمایه انجمن دارای مجوز اداره می‌شود. نمونه کارهای شرکت بازنشستگان برای خدمات مدیریت خود کمیسیون پرداخت می‌کند. مقررات و محدودیت خاص تعیین شده برای جلوگیری از تمرکز صندوق‌های

سرمایه‌گذاری بازنشستگان وجود دارند. همچنین، صندوق‌های بازنشستگی با توجه به ابزار سرمایه‌گذاری طبقه‌بندی شده است. هر دسته از محدودیت‌های صندوق توسط انجمن بازار سرمایه مشخص شده است. شرکت‌کنندگان کاملاً رایگان با انتخاب صندوق در حال نفوذ به سرمایه‌گذاری هستند و حق تغییر صندوق خود را ۶ بار در یک سال دارند.



همانند کشورهای دیگر منبع تأمین هزینه بیمه تأمین اجتماعی در کشور ژاپن در فعالیت‌های عام‌المنفعه در عصر قبل از مدرنیته می‌باشد. شیکاین<sup>۱</sup> (چهار انجمن برای افراد سالمند ضعیف و بدون خانواده) در سال ۵۳۹ تأسیس شد که نمونه‌ای از چنین مؤسسات خیریه می‌باشد. دادگاه سلطنتی، فرمانده کل قوا و شاهان فئودال آسایش و آرامش را برای افراد تهیدست فراهم می‌کردند. معابد بودا نیز آسایش را برای فقرا فراهم می‌کردند. این مقدار بستگی داشت به اصول اخلاقی پرداخت صدقه کونفوسیسیسم و بودیسم. اما تعداد افراد ذی‌نفع کاملاً محدود بودند (مثلاً افراد سالخورده و فقیر که بی‌خانمان هستند). علت این اتفاق به‌خاطر این بود کمک متقابل در آن روزها تبدیل به یک اصل در جامعه شده بود. به‌طور مثال، گونین‌گام<sup>۲</sup> (گروه پنج نفری در عصر ادو) نه تنها گروهی برای پرداخت بود بلکه کمک متقابل در جامعه در آن زمان بشمار می‌رفت. این حالت می‌تواند یک شکل از سرمایه اجتماعی جامعه قبل از مدرنیته باشد.

طرح بیمه تأمین اجتماعی اصولاً سیستمی است که معیشت مردم را با فراهم کردن پشتیبانی لازم در مقابل شرایطی که منجر به فقر، بیماری، مصدومیت، مرگ، کهولت سن و بیکاری و غیره می‌شود، پشتیبانی می‌کند. طرح‌های بیمه تأمین اجتماعی متعددی در ژاپن وجود دارد. سیستم بازنشستگی دولتی تأمین درآمد را برای افراد سالخورده، بازمانده و از کارافتاده فراهم می‌کند. سیستم‌های مراقبت بهداشتی از بهداشت عموم مردم محافظت می‌کند که شامل بیمه سلامت، سیستم‌های بهداشت عمومی و بهداشت بارداری و اطفال می‌باشد. در ضمن، رفاه اجتماعی برای سالمندان شامل بیمه مراقبت طولانی‌مدت است اما سیاست‌های خانواده شامل خدمات مراقبت از اطفال و حمایت مالی از

1- Shikain (四箇院)

2- Gonin-gum (i 五人組)

قبیل کمک هزینه نگهداری از اطفال و حمایت برای خانوارهای تک سرپرست می‌باشد. سیاست‌ها برای افراد از کارافتاده یا معلول شامل تدارک خدمات مراقبت و حمایت مالی است. کمک‌های دولتی به‌عنوان بخشی از سیستم حمایت مالی برای فقرا در دسترس می‌باشد. به‌عنوان بخشی از سیستم برای محافظت کارگران، بیمه بیکاری، بیمه حوادث مربوط به کار و سایر بیمه‌ها نیز موجود می‌باشد.

وزیر بهداشت، کار و رفاه بر سیستم‌های بیمه تأمین اجتماعی اختیاری قانونی دارند. وزیر، استانداردهای ملی را تعیین می‌کند و پروژه‌هایی که برای اجرا از زاویه دید ملی ضروری هستند را ارتقا می‌دهد. اعضای کابینه مسئول برنامه‌ریزی طرح‌های پایه‌ای سیاست دولتی مربوط به بیمه تأمین اجتماعی از قبیل پیری جمعیت<sup>۱</sup> و سیاست‌های مراقبت از اطفال و غیره می‌باشند. فرمانداری‌ها و شهرداری‌ها خدمات تأمین اجتماعی را اجرا می‌کنند. حکومت‌های محلی اداره رفاه اجتماعی، مراکز بهداشت عمومی دارند. در سال‌های اخیر، تمرکززدایی<sup>۲</sup> به شکل محول کردن منابع مالی<sup>۳</sup> از حکومت‌های مرکزی به حکومت‌های محلی پیشروی می‌کند که مبتنی بر ایده "خودمختاری محلی" می‌باشد. سیستم تأمین اجتماعی طرح‌های زیادی دارد. مدیریت افراد ذی‌نفع و پرداخت‌ها جداگانه انجام می‌شد که منجر به نارضایتی مردم و عدم کارایی در مدیریت شد. برای حل این مشکل، تأمین اجتماعی و قانون مالیاتی شماره در سال ۲۰۱۳ تأیید شد و برنامه‌ریزی شد تا در ژانویه ۲۰۱۶ تصویب شود. شماره منحصر به فردی به تمام افراد داده می‌شود که شامل اتباع خارجی و شرکت‌ها در ژاپن می‌باشد. با حفظ نهایت توجه به حفظ حریم خصوصی، سیستم "شماره من"<sup>۴</sup> برای مدیریت خدمات در مالیات و تأمین اجتماعی استفاده خواهد شد.

---

1- population aging

2- decentralization

3- financial resources

4- "My Number" system



## نوع برنامه

### نظام بیمه اجتماعی

نظام بیمه اجتماعی حاوی نرخ ثابتی از مساعده‌ها تحت برنامه حقوق بازنشستگی ملی و یک مساعده مرتبط با دریافتی تحت برنامه بیمه بازنشستگی کارمندی می‌باشد. کارفرمایانی با بیشتر از ۱۰۰۰ کارمند می‌توانند در صورتی که مساعده‌های بیشتری در دسترس باشند با بخشی از برنامه بیمه بازنشستگی کارمندی قرارداد ایجاد کنند.

### پوشش

برنامه حقوق بازنشستگی ملی: افراد مقیم بین سنین ۲۰ تا ۵۹ سال؛ پوشش اختیاری برای افراد مقیم بین سنین ۶۰ تا ۶۴ برای شهروندان ژاپنی که در خارج از کشور زندگی می‌کنند (سنین ۲۰ تا ۶۴؛ تا سن ۶۹ سال در موارد خاص). افراد دارای مشاغل آزادی که یک کسب و کار ثبت‌نشده به صورت قانونی را با چهار کارگر راه انداخته‌اند.

**بیمه بازنشستگی کارمندان:** کارمندان کمتر از ۷۰ سال در شرکت‌های تحت پوشش در صنعت و تجارت  
**موارد استثنا:** اکثر اشخاص خویش فرما  
 نظام خاص برای مستخدمان دولتی

### منابع مالی

#### ۱- شخص بیمه شده

برنامه بازنشستگی ملی: هیچ‌گونه حق بیمه مستقیم برای برنامه بازنشستگی ملی وجود ندارد؛ حق بیمه‌های دریافتی از بیمه بازنشستگی کارمندان و یا دیگر برنامه‌های مرتبط با اشتغال به برنامه بازنشستگی ملی منتقل می‌شوند. مقدار کلی، مبتنی بر تعداد افراد بیمه شده تحت هر برنامه است.

#### ۲- افراد خویش فرما

برنامه بازنشستگی ملی: ۱۵۲۵۰ ین در ماه (آوریل ۲۰۱۴ تا مارس ۲۰۱۵، به

تدریج تا ۱۶۹۰۰ ین در ماه تا سپتامبر ۲۰۱۷ افزایش خواهد یافت).

### ۳- کارفرما

**برنامه بازنشستگی ملی:** حق بیمه‌های دریافتی از بیمه بازنشستگی کارمندان و یا دیگر برنامه‌های مرتبط با اشتغال به برنامه بازنشستگی ملی منتقل می‌شوند. (شخص بیمه شده را ببینید).

### ۴- دولت

**برنامه بازنشستگی ملی:** ۵٪ از هزینه مساعده‌ها و ۱۰۰٪ از هزینه‌های مدیریتی توسط نظام مالیاتی ملی تأمین می‌گردد. حداقل دریافتی‌های ماهانه استفاده شده برای محاسبه حق بیمه‌ها، ۹۸۰۰۰ ین است.

حداکثر دریافتی‌های ماهانه استفاده شده برای محاسبه حق بیمه‌ها، ۶۲۰۰۰۰ ین می‌باشد.

حداقل و حداکثر سطوح دریافتی، بر اساس پایه‌های ویژه و با توجه به افزایش در متوسط دستمزد ملی، تنظیم می‌گردند.

## ▲ شرایط احراز

### ۱- مستمری بازنشستگی

**برنامه بازنشستگی ملی:** سن ۶۵ سال با حداقل ۲۵ سال پرداخت حق بیمه (شامل هر دوره به غیر از الزامات حق بیمه مانند دوره‌های دریافتی پایین). مستمری کامل به افراد دارای ۴۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه تعلق می‌گیرد. دوره پوشش شامل سال‌های پوشش تحت بیمه مستمری کارمندان و دیگر برنامه‌های مرتبط با کارمندان به‌عنوان منبع وابسته بیمه‌ای است. میزان مستمری ۷۷۲۸۰۰ ین در سال است. با توجه به تعداد حق بیمه‌های پرداخت شده، یک مستمری کاهش یافته پرداخت می‌گردد.

### ۲- مستمری از کارافتادگی

**برنامه مستمری ملی:** باید با گروه یک (ناتوانی کلی و نیازمند کمک مداوم) و یا با گروه دو (ناتوانی شدید در ادامه زندگی به صورت مستقل) ارزیابی شود. باید در اولین آزمایش پزشکی بیمه‌شده و در طول ۶۶٫۷٪ از دوره ۲۰ سالگی تا دو ماه قبل از اولین ماه آزمایش، حق بیمه پرداخت کرده باشد. باید حق بیمه‌های مداوم

را برای یک سال از سن ۲۰ سالگی تا دو ماه قبل از ماه شروع آزمایش پزشکی پرداخت کرده باشد (تا سال ۲۰۲۶). ۹۹۶۰۰۰۰ ین در سال، برای گروه ۱ پرداخت می‌شود؛ ۷۷۲۸۰۰ ین در سال، برای گروه ۱۱ پرداخت می‌شود.

## بیماری و بارداری

### نوع برنامه

### نظام بیمه اجتماعی

### پوشش

**بیمه سلامت ملی:** تمامی افراد تا سن ۷۵ سال و مقیم ژاپن و تحت پوشش نبودن برنامه بیمه سلامت کارمندی.  
**استثنا:** افراد ناتوان مابین سنین ۶۵ تا ۷۴، تحت پوشش بیمه سلامت و افراد با سنین بیشتر تحت پوشش برنامه‌های درمانی قرار دارند.

### منابع مالی

#### ۱- شخص بیمه شده

**بیمه سلامت ملی:** بر طبق نظر بیمه گر متفاوت است (حق بیمه میانگین سالانه در سال ۲۰۱۲ برابر با ۸۴۲۶۵ ین برای هر شخص بیمه شده، یا ۱۴۳۳۶۲ ین برای هر خانوار بوده است).

#### ۲- افراد دارای مشاغل آزاد

**بیمه سلامت ملی:** بر طبق نظر بیمه گر متفاوت است (حق بیمه میانگین سالانه در سال ۲۰۱۲ برابر با ۸۴۲۶۵ ین برای هر شخص بیمه شده، یا ۱۴۳۳۶۲ ین برای هر خانوار بوده است).

#### ۳- کارفرما

**بیمه سلامت ملی:** ندارد

#### ۴- دولت

**بیمه سلامت ملی:** ۵۰٪ (۴۱٪ از دولت ملی و ۹۰٪ از حوزه اداری) از هزینه

درمان پزشکی پرداخت حق بیمه‌ها (شخص بیمه‌شده، شخص خویش‌فرما و کارفرما) برای برنامه بیمه سلامت ملی نیز در حدود ۴۰٪ از هزینه درمان پزشکی ارائه شده را تحت برنامه‌های درمان پزشکی و سلامت برای افراد دارای سنین بالا تأمین می‌نماید.

## ▲ شرایط احراز

۱- بیمه سلامت ملی و برنامه درمان پزشکی برای افراد دارای سنین بالا: افراد مقیم ژاپن؛

هر فرد بیمه‌گر مساعده‌های مراقبت از کودک و بارداری را بر طبق ضوابط شهرداری‌ها پرداخت می‌نماید.

۲- بیمه سلامت کارمندان: فرد باید کارمند تحت پوشش باشد. اگر یک شخص بیمه‌شده، از شغل کارمندی بیرون آمده اما در طول دو ماه قبل، تحت پوشش بیمه کارمندی باشد، بیمه می‌تواند بر اساسی اختیاری تا دو سال ادامه یابد.

افراد تحت تکفل از قبیل همسر، والدین، مادر بزرگ و پدر بزرگ، برادر و خواهر کوچکتر، فرزندان، و نوه‌ها، خواه با شخص بیمه‌شده ساکن باشند یا نباشند؛ و ناپدری و نامادری، عموها، دایی‌ها، عمه‌ها، خاله‌ها، دختران و پسران آنها، و خواهران و برادران بزرگتر در صورتی که با شخص بیمه شده زندگی کنند.

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

## ▲ پوشش

### کارمندان

پوشش اختیاری برای کارمندان در تأسیسات کشاورزی، زراعی و شیلات با کمتر از ۵ کارگر

بعضی از اشخاص دارای مشاغل آزاد و کارآفرینان) مانند مالکان تجاری

سازمان‌های کوچک و متوسط)، تحت پوشش قرار می‌گیرند.

### منابع مالی

- ۱- شخص بیمه شده: —
- ۲- شخص خویش فرما: ۰,۲۵٪ تا ۸,۹٪ از دریافتی‌های اعلام شده
- ۳- کارفرما: ۰,۲۵٪ تا ۸,۹٪ از حقوق، با توجه به نرخ تصادف سه ساله
- ۴- دولت: هنگام لزوم، یارانه پرداخت می‌نماید

### شرایط احراز

- ۱- مساعده‌های آسیب ناشی از کار: حداقل دوره مطلوب وجود ندارد.
- ۲- مستمری ناتوانی موقتی: ۶۰٪ از مستمری روزانه ثابت به علاوه مستمری تکمیلی مخصوص ناتوانی موقتی تا ۲۰٪ از مستمری روزانه ثابت، پس از یک دوره انتظار سه ساله پرداخت می‌شود؛ تا زمانی که بهبود حاصل گردد (کارفرما، ۶۰٪ از میانگین حقوق روزانه را برای سه روز اول پرداخت می‌نماید).
- ۳- مستمری ناتوانی دائم: این مستمری با توجه به درجه ارزیابی ناتوانی متغیر است.

### بیکاری

#### پوشش

کارمندان تا ۶۵ سال  
پوشش اختیاری برای کارمندان در تأسیسات کشاورزی، زراعی و شیلات با  
کمتر از پنج کارمند ثابت  
موارد استثنا: کارگرانی با کمتر از ۲۰ ساعت برنامه کار در هفته و افراد دارای  
مشاغل آزاد  
نظام‌های خاص برای کارگران روزمزد و کارگران فصلی

### منابع مالی

- ۱- شخص بیمه شده: ۰,۵٪ از دریافتی ماهیانه؛ ۰,۶٪ برای کارگران صنعت

کشاورزی، زراعی، ماهیگیری یا آب‌جوسازی

۲- افراد خویش‌فرما: قابل اعمال نمی‌باشد.

۳- کارفرما: ۰,۸۵٪ از حقوق؛ ۰,۹۵٪ برای کارگران صنعت کشاورزی، زراعی، ماهیگیری یا آب‌جوسازی؛ و ۱,۰۵٪ برای کارگران ساخت و ساز.

۴- دولت: ۱۳,۸٪ از هزینه مستمری‌های بیکاری و مساعده‌های خاص، ۱۸,۳٪ از هزینه مستمری‌ها برای کارگران روزمزد، و ۶,۹٪ از هزینه مستمری‌ها برای اشخاص بیمه‌شده در ارتباط با مراقبت از فرزند و برای کارگران با سنین بیشتر.

#### ▲ شرایط احراز

۱- **مستمری بیکاری:** باید حداقل ۱۲ ماه پوشش در طول ۲۴ ماه پیش از بیکاری داشته باشد (در مورد بیکاری به علت ورشکستگی یا اخراج از کار حداقل شش ماه بیمه در طول ۱۲ ماه قبل). می‌بایست در اداره امنیت اشتغال عمومی تأیید شده باشد و قادر به کار کردن نیز باشد. شخص بیکار باید هر چهار هفته یک بار به اداره امنیت اشتغال عمومی گزارش دهد. بیکاری نباید به دلیل خروج اختیاری از کار، سهل‌انگاری، خودداری از پیشنهاد کاری مناسب، یا عدم حضور در آموزش‌های شغلی باشد (در غیر این صورت مستمری می‌تواند محدود به یک تا سه ماه گردد).

۵۰٪ تا ۸۰٪ از میانگین دستمزد روزانه فرد بیمه‌شده (درصدهای بیشتر به دریافت‌کنندگان دستمزد کمتر تعلق می‌گیرد). در شش ماه قبل از بیکاری پرداخت می‌گردد؛ ۴۵٪ تا ۸۰٪ در صورتی که سن فرد بین ۶۰ تا ۶۴ سال باشد. مستمری پس از یک دوره انتظار هفت روزه برای ۹۰ تا ۳۳۰ روز و با توجه به مدت پوشش، سن و دلایل بیکاری پرداخت می‌شود. مستمری می‌تواند برای ۶۰ روز دیگر برای اشخاص بیمه‌شده‌ای که به دلیل اخراج یا ورشکستگی بیکار شده‌اند و در یافتن شغل جدید مشکل دارند، تمدید گردد (معیار موقت تا ۳۱ مارس، ۲۰۱۷).

### پوشش

افرادی که یک یا چند فرزند دارای کمتر از سن مقطع راهنمایی را تحت تکفل خود داشته باشند.

### منابع مالی

۱- شخص بیمه شده: —

۲- افراد خویش‌فرما: —

۳- کارفرما: ۴۷٪ از هزینه (در حدود ۰,۱۵٪ از حق الزحمه) برای کودکان تا ۳ سال

۴- دولت: برای فرزندان تا ۳ سال کارمندان: خزانه‌داری ملی، ۳۶٪ از هزینه، ریاست ۹٪، و شهرداری ۹٪ را پرداخت می‌کند. برای فرزندان ۳ تا ۱۵ سال کارمندان و فرزندان افراد دارای مشاغل آزاد و اشخاص بیکار؛ خزانه‌داری ملی، ۶۷٪؛ ریاست ۱۷٪، و شهرداری ۱۷٪ را پرداخت می‌کند.

### شرایط احراز

باید بررسی مبنی بر دریافتی ۹,۶ میلیون ین در سال برای والدین دارای دو فرزند را انجام داده باشد (ژوئن ۲۰۱۲).  
۱۵۰۰۰ ین در ماه، برای کودکان کمتر از ۳ سال پرداخت می‌شود؛ ۱۰۰۰۰ ین در ماه برای هر کدام از دو فرزند اول تا ۳ سال، تا انتهای دوره دبستان (۱۵۰۰۰ ین در ماه برای هر کدام از فرزندان بعدی)؛ و ۱۰۰۰۰ ین در ماه برای هر کودک در مقطع راهنمایی.

### چهارچوب قانونی

قانون معین مستمری‌های شغلی (۲۰۰۱)؛ مناسب برای ایجاد دو نوع جدید طرح از اول آوریل ۲۰۰۲ یعنی طرح‌های مستمری معین قراردادی و بودجه‌ای.

قانون معین مستمری‌های حق بیمه (۲۰۰۱)؛ برای اولین بار احتمال ایجاد طرح‌های حق بیمه معین را معرفی نموده و مناسب برای ایجاد طرح‌های حق بیمه‌ای معین خصوصی و شغلی است.

اصلاحیه قانون بیمه مستمری کارمندی ۱۹۴۴ (۱۹۶۵)؛ امکان ایجاد طرح‌های مستمری شغلی اجرا شده از طریق صندوق بازنشستگی کارمندی را که تا حدی جایگزین مساعده‌های ایجاد شده تحت برنامه بیمه بازنشستگی کارمندان بوده را معرفی کرده که این طرح‌ها مستلزم کسب حداقل ارزش مستمری‌ها تا ۵۰ درصد مساعده‌های جایگزین شده هستند.

قانون مالیات شرکتی (۱۹۶۲)؛ مناسب برای ایجاد طرح‌های مستمری مالیاتی بوده و الزاماتی که این طرح‌ها باید انجام دهند را تصریح می‌کنند. این طرح‌ها در ماه مارس سال ۲۰۱۲ منسوخ شدند.

#### ▲ چهارچوب سازمانی

صندوق‌های بازنشستگی کارمندی و طرح‌های بازنشستگی معین مالی: تمامی صندوق‌های بازنشستگی، واحدهای حقوقی مستقلی هستند که توسط یک کمیته دولتی شامل تعداد برابری از نمایندگان کارمند و کارفرما مدیریت می‌گردند.

صندوق بازنشستگی کارمندان می‌تواند حق بیمه‌ها را مدیریت نموده و آن را به یک تراست (اتحادیه شرکت‌ها) بانک یا یک شرکت بیمه ارسال نموده و قرارداد آن را ببندد. صندوق بازنشستگی کارمندان همچنین می‌تواند بخشی از کارهای دفتری را به انجمن صندوق بازنشستگی ارسال نماید.

طرح‌های مستمری قراردادی معین: طرح‌ها بر اساس یک قرارداد (شامل قوانین طرح‌ها) و با یک بانک مورد اطمینان یا یک شرکت بیمه انجام می‌شوند.

طرح‌های مستمری شرکتی معین: طرح‌ها باید از طریق یک قرارداد با یک سازمان مدیریت مستمری که با موضوعات افشای مدیریت دارایی و سایر اطلاعات سر و کار دارد، ایجاد گردند. روش انتخاب مدیریت سازمان باید در قرارداد مستمری بین کارمند و کارفرما تنظیم شود.

سازمان‌های مدیریت عملیاتی باید در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت انجام تجارت ثبت شده باشند.



## منابع مالی

### ۱- حق بیمه‌های کارمندان

**صندوق‌های بازنشستگی کارمندی:** نرخ‌های حق بیمه، توسط قوانین طرح‌ها تعیین می‌گردند.

کارمندان یک‌دوم حق بیمه‌های کلی مستمری‌های جایگزین و کمتر از یک‌دوم حق بیمه‌های مستمری‌های مازاد را پرداخت می‌نمایند.

**طرح‌های مستمری معین قراردادی و بودجه‌ای:** نرخ‌های حق بیمه توسط قوانین طرح‌ها تعیین می‌شوند.

کارمندان معمولاً حق بیمه‌ای پرداخت نمی‌کنند. مقررات طرح‌ها می‌توانند برای پرداخت حق بیمه‌های کارمندان تا یک‌دوم کل حق بیمه‌ها مناسب باشند اما آنها تابع توافق و قرارداد شخصی کارمندان می‌باشند.

**طرح‌های حق بیمه معین شرکتی:** کارمندان مجاز به مشارکت در پرداخت حق بیمه کارفرما هستند در صورتی که قراردادها حق بیمه‌های کارمندان را مشخص کنند. حداکثر حق بیمه‌ای که کارفرما و کارمند می‌پردازند ۶۱۲۰۰۰ ین ژاپن در سال یا ۳۰۶۰۰۰ ین ژاپن است در صورتی که یک طرح مستمری یا بازنشستگی وجود داشته باشد.

### ۲- دیگر منابع مالی

**تمامی طرح‌ها به استثنای صندوق‌های بازنشستگی کارمندان:—**

یک کاهش در حق بیمه کلی کارمند و کارفرما در بیمه بازنشستگی کارمندان، از ۲،۴ تا ۵ درصد، در نظر گرفته شده است. این کاهش، هزینه جایگزینی را تأمین کرده و مقدار دقیق آن به صورت جداگانه برای هر کدام از طرح‌ها و توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌گردد.

## مدیریت دارایی

**طرح‌های بازنشستگی معین مالی و صندوق‌های بازنشستگی کارمندان:** مدیریت دارایی به‌طور کلی در ارتباط با یک تراست بانک<sup>۱</sup>، شرکت بیمه عمر و یا شرکت مشاوره در سرمایه‌گذاری می‌باشد.

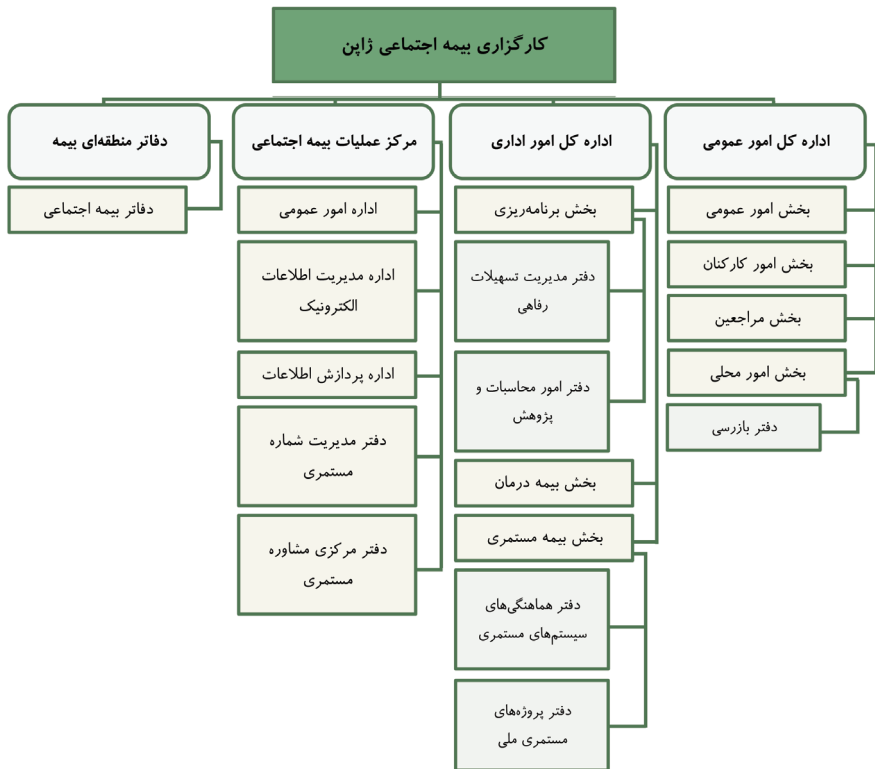
۱- بانک ژاپنی که وظایف یک بانک تجاری، موسسه سپرده‌گذاری، و یک اتحادیه شرکت‌ها (تراست) را ترکیب می‌کند.

همچنین صندوق‌ها می‌توانند دارایی‌های داخلی را به‌گونه‌ای مدیریت کنند که یک طرح برای اجرای یک ساختار مناسب مدیریت دارایی به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تسلیم گردد.

بودجه صندوق‌های بازنشستگی کارمندان باید تنها در اسناد سرمایه‌گذاری از پیش تعیین شده ثبت شده باشد.

**طرح‌های مستمری قراردادی:** دارایی‌ها توسط تراست بانک، شرکت بیمه عمر و یا شرکت مدیریت سرمایه‌گذاری و مسئول مدیریت حق‌بیمه‌ها و مستمری‌ها، مدیریت می‌گردند.

**طرح‌های مشارکتی شرکتی:** اعضا، مسئول مدیریت دارایی‌های خود هستند. سازمان‌های مدیریتی باید به اعضای طراحی، پیشنهاد یک انتخاب در میان حداقل سه انتخاب سرمایه‌گذاری دهند که حداقل یکی از آنها باید محافظت از اصول را ضمانت نماید. سازمان مدیریت باید اطلاعات کافی در اختیار اعضا قرار دهد تا بتوانند یک انتخاب آگاهانه داشته باشند. اعضا مجاز به جهت‌گیری مجدد سرمایه‌گذاری‌های خود هر سه ماه یک بار هستند. بودجه‌های طرح‌ها باید توسط یک مامور یا متصدی، محافظت گردند.



کره با پیشرفت اقتصاد، چهارچوب سازمانی حمایت اجتماعی خود را افزایش داد. در دهه‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ رشد اقتصادی اولویت سیاست ملی شد و برنامه‌های رفاهی دولت محدود به شکل‌هایی از بیمه تأمین اجتماعی که از بیمه‌شونده خواسته می‌شد تا در هزینه‌های نظیر مراقبت بهداشتی فراگیر مشارکت داشته باشد. بیمه سلامت ملی در سال ۱۹۷۷ میلادی معرفی شد و پوشش کلی را در سال ۱۹۸۹ به‌دست آورد. با ادامه رشد اقتصادی و دموکراسی‌سازی در اواخر دهه ۱۹۸۰، دولت شروع به سرمایه‌گذاری بیشتر در رفاه کرد و برنامه‌های جدیدی را معرفی نمود. طرح بازنشستگی ملی در سال ۱۹۸۸ میلادی معرفی شد- پوشش کلی در سال ۱۹۹۹ به‌دست آمد- و قانون مراقبت از اطفال در سال ۱۹۹۱ آغاز کمک‌های مراقبتی اطفال را کلید زد.

با رشد سازمان‌ها و برنامه‌های اجتماعی، مخارج دولت در بخش رفاه طی ۱۰ سال اخیر دو برابر شد و از ۴۵/۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۰۵ به ۹۵/۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۴ رسید. رفاه بزرگترین بخش مخارج سالیانه دولت از سال ۲۰۰۴ شد و مخارج اجتماعی به‌عنوان درصدی از تولید ناخالص ملی شدیداً افزایش یافت. علی‌رغم گسترش برنامه‌های رفاهی، به علت تغییر جمعیتی سریع کشور به سمت جمعیت غالباً سالخورده، دولت با چالش‌های ادامه‌داری مواجه است: نرخ باروری<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۴، ۱/۲۱ بود که کمترین نرخ در جهان بود و افزایش در جمعیت سالخوردگان پیش‌بینی می‌شود که در میان بالاترین نرخ‌ها در جهان بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۴۰ از ۱۱ درصد تا ۳۲/۴ درصد خواهد بود. علاوه‌براین، تعداد افراد سالخورده ۶۵ ساله و بالاتر انتظار می‌رود از تعداد افراد جوان از ۰-۱۴ ساله تا سال ۲۰۱۷ پیشی بگیرد. ویژگی متمایز سیستم تأمین اجتماعی کشور کره سیستم اطلاعات کامپیوتری شده منسجم می‌باشد که در سال ۲۰۱۰ میلادی معرفی شد تا کارایی

1- fertility rate

مدیریتی را بالا ببرد، به نام سیستم اطلاعات تأمین اجتماعی یا "هپینس ای-یوم"<sup>۱</sup>. این سیستم با خدمات اطلاعات تأمین اجتماعی تحت وزارت بهداشت و رفاه اجتماعی مدیریت می‌شود. این سیستم ۳۰ سیستم اطلاعات جدا شده را یکپارچه کرد و اجازه می‌دهد وزارت بهداشت و رفاه اجتماعی سابقه خدمات فردی و تغییر وضعیت را دنبال کند. از طریق سیستم جدید دولت می‌تواند اطلاعات شخصی و سابقه خدمات افراد و خانوار را در هر برنامه رفاهی مدیریت کند.

## نظام بیمه‌ای

### نوع برنامه

بیمه اجتماعی و نظام تأمین اجتماعی

### پوشش

**بیمه اجتماعی:** اشخاص دارای مشاغل دولتی و آزاد شامل کشاورزان و ماهیگیران. پوشش اختیاری برای افکار کارمند و خویش فرما دارای سنین ۶۰ تا ۶۴ سال. سیستم‌های خاص برای مستخدمین شهری، کارمندان مدارس خصوصی، پرسنل ارتش و کارمندان ادارات پست. **مستمری بازنشستگی پایه:** شهروندان و اتباع خارجی ازدواج کرده در کره جنوبی.

### منابع درآمدی

#### ۱- شخص بیمه شده

**بیمه اجتماعی:** ۴،۵٪ از درآمد ناخالص ماهیانه. اشخاص بیمه شده اختیاری، ۹٪ از درآمد متوسط ماهیانه سال قبل را پرداخت می‌کنند.

#### ۲- اشخاص خویش فرما

**بیمه اجتماعی:** ۹٪ از درآمدهای ناخالص ماهیانه

#### ۳- کارفرما

بیمه اجتماعی: ۴,۵٪ از حقوق ناخالص ماهیانه

#### ۴- دولت

**بیمه اجتماعی:** بخشی از هزینه اداره، حق بیمه برای چند کشاورز و ماهی گیر، کارمندان با درآمد پایین، والدین دارای بیشتر از دو فرزند و اشخاص بیمه شده با خدمات ارتش.

حداقل درآمدهای ماهیانه استفاده شده برای محاسبه حق بیمه‌ها، ۲۶۰۰۰۰ ون<sup>۱</sup> می‌باشد.

حداکثر درآمدهای ماهیانه استفاده شده برای محاسبه حق بیمه‌ها، ۴۰۸۰۰۰۰ ون می‌باشد.

#### ▲ شرایط احراز

۱- **مستمری بازنشستگی (بیمه اجتماعی):** سن ۶۱ سال (به تدریج تا سال ۲۰۳۴ به سن ۶۵ سال خواهد رسید) با ۲۰ سال سابقه.

**بررسی درآمد و دریافتی:** اگر سن کمتر از ۶۵ سال داشته باشد، درآمد ماهیانه از فعالیت مفید نباید فراتر از ۱۹۸۱۹۷۵ ون گردد. با ۲۰ سال سابقه، مقدار مستمری پایه ماهیانه برابر با ۱,۴۱ برابر مقدار میانگین ملی دستمزد ماهیانه است. افزایشی برای پرداختی هر ۲۰ سال در نظر گرفته می‌شود.

۲- **مستمری ناتوانی (بیمه اجتماعی):** باید با ناتوانی درجه اول (نقص کلی در انجام فعالیت و نیازمند کمک مداوم)، درجه دوم (نقص شدید در انجام فعالیت)، درجه سوم (نقص متوسط در انجام فعالیت) به‌عنوان نتیجه یک بیماری یا آسیب‌دیدگی از زمان شروع بیمه بوده باشد.

بیماری یا آسیبی که وارد شده، ارزیابی شود. فرد بیمه‌شده باید ۶۶,۷٪ از حق بیمه‌های برنامه‌ریزی شده زمانی را پرداخت کرده باشد (مگر زمانی که دوره پوشش، کمتر از ۶ ماه باشد).

مستمری با توجه به مقدار مستمری ماهیانه پایه ارزیابی می‌شود. برای ناتوانی درجه اول، ۱۰۰٪ از مقدار مستمری ماهیانه پایه پرداخت می‌شود. ۸۰٪ برای ناتوانی درجه دوم و ۶۰٪ برای ناتوانی درجه سوم.

1-won

### نوع برنامه

نظام بیمه اجتماعی. مساعده‌های بارداری، پزشکی و مراقبت‌های کوتاه مدت.

### پوشش

مساعده‌های نقدی بارداری و مراقبت از فرزند: کارمندان پوشش اختیاری برای تجارت‌های کوچک خاص در کشاورزی، جنگل‌بانی، شکار، ماهی‌گیری و ساخت و ساز؛ کارگران؛ پرسنل آتش‌نشانی؛ افراد دارای مشاغل آزاد خاص و خانواده کارگران. موارد استثنا: افرادی که کمتر از ۶۰ ساعت در ماه و یا افرادی که ۱۵ ساعت در هفته کار می‌کنند. نظام‌های خاص برای مستخدمین شهری، کارمندان مدارس خصوصی، پرسنل ارتش و کارمندان اداره پست.

### منابع مالی

#### ۱- اشخاص بیمه‌شده

مزایای نقدی: منابع مالی برای بیکاری را ببینید.

مزایای مراقبتی کوتاه مدت و پزشکی: ۳٪ (مزایای پزشکی) و ۰٫۱۹٪ از درآمدهای ناخالص ماهیانه.

۲- اشخاص دارای مشاغل آزاد: با توجه به عوامل شخصی از جمله درآمد، سن و جنسیت، متغیر است.

#### ۳- کارفرما

مزایای نقدی: منابع مالی برای بیکاری را ببینید.

مزایای مراقبتی کوتاه مدت و پزشکی: ۳٪ (مزایای پزشکی) و ۰٫۱۹٪ از حقوق ماهیانه.

۴- دولت: پرداخت حق بیمه به‌عنوان یک کارفرما

## شرایط احراز

- ۱- **مساعده‌های بیماری:** هیچ‌گونه مساعده قانونی و حقوقی در نظر گرفته نشده است.
- ۲- **مساعده بارداری و مراقبت از فرزند:** باید حداقل ۱۸۰ روز سابقه بیمه قبل از روز آخر بارداری و یا روز اول فارغ شدن داشته باشد.  
۱۰۰٪ از دستمزد فرد بیمه‌شده برای ۹۰ روز پرداخت می‌شود. کارفرما ۶۰ روز اول را پرداخت می‌کند.
- ۳- **مساعده‌های پزشکی:** مساعده‌ها شامل معاینه‌های پزشکی، جراحی، بستری و مسائل دارویی می‌باشد. پزشکان، کلینیک‌ها، بیمارستان‌ها و داروخانه‌ها تحت قرارداد با سرویس بیمه سلامت ملی، خدمات درمانی و پزشکی را ارائه می‌دهند.  
مراقبت زمان بارداری بدون هیچ‌گونه محدودیتی در ارتباط با فرزندان ارائه می‌گردد. هیچ‌گونه مزایای نقدی در این مورد وجود ندارد.
- ۴- **پرداخت مشترک:** فرد بیمه‌شده، ۲۰٪ از هزینه‌های بستری و ۳۰ تا ۶۰٪ هزینه‌های مراقبت سرپایی با توجه به نوع تسهیلات را پرداخت می‌کند. حداکثر مورد پرداختی توسط هر بیمار با توجه به درآمد برابر با ۲۰۰۰۰۰۰ تا ۴۰۰۰۰۰۰ ون در سال می‌باشد.

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

## پوشش

کارمندان تأسیساتی با حداقل یک کارمند پوشش اختیاری برای تجارت‌های کوچک خاص در کشاورزی، جنگل‌داری، شکار، ماهیگیری و ساخت و ساز؛ کارگران مخابرات؛ پرسنل آتش‌نشانی؛ اشخاص دارای مشاغل آزاد خاص؛ و خانواده‌های کارگران.



## منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده: —
- ۲- شخص خویش فرما: ۰,۶٪ تا ۳۴٪ از درآمدها یا حقوق‌ها با توجه به درجه ارزیابی شده ریسک
- ۳- کارفرما: ۰,۶٪ تا ۳۴٪ از حقوق سالانه با توجه به درجه ارزیابی شده ریسک
- ۴- دولت: —

## شرایط احراز

- ۱- مساعده‌های آسیب ناشی از کار: هیچ‌گونه دوره حدافلی تعیین کننده‌ای وجود ندارد.  
مزایای نقدی برای کارگران بیمه‌شده (به استثنای ناتوانی دائمی)
- ۲- مساعده ناتوانی موقتی: ۷۰٪ از متوسط حقوق روزانه فرد بیمه‌شده در سه ماه قبل از آغاز ناتوانی به وی پرداخت می‌شود.

## بیکاری

### پوشش

کارمندان.  
پوشش اختیاری برای کسب و کارهای کوچک خاص در کشاورزی، جنگلداری، شکار، ماهیگیری و ساخت و ساز؛ کارگران مخابرات؛ پرسنل آتش نشانی؛ اشخاص دارای مشاغل آزاد خاص؛ و خانواده‌های کارگران.  
موارد استثنا: افرادی که کمتر از ۶۰ ساعت در ماه یا کمتر از ۱۵ ساعت در هفته کار می‌کنند.

## منابع درآمدی

- ۱- شخص بیمه شده: ۰,۶۹۵٪ از دستمزدهای سالانه ناخالص
- ۲- اشخاص دارای مشاغل آزاد: ۲,۲۵٪ از حقوق‌ها

- ۳- کارفرما: ۰,۹٪ تا ۱,۵٪ از حقوق سالانه (با توجه به نوع تجارت)
- ۴- دولت: —

#### ▲ شرایط احراز

۱- **مساعده‌های بیکاری:** باید حداقل ۶ ماه پوشش در طول ۱۸ ماه گذشته داشته باشد، در اداره امنیت اشتغال ثبت نام کرده باشد و قادر به کار کردن باشد. ۵۰٪ از درآمدهای متوسط روزانه شخص بیمه‌شده در طول سه ماه بلافاصله قبل از آغاز بیکاری پس از یک دوره انتظار ۷ روزه و تا ۹۰ روز پرداخت می‌شود؛ برای ۲۴۰ روز با بیشتر از ده سال سابقه و سن ۵۰ سال یا بیشتر پرداخت می‌گردد.

#### ▲ نظام بازنشستگی

#### ▲ چهارچوب قانونی

- ۲۰۱۲: قوانین اصلاحی در مورد نظارت بر طرح‌های مستمری بازنشستگی، مقررات و نظارت بر مدیریت دارایی را بهبود بخشیده است.
- ۲۰۱۲: قانون امنیت مستمری بازنشستگی کارمندان اصلاحی که حوزه کاربردی طرح‌های مستمری بازنشستگی افراد را گسترش داده، حمایت از حقوق مستمری بگیران را افزایش داده است. به‌عنوان مثال یک جریمه نقدی را در مورد حق بیمه‌های پرداخت نشده کارفرمایان ارائه می‌دهد.
- ۲۰۰۵: قانون امنیت مستمری بازنشستگی کارمندان، طرح‌های مستمری شغلی را که در کره به آن طرح‌های مستمری بازنشستگی گفته می‌شود، معرفی می‌نماید.
- ۲۰۰۰: اعتماد بازنشستگی، معرفی شده است.
- ۱۹۹۹: بیمه بازنشستگی معرفی شده است.
- ۱۹۷۷: بیمه مستمری کارمندان معرفی شده است.
- ۱۹۶۱: سیستم پرداخت بازنشستگی معرفی شده است.

## ▲ چهارچوب سازمانی

طرح‌های بازنشستگی، توسط قراردادهای اشخاص مابین کارفرما و متولیان نظارت می‌گردد. تحت این چهارچوب، یک کارفرما وارد قراردادی با متولیان مستمری بازنشستگی پس از کسب موافقت‌نامه از کارگران می‌گردد. خدمات بازنشستگی و مستمری انجام شده توسط متولیان مستمری می‌تواند به مدیریت دارایی طرح‌ها تقسیم شود: اداره‌کنندگان طرح‌ها، طراحی طرح‌ها و مشاوره در ارتباط با طرح‌ها را انجام داده و دیگر خدمات اداری را ارائه می‌دهد. تنها بانک‌ها یا نهادهای واجد شرایط شرکت‌های بیمه و دیگر شرکت‌های دارای مجوز و ثبت شده در کمیسیون خدمات مالی مجاز به اجرای خدماتی در ارتباط با مستمری هستند. آنان باید الزامات راجع به مسائل مالی، پرسنل و الزامات فیزیکی و غیره را در نظر بگیرند.

## ▲ منابع درآمدی

### حق بیمه‌های کارمندان

یک کارمند تحت پوشش توسط یک طرح حق بیمه معین یا یک طرح مستمری بازنشستگی خاص می‌تواند حق بیمه‌های اضافی را با هزینه خود جدای از حق بیمه پرداخت شده توسط کارفرما، پرداخت کند. این حق بیمه‌های مازاد، در مستمری بازنشستگی خاص نمی‌تواند فراتر از ۱۲۰۰۰۰۰۰ در سال گردد.

### حق بیمه‌های کارفرما

**طرح‌های مستمری معین:** یک کارفرما که طرح‌های مستمری معینی را ایجاد کرده می‌بایست حداقل ذخیره‌های انباشته شده و محاسبه شده را ضرب در ذخیره‌های استاندارد ارائه دهد. مقدار مساعده‌های کلی بر اساس تاریخ بازنشستگی مستمری بگیر، مساوی یا بیشتر از ۳۰ روز از میانگین حقوق برای هر سال می‌باشد.

**طرح‌های مستمری بازنشستگی خاص:** در مورد تجارت‌هایی که به صورت معمولی کمتر از ده کارگر را به کار می‌گیرند، کارفرما باید حق بیمه‌های نقدی را به صورت یک دوازدهم یا بیشتر از حقوق‌های کلی سالانه هر کدام از مستمری‌گیران پرداخت نماید.

## ▲ مدیریت دارایی

ذخایر صندوق مستمری می‌تواند در کلاس‌های دارایی و بودجه با دامنه گسترده سرمایه‌گذاری شود از جمله مدیریت و اوراق قرضه خارجی، اوراق قرضه شهری، اوراق قرضه شرکتی گران، اشتراک شرکت‌های تبدلی در اوراق بهادار کره. هیچ‌گونه سرمایه‌گذاری نمی‌تواند در اوراق بهادار ارائه شده توسط والدین یا یک یارانه از شرکت اسپانسر انجام شود.

سرمایه‌گذاری با ضمانت سود می‌تواند تنها توسط ارائه دهندگان خدمات مستمری با نرخ بالا پیشنهاد گردد.

طرح‌های مستمری معین: تابع محدودیت‌های سرمایه‌گذاری ذیل می‌باشند:

- بیشتر از ۳۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در سهام فهرست شده در اوراق قرضه قابل تبدیل، اوراق قرضه سطح پایین، اوراق قرضه دارای نرخ‌های بالا سرمایه‌گذاری شوند.

- بیشتر از ۵۰٪ بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در منابع مالی سهام، سرمایه‌گذاری شوند (بودجه‌های سرمایه‌گذاری شده بیشتر از ۶۰٪ از بودجه‌های مالی در سهام، بودجه‌های مشتق، بودجه‌های غیر منقول و بودجه‌های دارایی‌های فیزیکی یا منقول).

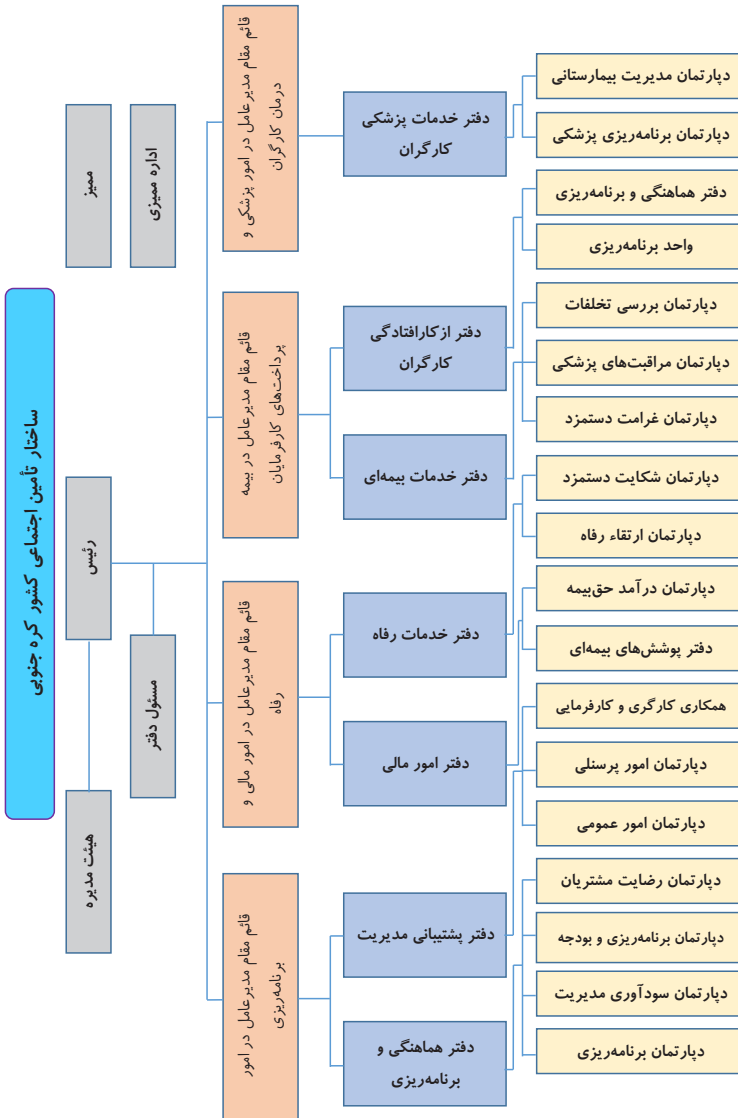
- بیشتر از ۵۰٪ بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در بودجه‌های ترکیبی سرمایه‌گذاری شوند (بودجه‌های سرمایه‌گذاری شده بیشتر از ۴۰٪ و کمتر از ۶۰٪ در سهام)، بودجه‌های سرمایه‌گذاری شده ۳۰٪ در اوراق قرضه دارای نرخ‌های متوسط، بودجه‌های سرمایه‌گذاری شده ۵۰٪ در موارد ترکیبی.

- بیشتر از ۱۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در سهام ارائه شده توسط یک شرکت مستقل سرمایه‌گذاری شوند.

- بیشتر از ۱۵٪ از دارایی‌های طرح‌ها نمی‌توانند در اوراق قرضه، اوراق بهادار بازرگانی و موارد مشابه مطرح شده توسط شرکت‌های دارای گروه‌های تجاری خاص، سرمایه‌گذاری شوند.

- بیشتر از ۵٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در اوراق قرضه، اوراق بهادار بازرگانی و موارد مشابه مطرح شده توسط شرکت‌های دارای گروه‌های تجاری خاص، سرمایه‌گذاری شوند.

- بیشتر از ۷۰٪ بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در دارایی‌های پر خطر سرمایه‌گذاری شوند.
- طرح‌های حق بیمه معین (DC) و طرح‌های مستمری بازنشستگی خاص
- سرمایه‌گذاری بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در سهام و صندوق‌هایی که ۳۰٪ یا بیشتر از دارایی‌های مالی را سرمایه‌گذاری می‌کنند، در نظر گرفته شوند.
- بیشتر از ۴۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در بازار سهام و صندوق‌های ترکیبی سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۴۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در صندوق‌های سرمایه‌گذاری غیر منقول سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۴۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در صندوق‌های سرمایه‌گذاری بیشتر از ۵۰٪ بازار سهام، صندوق‌های ترکیبی و منابع غیر منقول سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۳۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در اوراق قرضه با نرخ بالای خارجی، صندوق‌های سرمایه‌گذاری ۵۰٪ از سهام خارجی سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۱۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در اوراق قرضه، اوراق بهادار بازرگانی و موارد مشابه ارائه شده توسط کارفرما سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۳۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در اوراق بهادار ارائه شده توسط یک شرکت مستقل سرمایه‌گذاری شوند.
- بیشتر از ۴۰٪ از بودجه‌های طرح‌ها نمی‌توانند در دارایی‌های پرخطر سرمایه‌گذاری شوند (به علاوه محدودیت‌هایی برای دارایی‌های خاص)



آسیای جنوبی همچنان میزبان بزرگترین گروه‌های جمعیتی باقیمانده بدون هیچ‌گونه محافظت در مقابل خطرات اجتماعی می‌باشد. کشورهای نظیر پاکستان همچنان امروزه با چالش‌های ترسناک افزایش خدمات تأمین اجتماعی به تمام کارگران که در اقتصاد غیررسمی کار می‌کنند و بیش از ۷۰ درصد از کل نیروی کاری را تشکیل می‌دهد، روبروست. با تودهٔ بحرانی افراد تهیدست متکی به فعالیت‌های غیررسمی نیاز به مکانیزم محافظت کارآمد احساس می‌شود که می‌تواند آسیب‌پذیری ویژه‌شان را تا حد شک‌ها و استرس‌های مختلف کاهش دهد.

در کشور پاکستان طرح‌های تأمین اجتماعی و بازنشستگی مورد حمایت دولت از بخش کوچکی از جمعیت در بخش رسمی سود می‌برد اگر چه تعدادی از برنامه‌ها در حال اجرا هستند. کارگرانی که در بخش غیررسمی کار می‌کنند توسط سازمان‌های جامعه مدنی نظیر مساجد، مؤسسات مالی، سازمان‌های غیردولتی و افراد خیر خصوصی در کنار مؤسسات دولتی از خدمات اجتماعی بهره‌مند می‌شوند. اما مؤسسه مادری وجود ندارد تا خدمات این مؤسسات را برای ارائه و پوشش بهتر هماهنگ کند. شبکه‌های امنیت اجتماعی شدیداً مورد توجه کارگران در بخش رسمی شهری می‌باشد اما اکثر جمعیت در مناطق روستایی زندگی می‌کنند و در بخش غیر رسمی کار می‌کنند.

بازنشستگی و تأمین اجتماعی در بخش رسمی در حال حاضر از طریق برنامه‌های بیمه تأمین اجتماعی و دیگر طرح‌های خدمات کارفرما فراهم می‌شود. طرح فعلی را می‌توان به دو مقوله اصلی تقسیم کرد:

**الف)** مقوله نخست شامل طرح‌های کلی یا جایگزین است. این طرح‌های دولت است که کارفرمایان باید پرداخت کنند مگر اینکه به‌طور قانونی معاف از پرداخت باشند. مؤسسه خدمات سالمندی کارمندان بدنه اصلی فدرال می‌باشد که بازنشستگی سنی، از کارافتادگی و بازماندگی را فراهم می‌کند.

مؤسسات تأمین اجتماعی کارمندان بدنه اصلی استانی هستند که خدمات بهداشتی و برخی خدمات نقدی برای شهروندان بازنشسته را فراهم می‌کنند. مؤسسه خدمات سالمندی کارمندان تقریباً ۱/۳ میلیون کارگر را تحت پوشش خود قرار می‌دهد اما مؤسسات تأمین اجتماعی کارمندان تنها ۸۵۰۰۰۰ نفر را تحت پوشش قرار می‌دهند.

ب) مقوله دوم شامل طرح‌هایی که برای بخش‌ها یا شرکت‌های ویژه، خاص هستند و مخصوصاً از عضویت در طرح‌های کلی معاف می‌باشند. مقوله اصلی معاف شده شامل کارگران دولتی، اعضای نیروی مسلح و برخی دیگر هستند. پوشش بازنشستگی و تأمین اجتماعی محدود به بخش رسمی است اما بخش غیررسمی و غیرسازمانی از حدود مقررات قانونی خارج می‌شود که معمولاً از طریق شرکت‌های ثبت شده دولتی و خصوصی اداره می‌شود.

بخش رسمی که شامل بخش‌های دولتی و خصوصی است به کارمندان مستمری می‌دهد. برآورد دقیق از اشتغال در بخش دولتی فعلاً در دسترس نیست، اما برخی مقادیر نشان می‌دهد که حدود ۱/۵ میلیون کارگر در سطح فدرال استخدام هستند که تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی دولت هستند. اشتغال بخش دولتی شامل ۳/۸۳/۱۰۱ کارمند دولت فدرال و شرکت‌های دولتی می‌باشد. شرکت‌های دیگر شامل خط هوایی بین‌المللی پاکستان ۱۸،۹۴۶ نفر نیروی کاری دارد، راه آهن پاکستان کمی بیش از ۱۰۰۰۰۰ نفر نیروی کاری دارد، اداره توسعه آب و برق حدود ۴۰۰۰۰ و کارخانه استیل پاکستان حدود ۳۵۰۰۰ کارمند در اختیار دارد.

## نظام بیمه‌ای

### نوع برنامه

#### نظام بیمه اجتماعی

نکته: برنامه‌های تأمین اجتماعی مساعده‌هایی را برای شهروندان پاکستانی نیازمند فراهم می‌نمایند. تحت مقررات زکات مصوب ۱۹۸۰، مساعده‌ها برای شهروندان مسلمان پاکستانی نیازمند ارائه می‌گردند. تحت قانون بیت‌المال مصوب ۱۹۹۰ پاکستان و برنامه حمایت از درآمد بی‌نزیرو بوتو<sup>۱</sup> که در سال



۲۰۰۸ آغاز شد. مساعده‌ها به شهروندان پاکستانی نیازمند تعلق می‌گیرند.

### پوشش

کارمندان شرکت‌هایی با ۵ یا بیشتر از ۵ کارگر  
**مواد استثنا:** کارگران خانوادگی و خویش‌فرما.

### منابع درآمدی

۱- **شخص بیمه شده:** ۱٪ از حداقل دستمزد

۲- **شخص خویش‌فرما:** قابل اعمال نمی‌باشد

۳- **کارفرما:** ۵٪ از حداقل دستمزد

۴- **دولت:** —

حداقل دستمزد برابر با ۱۰۰۰۰ روپیه در ماه در استان‌های پنجاب، سند و  
فرانتیر شمال غربی می‌باشد؛ ۹۰۰۰ روپیه برای استان بلوچستان

### شرایط احراز

۱- **مستمری بازنشستگی:** سن ۶۰ سال برای مردان، سن ۵۵ برای زنان یا  
سن ۵۰ با حداقل ۱۵ سال پرداخت حق بیمه. ۲٪ از متوسط درآمد ماهانه فرد  
بیمه‌شده در ۱۲ ماه گذشته که در تعداد سال‌های اشتغال تحت پوشش ضرب  
می‌شود، پرداخت می‌گردد.

۲- **مستمری ناتوانی:** با ۶۷٪ کمبود در قابلیت دریافت و با حداقل با ۱۵ سال  
پرداخت حق بیمه یا ۵ سال حق بیمه به علاوه سه روز از ۵ روز آخر، ارزیابی  
می‌گردد.

۲٪ از میانگین درآمد ماهانه فرد بیمه‌شده، در ۱۲ ماه گذشته، ضرب در تعداد  
سال‌های اشتغال تحت پوشش، پرداخت می‌گردد.

## بیماری و بارداری

### نوع برنامه

بیمه اجتماعی (مزایای پزشکی) و نظام مسئولیت مدنی کارفرما (مزایای نقدی).

## ▲ پوشش

تمامی افراد مشغول به کار در بخش‌های عمومی و خصوصی  
**موارد استثنا:** کارگران خانوادگی و افراد دارای مشاغل آزاد.  
نظام‌های خاص برای کارمندان بخش عمومی؛ پرسنل ارتش و پلیس؛ کارمندان  
مقامات محلی و راه‌آهن.

## ▲ منابع مالی

### ۱- شخص بیمه شده

مزایای نقدی (مسئولیت مدنی کارفرما): —  
مزایای پزشکی: منابع مالی تحت آسیب ناشی از کار را ببینید.

### ۲- شخص خویش فرما

مزایای نقدی (مسئولیت مدنی کارفرما): ندارد  
مزایای پزشکی: منابع مالی تحت آسیب ناشی از کار را ببینید.

### ۳- کارفرما

مزایای نقدی (مسئولیت مدنی کارفرما): هزینه کلی  
مزایای پزشکی: منابع مالی تحت آسیب ناشی از کار را ببینید.  
حداکثر دریافتی‌های استفاده شده برای محاسبه حق بیمه‌ها برابر با ۱۰۰۰۰  
روپیه در ماه یا ۴۰۰ روپیه در روز می‌باشد.

### ۴- دولت

مزایای نقدی (مسئولیت مدنی کارفرما): ندارد  
مزایای پزشکی: منابع مالی تحت آسیب ناشی از کار را ببینید.

## ▲ شرایط احراز

- ۱- **مستمری بیماری:** باید حداقل ۹۰ روز حق بیمه در شش ماه گذشته داشته باشد. ۷۵٪ از دریافتی‌های فرد بیمه شده، به وی پرداخت می‌شود؛ ۱۰۰٪ برای سرطان و سل. این مساعده بعد از یک دوره ۲ روزه انتظار و تا ۱۲۱ روز در یک دوره یک ساله پرداخت می‌شود.
- ۲- **مستمری بارداری (مسئولیت مدنی کارفرما):** باید حداقل ۱۸۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه در ۱۲ ماه گذشته داشته باشد و می‌بایست برای حداقل

چهار ماه پیش از تاریخ تولد کودک، شاغل باشد. ۱۰۰٪ از درآمدهای فرد بیمه شده برای مدت ۶ هفته قبل و ۶ هفته بعد از تاریخ تولد فرزند، به وی پرداخت می‌شود.

۳- **مزایای پزشکی:** تسهیلات تأمین اجتماعی، خدمات پزشکی را فراهم می‌نماید. این مزایا شامل مراقبت کلی پزشکی، مراقبت تخصصی، دارویی، بستری و انتقال می‌باشد.

## حمایت‌ها

### حوادث ناشی از کار

#### پوشش

**بیمهٔ اجتماعی:** کارمندان و خانوادهٔ کارگران با درآمد ماهیانه تا ۱۰۰۰۰۰ روپیه موارد استثنا: کارگران خانوادگی و افراد دارای مشاغل آزاد نظام‌های خاص برای کارمندان بخش عمومی؛ پرسنل ارتش و پلیس و کارمندان مقامات محلی و راه‌آهن.

#### منابع مالی

۱- شخص بیمه شده

بیمهٔ اجتماعی: —

مسئولیت مدنی کارفرما: —

۲- شخص خویش فرما

بیمهٔ اجتماعی: قابل اعمال نیست

مسئولیت مدنی کارفرما: قابل اعمال نیست

۳- کارفرما

بیمهٔ اجتماعی: ۶٪ از حقوق ماهانه

حق بیمهٔ کارفرما نیز مساعده‌های مرتبط با بیماری و بارداری را تأمین اعتبار می‌کند.

مسئولیت مدنی کارفرما: هزینهٔ کلی

#### ۴- دولت

بیمه اجتماعی: —

مسئولیت مدنی کارفرما: —

#### ▲ شرایط احراز

۱- مساعده‌های آسیب‌های ناشی از کار: هیچ‌گونه دوره مشخص حداقلی وجود ندارد.

۲- مزایای نقدی برای کارگران بیمه شده (به استثنای ناتوانی دائم):

بیمه اجتماعی: ۶۰٪ در آمد، پس از یک دوره انتظار سه روزه و تا ۱۸۰ روز پرداخت می‌شود (۱۰۰٪ در پنجاب و سند).

۳- مستمری ناتوانی دائم:

بیمه اجتماعی: برای یک ناتوانی کامل (کمبود قابلیت دریافتی تا ۶۷٪ یا بیشتر) ۷۵٪ از دریافتی (۱۰۰٪ در پنجاب) پرداخت می‌شود.

۴- مزایای پزشکی: تسهیلات تأمین اجتماعی، خدمات پزشکی را ارائه می‌دهد. این خدمات عبارتند از: مراقبت پزشکی کلی، مراقبت تخصصی، دارویی، بستری، مراقبت بارداری و انتقال می‌باشد.

---

#### مزایای عائله‌مندی

#### ▲ پوشش

تمامی شهروندان

#### ▲ منابع درآمدی

۱- شخص بیمه شده: —

۲- شخص خویش فرما: —

۳- کارفرما: —

۴- دولت: هزینه کلی از طریق درآمدهای عمومی تأمین می‌گردد.

## ▲ شرایط احراز

- ۱- **مقرری‌های خانوادگی:** به خانواده‌های نیازمند و خانواده‌های خاص که عضوی از آنها دارای شرایط روحی یا جسمی مزمن باشد پرداخت می‌گردد. ۱۵۰۰ روپیه در ماه پرداخت می‌شود.
- ۲- **مساعدۀ آموزش کودکان:** به خانواده‌های دارای بین سنین ۵ تا ۱۶ سال در جهت کمک به هزینه‌های آموزشی پایه پرداخت می‌شود. ۳۰۰ روپیه در ماه به خانواده‌های دارای یک فرزند و ۶۰۰ روپیه در ماه به خانواده‌های دو یا بیشتر از دو فرزند پرداخت می‌شود.

## ▲ ساختار نظام بازنشستگی

### ▲ چهارچوب قانونی

قوانین نظام مستمری اختیاری (۲۰۰۵)؛ ایجاد، انجام و مدیریت صندوق‌های مستمری اختیاری را در پاکستان تنظیم می‌نماید. ساختار این قوانین در سال ۲۰۰۵ تعیین شد و در سال ۲۰۰۷ معرفی گردید.

قوانین مالیات بر درآمد (۲۰۰۱)؛ قوانین میان دیگر مسائل مرتبط با اجرای مالیات در نظام مستمری اختیاری را تنظیم می‌کند.

قانون معامله یا اوراق بهادار (۱۹۹۷)؛ نقش و وظایف کمیسیون مبادله و اوراق بهادار پاکستان را تعیین می‌کند.

قانون اشتغال تجاری و صنعتی پاکستان (۱۹۶۸)؛ ایجاد طرح مستمری شغلی پس از اشتغال را توسط کارفرمایان دارای ۲۰ یا بیشتر از ۲۰ کارمند که بیشتر از ۶ ماه توقف اشتغال را تجربه کرده‌اند، تنظیم می‌کنند.

### ▲ چهارچوب سازمانی

تنها شرکت‌های مدیریت دارایی دارای مجوز و یا شرکت‌های بیمه عمر که در کمیسیون تبادل و اوراق بهادار پاکستان ثبت شده‌اند، می‌توانند یک صندوق بازنشستگی را تحت قوانین نظام مستمری اختیاری ایجاد نمایند. خود صندوق بازنشستگی به‌عنوان یک تراست (اتحادیه شرکت‌ها) و یک نهاد قانونی مجزا تحت قوانین تراست ثبت می‌شوند.

### حق بیمه‌های کارمندان

تأمین محصولات نظام مستمری اختیاری توسط کارفرما برای کارمندان خود تحت قوانین کار نظارت می‌شوند. تحت قانون فوق‌الذکر، یک کارفرما می‌تواند نظام مستمری اختیاری را به جای طرح مستمری شغلی و پیرو تصویب از طریق توافق معاملات جنبی جایگزین کند.

در مواردی که صندوق‌های مستمری به‌عنوان یک انتخاب برای طرح‌های بازنشستگی شغلی پیشنهاد می‌شوند، کارمندان و کارفرمایان، حق بیمه‌های مساوی پرداخت می‌کنند. حداقل نرخ‌ها برای این مورد، توسط قوانین مدیریت صندوق بازنشستگی تعیین می‌شوند؛ مقدار حداکثری برای حق بیمه‌ها وجود ندارد. اما مقدار حداکثر اعتبار مالیاتی راجع به حق بیمه در قوانین مالیاتی وضع می‌شود.

کسورات صندوق مستمری در زمان پرداخت حقوق تعیین می‌شوند. اگر یک کارمند تصمیم بگیرد که نظام مستمری اختیاری را ادامه ندهد، کارفرما پرداخت‌های خود را به صندوق مستمری قطع خواهد کرد و هنگامی که هیچ‌گونه حق بیمه‌ای به صندوق بازنشستگی پرداخت نشود، می‌بایست محصول دیگری را انتخاب کند. کارمند نیز می‌تواند حق بیمه خود را به صندوق مستمری خود به صورت شخصی پرداخت کند.

اما پرداخت حق بیمه به نظام مستمری اختیاری به‌عنوان یک محصول مستمری شغلی از طریق توافق معاملات جمعی صورت گرفته و بخشی از قرارداد استخدام می‌باشد؛ در نتیجه یک طرف به تنهایی نمی‌تواند از ادامه آن خودداری ورزد.

### حق بیمه‌های کارفرما

در مواردی که صندوق‌های مستمری به‌عنوان یک گزینه به طرح‌های بازنشستگی شغلی پیشنهاد می‌شوند، حق بیمه پرداختی توسط کارفرما اجباری می‌گردد. مقدار حداکثر حق بیمه برای یک کارفرما در قوانین مالیاتی وضع می‌شود.

## ▲ مدیریت دارایی

همان‌گونه که در بالا ذکر شد، تنها شرکت‌های مدیریت دارایی دارای مجوز یا شرکت‌های بیمه عمر که در کمیسیون تبادل و اوراق بهادار پاکستان ثبت شده باشند، می‌توانند یک صندوق مستمري را تحت نظام مستمري اختیاری ایجاد نمایند. خود این صندوق مستمري، به‌عنوان یک صندوق مطمئن ایجاد شده و یک نهاد قانونی مجزا تحت قانون اعتماد می‌باشد. همچنین مدیریت صندوق بازنشستگی، صندوق مستمري را در جایی که یک عامل مطمئن و معتمد متصدی باشد، مدیریت می‌نماید.

سیاست سرمایه‌گذاری صندوق‌های مستمري توسط کمیسیون تبادل و اوراق بهادار پاکستان تعیین می‌شود. این سیاست سرمایه‌گذاری، محدودیت‌هایی را برای اوراق بهادار و بخش‌ها ایجاد می‌نماید. یک صندوق مستمري با استفاده از صندوق‌های فرعی ذیل ایجاد می‌گردند:

۱- صندوق فرعی دارایی خالص (سرمایه‌ها در اوراق بهادار سرمایه، لیست می‌شوند).

۲- صندوق فرعی بدهی (در اوراق بهادار بدهی تا ۵ سال تا سررسید حقوق، سرمایه‌گذاری می‌شوند).

۳- صندوق فرعی بازار پول (در اوراق بهادار بدهی‌های کوتاه‌مدت سرمایه‌گذاری می‌شوند).

۴- صندوق فرعی محصول (در قراردادهای آینده کالاهایی که در تبادلات بازرگانی مبادله می‌شوند سرمایه‌گذاری می‌شوند).

محدودیت‌های کمی برای هر کدام از کلاس‌های دارایی به شرح ذیل بیان می‌شود:

### ۱- دارایی خالص

۳۰-۳۵٪ از دارایی‌های خالص صندوق مستمري در بخش واحد

۱۰٪ از دارایی‌های خالص صندوق مستمري در یک شرکت مستقل

### ۲- بدهی

حداقل ۲۵٪ در اوراق بهادار دولتی؛ حداقل ۲۵٪ در بانک‌ها با نرخ AA+

محدودیت برای اوراق بهادار شرکتی عبارتند از:  
تا ۷,۵٪ از دارایی‌های خالص در اوراق بهادار با نرخ AA  
تا ۵٪ از دارایی‌های خالص A+  
تا ۲,۵٪ از دارایی‌های خالص در A-

### ۳- بازار پول

می‌تواند تنها در اوراق بهادار کوتاه‌مدت با میانگین زمان سررسید دارایی‌ها که از ۹۰ روز برای صندوق‌های مالی قراردادی و یک سال برای صندوق‌های اسلامی فراتر نرود، سرمایه‌گذاری شود.  
سپرده‌ها با یک بانک مستقل نمی‌توانند از ۲۰٪ از دارایی‌های خالص بودجه فراتر روند و محدودیتی برای سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار دولت فدرال وجود ندارد.

### ۴- محصول

تنها در محصولاتی که در آینده در تبادلات بازرگانی پاکستان مبادله خواهند شد، سرمایه‌گذاری می‌گردد.

سرمایه‌گذاری در مسائل مربوطه و بخش‌های مرتبط به شدت ممنوع می‌باشد.  
یک فرد، شخصاً در مورد مقدار حق بیمه‌ای که بر اساس تحمل ریسک در هر صندوق فرعی پرداخت می‌شود، تصمیم می‌گیرد. دو نوع حق یا پاداش در نظر گرفته می‌شوند.

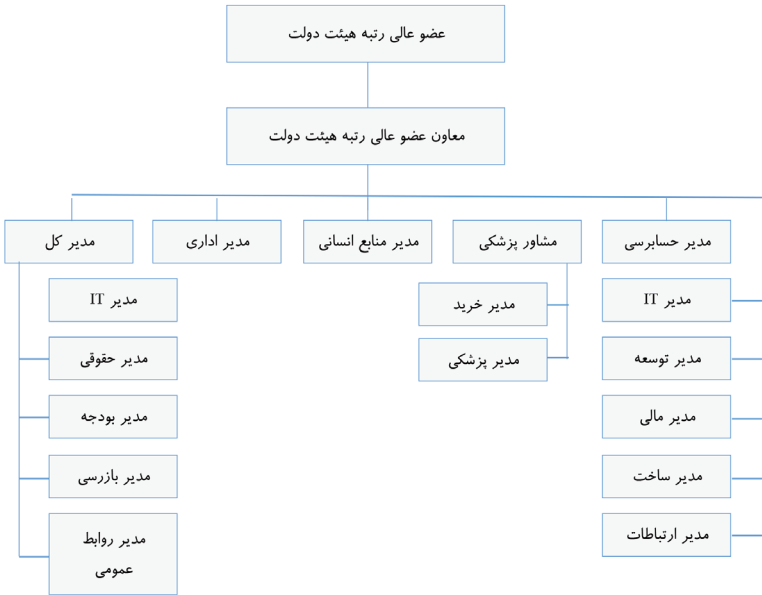
• حق مدیریت (حداکثر ۱,۵٪ از میانگین ارزش دارایی خالص):

• حق علی‌الحساب (حداکثر ۳٪ مقدار حق بیمه)

اما این موارد در صورتی حداکثر محسوب می‌شوند که حقوق تحت نظارت قرار گرفته باشند؛ یک مدیر صندوق مستمراً می‌تواند حقوق پایین‌تری را با توجه به تشخیص خود در نظر بگیرد.



## ساختار تأمین اجتماعی کشور پاکستان





۱. جلیلی، طیبه. ۱۳۸۷، رویکرد نوین به سیستم‌های بازنشستگی چند لایه (درجهان چه می گذرد؟)، واحد تحقیقات و مطالعات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.
۲. زاده‌غلام، زهرا. ۱۳۸۸، وضعیت معیشت در سنین سالمندی (کشورهای OECD)، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی.
۳. گرجی‌پور، اسماعیل. ۱۳۹۵، چند و چون نظام چندلایه، ویژه نامه اقتصادی روزنامه شرق شماره ۲۶۹۱.
۴. گرجی‌پور، اسماعیل. ۱۳۹۳، طراحی و استقرار نظام تأمین اجتماعی چند لایه تضمینی برای رفاه و تأمین معیشت مردم در آینده، وزارت کار، رفاه و امور اجتماعی، <http://www.mcls.gov.ir/fa/news/43834>.
۵. راد نسب، بهزاد. ۱۳۸۸، نگاهی به نقش و اهمیت نظام تأمین اجتماعی، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۱۹۰۰، <http://donya-e-eqtasad.com/news/574565>.
۶. رضائی، ناهید؛ همتی، نرجس و سجادی، سیدسیروس. (۱۳۹۵). انواع نظام‌های مستمری و مروری بر اصلاحات طرح‌های مستمری در کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه طی سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۵، شماره پیاپی ۲۸، اداره کل امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی. تهران: ایران.
۷. جلیلی، طیبه. ۱۳۸۸، ساز و کارهای انگیزشی برای مشارکت در صندوق‌های پس‌انداز انفرادی، واحد تحقیقات و مطالعات بیمه‌ای.
۸. پژوهشکده بیمه، ۱۳۹۵، بررسی سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی در کشورهای منتخب با تأکید بر مستمری‌های بازنشستگی.
۹. کاشف، رضا. ۱۳۹۳، معرفی سیستم‌های تأمین مالی در نظام‌های بازنشستگی، <http://bimeh.mcls.gov.ir>
۱۰. درخشانفر، فریبا؛ مهر، کاوه. (۱۳۹۱). آشنایی با سیستم تأمین اجتماعی کشور آلمان، اداره کل امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی. تهران: ایران.
۱۱. درخشانفر، فریبا؛ مهر، کاوه. (۱۳۹۰). آشنایی با سیستم تأمین اجتماعی کشور سوئد، اداره کل امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی. تهران: ایران.



1- Queisser' Monika; Whitehouse, Edward; 2009: "Living standards in old age: Current outcomes and future prospects" Presented in Technical Seminar on pensions.

<http://www.cspf.ir/International/BookDetail.aspx?afght=eGWb8e2-4jfk697SGr72pFKg9mx&JcbDgr=TdjGv9dHGfWojt&Ed3t=284&bsdgy=HlasfBvfD87T43Tnd>

3- <http://npps.ir/ArticlePreview.aspx?id=11190>

4- European Parliament, 2014, DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICY,

5- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=DK&regionId=EUR&filtered=false>

6- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=NO&regionId=EUR&filtered=false>

<https://www.issa.int/en/country-details?countryId=SE&regionId=EUR&filtered=false>

7- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CH&regionId=EUR&filtered=false>

8- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=DE&regionId=EUR&filtered=false>

9- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CA&regionId=AME&filtered=false>

10- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=TR&regionId=EUR&filtered=false>

11- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=JP&regionId=ASI&filtered=false>

12- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=KR&regionId=ASI&filtered=false>

13- <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=PK&regionId=ASI&filtered=false>