



بررسی و آسیب‌شناسی نظام پرداخت مستمری به بازماندگان در ایران و کشورهای منتخب



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۵/۲۴



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۲۰۹
کد موضوعی: ۲۳۰

عنوان گزارش:

بررسی و آسیب‌شناسی نظام پرداخت مستمری
به بازماندگان در ایران و کشورهای منتخب

نام دفتر:

مطالعات بخش عمومی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین کننده:

امیرحسین جانمحمدی

مدیر مطالعه:

محمدحسین مرادی

ناظر علمی:

سیدعباس پرهیزکاری

همکار

فاطمه تیمورا

اظهار نظر کننده:

علی خلیلی، سیدمجتبی شهرآیینی

اظهار نظر کننده خارج از مرکز:

اسماعیل گرجی‌پور

گرافیک و صفحه آرایی:

مهدیه قمچیلی

ویراستار ادبی:

سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:

۱. مستمری بازماندگان

۲. بحران صندوق‌های بازنشستگی

تاریخ شروع:

۱۴۰۰/۰۷/۰۱

تاریخ پایان:

۱۴۰۱/۰۶/۰۱



فهرست مطالب

۸	چکیده
۹	خلاصه مدیریتی
۱۱	مقدمه
۱۲	نظام مستمری بازماندگان در کشورهای منتخب
۱۲	۱. کانادا
۱۲	۱-۱. اصلاحات برنامه بازنشستگی کانادا
۱۳	۱-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۱۳	۱-۳. پرداختی به بازماندگان
۱۴	۱-۴. آمار جمعیتی و مالی
۱۵	۲. جمهوری چک
۱۵	۲-۱. حداقل سنوات مورد نیاز برای برقراری مستمری بازنشستگی
۱۸	۲-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۱۹	۲-۳. پرداختی به بازماندگان
۲۰	۲-۴. آمار جمعیتی و مالی
۲۰	۳. آلمان
۲۱	۳-۱. میزان مستمری بازنشستگی
۲۱	۳-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۲۲	۳-۳. پرداختی به بازماندگان
۲۳	۳-۴. آمار جمعیتی و مالی
۲۳	۴. ترکیه
۲۴	۴-۱. اصلاحات نظام بازنشستگی ترکیه
۲۴	۴-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۲۵	۴-۳. پرداختی به بازماندگان
۲۶	۴-۴. آمار جمعیتی و مالی
۲۶	۵. هلند
۲۷	۵-۱. طرح‌های بازنشستگی تکمیلی
۲۷	۵-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۲۸	۵-۳. پرداختی به بازماندگان
۲۹	۵-۴. آمار جمعیتی و مالی
۲۹	۶. استرالیا
۲۹	۶-۱. مستمری سن
۳۱	۶-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۳۱	۶-۳. پرداختی به بازماندگان
۳۲	۷. نروژ
۳۲	۷-۱. سیستم مستمری بازنشستگی قدیمی
۳۳	۷-۲. سیستم مستمری بازنشستگی جدید
۳۴	۷-۳. شرایط احراز مستمری بازماندگان
۳۴	۷-۴. پرداختی به بازماندگان
۳۵	۷-۵. آمار جمعیتی
۴۱	نظام مستمری بازماندگان در ایران

شرایط احراز مستمری بازماندگان در سازمان تأمین اجتماعی.....	۳۶
محاسبه مستمری پرداختی به بازماندگان.....	۳۷
شرایط احراز مستمری بازماندگان در صندوق بازنشستگی کشوری.....	۳۸
چالش‌های نظام مستمری بازماندگان در ایران.....	۳۹
۱. طلاق صوری.....	۳۹
۲. اشتغال‌های غیررسمی.....	۴۰
۳. عدم دسترسی به اطلاعات افراد دارای تابعیت خارجی.....	۴۰
۴. عدم ارتباط برخط نهادهای فعال در این حوزه.....	۴۰
۵. مستمری‌های چندگانه.....	۴۰
۶. عدم کفایت مستمری.....	۴۱
جمع‌بندی.....	۴۱
پیوست.....	۴۲
نحوه انتخاب کشورهای هدف.....	۲۸
منابع و مآخذ.....	۴۷

فهرست شکل

شکل ۱. اصلاحات نظام بازنشستگی در کانادا.....	۱۲
--	----

فهرست نمودارها

نمودار ۱. حداقل سنوات لازم برای برقراری مستمری بازماندگان در کشورهای OECD.....	۱۶
نمودار ۲. سن بازنشستگی در جمهوری چک.....	۱۶
نمودار ۳. نرخ جایگزینی در کشورهای OECD.....	۱۸

فهرست جداول

جدول ۱. مزایای برخی از طرح‌های CPP در سال ۲۰۲۱.....	۱۴
جدول ۲. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در کانادا.....	۱۴
جدول ۳. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر).....	۱۴
جدول ۴. حداقل میزان سنوات پرداخت حق بیمه برای دریافت مستمری بازنشستگی در چک.....	۱۵
جدول ۵. میانگین مستمری بازنشستگی و بازماندگان در چک.....	۲۰
جدول ۶. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در جمهوری چک.....	۲۰
جدول ۷. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در جمهوری چک.....	۲۰
جدول ۸. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در آلمان.....	۲۳
جدول ۹. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در آلمان.....	۲۳
جدول ۱۰. سقف و کف مستمری پرداختی در ترکیه.....	۲۶
جدول ۱۱. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در ترکیه.....	۲۶
جدول ۱۲. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در ترکیه.....	۲۶
جدول ۱۳. عواید فرزندان بازمانده در سنین مختلف در کشور هلند.....	۲۸
جدول ۱۴. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در هلند.....	۲۹
جدول ۱۵. بودجه سالیانه برآوردی از سوی ASFA.....	۳۰
جدول ۱۶. سن برداشت پس‌انداز از صندوق بازنشستگی در استرالیا.....	۳۰
جدول ۱۷. تعداد صندوق‌های بازنشستگی برحسب نوع در استرالیا.....	۳۱
جدول ۱۸. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در نروژ.....	۳۵
جدول ۱۹. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (سازمان تأمین اجتماعی).....	۳۷
جدول ۲۰. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی.....	۳۷
جدول ۲۱. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (صندوق بازنشستگی کشوری).....	۳۸
جدول ۲۲. توزیع سنی مستمری‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری.....	۳۹



بررسی و آسیب‌شناسی نظام پرداخت مستمری به بازماندگان در ایران و کشورهای منتخب

چکیده



مستمری بازماندگان یکی از خدماتی است که در صورت فوت بیمه‌شده یا مستمری‌بگیر به بازماندگان واجد شرایط وی پرداخت می‌شود. این نوع خدمت بر وضعیت مالی صندوق‌ها اثرگذار بوده و یکی از فاکتورهای مهم در بررسی پایداری مالی صندوق‌ها به‌شمار می‌رود؛ اما در عین حال دارای ابعاد اجتماعی مهمی است که نمی‌توان به صرف یک مسئله اقتصادی به آن نگرست.

مطالعه تطبیقی کشورهای که دارای دلالت‌های سیاستگذاری روشنی در نسبت با اقتصاد ایران هستند، می‌تواند راهگشا و کمک‌کننده برای تصمیم‌گیری در این حوزه باشد،^۱ برای بررسی و ارزیابی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در سایر کشورها مسائلی مانند: شرایط احراز برقراری مستمری بازماندگان (ازسوی متوفی و بازماندگان)، میزان مستمری پرداختی (میزان عددی و نسبت آن به مستمری اصلی) و مدت پرداخت آن به بازماندگان، سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق و آمارهای جمعیتی از جمله نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر، باید مدنظر قرار گیرد. به این منظور هفت کشور کانادا، جمهوری چک، آلمان، ترکیه، استرالیا، نروژ و هلند در این گزارش مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته‌اند.

همچنین برای بررسی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در ایران، دو صندوق بزرگ کشور، یعنی سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری به‌جهت پوشش گسترده، از منظر قوانین حاکم بر این حوزه، آمار و اطلاعات ذی‌نفعان و چالش‌های موجود، مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

۱. در فایل پیوست نحوه انتخاب این کشورها توضیح داده شده است.

الف) بیان / شرح مسئله

در سال‌های اخیر با توجه به افزایش سن امید به زندگی، کاهش نرخ زاد و ولد، کاهش ضریب نفوذ بیمه، کاهش نسبت پشتیبانی و سایر مشکلات، صندوق‌های بازنشستگی با مسئله عدم تعادل در منابع و مصارف مواجه شده‌اند؛ از این رو، انجام اصلاحات در قوانین و بازنگری در ساختارها تبدیل به امری اجتناب‌ناپذیر شده است. **مستمری بازماندگان** یکی از خدماتی است که در صورت فوت بیمه‌شده یا مستمری‌بگیر به بازماندگان واجد شرایط وی پرداخت می‌شود. این نوع خدمت بر وضعیت مالی صندوق‌ها اثر گذار بوده و یکی از فاکتورهای مهم در بررسی پایداری مالی صندوق‌ها به‌شمار می‌رود؛ اما در عین حال دارای ابعاد اجتماعی بسیار مهم و حساسی است که نمی‌توان به صرف یک مسئله اقتصادی به آن نگریست.

طبق بررسی‌های انجام‌شده، نظام برقراری مستمری بازماندگان در کشورهای مورد ارزیابی در این پژوهش، به شکل محسوسی دامنه شمول حمایتی کمتری در مقایسه با ایران دارند و نیز مطابق آمار، بار مالی کمتری از این بابت بر دوش صندوق‌های مستمری این کشورهاست. ذکر این نکته ضروری است که بخشی از این دامنه حمایتی کمتر در برقراری مستمری بازماندگان، به علت تفکیک لایه حمایتی از لایه بیمه‌ای در نظام تأمین اجتماعی این کشورهاست.

برای بررسی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در ایران، وضعیت دو صندوق بزرگ کشور یعنی سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری مبنا قرار داده شده است. این دو صندوق بر روی هم ۷۵ درصد مستمری‌بگیران و ۸۵ درصد بیمه‌شدگان (شاغل) کشور را زیر پوشش دارند و از این حیث بررسی این دو صندوق می‌تواند شناخت مناسبی نسبت به وضعیت کلی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در ایران ارائه دهد. بحث طلاق‌های صوری، اشتغال‌های غیررسمی، عدم دسترسی به اطلاعات افراد دارای تابعیت خارجی، عدم ارتباط بر خط نهادهای فعال در این حوزه، مستمری‌های چندگانه و عدم کفایت مستمری مهم‌ترین چالش‌هایی هستند که نظام مستمری بازماندگان در ایران با آن مواجه است.

ب) نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

در کشور کانادا برای احراز مستمری بازماندگان، متوفی باید حداقل ۱۰ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد و یا حداقل در یک سوم سال‌ها از سن ۱۸ سالگی تا موعد فوت مشارکت داشته باشد، با حداقل سه سال مشارکت در پرداخت حق بیمه. بازماندگان واجد شرایط عبارتند از: همسر متوفی و کودکان تحت تکفل زیر ۱۸ سال.

کشور جمهوری چک دارای یکی از سختگیرانه‌ترین نظام‌های بازنشستگی و مستمری بازماندگان در بین کشورهای OECD است. بازماندگان واجد شرایط در این کشور عبارتند از: همسر متوفی و فرزندان تحت تکفل زیر ۲۶ سال. همسر متوفی در صورتی واجد شرایط مستمری است که خود متوفی در زمان فوت، مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی دریافت می‌کرده یا در نتیجه جراحی یا بیماری شغلی فوت کرده است. میزان مستمری پرداختی به همسر متوفی از یک بخش ثابت به علاوه ۵۰ درصد مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی که متوفی در زمان فوت مشمول آن بوده است، تشکیل می‌شود.

در کشور آلمان مستمری بازماندگان در صورتی پرداخت می‌شود که متوفی در زمان فوت حداقل ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد یا اینکه در زمان فوت، مستمری‌بگیر بوده باشد یا به دلیل جراحات شغلی فوت کرده باشد. بازماندگان واجد شرایط عبارتند از: فرزندان کمتر از ۱۸ سال و همسر متوفی که حداقل باید یک سال سابقه زندگی مشترک با متوفی داشته باشد. وی در صورتی مشمول دریافت عواید بازماندگی می‌شود که: ۱. بیش از ۴۵ سال داشته باشد یا ۲. از کودک کمتر از ۱۸ سال مراقبت می‌کند یا ۳. ظرفیت کسب درآمد کمی داشته باشد یا ۴. از فرزند معلول مراقبت می‌کند.

مستمری پرداختی برای همسر واجد شرایط برابر با ۵۵ درصد مستمری است که فرد متوفی در زمان مرگ دریافت می‌کرده یا حق دریافت آن را داشته است. اگر همسر متوفی هیچ‌یک از شرایط چهارگانه نداشته باشد، به مدت دو سال مستمری جزئی به وی پرداخت می‌شود. در ترکیه برای برقراری مستمری بازماندگان، متوفی باید در زمان فوت مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی دریافت می‌کرده است و یا حداقل ۵ سال تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی بوده باشد. بازماندگان واجد شرایط شامل همسر متوفی، فرزندان پسر کمتر از ۱۸ سال، دختر مجرد در هر سنی که مستمری دیگری دریافت نمی‌کند، فرزندان از کارافتاده بیکار و والدین وابسته متوفی می‌باشد. ۵۰ درصد مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی که فرد متوفی در زمان مرگ دریافت می‌کرده یا حق دریافت آن را داشته است، به عنوان مستمری بازماندگان به همسر متوفی پرداخت می‌شود. در صورتی که همسر متوفی فرزندی نداشته باشد این میزان به ۷۵ درصد می‌رسد.

بر اساس قانون عمومی مستمری بازماندگان هلند، تمامی افرادی که در هلند زندگی یا کار می‌کنند، تحت پوشش بیمه بازماندگان (ANW) قرار می‌گیرند. برای احراز عایدی بازماندگان لازم است همسر متوفی یکی از شرایط زیر را دارا باشد:

● فرد بازمانده از یک یا چند فرزند زیر ۱۸ سال نگهداری کند.

● فرد بازمانده حداقل ۴۵ درصد ناتوان از کار باشد.

علاوه بر موارد فوق، همسر متوفی باید زیر سن بازنشستگی باشد. پس از احوال مجدد یا رسیدن به سن بازنشستگی، مستمری بازماندگان قطع خواهد شد.

فرزند متوفی صرفاً در صورتی که پدر و مادر خود را از دست داده باشد، حائز شرایط دریافت مستمری بازماندگان است با این شرط که زیر ۱۶ سال باشد. میزان پرداختی به همسر متوفی در هلند، به درآمد او بستگی دارد.

در کشور استرالیا عواید پرداختی به بازماندگان از رویه‌های سختگیرانه‌ای پیروی می‌کند و میزان مبالغ پرداختی نیز چندان قابل توجه نیست. عواید همسران صرفاً به زنان تعلق می‌گیرد؛ زانی که متولد ۱۹۵۵ یا قبل از آن باشند و در حال حاضر بیکار باشند، البته این مستمری از جولای سال ۲۰۱۸ ملغی شده است. عواید فرزندان نیز فقط به افرادی که هر دو پدر و مادر خود را از دست داده‌اند و کمتر از ۱۶ سال سن دارند، تعلق می‌گیرد، البته باید اشاره داشت که میزان پس‌انداز بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی مستمری شغلی پس از فوت، به شکل یکجا و یا یک جریان درآمدی به ذی‌نفعان آنها پرداخت می‌شود. این پس‌انداز عملاً یک دارایی منقول است و حسب قوانین کشور استرالیا با آن برخورد می‌شود.

در کشور نروژ بازماندگان واجد شرایط برای دریافت مستمری عبارتند از: همسر متوفی و فرزندان تحت تکفل زیر ۱۸ سال. شرایط احراز از این قرار است: همسر بازمانده زیر ۶۷ سال که حداقل ۵ سال زندگی مشترک با متوفی داشته (و یا دارای فرزند مشترک است) و دریافت مستمری بازنشستگی را شروع نکرده و مستمری از کارافتادگی دریافت نمی‌کند، ممکن است از مزایای بازنشستگی برخوردار شود. همچنین در صورتی که متوفی قبل از فوت، حداقل پنج سال بیمه بوده باشد یا حداقل پنج سال قبل از فوت از مستمری استفاده کرده باشد، همسر و فرزند بازمانده مستحق دریافت مستمری بازماندگان هستند. به همسر متوفی، سه نوع مستمری پایه، تکمیلی و ویژه براساس آزمون وسیع پرداخت می‌شود.



مقدمه

مسئله تأمین اجتماعی به‌طور عام و مستمری‌های بازنشستگی و حمایت‌های مرتبط با آن به‌طور خاص، پس از دهه ۱۹۳۰ میلادی و معرفی دولت رفاه، به جزء جدانشدنی برنامه‌های سیاسی و اجتماعی دولت‌ها تبدیل شده است. پس از جنگ جهانی دوم خدمات تأمین اجتماعی تبدیل به یک کالا و یا خدمت عمومی شد و دولت‌ها متعهد به تأمین امنیت اقتصادی برای شهروندان از طریق محافظت آنان در برابر ریسک‌های نظام بازار مرتبط با سالمندی، بیکاری، حوادث و بیماری‌ها شدند. در بُعد اقتصاد کلان نیز نظام تأمین اجتماعی نقش بسزایی در توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع ایفا می‌کند. نظام پرداخت مستمری به بازنشستگان و به تبع آن مستمری بازماندگان و از کارافتادگان، نقش مهم و بسزایی در امنیت مالی افراد جامعه ایفا می‌کند و به‌ضرورت آن در قوانین و بخشنامه‌های مختلف پرداخته شده است. طبق اصل بیست‌ونهم قانون اساسی، بر خورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی به‌صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق‌رابط را برای یک فرد کشور تأمین کند. در سالیان اخیر با توجه به افزایش سن امید به زندگی، کاهش نرخ زاد و ولد، کاهش ضریب نفوذ بیمه، کاهش نسبت پشتیبانی و سایر مشکلات، صندوق‌های بازنشستگی با مسئله عدم تعادل در منابع و مصارف مواجه شده‌اند^{۱۱}؛ از این رو، انجام اصلاحات در قوانین و بازنگری در ساختارها تبدیل به امری اجتناب‌ناپذیر شده است. استمرار عملکرد مثبت صندوق‌ها و انجام رسالت اجتماعی آنها، منوط به حفظ توازن بین ماهیت اقتصادی صندوق‌ها و اهداف و رسالت‌های اجتماعی آنهاست. در میان خدماتی که صندوق‌های بازنشستگی ارائه می‌دهند، مستمری بازماندگان از جایگاه مهمی برخوردار است؛ زیرا علاوه بر مباحث اقتصادی، دارای ملاحظات اجتماعی و فرهنگی پُررنگی می‌باشد و سیاستگذاری در آن بر سیل عدالت، کاری دشوار است؛ امیر مؤمنان (ع) می‌فرماید: «الحق اوسع الاشياء فی التواصف و اضيقها فی التناصف»^{۱۲}

در این راستا علاوه بر مطالعه وضعیت مستمری بازماندگان در ایران، مطالعه تطبیقی کشورهایی که دارای دلالت‌های سیاستگذاری روشنی در نسبت با اقتصاد ایران هستند، می‌تواند راهگشا و کمک‌کننده برای تصمیم‌گیری در این حوزه باشد؛ افزون بر این می‌توان از تجربیات آنان متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی کشورمان نیز بهره جست.

در پژوهش حاضر ۷ کشور کانادا، جمهوری چک، آلمان، ترکیه، استرالیا، نروژ و هلند مورد بررسی قرار گرفته است. برخی از این کشورها مانند ترکیه دارای اشتراکات فرهنگی و اجتماعی متعددی با کشورمان هستند، کشور آلمان دارای جمعیتی نزدیک به ایران می‌باشد، کشور نروژ جزء کشورهایی است که به‌تازگی اصلاحات متعددی در نظام بازنشستگی خود انجام داده است، کشورهای جمهوری چک، کانادا، استرالیا و هلند نیز به‌عنوان کشورهای توسعه‌یافته در نظام تأمین اجتماعی شناخته می‌شوند و در اکثر مطالعات حوزه تأمین اجتماعی به آنها رجوع داده می‌شود. گزارش حاضر در چهار محور به بررسی «مستمری بازماندگان» و وضعیت پرداخت آن در ایران و هفت کشور کانادا، چک، آلمان، ترکیه، استرالیا، نروژ و هلند خواهد پرداخت:

۱. شرایط احراز برقراری مستمری بازماندگان.

● شرایطی که فرد متوفی در هنگام فوت باید داشته باشد؛ از جمله سوابق بیمه.

● شرایطی که خانواده متوفی از جمله همسر و فرزندان برای برقراری مستمری باید داشته باشند (سن، اشتغال به تحصیل، مجرد، وضعیت اشتغال، آزمون و ...).

۲. میزان مستمری پرداختی (میزان عددی و نسبت آن به مستمری اصلی) و مدت پرداخت آن به بازماندگان (به تفکیک اعضا مثل همسر، فرزند و ...). در قالب حقوق مستمری و یا سبزه‌مزایا (تسهیلات، کالا و ...).

۳. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق.

۴. آمارهای جمعیتی از جمله نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر.

نظام مستمری بازماندگان در کشورهای منتخب

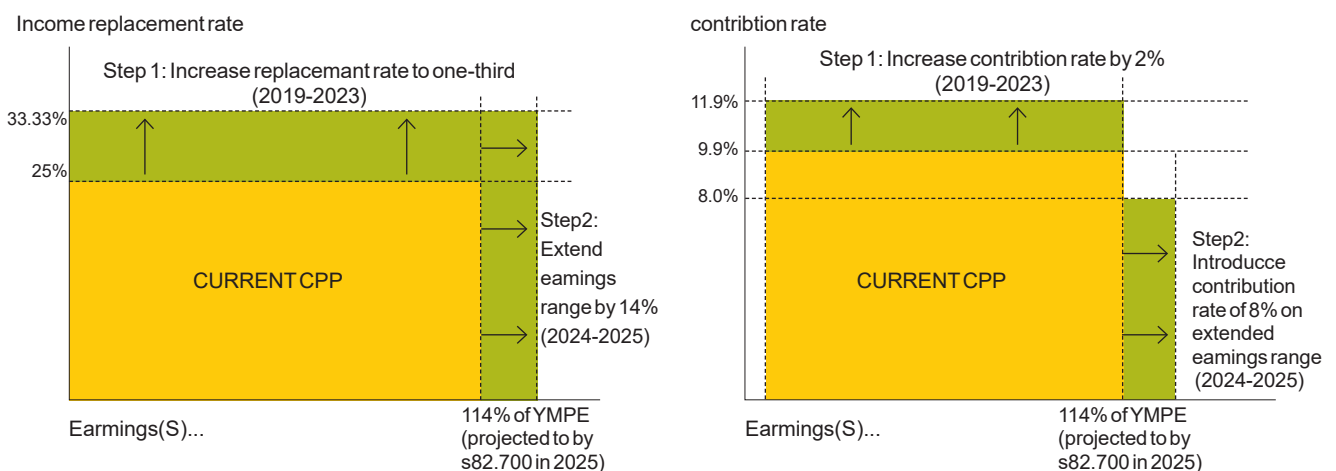
۱. کانادا

برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) ^۱ لایه دوم از نظام جامع تأمین اجتماعی این کشور را تشکیل می‌دهد. ^{۳۱} نرخ مشارکت در این طرح برای کارگر و کارفرما مساوی و معادل ۵/۴۵ درصد است؛ این نرخ برای افراد خوداشتغال برابر با ۱۰/۹۰ درصد است. سن بازنشستگی ۶۵ سال بوده و فرد می‌تواند تا ۷۰ سالگی به کار ادامه دهد. حداقل سن برای بازنشستگی زود هنگام نیز ۶۰ سال است. میزان مشارکت افراد در برنامه بازنشستگی برابر با تفاوت بین سقف تعیین شده (۶۱/۶۰۰ دلار) و حد پایین معافیت (۳۵۰۰ دلار)، ضرب در نرخ مشارکت فرد (بسته به خوداشتغال و یا کارگر و کارفرما بودن وی) است. در سال ۲۰۲۱، حداکثر مستمری ماهیانه‌ای که فرد می‌تواند به‌عنوان دریافت‌کننده جدید در سن ۶۵ سالگی دریافت کند؛ ۱۲۰۳،۷۵ دلار است. همچنین میانگین دریافت ماهیانه براساس آمار اکتبر ۲۰۲۰، ۲۸،۲۸۶ دلار است. تا سال ۲۰۱۹، مستمری بازنشستگی CPP معادل یک‌چهارم میانگین درآمد کاری فرد در دوران اشتغال بوده است و پس از آن این نسبت به تدریج به یک‌سوم افزایش خواهد یافت. ^۲

۱-۱. اصلاحات برنامه بازنشستگی کانادا

از اول ژانویه سال ۲۰۱۹ میلادی، نرخ‌های مشارکت در برنامه بازنشستگی کانادا به شکل تدریجی و در قالب جدول زمان‌بندی سالیانه افزایش می‌یابد. ^{۴۱} هدف از این اصلاحات، افزایش درآمد افراد در دوران بازنشستگی عنوان شده است که به تبع آن مزایای بازماندگان و از کارافتادگان نیز افزایش خواهد یافت. بر این اساس و در گام اول، از سال ۲۰۱۹ تا سال ۲۰۲۳ نرخ مشارکت یک درصد افزایش خواهد یافت. این افزایش تدریجی و سالیانه خواهد بود تا در نهایت به ۵/۹۵ درصد برای کارگر / کارفرما و ۱۱/۹۰ درصد برای افراد خوداشتغال برسد؛ نرخ جایگزینی نیز به یک‌سوم افزایش خواهد یافت. در گام دوم که مابین سال‌های ۲۰۲۴ و ۲۰۲۵ انجام می‌پذیرد، تنها افراد با سطح درآمد بالا را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نرخ‌های مشارکت بیشتری را بر آنها اعمال می‌کند.

شکل ۱. اصلاحات نظام بازنشستگی در کانادا



Source: Finance Canada (2016)

1. Canada Pension Plan.

۲. براساس برنامه توسعه بازنشستگی کانادا.

۲-۱. شرایط احراز مستمری بازماندگان

متوفی باید حداقل ۱۰ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد و یا حداقل در یک سوم سال‌ها از سن ۱۸ سالگی تا موعد فوت مشارکت داشته باشد، با حداقل سه سال مشارکت در پرداخت حق بیمه.^[۵]

بازماندگان واجد شرایط عبارتند از: همسر متوفی و کودکان تحت تکفل^۱ زیر ۱۸ سال (زیر ۲۵ سال، در صورتی که دانشجوی تمام‌وقت باشد). مستمری بازماندگان پس از ازدواج مجدد قطع نمی‌شود. اگر همسر متوفی در گذشته دو بار یا بیشتر ازدواج کرده و واجد شرایط چند مستمری است، تنها یک مزایا (هر کدام بیشتر باشد) به او پرداخت می‌شود.

۳-۱. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

۱. افراد بالای ۶۵ سال

۶۰ درصد از مستمری بازنشستگی بیمه اجتماعی که متوفی دریافت کرده یا حق دریافت آن را داشته است تا ۶۹۲ دلار کانادا در ماه (در سال ۲۰۱۹) به همسر متوفی که ۶۵ سال یا بالاتر سن دارد و هیچ مستمری دیگری از محل (CPP) دریافت نمی‌کند، پرداخت می‌شود.

۲. افراد کمتر از ۶۵ سال

۳۷/۵ درصد از مستمری بازنشستگی متوفی به علاوه ۱۹۳،۶۶ دلار حداکثر تا ۶۲۶ دلار در ماه (حداقل دستمزد در کانادا در سال ۲۰۱۹) مبلغی برابر با ۲۰۰۰ دلار بوده است.^۲ میانگین دستمزد ماهیانه نیز در همین سال برابر با ۴۱۰۰ دلار بوده است. (Tradingeconomics, Com, 2019)، به همسر متوفی با سن کمتر از ۶۵ سال پرداخت می‌شود.^۳

اگر همسر متوفی همزمان حائز شرایط مستمری بازماندگی و یا سایر انواع مستمری‌ها از جمله مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی باشد، مبلغ دریافتی ماهیانه او الزاماً برابر با جمع این دو مستمری نخواهد بود. بیشترین مبلغی که فرد دریافت خواهد کرد، برابر با حداکثر مستمری بازماندگی یا بازنشستگی و یا از کارافتادگی (هر کدام بیشتر باشد) خواهد بود.

ب) حق اولاد (عواید فرزندان)

برای هر کودک واجد شرایط، ۲۵۰ دلار کانادا به صورت ماهیانه پرداخت می‌شود.

ج) عواید فوت

۲۵۰۰ دلار کانادا به عنوان مزایای فوت^۴ به صورت یکجا پرداخت می‌شود.

شایان ذکر است علاوه بر موارد فوق، به همسران متوفی با ۶۰ تا ۶۴ سال سن، با درآمد سالیانه حداکثر ۲۴۸۱۶ دلار کانادا در سال ۲۰۱۹ که حداقل ۱۰ سال در کانادا اقامت داشته‌اند، کمک هزینه بازماندگان تا سقف ۱۳۷۵ دلار کانادا پرداخت می‌شود. کمک هزینه بازماندگان در سن ۶۵ سالگی متوقف می‌شود و با مستمری امنیتی سالمندی و بسته به درآمد بازماندگان، جایگزین می‌شود. این مبلغ از محل برنامه‌های کمک‌های اجتماعی انجام می‌پذیرد و ارتباطی با بیمه اجباری بازنشستگی (CPP) ندارد.

۱. شامل فرزند خوانده نیز می‌شود.

۲. حداقل دستمزد در ایالت‌های مختلف، ارقام متفاوتی دارد که میانگین آنها عددی در حدود ۲۰۰۰ دلار می‌شود.

۳. توضیح آنکه در کانادا همه شهروندان بالاتر از ۶۵ سال، مشمول مستمری امنیتی سالمندی بسته به درآمد قرار می‌گیرند.

تعدیل مزایا

مزایا به صورت فصلی و بر اساس تغییرات شاخص قیمت مصرف کننده (CPI) تعدیل می‌شوند.^[۶]

مهلت ارائه درخواست مستمری بازمندگان

دفتر اشتغال و توسعه اجتماعی کانادا^۱ طبق قانون فقط تا ۱۲ ماه پرداخت‌های معوقه را انجام می‌دهد.^[۷] از زمان تکمیل درخواست، به‌طور تقریبی ۶ تا ۱۲ هفته طول می‌کشد تا مستمری بازمندگان برقرار شود (مبنای پرداخت مستمری از همان ماه اول فوت مستمری‌بگیر محاسبه می‌شود).

۴-۱. آمار جمعیتی و مالی

جدول ۱. مزایای برخی از طرح‌های CPP در سال ۲۰۲۱

نوع مستمری	میانگین پرداخت (دلار)	حداکثر پرداختی (دلار)
بازنشستگی	۷۱۴,۲۱	۱۲۰۳,۷۵
ازکارافتادگی	۱۰۳۸,۷۷	۱۴۱۳,۶۶
بازماندگان - سنین بالای ۶۵ سال	۳۰۸,۶	۷۲۲,۲۵
بازماندگان - سنین کمتر از ۶۵ سال	۴۱۵,۱۸	۶۵۰,۷۲
عواید ترکیبی		
عواید بازمندگی و بازنشستگی (در ۶۵ سالگی)	۸۷۱,۶۱	۱۲۰۳,۷۵
عواید بازمندگی و ازکارافتادگی	۱۱۳۶,۸۵	۱۴۱۳,۶۶

مأخذ: سایت رسمی دولت کانادا، سرویس‌ها، عواید، مستمری عمومی CPP، مقادیر مزایای ماهیانه، ۲۰۲۱.

جدول ۲. سهم هزینه‌های مربوط به بازمندگان از کل هزینه‌های صندوق در کانادا

کل هزینه‌های صندوق (CPP)	۴۶۵۴۲ میلیون دلار
هزینه‌های مربوط به بازمندگان	۵۱۷۴ میلیون دلار
نسبت هزینه‌های مربوط به بازمندگان از کل هزینه‌های صندوق	۱۱ درصد

Source: Canada Pension Plan/annual report.2019.

جدول ۳. نسبت جمعیت بازمندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر)

کل جمعیت مستمری‌بگیر	۷۱۹۵۰۰۰
جمعیت بازمندگان	۱۱۵۹۰۰۰
نسبت جمعیت بازمندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر	۱۶,۱ درصد

Source: Canada Pension Plan/quarterly report.2020.



۲. جمهوری چک

طبق گزارش سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD) در سال ۲۰۲۱، سن بازنشستگی در کشور جمهوری چک برای مردان و زنان بدون فرزند ۶۳ سال و ۸ ماه است. این مقدار برای زنان، بسته به تعداد فرزندان کمتر است. این میزان سالیانه دو ماه افزایش خواهد یافت تا در نهایت به ۶۵ سال برسد (برای زنانی که دارای فرزند هستند به دلیل پایین تر بودن سن بازنشستگی، میزان افزایش ۶ ماه در سال است). حداقل سنوات لازم برای دریافت مستمری بازنشستگی ۳۵ سال بوده و میزان نرخ مشارکت در طرح بازنشستگی جمهوری چک، ۶/۵ درصد برای کارگر و ۲۱/۵ درصد برای کارفرماست؛ این نرخ برای افراد خوداشتغال برابر با ۲۸ درصد است (نرخ میانگین مشارکت در کشورهای OECD برابر با ۱۸/۴ درصد است).^[۱] حداکثر دریافتی سالیانه که برای محاسبه مشارکت به کار می‌رود، ۴۸ برابر دستمزد میانگین سالیانه است. این رقم در سال ۲۰۲۱ مقدار ۱۷۰۱۱۶۸ کرون بوده است.

برای بازنشستگی پیش از موعد، داشتن ۶۰ سال سن و حداقل ۳۵ سال پرداخت حق بیمه، الزامی است. در جمهوری چک فرد می‌تواند پس از رسیدن به سن بازنشستگی باز هم به کار خود ادامه دهد و محدودیت سنی برای این موضوع وجود ندارد. افراد دارای ۲۰ سال پرداخت حق بیمه بازنشستگی می‌توانند پنج سال دیرتر از سن بازنشستگی عادی برای مردان، بازنشسته شده و مزایای بازنشستگی دریافت کنند.^۱ طبق اصلاحات قوانین مربوط به تأمین اجتماعی در سال ۲۰۰۸، حداقل میزان سنوات پرداخت حق بیمه از سال ۲۰۱۰ افزایش یافته و برنامه‌ریزی شده است تا سن بازنشستگی به ۶۵ سال برسد:

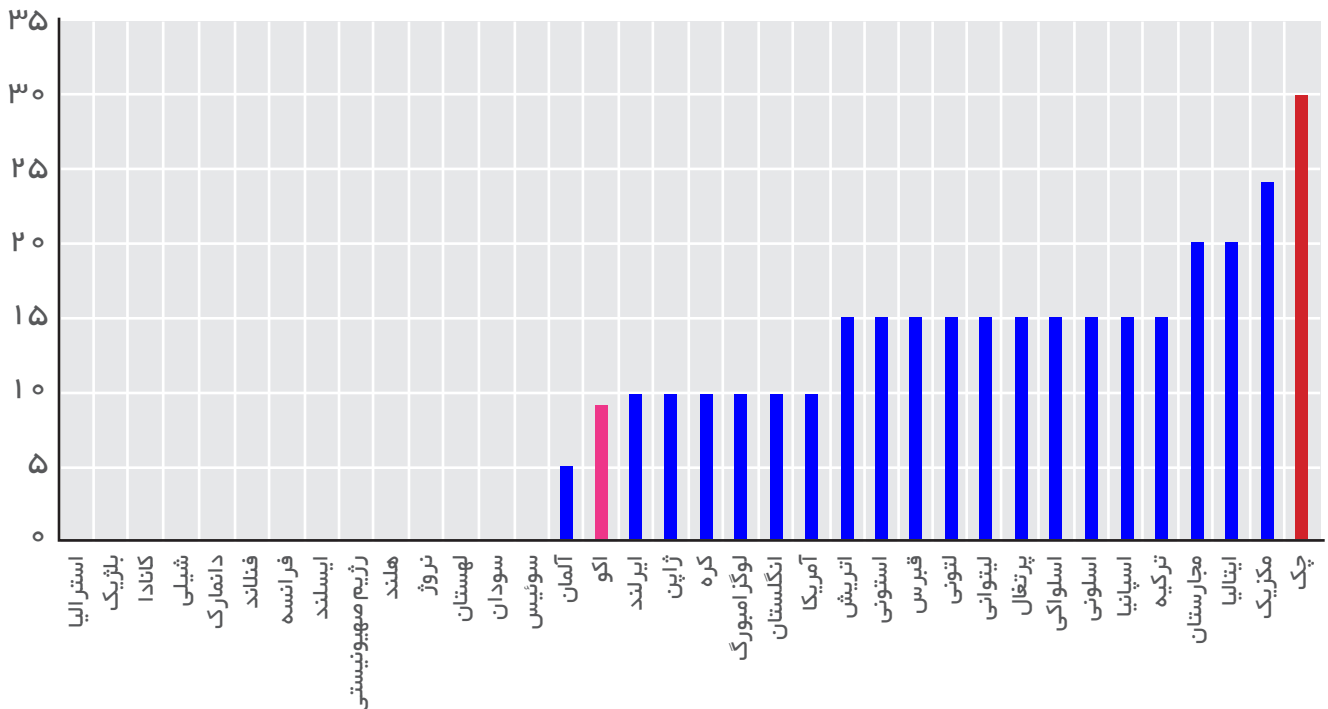
جدول ۴. حداقل میزان سنوات پرداخت حق بیمه برای دریافت مستمری بازنشستگی در چک

سال	سنوات
قبل از ۲۰۱۰	۲۵ سال
در سال ۲۰۱۲	۲۸ سال
در سال ۲۰۱۶	۳۲ سال
بعد از ۲۰۱۸	۳۵ سال

۲-۱. حداقل سنوات مورد نیاز برای برقراری مستمری بازنشستگی

نمودار زیر نشان‌دهنده حداقل سنوات لازم برای برقراری مستمری بازنشستگی در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود کشور جمهوری چک از این لحاظ، سختگیرانه‌ترین نظام برقراری مستمری بازنشستگی را دارد.

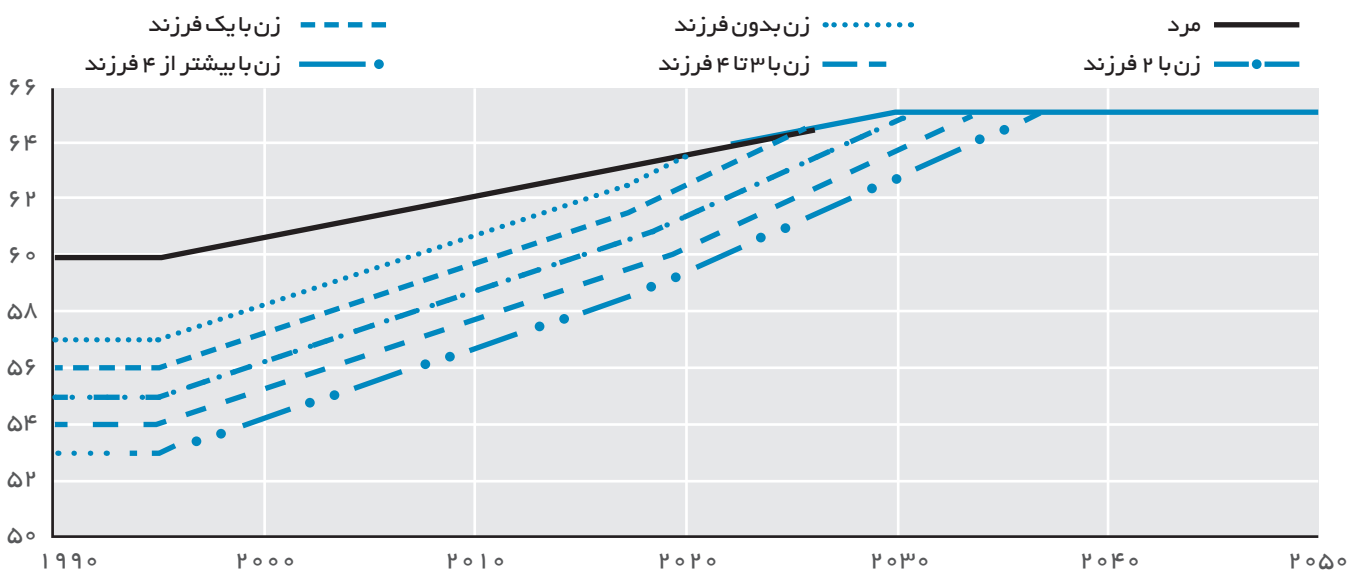
نمودار ۱. حداقل سنوات لازم برای برقراری مستمری بازماندگان در کشورهای OECD



Source: OECD, Pensions at a Glance 2019, country profiles.

نمودار زیر نیز نشان دهنده سن بازنشستگی در جمهوری چک و روند افزایش آن در طی سال‌های مختلف است.

نمودار ۲. سن بازنشستگی در جمهوری چک



Source: Czech Ministry of Labor and Social Affairs.

میزان مستمری بازنشستگی

میزان پرداختی به بازنشستگان در جمهوری چک بر پایه میانگین دریافتی فرد در طول دوره بازنشستگی و میزان سنوات پرداخت حق بیمه فرد محاسبه می‌شود. مزایای بازنشستگی از دو جزء تشکیل می‌شود^{۱۹}: ۱. مبلغ ثابت که میزان آن در سال ۲۰۲۱، ۳۵۵۰ کرون بوده است. ۲. مبلغی متغیر که وابسته به درآمد دوران اشتغال فرد است. این مبلغ از ضرب دستمزد مرجع^۱ و سنوات پرداخت حق بیمه در عدد ۱,۵ به دست می‌آید. دستمزد مرجع بر اساس دو آستانه درآمدی تعیین می‌شود؛ بر این اساس اگر میانگین دستمزد فرد در طول دوره اشتغال کمتر از آستانه اول باشد، صد درصد دستمزد در نظر گرفته می‌شود، اگر مابین این دو آستانه قرار گیرد، فقط ۲۶ درصد آن جایگزین می‌شود و اگر بیش از آستانه دوم باشد، مبلغ مازاد به طور کلی در نظر گرفته نمی‌شود (آستانه اول ۴۴ درصد میانگین دستمزد قانونی و آستانه دوم چهارصد درصد میانگین دستمزد قانونی است).

$$B = 1.5\% * F(\bar{w}) * (Nw)$$

$$\bar{w} = \text{total wages} / (Nw)$$

$$F(\bar{w}) = \begin{cases} \bar{w} & \text{if } \bar{w} \leq T_1 \\ (T_1 + 0.26 * (\bar{w} - T_1)) & \text{if } T_1 \leq \bar{w} \leq T_2 \\ (T_1 + 0.26 * T_2) & \text{if } T_2 \leq \bar{w} \end{cases}$$

$$\text{Total pension} = B + \text{Basic pension}$$

(توضیحات: Aw^2 : میانگین دستمزد فرد در طول دوره اشتغال؛ Nw^3 : تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه؛ $F(\bar{w})$: دستمزد مرجع؛ B : مبلغ متغیر وابسته به درآمد دوران اشتغال فرد؛ T_1 و T_2 : آستانه‌های درآمدی).

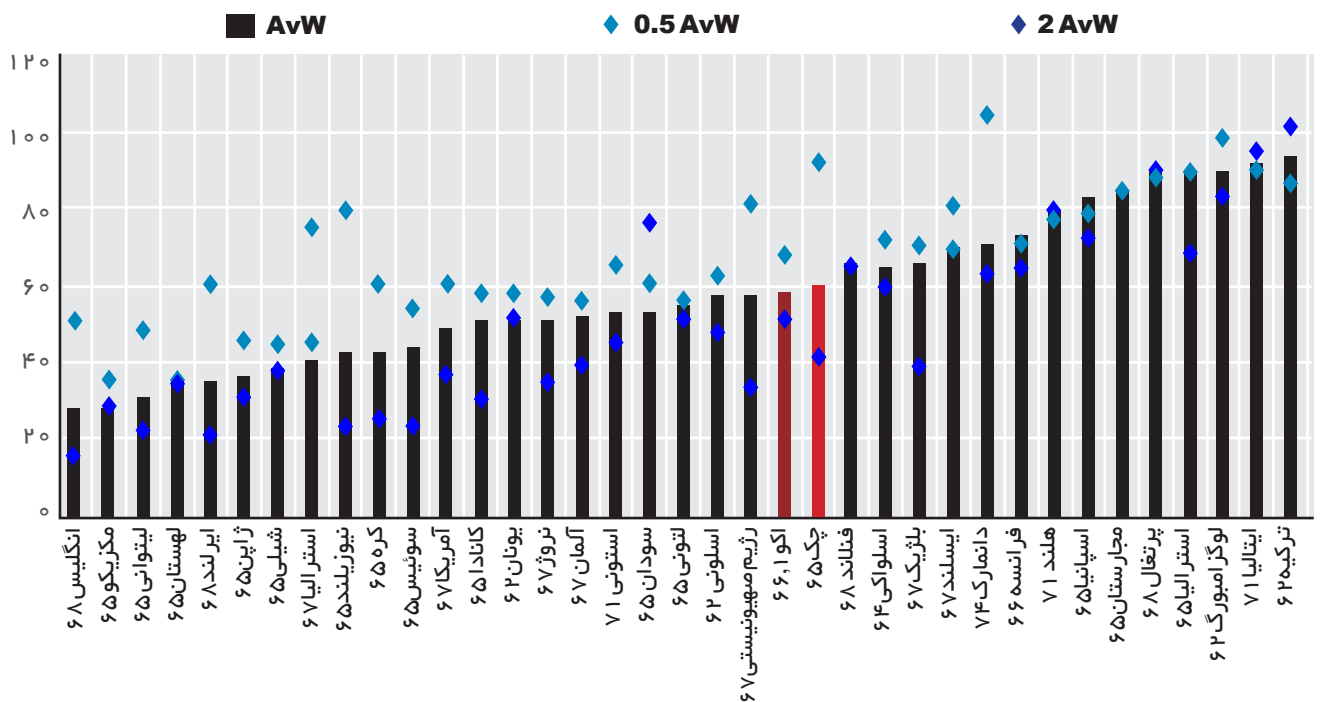
نرخ جایگزینی

نرخ جایگزینی نشان‌دهنده سطح مزایای بازنشستگی از طرح‌های بازنشستگی اجباری دولتی و خصوصی نسبت به درآمد هنگام کار است. این معیار به طور ضمنی نشان می‌دهد که شاخص رفاه افراد در هنگام بازنشستگی یا از کارافتادگی چند درصد استانداردهای زندگی آنها قبل از کارافتادگی یا بازنشستگی است.

نرخ جایگزینی خالص بازنشستگی (مزایای خالص بازنشستگی در زمان بازنشستگی به نسبت آخرین درآمد خالص) با در نظر گرفتن متوسط دستمزد در جمهوری چک، ۶۰ درصد است؛ کمی بیش از متوسط کشورهای OECD.

1. Reference wage
2. Average wage
3. Number of worked years

نمودار ۳. نرخ جایگزینی در کشورهای OECD



Source: OECD, Pensions at a Glance 2019, country profiles.

بازنشستگی پیش از موعد در جمهوری چک در ۶۰ سالگی و با ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه مجاز است. هر دوره ۹۰ روزه بازنشستگی پیش از موعد، حقوق بازنشستگی را کاهش می‌دهد. هر یک از چهار دوره ۹۰ روزه اول (یعنی تقریباً یک سال) ۰/۹٪ میانگین دستمزد فرد در طول دوره اشتغال^۱ را کاهش می‌دهد. چهار دوره ۹۰ روزه بعدی، مزایا را به میزان ۱/۲ درصد کاهش می‌دهد و هر دوره ۹۰ روزه اضافی مزایا را تا ۱/۵ درصد از میانگین دستمزد کاهش می‌دهد. همچنین ترکیب اشتغال و بازنشستگی پیش از موعد در جمهوری چک مجاز نیست. در طرف مقابل فرد می‌تواند حتی پس از بازنشستگی به کار خود ادامه دهد و مستمری بازنشستگی خود را به تعویق اندازد. به ازای هر دوره ۹۰ روزه، ۱/۵ درصد به میانگین دستمزد فرد اضافه می‌شود. محدودیت زمانی برای این کار وجود ندارد.

۲-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان

بازماندگان واجد شرایط عبارتند از: همسر متوفی و فرزندان تحت تکفل زیر ۲۶ سال.^[۱۰]

۱. همسر متوفی

همسر متوفی در صورتی واجد شرایط مستمری است که خود متوفی در زمان فوت، مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی دریافت می‌کرده یا مستحق دریافت آن بوده و یا در نتیجه جراحت یا بیماری شغلی فوت کرده است. همچنین مستمری بازنشستگی زنان بیوه پس از ازدواج مجدد متوقف می‌شود.

۲. فرزند متوفی

همان شرایط قبلی را داراست؛ با این تفاوت که برای مستمری از کارافتادگی متوفی، حتی اگر نیمی از دوره پوشش لازم برای مستمری از کارافتادگی، یا حداقل یک سال در ۱۰ سال گذشته یا دو سال در ۲۰ سال گذشته اگر ۳۸ سال یا بیشتر داشته باشد، حق بیمه پرداخت کرده باشد، کافی است.

1. Reference Wage

۳-۲. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

میزان مستمری از دو بخش تشکیل شده است: ۱. مبلغ ثابت ۲ درصدی از مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی متوفی. مبلغ ثابت در سال ۲۰۲۱، ۳۵۵۰ کرون بوده است. (در حدود یک چهارم حداقل دستمزد در جمهوری چک^۱). علاوه بر مبلغ ثابت، ۵۰ درصد مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی که متوفی در زمان فوت مشمول آن بوده است نیز به همسر متوفی پرداخت می‌شود.

این مستمری به مدت یک سال به همسر متوفی پرداخت می‌شود و تمدید آن منوط به داشتن یکی از شرایط ذیل است:

- مراقبت از کودک وابسته،^۲
 - مراقبت از یک کودک معلول،
 - مراقبت از والدین خود یا والدین متوفی،
 - معلولیت خود فرد،
 - رسیدن به سن بازنشستگی یا چهار سال کمتر از آن (معیار سن بازنشستگی برای مردان است).
- اگر همسر متوفی همزمان حائز شرایط مستمری بازماندگی و یا سایر انواع مستمری؛ از جمله مستمری بازنشستگی باشد، ۱۰۰ درصد مستمری بزرگ‌تر به اضافه ۵۰ درصد مستمری کوچک‌تر را دریافت می‌کند.

ب) حق اولاد (عواید فرزندان)

مبلغ پایه ۳۴۹۰ کرون به اضافه ۴۰٪ مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی که والدین متوفی در زمان فوت مستحق دریافت آن بوده است. در صورتی که پدر و مادر هر دو فوت کرده باشند، فرزندان از هر دو والدین مستمری یتیم^۳ برخوردارند. در صورتی که فرد فعالیت شغلی انجام دهد که حق بیمه تأمین اجتماعی از آن کسر شود و یا اینکه تحت سرپرستی فرد جدیدی قرار بگیرد، دیگر مستمری یتیم به وی تعلق نخواهد گرفت. فرد حتی بعد از ازدواج نیز مشمول دریافت مستمری یتیم است. محدودیت زمانی برای درخواست مستمری بازماندگان تعیین نشده است.

تعدیل مزایا

مزایا به صورت سالیانه در ژانویه به نسبت یک به یک با تغییرات شاخص قیمت مصرف کننده (CPI) و نسبت $\frac{1}{p}$ با افزایش میانگین دستمزد واقعی تعدیل می‌شود. اگر تعدیل مزایا منجر به افزایش متوسط مستمری دریافتی کمتر از ۲/۷٪ شود یا اگر شاخص قیمت مصرف کننده حداقل ۵٪ افزایش یابد، ممکن است تعدیل‌های بیشتری انجام گیرد.

۱. حداقل دستمزد در جمهوری چک در سال ۲۰۲۱، ۱۵۲۰۰ کرون بوده است. (wageindicator.org)
۲. کودکی که تا سن ۲۶ سالگی که به لیل سن، تحصیل یا ناتوانی قادر به تأمین هزینه زندگی خود نیست.

۲-۴. آمار جمعیتی و مالی

جدول ۵. میانگین مستمری بازنشستگی و بازماندگان در چک

میانگین دریافتی ماهیانه مستمری بازنشستگی	۱۳۲۲۱ کرون
میانگین دریافتی ماهیانه مستمری بازماندگان	۹۵۲۹ کرون
میانگین دریافتی به‌عنوان حق اولاد	۷۶۴۴ کرون

Source: Czech statistical office, 2020.

جدول ۶. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در جمهوری چک

کل هزینه‌های صندوق	۴۹۲۹۳۹ میلیون کرون
هزینه‌های مربوط به بازماندگان	۳۰۶۱۳ میلیون کرون
نسبت هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق	۶/۲۱ درصد

Source: Czech statistical office, 2020.

جدول ۷. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در جمهوری چک

کل جمعیت مستمری‌بگیر	۳۵۸۱۰۰۰
جمعیت بازماندگان	۶۵۸۰۰۰
نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر	۱۸ درصد

مأخذ: سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی چک، ۲۰۲۰.

۳. آلمان

سن بازنشستگی در کشور آلمان در سال ۲۰۲۱، ۶۵ سال و ۱۰ ماه بوده و این رقم تا سال ۲۰۲۹ به تدریج به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. حداقل سنوات مشارکت نیز پنج سال است؛ باین حال اگر فرد حداقل ۶۳ سال سن داشته باشد و ۴۵ سال حق بیمه مداوم پرداخت کرده باشد، مشمول دریافت مستمری بازنشستگی خواهد شد. میزان نرخ مشارکت در طرح بازنشستگی آلمان، ۹/۳ درصد برای کارگر و معادل همین مقدار برای کارفرماست؛ این نرخ برای افراد خود اشتغال برابر با ۱۸/۶ درصد است.

حداکثر دریافتی سالیانه که برای محاسبه مشارکت به کار می‌رود، ۷۱۰۰۰ یورو در ایالت‌های آلمان غربی و ۶۷۰۰۰ یورو در ایالت‌های آلمان شرقی است. این نابرابری تا حدی به دلیل دستمزدهای کمتری بوده که قبل از فروپاشی دیوار برلین در آلمان شرقی پرداخت می‌شده است. دولت فدرال متعهد شده است تا سال ۲۰۲۴ این میزان را یکسان کند. دستمزد مابین ۴۵۰ یورو تا ۱۳۰۰ یورو در ماه مشمول مشارکت کاهش یافته می‌شود؛ بدون اینکه تأثیری در مستمری بازنشستگی بگذارد.^۱ آستانه پایین برای دریافت نرخ مشارکت وجود ندارد؛ اما شرکت در برنامه بازنشستگی اجباری برای افرادی که دستمزد ماهیانه آنها کمتر از ۴۵۰ یورو است، داوطلبانه است. در این کشور فرد می‌تواند پس از سن بازنشستگی به کار ادامه دهد و محدودیتی در این خصوص وجود ندارد. به‌ازای هریک ماه اشتغال پس از سن بازنشستگی، ۰/۵ درصد به مزایای مستمری فرد اضافه خواهد شد. بازنشستگی پیش از موعد نیز در سن ۶۳ سالگی به شرط پرداخت حداقل ۳۵ سال حق بیمه امکان‌پذیر است، البته به‌ازای هریک ماه تا سن بازنشستگی قانونی، مستمری ۰/۳ درصد کاهش می‌یابد.^[۱]

1. Midi Jobber

۳-۱. میزان مستمری بازنشستگی

محاسبه حقوق بازنشستگی در آلمان براساس فرمول‌های پیچیده‌ای انجام می‌شود که هر دو عامل میانگین دستمزد فرد در طول دوران اشتغال و سنوات پرداخت حق بیمه را در نظر می‌گیرد.^{۱۲۱}

میزان مستمری بازنشستگی هر فرد برابر است با کل امتیازات بازنشستگی^۱ ضرب در ضریب ورود بازنشستگی^۲ و ارزش بازنشستگی^۳. امتیاز بازنشستگی و یا امتیاز درآمد فردی برابر است با دریافتی‌های فرد در طول یک سال معین تقسیم بر میانگین درآمد سالیانه کشور در همان سال. ضریب ورود بازنشستگی برای بازنشستگان برابر با یک است.

ارزش بازنشستگی مقدار ثابتی است که سالیانه از سوی وزارت کار تعیین می‌شود (در سال ۲۰۱۸ برابر ۴۱۰,۲۸ یورو بوده است) این عدد سالیانه بر حسب تغییرات دستمزد میانگین تعدیل می‌شود.

$$PP_t = e_t / e_t^0$$

PP_t : امتیاز بازنشستگی در سال t

e_t : دریافتی فرد در طول سال t

e_t^0 : میانگین درآمد سالیانه ملی در سال t

$$P_{T+n} = \sum_{t=1}^T pp_t \times ptf \times ppv_{T+n}$$

P_{T+n} : مستمری بازنشستگی در سال $T+n$

$\sum_{t=1}^T pp_t$: مجموع امتیازات بازنشستگی فرد

ptf : ضریب ورود بازنشستگی

ppv_{T+n} : ارزش بازنشستگی در سال $T+n$

۳-۲. شرایط احراز مستمری بازماندگان

متوفی در زمان فوت حداقل ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد یا اینکه در زمان فوت، مستمری‌بگیر بوده باشد یا به دلیل جراحات شغلی فوت کرده باشد. بازماندگان واجد شرایط عبارتند از همسر متوفی و فرزندان تحت تکفل:

۱. همسر متوفی

همسر متوفی حداقل باید یک سال سابقه زندگی مشترک با متوفی داشته باشد و در صورتی مشمول دریافت عواید بازماندگی می‌شود که: ۱. بیش از ۴۵ سال داشته باشد (این میزان به تدریج تا سال ۲۰۲۹ به ۴۷ سال افزایش می‌یابد). یا ۲. از کودک کمتر از ۱۸ سال مراقبت می‌کند یا ۳. ظرفیت کسب درآمد کمی داشته باشد (از کارافتاده) یا ۴. از فرزند معلول مراقبت می‌کند. در غیر این صورت فقط برای مدت ۲ سال مستمری جزئی بیوه بازمانده^۴ به همسر متوفی تعلق می‌گیرد.

1. Pension Point
2. Pension Entry Factor
3. Pension Value
4. Small Spouse's Pension

۲. فرزند متوفی

تاسن ۱۸ سالگی مستمری بازماندگان دریافت می‌کند (این مستمری تا ۲۷ سالگی ادامه می‌یابد، در صورتی که فرد اشتغال به تحصیل داشته باشد، یاداری معلولیت و از کارافتادگی باشد یا در حال خدمت داوطلبانه سربازی باشد یا اینکه در یک برنامه زیست‌محیطی یا اجتماعی به صورت داوطلبانه مشارکت نماید).
- مستمری همسر متوفی با ازدواج مجدد قطع می‌شود.
- در صورتی که همسر متوفی قبل از سال ۱۹۷۷ طلاق گرفته باشد، به وی مستمری بازماندگان تعلق می‌گیرد. اگر طلاق بعد از ۱۹۷۷ باشد، مزایای بازنشستگی یا ناتوانی از همان بدو طلاق، بین دو طرف تقسیم می‌شود.

۳-۳. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

مستمری پرداختی برای همسر واجد شرایط برابر با ۵۵ درصد مستمری است که فرد متوفی در زمان مرگ دریافت می‌کرده یا حق دریافت آن را داشته است. اگر همسر متوفی هیچ‌یک از شرایط چهارگانه را نداشته باشد، به مدت دو سال مستمری جزئی به وی پرداخت می‌شود؛ میزان این مستمری برابر است با ۲۵ درصد مستمری که متوفی در زمان مرگ دریافت می‌کرده است یا حق دریافت آن را داشته است. در صورتی که تا قبل از سال ۲۰۰۲ ازدواج کرده باشند و یکی از همسران قبل از دوم ژانویه سال ۱۹۶۲ متولد شده باشند یا اینکه همسر قبل از ۱ ژانویه سال ۲۰۰۲ فوت کرده است، معادل ۶۰ درصد مستمری متوفی به بازمانده تعلق می‌گیرد. شایان ذکر است که در ۳ ماه ابتدایی پس از فوت همسر، مستمری به شکل کامل به بیوه پرداخت می‌شود (۱۰۰ درصد مستمری متوفی).
ضریب ورود عادی^۱ برای همه مستمری‌های بازماندگان یک (۱) است و به ازای هر یک ماهی که متوفی قبل از ۶۴ سالگی فوت کرده است ۰,۰۰۳ کاهش می‌یابد (تا حداکثر کاهش ۰/۱۰۸).
کمک‌هزینه کودک: در صورتی که همسر متوفی کودکی را از سن زیر ۳ سال تحت مراقبت خود داشته است، به وی کمک‌هزینه کودک پرداخت می‌شود که مبلغ آن ۶۲ یورو در ایالت‌های قدیم و ۵۹ یورو در ایالت‌های جدید است.

ب) عواید فرزندان

فرزندانی که یکی از والدین آنها فوت شده ۱۰ درصد و فرزندانیکه هر دو والد آنها فوت شده، ۲۰ درصد مستمری والد یا والدین متوفی خود را دریافت می‌کنند.

تعدیل مزایا

مزایا در ماه ژانویه هر سال براساس تغییرات در ارزش بازنشستگی^۲ تعدیل می‌شوند. کاهش مطلق در مزایای بازنشستگی مجاز نیست. فرمول تعدیل همچنین تغییرات در نسبت بین تعداد بازنشستگان و مستمری‌بگیران را نیز در نظر می‌گیرد.
آزمون کسب درآمد^۳: بر این اساس ۴۰ درصد از درآمد خالص بازمانده (شامل تمامی درآمدهای فرد) از ماه چهارم پرداخت کسر می‌شود، البته درآمد ماهیانه تا ۸۱۹ یورو در ایالت‌های فدرال قدیم و ۷۸۳ یورو در ایالت‌های فدرال جدید معاف از مالیات است.

اصلاحات در نظام بازنشستگی آلمان

در ۳۰ سال گذشته نظام بازنشستگی آلمان دستخوش اصلاحات و تغییرات زیادی بوده است که در اینجا به مهم‌ترین محورهای آن اشاره می‌شود:^{۱۳۱}
● اخذ حق بیمه از کل حقوق افراد به جای حقوق خالص - ۱۹۹۲.
● افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۷ سال - ۲۰۰۷.

1. Pension Entry Factor.
2. Pension Value.
3. Earning Test

۴. ارقام برای سال ۲۰۱۹ است.

● عبور از مدل تأمین مالی Pay As You Go به Fully Funded - ۲۰۰۲.

● گسترش صندوق‌های بازنشستگی خصوصی تکمیلی - ۲۰۰۲.

● تغییر مدل پرداخت مزایا از DB به NDC - ۲۰۰۴.

اصلاحات بازنشستگی سال ۲۰۰۱ نیز تغییراتی را در بیمه بازمندان ایجاد کرد. قبل از سال ۲۰۰۲ مستمری بازمندگان برای همسر متوفی بیشتر بود. طبق قانون قدیم، مستمری جزئی بیوه بازمانده به صورت نامحدود پرداخت می‌شد؛ اما طبق قانون جدید فقط برای ۲۴ ماه پرداخت می‌شود. بر اساس قانون جدید، کمک‌هزینه فرزندان امکان‌پذیر است که در قانون قدیم این مورد وجود نداشت.

مهلت ارائه درخواست مستمری بازمندگان

محدودیت زمانی برای درخواست و تکمیل فرم مستمری بازمندگان وجود ندارد، اما طبق قانون فقط تا ۱۲ ماه پرداخت‌های معوقه انجام می‌شود (مبنای پرداخت مستمری از همان ماه اول فوت مستمری‌بگیر محاسبه می‌شود).

۴-۳. آمار جمعیتی و مالی

جدول ۸. سهم هزینه‌های مربوط به بازمندگان از کل هزینه‌های صندوق در آلمان

کل هزینه‌های صندوق	۳۳۸۳۰۰ میلیون یورو
هزینه‌های مربوط به بازمندگان	۴۵۶۳۳ میلیون یورو
نسبت هزینه‌های مربوط به بازمندگان از کل هزینه‌های صندوق	۱۳/۴ درصد

Source: deutsche-rentenversicherung, 2020.

جدول ۹. نسبت جمعیت بازمندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در آلمان

کل جمعیت مستمری‌بگیر	۲۵۸۰۰۰۰۰۰
جمعیت بازمندگان	۵۴۹۹۰۰۰۰
نسبت جمعیت بازمندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر	۲۱ درصد

Source: deutsche-rentenversicherung, 2019.

۴. ترکیه

طبق گزارش تارنمای رسمی سازمان تأمین اجتماعی ترکیه (SGK)، سن بازنشستگی در کشور ترکیه در سال ۲۰۲۱ برای مردان ۶۰ سال (از سال ۲۰۳۶ تا سال ۲۰۴۴ به تدریج به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت) و برای زنان ۵۸ سال است (از سال ۲۰۳۶ تا سال ۲۰۴۸ به تدریج به ۶۵ سال افزایش خواهد یافت).^[۱۴] حداقل سابقه مورد نیاز برای برقراری مستمری بازنشستگی، ۷۲۰۰ روز برای کارکنان بخش خصوصی و ۹۰۰۰ روز برای کارکنان بخش دولتی و خویش‌فرمایان است، البته شرایط خاصی برای پرسنل نظامی و پلیس و کارگران معدن فراهم است که در سن پایین‌تری بازنشسته شوند.^۱ همچنین افراد در شغل‌های دولتی می‌توانند تا ۶۵ سالگی بازنشستگی خود را به تعویق بیندازند؛ محدودیت سنی برای کارکنان بخش خصوصی در این زمینه وجود ندارد.

میزان مشارکت برای فرد بیمه شده ۹ درصد دستمزد ناخالص و کارفرما ۱۱ درصد است؛ افراد خویش‌فرمایان نیز ملزم به پرداخت ۲۰ درصد درآمد

ناخالص خود هستند. دولت هم معادل ۲۵ درصد حق بیمه جمع‌آوری شده ماهیانه به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌کند. تأمین مالی سیستم بازنشستگی عمومی ترکیه مبتنی بر نظام PAYG بوده و مزایای بازنشستگی در آن بر پایه طرح Defined-Benefit پرداخت می‌شود. حداقل حقوق ماهیانه که مبنای پرداخت مشارکت می‌گردد؛ برابر با حداقل دستمزد قانونی در ترکیه است. حداکثر حقوق ماهیانه نیز ۷,۵ برابر حداقل دستمزد قانونی است. مطابق داده‌های سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) حداقل دستمزد قانونی در سال ۲۰۲۱ در کشور ترکیه ۱۳۵۷۷ لیر بوده است.

مستمری بازنشستگی

مستمری پرداختی به بازنشستگان از فرمول زیر به دست می‌آید:

میانگین دستمزد ماهیانه در طول اشتغال * نرخ تعهد = میزان مستمری

نرخ تعهد برای هر سال پرداخت حق بیمه، ۲ درصد است و برای مدت کمتر از این مقدار به نسبت کاهش می‌یابد. برای مثال فردی که ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه دارد، حقوق بازنشستگی او برابر خواهد بود با ۶۰ درصد میانگین دستمزد فرد در طول دوره اشتغال. همچنین حداکثر میزان تجمعی نرخ تعهد، ۹۰ درصد است. شایان ذکر است که دستمزدهای سالیان گذشته براساس ۱۰۰ درصد تورم و ۳۰ درصد تولید ناخالص داخلی (GDP) تعدیل و به‌روز می‌شود.

حداقل مستمری پرداختی به بازنشستگان براساس داده‌های سازمان تأمین اجتماعی ترکیه در سال ۲۰۲۱، ۲۵۰۰ لیر بوده است. مزایای بازنشستگی در ژانویه و جولای هر سال براساس تغییرات در شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) تعدیل می‌شود.

۱-۴. اصلاحات نظام بازنشستگی ترکیه

قبل از سال ۲۰۰۸ میلادی، سه طرح اصلی بیمه اجتماعی در ترکیه وجود داشت که کارکنان مشاغل مختلف را تحت پوشش قرار می‌داد: مؤسسه بیمه اجتماعی (SSK) برای کارکنان بخش خصوصی، صندوق بازنشستگی کارکنان دولت (ES) برای کارمندان دولت و نیروهای مسلح و مؤسسه BAGKUR برای کارگران و کشاورزان و سایر افراد خوداشتغال. باین حال، عمدتاً به دلیل مزایای اجتماعی نسبتاً بالاتر ارائه شده برای کارمندان دولت (مثلاً حقوق بازنشستگی)، در سال ۲۰۰۸ این سه مؤسسه تحت یک سازمان واحد به نام مؤسسه تأمین اجتماعی (SGK) ادغام شدند که بدون توجه به نوع شغل، مزایای اجتماعی برابری برای کارگران و کارمندان ارائه می‌کند.

پیش از این و در سال ۱۹۹۹، به دنبال بحران مالی در دولت و افزایش شدید کسری در تراز صندوق‌های بازنشستگی، سن بازنشستگی به میزان دو سال افزایش پیدا کرد (مردان ۶۰ سال و زنان ۵۸ سال)؛ همچنین سابقه پرداخت حق بیمه از ۵۰۰۰ روز به ۷۰۰۰ روز افزایش پیدا کرد. در سال ۲۰۰۳ نیز صندوق‌های بازنشستگی خصوصی برای اولین بار معرفی شدند.^[۱۵]

۲-۴. شرایط احراز مستمری بازماندگان

برای برقراری مستمری بازماندگان، متوفی باید در زمان فوت مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی دریافت می‌کرده است و با حداقل ۵ سال تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی بوده باشد (دوره بیمه)، شامل حداقل ۹۰۰ روز حق بیمه پرداختی ثبت شده برای کارکنان بخش خصوصی و ۱۸۰۰ روز برای کارکنان دولت و خویش‌فرمایان (شرایط لازم جهت دریافت مستمری بازماندگان برای بیمه‌شدگان صندوق بازنشستگی کارکنان دولت قبل از سال ۲۰۰۸، پرداخت حداقل ۳۶۰۰ روز حق بیمه بوده است).

منظور از دوره بیمه عبارت است از فاصله زمانی بین تاریخ شروع به کار بیمه‌شده برای اولین بار با توجه به بیمه از کارافتادگی، پیری و بازماندگان تا تاریخ درخواست کتبی وی برای تخصیص مستمری بازنشستگی و یا تاریخ فوت بیمه‌شده.

۱. میانگین دستمزد ماهیانه در سال ۲۰۲۱ برابر با ۸۰۰۰ لیره بوده است.

بازماندگان واجد شرایط عبارتند از:

همسر متوفی؛ فرزندان پسر کمتر از ۱۸ سال (کمتر از ۲۰ سال در صورت تحصیل در پیش‌دانشگاهی و کمتر از ۲۵ سال در صورت تحصیل در دانشگاه)، دختر مجرد در هر سنی که مستمری دیگری دریافت نمی‌کند،^۱ فرزندان از کارافتاده بیکار و والدین وابسته متوفی. مستمری بازماندگان برای همسر متوفی پس از ازدواج مجدد متوقف می‌شود؛ اما مستمری فرزندان پسر پس از ازدواج قطع نمی‌شود. امکان دریافت دو مستمری به‌طور همزمان (مستمری بازماندگان، از کارافتادگی و بازنشستگی) وجود دارد. در این صورت ۱۰۰ درصد مستمری بالاتر به‌اضافه ۵۰ درصد مستمری پایین‌تر به فرد مشمول، پرداخت می‌شود.

۳-۴. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

۵۰ درصد مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی که فرد متوفی در زمان مرگ دریافت می‌کرده یا حق دریافت آن را داشته است، به همسر متوفی پرداخت می‌شود. در صورتی که همسر متوفی فرزندی نداشته باشد، مبلغی معادل ۷۵ درصد مستمری متوفی به وی پرداخت می‌شود؛ مشروط به اینکه مستمری وی درآمد ناشی از بیمه شخصی دریافت نکند.

ب) عواید فرزندان

به هر یک از فرزندان متوفی ۲۵ درصد مستمری که متوفی دریافت می‌کرده یا مستحق دریافت آن بوده است، پرداخت می‌شود. در صورتی که فرزند متوفی والدین خود را از دست داده باشد،^۱ ۵۰ درصد مستمری مذکور را دریافت می‌کند. پس از ازدواج فرزند دختر و یا همسر متوفی، مستمری پرداختی به آنها قطع می‌شود؛ اما مبلغی به شکل یک‌جا تحت عنوان کمک هزینه جهیزیه به آنها پرداخت می‌شود. این کمک هزینه معادل ۲۴ ماه حقوق کسر شده بازمانده است.

ج) عواید مربوط به والدین متوفی:

۲۵ درصد مستمری که متوفی دریافت می‌کرده و یا مستحق دریافت آن بوده است، به والدین متوفی پرداخت می‌شود؛ مشروط به اینکه درآمد آنها کمتر از حداقل دستمزد قانونی باشد و مستمری دیگری دریافت نکنند.

حداکثر مبلغ پرداختی به کل بازماندگان برابر است با ۱۰۰ درصد مستمری فرد متوفی.

در صورتی که والدین متوفی بیش از ۶۵ سال سن داشته باشند و حائز شرایط دریافت مستمری بازماندگان باشند، فارغ از مبالغ پرداختی به سایر بازماندگان، ۲۵ درصد مستمری فرزند خود را دریافت می‌کنند، حتی اگر مبلغ نهایی پرداختی به بازماندگان بیش از مستمری خود فرد متوفی شود. Survivor settlement: در صورت عدم احراز شرایط لازم برای برقراری مستمری بازماندگان از سوی متوفی، حق بیمه دوران پوشش بیمه‌ای متوفی به شکل مقطوع و به‌روز شده به بازماندگان متوفی پرداخت می‌شود.^۲

برای دریافت کمک هزینه کفن و دفن که به بستگان متوفی پرداخت می‌شود، متوفی باید حداقل ۳۶۰ روز حق بیمه پرداخت کرده باشد. مبلغ این کمک هزینه، ۹۱۸ لیر در سال ۲۰۲۱ است که به شکل سالیانه و براساس تورم تعدیل می‌شود.

مهلت ارائه درخواست مستمری بازماندگان

محدودیت زمانی برای درخواست و تکمیل فرم مستمری بازماندگان وجود ندارد؛ اما طبق قانون فقط تا ۵ سال مستمری بازماندگان قابل مطالبه به ماسبق می‌شود (مبنای پرداخت مستمری از همان ماه اول فوت مستمری‌بگیر محاسبه می‌شود).

۱. فرزندان و همسر در صورت اشتغال و پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما، مشمول دریافت مستمری بازماندگان نمی‌شوند.

۳. این سرویس اولین بار پس از اصلاحات سال ۲۰۰۸ معرفی شد.

۴-۴. آمار جمعیتی و مالی

جدول ۱۰. سقف و کف مستمری پرداختی در ترکیه

مستمری بازنشستگی	حداکثر پرداختی	حداقل پرداختی
کارکنان دولت	۱۲۵۰۶ لیر	۳۱۴۹ لیر
کارکنان بخش خصوصی	۴۸۳۵ لیر	۲۵۲۳ لیر

مأخذ: ماهنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی، اکتبر ۲۰۲۱.

جدول ۱۱. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق در ترکیه

کل هزینه‌های صندوق	سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان
۵۴۲۰۰۲۰۰۰۰ هزار لیر	۶۳۵۸۶۰۰۰۰ هزار لیر
نسبت هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق	۱۱,۷ درصد

Source: Turkish statistical institute, 2019.

جدول ۱۲. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در ترکیه

کل جمعیت مستمری‌بگیر	نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر
۱۳۲۶۴۰۰۰	۲۷۰۱۰۰۰
جمعیت بازماندگان	۲۰ درصد

مأخذ: ماهنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی ترکیه، دسامبر ۲۰۲۰.

۵. هلند

نظام تأمین اجتماعی در هلند بر پایه دو بخش بیمه‌های اجتماعی^۱ و خدمات اجتماعی^۲ بنا نهاده شده است. بیمه‌های اجتماعی نیز به دو بخش بیمه ملی و بیمه کارکنان^۳ تقسیم می‌شوند.^[۱۳] تأمین مالی بخش خدمات توسط دولت از طریق مالیات انجام می‌شود و بیمه اجتماعی نیز از طریق پرداخت حق بیمه از سوی مردم و کمک‌های یارانه‌ای دولت تأمین مالی می‌شود. بیمه‌های ملی از سه بخش قانون عمومی مستمری سالمندان (AOW)، قانون عمومی بازماندگان (ANW) و قانون هزینه‌های استثنائی پزشکی (WLZ) تشکیل می‌شود.

هدف از طرح بیمه عمومی مستمری سالمندان، پرداخت مستمری پایه به تمامی افرادی است که به سن بازنشستگی رسیده‌اند. نرخ مشارکت در این طرح برای بیمه‌شوندگان ۱۷,۹ درصد است. ۰/۱ درصد نیز به دلیل بیمه بازماندگان توسط بیمه‌شوندگان پرداخت می‌شود.^۱ مشارکت دولت به شکل یارانه خواهد بود. در این بیمه سهمی برعهده کارفرما نیست. حداکثر حقوق سالیانه که مبنای پرداخت مشارکت می‌شود، برابر است با ۳۳۹۹۴ یورو در سال ۲۰۱۹ است. حداقل دستمزد ماهیانه در کشور هلند برای افراد ۲۱ سال به بالاتر در سال ۲۰۱۹، ۱۶۱۵,۸۰ یورو و میانگین دستمزد ماهیانه نیز در این سال ۴۰۰۰ یورو بوده است.^[۱۶]

1. Social Insurances
2. Social Services.
3. Employee Insurance.

سن بازنشستگی در هلند در سال ۲۰۲۱، ۶۶ سال و ۴ ماه بوده است که برنامه‌ریزی شده تا سال ۲۰۲۴ به ۶۷ افزایش یابد. پس از این سال، افزایش در سن بازنشستگی بر مبنای تغییرات نرخ امید به زندگی و با تصویب پارلمان کشور هلند صورت خواهد گرفت. بر اساس قانون AOW، هر فرد باید تا پیش از رسیدن به سن بازنشستگی، ۵۰ سال حق بیمه پردازد در غیر این صورت به‌ازای هر سال عدم مشارکت و پرداخت حق بیمه، ۲ درصد از حقوق مستمری افراد کاسته می‌شود. این بدین معناست که صرفاً با پرداخت ۵۰ سال حق بیمه، مزایای کامل بازنشستگی محقق می‌شود.

مزایای بازنشستگی پایه برای یک فرد مجرد در سال ۲۰۲۰ معادل ۱۲۶۶,۴۶ یورو در ماه بوده است (۷۰ درصد حداقل دستمزد). به این مبلغ کمک‌هزینه تعطیلات به میزان ۷۱,۹۳ یورو اضافه می‌شود. این مبالغ برای افراد متأهل به ترتیب ۸۵۷,۶۳ و ۵۱,۳۷ یورو است. شایان ذکر است که این مقدار تضمین‌کننده یک سطح حداقلی بوده و در اکثر مواقع با درآمدهای سایر لایه‌ها و یا کمک‌هزینه‌های تکمیلی ناشی از قوانین خدمات اجتماعی تکمیل می‌شود.

۱-۵. طرح‌های بازنشستگی تکمیلی

اگر در هلند کار کنید، ممکن است تحت پوشش یک طرح بازنشستگی تکمیلی نیز قرار بگیرید. در بسیاری از بخش‌ها، طرح بازنشستگی اجباری شغلی وجود دارد. چنین طرح‌هایی به‌ویژه برای صنعت متالورژی، بخش ساخت‌وساز، نقاشان، کشاورزی، صنعت چاپ، پذیرایی، حمل‌ونقل جاده‌ای، نیروی دریایی بازرگانی، ماهیگیری دریایی، صنعت نساجی، آموزش، کارکنان دولت و بخش مراقبت‌های بهداشتی وجود دارد. همچنین ممکن است کارفرمای شما، یک طرح بازنشستگی تکمیلی داشته باشد که فقط شرکت را پوشش می‌دهد یا اینکه با یک شرکت بیمه عمر قراردادی منعقد کرده باشد. این طرح‌ها که بخشی از لایه دوم نظام تأمین اجتماعی در هلند هستند، ۹۰ درصد شاغلان در هلند را پوشش می‌دهند.^[۱۷]

بیمه کارکنان

بیمه کارکنان در هلند بخشی از لایه دوم نظام تأمین اجتماعی در این کشور است و چنانکه از اسم آن پیداست، برای تمامی کارکنان و کارمندان اجباری است؛ خویش‌فرمایان به شکل اختیاری می‌توانند در این برنامه شرکت کنند. بیمه از کارافتادگی (WAOWIA) و بیکاری (WW) مهم‌ترین قسمت این نوع بیمه هستند. نرخ حق بیمه از کارافتادگی در سال ۲۰۲۲، ۷/۰۵ درصد برای کارفرمایان بزرگ و ۵,۴۹ برای کارفرمایان کوچک و نرخ حق بیمه بیکاری در این سال، ۲/۷ درصد است که از سوی کارفرما پرداخت می‌شود. بخش دیگر این بیمه عبارت است از قانون مزایای بیماری (ZW).^[۱۸]

۲-۵. شرایط احراز مستمری بازماندگان

بر اساس قانون عمومی مستمری بازماندگان، تمامی افرادی که در هلند زندگی یا کار می‌کنند، تحت پوشش بیمه بازماندگان (ANW) قرار می‌گیرند. برای احراز عایدی بازماندگان لازم است همسر متوفی یکی از شرایط زیر را دارا باشد:

- فرد بازمانده از یک یا چند فرزند زیر ۱۸ سال نگهداری کند (شامل فرزند خوانده یا فرزند ناتنی نیز می‌شود).
- فرد بازمانده حداقل ۴۵ درصد ناتوان از کار باشد.

علاوه بر موارد فوق، همسر متوفی باید زیر سن بازنشستگی باشد. پس از ازدواج مجدد یا رسیدن به سن بازنشستگی، مستمری بازماندگان قطع خواهد شد.

فرزند متوفی فقط در صورتی که پدر و مادر خود را از دست داده باشد، حائز شرایط دریافت مستمری بازماندگان است^۱ با این شرط که زیر ۱۶ سال باشد (زیر ۱۸ سال در صورت ناتوانی و زیر ۲۱ سال در صورت دانشجوی بودن).

۱. در مجموع ۸۱ درصد برای افراد خوداشتغال.

۳-۵. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

میزان پرداختی به همسر متوفی به درآمد وی بستگی دارد.^۱ حداکثر میزان عواید بازماندگان برابر با ۷۰ درصد حداقل دستمزد در هلند است که این مبلغ در سال ۲۰۲۰ برابر با ۱۲۸۱٫۵۱ یورو بوده است. این مبلغ بسته به درآمد بازمانده تعدیل می‌شود به این صورت که درآمد حاصل از اشتغال تا سقف ۵۰ درصد حداقل دستمزد رسمی در کشور + یک سوم مبلغ مازاد بر این مقدار نادیده گرفته می‌شود، مابقی هر چه ماند از عواید ANW کسر می‌شود. علاوه بر این مبلغ ۸۶٫۴۹ یورو به عنوان کمک هزینه تعطیلات ماهیانه پرداخت می‌شود. اگر همسر متوفی همراه با شخصی زندگی می‌کند (۲۱ سال به بالا) که از او مراقبت می‌کند، حداکثر مبلغ عایدی ۸۱۱٫۷۴ یورو و کمک هزینه تعطیلات ۶۱٫۷۸ یورو است.

ب) عواید فرزندان

میزان پرداختی به فرزند متوفی به سن وی بستگی دارد که مطابق جدول زیر است.

جدول ۱۳. عواید فرزندان بازمانده در سنین مختلف در کشور هلند

میزان عایدی (یورو)	شرایط	
۴۲۲	پرداختی ماهیانه (یورو)	تا سن ۹ سالگی
۲۷	کمک هزینه تعطیلات (یورو)	
۶۲۴	پرداختی ماهیانه (یورو)	تا سن ۱۶ سالگی
۴۱	کمک هزینه تعطیلات (یورو)	
۸۲۶	پرداختی ماهیانه (یورو)	تا سن ۲۱ سالگی
۵۵	کمک هزینه تعطیلات (یورو)	

Source: svb.nl, 2022.

ج) عواید فوت

مبلغی معادل یک ماه دریافتی ناخالص فرد متوفی در زمان فوت یا ۱۰۰ درصد مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان که متوفی مشمول آن بوده است، به عنوان مزایای فوت^۱ به صورت یکجا پرداخت می‌شود.

تعدیل مزایا

مزایا در ژانویه و جولای بر اساس تغییرات حداقل دستمزد قانونی تعدیل می‌شوند.

مهلت درخواست مستمری بازماندگان

محدودیت زمانی برای درخواست و تکمیل فرم مستمری بازماندگان وجود ندارد و بانک بیمه اجتماعی (SVB) به عنوان نهاد متولی به شکل خودکار از مرگ متوفی مطلع می‌شود، البته اگر متوفی در خارج از هلند زندگی می‌کند؛ لازم است ظرف حداکثر ۶ هفته از زمان مرگ، نهاد مربوطه را مطلع ساخت (مبنای پرداخت مستمری از همان ماه اول فوت مستمری‌بگیر محاسبه می‌شود).

1. Income Test.
2. Death Benefit.

۴-۵. آمار جمعیتی و مالی

جدول ۱۴. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در هلند

۳۵۶۸۰۰۰	کل جمعیت مستمری‌بگیر
۲۵۰۰۰	جمعیت بازماندگان
۰,۷ درصد	نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر

Source: Statistics Netherlands (CBS), 2021.

هزینه‌های مربوط به مزایای بازماندگان به نسبت کل هزینه‌های تأمین اجتماعی در هلند بسیار اندک بوده و در سال ۲۰۲۰ به کمتر از نیم درصد رسیده است.

۶. استرالیا

نظام بازنشستگی در استرالیا از سه لایه فراگیر حمایتی، بیمه‌ای و تکمیلی تشکیل می‌شود. لایه اول که از آن به مستمری سن^۱ یاد می‌شود، یک سیستم فراگیر غیرمشارکتی برای تمامی ساکنین استرالیاست و هدف از آن تأمین حداقل درآمد لازم برای بر خورداری از مایحتاج زندگی برای سالمندان است. لایه دوم، یک لایه بیمه‌ای اجباری، همراه با مشارکت بیمه‌شوندگان است و لایه سوم دربرگیرنده صندوق‌های بازنشستگی با مشارکت اختیاری است.^[۱۹]

۶-۱. مستمری سن

این مستمری در اوایل قرن بیستم میلادی در استرالیا معرفی شده است و هم‌اکنون بیش از ۶۸ درصد مردم استرالیا تحت پوشش مزایای این صندوق هستند. شرط سنی برای دریافت مستمری سن در سال ۲۰۲۱، ۶۶ سال و ۶ ماه بوده است که در سال ۲۰۲۳ به ۶۷ سال خواهد رسید. حداقل سال‌های اقامت در استرالیا برای دریافت مستمری ۱۰ سال است (حداقل ۵ سال به‌طور متوالی باشد). همچنین امکان دریافت مستمری در خارج از کشور برای افرادی که ۲۵ سال کاری در استرالیا اقامت داشته‌اند، فراهم است.

برای پرداخت مزایا از آزمون وسع (درآمد و دارایی) استفاده می‌شود. طبق این آزمون، پرداختی‌های متفاوتی برای گروه‌های مختلف درآمدی در نظر گرفته می‌شود. این مستمری از یک نرخ پایه به اضافه برخی مکمل‌های گسترده؛ از جمله مکمل بازنشستگی، مکمل انرژی، کمک هزینه پزشکی و پاداش کار^۲ تشکیل می‌شود که دو مورد اول برای همه افراد قابل پرداخت است؛ اما سایر موارد بسته به شرایط فرد، امکان پرداخت دارد. مخارج مربوط به پرداخت مستمری سن در استرالیا، ۱۰ درصد مخارج دولت در سال ۲۰۱۸ بوده است.^[۲۰]

طبق برآورد صندوق بازنشستگی استرالیا (ASFA)، افراد مجرد و زوج‌های حدوداً ۶۵ ساله، بخش زیادی از هزینه‌های سالیانه خود را می‌توانند از طریق مستمری کامل سن تأمین کنند.

بودجه‌های سالیانه برآوردی را در مقایسه با نرخ‌های فعلی مستمری سنی که توسط دولت پرداخت می‌شود، در جدول زیر مشاهده می‌شود (ارقام ASFA براساس این فرض است که افراد خانه‌دار هستند).^۳

1. Age Pension

2. Work Bonus

۳. برای تفکیک سطح زندگی متواضعانه و راحت طلبانه مواردی همچون سفرهای داخلی یا خارجی، تفریحات، پوشاک، بیمه‌های پزشکی خصوصی، لوازم خانه و مواردی از این دست مدنظر قرار گرفته است.

جدول ۱۵. بودجه سالیانه بر آوردی از سوی ASFA

نرخ مستمری کامل سنی	سبک زندگی متواضعانه	سبک زندگی راحت‌طلبانه	افراد مجرد (بودجه سالیانه)
۲۴۷۷۰ دلار	۲۸۵۱۴ دلار	۴۴۸۱۸ دلار	
۳۷۳۴۱ دلار	۴۱۱۷۰ دلار	۶۳۳۵۲ دلار	زوج (بودجه سالیانه)

Source: Superannuation Funds of Australia, 2021.

حداقل دستمزد ماهیانه در سال ۲۰۲۱ در کشور استرالیا، ۳۰۹۰ دلار بوده است.^[۲۱]

مزایای اضافه تضمینی^۱

بیمه بازنشستگی الزامی در کشور استرالیا که از آن به مستمری شغلی الزامی و یا اصطلاحاً مزایای اضافی تضمینی یاد می‌شود، برای تمام شاغلین با سن بالاتر از ۱۸ سال و دریافتی ماهیانه حداقل ۴۵۰ دلار اجباری است. بیمه بازنشستگی مذکور شکلی از پس‌انداز خصوصی اجباری برای بازنشستگان است که در سال ۱۹۹۲ معرفی شد و هدف از آن کاهش فشار بر مستمری سن و افزایش پس‌انداز ملی است. میزان مشارکت در این صندوق بازنشستگی ۱۰ درصد است که تمامی آن بر عهده کارفرماست؛ البته امکان مشارکت داوطلبانه برای بیمه‌شوندگان فراهم است،^۲ دولت نیز به ازای یک دلار مشارکت داوطلبانه افراد، نیم دلار تا سقف ۵۰۰ دلار سالانه، برای درآمدهای کمتر از ۳۸۵۶۴ دلار در سال ۲۰۲۰، یارانه می‌دهد.^[۱۹] مجموع دارایی صندوق‌های بازنشستگی در استرالیا از اوایل دهه ۲۰۰۰، رشد قابل توجهی داشته است. آخرین آمار سالیانه سازمان مقررات احتیاطی استرالیا (APRA) نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۸، دارایی مجموع صندوق‌های بازنشستگی در این کشور حدود ۲۷۰۰ میلیارد دلار بوده است.^[۲۲] سن بازنشستگی قانونی در کشور استرالیا برای صندوق‌های پس‌انداز خصوصی وجود ندارد و افراد می‌توانند تنها در محدوده سن ۵۵ تا ۶۰ سال (بسته به سال تولد) میزان آورده یا همان پس‌انداز^۳ خود را برداشت کنند یا درخواست حقوق ماهیانه دهند. اصطلاحاً به این سن Preservation Age، گفته می‌شود.

جدول ۱۶. سن برداشت پس‌انداز صندوق بازنشستگی در استرالیا

تاریخ تولد	Preservation age
قبل از ۱ July ۱۹۶۰	۵۵
۱ July ۱۹۶۰ – ۳۰ June ۱۹۶۱	۵۶
۱ July ۱۹۶۱ – ۳۰ June ۱۹۶۲	۵۷
۱ July ۱۹۶۲ – ۳۰ June ۱۹۶۳	۵۸
۱ July ۱۹۶۳ – ۳۰ June ۱۹۶۴	۵۹
پس از ۱ July ۱۹۶۴	۶۰

این لایه هر دو سبک صندوق‌ها، یعنی هم صندوق‌های با مزایای معین و هم مشارکت معین را در خود دارد (بیش از ۸۶٪ صندوق‌های این لایه از نوع صندوق‌های مشارکت معین هستند). در سال ۲۰۲۰ بیش از ۹۰ درصد استرالیایی‌ها در این صندوق‌ها مشارکت داشته‌اند. این صندوق‌ها به ۵ دسته کوچک، صنعتی، بخش عمومی، شرکتی و صندوق‌های خودگردان که اعضای آن کمتر از ۵ نفر هستند (SMSF)، تقسیم می‌شود.

1. Guarantee Superannuation

۲. تا سقف ۵۰۰۰ دلار سالیانه.

3. Super.



جدول ۱۷. تعداد صندوق‌های بازنشستگی بر حسب نوع در استرالیا

تعداد حساب‌ها (June ۲۰۱۸)	تعداد صندوق‌ها	کل سرمایه (میلیارد دلار)	نوع صندوق
۰,۳ میلیون	۲۲	۵۴	شرکتی (Corporate)
۱۱,۶ میلیون	۳۸	۶۳۰	صنعتی (Industry)
۳,۵ میلیون	۳۷	۵۹۹	بخش عمومی (Public Sector)
۱۱,۴ میلیون	۱۱۶	۵۸۹	کوچک و خرد (Retail)
۱,۱ میلیون	۵۹۸۷۹۱	۷۲۹	صندوق‌هایی با اعضای کمتر از ۵ نفر (SMSF)
۲۸ میلیون		۲۶۰۰	کل

Source: Apra Statistics, 2018.

۲-۶. شرایط احراز مستمری بازماندگان

ابتدا به بررسی شرایط احراز مستمری و عواید بازماندگان در لایه اول نظام تأمین اجتماعی استرالیا (مستمری سن) می‌پردازیم. به‌طور کلی عواید پرداختی به بازماندگان در کشور استرالیا از رویه‌های سختگیرانه‌ای پیروی می‌کند و میزان مبالغ پرداختی نیز چندان قابل توجه نیست. عواید همسران صرفاً به زنان تعلق می‌گیرد. زنانی که متولد ۱۹۵۵ یا قبل از آن باشند و در حال حاضر بیکار باشند. البته این مستمری از جولای سال ۲۰۱۸ ملغی شده است. عواید فرزندان نیز فقط به افرادی که هر دو پدر و مادر خود را از دست داده‌اند^۱ و کمتر از ۱۶ سال سن دارند، تعلق می‌گیرد (۱۹ سال در صورتی که به‌طور تمام‌وقت در حال تحصیل باشد).

۳-۶. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

۲,۵۵۰ دلار هر دو هفته یکبار برای زنان بدون فرزند تحت تکفل؛ ۱۰,۵۹۵ دلار هر دو هفته یکبار برای زنانی که فرزند تحت تکفل دارند یا سن آنها بیش از ۶۰ سال است (در سال ۲۰۱۸).

ب) عواید فرزندان

۴,۶۸ دلار هر دو هفته یکبار به فرزندان که هر دو پدر و مادر خود را از دست داده‌اند، پرداخت می‌شود.

سایر پرداخت‌ها

کمک هزینه سوگ: برای واجد شرایط بودن، نیاز است هم متوفی و هم همسر وی مستمری سن یا مزایای بلندمدت تأمین اجتماعی را برای ۱۲ ماه یا بیشتر دریافت کرده باشند. این پرداختی معمولاً برابر است با کل مبلغی که متوفی و همسر وی به‌عنوان یک زوج دریافت می‌کرده‌اند، منهای نرخ جدید مستمری مجردی بازمانده. این مستمری برای ۱۴ هفته پرداخت می‌شود.

میزان پس‌انداز بیمه‌شدگان صندوق‌های بازنشستگی مستمری شغلی پس از فوت، به شکل یکجا و یا یک جریان درآمدی به ذی‌نفعان آنها پرداخت می‌شود. این پس‌انداز عملاً یک دارایی منقول است و حسب قوانین با آن برخورد می‌شود. متوفی می‌تواند قبل از مرگ فرد یا افرادی را به شکل رسمی به‌عنوان ذی‌نفع خود معرفی کند، در غیر این صورت این دارایی به بازماندگان او می‌رسد.

1. Full Orphan
2. Super

تعدیل مزایا

مستمری‌های تأمین اجتماعی بر حسب نوع می‌تواند بر اساس تغییرات در شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI)، شاخص هزینه زندگی مستمری‌بگیران و ذی‌نفعان (PBLCI) و میانگین درآمد هفتگی مردان (MTAW) تعدیل می‌شود.^[۲۳] نرخ پایه مستمری سن در ماه مارس و سپتامبر هر سال تعدیل می‌شود. این مستمری ابتدا مطابق با CPI یا PBLCI، هر کدام بیشتر باشد، افزایش می‌یابد. سپس میزان مستمری متأهلین با ۴۱/۷۶ درصد MTAW مقایسه می‌شود و در صورت لزوم افزایش می‌یابد تا با آن مقدار برابر شود. مستمری افراد مجرد نیز با ۶۶/۳۳ درصد از نرخ مستمری متأهلین برابر می‌شود، البته مکمل بازنشستگی صرفاً مطابق با CPI تعدیل می‌شود. عواید پرداختی به همسر و فرزند متوفی نیز مطابق با CPI تعدیل می‌شود.

۷. نروژ

به‌عنوان یک قاعده کلی، همه افرادی که در نروژ اقامت دارند و یا در تأسیسات دائمی یا متحرک نفتی نروژ کار می‌کنند، الزاماً تحت پوشش طرح بیمه ملی^۱ قرار می‌گیرند. پوشش بیمه ملی در طول اقامت موقت در خارج از کشور نیز حفظ می‌شود (اقامت کمتر از یک سال در خارج از کشور موقت محسوب می‌شود). با این حال، اگر شخص مورد نظر شغل همراه با حقوق در خارج از کشور داشته باشد، پوشش بیمه خاتمه می‌یابد. بیمه‌شدگان طرح بیمه ملی مشمول مستمری سالمندی، مستمری بازماندگان، مزایای از کارافتادگی، مزایای آسیب‌های شغلی و سایر کمک‌هزینه‌های مرتبط قرار می‌گیرند.

طرح بیمه ملی از طریق مشارکت کارکنان، کارفرمایان و یارانه دولتی، تأمین مالی می‌شود. نرخ مشارکت برای کارکنان ۸/۲ درصد درآمد ناخالص و برای افراد خوداشتغال ۱۱/۴ درصد است. سهم کارفرمایان بر اساس محل تأسیس شرکت‌ها متغیر است. نرخ مشارکت کارفرمایان در این مناطق بسته به موقعیت جغرافیایی و سطح توسعه اقتصادی، از ۰/۰ درصد تا ۱۴/۱ درصد متغیر است. حداقل درآمد سالیانه مورد استفاده برای محاسبه مشارکت ۵۴۶۵۰ کرون است.^[۲۴]

سن بازنشستگی در نروژ، ۶۷ سال است و فرد برای دریافت مستمری کامل بازنشستگی باید حداقل ۴۰ سال سابقه بیمه داشته باشد؛ در صورتی که این مقدار کمتر از ۴۰ سال باشد، مستمری به شکل نسبی کاهش خواهد یافت. بازنشستگی پیش از موعد در نروژ در ۶۲ سالگی مجاز است، البته با این شرط که حقوق بازنشستگی باید در زمانی که فرد مورد نظر به ۶۷ سالگی می‌رسد، حداقل با سطح مستمری برای افراد دارای پوشش بیمه ۴۰ سال برابر باشد. در نروژ فرد می‌تواند پس از رسیدن به سن بازنشستگی، حداکثر تا ۷۵ سالگی بازم به کار خود ادامه دهد. بر اساس اصلاحات اساسی سیستم بازنشستگی نروژ در سال ۲۰۱۱، متولدین سال ۱۹۶۳ به بعد مشمول قوانین جدیدی شدند که شرح آن در ادامه خواهد آمد.

۷-۱. سیستم مستمری بازنشستگی قدیمی

طبق مقررات قبل از اصلاحات سال ۲۰۱۱، مستمری بازنشستگی شامل یک مستمری پایه، یک مستمری تکمیلی، یک مکمل مستمری ویژه و کمک هزینه‌های احتمالی برای فرزندان و همسر می‌شود.^[۲۵]

مستمری پایه بر اساس سال‌های تحت پوشش بیمه محاسبه می‌شود و مستقل از درآمد قبلی و حق بیمه پرداختی است. مستمری پایه در سال ۲۰۲۱ برای فرد مجرد ۲۱۰۱۳۵۱ کرون است؛ البته برای افراد متأهل که همسر آنها مستمری دریافت می‌کنند یا درآمد سالیانه بیش از دو برابر مستمری پایه دارند، ۹۰ درصد مبلغ مذکور پرداخت می‌شود.

1. National Insurance Scheme.
2. Base Amount.

برای دریافت مستمری تکمیلی^۱ فرد باید حداقل دارای ۵ سال پوشش بیمه‌ای باشد و درآمد سالیانه وی بالاتر از مبلغ پایه باشد. مستمری تکمیلی به تعداد سنوات مستمری و امتیاز بازنشستگی سالیانه بستگی دارد. برای دریافت مستمری تکمیلی به شکل کامل، فرد باید دارای ۴۰ سال پوشش بیمه‌ای باشد.

برای محاسبه امتیاز بازنشستگی، درآمد تا سقف ۶ برابر مبلغ پایه (Base Amount) به شکل کامل و درآمد مازاد بر این مقدار حداکثر تا ۱۲ برابر مبلغ پایه با ضریب یک سوم محاسبه می‌شود (قبل از سال ۱۹۹۲، درآمد تا ۸ برابر مبلغ پایه به نرخ کامل اعتبار می‌شد و درآمد بین ۸ تا ۱۲ برابر با ضریب یک سوم) درآمد بیش از ۱۲ برابر مبلغ پایه نادیده گرفته می‌شود. امتیاز بازنشستگی سالیانه برای فردی که ۶ برابر مبلغ پایه درآمد سالیانه دارد:

$$\frac{101351 - (6 * 101351)}{101351} = 5$$

حداکثر امتیاز بازنشستگی برای یک سال «۷» است (قبل از سال ۱۹۹۲: ۸،۳۳).

مستمری تکمیلی برای فردی که حداقل ۴۰ سال سابقه حق بیمه دارد برابر است با ۴۲ درصد مبلغ پایه (Base Amount) ضرب در میانگین امتیاز بازنشستگی برای بیست سالی که فرد بیشترین درآمد را داشته است. در صورتی که سوابق کمتر از بیست سال باشد، میانگین همان سال‌ها در نظر گرفته می‌شود. بالطبع برای افرادی که کمتر از ۴۰ سال سابقه بیمه دارند؛ مستمری تکمیلی به نسبت کاهش خواهد یافت.^[۲۵]

مستمری تکمیلی ویژه:^۲ بازنشستگانی که مستمری تکمیلی ندارند یا میزان آن جزئی است، مشمول دریافت مستمری تکمیلی ویژه طرح بیمه ملی می‌شوند. مطابق این الحاقیه، مابه‌التفاوت مستمری بازنشستگی بیمه‌شده (مستمری پایه و مستمری تکمیلی) و حداقل سطح مستمری به افراد مذکور پرداخت می‌شود. حداقل مستمری در سال ۲۰۲۰ برای یک فرد مجرد با ۴۰ سال سابقه کار، ۲۰۴۶۹۰ کرون بوده است.^[۲۶]

حداقل دستمزد قانونی در کشور نروژ وجود ندارد؛ اما ممکن است اتحادیه و انجمن‌های کارگری برخی از صنایع، میزان حداقل دستمزد نیروی کار را تعیین کنند. متوسط حقوق ماهیانه در نروژ، طبق گزارش مرکز آمار این کشور در سال ۲۰۲۱، ۵۰۷۹۰ کرون بوده است.^[۲۷]

۲-۷. سیستم مستمری بازنشستگی جدید

طبق مقررات جدید، مستمری سالمندی شامل مستمری مبتنی بر درآمد است که براساس درآمد قبلی محاسبه می‌شود. مستمری بازنشستگی تضمینی به افرادی تعلق می‌گیرد که حقوق بازنشستگی براساس درآمد نداشته باشند یا میزان آن اندک باشد.

مستمری تضمینی:^۳ افرادی که از سن ۱۶ سالگی تا ۶۶ سالگی مجموعاً پنج سال سابقه بیمه دارند، مستمری تضمینی دریافت می‌کنند. مستمری تضمینی بسته به وضعیت تأهل با دو نرخ متفاوت تعلق می‌گیرد. مستمری تضمینی کامل به افرادی تعلق می‌گیرد که حداقل ۴۰ سال سابقه بیمه داشته باشند؛ در صورت داشتن سابقه کمتر از ۴۰ سال، مستمری مذکور به نسبت کاهش می‌یابد. مبلغ این مستمری در سال ۲۰۲۱، برابر ۱۹۲۱۲۵ کرون برای افراد مجرد و ۱۷۷۷۲۴ کرون برای افراد متأهل که همسرشان نیز مستمری دریافت می‌کند یا درآمد سالیانه‌شان بیش از دو برابر مبلغ پایه سالیانه است. در نهایت مستمری تضمینی به میزان ۸۰ درصد مستمری مبتنی بر درآمد، کسر می‌شود.

مستمری مبتنی بر درآمد:^۴ معادل ۱/۸ درصد درآمد سالیانه بیمه‌شوندگان مابین سنین ۱۳ تا ۷۵ سالگی، در حساب ذخیره بازنشستگی آنها ذخیره می‌شود. حداکثر درآمد سالیانه مورد محاسبه برای این مورد ۷،۱ برابر مبلغ پایه است. این حساب ذخیره مشمول مالیات می‌شود. مجموع این پس‌انداز هنگام بازنشستگی فرد براساس ضرایب سالیانه که برگرفته از نرخ امید به زندگی است به شکل سالیانه یا ماهیانه پرداخت می‌شود.

1. Supplementary Pension.
2. Special Supplement.
3. Guaranteed Pension.
4. Income-based Pension.

تعدیل مزایا: مزایای بازنشستگی (و سایر مستمری‌ها) براساس رشد متوسط دستمزد تعدیل می‌شود. ابتدا به میزان رشد متوسط دستمزد افزایش می‌یابد و سپس به میزان ۰/۷۵ درصد کاهش پیدا می‌کند، البته در سال ۲۰۲۱ به دنبال اعتراضات بازنشستگان، به شکل موقت، براساس میانگین رشد متوسط دستمزد ده‌ها و سطح عمومی قیمت‌ها تعدیل می‌شود.

از سال ۲۰۰۶، کارفرمایان باید معادل حداقل ۲ درصد از دستمزد کارکنان خود را در طرح‌های بازنشستگی مشارکت تعریف شده DC، سرمایه‌گذاری کنند، البته اگر به جای آن در یک طرح مزایای تعریف شده DB مشارکت کنند، مزایای نهایی باید حداقل در همان سطح مزایای مورد انتظار تحت مشارکت اجباری ۲٪ باشد. مشارکت فقط برای درآمدهای بین مبلغ پایه تا ۱۲ برابر این مبلغ الزامی است.

۳-۷. شرایط احراز مستمری بازماندگان

بازماندگان واجد شرایط عبارتند از: همسر متوفی و فرزندان تحت تکفل زیر ۱۸ سال (۲۰ سال در صورتی که محصل باشد و پدر و مادر خود را از دست داده باشد).

شرایط احراز: همسر بازمانده زیر ۶۷ سال که حداقل ۵ سال زندگی مشترک با متوفی داشته (و یا دارای فرزند مشترک باشد) و دریافت مستمری بازنشستگی را شروع نکرده و مستمری از کارافتادگی دریافت نمی‌کند، ممکن است از مزایای بازنشستگی برخوردار شود. همچنین در صورتی که متوفی قبل از فوت، حداقل پنج سال بیمه بوده باشد یا حداقل پنج سال قبل از فوت از مستمری استفاده کرده باشد، همسر و فرزند بازمانده مستحق دریافت مستمری بازماندگان هستند. اگر متوفی مستمری تکمیلی دریافت کرده باشد یا حداقل ۲۰ سال پوشش بیمه داشته باشد، همسر بازمانده الزامی به بیمه شدن ندارد. در این موارد مستمری پایه مربوطه نیز تعلق می‌گیرد، البته صرف عضویت در بیمه ملی در زمان مرگ برای پرداخت کمک‌هزینه مراسم کفایت می‌کند.

زوج مطلقه که در زمان فوت همسر سابق از دواج مجدد نکرده باشد، طبق همان مقررات مستحق مزایای بازماندگان است؛ مشروط بر اینکه فوت ظرف پنج سال پس از طلاق واقع شده و مدت عقد حداقل ۲۵ سال باشد (یا ۱۵ سال در صورتی که دارای فرزندی از این دواج باشند). در صورت از دواج مجدد ذی‌نفع، این مزایا خاتمه می‌یابد.

۴-۷. پرداختی به بازماندگان

الف) عواید همسران

به همسر متوفی، سه نوع مستمری قابل پرداخت است: مستمری پایه، تکمیلی و ویژه.

مستمری پایه: تا ۱۰۰٪ از مبلغ پایه سالیانه به همسر بازمانده پرداخت می‌شود. اگر همسر بازمانده حداقل ۱۲ ماه در ۱۸ ماه گذشته با یک شریک جدید زندگی مشترک داشته باشد، این میزان به ۹۰ درصد مستمری پایه کاهش می‌یابد.

مستمری تکمیلی: ۵۵ درصد از حقوق مستمری تکمیلی (یا مرتبط با درآمد) مربوط به بازنشستگی یا از کارافتادگی که متوفی دریافت کرده یا مستحق دریافت آن بوده است، پرداخت می‌شود.

مکمل ویژه: ۱۰۰٪ از مبلغ پایه سالیانه، در صورتی که متوفی مستمری مربوط به درآمد را نداشته باشد یا میزان آن اندک باشد، پرداخت می‌شود. در صورتی که متوفی کمتر از ۴۰ سال پوشش داشته باشد، به نسبت کاهش مکمل پرداخت می‌شود. مبلغ هر میزان از مستمری تکمیلی از مکمل ویژه کسر می‌شود.

آزمون درآمد: اگر همسر بازمانده درآمد سالیانه بیش از ۵۰ درصد مبلغ پایه داشته باشد، مستمری معادل تفاوت بین مستمری کامل و ۴۰ درصد مازاد بر مبلغ پایه خواهد بود. (درواقع ابتدا به میزان ۵۰ درصد از مبلغ پایه از درآمد سالیانه کم می‌شود و پس از آن ۴۰ درصد درآمد مازاد بر این مقدار، از مستمری کامل کسر می‌شود).



کمک هزینه مراقبت از کودک ممکن است به همسر بازمانده که به دلیل تحصیل یا کار، باید مراقبت لازم از فرزندان را به شخص دیگری بسپارد، پرداخت می‌شود. این مزایا معادل ۶۴ درصد از هزینه‌های مراقبت از کودک است؛ اما به ۵۰۳۴۰ کرون برای اولین فرزند، ۶۵۶۸۸ کرون برای دو فرزند و ۷۴۴۳۶ کرون برای سه فرزند یا بیشتر محدود می‌شود. در صورتی که همسر بازمانده و غیره دارای درآمد بیش از ۶ برابر مبلغ پایه باشد، واجد شرایط دریافت مزایای مراقبت از کودک نیست.

ب) عواید فرزندان

در صورت فوت یکی از والدین، مستمری سالیانه فرزندان برای اولین فرزند معادل ۴۰ درصد مبلغ پایه و برای هر کودک بعدی ۲۵ درصد مبلغ پایه محاسبه می‌شود.

اگر پدر و مادر هر دو فوت کرده باشند، مستمری مربوط به اولین فرزند برابر با مستمری والدین خواهد بود (هر کدام که بالاتر باشد). عواید فرزندان برای فرزند دوم معادل ۴۰ درصد مبلغ پایه و برای هر فرزند بعدی ۲۵ درصد مبلغ پایه است؛ البته در نهایت مجموع این مبالغ به شکل مساوی بین فرزندان تقسیم می‌شود.

اگر خانواده متوفی برای پرداخت هزینه مراسم تشییع پیکر متوفی به کمک نیاز داشته باشد، (Means Test) ممکن است کمک هزینه تشییع پیکر را دریافت کند. سقف این مبلغ در سال ۲۰۲۱، ۲۵۳۷۷ کرون بوده است.

۵-۷. آمار جمعیتی

جدول ۱۸. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (نفر) در نروژ

۱۳۸۷۲۰۰	کل جمعیت مستمری‌بگیر
۲۴۸۰۰	جمعیت بازماندگان
۱,۷ درصد	نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر

Source: Norwegian Labor and Welfare Administration (nav), annual statistics, December 2021.

نظام مستمری بازماندگان در ایران

رسالت اصلی طرح‌های بیمه اجتماعی، تضمین امنیت درآمدی بیمه‌شدگان در هنگام قطع یا کاهش درآمد افراد بر اثر بیکاری، بیماری، بارداری، از کارافتادگی، سالمندی و فوت است. بر این اساس، طرح‌های تأمین اجتماعی خدمات بلندمدت و کوتاه‌مدت متنوعی ارائه می‌دهند که یکی از مهم‌ترین آنها پرداخت مستمری به بازماندگان قانونی بیمه‌شده متوفی است. به موجب این خدمت، پس از فوت بیمه‌شدگان بازنشسته، از کارافتاده مستمری‌بگیر و همچنین بیمه‌شدگان فعال (البته در صورت پرداخت حق بیمه با شرایط مندرج در قانون که در ادامه بدان پرداخته خواهد شد)، بازماندگان قانونی می‌توانند مبلغی را به‌عنوان مستمری دریافت کنند. از آنجایی که در بسیاری از موارد با فوت سرپرست خانوار و قطع درآمد وی، اعضای خانوار به ناگاه با افت شدید درآمد مواجه می‌شوند، این خدمت نقش مهمی در حفظ سطح زندگی بازماندگان و جلوگیری از قرار گرفتن آنها در معرض فقر ایفا می‌کند. این نقش، به خصوص در مورد خانوارهای کم‌درآمد یا حتی با درآمد متوسط که امکان پس‌انداز قابل توجهی برای آینده ندارند، برجسته‌تر است.

برای بررسی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در ایران، وضعیت دو صندوق بزرگ کشور یعنی سازمان تأمین اجتماعی و صندوق بازنشستگی کشوری مبنا قرار داده شده است.^۲ این دو صندوق مجموعاً ۸۵ درصد از بیمه‌شدگان ایرانی را تحت پوشش قرار داده‌اند و از این حیث، بررسی

1. Funeral Grant.

۲. سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح نیز صندوق بزرگی به‌شمار می‌رود، اما به دلیل در دسترس نبودن اطلاعات، بدان پرداخته نشده است.

این دو صندوق می‌تواند شناخت مناسبی نسبت به وضعیت کلی نظام پرداخت مستمری بازماندگان در ایران ارائه دهد. به لحاظ تاریخچه قانون گذاری در حوزه مستمری‌های بازماندگان، قانون وظایف مصوب سال ۱۲۸۶ شمسی (دامنه شمول فقط کارمندان دولت) و قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب سال ۱۳۳۹ اولین قوانین مرتبط در این حوزه هستند.^{۱۲۸} اصلاحات و تغییرات قانونی زیادی در یک قرن اخیر در ارتباط با مستمری بازماندگان رخ داده است که بررسی موردی آنها به دلیل تفصیل زیاد، خارج از موضوع اصلی این گزارش است؛ شایان ذکر است هم‌اکنون قانون استخدامی کشوری مصوب سال ۱۳۴۵ و قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آنها، مبنای برقراری مستمری بازماندگان در ایران هستند.

شرایط احراز مستمری بازماندگان در سازمان تأمین اجتماعی

طبق ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی، بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی در یکی از حالات زیر مستمری بازماندگان دریافت خواهند کرد.

۱. در صورت فوت بیمه شده بازنشسته.
۲. در صورت فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر.
۳. در صورت فوت بیمه شده‌ای که در ده سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار، مشروط بر اینکه ظرف آخرین سال حیات، حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد.

۳-۱. چنانچه بیمه شده فاقد شرایط مقرر در این بند باشد، ولی حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه را قبل از فوت پرداخت کرده باشد، مشمول دریافت مستمری بازماندگان می‌شود.^۱

۳-۲. در صورت فوت بیمه شده‌ای که بین ۱ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد به بازماندگان وی به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه بدون الزام به رعایت ماده (۱۱۱) قانون تأمین اجتماعی،^۲ مستمری اعطا می‌گردد.^۳

۴. در مواردی که بیمه شده در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری‌های حرفه‌ای فوت نماید.

بازماندگان واجد شرایط متوفی که استحقاق دریافت مستمری را خواهند داشت عبارتند از:

● عیال دائم بیمه شده متوفی

از سال ۱۳۹۱ و به موجب تصویب قانون حمایت از خانواده، زوجه دائمی متوفی از حقوق وظیفه یا مستمری وی برخوردار می‌گردد و ازدواج وی مانع دریافت حقوق مذکور نیست.

● شوهر بیمه شده زن متوفی

مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده و ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد و یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ننماید.

● فرزندان

فرزندان و نوادگان انات^۴ در صورت نداشتن شغل یا شوهر و فرزندان ذکور تا سن بیست سالگی و بعد از آن منحصرأ در صورتی که معلول از کارافتاده نیازمند باشند یا اشتغال به تحصیلات دانشگاهی داشته باشند، حسب مورد از کمک هزینه اولاد، بیمه و مستمری بازماندگان یا حقوق وظیفه والدین خود برخوردار می‌گردند.

۱. اصلاحیه بند «۳» ماده (۸۰) مصوب ۱۳۷۶/۷/۲۷ مجلس شورای اسلامی.

۲. ماده (۱۱۱): مستمری از کارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

۳. اصلاحیه تبصره «۳» بند «۳» ماده (۸۰) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۸۶/۳/۲۲ مجلس شورای اسلامی و قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند.

۴. به موجب دادنامه شماره ۱۵۷ دیوان عدالت اداری صادره ۱۴۰۱/۱۱/۱۷، نوادگان انات تحت تکفل متوفی نیز مشمول دریافت مستمری بازماندگان می‌باشند.

● پدر و مادر متوفی

در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده، ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه و پنج سال تجاوز کرده باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی موضوع ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ننمایند.

محاسبه مستمری پرداختی به بازماندگان

در مورد بازنشستگان، همان مبلغ مستمری بازنشستگی به بازماندگان پرداخت می‌شود. در سایر شرایط میزان مستمری بازماندگان عبارت است از ۱/۳۰ (یک سی ام) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه، مشروط بر اینکه این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهیانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد. منظور از مزد یا حقوق متوسط، جمع کل مزد یا حقوق بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده، ظرف دو سال قبل از فوت تقسیم بر روزهای کاری ضرب در عدد ۳۰ است.

— حداقل مستمری بازماندگان آن دسته از بیمه شدگان که فاقد شرایط مقرر در بند «۳» ماده (۸۰) قانون بوده، لکن دارای سابقه پرداخت حق بیمه بین یک تا ۱۰ سال هستند با رعایت سایر ضوابط مقرر طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{حداقل دستمزد سال فوت} * \text{سنوات پرداخت حق بیمه} = \text{حداقل دستمزد پرداختی}$$

۳۰

حمایت‌های قانونی سازمان تأمین اجتماعی برای بازماندگان تنها منحصر به مستمری ماهیانه نیست. برخورداری از خدمات بهداشتی و درمانی، دریافت بُن (کالابُرج)، کمک هزینه مسکن، کمک هزینه همسران متکفل فرزند، کمک هزینه اولاد و عیدی از دیگر خدماتی است که به بازماندگان بیمه شدگان و مستمری‌بگیران متوفی ارائه می‌شود. همچنین مبلغ مقطوعی به عنوان کمک هزینه کفن و دفن که برابر است با حداقل دستمزد ماهیانه سال فوت، به بازماندگان متوفی پرداخت می‌شود. همچنین نحوه سهمیه‌بندی مستمری بین بازماندگان به این شرح است: ۵۰ درصد همسر متوفی، ۲۵ درصد فرزندان و ۲۰ درصد پدر و مادر متوفی.^[۲۹] مجموع این مبالغ باید با مستمری بازنشستگی که متوفی دریافت می‌کرده و یا مستحق دریافت آن بوده است، برابر باشد.

جدول ۱۹. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (سازمان تأمین اجتماعی)

کل جمعیت مستمری‌بگیر	۳۳۰۹۷۲۰
جمعیت بازماندگان	۹۵۹۸۶۰
نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر	۲۹ درصد

مأخذ: سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۹.

جدول ۲۰. سهم هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی

کل هزینه‌های صندوق	۱۵۱۳۲۹۲۰۰۰ میلیون ریال
هزینه‌های مربوط به بازماندگان	۲۲۱۵۱۱۰۰۰ میلیون ریال
نسبت هزینه‌های مربوط به بازماندگان از کل هزینه‌های صندوق	۱۴٫۶ درصد

مأخذ: همان.

شرایط احراز مستمری بازماندگان در صندوق بازنشستگی کشوری

معیار برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه، تابع ضوابط و مقررات قانونی است؛ از جمله:

۱. فوت مستخدم رسمی شاغل (ماده (۸۱) قانون استخدامی کشوری)

هر گاه مستخدم رسمی فوت شود، در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و تمام حقوق بازنشستگی او به وراث قانونی وی پرداخت می‌شود. لازم به ذکر است در صورتی که سنوات خدمت وی از پانزده سال کمتر باشد، مدت خدمت او پانزده سال محسوب خواهد شد. به عبارت دیگر؛ حداقل مستمری پرداختی به ورثه، نصف حداقل حقوق سالیانه است.

۲. فوت بازنشسته (ماده (۸۲) قانون استخدام کشوری)

هر گاه مستخدم بازنشسته فوت شود؛ تمام حقوق بازنشستگی او به‌عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی پرداخت خواهد شد.

۳. هر گاه مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت کند، تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل او، به‌عنوان حقوق وظیفه به وراث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

شایان توجه است که در صندوق بازنشستگی کشوری، حقوق وظیفه متوفی (برخلاف سازمان تأمین اجتماعی) به تساوی بین وراث قانونی مستخدم تقسیم می‌شود و سهم هر یک از وراث قانونی که قطع می‌شود، به تساوی به سهم بقیه اضافه می‌گردد.

وراث قانونی (حائز شرایط): فرزندان و زوج یا زوجه دائمی و مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده‌اند.

(الف) فرزندان و نوادگان ذکور تا ۲۰ سالگی و در صورت ادامه تحصیلات عالی در دانشگاه‌ها تا ۲۵ سالگی.

(ب) فرزندان و نوادگان اناث به شرط نداشتن شغل یا شوهر.

(پ) پدر و مادر متوفی به شرط:

۱. احراز عدم اشتغال و بیمه‌پردازی و عدم استحقاق مستمری طبق گواهی صندوق‌های بیمه‌ای و سامانه‌های در دسترس؛ از جمله بانک اطلاعات ایرانیان.

۲. تعیین وضعیت مادر مستخدم متوفی از بابت فقدان شوهر، طلاق، فوت.

۳. گواهی پوشش بیمه پایه درمانی ترجیحاً تبعی یک از طریق مستخدم متوفی (توسط سازمان بیمه سلامت).

(ت) عیال دائمی متوفی، حتی در صورت ازدواج مجدد نیز مستمری دریافت خواهد کرد.

(ث) شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده و تحت کفالت عیال متوفی خود بوده باشد.

(ج) فرزندان و نوادگان عللیل یا ناقص‌العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند به شکل مادام‌العمر.

- مستمری بازماندگان برای همسر متوفی از زمان استحقاق یعنی از یک روز بعد فوت، برقرار می‌شود، حتی اگر فرد ۱۰ سال بعد مراجعه کند. مستمری فرزندان اناث تا قبل از سال ۱۳۸۹ مبتنی بر تاریخ درخواست بود، اما پس از رأی ۴۸۹۴۹۰ دیوان عدالت اداری صادره ۱۳۸۹/۱۱/۴، این رویه به پرداخت مستمری از زمان استحقاق تبدیل شد. این قانون برای تمامی صندوق‌ها لازم‌الاجراست.

جدول ۲۱. نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر (صندوق بازنشستگی کشوری)

۱۵۸۶۱۰۲	کل جمعیت مستمری‌بگیر
۳۸۰۲۵۳	جمعیت بازماندگان
۲۴ درصد	نسبت جمعیت بازماندگان به کل جمعیت مستمری‌بگیر

مأخذ: فصلنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۴۰۰.



از منظر نسبت با مستمری‌بگیر متوفی، نزدیک به ۵۸ درصد از این جمعیت همسر، حدود ۴۰ درصد فرزند، ۱ درصد مادر و ۱ درصد باقی مانده نیز پدر، خواهر یا نواده مستمری‌بگیر متوفی هستند. همچنین حدود ۵۵ درصد از این افراد بالای ۶۰ سال دارند.

جدول ۲۲. توزیع سنی مستمری‌بگیران صندوق بازنشستگی کشوری

توزیع سنی مستمری‌بگیران		
بازه سنی	تعداد (نفر)	سهم از کل
۰-۱۴	۸۰۵۲	٪ ۲/۱
۱۵-۲۹	۳۲۹۰۲	٪ ۸/۶
۳۰-۴۴	۵۲۲۶۰	٪ ۱۳/۷
۴۵-۵۹	۷۹۹۱۵	٪ ۲۱/۱
۶۰ سال به بالا	۲۰۷۱۲۴	٪ ۵۴/۵
جمع	۳۸۰۲۵۳	۱۰۰

چالش‌های نظام مستمری بازمندان در ایران

پس از بررسی قوانین و مقررات مربوط به نظام برقراری مستمری بازمندان در ایران با تمرکز بر دو صندوق بزرگ کشور یعنی صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی، لازم است اهمیت چالش‌هایی که نظام پرداخت مستمری بازمندان با آن مواجه است، برشمرده شوند. بخشی از چالش‌ها مستقیماً متوجه صندوق‌های بازنشستگی است و بخشی نیز تبعات اجتماعی و اقتصادی اجرای قوانین فعلی است که کل جامعه از آن متأثر می‌شود.

۱. طلاق صوری

مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد مقررات مربوط به پرداخت مستمری به «بازمندان اناث» یکی از پرچالش‌ترین بخش‌های این حوزه است. در همین راستا یکی از چالش‌هایی که هم‌اکنون صندوق‌های بازنشستگی در رابطه با مستمری بازمندان با آن روبه‌رو هستند، بحث «طلاق‌های صوری» است. یکی از شرایط بهره‌مندی از مستمری بازمندان برای فرزندان و نوادگان اناث، عدم تأهل آنهاست؛ این مورد موجب شده است تا برخی از فرزندان و نوادگان دختر متوفی برای دریافت مستمری بازمندان اقدام به طلاق صوری از همسر خود کنند؛ در حالی که اراده جدی زوجین جدا شدن از یکدیگر نیست. این موضوع ضمن تحمیل بار مالی به صندوق‌های بازنشستگی، موجب آسیب به بنیان نهاد خانواده می‌شود. ایجاد اختلاف درون خانواده‌ها، عدم تعهد به زندگی زناشویی و رواج فرهنگ مذموم دروغگویی بخشی از معضلات اجتماعی رواج طلاق‌های صوری است. بازنگشتن یکی از زوجین به زندگی پس از طلاق صوری انجام شده یا محرومیت زن از ارث همسر^۱ خود از جمله این چالش‌هاست. این پدیده در سالیان اخیر با توجه به شرایط نامناسب اقتصاد کلان از جمله تورم مزمن و کاهش قدرت خرید اقشار مختلف به شکل تصاعدی افزایش یافته است. متأسفانه آمار دقیقی در این مورد در دسترس نیست.

تشخیص صوری بودن طلاق و در نتیجه قطع مستمری ناحق برقرار شده، بسیار سخت و گاهی ناممکن است. طلاق صوری صرفاً با گواهی شاهدین و تشخیص و به تبع آن رأی دادگاه مسجل می‌شود. مشخصاً این فرایند به نحوی است که بسیاری از طلاق‌های صوری مکتوم باقی می‌ماند و مجری قانون نمی‌تواند در این رابطه اقدام خاصی انجام دهد. به دلیل دشوار بودن شناسایی این پدیده، آمار متقنی از تعداد این نوع طلاق‌ها در دسترس نیست.

۱. در وضعیت ازدواج موقت.

شایان ذکر است بیان چالش یاد شده، به معنای توصیه به رها کردن و قطع حمایت‌ها از اقشار محروم نیست، بلکه این وظیفه حاکمیت است که با استفاده از نهادهای حمایتی (و نه بیمه‌ای) موجود، اقشار نیازمند کمک را شناسایی کند و حمایت کافی را از آنان به عمل آورد.

۲. اشتغال‌های غیررسمی

از چالش‌های دیگر این حوزه، احراز قانونی اشتغال فرزندان، به خصوص فرزندان اناث است. مطابق قوانین فعلی، فرزندان اناث بدون شرط سنی، به شرط نداشتن شغل یا شوهر حائز شرایط دریافت مستمری می‌شوند. در برخی از مشاغل جدید؛ مثل مشاغلی که در بستر فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی شکل گرفته‌اند و عمدتاً نیز بدون حق بیمه پردازی هستند، به واسطه ماهیت آنها، احراز اشتغال فرد امر دشوار است و این موضوع باعث انحراف در شناسایی واجدین شرایط دریافت مستمری شده است. از این رو لازم است سیاست‌گذار با در نظر گرفتن ملاحظات مربوط به شغل‌های نوین، به این موضوع توجه داشته باشد.

۳. عدم دسترسی به اطلاعات افراد دارای تابعیت خارجی

موضوع پرداخت مستمری بازماندگان به فرزندان اناث دارای تابعیت مضاعف و ساکن خارج از کشور یکی دیگر از چالش‌های این حوزه است. در سازمان تأمین اجتماعی اصل بر این است که این افراد، حائز شرایط دریافت مستمری هستند؛ مگر آنکه خلاف آن ثابت شود؛ یعنی اثبات شود فرد شاغل یا متأهل است که در عمل راستی آزمایی آن بسیار سخت و تا حدی غیرممکن است، البته فرزندان اناث، چه افراد داخل کشور و چه افراد خارج از کشور، باید سالی یکبار وضعیت شغلی و تأهل خود را اعلام نمایند که صرفاً مبتنی بر خوداظهاری است و امکان راستی آزمایی برای افراد خارج از کشور وجود ندارد. بنابر اطلاعات موجود، عدم دسترسی این نهاد به اطلاعات افرادی که از کشور خارج شده‌اند، به دلیل عدم دریافت این اطلاعات از پلیس مهاجرت شناسایی این افراد را ناممکن کرده است.

این چالش در صندوق بازنشستگی کشوری تا حد زیادی مرتفع شده است. بر اساس نامه دیوان محاسبات صادره سال ۱۳۹۸، ورثه اناث که در خارج از کشور اقامت دارند، برای برقراری مستمری بازماندگان باید گواهی بیمه اجتماعی، گواهی مالیات بر درآمد و گواهی تجرد و تأهل خود را به شکل سالیانه به صندوق بازنشستگی کشوری ارائه دهند.

۴. عدم ارتباط برخط نهادهای فعال در این حوزه

عدم وجود نظام اطلاعاتی کامل یکی دیگر از مشکلاتی است که صندوق‌های بازنشستگی به خصوص در موضوع برقراری مستمری بازماندگان با آن مواجه هستند. یکی از ملزومات شکل‌گیری چنین نظامی، ارتباط برخط و سیستمی صندوق‌ها با ارگان‌های ذی‌ربط است. پلیس مهاجرت، شوراهای حل اختلاف، سازمان بهزیستی و ادارات ثبت احوال از جمله این نهادها هستند.

۵. مستمری‌های چندگانه

علی‌رغم ماهیت شبه‌حمایتی نظام‌های پرداخت مستمری مزایای معین که خودش را در پرداخت مستمری به بازماندگان نیز نشان داده است، در قوانین فعلی کشور امکان دریافت دو مستمری نیز برای یک بازمانده وجود دارد که آن را عملاً از ماهیت حمایتی خود خارج کرده است. در همین چارچوب لازم به ذکر است که امکان دریافت مستمری بازنشسته یا شاغل متوفی بدون سقف برای بازماندگان وی نیز وجود دارد. وجود این دست قوانین در کنار دوره بالای بهره‌مندی از مستمری، در بلندمدت باعث کاهش توان صندوق‌های بازنشستگی برای پرداخت مستمری می‌شود که در صورت عدم اصلاح، در نهایت می‌تواند به ورشکستگی کامل صندوق‌ها و بروز چالش‌های جدی در پرداخت مستمری به مستمری‌بگیران شود که لزوم بازنگری و ساماندهی قوانین فعلی را یادآور می‌شود.



۶. عدم کفایت مستمری

به دلیل نقص در ساختار نظام تأمین اجتماعی (عدم استقرار نظام تأمین اجتماعی چندلایه) و همچنین شرایط اقتصاد کلان و وجود تورم مزمن در کشور (بالاخص در سال‌های اخیر)، «عدم کفایت مستمری» همواره یکی از چالش‌های جامعه مستمری‌بگیر بوده است. در وضعیت فعلی به دلایل ذکر شده، علی‌رغم تحمیل بار مالی خارج از قواعد و اصول بیمه‌ای به صندوق‌های بازنشستگی که موجب ناترازی مالی و کاهش قدرت آنها برای پرداخت پایدار مستمری شده، جامعه مستمری‌بگیر نیز (از جمله بازماندگان) از مستمری دریافتی رضایت نداشته و مجموع مستمری و پرداخت‌های حمایتی، هزینه‌های زندگی آنها را پوشش ندهد. عدم شناسایی نیازمندان واقعی و پیگیری اقدامات حمایتی از مسیر نهاد بیمه، موجب شده تا اعتبارات صرف شده در این حوزه به دست مشمولین مدنظر نرسیده یا ناقص برسد. شایان ذکر است که عدم پیاده‌سازی نظام تأمین اجتماعی چندلایه و خلأ لایه حمایتی نیز نقش مهمی در این موضوع دارد.

جمع‌بندی



مستمری بازماندگان یکی از خدمات اصلی صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌رود که در صورت فوت بیمه‌شده یا مستمری‌بگیر، به بازماندگان واجد شرایط وی پرداخت می‌شود. این خدمت نیز همچون سایر خدمات صندوق‌های بازنشستگی، بر وضعیت مالی آنها اثرگذار بوده و یکی از فاکتورهای مهم در بررسی پایداری مالی صندوق‌هاست؛ اما در عین حال دارای ابعاد اجتماعی بسیار مهم و حساسی است که نمی‌توان به آن به عنوان یک مسئله صرفاً اقتصادی نگریست.

طبق بررسی‌های انجام‌شده، نظام برقراری مستمری بازماندگان در کشورهای مورد ارزیابی در این پژوهش، به شکل محسوسی دامنه شمول حمایتی کمتری در مقایسه با ایران دارند و نیز مطابق آمار، بار مالی کمتری از این بابت بر عهده صندوق‌های مستمری این کشورها قرار گرفته است. البته باید به این نکته اشاره داشت که بخشی از این دامنه حمایتی کمتر در برقراری مستمری بازماندگان، به علت تفکیک لایه حمایتی از لایه بیمه‌ای و وجود نظام چندلایه تأمین اجتماعی در این کشورهاست. در برخی از این کشورها از جمله هلند، ترکیه و نروژ، استطاعت مالی بازماندگان واجد شرایط هم برای دریافت مستمری بازماندگان مورد بررسی قرار می‌گیرد. یکی دیگر از مسائلی که منجر به کاهش بار مالی نظام مستمری بازماندگان می‌شود، عدم امکان جمع مستمری‌ها در این کشورهاست. موضوعی که تاکنون در قوانین فعلی ایران بدان پرداخته نشده است.

نظام برقراری مستمری بازماندگان در ایران با چالش‌های مختلفی مواجه است. بخشی از چالش‌ها مستقیماً متوجه صندوق‌های بازنشستگی و بخشی نیز تبعات اجتماعی و اقتصادی اجرای قوانین فعلی است که کل جامعه از آن متأثر می‌شود. بحث طلاق‌های صوری، اشتغال‌های غیررسمی، افراد دارای تابعیت خارجی، عدم ارتباط بر خط‌نهادهای فعال در این حوزه و مستمری‌های چندگانه مهم‌ترین چالش‌هایی هستند که نظام مستمری بازماندگان در ایران با آن مواجه است. وجود هر یک از این مشکلات موجب افزایش جمعیت تحت پوشش و به تبع آن افزایش هزینه‌های صندوق به واسطه اعطای مستمری بازماندگان به این افراد است.

با توجه به موارد مذکور به نظر می‌رسد مشکلات مطرح شده در کنار دامنه شمول حمایتی بالا، به عنوان چالشی جدی برای نظام برقراری مستمری بازماندگان در ایران به شمار می‌رود. از این رو، قانون‌گذاری در این حوزه باید علاوه بر رفع این مشکلات، با ملاحظات مربوط به پایداری مالی صندوق‌های مستمری و برقراری عدالت بین‌نسلی همراه باشد.



نحوه انتخاب کشورهای هدف

در عرصه حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی نظام تأمین اجتماعی با تلاش صاحب‌نظران این حوزه بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمره آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به یکی از ابرچالش‌های کشور بدل شده است، اما معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست‌وپنجه نرم می‌کند، در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این‌رو بررسی تجارب کشورهای که به‌خوبی این چالش‌ها را مرتفع کردند و یا مواردی که اکنون در دوران گذار رفع این معضلات می‌تواند راهنمای خوبی برای اتخاذ سیاست و مشی مناسب در مواجهه با بحران‌های این حوزه باشد، اما نکته حائز اهمیت در این فرایند میزان انطباق پتانسیل‌های کشورهای مورد بررسی با بسترهای حاکم در ایران و قابلیت مقایسه‌پذیری این دو است. در حقیقت، استخراج کشورهای موفق در اصلاح سیستم تأمین اجتماعی، بررسی و گزارش سیاست‌های آنها که تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های ذاتی آن کشورهاست؛ نه تنها نمی‌تواند کمک شایانی به حل معضل سیستم تأمین اجتماعی ایران کند، بلکه در پاره‌ای موارد منجر به تشدید مشکلات این سیستم خواهد شد. همچنین به سبب آنکه قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهای عملیاتی و عمیق، لازم است؛ شاخص‌های تشریح‌کننده این بازار در کشورهای موفق مورد تحلیل قرار گرفته و میزان انطباق‌پذیری آن با فاکتورهای مشابه بازار نیروی کار ایران مورد بررسی قرار گیرد. در نتیجه انتخاب دقیق و حساب‌شده کشورهای هدف از مهم‌ترین گام‌های اساسی در این فرایند پژوهشی بوده و از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در این بین احتساب ملاحظات ریزبینانه و دقیق می‌تواند نتایج حاصله را مطمئن‌تر و قابل‌اتکاتر کند. به این منظور در ادامه این فصل به تشریح روند دستیابی به کشورهای مطلوبی که می‌توانند در مقام قیاس با ایران ظاهر شوند، خواهیم پرداخت.

در این پژوهش از میان ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ سعی بر دستیابی به کشورهای مطلوب داریم. کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به سبب مدون و موجود بودن عمده اطلاعات مورد نیاز، انتخاب شده‌اند. اسامی این کشورها در جدول زیر اشاره شده است:

لیست کشورهای مورد بررسی - ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی				
استرالیا	اتریش	بلژیک	کانادا	شیلی
کلمبیا	جمهوری چک	دانمارک	استونی	فنلاند
فرانسه	آلمان	یونان	مجارستان	ایسلند
ایرلند	رژیم صهیونیستی	ایتالیا	ژاپن	کره جنوبی
لتونی	لیتوانی	لوکزامبورگ	مکزیک	هلند
نیوزلند	نروژ	لهستان	پرتغال	جمهوری اسلواکی
اسلوانی	اسپانیا	سوئد	سوئیس	ترکیه
آمریکا			انگلستان	

فرایند انتخاب کشور مطلوب از طریق پیمودن دو گام صورت می‌پذیرد. در گام اول ضمن انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای^۲ به مقایسه نظیر به نظیر متغیرهای مذکور در کشورهای مختلف و ایران می‌پردازیم و مسلماً کشورهایی با حداقل فاصله در تعداد شاخص‌های بیشتر، مورد تأیید قرار می‌گیرند. در گام دوم با انتخاب متغیرهای هدف به بررسی عملکرد کشورهای منتخب گام قبلی می‌پردازیم، کشورهایی با بالاترین سطح عملکرد به‌عنوان لیست نهایی کشورهای مطلوب انتخاب خواهند شد. در ادامه به تشریح بیشتر هر یک از دو گام و نحوه انتخاب متغیرها خواهیم پرداخت.

1. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
2. Comparative Variable



در مرحله بعد با انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای سعی بر دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با ساختار ایران هستیم. به سبب آنکه نیروی کار بخش تقاضای بازار تأمین اجتماعی را تشکیل می‌شود و انجام هرگونه اصلاحات در سیستم تأمین اجتماعی تا حد زیادی منوط به فاکتورهای حاکم در این بازار است؛ حتماً باید در تحلیل لحاظ شود. از جانب دیگر متغیرهای مربوط به وضعیت و قدرت اقتصاد حاکم بر آن (همچون جمعیت، تولید ناخالص داخلی، برابری قدرت خرید و...) که الزاماً مربوط به بازار نیروی کار نیست؛ اما منعکس‌کننده پتانسیل کشورهاست نیز باید در تحلیل گنجانده شود. در این بخش به تشریح متغیرهای مذکور خواهیم پرداخت.

همان‌طور که پیشتر بیان شد، وضعیت بازار نیروی کار، فاکتورها و شاخص‌های حاکم بر آن بر سیستم تأمین اجتماعی و توازن آن بسیار اثرگذار می‌باشد. این بازار به‌عنوان تقاضاکننده خدمات ارائه شده توسط سیستم تأمین اجتماعی به‌شدت در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات این سیستم اثرگذار است و برای حل ریشه معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به‌هیچ‌وجه نادیده گرفته شود. در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۱ طی گزارشی دست به انتشار شاخص کلیدی بازار نیروی کار^۲ کار کرد تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه وضعیت بازار نیروی کار کشورهای مختلف در دست داشت. این متغیرهای هر دو سال یکبار منتشر می‌شوند و شامل متغیرهای؛ اشتغال (از نظر وضعیت، شاخص‌ها، ساعات و...)، کمبود کار، وضعیت کار (از نظر دستمزدها، هزینه‌های جایگزینی، فقر افراد شاغل و...) و ویژگی‌های جویندگان شغل (از نظر تحصیلات و کارایی) است.

شاخص کلیدی بازار نیروی کار شامل ۱۷ شاخص است که عبارتند از؛ «نرخ مشارکت نیروی کار»^۳، «نسبت اشتغال»^۴، «وضع شغلی»^۵، «اشتغال بر حسب بخش اقتصادی»^۶، «اشتغال در گروه‌های عمده شغلی»^۷، «کارکنان پاره‌وقت»^۸، «ساعات کار»^۹، «اشتغال در اقتصاد غیررسمی»^{۱۰}، «بیکاری»^{۱۱}، «بیکاری جوانان»^{۱۲}، «بیکاری بلندمدت»^{۱۳}، «نرخ اشتغال ناقص زمانی»^{۱۴}، «جمعیت خارج از نیروی کار»^{۱۵}، «دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی»^{۱۶}، «دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات»^{۱۷}، «بهره‌وری کار»^{۱۸} و «فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار»^{۱۹} می‌توان ارزیابی درست‌تری از بازار کار ایران داشت.

همان‌طور که مشخص است متغیرهایی همچون نرخ مشارکت نیروی کار از جنس پتانسیل و ظرفیت‌های ذاتی یک کشور هستند، در نتیجه در رسته متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شود؛ اما متغیرهایی همچون سطح بیکاری از نوع متغیرهای هدف هستند که همواره کشورها سعی در کنترل و بهبود آن دارند، به همین منظور از آنها در رسته متغیرهای هدف (که در بخش بعدی به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت) استفاده می‌کنیم. در جدول زیر لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب‌شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و غیر آن به‌همراه تعریف هر یک، قابل مشاهده است.

1. International Labour Organization (ILO).
2. Key Indicator of labour market (KILM).
3. Labour Force Participation Rate.
4. Employment-to-population ratio.
5. Status in Employment.
6. Employment by Sector.
7. Employment by Occupation.
8. Part-time Workers.
9. Hours of work.
10. Employment in the Informal Economy.
11. Unemployment.
12. Youth Unemployment.
13. Long-term Unemployment.
14. Time-related Underemployment.
15. Persons Outside The Labour Force.
16. Educational Attainment And Illiteracy.
17. Wages And Compensation Costs.
18. Labour Productivity.
19. Poverty, Income Distribution, Employment by Economic Class and Working Poverty

لیست متغیرهای مقایسه‌ای

تعریف	شاخص	
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)		
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) به کل جمعیت	نرخ مشارکت نیروی کار ^۱	۱
نسبت شاغلین به کل جمعیت	نسبت اشتغال به جمعیت ^۲	۲
تفکیک شاغلان به دو بخش خصوصی و دولتی	وضع شغلی ^۳	۳
تفکیک اشتغال به سه بخش کشاورزی، خدمات و صنعت	اشتغال برحسب بخش اقتصادی ^۴	۴
افرادی با ساعات کار کمتر از کارکنان تمام‌وقت در هفته مرجع	کارکنان پاره‌وقت ^۵	۵
سهم شاغل دارای تحصیلات عالی به کل شاغلین	دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی ^۶	۶
شاخص‌های خارج از KILM		
تعداد افراد یک کشور و توزیع جنسیتی آن	جمعیت کل ^۷	۷
نسبت افراد کمتر از ۲۰ سال و ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۲۰-۶۴	نسبت وابستگی کل	۸
سهم ۱۵-۶۴ به کل جمعیت	سهم افراد شاغل	۹
سهم افراد ۶۵ سال به بالا به کل جمعیت	سهم افراد مسن	۱۰
نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۱۵-۶۴	نسبت وابستگی افراد مسن	۱۱
افزایش مداوم در متوسط سطح عمومی قیمت‌ها (شاخص قیمت‌ها)	تورم ^۸	۱۲
حداقل عایدی ماهیانه همه کارگراها	حداقل دستمزد ^۹	۱۳
ارزش پولی همه کالاها خدمات تولیدی که در داخل یک کشور در دوره‌ای مشخص تولید می‌شود.	تولید ناخالص داخلی سرانه ^{۱۰}	۱۴

مأخذ: دستاورد پژوهش.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، متغیرها به دو دسته KILM و خارج از KILM تفکیک شده‌اند. در دسته اول، اولین شاخص یعنی مشارکت نیروی کار به جهت مهم‌ترین فاکتور بازار نیروی کار انتخاب شده است. شاخص نسبت اشتغال به جمعیت نیز به جهت نشان دادن جمعیت ایجادکننده ارزش افزوده در کشور در لیست فوق گنجانده شده است. شاخص وضعیت اشتغال به تفکیک بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات، به منظور درک بهتر و از بازار نیروی کار و لحاظ سطح و الگوی توسعه در هر سه بخش عمده اقتصادی انتخاب شده است. همچنین از شاخص کارکنان پاره‌وقت به منظور لحاظ تمامی ارز افزوده‌های حاصل شده و نوسانات سیکلی بازار نیروی کار بهره‌برداری شده است. در نهایت از شاخص دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی برای بررسی و مقایسه وضعیت تحصیلی نیروی شاغل کشور با سایر کشورها به عنوان آخرین شاخص کلیدی بازار نیروی کار در لیست متغیرهای مقایسه‌ای استفاده شده است.

1. Labor Participation Force Rate.
2. Employment-to-Population Ratio.
3. Status in Employment.
4. Employment by Sector.
5. Part-time Workers.
6. Educational Attainment and Illiteracy.
7. Total Population.
8. Inflation.
9. Minimum Wage.
10. Gross Domestic Product (GDP per capita (constant 2010 US\$).



در دسته دوم به لحاظ متغیرهای اساسی مهم و خارج از KILM پرداختیم که اولین آنها جمعیت کل به منظور انعکاس کل پتانسیل و نیروی انسانی بالفعل و بالقوه کشور در لیست لحاظ شده است، اما سایر متغیرهای جمعیتی همچون نسبت وابستگی افراد مسن، ساختار سنی، نسبت وابستگی کل، سهم افراد شاغل و سهم افراد مسن به درک بهتر هرم سنی جمعیتی و مقایسه اصولی تر کشورها کمک می‌کند. هرم‌های سنی و هر گونه تغییرات در آنها به سبب ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلین جوان می‌تواند منجر به بروز فشارهای مالی بر صندوق‌ها و یا تشدید این فشارها شود. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسانات ارزش پول استفاده شده است که شاخص قیمت مصرف کننده با لحاظ کل اقلام^۱ در لیست گنجانده شده است. همچنین به عنوان نظام انگیزه‌ای برای کار کردن، قدرت اتحادیه‌های کارگری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به صورت برابری قدرت خرید^۲ به منظور تسهیل در روند مقایسه بین کشورها بهره‌برداری شده است. در نهایت میزان تولید ناخالص داخلی کشور عنوان معرف اندازه اقتصاد کشور که از مقدار سرانه و ثابت بر حسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل اتکاتر شدن نتیجه تحلیل، در لیست گنجانده شده است.

در این بین به منظور دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با پتانسیل‌ها و ویژگی‌های ایران هر یک از شاخص‌های ۱۶ گانه^۳ فوق بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می‌شوند. همچنین به سبب آنکه توزیع اعداد حاصله الزاماً نرمال نیست، با استفاده از قضیه «چبی شف» از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2} \delta$ به عنوان فاصله مطلوب با حداقل شکاف استفاده می‌شود. نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش است که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه‌ای)					
کانادا	بلژیک	استرالیا	پرتغال	ترکیه	لوکز امبورگ
دانمارک	جمهوری چک	کلمبیا	لهستان	شیلی	
فرانسه	فنلاند	استونی	نروژ	نیوزلند	
ایسلند	یونان	مجارستان	جمهوری اسلواکی	اسلونی	
لیتونی	ایتالیا	ایرلند	اسپانیا	لیتوانی	هلند

مأخذ: دستاورد پژوهش.

گام اول منتج به لیست ۲۷ کشور منتخب است که حداقل شکاف را در متغیرهای مقایسه‌ای با ایران دارند. در گام بعدی با لحاظ متغیرهای هدف به رده‌بندی کشورهای فوق با توجه به بهترین عملکرد در حوزه شاخص‌های بازار نیروی کار و تأمین اجتماعی خواهیم پرداخت. در گام دوم، تمامی متغیرهای لحاظ شده به گونه‌ای معضلات فعلی کشور بوده و همواره به دنبال سیاستگذاری صحیح برای تعدیل آنها هستیم. از طرفی دیگر رفع معضلات عمیق آنها به صورت مستقیم می‌تواند سبب بهبود سیستم تأمین اجتماعی و تخفیف بحران‌های شدید آن شود. برای مثال تعدیل هر چند اندک معضل بیکاری می‌تواند جریان ورودی و حق بیمه پرداز به صندوق‌ها افزایش دهد و هر چقدر این افراد از سنین کمتر وارد بازار نیروی کار و در نتیجه صندوق شوند، صندوق جوان‌تر و کمتر دچار معضلات ناپایداری جمعیتی و یا مالی می‌شود. در نتیجه عملکرد کشورهای منتخب گام نخست در این گام مورد بررسی قرار می‌گیرد و کشورهایی با بالاترین عملکرد به عنوان مطلوب‌ترین موارد گزارش می‌شوند. از سوی دیگر، متغیرهای هدف نیز مانند متغیرهای مقایسه‌ای از دو دسته شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و خارج از آن تشکیل شده که در جدول زیر لیست آنها به همراه تعریف هر یک گنجانده شده است.

1. CPI: all Items (National Index)

2. PPP Conversion Factor: Purchasing Power Parity (PPP)

۳. شاخص مربوط به وضعیت شغلی ناظر بر تعداد نیروی کار در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات می‌باشد، به همین سبب کل لیست متغیرهای مقایسه‌ای شامل ۱۶ شاخص می‌شود.

لیست متغیرهای هدف

شاخص	تعریف
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار	
۱	بیکاری ^۱ نسبتی از نیروی کار که دارای شغل نبوده و به‌طور فعال دنبال شغل می‌گردند.
۲	بیکاری جوانان ^۲ نسبت بیکاران ۱۵-۲۹ ساله به جمعیت فعال این رده سنی
۳	نرخ اشتغال ناقص زمانی ^۳ نسبت جمعیت شاغل ناقص زمانی به کل جمعیت فعال ^۴
۴	فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی‌های اقتصادی و فقر کار ^۵ خط فقر، ضریب جینی و نسبتی از افراد شاغل که اعضای خانوار پایین‌تر از خط فقر هستند.
شاخص‌های خارج از KILM	
۵	کیفیت زندگی کاری ^۶ سطح عمومی کیفیت زندگی فرد شاغل.
۶	پوشش حمایت اجتماعی ^۷ نسبتی از جمعیت که تحت پوشش حمایت اجتماعی هستند.
۷	نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات ^۸ نرخ بیکاری گروه‌های تحصیل‌کرده کشور.
۸	امید به زندگی ^۹ زمانی که به‌طور متوسط فرد متصور است برای زندگی بر اساس سنی فعلی خود و بسیاری از فاکتورهای دیگر.
۹	شاخص توسعه انسانی ^{۱۰} تلفیقی از سه عنصر اصلی دسترسی به آموزش، زندگی طولانی و سطح زندگی مناسب.

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ متغیر بیکاری به سبب لحاظ بیکاری‌های کوتاه‌مدت و نوسانات بازار کار و بیکاری بلندمدت و آثار سوئی همچون تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایای شاغل بودن در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به‌منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی نشان‌دهنده کاهش توانایی بازار در ایجاد اشتغال کامل برای افراد خواهان کار است و در نتیجه احتمال خروج آنها از سیستم بازنشستگی به دلیل عدم امکان پرداخت حق بیمه بازنشستگی را افزایش می‌دهد. چهار متغیری که به آنها اشاره شده همگی مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار هستند، اما متغیر ضریب جینی، کیفیت زندگی کاری، پوشش حمایت اجتماعی، امید به زندگی و شاخص توسعه انسانی به سبب اثرگذاری مستقیم بر رفاه اجتماعی در لیست گنجانده شده‌اند. در نهایت شاخص نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات نیز به‌عنوان آخرین متغیر، لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است.

در نتیجه ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول بر اساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به صورت عکس می‌باشد. توضیح آنکه کشوری با پایین‌ترین نرخ بیکاری بالاترین امتیاز را از آن خود می‌نماید. در نهایت کشورهایی با بالاترین امتیاز به‌عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می‌شوند.

1. Un Employment.

2. Youth Unemployment.

3. Time-related under Unemployment Rate

۴. به دلیل بیکاری فصلی، ر کودهای واقع شده در بازار کار فرد کمتر از تعداد ساعتی که توانایی و تمایل به کار دارد را به انجام کار مشغول شده است

5. Poverty, Income Distribution Employment by Economic class and working poor.

6. Quality of Working Life

7. Social Protection Coverage

8. Unemployment Rates by Education Level

9. Life Expectancy

10. Human Development Index (HDI)



همچنین به جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» وزنی مضاعف اعطا می‌کنیم؛ به این شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه‌بندی براساس امتیازدهی به عملکرد آنها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص صدرالذکر رتبه‌بندی می‌شوند. در نهایت پنج کشور نهایی بالاترین امتیاز به‌عنوان مطلوب‌ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص‌های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق‌ترین بر ساختار و پتانسیل‌های ایران انتخاب می‌شوند. در جدول زیر لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است. همچنین به جهت تقویت محتوای مطالعه، دو کشور آلمان (به سبب قدمت بالای نظام تأمین اجتماعی) و ترکیه (به دلیل نزدیکی جغرافیایی و وجود شباهت‌ها و اشتراکات فرهنگی و اجتماعی) به این لیست اضافه شده‌اند.

لیست کشورهای نهایی منتخب

جمهوری چک	نروژ	استرالیا	هلند	کانادا
-----------	------	----------	------	--------

منابع و مآخذ



۱. اخوان بهبهانی، علی. بررسی وضعیت سازمان تأمین اجتماعی و ضرورت اصلاحات بنیادی در آن (علل و اقدامات فوری مورد نیاز)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۶.
۲. نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶.
۳. تیمورا، فاطمه؛ محمدحسین، مردی و سیده زهرا، قریشی. ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۰.
4. Canada Pension Plan (CPP) Enhancement, Department of Finance Canada (2016).
5. Employment and Social Development Canada (ESDC), 2021. annual report.
6. OECD (2021). "Pensions at a Glance 2021: Country Profiles -Canada."
7. Government of Canada (2022). " Survivor benefits – Pension" <https://www.canada.ca/>
8. OECD (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
9. OECD (2020), OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic, OECD Reviews of Pension Systems, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e6387738-en>.
10. The official website of the Social Security Organization of Czech Republic: <http://www.cssz.cz/>
11. European Commission (2022). "Your Social Security Rights in Germany".
12. OECD (2021). "Pensions at a Glance 2021: : Country Profiles - Germany".
13. Bonin, H. (2009). 15 Years of Pension Reform in Germany: Old Successes and New Threats. *The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice*, 34(4), 548–560.
14. Retirement Concept in Turkey, website: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c48be498-1e9c-4465-b7cd-fdfe15784589/Emekli-Kavrami-2022-05-15-05-14-44>
15. OECD Private Pensions Outlook (2008), Turkey.
16. Statistia.com (2019), Netherland.
17. European Commission (2022). "Employment, Social Affairs & Inclusion: Netherlands - Retirement pension".
18. Dutch government information website: <https://rijksoverheid.nl/>
19. OECD (2021). "Pensions at a Glance 2021: Country Profiles –Australia."
20. Parliament of Australia, <https://www.aph.gov.au/>

21. Fair Work Commission (2021). Website: <https://fairwork.gov.au/>
22. Australian Prudential Regulation Authority (APRA) (2018). Annual report, website: <https://www.arpa.org.au/>
23. Australian government, Department of Veterans' Affairs (2022). "Indexation of income support pensions and allowances".
24. The Norwegian Labor and Welfare Agency(2022). "Survivor's pension in brief" website: <https://www.nav.no/>
25. Norwegian Ministry of Labor and Social Affairs (2021), "The Norwegian Social Insurance Scheme Survey".
26. European Commission (2021). "Your Social Security Rights in Norway".
27. Statistics Norway (2021). "Average monthly salary for women and men in various sectors in Norway".
۲۸. قاسمی، مجتبی و زاده‌غلام، زهرا (۱۳۹۱). سیر تطور قوانین بیمه‌ای حمایت از بازماندگان در ایران، تهران، انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۷۹۳۱.
۲۹. ماده (۳۸) قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۹۱.
۳۰. سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
۳۱. فصلنامه آماری صندوق بازنشستگی کشوری، ۱۳۹۱.
۳۲. قانون تأمین اجتماعی، دفتر قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
۳۳. قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند.
۳۴. تارنمای رسمی دیوان عدالت اداری: [/ri.talade-navid.ir/sptth](http://ri.talade-navid.ir/sptth).
۳۵. قانون استخدامی کشوری، مصوب ۱۳۹۱.
۳۶. قانون حمایت از خانواده، مصوب ۱۳۹۱.
۳۷. قوامی، نسرين. مستمری بازماندگان در کشورهای مختلف، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، ۱۳۹۱.
۳۸. ایزانلو، محسن. بررسی انتقادی مستمری بازماندگان در حقوق موضوعه ایران. فصلنامه تأمین اجتماعی، سال نهم، ش ۳، ۱۳۹۱.
39. Omololu, E. (2022). CPP and OAS Benefits for Surviving Spouse and Children website: <https://www.savvynewcanadians.com/canada-pension-plan-and-old-age-security-benefits-for-surviving-spouses-and-children/>
40. Government of Canada (2022). "Canada Pension Plan enhancement" <https://www.canada.ca/>
41. Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2019 "Canada", <https://www.ssa.gov/>
42. Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada (2018). "multiPillar Pension Systems: Lessons from Canada and Internationally.
43. Quarterly report of Canada Pension Plan and Old Age Security monthly amounts and related figures, <https://www.canada.ca/>
45. OECD (2021). "Pensions at a Glance 2021: Country Profiles –czech republic."
46. Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018"Czech Republic", <https://www.ssa.gov/>
47. Czech Social Security Administration CSSZ (2020), "Statistical Yearbook".
48. European Commission (2022). "Employment, Social Affairs & Inclusion: Czech Republic - Survivors benefits".
49. Czech Statistical Office (2020), " Selected Social Security Data – 2020" website: https://www.czso.cz/csu/czso/social-security_publ
50. Deutsche Rentenversicherung Bund (2020), "Annual Report"
51. Zwick, M (2021). " Wann die gesetzliche Witwen- und Witwerrente gekürzt wird". website: <https://www.versicherungsmagazin.de/rubriken/branche/wann-die-gesetzliche-witwen-und-witwerrente-gekuerzt-wird-2923806.html>.

52. DİLLİ, E (2016). “ Conditions for Receiving Widow’s and Orphan’s Pension”. Website: <https://www.isvesosyalguvenlik.com/dul-ve-yetim-ayligi-alma-sartlari/>
53. Peksevim, S. and V. Akgiray (2019). “Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries”.
54. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK) (2019). “ Annual Report”
55. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK) (2021).” Monthly Statistics Bulletins”. Website: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>
56. Turkish statistical institute (2019). “Social Protection Statistics”. Website: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2019-33668>
57. Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018 “Netherlands”, <https://www.ssa.gov/>
58. AOW supplementary allowance, Website: www.svb.nl
59. National and employee insurance schemes in Netherland (social security) (2017). Website: <https://business.gov.nl/regulation/employee-insurance-schemes-national-insurance/>
60. Zorgverzekering Informatie Centrum (2021). “Social security in the Netherlands”. Website: <https://www.zorgverzekering.org/eng/general-information/social-security-in-the-netherlands/>
61. Statistics Netherlands (2021). “ Social security; key figures, number of benefits”. Website: <https://www.cbs.nl/en-gb/figures/detail/37789eng>
62. What help there is when an adult die. Website: <https://www.servicesaustralia.gov.au/>
63. Association of Superannuation Funds of Australia (ASFA) (2021). “ASFA Retirement Standard”.
64. Norwegian Labor and Welfare Administration (nav) (2021), “Annual Statistics”. Website: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk>.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir