



## مقدمه :

سیستم بیمه های اجتماعی به صورت مستمر و دراز مدت تامین درمان و معیشت هر یک از بیمه شدگان را بر عهده گرفته و از طریق اعمال طرحهای بیمه ای در حفظ سطح زندگی، معیشت و سلامت بیمه شدگان تلاش می نماید.

به عبارت بهتر، بیمه های اجتماعی عدم تعادل میان درآمدها و هزینه های خانوارها که بر اثر حوادث و مخاطرات غیر قابل پیش بینی بروز می کند، را کاهش می دهد.

با توجه به سیاستهای اجتماعی هر کشور وضعیت معیشتی افراد تحت پوشش براساس سطح فعلی زندگی آنان و یا براساس سطح معیشتی نسبی کلیه افراد جامعه و یا براساس سطح حداقل معیشت (خط فقر) تعیین و مطابقت می یابد.

کارکردهای بیمه های اجتماعی به طور کلی با توجه به اهداف عملیاتی و سازمانی صندوقهای بیمه ای در زمینه های درمان و تعهدات بلندمدت (مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان)، هزینه های کوتاه مدت (غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، کمک هزینه کفن و دفن، اورتز و پروتز) و مقرری بیمه بیکاری خلاصه می گردد. تعهدات بلند مدت سازمانهای بیمه ای در رده مزایای اساسی و بلند مدت سیستم بیمه های اجتماعی به شمار می آیند که نقش مهمی را در تامین معیشت افراد تحت پوشش خود ایفا می نمایند.

در حال حاضر ارائه تعهدات بلند مدت طبق ۵ الگوی مساعدت، شهروندی، سابقه اشتغال، بیمه گروهی و انفرادی صورت می گیرد. در الگوهای مستمری بیمه های انفرادی بیمه های گروهی افراد با خرید سالواره از شرکت های بیمه ای قدرت خرید خود را در دوران بازنشستگی حفظ و یا حتی افزایش می دهند. در ادامه این گزارش به اختصار به بررسی الگوهای مستمری و پاره ای از اصلاحات انجام شده در نظام های بازنشستگی خواهیم پرداخت.

## الگوهای بازنشستگی

حقوق یا مستمری بخش اعظم هزینه های رفاهی را تشکیل می دهد و از سوی دیگر، افزایش روزافزون جمعیت سالمند کشورهای جهان باعث شده که در باب چگونگی تدارک، مدیریت و امور مالی بازنشستگی در آینده بحث های سنگینی جریان یابد.

بحث‌های سیاسی و حرفه‌ای که در باب حقوق بازنشستگی صورت می‌گیرد حول محور سیاست‌های انگیزشی خودتکایی<sup>۱</sup> در افراد، گسترش پس انداز خصوصی و توسعه امکانات اشتغال دور میزند. در این بحث‌ها موضوع به مصرف رساندن درآمدهای عمومی در راه حفظ سطح زندگی سالمندان، جایگاهی ویژه دارد. هدف اصلی این است که هزینه‌های عمومی از طرق زیر کاهش یابد:

۱- کم کردن متقاضیان از طریق افزایش سن بازنشستگی یا معمول کردن آزمون استطاعت مالی

۲- کاهش میزان حقوق بازنشستگی، مثلاً از راه حذف منطبق سازی حقوقها با شاخصهای زندگی یا تغییر معیارهای تعیین سطح حقوق

۳- انتقال مسئولیت دولت به بازار، مثلاً از طریق پیش بینی معافیت‌های مالیاتی برای صندوقهای بیمه‌ای خصوصی یا اجباری کردن بازنشستگی در بازار کار از راه وضع قوانین لازم(همایون پور، ۱۳۷۹، ص ۱۴۳).

نظام مستمری سالمندی یک کشور متشکل از رشته‌ای از طرحهای مختلف بازنشستگی است که هر کدام غالباً مبتنی بر اصول متفاوتی هستند و هدفهایی را دنبال می‌کنند. به همین دلیل امکان ندارد که بتوان نوع بازنشستگی را در هر کشور به طور مشخص بیان نمود و سپس آن را به الگوهای دولت رفاهی مرتبط دانست. ه الگوی بازنشستگی که هر یک به نوبه خود عملکرد متفاوت و کارکردهای مختلف دارند، قابل تشخیص است. گفتنی است این مدل‌ها، مدل‌های آرمانی است و هیچ یک از نظامهای بازنشستگی رایج در کشورها کاملاً با این مدلها منطبق نیستند.

این مدلها عبارتند از:

۱- **الگوی مساعدت:** نیاز مادی مهمترین عامل در حائز شرایط شدن برای دریافت مزایاست. در این طرح از آزمون استطاعت مالی استفاده می‌شود تا نیاز متقاضی به مستمری بازنشستگی اثبات شود. در این آزمون منابع درآمد متقاضی ارزیابی میشود. هدف اصلی الگوی مساعدت، تضمین سطح حداقل معیشت برای آنهایی است که از منابع کافی درآمد برخوردار نیستند(همان، ص ۱۴۵).

این الگوها در کشورهای نظیر آلمان یا استرالیا مشاهده می‌شود. این نظامها در تامین معیشت سالمندان نقش مهمی بازی می‌کند.

<sup>1</sup> self - reliance

۲- الگوی شهروندی: این الگو از الگوی گزینشی دولت های رفاه تبعیت می کند. است و همین امر آن را از الگوی مساعدت متمایز می کند. در الگوی شهروندی استحقاق دریافت مزایا مبتنی است بر شهروندی بودن متقاضی یا اقامت او در کشور است. این مدل تمامی جمعیت سالمند یک کشور را تحت پوشش قرار می دهد. مهمترین هدف این الگو، تامین حداقل درآمد پایه برای تمامی جمعیت یک کشور است (همان، ص ۱۴۶).

در دو الگوی فوق الذکر دولتها معمولاً با ارائه خدمات بیمه های اجتماعی، کمکهای اجتماعی، تخصیص یارانه به کالاها و خدمات تامین اجتماعی را ارائه می نمایند. هزینه این نوع پرداختهای مستمری از محل مالیات تامین می شود این حقوق اجتماعی منبعت از نفس شهروندی و برحسب نیاز معین می شود. نظام بورجی نمونه بارز این نظام است.

۳- الگوی سابقه اشتغال: در این الگو مهمترین معیار برای بهره مندی از مستمری بازنشستگی، دارا بودن سابقه کار است. پس این مدل عمدتاً بخش فعال جمعیت را تحت پوشش قرار میدهد. (به استثنای خویش فرمایان) در این الگو درآمد بیمه شده، سالهای پرداخت حق بیمه و میزان کسور پرداختی از جانب کارکنان و کارفرمایان تعیین کننده سطح مستمری است. هدف این الگو، حفظ سطح زندگی افرادی است که تا آستانه بازنشستگی اشتغال فعال داشته اند. (همان، ص ۱۴۶). اولین بار این الگو در نظام بیسمارکی در کشور آلمان تبلور پیدا کرد و نوعی بیمه حرفه ای اجباری شکل گرفت.

۴- الگو بیمه گروهی: داشتن اشتغال قبلی شرط اول بهره مند شدن از مزایاست. این الگو براساس پیوند پیشین گروههای مختلف به بازار کار، تحت پوشش قرار می گیرند. سطح مزایا در این الگو بر مبنای درآمد قبلی و حق بیمه پرداختی تعیین می شود. هدف اصلی الگوی بیمه گروهی، حفظ سطح زندگی گروههای مربوط است. در حال حاضر بخش اعظم برنامه های بازنشستگی حرفه ای بر مبنای الگوی بیمه گروهی تدوین میشود.

۵- الگوی بیمه انفرادی: از این جهت که بر قراردادهای فردی مبتنی است، با مدل بیمه گروهی تفاوت دارد. در این الگو، فقط فرد طرف قرارداد را تحت پوشش قرار میدهد. گوانیکه اعضای خانواده این فرد هم معمولاً در قرارداد گنجانده می شوند. مزایا در این الگو مبتنی بر حق بیمه پرداختی است و هدف عبارت است از حفظ نسبی سطح زندگی فرد بیمه شده. (همان، ص ۱۴۷).

دو الگوی فوق الذکر (ه و ع) از جمله الگوهای هستند که متکی بر بازار هستند و با توجه به مسائلی که در مورد هزینه های اجرائی، اداری، تنوع و کارایی این الگوها در دولتهای رفاه وجود دارد، نمی‌توانند به عنوان یک الگوی جایگزین بیمه اجتماعی محسوب گردند بلکه بیشتر در قالب بیمه های مکمل مطرح می‌گردند. سالواره های<sup>۱</sup> جمعی و انفرادی از مصادیق این الگوها به شمار می‌روند.

بین الگوهای بازنشستگی می‌توان از جهت آنکه تامین پایه<sup>۲</sup> یا تامین درآمد<sup>۳</sup> را منظور دارند تمایز قائل شد. (البته هدف نظام ممکن است ترکیبی از این دو نیز باشد). تامین پایه، دریافت مستمری منظمی را که برای حداقل معیشت یا بالاتر از آن لازم است تضمین می‌کند. اما تامین درآمد مبتنی بر دریافتی پیشین، معمولاً معادل است با نسبتی از دستمزد یا دریافتی قبلی فرد بازنشسته.

با توجه به آنکه دولتها براساس سه الگوی جامع، گزینشی و محدود چه رویکردی را اتخاذ می‌نمایند الگوی بازنشستگی مورد نظر را برمی‌گزینند.

دولتهایی که نظام بازنشستگی مساعدت استفاده می‌نمایند، در قالب الگوهای جامع دولت رفاه گنجانده می‌شوند و از افرادی که فاقد سابقه وابستگی کافی به بازار کار هستند حمایت می‌نمایند. دولت‌های رفاهی که عمدتاً از الگوی محدود تبعیت می‌نمایند سعی می‌نمایند بیشتر از الگوهای بیمه گروهی و انفرادی استفاده می‌نمایند.

<sup>۱</sup> سالواره (Individual annuities) در حقیقت یکی از روشهای پس اندازی است که افراد به صورت جمعی و فردی از شرکتهای بیمه خریداری می‌شود. سالواره روش پس اندازی است که افراد برای تامین منابع مالی در دوران سالمندی استفاده می‌نمایند سالواره را می‌توان به سه روش حق بیمه ثابت دوره ای، حق بیمه های قابل انعطاف قابل انعطاف، حق بیمه های منفرد خریداری نمود. (رجوع شود به برنامه ریزی برای بازنشستگی، سالواره ها و طرحهای مستمری، معاونت درمان).

<sup>۲</sup> basic security

<sup>۳</sup> Incom security

الگو	مساعدت	شهروندی	سابقه اشتغال انفرادی	بیمه گروهی	بیمه
مبنای استحقاق	نیاز مادی	شهروندی	اشتغال	شغل	قرارداد
پوشش	سالمندنیازمند	کل جمعیت	جمعیت شاغل	گروه	فرد
معیار تعیین سطح	آزمون استطاعت مالی	نرخ ثابت	مبتنی بر دستمزدياکسور	مبتنی بر دستمزدياکسور	مبتنی بر حق بیمه
هدف	تامین حداقل درآمد	تامین درآمد	حفظ سطح زندگی	حفظ سطح زندگی	حفظ سطح زندگی

ماخذ: همان، ص ۱۴۵.

در دولت های رفاهی محدود، در پرداخت مستمری برای هر سه گروه درآمدی (کم درآمد، درآمد متوسط، پردرآمد) نرخهای پائینی در نظر گرفته می شود. در دولت های رفاهی گزینشی نیز گروههای کم درآمد نسبت بالایی از دستمزد پیشین خود را دریافت نمی کنند. در این نوع دولت رفاهی، هدف اصلی نظام بازنشستگی، حفظ گروههای درآمد متوسط و نیز تا حدودی گروههای پردرآمد است. در الگوهای گزینشی دولت رفاه تا حدود زیادی بر این فرض استوار است که خانواده ها با دو فرد بالغ و کودکان تحت تکفل آنها موجودیت پیدا می کند و تعهدات متقابلی بین والدین و فرزندان وجود دارد که در مواردی که خانواده نتواند از عهده وظایف خود برآید، به ناچار دولت به حمایت از آنان می پردازد.

در دولت رفاهی جامع، برعکس، هدف نظام، تامین درآمد پایه برای تمام جمعیت و در همان حال تامین درآمد اضافی برای گروههای میان درآمد است. در دولت های رفاهی که از الگوی جامع تبعیت می کنند، حفظ و پشتیبانی طبقه متوسط از اهمیت بسزایی برخوردار است. چرا که اگر این پشتیبانی از بین برود خطر بزرگی جامعه را تهدید می کند و ممکن است جامعه به سمت دو قطبی شدن (کم درآمد، پردرآمد)، سوق پیدا کند و دولت مجبور شود به صورت روزافزون به حمایت جمعیت فقیر بپردازد.

در حال حاضر در کشورهای توسعه یافته اروپای شمالی گرایش به این سمت وجود دارد که کم کم از الگوی رفاه جامع به سمت الگوهای گزینشی یا محدود سوق پیدا کنند و تامین سطح زندگی طبق متوسط و پر درآمد بر عهده خود آنان نهاده شود.

همانطور که گفته شد ۵ الگوی مشخص مستمری وجود دارد که دو الگوی اول یعنی مساعدت و شهروندی، به دنبال آن هستند که حداقل درآمد پایه را برای سالمندان و جمعیت کشور تامین نماید. هزینه پرداختی این نوع مستمری از محل مالیات تامین و توسط بخش عمومی برای نیازمندان هزینه می گردد.

در الگوی سابقه اشتغال هزینه پرداخت مستمری از محل پرداخت حق بیمه توسط کارگر و کارفرما صورت می‌گیرد که در اغلب کشورهای مشاهده می‌گردد حق بیمه با مشارکت دولت و کارفرما و بیمه شده صورت می‌گیرد.

دو الگوی آخر (بیمه گروهی و انفرادی) از محل پرداخت حق بیمه توسط کارگر تامین می‌گردد. در برخی از کشورها به منظور تشویق کارگران به استفاده از بیمه های مکمل، دولتها در پرداخت حق بیمه به شرکتهای خصوصی مشارکت می‌نمایند.

در الگوهای سابقه اشتغال و بیمه گروهی و انفرادی صندوقهای بیمه ای شکل می‌گیرند که از ساز و کار مشخص خود نیز تبعیت می‌نمایند.

با توجه به آنکه الگوهای بیمه گروهی و انفرادی در قالب بازار شکل می‌گیرند، مبنای پرداخت مستمری در این الگوها با توجه به محاسبات اکچواری صورت می‌گیرد. در این الگوها طرح پرداخت مستمری براساس روش مبتنی بر حق بیمه معین (DC) انجام می‌شود.

در الگوی سابقه اشتغال اکثر کشورها از طرح پرداخت مستمری مبتنی بر مزایای معین (DB) استفاده می‌نمایند و گاهاً مشاهده می‌گردد با ایجاد اصلاحات در صندوقهای بیمه ای طرح پرداخت مستمری مزایای معین خود را تغییر داده و به طرح پرداخت مستمری مبتنی بر حق بیمه معین تبدیل نموده اند.

### **طرح های پرداخت مستمری در الگوهای بازنشستگی سابقه اشتغال، بیمه گروهی و انفرادی**

همانطور که گفته شد در سه الگوی بازنشستگی سابقه اشتغال، بیمه گروهی و انفرادی بیمه شده با پرداخت حق بیمه و عموماً با مشارکت کارفرما و دولت از مزایای بلند مدت مستمری بهره‌مند می‌گردد. پرداخت این مزایا به دو روش مبتنی بر حق بیمه معین و مزایای معین صورت می‌گیرد. در الگوهای بیمه گروهی و انفرادی و برخی از صندوقهایی که الگوی سابقه اشتغال تبعیت می‌کنند، پرداخت مزایا مبتنی بر حق بیمه معین (DC) است. در بیشتر صندوقهایی که از الگوی سابقه اشتغال تبعیت می‌نمایند، پرداخت مزایا به روش مزایای معین (DB) انجام می‌شود. در ادامه طرح های پرداخت مستمری به دو شیوه DB, DC مورد بررسی قرار می‌گیرد:

• طرح پرداخت مستمری مبتنی بر حق بیمه معین (DC)<sup>1</sup>:

در این طرح میزان مشارکت تعریف شده است و معمولاً درصدی از درآمد کارگر می باشد. که با مشارکت کارفرما و کارگر پرداخت می شود. فرمول محاسبه در یک طرح مشارکتی مزایای متفاوتی را برای افراد تامین می کند. افرادی که به مدت طولانی در طرح مشارکت داشته‌اند، مزایای بیشتری نسبت به افرادی که به مدت زمان کمتری مشارکت داشته‌اند و یا در سنین بالاتر به طرح پیوسته‌اند دارند. در این طرح، سطح مزایا تعریف شده است و به مقدار درآمد حق بیمه و میزان درآمد حاصل از سرمایه گذاری طرح بستگی دارد این نوع صندوقها تقریباً به صورت صندوق ذخیره کامل می باشند (Fully Funded).

اهم مشخصات طرح مستمری مبتنی بر حق معین عبارت است از:

- کارفرما هر ماهه درصدی از دستمزد بیمه شده را به انضمام سهم خود به طرح تامین اجتماعی پرداخت می نماید.
- سهم کارفرما معمولاً از حق بیمه سهم کارگر بیشتر است و در این طرح ها معمولاً دولت نیز مشارکت دارد.
- هر چند که این سهم اندک است برای هر بیمه شده یک حساب جداگانه نگهداری می شود و در انتهای هر سال مالی سود درآمد سرمایه گذاری به مانده حساب بیمه شده اضافه می گردد.
- معمولاً یک قسمت از مانده حساب بیمه شده (که غالباً از ۵۰٪ تجاوز نمی کند) به صورت یکجا به وی پرداخت می گردد.
- افزایش یا کاهش در سود حاصل از سرمایه گذاری در مزایای بیمه شده موثر است. ولی هیچگونه اثری در هزینه های متقبل شده از سوی کارفرما ندارد یعنی ریسک سرمایه گذاری از سوی کارگر تقبل می گردد.
- طرحهای مبتنی بر حق بیمه معین به صورت طرحهای اندوخته گذاری کامل می باشند.
- میزان مستمری در این سیستم به نرخ حق بیمه، دستمزد فرد، نرخ بازدهی سرمایه و نسبت سالهای دریافت مستمری به سالهای اشتغال بستگی دارد.

<sup>1</sup> Defined contribution schemes (DC)

- از مهمترین مزایای این طرح می توان به افزایش بقای طرح مستمری، کاهش گریز از پرداخت حق بیمه و افزایش رشد اقتصادی اشاره نمود.

- از معایب این طرح می توان به کاهش مزایای پرداختی که ناشی از کاهش سود سرمایه گذاری است، اشاره نمود. شایان ذکر است معمولاً در این طرح ها دولت حداقل سود سرمایه گذاری را تضمین می کند و در صورتیکه نرخ سود از سرمایه گذاری از میزان حداقل کمتر گردد، دولت این صندوقها را حمایت می نماید.

گفتنی است علی رغم رشد محبوبیت طرحهای مبتنی بر حق بیمه معین اکثر طرحهای مستمری هنوز بر مبنای مزایای معین (DB) هستند. هدف اصلی طرحهای با مزایای معین ارائه درآمد دائمی با توجه به طول دوره خدمت و جمع دستمزد و حقوق در هنگام بازنشستگی است.

● طرح پرداخت مستمری با مزایای تعریف شده (DB):<sup>۱</sup>

در این نوع طرح مزایای ماهیانه به صورت مشخص و تعریف شده اعلام و فرمولی (مثلاً سابقه  $\times$  متوسط حقوق دو سال آخر  $\times 1/30$ ) که برای محاسبه مبلغ بازنشستگی مورد استفاده قرار می گیرد به اطلاع بیمه شدگان می رسد. در این طرح مزایای مستمری براساس سالهای بیمه پردازی، و دستمزد بیمه شده هنگام بازنشستگی یا فوت تعیین می گردد و ارتباطی با میزان سودآوری صندوق ندارد. هدف از طرح های مستمری با مزایای معین ارائه درآمد دائمی با توجه به طول دوره خدمت، میزان دستمزد در هنگام یا نزدیک به بازنشستگی می باشد (مشیری، تامین مالی طرحهای تامین اجتماعی، ۱۳۸۲، ص ۵۵). صندوقهایی که بدین شیوه مستمری پرداخت می نمایند به نوعی از نظام ارزیابی سالیانه (Payg) و یا مختلط (Partial Funded) تبعیت می کنند.

در این روش ارتباط منطقی بین حق بیمه دریافتی و پرداختی وجود ندارد و این امر انگیزه پرداخت واقعی حق بیمه را کاهش می دهد و اصل مشارکت را خدشه دار می کند. و به همین دلیل فرار بیمه ای در طرحهای با مزایای تعریف شده بیش از طرحهای با مزایای معین است.

در صندوقهایی که از نظام ارزیابی سالیانه (Payg) تبعیت می نمایند نرخ حق بیمه به گونه ای تعیین می شود که درآمدهای هر سال پاسخگوی مصارف آن سال باشد. در سالهای اولیه طرح با توجه به تعداد اندک مستمری بگیران، نرخ حق بیمه پائین است ولی با گذشت زمان که صندوق به بلوغ می رسد و

<sup>1</sup> Defined benefit scheme (DB)



تعداد افراد تحت پوشش آن افزایش می یابد، مصارف صندوق نیز افزایش می یابد، در این حالت، نرخ حق بیمه به تدریج روند صعودی به خود می گیرد.

در صندوقهایی که از نظام مختلط (Partial) تبعیت می کنند مازاد درآمد بر هزینه خود را که معمولاً ناچیز است به سرمایه گذاری اختصاص می دهند. درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری این صندوقها سهم اندکی از مصارف آنها را تامین می کنند. درآمد حاصل از سرمایه گذاری این طرحها با توجه به نقش اندک آنها در تامین منابع صندوق، تاثیری بر مزایای مستمری دوران بازنشستگی نخواهد گذاشت.

در الگوی بازنشستگی سابقه اشتغال، غالباً مزایای پرداختی براساس مزایای تعریف شده است و جز در برخی از کشورها که اصلاحات سیستمی در صندوقهای بیمه ای آنها صورت گرفته مابقی از سیستم DB تبعیت می نمایند.

### اصول مورد توجه در پرداخت مستمری در الگوی سابقه اشتغال:

همانطور که ذکر شد در الگوی سابقه اشتغال معمولاً مشاهده می گردد که از طرح پرداخت مستمری مبتنی بر مزایای معین استفاده می گردد. در این طرح با توجه به آنکه معمولاً مزایای پرداختی طبق محاسبات اکچواری صورت نمی گیرد، بنابراین ارتباط منطقی بین حق بیمه پرداختی و دریافتی مشاهده نمی گردد. صندوقهای بیمه ای که با این مبنا کار می کنند امکان مواجهه با برخی مشکلات و معضلات نظیر سربسری منابع و مصارف، بی عدالتی در پرداخت در مزایا و ... در آنها مشاهده می شود. سازمان ILO توصیه نامه ای مبنی بر رعایت اصول چندگانه ذیل در پرداخت مستمری در سال ۱۹۹۴ ارائه نموده است که اهم آن عبارتند از:

- **توانایی مالی واقتصادی صندوق:** منظور از توانایی مالی و اقتصادی این است که پرداخت مزایای صندوق با نگاهی به توانایی مالی صندوق صورت گیرد و با توسل به محاسبات اکچواری اصل بقا و پایداری صندوق رعایت گردد.
- **برابری حقوق فردی:** منظور از برابری حقوق فردی آن است که پیوستگی بین مزایای مستمری و حق بیمه های پرداختی حفظ گردد. متأسفانه در نحوه پرداخت بعضی از صندوقها مشاهده می گردد که ارتباط منطقی بین مزایای دریافتی و حق بیمه پرداختی وجود ندارد. افرادی که در طول زندگی فعال خود حداقل حق بیمه را پرداخت کرده اند بیشترین مزایا را از سیستم دریافت نموده اند و افرادی که بیشترین حق بیمه را پرداخت کرده اند کمترین مزایا را دریافت داشته اند.

• **کارایی اجتماعی:** این اصل در برخی از طرحهای مستمری قدیمی بیشتر به چشم می‌خورد. رعایت شرط کارایی اجتماعی درحقیقت تعیین شرایط ساده تر در ارائه مزایای از کارافتادگی و بازماندگی نسبت به بازنشستگی، برقراری مزایای حداقل، تعیین سقف مزایا و نه حق بیمه ها و... می باشد به موجب رعایت این شرط مستمری بگیرانی که سابقه پرداخت حق بیمه آنها کم است با فقر مواجه نشده و توزیع مجدد ثروت در جامعه برقرار می گردد.

### اصلاحات در نظامهای بازنشستگی:

در سال ۱۹۹۵ تعداد ۱۵۸ کشور در سراسر دنیا دارای برنامه های تامین اجتماعی بودند که اکثر آنها مبتنی بر نظام بیمه اجتماعی بود که از طریق پرداخت حق بیمه و بر اساس درآمد مشخص بیمه شده تامین مالی می شدند این صندوقها سه مقوله مهم و اصلی تامین یعنی بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان را تحت پوشش دارند. در حال حاضر بسیاری از صندوقهای بیمه ای دنیا یا به اصلاحات پرداخته اند و یا به نیاز انجام اصلاحات در صندوقهای بیمه ای خود پی برده اند.

چهار عامل اصلی که نیاز به اصلاحات را در صندوقهای بیمه ای بوجود آورده است عبارتند از :

۱- **سالمندی:** طی چهار دهه آینده جمعیت سالمند دنیا سه برابر می شود یعنی به طور تقریبی از ۴۷۰ میلیون به ۱/۴ میلیارد نفر خواهد رسید این پروسه ناشی از ارائه خدمات درمانی پیشرفته و نرخ پائین زاد و ولد است جمعیت سالمند در هر قاره روز به روز بیشتر میگردد (بویژه ایالت متحده و اروپا) و این عامل موجبات فشار غیر قابل اجتناب بر صندوق های بیمه ای تامین اجتماعی را فراهم می آورد چرا که در آینده این صندوقها با کارگران زیادی برای دریافت مستمری روبرو خواهند بود. کشورهای که بیش از همه تحت تاثیر این تغییر قرار گرفتند به اعمال سیاست هایی نظیر افزایش سن بازنشستگی، افزایش نرخ حق بیمه ، افزایش تعداد کارگران تحت پوشش ، تغییر سیستم توازن هزینه با درآمد با طرحهای اندوخته گذاری کامل، پرداخته اند.

۲- **خصوصی سازی :** طرحهای دولتی تامین اجتماعی در سالهای اخیر به علل رسیدن به نقطه سربه سری، بالا بودن مخارج اداری ، بایگانی نامنظم، تاخیر در پرداخت مزایا و در ارائه خدمات موفق نبوده اند. و به همین دلیل گرایش به سیستم بیمه های خصوصی در بسیاری از کشورها افزایش یافته است.

سردسته اصلی خصوصی سازی سیستم تامین اجتماعی کشور شیلی است. در این کشور طرح مستمری خصوصی، ذخایر بازنشستگی شاغلین را نگهداری و سرمایه گذاری می کنند و سود سپرده هر شخص را به حساب وی واریز می نمایند.

از نظر اصولی مدیریت سیستم بیمه های اجتماعی خصوصی از چند مزیت برخوردار است، در صورتیکه اعضا از عملکرد شرکت خود ناراضی باشند میتوانند مدیریت آن را تغییر دهند، بازدهی سرمایه گذاری در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است.

ضعف اصلی مدیریت خصوصی تامین اجتماعی به ۳ بخش ذیل تقسیم میگردد:

- عدم امکان استفاده از صرفه های ناشی از مقیاس چرا که تعداد اعضای آنها معمولاً کم است.

- سیستم خصوصی ممکن است متقاضیان زیادی بویژه در سطح شاغلین کم درآمد نداشته باشد و شرکتهای خصوصی نو پا به دلیل پائین بودن سرمایه اولیه شان انگیزه کمتری برای یافتن افراد خالی بویژه شاغلین کم درآمد که از پس انداز کمی برخوردار هستند از خود نشان دهند.

- دریک طرح تامین اجتماعی خصوصی دولت باید مطمئن باشد که شرکت های خصوصی در مورد بازده بدست آمده سرمایه گذاری اغراق نمی نمایند و ذخایر بیمه شدگان و منابع آنها را به صورت جداگانه ای نگهداری می نمایند و برای خود صورتحسابهای غیر منطقی تنظیم نکنند و از ذخایر نقدی به مقدار کافی برخوردار باشند.

۳- جهانی و رقابتی شدن بازارهای اشتغال و ارتباط آنها با یکدیگر: پدیده جهانی شدن موجبات افزایش رقابت در سطح بین المللی را فراهم آورده است. رقابت موجب می شود کارفرمایان به دنبال کاهش هزینه های تولید باشند و یکی از مواردی که موجب کاهش هزینه ها تولید می شود رعایت نکردن استانداردهای شرایط مناسب اشتغال برای نیروی کار و عدم پوشش بیمه ای برای کارگران است. کاهش حمایت تامین اجتماعی به این دلیل صورت میگیرد که حق بیمه اجباری از سوی کارفرما را دلیل افزایش مخارج تولید و مانع توسعه اقتصادی می پندارند.

۴- اشتغال غیر رسمی: آخرین روند تاثیرگذار در عرصه تامین اجتماعی ایجاد کارگاههای کوچک، افزایش اشتغال غیردولتی موقت و پاره وقت در سراسر دنیا است. با توجه به آنکه طرحهای تامین

اجتماعی زمانی موفق خواهد بود که برای پرداخت مزایا درآمد کافی از طریق دریافت حق بیمه ها را داشته باشند، در صورتیکه کارگران و کارفرمایان از پرداخت حق بیمه طفره روند این طرحها موفق نخواهند بود. دریافت حق بیمه از طریق موسسات بزرگ با توجه به تعداد معین حقوق بگیران آسان است ولی جمع کردن حق بیمه ها از صاحبان حرف و مشاغل آزاد؛ شغل های غیر رسمی و کارگاههای کوچک بسیار دشوار است. بنابراین طرحهای تامین اجتماعی بدنبال راهکارهای برای تحت پوشش قرار دادن شاغلین غیر رسمی می باشند.

### مقولات اساسی در اصلاحات سیستم های تامین اجتماعی جهان:

اصلاحات انجام شده درخصوص مقوله بازنشستگی سه مبحث اساسی حداقل سن بازنشستگی، میزان پرداخت حق بیمه، میزان مستمری بازنشستگی و نحوه پرداخت آن را در برمی گیرد:

۱) **حداقل سن بازنشستگی:** اهمیت حداقل سن بازنشستگی از آنجا ناشی میشود که امید زندگی (شمار سالهایی را که شخص بیمه شده در یک نظام بیمه ای انتظار دارد که مستمری بازنشستگی دریافت کند) در سطح جهان در حال افزایش است در کشورهایی که امید زندگی پائین باشد طبیعی است که سن بازنشستگی نیز پائین تر خواهد بود.

برای تعیین حداقل سن بازنشستگی باید نسبت سالهای کار با سالهای بازنشستگی را مشخص نمود در کشورهای توسعه نیافته نسبت سالهای کار به سالهای بازنشستگی ۲ برابر است. در حالی که در کشورهای توسعه نیافته این نسبت کمتر از کشورهای توسعه یافته بوده و معمولاً در این کشورها سن بازنشستگی در حدی است که شخص دیگر قادر به کار کردن نمی باشد در اغلب کشورهای توسعه یافته حداقل سن بازنشستگی به سن ۶۵ سالگی افزایش یافته است.

از آنجا که در سطح جهان امید به زندگی در حال افزایش است انتظار میرود که در همه کشورها به تدریج حداقل سن بازنشستگی افزایش یابد .

در کشورهایی که نیروی بیکار مازاد در اختیار دارند چنین تلقی می شود که بازنشستگی در سنین پائین تر یا پیش از موعد می تواند راه اصلی برای حل مساله بیکاری باشد اما این برداشت صحیح به نظر نمی رسد چرا که اولاً صندوقهای بیمه ای را با فشار شدید مواجه می سازد. ثانياً نیروی کار مجرب را از بازار کار رسمی خارج می سازد و در بازار کار غیر رسمی مجدداً مشغول به کار می نماید و تجربه ای را که به هزینه سالهای طولانی کار بدست آورده در اختیار کارفرمایی قرار می دهد که هیچگونه سهمی

در گرد آمدن چنین تجربه‌ای نداشته است. هزینه این عمل آن چنان سنگین است که امکان دارد در بلند مدت بازار کار رسمی بویژه بخش دولتی را با بحران شدید نیروی کار متخصص و ماهر مواجه سازد.

برخی از کشورهای نظیر ایالات متحده آمریکا، که دارای حداقل سن بازنشستگی هستند به جای بالابردن حداقل سن بازنشستگی، میزان مزایای قانونی کنونی را برای حداقل سن بازنشستگی کاهش می‌دهند. این امر برای بیمه شده حق انتخاب را ایجاد می‌نماید که آیا با مستمری حداقل در سن قانونی بازنشستگی بازنشسته شود یا اینکه برای دریافت مستمری بیشتر، چند سال بیشتر از سن حداقل بازنشستگی به کار اشتغال ورزند.

۲) **میزان حق بیمه پرداختی:** هر صندوق بیمه ای علاوه بر شرط حداقل سن بازنشستگی، دارای شرط حداقل پرداخت حق بیمه نیز هست. در بررسی این شرط میزان حق بیمه و شمار سالهای پرداخت حق بیمه مدنظر قرار می‌گیرد.

درواقع، در نظامهایی که دریافت مزایا و مستمری دارای حداقل (کف) و حداکثر (سقف) است پرداخت حق بیمه با نرخ معین یکی از شرایط اساسی است. اما در نظامهای مبتنی بر بازار این شرط وجود ندارد و میزان مستمری ها بر حسب میزان پرداخت حق بیمه محاسبه و تعیین می‌شود. اگر شمار سالهای پرداخت حق بیمه کم باشد بدیهی است که مستمری کمتری پرداخت خواهد شد. با وجود این هر دو نظام دارای شرط حداقل پرداخت حق بیمه هستند. در اکثر کشورها بیمه شده باید حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد. تا واجد شرایط دریافت، مستمری بازنشستگی باشد. در شیلی حداقل سالهای پرداخت حق بیمه ۲۰ سال و در آرژانتین ۳۰ سال است. به هر حال نظام منطقی آن است که هر اندازه میزان سالهای پرداخت حق بیمه بالا رود میزان دریافتی مستمری نیز به همان نسبت افزایش یابد و در واقع بین این دو مقوله باید رابطه مستقیم و منطقی وجود داشته باشد.

۳) **میزان مستمری بازنشستگی و نحوه پرداخت آن:** در اصلاحات انجام شده سعی شده که ارتباط منطقی بین میزان مستمری پرداختی و حق بیمه برقرار گردد. با استفاده از محاسبات اکچواری میزان مستمری پرداختی قانونمند و ضابطه‌مندتر شده است. صندوقها با توجه به افزایش نرخ پشتیبانی (تعداد مستمری بگیر به بیمه شده) سعی نموده اند نرخ جایگزینی (متوسط میانگین مستمری به میانگین دستمزد بیمه شدگان) را کاهش دهند. نحوه پرداخت مزایا در صندوقهای بیمه ای متفاوت است. در برخی از موارد کل مبلغ اندوخته به صورت یکجا و در برخی دیگر به صورت مستمر پرداخت می‌گردد. در برخی

کشورها برای هر یک سال کمتر از ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در حدود ۲ الی ۴/۵ درصد از مستمری بازنشستگی را کاهش می دهند.

بررسی روند اصلاحات در کشورهای برزیل، آلمان و استرالیا

#### • روند اصلاحات و تحولات نوین کشور برزیل در سال ۱۹۹۹

بر اساس قانونی که در سال ۱۹۸۸ در برزیل به تصویب رسید، میزان کمکهای اجتماعی به مردم برزیل افزایش یافت ولی به علت عدم پیش بینی منابع جدید مالی و افزایش شدید هزینه‌های پرداختی توازن بین درآمدها و هزینه‌های تامین اجتماعی شدیداً رو به کاهش گذاشت و از سال ۱۹۹۵ کسری روز افزون در بودجه مشاهده گردید. مسائل اقتصادی و عدم ارائه گزارشی مبنی بر عملکرد تامین اجتماعی منجر به تعویق افتادن بحث و گفتگو درباره نظام تامین اجتماعی برزیل گردید و قانون بدون توجه به این موضوع که آیا صندوق سازمان استطاعت پرداخت کلیه مزایا را دارد یا نه، آن را ملزم به پرداخت کلیه مزایا می نمود و این امر باعث عدم توجه کافی به نظام تامین اجتماعی گردید.

هنگامی که کسری بودجه نظام تامین اجتماعی به میزان ۱٪ تولید ناخالص ملی رسید، لزوم ایجاد تعادل در اکچواری در گزارشات مربوط به تامین اجتماعی آشکارتر شد.

در دسامبر ۱۹۹۸ با اعلام اصلاحیه<sup>۱</sup> ۲۰، چارچوب جدیدی در ارائه خدمات ارائه گردید. ایجاد یک نظام تامین اجتماعی مبتنی بر حق بیمه تراز شده اکچواری و مالی، که بتواند کارگران بازار غیررسمی را که غالباً تحت پوشش تامین اجتماعی نیستند جذب نماید، مدنظر قرار گرفت.

قانون اصلاح "نظام عمومی تامین اجتماعی" که به کنگره فرستاده شد بر لزوم افزایش تعداد کارگران بیمه شده تاکید می کند هدف اصلی، دستیابی به یک نظام تامین اجتماعی متعادل است که در آن بین مزایا و حق بیمه پرداختی نوعی ارتباط منطقی وجود داشته باشد.

به منظور افزایش تعداد کارگران می بایست، محاسبه حق بیمه بر اساس دستمزد پایه<sup>۲</sup>، کاهش در پرداخت میزان مزایا به کسانی که حق بیمه خود را با تاخیر پرداخته اند، افزایش مزایای زایمان برای زنان بیمه شده، در دستور کار قرار می گرفت. تصویب طرح (اصلاحیه ۲۰) منجر به اعمال اصلاحاتی در قوانین و ارائه و بکارگیری روش نوینی در محاسبه مستمری ها گردید. همچنین ارائه قوانین اکچواری در روشهای مستمری را امکان پذیر ساخت. این روش جدید محاسبه، بر ارتباط متقابل بین حق بیمه

<sup>۱</sup> بر اساس اصلاحیه ۲۰ مصوبه قانونی به منظور ایجاد چارچوبهایی برای مدل جدید تامین اجتماعی تصویب گردید.

<sup>۲</sup> Wage base scale

پرداختی و مزایای دریافتی تاکید می نماید و به این ترتیب یارانه های پنهانی را که سیستم پرداخت می کند کاهش میدهد.

به این ترتیب، به منظور حفظ اصول توازن اکچواری، آن گونه که در قانون تعریف شده است میزان مستمری از فرمول زیر محاسبه گردید:

$$S_b = M \times F$$

$F$  = شرایط احراز مزایا

$S_b$  = میزان مستمری

$M = 80\%$  متوسط میزان حق بیمه کارگران بیمه شده در طول دوره پرداخت.

$$F = \frac{TC \times a}{E_s} \times \left( 1 + \left( \frac{Id \times Tc \times a}{100} \right) \right)$$

$Tc$  = طول دوره پرداخت حق بیمه از سوی کارگر

$a$  = جمع سهم حق بیمه پرداختی از سوی کارگر و کارفرما (0/11+0/20)

$E_s$  = متوسط طول عمر کارگران بیمه شده بعد از تاریخ بازنشستگی

$Id$  = سن کارگر بیمه شده از تاریخ بازنشستگی

قسمت اول فرمول  $F$  که طول دوره پرداخت حق بیمه در سهم حق بیمه پرداختی ضرب و بر طول مدت پرداخت مستمری تقسیم می شود.

به عنوان مثال کارگر بیمه شده ای را در نظر بگیرید که 30 سال کار کرده باشد طول دوره واقعی پرداخت حق بیمه از این کارگر طبق فرمول 9/3 سال است. (30×0/31) بنابراین اگر طول عمر متوسط این فرد 9/3 سال باشد بخش اول فرمول دارای توازن است و خارج قسمت طول دوره پرداخت حق بیمه برمیزان عمر متوسط برابر با یک خواهد بود بخش دوم فرمول ( $F$ ) مزایایی است که به کارگران بیمه شده ای که فعالیت های خود را ادامه میدهند تعلق می گیرد.

این روش جدید موجب می شود که مستمری ها با ارزش کاری کارگر و همچنین مدت پرداخت حق بیمه تناسب داشته باشد.

<sup>1</sup> Flator previdenciario

روش جدید محاسبه مستمری بادرچ برخی امتیازات در چارچوب قواعد محاسبات بیمه ای، باعث ثابت نگاه داشتن کسری بودجه نظام تامین اجتماعی برزویل گردید ضمن آنکه ارتباط منطقی بین مستمری که به فرد پرداخت می شود با حق بیمه ای که می پردازد برقرار می گردد.

### روند اصلاحات و تحولات نوین کشور آلمان در سال ۱۹۹۸

دولت فدرال آلمان در پاییز ۱۹۹۸، اصلاحات عمده ای را در سیستم مستمری ها به منظور تضمین مستمری و میزان مستمری ها در بلند مدت و ثبات حق بیمه ها اعلام نمود. هدف اصلاحات، ایجاد یک طرح مستمری پایدار است که بتواند با توجه به استاندارد مناسب سطح زندگی، درآمد افراد را در دوران سالمندی تامین و تضمین نماید.

دولت فدرال آلمان سقف معینی را جهت پرداخت حق بیمه در اصلاحات جدید مستمری ها در نظر گرفته است و سقف حق بیمه ها به ۲۰٪ در سال ۲۰۲۰ و ۲۲٪ در سال ۲۰۳۰ افزایش داده است. در ضمن به منظور حفظ استانداردهای سطح زندگی در دوران آتی بازنشستگی، بیمه شدگان بالاجبار موظف شدند علاوه بر تامین مستمری ها از طریق طرحهای دولتی مبتنی بر سیستم توازن هزینه با درآمد طرح تکمیلی دیگری را نیز براساس یک سیستم اندوخته گذاری انتخاب نمایند. هدف از برقراری مقررات مبتنی بر سیستم اندوخته گذاری، جبران نرخ های پایین جایگزینی در دوران سالمندی است.

دولت، حمایت خود را از سال ۲۰۰۲ در خصوص برنامه های مستمری تکمیلی آغاز نموده و طرحهای مستمری با رعایت برخی از معیارها توانستند از یارانه های دولتی برخوردار گردند. یکی از این معیارها مرتفع نمودن خطرات ناشی از افزایش طول عمر بازنشستگان از طریق تضمین پرداخت یک مستمری مادام العمر می باشد. در این اصلاحات سن بازنشستگی از ۶۰ و ۶۳ سالگی به ۶۵ سال افزایش یافت و از پرداخت مستمری به بازنشستگان پیش از موعد ممانعت به عمل آمد.

راهبردهای نوین در طرحهای مستمری دولتی در آلمان :

- از طرحهای مبتنی بر مزایای معین تا طرحهای مبتنی بر حق بیمه های معین: اصلاح سیستم مستمری ها، به معنای تغییر جهت فعالیت طرح مستمری های دولتی کشور آلمان از یک سیستم مبتنی بر مزایای معین به سوی یک سیستم مبتنی بر حق بیمه های معین است.

دولت فدرال آلمان طبق محاسبات اکچواری، نرخ ۶۷ درصد را به عنوان نرخ جایگزینی در مقررات جدید و اصلاح شده خود اعمال نموده است.



- **تغییرات در ساختار بیمه مستمری:** بررسی ها نشان می دهند، این اصلاحات موجب شده است که تامین بخشی از مستمری که تاکنون فقط توسط طرحهای مستمری مبتنی بر هزینه - درآمد صورت می پذیرفت از طریق طرح های سپرده گذاری صورت پذیرد.
- **تغییر روند تامین مالی:** اصلاح سیستم مستمری موجب شده است که بیمه شدگان در مقایسه با قبل در ۳۰ سال آینده بخش بزرگی از درآمد خود را به عنوان حق بیمه در طرحهای مستمری اعم از دولتی و تکمیلی هزینه نمایند. اما در این میان به کارفرمایان در مقایسه با کارگران به دلیل عدم مشارکت در پرداخت حق بیمه به یک سیستم تکمیلی مبتنی بر سپرده گذاری، مزایای کمتری خواهند پرداخت.
- **فرصت ها و مخاطرات در صندوقهای سپرده گذاری در حال توسعه:** تقویت صندوقهای مبتنی بر سیستم سپرده گذاری اگر چه فرصتهایی را ایجاد می نماید اما مسلماً مخاطراتی را در بر خواهد داشت احتمالاً تغییرات جمعیتی به همان نسبت که مستمری های بازنشستگی را تحت تاثیر خود قرار می دهد و در عین حال ضرورت اصلاح قوانین را ایجاب می نماید، بر مزایای مختلفی که سیستم سپرده گذاری ارائه می نماید، نیز تاثیرگذار خواهد بود. از این رو با یک انتقال جزئی به صندوق سپرده گذاری، به طور خود کار نمی توان معضل ناشی از تغییرات جمعیتی را مرتفع نمود. به هر حال این حقیقت را نباید نادیده گرفت که یک سیستم مستمری دولتی با یک سیستم مستمری تکمیلی به هیچ وجه قابل مقایسه با یکدیگر نمی باشند و به همین علت، تامین مزایا تنها از طریق بخش خصوصی نمی تواند روش مناسبی جهت جایگزین نمودن آن با بخشی از حمایت های اجتماعی دولت باشد.

### روند اصلاحات و تحولات نوین کشور استرالیا در سال ۱۹۹۷:

به طور کلی سیستم درآمد بازنشستگی استرالیا را می توان به عنوان یک الگوی مرکب سه پایه<sup>۱</sup> توصیف نمود. اولین پایه، مستمری ثابت است که به آن مستمری سالمندی می گویند. مبلغ این مستمری ارتباطی با درآمد قبلی فرد ندارد ۸۴ درصد کلیه سالمندان استرالیایی یا مستمری سالمندی و یا مستمری مبتنی بر اشتغال را دریافت می نمایند از مجموع دریافت کنندگان مستمری سالمندی ۶۵٪ حداکثر مبلغ و ۳۵ درصد نوعی مستمری جزئی دریافت مینمایند.

<sup>۱</sup> Three pillar

پایه دوم شامل نوعی مستمری مبتنی بر دریافت حق بیمه است لازم به یادآوری است که این مستمری مبنای استخدامی دارد و نوعی مستمری تضمینی بازنشستگی<sup>۱</sup> شناخته شده است.

سومین پایه به منظور تشویق افراد برای تکمیل دو پایه اول برقرار گردیده است و در واقع نوعی پس انداز دوران بازنشستگی است که از طریق دریافت حق بیمه و دیگر انواع پس اندازهای خصوصی حمایت می شود.

سیستم ملی تامین اجتماعی در استرالیا با معرفی نوعی طرح مستمری سالمندی که مبتنی بر بررسی درآمد بوده و مبنای مشارکتی نداشته است در سال ۱۹۰۹ فعالیت خود را آغاز نمود در طی سالهای ۱۹۲۸ و ۱۹۳۸ و ۱۹۷۵ تلاشهایی جهت برقراری سیستم تامین اجتماعی مبتنی بر پرداخت حق بیمه بعمل آمده که ناموفق بود. در سال ۱۹۸۰ با معرفی روش بررسی درآمد و دارائی ها حرکتی در جهت ایجاد نوعی سیستم مستمری سالمندی همگانی آغاز شد مستمری سالمندی از پرهزینه ترین فعالیت های دولت است و برای فاصله زمانی ۹۸-۱۹۹۷ چنین برآورد شده بود که این برنامه دارای ۱۷۰۰۰۰۰ نفر متقاضی خواهد بود و هزینه ای بالغ بر ۶۳/۶ میلیون دلار استرالیا را به خود اختصاص خواهد داد. مستمری سالمندی به کلیه افرادی که دارای ده سال سابقه اقامت در کشور استرالیا باشند پرداخت میگردید.

هدف از پرداخت این مستمری کمک به افرادی است که پس از بررسی درآمدها و دارائیشان نیاز مالی آنها مشخص می گردد براساس بررسی درآمد میزان مستمری معادل ۵۰ سنت به ازای هر دلار درآمد که معمولاً دارای سقف معینی است کاهش می یابد. این مقرری هر سال در دو فاصله زمانی مارس و سپتامبر براساس شاخص قیمت های مصرفی تعدیل می گردد.

روند اجرای سیاست ها در سالهای ۹۶ و ۱۹۹۷ تدابیر احتیاطی فردی رابه ویژه از طریق پس انداز بازنشستگی و پس انداز خصوصی تشویق نموده است. به گونه ای که کسانی که توانائی لازم رابرای حمایت از خود دارند، بدون توسل به کمک های دولتی خود را اداره می نمایند. درسیستم تامین اجتماعی این امر از طریق اعمال تغییراتی در روشهای بررسی درآمد و دارائی ها و نیز اجرای برنامه های آموزشی و تقویت شبکه اطلاعاتی صورت پذیرفته است .

اصلاحات مشخصی که در بودجه سال ۹۷ و ۱۹۹۶ در سیاست در آمد بازنشستگی دولت اعلام گردیده عبارتنداز:

<sup>۱</sup> Superannuation Guarantee(SG)

- **حسابهای پس انداز بازنشستگی:**

به منظور اصلاح روش حق انتخاب و افزایش رقابت در سیستم پس انداز دولت استرالیا حسابهای پس انداز بازنشستگی<sup>۱</sup> (RSAs) را در بودجه سال ۹۷-۱۹۹۶ معرفی نمود با این هدف که بتواند یک سرمایه تضمین شده و کم هزینه ای را که بویژه مناسب افرادی است که پس انداز بازنشستگی اندکی دارند فراهم نماید.

- **افزایش در سن بازنشستگی:**

بمنظور اطمینان یافتن از اینکه پس انداز بازنشستگی به گونه ای هدایت میشود که بتواند برای دوران بازنشستگی افراد درآمد مناسبی را فراهم نماید، دولت استرالیا حداقل سن بازنشستگی را به تدریج تا سال ۲۰۲۵ بطور تدریجی از ۵۵ سال به ۶۰ سال افزایش داده است.

- **نگاهداری حق بیمه ها:**

دولت همچنین قوانین مربوط به نگاهداری حق بیمه ها را نیز اصلاح نمود. بدین ترتیب کلیه حق بیمه ها و درآمدها بعد از تاریخ اصلاحات تا زمان بازنشستگی در حسابهای جداگانه نگهداری خواهند شد.

- **انتخاب نوع صندوق پس انداز:**

بمنظور افزایش رقابت بین صندوقهای پس انداز بازنشستگی و ارائه دهندگان خدمات مربوط به حسابهای پس انداز بازنشستگی، دولت استرالیا مقرراتی بدین صورت را اعلام نمود که کارفرمایان موظف خواهند بود ظرف مهلت ۲۸ روزه که به کارکنان خود میدهند آنان را ملزم نمایند که از میان ۵ صندوق پس انداز بازنشستگی و یا انواع حسابهای پس انداز که توسط کارفرما مشخص شده است، انتخاب خود را انجام دهند. برای کارکنان فعلی، کارفرمایان میبایست در طی ۲ سال از تاریخ اجرای مقررات بهمین ترتیب عمل نمایند.

- **در نظر گرفتن تخفیفات مالیاتی برای پس اندازها:**

برای افرادی که حق بیمه های طرح پس انداز بازنشستگی را - از محل درآمد های مشمول کسر مالیات پرداخت می نمایند و یا بطور انفرادی از سایر منابع پس اندازها و سرمایه گذاری ها درآمد خالصی تحصیل می نمایند دولت نوعی تخفیف مالیاتی پیش بینی نموده است. میزان این تخفیف در شروع کار

<sup>۱</sup> - Retirement Savings Account (RSAs)

یعنی از اول جولای ۱۹۹۸ ۷/۵ درصد ( حداکثر تخفیف ۲۲۵ دلار استرالیا) بود که از اول جولای ۱۹۹۹، ۱/۵ درصد افزایش خواهد یافت ( یعنی سالیانه حداکثر ۴۵۰ دلار استرالیا).

• **طرح پاداش مستمری :**

این طرح افرادی را که به سن بازنشستگی خود رابه سالهای دیگری موکول نمایند و از بازنشستگی صرفنظر می نمایند به ازای هر سال اشتغال بیش از سن دریافت مستمری حداکثر تا ۵ سال از تخفیف مالیاتی معادل ۹/۴ درصد مستمری پایه برخوردار میشود.

علاوه بر اصلاحاتی که فوقاً بیان گردید دولت استرالیا در چارچوب اصلاح سیستم حمایتی تحقق اهداف زیر رانیز مورد نظر قرار داده است .

• **ارتقاء، کارائی و انعطاف پذیری سیستم درآمد بازنشستگی.**

• تضمین پایداری سیستم از نظر مالی با برقراری توازن بین تامین مالی روش پس انداز بازنشستگی خصوصی و سرمایه گذاری ذخائر مستمری سالمندی.

• فراهم نمودن درآمد مناسب برای دوران بازنشستگی.

• فراهم نمودن زمینه های لازم برای رقابت بیشتر و تنوع انتخاب در نحوه پرداخت حق بیمه.

جمع بندی و نتیجه گیری:

در حال حاضر ۵ الگوی مشخص برای پرداخت مستمری وجود دارد که عبارتند از:

• **در الگوی مساعدت** نیاز مهمترین عامل حائز شرایط شدن دریافت مزایا است. در این الگو از آزمون استطاعت مالی استفاده می شود تا نیاز متقاضی به مستمری حداقل معیشت ثابت شود. این آزمون برای آنهایی است که از درآمد کافی برخوردار نیستند.

• **در الگوی شهروندی**، پوشش گزینشی است و همین امر آن را از الگوی مساعدت متمایز می کند. در این الگو استحقاق دریافت مزایا مبتنی بر شهروندی متقاضی و یا اقامت او در کشور است. مهمترین هدف این الگو تامین حداقل درآمد پایه برای تمامی جمعیت سالمند کشور است.

• **در الگوی سابقه اشتغال**، مهمترین معیار برای بهره مندی از مستمری بازنشستگی، دارا بودن سابقه کار است. پس این مدل عمدتاً بخش فعال جمعیت را تحت پوشش قرار میدهد. مستمری پرداختی در این

الگو براساس درآمد بیمه شده سالهای پرداخت حق بیمه و میزان کسور پرداختی از جانب کارکنان و کارفرما، تعیین می شود.

• **در الگوی بیمه گروهی** داشتن اشتغال مبتنی بر شرط اول بهره مند شدن از مزایا است. سطح مزایا در این الگو بر مبنای درآمد قبلی و حق بیمه پرداختی تعیین می شود. این الگو در قالب بیمه های خصوصی شکل می گیرد.

• **در الگوی بیمه انفرادی** از این جهت که بر قراردادهای فردی مبتنی است با مدل بیمه گروهی تفاوت دارد. مزایا در این الگو مبتنی است بر حق بیمه پرداختی است و هدف در این الگو حفظ نسبی سطح زندگی فرد بیمه شده می باشد.

• **در الگوهای بیمه های انفرادی و گروهی**، افراد با خرید سالواره های فردی، جمعی و بیمه عمر از شرکتهای بیمه خصوصی، سطح قدرت خرید خود را در دوران بازنشستگی حفظ و یا حتی افزایش می دهند.

پرداخت مستمری در الگوهای بازنشستگی (سابقه اشتغال، بیمه گروهی و انفرادی) براساس روشهای مبتنی بر حق بیمه معین و مزایای تعریف شده صورت می گیرد:

• **در طرحهای مبتنی بر حق بیمه معین (DC)**، سطح مزایا تعریف شده است و به مقدار درآمد حق بیمه و سرمایه گذاری طرح بستگی دارد. در این روش ارتباط منطقی بین حق بیمه دریافتی و پرداختی وجود دارد در این امر انگیزه پرداخت واقعی حق بیمه را افزایش می دهد و اصل مشارکت را خدشه دار نمی نماید. این نوع صندوقها تقریباً به صورت ذخیره کامل عمل می نماید.

• **در طرحهای با مزایای تعریف شده (DB)**، مزایای ماهیانه به صورت مشخص و تعریف شده اعلام و فرمولی که برای مزایای بازنشستگی مورد استفاده قرار می گیرد. به اطلاع بیمه شدگان می رسد. در این طرح مزایای مستمری براساس طول دوره خدمت و دستمزد بیمه شده هنگام بازنشستگی تعیین می شود. در صندوقهایی که بدین شیوه مستمری پرداخت می نمایند به نوعی صندوق مختلط هستند که فقط بخش محدودی از منابع خود را به امر سرمایه گذاری اختصاص می دهند.

- طرحهای بازنشستگی که در قالب الگوهای مساعدت و شهروندی فعالیت می کنند هزینه فراوانی را برای دولتهای رفاه به همراه دارند. به همین دلیل این دولتها گرایش به تبعیت از الگوهای گزینشی و محدود را پیدا کرده اند. به طوریکه برنامه ریزی خود را در جهتی تنظیم نموده اند که تامین سطح زندگی

طبقه متوسط و پر درآمد بر عهده خود آنان گذاشته شود و این کار از طریق طرحهای بازنشستگی دسته جمعی و انفرادی در بازار و یا سایر اشکال پس انداز فردی صورت می گیرد. برخی از دولت ها به منظور تشویق و ترغیب افراد در استفاده از طرحهای خصوصی با پرداخت یارانه بخشی از حق بیمه افراد به این صندوقها را تقبل می نمایند.

- چهار عامل اصلی که طی سالهای گذشته تاثیر زیادی بر اصلاحات نظامهای بازنشستگی داشته است عبارت از سالمندی، خصوصی سازی، جهانی شدن و اشتغال غیر رسمی می باشد. اصلاحات در بخش بازنشستگی، سه مقوله اساسی، حداقل سن بازنشستگی، میزان پرداخت حق بیمه، میزان مستمری را در برمی گیرد.

- در اغلب کشورهای توسعه یافته سن بازنشستگی تا سن ۶۵ سالگی در حال افزایش است آنان برای تعیین حداقل سن بازنشستگی از معیار نسبت سالهای کار به سالهای بازنشستگی استفاده نمایند. این نسبت در کشورهای توسعه یافته برابر ۲ به ۱ است.

- هر صندوق بیمه ای علاوه بر شرط حداقل سن بازنشستگی دارای شرط حداقل پرداخت حق بیمه نیز هست. در بررسی این شرط میزان حق بیمه و شمار سالهای پرداخت حق بیمه مدنظر قرار می گیرد. شایان ذکر است در نظامهای باز، این شرط رعایت نمی شود و میزان مستمری ها برحسب میزان پرداخت حق بیمه محاسبه می شود. در برخی از کشورها برای هر یک سال سابقه کمتر از ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه در حدود ۲ الی ۴/۵ درصد از مستمری بازنشستگی کسر می شود.

- با توجه به گسترش کارگاههای کوچک و افزایش اشتغال غیر رسمی در بسیاری کشورها، سیستم های تامین اجتماعی به منظور افزایش تعداد بیمه شدگان تحت پوشش خود به افزایش برخی از مزایا و کاهش برخی از سخت گیری های قبلی متوسل شده اند.

### منابع و ماخذ:

- پلاگ نیلز، کویست یان ۱۳۷۹، تامین اجتماعی در اروپا، توسعه یا تعطیل، هرمز همایون پور، موسسه عالی پژوهش.
- مشیری، حسین، ۱۳۸۲ طرحهای تامین مالی صندوقهای بیمه ای، معاونت فنی و درآمد.
- برنامه ریزی برای بازنشستگی، سالواره ها و طرحهای مستمری، معاونت درمان.
- طرح نظام جامع تامین اجتماعی، موسسه عالی پژوهش، ۱۳۷۹.
- بررسی مسائل و مشکلات موجود در سیستم ها، اداره کل روابط عمومی و امور بین الملل.
- راهکارهای اجرایی ایجاد دگرگونی در مقررات صندوق بازنشستگی اداره کل و روابط امور بین الملل.
- اصلاحات بازنشستگی در آلمان، اداره کل روابط امور بین الملل.
- اصلاحات بازنشستگی در برزیل، اداره کل روابط امور بین الملل.
- اصلاحات بازنشستگی در استرالیا، اداره کل روابط امور بین الملل .