

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی *

تعدیل‌ها و اصلاحات صورت‌گرفته در نظام تأمین اجتماعی در کشورهای منتخب**
(۱۹۹۵ به بعد)

ترجمهٔ هرمز همایون‌پور

در پنجمین بخش از معرفی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی به بررسی اجمالی طرح‌های تأمین اجتماعی و خلاصه‌ای از مهمترین تعدیل‌ها و اصلاحات صورت‌گرفته در نظام‌های تأمین اجتماعی در دو کشور سوئد و بریتانیا که از پایگاه‌های اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان^۱ اخذ شده، می‌پردازیم. شایان ذکر است که تدوین اصلاحیه‌هایی در این ارتباط، در جهت ضرورت بازسازی نظام‌های اقتصادی، تمایل به افزایش حمایت‌های اجتماعی منطبق با بهبود شرایط اقتصادی، میل به ایجاد ساختارهای مختلف مستمری همسو با فعالیتهای اقتصادی در سطح جهان، برنامه‌های بازنشستگی انفرادی و جمعی و... است.

۱. سوئد

انواع طرح‌های اصلاحی

در سوئد، طرح‌های مکمل مستمری بازنشستگی معمولاً از طریق قراردادهای جمعی به اجرا در

* International Social Security Association (ISSA)

** اطلاعات و آمار مندرج در این گزارش به اول ژانویه ۲۰۰۳ مربوط است.

1. Data Bases Social Security World Wide (SSW)

می‌آید و تمام کارفرماهایی که این قراردادها را پذیرفته‌اند ملزم به اجرای طرحهای مزبور هستند. عضویت در این طرحها برای تمام افرادی که با کارفرماهای تحت پوشش قراردادهای جمعی کار می‌کنند، اعم از آنکه عضو اتحادیه‌های کارگری باشند یا نه، اجباری است.

قرارداد جمعی که بین فدراسیون کارفرمایان سوئد (SAF) و کنفدراسیون اتحادیه‌های حقوق‌بگیران منعقد شد، طرح ناظر بر کارکنان حقوق‌بگیر (ITP) را پایه گذاشت. این طرح، نوعی برنامه مزایای تعریف شده است^۱ که مستمری‌های بازنشستگی و مقررات ازکارافتادگی و بازماندگان را تحت پوشش قرار می‌دهد.

اجرای "طرح کارکنان حقوق‌بگیر" (ITP) وظیفه هر یک از کارفرمایان است و از طرق زیر صورت می‌گیرد:

- انعقاد قراردادهای بیمه با یک شرکت بیمه گر (الکتا^۲ تنها شرکت بیمه‌ای است که برای بیمه کردن مزایای ITP مجاز شناخته شده است)؛
 - تدوین دفاتر ذخیره (حسابهای داخلی برای پرداخت مستمری بازنشستگی سالمندان آینده)؛
 - ایجاد یک بنیاد برای مستمری‌های بازنشستگی.
- مقرری‌های ازکارافتادگی و بازماندگان^۳ نیز باید نزد الکتا بیمه شود.

ITPK: عنوان یک قرارداد جمعی بین فدراسیون کارفرمایان سوئد (SAF) و طرح کارکنان حقوق‌بگیر (PTK) است که در ۱۹۹۱ منعقد شد و ITPK را پایه گذاشت. ITPK طرحی مبتنی بر مزایای تعریف شده است که کارکنان حقوق‌بگیر را در بر می‌گیرد و هدف اولیه آن تأمین مالی بازنشستگی‌های زودتر از موعد^۴ (یا بازنشستگی‌های زودرس) بود.

اعضای ITP در ITPK نیز مشارکت دارند. ITPK از طریق انعقاد قرارداد با شرکت بیمه‌ای که اعضا انتخاب می‌کنند، به اجراء می‌آید. اعضایی که از این حق انتخاب خود استفاده نکنند نزد الکتا بیمه می‌شوند.

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. defined benefit plan | 2. Alecta |
| 3. disability and survivor benefits | 4. early retirement |

STP-SAF-LO: عنوان یک قرارداد جمعی بین SAF و کنفدراسیون اتحادیه‌های دستمزددبگیران^۱ است که طرح STP را در سال ۱۹۷۳ برای دستمزددبگیران پایه گذاشت. STP یک طرح مزایای تعریف‌شده بود که مطابق آن معادل ۱۰ درصد میانگین دستمزد در بهترین سه سال دستمزدی به عنوان مستمری بازنشستگی به افراد ۵۵ تا ۵۹ ساله بعد از ۳۰ سال خدمت پرداخت می‌شد. این طرح که صرفاً تمام کارگرانی را که متولد اول ژانویه ۱۹۳۲ و بعد از آن بودند در برمی‌گرفت، در ۱۹۹۹ با طرح دیگری مبتنی بر مزایای تعریف‌شده، که SAF-LO نامیده می‌شود، تعویض شد. چنانچه یک مستمری بازنشستگی تحت پوشش SAF-LO درآید در صورتی که در گذشته متضمن حقوقی تحت STP بوده است حقوق مزبور باید به طرح جدید (SAF-LO) منتقل شود. طرح جدید از طریق انعقاد قرارداد با شرکت بیمه منتخب اعضاء اجرا می‌شود.

طرحهای دیگر بیشتر طرحهای دیگری که از سوی کارفرمایان به اجرا درآمده‌اند و تحت پوشش قراردادهای جمعی مذکور در فوق قرار ندارند، به ITPK، ITP یا SAF-LO وابسته‌اند و مزایا و مقرریهای کم و بیش یکسانی دارند.

در سوند، برای تدوین و اجرای یک طرح بیمه بازنشستگی نیازی به کسب مجوز نیست. **پاره‌ای اطلاعات دیگر** نرخ برابری پول رایج سوند (کرونور^۲، یا کرون) با دلار آمریکا از این قرار است: ۱ دلار آمریکا = ۸/۷۴ کرونور

چارچوب و بنیان مقرراتی بیمه بازنشستگی را در سوند قوانین زیر تشکیل می‌دهد: ۱۹۸۲: قانون بیمه کسب و کار، که ناظر است بر ایجاد، اخذ جواز کار، و عملیات شرکتهای بیمه. ۱۹۶۷: قانون حفاظت از مستمری بازنشستگی، که روشهای برقراری و اجرای طرحهای مکمل بیمه مستمری‌های بازنشستگی اهل جزف را مشخص می‌کند و شامل مقررات مربوط به حفاظت از حقوق اعضاء طرحهای مزبور است.

مقررات موسوم به مبلغ پایه^۳، که در نظام تأمین اجتماعی سوند مبنا و معیار محاسبه غالب مستمری‌های بازنشستگی در آن کشور بود، از اول ژانویه ۱۹۹۹ به مبلغ قیمت‌های پایه^۴ تغییر نام داد.

1. wage earners unions

2. Kronor

3. base amount

4. price base amount

۲. بریتانیا

انواع طرحهای اصلاحی

طرح بازنشستگی دوم دولت^۱ (S2P)، که همه کارکنانی که دریافتی آنها از حداقل سطح درآمد^۲ بیشتر است در آن مشارکت می‌کنند (مگر آنکه از این طرح رسماً خارج شوند)، از ۶ آوریل ۲۰۰۳ به اجرا گذاشته شد.

همه کارکنان مجاز هستند که از طریق یک طرح بازنشستگی شغلی^۳ یا یک طرح بازنشستگی فردی^۴ از طرح بازنشستگی دوم دولت خارج شوند.

وقتی کارکنان «رسماً» از S2P خارج می‌شوند، تمام یا بخشی از مزایای S2P را که در صورت مشارکت در این برنامه نصیب آنها می‌شد از دست می‌دهند. البته، در این صورت، کسوری که هم کارفرمایان و هم کارکنان باید بابت تأمین اجتماعی بپردازند کاهش می‌یابد یا به آنها مسترد می‌شود. طرح بازنشستگی جایگزین، اعم از طرحهای شغلی یا فردی، باید دارای برخی معیارها باشند که تضمین‌کننده وضعیت فرد بر اثر خروج از S2P بدتر نمی‌شود.

طرحهای بازنشستگی شغلی: این طرحها که از سوی کارفرمایان تدوین و اجرا می‌شوند، بر پایه‌هایی مبتنی‌اند که از نظر مالیاتی به اشکال گوناگون با آنها برخورد می‌شود. در زیر به انواع غالب این گونه طرحها اشاره می‌شود.

طرحهای غیر مصوب: عبارت از طرحهایی هستند که فارغ از مقررات پس‌انداز اداره درآمدهای داخلی^۵، مستمری‌های بازنشستگی، و طرحهای مشارکتی^۶ تدوین و اجرا می‌شوند. این طرحها غالباً از این رو به اجرا درمی‌آیند که مستمری‌هایی در سطحی فراتر از طرحهای مصوب پرداخت شود (مثلاً، به مدیران اجرایی ارشد یا دیگر کارمندان عالی‌رتبه‌ای که حقوق‌های زیاد دریافت می‌کنند). این طرحها نمی‌توانند مبنای مجوز خروج از S2P قرار گیرند.

1. State Second Pension(S2P)
3. occupational pension plan
5. Inland Revenue Savings

2. Lower Earning Level(LEL)
4. personal pension plan
6. Share Schemes

طرح‌های بازنشستگی مصوب مالیاتی^۱: این طرح‌ها باید تحت مقررات "قانون مالیات بر درآمد و شرکت‌ها"^۲ (۱۹۸۸) تدوین شوند و از سوی اداره درآمدهای داخلی مورد تصویب قرار گیرند. این طرح‌ها نیز گاهی به منظور پرداخت مستمری‌های بازنشستگی در سطحی فراتر از طرح‌های مصوب به اجرا در می‌آیند (مثلاً به مدیران اجرایی ارشد یا دیگر کارمندان عالی‌رتبه‌ای که حقوق‌های زیاد دریافت می‌کنند). این طرح‌ها هم نمی‌توانند مبنا یا مجوز خروج از S2P قرار گیرند.

طرح‌های بازنشستگی مصوب دارای معافیت: هر طرح بازنشستگی خصوصی مربوط به حرف و مشاغل، در صورتی که مزایای پرداختی آن در محدوده حداکثر مجاز بوده و میزان سرمایه اولیه آن غیرعادی نباشد، می‌تواند از اداره درآمدهای داخلی تقاضا کند که مشمول معافیت مالیاتی قرار گیرد. شرایط اصلی اعطای معافیت مالیاتی در مواد ۵۹۰ و ۵۹۱ "قانون مالیات بر درآمد و شرکت‌ها" مصوب ۱۹۸۸ مشخص شده که از جمله شامل موارد زیر است:

- کارفرما حداقل معادل ۱۰ درصد از مجموع کسور پرداختی به صندوق طرح را تقبل کند؛
 - طرح منحصراً به منظور تأمین مزایای کافی در ارتباط با خدمات کارکنان تدوین شده باشد؛ و
 - طرح باید در ارتباط با کسب و کاری که در بریتانیا فعالیت دارد و از سوی فردی که مقیم این کشور است به اجرا درآید. با آنکه لزومی ندارد که اقامتگاه یا محل استقرار طرح در بریتانیا باشد، ضروری است که اگر در کشورهای خارج مستقر می‌شود، حتماً نماینده یا کارگزاری مقیم بریتانیا داشته باشد.
- طرح‌های بازنشستگی مصوب دارای معافیت مالیاتی، هم می‌توانند بر مزایای تعریف‌شده مبتنی باشند و هم بر مشارکت تعریف‌شده^۳. طبق قانون بازنشستگی، مصوب ۱۹۹۵، طرح‌های دارای معافیت مالیاتی که بر مزایای تعریف‌شده مبتنی باشند، باید حداقل نقدینگی مقرر^۴ را نگهداری کنند.

طرح‌های دارای معافیت مالیاتی که بر مشارکت تعریف‌شده مبتنی باشند، در صورت دارا بودن بعضی شرایط، طبق "قانون اصلاحی مقررات رفاهی و مستمری‌های بازنشستگی"، مصوب ۱۹۹۹،

1. tax-approved pension plans
3. defined contribution basis

2. Income and Corporation Taxes Act
4. Minimum Funding Requirement (MFR)

می توانند وارد بازار سهام شوند. این گونه طرحها باید کسور سالانه‌ای معادل ۱۰/۰۰۰ تا ۲۰/۰۰۰ لیره پرداخت کنند و عضویت در آنها کم و بیش برای تمام افراد مجاز است.

مزایا

از آوریل ۱۹۹۴، به منظور جبران هزینه مالیات ارزش افزوده^۱، به بیش از ۱۵ میلیون نفر از شهروندان بریتانیا کمک هزینه مکمل پرداخت می شود. افراد کم درآمد، تمام کسانی که مستمری بازنشستگی می گیرند، و بیماران و ازکارافتادگان درازمدت دریافت کننده مقرری های بیماری و ازکارافتادگی مشمول دریافت این کمک هزینه هستند.

تمام بازنشستگان دریافت کننده مبلغ کامل مستمری پایه، و از جمله افرادی که مقرری حمایت از درآمد^۲ می گرفتند، از کمک هزینه مزبور برخوردار شدند - اشخاص مجرد هفته ای ۵۰ پنی و زن و شوهرها هفته ای ۷۰ پنی - تا بتوانند هزینه مالیات ارزش افزوده را جبران کنند. این مبلغ، از آوریل ۱۹۹۵ دو برابر شد. بیوه ها و افراد دریافت کننده مقرری ازکارافتادگی، فوق العاده مراقبت ازکارافتاده ها، مقرری مکمل بازنشستگان جنگی، و ازکارافتاده های دریافت کننده مقرری حمایت از درآمد نیز مشمول دریافت این کمک هزینه و افزایش های آن در آوریل ۱۹۹۴ و آوریل ۱۹۹۵ شدند. وجوه اصلی مقررات مصوب آوریل ۱۹۹۴ و آوریل ۱۹۹۵ و افزایش دوباره میزان کمک هزینه ها به این شرح است:

- مستمری بازنشستگی برای افراد مجرد، هفته ای ۱/۵۰ لیره افزایش یافت و به ۵۷/۶۰ لیره رسید.
- مبلغ افزایش برای زن و شوهرها معادل هفته ای ۲/۳۰ لیره بود که مستمری آنها را به هفته ای ۹۲/۱۰ لیره بالا می برد.
- مقرری ازکارافتادگی برای افراد مجرد، هفته ای ۱/۵۰ لیره افزایش یافت و به ۵۷/۶ لیره رسید. نرخ پایه مقرری ازکارافتادگی جدی نیز از هفته ای ۳۳/۷ لیره به هفته ای ۳۴/۸۰ لیره بالا رفت.
- مقرری بیکاری برای افراد مجرد از هفته ای ۴۴/۶۵ لیره به هفته ای ۴۵/۴۵ لیره افزایش یافت.
- حق کودک نیز برای فرزند اول به ۱۰/۲۰ لیره افزایش یافت و برای هر فرزند بعدی معادل ۸/۲۵ لیره تعیین شد.

1. value added tax (VAT)

2. income support

مبانی قانونی

۲۰۰۰: حق‌کودک، قانون بازنشستگی و تأمین اجتماعی، S2P که جانشین قانون قبلی شد و مقررات مربوط به خروج از طرح بازنشستگی را تغییر داد.

۱۹۹۹: قانون اصلاح مقررات رفاهی و بازنشستگی، که شرایط ورود صندوقهای بازنشستگی را به بازار سهام تعریف کرد و مقرر داشت که کارفرمایان باید موجبات دسترسی به مستمری‌های وارد شده به بازار سهام را برای همه کارکنان فراهم کنند؛ به علاوه، مقررات ناظر بر تقسیم مستمری بازنشستگی به هنگام طلاق و جدایی زوجین را نیز تبیین کرد.

۱۹۹۵: قانون بازنشستگی، که «سازمان ناظر بر بازنشستگی شغلی»^۱ و «هیئت جبران مستمری بازنشستگی»^۲ را تأسیس کرد، شرایط کسب مجوز برای خروج از طرح بازنشستگی دولتی را اعلام داشت، سازوکاری برای حل و فصل اختلافات داخلی زوجین و رفتار برابر با زنان و مردان برقرار ساخت، و حداقل شرایط لازم را برای تشکیل طرحهای مزایای تعریف شده معین کرد.

۱۹۹۳: قانون طرحهای بازنشستگی، که قانون قبلی در باب طرحهای بازنشستگی فردی و شغلی را تثبیت کرد؛ و از جمله شرایط خروج از طرح بازنشستگی دولتی، حمایت از خارج‌شوندگان زودهنگام، و حمایت از حقوق و نقش آمبودسمن بازنشستگی^۳ را روشن ساخت.

۱۹۹۲: قانون مشارکتها و مزایای تأمین اجتماعی، که مقررات قانون قبلی را تثبیت کرد و روشن ساخت که اعضای طرحهای بازنشستگی شغلی که از طرحهای فردی بازنشستگی خارج می‌شوند چگونه می‌توانند به طرحهای دولتی بازنشستگی بپیوندند.

۱۹۹۰: قانون تأمین اجتماعی، که آمبودسمن بازنشستگی را برقرار کرد (و اکنون با قوانین بعدی تثبیت شده است).

1. Occupational Pension Regulatory Authority (OPRA)

2. Pension Compensation Board

3. Pensions Ambudsman. آمبودسمن که برای نخستین بار در سوئد و کشورهای اسکاندیناوی به وجود آمد و سپس در برخی دیگر از کشورهای اروپایی و غیراروپایی هم معمول شد. مأموری است که از طرف پارلمان برای رسیدگی به تخلفات کارکنان و دستگاههای دولتی انتخاب می‌شود. در انگلستان به آن «مأمور پارلمانی» Parliamentary commissioner نیز می‌گویند. مراد از «آمبودسمن بازنشستگی» اشاره به داور یا مأموری عالی رتبه و منتخب پارلمان است که به اختلافهای مربوط به امور بازنشستگی و مستمری‌ها رسیدگی می‌کند.

۱۹۸۹: قانون امور مالی، که معین کرد درآمد مبنای پرداخت کمبود و دریافت مزایا در طرحهای بازنشستگی مشمول معافیت مالیاتی به چه میزان باید باشد.

۱۹۸۸: قانون مالیات بر درآمد و شرکت‌ها، که بر مقررات مربوط به احراز صلاحیت طرحهای بازنشستگی شرکت‌ها ناظر است.

۱۹۷۵: قانون مستمری‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی، که «طرح دولتی بازنشستگی مرتبط با درآمد»^۱ را برقرار کرد و از آوریل ۱۹۷۸ به اجرا درآمد (که اکنون S2P جایگزین آن شده است). شایان ذکر است که طرحهای بازنشستگی حرف و مشاغل آزاد، از ۱۸۳۴، یعنی مدتها قبل از تدوین مقررات بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی، به مرحله اجرا گذاشته شد.

تقویم همایش‌ها و سمینارهای بین‌المللی در حوزه تأمین اجتماعی

۹-۶ ژوئن	اطریش - وین	هفتمین کنفرانس جهانی پیشگیری از مخاطرات شغلی و ارتقای ایمنی
۱۹-۱۶ سپتامبر	اطریش - وین	توسعه و آینده سیستمهای تأمین اجتماعی

مأخذ: اداره کل امور بین‌الملل، سازمان تأمین اجتماعی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. State Earning Related Pension Scheme (SERPS)