

مطالعه تطبیقی بیمه از کارافتادگی در ایران و پنجاه کشور جهان^۱

حمیدرضا هندی^۲، صلاح‌الدین کریمی^۳، سینا احمدی^۴، ندا سلیمان‌وندی آذر^۵

چکیده

هدف: از کارافتادگی، کاهش درآمد به سبب کاهش قدرت کار ناشی از حادثه، یا بیماری که برحسب میزان از کارافتادگی و بر طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی به دو دسته از کارافتادگی کلی و از کارافتادگی جزئی تقسیم می‌شود. در این مطالعه می‌کوشیم بیمه از کارافتادگی غیرناشی از کار را در ۵۰ کشور جهان بررسی کنیم.

روش: این پژوهش، یک مطالعه کاربردی، گذشته‌نگر و توصیفی از نوع تطبیقی است که به منظور توصیف قوانین پوشش، نحوه تأمین مالی، نحوه احراز شرایط و میزان مزایای بیمه از کارافتادگی در کشورهای جهان انجام شده است.

یافته‌ها و نتایج: این مطالعه در قالب یک جدول تطبیقی متشکل از قانون اولیه، قانون جاری، نوع نظام بیمه‌ای، افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی، نحوه تأمین مالی بیمه از کارافتادگی، نحوه احراز شرایط بیمه از کارافتادگی، میزان مزایای بیمه از کارافتادگی، و سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی به تفکیک کشورهای جهان ارائه شده است.

کلمات کلیدی: از کارافتادگی، بیمه از کارافتادگی، بیمه از کارافتادگی غیرناشی از کار، تأمین اجتماعی، مطالعه تطبیقی.

۱- این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی «ارزیابی خدمات سازمان تأمین اجتماعی - بیمه از کارافتادگی در ایران» می‌باشد که در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی به انجام رسیده است.

۲- نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری تخصصی سلامت و رفاه اجتماعی، دپارتمان مدیریت رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
Ha.hendi@uswr.ac.ir

۳- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
salahkarimi2009@gmail.com

۴- دپارتمان مدیریت رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران
sinaahmadi25@gmail.com

۵- مرکز تحقیقات طب پیشگیری و سلامت جمعیت، پژوهشکده آسیب‌های اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
nedasoleiman@yahoo.com

مقدمه، تبیین ضرورت مسئله

شاید اگر می‌توانستیم به لایه‌های ذهنی انسان‌ها دسترسی پیدا کنیم، درمی‌یافتیم که یکی از دغدغه‌های اساسی انسان‌ها، خصوصاً کارگران و افرادی که به‌عنوان نیروی تولیدی انسانی مشغول به فعالیت هستند، نگرانی است که دربارهٔ آینده و مسائلی نظیر بازنشستگی، بیکاری، وقوع حوادث، از کارافتادگی و فوت دارند. درست در همین جاست که تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از مجراهای اصلی تحقق آرمان عدالت و امنیت اجتماعی به میان می‌آید تا به افراد، نوعی تضمین در مقابل دغدغه‌ها و نگرانی‌های‌شان بدهد.

از تصویب قانون تأمین اجتماعی در سوم تیرماه ۱۳۵۴، که تا حدی مبتنی بر الگوبرداری از قوانین کشورهای غربی و همین‌طور بر مبنای تجارب به‌دست‌آمده از اجرای قوانین گذشته، نظیر بیمه‌های اجتماعی کارگران است، بیش از چند دهه می‌گذرد. مسلماً در زمان تصویب این قوانین، قانون‌گذار به زعم خویش و با توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی آن‌زمان، تمامی جوانب را به‌دقت سنجیده و آنگاه قوانین مربوطه، نظیر قانون تأمین اجتماعی (که تا به امروز پا برجا است) را تصویب کرده است؛ اما با توجه به تغییر شرایط، هیچ قانونی نمی‌تواند برای ابد پا بر جای باشد و از اصلاح و بازنگری، مصون بماند (عراقی و بادینی، ۱۳۸۴). از این‌رو، ضروری است که با تکیه بر قوانین سایر کشورها و با بهره‌گرفتن از اسناد بین‌المللی و تجارب جهانی، نقاط قوت و ضعف برنامه‌های بیمه‌ای تأمین اجتماعی مشخص شوند و برای رفع کاستی‌های‌شان مورد نقد و بازبینی قرار بگیرند.

روشن است که با توجه به تفاوت‌های چشمگیر نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف که خود ناشی از شرایط متفاوت اجتماعی و اقتصادی کشورها است، مقایسهٔ نظام تأمین ایران با سایر کشورها شاید در وهلهٔ نخست کار درستی به نظر نرسد؛ اما واقعیت این است که اولاً قانون جاری تأمین اجتماعی ایران (مصوب ۱۳۵۴)، با الهام گرفتن از همین قوانین جهانی وضع شده است؛ و ثانیاً هدف یک مطالعهٔ تطبیقی بین کشورها، صرف مقایسه نیست، بلکه مهم‌ترین مسئله در مطالعات تطبیقی این است که جایگاه یک کشور را در میان سایر کشورها مشخص کن و وضعیت موجود و وضعیت مطلوب را با توجه به تجارب دیگر جوامع شناسایی کند. این مهم، خصوصاً در مورد سایر برنامه‌های بیمه‌ای موازی با بیمهٔ بازنشستگی - که مطالعات کمتری در مورد آنها صورت گرفته است - بسیار ضروری می‌نماید؛ چراکه تأمین اجتماعی، چیزی بیش از یک برنامهٔ بازنشستگی صرف است و سایر برنامه‌های بیمه‌ای، نظیر بیمه‌های بازماندگی، بیکاری و از کارافتادگی (که موضوع این مطالعه است) را نیز شامل می‌شود.

به‌طور کلی در جهان، حدوداً ۳۰ درصد از مجموع دریافت‌کنندگان مزایای تأمین اجتماعی، مستمری خود را به این دلیل دریافت می‌کنند که خودشان یا یکی از اعضای خانواده‌شان از کارافتاده هستند؛

علاوه بر این، امروزه تخمین زده می‌شود که یک جوان ۲۰ ساله به احتمال ۳ در ۱۰، پیش از رسیدن به سن بازنشستگی، از کارافتاده می‌شود (ماتسویی، ۱۳۸۲). بنابراین، از کارافتادگی مسئله‌ای است که امروزه برای هر فردی در جهان ممکن است که پیش بیاید. به عبارت دیگر، چنان‌چه بپذیریم که ریسک، حادثه و آسیب، در جهان صنعتی اجتناب‌ناپذیر است، متعاقباً باید این نکته را نیز قبول کنیم که احتمال رخ دادن هر نوع حادثه و به تبع آن آسیب‌دیدگی‌های احتمالی برای همه انسان‌ها وجود دارد، خصوصاً افرادی که در موقعیت‌های خطرپذیرتر (مثل کارگران شاغل در کارگاه‌ها، کارخانجات، معادن و...) قرار دارند.

از کارافتادگی، عبارت است از تقلیل درآمد به سبب کاهش قدرت کار ناشی از حادثه، یا بیماری که بر حسب درجه از کارافتادگی و بر طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی به دو دسته از کارافتادگی کلی و از کارافتادگی جزئی تقسیم می‌شود. در ایران، بر اساس ماده ۷۰ قانون تأمین اجتماعی، از کارافتاده به فرد بیمه‌شده‌ای گفته می‌شود که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده شود و پس از انجام اقدامات توان‌بخشی و اعلام نتیجه آن بر مبنای تشخیص کمیسیون‌های پزشکی در ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی فاقد توانایی لازم برای انجام کار به صورت کلی (۶۶ درصد و یا بیشتر) یا جزئی (بین ۳۳ تا ۶۶ درصد) یدباشد.

عموماً، از کارافتادگی را معادل واژه ناتوانی در نظر می‌گیرند و آن را به این صورت تعریف می‌کنند که از کارافتادگی، «وضعیت جسمانی، یا روانی است که موجب می‌شود شخص، توانایی انجام یک یا چند وظیفه شغلی خود را از دست بدهد، به نحوی که این اختلال در شرایط جسمانی و روانی معمولاً نوعی «افت اجتماعی» را در پی داشته باشد و به همین دلیل نیاز باشد که از این افراد حمایت شود». از این رو در برنامه‌های رفاهی و تأمین اجتماعی، بیمه‌ای تحت عنوان بیمه از کارافتادگی وجود دارد که از افراد به هنگام از کارافتادگی حمایت می‌کند.

به صورت کلی بیمه از کارافتادگی، از جمله تعهدات بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی است که در کنار دو بیمه بازنشستگی و بازماندگی، یکی از ارکان اصلی این سازمان به حساب می‌آید. این بیمه با حمایت‌های مالی از افراد از کارافتاده، تا حدود زیادی دستمزد از دست‌رفته افراد بیمه‌شده به علت از کارافتادگی را جبران کرده و با پوشش هزینه‌ها و ارائه رایگان خدمات درمانی، از آلام و مشکلات آنها می‌کاهد.

درست است که نمی‌توان «از کارافتادگی» را به طور کامل ریشه‌کن کرد و مانع از آن شد که نیروی انسانی دچار مخاطرات و حوادث شود، اما با سیاست‌گذاری‌ها و به کارگیری روش‌های مناسب می‌توان میزان مخاطرات را به حداقل رساند و در صورتی که افراد از کارافتاده شدند، با حمایت‌های معنوی و مادی به کمک آنها شتافت تا جایی که بتوان تعداد افراد از کارافتاده کلی را به حداقل رسانده و کسانی

را هم که از کارافتاده جزئی می‌شوند، با اقدامات توان‌بخشی و حمایت‌های مختلف به چرخه کار (ولو در مشاغل دیگر) بازگردانیم تا هم از زیان اقتصادی ناشی از خارج‌شدن افراد از چرخه اشتغال جلوگیری کنیم و هم در منابع سازمان تأمین اجتماعی صرفه‌جویی شود.

امروزه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه تأمین اجتماعی و به‌خصوص مقوله از کارافتادگی، معتقدند که آماده‌سازی و آموزش و آگاهی‌بخشی درباره از کارافتادگی احتمالی به افرادی که در سنین اشتغال فعال هستند، نه تنها باعث می‌شود که نرخ افراد از کارافتاده در جامعه کاهش پیدا کند - و به تبع افراد از کیفیت زندگی شغلی و عمومی بیشتری برخوردار شوند-، بلکه موفقیت در برنامه‌ریزی طولانی‌مدت را برای سازمان (در حوزه بیمه از کارافتادگی) تضمین کرده و به حفظ منابع مالی آن کمک شایانی می‌کند. برای تحقق چنین هدفی برنامه‌های مختلفی را می‌توان طراحی کرد و اقدامات متعددی را می‌توان انجام داد. اما برای برنامه‌ریزی و تهیه و تدوین طرح‌های مختلف و همین‌طور برای بازبینی و اصلاح برنامه‌های موجود، بررسی مقایسه‌ای-تطبیقی وضعیت از کارافتادگی در ایران و سایر کشورهای جهان حائز اهمیت است؛ چراکه برای برنامه‌ریزی‌های آتی در این حوزه، لازم‌نیاز است که به شناخت کاملی رسیده باشیم.

اصولاً، گزینش و انتخاب یک طرح و برنامه خاص بیمه‌ای مناسب از جمله بیمه از کارافتادگی، و تعیین ساختار و مکانیسم ارائه آن بسیار دشوار است و باید همه جهات و جوانب یک طرح و برنامه را در نظر گرفت، چراکه اولاً طرح‌های بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی ذینفعان بسیاری دارد؛ ثانیاً این طرح‌های بیمه‌ای ماهیت بلندمدت دارند و ثالثاً بسیار هزینه‌بر هستند و درست به همین دلایل باید نه تنها در طرح‌هایی که سازمان به‌کار می‌گیرد، نهایت دقت اعمال شود، بلکه می‌بایست در فواصل زمانی معین، طرح‌های بیمه‌ای را مجدداً ارزیابی کنیم و با مطالعه تجربیات سایر کشورها در این زمینه، با مداخله صحیح کارایی آنها را نسبت به گذشته افزایش دهیم تا هم افراد ذینفع هر طرح، رضایت بیشتری داشته باشند و هم سازمان تأمین اجتماعی از منابع خود بیشتر بهره‌مند شود.

اگر این فرض را بپذیریم که امروزه ساختار نظام تأمین اجتماعی ایران به یک بازنگری اساسی و اصلاح سازوکارهای بیمه‌های اجتماعی و سیاست‌گذاری‌های حمایتی نیاز دارد، متعاقباً این پرسش پیش می‌آید که این بازنگری بنیادین و اصلاح و تغییر نظام تأمین اجتماعی می‌بایست مبتنی بر کدام رویکرد در سیاست‌گذاری اجتماعی باشد؟ و این سیاست‌گذاری اساساً از دل کدام مطالعه و بررسی بیرون می‌آید؟ همچنین، جایگاه تجربیات جهانی در این رویکرد کجاست؟

مسئله هر سازمانی (به‌طور عام) و خاصه سازمان تأمین اجتماعی برای هرگونه تغییر و تحول احتمالی در درون خود و برنامه‌هایش به مطالعه و ارزیابی همه‌جانبه نیاز دارندند است تا با علم به وضعیت فعلی‌اش، اگر قصد دارد تغییر و تحولی در مکانیسم حاکم بر سازمان و برنامه‌های بیمه‌ای (از کارافتادگی)

ایجاد کند، این تغییر و تحول به سمت بهبودی و اصلاح و پیشرفت باشد. ما باید به تمامی جوانب آگاه باشیم و یکی از راه‌های رسیدن به این آگاهی جامع، مطالعه تطبیقی متدها و الگوهای تصحیح‌شده جهانی است.

شناخت سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی بر مبنای طرح‌ها و برنامه‌های مختلف بیمه‌ای که در جوامع دیگر، خصوصاً کشورهای پیشرفته از آزمون و خطا گذشته‌اند و امتحان‌شان را پس داده‌اند، ضرورتی انکارنشدنی برای توسعه و پیشرفت در این زمینه است. بر این اساس، هدف این مقاله ارزیابی وضعیت فعلی بیمه از کارافتادگی غیر ناشی از کار در جهان با توجه به تجربیات کشورهای منتخب است که از بطن یک مطالعه تطبیقی و جامع به دست می‌آیند.

در این پژوهش با اتکا به سازوکار بیمه از کارافتادگی در ایران و کشورهای منتخب، می‌کوشیم تا این تعهد بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی را در کشورهای جهان (از جمله ایران) ارزیابی کنیم.

◀ مروری بر قوانین بیمه از کارافتادگی

آلمان، نخستین کشوری بود که در سال ۱۸۸۹ بیمه اجتماعی سالخوردگی و از کارافتادگی را که توسط صدراعظم^۱ وقت خود، اتو فون بیسمارک^۲ طراحی شده بود، تصویب و اجرایی کرد. این ایده، در واقع بنا بر اظهارات بیسمارک، نخستین بار در سال ۱۸۸۱ توسط امپراتور آلمان^۳ ویلیام اول^۴ در طی یک نامه مکتوب به پارلمان آلمان^۵ مطرح شد (Social Security Administration, ۲۰۱۸). ویلیام اول، در بخشی از این نامه نوشت: «[...] کسانی که به واسطه [کهولت] سن یا معلولیت، از کارافتاده شده‌اند، ادعای محکمی برای مراقبت از طرف دولت دارند [...]» (همان).

بیمه از کارافتادگی در طی دهه‌ها به تدریج در نظام بیمه‌ای کشورهای مختلف گنجانده شد تا این که در دسامبر ۱۹۴۸، اعلامیه جهانی حقوق بشر به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسید و صریحاً بر حق تأمین اجتماعی تأکید کرد. این اعلامیه در بند اول از اصل بیست و پنجم خود بیان می‌کرد که «هرکسی [...] حق دارد که در مواقع بیکاری، بیماری، از کارافتادگی، بیوگی، سالمندی، یا در تمامی شرایط دیگری که بنا بر عللی خارج از کنترل وی، وسایل امرار معاش خویش را از دست داده باشد، از تأمین اجتماعی بهره‌مند گردد [...]» (Universal Declaration of Human Rights, ۱۹۴۸).

چهار سال بعد از آن، سازمان بین‌المللی کار در ۲۸ ژوئن ۱۹۵۲، کنوانسیون شماره ۱۰۲ را با عنوان

1- Chancellor

2- Otto von Bismarck (1815-1898)

3- Germany's Emperor

4- William the First (William I) (German: *Wilhelm Friedrich Ludwig von Hohenzollern*) (1797-1888)

5- German Parliament

کنوانسیون مربوط به حداقل استانداردهای تأمین اجتماعی^۱ به تصویب رساند که در ماده ۵۳ از بخش نهم آن که مزایای از کارافتادگی نام دارد، بر ضرورت محافظت از افراد از کارافتاده و ارائه مزایا به آنها تأکید شده است: «هر عضو [سازمان بین‌المللی کار] برای این که بتواند این بخش از کنوانسیون را اجرا کند، می‌بایست از اشخاص محافظت و مزایای از کارافتادگی را بر طبق مواد این بخش، ارائه نماید» (ILO, Convention No. 102, 1952).

به دنبال کنوانسیون شماره ۱۰۲ و بر اساس عناوین سرفصل‌های آن، کنوانسیون‌های دیگری توسط سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسید که از آن میان، کنوانسیون شماره ۱۲۸ مربوط به مزایای از کارافتادگی، سالخوردگی و بازماندگی بود. این کنوانسیون در یک مقدمه و ۸ بخش در تاریخ ۲۹ ژوئن ۱۹۶۷ به تصویب پنجاه و یکمین جلسه سازمان بین‌المللی کار در ژنو^۲ رسید که بخش دوم آن تحت عنوان مزایای از کارافتادگی شامل ۷ ماده (مواد ۷ الی ۱۳) بود. بعضی از مواد این کنوانسیون، بیان دوباره مواد مربوط به از کارافتادگی در کنوانسیون شماره ۱۰۲ است که مجدداً در این کنوانسیون نیز تکرار شده‌اند. به صورت کلی، این مواد در درجه نخست به ضرورت تحت محافظت قرار گرفتن افراد از کارافتاده؛ و سپس به نحوه احراز شرایط فرد از کارافتاده؛ و نوع و نحوه اعطای مزایای از کارافتادگی پرداخته‌اند (ILO, Convention No. 128, 1967). با تصویب این کنوانسیون، گام بلندی در زمینه بیمه‌های اجتماعی، شامل بازنشستگی، بازماندگی و از کارافتادگی در جهان برداشته شد و به این منتهی شد که با گذشت مدت‌زمانی بیش از نیم قرن از تصویب آن تا زمان حاضر، بیمه‌های اجتماعی از جمله بیمه از کارافتادگی روزه‌روز گسترش بیشتری پیدا کنند تا آن‌جا که امروز کمتر کشوری را در جهان می‌بینیم که بیمه‌های اجتماعی را تحت لوای تأمین اجتماعی ایجاد نکرده باشد.

در ایران نیز بحث در باب بیمه از کارافتادگی نخستین بار در قانون «استخدام کشوری» مصوب سال ۱۳۰۱ خورشیدی مطرح شد؛ اگرچه در مواد ۷۴ گانه این قانون واژه «از کارافتادگی» قید نشده، اما به طور ضمنی به آن اشاره گردیده است، هرچند این اشاره در ماده ۴۶ این قانون خطاب به افرادی است که در حین کار دچار از کارافتادگی می‌شوند (قانون استخدام کشوری، ۱۳۰۱).

در سال ۱۳۰۹، «صندوق احتیاط دستمزد عمل‌های راه‌آهن» تأسیس شد که بعدها به «صندوق احتیاط اداره طرق» تغییر نام داد که در آن بر لزوم حمایت و محافظت از کارگران -در برابر مخاطرات شغلی- تأکید شده بود، هر چند در اساسنامه این صندوق هم به واژه از کارافتادگی اشاره‌ای نشده بود و منظور ضمنی، همان از کارافتادگی ناشی از حوادث حین کار (احداث راه‌آهن) بود (اخوان بهبهانی و مسعودی اصل، ۱۳۹۶).

1- Social Security (Minimum Standards)

2- Geneva

از نخستین اقدامات مهم در زمینه پیدایش و گسترش بیمه از کارافتادگی در ایران تصویب نظامنامه «صندوق احتیاط ادارات طرق» است که توسط هیأت وزیران در مرداد سال ۱۳۱۰ به تصویب رسید که در برخی مواد آن به موضوع از کارافتادگی اشاره کردند. شایان ذکر است که لفظ «از کار بیافتند» در بند دوم ماده سوم^۱ و واژه «از کارافتادن» در بند الف ماده هشتم^۲ این نظامنامه به کار رفت تا برای نخستین بار مفهوم از کارافتادگی به مقررات بیمه‌ای در ایران اضافه شود. (نظام نامه صندوق احتیاط ادارات طرق، ۱۳۱۰).

در سال ۱۳۱۴، نخستین اداره دولتی در ارتباط با امور کارگری به نام «اداره کل صنعت و معادن» تأسیس شد. این اداره موظف شد که نظامنامه‌ای را به‌همین منظور تهیه نماید؛ لذا به‌همین جهت «نظامنامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» را تهیه کرده و به هیأت دولت ارائه داد که نهایتاً در مرداد سال ۱۳۱۵ خورشیدی به تصویب هیأت وزیران رسید. در این نظامنامه، مقرراتی درباره شرایط تأسیس کارخانه، ضوابط فنی و بهداشتی کارخانه و نیز شرایط مربوط به ایمنی و سلامت کارگران و موارد دیگر قید شده بود. این نظامنامه بیش از آن که به مقررات کار بپردازد، ناظر به مقررات ایمنی بود و در واقع نوعی بیمه برای کارگران به حساب می‌آمد؛ چنان که افراد تحت پوشش آن می‌توانستند در مواقع حوادث ناشی از کار، از کارافتادگی، فوت و ... از مزایای آن برخوردار شوند (صفرزاده، ۱۳۹۰).

همچنین دولت که می‌کوشید کارگران بیشتری از سایر صنایع را تحت پوشش بیمه‌ای قرار دهد، لایحه‌ای را به‌این منظور در سال ۱۳۲۰ تهیه کرد که به «لایحه بیمه کارگران» موسوم شد که مشتمل بر ۴ ماده و ۲ تبصره بود و در آبان‌ماه ۱۳۲۲ به تصویب مجلس شورای ملی رسید^۳ و «قانون بیمه کارگران دولتی و غیر دولتی» نام گرفت و ماده اول^۴ آن بر لزوم بیمه شدن کارگران تحت استخدام کلیه کارخانجات و مؤسسات در برابر رخدادهایی (همچون فوت و از کارافتادگی) تأکید شده است (قانون بیمه کارگران دولتی و غیر دولتی، ۱۳۲۲).

اما، نه نظامنامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی (مصوب ۱۳۱۵) و نه قانون بیمه کارگران دولتی و غیر دولتی (مصوب ۱۳۲۲) هیچ‌کدام کافی نبودند و هر دو روی هم‌رفته نقایص و محدودیت‌ها و کاستی‌هایی داشتند؛ اولاً این که همه کارگران را تحت شمول قرار نمی‌دادند و ثانیاً این که تمام موارد

۱- بند دوم ماده ۳: پاداش نقدی به کسانی که از طبقات مزبور به نتیجه ایفاء وظیفه، دائماً از عضوی از اعضاء بدن محروم و یا برای مدت عمر از کار بیفتند.

۲- بند الف ماده ۸: اشخاصی از طبقات مذکوره در ماده اول که در نتیجه ایفاء وظیفه طوری صدمه ببینند که منجر به از کارافتادن دائمی آنها بشود [...]».

۳- این قانون از اواخر سال ۱۳۲۴ خورشیدی به اجرا درآمد و بر مبنای بازخوردی که از آن دریافت شد، در سال ۱۳۲۶ خورشیدی مورد تجدید نظر قرار گرفت (۱۲).

۴- ماده ۱: کلیه کارخانجات و مؤسسات اقتصادی بازرگانی صنعتی، معدنی و باربری و راه‌آهن و به‌طور کلی هر مؤسسه‌ای که کارگر در استخدام خود دارد، اعم از دولتی یا غیردولتی واقع در کشور ایران، مکلفند کارگران خود را نزد شرکت سهامی بیمه ایران یا شرکت بیمه داخلی دیگری که دولت مقتضی بداند در مقابل حوادث ذیل که در اثر انجام وظیفه روی داده باشد، بیمه نمایند: فوت؛ نقص و یا از کارافتادن اعضای بدن؛ هزینه معالجه و دستمزد کارگران در مدت بیماری و حوادث کار.

از کارافتادگی را پوشش نمی‌دادند و بیشتر ناظر به حوادث حین کار بودند. لذا در اردیبهشت سال ۱۳۲۵ خورشیدی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تأیید وزارت بازرگانی و پیشه و هنر «قانون کار» از تصویب مجلس شورای ملی گذشت (آراسته‌خو، ۱۳۹۰). این قانون در زمینه بیمه از کارافتادگی نقطه عطفی به حساب می‌آید؛ چراکه در این قانون، برای اولین بار از کارافتادگی ناشی از حوادث حین کار، و از کارافتادگی غیر ناشی از کار از یکدیگر تفکیک شدند و بر این اساس از کارافتادگی غیر ناشی از کار به صورت رسمی به قوانین کشور افزوده شد (قانون کار، ۱۳۲۵).

در خرداد ۱۳۲۸ خورشیدی، دولت لایحه‌ای را موسوم به «لایحه کار» به تصویب رساند که نسبت به لوایح و قوانین پیشین، بیشتر با اصول و قواعد بین‌المللی منطبق بود و موارد مطلوبی را در خصوص حمایت از کارگران در برابر خطراتی از جمله از کارافتادگی تبیین می‌کرد. در همین راستا، مجلس شورای ملی در خرداد همان سال، قانونی را با عنوان «قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» به تصویب رساند که طبق ماده واحده، دولت را به اجرای آزمایشی لایحه جدید کار به مدت یک سال مکلف می‌کرد. همچنین در تبصره این ماده واحده، دولت مکلف بود که بعد از اجرای آزمایشی این لایحه، لایحه جدید قانون کار را تقدیم مجلس شورای ملی کند (قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان، ۱۳۲۸). ارتباط این قانون با موضوع از کارافتادگی در آن جا است که بر اساس ماده ۱۶ لایحه جدید کار به موضوع حوادث و امراض غیرناشی از کار و مقوله از کارافتادگی اشاره شده و از انواع دیگر، تمیز داده شده است. ماده ۱۶ این لایحه تصریح می‌کند که «از تاریخ تصویب این قانون، صندوقی به نام صندوق تعاون و بیمه کارگران برای معالجه و پرداخت غرامات و مساعدت به کارگران به ترتیب زیر تشکیل می‌شود:

۱. حوادث و امراض ناشی از کار؛
۲. حوادث و امراض غیر ناشی از کار؛
۳. حوادث و امراض خانواده بلافصل کارگر؛
۴. پیری و از کارافتادگی کارگر؛
۵. ازدواج و حاملگی، عائله‌مندی و وضع حمل و هزینه کفن و دفن و کمک به بازماندگان قانونی کارگر در موارد عسرت و استیصال [...]» (همان).

همچنین در تیرماه ۱۳۲۸، مجلس شورای ملی، «قانون بودجه سال ۱۳۲۸ کل کشور» را به تصویب رساند و در آن، به دولت اجازه قانونی تشکیل وزارت کار را اعطا کرد. در این مجوز قانونی، اگرچه به موضوع از کارافتادگی پرداخته نشده است، با ذکر مفاهیمی همچون «تأمین بهداشت و رفاه» به طور ضمنی به آن

اشاره کرده‌اند. مضاف بر این که این وزارت جدیدالتأسیس را مسئول اجرای قانون بیمه کارگران و قانون کار - که ناظر بر مسئله از کارافتادگی نیز هست - کرده است (قانون بودجه سال ۱۳۲۸ کل کشور، ۱۳۲۸). در شهریورماه سال ۱۳۲۹ خورشیدی، دولت بعد از اجرای آزمایشی لایحه کار (۱۳۲۸)، لایحه نهایی را مشتمل بر ۵۷ ماده به مجلس شورای ملی تقدیم کرد که با توجه به وضعیت کشور در آن سال که با رخدادهایی همچون ملی شدن صنعت نفت روبه‌رو بود، فرآیند تصویب آن موقتاً از دستور کار مجلس خارج شد و مسکوت ماند (آراسته‌خو، ۱۳۹۰).

لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران در سال ۱۳۳۱ به تصویب رسید و در سال‌های ۱۳۳۴ و ۱۳۳۹^۱ مورد تجدید نظر قرار گرفت. اهمیت این قانون در ارتباط با مقوله از کارافتادگی از این جهت است که نه تنها به پیروی از قانون کار، میان از کارافتادگی ناشی از کار و از کارافتادگی غیرناشی از کار تفکیک قائل می‌شود، بلکه برای نخستین بار به مواردی از قبیل نحوه احراز شرایط از کارافتادگی، میزان مستمری و مواردی از این دست می‌پردازد. به موجب ماده ۱ قانون مذکور، سازمانی با عنوان «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تأسیس شد و بر طبق ماده دوم همین قانون «این سازمان عهده‌دار بیمه و تعاون کلیه کارگران در موارد زیر طبق مقررات این قانون می‌باشد:

۱. حوادث ناشی از کار و بیمار حرفه‌ای؛

۲. حوادث و بیماری‌های غیرناشی از کار، حاملگی، و وضع حمل؛

۳. از کارافتادگی، بازنشستگی و فوت؛

۴. ازدواج (قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران، ۱۳۳۹).

جنبه مهم دیگر این قانون، این است که برای نخستین بار در فصلی جداگانه مشتمل بر سه بخش، به موضوعات از کارافتادگی، بازنشستگی و فوت پرداخته است؛ بدین ترتیب که در فصل ششم با عنوان «از کارافتادگی، بازنشستگی و فوت» و در بخش اول آن^۲ - که به از کارافتادگی اختصاص دارد - قوانین آن را تبیین کرده است. در این قانون برای اولین بار به موضوعاتی، نظیر نحوه احراز شرایط از کارافتادگی، میزان کاهش ظرفیت کاری (ماده ۵۹)^۳، سابقه پرداخت حق بیمه برای برخورداری از مستمری از کارافتادگی (ماده ۶۳)^۴ و میزان مزایای از کارافتادگی (ماده ۶۴)^۵ توجه شده است.

۱- در این بخش تنها قانون تجدید نظر شده در سال ۱۳۳۹ را در ارتباط با از کارافتادگی بررسی می‌کنیم.

۲- در این قانون مواد ۵۹ تا ۶۴ به موضوع از کارافتادگی اختصاص دارند.

۳- ماده ۵۹: بیمه‌شدگانی که حداقل دو سوم توانایی کار خود را از دست داده باشند و نتوانند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری که مناسب با وضع مزاجی و حرفه‌ای آنها باشد، بیش از یک سوم مزد یا حقوق سابق خود را به دست بیاورند، از کارافتاده کلی شناخته می‌شوند.

۴- ماده ۶۳: بیمه‌شده‌ای که ظرف ده سال اخیر، حداقل حق بیمه پنج سال کار را به سازمان پرداخته باشد، در صورت از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار حق استفاده از مستمری از کارافتادگی را خواهد داشت.

۵- ماده ۶۴: مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار عبارت است از یک چهارم مزد یا حقوق متوسط بیمه‌شده، ضرب در سنوات پرداخت

به صورت کلی اهمیت قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران (مصوب ۱۳۳۱ و تجدیدنظر شده در ۱۳۳۴ و ۱۳۳۹) در ارتباط با از کارافتادگی از این جهت است که این قانون به این دلیل که برای نخستین بار به نحوه احراز شرایط و همچنین چگونگی محاسبه میزان مستمری می‌پردازد، در واقع سنگ بنای بیمه از کارافتادگی مدرن را در ایران پایه‌ریزی می‌کند، به نحوی که در مواد موضوع از کارافتادگی در قوانین بعدی، (از جمله قانون تأمین اجتماعی)، رد پای این قانون مشهود است.

در سال ۱۳۴۲، «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» به «سازمان بیمه‌های اجتماعی» تغییر نام داد، و از این پس، این سازمان مسئول و اجراکننده قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران در کشور شد و این طور مقرر گشت که تمامی اشخاص (به جز آن دسته از افرادی که مشمول قانون استخدام کشوری یا بیمه خاص دیگری بودند)، در موارد بیمه‌ای از جمله بیمه از کارافتادگی مشمول این سازمان بیمه قرار بگیرند (آراسته‌خو، ۱۳۹۰).

در خردادماه ۱۳۴۵، قانون استخدام کشوری مشتمل بر ۱۴۷ ماده و ۱۱۰ تبصره به تصویب کمیسیون خاص مجلسین سنا و شورای ملی رسید که مواد ۷۹^۱ و ۸۰^۲ آن، به موضوع از کارافتادگی اشاره داشتند کردند (قانون استخدام کشوری، ۱۳۴۵).

همچنین، در اردیبهشت ۱۳۴۸ قانون «بیمه‌های اجتماعی روستاییان» که پیش‌تر توسط مجلس سنا به تصویب رسیده بود، از تصویب مجلس شورای ملی گذشت. به موجب ماده دوم این قانون، سازمان بیمه‌های اجتماعی روستاییان موظف به بیمه کردن روستاییان در مقابل حوادث ناشی از کار، بیماری‌ها، از کارافتادگی و فوت و سایر موارد است (قانون بیمه‌های اجتماعی روستاییان، ۱۳۴۸). این امر نشان می‌دهد که دامنه بیمه‌های اجتماعی، از جمله بیمه از کارافتادگی روز به روز گسترش می‌یابد و به تدریج افراد بیشتری تحت شمول آن قرار می‌گیرند.

قانون مهم بعدی که در ارتباط با موضوع از کارافتادگی به انضمام بازنشستگی و فوت در کشور وضع شد، «قانون حمایت از کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت بود که پس از تصویب مجلس سنا در بهمن ۱۳۴۹، در اسفندماه همان سال از تصویب مجلس شورای ملی نیز گذشت. به موجب ماده ۱ این قانون «کلیه کارمندان هر مؤسسه طبق مقررات این قانون از طریق بیمه اجباری در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت حمایت می‌شوند» (قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات پیری و از کارافتادگی و فوت، ۱۳۴۹).

حق بیمه، مشروط به این که مبلغ مزبور از ۴۰ درصد مزد یا حقوق متوسط ماهیانه کمتر و از صد در صد آن بیشتر نباشد.
۱- ماده ۷۹: هرگاه مستخدم رسمی علیل یا به علت حادثه‌ای ناقص شود، به نحوی که از کار کردن باز بماند، حقوق وظیفه‌ای برابر با یک سی‌ام متوسط حقوق ضرب در سنوات خدمت دریافت خواهد کرد [...].
۲- ماده ۸۰: هرگاه مستخدم رسمی به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه علیل یا ناقص شود، به نحوی که از کار کردن باز بماند، تمام متوسط حقوق او به عنوان حقوق وظیفه در مورد وی برقرار می‌گردد.

اما یکی از مهم‌ترین اقدامات پیش از انقلاب اسلامی، تأسیس وزارت‌خانه رفاه اجتماعی به موجب مصوبه مورخه ۲۴ خرداد ۱۳۵۳ مجلس سنا و مصوبه اول مرداد همان سال مجلس شورای ملی است. عمر وزارت‌خانه رفاه اجتماعی، اگرچه به درازا نکشید؛ اما به موجب قانون، این وزارت وظایفی چند را از وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت تعاون و امور روستاها، و وزارت بهداری به عهده گرفت که یکی از این وظایف به موجب بند (و) ماده دوم، «اجرای قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات ناشی از پیری و از کارافتادگی و فوت» بود که این وظیفه از وزارت کار و امور اجتماعی به وزارت جدیدالتأسیس رفاه اجتماعی منتقل شد (قانون تشکیل وزارت رفاه اجتماعی، ۱۳۵۳).

پس از تشکیل وزارت رفاه اجتماعی در سال ۱۳۵۳، در ۲۲ اسفندماه همان سال و بنا به استناد ماده ۶ قانون تشکیل وزارت رفاه اجتماعی^۱ قانون تشکیل «سازمان تأمین خدمات رفاهی» به تصویب کمیسیون‌های رفاه اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، و امور استخدام و سازمان‌های اداری مجلس شورای ملی رسید. به موجب بند (ج) ماده ۲ این قانون «تأمین حداقل هزینه زندگی خانواده‌های بیمه‌نشده کم‌درآمد که نان‌آور خانواده آنها فوت شده است و یا به علت بیماری و یا از کارافتادگی ناشی از علل جسمی روانی و اجتماعی [...] قادر به تأمین تمام یا بخشی از هزینه‌های ضروری خانواده خود نباشد، از طریق ترغیب به خودیاری سایر افراد خانواده و یا برقراری مستمری» به‌عنوان یکی از موارد تأمین خدمات رفاهی قلمداد شده که از وظایف سازمان مذکور به‌شمار می‌رود (قانون تشکیل سازمان تأمین خدمات رفاهی، ۱۳۵۳).

در تیرماه سال ۱۳۵۴ خورشیدی، یکی از مهم‌ترین اقدامات در زمینه بیمه‌های اجتماعی در تاریخ ایران صورت گرفت؛ به این ترتیب که در روز سوم تیرماه سال ۱۳۵۴، قانون تأمین اجتماعی مشتمل بر ۱۱۸ ماده و ۴۰ تبصره که در تاریخ ۱۹ خردادماه همان سال به تصویب مجلس سنا رسیده بود، از تصویب مجلس شورای ملی نیز گذشت و به موجب ماده ۱ آن، سازمان تأمین اجتماعی تأسیس شد (قانون تأمین اجتماعی، ۱۳۵۴). قانون تأمین اجتماعی، جامع‌ترین قانون در زمینه بیمه‌های اجتماعی، نحوه احراز شرایط و مزایای بیمه‌ای بود که در کشور به تصویب رسید. جامعیت این قانون به قدری بود که ماده دوم این قانون برای اولین بار به «تعاریف» اختصاص داشت و اصطلاحات مختلف بیمه و تأمین اجتماعی در این ماده تعریف شدند؛ یکی از این تعاریف، تعریف اصطلاح «از کارافتادگی» است. بند ۱۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی بیان می‌کند که «از کارافتادگی کلی، عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه‌شده، به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق، یا کار دیگری، بیش از یک‌سوم از درآمد

۱- ماده ۶ قانون تشکیل وزارت رفاه اجتماعی: وزارت رفاه اجتماعی در اجرای تکالیف و وظائف مربوط می‌تواند با تأیید سازمان امور اداری و استخدامی کشور و تصویب کمیسیون‌های مربوط مجلسین، مؤسسات مستقل وابسته به خود تشکیل دهد و همچنین تغییرات لازم را در مقررات و تشکیلات و وظائف سازمان‌ها و مؤسسات به عمل آورد.

قبلی خود را به دست آورد». همچنین در بند ۱۴ همین ماده قانونی آمده است که «از کارافتادگی جزئی، عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده، به نحوی که با اشتغال به کار سابق، یا کاری دیگر، تنها قسمتی از درآمد خود را به دست آورد» (دفتر قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴). بند (د) ماده سوم این قانون، از کارافتادگی را در کنار مفاهیم دیگر^۱ به عنوان یکی از موضوعات قانون تأمین اجتماعی بر شمرده است. همچنین در بند (ج) ماده ۴ قانون مذکور، «دریافت کنندگان مستمری از کارافتادگی، بازنشستگی و فوت» در کنار افراد دیگر^۲ جزو مشمولین قانون تأمین اجتماعی لحاظ شده‌اند.

نقطه قوت قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴ این بود که در آن، بخشی جداگانه به موضوع از کارافتادگی اختصاص داده شده بود، به این نحو که فصل ششم با عنوان از کارافتادگی (که مشتمل بر مواد ۷۰ تا ۷۵ است)، به طور کامل به مفهوم از کارافتادگی پرداخته بود، هر چند مفهوم از کارافتادگی در این بخش، هم به از کارافتادگی ناشی از کار و هم به از کارافتادگی غیرناشی از کار اطلاق می‌شود و در واقع، هر دو مفهوم را تحت پوشش قرار می‌دهد.

بر این اساس و بر مبنای ماده ۷۰ از فصل ششم قانون تأمین اجتماعی که یکی از مهم‌ترین مواد قانونی در ارتباط با از کارافتادگی است، این‌طور آمده است که «بیمه‌شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیرقابل علاج تشخیص داده می‌شوند، پس از انجام خدمات توان بخشی و اعلام نتیجه توان بخشی یا اشتغال، چنان‌چه طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی [...] توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست دادند، به ترتیب زیر با آنها رفتار خواهد شد:

۱. هرگاه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده، شصت و شش درصد و بیشتر باشد، از کارافتاده کلی شناخته می‌شود؛
۲. چنان‌چه میزان کاهش قدرت کار بیمه شده، بین سی و سه تا شصت و شش درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد، از کارافتاده جزئی شناخته می‌شود؛
۳. اگر میزان کاهش قدرت کار بیمه شده، بین ده تا سی و سه درصد بوده و موجب آن، حادثه ناشی از کار باشد، استحقاق دریافت غرامت نقص عضو را دارد» (همان).

از مفاد این قانون چنین برمی‌آید که چنان‌چه فرد بیمه شده، به علت ابتلاء به بیماری‌های عادی و شغلی و حرفه‌ای و حوادث ناشی از کار و غیرناشی از کار و بنا به تجویز پزشک معالج، غیرقابل علاج تشخیص داده شده و نیروی کار او کاهش یابد، پرونده به کمیسیون پزشکی ارجاع می‌شود و پس

۱- الف: حوادث و بیماری‌ها؛ ب: بارداری؛ ج: غرامت دستمزد؛ ه: بازنشستگی؛ و: مرگ.
۲- الف: افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق کار می‌کنند؛ ب: صاحبان حرف و مشاغل آزاد؛

از اعلام نظر کمیسیون پزشکی در صورتی که کاهش قدرت کار فرد بیمه‌شده، به میزان ۶۶ درصد و یا بیشتر باشد، اعم از این که این کاهش نیروی کار فرد بیمه‌شده ناشی از کار، یا غیر ناشی از کار باشد، وی از کارافتاده کلی شناخته می‌شود؛ اما اگر به تشخیص کمیسیون پزشکی کاهش قدرت کار فرد بیمه‌شده بین ۳۳ تا ۶۶ درصد باشد، تنها در صورتی وی از کارافتاده (جزئی) محسوب می‌شود که کاهش نیروی کار او، تنها بر اثر حوادث ناشی از کار بوجود آمده باشد، این، به این معناست که از کارافتادگی جزئی منحصر به حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی و حرفه‌ای - که منجر به تقلیل نیروی کار فرد بیمه‌شده می‌شود - خواهد بود و لذا اگر بیماری‌های عادی (غیر شغلی و غیر حرفه‌ای) و حوادث غیرناشی از کار موجب کاهش قدرت کار بیمه‌شده به میزان کمتر از ۶۶ درصد گردد، از کارافتادگی جزئی موضوعیت پیدا نمی‌کند.

همچنین به موجب ماده ۷۵ «بیمه‌شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار، یا ابتلاء به بیماری، حداقل حق بیمه یک‌سال کار را - که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک‌سال قبل از وقوع حادثه، یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد - پرداخت کرده باشد، در صورت از کارافتادگی کلی، حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت (همان). از جمله مواد مهم دیگر^۱ راجع به دربارۀ از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی می‌توان به ماده ۹۶^۲ در فصل دهم^۳ و ماده ۱۱۱^۴ در فصل دوازدهم^۵ اشاره کرد که به ترتیب در ارتباط با تعدیل مزایا و حداقل میزان مستمری هستند.

پس از انقلاب اسلامی، در روزهای یازدهم و دوازدهم آذرماه ۱۳۵۸، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که توسط مجلس خبرگان قانون اساسی تدوین گردیده بود، به همه‌پرسی گذاشته شد و با کسب ۹۸/۲ درصد آراء به تصویب ملت رسید؛ در اصل بیست و نهم^۶ آن، «از کارافتادگی» در کنار سایر موضوعات تأمین اجتماعی به‌عنوان حقی همگانی برشمرده شده است (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۵۸).

یکی از مهم‌ترین قوانین تصویب‌شده بعد از انقلاب اسلامی، قانون کار است که در تاریخ ۲۹ آبان

۱- در این قانون، مواد ۳، ۴، ۵، ۱۹، ۷۰، ۷۱، ۷۲، ۷۳، ۷۴، ۷۵، ۷۹، ۹۱، ۹۳، ۹۶ و ۱۱۱ یا تبصره‌های مواد مذکور، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به موضوع از کارافتادگی پرداخته‌اند.

۲- ماده ۹۶: سازمان مکلف است میزان کلیه مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یک‌بار کمتر نباشد، با توجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش دهد.

۳- فصل دهم: مقررات کلی راجع به کمک‌ها.

۴- ماده ۱۱۱: مستمری از کارافتادگی کلی [.....] در هر حال نباید از حداقل مزد کارگر عادی کمتر باشد.

۵- فصل دوازدهم: مقررات مختلف

۶- اصل بیست و نهم: برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و 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 فوق را برای یک فرد کشور تأمین کند.

۱۳۶۹، مشتمل بر ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در ۱۲ فصل به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. در این قانون که به نوعی تابع قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴) است و مکمل آن به حساب می آید، موادی چند راجع به بحث از کارافتادگی وجود دارد. ماده ۲۳ قانون کار این طور بیان می کند که «کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود» (قانون کار، ۱۳۶۹). همچنین در ماده ۳۳ که به موضوع تشخیص از کارافتادگی و خاتمه قرارداد کار اختصاص دارد، بیان شده است که «تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری های ناشی از کار، یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که به خاتمه قرارداد کار منجر می شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید» (همان).

در موادی از این قانون، در راجع به ابهامی ظریف وجود دارد؛ اگرچه در محتوا به نظر می رسد که هر دو ماده به یک امر واحد اشاره دارند، اما به نظر نگارنده قانون گذار باید دقت بیشتری در تدوین این مواد به خرج می داد. در ادامه این مواد از قانون کار را که تا حدی مبهم هستند، بیان می شوند:

ماده ۲۱: قرارداد کار، به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:

۱. فوت کارگر؛

۲. بازنشستگی کارگر؛

۳. از کارافتادگی کلی کارگر؛

۴. انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن؛

۵. پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است؛

۶. استعفای کارگر.

ماده ۳۱: چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت کند. این وجه، افزون بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود.

ماده ۳۲: اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه

حقوق به وی پرداخت کند (همان).

همان‌طور که گذشت، در ماده ۲۱ قانون کار «از کارافتادگی کلی کارگر» یکی از علل شش‌گانه خاتمه قرارداد کار برشمرده شده است. همچنین در متن ماده ۳۱ بر «از کارافتادگی کلی» به‌عنوان یکی از علل خاتمه قرارداد کار تأکید و شرایط آن ذکر شده است. اما در ماده ۳۲ از «کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر» به‌عنوان یکی از علل خاتمه قرارداد کار یاد شده است. این در حالی است که در ماده ۲۱ که علل شش‌گانه خاتمه قرارداد کار فهرست شده‌اند، چنین عنوانی صورت‌بندی نگردیده است.

در واقع، مفهوم «کاهش توانایی» موضوعی است که نه به قانون کار، بلکه به قانون تأمین اجتماعی مربوط می‌شود. همان‌طور که ماده ۲۳ قانون کار (که پیش‌تر بدان اشاره کردیم) بیان می‌کند، برای تعیین میزان حقوق یا مستمری‌های از کارافتادگی کلی و جزئی باید به قانون تأمین اجتماعی رجوع کنیم. تدقیق در بندهای ۱۳ و ۱۴ ماده دوم قانون تأمین اجتماعی و نیز ماده ۷۰ این قانون نشان می‌دهد که مراد از اصطلاح «کاهش توانایی»، همان «از کارافتادگی» است و تنها تفاوت آن، میزان کاهش توانایی فرد بیمه‌شده (کارگر) می‌باشد. اگر میزان کاهش توانایی ۶۶ درصد و یا بیشتر باشد، از کارافتادگی کلی است و در صورتی که بین ۳۳ تا ۶۶ درصد باشد، از کارافتادگی جزئی. در حقیقت، این عدم ظرافت، ممکن است تفسیر قانون را دچار مشکل کند و نص قانون را زیر سؤال ببرد. بنابراین بهتر بود که قانون‌گذار محترم به چنین ظرافت‌هایی بیشتر توجه کند.

در ماده ۳۲ قانون کار به‌نحوی کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر دلیلی برای خاتمه رابطه کاری عنوان شده است و متعاقب آن، همین ماده به بحث مزایا ورود کرده است و مزایای پایان کار کارگر را در این ارتباط به میزان سالی دو ماه آخرین حقوق و مزایای کارگر تعیین کرده است. ابهام دیگری که در این‌جا به چشم می‌آید، این است که در ماده ۲۱ قانون کار، تنها به «از کارافتادگی کلی کارگر» به‌عنوان یکی از علل شش‌گانه خاتمه قرارداد کار اشاره شده است و در باب این نکته که این از کارافتادگی کلی، ناشی از کار باشد، یا نباشد، بحثی به میان نیآورده است. این ابهام، خصوصاً در بحث مزایای پایان کار حائز اهمیت است. تنها راه برون‌رفت از این ابهام، این است که مراد از ماده ۳۲ قانون کار را از کارافتادگی کلی ناشی از کار قلمداد کنیم، و منظور از ماده ۳۱ همین قانون را از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار تلقی نمائیم. بنابراین می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که به حکم ماده ۳۱ قانون کار برای از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید؛ و به حکم ماده ۳۲ همین قانون، برای کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار (از کارافتادگی کلی ناشی از کار) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق را به وی پرداخت کند.

در تاریخ ۲۱ اردیبهشت ۱۳۸۳، «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» در ۱۹ ماده و ۲۱ تبصره به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. به موجب ماده ۱ این قانون، در اجرای اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بندهای ۲ و ۴ اصل ۲۱ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران [...] نظام تأمین اجتماعی با رعایت شرایط و مفاد این قانون و از جمله برای امور مختلفی نظیر بازنشستگی، ازکارافتادگی و فوت بنا می‌گردد. همچنین بنابه تصریح ماده ۲ این قانون، نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و توان‌بخشی و امدادی است که بیمه ازکارافتادگی جزو حوزه بیمه‌ای^۱ به حساب می‌آید (قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳). شایان ذکر است که به موجب ماده ۱۱ این قانون مبنی بر تشکیل وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فعالیت‌های بیمه‌ای (از جمله بیمه ازکارافتادگی) حمایتی و امدادی بر عهده این وزارتخانه گذاشته شد، هر چند عمر این وزارتخانه هم چندان طولانی نبود.

در پایان و بعد از مرور قوانین کلی در مورد ازکارافتادگی در ایران، به‌عنوان جمع‌بندی می‌توان گفت که به‌صورت کلی تاریخ بیمه ازکارافتادگی در ایران به سه دوره تقسیم می‌شود؛ دوره نخست، از زمان تصویب قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ شروع شد و تا سال ۱۳۲۵ به طول انجامید. در طی این دوره، توجه به بیمه ازکارافتادگی در قوانین موضوعه کشور به ازکارافتادگی ناشی از کار محدود می‌شد و لذا هیچ قانونی در این سال‌ها در ارتباط با بیمه ازکارافتادگی غیرناشی از کار در کشور به تصویب نرسیده است.

در مرحله دوم که از ۱۳۲۵ آغاز شد، بعد از تصویب قانون کار در اردیبهشت‌ماه همان سال، توجه به بیمه ازکارافتادگی از ازکارافتادگی ناشی از کار فزاینده و ازکارافتادگی غیر ناشی از کار را نیز دربرگرفت. در واقع، این مرحله نقطه عطفی در قوانین بیمه‌ای کشور در خصوص بیمه ازکارافتادگی محسوب می‌شود و تا سال ۱۳۵۴ ادامه پیدا می‌کند.

مرحله سوم، از سال ۱۳۵۴ و با تصویب قانون تأمین اجتماعی و تأسیس سازمان تأمین اجتماعی آغاز می‌شود و تا امروز ادامه دارد. نکته‌ای که این مرحله را از مراحل پیشین متمایز می‌کند، این است که در طی این دوره، قوانین تأمین اجتماعی و به‌تبع قوانین بیمه ازکارافتادگی از ثبات قانونی برخوردار بوده و لذا با رویکردی واحد به موضوع ازکارافتادگی پرداخته‌اند؛ مضاف بر این که سازوکار و مکانیسم تعیین میزان ازکارافتادگی در قانون مصوب سال ۱۳۵۴، نسبت به سایر قوانین پیشین با دقت بیشتری تبیین شده است.

۱- حوزه بیمه‌ای شامل بخش بیمه‌های اجتماعی (بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، ازکارافتادگی و بازماندگان) و بخش بیمه‌های درمانی (بهداشت و درمان) می‌باشد.

اهداف پژوهش

این مطالعه یک هدف کلی را دنبال می‌کند:

مطالعه تطبیقی بیمه از کارافتادگی در ایران و ۵۰ کشور جهان.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای کاربردی، گذشته‌نگر و توصیفی (از نوع تطبیقی) است که به منظور توصیف قوانین پوشش، نحوه تأمین مالی، نحوه احراز شرایط و میزان مزایای بیمه از کارافتادگی در کشورهای جهان انجام شده است. تحلیل تطبیقی، یعنی توصیف و تبیین مشابهت‌ها و تفاوت‌های شرایط در میان واحدهای مختلف اجتماعی (مانند مناطق، ملت‌ها، جوامع و فرهنگ‌ها). در این نوع مطالعه، برای درک هر ساختار باید آن را با مقوله‌ها و الگوهای آرمانی، سنخی، رده‌ای و یا با ساختارهای دیگر مقایسه کرد. راگین^۱ معتقد است که علم اجتماعی تطبیقی بهتر است که از طریق اهداف مشخص تعریف شود. به نظر راگین، پژوهش تطبیقی، پژوهشی است که از داده‌های قابل مقایسه حداقل دو جامعه بهره‌بردارد. منطق پژوهش تطبیقی، متأثر از تعداد موارد بررسی است که می‌تواند کشورها، جوامع، یا دیگر واحدهای اجتماعی کلان باشند (غفاری، ۱۳۸۸).

تعاریف اصطلاحات کلیدی

- از کارافتاده^۲، یا ناتوان: کسی که به دلایلی، مانند نقص عضو، اختلال قوای دماغی و امثالهم، توان کارکردن را نداشته باشد.
- از کارافتادگی^۳، یا ناتوانی: وضعیت جسمانی، یا روانی که موجب شود شخص، توانایی انجام یک، یا چند وظیفه شغلی خود را از دست بدهد. این اختلال در شرایط جسمانی و روانی معمولاً نوعی «افت اجتماعی» را به دنبال دارد و به همین دلیل باید از این افراد حمایت شود.
- از کارافتادگی جزئی^۴: وضعیت جسمانی که موجب شود فرد نتواند یک، یا چند وظیفه شغلی خود را به طور کامل انجام دهد. در ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، از کارافتادگی جزئی این‌طور تعریف شده است: «کاهش قدرت کار بیمه‌شده، به نحوی که با اشتغال به کار سابق، یا کاری دیگر، تنها بخشی از درآمد خود را به دست آورد». از کارافتادگی جزئی ممکن است موقت، یا دائمی باشد. در ماده ۹۳ از قانون تأمین اجتماعی، امکان تغییر در میزان از کارافتادگی به منظور تغییر در مبلغ مستمری پرداختی، پیش‌بینی شده است.

1- Rogin
2- Disabled
3- Disability
4- Partial Disability

● از کارافتادگی کلی^۱: وضعیت جسمانی یا روانی که موجب گردد شخص به طور کلی نتواند وظایف شغلی خود را انجام دهد. با این تعریف روشن می‌شود که از کارافتادگی کلی به ناتوانی شخصی در انجام وظایف شغلی محدود می‌شود. در نظام‌های گوناگون بیمه‌ای، تعاریف متفاوتی از این مقوله ارائه شده است؛ از جمله در ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی این‌گونه تعریف شده است: «کاهش قدرت کار بیمه‌شده، به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق، یا کار دیگری، بیش از یک سوم درآمد قبلی خود را به دست آورد».

● از کارافتادگی دائم^۲: قطع کامل، یا ناقص شدن یکی از اعضای بدن به طوری که علاوه بر ایجاد اختلال در زندگی شخصی، انجام کار حرفه‌ای را نیز برای وی ناممکن یا مشکل سازد. از کارافتادگی، زمانی دائمی تلقی می‌شود که پس از گذشت زمانی معین، از نظر پزشکی، بهبودی امکان‌پذیر نباشد. همچنین، از کارافتادگی دائمی ممکن است جزئی^۳ یا کلی^۴ باشد.

● حوادث غیرناشی از کار^۵: حادثی که در هنگامی غیر از زمان کار بیمه‌شده روی دهند و آسیب جانی برای وی به همراه داشته باشند. بیمه‌شده‌ای که در اثر حادثه غیرناشی از کار صدمه جانی می‌بیند، به موجب ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی از حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی برخوردار خواهد شد.

● بیمه از کارافتادگی؟: نوعی بیمه است که بر پایه آن، فرد بیمه‌شده هنگام بیماری و یا حادثه‌ای که از کارافتادگی او را در پی داشته و از ادامه فعالیت وی جلوگیری کرده، می‌تواند از آن مستمری دریافت کند. در کشور ایران حمایت از بیمه‌شده در هنگام از کارافتادگی، در شمار تعهدات سازمان تأمین اجتماعی است و چگونگی این نوع حمایت‌ها در فصل ششم قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و ماده ۹۳ آن بیان شده است.

● بیمه از کارافتادگی غیرناشی از کار^۶: نوعی بیمه از کارافتادگی است که هرگاه بیمه‌شده در اثر حوادث غیرناشی از کار و یا بیماری غیرناشی از کار توان کاری خود را از دست بدهد، از کمک و حمایت سازمان بیمه‌گر برخوردار می‌شود. ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی ناظر بر این موضوع است: «بیمه‌شده‌ای که ظرف ده سال قبل از وقوع حادثه غیرناشی از کار، یا ابتلاء به بیماری حداقل حق بیمه یک‌سال را که متضمن حق بیمه نود روز کار ظرف یک‌سال قبل از وقوع حادثه، یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد، پرداخت کرده باشد، در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری

1- Total Disability
 2- Permanent Disability
 3- Permanent Partial Disability
 4- Permanent Total Disability
 5- Non-Occupational Accidents
 6- Disability Insurance
 7- Non-Work Related Disability Insurance

از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار ماهانه را خواهد داشت.

● مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار^۱: مستمری پرداختی به بیمه‌شده‌ای که در اثر حوادث غیرناشی از کار و یا بیماری، توان کاری خود را از دست داده باشد. بر پایه ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی، شرط برخورداری از این مستمری آن است که بیمه‌شده طی ۱۰ سال پیش از وقوع حادثه منجر به از کارافتادگی، دست کم یک سال و در یک سال اخیر به مدت حداقل ۹۰ روز حق بیمه پرداخت کرده باشد (مریدی، ۱۳۷۸).

◀ یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های تطبیقی این مطالعه در قالب جدول شماره ۱ ارائه می‌شود که در چهارچوب آن، بیمه از کارافتادگی غیرناشی از کار را در کشورهای جهان بررسی می‌کنیم. در این جدول، مواردی از جمله: قانون اولیه، قانون جاری، نوع نظام بیمه، افراد تحت پوشش برنامه اصلی بیمه از کارافتادگی، منابع مالی برنامه اصلی بیمه از کارافتادگی، شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی، مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی، و سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی به تفکیک هر کشور بررسی شده است.



جدول شماره ۱. تطبیقی بیمه از کارافتادگی غیر ناشی از کار در کشورهای جهان

رتبه	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سابقه برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۱	آلمان	قانون بیمه بازنشستگی و از کارافتادگی (۱۸۸۹)	قانون بیمه مستمری‌ها (۲۰۰۲)	نظام بیمه اجتماعی	کارمندان (کارآموزان)، برخی خویش فرمایان، پرسنل نظامی، برخی از مراقبان و افرادی که مزایای بی‌کاری، بی‌ساری و ... دریافت می‌کنند	بیمه‌شدگان: ۹۳۳۵٪ از درآمد ماهانه برای درآمدهای پیش از ۸۵۰ یورو خویش فرمایان: ۱۸۷٪ از درآمد ماهانه کارفرمایان: ۹۳۳۵٪ برای حقوق‌های بیشتر از ۲۵۰ یورو و ۱۵٪ برای حقوق‌های کمتر از ۲۵۰ یورو دولت پرداخت یارانه	افراد بهاواری کامل ظرفیت کاری‌شان را از دست بدهند حق بیمه حداقل ۵ سال پرداخت کرده باشند در ۵ سال پیش از شروع از کارافتادگی ۳۶ ماه حق بیمه پرداخت کرده باشند	میزان مستمری از کارافتادگی عبارت از مجموع امتیازات درآمدی فردی ضربدر ضریب مستمری و ارزش مستمری	بیمه از کارافتادگی جزئی غیر ناشی از کار
۲	اتریش	قانون مستمری‌ها (۱۹۰۶)	قانون بیمه اجتماعی (۱۹۵۵) قانون خویش فرمایان قانون بیمه کشاورزی قانون بیمه صاحبان حرف (۱۹۷۸)؛ قانون هماهنگ‌سازی مستمری‌ها (۲۰۰۴)	نظام بیمه اجتماعی	کلیه کارمندان با درآمد حداقل ۴۱۵/۷۳ یورو در ماه و همچنین کارآموزان	بیمه‌شدگان: ۱۰۳۵٪ از سقف درآمد خویش فرمایان - کارفرمایان: ۱۲۵۵٪ از سقف حقوق و دستمزد پرداختی دولت پرداخت یارانه مشارکت در پرداخت هزینه مزایای مراقبت و کمک‌هزینه آزادآموزی	افراد حداقل ۵۰٪ ظرفیت کاری‌شان را از دست بدهند سابقه ۶ ماه پرداخت حق بیمه در ۱۰ سال اخیر داشته باشند از سن ۵۰ سالگی به بعد حق بیمه هرماه را پرداخت کرده باشند	۱۷۸٪ از پایه ارزیابی به زای هرسانی که فرد تحت پوشش قرار دارد (حداکثر مستمری از کارافتادگی، معادل ۶٪ از پایه ارزیابی است)	مزایای مراقبت از کارافتادگی، مستمری کاهش یافته مستمری تکمیلی کودک، کمک‌هزینه مستثنی بر آزمون درآمدی

کشورهای اروپا و اسکندیناوی (۲۰۱۶)، Social Security Administration

ادامه جدول شماره ۱.

سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	نوع نظام بیمه	قانون جاری	قانون اولیه	نام کشور	ردیف
مستتری از کارافتادگی غیرمشارکتی (مساعمت اجتماعی)، (مکمل از کارافتادگی جزئی، مکمل حضور دائمی، آزمون درآمد	میزان مزایا بین یکی از ۳ تا ۵۰،۷۵ یا ۱۰۰ درصد از درآمد پایه فرد بیمه‌شده (به سن، نوع و شدت از کارافتادگی بستگی دارد) مشغول است	افراد به صورت کامل نتوان باشند سابقه پرداخت حق بیمه، به سن فرد بیمه‌شده بستگی دارد (برای افراد بالای ۳۱ سال، داشتن ۵ سال حق بیمه ضروری است)	بیمه‌شدگان: ۴۷٪ از سقف درآمد خوش‌فرویان - کارفرمایان: ۳۳٪ از سقف درآمد دولت: پرداخت یارانه	کارمندان بخش صنعت، تجارت و خدمات (بر طبق ۱۱ طبقه شغلی)، کارگران کشاورزی و کارگران خانگی (تحت شرایط خاص)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعمت اجتماعی	ساعمت اجتماعی (۱۹۹۱)، تأمین اجتماعی (۱۹۹۲)، مساعمت اجتماعی (۲۰۰۹)، تأمین اجتماعی (۲۰۱۱)، یارنسیسکی زوهنگام و جزئی، عامل پایداری و شاخصی گذاری (۲۰۱۳) و تأمین اجتماعی (۲۰۱۵)	قانون ۱۹۹۹	اسپانیا	۳
کمک‌هزینه اشتغال و حمایت کمک‌هزینه زندگی از کارافتادگی؛ پرداخت استقلال شخصی؛ کمک‌هزینه توجه و رسیدگی؛ کمک‌هزینه مراقبت	میزان مزایا بین حداقل ۳۹/۵۰ و ۱۰۰ درصد و حداکثر ۷۳/۱۰ (به سن، نوع و شدت از کارافتادگی بستگی دارد) مشغول است	افراد بین سن ۱۶ سالگی تا یازدهمینگی طبیعی باشند؛ حداقل برزی ۴ روز متوالی بیمار یا برای انجام هرگونه کاری نتوان باشند؛ مالیات بر درآمد خویش را به میزان حداقل ۱۶ برابر حد پایین درآمد هفتگی در یکی از دو سال مالیاتی قبل، پرداخت نموده باشند	بیمه‌شدگان: ۸۲٪ از درآمد تا سقف ۸۳۷، پوند در هفته؛ (برای درآمدهای بیشتر، به میزان حق بیمه اضافه می‌شود) خوش‌فرویان: ۲۱٪ از درآمد برای درآمد بین ۵۹۶۵ تا ۸۰۶۰ پوند در هفته؛ (برای درآمدهای بیشتر، به میزان حق بیمه اضافه می‌شود)	کارکنان با درآمد بین ۱۵۵ تا ۸۳۷ پوند در هفته؛ خوش‌فرویان با درآمد حداقل ۵۹۶۵ پوند در سال	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعمت اجتماعی	قوانین تصفیعی (۱۹۹۲)؛ مستتری‌ها (۱۹۹۵)؛ اصلاحات رفاهی و مستتری‌ها (۱۹۹۹)؛ حمایت از کودکان، مستتری‌ها و تأمین اجتماعی (۲۰۰۲)؛ اعتبار مستتری‌ها (۲۰۰۷)؛ ۲۰۰۴، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۴؛ و اصلاحات رفاهی (۲۰۰۹)	بیمه از کارافتادگی (۱۹۱۱)	انگلستان	۴

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۵	ایتالیا	قانون ۱۹۱۹	قانون اصلاح مستمری‌ها (۱۹۹۵)؛ قوانین مصوب سال‌های ۲۰۰۵، ۲۰۰۸، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱، ۲۰۱۲، ۲۰۱۳ و ۲۰۱۵	نظام مشارکت معین ملی (INDC)؛ نظام بیمه اجتماعی	کارمندان کارگران مشاغل خانگی، برخی از خویش‌فرمایان	بیمه‌شدگان: ۹/۱۹٪ از درآمد ناخالص خویش‌فرمایان: ۳/۲۱٪ از درآمد اظهار شده سالانه کارفرمایان: ۳/۳۱٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت: هرگونه کسری بودجه	افراد به صورت کامل و دائمی ناایمن باشند سابقه پرداخت حق بیمه به میزان حداقل ۵ سال داشته باشند در ۵ سال گذشته، به میزان حداقل ۳ سال حق بیمه پرداخت کرده باشند	میزان مستمری در NDC بر مبنای مشارکت تعریف شده و سلاله و با توجه به متوسط نرخ افزایش تولید ناخالص داخلی در ۵ سال اخیر و ضریب اکچوئری و در بیمه اجتماعی بر مبنای متوسط درآمد سالانه فرد بیمه شده در ۵ سال گذشته، و نفقات مشارکت در پرداخت حق بیمه (تا ۴۰ سالگی) و یک ضریب که بر طبق سطوح درآمد سالانه متغیر است، تعیین می‌شود	کم‌هزینه ازکارافتادگی
۶	ایسلند	قوانین مصوب سال‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۰۹	ازکارافتادگی (۱۹۹۲)؛ صندوق‌های مستمری (۱۹۹۷)؛ تأمین اجتماعی (۲۰۰۷) و مساعدت اجتماعی (۲۰۰۷)	نظام مستمری همگانی؛ مستمری اشتغال اجباری	کلیه کارمندان و خویش‌فرمایان	بیمه‌شدگان: ۴٪ از درآمد ناخالص خویش‌فرمایان: ۱۳٪ از درآمد کارفرمایان: ۸٪ از حقوق و دستمزد پرداخت شده دولت: هیچ هزینه‌ای	افراد حداقل به میزان ۵۰٪ تولایی کسب درآمدشان را از دست داده باشند حداقل به میزان ۲ سال حق بیمه پرداخت کرده باشند	میزان مستمری بر طبق میزان ازکارافتادگی و ارزش پرداخت‌های فرد و اعتبار مبتنی بر مشارکت وی (تا سن ۶۷ سالگی) تعیین می‌شود	مستمری ازکارافتادگی همگانی؛ کم‌هزینه ازکارافتادگی

ادامهٔ جدول شمارهٔ ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمهٔ ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	منابع مالی بیمهٔ ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمهٔ ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	سایر برنامه‌های بیمهٔ ازکارافتادگی
۷	بلژیک	قانون ازکارافتادگی (۱۹۴۴)	قانون ۱۹۹۴؛ قانون درآمد تضمین شده (۲۰۰۱)	نظام بیمهٔ اجتماعی	کلیهٔ افراد استخدام شده	بیمه‌شدگان: ۷۱۵٪ از درآمد مرجع خویش‌فرمایان: - کارفرمایان: ۸/۱۶٪ از درآمد مرجع دولت: پرداخت یارانه‌های سلاله	افراد حداقل ۶۶/۷٪ از ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند در طول ۲ دورهٔ ۳ ماهه قبل از سه‌ماهه‌ای که ازکارافتاده می‌شود تحت پوشش قرار داشته باشند داری ۱۲۰ روز کار واقعی یا اعتباری (در مشغول یا بیهودت، ۴۰۰ ساعت اشتغال کامل باشند) از الزامات قانونی یک کارگر معمولی (۲۸ ساعت در هفته کار کردن) در ماه آخر برخوردار باشند	میزان مزایا بین یکی از ۳ تا ۶۵ درصد از درآمد فرد (به وضعیت تأهل و سرپرست خانوار بودن یا نبودن فرد بیمه‌شده بستگی دارد) متغیر است.	-
۸	پرتغال	قانون ۱۹۲۵	طرح غیر مشارکتی (۱۹۸۰) مستوری اجتماعی (۱۹۸۰)؛ طرح عمومی (۲۰۰۷)؛ نظام تأمین اجتماعی (۲۰۰۷)؛ ازکارافتادگی (۲۰۰۹)؛ و طرح‌های غیر مشارکتی (۲۰۱۱) و (۲۰۱۰)	نظام بیمهٔ اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان و خویش‌فرمایان با درآمد سلالهٔ ناخالص بیشتر از ۶ برابر نرخ مزایای اجتماعی	بیمه‌شدگان: ۱٪ از درآمد ناخالص خویش‌فرمایان: ۲۹/۶٪ از درآمد مرجع کارفرمایان: ۲۳/۷٪ از حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان دولت: تأمین بخشی از مخارج از طریق عایدات مالیات بر ارزش افزوده	افراد به‌طور کامل (۱۰۰٪) ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند سابقهٔ پرداخت حق بیمه به میزان حداقل ۳ سال داشته باشند	میزان مزایا بین یکی از ۳ تا ۲۳/۳٪ درآمد فرد بیمه شده (به میزان سابقهٔ پرداخت حق بیمه و ابتلا به بیماری خاص بستگی دارد) متغیر است	مستوری ازکارافتادگی جزئی؛ مستوری تکمیلی مراقبت بلندمدت؛ مستوری اجتماعی (مسئدات اجتماعی)؛

ادامه جدول شماره ۱:

سایر برنامه های بیمه اقتصادی	مرازی قابل پرداخت بیمه اقتصادی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز اقتصادی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه اقتصادی (برنامه اصلی)	افراد تحت پوشش بیمه اقتصادی (برنامه اصلی)	نوع نظام بیمه	قانون جاری	قانون اولیه	نام کشور	ردیف
کمک هزینه حضور دائمی	میزان مستمری برابر است با متوسط درآمد ماهانه فرد بیمه شده (مجموع درآمد فرد بیمه شده، تقسیم بر مجموع روزهای پرداخت حق بیمه در قیل از شروع اقتصادی ضرب در عدد میزان ۳۰) ضرب از متوسط درآمد برای هر دوره ۲۶ روزه پرداخت حق بیمه)	افراد به میزان حداقل ۶۰٪ ظرفیت و توان کاری شان را از دست بدهند به میزان حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند حق بیمه حداقل ۱۸۰۰ روز کاری را پرداخت کرده باشند	بیمه شدگان ۹٪ از درآمد ماهانه فرد خوبش فرمایان ۲۰٪ از درآمد اظهار شده ماهانه فرد کارفرمایان ۱۱٪ از حقوق و دستمزد پرداختی ماهانه دولت ۲۵٪ از مجموع حق بیمه های جمع آوری شده	کارکنان (اجمله اتباع خارجی) بخش های دولتی یا خصوصی، خدمتگزاران دولتی، اشخاص خوبش فرما و کارگران مشاغل خانگی تمام وقت	نظام بیمه اجتماعی	تأمین اجتماعی (۱۹۶۴)؛ تأمین اجتماعی کارکنان بخش کشاورزی (۱۹۸۳)؛ مؤسسه تأمین اجتماعی اجتماعی و سلامت عمومی (۲۰۰۶)؛ تأمین اجتماعی (۲۰۰۸)	قانون بازبینیستی، اقتصادی و پارلمانی (۱۹۵۷)	ترکیه	۹
مستمری اقتصادیک جوانان	ترکیبی از میزان ثابت ۲۴۴۰ کرون چک و ۱/۵ ٪ از میزان مرتبط با درآمد فرد برای اقتصادیک کامل (درجه ۳) میزان ۰/۱۷۵٪ از درآمد برای اقتصادیک درجه ۲ و میزان ۰/۵۰٪ از درآمد برای اقتصادیک درجه ۱)	افراد جوان تر از ۶۵ سال باشند اقتصادیک درجه ۳ (۲۵ تا ۴۹ ٪) درجه ۲ (۵۰ تا ۶۹٪) یا درجه ۱ (۷۰٪ یا بیشتر) باشند سابقه حداقل دوره پوشش را بر طبق سن هر زمان شروع اقتصادیک داشته باشند	بیمه شدگان ۶/۵٪ از سقف درآمد ماهانه خوبش فرمایان ۲۸٪ از سقف درآمد ماهانه اظهار شده کارفرمایان ۲/۱۵٪ از حقوق و دستمزد پرداختی ماهانه دولت تأمین هرگونه کسری بودجه	افراد استخدامی، خوبش فرمایان، دانش آموزان، بیکاران، گهپایان، نیازمندان، پرستار نیروهای نظامی و خدمتگزاران دولتی	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام همگانی	بیمه مستمری (۱۹۱۵)	کارمندان حقوق بگیر کارکنان دستمزدی (۱۹۲۴)	جمهوری چک	۱۰

ادامه جدول شماره ۱.

سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	نوع نظام بیمه	قانون جاری	قانون اولیه	نام کشور	زیربنای
مکمل ازکارافتادگی؛ مستمري سالمندی مقدماتی برای افراد ازکارافتاده	مبلغ ۱۸۴ هزار و ۸۶۸ کرون برای افراد مجرد به‌صورت سالانه؛ مبلغ ۲۱۷ هزار و ۴۴۶ کرون برای افراد متأهل به‌صورت سالانه	افراد: با کاهش دائمی در ظرفیت اشتغال مواجه شوند (که با توان بخشی بهبود پیدا نکنند)؛ از طریق هرگونه پرداخت کارفرمایان، تا سقف ۲۲۷۲۲۰ کرون در یک سال دولت هیچ هزینه‌ای	بیمه‌شدگان: تا سقف ۱۳۵/۸۰ کرون در یک سال خورش فرمایان، تا سقف ۲۴۰۸ کرون در یک سال	کارمندان و افراد استخدامی، دریافت‌کنندگان مستمري ازکارافتادگی در قبل از سال ۲۰۰۳ و دریافت‌کنندگان مزایای نقدی و مساعدت اجتماعی برای بیماری؛ زبان بیکاری	نظام همگانی؛ نظام بیمه اجتماعی	مستمري تکمیلی بازار کار موسوم به ATP (۲۰۰۹)؛ مستمري ازکارافتادگی، مستمري همگانی و خدمات اجتماعی (۲۰۱۵)	ازکارافتادگی (۱۹۳۱)	دانمارک	۱۱
مستمري ازکارافتادگی دولتي (بیمه اجتماعی)؛ مستمري ازکارافتادگی دولتي اجتماعی (مساعدت اجتماعی)	میزان این مستمري برابر با مجموع امتیازات مستمري، ضرب در ارزش امیناری (۲۴۲۷۲ رول) در سالی که فرد درخواست ازکارافتادگی می‌کند به‌علاوه یک نرخ ثابت مزایا می‌باشد و از حداقل ۲۲۹۲۲۲ رول تا حداکثر ۱۳۶۷۱۸ رول (میزان دقیق به درجه ازکارافتادگی فرد و تعداد افراد تحت تکلف وی بستگی دارد) مشتمل است.	افراد: باید یکی از انواع ازکارافتادگی‌های درجه ۱ (ازکارافتادگی ۱۰۰٪) و نیاز به حضور دائمی دیگران؛ درجه ۲ (ازکارافتادگی ۷۰٪) و عدم نیاز به حضور دائمی دیگران؛ درجه ۳ (ازکارافتادگی ۵۰٪) و عدم نیاز به حضور دائمی دیگران را داشته باشند	بیمه‌شدگان: هیچ هزینه‌ای خورش فرمایان: مبلغ ۱۷۳۳۸۲۸ رول کارفرمایان: ۳۳٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت هیچ هزینه‌ای (دولت تنها در برنامه مستمري‌های مساعدت اجتماعی مشارکت می‌نماید)	کارمندان، خویش‌فرمایان و کشاورزان مستقل	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب‌های فردی؛ نظام مساعدت اجتماعی	ازکارافتادگی (۱۹۹۵)؛ بیمه مستمري اجباری (۱۹۹۶)؛ ۲۰۱۳، ۲۰۱۱، صندوق‌های مستمري غیردولتي (۱۹۹۸)؛ مستمري‌های عمومی (۲۰۰۱)؛ مستمري‌های کارگری (۲۰۰۱)؛ مستمري کارگری زودتر از موعد (۲۰۰۲)؛ دوره بیمه‌های (۲۰۰۲)؛ سرمایه‌گذاری (۲۰۰۲)؛ کد مالیاتی (۲۰۰۴)؛ مشارکت بیمه اجتماعی (۲۰۰۹)؛ سرمایه‌گذاری مستمري‌ها (۲۰۱۱، ۲۰۱۳)؛ مستمري‌های بیمه (۲۰۱۳)	قانون ۱۹۳۲	روسیه	۱۲

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (بونهامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (بونهامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (بونهامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (بونهامه اصلی)	سایر بونهامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۱۳	رومانی	قانون ۱۹۱۲	حساب‌های فردی اجباری (۲۰۰۴)، نظام مستمري عمومي (۲۰۱۰)، كد مالياتي (۲۰۱۵)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب فردی اجباری	کارمندان با قرارداد کار فردی، خدمتگزاران دولتی، پرسنل نظامی، دراخت‌کنندگان مزایای بیمگاری، خویش فرمایان، برخی کارگران دیگر	بیمه‌شدگان: بیمه اجتماعی به‌تنهایی: ۱۰/۱۵٪ از درآمد ناخالص بیمه اجتماعی و حساب فردی اجباری: ۵/۴٪ از درآمد ناخالص خویش فرمایان: بیمه اجتماعی به‌تنهایی: ۱۰/۷۵٪ از درآمد ناخالص بیمه اجتماعی و حساب فردی اجباری: ۵/۴٪ از درآمد ناخالص کارفرمایان: بیمه اجتماعی: ۱۵/۸٪ از درآمد ناخالص حقوقت بیمه اجتماعی: تأمین کسری بودجه	افراد به میزان حداقل ۵۰٪ ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند در یکی از طبقات سه‌گانه ازکارافتادگی قرار بگیرند بر مبنای سن در زمان ازکارافتادگی، حق بیمه خویش را پرداخت کرده باشند	میزان مستمري بر مبنای میزان امتیازات انباشت‌شده فرد بیمه‌شده در طول عمر (بر مبنای امتیازات مستمري) و ارزش امتیازات مستمري در زمان بازنشستگی است	مستمري ازکارافتادگی (حساب فردی اجباری)؛ مستمري تکمیلی حضور داملي
۱۴	سوئد	قانون ۱۹۱۲	بیمه اجتماعی (۱۹۶۱)، ۲۰۱۰٪، مستمري‌ها (۱۹۹۸، ۲۰۰۰) بیمگاری (۲۰۰۸)	نظام NDC؛ نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب فردی اجباری	کارکنان و خویش فرمایان	بیمه‌شدگان: ۷/۴۰٪ از درآمد قابل ارزیابی خویش فرمایان: ۱۸/۷۸٪ از درآمد قابل ارزیابی کارفرمایان: ۱۶/۲۳٪ از حقوق و دستمزد پرداخت شده دولت تمامی هزینه‌های مستمري‌های تضمینی	افراد به میزان حداقل ۲۵٪ ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند به مدت حداقل ۱ سال در کشور سوئد فعالیت سوداگر داشته باشند	۶۶/۷٪ از درآمد سالانه مغفوض آینده فرد بیمه‌شده به‌عنوان مستمري پرداخت می‌شود	مستمري ازکارافتادگی تضمینی؛ مکمل حضور داملي

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۱۵	سوئیس	مستمری پایه از کارافتادگی (۱۹۵۹)؛ مستمری‌های بازتسنگی شغلی، از کارافتادگی و بازنمادگی (۱۹۸۲)، بیمه اجتماعی (۲۰۰۰)	قوانین جاری کشور سوئیس، همان نخستین قوانین تصویب شده این کشور هستند	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مستمری شغلی اجباری	کارکنانی که درآمد سالانه بالغ بر ۲۱ هزار ۱۵۰ فرلنگ سوئیس یا کارفرمای یکسان داشته باشند	بیمه‌شدگان: بیمه پایه ۰.۱۷٪ از درآمد ناخالص (برای از کارافتادگی) خویش فرمایان: بیمه پایه: بین ۰.۷۵٪ تا ۱/۴٪ از درآمد ناخالص (برای از کارافتادگی) کارفرمایان: بیمه پایه ۰.۱۷٪ از حقوق و دستمزد پرداختی (برای از کارافتادگی) دولت: بیمه پایه: یازدهم دولت ۱۹۷۷ تا ۵۰٪ از هزینه مزایای از کارافتادگی را پوشش می‌دهد	افراد: جوان تر از سن بازتسنگی باشند؛ حداقل ۶۶/۷٪ ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند؛ قبل از از کارافتادگی حداقل ۱۲ ماه تحت پوشش باشند؛ در ۱۲ ماه اخیر، ۱۰۰ ساعت که متضمن ۲۰۰ ساعت در ۳ ماه اخیر است، مشغول به کار باشند	میزان مستمری برای فردی که برای هرگونه فعالیت حرفه‌ای ناتوان باشد: ۵۰٪ متوسط درآمد فرد	مستمری شغلی اجباری؛ مستمری جزئی از کارافتادگی؛ مستمری فوق‌العاده از کارافتادگی؛ مستمری تکمیلی وابستگی (مستمری فرزندان)
۱۶	فرانسه	قانون ۱۹۱۰	کارکنان غیر کشاورزی (۱۹۳۵)؛ اشخاص از کارافتاده (۱۹۷۵)؛ مدیریت تأمین اجتماعی (۱۹۹۶)؛ مزایای افراد وابسته (۲۰۰۱)؛ مستمری‌ها (۲۰۰۳)؛ مزایای از کارافتادگی و فعالیت سودآور (۲۰۰۹)	نظام بیمه اجتماعی؛ مستمری مکمل اجباری؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان بخش تجارت و صنعت؛ افراد دستمزدبگیر در بخش کشاورزی و همسران وابسته	بیمه‌شدگان: ۷۵٪ از درآمد ناخالص خویش فرمایان: - کارفرمایان: ۱۳/۱۴٪ از دستمزد و حقوق پرداختی دولت؛ تأمین مالی یازدهم برای پرداخت سهم حق بیمه افرادی که برای بلنیمت بکار هستند، افرادی که تحت شرایط خاص، مجدداً وارد بازار کار می‌شوند	افراد: جوان تر از سن بازتسنگی باشند؛ حداقل ۶۶/۷٪ ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند؛ قبل از از کارافتادگی حداقل ۱۲ ماه تحت پوشش باشند؛ در ۱۲ ماه اخیر، ۱۰۰ ساعت که متضمن ۲۰۰ ساعت در ۳ ماه اخیر است، مشغول به کار باشند	میزان مستمری برای فردی که برای هرگونه فعالیت حرفه‌ای ناتوان باشد: ۵۰٪ متوسط درآمد فرد	مکمل حضور دائمی

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مرازی قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سابق برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۱۷	فیلاد	قانون ۱۹۳۷	مستمری‌های کارمندان (۲۰۰۶)، مستمری‌های فرآگیر (۲۰۰۷) و مزایای ازکارافتادگی (۲۰۰۷)	نظام بیمه اجتماعی و همگنی	کارمندان، افرادی که مراقبت‌های بدون پرداختی را برای یک کودک کوچک‌تر از ۳ سال فراهم می‌کنند، و دانش‌آموزانی که در برنامه‌های تحصیلی تا سقف ۵ سال ثبت‌نام می‌کنند	بیمه‌شدگان؛ ۵۷٪ از درآمد ماهانه ناخالص برای کارمندان چون‌تر از ۵۳ سال؛ ۷۲٪ از درآمد ماهانه ناخالص برای کارمندان ۵۳ سال یا بالاتر خوبش فرمایان - کارفرمایان متوسط ماهانه مشارکت برابر با ۸٪ از حقوق پرداختی به کارکنان دولت؛ کلیه هزینه‌های اشخاصی که مراقبت‌های بدون پرداخت را برای یک کودک کوچک‌تر از ۳ سال فراهم می‌کنند و دانش‌آموزانی که در برنامه‌های تحصیلی تا سقف ۵ سال ثبت‌نام می‌کنند	افراد: در سن ۱۸ تا ۶۳ سال قرار داشته باشند؛ حداقل ۶۰٪ ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند؛ کمک‌هزینه تیبیاری دریافت نکنند	میزان مزایای این مستمری، بر مبنای نرخ اثباتت (نرخ اثباتت برای سنین ۱۸ تا ۵۳ سال ۱/۵ درصد و برای سنین ۵۳ تا ۶۳ سال ۱/۹ درصد است) می‌باشد	مستمری ازکارافتادگی همگانی (آزمن درآمد)؛ کمک‌هزینه ازکارافتادگی (افراد سنین ۱۶ سال به بالا)؛ کمک‌هزینه مسکن؛ کمک‌هزینه مراقبت؛ کمک‌هزینه رژیم غذایی؛ کمک‌هزینه توان‌بخشی؛ مستمری تضمینی (مبشری بر آزمون درآمد)؛ مزایای توان‌بخشی؛ ازکارافتادگی جزئی؛ مکمل کودکان

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۱۸	کرواسی	قانون ۱۹۳۲	بیمه مستمري (۱۹۹۸)؛ بیمه‌های شغلی (۱۹۹۸)؛ دوره‌های بیمه (۱۹۹۹)؛ مشارکت در پرداخت حق بیمه (۲۰۰۸)؛ بیمه (۲۰۱۳)؛ مشارکت (۲۰۱۳)؛ توان بخشی شغلی (۲۰۱۳)؛ مشارکت (۲۰۱۳)؛ مستمری‌های داوطلبانه (۲۰۱۴)؛ مستمری‌های داوطلبانه (۲۰۱۴)؛ شرکت‌های (۲۰۱۴)؛ بیمه مستمري (۲۰۱۴)؛ ارزانی پزشکی (۲۰۱۴)؛ و مشارکت اجباری پایه (۲۰۱۶)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب فردی اجباری	شاغلین بخش صنعت، تجارت و خدمات، داوطلبان و کارآموزان خدمتگزاران دولت و کارمندان بخش دولتی پرسنل پاپس و نیروهای نظامی، افسران قضایی، کارگران یا قرارداد موقت، و خویش‌فرمایان	بیمه‌شاهگان؛ بیمه اجتماعی به‌تنهایی؛ ۲۰٪ از سقف درآمد بیمه اجتماعی و حساب فردی اجباری ۱۵٪ از سقف درآمد خویش‌فرمایان بیمه اجتماعی به‌تنهایی؛ ۲۰٪ از سقف درآمد بیمه اجتماعی و حساب فردی اجباری؛ ۱۵٪ از سقف درآمد کارفرمایان؛ به‌جز برای کارگرانی که در شرایط دشوار یا ناسالم به اشتغال دارند هیچ هزینه‌ای به‌عنوان حق بیمه نمی‌پردازند دولت؛ تمام یا بخشی از هزینه‌های حق بیمه پرسنل پاپس و نیروهای نظامی، افسران قضایی، نمایندگان پارلمان، اعضای دولت و جانشینان جنگی که از کار افتاده و معلول هستند	افراد: کمتر از ۶۵ سال سن داشته باشند؛ به‌طور کامل و دائمی ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند؛ سابقه پوشش بیمه برای حداقل ۳۳۳٪ از زندگی کاری خویش بعد از ۲۰ سالگی داشته باشند.	میزان مستمري بر مبنای طول دوره تحت پوشش بودن فرد بیمه‌شده و درآمد بیشترین وی محاسبه می‌گردد	مستمری از کارافتادگی جزئی (بیمه اجتماعی)؛ توان بخشی شغلی و جبران دستمزد (بیمه اجتماعی)؛ مستمری از کارافتادگی موقت (بیمه اجتماعی)؛ کمک‌هزینه جبرانی برای صدمات جسمانی (بیمه اجتماعی)؛ مستمری از کارافتادگی (حساب فردی اجباری)

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز	مزایای قابل پرداخت بیمه (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه (ازکارافتادگی)
۱۹	لهستان	کارمندان حقوق‌بگیر (۱۹۳۷)، دستنزد (۱۹۳۳)	کشاورزان (۱۹۹۰)، نظام بیمه اجتماعی (۱۹۹۸)، صندوق بیمه اجتماعی (۱۹۹۸)، مستمري (۲۰۰۳)، اجتماعي (۲۰۰۴)، حساب‌های فردی (۲۰۰۴)	نظام بیمه اجتماعی، نظام NDC، نظام حساب فردی	کلیه افرادی که از حیث اقتصادی فعال هستند تحت پوشش قرار می‌گیرند	بیمه‌شدگان: ۱۵٪ از سقف درآمد (برای ازکارافتادگی و بازنشستگی) خوش‌فرمایان: ۱۵٪ از درآمد اظهار شده (برای ازکارافتادگی و بازنشستگی) کارفرمایان: ۶/۵٪ از حقوق پرداخت شده (برای ازکارافتادگی و بازنشستگی) دولت تمامی هزینه‌های مربوط به حداقل مستمری تضمین شده و همین‌طور پرداخت کمک‌هزینه به گروه‌های خاص	افراد به‌طور کامل ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند؛ در ۱۰ سال اخیر حداقل ۵ سال تحت پوشش قرار داشته باشند یا مردان دارای ۲۵ سال و زنان دارای ۲۱ سال سابقه باشند	میزان مستمری برابر با مجموع ۳۳٪ میزان پایه، به‌علاوه ۱۳٪ از درآمد فرد که در تعداد سال‌های مشارکت ضرب می‌شود به‌علاوه ۷٪ از درآمد فرد که در تعداد سال‌هایی که برای عدم مشارکت مجاز است (مثل سال‌های تربیت فرزند)، به‌علاوه ۷٪ از درآمد فرد که در تعداد سال‌های پیش‌بینی شده مورد نیاز برای حداقل ۲۵ سال تحت پوشش قرار داشتن (از روز ازکارافتادگی تا سن ۶۰ سالگی) ضرب می‌شود، است	مستمري اجتماعي؛ ازکارافتادگی (مساعمت اجتماعي)؛ ازکارافتادگی جزئی (بیمه اجتماعي)؛ کمک هزینه پرستار؛ مستمري کارآموزی
۲۰	نروژ	قانون ۱۹۳۶	بیمه ملی (۱۹۹۷)، مستمری‌ها (۲۰۰۹)	نظام بیمه همگانی، نظام بیمه اجتماعی، نظام NDC	کارمندان و خوش‌فرمایان	بیمه‌شدگان: ۸۲٪ از سقف درآمد و ۵۱٪ از درآمد شخصی (نظیر مستمری) خوش‌فرمایان: ۱۱/۴٪ از سقف درآمد و ۵۱٪ از درآمد شخصی کارفرمایان: ۱۴/۱٪ از ناخالص حقوق و دستمزدی پرداخت شده به کارکنان دولت تأمین مالی هرگونه کسری بودجه توسط دولت	افراد بین ۱۸ تا ۶۷ سال سن داشته باشند؛ حداقل ۵٪ از ظرفیت و توان کاری‌شان را از دست بدهند حداقل ۳ سال (یا ۱ سال در موارد خاصی بلافصل قبل از ازکارافتادگی، تحت پوشش باشند)	۶۶٪ از متوسط درآمد فرد در بهترین ۳ سال از ۵ سال اخیر پیش از شروع ازکارافتادگی	کمک هزینه ازبیمه کار؛ کمک هزینه تکمیلی وابستگان

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۲۱	هلند	قانون ۱۹۰۱	مستمری از کارافتادگی برای کارمندان (۱۹۶۶)؛ مستمری از کارافتادگی برای خویش فرمایان (۱۹۹۸)؛ مساعدت از کارافتادگی برای افراد جوان (۱۹۸۸)؛ مستمری از کارافتادگی برای کارمندان (۲۰۰۶)	نظام بیمه اجتماعی	کلیه ساکنان کشور هلند و اشخاصی که در این کشور به اشتغال مشغول هستند	بیمه‌شدگان: ۸۵٪ از سقف درآمد خویش فرمایان: ۸۵٪ از سقف درآمد کار فرمایان: ۵۷٪ از سقف حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان (فقط برای از کارافتادگی) دولت پرداخت برآیه برای افزایش تمامی مزایا تا وقتی به میزان حداقل اجتماعی قابل قبول	افراد جوان بر از سن بازسنجی معمولی باشند؛ به‌طور کامل و دائمی ناتوان باشند دارآمدشان بعد از از کارافتادگی کمتر از ۲۰٪ درآمد قبل شده چشم‌اندازی برای بهبود درآمدشان وجود ندارد	۷۵٪ از دستمزد روزانه فرد	مستمری از کارافتادگی برای افراد جوان؛ مستمری از کارافتادگی جزئی وابسته به درآمد؛ مکمل دستمزد از کارافتادگی جزئی؛ مزایای از کارافتادگی جزئی دنباله‌دار؛ کمک‌هزینه حضور دائمی؛ کمک‌هزینه تکمیلی
۲۲	یونان	قانون ۱۹۳۳	تأمین اجتماعی (۱۹۵۱)؛ ۱۹۹۲، ۲۰۰۴، ۲۰۰۸، ۲۰۱۰ و مقررات (۲۰۱۱)؛ قوانین و مقررات (۱۹۶۰ و ۱۹۷۸)؛ مقررات (۱۹۹۰)؛ مستمری‌ها (۲۰۱۲، ۱۹۹۱، ۲۰۱۵)؛ تأمین مالی و مدیریت (۲۰۰۰)؛ استراتژی ملی (۲۰۱۲)؛ اصلاح مستمری (۲۰۱۶)	نظام بیمه اجتماعی	کارمندان صنعت، تجارت و مشاغل مرتبط با آنها؛ برخی از خویش فرمایان در بخش شهری	بیمه‌شدگان: ۶/۶۷٪ از سقف درآمد ماهانه خویش فرمایان: ۲۰٪ از سقف درآمد ماهانه کار فرمایان: ۱۳/۳۳٪ از سقف حقوق و دستمزد پرداختی دولت مشارک به عنوان کارفرما و تضمین برآیه سالانه	افراد دارای از کارافتادگی شدید (۸۰ تا ۱۰۰ درصد) یا از کارافتادگی عالی (۶۷ تا ۷۹/۹ درصد) باشند بین ۲۰۰ تا ۲۵۰۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند	میزان مستمری به طول دوره پوشش و درآمد افراد واجد شرایط دریافت مستمری در طول ۵ سال اخیر، به‌علاوه ۱ تا ۲/۵٪ از درآمد برای هر دوره ۲۰۰ روز؛ مشارکت (تا نهایتاً ۳۳۰ روز)؛ بستگی دارد	مستمری از کارافتادگی ملی؛ کمک‌هزینه از کارافتادگی ویژه؛ کمک‌هزینه حضور دائمی؛ از کارافتادگی جزئی

ادامه جدول شماره ۱:

سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی	مستمری ازکارافتادگی افزایش سن؛ مستمری ازکارافتادگی غیرشخصی	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	افراد چنان‌تر از سن بازنگستگی باشند؛ حداقل ۶۶٪ از ظرفیت درآمد خویش را از دست بدهند به‌صورت منظم یا نامنظم حق بیمه را پرداخت کرده باشند؛ از سایر مزایای بیمه‌های دیگر استفاده نکنند	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	بیمه‌شدگان: ۱۱٪ سقف درآمد خویش فرمایان: ۲۷٪ از درآمد مرجع کارفرمایان: ۱۶٪ از حقوق یا دستمزد ناخالص پرداختی به کارکنان دولت مشارکت از طریق درآمد عمومی، درآمد مبتنی بر سرمایه‌گذاری‌ها و برخی مالیات اختصاصی یافته به صندوق مستمری‌های بیمه اجتماعی	منافع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	بیمه‌شدگان: ۶۳٪ از سقف درآمد خویش فرمایان: ۱۲۴٪ از سقف درآمد کارفرمایان: ۶۲٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت بخشی از درآمدهای مالیاتی تخصیص یافته بر مزایای تأمین اجتماعی به صندوق اعتماد اختصاص می‌یابد	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	کارکنان و خویش فرمایان	نوع نظام بیمه	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	قانون جاری	مستمری ازکارافتادگی و کیولت سن (۱۹۷۱)؛ تعدیل مستمری‌ها (۲۰۰۸)؛ مستمری‌ها (۲۰۰۸)	قوانین مختلفی در باره مستمری ازکارافتادگی ۱۹۵۸ تا ۱۹۰۴ زمانی زمانی	نام کشور	ایالات متحده امریکا	ردیف	۲۳
مزایای درآمد مکمل ازکارافتادگی (مساعدت اجتماعی)؛ مزایای همسر؛ مزایای فرزند	میزان مستمری بر مبنای متوسط سقف درآمد فرد بیمه شده (که بر اساس افزایش متوسط دستمزد تعدیل می‌شود) از سن ۲۱ سالگی تا زمان شروع ازکارافتادگی محاسبه می‌شود	میزان مشارکت منظم در پرداخت حق بیمه ۷۰٪ متوسط حقوق و دستمزد فرد بیمه شده با مشارکت نامنظم در پرداخت حق بیمه ۵۰٪ متوسط حقوق و دستمزد فرد بیمه شده	انتظار برود این ناتوانی حداقل یک سال به طول بیاچجامد یا به مرگ منجر شود	افراد از انجام یک فعالیت سودآوری (در نتیجه یک اختلال جسمانی یا روانی) ناقون باشند؛ انتظار برود این ناتوانی حداقل یک سال به طول بیاچجامد یا به مرگ منجر شود	بیمه‌شدگان: ۶۳٪ از سقف درآمد خویش فرمایان: ۱۲۴٪ از سقف درآمد کارفرمایان: ۶۲٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت بخشی از درآمدهای مالیاتی تخصیص یافته بر مزایای تأمین اجتماعی به صندوق اعتماد اختصاص می‌یابد	شاغلان سوادآور خویش فرمایان یا حداقل دلار درآمد خاص سالانه و کارگران مشاغل خانگی یا حداقل ۱۹۰۰ دلار درآمد ناخالصی سالانه	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	قوانین جاری کشور امریکا همان نخستین قوانین تصویب شده این کشور هستند	قوانین مختلفی در باره مستمری ازکارافتادگی ۱۹۵۸ تا ۱۹۰۴ زمانی زمانی	ایالات متحده امریکا	ردیف	۲۴							

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۲۵	بزرل	کارکنان راهان (۱۹۳۳)؛ کارکنان تجارت و بازرگانی (۱۹۳۴)؛ کارکنان صنعت (۱۹۳۶)	تأمین اجتماعی (۱۹۹۱)، بیمه اجتماعی (۱۹۹۱)، مساعادت اجتماعی (۱۹۹۲)، مقررات بیمه اجتماعی (۱۹۹۹)، مستوی از کارافتادگی خاص (۲۰۱۳)، کارگران خانگی (۲۰۱۵)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعادت اجتماعی	کارگران دستمزد بگیر در بخش‌های صنعت، تجارت و کشاورزی؛ کارگران روستایی؛ کارگران مشاغل خانگی؛ کارگران غیررسمی؛ کارمندان دولتی و خویش فرمایان	بیمه‌شدگان بین ۸ تا ۱۱ درصد از درآمد ماهانه خویش فرمایان، ۲۰ درصد از سقف درآمد اظهار شده کارفرمایان، ۲۰ درصد از سقف حقوق و دستمزد پرداخت شده به کارکنان دولت تخصیص مالیات‌های هزینه‌های اداری و تأمین هرگونه کسری بودجه	افراد برای اشتغال، ناتوانی دائمی ناشی باشند؛ حداقل ۱۲ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند	۱۰۰٪ متوسط درآمد فرد بیمه شده ۱۰۰٪ حداقل دستمزد کارگران روستایی	مساعادت از کارافتادگی (مساعادت اجتماعی)؛ مکمل حضور دائمی
۲۶	پاراگوئه	قانون ۱۹۹۳	طرح مستوری یکپارچه (۱۹۹۲) مستوری بازنشستگی غیرمشارکتی (۲۰۰۹) مستوری نسبتاً کاهش یافته (۲۰۱۱)؛ خویش فرمای (۲۰۱۳)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعادت اجتماعی	کارمندان از جمله کارکنان نهادهای دولتی غیرمتمرکز و شرکت‌هایی که بخشی از آن متعلق به دولت است، کارگران شهرداری و کارآموزان	بیمه‌شدگان: ۹٪ از درآمد ناخالص خویش فرمایان، ۱۲/۵٪ از حداقل دستمزد ماهانه قانونی، به علاوه ۵/۰٪ اضافه برای هزینه‌های اداری کارفرمایان: ۱۴٪ از ناخالص حقوق و دستمزد پرداخت شده دولت، ۱/۵٪ از ناخالص درآمد دولت، (دولت تنها به‌عنوان کارفرما مشارکت می‌کند)	افراد باید: حداقل ۳۰٪ از ظرفیت کسب درآمدشان را از دست بدهند؛ افراد کمتر از ۵۵ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۱۵۰ هفته؛ افراد بین ۵۵ تا ۵۹ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۶۰ تا ۶۵ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۷۵ تا ۸۰ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۸۰ تا ۹۰ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۹۰ تا ۹۵ سال سن؛ سابقه پرداخت حق بیمه برای ۹۵ تا ۱۰۰ سال سن؛	۵۰٪ از متوسط درآمد فرد بیمه شده در ۳۶ ماه اخیر پیش از شروع از کارافتادگی، به علاوه ۱/۵٪ متوسط درآمد برای هر دوره ۵۰ هفته‌ای مشارکت به‌عنوان مستوری از کارافتادگی پرداخت می‌شود	-

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه	منابع مالی بیمه	شرایط لازم برای احراز	مزایای قابل پرداخت	سایر برنامه‌های بیمه
۲۷	سوئیس	درآمدهای دستمزدی (۱۹۳۶)، کارمندان حقوق بگیر (۱۹۶۲)	تأمین اجتماعی یکپارچه (۱۹۷۳)، حساب فری (۱۹۹۲، ۲۰۱۲)، اشخاص دارای معلولیت (۲۰۱۲)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب فری؛ نظام مساعدت اجتماعی	دستمزد بگیران و کارمندان دولتی و خصوصی و شرکت‌های تعاونی معلمان؛ هنرمندان کارگران خانگی؛ دریانوردان؛ روزنامه‌نگاران؛ کارگران صنعت پوست؛ برخی از خویش فرمایان	بیمه‌شدگان: ۱۳٪ از درآمد ناخالصی خویش فرمایان: ۱۳٪ از درآمد ناخالصی اظهار شده کارفرمایان: هیچ هزینه‌ای دولت: هزینه‌های میزان حداقل مستمري و پرداخت یارانه به نیازمندان بر عهده دولت است	افراد حداقل ۱۶۶۷٪ ظرفیت کسب درآمدشان را از دست بدهند سابقه پرداخت حق بیمه برای حداقل ۳۶ ماه، از جمله ۱۸ ماه در ۲۶ ماه گذشته	۵۰٪ از درآمد مرجع، به‌علاوه ۱ درصد به ازای هر سال پرداخت حق بیمه (در صورتی که فرد بیش از ۳ سال سابقه داشته باشد)	مستمري ازکارافتادگی (حساب فری اجباری)؛ مستمري ازکارافتادگی غیرمستشارکسی؛ مستمري تکمیلی وابستگان؛ مستمري تکمیلی حضور دائمی
۲۸	شیلی	قانون ۱۹۱۳	بیمه اجتماعی (۱۹۵۲)؛ دستمزد کارکنان (۱۹۵۲)؛ مساعدت اجتماعی حساب‌های (۱۹۷۵)؛ فری (۱۹۸۰)؛ بیمه اجتماعی (۱۹۸۰)؛ اصلاح تأمین اجتماعی (۲۰۰۸)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی؛ نظام فراگیر و همگانی	کارگران دستمزدی و کارکنان حقوق بگیر و خویش فرمایان	بیمه‌شدگان: ۱۱/۳۹٪ از سقف درآمد خویش فرمایان: ۱۲/۵۴٪ از درآمد اظهار شده کارفرمایان: ۲/۱۵ تا ۳/۱۵٪ از سقف درآمد کارکنانی که در شرایط دشوار کار می‌کنند دولت: تمامی هزینه‌ها ازجمله حداقل مستمري بازنشستگی و ازکارافتادگی و پرداخت یارانه به جوانان	افراد جوان‌تر از سن ۶۵ سالگی باشند حداقل ۶۶٪ از ظرفیت کسب درآمدی خویش را از دست بدهند در ۶ ماه از ۱ سال منتهی به ازکارافتادگی، حق بیمه را پرداخت نموده باشند	۷۰٪ دستمزد یا حقوق پایه برای ازکارافتادگی کامل	ازکارافتادگی جزئی؛ مستمري ازکارافتادگی (بیمه اجتماعی)؛ مزایای بالا بردن همستگی تأمین اجتماعی ازکارافتادگی (مساعدت اجتماعی)؛ مستمري همستگی ازکارافتادگی پایه (مساعدت اجتماعی)

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزیای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۲۹	کانادا	مساعدت نابینایان (۱۹۳۷)، مساعدت از کارافتادگی (۱۹۵۵)	مستمری فرارگیر (۱۹۵۲)، مستمری وابسته به درآمد (۱۹۶۵)، بیمه مکمل بر مبنای آزمون درمانی (۱۹۶۷)	نظام بیمه اجتماعی و همگنی	کلیه افراد استخدام شده و افراد خویش فرمای که در کانادا مشغول به کار هستند	بیمه‌شدگان: ۴۹۵٪ از سقف درآمد در برنامه CPP، خویش فرمایان: ۹۹٪ از سقف درآمد در برنامه CPP کارفرمایان: ۴۹۵٪ از حقوق و دستمزد پرداخت شده در برنامه CPP دولت، دولت تنها به‌عنوان کارفرما مشارکت می‌کند	افراد: به از کارافتادگی شدید و طولانی مدت دچار باشند در ۴ سال از ۶ سال اخیر حق بیمه پرداخت کرده باشند	۴۹۵/۸۴ دلار کانادا در برنامه مستمری کانادا (CPP)، به علاوه ۷۵٪ از مستمری بازشمسگی مرتبط با درآمد	بیمه از کارافتادگی برنامه مستمری کوک (QPP)، مزایای کودک
۳۰	کلمبیا	قانون ۱۹۴۶	بیمه اجتماعی (۱۹۹۳)، حساب‌های فردی (۲۰۰۵)، توسعه ملی (۲۰۰۷)، مستمری‌های خانواده (۲۰۱۳)، مستمری اجتماعی (۲۰۱۳)، کارگران خویش فرما (۲۰۱۳)	نظام بیمه اجتماعی، نظام حساب‌های فردی، نظام مساعدت اجتماعی	کارسلان دولتی و خصوصی، کارگران خانگی، کارمندان، شرکت آکویپولا و خویش فرمایان	بیمه‌شدگان: ۴٪ از سقف درآمد خویش فرمایان: ۱۶٪ از درآمد اظهار شده کارفرمایان: ۱۲٪ از سقف حقوق پرداختی دولت، دولت به‌عنوان کارفرما مشارکت می‌کند	افراد جوان‌تر از ۲۰ سال: ۵۰٪ از کارافتاده باشند حداقل ۱۶ هفته در ۱ سال مشغول به کارافتادگی حق بیمه پرداخت کرده باشند؛ افراد بزرگ‌تر از ۲۰ سال: ۵۰٪ از کارافتاده باشند	از کارافتادگی بیش از ۶۶٪؛ ۵۴٪ از درآمد ماهانه پایه به‌علاوه ۲٪ از درآمد برای حق بیمه برای افرادی که سابقه ۸۰۰ هفته مشارکت در پرداخت حق بیمه دارند	تسهیل از کارافتادگی (بیمه اجتماعی و حساب‌های فردی)؛ مزایای از کارافتادگی (مزایای اقتصادی دوره‌ای)

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مرازی قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۳۱	کوبا	قوانین ۱۹۶۳ و ۱۹۶۴	تأمین اجتماعی (۲۰۰۸)؛ مرازا (۲۰۰۹)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	کلیه افراد استخدام شده	بیمه‌شدگان: ۱ تا ۵٪ از درآمد خوش‌فرمایان: - کارفرمایان: ۱۷٫۵٪ از ناخالص حقوق و دستمزدهای پرداختی برای بخش عمومی؛ ۱۴٫۵٪ از ناخالص حقوق و دستمزدهای پرداختی برای بخش خصوصی دولت: تأمین هرگزنده کسری بخش خصوصی پرونده، توسط دولت	افراد: عملکرد کلی جسمی و یا روانی شان برای انجام کارهای معمولی دچار اختلال شود درآمد برای هر سال اشتغال برای طول مدت ۲۰ الی ۳۰ سال فعالیت، به‌علاوه ۲٪ از درآمد برای هر سال اضافه‌تری که بعد از ۳۰ سال فعالیت داشته باشد	میزان: ۵۰٪ از متوسط درآمد سلاسه فرد در بهترین (مبتنی بر آزمون وضع)؛ مستمری: ازکارافتادگی جزئی؛ مستمری مکمل برای شایستگی‌های منحصر به فرد؛ مستمری مکمل برای عمل قهرمانانه؛	مساعدت اجتماعی ازکارافتادگی (مبتنی بر آزمون وضع)؛ مستمری: ازکارافتادگی جزئی؛ مستمری مکمل برای شایستگی‌های منحصر به فرد؛ مستمری مکمل برای عمل قهرمانانه؛
۳۲	مکزیک	قانون ۱۹۹۳	بیمه اجتماعی (۱۹۷۳)؛ حساب فردی (۱۹۹۵)؛ توسعه اجتماعی (۲۰۰۴)	نظام حساب فردی اجباری؛ نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان بخش خصوصی و اعضای تعاونی‌ها	بیمه‌شدگان: ۱۷٫۵٪ از سقف درآمد خوش‌فرمایان: ۸٫۶۵٪ از درآمد روزانه کارفرمایان: ۶٫۹٪ از سقف حقوق و دستمزد پرداختی دولت: ۱۷٫۵٪ از سقف درآمد	افراد: حداقل ۷۵٪ از ظرفیت کسب درآمدشان را از دست بدهند حداقل ۱۵۰ هفته سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند	میزان: ۷۵٪ از متوسط درآمد تعدیل شده فرد بیمه شده که در محاسبه نرخ حق بیمه ۵۰۰ هفته اخیر مورد استفاده قرار گرفته است	مستمری ازکارافتادگی (بیمه اجتماعی)؛ مستمری تکمیلی وابستگی، کمک‌هزینه حضور دائمی

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۳۳	ژنوبلا	قانون ۱۹۴۰	مستمری حداقلی (۱۹۹۵)، مساعدت اجتماعی (۲۰۱۱)، تأمین بیمه اجتماعی (۲۰۱۲)، بیمه اجتماعی (۲۰۱۳)	نظام بیمه اجتماعی، نظام مساعدت اجتماعی	کارکنان بخش دولتی و کارکنان بخش خصوصی، اعضای تعاونی‌ها، کارگران مشاغل خانگی، کارگران فصلی و کارگران معمولی	بیمه‌شدگان: ۴٪ سقف درآمد ماهانه برای کارکنان بخش خصوصی؛ خویش فرمایان: ۱۳٪ از درآمد اظهار شده کارفرمایان: ۹ تا ۱۱٪ از سقف حقوق و دستمزد پرداختی برای کارکنان خصوصی؛ دولت: حداقل به میزان ۱/۵٪ از مجموع سقف درآمد برای هزینه‌های اداری	افراد: بیش از ۶۶٪ از ظرفیت کارگردشان را به صورت دائمی یا برای طولانی مدت از دست بدهند؛ حق بیمه برای ۲۵۰ هفته (از جمله ۱۰۰ هفته در ۳ سال اخیر منتهی به از کارافتادگی) را پرداخت کرده باشند	یک مبلغ پایه به میزان ۳۰۰۰ یونول به صورت ماهانه به‌علاقه ۲۰٪ درآمد مرجح فرد بیمه شده و ۱٪ از درآمد به ازای هر دوره ۵۰ هفته‌ای پرداخت حق بیمه در بیش از ۷۵۰ هفته	مستمری از کارافتادگی (بیمه اجتماعی)، مستمری از کارافتادگی جزئی، مکمل حضور دائمی
کشورهای آسیا و اقیانوسیه (۲۰۱۷) Social Security Administration									
۳۴	استرالیا	مستمری‌های بازبینی و از کارافتادگی (۱۹۰۸)	تأمین اجتماعی (۱۹۹۱)، مالیات خانواده (۱۹۹۹)	نظام تأمین اجتماعی فرارگیر، نظام مستمری اشتغال اجباری	افراد مشغول به کار در سنین ۱۸ تا ۶۴ سال که درآمدی بیشتر از ۴۵۰ دلار استرالیا در ماه دارند	بیمه‌شدگان: مشارکت داوطلبانه خویش فرمایان: مشارکت داوطلبانه کارفرمایان: ۹۵٪ از درآمد کارکنان دولت: پرداخت ۵۰ دلار به ازای هر ۱ دلاری که از مشارک‌های داوطلبانه فرد بیمه شده وصول شده است	افراد: به‌طور دائمی ناپیدا شوند یا دچار اختلالات شدید جسمی، فکری و روانی باشند قادر به کار کردن حداقل ۱۵ ساعت در هفته برای حداقل دستمزد نباشند؛ به علت چسبن اختلالاتی، نتوانند برای هیچ کاری به مدت ۲ سال آموزش ببینند یا بازآموزی شوند	۷۸۷۹۰ دلار برای فرد مجرد ۶۱۵۰ دلار برای فرد با زندگی مشترک ۵۴۲۰ دلار برای فرد زیر ۲۱ سال سن که جدا زندگی می‌کند ۴۲۷۸۰ دلار برای فرد ۲۰ تا ۱۸ سال ساکن در خانواده ۳۴۲۰ دلار برای فرد کمتر از ۱۸ سال	مستمری از کارافتادگی اشتغال اجباری؛ پرداخت مراقبتی؛ کمک‌هزینه مراقبت؛ پرداخت مکمل مراقبتی، مساعدت اضافی؛ پرداخت تعدیلی مراقبتی، پرداخت کمک‌هزینه کودکان معلول

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۳۵	بنگلادش	ازکارافتادگی (۲۰۰۱)	ازکارافتادگی (۲۰۱۳)	نظام مساعدت اجتماعی	کلیه شهروندان دارای درآمد پایین که در بنگلادش سکونت دارند	بیمه‌شدگان: هیچ هزینه‌ای خویش فرمایان: هیچ هزینه‌ای کارفرمایان: هیچ هزینه‌ای دولت: تمامی هزینه‌ها بر عهده دولت است	افراد: ۶ ساله و بزرگتر باشند درآمد سالانه تا سقف ۳۶۰۰۰ تاکا دارند دارای یک اختلال جسمی، روانی، گفتاری یا جسمی تشخیص داده شوند هیچ کمک هزینه دیگری دریافت نکنند	مبلغ ۶۰۰ تاکا به صورت ماهانه	-
۳۶	تایلند	تأمین اجتماعی (۱۹۹۰)؛ صندوق ذخیره ملی (۲۰۱۱)	قوانین جاری کشور تایلند، همان نخستین قوانین تصویب شده این کشور هستند	نظام بیمه اجتماعی؛ مساعمت اجتماعی؛ نظام صندوق ذخیره مستمری ملی	کلیه کارکنان	بیمه‌شدگان: ۳٪ از درآمد ماهانه ناخالص خویش فرمایان: نرخ ثابت ۵۷۲۲ بات کارفرمایان: ۳٪ از حقوق و دستمزد پرداختی ماهانه دولت: ۱٪ از درآمد ماهانه ناخالص	افراد: برای انجام کار ناتوان باشند حاصل به مدت ۳ ماه در ۱۵ ماه آخر پیش از شروع ازکارافتادگی کامل جسمی، یا روانی حق بیمه خویش را پرداخت کرده باشند	۵۰٪ از متوسط دستمزد روزانه فرد در بالاترین حد در ۳ ماه از ۹ ماه پیش از شروع ازکارافتادگی	مستمری ازکارافتادگی (بیمه اجتماعی) نظام بخش غیررسمی؟ مزایای ازکارافتادگی (صندوق ذخیره ملی، نظام بخش غیررسمی)

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۳۷	جمهوری اسلامی ایران	لایحه قانونی بیمه اجتماعی کارگران ۱۳۳۳ (۱۳۳۳)	تأمین اجتماعی (۱۳۷۵)؛ خوش‌فرمایان (۱۳۸۶)؛ پوشش بیمه از اندک‌ان حمل‌ونقل بار و مسافر بین شهری (۲۰۰۰)؛ نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (۲۰۰۴)؛ بیمه‌های اجتماعی عالی‌باان، بافندگان فرش و شاعلان صنایع دستی (۲۰۰۹)	نظام بیمه اجتماعی	کلید افراد استخدام شده؛ رانندگان، کارگران ساختمانی، قالی‌باان، شاعلان صنایع دستی، خوش‌فرمایان، و زنان خانه‌دار	بیمه‌شدگان: ۷٪ از مرد یا حقوق فرد بیمه شده: ۷٪ از درآمد قالی‌باان: ۱۳/۵٪ از درآمد رانندگان خوش‌فرمایان: ۱۸٪ از درآمد برای سه بیمه بازنرسی: بازنمندی و از کارافتادگی کارفرمایان: ۲۰٪ از حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان دولت: ۲٪ از درآمد کارکنان و افراد استخدامی: ۲۰٪ از درآمد قالی‌باان: ۱۳/۵٪ از درآمد رانندگان	افراد: به میزان ۶۶٪ و یا بیشتر، قدرت کار خوش را از دست داده باشند در ۱۰ سال گذشته حداقل متضمن حق بیمه ۶۰ روز در یک سال پیش از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی باشد، پرداخت نموده باشند	یک‌سایم مرد یا حقوق متوسط بیمه شده، ضرب‌در مشورت پرداخت حق بیمه، مشروط بر آنکه از ۵۰٪ مرد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از ۱۰۰٪ آن بیشتر نباشد	کمترین و بیشترین (عالم‌مندی)
۳۸	چین	قانون ۱۹۵۱	مقررات بیمه (۱۹۵۳)؛ دستورالعمل‌های بیمه (۲۰۰۵)؛ راهبردهای مستمری‌های روستایی (۲۰۰۹)؛ بیمه اجتماعی (۲۰۱۰ و ۲۰۱۱)؛ انتقال مستمری‌ها و راهبردهای یکپارچه‌گی مستمری‌ها برای روستاییان و ساکنان بدون حقوق شهری (۲۰۱۲)؛ شمول مستخدمین و کارمندان بخش دولتی (۲۰۱۵)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام حساب فردی اجباری؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارکنان (زحمه کارکنان قانونی خارجی و مهاجران و شاعلان پاره‌وقت)؛ خوش‌فرمایان و صاحبان کسب‌وکارهای کوچک؛ کارگران معمولی و کارمندان بخش دولتی	بیمه‌شدگان هیچ خوش‌فرمایان: ۱۲٪ از متوسط درآمد محلی کارفرمایان تا سقف ۲۰٪ از میزان حقوق پرداختی به کارکنان دولت: دولت تنها به‌عنوان کارفرما مشارکت می‌کند و به نیازمندان پاره می‌بند	افراد: بصورت کامل ناتوان برای انجام شغل فاقد توانایی بلند	۴۰٪ از درآمد ماهانه فرد بیمه شده به‌عنوان مستمری از کارافتادگی پرداخت می‌گردد	بیمه مستمری پایه (حساب فردی اجباری)

ادامه جدول شماره ۱.۱

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۳۹	ژاپن	بیمه مستمری کارکنان (۱۹۴۱)	بیمه مستمری کارکنان (۱۹۵۴)؛ مستمری ملی (۱۹۵۸)	نظام بیمه اجتماعی	کارکنان چون تر از ۷۰ سال که در شرکت‌های تحت پوشش قرار دارند	بیمه‌شدگان: ۸۹۱۴٪ از دستمزد ماهانه خویش فرمایان: - کارفرمایان: ۸۹۱۴٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت؛ کلیه هزینه‌های اداری	افراد در یکی از گروه‌های ۱، ۲ و ۳ ازکارافتادگی قرار بگیرند در طول ۶۶۱۷٪ از دوره‌ای که از سن ۲۰ سالگی شروع می‌شود تا دو ماه قبل از تاریخ نخستین معاینه پزشکی حق بیمه پرداخت کنند	گروه ۱: ۱۷۵٪ مستمری بازتسنسی کارکنان به‌علاوه مزایای اضافی برای افراد تحت سرپرستی؛ گروه ۲: ۱۰۰٪ مستمری بازتسنسی کارکنان به‌علاوه مزایای اضافی برای افراد تحت سرپرستی؛ گروه ۳: ۱۰۰٪ مستمری بازتسنسی کارکنان	مستمری ازکارافتادگی (برنامه اصلی)؛ مستمری ملی؛ کم‌هزینه ازکارافتادگی؛ مستمری تکمیلی وابستگی
۴۰	سنگاپور	صندوق آیندهنگر (۱۹۵۳)	صندوق آیندهنگر (۲۰۰۱)؛ برنامه حمایت از درآمد (۲۰۱۵)	نظام صندوق آیندهنگر؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان، خویش فرمایان با درآمد خالص سالانه بیشتر از ۶۰۰۰ دلار	بیمه‌شدگان: ۲۰٪ از درآمد ماهانه بیش از ۷۵۰ دلار برای افراد ۵۵ سال و چون تر؛ ۵ تا ۱۳٪ از درآمد ماهانه بیش از ۷۵۰ دلار برای افراد بزرگ تر از ۵۵ سال خویش فرمایان: میزان ۴ تا ۱۰/۵٪ از درآمد سالانه کارفرمایان: ۱۷٪ از درآمد ماهانه بیش از ۵۰ دلار سنگاپور برای افراد ۵۵ سال و چون تر ۷/۵ تا ۱۳٪ از درآمد ماهانه بیش از ۵۰ دلاری برای افراد بزرگتر از ۵۵ سال دولت: میزان مشارکت دولت، بسته به نوع حساب متغیر است	افراد باید نوعی شرایط پزشکی جدی داشته باشند، بانحوی که به‌صورت کلی و دائمی برای هر کاری ناتوان یا مبتلا به نوعی بیماری ناپایدار باشند.	مبلغ یک‌بار پرداخت برای مجموع مشارکت کارمند و کارفرما، به‌علاوه حداقل ۲٪ از سرمایه‌های ترکیبی بدون پرداخت کاهشی؛ و حداقل ترازن مورد نیاز حساب در سن ۵۵ سالگی در حساب RA (تا سقف ۱۶۱ هزار دلار سنگاپور) و حساب MA (۴۹۸۰۰ دلار سنگاپور) پرداخت می‌شود	-

ادامه جدول شماره ۱.

سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی	تسویه از کارافتادگی، مستمري تکمیلی حضور دائمی	میزان قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مبلغ مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	نوع نظام بیمه	قانون جاری	قانون اولیه	نام کشور	ردیف
		اگر فرد در زمان شروع از کارافتادگی شاغل باشد، میزان مستمري برابر با ۲/۵٪ از متوسط درآمد ماهانه وی در طول ۲۴ ماه اخیر پیش از شروع از کارافتادگی می‌باشد و برای هر سال مشارکت تا ۱۰۰٪ یا ۵۰٪ از متوسط درآمد ماهانه فرد در ۲۴ ماه اخیر قبل از شروع از کارافتادگی می‌باشد.	افراد: قبل از سن ۵۸ سالگی (با ۶ سالگی مطلق تقویم هجری) برای کار کردن نتوان کردند. اگر در زمان شروع از کارافتادگی مستمول به کار باشند حداقل ۱۲ ماه متوالی یا ۱۸ ماه متناوب سابقه مشارکت داشته باشند.	بیمه‌شدگان: ۵٪ از درآمد ناخالص خوش فرمایان: ۱۸٪ از درآمد اظهار شده کارفرمایان: ۹٪ از حقوق و دستمزد پرداختی دولت: هرگونه کسری بودجه حساسی توسط دولت تأمین می‌شود.	کارمندان بخش های خصوصی و برخی طبقات کارمندان بخش های دولتی	نظام بیمه اجتماعی	بازتستگی و مستمري ها (۲۰۰۲) قانون گسترش حمایت از شهروندان قطري که در شورای همکاری خلیج فارس در خارج از کشور کار می‌کنند (۲۰۰۷)	بازتستگی و مستمري ها (۲۰۰۲) قانون گسترش حمایت از شهروندان قطري که در شورای همکاری خلیج فارس در خارج از کشور کار می‌کنند (۲۰۰۷)	قطر	۴۲
		معدل ۵٪ از متوسط درآمد ناخالص ماهانه در ۵ سال گذشته پیش از شروع از کارافتادگی (یا میزان آخرین حقوق ناخالص ماهانه برای کارگران بخش عمومی) که کارگران بخش های مشارکت، در تعداد سال های مشارکت، و یا در ۱۵ سال (برای از کارافتادگی های غیر مرتبط با شغل، ۳۰ سال) ضرب می‌شود.	افراد: کمتر از ۶ سال سن داشته باشند. برای انجام هر کاری به‌طور کامل ناتوان باشند.	بیمه‌شدگان: ۵٪ از درآمد ناخالص خوش فرمایان: - کارفرمایان: ۱۰٪ از ناخالص حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان دولت: دولت به‌عنوان کارفرما مشارکت دارد و هزینه های اداری و هرگونه کسری بودجه را تأمین مالی می‌کند.	شهروندان قطري شاغل در بخش دولتي، برخی از طبقات شغلي در بخش خصوصی، یا کسانی که در همکاری خلیج فارس فعالیت دارند	نظام بیمه اجتماعی	بازتستگی و مستمري ها (۲۰۰۲) قانون گسترش حمایت از شهروندان قطري که در شورای همکاری خلیج فارس در خارج از کشور کار می‌کنند (۲۰۰۷)	بازتستگی و مستمري ها (۲۰۰۲) قانون گسترش حمایت از شهروندان قطري که در شورای همکاری خلیج فارس در خارج از کشور کار می‌کنند (۲۰۰۷)	قطر	۴۱

ادامه جدول شماره ۱۰.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۴۳	کره جنوبی	مستمری راه ملی (۱۹۷۳)	مستمری ملی (۱۹۸۶)؛ مستمری بازنشستگی پایه (۲۰۰۷)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان و خویش فرمایان، اجزایه کشاورزان و مادگیون	بیمه‌شدگان: ۴/۵٪ از درآمد ناخالص ماهانه خویش فرمایان: ۹٪ از درآمد ناخالص ماهانه کارفرمایان: ۴/۵٪ از حقوق و دستمزد پرداختی ناخالص ماهانه دولت: بخشی از هزینه‌های آزاد؛ پرداخت حق بیمه برخی از کشاورزان و مادگیون و برخی از کارمندان با درآمد کم، برخی از والدینی که بیشتر از ۲ فرزند دارند و اشخاص بیمه‌شده‌ای که خدمات نظامی ارائه می‌دهند	افراد: ازکارافتاده درجه اول، ازکارافتاده درجه دوم و یا ازکارافتاده درجه سوم باشند؛ در زمان شروع ازکارافتادگی تحت پوشش بیمه قرار داشته باشند؛ حداقل ۶۶۷٪ از حق بیمه‌های خویش را در زمان مقرر پرداخت کرده باشند ازکارافتادگی ناشی از بیماری یا صدمات باشد	میزان مستمری بر مبنای میان مستمری پایه ماهانه (BPA) فرد بیمه شده و درجه ازکارافتادگی محاسبه می‌شود: ازکارافتادگی درجه ۱: ۱۰۰٪ درصد مستمری پایه ماهانه (BPA)؛ ازکارافتادگی درجه ۲: ۸۰٪ درصد مستمری پایه ماهانه (BPA)؛ ازکارافتادگی درجه ۳: ۶۰٪ درصد مستمری پایه ماهانه (BPA)	مزایای یکبار پرداخت ازکارافتادگی (بیمه اجتماعی)
۴۴	کویت	بیمه غیر نظامیان (۱۹۷۶)؛ بیمه نظامیان (۱۹۸۰)؛ بیمه کمپنی (۱۹۹۲)؛ بیمه اجتماعی (۲۰۱۴)	قوانین جاری کشور کویت همان نخستین قوانین تصویب شده این کشور هستند	نظام بیمه اجتماعی	کارکنان شافل در بخش‌های دولتی، خصوصی و صنعت نفت، خویش فرمایان و پرسنل نظامی شهروندان کویتي شافل در کشورهای شورای همکاری خلیج فارس	بیمه‌شدگان: ۵٪ از درآمد ماهانه خویش فرمایان: بین ۵ تا ۱۵٪ از درآمد اظهار شده ماهانه کارفرمایان: ۱۰٪ از حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان دولت: ۱۰٪ از حقوق کارمندان دولتی: ۳۲/۵٪ از حقوق پرسنل نظامی؛ ۲/۵٪ از درآمد ماهانه خویش فرمایان	افراد: بیشتر از ۵۰٪ از ظرفیت کاری خویش را از دست بدهند	معادل ۶۵٪ (و ۷۵٪ برای پرسنل نظامی) از آخرین درآمد ماهانه فرد بیمه‌شده برای خویش فرمایان معادل ۶۵٪ از میزان متوسط درآمد فرد بیمه شده در ۳ سال اخیر؛ به علاوه ۲٪ برای هرسال مشارکت (تا ۱۵ سال) در پرداخت حق بیمه که بالغ بر ۵۵٪ (برای پرسنل نظامی ۱۰۰٪) از درآمد فرد می‌شود	مستمری ازکارافتادگی (نظام تکمیلی)

ادامهٔ جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمهٔ ازکارافتادگی (برنامهٔ اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۴۵	لبنان	قانون ۱۹۶۳	قانون جاری کشور لبنان همان نخستین قانون تصویب شده این کشور می‌باشد	نظام بیمهٔ اجتماعی	کارکن شاغل در بخش صنعت، تجارت و کشاورزی	بیمه‌شدگان هیچ هزینه‌ای خورش فرمایان - کارفرمایان ۸۵٪ از دستمزد پرداختی دولت هیچ هزینه‌ای	افراد حداقل ۵۰٪ ظرفیت کاری‌شان را برای اشتغال در شغل‌های معمولی از دست داده باشند	میزان مزایا عبارت از درآمد آخرین ماه فرد بیمه شده، ضریب تعداد سال‌هایی که حق بیمه پرداخت کرده است، می‌باشد	- (صندوق آیندهگر)؛ کمک‌هزینه ازکارافتادگی (بیمهٔ اجتماعی)؛ مستمری ازکارافتادگی تقبیل یافته؛ کمک‌هزینه حضور دائمی
۴۶	ماری	صندوق آیندهگر (۱۹۵۱)	تأمین اجتماعی (۱۹۶۹)؛ تعدیل مستمری (۱۹۸۰)؛ صندوق آیندهگر (۱۹۹۱)	نظام صندوق آیندهگر؛ نظام بیمهٔ اجتماعی؛ نظام مساعلت اجتماعی	کارکن بخش خصوصی و برخی از کارکنان بخش دولتی که تحت پوشش یک بیمهٔ جداگانهٔ بخش دولتی نیستند	بیمه‌شدگان ۱۵٪ از درآمد ماهانه خورش فرمایان - کارفرمایان ۸۵٪ از حقوق و دستمزد پرداختی ماهانه دولت دولت تنها به‌عنوان کارفرما مشارکت می‌کند	افراد جوان‌تر از ۶۰ سال باشند؛ درآمد خورش از دست داده باشند؛ حداقل ۲۴ ماه سابقهٔ پرداخت حق بیمه داشته باشند	بین ۵۰ تا ۶۵٪ از متوسط درآمد ماهانهٔ فرد بیمه شده در ۲۴ ماه گذشته قبل از شروع ازکارافتادگی	مزایا ناتوانی - محجوری (صندوق آیندهگر)؛ کمک‌هزینه ازکارافتادگی (بیمهٔ اجتماعی)؛ مستمری ازکارافتادگی تقبیل یافته؛ کمک‌هزینه حضور دائمی
۴۷	هندوستان	صندوق آیندهگر (۱۹۵۲)	صندوق آیندهگر (۱۹۵۲)؛ پرداخت پاداش (۱۹۷۳)؛ بیمهٔ سبوره کارمندان (۱۹۷۶)؛ مساعلت اجتماعی ملی (۱۹۹۵)؛ تأمین اجتماعی کارکن سازمان پانته (۲۰۰۸)؛ صندوق مستمری قانونی و اعتباری توسعه (۲۰۱۳)	صندوق آیندهگر؛ اجتماعی؛ نظام مساعلت اجتماعی	کارمندان کارکنان باوقفت، کارگران روزمزد، شاغلین پیمانگی، کارمندان بخش تجارت که توسط قانون مشخص شده‌اند	بیمه‌شدگان ۱۲٪ از دستمزد پایه خورش فرمایان - کارفرمایان ۳۷٪ از حقوق و دستمزد پرداخت شده ماهانه دولت هیچ هزینه‌ای	افراد به یک ناتوانی کامل و دائمی برای مشاغل معمولی دچار باشند	مبلغی معادل جمع مشارکت کاروند و کارفرما، به‌علاوهٔ سود انباشت شده، منهای زیان وارد شدهٔ وجه به‌صورت یکبار پرداخت	مستمری ازکارافتادگی (بیمهٔ اجتماعی)؛ مزایای ازکارافتادگی (طرح پاداش)؛ مستمری ازکارافتادگی (مساعلت اجتماعی)

کشورهای آفریقا (۲۰۱۷)، Social Security Administration

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه ازکارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه ازکارافتادگی
۴۸	آفریقای جنوبی	نابینایی (۱۹۳۴)؛ ازکارافتادگی (۱۹۴۶)	مساعدت اجتماعی (۲۰۰۴)	نظام بیمه اجتماعی؛ نظام مساعدت اجتماعی	کارمندان که بیشتر از ۲۴ ساعت در ماه شغل هستند؛ ازجمله کارگران خانگی و کارگران فصلی	بیمه‌شدگان: ۱٪ از سقف درآمد خوش‌فرمایان - کارفرمایان: ۱٪ از سقف دستمزد پرداختی دولت: هیچ هزینه‌ای	افراد در سنین ۱۸ تا ۵۹ سال باشند بمقتضای وقت ازکارافتاده شده باشند ازکارافتادگی برای مدت بیشتر از ۶ ماه طول بکشد	تا سقف ۱۶۲۰ رند در ماه	کمک هزینه کهنه سربازان جنگ (مساعدت اجتماعی)؛ مکمل حضور دائمی
۴۹	کامرون	مستمری‌ها (۱۹۶۹)	مستمری‌ها (۱۹۶۹)؛ توسعه پوشش داوطلبانه (۲۰۱۴)	نظام بیمه اجتماعی	کارمندان و کلیه افراد استخدام شده	بیمه‌شدگان: ۲٪ از سقف درآمد خوش‌فرمایان: ۸٪ از متوسط درآمد ماهانه کارفرمایان: ۴٪ از حقوق پرداخت شده دولت: هیچ هزینه‌ای	افراد جوان‌تر از سن بازنشستگی معمولی (۶۰ سال) باشند؛ حداقل ۶۶/۶۶٪ ظرفیت کسب درآمد خویش را از دست داده باشند؛ حداقل ۵ سال تحت پوشش قرار داشته باشند در سال منتهی به ازکارافتادگی حداقل ۶ ماه حق بیمه پرداخت کرده باشند	۲۰٪ متوسط درآمد ماهانه فرد در ۳ الی ۵ سال اخیر؛ بمطابق ۱ درصد از متوسط درآمد ماهانه برای هر کدام از دوره‌های ۱۲ ماهه‌ای که در آن میزان مشارکت به بیش از ۱۸۰ ماه رسیده باشد	مکمل مراقبت دائمی

ادامه جدول شماره ۱.

ردیف	نام کشور	قانون اولیه	قانون جاری	نوع نظام بیمه	افراد تحت پوشش بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	منابع مالی بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	شرایط لازم برای احراز بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	مزایای قابل پرداخت بیمه از کارافتادگی (برنامه اصلی)	سایر برنامه‌های بیمه از کارافتادگی
۵۰	مراکش	قانون ۱۹۵۹	طرح تأمین اجتماعی (۱۹۷۲)؛ کارگران کشاورزی و جنگلکاری (۱۹۸۱)	نظام بیمه اجتماعی	کارگران دستمزدی بخش خصوصی و کارآموزان صنعت، تجارت و کشاورزی؛ پیشه‌وران، برخی از گروه‌های خاص ماهیگیران	بیمه‌شدگان: ۲۹۶٪ از سقف درآمد ناخالص ماهانه خویش فرمایان - کارفرمایان: ۷۹۳٪ از سقف حقوق و دستمزد ناخالص پرداخت شده ماهانه دولت هیچ هزینه‌ای	افراد کل ظرفیت کسب درآمد خویش را از دست بدهند حداقل به مدت ۱۰۸۰ روزه از جمله حداقل ۱۰۸ روزه در ۱۲ ماه تقویمی اخیر پیش از شروع از کارافتادگی تحت پوشش بیمه قرار داشته باشند	۵۰٪ از متوسط سقف درآمد ماهانه فرد در ۱۲ یا ۶۰ ماه اخیر (هرکدام بیشتر باشد)، به علاوه ۱٪ از متوسط درآمد ماهانه در ای هر ۱۲۶ روزه (تا سقف ۳۳۴۰ روزه که تحت پوشش باشد	مستمری تکمیلی حضور دائمی
۵۱	مصر	مساعدت اجتماعی (۱۹۵۰) صندوق آینده و بیمه (۱۹۵۵)	خدمت‌رزان دولت و کارمندان بخش خصوصی دولتی (۱۹۷۵)؛ کارفرما (۱۹۷۶)؛ کارگران مهاجر گسترش پوشش (۱۹۷۸) (۱۹۸۰)	نظام بیمه اجتماعی	کارمندان اجزای کارگران خارجی ابر مینای توافقات در جانبی	بیمه‌شدگان: ۱۰٪ از سقف درآمد ماهانه، به علاوه ۳٪ از درآمد پایه ماهانه برای مزایای یکبار پرداخت خویش فرمایان - کارفرمایان: ۱۵٪ از سقف حقوق پرداختی ماهانه، به علاوه ۲٪ از حقوق پایه پرداختی برای مزایای یکبار پرداخت دولت: ۱٪ از سقف درآمد ماهانه افراد بیمه شده، به اضافه تأمین مالی هرگونه کسری بودجه	افراد از کارافتاده کلی یا جزئی همراه با ناتوانی دائمی برای هرگونه شغل سودا بر باشند جز آن‌ها از سن بازبستگی معمولی باشند حداقل ۳ ماه متوالی یا در مجموع ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند زمانی که همچنان استخدام هستند، یا در یک سال بعد از آنکه استخدامشان متوقف شده است، از کارافتاده شوند	تسویه از کارافتادگی؛ مزایای پایان خدمت؛ مزایای مکمل؛ سود ویژه؛ کمک‌هزینه همبستگی اجتماعی؛ کمک‌هزینه مراقبت دائمی	

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های بشر در طول تاریخ حیاتش دغدغه بهبود وضعیت زندگی و اطمینان از تأمین معاش آینده بوده است؛ چنان‌که بعد از ظهور عصر صنعتی این دغدغه پررنگ‌تر شد. هدف اصلی تأمین اجتماعی، بهبود وضعیت اقشار و گروه‌های اجتماعی مختلف است. یکی از همین گروه‌های هدف تأمین اجتماعی که در دنیای صنعتی امروز نقشی کلیدی در چرخه کار داشته و از ارکان اصلی تولید به حساب می‌آیند، کارگران هستند که توجه به وضعیت معاش آنها و بهبود کیفیت زندگی و ارتقای سلامتی‌شان بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه در دنیای صنعتی احتمال وقوع انواع پیش‌آمدهای ناگوار در قیاس با گذشته بیشتر شده است.

بر مبنای اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی همگانی است و دولت مکلف است که بر طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مذکور را برای آحاد افراد جامعه تأمین کند.

اساسی‌ترین تعهدات و خدمات سازمان تأمین اجتماعی بر مبنای ماده سوم این قانون، شامل حوادث و بیماری‌ها و بارداری، بازنشستگی، از کارافتادگی‌های جزئی و کلی، برقراری مستمری بازماندگان، برقراری مقرری بیمه بیکاری، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و بارداری، پرداخت غرامت نقص عضو مقطوع، پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی، پرداخت کمک‌هزینه اولاد، پرداخت کمک‌هزینه ازدواج، پرداخت کمک‌هزینه مراسم تدفین و غیره است.

بر اساس ماده فوق و همچنین بر مبنای بندهای سیزدهم و چهاردهم ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بیمه از کارافتادگی یکی از تعهدات بنیادین تأمین اجتماعی است که در مواقعی که فرد بیمه‌شده با کاهش قدرت کار روبه‌رو شود، مشروط بر آن‌که احراز شرایط گردد، به فرد ارائه می‌شود. از کارافتادگی، در حقیقت یکی از پیامدهای تلخ حوادث مختلفی است که عموماً یا ناشی از حوادث حین کار هستند، یا غیر ناشی از حوادث کار. در این مطالعه کوشیدیم تا به صورت تطبیقی بیمه از کارافتادگی غیرناشی از کار را در کشورهای جهان بررسی کنیم.

به صورت کلی، هم در اسناد بین‌المللی، نظیر کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار، هم در قوانین کشورهای مورد بررسی و هم در قانون تأمین اجتماعی ایران، از کارافتادگی کلی این‌طور تعریف می‌شود که «از کارافتاده کلی، فردی است که به علت آن‌که بیش از دوسوم از ظرفیت و توان کاری خود را از دست داده است، نمی‌تواند با اشتغال به کار سابق خود، یا کاری دیگری، بیش از یک‌سوم از درآمد پیشین خود را به دست آورد». این تعریف، از طرفی مبتنی بر «وضعیت سلامتی» فرد است،

چراکه برای مشخص کردن وضعیت از کارافتادگی باید به این نکته توجه داشت که آیا هر انسانی در چنین شرایطی و با وجود از دست دادن بیش از دو سوم از ظرفیت و توان کاری خود، قادر به انجام هر نوع کاری هست، یا خیر؛ از طرفی هم، متکی بر «وضعیت اقتصادی» فرد است، چراکه میزان درآمد قبلی وی نیز در تعیین حالت از کارافتادگی لحاظ می‌شود و با فرض این که فردی علی‌رغم تقلیل توان کاری خود به کمتر از یک سوم، بتواند به شغل دیگری نیز مشغول شود، اما میزان درآمد آن کمتر از یک سوم درآمد قبلی‌اش باشد، باز هم یک فرد از کارافتاده تلقی می‌شود.

بر اساس یافته‌های تطبیقی این مطالعه، به‌طور کلی نظام‌های بیمه اجتماعی در دنیا به سه دسته نظام‌های بیمه‌ای مرتبط با اشتغال، نظام‌های بیمه‌ای فراگیر، و نظام‌های بیمه‌ای مبتنی بر آزمون وسیع تقسیم می‌شوند. نظام‌های بیمه‌ای مرتبط با اشتغال در حقیقت نظام‌های مبتنی بر درآمد هستند که بر مبنای واجد شرایط بودن برای مستمری‌ها و دیگر پرداخت‌های دوره‌ای در طول دوره اشتغال، خوداشتغالی، کمک‌هزینه‌های خانوادگی و حوادث حین کار استوارند. عموماً این نظام‌ها مبتنی بر پرداخت مزایای بلندمدت و کوتاه‌مدت در موارد بیکاری، بیماری، بازنشستگی، از کارافتادگی، زایمان، حوادث حین کار و سایر پیش‌آمدهای احتمالی و غیر احتمالی که سبب قطع درآمد می‌شود، هستند. همچنین، برنامه‌های نظام مرتبط با اشتغال، مبتنی بر دریافت حق بیمه و پرداخت مزایا بر مبنای میزان مشارکت در پرداخت حق بیمه هستند. نظام مشارکت‌های معین تعریف‌شده (NDC) یکی از نظام‌های زیر مجموعه نظام‌های بیمه‌ای مرتبط با اشتغال اند که در واقع یک روش نسبتاً جدید محاسبه مزایا است که هدف منصفانه‌تر کردن مزایا نسبت به میزان مشارکت افراد را دنبال می‌کند. نظام‌های بیمه‌ای فراگیر مبتنی بر پرداخت میزان ثابتی از مزایای نقدی به همه افراد، یا گروه‌های هدف خاصی هستند، بدون آن که وضعیت درآمدی، اشتغال و مواردی نظیر آن را در نظر بگیرند. مزایا در نظام‌های بیمه‌ای فراگیر عمدتاً توسط درآمدهای عمومی (نظیر مالیات) تأمین مالی می‌شوند. در نظام‌های بیمه‌ای مبتنی بر آزمون وسیع (یا درآمد) که به نام نظام‌های مساعدت اجتماعی نیز شناخته می‌شوند، مزایای محدود به افرادی پرداخت می‌شود که از نظر وسیع، یا درآمد در گروه‌های پایین درآمدی یا طبقات محروم اقتصادی قرار داشته باشند.

به جز سه دسته نظام‌های بیمه‌ای مرتبط با اشتغال، نظام‌های بیمه‌ای فراگیر و نظام‌های بیمه‌ای مبتنی بر آزمون وسیع؛ سه نوع برنامه بیمه‌ای دیگر نیز وجود دارد که شامل برنامه‌های ارائه شده به وسیله ارائه‌دهندگان خدمات مالی، صندوق‌های آینده‌نگر، و نظام‌های کارفرما-مسئول را شامل می‌شوند. برنامه‌های ارائه شده به وسیله ارائه‌دهندگان خدمات مالی عموماً شامل برنامه‌های حساب فردی، مستمری اشتغال اجباری و بیمه خصوصی اجباری است. برنامه حساب فردی، برنامه مشخصی است که در آن افراد تحت پوشش و یا کارفرمایان، درصد مشخصی از درآمدها را به حساب شخصی فرد

تحت پوشش واریز می‌کنند. در این برنامه میزان مشارکت‌های افراد به تدریج، سرمایه‌انباشت‌شده‌ای را بوجود می‌آورد که به‌عنوان منبع جایگزین درآمد برای موارد احتمالی و غیر احتمالی نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، بیماری، بیکاری و غیره در نظر گرفته می‌شود. برنامه‌ مستمری اشتغال اجباری به برنامه‌هایی گفته می‌شود که در آن کارفرما بر طبق قانون مجاز است تا طرح‌های مستمری اشتغال را تهیه کند. برنامه‌ بیمه‌ خصوصی اجباری در واقع برنامه‌ای است که افراد بر طبق قانون مجاز هستند تا مستقیماً تحت پوشش بیمه‌های خصوصی درآیند. صندوق‌های آینده‌نگر نوعی از برنامه‌های پس‌انداز اجباری هستند که در آن مشارکت‌های منظم از دستمزد کارکنان افزایش می‌یابد و اغلب با مشارکت کارفرمایان تطبیق می‌یابند. این مشارکت‌ها برای هر کارگر، کنار گذاشته شده و سپس در یک حساب دولتی سرمایه‌گذاری می‌شوند تا برای پرداخت‌های متعاقب بعد از وقوع شرایط احتمالی یا غیراحتمالی استفاده شوند. در نظام‌های کارفرما- مسئول، کارفرمایان ملزم هستند تا در موارد خاص، نظیر وقوع حوادث، یا بروز بیماری‌های شغلی، پرداخت‌های مشخصی را انجام دهند، یا خدمات مستقیمی را به کارکنانشان ارائه کنند.

بیمه‌ از کارافتادگی به همراه بیمه‌ بازنشستگی و بازماندگی، عموماً جزو ریسک‌های بلندمدت بیمه‌ای قلمداد می‌شود. عموماً بیمه‌ از کارافتادگی غیر ناشی از کار در دسته‌ بیمه‌ای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگی؛ و بیمه‌ از کارافتادگی ناشی از کار در دسته‌ بیمه‌ای حوادث ناشی از شغل قرار می‌گیرد. اکثر برنامه‌های بیمه‌ از کارافتادگی در جهان، افرادی را از کارافتادگی کلی (اعم از ناشی از کار، یا غیر ناشی از کار) می‌دانند که به میزان حداقل دوسوم از ظرفیت و توان کاری خود را از دست داده باشند و این ازدست‌دادن دائمی باشد. دوره‌ احراز شرایط زمانی برای دریافت مزایای از کارافتادگی، نسبت به بازنشستگی بسیار کوتاه‌تر است.

در بسیاری از کشورهای جهان، نحوه‌ محاسبه‌ میزان مزایای از کارافتادگی غیر ناشی از کار تا حد زیادی شبیه به نحوه‌ محاسبه‌ مزایای افراد بازنشسته است؛ چراکه در بسیاری از کشورها بازنشستگی نیز نوعی از کارافتادگی (بر اثر کهولت سن) محسوب می‌شود. معمولاً به افرادی که به از کارافتادگی دائمی دچار می‌شوند، علاوه بر مستمری از کارافتادگی دائمی، انواع خاصی از مستمری‌های تکمیلی که در واقع نوعی کمک‌هزینه هستند، پرداخت می‌شود. این کمک‌هزینه‌ها معمولاً برای مواردی، نظیر نیاز به مراقبت دائمی، حق اولاد، حق همسر و مواردی از این دست پرداخت می‌شوند.

نکته‌ مهم دیگر این است که مزایا برای از کارافتادگی جزئی دائمی، در اکثر کشورها تنها برای از کارافتادگی‌های ناشی از کار پرداخت می‌شود؛ اما کشورهای معدودی وجود دارند که به از کارافتادگی جزئی غیر ناشی از کار نیز مزایا می‌دهند. میزان مزایای از کارافتادگی جزئی در مقایسه با از کارافتادگی دائمی کاهش می‌یابد؛ چنان‌که میزان این کاهش در از کارافتادگی ناشی از کار، معمولاً تنها بسته

به درصد از کارافتادگی است، اما در از کارافتادگی‌های غیر ناشی از کار به جز درصد از کارافتادگی، به مواردی نظیر سابقه پرداخت حق بیمه و میانگین دستمزد نیز بستگی دارد.

در بسیاری از کشورها بیمه از کارافتادگی ناشی از کار و بیمه از کارافتادگی غیر ناشی از کار به صورت بخش‌هایی از یک برنامه بیمه کلی از کارافتادگی ارائه می‌شوند؛ اما در برخی از کشورهای دیگر این دو برنامه از کارافتادگی از یکدیگر متمایز هستند. در بیشتر کشورها، از کارافتادگی ناشی از کار، به هیچ شرطی برای احراز از کارافتادگی و برخورداری از مزایا نیاز ندارد؛ این در حالی است که از کارافتادگی غیر ناشی از کار به شروطی از جمله سابقه پرداخت حق بیمه مشخص نیاز بستگی دارد.

همچنین نکته دیگر این‌که مزایای بیمه از کارافتادگی غیر ناشی از کار معمولاً تنها شامل مزایای نقدی، نظیر مستمری است؛ اما مزایای بیمه از کارافتادگی ناشی از کار افزون بر مزایای نقدی، شامل مزایای پزشکی نیز می‌شود. مزایای بیمه از کارافتادگی غیر ناشی از کار معمولاً در اکثر کشورها تنها به از کارافتادگان کلی دائمی پرداخت می‌شود، اما در بیمه از کارافتادگی ناشی از کار، مزایا عمدتاً سه‌گانه است و علاوه بر از کارافتادگی کلی دائمی، به از کارافتادگان جزئی دائمی و همچنین از کارافتادگان موقت نیز تعلق می‌گیرد. ضمن این‌که در بسیاری از کشورها به کسانی که دچار نقص عضو شده باشند نیز مبلغی تحت عنوان غرامت نقص عضو پرداخت می‌شود.

گفتنی است که در صورتی‌که فرد از کارافتاده دائمی، افرادی را (مثل فرزند یا همسر) تحت تکفل داشته باشد، یا این‌که بعد از از کارافتادگی نیازمند مراقبت دائمی باشد، افزون بر مستمری از کارافتادگی، کمک‌هزینه‌هایی تحت عناوین مستمری‌های تکمیلی به وی پرداخت می‌شود. در برخی از کشورها در موارد از کارافتادگی جزئی، ممکن است به جای پرداخت مستمری، مبلغی به صورت یک‌جا به عنوان غرامت از کارافتادگی جزئی پرداخت شود.

در مقام جمع‌بندی باید بیان کرد که بیمه از کارافتادگی در ایران، در بسیاری از موارد، شبیه به برنامه‌های بیمه‌ای در سایر کشورهای جهان است. در میان کشورهای مورد مطالعه، ایران نخستین کشوری در منطقه است که بیمه از کارافتادگی را به تصویب رسانده است و بعد از کشور مصر، دومین کشوری است که در خاورمیانه، این نوع بیمه‌ای خاص را طراحی و اجرا کرده است. همچنین در میان کشورهای آسیایی مورد مطالعه، ایران پس از کشورهای ژاپن، چین و مالزی اقدام به اجرای برنامه بیمه از کارافتادگی می‌کند. نوع نظام بیمه کشور ایران، نظام بیمه اجتماعی است و از این نظر هم‌سو با بسیاری از کشورهای جهان است. از نظر پوشش بیمه از کارافتادگی نیز، وضعیت افراد تحت پوشش در بیمه از کارافتادگی ایران به نحوی است که نه تنها عموم کارگران و افراد تحت قرارداد را ذیل پوشش قرار می‌دهد، بلکه بر حسب بافت فرهنگی جامعه ایران، اقشار مختلفی نظیر بافندگان، رانندگان و حتی زنان خانه‌دار نیز می‌توانند بیمه شوند.

همچنین از نظر شرایط احراز از کارافتادگی، شرایط مربوط به کاهش توان افراد از کارافتاده در ایران، بسیار نزدیک به استانداردهای جهانی است؛ به این ترتیب که حداقل میزان از کارافتادگی کلی در بسیاری از کشورها، میزان ۶۶ درصد (دو سوم) کاهش در توان فرد، یا میزانی نزدیک به آن است. ضمن آن که از نظر مدت زمان تحت پوشش بیمه بودن، مدت زمان یک سال در ۱۰ سال گذشته که متضمن ۹۰ روز در سال آخر است؛ اگرچه در مقایسه با بسیاری از کشورها کم تر است، اما به نظر مناسب می آید، هر چند به نظر می رسد که هدف از این ماده قانونی و مدت زمان تصریح شده در آن، بیشتر نوعی ارتباط بیمه ای فرد با سازمان بیمه گر است و قانون گذار قصد نداشته است تا با الزام افراد به شرط زمانی بلندمدت، از حمایت افرادی که در سالهای ابتدائی به حادثه یا بیماری دچار می شوند، سر باز زند؛ اگرچه نباید از این نکته نیز غافل ماند که چنین شرطی می تواند زمینه سوء استفاده از این قانون را فراهم کند.

در نهایت، در مورد فرمول محاسبه مزایا باید گفت که این طور به نظر می رسد که فرمول محاسبه مزایای بیمه از کارافتادگی در ایران، نسبت به سایر کشورها کمی پیچیده تر است، اما از آن جا که عموماً نرخ حداقل دستمزد در ایران به عنوان مستمری از کارافتادگی (نظیر بازنشستگی و با ماندگی) پرداخت می شود، این فرمول کارایی ندارد.

در پایان، امید آن می رود که نتایج این مطالعه تطبیقی بتواند به سیاست گذاران و برنامه ریزان این حوزه برای طراحی برنامه ها، اتخاذ تصمیمات و سیاست گذاری ها و اجرای آنها یاری رساند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مأخذ

- آراسته خو، محمد. (۱۳۹۰). تأمین و رفاه اجتماعی. تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- اخوان بهبهانی، علی. و ایروان مسعودی اصل. (۱۳۹۶). اصول و مبانی بیمه‌های اجتماعی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- دفتر قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی. (۱۳۹۴). قانون تأمین اجتماعی و قوانین و مقررات مرتبط (با آخرین اصلاحات و الحاقات). تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- صفرزاده، هاله. (۱۳۹۰). تاریخچه قانون کار در ایران. تارنمای عصر نو: <http://asre-nou.net/php/view.php?objnr=19390>
- عراقی، سید عزت الله. و حسن بادینی. (۱۳۸۴). بررسی کاستی های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی. فصلنامه تأمین اجتماعی، سال هفتم، شماره بیست و دوم، پاییز ۲۵۵-۲۹۳.
- غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۸). منطق پژوهش تطبیقی. مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره ۳، شماره ۴، زمستان، ۷۶-۹۲.
- قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان. (۱۳۲۸). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/94053>
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۵۸). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: http://rc.majlis.ir/fa/content/iran_constitution
- قانون استخدام کشوری. (۱۳۰۱). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/90706>
- قانون استخدام کشوری. (۱۳۴۵). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/95929>
- قانون بودجه سال ۱۳۲۸ کل کشور. (۱۳۲۸). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/94129>
- قانون بیمه کارگران دولتی و غیر دولتی. (۱۳۲۲). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/93683>
- قانون بیمه های اجتماعی روستاییان. (۱۳۴۸). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/96340>
- قانون بیمه های اجتماعی کارگران. (۱۳۳۹). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/95210>
- قانون تأمین اجتماعی. (۱۳۵۴). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97316>
- قانون تشکیل سازمان تأمین خدمات رفاهی. (۱۳۵۳). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97224>
- قانون تشکیل وزارت رفاه اجتماعی. (۱۳۵۳). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/97121>
- قانون حمایت کارمندان در برابر اثرات پیری و ازکارافتادگی و فوت. (۱۳۴۹). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/96553>
- قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی. (۱۳۸۳). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/94018>

- قانون کار، (۱۳۲۵). تارنمای وکالت آنلاین: <https://www.vekalatonline.ir/print.php?ToDo=ShowLaws&LawID=28731>
- قانون کار. (۱۳۶۹). مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی: <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/99612>
- ماتسویی، باب. (۱۳۸۲). شش مشکل در خصوصی سازی تأمین اجتماعی، ترجمه دکتر هرمز همایون پور. فصل نامه تأمین اجتماعی، سال پنجم، شماره دوازدهم، بهار ۱۳-۲۴.
- مریدی، سیاوش. (۱۳۷۸). فرهنگ بیمه های اجتماعی. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- نظام نامه صندوق احتیاط ادارات طرق. (۱۳۱۰). بانک قوانین کشور، تارنمای دادگستری استان تهران. <http://www.ghavanin.ir/detail.asp?id=30638>
- Convention No. 102. (1952). C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) International Labor Organization:
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Convention No. 128. (1967). C128 - Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128). International Labour Organization:
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312273:NO
- Social Security Administration. (2018). Social Security History. Social Security Administration: <https://www.ssa.gov/history/ottob.html>
- Social Security Administration. (2017). Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2017. The United States Social Security Administration:
- <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/africa/ssptw17africa.pdf>
- Social Security Administration. (2017). Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2016. The United States Social Security Administration:
- <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/asia/ssptw16asia.pdf>
- Social Security Administration. (2016). Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2016. The United States Social Security Administration:
- <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/europe/ssptw16europe.pdf>
- Social Security Administration. (2018). Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2017. The United States Social Security Administration:
- <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/americas/ssptw17americas.pdf>
- Universal Declaration of Human Rights. (1948). Wikisource: https://en.wikisource.org/wiki/Universal_Declaration_of_Human_Rights