

نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشور استرالیا (گزارش دوم) بررسی لایه دوم و سوم نظام تأمین اجتماعی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۶/۱۹

شماره مسلسل: ۲۰۰۱۸

کد موضوعی: ۲۳۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشور استرالیا (گزارش دوم)
بررسی لایه دوم و سوم نظام تأمین اجتماعی

نوع گزارش: طرح/لایحه راهبردی نظارتی

نام دفتر:

مطالعات بخش عمومی (گروه اقتصاد رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین کننده:

فاطمه تیمورا

مدیر مطالعه:

محمدحسین مرادی

همکار:

محمدحسین مردی

ناظران علمی:

سید عباس پرهیزکاری، سید محمدحسین فاطمی

اظهار نظر کنندگان:

محمد دیبایی (کارشناسی بیمه)، مهدی حسن زاده (کارشناس اقتصادی)

گرافیک و صفحه آرایی:

منیره حاجی محمدی

نرجس امیراحمدی

ویراستار ادبی:

شیوا امین اسکندری

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام تأمین اجتماعی چند لایه

۲. استرالیا

۳. صندوق بازنشستگی

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۱/۰۷/۰۱

تاریخ پایان مطالعه:

۱۴۰۳/۰۴/۱۹



فهرست مطالب

۷	چکیده
۸	خلاصه مدیریتی
۱۰	۱. مقدمه
۱۴	۲. طرح ضمانت مستمری
۴۱	۳. لایه سوم؛ پس انداز اختیاری بازنشستگی
۴۳	۴. جمع بندی
۴۴	پیوست
۵۳	منابع و مأخذ

فهرست شکل ها

۱۲	شکل ۱. ساختار لایه های تأمین اجتماعی در کشور استرالیا
۱۷	شکل ۲. اجزای اصلی مشارکت ها در طرح ضمانت مستمری
۲۵	شکل ۳. نمودار اجزای تشکیل دهنده متوسط مشارکت سالیانه در طرح ضمانت مستمری
۲۸	شکل ۴. نمودار صرفه جویی مالیاتی به ازای هر دلار مشارکت امتیازی طرح ضمانت مستمری و مزایای ناشی از آن براساس سطوح درآمدی (۲۰۱۹-۲۰۲۰)
۲۹	شکل ۵. نمودار کمک های دولت از طریق سیستم درآمد بازنشستگی (۲۰۱۹-۲۰۲۰)
۳۰	شکل ۶. نمودار روند هزینه های طرح مستمری سنی و امتیازهای مالیاتی بر مشارکت و مزایا طرح ضمانت مستمری (درصد از GDP سال های ۲۰۱۹-۲۰۰۱)
۳۱	شکل ۷. نمودار کل هزینه ناشی از امتیازهای مالیاتی طرح ضمانت مستمری (۲۰۱۹-۲۰۰۱)
۳۲	شکل ۸. نمودار هزینه امتیازهای مالیاتی طرح ضمانت مستمری (بر حسب مخارج بودجه عمومی و تولید ناخالص داخلی سال های ۲۰۱۹-۲۰۰۱)
۳۵	شکل ۹. نمودار سهم هریک از انواع صندوق ها از منابع انباشته طرح ضمانت مستمری سال ۲۰۲۳
۳۶	شکل ۱۰. نمودار دارایی صندوق های فوق العاده (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳)
۳۷	شکل ۱۱. نمودار تعداد صندوق های فوق العاده به تفکیک انواع (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳)
۳۸	شکل ۱۲. نمودار مزایای اعضا و تعداد حساب های فوق العاده (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳)
۳۹	شکل ۱۳. نمودار میزان دارایی صندوق های طرح ضمانت مستمری در گذر زمان

فهرست جداول

جدول ۱. ویژگی‌های سیستم درآمد بازنشستگی سه لایه استرالیا	۱۳
جدول ۲. زمان بندی پرداخت حق بیمه طرح ضمانت مستمری	۱۵
جدول ۳. نرخ مشارکت طرح ضمانت مستمری - ۲۰۰۲ الی ۲۰۲۶	۱۶
جدول ۴. حداکثر درآمد فصلی مشمول کسور پایه طرح ضمانت مستمری با امتیاز مالیاتی (۱۹۹۲ الی ۲۰۲۵)	۱۶
جدول ۵. سقف مشارکت دارای امتیاز	۱۸
جدول ۶. سقف مشارکت بدون امتیاز (۲۰۰۷ الی ۲۰۲۵)	۱۹
جدول ۷. سقف هم‌مشارکتی دولت و کران‌های بالا و پایین درآمد (۲۰۲۵-۲۰۰۳)	۲۰
جدول ۸. حداقل سن احراز دریافت مزایای بازنشستگی طرح ضمانت مستمری	۲۱
جدول ۹. سطوح مشارکت کارفرما و اعضا در طرح ضمانت مستمری سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳	۲۴
جدول ۱۰. رویه‌های مالیاتی به تفکیک گروه‌های سنی برای بازنشستگان	۲۷
جدول ۱۱. توزیع منابع طرح ضمانت مستمری (۲۰۱۷ الی ۲۰۲۳)	۴۰
جدول ۱۲. نرخ جایگزینی ناخالص از محل طرح‌های اجباری - بر حسب سطح درآمد (سال ۲۰۲۳)	۴۰
جدول ۱۳. اهمیت مزایا و معایب حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی	۴۲
جدول ۱۴. نرخ جایگزینی خالص - براساس سطوح درآمد - متوسط مردان (زنان در صورت مغایرت)	۴۳
جدول ۱. پیوست. لیست کشورهای مورد بررسی (۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی)	۴۴
جدول ۲. پیوست. لیست متغیرهای مقایسه‌ای	۴۶
جدول ۳. پیوست. لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه‌ای)	۴۷
جدول ۴. پیوست. لیست متغیرهای هدف	۴۸
جدول ۵. پیوست. لیست کشورهای نهایی منتخب	۴۸
جدول ۶. پیوست. تاریخچه نظام چندلایه در استرالیا	۴۹



نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشور استرالیا (گزارش دوم) بررسی لایه دوم و سوم نظام تأمین اجتماعی

چکیده



بروز چالش‌های متعدد در نظام تأمین اجتماعی کشور سبب اهمیت هر چه بیشتر بررسی ابعاد این نظام در کنار مطالعه تجارب سایر کشورها با هدف ترسیم نسخه برون‌رفت از بحران‌های این حوزه شده است. در حقیقت، بررسی مجموعه سیاست‌های به کار بسته شده در سایر کشورها در مواجهه با چالش‌های مشابه یا تشریح نظام تأمین اجتماعی آنها به منظور تبیین آثار و پیامدهای آن بر رفاه اجتماعی، می‌تواند با لحاظ اصل بومی‌سازی، تصویری روشن از تبعات بسیاری از سیاست‌های حوزه تأمین اجتماعی ارائه دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهد چهار کشور کانادا، نروژ، استرالیا و هلند در میان ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ضمن برخورداری از شباهت قابل ملاحظه از منظر پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی از خود به نمایش گذاشته‌اند. گزارش حاضر با تبیین ابعاد لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا و احصای طرح‌های تشویقی پس‌انداز لایه سوم، سعی در تکمیل اطلاعات لازم برای درک همه‌جانبه نظام تأمین اجتماعی این کشور دارد. استفاده گسترده از ابزارهای متنوع مالیاتی نه تنها در لایه سوم، بلکه به صورت بسیط‌تر در لایه دوم برای ترغیب هر چه بیشتر مشارکت‌ها در طرح‌های بازنشستگی، لحاظ تمهیدات کافی جهت مدیریت صندوق‌های متنوع لایه دوم از جانب اداره مالیات استرالیا و اداره مقررات احتیاطی استرالیا و شفافیت بالای این نظام را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا دانست.



بیان / شرح مسئله

فراگیری پدیده کهن سالی جمعیت به موجب کاهش نرخ مرگ و میر با پیشرفت‌های بخش سلامت و درمان و کاهش نرخ زاد و ولد در دهه‌های اخیر در سراسر دنیا سبب توجه بیش از پیش به حوزه تأمین اجتماعی و سازوکارهای حاکم بر آن شده است. در شرایط فعلی به سبب وجود چالش‌های متعدد در نظام تأمین اجتماعی کشور و بروز قریب‌الوقوع پدیده کهن سالی جمعیت، نگرانی‌ها در جهت تشدید چالش‌ها در آینده نزدیک بسیار محتمل به نظر می‌رسد. از این رو ضمن بررسی موشکافانه وضعیت فعلی نظام تأمین اجتماعی کشور، انجام مطالعات گسترده در خصوص نظام تأمین اجتماعی سایر کشورها و نحوه مواجهه آنها با چالش‌های این سیستم با در نظر گرفتن ملاحظات بومی سازی مهم جلوه می‌کند.

همان‌طور که در گزارش‌های پیشین از سلسله گزارش‌های بررسی نظام تأمین اجتماعی کشورهای مختلف اشاره شد، از میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، چهار کشور کانادا، نروژ، استرالیا و هلند در کنار بر خورداری از شباهت قابل ملاحظه از نظر پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی خود داشته‌اند.^۱ در گزارش‌های پیشین به بررسی موشکافانه نظام تأمین اجتماعی کشورهای کانادا^۲ و نروژ^۳ - هر کدام طی دو گزارش - پرداختیم. همچنین در گزارش پیشین^۴ به تشریح لایه اول نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا در کنار مروری بر نظام مالیاتی، مصارف دولت در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی و وضعیت کلان پرداخته شد. در گزارش حاضر به تکمیل بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا با تمرکز بر مجموعه مزایای اعطایی لایه دوم و سوم خواهیم پرداخت.

نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

ساختار نظام چند لایه در کشور استرالیا با رویکرد طبقه‌بندی «OECD»، دارای سه لایه است. لایه اول این نظام را طرح‌های حمایتی غیر مشارکتی به منظور مبارزه با فقر افراد کم درآمد و سایر اقشار آسیب پذیر تشکیل می‌دهد که به لایه حمایتی غیر بیمه‌ای شهرت دارد. همچنین لایه دوم این نظام شامل افراد شاغل و هدف گذاری پرداخت مستمری در دوران بازنشستگی آنها در قبال مشارکت درصدی از حقوق و دستمزد تحت عنوان حق بیمه می‌شود. در نهایت لایه سوم نظام تأمین اجتماعی به قرار لایه بیمه اختیاری است که به موجب آن افراد می‌توانند در قالب اقسام مختلف پس اندازی و عمدتاً در حساب‌های شخصی، وجوهی را برای دوران بازنشستگی خود ذخیره کنند. به طور کلی درآمد هر بازنشسته در دوران بازنشستگی از چهار بخش پرداخت‌های انتقالی دولت یا کمک‌های عمومی، عایدی‌های شغلی خصوصی، سرمایه و کار تشکیل می‌شود. گزارش اداره آمار استرالیا در سال مالی ۲۰۲۳-۲۰۲۲ حاکی از آن است که کمک‌های دولت اعم از پرداختی‌ها و امتیازهای مالیاتی به طور متوسط میان مردان و زنان حدود ۴۴ درصد عایدی دوران بازنشستگی افراد را به خود اختصاص می‌دهد.

«طرح ضمانت مستمری»^۵ که تشکیل دهنده لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا است؛ نخستین بار در سال ۱۹۹۲ اجرایی شد. در این طرح مشارکت‌ها (که در جولای ۲۰۲۴ از ۱۱٪ به ۱۱/۵٪ افزایش یافته و در سال ۲۰۲۵ به ۱۲٪ می‌رسد) تماماً کارفرمایان انجام می‌دهند و با

۱. این مسئله در پیوست با عنوان «انتخاب کشورهای هدف» نیز اشاره شده است.

۲. گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل‌های ۱۸۴۰۶ و ۱۹۴۸۹.

۳. گزارش‌های مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل‌های ۱۹۴۹۴ و ۱۹۴۹۳.

۴. بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا - گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل ۱۵۶۳.

نرخ کمیتر از نرخ معمول مالیات بر درآمد مشمول مالیات می‌گردد. تا سال ۲۰۰۹، صندوق‌ها در این لایه به هر دو شکل مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) وجود داشتند؛ اما پس از آن با اهداف حفظ و تقویت پایداری صندوق، امکان مشارکت در صندوق‌های مزایای معین سلب گشته و سوق افراد به شرکت در طرح‌های مشارکت معین صورت پذیرفته است. همچنین در این نظام چینش نرخ‌های مالیاتی همانند سایر کشورها در جهت ترغیب افراد به مشارکت در صندوق‌های بازنشستگی است؛ با این توضیح که نرخ مالیات مختص به وجوه مشارکتی در صندوق‌های بازنشستگی ۱۵٪ و نرخ مالیات به وجوه پس‌اندازی در سایر دارایی‌ها حدود ۴۵٪ است. همچنین امکان برداشت پیش از زمان بازنشستگی از حساب‌های ذخیره در این فرایند منوط به پرداخت مالیات صورت می‌پذیرد.

در نهایت، لایه سوم به‌عنوان یک لایه مزایای مکمل با مشوق‌های مالیاتی جهت ترغیب پس‌انداز بیشتر برای دوران بازنشستگی در نظام تأمین اجتماعی این کشور تعبیه شده است که شامل طرح‌های اختیاری می‌شود. طرح‌های این لایه به‌طور کلی در قالب مشارکت‌های مزایای اضافه اختیاری یا دیگر پس‌اندازهای بلندمدت شامل سهام، اوراق مالی و... در سیستم طراحی و مدیریت می‌شوند. شایان ذکر است دارایی‌های کل صندوق‌های بازنشستگی این کشور از سال ۱۹۸۹ از مبلغ ۷۳ میلیارد دلار به ۳/۶ تریلیون دلار در سال ۲۰۲۳ رسیده و رشد آن به‌طور متوسط حدود ۱۳ درصد در سال است.

پیشنهاد راهکار تقنینی، نظارتی یا سیاستی

استفاده گسترده از ابزارهای متنوع مالیاتی نه تنها در لایه سوم، بلکه به‌صورت بسیط‌تر در لایه دوم برای ترغیب هرچه بیشتر مشارکت‌ها در طرح‌های بازنشستگی، لحاظ تمهیدات کافی جهت مدیریت صندوق‌های متنوع لایه دوم از جانب اداره مالیات استرالیا و اداره مقررات احتیاطی استرالیا و شفافیت بالای این نظام از جمله مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا است.



۱. مقدمه

پیش از سال ۱۹۷۶، مجموعه ترتیبات مختص به بازنشستگی در قالب مزایای صنعت تنظیم می‌شد که مذاکرات در خصوص آن توسط جنبش اتحادیه یا اتحادیه‌های فردی صورت می‌پذیرفت. تغییر در ترتیبات بازنشستگی در سال ۱۹۸۳ از طریق توافق بین دولت و اتحادیه‌های کارگری انجام شد. در توافقنامه قیمت‌ها و درآمدها^۱، اتحادیه‌های کارگری موافقت کردند که از ۳ درصد افزایش حقوق صرف نظر کنند تا مبلغ مذکور در سیستم جدید بازنشستگی برای همه کارکنان در استرالیا واریز شود [۱]. اگرچه امروزه حمایت عمومی گسترده‌ای از طرح‌های بازنشستگی اجباری وجود دارد اما این طرح در زمان معرفی با مقاومت شدید کسب و کارهای کوچک به واسطه هزینه‌های اجرای آن مواجه شد که از بار مرتبط با اجرای آن و هزینه‌های جاری آن هراس داشتند [۲]. در سال ۱۹۹۲، تحت دولت کیتینگ^۲ از حزب کارگری، طرح مشارکت اجباری کارفرما به بخشی از یک بسته اصلاحی گسترده‌تر برای تعدیل معضل درآمد بازنشستگی تبدیل شد. مطالعات انجام شده در دوره مذکور حاکی از چشم‌انداز نگران‌کننده تغییرات جمعیتی در کشور استرالیا به همراه بسیاری از کشورهای غربی دیگر، در دهه‌های آتی و بروز کهن‌سالی جمعیت و افزایش هزینه‌های بازنشستگی بود. راه‌حل پیشنهادی ارائه شده دولت کیتینگ، مدل درآمد بازنشستگی سه لایه^۳ به شرح لایه‌های ذیل بود [۳]:

■ طرح مبتنی بر مشارکت اجباری کارفرما به صندوق‌های بازنشستگی موسوم به «ضمانت مستمری» (SG)،^۴

■ مشارکت‌های بیشتر اختیاری به صندوق‌های بازنشستگی و سایر سرمایه‌گذاری‌های فردی و ...،

■ در صورت ناکافی بودن، یک شبکه ایمنی^۵ متشکل از طرح مستمری سنی^۶ که توسط دولت تأمین می‌شود.

همان‌طور که در گزارش اول کشور استرالیا^۷ اشاره شد، نظام چندلایه این کشور با رویکرد سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، به صورت سه لایه قابل تعریف است. لایه اول آن به‌عنوان یک لایه حمایتی غیر بیمه‌ای شناخته می‌شود و هدف آن حمایت از افراد کم‌درآمد و با بهره‌مندی کمتر از امکانات رفاهی است. این لایه در کشور استرالیا تحت عنوان «مستمری سنی» شناخته می‌شود. البته باید توجه داشت که پوشش این لایه فراتر از سالمندان رفته و افراد مختلفی را با سطوح نیاز متفاوت تحت پوشش و حمایت قرار می‌دهد. در حقیقت، کشور استرالیا از یک سیستم تأمین اجتماعی گسترده و هدفمند برخوردار است. لایه اول این نظام غیرمشارکتی بوده و یک شبکه ایمنی قوی برای استرالیایی‌هایی که به دلیل سن، ناتوانی، مسئولیت‌های مراقبتی یا بیکاری به تأمین مالی کامل خود قادر نیستند، به ارمغان می‌آورد. این لایه نقش مهمی در تعدیل و کاهش فقر در استرالیا ایفا می‌کند. این سیستم که جزئیات آن در گزارش اول تشریح گشت، شامل پرداخت‌های حمایتی درآمدی است که با هدف تأمین حداقل استاندارد زندگی مناسب برای جمعیت در سن کار و استانداردهای زندگی قابل قبول - مطابق با استانداردهای زندگی عمومی جامعه - برای بازنشستگان و خانواده‌ها انجام می‌شود [۴]. همچنین این لایه شامل پرداخت‌های تکمیلی و کمک‌های اضافی برای گروه‌های خاص می‌شود که از طریق

1. Prices and Incomes Accord

2. Keating

3. Three Pillars Approach to Retirement Income

4. "Superannuation Guarantee" (SG) Contributions

مطابق تعریف اداره مالیات؛ در طرح ضمانت مستمری کارفرمایان باید حداقل درصدی از درآمد (درآمدهای زمانی معمولی) هریک از کارکنان واجد شرایط را به یک صندوق و یا حساب پس‌انداز بازنشستگی (RSA) اختصاص دهند.

5. Safety Net

6. Age Pension

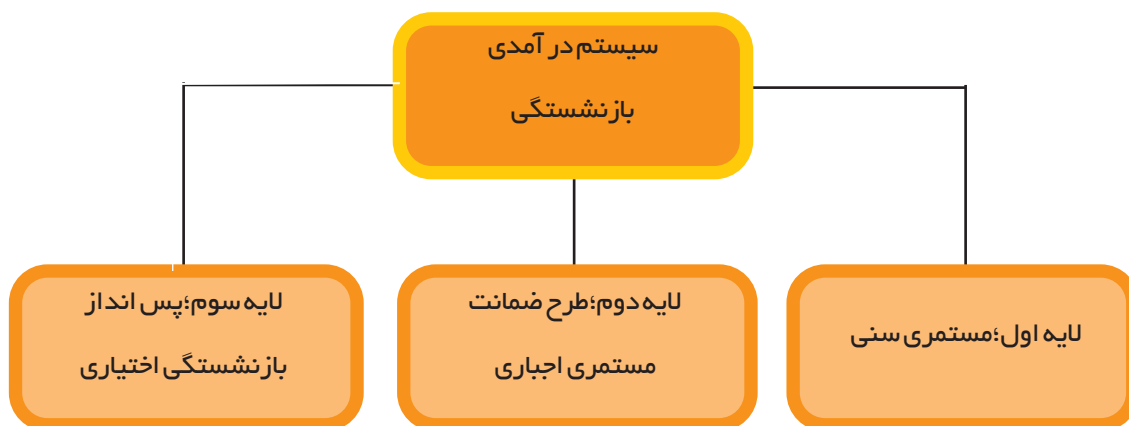
۷. بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا - گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس به شماره مسلسل ۱۵۶۳.

سیستم مالیات بر درآمد با نرخ تصاعدی و سایر یارانه‌های کالاها و خدمات پشتیبانی می‌شود [۵]. اداره خدمات عمومی^۱ که متولی بخش اعظم این خدمات است همواره سعی کرده تعادل نسبی میان پایداری مالی طرح و نیازهای جامعه برقرار کند. در حقیقت، سیاست‌ها و برنامه‌های اجتماعی (شامل پرداخت‌های حمایت از درآمد) را سازمان‌های دولتی مختلف، از جمله اداره خدمات عمومی استرالیا (که خود شامل سنتر لینک،^۲ مدیاکر^۳ و برنامه‌های حمایت از کودکان) و سیاست‌ها و طرح‌های اشتغال را وزارت اشتغال و روابط کار^۴ طراحی و اداره می‌کنند. مطابق اعلام اداره خدمات عمومی در سال ۲۰۲۲، حدود ۵ میلیون نفر پرداخت‌های حمایت از درآمد دریافت کرده‌اند که بیش از نیمی از آنها (۲/۶ میلیون نفر) دریافت‌کنندگان مزایای طرح مستمری سنی بوده‌اند. این پرداختی‌ها همان‌طور که در گزارش اول به تفسیر مورد بررسی قرار گرفت شامل موارد ذیل می‌شود [۶]:

- پرداختی برای جویندگان کار^۵ - برای بزرگسالان در سن کار؛
- پرداختی کمک هزینه جوانان^۶ - برای جویندگان کار ۱۶ تا ۲۱ سال؛
- پرداختی مستمری سنی - برای افراد ۶۶/۵ سال یا بیشتر؛
- پرداختی به منظور مراقبت از سالمندان^۷ - برای جبران وظایفی که ظرفیت کار با حقوق را کاهش می‌دهد.
- پرداختی مزایای سرپرستی^۸ - برای سرپرستان اصلی کودکان خردسال؛
- پرداختی از کارافتادگی (DSP)^۹ - برای کسانی که دارای نقص تعریف شده برای کار هستند؛
- پرداختی‌های تحصیلی - برای افراد واجد شرایط که در مؤسسه‌های آموزش و پرورش تعریف شده (شامل دانشجویان و جوانان). لایه دوم در کشور استرالیا مشمول افراد شاغل می‌شود که به موجب آن بخشی از مخارج دوران بازنشستگی از طریق حق بیمه‌های پرداختی آنان (که به صورت درصدی از حقوق و دستمزد است) تأمین می‌شود. این لایه متشکل از صندوق‌های مختلفی است که شاغلان می‌توانند با مشارکت در این صندوق‌ها، عایدی‌ای را برای آینده سالمندی خود پس‌انداز کنند. این لایه در کشور استرالیا تحت عنوان «طرح ضمانت مستمری»^{۱۰} یا «ضمانت مزایای اضافی»^{۱۱} شناخته می‌شود. لایه سوم نیز یک لایه بیمه اختیاری است که افراد می‌توانند در قالب پس‌اندازهای مختلف، مشارکت‌هایی را برای دوران بازنشستگی خود داشته باشند. به‌طور معمول این مشارکت‌ها در حساب‌های فردی انجام می‌پذیرد. این لایه نیز در کشور استرالیا تحت عنوان «پس‌انداز بازنشستگی اختیاری»^{۱۲} شناخته می‌شود که بخشی از آن «مزایای اضافه اختیاری»^{۱۳} است. در شکل ۱ ساختار نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا قابل مشاهده است.

1. Department of Social Services
2. Centrelink
3. Medicare
4. Department of Employment and Workplace Relations
5. Job Seeker Payment
6. Youth Allowance
7. Carer Payment
8. Parenting payment
9. Disability Support Pension (DSP)
10. Compulsory Superannuation
11. Superannuation Guarantee
12. Voluntary Retirement Saving
13. Voluntary Superannuation

شکل ۱. ساختار لایه‌های تأمین اجتماعی در کشور استرالیا



مأخذ: گردآوری شده نویسنده.

جدول ۱ خصیصه‌ها و تفاوت‌های طرح‌های هر یک از سه لایه نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا برای مقایسه بهتر مزایای هر یک از لایه‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۱ اشاره شده است، «طرح مستمری سنی» با منبع تأمین مالی منابع عمومی (مالیات شهروندان) در سال ۱۹۰۹ پایه‌ریزی شده است. این طرح که به صورت غیرمشارکتی بوده و معاف از مالیات است، برای همه شهروندان استرالیا با سن و سال‌های اقامت مشخص و مبتنی بر آزمون استطاعت مهیاست. در لایه دوم این نظام شاهد «طرح ضمانت مستمری» هستیم که اساس آن مشارکت کارفرما بوده و نخستین بار در سال ۱۹۹۲ پایه‌ریزی شده است. نرخ مشارکت در این طرح در سال ۲۰۲۴ برابر با ۱۱/۵٪ است [۷].

جدول ۱. ویژگی‌های سیستم درآمد بازنشستگی سه لایه استرالیا

پس‌انداز اختیاری برای دوران بازنشستگی	برنامه ضمانت مستمری	مستمری سنی	
لایه سوم (پس‌انداز شخصی اختیاری)	لایه دوم (پس‌انداز شخصی اجباری)	لایه اول (مستمری عمومی)	لایه
۱۸۶۲ (اولین معرفی)	۱۹۹۲ (تأسیس)	۱۹۰۹ (اولین پرداخت)	سال تأسیس
مشارکت کار فرما / افراد / هم مشارکتی دولت	مشارکت کار فرما	درآمدهای دولت	تأمین مالی
اختیاری	۱۱/۵٪ در سال ۲۰۲۴ ۱۲٪ در سال ۲۰۲۵	غیرمشارکتی	نوع مشارکت
بین ۰٪ الی ۵۱٪ (بسته به مشارکت از درآمد خالص و یا ناخالص)	۱۵٪ ثابت	معاف	نرخ مالیات
افراد عضو	نیروی کار بین ۷۰-۱۸ سال با دریافتی حداقل ۴۵۰ دلار	برای همه افراد قابل پرداخت است	پوشش بالقوه
حساب‌های شخصی که به‌دست صندوق‌ها مدیریت می‌شود.		ستتر لینک ^۱	مدیریت
می‌تواند یک جریان درآمد یا دریافتی ثابت باشد.		نرخ ثابت	مزایا

مأخذ: [۷] و اطلاعات نویسنده.

جزئیات مربوط به لایه اول نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا در گزارش پیشین مورد بررسی موشکافانه قرار گرفته است، شایان ذکر است روند اصلاحات و تحولات نظام چندلایه این کشور طی جدول ۶ در پیوست گزارش حاضر نیز اشاره شده است. پس از مرور کلی بر ساختار نظام تأمین اجتماعی این کشور در گزارش حاضر با هدف تکمیل فرایند بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا نخست به تبیین طرح‌های لایه دوم و فرایند سرمایه‌گذاری این لایه پرداخته و سپس با تشریح طرح‌های لایه سوم نظام تأمین اجتماعی این کشور به تکمیل مباحث خواهیم پرداخت.

۲. طرح ضمانت مستمری

لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا مختص به افراد دارای شغل است. مزایای این طرح در کنار مزایای طرح مستمری سنی که تنها پوشش دهنده حداقل استانداردهای زندگی بوده و مبتنی بر آزمون استطاعت است، نقش مهمی در تأمین منابع مالی لازم برای دوران بازنشستگی افراد ایفا می‌کند. این طرح شامل یک سیستم پس‌انداز اجباری برای دوران بازنشستگی از محل درآمد دوران اشتغال است. در این طرح وجوه به صندوق‌های سرمایه‌گذاری واریز و در دوران بازنشستگی به‌طور قانونی در اختیار اعضای صندوق قرار می‌گیرد. این طرح را دولت هاگ^۱ در دوره ۱۹۹۱-۱۹۸۳ به‌منظور ترویج طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی با منابع شخصی، کاهش اتکا به سیستم بازنشستگی با بودجه عمومی معرفی کرد. قانون حمایت مربوط به طرح ضمانت مستمری پس از آن در سال ۱۹۹۲ دولت کیتینگ^۲ تصویب کرد [۸]. طرح ضمانت مستمری مبتنی بر قانونی به همین نام^۳ عمدتاً تا زمان دستیابی به شروط احراز (معمولاً سن بازنشستگی) نزد صندوق و یا حساب بازنشستگی با مزایای مالیاتی ذخیره می‌شود. اعضا امکان نقل و انتقال وجوه خود میان صندوق‌ها یا ادغام حساب‌های خود را دارند. مواردی همچون سهولت نقل و انتقال اعضا میان صندوق‌ها و ممانعت از عضوگیری جدید صندوق‌ها با عملکرد ضعیف از جمله موارد قابل اشاره در این طرح است. همه افرادی که در استرالیا اشتغال داشته یا مقیم آن هستند موظف به مشارکت اجباری در طرح ضمانت مستمری هستند. در این طرح درصدی مشخص از حقوق و دستمزد شیف کاری عادی^۴ افراد بالای ۱۸ سال شاغل به‌عنوان حق بیمه توسط کارفرمایان در حساب‌های شخصی افراد واریز می‌شود تا بتواند پس‌انداز مناسبی برای دوران بازنشستگی آنها به‌ارمغان آورد. در این طرح تمام نرخ حق بیمه به‌صورت مازاد بر حقوق و دستمزد شاغلان توسط کارفرمایان پرداخت می‌شود. این مسئله به سبب تاریخیچه تحولات نظام بازنشستگی و تصمیم دولت استرالیا مبنی بر دریافت مستقیم وجوه از کارفرمایان و سوق آن به حساب‌های بازنشستگی افراد به‌جای افزایش حقوق نیروی کار و پرداخت مستقیم آن به نیروی کار صورت می‌پذیرد. این مسئله بدان معناست که هر ساله بخشی از تعدیلات دستمزدی و افزایش که کارفرما باید برای نیروی کار پرداخت کند صرف هزینه‌کرد و پرداخت حق بیمه این طرح می‌شود [۹].

مطابق قوانین فدرال استرالیا، واجدان شرایط این طرح شاغلان بالای ۱۸ سال بوده (مستقل از آنکه نوع شغل آنها به‌صورت تمام‌وقت، پاره‌وقت یا پروژه‌ای باشد) و کارفرمایان آنها ملزم به پرداخت حق بیمه‌ای تعیین شده از جانب دولت استرالیا در صندوق مزایای اضافی فرد^۵ هستند. این حق بیمه، مشمول حقوق و دستمزد، کمک‌هزینه‌ها و کمیسیون‌های پرداختی به نیروی کار شده،^۶ اما شامل اضافه‌کاری‌های وی نمی‌باشد [۱۰]. از زمانی که آستانه ۴۵۰ دلار در ۱ ژوئیه ۲۰۲۲ برداشته شد، تقریباً همه شاغلان استرالیایی بدون در نظر گرفتن میزان دستمزد آنها ملزم به مشارکت در این طرح می‌شوند. در این بین اداره مالیات استرالیا (ATO)^۷ شفاف می‌کند که شاغلان پاره‌وقت، تمام‌وقت، پروژه‌ای، مقیم موقت، اعضای خانواده فعال در کسب و کار فرد و مدیران شرکت همگی واجدان شرایط هستند. البته در خصوص برخی از انواع کارگران مانند کارگران خانگی یا خصوصی و یا افراد کمتر از ۱۸ سال شروطی همچون زمان کاری بیش از ۳۰ ساعت در هفته وجود دارد [۱۱]. حذف آستانه مشارکت سبب ایجاد مزایای بازنشستگی برای افراد با درآمد بسیار پایین گشت.

1. Hawke Government

نخست‌وزیر باب هاوک از حزب کارگر استرالیا (ALP) از ۱۹۸۳ تا ۱۹۹۱.

2. Keating Government

نخست‌وزیر پل کیتینگ از حزب کارگر استرالیا از سال ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۶.

3. STATE SUPERANNUATION ACT, 1998- Superannuation Act 2005 No. 80, 2005- latest version 2024

4. Ordinary Time Earnings (OTE)

شامل دستمزد و حقوق و همچنین پاداش‌ها، کمیسیون‌ها، شیفت نوبتی و شیفت پروژه‌ای می‌شود، اما اضافه‌کار پرداختی را شامل نمی‌شود.

5. Super Fund

۶. برای جزئیات مربوط به موارد مشمول کسورات حق بیمه در کشور استرالیا ر.ک.

List of Payments That are Ordinary Time Earnings | Australian Taxation Office (ato.gov.au)

7. Australian Taxation Office

در نتیجه سیاست اخیر ۳ درصد از کارگران استرالیا که پیش از این معاف از شرکت در طرح بودند نیز واجد شرایط مشارکت از طریق کارفرماهایشان می‌شوند. کارگران تحت تأثیر این سیاست اکثراً شامل کارگران جوان، کم‌دستمزد و نیمه‌وقت و زنان می‌گردد [۱۲].

در این بین اعضای این طرح می‌توانند وجوه مشارکتی خود را در صندوق‌های بزرگ بازنشستگی یا صندوق‌های صنفی مرتبط به صنایع^۱، یا صندوق‌های کوچک^۲ و یا در نهایت صندوق‌های بازنشستگی خودگردان^۳ ذخیره کنند [۱۳]. در این بین همه کارفرمایان موظف به پرداخت حق بیمه طرح ضمانت مستمری مربوط به خود به صندوق‌های تأییدی کمیسیون سرمایه‌گذاری و تأمین اجتماعی استرالیا^۴ به صورت حداکثر سه ماه یکبار (فصلی) هستند، حال آنکه برخی از کارفرمایان ممکن است آن را هم‌زمان با پرداخت دستمزد کارکنان خود پرداخت کنند. جدول زمانی پرداخت حق بیمه از جانب کارفرمایان به‌قرار جدول ۲ است.

جدول ۲. زمان بندی پرداخت حق بیمه طرح ضمانت مستمری [۱۸]

فصل	دوره زمانی	سررسید پرداخت
۱	۱ ژوئیه - ۳۰ سپتامبر	۲۸ اکتبر
۲	۱ اکتبر - ۳۱ دسامبر	۲۸ ژانویه
۳	۱ ژانویه - ۳۱ مارس	۲۸ آوریل
۴	۱ آوریل - ۳۰ ژوئن	۲۸ ژوئیه

مأخذ: اداره مالیات استرالیا.

در این فرایند کارفرمایانی که در زمان مقرر حق بیمه کارگران خود را پرداخت نکنند، به پرداخت جریمه طرح ضمانت مستمری (شامل حق بیمه پرداخت نشده و هزینه‌های اداری) ملزم هستند که دیگر به‌عنوان هزینه قابل قبول از درآمد مالیاتی آنان نیز کسر نمی‌شود. در صورتی که کارفرما هزینه را پرداخت نکند، اداره مالیات استرالیا (ATO) می‌تواند اقدام‌های قوی‌تری از جمله جریمه‌های قابل توجه و حبس احتمالی را برای مدیران شرکت را انجام دهد [۱۴]. همچنین، کارگران امکان ثبت شکایت علیه کارفرمایان خود را دارند که حق بیمه قانونی آنها را پرداخت نکرده‌اند.

نرخ حق بیمه در این طرح طی سال‌های مختلف و بسته به سیاست‌های اصلاحی نظام تأمین اجتماعی این کشور دچار تغییر و تحول است. نرخ حق بیمه طرح ضمانت مستمری زمانی که برای اولین بار در سال ۱۹۹۲ معرفی شد فقط ۳ درصد تعیین گشت. این نرخ در سال ۲۰۰۲، معادل ۹٪ حقوق و دستمزد عادی نیروی کار، پس از آن در ابتدای سال ۲۰۱۳ با توجه به قوانین وضع شده توسط دولت به ۹/۲۵٪ افزایش یافته است. همچنین از سال ۲۰۱۴ تا انتهای سال ۲۰۲۰ این نرخ معادل ۹/۵٪ از حقوق و دستمزد عادی ثابت ماند، سپس با افزایش ۰/۵ درصد سالانه طی بازه ۲۰۲۱ الی ۲۰۲۴ به ۱۱/۵ درصد رسیده است. سیاست‌های اعلامی دولت استرالیا مبین افزایش نرخ حق بیمه طرح ضمانت مستمری به ۱۲ درصد از جولای ۲۰۲۵ است [۱۵]. جدول ۳ سیر تحولات نرخ مشارکت طرح ضمانت مستمری در سال‌های مختلف را نشان می‌دهد.

۱. صندوق‌های مشترک غیرانتفاعی که هیئت‌هایی متشکل از سهامداران صنعت مدیریت می‌کنند.
۲. صندوق‌های تجاری انتفاعی، عمدتاً مؤسسه‌های مالی مدیریت می‌کنند.

3. Self-managed Superannuation Funds

4. Australian Securities and Investments Commission



جدول ۳. نرخ مشارکت طرح ضمانت مستمری - ۲۰۰۲ الی ۲۰۲۶ [۱۶]

سال	۲۰۰۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲	۲۰۲۳	۲۰۲۴	۲۰۲۵	۲۰۲۶
ضمانت مستمری (%)	۹	۹/۲۵				۹/۵				۱۰	۱۰/۵	۱۱	۱۱/۵	۱۲	

مشارکت در طرح ضمانت مستمری مشمول نرخ مالیات بر درآمد امتیازی^۱ ۱۵ درصدی است. این بدان معناست که برای اکثر استرالیایی‌ها، مالیات بر وجوه پس‌اندازی در حساب‌های بازنشستگی کمتر از مالیات بر پولی است که به حساب بانکی واریز می‌کنند. در این بین، افراد می‌توانند مازاد بر نرخ مشارکتی کارفرما در طرح جهت تضمین بهتر دوران بازنشستگی خود با توجه به سقف اعمالی بر وجوه قابل مشارکت با امتیاز مالیاتی، مشارکت نمایند. از این حیث می‌توان طرح ضمانت مستمری را یک طرح پس‌انداز اجباری به همراه امتیازهای مالیاتی دانست. حداکثر حق بیمه پرداختی از جانب کارفرما در این طرح برای سال مالی ۲۰۲۴ - ۲۰۲۳ برابر است با ۲۷,۳۹۸/۸۰ دلار سالیانه یا ۶۲,۲۷۰ دلار فصلی که حاصل از میزان مشارکت ۱۱ درصدی کارفرما برای افراد با سطح درآمد سالیانه ۲۷,۳۹۸/۸۰ دلار است [۱۷]. مشارکت‌های فراتر از سقف مذکور مشمول نرخ مالیات بر درآمد عادی می‌شود، بدان معنا که برای مشارکت بیش از این مبلغ، هیچ مزیت مالیاتی وجود ندارد [۱۷]. جدول ۴ حداکثر مشارکت پایه طرح ضمانت مستمری برای سال‌های ۲۰۲۵-۱۹۹۳ را نشان می‌دهد.^۲

جدول ۴. حداکثر درآمد فصلی مشمول کسور پایه طرح ضمانت مستمری با امتیاز مالیاتی (۱۹۹۳-۲۰۲۵) [۱۸]

سال	سقف درآمد مشمول کسور پایه هر فصل (فصلی - دلار)	سال	سقف درآمد مشمول کسور پایه (فصلی - دلار)
۱۹۹۳-۱۹۹۴	۲۰۰۰۰	۲۰۰۹-۲۰۱۰	۴۰۱۷۰
۱۹۹۴-۱۹۹۵	۲۰۱۶۰	۲۰۱۰-۲۰۱۱	۴۲۲۲۰
۱۹۹۵-۱۹۹۶	۲۰۷۸۰	۲۰۱۱-۲۰۱۲	۴۳۸۲۰
۱۹۹۶-۱۹۹۷	۲۱۷۲۰	۲۰۱۲-۲۰۱۳	۴۵۷۵۰
۱۹۹۷-۱۹۹۸	۲۲۵۹۰	۲۰۱۳-۲۰۱۴	۴۸۰۴۰
۱۹۹۸-۱۹۹۹	۲۳۶۳۰	۲۰۱۴-۲۰۱۵	۴۹۴۳۰
۱۹۹۹-۲۰۰۰	۲۴۴۸۰	۲۰۱۵-۲۰۱۶	۵۰۸۱۰
۲۰۰۰-۲۰۰۱	۲۵۲۴۰	۲۰۱۶-۲۰۱۷	۵۱۶۲۰
۲۰۰۱-۲۰۰۲	۲۶۳۰۰	۲۰۱۷-۲۰۱۸	۵۲۷۶۰
۲۰۰۲-۲۰۰۳	۲۷۵۱۰	۲۰۱۸-۲۰۱۹	۵۴۰۳۰
۲۰۰۳-۲۰۰۴	۲۹۲۲۰	۲۰۱۹-۲۰۲۰	۵۵۲۷۰
۲۰۰۴-۲۰۰۵	۳۰۵۶۰	۲۰۲۰-۲۰۲۱	۵۷۰۹۰
۲۰۰۵-۲۰۰۶	۳۲۱۸۰	۲۰۲۱-۲۰۲۲	۵۸۹۲۰
۲۰۰۶-۲۰۰۷	۳۳۷۲۰	۲۰۲۲-۲۰۲۳	۶۰۲۲۰
۲۰۰۷-۲۰۰۸	۳۵۲۴۰	۲۰۲۳-۲۰۲۴	۶۲۲۷۰
۲۰۰۸-۲۰۰۹	۳۶۴۷۰	۲۰۲۴-۲۰۲۵	۶۵۰۷۰
	۳۸۱۸۰		

1. Concessional Income Tax Rate

2. Maximum Super Contribution Base

۳. حداکثر درآمد مشمول کسور طرح ضمانت مستمری هر ساله در ماه فوریه مطابق با متوسط عایدی هفتگی شیفت کاری عادی (AWOTE) تعدیل می‌شود.

همان طور که اشاره شد، طرح ضمانت مستمری یک طرح پس انداز اجباری برای دوران بازنشستگی همراه با مزایای مالیاتی است، از این رو می توان مجموع مشارکت های صورت گرفته ذیل آن را به دو دسته مشارکت های دارای امتیاز مالیاتی^۱ (وجوه مجاز به مشارکت پیش از اخذ مالیات - وجوه ناخالص) و مشارکت های بدون امتیاز^۲ (وجوه مجاز به مشارکت پس از اخذ مالیات - وجوه خالص) طبقه بندی کرد. شکل ۲ اجزای اصلی هر یک از این دسته ها را نشان می دهد.

شکل ۲. اجزای اصلی مشارکت هادر طرح ضمانت مستمری [۱۸]



شکل ۲ اجزای مشارکت دارای امتیاز و بدون امتیاز را نشان می دهد. تمامی اقلام اشاره شده در شکل ۲ ذیل مشارکت های امتیازی (همان طور که پیش تر اشاره شد) مشمول مالیات ۱۵٪ می شوند که صندوق پرداخت می کند.^۳ در کنار مشارکت اجباری کارفرما در طرح ضمانت مستمری که در جدول ۴ به حداکثر میزان این کسور پایه اشاره شد، همان طور که در شکل ۲ قابل رؤیت است افراد شاغل می توانند از کارفرما درخواست کنند بخشی از حقوق آنها را نیز در طرح بازنشستگی مشارکت نمایند. این اقدام که موسوم به مشارکت صرف نظر از حقوق^۴ است برای کارفرما در قالب هزینه های قابل قبول مالیاتی بوده و مشمول قوانین مشارکت پایه طرح ضمانت مستمری نمی شود. این مسئله برای نیروی کار نیز مزایای مالیاتی دارد چرا که از درآمد مشمول مالیات در قالب هزینه های قابل قبول کسر می گردد و نرخ مالیاتی کمتر از مالیات بر درآمد برخوردار است.

1. Concessional Contributions
2. Non-concessional Contributions
4. Salary Sacrifice Contribution

^۳ در این طرح افراد می توانند با سقفی مشخص از محل مالیات بر عایدی سرمایه، مشارکتی داشته باشند بدون آنکه مشارکت مذکور ذیل مشارکت های بدون امتیاز طبقه بندی شود. برای اطلاعات بیشتر ر.ک. به <https://www.ato.gov.au/forms-and-instructions/capital-gains-tax-cap-election>



این مسئله سبب تشویق کارگران به مشارکت‌های مازاد بر مقادیر اجباری پایه از محل صرف‌نظر از حقوق می‌شود. مشارکت از محل صرف‌نظر از حقوق که به مشارکت‌های قابل گزارش^۱ شهرت دارد، قبل از شروع کار در قالب توافق‌نامه‌ای کتبی و به صورت پیش‌فرم بین کارگر و کارفرما تنظیم و ثبت می‌شود. علاوه بر آن افراد می‌توانند در قالب مشارکت‌های فردی مازاد مبالغی را به صورت اختیاری و با توجه به حدود سقف مزایای مالیاتی در صندوق مشارکت کنند. در نهایت، این مسئله که سطوح مشارکت در طرح ضمانت مستمری چقدر می‌تواند باشد یا صندوق تا چه میزان مجاز به دریافت وجوه است به سن فرد، وضعیت کاری وی و در نهایت کل ذخیره وجوه وی نزد صندوق‌های این طرح بستگی دارد. در سال مالی ۲۰۲۵-۲۰۲۴، سقف مشارکت‌های دارای امتیاز مالیاتی برابر با ۳۰۰۰۰ دلار است. این رقم براساس متوسط دستمزد عادی هفتگی^۲ (AWOTE)^۳ هر ساله تعدیل می‌شود و هرگونه مشارکتی مازاد بر آن، بدون امتیاز مالیاتی است [۲۰]. جدول ۵ سقف مشارکت دارای امتیاز را برای سال‌های ۲۰۲۵-۲۰۱۳ نشان می‌دهد.

جدول ۵. سقف مشارکت دارای امتیاز [۲۱]

سال مالی	سن فرد	سقف مشارکت دارای امتیاز (دلار)
۲۰۲۴-۲۰۲۵	تمامی رده‌های سنی	۳۰۰۰۰
۲۰۲۳-۲۰۲۴	تمامی رده‌های سنی	۲۷۵۰۰
۲۰۲۲-۲۰۲۳	تمامی رده‌های سنی	۲۷۵۰۰
۲۰۲۱-۲۰۲۲	تمامی رده‌های سنی	۲۷۵۰۰
۲۰۲۰-۲۰۲۱	تمامی رده‌های سنی	۲۵۰۰۰
۲۰۱۹-۲۰۲۰	تمامی رده‌های سنی	۲۵۰۰۰
۲۰۱۹-۲۰۱۸	تمامی رده‌های سنی	۲۵۰۰۰
۲۰۱۷-۲۰۱۸	تمامی رده‌های سنی	۲۵۰۰۰
۲۰۱۶-۲۰۱۷	۴۹ <	۳۰۰۰۰
	۴۹ >	۳۵۰۰۰
۲۰۱۵-۲۰۱۶	۴۹ <	۳۰۰۰۰
	۴۹ >	۳۵۰۰۰
۲۰۱۵-۲۰۱۶	۴۹ <	۳۰۰۰۰
	۴۹ >	۳۵۰۰۰
۲۰۱۵-۲۰۱۴	۴۹ <	۳۰۰۰۰
	۴۹ >	۳۵۰۰۰
۲۰۱۴-۲۰۱۳	۵۹ <	۲۵۰۰۰
	۵۹ >	۳۵۰۰۰

1. Reportable Superannuation Contributions
2.3. Average Weekly Ordinary Time Earnings

در حال حاضر متوسط درآمد هفتگی عادی برابر ۶۰۰۰۰ دلار است

موارد مشارکت مازاد از سقف مشارکت‌های امتیازی که در جدول ۵ اشاره شد از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۴ به بعد، مشمول مالیات بر درآمد و هزینه مشارکت مازاد بر سقف مشارکت دارای امتیاز^۱ می‌شود. البته اخذ این هزینه از سال ۲۰۲۱ لغو شده است. برای سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۲ و سال‌های قبل از آن، ۴۶/۵ درصد از مشارکت مازاد از سقف مشارکت‌های امتیازی (۱۵٪) (نرخ مالیات متعارف در مشارکت‌های امتیازی) + ۳۱/۵٪) در این بین امکان انتقال مقادیر سقف مشارکت دارای امتیاز که فرد در سال مذکور استفاده نکرده است، از سال ۲۰۱۸ در طرح گنجانده شد. به این ترتیب افراد در صورت داشتن ذخایر استفاده نشده از سقف‌های تعیینی می‌توانند میزان مشارکت دارای امتیاز خود را افزایش دهند. البته این امکان به سطوح ذخیره بازنشستگی فرد بستگی دارد به طوری که افراد با سطح ذخیره بازنشستگی کمتر از ۵۰۰,۰۰۰ دلار تا ژوئن سال مالی قبلی تنها می‌توانند از این مزیت استفاده کنند. همچنین اولین سالی که اعضا می‌توانند از این امکان استفاده کنند، ۲۰۲۰-۲۰۱۹ است و مقادیر استفاده نشده سقف مشارکت دارای مزایا حداکثر تا ۵ سال در دسترس است و پس از آن منقضی می‌شود [۲۱].

مشارکت‌های بدون امتیاز همان‌طور که در شکل ۲ اشاره شد شامل مشارکت‌های فردی است که از محل درآمد خالص صورت می‌پذیرد. این سطوح مشارکت نیز دارای سقف بوده و به صورت ضربی از سقف مشارکت‌های دارای امتیاز محاسبه می‌شود و اگر فرد در بیش از یک صندوق عضویت داشته باشد، مجموع مشارکت‌های بدون امتیاز وی در تمام صندوق‌ها ملاک است. جدول ۶ سقف مشارکت بدون امتیاز را برای سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۵ نشان می‌دهد.

جدول ۶. سقف مشارکت بدون امتیاز (۲۰۰۷ الی ۲۰۲۵) [۲۱]

سقف مشارکت بدون امتیاز	سال مالی
۱۲۰۰۰۰	۲۰۲۵-۲۰۲۴
۱۱۰۰۰۰	۲۰۲۳-۲۰۲۲ الی ۲۰۲۲-۲۰۲۱
۱۰۰۰۰۰	۲۰۲۰-۲۰۲۱ الی ۲۰۱۸-۲۰۱۷
۱۸۰۰۰۰	۲۰۱۶-۱۷ الی ۲۰۱۵-۲۰۱۴
۱۵۰۰۰۰	۲۰۱۴-۲۰۱۳ الی ۲۰۰۸-۲۰۰۷

همچنین از ۱ ژوئیه ۲۰۰۳، دولت استرالیا به منظور افزایش انگیزه پس‌انداز برای دوران بازنشستگی افراد با درآمد متوسط و کم، به موجب قانون بازنشستگی (هم مشارکتی دولت برای افراد کم‌درآمد)^۲ طرحی تحت عنوان هم‌مشارکتی دولت^۳ را در دستور کار خود قرار داده است. این طرح که بعدها در سال ۲۰۰۸، ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ اصلاح شد، شامل پرداخت بخشی از میزان مشارکت افراد با سطوح درآمد مشخص به طرح ضمانت مستمری توسط دولت است. این طرح برای افراد با درآمد کم یا متوسط، انگیزه مالی برای مشارکت داوطلبانه از محل درآمد خالص (پس از پرداخت مالیات) برای بازنشستگی فراهم می‌کند. مبلغ هم‌مشارکتی مستقیماً به حساب مزایای اضافه افراد به عنوان یک مقدار ثابت بعد از تأیید اظهارنامه مالیاتی در همان سال مالی پرداخت می‌شود. در این طرح میزان مشارکت دولت به سطوح درآمدی فرد بستگی داشته، دارای سقفی مشخص و معاف از مالیات است.

1. Excess Concessional Contributions Charge

2. Superannuation (Government Co-contribution for Low Income Earners) Act 2003, Section 10

3. Government co-contribution Scheme



شرایط احراز دریافت مزایا این طرح به‌قرار زیر است:

- حداقل یک‌بار در طرح ضمانت مستمری مشارکت بدون امتیاز مالیاتی در سال مالی انجام داده باشد. ■ گذراندن دو آزمون درآمد:
 - آستانه‌های درآمدی (مطابق جدول ۷)،
 - آزمون درآمد واجد شرایطی ۱۰ درصدی (بیش از ۱۰٪ درآمد یک فرد باید از طریق شغل یا یک کسب‌وکار حاصل شود).
 - در انتهای سال مالی اقامت دائم داشته باشد و زیر ۷۱ سال داشته باشد.
 - اظهارنامه مالیاتی خود را برای سال مالی مربوطه تسلیم کرده باشد.
- شرایط اضافی واجد شرایط بودن در سال ۲۰۱۷ به شرح زیر است:
- کل موجودی حساب ضمانت مستمری که برای بازنشستگی ذخیره شده است (ارزش حال همه درآمدهای ذخیره شده) در پایان ۳۰ ژوئن سال مالی قبل باید کمتر از سقف تراز انتقال عمومی^۱ که در سال مالی ۲۰۲۴-۲۰۲۳ برابر ۱/۹ میلیون دلار است.
 - نباید بیش از سقف مشارکت‌های بدون امتیاز (۱۲۰,۰۰۰) در طرح مشارکت کرده باشد (مطابق جدول ۶).
- جدول ۷ سقف هم‌مشارکتی دولت، آستانه‌های درآمدی افراد واجد شرایط و میزان کاهش در کمک دولت با افزایش سطوح درآمدی افراد در سال‌های ۲۰۰۳ الی ۲۰۲۵ را نشان می‌دهد.

جدول ۷. سقف هم‌مشارکتی دولت و کران‌های بالا و پایین درآمد (۲۰۲۵-۲۰۰۳) [۲۲] و [۲۳]

حد بالای درآمد (دلار)	حد پایین درآمد (دلار)	روند کاهش مشارکت دولت	حداکثر مشارکت دولت (دلار)	سال
۶۰,۴۰۰	۴۵,۴۰۰	به‌ازای هر دلار افزایش در سطح درآمد فرد از حد پایین درآمد، میزان سقف مشارکت دولت به میزان ۳/۳۳ سنت کاهش می‌یابد.	۵۰۰	۲۰۲۴-۲۰۲۵
۵۸,۴۴۵	۴۳,۴۴۵			۲۰۲۳-۲۰۲۴
۵۷,۰۱۶	۴۲,۰۱۶			۲۰۲۲-۲۰۲۳
۵۶,۱۱۲	۴۱,۱۱۲			۲۰۲۱-۲۰۲۲
۵۴,۸۳۷	۳۹,۸۳۷			۲۰۲۰-۲۰۲۱
۵۳,۵۶۴	۳۸,۵۶۴			۲۰۱۹-۲۰۲۰
۵۲,۶۹۷	۳۷,۶۹۷			۲۰۱۸-۲۰۱۹
۵۱,۸۱۳	۳۶,۸۱۳			۲۰۱۷-۲۰۱۸
۵۱,۰۲۱	۳۶,۰۲۱			۲۰۱۶-۲۰۱۷
۵۰,۴۵۴	۳۵,۴۵۴			۲۰۱۵-۲۰۱۶
۴۹,۴۸۸	۳۴,۴۸۸			۲۰۱۴-۲۰۱۵
۴۸,۵۱۶	۳۳,۵۱۶			۲۰۱۳-۲۰۱۴
۴۶,۹۲۰	۳۱,۹۲۰	به‌ازای هر دلار افزایش در سطح درآمد فرد از حد پایین درآمد، میزان سقف مشارکت دولت به میزان ۳/۳۳ سنت کاهش می‌یابد.	۱۰۰۰	۲۰۱۲-۲۰۱۳
۶۱,۹۲۰	۳۱,۹۲۰			۲۰۱۱-۲۰۱۲
۶۱,۹۲۰	۳۱,۹۲۰			۲۰۱۰-۲۰۱۱
۶۱,۹۲۰	۳۱,۹۲۰			۲۰۰۹-۲۰۱۰
۶۰,۳۴۲	۳۰,۳۴۲	به‌ازای هر دلار افزایش در سطح درآمد فرد از حد پایین درآمد، میزان سقف مشارکت دولت به میزان ۵ سنت کاهش می‌یابد.	۱۵۰۰	۲۰۰۸-۲۰۰۹
۵۸,۹۸۰	۲۸,۹۸۰			۲۰۰۷-۲۰۰۸
۵۸,۰۰۰	۲۸,۰۰۰			۲۰۰۶-۲۰۰۷
۵۸,۰۰۰	۲۸,۰۰۰			۲۰۰۵-۲۰۰۶
۵۸,۰۰۰	۲۸,۰۰۰			۲۰۰۴-۲۰۰۵
۴۰,۰۰۰	۲۷,۵۰۰	به‌ازای هر دلار افزایش در سطح درآمد فرد از حد پایین درآمد، میزان سقف مشارکت دولت به میزان ۸ سنت کاهش می‌یابد.	۱۰۰۰	۲۰۰۳-۲۰۰۴

شایان ذکر است، حد پایین درآمد هر ساله در ماه فوریه بر اساس متوسط دستمزد عادی هفتگی (AWOTE) تعدیل می‌شود. در این طرح نرخ تطبیق^۱ به میزان ۵۰٪ مشخص شده است که به منزله مشارکت ۵۰ درصدی دولت از میزان مشارکت فرد است. همچنین حد بالای درآمد، ۱۵۰۰۰ دلار بالاتر از حد پایین درآمد تعیین شده است. در سال ۲۰۲۰، ۳۹۳ هزار نفر از هم‌مشارکتی دولت استفاده کردند که میزان کمک دولت ۱۲۲ میلیون دلار بوده است [۲۴].

علاوه بر طرح هم‌مشارکتی دولت، در نظام بازنشستگی کشور استرالیا معافیت مالیاتی برای تشویق مشارکت افراد کم‌درآمد (LISTO)^۲ در نظر گرفته شده است. این معافیت یک طرح دولتی است که باعث توسعه و افزایش مشارکت افراد در صندوق‌های فوق‌العاده و استفاده از سقف مشارکت با امتیازهای مالیاتی می‌شود. طبق نظر سازمان امور مالیاتی اگر شهروندان استرالیا از درآمد مشمول مالیات ۳۷۰۰۰ دلار یا کمتر در یک سال مالی برخوردار باشند و مشارکت تا سقف مشارکت دارای امتیاز (شامل مشارکت اجباری کارفرما) انجام دهند؛ دولت به منظور اطمینان از اعطای مزایای مالیاتی بیشتر به این دست از افراد به میزان ۱۵٪ از مشارکت افراد و یا کارفرمای آنان را تا سقف ۵۰ دلار به حساب شهروندان در زمان حسابرسی مالیاتی واریز می‌کند [۲۵].

در کشور استرالیا همان‌طور که در گزارش اول اشاره شد، سن اجباری بازنشستگی به‌غیر از موارد خاصی وجود ندارد^۳، از ژوئیه ۲۰۲۳، اعضا طرح ضمانت مستمری می‌توانند پس از رسیدن به ۶۰ سالگی مقداری پول از صندوق بازنشستگی خود برداشت کنند. پس از رسیدن به سن ۶۵ سالگی، یا با پایان دادن رسمی به کار پس از ۶۰ سالگی، اعضا به‌طور کامل به وجوه پس‌اندازی خود دسترسی خواهند داشت. این وجوه می‌تواند به‌عنوان یک مبلغ یکجا معاف از مالیات، یا یک جریان درآمدی معاف از مالیات و یا ترکیبی از این دو، منابع لازم برای دوران بازنشستگی فرد را تأمین کند. در این بین، تصمیم‌گیری در خصوص زمان بازنشستگی تا حد زیادی تحت تأثیر سن احراز دریافت مزایای طرح مستمری سنی دولت است که از ژوئیه ۲۰۲۳، از سن ۶۷ سالگی شروع می‌شود [۲۶].

جزئیات تغییرات حداقل سن احراز دریافت مزایای طرح ضمانت مستمری در جدول ۱۸ ارائه شده است [۲۷].

جدول ۸. حداقل سن احراز دریافت مزایای بازنشستگی طرح ضمانت مستمری [۱۵]

سن احراز دریافت مستمری از طرح ضمانت مستمری – سن صیانت	سال تولد
۵۵	قبل از ۱ جولای ۱۹۶۰
۵۶	۱ جولای ۱۹۶۰ – ۳۰ ژوئن ۱۹۶۱
۵۷	۱ جولای ۱۹۶۱ – ۳۰ ژوئن ۱۹۶۲
۵۸	۱ جولای ۱۹۶۲ – ۳۰ ژوئن ۱۹۶۳
۵۹	۱ جولای ۱۹۶۳ – ۳۰ ژوئن ۱۹۶۴
۶۰	از ۱ جولای ۱۹۶۴

1. Matching Rate

2. Low Income super tax offset

۳. برای توضیحات بیشتر ر.ک. به گزارش نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور استرالیا، مرکز پژوهش‌های مجلس، شماره مسلسل ۱۵۹۳.

۴. افرادی که قبل از ۱ ژوئیه ۱۹۶۴ متولد شده‌اند، طبق قوانین قدیمی‌تر به سن مورد نیاز خود رسیده‌اند.



در این بین منطبق بر آخرین گزارش OECD، سن عادی بازنشستگی و سن مؤثر بازنشستگی در این کشور به ترتیب برای زنان و مردان ۶۶، ۶۴ و ۶۴/۴، ۶۵/۱ است. این ارقام به ازای تمام مقادیر از متوسط کشورهای OECD بیشتر است و به ترتیب برابر با ۶۳/۵، ۶۴/۴ و ۶۳/۱، ۶۴/۴ است. صندوق‌های فعال در این لایه شامل هر دو نوع مزایای معین (DB)^۱ و مشارکت معین (DC) می‌شود. البته ورود به صندوق‌های مزایای معین در استرالیا طی زمان محدود شده، به طوری که از سال ۲۰۰۹، عضویت اعضای جدید در صندوق‌های مزایای معین با ممانعت مواجهه شده و افراد جدید عمدتاً به صندوق‌های مشارکت معین سوق داده شده‌اند. با شروع این حرکت میزان منابع انباشتی در صندوق‌های مشارکت معین از مزایای معین پیشی گرفته به گونه‌ای که در سال ۲۰۱۵ الی ۲۰۱۷، سرمایه موجود در صندوق‌های مزایای معین به ۱۳ درصد کل حجم لایه دوم رسید [۲۸].

۲-۱. مزایای پرداختی

در طرح ضمانت مستمری حق بیمه سهم کارفرما و سهم اختیاری کارگر به صندوق‌های این لایه موسوم به صندوق‌های فوق‌العاده^۲ واریز و در طول عمر کاری کارکنان سرمایه‌گذاری می‌شود. در نهایت خالص مجموع سهم‌های اجباری، اختیاری و بازدهی‌ها از مالیات‌ها و کارمزدها به فرد به سه صورت پرداخت یکجا، پرداخت مستمری و یا ترکیبی از این دو پس از کسر مالیات امتیازی ۱۵٪ پرداخت می‌شود. به سبب آنکه وجوه واریزی به این صندوق با اهداف تأمین مخارج دوران بازنشستگی فرد سرمایه‌گذاری می‌شود، قوانین سخت‌گیرانه دولتی از دسترسی زود هنگام به مزایای صیانت شده^۳ مگر در شرایط بسیار محدود و مسقف، جلوگیری به عمل می‌آورد. فرایند برداشت از صندوق‌های این لایحه تحت قانون مستمری بازنشستگی^۴ و یا قواعد صندوق‌ها امکان‌پذیر است. از جمله مهم موارد برداشت زود هنگام وجوه این طرح عبارت است از:

■ بروز مشکلات مالی شدید

اگر فردی نتواند به‌رغم دریافت مستمر پرداختی‌های حمایت از درآمد دولت برای یک دوره ۲۶ هفته‌ای، هزینه‌های زندگی خانواده خود را پوشش دهد می‌تواند برای برداشت زود هنگام از مزایای این طرح درخواست دهد. شایان ذکر است که رویه مالیاتی مربوط به وجوه برداشتی زود هنگام در این حالت مطابق حالت عادی برداشت بوده و امکان دسترسی بین ۱۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰ دلار را برای افراد محقق می‌کند. در این حالت حداکثر یک‌بار برداشت در هر دوره ۱۲ ماهه مجاز است و برداشت‌ها از مزایای این طرح ممکن است سایر پرداختی‌های حمایتی دولت که سنتر لینک^۵ انجام می‌دهد همچون مزایای مالیاتی مختص به خانواده، مزایای مربوط به مراقبت از کودک و سایر حمایت‌های درآمدی را کاهش دهد.

■ وضعیت بحران سلامتی

اگر فرد به بیماری لاعلاج مبتلا شود امکان درخواست برای دسترسی زود هنگام برای وی محقق می‌شود. در این فرایند به گواهی دو پزشک مبنی بر حیات کمتر از ۲۴ ماه برای فرد لازم است. با این توضیح که یکی از پزشکان باید در زمینه مرتبط با بیماری یا آسیب فرد تخصص داشته باشد. در این حالت وجوه پرداختی به صورت یکجا و معاف از مالیات است.

■ ناتوانی موقت

در صورتی که فرد از یک بیماری جسمی یا روانی رنج برد که باعث سلب توانایی موقتی کار کردن و یا کاهش ساعت کاری وی شود، امکان درخواست دریافت زود هنگام وجوه ذخیره شده طی طرح حاضر امکان‌پذیر است. این پرداخت‌ها به صورت جریان درآمد بوده مشمول نرخ مالیات عادی است.

۱. شایان ذکر است در صندوق‌های بازنشستگی با ساختار مزایای معین طرح ضمانت مستمری که در آن مزایا با فرمولی مشخص و عمدتاً ناظر بر میانگین نهایی حقوق و طول خدمت کارمند تعیین می‌شود، قوانین خاصی در خصوص کارفرمایان اعمال می‌شود. در این دست طرح‌ها کارفرمایان اساساً به جای مشارکت پایه، باید میزان مشارکتی متناسب با مزایای تعیین شده در طرح صورت دهند.

2. Superannuation Fund

3. Preserved Benefits

4. Superannuation Legislation Amendment (Service Providers and Other Governance Measures) Act 2013

5. Centrelink

■ به دلیل ناتوانی دائمی

در صورت بروز حادثه یا بیماری که سبب ناتوانی دائمی فرد شود، امکان درخواست زودتر از موعد مزایای این طرح وجود دارد که به دو صورت دریافت جریان درآمدی یا مبلغ یکجا صورت می‌پذیرد. گواهی لازم برای دریافت مزایا منطبق بر شرایط فوق از طریق دو پزشک صادر می‌شود. افراد دارای وضعیت حاضر واجد شرایط دریافت بیمه ناتوانی کلی و دائمی (DPT)^۱ نیز می‌شوند.

■ افراد با اندوخته در طرح ضمانت مستمری کمتر از ۲۰۰ دلار

افراد با سطح مانده کمتر از ۲۰۰ دلار که شغل خود را تغییر داده‌اند بدون پرداخت مالیات امکان ثبت درخواست دریافت زودتر از موعد مزایای این طرح را دارند.

■ افراد دارای اقامت موقت استرالیا با قصد ترک همیشگی

افرادی که اقامت موقت در استرالیا داشته باشند، امکان ثبت درخواست برداشت از وجوه ذخیره شده در دوران اشتغال خود را در زمان خروج همیشگی از کشور دارند. این برداشت در نظام بازنشستگی استرالیا به پرداخت بازنشستگی در حال خروج استرالیا (PSAD)^۲ نامیده می‌شود. به‌طور کلی، مزایای مستمری در این طرح به سه دسته کل زیر قابل تقسیم است:

● مزایای صیانت شده

این مزایا از مواردی است که فرد برای بهره‌مندی از آن موظف به تأمین شروط بازنشستگی و دستیابی به سن صیانت است. همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، این سن براساس سال تولد فرد متفاوت است.

● مزایای غیر صیانتی مقید

این مزایا نیز گرچه از موارد صیانت شده نیستند اما به سبب محدودیت از شرایط بهره‌مندی مشابه با مزایای صیانت شده برخوردارند.

● مزایای غیر صیانتی نامقید

این دست مزایا، بدون نیاز به احراز شروط بازنشستگی و دستیابی به سن صیانت، قابل دسترسی است (برای مثال موقعیتی که در آن فرد پیش‌تر به سن صیانت رسیده است اما ترجیح به ادامه مشارکت در طرح داده است).

همچنین براساس آمارهای DCEO، پرداخت یکجا ۲/۵٪ از تولید ناخالص داخلی استرالیا را تشکیل می‌دهد و مستمری براساس حساب نیز ۳/۵٪ تولید ناخالص را شامل می‌شود. سهم پرداخت‌های دوره‌ای نیز ۰/۴٪ تولید ناخالص داخلی استرالیا است. همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است، نزدیک به ۴۰٪ افراد مستمری خود را به صورت یکجا دریافت کرده‌اند که البته این امر مالیات بالاتری خواهد داشت که بعداً به توضیح آن خواهیم پرداخت و ۶۰٪ دیگر نیز به صورت جریان درآمدی این مبلغ را دریافت می‌کنند. برداشت از مزایای طرح ضمانت مستمری در زمان بازنشستگی، وخامت قطعی وضعیت سلامت یا ناتوانی دائمی - منطبق بر قانون صنعت اندوخته بازنشستگی^۳ و از سال ۲۰۱۸ برای خرید مسکن اصلی^۴ امکان‌پذیر است [۲۹].

آمار سال ۲۰۲۰ مبین آن است که هر فرد سالمند در این کشور از چهار بخش کمک‌های عمومی دولت، کار، عایدی‌های شغلی خصوصی و سرمایه تشکیل شده است که سهم هر یک به ترتیب برابر با ۳۸٪، ۲۵٪، ۲۲٪ و ۱۵٪ است [۳۰]. این مسئله مبین آن است که حدود ۴۰٪ منابع درآمدی افراد سالمند از محل کمک‌های عمومی تأمین می‌شود و افراد با وجود بازنشستگی حدود ۲۵٪ درصد منابع درآمدی خود را کماکان از محل کار کردن تأمین می‌کنند.

1. Total and Permanent Disability (TPD) insurance
2. Departing Australia Superannuation Payment (DASP)
3. Superannuation Industry (Supervision) Regulations 1994

۴. در طرح ضمانت مستمری افراد می‌توانند با هدف پس‌انداز برای خرید اولین مسکن خود نیز مشارکت داشته باشند؛ این مشارکت می‌تواند هم ذیل مشارکت‌های دارای امتیاز و فاقد آن طبقه‌بندی شود و از سقف سالیانه ۱۵۰۰۰ دلار و کلی ۵۰۰۰۰ دلار برخوردار است.



شایان ذکر است، برخی از صندوق‌های لایه دوم این امکان را به مشتریان خود می‌دهند که در صورت نیاز و تمایل بتوانند از مزایای همچون مزایای فوت (هزینه کفن و دفن) و یا مزایای غیبت از کار به دلیل مریضی (مانند پرداختی به مرخصی‌های استعلاجی) استفاده کنند و سطح پایه‌ای از این مزایا به صورت پیش فرض برای افراد وجود داشته و می‌توانند در صورت نیاز با پرداخت حق بیمه اضافه، از حمایت‌های بیشتری بهره‌مند شوند. این مزایا به طور کلی در سه دسته‌بندی زیر قابل طبقه‌بندی است [۱۷]:

- **پرداخت عمر مشروط:**^۱ در این حالت یک پرداختی به صورت یکجا یا جریان درآمدی در صورت فوت فرد داده می‌شود. حتی اگر فرد بیماری لاعلاجی داشته باشد که منتج به مرگ وی شود، تا سن ۷۰ سالگی فرد می‌تواند این پرداخت را دریافت کند.
 - **معلولیت جزئی و کلی:** در این حالت نیز یک پرداخت یکجا انجام می‌شود در صورتی که امکان کار کردن برای بیمه شده وجود نداشته باشد. این پرداختی معمولاً تا سن ۶۵ سالگی به افراد تعلق می‌گیرد.
 - **حمایت در آمد:** در صورتی که فرد به مدت کوتاهی مریض یا مجروح شود به او پرداختی انجام می‌شود. این حمایت می‌تواند با بررسی‌های انجام شده، ۲ سال، ۵ سال و یا تا سن مشخصی ادامه پیدا کند.
- عملکرد مالی طرح ضمانت مستمری در نهادهایی با بیش از ۶ عضو از نظر سطوح مشارکت کارفرما و اعضا برای دو سال ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ قرار جدول ۹ است.

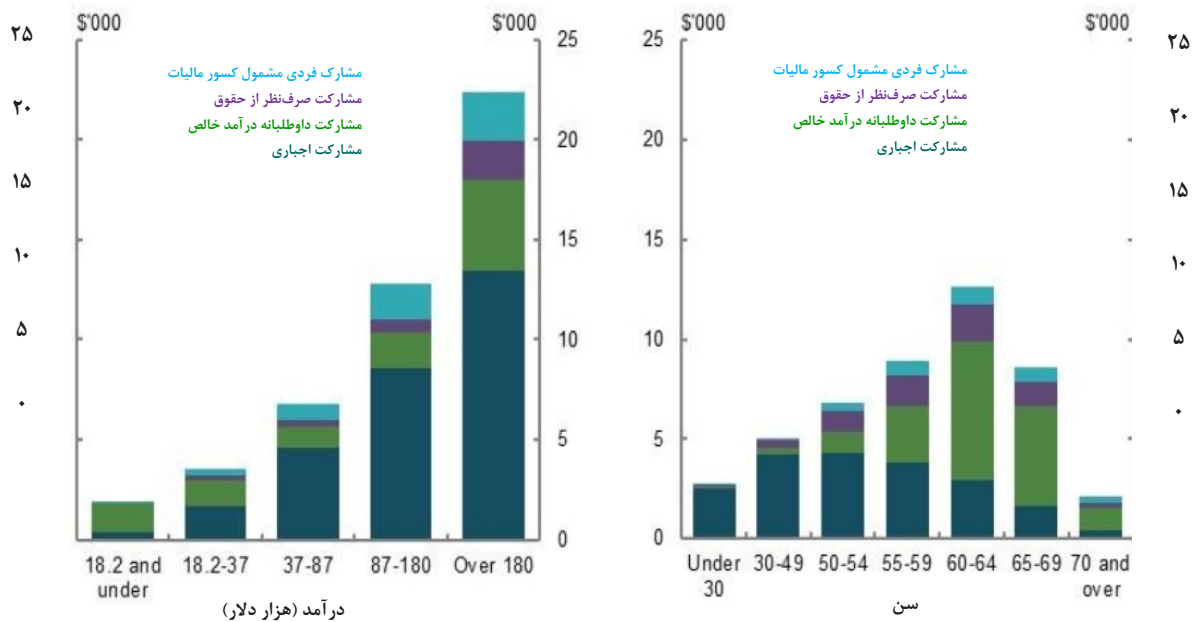
جدول ۹. سطوح مشارکت کارفرما و اعضا در طرح ضمانت مستمری سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ [۳۱] و [۳۲] (میلیون دلار)

عنوان	۲۰۲۳	۲۰۲۲
کل مشارکت	۱۷۲,۶۴۰	۱۵۴,۵۲۵
کارفرما	۱۲۹,۹۴۸	۱۱۴,۹۹۸
مشارکت برای طرح‌های مزایا معین	۱۸,۶۵۷	۱۷,۳۸۳
مشارکت پایه طرح ضمانت مستمری	۱۰,۹۷۶	۸۸,۶۳۰
مشارکت صرف نظر از حقوق	۸,۵۹۷	۸,۴۱۹
اعضا	۴۲,۶۹۲	۳۹,۵۲۷
مشارکت فردی	۴۰,۲۵۵	۳۷,۰۲۳
هم‌مشارکتی دولت	۱۰۸	۱۱۹
مشارکت افراد کم‌درآمد	۶۵۳	۶۴۴
مشارکت سایر اعضا	۱,۶۷۶	۱,۷۴۰

شایان ذکر است، مشارکت‌ها در طرح ضمانت مستمری با توجه به درآمد، سن، انباشت منابع در حساب بازنشستگی و جنسیت متفاوت است. آمارها مبین حساسیت بیشتر میزان مشارکت از سطوح درآمدی نسبت به سن افراد است. به طور متوسط، افراد با درآمد بالاتر نسبت به افراد کم‌درآمد مشارکت بیشتری در طرح ضمانت مستمری دارند. با این حال حتی افراد با بیشترین سطح درآمد نیز به طور متوسط کمتر از سقف مشارکت انجام می‌دهند. این مسئله در شکل ۳ نشان داده شده است. همچنین در خصوص وضعیت سنی مشارکت‌کنندگان، مطابق شکل ۳، تا قبل از سن ۶۵ سالگی افراد مسن‌تر به طور کلی بیشتر از افراد جوان‌تر مشارکت می‌کنند و پس از سن ۶۵ سالگی مشارکت‌ها رفته‌رفته کاهش می‌یابد. با این حال، افرادی که پس از ۶۵ سالگی به کار ادامه می‌دهند، تا سن ۷۵ سالگی همچنان به افزایش ذخایر بازنشستگی خود ادامه می‌دهند [۳۳]. اجزای تشکیل‌دهنده مشارکت سالیانه به طرح ضمانت مستمری بر اساس سطوح درآمدی و سن در آخرین سال موجود بر اساس گزارش دولت استرالیا یعنی سال مالی ۲۰۱۸-۲۰۱۷ به‌قرار شکل ۳ است.

1. Term Life Payment

شکل ۳. نمودار اجزای تشکیل دهنده متوسط مشارکت سالیانه در طرح ضمانت مستمری [۳۴]



شکل ۳ نشان می‌دهد میانگین سالیانه مشارکت‌ها در طرح ضمانت مستمری با درآمد افراد افزایش می‌یابد، به طوری که برای افراد با سطوح درآمدی ۱۸۰۰۰۰ دلار به حداکثر میزان خود یعنی حدود ۲۲۰۰۰ دلار می‌رسد. همچنین شکل ۳ مبین آن است که سهم بخش مشارکت اجباری در تمام سطوح درآمدی بیشتر از سایر اقلام از جمله مشارکت ناشی از صرف نظر حقوق، مشارکت فردی مشمول کسر از مالیات و مشارکت داوطلبانه پس از کسر مالیات است.

از سوی دیگر به طور کلی افراد بالای ۶۵ سال، به ویژه افراد بالای ۷۵ سال، مطابق آمار و ارقام منتشره از سوی گزارش‌های OECD از درآمد قابل تصرف کمتری نسبت به کل جمعیت در اکثر کشورها برخوردارند. به طور متوسط در میان کشورهای OECD، افراد ۷۵-۶۶ ساله دارای درآمد قابل تصرفی معادل ۹۳ درصد از درآمد قابل تصرف کل جمعیت هستند که این رقم برای افراد بالای ۷۵ سال به ۸۱ درصد کاهش می‌یابد [۳۵]. در کشور استرالیا این رقم برای همه افراد بالای ۶۵ سال برابر با ۷۶/۹ درصد، برای افراد حد فاصل ۷۵-۶۶ برابر با ۸۱/۶ درصد و برای افراد بالاتر از ۷۵ سال برابر با ۶۹/۸ درصد است [۳۵] و [۳۶].

۲-۲. فرایند اخذ مالیات

در این لایه فرایند اخذ مالیات همانند ساز و کار مالیات بر درآمد است. در این بین مشارکت‌های دارای امتیاز و برخی مستمری‌ها مشمول بانرخ ثابت ترجیحی می‌شوند. در حقیقت همانند سایر کشورهای توسعه یافته، دولت استرالیا نیز از ابزار مالیات برای کنترل و البته هدایت درآمد افراد به طرح‌های مدنظر خود از جمله موارد مختص به پس انداز برای دوران بازنشستگی استفاده می‌کند. اعمال نرخ‌های ترجیحی برای افراد جامعه جهت ترغیب به پس انداز برای دوران بازنشستگی و کنترل سطح اندوخته افراد ذیل طرح‌های ترجیحی با توجه به سطوح درآمدی آنها برای باز توزیع بهتر منابع همگی در این سیستم با ابزارهای مالیاتی صورت می‌پذیرد. با وضع نرخ‌های ترجیحی اگرچه دولت از منابع خود صرف نظر می‌کند اما به منظور تجهیز منابع تأمین کننده دوران بازنشستگی، همچنان این سیاست را در دستور کار دارد. در این زیربخش به اهم ساز و کار مالیاتی حاکم بر لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا خواهیم پرداخت.

مشارکت‌های انجام شده در صندوق‌های بازنشستگی این لایه چه از طرف کارفرما و چه کارگر، بسته به خالص (پس از مالیات) و یا ناخالص

(پیش از مالیات) وجه مشارکت، از رویه مالیاتی متفاوتی برخوردار است. مشارکت‌ها از محل درآمد ناخالص یا همان طور که پیش‌تر اشاره شد، مشارکت‌های دارای امتیاز عمدتاً شامل مشارکت اجباری کارفرما در طرح ضمانت مستمری و مشارکت‌های کارگران از محل صرف نظر حقوق می‌شود. این دست مشارکت‌ها مشمول مالیات ترجیحی با عنوان «مالیات مشارکت»^۱ برابر با ۱۵٪ است. در این بین مطابق مالیات بخش ۲۹۳^۲ افرادی که بیش از ۲۵۰۰۰۰ دلار درآمد سالیانه داشته باشند، مازاد بر ۱۳ درصد مالیات مشارکت مشمول مالیات بخش ۲۹۳ شده که برابر ۱۵٪ است و نرخ نهایی مالیات اصابت آنها برابر ۳۰٪ است [۳۷]. از سوی دیگر مشارکت‌ها از محل درآمد ناخالص به سبب پرداخت مالیات همچون سایر اقلام درآمدی با توجه به نرخ‌های مالیات بر درآمد،^۳ به پرداخت مالیات در زمان واریز به صندوق‌های بازنشستگی نیاز ندارند. در این بین همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، هر دو نوع مشارکت مشمول سقف سالیانه هستند و تجاوز از حدود تعیین شده سبب افزایش نرخ مالیات اصابت به افراد می‌شود. مالیات مشارکت مازاد بر سقف سالیانه مشارکت‌های دارای امتیاز با نرخ نهایی مالیات بر درآمد محاسبه می‌شود و مشارکت مازاد بر سقف مشارکت‌های بدون امتیاز با نرخ ۳۱/۵٪ به انضمام نرخ استاندارد مالیات بر مشارکت یعنی ۱۵٪ و در مجموع برابر با ۴۶/۵٪ اخذ می‌شود [۱۶].

۲-۲-۱. مالیات بر مزایا

مالیات بر مزایای لایه دوم از نوع مالیات‌های پیچیده‌تر است و به این موضوع بستگی دارد که سن افراد چقدر است و نوع مزایا نیز به چه صورتی است. همچنین مزایا در این بخش می‌توانند معاف از مالیات باشند و هم می‌توانند نباشند. میزان مالیاتی که بر مزایا تعلق می‌گیرد به دو صورت است. این دو حالت نیز به این دلیل است که بازنشستگان یا مبالغ مستمری را به صورت جریان درآمدی دریافت می‌کنند و یا به صورت یکجا و لذا مالیات نیز به دو صورت تعریف می‌شود که به شرح ذیل است:

۲-۲-۱-۱. مالیات جریان درآمدی

اگر فردی ۶۰ سال و بالاتر داشته باشد که سن احراز شرایط بازنشستگی است و بخواهد مستمری را به صورت جریان درآمدی دریافت کند، مالیاتی به این فرد تعلق نمی‌گیرد. اگر فرد بازنشسته سنی بین ۵۵ تا ۵۹ سال داشته باشد، مالیاتی معادل ۱۵٪ درصد به او تعلق می‌گیرد که عملاً این مالیات جریمه برداشت مستمری زودتر از موعد است و اگر کمتر از ۵۵ سال سن داشته باشد، براساس حالات مختلف، مالیات‌های متفاوتی تا ۴۵٪ به او تعلق می‌گیرد (برای مثال اگر بیش از ۲۵۰ هزار دلار دریافتی در سال داشته باشد تا ۲۵۰ هزار دلار ۳۰٪ مالیات می‌دهد و بالاتر از آن ۴۵٪ مالیات باید پرداخت کند). البته در جدول ۱۰ این مقادیر ذکر شده است. همچنین به تمامی این مقادیر ۲٪ مالیات درمان تعلق می‌گیرد که به تمام مالیات‌ها اضافه می‌شود [۳۷].

۲-۲-۱-۲. مالیات پرداخت یکجا

اگر بازنشسته و شهروندان کشور استرالیا تمایل به دریافت یکجای مستمری خود داشته و بالای ۶۰ سال سن داشته باشند، هیچ مالیاتی از آنها دریافت نمی‌شود؛ البته اگر از صندوق‌های بخش عمومی باشد که اکثراً صندوق‌هایی از نوع DB هستند و این صندوق‌ها به دلیل اینکه مالیات مربوط به مشارکت حق بیمه خود را پرداخت نکرده‌اند، لذا هنگام دریافت مستمری معادل ۱۵٪ مالیات پرداخت می‌کنند. اگر فردی زیر ۶۰ سال و بالای ۵۵ سال سن داشته باشد، تا سقف ۲۰۵۰۰۰ دلار لازم به پرداخت مالیات نیست. اگر بالای این عدد باشد، باید ۱۷ درصد (به همراه ۲ درصد مالیات درمان) پرداخت کند و اگر هنوز به سن احراز شرایط نرسیده باشد و کمتر از ۵۵ سال سن داشته باشد، باید ۲۲ درصد مالیات (به همراه درصد مالیات درمان) پرداخت کند (سازمان امور مالیاتی استرالیا، ۲۰۲۰).

در کل میزان مالیاتی که یک فرد براساس مشارکت و میزان مزایای دریافتی پرداخت می‌کند به عوامل زیر بستگی دارد:

1. Contribution Tax

2. Division 293 Tax

۳. برای مشاهده نرخ‌های مالیات بر درآمد و نرخ مالیات بر سلامت موقوفه ر. ک. به گزارش اول بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا به شماره مسلسل ۱۵۶۳.

■ میزان ذخیره حساب بازنشستگی،

■ سن هر فرد،

■ نوع مشارکت و بازپرداختی که هر فرد انتخاب می کند.

برای مثال اگر فردی مستمری بعد از مرگ سرپرست خود را به ارث ببرد و صندوق پرداختی مزایا بعد از مرگ به او پرداخت کند، فرد ممکن است از این مزایا مالیات پرداخت کند. البته چون وضعیت هر فرد متفاوت است؛ لذا افراد می توانند یا از مشاوران مالیاتی استفاده کنند یا با اداره مالیات استرالیا^۱ (OTA) تماس و درخواست مشاوره بگیرند؛ چراکه تنوع مالیاتی در کشور استرالیا بالا بوده و به راحتی افراد نمی توانند تمام حالات را محاسبه کنند و بعضاً چند ردیف مالیاتی به آنها تعلق می گیرد. همان طور که قبلاً ذکر شد پولی که در این لایه کارفرما واریز می کند، مالیات ۱۵ درصدی را شامل می شود. البته این مشارکت فداکارانه سالیانه که تحت عنوان مشارکت اجباری شناخته می شود یک سری استثنائات دارد [۱۶]؛

- اگر فردی ۳۷۰۰۰ دلار یا کمتر دریافت کند، مالیات به حساب مستمری صندوق او بر خواهد گشت که به آن جبران مالیات اضافی با درآمد^۱ کم گویند. مسئول بررسی نیز سازمان امور مالیاتی است و بازپرداخت به طور خودکار توسط این سازمان انجام می شود [۳۸].
- اگر ترکیب درآمد و مشارکت های هر فرد در این صندوق ها بیشتر از ۲۵۰۰۰۰ دلار باشد، باید مالیات ۱۵٪ پرداخت شود.

جدول ۱۰. رویه های مالیاتی به تفکیک گروه های سنی برای بازنشستگان [۱۶]

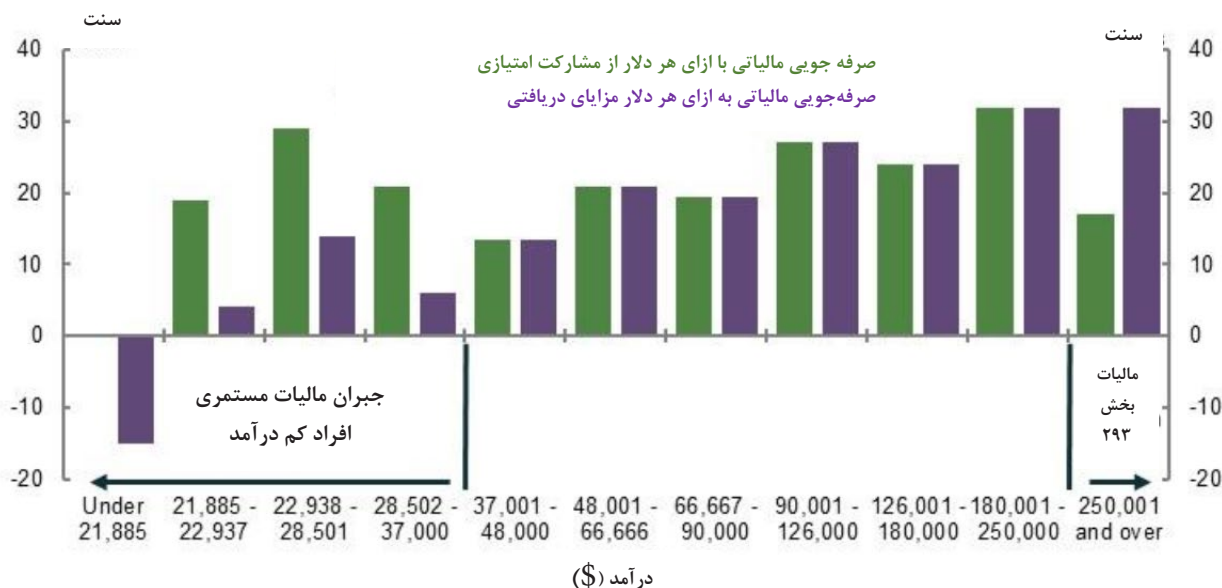
سن دریافت مزایا	مزایای اضافه به صورت یکجا	مزایای اضافه به صورت مستمری دوره ای
سن ۶۰ سال و بالاتر	معاف از مالیات	معاف از مالیات
بین سن ۵۵ سال تا ۶۰ سال	تا ۲۰۵ هزار دلار معاف است و بالاتر ۱۵٪ مالیات	۱۵٪ مالیات دریافت می شود
کمتر از سن ۵۵ سال	۲۰٪ مالیات	بسته به اینکه چه حالتی باشد مالیات می تواند تا ۴۵٪ هم برسد

در یک بیان ساده، درآمدهای بازنشستگی در مرحله پیش از بازنشستگی ۱۵٪ مشمول مالیات می شود، اما در مرحله بازنشستگی از مالیات معاف است. همچنین جبران مالیات مستمری افراد کم درآمد^۲ و مالیات بخش ۲۹۳ برای درآمدهای بازنشستگی اعمال نمی شود. این بدان معناست که افرادی که درآمد سالیانه بالاتری دارند، از مزایای مالیاتی بیشتری بر درآمدهای بازنشستگی برخوردار می شوند. شکل ۴ میزان صرفه جویی مالیاتی به ازای هر دلار مشارکت امتیازی در طرح مستمری سنی و مزایای این طرح براساس سطوح درآمدی را برای سال مالی ۲۰۲۰-۲۰۱۹ نشان می دهد.

1. Low-Income Super Tax Offset

2. Low-Income Superannuation Tax Offset

شکل ۴. نمودار صرفه جویی مالیاتی به ازای هر دلار مشارکت امتیازی طرح ضمانت مستمری و مزایای ناشی از آن بر اساس سطوح درآمدی (۲۰۱۹-۲۰۲۰) [۳۴]



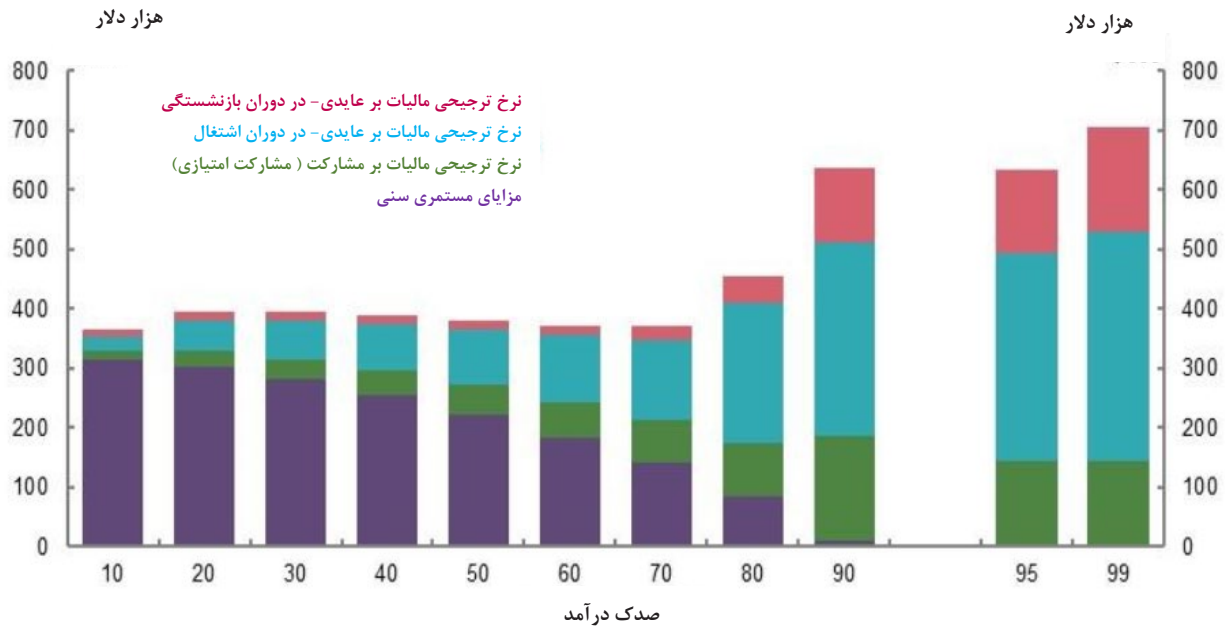
شکل ۴ مبین تلاش دولت استرالیا برای کاهش نابرابری با استفاده از ابزارهای مالیاتی است. شکل ۴ نشان می‌دهد که صرفه جویی مالیاتی روی یک دلار از مشارکت‌های طرح ضمانت مستمری یا مزایای ناشی از آن به‌طور کلی با افزایش سطوح درآمدی، افزایش می‌یابد. برای افرادی که درآمدی کمتر از ۲۱۸۸۵ دلار^۱ دارند، صرفه جویی مالیاتی در مورد مشارکت‌های امتیازی صفر و درآمدهای بازنشستگی منفی است. برای کسانی که درآمدی بیش از ۲۵۰۰۰۰ دلار دارند، به دلیل مالیات بخش ۲۹۳، صرفه جویی مالیاتی در مشارکت‌های امتیازی کمتر از سطوح درآمدهای کمتر است.

شکل ۵ سهم بار مالی دولت از محل پرداخت مزایای مستمری سنی، نرخ‌های ترجیحی مالیات بر مشارکت، عایدی در زمان بازنشستگی و عایدی در زمان بازنشستگی را برای سال ۲۰۱۹-۲۰۲۰ نشان می‌دهد.

1. Effective Tax-free Threshold, 2019-2020.

آستانه مؤثر معاف از مالیات (Effective Tax-free Threshold) برابر آستانه معاف از مالیات به انضمام سیاست‌های جبران مالیاتی دولت شامل جبران مالیات مستمری افراد با درآمد کم (LITO) است. در سال مالی ۲۰۲۴-۲۰۲۵، آستانه معاف از مالیات ۱۸۲۰۰ دلار است، اما با LITO، آستانه مؤثر معاف از مالیات برابر ۲۲،۵۷۵۱ دلار است.
Tax Free Threshold 2024 - Taxrates.info (atotaxrates.info).

شکل ۵. نمودار کمک‌های دولت از طریق سیستم درآمد بازنشستگی (۲۰۱۹-۲۰۲۰) [۳۴]

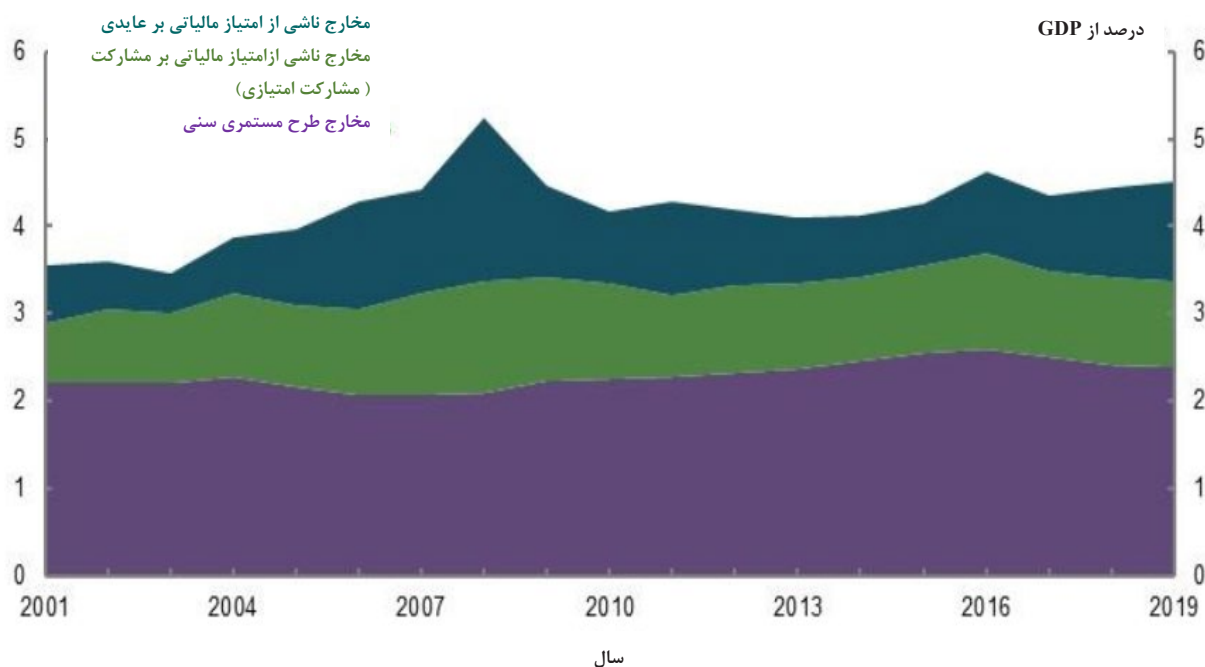


شکل ۵ نشان می‌دهد افرادی که در صدک‌های درآمد کل بالاتری قرار دارند، از طریق سیستم درآمد بازنشستگی حمایت بیشتری نسبت به افراد در صدک‌های پایین از دولت دریافت می‌کنند. در این بین حمایت عمده دولت از افراد در صدک‌های درآمدی پایین شامل مزایای طرح مستمری سنی می‌شود با افزایش سطوح درآمدی، نسبت حمایت‌های دولتی که از طریق مشارکت‌های امتیازی و یا عایدی مالیاتی و امتیازات مالیات صورت می‌پذیرد افزایش می‌یابد.

به‌طور کلی هزینه کل مخارج طرح مستمری سنی و امتیازهای مالیاتی در هر دو بخش مشارکت و مزایا، از ۳/۵۵ درصد تولید ناخالص داخلی در ژوئن ۲۰۰۱ به ۴/۵۲ درصد از تولید ناخالص داخلی در ژوئن ۲۰۱۹ افزایش یافته است (شکل ۶). مطابق شکل ۶ همه مؤلفه‌ها طی دوره مذکور روند افزایشی را تجربه کردند و رشد امتیازات مالیاتی در هر دو بخش مشارکت و مزایا بیش از رشد مخارج طرح مستمری سنی (۰/۸ واحد درصد در مقایسه با ۰/۲ درصد) است.



شکل ۶. نمودار روند هزینه‌های طرح مستمری سنی و امتیازهای مالیاتی بر مشارکت
و مزایای طرح ضمانت مستمری (درصد از GDP سال‌های ۲۰۰۱-۲۰۱۹) [۳۴]



شکل ۶ روند تدریجی افزایش هزینه‌های طرح مستمری سنی و امتیازهای مالیاتی در مشارکت و دریافت مزایای طرح ضمانت مستمری را طی دو دهه گذشته نشان می‌دهد. تخمین‌های انجام شده دولت استرالیا برای افق ۲۰۶۰-۲۰۲۰ نشان می‌دهد در سال ۲۰۶۰ سه بخش طرح مستمری سنی، امتیاز مالیاتی بر مشارکت و امتیاز مالیاتی بر عایدی به ترتیب هزینه‌ای بالغ بر ۲/۴٪، ۱٪ و ۱/۶٪ GDP را به خود اختصاص می‌دهند که در مجموع حدود ۵٪ تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌دهد. در حقیقت امتیاز مالیاتی اعطایی بر سقفی مشخص از مشارکت در طرح ضمانت مستمری و مزایای دریافتی از آن، سطوح درآمدی است که دولت برای تشویق افراد جهت پس‌انداز با مقاصد تأمین هزینه‌های دوران بازنشستگی متحمل می‌شود؛ در این بین هزینه‌های بخش امتیازهای مالیاتی طرح ضمانت مستمری به سه دسته اصلی مشارکت فردی، مشارکت اجباری کارفرما و مزایای طرح قابل طبقه‌بندی است که برای افق زمانی ۲۰۱۹-۲۰۰۱ به‌قرار شکل ۷ است.

شکل ۷. نمودار کل هزینه ناشی از امتیازهای مالیاتی طرح ضمانت مستمری (۲۰۱۹-۲۰۰۱)



مأخذ: [۳۴].

شکل ۷ مبین افزایش حقیقی امتیازهای مالیاتی هر دو مشارکت‌ها و مزایا ناشی از طرح در ۲۰ سال گذشته است. در این بین امتیازهای مالیاتی مربوط به بخش مزایای طرح از نوسان‌های بیشتری نسبت به امتیازهای مالیاتی بخش مشارکت‌ها برخوردار است. این مسئله عمدتاً به دلیل همبستگی بالای سطوح مزایای طرح با عملکرد بازارهای مالی و ارتباط تنگاتنگ سطوح مشارکت‌ها با رشد دستمزد و سطح اشتغال است. در شکل ۷ برخی از تغییرات در ارزش هر دو امتیاز مالیاتی را می‌توان به تغییرات در نرخ‌ها و آستانه‌های مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی نسبت داد که در این نظام معیار رفتار مالیاتی افراد است. به‌طور کلی شکل ۷ نشان می‌دهد، امتیازهای مالیاتی به‌صورت حقیقی از ۱۵ میلیارد دلار در سال ۲۰۰۱ به ۴۰ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۹ رسیده است. در این بین، کل مشارکت‌ها به‌صورت حقیقی از سال ۲۰۰۴ تا سال ۲۰۱۹، ۷۵٪ و در دوره مشابه حقوق و دستمزد ۵۵٪ رشد کرده‌اند. همچنین مخارج امتیازات مالیاتی بخش مشارکت‌ها با ۶۲٪ کندتر از میزان مشارکت‌ها رشد کرده که مبین سختگیرانه‌تر شدن سیاست‌های اتخاذی، مانند کاهش سقف‌های مشارکت‌ها و آستانه مالیاتی بخش ۲۹۳ است. تخمین‌ها در سال مالی ۲۰۱۹-۲۰۱۸ نشان می‌دهد که مخارج امتیازهای مالیاتی هر دو بخش مشارکت و مزایا در مجموع برابر ۴۱/۵۵ میلیارد دلار است که تنها ۱/۱ میلیارد دلار آن امتیازات مالیاتی مربوط به مشارکت‌های شخصی است.

شکل ۸. نمودار هزینه امتیازهای مالیاتی طرح ضمانت مستمری
(بر حسب مخارج بودجه عمومی و تولید ناخالص داخلی سال‌های ۲۰۰۱-۲۰۱۹) [۳۴]



مطابق شکل ۸ هزینه مربوط به امتیازهای مالیاتی در سال مالی ۲۰۰۸-۲۰۰۷ با ۴۶/۶ میلیارد دلار به اوج خود رسیده و پس از آن در سال ۲۰۱۰-۲۰۰۹ به ۲۹/۷ میلیارد دلار کاهش یافته است و این روند نسبتاً با ثباتی را تا سال ۲۰۱۵ طی نموده و پس از آن تقریباً به میزان ۴۰٪ افزایش یافته است. شکل ۸ همچنین نشان می‌دهد هر دو شکل نمودار درصد از تولید ناخالص داخلی و درصد از بودجه عمومی نسبتاً از روند و الگوی مشابهی برخوردارند.

۳-۲. فرایند سرمایه‌گذاری وجوه طرح ضمانت مستمری

نظام بازنشستگی کشور استرالیا جزء بزرگ و روبه‌رشد سیستم مالی این کشور محسوب می‌شود که نقش مهمی در تأمین مالی فعالیت‌های اقتصادی، مدیریت پس‌انداز بلندمدت اعضا در طول زندگی کاری آنها و ارائه درآمد برای بازنشستگان ایفا می‌کند.

اداره مقررات احتیاطی استرالیا (APRA) ۲۵ سال پیش به‌عنوان یک مرجع قانونی مستقل تأسیس شد که بر مؤسسه‌های بانکی، بیمه و بازنشستگی نظارت دارد و به پارلمان استرالیا پاسخگو است. در زمان تأسیس این اداره در سال ۱۹۹۸، ارزش دارایی‌های تحت نظارت این نهاد ۱/۱ تریلیون دلار بود. این رقم در حال حاضر به ۸/۶ تریلیون دلار دارایی برای سپرده‌گذاران استرالیایی، بیمه‌شدگان و اعضای صندوق بازنشستگی افزایش یافته است. این اداره با همکاری نزدیک با خزانه‌داری استرالیا، بانک مرکزی استرالیا و کمیسیون اوراق بهادار و سرمایه‌گذاری استرالیا، ثبات سیستم مالی را ارتقا می‌بخشد. مؤسسه‌های تحت نظارت اداره مقررات احتیاطی استرالیا امروزه به بیش از ۱۷۹۰ مؤسسه مالی می‌رسد که از جمله آن می‌توان به موارد زیر اشاره کرد [۳۹]:

- مؤسسه‌های مجاز سپرده‌پذیر (مانند بانک‌ها، انجمن‌های ساختمانی و اتحادیه‌های اعتباری)،
- بیمه‌گران عمومی،
- بیمه‌گذاران عمر،
- بیمه‌های خصوصی سلامت،

1. The Australian Prudential Regulation Authority (APRA)

● شرکت‌های بیمه اتکایی،

● صندوق‌های بازنشستگی (به‌غیر از صندوق‌های خودگردان).^۱

این اداره با تعیین و به‌روزرسانی آزمون‌های عملکرد صندوق‌ها که به بهبود شفافیت منجر می‌گردد، عایدی اعضای صندوق را از طریق دریافت خدمات با کیفیت‌تر در عین کاهش کارمزد را بهبود بخشید. اداره مقررات احتیاطی استرالیا همچنین با تأکید بر حداقل الزامات احتیاطی و نظارت بر مدیریت استراتژیک، حاکمیت و مدیریت سرمایه‌گذاری، عواید بهتری را برای اعضا به ارمغان می‌آورد. این اداره از بررسی‌های انجام شده توسط اداره ارزیابی تنظیم‌کننده مالی^۲ (FRAA)^۲ برای بهبود عملکرد صندوق‌های تحت نظارت خود بهره می‌برد [۴۰].

به‌طور کلی مقررات احتیاطی مدنظر این اداره مربوط به حفظ ایمنی و سلامت مؤسسه‌های مالی است و به جامعه اطمینان می‌دهد که تحت هر شرایط معقول، صندوق‌ها به تعهدات مالی خود عمل خواهند کرد. طبق قانون متعدد،^۴ APRA وظیفه محافظت از منافع سپرده‌گذاران، بیمه‌شدگان و اعضای صندوق بازنشستگی را برعهده دارد. APRA همچنین آژانس آمار ملی برای بخش مالی محسوب می‌شود که داده‌ها را هم برای مصارف خود و هم از طرف بانک مرکزی استرالیا و اداره آمار استرالیا جمع‌آوری و مبتنی بر تقسیمات هر صنعت منتشر می‌کند. در نظام تأمین اجتماعی کشور استرالیا، کارفرما موظف است با توجه به نقطه‌نظر نیروی کار خود یا بسته به توافق بین آنها، مبلغ مشارکت اجباری رادر صندوقی واریز کند. صندوق‌های این لایه شامل مزایای معین و مشارکت معین هستند در این بین اکثر صندوق‌های مزایای شامل صندوق‌های بخش عمومی یا صندوق‌های بخش شرکتی هستند و در حال حاضر اکثر قریب به اتفاق آنها برای ورود اعضای جدید بسته است. به‌طور کلی صندوق‌های بازنشستگی استرالیا را می‌توان به پنج گروه صندوق‌های صنعتی^۵، خرد^۶، شرکتی^۷، بخش دولتی^۸ و صندوق‌های خودگردان^۹ تقسیم کرد [۴۱].

■ صندوق‌های صنعتی

اگرچه بسیاری از صندوق‌ها ممانعت در بخش ورود اعضای جدید ندارند و کارگران مخیر هستند. اما صندوق‌های صنعتی عمدتاً برای مشاغل خاصی بوده و با اتحادیه خاصی مرتبط هستند. در این صندوق‌ها، نمایندگان اتحادیه در هیئت مدیره صندوق قرار دارند. فرایند مدیریت در این صندوق‌ها براساس سازوکار نمایندگی برابر^{۱۰} شامل انتخاب نیمی از هیئت مدیره از جانب نماینده کارفرمایان و نیمی دیگر از جانب نماینده اعضاست. اکثر صندوق‌های صنعتی به‌عنوان سازمان‌های غیرانتفاعی یا انتفاعی با سطوح کارمزد رقابتی راه‌اندازی می‌شوند. این صندوق‌ها از نظر میزان دارایی تحت مدیریت، از تنوع بالایی برخوردار بوده و شامل طیف وسیعی از صندوق‌های نسبتاً کوچک تا صندوق‌های بسیار بزرگ می‌شوند. صندوق استرلین سوپر^{۱۱} با بیش از ۳۱۵ میلیارد دلار دارایی تحت مدیریت و ۳/۳ میلیون عضو تا مه ۲۰۲۴، بزرگ‌ترین صندوق شرکتی و همچنین بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی در استرالیا محسوب می‌شود.

۱. این صندوق‌ها تحت نظارت اداره مالیات استرالیا هستند و اطلاعات آنها به اداره مقررات احتیاطی گزارش می‌شود.

2. Financial Regulator Assessment Authority

۳. اداره ارزیابی تنظیم‌کننده مالی، یک نهاد قانونی مستقل است که وظیفه آن ارزیابی و گزارش در مورد اثربخشی و توانایی کمیسیون اوراق بهادار و سرمایه‌گذاری استرالیا (ASIC) و اداره مقررات احتیاطی استرالیا (APRA) است.

4. Superannuation Industry (Supervision) Act 1993

Superannuation Industry (Supervision) Regulations 1994

Financial Sector (Collection of Data) Act 2001

Financial Sector Legislation Amendment Act (No. 1) 2000

Superannuation Supervisory Levy Imposition Act 1998

Retirement Savings Accounts Act 1997

Retirement Savings Accounts Regulations 1997

Retirement Savings Account Providers Supervisory Levy Imposition Act 1998

5. Industry Funds

6. Retail Funds

7. Corporate Funds

8. Public Funds

9. Self-Managed Super Funds (SMSF)

10. Equal Representation

11. AustralianSuper

■ صندوق‌های خرد

صندوق‌های خرد یا مستر تراستی‌ها^۱ در حقیقت صندوق‌های بازنشستگی تجاری هستند که از گذشته بانک‌ها یا شرکت‌های سرمایه‌گذاری اداره می‌کردند و برای افراد شاغل امکان عضویت بی‌قید را فراهم می‌آورند. این صندوق‌ها اغلب از مزیت داشتن تیم قوی برنامه‌ریزان مالی برخوردارند که منبع ارجاعات را تشکیل داده و پایگاه مشتریان ثابتی را فراهم می‌کنند. این دست صندوق‌ها اغلب طیف وسیعی از گزینه‌های سرمایه‌گذاری را به شما ارائه می‌دهند.

■ صندوق‌های شرکتی

صندوق‌های شرکتی را ابتدا کارفرمایان برای کارگران تأسیس کردند. در حال حاضر این صندوق‌ها به واسطه عدم امکان رقابت با صندوق‌های بزرگ‌تر و پیچیده‌تر بازنشستگی رو به کاهش از طریق انحلال یا برون‌سپاری سرمایه‌های خود هستند. برخی از این صندوق‌ها به صورت هیئت امنایی^۲ و برخی دیگر توسط صندوق صنعتی یا صندوق‌های خرد اداره می‌شوند. ویژگی اصلی این صندوق‌ها عبارتند از:

- این صندوق‌ها توانایی پیشنهاد طیف وسیعی از گزینه‌های سرمایه‌گذاری را دارند.
- اعضای قدیمی این صندوق‌ها عضو صندوق‌های مزایای معین هستند؛ اما اکثر دیگر افراد از صندوق‌های مشارکت معین هستند.
- این صندوق‌ها معمولاً برای اکثر کارفرمایان هزینه‌های کمی را دربردارد؛ ولی برای کارفرمایان کوچک هزینه‌های بالایی را ایجاد می‌کند. هزینه‌های اجرایی این صندوق‌ها بالاست.
- صندوق‌های شرکتی که با کارفرمایان اجرا می‌شود یا به‌طور صنعتی اجرا می‌شوند سود را کاملاً به اعضا باز می‌گرداند؛ ولی آنهایی که صندوق‌های کوچک اداره می‌کنند، برخی از سود را نزد خود نگه می‌دارند.

■ صندوق‌های بخش دولتی

این صندوق‌ها برای کارمندان دولت تأسیس شده‌اند و برخلاف اکثر صندوق‌های بازنشستگی، برخی از کارفرمایان بیش از حداقل ۱۱ درصد در این صندوق‌ها ملزم به مشارکت هستند. به‌عنوان مثال، اعضای خدمات عمومی استرالیا^۳ ملزم به مشارکت ۱۵/۴ درصدی در صندوق هستند.^۴ اعضای جدید معمولاً در صندوق‌های مشارکت معین عضو می‌شوند. البته اعضای قدیمی از مزایای معین استفاده می‌کنند.

■ صندوق‌های خودگردان (SMSF)^۵

صندوق‌های خودگردان در حقیقت صندوق‌های کوچکی هستند که نمی‌توانند بیش از شش عضو داشته باشند. قبل از ۱ ژوئیه ۲۰۲۱، این صندوق‌ها به چهار عضو محدود بود که پس از این تاریخ به شش نفر افزایش یافت. این صندوق‌ها اغلب برای مقاصد هم‌چون بهره‌مندی از مزایای مالیاتی توسط افرادی که می‌خواهند کنترل بیشتری بر سرمایه‌گذاری‌های خود داشته باشند، از جمله افراد با سطوح درآمدی خالص بالا و خانواده‌هایشان، راه‌اندازی می‌شوند. مقدار موجودی این صندوق‌ها در ۳۰ ژوئن ۲۰۲۱ از متوسط حدود ۱/۵ میلیون دلار و میانه حدود ۸۲۵۰۰۰ دلار برخوردار بوده و مبالغ موجودی آن به چند ۱۰ میلیون دلار نیز می‌رسد. به‌رغم مبلغ کم مقدار متوسط موجودی، این صندوق‌ها حدود ۲۵ درصد از کل دارایی‌های بازنشستگی در کشور استرالیا را به خود اختصاص داده‌اند [۴۲].

1. Master Trusts

2. Trustee

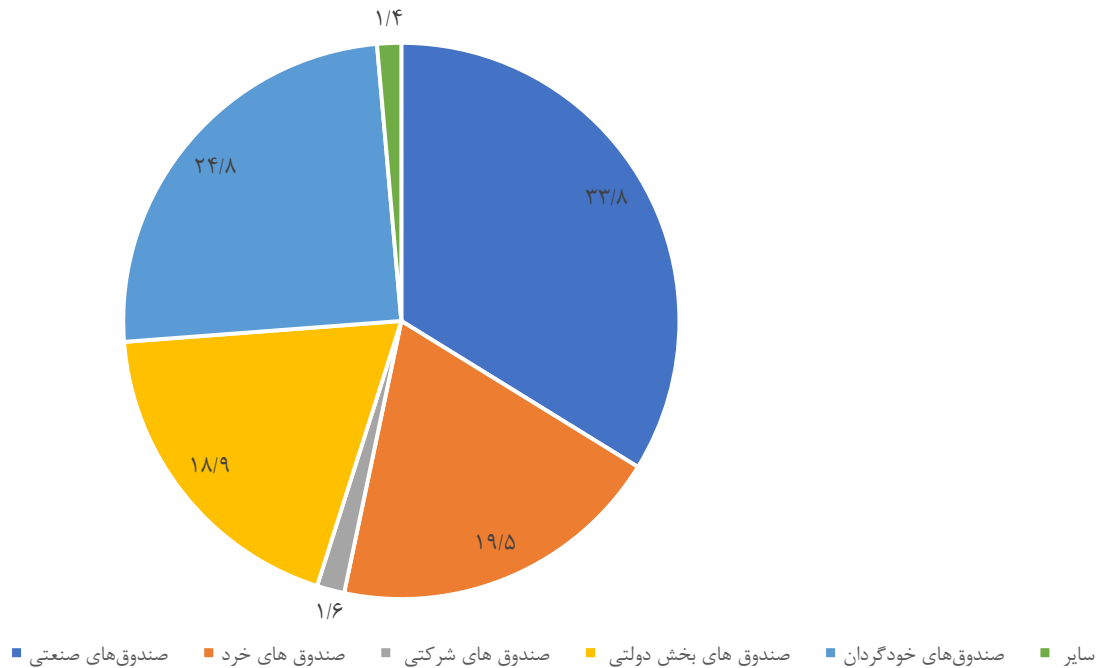
3. Australian Public Service

۴. شرکت TC Corp بازوی مدیریت دارایی ایالت نیو ساوت ولز، یکی از سرمایه‌گذاران سازمانی بزرگ است که وظیفه حفظ و حراست از حقوق بازنشستگی کارمندان دولتی را داراست. این محصول حاصل ادغام چندین سازمان دولتی از جمله طرح‌های جبران خسارات کارگران است و دارای ۱۰۶ میلیارد دلار تحت مدیریت است (۲۰۲۴).

5. Self-managed Super Fund

شکل ۹ سهم هریک از انواع صندوق‌ها از منابع انباشته طرح ضمانت مستمری را برای سال ۲۰۲۳ نشان می‌دهد.

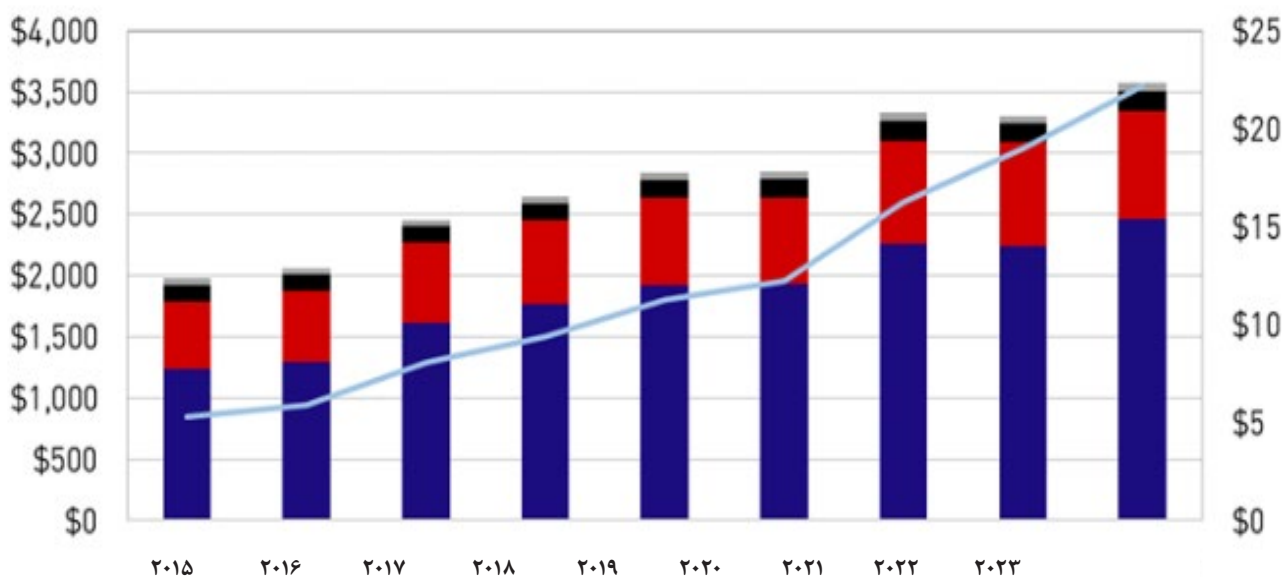
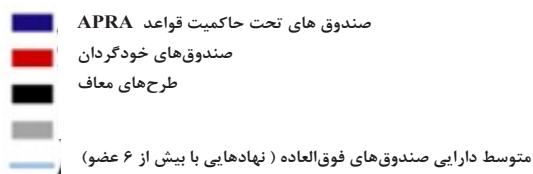
شکل ۹. نمودار سهم هریک از انواع صندوق‌ها از منابع انباشته طرح ضمانت مستمری سال ۲۰۲۳ [۴۲] (درصد)



شکل ۹ نشان‌دهنده سهم اندک صندوق‌های شرکتی با عدم امکان رقابت با سایر صندوق‌های بازار مستمری مطابق مطالبی که پیش‌تر اشاره شد و سهم قابل ملاحظه صندوق‌های خودگردان است.

کل دارایی‌های صنعت بازنشستگی در ۳۰ ژوئن ۲۰۲۳، ۳/۶ تریلیون دلار مطابق آخرین گزارش APRA اعلام شده است که از این میزان، ۲/۵ تریلیون دلار (۶۹/۱ درصد) را نهادهای بازنشستگی تحت نظارت اداره مقررات احتیاطی استرالیا (RSEs) مدیریت می‌کنند و ۰/۹ تریلیون دلار (۲۴/۶ درصد) در اختیار صندوق‌های بازنشستگی خودگردان (SMSFs) است که اداره مالیات استرالیا (ATO) تنظیم می‌کنند. در این بین ۲۲۵/۸ میلیارد دلار باقی‌مانده شامل طرح‌های بازنشستگی معاف از نظارت بخش دولتی (۱۶۲/۲ میلیارد دلار، ۴/۵ درصد) و صندوق‌های قانونی دفتر زندگی (۶۳/۶ میلیارد دلار، ۱/۸ درصد) است. شکل ۱۰ دارایی‌های مؤسسه‌های بازنشستگی برای افق ۲۰۱۵ الی ۲۰۲۳ نشان می‌دهد.

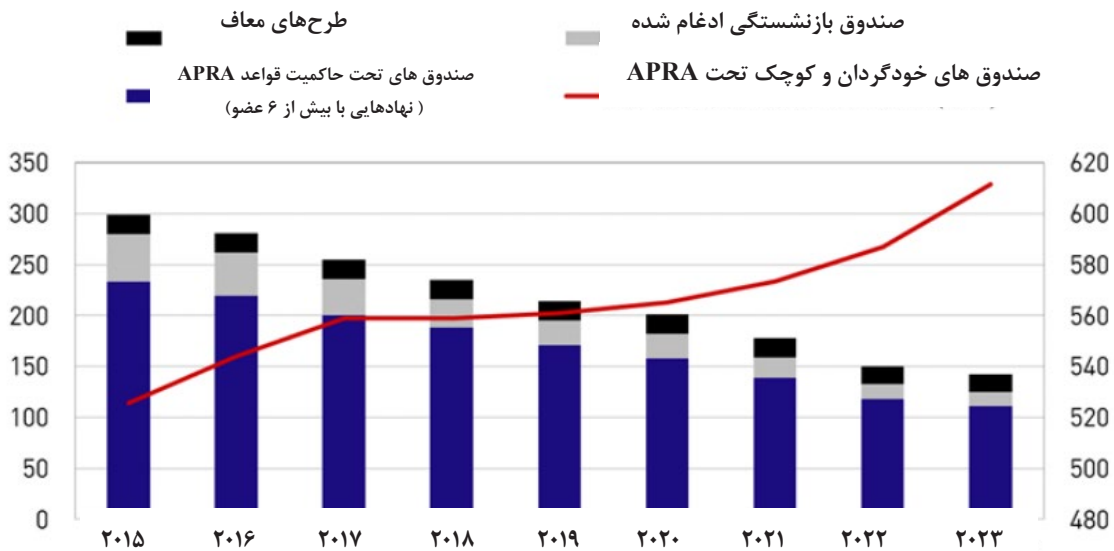
شکل ۱۰. نمودار دارایی صندوق‌های فوق‌العاده (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳) (میلیارد دلار) [۳۲]



شکل ۱۰ نشان می‌دهد، طی پنج سال از ژوئن ۲۰۱۸ تا ژوئن ۲۰۲۳؛ کل دارایی‌های صنعت بازنشستگی به میزان ۳۴/۹ درصد از ۲/۶ تریلیون دلار به ۳/۶ تریلیون دلار افزایش یافته است. همچنین دارایی‌های موجود در مؤسسه‌های بازنشستگی تحت نظارت APRA، با ۳۹/۱ درصد افزایش از ۱/۸ به ۲/۵ تریلیون دلار رسیده است. از سوی دیگر دارایی صندوق‌های خودگردان با ۲۹/۳ درصد افزایش از ۶۷۷/۸ میلیارد دلار به ۸۷۶/۴ میلیارد دلار افزایش یافته است.

شکل ۱۱ تعداد مؤسسه‌های بازنشستگی برای دوره زمانی مشابه ۲۰۱۵ الی ۲۰۲۳ نشان می‌دهد.

شکل ۱۱. نمودار تعداد صندوق‌های فوق‌العاده به تفکیک انواع (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳) [۳۲] (هزار)



شکل ۱۱ نشان می‌دهد تعداد صندوق‌های تنظیم شده APRA از ۱۹۹۳ با ۳۱/۵ درصد کاهش به ۱۳۶۵ رسیده است و تعداد صندوق‌های تنظیم شده از سوی APRA با بیش از شش عضو از ۱۸۸ به ۱۱۱ کاهش یافت. علاوه بر این، ۱۴ صندوق بازنشستگی ادغام شده (PSTs) و ۵۳۷ صندوق خرد APRA با کمتر از پنج عضو در طول دوره منحل شده‌اند. مطابق شکل ۱۱ تعداد صندوق‌های خودگردان طی پنج سال از ژوئن ۲۰۱۸ تا ژوئن ۲۰۲۳، ۹/۶ درصد افزایش داشته و از ۵۵۷۰۷۵ به ۶۱۰۲۸۷ رسیده‌اند.

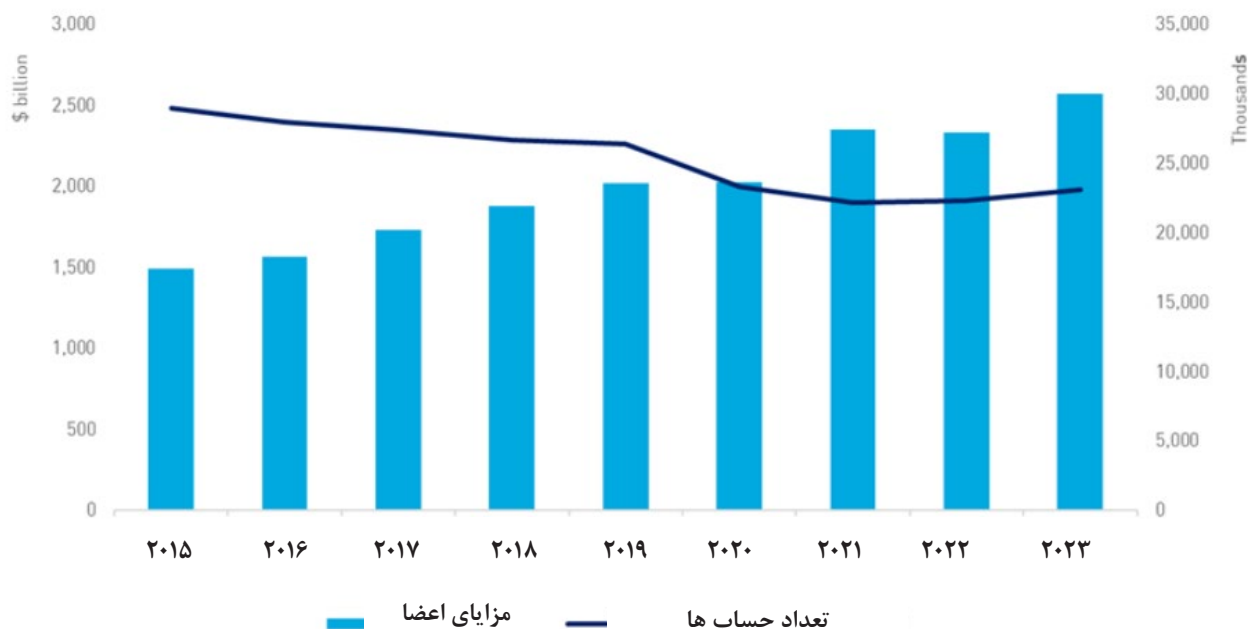
مطابق آخرین گزارش APRA، در خصوص اطلاعات مربوط به نهادهای تحت نظارت APRA با بیش از شش عضو و طرح‌های بازنشستگی معاف از نظارت APRA بخش عمومی شایان ذکر است، کل مشارکت‌ها برابر با ۱۶۵/۳ میلیارد دلار و کل پرداختی‌های مزایا برابر با ۱۰۲ میلیارد دلار در سال ۲۰۲۳ است. در این بین سهم پرداخت مزایا به صورت یکجا و مستمری به ترتیب در سال مشابه برابر با ۵۷/۵ (۵۸/۷ میلیارد دلار) و ۴۲/۵ درصد (۴۳/۳ دلار میلیارد) گزارش شده است. این مسئله در حالی است که کل پرداخت‌های مزایا نسبت به سال گذشته با جهش ۳۲/۴ درصدی پرداخت‌های یکجا و رشد ۷/۳ درصدی پرداخت مستمری به میزان ۱۷/۳ میلیارد دلار (یا ۲۰/۴ درصد) افزایش یافته است. همچنین خالص مشارکت در سال ۲۰۲۳ با ۲/۶ میلیارد دلار کاهش به ۶۱/۱ میلیارد دلار تنزل یافت که در نتیجه رشد بیشتر مزایا پرداختی نسبت به میزان مشارکت به صندوق در این سال رخ داده است. افزایش نرخ حق بیمه طرح ضمانت مستمری به ۱۰/۵ درصد در سال ۲۰۲۲، رشد قوی اشتغال و افزایش نرخ رشد دستمزد از جمله عوامل اصلی افزایش سهم مشارکت کارفرمایان به میزان ۱۴/۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۲۳ را رقم زد؛ حال آنکه کل پرداخت‌های مزایا نسبت به سال گذشته نیز به دلیل جهش ۳۲/۴ درصدی پرداخت‌های یکجا و رشد ۷/۳ درصدی پرداخت مستمری به میزان ۱۷/۳ میلیارد دلار (یا ۲۰/۴ درصد) افزایش یافته است. شایان ذکر است در این صندوق‌ها نرخ بازده سالانه برای سال منتهی به ژوئن ۲۰۲۳، به ۸/۵ درصد یعنی بالاتر از میانگین بازده پنج‌ساله (۵/۳ درصد) و ده‌ساله (۶/۷ درصد) رسید [۳۲]. شکل ۱۲ مزایای اعضا و تعداد حساب‌های مختص به نهادهای تحت نظارت APRA با بیش از شش عضو و طرح‌های بازنشستگی معاف از نظارت APRA بخش عمومی را نشان می‌دهد.

1. Pooled Superannuation Trusts

۲. کل مشارکت منهای کل پرداخت مزایا



شکل ۱۲. نمودار مزایای اعضا و تعداد حساب‌های فوق‌العاده (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳) [۳۲] (میلیارد دلار)



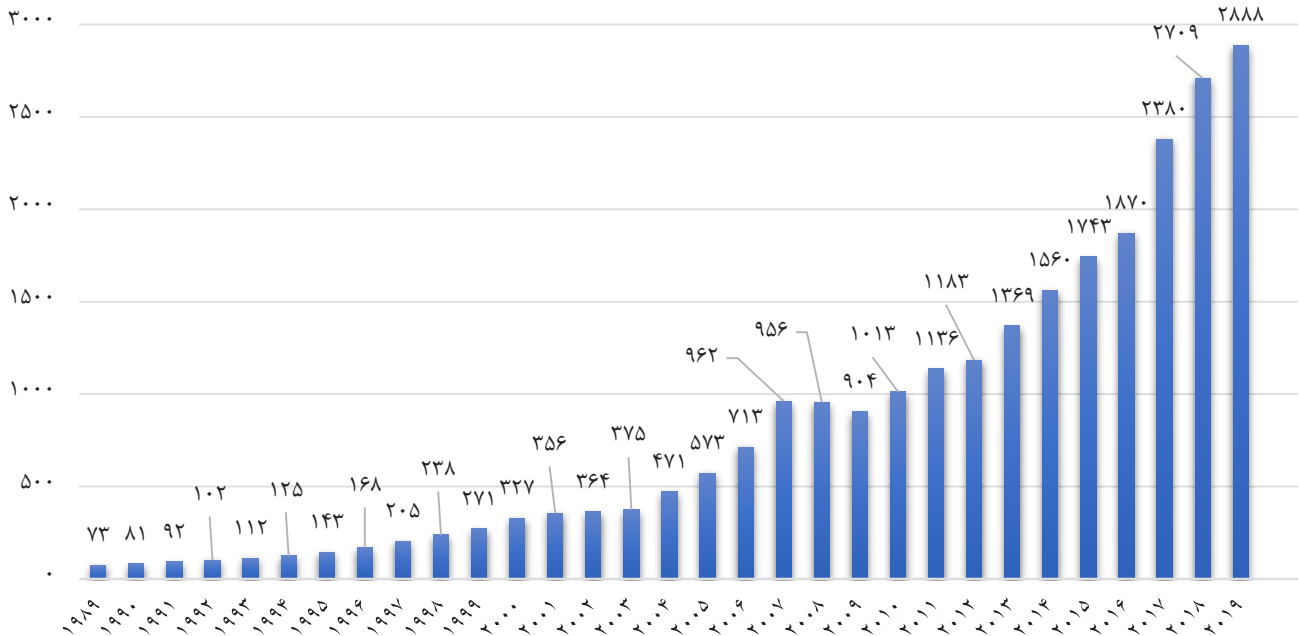
مطابق شکل ۱۲ مزایای اعضای سال تا ۳۰ ژوئن ۲۰۲۳، از ۲,۳۳۲,۳ به ۲,۵۶۵,۹ میلیارد دلار به میزان ۱۰ درصد افزایش یافته که ناشی از بازده سرمایه‌گذاری بالاتر از میانگین در سال است. شکل ۱۲ نشان می‌دهد طی پنج سال از ژوئن ۲۰۱۸ تا ژوئن ۲۰۲۳، مزایای اعضا از ۱۸۷۴/۱ میلیارد دلار به میزان ۳۶/۹ درصد افزایش یافته است.

همچنین مطابق شکل ۱۲ تعداد حساب‌ها در ۳۰ ژوئن ۲۰۲۳ با ۳/۴ درصد افزایش به ۲۳ میلیون در سال رسیده است. هرچند در پنج سال از ژوئن ۲۰۱۸ تا ژوئن ۲۰۲۳، تعداد حساب‌های اعضا به میزان ۱۳/۶ درصد از ۲۶/۷ میلیون کاهش یافته است. شایان ذکر است، کاهش تعداد حساب‌های اعضا به دلیل انتقال حساب‌های غیرفعال و یا مواردی با موجودی پایین به اداره مالیات استرالیا طی بسته اصلاحات حمایت از مستمری‌بازنشستگان واقع شده است. با وقوع این اصلاحات میانگین موجودی حساب در ۳۰ ژوئن ۲۰۲۳ حدود ۱۱۱,۳۸۰ دلار گزارش شد [۳۲].

مطابق جدیدترین گزارش OECD، میزان منابع سرمایه‌گذاری شده در طرح‌های بازنشستگی کشورها در پایان سال ۲۰۲۲ میان کشورهای OECD برابر ۵۱/۵ تریلیون دلار است. در این میان، ایالات متحده با دارایی به ارزش ۳۵ تریلیون دلار و سهم ۶۷/۹ درصدی از کل منابع کشورهای OECD، نخستین کشور و پس از آن به ترتیب کشور کانادا با ۳/۱ تریلیون دلار، بریتانیا با ۲/۶ تریلیون دلار و استرالیا با ۲/۱ تریلیون دلار قرار دارند. کشور استرالیا در حقیقت ۴/۱ درصد از منابع کشورهای OECD را به خود اختصاص داده است. آمارهای مربوط به صندوق ضمانت مستمری در سال ۲۰۲۳ نشان از رشد این منابع به ۳/۶ تریلیون دلار است. در حقیقت استرالیا از سریع‌ترین رشد بازار بازنشستگی در جهان برخوردار است [۴۳]. شایان ذکر است بخش عمده‌ای از این مبلغ به صندوق‌های مشارکت معین اختصاص دارد. در ۲۰ سال گذشته، دارایی‌های طرح مشارکت معین سالیانه ۷/۲٪ رشد را تجربه کرده‌اند در حالی که این رقم برای دارایی‌های انباشته در طرح‌های مزایای معین برابر با ۴/۴ درصد گزارش شده است [۴۴].

روند دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور استرالیا از سال ۱۹۸۹ تا سال ۲۰۱۹ در شکل ۱۳ قابل رؤیت است.

شکل ۱۳. نمودار میزان دارایی صندوق‌های طرح ضمانت مستمری در گذر زمان [۴۵] (میلیارد دلار)



شکل ۱۳ نشان می‌دهد، دارایی‌های صندوق بازنشستگی استرالیا از مبلغ ۷۳ میلیارد دلار در سال ۱۹۸۹ به ۲۸۸۸ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۹ رسیده و از رشد ۱۳ درصدی در سال برخوردار بوده است.

همچنین مطابق گزارش OECD ۲۰۲۳، استرالیا هفتمین کشور در میان موارد با نسبت دارایی به تولید ناخالص داخلی بیش از ۱۰۰٪ قرار دارد. این کشورها به ترتیب با بیشترین مقدار نسبت فوق عبارتند از: دانمارک (۱۹۲/۳٪)، ایسلند (۱۸۶/۱٪)، کانادا (۱۵۲/۸٪)، سوئیس (۱۵۲/۴٪)، هلند (۱۵۰/۷٪)، ایالات متحده (۱۳۷/۵٪) و استرالیا (۱۳۱/۴٪). این رقم در کشور استرالیا برابر با ۲۰۸۹۰۴۱ میلیون دلار آمریکاست. در نهایت روند توزیع منابع انباشته در صندوق‌های طرح ضمانت مستمری ذیل انواع دارایی برای دوره ۲۰۱۷-۲۰۲۳ به قرار جدول ۱۱ است.



جدول ۱۱. توزیع منابع طرح ضمانت مستمری (۲۰۱۷ تا ۲۰۲۳) [۳۱] (درصد)

عناوین	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰	۲۰۲۱	۲۰۲۲	۲۰۲۳
پول نقد	۱۲	۱۰	۱۰	۱۳	۱۱	۱۰	۹
درآمد ثابت	۲۱	۲۱	۲۲	۲۱	۱۸	۱۹	۲۰
درآمد ثابت استرالیا	۱۳	۱۳	۱۳	۱۲	۱۰	۱۱	۱۱
درآمد ثابت بین‌المللی	۸	۸	۹	۸	۸	۸	۸
هج ارز	۶۶	۶۸	۵۹	۶۲	۷۲	۷۳	۷۵
سهام	۵۰	۵۱	۵۱	۴۹	۵۵	۵۲	۵۴
سهام بورسی استرالیا	۲۳	۲۳	۲۲	۲۱	۲۳	۲۲	۲۲
سهام بورسی بین‌المللی	۲۳	۲۴	۲۴	۲۴	۲۸	۲۶	۲۷
هج ارز	۳۰	۳۱	۳۱	۲۹	۲۷	۲۶	۲۶
سهام فهرست نشده	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵
دارایی	۸	۸	۹	۸	۸	۹	۷
دارایی فهرست شده	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳
دارایی فهرست نشده	۵	۵	۵	۶	۵	۶	۵
زیرساخت	۵	۵	۶	۶	۶	۸	۸
زیرساخت‌های فهرست شده	۱	۱	۲	۱	۱	۲	۲
زیرساخت‌های فهرست نشده استرالیا	۲	۲	۳	۳	۳	۳	۴
زیرساخت‌های بین‌المللی فهرست نشده	۱	۱	۲	۲	۲	۳	۳
هج ارز	۶۳	۵۷	۶۳	۵۴	۷۲	۷۵	۷۶
کالاهای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
سایر	۳	۴	۴	۳	۳	۲	۲
مندوق‌های تأمیمنی ^۲ (مندوق‌های سرمایه‌گذاری مشترک)	۲	۲	۲	۱	۱	۱	۱
کل سرمایه‌گذاری‌ها	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
نرخ بازده پنج‌ساله	۹/۲	۸/۱	۷/۲	۵/۲	۸/۰	۵/۲	۵/۲

در نهایت نرخ جایگزینی ناخالص ناشی از مشارکت در طرح‌های اجباری در نظام بازنشستگی کشور استرالیا برای افراد با سطوح درآمد مختلف در مقایسه با متوسط کشورهای OECD به قرار زیر است.

جدول ۱۲. نرخ جایگزینی ناخالص از محل طرح‌های اجباری - بر حسب سطح درآمد (سال ۲۰۲۳) [۴۶] (درصد)

نوع طرح	طرح‌های عمومی اجباری			طرح‌های خصوصی اجباری (DB&DC)			کل طرح‌های اجباری		
نسبت به درآمد متوسط	۰/۵	۱	۲	۰/۵	۱	۲	۰/۵	۱	۲
کشور استرالیا	۳۸/۵	۰/۰	۰/۰	۲۶/۰	۲۶/۰	۲۶/۰	۶۴/۵	۲۶/۰	۲۶/۰
متوسط کشورهای OECD	۵۶/۳	۴۲/۳	۳۳/۵	۷/۵	۸/۴	۸/۸	۶۳/۸	۵۰/۷	۴۲/۳

۱. نهادها با بیش از ۶ عضو.

۳. لایه سوم؛ پس انداز اختیاری بازنشستگی



لایه سوم نظام بازنشستگی کشور استرالیا که شامل پس اندازهای بازنشستگی اختیاری^۱ می شود؛ به عنوان یک لایه مکمل جهت تقویت منابع پس انداز شده برای تأمین مخارج دوران بازنشستگی افراد در سیستم تعبیه شده است. این لایه شامل پس انداز اختیاری افراد در صندوق های فوق العاده^۲ طی طرح ضمانت مستمری و یا سایر حساب های پس انداز بازنشستگی (RSA)^۳ شامل سهام، اوراق مالی، سرمایه گذاری های مدیریت شده و دارایی های کسب و کار می شود. همچنین پس انداز افراد در این لایه مشمول مزایا مالیاتی می شود.

مشارکت های اختیاری افراد به صندوق های فوق العاده طی طرح ضمانت مستمری در قسمت پیشین به تفصیل تشریح شد در این بخش ضمن بیان کلی این نوع مشارکت به بسط حساب های پس انداز بازنشستگی خواهیم پرداخت. این نوع حساب ها عمدتاً از سوی بانک، انجمن ساختمان، اتحادیه اعتباری یا شرکت بیمه عمر ارائه می شود. این حساب مشابه حساب های پس انداز عادی، با محدودیت برداشت تا سن صیانت^۴ و یا تأمین شرایط لازم برای برداشت زودتر از موعد^۵، با نرخ بازدهی بالاتر و صرفاً برای تأمین مخارج سالمندی افراد طراحی شده است. شایان ذکر است این دست حساب ها با اجباری شدن مشارکت در طرح ضمانت مستمری به محض ورود به بازار کار به طور فزاینده ای رو به کاهش هستند. با این حال، هنوز برخی از حساب های پس انداز بازنشستگی در بازار وجود دارد [۴۷].

با وجود آنکه حساب های پس انداز بازنشستگی تحت حساب های فوق العاده طرح ضمانت مستمری طبقه بندی نمی شوند اما از قواعد بازنشستگی و مزایای مالیاتی مشابه با آنها برخوردارند. هر چند در حساب های پس انداز بازنشستگی مزایای مالیاتی بیشتر است و افراد می توانند از بخش معاف از مالیات پس انداز خود نیز کسب سود کنند. به طور کلی صندوق های فوق العاده با الگوی سرمایه گذاری و تخصیص بخش زیادی از مشارکت ها به سهام از نرخ بازدهی بالاتر در کنار ریسک بالاتر نسبت به حساب های پس انداز بازنشستگی برخوردارند.

همچنین برخلاف اثرپذیری بالای بازده مبالغ مشارکت شده در صندوق های فوق العاده از عملکرد بازار، وجوه پس اندازی در حساب های پس انداز بازنشستگی از ضمانت بانکی در خصوص میزان بازدهی برخوردارند. از سوی دیگر این حساب ها مطابق سازوکار تراستی مشابه صندوق های فوق العاده مدیریت نمی شوند و این حیث متفاوت از آنهاست [۴۸].

مطابق با گزارش سال ۲۰۲۰ APRA، بانک های زیر همچنان بستر لازم برای پس انداز در حساب های پس انداز بازنشستگی را ارائه می دهند که ممکن است برخی از آنها برای ورود مشتریان جدید محدود شده باشند:

■ بانک مشترک المنافع (دولت) استرالیا^۶ (برای ورود مشتریان جدید محدود است) - تأسیس: ۱۹۹۷

■ بانک سرمایه گذاری دوجانبه قدوس^۷ - تأسیس: ۱۹۹۹

■ اتحادیه اعتباری کشور کوئینزلند^۸ - تأسیس: ۱۹۹۹

■ بانک پلیس و پرستاران - محدود^۹ - تأسیس: ۲۰۱۹

■ بانک خدمات مالی پلیس - محدود^{۱۰} (بسته به مشتریان جدید) - تأسیس: ۲۰۰۰

1. Voluntary Retirement Saving

2. Superannuation Fund

3. Retirement Savings Accounts

4. Preservation Age

۵. شروط احراز جهت برداشت زودتر از موعد مبالغ پس انداز شده در حساب های پس انداز بازنشستگی مشابه شرایط برداشت زود هنگام از مانده وجوه در صندوق های فوق العاده طی طرح ضمانت مستمری است که پیش تر در بخش ۱-۲ اشاره شده است.

6. Commonwealth Bank of Australia

7. Qudos Mutual

8. Queensland Country Credit Union

9. Police and Nurses Limited

10. Police Financial Services Limited

- بانک دفاع - محدود^۱ - تأسیس: ۲۰۰۹
 - بانک میراث - محدود^۲ - تأسیس: ۲۰۱۱
 - بانک نظامی استرالیا با مسئولیت - محدود^۳ - تأسیس: ۲۰۱۳
- جدول ۱۳ اهم مزایا و معایب حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. اهم مزایا و معایب حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی [۳۴]

معایب	مزایا
<p>- رایج نبودن حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی در ابتدا به‌عنوان راهی برای کمک به استرالیایی‌ها جهت پس‌انداز بازنشستگی قبل از فراگیر شدن حساب‌های فوق‌العاده طی طرح ضمانت مستمری معرفی شد. امروزه با بالغ شدن این طرح، حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی منزوی‌تر گشته‌اند.</p> <p>- بازدهی کم این حساب‌ها نسبت به سایر محصولات بازنشستگی - حتی محافظه‌کارترین حساب‌های فوق‌العاده - بازدهی بسیار کمتری دارند.</p>	<p>- ریسک کمتر یک حساب پس‌انداز بازنشستگی ریسک بسیار کمتری نسبت به سرمایه‌گذاری در صندوق‌های فوق‌العاده دارد.</p> <p>- مزایای مالیاتی حساب پس‌انداز بازنشستگی از مزایای مالیاتی مشابه وجوه سرمایه‌گذاری در صندوق‌های فوق‌العاده برخوردارند.</p> <p>- فاقد کارمزد اکثر حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی هیچ‌گونه حق عضویت، کارمزد نگهداری حساب جاری، کارمزد اداری و کمیسیون دریافت ندارند.</p>

برای درک بهتر مشارکت‌های اختیاری در صندوق‌های فوق‌العاده بهتر است به طرح کلی مجموعه مشارکت‌ها در بخش پیشین اشاره شود. با این توضیح، به‌طور کلی مشارکت‌های صورت گرفته به نظام بازنشستگی کشور استرالیا به سه دسته کلی قابل طبقه‌بندی است [۴۹]:

۱. مشارکت‌های کارفرما: خود شامل سه جزء می‌شود و از نوع مشارکت دارای امتیاز مالیاتی است. این مشارکت ناظر بر درآمد ناخالص و قبل از کسر مالیات صورت می‌پذیرد.

حالت اول) مشارکت اجباری با انتخاب صندوق توسط نیروی کار با نرخ مصوب دولت که در حال حاضر ۱۱/۵ درصد است و تا سال ۲۰۲۵ به ۱۲ درصد می‌رسد و به‌صورت درصدی از دستمزد ناخالص.

حالت دوم) مشارکت اختیاری کارفرما به‌موجب قرارداد در برخی صنایع و به‌منظور جذب نیروی کار و یا ارائه خدمات اضافه به وی صورت می‌پذیرد.

حالت سوم) مشارکت از محل صرف‌نظر کردن نیروی کار از حقوق که به درخواست وی از سوی کارفرما صورت می‌پذیرد.

۲. مشارکت نیروی کار: مشارکت فردی نیروی کار از محل درآمد خالص و پس از کسر مالیات به‌همراه مشارکت همسر وی. این مشارکت که از نوع مشارکت‌های بدون امتیاز مالیاتی است، جزء پس‌انداز اختیاری فرد محسوب شده و ذیل لایه سوم نظام بازنشستگی کشور استرالیا قرار دارد.

۳. مشارکت دولت: تحت‌عنوان هم‌مشارکتی دولت و معافیت مالیاتی مختص به افراد کم‌درآمد که پیش‌تر ذیل بخش ۲ اشاره شد.

در نهایت نرخ جایگزین خالص افراد ناشی از نظام بازنشستگی به تفکیک مردان و زنان در مقایسه با متوسط کشورهای OECD در جدول ۱۴ گردآوری شده است.

1. Defence Bank Limited
2. Heritage Bank Limited
3. Australian Military Bank Ltd

جدول ۱۴. نرخ جایگزینی خالص - براساس سطوح درآمد - متوسط مردان (زنان در صورت مغایرت) [۴۶].

افراد با دو برابر متوسط درآمد	افراد با متوسط درآمد	افراد با نصف متوسط درآمد	سن بازنشستگی	
۳۷/۹ (۳۴/۷)	۳۳/۷ (۳۰/۹)	۷۲/۲ (۶۹/۷)	۶۷	استرالیا
۵۲/۸ (۵۲/۰)	۶۱/۴ (۶۰/۶)	۷۳/۲ (۷۲/۶)	۶۶/۳ (۶۵/۸)	OECD

۴. جمع‌بندی

کشور استرالیا از نظام بازنشستگی سه لایه برخوردار است. در گزارش حاضر به جهت تکمیل مباحث اشاره شده در گزارش اول این کشور به تبیین دقیق‌تر طرح‌های بازنشستگی لایه دوم نظام بازنشستگی این کشور، مزایا و رویه‌های مالیاتی حاکم بر آن، فرایند و قواعد ناظر بر سرمایه‌گذاری و جوهر این لایه و در نهایت سازوکار تعبیه شده در لایه سوم این نظام پرداختیم.

در این کشور لایه دوم نظام تأمین اجتماعی از زمان تولد خود در سال ۱۹۹۲ تا سال ۲۰۲۳ توانسته با قرارگیری در میان کشورها با سریع‌ترین رشد بازار مستمری، سرمایه‌ای بالغ بر ۳/۶ تریلیون دلار گردآوری و مدیریت کند. از سال ۱۹۹۲ تاکنون، طرح بازنشستگی این کشور دچار تغییر و تحولات فراوان شامل شکل‌گیری طرح ضمانت مستمری و مشارکت اجباری ۱۰۰ درصدی کارفرما از جانب نیروی کار شده است. در این نظام اگرچه هنوز تعدادی طرح مزایای معین وجود دارد، اما اکثر آنها با محدودیت برای ورود اعضای جدید مواجه بوده و عمده طرح‌ها از سازوکار مشارکت معین برخوردار هستند. در طرح ضمانت مستمری کارفرما نرخ مشخصی از حقوق کارمند را به حساب فردی وی واریز می‌کند و نیروی کار تمام ریسک ناشی از سرمایه‌گذاری را متقبل می‌شود. نرخ مشارکت اجباری کارفرما که دولت تعیین می‌کند در حال حاضر برابر با ۱۱/۵ درصد است و تا سال ۲۰۲۵ به ۱۲ درصد افزایش می‌یابد.

لایه دوم نظام بازنشستگی کشور استرالیا تلفیقی از اجبار و اختیار در مشارکت به همراه ابزارهای متنوع مالیاتی برای افزایش انگیزه پس‌انداز آحاد جامعه برای دوران بازنشستگی است. در این لایه وجود سقف‌های مشارکت با مزایای مالیاتی و بدون آن، تنوع صندوق‌های فوق‌العاده فعال ذیل پنج دسته عمومی، صنعتی، شرکتی، خودگردان و خرد، اعطای مزایای ویژه به افراد کم‌درآمد همچون معافیت مالیاتی مختص به این قشر و هم‌مشارکتی دولت برای افزایش انگیزه آنان سبب مشارکت سطح وسیعی از جامعه با سطوح مختلف درآمدی در این طرح شده است. در لایه سوم نظام بازنشستگی کشور استرالیا علاوه بر مشارکت‌های اختیاری در صندوق‌های فوق‌العاده طی طرح ضمانت مستمری، سایر پس‌اندازهای فردی در حساب‌های مشخص پس‌انداز بازنشستگی با سطوح بازدهی محدود اما تضمین شده قابل رؤیت است که با بسط و ترویج صندوق‌های فوق‌العاده لایه دوم نظام بازنشستگی این کشور رو به انزوا هستند.

بنابر آنچه از نظر گذرانیم، این کشور با استفاده از ابزارهای مالیاتی متنوع، مدیریت بهینه صندوق‌های لایه سوم از طریق اداره مالیات استرالیا (ATO) و اداره مقررات احتیاطی استرالیا (APRA)، شفافیت بالای اطلاعات، حمایت هدفمند مالیاتی از افراد کم‌درآمد توانسته سطح مشارکت بالایی از آحاد جامعه برای پس‌انداز جهت تأمین مخارج دوران بازنشستگی جلب کند. این سطح مشارکت‌ها در لایه دوم و سوم به انضمام ارائه خدمات رفاهی هدفمند لایه اول و ترغیب به تمدید دوران اشتغال و یا به تعویق انداختن بازنشستگی، علاوه بر تأمین اهداف هر یک از لایه‌ها به صورت جداگانه سبب انسجام هر چه بیشتر لایه‌های سه‌گانه نظام بازنشستگی و تقلیل هم‌پوشانی‌های احتمالی یا انگیزه‌های کاهش اشتغال در این کشور شده است.



پیوست



۱. انتخاب کشورهای هدف

در عرصه حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی نظام تأمین اجتماعی با تلاش صاحب‌نظران این حوزه بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمان آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به ابرچالش‌های کشور بدل شده است. اما معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست‌وپنجه‌نرم می‌کند قطعاً در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این‌رو بررسی تجارب کشورهای که به‌خوبی این چالش‌ها را مرتفع کردند یا مواردی که اکنون در دوران گذار رفع این معضلات می‌تواند راهنمای خوبی برای اتخاذ سیاست و مشی مناسب در مواجهه با بحران‌های این حوزه باشد. اما نکته حائز اهمیت در این فرایند میزان انطباق پتانسیل‌های کشورهای مورد بررسی با بسترهای حاکم در ایران و قابلیت مقایسه‌پذیری این دو است. در حقیقت، استخراج کشورهای موفق در اصلاح سیستم تأمین اجتماعی، بررسی و گزارش سیاست‌های آنها که تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های ذاتی آن کشورهاست نه تنها نمی‌توان کمک شایانی به حل معضل سیستم تأمین اجتماعی ایران کند، بلکه در پاره‌ای موارد به تشدید مشکلات این سیستم منجر خواهد شد. همچنین به سبب آنکه قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهای عملیاتی و البته عمیق، لازم است شاخص‌های تشریح‌کننده این بازار در کشورهای موفق مورد تحلیل قرار گرفته و میزان انطباق‌پذیری آن با فاکتورهای مشابه بازار نیروی کار ایران مورد بررسی قرار گیرد. در نتیجه انتخاب دقیق و حساب شده کشورهای هدف از مهم‌ترین گام‌های اساسی در این فرایند پژوهشی بوده و از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در این بین احتساب ملاحظات ریزبینانه و دقیق می‌تواند نتایج حاصله را مطمئن‌تر و قابل‌اتکاتر کند. به این منظور در ادامه این فصل به تشریح روند دستیابی به کشورهای مطلوبی که می‌تواند در مقام قیاس با ایران ظاهر شوند، خواهیم پرداخت. در این پژوهش از میان ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ سعی بر دستیابی به کشورهای مطلوب داریم. کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به سبب مدون و موجود بودن عمده اطلاعات مورد نیاز، انتخاب شده‌اند. اسامی این کشورها در جدول زیر اشاره شده است.

جدول (پیوست). لیست کشورهای مورد بررسی (۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی)

استرالیا	اتریش	بلژیک	کانادا	شیلی
کلمبیا	جمهوری چک	دانمارک	استونی	فنلاند
فرانسه	آلمان	یونان	مجارستان	ایسلند
ایرلند	رژیم صهیونیستی	ایتالیا	ژاپن	کره جنوبی
لتونی	لیتوانی	لوکزامبورگ	مکزیک	هلند
نیوزیلند	نروژ	لهستان	پرتغال	جمهوری اسلواکی
اسلونی	اسپانیا	سوئد	سوئیس	ترکیه
آمریکا			انگلستان	

مأخذ: دستاورد پژوهش.

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

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

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

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، وضعیت بازار نیروی کار، فاکتورها و شاخص‌های حاکم بر آن بر سیستم تأمین اجتماعی و توازن آن بسیار اثرگذار است. این بازار به‌عنوان تقاضاکننده خدمات ارائه شده با سیستم تأمین اجتماعی به‌شدت در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات این سیستم اثرگذار است و برای حل ریشه معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به‌هیچ‌وجه نادیده گرفته شود. در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۱ طی گزارشی دست به انتشار شاخص کلیدی بازار نیروی کار^۲ کرد تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه وضعیت بازار نیروی کار کشورهای مختلف در دست داشت. این متغیرها هر دو سال یک‌بار منتشر می‌شوند و شامل متغیرهای اشتغال (از نظر وضعیت، شاخص‌ها، ساعات و...)، کمبود کار، وضعیت کار (از نظر دستمزدها، هزینه‌های جایگزینی، فقر افراد شاغل و...) و ویژگی‌های جویندگان شغل (از نظر تحصیلات و کارایی) است. شاخص کلیدی بازار نیروی کار شامل ۱۷ شاخص مختص به این بازار می‌باشد. این شاخص‌ها عبارتند از: «نرخ مشارکت نیروی کار»،^۳ «نسبت اشتغال»،^۴ «وضع شغلی»،^۵ «اشتغال بر حسب بخش اقتصادی»،^۶ «اشتغال در گروه‌های عمده شغلی»،^۷ «کارکنان پاره‌وقت»،^۸ «ساعات کار»،^۹ «اشتغال در اقتصاد غیررسمی»،^{۱۰} «بیکاری»،^{۱۱} «بیکاری جوانان»،^{۱۲} «بیکاری بلندمدت»،^{۱۳} «نرخ اشتغال ناقص زمانی»^{۱۴} «جمعیت خارج از نیروی کار»،^{۱۵} «دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی»،^{۱۶} «دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات»،^{۱۷} بهره‌وری کار^{۱۸} و «فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار»^{۱۹} می‌توان ارزیابی درست‌تری از بازار کار ایران داشت. همان‌طور که مشخص است متغیرهایی همچون نرخ مشارکت نیروی کار از جنس پتانسیل و ظرفیت‌های ذاتی یک کشور هستند در نتیجه در رسته متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شود؛ اما متغیرهایی همچون سطح بیکاری از نوع متغیرهای هدف هستند که همواره کشورها سعی در کنترل و بهبود آن دارند، به همین منظور از آنها در رسته متغیرهای هدف (که در بخش بعدی به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت) استفاده می‌کنیم. در جدول زیر لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و... آن به‌همراه تعریف هر یک، قابل مشاهده است.

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



جدول ۲ پیوست. لیست متغیرهای مقایسه‌ای

شاخص	تعریف
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)	
۱	نرخ مشارکت نیروی کار
۲	نسبت اشتغال به جمعیت
۳	وضع شغلی
۴	اشتغال برحسب بخش اقتصادی
۵	کارکنان پاره‌وقت
۶	دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی
شاخص خارج از (kILM)	
۷	جمعیت کل ^۱
۸	نسبت وابستگی کل
۹	سهم افراد شاغل
۱۰	سهم افراد مسن
۱۱	نسبت وابستگی افراد مسن
۱۲	تورم ^۲
۱۳	حداقل دستمزد ^۳
۱۴	تولید ناخالص داخلی سرانه ^۴

مأخذ: همان.

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

در دسته دوم به لحاظ متغیرهای اساسی مهم و خارج از KILM پرداختیم که اولین آنها جمعیت کل به منظور انعکاس کل پتانسیل و نیروی انسانی بالفعل و بالقوه کشور در لیست لحاظ شده است اما سایر متغیرهای جمعیتی همچون؛ نسبت وابستگی افراد مسن، ساختار سنی، نسبت وابستگی کل، سهم افراد شاغل و سهم افراد مسن به درک بهتر هرم سنی جمعیتی و مقایسه اصولی تر کشورها کمک می‌کند. هرم‌های سنی و هرگونه تغییرات در آنها به سبب ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلان جوان می‌تواند به بروز فشارهای مالی بر صندوق‌ها و یا تشدید این فشارها منجر شود. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسان‌های ارزش پول استفاده شده که شاخص قیمت مصرف‌کننده بال لحاظ کل اقلام^۵ در لیست گنجانده شده است. همچنین به عنوان نظام انگیزه‌ای برای کار کردن، قدرت اتحادیه‌های کاری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به صورت برابری قدرت خرید^۶ به منظور تسهیل در روند مقایسه بین کشورها بهره‌برداری شده است. در نهایت میزان تولید ناخالص داخلی کشور به عنوان معرف اندازه اقتصاد کشور که از مقدار سرانه و ثابت برحسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل اتکاتر شدن نتیجه تحلیل، در لیست گنجانده شده است.

1. Total Population
2. Inflation
3. Minimum Wage
4. Gross Domestic Product (GDP Per Capita (Constant 2010 US\$)
5. CPI: All Items (National Index)
6. PPP Conversion Factor: Purchasing Power Parity (PPP)

در این بین به منظور دستیابی به منطبق ترین کشورها با پتانسیل ها و ویژگی های ایران هر یک از شاخص های شانزده گانه^۱ فوق بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می شوند. همچنین به سبب آنکه توزیع اعداد حاصله الزاماً نرمال نیست، با استفاده از قضیه چبی شف از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2}\sigma$ به عنوان فاصله مطلوب با حداقل شکاف استفاده می شود. نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش است که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

جدول ۳ پیوست. لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه‌ای)

لوکز امبورگ	ترکیه	پرتغال	استرالیا	بلژیک	کانادا
شیلی	لهستان	کلمبیا	جمهوری چک		دانمارک
نیوزیلند		نروژ	استونیا	فنلاند	فرانسه
اسلونی	جمهوری اسلواکی		مجارستان	یونان	ایسلند
هلند	لیتوانی	اسپانیا	ایرلند	ایتالیا	لیتونی

مأخذ: همان.

گام اول منتج به لیست ۲۷ کشور منتخب است که حداقل شکاف را در متغیرهای مقایسه‌ای با ایران دارند. در گام بعدی با لحاظ متغیرهای هدف به رده بندی کشورهای فوق با توجه به بهترین عملکرد در حوزه شاخص های بازار نیروی کار و تأمین اجتماعی خواهیم پرداخت. در گام دوم، تمامی متغیرهای لحاظ شده به گونه ای معضلات فعلی کشور بوده و همواره به دنبال سیاستگذاری صحیح برای تعدیل آنها هستیم از طرف دیگر رفع معضلات عمیق آنها به صورت مستقیم می تواند سبب بهبود سیستم تأمین اجتماعی و تخفیف بحران های شدید آن شود. برای مثال تعدیل هر چند اندک معضل بیکاری می تواند جریان ورودی و حق بیمه پرداز به صندوق ها افزایش دهد و هر چقدر این افراد از سنین کمتر وارد بازار نیروی کار و در نتیجه صندوق شوند، صندوق جوان تر و کمتر دچار معضلات ناپایداری جمعیتی یا مالی می شود. در نتیجه عملکرد کشورهای منتخب گام نخست در این گام مورد بررسی قرار می گیرد و کشورهایایی با بالاترین عملکرد به عنوان مطلوب ترین موارد گزارش می شوند.

از سوی دیگر، متغیرهای هدف نیز مانند متغیرهای مقایسه‌ای از دو دسته شاخص های کلیدی بازار نیروی کار و خارج از آن تشکیل شده که در جدول زیر لیست آنها به همراه تعریف هر یک گنجانده شده است.

۱. شاخص مربوط به وضعیت شغلی ناظر بر تعداد نیروی کار در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات است به همین سبب کل لیست متغیرهای مقایسه‌ای شامل ۱۶ شاخص می شود.



جدول ۴ پیوست. لیست متغیرهای هدف

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

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ متغیر بیکاری به سبب لحاظ بیکاری‌های کوتاه‌مدت و نوسان‌های بازار کار و بیکاری بلندمدت و آثار سوئی همچون تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایا شاغل بودن، در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به‌منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی نشان‌دهنده کاهش توانایی بازار در ایجاد اشتغال کامل برای افراد خواهان کار است و در نتیجه احتمال خروج آنها از سیستم بازنشستگی به دلیل عدم امکان پرداخت حق بیمه بازنشستگی را افزایش می‌دهد. چهار متغیری که به آنها اشاره شده همگی مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار هستند اما متغیر ضریب جینی، کیفیت زندگی کاری، پوشش حمایت اجتماعی، امید به زندگی و شاخص توسعه انسانی به سبب اثرگذاری مستقیم بر رفاه اجتماعی در لیست گنجانده شده‌اند. در نهایت شاخص نرخ بیکاری براساس سطح تحصیلات نیز به‌عنوان آخرین متغیر، لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است. در نتیجه ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول براساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به‌صورت برعکس است. توضیح آنکه کشوری با پایین‌ترین نرخ بیکاری بالاترین امتیاز را از آن خود می‌کند. در نهایت کشورهای بالاترین امتیاز به‌عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می‌شوند. همچنین به‌جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه‌گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» و زنی مضاعف اعطا می‌کنیم؛ به این شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه‌بندی براساس امتیازدهی به عملکرد آنها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص فوق‌الذکر رتبه‌بندی می‌شوند. در نهایت چهار کشور نهایی بالاترین امتیاز به‌عنوان مطلوب‌ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص‌های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق‌ترین بر ساختار و پتانسیل‌های ایران انتخاب می‌شوند. در جدول زیر به لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است.

جدول ۵ پیوست. لیست کشورهای نهایی منتخب

کانادا	هلند	استرالیا	نروژ
--------	------	----------	------

مأخذ: همان.

1. Un Employment
2. Youth Unemployment
3. Time-Related Under Unemployment Rate
۴. به دلیل بیکاری فصلی، رکودهای واقع شده در بازار کار فرد کمتر از تعداد ساعتی که توانایی و تمایل به کار دارد را به انجام کار مشغول شده است.
5. Poverty, Income Distribution Employment By Economic Class and Working Poor
6. Quality of Working Life
7. Social Protection Coverage
8. Unemployment Rates by Education Level
9. Life Expectancy
10. Human Development Index (HDI)

۲. روند تاریخی تحولات نظام چندلایه کشور استرالیا

جدول ۶ پیوست. تاریخچه نظام چندلایه در استرالیا

ایالت WSN آزمون معناداری راه‌اندازی کرد و از محل بودجه عمومی تأمین شد و ایالت‌های ویکتوریا و کوئینزلند آن را دنبال کردند.	۱۹۰۰
قانون اساسی به استرالیا این اجازه را داد تا وضع قوانین برای تأمین حقوق سالمندان و بازنشستگی نامعتبر ^۲ ایجاد کنند.	۱۹۰۱
قانون بازنشستگی سالمندان و بازنشستگی نامعتبر در سال ۱۹۰۸ تصویب شد و از سال ۱۹۰۹ شروع به انجام شد.	۱۹۰۸
سن واجد شرایط به ۶۰ سال برای زنان کاهش یافت.	۱۹۱۰
قانون ۱۹۰۸ اصلاح شد و مسکن خانوادگی از آزمون معناداری حذف شد.	۱۹۱۲
قانون ارزیابی مالیات بر درآمد در سال ۱۹۱۵ برای کسر مالیات بر مشارکت کارفرمایان ایجاد شد.	۱۹۱۵
کمیسیون سلطنتی برای امکان وجود یک برنامه جامع بیمه ملی برای بازنشستگی، بیماری و ازکارافتادگی ایجاد شد.	۱۹۲۳
لایحه بیمه ملی معرفی شد ولی در سال ۱۹۲۹ با شکست دولت از بین رفت.	۱۹۲۸
لایحه بهداشت و بازنشستگی ملی مصوب شد ولی معرفی آن به دلیل جنگ جهانی دوم رها شد.	۱۹۳۸
مالیات اضافی بر درآمد شخصی اعمال شد. البته این صرفاً یک ابزار حسابداری بود و در سال ۱۹۸۵ حذف شد.	۱۹۴۵
مقادیر مختلف صندوق‌های بازنشستگی در صورت داشتن شرایطی از مالیات معاف می‌شوند. کنترل استرالیا بر صندوق‌های بازنشستگی به دلیل برقراری مالیات تثبیت شد.	۱۹۶۱
دادگاه عالی استرالیا از توانایی کنترل مالیات بر سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی حمایت کرد.	۱۹۶۵
آزمون معناداری بر اساس آزمون درآمد به همراه دارایی‌های قابل شمارش انجام می‌شود و ۷۰ درصد افراد واجد شرایط دریافت مستمری می‌شوند.	دهه ۱۹۶۰
فقط ۳۲٪ کارگران به‌وسیله لایه دوم پوشش داده می‌شوند.	۱۹۷۲
دولت وقت، کمیته تحقیق و تفحص ملی از لایه دوم را تأسیس کرد.	۱۹۷۳
آزمون معناداری برای افراد ۷۵ سال به بالا حذف شد.	۱۹۷۳
اداره آمار استرالیا اولین نظرسنجی در زمینه پوشش بیش از حد سنوات را انجام داد. ۳۲ درصد نیروی کار تحت پوشش قرار گرفتند که شامل ۳۶ درصد مردان و ۱۵ درصد زنان می‌شود. ۲۴ درصد افراد بخش خصوصی شامل پوشش و ۵۸ درصد دولتی‌ها شامل بیمه شدند.	۱۹۷۴
آزمون معناداری برای بازنشستگان ۷۰ تا ۷۴ سال حذف شد.	۱۹۷۵
بازنشستگان ۲۵ درصد متوسط درآمد هفتگی را دریافت می‌کردند و این شاخص هر سال همسان‌سازی می‌شد.	۱۹۷۵
مستمری سالی دوبار به‌طور خودکار افزایش می‌یابد. آزمون دارایی لایه اول حذف شد.	۱۹۷۶
تحقیقات پیشنهادها از جمله مکمل‌های درآمدی و وجود یک لایه سوم اختیاری را پیشنهاد داد.	۱۹۷۶
دولت تصمیم به عدم تأسیس یک طرح ملی لایه دوم گرفت.	۱۹۷۷
افزایش در لایه اول فقط یکبار در سال (در نوامبر) اتفاق خواهد افتاد و در آینده افراد ۷۰ سال به بالا برای افزایش در مستمری لایه اول باید تست درآمد بدهند.	۱۹۷۸
دولت توصیه‌های تحقیق را رد کرده و حقوق سالی دوبار افزایش می‌یابد.	۱۹۷۹
آزمون درآمد برای افراد ۷۰ سال به بالا در جهت افزایش مجدد مستمری لایه اول تصویب شد.	۱۹۸۳
افزایش دستمزد باید با توجه به شاخص CPI انجام شود.	۱۹۸۳
نظام مالیات بر لایه دوم مطرح شد.	۱۹۸۳
تعدادی دیگر از صندوق‌ها مثل صندوق‌های صنعتی تأسیس شد.	۱۹۸۴
آزمون دارایی لایه اول معرفی شد و مسکن خانوادگی معاف شد.	۱۹۸۴
بازنگری در لایه دوم	۱۹۸۵
به‌جای افزایش درآمد نیروی کار، ۳ درصد از مشارکت کارفرمایان در لایه دوم به صندوق صنعتی واریز شد.	۱۹۸۶
توافق‌نامه بین دولت و اتحادیه به این نتیجه رسید که ۶ درصد همگام‌سازی حقوق کارگران با تورم باید ۳ درصد توسط کارفرمایان به صندوق‌های بازنشستگی واریز شود، ۲ درصد افزایش دستمزد صورت گیرد و ۱ درصد بابت مالیات کم شود.	۱۹۸۶
نظر اعلام شده در این سال زیر سؤال رفت.	۱۹۸۶
دادگاه عالی به نفع اجرای توافق‌نامه رأی داد.	۱۹۸۶
دستور العمل‌هایی برای تطابق با همسان‌سازی مستمری‌ها برای صندوق‌های صنعتی نوشته شد.	۱۹۸۶
کمیسیون بیمه و مزایا ^۳ برای قانونگذاری صنعت ایجاد شد.	۱۹۸۷
دارایی صندوق‌های لایه دوم ۴۱ میلیارد دلار برآورد شد.	۱۹۸۷

1. Invalid and Old Age Pensions Act

۲. این قانون به دولت اجازه داد تا بتواند از افراد سالمند حمایت کند. تا قبل از وضع این قانون افراد مسن توسط خانواده، خیریه‌ها، خانه‌های سالمندان و ... اداره می‌شد. این قانون به دلیل فقر گسترده در رکود دهه ۱۸۹۰ وضع شد.

3. Insurance and Superannuation Commission (ISC)



دولت قانون استاندارد صندوق‌های بازنشستگی شغلی (لایه دوم) را تصویب کرد.	۱۹۸۷
دولت مالیات بر مزایا را معرفی کرد.	۱۹۸۸
۵۱٫۳ درصد افراد تحت پوشش لایه دوم درآمدند.	۱۹۸۸
دولت طرح نظام دو لایه را که لایه اول دولتی و لایه دوم خصوصی باشد بنا نهاد.	۱۹۸۹
دارایی صندوق لایه دوم به ۱۱۹ میلیارد دلار رسید.	۱۹۸۹
دارایی صندوق لایه دوم به ۱۲۳ میلیارد دلار رسید و ۶۴ درصد از کل نیروی کار تحت پوشش این لایه درآمدند.	۱۹۹۰
کارفرمایان باید در طرح‌های لایه دوم برای حمایت از کارگران خود شرکت کنند.	۱۹۹۱
دارایی لایه دوم ۱۴۸ میلیارد دلار تخمین زده شد.	۱۹۹۲
کمیته منتخب مجلس گزارش‌هایی را عنوان کرد که تغییراتی در سیستم لایه دوم ایجاد شد.	۱۹۹۲
دولت طرح لایه دوم را تحت عنوان ضمانت بازپرداخت اضافه (SG) اجرا کرد که پوشش بازنشستگی را به ۷۲ درصد افزایش داد و نرخ مشارکت بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۲ از ۳٪ به تدریج به ۹٪ رسید.	۱۹۹۲
اعمال برخی تغییرات قانونی و معرفی برخی قوانین جدید.	۱۹۹۳
بانک جهانی اعلام کرد که نظام سه لایه در استرالیا به‌عنوان بهترین نمونه نظام بازنشستگی است.	۱۹۹۳
دارایی لایه دوم به ۱۶۹ میلیارد دلار رسید.	۱۹۹۳
مشارکت به ۸۰٪ رسید.	۱۹۹۳
سن واجد شرایط برای لایه دوم برای زنان به ۶۵ سال به‌صورت مرحله‌ای رسید.	۱۹۹۴
دارایی لایه دوم به ۱۸۳ میلیارد دلار رسید.	۱۹۹۴
دولت برای مباحث مالیات بخشی (در سازمان مالیاتی) برای تطبیق مشارکت‌های صندوق‌ها تأسیس کرد.	۱۹۹۵
دارایی صندوق لایه دوم به ۱۸۷ میلیارد دلار رسید.	۱۹۹۵
۸۰٫۵ درصد نیروی کار تحت پوشش لایه دوم قرار گرفتند.	۱۹۹۶
دارایی لایه دوم به ۲۴۵ میلیارد دلار و ۳۷/۹٪ تولید ناخالص داخلی رسید.	۱۹۹۶
مالیات لایه دوم معرفی شد و برای آن ردیف درآمدی در بودجه تعریف شد.	۱۹۹۷
بازنشستگی لایه اول به ۲۵٪ متوسط درآمد هفتگی رسید. همچنین حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی ^۲ افتتاح شد. حداکثر سن مشارکت در لایه دوم از ۶۵ سال به ۷۰ سال رسید.	۱۹۹۷
دسترسی محدود به حساب‌های لایه دوم امکان‌پذیر شد.	۱۹۹۷
دارایی لایه دوم به ۳۲۱ میلیارد دلار و ۴۷/۷٪ تولید ناخالص داخلی رسید.	۱۹۹۷
دسترسی محدود به لایه دوم به دلیل مشکلات مالی امکان‌پذیر شد. این دسترسی برای ۲۶ هفته متوالی یا یک دوره تجمیعی ۳۹ هفته‌ای امکان‌پذیر شد.	۱۹۹۸
آزمون دارایی لایه اول برای جریان درآمدی بازنشستگان بازنگری شد و همچنین طرح پاداش بازنشستگی معرفی شد.	۱۹۹۸
اصلاحات در مالیات مشاغل و پیشنهاد به کاهش نرخ CGT برای صندوق‌ها به ۱۰ درصد رسید.	۱۹۹۸
سازمان قانونگذاری احتیاطی استرالیا تأسیس ^۳ شد. APRA قانونگذار لایه دوم گشت. همچنین کمیسیون سرمایه‌گذاری و اوراق استرالیا ^۴ نقش مهمی در قانونگذاری لایه دوم داشت. اداره مالیات استرالیا نیز وظایف نظارتی و اجرایی بر قانون مالیات بر صندوق‌های لایه دوم داشت. همچنین کمیسیون بیمه و مزایا اضافه ^۵ در همان تاریخ متوقف شد.	۱۹۹۸
دارایی لایه دوم به ۳۶۰ میلیارد دوم به ۵۱/۲٪ از تولید ناخالص داخلی رسید.	۱۹۹۸
در سال ۱۹۹۹، قانون SIS اجازه تأسیس صندوق‌های مزایای اضافه خودگردان (SMSF) توسط قانونگذاری اداره مالیات استرالیا تنظیم شد.	۱۹۹۹
دارایی لایه دوم به ۴۱۱ میلیارد دلار و ۵۵/۶٪ تولید ناخالص داخلی رسید.	۱۹۹۹
اداره مالیات استرالیا مسئولیت اداره صندوق‌های SMSF را برعهده گرفت.	۱۹۹۹
دارایی صندوق‌های لایه دوم به ۴۸۴/۲ میلیارد رسید که ۶۳٪ تولید ناخالص داخلی است و همچنین ۸۷٪ نیروی کار تحت پوشش این صندوق درآمدند.	۲۰۰۰
قانون اصلاح خدمات مالی به‌گونه‌ای طراحی شده است که مجوز صدور مجوز و افشای اطلاعات برای همه خدمات مالی از جمله صندوق‌های لایه دوم تصویب شد و در سال ۲۰۰۲ اجرایی شد.	۲۰۰۱

1. Superannuation Surcharge
2. Retirement Savings Accounts (RSA)
3. Australian Prudential Regulation Authority
4. Australian Securities and Investment Commission
5. Insurance and Superannuation Commission

۲۰۰۱	دارایی لایه دوم به ۵۱۹ میلیارد دلار رسید و ۶۶/۲٪ تولید ناخالص داخلی است.
۲۰۰۲	حداکثر سن بازنشستگی برای مشارکت در لایه دوم از ۷۰ به ۷۵ سال رسید (برای افرادی که حداقل ۱۰ ساعت در هفته کار می‌کنند).
۲۰۰۲	دارایی لایه دوم به ۵۱۸ میلیارد دلار و ۶۳/۷٪ تولید ناخالص داخلی رسید.
۲۰۰۲	ساکنان موقتی که به‌طور دائم خارج از استرالیا زندگی می‌کنند، می‌توانند مزایای لایه دوم را قبل از سن واجد شرایط دریافت کنند. این مورد برای ساکنان نیوزلند صدق نمی‌کند.
۲۰۰۲	دارایی لایه دوم در تقسیم بین افرادی که از هم جدا شده‌اند (متاهل‌ها) امکان‌پذیر است.
۲۰۰۳	مالیات لایه دوم از ۱۵٪ به ۱۲/۵٪ کاهش یافت. هم مشارکتی دولت برای افراد کم‌درآمد و درآمد متوسط معرفی شد.
۲۰۰۳	دارایی لایه دوم به ۵۴۶ میلیارد دلار معادل ۶۵/۲٪ تولید ناخالصی رسید و ۹۰٪ نیروی کار تحت پوشش قرار گرفتند.
۲۰۰۳	سیاست‌های هم‌مشارکتی لایه دوم پس از این اعمال می‌شود.
۲۰۰۴	خرانه‌داری استرالیا وجود یک سیستم درآمد بازنشستگی انعطاف‌پذیر را به‌عنوان یک چالش برای استرالیایی‌ها عنوان کرد و در ذیل پیشنهاد امکان ترک کار قبل از زمان بازنشستگی و دسترسی به مستمری زیر سن ۶۵ سال بود.
۲۰۰۴	قانون اصلاحیه ایمنی صندوق‌های مزایای اضافه ^۱ در سال ۲۰۰۴ به تصویب رسید. این قانون بیان می‌کند که همه هیئت امنای صندوق‌های بزرگ باید مجوز داشته باشند و این مجوز شامل هیئت امنای صندوق‌های خودگردان نمی‌شود.
۲۰۰۴	با تغییرات قوانین صندوق‌های لایه دوم این اجازه داده شد تا جابه‌جایی پول بین صندوق‌های بازنشستگی امکان‌پذیر شود.
۲۰۰۴	مجلس سنا به نیروی کار این اجازه را داد تا صندوقی که خودشان می‌خواهند انتخاب کنند که از سال ۲۰۰۵ عملی شد. مالیات لایه دوم از ۱۲/۵٪ به ۱۰٪ کاهش یافت.
۲۰۰۴	پرداخت‌های بدون مالیات برای مزایای لایه دوم قابل پرداخت به شریک (شامل همسر و فرزند) در قید حیات امکان‌پذیر است.
۲۰۰۴	دارایی لایه دوم به ۶۴۳ میلیارد دلار و ۷۳/۶۵٪ تولید ناخالص داخلی رسید.
۲۰۰۴	آزمون کار حاکم بر مشارکت‌های زیر ۶۵ سال متوقف شد و آزمون کار ^۲ برای مشارکت‌های بالای ۶۵ سال همچنان باقی ماند.
۲۰۰۵	رئیس خزانهداری وقت اجازه حذف مالیات بر مزایای اضافه (لایه دوم) از بودجه را صادر کرد. عملاً این مالیات در سال ۲۰۰۵ حذف شد.
۲۰۰۵	دارایی لایه دوم به ۷۶۲ میلیارد دلار و ۸۵/۱ درصد از تولید ناخالص داخلی رسید و ۹۰٪ نیروی کار تحت پوشش لایه دوم درآمدند.
۲۰۰۵	امکان انتقال مستمری‌های بازنشستگی به‌وجود آمد. یک فرد می‌تواند شروع به انتقال مستمری خود بدون ترک کار یا بازنشستگی کند که این عمل به انتخاب نوع صندوق بازنشستگی نیز مرتبط است.
۲۰۰۶	رئیس خزانهداری وقت اجازه ساده‌سازی مسائل مرتبط با صندوق‌های لایه دوم را در بودجه صادر کرد: - مستثنی کردن مالیات مزایای لایه دوم برای ۶۰ سال به بالاتر از سال ۲۰۰۷ - معاف از مالیات شدن پرداخت‌های یکجا - معاف از مالیات شدن مستمری‌های لایه دوم - لغو محدودیت مزایای مناسب و معقول ^۳ - انتقال بین صندوق‌های لایه دوم راحت‌تر شد تاریخ اجرا از ۲۰۰۷
۲۰۰۶	دارایی لایه دوم به ۹۱۲ میلیارد دلار رسید و در حدود ۹۰٪ تولید ناخالص داخلی رسید. همه نیروی کار تحت پوشش لایه دوم درآمدند.
۲۰۰۷	دارایی لایه دوم به ۱/۱۱۵ میلیارد دلار رسید و ۱۱۹٪ تولید ناخالص داخلی شد.
۲۰۰۷	بیشتر اصلاحیه‌های لایه دوم که ساده‌سازی شده بودند به مرحله اجرا درآمده است و عمده آنها در قانون ارزیابی مالیات بر درآمد که در سال ۱۹۹۷ تصویب شده بود در حال اجرا شدن است. بخش عمده‌ای از جنبه‌های احتیاطی و عملیاتی در حال حاضر در قانون SIS ^۴ در حال انجام است. بخش‌های باقی‌مانده نیز در قانون ارزیابی مالیات بر درآمد سال ۱۹۳۶ در حال اجراست.
۲۰۰۷	مزایای بدون مالیات قابلیت پرداخت به کسانی که دارای بیماری قطعی‌اند پرداخت می‌شوند.
۲۰۰۷	آستانه آزمون دارایی تأمین اجتماعی از ۵۳۱۰۰۰ دلار به ۸۳۹۵۰۰ دلار (زوج) رسید و برای افراد مجرد از ۳۴۳۷۵۰ دلار به ۵۲۹۲۵۰ دلار رسید. پیش‌بینی می‌شود که بیش از ۳۰۰ هزار نفر مشمول بازنشستگی لایه اول شوند.
۲۰۰۸	گروه مشاوره برای لایه دوم تأسیس شد.
۲۰۰۸	یک معیار برای مشارکت در صندوق‌های لایه دوم و موجودی حساب فعلی ساکنان موقت تعیین شد. اگر موجودی بعد از ۵ سال بدون برداشت باقی بماند حساب متوقف می‌شود و درآمد اضافه تا سقف ۱ میلیون دلار در این بخش پیش‌بینی شده است.
۲۰۰۸	بحث روی نگره داشتن معافیت مالیاتی برای پرداخت‌های لایه دوم برای افراد بالای ۶۰ سال.
۲۰۰۸	ایجاد قوانین بهتر برای کارفرمایانی که مشارکت لایه دوم بیشتری دارند.

1. Superannuation Safety Amendment Act

۲. این آزمون بدین معناست که آیا واقعاً فردی در یک ماه کاری برای مثال هر هفته ۴۰ ساعت کار می‌کند یا خیر.

۳. تا قبل از سال ۲۰۰۷ یک سری مزایا محدود به افراد به‌صورت یکجا یا جریان درآمدی پرداخت می‌شد که به شرح زیر است:

(منبع: <https://www.ato.gov.au/rates/key-superannuation-rates-and-thresholds/?page=37>)

4. Superannuation Industry Supervision



بازنگری در همسان‌سازی مستمری بازنشستگی برای همه استرالیایی‌ها.	۲۰۰۸
بررسی همسان‌سازی حقوق بازنشستگان به پایان رسید ولی گزارشی منتشر نشد.	۲۰۰۸
اگر مزایای بازنشستگی پس از ۶ ماه از خروج از استرالیا توسط ساکنان موقت درخواست داده نشود به سازمان مالیاتی پرداخت خواهد شد.	۲۰۰۸
افزایش مالیات پرداخت حق بیمه برای ساکنان موقت استرالیا	۲۰۰۹
گزارش برای راهکارهای آتی سازمان امور مالیاتی داده شد که در آن بیان شده بود پرداخت حق بیمه ۹ درصد باقی بماند و همچنین کف دستمزد نیز ۴۵۰ دلار لحاظ شود.	۲۰۰۹
نرخ مشارکت هم‌مشارکتی لایه دوم که دولت کمک می‌کند کاهش پیدا کرد (از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۵) به‌ازای هر یک دلار مشارکت افراد ۱/۵ دلار بازپرداخت انجام داده است.	۲۰۰۹
مشارکت دولت در هم‌مشارکتی بستگی به مشارکت لایه دوم گزارش شده کارفرمایان دارد.	۲۰۰۹
درآمد ثابت طی زمان در لایه دوم تعریف شد که طی آن تمام درآمدهای دریافتی طی زمان مانند پاداش‌ها، کمک‌هزینه‌ها و... لحاظ می‌شود.	۲۰۰۹
صندوق‌های لایه دوم به مشاوره مالی محدود به اعضای خود قادر شدند.	۲۰۰۹
تعدیل‌سازی مستمری لایه دوم بر اساس شاخص CPI تصویب شد و این تعدیل به تأیید دولت رسید.	۲۰۰۹
پرداخت مستمری به لایه اول افزایش یافت.	۲۰۰۹
در ساختارهای لایه دوم بازنگری شد و تغییراتی اعمال گشت.	۲۰۰۹
به‌دلیل بحران مالی در سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ سرمایه صندوق‌های لایه دوم کاهش یافت و در سال ۲۰۱۰ این رقم به رقم قبلی خود بازگشت. ^۱	۲۰۱۰
تغییراتی در سیستم عملکرد APRA انجام شد که باعث بهبود عملکرد آن شد.	۲۰۱۳
کارگرانی که صندوق‌های مدنظر خود را معرفی نکرده‌اند پرداخت کارفرمایان آنان در صندوق‌های mysuper جمع شده و از آن محل پرداخت می‌شود.	۲۰۱۴
شرایط سنی برای لایه اول هر دو سال، ۶ ماه افزایش می‌یابد تا در سال ۲۰۲۴ به ۶۷ سال برسد.	۲۰۱۷
همچنان نیاز به اصلاحات برای صندوق‌ها وجود دارد برای مثال متوسط موجود حساب زنان در ۱۴ سال گذشته رشد کرده و از نسبت ۶۲٪ به نسبت مردان در سال ۲۰۰۴ به ۸۱٪ در سال ۲۰۱۸ رسیده است ولی همچنان به نسبت ۱۵ هزار دلار در سال کمتر است، لذا باید تمهیداتی برای این مسئله اندیشیده شود.	آینده

1. <https://www.apra.gov.au/superannuation-australia-a-timeline>



- [1] <https://www.industrysuper.com/public/understand-super/super-basics/compulsory-super/>.
- [2] Cook, Trevor (28 March 2012). "Compulsory super: it's good, it works and we want more of it". The Conversation. Archived from the original on 13 September 2015.
- [3] Retirement Income Strategic Issues Paper, Australian Government, "Chapter 2: Australia's three-pillar system", archived from the original on 28 February 2015.
- [4] Department of Social Services, Submission 12, p. 19.
- [5] Department of Social Services, Submission 12, p. 19.
- [6] Senate Community Affairs References Committee, The extent and nature of poverty in Australia: Interim Report, May 2023, pp. 54–60.
- [7] 1. Yi Liu, Kenvin (2013); Australian superannuation: operational structure, investment performance and trustee governance, the university of Sydney.
- [8] Swoboda, Kai (11 March 2014). "Major superannuation and retirement income changes in Australia: a chronology". Australian Parliamentary Library. Research Papers 2013–14..
- [9] 1. marsh and mclennan Agency (2014), post retirement market trends in Australia. Available at: <https://www.marshmclennan.com/content/dam/mmc-web/v2/investors/2014/MMC2014AnnualReportv3.pdf>.
- [10] <https://www.mercersuper.com.au/superannuation/>.
- [11] <https://www.forbes.com/advisor/au/superannuation/superannuation-guarantee/>.
- [12] Treasury of the Australian Government (2020), Retirement Income Review - Final Report, <https://treasury.gov.au/publication/p2020-100554>.
- [13] ABC News. "Why self-managed super funds are not for everyone" Australian Broadcasting Corporation. 10 April 2019. Retrieved 11 January 2022. available, <https://www.abc.net.au/news/2019-04-10/why-self-managed-super-funds-are-not-for-everyone/10985772>.
- [14] <https://www.industrysuper.com/public/understand-super/super-basics/unpaid-super/>.
- [15] Australian Tax Office. Retrieved 6 July 2023. "Super guarantee percentage". available at: <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds#Superguaranteepercentage>.
- [16] Australian Taxation Office, "Super guarantee percentage" 22 September 2020. Retrieved 16 November 2020. available at: <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/super-guarantee>.
- [17] Office, Australian Taxation. "Super contributions - too much can mean extra tax". www.ato.gov.au. Retrieved 17 June 2023.
- [18] https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/super-guarantee?anchor=Superguarantee#Super_guarantee_percentage,2025.
- [19] <https://perthfinancialplanning.com.au/superannuation-contribution-caps> | Contributions Caps (Limits) into Super.
- [20] <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/contributions-caps?anchor=CGTcapamount>.
- [21] Federal Register of Legislation - Superannuation (Government Co-contribution for Low Income Earners) Act 2003.
- [22] Government contributions | Australian Taxation Office (ato.gov.au). available at: <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/government-contributions?anchor=govtcont#ato-Supercococontributions>.
- [23] <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/>

- government-contributions?anchor=govtcont#ato-Supercocontributions.
- [24] <https://www.ato.gov.au/individuals-and-families/super-for-individuals-and-families/super/growing-and-keeping-track-of-your-super/how-to-save-more-in-your-super/government-super-contributions/low-income-super-tax-offset>.
- [25] Making sense of Australia's Retirement Age Rules". Jubilacion. 7 February 2023. Retrieved 7 February 2023. Available at: [https://jubilacion.com.au/retirement-age-rules/..](https://jubilacion.com.au/retirement-age-rules/)
- [26] <https://www.ato.gov.au/individuals/super/in-detail/withdrawing-and-using-your-super/withdrawing-your-super-and-paying-tax>.
- [27] <https://www.moneymangement.com.au/news/superannuation>.
- [28] Office, Australian Taxation. "First Home Super Saver Scheme". www.ato.gov.au. Retrieved 21 August 2019. available at: <https://www.ato.gov.au/individuals-and-families/super-for-individuals-and-families/super/withdrawing-and-using-your-super/early-access-to->.
- [29] OECD (2020), pension markets in focus 2020..
- [30] The Australian Prudential Regulation Authority (APRA), <https://www.apra.gov.au/statistics-and-reporting>.
- [31] <https://www.apra.gov.au/annual-superannuation-bulletin>.
- [32] Polidano, C. et al., 2020. The ATO Longitudinal Information Files (ALife): A New Resource for Retirement Policy Research, Working Paper 2/2020, Canberra: Tax and Transfer Policy Institute.
- [33] Commonwealth of Australia (2020), "Retirement Income System: Report on Strategic Issues", Final Report, Canberra, 24 July 2020.
- [34] PENSIONS AT A GLANCE 2023 ,OECD 2023.
- [35] <https://stat.link/jcruw9..>
- [36] <https://www.ato.gov.au/tax-rates-and-codes/key-superannuation-rates-and-thresholds/division-293-tax>.
- [37] <https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/In-detail/Growing-your-super/Low-income-super-tax-offset/>.
- [38] <https://www.aph.gov.au/>.
- [39] <https://www.apra.gov.au/apra-corporate-plan-2023-24>.
- [40] <https://moneysmart.gov.au/how-super-works/types-of-super-funds>.
- [41] 1. Association of Superannuation Funds of Australia (ASFA), <https://www.superannuation.asn.au/policy/reports/>.
- [42] https://www.investmentmagazine.com.au/2023/02/australia-steady-as-global-pension-assets-record-largest-fall-since-gfc/?__cf_chl_tk=_wnKVuzRF8ZZiUzHvGzJFhx_vdvoUvlzjXrAEzbvdmY-1718027251-0.0.1.1-4969.
- [43] <https://www.apra.gov.au/>.
- [44] Australian Bureau of Statistics-<https://www.abs.gov.au/>.
- [45] <https://stat.link/r1pgws>.
- [46] <https://www.commbank.com.au/>.
- [47] <https://www.abs.gov.au/statistics>.
- [48] <https://treasury.gov.au/sites/default/files/2023-08/p2023-435150.pdf>.
- [49] <https://www.ato.gov.au/forms-and-instructions/capital-gains-tax-cap-election>.

گزیده سیاستی

اصلاحات منسجم، مسئله سرمایه‌گذاری با تقویت مقام‌های تنظیم‌گر این حوزه، نظارت مستمر بر عملکرد صندوق‌ها و گسترش لایه دوم و سوم با ابزار مالیاتی برای افزایش درآمدی مختلف را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی سیستم تأمین اجتماعی استرالیادانست.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

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

وبسایت: rc.majles.ir