

شهریور ۱۴۰۱
مسلسل: ۱۸۴۰۶

نظام تأمین اجتماعی کانادا ۱. بررسی لایه‌های اول و دوم نظام بازنشستگی





مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۸۴۰۶

کد موضوعی: ۲۳۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: نظام تأمین اجتماعی کانادا ۱. بررسی لایه‌های اول و دوم نظام بازنشستگی

نام دفتر: مطالعات بخش عمومی

تهیه و تدوین: فاطمه تیمورا

همکار: محمدحسین مرادی

اظهار نظر کنندگان: محمدحسین مردی، محمد دیبایی، مهدی حسن‌زاده، محمدباقر امتی

ناظران علمی: سیدعلی روحانی، سیدعباس پرهیزکاری

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام تأمین اجتماعی چندلایه

۲. کانادا

۳. صندوق‌های بازنشستگی

۴. مطالعات تطبیقی

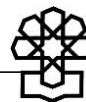


تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۶/۱۵

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	خلاصه مدیریتی
۳	مقدمه
۵	۱. انتخاب کشورهای هدف
۵	۱-۱. معرفی قلمرو کشورهای مورد بررسی
۶	۱-۲. رتبه بندی کشورها بر اساس متغیرها
۶	۱-۲-۱. گام نخست
۹	۱-۲-۲. گام دوم
۱۱	۲. مقدمه‌ای بر نظام چندلایه با تمرکز بر کشور کانادا
۱۱	۲-۱. نظام چند لایه
۱۳	۲-۲. تأثیر نظام چندلایه بر کفایت مزایا
۱۷	۲-۳. تأثیر نظام چندلایه بر کاهش تبعات تنزل مزایا
۱۹	۲-۴. تأثیر طراحی نظام چندلایه بر ایجاد تعادل در درآمد بازنشستگی، ایجاد مشوق برای کار و پس انداز
۲۰	۲-۵. حفظ ارزش مزایا از طریق به‌کارگیری فاکتورهای مختلف تعدیل
۲۱	۲-۶. کاهش خطرات اقتصادی و جمعیت‌شناختی به‌دلیل نظام چندلایه
۲۲	۲-۷. آثار نظام چندلایه بر پوشش نظام مستمری
۲۴	۳. لایه اول و دوم نظام بازنشستگی کشور کانادا
۲۶	۳-۱. لایه اول
۲۷	۳-۱-۱. طرح امنیت سالمندان (OAS)
۲۹	۳-۱-۲. طرح درآمد مکمل تضمین شده (GIS)
۳۰	۳-۱-۳. طرح کمک‌هزینه امرارمعاش
۳۱	۳-۱-۴. طرح کمک‌هزینه امرارمعاش برای بازمانده
۳۱	۳-۱-۵. لایه اول در یک نگاه
۳۲	۳-۲. لایه دوم؛ طرح سیستم بازنشستگی کانادا (CPP)
۳۲	۳-۲-۱. میزان مستمری
۳۳	۳-۲-۲. مشارکت در برنامه بازنشستگی کانادا
۳۴	۳-۲-۳. توسعه برنامه بازنشستگی کانادا
۴۱	۳-۲-۴. شرایطی که می‌تواند مقدار مستمری را تحت تأثیر قرار دهد
۴۴	۳-۲-۵. سایر مزایای برنامه بازنشستگی کانادا (CPP)
۴۸	جمع‌بندی
۴۹	منابع و مآخذ



نظام تأمین اجتماعی کانادا

۱. بررسی لایه‌های اول و دوم نظام بازنشستگی

خلاصه مدیریتی

امروزه و با به صدا در آمدن آژیر خطر در نظام تأمین اجتماعی کشور، شاهد بروز بحران‌های متعدد در این نظام هستیم. در این شرایط مطالعه‌ی تجارب سایر کشورها در رویارویی با مشکلات مشابه می‌تواند ضمن تأمین صرفه‌های زمانی و هزینه‌ای، چراغ راهی برای حرکت در این مسیر پرپیچ و خم باشد. هر چند که انتخاب کشورهای هدف برای انجام پژوهش‌های تطبیقی نیز مستلزم لحاظ برخی ملاحظات و ریزبینی است.

پژوهش حاضر نشان می‌دهد از میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، چهار کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ در کنار برخورداری از شباهت قابل ملاحظه با کشور ایران از منظر وضعیت نیروی کار و ظرفیت‌های اقتصادی، عملکرد مطلوبی در حوزه‌ی مدیریت نظام تأمین اجتماعی خود داشته‌اند.

در عصر حاضر نظام مستمری نقش بسزایی در تأمین امنیت مالی افراد مسن ایفا می‌کند که این مهم با بهبود سیستم بهداشت و درمان و در نتیجه افزایش طول عمر افراد اهمیت بیشتری یافته است. به بیان دیگر، به سبب آنکه نسل‌های فعلی و آتی نسبت به نسل‌های پیشین زمان بیشتری از عمر خود را در دوران بازنشستگی سپری می‌کنند، مسائل مربوط به این حوزه بیش‌از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو، تبیین و استفاده از نظام درآمدی بازنشستگی کارآمد که بتواند نیاز گروه‌های فعلی و آینده مستمری‌بگیران را به‌صورت قابل قبولی تأمین کند، مسئله‌ای بسیار مهم تلقی می‌شود. در این بین بدیهی است که پاسخ منحصر به فردی را برای چگونگی و ویژگی‌های نظام کارآمد مذکور نمی‌توان یافت و بسته به ویژگی‌ها و شرایط مختلف، کشورها راهکارهای متفاوتی را برای تأمین نیازهای گروه‌های مختلف افراد جامعه ارائه می‌کنند؛ اما بررسی و دستیابی به الگوها، اصول و ویژگی‌های مشابه و موفق در دنیا می‌تواند ما را در امر تبیین بهتر نظام مذکور یاری کند.

مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که به‌طور کلی اولاً، عمده کشورها در جوامع خود با تهدیدهای مختلف (از قبیل مرگ‌ومیر، از کارافتادگی، بحران‌های اقتصادی، تغییرات ساختار جمعیتی و غیره) مواجه هستند و عمدتاً دولت‌ها تمایل دارند بخشی از این مخاطرات را از طریق طراحی یک نظام درآمدی بازنشستگی کاهش دهند و ثانیاً، نظام تأمین اجتماعی در کشورهای پیشرفته، دارای چارچوبی دقیق در تأمین منابع، مخارج و سیاست‌گذاری‌های مختلف برای گروه‌های سنی متفاوت است. در این بین بعید است که یک برنامه بتواند به‌درستی به همه مؤلفه‌های ذکر شده بپردازد. به همین دلیل بسیاری از کشورها به سیستم‌هایی متشکل از برنامه‌های مختلف با هدف‌های متنوع موسوم به **نظام‌های چندلایه** روی آورده‌اند که به سبب دارا بودن لایه‌های مختلف می‌توانند اهداف متنوعی را در قالب یک برنامه جامع

دنبال کنند. جنبه‌های مختلف نظام مستمری چندلایه، به‌گونه‌ای است که امکان دستیابی به مزایای مستمری کافی و پایدار را برای افراد جامعه به ارمغان می‌آورد. ساده‌ترین نوع نظام‌های مستمری چندلایه، شامل سه لایه حمایتی، بیمه‌ای و اختیاری است. در لایه اول اغلب به‌منظور کاهش فقر (با تأکید بر کاهش فقر مطلق)، عواید و منافع عمومی برای افراد با ویژگی خاص و یا تمام افراد جامعه در نظر گرفته می‌شود. لایه دوم مرتبط با مشارکت نیروی کار در طرح مستمری خصوصی یا دولتی اجباری یا شبه‌اجباری است و متمرکز بر جایگزینی درآمد در دوران بازنشستگی است. در این لایه صندوق‌های بیمه بازنشستگی به چشم می‌خورد که با دریافت حق بیمه از افراد (مشارکت کارگر و کارفرما)، مزایایی را در دوران بازنشستگی و یا زمان اشتغال به آنها پرداخت می‌کنند. در نهایت لایه سوم را می‌توان پس‌انداز داوطلبانه برای دوران بازنشستگی و یک لایه بیمه‌ای اختیاری و همچنین تکمیل‌کننده دو لایه اول دانست.

کشور کانادا، ضمن به‌کارگیری نظام سه لایه در سیستم تأمین اجتماعی خود سعی بر متنوع‌سازی طرح‌های حمایتی و بیمه‌ای در هریک از لایه‌ها کرده تا بتوانند قشر وسیعی از افراد را در تور حمایتی خود قرار دهد. در لایه اول این سیستم شاهد دو نوع حمایت دولتی هستیم، که طرح اول موسوم به طرح امنیت سالمندان^۱ برای همه سالمندان بالای ۶۵ سال بدون در نظر گرفتن سطح درآمد آنهاست.

طرح دوم شامل سه برنامه درآمد مکمل تضمین شده^۲ و کمک‌هزینه امرارمعاش^۳ و کمک‌هزینه مربوط به بازمانده^۴ است که هر سه براساس آزمون وسع صرفاً به افراد با سطوح پایین درآمدی تعلق می‌گیرد و معاف از مالیات است. با آنکه کشور کانادا هدف‌گذاری پایه خود را روی افراد سالمند بنا نهاده است، اما همه افراد جامعه از اعتبارات مالیاتی فدرال و ایالتی نیز برخوردارند.

براساس گزارش مالی دولت کانادا میزان مخارج مربوط به دو طرح امنیت سالمندان و درآمد مکمل تضمین شده در سال ۲۰۱۰، حدود ۲/۳ درصد تولید ناخالص داخلی کانادا بوده است که پیش‌بینی می‌شود این مقدار در سال ۲۰۳۰ با ثبات شرایط فعلی به ۳/۱ درصد برسد. همچنین مبالغ در نظر گرفته شده از بودجه دولت فدرال برای سال مالی ۲۰۲۱-۲۰۲۲ برای طرح امنیت سالمندان مبلغ ۴۷/۷ میلیارد دلار کانادا و برای طرح درآمد مکمل تضمین شده ۱۴/۶۳ میلیارد دلار پیش‌بینی شده است. مستمری‌های حمایتی موجود در این لایه مشابه مبالغ مربوط به لایه‌های دیگر مشخص بوده و به‌صورت سالیانه با لحاظ تعدیل‌های تورمی اعلام می‌شود.

ردیف‌های درآمدی مرتبط با پرداختی‌های صدرالذکر که عمدتاً از بودجه عمومی دولت فدرال تأمین می‌شود، در سیستم معین است. بنابر گزارش دولت فدرال کانادا در سال ۲۰۱۹ مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی، ۴۹/۳ درصد از منابع دولت فدرال را تشکیل داده است؛ در نتیجه هسته اصلی تأمین‌کننده بودجه دولت فدرال و در نتیجه پرداختی‌های حمایتی لایه اول را می‌توان مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی دانست که هرساله شهروندان مقیم و غیرمقیم پرداخت می‌کنند. نکته دیگر قابل‌تأمل در این لایه آن است که همه افراد متقاضی دریافت پرداختی‌های حمایتی لایه اول مکلفند

-
1. Old Age Security
 2. Guaranteed Income Supplement
 3. The Allowance
 4. The Allowance For The Survivor



اظهارنامه مالیاتی خود را ظرف زمانی مشخص به سرویس کانادا^۱ که سازمان مالیاتی کانادا محسوب می‌شود، تسلیم کنند. این سازمان از طریق شفافیت اطلاعات خانوارهای هدف، هر ساله به بررسی سطوح درآمدی افراد پرداخته و در صورت لزوم آنها را در لیست دریافت‌کنندگان مزایای سال آتی قرار می‌دهد و یا در صورت بهبود معیشت، آنها را از لیست مذکور حذف می‌کند.

همچنین مطالعه کشور کانادا نشان می‌دهد در لایه دوم مکانیزمی اجباری برای مشارکت کارگر و کارفرما (به صورت ۵۰/۵۰) در نظر گرفته شده تا در برنامه بازنشستگی کانادا^۲ (CPP) شرکت کرده و از مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگان و ... منتفع شوند. در این برنامه به صورت پایه نرخ جایگزینی^۳ ۲۵ درصد مطرح شده است که از سال ۲۰۱۹ به موجب معرفی برنامه بازنشستگی توسعه‌یافته کانادا، این مقدار به ۳۳ درصد رسیده است. هر ساله میزان حداکثر مزایای قابل مشارکت سال (حدود ۶۱۰۰۰ دلار کانادا برای سال ۲۰۲۱) و میزان کف معافیت (۳۵۰۰ دلار کانادا) توسط آژانس درآمد کانادا^۴ اعلام می‌شود و همه افراد شاغل واجد شرایط موظفند متناسب با آن و براساس نرخ معین (۱۰/۹) در مجموع برای کارگر و کارفرما در سال ۲۰۲۱ در برنامه مشارکت کنند. همچنین این صندوق از نوع مزایای معین مکلف است گزارش سالیانه از مبالغ دریافتی و پرداختی خود را ارائه دهد. در این لایه سایر صندوق‌های مربوط به حرف مختلف به چشم می‌خورد که به صورت مزایای معین یا مشارکت معین به فعالیت می‌پردازند.

اطلاعات مربوط به نظام تأمین اجتماعی افراد شامل طرح امنیت سالمندان (OAS)، درآمد مکمل تضمین شده (GIS) و برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) را سرویس کانادا ثبت و ضبط می‌کند و همین ارگان پرداخت مستمری و مزایا به افراد ذی‌صلاح را انجام می‌دهد. همچنین به صورت هم‌زمان اطلاعات فرد برای اهداف اخذ مالیات توسط آژانس درآمد کانادا ثبت می‌شود که دارای پلتفرمی یکپارچه با سرویس کانادا است. وجود بستری یکپارچه برای پرداخت‌های مستمری و اخذ مالیات می‌تواند از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی سیستم تأمین اجتماعی کانادا باشد.

مقدمه

نظام مستمری نقش بسزایی در تأمین امنیت مالی افراد مسن ایفا می‌کند. این مسئله با افزایش سن و کاهش جمعیت شاغل، نیز تشدید می‌شود. علاوه بر این، در طول دهه‌های اخیر، طول عمر افراد افزایش یافته است که این مهم بیانگر آن است که نسبت به نسل‌های پیشین، نسل‌های فعلی و آتی زمان بیشتری از عمر خود را در دوران بازنشستگی سپری می‌کنند. سؤال آن است که نظام‌های درآمدی بازنشستگی^۵ چگونه می‌توانند نیاز گروه‌های فعلی و آینده مستمری‌بگیران را به بهترین وجه ممکن تأمین کنند؟ مسلماً پاسخ منحصر به فردی را در جواب به این سؤال نمی‌توان یافت و بسته به ویژگی‌ها و شرایط مختلف، کشورها راهکارهای متفاوتی را برای تأمین نیازهای این گروه از افراد جامعه ارائه می‌کنند.

۱. و یا سازمان آژانس درآمد کانادا که در پلتفرمی واحد اطلاعات مالیاتی و تأمین اجتماعی مؤدیان را ثبت و ضبط می‌نمایند.

2. Canada Pension Plan

۳. مستمری بازنشستگی در مقایسه با آخرین حقوق و دستمزد مبنای بیمه‌پردازی.

4. Canada Revenue Agency

5. Retirement Income Systems

هر نظام درآمدی بازنشستگی اهداف متعددی را دنبال می‌کند. انتظار می‌رود مستمری بازنشستگی^۱ بتواند درآمد حداقلی را در دوره‌ی بازنشستگی تضمین کند و بخش مشخصی از درآمد افراد در دوران پیش از بازنشستگی را تأمین نماید. همچنین انتظار می‌رود ساختار یک نظام درآمدی بازنشستگی به نحوی باشد که خللی در بازار کار ایجاد نکند و مشوق‌هایی برای کار کردن و پس‌انداز نمودن در طول دوران اشتغال را در خود جای داده باشد. به صورت کلی می‌توان این‌طور بیان کرد که کشورهای مختلف در جوامع خود با تهدیدهای مختلف (از قبیل مرگ و میر، از کارافتادگی، بحرانهای اقتصادی و تغییرات ساختار جمعیتی و غیره) مواجه‌اند و عمدتاً دولت‌ها تمایل دارند بخشی از این مخاطرات را با طراحی یک نظام درآمدی بازنشستگی کاهش دهند.

در این بین بعید است که یک برنامه بتواند به درستی به همه مؤلفه‌های ذکر شده و بسیاری از موارد دیگر موجود بپردازد. به همین دلیل بسیاری از کشورها به سیستم‌هایی متشکل از برنامه‌های مختلف با هدف‌های متنوع روی آورده‌اند. اهداف نظام مستمری چند لایه، مواجهه با جنبه‌های مختلفی است که بتواند مزایای مستمری کافی و پایدار را دربرداشته باشد.

در انواع متنوع این‌گونه از نظام‌های چندلایه، به دلیل وجود اهداف متنوع، هر لایه نقش‌های متفاوت و بعضاً مشترکی را دربرمی‌گیرد. لایه اول نظام منافع عمومی^۲ است که می‌تواند با طیفی از منافع اجتماعی همراه باشد. این لایه، اغلب در زمینه کاهش فقر کارکرد دارد. لایه دوم مرتبط با مشارکت نیروی کار در طرح مستمری خصوصی یا دولتی اجباری یا شبه اجباری است و متمرکز بر جایگزینی درآمد در دوران بازنشستگی است و در نهایت لایه سوم را می‌توان پس‌انداز داوطلبانه برای دوران بازنشستگی و همچنین تکمیل‌کننده دو لایه اول دانست.

در ادامه، در فصل اول به منظور روشن‌سازی منطق انتخاب کشورهای هدف، به بسط روش اتخاذی و اشاره به کشورهای منتخب پرداخته؛ پس از آن در فصل دوم به منظور حصول درک بهتر حرکت عمده کشورها به سمت سیستم‌های تأمین اجتماعی چندلایه،^۳ ویژگی‌های مهم و متمرکز این سیستم^۴ را با محوریت قرار دادن کشور کانادا به عنوان نخستین کشور منتخب، از نظر می‌گذرانیم و سپس با علم به اهداف کلی هر یک از لایه‌ها، در فصل سوم به بررسی دو لایه اول و دوم سیستم تأمین اجتماعی کانادا با جزئیات بیشتری، به منظور دستیابی به تصویر روشنی از بنیانهای تأمین اجتماعی در این کشور خواهیم پرداخت.^۵

شایان ذکر است، گزارش اخیر با بیان مکانیزم‌های نظام تأمین اجتماعی کشور کانادا، به عنوان اولین گزارش از سلسله موارد بررسی جزئیات کشورهای هدف منتشر می‌گردد.

1. Pension Benefits
2. A Public Benefit System
3. Multi-Pillar System

۴. برای جزئیات بیشتر در حوزه‌ی مفاهیم پایه‌ای "نظام‌های تأمین اجتماعی چند لایه" لطفاً به گزارش "ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا"، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی رجوع شود.

۵. بررسی طرح‌های ذیل لایه سوم، رویه اخذ مالیات و سایر جزئیات کمک‌کننده به شناخت بهتر مکانیزم‌های ارائه خدمات تأمین اجتماعی کشور کانادا در گزارش دوم از این سری سلسله گزارش‌ها گنجانده شده است.



۱. انتخاب کشورهای هدف

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، در عصر حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و بطور کلی نظام تأمین اجتماعی بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمره آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به یکی از ابرچالش‌های کشور بدل شده است. معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست و پنجه نرم می‌کند، در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این‌رو بررسی تجارب کشورهای خوب که به خوبی این چالش‌ها را مرتفع نمودند یا در دوران گذار رفع این معضلات هستند، 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، صرف استخراج کشورهای موفق در اصلاح نظام تأمین اجتماعی، بررسی و گزارش سیاست‌های آن‌ها که تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های ذاتی آن کشورهاست؛ نه تنها نمی‌تواند کمک شایانی به حل معضل سیستم تأمین اجتماعی ایران نماید، بلکه در پاره‌ای موارد منجر به تشدید مشکلات این سیستم خواهد شد. همچنین به سبب آن که قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهایی عملیاتی، لازم است شاخص‌های تشریح‌کننده‌ی این بازار در کشورهای موفق، مورد تحلیل قرار گرفته و میزان انطباق‌پذیری آنها با فاکتورهای مشابه بازار نیروی کار ایران مورد بررسی قرار گیرد.

در نتیجه انتخاب دقیق و حساب‌شده کشورهای هدف از مهم‌ترین گام‌های اساسی در این فرایند پژوهشی بوده است. در این بین احتساب ملاحظات ریزبینانه و دقیق می‌تواند نتایج حاصله را مطمئن‌تر و قابل‌اتکاتر نماید. بدین منظور در ادامه این فصل به تشریح روند دستیابی به کشورهای مطلوبی که می‌تواند در مقام قیاس با ایران ظاهر شوند، خواهیم پرداخت.

۱-۱. معرفی قلمرو کشورهای مورد بررسی

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 ۱ قابل ملاحظه است.

جدول ۱. لیست مصادیق مورد بررسی ۳۷ عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

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

Source: www.OECD.org/Countries/

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

فرایند انتخاب کشور مطلوب از طریق پیمودن دو گام صورت می‌پذیرد. در گام اول ضمن انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای^۱ به مقایسه نظیر به نظیر متغیرهای مذکور در کشورهای مختلف و ایران می‌پردازیم و مسلماً شورهای 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، شورهایی با بالاترین سطح عملکرد به عنوان لیست نهایی کشورهای مطلوب انتخاب خواهند شد. در ادامه به تشریح بیشتر هر یک از دو گام و نحوه‌ی انتخاب متغیرها خواهیم پرداخت.

۲-۱. رتبه‌بندی کشورها بر اساس متغیرها

۱-۲-۱. گام نخست

در این مرحله از معیارها و خصیصه‌های مقایسه‌ای برای دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با ساختار کشور ایران استفاده می‌نماییم. در این بین، نباید از لحاظ خصیصه‌های بازار نیروی کار به واسطه‌ی اثرات متقابل و غیر قابل انکار آن بر بازار تأمین اجتماعی از یک سو و گره‌خوردگی عمیق هرگونه اصلاحات در سیستم تأمین اجتماعی با فاکتورهای حاکم در این بازار از سوی دیگر، غفلت نمود. از جانب دیگر متغیرهای مربوط به خصیصه‌های اقتصادی و جمعیتی کشورها (همچون نرخ رشد جمعیت، تولید ناخالص داخلی، برابری قدرت خرید و ...) که الزاماً مربوط به بازار نیروی کار نیست؛ اما منعکس‌کننده پتانسیل کشورها است، نیز باید در تحلیل گنجانده شود. در این بخش به تشریح متغیرهای مذکور خواهیم پرداخت.

۱-۲-۱-۱. متغیرهای مقایسه‌ای

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 تقاضاکننده‌ی خدمات ارائه شده توسط سیستم تأمین اجتماعی، در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات این سیستم اثر گذار است و برای حل ریشه‌ی معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به‌هیچ‌وجه نادیده گرفته شود.

در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۲ طی گزارشی دست به انتشار شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار^۳ نمود تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه‌ی 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) هستند.

شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار شامل ۱۷ شاخص مختص بازار نیروی کار هستند. این شاخص‌ها عبارت‌اند از: «نرخ مشارکت نیروی کار^۴»، «نسبت اشتغال^۵»، «وضع شغلی^۶»، «اشتغال بر حسب بخش اقتصادی^۷»، «اشتغال در

1. Comparative variable
2. International Labour Organization (ILO)
3. Key Indicator of labour market (KILM)
4. Labour force participation rate
5. Employment-to-population ratio
6. Status in employment
7. Employment by sector



گروه‌های عمده شغلی^۱، «کارکنان پاره وقت^۲»، «ساعات کار^۳»، «اشتغال در اقتصاد غیررسمی^۴»، «بیکاری^۵»، «بیکاری جوانان^۶»، «بیکاری بلندمدت^۷»، «نرخ اشتغال ناقص زمانی^۸»، «جمعیت خارج از نیروی کار^۹»، «دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی^{۱۰}»، «دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات^{۱۱}»، «بهره‌وری کار^{۱۲}» و «فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار^{۱۳}» می‌توان ارزیابی دقیق‌تری 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 رسته‌ی متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شود؛ اما متغیرهایی هم چون 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 زیر بخش «متغیرهای هدف» به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت) استفاده می‌نماییم.

در جدول ۲ لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و غیر آن به همراه تعریف هر یک، قابل مشاهده است.

جدول ۲. لیست متغیرهای مقایسه‌ای

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)	
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) به کل جمعیت	نرخ مشارکت نیروی کار ^{۱۴}
نسبت شاغلین به کل جمعیت	نسبت اشتغال به جمعیت ^{۱۵}
تفکیک شاغلان به دو بخش خصوصی و دولتی	وضع شغلی ^{۱۶}
تفکیک اشتغال به سه بخش کشاورزی، خدمات و صنعت	اشتغال بر حسب بخش اقتصادی ^{۱۷}
افزادی با ساعات کار کمتر از کارکنان تمام وقت در هفته مرجع	کارکنان پاره وقت ^{۱۸}
سهم شاغل دارای تحصیلات عالی به کل شاغلین	دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی ^{۱۹}
شاخص‌های خارج از KILM	
تعداد افراد یک کشور و توزیع جنسیتی آن	جمعیت کل ^{۲۰}
نسبت افراد کمتر از ۲۰ سال و ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۲۰-۶۴	نسبت وابستگی کل

1. Employment by occupation
2. Part-time workers
3. Hours of work
4. Employment in the informal economy
5. Unemployment
6. Youth unemployment
7. Long-term unemployment
8. Time-related underemployment
9. Persons outside the labour force
10. Educational attainment and illiteracy
11. Wages and compensation costs
12. Labour productivity
13. Poverty, income distribution, employment by economic class and working poverty
14. Labor force participation rate
15. Employment-to-Population ratio
16. Status in employment
17. Employment by sector
18. Part-time workers
19. Educational attainment and illiteracy
20. Total Population

تعریف	شاخص	
شاخص های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)		
سهام ۱۵-۶۴ به کل جمعیت	سهام افراد شاغل	۹
سهام افراد ۶۵ سال به بالا به کل جمعیت	سهام افراد مسن	۱۰
نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به افراد رده ی سنی ۱۵-۶۴	نسبت وابستگی افراد مسن	۱۱
افزایش مداوم در متوسط سطح عمومی قیمت‌ها (شاخص قیمت‌ها)	تورم ^۱	۱۲
حداقل عایدی ماهانه همه‌ی کارگرا	حداقل دستمزد ^۲	۱۳
ارزش پولی همه‌ی کالاها و خدمات تولیدی‌ای که در داخل یک کشور در دوره‌ای مشخص تولید می‌شود.	تولید ناخالص داخلی سرانه ^۳	۱۴

مأخذ: دستاورد پژوهش.

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است، متغیرها به دو دسته ی KILM و خارج از KILM تفکیک شده‌اند. در دسته‌ی 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 ایجادکننده‌ی ارزش افزوده در کشور در لیست فوق گنجانده شده است. شاخص وضعیت اشتغال به تفکیک بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات، به‌منظور درک بهتر و از بازار نیروی کار و لحاظ سطح و الگوی توسعه در هر سه بخش عمده‌ی اقتصادی انتخاب شده است. همچنین از شاخص کارکنان پاره‌وقت به‌منظور لحاظ تمامی ارز افزوده‌های حاصل شده و نوسانات سیکلی بازار نیروی کار بهره‌برداری شده است. در نهایت از شاخص دستیابی تحصیلی و بیسوادی برای بررسی و مقایسه وضعیت تحصیلی نیروی شاغل کشور با سایر کشورها به‌عنوان 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 به‌منظور 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 اصولی‌تر کشورها کمک می‌کند. هرم‌های سنی و هرگونه تغییرات در آنها به سبب ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلین جوان می‌تواند منجر به بروز فشارهای مالی بر صندوق‌ها و یا تشدید این فشارها گردد. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسانات ارزش پول استفاده شده است که شاخص قیمت مصرف کننده با لحاظ کل اقلام^۴ در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر به‌عنوان نظام انگیزه‌ای برای کارکردن، قدرت اتحادیه‌های کارگری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به‌صورت برابری قدرت خرید^۵ به‌منظور تسهیل در روند مقایسه‌ی بین کشورها بهره‌برداری شده است. در نهایت تولید ناخالص داخلی کشورها به‌طور سرانه و ثابت برحسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل اتکاتر شدن نتیجه تحلیل و انعکاس اندازه‌ی اقتصاد آنها، در لیست گنجانده شده است.

1. inflation
2. Minimum Wage
3. Gross domestic product (GDP per capita (constant 2010 US\$)
4. CPI: All items (national index)
5. PPP conversion factor: Purchasing power parity (PPP)



۲-۱-۲-۱. منطق مقایسه

به منظور دستیابی به منطبق‌ترین کشورها با پتانسیل‌ها و ویژگی‌های ایران هر یک از شاخص‌های ۶ گانه^۱ فوق‌بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می‌شوند. همچنین به سبب آن که توزیع اعداد حاصله الزاماً ترمان نیست، با استفاده از قضیه چبی شف از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2}\delta$ به عنوان فاصله‌ی مطلوب با حداقل شکاف استفاده می‌شود. (گرین، ۲۰۱۲)

نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش می‌باشد که در جدول ۳ به آنها اشاره شده است.

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

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

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 فوق‌باتوجه به بهترین عملکرد در حوزه‌ی شاخص‌های بازار نیروی کار و تامین اجتماعی خواهیم پرداخت.

۲-۲-۱. گام دوم

در گام دوم، با توجه به معضلات فعلی کشور و حلقه‌های مفقوده‌ی سیاست‌گذاری برای تعدیل آن‌ها که می‌تواند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم سبب بهبود سیستم تأمین اجتماعی و تخفیف بحران‌های شدید گردد، «متغیرهای هدف» انتخاب شده است. برای مثال تعدیل هر چند اندک معضل بیکاری می‌تواند جریان ورودی و حق بیمه‌پرداز به صندوق‌ها افزایش دهد و هر چقدر اصطکاک‌های بازار نیروی کار تعدیل گردد و افراد بتوانند راحت‌تر و در ابتدای بازه‌ی سن کار، وارد بازار نیروی کار و در نتیجه صندوق شوند، خطر ناپایداری جمعیتی و مالی برای صندوق کمتر خواهد بود. در نتیجه عملکرد کشورهای منتخب گام نخست در این گام مورد بررسی قرار می‌گیرد و کشورهایی با بالاترین عملکرد به عنوان مطلوب‌ترین آن‌ها گزارش می‌شوند.

۲-۲-۱-۱. متغیرهای هدف

متغیرهای هدف نیز مانند متغیرهای مقایسه‌ای از دو دسته‌ی شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و خارج از آن تشکیل شده است که در جدول ۴ لیست آن‌ها به همراه تعریف هر یک گنجانده شده است.

۱. مطابق مندرجات جدول ۲ به ۱۴ شاخص اشاره گشت، اما شاخص مربوط به وضعیت شغلی ناظر بر تعداد نیروی کار در سه بخش کشاورزی، صنعت و خدمات می‌باشد به همین سبب کل لیست متغیرهای مقایسه‌ای شامل ۱۶ شاخص می‌شود.

جدول ۴. لیست متغیرهای هدف

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

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است؛ متغیر بیکاری به سبب لحاظ بیکاری‌های کوتاه مدت و نوسانات بازار کار و بیکاری بلندمدت و اثرات سوئی هم چون تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایای شاغل بودن در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به‌منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی، نشان دهنده‌ی 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 بیمه‌ی بازنشستگی را افزایش می‌دهد. چهار متغیری که به آنها اشاره شده همگی مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار هستند؛ اما متغیر ضریب جینی، کیفیت زندگی کاری، پوشش حمایت اجتماعی، امید به زندگی و شاخص توسعه انسانی به سبب اثرگذاری مستقیم بر رفاه اجتماعی در لیست گنجانده شده‌اند. در نهایت شاخص نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات نیز به‌عنوان آخرین متغیر، در لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است.

۲-۲-۱. لیست نهایی کشورهای منتخب

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد به ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول، بر اساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به‌صورت عکس است. توضیح آن که کشوری با

1. Un employment

2. Youth Unemployment

3. Time-related under Unemployment rate

۴. بدلیل 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)



پایین‌ترین نرخ بیکاری بالاترین امتیاز را از آن خود می‌نماید. در نهایت کشورهای با بالاترین امتیاز به عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می‌شوند. همچنین به جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه‌ی رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه‌گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» وزنی مضاعف اعطا می‌نماییم؛ بدین شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه‌بندی بر اساس امتیازدهی به عملکرد آن‌ها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص صدرالذکر رتبه‌بندی می‌شوند. در نهایت ۴ کشور نهایی با بالاترین امتیاز به‌عنوان مطلوب‌ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص‌های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق‌ترین بر ساختار و پتانسیل‌های ایران انتخاب می‌گردند. در جدول ۵ لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است.

جدول ۵. لیست کشورهای نهایی منتخب

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

مأخذ: همان.

حال با دستیابی به کشورهای مطلوب و قابل مقایسه با ایران لازم است به بررسی موشکافانه سیستم تأمین اجتماعی هر یک از کشورهای چهارگانه فوق‌برداریم. در گزارش اخیر و سلسله گزارش‌های آتی قصد بر انجام این مأموریت داریم. در این گزارش به طور خاص به بیان ویژگی‌ها و جزئیات حاکم بر نظام تأمین اجتماعی کشور کانادا خواهیم پرداخت. شایان ذکر است، اطلاعات مربوط به نظام تأمین اجتماعی کشور کانادا در دو گزارش تدوین و آماده شده است که در گزارش اول - گزارش اخیر - به بررسی ویژگی‌های مهم و متمرکز سیستم‌های تأمین اجتماعی چندلایه با محوریت قرار دادن کشور کانادا و بیان طرح‌های موجود در لایه‌های اول و دوم نظام تأمین اجتماعی کانادا پرداخته و در گزارش دوم، لایه سوم و رویه مالیاتی این کشور خواهیم پرداخت.

۲. مقدمه‌ای بر نظام چندلایه با تمرکز بر کشور کانادا

۲-۱. نظام چند لایه

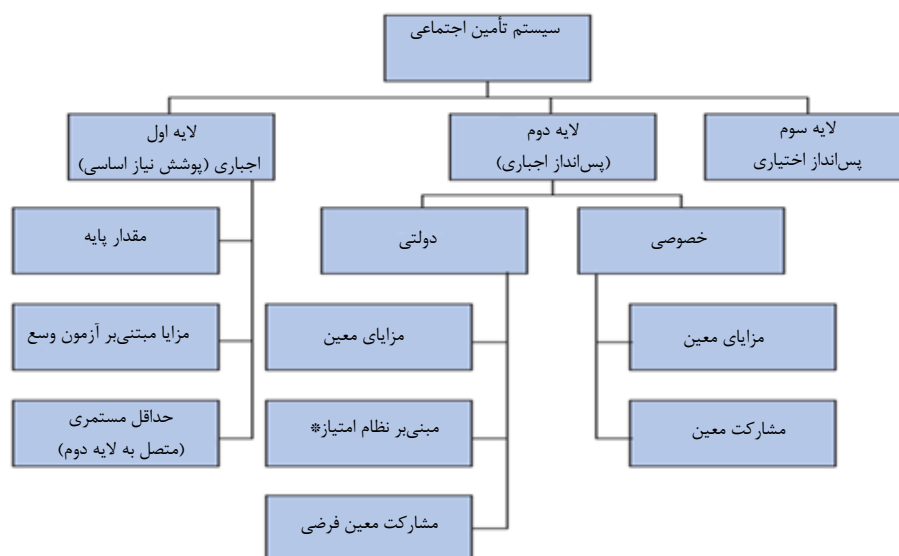
از یک نظام مستمری کارآمد انتظار می‌رود که بتواند مزایای کافی را در یک فضای پایدار تأمین کرده و همچنین از سیاست‌های بازار کار و رشد اقتصادی کشور نیز حمایت کند. حال این سؤال مطرح است که آیا می‌توان به همه این اهداف به کمک تنها یک برنامه دست یافت؟ پاسخ روشن است، خیر. این مهم در واقع اصلی‌ترین دلیلی است که حرکت به سمت نظام‌های بازنشستگی چندلایه در دنیا را موجب شده است. نظام‌های چندلایه امکان متنوع‌سازی کل برنامه تأمین اجتماعی را از طرقی همچون نحوه تعهد به پرداخت مزایا (برای نمونه مزایای معین^۱ در مقابل مشارکت معین^۲)، رویکرد خصوصی و عمومی، داوطلبانه و یا اجباری بودن برنامه، انواع تأمین مالی و ... مهیا می‌کنند. بنابراین، چنین نظامی امکان دستیابی به اهداف متعدد نظام درآمدی بازنشستگی را برای کشورها فراهم می‌آورد.

1. Defined Benefits
2. Defined Contributions

کشورهای بسیاری نظام مستمری خود را براساس ترکیبی از نظام چندلایه، همراه با لایه‌های عمومی و خصوصی طرح‌ریزی کرده‌اند. همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، یک نظام بازنشستگی سه لایه‌ای،^۱ دو لایه اجباری^۲ (یا شبه‌اجباری^۳) و یک لایه داوطلبانه^۴ را دربرگرفته است.

عمده کشورهای جهان، به نوعی دارای لایه اول مستمری که شامل پرداخت مستمری‌هایی از جانب دولت بدون مشارکت افراد است (شبکه ایمنی اجتماعی^۵) می‌باشند. براساس نظر OECD (۲۰۱۵):^۶ «این مزایا در زمان افزایش بیکاری و یا زمانی که مستمری عمومی کاهش یابد، نقش مهم‌تری ایفا می‌کنند. در جامعه‌ای که جمعیت پیر رو به افزایش است، نقش این لایه حمایتی می‌تواند بیشتر آشکار شود، زیرا منافع عمومی تحت فشار فزاینده‌ای قرار می‌گیرد». لایه دوم برنامه‌های گسترده‌ای مانند مزایای معین (DB)، مشارکت معین (DC)، مشارکت معین فرضی (NDC)^۷ و همچنین انتخاب بین رویکردهای عمومی و خصوصی را ارائه می‌کند و لایه سوم درواقع یک انتخاب داوطلبانه است که می‌تواند شامل پس‌انداز بازنشستگی فردی یا برنامه‌هایی با کمک کارفرما برای ایجاد پس‌انداز باشد.

شکل ۱. نظام بازنشستگی چندلایه



مأخذ: گزارش OECD، بررسی کشور کانادا، ۲۰۱۷b

* در این سیستم، میزان مزایای معین اعطایی به افراد مبنی بر نظام پاداش توافق شده - عمدتاً مبتنی بر رشد حقوق و دستمزد- صورت می‌پذیرد.

1. Three-Tiered Retirement System
2. Mandatory
3. Quasi-Mandatory
4. Voluntary
5. Social Safety Net (SSN)
6. OECD 2015. Pensions at a Glance: OECD and G20 Indicators
7. Notional Defined Contribution



در کشور کانادا، مزایای ناشی از طرح امنیت سالمندان^۱ (OAS) با رقم ثابتی به عنوان درآمد پایه، لایه اول را تشکیل می‌دهد. در این لایه همچنین طرح درآمد مکمل تضمین شده^۲ (GIS) بر پایه آزمون وسع^۳ به منظور هدف گذاری بهتر اقشار کم درآمد به عنوان مکملی برای OAS پیش بینی شده است. شرایط احراز اعطای مزایای لایه اول مرتبط با سال‌های اقامت است. البته اعطای مزایا تحت برنامه GIS مبتنی بر سطح درآمد فرد و به وضعیت تأهل فرد نیز بستگی دارد. مخارج مربوط به طرح‌های لایه اول از بودجه عمومی دولت فدرال تأمین می‌شود و از نوع نظام موازنه نقدی^۴ است. لایه دوم در نظام درآمدی بازنشستگی کانادا شامل طرح مستمری مشارکت ملی عمومی^۵ (برنامه‌های بازنشستگی کانادا و کبک^۶) است که در واقع یک برنامه مزایای معین، مرتبط با میزان مزایای افراد و از نوع اندوخته‌گذاری جزئی^۷ است. در این لایه افراد ماهانه با مشارکت مقدار معینی از درآمد خود در برنامه بازنشستگی، مبالغی را برای دوران بازنشستگی خود کنار می‌گذارند (در فصل آتی جزئیات این لایه به تفصیل مطرح خواهد شد).

در نهایت، طرح‌های اندوخته‌گذاری کامل بازنشستگی شغلی داوطلبانه^۸ (برنامه‌های مستمری ثبت شده^۹) و پس‌اندازهای همراه با مساعدت‌های مالیاتی^{۱۰} شخصی، لایه سوم از نظام بازنشستگی چندلایه کانادا را تشکیل می‌دهند. برنامه‌های مستمری ثبت شده، با هدف جایگزینی درآمد و توسط کارفرمایان ارائه می‌شود. این طرح‌ها عمدتاً مطابق با اصول DC یا DB طراحی شده‌اند. افرادی که به طرح مستمری مورد حمایت کارفرما دسترسی ندارند می‌توانند به طور داوطلبانه در برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده^{۱۱} (RRSP) و یا حساب پس‌انداز معاف از مالیات^{۱۲} (TFSA) سرمایه‌گذاری کنند که هر دوی آنها از مزایای مالیاتی برخوردار است.

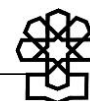
۲-۲. تأثیر نظام چندلایه بر کفایت مزایا^{۱۳}

یکی از اهداف مهم هر نظام درآمدی بازنشستگی تأمین کفایت مزایاست. تعریف کفایت مزایا به شدت به دیدگاه استفاده‌کننده نهایی بستگی دارد. بر اساس تعریف پارلمان اروپا «کفایت مستمری‌ها از طریق توانایی آنها در جلوگیری از فقر، میزان انطباق آن با سطح درآمد پیش از بازنشستگی^{۱۴} و مقایسه آن با درآمد متوسط افراد زیر سن مستمری محاسبه می‌شود». در این تعریف، هر دو دیدگاه فردی و سیاستگذاری، به عنوان دو ذی‌نفع اصلی نظام مستمری، مدنظر قرار گرفته است. این تعریف همچنین به سه مفهوم اساسی سیاست‌های اجتماعی (کاهش فقر)، تعادل بین نسل‌ها (رابطه بین درآمد نسل جوان و افراد مسن) و ترجیحات درآمدی افراد (نرخ جایگزینی اعمالی بر درآمد پیش از بازنشستگی) پرداخته است.

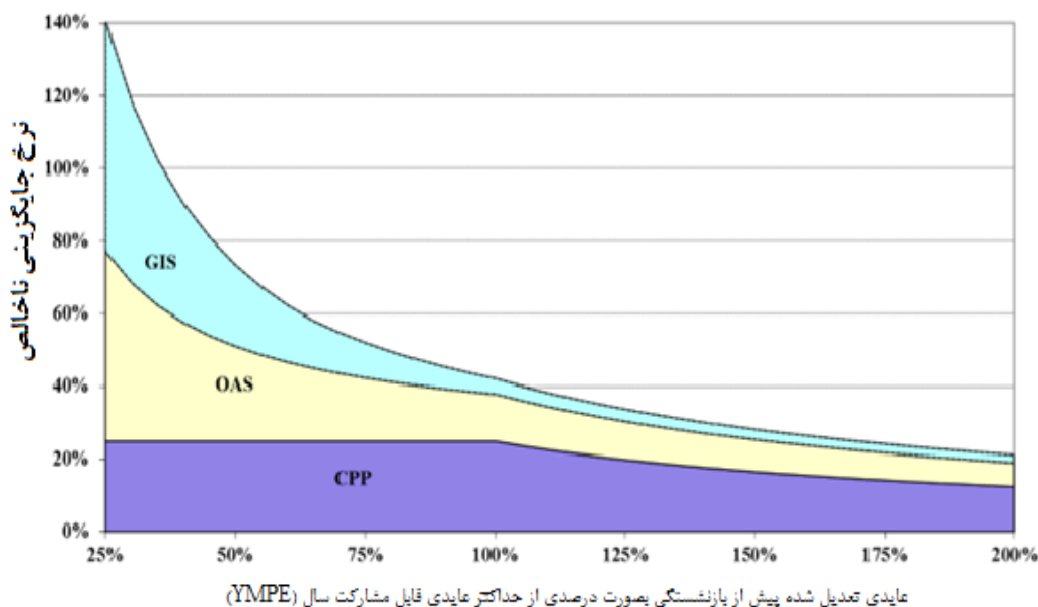
1. Old Age Security
2. Guaranteed Income Supplement
3. The Resource-Tested Benefit
4. Pay-As-You-Go (PAYG)
5. Public National Contributory Pension Schemes
6. Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP)
7. Partially Funded
8. Voluntary Fully-Funded Occupational Pension Schemes
9. Registered Pension Plans
10. Tax-assisted Savings
11. Registered Retirement Savings Plan (RRSP)
12. Tax Free Savings Account (TFSA)
13. Adequate Benefits
14. pre-Retirement Income

مفهوم نظام چندلایه برای تأمین کفایت مزایا بسیار حائز اهمیت است. به‌منظور ارزیابی ورودی لایه‌های مختلف با هدف مزایای کافی، مفاهیم متعددی نظیر نرخ جایگزینی^۱ (خالص، ناخالص و غیره)، سهم افراد بالای ۶۵ سال در معرض ریسک فقر، مقایسه با درآمد متوسط کار، خالص درآمد پس از مالیات و یارانه‌های غیربازنشستگان^۲ به کار برده شده است. در شکل ۲، نرخ جایگزینی ناخالص مستمری عمومی (در دو لایه اول و دوم) در غیاب سایر درآمدهای بازنشستگی، به‌عنوان تابعی از درآمد پیش از بازنشستگی در کانادا نشان داده شده است. همان‌طور که در این تصویر مشخص است، نرخ جایگزینی ناخالص دو لایه اول از نظر درآمد متفاوت است. هدف GIS مستمری‌بگیران کم‌درآمد است و با افزایش سایر درآمدها به تدریج کاهش می‌یابد. این بدان معناست که شاغلان با درآمد پایین پیش از بازنشستگی، به لطف ترکیب مزایای OAS، GIS و CPP نرخ جایگزینی درآمد بالایی دارند. با این وجود، با افزایش درآمد، سهم درآمدهای پیش از بازنشستگی که با لایه عمومی جایگزین می‌شود، به تدریج کاهش می‌یابد. دلیل این امر آن است که در کانادا هدف لایه‌های عمومی، جایگزینی درصد بالایی از درآمد برای افراد با درآمد متوسط یا بالای پیش از بازنشستگی نیست. اما از نقطه نظر کاهش فقر دو لایه اول تقریباً از همه شاغلان کانادایی حمایت قابل قبولی داشته است. همان‌طور که در شکل ۲ قابل مشاهده است، افرادی با سطوح درآمد پیش از بازنشستگی برابر با حداکثر درآمد قابل مشارکت سال^۳ از نرخ جایگزینی ناخالص برابر با ۲۵ درصد ناشی از طرح CPP، حدود ۱۵ درصد در نتیجه طرح OAS و نرخی در حدود ۵ درصد به موجب طرح GIS در دوران بازنشستگی خود برخوردارند؛ که این نرخ‌ها با کاهش میزان درآمد پیش از بازنشستگی فرد، به سبب پررنگ‌تر شدن مزایای طرح‌های OAS و GIS افزایش می‌یابد. برای مثال افرادی با سطوح درآمدی بالغ بر ۲۵ درصد حداکثر درآمد قابل مشارکت سال، در نتیجه مزایا سه طرح فوق از نرخ جایگزین ناخالص ۱۴۰ درصدی برخوردارند. از سوی دیگر با افزایش سطوح درآمد پیش از بازنشستگی، نرخ‌های جایگزینی ناخالص دچار کاهش می‌شود؛ به طوری که کل نرخ جایگزینی ناخالص در نتیجه هر سه برنامه، برای افرادی که درآمد پیش از بازنشستگی بالغ بر دو برابر حداکثر درآمد قابل مشارکت سال داشته‌اند، رقمی در حدود ۲۵ درصد است.

1. Replacement Rate
 2. Net Income after non-pension Subsidies and Taxes
 3. YMPE (Yearly Maximum Pensionable Earnings)



شکل ۲. نرخ جایگزینی ناخالص مستمری عمومی (در دو لایه اول و دوم)
در غیاب سایر درآمدهای بازنشستگی (۲۰۱۸)



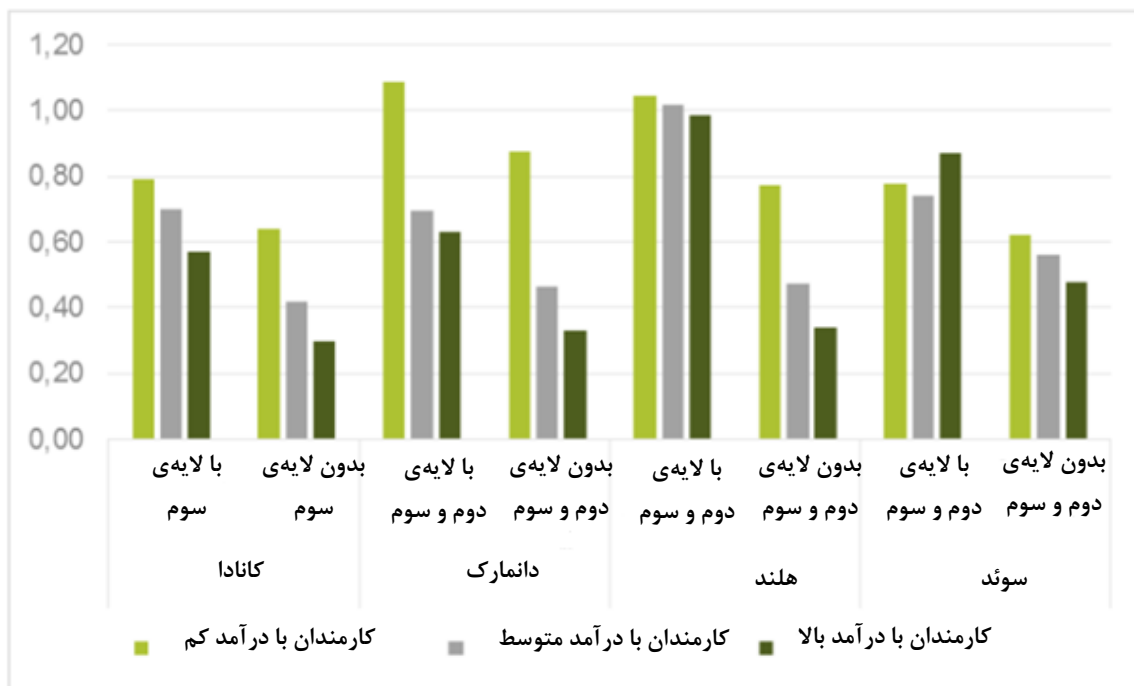
مأخذ: مرکز اصلی اکچوئری^۱ (OCA)، ۲۰۱۸.

در کشور کانادا، لایه سوم سهم اساسی در درآمد بازنشستگان با درآمد متوسط به بالا را ایفا می‌کند. این مهم در شکل ۳ نشان داده شده است و در آن نرخ خالص جایگزینی^۲ کانادا با سه اقتصاد پیشرفته دیگر (دانمارک، هلند و سوئد) مقایسه شده است.

بدون احتساب درآمد مستمری خصوصی (لایه سوم در کانادا، لایه‌های دوم و سوم در سه کشور دیگر)، نرخ خالص جایگزینی در هر چهار کشور و به‌ویژه برای شاغلان با درآمد بالا، به‌طور چشمگیری کاهش می‌یابد. این به آن دلیل است که در هر چهار کشور، لایه‌های دوم و سوم در درجه اول نقش جایگزینی درآمد را ایفا می‌کنند. اینکه چه میزان از درآمد پیش از بازنشستگی به‌عنوان درآمد دوران بازنشستگی به افراد اعطا شود، هسته اصلی کیفیت مزایاست که در این لایه مورد توجه اکید قرار گرفته است. همان‌طور که از شکل ۳ مشخص است وجود این لایه برای افراد با درآمد بالا حیاتی‌تر از افراد کم‌درآمد است؛ چراکه اقشار کم‌درآمد انتفاع بیشتری از مزایای لایه یک و طرح‌های مبتنی بر وسع می‌برند؛ این در حالی است که مبالغ چندانی برای مشارکت در برنامه‌های لایه سوم را ندارند. اما افراد با درآمد بالا به سبب آنکه مجموع مزایای لایه اول اندکی دارند برای تأمین معاش خود مطابق با استانداردهای زندگی پیش از بازنشستگی نیاز بیشتری به مشارکت در طرح‌های لایه سوم دارند. در حقیقت نظام چندلایه با هدف‌گذاری گروه‌های مختلف درآمدی در هر یک از لایه‌های خود سعی در تأمین کیفیت مزایا برای همه افراد جامعه دارد.

1 Office of the Chief Actuary(OCA)
2. Net Replacement Rate

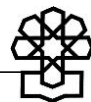
شکل ۳. نرخ جایگزینی ناخالص مستمری عمومی (در دو لایه اول و دوم) در غیاب سایر درآمدهای بازنشستگی



مأخذ: سورنن و همکاران، ۲۰۱۶.

یکی دیگر از اهداف نظام درآمدی بازنشستگی کاهش فقر در سالخوردگان است. این مسئولیت عمدتاً برعهده لایه اول است، اما سایر لایه‌ها نیز نقش بسزایی در آن ایفا می‌کنند. برای نمونه، در نتیجه معرفی برنامه بازنشستگی کانادا، برنامه بازنشستگی کبک و GIS در سال ۱۹۶۶، نرخ فقر افراد بالای ۶۵ سال طی ۱۵ سال از ۳۷ به ۲۲ درصد کاهش پیدا کرد (Ménard et al., 2013). در آن زمان، این مسئله معادل تعریف لایه دوم در نظام بازنشستگی کانادا و تقویت لایه اول این نظام بود. در نتیجه، این دو لایه به‌طور مشترک نقش کاهش فقر را ایفا کردند.

جدول ۶ نشان می‌دهد اعطای مزایای مربوط به طرح OAS به‌عنوان لایه اول همگانی^۱ به سالمندان بالای ۶۵ سال سن، منجر به قرارگیری سطوح درآمدی همه این افراد، در سطح ۳۵ درصد متوسط دستمزد می‌شود؛ که این مسئله با ورود مزایای مربوط به برنامه بازنشستگی کانادا/ کبک تنها برای ۶۰ درصد افراد مسن بالای ۶۵ سال سن تأمین می‌شود. در گامی فراتر با احتساب درآمد ناشی از طرح‌های مستمری خصوصی تحت لایه سوم، نسبت مذکور به ۳۵ درصد حقوق و دستمزد دوران بیمه‌پردازی می‌رسد. از سوی دیگر مقدار مزایا مربوط به برنامه بازنشستگی کانادا، طرح امنیت سالمندان، مستمری مربوط به طرح‌های خصوصی و سایر درآمدها باید از آستانه‌ای پایین‌تر باشد که فرد واجد شرایط دریافت مزایا مربوط به طرح درآمد مکمل تضمین شده شود. در نتیجه تنها ۱۳ درصد از واجدان شرایط دریافت GIS درآمدی زیر ۳۵ درصد متوسط دستمزد را دریافت می‌کنند (OCA, 2017).



جدول ۶. تجزیه حمایت از فقر برای سالمندان بالای ۶۵ سال
با درآمد ناخالص کمتر از ۳۵ درصد متوسط دستمزد در کانادا (۲۰۱۱)

	100
	100
	60
	35
	31
	27
	25
	13

Source: OCA (2017)

به‌طور کلی، جدول ۶ تصویر روشنی از سهم هر سه لایه برای کمک به کاهش خانوارهای سالمند کم‌درآمد ارائه می‌دهد. نکته‌ی قابل ذکر آن است که مجموعه بسته‌های حمایتی دولت برای حمایت از شهروندان به موارد اشاره شده محدود نمی‌شود و کانادا برای خانوارهای کم‌درآمد مجموعه‌ای از اعتبارهای مالیاتی^۱ نیز در نظر گرفته است. این اعتبارات انواع بسیار زیادی دارند که از جمله آنها می‌توان به اعتبار شخصی پایه،^۲ اعتبار مربوط به همسر - که مطابق سطح درآمد وی تعیین می‌شود - اعتبار اشتغال، اعتبار مربوط به افراد از کارافتاده تحت تکفل، اعتبار مربوط به سن، اعتبار مختص به شخص از کارافتاده و اعتبار مربوط به تحصیلات و شهریه‌های مرتبط با آن اشاره کرد. همچنین مشارکت کارگران در هریک از برنامه‌های CPP و QPP و بیمه اشتغال از جنس اعتبار مالیاتی بوده و در قالب هزینه‌های قابل قبول از مأخذ مالیاتی افراد کسر می‌شود. در کنار اعتبارات شخصی اشاره شده در فوق برخی اعتبارات مالیاتی استانی برای هریک از استانهای کانادا مختص به افراد کم‌درآمد نیز در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است این اعتبارات هرساله براساس تورم تعدیل می‌شوند.^۳ از جانب دیگر دولت کانادا برای فرزندان و خانوارها و افراد کم‌درآمد، پرداخت‌های نقدی در نظر گرفته است.

۳-۲. تأثیر نظام چندلایه بر کاهش تبعات تنزل مزایا^۴

با توجه به تنوع شرایط شغلی در کشورهای مختلف، مشارکت در بازار کار و به تبع آن سطح مزایای افراد در برخی از شرایط از حد آستانه تعریف شده کمتر است. افراد زیادی با سطح درآمدی یکسان، شغل‌های تمام‌وقت ندارند. گروه‌های دیگری نیز هستند که به دلیل مراقبت از اعضای خانواده خود و یا تحصیل، مشارکت کمتری در بازار کار دارند. علاوه بر این، در کشورهایی مانند کانادا که آمار مهاجرت در آنها بالاست، مشارکت در نظام مستمری در بسیاری از مواقع با تأخیر همراه است. برای نمونه، میانگین سنی مهاجران به کانادا تقریباً ۳۰ سال است. در چنین شرایطی، وقتی افراد کمتر کار کنند، درآمد کمتری

1. Tax Credit

2. Basic Personal Credit

3. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/frequently-asked-questions-individuals/adjustment-personal-income-tax-benefit-amounts.html>

4. Mitigating Impacts on Benefits of Reductions

دارند و سهم کمتری در نظام مستمری و پس‌انداز شخصی خود ایفا می‌کنند. بنابراین، ارزیابی چگونگی برخورد نظام بازنشستگی با افراد دارای مشاغل متنوع حائز اهمیت است. نمونه‌ای از این تحلیل‌ها در کارهای Sørensen و همکاران^۱ (۲۰۱۶) و OECD (۲۰۱۵) ارائه شده است.

در یک نظام مستمری چندلایه، لایه‌های عمومی سازوکارهایی برای تعدیل تبعات ناشی از کاهش ورود نیروی کار^۲ و کاهش ناخواسته مشارکت در نظر گرفته‌اند. لایه اول اغلب نقش تأمین حداقل درآمد بازنشستگی نیروی کار را ایفا می‌کند. در نتیجه، بخشی از درآمد بازنشستگان در برابر حوادث ناگوار و یا تصمیمات شخصی که به کاهش مشارکت منجر شده است، جبران می‌شود. در لایه دوم، کاهش مشارکت نیروی کار می‌تواند از طریق مستثنا کردن مزایای مستمری سال‌های کم‌درآمد به دلیل شرایط خاص یا در نظر گرفتن سطح معینی از درآمد برای این دوره‌ها کم‌اثر شود.

برای بررسی تبعات کاهش مشارکت نیروی کار بر درآمد مستمری، برنامه کاهش مشارکت دوران بارداری و زایمان در سه کشور کانادا، دانمارک و هلند با توسعه ساختار مستمری سه لایه‌ای ارائه شده است. این برنامه دو دوره بارداری و ۱۵ سال کار نیمه‌وقت را تا پیش از سن بازنشستگی در مقایسه با نیروی کار تمام‌وقت در نظر گرفته است.

همان‌طور که در شکل ۴ نشان داده شده است، کاهش نهاده نیروی کار^۳ و یا به بیان بهتر کاهش مشارکت‌های ناخواسته به دلیل عوامل اجتناب‌ناپذیر دوران زندگی همچون دوران مربوط به فرزندآوری و ... بر میزان ثروت بازنشستگی خصوصی^۴ به شدت اثرگذار است و در کشور کانادا این مسئله به کاهش ثروت مستمری خصوصی^۵ منجر شده است. با این حال، به موجب حضور لایه عمومی اول و طرح‌هایی مستقل از اشتغال و میزان مشارکت افراد، کاهش خالص درآمد مستمری بسیار کمتر از کاهش ثروت ناشی از طرح‌های خصوصی به دلیل کاهش مشارکت ناخواسته است. برای مثال نمودار زیر میزان کاهش در مشارکت ناخواسته برای افراد با درآمد متوسط، ۲۴ درصد بوده که این مسئله به کاهش ۲۷ درصدی ثروت بازنشستگی خصوصی منجر گشته است، اما وجود طرح‌های حمایتی لایه یک سبب شده که درآمد خالص دوران بازنشستگی تنها ۱۵ درصد کاهش یابد.

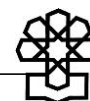
1. Sørensen, O. B.; Billig, A.; Lever, M.; Ménard, J-C. and Settregren, O. 2016.

2. Labour Input

3. Work Input

4. Private Pension Wealth

۵. میزان مفرری بازنشستگی نهایی طرح‌های خصوصی در دوران بازنشستگی.



شکل ۴. کاهش درآمد خالص مستمری به‌زای کاهش مشارکت ناخواسته - برنامه بارداری (کارمندان با درآمد متوسط)



مأخذ: سورنن و همکاران، ۲۰۱۶. تغییرات مربوط به cpp تکمیل یافته در نمودار لحاظ نشده است.

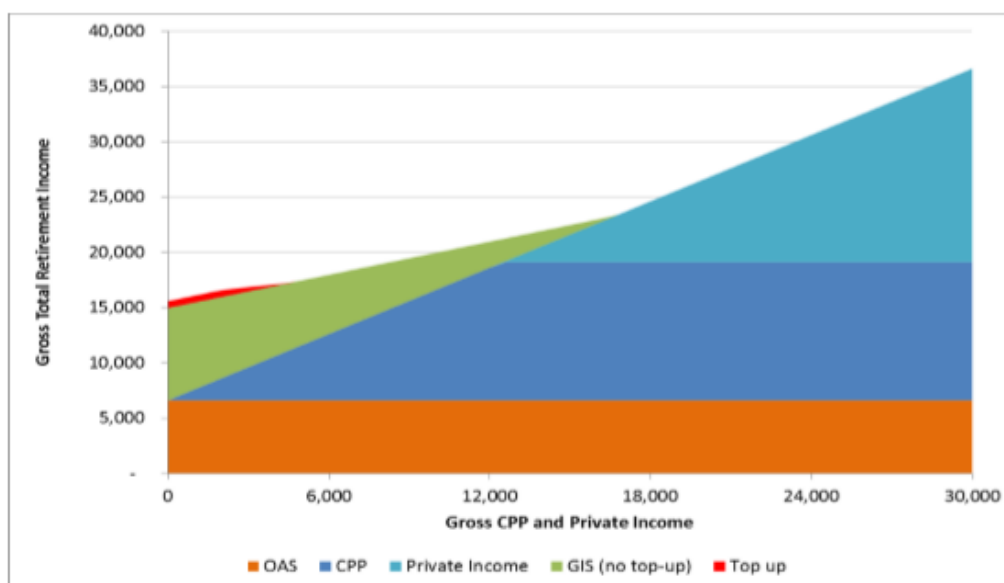
۴-۲. تأثیر طراحی نظام چندلایه بر ایجاد تعادل در درآمد بازنشستگی، ایجاد مشوق برای کار و پس‌انداز

تعدیل تبعات منفی کاهش مشارکت ناخواسته نیروی کار (همچون حذف سنوات با درآمد پایین و یا اعطای مزایا مستقل از میزان مشارکت آنها)، به‌ویژه زمانی که سازوکارهای جبرانی مبتنی بر آزمون وسع باشد، می‌تواند به کاهش انگیزه‌های مربوط به کار و پس‌انداز منجر شود. ممکن است فرد به سبب اطمینان از تأمین مخارج مربوط به دوران بازنشستگی به واسطه سیاست‌های حمایتی دولت نه به عرضه مستمر نیروی کار خود در بازار کار و در نتیجه مشارکت منظم در برنامه‌های بازنشستگی مبادرت ورزد و نه برای تأمین مخارج دوران بازنشستگی خود مبالغی را پس‌انداز کند. بدین ترتیب سازوکار حمایت از درآمد بازنشستگی می‌تواند بر تصمیمات شخصی درخصوص مشارکت در بازار کار (کار نیمه‌وقت، تأمین مالی بازنشستگی زودهنگام از پس‌انداز خصوصی و غیره) و پس‌انداز افراد (فرار از مشارکت در طرح‌ها، کاهش پس‌انداز داوطلبانه و غیره) تأثیر گذارد. به همین سبب باید به این نکته توجه داشت که حمایت‌های تعبیه شده در نظام بازنشستگی نباید اثر معکوس بر انگیزه افراد در جهت کار کردن و انجام پس‌اندازهای داوطلبانه برای دوران بازنشستگی داشته باشد. بنابراین درک اهداف سازوکارهای تعدیل‌کننده (که به تفضیل در بخش قبلی به آن اشاره شد) و چگونگی آثار آنها بر مشوق‌های کار و پس‌انداز بسیار حائز اهمیت است.

نظام مستمری چندلایه با ارائه الگوهای متنوع تعهد پرداخت مزایا در لایه‌های مختلف، درجات متنوع ارتباط بین مشارکت نیروی کار و درآمدهای بازنشستگی را ارائه می‌کند و در نهایت با تنوع بخشیدن به سخاوتمندی حاکم در فرایند پرداخت مستمری لایه اول و در نظر گرفتن آزمون‌های وسع برای آن، به مسائلی از این دست رسیدگی می‌کند. به‌طور کلی، دو مؤلفه آخر یعنی میزان سخاوتمندی در فرایند پرداخت مستمری در لایه اول و در نظر گرفتن طرح‌هایی مبتنی بر وسع، از کشوری به کشور دیگر متفاوت است (OECD, 2017a). کشورهایی با ارزش مستمری همگانی^۱ پایین یا پوشش محدود افراد کم‌درآمد، به‌طور ضمنی انگیزه بیشتری را برای اشتغال و مشارکت در برنامه‌های

بازنشستگی ایجاد می‌کنند. بدیهی است که نقطه‌ضعف این رویکرد افزایش سطح فقر میان سالمندان است. در کشور کانادا، تعادل بین حفاظت از درآمد بازنشستگی و مشوق‌ها برای پس‌انداز، با اتکا بر ترکیب پس‌اندازهای مرتبط با درآمد اجباری (CPP و QPP) و مزایای مبتنی بر آزمون وسع (GIS) برقرار می‌شود. به‌طور کلی در این کشور کار کردن و پس‌انداز کردن، مزایای بیشتری را نسبت به اتکای بر مزایا مبتنی بر آزمون وسع در پی خواهند داشت. همان‌طور که در شکل ۵ مشخص است، میزان مزایای مربوط به طرح‌های موجود در لایه دوم (CPP و QPP) و لایه سوم (طرح‌های مستمری خصوصی) که هر دو مبتنی بر درآمد ناشی از اشتغال فرد و میزان مشارکت وی است، بخش قابل توجه‌ای را به خود اختصاص داده است (منطقه آبی پررنگ و کم‌رنگ). از سویی براساس شکل ۲ معین گشت نرخ جایگزینی مربوط به برنامه CPP حدود ۲۵ درصد است که این رقم برای افراد با درآمد بالا به‌هیچ‌وجه، از طریق طرح GIS قابل جبران نیست. شکل ۵ همچنین نشان می‌دهد، فردی با حداکثر مزایا CPP (برای نمونه شاغل تمام‌وقت با متوسط دستمزد)، واجد شرایط دریافت مبلغ بسیار کمی از GIS است. بدین ترتیب، انگیزه عدم پس‌انداز برای شاغلان با سطح درآمد بالای میانگین بسیار کم بوده و این عدم انگیزه‌ها رفته‌رفته با توسعه CPP و QPP با شدت بیشتری کاهش می‌یابد.

شکل ۵. نمودار مزایا ناشی از مستمری ناخالص CPP، درآمد خصوصی و کل درآمد دوران بازنشستگی



Source: OCA, 2016.

۵-۲. حفظ ارزش مزایا از طریق به‌کارگیری فاکتورهای مختلف تعدیل

اهمیت نسبی درآمد مستمری حاصل از لایه‌های مختلف، به تعدیل^۱ این مزایا و حقوق در زمان پرداخت و مبالغ اولیه اخذ شده بستگی دارد. وزن نسبی مزایا بسته به قوانین، تعدیل شده و در طول زمان تکامل می‌یابد. همچنین فرایند تعدیل مزایا می‌تواند از طریق قیمت‌ها، دستمزدها و یا ترکیبی از آنها انجام شود.



از آنجایی که در کانادا دستمزدها با سرعت بیشتری نسبت به قیمت‌ها افزایش می‌یابند، تعدیل مزایای مستمری با قیمت‌ها در طول زمان می‌تواند درآمد نسبی بازنشستگان را در مقایسه با شاغلان کاهش دهد. با توجه به اینکه درآمد بازنشستگان مشاغل کم‌درآمد به شدت وابسته به لایه اول مستمری‌گیران است، تعدیل از طریق قیمت^۱ این مستمری‌ها، احتمال افزایش نابرابری درآمد را ایجاد می‌کند.

توجه به این نکته الزامی است که تعدیل مزایا در زمان پرداخت، هزینه قابل توجهی را در بر دارد و بسیاری از ترتیبات بازنشستگی خصوصی، حفاظت از مستمری در برابر تورم را ارائه نمی‌دهند (به علت بار مالی قابل توجه). در یک نظام مستمری چندلایه، لحاظ مقادیری از تعدیل، حداقل در برخی از لایه‌ها سبب کاهش اثرات سوء غیاب سیستم تعدیل در سایر لایه‌ها می‌شود.

در کانادا نیز مزایای لایه اول بر اساس شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI^۲) تعدیل می‌شود و مزایای لایه دوم با دستمزدها، در دوران اشتغال فرد و با شاخص قیمت مصرف‌کننده در سال‌های بازنشستگی، تعدیل می‌شود. تفاوت در تعدیل مزایا هر یک از لایه‌ها سبب حفظ بهتر ارزش مزایای پرداختی در دوران بازنشستگی و کاهش آثار سوء پدیده‌هایی همچون نابرابری در سیستم می‌شود.

۶-۲. کاهش خطرات اقتصادی و جمعیت‌شناختی به دلیل نظام چندلایه

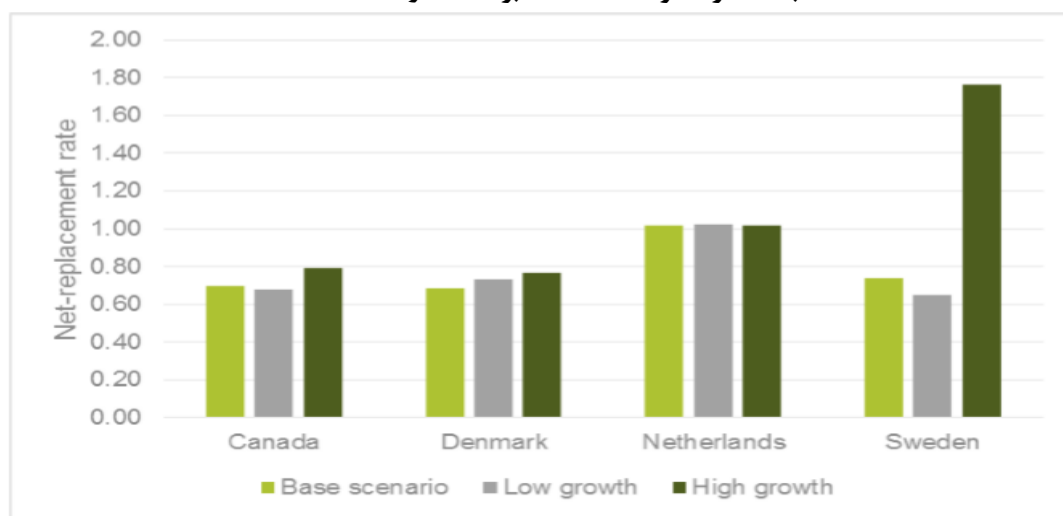
در کشورهای مختلف، نظام درآمدی بازنشستگی در معرض خطرات و مشکلات بسیاری از جمله معضلات اقتصادی و جمعیتی شناختی است. بسته به طرح کلی نظام بازنشستگی، آثار مختلف محیط اقتصادی و جمعیتی شناختی بر مزایا و پایداری مالی در سیستم‌ها و لایه‌های مختلف متفاوت است. برای نمونه، یک طرح سنتی مستمری مزایای معین^۳ بدون توجه به عملکرد بازارهای مالی، مزایا مشخص شده قبلی^۴ را برای مشارکت‌کنندگان به ارمغان می‌آورد. در طرح سنتی مستمری مشارکت معین^۵، خطر سرمایه‌گذاری به طور کامل به مشارکت‌کنندگان انتقال می‌یابد. بنابراین، مقدار مزایا تحت این دو نوع از مستمری واکنش متفاوتی نسبت به عوامل خارجی ریسک سرمایه نشان می‌دهند.

یک نظام بازنشستگی پایدار و متنوع هم از منظر مقدار سود و هم از منظر ثبات کلی سیستم در موقعیت بهتری قرار دارد و خطر کمتری آن را تهدید می‌کند. Sørensen و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر برنامه‌های متنوع رشد اقتصادی را بر نرخ خالص جایگزینی^۶ برای شاغلان کانادا، دانمارک، هلند و سوئد بررسی کرده‌اند. در این مطالعه نشان داده شده است که تحت برنامه رشد اقتصادی بالا، نرخ بازگشت سرمایه و افزایش دستمزد زیاد بوده و در برنامه رشد اقتصادی کم، تورم پایین، نرخ کم بازگشت سرمایه و افزایش کم دستمزد محتمل است. همان‌طور که در شکل ۶ نشان داده شده است، تأثیر درآمد مستمری برای درآمد متوسط شاغلان تمام‌وقت به دلیل آنکه هر کشور ترکیب متفاوتی از برنامه‌های DC، DB و مزایای همگانی^۷ را دارد و همچنین انواع مختلفی از تعدیل را پیاده‌سازی کرده است، متفاوت است.

1. Price-Indexing
2. Consumer Price Index
3. Traditional DB
4. known-in-advance Benefits
5. Traditional DC
6. Net Replacement Rates
7. Universal Benefits Programs

همان‌طور که در شکل ۶ نشان داده شده است، نرخ خالص جایگزینی در کانادا به میزان کمتری تحت تأثیر شرایط اقتصادی و اجتماعی قرار می‌گیرند، با این وجود سهم مستمری عمومی به‌طور چشمگیری بالاست. بنابراین، می‌توان این‌طور نتیجه‌گیری کرد که در برنامه رشد کم، مستمری‌بگیران تا حدی از طریق مزایای مستمری عمومی محفوظ می‌مانند، درحالی‌که روند صعودی بازده سرمایه‌گذاری تحت برنامه رشد بالا، به میزان بسیار کمی با کاهش مزایای مستمری عمومی خنثی می‌شود. به‌طور کلی، حقوق مستمری عمومی به‌عنوان متعادل‌کننده درآمد بازنشستگی عمل کرده و سهم آن در شرایط نامساعد افزایش می‌یابد.

شکل ۶. نرخ جایگزینی خالص برای کارگران تمام وقت
با دستمزد متوسط تحت سه برنامه متفاوت



مأخذ: سورنن و همکاران، ۲۰۱۶.

۷-۲. آثار نظام چندلایه بر پوشش نظام مستمری

جمعیت تحت پوشش نظام مستمری (پوشش قانونی و مؤثر) به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه که بخش اعظمی از نیروی کار شاغل آنها در بازار غیررسمی مشغول به فعالیت می‌باشند، مفهوم بسیار مهمی است. در این شرایط، نظام درآمدی بازنشستگی کشور ممکن است تنها برای زیرمجموعه‌ای خاص (و کوچک) که به‌طور رسمی شاغل‌اند، در زمان بازنشستگی درآمد کافی تأمین کند اما آن بخش از جمعیت که مشاغل غیررسمی دارند را تحت پوشش قرار ندهد. این مسئله حتی در کشورهای توسعه‌یافته نیز به‌سبب وجود اتوماسیون و اقتصاد بازار آزاد که به تحول بازار کار منجر می‌شود^۱، به یک موضوع چالش‌برانگیز تبدیل شده است. اهمیت این مسئله زمانی مضاعف می‌شود که مکانیزم تا حد زیادی برای تأمین درآمد بازنشستگی کافی، به پس‌اندازهای داوطلبانه (چه به‌صورت فردی و چه به‌صورت طرح‌های مستمری شغلی که کارفرما مهیا می‌کند) متکی باشد. در برخی کشورها همچون هلند و دانمارک پوشش مستمری تحت حمایت کارفرما از پشتوانه عظیمی همچون اتحادیه‌های قدیمی کارگری برخوردار است؛ اما در کشورهایی که

۱. با پیشرفت تکنولوژی، بسیاری از کسب‌وکارها صرفاً از نیروهای کار مستقل و به‌طور پاره‌وقت و یا پروژه‌ای برای رفع امور کوتاه‌مدت استفاده می‌نمایند.



برنامه‌های مستمری شغلی به صورت اجباری یا شبه اجباری نیستند، تکیه عمده نظام بازنشستگی بر این طرح‌ها، درآمد بازنشستگی کافی را برای اقشار وسیعی از جامعه به ارمغان نمی‌آورد. این مسئله تنها به وضعیتی منجر می‌شود که در آن کفایت مورد نیاز در سیستم در نهایت به توان و ظرفیت کارفرمایان و همچنین میزان تمایل آنها در ارائه درآمد بازنشستگی یا از منظری دیگر به میزان دسترسی و بهینگی ابزارهای پس‌انداز شخصی برای دوران بازنشستگی بستگی دارد. مکانیسم حاکم بر نظام چندلایه به سیاستگذار این امکان را می‌دهد تا مطابق با اهداف کلی هر لایه به تقسیم بهینه جمعیت تحت پوشش هر لایه پردازد و ضمن عدم تمرکز افراطی بر یک لایه، جمعیت قابل قبولی از نیروی کار بخش غیررسمی کشور را از مزایای رفاهی کشور منتفع سازد.

در کشور کانادا، درصد شاغلان تحت پوشش طرح مستمری مورد حمایت کارفرما، به‌ویژه در بخش خصوصی، طی چهل سال گذشته کاهش یافته است (Finance Canada, 2016). درصد شاغلان بخش خصوصی تحت پوشش طرح مستمری مورد حمایت کارفرما از ۳۵ درصد در سال ۱۹۷۷ به کمتر از ۲۵ درصد در سال ۲۰۱۳ رسیده است. به‌علاوه، روند تبدیل برنامه‌های DB به برنامه‌های DC کاملاً مشهود است (Finance Canada (2016) and OCA (2018)). تغییر مذکور عمدتاً با عنایت بر افزایش و ناپایداری هزینه‌های مرتبط با برنامه‌های DB به سبب نرخ سود پایین و نوسانات بازار شکل گرفته است. از این رو در کانادا تکیه افراطی نظام چندلایه را در لایه سوم و بخش طرح‌های تحت حمایت کارفرما شاهد نیستیم.

از سوی دیگر با نگاه به پس‌اندازهای داوطلبانه افراد در سال ۲۰۱۶ می‌توان دریافت که از هر چهار نفر مالیات‌دهنده، یک نفر در برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده (RRSP) مشارکت داشته (OCA, 2018). همچنین نسبت مؤدیان مالیاتی که در RRSP مشارکت داشته‌اند نیز براساس سطوح کل درآمد متفاوت است. همان‌طور که در جدول ۷ نشان داده شده است، این نسبت با افزایش درآمد مؤدیان مالیاتی افزایش می‌یابد. در سال ۲۰۱۶، ۶۰ درصد از مؤدیان مالیاتی با درآمد کل ۸۰۰۰۰ دلار و یا بیشتر در RRSP مشارکت داشته‌اند.

جدول ۷. نسبت اظهارکنندگان مالیاتی که در RRSP مشارکت می‌کنند
براساس سطح درآمد و سال در کانادا

رده‌های درآمدی						
رده‌های درآمدی	کمتر از ۲۰۰۰۰	۲۰۰۰۰-۴۰۰۰۰	۴۰۰۰۰-۶۰۰۰۰	۶۰۰۰۰-۸۰۰۰۰	بیش از ۸۰۰۰۰	کل
2006	5%	37%*	37%*	37%*	70%	27%
2016	2%	13%*	31%*	45%*	60%	23%

*قبل از سال ۲۰۷۷ رده‌های درآمدی ۲۰۰۰۰-۴۰۰۰۰، ۴۰۰۰۰-۶۰۰۰۰ و ۶۰۰۰۰-۸۰۰۰۰ در یک رده قرار داشتند.

مأخذ: OCA, ۲۰۱۸.

1. Registered- retirement- Saving Plan (RRSP)

۲. حساب‌هایی تعیین شده توسط آژانس درآمد کانادا با مزیت‌های مالیاتی برای پس‌انداز اختیاری افراد به‌منظور تأمین هزینه‌های دوران بازنشستگی‌شان. برای توضیحات بیشتر رجوع شود به گزارش دوم نظام تأمین اجتماعی کانادا.

البته باید به این نکته توجه داشت که توانایی پس‌انداز فردی برای تأمین درآمد کافی در زمان بازنشستگی به عوامل متعددی نظیر سواد مالی، در دسترس بودن گزینه‌های سرمایه‌گذاری و میزان هزینه‌ها و کارمزدهای مرتبط با سرمایه‌گذاری نیز بستگی دارد. به‌طور خاص، کارمزدهای سرمایه‌گذاری بالا حتی در افرادی با انگیزه‌های منظم پس‌انداز نیز ممکن است منجر به کاهش پس‌انداز فردی شود. کشور کانادا با ارائه بسترهای آماده پس‌انداز فردی و گروهی همراه با انگیزه‌های مالیاتی تحت لایه سوم نظام تأمین اجتماعی خود، سعی در تسهیل فرایند پس‌انداز شخصی داوطلبانه برای افراد با درآمد متوسط و بالا کرده است.

در نتیجه طراحی یک نظام چندلایه کارا مستلزم لحاظ نکاتی ریزبینانه در منطق حاکم بر هر یک از لایه‌هاست، بدین مفهوم که کاهش هزینه‌های مربوط به لایه اول که معمولاً از محل درآمد عمومی تأمین مالی می‌شود، به‌منزله انتقال کامل فاکتورهای اساسی کفایت مزایا به دو لایه دیگر (که عمدتاً متناسب با میزان مشارکت و درآمد افراد تأمین می‌شود) نبوده و بدان معناست که، همواره باید توازن مناسبی بین لایه‌ها و جمعیت تحت پوشش هر یک وجود داشته باشد و دولت ضمن تأمین بسترهای لازم برای پس‌انداز شخصی و ترغیب افراد برای نگهداری وجوه برای دوران بازنشستگی خود، تأمین نیازهای اساسی و تحت پوشش قرار دادن افراد نیازمند را طی لایه عمومی پاسخ دهد.

بنابر ارقام ارائه شده بخش اطلاعات و آمار^۱ OECD، در سال ۲۰۱۷ کل جمعیت کشور کانادا ۳۷.۷۳۲.۰۹۰ نفر بوده و از این بین ۳۶.۵۴۳.۰۰۰ نفر تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند که نسبتی حدود ۹۶ درصد از افراد را نشان می‌دهد.

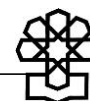
۳. لایه اول و دوم نظام بازنشستگی کشور کانادا

کانادا سابقه طولانی در بهبود امنیت درآمدی بازنشستگی برای شهروندان خود دارد. سابقه برنامه‌های مستمری مربوط به محل کار که کارفرمایان ارائه می‌کنند به اواسط قرن نوزدهم برمی‌گردد. در سال ۱۹۱۹، دولت فدرال برای تشویق به اجرای برنامه‌های بازنشستگی مربوط به محل کار، قانون مالیات بر درآمد را وضع کرد. با توجه به افزایش نرخ فقر در میان سالمندان، دولت فدرال در اوایل دهه ۱۹۵۰ به تدوین برنامه بازنشستگی گسترده با عنوان طرح امنیت سالمندان (OAS) اقدام و یک برنامه حمایتی برای مالیات تدوین کرد. در سال ۱۹۶۶ دولت کانادا طرح بازنشستگی کانادا و دولت کبک طرح مستمری کبک را اتخاذ نمود که یک برنامه مشارکتی برای تکمیل OAS بود. در سال ۱۹۶۷، دولت کانادا درآمد مکمل تضمین‌شده (GIS) را که یک حمایت هدفمند مالیاتی است، برای سالمندان با درآمد پایین ایجاد کرد. از آن زمان، اصلاحات بسیاری در نظام درآمدی بازنشستگی کانادا رخ داده است تا ضمن تأمین درآمد کافی برای افراد در دوران بازنشستگی، آنان بتوانند از سطح استاندارد زندگی مطابق زمانی که به کار مشغول هستند بهره‌مند شوند و نیز پایداری برنامه‌های موجود حفظ شود.

همانند بیشتر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۲، نظام درآمدی بازنشستگی کانادا همان‌طور که پیش‌تر به تفصیل بیان شد به‌صورت سه لایه تعریف شده است (شکل ۷) که به بیان هر یک از لایه‌ها در ادامه مطالب خواهیم پرداخت.

1. OECD Statistics

2. Organisation for Economic Co-operation and Development



شکل ۷. لایه سه گانه سیستم درآمد بازنشستگی کانادا

لایه سوم	لایه دوم	لایه اول	برنامه‌ها
<p>برنامه بازنشستگی تحت حمایت کارفرما</p> <ul style="list-style-type: none"> مزایا معین مشارکت معین پس اندازهای معاف از مالیات 	<p>برنامه بازنشستگی کانادا برنامه بازنشستگی کبک</p>	<p>برنامه امنیت سالمندان درآمد تضمین شده مکمل کمک هزینه امرار معاش کمک هزینه امرار معاش برای بازماندگان</p>	<p>وزارت ها</p>
<p>اختیاری مدیریت خصوصی</p>	<p>پوشش اجباری و همگانی مبتنی بر کل دریافتی ها تامین مالی جزئی</p>	<p>تامین مالی شده از محل بودجه‌ی عمومی دولت فدرال مبتنی بر درآمد، سن و سال های اقامت</p>	

Source: World Bank (2017). "The Evolution of the Canadian Pension Model: Practical lesson for Building World-class Pension Organization.

* میزان مستمری نهایی تعلق یافته به افراد در نتیجه برنامه بازنشستگی کانادا و کبک براساس میزان مشارکت ۵۰/۵۰ کارگر و کارفرما در برنامه‌ها که به صورت درصدی از دریافتی آنهاست (نرخ مشارکت کل در سال ۲۰۲۱، ۱۰/۹ است که افراد خویش فرما به طور کامل و کارگر و کارفرما نصف آن را می‌پردازند).

** در این روش میزان نرخ حق بیمه بر چگونگی شکل‌گیری میزان ذخایر طرح بسیار مؤثر است. این ذخایر به منظور حفظ تعادل مالی و اجتناب از نوسانات نرخ حق بیمه، سرمایه‌گذاری بلندمدت می‌شوند. در طرح‌های مبتنی بر روش‌های تأمین مالی جزئی معمولاً دو نوع ذخیره فنی در راستای ایفای تعهدات بلندمدت و ذخیره احتیاطی جهت جبران کسری‌های ناشی از بروز اتفاقات غیرمترقبه وجود دارد که با توجه به ماهیت بلندمدت ذخایر فنی عمدتاً در زمینه سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت مورد استفاده قرار می‌گیرند.

به‌طور خلاصه لایه اول از طریق دو برنامه OAS و GIS (که مبتنی بر بودجه عمومی دولت است) امکان تضمین درآمد مستمری پایه را برای سالمندان فراهم می‌کند. مستمری OAS در سن ۶۵ سالگی به کانادایی‌هایی که شرایط اقامت داشته باشند، پرداخت می‌شود و حداکثر مزایای ماهانه آن حدود ۶۱۵/۳۷ دلار در سال ۲۰۲۱ است، البته برای افرادی که درآمد سالیانه‌شان بیشتر از ۱۲۹۰۰۷۵ دلار باشد، مزایای OAS کاهش می‌یابد و در نهایت حذف می‌شود (۲۰۲۱).^۱

از طرف دیگر GIS یک برنامه مزایای مبتنی بر آزمون وسع است که درآمد اضافی برای سالمندان ساکن کانادا و خانوارهای کم‌درآمد فراهم می‌کند. عمدتاً حدود یک سوم از سالمندان کانادایی که واجد شرایط دریافت مزایای OAS هستند، مزایای GIS نیز دریافت می‌کنند. حداکثر مزایای ماهانه GIS حدوداً ۹۱۹.۱۲ دلار (۲۰۲۱) برای یک سالمند مجرد و ۵۵۳.۲۸ دلار (۲۰۲۱) برای زوجه سالمندی که شریک وی نیز OAS را به‌طور کامل دریافت کند، است. مزایای GIS به‌ازای هر دلار درآمد بازنشستگی ناشی از منابع غیر از OAS، ۵۰ سنت کاهش می‌یابد. سالمندانی که درآمد سالیانه آنها در بازنشستگی بیش از ۱۸.۶۴۸ دلار برای افراد مجرد و حدود ۲۴.۶۲۴ دلار برای زوج‌ها باشد دیگر واجد شرایط دریافت GIS نیستند (۲۰۲۱).^۲

1. www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html
2. Government of Canada

لایه دوم شامل برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) و برنامه بازنشستگی کبک (QPP) است که برنامه‌ای اجباری و مرتبط با سطح مزایای شاغلان و افراد خوداشتغال در کانادا و کبک است. CPP و QPP طیف وسیعی از مزایا شامل مزایای بازنشستگی، بازمندگان،^۱ از کارافتادگی و همچنین مزایای مربوط به فرزندان مشارکت‌کنندگان متوفی و یا دارای از کارافتادگی را در برمی‌گیرد.

این طرح‌ها در حقیقت، برنامه‌های مشارکتی^۲ هستند که به مشارکت کارفرما و کارمند در آنها (به صورت ۵۰ - ۵۰) نیاز دارد؛ در سال ۲۰۲۱ مجموع نرخ پرداختی از سوی کارگر و کارفرما، ۱۰/۹۰ درصد^۳ (برای QPP در مجموع ۱۱/۴۰ درصد^۴) از دریافتی‌های بین ۳۵۰۰ دلار تا ۶۱۶۰۰ دلار کانادا (حداکثر تعیین شده برای سال ۲۰۲۱) بود. این برنامه‌ها با هدف جایگزینی ۲۵ درصد از حقوق بازنشستگی صورت می‌پذیرد که از قابلیت انتقال به سراسر کانادا نیز برخوردار است. نکته حائز اهمیت آنکه، عموماً در سن ۶۵ سالگی می‌توان از مزایای این برنامه منتفع شد. به علاوه، برحسب اینکه زودتر یا دیرتر از موعد قانونی مورد استفاده قرار گیرند، با کاهش یا افزایش در فرمول‌های پرداخت مستمری همراه خواهند بود. حداکثر میزان سالیانه مستمری‌ها در این لایه تقریباً برابر با ۱۴۱۲۷ دلار (در سال ۲۰۲۰) بود.

لایه سوم نظام کانادا، شامل مستمری بازنشستگی شغلی و برنامه‌های پس‌انداز خصوصی است که امکان بهره‌مندی از دریافتی‌های اضافی را برای بازنشستگان فراهم می‌کند. از جمله طرح‌های موجود در این لایه می‌توان به برنامه‌های ثبت شده مستمری بازنشستگی (RPPS^۵) با یک کارفرما، اتحادیه و یا سایر حامیان مالی؛ برنامه‌های ثبت شده پس‌انداز بازنشستگی انفرادی یا گروهی (RRSPS^۶)؛ و از سال ۲۰۰۹، حساب‌های پس‌انداز معاف از مالیات (TFSA^۷) اشاره کرد. در ادامه به شرح و بسط جزئیات مربوط به هر دو لایه اول سیستم تأمین اجتماعی کانادا می‌پردازیم.

۱-۳. لایه اول

در لایه اول نظام بازنشستگی کانادا، چهار طرح OAS، GIS، کمک هزینه امرارمعاش و کمک هزینه امرارمعاش برای بازمندگان طراحی شده است. همه این طرح‌ها به منظور تضمین مشتری پایه برای بازنشستگان بوده و از جانب دولت تأمین مالی می‌شوند. در این بین تشریح کارکرد هریک از طرح‌های نام برده، حائز اهمیت است. به‌طور کلی افراد علاوه بر مستمری طرح امنیت سالمندان، ممکن است واجد شرایط دریافت مستمری ناشی از سه طرح دیگر مربوط به لایه اول باشند. این طرح‌ها برخلاف طرح امنیت سالمندان دارای نرخ ثابت نبوده و مبتنی بر آزمون وسع هستند که به قرار زیر است:

– درآمد مکمل تضمین‌شده،^۸

1. Survivor
2. Contributory Plans
3. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/canada-pension-plan-cpp/cpp-contribution-rates-maximums-exemptions.html>
4. <https://www.revenuquebec.ca/en/press-room/tax-news/details/166564/2019-12-03/>
5. Registered Pension Plan
6. Registered Retirement Saving Plan
7. Tax-Free Saving Accounts
8. The Guaranteed Income Supplement



– کمک‌هزینه امرارمعاش^۱،

– کمک‌هزینه امرارمعاش برای بازمانده^۲.

مقادیر پرداختی هریک از این مزایا براساس مشخصه‌هایی مانند سن، وضعیت تأهل و سطح درآمد فرد تعیین شده و مشمول مالیات نیستند.

مبالغ درآمد مکمل تضمین‌شده، کمک‌هزینه امرارمعاش یا کمک‌هزینه امرارمعاش بازمانده، ماه جولای هر سال براساس خالص درآمد فرد در سال قبل محاسبه می‌شود. این مبالغ می‌توانند با توجه به تغییر در درآمد خالص سالیانه فرد افزایش یا کاهش یابند و یا حتی متوقف شوند.

در ادامه به بیان جزئیات هریک از طرح‌ها خواهیم پرداخت.

۱-۱-۳. طرح امنیت سالمندان (OAS)

الف) شرایط احراز

OAS یک پرداختی با نرخ ثابت است، براساس آن ماهانه تا میزان ۶۱۵/۳۷ دلار برای هر فرد ۶۵ سال به بالا، مشروط بر آنکه شروط مربوط به اقامت را داشته باشد، ارائه می‌شود. همچنین برای دریافت OAS نیازی نیست که فرد الزاماً از کار کردن دست کشیده باشد. شروط اقامت به شرح زیر است:

۱. برای دریافت این مزایا، فرد باید ۱۰ سال پس از ۱۸ سالگی در کانادا زندگی کرده باشد.

۲. برای دریافت این مزایا به‌طور کامل، فرد باید ۴۰ سال پس از ۱۸ سالگی در کانادا زندگی کرده باشد.

۳. افرادی که نمی‌توانند شرط مربوط به زندگی ۴۰ ساله در کانادا را تأمین کنند، متناسب با مدت زمانی که در کانادا زندگی کرده‌اند از مزایا بهره‌مند خواهند شد.

۴. اگر فردی از خارج از کشور برای مزایای این طرح درخواست می‌دهد، باید:

– هنگام ترک کانادا یک شهروند کانادایی بوده باشد یا دارای اقامت قانونی کانادا داشته باشد.

– از سن ۱۸ سالگی حداقل ۲۰ سال در کانادا زندگی کرده باشد.

همچنین، اگر فرد ۶۴ ساله که در کانادا زندگی می‌کند و حداقل ۴۰ سال در برنامه بازنشستگی کانادا و یا برنامه مستمری کبک مشارکت داشته باشد، به‌طور خودکار در مستمری OAS و GIS ثبت‌نام می‌شود و نیاز به ثبت درخواست برای دریافت مستمری مربوطه را ندارد.

ازسوی دیگر مهاجران کم‌درآمد که نمی‌توانند OAS کامل را دریافت کنند، ممکن است برای بهبود شرایطشان GIS را دریافت کنند. همان‌طور که مشخص است، OAS به همه افراد واجد شرایط و بدون نیاز به مشارکت آنها از محل بخشی از حقوق و دستمزدشان پرداخت می‌شود؛ به همین سبب، حتی خانم‌هایی که خارج از خانه کار نکرده‌اند می‌توانند با نام خود و بدون اشاره به میزان درآمد همسرشان این مزایا را دریافت کنند.

اشاره به این نکته ضروری است که بنابر گزارش سالیانه مربوط به سال مالی ۲۰۱۹-۲۰۱۸ دولت کانادا، مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی حدود ۴۹/۳ درصد از درآمد دولت را به خود اختصاص می‌دهد. به موجب قانون مالیات بر درآمد،

1. The Allowance

2. The Allowance for The Survivor

همه افراد با هر سطح درآمدی مکلف به پرداخت مالیات براساس نرخ‌های تصاعدی ۱۵، ۲۰/۵، ۲۶، ۲۹ و ۳۳ درصد هستند، به‌گونه‌ای که افراد با درآمد بالاتر مورد اصابت نرخ‌های بالاتر مالیاتی به‌صورت پلکانی قرار می‌گیرند. همچنین مالیات بر کالا و خدمات، مالیات بر شرکت‌ها، سایر مالیات‌ها و مالیات مربوط به افراد غیرمقیم به ترتیب ۱/۵، ۱۵/۲، ۵/۷ و ۲/۸ درصد از درآمد دولت را تشکیل می‌دهد و در مجموع ۸۴/۵ درصد از درآمد دولت از محل مالیات‌های مختلف تأمین می‌شود.

ب) مقدار مستمری ناشی از طرح امنیت سالمندان

مقدار این مستمری بسته به سال‌های اقامت فرد متفاوت است. افرادی که واجد شرایط دریافت این مستمری به‌طور کامل هستند (۴۰ سال کامل پس از ۱۸ سالگی در کانادا اقامت داشته‌اند) می‌توانند به‌صورت ماهانه حداکثر پرداختی برابر با ۶۱۵.۳۷ دلار دریافت کنند، البته این مسئله منوط به آن است که درآمد سالیانه آنها کمتر از ۱۲۹.۰۷۵ دلار باشد (۲۰۲۱).

از سوی دیگر افرادی که کمتر از ۴۰ سال (بعد از سن ۱۸ سالگی) در کانادا اقامت دارند از مستمری جزئی طرح امنیت سالمندان برخوردار می‌شوند و مستمری آنان به نسبت سال‌های اقامت به‌دست می‌آید. برای مثال اگر شخصی ۲۰ سال (بعد از ۱۸ سالگی) در کانادا اقامت داشته باشد، میزان مستمری وی نصف مزایا کامل مربوط به طرح امنیت سالمندان خواهد بود.

ج) اخذ مالیات از محل مستمری

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، به‌دلیل آنکه این طرح را دولت از محل بودجه عمومی تأمین مالی می‌کند، عمدتاً سعی می‌شود صرفاً خانوارهایی با سطح معیشت آسیب‌پذیر از آن منتفع شوند. به همین سبب اگر درآمد خالص سالیانه افراد بالاتر از آستانه درآمد خالص جهانی باشد^۱ که هر ساله تعیین می‌شود (۷۷۵۸۰ دلار برای سال ۲۰۱۹)، آنگاه این درآمد مشمول مالیات بازبایی^۲ می‌شود. به بیان دیگر مزایای طرح OAS به افرادی که درآمدشان بیش از آستانه درآمد خالص جهانی باشند، تعلق نمی‌گیرد و طی مالیات بازبایی باز گرفته^۳ می‌شود. هر زمان که درآمد به آن آستانه مشخص برسد، تمام مقدار OAS مشمول بازبایی می‌شود و مانند سایر پارامترهای نظام مالیاتی، مقدار درآمد بازبایی براساس تورم هر سال تنظیم می‌شود.

در این حالت فرد باید مالیات بازبایی را پرداخت کند اگر:

- درآمد خالص جهانی وی بیش از ۷۷۵۸۰ دلار کانادا (برای سال ۲۰۱۹) یا
 - فرد در کشوری زندگی می‌کند که نرخ مالیات بر مستمری کانادایی‌ها برای غیرمقیمان^۴ ۲۵ درصد یا بیشتر است.
- همچنین محاسبه میزان بازپرداخت افراد با سطح درآمد بالاتر از آستانه درآمد جهانی متناسب با میزان تفاوت درآمد آنان از آستانه درآمد خالص جهانی سال صورت می‌پذیرد. در این فرایند قدم اول محاسبه میزان شکاف بین درآمد فرد و آستانه تعریف است. افراد موظفند، ۱۵ درصد این مبلغ (شکاف موجود) را بازپرداخت کنند. مدت زمان بازپرداخت نیز از ماه جولای تا ژوئن سال بعد است.

1. Net World Income Threshold

درآمد خالص جهانی، مجموع کل درآمدی است که فرد طی یک سال از منابع داخلی کانادا و یا خارج از آن به‌دست می‌آورد، منهای هزینه‌های قابل قبول است. شامل درآمد حاصل از اشتغال، تجارت، مستمری، تأمین اجتماعی، سود سرمایه، اجاره املاک و سود سهام است.

2. Recovery Tax

3. Clawback

4. The non-resident tax on Canadian Pensions



جدول ۸. مقدار حداقل و حداکثر آستانه درآمد خالص جهانی

حد کمینه درآمد بازیابی (\$ کانادا)	حد بیشینه درآمد بازیابی (\$ کانادا)	درآمد سال	دوره مالیات بازیابی
۱۲۳۳۸۶	۷۵۹۱۰	۲۰۱۸	ژوئیه ۲۰۱۹ تا ژوئن ۲۰۲۰
۱۲۶۰۵۸	۷۷۵۸۰	۲۰۱۹	ژوئیه ۲۰۲۰ تا ژوئن ۲۰۲۱
۱۲۸۱۴۹	۷۹۰۵۴	۲۰۲۰	ژوئیه ۲۰۲۱ تا ژوئن ۲۰۲۲

Source: Government of Canada, Canada.ca, first Pillar, OAS, 2020.

د) نحوه تعدیل مستمری طرح امنیت سالمندان

نرخ مستمری طرح امنیت سالمندان در ماه‌های ژانویه، آوریل، جولای و اکتبر (به صورت فصلی) به منظور تأمین هزینه‌های زندگی و ثبات قدرت خرید سالمندان، با شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) تعدیل می‌شود. در این بین اگر هزینه زندگی افزایش یابد، نرخ پرداخت مستمری ماهانه افزایش می‌یابد؛ اما اگر هزینه زندگی کاهش یابد، نرخ پرداخت ماهانه ثابت باقی می‌ماند.

۲-۱-۳. طرح درآمد مکمل تضمین شده (GIS)

درآمد مکمل تضمین شده (GIS) یک مستمری ماهانه افزوده است که مشمول مالیات نیست و مبتنی بر آزمون وسیع در اختیار مستمری‌بگیران کم‌درآمد که OAS دریافت می‌کنند و در کانادا زندگی می‌کنند، قرار می‌گیرد. همچنین شروط لازم برای دریافت مستمری طرح درآمد مکمل تضمین شده به قرار زیر است:

- فرد باید واجد شرایط دریافت مستمری OAS باشد (به صورت کامل یا جزئی).
- درآمد خانوار پایین‌تر از سطح مشخصی باشد.
- فرد باید ساکن کانادا باشد.

نکته حائز اهمیت آنکه، حضور بیش از ۶ ماه فرد در خارج از خاک کانادا سبب قطع شدن پرداختی‌های این طرح می‌شود، حتی اگر فرد واجد شرایط دریافت مستمری ناشی از طرح درآمد مکمل تضمین شده باشد. البته مجدداً پس از بازگشت به کشور کانادا پرداختی‌ها از سر گرفته می‌شود. همچنین هر ساله «سرویس کانادا»^۱ به بررسی حساب افراد می‌پردازد تا صلاحیت آنان برای دریافت مستمری، به طور مداوم ارزیابی شود. علاوه بر این، برای اطمینان از اینکه هر ساله GIS به حساب افراد واریز شده و تمدید شود، آنان موظفند مالیات خود را به موقع ثبت و پرداخت کنند.

«سرویس کانادا» یک پلتفرم طراحی شده توسط بخش اشتغال و توسعه اجتماعی کانادا است برای دسترسی همه‌جانبه دولت کانادا به اطلاعات مربوط به شماره بیمه اجتماعی،^۲ برنامه‌های اشتغال، طرح OAS، طرح GIS، برنامه بازنشستگی کانادا مربوط به تمام شهروندان کانادا یا حتی اطلاعات مربوط به گذرنامه شهروندان غیرمقیم. این برنامه از سال ۲۰۰۵ به طور رسمی و با ساختاری سازمان‌یافته شروع به فعالیت کرد، اما ریشه‌های اولیه تأسیس آن به سال ۱۹۹۸ بازمی‌گردد.^۴

1. Service Canada
2. Employment And Social Development
3. Social Insurance Number

۴. دو سال بعد از معرفی برنامه بازنشستگی کانادا (CPP)

همه شهروندان مقیم و غیرمقیم کانادا موظفند با ایجاد حساب کاربری در این پلتفرم به شفاف‌سازی اطلاعات درآمدی و هزینه‌ای خود بپردازند. همچنین اطلاعات موجود در این حساب به صورت خودکار در اختیار سازمان امور مالیاتی کانادا^۱ قرار می‌گیرد و مطابق با ملاک‌های اعلامی توسط این سازمان، واجد شرایط دریافت تسهیلات تأمین اجتماعی لایه عمومی و یا پرداخت مالیات از محل آنها^۲ می‌شوند. افراد با معرفی حساب‌هایی که تمایل به دریافت مستمری‌های دوران بازنشستگی خود و یا برداشت خودکار مالیات مترتب بر آن دارند، از مزایای بازنشستگی خود بهره‌مند می‌شوند و همچنین تمام اعتراضات خود را می‌توانند در همین بستر بارگذاری و پیگیری کنند.^۳

همان‌طور که مشخص است، طرح GIS مشابهت‌های بسیاری با طرح OAS دارد. برای مثال هر دوی این طرح‌ها از محل درآمد مالیاتی و بودجه دولت فدرال تأمین می‌شود و با استفاده از شاخص قیمت مصرف‌کننده به صورت فصلی تعدیل می‌شود.

پیش‌بینی می‌شود که با افزایش گمانه‌زنی‌ها در حیطه افزایش سن بازنشستگی در کانادا از ۶۵ به ۶۷، سن دریافت OAS و به تبع آن GIS افزایش یابد که در این حالت، سالمندان کم‌درآمد باید تا سن ۶۷ سالگی برای دریافت GIS منتظر بمانند. گفتنی است، مبلغ مستمری طرح GIS دریافتی توسط افراد، به درآمد خالص سالیانه آنان و وضعیت تأهلشان بستگی دارد که البته این مبلغ ممکن است هرساله مطابق با درآمد فرد تغییر کند. براساس تخمین‌های صورت گرفته،^۴ OAS و GIS به طور مشترک ۳۶ درصد از درآمد سالمندان را تشکیل می‌دهند. برای سالمندان کم‌درآمد، این میزان بین دوسوم تا سه‌چهارم است.

اطلاعات مربوط به میزان مستمری حاصل از این طرح برای وضعیت‌های تأهل مختلف در سال ۲۰۲۱ در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۹. میزان مزایا GIS براساس وضعیت تأهل-۲۰۲۱-دلار کانادا

موقعیت فرد	حداکثر پرداختی ماهانه	آستانه سطح درآمد
مجرد، بیوه، مطلقه	۹۱۹/۱۲	کمتر از ۱۸.۶۴۸
اگر همسر ^۵ فرد OAS را به طور کامل دریافت می‌کند	۵۵۳/۲۸	کمتر از ۲۴.۶۲۴
اگر همسر فرد OAS و کمک‌هزینه امرارمعاش دریافت نمی‌کند	۹۱۹/۱۲	کمتر از ۴۴.۶۸۸
اگر همسر فرد کمک‌هزینه امرارمعاش دریافت می‌نماید	۵۵۳/۲۸	کمتر از ۴۴.۶۸۸

مأخذ: گزارش دولت کانادا، نظام بازنشستگی، تشریح لایه یک، ۲۰۲۱.

۳-۱-۳. طرح کمک‌هزینه امرارمعاش

کمک‌هزینه امرارمعاش، یک مزایا ماهانه‌ای محسوب می‌شود. این کمک‌هزینه صرفاً به افراد کم‌درآمد بین سنین ۶۰ تا ۶۴ سال تعلق می‌گیرد که همسر آنها واجد شرایط دریافت مستمری طرح مکمل تضمین شده است. این مستمری معاف از

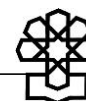
۱. آژانس درآمد کانادا.

۲. مالیات بازیابی از محل مزایا OAS.

۳. علاوه بر امکان پیگیری‌های حضوری و تلفنی.

4. Monica Townson (2012)

5. Spouse/Common-Law Partner



مالیات بوده و از محل بودجه عمومی دولت تأمین می‌شود. همچنین براساس آزمون وسیع به افرادی با مجموع درآمد سالیانه ۳۴.۵۱۲ دلار و کمتر تعلق می‌گیرد. حداکثر میزان این مستمری به صورت ماهانه مبلغ ۱.۱۶۸/۶۵ است (اگر همسر فرد GIS و OAS را به صورت کامل دریافت می‌کند).

۴-۱-۳. طرح کمک هزینه امرارمعاش برای بازمانده

طرح کمک هزینه امرارمعاش برای بازماندگان، مزایای ماهانه‌ای مختص به افراد کم‌درآمد بین ۶۰ تا ۶۴ سال است که ساکن کانادا هستند و همسرشان فوت کرده است.

این مستمری معاف از مالیات بوده و از محل بودجه عمومی دولت تأمین می‌شود. همچنین براساس آزمون وسیع به افرادی با درآمد سالیانه ۲۵.۱۵۲ دلار و کمتر تعلق می‌گیرد. حداکثر میزان این مستمری به صورت ماهانه مبلغ ۱.۳۹۳/۰۸ است.

سالمندان حتی در دوران بازنشستگی نیز به پرداخت مالیات موظفند. آنها همچنین مالیات بر درآمد و مالیات‌های دیگر نظیر مالیات بر املاک، مالیات بر فروش و مالیات بر کالا و خدمات^۱ را پرداخت می‌کنند. همچنین سالمندانی که با درآمد بالا بازنشسته می‌شوند و از محل مستمری بازنشستگی و یا برداشت از حساب‌های RRSPs و سایر مزایا درآمد کسب می‌کنند، با پرداخت مالیات بر درآمد، عناصر مهمی در تأمین بودجه OAS و سایر برنامه‌ها می‌باشند.

۵-۱-۳. لایه اول در یک نگاه

به صورت خلاصه می‌توان مجموعه عواید مربوط به لایه اول سیستم تأمین اجتماعی کانادا را در قالب جدول زیر مشاهده کرد.

جدول ۱۰. مزایا مربوط به لایه اول سیستم تأمین اجتماعی کانادا- اکتبر تا دسامبر ۲۰۲۰

نوع مزایا	حداکثر مقدار (\$))
مستمری امنیت سالمندی (OAS)	
مستمری امنیت سالمندی (در سن ۶۵ سال)(OAS)	۶۱۴.۱۴
مستمری درآمد مکمل تضمین شده (GIS)	
فرد مجرد دریافت کننده OAS	۹۱۷.۲۹
همسر کسی که مستمری OAS دریافت نمی‌نماید	۹۱۷.۲۹
همسر کسی که مستمری OAS دریافت می‌نماید	۵۵۲.۱۸
همسر کسی که دریافت کننده ی کمک هزینه است	۵۲۲.۱۸
کمک هزینه امرار معاش	۱۱۶۶۳۲
کمک هزینه امرار معاش برای بازماندگان	۱۳۹۰۳۰

Source: Government of Canada (2020), Annual Financial Report of the Government of Canada Fiscal Year 2018–2019

البته همان‌طور که در فصل قبل اجمالاً به آن اشاره شد علاوه بر مزایا نقدی برای افراد مسن، به موجب قانون مربوط به مالیات بر درآمد، برای تمام اقشار جامعه اعتبارهای مالیاتی جداگانه‌ای در نظر گرفته شد که عمده آنها از نوع اعتبارات غیرقابل استرداد می‌باشند (در صورت فزونی از میزان مالیاتی که فرد مکلف به پرداخت آن هست، صفر می‌شود

1. Goods and Services Tax (GST)

و از جانب دولت به صورت جریان نقدی پرداخت نمی‌گردد). همچنین، دولت کانادا برای فرزندان و خانواده‌های افراد کم‌درآمد پرداخت‌های انتقالی را در نظر می‌گیرد و برای خرید خانه نیز به ارائه کمک‌هزینه می‌پردازد. از سوی دیگر حدود ۷۰ درصد هزینه‌های بهداشت و درمان شهروندان کانادایی براساس بودجه عمومی دولت تأمین مالی می‌شود و تنها ۳۰ درصد از آن به طور مشترک از محل بیمه‌های خصوصی و یا توسط خود شخص پرداخت می‌گردد.

بنابر گزارش سالیانه دولت کانادا در دوره زمانی ۲۰۲۱-۲۰۲۰، مقدار تخمینی هزینه‌های مربوط به طرح OAS ۴۷/۷ میلیارد دلار کانادا است که بیشترین هزینه از محل بودجه دولت فدرال محسوب می‌شود و هزینه‌های طرح GIS ۱۴/۶۳ میلیارد دلار کانادا از بودجه را به خود اختصاص داده است. همچنین مجموع هزینه‌های مربوط به دو طرح GIS و OAS در سال ۲۰۱۰ حدود ۲/۳ از GDP کانادا را به خود اختصاص داده است^۱ و تخمین‌ها نشان می‌دهد که این رقم در سال ۲۰۳۰ به ۳/۱ درصد خواهد رسید.

۲-۳. لایه دوم؛ طرح سیستم بازنشستگی کانادا (CPP)

سیستم بازنشستگی کانادا (CPP) با هدف جایگزینی ۲۵ درصد از مزایای قابل مشارکت مطرح شد که مزایای مربوط به آن در سراسر کانادا قابل استفاده است. این مستمری در سن ۶۵ سالگی قابل دریافت است.

این لایه شامل برنامه‌های بازنشستگی کانادا (CPP) و کبک (QPP) (برنامه‌های اجباری مرتبط به درآمد برای شاغلان و افراد خوداشتغال^۲ در کانادا و کبک) است که طیفی از مزایا شامل مزایای بازنشستگی، بازماندگان، از کارافتادگی و ... را دربرمی‌گیرند و همان‌طور که پیش‌تر بیان شد نرخ‌های مشارکت بین کارگر و کارفرما به صورت مساوی تقسیم می‌شوند و همه افراد از معافیت ۳۵۰۰ دلاری برخوردارند.

برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) یک برنامه مستمری بازنشستگی ماهانه است که جایگزین بخشی از درآمد فرد در زمان بازنشستگی می‌شود و مشمول مالیات بر درآمد است. اگر فردی واجد شرایط باشد وی می‌تواند مستمری بازنشستگی CPP را تا پایان عمر دریافت کند. شرایط دریافت این مستمری عبارتند از:

– داشتن حداقل ۶۰ سال سن،

– مشارکت معتبر در حداقل یک CPP (مشارکت معتبر می‌تواند از قبل شغل قبلی در کانادا بوده باشد و یا در نتیجه دریافت اعتبار از جانب همسر و یا شریک قانونی سابق باشد).

۱-۲-۳. میزان مستمری

مبالغ دریافتی هر ماه براساس میانگین درآمد ناشی از کار فرد، میزان مشارکت وی در CPP و سنی که او تصمیم می‌گیرد در برنامه مستمری بازنشستگی CPP شرکت کند، تعیین می‌شود. به بیان دیگر مشارکت فرد در CPP براساس درآمد وی رقم می‌خورد و سن لازم برای شروع دریافت مستمری ۶۵ سال است. اما این امکان وجود دارد که افراد از اوایل سن ۶۰ سالگی یا اواخر سن ۷۰ سالگی به دریافت این مستمری اقدام کنند. البته اگر فرد مستمری را زودتر دریافت کند، بواسطه لحاظ مبلغی به عنوان جریمه، مقدار مستمری ماهانه وی کاهش می‌یابد؛ و در حالت عکس

۱. میزان GDP کانادا در سال ۲۰۱۰، ۱/۶۱۶/۳۴۵ میلیون دلار کانادا می‌باشد.



افرادی که دیرتر از موعد مقرر به این امر اقدام کنند، مستمری ماهانه بالاتری دریافت می‌کنند (در ادامه به جزئیات آن اشاره خواهیم کرد). همچنین هیچ تشویقی برای تمدید زمان شروع به دریافت مستمری بعد از سن ۷۰ سالگی وجود ندارد و حداکثر میزان مستمری ماهانه در زمان ۷۰ سالگی رقم می‌خورد.

در سال ۲۰۲۱، حداکثر مستمری ماهانه‌ای که فرد می‌تواند به‌عنوان دریافت‌کننده جدید در سن ۶۵ سالگی دریافت کند ۱.۲۰۳/۷۵ دلار است. همچنین میانگین دریافت ماهانه براساس آمار اکتبر ۲۰۲۰، ۶۱۴/۲۱ دلار است. در این بین شرایط فرد (اعم از میزان پرداخت و سایر مقتضیات) مشخص می‌کند که وی حداکثر واجد شرایط چه مبلغی به‌عنوان مستمری است.

عوامل متعددی بر میزان مستمری دریافتی فرد اثر می‌گذارد که در ادامه این فصل و در بخش ۴-۳-۲ به شرح و بسط آنها خواهیم پرداخت.

۲-۳-۲. مشارکت در برنامه بازنشستگی کانادا

به‌جز موارد استثنای بسیار اندک، هر فرد شاغل بالای ۱۸ سال که در کانادا و خارج از کبک کار می‌کند و بیشتر از حداقل مبلغی (۳۵۰۰ دلار در سال) درآمد دارد، باید در برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) مشارکت داشته باشد. اگر فردی کارفرما داشته باشد، کارفرمای وی نیمی از هزینه و خود فرد نیم دیگر آن را پرداخت خواهد کرد اما اگر خوداشتغال باشد، تمام مبلغ را خود فرد پرداخت می‌کند. همچنین این نکته که فرد چندبار شغل یا محل کار خود را تغییر دهد مهم نیست و مشارکت افراد می‌تواند او و خانواده‌اش را مشمول مزایای برنامه بازنشستگی کانادا کند که به قرار زیر است:

- مزایای پس از بازنشستگی،

- مزایای از کارافتادگی،

- مزایای بازماندگان،

- مزایای زمان فوت.

در بخش ۵-۳-۲ به شرح هر یک از مزایای فوق خواهیم پرداخت.

شایان ذکر است، افراد پس از سن ۷۰ سالگی، حتی اگر مشغول به کار باشند، نمی‌توانند مشارکتی در برنامه داشته باشند. البته در سال ۲۰۱۹، میزان مشارکت افراد در برنامه بازنشستگی کانادا که از محل درآمد دوران اشتغال فرد پرداخت می‌شود، تحت تأثیر برنامه توسعه CPP قرار گرفت (جزئیات بیشتر در بخش ۲-۳-۳ ارائه می‌شود).

به‌طور کلی دولت با تعیین سطح حداقل و حداکثر درآمد، به افراد این امکان را می‌دهد که حداقل این دو را با عنوان درآمد قابل مشارکت^۱ به برنامه CPP اختصاص دهند. حداقل درآمد در سطح ۳.۵۰۰ دلار ثابت نگهداشته شده است و دولت کانادا با تعیین هرساله سقف درآمد قابل مشارکت در CPP^۲ در ژانویه براساس مقدار سال قبل این متغیر به‌علاوه متوسط نرخ دستمزد به کنترل جریان ورودی و خروجی برنامه می‌پردازند. در سال ۲۰۲۱ میزان این سقف به ۶۱.۶۰۰ دلار به‌طور سالیانه رسیده است. همچنین در این سال نرخ مشارکت ۱۰/۹۰ برای افراد خوداشتغال و نصف

1. Pensionable Earnings

2. Earnings Ceiling In The CPP

این درصد (۵/۴۵ درصد) برای کارگر و کارفرماست. در این بین نحوه محاسبه میزان مشارکت افراد در برنامه بازنشستگی همان تفاوت بین سقف تعیین شده (۶۱/۶۰۰ دلار) و حد پایین معافیت (۳۵۰۰ دلار)، ضرب در نرخ مشارکت فرد (بسته به خوداشتغال و یا کارگر و کارفرما بودن وی) است. رقم حاصل از این محاسبات به‌عنوان حداکثر میزان مشارکت سالیانه فرد تلقی می‌شود که طبیعتاً افراد می‌توانند (و یا در پاره‌ای از موارد مجبور هستند) کمتر از این میزان در برنامه CPP مشارکت داشته باشند. حداکثر میزان مشارکت کارگر/ کارفرما و فرد خوداشتغال در سال ۲۰۲۱ به ترتیب برابر با ۳۰۱۶۶/۴۵ دلار و ۶۰۳۳۲/۹۰ دلار است.

در جدول زیر نحوه محاسبه حداکثر میزان مشارکت برای سه فرد نوعی در سال ۲۰۱۹ و قبل از افزایش نرخ‌های مشارکت به موجب توسعه CPP، ارائه شده است.

جدول ۱۱. مثال نحوه مشارکت افراد در CPP با سطوح درآمد مختلف

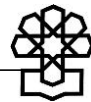
درآمد (\$ کانادا)	سقف دریافتی CPP (\$ کانادا)	حداقل سطح معاف CPP (\$ کانادا)	حداکثر مشارکت CPP (\$ کانادا)	نرخ مشارکت کل (%)	کل میزان مشارکت (\$ کانادا)
۱۵۰۰۰۰	۵۷۴۰۰	۳۵۰۰	۵۳۹۰۰	۵.۱	۲۷۴۹
۸۰۰۰۰	۵۷۴۰۰	۳۵۰۰	۵۳۹۰۰	۱۰.۲	۵۴۹۸
۴۵۰۰۰	۵۷۴۰۰	۳۵۰۰	۴۱۵۰۰	۵.۱	۲۱۱۷
۳۴۰۰۰	۵۷۴۰۰	۳۵۰۰	۰	۵.۱	۰

Source: Government of Canada, Canada.ca, second Pillar, Canada pension plan, 2019

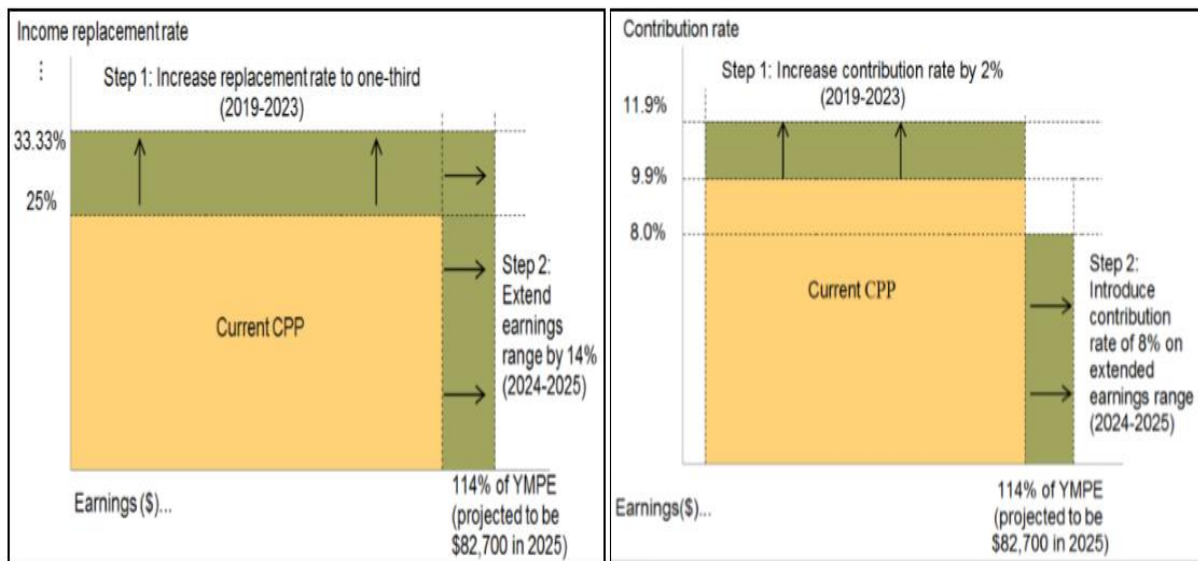
۳-۲-۳. توسعه برنامه بازنشستگی کانادا^۱

در ژوئن ۲۰۱۶، وزیر دارایی فدرال و ایالت‌های کانادا، درخصوص گسترش برنامه بازنشستگی کانادا^۲ (CPP) به توافق رسیدند. براساس توافق صورت گرفته، توسعه CPP پیش‌بینی شده شامل دو بخش خواهد بود: بخش نخست ناظر بر افزایش نرخ جایگزینی درآمد از ۲۵ درصد درآمد شغلی تعدیل شده به ۳۳ درصد افزایش می‌باشد و بخش دوم، افزایش سقف درآمدی بازنشستگی از ۱۰۰ درصد حداکثر درآمد قابل مشارکت سال (YMPE)^۳ به ۱۱۴ درصد YMPE است. برای شاغلان با ۴۰ سال مشارکت مزایای کامل در نظر گرفته خواهد شد و برای افراد با تعداد سال‌های کمتر مشارکت، به نسبت تعداد سال‌های کمتر مشارکت، مزایای متناسب در نظر گرفته خواهد شد. هدف از این اصلاحات ارائه نرخ جایگزینی درآمد بالاتر برای شاغلان، به‌ویژه شاغلانی که به طرح‌های مستمری تحت حمایت کارفرما^۴ دسترسی ندارند، عنوان شده است. این مزایا از طریق مشارکت‌های اضافی ۲ درصدی تا YMPE (مجموعاً نرخ مشارکت ۱۱/۹ درصدی تا درآمد قابل مشارکت) و ۸ درصد درآمد اضافی بین ۱۰۰ تا ۱۱۴ درصد YMPE تأمین مالی می‌شوند. شکل ۸ به‌صورت نموداری پارامترهای اصلی این توسعه را در CPP نشان می‌دهند.

1. CPP Enhancement
2. Canada Pension Plan
3. Year Maximum Pensionable Earnings
4. Employer-Sponsored Pension Plans



شکل ۸. تغییرات نرخ جایگزینی درآمد و نرخ مشارکت در نتیجه توسعه CPP.



Source: Finance Canada (2016)

با آنکه از ابتدای طرح «توسعه CPP» در قالب بهینه‌تر کردن سیستم CPP با اضافه شدن بخش‌هایی به CPP پایه؛ معرفی شده است، اما درحقیقت این دو برنامه بسیار با هم متفاوت بوده و اساساً مزایای مستمری در این دو طرح به‌صورت مشابه محاسبه نمی‌شود. براساس بخش توسعه‌یافته برنامه،^۱ مزایای کامل براساس بالاترین ۴۰ سال درآمد کسب شده فرد است. ۴۰ سال بخش عمده‌ای از طول دوره یک حرفه معمولی را نشان می‌دهد، در نتیجه هر سالی که فرد درآمد پایینی را کسب کند، تأثیر بسزایی بر میزان مزایای وی در دوران بازنشستگی خواهد داشت. بر همین اساس در CPP توسعه‌یافته^۲ به‌طور برجسته به افت میزان مشارکت در سال‌های فرزندآوری^۳ و ازکارافتادگی^۴ و نحوه محاسبه مزایا توجه شده است، به این نحو که در چنین شرایطی، درآمد برای این سال‌ها براساس درصد معینی از درآمد متوسط قبل از رویدادی که باعث کاهش مبلغ مشارکت شده است، محاسبه می‌شود. در مقایسه، مزایای CPP پایه^۵ براساس کل دوره حرفه‌ای فرد است؛ اما شامل مقررات کنار گذاشتن^۶ مانند عدم لحاظ سال‌های درآمد کم فرد، سال‌های ازکارافتادگی و دوره فرزندآوری می‌شود. در نتیجه، محاسبه حقوق متوسط شغلی تعدیل شده^۷ در طرح CPP پایه براساس تعداد سال‌هایی است که رقمی بسیار کمتر از ۴۰ سال است. از آنجایی که درآمد افراد در اواخر سال‌های کار آنها گرایش به افزایش دارد، قواعد مربوط به کنار گذاشتن سال‌های با مشارکت کم در مقایسه با قواعد لحاظ کردن این سال‌ها،^۸ سبب ایجاد وزن بالاتر در سال‌هایی با درآمد بالا می‌شود. بنابراین، اصول تعهدی حاکم بر CPP پایه تأثیر بازتوزیعی بیشتری نسبت به CPP توسعه‌یافته دارد؛ چراکه

1. Enhanced Part
2. Enhanced Cpp
3. Child-Rearing
4. Disability
5. Base Cpp Benefits
6. Drop-Out Provisions
7. Adjusted Career-Average Salary
8. The Drop-in Provisions

این طرح توانسته است پیوند قوی‌تری میان میزان مزایای دریافتی و مشارکت فرد ایجاد کند. زمانی که CPP پایه در سال ۱۹۶۶ معرفی شد، مقرر گردید که در کنار سایر اهداف به معضل فقر میان سالمندان نیز رسیدگی کند؛ از این رو طراحی آن را می‌توان شامل عناصر شتاب‌زده بازتوزیعی ارزیابی کرد. برای مثال در این برنامه در ازای ایجاد تعهد برای نسل‌های آینده، به مستمری‌بگیران فعلی کمک شده و برای آنها مزایای بازنشستگی فراهم می‌شود. اگرچه اصلاحات ۱۹۹۷ پایداری طولانی مدت CPP پایه را بازیابی کرد، اما نوعی تعهدات مربوط به گذشته در این طرح فعلی باقی مانده است. به همین سبب CPP عمدتاً با تأکید بر رویکرد آینده‌نگر^۱ دنبال می‌شود که هدف اصلی آن رسیدگی به شکاف بالقوه در درآمد بازنشستگی آینده است. براساس این مکانیسم در بدو ورود، هیچگونه مسئولیتی در قبال خدمات گذشته ایجاد نمی‌شود؛ شاغلان امروز در بازنشستگی خود کمک خواهند کرد و مزایای کامل تنها پس از ۴۰ سال در دسترس خواهد بود.

تمایز مهم دیگر بین این دو بخش، تفاوت رویکردهای تأمین مالی آنهاست که این مسئله به مواجهه متفاوت با خطرات اقتصادی و جمعیت‌شناختی منجر می‌شود (OSFI, 2016 and 2018). منبع اصلی درآمد CPP پایه، مشارکت است در حالی که در مورد CPP توسعه‌یافته، مهم‌ترین منبع درآمد، سرمایه‌گذاری است. در نتیجه، وضعیت مالی CPP پایه به عوامل جمعیتی حساسیت بیشتری نشان می‌دهد در حالی که وضعیت مالی CPP توسعه‌یافته نسبت به عملکرد بازار بسیار حساس است.

در حقیقت به موجب توسعه برنامه بازنشستگی کانادا از اول ژانویه ۲۰۱۹، افراد الزام می‌یابند تا با نرخ‌های بالاتری به مشارکت در CPP بپردازند. این مسئله با هدف کمک به افزایش درآمد دوران بازنشستگی شاغلان کانادا و خانواده‌های آنها طراحی شده است. انتظار می‌رود پس از بلوغ کامل این طرح، میزان حداکثر مستمری پرداختی تا حدود ۵۰ درصد افزایش یابد. همچنین مستمری از کارافتادگان و بازماندگان نیز به موجب این توسعه، افزایش می‌یابد.

توسعه CPP می‌تواند به شدت تعداد خانوارهای کانادایی را که در معرض فقدان پس‌انداز کافی برای بازنشستگی هستند، مخصوصاً افرادی که از شرکت در طرح‌های بازنشستگی مربوط به بازار کار محروم هستند کاهش دهد. با افزایش تدریجی میزان مشارکت افراد در CPP، مقدار مستمری آنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین میزان افزایش مستمری CPP در نتیجه توسعه آن تا حد زیادی به میزان و زمانی بستگی دارد که افراد به مشارکت بیشتر در طرح پرداختند؛ به طوری که افرادی که از سال ۲۰۱۹ به مشارکت با نرخ بالا در طرح مبادرت ورزیده‌اند بیشترین افزایش در مستمری را در زمان بازنشستگی شاهد خواهند بود.

بدون شک عملاً هرگونه تغییر در لایه‌ها، به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر دیگر لایه‌ها تأثیر می‌گذارد. انتظار می‌رود گسترش CPP به کاهش GIS منجر شود زیرا شاغلان با افزایش مزایا مواجه می‌شوند و از دریافت GIS که مزایای مبتنی بر آزمون وسیع است محروم می‌شوند. همچنین طراحان این طرح، پیش‌بینی کرده‌اند که تا سال ۲۰۶۰ با اجرای طرح CPP توسعه‌یافته، نرخ کلی دریافت GIS از ۲۷ درصد، به ۲۵ درصد کاهش و هزینه‌های GIS در سال ۲۰۶۰ از ۴۹ میلیارد دلار به ۴۶ میلیارد دلار کاهش یابد (OSFI, 2017).



با توجه به لایه سوم، بسیاری از برنامه‌های بازنشستگی خصوصی با C/QPP ادغام شده‌اند. ممکن است، برای کاهش هزینه‌های ناشی از افزایش مشارکت مستمری، این ادغام برای تحت پوشش قرار دادن مزایای CPP توسعه‌یافته^۱ گسترش یابد و مشارکت‌ها نیز بر این اساس تنظیم شوند. افزایش نرخ جایگزینی و درآمد تحت پوشش لایه دوم می‌تواند ریسک کارفرمایانی که برنامه مستمری ارائه می‌دهند و عمدتاً در معرض خطرات مختلفی مانند طول عمر و خطرات سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرند را کاهش دهد. به نوعی، CPP توسعه‌یافته کارفرمایان را توانا می‌سازد تا خطرات و مستمری‌های خود را با هم جمع کنند و از صرفه‌های ناشی از مقیاس بهره‌مند شوند.

درنهایت، انتظار می‌رود که افزایش مشارکت‌ها منجر به کاهش پس‌انداز داوطلبانه در برنامه‌های پس‌انداز بازنشستگی فردی (همچون RRSP) شود (Conference Board of Canada, 2015). بر اساس داده‌های مالیاتی، مشخص شده است که گروه‌های کم‌درآمد پس‌انداز خصوصی خود را به میزان مشارکت‌های اضافی کاهش می‌دهند. از طرف دیگر، گروه‌هایی با درآمد بالاتر پس‌انداز خود را کاهش نمی‌دهند.

مطابق با برنامه توسعه CPP در نظر گرفته شده است که نرخ مشارکت از سال ۲۰۱۹ و طی هفت سال به‌طور متوسط افزایش یابد که این افزایش طی دو مرحله زیر رخ می‌دهد:

- مرحله اول بین سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۳ است و افزایش تدریجی نرخ مشارکت را دربرمی‌گیرد.
- مرحله دوم از سال ۲۰۲۴ آغاز می‌شود و تنها افراد با سطح درآمد بالا را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۱-۳-۲-۳. مرحله اول (ناظر بر سال‌های ۲۰۱۹-۲۰۲۳)

نرخ مشارکت CPP به‌طور تدریجی هر ساله افزوده می‌شود و تا سال ۲۰۲۳ این افزایش برای هر کارمند و کارفرما ۱ درصد و افراد خوداشتغال ۲ درصد است.

اطلاعات مربوط به جزئیات افزایش نرخ مشارکت به موجب مرحله اول این طرح در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۲. میزان افزایش در نرخ مشارکت در نتیجه توسعه CPP به صورت سالیانه

سال	نرخ مشارکت تقسیمی بین کارگر و کارفرما (%)	نرخ مشارکت خویش فرما (%)	سقف تخمینی دریافتی (\$ کانادا)	حداکثر مشارکت سالانه تخمینی (کارگر / کارفرما) (\$ کانادا)	حداکثر مشارکت سالانه تخمینی (خویش فرما) (\$ کانادا)
۲۰۱۸ (قبل از توسعه)	۴.۹۵	۹.۹	۵۵۹۰۰	۲۵۹۴	۵۱۸۸
۲۰۱۹ (اجرای طرح توسعه)	۵.۱	۱۰.۲	۵۷۴۰۰	۲۷۴۹	۵۴۹۸
۲۰۲۰	۵.۲۵	۱۰.۵	۶۰۱۰۰	۲۹۷۲	۵۹۴۴
۲۰۲۱	۵.۴۵	۱۰.۹	۶۱۹۰۰	۳۱۸۳	۶۳۶۶
۲۰۲۲	۵.۷	۱۱.۴	۶۳۷۰۰	۳۴۳۲	۶۸۶۴
۲۰۲۳	۵.۹۵	۱۱.۹	۶۵۷۰۰	۳۷۰۱	۷۴۰۲

Source: Government of Canada, Canada.ca, second Pillar, CPP enhancement, 2021

۲-۳-۲-۳. مرحله دوم (ناظر بر سال‌های ۲۰۲۴-۲۰۲۵)

در آغاز مرحله دوم این توسعه (سال ۲۰۲۴)، با معرفی معیار «حداکثر دوم» به افراد این امکان داده می‌شود که بتوانند مبالغ بیشتری از درآمد خود را در CPP سرمایه‌گذاری کنند. معیار حداکثر دوم که به‌عنوان حداکثر درآمد قابل مشارکت افزوده سال^۱ شناخته می‌شود، جایگزین سقف درآمد اول (حداکثر درآمد قابل مشارکت سال (YMPE)) نمی‌گردد. بلکه به موجب این طرح درآمد اشخاص براساس دو معیار مورد سنجش قرار می‌گیرد. معیار اول همان حداکثر درآمد قابل مشارکت سال بوده (سقف اول^۲) و معیار دوم حداکثر درآمد قابل مشارکت افزوده سال (سقف دوم^۳) است. همچنین مقدار سقف دوم براساس سقف اول تعیین می‌شود؛ بدان‌گونه که در سال ۲۰۲۴، سقف درآمدی دوم ۷ درصد بیشتر از سقف اول تنظیم گشته و این نسبت در سال ۲۰۲۵ و سال‌های بعد از آن به بیش از ۱۴ درصد سقف درآمد اول افزایش می‌یابد. برای نمونه، فرض کنید سقف اول در سال ۲۰۲۵، ۶۹.۷۰۰ دلار و سقف دوم ۷۹.۴۰۰ دلار تخمین زده شده است (تقریباً ۱۴ درصد بیشتر از سقف اول). اگر درآمد فرد بین ۶۹.۷۰۰ دلار و ۷۹.۴۰۰ دلار باشد، میزان پرداخت وی ۹.۷۰۰ دلار است که تفاوت دو سقف است. همچنین نرخ مشارکت کارفرما و کارگر هر کدام ۴ درصد و افراد خوداشتغال ۸ درصد است. در ادامه سه مثال برای نحوه مشارکت افراد در برنامه CPP توسعه‌یافته، ارائه شده است.

الف) فرد کارمند با درآمد ۴۵.۰۰۰ دلار در سال

جدول ۱۳. نرخ و میزان کل مشارکت سالیانه کارمند نوعی

برای درآمد پایین‌تر از "سقف اول"

سال	نرخ مشارکت تقسیمی بین کارگر و کارفرما (%)	سقف تخمینی اول (\$) (\$)	سقف تخمینی دوم (\$) (\$)	مقدار مشارکت سالانه
۲۰۲۴	۵.۹۵	۶۷۷۰۰	۷۲۴۰۰	$(45000 - 35000) \times 5.95\% = 2469\$$
۲۰۲۵	۵.۹۵	۶۹۷۰۰	۷۹۴۰۰	$(45000 - 35000) \times 5.95\% = 2469\$$

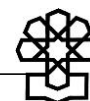
مأخذ: همان.

در این حالت به سبب آن که درآمد فرد کمتر از حتی سقف اول است، اجرای مرحله دوم و سقف درآمدی دوم بر میزان مشارکت وی اثری ندارد و صرفاً نرخ مشارکت وی (تغییرات مرحله اول) در پرداختی وی لحاظ شده است.

ب) فرد خوداشتغال با ۷۵.۰۰۰ دلار

همان‌طور که در جداول زیر مشخص است، فرد علاوه بر پرداخت نرخ مشارکت بالاتر، به سبب آنکه درآمد بالایی دارد می‌تواند با استفاده از معیار سقف دوم، بخش بیشتری از درآمد خود را در CPP سرمایه‌گذاری کند. در نتیجه فرد از دو

1. Year's Additional Maximum Pensionable Earnings
2. First Earning Ceiling
3. Second Earning Ceiling



جنبه در طرح مشارکت خود را انجام می‌دهد. در جدول ۱۴ جزئیات مربوط به میزان مشارکت این فرد نوعی مطابق با نرخ مشارکت تعیین شده، سقف اول درآمد و میزان معافیت پایه (۳۵۰۰ دلار کانادا) و در جدول ۱۵ مقدار مشارکت فرد به واسطه داشتن درآمدی بالاتر از سقف اول اشاره شده است. در نهایت کل میزان مشارکت فرد که از مجموع دو بخش صدرالذکر تشکیل می‌شود.

جدول ۱۴. نرخ و میزان مشارکت سالیانه فرد خوداشتغال نوعی
برای بخش درآمدی پایین تر از "سقف اول"

سال	نرخ مشارکت (%)	سقف تخمینی اول (\$)	سقف تخمینی دوم (\$)	مقدار مشارکت سالانه (\$) $(\text{سقف اول} - \text{سقف دوم}) \times \text{نرخ}$
۲۰۲۳	۱۱.۹	۶۵۷۰۰	۶۵۷۰۰	$(65700 - 65700) \times 11.9\% = \7401
۲۰۲۴	۱۱.۹	۶۷۷۰۰	۷۲۴۰۰	$(67700 - 72400) \times 11.9\% = \7639
۲۰۲۵	۱۱.۹	۶۹۷۰۰	۷۹۴۰۰	$(69700 - 79400) \times 11.9\% = \7877

مأخذ: همان.

جدول ۱۵. نرخ و میزان مشارکت سالیانه فرد خوداشتغال نوعی
برای بخش درآمدی بالاتر از "سقف اول" و پایین تر از "سقف دوم"

سال	نرخ مشارکت (%)	سقف تخمینی اول (\$)	سقف تخمینی دوم (\$) $(\text{سقف اول} - \text{سقف دوم}) \times \text{نرخ}$	مقدار مشارکت سالانه (\$) $(\text{سقف اول} - \text{سقف دوم}) \times \text{نرخ}$
۲۰۲۴	۸	۶۷۷۰۰	۷۲۴۰۰	$(67700 - 72400) \times 8\% = \376
۲۰۲۵	۸	۶۹۷۰۰	۷۹۴۰۰	$(69700 - 79400) \times 8\% = \424

مأخذ: همان

در نتیجه کل میزان مشارکت این فرد نوعی در سال ۲۰۲۳ به میزان ۷۴۰۱ دلار کانادا، در سال ۲۰۲۴، ۸۰۱۵ دلار کانادا و در سال ۲۰۲۵، ۸۳۰۱ دلار کانادا خواهد بود.

ج) فرد کارمند با درآمدی معادل ۱۵۰۰۰۰ دلار

همان‌طور که در جداول زیر مشخص است این فرد همانند مورد (ب) از هر دو مرحله اول و دوم توسعه CPP اثر می‌پذیرد و تنها تفاوت مربوط به نرخ‌های مشارکت می‌باشد که برای کارمندان نصف میزان افراد خوداشتغال است. در این حالت جزئیات میزان مشارکت بخش درآمدی کمتر از سقف اول در جدول ۱۶ و میزان مشارکت مازاد وی به واسطه سطح درآمدی بالاتر از سقف اول در جدول ۱۷ اشاره شده است. میزان کل مشارکت این فرد نیز از مجموع میزان مشارکت های با توجه به دو معیار درآمدی خاص می‌گردد.

جدول ۱۶. نرخ و میزان مشارکت سالیانه کارمند نوعی
برای بخش درآمدی پایین‌تر از "سقف اول"

سال	نرخ مشارکت (%)	سقف تخمینی اول (\$) (\$)	سقف تخمینی دوم (\$) (\$)	مقدار مشارکت سالانه (\$) (\$)
۲۰۲۳	۵.۹۵	۶۵۷۰۰	--	$(65700 - 3500) \times 5.95 = 3701\$$
۲۰۲۴	۵.۹۵	۶۷۷۰۰	۷۲۴۰۰	$(67700 - 3500) \times 5.95 = 3820\$$
۲۰۲۵	۵.۹۵	۶۹۷۰۰	۷۹۴۰۰	$(69700 - 3500) \times 5.95 = 3939\$$

مأخذ: همان.

جدول ۱۷. نرخ و میزان مشارکت سالیانه فرد خوداشتغال نوعی
برای بخش درآمدی بالاتر از "سقف اول" و پایین‌تر از "سقف دوم"

سال	نرخ مشارکت (%)	سقف تخمینی اول (\$) (\$)	سقف تخمینی دوم (\$) (\$)	مقدار مشارکت سالانه (\$) (\$)
۲۰۲۳	-	۶۵۷۰۰	۶۵۷۰۰	$(65700 - 3500) \times 11.9 = 7401\$$
۲۰۲۴	۴	۶۷۷۰۰	۷۲۴۰۰	$(67700 - 3500) \times 11.9 = 7639\$$
۲۰۲۵	۱۱.۹	۶۹۷۰۰	۷۹۴۰۰	$(69700 - 3500) \times 11.9 = 7877\$$

مأخذ: همان.

در نتیجه کل میزان مشارکت این فرد نوعی در سال ۲۰۲۳ برابر با ۳۷۰۱ دلار کانادا، در سال ۲۰۲۴، ۴۰۰۸ دلار کانادا و در سال ۲۰۲۵، ۴۳۲۷ دلار کانادا می‌باشد که اجزای آن به تفکیک در دو جدول صدرالذکر مطرح گردید. در جدول زیر اطلاعات مربوط به نرخ‌های مشارکت و حداکثر میزان مشارکت مجاز و معافیت‌ها طی سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۱۰، نشان داده شده است که برای درک بهتر وضعیت مشارکت‌ها در طرح CPP مفید است.

جدول ۱۸. نرخ‌های مشارکت، حداکثر مشارکت و معافیت‌ها

سال	حداکثر درآمد قابل مشارکت سالانه	مقدار معافیت پایه	نرخ مشارکت کارگر و کارفرما (%)	حداکثر مشارکت سالانه کارفرما و کارگر	حداکثر مشارکت سالانه خویش فرمایان
۲۰۲۰	۵۸۷۰۰	۳۵۰۰	۵.۲۵	۲۸۹۸۰۰	۵۷۹۶۰۰
۲۰۱۹	۵۷۴۰۰	۳۵۰۰	۵.۱۰	۲۷۴۸۹۰	۵۴۹۷۸۰
۲۰۱۸	۵۵۹۰۰	۳۵۰۰	۴.۹۵	۲۵۹۳۸۰	۵۱۸۶۶۰
۲۰۱۷	۵۵۳۰۰	۳۵۰۰	۴.۹۵	۲۵۶۴۱۰	۵۱۲۸۲۰
۲۰۱۶	۵۴۹۰۰	۳۵۰۰	۴.۹۵	۲۵۴۴۳۰	۵۰۸۸۶۰
۲۰۱۵	۵۳۶۰۰	۳۵۰۰	۴.۹۵	۲۴۷۹۹۵	۴۹۵۹۹۰
۲۰۱۴	۵۲۵۰۰	۳۵۰۰	۴.۹۵	۲۴۲۵۵۰	۴۸۵۱۰۰

Source: Government of Canada, Canada.ca, second Pillar, CPP, 2020

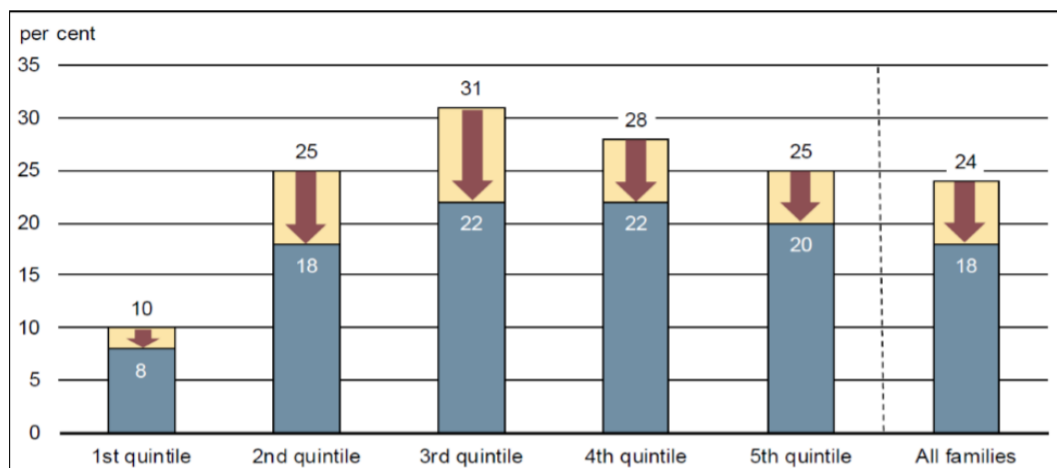


۳-۲-۳-۳. توزیع منافع در طرح CPP توسعه یافته

اداره دارایی کشور کانادا تخمین زده است که تا زمان بلوغ^۱ برنامه CPP توسعه یافته، درصد خانواده‌هایی که در معرض خطر پس‌انداز کمتر از میزان مطلوب هستند از ۲۴ به ۱۸ درصد کاهش می‌یابد.

همان‌طور که در شکل ۹ نشان داده شده است، انتظار می‌رود که شاغلان با درآمد متوسط بیشترین نفع را از توسعه CPP دریافت کنند. این مسئله تعجب‌آور نیست؛ زیرا سهم بیشتری از درآمد آنها در برنامه بازنشستگی مورد مشارکت قرار گرفته است و در نتیجه نرخ جایگزینی برای آنها افزایش می‌یابد. همچنین می‌توان گفت شاغلان با درآمد متوسط سطحی از درآمد بازنشستگی را داشته‌اند که آنها را از بهره‌مندی از برنامه مزایای مبتنی بر آزمون وسع مانند GIS در زمان بازنشستگی منع می‌کرده است. بنابراین انتظار می‌رود این زیرگروه در نهایت به میزان افزایش در مزایا، افزایش دریافتی داشته باشند.

شکل ۹. کاهش تخمینی در درصد خانوارهای تحت ریسک نداشتن درآمد بازنشستگی کافی (براساس درآمد)



Source: Department of Finance Canada, Survey of financial security, 2018

در مورد میزان انتفاع افراد کم‌درآمد از این طرح؛ از یک طرف انتظار می‌رود افزایش مزایای CPP، سبب کاهش مزایای GIS شود (با این حال مزایای کل همچنان بیشتر خواهد بود). از طرف دیگر، انتظار می‌رود که این افراد بخشی از هزینه‌های خود را برای پرداخت حق مشارکت اضافی CPP کاهش دهند.

۳-۲-۴. شرایطی که می‌تواند مقدار مستمری را تحت تأثیر قرار دهد

الف) سن

افرادی که خواهان بازنشستگی پیش از موعد و انتفاع از مستمری CPP قبل از سن ۶۵ سال هستند؛ مبلغ دریافتی آنها به صورت ماهانه ۰/۶ درصد کاهش می‌یابد (یا سالیانه ۷/۲ درصد)، برای مثال اگر فرد در سن ۶۰ سالگی خواهان دریافت مستمری شود، حداکثر جریمه یعنی ۳۶ درصد از مستمری وی کسر می‌شود اما اگر فرد پس از ۶۵ سالگی شروع به دریافت مستمری کند، دریافتی‌های وی به صورت ماهانه ۰/۷ درصد افزایش می‌یابند (یا سالیانه ۸/۴ درصد)، برای مثال،

1. Mature

اگر در سن ۷۰ سالگی (یا پس از آن) آغاز کند حداکثر افزایش یعنی نرخ ۴۲ درصدی در مستمری وی لحاظ خواهد شد. همچنین اگر فرد پس از سن ۶۵ سالگی برای دریافت مستمری CPP اقدام کند، می‌تواند پرداخت‌های معطوف به گذشته^۱ مستمری بازنشستگی CPP را به مدت حداکثر ۱۱ ماه دریافت کند. تاریخ درخواست برای دریافت مستمری بر میزان دریافتی ماهانه فرد اثرگذار است. همچنین همان‌طور که مشخص است، متقاضیان دریافت مستمری CPP پیش از ۶۵ سالگی، نمی‌توانند از پرداخت‌های معطوف به گذشته منتفع شوند.

نکته شایان ذکر آن که، اگر فرد پیش از دریافت مستمری بازنشستگی CPP و با سن زیر ۷۰ سال فوت کند، مبالغ مستمری مربوط به وی به فرد دیگری پرداخت نمی‌شود. اما اگر فرد پس از ۷۰ سالگی فوت کند وارثان می‌توانند ظرف مدت حداکثر یک سال پس از مرگ شخص مشارکت‌کننده، برای دریافت حداکثر ۱۱ ماه مستمری بازنشستگی، اقدام کنند. همچنین ممکن است وارثان بتوانند از سایر مزایای CPP استفاده نمایند.

ب) کار کردن هنگام دریافت مستمری CPP

اگر فرد زیر ۷۰ سال هنگام دریافت مستمری بازنشستگی CPP شاغل باشد و تصمیم بگیرد که کماکان مشارکت خود در برنامه بازنشستگی کانادا را ادامه دهد؛ آنگاه می‌تواند واجد شرایط دریافت مستمری پس از بازنشستگی^۲ شود. فرد می‌تواند مشارکت مستمری پیش از بازنشستگی را در سن ۶۵ سالگی متوقف کند. همچنین مشارکت بعد از سن ۷۰ سالگی متوقف می‌شود حتی اگر فرد هنوز شاغل باشد.

ج) مشارکت در CPP بعد از سن ۶۵ سالگی

اگر فرد بعد از ۶۵ سالگی کار کند و دریافت مستمری را به تعویق بیندازد؛ دوره‌های کم‌درآمد قبل ۶۵ سالگی به صورت خودکار با دوره‌های با درآمد بالای بعد از ۶۵ سالگی جایگزین می‌شود و این مسئله سبب افزایش میزان مستمری وی می‌شود.

د) دوره‌های زمانی با حقوق کم یا بی حقوق

به سبب آنکه ممکن است شخص سال‌هایی را با حقوق کم یا بدون حقوق کار کرده باشد این امکان در سیستم وجود دارد که تا هشت سال از پایین‌ترین حقوق دریافتی فرد به‌طور خودکار حذف شده و در محاسبه بخش پایه^۳ مستمری بازنشستگی CPP لحاظ نشود که این فرایند باعث افزایش مستمری شخص می‌شود.

ه) دوره‌های از کارافتادگی

ماه‌هایی که فرد مستمری‌های مربوط به از کارافتادگی دریافت می‌کند؛ در محاسبه بخش پایه مستمری CPP محاسبه نخواهد شد. این مسئله باعث می‌شود میزان مستمری افراد افزایش یافته و همچنین فرد واجد شرایط دریافت سایر مزایا شود.

هنگام محاسبه بخش توسعه‌یافته^۴ CPP (براساس درآمدهای سال ۲۰۱۹ و یا بعد از آن)، به فرد اعتباری برای ماه‌های از کارافتادگی، قبل از شروع به جمع‌آوری مستمری بازنشستگی اعطا می‌شود. همچنین ارزش این اعتبار براساس درآمدهای فرد در طی ۶ سال قبل از از کارافتادگی، محاسبه می‌شود.

1. Retroactive Payments
2. Cpp Post-Retirement Benefit
3. Base Component
4. Enhanced Component



و) دوره‌های پرورش کودک^۱

مقررات پرورش کودک^۲ می‌تواند به افزایش مستمری CPP کمک کند که البته این امر به درآمد فرد در طول دوره مراقبت از کودکان زیر سن ۷ سال بستگی دارد. این مقررات همچنین به فرد کمک می‌کند واجد شرایط مزایای دیگر باشد. شرایط لازم برای دریافت این مزایا به قرار زیر است:

- فرد به واسطه سرپرستی^۳ از کودک زیر ۷ سال، درآمد پایینی کسب کرده است.
- فرد یا همسرش مستمری مربوط به خانوار^۴ دریافت کرده باشند یا واجد شرایط دریافت حق اولاد باشند.
- در این حالت اگر فرد واجد شرایط باشد میزان مستمری وی به قرار زیر تنظیم و محاسبه می‌شود:
- ماههایی که فرد به‌علت مراقبت از کودک درآمد پایینی داشته یا اصلاً درآمدی نداشته باشد، در محاسبه بخش پایه CPP لحاظ نمی‌شود.

- در طول مدت زمان پرورش کودک که شخص درآمد پایینی کسب می‌کند، به او اعتبارات مستمری^۵ در محاسبه بخش توسعه‌یافته CPP اعطا می‌شود. این اعتبارات براساس متوسط مزایای فرد در پنج سال قبل از فرزندآوری یا قبول سرپرستی فرزند، است.

این دو تسهیلات اعمالی، ارزش CPP را طی این دوره حفظ کرده و نیز کمک می‌کند که اگر فرد واجد شرایط دریافت حق از کارافتادگی نیز است، به او اعطا شود.

ز) اشتراک‌گذاری مستمری^۶

افراد می‌توانند مستمری خود را با همسر و یا شریک قانونی^۷ خود تقسیم کنند. این فرایند اشتراک‌گذاری مستمری به سبب آنکه کاهش درآمد مشمول مالیات را در پی دارد؛ این امکان را برای فرد فراهم می‌کند که مالیات کمتری بپردازد. بخشی از مستمری که می‌تواند به اشتراک گذاشته شود، براساس تعداد ماههایی که فرد و همسرش با هم زندگی کردند محاسبه می‌شود. در این دوره زمانی هریک از آن دو می‌تواند در پرداخت‌های CPP یا QPP مشارکت داشته باشند. لازم به ذکر است مزایای پس از بازنشستگی مشمول امکان اشتراک‌گذاری نیست.

همچنین، تقسیم اعتبار^۸ این امکان را فراهم می‌کند که مستمری‌های CPP بعد از طلاق به‌طور مساوی بین زوجین تقسیم شود. البته شرایط این تقسیم بسیار متنوع بوده و بسته به زمان طلاق و رسمی بودن ازدواج متفاوت است.

همچنین مواردی که امکان تقسیم اعتبار وجود ندارد به قرار زیر است:

- زمانی که کل درآمد قابل مشارکت همسر و یا شریک قانونی سابق در یک سال، بیش از دو برابر معافیت پایه سال^۹ (۳.۵۰۰ دلار برای ۲۰۲۱) نباشد.

- در صورتی که یکی از طرفین شروع به استفاده از مستمری بازنشستگی تحت طرح CPP یا QPP کرده باشد.

1. Periods Of Raising Children
2. Child-Rearing Provisions
3. Primary Caregiver
4. Family Allowance
5. Pension Credits
6. Pension Sharing
7. Spouse/Common-Law Partner
8. Credit Spilting
9. Year's Basic Exemption

– در صورتی که یکی از طرفین، از کار افتاده محسوب شوند و برای مزایای آن از CPP یا QPP اقدام کرده باشد. شایان ذکر است، اگر فرد مشمول دریافت حداکثر CPP در سال ۲۰۲۰ باشد، می‌تواند ماهانه ۱۱۷۵/۸۳ دلار و یا ۱۴.۱۰۹/۹۶ دلار به صورت سالیانه دریافت کند. اما اکثر کانادایی‌ها کمتر از این مقدار دریافت می‌کنند. به طور کلی عمده افراد به طور متوسط به صورت ماهانه مبلغ مستمری حدود ۶۵۰ دلار دریافت می‌نمایند. به منظور دریافت حداکثر مستمری CPP، فرد باید حداقل به مدت ۳۹ سال و بین سنین ۱۸ تا ۶۵ سال در طرح مشارکت داشته و به حداکثرسازی میزان مشارکت‌های خود در عمده سال‌ها بپردازد (۵۸.۷۰۰ دلار در سال ۲۰۲۰).

۵-۲-۳. سایر مزایای برنامه بازنشستگی کانادا (CPP)

برنامه بازنشستگی کانادا همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، شامل مزایای بسیاری است که در ادامه به توضیح هر یک از آنها می‌پردازیم.

۱-۵-۲-۳. مزایای پس از بازنشستگی^۱

همان‌طور که در بخش قبلی بیان شد؛ افراد بالای ۶۰ سال که واجد شرایط دریافت مستمری CPP هستند، می‌توانند ضمن دریافت مستمری، تا سن ۷۰ سالگی کماکان به شغل خوداشتغال داشته و به ادامه مشارکت خود در طرح بپردازند. مشارکت‌های صورت گرفته در این بازه زمانی ذیل مزایای پس از بازنشستگی (PRB) قرار گرفته و سبب افزایش درآمد بازنشستگی فرد می‌شود. به بیان دیگر اگر شخص هنگام دریافت مستمری بازنشستگی CPP شاغل باشد با ادامه حق بیمه‌های پرداختی به طرح، می‌تواند از مزایای مادام‌العمر PRB استفاده کند.

شرایط لازم برای دریافت مزایای پس از بازنشستگی به قرار زیر است:

– ۶۰ تا ۷۰ سال سن،

– پرداخت سهم‌های CPP و شاغل بودن،

– دریافت مستمری بازنشستگی از CPP یا QPP.

به منظور دریافت این مزایا، کارگر، کارفرما و افراد خوداشتغال مطابق نرخ‌های قبلی خود باید به پرداخت حق بیمه تا سن ۷۰ سالگی ادامه دهند و به محض آنکه فرد به سن ۷۰ سالگی برسد، امکان ادامه مشارکت در طرح وجود ندارد حتی اگر کماکان فرد شاغل باشد.

همانند مستمری بازنشستگی CPP مقدار مزایای پس از بازنشستگی نیز به مقدار درآمد فرد و مشارکت او در CPP بستگی دارد. همچنین سنی که فرد شروع به دریافت PRB می‌کند نیز بر مقدار مزایای ناشی از این طرح اثرگذار است. بیشترین مقدار PRB برای یک سال معادل با یک چهارم بیشترین مقدار مزایای بازنشستگی CPP است و اگر فرد مقداری کمتر از حداکثر مشارکت پرداخته کرده باشد؛ به همان نسبت از ماکزیمم PRB کاسته می‌شود. برای مثال اگر فرد نصف حداکثر مشارکت در CPP پرداخت کرده است؛ PRB دریافتی وی نیز نصف میزان حداکثر است.

مثلاً فردی که در سن ۶۵ سالگی حداکثر مستمری CPP ۱.۰۶۵ دلار به صورت ماهانه دریافت می‌کند؛ از PRB

یک چهارم این مقدار یعنی حدود ۲۶.۶۳ دلار به صورت ماهانه منتفع می‌شود؛ به همین ترتیب مقدار حداکثر PRB

1. CPP Post-Retirement Benefit (PRB)



سالیانه نیز ۳۱۹/۵۶ دلار است.

اگر فرد سنی کمتر از ۶۵ سال یا بیشتر از آن داشته باشد، به ترتیب رقم PRB کاهش و افزایش می‌یابد. توضیح آنکه برای افراد کمتر از ۶۵ سال هر دوی مستمری CPP و PRB به میزان ۶/۹۶ درصد (به‌ازای هر سال کمتر از ۶۵ سال) و یا ۰/۵۸ به‌صورت ماهانه، کاهش می‌یابد و برای افراد بالای ۶۵ سال میزان مستمری آنها به میزان ۸/۴ درصد به‌طور سالیانه و ۰/۷ درصد به‌صورت ماهانه افزایش می‌یابد (ارقام مربوط به سال ۲۰۱۵).

۲-۵-۲. مزایای از کارافتادگی

این مزایا به‌صورت ماهانه در اختیار افرادی قرار می‌گیرد که کمتر از ۶۵ سال داشته باشند، مشارکت مکفی در برنامه تأمین اجتماعی کانادا داشته باشند و دچار عارضه روحی و یا جسمی شده باشند که اولاً، به‌طور مرتب آنها را از هر مزایا با ثبات ناشی از کار کردن باز می‌دارد و ثانیاً، این عارضه‌ها بلندمدت با طول دوره نامحدود باشد و یا به مرگ منجر شود. همچنین این مزایا با ادامه تحصیل، یا انجام کارهای داوطلبانه و یا به‌دست آوردن درآمد ناخالص سالیانه ۵.۸۰۰ دلار منقطع نشده و کماکان ادامه می‌یابد.

نکته حائز اهمیت آنکه افراد واجد شرایط نمی‌توانند هر دوی مستمری از کارافتادگی و بازنشستگی را به‌صورت هم‌زمان دریافت کنند. در این حالت به محض آنکه فرد به سن ۶۵ سالگی می‌رسد، به‌صورت خودکار مزایا مربوط به از کارافتادگی به مستمری بازنشستگی تبدیل می‌شود.

همچنین در صورتی که افراد به‌صورت ماهانه مستمری بازنشستگی سیستم کانادا را دریافت کنند، می‌توانند از مزایا از کارافتادگی پس از بازنشستگی منتفع شوند؛ البته اگر شرایط زیر برقرار باشد:

- افراد بین ۶۰ تا ۶۵ سال باشند.
- مشارکت مکفی در برنامه تأمین اجتماعی کانادا انجام داده باشند.
- دچار عارضه بلندمدت و یا منتهی به مرگ روحی یا جسمی شده باشند که آنها را از کار کردن مستمر باز می‌دارد.
- بیش از ۱۵ ماه، مستمری بازنشستگی دریافت کرده‌اند و یا بعد از دریافت مستمری بازنشستگی دچار از کارافتادگی شده باشند.

همچنین مقدار مزایای از کارافتادگی برابر با ۷۵ درصد حق بازنشستگی^۱ به‌علاوه مقدار ثابت ۵۱۰/۸۵ است و مقدار این مستمری در سال ۲۰۲۱ مبلغ ۱.۴۱۳/۶۶ دلار است.

همچنین در رابطه با فرزندان فرد دچار از کارافتادگی، اگر فردی واجد شرایط دریافت مزایا ناشی از از کارافتادگی شود تمام فرزندان وابسته به وی نیز می‌توانند به‌صورت ماهانه دریافتی داشته باشند؛ البته لازم است فرزندان کمتر از ۱۸ سال و یا بین ۱۸ تا ۲۵ سال باشند که به‌صورت تمام‌وقت به دانشگاه می‌روند.

میزان پرداختی ماهانه به هریک از افراد مربوط به سه مزایای فوق، در جدول زیر نشان داده شده است.

۱. ۲۵ درصد ۵ سال با بالاترین مشارکت.

جدول ۱۹. انواع مزایای از کارافتادگی

نوع مزایای از کار افتادگی	مقدار متوسط ماهانه (اکتبر-۲۰۱۹- دلار کانادا)	حداکثر مقدار پرداختی ماهانه (دلار کانادا-۲۰۲۰)
از کارافتادگی CPP (مختص به فرد در زمان اشتغال)	۱.۰۰۱.۳۷	۱.۳۸۷.۶۶
از کارافتادگی پس از بازنشستگی	۵۰۵.۷۹	۵۰۵.۷۹
مزایای فرزندان	۲۵۵.۰۳	۲۵۵.۰۳

مأخذ: دولت کانادا، سایر مزایای CPP، مزایای از کارافتادگی.

۳-۲-۵-۳. مزایای بازماندگان CPP

این مزایا به افرادی تعلق می‌گیرد که در زمان فوت، همسر^۱ مشارکت‌کننده آنها فوت شده باشند. البته اگر همسر قانونی فرد متوفی از وی طلاق گرفته باشد و وی نیز شریک قانونی دیگری نداشته باشد، این مستمری به همسر قانونی سابق فرد متوفی پرداخت می‌شود. میزان مستمری بازماندگان به سن افراد بازمانده (جوان تر و یا مسن تر از ۶۵ سال)، مقدار و طول دوره‌ای که فرد متوفی در برنامه مشارکت کرده بستگی دارد.

برای محاسبه این مستمری، میزان مستمری بازنشستگی فرد با فرض آنکه فرد تا سن ۶۵ سال در طرح مشارکت داشته باشد تخمین زده می‌شود و سپس سایر محاسبات براساس سن بازماندگان در زمان مرگ فرد مشارکت‌کننده، انجام می‌گیرد. نکته حائز اهمیت آنکه حتی وقتی همسر شخص متوفی مجدداً ازدواج کند نیز این مستمری ادامه می‌یابد و قطع نمی‌شود.

بیان این نکته ضروری است که اگر فرد در ابتدا مستمری بازماندگان را دریافت کند و سپس واجد شرایط دریافت مستمری بازنشستگی شود و یا به صورت عکس؛ میزان کل پرداختی به فرد ترکیب شده و به صورت یک پرداخت به حساب فرد واریز می‌شود که الزاماً برابر جمع هر دو مزایا نیست.

اگر فردی واجد شرایط دریافت هر دو مزایای بازماندگان و از کارافتادگی شود، این دو مزایا با یکدیگر تلفیق شده و به صورت یک پرداخت به حساب فرد واریز می‌شود. همچنین میزان کل پرداختی نمی‌تواند بیشتر از ۱۳۸۷.۶۶ دلار (حداکثر میزان مستمری از کارافتادگی) باشد.

نحوه محاسبه میزان مستمری بازماندگان برای دو گروه افراد بالای ۶۵ سال و پایین ۶۵ سال متفاوت است، بدین شرح که این مزایا برای افراد بالای ۶۵ سال، به صورت ۶۰ درصد مستمری بازنشستگی شخص مشارکت‌کننده فوت شده است، اگر همسر بازمانده سایر مزایای CPP را دریافت نکند. اما افراد کمتر از ۶۵ سال (۶۴-۴۵) صرفاً مقدار ثابت ۱۹۹/۳۱ دلار به علاوه ۳۷/۵ درصد مستمری بازنشستگی شخص مشارکت‌کننده فوت شده را دریافت می‌کنند، البته این امر مستلزم آن است که همسر بازمانده سایر مزایای CPP را دریافت نکند. همچنین پرداخت این مزایا حتی با ازدواج مجدد فرد نیز ادامه خواهد داشت.



در این میان فرزندان مشارکت‌کننده متوفی که زیر ۱۸ سال و یا ۱۸ تا ۲۵ سال (به‌صورت تمام وقت در مدرسه/دانشگاه هستند)، نیز واجد شرایط دریافت مزایای بازماندگی می‌باشند. توضیح آنکه فرزندان طبیعی فرد متوفی و یا فرزندان که به‌صورت قانونی با سنی کمتر از ۲۱ سال به‌عنوان فرزندخواندگی پذیرفته شده‌اند، مشمول این مزایا می‌باشند. این عواید دارای نرخ ثابت است که به‌صورت سالیانه اصلاح می‌شود. در سال ۲۰۱۹ نرخ ۲۷۰.۲۵ دلار بوده است (۲۰۲۰). همان‌طور که پیش‌تر بیان شده، دو نوع مزایای در برنامه بازنشستگی کانادا برای فرزندان وجود دارد. در صورتی که فرد واجد شرایط دریافت هر دو مزایای مربوط به بازماندگان و یا فرزند از کارافتاده شود، نرخ ماکزیمم برای وی منظور می‌شود.

۴-۵-۲-۳. مزایای زمان فوت CPP

اگر فرد درحالی که در برنامه تأمین اجتماعی مشارکت داشته باشد، فوت کند، مزایای فوت به‌صورت یک پرداخت یکباره به خانواده وی تعلق می‌گیرد. این مزایا برخلاف سایر مزایایی که از نظر گذرانندیم، به‌صورت مقدار ثابت^۱ است و وارثان موظفند ظرف مدت ۶۰ روز پس از فوت فرد برای دریافت آن اقدام کنند. اگر فرد خانواده‌ای نداشته باشد و یا وارثان در زمان مشخص برای دریافت آن اقدام نکنند، پرداختی به افراد دیگر با اولویت زیر تعلق می‌گیرد:

- شخص یا مؤسسه‌ای که مسئول پرداخت هزینه‌های تشییع جنازه فرد متوفی است،
 - همسر و یا شریک قانونی فرد متوفی،
 - نزدیکان خونی فرد متوفی.
- برای دریافت مزایای ناشی از فوت فرد حداقل باید یک‌سوم سال‌های تقویمی - و نه کمتر از سه سال تقویمی - را در برنامه پایه مستمری کانادا^۲ مشارکت داشته باشد. میزان مزایای فوت در سال ۲۰۲۱ به‌صورت نرخ ثابت ۲۵۰۰ دلار بوده است.

در انتها بیان چند نکته حائز اهمیت است:

- اگر فرد مستمری بازماندگان و بازنشستگی را دریافت می‌کند و سپس واجد شرایط دریافت مزایای از کارافتادگی نیز می‌شود می‌تواند نرخ ثابتی بالاتر از مستمری بازماندگان و از کارافتادگان پس از بازنشستگی دریافت کند.
- مقدار پرداختی ماهانه از کارافتادگی هر ژانویه برای انعکاس هزینه‌های زندگی به‌روزرسانی می‌شود و در صورت کاهش هزینه‌های زندگی ثابت باقی می‌ماند و از آن کسر نمی‌شود.
- شایان ذکر است که پرداختی‌های از کارافتادگی برای خرید داروها و وسایل پزشکی نیست و افراد می‌توانند از طریق مکاتبه با منطقه یا ایالتی که در آن ساکن هستند کمک‌های مالی برای این دسته هزینه‌ها دریافت کنند.
- همه مزایای ناشی از CPP به‌مثابه درآمد فرد است و لذا مشمول مالیات می‌باشد. البته مالیات به‌طور خودکار از درآمد کسر نمی‌شود؛ بلکه فرد می‌تواند درخواست کسر خودکار مالیات فدرال را از درآمدش ثبت کند. اگر کسر مالیات به‌صورت ماهانه صورت نپذیرد، فرد می‌تواند پرداخت مالیات را به‌صورت فصلی انجام دهد. همچنین مالیات تنها کسر اجباری است که در حالت متعارف باید از درآمد سالمندان کسر شود. عمدتاً کسورات دیگر تنها برای سالمندان با درآمدهای بالا رخ می‌دهد.

در جدول زیر همه مزایای ناشی از برنامه مستمری کانادا و مبالغ حداکثری مربوط به هریک برای امکان مقایسه بیشتر، قابل مشاهده است.

جدول ۲۰. مزایای طرح‌های متنوع CPP - دسامبر ۲۰۲۰

متوسط مقدار مزایا (۲۰۲۰) \$	حداکثر پرداختی (۲۰۲۰) \$	نوع مستمری
۷۱۰/۴۱	۱.۱۷۵/۳۸	بازنشستگی (در ۶۵ سال)
۱۳/۳۷	۲۹/۴۰	پس از بازنشستگی (در ۶۵ سال)
۱.۰۲۳/۲۰	۱.۳۸۷/۶۶	از کارافتادگی
۵۰۵/۷۹	۵۰۵/۷۹	از کارافتادگی پس از بازنشستگی
۴۵۶/۴۸	۶۳۸/۲۸	بازماندگان - با سن کمتر از ۶۵ سال
۳۱۱/۹۴	۷۰۵/۵۰	بازماندگان - با سن ۶۵ سال به بالا
۲۵۵/۰۳	۲۵۵/۰۳	مزایای از کارافتادگی - فرزندان مشارکت‌کننده دارای از کارافتادگی
۲۵۵/۰۳	۲۵۵/۰۳	مزایای بازماندگان - فرزندان بازمانده
۲.۴۹۶/۳۷	۲.۵۰۰/۰۰	فوت (پرداخت یکجا)
مزایا ترکیبی		
۸۸۸/۷۴	۱.۱۷۵/۸۳	مزایای بازماندگی و بازنشستگی (در ۶۵ سال)
۱.۱۰۷/۶۶	۱.۳۸۷/۶۶	مزایای بازماندگی و از کارافتادگی

مأخذ: گزارش سالیانه دولت کانادا - ۲۰۲۰-۲۰۲۱، ص ۸.

جمع‌بندی

همان‌طور که در خلال مباحث مطرح شد، در عصر حاضر وقوع مشکلات متعدد در نظام تأمین اجتماعی کشور سبب بروز نگرانی و توجه سیاستگذاران به این حوزه شده است. در این بین بررسی تجارب سایر کشورها در مواجهه با بحران‌های مشابه و درک و شناخت جزئیات نظام تأمین اجتماعی آنها می‌تواند ما را از گرفتاری در راه‌های اشتباه آزموده شده رهایی داده و به سمت مکانیزم‌های راهگشا سوق دهد. البته در این بین انتخاب کشورهای هدف خود مستلزم به‌کارگیری دقت‌نظرهای اصولی است تا امکان اتکا به نتایج حاصله را با اطمینان بیشتری محقق کند. همچنین در نهایت امر لزوم به‌کاربندی برخی بومی‌سازی‌ها در سیاست‌های استخراجی از تجارب سایر کشورها اجتناب‌ناپذیر است. گزارش اخیر نشان داد سه کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ ضمن انطباق با پتانسیل‌های کشور ایران، عملکرد مناسبی در حوزه‌ی نظام تأمین اجتماعی در میان ۳۷ کشور OECD از خود به نمایش گذاشته‌اند. بدین منظور در این گزارش به شرح و بسط سیستم تأمین اجتماعی کانادا و معرفی طرح‌های موجود در دو لایه اول و دوم آن پرداختیم.

همان‌طور که در گزارش اشاره شد، کشور کانادا ضمن به‌کارگیری نظام سه لایه در سیستم تأمین اجتماعی خود سعی بر متنوع‌سازی طرح‌های حمایتی و بیمه‌ای در هریک از لایه‌ها کرده تا بتواند قشر وسیعی از افراد را در تور حمایتی خود قرار دهد. در لایه اول این سیستم شاهد دو نوع حمایت دولتی هستیم که طرح اول موسوم به طرح امنیت سالمندان برای همه سالمندان بالای ۶۵ سال بدون در نظر گرفتن سطح درآمد آنهاست و طرح دوم که خود شامل سه برنامه درآمد مکمل تضمین شده و کمک‌هزینه امرارمعاش و کمک‌هزینه مربوط به بازمانده است که هر سه براساس



آزمون وسع صرفاً به افراد با سطوح پایین درآمدی تعلق می‌گیرد و معاف از مالیات است. در این بین همه افراد جامعه از اعتبارات مالیاتی فدرال و ایالتی برخوردارند. شایان ذکر است که پرداختی‌های مربوط به این لایه با اعلام میزان درآمد سالیانه از سوی متقاضیان یا پر کردن اظهارنامه مالیاتی صورت می‌پذیرد.

همچنین مطالعه کشور کانادا نشان می‌دهد در لایه دوم مکانیسمی اجباری برای مشارکت کارگر و کارفرما (به صورت ۵۰/۵۰) در نظر گرفته شده تا در برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) شرکت کرده و از مزایای بازنشستگی، پیش از بازنشستگی، از کارافتادگی، بازمندگان و ... منتفع شوند. در این برنامه به صورت پایه نرخ جایگزینی ۲۵ درصد مطرح گشته است که از سال ۲۰۱۹ به موجب معرفی برنامه بازنشستگی توسعه یافته کانادا، این مقدار به ۳۳ درصد رسیده است. همچنین این صندوق از نوع مزایای معین و مکلف است که گزارش سالیانه از مبالغ دریافتی و پرداختی خود ارائه می‌دهد. در این لایه سایر صندوق‌های مربوط به حرف مختلف به چشم می‌خورد که به صورت مزایای معین و یا مشارکت معین به فعالیت می‌پردازند.

همه اطلاعات مربوط به نظام تأمین اجتماعی افراد شامل طرح امنیت سالمندان (OAS)، درآمد مکمل تضمین شده (GIS) و برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) توسط سرویس کانادا ثبت و ضبط می‌شود و توسط همین ارگان پرداخت مستمری و مزایا به افراد ذی‌صلاح صورت می‌پذیرد. همچنین به صورت هم‌زمان اطلاعات فرد برای اهداف اخذ مالیات را آژانس درآمد کانادا ثبت می‌کند که دارای پلتفرمی یکپارچه با سرویس کانادا است. وجود بستری یکپارچه برای پرداخت‌های مستمری و اخذ مالیات می‌تواند از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی سیستم تأمین اجتماعی کانادا باشد.

منابع و مأخذ

1. Jack Mintz (2009). "Summary Report on Retirement Income Adequacy Research" (Summary report of the Research Working Group on Retirement Income Adequacy, Department of Finance, Canada).
2. Bob Baldwin (2009). "Research Study on the Canadian Retirement Income System" (prepared for the Ontario Ministry of Finance).
3. Michael Wolfson (2011). "Projecting the Adequacy of Canadians' Retirement Incomes: Current Prospects and Possible Reform Options" (IRPP Study 17, Institute for Research on Public Policy, Montreal).
4. Bob Baldwin (2016). "Assessing the Retirement Income Prospects of Canada's Future Elderly: A Review of Five Studies" (C. D. Howe Institute Commentary 456, C. D. Howe Institute, Toronto).
5. Monica Townson (2012). Old Age Security: Can We Afford It? Alternative federal budget 2012
6. Aon (2018). Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan Enhancements: What's Next?
7. Barr, N.; Diamond, P. (2008). Reforming pensions: Principles and choices. Oxford, Oxford University Press.
8. Baldwin, B. (2010). Pension Reform in Canada: A Guide to Fixing Our Futures Again. IRPP Study, No. 13. Montreal: Institute for Research on Public Policy.
9. Billig, A. (2018). Difference in Mortality by Socio-economic Status: How Much, Why and is it Getting Better? Presentation to the SOA Actuarial Research Conference. London, Canada.
10. Billig, A.; Magloe Francis, T.A. (2018). Technological Transition and its Potential Impacts on Social Security Programs. Paper Prepared for the 19th International Social Security Association International Conference of Social Security Actuaries, Statisticians and Investment Specialists.
11. Conference Board of Canada (2015). A Cost-Benefit Analysis of the Ontario Retirement Pension
12. Department of Finance Canada (2016). Backgrounder: Canada Pension Plan (CPP) Enhancement.
13. Department of Finance Canada (2018). Investing in Middle Class Jobs.

14. European Parliament (2015). European Union pension systems. Adequate and sustainable? European Parliamentary Research Service. Author: David Eatock.
15. OCA (2018). Registered Pension Plans (RPP) and Other Types of Savings Plans – Coverage in Canada. Office of the Chief Actuary, Office of the Superintendent of Financial Institutions, Canada. http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/oca-bac/fs-fr/Pages/rpp_rpa_2018.aspx
16. OCA (2017). Canadian Retirement Income System: successes and challenges. Presentation by Jean-Claude Ménard, Office of the Chief Actuary, Office of the Superintendent of Financial Institutions,
17. OCA (2016). Canada Pension Plan Entancement. Presentation by Jean-Claude Ménard, Office of the Chief Actuary, Office of the Superintendent of Financial Institutions, Canada.
18. Ménard, J-C.; Billig, A. (2013). Intergenerational Balance of the Canadian Retirement Income System. Office of the Chief Actuary, Office of the Superintendent of Financial Institutions, Canada.
19. Morningstar (2017). Morningstar Global Fund Investor Experience Study 2017. <https://corporate1.morningstar.com/ResearchLibrary/article/828149/morningstar-global-fund-investorexperience-study-2017/>
20. OCA (2018). Registered Pension Plans (RPP) and Other Types of Savings Plans – Coverage in Canada. Office of the Chief Actuary, Office of the Superintendent of Financial Institutions, Canada.
21. Office of superintendent of Financial Institution Canada (2019). " Multi-Pillar Pension System: Lessons from Canada and Internationally", OSFI & BSIF, Office of the Chief Actuary.
22. OECD (2019). Pensions at a Glance 2019. OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris.
23. OECD (2017b). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles -Canada. OECD Publishing, Paris.
24. OECD (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. OECD Publishing, Paris.
25. OECD's Statistics Center (2019). Social Security Data of Canada
26. Department of Finance Canada (2018). Survey of financial security
27. Sørensen, O. B.; Billig, A.; Lever, M.; Ménard, J-C. and Settregren, O. (2016). The interaction of pillars in multi-pillar pension systems: A comparison of Canada, Denmark, Netherlands and Sweden. *International Social Security Review*, 69: 53–84. doi: 10.1111/issr.12101
28. Sørensen, O. B.; Keldorff, S. T. (2015). Housing allowances for old-age pensioners and their incentive and behavioural effects – the Danish case: Who what, when and why?. Hilleroed, ATP.
29. Government of Canada (2020). Annual Financial Report of the Government of Canada Fiscal Year 2018–2019
30. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/canada-pension-plan-cpp/cpp-contribution-rates-maximums-exemptions.html>
31. Government of Canada (2021). Canada, Ca,"public Pension Reports/OAS/GIS/ CPP/other benefits/Eligibility <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions>
32. <https://www.canada.ca/en/revenueagency/services/tax/individuals/frequently-asked-questions-individuals/adjustment-personal-income-tax-benefit-amounts.html>
33. OSFI (2017). Fourteenth Actuarial Report on the Old Age Security Program as at 31 December 2015. Office of the Superintendent of Financial Institutions, Office of the Chief Actuary.