

**ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه  
مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا**

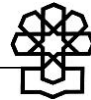
معاونت پژوهش‌های اقتصادی  
دفتر مطالعات بخش عمومی

کد موضوعی: ۲۳۰  
شماره مسلسل: ۱۷۸۴۶  
آبان‌ماه ۱۴۰۰

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱	خلاصه مدیریتی.....
۱۰	مقدمه.....
۱۱	۱. مفاهیم نظام‌های تأمین اجتماعی.....
۱۱	۱-۱. نظام چندلایه (جامع) و نظام فراگیر؛ کدام یک؟.....
۱۲	۱-۲. انواع طرح‌های بازنشستگی.....
۱۲	۱-۲-۱. طرح‌های بازنشستگی عمومی.....
۱۲	۱-۲-۲. طرح‌های بازنشستگی خصوصی.....
۱۲	۱-۲-۳. طرح‌های بازنشستگی شغلی.....
۱۲	۱-۲-۴. طرح‌های بازنشستگی اجباری.....
۱۳	۱-۲-۵. طرح‌های بازنشستگی شغلی اختیاری.....
۱۳	۱-۲-۶. طرح‌های بازنشستگی شخصی.....
۱۳	۱-۲-۷. طرح‌های بازنشستگی با مشارکت معین.....
۱۴	۱-۲-۸. طرح‌های بازنشستگی با مزایای معین.....
۱۵	۲. معرفی نظام چندلایه تأمین اجتماعی.....
۱۷	۲-۱. رویکردهای نظام چندلایه از منظر نهادهای بین‌المللی.....
۱۷	۲-۱-۱. سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی.....
۲۰	۲-۱-۲. سازمان جهانی کار.....
۲۱	۲-۱-۳. بانک جهانی.....
۲۴	۳. ویژگی‌های نظام چندلایه در کشورهای منتخب.....
۲۵	۳-۱. استرالیا.....
۲۵	۳-۱-۱. لایه اول: مستمری سن.....
۳۰	۳-۱-۲. لایه دوم: مزایای اضافه تضمینی.....
۳۲	۳-۱-۳. لایه سوم: پس‌انداز بازنشستگی تکمیلی اختیاری.....
۳۲	۳-۲. هلند.....
۳۵	۳-۲-۱. لایه اول: بیمه‌های ملی و خدمات اجتماعی.....
۴۳	۳-۲-۲. لایه دوم: بیمه کارکنان.....
۴۵	۳-۲-۳. لایه سوم.....
۴۶	۳-۳. کانادا.....
۴۹	۳-۳-۱. لایه اول.....
۵۲	۳-۳-۲. لایه دوم؛ برنامه بازنشستگی کانادا CPP.....
۵۶	۳-۳-۳. لایه سوم.....
۵۹	نتیجه‌گیری.....
۶۰	منابع و مأخذ.....



## ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه مطالعه موردی استرالیا، هلند و کانادا

### خلاصه مدیریتی

امروزه نظام تأمین اجتماعی نقش بسزایی در تأمین امنیت مالی افراد مسن ایفا می‌کند که این مسئله با عنایت به بهبود سیستم بهداشت و درمان و در نتیجه افزایش طول عمر افراد اهمیت بیشتری یافته است؛ چراکه نسبت به نسل‌های پیشین، نسل‌های فعلی و آتی زمان بیشتری از عمر خود را در دوران بازنشستگی سپری می‌کنند. به همین سبب تبیین و استفاده از نظام درآمدی بازنشستگی کارآمد که بتواند نیاز گروه‌های فعلی و آینده مستمری‌بگیران را به صورت قابل قبولی تأمین کند، مسئله‌ای بسیار مهم تلقی می‌شود.

بر اساس اصل بیست‌ونهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی همگانی در نظر گرفته شده است که دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمد حاصل از مشارکت مردم، خدمت و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

در این بین بدیهی است که پاسخ منحصر به فردی را برای نظام کارآمد تأمین اجتماعی نمی‌توان یافت و مطمئناً بسته به ویژگی‌ها و شرایط مختلف، کشورها راهکارهای متفاوتی را برای تأمین نیازهای گروه‌های مختلف افراد جامعه ارائه می‌کنند. اما بررسی و دستیابی به اصول الگوها و ویژگی‌های مشابه و موفق در دنیا می‌تواند ما را در تبیین بهتر نظام مذکور یاری کند. مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که به طور کلی نظام تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورها، دارای چارچوب دقیق در تأمین منابع و مخارج است و با سیاستگذاری دقیق تلاش شده است که ضمن فراهم کردن مستمری کافی به پایداری مالی نیز توجه شود.

از میان انواع رایج اصلاحات سیستماتیک، **طرح‌های بازنشستگی چندلایه** در کشورهای مختلف جهان با استقبال زیادی مواجه شده‌اند و از سوی مراجع مختلف بین‌المللی نظیر سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، سازمان جهانی کار و بانک جهانی به عنوان رویکرد مناسب اصلاحات در نظام بازنشستگی معرفی شده‌اند و 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.

ساده‌ترین نوع نظام‌های مستمری چندلایه، شامل سه لایه حمایتی، بیمه‌ای و تکمیلی می‌شوند. لایه اول (بازتوزیع اجباری) 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 می‌گیرد. عمده کشورهای جهان، به نوعی دارای لایه اول مستمری که شامل پرداخت مستمری‌هایی از جانب دولت بدون مشارکت افراد است، (شبکه امنیت اجتماعی)<sup>۱</sup> می‌باشند. عمدتاً این عایدی‌ها در زمان افزایش بیکاری یا زمانی که عواید 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. در رویکرد سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی این لایه می‌تواند شامل موارد زیر باشد که همه این موارد را بخش دولتی اداره می‌کند و اجباری است.

- کمک‌های اجتماعی (شامل همه کمک‌های اجتماعی غیربازنشستگی)،
- برنامه‌های پایه‌ای بازنشستگی: در این برنامه‌ها مزایا یا به‌صورت نرخ ثابت است (به همه بازنشستگان مبلغ یکسان پرداخت می‌شود)، و یا تنها به سال‌های اشتغال (و نه درآمد قبلی) بستگی دارد،
- برنامه‌های درآمد-بازنشستگی هدفمند: در این برنامه‌ها مزایای بیشتری به بازنشستگان فقیر پرداخت می‌کنند و مزایای بازنشستگان با وضعیت بهتر به مقدار کمتری پرداخت 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 وجود دارند که با دریافت حق بیمه از افراد (مشارکت کارگر و کارفرما)، مزایایی را در دوران بازنشستگی به آنها پرداخت می‌کند. در لایه دوم برنامه‌های گسترده‌ای مانند مزایای معین<sup>۲</sup> (DB)، مشارکت معین<sup>۳</sup> (DC)، مشارکت معین فرضی<sup>۴</sup> (NDC) و همچنین انتخاب بین رویکردهای عمومی و خصوصی ارائه می‌شود. هدف در این لایه ایجاد سازوکاری مطمئن است برای آنکه افراد بازنشسته از نرخ جایگزینی مناسب (درآمد بازنشستگی نسبت به درآمد قبل از بازنشستگی) برخوردار باشند.

**لایه سوم** را می‌توان پس‌انداز داوطلبانه برای دوران بازنشستگی و یک لایه بیمه‌ای اختیاری و همچنین تکمیل‌کننده دو لایه اول دانست. هدف ایجاد این لایه نیز ایجاد بسترهایی برای پس‌انداز بیشتر افراد برای دوران بازنشستگی است.

از منظر پذیرش نظام‌های چندلایه در کشور، در برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه به نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه پرداخته شده است. در ماده (۲۷) برنامه پنجم توسعه بیان شده است:

---

1. Social Safety Net (SSN)  
 2. Defined Benefit  
 3. Defined Contribution  
 4. Notional Defined Contribution



دولت مجاز است نسبت به برقراری و استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چند لایه با لحاظ حداقل سه لایه:

- مساعدت‌های اجتماعی شامل خدمات حمایتی و توانمندسازی،
  - بیمه‌های اجتماعی پایه شامل مستمری‌های پایه و بیمه‌های درمانی پایه،
  - بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان،
- با رعایت یکپارچگی، انسجام ساختاری، همسویی و هماهنگی بین این لایه‌ها در کشور اقدام کند. طی بررسی‌های صورت گرفته در پژوهش پیش‌رو، هر سه کشور منتخب استرالیا، هلند و کانادا، دارای سه لایه مذکور هستند و به موجب حمایت حاکم در لایه اول این سیستم، مبالغ مشخصی به صورت هفتگی، دو هفته یک بار و یا ماهانه به سالمندان و گروه‌های خاص دارای سطوح پایین درآمدی پرداخت می‌شود. در ادامه نمای کلی نظام چندلایه در هریک از این کشورها ارائه شده است.

### استرالیا

استرالیا دارای سه لایه حمایتی در نظام تأمین اجتماعی خود است که به شرح زیر است:

- ✓ لایه اول: مستمری سن<sup>۱</sup>
- ✓ لایه دوم: ضمانت مزایای اضافه<sup>۲</sup>
- ✓ لایه سوم: پس‌انداز بازنشستگی اختیاری<sup>۳</sup>

#### • لایه اول: مستمری سن

این صندوق را برای اولین بار در سال ۱۹۰۹ دولت ایجاد کرد. این صندوق یک روش غیرمشارکتی است بدین معنی که از جانب شهروندان استرالیا مشارکتی برای پرداخت حق بیمه صورت نمی‌گیرد و یکی از پایه‌ای‌ترین بخش‌های سیستم رفاه اجتماعی در استرالیا می‌باشد و هدف آن حمایت از سالمندانی است که درآمد و پس‌انداز کمی دارند. افرادی که برای عضویت این صندوق انتخاب می‌شوند از طریق آزمون‌های تأمین اجتماعی و آزمون وسع<sup>۴</sup> انتخاب می‌شوند. معیار استفاده از مزایای این صندوق برای مردان و زنان ۶۵ سال سن است که این معیار در سال ۲۰۲۳ باید به ۶۷ سال برسد.

میزان دریافتی مستمری در لایه اول به سه بخش تقسیم می‌شود: بخش اول تحت عنوان نرخ پایه می‌باشد و اصلی‌ترین میزان دریافتی بازنشستگان است. در ادامه دو نرخ مکمل و پرداختی مکمل انرژی نیز به این پرداختی‌ها اضافه خواهد شد بدین ترتیب که بخشی از هزینه پرداخت قبوض برای سالمندان پرداخت می‌شود و بخشی به عنوان مکمل درآمد به بخشی از سالمندان به مستمری آنها اضافه می‌شود.

---

1. Age Pension  
2. Guarantee Superannuation  
3. Voluntary Retirement Saving  
4. Assets Tests

تعداد نفرات واجد شرایط دریافت مستمری در این صندوق در زمان‌های مختلف متفاوت بوده است. نزدیک ۹۰ درصد افراد سالمند در سال ۱۹۷۸ به‌طور کامل مستمری سن را دریافت می‌کردند. این عدد در سال ۱۹۸۲ به‌دلیل بازتعریف آزمون وسع برای افراد بالای ۷۰ سال به ۶۴ درصد کاهش پیدا کرد.

دولت در سال ۱۹۹۸ به‌علت کمبود بودجه طرح بازنشستگی سن، طرح آزمون وسع<sup>۱</sup> را انجام داد تا تعداد افراد واجد شرایط را کاهش دهد. شایسته ذکر است که همه ۵۰ میلیارد دلار مبالغ پرداخت شده در این لایه از طریق مالیات تأمین می‌شود. این رقم معادل ۸ درصد کل بودجه دولت را تشکیل داده و بین ۱/۵ تا ۲ درصد تولید ناخالص داخلی استرالیا است.

#### • لایه دوم: ضمانت مزایای اضافه

صندوق‌های بازنشستگی استرالیا که متولی لایه دوم هستند شکلی از پس‌انداز خصوصی اجباری برای بازنشستگان است که در سال ۱۹۹۲ معرفی شد. مجموع سهم مشارکت افراد در این صندوق ۹/۵ درصد از حقوق و دستمزد است. تمام این ۹/۵ درصد را کارفرما تأمین می‌کند.

این صندوق‌ها برای همه کارگران در سن‌های ۱۸ الی ۷۰ سال که دریافتی بیش از ۴۵۰ دلار در ماه دارند، اجباری است. تعداد صندوق‌ها نیز در کشور استرالیا ۲۰۹ عدد است که البته این به‌غیر از صندوق‌های خویش‌فرماست که حداکثر نفرات آنها ۴ نفر است.

#### • لایه سوم: پس‌انداز بازنشستگی اختیاری

لایه سوم به‌عنوان یک لایه مکمل برای دو لایه دیگر می‌باشد و همچنین این لایه به‌عنوان یک کمک مالیاتی برای افراد ایجاد شده است تا بتوانند با ذخیره پول خود در دوران بازنشستگی از آن بهره‌مند شوند. این نگهداری پول نیز می‌تواند در دو قالب کلی مشارکت‌های مزایای اضافه اختیاری یا دیگر پس‌اندازهای بلندمدت شامل سهام، اوراق مالی، سرمایه‌گذاری‌های مدیریت شده و دارایی‌های کسب‌وکار باشد.

### هلند

هدف سیستم تأمین اجتماعی هلند تأمین درآمد برای شهروندانی است که به‌دلیل بیماری، از کارافتادگی، بیکاری یا پیری در روند کار شرکت ندارند یا دیگر مشارکت نمی‌کنند. همچنین در شرایط خاص، در صورتی که درآمد شهروندان از محل کار یا از مزایای بیمه اجتماعی، نسبت به هزینه‌های عمومی زندگی کافی نباشد یا در صورت هزینه‌های استثنایی (کودکان، هزینه‌های پزشکی خاص) شهروندان می‌توانند درآمد اضافه و تکمیلی را مطالبه کنند.



سیستم تأمین اجتماعی در هلند از خدمات اجتماعی (شامل بخش‌هایی مانند قانون عایدی تکمیلی<sup>۱</sup> (TW)، قانون کار و مراقبت، قانون عمومی حق اولاد<sup>۲</sup> (AKW) و بیمه‌های اجتماعی تشکیل شده است. بیمه‌های اجتماعی را می‌توان به بیمه‌های ملی و بیمه‌های کارکنان تقسیم کرد. در کنار بیمه‌های اجتماعی که با مشارکت تأمین مالی شده و فعالیت می‌کنند، خدمات اجتماعی در سیستم تأمین اجتماعی هلند را دولت از طریق مالیات تأمین می‌کند. همه افرادی که از لحاظ مالی درآمد دارند موظف به پرداخت حق بیمه ملی و مالیات هستند.

در سال ۲۰۱۹ مجموع نرخ بیمه ملی و مالیات در نظر گرفته شده برای افراد بسته به پلکان‌های مالیات از ۳۶ درصد تا حداکثر ۵۱/۷۵ درصد درآمد افراد بوده است (MFFA, 2019). جدول زیر نشان‌دهنده میزان مالیات و حق بیمه ملی در سال ۲۰۱۹ است.

جدول ۱. پلکان‌های نرخ مالیات بر درآمد و نرخ حق بیمه هلند در سال ۲۰۱۹ (پیش از سن بازنشستگی)

مجموع	نرخ حق بیمه ملی نسبت به مازاد	نرخ مالیات نسبت به مازاد	پلکان‌های درآمد	
			تا	از
۳۶/۶۵ درصد	۲۷/۶۵ درصد	۹ درصد	۰ یورو	۲۰۳۸۴ یورو
۳۸/۱۰ درصد	۲۷/۶۵ درصد	۱۰/۴۵ درصد	۲۰۳۸۴ یورو	۳۴۳۰۰ یورو
۳۸/۱۰ درصد	-	۳۸/۱۰ درصد	۳۴۳۰۰ یورو	۶۸۵۰۷ یورو
۵۱/۷۵ درصد	-	۵۱/۷۵ درصد	و بالاتر	۶۸۵۰۷ یورو

## • لایه اول: بیمه‌های ملی و خدمات اجتماعی

### بخش اول: بیمه‌های ملی

لایه اول بیمه‌های ملی شامل سه بخش قانون عمومی مستمری سالمندان<sup>۳</sup> (AOW) - مستمری پایه را برای افراد ساکن هلند که به سن ۶۵ سال رسیدند تأمین می‌کند و میزان آن صرفاً وابسته به شرایط داخلی و تعداد سال‌هایی است که شخص تحت بیمه AOW بوده باشد (وابسته به مبلغ حق بیمه نیست) این مستمری با مرگ فرد به پایان می‌رسد) قانون عمومی بازمندگان<sup>۴</sup> (ANW) و قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی<sup>۵</sup> (AWBZ) - تأمین هزینه‌های خاص پزشکی برای افرادی که نمی‌توانند از پس هزینه‌ها برآیند) است.

در جدول زیر نحوه مشارکت در طرح‌های بیمه ملی در هلند در سال ۲۰۱۴ ارائه شده است.

1. Toeslagenwet; وازه‌ها هلندی است
2. Algemene Kinderbijslagwet
3. Algemene Ouderdomswet
4. Algemene Nabestaandenwet
5. The Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten

جدول ۲. نرخ مشارکت (درصد) طرح‌های بیمه ملی هلند بر حسب قوانین در اول ژانویه ۲۰۱۴

قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی AWBZ	قانون عمومی بازمانندگان ANW	قانون عمومی مستمری سالمندان AOW	درصد مشارکت
-	-	-	کارفرما
۱۲/۶۵	۰/۶۰	۱۷/۹۰	کارمند

Source: Pensioen Federatie, 2014.

### بخش دوم: بخش خدمات اجتماعی

این بخش شامل قانون عایدی تکمیلی (TW) و قانون عمومی حق اولاد (AKW) - کلمه هلندی بوده و واژه انگلیسی آن در پاورقی ذکر شده است. قانون عایدی تکمیلی با هدف تأمین عایدی‌های اضافی برای تضمین حداقل درآمد افراد وضع شده است. عایدی تکمیلی درباره بارداری، زایمان و فرزندخواندگی نیز قابل دریافت است. افراد همچنین می‌توانند عایدی تکمیلی را در سال دوم بیماری در صورتی که کارفرما کمتر از ۷۰ درصد از دستمزد را پرداخت کند درخواست بدهند.

#### • لایه دوم: بیمه کارکنان

طرح‌های بیمه کارکنان و میزان مشارکت‌ها برای هر طرح از درآمد فرد شاغل در لایه دوم نظام تأمین اجتماعی هلند در جدول زیر ارائه شده است. هریک از این طرح‌ها در متن گزارش به صورت مبسوط تشریح شده است. طرح بیمه کارکنان را کارفرما پرداخت می‌کند و کارمندان مشارکتی نمی‌کنند.

جدول ۳. طرح‌های بیمه کارکنان براساس قوانین سال ۲۰۱۴ در هلند

بیمه خدمات درمانی (ZVW)	مشارکت اجباری مراقبت از کودکان (KO)	بیمه بیکاری (میانگین مشارکت Sfn)	بیمه بیکاری (AWf)	مشارکت استاندارد صندوق بازگشت به کار (Whv)	مشارکت پایه WAO/WIA	درصد مشارکت
۷,۵۰	۰,۵۰	۲,۶۸	۲,۱۵	۱,۰۳	۴,۹۵	کارفرما
-	-	-	-	-	-	کارمند

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2014.

#### • لایه سوم

نظام مستمری در لایه سوم در کشور هلند شامل مقررات مستمری فردی، بیمه‌های مقرری فردی و بیمه عمر فردی است. لایه سوم نظام مستمری هلند نسبتاً کوچک است. افراد شاغل می‌توانند برای جبران کم بودن حقوق مستمری خود از عایدی این لایه استفاده کنند. عایدی این لایه عمدتاً برای افراد دارای مشاغل آزاد و شاغلانی که طرح مستمری تجمیعی نداشته باشند مورد استفاده قرار می‌گیرد.



## 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 اقدام به تدوین برنامه بازنشستگی گسترده با طرح امنیت سالمندان<sup>۱</sup> (OAS) کرد و یک برنامه حمایتی برای مالیات تدوین کرد. در سال ۱۹۶۶ دولت کانادا طرح بازنشستگی کانادا را اتخاذ کرد که یک برنامه مشارکتی برای تکمیل OAS بود. در سال ۱۹۶۷، دولت کانادا درآمد مکمل تضمین شده<sup>۲</sup> (GIS) را که یک حمایت هدفمند مالیاتی است، برای سالمندان با درآمد پایین ایجاد نمود. همانند بیشتر کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، نظام درآمدی بازنشستگی کانادا به صورت سه لایه تعریف شده است:

### • لایه اول

عایدی ناشی از طرح امنیت سالمندان (OAS) با نرخ ثابتی از درآمد پایه، لایه اول را تشکیل می‌دهد. در این لایه همچنین طرح درآمد مکمل تضمین شده (GIS) برپایه آزمون وسع<sup>۳</sup> به منظور هدف‌گذاری بهتر اقبال کم‌درآمد به عنوان مکملی برای OAS پیش‌بینی شده است. شرایط احراز اعطای مزایای لایه اول سن ۶۵ سال است مشروط بر آنکه سال‌های مشخصی در کانادا اقامت داشته باشد. البته اعطای مزایا تحت برنامه GIS مبتنی بر سطح درآمد فرد است و به وضعیت تأهل فرد نیز بستگی دارد. علاوه بر دو طرح اصلی معرفی شده طرح کمک‌هزینه امرار معاش (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) و طرح کمک‌هزینه امرار معاش برای بازماندگان (عایدی ماهانه‌ای مختص به افراد کم‌درآمد بین سنین ۶۰ تا ۶۴ سال که ساکن کانادا هستند و همسرشان فوت کرده است) نیز در لایه اول نظام تأمین اجتماعی کانادا تعریف می‌شود.

از منظر درآمد نیز مخارج مربوط به طرح‌های لایه اول از بودجه عمومی دولت فدرال تأمین می‌شود و از نوع نظام توازن درآمد-هزینه<sup>۴</sup> می‌باشد. مجموع هزینه‌های مربوط به دو طرح GIS و OAS در سال ۲۰۱۰ حدود ۲/۳ درصد تولید ناخالص داخلی کانادا را به خود اختصاص داده است<sup>۵</sup> و تخمین‌ها نشان می‌دهد که این رقم در سال ۲۰۳۰ به ۳/۱ درصد خواهد رسید.

1. Old Age Security
2. Guaranteed Income Supplement
3. The Resource-Tested Benefit
4. Pay-As-You-Go (PAYG)

۵. میزان GDP کانادا در سال ۲۰۱۰، ۱،۶۱۶،۳۴۵ میلیون دلار کانادا است.

### • لایه دوم

لایه دوم در نظام درآمدی بازنشستگی کانادا شامل طرح مستمری مشارکت ملی عمومی<sup>۱</sup> (PNCP) است (تحت عنوان برنامه‌های بازنشستگی کانادا<sup>۲</sup> شناخته می‌شود) که در واقع یک برنامه مزایای معین، مرتبط با میزان عایدی افراد و از نوع اندوخته جزئی<sup>۳</sup> است. در این لایه افراد هر ماه با مشارکت مقدار معینی از درآمد خود در برنامه بازنشستگی، مبالغی را برای دوران بازنشستگی خود کنار می‌گذارند.

در سال ۲۰۲۱ نرخ مشارکت در این طرح ۱۰/۹۰ درصد برای افراد خوداشتغال رسیده که برای سایرین به صورت نصف این درصد (۵/۴۵ درصد) برای کارگر و همین میزان برای کارفرماست (نرخ جایگزینی در این طرح نیز حدود ۲۵ درصد است که در گزارش بررسی تجربه کانادا در نظام تأمین اجتماعی به صورت مفصل به آن پرداخته خواهد شد).

همچنین وظیفه خطیر سرمایه‌گذاری کل دارایی‌های برنامه بازنشستگی کانادا برعهده هیئت سرمایه‌گذاری کانادا<sup>۴</sup> است که در نتیجه اصلاحات بنیادین در اواسط دهه ۱۹۹۰ تأسیس و پایه‌گذاری شد.<sup>۵</sup>

### • لایه سوم

لایه سوم برنامه بازنشستگی کانادا به‌طور کلی از مستمری بازنشستگی شغلی<sup>۶</sup> - که از جانب کارفرما ارائه می‌شود و عمدتاً موسوم به طرح‌های تحت حمایت کارفرما<sup>۷</sup> هستند- و برنامه‌های پس‌انداز خصوصی تشکیل شده است که امکان بهره‌مندی از دریافتی‌های مازاد برای بازنشستگان را فراهم می‌کند. طرح‌های موجود در این لایه به سه دسته کلی زیر قابل تقسیم است:

۱. برنامه‌های ثبت شده مستمری<sup>۸</sup> (RSPs) با یک کارفرما، اتحادیه و یا سایر حامیان مالی،

۲. برنامه‌های پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده انفرادی یا گروهی<sup>۹</sup> (RRSPs)،

۳. و از سال ۲۰۰۹، حساب‌های پس‌انداز معاف از مالیات<sup>۱۰</sup> TFSA.

مکانیزم این لایه به صورت داوطلبانه است و براساس خدمات ارائه شده کارفرما و یا به صورت پس

انداز شخصی همراه با صرفه‌های مالیاتی رقم می‌خورد.

- 
1. Public National Contributory Pension Schemes
  2. Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP)
  3. Partially Funded
  4. Canada Pension Plan Investment Board
  5. Canada Pension Plan Investment Board Act, S.C. 1997, c. 40
  6. Occupational Pension
  7. Employer-sponsored Pension Plans
  8. Registered Savings Plans
  9. Registered Retirement Saving Plan
  10. Tax-free Saving Account



## جمع‌بندی

مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که هسته اصلی تأمین مالی پرداختی‌های لایه اول، مالیات و به‌ویژه مالیات بر درآمد است که شهروندان پرداخت می‌کنند. ابعاد هزینه‌های مربوط به این لایه به اندازه‌ای بالاست که به‌صورت نمونه در استرالیا بالغ بر ۵۰ میلیارد دلار (۸ درصد کل بودجه و حدود ۲ درصد تولید ناخالص داخلی این کشور) به این موضوع اختصاص یافته است. در کانادا نیز مجموع هزینه‌های مربوط به دو طرح مربوط به لایه اول در سال ۲۰۱۰ حدود ۲/۳ درصد از تولید ناخالص داخلی را به خود اختصاص داده است و تخمین‌ها نشان می‌دهد که این رقم در سال ۲۰۳۰ به ۳/۱ درصد خواهد رسید. نکته مشترک و قابل اتکا در این لایه آن است که حتی در طرح‌هایی که به‌صورت عمومی و غیرهدفمند پرداخت می‌شود، تمام افراد متقاضی پرداختی‌های حمایتی لایه اول مکلفند اظهارنامه مالیاتی خود را ظرف زمانی مشخص به سازمان مالیاتی تسلیم کنند که این مسئله سبب شفافیت کامل اطلاعات افراد نیازمند می‌شود. این آموزه برای ایجاد حمایت هدفمند پایه در کشور برای پشتیبانی از اقشار کم‌بضاعت جامعه، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

لایه دوم نظام تأمین اجتماعی در اکثر کشورها دارای مکانیزمی مشابه صندوق‌های بیمه‌ای ایران است، بدین صورت که کارفرما و یا کارکنان سهمی در مشارکت این صندوق‌ها دارند. این صندوق‌ها معمولاً به گونه‌ای طراحی می‌شوند که بدون نیاز به کمک از سایر درآمدها با استفاده از منابع وصولی خود اداره شوند. علاوه بر پارامترهای در نظر گرفته شده در این صندوق‌ها مانند سن بازنشستگی، شیوه محاسبه میزان بهره‌مندی از مستمری، نرخ حق بیمه، نسبت مزایای بازنشستگی به حقوق دوران اشتغال (نرخ جایگزینی) و... که به پایداری مالی این صندوق‌ها مرتبط است، شیوه وصول حق بیمه و سازمان متولی این موضوع در صندوق‌های دولتی و همچنین هیئت متولی تصمیم‌گیری در مورد سرمایه‌گذاری منابع صندوق از اهمیت بالایی برخوردار است که تجربه سایر کشورها در این موضوع‌ها، در گزارش‌های آتی منعکس خواهد شد.

لایه سوم نظام تأمین اجتماعی نیز یک لایه بیمه‌ای تکمیلی است که افراد می‌توانند از ثروت و دارایی خود برای دوران بازنشستگی استفاده کرده و عملاً از مالیات‌های بالا به واسطه عدم استفاده از ثروت خود در دوران غیربازنشستگی اجتناب کنند. لذا دولت به شهروندان با ارائه راهکارهای مختلف این اجازه را می‌دهد که در صورت پس‌انداز مبالغ خود برای دوران بازنشستگی، مالیات کمتری برای درآمد و ثروت بپردازند. این لایه پاسخی برای دسترسی به مزایای قابل توجه در دوران بازنشستگی است و با دریافت حق بیمه‌های بیشتر در زمان اشتغال، نسبت مزایای بازنشستگی به حقوق دوران اشتغال را به خصوص برای دهک‌های بالای درآمدی افزایش می‌دهد. با توجه به سازوکارهای انگیزشی مبتنی بر مالیات در این لایه، توسعه لایه سوم نظام تأمین اجتماعی نیز مشابه با لایه اول، به‌صورت غیرقابل انکاری مرتبط با اصلاحات نظام مالیاتی خواهد بود.

## مقدمه

عمدتاً نظام مستمری نقش بسزایی در تأمین امنیت مالی افراد مسن ایفا می‌کند که این نقش با بهبود سیستم بهداشت و درمان و در نتیجه افزایش طول عمر افراد اهمیت بیشتری می‌یابد؛ چراکه نسبت به نسل‌های پیشین، نسل‌های فعلی و آتی زمان بیشتری از عمر خود را در دوران بازنشستگی سپری می‌کنند. در نتیجه تبیین و استفاده از نظام درآمدی بازنشستگی<sup>۱</sup> که بتواند نیاز گروه‌های فعلی و آینده مستمری‌بگیران را به بهترین وجه ممکن تأمین کند، بسیار حیاتی است. اما بدیهی است که پاسخ منحصر به فردی را برای نظام مذکور نمی‌توان یافت و مطمئناً بسته به ویژگی‌ها و شرایط مختلف، کشورها راهکارهای متفاوتی را برای تأمین نیازهای این گروه‌های مختلف افراد جامعه ارائه می‌کنند. براساس اصل بیست‌ونهم (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، دراهماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی همگانی در نظر گرفته شده است که دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمد حاصل از مشارکت مردم، خدمت و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

به عبارتی می‌توان عنوان کرد که از منظر هدفگذاری به صورت یک مفهوم مشترک انتظار می‌رود هر نظام درآمدی بازنشستگی بتواند مستمری بازنشستگی<sup>۲</sup> ارائه دهد که نه تنها درآمد حداقلی را در طول دوره بازنشستگی تضمین کند بلکه جایگزین بخش مشخصی از درآمد افراد در دوران پیش از بازنشستگی باشد. این مسئله حتماً باید با عنایت بر عدم ایجاد هرگونه خللی در فرایند بازار کار و مشوق‌هایی برای کار کردن و پس‌انداز کردن در طول دوران اشتغال، ایجاد بدهی برای نسل‌های آتی، تحمیل بی‌ثباتی به اقتصاد و یا نامناسب کردن متغیرهای کلان اقتصادی مانند رشد و تورم صورت پذیرد و درعین حال به عدالت اقتصادی و کاهش فاصله طبقاتی منجر شود.

در این بین بعید است که یک برنامه بتواند به درستی به تمامی 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 چندلایه، مواجهه با جنبه‌های مختلفی است که بتواند عایدی مستمری کافی و پایدار را دربرداشته باشد.

در نظام‌های چندلایه، به دلیل وجود اهداف گوناگون، هر لایه نقش‌های متفاوت و بعضاً مشترکی را دربرمی‌گیرد. لایه اول نظام منافع عمومی<sup>۳</sup> است که می‌تواند با طیفی از منافع اجتماعی همراه باشد. این لایه، اغلب در زمینه کاهش فقر فعالیت دارد. لایه دوم مرتبط با مشارکت نیروی کار در طرح مستمری خصوصی

---

1. Retirement Income Systems  
2. Pension Benefits  
3. A Public Benefit System



یا دولتی اجباری یا شبه‌اجباری است و متمرکز بر جایگزینی درآمد در دوران بازنشستگی است. در نهایت لایه سوم را می‌توان پس‌انداز داوطلبانه برای دوران بازنشستگی و همچنین تکمیل‌کننده دو لایه اول دانست.

از منظر پذیرش نظام‌های چندلایه در کشور، در برنامه پنجم توسعه کشور به نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه پرداخته شده است. در ماده (۲۷) برنامه پنجم توسعه بیان شده است:

دولت مجاز است نسبت به برقراری و استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه با لحاظ حداقل سه لایه:

- مساعدت‌های اجتماعی شامل خدمات حمایتی و توانمندسازی،
- بیمه‌های اجتماعی پایه شامل مستمری‌های پایه و بیمه‌های درمانی پایه،
- بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان

با رعایت یکپارچگی، انسجام ساختاری، همسویی و هماهنگی بین این لایه‌ها در کشور اقدام کند. در پژوهش پیش‌رو ضمن ارائه تعاریف لازم برای درک بهتر سیستم‌های تأمین اجتماعی به‌طور کلی و سیستم‌های چندلایه به‌طور جزئی به بیان تجربه کشورهای استرالیا، کانادا و هلند از نظام چندلایه پرداخته شده است تا بتوان با استفاده از این تجربیات و متناسب با شرایط، وضعیت فعلی نظام تأمین اجتماعی و توان اقتصادی کشور به سمت اصلاح این بخش حرکت کرد.

### ۱. مفاهیم نظام‌های تأمین اجتماعی

در این بخش با ارائه مفاهیم اولیه لازم برای ترسیم بهتر سیستم تأمین اجتماعی و به‌تبع آن نظام چندلایه به هرچه روشن‌تر شدن ابعاد این موضوع خواهیم پرداخت.

#### ۱-۱. نظام چندلایه (جامع) و نظام فراگیر؛ کدام یک؟

یکی از مباحثی که باید در ابتدا به آن اشاره کرد این است که در ایران بسیاری از افراد نظام فراگیر را به‌عنوان نظام چندلایه می‌شناسند در صورتی که نظام جامع تأمین اجتماعی واژه بهتری برای نظام چندلایه است. نظام فراگیر تأمین اجتماعی بیشتر به پوشش<sup>۱</sup> در ادبیات بیمه اشاره دارد و بدین معنی است که چه تعداد از افراد تحت پوشش بیمه در یک کشور قرار گرفته‌اند. در کشورهای توسعه‌یافته نظام تأمین اجتماعی در لایه‌های مختلف افراد را تحت پوشش قرار می‌دهد و هرکدام از این لایه‌ها نرخ پوشش مخصوص به خود را دارد. لذا در ادامه بحث به‌جای استفاده از اصطلاح غلط «نظام فراگیر بیمه تأمین اجتماعی» از اصطلاح صحیح «نظام چندلایه (جامع) تأمین اجتماعی» استفاده خواهد شد و عملاً نظام فراگیر مفهوم متفاوتی با نظام چندلایه دارد.

## ۱-۲-۱. انواع طرح‌های بازنشستگی

طرح بازنشستگی نوعی توافق است که براساس آن، کارفرما (که می‌تواند برای مثال یک شرکت، نهاد دولتی یا اتحادیه کارگری باشد) برای کارکنان خود پس از بازنشسته شدن و قطع حقوق، مستمری یا درآمدی را فراهم می‌کند (توسعه و مطالبات اسلامی سازمان بورس و اوراق بهادار، ۱۳۹۸). طرح‌های بازنشستگی از منظر نهاد بیمه‌کننده، گروه‌های هدف، نوع مشارکت بیمه‌شونده و نوع پرداخت مزایا، انواع مختلفی دارند که در ادامه تشریح می‌شود (جلیلی، ۱۳۸۷).

### ۱-۲-۱-۱. طرح‌های بازنشستگی عمومی<sup>۱</sup>

طرح‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی یا طرح‌های مشابه قانونی که توسط حکومت (شامل دولت مرکزی، ایالتی، فدرال و همچنین سایر اعضای بخش عمومی مانند نهادهای تأمین اجتماعی) اداره می‌شوند را **طرح‌های بازنشستگی عمومی** می‌گویند. هدف این طرح‌ها تأمین حداقل مزایای بازنشستگی به صورت ثابت یا مرتبط با درآمد برای جمعیت زیاد یا حداقل بخش رسمی است.

### ۱-۲-۱-۲. طرح‌های بازنشستگی خصوصی<sup>۲</sup>

طرح‌های بازنشستگی که نهادهایی به جز حکومت مرکزی اداره می‌کنند را طرح‌های بازنشستگی خصوصی می‌نامند. طرح‌های بازنشستگی خصوصی را می‌توانند مستقیماً یک کارفرمای بخش خصوصی به عنوان حامی طرح یا یک صندوق بازنشستگی خصوصی یا یک ارائه‌کننده بخش خصوصی اداره کنند.

### ۱-۲-۱-۳. طرح‌های بازنشستگی شغلی<sup>۳</sup>

دسترسی به چنین طرح‌هایی منوط به ایجاد رابطه شغلی (استخدام) بین عضو طرح با سازمانی که برنامه را تأسیس می‌کند (حامی برنامه) است. برنامه‌های شغلی را ممکن است کارفرمایان یا گروهی از آنها (مانند شرکت‌های صنعتی) ایجاد کنند، البته این طرح‌ها می‌تواند گاهی اوقات همراه با انجمن‌های کارگری (به عنوان مثال یک اتحادیه صنفی) فعالیت خود را آغاز نمایند. به طور کلی، حامی طرح مسئولیت کمک به برنامه‌های بازنشستگی شغلی را دارد، اما ممکن است کارمندان نیز ملزم به مشارکت باشند. همچنین حامیان مالی نیز ممکن است مسئولیت‌های اداری یا نظارت بر طرح‌های بازنشستگی را داشته باشند.

### ۱-۲-۱-۴. طرح‌های بازنشستگی اجباری<sup>۴</sup>

مشارکت در این برنامه‌ها برای افراد اجباری است به معنای صحیح‌تر شرکت در این برنامه‌ها برای کارفرمایان الزامی است. آنها به طور قانونی مجبور به مشارکت در طرح‌هایی هستند که افراد طبیعتاً به

---

1. Public Pension Plan  
2. Private Pension Plan  
3. Occupational Pension Plans  
4. Mandatory Pension Plans



آنها نیاز دارند. کارفرمایان مجبور به شرکت در یک برنامه بازنشستگی شغلی هستند، در حالی که عضویت کارکنان اختیاری است. کارفرمایان باید طرح‌های بازنشستگی شغلی را ایجاد کنند که کارمندان و افراد به‌طور معمول نیاز به عضویت در آنها را دارند. این نوع طرح‌ها در کشور استرالیا و دانمارک در قالب قراردادهای دسته‌جمعی و در فنلاند تحت سیستم تأمین اجتماعی اجرا می‌شود.

#### ۵-۲-۱. طرح‌های بازنشستگی شغلی اختیاری<sup>۱</sup>

مشارکت در این برنامه‌ها برای افراد اختیاری است و شامل برنامه‌هایی است که در آنها ثبت‌نام به‌طور خودکار به‌عنوان جزئی از قرارداد استخدام وجود نداشته باشد. در برخی کشورها، کارفرمایان می‌توانند برنامه‌های شغلی به‌صورت اختیاری دایر کنند که تاحدی جایگزین برنامه‌های سیستم تأمین اجتماعی اجباری می‌شود (به‌عنوان مثال صندوق‌های بازنشستگی کارمندان در ژاپن و طرح‌های اجرا شده در انگلستان). این برنامه‌ها در طبقه اختیاری قرار می‌گیرند، گرچه افراد باید حمایت از این برنامه‌ها را به‌علت معاف شدن از مشارکت در تأمین اجتماعی ادامه دهند. این دست طرح‌ها در کشورهایی همچون استرالیا، بلژیک، اتریش و کانادا (در قالب برنامه‌های بازنشستگی) اجرا می‌شود.

#### ۶-۲-۱. طرح‌های بازنشستگی شخصی<sup>۲</sup>

دسترسی به این طرح‌ها به وجود یک رابطه کارمندی ارتباطی ندارد. طرح‌ها را مستقیماً یک صندوق بازنشستگی یا یک نهاد مالی در نقش ارائه‌کننده خدمات بازنشستگی بدون هیچ‌گونه دخالت کارفرما، برقرار و اداره می‌کند. افراد، مستقلاً خدمات مورد نظر خود را انتخاب و خریداری می‌کنند. با این وجود، کارفرما ممکن است در برنامه‌های بازنشستگی شخصی کمک کند. برخی طرح‌های بازنشستگی شخصی ممکن است عضویت محدود داشته باشد (برای مثال برای خوداشتغالی<sup>۳</sup>، اعضای یک کارگاه صنفی و یا یک صنف خاص و نیز افرادی که به هیچ طرح بازنشستگی شغلی تعلق ندارند).

#### ۷-۲-۱. طرح‌های بازنشستگی با مشارکت معین<sup>۴</sup>

یک طرح مشارکت معین عبارت است (عطاریان، ۱۳۹۰) از طرحی که در آن کارفرما یا فرد موافقت می‌کند که هر ساله کمک معینی را براساس فرمول مزایای بازنشستگی به طرح اعطا کند. در فرمول عواملی از قبیل سنوات خدمت، سطح حقوق و دستمزد و سن افراد مورد نظر قرار می‌گیرد. ویژگی بارز طرح‌های مزبور، این است که فقط کمک‌ها و میزان مشارکت کارفرما تعیین شده است و هیچ‌گونه تضمینی در خصوص پرداخت مزایای بازنشستگی به کارکنان وجود ندارد. در سیستم حسابداری کارفرما، سالیانه به‌ازای وجوه اعطایی، حساب هزینه مستمری بدهکار و حساب

---

1. Voluntary Occupational Pension Plans  
2. Personal Pension Plans  
3. Self-employed  
4. Defined Contribution Pension Fund

### وجوه نقد معادل آن بستانکار می‌شود.

برای مثال طبق قانون ایالات متحده، طرح با مشارکت معین، طرحی است که در آن برای هر مشترک یک حساب شخصی جداگانه افتتاح می‌شود و همه مزایای اعطایی به‌علاوه/منهای درآمد، بازده سرمایه‌گذاری‌ها و هزینه‌ها و زیان‌های مربوط در این حساب ثبت می‌شود. به این ترتیب، کمک‌های طرح به هر عضو مستقیماً به حساب وی واریز می‌شود. همچنین کمک‌ها و وجوه اعطایی، در بازار سهام و... سرمایه‌گذاری می‌شود و عایدات حاصل (مثبت یا منفی) در حساب شخص به ثبت می‌رسد. در دوران بازنشستگی، از محل حساب هر عضو تأمین مزایای بازنشستگی وی صورت می‌گیرد و البته در این مرحله مانده حساب، می‌تواند برای دریافت یک حقوق سالیانه و ایجاد درآمد منظم برای فرد مورد استفاده قرار گیرد. این دست طرح‌ها طی سال‌های اخیر در سطح جهان گسترش چشمگیری یافته‌اند و در حال حاضر غالب طرح‌های بازنشستگی بخش خصوصی بسیاری از کشورها را تشکیل می‌دهند.

### ۸-۲-۱. طرح‌های بازنشستگی با مزایای معین<sup>۱</sup>

در طرح‌های بازنشستگی شغلی (جلیلی، ۱۳۸۹) با مزایای معین برای تعیین مزایای نهایی که مشترکان مستحق دریافت آن هستند از یک فرمول خاص استفاده می‌شود. این فرمول، عموماً تابعی از متوسط حقوق پرداختی در سال‌های پایانی یا کل سال‌های خدمت و همچنین یک عامل ضریبی یا درصدی (نرخ تعهدی) است. طرح‌های مزایای معین معمولاً مزایا را از یک دوره سنی مشخص که قبلاً در طرح مشخص شده به صورت مستمری‌های ماهانه یا مجموعه‌ای از پرداخت‌های دوره‌ای طی یک دوره زمانی معین یا تا پایان عمر پرداخت می‌کنند. برای طرح‌های مزایای معین، مزایای انباشته مبلغی است که فرد بازنشسته از شروع دوران بازنشستگی دریافت می‌کند.

### جدول ۴. راه‌های محاسبه مستمری در روش DB در ایالات متحده

روش‌های اصلی محاسبه	درآمد متوسط نهایی (Final Average Earnings)	درآمد متوسط شغلی (Career Average Earnings)	مزایای ثابت (Flat benefit)
شرح روش	مستمری را براساس چند سال آخر درآمد حساب می‌کنند (مثلاً ۵ سال آخر یا ۲ سال آخر)	مستمری را براساس کل دوران شغلی فرد حساب می‌کنند.	یک مستمری ثابت را برای همه افراد در نظر می‌گیرند و فقط براساس تعداد سال‌های کاری کم و زیاد می‌شود.

رایج‌ترین طرح با مزایای معین، طرح درآمد متوسط نهایی<sup>۲</sup> است که در آن متوسط حقوق کارکنان در سه یا پنج سال پایانی خدمت در محاسبه مستمری در نظر گرفته می‌شود. در انگلستان، همچنین مستمری‌های پرداختی در قالب این طرح‌ها، اغلب براساس تورم تعدیل می‌شوند. فقط تعداد کمی از

1. Defined Benefit Pension Fund

2. Final Average Plan



کشورهای عضو OECD (کانادا، ژاپن، انگلیس و ایالات متحده) هنوز از برنامه‌های بازنشستگی با مزایای معین استفاده گسترده‌ای دارند (Pensioen Federatie, 2020). همچنین سیستم بیمه عمومی در کشور شیلی نیز به صورت مزایای معین اداره می‌شود.<sup>۱</sup>

## ۲. معرفی نظام چندلایه تأمین اجتماعی

از یک نظام مستمری کارآمد انتظار می‌رود که بتواند عایدی کافی را در یک فضای پایدار تأمین 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 کشورهای مختلف 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<sup>۲</sup> در مقابل مشارکت معین<sup>۳</sup>)، رویکرد خصوصی و عمومی، داوطلبانه یا اجباری بودن برنامه، انواع تأمین مالی و ... را مهیا می‌کنند. بنابراین، چنین نظامی امکان دستیابی به اهداف متعدد نظام درآمدی بازنشستگی را برای کشورها فراهم می‌آورد.

کشورهای بسیاری نظام مستمری خود را براساس نظام چندلایه، همراه با لایه‌های عمومی و خصوصی طرح‌ریزی کرده‌اند. یک نظام بازنشستگی سه لایه، دو لایه اجباری<sup>۴</sup> (یا شبه‌اجباری)<sup>۵</sup> و یک لایه داوطلبانه<sup>۶</sup> را دربرگرفته است.

عمده کشورهای جهان، به نوعی دارای لایه اول مستمری که شامل پرداخت مستمری‌هایی از جانب دولت بدون مشارکت افراد است (سیستم امنیت اجتماعی)<sup>۷</sup> می‌باشند. عمدتاً این عایدی‌ها در زمان افزایش بیکاری یا زمانی که عواید مستمری دیگر لایه‌ها کاهش یابد، نقش مهم‌تری ایفا می‌نمایند. در جامعه‌ای که جمعیت پیر رو به افزایش است، نقش این لایه حمایتی می‌تواند بیشتر آشکار شود.

لایه دوم برنامه‌های گسترده‌ای مانند مزایای معین (DB)، مشارکت معین (DC)، مشارکت معین فرضی<sup>۸</sup> (NDC) و همچنین انتخاب بین رویکردهای عمومی و خصوصی را ارائه می‌کند و لایه سوم در واقع یک انتخاب داوطلبانه است که می‌تواند شامل پس‌انداز بازنشستگی فردی و یا برنامه‌هایی با کمک کارفرما برای ایجاد پس‌انداز باشد.

1. <https://www.abs.gov.au/statistics/economy>
2. Defined Benefits
3. Defined Contributions
4. Mandatory
5. Quasi-mandatory
6. Voluntary
7. Social Safety Net (SSN)
8. Notional Defined Contribution

از میان انواع رایج اصلاحات سیستماتیک در نظام بازنشستگی، طرح‌های بازنشستگی چندلایه در کشورهای مختلف جهان با استقبال زیادی مواجه شده‌اند و از سوی مراجع مختلف بین‌المللی نظیر سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، سازمان جهانی کار و بانک جهانی به‌عنوان رویکرد مناسب اصلاحات در نظام بازنشستگی معرفی شده‌اند (نیرومند، ۱۳۸۶).

یک سیستم چندلایه به‌طور هم‌زمان ساختار، روش تأمین مالی و نحوه اداره را در طرح بازنشستگی متنوع می‌کند. این رویکرد که امروزه به‌عنوان موفق‌ترین نوع اصلاحات بازنشستگی در جهان شناخته می‌شود، به روش‌های مختلف ارائه می‌شود. شاید مشهورترین تعریف توسط مبتکر این سیستم یعنی بانک جهانی ارائه شده باشد (دفتر آمار و محاسبات اقتصاد و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۰). در حالت کلی یک سیستم چندلایه در لایه‌های مختلف خویش، سطوح مختلف نیازهای افراد را هدف قرار می‌دهد:

- ❖ لایه‌های پایه عموماً نقش بازتوزیعی دارند و به تأمین حداقل نیازهای معیشتی بازنشستگان می‌پردازند و از این‌رو عمدتاً توسط دولت ارائه می‌شوند.

- ❖ لایه‌های بیمه‌ای، نقش جایگزینی درآمد دوران اشتغال و حفظ جایگاه درآمدی بازنشستگان را برعهده دارند که می‌توانند از سوی نهادهای بخش دولتی یا خصوصی اداره شوند.

- ❖ طرح‌های بازنشستگی تکمیلی که عمدتاً بخش خصوصی اداره می‌کنند و به‌عنوان بخشی از سیستم بازنشستگی برای تأمین مناسب مزایا در زمان بازنشستگی در نظر گرفته می‌شوند.

طرح‌های لایه دوم و سوم که به‌صورت اختیاری یا اجباری ارائه می‌شوند با مشارکت بیمه شده و معمولاً کارفرما شکل می‌گیرند و در صورت اختیاری بودن با در نظر گرفتن امتیازات ترغیبی (در رایج‌ترین شکل آن، عدم اخذ مالیات یا ارائه تخفیف‌های مالیاتی جهت بیمه شده و کارفرما) افراد را نسبت به پس‌انداز (پرداخت حق بیمه) برای ایام بازنشستگی و کارفرما را جهت مشارکت در طرح ترغیب می‌کنند تا نهایتاً بار مالی دولت در تأمین هزینه افراد در سنین سالمندی کاهش یابد. از همین‌رو دولت‌ها با وضع قوانین و مقررات مربوط، مراقبت لازم از پایداری این صندوق‌ها و حراست از وجوه بیمه‌شدگان را به‌انحاء مختلف به‌عمل می‌آورند (دفتر آمار و محاسبات اقتصاد و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۰).



## ۲-۱. رویکردهای نظام چندلایه از منظر نهادهای بین‌المللی

نظام چندلایه براساس پیشنهادهایی که نهادهای بین‌المللی داده‌اند رویکردهای مختلفی دارد که در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت.

### ۲-۱-۱. سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی

در رویکرد سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی<sup>۱</sup> که به رویکرد چندلایه‌ای<sup>۲</sup> مشهور است (OECD Working Paper, 2014)،<sup>۳</sup> وجوه تمایز بین سه لایه نظام بازنشستگی به صورت زیر بیان شده است:

✓ **لایه اول:** طرح‌های بازنشستگی که از سوی بخش دولتی مدیریت شده و از طریق<sup>۴</sup> DB-PAYG تأمین مالی می‌شوند و معمولاً برپایه مالیات بر حقوق و دستمزد قرار دارند.

✓ **لایه دوم:** طرح‌های بازنشستگی که توسط بخش خصوصی مدیریت می‌شوند و به صورت بخشی از یک قرارداد استخدامی تأمین مالی می‌شوند.

✓ **لایه سوم:** طرح‌های بازنشستگی شخصی به صورت طرح‌های پس‌انداز و مستمری.

مقابله با فقر و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر همچنان به عهده دولت باقی می‌ماند، بیمه‌های اجتماعی نقش بازتوزیعی خود را حفظ می‌کنند و طرح‌های تأمین اجتماعی با مدیریت خصوصی و مبتنی بر اندوخته به صورت تکمیلی و اختیاری مدنظر قرار می‌گیرند. بر مبنای این رویکرد، لایه مربوط به مساعدت اجتماعی از فراگیری و جامعیت کافی برای مقابله با فقر و حمایت از نیازمندان برخوردار است (گرچی پور، ۱۳۹۵).

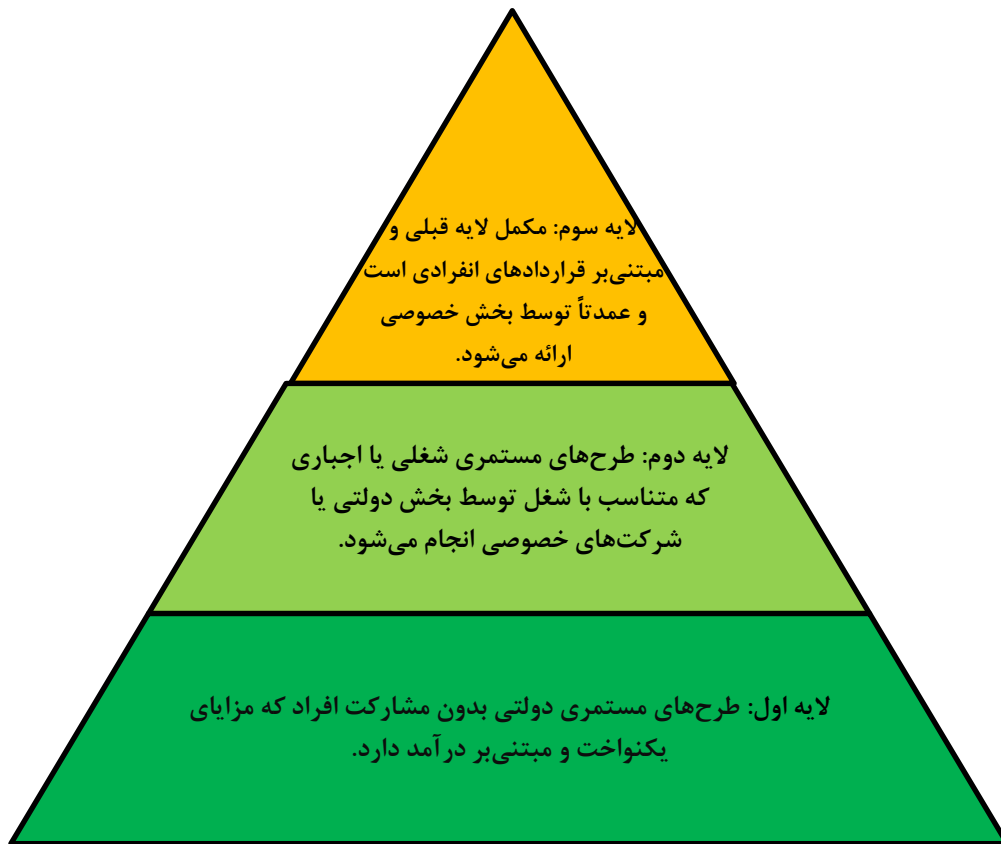
1. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

2. Multi-pillar Approach

3. OECD Working Paper, 'Social Security Programs Throughout the World Asia and the Pacific', 2014.

4. Defined Benefit, Pay as You Go

شکل ۱. نظام چندلایه (جامع) تأمین اجتماعی  
با رویکرد سازمان توسعه و همکاری اقتصادی



اجزای لایه اول در جهت تضمین دریافت مقدار قطعی یا حداقل استاندارد زندگی توسط مستمری‌بگیران طراحی شده است. در حالی که لایه دوم برای دستیابی به برخی از استانداردهای هدف‌گذاری شده زندگی در زمان بازنشستگی در مقایسه با زمان اشتغال فرد طراحی شده است. لایه سوم نیز شامل اقدامات اختیاری، چه به صورت فردی و چه از سوی کارفرمایان است. در ذیل این لایه‌ها برنامه‌های بازنشستگی به فرم‌های خصوصی و عمومی، DC و DB تقسیم می‌شوند (OECD Pensions at a Glance, 2005)

در جدول زیر براساس گزارش سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی وضعیت دو لایه اول نظام تأمین اجتماعی در کشورهای عضو نمایش داده شده است. در این جدول میزان شمولیت لایه اول و نسبت میزان مزایای دریافت شده در هر لایه به متوسط دریافتی هفتگی هنگام کار ارائه شده است.



## جدول ۵. سطح مزایا و میزان شمولیت دریافت‌کنندگان مزایای بازنشستگی

سطح مزایا و دریافت‌کنندگان مزایا							
نام کشور	ارزش مزایا (درصد از متوسط دریافتی هفتگی هنگام کار)				دریافت‌کنندگان مزایا (درصد از سالمندان ۶۵ سال به بالا)		
	لایه اول		لایه دوم		لایه اول		لایه دوم
	پایه	هدفمند	پایه	حداقل	پایه	هدفمند	حداقل
استرالیا		۲۷,۸			۶۹		
کانادا	۱۳,۳	۱۶,۸	۹۷		۳۱		
هلند	۲۹		۱۰,۸		۱		
دانمارک	۱۷,۸	۱۹,۲			۱۰,۱		
فنلاند	۱۷,۲				۴۱		
فرانسه		۲۵,۴		۲۲,۳	۴		۳۹
آلمان		۲۰			۱		
مصر	۲۱,۷						
ایتالیا		۱۸,۸		۲۱,۱	۷		۳۲
ژاپن		۱۸,۴	۱۵		۳	۹۱	
کره جنوبی	۶,۲		۱۱,۳		۷۳	۳۲	
اسپانیا		۱۹,۱		۳۴,۲	۳		۲۵
سوئد		۲۱,۲		۱۵,۵	۰		
ترکیه		۱۰,۳		۴۰,۴		۲۲	
آمریکا		۱۶,۴			۲		
انگلستان		۲۱,۶	۱۶,۷		۱۹	۱۰,۷	

Source: OECD Pension at Glance, 2019

\* این ارقام در برخی از کشورها از ۱۰۰ درصد جمعیت سالمند بالای ۶۵ سال بیشتر است علت این موضوع این است که در برخی کشورها امکان دارد این مزایا به افرادی که در سن سالمندی نبوده ولی دچار از کارافتادگی شده‌اند نیز پرداخت شده باشد و حتی به افراد بیکار و دیگر اقشار جامعه نیز این مبالغ پرداخت شود.

جدول بالا نشان می‌دهد که در لایه اول و لایه دوم یک سطح پایه تعریف شده است بدین معنا که برای هر فرد سالمند باید یک مبلغ پایه از مزایا تأمین شود. همچنین در لایه اول یک پوشش هدفمند وجود دارد که هر دولتی با استفاده از منابع مالیات و دیگر منابع بودجه‌ای خود، تلاش می‌کند به‌طور هدفمند درصدی از حداقل حقوق را برای شهروندان کشورش ایجاد کند. این موضوع بدین معناست که برخی از کشورها با استفاده از روش‌های مختلف سطح مشخصی از مزایا را برای شهروندان خود در نظر گرفته و به آنها پرداخت می‌کنند که این هدفمند بودن به این معناست که این پرداخت می‌تواند به افراد نیازمند از طریق آزمون وسیع صورت پذیرد (که در آن توانایی مالی و درآمدی افراد بررسی می‌شود) یا می‌تواند به همه جامعه انجام شود و سپس از طریق مالیات از افراد ثروتمند پس گرفته شود. برای مثال در کشور استرالیا افراد جامعه از طریق آزمون‌های وسیع سنجیده شده و به کسانی که صلاحیت دریافت دارند ۲۷/۸ درصد از حداقل حقوق متوسط پرداخت می‌شود. همچنین در کشور کانادا نیز ۱۳/۳ درصد

برای افراد در نظر می‌گیرند که این میزان برای برخی گروه‌های هدف (شهروندان کانادا) به ۱۶/۸ درصد از متوسط حقوق و دستمزد می‌رسد.

همچنین برخی از کشورها در لایه دوم که لایه شغلی است متعهد می‌شوند که درصد مشخصی از حداقل حقوق برای افراد جامعه تأمین شود که این تعهد در دو کشور استرالیا و کانادا وجود ندارد. در اینجا نیز یک مبلغ پایه وجود دارد که دولت تعهد می‌دهد این نرخ حتماً باید پرداخت شود و همچنین یک مبلغ حداقل وجود دارد که دولت متعهد می‌شود حتی در صورت وجود شرایط مختلف مثل از کارافتادگی و ... که ممکن است باعث کاهش مستمری شود، مبلغ مستمری لایه دوم پایین‌تر از حداقل مشخصی نخواهد شد.

## ۲-۱-۲. سازمان جهانی کار<sup>۱</sup>

سازمان جهانی کار، سیستم بازنشستگی پیشنهادی خود را سه لایه<sup>۲</sup> می‌نامد که در آن کارکنان و کارفرمایان در طرح‌ها مشارکت می‌کنند (Gillion, 1999).

✓ **لایه اول:** شامل یک حداقل مستمری بازنشستگی با هدف مقابله با فقر است در دسترس عموم اما با بررسی وسع است،<sup>۳</sup> احتمالاً مستقیماً از محل درآمدهای عمومی تأمین مالی می‌شوند و تعدیل یافته<sup>۴</sup> هستند.

✓ **لایه دوم:** یک نوع بیمه اجباری<sup>۵</sup> (PAYG) است که نرخ جایگزینی معقولی دارد و می‌تواند در مقابل نرخ تورم به‌طور کامل ترازبندی شود و دارای سقف باشد.

✓ **لایه سوم:** یک طرح<sup>۶</sup>  $FF - DC$  است می‌تواند به‌صورت خصوصی اداره شده و مکمل طرح‌های عمومی باشد. این لایه می‌تواند شامل طرح‌های شغلی یا انفرادی باشد که به تنظیم و نظارت همه‌جانبه نیاز دارد (United States Department of Labor, 2016).

1. International Labor Organization (ILO)

2. Three-tier

3. Means Tested

4. Indexed

۵. سیستم تعادل درآمد و هزینه است.

6. Fully Funded Defined Contribution

۷. به‌طور خلاصه مشارکت معین براساس تأمین مالی کامل بدین‌معناست که صندوق بازنشستگی این طرح بازنشستگی را با توجه به منابع طوری مدیریت می‌کند که همواره تأمین مالی در طول پرداختی‌ها وجود داشته باشد و هیچ‌گاه صندوق با کسری منابع مواجه نشود.



شکل ۲. نظام چندلایه (جامع) تأمین اجتماعی با رویکرد جهانی کار



بر مبنای این مدل، طرح‌های دارای اندوخته و با مدیریت خصوصی نقش تکمیلی دارند و نمی‌توانند جایگزین بیمه‌های اجتماعی دولتی شوند (گرچی پور، ۱۳۹۵).

### ۳-۱-۲. بانک جهانی<sup>۱</sup>

بانک جهانی در سال ۲۰۰۵ با رویکردی دیگر به طبقه‌بندی این طرح‌ها پرداخت. مدل تأمین اجتماعی بانک جهانی متشکل از سه لایه زیر است (Holzmann and Hinz, 2005):

✓ **لایه اول:** یک رکن نسبتاً کوچک اداره‌شونده توسط بخش دولتی، با سیستم مزایای معین به صورت ثابت یا متناسب با سطح استطاعت که به صورت PAYG است.

✓ **لایه دوم:** در این لایه یک رکن اجباری اداره‌شونده توسط بخش خصوصی و به صورت تأمین منابع کامل (FF) از نوع DC با هدف جایگزینی درآمد در دوره بازنشستگی دنبال می‌شود.

✓ **لایه سوم:** اختیاری، حساب‌های شخصی و اداره‌شونده توسط بخش خصوصی است. در این لایه شکاف بین درآمد دوره اشتغال و درآمد دوره بازنشستگی برای افراد (به‌ویژه افراد با درآمد بالا در دوران زندگی) جبران می‌شود.

در مدل سه لایه بانک جهانی، عملکرد بازتوزیع (سیاست حمایتی برای مقابله با فقر) و سیستم پس‌انداز بازنشستگی از هم جدا شده است. از دیدگاه بانک جهانی، دولت تنها مسئولیت مستمری حداقل یا سطح را دارد که در قالب یک لایه غیرمشارکتی و ضد فقر طراحی شده است در حالی که لایه دوم یک پس‌انداز اجباری است که مزایای مربوط به آن فقط برای مشارکت‌کنندگان برقرار است، همچنین این مزایا متناسب با سهم‌های پرداختی توسط افراد است. علاوه بر این، بانک جهانی همچنین بیان می‌کند که لایه دوم شامل حساب بازنشستگی شخصی یا طرح‌های بازنشستگی شغلی باید شرکت‌های مالی خصوصی اداره کند. لایه سوم نیز شامل پس‌انداز داوطلبانه است که کاملاً مشابه لایه دوم از نظر شکل و هدف بوده و برای افرادی تعریف می‌شود که به دنبال انجام اقدامات تکمیلی برای سطح درآمد بازنشستگی ارائه شده در دو لایه اول هستند.

بانک جهانی همچنین در سال ۲۰۰۷ نسخه عملیاتی‌تر از طرح‌های بازنشستگی چندلایه را ارائه کرد تا بتواند راه‌حلی برای گستره بیشتری از کشورهای متفاوت جهان ارائه دهد. وی در مدل بازنشستگی جدید خود از پنج لایه رونمایی کرد (World Bank, 2007).

✓ **لایه صفر:** به صورت غیرمشارکتی<sup>۱</sup> و به شکل یک مستمری اجتماعی یا کمک‌های اجتماعی عمومی که به طور معمول دولت محلی، منطقه‌ای یا ملی تأمین می‌کند، این لایه با هدف کاهش فقر ایجاد گشته تا برای همه افراد مسن حداقل‌های لازم برای استانداردهای زندگی را تأمین کند. این امر تضمین می‌کند که افراد با درآمد پایین در دوران زندگی، حمایت اساسی در دوران پیری داشته باشند. اما اینکه آیا این امر امکان‌پذیر است به عوامل بسیاری از جمله شایستگی و پرداخت مزایا برحسب نیاز گروه‌های آسیب‌پذیر دیگر، در دسترس بودن منابع بودجه‌ای و طراحی عناصر مکمل نظام بازنشستگی بستگی دارد (Waldo Tapia, 2008).

✓ **لایه یک:** به صورت اجباری و به طور مشارکتی<sup>۲</sup> متناسب با سطوح مختلف درآمدی با هدف جایگزینی بخشی از درآمد کل دوران زندگی در زمان بازنشستگی تعریف می‌شود. لایه اول، در میان لایه‌های دیگر، خطرات ناشی از عدم دوران‌دیشی فردی، درآمدهای اندک و افق‌های برنامه‌ریزی نامناسب به دلیل عدم اطمینان از انتظارات زندگی و فقدان یا ریسک بازارهای مالی را مدیریت می‌کند. این لایه به طور معمول براساس سیستم PAYG تأمین مالی می‌شوند و به همین دلیل در معرض خطرات جمعیتی و سیاسی قرار دارند.

✓ **لایه دوم:** به صورت اجباری همانند یک حساب پس‌انداز فردی تعریف می‌شود که از آن با عنوان برنامه مشارکت<sup>۳</sup> یاد می‌شود. در این برنامه مجموعه گسترده‌ای از گزینه‌ها شامل مدیریت

---

1. None-contribution  
2. Contribution  
3. Contribution Plan



سرمایه‌گذاری فعال یا منفعل، پارامترهای مؤثر برای انتخاب سرمایه‌گذاری‌ها و مدیران سرمایه‌گذاری و گزینه‌هایی برای مرحله خروج، طرح‌های مشارکت تعریف شده، پیوند شفاف بین مشارکت، عملکرد سرمایه‌گذاری و مزایا ایجاد می‌کند. از حقوق مالکیت حمایت می‌کند و ممکن است حامی توسعه بازار مالی باشند. در مقایسه با طرح‌های با مزایای معین، این برنامه‌ها، شرکت‌کنندگان را در نتیجه مدیریت دارایی خصوصی در معرض ریسک‌های مالی و کارگزاری قرار می‌دهند.

✓ **لایه سوم:** یک سیستم **اختیاری تکمیلی** که اشکال مختلفی می‌تواند داشته باشد برای مثال این سیستم می‌تواند در قالب پس‌انداز برای بازنشستگی، از کارافتادگی یا مرگ، حمایت از کارفرما، مزایای معین و یا مشارکت معین باشد و اساساً انعطاف‌پذیر است. این لایه چسبندگی‌های موجود در لایه‌های دیگر را ندارد حال آنکه مشابه لایه دوم، ریسک‌های اشاره شده را در برمی‌گیرند.

✓ **لایه چهارم:** به صورت غیرمالی که شامل دسترسی به حمایت غیررسمی (مانند حمایت خانواده که هدف آن مستقیماً بازنشستگی نبوده ولی حمایت‌هایی از بیمه‌شدگان خود دارد) و دیگر برنامه‌های اجتماعی رسمی (مانند مراقبت بهداشتی و یا مسکن که مستقیماً بهداشت بازنشستگان و بیمه‌شدگان و یا مسکن بازنشستگان را هدف قرار می‌دهد) می‌شود.

بر مبنای این مدل، بیمه‌های اجتماعی نقش بازتوزیعی خود را به دولت واگذار و خدمات بیمه‌ای مبتنی بر سازوکار بازار ارائه می‌کنند. مدل بانک جهانی از این جهت که صرفاً انتقال به نظام‌های مبتنی بر اندوخته با مدیریت بخش خصوصی را راه‌حل نجات از بحران در نظام‌های مستمری می‌داند، با انتقادهای مواجه شده است (گرچی پور، ۱۳۹۵).

شکل ۳. نظام چندلایه (جامع) تأمین اجتماعی با رویکرد بانک جهانی



### ۳. ویژگی‌های نظام چندلایه در کشورهای منتخب

در این بخش به بررسی نظام چندلایه در برخی از کشورهای توسعه‌یافته پرداخته شده و هرکدام از لایه‌ها به تفکیک و مختصر مورد بررسی قرار گرفته است. علت انتخاب این سه کشور نیز بدین‌گونه است که به دلیل تفاوت‌های سلیقه کارشناسان و خبرگان مباحث تأمین اجتماعی و پیشنهادهای کشورهای مختلف از سوی آنان، معیارهایی برای بررسی مباحث کار و تأمین اجتماعی که برگرفته از نهادهای سازمان بین‌المللی کار، سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی و بانک جهانی و دیگر نهادهای مختلف بود لحاظ شد و سپس این معیارها با استفاده از روش‌های آماری مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت پنج کشور انتخاب شد که از میان این پنج کشور، سه کشور در این گزارش آورده شده است و بررسی این معیارها و انتخاب کشورها در گزارشی مجزا مورد بررسی قرار خواهد گرفت.



### ۱-۳. استرالیا

استرالیا، کشوری با یک نظام تأمین اجتماعی سه لایه است و اکثر مردم استرالیا در دو الی سه لایه قرار دارند. استرالیا جزو کشورهایی است که بیشترین میزان پوشش جمعیت در سن کار را برای بازنشستگی دارد (مکنزی، ۱۳۹۶). در کشور استرالیا کارفرمایان موظفند تقریباً به تمام کارکنان خود خدمات بازنشستگی ارائه دهند، بدین ترتیب کارکنان نیز به صورت خودکار به این طرح‌ها می‌پیوندند. این طرح‌ها می‌توانند در قالب لایه‌های مشارکتی و غیرمشارکتی باشند و همچنین این صندوق‌ها پوشش‌های مختلفی را برای افراد جامعه در نظر گرفته‌اند که در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت. به طور کلی کشور استرالیا به خوبی توانسته است شهروندان خود را تحت پوشش این صندوق‌ها قرار دهد و با تقسیم‌بندی افراد در این لایه‌ها توانسته است بسیاری از معضله‌های نظام بازنشستگی را حل کند. استرالیا سه لایه حمایتی در نظام تأمین اجتماعی خود دارد که به شرح زیر است (OECD working paper, 2019):

✓ لایه اول: مستمری سن،<sup>۱</sup>

✓ لایه دوم: مزایای اضافه تضمینی،<sup>۲</sup>

✓ لایه سوم: پس‌انداز بازنشستگی اختیاری.<sup>۳</sup>

### ۱-۳-۱. لایه اول: مستمری سن

این صندوق را اولین بار دولت در سال ۱۹۰۹ ایجاد کرد. این صندوق یک روش غیرمشارکتی است بدین معنی که از جانب شهروندان استرالیا مشارکتی برای پرداخت حق بیمه صورت نمی‌گیرد و یکی از پایه‌ای‌ترین بخش‌های سیستم رفاه اجتماعی در استرالیا می‌باشد و هدف آن حمایت از سالمندانی است که درآمد و پس‌انداز کمی دارند. افرادی که برای این صندوق انتخاب می‌شوند از طریق آزمون‌های تأمین اجتماعی و آزمون‌های دارایی<sup>۴</sup> انتخاب می‌شوند. این صندوق برای همه استرالیایی‌هایی که از نظر اقامت و معیار سنی و معیارهای دیگر مشکلی نداشته باشند در دسترس است (OECD working paper, 2019). همچنین براساس سایت خدمات دولت استرالیا (سایت خدمات‌دهی دولت استرالیا، ۲۰۱۹) لایه بازنشستگی دارای شرایط سنی است که افراد بازنشسته تا نرسیدن به آن سن نمی‌توانند مزایایی را دریافت کنند (البته برخی خدمات هستند که شامل شرایط سنی نیستند و این خدمات حتی می‌تواند به‌غیر از بازنشستگان هم ارائه شود).

شرط سنی استفاده از مزایای این صندوق برای مردان ۶۵ سال و برای خانم‌ها تا قبل از

سال ۲۰۱۳، ۶۴ سال بود. ولی به دلیل اینکه زنان در استرالیا درصد بالایی از نیروی کار را

---

1. Age Pension  
2. Guarantee Superannuation  
3. Voluntary Retirement Saving  
4. Assets Tests

تشکیل می‌دهند لذا در سال ۲۰۱۳ این عدد برای خانم‌ها نیز به ۶۵ سال رسید. این معیار در سال ۲۰۲۳ باید به ۶۷ سال برسد (همان).

از نظر میزان اقامت نیز سالمندان باید شرایط مختلفی داشته باشند که به شرح زیر است:

- فرد سالمند باید در زمان درخواست این مستمری در استرالیا حضور داشته باشد و ۱۰ سال نیز اقامت مستمر داشته باشد.
  - اگر فرد سالمند بیش از ۱۰ سال در استرالیا زندگی کرده است، پنج سال اقامت مستمر داشته باشد.
  - یک فرد در صورتی که ۲۵ سال کاری در استرالیا اقامت کرده باشد (از ۱۶ سال تا ۶۵ سال) می‌تواند در خارج از کشور این مستمری را به صورت کامل دریافت کند و اگر این اقامت کمتر از ۲۵ سال باشد و فرد خارج از کشور استرالیا زندگی کند بعد از ۲۶ هفته به نسبت سال‌های زندگی در استرالیا مستمری او کمتر می‌شود. این بدان معناست که تا ۲۶ هفته همچنان دولت استرالیا تلاش می‌کند که مستمری افراد را با همان میزان قبلی پرداخت کند و بعد از آن شروع به کاهش مستمری می‌کند.
- میزان دریافتی مستمری در لایه اول به سه بخش تقسیم می‌شود بخش اول تحت عنوان نرخ پایه است و اصلی‌ترین میزان دریافتی بازنشستگان است. در ادامه دو جزء با عنوان «مکمل بازنشستگی» و «مکمل انرژی» نیز به این پرداختی‌ها اضافه خواهد شد بدین ترتیب که بخشی از هزینه پرداخت قبوض برای سالمندان پرداخت می‌شود (Michael, 2018). جدول زیر این مقادیر را برای گروه‌های افراد تنها و زوج نشان می‌دهد.

جدول ۶. پرداخت بازنشستگی سن به‌ازای هر دو هفته در لایه اول نظام تأمین اجتماعی استرالیا

پرداختی دوهفته یک بار (دلار)	فرد تنها	زوج (به‌ازای هر زوج)
بیشترین نرخ پایه	۸۶۰/۶۰	۶۴۸/۷
بیشترین مکمل بازنشستگی	۶۹/۶	۵۲/۵
مکمل انرژی	۱۴/۱	۱۰/۶
کل مبلغ	۹۴۴/۳۰	۷۱۱/۸

مأخذ: اداره خدمات انسانی استرالیا، ۲۰۲۰.

تعداد نفقات واجد شرایط دریافت مستمری در این صندوق در زمان‌های مختلف متفاوت بوده است. نزدیک ۹۰ درصد افراد سالمند در سال ۱۹۷۸ به‌طور کامل مستمری سن را دریافت می‌کردند. این عدد در سال ۱۹۸۲ به دلیل بازتعریف آزمون وسع برای افراد بالای ۷۰ سال به ۶۴ درصد کاهش پیدا کرد. امروزه بررسی اداره تأمین اجتماعی استرالیا روی بازنشستگان ساکن این کشور نشان می‌دهد که حدود ۳۹ درصد بازنشستگان بیمه تأمین اجتماعی کامل را دریافت می‌کنند و ۲۴ درصد آنها مستمری جزئی دریافت می‌کنند. تعدادی از دیگر افراد نیز به‌طور جداگانه



از این مزایا استفاده می‌کنند که همان سربازان عضو اداره امور سربازان هستند<sup>۱</sup> (DVA).

جدول ۷. تعداد و درصد نفرات بازنشستگان به تفکیک نوع مستری در لایه اول نظام تأمین اجتماعی استرالیا (سال ۲۰۱۷)

نفرات بازنشسته	مردان (۶۵ سال و بالاتر)	زنان (۶۵ سال و بالاتر)	کل
مستمری کامل	٪۳۶	٪۴۲	٪۳۹
مستمری جزئی	٪۲۴	٪۲۴	٪۲۴
DVA	٪۵	٪۵	٪۵
بدون مستمری	٪۳۵	٪۲۹	٪۳۲
کل (تعداد نفر)	۱,۷۷۸,۷۳۴	۲,۰۲۷,۴۱۸	۳,۸۰۶,۱۵۲

مأخذ: مستمری سن در قرن ۲۱ (رایس، ۲۰۱۸).

جدول زیر بیانگر حداقل سن بازنشستگی و امید به زندگی و اختلاف این دو سن با یکدیگر است. نکته قابل توجه این است که این اختلاف در این سالها افزایش یافته و علاوه بر آن در هنگامی که این صندوق معرفی شد ۴۹ درصد از مردان به سن ۶۵ سالگی می‌رسیدند ولی امروزه ۹۰ درصد از مردان به این سن می‌رسند. همچنین برای خانمها ۵۶ درصد به سن ۶۵ سالگی می‌رسیدند و در حال حاضر ۹۴ درصد خانمها به این سن می‌رسند.

جدول ۸. امید به زندگی در کشور استرالیا

سال	مردان			زنان		
	حداقل سن بازنشستگی	امید به زندگی	اختلاف	حداقل سن بازنشستگی	امید به زندگی	اختلاف
۲۰۱۶-۲۰۱۷	۶۵	۸۵,۳	۲۰,۳	۶۵	۸۷,۹	۲۲,۹
۲۰۱۲-۲۰۱۳	۶۵	۸۴,۷	۱۹,۷	۶۵	۸۷,۴	۲۲,۴
۲۰۰۸-۲۰۰۹	۶۵	۸۴,۲	۱۹,۲	۶۴	۸۷	۲۳
۲۰۰۴-۲۰۰۵	۶۵	۸۳,۵	۱۸,۵	۶۳	۸۵,۹	۲۲,۹
۱۹۹۶-۱۹۹۷	۶۵	۸۱,۲	۱۶,۲	۶۱	۸۴,۳	۲۳,۳
۱۹۸۰-۱۹۸۲	۶۵	۷۸,۸	۱۳,۸	۶۰	۸۲	۲۲
۱۹۰۱-۱۹۱۰	۶۵	۷۶,۳	۱۱,۳	۶۰	۷۶,۲	۱۶,۲

مأخذ: همان.

نکته مورد توجه این است که به‌رغم کاهش نسبت افراد دریافت‌کننده مستمری در لایه اول (بازنشستگی سن) نسبت به کل افراد دارای سن واجد شرایط، تعداد افراد دریافت‌کننده بازنشستگی سن، بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۸ افزایش پیدا کرده است. دلیل این افزایش، افزایش جمعیت و افزایش امید به زندگی بوده است. این دو دلیل منتج به افزایش هزینه سالیانه در گذر زمان شده است.

جدول ۹. هزینه سالیانه «بازنشستگی سن» استرالیا در سال ۲۰۱۷

هزینه (میلیون دلار)			تعداد افراد			سال	
کل	مستمری جزئی	مستمری کامل	بدون مستمری	مستمری جزئی	مستمری کامل	تنها	مرد
۷,۶۱۱	۱,۸۴۰	۵,۷۷۲	۷۰۹,۸۵۹	۱۰۳,۸۹۸	۲۴۳,۹۷۶	تنها	مرد
۱۱,۴۱۴	۴,۲۹۲	۷,۱۲۲		۳۲۱,۶۱۸	۳۹۹,۳۸۳	زوج	
۱۵,۹۶۰	۳,۹۴۵	۱۲,۰۱۵	۶۶۹,۹۶۹	۲۲۲,۸۲۱	۵۰۷,۸۷۷	تنها	زن
۹,۴۸۳	۳,۴۴۷	۶,۰۳۵		۲۵۸,۳۰۲	۳۳۸,۴۴۹	زوج	
۴۴,۴۶۸	۱۳,۵۲۵	۳۰,۹۴۳	۱,۴۰۹,۸۲۸	۹۰۶,۶۳۹	۱,۴۸۹,۶۸۵		کل

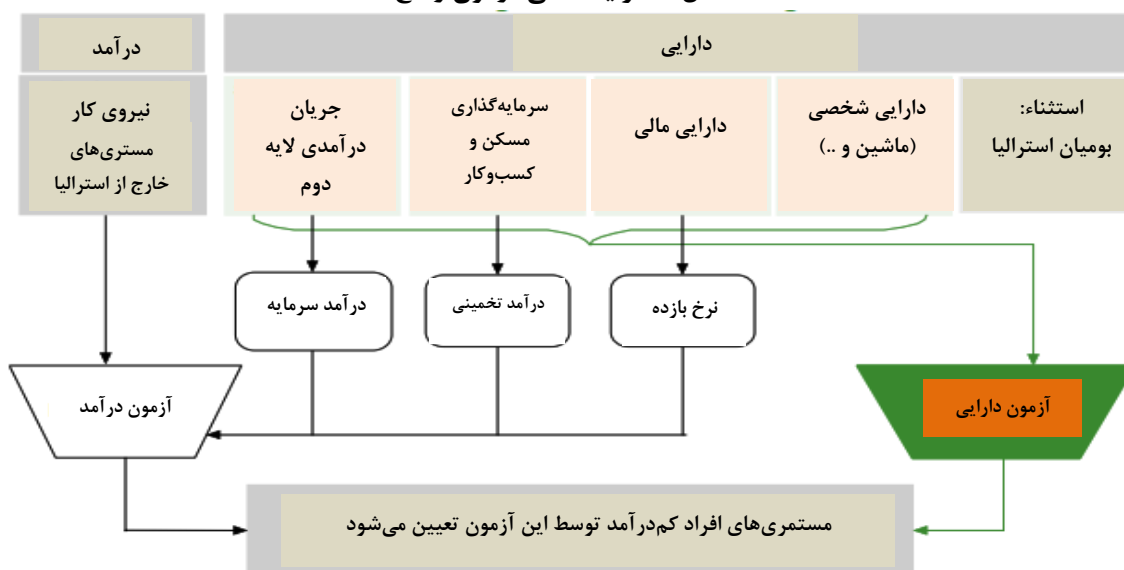
مأخذ: مستمری سن در قرن ۲۱ (رایس، ۲۰۱۸).

دولت در سال ۱۹۹۸ به‌علت کمبود بودجه طرح بازنشستگی سن، طرح آزمون وسع<sup>۱</sup> را انجام داد تا تعداد افراد واجد شرایط را کاهش دهد. علت این اقدام محدودیت بودجه در نتیجه شروع پیری جمعیت بود (Australian taxation office, 2009).

آزمون وسع برای شناسایی افرادی که نیاز به حمایت دارند، دارای دو قسمت، آزمون دارایی و آزمون درآمد است که در ادامه توضیح داده خواهد شد.



شکل ۴. فرایند کلی آزمون وسع



مأخذ: اداره مالیات استرالیا، ۲۰۰۹.

معیارهای در نظر گرفته شده برای حداکثر پرداخت و عدم پرداخت مستمری بازنشستگی سن (لایه اول) به بازنشستگان در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۰. آزمون وسع فعلی (۲۰۲۰) در نظام چندلایه تأمین اجتماعی استرالیا

بدون پرداخت	حداکثر پرداخت	تنها
درآمد هر دو هفته بیشتر از ۲,۰۶۶ دلار	درآمد هر دو هفته کمتر از ۱۶۸ دلار	تنها
درآمد هر دو هفته بیشتر از ۳,۱۶۳ دلار	درآمد هر دو هفته کمتر از ۳۱۶ دلار	زوج (جمعاً)
دارایی بیشتر از ۵۸۳,۰۰۰ دلار	دارایی کمتر از ۲۶۸,۰۰۰ دلار	تنها، خانه‌دار
دارایی بیشتر از ۷۹۲,۵۰۰ دلار	دارایی کمتر از ۴۸۲,۵۰۰ دلار	تنها، بدون خانه
دارایی بیشتر از ۸۷۶,۵۰۰ دلار	دارایی کمتر از ۴۰۱,۵۰۰ دلار	زوج، خانه‌دار (جمعاً)
دارایی بیشتر از ۱,۰۹۱,۰۰۰ دلار	دارایی کمتر از ۶۱۶,۰۰۰ دلار	زوج، بدون خانه (جمعاً)

مأخذ: اداره خدمات انسانی استرالیا، ۲۰۲۰.

در سال ۲۰۱۳ اداره خدمات اجتماعی<sup>۱</sup> (DSS) تأسیس شد که وظیفه مدیریت امور به این نهاد واگذار شد (اداره مالیات استرالیا، ۲۰۱۹). در انتهای این بخش باید عنوان کرد که تمام مبالغ مربوط به لایه اول تأمین اجتماعی در استرالیا از طریق مالیات تأمین می‌شود و این رقم معادل ۵۰ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۸ است که ۸ درصد کل بودجه دولت را تشکیل می‌دهد و بین ۱/۵ تا ۲ درصد تولید ناخالص داخلی استرالیا است.

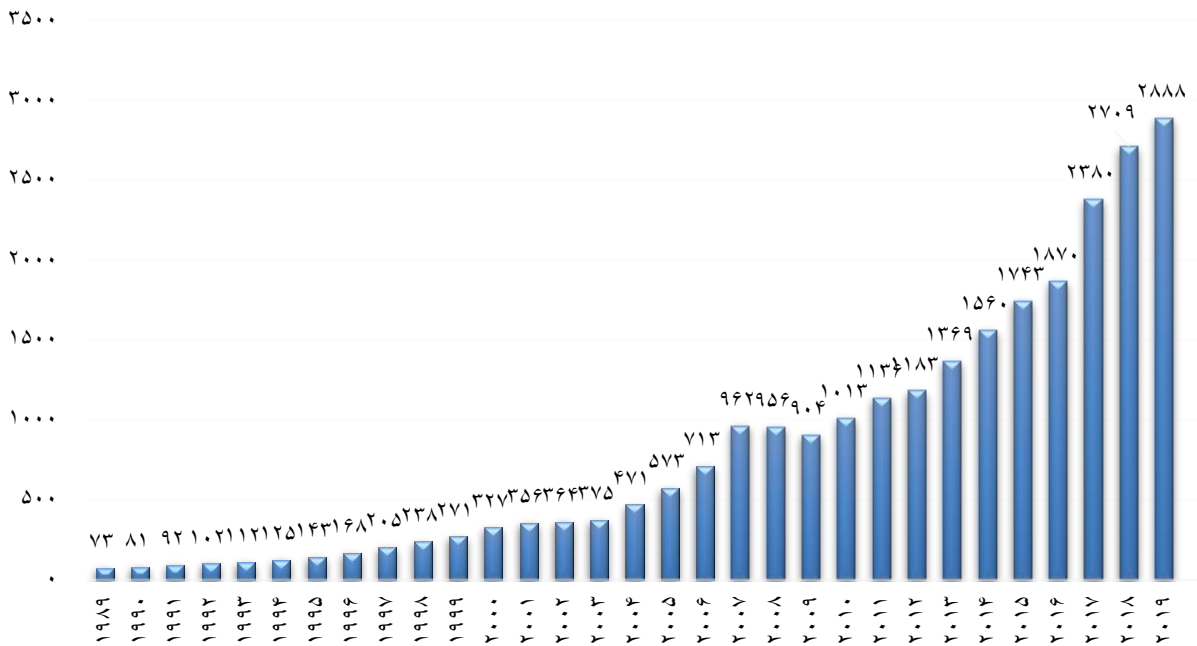
1. Department of Social Services

یکی از نکات بسیار مهمی که باید بدان در انتهای لایه اول اشاره کرد این است که افرادی که در این صندوق عضو هستند از دادن مالیات معاف هستند (Waldo, 2008).

### ۲-۱-۳. لایه دوم: مزایای اضافه تضمینی

صندوق‌های بازنشستگی استرالیا که متولی لایه دوم است شکلی از پس‌انداز خصوصی اجباری برای بازنشستگان است که در سال ۱۹۹۲ معرفی شد. مجموع سهم مشارکت افراد در این صندوق ۹/۵ درصد از حقوق و دستمزد است. تمام این ۹/۵ درصد را کارفرما باید تأمین کند (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs, 2013) دارایی این صندوق‌های بازنشستگی نسبت به تولید ناخالص داخلی از ۷۹ درصد در سال ۲۰۱۰ به ۱۳۷ درصد در سال ۲۰۱۹ رسید.

نمودار ۱. میزان دارایی صندوق‌های بازنشستگی در گذر زمان (میلیارد دلار)



مأخذ: مرکز آمار استرالیا، ۲۰۲۰.

این صندوق‌ها برای همه کارگران در سن‌های ۱۸ الی ۷۰ سال و افرادی که دریافتی بیش از ۴۵۰ دلار در ماه دارند، اجباری است. همچنین حداقل سن برای استفاده از مزایای بازنشستگی در لایه دوم برای کارگران ۵۵ سال است و تا سال ۲۰۲۵ تدریجاً به سن ۶۰ سال می‌رسد (مرکز آمار استرالیا، ۲۰۲۰). هر فرد یک حساب شخصی در این صندوق دارد. این لایه هر دو سبک صندوق‌ها یعنی هم صندوق‌های با مزایای معین و هم مشارکت معین را در خود دارد (بیش از ۸۶٪ صندوق‌های این لایه از نوع صندوق‌های مشارکت معین می‌باشند). در سال ۲۰۲۰ بیش از ۹۰ درصد استرالیایی‌ها در این صندوق‌ها مشارکت می‌کنند.



در سال ۲۰۱۸ متوسط موجودی حساب برای مردان ۱۶۸,۰۰۰ دلار و برای خانمها ۱۲۱,۰۰۰ دلار بوده است. جدول زیر موجودی حساب هر فرد را در سال ۲۰۱۸-۲۰۱۷ نشان می‌دهد.

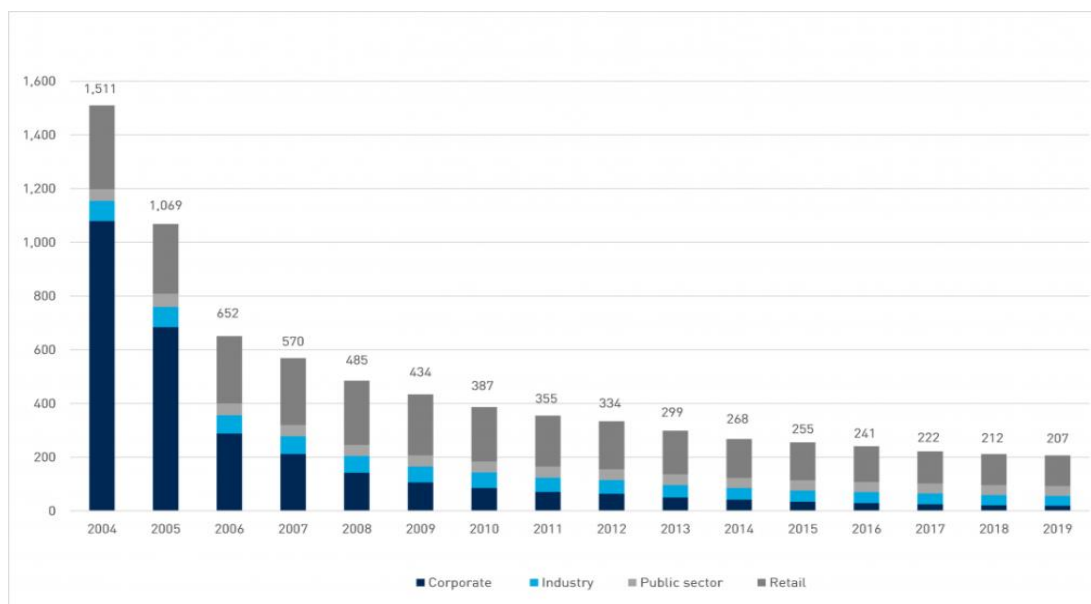
جدول ۱۱. میانگین و میانه موجودی حساب (۲۰۱۷-۲۰۱۸)

میانگین (دلار)	میانه (دلار)	سن	
۱۶۸/۵۰۰	۶۵/۰۰۰	+۱۵ و بالاتر	مردان
۱۲۱/۳۰۰	۴۵/۰۰۰	+۱۵ و بالاتر	زنان
۴۱/۷۰۰	۳۱/۶۰۰	۲۵-۳۴	مردان
۳۱/۶۰۰	۲۰/۰۰۰	۳۴-۵۴	زنان
۳۳۲/۷۰۰	۱۸۳/۰۰۰	۵۵-۶۴	مردان
۲۴۵/۱۰۰	۱۱۸/۶۰۰	۵۵-۶۴	زنان

مأخذ: مرکز آمار استرالیا، ۲۰۲۰.

همچنین در کشور استرالیا انواع مختلفی از صندوق در لایه دوم وجود دارد که از لحاظ دارایی به صورت زیر می‌باشند. البته غیر از صندوق‌های زیر یک نوعی از صندوق‌های خودگردان وجود دارد که تحت عنوان صندوق‌های SMSF شناخته می‌شود و این صندوق‌ها در قالب گروه‌های حداکثر چهار نفری اداره می‌شود که دارای قوانین مرتبط به خود هستند (همان).

نمودار ۲. تعداد صندوق‌های بازنشستگی برحسب نوع در استرالیا



کوچک دولتی صنعتی شرکتی

مأخذ: مرکز آمار استرالیا، ۲۰۲۰.

### ۳-۱-۳. لایه سوم: پس‌انداز بازنشستگی تکمیلی اختیاری

لایه سوم به‌عنوان یک لایه مکمل برای دو لایه دیگر می‌باشد و به‌عنوان یک کمک مالیاتی برای افراد ایجاد شده است تا بتوانند با ذخیره پول خود در دوره اشتغال، در دوران بازنشستگی از آن بهره‌مند شوند. این نگهداری پول نیز می‌تواند در دو قالب کلی مشارکت‌های مزایای اضافه اختیاری یا دیگر پس‌اندازهای بلندمدت شامل سهام، اوراق مالی، سرمایه‌گذاری‌های مدیریت شده و دارایی‌های کسب‌وکار باشد. این لایه هم افزایش مزایای مستمری افراد و هم رفع شدن مشکلات مالیاتی برای افراد را باعث می‌شود.<sup>۱</sup>

البته باید توجه داشت که هم در لایه دوم و هم در لایه سوم اگر فردی از کارفرمای خود بخواهد که از حقوقش در این لایه‌ها مشارکت داشته باشد باید ۱۵ درصد مالیات پرداخت کند ولی این میزان مالیات سقف داشته و اگر فردی بخواهد بیش از ۲۵,۰۰۰ دلار در سال مشارکت داشته باشد مالیات او حتی به ۴۶/۵ درصد می‌رسد (البته بسته به جدول سال ۲۰۲۰ این میزان ۳۲/۵ درصد است ولی می‌تواند بسته به شرایط متغیر باشد) و اگر سن فرد بالای ۵۰ سال باشد این میزان ۵۰,۰۰۰ دلار در سال می‌شود. البته مشارکت در صندوق‌های مزایای اضافه به‌طور معمول توسط شرکت‌های بزرگ ارائه می‌شود و کارفرمایان شرکت‌های کوچک پیشنهادی برای مشارکت به کارمندان نمی‌دهند (Edey and Simon, 1996).

نکته مهم آن است که اگر فردی دارای شرایط خاصی باشد و نتواند در این صندوق‌ها مشارکت داشته باشد، دولت می‌تواند کمک‌های اضافی را پرداخت کند. اگر فرد واجد شرایط باشد و شماره پرونده مالیاتی خود را به صندوق‌های مزایای اضافه داده باشد، سازمان امور مالیاتی، مشارکت‌های اضافه‌ای را به صندوق به‌طور خودکار پرداخت می‌کند.

### ۳-۲. هلند

هدف سیستم تأمین اجتماعی هلند تأمین درآمد برای شهروندانی است که به‌دلیل بیماری، از کارافتادگی، بیکاری یا پیری در روند کار شرکت ندارند یا دیگر مشارکت نمی‌کنند. همچنین در شرایط خاص، در صورتی که درآمد شهروندان از محل کار یا از مزایای بیمه اجتماعی، نسبت به هزینه‌های عمومی زندگی کافی نباشد یا در صورت هزینه‌های استثنایی (کودکان، هزینه‌های پزشکی خاص) شهروندان می‌توانند درآمد اضافه و تکمیلی را مطالبه کنند.

ساختار تأمین اجتماعی در کشور هلند به‌صورت چندلایه است که در هرکدام از این لایه‌ها، دولت و بخش خصوصی دارای ساختار، کارکرد و وظایف مشخصی هستند. در نظام تأمین اجتماعی هلند هم طرح‌هایی با ساختار مزایای معین (DB) و هم طرح‌های با ساختار مشارکت معین (DC) تعبیه شده است تا وجوه مختلف برای تأمین اجتماعی و آزادی عمل و انتخاب برای افراد جامعه میسر شود. لایه

1. <https://www.apra.gov.au>



اول سیستم تأمین اجتماعی در هلند از خدمات اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی تشکیل شده است که در ادامه به توضیح هر دو دسته پرداخته شده است.

بیمه‌های اجتماعی را می‌توان به بیمه‌های ملی و بیمه‌های کارکنان تقسیم کرد. در کنار بیمه‌های اجتماعی که با مشارکت تأمین مالی شده و فعالیت می‌کنند، خدمات اجتماعی در سیستم تأمین اجتماعی هلند را دولت از طریق مالیات تأمین می‌کند. همه افرادی که از لحاظ مالی دارای درآمد هستند موظف به پرداخت حق بیمه، بیمه ملی و مالیات هستند البته باید این نکته را توجه داشت که بسته به اینکه فرد معلول، یا دچار از کارافتادگی یا بیکار باشد مزایایی برای آنها در نظر گرفته شده است. از طرف دیگر بیمه‌های کار، با حق بیمه‌ای که مربوط به درآمد کارکنان است (کسری از درآمد افراد که وابسته به مقدار درآمد است) تأمین می‌شود. در سال ۲۰۱۹ مجموع نرخ بیمه ملی و مالیات در نظر گرفته شده برای افراد بسته به پلکان‌های مالیات از ۳۶ درصد تا حداکثر ۵۱/۷۵ درصد درآمد افراد بوده است (MFFA, 2019). جدول زیر نشان‌دهنده میزان مالیات و حق بیمه ملی در سال ۲۰۱۹ است.

جدول ۱۲. پلکان‌های نرخ مالیات بر درآمد و حق بیمه ملی هلند در سال ۲۰۱۹ (پیش از سن بازنشستگی)

مجموع	نرخ حق بیمه ملی نسبت به مزداد	نرخ مالیات نسبت به مزداد	پلکان‌های درآمدی	
			تا	از
۳۶/۶۵ درصد	۲۷/۶۵ درصد	۹ درصد	۲۰۳۸۴ یورو	۰ یورو
۳۸/۱۰ درصد	۲۷/۶۵ درصد	۱۰/۴۵ درصد	۳۴۳۰۰ یورو	۲۰۳۸۴ یورو
۳۸/۱۰ درصد	-	۳۸/۱۰ درصد	۶۸۵۰۷ یورو	۳۴۳۰۰ یورو
۵۱/۷۵ درصد	-	۵۱/۷۵ درصد		۶۸۵۰۷ یورو

بخش عمده اقدامات صورت گرفته در قالب نظام تأمین اجتماعی هلند را می‌توان در سرفصل‌های

زیر دسته‌بندی کرد:<sup>۱</sup>

- قانون تأمین درآمد افراد مسن یا افراد دارای از کارافتادگی جزئی<sup>۲</sup> (IOAW)،
- قانون درآمد برای افراد مسن یا افراد دارای از کارافتادگی جزئی دارای مشاغل آزاد<sup>۳</sup> (IOAZ)،
- قانون عمومی مستمری سالمندان<sup>۴</sup> (AOW)،
- قانون عمومی بازمندگان<sup>۵</sup> (ANW)،
- قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان<sup>۶</sup> (Wajong)،

۱. تمامی واژه‌های مخفف شده هلندی است.

2. Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers  
3. Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen  
4. Algemene Ouderdomswet  
5. Algemene Nabestaandenwet  
6. Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten

- قانون بیمه بیکاری<sup>۱</sup> (WW)،
- قانون کار و درآمد براساس قانون ظرفیت نیروی کار<sup>۲</sup> (WIA)،
- قانون بیمه ازکارافتادگی<sup>۳</sup> (WAO)،
- قانون عایدی بیماری<sup>۴</sup> (ZW)،
- قانون عایدی تکمیلی<sup>۵</sup> (TW)،
- هزینه استثنایی پزشکی<sup>۶</sup> (AWBZ)،
- بیمه خدمات درمان<sup>۷</sup> (ZVW)،
- و دیگر قوانین مرتبط.

عمده موارد فوق برحسب حداقل حقوق محاسبه می‌شود (Rijksoverheid, 2021)، یک هفته کاری در هلند معمولاً ۳۶، ۳۸ یا ۴۰ ساعت کار است که در ادامه از این ساعت‌ها برای معیار پرداخت استفاده می‌شود (The National Government, 2021). حداقل دستمزد در کشور هلند براساس سن تعیین می‌شود (جدول زیر) در سال ۲۰۲۱ حداقل دستمزد در ماه نسبت به سال ۲۰۲۰ برای افراد با سن ۲۱ سال به بالا از ۱۶۳۵،۶۰ یورو به ۱۶۸۴،۸۰ یورو افزایش یافته است (Rijksoverheid, 2021).

جدول ۱۳. حداقل دستمزد در ماه، در هفته و در روز (مبالغ ناخالص از اول ژانویه ۲۰۲۱)

سن	در ماه (یورو)	در هفته (یورو)	در روز (یورو)
۲۱ سال و به بالا	۱۶۸۴/۸۰	۳۸۸/۸۰	۷۷/۷۶
۲۰ سال	۱۳۴۷/۸۵	۳۱۱/۰۵	۶۲/۲۱
۱۹ سال	۱۰۱۰/۹۰	۲۳۳/۳۰	۴۶/۶۶
۱۸ سال	۸۴۲/۴۰	۱۹۴/۴۰	۳۸/۸۸
۱۷ سال	۶۶۵/۵۰	۱۵۳/۶۰	۳۰/۷۲
۱۶ سال	۵۸۱/۲۵	۱۳۴/۱۵	۲۶/۸۳
۱۵ سال	۵۰۵/۴۵	۱۱۶/۶۵	۲۳/۳۳

Source: The National Government, 2021.

1. Werkloosheidswet
2. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
3. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
4. Ziektewet
5. Toeslagenwet
6. The Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
7. Zorgverzekeringswet



جدول ۱۴. حداقل دستمزد ساعتی برای یک هفته کاری تمام وقت (۳۶، ۳۸ یا ۴۰ ساعت در هفته)

میزان ساعت کار تمام وقت در محل کار	۲۱ سال و به بالا (یورو)	۲۰ سال (یورو)	۱۹ سال (یورو)	۱۸ سال (یورو)	۱۷ سال (یورو)	۱۶ سال (یورو)	۱۵ سال (یورو)
۳۶ ساعت	۱۰/۸۰	۸/۶۵	۶/۴۹	۵/۴۰	۴/۲۷	۳/۷۳	۳/۲۵
۳۸ ساعت	۱۰/۲۴	۸/۱۹	۶/۱۴	۵/۱۲	۴/۰۵	۳/۵۴	۳/۰۷
۴۰ ساعت	۹/۷۲	۷/۷۸	۵/۵۸	۴/۸۶	۳/۸۴	۳/۳۶	۲/۹۲

Source: The National Government, 2021.

### ۱-۲-۳. لایه اول: بیمه‌های ملی و خدمات اجتماعی

#### ۱-۲-۱-۳. بیمه‌های ملی

لایه اول شامل دو بخش بیمه‌های ملی و خدمات اجتماعی است.

**بخش اول بیمه‌های ملی:** بیمه‌های ملی را می‌توان شامل سه بخش قانون عمومی مستمری سالمندان (AOW) قانون عمومی بازماندگان (ANW) و قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی (AWBZ) دانست.

در جدول زیر نحوه مشارکت در طرح‌های بیمه ملی در هلند در سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۴ ارائه شده است. در ادامه این طرح‌ها به صورت مبسوط تشریح خواهد شد. به‌طور کلی در هر طرح مشارکت توسط کارمند انجام شده و کارفرما در آن نقشی ندارد.

#### جدول ۱۵. نرخ مشارکت (درصد) در طرح‌های بیمه ملی هلند

برحسب قوانین اول ژانویه ۲۰۱۰			
قانون عمومی مستمری سالمندان AOW	قانون عمومی بازماندگان ANW	قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی AWBZ	درصد مشارکت
-	-	-	کارفرما
۱۷/۹۰	۱/۱۰	۱۲/۱۵	کارمند
برحسب قوانین اول ژانویه ۲۰۱۴			
-	-	-	کارفرما
۱۷،۹۰	۰،۶۰	۱۲،۶۵	کارمند

Source: Pensioen Federatie, 2014.

البته درصد‌های بالا در سال‌های بعد تغییر کرده و در مجموع با درصد ۲۷/۶۵ سال ۲۰۱۹ تطابق

پیدا می‌کند.

### ۱-۱-۱-۲-۳. قانون عمومی مستمری سالمندان<sup>۱</sup> (AOW)

قانون عمومی مستمری سالمندان که در سال ۱۹۵۷ وضع شد، درصدد است تا مستمری پایه را برای افراد ساکن هلند که به سن بازنشستگی رسیدند تأمین کند. سال‌های زیادی سن بازنشستگی در هلند ۶۵ سال بوده است. اما در چند سال اخیر هر سال چند ماه به سن بازنشستگی افزوده می‌شود. مانند بسیاری از کشورها سن بازنشستگی در هلند نیز رو به افزایش است. بر این اساس در سالیان مختلف سن‌های متفاوتی اعلام شده است که به شرح ذیل می‌باشند ((Pensioen Federatie, (n.d.)):

– در سال ۲۰۲۱، سن بازنشستگی برابر است با ۶۶ سال و ۴ ماه،

– در سال ۲۰۲۰، سن بازنشستگی برابر بوده است با ۶۶ سال و ۴ ماه،

– در سال ۲۰۱۸، سن بازنشستگی برابر بوده است با ۶۶ سال،

– در سال ۲۰۱۷، سن بازنشستگی برابر بوده است با ۶۵ سال و ۹ ماه.

از زمان معرفی مستمری دولتی سالمندان در سال ۱۹۵۷ همواره دولت تلاش داشته است تا به همه افرادی که به سن بازنشستگی می‌رسند این مستمری را پرداخت کند و تقریباً همه افراد مقیم در هلند بیمه شده‌اند. براساس این قانون، هر فرد باید تا پیش از رسیدن به سن بازنشستگی ۵۰ سال حق بیمه بپردازد در غیر این صورت به‌ازای هر سال عدم مشارکت و پرداخت حق بیمه، ۲ درصد از حقوق مستمری افراد کاسته می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، در این ۵۰ سال، هر سال بیمه با نرخ ۲ درصد جمع می‌شود (به بیان ساده‌تر گرفتن مستمری کامل در کشور هلند سخت بوده و نیاز به مشارکت با سال‌های بسیار زیاد دارد). تنها در صورت پرداخت ۵۰ سال حق بیمه، در سن بازنشستگی، فرد به ۱۰۰ درصد مزایای بازنشستگی دست می‌یابد. البته نکته اینجاست که به‌علت اینکه یک فرد باید ۵۰ سال این مبلغ را بپردازد تا بتواند به‌طور کامل مستمری را دریافت کند عملاً احتمال دریافت مستمری کامل بسیار کم می‌شود (Draper et al., 2015). به‌تبع، اگر کسی برای مدت طولانی در خارج از هلند سکونت داشته باشد در این دوره محروم از حق مستمری AOW است، مگر اینکه آن فرد به‌طور داوطلبانه مشارکت کرده باشد. همچنین تحت این قانون تا پیش از سال ۲۰۱۵ همسران نیز کمک‌هزینه AOW دریافت می‌کردند.

این عایدی در پایان هر ماه پرداخت می‌شود. پرداخت عایدی AOW با مرگ فرد به پایان می‌رسد و میزان عایدی AOW وابسته به شرایط داخلی و تعداد سال‌هایی است که شخص تحت بیمه AOW بوده باشد. میزان دریافتی AOW در سال ۲۰۱۴ در جدول زیر ارائه شده است.

1. General Old Age Pensions Act (AOW)



## جدول ۱۶. میزان پرداختی ماهیانه به گروه‌های مختلف

کمک‌هزینه تعطیلات (یورو)	AOW (یورو)	میزان پرداختی خالص ماهیانه از اول ژانویه ۲۰۱۴
۷۰/۱۶	۱۰۷۴/۲۵	فرد مجرد
۹۰/۲۲	۱۳۶۲/۲۰	فرد مجرد دارای فرزند بالای ۱۸ سال
۵۰/۱۱	۷۳۴/۴۱	افراد متأهل که هر دو بالای ۶۵ سال سن دارند
۵۰/۱۱	۷۳۴/۴۱	افراد متأهل که یکی از آنها زیر ۶۵ سال سن دارد و کمک‌هزینه شریک زندگی را دریافت نمی‌کند
۱۰۰/۲۲	۱۴۶۸/۸۲	افراد متأهل که یکی از آنها زیر ۶۵ سال سن دارد و کمک‌هزینه شریک زندگی را به‌طور کامل دریافت می‌کند

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2014.

نکته قابل ذکر اینجاست که بخشی از مبلغی که باید تحت عنوان مستمری سالمندان پرداخت شود نزد دولت نگه داشته می‌شود و هرچند ماه یک‌بار تحت عنوان کمک‌هزینه تعطیلات به افراد داده می‌شود که خالص ماهیانه آن در جدول بالا نشان داده شده است.

در طرح‌های قانون عمومی مستمری سالمندان (AOW) و کمک‌هزینه تعطیلات در سال ۲۰۱۴ نشان داده شد که باید اذعان داشت AOW عایدی سطح حداقلی است و در اکثر مواقع با درآمدهای سایر لایه‌ها تکمیل می‌شود. برای نمونه، در سال ۲۰۱۰ جدا از مستمری AOW هر فردی که دریافت‌کننده این مستمری می‌بود مشمول دریافت مستمری کمک‌هزینه مکملی نیز بود که این کمک‌هزینه در این سال برابر با ۴۱۱،۱۲ یورو بوده است. همچنین در سال ۲۰۱۰ اگر همسر فردی به سن ۶۵ سالگی نرسیده بود حق استفاده از کمک‌هزینه تکمیلی<sup>۱</sup> را داشت. این عایدی مکمل زمانی پرداخت می‌شد که زوج جوان‌تر درآمدی از خود نداشته یا کم‌درآمد بوده باشد. در این خصوص تنها درآمد مرتبط با کار (مزایای اجتماعی یا مزایای مستمری پیش از موعد) یا درآمد حاصل از کار است که در نظر گرفته می‌شود.

میزان AOW در سال ۲۰۲۱ برای افراد مجرد برابر ۷۰ درصد حداقل حقوق و برای یک فرد متأهل ۵۰ درصد حداقل حقوق است. علاوه بر این میزان کمک‌هزینه تکمیلی نیز به افراد داده می‌شد که این عایدی در سال ۲۰۲۱ برابر ۸۵۷،۶۳ یورو است و در ادامه به توضیح آن خواهیم پرداخت. میزان عایدی AOW در سال ۲۰۲۱ در جدول زیر ارائه شده است. همان‌طور که در جدول زیر مشخص است دریافت‌کنندگان عایدی AOW دیگر کمک‌هزینه همسر را دریافت نخواهند کرد و این تغییر از سال ۲۰۱۵ به بعد رخ داده است.

جدول ۱۷. میزان پرداختی ماهیانه به گروه‌های مختلف  
در طرح‌های قانون عمومی مستمری سالمندان (AOW) در سال ۲۰۲۱

میزان عایدی (یورو)	شرایط
<b>افراد متأهل</b>	
۸۵۷/۶۳	پرداختی ماهیانه
۵۱/۳۷	کمک‌هزینه تعطیلات
۹۰۹/۰۰	کل
<b>افراد متأهل که یکی از آنها سن کمتر از سن بازنشستگی داشته باشد</b>	
۱۷۱۵/۲۶	پرداختی ماهیانه
۱۰۲/۷۴	کمک‌هزینه تعطیلات
۱۸۱۸/۰۰	کل
<b>افراد مجرد</b>	
۱۲۶۶/۴۶	پرداختی ماهیانه
۷۱/۹۳	کمک‌هزینه تعطیلات
۱۳۳۸/۳۹	کل

Source: The Ministry of Social Affairs and Employment, 2021.

منابع مالی این عایدی به‌دلیل مشارکت افراد پیش از سن بازنشستگی با پرداخت حق بیمه و همچنین از طریق درآمد عمومی مالیات تأمین می‌شود. مسئولیت پرداخت AOW با وزارت امور اجتماعی و اشتغال<sup>۱</sup> است. برای دریافت این عایدی افرادی که نام آنها در شهرداری هر منطقه از هلند به ثبت رسیده باشد به‌طور خودکار ۶ ماه پیش از سن بازنشستگی نامه‌ای در درب منزل دریافت می‌کنند که در آن توضیحاتی درخصوص اینکه چگونه باید برای مستمری AOW به بانک بیمه اجتماعی<sup>۲</sup> (SVB) درخواست دهند ارائه شده است.

### ۲-۱-۱-۳. قانون عمومی بازماندگان<sup>۳</sup> (ANW)

فوت همسر یا والدین برای شریک زندگی و فرزندان عواقب مالی در پی دارد. براساس قانون عمومی بازماندگان افراد تحت تکفل مشمول دریافت عایدی بازماندگان می‌شوند. افراد بی‌سرپرست نیز مشمول دریافت این عایدی هستند. شرایط احراز عایدی بازماندگان به شرح ذیل است:

- فرد بازمانده زیر ۶۵ سال سن داشته باشد،
- فرد فوت شده تحت بیمه عمومی بازماندگان بوده باشد (که معمولاً همه افراد مقیم هلند تحت این قانون بیمه شده‌اند)،
- فرد بازمانده از یک یا چند فرزند زیر ۱۸ سال نگهداری کند،
- فرد بازمانده حداقل ۴۵ درصد ناتوان از کار باشد.

1. The Ministry of Social Affairs and Employment  
2. Sociale Verzekeringsbank  
3. General Surviving Relatives Act (ANW)



میزان ناخالص ANW از اول ژانویه ۲۰۲۱ در جدول زیر ارائه شده است. این مقدار شامل کمک‌هزینه اضافی ANW نیست. مقدار کمک‌هزینه اضافی ۱۷،۶۷ یورو در ماه است.

**جدول ۱۸. میزان ناخالص پرداختی به گروه‌های مختلف  
در طرح قانون عمومی بازمندگان ANW از اول ژانویه ۲۰۲۱**

میزان عایدی (یورو)	شرایط	
۱۲۴۴/۹۱	پرداختی ماهیانه	افراد مجرد
۸۷/۲۱	کمک‌هزینه تعطیلات	
۱۳۳۲/۱۲	کل	
۷۸۱/۳۲	پرداختی ماهیانه	افراد متأهل
۶۲/۳۰	کمک‌هزینه تعطیلات	
۸۴۳/۶۲	کل	

Source: Rijksoverheid, 2021.

**۳-۲-۱-۱-۳. قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی (AWBZ)**

قانون هزینه‌های استثنایی پزشکی (AWBZ) یک طرح بیمه ملی است و درصدد تأمین هزینه‌های خاص پزشکی برای افرادی است که نمی‌توانند از پس هزینه‌ها برآیند. هر فردی که مقیم هلند باشد یا در هلند کار کند تحت AWBZ بیمه شده است و باید هزینه آن را بازپرداخت کند. این قانون در سال ۱۹۶۸ معرفی شد و دربرگیرنده هزینه‌ها برای خدمات زیر است (Mastromatteo, 2011):

۱. افرادی که به مراقبت در منزل نیاز داشته باشند،

۲. در خانه سالمندان نگهداری شوند،

۳. تأمین هزینه معلولان و همچنین تأمین هزینه مراقبتی از بیماران روانی.

**۳-۲-۱-۲. خدمات اجتماعی**

خدمات اجتماعی نیز بخشی از لایه اول تأمین اجتماعی در هلند حساب می‌شود که در ادامه به شرح برخی از این خدمات خواهیم پرداخت:

**۳-۲-۱-۲-۱. قانون عایدی تکمیلی (TW)<sup>۱</sup>**

قانون عایدی تکمیلی درصدد تأمین عایدی‌های اضافی است تا تضمینی برای حداقل درآمد افراد باشد. بر این اساس اگر کل درآمد افراد و شریک زندگی‌شان کمتر از حدی باشد مشمول دریافت این عایدی هستند. موارد ذیل مشمول درآمدهای کمتر از سطح تضمین شده هستند:

- درخصوص افراد متأهل، چنانچه درآمد شریک زندگی کمتر از حداقل دستمزد ناخالص باشد،

- درخصوص افراد تک‌والد، چنانچه سن فرزند کمتر از ۱۸ سال باشد و درآمد فرد کمتر از ۹۰

1. Supplementary Benefits Act (TW)

درصد حداقل دستمزد ناخالص باشد،

- در خصوص افراد مجرد، چنانچه درآمد فرد کمتر از ۷۰ درصد حداقل دستمزد ناخالص باشد. افراد با شرایط ذیل مشمول عایدی تکمیلی نیستند:
- افراد زیر ۲۱ سال که در خانه با والدین زندگی می‌کنند،
- افرادی که شریک زندگی‌شان پس از ۲۱ دسامبر ۱۹۷۱ متولد شده‌اند و فرزند زیر ۱۲ سال ندارند. در سال ۲۰۱۰ افرادی که مزایای زیر را دریافت می‌کردند، می‌توانستند از این عایدی استفاده کنند (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010):

- قانون عایدی بیماری (ZW)،

- قانون بیمه بیکاری (WW)،

- قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان (Wajong)،

- قانون بیمه از کارافتادگی (WAO)،

- قانون کار و درآمد براساس قانون ظرفیت نیروی کار<sup>۱</sup> (WIA)،

- قانون حمایت از کارکنان بخش نظامی از کارافتاده<sup>۲</sup> (Wamil)،

- مقررات تأمین درآمد برای افراد بیکار سن بالا<sup>۳</sup> (IOW)،

- قانون کار و مراقبت<sup>۴</sup>.

در سال ۲۰۲۱ این عایدی محدودتر شده است و تنها به قانون عایدی بیماری، قانون بیمه بیکاری، قانون حمایت از کار و اشتغال افراد از کارافتاده جوان، قانون بیمه از کارافتادگی و قانون کار و درآمد براساس قانون ظرفیت نیروی کار عایدی تکمیلی تعلق می‌گیرد (Rijksoverheid, 2021). عایدی تکمیلی درباره بارداری، زایمان و فرزندخواندگی نیز قابل دریافت است. افراد همچنین می‌توانند عایدی تکمیلی را در سال دوم بیماری در صورتی که کارفرما کمتر از ۷۰ درصد از دستمزد را پرداخت کند درخواست دهند (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010).

---

1. The Work and Income Act  
 2. Military Personnel Disablement Assistance Act (Wamil)  
 3. Income Provision for Older Unemployed Persons (IOW)  
 4. Work and Care Act



جدول ۱۹. میزان عایدی تکمیلی خالص روزانه از اول ژانویه ۲۰۱۰  
(به جز کمک هزینه تعطیلات)

افراد مجرد و ۲۳ سال و بیشتر	۴۹/۲۵ یورو
والدین مجرد	۶۱/۳۱ یورو
افراد متأهل	۶۴/۷۲ یورو

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2010.

جدول ۲۰. میزان خالص عایدی تکمیلی در روز از اول ژانویه ۲۰۲۱  
(به جز کمک هزینه تعطیلات)

افراد مجرد از ۱۸ سال	۲۵/۸۴ یورو
افراد مجرد از ۱۹ سال	۳۰/۸۱ یورو
افراد مجرد از ۲۰ سال	۴۲/۴۱ یورو
افراد مجرد از ۲۱ سال	۵۶/۶۸ یورو
افراد متأهل	۷۷/۴۶ یورو

Source: Rijksoverheid, 2021.

چنانچه فردی مشمول دریافت عایدی تکمیلی باشد وی مشمول دریافت کمک هزینه تعطیلات نیز است که ۸ درصد از عایدی تکمیلی است. این عایدی در ماه می قابل دریافت است.

۲-۲-۱-۲-۳. قانون عمومی حق اولاد (AKW)<sup>۱</sup>

قانون عمومی حق اولاد کمک هزینه‌های مربوط به کودکان را تا سن ۱۸ سالگی فراهم می‌آورد. والدین دارای فرزندان زیر ۱۸ سال مشمول این عایدی هستند. میزان عایدی حق اولاد وابسته به سن فرزند است. البته در خصوص کودکانی که پس از اول ژانویه ۱۹۹۵ متولد شده باشند تعداد افراد خانواده نیز بر تعیین عایدی مؤثر است. همچنین سکونت کودک همراه با خانواده و یا دور از خانواده نیز در تعیین عایدی اثرگذار است (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010).

1. General Child Benefit Act (AKW)

جدول ۲۱. میزان مزایای در نظر گرفته شده

به تفکیک تعداد فرزند برای کودکان متولد شده پس از اول ژانویه ۱۹۹۵

هر سه ماه یکبار (به‌زای فرزند)	برای کودکان بین ۱۲ تا ۱۷ سال در خانواده‌هایی که دارای:
۲۷۸/۵۵ یورو	یک فرزند
۳۱۳/۲۵ یورو	دو فرزند
۳۲۴/۸۱ یورو	سه فرزند
۳۵۰/۲۳ یورو	چهار فرزند
۳۶۵/۴۷ یورو	پنج فرزند
۳۷۵/۶۴ یورو	شش فرزند
۳۸۲/۹۰ یورو	هفت فرزند
۳۹۶/۲۲ یورو	هشت فرزند
۴۰۶/۵۷ یورو	نه فرزند
۴۱۴/۸۵ یورو	ده فرزند

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2010.

برای بررسی شرایط دریافت حق اولاد، فرم‌هایی به منزل افراد ارسال می‌شود. در هلند شهرداری‌ها پس از ولادت هر فرزند و ثبت اطلاعات وی در شهرداری، اطلاعات والدین را به بانک بیمه اجتماعی (SVB)<sup>۱</sup> می‌دهند. افرادی که ساکن هلند نیستند و یا افرادی که به هلند رفته باشند باید خودشان درخواست فرم را به بانک بیمه اجتماعی دهند (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010). شرایط احراز حق اولاد آن است که والدین به‌طور قانونی ساکن هلند باشند و یا در هلند مشغول به کار باشند و مالیات بپردازند. همچنین افراد باید تحت پوشش بیمه ملی نیز باشند. در جدول زیر میزان این عایدی ارائه شده است. این عایدی هر سه ماهه یکبار پرداخت می‌شود و همان‌طور که در جدول مشخص است با رسیدن فرزند به سن ۶ سالگی و همچنین ۱۲ سالگی افزایش می‌یابد. حق اولاد وابسته به درآمد فرد نیست.

جدول ۲۲. حق اولاد براساس سن فرزند در سال ۲۰۲۱

مبلغ (یورو)	سن فرزند (سال)
۲۲۳/۳۷	۰-۵
۲۷۱/۲۴	۶-۱۱
۳۱۹/۱۰	۱۲-۱۷

Source: Toeslagen Belastingdiens, 2021.

1. Social Insurance Bank (SVB)



افراد همچنین می‌توانند از حق اولاد تکمیلی نیز استفاده کنند در صورتی که:

– از حق اولاد برخوردار باشند،

– درآمد خانوار آنها از میزان مشخصی بیشتر نباشد،

– پس‌انداز زیادی نداشته باشند.

فرد می‌تواند برای فرزندان خود (همچنین فرزندخوانده خود و یا فرزندان همسر خود) درخواست بهره‌مندی از حق اولاد را داشته باشد. حق اولاد همچنین می‌تواند به فرزندی که با والدین خود زندگی نمی‌کنند یا فرزندی که با والدین فاقد حمایت بیمه‌ای زندگی می‌کنند تعلق گیرد منوط بر رعایت شرایط نگهداری توسط والدین (European Commission, 2013).

کمک‌هزینه مضاعفی برای کودکانی که به دلیل تحصیل، بیماری یا ناتوانی در خانه زندگی نمی‌کنند پرداخت می‌شود. برای کودکان ناتوان بین ۳ تا ۱۷ سال که در خانه زندگی می‌کنند نیز کمک‌هزینه مضاعفی پرداخت می‌شود (European Commission, 2013).

همچنین اگر یک یا چند فرزند به مراکز نگهداری کودک بروند (مراقبت روزانه، مراقبت خارج از مدرسه یا نگهداری کودک خارج از منزل)، حمایت مراقبتی از کودک<sup>۱</sup> می‌تواند از سوی والدین درخواست شود در صورتی که والدین تنها باشند، یا جدا از هم باشند و به‌طور مشترک از کودک مراقبت نمایند و یا والدین ناتنی می‌توانند برای این حمایت درخواست دهند. میزان حمایت مراقبتی بستگی به درآمد خانوار، ساعاتی که فرزند تحت مراقبت است و هزینه ساعتی مرکز مراقبتی دارد. این هزینه را اداره مالیات هلند<sup>۲</sup> پرداخت می‌کند (European Commission, 2013).

## ۲-۳. لایه دوم: بیمه کارکنان

در جداول زیر طرح‌های بیمه کارمندی و میزان مشارکت‌ها برای هر طرح از درآمد فرد شاغل در سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۴ ارائه شده است. در ادامه نیز هریک از این طرح‌ها به‌صورت مبسوط تشریح خواهد شد. مشارکت مربوط به طرح بیمه کارکنان را کارفرما پرداخت می‌کند و مشارکتی توسط کارمندان صورت نمی‌گیرد.

جدول ۲۳. نرخ در نظر گرفته شده برای مشارکت در طرح‌های بیمه کارکنان از اول ژانویه ۲۰۱۰

درصد مشارکت	مشارکت پایه WAO/WIA	مشارکت استاندارد یکنواخت WAO	مشارکت متمایز WGA	بیمه بیکاری (AWf)	بیمه بیکاری (صندوق بخش Sfn)	مشارکت اجباری مراقبت از کودکان (KO)	بیمه خدمات درمانی (ZVW)
کارفرما	۵/۷۰	۰/۰۷	۰/۵۹	۴/۲۰	۱/۴۸	۰/۳۴	۷/۰۵
کارمند	-	-	-	-	-	-	-

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2010.

1. Child Care Benefit  
2. The Dutch Tax Administration

## جدول ۲۴. نرخ در نظر گرفته شده برای مشارکت در طرح‌های بیمه کارکنان از اول ژانویه ۲۰۱۴

بیمه خدمات درمانی (ZVW)	مشارکت اجباری مراقبت از کودکان (KO)	بیمه بیکاری (میانگین مشارکت Sfn)	بیمه بیکاری (AWf)	مشارکت استاندارد صندوق بازگشت به کار (Whv)	مشارکت پایه WAO/WIA	درصد مشارکت
۷/۵۰	۰/۵۰	۲/۶۸	۲/۱۵	۱/۰۳	۴/۹۵	کارفرما
-	-	-	-	-	-	کارمند

Source: Ministry of Social Affairs and Employment, 2014.

در هلند عضویت اجباری در طرح‌های بازنشستگی لایه دوم وجود ندارد. شرکای اجتماعی به‌طور مستقل تصمیم می‌گیرند که آیا تمایل دارند طرح بازنشستگی را ارائه کنند یا خیر. با این وجود حدود ۹۰ درصد کارمندان به واسطه کارفرمای خود یک طرح بازنشستگی دارند. دولت این اختیار را دارد که در صورت وجود حمایت کافی طرح بازنشستگی را برای کل صنعت یا حرفه‌ای خاص اجباری کند. در این موارد این تنها خود کارفرما نیست که درخصوص ارائه طرح بازنشستگی تصمیم‌گیری می‌کند. صندوق‌های بازنشستگی صنعت، افراد را با مشارکت اجباری بیمه می‌کنند تا طرح آنها مقرون‌به‌صرفه شود. مشارکت اجباری برای کارمندان حقوق بازنشستگی خوبی را تضمین می‌کند. همچنین به کارمندان این امکان را می‌دهد تا شغل خود را بدون تحت تأثیر قرار دادن حقوق بازنشستگی تغییر دهند (The Federation of the Dutch Pension Funds, 2021).

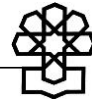
### ۱-۲-۳. قانون کار و درآمد براساس قانون ظرفیت نیروی کار<sup>۱</sup> (WIA)

قانون کار و درآمد درصدد تأمین عایدی برای شاغلانی است که مشمول ازکارافتادگی شغلی هستند (چه دائمی و چه موقت). افرادی که به کار نیمه‌وقت قادر باشند مکمل دستمزد دریافت می‌کنند. شاغلانی که پس از اول ژانویه ۲۰۰۴ بیمار شدند و حداقل ۳۵ درصد از کارافتاده باشند می‌توانند پس از دوره ۱۰۴ هفته‌ای درخواست دریافت این عایدی را دهند (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010). اگر عایدی WIA همراه با درآمد خانوار کمتر از درآمد حداقلی تضمین شده باشد افراد می‌توانند برای دریافت عایدی طبق قانون عایدی تکمیلی<sup>۲</sup> (TW) درخواست دهند.

چنانچه افراد به‌طور کامل از کارافتاده شغلی باشند می‌توانند عایدی از کارافتادگی شغلی را به‌طور کامل دریافت کنند. از کارافتاده کامل شغلی به افرادی اطلاق می‌شود که حداقل ۸۰ درصد از کارافتاده باشند و امیدی به بهبودی برایشان نباشد. عایدی از کارافتادگی کامل در سال ۲۰۱۰ برابر است با ۷۴ درصد دستمزد روزانه (حداکثر ۱۸۶،۶۵ یورو در روز) بود. این عایدی در سال ۲۰۱۹ برابر با ۷۰ درصد حقوق پایه است. اگر فردی حداقل ۳۵ درصد از کارافتاده شغلی باشد وی مشمول دریافت عایدی از طرح بازگشت به کار

1. Work and Income According to Labor Capacity Act (WIA)

2. Supplementary Benefits Act (TW)



برای از نیمه کارافتادگان<sup>۱</sup> (WGA) می‌شود. افراد می‌توانند عایدی WGA را حداقل سه ماه و حداکثر ۳۸ ماه دریافت کنند. در دو ماه اول عایدی برابر ۷۵ درصد از دستمزد روزانه است و از پس از آن به ۷۰ درصد می‌رسد (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010). چنانچه بهبودی فرد حاصل نشود پرداخت این عایدی تا سن بازنشستگی می‌تواند ادامه داشته باشد (MFFA, 2019).

### ۲-۲-۳. قانون بیمه خدمات درمانی (ZVW)<sup>۲</sup>

این قانون بیشتر هزینه‌های مراقبت‌های پزشکی نظیر پزشک عمومی، بیمارستان و غیره را پوشش می‌دهد. همه افراد مقیم هلند موظفند بیمه سلامت داشته باشند. علاوه بر مشارکت عادی ZVW، کلیه افرادی که طبق قانون بیمه شده‌اند باید در بیمه خدمات درمانی نیز مشارکت داشته باشند. مشارکت در این قانون براساس درآمد است و کارفرما پرداخت می‌کند. میزان مشارکت برای هر فرد در سال ۲۰۱۰ برابر ۷/۰۵ درصد از درآمد و در سال ۲۰۱۴ برابر ۷/۵۰ درصد از درآمد بوده است (Ministry of Social Affairs and Employment, 2010). در سال ۲۰۱۹ برای هر شخص بیمه شده حدود ۱۳۰۰ یورو حق بیمه دریافت شد (MFFA, 2019).

### ۳-۲-۳. لایه سوم

لایه سوم مستمری در هلند شامل مقررات مستمری فردی، بیمه‌های مقررری و یا بیمه عمر است. لایه سوم نظام مستمری هلند نسبتاً کوچک است. افراد شاغل می‌توانند برای جبران مستمری خود از عایدی این لایه استفاده کنند. عایدی این لایه عمدتاً برای افراد دارای مشاغل آزاد و شاغلانی که طرح مستمری تجمیعی نداشته باشند مورد استفاده قرار می‌گیرد (Draper et al., 2015).

در هلند خود کارمندان نمی‌توانند طرح‌های مستمری خودشان را تنظیم کنند. اگر کارفرمایی در یک طرح شخصی/فردی مشارکت داشته باشد، کارفرما برای کارمند همان دستمزد مشمول مالیاتی را به عنوان دستمزد قابل کسر حق بیمه وضع می‌کند. کارمندان و افراد دارای مشاغل آزاد می‌توانند مبلغی را به صورت مقررری‌های سالیانه سرمایه‌گذاری کنند که گزینه مناسبی برای افرادی است که به دنبال کسب درآمد بازنشستگی با ثبات و تضمین شده هستند. افراد باید اجازه کسر حق بیمه را بدهند. در این صورت حق بیمه به صورت مالیات بر درآمد کسر خواهد شد. این لایه برای افرادی است که به آنها مستمری لایه دوم تعلق نمی‌گیرد. برای نمونه افرادی که کارفرمای آنها وابسته به صندوقی نیست، فرد کار دائمی ندارد یا دارای شغل آزاد است.

1. The Return to Work Scheme for the Partially Disabled (WGA)

2. Healthcare Insurance Act (ZVW)

## ۳-۳. 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.<sup>۱</sup> با توجه به افزایش نرخ فقر در میان سالمندان، دولت فدرال در اوایل دهه ۱۹۵۰ به تدوین برنامه بازنشستگی گسترده با طرح امنیت سالمندان<sup>۲</sup> (OAS) اقدام کرد و یک برنامه حمایتی برای مالیات تدوین کرد.<sup>۳</sup> در سال ۱۹۶۶ دولت کانادا طرح بازنشستگی کانادا و دولت کبک<sup>۴</sup> طرح بازنشستگی کبک را اجرایی کردند،<sup>۵</sup> که یک برنامه مشارکتی برای تکمیل OAS بود. در سال ۱۹۶۷، دولت کانادا درآمد مکمل تضمین‌شده<sup>۶</sup> (GIS) را که یک حمایت هدفمند مالیاتی است، برای سالمندان با درآمد پایین ایجاد کرد. از آن زمان، اصلاحات قابل توجهی در نظام درآمدی بازنشستگی 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، نظام درآمدی بازنشستگی کانادا به صورت سه لایه تعریف شده است. که در آن، عایدی ناشی از طرح امنیت سالمندان (OAS) با نرخ ثابت، درآمد پایه لایه اول را تشکیل می‌دهد. در این لایه همچنین طرح درآمد مکمل تضمینی شده<sup>۷</sup> (GIS) بر پایه آزمون وسع<sup>۸</sup> به منظور هدف‌گذاری بهتر اقشار کم‌درآمد به عنوان مکملی برای OAS پیش‌بینی شده است (Pensions at a Glance, 2015). شرایط دریافت مزایای لایه اول مرتبط با سال‌های اقامت می‌باشد. البته دریافت مزایا تحت برنامه GIS مبتنی بر سطح درآمد فرد است 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 توازن درآمد-هزینه<sup>۹</sup> است (Ambachtsheer, 2017).

۱. در مکانیزم اخذ مالیات از درآمد افراد، مشارکت‌های آنها در برنامه‌های بازنشستگی تحت عنوان هزینه‌های قابل قبول از کل جریان ورودی حساب‌های آنان کسر می‌گردد و عملاً به‌مثابه آنها مالیاتی از فرد اخذ نمی‌گردد.

2. Old Age Security

۳. مجموعه هزینه‌های صرف شده برای طرح OAS از محل بودجه عمومی و در نتیجه مالیات‌های مأخوذ از افراد تأمین می‌گردد؛ و همین موجب برنامه‌هایی برای تشویق و حمایت از اخذ مالیات هم‌زمان با طرح OAS در کانادا کلید خورد.

۴. ایالت خودمختار که تحت فیمومیت کانادا بوده است و با قوانین انگلستان اداره می‌شود.

۵. ایالت کبک به دلیل ساختار خودمختار خود، از طرح بازنشستگی دولتی مختص به خود نیز برخوردار است.

6. Guaranteed Income Supplement

7. Guaranteed Income Supplement

8. The Resource-tested Benefit

9. Pay-As-You-Go (PAYG)



لایه دوم در نظام درآمدی بازنشستگی کانادا شامل طرح مستمری مشارکت ملی عمومی<sup>۱</sup> (دو برنامه مجزای بازنشستگی کانادا و کبک)<sup>۲</sup> است که در واقع یک برنامه مزایای معین، مرتبط با میزان عایدی افراد و از نوع اندوخته جزئی<sup>۳</sup> است. در این لایه افراد هر ماه با مشارکت مقدار معینی از درآمد خود در برنامه بازنشستگی، مبالغی را برای دوران بازنشستگی خود کنار می‌گذارند. در نهایت، طرح‌های بازنشستگی شغلی داوطلبانه<sup>۴</sup> اندوخته کامل (برنامه‌های مستمری ثبت شده)<sup>۵</sup> و در کنار پس‌اندازهای همراه با مساعدت‌های مالیاتی<sup>۶</sup> 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 به‌طور داوطلبانه در برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده<sup>۷</sup> (RRSP) و یا حساب پس‌انداز معاف از مالیات<sup>۸</sup> (TFSA) سرمایه‌گذاری کنند که هر دوی آنها از مزایای مالیاتی برخوردار است. در ادامه به شرح مختصر هر یک از لایه‌ها خواهیم پرداخت (The Canadian Financial Wiki, 2020).

- 
1. public national contributory pension schemes
  2. Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP)
  3. Partially Funded
  4. Voluntary Fully-Funded Occupational Pension Schemes
  5. Registered Pension Plans
  6. Tax-assisted Savings
  7. Registered Retirement Savings Plan (RRSP)
  8. Tax Free Savings Account (TFSA)

شکل ۵. سیستم تأمین اجتماعی سه لایه کانادا

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

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

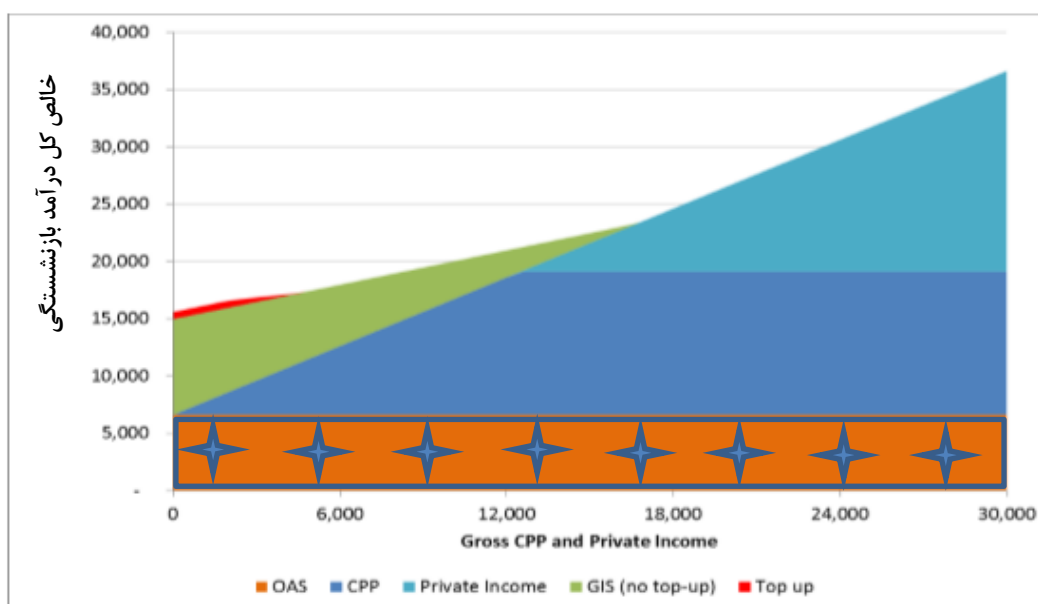
\* میزان مستمری نهایی تعلق یافته به افراد در نتیجه برنامه بازنشستگی کانادا و کبک براساس میزان مشارکت ۵۰/۵۰ کارگر و کارفرما در برنامه‌ها که به صورت درصدی از دریافتی آنهاست (نرخ مشارکت کل در سال ۲۰۲۰، ۱۰/۵ می‌باشد که افراد خویش فرما به طور کامل و کارگر و کارفرما نصف آن را می‌پردازند).

\*\* 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.

به صورت خلاصه می‌توان نقش هریک از لایه‌های نظام تأمین اجتماعی کانادا را در نمودار زیر مشاهده کرد. طرح امنیت سالمندان (OAS) کف حمایت را برای همه اقشار دارای شرایط اقامت در کانادا که وارد شده به سن بازنشستگی فراهم می‌کند. در لایه دوم برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) با الگوی درصدی از درآمد که افراد براساس آن در طرح مشارکت کرده‌اند به صورت بیمه‌ای تا سقف مشخصی مزایای بازنشستگی لایه دوم را فراهم می‌کند. از سوی دیگر طرح درآمد مکمل تضمینی شده (GIS) بر پایه آزمون وسع<sup>۱</sup> به عنوان مکمل در لایه اول به منظور هدف‌گذاری بهتر اقشار کم‌درآمد عمل می‌کند. لایه سوم و درآمدهای شخصی دوران بازنشستگی نیز به مجموعه دریافتی‌های بازنشستگان اضافه شده و با سایر موارد ذکر شده مجموع درآمد بازنشستگی را شکل می‌دهند.



نمودار ۳. عواید ناشی از مستمری ناخالص لایه اول  
از محل طرح‌های OAS و GIS، لایه دوم CPP و درآمد خصوصی



Source: OCA. Numbers are Based on 2014 Benefit Amounts.

### ۱-۳-۳. لایه اول

در این لایه، درآمد تضمین شده پایه‌ای از طریق دو برنامه اصلی OAS و GIS که از جانب دولت تأمین مالی می‌شوند، برای سالمندان فراهم می‌شود. البته دو طرح دیگر کمک‌هزینه امرار معاش<sup>۱</sup> و کمک‌هزینه امرار معاش برای بازماندگان<sup>۲</sup> در این لایه برای کمک به اقشار کم‌درآمد و خانواده آنها تعبیه شده است که در ادامه به شرح هر یک خواهیم پرداخت.

شایان ذکر است مستمری OAS درصد چشمگیری از درآمد تعداد زیادی از سالمندان را به خود اختصاص می‌دهد براساس تخمین‌های صورت گرفته<sup>۳</sup> OAS و GIS به‌طور مشترک ۳۶ درصد از درآمد سالمندان را تشکیل می‌دهند. برای سالمندان کم‌درآمد، این میزان بین دوسوم تا سه‌چهارم است (Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada, 2018).

### ۱-۳-۳-۱. طرح امنیت سالمندان

طرح امنیت سالمندان (OAS) درحقیقت یک عایدی با نرخ ثابت<sup>۴</sup> است، براساس آن ماهیانه تا میزان ۶۱۵/۳۷ دلار (۲۰۲۱) برای هر فرد ۶۵ سال به بالا مشروط بر آنکه سال‌های مشخصی در کانادا

1. The Allowance  
2. The Allowance for the Survivor  
3. Monica Townson (2012)  
4. Flat Rate

اقامت داشته باشد؛ در نظر گرفته می‌شود. همچنین برای دریافت OAS نیازی نیست که فرد الزاماً از کار کردن دست کشیده باشد. شروط لازم برای دریافت این مزایا به قرار زیر است:

- برای دریافت این عایدی، فرد باید ۱۰ سال پس از ۱۸ سالگی در کانادا زندگی کرده باشد.
- برای دریافت این عایدی به‌طور کامل، فرد باید ۴۰ سال پس از ۱۸ سالگی در کانادا زندگی کرده باشد.
- 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.

نکته قابل تأمل در طرح OAS آن است که این مزایا به افرادی که درآمدشان بیش از آستانه درآمد خالص جهانی<sup>۱</sup> (۷۷۵۸۰ دلار کانادا در سال)<sup>۲</sup> باشد، تعلق نمی‌گیرد و طی مالیات بازبایی<sup>۳</sup> باز پس گرفته<sup>۴</sup> می‌شود. هر زمان که درآمد به آن آستانه مشخص برسد، تمام مقدار OAS مشمول بازپس‌گیری می‌شود و مانند سایر اجزای نظام مالیاتی، مقدار درآمد آستانه، براساس تورم هر سال تنظیم می‌شود. همچنین مقدار مالیات بازبایی، ۱۵ درصد از تفاضل درآمد سالیانه هر شخص از آستانه درآمد خالص جهانی<sup>۵</sup> است (Government of Canada, 2021).

#### ۲-۱-۳. طرح درآمد مکمل تضمین شده

درآمد مکمل تضمین شده (GIS) یک مستمری ماهیانه 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. شروط لازم برای دریافت مستمری طرح درآمد مکمل تضمین شده به قرار زیر است:

- فرد باید واجد شرایط دریافت مستمری OAS باشد (به‌صورت کامل یا جزئی)،
- درآمد خانوار پایین‌تر از سطح مشخصی باشد،
- فرد 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 کانادا پرداختی‌ها از سر گرفته می‌شود. همچنین هر ساله سرویس کانادا<sup>۶</sup> به بررسی حساب افراد می‌پردازد تا صلاحیت آنان برای دریافت مستمری، به‌طور 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 به‌موقع ثبت و پرداخت کنند (Pensions at a Glance, 2019). همان‌طور که مشخص است، طرح GIS مشابهت‌های بسیاری با طرح OAS دارد. برای مثال هر

1. Net World Income Threshold

۲. بنابر آمار اعلامی سال ۲۰۱۹.

3. Recovery Tax

4. Claw Back

۵. شکاف حاصل از تفاضل درآمد از آستانه خالص جهانی.

6. Service Canada



دوی این طرح‌ها از محل درآمد مالیاتی و بودجه دولت فدرال تأمین می‌شود. همچنین مستمری‌های تحت هر دو طرح در ماه‌های ژانویه، آوریل، جولای و اکتبر (به‌صورت فصلی) به‌منظور تأمین هزینه‌های زندگی و ثبات قدرت خرید سالمندان، با شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) تعدیل می‌شوند. در این بین اگر هزینه زندگی افزایش یابد، نرخ پرداخت مستمری ماهیانه افزایش می‌یابد؛ اما اگر هزینه زندگی کاهش یابد، نرخ پرداخت ماهیانه ثابت باقی می‌ماند.

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 (Government of Canada, 2021).

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

جدول ۲۵. میزان عایدی GIS براساس وضعیت تأهل-۲۰۲۱ (دلار کانادا)

موقعیت فرد	حداکثر پرداختی ماهیانه	آستانه سطح درآمد
مجرد، بیوه، مطلقه	۹۱۹/۱۲	کمتر از ۱۸,۶۴۸
اگر شریک قانونی فرد OAS را به‌طور کامل دریافت می‌نماید	۵۵۳/۲۸	کمتر از ۲۴,۶۲۴
اگر شریک قانونی فرد OAS و کمک‌هزینه امرار معاش دریافت نمی‌کند	۹۱۹/۱۲	کمتر از ۴۴,۶۸۸
اگر شریک قانونی فرد کمک‌هزینه امرار معاش دریافت می‌نماید	۵۵۳/۲۸	کمتر از ۴۴,۶۸۸

مأخذ: سایت رسمی دولت کانادا، گزارش‌ها، عواید و خدمات، طرح GIS، مقادیر و نرخ‌ها، ۲۰۲۰.

### ۳-۳-۱-۳. طرح کمک‌هزینه امرار معاش

کمک‌هزینه امرار معاش، یک عایدی ماهیانه محسوب می‌شود. این کمک‌هزینه صرفاً به افراد کم‌درآمد بین سنین ۶۰ تا ۶۴ سال تعلق می‌گیرد که همسر یا شریک زندگی آنها واجد شرایط دریافت مستمری طرح مکمل تضمین شده است. این مستمری معاف از مالیات بوده و از محل بودجه عمومی دولت تأمین می‌شود. همچنین براساس آزمون وسع به افرادی با مجموع درآمد سالیانه ۳۴,۵۱۲ دلار و کمتر تعلق می‌گیرد. حداکثر میزان این مستمری به‌صورت ماهیانه مبلغ ۱,۱۶۸/۶۵ است، اگر همسر و یا شریک قانونی فرد GIS و OAS به‌صورت کامل دریافت کند (Government of Canada, 2021).

### ۳-۳-۱-۴. طرح کمک‌هزینه امرار معاش برای بازماندگان

طرح کمک‌هزینه امرار معاش برای بازماندگان، عایدی ماهیانه‌ای مختص به افراد کم‌درآمد بین سنین ۶۰ تا ۶۴ سال می‌باشد 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 وسع به افرادی با درآمد سالیانه ۲۵,۱۵۲ دلار و کمتر تعلق می‌گیرد. حداکثر میزان این مستمری به‌صورت ماهیانه مبلغ ۱,۳۹۳/۰۸ است.

سالمندان حتی در دوران بازنشستگی نیز موظف به پرداخت مالیات هستند. آنها همچنین مالیات بر درآمد و مالیات‌های دیگر نظیر مالیات بر املاک، مالیات بر فروش و مالیات بر کالا و خدمات<sup>۱</sup> را پرداخت می‌کنند. همچنین سالمندانی که با درآمد بالا بازنشسته می‌شوند و از محل مستمری بازنشستگی و یا برداشت از حساب‌های RRSPs و سایر عایدی‌ها درآمد کسب می‌کنند، با پرداخت مالیات بر درآمد عناصر مهمی در تأمین بودجه OAS و سایر برنامه‌های بازنشستگی می‌باشند (Pensions at a Glance, 2017).

### ۲-۳-۳. لایه دوم: برنامه بازنشستگی کانادا CPP

سیستم بازنشستگی کانادا (CPP) با هدف جایگزینی ۲۵ درصد از درآمد دوران اشغال فرد 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 دو برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) و برنامه بازنشستگی کبک (QPP) است که به صورت برنامه‌هایی اجباری و مرتبط با درآمد برای شاغلان و افراد خوداشتغال<sup>۲</sup> در کانادا و کبک طراحی شده است. این لایه طیف وسیعی از عایدی‌ها شامل مزایای بازنشستگی، بازماندگان، از کارافتادگی و ... را دربرمی‌گیرد و به موجب طرح‌های تعبیه شده در این لایه، نرخ‌های مشارکت بین کارگر و کارفرما به صورت مساوی تقسیم می‌شود و همه افراد از معافیت ۳۵۰۰ دلاری<sup>۳</sup> برخوردارند.

برنامه بازنشستگی کانادا (CPP) یک برنامه مستمری بازنشستگی ماهیانه است که وجوه پرداخت شده برای مشارکت در آن از نوع هزینه‌های قابل قبول مالیاتی بوده و سبب کاهش مأخذ مالیاتی فرد می‌شود، اما عایدی نهایی آن مشمول مالیات و جایگزین بخشی از درآمد فرد در زمان بازنشستگی می‌شود. اگر فردی واجد شرایط باشد، 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).

به جز موارد استثنای بسیار اندک، هر فرد شاغل بالای ۱۸ سال که در کانادا<sup>۴</sup> کار می‌کند و بیشتر از 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 مشارکت در این برنامه و خود فرد نیم دیگر آن را پرداخت خواهد کرد. اما اگر خوداشتغال باشد، همه مبلغ را خود فرد پرداخت می‌کند. همچنین این

1. Goods and Services Tax (GST)

2. Self-employed

۳. دلار کانادا.

۴. به استثنای استان کبک.



نکته که فرد چندبار شغل خود را تغییر دهد و یا در کجای کانادا کار می‌کند، مهم نبوده و مشارکت فرد می‌تواند او و یا خانواده‌اش را مشمول مزایای برنامه بازنشستگی کانادا کند این مزایا به قرار زیر است (Government of Canada, 2021):

- مستمری بازنشستگی<sup>۱</sup>
- عایدی پس از بازنشستگی<sup>۲</sup>
- عایدی در زمان از کارافتادگی<sup>۳</sup>
- عایدی در زمان از کارافتادگی پس از بازنشستگی<sup>۴</sup>
- عایدی بازماندگان<sup>۵</sup>
- حق اولاد<sup>۶</sup>
- عایدی در زمان فوت<sup>۷</sup>

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 رابطه با این مسئله در ادامه 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<sup>۸</sup> 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<sup>۹</sup> به کنترل جریان ورودی و خروجی برنامه می‌پردازد. 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 رسیده که برای سایرین به‌صورت نصف این درصد (۵/۴۵ درصد) برای کارگر و کارفرماست. میزان مشارکت افراد در برنامه بازنشستگی برابر با 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

- 
1. Retirement Pension
  2. Post-retirement Benefit
  3. Disability Benefits
  4. Post-retirement Disability Benefit
  5. Survivor Benefits
  6. Children's Benefit
  7. Death Benefit
  8. Pensionable Earnings
  9. Earnings Ceiling in the CPP

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 ۳,۱۶۶/۴۵ دلار و ۶,۳۳۲/۹۰ دلار است (Government of Canada, 2021).

همچنین وظیفه خطیر سرمایه‌گذاری کل دارایی‌های برنامه بازنشستگی کانادا برعهده هیئت سرمایه‌گذاری کانادا<sup>۱</sup> است که در نتیجه اصلاحات بنیادین در اواسط دهه ۱۹۹۰ تا سیس و پایه‌گذاری شد<sup>۲</sup> (Baldwin, 2010).

### توسعه برنامه بازنشستگی کانادا<sup>۳</sup>

برنامه بازنشستگی کانادا از اول ژانویه ۲۰۱۹، دچار تحولی در جهت افزایش نرخ‌های مشارکت گشت، به موجب مدل توسعه‌یافته برنامه بازنشستگی کانادا، افراد الزام می‌یابند تا با نرخ‌های بالاتری به مشارکت در CPP پردازند. 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 اصلاح، افزایش می‌یابد (statistia.com, ۲۰۱۹).

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 دومرحله زیر رخ می‌دهد (Barr and Diamond, 2008):

- 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.
- توسعه CPP می‌تواند به‌شدت تعداد خانوارهای کانادایی که در معرض فقدان پس‌انداز کافی برای بازنشستگی هستند، مخصوصاً افرادی که از شرکت در طرح‌های بازنشستگی مربوط به بازار کار محروم هستند، را 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 زمانی که افراد به مشارکت بیشتر در طرح پرداختند بستگی دارد؛ به‌طوری‌که 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 (Aon, 2018).

1. Canada Pension Plan Investment Board

2 Canada Pension Plan Investment Board Act, S.C. 1997, c. 40

3. CPP enhancement



## عواید لایه دوم

در سال ۲۰۲۱، حداکثر مستمری ماهیانه‌ای که فرد می‌تواند به‌عنوان دریافت‌کننده جدید در سن ۶۵ سالگی دریافت کند ۱,۲۰۳/۷۵ دلار است. همچنین میانگین دریافت ماهیانه 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 دریافت چه مبلغی به‌عنوان مستمری است. همچنین افراد با تعویق زمان دریافت مستمری این لایه می‌توانند به‌صورت ماهیانه پاداشی برابر با ۰/۷ درصد (و یا به‌طور سالیانه ۸/۴ درصد)<sup>۱</sup> دریافت کنند. همچنین در حالت عکس اگر فردی خواهان بازنشستگی پیش از موعد و انتفاع از مستمری CPP قبل از سن ۶۵ سال باشد؛ مبلغ دریافتی وی به‌صورت ماهیانه ۰/۶ درصد (و یا به‌طور سالیانه ۷/۲ درصد)<sup>۲</sup> کاهش می‌یابد. از سوی دیگر اگر فرد پس از سن ۶۵ سالگی برای دریافت مستمری CPP اقدام کند، می‌تواند پرداخت‌های معطوف به گذشته<sup>۲</sup> مستمری بازنشستگی CPP را به مدت حداکثر ۱۱ ماه دریافت کند. تاریخ درخواست برای دریافت مستمری بر میزان دریافتی ماهیانه فرد اثرگذار است. همچنین همان‌طور که مشخص است، متقاضیان دریافت مستمری CPP پیش از ۶۵ سالگی، نمی‌توانند از پرداخت‌های معطوف به گذشته منتفع شوند.

در جدول زیر همه عواید ناشی از برنامه مستمری کانادا و مبالغ حداکثر مربوط به هر یک برای امکان مقایسه بیشتر، قابل مشاهده است.

جدول ۲۶. مزایای طرح‌های متنوع CPP در دسامبر ۲۰۲۰

متوسط مقدار عایدی (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	حق اولاد برای مشارکت‌کننده دارای از کارافتادگی
۲۵۵/۰۳	۲۵۵/۰۳	حق اولاد برای مشارکت‌کننده فوت شده
۲,۴۹۶/۳۷	۲,۵۰۰/۰۰	فوت (پرداخت یکجا)
عواید ترکیبی		
۸۸۸/۷۴	۱,۱۷۵/۸۳	عواید بازماندگی و بازنشستگی (در ۶۵ سال)
۱,۱۰۷/۶۶	۱,۳۸۷/۶۶	عواید بازماندگی و از کارافتادگی

مأخذ: سایت رسمی دولت کانادا، گزارش‌ها، عواید و خدمات، طرح لایه دوم، عواید ناشی از CPP، مقادیر و نرخ‌ها، ۲۰۲۰.

۱. افراد با به تعویق انداختن هر ماه از سن ۶۵ سالگی برای دریافت مستمری، می‌توانند از ۰/۷ درصد پاداش منتفع شوند، همچنین به تعویق انداختن دریافت مستمری به‌صورت سالیانه (مثلاً به‌جای ۶۵ سال، ۶۶ سال) با  $۰/۷ * ۱۲$  درصد پاداش یعنی ۸/۴ درصد همراه خواهد بود.  
 ۲. مشابه توضیح قبلی.

### 3. Retroactive Payments

## ۳-۳-۳. لایه سوم

لایه سوم برنامه بازنشستگی کانادا به‌طور کلی از برنامه‌های مستمری بازنشستگی شغلی<sup>۱</sup> - که از جانب کارفرما ارائه می‌شود و عمدتاً موسوم به طرح‌های تحت حمایت کارفرما<sup>۲</sup> هستند - و برنامه‌های پس‌انداز خصوصی تشکیل شده است؛ که امکان بهره‌مندی از دریافتی‌های مازاد برای بازنشستگان را فراهم می‌کند. طرح‌های موجود در این لایه به سه دسته کلی زیر قابل تقسیم است. با این توضیح که مورد اول و دوم بسته به دسترسی یا عدم دسترسی فرد به بازار کار - به ترتیب - امکان طبقه‌بندی ذیل طرح‌های تحت حمایت کارفرما و برنامه پس‌انداز خصوصی را دارد و مورد سوم تحت برنامه پس‌انداز خصوصی است (Investment Board, 2020 CPP).

۱. برنامه‌های ثبت شده مستمری<sup>۳</sup> (RPPs) با یک کارفرما، اتحادیه و یا سایر حامیان مالی،

۲. برنامه‌های پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده انفرادی یا گروهی<sup>۴</sup> (RRSPs)،

۳. و از سال ۲۰۰۹، حساب‌های پس‌انداز معاف از مالیات<sup>۵</sup> TFSA.

مکانیزم این لایه به صورت داوطلبانه است و براساس خدمات ارائه شده کارفرما یا به صورت پس‌انداز شخصی همراه با صرفه‌های مالیاتی رقم می‌خورد. اگر فرد امکان دسترسی به بازار کار را داشته باشد، از خدمات بازنشستگی ارائه شده توسط کارفرما منتفع می‌شود؛ اما اگر این امکان میسر نباشد، پس‌اندازها و حساب‌های شخصی جایگزین عواید ناشی از طرح‌های تحت حمایت کارفرما می‌شود. به‌طور کلی طرح‌های تحت حمایت کارفرما، برنامه‌هایی ثبت شده هستند که بخشی از منبع درآمد فرد طی دوران بازنشستگی را تأمین می‌کنند. براساس این برنامه‌ها که انواع مختلفی همچون مزایای معین<sup>۶</sup> و مشارکت معین<sup>۷</sup> دارد؛ شخص کارفرما و کارگر (یا تنها کارفرما) به‌طور منظم مبلغی را در طرح مذکور مشارکت می‌کنند. در نتیجه فرد می‌تواند با دریافت عایدی ناشی از طرح مذکور، بخشی از هزینه‌های دوران بازنشستگی خود را پوشش دهد (Mintz and Wilson, 2013).

همچنین برنامه‌های پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده (RRSP) یا برنامه‌های پس‌انداز بازنشستگی<sup>۸</sup> (RSP) حساب‌های دارای مزیت مالیاتی<sup>۹</sup> با هدف عمده پس‌انداز و سرمایه‌گذاری برای دوران بازنشستگی است. برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده به افراد محروم از مستمری مربوط به محل کار یا آنهایی که برای رسیدن به میزان پس‌انداز مورد نیاز علاوه بر حقوق بازنشستگی به وجوه

- 
1. Occupational Pension
  2. Employer-sponsored Pension Plans
  3. Registered Savings Plans
  4. Registered Retirement Saving Plan
  5. Tax-free Saving Account
  6. Defined Benefit Pension Plans
  7. Defined Contribution Pension Plans
  8. Retirement Saving Plan
  9. Tax Advantaged Accounts



دیگری احتیاج دارند، کمک می‌کند تا پس‌اندازی برای پوشش بخشی از هزینه‌های دوران بازنشستگی انجام دهند.

در ادامه ضمن ارائه تعریف مختصر برای هر یک از طرح‌های تحت حمایت کارفرما، مساعدت‌ها و معافیت‌های مالیاتی حاکم بر پس‌اندازهای شخصی و حساب‌های معاف از مالیات که ارکان اصلی این لایه می‌باشند را بررسی می‌کنیم.

### الف) برنامه‌های تحت حمایت کارفرما

در این برنامه‌ها مشارکت جمع شده کارگر و کارفرما در صندوقی توسط کارفرما یا مدیر برنامه بازنشستگی<sup>۱</sup> سرمایه‌گذاری و مدیریت می‌شود. در برنامه مزایا معین (DB) میزان دریافتی فرد در زمان بازنشستگی بنا بر سیستم پرداختی اتخاذی و براساس حقوق و سال‌های مشارکت وی در برنامه محاسبه می‌شود؛ حال آنکه در برنامه مشارکت معین (DC)، میزان پرداختی نهایی از قبل تعیین نمی‌شود و براساس نرخ بازده سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته متغیر است. هر دوی طرح‌های مزایای معین و مشارکت معینی که تحت حمایت کارفرما معرفی می‌شود، ذیل برنامه‌های ثبت شده بوده و دارای مزیت‌های مالیاتی<sup>۲</sup> تعریف شده برای آن می‌باشد.

مبالغ قابل مشارکت در طرح‌های مشارکت معین، مزایای معین و برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده، در هنگام مشارکت معاف از مالیات است؛ همچنین بازدهی‌های سرمایه‌گذاری ناشی از هر یک از آنها نیز شامل این معافیت می‌شود؛ اما در هنگام برداشت مشمول مالیات می‌شوند (World Bank, 2017). نکته مهم در مورد حساب‌های پس‌انداز ثبت شده، عدم امکان برداشت آنها قبل از سن مقرر شده ۷۱ سالگی است. همچنین با مساعدت‌های مالیاتی حاکم بر این طرح‌ها، افراد تا قبل از سن ۷۱ سالگی تنها می‌توانند حداکثر ۱۸ درصد از درآمد سال گذشته خود را به یک برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده، مشارکت دهند که این میزان در سال ۲۰۲۱ برابر ۲۷۸۳۰ دلار<sup>۳</sup> است. البته امکان مشارکت اضافی تا ۲۰۰۰ دلار<sup>۴</sup> بدون جریمه برای افراد وجود دارد؛ اما مشارکت‌های بیش از این مقدار با ماهیانه یک درصد جریمه همراه است (The Canadian Financial Wiki, 2020).

در جدول ذیل محدودیت‌های میزان مشارکت سالیانه در این حساب‌ها نشان داده شده است.

#### 1. Plan Administrator

۲. علاوه بر آنکه مشارکت‌های صورت گرفته در این حساب‌ها، سود ناشی از سرمایه‌گذاری و جوه نیز معاف از مالیات است و افراد تنها در زمان برداشت موظفند مالیات مقدار برداشتی را براساس نرخ مالیات بر درآمد پرداخت کنند.

۳. دلار کانادا.

۴. قبلی

جدول ۲۷. حد مشارکت برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده

حد مشارکت	سال	حد مشارکت	سال
۲۶,۰۱۰	۲۰۱۷	۲۲,۴۵۰	۲۰۱۱
۲۶,۲۳۰	۲۰۱۸	۲۲,۹۷۰	۲۰۱۲
۲۶,۵۰۰	۲۰۱۹	۲۳,۸۲۰	۲۰۱۳
۲۷,۲۳۰	۲۰۲۰	۲۴,۲۷۰	۲۰۱۴
۲۷,۸۳۰	۲۰۲۱	۲۴,۹۳۰	۲۰۱۵
۲۹,۲۱۰	۲۰۲۲	۲۵,۳۷۰	۲۰۱۶

Source: The Canadian Financial wiki ,RRSP,Contribution Limit, (2020).

زمانی که فرد وارد سن ۷۱ سالگی شود می‌تواند وجه مذکور را به صورت نقدی و ضمن پرداخت مالیات‌های مرتبط با آن برداشت و آن را به یک صندوق درآمد بازنشستگی ثبت شده<sup>۱</sup> (RRIF)<sup>۲</sup> تبدیل کند یا با استفاده از منابع این حساب یک مقرری سالیانه عمر<sup>۳</sup> خریداری کند (Government of Canada, 2021).

#### ب) حساب‌های پس‌انداز معاف از مالیات

برخلاف برنامه پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده، در حساب‌های معاف از مالیات، فرد موظف است مالیات وجوه را پرداخته و سپس در حساب‌های معاف از مالیات نگهداری کند. میزان بازدهی و سود ناشی از نگهداری وجوه تحت حساب معاف از مالیات کماکان همانند RRSP معاف از مالیات است؛ اما برداشت از این حساب‌ها برخلاف RRSP معاف از مالیات نیست. همچنین به منظور تشویق بیشتر این حساب روی آزمون‌های وسیع<sup>۴</sup> موجود برای دریافت عواید لایه اول تأثیری ندارد. نکته حائز اهمیت در این حساب‌ها محدودیت مشارکت حاکم بر آنهاست، حداکثر میزان مشارکت افراد به صورت سالیانه مبلغ ۵۰۰۰ دلار بوده و مبالغ مازاد بر آن با جریمه همراه خواهد بود.<sup>۵</sup> تا پایان سال ۲۰۱۷، تقریباً ۱۴ میلیون حساب پس‌انداز معاف از مالیات باز شده و ارزش دارایی موجود در آن حدود ۲۷۶ میلیارد دلار است. همه افراد بالای ۱۸ سال می‌توانند حساب معاف از مالیات منحصربه‌فرد خود را دارا باشند و با پس‌انداز ۵۰۰۰ دلار به صورت سالیانه برای بازنشستگی خود به جمع‌آوری وجوه بپردازند.

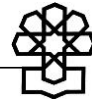
۱. از جمله حساب‌های پس‌انداز بازنشستگی ثبت شده است اما برای بازه زمانی بعد از ۷۱ سال در اختیار فرد قرار می‌گیرد تا به صورت ماهیانه مبالغی مشخص از آن را به صورت دریافت کند.

2. A Registered Retirement Income Fund

3. Life Annuity

۴. آزمون‌های GIS و Allowance و Allowance for survivor که مبتنی بر درآمد فرد است.

۵. یک درصد از میزان مشارکت فراتر از سقف تعیین شده به عنوان جریمه در نظر گرفته می‌شود.



نظام چندلایه تأمین اجتماعی انواع مختلفی دارد و کشورهای توسعه‌یافته را می‌توان در یک نظام کلی سه لایه تقسیم‌بندی کرد که لایه اول آنها یک لایه غیربیمه‌ای تلقی می‌شود که به‌طور معمول در کشورهای توسعه‌یافته براساس مالیات تأمین می‌شود و انواع مختلفی از خدمات و حمایت‌ها به قشرهای مختلف درآمدی براساس نیازهای مدنظر آنها به این افراد تعلق می‌گیرد. نهاد ناظر این لایه حمایتی یک نهاد واحد بوده که می‌تواند اختیارات را به ادارات مختلف دولتی تفویض کند. در لایه دوم نیز که یک لایه حمایتی بیمه‌ای و شغلی است، افراد با مشارکت درصدی از درآمد خود به‌عنوان حق بیمه بازنشستگی مقادیری از درآمد خود را کنار گذاشته و با توجه به قوانین مختلف این مبالغ را در حساب‌های مختلف و صندوق‌های مختلف بازنشستگی جمع می‌کنند. لایه سوم نیز یک لایه بیمه تکمیلی اختیاری و فردی است که هر فرد می‌تواند یک حساب مجزا داشته باشد و به‌جای مصرف کنونی ثروت خود مبالغ پس‌انداز شده خود را برای استفاده در دوران بازنشستگی ذخیره کند و لذا مالیات کمتری را پرداخت کند یا اصلاً مالیات پرداخت نکند.

به‌طور کلی می‌توان بیان داشت که یک نظام چندلایه در کشورهای مختلف مخصوصاً کشورهای توسعه‌یافته سبب بهبود وضعیت سطح زندگی سالمندان شده است. این حرف به چند دلیل قابل دفاع است: اول آنکه یک نظام چندلایه ایدئال به نکاتی از جمله بهداشت و درمان، سبک زندگی، درآمد و دیگر نکات زندگی یک سالمند توجه می‌کند و برای آن برنامه‌ای در نظر می‌گیرد.

همچنین در یک نظام چندلایه در تلاش هستیم تا منابع مختلفی برای پایداری این خدمات ارائه دهیم به‌طوری‌که در لایه‌های پایه، دولت منابع مالی را تأمین می‌کند و در لایه‌های شغلی اجباری و اختیاری این خود افراد هستند که منابع را تأمین می‌کنند (البته در برخی موارد نیز دولت کمک می‌کند) لذا هرکدام از این لایه‌ها درصدی از مستمری (به نسبت حقوق متوسط نیروی کار) را تأمین می‌کند که هم سبب برخورداری سالمندان از مستمری با ارقام منطقی می‌شود و هم مشکلات تأمین مالی را حل می‌کند.

البته یکی از مسائل مهم دیگری که باید بدان توجه کرد این است که یک نظام چندلایه تأمین اجتماعی، یک نظام مرتبط با هم است بدین معنی که همه سطوح این نظام چندلایه با یکدیگر مرتبط می‌باشند. این موضوع از این بابت مهم است که شاید بعضی افراد بگویند در همه کشورها از جمله ایران همه این سطوح مانند کمیته امداد و بهزیستی در لایه اول، صندوق‌های بیمه‌ای در لایه دوم و بعضاً بیمه‌های عمر ذیل بیمه‌های بازرگانی در لایه سوم وجود دارد ولی این در صورتی است که این نهادها به‌صورت نظام‌مند در ارتباط با هم نبوده و نظارت مشخص و هدفمندی به‌صورت یکپارچه در این حوزه انجام نمی‌شود. لذا یک نظام چندلایه نظامی یکپارچه است که همه نهادها علاوه بر انجام وظایف خود، ارتباط تعریف شده‌ای نیز با یکدیگر دارند.

از سوی دیگر می‌توان بیان داشت که در این نظام به‌دلیل تأمین مالی دقیق‌تر این صندوق‌ها و

نظارت کافی بر آنها، تقسیم برخی حمایت‌ها در قالب‌های متفاوت و همچنین عادلانه شدن نظام رفاهی، علاوه بر گسترش افراد تحت پوشش، فشار مالی کمتری به بودجه کشور تحمیل می‌شود.

### منابع و مأخذ

۱. گروه نویسندگان (۱۳۹۸). «نهادهای مالی: راهنمای قانون بازار اوراق بهادار»، شرکت اطلاع‌رسانی و خدمات بورس.
۲. طیبه جلیلی (۱۳۸۷). «طرح‌های بازنشستگی خصوصی طبقه‌بندی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه»، سازمان بازنشستگی کشوری.
۳. ایران‌دخت عطاریان (۱۳۹۰). «بیمه تکمیلی بازنشستگی: طرح حساب‌های انفرادی»، صندوق بازنشستگی کشوری.
۴. طیبه جلیلی (۱۳۸۹). «طرح‌های بازنشستگی خصوصی (چرایی، چگونگی، پاسخ به سؤالات اساسی)»، صندوق بازنشستگی کشوری.
۵. محمدرضا نیرومند (۱۳۸۶). «معرفی طرح‌های بازنشستگی»، سازمان بازنشستگی کشوری.
۶. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۰). «سازمان تأمین اجتماعی از نگاه آمار ۱۳۴۰ تا ۱۳۹۰».
۷. اسماعیل گرجی‌پور (۱۳۹۵). «اسناد سیاستی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور»، معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دفتر بیمه‌های اجتماعی با همکاری کمیسیون اجتماعی دولت، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۸. مکنزی، جورج؛ ترجمه میره بیگی، سید وحید (۱۳۹۶). «افول بازنشستگی سنتی»: انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۹. مشک فروش، مهدی (۱۳۹۸). «ارزیابی حقوقی ادغام کمیته امداد امام خمینی، بنیاد مستضعفان و سازمان بهزیستی کشور»: انتشارات خرسندی.
10. Deloitte (2017). "Comparative Social Security: Benefits Study", 61–95. Available at: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/TaxStudiesAndSurveys/Comparative\\_Benefits\\_Study\\_2017.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/TaxStudiesAndSurveys/Comparative_Benefits_Study_2017.pdf)
11. Draper N., Nibbelink A. and Uhde J. (2015). "An Assessment of Alternatives for the Dutch First Pension Pillar System: The Design of Pension Schemes". Economist (Netherlands).
12. Eleveld A. and Vliet O. (2013). "The Dutch welfare state: Recent Reforms in Social Security and Labour Law". Diritto Pubblico Comparato ed Europeo, 1371–1399.
13. European Commission (2013). "Your Social Security Rights in Croatia".
14. Maatman, R.H. (2014). "The Dutch Pension System", Cambridge Handbook of Institutional Investment and Fiduciary Duty.
15. "Australia's Future System: The Retirement Income System" (2009). Australian Taxation Office.
16. Rice, Michael (2018). "The Age Pension In The 21st Century".
17. OECD (2019). "United Nations Questionnaire on Social Protection of Older Persons Addressed to Governments", Working Paper.
18. OECD (2014). working paper, "Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific", Working Paper.



19. OECD (2013). "Pension Markets in Focus".
20. OECD publishing (2005). OECD Pensions at a Glance, Public Policies across OECD Countries
21. OECD (1998). "Maintaining Prosperity in an Ageing Society", 17 Jul
22. Gillion, C. (1999). "The ILO and Pensions", Social Security Department, ILO: Geneva,
23. United States Department of Labor, "Types of Retirement Plans".
24. Holzmann, R. and Hinz, R. (2005). "Old-age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform". Washington, D.C., USA. First Printing 2001.
25. World Bank (2007). "The World Bank Pension Conceptual Framework", World Bank Pension Reform Primer.
26. Waldo Tapia (2008). "Description of Private Pension Systems", OECD.
27. FAHCSIA (2013). "Capability Review Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs", Review Report.
28. Edey and Simon (1996). "Australian's Retirement Income System"; Economic Research Department Reserve Bank of Australia
29. <https://www.ato.gov.au/>
30. Pensioen Federatie (2020). "The Dutch Pension System: Highlights and Characteristics". Available at: <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>
31. Toeslagen Belastingdiens (2021). Kinderopvangtoeslag. Available at: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/kinderopvangtoeslag/kinderopvangtoeslag>
32. Unilever APF (2021). "First pillar, Second pillar and Third Pillar". Available at: <https://www.unileverpensioenfonds.nl/english/dutch-pension-system/first-pillar-second-pillar-and-third-pillar/>
33. Aon (2018). "Canada Pension Plan and Quebec Pension Plan Enhancements: What's Next?"  
<http://go.aon.com/Aon-CPP-QPP-Survey-2018-Report-EN-Download>
34. Barr, N.; Diamond, P. (2008). "Reforming Pensions: Principles and Choices". Oxford, Oxford University Press.
35. 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.
36. CPP investment board (2020), Annual Report
37. Government of Canada (2021). "Public Pension Reports / pillar3"  
<https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions>
38. Government of Canada (2021). "OAS / GIS / CPP / other benefits / Eligibility"  
<https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp.html>
39. Jack M. Mintz and Thomas A. Wilson (2013). "Reform Proposals for Replenishing Retirement Savings ", University of Calgary, The School of Public Policy, SPP Research Paper, Volume 6, Issue 9, Feb.
40. Keith Ambachtsheer (2017). "The 'Canada Model' for Pension Fund Management: Past, Present, and Future," August 1.
41. Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada (2018). "multi-Pillar Pension Systems: Lessons from Canada and Internationally"
42. OECD (2019). "Pensions at a Glance 2019". OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris.

43. OECD (2017b). "Pensions at a Glance 2017: Country Profiles -Canada." OECD Publishing, Paris.
44. OECD (2015). "Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators". OECD Publishing, Paris.
45. The Canadian Financial Wiki (2020). "RRSP/Tax-free saving account" <https://www.finiki.org/w/index.php?search=social+security&title=Special%3ASearch&go=Go>
46. World Bank (2017). "The Evolution of the Canadian Pension Model: Practical lesson for Building World-class Pension Organization".
47. William B. P. Robson (2017). "Rethinking Limits on Tax-Deferred Retirement Savings in Canada", C.D. Howe Institute Commentary 495; ISBN: 978-1-987983-46-3
48. Draper N., Nibbelink A. and Uhde J. (2015). "An Assessment of Alternatives for the Dutch First Pension Pillar System: The Design of Pension Schemes". Economist (Netherlands).
49. European Commission (2013). "Your social security rights in Croatia".
50. MFFA (2019) "Income Tax & Social Security in the Netherlands - Employers and Employees - 2019".
51. Ministry of Social Affairs and Employment (2010). "A short survey of Social Security in the Netherlands".
52. Ministry of Social Affairs and Employment (2014). "State of Affairs of social security", January 2014.
53. Pensioen Federatie (n.d.). The Dutch pension system: highlights and characteristics. . Available at: <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>
54. Rijksoverheid (2021). "Uitkeringsbedragen per 1 januari 2021". Available at: <https://www.government.nl/>
55. The Federation of The Dutch Pension Funds (2021). "The Dutch Pension System: Highlights and Characteristics". Available at: <https://www.pensioenfederatie.nl/en/home>
56. The National Government (2021). "Amounts of minimum wage 2021". Available at: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021>
57. Toeslagen Belastingdienst (2021). "Kinderopvangtoeslag." Available at: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/kinderopvangtoeslag/kinderopvangtoeslag>
58. australian taxation office (2021). withdrawing-and-using-your-super available at: <https://www.ato.gov.au/individuals/super/in-detail/withdrawing-and-using-your-super/withdrawing-your-super-and-paying-tax>
59. Australian Prudential Regulation Authority (2019). superannuation australia a timeline available at: <https://www.apra.gov.au/superannuation-australia-a-timeline>
60. Jimmy B. Prince (2020). 10 top australian tax tips for-retirement available at: <https://www.dummies.com/personal-finance/personal-finance-taxes/10-top-australian-tax-tips-for-retirement/>
61. <https://www.abs.gov.au/statistics/economy>
62. <https://www.Statistia.com/>



مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۷۸۴۶

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: ساختار نظام چندلایه تأمین اجتماعی و نظام فراگیر بیمه مطالعه موردی  
استرالیا، هلند و کانادا

نام دفتر: مطالعات بخش عمومی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)

مدیر مطالعه: سیدعباس پرهیزکاری

تهیه و تدوین کنندگان: فاطمه تیمورا، محمدحسین مردی، سیده‌زهرا قریشی

اظهار نظر کنندگان: محمد دیبایی، محمد حسین مرادی

ناظران علمی: سیدعلی روحانی، داریوش ابوحمز

واژه‌های کلیدی:

۱. تأمین اجتماعی

۲. نظام چندلایه

۳. بیمه

۴. بازنشستگی

۵. استرالیا

۶. هلند

۷. کانادا



تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۸/۱۹