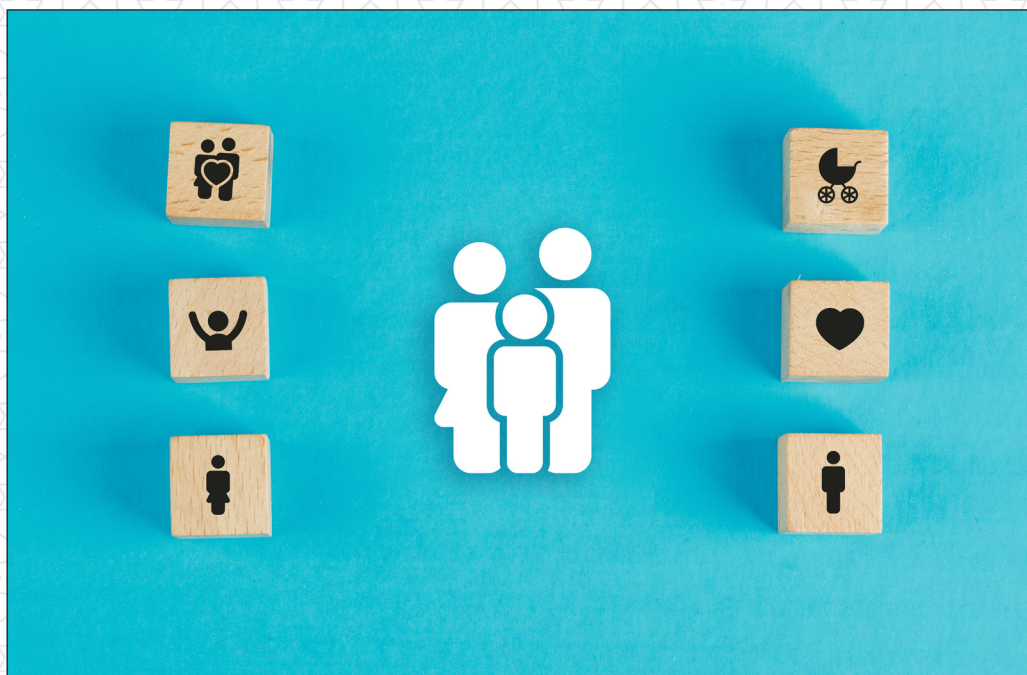


نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشور نروژ (گزارش ۲)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شماره مسلسل: ۱۹۴۹۳
کد موضوعی: ۲۳۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۱۰/۱۷

عنوان گزارش:
نظام تأمین اجتماعی چندلایه در نروژ
(گزارش ۲)

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

تهیه و تدوین کننده:
فاطمه تیمورا

مدیر مطالعه:
محمدحسین مرادی

ناظر علمی:
سید عباس پرهیزکاری

گرافیک و صفحه آرایی:
مهدیه قمچیلی

ویراستار ادبی:
سیده مرضیه موسوی راد

واژه‌های کلیدی:
۱. نظام تأمین اجتماعی چند لایه
۲. نروژ



فهرست مطالب

۸	چکیده
۹	خلاصه مدیریتی
۹	شرح مسئله
۹	یافته‌های کلیدی
۱۱	۱. مقدمه
۱۲	۲. مزایای طرح بیمه ملی؛ (ناظر بر لایه اول و دوم)
۱۲	۲-۱. مزایای از کارافتادگی
۱۲	۲-۱-۱. مزایای از کارافتادگی
۱۳	۲-۱-۲. مزایای پایه و ملازمت در مواقع از کارافتادگی
۱۳	۲-۲. مزایا برای بهبود توانایی شغلی و عملکرد روزمره (کمک‌های فنی)
۱۳	۲-۳. کمک هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی
۱۴	۲-۴. بخش سلامت
۱۴	۲-۴-۱. تاریخچه نظام سلامت
۱۵	۲-۴-۲. مزایای بخش سلامت
۱۶	۲-۴-۳. مراقبت از دندان در نروژ
۱۶	۲-۴-۴. حاکمیت بخش سلامت در کشور نروژ
۱۹	۲-۵. مزایای نقدی روزانه در صورت بارداری، بیماری و غیره
۱۹	۲-۵-۱. مزایای نقدی روزانه در صورت بیماری
۱۹	۲-۵-۲. مزایای نقدی روزانه در صورت عدم حضور در کار
۱۹	۲-۵-۲-۱. مزایای مختص به مراقبت
۲۰	۲-۵-۲-۲. کمک هزینه ملازمت در مواقع از کارافتادگی و آموزش
۲۰	۲-۵-۳. مزایای نقدی در هنگام تولد فرزند و فرزندخواندگی
۲۰	۲-۵-۳-۱. مزایای دوره بارداری
۲۰	۲-۵-۳-۲. مزایای مربوط به والدین
۲۱	۲-۵-۳-۳. مزایای یک‌جا زایمان و فرزندخواندگی
۲۱	۲-۵-۳-۴. مزایا برای والدینی با پذیرش فرزند از خارج از کشور
۲۱	۲-۶. مزایای بیکاری
۲۲	۲-۷. مزایای مربوط به خاک‌سپاری
۲۲	۲-۸. مزایا در مواقع آسیب‌دیدگی ناشی از شغل
۲۳	۲-۹. مزایا برای والدین مجرد
۲۳	۲-۱۰. پرداخت مازاد برای نگهداری از کودک

۲۴	۲-۱۱. مزایای فرزند.....
۲۴	۲-۱۲. پرداخت نقدی برای مراقبت از خانواده‌های دارای نوزاد.....
۲۴	۲-۱۳. طرح کمک‌هزینه تکمیلی.....
۲۵	۲-۱۴. موافقت‌نامه‌های تأمین اجتماعی.....
۲۶	۳. لایه دوم؛ طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش‌های خصوصی و دولتی.....
۲۷	۳-۱. طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی.....
۲۷	۳-۱-۱. طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین.....
۲۸	۳-۱-۲. طرح‌های بازنشستگی مزایای معین.....
۳۰	۳-۱-۳. طرح‌های بازنشستگی ترکیبی-جدید.....
۳۲	۳-۲. طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش دولتی.....
۳۳	۳-۲-۱. نظام مستمری بازنشستگی شغلی برای کارمندان دولت.....
۳۶	۴. لایه سوم؛ طرح‌های مستمری فردی.....
۳۶	۴-۱. مقرری.....
۳۷	۴-۲. بیمه سرمایه فردی.....
۳۷	۴-۳. طرح مستمری بازنشستگی فردی (IPS).....
۳۹	۵. مالیات.....
۳۹	۵-۱. مالیات بر درآمد.....
۴۰	۵-۲. مالیات بر ثروت.....
۴۰	۵-۳. مالیات تأمین اجتماعی.....
۴۱	۵-۴. رویه اخذ مالیات از مزایای تأمین اجتماعی.....
۴۲	۵-۵. مالیات بر مصرف.....
۴۲	۵-۶. درآمدها و هزینه‌های دولت.....
۴۸	۶. جمع‌بندی.....
۴۹	پیوست.....
۴۹	الف) کلیدواژه‌های نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ.....
۴۹	ب) انواع سایر مالیات‌ها.....
۵۴	ج) انتخاب کشور‌های هدف.....
۵۹	منابع و مأخذ.....

فهرست نمودارها

نمودار ۱. میزان مخارج دولت در بخش سلامت و درمان (بر حسب درصد از GDP و سرانه) ۲۰۲۰-۲۰۰۰.....	۱۷
نمودار ۲. تفکیک اقلام موجود در مخارج عمومی کل دولت در بخش سلامت-۲۰۱۹ (درصد از GDP).....	۱۸
نمودار ۳. تعداد افراد بیمه شده تحت طرح‌های مشارکت معین و مزایای معین در بخش خصوصی- میلیون.....	۲۹
نمودار ۴. تعداد افرادی که از طرح‌های مزایای معین به طرح‌های مشارکت معین جابه‌جا شده‌اند. - هزار نفر.....	۳۰
نمودار ۵. سهم هریک از انواع مالیات در منابع در آمد دولت برای کشورهای - OECD - ۲۰۱۹.....	۴۳
نمودار ۶. نحوه توزیع درآمدهای مالیاتی بین سطوح دولت- کشورهای EU - سال ۲۰۱۹ (درصد از کل).....	۴۵
نمودار ۷. مخارج حمایت اجتماعی- سال ۲۰۱۹- (درصد از GDP).....	۴۷

فهرست جداول

جدول ۱. سطوح درآمدي و میزان مزایای بیکاری- ۲۰۲۰.....	۲۲
جدول ۲. میزان پرداخت نقدی مختص به نوزادان- ۲۰۱۹.....	۲۴
جدول ۳. اهم خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی.....	۲۲
جدول ۴. مزایای پرداختی دولت در قالب طرح‌های مستمری ویژه.....	۳۴
جدول ۵. اهم خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش عمومی.....	۳۵
جدول ۶. حق بیمه‌ها و میزان پرداختی‌های صندوق SPK - ۲۰۱۸.....	۳۵
جدول ۷. حق بیمه‌ها و میزان پرداختی‌های صندوق بخش شهرداری- ۲۰۱۸.....	۳۵
جدول ۸. دارایی کل صندوق‌های دولتی و خصوصی- سال ۲۰۱۹.....	۳۶
جدول ۹. اهم ویژگی‌های طرح مستمری بازنشستگی فردی (۲۰۲۰).....	۳۸
جدول ۱۰. نرخ جایگزینی ناخالص ناشی از طرح‌های اجباری خصوصی و دولتی و طرح‌های اختیاری خصوصی- (درصد مزایا هر فرد)- ۲۰۱۹.....	۳۸
جدول ۱۱. نرخ مالیاتی و برکت در آمد مالیات بر در آمد اشخاص حقیقی کشور نروژ- ۲۰۲۰.....	۳۹
جدول ۱۲. نرخ مالیات بر ثروت به تفکیک مجرد و متأهل- (۲۰۲۱).....	۴۰
جدول ۱۳. کسور مالیاتی ویژه دریافت‌کنندگان مستمری- ۲۰۲۱ و ۲۰۲۰.....	۴۱
جدول ۱۴. جریان نقدی خالص ناشی از فعالیت‌های بخش نفتی - ۲۰۲۱ و ۲۰۲۰.....	۴۴
جدول ۱۵. کل مخارج عمومی دولت بر حسب عملکرد- ۲۰۱۹.....	۴۶
جدول ۱۶. ریز اقلام مخارج حمایت اجتماعی- ۲۰۱۹- درصد از GDP.....	۴۷



نظام تأمین اجتماعی چندلایه در کشور نروژ (گزارش ۲)

چکیده



تشدید چالش‌های جاری نظام تأمین اجتماعی کشور سبب اهمیت بیش از پیش مطالعه نسخ برون‌رفت از بحران‌های این حوزه و ترسیم بسته‌های سیاستی بهینه شده است. مطالعه تجارب سایر کشورها در رویارویی با معضلات مشابه این حوزه می‌تواند ضمن عدم تزییع بزنگاه‌های کشور برای اتخاذ سیاست‌های بهینه، در هزینه‌های ناشی از سعی و خطا سیاست‌های مختلف صرفه‌جویی کند. هر چند که نتایج حاصله باید با در نظر گرفتن اصل بومی‌سازی بازبینی شود. در گزارش اول از سلسله گزارش‌های هفت‌گانه بررسی تجارب کشورها در نظام تأمین اجتماعی نشان داده شد، چهار کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ در میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی ضمن برخورداری از شباهت قابل ملاحظه در زمینه پتانسیل‌های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی از خود به نمایش گذاشته‌اند. «تبیین نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ طی دو گزارش صورت پذیرفته است که در گزارش پیشین به ترسیم کلیات نظام تأمین اجتماعی این کشور، روند اصلاحات واقع شده و برخی مزایای اهدایی پرداختیم. در گزارش حاضر ضمن احصاء طرح‌های متنوع نظام بازنشستگی کشور نروژ ذیل سه لایه به مرور اجمالی نظام سلامت و مالیات این کشور خواهیم پرداخت». در این بین توجه به مسئله اصلاحات با الگوی انقباض لایه اول و انبساط لایه سوم و کاهش سخاوتمندی نظام تأمین اجتماعی، ارائه طرح‌های متنوع مزایا برای افراد مختلف، استفاده از مزیت‌های مالیاتی برای تشویق افراد در امر افزایش پس‌انداز با اهداف تأمین مخارج دوران بازنشستگی، پایدارسازی جریان درآمدی دولت به وسیله مالیات‌های متنوع به‌ویژه مالیات بر مصرف را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ دانست.



شرح مسئله

به طور کلی نظام تأمین اجتماعی هر کشوری به سبب آنکه منافع قشر وسیعی از جامعه را در خود جای می دهد، همواره مرکز توجه دولتمردان قرار گرفته است. امروزه متأسفانه شاهد چالش های بسیاری در نظام تأمین اجتماعی کشور هستیم. در این بین به نظر می رسد، از جمله مهم ترین اقدامات لازم برای ارائه راهکارهای قابل اتکا و بهینه با حداقل اثرات سوء و هزینه های جانبی مطالعه دقیق تجارب سایر کشورها در مواجهه با مشکلات مشابه این حوزه و یا نحوه مدیریت و چینش ساختار نظام تأمین اجتماعی آنهاست. به طور قطع راهبردهای سیاستی استخراجی از این دست پژوهش ها به تنهایی در کشور قابل پیاده سازی نبوده و لازم است ضمن بررسی جوانب اجرایی آن به اصل بومی سازی توجه کرد.

همان طور که در گزارش اول سلسله مطالعات بررسی تجارب کشورها اشاره شد، از میان ۳۷ کشور عضو همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، چهار کشور کانادا، استرالیا، هلند و نروژ در کنار برخورداری از شباهت قابل ملاحظه در پتانسیل های اولیه با کشور ایران، عملکرد مطلوبی در حوزه مدیریت نظام تأمین اجتماعی خود داشته اند. در گزارش پیشین، خصیصه های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی کشور نروژ، سیراصلاحات در نظام تأمین اجتماعی این کشور را از نظر گذراندیم و در گزارش حاضر به تکمیل مجموعه طرح های رفاهی این کشور ذیل لایه های سه گانه تأمین اجتماعی، نظام سلامت و نظام مالیاتی خواهیم پرداخت در نهایت برای انعکاس اقدام تشکیل دهنده بودجه دولت به اهم منابع درآمدی و هزینه ای آن اشاره می کنیم.

یافته های کلیدی

در نظام سه لایه تأمین اجتماعی نروژ حقوق مستمری سالمندان طی طرح بیمه ملی (NIS) دولتی، از دو بخش حداقل تضمین شده (نمایانگر امنیت اجتماعی (SSN) لایه یک) و جزء مرتبط با سطح درآمد فرد (جایگزین بخشی از درآمد دوران بازنشستگی به طور اجباری) تشکیل شده است. حداقل مستمری تضمین شده تأمین کننده یک چتر امنیت اجتماعی بدون نیاز به مشارکت افراد است و در مقابل، جزء دوم به واسطه ارتباط آن با میزان درآمد فرد براساس آزمون وسع عمل می کند. هزینه های مربوط به مستمری سالمندان NIS براساس نظام توازن درآمد-هزینه^۱ و از طریق ترکیبی از مشارکت های تأمین اجتماعی و درآمد عمومی دولت تأمین می شود.

لایه دوم ضمن تأمین بستری برای جایگزینی اجباری بخشی از درآمد دوران بازنشستگی (مستمری شغلی اجباری)،^۲ مشمول طرح های بازنشستگی پیش از موعد (AFP) نیز می شود که بسته به اشتغال فرد در بخش دولتی یا خصوصی، دارای شرایط متفاوتی است. مستمری شغلی مربوط به کارگران بخش دولتی، براساس نظام توازن هزینه-درآمد تأمین مالی می شود و از مکانیسم مزایای معین (DB) تبعیت می کند. در مقابل، مستمری بازنشستگی شغلی مربوط به کارگران بخش خصوصی از نوع نظام اندوخته کامل بوده و از طریق مشارکت کارفرمایان با حداقل میزان مشارکت مورد نیاز ۲ درصد از دستمزد، طی مکانیسم مشارکت معین (DC) اداره می شود. البته مشارکت در مستمری شغلی طرح های DC به طور معمول بیش از ۲ درصد مورد نیاز و در بازه ۲ تا ۷ درصد دستمزد سالیانه به این برنامه رقم می خورد. این مشارکت های داوطلبانه «مزد» به طرح مستمری بازنشستگی شغلی، بخشی از لایه سوم نظام تأمین اجتماعی نروژ را تشکیل می دهد. لایه سوم همچنین شامل دارایی های مالی خارج از نظام بازنشستگی و مالکیت خانه می شود که به ویژه در میان نروژی های سالمند (بیش از ۸۰ درصد) بسیار زیاد

1. Pay as You Go

2. Mandatory Occupational Pensions

۳. Avtalefestet Pensjon (AFP) صرفاً برای تمام کارمندان دولت و نیمی از کارمندان بخش خصوصی که از طریق قرارداد جمعی شامل مزایای بازنشستگی پیش از موعد می شوند.



است و می‌تواند نقش مهمی در حمایت مالی بازنشستگان داشته باشد. تا سال ۲۰۰۹، حدود ۸۴ صندوق بازنشستگی خصوصی،^۱ ۳۰ صندوق بازنشستگی شهرداری^۲ و ۱۷ برنامه بازنشستگی خصوصی^۳ ذیل این لایه در نروژ در حال فعالیت بوده است.

در نظام مالیاتی نروژ انواع مختلف مالیات با مأخذهای متفاوت به‌ویژه حقوق و ثروت به چشم می‌خورد. به‌طور کلی می‌توان به چهار گروه اصلی مالیات برای درآمد ناشی از کار، مالیات بر درآمد معمولی، مالیات تأمین اجتماعی (مشارکت در بیمه ملی)، مالیات پلکانی و مالیات بر ثروت اشاره کرد. در نروژ همچون سایر کشورهای OECD، مالیات بر درآمد اصلی‌ترین مالیاتی است که توسط تمام شهروندان پرداخت می‌شود. در این مالیات میزان درآمد فرد پس از کسر تمام کسور مرتبط با آن و به‌صورت خالص هدف مالیات قرار می‌گیرد. مبلغ و تعداد کسور برای هر فرد بسته به سبب مصرفی یا وضعیت درآمد وی متفاوت است؛ اما همه افراد مشمول کسور استاندارد^۴ که معادل ۴۵٪ درآمد ناخالص ناشی از اشتغال فرد، تا سقف ۱۰۴/۴۵۰ NOK می‌شوند. البته بیشتر کارمندان از کسور شخصی^۵ که برای اکثریت رقم ۵۱/۳۰۰ NOK است نیز بهره‌مند می‌شوند.

مطابق با گزارش OECD ۲۰۲۱، ۳۰ درصد منابع درآمدی دولت از محل مالیات بر مصرف حاصل می‌شود که رتبه نخست در تأمین بیشترین سهم از درآمدهای دولت را به خود اختصاص داده است، پس از آن مشارکت‌های صورت گرفته در نظام تأمین اجتماعی یا مالیات بیمه اجتماعی با ۲۶/۶ درصد در رتبه دوم قرار دارد. مالیات بر اشخاص حقیقی، حقوقی و ثروت نیز هر کدام با ۲۶/۱، ۱۴/۴ و ۳/۲ درصد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. مطابق با رقام مندرج در بودجه عمومی سال ۲۰۲۱ این کشور، خالص جریان نقدی ناشی از صدور مجوز برای نفت خام و گاز طبیعی (SDFI^۶) برابر ۵۶/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۰ و ۹۱/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۱ است. همچنین بیش از یک‌چهارم کل مخارج عمومی دولت حدود ۳۸ درصد از کل و ۱۹/۷ درصد از تولید ناخالص داخلی صرف مخارج مربوط به حمایت اجتماعی می‌شود که حدود ۲۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشور نروژ است (۲۰۱۹) و بالاترین سهم از مخارج کل را به خود اختصاص می‌دهد.

توجه به مسئله اصلاحات با الگوی انقباض لایه اول و انبساط لایه سوم و کاهش سخاوتمندی نظام تأمین اجتماعی، ارائه طرح‌های متنوع مزایا برای افراد مختلف، استفاده از مزیت‌های مالیاتی برای تشویق افراد در امر افزایش پس‌انداز با اهداف تأمین مخارج دوران بازنشستگی، پایدارسازی جریان درآمدی دولت به‌وسیله مالیات‌های متنوع به‌ویژه مالیات بر مصرف را می‌توان از مهم‌ترین آموزه‌های اجرایی نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ دانست.

1. Private Pension Funds
2. Municipal Pension Funds
3. Private Pension Plans
4. Standard Deduction (Minstefradrag)
5. Personal Deduction (Personfradrag)
6. State's Direct Financial Interest (SDFI) (Norwegian: Statens Direkte økonomiske Engasjement (SDØE))

۱. مقدمه

همانطور که در گزارش اول نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ اشاره شد نظام تأمین اجتماعی در کشور نروژ همانند سایر کشورهای OECD از سه بخش نظام بازنشستگی همگانی، نظام بازنشستگی شغلی اجباری و همچنین پس انداز بازنشستگی شخصی تشکیل شده است و از همین رو به نظام تأمین اجتماعی سه لایه شهرت دارد. بررسی ارقام بودجه‌ای کشور نروژ در سال ۲۰۱۹ نشان می‌دهد که بیش از یک چهارم (۳۸/۲ درصد) بودجه این کشور؛ یعنی بیش از متوسط کشورهای اتحادیه اروپا، صرف مخارج حمایت اجتماعی شده است که حدود ۱۹/۷ درصد تولید ناخالص داخلی را پوشش می‌دهد. به همین سبب تنها معدود کشورهایی همچون استرالیا، ایتالیا، دانمارک، فرانسه و فنلاند درصد بیشتری از تولید ناخالص داخلی خود را صرف مخارج حمایت اجتماعی کرده‌اند. همچنین پس از آن هزینه‌های مربوط به بخش سلامت با حدود ۱۷ درصد از کل مخارج دولت، بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است. در نتیجه حدود ۵۵ درصد از مخارج عمومی دولت و رقمی بالغ بر ۲۸ درصد تولید ناخالص داخلی کشور نروژ صرف هزینه‌های حمایت اجتماعی و سلامت می‌شود که رقم قابل ملاحظه‌ای است. از سوی دیگر از ۱۹/۷ درصد صرف شده در بخش حمایت اجتماعی، مبالغ اختصاص یافته به طرح‌های سالمندی با ۷/۴ درصد، بیشترین سهم را نسبت به سایرین از آن خود کرده است؛ پس از آن با اختلاف نسبتاً کمی مخارج بخش از کارافتادگی و بیماری با حدود ۷ درصد به چشم می‌خورد و در نهایت مزایای مربوط به خانواده و فرزندان با ۳/۴ درصد در مقام سوم قرار می‌گیرد [۱].

از جانب درآمد نیز، کشور نروژ علاوه بر منابع غنی نفت از نظام مالیاتی متنوعی نیز برخوردار است. این کشور جزء ۱۰ کشور دارای بالاترین نرخ مالیات بر مصرف یا فروش است که در قالب مالیات بر ارزش افزوده بر عمده کالاها و خدمات اعمال می‌کند؛ به این سبب حدود ۳۰ درصد از منابع درآمدی دولت از محل مالیات بر مصرف حاصل می‌شود که رتبه نخست در تأمین بیشترین سهم از درآمدهای دولت را به خود اختصاص داده است، پس از آن مشارکت‌های صورت گرفته در نظام تأمین اجتماعی یا مالیات بیمه اجتماعی با ۲۶/۶ درصد در رتبه دوم قرار دارد. مالیات بر اشخاص حقیقی، حقوقی و ثروت نیز هر کدام با ۲۶/۱، ۱۴/۴ و ۳/۲ درصد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند [۲]. همچنین در رابطه با درآمدهای نفتی، مطابق با راقم مندرج در بودجه عمومی سال ۲۰۲۱ میزان خالص جریان نقدی ناشی از صدور مجوز برای نفت خام و گاز طبیعی (SDFI) برای این کشور برابر ۹۱/۴ میلیارد NOK است که رقم قابل ملاحظه‌ای است. مطالعه صورت گرفته نشان می‌دهد دولت نروژ با ارائه برنامه‌های متنوع بازنشستگی و پایه‌ریزی نظام NDC (مشارکت معین صوری) سعی در تشویق حداکثری افراد برای مشارکت در تأمین مخارج دوران بازنشستگی خود کرده است و تنها در سیاست‌های حمایتی پایه با مقاصد همچون مبارزه با فقر مطلق، حمایت از فرزندآوری، تأمین حداقل معیشت از کارافتادگان، توانمندسازی افراد برای دستیابی به شغل پایدار و تحصیل و آموزش افراد جامعه مشارکت حداکثری داشته است. همان طور که در گزارش اول بررسی نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ اشاره شد؛ ترسیم نظام چندلایه این کشور در قالب دو گزارش مجزا تدوین شده است. در گزارش اول به بررسی جایگاه اقتصادی، جمعیتی و اجتماعی کشور نروژ، ارائه چارچوب نظام سه لایه تأمین اجتماعی این کشور و سیر تحولات و اصلاحات وقوع یافته در آن طی دو دهه اخیر پرداخته شده و مهم‌ترین ویژگی‌های هر یک از نظام‌های اسبق و جدید مطرح شده است. در نهایت امر نیز به نحوه تأمین مالی، دامنه افراد تحت پوشش، مزایای سالمندی (نظام جدید و اسبق) و بازماندگی ذیل طرح بیمه ملی نروژ^۲ به عنوان چتر اصلی حمایت و پوشش دهنده لایه یک و بخش قابل ملاحظه‌ای از لایه دوم نظام رفاه کشور نروژ، اشاره شده است. در گزارش اخیر به بررسی سایر مزایای ارائه شده ذیل طرح بیمه ملی نروژ و سازوکار پس انداز و دریافت مزایا در لایه‌های دیگر نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ خواهیم پرداخت. همچنین نظام بهداشت و درمان این کشور از نظر میزان مشارکت دولت و شهروندان، میزان مخارج دولت در بخش حمایت اجتماعی و درمان و

1. State's Direct Financial Interest (SDFI) (Norwegian: Statens Direkte Økonomiske Engasjement (SDØE))
2. Norwegian National Insurance Scheme

۲. مزایای طرح بیمه ملی؛ (ناظر بر لایه اول و دوم)



در گزارش ۱ نظام تأمین اجتماعی چندلایه نروژ به بیان برخی از مزایای پرداختی ذیل طرح بیمه ملی نروژ پرداختیم. در این گزارش ضمن کامل کردن مجموع تسهیلات و مستمری‌های این برنامه که ناظر بر لایه اول و دوم نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ است؛ به بیان سایر طرح‌های موجود در لایه ذیل بخش خصوصی و دولتی و در نهایت طرح‌های پس‌انداز شخصی ذیل لایه سوم نظام تأمین اجتماعی این کشور در این بخش خواهیم پرداخت. در بخش‌های آتی به اختصار نظام مالیاتی و وضعیت مآخذ و منابع بودجه‌ای این کشور مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۲-۱. مزایای از کارافتادگی^۱

مزایای مربوط به این دسته شامل مزایای از کارافتادگی، پایه و پرستاری^۲ می‌شود، که در ادامه به بررسی هر یک خواهیم پرداخت.

۲-۱-۱. مزایای از کارافتادگی

افراد دارای سنین ۱۸ تا ۶۷ سال که از حداقل سه سال سابقه بیمه، پیش از عارضه از کارافتادگی برخوردارند و به دلیل بیماری، جراحت یا نقص عضو، حداقل ۵۰ درصد از درآمد را به صورت دائم از دست داده‌اند، واجد شرایط دریافت مزایای از کارافتادگی هستند. همچنین دریافت‌کنندگان کمک‌هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی^۳، در صورتی واجد شرایط دریافت مزایای از کارافتادگی می‌شوند که با بروز عارضه از کارافتادگی، ۴۰ درصد درآمدشان به طور دائمی کاهش یابد. این مزایا تا زمانی که شخص بیمه باشد، قابل پرداخت است که البته این شرط برای افرادی با حداقل ۲۰ سال اقامت در کشور نروژ، ضرورت ندارد. در این بین افراد با اقامت کمتر از ۲۰ سال، صرفاً براساس درآمد قبلی واجد شرایط دریافت مزایای از کارافتادگی می‌شوند. این مزایا براساس متوسط درآمد قابل مشارکت^۴ فرد در بهترین سه سال گذشته در طی پنج سال قبل از شروع از کارافتادگی محاسبه می‌شود. البته افراد با درآمد بیش از شش برابر مقدار پایه (B.a)^۵ (NOK ۵۹۹۱۴۸) مشمول دریافت مزایای از کارافتادگی نمی‌شوند [۳].

نرخ مزایای از کارافتادگی سالیانه حدود ۶۶ درصد از محاسبات پایه را تشکیل می‌دهد. حداقل سالیانه این مزایا برابر با B.a ۲/۲۸ (۲۲۷۶۷۶) NOK برای افراد متأهل است، برای سایرین حداقل سالیانه این مزایا B.a ۲/۴۸ (NOK ۲۴۷۶۴۸) خواهد بود. همچنین در محاسبه دوره بیمه‌گذار فرد به منظور دریافت این مزایا؛ دوره‌های بیمه فرد تا زمان منتهی به سن ۶۶ سالگی و همچنین دوره‌های آتی بیمه‌گذار فرد پس از این سن مورد محاسبه قرار می‌گیرد و از این دوره‌ها، سال‌های طولانی اقامت در خارج از کشور کسر می‌شود. در این بین، چنانچه مجموع سال‌های مربوط به بیمه‌های دوره‌های پیشین و آتی فرد کمتر از ۴۰ سال باشد، به طور متناسب از مزایای از کارافتادگی فرد کاسته می‌شود. البته، افراد بیمه شده‌ای که به طور مادرزادی از کارافتاده باشند یا پیش از سن ۲۶ سالگی از کارافتاده شوند، از حداقل مزایای سالیانه^۷ برخوردار می‌شوند. حداقل سالیانه برای افراد متأهل که با همسرشان زندگی می‌کنند برابر است با B.a ۲/۶ (NOK ۲۶۵۶۲۲) و برای سایرین برابر با B.a ۲/۹۱ (NOK ۲۹۰۵۸۷) است. البته عمدتاً روند مربوط به احراز بیماری فرد نسبت به از کارافتادگی عمومی وی سخت‌گیرانه‌تر است. بدیهی است که در این نظام، میزان این مزایا برای افراد دارای از کارافتادگی جزئی، به همان نسبت کاهش می‌یابد.

البته مزایای تکمیلی تحت شرایط خاص برای افراد از کارافتاده‌ای که از فرزندان زیر سن ۱۸ سال مراقبت می‌کنند، نیز در نظام تأمین اجتماعی

1. Disability Benefits
2. Attendance benefit
3. Work Assessment Allowance
4. Average Pensionable Income
5. Basic Amount
6. Norwegian Krone
7. Yearly Minimum

کشور نروژ در نظر گرفته شده است. این مقدار تکمیلی حداکثر ۴۰ درصد B.a است. از سوی دیگر، مجموع مزایای از کارافتادگی و مزایای تکمیلی مختص فرزندان نمی تواند از ۹۵ درصد درآمد پیش از دوران از کارافتادگی فرد بیشتر باشد. همچنین، اعطای مزایای تکمیلی به افراد مستلزم تأمین آزمون وسیع است.

بنابر مکانیسم های حاکم بر اعطای مزایای از کارافتادگی در نظام تأمین اجتماعی نروژ، در خصوص دریافت درآمدهای اضافی دیگر مازاد بر مزایای از کارافتادگی برای واجدین این مزایا، محدودیت هایی اعمال می شود. این حد محدودیت برابر است با درآمد انتظاری پس از دوران از کارافتادگی^۱، به اضافه ۰/۴ B.a؛ حال اگر درآمد قابل مشارکت فرد بیش از این میزان باشد، از مزایای وی به طور نسبی کاسته می شود.

۲-۱-۲. مزایای پایه و ملازمت در مواقع از کارافتادگی

فرد بیمه شده ای که به دلیل بیماری دائمی و یا نقص عضو، متحمل هزینه های اضافی می شود؛ می تواند از مزایای پایه بهره مند شود. اگر هزینه های اضافی مربوط به از کارافتادگی (بیماری، آسیب یا نقص) معادل یا بیشتر از حداقل نرخ مزایای پایه آ باشد، آنگاه مقدار مزایای پایه در اختیار افراد قرار می گیرد. به طور کلی ۶ نرخ مزایای پایه وجود دارد که هر ساله توسط پارلمان تنظیم می شود؛ مقدار این نرخ سالیانه در سال ۲۰۲۰ برابر با NOK ۸۲۳۲، NOK ۱۲۵۶۴، NOK ۱۶۴۶۴، NOK ۲۴۲۵۲، NOK ۳۲۸۶۸، NOK ۴۱۰۵۲ است.

اگر فرد معلول نیاز به مراقبت ویژه یا پرستاری داشته باشد، ممکن است واجد شرایط دریافت مزایای ملازمت^۴ در مواقع از کارافتادگی شود. چهار نرخ برای این مزایا در نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ وجود دارد که سالیانه توسط پارلمان تنظیم می شود. این نرخ های سالیانه در سال ۲۰۲۰ عبارتند از: NOK ۱۴۷۴۸، NOK ۲۹۴۹۶، NOK ۵۸۹۹۲ و NOK ۸۸۴۸۸. گفتنی است که سه نرخ بالا تنها به افراد زیر ۱۸ سال تعلق می گیرد.

۲-۲. مزایا برای بهبود توانایی شغلی و عملکرد روزمره (کمک های فنی)

افراد بیمه شده مقیم در کشور نروژ می توانند از مزایای بهبود توانایی شغلی^۵ و توانایی عملکرد روزمره^۶ برخوردار شوند. مزایای بهبود توانایی شغلی به افراد بیمه شده ای تعلق می گیرد که به دلیل بیماری، جراحت یا نقص، توانایی کار آنها برای همیشه کاهش یافته و یا با فرصت شغلی محدودتری مواجهند. هدف از ارائه این مزایا کسب شغل و یا حفظ اشتغال این افراد است. برای نمونه، به افراد بیمه شده ای که عملکرد زندگی روزمره آنها به طور قابل توجهی یا به صورت دائمی در نتیجه بیماری، جراحت یا نقص، کاهش یافته است، مزایای خدماتی برای بهبود عملکردشان ارائه می شود. این مزایا می تواند به صورت وام یا کمک هزینه خرید سمعک^۷، سگ راهنما^۸، کمک برای افراد نابینا و کم بینا، مترجم برای ناشنویان و کم شنوایان، مترجم و همراه برای افراد نابینا، ناشنوا، ارائه وسیله نقلیه موتوری یا سایر وسایل حمل و نقل، کمک های ار تپدی، پروتز برای نقص صورت، چشم و ... باشد.

۲-۳. کمک هزینه ارتقای توانایی های شغلی

در صورت اقامت در کشور نروژ و داشتن حداقل سه سال بیمه پیش از زمان مطالبه کمک هزینه، افراد می توانند از کمک هزینه ارتقای توانایی های شغلی^۹ برخوردار شوند. دوره بیمه یک ساله نیز برای دریافت این کمک هزینه در زمان کاهش توان کاری فرد، کفایت می کند.

۱. اگر از کارافتادگی جزئی باشد.

2. Basic Benefit
3. Lowest Basic Benefit Rate
4. Attendance Benefit
5. Benefits for Improving the Ability to Work
6. Ability to Function in Everyday Life
7. Hearing Aid
8. Seeing Eye Dog
9. Work Assessment Allowance

کمک هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی به افراد بیمه شده در سنین ۱۸ تا ۶۷ سال که به دلیل بیماری، جراحت یا نقص، توانایی کار آنها حداقل ۵۰ درصد کاهش یافته است، تعلق می‌گیرد. این کمک هزینه عمدتاً پوشش دهنده هزینه‌های زندگی است و به طور معمول به افرادی اعطا می‌شود که تحت معالجه فعال و پیگیری اقدامات شغلی باشند یا پس از امتحان رشته اقدامات پیدا کردن شغل، احتمال بالایی در شاغل شدن و تحت پوشش وزارت کار و خدمات رفاهی نیروژ^۱ قرار گرفتند را دارند.

کمک هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی، بر اساس درآمد قابل مشارکت فرد در یک سال پیش از کاهش حداقل ۵۰ درصدی توان ظرفیت کاری وی محاسبه می‌شود. البته در صورتی که متوسط درآمد قابل مشارکت فرد در سه سال تقویمی پیش از بروز عارضه رقم بالاتری شود؛ آنگاه کمک هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی باید بر اساس آن محاسبه شود. در این بین حداکثر محاسبه پایه B.a.۶ (NOK ۵۹۹۱۴۸) است. همچنین نرخ سالیانه این مزایا ۶۶ درصد محاسبه پایه بوده و به صورت پنج روز در هفته پرداخت می‌شود.

به افراد بیمه شده‌ای که حتی پیش از کاهش ۵۰ درصدی توان و ظرفیت کارشان، دارای مقدار کمی درآمد قابل مشارکت یا فاقد آن باشند، حداقل مزایای سالیانه B.a.۲ (NOK ۱۹۹۷۱۶) اعطا می‌شود. همچنین از تاریخ ۱ فوریه ۲۰۲۰، حداقل مزایا برای افراد زیر ۲۵ سال برابر دوسوم^۳ مقدار پایه (NOK ۱۳۳۱۴۴) است. علاوه بر آن، به هر کودک وابسته زیر ۱۸ سال یک کمک هزینه تکمیلی کودک^۲ برابر با NOK ۲۷ تعلق می‌گیرد. در این بین کمک هزینه‌های تکمیلی برای پوشش کامل و یا بخشی از هزینه‌های مربوط به پروسه اقدامات شغلی برای یافتن موقعیت شغلی مناسب برای افراد بیمه شده در سنین ۱۸ تا ۶۷ سال در نظر گرفته شده است.

۴-۲. بخش سلامت

۴-۱-۲. تاریخچه نظام سلامت

پس از جنگ جهانی دوم، دولت نیروژ تصمیم گرفت که بخش سلامت ملی^۳ را به عنوان یکی از محورهای اصلی در توسعه دولت رفاه خود قرار دهد. به موجب این اقدام، دولت موظف است خدمات سلامتی ضروری را با کیفیت مناسب برای همه فراهم کند. این مسئولیت بین سه سطح دولت ایالتی،^۴ سطح شهرستان و سطح شورای محلی^۵ تقسیم می‌شود. در نیروژ مطابق بسیاری از کشورها، دولت مسئول تدوین دستورالعمل‌ها و ارائه لوایح است و از سوی دیگر، وزارت بهداشت و درمان این کشور مسئولیت اجرای سیاست‌های حوزه سلامت و خدمات مرتبط با آن است. خدمات پزشکی و درمان از سال ۲۰۰۱ به پیشرفت‌های مناسبی دست یافت، اختصاص پزشکی دائمی برای هر شهروند در منطقه‌ای که زندگی می‌کند؛ از جمله این اقدامات بود. در این فرایند شورای محلی شهر^۶ در هر شهرستان مسئول رسیدگی به این مسئله بوده و مسئولیت عقد توافق نامه‌های همکاری با پزشکان را بر عهده می‌گیرد. این مسئله تنها یکی از رشته اصلاحات در این حوزه به منظور بهبود ناکارایی‌های نظام موجود و بهره‌بردار بهینه از منابع موجود است [۴]. البته مجموعه اصلاحات اساسی نظام درمان نیروژ از اوایل قرن ۲۱ و در سال ۲۰۰۲ صورت پذیرفت [۵]. در این سال مسئولیت اداره بیمارستان‌ها به منظور بهبود کیفیت خدمات درمانی، افزایش کارایی در اداره بیمارستان و در دسترس بودن یکسان خدمات پزشکی برای تمام شهروندان، به دولت واگذار شد. تا پیش از این اقدام، بیمارستان‌های کشور نیروژ توسط هر شهرستان و شورای محلی شهرها اداره می‌شدند. این اصلاحات الهام گرفته از اندیشه‌های جنبش مدیریت بخش عمومی نوین^۷ در کشور نیروژ پایه گذاری شده بوده‌اند و منجر به تغییرات عمده‌ای پس از آن شد. در این راستا بیمارستان‌ها و خدمات پزشکی در قالب پنج شرکت سلامت منطقه‌ای^۸

1. Norwegian Labour and Welfare Service
2. Child Supplement
3. National Health Care
4. State Government
5. Local Council
6. City Council
7. New Public Management
8. Health-Companies

به صورت مستقل اما تحت قوانین و اصول یکپارچه، تحت تملک کامل دولت سازمان یافته شدند. این شرکت‌ها با توجه به حمایت دولت از آنان امکان ورشکستگی نداشته و تحت تضمین کامل دولت قرار گرفته و از وام‌های دولتی از محل اعتبارات بهره‌مند شدند. این اصلاحات تا حدودی موفقیت‌آمیز بود و سبب کاهش لیست بیماران موجود در لیست انتظار تا ۲۰ هزار بیمار شد؛ اما این روال، سبب افزایش هزینه‌های دولت در حوزه سلامت شده و پس از یک سال دولت با کسری ۳/۱ میلیاردی مواجه شد. به طور کلی امروزه، با آنکه نظام درمان در کشور نروژ رایگان نیست؛ اما یارانه بسیاری به آن تعلق می‌گیرد و بر اساس اصول دسترسی جهانی، عدم تمرکز و انتخاب آزاد خدمات بنا شده است [۶]. بیان این نکته ضروری است که کشور نروژ بالاترین سطح هزینه در بخش سلامت به‌ازای هر شهروند در دنیا را از آن خود کرده است. در این مکانیسم تمام نروژی‌های عضو طرح بیمه ملی، یا به صورت کلی‌تر تمام مؤدیان مالیاتی، حق دسترسی به خدمات بخش درمان این کشور را دارند. زیرا این خدمات به طور کلی، در ازای مالیاتی است که هر فرد ساکن نروژ موظف به پرداخت آن است.

در یک بیان مختصر ساکنین نروژ موظفند تا سقفی مشخص، تمام هزینه‌های مراجعه به پزشک و نسخه‌های پزشکی را پرداخت کنند؛ اما به محض دستیابی به سقف هزینه سالیانه با دریافت کارت معافیت می‌توانند برای ادامه سال از خدمات رایگان بهره‌مند شوند (در ادامه به شرح بیشتر سقف معافیت و میزان آن خواهیم پرداخت).

البته هزینه‌های مربوط به بستری و بیمارستان، برای هر شهروند نروژی بدون توجه به درآمد وی رایگان است. همچنین تمام خدمات ارائه شده به بیماران اورژانسی و کلیه هزینه‌های مراقبتی اورژانسی آنان پوشش داده می‌شود. در مواردی نیز که بیمارستان‌های کشور نروژ نتوانند بیمار را معالجه کنند و بیمار نیاز به درمان در خارج از کشور داشته باشد، هزینه‌های درمان وی رایگان انجام می‌شود.

۲-۴-۲. مزایای بخش سلامت

همه افراد بیمه شده در طرح بیمه اجتماعی نروژ از خدمات بستری و درمان رایگان برخوردارند و همچنین داروهای مورد استفاده در بیمارستان نیز برای آنان رایگان است. در خصوص خدمات ارائه شده در خارج از بیمارستان، بیمار موظف است بخشی از هزینه‌های مربوط به درمان، ویزیت پزشک (پزشک عمومی یا متخصص)، روان‌شناس، فیزیوتراپ، نسخه برخی از داروهای مهم یا حتی حمل و نقل تا مطب دکتر را پرداخت کند. در این بین، بخش دیگر هزینه‌ها توسط شهرداری^۱، اداره بهداشت منطقه‌ای^۲ یا بیمه ملی^۳ تأمین می‌شود. مطابق با مبالغ مصوب در اول ژانویه ۲۰۲۰ میزان سهم پرداختی برای هزینه‌های مختص به ویزیت پزشک عمومی NOK ۱۵۵ برای هر مشاوره و برای ویزیت پزشک متخصص یا روان‌شناس بالینی NOK ۳۵۱ است. همچنین در رابطه با هزینه‌های مربوط به داروهای مهم یا خدمات پرستاری، سهم پرداختی افراد حدود ۳۹ درصد هزینه نسخه پزشک (تا سقف NOK ۵۲۰ برای هر نسخه) در نظر گرفته شده است.^۴ البته در برخی از بیماری‌ها یا گروه‌های سنی خاص، معافیت‌هایی در زمینه سهم پرداختی وجود دارد. برای مثال در نظام درمان کشور نروژ، افراد زیر ۱۶ سال معاف از پرداخت هزینه‌های مربوط به خدمات درمانی، افراد زیر ۱۸ سال معاف از پرداخت هزینه‌های مربوط به روان‌شناس و دندانپزشکی هستند. همچنین معاینات پزشکی لازم در دوران بارداری رایگان است. از سوی دیگر افرادی که به سن ۶۷ سال رسیده‌اند و مستمری کامل سالمندی را دریافت می‌کنند، مشروط بر آنکه حقوق بازنشستگی آنان از حداقل سطح مستمری^۵ بیشتر نباشد، از پرداخت سهم لازم برای هزینه‌های مختص به داروهای مهم معاف هستند. علاوه بر این مستمری‌بگیران سالمند، دریافت‌کنندگان مزایای از کارافتادگی و افرادی که از طرح AFP جمعیتی^۶ مستمری دریافت می‌کنند و افرادی که از طرح بیمه تکمیلی بهره‌مند هستند، از پرداخت سهم خود در تقسیم هزینه‌های پزشکی معاف‌اند. به طور کلی در نظام درمان کشور نروژ دو سقف هزینه وجود دارد که سقف اول ناظر بر هزینه‌های ویزیت توسط پزشکان و روان‌شناسان،

1. The Municipality
2. Regional Health Authority
3. National Insurance
4. The Municipality
5. Minimum Pension Level
6. Collectively AFP Scheme

۴. البته در خصوص نسخه‌هایی که لازم به تکرار هستند، میزان سقف اشاره شده تعدیل می‌شود.

داروهای مهم و هزینه‌های حمل بیمار برای معاینه و درمان است و به‌طور کلی متداول‌ترین خدمات بخش سلامت مانند پزشک عمومی^۱ (GP) و مراقبت‌های روحی و روان‌شناختی، انجام تست‌های آزمایشگاهی و تهیه تجهیزات و داروهای مختص به شرایط اورژانسی را پوشش می‌دهد. همان‌طور که پیشتر مختصراً اشاره شد، به‌محض آنکه افراد به سقف هزینه اول برسند، کارتی برای آنان صادر شده و در اختیارشان قرار می‌گیرد. براساس این کارت افراد می‌توانند برای ادامه سال تقویمی جاری از خدمات و مزایای رایگان - مطابق با موارد اشاره شده در بالا - بهره‌مند شوند. سقف اول ناظر بر هزینه‌های درمان سالیانه توسط پارلمان تعیین می‌شود و برای سال ۲۰۲۰ برابر با ۴۶۰ NOK (حدود ۲۶۶۰۰ دلار آمریکا) در نظر گرفته شده است. در این بین سقف دوم عمدتاً شامل هزینه‌های مربوط به برخی خدمات بخش سلامت و درمانی است که در ارقام مربوط به سقف اول لحاظ نشده، از جمله آنها می‌توان به فیزیوتراپی، برخی از خدمات دندانپزشکی، هزینه‌های استقرار در مراکز توان‌بخشی و درمان خارج از کشور اشاره کرد. این سقف نیز به‌طور سالیانه توسط پارلمان تعیین می‌شود و رقم اعلامی مربوط به سال ۲۰۲۰ آن برابر با ۲۱۷۶ NOK (حدود ۲۳۵۰۰ دلار آمریکا) است.

۳-۴-۲. مراقبت از دندان در نروژ

به‌طور کلی، هزینه‌های مرتبط با دندانپزشکی تنها برای کودکان در کشور نروژ رایگان است. بزرگ‌سالان جز در موارد استثنای موارد نادر پزشکی، باید هزینه‌های دندانپزشکی را پرداخت کنند. همچنین افراد مسنی که در خانه سالمندان زندگی می‌کنند یا بیش از سه ماه تحت مراقبت‌های پرستاری در خانه قرار گرفته‌اند نیز تحت درمان رایگان قرار می‌گیرند.

۴-۴-۲. حاکمیت بخش سلامت در کشور نروژ

با وجود آنکه در کشور نروژ مجموعه سیاست‌های بخش سلامت به‌صورت متمرکز کنترل می‌شود، اما مسئولیت ارائه خدمات در این بخش به‌صورت غیرمتمرکز دنبال می‌شود. این مقامات و مسئولین محلی در سطح شهرداری‌ها هستند که خدمات بخش درمان و سلامت اولیه را با توجه به تقاضای محلی، سازماندهی و تأمین مالی می‌کنند و در این بین دولت مرکزی مسئولیت کلی مدیریتی و مالی در بخش بیمارستانی را برعهده دارد. از سوی دیگر تمام بیمارستان‌های دولتی نروژ توسط سازمان سلامت منطقه‌ای^۲ که شامل چهار منطقه مرکز، شمال، جنوب، شرق و غرب کشور نروژ می‌شود - و تحت نظارت وزارت بهداشت و خدمات مراقبتی^۳ اداره می‌شوند. ^۴ البته برخی از منتقدین معتقدند این نوع حکمرانی منجر به بروز هزینه‌های بسیاری برای دولت شده و سبب مدیریت چندلایه و موازی در بخش سلامت شده است.

در نروژ، کلیه بیمارستان‌ها از بودجه ملی تأمین می‌شوند و عمدتاً شاهد بیمارستان‌های دولتی هستیم، البته تعداد محدودی از بیمارستان‌ها ماهیت خصوصی دارند که حتی اکثر آنها نیز از بودجه دولتی تأمین مالی می‌شوند.^۵

در دسامبر هر سال، دولت نروژ بودجه سالیانه سلامت را که شامل تمام هزینه‌های بخش سلامت و درمان کشور می‌شود، اعلام می‌دارد. در این بین پارلمان نروژ تنها می‌تواند تحت شرایطی خاص به افزایش بودجه خدمات درمانی به‌خصوص بیمارستان‌ها، رأی دهد.

در سال ۲۰۲۰ میزان کل هزینه‌های درمان صورت گرفته در کشور نروژ حدود ۱۰/۵ درصد تولید ناخالص داخلی^۶ این کشور است و میزان مخارج سرانه درمان ۸۲۳۹ دلار اعلام شده است. از نظر عملکرد، براساس شاخص مصرف‌کننده اروپا در بخش سلامت و درمان^۷، بخش سلامت کشور نروژ در سال ۲۰۱۵ توانست رتبه سوم اروپا را به دست آورد. در نمودار زیر میزان هزینه‌های بخش درمان به دو صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی و سرانه برای بازه ۲۰۲۰-۲۰۰۰ قابل مشاهده است.

1. General Practitioner
2. Regional Health Authorities (RHA)
3. Ministry of Health and Care

۴. این ساختار پس از اصلاحات سال ۲۰۰۲ و سال ۲۰۰۷ اجرایی شده است.

۵. به‌طور کلی بیمه سلامت خصوصی در نروژ از جایگاه متداولی برخوردار نیست.

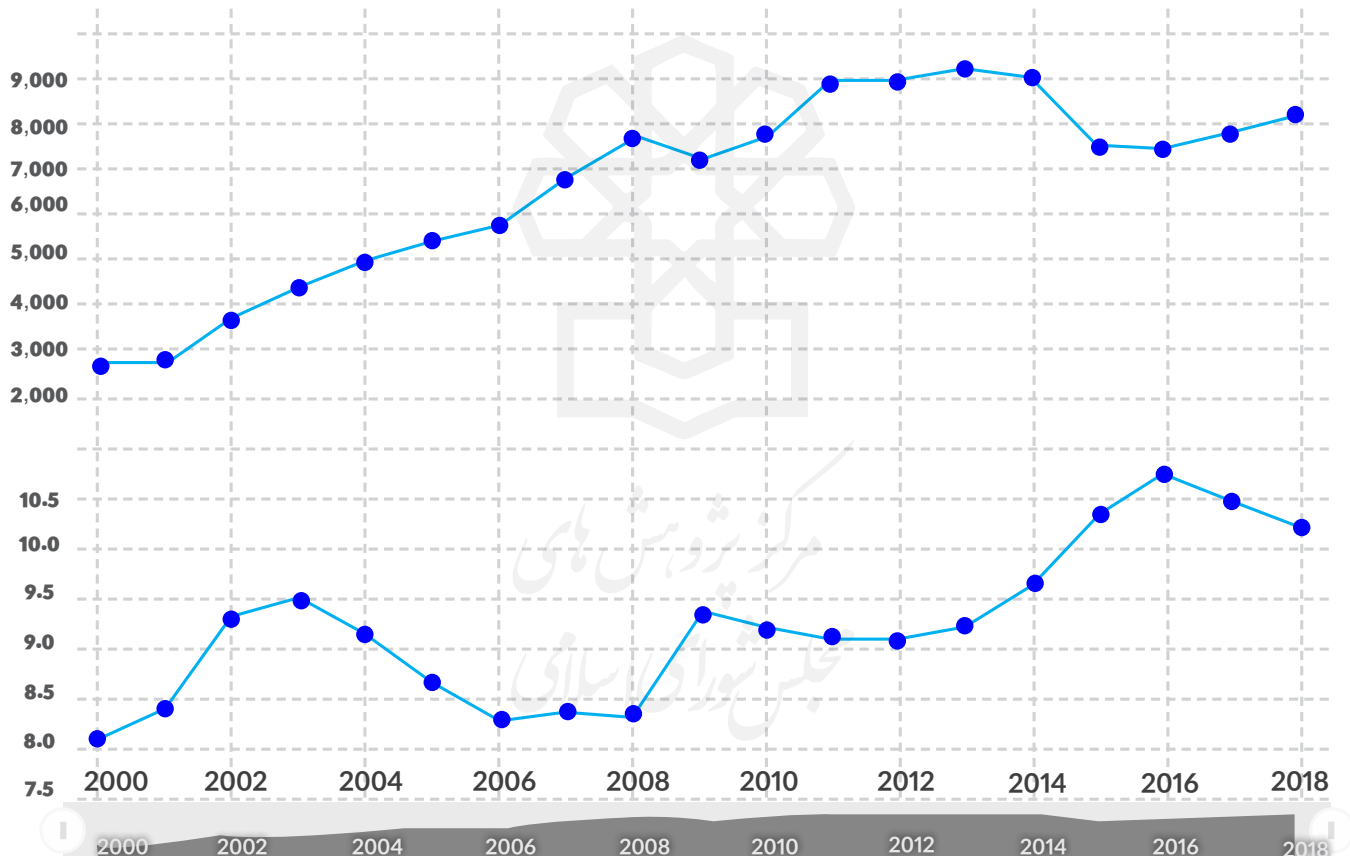
۶. میزان تولید ناخالص داخلی کشور نروژ در سال ۲۰۲۰ مبلغ ۲۶۳ میلیارد دلار است.

6. Euro Health Consumer Index

نمودار ۱. میزان مخارج دولت در بخش سلامت و درمان (بر حسب درصد از GDP و سرانه) - (۲۰۰۰-۲۰۲۰)

From: 2000 To: 2020

Zoom: 5Y 10Y All

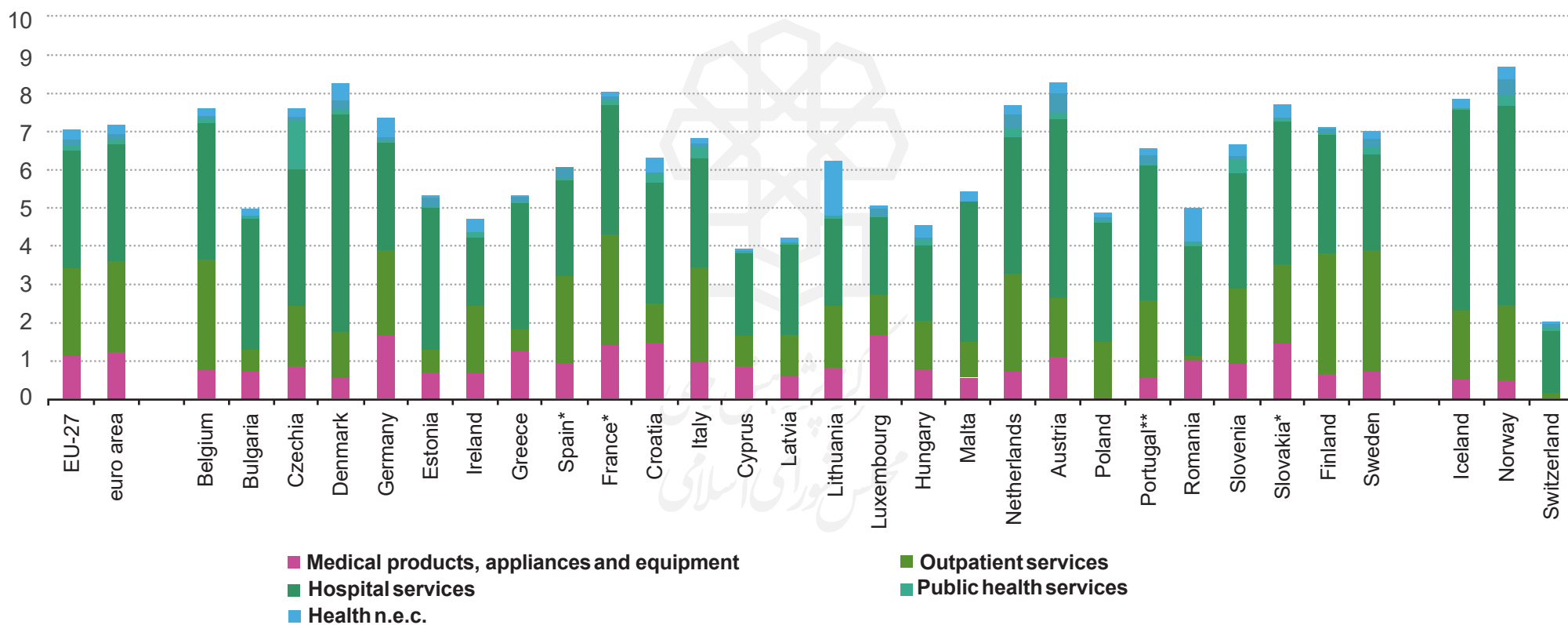


Source: www.macrotrends.net/countries/NOR/Noxsvrway/healthcare-spending

همچنین جزئیات مربوط به مخارج دولت در بخش سلامت کشور نروژ را می‌توان در نمودار ۲ و در مقایسه با سایر کشورهای اتحادیه اروپا مشاهده کرد. نمودار نشان می‌دهد بخش خدمات عمومی حوزه سلامت بیشترین سهم از مخارج دولت در این حوزه را به خود اختصاص می‌دهد و پس از آن خدمات خارج از بیمارستان، بیمارستان‌ها و هزینه‌های مرتبط با دارو و نسخه در رتبه‌های بعدی قرار دارند.



نمودار ۲. تفکیک اقلام موجود در مخارج عمومی کل دولت در بخش سلامت - ۲۰۱۹ (درصد از GDP)



Source: Eurostat – government total expenditure- health

۲-۵. مزایای نقدی روزانه در صورت بارداری، بیماری و غیره

۲-۵-۱. مزایای نقدی روزانه در صورت بیماری

شخص بیمه شده با درآمد سالیانه حداقل $B.a. 0/5$ (۴۹۴۲۹ NOK)، چنانچه در اثر بیماری قادر به کار کردن نباشد می تواند از مزایای نقدی روزانه استفاده کند. مطابق باقاعده عمومی این افراد باید حداقل ۴ هفته پیش از آغاز بیماری فعالیت شغلی داشته باشد. مزایای نقدی روزانه برای کارمندان برابر با ۱۰۰ درصد درآمد مشمول مشارکت^۱ است و از روز اول بیماری برای مدت ۲۶۰ روز (۵۲ هفته) پرداخت می شود. روز اول این پرداختی در مواقع بیماری توسط کارفرما پرداخت می شود و پس از این بازه، طرح بیمه ملی به پرداخت مزایا مذکور می پردازد. گفتنی است، در دوره ای که مزایای نقدی روزانه توسط کارفرما پرداخت می شود، هیچ شرطی مبنی بر حداقل سطح درآمد لازم نیست.^۲ خویش فرمایان اما از روز هفدهم بیماری برای مدت ۲۴۸ روز از مزایای بیماری متناسب با ۸۰ درصد درآمد مشمول مشارکت برخوردار می شوند. همچنین اگر خویش فرمایان به طور داوطلبانه نرخ بالاتری در برنامه مشارکت کرده باشند؛ واجد شرایط دریافت ۸۰ درصد درآمد مشمول مشارکت از روز اول بیماری و یا ۱۰۰ درصد آن از روز هفدهم بیماری و یا روز اول بیماری (بسته به میزان مشارکت اضافه شان) می شوند. نکته حائز اهمیت آنکه، این مزایا صرف نظر از آنکه افراد بیمه شده بین ۶۲ تا ۶۷ سال شروع به دریافت مستمری سالمندی کرده باشند یا خیر تا زمانی که درآمد کسب می کنند، به آنان تعلق می گیرد و منجر به کاهش مستمری شان نمی شود. به طور کلی این مزایا در اختیار افراد ۶۲ تا ۶۷ بدون کاهش در میزان مستمری قرار می گیرد و همچنین به افراد ۶۷ تا ۷۰ سال به مدت حداکثر ۶۰ روز در صورتی که درآمدشان نهایتاً از $B.a. 2$ (۱۹۹۷۱۶ NOK) تجاوز نکند، تعلق می گیرد. البته مزایای نقدی روزانه در صورت بیماری افراد بیمه شده ای که به سن ۷۰ سالگی رسیده اند، تعلق نمی گیرد.

۲-۵-۲. مزایای نقدی روزانه در صورت عدم حضور در کار

۲-۵-۲-۱. مزایای مختص به مراقبت

به موجب این طرح، کارمند بیمه شده ای که به دلیل مراقبت از یک کودک بیمار امکان اشتغال ندارد می تواند حداکثر ۱۰ روز و چنانچه از دو کودک بیمار مراقبت می کند حداکثر ۱۵ روز از مزایای نقدی مختص به مراقبت برخوردار شود. البته این مزایا تا سن ۱۲ سالگی کودک قابل ارائه است و چنانچه کودک به طور مزمین بیمار یا دارای معلولیت باشد، مزایا می تواند تا سن ۱۸ سالگی تمدید شود. گفتنی است، کارمندی که دارای کودک / کودکان دارای معلولیت است، ممکن است برای ۱۰ روز اضافی به ازای هر کودک بیمار مزمین یا دارای معلولیت چنین مزایایی را دریافت کند. البته تعداد روزها برای والدین مجرد دو برابر می شود. وقتی فقط یکی از والدین حضانت فرزند را به عهده دارد، دوره دریافت مزایا ممکن است تحت شرایطی، بین آنها تقسیم شود [۷]. از سوی دیگر غیبت از کار کارمند بیمه شده، هنگامی که کودک به دلیل بیماری نیاز به مراجعه پزشک، پیگیری و ... دارد یا حتی اگر کودک بیمار نباشد و نیاز به مراقبت در روزی خاص داشته باشد، از مزایای مختص به مراقبت برخوردار می شود. نحوه محاسبه مزایای مختص به مراقبت مشابه مزایای نقدی روزانه در صورت بیماری است و توسط کارفرما حداکثر تا ۱۰ روز در طول یک سال تقویمی پرداخت می شود. اگر کارمند برای بیش از ۱۰ روز واجد شرایط دریافت این مزایا باشد، کارفرما موظف به پرداخت بوده؛ اما می تواند از طرح بیمه ملی مقدار مذکور را درخواست کند. اگر کارمند حداقل از یک کودک مبتلا به بیماری مزمین یا دارای معلولیت مراقبت کند، کارفرما می تواند هزینه های آن را به طور کامل از طرح بیمه ملی درخواست کند.^۳

خویش فرمایان و افراد دارای مشاغل آزاد می توانند از مزایای مختص به مراقبت طرح بیمه ملی مشابه سایر افراد شاغل برخوردار شود و مزایای مختص به مراقبت آنها، از روز یازدهم توسط بیمه ملی پرداخت می شود. تنها زمانی که فرد دارای کودک زیر ۱۲ سال دارای معلولیت یا بیمار مزمین باشد و از او مراقبت کند، طرح بیمه ملی مزایای مراقبت را به طور کامل (از روز اول) تحت پوشش قرار می دهد. همان طور که اشاره شد، این

1. Pensionable Income

۲. البته افراد با درآمد بیش از $B.a. 6$ (۵۹۹۱۴۸ NOK) در نظر گرفته نمی شود.
۳. یعنی از روز اول غیبت.

مزایا همچون مزایای مربوط به بیمار شدن فرد است با این تفاوت ۱۰۰ درصد درآمد مشمول مشارکت تا سقف B.a ۶^۱ به افراد پرداخت می‌شود.

۲-۲-۵-۲. کمک هزینه ملازمت در مواقع از کارافتادگی و آموزش

فرد بیمه شده شاغلی که از کودکی زیر ۱۸ سال مراقبت می‌کند و به دلیل بیماری یا آسیب دیدگی وی به نظارت و مراقبت دائمی نیاز دارد، از روز اول واجد شرایط دریافت مزایای نقدی روزانه کمک هزینه ملازمت^۲ است. در مواقعی که ضرورت ایجاب کند، حداکثر هر دو پدر و مادر^۳ می‌توانند از این کمک هزینه به طور هم‌زمان بهره‌مند شوند. گفتنی است که در مورد کودکان دارای معلولیت ذهنی که نیاز به مراقبت دائمی دارند یا کودکانی که از یک بیماری جدی یا بالقوه کشنده رنج می‌برند، هیچ محدودیت سنی برای دریافت این کمک هزینه اعمال نمی‌شود. این کمک هزینه نیز مطابق با قواعد طرح بیمه ملی حاکم بر مزایا مربوط به بیماری (پیشتر به آن اشاره شد) محاسبه می‌شود، و در صورت احراز تاسن ۱۸ سالگی کودک به صورت ۱۰۰ درصد ارائه می‌شود. این کمک هزینه ممکن است هنگامی که کودک تحت نظارت و یا سرپرستی امداد (مهد کودک، مدرسه و ...) یا دیگران، قرار گیرد، تا ۲۰ درصد کاهش یابد.

همچنین افراد بیمه شده فعال در بازار نیروی کار که از نزدیکان یا دوستان نزدیک خود در خانه مراقبت می‌کنند، می‌توانند از حق بیمه روزانه (کمک هزینه ملازمت در مواقع از کارافتادگی) در طرح بیمه ملی برای هر بیمار تا سقف ۶۰ روز استفاده کنند.

از سوی دیگر اگر والدین فعال در بازار نیروی کار به منظور افزایش توانایی خود را در مراقبت از کودک دارای معلولیت یا بیمار خود، در دوره‌های آموزشی شرکت کنند، می‌توانند از مزایای نقدی (کمک هزینه آموزش) برخوردار شوند. البته این کمک هزینه فاقد محدودیت سنی بوده و مطابق قواعد حاکم بر مزایای نقدی مرتبط با بیماری طرح ملی محاسبه می‌شود.^۴ و در نهایت خویش فرمایان نیز از مزایای مشابه با سایر شاغلین در زمینه کمک هزینه ملازمت و آموزش بهره‌مند می‌شوند.

۲-۳-۵-۲. مزایای نقدی در هنگام تولد فرزند و فرزندخواندگی

۱-۳-۵-۲. مزایای دوره بارداری

بانوان کارمند بارداری که طبق قانون شرایط و محیط کار برای آنها خطرناک است و باید برای مدت معینی از کار خودداری کنند، مشمول دریافت مزایای دوره بارداری هستند. این مزایا از زمانی که این افراد کار را متوقف می‌کنند تا سه هفته پیش از تولد فرزند قابل ارائه است. همچنین خویش فرمایان و افراد دارای مشاغل کارمندی نیز مشمول دریافت مزایای دوره بارداری می‌شوند، در ادامه به شرح بیشتر این مزایا ذیل تقسیم‌بندی‌های مربوط به آن خواهیم پرداخت.

۲-۳-۵-۲. مزایای مربوط به والدین

والدین بیمه شده‌ای که مشغول به کار هستند در صورت تولد یا به عهده گرفتن حضانت فرزند زیر ۱۵ سال می‌توانند از مزایای مربوط به والدین برخوردار شوند.^۵ دوره دریافت مزایای مربوط به والدین با نرخ کامل (۱۰۰ درصد جبران) برای ۴۹ هفته یا نرخ کاهش یافته (۸۰ درصد) برای ۵۹ هفته قابل ارائه است. البته در صورت فرزندخواندگی، دوره ارائه مزایا به ترتیب ۴۶ یا ۵۶ هفته است. همچنین نحوه محاسبه این مزایا مانند محاسبه مزایای نقدی در صورت بیماری است و از قواعد مربوط به آن تبعیت می‌کند.

مزایای مربوط به والدین از سه هفته پیش از تولد نوزاد تا ۶ هفته پس از تولد وی برای مادر قابل ارائه است. این مزایا در صورت حضانت فرزندخوانده قابل ارائه نیست. پرداخت این مزایا با نرخ کامل، به صورت ۱۵ هفته برای پدر (سه‌میه پدر) و ۱۵ هفته برای مادر (سه‌میه مادر) و ۱۶ هفته به طور اشتراکی بین والدین تقسیم شده و ارائه می‌شود. اما پرداخت با نرخ کمتر از ۱۰۰ درصد، می‌تواند به صورت ۱۹ هفته برای

1. NOK 599 148.

2. Attendance Allowance

۳. و یا قیم‌های کودک.

۴. پرداخت ۱۰۰ درصد مبنای محاسبه تا B.a ۶ (NOK ۵۹۹۱۴۸).

۵. البته این مزایا برای ناپسری و یا نادرستی (ازدواج با مرد یا زن دارای فرزند) قابل پرداخت نمی‌باشد.

هریک از والدین و ۱۸ هفته نیز به طور اشتراکی بین آنها ارائه شود. در صورتی که مادر در حرفه کاری خود فعال و به تحصیلات تمام وقت مشغول باشد، کار و تحصیلات توأمان وی تمام زمان مادر را پر کند یا مادر به دلیل بیماری، از مراقبت کودک ناتوان باشد، تنها پدر می تواند از مزایای دوره مشترک والدین استفاده کند.^۱ البته در صورتی که مادر مستمراً از کار افتادگی دریافت کند، پدر می تواند از مزایای والدین برای دوره ای معادل دوره سهمیه پدر برخوردار باشد؛ حتی اگر مادر از نظر شغلی فعال نباشد یا به طور تمام وقت مشغول به تحصیل نباشد.

گفتنی است، مزایای مربوط به والدین ممکن است با کاهش ساعت کار همراه باشد؛ بر این اساس، نیاز است افراد با کار فرما توافق نامه کتبی در خصوص میزان و مدت کار نیمه وقت داشته باشند. البته در این حالت میزان مزایا کاهش می یابد؛ اما دوره ارائه این مزایا با افزایش مواجه می شود که برای هر دو مادر و پدر قابل استفاده است.^۲

از سوی دیگر دوره ارائه مزایای مربوط به والدین در صورتی که والد مشغول به کار تمام وقت باشد، می تواند به تعویق بیفتد که البته در این صورت نیاز به تنظیم توافق نامه کتبی با کار فرما پیش از آغاز دوره به تعویق افتاده و تسلیم آن به اداره خدمات رفاهی و کارگری است. همچنین این مزایا باید طی سه سال از زمان تولد یا فرزندخواندگی مورد استفاده قرار گیرد.

۳-۳-۲. مزایای یک جازایمان و فرزندخواندگی^۳

بانوانی که شرایط دریافت مزایای مربوط به والدین را ندارند، می توانند از مزایا بلاعوض NOK ۷۲۰۸۴ استفاده کنند. همچنین پدرانی که به تنهایی حضانت فرزند را بر عهده می گیرند یا تحت شرایط خاصی مراقبت از کودک را بر عهده دارند می توانند از این مزایا بهره مند شوند.

۳-۴-۲. مزایا برای والدینی با پذیرش فرزند از خارج از کشور

والدینی که حضانت فرزندانی را از خارج از کشور به عهده می گیرند مبلغ NOK ۸۵,۸۹۹ را دریافت می کنند.

۲-۶. مزایای بیکاری

همان طور که مشخص است مزایای بیکاری، بخشی از درآمد از دست رفته در زمان بیکاری فرد را جبران می کند. برای دریافت این مزایا باید ساعت کاری فرد حداقل ۵۰ درصد در مقایسه با ساعات کار قبلی (دوره اشتغال کامل) کاهش یافته باشد. افراد به منظور بهره مندی از این مزایا باید اولاً قادر به کار کردن باشند و ثانیاً در اداره کار و رفاه^۴ ثبت نام کنند- در اصطلاح جوای کار واقعی باشند- همچنین این افراد باید آماده انجام کار برای هر موقعیت شغلی که اداره کار به لحاظ جسمی و روحی برای آنان مناسب تشخیص می دهد، باشند. کارهای پیشنهادی می تواند به صورت تمام وقت یا پاره وقت باشد. این مزایا حتی به افرادی که به دلیل شرایط سنی (سن کم) یا سلامتی شاید تمام شروط لازم برای دریافت را نداشته باشند، ارائه می شود. چنانچه فرد به انتخاب خود بیکار شده باشد و نخواهد در بازار کار حضور داشته باشد، ممکن است یک دوره بدون مزایا بماند و با به طور موقت ارائه مزایا به وی به حالت تعلیق در آید.

برای محاسبه مزایای بیکاری، درآمد پیشین فرد مدنظر قرار می گیرد؛ در این راستا افراد باید دوازده ماه پیش از تاریخ درخواست مزایای بیکاری حداقل B.a ۱/۵ درآمد حاصل از کار (NOK ۷۸۷۱۴۹) داشته باشند یا درآمد ۳۶ ماه پیش از تاریخ درخواست مزایای بیکاری حاصل از کار آنها حداقل B.a ۳ (NOK ۶۷۴۲۹۹) باشد.^۵ البته مزایای نقدی روزانه ای که فرد در صورت بیماری، بارداری، مزایای مربوط به والدین دریافت می کند نیز مشمول برآورد درآمد ذکر شده قرار می گیرد.

۱. در زمان تولد دوقلو، والدین می توانند ۱۷ الی ۲۱ هفته بیشتر از مزایای والدین استفاده کنند. در صورت تولد فرزند سه قلو یا بیشتر والدین می توانند یک دوره اضافی بین ۴۶ تا ۵۶ هفته از مزایای والدین استفاده کنند.

۲. تنها سه هفته پیش و ۶ هفته بعد از زایمان که مختص مادر است، مستثنا است و با عدم تغییر در اختیار افراد قرار می گیرد.

3. Lump Sum Maternity and Adoption Grants

4. Labour and Welfare Service

۵. برحسب اینکه کدام یک از این دو محاسبات بتواند برای افراد مزایای بیشتری ارائه دهد برآورد می شود.



در حقیقت این مزایای زمانی پرداخت می‌شود که فرد بیمه شده‌ای که بیکار شده است، حداقل سه روز از ۱۵ روز گذشته در اداره کار و رفاه به‌عنوان یک جویای کار واقعی ثبت‌نام کرده باشد. گفتنی است که حداکثر میزان این مزایا برابر با $B.a6$ (NOK ۵۹۹۱۴۸) است. با این توضیح که نرخ مزایا روزانه ۰/۲۴ درصد برای پنج روز از ۷ روز هفته در نظر گرفته می‌شود. این مبلغ به‌طور معمول نرخ جبران سالیانه‌ای بالغ بر ۶۲/۴ درصد را در اختیار فرد قرار خواهد داد. البته برای هر فرزند زیر ۱۸ و وابسته مبلغ تکمیلی ۱۷ NOK در روز نیز پرداخت می‌شود. (۵ روز در هفته ۰/۲۴ درصد از این مبلغ به فرد پرداخت می‌شود.^۱ جدول ۱ نمونه‌هایی از سطح درآمد ناخالص و میزان مزایای بیکاری ناخالص مرتبط با آن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. سطوح درآمدی و میزان مزایای بیکاری - ۲۰۲۰

پرداخت ناخالص NOK	۲۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰	۵۸۱۰۰۰	۷۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰
مزایا ناخالص NOK	۱۲۴۸۰۰	۱۸۷۲۰۰	۲۴۹۶۰۰	۳۶۲۵۴۳	۳۶۲۵۴۳	۳۶۲۵۴۳

مأخذ: کلیات مزایای طرح بیمه ملی - گزارش سال ۲۰۲۰

بیان این نکته حائز اهمیت است که، دوره ارائه این مزایا متغیر بوده و به میزان نزدیک‌ترین درآمد ناشی از کار فرد بستگی دارد؛^۲ برای درآمد حاصل از کار حداقل $B.a2$ (NOK ۱۹۹۷۱۶) دوره ارائه مزایا ۱۰۴ هفته (۲ سال) است. برای درآمد کمتر از $B.a2$ دوره ارائه مزایا ۵۲ هفته (۱ سال) است.

۷-۲. مزایای مربوط به خاک‌سپاری

در صورت فوت فرد بیمه شده، با در نظر آزمون استحقاق سنجی، پرداختی یک‌جا موسوم به مزایای مربوط به خاک‌سپاری^۳ به مبلغ حداکثر NOK ۷۳۴۲۴ برای تأمین هزینه‌های مربوط به مراسم خاک‌سپاری از جانب طرح بیمه ملی بروز به خانواده فرد پرداخت می‌شود.

۸-۲. مزایا در مواقع آسیب دیدگی ناشی از شغل

کارمندان به‌خصوص رده ویژه شغلی همچون کارکنان ارتش و دانش‌آموزان و دانشجویان باید به‌طور اجباری تحت پوشش بیمه آسیب‌های شغلی^۴ در طرح بیمه ملی قرار گیرند. اما خویش‌فرمایان و افراد دارای مشاغل آزاد نیز می‌توانند به‌طور داوطلبانه این بیمه را داشته باشند. حال، شخص بیمه شده‌ای که قربانی صدمه شغلی شود، واجد شرایط دریافت این مزایا مطابق قواعد سخاوتمندانه‌تری نسبت به قواعد معمول است. این قواعد سخاوتمندانه هم ناظر بر خدمات و مزایای مختص به هزینه پزشکی (مزایای درمانی) و هم مستمری بازنشستگی (مستمری) است. همچنین جبران خسارت غیراقتصادی (مانند کاهش کیفیت زندگی) بر اساس درجه آسیب دیدگی و ماهیت پزشکی درمان^۵ آن نیز صورت می‌پذیرد. حداکثر غرامت از طرح بیمه‌های اجتماعی ۷۵ درصد $B.a$ (NOK ۸۹۴) در سال است.

در حقیقت مجموعه آسیب، بیماری یا مرگ ناشی از بروز حادثه در هنگام کار به‌عنوان آسیب شغلی تلقی می‌شود که در این بین برخی از بیماری‌ها با آسیب شغلی برابری می‌کند. البته آسیب‌هایی همچون خستگی و رنج‌های روانی ناشی از فشار مستمر کار معمولاً در محدوده قانون

۱. حداکثر مزایای بیکاری (که شامل مزایای تکمیلی فرزند هم باشد) ۹۰ درصد درآمد سالیانه بیمه شده است.

۲. هنگامی که دوره مزایا اولیه منقضی شد، چنانچه شرایط درآمدی پیشین پابرجا باشد می‌توان دوره مزایا را مجدداً برای یک دوره دیگر تمدید کرد.

3. Funeral Grant
4. Occupational Injury
5. Medical Nature

مربوط به آسیب‌های شغلی طبقه‌بندی نمی‌شود. به‌عنوان یک قاعده اصلی در نظام مزایای مربوط به آسیب ناشی از کار، همه آسیب‌دیدگی‌ها و یا بیماری‌های حاصل از کار کردن باید هنگام کار، در محل کار و در ساعات کاری رخ دهد. البته که کارمندان از مزایای ناشی از قانون جبران خسارت شغلی^۱ خارج از چارچوب قانون بیمه ملی نیز برخوردارند.

۹-۲. مزایا برای والدین مجرد

در طرح بیمه ملی کشور نروژ، پدر و مادر تنهایی^۲ که به‌طور محرز نسبت به سایرین به مزایای پرداخت نقدی روزانه برای مراقبت از فرزندش، احتیاج داشته، واجد شرایط دریافت مزایای دوره گذار (مزایای انتقالی)، مراقبت از فرزند، تحصیل و کمک‌هزینه‌های مربوط به نقل و انتقال‌های لازم برای پیدا کردن شغل می‌شود. به‌عنوان یک قاعده کلی، والدین مجردی که سه سال بیمه شده باشند می‌توانند از این مزایا استفاده کنند؛ البته که والدین و کودک هر دو باید در کشور نروژ اقامت داشته باشند [۸]. عمدتاً به‌منظور پوشش هزینه‌های معیشت مزایای انتقالی در نظر گرفته می‌شود. این مزایا برای والدین دارای کودک از سن یک سالگی در صورت وجود فعالیت‌های شغلی در غالب موارد ذیل ارائه می‌شود:

(الف) تحصیل یا کار با حداقل ۵۰ درصد زمان متعارف کار تمام‌وقت،
(ب) راه‌اندازی کار و یک تجارت،
(ج) ارائه گزارش به اداره کار و رفاه نروژ به‌عنوان یک جوای کار.

البته دوره آموزش موردنظر باید توسط اداره کار و رفاه نروژ برای ادامه اشتغال فرد ضروری و مناسب تشخیص داده شود. حداکثر مزایای انتقالی سالیانه به والدین مجرد B.a ۲/۲۵ (NOK ۲۲۲۴۳۱) است. همچنین اگر درآمد سالیانه والدین مجرد از محل کار به بیش از B.a ۰/۵ افزایش یابد؛ مزایای انتقالی فرد مذکور به ۴۵ درصد درآمد وی کاهش می‌یابد.

به‌عنوان یک قاعده کلی، مزایای انتقالی تا سن ۸ سالگی کودک و در مجموع برای مدت ۳ سال به فرد ارائه می‌شود. به‌علاوه، در صورتی که والدین مجرد به‌منظور کسب شغل در دوره‌های آموزشی شرکت کرده باشند؛ ارائه این مزایا می‌تواند برای مدت زمان دو سال دیگر تمدید شود. همچنین، این مزایا برای والدین مجرد دارای بیش از دو فرزند یا افرادی که قبل از رسیدن به سن ۱۸ سالگی مجرد شده‌اند، مدت ارائه مزایا را تا سه سال بیشتر ادامه می‌دهد. از سوی دیگر مزایای مراقبت از کودک و کمک‌هزینه‌های مربوط به تحصیل و شهریه وی نیز مشابه با قواعد حاکم بر مزایای همسر بازمانده است. البته، این مزایا برای والدین مجرد مشغول به کار ممکن است تا سال چهارم تحصیلی اعطا شود، اما در موارد خاص ممکن است برای مدت طولانی‌تری ارائه شود.^۳

۱۰-۲. پرداخت مازاد برای نگهداری از کودک

پرداختی بیشتر برای نگهداری از کودک^۴ طبق مصوبه ۱۷ فوریه ۱۹۸۹ در اختیار والدین شرایط قرار می‌گیرد. این پرداختی به کودکان زیر ۱۸ سالی که در نروژ اقامت دارند و بدون هر والدین خود زندگی می‌کنند و به‌منظور تأمین هزینه‌های ماهیانه وی، پرداخت می‌شود. البته که این پرداختی مبتنی بر آزمون‌های استحقاقی سنجی بوده و ممکن است به فراخور میزان درآمد به صورت مقدار بیشتر، نرخ کامل و یا مقدار کمتر پرداخت شود. (مبالغ ذکر شده برای هر کودک در ماه به ترتیب NOK ۱۶۴۹، NOK ۱۲۳۰، NOK ۸۲۰ است). همچنین آستانه درآمد موردنظر برای پرداخت مقدار افزایش یافته این مزایا، ۲۷۷۶۰۰ کرون نروژ است؛ به این معنا که میزان پرداختی در صورتی افزایش می‌یابد که درآمد فرد گیرنده در ماه بیش از NOK ۲۷۷۶۰۰ نباشد. همچنین حدود لازم برای دریافت مبلغ کامل این پرداختی NOK ۳۴۴۹۰۰ است و در نهایت چنانچه درآمد NOK ۵۲۴۸۰۰ در ماه باشد میزان پرداختی با نرخ کاهش یافته برای فرد منظور می‌شود. گفتنی است سطوح درآمدی بالاتر از مبلغ حداکثر آستانه فوق واجد شرایط دریافت این

1. Occupational Injury Compensation Act
2. Alone Parents

۳. برای توضیحات بیشتر رجوع شود به گزارش ۱ نظام تأمین اجتماعی نروژ، بخش مزایای بازماندگان.

4. Advance Payment of Child Maintenance



مزایا نخواهند بود. مقادیر مربوط به مبلغ آستانه و مبلغ پرداختی هر ساله در اول ژوئیه تنظیم و اعلام می‌شود. همچنین پرداختی افزوده‌ای برای افراد با درآمد کمتر از ۶۰۰۲۷۷ NOK، به مبلغ ۴۱۰ NOK برای هر کودک ۱۱ سال یا بزرگ‌تر، در نظام رفاه کشور نروژ در نظر گرفته شده است [۹].

۱۱-۲. مزایای فرزند

در برنامه بیمه ملی نروژ برای کودک مقیم کشور نروژ و زیر ۱۸ سال مزایای فرزند در نظر گرفته شده است. نرخ سالیانه این مزایا ۱۲۶۴۸ NOK و معادل ۱۰۵۴ NOK در ماه به‌ازای هر کودک است. البته والدین مجرد می‌توانند درخواست دریافت مزایای بیشتری (مزایای افزوده) را نیز داشته باشند. والدین مجردی که مطابق قانون مزایای مختص به کودکان و قانون بیمه ملی به ترتیب واجد شرایط دریافت مزایای بیشتر و مزایای انتقالی می‌شوند و از یک یا بیش از یک کودک زیر ۳ سال مراقبت می‌کنند؛ از مزایای اضافی نوزادان^۱ نیز برخوردار می‌شوند [۱۰]. این مزایای اضافی برای نوزادان، بدون توجه به اینکه چند فرزند زیر سه سال دارد، به والدین تعلق می‌گیرد و همچنین میزان آن ۷۹۲۰ NOK در سال یعنی ۶۶۰ NOK در هر ماه است.

۱۲-۲. پرداخت نقدی برای مراقبت از خانواده‌های دارای نوزاد

این مزایا برای کودکان ساکن نروژ در گروه سنی ۱۳ تا ۲۳ ماه ارائه می‌شود. مهم‌ترین شرط برای دریافت نرخ کامل این مزایا آن است که کودک در مراکز مراقبت روزانه که کمک‌هزینه عمومی دریافت می‌کند، نرود. هنگامی که کودک با هر دو والدین زندگی می‌کند نیاز است هر دو والد حداقل یک دوره ۵ ساله بیمه باشند. نحوه برآورد این مزایا به شرح ذیل است:

جدول ۲. میزان پرداخت نقدی مختص به نوزادان - ۲۰۱۹

نرخ توافق شده هفتگی	درصد مزایای نقدی در ازای نرخ کامل	میزان NOK در هر ماه برای کودکان ۱۳ تا ۲۳ ماه
عدم استفاده از مرکز مراقبت روزانه	۱۰۰	۷۵۰۰۰
تا ۸ ساعت	۸۰	۶۰۰۰۰
از ۹ ساعت تا ۱۶ ساعت	۶۰	۴۵۰۰۰
از ۱۷ ساعت تا ۲۴ ساعت	۴۰	۳۰۰۰۰
از ۲۵ ساعت تا ۳۲ ساعت	۲۰	۱۵۰۰۰
۳۳ ساعت در ماه یا بیشتر	۰	۰

مأخذ: گزارش سالیانه طرح بیمه ملی کشور نروژ، ۲۰۲۰.

۱۳-۲. طرح کمک‌هزینه تکمیلی

کمک‌هزینه تکمیلی طبق مصوبه، ۲۹ آوریل ۲۰۰۹ صادر و در نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ قرار گرفت. در حقیقت طرح بیمه ملی به‌عنوان یک قانون اصلی، همه ساکنان نروژ را تحت پوشش خود قرار می‌دهد. مطابق نظام متعارف، افراد برای دستیابی به مستمری سالمندی برابر با حداقل سطح مستمری (مستمری تضمینی) - که صرفاً براساس سال‌های اقامت فرد در کشور است - باید ۴۰ سال قبل از سن ۶۷ سالگی در کشور نروژ اقامت داشته باشند. در این بین افراد با سال‌های کمتر اقامت در کشور نروژ واجد شرایط دریافت مستمری تضمینی که برای حداقل معاش در نظر گرفته شده است نخواهند بود. در نتیجه به‌موجب طرح کمک‌هزینه تکمیلی افرادی که به سن ۶۷ سالگی رسیده‌اند و به دلیل داشتن اقامت کمتر از ۴۰ سال در نروژ از مستمری یا سایر امکانات مالی برخوردار نیستند، می‌توانند از حداقل درآمد حاصل از طرح کمک‌هزینه تکمیلی بهره‌مند شوند [۱۱]. در حقیقت

1. Additional Infant Benefit

۲. برای مشاهده دقیق‌تر دامنه شمول طرح بیمه ملی نروژ به گزارش ۱ نظام چندلایه نظام تأمین اجتماعی نروژ، بخش دامنه شمول رجوع کنید.

افرادی که به سن ۶۷ سالگی رسیده‌اند و مقیم دائمی نروژ هستند، واجد شرایط دریافت این کمک هزینه برای تضمین حداقل معیشت خود هستند. البته دریافت کنندگان این کمک هزینه نمی‌توانند بدون از دست رفتن حق دریافت آن، بیش از ۹۰ روز در هر ۱۲ ماه در خارج از کشور نروژ بمانند. حداکثر میزان کمک هزینه برای واجدین شرایط مجرد و متأهل با همسر زیر ۶۷ سال در ۱ ژانویه سال ۲۰۲۰، ۱۹۱۴۲۲ NOK در سال اعلام شده است. و برای هر یک از همسران که هر دو به سن ۶۷ سالگی رسیده‌اند و برای واجدین شرایطی که با بزرگسالان زندگی می‌کنند و از آنها مراقبت می‌کنند، حداکثر مبلغ ۹۰۸,۱۸۱ در نظر گرفته شده است.

گفتنی است که پرداخت این کمک هزینه به شدت تحت تأثیر آزمون استحقاق سنجی است و اگر فرد یا همسر وی درآمد دیگری از محل کار، دارایی‌های سرمایه‌ای، مزایای پرداختی نظام کشور نروژ و یا کشورهای خارجی داشته باشد، کاهش می‌یابد. همچنین در صورتی که متقاضی از دارایی سرمایه‌ای بیش از ۵/۰ B.a بر خوردار باشد، کمک هزینه‌ای به وی تعلق نمی‌گیرد. همچنین این کمک هزینه در رابطه با مزایای مستمری عادی طرح مکمل بیمه ملی است و شامل واجدین شرایط دریافت مستمری سالمندی یا مزایای بالاتر از برنامه بیمه ملی نمی‌شود. در حقیقت دریافت کنندگان این کمک هزینه لازم است سالیانه، یکبار با حضور شخصی در دفتر محلی اداره کار و رفاه مجدداً اقدام به درخواست کنند. نکته حائز اهمیت آنکه طرح کمک هزینه تکمیلی نه بخشی از برنامه جامع بیمه ملی^۱ و نه بخشی از طرح کمک‌های اجتماعی^۲ است؛ بودجه آن کاملاً از بودجه دولت مرکزی تأمین می‌شود و توسط سرویس کار و رفاه نروژ^۳ اداره می‌شود.

۱۴-۲. موافقت‌نامه‌های تأمین اجتماعی

امروزه اکثر کشورهای دنیا با امضا موافقت‌نامه‌های اجتماعی دست به ارائه خدمات برای شهروندان سایر کشورهای طی شرایطی مشخص می‌زنند. در این بین کشور نروژ نیز از این قاعده مستثنا نبوده و دارای بیشترین موافقت‌نامه‌های اجتماعی در سطح دنیاست. در یک بیان ساده وجود موافقت‌نامه‌ها به افراد این امکان را می‌دهد که با وجود مشارکت در برنامه تأمین اجتماعی کشور خود، حقوق بازنشستگی، مستمری و سایر مزایای درمان و ... خود را از کشوری دیگر طی شروطی -دریافت کنند [۱۲]. همان‌طور که اشاره شد نروژ موافقت‌نامه‌های اجتماعی بسیاری با کشورهای مختلف دنیا انعقاد کرده است؛ از جمله آنها می‌توان به توافق‌نامه‌های دوجانبه تأمین اجتماعی با کشورهای اتریش، استرالیا، بوسنی و هرزگوین، کانادا، کبک، شیلی، کرواسی، فرانسه، یونان، مجارستان (در مورد مراقبت‌های پزشکی)، هند، رژیم صهیونیستی، ایتالیا، لوکزامبورگ، مونته‌نگرو، هلند، پرتغال، صربستان، اسلوانی، سوئیس، ترکیه، کشورهای اسکاندیناوی، انگلستان و ایالات متحده اشاره کرد. در این بین توافق‌نامه منطقه اقتصادی اروپا^۴ (EEA) که مربوط به همه کشورهای اتحادیه اروپا و سه کشور ایسلند، لیختن‌اشتاین و نروژ است از ۱ ژانویه ۱۹۹۴ لازم‌الاجرا شده است. همچنین موافقت‌نامه تجدیدنظر شده EFTA^۵ که شامل کشورهای ایسلند، سوئیس، لیختن‌اشتاین و نروژ می‌شود نیز از ۱ ژوئن ۲۰۰۲ به اجرا درآمده است.

1. Comprehensive National Insurance Scheme
2. Social Assistance Scheme
3. Norwegian Labour and Welfare Service

5. European Economic Area
6. European Free Trade Association

۴. کشورهای اتحادیه اروپا به انضمام ایرلند، لیختن‌اشتاین و نروژ.

۳. لایه دوم؛ طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش‌های خصوصی و دولتی



تا پیش از سال ۲۰۰۶ برنامه‌های مستمری بازنشستگی شغلی در نروژ بیشتر توسط بنگاه‌های متوسط با ماهیت مزایای معین (DB) در اختیار افراد قرار می‌گرفت. حتی در حال حاضر نیز اکثر کارفرمایان بزرگ برنامه‌های مستمری بازنشستگی شغلی در قالب همان مزایای معین سنتی به کارمندان خود ارائه می‌دهند که تأمین مالی آنها مطابق با اصول حاکم بر شرکت‌های بیمه عمر^۱ یا صندوق‌های بازنشستگی^۲ است. به موجب قانون سال ۲۰۰۶ تعهدات گسترده‌تری بر دوش کارفرمایان برای تأمین و ارائه طرح مستمری بازنشستگی شغلی به منظور دستیابی به حداقل مستمری در نظر گرفته شد [۱۳]. براساس قانون جدید، کارمندان ملزم به مشارکت در طرح مستمری در شرکت‌های مشغول به کار خود هستند، اگر شرکت مذکور؛

الف) دارای حداقل دو نفر با ساعات کاری و دستمزد ۷۵ درصد یا بیشتر از کار تمام‌وقت باشد،

ب) دارای حداقل یک نفر که به روز از منافع مالکیتی دارای ساعات کاری و دستمزد برابر با ۷۵ درصد یا بیشتر از کار تمام‌وقت باشد،

ج) دارای افرادی که ساعات کار و دستمزد آنها ۲۰٪ یا بیشتر از کار تمام‌وقت باشد و در مجموع ارزش کاری آنها حداقل برابر دو نیروی انسانی در سال باشد.

البته شرکت‌های بخش خصوصی که پیش از این به ارائه طرح‌های مستمری بازنشستگی پرداخته‌اند یا متناسب با قانون یا قرارداد جمعی محلی و ملی طرح بازنشستگی خود را مدیریت می‌کردند، مشمول اعمال طرح‌های مستمری بازنشستگی شغلی اعلام شده، نمی‌شوند.^۳ سازوکار یک طرح نوعی در لایه دوم به قرار زیر است؛

همان‌طور که پیشتر اشاره شد مستمری بازنشستگی در کشور نروژ وابستگی بسیار بالایی با مقدار پایه^۴ دارد. طبق قوانین سال ۲۰۰۶، کارفرمایانی که طرح‌های مشارکت معین را ارائه می‌دهند باید حداقل به میزان ۲ درصد از درآمد بین BA ۱ تا BA ۱۲ کارگران را در برنامه مشارکت دهند [۱۴]. در این بین کارفرمایانی که طرح مشارکت معین را ارائه می‌دهند، باید میزان مشارکت‌ها را به گونه‌ای تعیین کنند که حداقل مستمری برابر با حداقل مزایا مورد انتظار از نظام مشارکت اجباری (لایه یک)، تضمین شود. طرح بازنشستگی بنگاه‌های بزرگ، معمولاً بعد از ۳۰ سال خدمت و در ۶۷ سالگی قابل پرداخت است و نرخ جایگزینی حدود ۶۰-۷۰٪ از درآمد نهایی - شامل مستمری بازنشستگی دولتی - را برای افراد به ارمغان می‌آورد. میزان مشارکت‌ها برای افراد با درآمد بین BA ۱ تا BA ۶ برابر با ۵ درصد و برای درآمدهای BA ۶ تا BA ۱۲ برابر ۸ درصد است. رشد تعداد طرح‌های مشارکت معین در کشور نروژ نشان‌دهنده محبوبیت این طرح‌هاست. گرچه وجود سقف مشارکت‌ها اغلب سبب کاهش جذابیت این طرح‌ها در مقابل طرح‌های مزایای معین که از لحاظ تاریخی بر طرح‌های بازنشستگی شغلی نروژ تسلط داشته‌اند، شده است. نکته حائز اهمیت آنکه، اکثریت قریب به اتفاق طرح‌های بازنشستگی شغلی جدیدی که در پی قانون معرفی برنامه‌های بازنشستگی اجباری ایجاد شده‌اند، ماهیت مشارکت معین دارند. این طرح‌ها عموماً توسط شرکت‌های کوچک یا متوسطی که تا پیش از آن بدون برنامه بازنشستگی بودند، اجرا شده‌اند. به موجب این طرح‌ها مزایا در سن ۶۷ سالگی و طی یک دوره مشارکت حداقل ۱۰ ساله در قالب مقررات قدیمی قابل پرداخت است [۱۵]. در ادامه به بررسی طرح‌های متنوع موجود در لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ با تفکیک خصوصی و دولتی خواهیم پرداخت.

1. Life Insurance Company

2. Pension Funds

۳. با وجود آنکه قانون سال ۲۰۰۶ تکمیل‌کننده برنامه‌های موجود در زمینه تأمین حداقل مستمری اجباری در سطح مشاغل بوده است، اما منتقدین اذعان می‌دارند؛ که این قانون چندان اثرگذار نبوده است زیرا اکثریت برنامه‌های موجود از حداقل الزامات مصوب به موجب این قانون، بالاتر بوده‌اند. اما آمارها نشان می‌دهد، از زمان معرفی مستمری بازنشستگی شغلی اجباری، تعداد طرح‌های مشارکت معین (DC) - که برای نخستین بار در قانون سال ۲۰۰۰ تصویب شد - در میان کارفرمایان کوچک به سرعت افزایش یافته است. ۴. Basic amount، Grunnbeløpet یا به اختصار «G».

۳-۱. طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی

به موجب اصلاحات حاکم بر نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ در قانون سال ۲۰۰۶، طرح‌های بازنشستگی شغلی برای مشارکت اجباری افراد به منظور ایجاد شبکه امنیت خصوصی^۱ در نظر گرفته شد. در حقیقت طرح‌های بازنشستگی شغلی اجباری^۲ الگوی اساسی برای طرح‌های بازنشستگی جمعی در شرکت‌های خصوصی است. توضیح آنکه شرکت‌های خصوصی^۳ حتی در صورت عدم ارائه سایر طرح‌های مستمری بازنشستگی، ملزم به ارائه طرح‌های اجباری هستند. البته شرکت‌های دولتی و شرکت‌ها وابسته به شهرداری از این مسئله مستثنا بوده و طرح‌های مختص به آنها برایشان در نظر گرفته شده است [۱].

رشته اصلاحات قانون مستمری بازنشستگی شغلی اجباری (قانون OTP) در سال ۲۰۰۶ که در راستای اصلاحات نظام بازنشستگی اجرا شد؛ با هدف اصلی ارائه حتمی طرح‌های بازنشستگی از جانب شرکت‌ها و عضویت افراد در آنها به اجرا درآمد. در این بین بخشی از هزینه‌های شرکت‌های تولیدی برای ایجاد طرح‌های OTP به عنوان هزینه قابل قبول و قابل کسر از درآمد مشمول مالیات آنان در نظر گرفته می‌شود. تا سال ۲۰۱۴ مجموع طرح‌های OTP در دو نوع مشارکت معین (پرداخت، اصل و بازدهی میزان مشارکت افراد در قالب پس‌انداز دوران بازنشستگی) و مزایای معین (پرداخت مستمری بازنشستگی ثابت براساس سطح حقوق و دستمزد فرد در زمان اتمام شغل) قابل ارائه بودند [۱۶]. اما از سال ۲۰۱۴ طرح جدید بازنشستگی موسوم به طرح ترکیبی^۴ با تلفیقی از ویژگی‌های هر دو طرح قبلی مطرح شد. طبق قوانین، شرکت‌ها می‌توانند طرح مستمری بازنشستگی کارمندان را از میان سه طرح مطروحه انتخاب کرده و به آنان در پاره‌ای از موارد قدرت انتخاب عمل دهند [۱۷]. همچنین در یک شرکت افراد مختلف می‌توانند طرح‌های مستمری بازنشستگی متفاوتی داشته باشند، اما هر یک از کارمندان می‌توانند در آن واحد تنها عضو یک طرح باشند [۱].

در ادامه به بررسی این سه طرح بازنشستگی شغلی مشارکت معین، مزایای معین و ترکیبی در لایه دوم نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ خواهیم پرداخت.

۳-۱-۱. طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین

با تصویب قانون طرح بازنشستگی مشارکت معین در سال ۲۰۰۱، به شرکت‌هایی که طرح بازنشستگی برای کارمندان خود در نظر نگرفته بودند، فرصتی برای ارائه طرح بازنشستگی مشارکت معین در مقابل طرح سنتی مزایای معین داده شد. با اجباری شدن مشارکت در طرح‌های بازنشستگی شغلی از سال ۲۰۰۶ و پس از آن، استقبال از مستمری بازنشستگی مشارکت معین در میان شرکت‌ها و اعضا بیشتر شد. در این راستا اکثر شرکت‌ها از طرح‌های بازنشستگی مزایای معین به طرح‌های مشارکت معین روی آوردند. در پایان سال ۲۰۱۲، به طور تقریبی ۱،۱ میلیون کارمند دارای طرح بازنشستگی مشارکت معین بودند، در حالی که با ۲۰۰،۰۰۰ نفر کاهش نسبت به سال ۲۰۰۳، تنها حدود ۳۰۰،۰۰۰ نفر تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی مزایای معین بودند. به عبارت دیگر، طرح بازنشستگی مشارکت معین در نتیجه اصلاحات به طرح بازنشستگی غالب (هژمون) در بخش خصوصی تبدیل شد [۱۸].

همان‌طور که پیشتر به اختصار بیان شد، به موجب قانون، شرکت‌ها اقتصادی ارائه‌دهنده طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین، موظف‌اند حداقل ۲ درصد از حقوق هر کارمند را به صندوق پس‌انداز مستمری بازنشستگی سالمندی انتقال دهد.^۵ البته خود فرد در صورت تمایل می‌تواند مشارکت افزوده^۶ در صندوق داشته باشد [۵].

1. Private Safety Net
2. Compulsory Occupational Pension Scheme (Obligatorisk Tjenestepensjon) (OTP)
3. Private Enterprises
4. Hybrid Pension
5. گفتنی است در صورتی که فرد حداقل ۲۰ درصد از کار افتاده باشد، این شرط منتهی می‌شود.
6. Additional Contribution



در این طرح میزان پرداخت مستمری بازنشستگی نهایی مشخص نبوده و منوط به میزان بازدهی سرمایه در پروسه اشتغال تا بازنشستگی فرد است.^۱ به طور دقیق‌تر مطابق قواعد، در طرح‌های مشارکت معین، میزان پرداخت مستمری بازنشستگی نهایی براساس مجموع پرداخت‌های سالیانه کارفرما از محل حقوق کارگران و میزان بازده سرمایه پس‌انداز شده فعلی تعیین می‌شود. همچنین در این برنامه تقبل ریسک برعهده خود کارمند است.

در نتیجه اصلاحات حاکم بر لایه دوم تأمین اجتماعی، میزان درصد مشارکت اجباری در طرح‌های بازنشستگی شغلی و به‌ویژه طرح‌های مشارکت دستخوش تغییرات شده و بسته به سطح حقوق و دستمزد افراد معین شد.^۲ میزان درصد مشارکت از حقوق کارگران از سال ۲۰۱۴ به‌قرار زیر اصلاح و تعیین شد [۱۶].

افراد با درآمد معین تا سطح ۷/۱ برابر مقدار پایه می‌توانند ۷ درصد از حقوق خود را پس‌انداز کنند، افراد با درآمد بالاتر از ۷/۱ برابر مقدار پایه (بین ۷/۱ برابر مقدار پایه تا ۱۲ برابر آن) می‌توانند بیشتر از این میزان پس‌انداز کنند. این افراد می‌توانند ۷ درصد مانند سایر افراد با سطوح درآمدی پایین‌تر و همچنین یک مکمل تا ۱۸/۱ درصد پس‌انداز مشارکت داشته باشند. گفتنی است که تا پیش از سال ۲۰۱۴، حداکثر درصد قابل پس‌انداز برای سطوح درآمدی ۱ تا ۶ برابر مقدار پایه و ۶ تا ۱۲ برابر مقدار پایه به ترتیب برابر با ۵ و ۸ درصد از حقوق آنان بود. در این بین جمعیت وسیعی از افراد مشارکت حداقلی (۲٪) را در برنامه‌های بازنشستگی شغلی دارند. در سال ۲۰۰۸، به‌طور تقریبی، ۶۰ درصد از شاغلین عضو برنامه بازنشستگی مشارکت معین، با ۲ درصد مشارکت از حقوق، جزو مشارکت‌کنندگان حداقلی تحت قانون مستمری بازنشستگی شغلی اجباری بودند. البته سهم شاغلین مشارکت‌کننده در سطح حداقل، مطابق آمار هر ساله تا حدودی کاهش یافته است و در سال ۲۰۱۲، جمعیت این افراد به ۴۸/۵ درصد رسید [۱۹]. البته این مسئله به‌معنای افزایش سپرده‌ها از جانب شرکت‌ها نیست. توضیح قابل قبول برای این کاهش چشمگیر در داشتن نرخ مشارکت بالاتر برای شرکت‌هایی است که از طرح‌های مزایای معین به طرح‌های مشارکت معین تغییر جهت داده‌اند [۲۰]. میزان سرمایه سپرده‌گذاری شده از ۳ میلیارد NOK در سال ۲۰۰۳ به ۶۹ میلیارد NOK در سال ۲۰۱۲ رسید و طی سال ۲۰۱۴ از ۱۰۰ میلیارد NOK نیز عبور کرده است.

۲-۱-۳. طرح‌های بازنشستگی مزایای معین

طرح‌های مستمری بازنشستگی با مزایای معین^۳ براساس قانون مرتبط با طرح‌های مشارکتی^۴ پایه‌ریزی می‌شوند. در این طرح‌های برای دستیابی به مستمری کامل لازم است افراد در دوره‌ای مشخص مشارکت کامل داشته باشند. در این طرح‌ها، کارفرما برای اطمینان از پرداخت مستمری بازنشستگی سالیانه حق بیمه به شخص ثالث (شرکت بیمه عمر یا صندوق بازنشستگی) می‌پردازد. گفتنی است که این هزینه‌ها مشمول کسور هستند. تمام ریسک‌های بازدهی سرمایه و تعدیلات حاکم امید به زندگی برعهده شخص ثالث است و برخلاف طرح‌های مشارکت معین بر دوش کارگر نیست. مستمری بازنشستگی ناشی از این طرح مکمل مزایای بیمه ملی^۵ است و در مجموع این مبلغ باید درصد مشخصی - معمولاً ۶۶ درصد - از حقوق نهایی را برای دوران بازنشستگی پوشش دهد^۶ در این بین شرکت باید بیمه‌ای را انتخاب کند که در صورت از کارافتادگی کارکنان آنها را از پرداخت معاف کند. در طرح‌های مزایای معین به سبب آنکه میزان مشارکت‌ها براساس سطح دستمزد افراد تعیین می‌شود و همواره درصدی مشخصی از آن در طرح سپرده‌گذاری می‌شود؛ میزان دستمزد افراد در زمان اشتغال کاملاً بر میزان مستمری فرد در زمان بازنشستگی اثرگذار است [۲۱]. همچنین مستمری ناشی از

۱. در اصلاح به‌چنین برنامه‌های مبتنی بر عملکرد (performance-based scheme) گفته می‌شود.

۲. به سبب آنکه افراد با سطح حقوق بالا (بالاتر از ۷ برابر مقدار پایه) از دریافت مستمری‌های لایه یک محروم هستند، باید میزان مشارکتی بالاتر از سایرین در لایه دوم برای پوشش هزینه‌های دوران بازنشستگی خود داشته باشند.

3. Defined Benefit; Ytelsespensjon (YTP)

4. Corporate Pensions

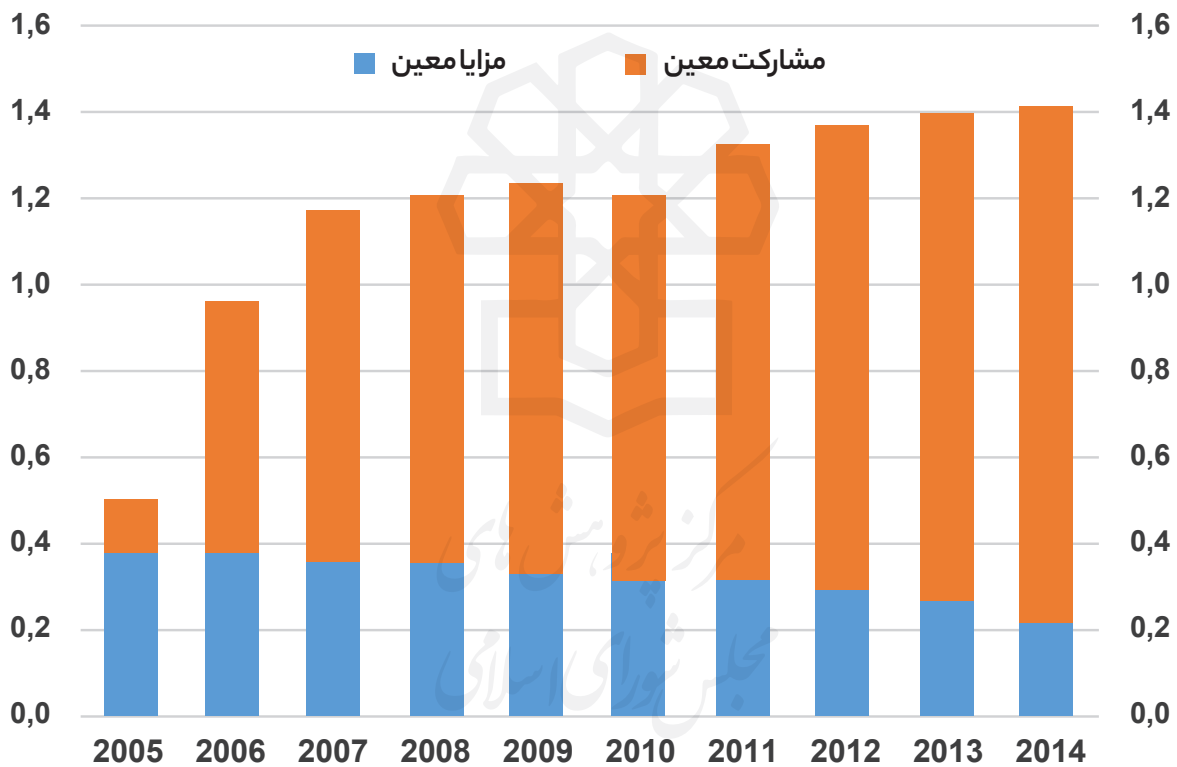
5. National Insurance

۶. در حقیقت ۱۲ برابر مبلغ پایه (IG) در طرح بیمه ملی به‌عنوان حد بالا (سقف) تعیین شده است.

این طرح‌ها با بروز تغییرات در سایر طرح‌های بازنشستگی که فرد شاغل در آنها عضو است، تغییر نخواهد کرد و از این حیث موسوم به طرح‌های خالص^۱ هستند. با وجود آنکه طرح‌های مستمری بازنشستگی با مزایای معین متداول‌ترین نوع طرح‌های مشارکتی هستند؛ به سبب عواملی همچون نرخ بازده پایین، رشد دستمزد بالا و افزایش امید به زندگی این طرح‌ها در بخش خصوصی مورد اقبال بالایی قرار نگرفته‌اند، به طوری که تا پایان سال ۲۰۱۴ تنها حدود ۳۰۰,۰۰۰ شاغل تحت پوشش این طرح‌ها بوده‌اند.

این عوامل شرکت‌ها را ملزم به پرداخت حق بیمه بیشتری در طی سال می‌کند. به این سبب که میزان تعهدات طرح باید در تمام سال‌ها و با بروز هر تغییری در نرخ بهره، رشد دستمزد و شاخص امید به زندگی تأمین مالی می‌شود. به زبان ساده، زمانی که یک شرکت به موجب ارائه طرح مزایای معین متعهد به پرداخت مبلغی مشخص به عنوان مستمری در زمان بازنشستگی می‌شود و تضمین می‌کند که با احتساب مزایای بیمه ملی به طور مثال ۶۶ درصد از دستمزد نهایی را به فرد پرداخت کند؛ برای اجرای این وعده و دستیابی به مستمری آتی باید هر سال مبلغ لازم در نظر گرفته شود [۱۹]. اگر نرخ بهره کاهش یا دستمزدها افزایش یابد، شرکت برای تأمین تعهدات خود باید مبلغ بیشتری بپردازد. همچنین در صورت افزایش امید به زندگی به سبب طولانی‌تر شدن پرداخت مستمری بازنشستگی، مبلغ بیشتری برای ارائه مستمری آتی معین شده باید پرداخته شود [۲۲]. به همین دلیل اکثر شرکت‌های بخش خصوصی دیگر تمایلی به ایجاد و شرکت در این طرح‌ها و اثرپذیری از عوامل غیرقابل پیش‌بینی آنها نداشتند. در دو نمودار زیر سهم هر یک از طرح‌های مشارکت معین و مزایای معین از افراد بیمه شده و تعداد افرادی که از طرح‌های مزایای معین به سمت طرح‌های مشارکت معین رفته‌اند طی سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۴ قابل مشاهده است.

نمودار ۳. تعداد افراد بیمه شده تحت طرح‌های مشارکت معین و مزایای معین در بخش خصوصی - میلیون



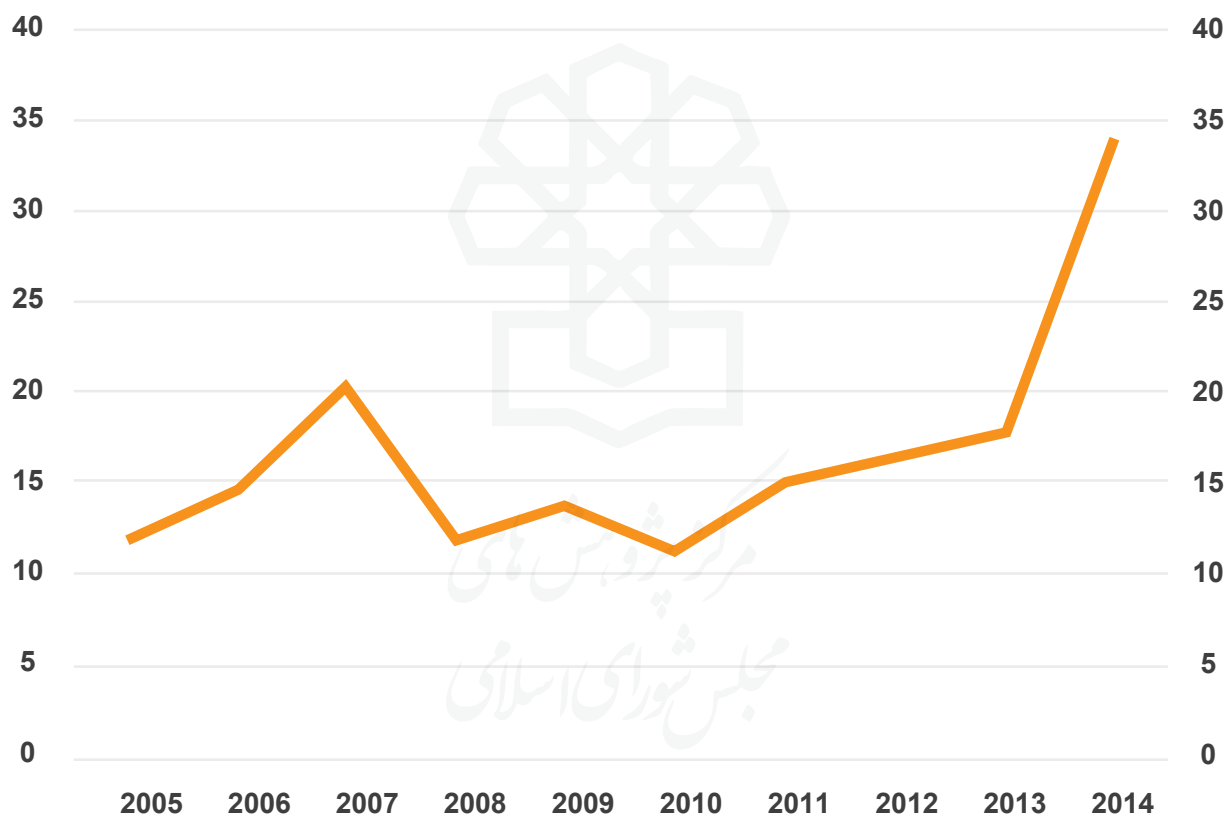
Source: Finans Norge

1. Net Scheme



همان‌طور که در نمودار ۳ قابل مشاهده است، شمار افراد تحت پوشش طرح‌های مشارکت معین از زمان پایه‌ریزی این طرح‌ها رو به افزایش است؛ به‌گونه‌ای که در سال ۲۰۱۴ مشارکت‌کنندگان در طرح‌های DC حدود ۷ برابر طرح‌های DB بوده‌اند. در نمودار ۴ نشان داده شده است که حدود ۳۵,۰۰۰ نفر در سال ۲۰۱۴ به سمت طرح‌های مشارکت معین حرکت کرده‌اند.

نمودار ۴. تعداد افرادی که از طرح‌های مزایای معین به طرح‌های مشارکت معین جابه‌جا شده‌اند. - هزار نفر



Source: Finans Norge

۳-۱-۳. طرح‌های بازنشستگی ترکیبی - جدید

از سال ۲۰۱۴ به شرکت‌های مختلف امکان ورود به طرح‌های مستمری بازنشستگی جدیدی داده شد. این طرح‌ها به واسطه آنکه با ترکیب دو طرح اصلی مشارکت معین و مزایای معین پیشین به وجود آمده‌اند، موسوم به طرح‌های ترکیبی^۱ هستند. در این طرح‌ها برخلاف طرح‌های مزایای معین که نهایتاً ریسک مالی بر عهده کارفرما بود و در طرح‌های مشارکت معین ریسک تنها بر عهده کارگران بود؛ ریسک مالی بین کارفرما و کارگر به‌طور عادلانه‌تری تقسیم می‌شود [۲۳]. به همین دلیل ریسک متعادل‌تری در این طرح برای کارفرما و کارمند وجود خواهد داشت. به‌طور کلی در طرح‌های بازنشستگی ترکیبی؛

- کارفرما مبالغ مشارکتی را از محل حقوق کارگران برای پرداخت مزایا در دوران بازنشستگی نگهداری می‌کند،
- کارگران ریسک مربوط به بازدهی مشارکت‌ها را عهده‌دار هستند و کارفرما تضمین نحوه تعدیل مزایای مستمری را متقبل می‌شود،
- مبلغ نهایی مزایای مستمری بازنشستگی تا پیش از زمان برداشت مشخص نیست،

1. Hybrid Pension Schemes (Ytelsespensjon (YTP) Hybridpensjon)

■ پس از زمان برداشت، پرداخت مزایای مستمری بازنشستگی معمولاً مانند طرح‌های مزایای معین تضمین می‌شود.

در این طرح‌ها، حداکثر میزان مشارکت همانند طرح‌های بازنشستگی مشارکت معین است. به گونه‌ای که نرخ ۷ درصد برای حقوق موجود تا سقف ۷/۱ برابر مقدار پایه در نظر گرفته شده و برای حقوق بین ۷/۱ برابر مقدار پایه و ۱۲ برابر مقدار پایه، مشارکت افزوده تا ۱۸/۱ درصد حقوق وجود دارد. در این بین حداقل میزان مشارکت، ۲ درصد میزان حقوق است. در این طرح کارفرما هزینه‌های مربوط به طرح مستمری بازنشستگی را پرداخت می‌کند و در رابطه با نحوه محاسبه بازگشت سرمایه تصمیم می‌گیرد. کارفرما می‌تواند از بین سه نوع طرح مستمری ترکیبی که در هر یک از آنها روش‌های مختلفی برای محاسبه بازگشت سرمایه در نظر می‌گیرند؛ انتخاب کند. انواع سه‌گانه طرح‌های مستمری ترکیبی و ویژگی مهم آنان در نحوه محاسبه بازگشت سرمایه، عبارتند از:

۱ بازدهی مستمری مبتنی بر قوانین مقدار پایه (B.a).

در این نوع، میزان مزایای مستمری بازنشستگی افراد متناسب با رشد مقدار پایه در بیمه ملی افزایش می‌یابد. همان‌طور که پیشتر نیز اشاره شد، مقدار پایه متناسب با تغییرات دستمزد در جامعه تنظیم می‌شود.

۲ روش تضمینی بازدهی صفر،

در این نوع از طرح‌های مستمری ترکیبی، سرمایه‌گذاری‌های بازنشستگی افراد منتهی به ضرر نمی‌شود؛ به بیان دیگر حداقل نرخ بازگشت سالیانه مشارکت‌های صورت پذیرفته باید برابر با صفر درصد باشد.

۳ آزادی در انتخاب گزینه‌های سرمایه‌گذاری.

در این نوع از انواع طرح‌های بازنشستگی ترکیبی، میزان مستمری بازنشستگی افراد متناسب با تحولات صندوق‌ها و میزان پس‌انداز افراد در دارایی‌های منتخب خودشان دستخوش افزایش یا کاهش می‌شود.

به‌طور کلی میزان مستمری بازنشستگی وابسته به مجموع سپرده‌های فرد در دوران اشتغال وی و تعدیلات حاکم بر آن است. در این بین اگر کارگران گزینه‌های سرمایه‌گذاری فردی داشته باشند، ریسک ناشی از بازگشت سرمایه بر عهده دارند، مگر آنکه در برنامه بازنشستگی شرط دیگری از پیش تعیین شده باشد یا تسهیلات بازنشستگی مورد توافق آنان قرار گرفته باشد (همانند ضمانت ارزش مستمری در برابر کاهش ارزش). همچنین در این طرح‌ها ممکن است پرداخت مشارکت‌های لازم در طرح بازنشستگی توسط کارگران صورت پذیرد. البته این امر منوط به شکل‌گیری توافق بین شرکت و ۷۵ درصد از کارگران یا اتحادیه کارگران که نماینده حداقل ۷۵ درصد از آنان باشد است. در این حالت، پرداخت حداکثر نیمی از کل سپرده می‌تواند توسط کارگران صورت گیرد و باید نیمی از هزینه‌ها (مدیریت، اداره، و...) نیز بر عهده آنان باشد [۲۴].

در این بین اگر فردی که عضو طرح مستمری بازنشستگی ترکیبی است در طول دوره تعهد فوت کند، سرمایه مستمری به دست آمده به نفعات یا اعضای دیگر طرح تعلق می‌گیرد و با مرگ فرد در طول دوره پرداخت، سرمایه باقی مانده و سایر منابع مالی پرداخته‌ای مستمری فعلی به مجموعه باز می‌گردد.

گفتنی است، تعدیلات مستمری بازنشستگی ناشی از طرح‌های بازنشستگی ترکیبی همانند طرح بیمه ملی بوده و در آن مستمری بازنشستگی جاری متناسب با رشد دستمزد من‌های ۰/۷۵ درصد تنظیم می‌شود [۲۵].

باید به این نکته توجه داشت که اصل طرح‌های مستمری بازنشستگی شغلی ترکیبی بر خنثی بودن در زمان برداشت مزایای بازنشستگی است. بنابراین مجموع حقوق مستمری بازنشستگی افراد و میزان پرداختی‌های ماهیانه مزایای مستقل از زمان برداشت مزایای بازنشستگی است. این طرح به افراد این امکان را می‌دهد که از سن ۶۲ سالگی حقوق بازنشستگی خود را برداشت کنند یا در عین حال آن را بدون کاهش مزایای مستمری بازنشستگی با کار ترکیب کنند. پرداخت این مستمری بازنشستگی شغلی به صورت مادام‌العمر بوده و در برخی مواقع با محدودیت زمانی (تا سن ۸۰ سالگی) همراه است.



به‌طور خلاصه طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی شامل سه طرح مزایای معین، مشارکت معین و ترکیبی می‌شود. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، در طرح‌های سنتی مزایای معین، کارفرما بیشترین ریسک را برعهده دارد و در عین حال کارگران می‌توانند از مستمری بازنشستگی نسبتاً قابل پیش‌بینی برخوردار شوند. در مستمری بازنشستگی مشارکت معین، توزیع ریسک برعکس بوده و در آن کارگران ریسک بازگشت مبالغ سپرده‌گذاری شده را برعهده دارند؛ اما در طرح‌های مستمری بازنشستگی شغلی ترکیبی، شرکت‌ها می‌توانند راه‌های مختلفی را برای تنظیم مستمری بازنشستگی انتخاب کنند؛ در نتیجه در این طرح‌ها توزیع ریسک بین کارفرما و کارگر به انتخاب‌های آنها بستگی دارد و به‌طور متعادل‌تری نسبت به دو طرح دیگر توزیع می‌شود.

آمارهای کشور نروژ نشان می‌دهد در پایان سال ۲۰۱۸، ۱۱۳۳۴۳ طرح بازنشستگی مشارکت معین ثبت شده که شامل ۱,۴۰۰,۸۲۳ عضو است. در این طرح‌ها، ۵۳۲۲۹۰ نفر از اعضا تحت قانون بازنشستگی شغلی با مستمری از کارافتادگی همراه بودند. همچنین طرح‌های مزایا معین در پایان سال ۲۰۱۸، ۵۰۱۳ طرح بازنشستگی مشارکت معین شامل ۸۳۳۱۸ عضو ثبت شده است که در آن، ۲۹۹۵۵ نفر از اعضا با مستمری از کارافتادگی تحت قانون بازنشستگی شغلی همراه بودند. در نهایت میزان طرح‌های بازنشستگی ترکیبی در پایان سال ۲۰۱۸، ۳۶۷ طرح بازنشستگی ترکیبی با ۱۴۷۱۲ عضو ثبت شده است که از میان آنان ۱۴۶۷۰ نفر از اعضا طبق قانون بازنشستگی شغلی، مستمری از کارافتادگی دریافت می‌کردند [۲۶].

در جدول زیر اهم ویژگی طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی اشاره شده است

جدول ۳.۱. اهم خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش خصوصی

نوع طرح بازنشستگی	مشارکت	نحوه تأمین مالی طرح	نحوه اداره
<ul style="list-style-type: none"> ● طرح مزایای معین (DB) ● طرح مشارکت معین (DC) ● طرح مستمری ترکیبی (Hybrid) 	<p><u>در طرح مزایای معین:</u> مستمری بین ۶۰-۷۰ درصد حقوق نهایی فرد (سطح مستمری مشخص).</p> <p><u>در طرح مشارکت معین و ترکیبی:</u> حدود ۲-۵ درصد دستمزد بین ۸۰,۰۰۰ تا ۴۰۰,۰۰۰ NOK و ۲-۸ درصد دستمزد ۴۰۰,۰۰۰ تا ۹۶۰,۰۰۰ NOK.</p> <p>حدود ۵۰ درصد مشارکت ۲ درصدی دارند.</p>	<p><u>در هر سه طرح:</u> کارفرما همه هزینه‌ها را از طریق حق بیمه و مشارکت پوشش می‌دهد.</p> <p>البته کارگر به مشارکت بیشتر نیز می‌باشد اما این مسئله نرمال نیست.</p>	<p><u>در طرح مزایای معین:</u> صندوق انحصاری (در شرکت‌های بزرگ) و یا شرکت‌های بیمه عمر</p> <p><u>در طرح مشارکت معین و ترکیبی:</u> شرکت‌های بیمه عمر، بانک و شرکت‌های مدیریت صندوق و دارایی</p>

Resource: Fafo Research Foundation, Veland, "Early retirement Pension Systems in Norway Occupations with Lower age Limit and Their Pension Schemes", p 15- 2013

1. Public Service Pension

۲. البته برای چندین گروه شغلی در بخش خصوصی نیز خدمات مستمری بازنشستگی دولتی ارائه می‌شود.

۳-۲. طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش دولتی

در کشور نروژ طرح‌های بازنشستگی مختص به تمام کارمندان بخش دولتی و شهرداری‌ها به مستمری بازنشستگی خدمات عمومی^۱ موسوم است.^۲ در این بین اگر فردی مشمول دریافت چندین مزایا مستمری از طرح‌های مختلف باشد، باید مستمری‌های وی ادغام شده و تنظیم شود؛ به همین سبب مستمری خدمات عمومی برای افرادی که دارای طرح بیمه ملی هستند یک مزایای تکمیلی محسوب می‌شود. همچنین برای برخی از مشاغل در قالب طرح‌های ویژه، امکان بازنشستگی پیش از موعد مقرر (۷۰ سال) با مزایای کامل فراهم شده است. به عنوان مثال، رانندگان آمبولانس در ۶۰ سالگی، افسران پلیس در ۵۷ سالگی و پرستاران بخش امداد در ۶۵ سالگی می‌توانند حقوق کامل بازنشستگی را دریافت کنند. البته این طرح‌های ویژه در دست بازمینی بوده و امکان توسعه گستره شمول مشاغل بیشتری را دارد. در ادامه به بررسی سازوکار نظام مستمری بازنشستگی برای کارمندان بخش دولتی و شهرداری‌ها خواهیم پرداخت [۲۷].

۳-۲-۱. نظام مستمری بازنشستگی شغلی برای کارمندان دولت

طرح‌های بازنشستگی‌های شغلی دولتی، طرح‌های بازنشستگی برای کارکنان بخش دولتی و گروه‌های شغلی خاص وابسته به آن هستند. این طرح‌ها از طریق قوانین، مقررات و قراردادهای جمعی^۱ تنظیم می‌شوند. در حقیقت صندوق بازنشستگی دولتی^۲ (SPK) طرح‌های بازنشستگی را برای کارمندان دولتی،^۳ کارمندان بخش آموزش و سایر شرکت‌های وابسته به دولت مدیریت می‌کند. این صندوق منحصراً به وسیله قانون مربوط به صندوق بازنشستگی دولتی تنظیم می‌شود.^۴ در این بین کارمندان بخش اداری دولت و بخش بزرگی از کارمندان نظام آموزش و پرورش تحت پوشش صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ^۵ هستند که از طریق قانون جداگانه‌ای اداره می‌شود [۱۹]. در صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ، افراد می‌توانند از سن ۶۷ سالگی مستمری سالمندی خود را برداشت کنند. همچنین در نتیجه اصلاحات حاکم بر نظام بازنشستگی کشور نروژ، همچون تغییرات مربوط به نحوه تعدیل امید به زندگی، مقررات (مربوط به رشد دستمزد)، مجموع طرح‌های بخش عمومی نیز از دستخوش تغییرات متناسب‌سازی با سایر بخش‌ها شد. گفتنی است که برای عضویت در صندوق بازنشستگی، حداقل پنج سال سابقه خدمت بالاتر از درصد معینی الزامی است و اصولاً ۲ درصد از درآمد قابل مشارکت کارکنان باید به صندوق بازنشستگی به منظور مشارکت واریز شود.

طرح‌های ویژه مستمری بازنشستگی دولتی

دولت نروژ همچنین به طور مستقیم یا غیر مستقیم نیز طرح‌های خاصی را برای مشاغل خاص یا موقعیت‌های به خصوص زندگی مدیریت می‌کند [۲۸]. پیشتر به صورت پراکنده ذیل طرح بیمه ملی به برخی از این موارد اشاره شد، در جدول زیر مجموعه این مزایا و مستمری‌ها به صورت منسجم اشاره شده است.

1. Collective Agreements
2. Government Pension Fund; Statens Pensjonskasse (SPK)
3. Government
4. Act on the Government Pension Fund
5. Norwegian Public Service Pension Fund



جدول ۴. مزایای پرداختی دولت در قالب طرح‌های مستمری ویژه

نام مزایا	شرح
مزایای فرزند	در صورت فوت یک یا هر دو والدی که حداقل سه سال پیش از فوت عضو طرح بیمه ملی بوده باشند، به فرزند آن زیر ۱۸ سال آنان مستمری فرزند پرداخت می‌شود.
مزایای جنگ	به‌منظور جبران هر آسیب وارده به سرباز در نتیجه خسارات جنگ جهانی دوم این مستمری پرداخت می‌شود.
مزایای سوگواری	این مزایا در شرایط خاص به همسر بازمانده تعلق می‌گیرد.
قانون بازنشستگی اپرا	قانون بازنشستگی اپرا در مورد رقصندگان باله، تکنوازها، خوانندگان کر در حوزه اپرا و باله اعمال می‌شود. این قانون در شرایط خاص به افراد اجازه عضویت در صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ را می‌دهد. شرایط سنی برای استفاده از این مستمری به این شرح است: پایان سن ۴۱ سالگی برای خوانندگان، ۵۲ سالگی برای تکنوازان آهنگ و ۵۶ سالگی برای خوانندگان کر. برای استفاده از مستمری کامل، رقصندگان باله باید ۲۰ سال و خوانندگان کر ۲۳ سال فعالیت داشته باشند.
طرح بازنشستگی برای اعضای پارلمان و دولت	از سال ۲۰۱۲، همه نمایندگان و اعضای دولت مستمری بازنشستگی شغلی دریافت می‌کنند و تمام سال‌های فعالیت‌های آنان در دولت در برآورد آن مستمری حساب می‌شود. هر چه میزان اندوخته مستمری بازنشستگی بیشتر باشد، متعاقباً حقوق بازنشستگی نیز بالاتر خواهد بود. مجموعه اصلاحات حاکم بر طرح بیمه ملی بر مستمری بازنشستگی سالمندی این طرح نیز به‌طور مشابه حاکم است. صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ، طرح مستمری اجباری ^۱ را برای اعضای پارلمان و اعضای دولت نیز اجرا می‌کند.
طرح مستمری بازنشستگی برای ماهیگیران	این طرح، یک طرح اجباری بازنشستگی پیش از موعد برای افراد بین سن ۶۰ تا ۶۷ سال است که حرفه اصلی آنها ماهیگیری و صید است. این طرح تحت نظر و تضمین شده دولت بوده و توسط صندوق ضمانت ماهیگیران ^۲ اداره می‌شود.
طرح بازنشستگی برای ملوانان	طرح بازنشستگی برای دریانوردان یک طرح بازنشستگی پیش از موعد اجباری برای کارکنان کشتی در سن بین ۶۰ تا ۶۷ سال است. این طرح تحت نظر و تضمین شده دولت است و توسط طرح بیمه بازنشستگی برای ملوانان ^۳ (PTS) اداره می‌شود.
طرح مستمری بازنشستگی برای پرستاران	طرح بازنشستگی برای پرستاران یک مستمری بازنشستگی شغلی برای پرستاران است. این طرح توسط صندوق بازنشستگی ملی شهرداری (KLP) ^۴ اداره می‌شود.
طرح مستمری بازنشستگی برای فعالیت‌های صورت گرفته در داروخانه‌ها و سایر	یک طرح مستمری بازنشستگی شغلی برای کلیه داروسازان و کارمندان ثابت داروخانه‌هاست. این طرح توسط صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ اداره می‌شود.

مأخذ: دستاورد پژوهش.

1. Statutory Pension Scheme
2. Guarantee Fund for Fishermen
3. Pensjonstrygden for Sjømenn
4. Municipal National Pension Fund; Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

جدول ۵. اهم خصیصه‌های طرح‌های بازنشستگی شغلی در بخش عمومی

نوع طرح بازنشستگی	نرخ جایگزینی	نحوه تأمین مالی طرح	نحوه اداره
مستمری از نوع مزایای معین (DB) و براساس حقوق نهایی افراد	به‌طور طبیعی در صورت ارائه خدمت به‌مدت ۳۰ سال: ۶۶ درصد از حقوق نهایی. سطح مستمری تضمین شده است. اگر مجموع سن و سال‌های خدمت حداقل ۸۵ سال باشد، کارمندان می‌توانند سه سال زودتر از موعد مقرر بازنشسته شوند.	بخش دولتی: مخارج از محل بودجه دولتی و مشارکت کارگر (۲ درصد حقوق) و کار فرما تأمین می‌شود. بخش شهرداری: شهرداری بخش عمده هزینه‌ها را تأمین می‌کند و کارگران در تمام بخش‌های دولتی ۲ درصد مشارکت از حقوق را در برنامه دارند.	بخش دولتی: طرح مستمری توسط صندوق بازنشستگی خدمات عمومی نروژ (SPK) اداره می‌شود. بخش شهرداری: در مجموع طرح بازنشستگی یا از طریق صندوق بازنشستگی ملی شهرداری (KLP) و یا از طریق شرکت‌های بیمه‌ای اداره می‌گردند.

Resource: Fafo Research Foundation, Veland, "Early retirement Pension Systems in Norway Occupations with Lower age Limit and Their Pension Schemes", p 13- 2013

آمارهای کشور نروژ نشان می‌دهد، در پایان سال ۲۰۱۸، ۱،۴۱۵،۲۰۱ شرکت دولتی دارای طرح بازنشستگی در کشور فعالیت می‌کردند. این طرح‌ها تقریباً شامل ۳۰۴،۰۰۰ عضو فعال هستند [۳].
در جدول زیر حق بیمه و تعهدات و میزان مستمری پرداختی در صندوق SPK تا پایان سال ۲۰۱۸ نشان داده شده است.

جدول ۶. حق بیمه‌ها و میزان پرداختی‌های صندوق SPK - ۲۰۱۸

مقادیر (NOK ۱۰۰۰)	عناوین
۲۳۳۰۰۰۰۰	حق بیمه‌های ناخالص
۵۵۱۰۰۰۰۰	تعهدات بیمه
۲۷۹۰۰۰۰۰	پرداخت‌های مستمری

Source: SPK's annual report for 2018

همچنین در پایان سال ۲۰۱۸، ۲/۵۷۸ طرح قرارداد جمعی شهرداری در کشور وجود داشته است که حدود ۵۰۱،۰۰۰ بیمه‌گذار اصلی را پوشش می‌دهند. در جدول زیر میزان حق بیمه‌ها و پرداختی‌های انباشتی (از کارافتادگی و بازماندگان، پیش از موعد و سالمندی) صندوق‌های بخش شهرداری اشاره شده است.

جدول ۷. حق بیمه‌ها و میزان پرداختی‌های صندوق بخش شهرداری - ۲۰۱۸

مقادیر (NOK ۱۰۰۰)	عناوین
۴۴۰۰۰۰۰۰	حق بیمه‌های ناخالص
۵۵۲۰۰۰۰۰۰	تعهدات بیمه
۱۶۲۰۳۰۰۰	پرداخت‌های مستمری (مختص سن، AFP و بازماندگان)
۴۸۴۰۰۰۰۰	پرداخت‌های مستمری (مستمری از کار افتادگی)

Source: Finans Norge. Includes KLP, OPF and Storebrand, not pension funds.

همچنین مطابق آمار گزارش شده تا سال ۲۰۱۹، ۵۰ صندوق بازنشستگی خصوصی و ۳۷ صندوق بازنشستگی عمومی دارای مجوز در کشور بروز فعالیت داشته‌اند. مجموع دارایی این صندوق‌ها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۸. دارایی کل صندوق‌های دولتی و خصوصی - سال ۲۰۱۹	
مقادیر (NOK۱۰۰۰)	عناوین
۱۹۶۰۰۰۰۰۰	دارایی کل صندوق‌های بازنشستگی خصوصی
۱۵۱۰۰۰۰۰۰	دارایی کل صندوق‌های بازنشستگی دولتی

Source: the Pension Fund Association

۴. لایه سوم؛ طرح‌های مستمری فردی



به‌طور کلی تمامی افراد می‌توانند علاوه بر طرح‌های مستمری بازنشستگی متعارف در طرح بازنشستگی دیگری مختص خود، در هر دو بخش مستمری سالمندی یا از کارافتادگی، شرکت کنند. عمدتاً طرح‌های مستمری فردی^۱ در دو قالب مشارکت معین یا بیمه مستمری^۲ قابل انتخاب هستند و استفاده از این طرح‌ها برای افراد دارای مشاغل آزاد و خویش‌فرمایان یک ضرورت محسوب می‌شود [۳۰]. افراد می‌توانند از طرح‌های مستمری فردی در زمان ترک شغل و یا ایجاد تغییرات اساسی در توافق‌نامه‌های (قرارداد کاری) خود، استفاده کنند. این طرح‌ها در یک دسته‌بندی کلی به موارد زیر قابل تقسیم هستند:

۴-۱. مقرری^۳

مقرری عمدتاً در قالب قرارداد مالی و اغلب توسط شرکت‌های بیمه که ارائه پرداختی با میزان ثابت یا متغیر (ماهانه، سه‌ماهه، نیم سال یا سالیانه) برای دوره زندگی شخص متقاضی و یا مدت زمانی مشخص، ضمانت می‌کند؛ به فروش می‌رسد. گفتنی است که این مقرری با قرارداد بیمه عمر که پس از فوت فرد بیمه شده به بازماندگان ارائه می‌شود متفاوت است. به این جهت که مقرری می‌تواند به‌طور قسطی یا به‌صورت یک‌جا خریداری شود و ارائه آن مطابق مفاد قرارداد، ممکن است بلافاصله یا زمانی از پیش تعیین شده در آینده^۴ شروع شوند. از منظر قواعد مالیاتی حاکم بر پس‌انداز افراد در قالب انعقاد قرارداد مقرری باید به این نکته اشاره کرد که تا پیش از سال ۲۰۰۷ مجموع مبالغ پس‌انداز، به‌صورت هزینه قابل قبول و معاف از مالیات بودند [۳۱]؛ اما از سال ۲۰۰۷ به بعد این مبالغ نیز مشمول مالیات شد و همین امر سبب عدم جذابیت این گونه پس‌انداز برای دوران بازنشستگی توسط افراد شده است. به‌طور کلی مقرری‌ها امکان انتقال از یک شرکت به شرکت دیگری بنابر درخواست متقاضی آن دارد و به دورسته زیر تقسیم می‌شود؛

الف) مقرری با نرخ بهره تضمین شده: در این نوع مقرری میزان بازدهی بسته به مدت دوره پس‌انداز و جوه تضمین می‌شود و همچنین سهم از سود بالقوه شرکت بیمه نیز مشخص می‌شود.

ب) مقرری با امکان انتخاب گزینه‌های مختلف سرمایه‌گذاری: به‌طور کلی مبالغ پرداختی در گزینه‌های مختلف سرمایه‌گذاری می‌شود که نرخ بازدهی بعضاً نامعلومی نیز دارند. در این نوع مقرری شخص متقاضی، خود در رابطه با حوزه سرمایه‌گذاری تصمیم گرفته و متقبل ریسک ناشی از آن می‌شود [۹]. طرح‌های مقرری مستمری، امکان تعیین ذی‌نفع نهایی پس از فوت شخص متقاضی را دارا هستند که هیچ محدودیتی نیز در این حوزه وجود ندارد.

1. Individual Pension Schemes
2. Pension Insurance Agreement

۳. Annuities؛ طرح‌های مستمری فردی براساس قواعد مالیاتی تنظیم می‌شوند.
۴. سن و یا دوره‌ای خاص.

شخصی که به عنوان وارث مزایا در قرارداد بیمه ذکر می شود، می تواند کل میزان سپرده با لحاظ کسر مقرری های احتمالی انجام شده را برداشت کند.^۱ قواعد مالیاتی حاکم بر ایجاد حساب های مقرری:

اخذ مالیات از بازدهی سرمایه در زمان سپرده گذاری صورت نمی پذیرد؛ اما در زمان دریافت بازدهی ناشی از سود مقرری در قالب مالیات بر درآمد ناشی از سرمایه اخذ می شود. البته سرمایه گذاری در صندوق های سرمایه گذاری مشترک^۲ از نرخ مالیات بر بازدهی پایین تری نسبت به صندوق های سهام آبرخوردار هستند.^۳ (مطابق قواعد مالیاتی مصوب سال ۲۰۱۹).

هیچ مالیات بر مزایای ناشی از سرمایه، در زمان جابه جایی بین انواع گزینه های دارایی اعم از صندوق ها و یا سایر اقلام پس انداز اخذ نمی شود.

۲-۴. بیمه سرمایه فردی^۴

به موجب این برنامه فرد می تواند مستمری خود را در قالب یک پرداختی یکجا دریافت نماید. اغلب شرکت های بیمه، بیمه سرمایه با گزینه های سرمایه گذاری متنوع را به عنوان ابزاری متداول برای پس انداز دوره بازنشستگی به افراد معرفی می کنند. این ابزار پس انداز برخلاف بیمه مزایا (بیمه مستمری) که پرداختی های آتی مطابق با توافق نامه صورت گرفته را مهیا می کند، امکان دریافت مزایا را به صورت یکجا برای فرد محقق می کند.

۳-۴. طرح مستمری بازنشستگی فردی (IPS)^۵

به طور کلی این طرح ها در هنگام مشارکت و پس انداز دارای مزیت های مالیاتی بوده و عمدتاً وجه مشارکت یافته معاف از مالیات است یا در قالب هزینه های قابل قبول از درآمد مشمول مالیات فرد کسر می شود؛ اما برداشت از این طرح ها با پرداخت مالیات مترتب همراه است. طرح های مستمری بازنشستگی فردی در کشور نروژ عمدتاً در دو قالب توافق نامه ها^۶ و پس انداز در اختیار افراد قرار می گیرد.

در توافق نامه مستمری بازنشستگی فردی (IPA)^۸ که عمدتاً به صورت طرح های خصوصی هستند، افراد می توانند تا سقف حداکثر ۴۰,۰۰۰ NOK سالانه به صورت هزینه قابل قبول^۹ پس انداز کنند. البته از سال ۲۰۰۶ دیگر امکان افتتاح حساب های جدید IPA مطابق با اصلاحات صورت گرفته در کشور نروژ وجود ندارد و طرح های پس انداز مستمری فردی عمدتاً جایگزین این طرح ها شده اند. البته افراد می توانند در صورت تمایل طرفین و با جابه جایی از حساب های موجود IPA که توسط سایر افراد در سال های قبل ایجاد شده است، استفاده کنند.

در پاییز سال ۲۰۱۷، مقررات مالیاتی جدید و سخاوتمندانه برای برنامه های پس انداز مستمری بازنشستگی فردی (IPS)^{۱۰} در کشور نروژ منتشر شد. به طور کلی تمام کارشناسان بر روی اهمیت مزیت های مالیاتی بر تصمیم گیری افراد، اتفاق نظر داشتند. در نتیجه در دهه اخیر مقررات و قوانین تنظیم و اخذ مالیات در این طرح ها دستخوش تحولات شد [۱۵]. از اول نوامبر ۲۰۱۷، قوانین جدیدی برای طرح IPS با سقف سالانه ۴۰۰۰۰ NOK بدون محدودیت در محل پس انداز معرفی شد. وجود مزیت های مالیاتی؛ همچون عدم اخذ مالیات در زمان پس انداز، معافیت مالیات بر ثروت از بازده پس انداز و اخذ مالیات به نرخ درآمد معمولی در زمان برداشت، سبب جذابیت بیشتر این ابزار برای پس انداز افراد شد. پرداختی های مربوط به طرح مستمری بازنشستگی فردی از ابتدای سن ۶۲ سالگی می تواند آغاز شود و باید میزان مشارکت در آن به گونه ای

۱. میزان بازدهی ناشی از سپرده گذاری بدون تکمیل دوره سپرده گذاری لازم قابل پرداخت نیست.

2. Mutual Funds

3. Equity Fund

5. Individual Capital Insurance

6. Individual Pension Scheme (IPS)

8. Private Pension Product

10. Individual Pension Savings

۴. مالیات بر درآمد ناشی از سرمایه به ترتیب ۲۲ و ۳۱،۶۳ درصد است.

۷. تا سال ۲۰۰۲.

۹. قابل کسر از درآمد مشمول مالیات.



باشد که تا سن ۸۰ سالگی، با حداقل دوره ۱۰ ساله قابل پرداخت باشد. البته این قاعده برای افراد با سطح پس‌انداز کم به گونه‌ای که سرمایه مستمری بازنشستگی فرد با تقسیم بر این دوره‌ها به کمتر از ۲۰ درصد مقدار پایه (B.a) طرح بیمه ملی برسد، برقرار نیست. در این موارد، دوره پرداخت بسته به میزان پس‌انداز صورت گرفته توسط فرد در سال‌های گذشته، به گونه‌ای که برای فرد مستمری سالیانه حدود ۲۰ درصد مقدار پایه (B.a) به ارمغان آورد، قابل کاهش است.

در حقیقت به موجب طرح پس‌انداز مستمری بازنشستگی فردی دولت با پرداخت وام بدون بهره و صرف نظر از اخذ مالیات ۲۲ درصد تا مبلغ ۸,۸۰۰ NOK در زمان جاری و موکول کردن آن به زمان برداشت وجوه توانسته سبب افزایش پس‌انداز فردی شود. مطابق این طرح اکثریت مردم می‌توانند در صندوق‌های مشترک پس‌انداز مستمری بازنشستگی فردی در یک دوره ۲۰ تا ۴۰ ساله بین ۱۵ تا ۴۰ درصد پس‌انداز بیشتری تا سن ۶۵ سالگی برای دوران بازنشستگی خود ذخیره کنند. همان‌طور که پیشتر بیان شد، مجموع پس‌اندازهای صورت گرفته در طرح مستمری بازنشستگی فردی، طرحی مکمل مستمری سالمندی در بیمه ملی و مستمری بازنشستگی شغلی فرد در زمان بازنشستگی بوده و با هدف جبران درآمد زمان اشتغال و تأمین معاش است.

در جدول زیر اهم ویژگی‌های طرح پس‌انداز مستمری بازنشستگی فردی به منظور دستیابی به یک تصویر کلی اشاره شده است.

جدول ۹.۹. اهم ویژگی‌های طرح مستمری بازنشستگی فردی (۲۰۲۰)

۱	افراد می‌توانند حداکثر ۴۰,۰۰۰ NOK در سال در این طرح‌ها پس‌انداز کنند که حداکثر ۸۸,۰۰۰ NOK به صورت هزینه قابل قبول معاف از پرداخت مالیات بر درآمد است (نرخ مالیات بر درآمد ۲۲ درصد در سال ۲۰۲۰).
۲	وجه پس‌انداز در این طرح معاف از مالیات بر ثروت بوده و در کل دوره پس‌انداز هیچ‌گونه مالیاتی لازم به پرداخت نیست (نرخ مالیات بر ثروت ۰/۸۵ درصد سالیانه).
۳	مبلغ سپرده‌گذاری در حساب پس‌انداز مستمری بازنشستگی فردی، تا سن ۶۲ سالگی غیر قابل برداشت است (دوره پرداخت حداقل ۱۰ سال است و پرداخت‌ها باید تا حداقل ۸۰ سالگی ادامه داشته باشند) ^۱ .
۴	مبلغی که افراد از حساب خود برداشت می‌کنند - هم اصل سپرده و هم بازده مربوط به آن - مانند درآمد عادی مشمول مالیات می‌شود (پرداخت نرخ مالیات بر درآمد ۲۲ درصد به نرخ مالیات ۱/۶۸ درصد برای حساب‌های سرمایه‌گذاری و پس‌انداز معمولی ^۲ در سال ۲۰۲۰).

Resource: Fafo Research Foundation, Veland, "Early retirement Pension Systems in Norway Occupations with Lower age Limit and Their Pension Schemes"- 2013

مجموع هر سه لایه نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ، به تفکیک نرخ جایگزینی‌های متفاوتی را برای افراد عضو به ارمغان می‌آورد که در جدول زیر نرخ جایگزینی ناخالص ناشی از طرح‌های اختیاری و اجباری گردآوری شده است.

جدول ۱۰. نرخ جایگزینی ناخالص ناشی از طرح‌های اجباری خصوصی و دولتی و طرح‌های اختیاری خصوصی - (درصد مزایا هر فرد) - ۲۰۱۹

طرح‌های اختیاری			کل بخش اجباری			طرح‌های اجباری خصوصی (DB و DC)			طرح‌های اجباری دولتی			عنوان
۱/۵	۱	۰/۵	۱/۵	۱	۰/۵	۱/۵	۱	۰/۵	۱/۵	۱	۰/۵	نسبت درآمد به متوسط
متغیر			۳۶/۳	۴۵/۴	۵۰/۴	۶/۲	۵/۹	۴/۷	۳۰/۱	۳۹/۶	۴۵/۷	نرخ جایگزینی

Resource: Pension at Glance, OECD Report, 2022

۱. پیشتر به موارد استثنا اشاره شده است.

۵. مالیات



در نظام مالیاتی نروژ انواع مختلف مالیات با مأخذهای متفاوت به‌ویژه حقوق و ثروت به چشم می‌خورد. به‌طور کلی می‌توان به چهار گروه اصلی مالیات برای درآمد ناشی از کار، مالیات بر درآمد معمولی، مالیات تأمین اجتماعی (مشارکت در بیمه ملی)، مالیات پلکانی و مالیات بر ثروت اشاره کرد. در کشور نروژ تمام کارمندان موظف به تکمیل فرم اظهارنامه مالیاتی تا پایان آوریل هستند؛ همچنین سال مالیاتی در این کشور مطابق بسیاری از کشورها ۳۱ دسامبر است. در این بین افرادی که بیش از ۱۸۳ روز برای یک یا چند دوره در طی ۱۲ ماه و یا بیشتر از ۲۷۰ روز برای یک یا چند دوره در طی ۳۶ ماه در کشور نروژ حضور داشته باشند، به‌عنوان شهروند موظف به پرداخت مالیات این کشور شناسایی می‌شوند [۳۲].

در این بخش به بررسی مالیات بر درآمد، مالیات بر ثروت، نرخ مشارکت بیمه ملی، رویه اخذ مالیات از مستمری‌بگیران و سایر انواع مالیات جاری در کشور نروژ می‌پردازیم. همچنین در پایان به بررسی میزان و اقلام تشکیل‌دهنده درآمد و هزینه‌های دولت به‌منظور دستیابی به تصویر کلی سهم دولت از پرداخت مزایا و اخذ مالیات، اشاره خواهیم کرد.

۱-۵. مالیات بر درآمد

مطابق با سایر کشورهای OECD، مالیات بر درآمد اصلی‌ترین مالیاتی است که توسط تمام شهروندان پرداخت می‌شود. در این مالیات میزان درآمد فرد پس از کسر تمام کسور مرتبط با آن و به‌صورت خالص هدف مالیات قرار می‌گیرد. مبلغ و تعداد کسور برای هر فرد بسته به سبد مصرفی یا وضعیت درآمد وی متفاوت است؛ اما همه افراد مشمول کسور استاندارد^۱ که معادل ۴۵٪ درآمد ناخالص ناشی از اشتغال فرد، تا سقف ۱۰۴۴۵۰ NOK می‌شوند. البته بیشتر کارمندان کسور شخصی^۲ که برای اکثریت رقم ۵۱۳۰۰ NOK است نیز دریافت می‌کنند.^۳ در نظام مالیات‌ستانی نروژ، مالیات بر درآمد به دو صورت نرخ پایه ثابت^۴ و نرخ پلکانی^۵ از حقوق افراد اخذ می‌شود. گفتنی است نرخ پایه ثابت به درآمد خالص فرد اصابت داشته در حالی که نرخ پلکانی^۶ به درآمد ناخالص فرد برخورد می‌کند. همچنین نرخ پایه ثابت مطابق با آمار سال ۲۰۲۱، برای ساکنان فنمارک و نوردتوم^۷ ۱۸/۵ درصد و برای ساکنین سایر بخش‌های کشور نروژ ۲۲ درصد است. در رابطه با نرخ مالیات پلکانی که به نرخ بَرَاکت‌بندی شده نیز معروف است، درآمدهای خالص افراد در پنج بَرَاکت طبقه‌بندی می‌شوند و نرخ مختص به هر بَرَاکت را به‌صورت پلکانی می‌پردازند. در جدول زیر بَرَاکت‌بندی درآمد خالص افراد و نرخ مالیاتی اصابت یافته به هر طبقه قابل رویت است.

جدول ۱۱. نرخ مالیاتی و بَرَاکت درآمد مالیات بر درآمد اشخاص حقیقی کشور نروژ - ۲۰۲۰

ردیف	بَرَاکت درآمدی (NOK)	نرخ مالیات (درصد)
۱	تا ۱۸۸۰۰	۰
۲	از ۱۸۸۰۰ تا ۲۵۴۴۵۰	۱/۹
۳	از ۲۵۴۴۵۰ تا ۶۳۹۷۵۰	۴/۲
۴	از ۶۳۹۷۵۰ تا ۹۹۹۵۰	۸/۳
۵	بالای ۹۹۹۵۰	۱۶/۲

مأخذ: گزارش سالیانه دیپلومیت کشور نروژ - ۲۰۲۰.

1. Standard Deduction (Minstefradrag)

2. Personal Deduction (Personfradrag)

۳. در اینجا مفهوم «کسورات» در ادبیات مالیاتی مقصود است. یعنی آن بخش از مبلغ مالیاتی که دولت برای افزایش انگیزه، قبل از اصابت نرخ مالیات مربوط به شخص، کسر می‌کند. در حقیقت از میزان مالیاتی که فرد باید بپردازد کسر می‌شود.

4. Base Rate (Felleskatt)

5. Step Tax (Trinnskatt)

۶. همانند نرخ مشارکت در بیمه ملی که از محل حقوق ناخالص فرد است.

7. Finnmark & Nord-Troms

۸. برای ساکنین فنمارک و نورد ترون نرخ این بَرَاکت ۱۱/۲ درصد است.



جدول ۱۱ نشان می‌دهد میزان نرخ اصابت برای گروه‌های درآمد کمتر از ۶۳۹۷۵۰ کرون نروژ بسیار کم، اما برای سطوح درآمدی بالای این آستانه به شدت افزایش می‌یابد.

۲-۵. مالیات بر ثروت

در کشور نروژ مالیات بر ثروت از مأخذ ثروت خالص اخذ می‌شود و مبلغ محاسبه شده به دولت و شهرداری به صورت هم‌زمان پرداخت می‌شود. همچنین افراد متأهل از آستانه ثروت خالص دو برابری نسبت به افراد مجرد برخوردارند. در جدول زیر میزان نرخ مالیات بر ثروت تفکیک شده بین دولت و شهرداری مشاهده می‌شود:

جدول ۱۲. نرخ مالیات بر ثروت به تفکیک مجرد و متأهل - (۲۰۲۱)		
مالیات بر ثروت (۲۰۲۰ و ۲۰۲۱)		
مجرد	متأهل (همراه با هم)	نرخ مالیات (درصد)
به شهرداری		
۱۵۰۰۰۰۰-۰	۳۰۰۰۰۰۰-۰	۰
بالاتر از ۱۵۰۰۰۰۰	بالاتر از ۳۰۰۰۰۰۰	۰/۷
به دولت		
۱۵۰۰۰۰۰-۰	۳۰۰۰۰۰۰-۰	۰
بالاتر از ۱۵۰۰۰۰۰	بالاتر از ۳۰۰۰۰۰۰	۰/۱۵

Source: kpmg-Norway profile- 2021.

در مجموع نرخ مالیات بر ثروت همان‌طور که در جدول ۴ نیز اشاره شد، ۰/۸۵ درصد است.

۳-۵. مالیات تأمین اجتماعی^۱

نرخ مالیات تأمین اجتماعی یا مشارکت در طرح بیمه ملی همانند مالیات پلکانی از محل درآمد ناخالص فرد اخذ می‌شود و جزء مالیات‌های ناخالص است. در نتیجه مجموع تمامی کسور بر مقدار آن بی‌تأثیر است. نرخ مشارکت عادی^۲ کارفرما در این نظام ۱۴/۱ درصد درآمد ناخالص و برای کارگر ۸/۲ درصد است. همچنین این نرخ برای افراد زیر ۱۷ سال و بالای ۶۹ سال ۵/۱ درصد برای سال ۲۰۲۰ گزارش شده است. البته افراد با درآمد کمتر از NOK ۵۴۶۵۰ در سال ۲۰۲۰ و NOK ۵۹۶۵۰ در سال ۲۰۲۱ ملزم به مشارکت در برنامه نیستند. از سوی دیگر کل میزان مشارکت صورت گرفته نباید از ۲۵ درصد اختلاف بین میزان فرد و NOK ۵۴۶۵۰ بیشتر باشد. برای مثال میزان مشارکت فردی با درآمد NOK ۵۵۰۰۰ در سال ۲۰۲۰ نباید از NOK ۱۰۰ بیشتر باشد. به‌طور کلی تمام افرادی که در کشور نروژ کار می‌کنند ملزم به پرداخت سهم مشارکت بیمه ملی خود هستند، البته سه دسته از افراد از این قاعده مستثنا هستند؛

۱. افرادی که در نظام تأمین اجتماعی سایر کشورهای منطقه و اتحادیه اروپا (EEA/EU) عضویت دارند.
۲. افرادی که در طرح تأمین اجتماعی کشورهای طرف توافق‌نامه اجتماعی نروژ هستند. (کشورهایی همچون کانادا-کبک، استرالیا، آمریکا و ...)

1. Social Security Tax

۲. کارفرمایان بسته به میزان توسعه‌یافتگی منطقه تأسیس شرکت‌شان می‌توانند نرخ‌های مشارکت متفاوتی (۰-۱۴/۱) در طرح داشته باشند. برای جزئیات بیشتر رجوع شود به گزارش ۱ نظام تأمین اجتماعی چندلایه نروژ.

۳. در پاره‌ای از موارد افراد خارج از اتحادیه و منطقه اروپا و یا طرف توافق‌نامه‌های اجتماعی نروژ در صورت احراز داشتن پوشش اجتماعی کافی و برخورداری از مزایای مساوی با مزایا پرداختی در نروژ، از مشارکت در طرح بیمه ملی نروژ به صورت جزئی و یا کامل معاف هستند. همچنین علاوه بر نرخ‌های مشارکت اشاره شده در بالا، حداقل ۲ درصد درآمد ناخالص نیز توسط کارفرما برای تأمین مستمری بازنشستگی شغلی که در نظام تأمین اجتماعی نروژ، پرداخت می‌شود.^۱

۴-۵. رویه اخذ مالیات از مزایا تأمین اجتماعی

در نظام مالیاتی کشور نروژ مالیات‌های متفاوتی باید از محل حقوق بازنشستگی و ثروت پرداخت کرد و نحوه اخذ مالیات از مستمری‌بگیران از قاعده‌ای جداگانه تبعیت می‌کند. در این فرایند کسور مالیاتی جداگانه (مستقیماً از میزان مالیات اصابت) سبب عدم پرداخت مالیات توسط افرادی با سطح مستمری پایین می‌شود. در جدول زیر کسور مالیاتی مترتب افراد مستمری‌بگیر قابل رؤیت است.

جدول ۱۳. کسور مالیاتی ویژه دریافت‌کنندگان مستمری - ۲۰۲۱ و ۲۰۲۰

سال	میزان حقوق مستمری (NOK)	مقدار کسور مالیاتی
۲۰۲۰	۲۰۴,۱۵۰	حد اکثر NOK ۳۲,۳۳۰
۲۰۲۱	۲۰۶,۰۵۰	حد اکثر NOK ۳۲,۶۲۰
۲۰۲۰	۳۰۶,۳۰۰	کاهش ۱۶/۷ درصدی
۲۰۲۱	۳۱۰,۷۰۰	کاهش ۱۶/۷ درصدی
۲۰۲۰	۵۸۴,۶۵۱	۰
۲۰۲۱	۵۵۸,۲۵۹	۰

مأخذ: گزارش سالیانه مالیاتی نروژ ۲۰۲۱

به‌طور کلی مزایای ناشی از طرح بیمه ملی، به‌مثابه درآمد مشمول مالیات است و براساس قاعده اخذ مالیات از رویکردی مشابه درآمد ناشی از کار، به‌استثنای مزایای پرداختی یک‌جا و غیرنقدی تبعیت می‌کند. البته مطابق با رویکرد مخصوص اخذ مالیات^۲ مستمری‌بگیران و دریافت‌کنندگان برخی مزایا باید میزان مالیات کمتری نسبت به افراد شاغل پردازند. به‌موجب همین رویکرد تعدادی از مزایا حداقلی طرح بیمه ملی از مالیات بر درآمد معاف هستند. به همین سبب بازماندگان و والدین تنهایی که مزایای دوران گذار^۳ دریافت می‌کنند در برخی موارد نرخ مالیات کمتری پرداخته یا اصلاً مالیاتی نمی‌پردازند. براساس این رویکرد درآمدهایی کمتر یا مساوی حداقل مستمری^۴ معاف از مالیات هستند و درآمدهای بالای این مقدار - شامل ثروت‌های دیگر - با نرخ ۵۵ درصد مشمول مالیات می‌شوند؛ در نتیجه مزیت مالیاتی افراد مسن با بالا رفتن سطح درآمد کاهش می‌یابد؛ به‌گونه‌ای که پرداخت مالیات بر درآمد - مطابق با رویکرد حاکم بر افراد شاغل - برای آنها مرجح‌تر خواهد شد. گفتنی است، مزایای مربوط به از کارافتادگی و کمک‌هزینه ارتقای توانایی شغلی به‌عنوان درآمد ناشی از کار کردن مشمول مالیات می‌شوند.

ازسوی دیگر مستمری‌بگیران مسن واجد شرایط دریافت کسور ویژه مالیاتی خواهند بود. این مسئله سبب ایجاد امکانی در جهت عدم پرداخت مالیات توسط افرادی با سطح مزایا حداقل مستمری می‌شود و مقدار آن با افزایش میزان مستمری فرد به تدریج کاهش می‌یابد. در این بین مستمری‌های مکمل برای مستمری‌بگیرانی که از همسر خود نگهداری می‌کنند نیز معاف از مالیات است.

۱. البته این پرداختی طی شرایطی خاص دارای استثنائاتی است.

2. Special Tax Provisions
3. Transitional Benefits
4. Minimum Pension



۵-۵. مالیات بر مصرف

در کشور نروژ مالیات بر مصرف و خرید به صورت مالیات بر ارزش افزوده (MAV) از افراد اخذ می‌شود. این مالیات از سال ۱۹۷۰ به عنوان یک مالیات عمومی در کشور نروژ مطرح و بر فروش و واردات اکثر کالاها و خدمات اعمال شد. مالیات بر ارزش افزوده از کالاها و خدمات اخذ می‌شود و برخلاف کشور ایالات متحده آمریکا، در تمام مراحل زنجیره تولید و توزیع اعمال می‌شود. در کشور نروژ هر شخصی که به تجارت یا کسب‌وکاری مشغول است، ملزم به ثبت و دریافت مالیات بر ارزش افزوده کالاها و خدماتی است که عرضه می‌کند. در نهایت مالیات بر ارزش افزوده نهاده‌های خریداری شده توسط صاحبان کسب‌وکار از مجموع مالیات بر ارزش افزوده‌ای که باید به دولت پرداخت کنند کسر می‌شود. بنابراین مالیات بر ارزش افزوده بر خریداران کالای واسطه‌ای و مواد اولیه نهایتاً اعمال نشده و تنها بر مصرف نهایی اعمال می‌شود [۳۳].

نرخ مالیات بر ارزش افزوده مرتبط با هزینه‌های واقعی هر بخش به قرار زیر است؛

● نرخ مالیات بر ارزش افزوده اصلی: ۲۵ درصد،

● حمل‌ونقل عمومی (قطار، هواپیما و تاکسی): ۱۲ درصد،

● ماشین کرایه‌ای: ۲۵ درصد،

● هتل، پانسیون و اجاره: ۱۲ درصد،

● خرید غذا (مثلاً در خواربارفروشی): ۱۵ درصد،

● خرید غذا در رستوران: ۲۵ درصد.

همان‌طور که بیان شد، نرخ اصلی مالیات بر ارزش افزوده در کشور نروژ، برابر با سایر کشورهای اسکاندیناوی ۲۵ درصد است. این نرخ پس از کشور مجارستان با ۲۷٪، بالاترین نرخ مالیات بر ارزش افزوده در میان کشورهای اروپایی محسوب می‌شود. در این بین نرخ پایین‌تر ۱۲ درصدی برای اقلام مختلف مانند غذا، حمل‌ونقل عمومی، محل اقامت و بلیت سینما اعمال می‌شود و برخی موارد مانند خدمات بهداشتی و آموزشی از این مالیات معاف است.

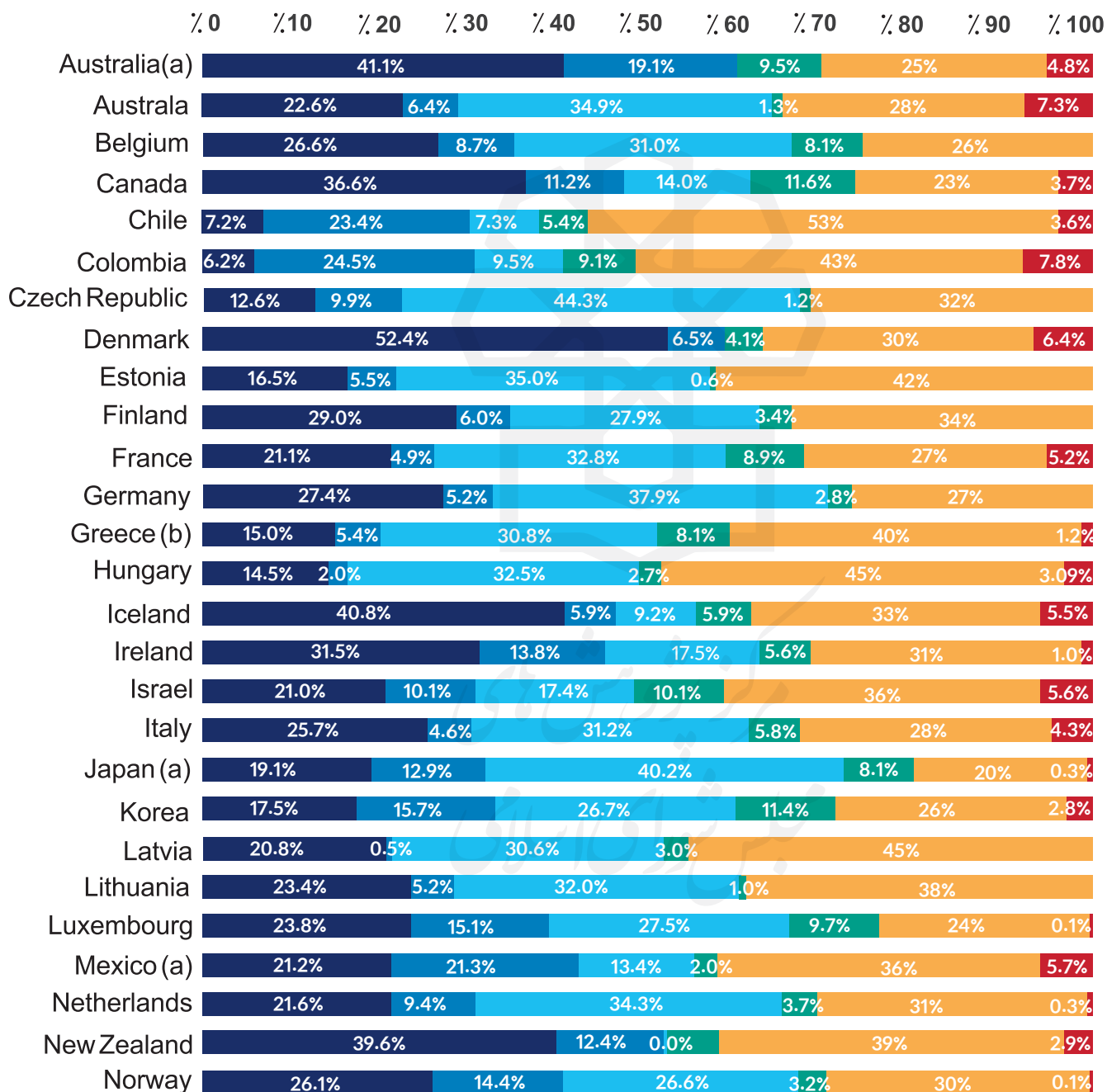
برای دستیابی به تصویر کلی از انواع مالیات‌ها، کسور و اعتبارات موجود در کشور نروژ جداولی در پیوست قرار گرفته شده است.

۵-۶. درآمدها و هزینه‌های دولت

درحقیقت، اخذ مالیات‌های متنوع عمدتاً برای پوشش هزینه‌های دولت برای انجام فعالیت‌های رفاهی و به‌ویژه تأمین اجتماعی برای شهروندان است [۳۴]. OECD طی مطالعه‌ای به بررسی سهم هر یک از انواع مالیات‌های در منابع دولتی کشور پرداخته است. نتایج مربوط به این مطالعه در نمودار ۵ برای کشورهای OECD قابل مشاهده است.

نمودار ۵. سهم هریک از انواع مالیات در منابع درآمد دولت برای کشورهای – OECD – ۲۰۱۹

Individual Taxes Corporate Taxes Social Insurance Taxes
Property Taxes Consumption Taxes Other



Sources: of-Government-Revenue-in-the-OECD-2021.pdf (taxfoundation.org)



همان‌طور که در نمودار فوق مشخص است؛ ۳۰ درصد منابع درآمدی دولت از محل مالیات بر مصرف حاصل می‌شود که رتبه نخست در تأمین بیشترین سهم از درآمدهای دولت را به خود اختصاص داده است، پس از آن مشارکت‌های صورت گرفته در نظام تأمین اجتماعی یا مالیات بیمه اجتماعی با ۲۶/۶ درصد در رتبه دوم قرار دارد. مالیات بر اشخاص حقیقی، حقوقی و ثروت نیز هر کدام با ۲۶/۱، ۱۴/۴ و ۳/۲ درصد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. گفتنی است کشور نروژ از منابع غنی نفتی برخوردار است و نمی‌توان نقش درآمدهای نفتی در مجموع منابع درآمدی دولت را نادیده گرفت. مطابق با ارقام مندرج در بودجه عمومی سال ۲۰۲۱ این کشور، خالص جریان نقدی ناشی از صدور مجوز برای نفت خام و گاز طبیعی (SDFI)^۱ برابر ۵۶/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۰ و ۹۱/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۱ است. در جدول زیر جزئیات اقلام تشکیل‌دهنده درآمد دولت از فعالیت‌های بخش نفتی برای سال ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ قرار داده شده است.

جدول ۱۴. جریان نقدی خالص ناشی از فعالیت‌های بخش نفتی - ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱

عناوین	مقادیر (میلیارد NOK) ۲۰۲۰	مقادیر (میلیارد NOK) ۲۰۲۱
مالیات‌ها	۲۸/۴	۴۶/۴
مالیات محیط زیست و عوارض مناطق	۷	۷/۵
جریان نقدی خالص از SDFI	۵۶/۴	۹۱/۴
سود سهام معادل ^۲	۱۵	۸/۷
جریان نقدی خالص دولت	۱۰۶/۸	۱۵۴

Source: The National Budget 2022.

جدول فوق نشان می‌دهد، مجموع درآمد مالیاتی ناشی از مالیات^۲ و کارمزد در بخش فعالیت‌های نفتی حدود ۵۴ میلیارد NOK را برای دولت به ارمغان آورده است. همچنین جریان نقدی خالص حاصل از مالکیت مستقیم شرکت‌های نفتی در نظام SDFI، ۹۱/۴ میلیارد NOK است. در کنار این موارد دولت نروژ از محل «سود سهام معادل» به ۸/۷ میلیارد NOK نیز دست یافته است. در مجموع کل جریان نقدی دولت در سال ۲۰۲۱ از محل فعالیت‌های بخش نفتی رقمی بالغ بر ۱۵۴ میلیارد NOK گزارش شده که این رقم در سال ۲۰۲۰ ۱۰۶/۸ است [۳۵].

از سوی دیگر مطالعات کمیسیون اروپا نشان می‌دهد مجموع درآمد مالیات اخذ شده در نظام حکمرانی کشور نروژ بین دو دولت فدرال و منطقه‌ای تقسیم می‌شود و از محل آن برای اقدامات رفاهی در دو سطح فدرال و منطقه خرج می‌شود. در نمودار ۶ می‌توان نحوه توزیع درآمدهای مالیاتی بین سطوح مختلف دولت در سال ۲۰۱۹ برای کشورهای اتحادیه اروپا مشاهده کرد.

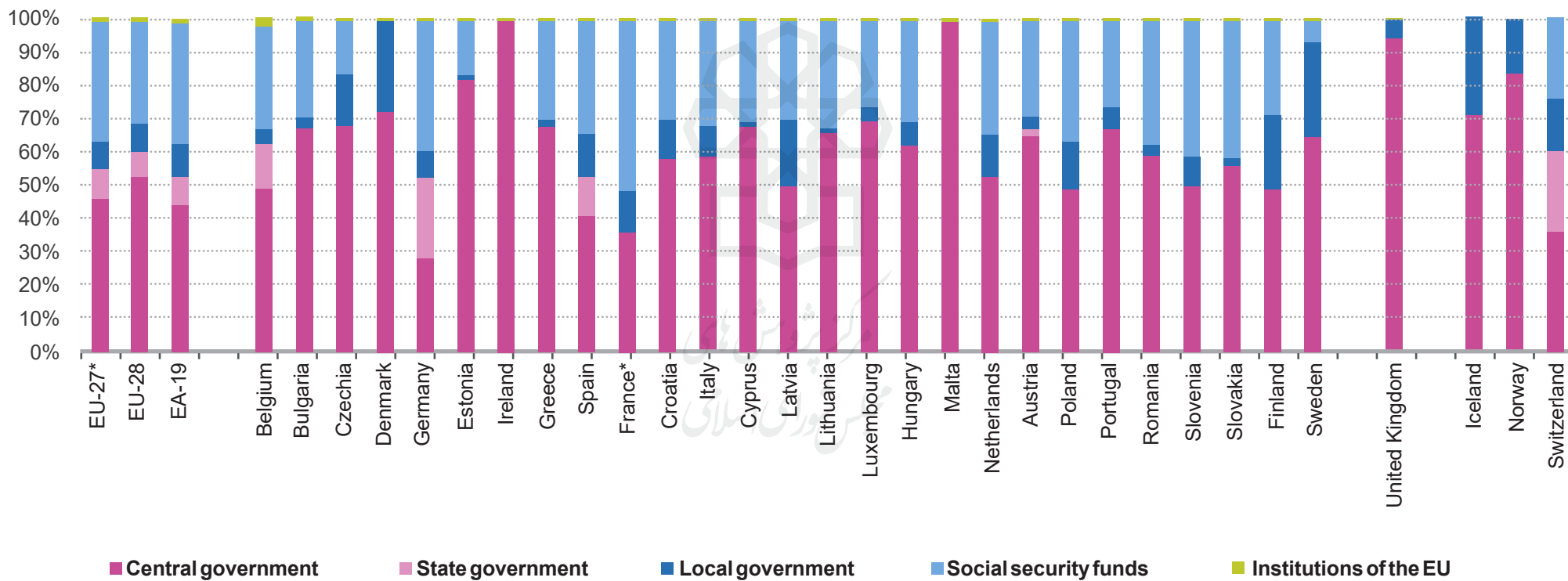
1. State's Direct Financial Interest (SDFI) (Norwegian: Statens Direkte Økonomiske Engasjement (SDØE))

2. Equinor Dividend

۳. شرکت‌های نفتی به واسطه سوددهی بالای‌شان، موظفند علاوه بر پرداخت مالیات بر عملکرد شرکت‌ها (CIT، ۲۲ درصد) که توسط همه اشخاص حقیقی پرداخت می‌شود، مالیات ویژه با نرخ ۵۶ درصد را (در مجموع ۷۸ درصد) بپردازند.



نمودار ۶. نحوه توزیع درآمدهای مالیاتی بین سطوح دولت - کشورهای EU - سال ۲۰۱۹ (درصد از کل)



Source: Eurostat (government tax revenue-2019)

نمودار ۶ نشان می‌دهد حدود ۸۳ درصد منابع حاصل از مالیات در اختیار دولت مرکزی (فدرالی) قرار می‌گیرد و ۱۷ درصد باقی مانده آن به دولت منطقه‌ای واگذار می‌شود. همچنین این نمودار مبین آن است که برخلاف عمده کشورهای اروپایی، در کشور نروژ بودجه جداگانه برای تأمین اجتماعی در نظر گرفته نشده و مبالغ تخصیص یافته به دولت مرکزی و منطقه‌ای صرف خدمات تأمین اجتماعی می‌شود. پس از اشاره به منابع درآمدی دولت نروژ در ادامه این بخش به بررسی ارقام هزینه‌ای دولت در بخش‌های مختلف خدمات عمومی، حمایت اجتماعی، سلامت و ... خواهیم پرداخت و به سهم هریک را در مجموع مخارج دولت اشاره خواهیم کرد.

دولت نروژ اقدامات متنوعی همچون خدمات عمومی دولتی، نظم و امنیت ملی، امور اقتصادی، حمایت از محیط زیست، مسکن و امکانات رفاهی اجتماعی، تفریح، فرهنگ و مذهب، آموزش، دفاع و در نهایت حمایت اجتماعی را در کشور برعهده دارد؛ در جدول زیر سهم هریک از این موارد در مخارج کل دولت برای سال ۲۰۱۹ اشاره شده است.

جدول ۱۵. کل مخارج عمومی دولت بر حسب عملکرد - ۲۰۱۹

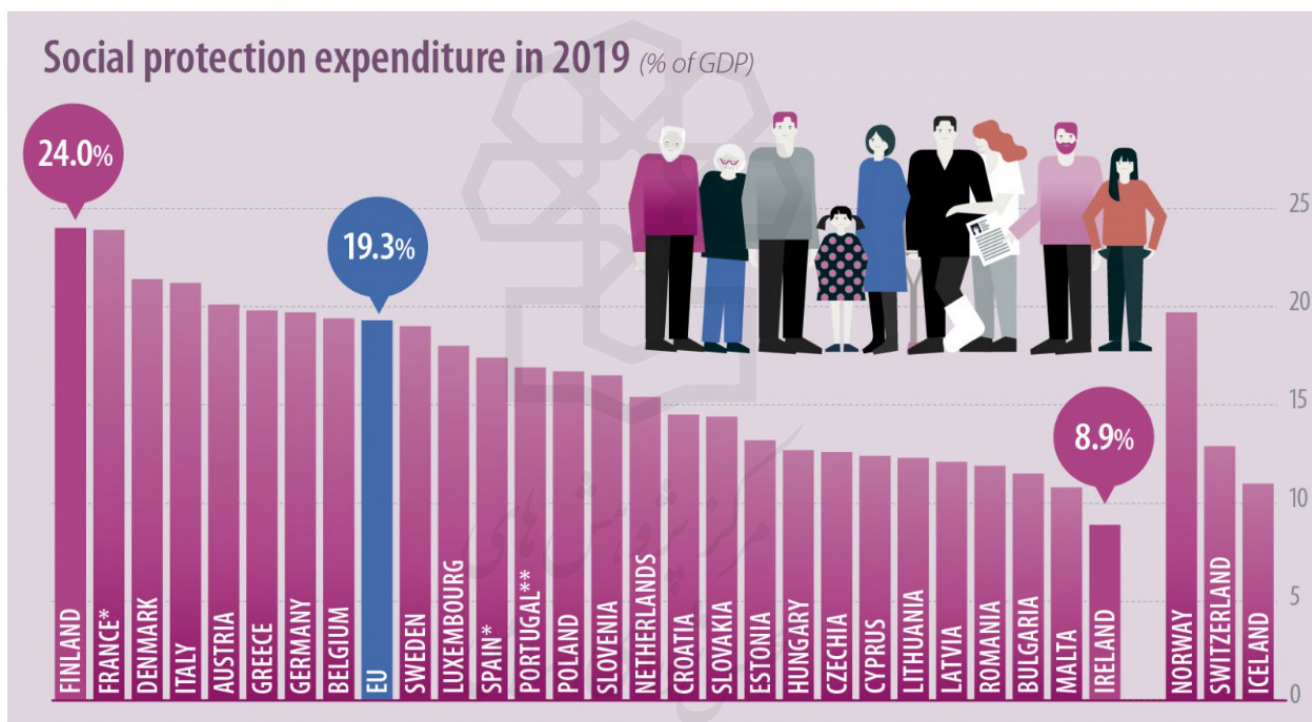
عناوین	واحد پول ملی (میلیون)	درصد از تولید ناخالص داخلی (GDP)	درصد از کل
خدمات عمومی دولتی	۱۷۱,۳۹۱.۰	۴.۸	۹.۳
دفاع	۶۷,۱۱۴.۰	۱.۹	۳.۷
نظم و امنیت عمومی	۴۳,۸۶۴.۰	۱.۲	۲.۴
امور اقتصادی	۲۱۴,۳۶۶.۰	۶.۰	۱۱.۷
حمایت محیط زیستی	۳۳,۱۹۳.۰	۰.۹	۱.۸
مسکن و امکانات رفاهی	۲۹,۳۹۵.۰	۰.۸	۱.۶
سلامت	۳۱۰,۰۶۰.۰	۸.۷	۱۶.۹
تفریح، فرهنگ و مذهب	۶۵,۳۶۲.۰	۱.۸	۳.۶
آموزش	۱۹۹,۵۹۸.۰	۵.۶	۱۰.۹
حمایت اجتماعی	۷۰۲,۳۴۳.۰	۱۹.۷	۳۸.۲
کل	۱۸۳۶۶۸۶	۵۱.۵	

Source: Eurostat- government expenditure- EU & EFTA countries- 2019

جدول فوق نشان می‌دهد بیش از یک چهارم کل مخارج عمومی دولت حدود ۳۸ درصد - صرف مخارج مربوط به حمایت اجتماعی می‌شود که حدود ۲۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشور نروژ است و بالاترین سهم از مخارج کل را به خود اختصاص می‌دهد. بعد از آن به ترتیب بخش‌های سلامت، امور اقتصادی، آموزش، خدمات عمومی دولتی، دفاع، تفریح، فرهنگ و مذهب، نظم و امنیت ملی، حفاظت از محیط زیست و مسکن قرار دارند. گفتنی است که به‌طور کلی حدود ۵۵ درصد از مخارج عمومی دولت و رقمی بالغ بر ۲۸ درصد تولید ناخالص داخلی کشور نروژ صرف هزینه‌های حمایت اجتماعی و سلامت می‌شود و رقم قابل ملاحظه‌ای است.

همچنین مطالعات نشان می‌دهد کشور نروژ در مقایسه با سایر کشورها، سهم قابل ملاحظه‌ای از بودجه خود را صرف هزینه‌های حمایت اجتماعی می‌کند. نمودار زیر میزان مخارج صرف شده توسط کشورهای مختلف در حوزه حمایت اجتماعی برای سال ۲۰۱۹ است.

نمودار ۷. مخارج حمایت اجتماعی - سال ۲۰۱۹ - (درصد از GDP)



Source: Ibid.

همان طور که در نمودار ۷ قابل مشاهده است؛ میزان مخارج مربوط به حمایت اجتماعی کشور نروژ نسبت به متوسط کشورهای اتحادیه اروپا بیشتر است. در این بین تنها معدود کشورهایی همچون استرالیا، ایتالیا، دانمارک، فرانسه و فنلاند درصد بیشتری از تولید ناخالص داخلی خود را صرف مخارج حمایت اجتماعی می کنند. در جدول زیر می توان ریز ارقام موجود در مخارج حمایت اجتماعی کشور نروژ در سال ۲۰۱۹ به صورت درصد از GDP مشاهده کرد.

جدول ۱۶. ریز ارقام مخارج حمایت اجتماعی - ۲۰۱۹ - درصد از GDP

درصد از GDP	عناوین
۱۹.۷	پوشش اجتماعی
۶.۹	مریضی و ازکار افتادگی
۷.۴	سالمندان
۰.۲	بازماندگان
۳.۴	خانواده و کودکان
۰.۳	بیکاری
۰.۱	مسکن
۰.۹	محرومین اجتماعی
۰.۰	تحقیق و توسعه در بخش پوشش اجتماعی
۰.۴	پوشش اجتماعی مختص به محرومین جامعه

Source: Ibid.



جدول فوق نشان می‌دهد حدود ۷/۴ درصد GDP ذیل ۱۹/۷ درصد تشکیل‌دهنده کل مخارج حمایت اجتماعی به طرح‌های سالمندی اختصاص دارد که بیشترین سهم نسبت به سایرین است. پس از آن با اختلاف نسبت کمی مخارج حوزه از کارافتادگی و بیماری با حدود ۷ درصد به چشم می‌خورد و در نهایت مزایای مربوط به خانواده و فرزندان با ۳/۴ درصد در مقام سوم قرار می‌گیرد.

۶. جمع‌بندی



همان‌طور که در این گزارش به تفصیل بیان شد، کشور نروژ همانند سایر کشورهای OECD دارای نظام تأمین اجتماعی سه‌لایه است و به‌موجب طرح‌های متنوع در این لایه‌ها توانسته گروه‌های مختلف را تحت پوشش مستقیم یا غیرمستقیم قرار دهد. این کشور به‌منظور تعدیل مشکلات پایداری نظام بازنشستگی و مقابله با پدیده کهن‌سالی جمعیت خود، رشته‌اصلاحاتی را از سال ۲۰۰۱ دنبال کرد که از مؤثرترین آنها می‌توان به طی‌الگوی در جهت کاهش مزایای لایه اول و افزایش انگیزه‌های پس‌اندازی فردی در کنار اصلاحات پارامتریک اشاره کرد. درحقیقت این کشور برای بهبود رفاه بازنشستگان بدون ایجاد بار مالی جدید بر دوش دولت، به توسعه لایه سوم نظام خود مبادرت ورزید تا بتواند با ترغیب افراد از طریق ابزارهای مختلفی همچون مزیت‌های مالیاتی جهت افزایش پس‌انداز اختیاری شخصی برای دوران بازنشستگی بخشی از فشار مالی خود را تعدیل کند.

درحقیقت ۳۰ درصد منابع درآمدی دولت نروژ از محل مالیات بر مصرف حاصل می‌شود که رتبه نخست در تأمین بیشترین سهم از درآمدهای دولت را به خود اختصاص داده است. پس از آن مشارکت‌های صورت گرفته در نظام تأمین اجتماعی یا مالیات بیمه اجتماعی با ۲۶/۶ درصد در رتبه دوم قرار دارد. مالیات بر اشخاص حقیقی، حقوقی و ثروت نیز هر کدام با ۲۶/۱، ۱۴/۴ و ۳/۲ درصد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. گفتنی است کشور نروژ از منابع غنی نفتی برخوردار است و نمی‌توان نقش درآمدهای نفتی در مجموع منابع درآمدی دولت را نادیده گرفت. مطابق با ارقام مندرج در بودجه عمومی سال ۲۰۲۱ این کشور، خالص جریان نقدی ناشی از صدور مجوز برای نفت خام و گاز طبیعی (SDFI¹) برابر ۵۶/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۰ و ۹۱/۴ میلیارد NOK در سال ۲۰۲۱ است. در نتیجه، دولت با تأمین منابع کافی از محل انواع مالیات‌ها، به‌ویژه مالیات بر مصرف و منابع نفتی توانسته است به‌خوبی بخش حمایت‌های اجتماعی شامل سالمندان، از کارافتادگان، درمان و خانواده را تغذیه کند. همچنین بررسی ارقام اختصاصی به بخش حمایت اجتماعی از جانب دولت نشان از اهمیت بسیار بالای این بخش و پیشتازای کشور نروژ در مقایسه با سایر کشورهای اتحادیه اروپاست. در سال ۲۰۱۹، کشور نروژ بیش از یک‌چهارم کل مخارج عمومی خود - حدود ۳۸ درصد و ۱۹،۷ درصد از تولید ناخالص داخلی - صرف مخارج مربوط به حمایت اجتماعی کرده است که بالاترین سهم اختصاص یافته به یک بخش در مقایسه با سایر بخش‌هاست. از سوی دیگر به‌طور کلی حدود ۵۵ درصد از مخارج عمومی دولت و رقمی بالغ بر ۲۸ درصد تولید ناخالص داخلی کشور نروژ صرف هزینه‌های حمایت اجتماعی و سلامت می‌شود که رقم قابل ملاحظه‌ای است.

در این میان زیربخش «طرح‌های بازنشستگی» ذیل بخش «حمایت اجتماعی» بالاترین سهم - حدود ۷/۴ درصد از GDP - را به خود اختصاص می‌دهد و پس از آن مخارج حوزه «از کارافتادگی و بیماری» با حدود ۷ درصد به و در نهایت مزایای مربوط به «خانواده و فرزندان» با ۳/۴ درصد به چشم می‌خورد. در نهایت بیان این نکته لازم است که نظام چندلایه کشور نروژ، یکی از بهترین نظام‌های بیمه‌ای در دنیاست که توانسته با تمرکز مدیریت نهادها، متنوع‌سازی و گسترش طرح‌های لایه‌های مختلف، ایجاد جذابیت کافی برای مشارکت افراد در طرح‌های اختیاری لایه دوم و سوم، لزوم شفافیت سطوح درآمدی افراد برای دریافت مزایای لایه اول یا مزیت‌های مالیاتی لایه سوم، پایدارسازی منابع درآمدی خود از محل مالیات‌ها، توجه به اصل اصلاحات برای مقابله با پدیده کهن‌سالی، حرکت به سمت نظام NDC، انعطاف‌پذیر کردن سن بازنشستگی با مجموعه حدود و شرایط مشخص و استفاده هدفمند از درآمد ناشی از منابع نفتی ضمن حفظ پایداری نظام تأمین اجتماعی خود، حمایت چشمگیری از شهروندان خود کرده و سطح رفاه و رضایتمندی آنها را افزایش دهد.

1. State's Direct Financial Interest (SDFI) (Norwegian: Statens Direkte økonomiske Engasjement (SDØE))



الف) کلید واژه‌های نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ

مقدار پایه در طرح بیمه ملی (B.a): این مقدار هر ساله تعیین می‌شود و برای محاسبه میزان مشارکت و میزان دریافتی از طرح‌های متنوع نظام تأمین اجتماعی نروژ در طرح بیمه ملی و سایر طرح‌ها استفاده می‌شود. همچنین هر مقدار پایه برابر است با (یک‌ششم) درآمد سالیانه ناشی از یک کار تمام وقت است.

امتیاز بازنشستگی: درآمد قابل مشارکت بالاتر از مقدار پایه طرح بیمه ملی می‌تواند برای افراد امتیاز بازنشستگی ایجاد کند. در این بین درآمد افراد از محل کار و تجارت آنها و همچنین برخی از مزایای قابل دریافت از طرح بیمه ملی نروژ نظیر کمک‌هزینه ارتقای توانایی‌های شغلی، مزایای بیکاری، مزایای والدین، کمک‌هزینه مراقبت، مزایا پرستاری و مستمری بیماری، درآمد قابل مشارکت محسوب می‌شوند.

مستمری بازنشستگی پایه: مستمری بازنشستگی پایه مجزا از درآمد اشتغال افراد محاسبه می‌شود. افراد باید برای دریافت مستمری کامل پایه دولتی حداقل ۴۰ سال در کشور نروژ اقامت داشته باشند. افراد دارای اقامت کمتر از ۴۰ سال از میزان مستمری پایه کمتری به همان نسبت برخوردار می‌شوند. مستمری بازنشستگی پایه برای افراد مجرد برابر با میزان پایه است. مستمری بازنشستگی پایه کامل برای همسر فرد برابر با ۹۰ درصد مقدار پایه است؛ در حالی که پیش از ۱ سپتامبر ۲۰۱۶ مستمری بازنشستگی کامل برای همسر ۸۵ درصد مقدار پایه بوده است.

مستمری بازنشستگی اضافی: افراد برای دریافت مستمری اضافی باید حداقل ۳ سال امتیاز بازنشستگی کسب کرده باشند. میزان مستمری بازنشستگی اضافی به موارد ذیل وابسته است:

۱ تعداد سال‌هایی که فرد امتیاز بازنشستگی کسب کرده باشد،

۲ میزان درآمد شغلی افراد.

■ برای توضیحات بیشتر حول محور مستمری‌های متداول در لایه یک نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ به گزارش ۱ نظام چندلایه نظام تأمین اجتماعی کشور نروژ رجوع کنید.

ب) انواع سایر مالیات‌ها

در جداول زیر به منظور ارائه جمع‌بندی منسجم از نظام مالیاتی کشور نروژ، کلیه اعتبارات و کسور اعطایی در نظام مالیات‌ستانی این کشور قابل مشاهده است.

جدول ۱. سایر مالیات‌های نظام مالیاتی کشور نروژ

	2019	2020	2021
Ordinary income			
Tax ordinary income	22%	22%	22%
Tax on ordinary income North Norway	18,50%	18,50%	18,50%
Share taxation			
Upward adjustment factor	1,44	1,44	1,44
Effective tax rate	31,68%	31,68%	31,68%
child benefit			
For each child	12 648	12 648	12 648
Extra child benefit in Finnmark and Nord - Troms	0	0	0
Car allowance / mileage allowance			
Rate: 0-10,000 Km	3,90	3,90	3,90
Tax - Free amount	3,50	3,50	3,50
Rate: 10,000 Km-	3,50	3,50	3,50
Housing saving for young people - (BSU)			
Annual savings limit	25 000	25 000	27 000
Tax deduction	20%	20%	20%
Total savings limit	300 000	300 000	300 000
Housing valuation			
Homes (in which you live) as a percentage of market value	25%	25%	25%
Valuation of secondary dwelling	90%	90%	90%
Union contingent	3 850	3 850	3 850
Joint tax to the state	7,85%	8,45%	7,15%

Finnmark deduction			
Class 1	15 500	15 500	15 500
Class 2 deviation from 2018	*	*	*
Firmabil - the rates for calculating income miscellaneous charges			
Limit 1	308 500	314 400	325 400
Markup to limit 1	30%	30%	30%
Markup beyond limit 1	20%	20%	20%
Parental allowance - real expenses			
1 child under 12	25 000	25 000	25 000
for the next children	15 000	15 000	15 000
Wealth tax			
To the municipality:			
Entry point single	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Common if you are married (double amount)	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Wealth tax			
To the municipality:			
Entry point single	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Common if you are married (double amount)	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Sats Municipality	0,70%	0,70%	0,70%
Rate state	0,15%	0,15%	0,15%
Total wealth tax	0,85%	0,85%	0,85%
Gifts	50 000	50 000	50 000
Municipal and country tax	14,15%	13,55%	14,85%



Minimum deduction salary			
Percentage of salary	45%	45%	46%
Maximum	100 800	104 450	106 750
minimum	4 000	4 000	4 000
Minimum deduction in salary	31 800	31 800	31 800
Full utilization minimum deduction	224 000	232 111	232 065
Minimum deduction pension			
Percentage of pension	31%	31%	32%
Maximum	85 050	87 450	88 700
minimum	4 000	4 000	4 000
Full utilization minimum deduction	274 355	282 097	277 188
Pension insurance with tax deduction (IPS)			
Minimum saving per year	40 000	40 000	40 000
Personal allowance			
Class 1	56 550	51 300	52 450
Class 2 discontinued from 2018	*	*	*
Staff discounts			
Maximum discount	8 000	8 000	8 000
Travel, user fee			
Deductible	22 700	23 100	23 900
Rate per Km	1,56	1,56	1,56
Sailor's deduction max			
Special deduction			
For single parents	51 804	51 804	51 804

Limit on large sickness expenses	9 180	9 180	9 180
Special tax deduction for pensioners			
Maximum tax deduction amount	30 000	32 330	32 620
Entry Point 1	198 200	204 150	206 050
Rate 1	15,3%	16,7%	16,7%
Innslagspunkt 2	297 900	306 300	310 700
Sats 2	6,0%	6,0%	6,0%
Step tax			
Step 2 entry point	174 500	180 800	184 800
Step 1 Rate	1,90%	1,90%	1,70%
Trinn 2 Innslagspunkt	245 650	254 500	260 100
Trinn 2 sats	4,20%	4,20%	4,00%
Step 3 entry point	617 500	639 750	651 250
Trinn 3 sats	13,20%	13,20%	13,20%
In North Norway	11,20%	11,20%	11,20%
Step 4 entry point	964 800	999 550	1 021 550
Trinn 4 sats	16,20%	16,20%	16,20%
National Insurance contributions			
Low rate: Pensioners and adolescents	5,10%	5,10%	5,10%
Intermediate rate: Wages, fishing, forests, agriculture	8,20%	8,20%	8,20%
High rate: nutrition to 12 G	11,40%	11,40%	11,40%
Lower limit on paying National Insurance contributions	54 650	54 650	54 650
Escalation rate	25%	25%	25%



ج) انتخاب کشورهای هدف

در عرصه حاضر مشکلات صندوق‌های بازنشستگی و به‌طور کلی نظام تأمین اجتماعی با تلاش صاحب‌نظران این حوزه بر کسی پوشیده نیست؛ مشکلاتی که از زمره آنها بیش از یک دهه می‌گذرد و اکنون به ابرچالش‌های کشور بدل شده است. اما معضلاتی که امروزه سیستم تأمین اجتماعی کشور با آن دست‌وپنجه نرم می‌کند قطعاً در دنیا مصداق‌هایی داشته و دارد. از این‌رو بررسی تجارب کشورهای که به‌خوبی این چالش‌ها را مرتفع کردند و یا مواردی که اکنون در دوران گذار رفع این معضلات می‌تواند راهنمای خوبی برای اتخاذ سیاست و مشی مناسب در مواجهه با بحران‌های این حوزه باشد. اما نکته حائز اهمیت در این فرایند میزان انطباق پتانسیل‌های کشورهای مورد بررسی با بسترهای حاکم در ایران و قابلیت مقایسه‌پذیری این دو است. در حقیقت، استخراج کشورهای موفق در اصلاح سیستم تأمین اجتماعی، بررسی و گزارش سیاست‌های آنها که تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های ذاتی آن کشورهاست نه تنها نمی‌توان کمک شایانی به حل معضل سیستم تأمین اجتماعی ایران کند، بلکه در پاره‌ای موارد منجر به تشدید مشکلات این سیستم خواهد شد. همچنین به سبب آنکه قواعد حاکم در سیستم تأمین اجتماعی به شدت از بازار نیروی کار اثر می‌پذیرد، برای دستیابی به راهکارهای عملیاتی و البته عمقی، لازم است؛ شاخص‌های تشریح‌کننده این بازار در کشورهای موفق مورد تحلیل قرار گرفته و میزان انطباق‌پذیری آن با فاکتورهای مشابه بازار نیروی کار ایران مورد بررسی قرار گیرد.

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

در این پژوهش از میان ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ سعی بر دستیابی به کشورهای مطلوب داریم. کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی به سبب مدون و موجود بودن عمده اطلاعات مورد نیاز، انتخاب شده‌اند. اسامی این کشورها در جدول زیر اشاره شده است.

جدول ۲. لیست کشورهای مورد بررسی – ۳۷ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

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

مأخذ: دستاورد پژوهش.

فرایند انتخاب کشور مطلوب از طریق پیمودن دو گام صورت می‌پذیرد. در گام اول ضمن انتخاب متغیرهای مقایسه‌ای^۱ به مقایسه نظیر به نظیر متغیرهای مذکور در کشورهای مختلف و ایران می‌پردازیم و مسلماً کشورهایی با حداقل فاصله در تعداد شاخص‌های بیشتر، مورد تأیید قرار می‌گیرند. در گام دوم با انتخاب متغیرهای هدف به بررسی عملکرد کشورهای منتخب گام قبلی می‌پردازیم، کشورهایی با بالاترین سطح عملکرد به‌عنوان لیست نهایی کشورهای مطلوب انتخاب خواهند شد. در ادامه به تشریح بیشتر هر یک از دو گام و نحوه انتخاب متغیرها خواهیم پرداخت.

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

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

همان‌طور که پیشتر بیان شد، وضعیت بازار نیروی کار، فاکتورها و شاخص‌های حاکم بر آن بر سیستم تأمین اجتماعی و توازن آن بسیار اثرگذار است. این بازار به‌عنوان تقاضاکننده خدمات ارائه شده توسط سیستم تأمین اجتماعی به شدت در مباحث اعمال اصلاحات و تغییرات این سیستم اثرگذار است و برای حل ریشه معضلات نظام تأمین اجتماعی نباید به‌هیچ‌وجه نادیده گرفته شود. در سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار^۱ طی گزارشی دست به انتشار شاخص کلیدی بازار نیروی کار^۲ کرد تا از طریق آن بتوان مبنایی ثابت و تقریباً همه‌جانبه برای مقایسه وضعیت بازار نیروی کار کشورهای مختلف در دست داشت. این متغیرهای هر دو سال یک‌بار منتشر می‌شوند و شامل متغیرهای؛ اشتغال (از نظر وضعیت، شاخص‌ها، ساعات و...)، کمبود کار، وضعیت کار (از نظر دستمزدها، هزینه‌های جایگزینی، فقر افراد شاغل و...) و ویژگی‌های جویندگان شغل (از نظر تحصیلات و کارایی) است. شاخص کلیدی بازار نیروی کار شامل ۱۷ مختص بازار نیروی کار می‌باشند. این شاخص‌ها عبارتند از: «نرخ مشارکت نیروی کار»،^۳ «نسبت اشتغال»،^۴ «وضع شغلی»،^۵ «اشتغال بر حسب بخش اقتصادی»،^۶ «اشتغال در گروه‌های عمده شغلی»،^۷ «کارکنان پاره‌وقت»،^۸ «ساعات کار»،^۹ «اشتغال در اقتصاد غیررسمی»،^{۱۰} «بیکاری»،^{۱۱} «بیکاری جوانان»،^{۱۲} «بیکاری بلندمدت»،^{۱۳} «نرخ اشتغال ناقص زمانی»،^{۱۴} «جمعیت خارج از نیروی کار»،^{۱۵} «دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی»،^{۱۶} «دستمزدها و هزینه‌های جبران خدمات»،^{۱۷} بهره‌وری کار^{۱۸} و «فقر، توزیع درآمد شاغلان در طبقه‌بندی اقتصادی و فقر کار»^{۱۹} می‌توان ارزیابی درست‌تری از بازار کار ایران داشت.

همان‌طور که مشخص است متغیرهایی همچون نرخ مشارکت نیروی کار از جنس پتانسیل و ظرفیت‌های ذاتی یک کشور هستند در نتیجه در رسته متغیرهای مقایسه‌ای از آنها استفاده می‌شود؛ اما متغیرهایی همچون سطح بیکاری از نوع متغیرهای هدف هستند که همواره کشورها سعی در کنترل و بهبود آن دارند، به همین منظور از آنها در رسته متغیرهای هدف (که در بخش بعدی به تشریح بیشتر آن خواهیم پرداخت) استفاده می‌کنیم. در جدول زیر لیست متغیرهای مقایسه‌ای انتخاب شده، به تفکیک شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار و... آن به‌همراه تعریف هر یک، قابل مشاهده است.

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



جدول ۳. لیست متغیرهای مقایسه‌ای

تعریف	شاخص
شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار (KILM)	
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) به کل جمعیت	۱ نرخ مشارکت نیروی کار ^۱
نسبت شاغلین به کل جمعیت	۲ نسبت اشتغال به جمعیت ^۲
تفکیک شاغلان به دو بخش خصوصی و دولتی	۳ وضع شغلی ^۳
تفکیک اشتغال به سه بخش کشاورزی، خدمات و صنعت	۴ اشتغال برحسب بخش اقتصادی ^۴
افرادی با ساعات کار کمتر از کارکنان تمام وقت در هفته مرجع	۵ کارکنان پاره‌وقت ^۵
سهم شاغل دارای تحصیلات عالی به کل شاغلین	۶ دستیابی تحصیلی و بی‌سوادی ^۶
شاخص‌های خارج از KILM	
تعداد افراد یک کشور و توزیع جنسیتی آن	۷ جمعیت کل ^۷
نسبت افراد کمتر از ۲۰ سال و ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۲۰-۶۴	۸ نسبت وابستگی کل
سهم ۱۵-۶۴ به کل جمعیت	۹ سهم افراد شاغل
سهم افراد ۶۵ سال به بالا به کل جمعیت	۱۰ سهم افراد مسن
نسبت افراد ۶۵ سال به بالا به افراد رده سنی ۱۵-۶۴	۱۱ نسبت وابستگی افراد مسن
افزایش مداوم در متوسط سطح عمومی قیمت‌ها (شاخص قیمت‌ها)	۱۲ تورم ^۸
حداقل عایدی ماهیانه همه کارگرها	۱۳ حداقل دستمزد ^۹
ارزش پولی همه کالاها خدمات تولیدی که در داخل یک کشور در دوره‌ای مشخص تولید می‌شود	۱۴ تولید ناخالص داخلی سرانه ^{۱۰}

مأخذ: دستاورد پژوهش.

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

1. Labor Force Participation Rate
2. Employment-to-Population Ratio
3. Status in Employment
4. Employment By Sector
5. Part-Time Workers
6. Educational Attainment and Illiteracy
7. Total Population
8. Inflation
9. Minimum Wage
10. Gross Domestic Product (GDP Per Capita (Constant 2010 US\$)

در دسته دوم به لحاظ متغیرهای اساسی مهم و خارج از KILM پرداختیم که اولین آنها جمعیت کل به منظور انعکاس کل پتانسیل و نیروی انسانی بالفعل و بالقوه کشور در لیست لحاظ شده است اما سایر متغیرهای جمعیتی همچون؛ نسبت وابستگی افراد مسن، ساختار سنی، نسبت وابستگی کل، سهم افراد شاغل و سهم افراد مسن به درک بهتر هرم سنی جمعیتی و مقایسه اصولی تر کشورها کمک می کند. هرم های سنی و هر گونه تغییرات در آنها به سبب ایجاد تغییرات در نسبت تعداد افراد شاغل با سن بازنشستگی به شاغلین جوان می تواند منجر به بروز فشارهای مالی بر صندوق ها و یا تشدید این فشارها شود. همچنین از شاخص تورم برای نشان دادن نوسانات ارزش پول استفاده شده که شاخص قیمت مصرف کننده با لحاظ کل اقلام^۱ در لیست گنجانده شده است. همچنین به عنوان نظام انگیزه ای برای کار کردن، قدرت اتحادیه های کارگری، سطوح فقر از شاخص حداقل دستمزد به صورت برابری قدرت خرید^۲ به منظور تسهیل در روند مقایسه بین کشورها بهره برداری شده است. در نهایت میزان تولید ناخالص داخلی کشور به عنوان معرف اندازه اقتصاد کشور که از مقدار سرانه و ثابت بر حسب دلار و سال پایه ۲۰۱۰ برای قابل اتکاتر شدن نتیجه تحلیل، در لیست گنجانده شده است.

در این بین به منظور دستیابی به منطبق ترین کشورها با پتانسیل ها و ویژگی های ایران هر یک از شاخص های شانزده گانه^۳ فوق بر شاخص متناظر ایران تقسیم شده و اعداد حاصله با عدد یک سنجیده می شوند. همچنین به سبب آنکه توزیع اعداد حاصله الزاماً نرمال نیست، با استفاده از قضیه چبی شف از فاصله اطمینان $1 \pm \sqrt{2}\delta$ به عنوان فاصله مطلوب با حداقل شکاف استفاده می شود. نتایج این گام، لیست کشورهای منتخب حاصل از فاز اول پژوهش می باشد که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

جدول ۴. لیست کشورهای منتخب گام اول (بر اساس ۱۶ شاخص مقایسه ای)

لوکزامبورگ	ترکیه	پرتغال	استرالیا	بلژیک	کانادا
شیلی	لهستان	کلمبیا	جمهوری چک	دانمارک	
نیوزلند		نروژ	استونی	فنلاند	فرانسه
اسلوانی	جمهوری اسلواکی		مجارستان	یونان	ایسلند
هلند	لیتوانی	اسپانیا	ایرلند	ایتالیا	لیتوانی

مأخذ: همان.

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

1. CPI: All Items (National Index)

2. PPP Conversion Factor: Purchasing Power Parity (PPP)

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



جدول ۵. لیست متغیرهای هدف

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

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است؛ متغیر بیکاری به دلیل لحاظ بیکاری‌های کوتاه‌مدت و نوسانات بازار کار و بیکاری بلندمدت و آثار سوئی مانند تقلیل شانس یافتن شغل، منقضی شدن مهارت‌های فرد و از دست رفتن مزایای شاغل بودن در تحلیل لحاظ شده‌اند؛ همچنین بیکاری جوانان به‌منظور انعکاس بیکاری نیروی کار فاقد مهارت در لیست گنجانده شده است. از سوی دیگر نرخ اشتغال ناقص زمانی نشان‌دهنده کاهش توانایی بازار در ایجاد اشتغال کامل برای افراد خواهان کار است و در نتیجه احتمال خروج آنها از سیستم بازنشستگی به دلیل عدم امکان پرداخت حق بیمه بازنشستگی را افزایش می‌دهد. چهار متغیری که به آنها اشاره شده همگی مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار نیروی کار هستند، اما متغیر ضریب جینی، کیفیت زندگی کاری، پوشش حمایت اجتماعی، امید به زندگی و شاخص توسعه انسانی به سبب اثرگذاری مستقیم بر رفاه اجتماعی در لیست گنجانده شده‌اند. در نهایت شاخص نرخ بیکاری بر اساس سطح تحصیلات نیز به‌عنوان آخرین متغیر، لیست شاخص‌های هدف لحاظ شده است. در نتیجه ۲۷ کشور منتخب حاصل از گام اول بر اساس عملکردشان در هر یک از شاخص‌های هدف امتیاز تعلق می‌گیرد که این امتیاز برای شاخص‌های بیکاری به صورت عکس می‌باشد. توضیح آنکه کشوری با پایین‌ترین نرخ بیکاری بالاترین امتیاز را از آن خود می‌کند. در نهایت کشورهایی با بالاترین امتیاز به‌عنوان لیست نهایی منتخب معرفی می‌شوند. همچنین به جهت اطمینان از عملکرد مؤثر کشورهای انتخابی در حوزه

1. Un Employment.

2. Youth Unemployment

3. Time-related Under Unemployment Rate

۴. به دلیل بیکاری فصلی، رکودهای واقع شده در بازار کار، فرد کمتر از تعداد ساعتی که توانایی و تمایل به کار دارد به انجام کار مشغول شده است.

5. Poverty, Income Distribution Employment by Economic Class and Working Poor.

6. Quality of Working Life

7. Social Protection Coverage

8. Unemployment Rates by Education Level

9. Life Expectancy

10. Human Development Index (HDI)

رفاه و تأمین اجتماعی به متغیرهای سه گانه؛ «کیفیت زندگی شغلی»، «شاخص توسعه انسانی» و «پوشش حمایت اجتماعی» وزنی مضاعف اعطا می کنیم؛ به این شرح که ۹ کشور اول از ۲۷ کشور، پس از رتبه بندی بر اساس امتیازدهی به عملکرد آنها انتخاب و مجدداً از نظر عملکرد در سه شاخص صدرالذکر رتبه بندی می شوند. در نهایت چهار کشور نهایی با بالاترین امتیاز به عنوان مطلوب ترین کشور از نظر عملکرد در شاخص های مربوط به بازار کار و رفاه و منطبق ترین بر ساختار و پتانسیل های ایران انتخاب می شوند. در جدول ۵، لیست کشورهای نهایی مطلوب اشاره شده است.

جدول ۶. لیست کشورهای نهایی منتخب

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

مأخذ: دستاورد پژوهش.

منابع و مأخذ



- [1] "Stortinget of Norway (2014b). The Constitution 1814. Available from: <https://www.stortinget.no/en/In-English/About-the-Storting/The-Constitution/The-Constitution/> [Accessed September 2014]."
- [2] "Sources-of-Government-Revenue-in-the-OECD-2021.pdf (taxfoundation.org)".
- [3] N. M. o. L. a. S. Affairs, "The Norwegian Social Insurance Scheme," Postboks 8019 Dep. NO-0030 Oslo, Norway Publication number A-0008 E ISSN 0809-0696, January 2020, www.regjeringen.no, (2020).
- [4] E. COMMISSION, "Your social security rights in Norway, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate," Social Affairs Unit C.2 — Modernisation of social protection systems, Commission B-1049, Brussels, 2020.
- [5] R. a. L. T. ., Evrik, "It Happened Here: The Role of Coordinative and Communicative Discourses in Justifying the Norwegian Pension Reform," Stein Rokkan Centre for Social Studies, Working Paper 1, Uni Research, Bergen, 2014.
- [6] L. v. d. H. A. D. N. v. E. C. d. M. R. a. d. R. H. Bettendorf, "Ageing and the Conflict of Interest between Generations,," *De Economist*, 159, 257-258., (2011).
- [7] "Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV). <https://www.nav.no/>."
- [8] "Norway Economy (2020). CIA World Factbook (theodora.com)".
- [9] A. F. D. L. O. a. S. N. Christensen, "Pension Reform in Norway: Combining an NDC Approach and Distributional Goals," World Bank, Washington, DC, 2012.
- [10] N. M. o. I. G. a. Modernisation, Local Government in Norway, Statistic Report., (2013).
- [11] R. Galer, "Prudent person rule standard for the investment of pension fund assets," OECD, <http://www.uio.no/studier/emner/hf/iln/NORINT0500/h11/The%20Norwegian%20Legal%20System%20-%20lecture%20by%20Horn.doc> [Accessed September 2014]., 2002.
- [12] O. f. E. C. a. D. [OECD], "Data Country statistical profile, Norway," www.oecd.org/norway, 2020.
- [13] "OECD (2022), "Pension at a Glance: OECD and G20 Indicators", OECD Publishing, Paris."
- [14] M. a. J. L. Feldstein, "Social Security In Auerbach. A. J. and M. Feldstein Handbook of Public Economics," Vol. 4, (2002).
- [15] R. a. W. E. Chomik, "Trends in Pension Eligibility and Life Expectancy, 1950-2050," OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 105, OECD Publishing, Paris, 2010.
- [16] "The Norwegian Council of State (2014). Available from: <http://www.regjeringen.no/en/the-government/the-government-at-work/thecouncil-of-state.html?id=270325> [Accessed September 2014]."
- [17] "Norway's Political Institutions — an Overview,," Popular Social Science Journal, Available from: <http://www.popularsocialscience.com/2013/05/06/norways-political-institutions-an-overview/> [Accessed September 2014]., (2014).

- [18] "The Courts of Norway (2014). Available from: http://www.domstol.no/upload/DA/Internett/da.no/Publikasjoner/DOAD_Domstolene%20i%20Norge_engelsk.pdf [Accessed September 2014]."
- [19] "The Supreme Court of Norway (2014). Available from: <http://www.domstol.no/en/Enkelt-domstol/-Norges-Hoyesterett/The-Supreme-Court-of-Norway/> [Accessed September 2014]."
- [20] D. H. E. S. B. a. S. N. Fredriksen, "Fiscal Effects of the Norwegian Pension Reform: A Micro-Macro Assessment," Discussion Paper No. 821, Statistics Norway, (2015).
- [21] C. R. B. R. A. a. V. E. Hagist, "Long-Term Fiscal Effects of Public Pension Reform in Norway: A Generational Accounting Analysis," *Nordic Journal*, vol. 38, no. Political Economy, pp. 1-23, 2013.
- [22] "The Norwegian Parliament (2014). Available from: https://www.stortinget.no/Global/pdf/Hovedbrosjyre%20div%20spraak/2013_engelsk.pdf [Accessed September 2014]."
- [23] "Scheme Description | International Social Security Association (ISSA). <https://www.issa.int/node/195543?country=938>."
- [24] P. F. Association, "Pension Fund System," *Norway Statistic Report*, (2018).
- [25] E. a. P. A. Halvorsen, "Closing the Gender Gap in Pensions: A Microsimulation Analysis of the Norwegian NDC Pension System," Prepared for the 2016 Annual ESPAnet Conference, Rotterdam, (2016).
- [26] F. Norge, "Norway Statistic Report, Total Number of Private Scheme.," <https://www.regjeringen.no>, 2018.
- [27] S. pensjonskasse, "SPK's Annual Report for 2018," *Norway Statistic Report*, 2018.
- [28] G. Veland, "Early Retirement Pension Systems in Norway Occupations with lower age limit and their Pension Schemes," *Fafo-paper 2013:11*, 2013.
- [29] K. Tensnes, "Equity versus Efficiency in Public Pension Schemes, Microsimulating the Trade-off," *Discussion Papers No. 515*, Statistics Norway, (2007).
- [30] N. M. o. L. a. S. Affairs, "The Norwegian Social Insurance Scheme, pillar 3, Individuals Pension Scheme," Oslo, Norway Publication number A-0008 E ISSN 0809-0696, January 2020, www.regjeringen.no, (2020).
- [31] H. K. G. a. P. J. Bateman, "Forced Saving: Mandatory Private Retirement Income.," Cambridge University Press, Cambridge., (2001).
- [32] "<https://www.superguide.com.au/comparing-super-funds>."
- [33] T. I. Discription, www.finansportalen.no/pensjon/livrente-gebyrsjekken, (2019).
- [34] "<https://ec.europa.eu/social/Norway>."
- [35] M. o. L. G. a. Modernisation, "Available from: <http://www.regjeringen.no/en/dep/kmd/documents/handbooks/1994/Ministries-at-work/3-The-Ministries-and-the-Government.html?id=464863> [Accessed September 2014].," (2014).
- [36] C. L. N. R. B. a. R. A. Hagist, "Pension Reform in Norway: A European Perspective," *Forschungs Zentrum Generationen Verträge*, 2014.
- [37] J. a. V. H. Hippe, "An Analysis of Future Benefits from Public and Private Pension Schemes," *The Norwegian Country Study to OECD Pension Adequacy Project*, Fafo, 2014.
- [38] R. Disney, "Are Contributions to Public Pension Programmes a Tax on Employment?," *Economic Policy*, 19,, (2004).
- [39] D. a. S. N. Fredriksen, "Life Time Pension Benefits Relative to Life Time Contributions," *Discussion Paper No 825*, Statistics Norway., 2015.
- [40] A. a. T. S. Gustman, "How Effective is Redistribution Under the Social Security benefit formula," *Journal of Public Economics*, 82 (1), 1-28., (2001).
- [41] E. a. K. S. Holmøy, ". Will the Norwegian Pension Reform Reach its Goals? an Integrated Micro-macro Assessment," *Discussion Papers No. 557*, Statistics Norway, (2008).
- [42] C. H. E. a. J. Z. Brinch, "'Salience and Social Security Benefits'," *Journal of Labor Economics*, 35, 265-297, (2017).
- [43] "Stortinget of Norway (2014a). Available from: <https://www.stortinget.no/en/In-English/> [Accessed September 2014]."
- [44] "The Royal House of Norway (2014). Available from: <http://www.royalcourt.no/> [Accessed September 2014]."
- [45] "SPK's annual report for 2018".



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

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

وبسایت: rc.majles.ir