

A Study of Pension Payment Systems in Norway and Iran

Elham Amiri * 

Ph.D, Public Law, Islamic Azad University
Science and Research Branch, Tehran, Iran

Mohammad Hashemi

Professor, Public Law, Faculty of Law,
Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Vali Rostami

Professor, Public Law, University of
Tehran, Tehran, Iran

Bijhan Abbasi

Associate Professor, Public Law, University
of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

The issue of pension payments is a serious challenge for governments in today's world. As the main institution, which is faced with a large number of new pensioners every year, governments seek to create pension systems in line with the political-economic structure of the country. The pension payment system in European-American countries is older than the domestic situation, and for this reason, in order to organize and reform the pension payment system in Iran, it is necessary to refer to successful cases in this regard. Norway is one of the countries whose pension system has created the highest level of welfare for retirees, and this has led to a relatively high level of social satisfaction with the government. Compared to Norway, the pension system in Iran is facing many weaknesses and problems, so much so that this issue is named as the third major problem in the country. The defective structure of pensions in Iran is moving in the direction that providing pensions is one of the most important challenges of the government. It can be a way to model and reform the pension system in Iran.

Keywords: Iran Retirement System, Norway Retirement System, Pension, Defined Benefits, Multi-tier System.

* Corresponding Author: irariyai@gmail.com

How to Cite: Amiri, E., Hashemi, S., Rostami, V., Abbasi, B, (2022), "The Study of the Payment Regims of Retirement Pensions in Iran and Norway", Public Law Research, 23(73), 9-36. doi: 10.22054/qjpl.2020.22267.1526.

مطالعه نظام‌های پرداخت مستمری بازنشستگی در نروژ و ایران

دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

الهام امیری * 

استاد گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران

محمد هاشمی

استاد گروه حقوق عمومی دانشگاه تهران، تهران، ایران

ولی رستمی

دانشیار گروه حقوق عمومی دانشگاه تهران، تهران، ایران

بیژن عباسی

چکیده

موضوع پرداخت مستمری در جهان امروز بعنوان یک چالش جدی برای حکومت‌ها محسوب می‌شود. دولت‌ها بعنوان نهاد اصلی که سالانه با حجم زیادی از مستمری‌بگیران جدید روبه‌رو می‌شوند، به دنبال ایجاد نظام‌های بازنشستگی همسو با ساختار سیاسی-اقتصادی کشور هستند. نظام پرداخت مستمری در کشورهای اروپایی-آمریکایی از قدمت بیشتری نسبت به وضعیت داخلی برخوردار است و به همین دلیل برای ساماندهی و اصلاح نظام پرداخت مستمری در ایران، ناگزیر باید به موردهای موفق در این خصوص مراجعه کرد. در همین زمینه، کشور نروژ جزء کشورهای است که سیستم بازنشستگی آن بالاترین سطح رفاه را برای بازنشستگان ایجاد کرده و همین مسأله منجر به رضایت اجتماعی نسبتاً بالا از دولت شده است. در مقایسه با نروژ، نظام مستمری بازنشستگی در ایران با ضعف‌ها و مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو است تا جاییکه از این مسأله بعنوان سومین معضل بزرگ کشور نام می‌برند. ساختار معیوب بازنشستگی در ایران به سمتی حرکت می‌کند که تأمین مستمری بعنوان یکی از مهمترین چالش‌های دولت مطرح است و در همین راستا نقد و بررسی نظام بازنشستگی، شرایط بازنشستگی و نظام پرداخت نروژ و ایران با رویکرد تطبیقی برای یافتن نقاط قوت و ضعف هر دو سیستم جهت الگوگیری و اصلاح نظام بازنشستگی در ایران می‌تواند راهگشا باشد.

واژگان کلیدی: نظام بازنشستگی ایران، نظام بازنشستگی نروژ، مستمری بازنشستگی، نظام مزایای معین، نظام چندسطحی.

مقدمه

بازنشستگی، فصلی مهم از زندگی هر انسانی است که علاوه بر مسائل جسمی و روحی، مسائل مادی وی نیز دچار تغییرات عمده‌ای می‌شود؛ رابطه استخدامی و کاری وی قطع شده و برای مسائل مالی به نهادهای بازنشستگی مرتبط می‌گردد. نهادهای بازنشستگی نیز با تعیین میزان مستمری اقدام به پرداخت مستمری با توجه به شرایط و نظام‌های حاکم می‌نمایند و این میزان مستمری پرداختی به بازنشستگان است که نشان دهنده وضع اقتصادی نهاد بازنشستگی، وضع اقتصادی و معیشتی بازنشسته و بعضاً وضع اقتصادی دولت می‌باشد.^۱

در راستای تعیین میزان مستمری بازنشستگی، کشورهای مختلف نظام‌های پرداخت متفاوتی را جهت تعیین میزان مستمری و پرداخت پیش‌بینی نموده‌اند که بعضاً این نظام‌ها در ابتدای کار بسیار کارآمد بوده‌اند ولیکن پس از گذشت مدتی به علت عدم مدیریت مالی و یا تغییرات جمعیتی، کارایی خود را از دست داده‌اند. همین امر موجب گردیده که بسیاری از کشورها اقدام به تغییر نظام‌های پرداخت مستمری بازنشستگی خود با توجه به تغییرات پیش آمده نمایند و با اعمال تغییراتی در نظام موجب شده‌اند تا نظام بازنشستگی آنها به یکی از بهترین و امن‌ترین نظام‌های بازنشستگی در دنیا تبدیل شود.

به طور کلی، ابزارهای لازم جهت ایجاد ساختاری منظم در نظام‌های بازنشستگی به مسائل مختلفی ارتباط دارد که شاخص‌ترین آن، نوع نظام سیاسی حاکم است. عموماً کشورهای اندیشه‌های سوسیالیستی حکمفرمایی می‌کنند نسبت به نظام‌هایی که غالباً شیوه لیبرال را در اداره کشور خود برگزیده‌اند، به موضوع بازنشستگی با دقت بیشتری توجه دارند. از این رو کشورهای اسکاندیناوی جزء نخستین نظام‌های سیاسی بودند که توجه ویژه به این مقوله داشتند. موضوع دیگر، شرایط اقتصادی و میزان درآمد سرانه کشورهاست. طبیعتاً مقدار انباشت سرمایه و ثروتی که یک کشور تولید می‌کند، نقش چشمگیری در توجه یا عدم توجه به بازنشستگان دارد. بعنوان نمونه، نروژ از جمله

1. Holzmann, Robert; Palmer, Edward; Robalino, David. 2012. *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World: Volume 1. Progress, Lessons, and Implementation*. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9378> License: CC BY 3.0 IGO.

کشورهایی است که با تغییر نظام پرداخت بازنشستگی خود و به‌روزرسانی آن، اقداماتی مناسبی در جهت حمایت هر چه بیشتر از اقشار سالمند و تامین رفاه اجتماعی صورت داده است. این کشور با تعیین نظام بازنشستگی دو سطحی و به‌روزرسانی ساختار موجود در آن، شرایطی را ایجاد کرده تا علاوه بر حمایت کاملی که از تمامی سالمندان جامعه صورت می‌پذیرد، افراد جامعه به نسبت میزان کسور پرداختی از مستمری بالاتری بهره‌مند گردند.

در کنار نروژ، نظام‌های سیاسی مانند سوئیس، دانمارک و سوئد نیز در این خصوص پرچمدار هستند و با تأسیس نظام‌های پرداخت مستمری تقریباً یکپارچه و منظم، بعنوان الگوی بسیاری از کشورهای غربی و شرقی در نظر گرفته می‌شوند. در مقابل این کشورها، نظام پرداخت مستمری در ایران به شیوه نظام مزایای معین تعیین شده که در این ساختار، مستمری بازنشستگی با توجه به فرمول از پیش تعیین شده‌ای محاسبه می‌گردد. متأسفانه در سال‌های اخیر به علت عدم مدیریت مناسب و تغییرات جمعیتی و نرخ تورم، این نظام دیگر پاسخگویی لازم را نداشته و احتیاج به تغییر آن امری است که ضرورت آن امروز بر هیچ کسی پوشیده نیست. در همین راستا بررسی نظام‌های بازنشستگی کارآمد، می‌تواند برای یافتن بهترین مسیر تغییرات راهگشا باشد.

پرسش این است که اساساً آیا نظام پرداخت مستمری در نروژ می‌تواند بعنوان یک الگوی مؤثر و کارآمد در ایران مورد استفاده قرار گیرد؟ طبیعتاً برای پاسخ به این پرسش باید شرایط متعددی را مد نظر قرار داد. به عنوان نمونه توجه به ساختار سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اداری کشور نروژ، نقش بسیار چشمگیری در الگوبرداری ساختار داخلی از نظام پرداخت مستمری ایفا می‌کند. با وجود تفاوت‌های بنیادینی که در عناصر مطروحه میان ایران و نروژ وجود دارد، نگارنده بر این باور است که بواسطه وجود برخی اشتراکات می‌توان این مقایسه تطبیقی را بعنوان مسیر راه انتخاب کرد. یکی از این موارد، ساختار سنی نسبتاً یکسانی است که در دو کشور حکم فرماست. ساختار سنی در ایران و نروژ به سمت پیری جمعیت حرکت می‌کند و از این منظر می‌توان گفت که الگوبرداری از نمونه موفق نروژ می‌تواند بخشی از مشکلات موجود در زمینه پرداخت مستمری را حل کند. از سوی دیگر، تجربه شکست خورده ایران در استفاده از صندوق‌های متعدد برای

ساماندهی و تأمین مستمری بازنشستگان، این فرض را ایجاد می‌کند که استفاده از شیوه یکپارچه و منسجم می‌تواند موفق‌تر عمل کند.

۱. شرایط بازنشستگی

سالمندی را باید بعنوان یک پدیده اجتناب‌ناپذیر پذیرفت. تصور عموم بر این است که هر شخص سالمندی، لزوماً بازنشسته محسوب می‌شود و طبیعتاً شرایط استفاده از بازنشستگی را دارا خواهد بود. در حالیکه تقریباً در تمامی نظام‌های سیاسی و حقوقی دنیا، فاکتورهای مشخصی برای احراز بازنشستگی تعیین شده و بر اساس آن، اشخاص بازنشسته از حقوق و مزایا بهره‌مند می‌شوند. بر این اساس باید گفت، مادامی که افراد ویژگی‌های لازم را جهت قرار گرفتن در زمره بازنشستگان نتوانند کسب کنند، طبیعتاً امکان استفاده از این امتیازات را نیز نخواهند داشت. در ادامه، بخشی از مهمترین این ضوابط را بررسی می‌شوند:

* سن

* سابقه اشتغال به خدمت و اقامت

* پرداخت حق بیمه

هر یک از این فاکتورها علی‌رغم متفاوت بودن آنها در نظام‌های حقوقی و سیاسی مختلف، تأثیر مستقیمی در میزان مستمری بازنشستگی دارد. همچنین باید اذعان داشت که این موارد تقریباً در اکثر نظام‌های سیاسی پذیرفته شده و بعنوان فاکتورهای اصلی جهت دریافت حقوق بازنشستگی شناخته می‌شوند. برای درک درست از شرایط این فاکتورها، هر کدام شرح داده می‌شوند.

۱-۱. سن

سن را باید بعنوان یکی از مهمترین شرایط پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگی در نظر گرفت. در کنار این مسأله، از سن بعنوان مهمترین شاخص امید به زندگی افراد در جامعه نیز سخن گفته می‌شود. بدون شک، ارتباط مستقیمی میان سن امید به زندگی و نحوه تعامل و برخورد با افراد بازنشسته وجود دارد و این مسأله در کشورهای مختلف متفاوت است. هرچند اکثر کشورها سن خاصی را به عنوان زمان بازنشستگی فرد اعلام می‌کنند ولی این شاخص به نسبت نوع کار و حرفه افراد، بعضاً تفاوت‌هایی دارد. با توجه به

شرایط فیزیکی و روانی خاص مشاغل مختلف، سن بازنشستگی نیز در مشاغل مختلف متفاوت است.

به طور کلی باید گفت که سن بازنشستگی تاثیر بسزایی در وضعیت اقتصادی جوامع دارد. این تأثیر از این جهت قابل اهمیت است که با افزایش سن بازنشستگی، افراد باید حق بیمه‌های بیشتری را پرداخت نمایند و طبیعتاً این مسأله منجر به این می‌شود که فرصت کمتری برای استفاده از مستمری بازنشستگی برای ایشان فراهم شود. از سوی دیگر افزایش یا کاهش سن بازنشستگی ارتباط مستقیمی با امید به زندگی نیز ایجاد می‌کند. بدین شکل که به هر میزان سن بازنشستگی افزایش پیدا کند، به همان میزان نیز امید به زندگی بالاتر می‌رود و این شرایط در نهایت منجر به این می‌شود که فرصت‌های کمتری برای اشتغال نیروی جوان ایجاد شود زیرا که اشخاص مادامی که بازنشسته نشده‌اند، دست از کار نخواهند کشید.^۱

اگر بخواهیم در مقام مقایسه سخن بگوییم، نروژ جزء کشورهای هست که بالاترین سن بازنشستگی را دارد. سن بازنشستگی در این کشور برای زنان و مردان، ۶۷ سال می‌باشد. همچنین باید یادآور شد که حداقل سن بازنشستگی در این کشور اسکاندیناوی، ۶۲ سال انتخاب شده است.^۲ این در حالی است که سن بازنشستگی در ایران، به مراتب پایین‌تر از نروژ است. همچنین باید به این نکته اشاره کرد که زمان بازنشستگی در ایران برای زنان و مردان متفاوت است. دولت سن بازنشستگی زنان در ایران را ۵۵ سال و برای مردان نیز ۶۰ سال انتخاب کرده است.

در ایران با پیش‌بینی بازنشستگی‌های زود هنگام در کارهای سخت و زیان‌آوری چون کارهای معدن، سن بازنشستگی کارگران معمولاً حدود ۱۰ سال زودتر شروع می‌گردد و با شرایطی که میزان پرداختی حق بیمه تکمیل شده باشد مردان در سن ۵۰ سالگی و زنان در سن ۵۴ سالگی می‌توانند بازنشسته شوند که از سن بازنشستگی عادی ۱۰ سال کمتر است. البته باید متذکر شد که در مشاغل سخت و زیان‌آور بدون در نظر گرفتن شرایط سنی با گذراندن دوره اشتغال معین، امکان بازنشستگی وجود دارد.

1. Romain Duval, *The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries* (OECD Economics Department Working Papers, 2012) at 6.

2. Robert Palacios, *Civil-service Pension Schemes Around the World* (SP Discussion Paper, 2006) at 14.

طبق آمار گروه تحقیقاتی بررسی امید به زندگی در دنیا، در سال ۲۰۱۵ سن امید به زندگی مردان در نروژ ۷۹.۸ و در زنان ۸۳.۷ می‌باشد^۱ که طبق این روند نروژ، به تناسب سن بازنشستگی را تعیین نموده است. در حالی که در ایران با وجود اینکه سن امید به زندگی در مردان ۷۴.۵ و در زنان ۷۶.۶ می‌باشد^۲، سالیان متمادی است که سن بازنشستگی از ۶۰ سال بالاتر نرفته و هیچ برنامه‌ای جهت بالا بردن این سن تعبیه نگردیده است که این موضوع خود محل ایراد است، چرا که با افزایش امید به زندگی، در حال حاضر شخص ۶۰ ساله توانایی فعالیت و اشتغال دارد و از نظر جسمانی مشکلی برای اشتغال وی موجود نیست، همانطور که در حال حاضر اکثر بازنشستگان بعد از بازنشستگی، شغل و فعالیت جدیدی را شروع می‌نمایند. علاوه بر آن در اکثر موارد افرادی که زود وارد بازار کار شده‌اند و در مشاغل سخت و زیان‌آور مشغول به کار هستند، با بازنشستگی زودتر از موعد در سنین بسیار کمتر بازنشسته می‌شوند. این امر خود موجب ورود ضررهای جبران ناپذیری به صندوق‌های بازنشستگی ایران خواهد شد. با وجود افزایش امید به زندگی، شایسته است که با توجه به مسائل جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی؛ تجدیدنظری در سن بازنشستگی صورت گیرد و با روندی آرام، این سن در طی سال‌های آتی بالا رود چراکه پایین بودن سن بازنشستگی خود محرکی است در افزایش مشکلات سیستم‌های بازنشستگی.^۳

با توجه به مطالب گفته شده، این نتیجه حاصل می‌شود که افزایش امید به زندگی و کاهش شمار جوانان در بازار کار ممکن است به این امر منجر شود که دولت نگاه خود را نسبت به اشتغال سالمندان تغییر داده و اقدام به اصلاحاتی نماید که شرایط را برای شهروندان سالمند متغیر کند. بعنوان نمونه این امکان را فراهم سازد که در برخی مشاغل، افراد در سن کمتری بازنشسته شوند تا بدین طریق چرخه ورود نیروی جوان به بازار کار دچار ایراد نشود. علاوه بر این، ترکیب نیروی کار سالمند در آینده به احتمال زیاد شاهد تغییرات قابل توجهی خواهد بود؛ بعنوان مثال با توجه به توسعه تکنولوژی و در دسترس

1. [http:// www. worldlifeexpectancy. com/ country-health-profile/norway](http://www.worldlifeexpectancy.com/country-health-profile/norway) (Life Expectancy in Norway), visit: 16 may 2017.

2. [http:// www. worldlifeexpectancy. com/ country- health- profile/iran](http://www.worldlifeexpectancy.com/country-health-profile/iran) (Life Expectancy in Iran), visit: 16 may 2017.

3. Sveinbjörn Blöndal, Stefano Scarpetta, *Early Retirement in OECD Countries: The Role of Social Security Systems* (OECD Economic Studies, 1997) at 8.

بودن اطلاعات برای افراد، این نیرو در مقایسه با گذشته باسوادتر و سالم‌تر می‌شوند. بر این اساس باید گفت که ایران ناگزیر است نسبت به تغییر سن بازنشستگی اقدام نماید.^۱

۱-۲. سابقه اشتغال یا اقامت

در مورد شرایط بازنشستگی افراد، شرایط متفاوتی هم در خصوص حرفه‌های متفاوت وجود دارد و هم نظام‌های سیاسی دنیا در این زمینه شرایط گوناگونی را در نظر گرفته‌اند. بدون شک میزان درآمد، مهمترین دلیل در زمان بازنشستگی افراد است. با این حال، مسائلی نظیر سابقه بیمه نیز در تعیین زمان بازنشستگی بی‌تأثیر نیستند. بعنوان نمونه شخصی که از سن بازنشستگی عبور کرده باشد، بدلیل اینکه پرداختی بیمه وی نمی‌تواند هزینه‌های زندگی‌اش را سامان دهد؛ چندسالی بازنشستگی را به تعویق می‌اندازد تا در این مدت بتواند با پرداخت حق بیمه، شرایط بهتری برای آینده خود ایجاد کند. بر این اساس باید گفت که سابقه پرداخت حق بیمه در کنار سن بازنشستگی یکی از عوامل تعیین کننده شرایط بازنشستگی فرد می‌باشد. در کنار بیمه افراد، باید به این مسأله توجه داشت که اساساً اهمیت سابقه اشتغال با توجه به نوع نظام پرداخت مستمری تعیین می‌گردد. در نظامی که به میزان پرداخت حق بیمه، مستمری مشخص می‌شود، سابقه اشتغال اهمیت چندانی ندارد و جزء شرایط تعیین سن بازنشستگی آورده نمی‌شود؛ با این حال در نظام‌هایی که در پرداخت مستمری سال‌های پرداخت حق بیمه ملاک است، سابقه اشتغال از اهمیت زیادی برخوردار است.

در همین خصوص باید گفت ایران جزء کشورهایی است که مستمری بازنشستگی افراد با توجه به سال‌های پرداخت حق بیمه تعیین می‌شود، در نتیجه سابقه اشتغال جزء شرایط اصلی بازنشستگی محسوب می‌شود. بر خلاف ایران، در نروژ سابقه اشتغال معیاری برای بازنشستگی نیست، ولی این سابقه در تعیین میزان مستمری حائز اهمیت است؛ چرا که اگر شخصی ۴۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه را داشته باشد، کل مستمری را دریافت

۱. استفان برت، «الگوی جدید خط‌مشی ارائه مستمری دولتی در اتحادیه اروپا و کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری DCEO»، ترجمه فریبا درخشانیفر و عباس مفاخری، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره‌های ۴۳ و ۵۳، (۱۹۳۱)، ص ۳۲۱.

می‌دارد و هر چه میزان پرداخت حق بیمه و سابقه اشتغال فرد از ۴۰ سال کمتر باشد، به نسبت از مستمری وی کاسته می‌شود.^۱

بر خلاف برخی از کشورها که در آنها سابقه اشتغال بعنوان مبنای اصلی بازنشستگی مد نظرشان نیست، سابقه اشتغال در ایران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و بعنوان فاکتور اصلی در حقوق بازنشستگی لحاظ می‌شود. بر این اساس باید گفت که ما با دو حالت از بازنشستگی سر و کار داریم؛ حالت اول بازنشستگی عادی^۲ است که طبق سابقه مشخص شده، شخص می‌تواند بازنشسته شود و دوم حالتی است که با توجه به اوضاع و احوال پیش آمده به فرد اجازه بازنشستگی پیش از موعد داده می‌شود. بنابراین شخصی که فاقد شرایط فوق الذکر باشد بهره‌ای از مستمری بازنشستگی نخواهد برد.

همانطور که گفته شد، سابقه اشتغال در ایران به عنوان فاکتور اصلی در میزان حقوق بازنشستگی شناخته می‌شود. بر همین اساس صندوق بازنشستگی کشوری بعنوان متولی اصلی در این حوزه، کارمندان با داشتن ۶۰ سال سن و با هر میزان سابقه کاری را بعنوان بازنشسته می‌شناسد،^۳ البته این امر در صورتی محقق می‌شود که سنوات خدمتی که شخص حق بیمه پرداخت نموده است کمتر از ۱۵ سال باشد. اهمیت سنوات خدمت در تعیین میزان مستمری ۱۵ سال در نظر گرفته می‌شود.^۴ در صورتی که شخصی دارای ۳۰ سال سابقه خدمت و پرداخت حق بیمه باشد، بدون توجه به سن وی دستگاه دولتی می‌تواند وی را بازنشسته نماید.^۵ بعنوان نمونه در صورتی که کارمندی دارای ۶۵ سال سن باشد دستگاه‌های دولتی و وزارتخانه‌ها موظفند بدون توجه به میزان سابقه، او را بازنشسته نمایند.^۶ در این حالت نیز اگر میزان سابقه شخص کمتر از ۱۵ سال باشد، سابقه ۱۵ ساله

۱. حسن بادینی، «مقایسه نظام حقوقی بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، (۱۳۸۵)، صص ۱۲-۱۴.

۲. بازنشستگی عادی حالتی است که با توجه به شرایط قانونی پیش‌بینی شده برای شاغلین، آنها به اختیار یا توافق شخص و متولیان می‌توانند بازنشسته شوند.

۳. بند الف ماه ۷۴ قانون استخدام کشوری.

۴. تبصره ۲ و ۴ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳.

۵. ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳.

۶. ماده ۷۷ قانون استخدام کشوری.

برای وی در نظر گرفته می‌شود.^۱ اگر مستخدم مرد با داشتن ۵۰ سال سن و داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت و مستخدم زن با داشتن ۴۵ سال سن و داشتن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت، متقاضی بازنشستگی باشد، پس از موافقت دستگاه مربوطه می‌تواند بازنشسته شود.^۲

در سطور پیشین به این مهم اشاره شد که نوع حرفه در زمان اعلام بازنشستگی حائز اهمیت است. جنسیت شخص از دیگر فاکتورها در تعیین زمان بازنشستگی افراد است که به نظر می‌رسد این موضوع متأثر از نقش فقه در قوانین داخلی است، زیرا که در بسیاری از کشورهای دنیا، نوع جنسیت در زمان بازنشستگی اثری ندارد. بعنوان مثال در صورتی که مردی ۵۵ سال سن و زنی ۵۰ سال سن داشته باشند و دارای ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه باشند، می‌توانند بازنشسته شوند.^۳ با این وجود، استثنائاتی نیز در همین زمینه وجود دارد و زن و مرد بودن بعنوان یک اصل در نظر گرفته نشده است زیرا که اگر شخصی دارای ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه باشد، بدون هیچ شرایط سنی‌ای می‌تواند بازنشسته شود^۴ و همین پرداخت ۳۵ ساله حق بیمه برای بازنشستگی کفایت می‌نماید. حالت دیگری که طبق قانون تامین اجتماعی امکان بازنشستگی عادی برای شخص وجود دارد، حالتی است که کارفرما برای بیمه شدگان خود که حداقل ۵ سال پس از رسیدن به سن بازنشستگی قانونی به کار ادامه می‌دهند، از سازمان تامین اجتماعی تقاضای بازنشستگی نماید.^۵ در این صورت اگر بیمه شده مرد دارای ۶۵ سال سن و یا زن دارای ۶۰ سال سن، از طرف کارفرمای خود به بازنشستگی دعوت شد، می‌بایست حداقل سابقه پرداخت حق بیمه را نیز داشته باشد.

قبل از بررسی بازنشستگی پیش از موعد و شرایط خاص آن، لازم است در اینجا به قانون تعیین تکلیف تامین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند، اشاره شود. بر اساس ماده واحده‌ای که در سال ۱۳۹۲ از سوی نمایندگان

۱. بادینی، همان ص ۱۵.

۲. تبصره ۱ ماده ۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳.

۳. تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی اصلاحی ۱۳۷۱/۱۲/۱۶.

۴. همان، تبصره ۳.

۵. ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی.

مجلس شورای اسلام به تصویب رسید، سازمان تأمین اجتماعی مکلف شده، افرادی که حداقل ده سال سابقه پرداخت حق بیمه دارند را تحت شرایطی بعنوان بازنشسته معرفی کرده و حقوق بازنشستگی به این افراد بدهد. یکی از شرایط اصلی و موثر در خصوص این ماده واحده، جنسیت شخص است. این ماده واحده، تمامی مردانی که در سن شصت سالگی قرار دارند و حداقل ده سال سابقه پرداخت حق بیمه نیز دارند را مشمول دریافت حقوق بازنشستگی معرفی کرده هرچند در سنین کمتر از کار افتاده شوند. این مورد برای زنان ۵۵ سال است. در خصوص افرادی که کمتر از ده سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند نیز با پرداخت مابه التفاوت می‌توانند در زمره بازنشستگانی که حقوق دریافت می‌کنند قرار گیرند.^۱ از شرایط خاص این ماده واحده، پرداخت مستمری به همسران و فرزندان متوفیانی است که کمتر از ده سال سابقه پرداخت بیمه دارند.^۲

در خصوص بازنشستگی پیش از موعد باید گفت که این نوع از بازنشستگی زمانی رخ می‌دهد که به شخص اجازه داده می‌شود، که زودتر از موعد مقرر، یعنی پیش از رسیدن به سن ۶۰ برای مردان و ۵۵ برای زنان بازنشسته شود.^۳ در این صورت شخص سابقه پرداخت حق بیمه خود را کامل ننموده و با پرداخت میزان کمتری حق بیمه بازنشسته می‌شود. در چنین شرایطی حتی ممکن است فرد از مستمری برخوردار شود که در محاسبه مساوی با افرادی است که کل سابقه حق بیمه خود را تمام کرده‌اند. این

۱. ماده واحده - سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به افرادی که حداقل ده سال سابقه پرداخت حق بیمه را دارند و به سن شصت سال برای مردان و پنجاه و پنج سال برای زنان رسیده‌اند یا به هر دلیلی به تشخیص کمیسیون‌های موضوع ماده (۱۹) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۴۵۳۱/۴/۳ و اصلاحات بعدی آن در سنین کمتر از موارد فوق از کارافتاده شده‌اند ولی از حق مستمری برخوردار نمی‌شوند، متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه، حقوق بازنشستگی پرداخت نماید. افرادی که کمتر از ده سال حق بیمه پرداخت کرده‌اند، می‌توانند با پرداخت مابه التفاوت حق بیمه اعم از حق کارگر و کارفرما تا ده سال به نرخ سال جاری، از امتیاز بازنشستگی این حکم برخوردار شوند (مصوب ۲۹۳۱).

۲. تبصره ۱- سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به فرزندان و همسران بیمه شده متوفی که زیر ده سال سابقه پرداخت حق بیمه دارد نسبت به سنوات، مستمری پرداخت نماید (ماده واحده قانون تعیین تکلیف تأمین اجتماعی اشخاصی که ده سال و کمتر حق بیمه پرداخت کرده‌اند).

۳. سید عزت‌الله عراقی و همکاران، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی* (تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶) ص ۳۹۳.

بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور هم وجود دارد و هر سال پرداخت حق بیمه در محاسبه مستمری بازنشستگی یک سال و نیم در نظر گرفته می‌شود.^۱

در سازمان تامین اجتماعی، طبق ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی در صورتی که مردی ۶۰ سال سن و ۱۰ سال^۲ سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد و زنی ۵۵ سال سن و ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد می‌توانند بازنشسته شوند. این ۱۰ سال به موجب بند ۳ قسمت ب ماده واحده قانون موسوم به مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۴ هر سال یک سال افزایش یافت تا آنکه به بیست سال رسید. به موجب بخشنامه‌های شماره ۲ و شماره ۱/۲ کارهای سخت و زیان‌آور چنین افزایشی پلکانی بود. برای مثال بیمه شده‌ای که شرایط سنی را دارا باشد و در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۱۵ تقاضای بازنشستگی می‌کند، درخواست وی در صورتی مورد موافقت قرار می‌گیرد که در تاریخ مزبور حداقل سابقه پرداخت حق بیمه وی به ۱۴ سال برسد و اگر این درخواست در تاریخ ۱۳۹۰/۷/۱۴ باشد، حداقل سابقه باید ۲۰ سال باشد. در نتیجه در حال حاضر مرد ۶۰ ساله و زن ۵۵ ساله در صورت داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت می‌توانند بازنشسته شوند.

یکی از معیارهایی که برای بازنشستگی در کشورهای مهاجرپذیر مطرح است، سابقه اقامت شخص در کشور مورد نظر است. این شرط اقامت چه برای اتباع آن کشور و چه برای مهاجرین خارجی وجود دارد. چرا که باید افراد در کشور مورد نظر اقامت داشته باشند و حق بیمه‌های مناسبی پرداخت نمایند تا بتوانند از مستمری بازنشستگی استفاده کنند. در همین راستا و در راستای جلوگیری از سودجویی‌های احتمالی افراد، نروژ که از نظر نظام تامین اجتماعی و بازنشستگی جزء بهترین کشورهای دنیا می‌باشد، شرطی به نام شرط اقامت را برای افراد در نظر گرفته است. در این حالت چه شخص تبعه نروژ باشد و چه نباشد، بسته به مورد باید سال‌های مشخصی را در سنینی که برای شخص امکان کار و فعالیت وجود دارد را در کشور مورد نظر بگذراند.

۱. بادینی، همان ص ۱۸.

۲. حداقل سابقه لازم در ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی ۱۰ سال بوده که حسب بند "۳" جزء "ب" قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی مصوب ۸۰/۷/۱۴ مجمع تشخیص مصلحت نظام از ۱۴ مهر ۱۳۸۱ هر سال، یکسال اضافه گردید تا در سال ۱۳۹۰ به ۲۰ سال تمام رسید.

برای مثال در نیروی سیستم نظام بازنشستگی و مستمری بازنشستگی فقط شامل اشخاصی می‌شود که تابعیت نیروی را داشته باشند، یا بعنوان کارگر در نیروی اجازه کار داشته و یا برای اقامت در نیروی اجازه زندگی داشته باشند.^۱ در این سه حالت نیز عنصر اقامت مستتر است، چرا که در صورتی شخصی تبعه نیروی است که در آن کشور اقامت داشته باشد و اجازه کار برای کارگران و اجازه حضور در نیروی خود به معنی داشتن اقامت در نیروی است.

۳-۱. سابقه پرداخت حق بیمه

سابقه خدمت و اشتغالی برای بازنشستگی اهمیت دارد که در آن کشور بازنشستگی و حق بیمه پرداخت شده باشد تا به نسبت آن کشور بتوان شخص را بازنشسته محسوب کرد.^۲ به طور کلی حق بیمه وجهی است که در ازای بهره‌مندی از حمایت‌های بازنشستگی با نرخ مشخص پرداخت می‌شود.^۳ برای اینکه شخصی بتواند از مستمری بازنشستگی استفاده نماید، مهمترین شرط پرداخت حق بیمه است. چرا که با پرداخت حق بیمه، تکلیفی برای دولت ایجاد می‌شود تا از این افراد در آینده حمایت کنند. در صورتی که شخصی حق بیمه‌ای پرداخت ننماید، حق مطالبه مستمری نیز نخواهد داشت. با سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته روی این حق بیمه‌هاست که امکان پرداخت مستمری بازنشستگی افراد ایجاد می‌شود.

یکی از مفاهیمی که در بحث سابقه پرداخت حق بیمه وجود دارد، موضوع خویش‌فرما بودن است. در صورتی که شخص، خویش‌فرما باشد، خودش ملزم به پرداخت حق بیمه است. در صورتی که خویش‌فرما نبوده و شخص دیگری کارفرما و مدیر است، پرداخت حق بیمه را هم خود شخص برعهده دارد و هم کارفرما و ارگانی که شخص در آنجا مشغول به کار است. علاوه بر این ممکن است در شرایطی، دولت نیز در پرداخت حق بیمه افراد مشارکت نماید. در خصوص نرخ حق بیمه که از عوامل

1. Manuel de la Puente. Social Security Programs Throughout the World: Europe (Washington, 2016) at 235.

۲. بادینی، همان ص ۲۳.

۳. کتایون رهوری، «حق بیمه در قانون تأمین اجتماعی (با مطالعه تطبیقی)»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، شماره دهم، (۱۳۸۷)، ص ۳۶.

تعیین‌کننده در سن بازنشستگی و حق مستمری است، باید گفت که این نرخ درصدی از درآمد شخص است که با توجه به میزان درآمدش تعیین می‌گردد. برخی از کشورها برای تعیین این موضوع حداقل و حداکثری برای درآمد در نظر می‌گیرند. مثلاً در نروژ حداقل حقوق ۴۹۶۵۰ کرون در نظر گرفته شده است ولیکن حداکثری منظور نشده است.^۱

در مواردی که شخص خویش فرما می‌باشد و بعنوان کارگر محسوب نمی‌شود حق بیمه در نروژ ۴.۱۱ درصد می‌باشد. در ایران بسته به مورد این درصد متفاوت است؛ در سازمان تامین اجتماعی، نرخ پرداخت حق بیمه رانندگان برون شهری معادل ۷۲ درصد است. در مورد صاحبان حرف و مشاغل آزاد ۷۲ درصد^۲ و در بافندگان قالی و قالیچه و گلیم و زیلو درصد بیمه ۳۰ است که فقط ۷ درصد آن را شخص می‌پردازد.^۳

کارفرمایان نیز برای حمایت از افرادی که برای آنها فعالیت می‌کنند ملزم شده‌اند درصدی از حق بیمه را پرداخت نمایند که نسبت به حق بیمه پرداختی خود شخص به مراتب بالاتر است. علت آن توان مالی بالاتر کارفرما است. در نروژ ۱۴.۱ درصد حق بیمه پرداختی کارفرما می‌باشد.^۴ در ایران به علت وجود صندوق‌های مختلف، میزان حق بیمه در هر صندوق متفاوت است. در سازمان تامین اجتماعی سهم کارفرما ۲۳ درصد، در صندوق بازنشستگی کشوری ۱۳.۵ درصد، در صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران ۱۳.۵ درصد، در صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما ۱۶ درصد است.^۵

برخلاف کشوری مثل نروژ، در ایران ماخذ احتساب حق بیمه بسته به مورد متفاوت است. چرا که ایران دارای صندوق‌های زیادی است که هر کدام شرایط خاص خود را دارند و علاوه بر آن نیز هر صندوق با توجه به اعضای خود شرایط خاصی دارد. بر فرض

1. Manuel de la Puente. Social Security Programs Throughout the World: Europe, op. cit. at 235.

۲. ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر.

۳. آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح بند ب و تبصره ۳ ماده ۴ قانون تامین اجتماعی.

۴. ماده ۱ قانون بیمه‌های اجتماعی قالیبافان، بافندگان فرش و شاعلان صنایع دستی شناسه‌دار (کددار) مصوب ۱۳۸۸.

5. Manuel de la Puente, Social Security Programs Throughout the World: Europe, op. cit. at 235.

۶. سید محمد هادی سبحانیان، نظام رفاه و تامین اجتماعی در ایران (تهران: موسسه عالی پژوهشی تامین اجتماعی،

مثال در سازمان تامین اجتماعی و آن هم در بخش بیمه‌های اجباری، از ماده ۳۰ و ۳۲ قانون تامین اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که ماخذ احتساب حق بیمه هر آنچه است که به عنوان حقوق و مزایا به شخص تعلق می‌گیرد. بر اساس قانون تامین اجتماعی، حق بیمه به میزان ۲۸ درصد حقوق است که از این میزان، حداقل آن یعنی ۳ درصد از سوی دولت تأمین می‌شود، ۷ درصد آن را بیمه شده پوشش می‌دهد و حداکثر آن که ۱۸ درصد است، از سوی کارفرما هزینه می‌شود.^۱

درصد پرداخت حق بیمه نیز میان کشورهای مختلف، متفاوت است. هرچند فاکتور اصلی در تعیین این درصد، شرایط اقتصادی و میزان درآمد خالص ملی است ولی به سیاست‌های خاص آن کشور در قبال بازنشستگان نیز باز می‌گردد. بعنوان نمونه، حق بیمه پرداختی توسط شخص در نروژ ۸/۲ درصد است. در ایران به علت وجود صندوق‌های مختلف سهم بیمه شده در هر صندوق متفاوت است. در سازمان تامین اجتماعی سهم بیمه شده ۷ درصد، در صندوق بازنشستگی کشوری ۹ درصد، در صندوق تامین اجتماعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران ۹ درصد و در صندوق بازنشستگی کارکنان صدا و سیما ۸ درصد است (سایت صندوق بازنشستگی کل کشور).

در نروژ دولت در صورت نیاز، مبلغی را پرداخت می‌نماید و اگر کمبودی وجود نداشته باشد الزامی به پرداخت ندارد. در ایران دولت فقط در سه صندوق بازنشستگی سهم بیمه پرداخت می‌نماید و در سایر صندوق‌ها نقشی در پرداخت حق بیمه ندارد. این سه صندوق عبارتند از: سازمان تامین اجتماعی، سهم دولت ۳ درصد؛ در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر ۱۰ درصد است و در صندوق بازنشستگی کشوری دولت در صورت کسری، آن را جبران می‌نماید. میزان سهم دولت در پرداخت حق بیمه در ایران در مقایسه با موارد مشابه در دنیا اندک است.^۲

۱. عمران نعیمی و حمیدرضا پرتو، حقوق تامین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۴) ص ۱۵۷.

۲. کوروش استوارسنگری، حقوق تامین اجتماعی (تهران: نشر میزان، ۱۳۹۳) ص ۱۳۷.

۲. نظام پرداخت مستمری بازنشستگی

نظام پرداخت مستمری، نظامی است که وفق آن و مطابق با محاسبات آکچوئری، میزان حق بیمه هر شخص، نحوه پرداخت مستمری، میزان مستمری و تامین مالی مشخص می‌گردد. اولین نظامی که جهت پرداخت مستمری پایه‌گذاری شد، نظام پرداخت مزایای معین بود. در این نظام با توجه به سال‌های خدمت، طبق فرمولی مستمری بازنشستگی شخص تعیین شده و از محل حق بیمه‌های پرداختی شاغلین تامین می‌گردد. بعد از این بکارگیری این نظام به علت مشکلات اقتصادی، کاهش رشد اقتصادی، مدیریت ناکارآمد، تغییرات جمعیتی، پیری جوامع، محدودیت‌های بودجه و ... هزینه‌های بازنشستگی افزایش یافته و کاهش منابع دولت‌ها را در پی داشته^۱ و موجب از دست رفتن کارآمدی نظام سابق شده است و همین موضوع باعث پیش‌بینی نظام‌های دیگری در راستای تعیین مستمری بازنشستگی گردیده است.

در حال حاضر اکثر کشورهای دنیا در پی تغییر نظام بازنشستگی خود هستند تا از مشکلات احتمالی آینده پیشگیری کنند. در تغییر نظام بازنشستگی نیز دولت‌ها می‌بایست هزینه‌های بالایی را پرداخت نمایند که ممکن است به ورشکستگی یک کشور منجر شود. همین امر موجبی شده است که بسیاری از کشورها هنوز طبق سیستم مزایای معین با تمامی مشکلات به فعالیت ادامه دهند.^۲

۲-۱. نظام پرداخت مستمری در نروژ

در نروژ نظام پرداخت مستمری چندسطحی^۳ حاکم است. در این نظام با توجه به شرایط شخص بیمه شده و میزان درآمد و پرداخت کسور بازنشستگی، وی در یکی از سطوح قرار خواهد گرفت. در حال حاضر از سال ۲۰۱۱ تغییراتی در روند پرداخت حق بیمه در نروژ ایجاد شده است؛ در سال ۱۹۹۷ قانون بیمه ملی^۴ در مورد بازنشستگی تصویب شد و پس از آن در سال ۲۰۰۹ قانون بازنشستگی و در سال ۲۰۱۱ قانون اجرایی بازنشستگی در

1. Sarah, M. Brooks; Kent, Weaver, R, Lashed to the Mast? *The Politics of NDC Pension Reform (SCHEMES, 2006)* at 345.

2. Holzmann. op.cit. at 1.

3. Multi-tier System.

4. National Insurance.

نروژ به تصویب رسید. این سیر تاریخی موجب شده است که افراد با توجه به سال تولدشان در گروه‌های مختلف نظام پرداخت قرار گیرند و بدین طریق هر سنی در دریافت مستمری شرایط خاص خود را داشته باشد. در حال حاضر متولدین قبل از سال ۴۵۹۱ میلادی تابع طرح بیمه ملی^۱ هستند، متولدین بعد از سال ۳۶۹۱ تابع طرح مشارکت تعریف شده فرضی^۲ هستند و متولدین سال‌های ۴۵۹۱ تا ۲۶۹۱ نیز از سیستمی ترکیبی^۳ بهره‌مند می‌باشند.^۴

در نروژ حق بیمه افراد به صورت فنی مشخص می‌گردد، اما مقدار مستمری از قبل تعهد نمی‌شود بلکه مستمری قابل پرداخت به هر فرد در زمان واجد شرایط شدن، کاملاً به وجوه اندوخته شده با احتساب سود و زیان و کسر هزینه‌های اداری صندوق بستگی خواهد داشت.^۵ نظام بازنشستگی در نروژ اجباری بوده و تمامی افراد شاغل می‌بایست در آن مشارکت داشته باشند تا بتوانند از مزایای بازنشستگی استفاده نمایند.

یکی از معیارهای اصلی پرداخت حقوق بازنشستگان در نروژ، شرایط مالی خود شخص بازنشسته است؛ به همین دلیل نحوه پرداخت حقوق بازنشستگان در این کشور، بر مبنای سطح‌بندی است و افرادی که در شرایط سخت‌تری از نظر اقتصادی هستند، در اولویت قرار می‌گیرند. سطح اول در نظام پرداخت مستمری بازنشستگی در نروژ سطحی حمایتی است که به تمامی بازنشستگان به طور مساوی پرداخت می‌گردد و تنها وجه تمایز در میزان پرداخت آن، مجرد یا متاهل بودن بازنشسته است. در سطح دوم جنبه حمایتی را از دست داده و با توجه به میزان کسور پرداختی و سود و زیان حاصل از سرمایه‌گذاری بر آن، مستمری شخص تعیین می‌گردد. نکته حائز اهمیت در نظام نروژ دوسطحی بودن نظام و کاهش میزان تفاوت طبقاتی با توجه به تعیین حداکثر و حداقل درآمد بازنشستگی است. بدین شکل که با تعیین سطح اول، به تمامی بازنشستگان حداقل مستمری تعلق

1. National Insurance Scheme.

2. Notional defined contribution (NDC).

3. Transitional (mixed) System.

4. Christensen Magnus, Dennis Fredriksen; Christian Lien, Ole; Martin Stolen, Nils, Pension Reform in Norway: Combining an NDC Approach and Distributional Goals (Washington: The World Bank Publication, 2012) at 129.

۵. اسماعیل گرجی‌پور، اسناد سیاسی نظام تأمین اجتماعی چندلایه کشور (تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش

تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵) ص ۵۸.

می‌گیرد که از ورود سالمندان در سنین پیری در جرگه فقرای جامعه جلوگیری می‌کند. میزان آن به نسبت تورم متغیر است و نوعی حمایت کامل از اقشار سالمند جامعه محسوب می‌گردد. از طرفی به علت میزان حداقلی آن فشاری بر دولت در راستای تامین این میزان وارد نمی‌شود؛ از طرفی باعث بالارفتن سطح رضایت عمومی از دولت نیز می‌گردد.

در سطح دوم که با توجه به میزان مستمری اشخاص و امتیازهای حاصله محاسبه می‌شود، مستمری بازنشستگی بالاتری بر اساس کسور پرداختی تعیین می‌گردد. در این سطح افراد مستمری را دریافت می‌کنند که به درآمد زمان اشتغال آنها نزدیک‌تر است. در این سطح، حداکثری برای محاسبه تعیین شده است که بیش از آن در نظر گرفته نمی‌شود و این حداکثر باعث می‌شود که شکاف طبقاتی و یا اختلاف طبقاتی در بین سالمندان جامعه به حداقل برسد و آنها در سطح معقولی قرار گیرند.

علاوه بر آن در نروژ نظارت‌های خاصی مثل نظارت مبتنی بر ریسک^۱ بر سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته انجام می‌شود تا از ضررهای ناشی از سرمایه‌گذاری پیشگیری شود و برای بازنشستگان اطمینان خاطری باشد که کسور بازنشستگی آنها در زمان بازنشستگی توان حمایت مالی از آنها را دارد.^۲

۱-۱-۲. سیستم قدیم پرداخت مستمری بازنشستگی

یکی از سطوح در نظام پرداخت مستمری در سیستم سابق، مقرری پایه می‌باشد. مقرری پایه^۳، بر مبنای طول مدت بیمه محاسبه شده و به درآمد پیشین یا کسور پرداختی ارتباطی ندارد. مقرری پایه مستمری است با نرخ ثابت که به فردی که دارای سابقه کامل پرداخت حق بیمه می‌باشد یا به تناسب به فردی که دارای سابقه کامل پرداخت حق بیمه نمی‌باشد پرداخت می‌شود.^۴ دریافت مستمری پایه مستلزم سابقه بیمه به مدت ۴۰ سال است. اگر مدت بیمه کمتر باشد، مقرری پایه به همان نسبت کاهش می‌یابد. در حال حاضر مقرری

1. Risk-based Supervision (RBS).

2. Tony Randle; Heinz P. Rudolph, Pension Risk and Risk Based Supervision in Defined Contribution Pension Funds (Public Disclosure Authorized, 2014) at 3.

3. Base Amount.

۴. کاوه مهر، «اصلاحات مستمری‌ها: اصول و مبانی، تحلیل روش‌ها و خطاها»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۳۴

پایه در نروژ ۹۰.۰۶۸ کرون^۱ می‌باشد. در صورتی که بازنشسته‌ای مجرد باشد به وی ۱۰۰ درصد این مقرری پایه پرداخت می‌شود. در صورتی که بازنشسته‌ای متاهل بوده و همسر وی حقوق بازنشستگی دریافت کند و یا درآمد سالانه‌اش دو برابر درآمد پایه باشد؛ ۵۸۱ درصد مقرری پایه دریافت می‌دارند.^۲

در مورد اشخاصی که مشمول بیمه بازنشستگی نشده‌اند و بر مبنای سابقه اقامت و غیره، کمتر از بیست سال سابقه بیمه دارند، مقرری پایه بر مبنای سال‌هایی که سابقه بیمه دارند محاسبه می‌شود و بعنوان مقرری مکمل^۳ پرداخت می‌گردد. در این حالت تفاوت بین سطح حقوق بازنشستگی حداقل بیمه شده و حقوق بازنشستگی سالمندان پرداخت می‌شود. در اینجا حداقل مستمری بازنشستگی توسط پارلمان مشخص شده و با توجه به وضعیت تاهل فرد قابل تغییر است.^۴

علاوه بر حقوق پایه‌ای که به بازنشستگان پرداخت می‌شود، در سطح دوم حقوق بازنشستگی افراد با توجه به امتیازهای بازنشستگی سالیانه محاسبه شده آنها، تعیین شده و به آنها پرداخت می‌گردد. در این سطح، حقوق بازنشستگی عبارت است از ۴۲ درصد از مقدار حقوق پایه ضربدر متوسط بالاترین امتیازات بازنشستگی سالانه بیمه شده در ۲۰ سال اشتغال وی. چنانچه بیمه شده کمتر از ۲۰ سال پوشش بیمه داشته باشد، در این صورت متوسط تمام امتیازات حقوق بازنشستگی در نظر گرفته می‌شود. بیشترین درآمد سالانه برای محاسبه در سود بازنشستگی که در سطح دوم قرار دارد، برابر است با شش برابر مقدار پایه سالانه به علاوه ۳۳ درصد درآمد حاصل از ۶ تا ۱۲ برابر درآمد پایه سالانه. در این قسمت درآمد بیش از ۱۲ برابر حقوق پایه سالانه نادیده گرفته می‌شود. برای محاسبه مزایا، بالاترین میزان امتیازی که در نظر گرفته می‌شود مرتبط با ۷ سال است. این حقوق پایه و درآمد بازنشستگی به صورت ماهیانه پرداخت می‌شود و امکان تعدیل

۱. هر ۱۰۰ دلار آمریکا مساوی با ۸۸۳ کرون است.

2. Manuel de la Puente. Social Security Programs Throughout the World: Europe. op.cit. at 235.

3. Pension Supplement.

۴. هرمز همایون‌فر، تأمین اجتماعی در ایران و جهان (تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶) ص ۲۲۶.

مزایای بازنشستگان با توجه به شخص، متوسط رشد دستمزد منهای ۰.۷۵ درصد نیز پیش‌بینی شده است.^۱

۲-۱-۲. سیستم جدید پرداخت مستمری بازنشستگی

در سیستم جدید بازنشستگی در نروژ که از سال ۲۰۱۱ اجرایی شده است، روند پرداخت مستمری با تغییراتی صورت می‌گیرد. در این سیستم حقوقی که به تمامی بازنشستگان پرداخت می‌شود تحت عنوان گارانتی بازنشستگی^۲ مطرح شده است. در این قسمت به هر بازنشسته مجرد ۱۷۵.۷۳۹ کرون پرداخت می‌شود و در صورتی که بازنشسته متأهل باشد و همسرش نیز مستمری‌بگیر باشد، در این صورت به وی ۸۲۷.۹۳۱ کرون پرداخت می‌گردد. این میزان در صورتی که بازنشسته حقوق بازنشستگی^۳ داشته باشد، کاهش می‌یابد. علاوه بر این موضوع دیگری که باعث کاهش این گارانتی بازنشستگی می‌گردد، کمتر از ۴۰ سال سابقه حق بیمه داشتن است.^۴

جدیدترین قسمت در سیستم جدید بازنشستگی پیش‌بینی درآمد بازنشستگی طبق نظام مشارکت تعریف شده فرضی است.^۵ در این نظام هر فرد تحت پوشش دارای یک حساب فرضی است که شامل تمام پرداخت‌های او در طول خدمتش می‌شود.^۶ در این قسمت بر روی کسور پرداختی بیمه‌شدگان سرمایه‌گذاری می‌گردد، نهایتاً مستمری بازنشستگی وی بر اساس سود و زیان حاصل از این سرمایه‌گذاری بر روی حق بیمه‌های پرداختی وی تعیین شده و بعنوان مستمری بازنشستگی به هنگام بازنشستگی به نحو مقتضی به بازنشسته پرداخت می‌گردد.

درآمد بازنشستگی در این قسمت با توجه به مزایا محاسبه می‌گردد و این مزایا بر طبق درآمد پایه تحت پوشش بدست آمده از سن ۱۳ تا ۷۵ سالگی بر اساس دستمزد و

1. Manuel de la Puente. Social Security Programs Throughout the World: Europe, op.cit. at 236.

2. Guarantee Pension (Universal).

3. Income Pension.

4. Manuel de la Puente. Social Security Programs Throughout the World: Europe, op.cit. at 237.

5. NDC.

۶. باربارا ای. کریترز، اصلاحات تأمین اجتماعی در اروپای مرکزی و شرقی؛ تفاوت‌ها در مقایسه با الگوی آمریکایی لاتین، ترجمه هرمز همایون‌فر، جلد دوم (تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶) ص ۱۰۱۸.

امید به زندگی تعیین می‌شود. نکته قابل توجه در این قسمت، توجه به امید به زندگی در پرداخت مستمری است که در کمتر کشوری بدان توجه می‌شود، به عنوان معیاری در تعیین میزان مستمری بازنشستگی شخص در این قسمت هیچ آزمون درآمدی^۱ وجود ندارد. درآمد سالانه‌ای که در این قسمت مورد توجه قرار می‌گیرد نمی‌تواند از ۷.۱ برابر درآمد پایه بیشتر باشد. در این سیستم نیز درآمد پایه برابر است با ۹۰.۰۶۸ کرون و شرایط تعدیل مزایا همچون سیستم قبل بازنشستگی می‌باشد. نکته قابل تامل در این سیستم امکانی است که به بازنشستگان داده شده است تا مشخص نمایند چه میزان از مستمری خود را در سال آینده دریافت می‌دارند. هر بازنشسته در هر سال تعیین می‌کند که تمایل به دریافت ۰ درصد یا ۲۰ درصد یا ۴۰ درصد یا ۶۰ درصد یا ۸۰ درصد یا ۱۰۰ درصد مستمری خود دارد.

همانطور که مشخص شد، در نظام نروژ یک حقوق پایه به تمامی بازنشستگان با توجه به میزان پرداختی حق بیمه آنها و وضعیت تاهل پرداخت می‌گردد. پرداخت این میزان، موجب ایجاد حس امنیت در سنین پیری در بین سالمندان می‌گردد. از طرفی در سطح دوم، با توجه به سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته بر کسور پرداختی، سود حاصل بعنوان منابع تامین مالی در پرداخت مستمری محسوب می‌شود و مستمری اشخاص با توجه به فرمول مشخصی که تابعی از میزان امتیاز حاصل در طی دوران خدمت‌شان است، محاسبه می‌گردد. نهایتاً این مبلغ ۱.۷ برابر حقوق پایه است. بازنشستگان از این جهت که در هر حال مستمری پایه به آنها پرداخت می‌گردد، امنیت مالی دارند. با توجه به اینکه در سطح دوم می‌توانند در زمان بازنشستگی در حد زمان اشتغال درآمد داشته باشند، فشاری از لحاظ مالی بر آنها وارد نمی‌شود. همین امر موجب افزایش رضایت و امنیت مالی در نروژ شده و نروژ را به یکی از بهترین کشورها در حیطة تامین اجتماعی و بازنشستگی مبدل نموده است.

۲-۲. نظام پرداخت مستمری در ایران

نظام پرداخت مستمری در ایران، نظام مزایای معین است.^۲ در این نظام پرداخت، مستمری با فرمول از قبل تعیین شده‌ای که تابعی از آخرین حقوق دوران اشتغال فرد و سابقه

1. Earning Test.
2. Defined Benefits=DB.

خدمت بیمه شده است، محاسبه می‌گردد.^۱ مستمری بازنشستگی در ایران ضریب معینی از درصد حقوق شخص در سال‌های آخر خدمت می‌باشد. این فرمول معمولاً تابع نرخ تورم است و با توجه به نرخ تورم امکان تغییر آن وجود دارد.^۲ ایران جزء معدود کشورهایی است که ۱۰۰ درصد آخرین حقوق و دستمزد اشخاص را جهت تعیین مستمری بازنشستگی در نظر می‌گیرد.^۳ در صندوق بازنشستگی کشوری، به موجب ماده ۴۱ و تبصره ۳ ماده ۵۲ قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و ماده ۶ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۹۷۳۱/۲/۳۱ میزان حقوق بازنشستگی برابر است با یک سی ام معدل حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه در دو سال آخر خدمت ضرب در سنوات قابل قبول شخص که حداکثر این سنوات ۰۳ سال می‌باشد.

۱. رویا باقرزاده، «تأثیر متغیر تصادفی ورودی‌های جدید بر ثبات مالی صندوق بازنشستگی»، دومین همایش ملی ارزیابی اکچوئری در صندوق‌های بازنشستگی ایران (تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴) ص ۹۰.

۲. گرجی‌پور، همان ص ۵۸.

3. Holzmann, op.cit. at 165.

۴. ماده ۱ - میزان حقوق بازنشستگی موضوع ماده ۷۸ و ۷۹ قانون استخدام کشوری عبارت است از معدل خالص حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل مستخدم در سه سال اشتغال آخر خدمت.

تبصره ۱ - در مواردی که سابقه خدمت موضوع این ماده از سه سال کمتر باشد، آخرین حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و بالاترین فوق‌العاده شغل زمان اشتغال مستخدم ملاک عمل قرار می‌گیرد.

تبصره ۲ - در موارد مستخدمین موضوع مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ قانون استخدام کشوری رشته شغلی تعیین شده در همطراز برای تشخیص گروه مستخدمین، مبنای تعیین فوق‌العاده شغل تعیین شده در برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه آنان طبق مقررات این قانون محاسبه خواهد شد.

۵. تبصره ۳ - میزان حقوق بازنشستگی و وظیفه مستخدمین مشمول تبصره ۱ این ماده و نیز مستخدمینی که بر اساس بند الف ماده ۷۴ و مواد ۷۷ و ۷۹ قانون استخدام کشوری با کمتر از سی سال سابقه خدمت بازنشسته یا از کارافتاده می‌شوند، پس از محاسبه بر اساس مفاد ماده ۱ این قانون نتیجه یک سی ام در سنوات خدمت قابل قبول آنان ضرب می‌شود.

۶. ماده ۶ - عبارت دو سوم مندرج در ماده (۱) و بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۲) قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳ و محدودیت حداکثر پرداخت در حقوق بازنشستگی و وظیفه حذف می‌گردند و در هر حالت معدل تمامی حقوق و مزایای دریافتی که ملاک کسور بازنشستگی است در دو سال آخر خدمت با اعمال آخرین ضریب حقوق سال بازنشستگی مبنای تعیین حقوق بازنشستگی یا وظیفه خواهد بود.

سازمان تامین اجتماعی در خصوص میزان مستمری بازنشستگان عادی طبق ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی اعلام می‌دارد: «میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آنکه از سی‌وپنج سی‌ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید. تبصره- متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارتست از مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که بر اساس آن حق بیمه پرداخت گردیده، ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار». متوسط دستمزد برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از جمع مزد یا حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار و اگر در خلال آن بیمه شده مدتی به هر علت کارکرد نداشته باشد کسر مدت از ماه‌های قبل از ۲۴ ماه تأمین می‌شود.

در رابطه با بازنشستگی‌های پیش از موعد، قانون به افرادی با داشتن ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه که در مشاغل سخت و زیان‌آور که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، بیولوژیکی محیط کار، غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تشیی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی جسمی و روانی در وی ایجاد می‌کند مزایایی اعطا نموده است. این مزیت وفق بند ب ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی عبارت است از: «افرادی که حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامتی) اشتغال داشته و در هر مورد حق بیمه مدت مذکور را به سازمان پرداخته باشند، می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند، هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور ۱/۵ سال محاسبه خواهد شد. در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سن مقرر یا کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور شوند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی) با هر میزان سن و سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد». فلذا افرادی که در مشاغل سخت و زیان‌آور فعالیت می‌کنند با وجودی که ۲۰ سال سابقه خدمت دارند ولیکن در محاسبه مستمری بازنشستگی آنها ۳۰ سال اشتغال در نظر گرفته می‌شود، بدین منظور که یک سال فعالیت در مشاغل سخت و زیان‌آور مساوی با یک سال و نیم اشتغال در مشاغل عادی است.

نظام پرداخت مستمری بازنشستگی ایران، دارای سازو کارهای بازتوزیعی و انتقال بین نسلی است. به همین علت این نظام در مقابل متغیرهای جمعیتی حساسیت بالایی دارند و تغییر در نسبت‌های جمعیتی تأثیرات عمیق و پایداری را بر جای می‌گذارد؛ در این حالت افزایش امید به زندگی افزایش مصارف را به همراه خواهد داشت. چون با گذشت زمان، نسبت جمعیت سالخورده به کل جمعیت افزایش می‌یابد؛ بنابراین با گذشت زمان، اگر سیاست‌گذاری‌های مناسب انجام نشود، کارایی نظام مزایای معین کمتر و کمتر خواهد شد و تمام حق بیمه‌های دریافتی، بدون اینکه بتوان بر روی آنها سرمایه‌گذاری صورت پذیرد، می‌بایست جهت پرداخت مستمری بازنشستگان پرداخت شود. همچنین در مواردی که نرخ رشد جمعیت سالخورده به نرخ رشد جمعیت فعال تحت پوشش فزونی می‌یابد، نظام مزایای معین با بحران مالی روبرو خواهد شد.^۱

مدیریت نظام بازنشستگی ایران با صندوق‌های بازنشستگی است که دولت بر آنها نظارت دارد.^۲ به همین علت مخاطرات و ریسک ناشی از تورم و نوسان‌های اقتصادی به صندوق منتقل می‌شود^۳ که همین امر موجب آرامش خاطر بازنشستگان خواهد بود؛ ولیکن در مواردی موجب ورود فشارهای اقتصادی به صندوق‌ها می‌گردد. همانطور که در حال حاضر این فشارها باعث شده است که مسئله صندوق‌های بازنشستگی بعنوان یکی از بحران‌های کشور معرفی گردد.

در بسیاری از صندوق‌های ایران، حقوق شاغلان چندین بار به شکل جهشی و بدون پرداخت حق بیمه افزایش می‌یابد. مواردی چون گروه‌های تشویقی، دریافت مدارک تحصیلی معادل در دوران اشتغال، افزایش حقوق برای پست بالاتر و مواردی از این دست که مزایای آن در مستمری بازنشستگی لحاظ می‌شود، اما حق بیمه آن به صندوق پرداخت نمی‌شود. این چالش افزون بر بی‌عدالتی شدید، صندوق را تضعیف می‌کند؛ بدین معنا که ذینفع هنگام بازنشستگی از مزایایی برخوردار می‌شود که حق بیمه‌ای برای آن پرداخت

۱. مصطفی روغنی‌زاده، «سامانه‌های رایج جهان توسعه یافته به بازنشستگی چگونه می‌نگرند؟»، ویژه‌نامه بازنشستگی،

(۱۳۹۵)، ص ۷۷.

۲. همان، ص ۷۷.

۳. گرجی‌پور، همان ص ۵۸.

نشده است.^۱ در حالی که در نروژ با توجه به امتیازهای کسب شده در طی سال‌ها، میزان مستمری تعیین می‌شود.

در ایران برای مستمری بازنشستگی مانند دستمزد، حداقلی تعیین شده است که مستمری پرداختی نمی‌تواند از آن حداقل کمتر باشد و در صورت عدم توازن بین مستمری پرداختی و حداقل حقوق، شرایطی مدنظر قرار گرفته شده است تا طبق آن شرایط، شخص بتواند از حداقل حق قانونی خود که بهره‌مندی از حداقل مستمری است، بهره‌مند گردد.^۲ این مزیت، نظام مزایای معین در راستای اهداف اعلامیه فیلادلفیا، منشور ملل متحد و اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۳ که همگی بر تامین حداقل رفاه و ارتقای سطح زندگی افراد مخصوصاً در زمان پیری تاکید دارند، می‌باشد. نکته قابل تأملی که باید به آن توجه کرد، این است که نظام پرداخت بازنشستگی در ایران اجباری است. در این حالت افراد شاغل مجبور می‌گردند تا از ابتدای فعالیت، ماهانه مبلغی از درآمد خود را بعنوان کسور بازنشستگی پس‌انداز کنند و این امر از طریق دولت و یا کارفرماها صورت می‌پذیرد. در این حالت اقشاری از جامعه که علاقه‌ای به پس‌انداز ندارند نیز مجبور به پرداخت این مبلغ خواهند بود. این نظام همچون توفیقی اجباری برای افراد می‌باشد که در دوران پیری بتوانند از مستمری استفاده نمایند و از فقر اقشاری از جامعه که پس‌اندازی ندارند و علاقه‌ای به پس‌انداز ندارند، جلوگیری می‌کند و اقدامی است در جهت کمک به اقشاری که سواد مالی اندکی دارند.^۴

محاسبه حقوق بازنشستگی در نظام ایران بر اساس فرمولی است که میزان درآمد شخص را در سال‌های آخر اشتغالش در بر می‌گیرد و طبق این نظام، کسور پرداختی شخص تأثیری در میزان مستمری بازنشستگی وی ندارد. از این‌رو نظام مزایای معین فاقد

1. World Bank, Islamic Republic of Iran the Pension System in Iran: Challenges and Opportunities (Washington DC: The World Bank Publication, 2003) at 5.

۲. مسعود نیلی، سیدامیررضا خسروشاهی، سیدبابک ابراهیمی، «تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم در مورد زمان»، پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۱۲، (۱۳۹۱)، ص ۲۲۸.

3. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

4. Lusardi, Annamaria and Mitchell Olivia S. 2007. Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education Wharton Pension Research Council Working Papers. 568..

عدالت لازم در مقابل افراد تحت پوشش خود است.^۱ به علاوه این موضوع باعث می‌شود انگیزه بیمه شدگان برای کامل کردن دوران خدمت در قیاس با سایر نظام‌های پرداخت بازنشستگی کاهش یابد.^۲ چرا که افراد مطمئن هستند با بازنشستگی، درآمد مناسبی خواهند داشت و ترجیح می‌دهند هر چه زودتر بازنشسته شده و از مستمری بازنشستگی استفاده نمایند.

در نظام پرداخت مستمری بازنشستگی ایران، چون کسور بازنشستگی در قیاس با سایر سامانه‌ها ذخیره نمی‌شود، از این رو نظام پرداخت مزایای معین، فاقد انباشت سرمایه در حد کلان و رشد اقتصادی برای کشور است.^۳ از طرفی نظام پرداخت مستمری بازنشستگی ایران موجب بالا رفتن بدهی ضمنی^۴ و تعهدات در بیشتر موارد است. این امر تعهدات بسیار سنگینی را از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌کند که این مسئله در صورت عدم چاره‌جویی به موقع، به معضلی بزرگ در تامین منابع لازم تعهدات صندوق تبدیل شده و ریسک‌های سیاسی و بحران‌های اجتماعی فراوانی را در پی خواهد داشت.^۵ علاوه بر این تورم در ایران نیز موجب شکنندگی نظام پرداخت خواهد شد.

نتیجه‌گیری

نظام پرداخت نیروز، نظامی است که در بین کشورها موفق بوده و توانسته رضایت اتباع خود را جلب نماید. بر این اساس باید گفت در صورتی که ایران راهی جز تغییر نظام بازنشستگی برای خروج از بحران نداشته باشد، الگو برداری از نظام کشوری چون نیروز که دارای سطح بالای امنیت مالی برای سالمندان است، ضروری است. بدین طریق که باید دو سطح برای پرداخت مستمری بازنشستگی تعبیه گردد. در سطح اول، حداقل مستمری به سالمندان پرداخت گردد تا بدین طریق آنان از احتمال مواجهه با فقر در سنین سالمندی رهایی یابند و این مستمری پایه به تمامی بازنشستگان بسته به تعداد افراد

۱. مجید دشتیان فاروجی، سعید صمدی و همکاران، «بهبودی نظام بازنشستگی و اثرهای آن بر توزیع درآمد: فقر و انباشت سرمایه با کاربردی برای ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی جستارهای اقتصادی، شماره ۱۴، (۱۳۸۹)، ص ۱۱.

۲. روغنی‌زاده، همان، ص ۷۸.

۳. دشتیان فاروجی، همان، ص ۱۷۶.

4. Implicit Pension debts=IPD.

۵. روغنی‌زاده، همان، ص ۷۸.

خانواده‌هایشان پرداخت گردد. بدین طریق لایه‌ای حمایتی برای بازنشستگان ایجاد می‌گردد که در هر حال این مبلغ به آنها پرداخت خواهد شد که در این لایه حداقل تعیینی، برای افراد متاهل و مجرد جداگانه مشخص می‌شود. سپس در سطح دوم، مستمری بازنشستگی برای افراد با توجه به میزان کسور پرداختی و میزان درآمد آنها در طول دوره خدمتشان محاسبه و به آنها پرداخت می‌شود. نکته حائز اهمیت این است که در این پرداخت می‌بایست حداکثری پیش‌بینی شود تا سطح رفاه اجتماعی همه افراد متعادل گردد و تفاوت فاحشی در این میزان وجود نداشته باشد، اتفاقی که متأسفانه در ایران بسیار شایع است.

با اعمال نظام بازنشستگی نروژ در ایران، علاوه بر تعیین سطحی حمایتی برای تمامی سالمندان و مبارزه با فقر، با پیش‌بینی سطح دوم، شرایط مساعدی برای افراد ایجاد می‌شود که در دوران سالمندی مستمری‌شان تفاوت زیادی با درآمد زمان اشتغال آنها نداشته باشد. این لایه به نوعی رعایت عدالت است در مورد افرادی که حق بیمه بیشتری را پرداخت می‌نمایند.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Elham Amiri



<https://orcid.org/0000-0003-2278-6852>

منابع

کتاب‌ها

- استوارسنگری، کورش، *حقوق تامین اجتماعی* (تهران: نشر میزان، ۱۳۹۳).
- ای. کریترز باربارا، *اصلاحات تامین اجتماعی در اروپای مرکزی و شرقی، تفاوت‌ها در مقایسه با الگوی آمریکای لاتین*، ترجمه هرمز همایون‌فر، جلد دوم (تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶).
- باقرزاده، رویا، «تاثیر متغیر تصادفی ورودی‌های جدید بر ثبات مالی صندوق‌های بازنشستگی»، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی ارزیابی اکچوئری در صندوق‌های بازنشستگی ایران* (تهران: موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۹۴).

- عراقی، سید عزت‌اله و همکاران، *درآمدی بر حقوق تامین اجتماعی* (تهران: موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۸۶).
- گرجی پور، اسماعیل، *اسناد سیاسی نظام تامین اجتماعی چند لایه کشور* (تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۹۵).
- مجتهدی، محمدرضا، *حقوق تامین اجتماعی* (تبریز: انتشارات آیدین، ۱۳۹۱).
- نعیمی، عمران، پرتو، حمیدرضا، *حقوق تامین اجتماعی با تاکید بر حوزه بیمه‌ای* (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۴).
- همایون‌فر، هرمز، *تامین اجتماعی در ایران و جهان*، جلد اول (تهران: موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، ۱۳۸۶).

مقاله‌ها

- استفان، برت، «الگوی جدید خط‌مشی ارائه مستمری دولتی در اتحادیه اروپا و کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری OECD»، ترجمه فریبا درخشانیفر، عباس مفاخری و کاوه مهر، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره‌های ۳۴ و ۳۵، (۱۳۹۱).
- بادینی، حسن، «مقایسه نظام حقوقی بازنشستگی کشوری و تامین اجتماعی»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تامین اجتماعی، پیش شماره ۴، (۱۳۸۵).
- دشتیان فاروجی، مجید و صمدی، سعید و غیره، «بهسازی نظام بازنشستگی و اثرهای آن بر توزیع درآمد: فقر و انباشت سرمایه با کاربردی برای ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی جستارهای اقتصادی، شماره ۱۴، (۱۳۸۹).
- روغنی‌زاده، مصطفی، «سامانه‌های رایج جهان توسعه‌یافته به بازنشستگی چگونه می‌نگرند؟»، ویژه‌نامه بازنشستگی، (۱۳۹۵).
- رهوری، کتابون، «حق بیمه در قانون تامین اجتماعی (با مطالعه تطبیقی)»، فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تامین اجتماعی، شماره ۱۰، (۱۳۸۷).
- مهر، کاوه، «اصلاحات مستمری‌ها: اصول و مبانی، تحلیل روش‌ها و خطاها»، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره‌های ۳۴ و ۳۵، (۱۳۹۱).
- نیلی، مسعود، خسروشاهی، سید امیررضا و ابراهیمی، سیدبابک، «تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم در مورد زمان»، پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۱۲، شماره ۴۷، (۱۳۹۱).

References

Books

- Bagherzadeh, Roya, *The Effect of the Random Variable of New Entries on the Financial Stability of Pension Funds*, Proceedings of the Second National Conference on Actuarial Assessment in Pension Funds of Iran (Tehran: Higher Institute for Social Security Research, 2015). [In Persian]
- Barbara E. kriters & *Social Security Reforms in Central and Eastern Europe, Differences Compared to the Latin American Model*, translated by Hormoz Homayounfar, Volume II (Tehran: Institute for Social Security Research, 2007). [In Persian]
- Christensen Magnus, Dennis Fredriksen; Lien Christian, Nils Ole; Martin Stolen, *Pension Reform in Norway: Combining an NDC Approach and Distributional Goals* (Washington, DC: The World Bank Publication, 2012).
- Gorjipour, Ismail, *Political Documents of the Multilayered Social Security System of the Country* (Tehran: Publications of the Higher Institute for Social Security Research, 2016). [In Persian]
- Holzmann, Robert & E. Palmer Edward, *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes* (Washington, DC: The World Bank Publication, 2006).
- Homayounfar, Hormoz, *Social Security in Iran and the World*, Volume One (Tehran: Higher Institute for Social Security Research, 2007).
- Iraqi, Seyed Ezzatullah et al., *An Introduction to Social Security Law* (Tehran: Higher Institute for Social Security Research, 2007). [In Persian]
- Miralles, Pallares & et al., *International Patterns of Pension Provision II: A World Wide Overview of Facts and Figures* (Washington, DC: The World Bank Publication, 2012).

- Mojtahedi, Mohammad Reza, *Social Security Law* (Tabriz: Aydin Publications, 2012). [In Persian]
- Naimi, Imran, Parto, Hamidreza, *Social Security Law with Emphasis on Insurance* (Tehran: Samat Publications, 2015). [In Persian]
- Ostvar Sangari, Kouros, *Social Security Law* (Tehran: Mizan Publishing, 2014). [In Persian]
- Randle, Tony and Rudolph, Heinz P.. 2014. *Pension Risk and Risk-Based Supervision in Defined Contribution Pension Funds*. Policy Research Working Paper; No. 6813. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18355> License: CC BY 3.0 IGO.
- Robert, Holzmann & Edward Palmer, David Robalino, *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*, Vol. 1 (Washington, DC: The World Bank Publication, 2012).
- Robert, Holzmann & Richard Hinz, *Old Age Income Support in the 21st Century, An International Perspective on Pension Systems and Reform* (Washington, DC: The World Bank Publication, 2005).
- *Social Security Programs Throughout the World: Europe* (Washington, DC: SSA Publication, 2016).
- World Bank, *Islamic Republic of Iran the Pension System in Iran: Challenges and Opportunities*, Vol. 1 (Washington, DC: The World Bank Publication, 2003).

Articles

- Annamaria Lusardi & Olivia S Mitchell, “Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education”, *Business Economics*, Vol. 42, No. 1, (2007).
- Badini, Hassan, “Comparison of the Legal System of State Pension and Social Security”, *Internal Quarterly of Social Security Laws and Regulations*, Prefix 4, (2006). [In Persian]

- Dashtban Farooji, Majid and Samadi, Saeed, etc., “Improving the Pension System and its Effects on Income Distribution: Poverty and Capital Accumulation with an Application for Iran”, Journal of Iran’s Economic Essays. No. 14, (1389). [In Persian]
- Mehr, Kaveh, “Pension Reform: Principles and Principles, Methods and Errors Analysis”, Social Security Quarterly, Nos. 35 and 34, (2012). [In Persian]
- Nili, Massoud, Khosroshahi, Seydamir Reza and Ebrahimi, Seyed Babak. “Economic Analysis of the Relationship between Retirement Pension and Time Decision”, Economic Research Journal, Volume 12, Number 47, (2012). [In Persian]
- Rahvari, Katayoun, “Premium in Social Security Law (with Comparative Study)”, Internal Quarterly of Social Security Laws and Regulations, No. 10, (2008). [In Persian]
- Robert Palacios & Edward Whitehouse, “Civil-service Pension Schemes Around the World”, SP Discussion Paper, No. 0602SP, (2006)
- Roghnizadeh, Mostafa, “How Do the Common Systems of the Developed World View Retirement?”, Special Issue of Retirement, (2016). [In Persian]
- Romain Duval, “The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries”, OECD Economics Department Working Papers, N. 370, (2012).
- Sarah M. Brooks & R. Kent Weaver, “Lashed to the Mast? The Politics of NDC Pension Reform”, Pension Reform: Issues and Prospect for NDC Schemes, (2006).
- Stephen, Bert, “A New Model of Government Pension Policy in the European Union and OECD Member Countries”, Translated by Fariba Derakhshanfar, Abbas Mafakheri and Kaveh Mehr, Social Security Quarterly, Nos. 35 and 34, (2012). [In Persian]

- Sveinbjörn Blöndal; Stefano Scarpetta, “Early retirement in OECD Countries: The Role of Social Security Systems”, OECD Economic Studies, N. 29, (1997).

استناد به این مقاله: امیری، الهام، هاشمی، سید محمد، رستمی، ولی، عباسی، بیژن، (۱۴۰۰)، «مطالعه تطبیقی نظام‌های پرداخت مستمری بازنشستگی در نروژ و ایران»، پژوهش حقوق عمومی، ۳۲(۳۷)، ۹-۶۳.

DOI: 10.22054/QJPL.2020.22267.1526