

**پیام مدیر عامل تامین اجتماعی به مناسبت برگزاری المپیاد ورزشی بازیکنان**

مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی به مناسبت سومین همایش ملی بیمه‌گران، در بخشی از این پیام، دکتر سیدقاسم نوربخش، بازنشستگی را گنجینه‌های ارزشمند خرد و تجربه جامعه و آینه شاغلان خوانده و نوشته است: «سازمان تامین اجتماعی بازنشستگان را اصلی‌ترین گروه هدف خدمات خود برای ارتقای شرایط معیشتی، اقتصادی و درمانی می‌داند و تلاش می‌کند فضا و بستری برای حضور فعال و پویا این‌ها در خانواده و جامعه ایجاد کند». شایان ذکر است این همایش از ۱۸ تا ۲۰ آذرماه سال جاری در خرم‌آباد برگزار شد و ۲۰۰ نفر از بازنشستگان کارگری و مستمری‌بگیران تامین اجتماعی در رشته ورزشی تیراندازی، پینگ‌پنگ، شطرنج و فوتبال دستی، شطرنج و دارت با هم به رقابت پرداختند.

یکشنبه ● ۲۱ آذر ۱۳۹۵ ● شماره هشتاد و سه

A T I Y E H N O

است. ما در تمام این سال‌ها شاهد یک جدایی مبین نظام اقتصادی و سیاست‌های اجتماعی بوده‌ایم. در حقیقت نظام سیاست‌گذاری ایران فاقد نخ و زنجیر اتصال دهنده دانه‌های تسبیح دستیابی به اهداف رفاه اجتماعی و توسعه اقتصادی است. در کشورهای صنعتی ما هماهنگی میان دو سیستم کاملاً وجود دارد و دولت از طریق مالیات سیستم اجتماعی را مدیریت می‌کند.

■ معضل تاریخی کشورهایی مانند ایران که روندهای سیاست گذاری آن‌ها را هم متأثر کرده، وابستگی و اتکالی آن‌ها به اقتصاد تک محصولی است. در عموم نظر به‌های پیرامون توسعه نیافتگی ایران، نفت مانعی اساسی توصیف شده که بسیاری از معادلات را در تمام حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی به هم زده است. فکر نمی‌کنید برای کشورها با این حجم وابستگی به نفت، که کشور بی‌نهایتی باشند که قابل به تبعین جایگاهی مشخص و تعیین کننده برای مالیات در پیکربندی نظام مدیریتی کشور باشیم؛ شاید یکی از دلایلی که هنوز نتوانسته‌ایم گفتمان خاص این ابزار را در کشور جایبندازیم این باشد که دولت از یک سو خود را نیازمند اخذ مالیات نمی‌داند و از سوی دیگر نیاز اگر این مالیات را اخذ کند، به این دلیل که خودی دفع بزرگی است، طبیعتاً آن را در راستای مدیریت هزینه‌های جاری خود خرج می‌کند و نه سیاست گذاری و سرمایه گذاری بر شاخص‌های رفاه مردم. می‌توانیم اینکه در بطنی جامعه نیز پرداخت مالیات به مثابه یک ابزار اساسیست گذاری با مقاومت‌هایی روبرو می‌شود و چندان با عارف رایج سازگاری ندارد.

بحث شمار دست است دولت در ایران به دلیل داشتن نفت، اغلب توجه نداشته که مالیات چه از سیاست گذاری موثری است. در کشورهای دارای نظام مالیاتی قوی، با اینکه فرار مالیاتی دارند، از هر دلار درآمد باید سهم مالیاتی نیز پرداخت شود. علت این است که این کشورها دارای سیستم شناسایی کار می هستند که فرار را از این تا حدود زیادی بسته است. سیستم تنهادر این صورت است که مالیات در آمد میرسد در زمان تصدیق به کار گرفته می شود. در ایران دولت اسامی اتوان این یکریه مالیات اخذ کندرا ندارد. چرا که دولت فاقد ابزار شناسایی است. بخشی از چارای این مسئله به دلیل وابستگی به نفت است که درآمدی سهل الوصول برای دولت بوده است. ریشههای این بحران در وظایف حاکمیتی دولت نهفته است که با ناسیاس یک روز خانه، اندام چند حوزه و عوض کردن افراد حل نمی شود. اگر دولت می خواهد نظام بازتنشگی را سامان دهد باید در ابتدای کار نظام مالیاتی قوی اختیار کند. این بدان معناست که مالیات اخذ شده برای صندوق های بازتنشگی هزینه شود بلکه منظور این است که از طریق مالیات به مردم انگیزه دهد که پس اندازهای خود را به این سمت هدایت کنند.

■ امروزه جریان پزیرنگی که در برخی محافل رسمی و کارشناسی ایران دیده می‌شود این است که به جای سیستم فعلی بازنشستگی، سیستم حساب‌های انفرادی (individual accounts) به وجود آید و افراد این خودشان سرمایه‌گذاری کنند. این دیدگاه که به‌ویژه در میان طرفداران بازار آزاد و رقابتی طرفدارانی دارد، تا چه حد درست است؟

به نظر من این بار بحث بسیار مهمی را نادیده می‌گیرند. در حقیقت عاملی که به افراز انگیزه می‌دهد تا در کشورهای مانند کانادا و آمریکا این مباحث را دنبال کنند، مالیات است. در کانادا هم مردم دوست دارند ده‌ها ساله بیمان خانه‌هاشان را عوض کنند اما وقتی قانونی وجود دارد که می‌گوید اگر مردم به جای عوض کردن کسب و معلمان، درآمدهای خود را برای بازتسکی‌سی پس انداز کنند، از بخشش ۴۰ درصدی مالیات برخوردار می‌شوند، در این صورت افراد طبعاً راه اول را انتخاب می‌کنند. حسن این کار برای جامعه آن است که افراد زمانی که به سن بازتسکی می‌رسند، از طرح‌های old age، پایه و تکمیلی خود را می‌شوند. یعنی در این کشور مشکلی به نام کفایت مزایا که یکی از شایع‌ترین مشکلات تأمین اجتماعی است وجود نخواهد داشت. به نظر من طرح‌های بازتسکی در ایران از اهداف خود فاصله گرفتند. البته هنوز خود مشکل را ندیده‌که پولی هم به دستم نمی‌گیران پرداخت می‌کنند، به هیچ‌وجه کفایت هزینه‌های آن‌ها را نمی‌کند.

■ **باین حساب شما معتقدید همان قدر که نداشتن نظام مالیاتی فقیح در ایران عاملی در عمیق تر شدن بحران است، به همان اعتبار بنابر نظام مالیاتی یکی از موثرترین راهبردها در رفع بحران است؟ اگر پاسخ مثبت است، در آن صورت چقدر این مهم امکان عملیاتی شدن دارد و الزامات این پیسته چیست؟**

درست است. از دهه ۸۰ به بعد یک دهه کاملاً فزاینده شده که هزینه‌های بازنستسگی بسیار سنگین هستند و دولت‌ها به‌تدریج قادر نیستند مسئولیت این کار را قبول کنند. حتی دولت‌های رفاه نیز به مشکل بر خوردند. از آن سو در طرح‌های مشارکتی، کارفرمایان هم به دلایلی مانند رقابتی و جهانی شدن اقتصاد کاهش قیمت‌ها، کاهش نرخ‌ها... نیازمند که هزینه‌های تمام‌شده محصول خود را کاهش دهند. درست است که سهم بازنستسگی در قیمت تمام‌شده محصول را نیز نیست، اما به‌تدریج نمی‌تواند مسئولیت را متقبل شوند. کارگران نیز همین گونه‌اند. لذا نظام‌های چندپایه که از دهه ۸۰ مطرح شدند، بر این منطق بودند که دولت یک مسئولیت را تحت عنوان *old age*

با طرح بازآزمایشی مبتنی بر اقامت یا شهروندی قبول کند، بخشی از کار و کارفرما مبتنی بر مشارکت فعلی قبول کند و بخش دیگر در قالب طرح‌های بازآزمایشی تکمیلی قرار گیرد که در آن افراد برای خود پس اندازی می‌کنند. تا مدت‌ها درمیان نظام بدون همراه شدن شهروندان با نظام مالیاتی و همچنین اجتماع مالیات‌خواران نبود. در این بین، بازویه مالیات حل و فصل برحسب صندوق‌های باز وجود ندارد، صندوق‌ها در ایران هم‌زمان مسئولیت دولت و بخش‌های تکمیلی و... را به دلیل مسائلی مانند همسان‌سازی و... عهددار شده‌اند و یکی از بهترین راه‌ها برای مدیریت بحران این است که مسئولیت را توزیع کنیم. نظام مالیاتی موثرترین و پایدارترین معیار برای این توزیع به‌عنوان سیاستی مبتنی بر بافتار و ساختار اقتصاد ایران است که وابسته به نوع و مبتنی بر خام‌فروشی است و نه تولید. اولین الزام به نظر من این است که درآمدهای نفتی در صندوق‌های نسل‌های آینده ذخیره شود و دولت از طریق مالیات کشور، اراده کند. این کار تقریباً غیرممکن است. ۳۰ سال از عمر صندوق ذخیره ارزی می‌گذرد اما ذخیره قابل اعتمادی در آن موجود نیست. حل فرض کنیم دولت به این نتیجه برسد که خود را از افت تنگ‌کننده و بار مالیاتی مکنی شود. در این صورت، سیستم شناسایی درآمدها مورد نیاز است که عملاً فاقد آن هستیم. سیستم شناسایی وابسته به سیستم دیتینگ و social security number... است. قدم بعدی این است که دولت باید قدرت شناسایی مالیات‌ها را سطح کشور داشته باشد تا کار فراموشتی در اقتصاد که واسطه‌گری مالی در آن نقش زیادی دارد، جلوگیری شود. درست است که عملی شدن این کار با دشواری و بیشتر به آرزوی منی مانند اما فراموش نکنیم تا زمانی که یک عارضه به‌درستی شناسایی نشود و به دنبال حل پایایی آن نرویم، هرگز در حل آن موفق نخواهیم شد. در نظر تحلیلی، به‌عنوان صندوق‌های باز بازآزمایشی در همین جاست. دولت، تاوانی و مدرن‌سازی ناکارآمد خود را با نرسیدن صندوق‌ها نداشته است. دولت‌ها تا همه جای دنیا برای این عارضه داشته باشند که مالیات اخذ کنند و در نحوه هزینه کردن این هزینه‌ها هم پاسخگو باشند.

■ این سوال پیش می‌آید که صندوق‌ها و به‌طور کلی حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی باید چه مرادواتی با عرصه اقتصاد داشته باشند در دنیا صندوق‌ها نهادهایی پیچیده و حساس در نظر گرفته می‌شوند و در تمام معادلات و تصمیم‌گیری‌های کشورها رکن مهمی به‌شمار می‌روند. اساس صندوق‌ها در ایران بیشتر اجتماعی است اما این‌ها چقدر از مشکلات صندوق‌ها ما ناشی از همین غفلت خودخواسته یا نادیده‌انگاری ساختاری اقتصاد از مولفه‌های اجتماعی است؟

صندوق‌های بانزینستگی در دنیا بر اساس محاسبه‌ی بیمه‌ای عمل می‌کنند و هرگز نمی‌گویند من به فلان اقشار کمک می‌کنم. البته در حوزه سرمایه‌گذاری در کنار بازدهی و تقدیری و... مطوبی است. بحث راهم در نظر می‌آید اما این مطوبی شاخص اصلی نیست. بحث اصلی بر سه فراطرف است و اینکه به‌طور کلی به‌طور اجتماعی چگونه می‌تواند به‌طور مثبت و منطقی وجود ندارد، چرا باید سازمان تأمین اجتماعی یا سایر نهادهای بانزینستگی به این موضوع ورود پیدا

کنند؟ این مسئولیت دولت است، صندوق ها موظفاندره راستای منافع ذی نفعان خود و با استفاده از ضوابطی که دولت مصوب کرده حرکت کنند. مشکل بزرگ تر این است که نه من و نه شما و نه فعالان اجتماعی توانسته ایم مباحث را در دل نهادهای تصمیم گیری اقتصادی کشور ببریم، صندوق ها و فعالان اجتماعی باید دولتی به سر اهمیت صندوق ها هیچ گفتگویی ندارند. من می گویم مدیران صندوق ها باید وزیر اقتصاد و دارایی را قانع کنند که نبود نظام های پایه مانند نظام مالیاتی چه آسیب هایی به صندوق ها وارد می کند. اگر امروز صندوق ها بحران دارند و تمام بار و مسئولیت تأمین معیشت بازتنشگران را به دوش می کشند به این دلیل است که دولت نتوانسته محرک های لازم اقتصاد را به مردم بدهد تا بخشی از پس اندازهای خود را برای دوران

بازنشتی سرمایه‌گذاری کنند. نگاه دولت به ایران به حوزه مالیات و بازنشستگی، محول کردن وظایف خود به گردنه‌های بیمه‌گر است؛ قانون‌سازي منابع قانون مشاغل سخت و زیان‌آور مثال‌های متعدد دیگر در این رابطه قابل‌ذکر است. صندوق‌های بازنشستگی، دولت مجموعه‌ای هستند که باید با یکدیگر کار کنند اما دولت از اهمیت این یکپارچگی غافل است. وزیر رفاه و اقتصاد کارنا در وقتی می‌خواهد قانونی را به مجلس پیشنهاد دهد یا آن را تغییر دهد، سهم عده‌ای به طر‌ها و صندوق‌های بازنشستگی می‌دهد. در مقام خدایه، در حالی که سازمان تامین اجتماعی به نیمی از جمعیت کشور خدمات می‌دهد، عیدی می‌داند و زور خروشی در ذهن وزرای اقتصادی یا دیگر اشخاص و پادشاه داشته باشد که فکر کردن و طرح‌های مصوب آن‌ها چه اثراتی بر صندوق‌های بیمه‌گر دارد. این وظیفه روزنامه‌نگاران و فعالان اقتصادی و اجتماعی است که دولت را برای این مل‌کن‌ها و گفتگو بیاورند و اهمیت صندوق‌ها را وارد بدنه اقتصادی دولت کنند که اساساً از ص‌ب‌صندوق‌ها غافل است. وزارت اقتصاد باید برای مشکلات صندوق‌ها برنامه داشته باشد. طبق محاسبات آگوستی در سال‌های پیش انجام شد که در صد تغییر در نرخ بازده سرمایه‌گذاری‌ها در بلندمدت تا ۳۰ درصد تعدات صندوق‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. آیا شورای پول و اعتبار به این مسائل توجه دارد؟ عیدی می‌داند کسانی که دور می‌شوی پول و اعتبار با شورای اقتصاد می‌نشینند تا تصمیم‌گیری کنند، از چنین امر و اراق‌سی اطلاع داشته باشند بخشی از این معضل هم به خود نهاد‌های بازنشستگی مربوط می‌گردد که ص‌صاحت دارد. دولت، نهادهای اقتصادی، از ن‌داندن

ملی سوئدی» مدیریت می‌شود. هر فرد می‌تواند صندوق بازنشستگی انتخابی‌اش را در هر زمانی به صورت رایگان تغییر دهد. این حقوق بازنشستگی را از ۶۱ سالگی می‌توان دریافت کرد.

«اعتبار بازتستسگی ویژه» مسئول اجرای این سیستم حقوق بازتستسگی ویژه است. این اعتبار، پرداخت‌ها را جمع‌آوری می‌کند و آن‌ها را در گزینش‌های سرمایه‌گذاری که فردی انتخاب شده است می‌گذارد. بنابراین، هیچ رابطه‌ای بین فرد و مدیر صندوق نیست. زمانی که فرد برای دریافت حقوق بازتستسگی ویژه خود درخواست می‌کند، موظف است این اضراف را به مدیر صندوق و به تداوم حساب به هر یک از بیمه‌ستنی، یکی را انتخاب کند. این بیمه‌ستنی، پرداخت‌های بازتستسگی در طول عمر را با نرخ ثابت تضمین می‌کند.

■ **حقوق بازنشتگی تضمین شده**  
علاوه بر دو مورد ذکر شده، حقوق بازنشتگی تضمین شده، حداقلی از حقوق بازنشتگی را برای افراد بالای ۶۵ سال با درآمد پایین و یا فاقد درآمد و آن‌هایی که حداقل ۴۰ سال مقیم سوئد بودند تامین می‌کند. این حقوق بازنشتگی به وسیله بودجه دولتی تامین می‌شود.

■ **حقوق بازنتستگی مرتبط با شغل**

دومین رکن مزایای حقوق بازنتستگی از طریق توافق نامه‌ای جمعی بین کارمندان و کارفرمایان مشخص می‌شود. کارمندان با قرار دادهای دائمی به صورت خودکار در طرح «حقوق بازنتستگی مرتبط با شغل» قرار می‌گیرند. این طرح‌ها با عنوان ITP برای شغل‌های یقه سفید و SALO برای شغل‌های یقه آبی شناخته می‌شوند. برخی صنایع مانند بانک‌ها و بیمه‌ها، طرح‌های حقوق بازنتستگی متفاوتی از ITP دارند، با این حال مزایایی که ارائه می‌دهند تقریباً مشابه است. کارفرمایانی که عضوی از این توافقنامه نیستند ممکن است طرح‌هایی داوطلبانه ارائه دهند، که این طرح‌ها میزان و سطحی از مزایایی که توسط ITP معرفی شده است را پوشش می‌دهند. در نتیجه، طرح‌های حقوق بازنتستگی در سوئد به صورت بسیار گسترده‌ای استاندارد شده‌اند. سوئد ۴/۵ میلیون کارمند فعال دارد که طرح ITP حدود ۹۰ درصد آن‌ها را پوشش می‌دهد. جالب اینکه حدود ۱۶ درصد از کسانی که حقوق بازنتستگی مرتبط با شغل دریافت می‌کنند در استاکهلم، پایتخت سوئد، زندگی می‌کنند.

علاوه بر این دو طرح عمده حقوق بازنشستگی که شرح آن رفت، بسیاری از سوندی‌ها حقوق بازنشستگی عمومی و مرتبط با شغل خود را با نوع دیگری از حقوق بازنشستگی تکمیل می‌کنند و آن استفاده از طرح‌های بازنشستگی خصوصی است که مرتبط با توافق‌نامه‌های جمعی نیست.

**■ بودجه‌بازبانستستی**

سوال این است که صندوق‌های بازبانستستی برای تأمین هزینه‌های خود چه تبعیباتی اندیشیده‌اند. برای تأمین مالی مزایای بازبانستستی، سه روش عمده برای شرکت‌ها قابل دسترس است: صندوق‌های بازبانستستی، بیمه‌های بازبانستستی، و محل ذخایر. با این حال، به کارگیری آن‌ها وابسته به طرح بازبانستستی است که اجرامی شود. از محل ذخایر و صندوق بیمه‌های بازبانستستی، مشاغل خدمات اجتماعی استفاده می‌شود، در حالی که بیمه‌های بازبانستستی بیشتر متعلق به آن‌هایی است که عضوی از توافقاتنامه جمعی بین کارفرما و کارمندان هستند. در مجموع، بیمه بازبانستستی متداول‌ترین شکل تأمین مالی حقوق‌های بازبانستستی در شرکت‌های کوچک‌تر و شکل مسلط تأمین بودجه بازبانستستی در میان کارگران بقیه آی است. کمپانی‌های بزرگ‌تر اما عموماً در طرح ITP شرکت می‌کنند و از محل ذخایر تا کبیری از بیمه اعتباری برای قابلیت پرداخت بازبانستستی محافظت می‌کنند. با این حال، در سال‌های اخیر، بنیادهای بازبانستستی ثابت کرده‌اند که دستگاه‌هایی به شدت محبوب در میان کمپانی‌های بزرگ‌تر شده‌اند.

<http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden/90>  
<http://www.investstockholm.com/move-to-stockholm/the-talent-guide/on-your-arrival/taxes-and-pension/>

یادداشت

● علی حیدری ●

ادامه از صفحه ۸

درقبال آن مجموعه شخص یا صنفی پرهیز کند. زیاد نباید برد که در مواردی رفت و آمدها بین بخش‌های خصوصی و دولتی به‌صورت تواتری و کراتر بین قوا و بین جناح‌های مختلف اتفاق می‌افتد و جالب‌تر آنکه تعداد معدودی از افراد همیشه با ثابت مقام و مسئولیت بوده‌اند و مثل قانون ثابت بودن میزان انرژی، همیشه هستند و تفاوت بین قوا و مجموعه‌های حاکمیتی و دولتی می‌چرخد و جابه‌جایی شوند.

نکته جالب این است که اصول ۱۴۱ و ۱۴۲ قانون اساسی و قوانین و مقررات موضوعه ناظر بر این اصول، از جمله احکام قانونی بسیار مهجور کشور هستند. به طور مثال تبصره ۲۲ ماده ۲۲ قانون برنامه پنجم توسعه، که ناظر بر عدم تصدی همزمان مشاغل پزشکی و مدیریتی بهداشت و درمان و عدم فعالیت همزمان در بخش خصوصی و دولتی است، از جمله احکام مهجوری است که تاکنون چندان مورد توجه قرار نگرفته اند. به موجب این تبصره، هر شخصی که در استخدامی و یا یارسی مراکز آموزش‌دهی، در بخش دولتی و عمومی -غیردولتی هستند، مجاز به فعالیت پزشکی در مراکز تشخیصی، آموزشی، درمانی و بیمارستان‌های بخش خصوصی و غیره نیستند. در این تبصره، همچنین تأکید شده است که کارکنان ستادی وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و رفا و تأمین اجتماعی (کاروان، کار و رفا اجتماعی) و سازمان‌های وابسته، هیئت‌رئیس دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کشور، روسای بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشتی در زمانی هم مجاز به فعالیت در بخش غیردولتی، درمانی، تشخیصی و آموزشی نباشند هرگونه پرداخت از این باب به این منبع است. این حکم به‌ویژه موارد مندرج در بخش یابانی، آن که ناظر بر عدم فعالیت و مالکیت و سهامداری در بخش غیردولتی همزمان با تصدی مسئولیت، مقام و منصب دولتی است، از مواردی است که

برابری یافته و دریافتی پزشکان در هر دو بخش دولتی و غیردولتی بسیار بالا رفته است و در



چنین حالتی، فعالیت همزمان با سه‌ماداری و مالکیت همزمان در بخش درمان برای مقامات، مسئولان و مدیران دولتی و عمومی باعث شده است که به میزان دو برابر بر شکاف اطلاعاتی، افزایش‌های چند برابری پهره‌مند شوند. به‌رواقت است که وقتی در یک حوزه سیاست‌گذار، ناظر و مجری یکی باشد و افراد متولی و مسئول نیز خودشان مبتلا به این مسائل (دوشکله و دارای هم‌پایه و مالکیت توأمان و همزمان) باشند و فعالیت اراده‌ای برای رعایت تدقیق اصول، ۱۴۱ و ۱۴۲ قانون اساسی وجود نداشته باشد، عملاً یک توافق برای نادیده گرفتن قانون یا اجرای صورتی آن حاصل می‌آید. در این میان صرف‌نظر از وظایفی که بر عهده‌سازان‌های نظارتی نظیر دیوان محاسبات کشور، سازمان بازرسی کل کشور، وزارت اطلاعات و حراست‌ها و... است، کمیتسازان نقش مهم سازمان برنامه‌وبودجه کشور، سازمان امور اداری و استخدامی کشور و کمیته‌حسابی‌ها غافل شد و به نظر می‌رسد این سه سازمان و سازوکار اساسی کشور نیز بایستی به موضوعات «تک‌شکله بودن مدیران» و «تعارض نقش و تضاد منافع» و سازوکار «در گردان» توجه بیشتری کنند و پیش‌بینی‌های لازم برای جلوگیری از تولید و انباشت رانت از این ناحیه را نه‌میدار و تداک کنند.

و همچنین بایستی در حوزه خیریه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد و تشکلات صنفی نیز اقدامات لازم برای شفافیت و محاسبه‌پذیری منابع و مصارف آن‌ها صورت گیرد، تا برخی فعالیت‌ها نتوانند با استفاده از این مفاهیم بلند و تعالی بخش، برای خود کیسه بدون‌دند و به تئیسر پول‌ها و آدم‌ها بپردازند و با کسب وجهه بیشتر به زور و زور بیشتری دست یابند. صدا البته بایستی تناسب خورد برای مضامین و عناوین مقدسی که از سوی عده قلیبی مورد استفاده ابزاری قرار می‌گیرد و برای نیل به مقاصد و نیات سوء خود و استفاده ابزاری از این مضامین و عناوین مقدس، سفاد به‌باری از نیک‌خواهان و نیکوکاران واقعی و صدیق را بر سر سوال می‌برد.

## کارشناس تامین اجتماعی

● **تيا بنيا**

• مترجم •

وی

لایحه اصلاح قانون کار

## کارکردهای سیستم حقوق بازنشستگی در سوئد

مالیات می‌دهم تا حقوق‌بازنشستگی  
خوبی داشته باشم!



سیستم حقوق بانزنتسکی سوند در میان کشورهای اروپایی منحصراً به فرد است. بخشی از پرداخت تأمین اجتماعی به حسابهای سپرده گذاری فردی واریز می شود و بودجه بانزنتسکی با شرکت های مستقل مدیریت بودجه که مسئول مدیریت دارایی ها را بر عهده دارند تشکیل می شود. علاوه بر این، طرح های بانزنتسکی شغلی اجباری برای کارمندان در صنایع مشغول به کار هستند زیرا وجود دارد که در سطح ملی توسط نامۀ های جمعی بین کارمندان و کارفرمایان تأمین می شود. کارفرمایانی که عضو این توافقنامه جمعی نیستند، ممکن است طرح های داوطلبانه را ارائه دهند. این طرح ها تکمیل کننده چشم انداز حقوق بانزنتسکی در سوند هستند. حقوق بانزنتسکی در سوند عموماً از سه منبع متفاوت تأمین می شود که همه آن ها در کنار هم میزان کلی این حقوق را در بر می گیرند. این سه منبع شامل حقوق های بانزنتسکی عمومی، حقوق های بانزنتسکی مرتبط با شغل و حقوق بانزنتسکی خصوصی می شود.

## ■ حقوق بازنشستگی عمومی

هر شهروند سوئدی می تواند بر اساس مالیاتی که پرداخت کرده است از حقوق بازنشتی عمومی استفاده کند؛ که شامل حقوق بازنشتی در آمدمحور، حقوق بازنشتی ویژه و حقوق بازنشتی تضمین شده می شود. این طیف از حقوق بازنشتی بازبانی ساده در ادامه آورده شده است.

## ■ حقوق بازنشستگی درآمد محور

مؤلفه اصلی سیستم حقوق بانزستسگی دولتی، حقوق بانزستسگی بر پایه درآمد است، که بوجه آن بر پایه مالیات بر درآمد افراد به دست می آید. این میزان سهم به ۱۶ درصد می رسد که در حساب های ملی ثبت شده است. با اینکه سن بانزستسگی معطوف است، مزایای بانزستسگی را می توان از ۶۱ سالگی پرداخت کرد.

حقوق بانزستسگی درآمدهای از تمام عواید به دست می آید که یک شهروند سوئدی از شانزده سالگی به دست می آورد. با اینکه هر فرد می تواند این وجه را از ۶۱ سالگی دریافت کند، هر چه مبلغ بیشتر برای این حقوق پرداخت کند، در نهایت حقوق بانزستسگی بیشتری می گیرد. مزایای تامین اجتماعی مانند مرخصی های پزشکی و با مزایای یبکایی که عنوان بر پرداخت ها به حساب می آیند، همچنین یک سالی که فرد به رشد فرزندانش، تحصیل یا خدمت نظامی پرداخته است به حقوق بانزستسگی تبدیل و میانگین رشد درآمد فهرست می شود.

سیستم حقوق بانزنتستگی از بودجه ملی مستقل است و پرداخت‌های حقوق بانزنتستگی در آلمحور به سیستم صندوق‌های میانجی متصل می‌شوند: صندوق‌های بانزنتستگی ملی اول، دوم، سوم و چهارم. هر صندوق یک چهارم پرداخت‌ها را دریافت می‌کند و مسئول پرداخت یک چهارم حقوق‌های بانزنتستگی است. موازنه خودکار به این معنات که سازمان بانزنتستگی دارای خود را تنظیم می‌کند و با افزایش سهم‌های وایام گرفت و نقد برای تامین حقوق‌های بانزنتستگی از دخالت دولت جلوگیری می‌کند.

■ **حقوق بازننشستگی ویژه**  
حقوق بازننشستگی ویژه بخش بودجه‌بندی شده‌ای از حقوق بازننشستگی سالخورگی است که مربوط به درآمد‌های شود. این سیستم حقوق بازننشستگی توسط «اعتبار بازننشستگی ویژه» دولتی اداره می‌شود.

از هر در آمدی که قابل تبدیل به حقوق بانزشتگی باشد، ۲/۵ درصد به طرح بودجه بندی حق بانزشتگی اختصاص می یابد که اجباری است. این پول در حساب های سپرده گذاری فردی با عنوان شخصی نگهداری می شود. کارمندان می توانند حداکثر پنج صندوق مالی از میان هفتصد صندوق مشترکی که از طریق مدیران مستقل صندوق های ان هارائه می شود، انتخاب کنند و این حقوق بانزشتگی ویژه را به ان هابیردارند. همچنین دولت صندوق سپرده گذاری ویژه ای تشکیل داده است برای کسانی که نمی خواهند خود را سرمایه گذاری در تصمیم بگیرند. سهم ان ها به صورت کارگران در «صندوق سپرده گذاری ویژه» قرار می گیرد که توسط «هفتمین صندوق بانزشتگی